
제8회 지방선거 한국노총 정책요구안

노동 중심 정의로운 지역사회 건설

2022. 4.

제8회 지방선거, 한국노총의 정책요구안

메인타이틀 : 노동중심 정의로운 지역사회 건설

I. 제8회 지방 선거의 의미

□ 증대되고 있는 지역의 역할

노동존중特別市, 유니온시티 등 노동 슬로건과 무상급식으로 대표되는 복지사회운동은 10여년 전 지방선거를 계기로 지역사회로부터 시작됨. 서울, 광주 등 지방자치단체들의 선도적 역할로 지방노동전담행정기구가 만들어지고, 비정규직의 정규직화, 생활임금제, 노동이사제 등 과감한 노동정책들이 펼쳐지고 있음. 지자체들의 노동중심 행정 사례는 다른 지역사회로까지 확산되고, 지역사회가 발휘한 노동인권과 민주주의의 가치는 2016~2017년 촛불시민혁명의 전진 기지로서의 역할을 해내는 자양분이 되었으며, 더 나아가 중앙정부의 노동사회정책의 토대가 되었음.

최저임금보다 높은 생활임금을 도입한 지자체가 101곳으로 확대되어 지역으로부터 노동자의 생활안정을 위한 임금주도성장을 실천하고 있으며, 광주를 시발로 하여 부산, 대구, 구미, 밀양, 군산, 전주, 익산, 논산, 홍성, 신안 등에서 지역노사민정이 사회적 합의로 지역상생형일자리를 만들어내고 있음.

한편, 코로나19 팬데믹 하에서 전주시는 기업들의 경영안정을 돕고, 기업은 노동자의 고용안정을 이루어 해고 없는 도시 상생 선언에 1,200개 사업장이 동참함. 이를 시발로 울산, 창원, 광명, 양산 등 전국 50여 곳 지역이 고용유지·해고금지 공동선언을 통해 지역으로부터 코로나19 재난시기 고용위기 극복을 실천함. 코로나19 재난기에 경기도 등 광역 10곳, 기초자치단체 121곳에서 재난지원금을 주민들에게 직접 지급하여 소비 진작, 지역 상권에 온기를 불어넣었음. 뿐만아니라 전국 230여 개 지자체에서 약 20조 원에 달하는 지역화폐를 발행하여 지역경제공동체를 형성, 활성화하기 위한 노력이 지속적으로 경주됨.

2020.12월 개정된 지방자치법에 따라 22.1.13.부터 인구 100만 명 이상 되는 수원, 용인, 고양, 창원 등 4대 도시들이 '특례시'로 지정되어 권한이 확대됨에 따라 지방자치의 역할은 앞으로 더 증대될 것임.

□ 지역간 격차확대_건강, 교육의 불평등 및 양극화 심화

자산과 인구의 수도권 집중은 일자리와 소득의 지역간 불평등을 심화시키고, 보건의료, 교육, 주거 등 보편적 사회인프라의 수도권 쏠림과 지역 공동화를 불러 지방소멸을 부추김.

응급의료기관이나 산부인과 등 기본적 의료자원이 결핍된 지역이 사망률이 높고, 건강수준이 낮아 지역 간 불평등이 건강 불평등으로 나타나 국민의 생명안전을 위협하는 원인이 되고 있음. 실제로 치료할 수 있었는데도 살리지 못한 환자 수가 경북 영양군이 서울 강남구의 3.64배에 달하는 등 필수의료 분야 지역 격차가 심각한 것으로 나타남.

전국 9개 자사고 입학생 가운데 53.9%가 수도권 출신이고, 이중 외대부고는 90.3%¹⁾가 수도권 출신으로 쏠려 있음. 더욱 심각한 것인 학령(學齡) 인구감소로 지방대학이 몰락 위기를 겪고 있는 가운데, 지방 소재 전문대의 위기는 더욱 심각하게 나타남. 신입생 등록률은 2020학년도에 93.5%에서 2021학년도에는 84.4%로 떨어졌고, 대전과 충북, 충남, 부산, 제주 소재 전문대 평균등록률은 70%대를 기록함. 참고로 2021학년도 전체 대학의 신입생 충원율은 91.4%로, 미충원 인원은 4만586명으로 이 중 비수도권 대학 미충원이 3만458명. 4년제 대학 등록률도 크게 하락하여 2021학년도에 강원, 경남, 경북, 전북의 등록률이 90%에 미치지 못함. 강원과 경남의 등록률은 전년 대비 10%p 감소함.

□ 현실로 나타나고 있는 지역 위기

2020년부터 서울·인천·경기 등 수도권 인구(2596만명)가 비수도권 인구(2582만명)를 역전²⁾함. 행정안전부는 2021년 전국 시·군·구 89곳을 인구감소 지역으로 지정·고시함. 정부가 직접 인구감소 지역을 지정하여 고시한 것은 이번이 처음으로 지방소멸 문제가 얼마나 심각한지를 확인할 수 있는 대목임.

뿐만아니라 30년 후 전국 시·군·구 절반이 사라질 수 있다는 비관적인 전망³⁾이 나오면서 지방소멸 위기가 코앞에 닥친 현실로 다가섬. 전체 229개 시·군·구 가운데 2021. 8월말 기준으로 지방소멸위험지수가 0.5 미만인 곳이 절반에 가까운 107곳(46.7%)으로 앞으로 30년 뒤에는 이들 지역에서 인구가 아예 없어지는 극단적 상황이 연출될 수 있음. 참고로 지방소멸위험지수는 한 지역의 20~39세 여성 인구를 65세 이상 인구로 나눈 값으로 이 지수가 0.5 미만이면 30년 뒤 해당 지역이 없어질 가능성이 높다고 판단함.

□ 노동중심 정의로운 지역 공동체 만들기

인구감소, 기후변화와 일과 산업의 디지털 전환 등 급격한 환경 변화로 복합위기가 진행되고, 자본과 일자리의 수도권 집중화와 결부되어 그 영향은 지역간 불평등 심화로 나타나고 있으며, 이제는 지역소멸이라는 절체절명의 위기로 다가서고 있음.

2022년은 지속가능한 균형발전과 풀뿌리 민주주의 실현, 지역사회가 일과 삶의 공동체로 나아가기 위한 비전을 제시하고, 중앙정부와 지자체의 과제, 그리고 노동과 자본, 시민사회가 함께 역할과 노력을 경주해 가야 함.

1) 2020학년도 전국 단위 자사고 입학생 현황, 강득구 의원 국감 자료

2) 최근 20년간 수도권 인구이동과 향후 인구전망, 통계청, 2020. 6. 29

3) 2021 대한민국 격차지도, 서동용 의원 2021년 국감 자료

그러나, 한국사회는 대선 전후로 보수정권이 신자유주의의 망령을 불러와 계층, 세대간 갈등을 양산하고 있어 적기에 대응할 기회를 살리지 못하고 있음.

한국노총은 6.1 지방선거를 계기로 지역 위기를 넘어서는 노동중심의 지역재생전략과 지역공동체의 상을 제시하고, 이를 달성하기 위한 ‘노동이 만드는 정의로운 지역사회 건설’을 위한 노동사회정책을 요구함.

II. 지방선거 정책의 구성과 체계

✓ 비전-목표-과제-요구 순으로 정리, 목표는 3대 분야로 노사관계, 노동시장, 사회안전망으로 분류



3대 영역·목표는 노사관계, 노동시장, 사회안전망 영역으로 나누어 참여와 통합의 노사관계, 차별없는 평등한 노동시장과 나의 삶을 책임지는 지역사회 안전망으로 정함.

참여와 통합의 노사관계는 지방정부의 노동행정체계와 거버넌스의 제도화로부터 시작될 수 있음. 이를 위해서는 △노동정책관련 조례 제정, △노동행정 전담부서 설치 및 운영, △노동정책 기본계획 수립, △노동정책 거버넌스 활성화, 노동지원·권익센터 설치 및 운영 등 지방노동행정을 체계적으로 구축함으로써 일관성있는 노동존중·노동인지적 행정이 되도록 해야 함. 더 나아가 △노동회의소 설립을 통해 미조직 취약계층의 일하는 사람의 권리를 보장하고, 지방공기업부터 출자출연기관, 민간위탁, 공공조달로까지 연계하여 민간부문까지 △노동이사제 도입·확대하여 기업 투명성, 책임경영을 달성토록 함. 이는 형식적, 간헐적, 비대칭적으로 구성·운영되고

있는 지역노동사회 거버넌스를 똑바로 세울 때 가능함. 노동중심 지역사회적대화를 위해서는 노사민정협의회가 중심축이 되어 인적자원개발, 기후·산업전환 등 지역 산업고용정책까지 총괄하도록 개편함. 이를 위하여 △노사민정협의회의 인력과 예산을 대폭 증액하고, △사무국 설치를 의무화하여 노동계가 참여·운영할수 있도록 그 역할을 제고해야 함.

차별없는 평등한 노동시장 구현은 ▲임금불평등 해소를 위한 생활임금제 도입 확산 및 적용대상 확대, 임금정보공시제를 도입하고, ▲적정임금 적정노동시간, 공동복지, 책임경영, 공정거래가 결합된 노동중심 지역특화 상생형일자리를 만들며, ▲지자체가 고용공단을 설립·운영하여 취업 지원과 훈련을 한번에 제공받는 서비스를 제공, 신속하고 적합한 일자리 네비게이터 역할을 하고, 지역 내 경비, 청소, 시설관리 등 저임금·단기고용 일자리를 개선하며, 윤석열 정부 출범 이후 추진 중단될 가능성이 있는 공무직 문제 개선을 위하여 관련 조례 제정과 고용공단과 연계하여 민간위탁의 직접고용 전환을 달성하고자 함. ▲세대 고용정책은 △지역 청년거버넌스의 청년의 실제로 참여, 청년 공간을 확대하고 청년수당 지급, 젠더 갈등을 부추기고 역행하는 중앙정부와 달리 지자체의 △성평등정책 전담조직 강화하며, 초고령사회 진입이 임박한 상황에서 △고령자의 취업과 사회 참여 촉진을 위한 고용 개선 프로그램을 만들고, 지방정부가 이를 지원함. 이밖에 지방정부가 먼저 △주4일제를 기업들이 시행할 수 있도록 각종 인센티브를 제공하고, 공공부문부터 모델 사례를 만들어 확산시키는 역할을 해야 함. 이러한 경우 저출산을 극복할 수 있는 일과 삶의 균형을 기대할 수 있고, 새로운 지역 일자리 창출, 기업의 생산성 향상과 노동자의 삶의 질을 제고할 수 있음.

지역 사회안전망 확대를 위한 정책으로 ▲공공사회서비스인프라 확충 및 지역사회 통합 돌봄 확대, ▲보건의료공단 설립·운영을 통한 지역사회 공공의료 확충, 보건의료 일자리의 질 개선, ▲지역별 유급병가를 확대하여 아파도 쉴 수 있는 건강권 확보, ▲중대재해처벌법이 시행되고 있음에도 불구하고, 지자체의 산재예방 활동이 여전히 선언 수준에 불과하여 지자체의 중대재해처벌법 준수와 산재예방 강화를 위한 조례 제정, △특고, 플랫폼노동자에게 안전보건교육의 실효성 확보, △휴게시설 대폭 확대, △플랫폼·특고 노동자 산재/고용보험 지원 및 맞춤형 안전보험 실시 등 지원서비스를 제공함.

※ 별첨 : 지방선거 정책요구안. 끝.

- 목차 -

1. 한국노총 정책요구안(요약표)	6
2. 참여와 통합의 노사관계	8
3. 차별없는 평등한 노동시장	21
4. 나의 삶을 책임지는 지역 사회안전망	43

노동중심 정의로운 지역사회 건설을 위한 제8회 지방선거 정책요구안(요약표)

목표-1(4)	참여와 통합의 노사관계(20)
지방정부 노동행정 구축·확대	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동정책 5개년 기본계획 수립 ▪ 시도단위 독립된 노동·일자리 전담부서 설치 및 노동정책자문위원회 등 구성·운영 ▪ 노동조합 등 시민·사회단체 지원 및 육성 강화
노동중심 지역사회적대화 구축 노사민정협의회 축으로한 통합 고용노동거버넌스	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노사 대등한 노사민정협의회 중심의 총괄 거버넌스 재정비 ▪ 사무국 설치 의무화 및 운영지침 규정 마련을 위한 조례 제·개정 ▪ 실질적 기능과 역할을 담보하는 예산 확보 : 중앙정부의 예산지원 확대 및 지자체 별도 운영예산 확보 ▪ 중앙-지역, 광역-기초 간 사회적대화기구 연계 강화 ▪ 청년, 여성, 고령자, 비정규직 등 고용 취약계층 참여 주체 확대 및 대표성 제고 ▪ 지역사회적대화 참여 주체 역량 강화
노동이사제 도입을 통한 노동자경영참가 확대	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동이사에 대한 이사회 안건 상정권한 부여 및 노조 조합원의 노동이사 자격 부여 ▪ 노동이사 관련 조례 제정 및 운영내규·세부지침 마련 ▪ 기관평가지표에 노동이사제 도입·운영 반영 ▪ 인사위원회 등에 노조 추천이사 참여보장을 위한 조례 개정 ▪ 노동이사 선임기관 및 기업에 대한 인센티브 제공을 통한 민간 확산
취약노동자 권리보호를 위한 노동회의소 기반 구축 및 노동인권교육 확대·활성화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동존중 지역인프라의 중심 '지역노동회의소' 설치·운영 ▪ 산업단지 등 노동자 밀집 지역에 시범 설치 지역 지정 ▪ 노동인권교육 관련 조례 제·개정을 통한 확대 ▪ 초·중·고 교육과정의 노동가치존중 교육 강화 ▪ 노동인권교육 교과서 제작 및 노동인권강사 양성 ▪ 노동인권교육 확대 및 청소년 노동권 보호를 위한 교육-노동시민사회 공동기구 구성
목표-2(6)	차별없는 평등한 노동시장(27)
임금불평등 해소를 위한 생활임금 도입확산 및 대상 확대, 임금정보공시제 도입	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지자체 생활임금 조례 확대 ▪ 생활임금 적용 범위 확대 및 민간 도입 기업 인센티브제 도입 ▪ 생활임금 결정기준 및 산입범위 지침 마련 ▪ 생활임금위원회 노동자위원 의무배정 ▪ 지방공기업 및 출자·출연기관 의무 공시 및 민간위탁 계약시 공개 의무화, 공공조달 참여시 가점 부여 ▪ 고용형태공시제 연계 성별, 직종, 근속, 역할 등 분류한 임금정보 공시 ▪ 지방 민간기업과의 연계 정보제공을 통한 임금불평등 해소
양질의 일자리 창출을 위한 공공고용공단 설립	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 취업과 훈련서비스 원스톱 서비스 제공 ▪ 저임금단기고용 취약계층 노동자의 일자리 질 개선, 공공부문부터 우선 시행

공무직 노동자 신분보장 및 차별개선		<ul style="list-style-type: none"> 공무직 법제화(신분보장) 조례 제정 상시지속업무 정규직 전환 및 동일가치노동 동일임금 원칙 적용 자회사 전환 간접고용 개선 민간위탁 노동자 직접고용 전환
노동중심 상생형 일자리와 지역 공동복지연대기금 조성·운영		<ul style="list-style-type: none"> 노사상생형 일자리 창출 지원 조례 제정 노동계(이해당사자)참여 중심 거버넌스 구축 적정 임금노동시간, 경영참가, 공정거래, 공동복지 지원 등 좋은일자리 기반 지원 지역공동복지기금 설치 및 운영 활성화
주4일제, 시범 도입·시행		<ul style="list-style-type: none"> '1주 52시간 상한제' 현장 연착륙을 위한 행정지원제도 및 근로감독 실시 확대 공공부문 '주4일' 또는 '주4.5일제' 단계적 도입·시행 민간 시행기업에 대한 인센티브 제공, '노동시간단축 우수기업 인증제도' 실시 '(가)노동시간위원회' 설치·운영
세대·계층·노동권 보장	지역 청년 거버넌스 참여제고 및 청년수당 확대	<ul style="list-style-type: none"> 지역 청년 거버넌스에 대한 청년 참여제고 청년수당을 전국적으로 확대
	지자체 성평등정책 전담조직 기능 강화	<ul style="list-style-type: none"> 지방자치단체 성평등 전담부서 확대·강화
	초고령사회 대응 지역 고령자 고용 활성화	<ul style="list-style-type: none"> 고령자 취업 및 사회 참여 촉진을 위한 지역단위 지원체계 구축 고령자 고용촉진을 위한 정년 연장 및 고용의무 조례 제정, 민간 시행기업에 대한 지원 공공고용공단 내 고령자 고용전담창구 설치 및 재취업지원서비스 무상 제공, 고령자 취업 정보 포털 및 통합서비스 온라인 플랫폼 구축
목표-3(6)		나의 삶을 책임지는 지역 사회안전망(13)
공공사회서비스인프라 확충 및 지역사회통합돌봄 확대		<ul style="list-style-type: none"> 공공사회서비스 인프라 확충 지역사회 통합돌봄 확대
공공보건의료공단 설립 및 공공의료인프라 확충		<ul style="list-style-type: none"> 공공보건의료공단 설립을 통한 표준의료모델 확립 보건의료기관의 인력 직접고용을 통한 보건의료 일자리 개선 공공의료기관 신설·증축 및 공공의사 양성을 위한 공공의대 설립
지역별 유급병가 제도화		<ul style="list-style-type: none"> 지역 유급병가 시범사업 확대
중대재해 예방을 위한 산재예방 활동 강화		<ul style="list-style-type: none"> 지자체 조례에 종사자 의견 청취 및 정부의 지원 조문 신설 및 이행 산업재해 예방을 위한 매뉴얼 및 안전대책 마련과 사업장 교육·홍보 강화 지자체별 노동조합, 시민이 참여하는 감시단 및 활성화
노동자 휴게시설 설치·개선지원		<ul style="list-style-type: none"> 노동자 휴게시설 설치·개선을 위한 지원 확대 및 활성화 노동자의 휴식 및 건강권 확보를 위한 산업재해 예방관련 조례 개정
플랫폼·특고 노동자 산재/고용보험 지원 및 맞춤형 안전보험 실시		<ul style="list-style-type: none"> 플랫폼노동자 및 특고노동자의 산재·고용보험료 지원 확대 플랫폼·특고 등 취약노동자 맞춤형 지자체 보험 실시

목표 - 1. 참여와 통합의 노사관계

1-1 지방정부 노동행정체계 구축 확대

1) 현황 및 필요성

- ‘지방정부의 노동행정 제도화’는 지역에서 효과적인 노동정책이 추진되기 위한 핵심 전제사항이라고 할 수 있음. 즉, ① 노동정책 관련 조례 제정, ② 노동행정 전담부서 설치 및 운영, ③ 노동정책 기본계획 수립, ④ 노동정책 거버넌스 활성화, ⑤ 노동지원·권익센터 설치 및 운영 등 기본적인 지방노동행정을 체계적으로 구축함으로써, 일관성있는 노동존중·노동인지적 행정이 추진되어야 함.
- 이를 토대로 지방정부 노동정책 수립·시행과정에서 노동조합이 단순히 사후 의견수렴이나 수정·보완하는 역할이 아닌 논의주체로서 적극적으로 참여하여 지역현안사업에 개입해야 함.
- 한편 현재 지방정부의 체계적인 노동행정 구축 문제 역시 서울·경기를 중심으로 하는 수도권과 비수도권 사이에 간극이 벌어지고 있는바, 지역별 노동행정 관련 주요 현황은 아래 통계자료에서 보는 바와 같음.

