

2015년도 아산시 직·간접고용
비정규직 인권상황 실태조사보고서

아산시 직·간접고용 비정규직 인권상황 실태조사보고서

[연구수행기관]



목 차

요약문 1

1장 서론 11

- 1. 조사의 배경과 목적 13
- 2. 조사 내용 및 방법 14

2장 비정규직의 현황과 문제점 17

- 1. 공공부문 비정규직 현황 19
 - 가. 공공부문 비정규직의 범위
 - 나. 공공부문 비정규직 문제의 심화
 - 다. 공공부문 비정규직의 규모 20
 - 라. 공공부문 비정규직의 인권상황 22
- 2. 아산시 직·간접고용 비정규직 현황 24
 - 가. 아산시 노동시장 및 비정규직 고용현황
 - 나. 아산시 공무원 및 직·간접고용 비정규직 현황 25
- 3. 정부의 공공부문 비정규직 대책과 문제점 28
 - 가. 정부 대책의 개요
 - 나. 정부 대책의 문제점 31

3장 실태조사 37

- 1. 조사개요 39
- 2. 조사대상의 일반적 특징
 - 가. 인적속성
 - 나. 조직특성 40
- 3. 노동조건 및 근로계약기간 42
 - 가. 경력과 근속
 - 나. 근무형태 44
 - 다. 노동시간 및 휴게 45
 - 라. 임금 52
 - 마. 근로계약서 60
 - 바. 임금명세서 63
 - 사. 퇴직금 65
 - 아. 연차유급휴가 67
 - 자. 근로계약 및 갱신 71
 - 차. 사회보험 가입여부 80
 - 카. 노동안전 및 건강 81
 - 타. 복지 83

4. 노사협의회 및 노동조합	86
가. 노사협의회	
나. 노동조합	88
5. 상시·지속 업무 여부, 직장생활 만족도, 이직 의사, 차별대우 경험	96
가. 상시·지속적 업무 여부	
나. 직장생활 만족도	
다. 불이익 시 대응	98
라. 고용형태 및 담당업무	99
마. 이직 의사 및 그 이유	100
바. 비정규직 차별	104
6. 원하는 고용형태, 고용안정 조치에 대한 의견	109
가. 원하는 고용형태	
나. 고용안정 조치에 대한 의견	111

4장 정책 제언 115

1. 실태조사를 통해 확인된 주요 문제점	117
가. 비정규직 고용 비율	
나. 노동조건	
다. 노사협의회 및 노동조합	119
라. 상시·지속 업무 여부, 직장생활 만족도, 차별대우 경험	120
마. 원하는 고용형태, 고용안정 조치에 대한 의견	
2. 타 지방자치단체의 비정규직 대책 사례	121
가. 서울특별시	
나. 서울특별시 노원구	124
다. 서울특별시 관악구	125
라. 인천광역시	
마. 경기도	128
바. 경기도 성남시	131
사. 광주광역시 광산구	132
아. 충청남도	133
자. 비정규직보호 조례 및 생활임금제도	134
3. 타 지방자치단체 사례들에 대한 평가	139
4. 아산시 비정규직 대책마련을 위한 정책제언	146
가. 직접고용 비정규직 대책마련을 위한 정책제언	
나. 간접고용 비정규직 대책마련을 위한 정책제언	147
다. 생활임금 정책개선 기본방향	150

< 표 목 차 >

[표 1-1] 고용형태별 비정규직 용어의 정의

[표 2-1] 공공부문 비정규직 인원 현황

[표 2-2] 고용형태별 월 평균임금 추이

[표 2-3] 공공부문 근속년수 계층별 분포

[표 2-4] 2014년 산업별 공공부문 사회보험 등 적용률

[표 2-5] 아산시 노동시장 특성

[표 2-6] 아산시 비정규직 규모와 비율 추이

[표 2-7] 2015년 아산시 공무원 및 직·간접고용 비정규직 현황

[표 2-8] 기간제법상 2년 초과 시 정규직 전환 예외 사유

[표 2-9] 2012-2013년 무기계약 전환 계획 및 실적

[표 3-1] 조사대상의 성별, 결혼상태, 연령대, 가족 수, 가족 중 주된 생계책임자별 분포

[표 3-2] 조사대상의 담당업무별 분포

[표 3-3] 조사대상의 고용형태별 분포

[표 3-4] 조사대상의 담당업무 및 고용형태별 분포

[표 3-5] 경력과 근속

[표 3-6] 담당업무별 경력

[표 3-7] 고용형태별 경력 및 근속

[표 3-8] 근무형태

[표 3-9] 담당업무별 근무형태

[표 3-10] 고용형태별 근무형태

[표 3-11] 근로계약서상 노동시간

[표 3-12] 담당업무별 근로계약서상 노동시간

[표 3-13] 고용형태별 노동시간

[표 3-14] 근로계약서상 휴게시간

[표 3-15] 담당업무별 휴게시간

[표 3-16] 고용형태별 휴게시간

[표 3-17] 주당 노동시간

[표 3-18] 담당업무별 주당 실 노동시간

[표 3-19] 고용형태별 주당 노동시간

[표 3-20] 임금형태

[표 3-21] 담당업무별 임금형태

[표 3-22] 고용형태별 임금형태

[표 3-23] 월 평균임금

[표 3-24] 담당업무별 월 평균임금

[표 3-25] 고용형태별 월 평균임금

[표 3-26] 월 평균상여금

[표 3-27] 담당업무별 월 평균상여금

[표 3-28] 고용형태별 월 평균상여금

[표 3-29] 상여금 지급기준

[표 3-30] 담당업무별 상여금 지급기준

[표 3-31] 고용형태별 상여금 지급기준

[표 3-32] 입사당시 근로계약서 작성여부

[표 3-33] 담당업무별 입사당시 근로계약서 작성여부

[표 3-34] 고용형태별 입사당시 근로계약서 작성여부

[표 3-35] 현 근무지 근로계약서 작성 횟수

[표 3-36] 담당업무별 (현 근무지) 근로계약서 작성 횟수

[표 3-37] 고용형태별 (현 근무지) 근로계약서 작성 횟수

[표 3-38] 임금명세서 수령여부

[표 3-39] 담당업무별 임금명세서 수령여부

[표 3-40] 고용형태별 임금명세서 수령여부

[표 3-41] 퇴직금 중간정산 여부

[표 3-42] 담당업무별 퇴직금 중간정산 여부

[표 3-43] 근무유형별 퇴직금 중간정산 여부

[표 3-44] [1개월 이상 근무한 경우] 연차휴가 사용 여부(중복응답)

[표 3-45] 담당업무별 연차휴가 사용 여부

[표 3-46] 고용형태별 연차휴가 사용 여부

[표 3-47] [2년 이상 근무한 경우] 미사용 연차수당 지급 여부(중복응답)

[표 3-48] 담당업무별 미사용 연차수당 지급 여부

[표 3-49] 고용형태별 미사용 연차수당 지급 여부

[표 3-50] 근로계약기간

[표 3-51] 담당업무별 계약기간

[표 3-52] 고용형태별 계약기간

[표 3-53] 근로계약 만료시 어떻게 되는지

[표 3-54] 담당업무별 근로계약 만료시 어떻게 되는지

[표 3-55] 고용형태별 근로계약 만료시 어떻게 되는지

[표 3-56] 근로계약 반복 주기

[표 3-57] 담당업무별 근로계약 반복 주기

[표 3-58] 고용형태별 근로계약 반복 주기

[표 3-59] 재계약 체결시점

[표 3-60] 담당업무별 재계약 체결시점

[표 3-61] 고용형태별 계약만료 뒤 재계약 체결시점

[표 3-62] 국민연금 및 건강보험 가입여부

[표 3-63] 산재보험 및 고용보험 가입여부

[표 3-64] 담당업무별 사회보험 적용률

[표 3-65] 고용형태별 사회보험 적용률

[표 3-66] 근무 중 건강 악화 경험 질병은?

[표 3-67] 질병의 업무관련 여부

[표 3-68] 질병의 업무관련 질병이라면 이유는?

[표 3-69] 근무도중 산업재해 발생시 처리는?

[표 3-70] 복지 적용률(중복응답)

[표 3-71] 현재 미적용이지만 가장 필요한 복리후생 제도는?

[표 3-72] 현재 느끼는 가장 어려운 점은?

