

수원시 노동정책 기본계획 수립 연구

A Study on the Establishment of the Master Plan for Labor Policies in Suwon City

조용준

연구진

연구책임자 조용준 (수원시정연구원 연구위원)
참여연구원 조한라 (수원시정연구원 위촉연구원)
이남일 (수원시정연구원 위촉연구원)

© 2019 수원시정연구원

발행인 최병대
발행처 수원시정연구원
경기도 수원시 권선구 수인로 126
(우편번호) 16429
전화 031-220-8001 팩스 031-220-8000
<http://www.suwon.re.kr>
인쇄 2019년 10월 4일
발행 2019년 10월 4일
ISBN 979-11-89160-88-3 (93320)

이 보고서를 인용 및 활용 시 아래와 같이 출처 표시해 주십시오.
조용준. 2019. 「수원시 노동정책 기본계획 수립 연구」.

비매품

국문요약



1. 연구배경 및 목적

■ 연구배경

- 노동시장 유연화, 4차 산업혁명 등 노동환경의 급속한 변화로 다양한 유형의 노동 수요가 발생하면서 노동 취약계층 및 노동권 사각지대 확대됨에 따라 노동자의 권익 보호를 위한 관심과 필요성 증대
- 중앙정부의 노동정책만으로는 지역의 산업구조 및 경제상황에 맞는 정책을 펼칠 수 없기 때문에 중앙정부의 노동정책을 보완하는 지방정부의 적극적 역할론이 제기됨
- 특히 수원시의 경우에는 도·소매업 등 서비스업의 비중이 높고 소규모 사업장이 많기 때문에 비교적 안정적인 일자리가 많은 반면 일자리의 질은 상대적으로 낮다는 특성이 있음

■ 연구목적

- 수원시 노동시장의 특성에 맞는 노동정책 기본계획 수립

2. 수원시 노동 현황

■ 수원시 산업구조의 특성

- 수원시는 주거도시의 특성이 강한 도시로 수원시의 인구(125만 명) 규모만큼 안정적인 일자리를 창출 할 수 있는 산업구조가 아니며, 높은 인구밀도에 따라 상권이 발달하여 산업별 사업체 수와 산업별 종사자 수에서 도·소매업 등 서비스업의 비중이 높음
- 사업장 규모는 소규모 사업장의 수가 많았으며, 지속적으로 증가하는 추세임

■ 수원시 경제활동 및 노동시장 현황

- 전국 154개 시·군 중 수원시의 2018년 하반기 취업자의 임금노동자 비중은 5위를 기록 하는 등 수원시에는 비교적 안정적인 일자리가 많다고 판단할 수 있으나, 상용노동자의 비중이 낮아 일자리의 질은 상대적으로 낮다고 평가할 수 있음

3. 수원시 고용구조

■ 공공부문

- 정부의 정규직 전환 가이드라인 발표 이후 공공부문 중 상시 지속적인 업무를 하는 비정규직 노동자들을 공무직으로 전환

■ 민간부문

- 수원시의 전체 노동자수는 2010년부터 꾸준히 증가하는 추세이며, 임시일용직 노동자의 감소와 상용노동자의 증가는 일자리의 질이 개선되고 있음을 의미
- 그러나 서비스업은 업종의 특성상 전체 노동자 수 대비 임시일용자의 비중이 높았으며, 근로여건이 열악한 것으로 확인됨

4. 안정적 노동환경을 위한 노동정책

- 노동정책이란 노동에 관한 규율체계의 형성 및 운영을 뒷받침하는 정체성이자 이념지표로 문재인 정부에서는 '노동존중사회 실현'과 '포용적 노동체제'로 패러다임 전환
- '이행노동시장이론'과 '독일의 노동 4.0'에 따르면 4차 산업혁명 및 사회구조의 변화로 생애과정에 따른 노동이행이 더욱 중요하므로 직업능력 개발을 위한 교육과 노동권 보호를 위한 사업 확대가 필요함
- 타 지자체의 노동정책 사례 검토 결과 지방정부의 노동정책을 효과적으로 수행하기 위해서는 제도화(조례, 사업계획, 행정 및 지원조직)가 필요함

5. SWOT 분석

- 수원시에는 비교적 안정적인 일자리가 많고, 노동권 보호를 위한 수원시의 의지가 강하다는 강점이 있으며, 노동정책의 중요성 증대 및 지방정부차원에서 노동정책을 시행하는 사례가 증가하고 있는 외부환경은 기회로 작용함
- 그러나 수원시 산업 및 고용구조의 특성상 일자리의 질을 담보 할 수 없고, 노동정책 및 노동행정을 수행 할 전달체계가 미약하다는 약점이 있음
- 외부적으로는 지자체의 권한 한계 및 새로운 유형의 노동약자 등장에 대처하기 어렵다는 위협요인이 있음

- 따라서, 수원시 노동정책을 통해 취약계층 노동자들의 노동권의 보호, 질 좋은 일자리 확대 추진, 전달체계 강화 등의 선제적 대응이 필요함

6. 수원시 노동정책 기본계획

- 수원시 노동정책은 ‘노동이 존중받는 수원특례시 실현’이라는 비전 아래, ‘노동권의 보호’라는 목표 달성을 위해 ‘노동권 인프라 구축’, ‘맞춤형 노동권 보호’, ‘고용의 질 향상’, ‘상생일터 구축’이라는 4개의 정책과제를 설정함
- 또한 11개의 정책분야와 21개의 단위과제를 제시하였음

주제어 : 노동정책, 노동권, 비정규직, 新 노동약자, 지방정부 노동정책

차 례

제1장 서론	1
제1절 연구의 배경과 목적	3
제2절 연구의 방법 및 흐름	4
제2장 수원시 노동 현황 분석	5
제1절 수원시 산업 및 기업체 현황	7
제2절 수원시 경제활동 및 노동시장 현황	12
제3절 소결	19
제3장 수원시 고용구조 분석	21
제1절 수원시 공공부문 고용구조 분석	23
제2절 수원시 민간부문 고용구조 분석	24
제3절 소결	36
제4장 안정적 노동환경 구축을 위한 노동정책	37
제1절 이론적 배경	39
제2절 해외 사례	45
제3절 국내 사례	50
제4절 수원시 노동정책 분석	63
제5절 소결	69
제5장 수원시 노동정책 기본 계획 수립	71
제1절 SWOT 분석	73
제2절 수원시 맞춤형 노동정책 비전 및 목표	75
제3절 계획수립 및 추진체계	76
제4절 정책분야별 단위과제 및 핵심추진 사업	78
제5절 단위과제별 추진계획	80

표 차례

〈표 2-1〉 수원시 산업별 사업체 및 종사자 수	8
〈표 2-2〉 사업체 규모별 사업장 수	10
〈표 2-3〉 경제활동참가율, 고용률, 실업률	12
〈표 2-4〉 수원시 성별 고용률	14
〈표 2-5〉 수원시 연령별 고용률	15
〈표 2-6〉 활동 상태별 비경제활동인구	15
〈표 2-7〉 수원시 노동조합 현황(2019년 9월 1일 기준)	17
〈표 2-8〉 수원시 노동조합의 업종별 현황(2019년 9월 1일 기준)	18
〈표 3-1〉 기간제 등의 공무원 전환 현황	23
〈표 3-2〉 수원시 공무원 정원	24
〈표 3-3〉 수원시 노동자의 종사상 지위(2010년~2017년)	25
〈표 3-4〉 수원시 산업별 임시일용 노동자 수 및 임시일용 노동자의 비중	27
〈표 3-5〉 지역별 노동자의 종사상 지위 분포	28
〈표 3-6〉 각 지역에서 산업별 임시일용직 수(2017년)	29
〈표 3-7〉 임금노동자의 직업별 비율	31
〈표 3-8〉 수원시 임금노동자의 일반적 사항에 따른 종사상 지위	32
〈표 3-9〉 종사상 지위에 따른 직장 근로여건 만족 및 직장생활 스트레스 차이	33
〈표 3-10〉 소매업 및 음식점업 종사자들의 노동실태	35
〈표 4-1〉 고용노동관련 법 제정 연대표	39
〈표 4-2〉 독일 노동4.0에서의 정책과제 및 실행방법	49
〈표 4-3〉 문재인 정부의 노동정책 특성	51
〈표 4-4〉 문재인 정부의 노동부분 주요공약	51
〈표 4-5〉 서울시 노동정책 관련 조례	54
〈표 4-6〉 서울시 노동정책 관련 주요연구	55
〈표 4-7〉 서울시 노동정책 발전전략과 세부과제 목록	56
〈표 4-8〉 서울시 노동정책 지원조직	58

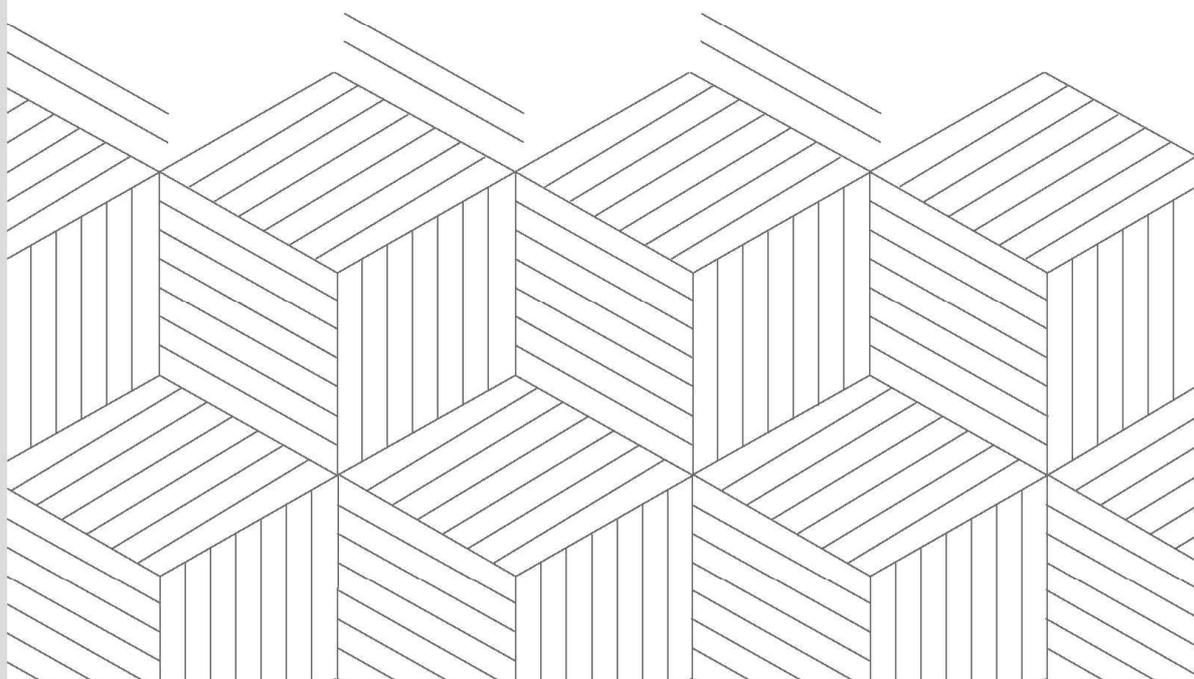
〈표 4-9〉 경기도 노동정책 관련 조례	59
〈표 4-10〉 경기도 노동정책 지원조직	62
〈표 4-11〉 수원시 노동정책 관련 조례	63
〈표 4-12〉 수원시 노동정책과 팀별 담당업무	68
〈표 4-13〉 수원시 노동정책 지원조직	68

그림 차례

〈그림 2-1〉 수원시 산업별 사업체 수	9
〈그림 2-2〉 수원시 산업별 종사자 수	9
〈그림 2-3〉 산업별 남녀 성비	10
〈그림 2-4〉 사업체 규모별 사업장 수 변화추이	11
〈그림 2-5〉 2013년~2018년 경제활동참가율 추이	13
〈그림 2-6〉 2013년~2018년 고용률 추이	13
〈그림 2-7〉 2013년~2018년 실업률 추이	14
〈그림 2-8〉 연령별 고용률	15
〈그림 2-9〉 활동 상태별 비경제활동인구	16
〈그림 2-10〉 우리나라의 근로형태별 노동자 구성(통계청, 2018년 8월)	16
〈그림 3-1〉 수원시 노동자의 종사상 지위 비중 변화 추이	26
〈그림 3-2〉 수원시 산업별 임시일용 노동자 수 및 임시일용 노동자의 비중	27
〈그림 3-3〉 지역별 노동자의 종사상 지위	28
〈그림 3-4〉 장안구, 권선구, 팔달구, 영통구 임시일용직의 산업별 분포	30
〈그림 3-5〉 임금노동자의 직업별 비율	31
〈그림 3-6〉 종사상 지위에 따른 직장 근로여건 만족 및 직장생활 스트레스 차이	34
〈그림 4-1〉 노동시장 이행 유형	42
〈그림 4-2〉 서울시 노동정책 기본계획 체계	57
〈그림 4-3〉 서울시 노동행정 체계	58
〈그림 4-4〉 경기도 노동정책 기본계획 체계	60
〈그림 4-5〉 경기도 노동행정 체계	61
〈그림 4-6〉 수원시 노동행정 체계	67
〈그림 5-1〉 수원시 노동정책 SWOT	74

제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적
제2절 연구의 방법



제1장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구 배경 및 필요성

- 노동환경의 급속한 변화로 다양한 유형의 노동관련 문제 발생
 - 최근, 최저임금 및 아르바이트 청(소)년 열정 페이, 고위험군 노동의 외주화 등 노동권의 침해 문제에 따른 취약 노동계층 권익보호를 위한 관심과 필요성 증대
 - 프리랜서 등 다양한 직업과 고용형태의 등장으로 노동사각지대가 확대되면서 노동취약 계층을 중심으로 한 새로운 노동문제 대두
- 중앙정부 중심의 노동정책을 보완한 지방정부의 적극적 역할론 제기됨
- 전통적으로 노동행정은 전문성과 통일성이 중시되었기 때문에 중앙정부의 책임과 권한이 컸고 지방정부의 역할은 미미했음
 - 그러나 중앙정부의 노동정책만으로는 노동문제의 사각지대가 발생함
 - 지역 상황에 맞는 맞춤형 노동정책이 필요함
 - 중앙집권적 노동행정에서 과감히 벗어나, 노동권 침해 예방과 모범적 사용자로서 선도적 모습 제시까지 지방정부의 적극적인 역할이 필요함
- 수원시의 산업구조 및 취약계층 노동자 구성에 맞는 노동정책 및 사업마련이 필요함
- 노동환경의 급속한 변화로 새로운 유형의 노동문제 발생
 - 노동시장 유연화와 4차 산업발전으로 인한 비정형 노동형태 증가는 노동 취약계층 및 노동의 사각지대 확대
- 지역경제 발전 및 노동시장 활성화에 있어서 정부, 기업, 노동계 등 이해당사자들의 협치 과정을 중시해야 하는 상황도래
- 수원시의 산업구조를 고려한 맞춤형 노동정책 수립 필요
 - 수원시는 도·소매업 등 서비스업의 비중이 높고 소규모 사업장이 많음

- 수원시의 산업구조상 수원시 거주자들은 안정적인 일자리에 종사하는 반면, 수원시에는 소상공인 등의 불안정한 일자리가 많은 특징이 있음

2. 연구 목적

- 본 연구는 수원시의 특성을 고려한 수원형 노동정책 기본계획 수립을 목적으로 함

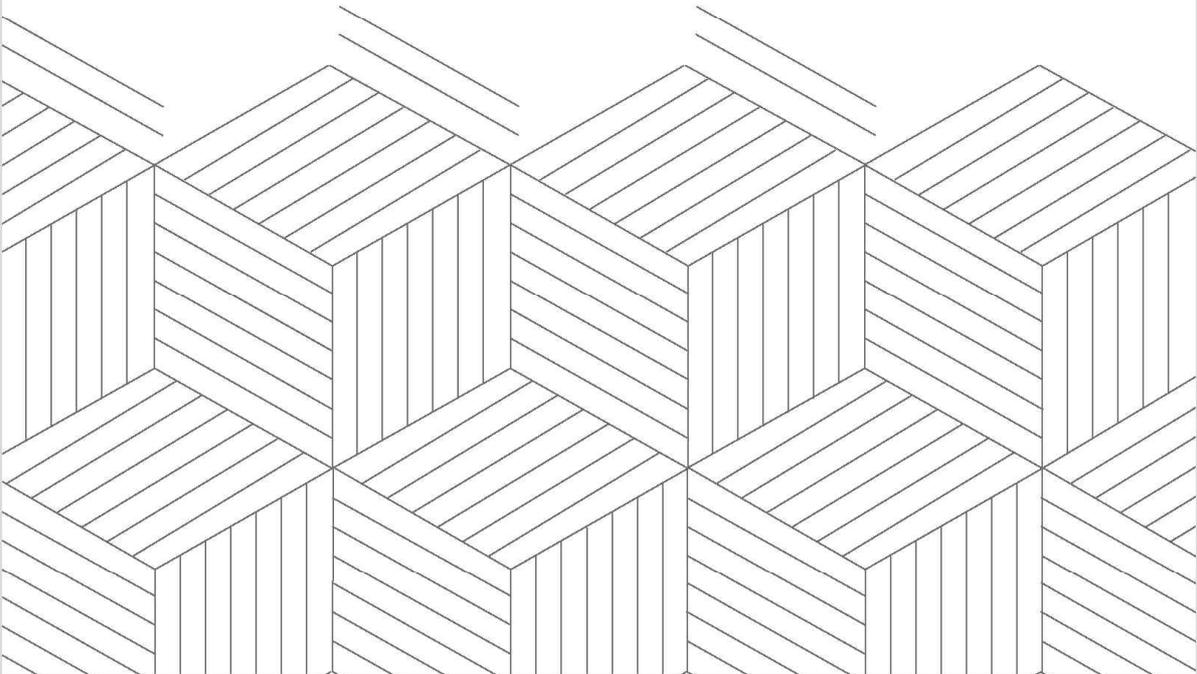
제2절 연구의 방법

1. 연구방법

- 본 연구의 방법은 다음과 같음
 - 첫째, 통계청 등의 자료를 활용하여 수원시의 산업 및 기업체 현황과 수원시 경제활동 및 노동시장의 현황을 분석
 - 둘째, 국내·외의 노동정책에 대해서는 문헌분석을 통해 살펴보고, 수원시의 노동정책을 분석
 - 셋째, SWOT 분석을 통해 세부 추진과제를 도출하고, 수원시 맞춤형 노동정책의 비전 및 목표와 추진과제 등을 선정

제2장 수원시 노동 현황 분석

제1절 수원시 산업 및 기업체 현황
제2절 수원시 경제활동 및 노동시장 현황
제3절 소결



제2장 수원시 노동 현황 분석

제1절 수원시 산업 및 기업체 현황

1. 수원시 산업 및 기업체 현황

- 수원시 산업 및 기업체 현황 분석은 “제58회 수원기본통계(2017년 기준)” 및 “수원시 사업체조사보고서(2017년 12월 31일 기준)”, 통계청의 “e-지방지표”를 참조하여 구성
- 2017년 수원시의 사업체 수와 종사자 수는 <표 2-1>과 같으며, 전체 사업체 수는 71,898개, 전체 종사자 수는 423,649명으로 나타남
- 산업별 사업체 수는 <그림 2-1>에 제시된 바와 같이 나타남
 - 도매 및 소매업이 17,131개로 가장 많았으며, 숙박 및 음식점업이 13,606개, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업이 8,236개, 운수 및 창고업이 7,306개, 교육 서비스업이 4,469개 등으로 조사됨
- 산업별 종사자 수는 <그림 2-2>에 제시된 바와 같이 도매 및 소매업이 57,152명으로 가장 많았음
 - 숙박 및 음식점업이 47,389명, 전문, 과학 및 기술 서비스업이 45,124명, 제조업이 42,643명, 보건업 및 사회복지 서비스업이 38,695명 등의 순으로 나타남
 - 남성 종사자가 가장 많은 산업은 전문, 과학 및 기술 서비스업(33,641명)으로 나타남
 - 여성 종사자의 수가 가장 많은 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업(31,761명)으로 확인됨
- 수원시의 산업별 남녀 성비는 <그림 2-3>과 같음
 - 남성 성비가 가장 높은 산업은 운수 및 창고업(91.5%), 여성의 성비가 가장 높은 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업(82.1%)으로 나타남

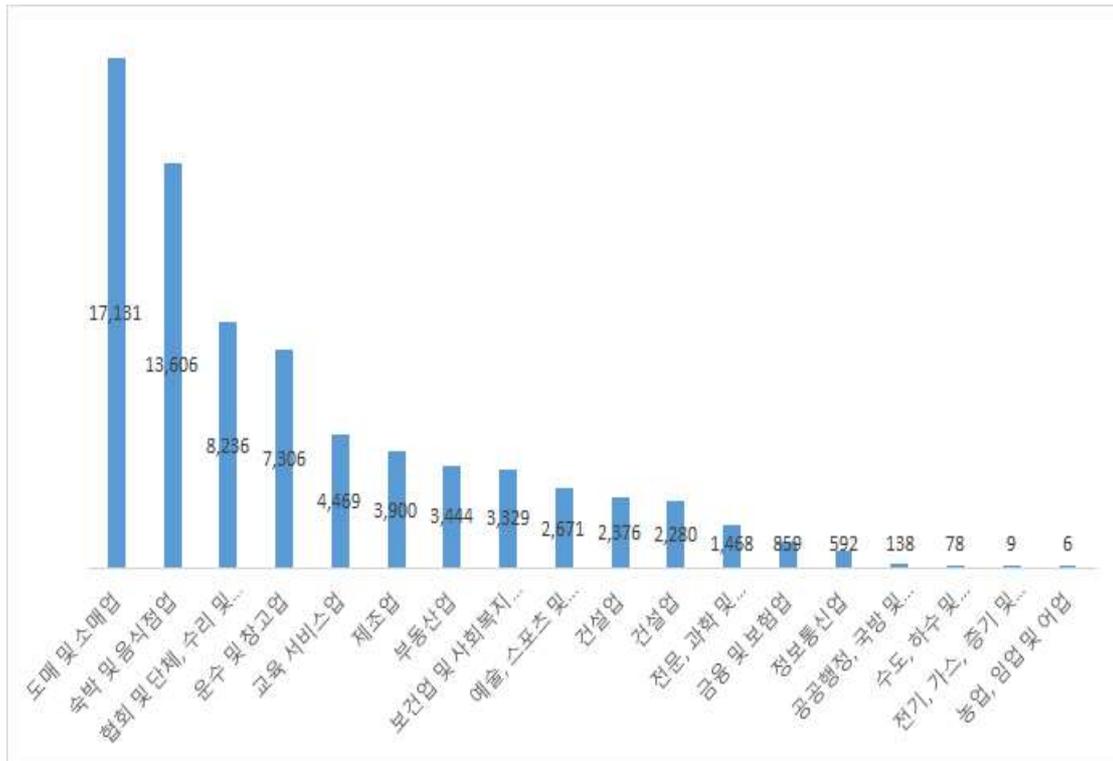
〈표 2-1〉 수원시 산업별 사업체 및 종사자 수

(단위: 개, 명)

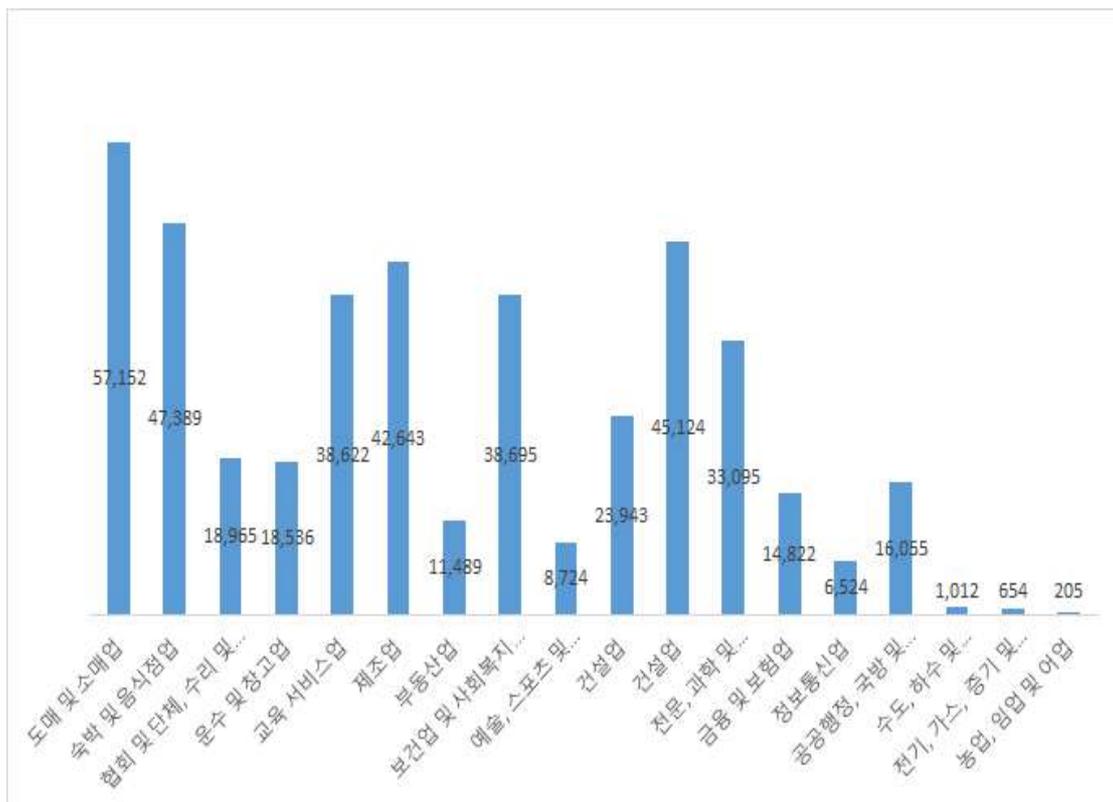
구 분	사업체 수	종사자 수		
		합 계	남 성	여 성
전 체	71,898	423,649	227,667	195,982
도매 및 소매업	17,131	57,152	29,241	27,911
숙박 및 음식점업	13,606	47,389	17,574	29,815
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	8,236	18,965	9,222	9,743
운수 및 창고업	7,306	18,536	16,969	1,567
교육 서비스업	4,469	38,622	13,101	25,521
제조업	3,900	42,643	30,047	12,596
부동산업	3,444	11,489	6,630	4,859
보건업 및 사회복지 서비스업	3,329	38,695	6,934	31,761
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2,671	8,724	4,780	3,944
건설업	2,376	23,943	20,372	3,571
전문, 과학 및 기술 서비스업	2,280	45,124	33,641	11,483
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,468	33,095	17,953	15,142
금융 및 보험업	859	14,822	5,103	9,719
정보통신업	592	6,524	4,456	2,068
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	138	16,055	10,078	5,977
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	78	1,012	905	107
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	9	654	517	137
농업, 임업 및 어업	6	205	144	61