<표1> 지방정부 노동행정 제도화 현황1 (2021년 1/4분기 기준)

광역	조례 명칭	행정 조직	기본 계획 수립	지원 센터 개수	노동 예산	
					비율	금액
서울	노동기본 조례	노동민생정책관 ↳ 노동정책담당관(6개팀: 노동정책, 노동권익, 필수노동, 노동복지, 노사협력, 노동안전 30명)	'15년 '20년	36	0.61%	246,700,869
광주	근로자 권익보호 조례	시장 직속 ↳ 노동협력관(2개팀: 노동정책, 노사상생 10명)	'16년	5	0.95%	59,472,280
경기	노동 기본 조례	노동국(71명) ↳ 노동정책과(4개팀), 노동권익과(4개팀), 외국인정책과(3개 팀)	'18년	11	0.29%	83,931,964
충남	노동인권 보호 조례	경제실 ↳ 일자리노동정책과(2개팀: 노동정책팀, 산업안전팀 6명)	'16년	3	0.73%	52,700,019
충북		경제통상국 ↳ 일자리정책과(1개팀: 노사협력팀 5명)	연구		0.98%	56,930,391
경남	노동 권익보호 조례	일자리경제국 ↳ 노동정책과(3개팀: 노동정책, 노사협력, 노동복지 13명)	발표 예정	3	0.97%	103,747,606
울산	노동 권익보호 조례	일자리경제국 ↳ 노동정책과(2개팀: 노동정책, 공공노무 11명)	'21년 연구	4	0.62%	25,010,939
부산	노동자 권익보호 조례	민생노동정책관 ↳ 인권노동정책담당관(2개팀: 노동권익, 노사지원 8명)	'20년	7	0.35%	45,967,489
인천	근로자 권익보호 조례	일자리경제본부 ↳ 노동정책과(2개팀: 노동행정, 노사협력 10명)	'21년	7	0.51%	61,538,738
대전		일자리경제국 ↳ 일자리노동경제과(1개팀 : 노동정책팀 4명)	'22년 연구	4	0.60%	28,126,029
전북		일자리경제정책관 ↳ 기업지원과(1개팀: 노사협력팀 5명)		3	1.11%	88,030,627
전남	노동자 권리 보호 조례	일자리경제본부 ↳ 중소벤처기업과(1개팀: 노동정책팀 3명)	21년 연구	3	0.82%	75,454,940
강원		경제진흥국 ↳ 기업지원과(1개팀: 노동정책팀 3명)		1	1.95%	129,969,768

세종		경제산업국 ↳ 일자리지원과(1개팀: 노사협력 3명)	'20년	1	0.60%	10,958,146
대구	근로자 보호 조례	일자리투자국 ↳ 일자리노동정책과(1개팀: 노사상생팀 6명)		3	1.25%	92,076,101
경북		일자리경제실 ↳ 일자리경제노동과(1개팀: 노동정책팀 3명)	×	3	1.11%	103,163,446
제주	근로자 권익보호 조례	일자리경제통상국 ↳ 경제정책과(1개팀: 노동정책팀 3명)	준비/	4	1.22%	70,955,463

※ 출처 : 김종진, “변화하는 시기 지방정부 노동정책 현황과 방향찾기”, 2021.

<표2> 지방정부 노동행정 제도화 현황2 (2021년 1/4분기 기준)

구분	기본 계획	연구 용역	노동 조례	비정 규직	노동 안전	생활 임금제	성평등 노동	노동 이사제	업종직 종보호 조례	종합 점수
서울	○		1	1	1	1	1	1	14	29
부산	○		1	1	1	1	1	1	15	30
대구	○	×	1	×	×	×	1	×	7	7
인천			1	1	1	1	1	1	11	21
광주	○		1	1	×	1	1	1	14	29
대전	×	×	×	×	×	1	1	1	9	9
세종	○		1	×	1	1	1	1	8	23
울산		진행중	1	×	×	1	1	1	1	11
경기	○		1	1	1	1	1	1	15	30
강원	×	×	1	×	×	1	1	×	8	8
충북		진행중	1	1	×	×	1	×	8	18
충남	○		1	1	1	1	1	1	13	28
전북	×	×	×	1	1	1	1	×	8	8
전남	×	진행중	1	1	1	1	1	1	16	16
경북	×	×	1	×	×	×	1	×	6	6
경남		○	1	1	1	1	1	1	12	22
제주		○	1	1	×	1	1	×	13	23

※ 출처 : 김종진, “변화하는 시기 지방정부 노동정책 현황과 방향찾기”, 2021.

<표3> 지방정부 노동 관련 민간위탁기구 현황

구분	중간행정기구	개수
서울	노동복지지관(2개소), 종합지원센터(시립 4개소, 구립 18개소), 노동권익센터, 감정노동종사자지원센터, 직장맘지원센터 3개소, 외국인노동자센터 6개소, 전태일기념관	36
부산	노동복지회관, 근로자종합복지관, 이동노동자지원센터, 부산외국인근로자지원센터, 부산노동권익센터, 근로자건강센터, 여성인력개발센터	7
대구	노동복지회관, 근로자종합복지관, 외국인근로자지원센터	3
인천	근로자문화센터, 근로자종합복지관 3개소, 노동법률상담소 3개소	7
광주	임동근로자종합복지관, 하남근로자종합복지관, 노동센터, 비정규직지원센터, 청소년노동인권센터	5
대전	대회동근로자종합복지관, 대덕테크노밸리근로자종합복지관, 둔산동근로자종합복지관, 노동권익센터	4
세종	근로자종합복지회관	1
울산	근로자종합복지관, 노동인권센터, 노동화합센터, 노동복지센터	4
경기	경기종합노동복지회관, 경기도외국인인권지원센터, 경기도시권 노동상담소 6개소, 경기도인권센터, 경기북부노동인권센터, 경기도노동권익센터	11
강원	노동법률상담사무소	1

충북	근로자종합복지관, 근로관계권리보호센터	2
충남	근로자복지회관, 충남광역시외국인근로자쉼터, 노동권익센터	3
전북	비정규직노동자지원센터, 무료노동법률상담소, 근로자종합복지관	3
전남	전남노동권익센터, 전남서부근로자건강센터, 전남동부근로자건강센터	3
경북	노동법률상담소, 근로자연수원, 외국인근로자쉼터(상담센터)	3
경남	비정규직근로자지원센터, 감정노동자권리보호센터, 이동노동자쉼터	3
제주	근로자종합복지관, 비정규직근로자지원센터, 이동노동자흔디쉼팡, 외국인근로자지원센터	4

※ 출처 : 매일노동뉴스, "지방정부 노동정책도 수도권-비수도권 양극화", 2021.5.31.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ ‘노동정책 (5개년) 기본계획’ 수립

- 국제노동기준을 보장하고, 보편적 노동인권이 실현되는 노동정책을 수립하고, 이와 같은 노동정책 추진방향에 입각하여 지방정부의 기능과 역할을 재구성
- 지자체 고용 및 노동관련 조례 제·개정 및 정책(방침, 규정, 지침) 수립
- 정책목표, 정책분야, 정책과제 등 세부적으로 구분. 지자체의 정책목표, 분야, 대상별 정책과제와 단위사업 과제 수립
- 노동정책 기본계획에 입각한 평가 및 사무지표 마련
 - 노동관련 업무 및 사무지표 마련, 지자체의 행정서비스 이용자들을 대상으로 지자체의 노동인지적 행정 정도를 지표화하여 객관적인 상황 확인(노동인지성이 미흡한 부서와 산하기관을 대상으로 적극적인 계도를 하기 위한 근거 마련)
 - 해당 지역의 고용·노사관계·노동조건·사회적 대화·보건과 안전·인적개발 및 훈련·지역사회 등의 분야에 대해 세부지표를 수립하고, 자체 평가를 통해 매년 보고서 작성하고 지역민들과 공유

○ ‘시·도’ 단위 ‘독립된’ 노동·일자리 전담부서 설치 및 노동정책자문위원회 등 구성·운영

- ‘시·도’ 단위에서부터 노동행정이 원활하게 운영될 수 있도록 노동·일자리 전담부서를 설치함.
- 노동존중 행정을 위해서는 경제산업 정책을 다루는 부서와 동등한 혹은 그 이상의 행정 체계를 갖출 필요가 있음. 이러한 작업은 중장기적 전망 속에서 조밀하게 설계되어 실행되어야 한다는 전제하에, ‘독립된’ 노동·일자리 전담부서로서 경제산업 관련 부서 등과 동등한 위상으로 지자체 내 배치되어야 함.
- 노동정책 분야 관련 조례 제정 및 예산 확충
- 노동정책 개발을 위해 교수·연구자·변호사·노무사·노동조합 활동가 등으로 구성된 ‘현장밀착형 정책자문위원회’ 구성 및 실질적 운영

○ 노동조합 등 시민·사회단체 지원 및 육성 강화

- 지역사회에서 노동조합 등 시민·사회단체의 국내·외 활동에 대한 행정적·재정적 지원을 확보하고, 지역경제·사회 주체로서 역량 강화를 적극 지원하도록 함.

3) 기대 효과

- 노동정책 사업의 일회성이 아닌 지속적·안정적 추진
- 노동정책 추진과정상 체계적 업무분장을 통해 업무 효율성 제고, 지방노동관서, 광역자치단체, 기초자치단체간 업무분담 가능

1-2

노동중심지역사회적대화 구축 노사민정협의회 축으로한통합 고용노동거버넌스

1) 현황 및 문제점

○ 지역사회적대화의 현황과 실태

- 지역노사민정협의회는 「노사관계발전지원에관한법률」 시행령에 근거하여 지자체가 지역의 근로자, 사용자, 주민과 지방노동관서 등과 협력하여 지역 일자리 창출, 인적자원 개발, 노사관계, 지역경제 발전 등 지역고용·노동정책 관련 사항을 발굴하고 주요 사항을 협의·심의하는 지역고용거버넌스 기능을 제도적으로 구축하고 있음.
- 지역 차원의 독립된 지위와 조직구조로서 노사가 대등하게 참여하는 노사민정협의회는 지역일자리사업 및 행안부 지자체 평가, 노사민정 지원정책 등을 통해 양적 확대된 결과 '21.12월말 기준으로 광역 17개소, 기초 226곳 중 147개소(65%)가 설치되었음. 이 중 사무국이 광역 15개소(88.2%), 기초 32개소(21.7%)가 설치되어 있으나 협의회의 지속적인 발전과 역량 축적을 위해서는 사무국 설치와 전문인력 충원이 중요함에도 낮은 예산지원으로 인해 사무국 설치율이 낮은 상황임.

노사민정협의회 설치현황(21.12월말 기준)

		계	광역(17)	기초(226)	비고
노사민정협의회		164개소	17개소(100%)	147개소(65%)	
사무국		47개소	15개소(88.2%)	32개소(21.7%)	
	노사단체	21개소	11개소(73.4%)	10개소(31.2%)	전담인력 또는 겸직 1~4명
	지자체	6개소	2개소(13.3%)	4개소(12.5%)	
	독립	20개소	2개소(13.3%)	18개소(56.3%)	

- 한편, 지역노사민정협의회 설치 확대에도 불구하고 정부 국고보조금 사업인 <지역 노사민정 협력 활성화 지원사업>은 매년 축소되는 추세로 사업수행 지자체별 약 2400만원에 그칠 정도로 미흡하며, 사업평가에 치중하고 있어 다양한 주체들 간의 거버넌스에 대한 지원이 부족한 상황임.
- 이처럼 노사민정협의회의 양적 확대에 비해 질적인 활성화는 덜 된 상황임. 지역 분권화 시대 도래에도 불구하고 중앙 주도의 고용노동정책 및 지원사업의 하위 전달체계라는 역할과 기능이라는 한계로 노사 주도의 사회적 대화의 역할과 기능이 축소되면서 형식화되고 있기 때문임.

○ 노동 배제된 지역 거버넌스의 현주소

- 지역노사민정협의회 외에도 중앙사업(부처간/부서간)에 따라 기능이 유사한 위원회나 네트워크가 구축되어 운영되고 있음. 이를 조정 및 역할분담을 할 총괄 거버넌스나 단일창구가 필요하나 위원회별 법적 근거나 정부의 지원부서가 달라 중앙부처 간 다양한 사업의 전달체계가 지역에서는 복잡하고 기능적 중복문제로 나타나고 있어 지역 상황에 맞게 매칭시키는 조정 총괄 거버넌스 기구가 필요함.

* 지역노사민정협의회, 지역인적자원개발위원회, 지역고용혁신추진단, 일자리 지역위원회(인자위 위원, 노사민정협의회위원 참여), 상생형일자리(산업부 주도 일자리/노동부 주도 지산맞일자리 사업), 지자체 노동정책 거버넌스(서울,충남 등), 노사발전재단 등

- 코로나19 장기화, 기후위기 및 디지털 가속화로 인한 지역산업 전환, 지역 일자리 및 인구감소, 지역발전 불균형 등 갈수록 지역 위기가 심화하는 가운데서도 전주시의 ‘해고 없는 도시’ 선언, 군산형 일자리와 같이 다양한 지역 이해관계자들의 현안 이슈 중심의 의제를 중심으로 참여와 대화를 통한 거버넌스의 중요성과 가능성을 확인한 바 있음. 그런가 하면 1호 상생형 지역일자리였던 ‘광주형 일자리’ 나 ‘지역균형 뉴딜 정책’, ‘지역인적자원개발위원회’의 경우처럼 노조가 배제된 사회적 논의가 주류를 이루고 있는 것도 현실임.

- 지방분권과 균형발전 흐름과 함께 일자리 문제를 중심으로 지역의 역할이 갈수록 중요해지는 추세이므로 지역노사민정협의를 중심으로 지역 고용·노동정책 및 사회경제 등을 해결할 수 있는 지역 사회적 대화의 구심점 및 허브 역할이 되도록 재정비하여 법적 위상을 높여나가야 함.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 노사 대등한 노사민정협의회 중심 총괄 거버넌스 재정비

- (논의 의제 범위 확대) 지역노사민정협의회를 중심으로 사회적대화기구의 일원화를 통해 고용노동정책 및 이와 관련된 경제·사회·산업 정책 등에 관한 사항을 심의·협의하도록 역할과 기능확대

- (사회적대화기구 정비) 재정비된 노사민정협회의의 기능에 맞춰 노사 동수 참여를 기반으로 지역인적자원개발위원회, 상생형일자리위원회, 지역뉴딜정책 등 일련의 협의체를 하부 협의회로 구성·운영

- (상설논의체 확대) 의제발굴·조정기능 할 수 있는 운영위원회 설치 및 하부협의체 구성·운영

- (회의 정례화) 노사정을 중심으로 민관협력 단위 참여 확대 및 회의 정례화(매월, 격월 등)

- (합의사항 이행점검) 심의의결사항 관련 이행점검시스템 마련

- (운영기반 확립)노사민정협회의의 활성화를 위해 노동정책 기본계획 수립시 사회적 대화 운영계획 포함

○ 사무국 설치 의무화 및 운영지침 규정 마련을 위한 조례 제·개정

○ 실질적 기능과 역할을 담보하는 예산 확보 : 중앙정부의 예산지원 확대 및 지자체 별도

운영예산 확보

- 중앙-지역, 광역-기초 간 사회적대화기구 연계 강화(경사노위 내 지역사회적대화 연계)
- 청년, 여성, 고령자, 비정규직 등 고용 취약계층 참여 주체 확대 및 대표성 제고
- 지역사회적대화 참여 주체 역량 강화

3) 기대효과

- 지역고용노동거버넌스 통합적 운영을 기반으로 지역 노사민정 파트너십을 강화하여 지역 격차 해소 및 지역사회 통합 도모
- 지역 주도의 고용노동거버넌스 활성화를 통해 노사관계 발전 및 지역 노동시장 격차 축소를 통해 지역경제 발전에 기여

1-3

노동이사제 도입을 통한 노동자경영참가 확대

1) 현황 및 필요성

- 노동이사제는 노동자가 직접 경영에 참여하여 발언권과 의결권의 행사를 통해 기관 내부에 대한 감시와 견제의 기능을 적절히 수행해줌으로써 경영의 투명성과 책임성·공익성을 제고할 수 있는 제도로써 주목을 받고 있음.
- 해당 기관의 전체 노동자를 대표하는 자가 소속 기관 내 의사결정에 공식적으로 참여함으로써 노사 간 정보 비대칭의 문제를 해소하고, 기관 내 이해당사자들과의 적극적인 의사소통을 통해 노사 간 갈등요소를 줄여나갈 수 있다는 점 등에서도 정책 필요성이 제기되고 있음.
- 이에 유럽 등 국제사회에서도 ‘노동이사제’를 도입하여 노동자경영참가를 확대하고 있으며, 우리나라 역시 지난 2022.1.11. ‘공공기관 운영에 관한 법률’ 개정을 통해 공기업과 준정부기관의 비상임이사에 근로자대표 등이 해당 공기업 등의 소속 근로자 중에서 추천한 사람을 1명 포함하도록 함(2022.8.4. 시행 예정).

<OECD 회원국의 노동이사제 현황>

회원국	관련법	회사유형	참여단위 및 노동이사비율
오스트리아	사업장조직법(1975)	300명 이상 유한회사, 1명 이상 주식회사	감독회, 33.3%
체코	2014년 법 폐지로 사기업 강제는 사라짐.	공기업	감독회, 33.3%는 강제적, 50.0%는 자발적
덴마크	회사법(2010)	35명 이상 기업	이사회, 최소 2명~33.3%
핀란드	사업체운영에서의 직원대표법(1990)	150명 이상 기업	이사회, 20.0%, 노사 합의로 증원 가능
프랑스	상법	국내 1천명 이상 혹은 글로벌 5천명 이상 사기업	이사회, 최소 1명 혹은 2명
		공기업	이사회, 33.3%

회원국	관련법	회사유형	참여단위 및 노동이사비율
독일	1/3 참여법(2004), 공동 결정법(1976), 광업제철업공동결정법(1951)	500명 이상 기업	감독회, 33.3%
		2천명 이상 기업	감독회, 50.0%
		광업, 철강, 제철회사	감독회 및 이사회대표권
그리스	관련법 존재	공기업	이사회, 1명
헝가리	관련법 존재	200명 이상 기업	감독회, 33.3%
아일랜드	노동자참가법(국영기업, 1977)	공기업	이사회, 33.3%
룩셈부르크	관련법 존재	1천명 이상 기업	이사회, 33.3%
		1천명 미만 기업	이사회, 33.3%까지
네덜란드	사업장조직법(1971, 2004개정)	100명 이상 기업	이사회, 33.3%까지
노르웨이	유한책임회사법(1973)	30~50명 기업	이사회, 1명
		51~200명 기업	이사회, 33.3%
		201명 이상 기업	이사회, 33.3%+1명 이상
폴란드	노동자지주관리법(1981)	공기업 혹은 민영화 중인 기업	감독회, 33.3%~40.0% / 이사회, 1명
포르투갈	헌법(1976)	공기업	이사회, 협의권
		사기업	종업원평의회 대표권
슬로베니아	헌법(1991) 및 관련법 존재	50명 이상 기업	감독회, 33.3%~50.0%, 이사회만 있는 경우에는 이사회 33.3%
		500명 이상 기업	감독회, 33.3%~50.0%, 이사회대표권
스페인	관련법 존재	공기업	이사회, 2명
스웨덴	사업장공동결정법(1976)	25명 이상 기업	이사회, 33.3%
영국	캠브리지대학법(1856)	대학교	이사회대표권
	회사법상 기업지배구조 조항	기업	재무보고위원회 종업원대표권
이스라엘	1977년 법률, 1985년 고등법원 결정	공기업	이사회, 1명

※ 출처: 매일노동뉴스, “노동이사제, OECD 회원국 58%가 시행한다”, 2021.12.16. 기사.