[표 3-73] 근무지에 노사협의회가 있는지

[표 3-74] 담당업무별 노사협의회 유무

[표 3-75] 고용형태별 노사협의회 유무

[표 3-76] 노동조합에 가입했는지

[표 3-77] 담당업무별 노동조합 가입여부

[표 3-78] 고용형태별 노동조합 가입여부

- [표 3-79] (노동조합이 없는 경우 만약 생긴다면)노동조합 가입 의사 유무
- [표 3-80] 담당업무별 노동조합 가입 의사가 있는지
- [표 3-81] 고용형태별 노동조합에 가입할 의사가 있는지
- [표 3-82] (노동조합)가입의사가 없다면 이유는
- [표 3-83] 담당업무별 (노동조합) 가입의사가 없다면 이유는
- [표 3-84] 고용형태별 (노동조합) 가입의사가 없다면 이유는
- [표 3-85] 노동조합의 역할이 무엇이라고 생각하는지
- [표 3-86] 현재 업무가 상시 필요한 업무라 생각하는지
- [표 3-87] 직장생활 만족도
- [표 3-88] 직장에서 불이익 당했을 때, 어떻게 대응했는지
- [표 3-89] 직장에서 불이익 당했을 때, 어느 곳에 상담하겠는지
- [표 3-90] 현재 일자리는 다음 중 어느 것인지
- [표 3-91] 담당업무별 현재 일자리는 어느 것인지
- [표 3-92] 다른 직장으로 옮길 계획
- [표 3-93] 담당업무별 다른 직장으로 옮길 계획
- [표 3-94] 고용형태별 다른 직장으로 옮길 계획
- [표 3-95] 현재 일을 그만두고 직장을 옮길 계획이라면 주된 이유는
- [표 3-96] 담당업무별 이직 시 주된 이유
- [표 3-97] 고용형태별 이직 시 주된 이유
- [표 3-98] 근무처에 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지
- [표 3-99] 담당업무별 근무처에 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지
- [표 3-100] 고용형태별 근무처에 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지
- [표 3-101] 동일하거나 비슷한 일을 하는 노동자의 고용형태는 무엇인지
- [표 3-102] 담당업무별로 동일하거나 비슷한 일을 하는 노동자의 고용형태는
- [표 3-103] 동일하거나 비슷한 일의 다른 고용형태노동자와 차별대우가 있다고 생각하는지
- [표 3-104] 임금격차 해소와 차별적 처우를 시정하기 위해 적합한 방식은 무엇이라고 생각하는지
- [표 3-105] 원하는 일자리는
- [표 3-106] 담당업무별 원하는 일자리
- [표 3-107] 고용형태별 원하는 일자리
- [표 3-108] 고용안정 조치에 관한 의견
- [표 3-109] 고용안정 조치의 조건에 관한 의견

[표 3-110] 담당업무별로 고용안정 조치의 조건에 관한 의견

[표 3-111] 고용형태별 고용안정 조치의 조건에 관한 의견

[표 4-1] 서울시의 정규직 전환기준 및 처우개선 사항

[표 4-2] 경기도 공공부문 비정규직 차별해소 내역

[표 4-3] 충청남도의 무기계약직 고용개선 사항

[표 4-4] 생활임금 조례를 제정한 지방자치단체 현황

[표 4-5] 지방자치단체별 2016년도 생활임금액 현황

1장

서론

1장 서론

1. 조사의 배경과 목적

1997년 외환위기 및 2008년 미국발 금융위기를 거치면서 비정규직 문제는 우리 사회에 심각한 사회적 과제로 자리 잡았다. 역대 정부가 비정규직 대책을 내놓았지만 실효성을 거두지 못하고 있다.

이런 상황에서 최근 대법원이 완성차업체의 사내하청 구조에 대해서 불법과건 판결을 확정하면서 비정규직 문제가 다시금 사회적으로 대두되는 가운데 정부가 비정규직법 등 노동5법의 개정을 추진하면서 2016년 총선과 2017년 대선을 앞두고 여야와 노동계가 비정규직 등 일자리 문제를 중심으로 첨예하게 대립하고 있다.

이처럼 비정규직 문제가 사회적으로 이슈화되면서 비정규직 문제해결을 위한 공공부문의 ‘모범사용자 역할’에 대한 요구가 커지고 있다.

1997년 외환위기 이후 진행된 광범위한 구조조정은 민간뿐만 아니라 공공부문에서도 이루어졌기 때문이다. 공공부문에서는 주로 경비절감 차원에서 청소·경비 등 단순노무분야의 일자리에 대한 구조조정을 실시하여 비정규직 일자리로 전환하였고, 일부는 민간위탁업체를 통해서 간접고용하는 방식으로 외주화하였다.

이러한 과정에서 비정규직 일자리의 열악한 노동조건, 고용불안, 노사갈등 등이 사회적으로 제기되었으며, 이에 정부는 공공부문을 중심으로 비정규직 문제 해결을 위한 정책 마련에 관심을 갖고 2003년 3월 「공공부문 비정규직 실태조사」를 실시하였다. 조사결과, 공공부문의 비정규직 일자리가 상당한 규모로 파악되었고 임금 등 노동조건에 불합리한 차별이 있는 것으로 나타났다.

정부의 2006년 「공공부문 비정규직 종합대책」은 공공기관에 소속된 약 6만 7천여 명의 비정규직을 정규직 내지 무기계약직으로 전환하였지만(2007년 12월말 기준), 전환대상 및 기준에 대한 논란이 끊이지 않고, 전환이후에도 고용불안과 차별이 여전히 해소되지 않고 있다.

논란 끝에 2007년 7월 시행된 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 비정규직 사용기간 제한제도를 통한 정규직 전환 촉진, 비정규직 차별시정제도를 통한 불합리한 차별해소를 목표로했지만, 현실에서는 정규직 전환을 회피하기 위한 계약해지, 차별해소를 회피하기 위한 직군 분리·비정규직 공장 설립·사내하청 등 다양한 회피 전략(부작용)이 넘쳐나고 있다.

정부는 지금까지 꾸준히 공공부문 비정규직 대책을 마련하고 있지만, 기간제에서 무기계약직으로의 전환대상에 포함되지 않는 ‘예외’가 너무 많아 비정규직 수가 크게 줄지 않고 있다. 주된 이유는 정부의 대책이 직접고용 비정규직으로 분류되는 기간제를 무기계약직으로 전환하는 것에 초점이 맞추어져 있고, 그나마도 ‘무기계약직 전환대상에 포함되지 않는 예외’가 너무 많으며, 2006년부터 민간위탁업체를 통해서 고용한 간접고용 비정규직이 지속적으로 늘고 있기 때문이다.

이처럼 공공부문을 중심으로 한 중앙정부의 대책에도 비정규직 문제는 좀처럼 개선되지 않고 있는 가운데, 몇 년 전부터 노동자 밀집지역을 중심으로 비정규직 문제가 지역의 주요 정책현안으로 부각되면서 지방정부의 ‘모범사용자 역할’이 주목받고 있다.

이에 본 조사는 아산시가 직·간접고용하고 있는 비정규직 실태를 파악하여 아산시 차원에서 할 수 있는 개선방안에 관한 시사점을 모색하고자 한다.

그러나 지방정부 차원에서 내놓은 대책은 비정규직 관련 법률 및 중앙정부의 대책이 지닌 한계를 ‘일정 부분’ 보완하는 효과는 기대할 수 있지만, 이를 ‘상당 부분’ 해소하는 효과를 기대하는 것은 어렵다는 점을 미리 지적해 둔다.

2. 조사 내용 및 방법

본 조사는 아산시에 직·간접고용되어 있는 비정규직노동자들을 직접고용 무기계약직, 직접고용 기간제, 간접고용 정규직, 간접고용 기간제로 구분하여 실시한 설문 조사와, 비정규직 관련 법률 및 정부대책에 관한 문헌조사의 방법으로 진행하였다. 다만, 단시간노동자는 인원현황 및 조사 여건을 고려하여 설문대상에서 제외하였다.

[표 1-1] 고용형태별 비정규직 용어의 정의

고용형태		용어의 정의	소속
직접고용 비정규직	무기 계약직	「공공기관 비정규직 종합대책」 및 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 등에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환되었으나, 기존의 정규직(공무원)보다 낮은 처우를 받는 비정규직노동자	아산시
	기간제	기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 비정규직노동자	
간접고용 비정규직	정규직	기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였거나, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였다가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 등에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 노동자	민간 위탁 업체
	기간제	기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 비정규직노동자	

설문은 임금 등 노동조건 및 근로계약기간, 노사협의회 및 노동조합, 직장생활 만족도·이직 의사·차별대우 경험, 무기계약직 전환 및 정규직화 관련 의견 등에 관한 사항을 중심으로 실시하였다.