자료: 2017년 사업체조사

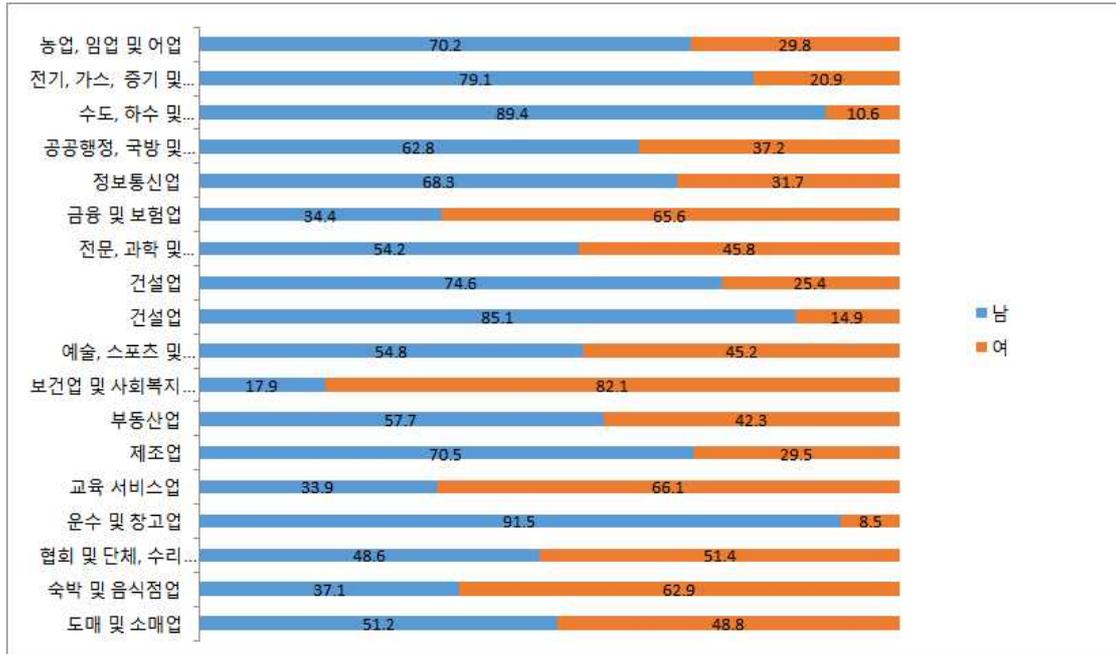
〈그림 2-1〉 수원시 산업별 사업체 수



〈그림 2-2〉 수원시 산업별 종사자 수



〈그림 2-3〉 산업별 남녀 성비



- 수원시의 2012년~2017년 사업체 규모별 사업장 수는 〈표 2-2〉와 같음
 - 2017년 기준 1~4명을 고용하고 있는 사업체의 수가 56,940개로 가장 많음
 - 수원시의 사업체 수는 〈그림 2-4〉와 같이 모든 규모에서 점진적으로 증가하는 추세

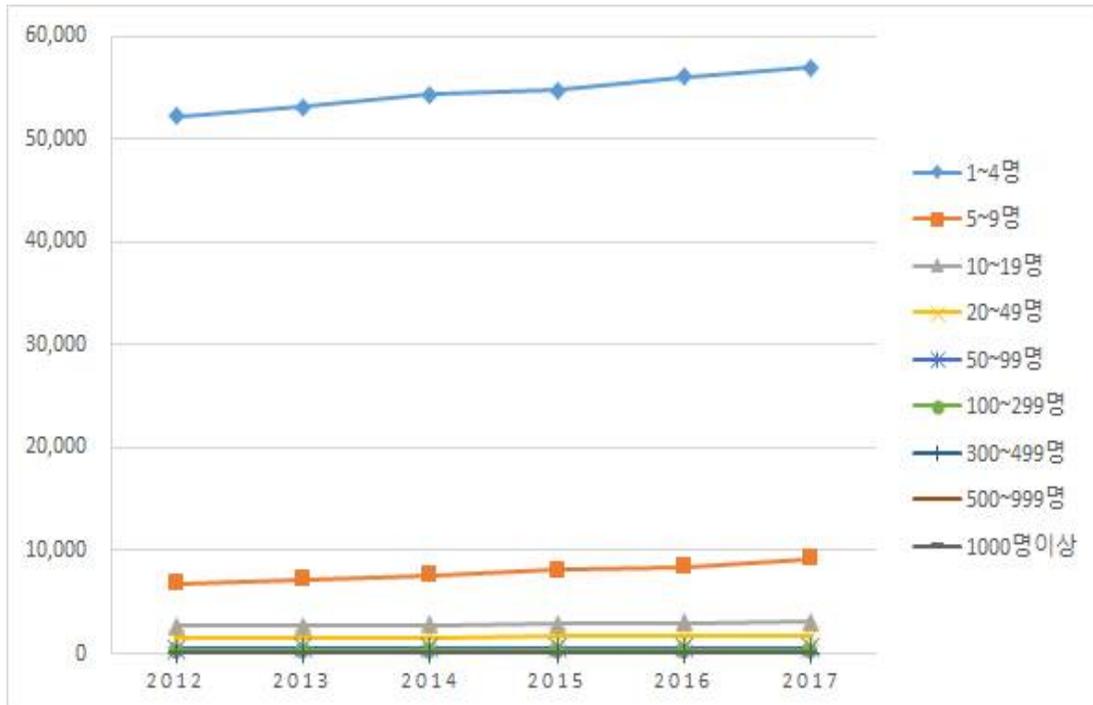
〈표 2-2〉 사업체 규모별 사업장 수

(단위: 개)

구 분	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1~4명	52,191	53,123	54,321	54,743	56,048	56,940
5~9명	6,784	7,187	7,666	8,117	8,406	9,235
10~19명	2,639	2,640	2,776	2,899	2,962	3,093
20~49명	1,455	1,468	1,537	1,658	1,661	1,675
50~99명	507	523	530	583	587	606
100~299명	237	256	251	271	270	274
300~499명	26	29	28	28	30	34
500~999명	17	16	19	15	23	25
1,000명 이상	9	17	15	18	17	16

자료: 2017년 사업체조사

〈그림 2-4〉 사업체 규모별 사업장 수 변화추이



2. 수원시 산업 구조의 특성

- 근무지 기준 취업자 수와 거주지 기준 취업자 수를 통해 수원시의 개략적인 산업구조를 파악한 조용준(2017)의 연구에 따르면, 수원시는 근무지 기준 취업자(49만 2천명)는 전국 3위, 거주지 기준 취업자(59만 6천명)는 전국에서 1위를 기록
 - 근무지 기준 취업자 수가 많다는 것은 도시에 일자리가 많다는 것을 의미함
 - 근무지 기준 취업자 수가 많다는 것은 해당 지역에 제조업 등의 기반산업은 부족하지만 거주여건이 좋은 도시라는 것을 의미
 - 즉, 수원시는 주거도시의 특성이 강함
- 수원시는 인구(125만명)만큼의 안정적인 일자리를 창출할 수 있는 산업 구조가 아님
 - 높은 인구밀도에 따라 서비스업 및 상권이 발달함
 - 수원시 인근 도시에 거주하는 시민들이 수원시의 서비스업에 종사하는 것으로 판단
 - 수원시에 거주하는 수원시민들은 수원시 외의 지역에서 안정적인 직업군에 종사하고 있음

제2절 수원시 경제활동 및 노동시장 현황

1. 수원시 주요고용지표

- 수원시 2013년~2018년 하반기의 경제활동참가율, 고용률, 실업률은 아래의 <표 2-3>과 같음

<표 2-3> 경제활동참가율, 고용률, 실업률

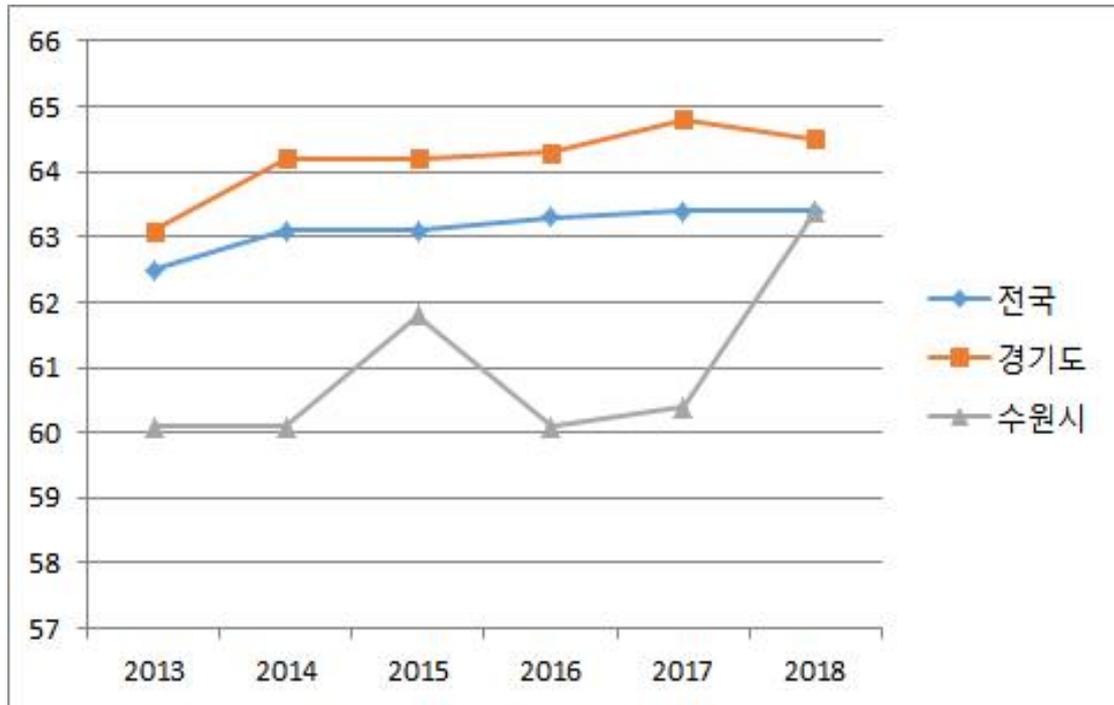
(단위: %)

구 분		2013	2014	2015	2016	2017	2018
전 국	경제활동참가율	62.5	63.1	63.1	63.3	63.4	63.4
	고 용 률	60.8	61.1	61.2	61.2	61.4	61.2
	실 업 률	2.7	3.2	3.1	3.3	3.2	3.5
경기도	경제활동참가율	63.1	64.2	64.2	64.3	64.8	64.5
	고 용 률	61.5	62.4	62.0	61.9	62.7	62.0
	실 업 률	2.5	2.9	3.4	3.7	3.3	3.8
수원시	경제활동참가율	60.1	60.1	61.8	60.1	60.4	63.4
	고 용 률	57.8	58.6	59.6	58.0	58.1	60.8
	실 업 률	3.8	2.6	3.5	3.6	3.9	4.0

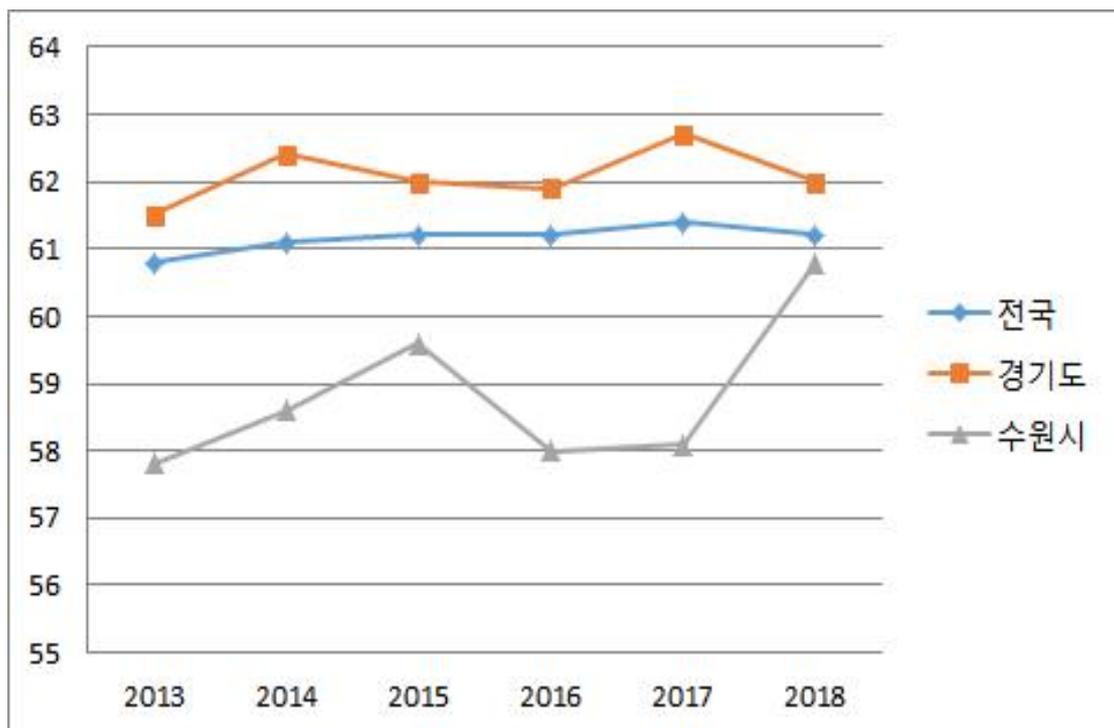
자료: 통계청, 지역별 고용조사

- 2018년 하반기 기준, 15세 이상 인구 중 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구의 비율을 나타내는 경제활동참가율은 전국 63.4%, 경기도 64.5%, 수원시 63.4%를 기록함
 - 2013년부터 2018년까지 수원시의 경제활동참가율의 추이는 <그림 2-5>와 같음
 - 2017년까지는 전국평균에 미치지 못하는 수준이었지만 2018년에는 전국평균과 동일함
 - 2018년 하반기 기준, 15세 이상 인구 중 취업자의 비율을 나타내는 고용률은 전국 61.2%, 경기도 62.0%, 수원시 60.8%로 수원시의 고용률은 전국평균 및 경기도보다 낮은 수준임
 - 2013년부터 2018년까지 수원시의 고용률의 추이는 <그림 2-6>과 같음
 - 2015년까지는 상승하다가 2016년 하락 후 2018년 다시 상승하는 추세를 보임

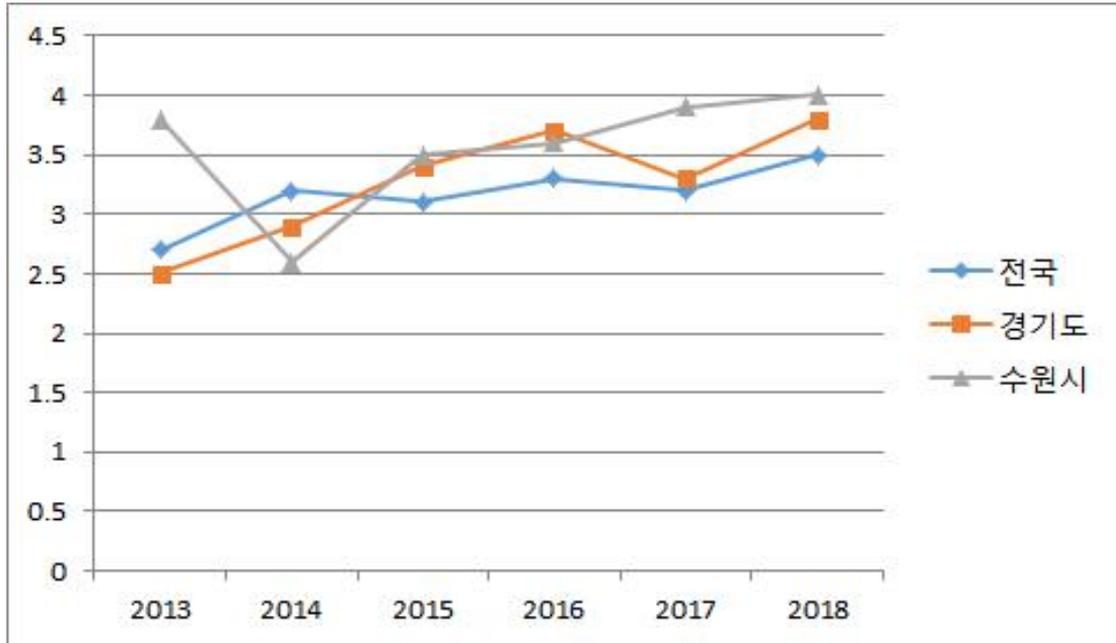
〈그림 2-5〉 2013년~2018년 경제활동참가율 추이



〈그림 2-6〉 2013년~2018년 고용률 추이



〈그림 2-7〉 2013년~2018년 실업률 추이



- 2018년 하반기 기준, 경제활동인구 중에서 실업자가 차지하는 비율인 실업률은 전국 3.5%, 경기도 3.8%, 수원시 4.0%를 기록함
 - 2013년부터 2018년까지 실업률의 추이는 〈그림 2-7〉과 같음
 - 수원시의 실업률이 높게 나타난 이유는 계절적·마찰적 요인의 영향임(조용준, 2018)

〈표 2-4〉 수원시 성별 고용률

(단위: %)

구 분	고용률
남 성	71.1
여 성	50.7

자료: 통계청, 지역별 고용조사(2018 하반기)

- 2018년 하반기 기준, 수원시의 성별 고용률은 〈표 2-4〉와 같으며, 남성이 71.1%, 여성이 50.7%로 나타남

- 수원시의 연령별 고용률은 30~49세 고용률이 91.4%로 가장 높게 나타났고, 50세~64세는 82.1%로 수원시의 평균 고용률 60.8% 보다 높게 나타남
 - 반면, 15~29세 고용률은 40.1%, 65세 이상 고용률은 34.4%로 수원시의 평균 고용률 보다 낮게 나타남

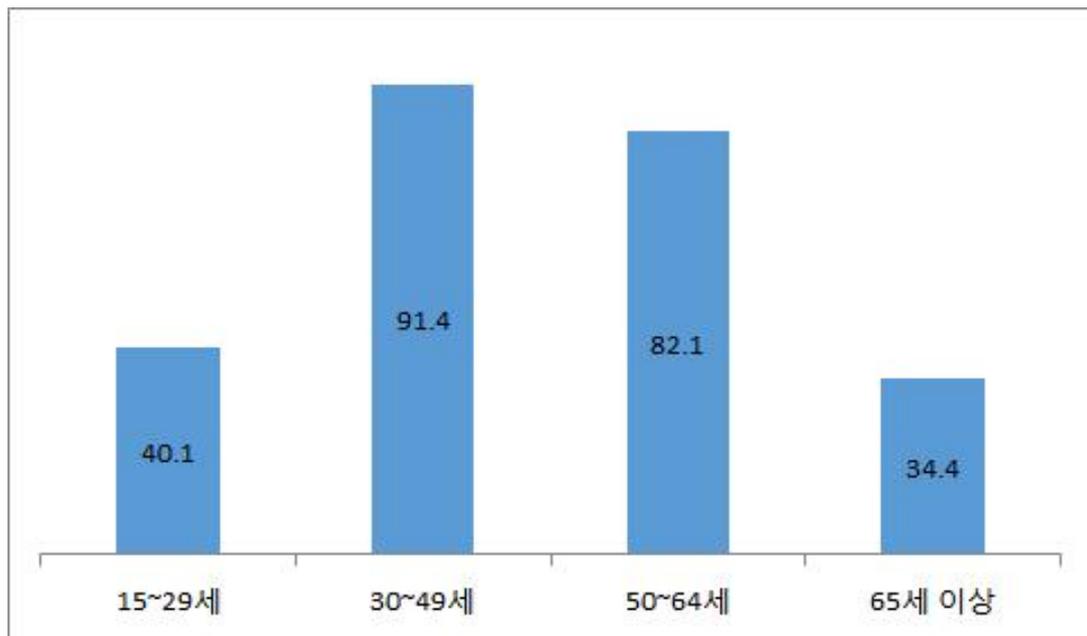
〈표 2-5〉 수원시 연령별 고용률

(단위: %)

구 분	고용률
15~29세	40.1
30~49세	91.4
50~64세	82.1
65세 이상	34.4

자료: 통계청, 지역별 고용조사(2018 하반기)

〈그림 2-8〉 연령별 고용률



- 2018년 하반기 기준, 활동 상태별 비경제활동인구는 <표 2-6> 및 <그림 2-9>와 같음
 - 육아, 가사로 인한 비경제활동인구가 169.9천명으로 가장 많았음

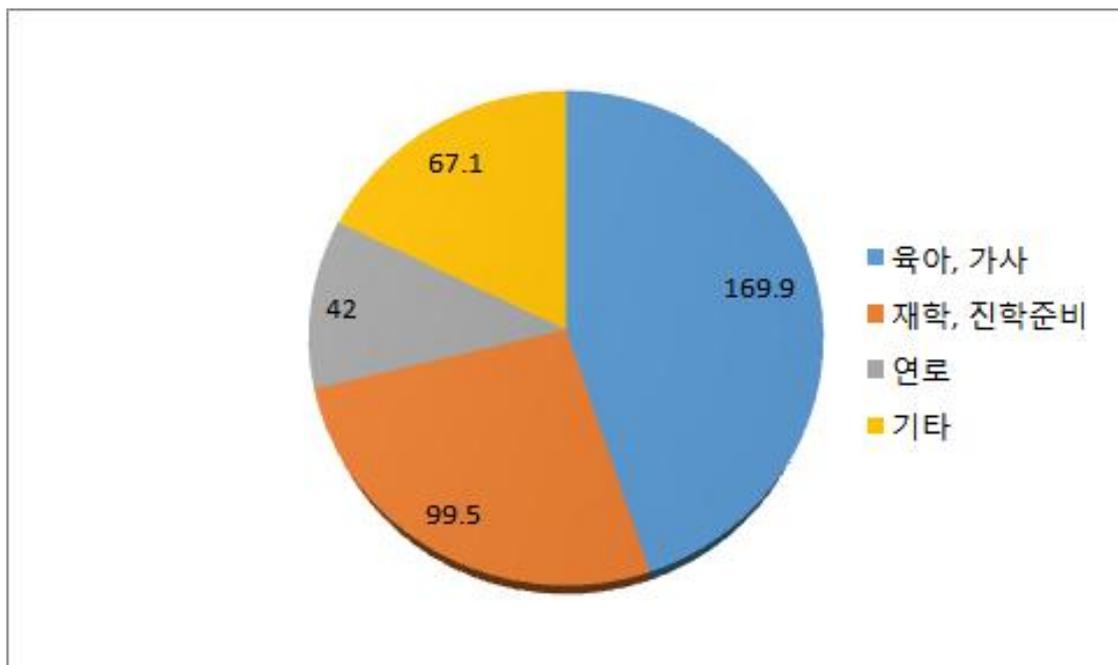
<표 2-6> 활동상태별 비경제활동인구

(단위: 천명)

구 분	고용률
합 계	378.5
육아, 가사	169.9
재학, 진학준비	99.5
연 로	42.0
기 타	67.1

자료: 통계청, 지역별 고용조사(2018 하반기)

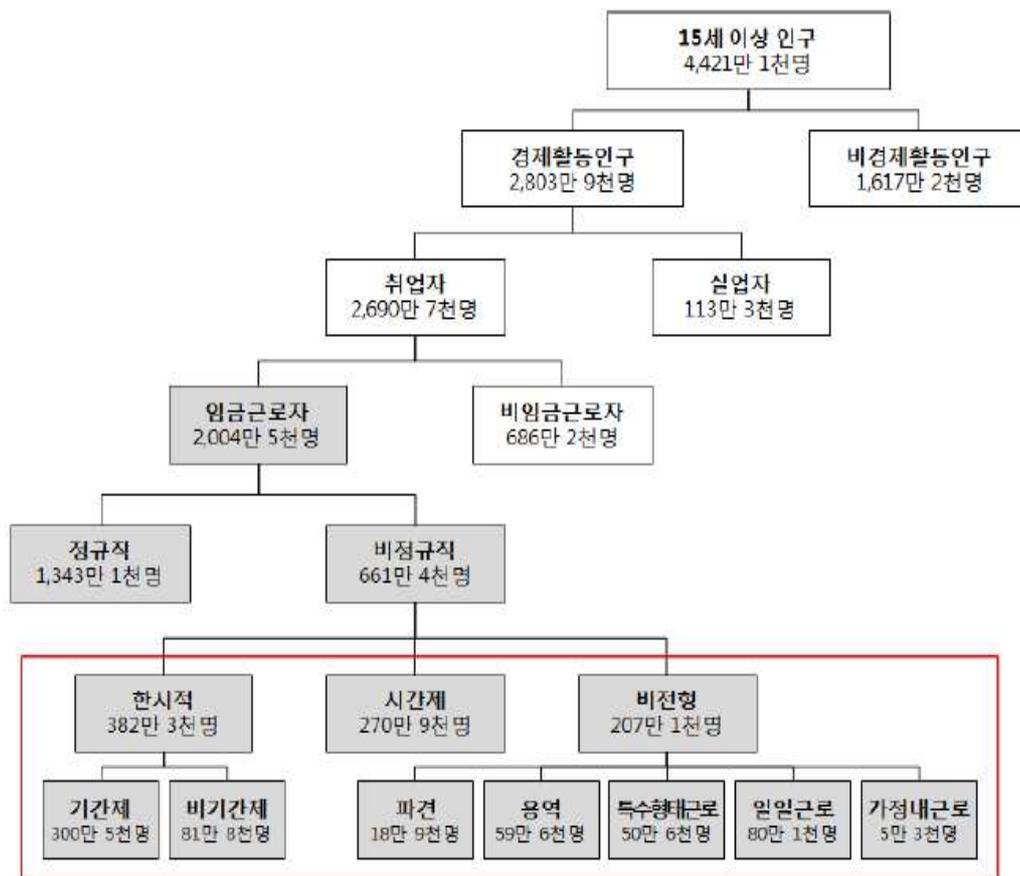
<그림 2-9> 활동상태별 비경제활동인구



2. 수원시 일자리의 특성

- 2018년 8월 기준 우리나라의 근로형태별 노동자 구성은 <그림 2-10>과 같음
 - 임금노동자는 2,004만 5천명으로 나타났으며, 취업자 중 임금노동자 비중은 74.4%로 나타남

<그림 2-10> 우리나라의 근로형태별 노동자 구성(통계청, 2018년 8월)



- 2018년 하반기 수원시의 임금노동자는 52만 2천명, 임금노동자 비중은 83%로 전국평균보다 약 9%p 높게 나타남
 - 전국 154개 시·군 중 수원시의 2018년 하반기 취업자의 임금노동자 비중은 5위를 기록
 - 즉, 수원시에는 비교적 안정적인 일자리가 많다고 판단할 수 있음

- 임금노동자) 중 상용노동자의 비중이 커야 양질의 일자리라고 할 수 있음(조용준, 2018)
 - 2018년 하반기 기준 수원시의 상용노동자의 수는 38만 2천명으로 경기도 31개 시·군 중 가장 많았으나 상용노동자의 비중은 73%로 26위를 기록함
 - 결과적으로 수원시의 일자리는 안정적이기는 하나 일자리의 질이 상대적으로 낮다고 평가 할 수 있음

3. 수원시 노동조합

1) 수원시 노동조합 현황

- 2019년 9월 1일 기준으로 수원시에서 활동하고 있는 노동조합의 수는 총 168개이며, 조합원은 24,561명으로 조사됨
 - 한국노총 소속의 노동조합은 67개이며, 조합원은 11,372명임
 - 민주노총 소속의 노동조합은 57개이며, 조합원은 10,850명임
 - 그 외 미가입 독립노동조합은 44개이며, 조합원은 2,339명임

〈표 2-7〉 수원시 노동조합 현황(2019년 9월 1일 기준)

(단위: 개소, 명)

합 계		한국노총		민주노총		미가입	
노동조합	조합원	노동조합	조합원	노동조합	조합원	노동조합	조합원
168	24,561	67	11,372	57	10,850	44	2,339

자료: 수원시 내부자료

1) 임금노동자는 2018년 8월 기준 임금노동자 중 우리나라의 정규직 비중은 67%이며, 한시적, 시간제, 비정형 노동자를 모두 포함하는 비정규직의 비중은 33%임. 그러나 통계청 자료에서 시군단위로 정규직과 비정규직의 규모를 제공하지 않아 상용노동자의 비중을 살펴봄. 상용노동자에는 고용계약기간이 1년 이상인 비정규직이 포함되어 있음