- 이와 같은 흐름 속에 지방정부 차원에서도 공공부문과 민간부문까지 노동이사제 도입을 폭넓게 확대할 수 있는 계기를 마련해야 함. 2021.9. 기준 전국 73개 지방정부 산하 공공기관에 91명의 노동이사가 임명돼 활동 중이며, 2021.9. ‘전국 공공기관 노동이사 협의회’(공노이협)가 창립총회(2021.9.29.)를 개최하고, 전국의 약 70여명의 노동이사들이 정책 거버넌스를 꾸림.

<표5> 한국 주요 지방정부 노동이사제 운영 조례현황 (2021.5. 기준)

구분	노동이사제 운영 조례(명칭)	제·개정 시기
서울특별시	서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례	2016.09.29. 제정
광주광역시	광주광역시 노동자이사제 운영 조례	2017.11.15. 제정
경기도	경기도 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례	2018.11.13. 제정

경기 부천시	부천시 공공기관 노동자이사제 운영에 관한 조례	2019.07.15. 제정
경기 안산시	안산시 공공기관 노동자이사제 운영에 관한 조례	2021.04.21. 제정
경기 이천시	이천시 공공기관 노동자이사제 운영에 관한 조례	2020.10.07. 제정
인천광역시	인천광역시 근로자이사제 운영에 관한 조례	2018.12.10. 제정
경상남도	경상남도 노동자이사제 운영에 관한 조례	2019.05.02. 제정
부산광역시	부산광역시 공공기관 노동자이사제 운영에 관한 조례	2019.08.07. 제정
울산광역시	울산광역시 노동자이사제 운영에 관한 조례	2019.11.07. 제정
전라남도	전라남도 노동자이사제 운영 조례	2020.03.16. 제정
충청남도	충청남도 노동자이사제 운영에 관한 조례	2020.03.10. 제정
대전광역시	대전광역시 노동자이사제 운영 조례	2021.02.19. 제정

※ 출처 : 김종진, “변화하는 시기 지방정부 노동정책 현황과 방향찾기”, 2021.

2) 정책 및 제도개선 요구

- 노동이사에 대한 이사회 안건 상정권한 부여 및 노동조합 조합원의 노동이사 자격 부여
- 노동이사에 관련 조례 제정 및 공통 운영내규·세부지침 마련
- 기관평가지표로서 노동이사제 도입·운영 반영
- 인사위원회 등에 노동조합 추천이사 참여보장을 위한 조례 개정
- 노동이사 선임기관 및 기업에 대한 각종 인센티브 제공을 통한 민간 확산

3) 기대효과

- 지방공기업의 민주적이고 투명한 지배구조 확립
- 노사가 경영의 성과와 책임을 공유하는 경영구조의 안착화
- 노동자 이사를 통하여 현장의 목소리가 이사회에 전달됨으로써 공공서비스 품질의 개선

1-4-1

취약노동자 권리 보호를 위한 노동회의소 기반 구축

1) 현황 및 필요성

- 최근 정보통신기술의 급속한 발전과 산업구조의 변화로 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서 등 비정형 노동자가 급증하고 있으며, 아르바이트나 프레카리아트 형태의 취약노동 역시 증가하고 있음.
- 반면, 취약노동자들은 현재 근기법·노조법상 ‘근로자’로 인정받지 못하여 노동관계법·제도 및 사회안전망의 사각지대에 사실상 방치되어 있음. 이에 따라 현재 지방정부 노동정책 역시

이들 취약노동자 보호 및 지원정책의 비중이 높아지고 있음.

- 미조직, 중소·영세사업장 노동자 및 플랫폼·프리랜서노동자 등 고용형태 다양화에 따른 비정형 노동자 보호를 위한 이해대변기구로서 지역별로 ‘한국형 노동회의소’를 설치하여 아래와 같은 사업을 추진하여, 취약노동자를 위한 각종 법률서비스(상담, 분쟁조정·중재 등) 제공 및 교육·훈련, 문화, 주거·교통·환경문제 등 노동자들의 지역생활권에서 경제적·사회적 이익을 대변하고 보호할 필요가 있음.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 노동존중 지역인프라의 중심 ‘지역 노동회의소’ 설치 및 운영

- 기능 : 노동회의소는 노동자 이익대변 기구로 사업장 밖에서 전체 노동자들의 이익대변 기능을 수행하는 ‘법정 민간노동단체’ 역할
- 성격 : 독립적 노동자 자치기구
- 대상 : 실업자 등을 포함하여 고용보험에 일정기간 가입한 경험이 있는 노동자 누구나 ‘의무’ 가입
- 운영 : 회원 대표들에 의한 ‘자율적’ 운영
- 재원조달 : 고용보험기금에서 총당 내지 임금의 일정비율 징수
- 사업(지역 노동회의소) : ① 국회, 정부, 지자체의 각종 법안 및 사업 등에 대한 분석, 입장 표명과 의견 제안, ② 법률에 따른 노동자 보호에 대한 감시와 참여, ③ 법률 상담, ④ 직업능력개발과 교육·훈련서비스, ⑤ 취업 및 전직지원서비스, ⑥ 고용과 권리보호를 위한 각종 정책연구 및 교육, ⑦ 노동권 보호를 위한 국제협력활동, ⑧ 중앙 및 지역단위 사회적 대화 및 지원, ⑨ 노동자들의 경제·사회·직업·문화활동 지원, ⑩ 노동조합 및 사업장 노동자 대표조직에 대한 정보제공 및 교육 등 지원, ⑪ 기타 국가와 지방자치단체로부터 위탁 받은 사업



- 경비지원 : 국가와 지자체는 지역노동회의소의 정착을 위하여 예산의 범위에서 노동회의소 설치·운영에 필요한 경비지원

- 지역상황 및 여건을 고려하여 산업단지 등 노동자 밀집 지역에 시범 설치 지역 지정

※ 현재 임의적·간헐적 기구로 운영 중인 지방자치단체의 노동자권익센터의 기능·조직을 대체하고, 노동공제회 및 협동조합 등 노동자 자조조직 역할과 기능의 분담·조정을 통해 「한국형 노동회의소」 설립·운영, 체계적 법정 노동자 이익대변기구로 발전시킴.

3) 기대 효과

- 지역내 미조직·취약계층 노동자의 단결권 촉진보장 및 사회적 보호기능 강화
- 노동조합과 노동회의소의 상호보완적 협력관계를 통한 조직화로의 연계 효과 기대
- 지역 및 현장 중심의 고용·직업훈련·노동복지서비스로의 전환추세 속에서 제도운영에 있어서 노동단체 참여확대를 실현하는 인적·물적 기반 확보가능
- 중앙, 지역단위, 업종단위의 다양한 노사정 협의 및 중층적 사회적 대화 활성화

1-4-2 노동인권교육 확대 · 활성화

1) 현황 및 필요성

- 지역단위에서 노동인권교육은 주로 조례와 노동정책에 의해 진행되고 있음.
 - 노동교육에 관련된 법률이 없는 상태에서 일반 노동자 관련 조례뿐만 아니라 비정규직 노동자, 감정노동자, 이동노동자, 경비노동자 등에 관한 조례를 제정하여 사업을 하고 있으며 그 과정에서 교육을 진행하고 있음.

<참고> 각 시·도 교육청별 노동인권교육 조례현황 (2021.7.16.기준)

교육청	조례명	용어	최초제정시기
서울	서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례	노동인권교육	2018.01.04.
부산	부산광역시교육청 노동인권교육 활성화에 관한 조례	노동인권교육	2018.11.14.
인천	인천광역시교육청 노동인권교육 활성화 조례	노동인권교육	2020.07.13.
광주	광주광역시교육청 노동인권교육 활성화 조례	노동인권교육	2019.06.01.
대전	대전광역시교육청 노동인권교육 조례	노동인권교육	2015.08.14.
세종	세종특별자치교육청 노동인권교육 활성화 조례	노동인권교육	2019.09.30.
경기	경기도교육청 노동인권교육 진흥 조례	노동인권교육	2019.08.06.
강원	강원도교육청 노동인권교육 활성화 지원 조례	노동인권교육	2020.03.06.
충북	충청북도교육청 노동인권교육 진흥 조례	노동인권교육	2019.07.12.
전남	전라남도교육청 노동인권교육 조례	노동인권교육	2016.10.27.
제주	제주특별자치도교육청 학생 노동인권교육 조례	노동인권교육	2019.11.20.
경남	경상남도교육청 노동인권교육 활성화 조례	노동인권교육	2021.05.06.
울산	울산광역시교육청 노동인권교육 활성화 조례	노동인권교육	2020.12.17.

※ 대구, 충남, 전북, 경북교육청은 조례 미제정
 ※ 출처 : 국가법령정보센터

<참고> 각 시·도 교육청별 노동인권교육 조례의 목적과 정의 (2021.7.16.기준)

지역	목적	노동인권교육 정의	대상 / 수업시수
서울	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권이 존중되는	노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을	산업수요맞춤형고, 특성화고, 일반고중 직업교육 / 학기당 2

	사회를 만드는데 이바지함.	향상시키도록 하는 모든 교육	시간 이상
부산	학생들이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	안전하게 일할 권리, 노동조건에 관한 권리, 단결권·단체교섭권·단체행동권, 사생활의 자유 등 노동인권과 관련된 지식을 습득하고, 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정 능력을 향상시키도록 하는 모든 교육	일반고 중 직업교육, 산업수요맞춤형고, 특성화고 / 학기당 2 시간 이상
인천	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결능력을 갖도록 함으로써 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 의사결정능력을 향상시키는 모든 교육	산업수요 맞춤형고, 특성화고, 일반고중 직업교육 / 연 2시간 이상
광주	학생에게 노동의 가치와 권리를 인식시키고 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	노동인권과 관련한 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하는 노동인권과 관련한 모든 교육	모든 학생
대전	학생이 근로자로서 갖는 권리를 제대로 향유하도록 함	안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리, 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육	
세종	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육	중·고생
경기	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고, 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권을 존중하는 사회를 만드는데 이바지함.	노동인권과 관련한 지식 습득과 노동인권을 존중하고, 감성을 함양하는 노동인권과 관련한 교육	중학생, 고등학생 / 연간2시간
강원	학생들이 직면할 수 있는 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함.	안전하게 일할 권리, 노동조건에 관한 권리 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육	중·고등학교
충북	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권에 관한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상시키도록 하는 모든 교육	각급 학교의 모든 학생
전남	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 학생의 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지하는 것	노동인권에 대한 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정 능력을 향상시키는 모든 교육	
제주	학생들이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권에 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권 관련 교육	중고생
경남	학생들이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 현장에서 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권 존중되는 사회를 만드는데 이바지함.	노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 의사결정 능력을 향상시키는 모든 교육	산업수요 맞춤형고, 특성화고, 일반고중 직업교육, 고등기술 학교 / 연2시간 이상
울산	학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고, 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖추도록 하여 노동인권을 존중하는 사회를 만드는데 이바지함.	노동인권에 대한 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감성을 기르는 교육	

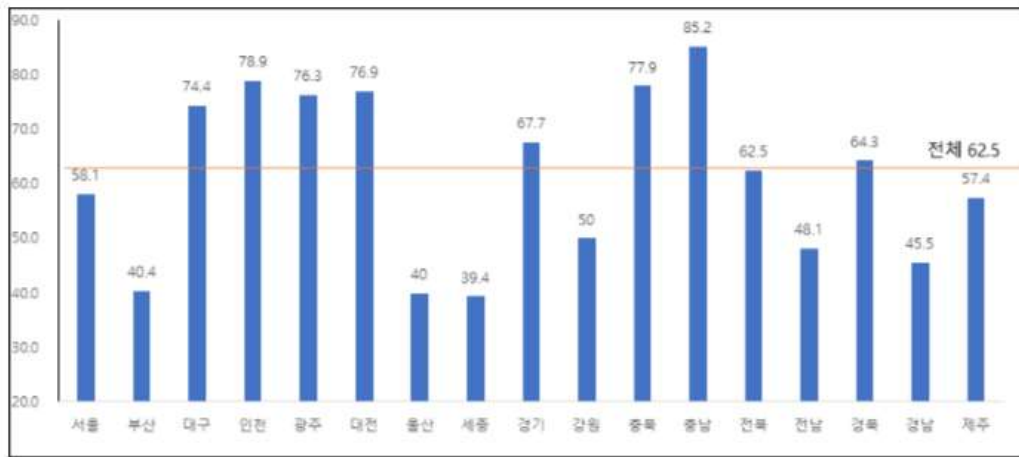
※ 대구, 충남, 전북, 경북교육청은 조례 미제정

※ 출처 : 국가법령정보센터

○ 지역에서는 주로 민간단체가 노동자를 대상으로 하는 노동교육을 활발하게 진행하고 있는데, 한국노총이나 민주노총의 지역본부 뿐만 아니라 지역의 근로자종합복지관, 노동복지회관, 비정규직 지원센터,

노동상담소, 지역상공회의소 등에서 교육을 진행하고 있음. 일부 지역(여수나 세종, 당진, 충북)에서는 노사민정협의회의 활동의 일환으로 진행되고 있음.

<그림> 노동인권교육 실시에 대한 교원의 지역별 응답결과



- 한편, 지역차원의 ‘청소년’ 대상 노동인권교육 역시 조례에 의해 실시되고 있는 곳이 많음.
 - ※ 2022.1.3. 현재 노동인권교육 조례는 13개 지역교육청에서 가지고 있으며, 자치단체에서 만들고 있는 조례 120개를 합치면 무려 135개나 됨. 경기도의 경우 경기도 대학생노동인권교육 진흥 조례를 가지고 있어 전국 최초의 대학생에 대한 노동인권교육 조례가 있는 것임.
 - ※ 해당 각 조례에서는 그 지역의 청소년에 대한 노동인권교육을 실시하도록 하고 있고, 이를 단체에 위탁할 수 있도록 하고 있음. 반면 조례가 없는 대구, 충남, 경북, 전북도 교육청 차원에서 노동인권교육을 하고 있어 전국 모든 곳에서 노동인권교육을 진행하고 있음.
- 그동안 지역에서 청소년 대상의 노동인권교육은 단순히 노동법에 대한 전달이 아니라 노동에 대한 이해, 인권적 관점에서 노동자에 대한 이해, 사회 현상을 바라보는 시각 등으로 내용이 확산되어 있음.
 - ※ 초등학교, 중학교, 고등학교, 일반고와 직업계고를 구별하여 접근하고자 내용을 개발하여 진행되고 있으며, 일반인을 대상으로 한 교육과는 교육내용에 있어 차이를 보여주고 있음.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 노동인권교육 관련 조례 제·개정을 통한 확대

- 청소년이 안전하게 성장하고 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 민관협력체계 구축
- 조례 제·개정을 통해 지자체와 교육청의 역할을 명확히 규정
- 민간단체와의 협업을 통해 지역 내에서 지속가능한 청소년 노동인권교육 실시
- 지역내 고용주 및 학부모 대상으로 청소년 노동에 대한 인식 개선 캠페인 및 교육 실시

○ 초·중·고 교육과정의 노동가치존중 교육 강화

- 현 초중고교육과정의 빈약한 노동교육과 기업편향적인 내용 대폭 개선
- 교육과정 개발, 교재 제작 및 교과서 심의과정에 노동계 인사 또는 노동계 추천 전문가의 참여 보장

- 정기적·지속적·참여형 노동인권 교육 실시

○ **노동인권교육 교과서 제작 및 노동인권강사 양성**

- 초·중·고 교육에 활용할 수 있는 노동인권교육 교과서 제작

- 교과서 제작시 노동시민사회단체 등 노동 전문가 참여

- 지역사회 공동의 노동인권 교육 강사 양성 프로그램 마련

○ **노동인권교육 확대 및 청소년 노동권보호를 위한 교육-노동시민사회 공동기구 구성**

- 노동인권 교육 확대를 위해 현장교사들과 노동시민사회가 참여하는 공동기구 구성·운영

- 근로계약 위반, 최저임금 위반, 산재 위험, 직무와 관계없는 업무 투입 등 현장실습생들의 노동인권 보호를 위해 실태파악, 지속적인 관리감독 실시 필요(청소년 노동인권 점검단)

- 청소년의 인권을 보호하는 우수업체 선정하여 포상 및 지원

3) 기대 효과

○ 미래노동자인 청소년들에게 노동에 대한 올바른 가치관 형성

○ 노동인권이 보장되고 노동이 존중되는 정의로운 지역사회실현

○ 지역교육 위기극복 및 혁신을 위한 체계적 교육협력 거버넌스 구축

목표-2. 차별없는 평등한 노동시장

2-1-1

임금불평등 해소를 위한 생활임금 도입확산 및 대상 확대

1) 현황 및 문제점

○ 형식적 제도 시행에만 급급한 생활임금제, 적용 확대 추진 필요

- 생활임금은 최저임금으로 보장하기 어려운 최소한의 생활을 보장하기 위한 취지로 시행되고 있지만, 대부분 지자체 내 투자·출연기관 종사자에게만 적용⁴⁾되고 있는 상황이며, 상당수 지자체의 생활임금 조례에서는 지자체의 민간위탁기관이나 공사·용역제공기관(업체)에도 생활임금 적용을 명시하고 있지만, 지켜지지 않고 있음.
- 전국 243개 지자체(광역+기초) 중 107개 지자체(44%)만이 생활임금을 조례로 지정하였으며, 101개 지자체에서 생활임금을 적용하여 시행하고 있음.

<전국 광역지자체단위의 생활임금 현황>



주 : 생활임금제도 미시행 시·도(2) - 대구, 경북 / 울산과 충북은 2022년부터 생활임금을 결정하여 시행 예정.
 자료 : 각 지자체 생활임금 고시자료.

- 생활임금의 취지는 공공부문뿐만 아니라 민간부문의 저임금노동자들에게도 적용하여 최저임금만으로 생계가 어려운 가구의 소득을 일정 수준 보장하기 위한 것인데, 현실적으로 민간부문에는 적용되지 않아 제도의 효과성을 확보하지 못하고 있음.