2장

비정규직의 현황과 문제점

2장 비정규직의 현황과 문제점

1. 공공부문 비정규직 현황

가. 공공부문 비정규직의 범위

정부가 공공부문 비정규직 대책에서 대상으로 하는 공공부문은 법령상 공공부문으로 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관(「공공기관 운영에 관한 법률」)·지방공기업(「지방공기업법」)·교육기관을 말한다. 따라서 공공부문 비정규직의 범위는 이들 기관에서 근무하는 비정규직노동자를 말한다.¹⁾

나. 공공부문 비정규직 문제의 심화²⁾

경제위기 이후 공공부문에서는 중앙정부의 지침에 의해 강도 높은 구조조정이 수행되었다. 이미 김영삼 정부 시절부터 중앙정부 업무의 탈중앙화, 공공업무와 기능의 민영화로의 구조개편이 진행되어 왔으나, 김대중 정부 이후 나타난 두드러진 현상은 공공부문 구조조정 과정에서 정규직 축소와 비정규직 대체, 신규 사업에서의 비정규직 및 외부인력 활용 증가 등으로 비정규직이 급격하게 증가한 것이다. 행정자치부와 기획예산처가 선두에 서서 제도와 예산을 통해 산하 기관, 공기업, 지방자치단체를 강하게 통제하면서 매우 적극적으로 구조조정을 추진하였다.

공공부문 구조조정은 비대화된 조직의 상층구조의 개혁을 통해 조직의 효율성을 높이는 방향보다는 인력감축과 비정규직 확대를 중심으로 이루어졌다. 인력감축과 민간위탁의 주된 대상은 하급직의 기능직 공무원이나 여성 노동자, 상용직 등 손쉽게 해고할 수 있는 사회적 약자들로서, 이들이 집중적인 감원의 희생양이 되었다. 그리고 이들이 담당하던 업무는 대부분 더 열악한 처지의 비정규직으로 대체되는 과정이 진행되었다.

이상의 과정을 통해 공공부문의 고용관리 분산화와 비공식화가 확산되었다. 경제

1) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

2) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

위기 이후 정부와 지방자치단체, 공기업 및 산하기관의 비정규직 인력관리의 두드러진 변화 가운데 하나는 비정규직의 관리담당 부서가 고용형태의 위계에 따라 체계적으로 분산화되고 그 과정에서 다수의 비정규직이 실질적인 규모나 근로실태의 내용이 파악되지 않는 이른바 '비공식 부문'으로 변화하는 양상이 나타났다는 점이다.

과거에도 일선 부서 단위에서 일용직이나 아르바이트를 일용잡급직 등의 형태로 채용하는 관행이 있었으나 이는 극히 일부에 불과하였다. 그러나 경제위기 이후 공공부문의 비정규직은 기간제와 같이 기관이 통일적으로 관리하는 비정규직과 그렇지 않은 일용직 등 부서단위 관리인력으로 나누어지게 되었고, 파견과 용역 등 간접고용 인력의 경우 인사부서가 아닌 별도 부서에서 관리책임을 지는가 하면, 간접고용 중에서도 본부 또는 본사 관리부문과 부서 단위에서 자체적으로 계약을 체결하는 영역으로 세분화되었다.

다. 공공부문 비정규직의 규모³⁾

공공기관들은 공식적인 비정규직 인력 이외에 실제로 그 기관에서 일을 하지만 부서 단위로 관리되는 노동자들을 비정규직의 범위에서 제외시킴으로써 비정규직의 실질적인 규모를 축소하거나 은폐하는 경향이 있다. 이와 함께 분산적으로 관리되는 비정규직 노동자에 대한 근로계약, 임금 및 노동조건, 사회보험 가입 등 주요한 내용들이 제각기 다른 규정의 적용을 받게 되거나 관리 자체가 부실해짐으로써 비정규직 노동자들의 노동조건이 악화되고 차별이 심화되는 결과를 낳게 되었다.

무엇보다도 민간위탁의 확산으로 인해 용역업체를 통한 간접고용이 지속적으로 확대되고 있으며, 노동조합 회피, 해고의 용이성 등의 장점을 노리고 사용자 책임을 피하기 위한 방법으로 활용되면서 외주용역화가 증가하고 있다. 또한 계약직 및 일용직 고용에 있어서의 편법 또는 탈법성이 문제가 되면서 직접고용의 책임을 지지 않아도 되는 간접고용을 활용하는 경우가 늘고 있다. 외주화 형태로 활성화되고 있는 민간부문 비정규직의 간접고용화가 민간위탁이라는 이름으로 공공부문에서도 그대로 나타나고 있는 것이다.

3) 2012 안산시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

정부는 2006년과 2011년 두 차례에 걸쳐 공공부문 비정규직에 대해 전수조사를 실시한 바 있다. 2006년 조사에서는 총 10,198개 기관에 대해 비정규직 실태를 조사해서 발표했다. 이를 기관별로 구분해보면 중앙행정기관 54개, 지자체 250개, 국립학교 9,493개 등 9,797개 기관과 공기업 및 산하기관 401개 등이다. 조사결과 공공부문의 전체 노동자는 1,553,704명으로 나타났다. 그 중 비정규직은 311,666명으로 비율은 20.1% 수준이다. 기관별로 보면 중앙행정기관이 11.1%를 차지하고 지자체가 18.8%, 교육부문은 21.3%, 공기업 및 산하기관은 26.3%로 드러나고 있다. 2011년 조사에서는 비정규직 전체 비율은 20.1%로 동일하나, 중앙행정기관과 지자체가 비율이 줄어든 반면 교육부문에서 크게 증가했고, 공업기업이나 산하기관에서도 조금 증가했다. 아울러 공기업과 산하기관에 대한 경영평가의 압력은 여전히 강하게 작동하고 있는 것으로 평가된다.

무엇보다 심각한 것은 2006년 간접고용이 64,822명으로 비율은 20.8%였던 데 비해, 2011년에는 99,643명에 29.3%로 급증한 것이다. 시간제는 8.8%에서 16.0%로 급증했다. 상대적으로 노동조건이 나은 기간제가 감소했다. 간접고용 확산 등 열악한 비정규직을 중심으로 고용확대가 이루어진 것이다.

[표 2-1] 공공부문 비정규직 인원 현황 (단위 : 명, %)

구분	2003년			2006년			2011년		
	정규직	비정규직		정규직	비정규직		정규직	비정규직	
합계	1,014,836	234,315	18.8%	1,242,038	311,666	20.1%	1,350,220	340,636	20.1%
중앙행정기관	237,004	35,601	13.1%	243,408	30,307	11.1%	266,262	26,386	9.0%
지자체	260,442	44,647	14.6%	311,564	72,237	18.8%	327,842	57,775	15.0%
교육부문	377,281	99,077	20.8%	415,411	112,393	21.3%	463,031	147,222	24.0%
공기업, 산하기관	140,109	54,990	28.2%	271,655	96,729	26.3%	293,085	109,253	27.2%

※ 출처 : 정부 실태조사

공공부문 중 지방자치단체 가운데에서는 광역자치단체에 비해 기초자치단체의 비정규직 규모와 비율 면에서 큰 것으로 확인된다. 이러한 점은 무기계약직과 기간제 인건비 비중이 광역자치단체에 비해 기초자치단체에서 더 높다는 점에서도 확인된다. 물론 지방자치단체들이 처음부터 비정규직을 대규모로 활용한 것은 아니었다. 초기에 지방자치단체들은 주변적 또는 일시·간헐적 업무 인력을 비정규직으로 채용하다가 그 활용 범위를 시설관리에서부터 사무업무에 이르기까지 확대하였다. 더

육이 지방자치단체의 특성상 정원 규정과 예산 규모가 정해져 있기 때문에 새로운 인원이나 사업을 추진하는 데 구조적 한계가 존재하여 비정규직이 비정상적인 양상으로 증가하였다. 이에 더해 행정안전부의 총액인건비제 등 시장 효율성 논리가 작용하여 해당 예산이 인건비로 책정되지 않고 경상사업비로 책정되는 간접고용을 확대하는 방향으로 나아간 것이다.

라. 공공부문 비정규직의 인권상황

공공부문 비정규직 노동자들은 기간제 등의 직접고용, 간접고용을 불문하고 계약기간 만료시기에 심한 고용불안을 겪고 있다. 무기계약직과 기간제·단시간 노동자는 총액인건비제 운영지침의 범위 내에서 관리·운영되고 있다. 특히 해당 부서의 정원과 예산이 뒷받침되지 못하는 경우에 기간제 노동자들은 계약만료로 해고될 수밖에 없는 상황이다. 이들 기간제의 경우에는 부서별 인력계획 및 예산을 통해 고용이 확보되기에 인력계획 및 예산 변동시 자동적으로 계약 만료로 실직될 수밖에 없다. 나아가 청소용역, 시설관리 등의 경우에도 하도급 계약 만료로 인한 고용불안을 겪고 있다. 청소·시설관리 용역의 경우, 대부분이 새로운 업체로 고용계약이 승계되지만, 관련 예산 변동 시 일부 인력에 대한 구조조정이 실시된다.