1) 업종별 현황

- 수원시 노동조합의 업종별 현황은 택시업종의 노조 수가 31개로 가장 많으며, 조합원수는 2,427명으로 두 번째를 기록함
 - 조합원 수가 가장 많은 단일 업종은 자동차 업종으로 2,710명이 조합원으로 등록됨
 - 기타업종에는 83개의 노조와 12,838명의 조합원이 등록되어 있음

〈표 2-8〉 수원시 노동조합의 업종별 현황(2019년 9월 1일 기준)

(단위: 개소, 명)

구 분	노조 수	조합원 수
계	168	24,561
금 용	19	1,887
화 학	1	650
금 속	7	323
연 합	1	299
자동차	7	2,710
택 시	31	2,427
언 론	3	213
병 원	8	2,084
대 학	3	160
건설(일용)	5	970
기 타	83	12,838

자료: 수원시 내부자료

- 수원시의 노동조합 조직률을 정확하게 파악할 수는 없지만, 선행연구에 따르면 우리나라 노동시장 전체의 노동조합 조직률은 10% 초반에 머물고 있음
 - 근로형태에 따라 살펴보면, 비정규직의 노동조합 조직률은 2% 수준에 머물고 있음(이정희 외, 2016)
 - 상당수의 비정규직 노동자들은 노동조합 가입을 원하고 있으나, 대다수 노동조합의 내규는 비정규직 노동자들을 가입대상에서 제외하고 있음
 - 그러므로 노동조합이 비정규직 종사자들의 이해를 대변 할 수 있는 환경이 조성되어 있지 않음(이정희 외, 2016)

제3절 소결

- 본 장에서는 수원시의 산업 및 기업체 현황과 경제활동 및 노동시장 현황을 살펴봄으로써 수원시 노동 현황을 확인하고자 하였음
- 이를 위해 수원시의 산업별 사업체 수와 종사자 수, 사업체 규모별 사업체 수, 경제활동 참가율, 고용률, 실업률 등을 살펴보았음
 - 결과적으로 수원시는 산업별 사업체 수와 산업별 종사자 수 등에서 도·소매업의 비중이 높은 것으로 확인됨
 - 서비스 산업 종사자에 대한 정책적 고려가 필요함
- 사업장 규모는 소규모 사업장이 압도적으로 많았음
 - 소규모 사업장은 지속적으로 증가하는 추세를 보임
 - 대규모의 사업장에 비해 상대적으로 종사자의 권리보장 등에 취약할 것으로 예상됨
 - 소규모 사업장에 대한 관리 및 지원이 필요할 것으로 사료됨
- 수원시의 고용률과 경제활동 참가율은 전국 평균, 경기도 평균보다 낮은 것으로 나타났으나 그 차이는 점차 줄어들고 있음
- 수원시의 일자리 특성은 비교적 안정적인 일자리가 많은 상태이나, 2018년 하반기 기준 일자리의 질은 상대적으로 낮다고 판단됨
 - 일시적인 현상으로 판단되지만 일자리의 질을 높이기 위한 수원시의 노력은 지속되어야 함

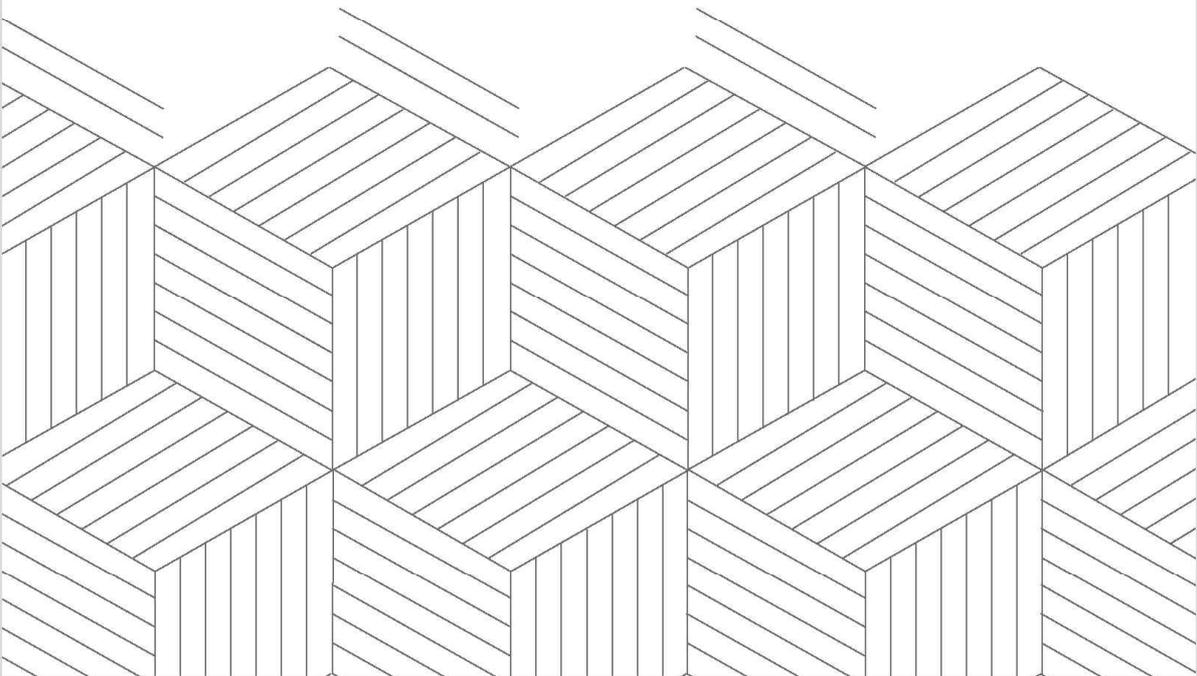
제3장

수원시 고용구조 분석

제1절 수원시 공공부문 고용구조 분석

제2절 수원시 민간부문 고용구조 분석

제3절 소결



제3장 수원시 고용구조 분석

제1절 수원시 공공부문 고용구조 분석

- 2017년 7월 20일, 정부는 외환위기 이후 비용절감과 고용의 유연성을 위해 늘어난 비정규직의 정규직 전환 가이드라인을 발표함
 - 저임금과 고용불안정성을 안고 근무하는 비정규직의 처우를 개선하고자 함
 - 공공부문 중 연중 9개월 이상 계속, 향후 2년 이상 근무가 예상되는 상시·지속적인 업무를 수행하는 기간제 및 파견·용역 노동자를 대상으로 함
- 수원시의 내부분서에 따르면 수원시에서 정규직 전환심의위원회 등에서 정규직 전환을 검토한 대상은 총 1,014명인 것으로 확인됨
 - 정규직 전환 검토 대상 중 기간제 노동자는 총 189명이었음
 - 그 중 통합사례관리사 등 66명이 2018년 1월 25일 정규직으로 전환되었음
 - 수원시의 정규직 전환 검토 대상 중 파견·용역 노동자는 825명으로 확인됨
 - 그 중 경비원, 시설물청소 등의 업무를 담당하는 노동자 414명이 2019년 1월 1일 정규직으로 전환되었음
- 수원시는 정부 가이드라인 발표 이전에도 2016년 119명, 2017년 88명 등 기간제 노동자 등을 공무원으로 전환한 사례가 있음

〈표 3-1〉 기간제 등의 공무원 전환 현황

(단위: 명)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전환실적	7	4	119	88	66	414

자료: 수원시 내부자료

- 수원시 공무원의 정원은 〈표 3-2〉와 같이 2011년 2,524명에서 2017년 2,987명으로 매년 점차적으로 증가함

- 전술한 바와 같이 2017년 7월 20일 정부 가이드라인 발표 이후 기간제 및 파견·용역 노동자 중 정규직 전환 검토 대상이 1,014명인 것으로 보아 수원시청의 비정규직 비율은 약 25.9%로 추정됨
- 이는 통계청 자료의 2017년 비정규직 노동자 비율 전국 32.9%, 경기도 30.4%보다 낮은 수치임

〈표 3-2〉 수원시 공무원 정원

(단위: 명)

구 분	합 계	본 청	의회사무국, 직속기관 및 사업소	구 청	동
2011	2,524	749	531	833	411
2012	2,584	764	573	825	422
2013	2,656	799	601	830	426
2014	2,715	804	622	846	443
2015	2,804	858	640	844	462
2016	2,878	895	646	850	487
2017	2,987	950	648	857	532

자료: 수원시 통계

제2절 수원시 민간부문 고용구조 분석

1. 노동자의 종사상 지위에 따른 고용구조

- 사업체조사 결과 연도별 노동자의 종사상 지위에 따른 노동자의 수는 〈표 3-3〉과 같음
 - 전체 노동자의 수는 2010년 342,752명에서 2017년 432,649명으로 꾸준히 증가하는 추세임
- 2017년 기준으로 종사상 지위는 상용노동자가 263,381명(62.17%)으로 가장 많은 수를 차지함
 - 그 다음으로는 임시일용직 61,328명(14.48%), 자영업자 58,691명(13.85%), 기타종사자 27,904명(6.59%), 무급가족종사자 12,345명(2.91%) 등의 순서임
 - 전체 노동자에서 상용노동자가 차지하는 비중은 〈그림 3-1〉과 같이 2010년부터 매년 소폭의 증감을 반복

- 하지만 2010년부터 2017년까지 살펴보면, 2010년 59.35%에서 2017년 62.17%로 높아져 완만하게 증가하는 추세임
- 전체 노동자에서 임시일용직이 차지하는 비중 또한 증감을 반복하지만 2010년 16.13%에서 2017년 14.48%p 감소함
- 동기간 상용노동자가 2.82%p 증가한 것에 반해 임시일용직은 1.65%p 감소함
 - 임시일용직 노동자의 감소와 상용노동자의 증가는 일자리의 질이 개선되고 있음을 의미

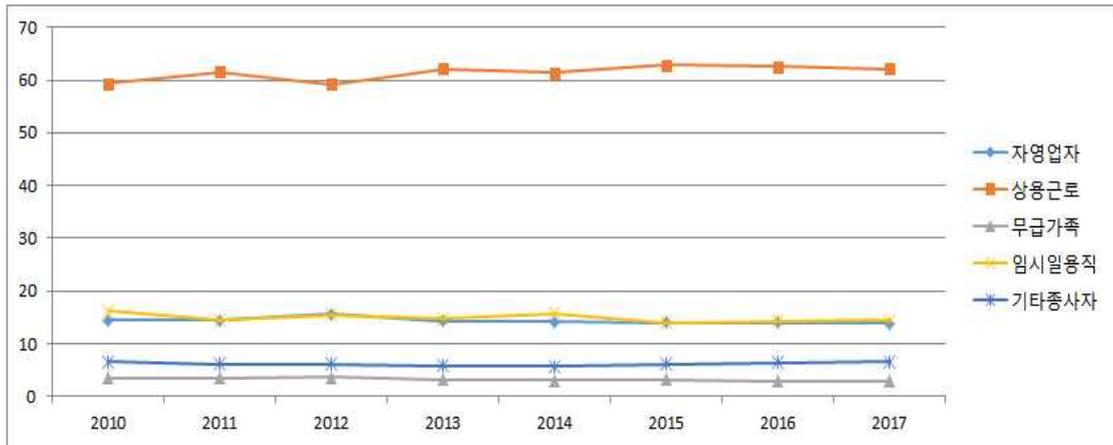
〈표 3-3〉 수원시 노동자의 종사상 지위(2010년~2017년)

(단위: 명)

구 분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
전 체	342,752 (100%)	362,790 (100%)	344,579 (100%)	382,066 (100%)	394,141 (100%)	404,570 (100%)	411,761 (100%)	423,649 (100%)
자영업자	49,589 (14.47%)	52,227 (14.40%)	53,598 (15.55%)	54,498 (14.26%)	55,349 (14.04%)	56,365 (13.93%)	57,567 (13.98%)	58,691 (13.85%)
무급가족	12,082 (3.52%)	12,609 (3.48%)	12,421 (3.60%)	12,295 (3.22%)	12,178 (3.09%)	12,807 (3.17%)	11,967 (2.91%)	12,345 (2.91%)
상용근로	203,407 (59.35%)	223,541 (61.62%)	204,193 (59.26%)	237,191 (62.08%)	242,239 (61.46%)	254,166 (62.82%)	257,643 (62.57%)	263,381 (62.17%)
임시 일용직	55,299 (16.13%)	52,465 (14.46%)	53,246 (15.45%)	55,986 (14.65%)	61,943 (15.72%)	56,516 (13.97%)	58,438 (14.19%)	61,328 (14.48%)
기타 종사자	22,375 (6.53%)	21,948 (6.05%)	21,121 (6.13%)	22,096 (5.78%)	22,432 (5.69%)	24,716 (6.11%)	26,146 (6.35%)	27,904 (6.59%)

자료: 수원시 통계, 사업체조사보고서

〈그림 3-1〉 수원시 노동자의 종사상 지위 비중 변화 추이



- 아래 <표 3-4>는 2017년 기준 전체 노동자 수가 천명 이상인 산업의 산업별 임시일용 노동자 수와 임시일용노동자의 비중을 나타냄
- 임시일용노동자 수가 가장 많은 산업은 1위 숙박 및 음식점업(15,648명)으로 나타남
 - 이어서 2위 건설업(11,184명), 3위 도매 및 소매업(7,877명), 4위 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(5,989명), 5위 교육 서비스업(4,985명) 순서로 확인됨
- 전체 노동자 수 대비 임시일용노동자 수의 비중은 1위가 건설업(46.71%)으로 나타남
 - 이어서 2위 숙박 및 음식점업(33.02%), 3위 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(26.74%), 4위 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(18.10%), 5위 도매 및 소매업(13.78%) 등으로 나타남
 - 숙박 및 음식점업, 건설업, 도매 및 소매업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업은 업종의 특성상 임시일용노동자의 수가 많음
- 하지만 전체 노동자 수 대비 임시일용노동자의 비중 모두 높게 나타나 정책적 관심이 필요한 분야로 사료됨

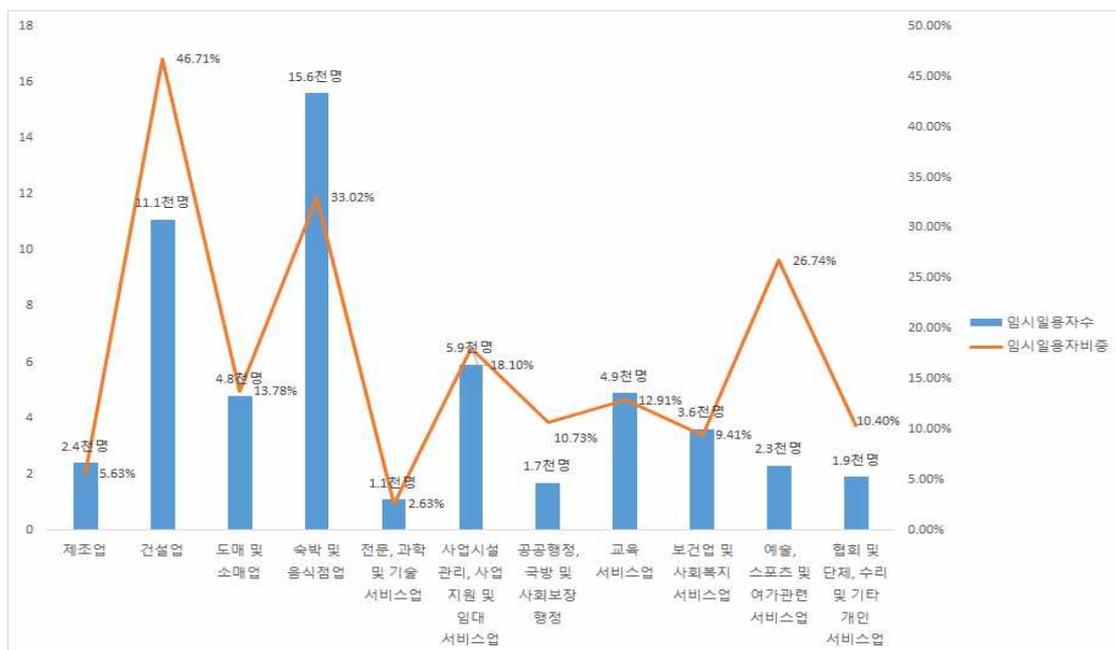
〈표 3-4〉 수원시 산업별 임시일용 노동자 수 및 임시일용 노동자의 비중

(단위: 명)

구 분	전체 노동자 수	임시일용 노동자 수	임시일용 노동자 비중
제조업	42,643	2,402	5.63%
건설업	23,943	11,184	46.71%
도매 및 소매업	57,152	7,877	13.78%
숙박 및 음식점업	47,389	15,648	33.02%
전문, 과학 및 기술 서비스업	45,124	1,188	2.63%
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	33,095	5,989	18.10%
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	16,055	1,723	10.73%
교육 서비스업	38,622	4,985	12.91%
보건업 및 사회복지 서비스업	38,695	3,640	9.41%
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	8,724	2,333	26.74%
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	18,965	1,972	10.40%

자료: 수원시 통계, 2017 사업체조사보고서

〈그림 3-2〉 수원시 산업별 임시일용 노동자 수 및 임시일용 노동자의 비중



- 종사상 지위에 따른 지역별 분포는 <표 3-5> 및 <그림 3-3>과 같음
- 수원시 전역에서 상용노동자의 수가 가장 많은 것으로 나타남
 - 수원시 내부의 지역별 분포를 살펴보면 영통구가 다른 지역보다 상용노동자의 수가 확연히 많은 것으로 나타남
 - 자영업자의 지역별 분포는 권선구, 팔달구, 영통구, 장안구 등의 순으로 나타남
 - 임시일용직과 기타종사자의 지역별 분포는 팔달구가 다른 지역보다 많음

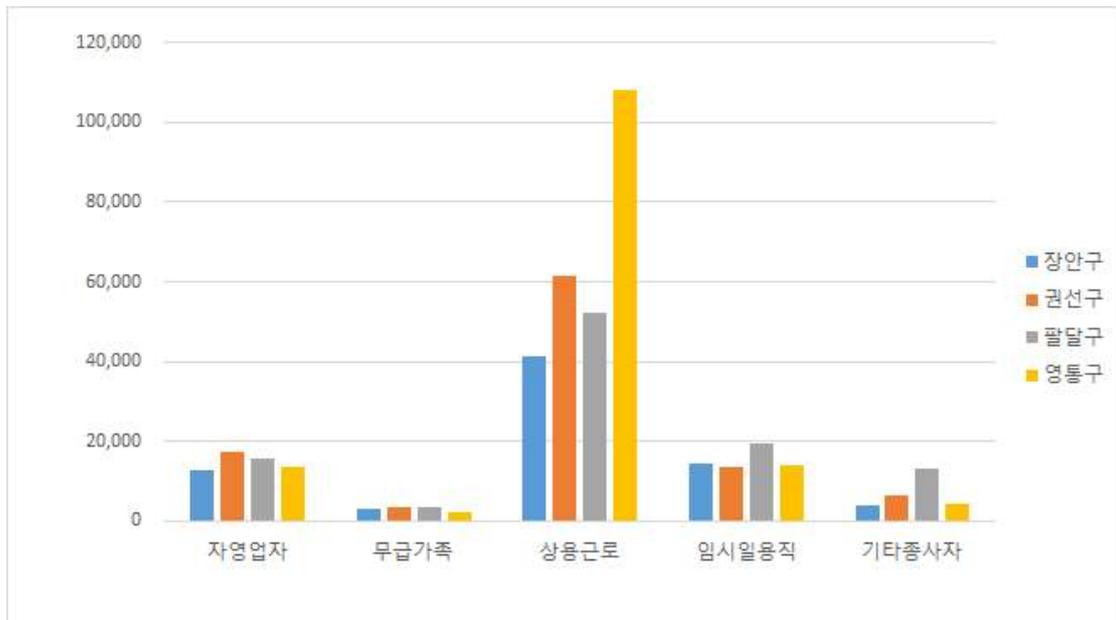
<표 3-5> 지역별 노동자의 종사상 지위 분포

(단위: 명)

구 분	장안구	권선구	팔달구	영통구
전 체	75,659	101,930	103,799	142,261
자영업자	12,550	17,141	15,552	13,448
무급가족	3,073	3,474	3,507	2,291
상용근로	41,483	61,517	52,099	108,282
임시일용	14,508	13,581	19,322	13,917
기타종사자	4,045	6,217	13,319	4,323

자료: 수원시 통계, 2017 사업체조사보고서

<그림 3-3> 지역별 노동자의 종사상 지위



- 수원시 각 지역에서 산업별 임시일용직의 분포는 <표 3-6> 및 <그림 3-4>와 같음
 - 장안구에서 임시일용직의 수가 가장 많은 산업은 건설업(2,983명), 숙박 및 음식점업(2,656명), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(2,262명), 교육 서비스업(1,981명) 등의 순으로 나타남
 - 권선구에서 임시일용직의 수가 가장 많은 산업은 숙박 및 음식점업(3,080명), 건설업(2,423명), 도매 및 소매업(2,065명), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(1,420명) 등의 순으로 나타남
 - 팔달구에서 임시일용직의 수가 가장 많은 산업은 숙박 및 음식점업(5,569명), 건설업(3,831명), 도매 및 소매업(2,558명) 등의 순으로 나타남
 - 영통구에서 임시일용직의 수가 가장 많은 산업은 숙박 및 음식점업(4,343명), 건설업(1,947명), 도매 및 소매업(1,725명), 교육 서비스업(1,627) 등의 순으로 나타남

〈표 3-6〉 각 지역에서 산업별 임시일용직 수(2017년)

(단위: 명)

구 분	장안구	권선구	팔달구	영통구
제조업	319	1,012	373	698
건설업	2,983	2,423	3,831	1,947
도매 및 소매업	1,529	2,065	2,558	1,725
숙박 및 음식점업	2,656	3,080	5,569	4,343
전문, 과학 및 기술 서비스업	267	397	211	313
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2,262	1,420	1,932	375
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	108	111	1,411	93
교육 서비스업	1,981	617	760	1,627
보건업 및 사회복지 서비스업	1,063	1,214	736	627
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	606	435	594	698
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업	436	342	740	454

자료: 수원시 통계, 2017 사업체조사보고서

- 한편, 건설업, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업의 임시일용직 종사자의 수는 모든 지역에서 공통적으로 높게 나타남
 - 제조업에서 임시일용직 종사자의 수는 권선구가 가장 높았으며, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정에서 임시일용직 종사자의 수는 팔달구가 가장 높았음
 - 교육 서비스업에서 임시일용직 종사자의 수는 장안구와 영통구가 높았으며, 보건업 및 사회복지 서비스업에서 임시일용직 종사자의 수는 장안구와 권선구가 높게 나타남

〈그림 3-4〉 장안구, 권선구, 팔달구, 영통구 임시일용직의 산업별 분포



2. 수원시 임금노동자의 현황

- 사업체조사보고서는 사업체를 표본으로 시행한 조사이기 때문에 수원시 임금노동자의 일반적 현황과 종사상 지위에 따른 차이를 추가적으로 살펴 보기위해 2018 수원시 사회조사의 원시자료를 본 연구의 목적에 맞게 재분석하였음
 - 2018 사회조사보고서 조사대상자 중 임금노동자의 직업별 비율은 〈표 3-7〉 및 〈그림 3-5〉와 같음
 - 경기도는 전문가 및 관련종사자의 비율이 23.6%로 가장 높았고, 수원시는 이보다 5.5%p 더 높은 29.1%로 나타남

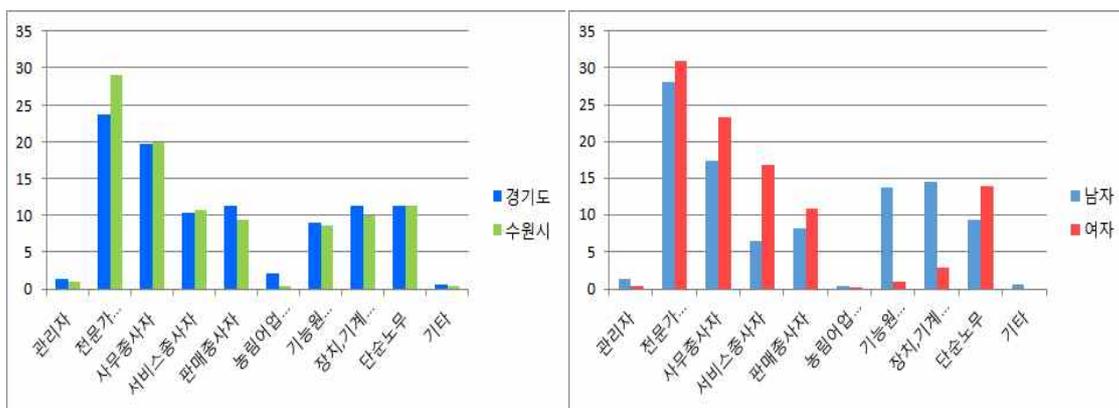
〈표 3-7〉 임금노동자의 직업별 비율

(단위: %)

구 분	경기도	수원시	남	여
관리자	1.3	0.9	1.3	0.3
전문가 및 관련종사자	23.6	29.1	28	30.9
사무종사자	19.6	19.8	17.4	23.3
서비스종사자	10.3	10.7	6.5	16.9
판매종사자	11.3	9.3	8.2	10.8
농림어업 숙련종사자	2.1	0.3	0.4	0.1
기능원 및 관련기능종사자	8.9	8.6	13.7	1
장치,기계 조작 및 조립종사자	11.2	9.9	14.6	2.8
단순노무	11.3	11.2	9.4	14
기 타	0.5	0.3	0.5	0

자료: 2018 수원시 사회조사보고서

〈그림 3-5〉 임금노동자의 직업별 비율



- 2018 사회조사보고서에 나타난 수원시 임금노동자의 일반적 사항에 따른 종사상 지위는 〈표 3-8〉과 같음
 - 남성 조사대상자 중 상용노동자는 80.4%, 임시일용노동자는 19.6%로 나타남
 - 여성 조사대상자 중 상용노동자는 68.5%, 임시일용노동자는 31.5%로 나타남

- 조사결과에 따르면 남성의 상용노동자 비율이 여성 보다 높음
- 연령대별로 살펴보면 30~39세에서 상용노동자의 비율이 83.5%로 가장 높게 나타남
- 반면, 15세~19세에서는 임시일용노동자의 비율이 71.1%로 가장 높게 나타남
- 학력별 분포를 살펴보면 대학원졸에서 상용노동자의 비율이 89.8%로 가장 높게 나타남
- 반면, 초졸 이하에서는 임시일용노동자의 비율이 74.6%로 가장 높았음
- 소득구간별로 살펴보면, 600만원~700만원 미만의 구간에서 상용노동자의 비율이 95.9%로 가장 높았음
- 반면, 100만원 미만 구간에서는 임시일용노동자의 비율이 84.2%로 가장 높았으나 최고 소득구간에서 상용노동자의 비율이 가장 높지는 않았음

〈표 3-8〉 수원시 임금노동자의 일반적 사항에 따른 종사상 지위

(단위: %)

구 분		상용근로	임시일용	구 분		상용근로	임시일용
성 별	남 자	80.4	19.6	소 득	100만원 미만	15.8	84.2
	여 자	68.5	31.5		100~200만원 미만	50.3	49.7
연령대	15~19세	28.9	71.1		200~300만원 미만	74.5	25.5
	20~29세	71.7	28.3		300~400만원 미만	84.5	15.5
	30~39세	83.5	16.5		400~500만원 미만	91.3	8.6
	40~49세	82.7	17.3		500~600만원 미만	88.4	11.5
	50~59세	72.3	27.7		600~700만원 미만	95.9	4.1
	60세 이상	50.6	49.4		700만원 이상	92.9	7.2
학 력	초졸 이하	25.4	74.6	혼 인 부	미 혼	71.3	28.7
	중 졸	41.8	58.2		유배우	81.9	18.1
	고 졸	63.9	36.2	주 거	자 가	86.4	13.5
	대 졸	86.3	13.7		전 세	79.3	20.6
	대학원졸	89.8	10.2		월세(보증금유)	67.1	32.9