4) △직접고용 노동자, △출자·출연기관 노동자, △사무위탁 및 공사 용역업체 노동자, △기관 및 업체 하수급인이 고용한 노동자, △외주 계약에 의해 고용된 노동자, △그밖에 단체장이 필요하다고 인정하는 노동자

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 지자체 생활임금 조례 확대

- 정부차원에서는 “국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(국가계약법)”과 “지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률(지방계약법)” 상의 위임과 위탁계약, 예정가격 등의 규정에서 생활임금을 보장을 포괄할 수 있도록 해야 함. 아울러, “정부조직법” 제6조 등과 이에 근거한 정부의 “민간위탁 가이드라인(2019)” 등에서 제시하고 있는 해당 노동자들에 대한 처우보장 및 개선 노력 내용을 준수해야 함.

○ 생활임금 적용 범위 확대 및 민간 도입 기업 인센티브제 도입

- 당초 생활임금 본래 목적에 맞는 ‘건강하고 인간다운 생활이 가능한 최소한의 임금 수준’을 위해서는 더 많은 노동자가 보호받을 수 있도록 해야함. 이를 위해 현재 지자체 및 지자체 산하 투자 출연기관 노동자와 민간기업까지 생활임금 적용 확대가 필수적임.
- 실제 생활임금 적용 범위가 넓을수록 생활임금 수준도 높기에 적용대상 및 범위를 확대하는 것이 필요함.
- 생활임금을 기준으로 임금 지불을 시행하는 민간기업에 한해서는 지자체 입찰 가산점 및 공제 혜택을 주어 생활임금에 대한 민간기업의 적극적인 참여를 유도해야 함.
- 또한 사회취약기업(사회적경제조직, 장애인·여성 기업 등) 최저임금과 생활임금간 차액을 지자체에서 보전해주는 방안도 검토해보아야 함.

○ 생활임금 결정기준 및 산입범위 지침 마련

- 최저임금 결정기준은 지자체별로 상이함(물가, 최저임금 인상률, 유사노동자 임금 등). 또한, 생활임금에 산입되는 기준 또한 지자체별로 다르므로 명확한 인상 기준 마련이 어려움. 따라서 지자체별로 생활임금제도를 운용하되, 필수 결정기준 및 산입범위에 대한 지침 마련 및 제공을 통해 일정수준 생활임금 인상이 되도록 해야 함.

○ 생활임금위원회 노동자 위원 의무배정

- 현재 지자체 생활임금위원회에서 생활임금 심의 및 결정이 이루어지고 있지만, 정작 생활임금의 당사자를 대표할 수 있는 노동자 위원이 위축되지 않은 곳이 존재하고 있음(40%이상 노동자위원 참여 배제). 따라서 지역 및 중앙의 노동조합이 반드시 참여할 수 있는 제도적인 보완을 요구함.

3) 기대효과

○ 생활임금의 민간 확산을 통한 노동자 가구의 인간다운 삶의 질 구축

- 현재 시행되고 있는 생활임금제의 적용대상을 점진적으로 확대하여 제도 본래의 취지를 살리고, 정부와 지자체가 모범사용자 역할을 통해 저소득자의 생활 개선 효과가 있음.

○ 소규모 사업장 노동자에 대한 처우 개선 및 경제 활성화

- 생활임금 지원을 통해 생활임금 혜택을 최우선으로 받아야 할 50인 미만 사업장 노동자의 처우를 개선하고, 이를 바탕으로 경제를 활성화하고 선순환구조를 만들 수 있음.

○ 이중노동시장 구조 완화 및 최저임금 유인 효과

- 저임금노동자 처우 개선을 통해 고질적인 이중 노동시장 구조 완화에 기여할 수 있을 것으로 보이며, 이를 통해 최저임금 역시 유인할 수 있는 효과를 기대할 수 있음.

2-1-2

임금공시제 도입

1) 현황 및 문제점

- 1999년 지방공기업의 경영에 관한 중요 사항 등을 대통령령에 따라 지역 주민에게 공시해야 한다는 ‘경영공시’ 의무 조항, 지방공기업 통합경영공시 운용규정(행정자치부 훈령 제243호)에 따라 2007년 12월 공공기관 경영공시 시스템을 구축·개통하고, 2009년에는 지방공기업법에 ‘통합공시’ 규정을 신설함.
- 이를 기반으로 시행된 임금공개시스템은 지방공공기관 경영정보공개시스템(이하 클린아이)은 최근 5년간 주요 경영정보를 국민에게 공시하는 제도인데 공시 항목이 점점 늘어나 지방공기업과 지방출자 및 출연기관 공시항목은 아래와 같음.

<지방공기업 경영공시 항목>

<p>[1] 일반현황</p> <p>1. 일반현황 2. 요약 현황</p> <p>[2] 인사 및 조직현황</p> <p>1. 인원 현황 2. 임원 현황 - 임원 현황 - 임원 국외출장정보 3. 직권 현황 - 분야별 직권 현황 - 직급별 직권 현황 4. 징계 현황 5. 재취업 현황</p> <p>[3] 일자리 현황</p> <p>1. 신규채용현황 2. 정규직 전환실적 - 정규직 전환실적 - 간접고용 전환 실적 3. 유연근무현황 4. 시간선택제 활용현황 5. 육아휴직현황 6. 채용정보 - 취업규칙 - 채용정보</p> <p>[4] 예산 현황</p> <p>1. 예산총괄</p> <p>[5] 인건비 현황</p> <p>1. 임원 연봉 2. 기관장 업무추진비 3. 직권 평균임금 - 정규직 총괄 - 일반정규직</p>	<p>[6] 사업성과 및 재무현황</p> <p>1. 경영정보 2. 예산 및 자금 - 예산결산 - 자금결산 3. 경영성과 - 경영성과 - 주요경영분석지표 4. 총괄원가 및 요금현실화율 - 총괄원가 - 요금현실화율 5. 중장기 재무관리계획 - 투자계획 - 재무관리계획 - 부채관리계획 6. 공사채 발행현황 7. 자본금 및 주주 - 수권자본금 및 기준일 - 자본금 및 주주현황 8. 타법인출자 - 타법인출자 - 이익배당 - 담보 및 채무 9. 기타경영현황 - 대규모거래 - 주요계약제결 - 신규시설투자 - 신규투자사업 - 납세정보 현황 - 경영실적보고서 10. 결산 - 결산서 - 구분회계</p>	<p>[7] 부채 현황</p> <p>1. 부채규모 2. 금융부채 3. 우발부채</p> <p>[8] 복리후생 현황</p> <p>1. 보육비 및 학자금 2. 주택자금 3. 의료비 4. 생활안정자금 5. 경조비 6. 선택적 복지제도 7. 기념품비 8. 행사지원비 9. 경로 호진비 10. 문화 여가비 11. 재해보상 및 재해부조 12. 기타 13. 1인당 복리후생비 14. 사내복지기금 15. 유가족특별채용 16. 휴직급여 17. 퇴직금 18. 휴가·로직 19. 경영·인사</p> <p>[9] 감사결과</p> <p>1. 회계감사인의 결산감사 2. 구분회계 결산검토 3. 외부기관 감사결과 4. 내부기관 감사결과</p>	<p>[10] 경영평가·혁신</p> <p>1. CEO 경영성과 2. 경영혁신과제·사례 3. 경영진단결과 4. 이행명령 추진상황</p> <p>[11] 규정</p> <p>1. 정관 및 내규</p> <p>[12] 보고서</p> <p>1. 타당성 검토보고서 2. 연구보고서 3. 사업보고서</p> <p>[13] 광고·입찰·채용</p> <p>1. 고시 및 공고안내 2. 입찰정보 3. 수의계약</p> <p>[14] 노사관계 현황</p> <p>1. 노동조합 현황 2. 노동조합 협약정보 3. 복수노조 교섭단체 단일화정보</p> <p>[15] 기타 경영공시자료</p> <p>1. 주요사건/사고현황 2. 주요 소송현황 3. 이사회 의사록 4. 고객만족도 조사결과 5. 기관운영 휴양시설 6. 친환경차량보유현황 7. 기타</p> <p>[16] 산업안전</p> <p>1. 산업재해현황 2. 안전사고현황</p>
--	---	---	---

<지방출자출연기관 경영공시 항목>

[1] 일반현황	[4] 경영성과	[6] 감사결과
1. 일반현황	- 경영실적평가 - 경영실적평가 결과 보고서 - 기관장 성과	1. 회계감사인의 결산감사 2. 외부기관 감사결과 3. 내부기관 감사결과
[2] 임원 및 인력현황		
1. 인원현황		
2. 임원현황		
3. 임원연봉		
4. 기관장 업무추진비		
[3] 직원 현황	[5] 재무현황	[7] 기타현황
1. 직원 평균임금 - 정규직총괄 - 일반정규직 - 무기계약직	1. 총괄 2. 자본금-기본재산현황 3. 요약재무현황 - 요약재무 상태표 - 요약포괄 손익계산서 - 재무결산 4. 예산결산	1. 선택적 복지제도 2. 노동조합 현황 3. 이사회 개최 현황 4. 정관 5. 연구보고서
2. 신규채용현황 - 채용인원 - 신입사원 평균임금		

- 2007년 시스템 개통 이후 공시 항목도 초기 30개 항목에서 2021년 현재 81개 항목으로 지속 확대 개편을 추진하였고, 2019년부터 지방출자·출연기관의 경영정보 또한 통합하여 공시하고 있음.
- 당초 제도 취지에 따라 포털 사이트 형식의 공시시스템 운영 및 실제 지자체 주민의 알 권리를 충족하고 지방공기업 경영에 대한 외부 통제를 제어하는 긍정적 측면도 있지만, 현재의 심각한 임금 불평등 문제를 해결하는 방안이 모색되어야 함.
- 특히, 여러 학술 문헌에서 수도권-지방 간 노동시장 여건 부재, 지역 간 노동력 수급차이, 생계비 차이 등으로 인한 임금불평등과 성별임금차별을 해소하기 위해 구체적이고 실질적인 기준을 마련하여 임금차별을 해소하는데 기여하도록 시스템 정비가 필요함.
- 따라서, 현재의 모든 현황이 망라된 공시 정보에서 벗어나 ‘선택과 집중’의 방식을 통해 클린아이 가 지방과 수도권 기업간, 지방 내 기업간, 성별임금불평등 해소를 도모하기 위한 제도로 정비 및 보완이 필요함.

2) 정책 및 제도개선 요구

- **지방공기업 및 출자·출연기관 의무 공시 및 민간위탁 계약시 공개 의무화, 공공조달 참여시 가점 부여**
 - 임금불평등 해소를 위해 현재 지방 공기업 및 출자·출연 기관 임금 정보 의무 공시를 추진하고, 민간 위탁 시 계약서상 임금정보 공개 의무화를 추진하여 임금 불평등을 해소하도록 해야 함.
 - 특히, 공공조달 물품 민간 업체까지 확대 적용하여 투명한 임금정보를 바탕으로 지방의 임금불평등을 해소하는데 기여해야 함.
- **고용형태공시제 연계 성별, 직종, 근속, 역할 등 분류한 임금정보 공시**

- 현재 클린아이는 여타의 정보화 사업 추진체제와 크게 다르지 않은 구조임. 특히, 과거 데이터 관리 측면에서 시스템이 구축되던 전자정부 초기에는 지금의 체제가 적절했는지 모르지만, 공공기관의 데이터 거버넌스로서 역할이 제한적임.
- 따라서, 지방공기업들에 대한 권력 및 행정 오·남용을 견제하는 역할은 유지하되 투명한 임금정보제공원칙의 공시시스템으로 탈바꿈해야 함.
- 현재 망라된 공시 항목에서 벗어나 임금정보에 초점을 두어 비정규직/정규직, 직급별, 연령별, 성별 등 세부적인 공시를 통해 임금 불평등을 해소해야 함.
- 현재 서울시를 비롯한 일부 지자체에서 조례를 통해 성평등임금공시제를 시행하고 있으나 공공부문에 한정되고 성별 평균임금 정도만 제시하고 있어 제대로 된 역할을 하고 있지는 못함. 이에 지자체별로 성평등임금공시제를 도입하여 민간부문으로까지 확대 시행하는 것이 요구됨.

○ **지방 민간기업과의 연계 정보제공을 통한 임금불평등 해소**

- 지방공공기관 통합공시시스템을 현행 공기업뿐만 아니라 민간기업의 필수항목(임금, 비정규직 규모, 임원 급여 현황 등)의 공시를 통해 임금 불평등 해소를 위해 노력해야 함.
- 성별·고용형태별 임금 정보 공개, 공공부문 도입 후 민간부문까지 확대 시행

3) 기대효과

○ 임금불평등 해소 기반 마련

- 현재 시행되는 공시 항목에 대한 정비, 특히 민간기업과의 확대 정보제공을 통해 지방 - 수도권 간, 지방 기업 간 임금 불평등 해소에 기여할 수 있음.
- 성별임금격차 해소 및 노동시장 내 성 격차 완화, 차별 시정

2-2 양질의 일자리 창출을 위한 공공고용공단 설립

1) 현황 및 문제점

○ 공공부문 민간위탁 사업장 소속 노동자의 장시간·저임금·고용불안 지속

- 고용노동부가 정규직 전환 가이드라인을 발표한 '17.7월부터 '20.12월 말까지 공공부문 1단계 853개 기관에서 199,538명을 정규직으로 전환이 결정되었고, 이 중 192,698명은 채용 절차 등을 거쳐 정규직 전환 완료
- 전환방식으로 보면 정규직으로 전환이 완료된 인원 192,698명 중 141,222명(73.3%)은 기관에 직접 고용됐으며, 49,709명(25.8%)은 자회사 방식으로, 1,767명(0.9%)은 사회적 기업 등 제3섹터 방식으로 전환됨
- 그럼에도 공공부문 취약업종 노동자인 용역노동자와 민간위탁 종사 노동자 등은 정규직 전

환대상에서 제외됨에 따라 고용노동부의 현장점검 및 근로감독 실시에도 불구하고 장시간, 저임금 노동, 잦은 회사 변경으로 인한 고용불안정 심화 등 열악한 노동조건에서 벗어나지 못하고 있는 실정임.

- 또한 각 기관별, 지역별로 천차만별의 노동조건을 적용받고 있음에 따라 공공부문 비정규직 등 취약업종 노동자가 처한 현실은 낮은 자긍심과 고용 불안정으로 인해 대국민 서비스의 질이 추락할 우려가 있음.

○ 공공부문 비정규직 정규직화 자회사 방식으로 합법적 비정규직 양산

- 정부는 2017년 하반기부터 공공부문 비정규직의 정규직화를 추진하면서 공공부문이 마중물 역할로 비정규직의 정규직화와 차별 개선사업을 전개하고 있음.
- 정부는 공공부문 비정규직의 직접고용 원칙하에 예외적으로 자회사 설립방안을 제시하고 있으나 다수의 기관이 자회사 방식을 선호해 당초 정책 목표와 취지가 퇴색되고 있으며, 5만여명의 노동자가 자회사 방식으로 정규직 전환됨에 따라 여러 개의 자회사가 난립할 경우 정규직 전환의 실효성이 크게 떨어진 상황임.

○ 공공부문 취약업종 노동자에 대한 적극적 역할 필요

- 공공부문 저임금 직종인 취약업종의 차별 개선과 고용안정을 위해 중앙정부, 광역지방자치단체의 보다 적극적 역할이 필요함.
- 공공부문 비정규직의 정규직 전환방식으로 업무 및 기관의 특성을 고려해 중앙 부처 또는 광역지방자치단체 차원에서 공공고용공단 설립을 적극 검토해야 할 것임.
- 공공고용공단 설립으로 간접고용 노동자 직접고용 및 공공기관 상용형 공공 파견형태로 공공 인프라를 구축하게 되면, 양질의 일자리 창출과 삶의 질을 높일 수 있음.
- 공공부문에서부터 시작하여 민간부문 최저임금, 최저노동조건 분야로 확대해 공단이 직접 고용한 인력 파견시 고용안정과 처우개선 등 마중물 역할을 할 수 있음(예 : 아파트 경비 공공고용공단에서 파견 등).
- 국토교통부에서 발표하는 공동주택현황에 따르면, 자치 또는 위탁 등 관리방법을 선택해 주체를 정해야 하는 의무관리대상 아파트 단지 수는 전국적으로 분양이 12,402단지이고, 임대 1,215단지임 이 중에서 위탁관리 단지 비율은 각각 74.6%, 72.4%임
- 분양 및 임대 모두 위탁관리 비율이 70%를 상회하고 있고, 자치관리라 하더라도 경비, 미화 업무를 용역회사에 하도급 주는 경우가 있기 때문에 간접고용 비율이 90%를 넘을 것으로 추정됨. 따라서 아파트 경비원의 대부분이 간접고용임.
- 간접고용 비정규직이 갖는 사용자 책임의 불명확함, 중간착취, 고용의 주기적인 불안정성 등 여러 가지 고용형태상의 불이익을 고스란히 가지고 있기 때문에 민간위탁 및 간접고용 노동자들의 고용불안은 심각한 상황임.