고용불안 뿐만 아니라 임금을 비롯한 처우수준 또한 열악하다. 공공부문 비정규직의 임금은 전체 비정규직 평균에 비해서도 낮은 수준이다. 2012년 8월 경제활동인구조사 부가조사 자료 분석을 통해 시간제를 제외하고, 각각의 산업부문을 정규직과 비정규직 간 임금격차를 비교해 보면, 공공부문은 농림어업을 제외하면 정규직과 비정규직 간의 평균 임금수준이 차액 약200만원 수준으로 격차가 가장 큰 산업부문으로 나타나고 있다. 이처럼 공공부문 비정규직은 전반적으로 정규직 대비 임금수준이 낮으며, 동일 고용형태 내에서 유사 업무를 담당함에도 임금 및 노동조건에 상당한 편차를 보이고 있다.⁴⁾

통계청의 2014년 3월 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 결과에 따르면, 사회 전체적으로 비정규직 임금수준은 정규직의 60%에 미치지 못하는 수준으로 나타났다. 고용노동부가 2011년 8~9월 진행한 공공부문 비정규직 실태조사 결과, 공공

4) 2012 안산시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

부문 비정규직의 전체 평균임금은 1,269,000원, 비정규직과 동종의 유사업무를 하는 무기계약직과 정규직의 평균임금은 각각 1,270,400원과 2,114,100원으로 나타나, 공공부문에서도 고용형태에 따른 임금격차가 크다는 점이 확인되었다.

[표 2-2] 고용형태별 월 평균임금 추이(단위: 만원, %)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
임금노동자	172.4	181.1	185.4	194.6	202.6	211.3	217.1	223.4
정규직(a)	198.5	210.4	216.7	228.9	236.8	245.4	253.3	260.1
비정규직(b)	127.3	127.2	123.2	125.3	135.6	143.2	141.2	145.9
(a/b)×100	64.1	60.4	56.9	54.7	57.3	58.4	55.7	56.1

※ 출처 : 통계청 보도자료, “2014년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 23쪽 3. 임금 근로자의 근로조건별 특성(3월 기준)”에서 인용

통계청의 위 부가조사 결과에 따르면, 2003년부터 2013년 사이에 비정규직의 근속기간은 정규직의 약 1/3 정도에 불과하여 고용안정성이 현저히 떨어져 있다. 공공부문 비정규직도 비슷한 상황인데, 국가인권위원회의 2003년도 「공공부문 비정규직 인권실태 조사결과」에 의하면 2003년 8월 기준으로 공공부문 노동자 중 정규직의 근속년수는 10.1년이고 비정규직의 근속년수는 2.4년으로 다른 산업보다 상대적으로 근속년수가 장기였고, 정규직은 근속년수 3년 이상이 76%인데 비정규직은 근속년수 3년 이상이 24%였다.

[표 2-3] 공공부문 근속년수 계층별 분포(2003년, 단위 : %)

구분	1년 미만	1-2년 미만	2-3년 미만	3-5년 미만	5-10년 미만	10년 이상
임금노동자	26.3	11.4	6.1	10.8	16.6	28.8
정규직	10.7	8.0	5.3	11.7	21.1	43.2
비정규직	52.2	17.0	7.4	9.2	9.2	5.1

※ 출처 : 2003년도 공공부문 비정규직 인권실태조사(국가인권위원회)에서 인용

공공부문 비정규직 노동자의 노동인권상황을 보여주는 지표로 하나로 사회보험 등 적용률이 있다. 2014년 8월 통계청 경제활동인구 부가조사 자료 중 산업별 공공부문 비정규직 노동자들의 사회보험 적용률에 따르면, 고용보험을 제외한 국민연금과 건강보험 적용률에서는 약 50%대를 유지하여, 거의 100%를 유지하고 있는 정규의 약 절반 정도에 불과하다.

퇴직금, 상여금, 유급휴가 적용률은 정규직이 90% 이상을 유지하는 반면, 비정규직은 30%대에 머물러 있다. 시간외수당 적용률도 정규직은 80%에 육박하나 비정규직은 19.5%에 불과하다. 이와 같이 임금 이외에 노동자의 생활의 안정을 담보할 수 있는 주요 수단인 사회보험과 법정/비법정 복지제도 적용에 있어서 정규직과 비정규직 사이에 큰 차이가 있어 비정규직들은 임금 이외의 부분에 있어서도 열악한 처우를 받고 있는 것으로 확인된다.⁵⁾

[표 2-4] 2014년 산업별 공공부문 사회보험 등 적용률(2014년 8월, 단위:%)

구 분	국민연금	건강보험	고용보험	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
임금노동자	98.5	99.6	49.9	99.9	96.4	79.7	94.4
정규직	45.6	49.9	49.3	38.7	37.2	19.5	31.7
비정규직	78.1	80.5	49.7	76.3	73.6	56.5	70.2

※ 출처 : 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2014년 8월) 원자료에서 계산

2. 아산시 직·간접고용 비정규직 현황

가. 아산시 노동시장 및 비정규직 고용현황

아산시의 노동시장을 살펴보면, 전체 생산가능인구가 2013년 기준 약 23만8천명인 가운데, 경제활동인구는 약 15만1천명으로 경제활동 참가율은 약 63%로 나타나고 있다. 취업자 규모는 약 14만7천명으로 고용율은 약 61%, 실업자 규모는 약 4천명으로 실업률은 약 2.6%를 기록하고 있다.

5) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

[표 2-5] 아산시 노동시장 특성(단위 : 천명, %)

구분			2010년	2011년	2012년	2013년
생산 가능 인구	총계		200.8	210.3	226	238
	경제 활동 인구	합계	116.4	125.4	130.3	151
		취업자	113.5	122.5	126.6	147
		실업자	3.0	2.9	3.7	3.4
	비경제활동인구		84.4	84.9	95.7	87
경제활동 참가율 (생산가능인구 대비 경제활동인구)			58.0	59.6	57.7	63
고용율 (생산가능인구 대비 취업자 수)			56.5	58.3	56	61
실업률 (경제활동인구 대비 실업자 수)			2.5	2.3	2.9	2.6

※ 출처 : 통계청, 2014 중남사회지표, 2014 아산시 통계연보

아산시 전체 임금노동자 중에서 비정규직 규모는 2013년 23%, 2014년 20.6%를 나타내고 있다.

[표 2-6] 아산시 비정규직 규모와 비율 추이(단위 : 천명, %)

구분	2013년	2014년
합계	100	107
정규직	77	85
비정규직	23	22
비정규직 비율	23%	20.6%

※ 출처 : 2013~2014 중남사회지표

나. 아산시 공무원 및 직·간접고용 비정규직 현황

아산시 비정규직 실태조사의 일환으로 부서별 공무원과 비정규직 고용현황을 조사하였다.

아산시(본청, 사업소, 보건소, 읍면동 등)가 고용하고 있는 노동자는 전체 2,230명으로 나타난 가운데, 공무원이 1,400명(62.8%), 비정규직이 830명(37.2%)로 조사되

어, 아산시가 고용하고 있는 비정규직 비율(37.2%)이 아산시 전체의 비정규직 비율(20.6%)보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.

고용형태별로는 공무원의 경우 일반직이 1,287명(57.7%), 계약직이 113명(5.1%)으로 나타났고, 비정규직의 경우 직접고용 비정규직이 556명(24.9%), 간접고용 비정규직이 274명(12.3%)으로 조사되어, 직접고용 비정규직 비율만 놓고 보더라도 아산시가 직접고용하고 있는 비정규직 비율(24.9%)이 아산시 전체의 비정규직 비율(20.6%)보다 높은 것으로 확인되었다.

비정규직의 경우 유형별로는 직접고용 무기계약직이 313명(14.0%)으로 가장 많았고, 다음으로 직접고용 기간제가 243명(10.9%), 간접고용 정규직이 238명(10.7%), 간접고용 기간제가 36명(1.6%) 순으로 조사되었다.