자료: 2018 수원시 사회조사보고서

- 2018 수원시 사회조사에서는 직무, 임금, 고용안정성, 근무환경, 근로시간 5가지 근로 여건에 대한 만족도와 직장생활 스트레스를 조사함²⁾
 - 직장의 근로여건 만족 및 직장생활 스트레스에 대한 상용노동자와 임시일용직의 차이 검증 결과는 <표 3-9>와 같음
 - 직무에 대한 만족도는 상용노동자 평균이 3.64점으로 비정규직 평균 3.25점 보다 높게 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이는 통계적으로 유의함
 - 임금에 대한 만족도는 정규직 평균이 3.19점으로 비정규직 평균 2.77점 보다 높게 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이는 통계적으로 유의함
 - 고용안정성에 대한 만족도는 정규직 평균이 3.48점으로 비정규직 평균 2.73점 보다 높게 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이는 통계적으로 유의함

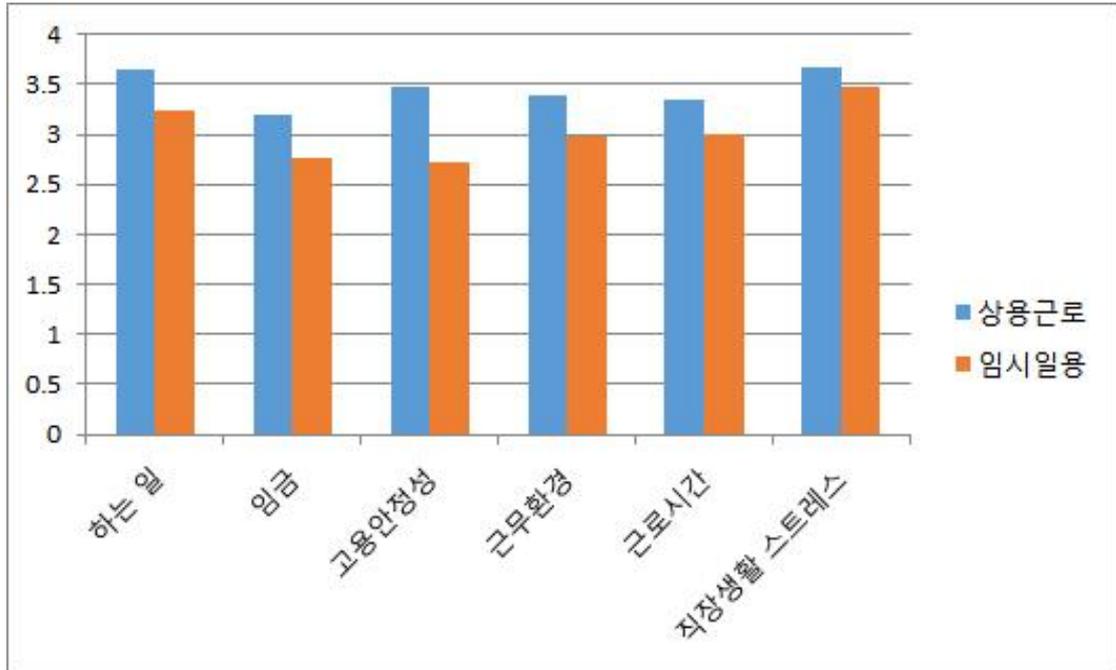
<표 3-9> 종사상 지위에 따른 직장 근로여건 만족 및 직장생활 스트레스 차이

구 분		N	M	S.D.	t	
근로 여건 만족	하는 일	상용근로	1,179	3.64	.85	7.828***
		임시일용	398	3.25	.91	
	임 금	상용근로	1,179	3.19	.96	7.635***
		임시일용	398	2.77	.92	
	고용안정성	상용근로	1,179	3.48	.96	13.395***
		임시일용	398	2.73	.96	
	근무환경	상용근로	1,179	3.40	.98	7.395***
		임시일용	398	2.99	.93	
	근로시간	상용근로	1,179	3.34	1.01	5.876***
		임시일용	398	3.01	.95	
	직장생활 스트레스	상용근로	1,179	3.68	.87	3.544***
		임시일용	398	3.47	1.00	

*** p <.001

2) 직장생활 만족도는 '매우 만족 5점'~'매우 불만족 5점'으로 구성되어있으나 본 연구에서는 이를 역코딩하여 분석하였음. 즉, 본 연구에서는 점수가 높을수록 직장생활에 만족한다는 것을 의미함

〈그림 3-6〉 종사상 지위에 따른 직장 근로여건 만족 및 직장생활 스트레스 차이



- 근무환경에 대한 만족도는 정규직 평균이 3.40점으로 비정규직 평균 2.99점보다 높게 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이는 통계적으로 유의하였음
- 근로시간에 대한 만족도는 정규직 평균이 3.34점으로 비정규직 평균 3.01점보다 높게 나타났으며, 정규직과 비정규직의 차이는 통계적으로 유의하였음
- 근로여건 만족도에 관한 모든 문항에서 상용노동자는 보통 수준으로 평가하였으나, 임시일용노동자의 경우에는 임금, 고용안정성, 근무환경에서 약간 불만족하는 것으로 나타남
- 근로여건 만족도 문항 중 고용안정성은 정규직과 비정규직의 평균차이가 0.75점으로 가장 큰 것으로 나타남
- 근로시간은 정규직과 비정규직의 평균차이가 0.33점으로 가장 작은 것으로 나타남

3. 수원시 소매업 및 음식점업 종사자들의 고용구조 및 노동실태

- 수원시 비정규직 노동자 복지센터에서는 2019년 4월부터 6월까지(약 2개월 간) 수원시에 위치한 소매업 및 음식점업 종사자 331명에 대한 설문 조사를 실시하였고, 연구결과를 재구성하여 <표 3-10>에 제시하였음
- 분석결과, 수원시 임금 노동자 중 도·소매업 및 숙박·음식업 종사자들은 근로조건이 가장 열악하다고 파악되었음
 - 소매업 및 음식점업 종사자들의 73.6%는 비정규직이었으며 법정 근로조건조차 보장 받지 못하는 것으로 나타남
 - 평균 근속기간은 약 1년 5개월로 나타났지만, 조사대상자들 사이에 편차가 크고 '6개월 이하'라는 응답이 48.3%를 차지
 - 주간 평균 노동시간은 약 28시간이었고, 노동시간의 편차가 크게 나타남
 - 평균 시간당 급여는 7,797원으로 2019년 최저임금 8,350원에도 미치지 못하는 것으로 나타남
 - 이는 주휴수당과 연장근로에 대한 가산수당을 지급받지 못하기 때문인 것으로 분석됨
 - 연차휴가는 응답자의 11.8%만 사용한 것으로 나타남
 - 전체 응답자 중 주 15시간 이상 노동자만을 대상으로 주휴수당 지급여부를 확인한 결과 응답자의 11.8%만이 주휴수당을 지급 받는다고 응답함
- 이러한 조사 결과를 바탕으로 수원시 비정규직노동자복지센터(2019)의 연구는 다음과 같이 제언함
 - 소규모 사업장에 대한 근로감독 강화, 고용노동부와 지방자치단체의 협력, 영세 사업주 및 노동자에 대한 지방자치단체 차원의 지원 등이 필요

〈표 3-10〉 소매업 및 음식점업 종사자들의 노동실태

구 분	N	최소값	최대값	M	S.D.
근속기간(월)	325	0	189	16.70	28.88
평균노동시간(주)	330	5	72	27.95	16.53
시간당 급여(원)	310	643	64,429	7,797	5,029
구 분	N	예		아니오	
연차휴가사용	331	39(11.8%)		291(87.9%)	
주휴수당지급	229	40(27.0%)		108(73.0%)	
정규직여부	318	52(16.4%)		226(73.6%)	

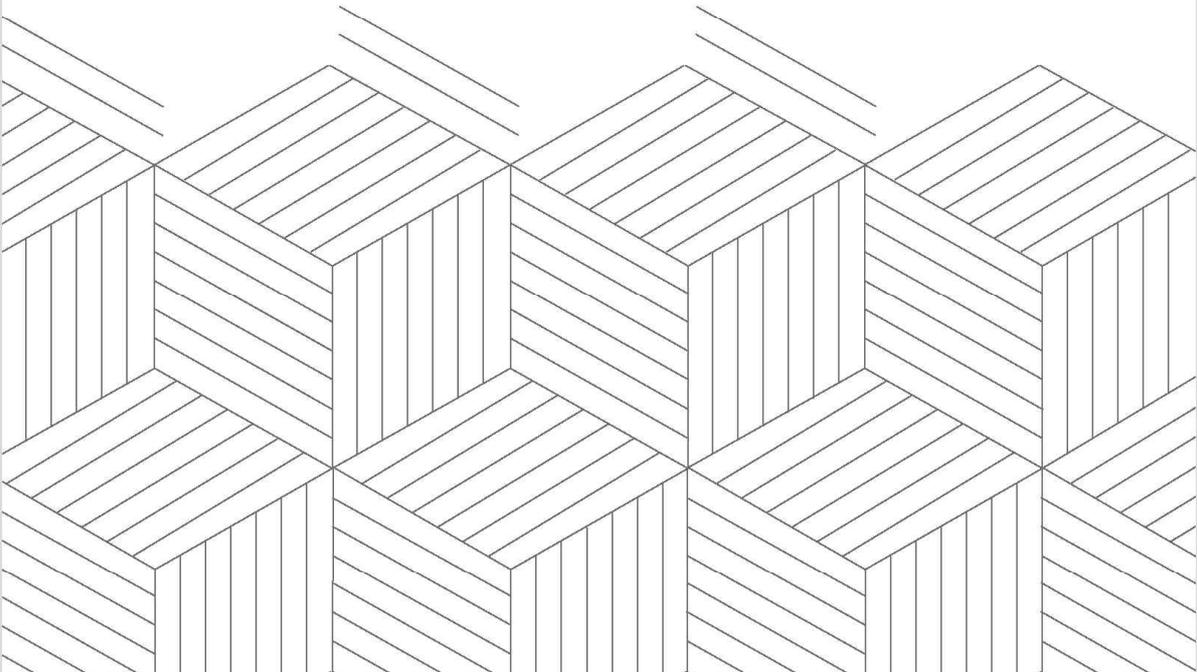
자료: 수원시 비정규직노동자복지센터(2019)

제3절 소결

- 수원시의 민간부분 일자리 중 숙박 및 음식점업에 종사하는 비정규직 노동자가 가장 많았으며 근로조건이 열악한 것으로 확인됨
 - 그러나 민간 영역에 대해서는 비정규직의 정규직화에 대한 전환을 강제할 수 없다는 제약이 있음
 - 그러므로 중앙·지방 정부가 각자의 영역에서 노동법 위반에 대한 단속 강화, 업주에 대한 노동인권 인식 개선 교육 필요
 - 인식 개선 교육은 지원 사업을 통해 구현함으로써 당근과 채찍을 모두 사용하는 방식이 효율적일 것으로 사료됨

제4장 안정적 노동환경 구축을 위한 노동정책

- 제1절 이론적 배경
- 제2절 해외 사례
- 제3절 국내 사례
- 제4절 수원시 노동정책 분석
- 제5절 소결



제4장 안정적 노동환경 구축을 위한 노동정책

제1절 이론적 배경

1. 우리나라 노동정책의 흐름

- 노동정책이란 노동에 관한 법과 제도라는 규율체계의 형성과 운영을 뒷받침하는 정체성이자 이념지표로(문무기, 2014), 19세기 산업혁명의 결과로 출현(김도균 외, 2016)
- 노동인권 보호를 위한 노동정책은 근로감독 등을 통해 법 위반 사례를 감독하고 예방하는 협의의 노동정책과 법 자체를 위반하는 것은 아님
 - 하지만 일자리의 질을 개선하기 위해 중장기적인 계획을 갖고 민간의 자발적인 참여를 유도해야하는 광의의 노동정책이 있음(김도균 외, 2016)

〈표 4-1〉 고용노동관련 법 제정 연대표

구분	1970년대 이전	1970년대	1980년대	1990년대	2000년대
고용 노동 정책	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합법(53) • 노동쟁의조정법(53) • 노동위원회법(53) • 근로기준법(53) • 직업안정법(61) • 노동자의단체활동에 관한임시조치법(61) 	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인투자기업의 노동조합 및 노동쟁의 조정에 관한 임시특례법 • 노사협의회법(71) • 국가기술자격법(73) • 기능대학법(77) 	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건법(81) • 진폐예방과 진폐노동자 보호등에 관한 법률(84) • 최저임금법(86) • 남녀고용평등법(87) • 기능장려법(89) 	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인고용촉진및 직업재활법(91) • 고령자고용촉진법(91) • 고용보험법(93) • 고용정책기본법(93) • 건설노동자의고용개선등에관한법률(96) • 직업교육촉진법(97) • 노동조합및노사관계조정법(97) • 파견노동자보호등에관한법률(98) 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동자복지기본법(01) • 외국인노동자의고용등에관한법률(01) • 고용및산업재해보상보험의보험료징수에관한법률(03) • 청년실업해소특별법(04) • 노동자직업능력개발법(04) • 노동자퇴직급여보장법(05) • 공무원의노동조합설립및운영등에관한법률(05) • 기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률(07)

- 우리나라의 노동정책은 노동인권 보호 보다는 경제성장이라는 목표아래 정치·경제의 운용수단으로 기능해 왔음
 - 또한 법을 통해 노동을 통제하려는 구시대의 관행을 답습해 왔음
- 따라서 노동정책은 노동이 소외되고, 노사관계에 관한 정책 마련에 소홀하는 등 노동기본권을 무시한 채 고용정책 위주로 중앙정부가 주도하였음
- 구체적인 내용은 다음과 같음
 - 1970년대 이전 : 1953년 노동4법이 제정되었으나 실효성이 없었고, 1961년 「노동자의 단체 활동에 관한 임시조치법」이 제정되어 노동조합의 자유설립주의를 지양하고 허가주의를 채택하여 노동조합의 활동을 억압
 - 1970년대 : 성장 우선주의(경제 제일주의) 기조 아래 노동정책은 경제정책에 종속 되었고, 권위주의적 노동통제 정책을 통해 노동 탄압하였는데 1970년 제정된 「외국인투자기업의 노동조합 및 노동쟁의조정법」이 근거가 됨
 - 1980년대 : 80년대 혼란을 겪고 있는 산업현장을 통제하기 위해 노조활동 규제를 더욱 강화하는 한편 1986년 제정된 「최저임금법」을 통해 임금 가이드라인을 제시하여 최소한의 노동보호를 통한 보상조치도 함께 함. 즉, 당근과 채찍을 모두 활용하여 노동력을 효율적으로 관리·활용하는 방향으로 노동정책을 이어감.
 - 1990년대 : 이 시기는 노동시장 규제 완화 및 유연성 확대를 기본으로 하고 있었으나 1997년 「노동조합 및 노동관계조정법」을 새로 제정하여 노조활동에 대한 규제축소 등 노동권 행사의 보장 또한 도모함
 - 2000년대 : IMF 이후 근로조건의 부당한 차별과 고용불안 등으로 사회문제가 되었던 비정규직 문제를 해결하기 위해 「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」을 제정하여 비정규직에 대한 부당한 차별의 시정하는 등 기간제 및 단시간노동자를 보호하고자 함
- 한편 신자유주의와 4차 산업혁명의 흐름 속에서 특수고용형태 등 비정형 노동형태³⁾의 증가, 세계화로 인한 이주 노동자 증가, 서비스업의 발달로 인한 감정노동자 문제 역시 정책적으로 해결해야 하는 과제임
 - 보험모집인, 학습지 교사, 플랫폼 노동자 등 근로기준법상에서 노동자의 지위를 인정받지 못하는 노동자들의 권리보호를 위한 방안들이 논의되고 있음(조경배, 2006; 이정희, 2019)

3) 예를 들어, 어플리케이션을 사용하여 배달대행을 하던 배달원의 산업재해보상보험신청에 대해 배달원이 근로계약을 작성하거나 4대보험에 가입하지 않았고, 어플리케이션을 사용하여 근로시간이나 장소를 비교적 유연하게 정할 수 있었으며, 고정적인 급여를 받지 않고 배달 실적에 따라 수익을 얻었던 점을 근거로 노동자로 인정하지 않은 사례가 있음 (이철수·이다혜, 2017)

- 시대상의 변화에 따른 노동자 개념의 변화 및 용어의 변경 과정은 다음과 같음
 - 비정형 노동형태의 증가 및 비정형 노동자들의 노동권 보호 문제가 대두 되면서 전통적인 노동자 개념에 대한 논의가 촉발됨
 - 국내법에서는 노동자성 판단에 있어 ‘종속적 노동’ 제공을 주요한 지표로 삼고 있음
 - 이는 인간이 주체적 판단에 의해 스스로 노동력을 활용하는 것이 아니라 타인에 의해 구속적으로 활동하는 도구로 바라본다는 점에서 비판을 받고 있음
 - 전문직이나 사무직의 경우에는 종속적 지시에 의해 업무가 정해지더라도 구체적인 이행 방식은 노동자가 스스로 창의적이고 자율적으로 과업을 이행한다는 점에서 종속적 노동력의 주체로 바라보는 노동자와 구별되어야 한다는 주장이 제기됨(허재준 외, 2018)
 - 이러한 변화의 일환으로 서울특별시 조례 일괄정비를 위한 조례(2019. 3. 28)를 통해 서울특별시의 조례상의 ‘근로’라는 용어를 ‘노동’으로 변경하기 위하여 총 53개의 조례를 일괄 개정함⁴⁾

2. 노동정책 관련이론

1) 이행노동시장 이론

- Günter Schmid(1996,1998)에 의해 제기된 이행노동시장(Transitional Labour Markets) 이론은 1980~90년대 유럽에서 장기실업이 지속되고 상황에서 제기됨
 - 하지만 기존의 노동시장 정책으로는 이를 제대로 설명하거나 실효성 있는 정책적 대안을 제시하기 어렵다는 반성에서 제기됨
- 기존 정책의 실효성을 제고하거나 새로운 정책을 개발하는데 유용함(정병석, 2010)
- 이행노동시장 이론은 노동시장에 참가하는 사람들에 대한 지원 내용을 다룸
 - 노동자들이 다양한 위험에 노출되어 있으므로, 노동시장 정책을 통해 노동시장 이행 과정에서 겪을 수 있는 다양한 위험을 체계적으로 관리하면서 더 좋은 상태로 이행(good transition)을 촉진하고 지원해야 한다고 주장함(Schmid, 2008)
 - 동태적인 분석방법을 적용하여 개인의 생애 과정(life course)에 걸친 다양한 상태 간의 유동적인 이행 과정에 주목(정병석, 2010)

4) 예를 들어, “서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례”를 “서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례”로, “노동자권익보호위원회”를 “노동자권익보호위원회”로 용어를 변경함

- 소득보장의 중요성을 균형감 있게 고려하는 고용-훈련-복지 연계 생애 주기별 맞춤형 서비스의 이론적 토대가 됨(유길상, 2012)
- Schmid는 생애과정에서 겪게 되는 노동시장 상태간의 이행을 <그림 4-1>과 같이 5가지 유형으로 분류하고(Schmid, 1998, p.15) 유형별로 필요한 정책 제시함
 - 유형 I : 단시간 또는 시간제와 전일제 고용 간, 종속노동과 자영업 간, 또는 혼합 취업 등 고용·취업의 다양한 형태 간 이행 → 여러 고용형태 간 이행에서는 소득 감소와 저임금으로 인해 근로 빈곤층으로 전락할 위험이 있으므로, 안정적인 소득을 보장하는 (guaranteeing income security) 제도가 마련되어야 함. 최저임금 또는 생활임금 등이 이에 해당
 - 유형 II : 고용과 실업 간 이행 → 실업으로 인한 소득 상실의 위험이 있으므로 효과적인 구직활동을 할 수 있도록 실업기간 중 소득을 유지(securing income maintenance) 할 수 있도록 하는 제도가 마련되어야 함. 실업급여가 이에 해당

<그림 4-1> 노동시장 이행 유형



- 유형 III : 교육·훈련과 고용 간 이행 → 교육·훈련에서 고용으로의 성공적인 이행을 위해서는 소득을 확보할 수 있는 능력을 개발하고, 유지 및 향상(developing, maintaining and enhancing income capacity) 지원하는 제도가 필요함. 직업기술 훈련뿐만 아니라 재직자 역량강화 교육도 이에 해당

- 유형 IV : 보수가 없는 사적인 일과 노동시장에서의 고용 간 이행 → 생애 과정에서 자녀 및 부양가족의 보호로 인해 노동능력이 감소하여 소득확보 능력이 제한될 위험에 대비하기 위해 소득지원제도(providing income support)가 필요함. 양육수당, 가족수당, 부양가족에 대한 세금 혜택 등이 이에 해당
- 유형 V : 고용에서 은퇴로 이행 → 장애 또는 퇴직으로 소득확보 능력이 현저하게 감소하거나 완전히 상실될 위험에 대하여 소득대체(providing income replacement) 제도가 마련되어야 함. 연금 등이 이에 해당
- 이행(transitions)이라는 의미는 단순히 안정된 직장에서 근속하는 것만을 의미하는 것이 아님
 - 하나의 안정된 상태에서 다른 상태로의 변화 등 경력 과정에서 겪게 되는 변화들을 모두 포괄하는 것으로 개념이 확대됨(Gazier & Gautie, 2011)
- 초기 이행노동시장 이론에서 완전고용이란 주40시간 상용직 근로를 의미하였음
 - 이행노동시장 이론이 발전 하면서 근로시간을 축소하여 일자리를 나누고, 여러 고용 형태 간의 이행 및 가정에서의 보호활동과 교육훈련과정 등의 이행까지 포괄
 - 이 기간에 소득을 유지하도록 하여 사회통합에 기여하게 한다는 개념으로 수정됨 (Gazier & Gautie, 2011)
- 이행노동시장 이론의 정책적 시사점은 생애과정 관점에서 위험을 관리해 줌
 - 이를 위해 국가가 공정한 사회정의 보장은 물론 자립적인 삶을 영위하는데 필요한 물질적, 사회적 인프라를 마련
 - 경제적 후생뿐만 아니라 개인의 자율성과 일과 생활의 양립을 제고한다는 것임(박경순·윤도현, 2010)

2) 경쟁노동시장가설과 분단노동시장가설

- 경쟁시장가설(competitive market hypothesis)은 노동시장을 경쟁적이며 하나의 통합된 구조로 보는 입장
 - 기술 및 숙련, 지역적 차이를 제외하고는 수요와 공급으로 나타나는 노동자의 속성에 차이가 없다는 시각임(배무기, 2010)
- 경쟁시장가설을 기반으로 하고 있는 인적자본이론(human capital theory)은 학교교육, 현장훈련, 직업탐색 과정 등 투자에 의해 인간의 경제적 가치 및 생산성을 증가시킬 수 있다고 가정

- 이를 위해 노동자들에게 지식과 기술을 축적하게 하여 노동자들의 평생소득을 증가시켜야 한다고 주장함
- 분단노동시장가설(segmented labor market hypothesis)은 노동시장이 제도적인 장애물이나 자본가의 노동통제 전략에 의해 분절되어 있어 일자리의 이동이 쉽지 않고 임금이나 근로조건에서 불평등이 존재한다고 보는 입장
- 분단노동시장가설을 기반으로 하고 있는 이중노동시장이론(dual labor market theory)은 상대적 고용안정성을 기준으로 나눔
- 이중노동시장 이론은 노동시장을 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 구분하고 있음
 - 1차 노동시장은 상대적으로 고임금, 좋은 근로조건, 승진기회 등이 보장되는 데 반해 2차 노동시장은 저임금, 열악한 근무조건, 고용불안정성이 높음
- 분단노동시장 가설의 정책적 시사점은 다음과 같음
 - 첫째, 노동정책 수립 시 노동취약 계층에게 직업훈련 및 일자리 연결과 같이 공급측면의 정책만으로는 불충분하므로 제도적 차별을 없애는 등 수요측면의 정책도 중요함
 - 둘째, 노동의 소외를 방지하고 노동의 인간화를 도모하기 위해서는 노동자들이 자신의 일에 대해 더 많은 권력을 행사 할 수 있도록 하는 정책적 노력이 필요함

3) 기타 노동관련 이론

- 보상적 임금격차(compensating wage differentials)⁵⁾는 노동 강도가 높거나 작업환경이 열악한 경우 적절한 노동공급을 확보하기 위해 비금전적인 직업속성의 차이를 보상해 주기 위한 임금의 차이를 뜻함
 - 반대로 쾌적한 근로조건을 선택하는 사람들은 낮은 보수를 받아들이는 일자리를 선택
 - 임금을 인상하기 어려운 조건일 경우 쾌적한 휴게 공간 마련 등을 통해 동일직종에서 경쟁력을 확보할 수 있음
 - 하지만 현실에서는 쾌적한 근로조건을 근무하는 사람들이 더 많은 임금을 받고 있음
 - 이는 구직자들의 대기업 쏠림 현상과도 일맥상통하고 일자리 미스매치의 실질적 원인으로 작용하고 있음
- 사회연결망(social network) 이론은 노동시장에서 일자리를 중심으로 노동자와 사용자가 연결되는 매칭(matching) 과정에 대한 이론

5) 보상적 임금격차를 발생시키는 요인으로 직업의 쾌적성 외에도 교육·훈련의 난이도와 비용의 차이, 고용의 안정성, 책임의 정도, 직업의 성공 또는 실패의 가능성이 있음

- 이 때, 사회적 관계망이 매우 중요하게 하며 노동자와 사용자의 구직 및 채용활동에 그 관계망이 활용됨
- 특히 고용관계가 시장 지배적이며, 단기적이고 유연한 특징을 갖고 있는 판매서비스업 노동자(우명숙, 2009)와 대표적인 소외계층인 건설일용노동자(정병은·장충권, 2006)들은 사회연결망에서의 평판을 통해 구직활동이 이루어짐
- 숙련도 평가 및 보상수준 또한 여기에서 결정되는 것으로 보고되고 있음

제1절 해외 사례

- 수원시의 산업 및 노동시장 특징은 음식점업·소매업 등 소규모 서비스업의 비중이 높음
 - 이는 아르바이트 형태의 단시간노동자 또는 단기간노동자의 비중이 높다는 것을 의미
- 미조직 노동자의 조직화와 단시간노동자 보호 방안에 대한 외국사례를 살펴보고 시사점을 도출하고자 함
- 또한 4차 산업혁명의 영향으로 변화하는 노동환경에 대응하고자 논의되고 있는 외국의 노동정책 사례를 소개하고자 함

1. 미조직 노동자의 조직화⁶⁾

1) 미국 : 서비스 노조(SEIU)

- 미국에서의 1990년대 이후 노동조직의 조직화 운동은 이민자, 소수인종, 여성 등 소외계층 노동자를 위한 보다 광범위한 사회적 가치를 추구하는 시민권(citizenship) 운동의 양상으로 나타남(Johnston, 2001)
 - 불법 이민자 보호, 사회복지 제공, 소수인종에 대한 차별 철폐, 여성 노동자 등을 위한 보호입법 추진 등으로 노동조직 운동이 구현
- 대표적인 예로 1990년 미국 LA 지역에서 ‘청소·용역 노동자를 위한 정의(Justice for Janitors, Jfj)’ 라는 슬로건 하에 청소·용역 노동자들을 조직화한 서비스 노동조합(SEIU) 탄생
 - 이는 쇠락하던 노동운동을 부활시켰고 가장 성공한 조직화 중 하나로 평가(Waldinger et. al., 1998)