○ 고령친화직종에 대한 직장내 괴롭힘 근절을 위한 공공고용공단 설립 필요

- 한국노동연구원의 2018년 '청소·경비·시설관리 노동자의 직장내 괴롭힘 실태' 보고서에 따르면 서울에 있는 23개 사업장의 청소·경비·시설관리 노동자 328명 중 58.8%인 193명이 한

번 이상 직장내 괴롭힘을 경험하였으며, 조사에 응한 노동자들의 86.7%는 용역업체 소속이었음

- 노동자들이 가장 많이 경험한 괴롭힘 유형은 해고 협박이나 업무배제 같은 업무상 괴롭힘, 인격적 괴롭힘, 노조활동을 이유로 한 괴롭힘, 물리적 괴롭힘, 성적인 괴롭힘 등으로 다양하며, 고용형태별로 보면 비정규직(61.4%)이 정규직(41.9%)보다 직장내 괴롭힘을 당한 비율이 높았음
- 이처럼 고용이 불안정할수록 직장내 괴롭힘이 많이 발생하고 있으며, 고령친화 직종에서 직장내 괴롭힘이 해소를 위해서는 상시업무를 담당하는 노동자들의 정규직화가 직장내 괴롭힘을 줄이는 데 기여할 것임.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 취업과 훈련서비스 원스톱 서비스 제공

○ 저임금·단기고용 취약계층 노동자의 일자리 질 개선, 공공부문부터 우선 시행

- 중앙부처 및 광역지방자치단체 차원에서의 공공고용공단 설립 및 공공부문 취약업종 노동자의 권리보장을 위한 조례 제정(공공고용공단 운영-해당 업무 노동자 실질적 참여보장 거버넌스 구축, 공공부문 노동자 실태 파악 및 개선 계획 수립, 매년 보고 및 평가 등)
- 공공고용공단에서 취약업종을 고용하여 파견하는 공공고용모델 시범사업 추진
- 대표적인 고령자 고령친화 직종으로 구분되는 청소(미화), 경비, 시설관리 업무를 담당하고 있는 용역노동자들에게 양질의 일자리를 제공하고 공익적인 성격의 서비스 업무의 질을 향상할 수 있는 계기를 마련하고자 민간 위탁(대행) 및 간접고용으로 이루어지고 있는 업무의 직영 및 직접고용 추진

3) 기대효과

- 정부의 공공부문 비정규직의 정규직화 올바른 목적 달성
- 저임금·저숙련 부문 취약업종의 고용안정과 고용의 질 제고
- 공공부문 비정규직 정규직 전환 대안 모델 제시 및 민간분야 확산에 기여
- 고령자에게 양질의 일자리 창출 및 고용의 질 개선을 통한 노인빈곤율 해소
- 직장내 괴롭힘 근절을 통한 삶의 질 개선
- 대국민 공공서비스 만족도 향상

1) 현황 및 문제점

- 정부는 ‘공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인(’17.7.20)’을 통해 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자를 ‘공무직’으로 부를 것을 권고함. 이를 계기로 일부 지방자치단체의 조례 등에서 사용되던 ‘공무직’이라는 용어가 공공부문 40만 명의 무기계약직 노동자를 부르는 일방적 용어가 되었을 뿐, ‘공무직’ 노동자는 법률에 정해진 신분과 지위가 없는 불안정한 상황임.
- 중앙정부의 공무직 관련 법률이 없는 상황에서 전국 최초로 서울시의 공무직의 고용안정과 권익보호 및 처우개선 등을 담은 ‘서울특별시 공무직 채용 및 복무 등에 관한 조례(2019.9.)’가 제정되었으나, 광역과 기초 245곳 중 광역자치단체는 경기도·광주시·충북도 포함 네 곳, 기초자치단체는 13곳⁵⁾에 불과함.
- 공무직 관련 단기방향으로 전문경력과 수준의 담당인력 배치, 중장기방향으로 ‘공무직 근로자 관리·운영에 관한 법률 제정’이 필요하다는 연구결과(한국지방행정연구원, 지방자치 정책브리프 제81호, 2019.12.)가 있으나 여전히 공무직에 대한 적절한 기준 마련은 더딘 상태임.
- 공무직 노동자는 노동법의 온전한 보호대상임에도 불구하고 비공식, 불안정 노동자와 같이 불평등한 차별과 처우에 시달리고 있음. 특히, 정부 조직체계 내에서 공식 인정되지 않아 공무원과 같은 공무를 수행하면서도 직제, 통일된 직명, 호칭 없이 모호한 지위에서 대국민 서비스의 어려움을 겪고 있고 이는 결국 대국민 서비스의 불안정·질적 저하로 이어지고 있음.
- 공무직 노동자는 공무원과 동일한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고, 중앙행정기관, 지자체, 공공기관 마다 인건비 예산지침이 상이하고 동일 기관 내에서도 공무직의 인건비를 사업비로 편성함으로써 차별적 임금구조가 해소되지 않고 고용형태에 악영향을 끼치고 있음.
- 공공부문 비정규직을 정규직으로 전환해야 함에도 불구하고 간접고용 자회사 형태의 정규직화로 여전히 20만 명에 육박하는 비정규직이 존재하고 있으며, 공공부문에 비정규직 채용 관행이 여전함. 특히, 자회사 노동자는 기존 용역비 외에는 예산이 없고 운영인력에 대한 기준 미비로 모회사-자회사 간 차별과 동일유사업무 자회사간에도 차이가 발생하는 등 이중의 차별에 시달리고 있음. 임금은 모회사 2020년 평균 6932만원에 비해 절반에도 미치지 못하고 직무와 무관한 수당 역시 차별받는 등 저임금이 지속되는 구조에 놓여 있음.
- 지방자치단체가 민간에 위탁한 사무는 2019년 2월 현재 전체 10,099개 중 8,807개 87.2%를 차지할 정도의 심각한 상황으로 공공 모범사용자 역할을 찾아보기 힘들. 민간위탁 노동자는 수탁기관의 과도한 이윤추구로 상시적 고용불안과 근로조건 저하에 시달리고 있으며 이로 인해 서비스의 질은 갈수록 떨어지고 있음. 고용계약기간으로 인해 항시적인 고용불안과 수탁기관의 이윤 추구에 따라 임금 삭감, 정원 축소를 통한 노동강도 강화, 투자 최소화로 열악한 노동환경과 근로조건에 놓여 있음.

5) 부산 동래구, 경기도 광명·용인, 충북 음성군·제천·충주·청주, 강원도 춘천, 경남 거제, 전북 군산·김제·남원·완주군

- 공무원 노동자들은 코로나19 등 국가 재난 발생시 본연의 업무 이외 방역, 의료 업무에 투입해 일을 하지만, 특별업무수당 등 보상방안이 없는 공짜노동에 동원되고 있음. 공무원은 '지방공무원 수당 등에 관한 규정'에 의해 수당이 지급되고 있으나, 공무직은 기준 근거가 없음.
- 공공부문 비정규직 정규직 전환, 상시지속업무 정규직 전환 원칙이 지속되어야 하나, 윤석열 정부는 비정규직 문제에 대한 언급조차 없고 직무 성과형 임금체계를 들고 나와 기존 정책 폐기 뿐만 아니라 비정규직에 대한 불평등과 차별은 더욱 심화될 것으로 보임.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ **공무직 법제화(신분보장) 조례 제정**

- 공무를 수행하는 무기계약직에 대한 신분보장 및 고용안정(정원반영 등), 공공부문 공무직의 권리보전의 기초(정원, 예산, 조직, 인사 등 지위에 대한 통일된 법적 근거) 마련으로 규정에 근거한 정당한 업무수행 가능 및 대민 서비스 질 강화
- 인사관리와 처우개선 방안 마련 등을 총괄적으로 관리·운영하는 전담조직 설치
- '호칭 사용' 등 공무직 신분보장 관련 문화·제도개선 : 임금격차 해소, 불합리한 중층적 고용관계 확대방지, 대민업무 수행시 불필요한 갈등 감소(행정처분 권한 부여), 공무직에 대한 인식 전환 등

○ **상시지속업무 정규직 전환 및 동일가치노동 동일임금 원칙 적용**

- 지자체와 지방공공기관, 지방공기업 상시지속업무 비정규직 정규직으로 전환
- 비정규직 채용사전심사제 강화
- 공무직 보수 인건비 편성 등 지자체별 상이한 인건비 구조 일체 개선
- 임금격차 해소를 위한 광역·도단위 통합교섭 시행
- 총인건비 초과 예외규정 확대(연장, 야간, 휴일근로 등)
- 정규직(공무원)과 동일한 임금체계 적용
- 코로나19 위험수당 등 특별업무수당 예산편성 및 보상방안 마련
- 직무와 무관한 복리후생적 수당 등 처우개선 예산 반영
- 사업비성 인건비를 인건비 항목으로 전환
- 기준인건비제도 정보공개

○ **자회사 전환 간접고용 개선**

- 자회사 모회사 합병 원칙 마련

- 자회사 전환은 명확한 근거가 있는 경우, 즉 ① 고도의 전문성이 필요하여 모기업 수행이 어렵거나, ② 공공서비스의 질과 안전에 도움이 되거나, ③ 운영의 독립성이 보장되고 규모의 효율성이 보장되는 경우에만 가능
- 자회사 공무원 처우개선 위한 용역 낙찰률 상향, 모자회사간 수의계약시 낙찰율 배제 및 설계 금액의 100% 계약에 반영
- 자회사 공무원 적정 인건비 보장 위한 추가 사업비 허용
- 처우개선 위한 이윤과 일반관리비 확대 등 자회사 예산 증액을 위한 모회사의 추가 재정지원
- 임금 및 근로조건 보호를 위한 가이드라인 제정
- 자회사 사업지속성 확보, 경영자율성 보장
- 모-자회사의 차별요소 해소

○ **민간위탁 노동자 직접고용 전환**

- 민간위탁 정규직 전환의 구체적이고 강력한 지침과 가이드라인 마련(민간위탁노동자근로조건 보호가이드라인 근거 조례 제정)
- 민간위탁 노동자 직접고용 전환시 노동조건 하락 금지
- 민간위탁노동자 노동조합 활동 인정, 노동조합이 직접 참여하는 ‘민간위탁 관리위원회’ 구성 강제화 포함 기준과 원칙 정립
- 민간위탁업체에 지급하였던 관리인건비와 이윤비 등의 예산을 노동자 직접고용 예산으로 활용
- 민간위탁 비리업체 사용자에게 대해 비용환수 강제, 환수된 비용은 직접고용 예산으로 투자

3) 기대효과

- 대국민서비스 주체와 필요노동으로 공식 인정, 대국민업무 질적 제고 및 공공의 이익 가치 실현하는 사회 공공재 역할
- 신분안정을 통한 차별해소와 처우개선 단초 마련, 민간부분 마중물 역할
- 제대로 된 정규직 전환 정책으로 고용형태 및 노동시장 안정화 기여
- 지역내 좋은 일자리 마련으로 지역경제 활성화, 지역민서비스 강화
- 공공사업 모범사용자 역할 수행

1) 현황 및 문제점

○ 불안정 비전형 일자리 증가

- 저성장, 저고용으로 고착화되는 한국경제는 디지털 전환, 기후위기, 코로나 팬데믹과 맞물리며 양질의 일자리 부족과 불평등 양극화가 심화됨.
- 3년째 장기 지속적인 코로나 19 팬데믹의 점진적 완화로 고용은 회복세를 보이겠지만, 비대면서비스업 일자리 감소로 비전형일자리 증가와 임금상승률이 크게 둔화되며 임금과 일자리 양극화가 지속될 전망이다.
- 21년 비정규직 규모는 전년대비 54만명 증가해 904만명으로 집계, 정부 통계로도 처음으로 800만명을 넘어서는 등 불안정 일자리가 대폭 증가함.

○ 불안정 일자리 지역 집중 지역 일자리 소멸 불러와

- 1995년 지방자치제도가 시행되며 지방정부가 일자리 및 노동정책을 주도하게 됨. 그러나 여전히 자산과 인구, 보건의료·교육·주거 등 보편적 사회인프라의 수도권 쏠림현상으로 일자리와 소득의 지역간 불평등이 심함.
- 전국적으로 일자리 불안정이 크지만, 지역별 편차 또한 큼. 그나마 상대적으로 양질의 일자리는 수도권과 일부 지역 수출부문 대기업에 집중되어 있고, 지역은 중소기업 중심의 불안정 일자리들이 집중되어 있음.
- 지역내 특정 산업의 위기는 산업공동화, 인구감소 등 지역 일자리 소멸로 귀결되지만, 지역의 다양한 세력의 역량을 결집해 일자리 문제를 풀어나가는 시스템이 마련되어 있지 않음.
- 통계청에 따르면 2003~2007년 연평균 총부가가치 성장률은 비수도권 5.14% 수도권 5.12%로 균등했음. 그러나 2016~2019년에는 비수도권 1.78%, 수도권 3.72%로 차이가 벌어짐. 특히 제조업의 부가가치 성장률은 비수도권 1.23%, 수도권은 5.11%로 4배가 넘게 차이가 남.
- 지역은 노동자가 삶을 영위하는 터전으로 노동자의 삶의 질 향상과 밀접한 관계가 있음. 그러나 지역차원의 노동시장 문제뿐만 아니라 노사관계도 소통과 참여, 상생의 협력관계, 노동에 대한 인식이 미비한 편임.

○ 지역의 다양한 세력이 모여야 문제 해결

- 지역내 다양한 세력(노사민정)이 사회적 대화를 통해 지역의 소멸을 막고 지역일자리 문제를 공동으로 해결하고자 2019년 상생형일자리⁶⁾를 표방한‘광주형 일자리’가 전국 최초로 시작됨.

6) 통상적인 기업투자, 일자리 창출을 넘어 ①지역 주체 간(노사민정) ②상생협약을 체결하여 ③적정 근로조건, 노사관계 안정, 생산성 향상, 원·하청 개선, 인프라·복지 협력 등을 함께 도모하면서 ④신규 일자리를 창출하는 것(관계부처 합동, ‘상생형 지역 일자리 모델 확산방안’, 2019.2.21.)

- 시행 4년차로 접어든 현재 상생형 지역일자리로 선정된 지역은 광주(완성차 제조), 강원(초소형 전기화물차), 밀양(금속가공), 군산(전기차 클러스터), 부산(전기차규동유닛), 구미(배터리) 총 6곳이며, 상생협약 체결 지역은 대구1, 대구2, 전남 신안, 충남 논산, 전북 익산, 전북 전주 포함해 12곳에 달함.
- 광주형일자리 모형을 본떠 주로 자동차나 전기차 부분에 일자리가 선정되었으나 시간이 지날수록 지역적 특색을 고려한 신안의 해상풍력, 전주의 탄소섬유, 논산과 익산의 식품 등 업종도 다양해지고 있음.
- 상생형일자리의 상생요소도 확장되어 노사상생, 원·하청 상생에서 나아가 기업과 지역주민간의 상생인 전남형일자리(신안), 익산은 노동사민정의 일자리 모델로 나아가는 등 지역의 산업 특성을 반영한 다양한 이해세력의 결집으로 문제 해결 방안을 찾고 있음.
- 상생형 지역일자리의 기본이 사회적 대화이나, 국가와 산업발전에 의해 주도된 한국경제 상황으로 말미암아 노동은 부차적으로 취급되어 온 역사적 맥락을 반영하듯 노동을 사회적 파트너로 인정하지 않고 노동에 대한 인식 또한 미비함. 이러한 인식은 결국은 상생형 일자리를 추구하면서도 노동기본권 후퇴, 노동조건 하락 등 양보를 요구하는 갈등요소로 뿌리깊게 남아있음. 사례로 최초의 ‘광주형 일자리’는 적정임금, 적정근로시간, 노사책임경영, 원·하청 관계 개선의 4대 의제로 시작했으나 노사책임경영과 원·하청 관계 개선이 동반성장과 상생협력, 소통·투명경영으로 부분 수정됨.
- ‘광주형 일자리’로 ‘캐스퍼’ 자동차가 판매 되는 등 일정 결과물이 나오고 있으나, 고용창출 효과의 지속가능성, 사업성과, 상생 등 수정·보완해야 할 과제가 남아 있음. 공동근로복지기금과 같은 지역사회 내 과급효과를 낼 수 있는 제도들을 면밀히 검토하여 설치 및 운영의 활성화를 이끌어내는데 관심을 가져야 할 것임. 특히, 지역의 다양한 세력의 참여로 만들어지는 지역맞춤형 일자리 마련을 위한 실질적인 거버넌스 구축과 사회적 대화 활성화가 시급함.
- 지역일자리 준비, 선정, 실현 및 지속화 등 단계설정을 체계화하고 각 지역별 상황에 맞게 추진하여 지역 기반 양질의 일자리 창출 성과로 이어질 수 있도록 협업체계 구축 등 유기적 지원방안이 강구되어야 함. 특히, 상생형 지역 일자리 사업을 본래 취지와 목적에 맞게 발전시키려는 시스템 마련이 필요함.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 노사상생형 일자리 창출 지원 조례 제정

- 지자체에 일자리 부서(담당관) 신설, 지역 일자리 현황 파악, 지역내 노동자 대표조직과 연계, 일자리 창출 계획 수립 및 평가 보완, 관리 점검 등
- 양질의 일자리 표준안 마련(적정임금, 양질의 노동조건, 사회복지 등) 및 일자리창출 사업에 반영
- 적정복지, 사회임금 강화 등 지역 내 사회서비스 체계의 활성화 방안 구축 모색으로 고용복지 시스템 강화

- 사회복지서비스분야(서비스업종)의 상생형 일자리 개발로 좋은 일자리로 전환

○ **노동계(이해당사자) 참여 중심 거버넌스 구축**

- 지방정부의 거버넌스 재구축 : 상생형 지역일자리 준비 과정(정책수립)에서부터 노동계(노동조합/이해당사자)를 확실한 파트너로 인정, 중층적 사회적 대화 활성화
- ‘상생형지역일자리심의위원회’ 지역 세력 대등 참여, 회의 공개
- ‘(가칭)지역일자리위원회’설치 및 운영으로 컨트롤 타워 역할, 중장기 로드맵 수립, 상생형 일자리 취지 실현, 관리 감독 수행 등

○ **적정임금·노동시간, 경영참가, 공정거래, 공동복지 지원 등 좋은 일자리 기반 지원**

✓ 인적역량 강화를 위한 지원체계 구축

- 지역 일자리 전문가 양성 교육 프로그램 운영(일자리 혁신 학교 등)으로 인력양성과 숙련증진을 위한 유기적 지원체계 마련
- 일자리 훈련 참여자에 대한 지원 강화를 위한 예산 마련

✓ 산업단지 정주화 여건 조성

- 주택·육아·교육·의료 등 사회적 서비스 및 문화 인프라 조성
- 온실가스 감축 및 공기질 정화 등 환경 개선을 통한 주거단지 조성

✓ 상생형 지역일자리 추진을 위한 중앙거버넌스 체계의 재구조화, 법률 개정

- 기재부·산업부·노동부 등의 역할 재설정과 상층 관료중심이 아니라 노동조합과 전문가들의 참여와 공동주도로 구성
- 국가균형발전 특별법 개정

○ **지역공동복지기금 설치 및 운영 활성화**

- 대기업-정규직과 중소기업-비정규직 연대형 공동근로복지기금 설치
- 지역화폐 구매 등 지역사회와의 협업사업 활성화를 통한 지역기여도 제고

3) 기대 효과

- 양질의 일자리 창출을 통한 지역노동자들의 삶의 질 개선
- 지역발전 기여 및 전국의 고른 일자리 안정망 구축
- 중층적 사회적 대화 활성화로 실질적 상생 원리 구현, 신뢰 형성, 평등사회 구현
- 임금불평등 해소 및 노동시장 이중구조 개선
- 일자리와 복지를 매개로 한 지방정부 역할 강화

1) 현황 및 필요성

- 현재 우리나라 연간 노동시간은 1,908시간(2020년)으로 OECD 회원국(1,687시간) 중 가장 장시간 노동을 하는 국가 중 하나(하위 4위)임. 이런 이유로 이미 우리 사회가 과로에서 벗어나고, 일과 삶의 균형이 가능한 사회로 축진을 위한 노동시간체제로 전환이 필요하다는 사회적 공감대는 이미 형성되어 있음.
- 전 세계적으로도 ‘주 4일제’를 시초로 노동시간 단축 문제가 새롭게 부각되고 있고 코로나19 사태로 논의가 급진전되고 있음. 우리나라 역시 이번 대선 국면에서 주요 정당 대선후보들이 주4일제를 공약으로 제시하기도 함.
- ※ 노동시간 단축은 ILO, OECD, EU 등 국제기구에서도 ‘괜찮은 일자리’ 고용지표로 제기되고 있음. 국제노동기구(ILO, 2007; 2019)는 ‘괜찮은 노동시간’(decent working time)을 주요 의제로 선정한바 있고, 산업안전보건과 같은 노동자 건강 관점에서도 중요 문제로 제시되고 있음.

<참고> ILO 「노동시간과 노동의 미래보고서(2019)」

1. 과도한 장시간 노동문제

- 노동자 개인에게는 수면, 생체리듬, 가족 생활과 사회생활을 모두 방해하여 건강과 안전, 작업성장에 부정적 영향을 끼친다고 경고함.