[표 2-7] 2015년 아산시 공무원 및 직·간접고용 비정규직 현황(단위 : 명, %)

부서명	고용형태	총계	공무원			비정규직						
			직접고용		합계	직접고용		소계	간접고용		소계	합계
			일반직	계약직		무기직	기간제		정규직	기간제		
합 계		2,230	1287	113	1,400	313	243	556	238	36	274	830
		100%	57.7%	5.1%	62.8%	14.0%	10.9%	24.9%	10.7%	1.6%	12.3%	37.2%
건설과		2				2		2				2
건축과		1				1		1				1
경로장애인과		60							47	13	60	60
공공시설과		26				12		12		14	14	28
교육지원담당관		98	49	26	75	14	9	23				23
교통행정과		12				2	1	3	9		9	12
기업경제과		6				1	5	6				6
농업기술센터		28	10	1	11	9	4	13	4		4	17
농정과		4				4		4				4
축수산과		1				1		1				1
도로과		18				7	4	11	7		7	18
문화관광과		89	17	2	19	6	48	54	16		16	70
민원봉사과		4				4		4				4
보건소		24				24		24				24
보건행정과		22				18	4	22				22
사회복지과		43	29		29	6	3	9	5		5	14
사회적경제과		7				3	4	7				7
일자리종합센터		14							5	9	14	14
비정규직지원센터		2							2		2	2
산림녹지과		53				5	48	53				53

부서명	고용형태	총계	공무원			비정규직						
			직접고용		합계	직접고용		소계	간접고용		소계	합계
			일반직	계약직		무기직	기간제		정규직	기간제		
세정과		3				1	2	3				3
상수도과		30				28	2	30				30
하수도과		3				3		3				3
신정호수공원사업소		3				3		3				3
여성가족과		4				3	1	4				4
영인산휴양림사업소		14				5	9	14				14
예산법무담당관		1				1		1				1
위생담당관		2				1	1	2				2
의회사무국		5				5		5				5
자원순환과		110				39	17	56	54		54	110
자원순환과		4				4		4				4
자원순환과		36					3	3	33		33	36
자원순환과		39				27		27	12		12	39
자원순환과		19				3		3	16		16	19
전국체전준비단		4				3	1	4				4
정보통신과		15							15		15	15
정책기획담당관		2				2		2				2
주택과		7				2		2	5		5	7
정수과		5					5	5				5
체육육성과		19				14	5	19				19
총무과		1,251	1,146	84	1,230	13		13	8		8	21
토지관리과		5				1	4	5				5
시립도서관		42	17		17	13	12	25				25
외암민속마을관리소		8				5	3	8				8
평생학습관		4				3	1	4				4
허가담당관		1					1	1				1
환경보건과		2					2	2				2
회계과		20	19		19	1		1				1
도고면		2				2		2				2
둔포면		3				2	1	3				3
배방읍		1					1	1				1
선장면		1				1		1				1
송악면												
신창면		15				2	13	15				15
염치읍		12					12	12				12
영인면		15				1	14	15				15
온양1동		1				1		1				1
온양2동		1				1		1				1
온양3동		2				1	1	2				2
온양4동		1				1		1				1
온양5동		1					1	1				1
음봉면		1					1	1				1
탕정면		2				2		2				2

※ 출처 : 아산시비정규직지원센터가 아산시에 요청하여 확보한 자료

3. 정부의 공공부문 비정규직 대책과 문제점

가. 정부 대책의 개요

정부의 공공부문 비정규직 대책은 2004년부터 시작되어 지금까지 꾸준히 추진되고 있다. 현 정부는 “공공부문의 상시·지속적 업무를 수행하는 비정규직의 정규직 전환 등 고용개선 추진”을 국정과제로 선정하고 2013년 4월 관계부처 합동으로 “공공부문 비정규직 고용개선 대책”(2011년 11월) 보완지침을 마련하였는데, 그 구체적인 내용은 ①상시·지속적 업무 종사자 정규직(무기계약직) 전환계획 구체화(2013년~2015년), ② 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 상 사용기간 예외에 해당하는 경우라도 기관 필요시 전환대상 포함, ③간접고용의 직접고용 전환시 지원 등이다. 이에 따라 2015년까지 약 6만 5천명에 대한 무기계약직 전환계획을 수립하고 각 기관별로 추진하고 있다.⁶⁾

정부대책을 구체적으로 살펴보면, 먼저 반복적으로 근로계약기간을 갱신하여 기간제 노동자를 사용하는 상시·지속적 업무에 대해서는 원칙적으로 ‘기간의 정함이 없는 근로자’가 담당하도록 하였다. 다만, 명백하게 기간을 정하여 사용할 합리적인 이유가 있는 때에는 예외를 인정하였다. 무기계약직 단계적 전환과 관련해서는 각 기관이 ‘기간제 사용원칙’에 따라 무기계약직 전환여부에 대한 계획서를 작성하여 소관 중앙행정기관에 제출하도록 하였다. 각 기관은 심의결과에 따라 해당 기간제 노동자들을 단계적으로 무기계약직으로 전환 추진하도록 하였고, 전환되는 무기계약직 노동자 채우는 무조건 기존의 정규직 수준으로 조정할 것이 아니라, 담당하는 업무의 성격 등을 감안하여 결정하도록 하였다.

저임금 노동자 임금수준 인상과 관련해서는 특히 저임금 노동자들이 집중되어 있는 청소, 경비 등 단순노무인력의 임금수준이 유사·동종 민간분야에 비하여 지나치게 저하되지 않도록 예산편성 방식을 개선하도록 하였다. 시중 노임 단가 인상률을 감안하여 예산집행 시점까지 적정 임금인상률을 반영하도록 한 것이다. 이를 통해 청소, 경비 등 단순노무 외주업무 예산편성시 적용 노임단가를 직접고용 수준으로 조정하도록 하였다.

6) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

외주화 대상업무 선정원칙과 관련해서는 기관의 업무를 ‘주변업무’ 또는 부가업무와 ‘핵심업무’ 또는 본연의 업무로 구분하고, ‘주변업무’에 대해서는 외주화를 허용하되 시장 임금수준보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 부적절한 것으로 규정하였다. 다만, ‘핵심업무’에 대해서는 공공기관이 직접 수행하되 합리적인 이유가 있는 경우는 예외를 인정하여 6개 예외사유를 두었다. 나아가 각 기관은 외주화 타당성 여부를 일제 점검하고 ‘외주화 대상업무 선정원칙’에 따라 검토서를 작성하여 소관 중앙행정기관에 제출하도록 하였다.

공공기관과 공기업의 ‘선진화’ 정책을 추진하며 공공부문 비정규직 문제 해결에 소극적이었던 지난 정부 역시 공공부문 비정규직 문제가 심화되자 지난 2011년 11월 공공부문 비정규직 고용개선 대책을 내놓았다. 개선대책의 핵심 내용들 가운데 먼저 무기계약직 전환은 연중 계속 업무로서 이전 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무를 기준으로 하고 있다.

첫째, 연중 계속 업무와 관련하여 연간 10-11개월은 기간제가 담당하고, 1-2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속 업무로 간주하도록 하였다. 나아가 동일 장소에서 이루어지는 동종·유사 업무에 수개월 단위로 기간제를 반복 교체 사용하는 경우에도 연중 계속되는 업무로 간주하며, 급식조리원 등과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주하도록 하였다.

둘째, 이전 2년 이상 계속되어온 업무인지 여부와 관련해서는 사업의 명칭 여부와 관계없이 기관 내에서 유사·동일한 업무가 과거 2년 이상 계속되어 온 경우를 포함시키도록 하였다.

셋째, 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부와 관련해서는 사업의 명칭이 변경되더라도 향후 유사·동일한 업무가 계속 수행될 것으로 예상되는 경우 포함하도록 하였다.

무기계약 전환 제외자는 다음의 표에 나타난 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 상 기간제 사용기간 예외사유에 해당되는 자로서 업무대체자, 고령자, 초

단시간 근로자 등으로 규정하였다. 무기계약 전환은 대상자에 대해 근무실적·직무수행 능력 및 태도 등에 관한 개인별 평가를 거쳐 실시하도록 하였다.

직접고용 비정규직의 처우개선과 관련해서는 무기계약직 및 1년 이상 근무 중인 기간제 및 시간제 노동자들을 대상으로 복지포인트 및 상여금을 지급하도록 하였다. 복지포인트는 1인당 연간 30만원 수준으로 일률 지급하도록 하였고, 상여금은 1인당 연간 80-100만원 수준으로 지급하되, 일부 금액은 직무성과 평가에 따라 차등 지급하도록 하였다. 재원으로는 기관 자체예산을 활용하되, 부족분은 재정부장관과 협의하여 타 비목에서 전용할 수 있도록 하였다.

간접고용과 관련해서는 「용역근로자 근로조건 보호지침」을 제시하였는데, 청소 등 단순업무 외주시 입찰공고, 예정가격 작성, 용역업체 선정, 용역계약 체결, 사후 관리·감독 등 계약과정별 유의사항을 명시하도록 하였다. 직접고용 및 간접고용 관련 대책 외에도 정규직 채용시 비정규직 경력을 인정하도록 하였으며, 각 공공기관이 비정규직 업무 담당부서를 지정하고 정규직 고용기회를 확대를 명시하도록 하였다.

이상과 같이 지난 정부가 상시·지속 업무의 정규직 전환 원칙을 인정한 공공부문 비정규직 고용개선 대책을 발표한 것은 일정한 진전이라 볼 수 있다. 정부 출범 초기에 비정규직법의 기간제한 2년을 4년으로 연장하는 비정규직 확대안을 주장했던 것이나, 공공부문 퇴출제를 실시해 무기계약 전환자들을 구조조정 대상이 되도록 하고, 공기업에서 구조조정을 실시할 경우 무기계약 전환에 예외를 주도록 하였던 것에 비해서는 진일보한 것이라 볼 수 있다. 그러나 개선대책의 내용은 2006년 공공부문 비정규직 종합대책과 크게 다르지 않은 수준이다. 그간의 비정규직 문제의 심화를 고려하면 의미 있는 대책이라 보기에는 부족하다.