6) 오스트리아의 사례는 Pernicka(2006)의 연구에서 발췌함

- 미국의 조직화 모델은 다음과 같은 특징이 있음
 - 노동조합 내 조직화 사업에 대한 예산과 인력의 집중적인 자원배분
 - 산별 중앙 차원에서 조직화 사업을 전개할 대상과 지역을 선정하여 전략적으로 접근
 - 현장 조합원 및 노동자의 활성화를 통한 조직화
 - 여성 및 이민노동자 등 소외계층 노동자를 조직 대상으로 설정
 - 지역 시민사회 단체와 연대
- 이런 특징은 지역사회와 연대하여 지역사회의 역량을 조직화 사업에 동원한다는 점에서 일종의 ‘공동체 노조주의(community unionism)’라 할 수 있음(Johnston, 2001)

2) 오스트리아 : 서비스 노조(GPA)

- GPA는 오스트리아노총(OEGB) 산하 최대 규모의 노조로 민간부분의 사무직, 학생, 퇴직자들을 대표함
- 통상, 유통, 금융, 보험, 사회보험, 농업 6개 업종으로 구분되어 있던 구조를 2000년 이해관계집단과 주요 이슈별로 구분하여 24개로 재정비함
 - 이해관계집단에는 특수고용 종사자, 전문가, 임원, 사회서비스 및 IT 분야 종사자 등이 있으며, 2001년 work@flex라는 특수고용종사자들의 특별이해관계집단을 조직
 - 이슈별 조직의 내부 소통에 종업원 협의회와 노조간부들이 참여

3) 독일 : 통합서비스 노조(Verdi)

- Verdi는 사무직노조, 우편노조, 금융노조, 공공서비스운송노조, 미디어노조가 통합되어 설립된 유럽 최대 규모의 서비스부문 노조
 - 2001년 3월부터 특수고용종사자들도 노조에 가입 가능
- Verdi는 자영업자와 실업자 등 특정 이해 집단도 대표함
- 특수고용종사자들에게 법률자문, 직업교육 등의 서비스를 제공함

4) 미조직 노동자의 조직화 사례를 통한 시사점

- 취약계층 노동자를 보호하기 위해 미조직 노동자들을 조직화한다는 점은 바람직함
 - 하지만 이해관계가 이질적인 (잠재적)조합원들을 유인할 수 있는 정책 마련이 어렵고, 취약계층 노동자에게 자원이 집중 될 경우 기존의 노조 조합원들의 반발이 예상됨

- 따라서 노조 조합원들의 상충되는 이해관계 속에서 상호 이해하고 연합할 수 있는 방법을 모색해야함

2. 단시간 노동자 보호방안

1) ILO 단시간노동자협약(Part-Time Work Convention)

- ILO 협약 175호 단시간노동자협약(Part-Time Work Convention)은 단시간노동자 보호를 위해 제정하여 스웨덴 등 17개국(2018년 기준)이 비준함(ILO, 1994a)
- 이 협약은 단시간노동자들이 근로시간 비례의 원칙에 따라 비교 가능한 전일제노동자에 상응하는 보호를 받는다는 원칙을 기본으로 하고 있음
 - 노동권, 산업안전 및 고용차별과 관련하여 비교 가능한 전일제노동자와 동일한 보호를 받아야 함
 - 단시간노동자라는 이유만으로 비교 가능한 전일제 노동자들의 임금보다 낮은 임금을 받지 않도록 법과 제도를 정비할 것
 - 단시간노동자도 비교 가능한 전일제노동자에 상응하는 사회보장의 혜택을 받을 수 있도록 공적 사회보장제도를 정비할 것
 - 단시간노동자들이 비교 가능한 전일제노동자에 상응하게 모성보호, 해고 또는 해지, 연차유급휴가 및 유급공휴일, 병가의 혜택을 받을 수 있도록 조치할 것
- 근로시간 또는 임금소득이 일정수준 이하인 초단시간 노동자에 대해서는 산재보험을 제외한 사회보장 혜택과 해고 또는 해지, 연차유급휴가 및 유급공휴일, 병가의 혜택에서 배제할 수 있음
- 즉, ILO 협약 175호는 초단시간노동자에 대해 산업재해나 모성보호를 제외하고 노동법 또는 사회보장제도를 적용하지 않는 것에 대해 허용하고 있음
- ILO 협약 182호 9조에서는 단시간노동자가 둘 이상의 일을 하고 있다면 공적사회보험 가입요건의 기준 충족여부를 판단할 때 모든 일에서 근로시간, 기여분 또는 임금소득을 합산하여 판단하여야 한다고 규정함

2) EU

- 1997년에 제정된 EU의 단시간근로에 대한 협약(COUNCIL DIRECTIVE 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on parttime work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC)의 부속 합의문은 다음과 같음
- 단시간노동자에 대한 차별 제거, 자발적 단시간근로 촉진, 사용자와 노동자의 필요에 따라 근로시간을 유연하게 조직하기 위해 다음의 원칙을 선언함
 - 단시간노동자가 비교 가능한 전일제노동자에 비해 근로조건에서 객관적 근거 없이 불리한 처우를 받아서는 안 되며, 근로시간 비례원칙 따라 처우
 - 전일제와 단시간 사이의 전환 거절이 해고의 사유가 될 수 없음
 - 사용자는 노동자가 전환을 요구하면 가능한 단시간 및 전일제 일자리에 대한 정보를 제공하고 전문직 또는 관리직 및 직업훈련에 관한 적절한 고려를 해야 함
 - 객관적 근거가 존재할 경우 일시적으로 일하는 단시간노동자에게는 적용을 배제할 수 있음

3. 4차 산업혁명과 노동정책

1) 독일의 노동 4.0

- 독일의 노동 4.0(Arbeiten 4.0)은 4차 산업혁명과 관련하여 디지털 플랫폼 등을 활용한 독립적 노동자의 문제에 대해서 언급
- 노동시간의 유연화와 작업공간의 탈중앙화 등 시·공간을 초월한 노동 문제, 노동세계의 디지털화로 인한 일자리 문제 등의 갈등이 발생할 것으로 예상하고 기술·산업 정책에 노동문제를 통합(황기돈, 2017)
- 노동 4.0을 위해 노사는 물론 전문가, 중소기업인, 학생, 견습생, 언론 등 관련 당사자 모두가 사회적 대화의 주체로 참여하여, 노동시장 변화에 따른 적극적인 예방정책 등을 모색함(BMAS, 2015, 2016)
- 노동 4.0에서 ‘좋은 노동’은 다음과 같음
 - 모든 업종에서 성과에 부합하는 소득보장체계와 사회안전망 구축
 - 모든 국민은 좋은 노동시장 시스템에 통합
 - 다양한 노동형태를 정상으로 인정
 - 산업안전 4.0으로 노동의 질 보장

- 공동결정의 유지 및 개선
- 독일의 연방노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales: BMAS)가 제시한 정책과제는 다음과 같음
 - 첫째, 플랫폼 노동확산으로 고용·노동 및 노후보장의 불안정성이 높아질 것으로 예상되므로 노동 참여를 보장하기 위해 직업교육의 강화 및 숙련 향상을 위한 제도 마련
 - 둘째, 생애주기에 맞는 일-가정 양립을 위한 노동시간 유연화 및 노동자들의 선택권 확대
 - 셋째, 서비스 부분의 근로조건 개선을 위한 정책지원
 - 넷째, 노동자의 육체적 문제뿐만 아니라 심리적 문제에서 대응
 - 다섯째, 보다 높은 보호기준을 적용하여 노동자의 개인정보 보호
 - 여섯째, 노사 공동의 이해를 실현하기 위해 공동결정 및 민주적 참여문화 형성
 - 일곱째, 플랫폼 노동 등 새로운 노동의 형태가 증가하므로 입법부가 취업자 유형별로 상황에 적합한 보호방안을 마련하여 창업여건 조성
 - 여덟째, 라이프코스 관점에서 삶의 단계별 이행을 지원하기 위한 사회적 제도개선

〈표 4-2〉 독일 노동4.0에서의 정책과제 및 실행방법

영역	정책과제	목표	원칙 및 과제	실행방법
고용 가능성	<ul style="list-style-type: none"> • 모두를 위한 노동 • 노동에 참여 보장 	<ul style="list-style-type: none"> • 전문 인력 수요 충족을 위한 직업 교육의 강화 및 숙련향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 숙련향상 축진은 예방적으로 접근 • 대상은 저숙련자, 고령자 등 직접적으로 일자리가 위협받는 경우로 제한해서는 안 됨 • 새로운 고용형태 포괄 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계: 공공재원으로 직업 향상훈련 강화 • 공공이 중소기업 대상의 숙련 및 향상훈련 자문활동을 확대하는 등 수요 맞춤형으로 대응하기 위해 사용자 단체와 공동으로 숙련 시스템 개혁 • 기존의 실업보험을 노동(고용)보험으로 발전시켜 직업 훈련 등을 근대화
노동시간	<ul style="list-style-type: none"> • 노동유연성과 노동자의 자기결정권 확대 	<ul style="list-style-type: none"> • 새로운 노동관계 모델 • 일-가정 양립 등을 위한 생애 단계 지향적인 유연성 확보 	<ul style="list-style-type: none"> • 일-가정 양립을 위한 기본조건 형성 • 노동시간과 공간에 대한 노동자의 선택권 확대로 노동주권 강화 • 노동조직이 단체협약, 사회적 합의를 통해 노동자들의 자기결정권 보장에 역할 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동계: 퇴근 후 호출 받지 않을 권리, 최소(11시간) 연속적 휴식 시간 보장 • 경영계: 일일 최장근로시간(8시간) 규정을 주당 최장노동시간으로 전환 요구
근로조건	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 영역의 근로조건 향상 	<ul style="list-style-type: none"> • 서비스 및 돌봄 부분 단체협약 확장 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회적 서비스를 민간이 생산할 경우 공공부문이 적극지원 	<ul style="list-style-type: none"> • '가계서비스계좌 모델'과 가계 지원을 위한 행정모델 개발

〈표 4-2〉 독일 노동4.0에서의 정책과제 및 실행방법(표 계속)

영역	정책과제	목표	원칙 및 과제	실행방법
산업안전	• 노동자의 육체적 부담 및 심리적 문제 등에 대응	• 노동의 심리적 부담(개인기업구매) 따르는 영향을 예방	• 산업안전 관련 규정 강화	• 산업재해, 직업병 Zero 전략 • 노동보호 4.0을 통한 산업재해 예방
개인정보	• 노동자의 개인정보 보호	• 보다 높은 보호 기준 적용	• 노동자 개인정보의 수집 가공 활용 과정에서 개인정보의 보호 강화	• 노동자 개인정보보호 관련 지표 개발 • 개인정보보호 문제를 위한 위원회 조직
공동결정과 참여	• 공동 결정 및 민주적 참여문화 형성	• 노사 동반자관계, 공동결정, 민주적 참여	• 노사 공동의 이해관계 모색 및 공동 실천	• 노동계: 변화하는 현실에 맞도록 공동 결정권 확대 • 경영계: 기업의 의사결정 자유와 노동자의 공동결정권 사이에 존재하는 현재의 균형 유지
자영업	• 자유의 촉진 보장	• 자영업자의 고용·소득안정성 보장으로 창업 여건 조성	• 입법부가 취업자 유형별로 보호의 필요성을 확고하고 각자의 상황에 적합하도록 노동 및 사회법적 보호대상에 포함	• 플랫폼 노동을 포함한 새로운 고용형태의 고용·소득 안정성을 보장하기 위한 많은 실태조사와 연구 및 사회적 논의
국가의 역할	• 미래시장과 취업유망 강화 지원	• 라이프코스 관점에서 고용가능성을 확보하고 삶의 단계별 이행을 지원	• 독일의 복지국가를 전면적으로 혁신하기 보다는 경로의존적인 방법으로 지속가능한 발전이 필요함	• 개인별 취업계좌를 도입해 숙련형성, 창업, 휴직에 필요한 초기자본을 사회적 유산으로 제공 등 지원을 위한 제도개선

제2절 국내 사례

- 노동인권 보호와 근로감독 등 노동행정과 노동정책은 중앙정부의 업무 영역이므로 우리나라의 법 제도에서는 고용·노동정책의 기획과 집행, 근로감독권한 등이 중앙정부에 있음
- 그러나 최근 고용형태의 다변화로 규제와 감독이 어려운 영역에 대해서는 지방정부 차원의 대응이 효과적이고, 지역 특성을 반영한 노동정책의 필요성이 증가함(김도균 외, 2016)
- 따라서 서울특별시, 광주광역시, 경기도, 충청남도 등 광역 자치단체와 성남시, 고양시, 용인시 등 기초 자치단체 차원에서 노동정책을 지역의 상황에 맞게 마련하고 있음
- 이 절에서는 중앙정부 차원에서 문재인 정부의 노동정책과 지방정부 차원에서 서울특별시, 경기도 그 외 지방자치단체의 노동정책을 살펴보고자 함

1. 문재인 정부의 노동정책

- IMF 이후 노동시장의 이중구조, 사회 양극화 및 불평등 구조 극복을 위해 문재인 정부는 ‘노동존중사회 실현’과 ‘포용적 노동체제’로 노동 패러다임 전환(이종선, 2018)
- 문재인 정부의 노동정책은 노동시장, 노사관계, 노동복지 측면에서 이전 정부의 노동체제와 제도적 특성이 다름
- ‘노동존중사회 실현’과 ‘포용적 노동체제’로 전환하기 위하여 이중적 노동시장구조의 정상화, 최저임금인상과 사회 불평등 해소, 새로운 사회적 대화기구 구성을 통한 노동과의 협치를 강조함

〈표 4-3〉 문재인 정부의 노동정책 특성

노동시장	노사관계	노동복지
<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 창출 확대 • 임금격차 해소 • 노동시간 단축 • 정규직 전환 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동 협치 • 산별노조중심 • 실직 사회적 대화 • 노동존중사회 	<ul style="list-style-type: none"> • 사회복지확대 • 기초생활보장 • 사회안전망 강화

자료: 이종환(2018)

- 사회적 대화를 대표하던 ‘노사정위원회’를 ‘경제사회노동위원회’로 새롭게 개편하고, 「경제사회발전노사정위원회법」 전부를 「경제사회노동위원회법」으로 개정하여 2018년 6월 12일에 공포하였으며, 주요내용은 다음과 같음⁷⁾
 - 사회 양극화 해소, 좋은 일자리 창출, 미래 노동시장 변화와 고용형태의 다양화, 저출산·고령화 시대 극복, 사회복지 확대 등 시대적 과제를 시급히 해결 추진
 - 이를 위해서는 관련된 다양한 경제·사회 주체들 간의 사회적 대화가 절실하므로, 시대적 요청에 부합되도록 사회적 대화기구를 새롭게 개편함
 - 경제·사회 주체 참여확대, 공익위원 전문성과 공정성 강화, 의제별·업종별 현안 특별위원회 구성 등 노사정이 자율적으로 합의한 내용을 법률에 반영
 - 기존의 경제발전노사정위원회가 실질적인 사회적 대화기구로서의 역할을 할 수 있도록 하고자 함
 - 다양한 주체가 참여할 수 있도록 공익위원 선출방식을 개선
 - 종전의 상무위원회를 10인 이내의 운영위원회로 변경하여 신속한 의사결정 도모
 - 운영위원회에 의제별·업종별위원회와 의제개발·조정위원회를 두어 상시적으로 의제를

7) 법제처(2018)

고민할 수 있도록 함

- 운영위원회에 특별위원회를 두어 긴급한 현안에 대응하기 위한 다양한 층위에서 폭넓은 사회적 대화의 활성화를 도모함
- 청년·비정규직·여성 등 사회 각 계층이 의제를 개발하고 정책을 제안할 수 있도록 운영 위원회에 관련 위원회를 둘 수 있도록 함
- 즉, 기존 시장권력의 주체였던 노사정뿐만 아니라 약자들까지 참여주체로 확대하고 상호협력을 강조함
- 문재인 정부의 노동관련 주요공약들은 <표 4-4>에 제시된 것처럼 노동자 계층의 이해를 충실히 대변하겠다는 의지를 표현한 것이라 볼 수 있음(이종선, 2018)

<표 4-4> 문재인 정부의 노동부분 주요공약

분 야	주요공약
노동기본권	<ul style="list-style-type: none"> • 노동존중사회 기본계획 수립·실천 • ILO 핵심협약 비준(결사의 자유, 단결권, 단체교섭 협약 등) • 근로시간면제제도와 교섭창구단일화제도 개선 • 초기업단위 단체교섭 활성화 • 산업, 업종별 노사정 대화 지원 • 단체협약 적용범위 확대 및 효력확장제도 정비 • 정당한 단체행동권 행사에 대한 손해 가압류 남용 제한 • 공공기관 노동이사제 도입 및 민간기업 확산 • 사내하청에 대한 원청기업의 공동사용주 책임부과 • 특수고용직 노동기본권 보장 • 공무원직장협의회법 개정(경찰관, 소방관 허용)
일자리창출	<ul style="list-style-type: none"> • 대통령직속 일자리위원회 설치 • 공공부문 일자리 81만개 창출 • 소방관, 경찰관, 교사, 근로감독관 1만2천명 증원 • 청년고용의무 할당률 3% → 5% 확대, 민간기업 확산 • 희망퇴직남용방지법 제정 • 정리해고 요건강화로 중장년 일자리 보호 • 청소, 경비, 급식 등 용역업체 변경 시 고용승계 의무화
차별해소	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 차별금지 특별법 제정 • 동일가치노동 동일임금 실현 • 상시지속업무 정규직 전환 • 비정규직 사용 대기업 고용부담금 부과 • 최저임금 2020년 1만원 인상 • 생활임금제 확대

〈표 4-4〉 문재인 정부의 노동부분 주요공약(표 계속)

분 야	주요공약
차별해소	<ul style="list-style-type: none"> • 감정노동자 보호법, 알바존중법 제정 • 노동인권교육 중등교과 과정 반영 • 근로감독권 강화(고용노동부, 검찰, 공정위, 국세청 참여 TF 구성)
일과생활의 균형	<ul style="list-style-type: none"> • 연간 노동시간 1천800 시간대로 단축 • 주당 최대 노동시간 52시간 준수 • 노동시간 특례업종과 제외업종 축소 • 연차휴가 사용 의무화와 공휴일 민간기업 확대 적용 • 칼 퇴근법 제정, 출퇴근 시간 의무기록제 도입 • 노동시간단축 계획수립 및 종합점검 추진단 구성
사회적대화	<ul style="list-style-type: none"> • 대통령 참여 한국형 사회적 대화기구 설립 • 취약계층 노동자 지원을 위한 한국형 노동회의소 설립

자료: 더불어민주당 제19대 대선정책 공약집(2017) 재구성

2. 지방자치단체의 노동정책

- 지방정부가 노동정책을 수립 및 실행하기 위해서는 노동정책의 제도화가 필요함
- 제도화의 정도는 규범 설정자(rule setter), 모범적 사용자(model employer), 모니터링(monitoring) 등의 3가지 측면에서 평가될 수 있음(김종진, 2016)
 - 그러므로 지방자치단체의 노동정책을 위의 3가지 측면에서 살펴보고자 함
- 규범 설정자의 역할은 ‘포괄적, 총체적 노동정책을 수립하기 위한 ‘노동’ 조례가 제정되었는가?’ 와 관련된 내용임
 - 이는 각 지방자치단체의 노동조례 제정 현황을 통해 확인
- 모범적 사용자 역할은 ‘지자체의 공공부문이 모범 사용자로서의 역할과 관련된 노동정책과 사업계획을 갖추고 있는가?’ 와 관련된 내용임
 - 이는 각 지방자치단체의 노동관련 사업계획을 통해 확인
- 모니터링은 ‘노동정책에 따라 구체적인 사업들이 진행되고 있는지 점검하기 위한 시스템은 구축되었는가?’와 관련된 내용임
 - 이는 각 지방자치단체에서 노동정책을 수행하기 위한 행정조직 및 지원조직의 체계를 통해 확인

1) 서울시

(1) 조례제정 현황

〈표 4-5〉 서울시 노동정책 관련 조례

조례
<ul style="list-style-type: none"> • 서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례 • 서울특별시 노동권 보장을 위한 교육 지원 조례 • 서울특별시 노동단체 지원에 관한 조례 • 서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 • 서울특별시 노동자복지시설의 설치 및 운영에 관한 조례 • 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례 • 서울특별시 노동청소년 보호 및 고용 우수업체 선정 지원에 관한 조례 • 서울특별시 비정규직노동자의 무기계약직 전환 등 고용환경 개선 지원 조례 • 서울특별시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례 • 서울특별시 장기요양요원 처우 개선 및 지위 향상에 관한 조례 • 서울특별시 생활임금 조례 • 서울특별시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례

- 노동정책을 수립하고 실행하기 위한 노동관련 조례 현황은 〈표4-5〉와 같음
- 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」는 노동자의 권리보호 및 증진을 위한 근거규정을 마련하고 정책을 시행하기 위해 2013년 3월 20일에 제정
 - 노동자의 권리보호 및 증진을 위한 시장의 책무와 노동정책 기본계획 수립 등에 관한 내용을 규정함
- 감정노동 종사자의 권리를 적극적으로 보호하기 위해 서울시는 2016년 1월 광역 지방자치단체로는 최초로 「서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」를 제정
 - 서울시 및 서울시 산하기관의 의무와 감정노동 종사자의 권리를 규정
 - 고객의 의무와 피해행위 발생 시 구체적인 보호조치 등을 담고 있음(김광모, 2016)
- 「서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례」는 2016년 9월 29일 제정
 - 서울특별시 공사·공단·출연기관에서 노동자를 경영에 참가할 수 있도록 노동자와 사용자간 협력과 상생을 촉진
 - 경영의 투명성과 공익성을 확보하도록 함
 - 서울시가 노동자이사제를 도입한 이후 광주광역시, 경기도, 경상남도, 부천시에서 노동자이사제를 운영하고 있음
- 인구의 고령화로 인해 노인 돌봄과 관련하여 서울시의 역할 및 책임이 강화됨
- 「서울특별시 장기요양요원 처우 개선 및 지위 향상에 관한 조례」를 2016년 1월 7일 제정

- 열악한 근로 조건으로 인해 돌봄의 질 저하가 우려되어 노인 돌봄 종사자의 근로환경 및 권익을 보호함으로써 서비스의 질을 높이고자 함
- 위 조례에 따라 돌봄 종사자의 역량강화 및 권익옹호를 위한 지원 사업들을 서울시 어르신돌봄종사자종합지원센터 및 4개 권역별 센터에서 진행하고 있음

(2) 노동정책 관련 계획

- 서울시 차원의 노동정책은 2011년 10월 출범한 민선 5기 이후 본격적으로 등장
 - ‘노동 존중 서울시 만들기’을 목표로 좋은 일자리 만들기과 노동자 권리보호 등 지방 정부 노동정책의 기반을 마련함(주진우, 2016)

〈표 4-6〉 서울시 노동정책 관련 주요연구

연구자	주요내용	정책적 제언
김유선 외 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시청과 서울시 투자출연기관의 비정규직 근로(무기계약, 기간제 노동자, 간접고용 등) 실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 노동자를 위한 통일적인 인사관리 체계와 민주적 의사결정 절차가 필요
권순원 외 (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • 민간기업의 일용 및 시간제 노동자, 가사 돌봄 노동자 등 특수형태 근로 종사자 실태조사 	<ul style="list-style-type: none"> • 법외반 사업장의 해소, 고용구조 개선, 노동 인권의 보호 및 갈등관리를 위한 제도 개선이 필요함 • 특수고용종사자들에 대한 보호대책을 수립·집행하기 위해 서울시가 특수고용종사자 보호조례를 제정할 것을 제안함
주진우 외 (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시 민선 5기·6기 노동정책을 평가 • 지방정부의 노동 거버넌스 사례 소개 • 서비스 노동정책의 한계와 과제 제시 	<ul style="list-style-type: none"> • ‘공공부문 비정규직의 정규직화’, ‘서울시 생활 임금 제정’, ‘취약노동자층을 위한 노동복지의 강화와 권리 보장’을 서울시의 핵심적 노동정책으로 규정 • 서울시의 노동정책은 법적권한 제한으로 정책 과제 실현에 한계가 있으며, 노동정책 집행을 위한 체계적 시스템 부재, 노동행정에 대한 지방공무원의 인식 및 역량의 문제 등 노동행정 경험이 부족한 지방정부의 한계가 있음 • 노동행정시스템 강화와 노사민정 거버넌스 활성화를 통해 노사정이 참여하는 구조를 확대해야 함

- 2015년 4월 서울시 노동정책 기본계획을 수립하였는데, 그 이전에 서울시는 노동정책 수립과 관련된 다양한 조사와 연구들이 <표 4-6>과 같이 선행됨
 - 서울시 ‘좋은 일자리’ 만들기 기본방안 연구(김유선 외, 2012), 서울시 노동 복지정책 기본방안 연구(권순원 외, 2014), 서울시 노동정책 발전전략(주진우 외, 2015) 등이 진행
 - 공공부문과 민간부문의 비정규직 노동자 등 취약계층 노동자의 권익향상과 복지증진을 위한 고용·노동 정책 개발이 목적임
- 특히 주진우 외(2015)의 연구에서는 서울시 노동정책의 발전전략과 세부과제 목록을 <표 4-7>과 같이 제시하고 있음

<표 4-7> 서울시 노동정책 발전전략과 세부과제 목록

발전전략	세부과제
좋은 일자리 만들기 실효성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 정규직 전환 실행성과 및 전환자 처우개선을 위한 모니터링 시스템 구축 • 국·시·구비 매칭사업 및 25개 자치구 비정규직 문제에 대한 해결방안 모색 • 민간위탁 비정규직 고용구조 개선방안 마련 • 재정대안 마련 및 효과적인 조직운영 방안 마련 • 공공조달(계약제도) 개선을 통한 고용구조 개선 사업 확대 • 서울형 뉴딜일자리사업의 민간일자리 연계서비스, 근무기간, 임금 등에 대한 개선 • 뉴딜일자리 매니저의 역할 및 서비스 개선, 취업연계 역량 강화
취약노동자 권익 향상과 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 사회서비스 노동자 권리 보장을 위한 정책 대한 마련 -(가칭)사회서비스 재단 설립 • 생활임금 수준 인상과 민간위탁·용역노동자로 대상 확대를 위한 전략적 실행방안 마련 • 노동복지센터 25개 자치구 전체로 확대 설립 운영 • 노동권익센터-자치구 노동복지센터 연계 강화, 유관기관과의 협력 강화 • 시민명예노동음부즈만 활동 강화 및 노동복지센터 연계 활동 • 명예근로감독관 제도의 도입 검토
노사민정 거버넌스 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시 노사민정협의회 실질화와 활성화 • ‘서울시 노사정보델협의회’ 투자출연기관으로 참여 확대, 공공정책 의제 협의 기능 강화
노동행정 기반 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 노동·고용 정책 총괄 부서로서 고용노동국 신설과 업무영역 구체화 • 시 본청, 산하기관, 자치구와 노동행정협의체 구성 운영 • 노동교육 TF 구성 운영 • 노동 관련 공무원 교육 강화와 실질화
전략 사업의 진행	<ul style="list-style-type: none"> • (가칭) ‘노동법 지키기 서울 캠페인’ 진행

자료: 주진우 외(2015)

- 수행한 연구결과를 바탕으로 2015년 4월 수립된 서울시 노동정책 기본계획 체계는 <그림 4-2>와 같으며, “노동자 권익 보호”와 “모범적 사용자 역할 정립”이라는 2대 정책목표 아래 총 61개의 단위과제를 제시함