2. 노동시간 조직화

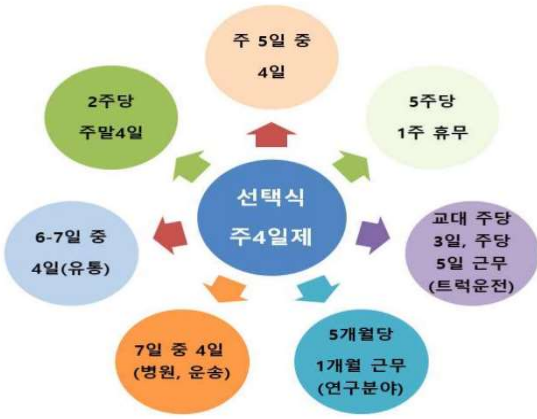
- 노동시간 길이를 단축하는 것 이외에도 노동시간의 조직화를 통해 노동자들의 건강과 복지, 일·생활의 균형을 도모하는 것이 필요하다고 지적
- ① 사용자 주도 유연근무제 문제 : 노동자의 일·생활의 균형 파괴(예:사전 고지없는 갑작스러운 방식의 근무형태 변경이 잦고 노동자들에게 거부할 권리가 없는 경우)
- ② 노동자 선택권 : 노동자 스스로 근무 스케줄 선택권을 보유하고, ‘유연근로편성청구권’에 의해 특정 노동시간을 선택할 수 있는 경우에는 일·생활 균형과 노동자 복지 향상
- ③ 집중근무제 : 주4일 10시간씩 일하는 집중근무제는 기업과 노동자 모두에게 이점을 제공할 수 있으나, 노동자 참여와 선택권한을 보장할 때에만 일·생활의 균형도 가능

2) 정책 및 제도개선 요구

- ‘1주 52시간 상한제’ 현장 연착륙을 위한 행정지원제도 및 근로감독 실시 확대
- 공공부문 ‘주4일’ 또는 ‘주4.5일제’의 단계적 도입·시행

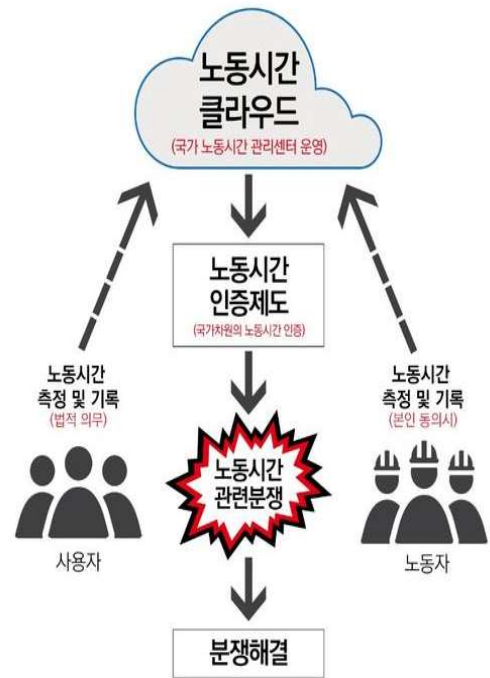
- 주 4일제 방식도 단일하지 않고 산업 및 사업장 특성에 따라 다양한 형태가 운영됨. 일반적인 곳은 주 5일 근무에서 4일 근무 형태(모델1: 월화-목금, 모델2: 월화수목, 모델: 화수목금 등)의 방식일 생각되겠지만, 병원이나 운송 같이 1년 365일 운영되는 곳이나 24시간 서비스가 운영되어야 하는 곳은 7일 중 4일 방식이 가능함.

[그림 2] 다양한 선택식 주4일제 유형과 검토 모델들



형태도 고려할 수 있음.

- 또한 단기적으로는 주 4일제는 격주 혹은 4.5일제(금요일 오전까지 근무 혹은 월요일 오후 출근 등)



○ **민간 시행기업에 대한 인센티브 제공**

- 주 32/35시간(주 4일제) 실험 도입 과정에서 인센티브 지급 등 ‘가칭’ 노동시간 단축 사업장 고용지원제도 도입

○ **‘노동시간 단축 우수기업 인증제도’ 실시**

○ **‘(가) 노동시간위원회(working time commission)’ 설치·운영**

- 지방정부내 ‘노동시간위원회’를 설치하여 주4일제와 장시간노동 및 야간·휴일노동 등 노동시간 체제 전반을 관리

- ‘노동시간인증제’ 도입 및 실시 : ‘(가)노동시간위원회’가 컨트롤타워 역할을 하여 지방정부 차원의 노동시간 인증제도인 ‘노동시간인증제’ 실시

※ 노동시간인증제 : 사업장별 노사가 노동시간 측정기록을 ‘노동시간 클라우드’ (노동시간관리체계)에 기입하고 노사분쟁 발생시 지방정부가 노동시간을 입증해줌. 사용자의 노동시간 기록·신고를 의무화하고, 노동자가 원하는 경우 노동시간을 측정·기록해 노동시간클라우드에 등록할 수 있도록 지방정부가 모바일 앱 등 기술표준을 개발·보급함.

3) 기대효과

- 노동시간에 대한 노동자의 자기결정권, 시간주권 확보
- 실노동시간 단축을 통한 ‘일과 생활의 균형’, ‘노동자 건강권 확보’
- 탄소유발·배출 사업장의 노동시간 단축으로 탄소배출 감소 및 기후위기 대응

<참고> 노동시간 분포별 탄소유발

탄소유발		노동시간 분포 (%)					
그룹	유발계수	15시간 미만	15~35시간	36~40시간	41~48시간	48~52시간	52시간 초과
전체		3.1	1.1	47.1	19.9	7.7	11.2
1그룹(18개)	0.845	0.5	7.6	51.3	22.1	9.1	11.9
2그룹(22개)	0.280	1.9	9.9	47.4	21.5	8.2	10.8

※ 출처 : 조성주, “노동의 전환을 향한 주4일제의 도전”, 『주4일 노동과 금융노동자의 미래 토론회 자료집』, 2022.

<참고> 지방정부 차원의 노동시간 단축실험 : 스웨덴 예테보리시의 1일 6시간

1. 노동시간 단축배경

○ 스웨덴 예테보리시(City of Gothenburg)는 약 23개월(2015.2.~2016.12.) 동안 일자리와 경제적 영향뿐만 아니라, 노동시간 감소로 인해 간호사·간호조무사와 환자(노인)들이 받는 영향까지 알아보기 위해 요양병원 간호사와 간호조무사 등을 대상으로 1일 6시간 근무형태를 추진하고자 했음.

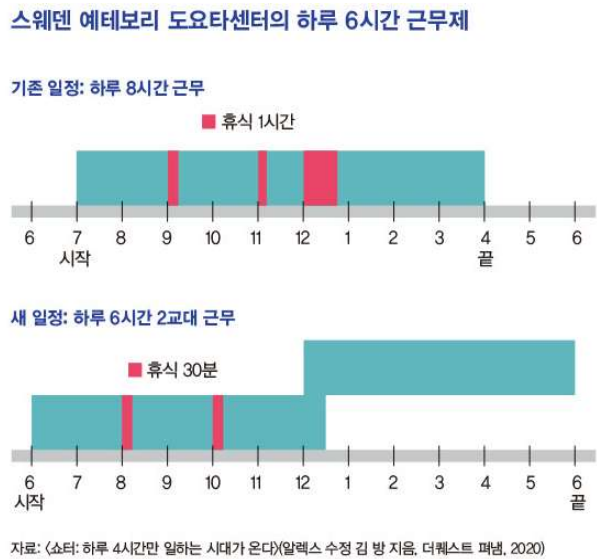
- 1일 6시간 노동시간 모델 실험의 배경은 ① 직원들의 육체적 부담과 스트레스가 높고, ② 직원들의 병가가 잦았으며, ③ 여력이 없어서 풀타임으로 일하는 직원이 적었고, ④ 이직률이 높고, ⑤ 간호사 채용이 어려워 일부 수술실이 폐쇄되었고, ⑥ 수술이 밀려 대기가 길어진 이유를 해결하기 위한 방법으로 제안한 것임.

- 예테보리시 스바르테달렌(Svartedalens) 요양병원 간호사들은 임금은 그대로 유지된 채 하루 6시간 근무했으며(실험집단), 스바르테달렌 병원과 비슷한 조건과 규모를 가진 예테보리시의 다른 요양시설의 간호사를 비교대상(통제집단)으로 설정하고 추진됨.
- 노동시간 단축은 실험군과 대조군으로 설정뿐만 아니라 풀타임 노동자와 파트타임 노동자, 그리고 연령 대별로 노동시간 단축이 간호사들의 피로감과 스트레스, 일과 삶의 균형, 기본적인 육체활동과 활력, 근골격계 증상, 일반적 건강상태 등에 어떤 영향을 줄 것인지 등 평가했음.

2. 1일 6시간 노동 추진 과정

- 스바르테달렌 간호사와 간호조무사를 실험군으로, 예테보리시의 다른 시설 간호사·간호조무사를 대조군으로 설정하고 진행되었음. 스바르테달렌 68명의 간호사·간호조무사가, 대조군에는 56명의 간호사·간호조무사가 근무하고 있는 상황이었음.
- 스바르테달렌 간호사들은 임금을 유지한 채로 노동시간만 6시간으로 줄어듦. 노동시간 단축으로 인한 노동량을 보전하기 위해 15명의 신규 직원을 고용했으며, 이들도 실험대상에 포함했음. 실험 전과 비교해 직원들의 근무시간 총 합은 차이가 없음. 스바르테달렌과 대조군 간호사들은 실험 직전, 6개월 후, 실험 종료 3회에 걸쳐 평가 모니터링에 참여했음. 또한 1일 6시간 실험 전후에 생리학적 연구가 포함된 특별 건강조사도 시행함.
- 간호사·간호조무사 참가자들은 3개의 연령 그룹으로 구분했고, 실험 이전에 정규직으로 근무하거나 유연 근무제를 사용하는 시간제로 근무했음. 특히 각각 주간(D)과 야간(N)에 근무하는 간호사를 살펴보았음. 더 나아가 실험 이전에 정규직으로 근무하던 모든 간호사에 대해서도 살펴봄.

<스웨덴 예테보리시 1일 6시간 실험 결과>



구분	스바르테달렌(실험군)	대조군(실험군 대비)	평가
퇴근후 간호사 체력	143.0% 개선	65.0% 악화	○
스트레스 만족도	105.0% 개선	46.0% 악화	○
근무지속을 위한 만족도	59.0% 개선	4.0% 악화	○
피로 만족도	51.3% 개선	6.0% 악화	○
육체적 활동 만족도	240% 개선	41.0% 악화	○
일반 건강 만족도	11.0% 개선	41.0% 악화	△
근골격계증상 만족도	10.0% 개선	29.0% 악화	△
병가	4.7% 개선	62.5% 악화	-

※ 예테보리 요양병원 1일 6시간의 실험 결과 약 10~19%의 개선은 '약하거나 중간정도의 변화'로 정의. 20% 이상의 개선은 '주요하며 확실한 변화'로 정의. <표>에서 '약하거나 중간정도의 변화'는 △, '주요하며 확실한 변화'는 ○로 표시함.

- 실험설계 분석(Best Practice Theory)을 통해 노동시간 단축 자체는 6시간 노동을 했던 사람들의 건강상태를 의미있게 향상시키기에 충분하지 않았다는 점도 강조하고 있음. 실험 결과 2시간의 노동시간의 단축이 확인되었으나, 향후 긍정적인 효과를 위해서는 추가적인 정책들이 실행되어야 한다고 제기하고 있음.
 - 다섯 가지 영역에서 이러한 추가적 필요조건은 (1) 증가된 여가시간 동안의 건강한 신체 활동, (2) 건강한 음식섭취 습관과 양질의 음식, (3) 만족스러운 근무 환경 조성, (4) 지속가능한 건강한 일터와 그로 인한 노동자들의 권리 향상, (5) 장기적이고 효율적인 조직 운영임.
- 예테보리시는 이 실험을 위해 1,250만 스웨덴 크로나의 비용을 지출했고, 노동시장에는 15~17명의 새로운 일자리가 창출되었음. 정부는 실업수당 예산에서 6백만 스웨덴 크로나의 지출을 줄인 것으로 확인됨. 실험 과정에서 비용은 임금, 병가 중 급여, 시간제 및 잔업에 대한 총 비용을 산정하여 계산하는 방식으로 재정 문제도 함께 분석됨.
 - 1일 6시간 실험의 핵심 사항 중 하나는 14일 이하의 병가보다 15일 이상의 병가 감소(실험대상)가 확인 (건강보험 비용 감소)되었고, 퇴사로 인한 실업급여의 감소 등 재정 감소 문제도 추가적으로 확인되었다는 것임. 노동시간 단축 과정에서 새로 충원된 인력으로 실업급여 지출이 감소하는 간접적 효과도 있었고, 실험 기간 내내(23개월간) 1일 6시간 근무로 인해 실업보험 총 비용은 599만 9,000크로나 감소함.
 - 한편 노동시간 단축 과정 실험 기간 동안 국민건강보험 실험 이전의 기준년인 2014년에 비해 실험 첫 해인 2015년에 병가 중 임금 비용을 6,722크로나 절약했음. 이후 11개월인 2016년 2~12월에는 기준년인 2014년 동월과 비교하여 국민건강보험 병가중 임금 비용이 4만 6,324크로나 증가함.

<참고> 기타 주요 국가의 주4일제 도입 실험사례)

1. 아이슬란드의 국가차원에서의 주4일제 도입 실험 및 시사점

- 아이슬란드의 노동조합과 시민사회단체가 노동시간 단축을 요구하자, 레이캬비크(Reykjavik) 시의회와 아이슬란드 정부는 2015년부터 2019년 사이에 주4일제와 관련한 실험을 실시하였고, 이는 '압도적인 성공(overwhelming success)'으로 평가되고 있음.
- Autonomy 연구보고서에 따르면 사무직, 관리직, 학교, 유치원 교사 등 다양한 직업군의 아이슬란드 노동자 약 85%가 주4일제를 시행하고 있는데, 노동시간은 줄어들었지만, 임금은 주5일을 근무했을 때와 동일함. 중요한 사실은 노동자들의 생산성(실제로 실험이 진행된 기간동안 노동생산성 연 성장률이 1.7%에서 3.8%로 증가)과 삶의 만족도(Well-being)가 실제로 증가함.
- 노동시간을 줄이고 효율성을 향상시키기 위해 '가장 효과적인 업무 우선순위 작성, 업무의 효율적 분배', '일과 시간 개인업무 자제(병원진료 등 건강관련 용무는 제외)', '회의시간 줄이기', '집합보다는 이메일 등을 통한 업무지시', '티타임 시간 축소', '낭비소요를 최소화하는 관리(lean management)' 등의 노력을 하였고, 안 될 것 같던 이러한 노력들이 실제로 가능하였다는 실험결과가 발표되었음.

2. 영국

- 영국 최초로 인터넷 전문은행인 아톰은행은 직원들의 '정신적·신체적 안녕'을 지원하고 능률을 향상시키기 위해 2021.11.1.부터 임금의 변화 없이 전 직원을 대상으로 주4일제를 도입하였음.
- 이 은행의 CEO인 마크 멀린은 주4일 근무를 통해 430여 명의 직원 전원이 열정적으로 일하고, 가족과 함께 더 많은 시간을 보내며, 일과 삶의 균형을 형성할 수 있는 기회를 제공할 것이라고 설명하고 있는데, 아이슬란드 사례와의 차이점은 주4일제를 도입하기 전에 내부적으로 별도의 실험을 거치지 않았다는 것임.
- 이 제도는 노동자가 월요일 또는 금요일 중 하루를 선택하여 쉬는 방식으로 운영이 되는데, 도입 후 노동자의 주중 근무시간이 주 37.5시간에서 34시간으로 줄어들게 되었음. 하지만, 운영부서나 고객전담팀 등 필수 인력은 월요일과 금요일에도 정상적인 DAN를 하며, 전반적인 운영이나 고객응대가 원활하게 이루어지는 범위 내에서 다른 요일에 휴무를 하게 됨.
- 아톰은행의 전반적인 시스템을 본떠 우리나라의 카카오뱅크가 설립이 되어 운영 중이고, 영국 뿐만 아니라 미국이나 우리나라 등 많은 국가의 매체들이 이 은행의 주4일제 도입을 보도하고 있음.

3. 스페인의 실험

- 스페인은 세계 최초로 정부차원에서 주4일제 시범사업의 추진을 논의하였고, 2021년 가을부터 실험을 시작하였음.
- 스페인 정부는 올해 초 희망기업 200곳을 선정, 3년 동안 주4일제를 실험하기로 함. 이 정책은 스페인 정부가 진보정당인 '마스 파이스(Mas Pais)'의 제안을 받아들여 추진되었는데, 제도를 시행하면서 생기는 손해액에 대해 정부가 1년차에는 100%, 2년차에는 50%, 3년차에는 33%를 보전해 줄 방침하며, 이를 위해 스페인 정부는 5,000만 유로(약 676억 원)의 예산을 책정하였음.

2-6-1

지역 청년 거버넌스 참여제고 및 청년수당 확대

1) 현황 및 문제점

- 코로나19의 등장으로 인해 청년계층의 어려움은 갈수록 가중되고 있음. 대체로 청년층은 학교에서 노동시장으로 진입하는 과정을 청년기에 경험함. 하지만 코로나19로 인한 고용 충격은 노동시장 이행을 준비하는 청년층에게 더 심각하게 지속할 가능성이 큼.
- 각 지자체는 코로나19 이전부터 청년을 위한 정책을 발굴하기 위해 지역별 청년 거버넌스를 구축하여 운영하고 있음. 거버넌스에 참여한 청년들은 지역에 맞는 정책 제안하거나 청년 문제 조사, 청년지원 혜택을 발굴하는 등 다양한 역할을 진행하는 가능성을 보여주고 있음에도 지자체별 의지에 따라 성과가 달리 나타나고 참여수준 또한 차이가 나는 문제가 나타나고 있음.
- 아울러 2016년부터 시작한 청년수당은 2022년 현재 서울과 경기도, 대전시, 인천시, 부산시, 광주시, 울산시 등에서 시행하고 있음. 청년수당의 취지는 경제적 상황에 구애 없이 취업 준비에 집중하기 위한 복지사업으로 알려져 있음. 청년수당을 기획한 청년 활동 지원센터는 애초에 돈 걱정 없이 취업 또는 창업 준비를 하기 위해 기획된 것으로, 이는 일과 공부를 병행하기보다는 공부에 집중하도록 제공하는 의미임. 하지만 일부 지자체는 여전히 청년수당 제공을 주저하고 있음,

<참고> 지자체별 청년수당 시행 현황(2022년 기준)

항목	내용
서울시 청년수당	- 목적: 서울 거주 미취업 청년의 구직활동 및 생활 안정 지원을 위해 실시 - 대상: 서울시 거주, 만 19세~34세, 최종학력 졸업 후 미취업자 - 지원내용: 매월 50만 원(최소 3개월~6개월)
경기도 청년수당 (청년 기본소득)	- 목적: 행복추구, 삶의 질 향상, 건강 수준 향상 등 청년의 사회적 - 대상: 최근 3년 이상 계속 또는 합산 10년 이상 경기도에 거주하는 만 24세 청년 - 지원내용: 분기별로 25만 원, 연 100만 원을 지급(시·군지역화폐)
부산 청년수당 (디딤돌 카드)	- 목적: 구직활동을 하는 청년층의 경제적 부담을 완화하여 취업을 위한 구직활동에 전념 할 수 있도록 지원 - 대상: 주민등록상 부산시 거주 만 18세~만34세(생애 1회) - 지원내용: 사회진입활동비 최대 300만 원(월 50만 원*6개월)
인천시 청년수당 (드림 체크카드)	- 목적: 구직청년에게 드림 체크카드를 발급하여 구직활동비 지원 - 대상: 만 19세 이상 39세 이하 인천 거주 미취업 청년 - 지원내용: 월 50만 원씩 최대 6개월(1인 최대 300만 원)
전남 청년수당 (청년 구직활동 수당)	- 목적: 미취업 청년들에게 구직활동에 필요한 경비지원 - 대상: 만 18세 이상 만 34세 이하 전라남도 거주 청년 - 지원내용: 최대 300만 원(지역 화폐 60만 원+현금 60만 원*4개월)

7) 오민, “영미권 국가들의 주4일 근무제 현황 및 사례”, 국회도서관, 2021.12.