더욱이 간접고용 확산 등 열악한 비정규직을 중심으로 고용확대가 이루어지고 있음에도 불구하고 이번 간접고용 대책은 약한 계약준수제나 사회적 기업 지원 수준에 머물고 있다는 점이 문제이다. 간접고용 확산에 대한 문제의식이 부족한 대책이며, 직접고용 정책은 과거 수준에서 머물러 있다.⁷⁾

오히려 현 정부는 최근 들어 기간제 노동자의 사용기간을 2년에서 4년으로 늘리고 파견범위를 확대하는 등의 내용을 골자로 한 비정규직법 개정을 추진하고 있다.

7) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

나. 정부 대책의 문제점

(1) 직접고용 비정규직 관련

직접고용 비정규직에 대한 정부대책의 핵심은 상시·지속적 업무의 경우 기간제를 무기계약직으로 전환시켜 고용안정성을 도모하겠다는 것인데, 최근 정부의 「공공부문 비정규직의 무기계약 전환 실태자료」(고용노동부, 2012년~2014년)를 보면 전환대상 예외가 너무 많아 비정규직 수가 크게 줄지 않고 있다.

이러한 결과가 발생한 이유는, 비정규직의 정규직 또는 무기계약직으로의 직접고용 전환 과정에서 ‘전환 대상에 포함되지 않은 부분’이 과도하게 많아 실제 직접고용 전환 규모 자체가 작기 때문이다. 고용노동부는 2013년에 발표한 전환계획에서 이후 3년 동안 진행할 전환범위와 관련하여 전체 공공부문 비정규직 수 251,589명의 약 26.1%에 해당하는 65,711명만을 전환대상으로 잡아 185,878명(73.9%)을 전환대상에 포함시키지 아니하였다. 이 문제는 상시·지속근로를 어느 범위까지 인정할지와 전환예외사유를 어느 정도 인정할지 문제와 관련되어 있다.

고용노동부는 2012년 1월 16일 발표한 무기계약직 전환 지침에서 상시·지속적 업무의 판단기준으로 ①이전 2년 이상 지속되어왔고 이후 2년 이상 지속이 예상되며, ②연간 10개월 이상 계속되는 업무일 것을 제시한 바 있으나 이러한 기준은 공공부문 비정규직 중 동절기 3개월 동안 업무가 없는 현장업무 근로자들을 전환대상에서 원천적으로 배제하고 전후 2년 이상 지속성을 요구하여 지나치게 엄격하다는 문제가 있다.

또한 현재 전환 지침은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」상 전환예외 인정사유에 해당하는 경우와 업무량 감소가 예상되는 경우에 무기전환대상 예외를 인정하고 있는바, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제4호의 경우 고령자를 신규로 고용하는 것이 아니라 상시적 업무를 수행하는 기간제를 법제도적으로 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 무기계약직으로 전환하는 조치이므로 연령에 따른 예외를 인정하는 것은 의문이 있고, 제5호의 경우도 같은 법 시행령에서 지나치게 광범위한 예외사유를 인정하고 있어 문제가 되고 있다.

[표 2-8] 기간제법상 2년 초과 시 정규직 전환 예외 사유

기간제법상 2년 초과 시 정규직 전환 예외 사유	
1	사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2	휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3	근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4	「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우
5	전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우
	가 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
	나 국가기술자격법 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
	다 기간제법 시행령 별표2의 전문자격증(건축사, 변호사, 변리사, 의사 등)을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
	정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
	라 고용정책기본법, 고용보험법 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스를 제공하기 위해 일자리를 제공하는 경우
	마 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위해 일자리를 제공하는 경우
6	바 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위해보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우
	제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
	가 다른 법령에서 기간제의 사용 기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
	나 군사적 전문지식을 가지고 관련 직업에 종사하거나 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
	다 특수한 경력을 갖고 국가안전보장, 국방·외교 등의 업무에 종사하는 경우
	라 고등교육법에 따른 조교, 겸임교원, 시간강사, 초빙교원 등의 업무
	마 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
	바 1주간의 소정노동시간이 15시간 미만인 근로자
	사 국민체육진흥법상 선수 및 체육지도자
	아 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

한편, 2012년 대선 당시 박근혜 후보가 내놓은 공공부문 비정규직 공약은 “국가,

지자체, 공기업, 국책은행 등 공공부문의 경우 2015년까지 상시·지속적 업무에 대하여 비정규직 고용을 전면 폐지하고 정규직으로 고용”한다는 것이었다. 목표달성을 위해 “비정규직→무기계약직→정규직화”를 해나가고 신규 채용은 “정규직으로 채용”하겠다고 밝힌 바 있다.

그러나 2013년 4월 9일 박근혜정부가 발표한 공공부문 비정규직 대책은 공약과의 선명한 괴리를 보여주었다. 박근혜 정부는 공공부문에서 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직 22,069명을 2012년 무기계약직으로 전환하였다고 밝히면서, “2015년까지 정규직(무기계약직)으로 전환”을 추진해나가겠다고 발표하였다.

[표 2-9] 2012-2013년 무기계약 전환 계획 및 실적 (단위: 명)

구분	2012년		2013년	
	전환계획	전환실적	전환계획	전환실적
합계	22,914	22,069	30,904	31,782
중앙행정기관	3,197	2,361	2,499	3,677
자치단체	1,905	1,772	2,683	2,756
공공기관	5,517	5,116	5,485	5,726
교육기관	12,295	12,820	19,308	18,457

이후 2013년 9월 5일 국가정책조정회의에서 정부는 다시 「공공부문 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 계획」을 발표했지만, 앞서 본바와 같이 그 수가 2015년까지 모두 약 6만5천명에 불과하다. 정부가 밝힌 ‘12년 공공부문 비정규직 실태조사에서도 직접고용된 공공부문 비정규직이 약 25만명이나 되는 현실을 감안하면 공공부문 비정규직 노동자들의 문제를 정규직으로 해결하겠다는 박근혜 정부의 공약마저 상당히 후퇴시키고 있는 것이 명백하게 드러나고 있다.

더 나아가 지난 대선에서 무기계약직이 정규화된 인력이 아니라는 사실을 인지하고 무기계약직을 정규직화 하겠다고 공약을 내걸었던 것과 달리 2013년 박근혜 정부 대책에서는 무기계약직이 곧 정규직화를 의미하는 것으로 규정하고, 무기계약직이라는 기존 비정규직 활용전략을 답습하고 있는 것이다.

여기서 한 발 더 나아가 박근혜 정부는 최근 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 늘리고 파견범위를 확대하는 비정규직법 개정을 추진하고 있어 비정규직이 더

확대되고 차별이 고착화될 것이라는 우려를 낳고 있다.

이처럼 그간의 정부와 현재 박근혜 정부의 공공부문 비정규직 실태조사 및 종합 대책에 대한 문제점들을 정리해 보면, 비정규직 규모 축소, 상시·지속업무 무기계약직 전환 문제, 외주화 원칙의 문제 등을 들 수 있다.

먼저 비정규직 규모 축소와 관련해서는 전수조사를 통해 발표한 정부의 공공부문 비정규직 규모가 현실을 제대로 반영하지 못하고 있다는 문제를 들 수 있다.

애초부터 조사대상에서 제외시키거나, 조사대상에는 포함되어 있지만 규모를 축소하는 등 다양한 형태로 비정규직 규모가 축소되어 있다. 민간위탁 비정규직의 경우 모두 누락되었고, 공기업이 자회사의 형태로 외주화한 인력 역시 조사대상에서 제외되었다.

상시·지속업무 무기계약직 전환 문제로는 정부 대책이 상시업무를 사전적으로 정하지 않고 사후적으로 판단하도록 하고 있어, 동일한 업무라도 근무기간을 기준으로 상시업무라고 판단될 정도로 근무할 때까지는 기간제로 사용할 수 있도록 허용하고 있다는 점을 들 수 있다. 또한 정부대책은 상시업무 정규직화가 아닌 무기계약직화로서, 노동조건 개선 없이 고용만 보장하겠다는 것을 의미한다. 실제로 2007년 이후 무기계약으로 전환된 일부 비정규직의 경우 대부분이 동일한 임금 및 노동조건 속에서 일하고 있다.⁸⁾

(2) 간접고용 비정규직 관련

공공부문 간접고용 비정규직은 그 수가 2006년부터 2013년까지 지속적으로 증가되어 왔으며 2013년 기준 간접고용 비정규직 수가 전체 비정규직 수의 약 1/3까지 차지하게 되었다.