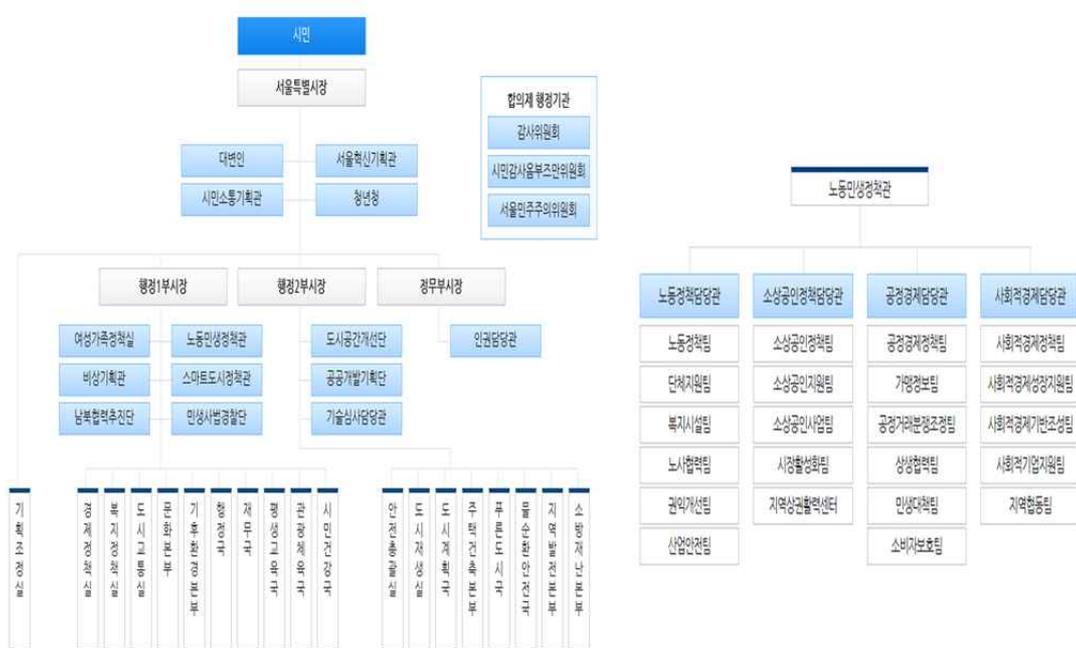
<그림 4-2> 서울시 노동정책 기본계획 체계



(3) 행정조직 및 지원조직

- 서울시 노동정책 기본계획에 따라 구체적인 사업들이 잘 진행되고 있는지 점검하기 위한 행정조직은 <그림 4-3>과 같음
 - 노동정책담당관 아래 노동정책을 담당하는 노동정책팀이 별도로 구성되어 있음
 - 노동정책 수행을 지원하기 위한 지원조직은 <표 4-8>과 같이 구성됨

<그림 4-3> 서울시 노동행정 체계



<표 4-8> 서울시 노동정책 지원조직

지원조직	
<ul style="list-style-type: none"> • 서울노동권익센터 • 서울노동자건강센터 • 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터 • 서울특별시직장맘지원센터 • 서울특별시 기술교육원 	<ul style="list-style-type: none"> • 서울시어르신취업지원센터 • 서울시청년일자리센터 • 서울특별시 50플러스재단 • 어르신돌봄종사자종합지원센터

(4) 서울시 노동정책에 대한 평가

- 서울시의 노동정책 기본계획은 공공부문에서는 모범적 사용자로서의 역할을 제시
- 민간부문에서는 취약노동자(영세소규모사업장, 저임금노동자 등)를 중점 정책대상으로 설정
 - 노동교육, 노무 상담 등 예방적 활동 강화 및 피해구제 지원에 초점을 맞추어 취약계층의 노동권을 보장
 - 노동 복지를 강화하기 위한 지방정부의 적극적인 역할을 제시하였다는데 의의가 있음
 - 그러나 민간부문의 확산이 어렵다는 한계가 있음(김도균 외, 2016)
- 그럼에도 불구하고 서울시 차원의 새로운 노동정책들을 제시하고, 노동행정 개념을 도입하는 등 노동인권 사각지대를 해소하기 위한 노력이 돋보임(김도균 외, 2016)

2) 경기도

(1) 조례제정 현황

- 경기도의 노동정책 관련 조례 현황은 <표 4-9>와 같음

〈표 4-9〉 경기도 노동정책 관련 조례

조 례
• 경기도 노·사·민·정 협의회 설치 및 운영에 관한 조례
• 경기도 노동복지기금 설치 및 운용 조례
• 경기도 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례
• 경기도 공무원 권리보호 및 무기계약 전환 등에 관한 조례
• 경기도 노동자 복지증진과 복지시설지원에 관한 조례
• 경기도 생활임금 조례
• 경기도 근로권 보장 교육 지원 등에 관한 조례
• 경기도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
• 경기도 감정노동자 보호 및 건전한 근로문화 조성에 관한 조례
• 경기도 근로기본 조례
• 경기도 노동단체 및 노사관계발전 지원 조례
• 경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례
• 경기도 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례
• 경기도 노동자 건강증진 조례
• 경기도 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례

- 「경기도 근로기본 조례」가 2016년 12월 16일에 제정됨
 - 비정규직, 저임금 노동자, 외국인 노동자, 노동청소년 등 취약노동자의 권리 보호 및 증진을 담음
 - 일반 노동자의 권리 보호 및 증진을 위해 노동정책 기본계획 수립(매5년), 노동자권의 보호전담기관을 설치 운영(경기도 근로기본 조례, 제6조)
- 「경기도 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례」를 2019년 4월 29일에 제정
 - 이동노동자의 노동환경 개선과 복지증진에 기여하는 것을 목적으로 함
 - 또한 이동노동자 쉼터의 기능 및 재정지원에 관한 사항을 규정하고 있음
- 「경기도 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례」를 2012년 1월 5일에 제정
 - 비정규직 노동자들의 권리보호와 근로조건 향상을 위한
 - 공공기관 및 민간부분 비정규직 노동자 지원을 위한 사항을 규정하고 있음

〈그림 4-4〉 경기도 노동정책 기본계획 체계



(2) 노동정책 관련 계획

- 2018년 4월에 발표한 경기도 근로정책 기본계획에는 노사가 역지사지(易地思之)하여 노동과 함께하는 따뜻한 경기도 구현을 목표로 함
 - 모범적 사용자로서의 역할을 통해 상생과 협력을 통한 노동 가치를 실현하겠다는 기본 철학이 담겨 있음
- 경기도 노동정책의 기본계획 체계는 <그림 4-4>와 같음
 - ‘노동권의 보호’와 ‘상생일터 실현’이라는 2대 목표 아래 ‘노동권 보호 인프라 구축’, ‘맞춤형 노동권 보호’, ‘질 좋은 일자리 창출 확대’, ‘상생과 협력의 지원체계 구축’이라는 4대 과제를 제시

(3) 행정조직 및 지원조직

- 경기도 근로정책 기본계획에 따라 구체적인 사업들이 잘 진행되고 있는지 점검하기 위한 행정조직은 <그림 4-5>와 같음

<그림 4-5> 경기도 노동행정 체계



- 노동국 아래 노동정책과, 노동권익과, 외국인정책과가 있으며, 노동정책과는 노동행정 관련 종합적 계획 수립·운영·지원 업무를 담당하고 있음
- 노동정책 수행을 지원하기 위한 지원조직은 <표 4-10>과 같으며, 경기도일자리재단에 서는 다음과 같은 다양한 사업을 운영함
 - 기술학교 : 취업을 위한 전문기술, 재직자 직무능력향상교육, 주민대상 기술교육 등
 - 여성능력개발본부 : 경력단절예방사업, 여성창업지원, 창업모육센터 운영 등
 - 청년일자리본부 : 청년노동자 지원 사업, 고교취업활성화사업, 청년일자리사업 등
 - 고용성장본부 : 소상공인 경영환경개선 사업, 소상공인 경쟁력향상 사업, 스마트 산업 분야 장애인 취업박람회, 일자리 우수기업 인증제, 4060 재취업 지원 사업 등

<표 4-10> 경기도 노동정책 지원조직

지원조직	
• 경기도노동권익센터	• 경기취업지원센터
• 노동자건강센터	• 경기도일자리재단
• 경기도여성비전센터	• 경기광역새일센터

(4) 경기도 노동정책에 대한 평가

- 경기도는 2012년 1월 5일에 제정된 「경기도 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례」에 따라 ‘경기도 비정규직 고용개선 종합계획’을 수립함
 - 이 계획이 잘 이행되고 있다고 평가하기는 어려웠음(김도균 외, 2016)
- 그러나 2016년 12월 16일에 제정된 「경기도 근로기본 조례」에서는 비정규직은 물론 저임금 노동자, 외국인 노동자, 근로청소년 등 취약노동자 전반을 대상으로 확대함
 - 경기도 근로정책 기본계획에 여성, 청소년, 노인, 외국인, 장애인, 취약사업자 종사자의 맞춤형 노동권 보호를 4대 과제 중 하나인 ‘맞춤형 노동권 보호’로 선정하여 모든 계층을 포괄 할 수 있도록 추진함

3) 기타 지자체의 노동정책

(1) 충청남도

- 충청남도는 경제통상실 일자리노동청년과에서 노동정책과 일자리정책을 담당
- 충남인권선언문에 근거하여 “차별 없는 노동, 안전하고 행복한 일터”라는 비전 아래 노동정책 기본계획을 먼저 수립
 - 2017년 6월 7일 제정된 「충청남도 노동자 권리 보호 및 증진에 관한 조례」에서 노동정책 기본계획을 수립하도록 규정
- 충청남도 노동정책 기본계획에는 외국인노동자를 지원하기 위해 외국인노동자가 직장 이전 시 필요한 ‘광역 외국인노동자 쉼터’를 설치 및 운영하도록 함
 - 지역의료원과 MOU를 체결하여 외국인노동자에 대한 할인이나 통역 서비스를 확대하였다는 점이 타 지역과 차별화된 정책이라고 할 수 있음
- 열악한 환경에서 근로하는 취약계층 노동자의 근로환경(휴게실, 식사 공간 등) 개선을 위해 평가지표를 마련
 - 민간위탁업체 및 사회적 기업 등 공공부문부터 환경개선 추진
- 소상공인 및 영세사업주를 대상으로 노동인권 의식개선 교육추진
 - 노동권 보호 및 근로환경 개선을 위해 요식업, 숙박업, 편의점 등을 대상으로 함
 - 영세사업주를 대상으로 하는 지원 사업 및 두루누리 등 사회보험 지원제도 홍보

제3절 수원시 노동정책 분석

1. 수원시 노동정책의 제도화 수준

1) 조례제정 현황

- 수원시의 노동정책 관련 조례 현황은 <표 4-11>과 같음

<표 4-11> 수원시 노동정책 관련 조례

조례
<ul style="list-style-type: none"> • 수원시 비정규직 노동자의 권리보호 및 지원에 관한 조례 • 수원시 노동자종합복지관 설치 및 운영에 관한 조례 • 수원시 노사관계 발전 및 노동자 복지증진 지원에 관한 조례 • 수원시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례 • 수원시 생활임금 조례 • 수원시 여성노동자 복지센터 설치 운영 조례 • 수원시 감정노동자의 권리보호 등에 관한 조례 • 수원시 장기요양요원 처우 개선 및 지위 향상에 관한 조례

(1) 수원시 비정규직 노동자의 권리보호 및 지원에 관한 조례

- 비정규직 노동자의 권리를 보호하고, 근로조건 향상을 지원하기 위하여 2019년 5월 17일 제정
 - 기존의「수원시 비정규직 노동자 복지센터 설치 및 운영에 관한 조례」(2019년 5월 17일 폐지)에서는 간접적인 방식으로 비정규직 노동자 지원
 - 보다 적극적으로 비정규직 노동자의 권리보호를 지원하는 성격을 보임
- 그러나 지자체의 법적 권한의 한계로 인해 어려움을 겪음
- 비정규직의 처우개선 및 차별적 처우에 관한 고충처리 등의 내용은 공공기관의 비정규직 노동자에 한해 적용됨
 - 민간부분 비정규직 노동자의 권리보호에 대해서는 수원시 중소기업육성기금을 지원 받는 민간 기업에게 권고 수준의 조치만 가능
- 따라서 이에 해당하지 않는 비정규직 노동자의 권리보호 및 차별금지를 위해 민간 기업이 자발적으로 참여할 수 있는 유인 필요
 - 일반시민들의 인식개선을 위한 노력이 추가적으로 병행되어야 함

(2) 수원시 노동자종합복지관 설치 및 운영에 관한 조례

- 「노동자복지기본법」 제28조 및 「지방자치법」 제144조에 따라 수원시 노동자종합복지관의 설치·운영에 관한 사항을 규정함
- 복지관은 노동자를 위해 다음과 같은 사업을 수행함
 - 직업안정 및 고용촉진 사업 : 취업알선, 상담 및 직업교육 등
 - 교양·교육 사업 : 취미교실, 교양강좌, 교육장, 독서실 등
 - 생활편의사업 : 휴식시설, 판매시설 등
 - 체육·문화 사업 : 체육시설, 문화·공연시설
 - 그 밖에 사업 : 사무실, 식당, 주차장, 은행, 의원, 약국 등
- 그러나 앞서 살펴본 ‘이행노동시장이론’과 ‘독일의 노동 4.0’에 따르면 4차 산업혁명 및 사회구조의 변화로 노동의 유연성과 생애과정에 따른 이행이 중요해지면서 직업능력 개발을 위한 교육과 노동권 보호가 더욱 강조되고 있음
 - 따라서 창업 컨설팅 및 경영자 역량강화 교육, HRD 지원 사업, 계층별 노동 교육 등 종합적이고 체계적인 교육서비스 제공을 위하여 사업을 확대할 필요가 있음

(3) 수원시 생활임금 조례

- 수원시에서 일하는 노동자들이 문화·교육 등 각 분야에서 인간의 존엄성을 유지하며 실질적으로 생활 할 수 있도록 생활임금제 도입
- 수원시의 지역적 특성을 고려하여 결정된 생활임금의 기준을 정하여 노동자들의 생활안정과 시민의 복지 증진에 기여하는 것을 목적으로 2015년 10월 8일 제정
- 생활임금 적용대상은 다음과 같음
 - 수원시가 출자·출연한 기관의 소속 노동자
 - 수원시로부터 사무를 위탁받거나 시에 공사·용역 등을 제공하는 기관 및 업체에 소속된 노동자와 그 하수급인이 직접 고용한 노동자
 - 공공근로, 지역공동체사업 등과 같이 국비 또는 도비 지원으로 일시적으로 채용된 노동자는 제외

(4) 수원시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례

- 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조 및 같은 법 시행령 제2조에 근거하여 노사민정 협의회를 설치 및 운영 조례 수립

- 노동자, 사용자, 시민 및 수원시가 지역의 고용 및 인적자원개발, 노사협력 증진, 그 밖에 지역경제 활성화에 관한 사항을 협의하는 기능을 수행
- 협의회에 상정할 의안을 미리 검토, 조정하고 협의회로부터 위임받은 사항을 처리, 점검하기 위해 실무협의회를 둘 수 있음
 - 산업안전보건위원회, 여성위원회, 업종별 운영협의회, 차별개선위원회를 두어 운영하고 있음
- 추가적으로 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 시책에 대한 심의 및 자문을 위한 노동자권익보호위원회 설치가 필요함

2) 노동정책 관련 계획

- 수원시에서는 인권정책 기본계획에 따라 비정규직 차별금지, 여성, 장애인, 외국인 노동자 보호에 관한 정책을 시행중에 있음
 - 하지만, 현재까지는 체계적이고 종합적인 노동정책은 수립되어 있지 못함

3) 행정조직 및 지원조직

- 수원시 노동정책에 관한 행정은 <그림 4-6>과 같이 경제정책국 노동정책과에서 담당함
- 수원시 노동정책과는 노동정책팀, 노사협력팀, 노동권익팀 3개 팀으로 구성
 - 과장 1명, 팀장 3명, 팀원 6명 등 총 10명이 업무를 담당하고 있음
- 주요업무는 노사민정 협력 활성화 사업, 노동조합업무, 노동단체 네트워크 구축, 비정규직 노동자 권익 향상 사업 등 <표 4-12>와 같음
- 수원시 노동정책 지원조직은 <표 4-13>과 같음
 - 수원시비정규직노동자복지센터 : 노동기본권확장, 비정규직 삶의 질 향상, 갈등 해소 및 사회 안정 등을 목적으로 노동 상담 및 법률지원, 노동인권 교육, 고용안정, 차별개선, 실태조사, 정책연구, 지역생활 복지지원 등의 사업을 진행함
 - 수원시외국인복지센터 : 외국인노동자등을 대상으로 임금체불, 산업재해, 퇴직금, 근로조건, 인권침해 등 사업장에서 부당한 대우를 받은 경우 다국어 상담 및 법률지원
 - 수원시여성노동자복지센터 : (사)수원여성노동자회에서 운영하는 수원시여성노동자복지센터는 노동권리, 모성보호, 성희롱, 성차별, 노동인권상담 등 여성노동자의 문제에 대해 one-stop 종합상담 제공, 여성노동자 권익증진교육, 역량강화를 위한 교육, 일·가정양립지원 등의 사업을 진행함

〈그림 4-6〉 수원시 노동행정 체계

수원시청



〈표 4-12〉 수원시 노동정책과 팀별 담당업무

구 분	주요업무
노동정책	<ul style="list-style-type: none"> • 노동정책 이행 및 평가 • 노동환경 개선 정책 발굴 • 노사민정협력 활성화 사업 • 수원시 노사민정협의회 운영
노사협력	<ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 업무 및 민원처리(설립·변경·해산 등) • 노동쟁의 지도 • 노동동향 파악 및 노사분규 예방 • 노동단체와의 네트워크 구축 • 노동단체 및 노동자 지원 사업 • 노동 거버넌스 구축 및 전략사업 발굴 시행 • 수원노총 장학회 관리 • 노동자종합복지관 관리 및 운영
노동권익	<ul style="list-style-type: none"> • 노동취약계층 노동조합 설립 및 활동지원 • 노동실태조사 및 노동취약계층 권익개선 사업 • 마을노무사를 통한 임금체불 등 노동자 지원 • 최저임금 모니터링 등 예방적 근로감독 • 생활임금제도 추진 • 이동노동자, 감정노동자, 여성노동자 지원 • 미신고 노동단체와의 대외 협력 소통 • 고용서비스 관련 대책 추진 • 직업소개사업 지원 • 산업재해 예방 및 노동환경 개선 • 수원시 비정규직노동자복지센터 관리 및 운영

〈표 4-13〉 수원시 노동정책 지원조직

지원조직
<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직노동자복지센터 • 노동자종합복지관 • 수원시외국인복지센터 • 수원시 여성노동자복지센터

제4절 소결

- 수원시의 비정규직 관련 정책은 공공기관의 비정규직 노동자에게 집중되어 있음
- 민간부문의 비정규직 노동자의 권리보호 및 차별금지를 위해 기업의 자발적인 참여와 시민들의 인식개선을 위한 노력들이 필요함
- ‘이행노동시장이론’과 ‘독일의 노동 4.0’에 따르면 4차 산업혁명 및 사회구조의 변화로 노동의 유연성과 생애과정에 따른 이행이 중요해짐
 - 이에 따라, 직업능력 개발을 위한 교육과 노동권 보호가 더욱 강조되고 있으므로 창업 컨설팅 및 경영자 역량강화 교육, HRD 지원 사업, 계층별 노동 교육 등 필요
 - 종합적이고 체계적인 교육서비스 제공을 위하여 사업 확대 필요성 대두
- 노동문제가 경제정책, 산업정책의 하위 영역으로 다뤄지는 부서 편제 아래에서는 지방 정부의 노동정책이 노동자의 권익향상을 위해 제대로 실행되기 어려움(김철, 2018)
 - 서울시와 경기도의 사례를 참조하여 노동정책 및 행정을 효과적으로 수행하기 위한 부서의 편제를 고민할 필요가 있음
- 현재 노동정책팀, 노사협력팀, 노동권익팀으로 구성되어 있는 현재의 노동정책 및 행정의 전달체계의 변화 필요
 - 비정규직지원팀, 산업안전팀 등을 보완하여 조직 확대 필요
- 노동정책 및 행정수행의 전문적이고 원활한 운영을 도모하기 위한 인력 보강도 필요
 - 노동전문 변호사 및 노동관련 기관단체 근무경력이 있는 전문가 등을 노동전문관(일반임기제공무원 6급 상당)으로 초빙하여 노동정책 추진의 원활화 도모

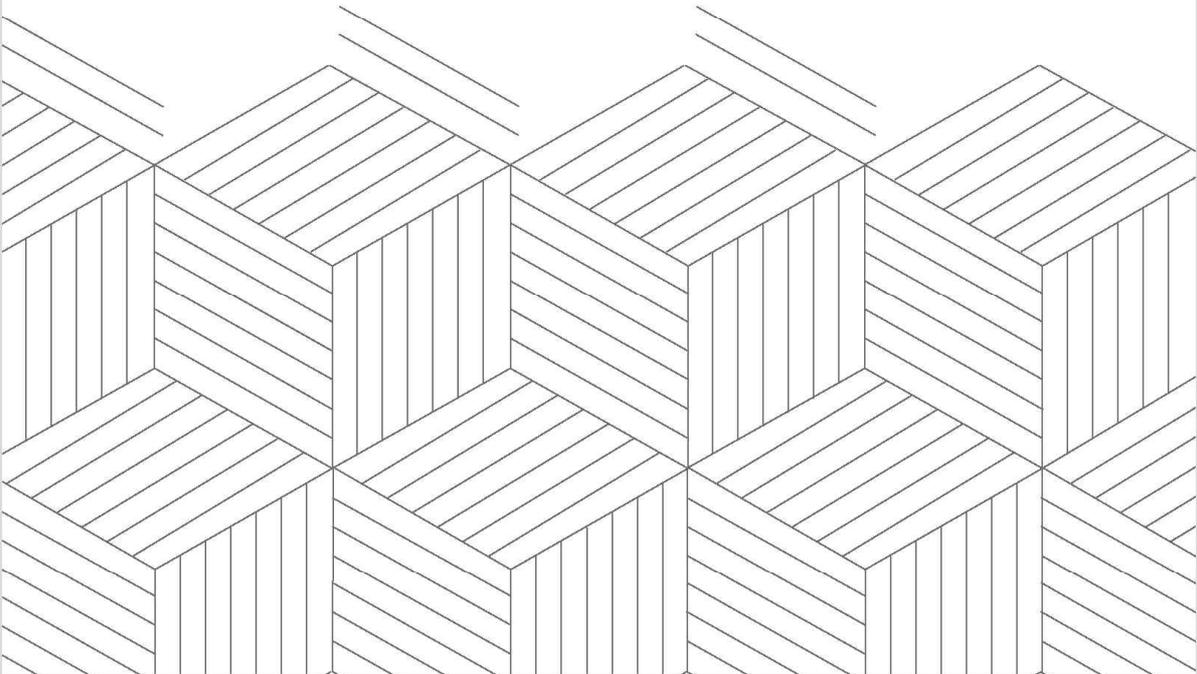
제5장 수원시 노동정책 기본계획 수립

제1절 수원시 SWOT 분석

제2절 수원시 맞춤형 노동정책 비전 및 목표

제3절 추진체계

제4절 수원시 노동정책 전략 및 추진과제



제5장 수원시 노동정책 기본계획 수립

제1절 SWOT 분석

- SWOT분석은 어떤 주제나 상황의 강점(Strength), 약점(Weakness), 기회(Opportunity), 위협(Threat) 요인 등을 분석하는 행정학적 기법
- SWOT분석을 활용하여 수원시 노동정책의 내·외부 환경에 대한 분석을 바탕으로 향후 전략을 수립하기 위한 분석 도구로 활용
- 본 연구에서는 수원시 노동 현황 분석, 수원시 공공 및 민간부문의 고용구조 분석, 노동정책의 해외 및 국내사례 분석, 수원시 노동정책 분석 등을 바탕으로 수원시 노동환경에 대한 SWOT 분석을 실시하였으며 그 내용은 다음과 같음

1. 강점(Strength)

- 통계청 고용동향 분석 결과, 거주지 기준 임금노동자의 비율이 높아 비교적 안정적인 일자리에 종사하는 시민들이 많음
 - 수원시에 거주하지만 외지에서 근무하는 직장인들의 일자리 질이 좋다는 의미
- 수원시 노동자의 노동권 보호를 위한 수원시(행정조직, 의회, 자치단체장)의 의지가 강함
- 노사민정협의회 활동 등으로 노동자, 사용자, 시민, 수원시 차원의 협력관계가 잘 형성되어 있음

2. 약점(Weakness)

- 타 기관 및 부서와의 네트워크 및 협업 체계의 부재로 원활한 노동 정책 추진 행정이 어려움
- 수원시 산업구조상 소규모 서비스업의 비율이 높은 지역적 특성으로 인해 상용노동자의 비중이 낮음
 - 이런 노동자들은 가입된 노조가 없기 때문에 노동권 사각지대의 원인으로 작용할 수 있음

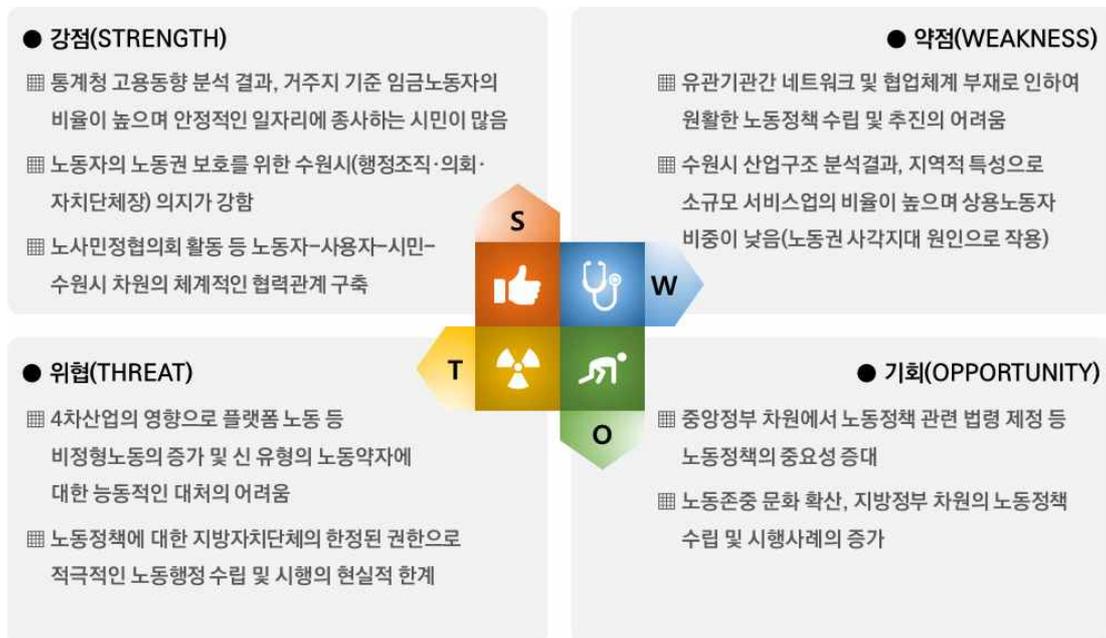
2. 기회(Opportunity)

- 중앙정부 차원에서 노동정책 관련 법령 제정 등으로 인한 노동정책의 중요성 증대
- 노동존중 문화의 확산, 지방정부 차원의 노동정책 수립 및 시행사례의 증가

2. 위협(Threat)