광주 청년수당 (청년 드림 수당)	- 목적: 광주 거주 청년에게 구직활동 및 생활 안정 지원 - 대상: 광주 거주 만19세~34세 미취업 청년 - 지원내용: 최대 250만 원(5개월*월 50만 원)
대구 청년수당 (대구 청년 취업지원카드)	- 목적: 청년들에게 다양한 경험의 기회를 제공하여 삶과 진로를 모색할 수 있도록 사회 진입 활동 지원 - 대상: 대구 거주 만19세~34세 미취업 청년 - 지원내용: 최대 150만 원(4개월, 포인트로 지원)
울산 청년수당	- 목적: 울산 청년을 위한 생활 안정 지원 - 대상: 만 24세 울산 거주 청년 - 지원내용: 1인당 50만 원(울산 페이로 지급)

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 지역 청년 거버넌스에 대한 청년 참여제고

- 청년들이 겪는 문제를 해결하기 위해 청년당사자들이 함께 모여 숙의하고 지역에 맞게 직접 정책을 발굴하고 개선과제를 모색하는 과정을 지속해서 이어나갈 수 있도록 청년 거버넌스를 더욱 활성화해야 함.
- 이를 위해서는 실질적으로 해당 지역의 청년들이 적극적으로 참여할 수 있도록 참여대상이나 관련 사업의 범위를 확장해야 함. 더불어 내실 있는 성과로 이어질 수 있도록 기초자치단체 단위의 행정체계 내 청년 정책전담부서를 신설이나 확대하고 권한 및 예산을 충분히 부여해야 할 것.

○ 청년수당을 전국적으로 확대

- 일부 지역에서 청년 이탈을 막기 위해 청년 구직활동과 자기계발을 지원하는 청년수당 제도를 운영하고 있음. 그러나 지자체마다 수준이나 지원이 다르고, 대상도 미취업자뿐만 아니라 저소득노동자에게 지원하는 등 다양한 조건이 설정되어 있음.
- 현재 코로나19 여파로 심각한 청년고용난이 발생하고 있는 만큼 고용취약계층인 청년 미취업자를 대상으로 사회 진입을 준비할 수 있도록 지원하는 청년수당이 확대조치가 필요하다고 봄.

3) 기대효과

○ 청년 정책의 효용성을 높이기 위한 청년당사자 목소리를 반영하는 거버넌스 운영

- 청년의 자율적인 참여를 기반으로, 심화하는 청년의 사회 문제를 고민하면서 청년당사자의 시각으로 다각적인 사회적 해법을 모색

○ 청년수당을 통한 청년의 안정적인 생활에 지원

- 청년수당 확대를 통해 지역의 청년 이탈을 방지하고, 오롯이 취업에 집중할 수 있는 환경을 제공하여 청년이 겪고 있는 취업 위기를 극복할 수 있도록 지원

1) 현황 및 문제점

○ 현존하는 구조적 성차별

- 제20대 대통령 당선자는 우리 사회의 구조적 성차별은 존재하지 않는데다 성평등 정책 전담 부서의 역사적 소명이 다했다고 주장하며 여성가족부 폐지를 밀어붙이고 있음. 그러나 정치·경제·노동 등 사회 전 분야에 걸쳐 엄연히 개인적 차별로는 설명할 수 없는 구조적 성차별이 존재하고 있으며, 수많은 지표들이 이를 방증하고 있음. 일례로 세계경제포럼(WEF)이 발표하는 '성 격차지수'의 경우 156개국 가운데 한국은 102위를 차지하고 있음.
- 이러한 상황을 개선하기 위해 중앙정부에 성평등 정책을 총괄할 부처를 두는 한편, 지방자치 단체에는 중앙의 정책을 보완하고 이행하는 팔·다리 역할의 성평등 정책 전담조직을 설치하여 통합적 성평등 정책 추진체계를 갖출 필요가 있음.

○ 노동, 돌봄, 가족을 통합하여 체계적으로 지원하는 성평등 정책 추진 조직 필요

- 여성 문제는 시대적 과제인 저출생 문제와 직결된 문제로 저출생은 사회 곳곳에서 벌어진 성차별의 결과로도 해석할 수 있음. 일과 가사노동의 이중부담, 고용과 임금에 있어서의 성차별, 교육 문제 등이 유기적으로 얽혀 있는 문제임.
- 지자체별로 출산장려금 등 저출생 대책 방안이 실행되고 있지만 근본문제를 해결하기에는 역부족임. 보다 근본적 해결책으로 노동, 돌봄, 가족을 통합하여 체계적으로 지원하는 성평등 정책 수립과 이행이 유기적으로 이루어져야 함.

<표> 광역자치단체 여성정책 전담조직 현황

구분	전담조직 유무	담당부서명	구분	전담조직 유무	담당부서명
서울	○	여성가족국	강원	○	보건복지여성국
부산	○	여성정책과	충북	○	여성가족정책관
대구	○	여성청소년교육국	충남	○	여성가족정책관
인천	○	여성가족국	전북	○	복지여성보건국
광주	○	여성보육과	전남	○	여성가족정책관
대전	○	성인지정책담당관	경북	○	아이여성행복국
세종	○	여성가족과	경남	○	여성가족아동국
울산	○	복지여성국	제주	○	보건복지여성국
경기	○	여성가족국			

2) 정책 및 제도개선 요구

○ **지방자치단체 성평등 전담부서 확대·강화**

- 현재 17개 광역자치단체 모두 여성정책을 전담하는 조직을 두고 있고, 기초자치단체에도 대부분 관련 조직을 두고 있는데 성평등정책 전담조직이 없는 기초자치단체의 경우 관련 조직 신설
- 조직이 이미 있는 경우에도 이들의 기능을 확대·강화함으로써 중앙의 정책이 지역에서 괴리되지 않고, 현장성을 토대로 실행될 수 있도록 하여야 함.

3) 기대효과

- 조직, 인력, 예산, 정책 등 모든 점에서 중앙에 비해 취약한 지방의 여성정책 와해를 막고, 통합적이고 강화된 성평등 정책 추진체계 정립
- 노동, 돌봄, 가족을 통합하여 체계적으로 지원하는 성평등 정책 추진을 통해 여성고용을 확대하고, 저출생 위기 극복을 위한 지방정부의 역할 견인

2-6-3 초고령사회 대응 지역 고령자 고용 활성화

1) 현황 및 문제점

- 인구구조 변화와 고령화로 <지역 인구감소, 초고령화, 지역소멸 위험 등>에 대한 위기의식이 높은 상황임. 특히 디지털 전환으로 인한 산업구조의 변화로 지역경제를 살리기 위한 능동적인 대응이 요구되고 있음.

* '21년 고령인구 비중 : 전남(23.8%), 경북(21.5%), 전북(21.4%), 강원(20.9%) 4곳은 초고령사회 지역

- 비수도권 중심으로 초고령화와 마주한 다양한 고령자의 고용을 지원하기 위한 정책적 노력을 기울이고 있음. 그러나 대부분 「저출산·고령사회기본계획」, 「고령자 고용촉진 기본계획」 등 중앙 주도의 고용정책 및 고용서비스가 주축이 되고 지역은 하부 전달체계 정도의 역할에 그쳐 지역에 따라 산업특성을 고려한 고령자 고용대책의 부재와 고용서비스 전달체계의 효율성이 낮은 실정임.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ **고령자 취업 및 사회 참여 촉진을 위한 지역 단위 지원체계 구축**

- 지역노사민정협의회를 활용 연계해 ‘고령자 지역연계 사업’ 구성 운영

※ (예) 일본 가시와시 ‘생애 현역 촉진 협의회’ 모델

: 지자체, 후생노동성 지방 지부, 사회복지협의회, 실버인재센터, 상공회의소, 금융기관, 대학, 노동조합, 지방노동관서, 시민단체 등이 참여하는 협의회를 구성하여 지역의 특성에

부합하는 고령자의 취업 및 사회 참여 촉진을 위한 프로그램을 민관협력 형태로 운영

○ **고령자 고용촉진을 위한 정년 연장 및 고용의무 조례 제정, 민간 시행기업에 대한 지원**

- 지방공공기관 고령자친화직종(미화·경비 등) 65세 이상 정년연장 및 연령차별 금지
- 지방공공기관 준·고령자 고용의무제(고령자고용법 제16조 관련) 조례
- 지자체 및 지방공공기관 등 공공조달계약 시 고령자친화기업(법정 정년 이상으로 고령자를 고용한 경우, 준고령자 우선 고용 우수기업 등) 우대 조치 제공, 세제 지원, 작업장 환경개선 지원 등

○ **공공고용공단 내 고령자 고용전담창구 설치 및 재취업지원서비스 무상 제공**

- 공공고용공단 내 고령자 고용전담창구 설치 의무화 및 이를 중심으로 기업 대상 고령자 재취업지원서비스 무상 제공(고령자고용법)을 의무화하여 지역별 고령자 고용서비스 격차 해소

○ **고령자 취업정보 포털 및 통합서비스 온라인 플랫폼 구축**

- 정부 부처의 분산된 고령자 관련 정책 및 고용서비스 전달체계를 한눈에 파악할 수 있도록 온라인 플랫폼 구축(예시: 온라인 청년 센터)

3) 기대효과

- 고령자 고용 및 일자리 확대를 통한 지역 고용 활성화
- 노사민정협의회 등 지역 네트워크 및 사회적 대화 활성화를 통해 지역단위의 고용지원체계 구축

목표-3. 나의 삶을 책임지는 지역 사회안전망

3-1

공공사회서비스인프라 확충 및 지역사회통합돌봄 확대

1) 현황 및 문제점

- 지난 2년이 넘는 기간동안 감염병위기로 인해 돌봄의 공백이 생기는 문제가 지역사회 곳곳에서 심심치않게 발견할 수 있었음. 이는 돌봄전달체계가 지나치게 민간 중심으로만 구성되어 공공이 제 역할을 할 수 없는 구조로 인한 것이었음.
- 민간중심의 사회서비스 전달체계로 인해 가장 문제가 된 부분은 그동안 서비스의 질을 제고할 수 없었다는 점이었음. 그러나 전대미문의 감염병 위기는 서비스 질 뿐만 아니라 아예 서비스 자체를 제공하지 못할 수 있다는 메시지를 던지며 공공사회서비스 인프라 확충이 지역사회에 매우 중요한 과제를 확인할 수 있게 되었음.
- 여성의 노동시장참여 확대, 인구구조의 고령화, 가족의 돌봄책임의 부담 증가 등으로 인해 시민들에게 돌봄은 사회화되는 것이 필요한 영역. 게다가 인구고령화로 효율적이고 효과적인 서비스 제공을 유도하려면 일정부분의 공공성 확대는 시급한 과제임. 더불어 지역사회 중심으로 돌봄서비스의 수요를 주기적으로 점검하고 이에 맞게 통합적인 서비스를 제공하도록 하는 지역사회 통합돌봄이 현재보다 더욱 강화될 필요가 있음.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 공공사회서비스 인프라 확충

- 국공립 사회서비스시설(장기요양통합재가기관, 100인정원 이상 어린이집, 장애인활동지원 등)임기내 2개 이상 신설·확충
- 국공립기관의 시도단위 사회서비스원 직접운동을 통한 서비스 질 제고 및 고용창출 유도

○ 지역사회 통합돌봄 확대

- 기초단위(시군구)의 지역사회 돌봄수요를 격년주기로 점검
- 기초단위 사회복지협의체를 통해 사례관리 및 통합적 서비스 제공 확대
- 지자체 케어매니저 도입 시범사업 추진

3) 기대효과

- 지역주민이 충분히 이용할 수 있는 공공사회서비스의 적정수준 확대
- 단발적이고 협소한 범위가 아닌, 포괄적이고 지속적인 지역사회 통합서비스 이용을 통한 삶의 질 제고 유도

1) 현황 및 문제점

○ 공공의료 인프라의 부족과 지역적 불균형

- 공공병원의 수 자체가 턱없이 부족한 상황. 지방의 경우, 종합병원 이상의 기관 수가 전체 지자체 수 236개의 1/4에도 못 미치는 55개에 지나지 않음. 그뿐만 아니라 30분 이내에 응급의료시설에 접근할 수 없는 지방자치단체가 30여 개에 이르고, 분만 시설이 없는 지방자치단체도 50여 개에 이름.
- 현재 의료공급 구조는 민간병상이 90%를 구성하여 시장주도하에 놓여있음. 공공병원도 민간병원과의 경쟁 구도 하에서 독립채산제의 확산, 수익 기준의 평가제도로 인해 민간병원과 유사한 수준의 비급여를 시행하고, 공공성 확보와 적정 진료 모델 창출 등 공공이 해야 할 역할을 여건상 하기 어려운 상황임
- 공공의료기관 간, 공공의료기관과 민간의료기관 간 수직적, 수평적 통합과 관리, 역할 정립이 부재하여 재난, 감염병 등의 상황에 적절하게 대응하는 체계를 갖추지 못함.

○ 보건의료인력의 열악한 노동환경 개선 시급

- 보건의료인력의 병상 대비 과소공급문제는 지속해서 제기되어왔으며, 이를 해결하지 못한 상태에서 의료공급의 무한경쟁으로 인해 저임금, 고강도 노동이 심화하고 있음.
- 특히, 코로나19 오미크론 대유행 사태로 인해 보건의료인력들의 확진이 연일 이어지면서 의료진이 턱없이 부족한 상황이고, 의료공백 최소화를 위해 확진되더라도 3일 만에 복귀하도록 지침이 변경되면서 본인 부담이 커진 의료노동자들이 일터를 벗어나는 일이 빈번하게 현장에서 발생하고 있음.
- 아울러 코로나19 발생 전에 있었던 적정 진료 표준이 마련되지 않고, 적정인력 기준이 제시되지 않아 민간공급자의 유연 근무가 빈번하게 일어나고 있으며, 병원 내 상사·지속업무로 볼 수 있는 이송, 청소, 식당 등 주요지원업무의 비정규직화와 용역화가 늘어나면서 서비스의 질을 저하하고 있음. 이 같은 서비스 질 저하는 결국 환자들의 피해로 이어지고 있음.

- 한국 의료의 공공성 확보를 위하여 공공의료기관의 설립이 필요하며, 공공의료기관의 관리·감독·보호와 민간의료기관 간의 역할 정립, 보건의료인력 및 의료기관 내 노동자들의 고용안정성 확보 등을 위해 보건의료공단의 설립을 제안함.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 공공보건의료공단 설립을 통한 표준의료모델 확립

- 표준운영지침, 표준진료지침, 표준인력지침 등을 제시하여 표준 의료 모델을 확립하여 민간의료기관의 수익성 추구하고 과잉·과소진료 행태 교정

- 기초지자체 2개당 1개의 공공종합병원 확충과 광역지자체 내 공공의료기관 비중 20% 달성. 공공종합병원을 통해 표준 의료 모델을 확립하는 데에 필요한 기초자료 수집, 의료이용과 공급의 수도권 쏠림 현상 완화
- 적정 의료기관 기준, 적정 진료 수준에 맞지 않는 병상에 대한 퇴출 구조(혹은 기전) 마련

○ **보건의료기관의 인력 직접고용을 통한 보건의료 일자리 개선**

- 의사 및 간호사의 교육과 숙련화를 위한 표준화된 교육·연수프로그램의 제공
- 병원 내 상시·지속업무로 볼 수 있는 이송, 청소, 식당 등 주요지원업무 직접고용

3) 기대효과

○ 공공의료 인프라 확충 가능

- 민간 유휴 병상과 과잉병상을 정리하고 병상 재배치 가능. 재난과 감염병 대비에 필요한 적정 시설·기관·인력 확충 가능. 국민 전체가 보편적으로 이용하는 공공의료의 질 향상

○ 공공보건의료체계의 통합

- 지역 단위, 광역단위, 전국단위의 의료체계 통합의 기반을 다질 수 있음.
- 나아가 공단 수준의 기관 설립은 공공의료의 총체적 계획과 전망, 병상·인력의 재배치 등을 수행할 수 있음. 단일한 기관은 통일된 개혁 방향의 설정과 추진을 할 수 있음.

○ 보건의료기관의 고용 안정화

- 병원 내 노동자들의 직접고용을 통해 노동자들의 고용 안정성 확보와 이를 통한 의료의 질과 환자의 안전 향상

3-2-2 공공의료인프라 확충

1) 현황 및 문제점

○ 코로나19 사태를 겪으며 한국사회의 취약한 공공의료체계가 드러남.

- 2018년 기준 한국의 공공의료기관은 전체의료기관의 5.7%이며, OECD 평균 52.4%에도 못 미치고, 공공병상 규모 역시 8.7%로 OECD 평균(70%)에 비해 크게 떨어짐.
- 공공병원에서 코로나19 확진자 80%를 전담하여 대응했다는 기사들이 쏟아져나오면서 모든 국민이 공공의료를 역할과 중요성을 실감하게 되었음.

○ 공공의료체계 강화 및 공공병원 확대-의료인력 확대에 대한 정부의 확고한 방침 필요

- 문재인 정부는 공공의료 강화를 위해 <공공의료체계 강화 방안> 등 외 관련 정책들을 발표했지만, 공공병원 신축에 대해서는 기존의 논의가 진행되고 있는 권역만 제시했으며 구

체적인 일정과 예산계획, 제도 법제화에 대해서는 고려되어 있지 않아 실행 가능성에 의문이 제기되었음.