그동안 정부의 공공부문 비정규직 종합대책의 주요 ‘전환 대상’은 직접고용 비정규직을 중심으로 설정하고 있어, 우리 사회의 주요 비정규직 집단인 간접고용 비정규직을 배제하고 있는데 직접고용 비정규직 수가 줄어든다 하더라도 정작 간접고용 비정규직 수가 증가하고 있어서 전체 비정규직 수가 줄어들지 않고 있는 상황이다.

8) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

즉 2012년~2013년 기간 동안에도 기간제 등 직접고용 비정규직은 9,773명 감소하였으나 간접고용 비정규직은 1,299명이 증가하였다. 이와 같이 상시·지속적 업무를 담당하는 간접고용 비정규직의 임금수준 등 노동조건과 고용안정성이 다른 비정규직들의 그것과 큰 차이가 없음에도 불구하고 이들은 그간에 정부대책에서 직접고용 전환대상에서 아예 제외되어 있어 이에 대한 개선책 마련이 요구되고 있다. 뿐만 아니라 무분별한 외주화 통제(2006년), 용역업체 근로자 보호(2011년), 직접고용 전환시 지원(2013년) 등 정부의 대책은 그 효과가 미미하여 간접고용 비정규직의 처우 개선을 위한 근본적 대안 마련이 필요하다.⁹⁾

외주화 원칙의 문제로는 정부대책이 기관 업무를 핵심업무와 주변업무로 구분하여 주변업무에 대해서는 외주화를 허용하고 있다는 점을 들 수 있다. 이러한 정부의 방침은 공공부문 인력의 외주화를 더욱 확대시키거나 기존에 무리하게 추진한 외주화를 용인해주는 역할을 하고 있다. 기관의 설립목적, 기능 등을 감안하여 핵심업무와 주변업무를 판단한다고는 하나, 객관적인 구분기준이 있는 것이 아니다.

더욱이 핵심업무로 판단되더라도 합리적인 사유가 있으면 외주화를 할 수 있도록 하겠다는 것이 정부의 방침이다. 특히 비용절감 효과가 큰 경우, 민간부문과의 경쟁을 목적으로 하는 경우, 기타 외주화의 필요성이 명백한 경우 등이 합리적 사유에 포함됨으로써 사실상 해석여하에 따라 무제한으로 외주화가 가능하게 되었다. 그러나 외주화의 사유로 들고 있는 ‘비용절감’은 사실상 업체의 이윤과 중간착취를 보장해주면서 해당 노동자의 인건비를 대폭 감축하는 것으로 귀결되고 있어 “모범적 사용자로서 비정규직 문제 해결에서 민간부문을 선도해 나가겠다”는 정부의 발표와는 극히 모순된 양상이 나타나고 있다.

결국 현재와 같이 중앙정부가 일자리 및 비정규직 대책과 관련하여 대단히 소극적이고 미온적인 정책으로 일관하고 있는 상황에서 광역지자체를 비롯한 지방정부의 역할이 더욱 적극적으로 요청된다고 하겠다.¹⁰⁾

9) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문 10) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

3장

실태조사

3장 실태조사

1. 조사개요

본 조사는 아산시가 직·간접고용하고 있는 비정규직 노동자를 대상으로 2015년 10월부터 11월까지 실시되었다. 다만, 단시간 노동자의 경우 인원현황 및 조사여건을 고려하여 실제 조사 대상에서는 제외하였다.

설문은 설문조사 방식으로 실시하였으며, 총 830명의 직·간접고용 비정규직(2015년 8월 기준 직접고용 556명, 간접고용 274명)에 대하여 전수조사를 목표하였으나 총 464부를 분석하였다. 주요 조사내용으로 일반사항, 근무조건 및 근로계약, 노동안전·건강·복지, 노사협의회 및 노동조합, 직장생활 만족도, 차별경험, 고용안정 조치에 대한 의견 등을 물었다.

2. 조사대상의 일반적 특징

가. 인적속성

[표 3-1] 조사대상의 성별, 결혼상태, 연령대, 가족 수,
가족 중 주된 생계책임자별 분포

구분		빈도(명)	비율(%)	구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	229	49.4	가족 수 (본인 포함)	1인	27	5.8
	여성	206	44.4		2인	69	14.9
	무응답	29	6.3		3인	102	22.0
결혼 상태	기혼	329	70.9		4인	177	38.1
	미혼	83	17.9		5인	58	12.5
	무응답	52	11.2		무응답	31	6.7
연령	30세 이하	45	9.7	가족 중 주된 생계 책임자	본인	270	51.7
	40세 이하	91	19.6		배우자	149	28.5
	50세 이하	160	34.5		자녀	15	2.9
	60세 이하	110	23.7		아버지	39	7.5
	60세 이상	27	5.8		어머니	19	3.6
	무응답	31	6.7		무응답	30	5.7

응답자 분포는 성별로는 남성이 49.4%, 4여성이 44.4%였다. 이중 기혼자는 70.9%였고, 연령별로는 40세 초과 50세 이하가 34.5%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 또한 4인 가족이 38.1%로 가장 많았으며, 응답자 본인이 가족의 주된 생계책임자인 경우가 51.7%로 가장 많았다.

나. 조직특성

[표 3-2] 조사대상의 담당업무별 분포

구분		빈도	비율
담당 업무	사무관리, 시설운영, 연구개발	51	10.9
	상담, 교육, 민원	78	16.8
	청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용 수거	36	7.7
	운전 및 주차	142	30.6
	판매 및 대여	36	7.7
	돌봄	9	1.9
	기타	34	7.3
	무응답	78	16.8
	합계	464	100

담당업무별로는 운전 및 주차 업무가 142명(30.6%)으로 가장 많았고, 돌봄 업무가 9명(1.9%)으로 가장 낮았다.

[표 3-3] 조사대상의 고용형태별 분포

구분			빈도	비율
고용 형태	직접고용	무기계약직	140	74.1
		기간제	49	25.9
		소계	189	100
	간접고용	정규직	150	65.5
		기간제	79	34.5
		소계	229	100
	무응답		46	9.9
	합계		464	100

고용형태별로는 무응답(46명)을 제외한 418명 가운데 직접고용 노동자는 148명, 간접고용 노동자는 229명이 응답했다. 직접고용 노동자 중에서 무기계약직은 140명, 기간제는 49명이었고, 간접고용 노동자 중에서 정규직은 150명, 기간제는 79명이 답했다.

[표 3-4] 조사대상의 담당업무 및 고용형태별 분포

구분			고용형태				전체
			직접고용		간접고용		
			무기 계약직	기간제	정규직	기간제	
담당 업무	사무관리, 시설운영, 연구개발	빈도	11	7	24	4	46
		비율	24.0	15.2	52.1	8.7	100
	상담, 교육, 민원	빈도	25	12	25	13	75
		비율	33.3	16	33.3	17.3	100
	청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용 수거	빈도	25	7	3	1	36
		비율	69.4	19.4	8.3	2.8	100
	운전, 주차	빈도	46	17	36	24	123
		비율	37.4	13.8	29.2	19.5	100
	판매, 대여	빈도	2	3	19	6	30
		비율	6.7	10.0	63.3	20.0	100
	돌봄	빈도	1	0	4	4	9
		비율	11.1	0.0	44.4	44.4	100
	기타	빈도	10	1	16	6	33
		비율	30.3	3.0	48.5	18.1	100
	무응답	빈도	20	2	23	21	112
		비율	17.9	1.8	20.5	18.8	100
전체		빈도	140	49	150	79	464
		비율	30.2	10.6	32.3	17.0	100

담당업무와 고용형태 간의 관계를 살펴본 결과, 청소,미화,조리,경비,음식물및재활용수거 업무의 직접고용 비중이 높게 나타났고 간접고용 비중은 비교적 낮게 나타났다. 반면, 판매 및 대여, 돌봄 업무의 경우에는 간접고용의 비중이 단연 높게 나타났다.

3. 노동조건 및 근로계약기간

가. 경력과 근속

[표 3-5] 경력과 근속

구분		빈도	비율	구분		빈도	비율
경 력	1년 미만	67	14.4	근 속	1년 미만	72	15.5
	1년 이상 5년 미만	186	40.1		1년 이상 5년 미만	179	38.6
	5년 이상 10년 미만	107	23.1		5년 이상 10년 미만	105	22.6
	10년 이상	67	14.4		10년 이상	68	14.7
	무응답	37	8.0		무응답	40	8.6
	총계	464	100		총계	464	100

경력 및 근속기간을 묻는 질문에는 경력의 경우 1년 이상 5년 미만이 40.1%로 가장 많았고, 5년 이상 10년 미만은 23.1%로 비교적 높았다. 현재 기관에서의 근속 기간은 1년 이상 5년 미만이 38.6%로 가장 많았다.