- 4차 산업의 영향으로 플랫폼 노동 등 비정형노동의 증가와 새로운 유형의 노동약자 등장에 대처하기 어려움
- 노동정책에 대한 지자체의 권한이 한정되어 있어 적극적인 노동행정을 펼치기 어려운 현실적 한계

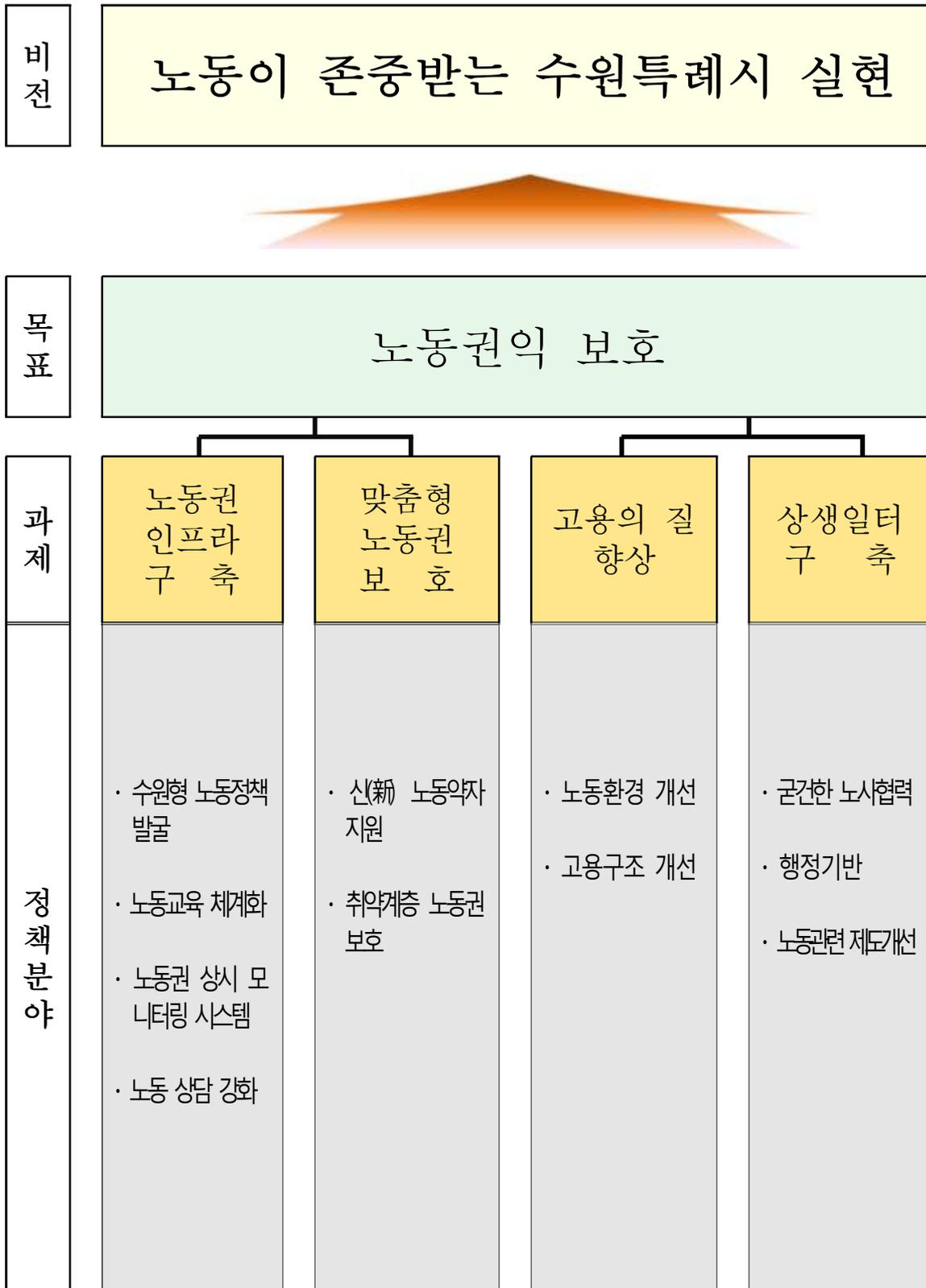
〈그림 5-1〉 수원시 노동정책 SWOT



2. 대응과제

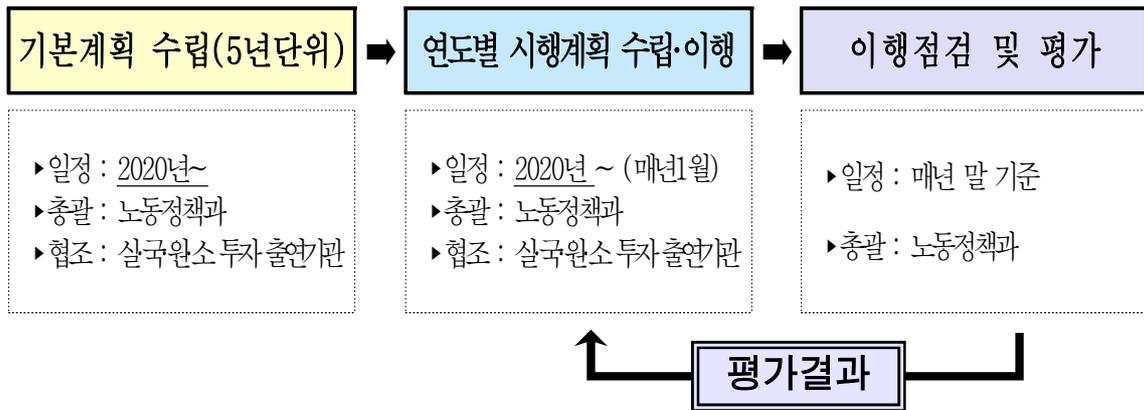
- 취약계층 노동자들의 노동권의 보호 및 노동존중 문화 확산 운동
- 노사상생의 협력적 관계를 통한 상생일터 구축 및 질 좋은 일자리 확대 추진
- 노동정책 수립 및 전달체계 강화

제2절 수원시 맞춤형 노동정책 비전 및 목표



제3절 계획수립 및 추진체계

1. 계획수립 및 이행 평가체계



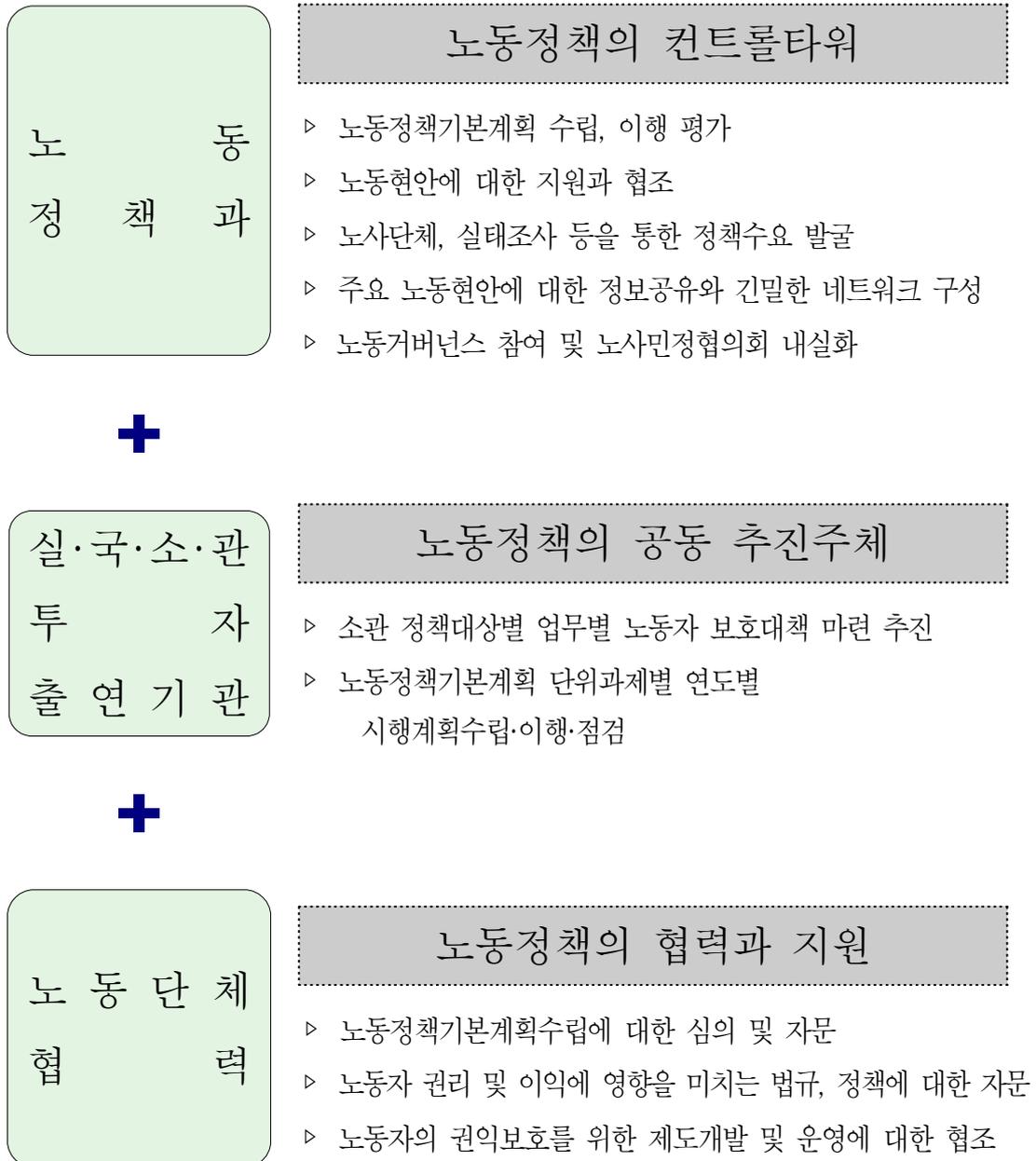
- 평가계획 수립
 - 수립주체 : 노동정책과 총괄, 각 실·국·원·소·투자 출연기관 협조
 - 수립시기 : 5년 단위

- 연도별 시행계획 수립
 - 수립주체 : 단위과제 추진부서
 - 수립시기 : 매년 1월

- 이행상황 점검 및 평가
 - 점검대상 : 노동정책 기본계획 단위과제
 - 점검주기 : 매년 12월
 - 점검방법 : 사업추진 부서별 자체점검 후 노동정책과에 제출
 - 종합성과평가 : 노동정책과에서 사업추진 부서별로 제출한 전년도 추진점검 결과를 바탕으로 연도별 추진성과를 종합적으로 평가
 - 평가내용 : 추진과제별 정상 추진 여부, 목표달성도, 사업효과 등

- 평가결과 환류
 - 정책 환경 변화 및 추진성과 등을 반영하여 각 과제별 계획을 수정하여 연도별 시행계획에 반영

2. 추진체계



제4절 정책분야별 단위과제 및 핵심추진 사업

1. 정책분야별 단위과제

정책과제	정책분야	단위과제	단위사업	(신규/확대/유지)	핵심사업
I. 노동 인프라 구축	1. 수원형 노동정책 발굴	① 노동정책 발굴을 위한 조사·연구사업	수원형 노동정책 기본계획 수립	확대	
			비정규직 노동자 인권침해 및 근로 실태조사	확대	
			수원시 생활임금 실태조사	확대	
	2. 노동교육 체계화	① 노동허브학교	경영자 역량강화 컨설팅	유지	◎
			계층별 맞춤형 노동법, 노동인권 교육	유지	
			산업보건 서비스 사업	유지	
			직업훈련(HRD) 지원 사업	확대	
		② 노동존중 문화 확산을 위한 사업	노동법률상담 매뉴얼 발간	신규	
			노동인식개선 캠페인	유지	
	3. 노동권 상시 모니터링 시스템	① 산업안전 노동 모니터링	특별노동감독관 제도 운영	신규	
			안전한 사업장 만들기	신규	
			직업소개소 지도·점검 및 예방활동	확대	
	4. 노동 상담 강화	① 노동 상담 및 법률지원	노동상담119 서비스 확대	확대	
			취약노동계층 권리구제 지원	확대	
			노동 상담소 운영	확대	
	II. 맞춤형 노동권 보호	1. 신(新) 노동약자 지원	① 이동노동자 권익실현	이동노동자 쉼터 운영	신규
법률상담 및 건강상담 프로그램				확대	
② 감정노동자 지원			감정노동자 치유 및 자기보호 프로그램 운영	확대	
			감정노동자 인식개선 캠페인	신규	
2. 취약계층 노동권 보호		① 비정규직 노동권 보호	수원형 생활임금제 정착	확대	◎
			수원시 비정규직노동자복지센터 운영	확대	
			공공부문 비정규직 처우개선	유지	
		② 청년 노동권 보호	청년취업 지원 사업	유지	
청년고용 네트워크 운영	유지				

		③ 장애인 노동권 보호	장애인 공직진출 확대	유지	
			장애인 직업재활 시설 운영 지원	유지	
			수원시 여성노동자복지센터 운영	유지	
		④ 여성 노동권 보호	여성노동자 일·가정 양립 지원	유지	
			경력단절 여성을 위한 취업지원 강화	유지	
			수원시 외국인복지센터 운영	유지	
		⑤ 외국인 노동권 보호	외국인 노동자 등 무료진료 서비스	유지	
			외국인 노동자 적응 및 맞춤형 노동법 교육	유지	
Ⅲ. 고용의 질 향상	1. 노동환경 개선	① 취약 노동자 근로여건 향상	노동자 휴게시설 개선	확대	
			산업재해 예방 교육 및 지원	유지	
			운수노동자 복지시설 운영	유지	
		② 복지노동자 근로여건 향상	사회복지시설 종사자 처우개선	유지	
			장기요양요원 역량강화 및 건강지원사업	유지	
			보육교직원 치유 워크숍	유지	
	2. 고용구조 개선	① 동반성장 기반 마련	노동플랫폼 구성(on/off)	신규	◎
			공공부문 비정규직 정규직 전환	유지	
		② 노사협력과 경쟁력 강화	원하도급간 상생협력 협약	유지	
			소규모기업 환경개선사업	유지	
Ⅳ. 상생 일터 구축	1. 굳건한 노사협력	① 노사민정 협력 활성화	노사상생 문화행사	확대	
			노사민정 유공자 및 모범노동자 국내외연수	유지	
			노동단체 국제교류	유지	
			노사민정협의회 기능 강화	확대	
		② 노동단체 조직화 지원	노동단체 운영지원	유지	
			수원노총 장학사업	유지	
			노동회의소 설치 운영	신규	
	2. 행정기반	① 노사상생 모델개발	노사상생 토론회	유지	
			분쟁·갈등조정 SOS팀	유지	
			우수노사기업 인증제	확대	
			노동자이사제 도입	신규	
		② 전달체계 강화	노동정책 전담기구 강화	확대	
			노동전문관 임용	신규	
			비정규직노동자복지센터 기능 조정·확대	확대	
3. 노동관련 제도개선	① 노동관련 조례 제·개정	노동인권조례 제정	신규		
		산업안전보건조례 제정	신규		
		노동관련 법률 제도 개선	신규		

제5절 단위과제별 추진계획

1-1-①

노동정책 발굴을 위한 조사·연구 사업

■ 사업 필요성 및 목적

- 노동시장 유연화, 4차 산업 발달로 인해 비정규직과 비정형노동자의 증가로 고용형태가 다양화되고 있어 정확한 현황 파악 및 근로조건에 관한 데이터를 구축할 필요성 있음
- 정확한 실태조사를 기반으로 수원시 노동시장의 현황을 상시 모니터링 하여, 문제를 해결하거나 예방하기 위한 방안을 마련해야 함
- 비정규직 노동자를 포함하여 노동취약계층의 근로조건이 정규직 대비 열악하고, 인권침해 및 차별의 사례가 증가하고 있음
- 인권침해 및 노동실태에 대한 조사를 통해 공정한 노동조건 수립의 기초자료로 활용

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 비정규직 종사자 등
- 사업내용
 - 수원형 노동정책 기본계획 수립
 - 수원시 SWOT 분석
 - 수원시 맞춤형 노동정책 비전 및 목표
 - 수원시 노동정책 전략 및 추진과제
 - 비정규직 노동자 인권침해 및 근로 실태조사
 - 비정규직 노동자 대상 인권침해, 차별 및 근로실태조사
 - 비정규직의 대표직종(이동노동자, 특수고용형태 노동자, 프리랜서, 경비청소 노동자 등)을 매년 3개씩 선정하여 실태조사 실시
 - 수원시 생활임금 실태조사

■ 기대효과

- 노동문제를 선제적으로 발견하여 노동정책 입안 시 근거자료로 활용
- 노동취약계층의 노동환경에 대한 인권 수준 진단 및 노동권 보장을 위한 정책 발굴

1-2-①

노동허브(hub)학교 운영

■ 사업 필요성 및 목적

- 지방정부의 근로감독권이 부여되지 않은 상황에서 노동권의 확보·유지를 위해서는 적극적이고 체계적인 계층별 맞춤형 노동교육 필요
- 노동자 및 사용자의 인식을 개선하고, 사용자가 무지해서 노동권을 침해하는 일이 없도록 하고, 노동자가 몰라서 노동권이 침해당하는 일이 없도록 해야 함
- 창업 활성화를 통한 일자리 창출과 노동자 권익보호 까지 연속성을 가지는 종합 교육 프로그램 제공하여 창업 준비부터 노동권익까지 총 망라한 교육 클러스터 지향

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 창업 준비생, 예비노동자, 노동조합관계자, 사업경영자 등
- 사업내용
 - 경영자 역량강화 컨설팅 : 경영, 기술, 세무, 회계, 인사관리 등
 - 계층별 맞춤형 노동법, 노동인권 교육 : 근로계약, 임금, 근로시간 등에 관한 노동법 및 노동권의 교육
 - 산업보건 서비스 사업
 - 직업병 예방 프로그램, 근골격계질환 및 직무스트레스 예방관리 등
 - 직업훈련(HRD) 지원 사업
 - 화훼장식, 도형심리상담사, 조리업종(한식, 양식, 중식), 치위생사 재취업 숙련과정

■ 기대효과

- 모든 노동 관련 교육을 통합해 운영함으로써 취약계층을 위한 노동교육이라는 이미지에서 종합적 전문적 노동교육의 중심이라는 이미지 구축 및 브랜드화 가능
- 장소 집약적으로 노동교육을 제공함으로써 노동교육 과정 간 연계가 용이하며, 효과적인 노동교육 서비스를 제공 할 수 있음
 - 예를 들어, 노동허브학교에서 직업훈련(HRD) 지원 사업을 통해 창업관련 교육을 받고 창업을 한 경우 경영자 역량강화를 위한 세무, 회계 교육 등으로 연계
- 노동관련 교육기관 운영의 효율성 향상

1-2-②

노동존중 문화 확산을 위한 캠페인 및 자료집 발간

■ 사업 필요성 및 목적

- 노동시장의 유연화로 다양한 형태의 노동인권 침해가 발생하고 있으므로 노동자, 사용자, 일반시민 등을 대상으로 노동권 보호의 필요성과 지원제도를 안내하여 노동존중 문화를 확산에 기여
- 상생 근로문화 조성을 위한 캠페인을 통해 비정규직 차별에 관한 인식 및 노동환경 개선 유도
- 노동자의 권익보호를 위한 예방적 활동

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 수원시 소재 공공기관 및 민간 사업체 노동자, 사용자, 일반시민 등
- 사업내용
 - 노동 법률상담 매뉴얼 발간
 - 노동자들이 쉽게 이해할 수 있는 노동법 및 노동권에 대한 매뉴얼 발간
 - 중소기업 및 자영업자들이 노동자 고용 시 필요한 인사관리 방법 매뉴얼 발간
 - 노동 상담자들이 상담할 때 필요한 태도, 방법 및 내용에 대한 매뉴얼 발간
 - 노동 인식개선 캠페인
 - 3대 기초고용질서(근로계약서 작성, 임금체불 금지, 최저임금 준수)의 내용을 중심으로 시민들의 인식 개선을 위한 거리홍보, 온라인 캠페인 등을 실시
 - 비정규직 차별 Zero 캠페인
 - 비정규직 노동자의 차별을 없애고 정규직과 동등한 노동권 확보를 위한 캠페인 실시

■ 기대효과

- 비정규직의 근무조건 및 근무환경에 있어서의 차별 요소 개선을 통한 비정규직 노동자의 권리를 보호하고 근로조건 향상에 기여
- 노동 법률상담 매뉴얼 배포를 통해 노동법, 노동권 침해 유형 및 피해 구제 및 대응 방법 등 알 권리 충족
- 캠페인을 통한 올바른 노동인식 제고

1-3-①

노동실태 모니터링

■ 사업 필요성 및 목적

- 소규모 영세사업장을 중심으로 근로계약서 미작성, 주휴수당 미지급, 최저임금 이하의 임금지급 등 아르바이트를 포함한 노동취약계층 대상의 부당노동행위 발생
- 고용노동부 근로감독관 대비 감독사업장이 많기 때문에 근로감독의 사각지대 존재
- 취약노동자 보호와 노동인권문제 해결을 위한 사회적 요구 증가

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 수원시 관내 소규모 영세사업장
- 사업내용
 - 특별 노동감독관 제도 운영
 - 수원시 협업기관 및 관내 기업의 노동관계법 준수여부 실태조사 및 지도
 - 생활임금제 정착을 위한 실태조사 및 모범사례 발굴 및 홍보
 - 비정규직 노동자를 포함한 취약노동자의 권익신장 업무 추진

■ 기대효과

- 취약노동자의 권익보호 업무를 통한 노동자복지 실현
- 노동자와 사용자가 노사문제를 스스로 해결할 수 있는 기반 강화
- 사용자의 노무관리 능력을 향상시키고 노동자와 사용자에게 노동관계법령을 주지시켜 근로조건과 복지제도 등을 자율적으로 개선

1-3-②

산업안전 모니터링

■ 사업 필요성 및 목적

- 산업재해로 인한 사망자수는 점차 감소하고 있으나 여전히 높은 수준이며, 노동현장에서는 안전사고가 반복되고 있음
- 산업재해는 주로 하청기업 등 소규모 사업장에서 주로 발생하고 있는 만큼, 산업재해 예방을 위해 민간 및 공공부문의 적극적인 지원이 요구됨
- 산업안전 매뉴얼 등 관리시스템을 구축하고, 현장점검 활동을 통해 취약 사업장에는 산업안전 컨설팅 지원 및 교육을 통해 안전한 사업장 만들기 실천

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 수원시 관내 사업장
- 사업내용
 - 안전한 사업장 만들기
 - 노동현장에서 산업안전에 주도적인 역할을 하는 사용자 및 직접 작업을 수행하는 노동자들을 대상으로 점검 및 산업안전 교육 실시
 - 건설일용노동자에게 산업재해 예방법을 주요 내용으로 하는 기초 안전보건교육 실시
 - 직업소개소 지도·점검 및 예방활동
 - 직업소개소에 대한 각종 부조리 근절로 구직자 피해 사전예방
 - 건전한 직업소개 문화 정착

■ 기대효과

- 산업재해 예방 및 감소를 통해 생명·건강 보호 및 노동복지 향상에 기여

1-4-①

노동 상담 및 법률지원

■ 사업 필요성 및 목적

- 2014년 기준 29만명의 노동자가 전체 1조 3천억원의 임금체불을 당하고 있음
- 관리자를 포함한 건설노동자의 30%가 임금체불 해소절차 및 제도에 대해 전혀 알지 못하고 있어(양기남·김광희, 2016) 노동자들의 대처가 어려울 것으로 예상됨
- 또한 이러한 문제가 발생하였을 때 임금으로 생활하는 노동자들은 생존권을 위협 받을 수 있음
- 임금체불, 부당한 대우 등 노동자의 생존권 및 노동권 침해 시 초기에 대응 할 수 있도록 지원이 필요함

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 수원시 소재 공공기관 및 민간 사업체 노동자, 사업주, 일반시민
- 사업내용
 - 노동상담119 서비스 확대
 - 공공분야 일자리 정보제공 및 부당노동행위 상담 및 법률지원 서비스
 - 취약노동계층 권리구제 지원
 - 비정규직 및 저소득 노동자들이 임금체불, 부당해고, 산업재해 등의 피해를 입었을 때 권리구제 신청을 위한 대리인(공인노무사, 변호사 등) 선임비용 지원
 - 노동 상담소 운영
 - 노동문제, 근로기준법, 산업재해보상, 노동조합 등 노동관련 문제 상담
 - 노동문제 유관기관에서 노동자 밀집 지역에 찾아가는 노동 상담 운영

■ 기대효과

- 노동자의 생존권 및 노동권 침해 시 대응능력 향상
- 언제 어디서나 노동 상담을 받을 수 있도록 찾아가는 상담소를 운영함으로써 접근성 강화

2-1-①

이동노동자 권익실현

■ 사업 필요성 및 목적

- 대리운전기사, 배달대행 라이더, 학습지 교사, 보험모집인, 재가요양보호사 등은 업무가 특정 장소에 머무는 것이 아니라 ‘이동’을 통해 노동이 이루어짐
- 대기시간이 존재하기 때문에 휴식 및 화장실 이용, 휴대폰 충전 등을 위한 적당한 휴식 공간 필요함
- 심야, 혹한기, 혹서기 때에는 노동환경이 더욱 열악하여 이동노동자들의 권익보호 차원에서 쉼터가 더욱 필요함
- 이동노동자들의 연결노동을 위한 대기 및 휴식을 위한 공간을 제공하여 이동노동자의 노동환경을 개선

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 대리운전기사, 학습지 교사, 배달대행 라이더 등
- 사업내용
 - 이동노동자 쉼터 조성
 - 시설 : 남·여 휴게실, 식사 공간, 사무실, 회의실, 상담실, 탕비실 등
 - 주요비품 : TV, PC, 프린터, 안마기, 공기청정기, 휴대폰 충전기 등
 - 법률상담 및 건강 상담 프로그램 운영
 - 법률, 노무, 심리 등 각종 고충을 해소하여 이동노동자의 삶의 질 향상 도모
 - 직업병 예방 등 노동자 건강 상담, 근골격계 질환 예방관리 교육
 - 이동노동자 자기계발을 위한 직업교육 실시

■ 기대효과

- 이동노동자의 노동환경 개선으로 노동 취약계층 노동복지 향상
- 삶의 질 향상을 위한 네트워크 구축과 당사자 간 조직화를 통한 사회적 활동을 지원함으로써 이동노동자의 권익 증진 실현

2-1-②

감정노동자 지원

- 사업 필요성 및 목적
 - 감정노동자의 보호와 건전한 문화 조성을 위한 프로그램 운영과 캠페인을 통해 노동 환경 개선에 기여
 - 新 노동약자의 권익보호 및 노동환경 개선으로 노동 취약계층 노동복지 향상

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업대상 : 감정노동자 등
 - 사업내용
 - 감정노동자 치유 및 자기보호 프로그램 운영
 - 대처요령 및 성희롱 예방교육, 심리상담 등
 - 감정노동자 인식개선 캠페인
 - 지하철역, 터미널, 대형마트 등에 '감정노동자 보호 및 존중' 공익광고 및 캠페인 실시

- 기대효과
 - 감정노동자 보호 및 노동환경 개선을 통한 건전한 문화 조성
 - 감정노동자 재충전의 치유 프로그램을 통해 스트레스 완화
 - 자기보호 프로그램을 통해 감정근로로 인한 스트레스 대처 능력 향상 및 대인관계 역량 강화
 - 노동서비스의 질 향상

2-2-①

비정규직 노동권 보호

■ 사업 필요성 및 목적

- 비정규직 노동자들은 상대적으로 노동조건이 열악함
- 「수원시 비정규직 노동자의 권리보호 및 지원에 관한 조례」(2019.5.7.시행)에 근거하여 수원시 비정규직 노동자의 권리를 보호
- 「수원시 생활임금 조례」(2015.10.8.시행)에 근거하여 수원시에서 일하는 노동자들에게 최저임금 이상의 생활임금을 지급하여 노동자의 생활안정과 삶의 질 향상 도모