- 더구나 공공 의대 설립 의제도 직역 이해집단의 집단행동으로 인해 좌절된 후, 더 이상의 공공 의대에 대한 의제는 논의되지 않고 있음.
- 코로나19와 같은 새로운 감염병 대비와 지역 의료취약지 문제 해결을 위해서는 공공의료기관 신설·증축 및 공공의사 양성을 위한 공공의대 설립을 위한 확고한 정책 필요함

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 공공의료기관 신설·증축 및 공공의사 양성을 위한 공공의대 설립

- 현재 전국 36개의 지방의료원 중 지역거점 의료기관 역할을 할 수 있는 300병상 이상의 의료원은 단 7개소뿐임. 코로나19와 같은 감염병 사태 장기화를 대비하여 응급의료를 담당하고 필수요리를 수행할 수 있는 적정 규모의 공공병원 설립이 절실함.
- 권역별 300병상 이상 공공병원을 설립하고, 공공병상을 최소 30%까지 확충해야 하며, 관련 예산을 편성해야 함. 공공의료기관 설립 시 예비타당성 조사 면제를 제도화해야 함.
- 공공병원 설립과 함께 공공의사 양성 계획이 필요함. 공공의과대학을 권역별로 설립해 양성한 공공의사는 공공의료기관에 충분한 기간 의무 복무하도록 해야 함

3) 기대효과

○ 공공병원 설립을 통한 전 국민 건강권 확보

- 코로나19와 같은 감염병이 차후 나타날 수 있다는 보건의료전문가의 예측이 있는 만큼 공공병원이 부재하거나 부족한 지역에 설립을 추진해야 함. 공공병원은 지역의 감염병 대응뿐만 아니라 긴급상황 및 만성질환 관리할 수 있는 환경을 조성해줄 수 있음.

○ 공공의대 설립을 통한 의사 인력 부족 문제 해결

- 의대 정원 증원은 코로나 19로 공중보건과 필수의료 의료인이 부족하다는 시대적 요청에 기인함. 따라서 의대 정원 증원에 맞춰 필수요리를 공급할 공공의료기관의 확충과 증설에 대한 계획이 동반되어야 함. 공공의대를 통해 의사를 양성해도 훈련을 책임질 수 있는 양질의 공공의료기관 부재와 의사 배출 후 일할 수 있는 제대로 된 지역의료원 등 공공병원이 없으면 정부의 지역의사제는 소용없음. 결국, 공공의사 대부분은 민간병원에 근무 할 수밖에 없기 때문임.

3-3 지역별 유급병가 제도화

1) 현황 및 문제점

- 코로나19 감염병 확산이 장기화하면서 병가제도의 부재로 인해 아파도 쉬지 못하는 불안정한 노동자들이 직격타를 맞게 되었음. 업무 외 질병 또는 부상이 발생해도 소득상실에 대한 부담 없이 충분한 치료 및 재활을 받은 후 업무에 복귀할 수 있도록 도와주는 사회보장제도인 상병수당 및 유급병가 제도 도입이 필요하다는 공감대에서 논의가 시작된 바 있음.
- ‘유급병가’란 ‘업무 외’ 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 ‘유급’으로 일정 기간 휴가·휴직을 제공하는 제도를 말하며, ‘상병수당’이란 업무 외 상병으로 인한 근로 능력상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도임.
- 서울시는 지난해부터 저소득노동자를 위한 유급병가지원을 확대하고 있음. 시는 그동안 근로기준법에 따른 유급병가를 받지 못했던 저소득노동자와 영세자영업자에게 생계비를 지원 하는 ‘서울형 유급병가’를 한시적으로 시행하고 있음. 상병으로 입원할 경우 최대 15일 지원하고 있으며, 일당 정액제로 86,120원 수준으로 최대 1,291,800원을 보장하여 생계유지를 위한 설계를 갖춰놓고 있음. 성남시와 충청도 지역별로 저소득노동자와 자영업자에게 유급병가를 실시하여 아파도 쉴 수 있는 권리를 보장하고 있음.

<참고> 유급병가 및 상병수당 국내 유사제도 현황 및 한계

항 목	내 용	한 계
산업재해보상보험	-3일을 초과해 요양이 필요한 업무상 상병에 1일당 평균임금 70% 수준으로 휴업급여(현금) 보장 -2년 후 상병이 치유되지 않고 취업이 불가능하면 장애급여로 연결	-일용직, 영세자영업자, 특수고용노동자 등 불안정 노동자는 가입률이 저조함.
고용보험	-실업급여 수급자가 상병으로 구직활동을 할 수 없는 경우 퇴직 당시 최저임금법상 최저임금의 90%/1일(8시간)을 현금으로 지급	-일용직, 영세자영업자, 특수고용노동자 등 불안정 노동자는 가입률이 저조함.
출산전·후 휴직급여	-임신중 여성은 출산전후 90일(다태아의 경우 120일)의 휴직을 고용보험에서 보장 -급여기간을 포함해 180일의 보험유지기간에 대한 자격유지가 필요. 급여신청은 휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내 신청, 지급액은 통상임금 기준	-고용보험 가입기준에 충족되어야 지급 가능
공 공 공무원·사립학교 교직원 유급병가 급여	-공무원은 국가공무원법, 사립학교 교직원의 경우 사립학교교직원연금법에 의거하여 공무원 상병에 대한 휴직급여 가능 -업무의 상병은 공무원 보수규정 및 복무규정, 학교법인별 복무규정 및 보수규정에 따라 유급병가급여 보장 -(업무의 상병) 공무원은 7일 이상 장기요양이 필요한 경우 의사 진단서를 포함, 연간 60일 범위 안에서 병가사용 가능, 보수 전액 지급 -60일 초과인 경우 1년까지 봉급의 70% 보장, 1년 초과 2년 이하는 봉급의 50% 보장 -본인뿐만 아니라 조부모, 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간병에도 적용	-유럽국가에 비해서도 공무원의 업무의 상병에 대한 유급병가 소득보장수준이 매우 높음.
서울형 유급병가 지원	-2019.9.30.~2022. 12.31까지 한시적으로 시행. 건강보험 지역가입자 중 서울에 거주하는 기준중위소득 100% 이하(2019년 기준 일반재산액 2억 5천만원 이하)의 저소득층 근로소득자 및 사업소득자가 지원대상 -상병으로 입원할 경우 최대 15일 지원(일당 정액 86,120원, 최대 1,291,800을 보장)	-지역가입자 저소득층에 한정하고 있어 직장가입자에 대한 역차별 논란이 있을 수 있음.

충남도 유급병가 (2022년 하반기실 시 예정)	-시행시기는 미정이며, 올해 하반기를 목표로 제도 설정 중. 대상은 국민건강보험 지역가입자 중 중위소득 100% 이하 근로·사업 소득자가 의료기관에 입원하거나 치료를 받을 경우, 1인 당 연간 13일 이내로 수당을 지원할 예정 -보장금액은 충청남도 생활임금에 준하여 설계할 계획이고, 이는 서울형 유급병가보다 높은 수준임.(생활임금액 : 시간급 10,510원 / 월급 2,196,590원)		
성남시 유급병가 지원	- 근로소득이나 사업소득이 있는 시민이 근로소득 또는 사업소득이 있는 시민이 질병 또는 부상으로 의료기관에 입원하거나 건강검진을 필요로 하는 경우 최소한의 생계를 유지할 수 있도록 유급병가(생계비) 지원 - 지원금액은 성남시 생활임금(2022년: 1일 88,640원)		
정부 상병수당 시범사업(2022.7)	- 2022년 7월 실시 예정 - 시범사업지는 지역 공모를 통해 선정 - 의료인증 시스템 구축예정 - 보장금액: 일 41,860원(최저임금 60%) - 3가지 모형을 설계하여 3년간 실시	-낮은 보장기간과 보장수준으로 제도 목적에 충족하지 못할 것으로 보임	
민 간	사업장 유급휴가	- 근로기준법 제93조 의거, 업무외상병으로 인한 유급병가나 휴직 등은 노동조합이 있는 경우 단체협약으로, 상시 10인 이상 근로자 사용 사업장의 경우 취업규칙에서 근로조건으로 정할 수 있음. - 이 외 1년의 8할 이상 출근한 노동자에게 재직기간에 따라 최소 15일에서 25일까지 연차유급휴가로 보장	-노동조합이 없거나 10인 미만 영세사업장 노동자들은 제외 -업체의 임의복지데모로 운영되기 때문에 사업장간 편차가 크고 관련 통계도 미흡
	민간보험 정액담보	- 보험업법상의 상해소득보장금, 소득보장형, 의료비보충형, 기타비용보충형 등의 정액담보형 상품	-실제 상실된 소득과 달리 일정금액을 초기 계약된 정액으로 지급

○ 소규모 사업장에는 부채환 병가제도

- 현재 업무의 질병 부상 및 질병의 치료 기간과 유급 여부에 대해서 취업규칙이나 단체협약에 별도의 규정을 두고 있는 경우가 많음. 하지만 취업규칙이나 단체협약에 이러한 규정이 있다면 업무 외 질병으로 사용할 수 있지만, 병가에 대한 별도 규정이 없거나 취업규칙이나 단체협상을 할 수 있는 노동조합이 없다면 사용자에게 병가를 요구할 수 없음.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 지역 유급병가 시범사업 확대

- 지역별 유급병가 및 상병수당 시범사업 제도를 시행하여 지역에서 아파도 쉬지 못하는 노동자와 자영업자의 쉼 권리를 보장할 수 있도록 설정하는 조치가 필요함
- 소득손실 우려를 잠재우고, 생계유지를 위해 최저임금을 넘어선 수준의 보상이 설계되어야 하며, 상병으로 입원할 경우를 위한 보상도 고려되어야 할 것

3) 기대효과

○ 아파도 쉬지 못한 불안정한 노동자들의 쉼 권리보장

- 유급 병가제도 도입을 통해 기본 생계와 소득보전을 위해서 실직을 피하고자 감염의 위험에도 불구하고 계속 일을 할 수밖에 없는 지난해 콜센터와 물류센터 집단감염 사례를 방지
- 생계유지 걱정 없이 아파서 휴식을 가진 이후 일터로 복귀할 수 있도록 지원하는 체계 구축

1) 현황 및 문제점

- 산업안전보건법(이하 산안법)상의 지방자치단체 조례 효과성 증대 및 중대재해처벌법 의무 준수를 위한 활동
 - 산안법의 지방자치단체에 책무 및 산업재해 예방 활동 등이 개정되어 시행(2021. 11)중이나 관련된 필요한 사항을 담은 지자체의 조례 등은 기초적인 선언 수준에 머물러 있음
 - 지방자치단체의 조례가 산재예방에 효과성을 가지기 위해서는 기존과 구분되는 별도의 인력, 예산, 조직 등이 필요하며 이와 연계하는 정부의 지원이 필요
 - 이는 중대재해처벌법 종사자 의견청취, 정부의 지원 의무 준수 등과 연계하여 고려해 볼 수 있을 것으로 먼저 종사자 의견청취 의무 준수를 위하여 종사자인 노무를 제공하는 자가 산업안전보건과 관련하여 알 권리(안전보건정보 공개)와 참여 권리(안전보건활동 참여 보장) 등이 필요
 - 또한, 산안법의 제4조의3제2항 의무 준수를 위해 정부에 행정적·재정적 지원을 선도적으로 요청할 필요가 있으며 정부는 2021.1.27.부터 시행된 중대재해처벌법 제16조(정부의 지원 등)에 따라서 이를 이행할 의무가 있음
- 산안법에서 지방자치단체의 책무 및 산업재해 예방 활동 등이 신설 및 시행 중
 - 지방자치단체는 산안법 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 함
 - 또한, 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있으며 관련하여 정부는 행정적·재정적 지원을 할 수 있으며 산업재해 예방에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있음

2) 정책 및 제도개선 요구

- **지방자치단체 조례에 종사자 의견 청취 및 정부의 지원 조문 신설 및 이행**
 - 지방자치단체의 산안법 준수를 위한 조례에 노동자의 알 권리 및 참여 권리보장에 대한 조문 신설 및 이행(중대재해처벌법 종사자 의견청취 준수)
 - 지방자치단체의 산안법 준수를 위한 조례에 정부의 지원 조문 신설 및 이행과 관련된 구체적인 지원안을 정부에 제시하여 지방자치단체의 특성에 맞는 산업안전보건 지원책을 요구 및 지원(중대재해처벌법 정부의 지원 준수)
- **지방자치단체별 산업재해 예방을 위한 매뉴얼 및 안전 대책 마련과 사업장 교육·홍보 강화**
 - 산재예방 대책의 표준안과 사업장 교육·홍보 방안 마련
 - 업종별 사업장 지도점검 방안과 점검표 마련
- **지방자치단체별 노동조합, 시민이 참여하는 감시단 및 활성화**

3) 기대효과

- 지방자치단체의 산안법과 중대재해처벌법 준수를 위한 조례의 효과성 증대 및 중대재해처벌법 의무 준수를 통한 종사자의 안전하고 건강한 일터 확보
- 노동자들의 알 권리와 참여 권리보장을 통한 노동자의 안전보건 의식 개선 및 안전보건활동 활성화를 통한 노·사의 발전적인 안전보건활동 수립
- 지방자치단체의 특성에 맞는 산업안전보건 정부의 지원책을 수립 및 제안하여 특성에 맞는 안전보건 대책 수립 및 이행 가능

3-5

노동자 휴게시설 설치·개선 지원

1) 현황 및 문제점

○ 쉼 시간은 있어도, 쉼 공간이 없는 노동자들

- 근로기준법 제54조에 따르면 사용자는 노동자에게 휴게시간을 주도록 규정되어 있으나, 휴게시설 설치에 관한 별도의 의무 조항이 없어 노동자가 쉼 시간은 있어도 쉼 공간이 없는 것이 현실임
- 이러한 문제를 개선하고자 2021년 8월 산업안전보건법이 개정되면서 올해 8월부터 사업주의 휴게시설 설치가 의무화됨
- 늦게나마 노동자가 누려야 할 당연한 권리를 보장받을 수 있게 되어 고무적이거나, 정부는 시행령, 시행규칙 등 하위법령 마련 과정에서 사업장 규모와 종류에 따라 여러 제약 조건을 두어 정작 작업 환경이 열악한 영세·소규모 사업장 노동자, 휴게시설이 필요한 특고·플랫폼 노동자 등이 법 적용대상에서 제외되는 상황에 처하게 됨
- 산재 취약계층 노동자들의 휴식 및 건강권 확보가 시급함

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 노동자 휴게시설 설치·개선을 위한 지원 확대 및 활성화

- 산업안전보건법 제4조의2(지방자치단체의 책무), 제4조의3(지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등)에 따라 각 지방자치단체가 관할하는 지역 중 작업 환경이 열악한 영세·소규모 사업장을 대상으로 휴게시설 설치·개선이 필요한 사업장에 비용을 지원하는 제도 마련
- 각 지방자치단체가 관할하는 지역의 특고·플랫폼 노동자 규모를 파악하여 공용휴게시설 또는 이동식 휴게시설 등을 지역 거점별로 설치함으로써 노동자의 휴식 및 건강권이 확보될 수 있도록 방안 마련

- 지방자치단체가 노동에 대한 기본적 권리와 휴식권을 보장받지 못하는 노동자 또는 휴게시설 미설치 사업장을 적극 발굴하여 지원
- 산업안전보건법 개정으로 사업주 휴게시설 설치가 의무화됨에 따라, 휴게시설 개선 및 신설 수요가 급증할 것으로 예상되므로 지방자치단체의 예산 자원을 충분히 확보하고 개정법이 제대로 정착될 수 있도록 지원 활성화 필요

○ **노동자의 휴식 및 건강권 확보를 위한 산업재해 예방 관련 조례 개정**

- 휴게시설 설치·개선지원 등에 관한 내용을 각 지방자치단체별 산업재해 예방 관련 조례 개정을 통해 명시함으로써 노동자들의 기본적 권리와 휴식 및 건강권을 확보할 수 있도록 보장

3) 기대효과

- 노동자의 신체적·정신적 건강을 보전하고 지속가능한 삶을 영위
- 노동자의 휴식 및 건강권 확보 및 직무스트레스, 과로사 등의 업무상 질병 예방
- 휴식을 통한 노동 생산성과 업무능률 향상 및 사업장 내 산업재해 감소 기대
- 노동자 피로 감소 효과로 인한 외래 이용률과 입원을 감소

3-6

플랫폼·특고 노동자 산재/고용보험 지원 및 맞춤형 안전보험 실시

1) 현황 및 문제점

- 특고노동자들에 대한 산재·고용보험 적용이 확대되고 있으나 전속성 요건 등의 구조적 문제와 더불어 보험료 부담과 같은 경제적 요인으로 인해 가입률이 빠르게 높아지지 못함.
 - 영세자영업자들의 사회보험료 부담 완화를 위한 두루누리사업의 지원대상이 특고노동자 까지 확대되었으나 고용보험료 지원에 그치는 한편 지원요건 등의 제약으로 혜택이 미치지 못하는 노동자들이 많음.
 - 2021년부터 경기도가 배달라이더의 산재보험료를 90%까지 지원하는 사업을 전개하고 있어 큰 호응을 받고 있으며, 이와 같은 모범 사례가 전국으로 확대될 필요가 있음.
- 한편, 일상생활에서 발생할 수 있는 재난이나 사고로부터 국민의 생활안정 지원을 위해 대부분의 지자체들이 시민안전보험에 가입하고 있으나, 취약노동계층에 실질적 도움이 되는 맞춤형 보험은 일부 지자체에서만 시행되고 있음.

※ 지자체 보험 사례

- 서울시 안심상해보험 : 만16세 이상 배달노동자가 서울지역내에서 배달업무중 사망/상해/후유장해 등 발생시 보장
- 인천시민안전보험 : 폭발/화재/붕괴 사고, 대중교통 이용중 상해사망 등 발생시 보장

- 시민안전보험은 보험에 가입한 지자체에 주소를 두고 있는 시민은 별도 절차 없이 자동으로 보험 혜택을 받을 수 있는 사회보장 성격의 안전 기본권 차원으로 추진되고 있지만 홍보 미흡 등으로 실제 수혜율이 낮고 보장수준이 미흡해 실효성이 떨어지며 민간보험사에만 과도한 이익이 주어진다는 평가도 있음.
- 특히 특고, 플랫폼노동자들의 상당수는 자연재해나 기상조건이 근로환경과 업무수행에 직접적 영향을 미치며 이에 따른 소득 불안정성이 커 지자체 차원의 안전보험이 효과적인 지원제도일 수 있으나 이들에 특화된 보험사업은 아직까지 극히 일부 지역에서만 실시되고 있음.

2) 정책 및 제도개선 요구

○ 플랫폼노동자 및 특고노동자의 산재·고용보험료 지원 확대

- 두루누리 사업과 연계하여 각 지자체 거주 특고노동자들의 고용보험료 추가 지원
- 배달라이더를 비롯한 특고노동자 산재보험료 지원사업 실시

○ 플랫폼·특고 등 취약노동자 맞춤형 지자체 보험 실시

※ 예시

- 미세먼지 보상보험 : 야외근무 필수노동자, 배달노동자 등에 미세먼지 수치에 따라 일정금액의 지역화폐를 지급해 호흡기질환 등의 관리를 지원
- 날씨보험 : 건설 또는 배달노동자 등에 갑작스런 기상악화로 업무수행이 어려워 소득이 감소될 경우 일정금액을 보상
- 의료·방역노동자 감염병 보험 : 감염병 관련 업무 수행 노동자가 감염병 걸릴 경우 일정금액의 위로금 지원

3) 기대효과

- 사회보험료 부담을 완화함으로써 특고노동자의 고용보험·산재보험 가입률 제고
- 사회보험 사각지대 노동자들의 경제적 위험과 비용 부담 완화