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 비정규직 노동자
- 사업내용
 - 수원형 생활임금제 정착
 - 주기적으로 생활임금 기준평가를 하여 상향 조정
 - 생활임금 지급실태 정기점검
 - 생활임금 적용 대상자를 간접노동자 등으로 확대 추진하여 민간 확산 토대 마련
 - 수원시 비정규직노동자복지센터 운영
 - 노동정책 지원시설 운영을 통해 서비스 제공 강화
 - 공공부문 비정규직 처우개선

■ 기대효과

- 비정규직 노동자의 생활안정 및 삶의 질 향상
- 소득증대를 통해 소비로 이어지는 선순환 효과로 지역경제 활성화에 기여 등의 긍정적 영향 확산

2-2-②

청년 노동권 보호

- 사업 필요성 및 목적
 - 「수원시 청년기본조례」(2017.09.27.시행)에 근거하여 청년 스스로 사회참여의 역량을 높이고, 청년들의 자립과 성장을 지원
 - 취업준비를 하고 있는 청년들의 경제적 부담 완화

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업대상 : 청년
 - 사업내용
 - 청년취업 지원 사업
 - 청나래 : 취업준비청년 면접정장 무료 대여 서비스(1인 연5회)
 - 청카드 : 취업준비 청년의 구직활동에 소요되는 교통비 지원(5만원×6개월)
 - 청년기본소득 : 경기도에 3년 이상 계속 거주하거나 합산 10년 이상 거주한 만24세 청년에게 기본소득 지급(분기별 25만원, 수원 지역화폐)
 - 청년고용 네트워크 운영
 - 청년바람지대운영 : 청년들을 위한 휴식 및 취·창업 준비 공간 제공
 - 노동인권 및 개별노동관계법 등 청년들의 노동권 보호를 위한 강의 운영
 - 온라인 청년센터 연계를 통한 온라인으로 취·창업 관련 상담

- 기대효과
 - 청년들의 복지향상과 안정적 생활기반 조성에 기여

2-2-③

장애인 노동권 보호

■ 사업 필요성 및 목적

- 일반 고용시장에서 취업이 어려운 장애인이 희망을 갖고 자립할 수 있도록 노동 여건 조성 노력
- 장애인 고용에 대한 사회적 인식 확산 및 장애인 노동권 보장을 위한 지원방안 확대
- 장애인 의무고용 일자리 확대를 통해 행정기관의 장애인에 대한 책임성 강화

■ 사업내용

- 장애인 직업재활 시설 운영지원
 - 체계적인 고용훈련 및 교육 프로그램을 통해 장애인의 자립 지원
 - 장애인 자신의 능력과 적성에 맞는 직업생활을 통해 자활·자립 도모
 - 장애인직업재활과 관련된 제반서비스 제공 : 보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 취업알선, 취업 후 지도 등
- 장애인 공직진출 확대
 - 장애인 공직자 채용 인원 확대 및 비장애인 공무원과 동등한 근무조건에서 일할 수 있도록 보조공학 기기 및 근로지원인 등 지원
 - 인원결정시기 : 매년 말 행정안전부 또는 경기도의 총원계획 수립계획 시달 시
 - 목표인원 : 관련법에 따라 소속 공무원 정원의 3.4% 이상을 고용해야하며, 지방 공무원 운영지침의 '장애인공무원 인사관리'에 따라 신규임용시험 합격인원의 3.5% 이상을 장애인으로 채용(장애인공무원 수가 정원의 3.5% 미만인 경우 7% 이상 채용)

■ 기대효과

- 장애인들의 직업재활 및 고용기회 확대를 통한 노동권의 증진

2-2-④

여성 노동권 보호

- 사업 필요성 및 목적
 - 여성의 취업 및 고용안정 지원
 - 경력단절 여성의 시장 재진입을 위한 맞춤형 종합 취업지원 서비스를 제공함으로써 경력단절 여성의 취업기회 확대 및 여성의 사회·경제적 지위 향상 도모
 - 지역특성 반영, 현장실무 중심 전문교육훈련을 통해 여성의 취업경쟁력 제고

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업대상 : 여성 노동자, 경력단절 여성
 - 사업내용
 - 수원시 여성노동자복지센터 운영
 - 직장 및 가정에서 임신·출산·육아기의 어려움을 해결하기 위한 상담 및 법률 지원
 - 여성노동자 스스로 문제해결 능력 향상을 위한 역량강화 교육, 평등한 직장문화 조성 활동
 - 여성노동자 일·가정 양립지원
 - 부모코칭 상담, 직장 맘 커뮤니티 활성화 지원
 - 일·가정 양립 기업컨설팅 지원, 모성보호제도에 대한 인사노무 담당자 실무교육
 - 경력단절 여성을 위한 취업지원 강화
 - 경력단절여성 취업알선 및 취업정보 제공, 기업에 적합한 여성인력 채용 장려를 위한 여성인턴십 운영 및 사후관리사업 등

- 기대효과
 - 여성노동자 및 경력단절 여성을 위한 취업지원, 권익상담, 고충상담 등으로 여성의 노동권 개선
 - 일과 가정의 균형을 이룰 수 있도록 성평등 조직문화 확산

2-2-⑤

외국인 노동권 보호

■ 사업 필요성 및 목적

- 외국인 노동자들을 대상으로 초점집단인터뷰(FGI)를 실시한 결과에 따르면, 임금 및 퇴직금 체불, 계약조건 보다 낮은 임금 지급, 초과근로수당 미지급 등 주로 임금 관련 문제가 심각한 것으로 나타남
- 우리나라의 외국인 노동정책은 고용허가제를 중심으로 비전문 노동력의 임시적 수급에 정책 방향이 맞춰져 있어서 외국인 노동자들의 노동권 보장은 충분하지 못하므로(주진우, 2018) 외국인의 노동권을 보호와 지원이 필요함
- 공공의료보장제도의 사각지대에 있는 외국인 노동자를 대상으로 인간의 기본권인 건강한 삶의 질 보장을 위한 의료·건강 서비스 제공

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 외국인 노동자
- 사업내용
 - 수원시 외국인복지센터 운영
 - 상담센터 운영 : 근로(임금체불, 산업재해, 사업장 변경, 취업상담, 근로조건, 인권 침해), 출입국 및 국적, 의료 및 보건, 다문화가정 상담 → 해당기관 연계 지원
 - 통번역 콜센터 운영(영어, 베트남, 러시아, 캄보디아, 네팔, 중국, 키르기스스탄, 몽골)
 - 한국어 및 직업능력개발교육, 한국문화체험
 - 외국인 노동자 무료진료 서비스
 - 내·외과, 치과, 한방과 진료 및 상담, B형간염 예방접종, 시력검진, 물리치료 등
 - 외국인 노동자 적응 및 맞춤형 노동권 교육
 - 기관과 협약하여 이주노동자 대상으로 눈높이 맞춤형 노동법 교육
 - 생활법률 및 산재, 산업보건 관련 교육

■ 기대효과

- 외국인 노동자의 의료접근도 향상으로 건강권 보장 및 삶의 질 향상
- 사업장에서의 인권침해 요소와 임금체불, 산재 등 법률적인 문제 해결에 도움
- 외국인 노동자의 지역사회 안정적 정착과 사회통합

3-1-①

취약 노동자 노동여건 향상

■ 사업 필요성 및 목적

- 영세중소 사업장 등 열악한 노동환경에서 일하는 노동자들의 노동환경 개선 지원 사업을 통해 노동여건 향상
- 타 사업장에 비해 근무 환경이 취약한 운수업 종사자들의 근무 환경개선과 문화 혜택 보장

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 경비원, 급식 노동자, 환경미화원, 건설노동자, 운수 종사자 등
- 사업내용
 - 경비, 청소 등 용역노동자 휴게시설 개선
 - 상대적으로 근로환경이 열악한 공동주택 아파트 경비원, 청소노동자의 휴게시설 개선 필요
 - 노동자의 휴식권, 건강권 등을 보호하고 고용안정 도모
 - 산업재해 예방 교육 및 지원
 - 산업안전보건법 내용 및 안전의식 제고
 - 건설업 건강장해 위험요인과 안전 작업 방법 등 안전·보건교육
 - 운수노동자 복지시설 운영
 - 택시 쉼터(쌍우물, 남수, 탑골) 운영
 - 녹색교통회관 운영

■ 기대효과

- 근로의욕 고취 및 노동권 보호

3-1-②

복지노동자의 노동여건 향상

■ 사업 필요성 및 목적

- 사회서비스의 확대로 복지노동자의 근로여건 개선은 사회서비스의 질 향상으로 이어질 수 있으며 복지노동자의 역할과 책임이 강조되고 있음
- 장기요양시설 종사자의 경우 높은 근무강도, 저임금, 스트레스 과중, 낮은 사회적 인식, 질환의 노출 등 근로조건 열악함(수원시 장기요양요원 근무실태와 처우 개선에 관한 연구, 수원시정연구원, 2017)
- 「수원시 장기요양요원 처우개선 및 지위향상에 관한 조례」(2017.7.17.시행)에 따라 근무 환경개선 및 건강증진을 위한 지원

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년 ~ 계속
- 사업대상 : 사회복지시설 종사자, 장기요양요원, 보육교사
- 사업내용
 - 사회복지시설 종사자 처우개선
 - 보수교육비(1인 48,000원) 및 상해 보험료(격년, 1인 10,000원) 지원
 - 종사자 건강검진비 : 1인 300,000원 지급
 - 종사자 처우개선비 : 1인 50,000원 지급
 - 선진복지국가 국외 벤치마킹 지원
 - 장기요양요원 역량강화 및 건강지원사업
 - 건강증진 프로그램 운영
 - 전문교육, 직무교육, 관리자 교육 등 다양한 역량강화 교육 실시
 - 보육교직원 치유워크숍

■ 기대효과

- 복지노동자의 노동여건향상 및 복지서비스의 질 향상
- 교육 등 다양한 역량강화 사업으로 복지노동자의 전문성 제고
- 복지노동자의 노동의욕 고취 및 생활안정에 기여
- 보육교사의 직무스트레스 완화

3-2-①

포용성장 기반 마련

- 사업 필요성 및 목적
 - 노동자들을 위한 다양한 사업 및 복지정책들을 한 곳에서 서비스 받을 수 있도록 지원
 - 공공부문이 비정규직의 고용안정 및 고용개선을 먼저 실천하여 모범적인 사용자의 역할 수행

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업내용
 - 노동플랫폼 구성(on/off)
 - 수원시의 노동정책 실행의 컨트롤 타워 기능 및 사업의 총괄 운영을 하는 노동자 종합 지원센터(One-Stop Service Center) 역할을 할 수 있는 온라인/오프라인 공간
 - 공공부문 비정규직의 정규직 전환

- 기대효과
 - 노동복지 정책 사업들을 한 곳에서 이용 및 제공하게 되므로 노동자들의 편리성 증가 및 노동정책의 효율성 및 효과성 향상
 - 공공부문의 합리적 고용관행 정착 및 모범적 사용자로서의 역할을 통해 민간영역으로의 확산 도모
 - 차별해소 및 처우개선을 통한 노동자 지위향상

3-2-②

노사협력과 경쟁력 강화

- 사업 필요성 및 목적
 - 건설하도급 체불해소를 통한 경제적·사회적 약자를 보호할 필요가 있음
 - 소규모 기업의 환경개선 사업은 노동자들의 노동의욕을 고취시키며 생산성 향상과 직결됨

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업대상 : 수원시 관내 중소 제조업
 - 사업내용
 - 원·하도급간 상생협력 협약
 - 불공정거래와 임금체불 근절과 추락재해 없는 안전한 사업장 조성
 - 원·하도급 대표, 수원시, 고용노동부경기지청, 노사민정 관계자의 상호 유기적 협력체계 구축
 - 소규모기업 환경개선사업
 - 지원대상 : 관내 종업원 300명 미만의 중소 제조기업
 - 지원한도 : 개소당 30백만원 이내
 - 재원비율 : 도비 30%, 시·군비 30%, 자부담 40%
 - 지원내용 : 기숙사, 식당, 화장실(샤워실, 세탁실 포함) 등 시설 개·보수

- 기대효과
 - 하도급 불공정·불법 행위에 대한 감시강화로 건설 산업의 건전한 발전 도모 및 중소 건설업체 및 건설노동자 보호
 - 소규모기업의 환경개선을 통해 노동자들의 노동의식 고취 및 생산성 향상

4-1-①

노사민정 협력 활성화

- 사업 필요성 및 목적
 - 수원시 노동정책 활성화를 위해서는 다양한 주체들이 모여 지역의 고용안정, 일자리 창출, 인적자원개발 등에 관해 노사민정이 서로 논의하고 협력하여야 함
 - 노사민정은 노동 현안에 대한 사회적 공감대 형성으로 노사갈등 사전 예방 및 더 좋은 일자리 환경 인프라 구축을 위한 통합 협력 기구
 - 노사민정협의회가 법적인 근거를 갖고 제도화되어 운영되고 있으나 그 역할에는 한계가 있으므로 노사민정협의회의 기능을 강화할 필요가 있음

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업내용
 - 노사상생 문화행사
 - 노동절 기념대회, 노사가족 한마당 등
 - 노사민정 유공자 및 모범노동자 국내외연수
 - 모범 노동자 격려, 선진문화 및 산업탐방
 - 노동단체 국제교류
 - 노동단체 정기교류, 노동단체 간담회, 노동유관기관 및 산업현장 방문
 - 노사민정협의회 기능강화
 - 노사민정협의회 역할 방향제시 및 공공정책 협의기능 확대
 - 공정노사문화 정착 및 노사상생 일자리 창출 사업

- 기대효과
 - 일하기 좋은, 기업하기 좋은 굳건한 협력 인프라 구축
 - 노사민정 협력 강화 및 지역 고용노동 협력체계 활성화

4-1-②

노동단체 조직화 지원

- 사업 필요성 및 목적
 - 노동조건 개선과 노동자들의 삶의 질 향상을 위해 당사자들이 스스로 연대 할 수 있도록 조직적 지원
 - 노동단체와 신뢰 관계를 맺고 시정 협조 등을 위한 상호협력 차원에서 지원 필요

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업대상 : 노동단체
 - 사업내용
 - 노동단체 운영지원
 - 기존 노동단체 지원
 - 특수고용노동자 등 미조직노동자에게는 노동조합 설립과 관련된 법률 상담지원 및 노동자복지관 등 시 소유의 유휴공간을 활용하여 자조활동을 할 수 있도록 공간제공
 - 수원노총 장학사업
 - 취약계층 노동자 자녀들에게 장학금을 지급하여 유능 인재 양성
 - 산별노조지부장이 대상자 선정 및 학교장 추천을 받은 중고·대학생
 - 노동회의소 설치운영
 - 정규직뿐만 아니라 비정규직, 특수형태노동자 등을 포함한 모든 노동자들의 각종 법률서비스부터 정책대안 제시 등 다양한 방식으로 이익 대변기구

- 기대효과
 - 노사관계 안정 및 노동자 권익보호 활동에 기여

4-2-①

노사상생 모델개발

- 사업 필요성 및 목적
 - 상생과 협력의 노사문화를 모범적으로 실천하고, 기업과 국가의 경쟁력 제고에 기여할 수 있도록 우수기업 발굴 지원

- 사업 개요
 - 사업기간 : 2020년 ~ 계속
 - 사업대상 : 공공기관, 수원시 관내 사업장, 노동자 등
 - 사업내용
 - 노사상생 토론회
 - 노사 현안사항 및 애로사항 공유, 대응방안 모색
 - 분쟁·갈등조정 SOS팀 운영
 - 노사분규 사전예방 활동, 민관 협력사항 논의
 - 불공정거래 해소를 위한 상담 및 법률지원
 - 우수노사기업 인증제
 - 모범우수기업 발굴인증을 통한 기업의 사회적 역할 독려
 - 노동자이사제 도입
 - 市 투자·출연기관에 대해 노동자 이사제를 도입

- 기대효과
 - 노사상생을 실천한 기업 선정으로 지역 내 소통과 화합의 사례 확산 및 노동시장의 이중구조 개선에 기여
 - 노사 상호 간 이해 증진 및 노사분쟁 사전예방
 - 신뢰, 소통, 존중, 배려의 혁신적 노사문화 구축으로 생산성 향상과 근무 만족도 제고

4-2-②

전달체계 강화

■ 사업 필요성 및 목적

- 노동정책은 단순히 노동관련 사항만 다루는 것이 아니라 일자리정책, 경제정책, 복지정책 등 다른 영역의 정책들과도 긴밀하게 연계되어 있음
- 실·국 소관 및 투자출연기관 등에서 정책을 공동으로 추진 및 실행하므로 노동정책을 담당하는 행정조직(노동정책과)은 노동정책의 컨트롤 타워 역할 수행
 - 수원시 노동정책과는 2019년에 신설되었지만 3개팀 10명으로 구성되어 있어 노동정책 전반을 커버하기 위해서는 전담부서의 확대 및 노동전문 인력 배치 필요
- 수원시 노동정책 수립 및 사업 확대에 따라 지원조직 또한 기능을 확대할 필요가 있음

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년
- 사업대상 : 노동정책과, 비정규직노동자복지센터
- 사업내용
 - 노동정책 전담기구 강화
 - 기존 : 3개팀 10명(노동정책팀, 노사협력팀, 노동권익팀)
 - 확대 : 5개팀 16명(노동정책팀, 노사협력팀, 비정규직지원팀, 산업안전팀, 노동인권팀)
 - 노동전문관 제도 도입
 - 노동관련 기관단체 전문가 및 노동변호사 임용
 - 비정규직노동자복지센터 기능 조정·확대
 - 노동 권익센터로 기능을 전환하여 노동회의소 구축운영 기반 마련

■ 기대효과

- 정부방침인 노동존중 사회 실현에 부응
- 노동전담부서 확대 운영으로 전문성, 일관성 있는 노동정책 추진
- 노동안정과 차별개선을 통한 노동복지 실현

4-3-①

노동관련 조례 제·개정

■ 사업 필요성 및 목적

- 노동시장 유연화로 근로관련법 뿐만 아니라 불합리한 노동관행 등을 개선하고자 하는 적극적인 노력이 필요함
- 노동문제는 단편적인 정책으로는 실효성을 거두기 어렵기 때문에 각 지방자치단체는 지역특성에 맞는 정책개발과 제도개선을 위해 노력하고 있음
- 지역 맞춤형 정책을 수립하고 정책을 집행하기 위해서는 노동관련 조례 제·개정을 통해 법적인 근거를 마련하는 것이 필요함
 - 이를 통해 예산의 안정적 배분과 사업의 지속성을 담보 할 수 있음
- 노동정책은 사회 구성원들의 참여와 협치가 매우 중요한 정책이므로 근거가 되는 내용을 의회를 통해 승인받는 절차는 지방 노동정책이 제도화 되는데 필요

■ 사업 개요

- 사업기간 : 2020년
- 사업내용
 - 노동인권조례 제정
 - 노동정책 전반을 규정하고 수원시 노동정책 기본계획 수립 및 시행을 위한 토대로써 기본조례 성격
 - 산업안전보건조례 제정
 - 서비스업 종사자가 많은 지역특성을 반영하여 감정노동자의 권리보호 추진
 - 직장 내 괴롭힘으로 사망사고가 발생하는 등 직장 내 괴롭힘 문제가 심각
 - 2019년 1월 5일 개정된 근로기준법(2019.7.16.시행)에는 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항 등에 관한 내용을 신설
 - 수원시 산업안전보건조례에 이러한 내용을 반영
 - 노동관련 법률 제도 개선
 - 노동자권익보호위원회를 설치·운영하여 노동정책의 전문성 확보 및 정책 체계 집행
 - 미조직 및 취약계층 노동자 이해대변 및 노동자가 직접 참여하는 정책 자문기구를 구성하여 노동자 요구 반영을 위한 제도 마련

■ 기대효과

- 법적근거 마련 및 안정적 정책 집행
- 근본적인 제도적 장치를 마련함으로써 보다 더 적극적인 노동자의 권익보호
- 노동자 권익향상을 위한 정책 개발 및 전문적·체계적인 노동정책 수립

| 참고문헌 |

〈국문 자료〉

- 권순원·박지순·이종수·이영희·최우정·김봄이(2014). 서울시 노동복지정책 기본방안 연구 -서울시 취약노동자 실태조사 및 보호방안을 중심으로-. 서울특별시.
- 김광모(2016). [조례] 서울특별시 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례: 고객과 노동자가 모두 웃을 수 있도록. 월간 공공정책, 127, pp.86-87.
- 김도균·최성환·김성희·유보배·김수란(2016). 경기도 노동인권 보호를 위한 지역노동정책 발전방안 연구. 경기연구원.
- 김유선·정승국·김종진·윤정향·유형근·김미영·이정봉(2012). 서울시 '좋은 일자리'만들기 기본방안 연구. (사)한국노동사회연구소.
- 김종진(2016). 지자체 노동정책 현황과 과제. 노동사회, 160, pp.100-111.
- 김철(2018). 지방정부도 노동정책이 필요하다 -서울시의 노동정책 사례를 중심으로-. 사회공공연구원 이슈페이퍼.
- 문무기(2014). 우리나라 노동관계법제와 노동정책에 대한 연혁적 고찰. 법과정책연구, 14(3), pp.969-1001.
- 박경순·윤도현(2010). 사회정책과 노동시장정책 개혁을 위한 새로운 패러다임: '이행노동시장'. 국제지역연구, 13(4), pp.207-230.
- 배무기(2010). 노동경제학. 경문사
- 양기남·김광희(2016). 임금체불 해소절차에 대한 건설노동자 인식 분석. 한국건축시공학회, 16(6), pp.553-560.
- 우명숙(2009). 직종노동시장의 숙련과 보상: 건설일용직과 판매직의 사례. 산업노동연구, 15(1), pp.59-92.
- 유길상(2012). 이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도 발전방안. 노동정책연구, 12(2), pp.131-164.
- 이정희(2019). 플랫폼 노동자 보호를 위한 노력. 비정규 노동, 136, pp.57-64.
- 이정희·김근주·박태주·유범상(2017). 노동조합의 사회적 위상과 미래 역할. 한국노동연구원.
- 이정희·김종진·박종식·송용한·안정화·정재우·진숙경(2016). 비정규직의 이해대변구조와 노사관계. 한국노동연구원.
- 이철수·이다혜(2017). 한국의 산업구조변화와 노동법의 새로운 역할. 서울대학교법학, 28(1), pp.135-191.
- 이종선(2018). 다시 열린 개혁의 창, 문재인 정부의 노동정책 평가. 노동연구, 36, pp.143-185.

- 정병석(2010). 한국 노동시장정책의 평가와 발전방안: 이행노동시장 이론의 활용. 노동정책연구, 10(2), pp.155-185.
- 정병은·장충권(2006). '노가다'의 사회자본 형성과 한계 - 건설일용노동자의 연결망, 신뢰, 호혜성. 사회연구, 2, pp.9-37.
- 조용준(2018). 2017 수원시 고용동향 분석. 수원시정연구원.
- 주진우·신경희·이정용·오찬섭·노광표(2015). 서울시 노동정책 발전전략. 서울연구원.
- 주진우(2016). 서울시 노동정책 성과와 과제. 서울연구원 정책리포트, 210, pp.1-15.
- 주진우(2018). 서울시 이주노동자 실태와 노동권 보호 방안. 서울연구원 정책리포트, 248, pp.1-17.
- 최석현·김을식·김정훈·박정훈(2015). 비정규직 문제개선을 위한 고용·사회정책적 방안 연구. 경기연구원.
- 서울특별시경제진흥본부노동정책과(2015). '노동존중특별시 서울' 조성을 위한 서울시 노동정책 기본계획.
- 서울특별시노동정책관(2017). '노동존중특별시 서울' 2단계 발전 계획.
- 수원시비정규직노동자복지센터(2019). 2019 판매직 종사 노동자(소매업·음식점업)노동실태.
- 허재준·이인재·권혁·김동배(2018). 일자리 정책 패러다임 변화와 노동시장 제도개선 과제. 한국노동연구원.
- 황기돈(2017). 디지털화와 노동정책. 경산논총, 35(3), pp.37-56.
- Pernicka, S(2006). 비정규직 노동자 조직화 : 독일 Verdi와 오스트리아 GPA의 사례. 국제노동브리프, 4(8), pp.36-44.

〈영문 자료〉

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015). Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2016). Weissbuch Arbeiten 4.0, Berlin.
- Gazier, B. and J. Gautie,(2011). The “Transitional Labour Markets” Approach: Theory, History and Future Research Agenda. Journal of Economic and Social Policy, 14(1), Article 6.
- ILO(1994a). Part-Time Work Convention.
- ILO(1994b). Part-Time Work Recommendation.
- Johnston. P. (2001). “Organize for What? The Resurgence of Labor as a Citizenship Movement”. in Turner. L.. Katz. H. C.. and Hurd. R. W.(eds.). Rekindling the

- Movement : Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century. Ithaca : Cornell Univ. Press.
- Schmid, G(1996). "Is Full Employment Still Possible? Transitional Labor Market as a New Strategy for Labor Market Policy." *Economic and Industrial Democracy* 16, pp.429-456.
- Schmid, G(1998). *Transitional Labor Market : A new european employment strategy.* ZAB Discussion Paper FS I, pp.98~206.
- Schmid, G(2008). *Full Employment in Europe :Managing labour market transitions and risks.* Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Waldinger. R.. Erickson. C.. Milkman. R.. Mitchell. D. J. B.. Valenzuela. A.. Wong. K.. and Zeitlin. M. (1998). "Helots no more : A case study of the 'Justice for Janitors' Campaign in Los Angeles". in Bronfenbrenner. K.. Oswald. R. A.. Friedman. S.. Seeber. R. L.. Hurd. R. W.(eds.). *Organizing to Win : New Research on Union Strategies.* Ithaca : Cornell Univ. Press.

〈웹페이지〉

법제처(<http://www.moleg.go.kr>)

수원시청(<http://www.suwon.go.kr>)

통계청(<http://kosis.kr>)

| 저자 약력 |

조용준

경제학 박사

수원시정연구원 도시경영연구실 연구위원(현)

E-mail : naya@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원시 불평등도 분석을 위한 기초연구」 (2017, 수원시정연구원)

「수원시 체육회 통합에 따른 효율적 운영방안 연구」 (2017, 수원시정연구원)

「수원문화원 증장기 발전계획에 관한 연구」 (2018, 수원시정연구원)

조한라

사회복지학 박사 수료

수원시정연구원 도시경영연구실 위촉연구원

E-mail : halla_c@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「노인돌봄종합서비스 이용자의 정보이용성과 품질 관계에 대한 선택의 매개효과: 'SERVPERF 모형'에 근거하여」 (2017, 한국노년학, 37(2), pp.385-398)

「비정규직 사회복지사의 일 경험」 (2018, 한국사회복지행정학회 학술대회 자료집, 10, pp.239-250)

「동기-위생이론에 근거한 노인요양시설 종사자의 직종별 소진영향요인 비교연구」 (2019, GRI 연구논총, 21(2), pp.75-96)

이남일

철도경영정책학 석사

수원시정연구원 도시경영연구실 위촉연구원

E-mail : slni6214@suwon.re.kr

주요 논문 및 보고서

「수원시 스테이션 없는 공유자전거 이용만족도 분석」 (2019, 대한교통학회 춘계학술대회)

「수원형 자전거전용차로 도입 및 효과분석 연구」 (2018, 수원시정연구원)

「수원시 스테이션 없는 공유자전거 시민만족도 조사를 통한 개선방안 연구」 (2018, 수원시정연구원)