[표 3-6] 담당업무별 경력기간

구분			경력기간				
			1년 미만	1년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상	합계
담 당 업 무	사무관리, 시설운영, 연구개발	빈도	5	23	12	8	48
		비율	10.4	47.9	25.0	16.7	100
	상담, 교육, 민원	빈도	21	37	14	5	77
		비율	27.3	48.1	18.2	6.5	100
	청소, 미화, 조리, 경비 음식물 및 재활용 수거	빈도	2	14	7	13	36
		비율	5.6	38.9	19.4	36.1	100
	운전 및 주차	빈도	19	51	39	24	133
		비율	14.3	38.3	29.3	18.0	100
	판매 및 대여	빈도	9	14	8	3	34
		비율	26.5	41.2	23.5	8.8	100
	돌봄	빈도	1	6	1	1	9
		비율	11.1	66.7	11.1	11.1	100
	기타	빈도	9	11	9	4	33
		비율	27.3	33.3	27.3	12.1	100
	무응답	빈도	94				
		비율	20.3				
총계		빈도	464				
		비율	100				

담당업무와 경력의 상관관계를 살펴보면, 모든 업무에서 1년 이상 5년 미만 이 가장 많았고, 청소·미화·조리·경비·음식물 및 재활용수거 업무를 하는 노동자의 36.1%가 10년 이상으로 다른 업무에 비해 경력이 많았다.

[표 3-7] 고용형태별 경력기간 및 근속년수

고용형태		경력	빈도	비율	고용형태		근속	빈도	비율
직접 고용	무 기 계 약 직	1년 미만	3	2.2	직 접 고 용	무 기 계 약 직	1년 미만	4	3.1
		1년 이상 5년 미만	34	25.2			1년 이상 5년 미만	28	21.9
		5년 이상 10년 미만	54	40.0			5년 이상 10년 미만	51	39.8
		10년 이상	44	32.6			10년 이상	45	35.2
		소계	135	100			소계	128	100
		기 간 제	1년 미만	14			29.2	기 간 제	1년 미만
	1년 이상 5년 미만		30	62.5		1년 이상 5년 미만	29		64.4
	5년 이상 10년 미만		4	8.3		5년 이상 10년 미만	4		8.9
	10년 이상		0	0.0		10년 이상	0		0.0
	소계		48	100		소계	45		100
간접 고용	정 규 직	1년 미만	21	14.5	간 접 고 용	정 규 직	1년 미만	15	10.6
		1년 이상 5년 미만	66	4.5			1년 이상 5년 미만	70	49.3
		5년 이상 10년 미만	40	27.6			5년 이상 10년 미만	41	28.9
		10년 이상	18	12.4			10년 이상	16	11.3
		소계	145	100			소계	142	100
		기 간 제	1년 미만	21			31.8	기 간 제	1년 미만
	1년 이상 5년 미만		42	63.6		1년 이상 5년 미만	34		46.6
	5년 이상 10년 미만		3	4.5		5년 이상 10년 미만	5		6.8
	10년 이상		0	0		10년 이상	0		0
	소계		66	100		소계	73		100
무응답		70	9.9	무응답		76	16.4		
총계		464	100	총계		464	100		

고용형태별로는 직접고용 무기계약직은 10년 이상의 경력 및 근속자가 비교적 많았고, 간접고용 정규직은 10년 이상의 경력 및 근속자가 단 1명도 없는 것으로 조사되었다.

나. 근무형태

[표 3-8] 근무형태

구분	빈도	비율
주간근무	386	83.2
교대근무	30	6.5
야간근무	22	4.7
무응답	26	5.6
총계	464	100

근무형태를 묻는 질문에는 주간근무가 386명(83.2%)으로 가장 많았고, 교대근무와 야간근무는 각각 30명(4.7%), 22명(5.6%)로 조사되었다.

[표 3-9] 담당업무별 근무형태

구분			근무형태			
			주간근무	교대근무	야간근무	합계
담 당 업 무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	48	0	1	49
		비율	98.0	0.0	2.0	100
	상담,교육,민원	빈도	77	1	0	78
		비율	98.7	1.3	0.0	100
	청소,미화,조리,경비 음식물및재활용수거	빈도	31	3	1	35
		비율	88.6	8.6	2.9	100
	운전 및 주차	빈도	101	14	16	131
		비율	77.1	10.7	12.2	100
	판매 및 대여	빈도	28	5	2	35
		비율	80.0	14.3	5.7	100
	돌봄	빈도	9	0	0	9
		비율	100	0.0	0.0	0.0
	기타	빈도	31	3	0	34
		비율	91.2	8.8	0.0	100
	무응답	빈도	93			
		비율	20.0			
총계		빈도	464			
		비율	100			

담당업무별로는 모든 업무에서 주간근무가 가장 많았고, 운전·주차 업무가 다른 업무에 비해 야간근무가 많았다.

[표 3-10] 고용형태별 근무형태

고용형태		근무형태	빈도	비율
직접고용	무기 계약직	주간근무	110	82.7
		교대근무	6	4.6
		야간근무	17	12.8
		소계	133	100
	기간제	주간근무	49	100
		교대근무	0	0.0
		야간근무	0	0.0
		소계	49	100
간접고용	정규직	주간근무	126	85.7
		교대근무	17	11.6
		야간근무	4	2.7
		소계	147	100
	기간제	주간근무	71	95.9
		교대근무	2	2.7
		야간근무	1	1.4
		소계	74	100
무응답			61	13.1
총계			464	100

다. 노동시간 및 휴게

[표 3-11] 근로계약서상 노동시간

구분	빈도	비율
8시간미만	31	6.7
8시간	382	82.3
8시간~12시간	28	6.0
12시간 이상	3	0.6
무응답	20	4.3
총계	464	100

근로계약서상의 노동시간을 묻는 질문에는 8시간이 382명(82.3%)으로 가장 많았고, 8시간 미만이 31명(6.7%), 8시간~12시간이 28명(6.0%), 12시간 이상이 3명(0.6%)으로 조사되었다.

[표 3-12] 담당업무별 근로계약서상 노동시간

구분			근로계약서상 노동시간				
			8시간 미만	8시간	8시간~12시간	12시간 이상	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	1	45	4	0	50
		비율	2.0	90.0	8.0	0.0	100
	상담·교육·민원	빈도	2	69	5	0	76
		비율	2.6	90.8	8.0	0.0	100
	청소·미화·조리·경비 ·음식물 및 재활용수거	빈도	2	26	7	0	35
		비율	5.7	74.3	20.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	13	119	3	0	135
		비율	9.6	88.1	2.2	0.0	100
	판매·대여	빈도	4	23	4	3	34
		비율	11.8	67.6	11.8	8.8	100
	돌봄	빈도	0	8	1	0	9
		비율	0.0	88.9	11.1	0.0	100
	기타	빈도	1	32	1	0	34
		비율	2.9	86.3	2.9	0.0	100
	무응답	빈도	91				
		비율	19.6				
	총계	빈도	464				
		비율	100				

담당업무별로는 모든 업무에서 8시간이 가장 많았고, 청소·미화·조리·경비·음식물 및 재활용수거의 경우 12시간 이상이 20명이나 되는 것으로 조사되었다.

[표 3-13] 고용형태별 노동시간

구분		노동시간	빈도	비율
직접고용	무기계약직	8시간 미만	8	5.9
		8시간	119	88.1
		8시간~12시간	8	5.9
		12시간 이상	0	0.0
		소계	135	100
	기간제	8시간 미만	2	4.1
		8시간	44	89.8
		8시간~12시간	3	6.1
		12시간 이상	0	0
		소계	49	100
간접고용	정규직	8시간 미만	11	7.4
		8시간	123	83.1
		8시간~12시간	13	8.8
		12시간 이상	1	0.7
		소계	148	100
	기간제	8시간 미만	8	10.4
		8시간	65	84.4
		8시간~12시간	2	2.6
		12시간 이상	2	2.6
		소계	77	100
무응답			55	11.8
총계			464	100

고용형태별로는 모든 고용형태에서 8시간이 가장 많았다. 단, 12시간 이상은 간접고용에서만 직접고용에서는 1명도 없었고 간접고용에서만 나타났다.

[표 3-14] 근로계약서상 휴게시간

구분	빈도	비율
30분 미만	28	6.0
1시간	310	66.8
1시간 30분	25	5.4
2시간 이상	8	1.7
무응답	93	20.0
총계	464	100

근로계약서 상 휴게시간에 관한 질문에는 1시간이 310명(66.8%)으로 가장 많았고, 30분 미만도 28명(6.0%)으로 조사되었다.

[표 3-15] 담당업무별 휴게시간

구분			근로계약서상 휴게시간				
			30분 미만	1시간	1시간 30분	2시간 이상	합계
담당 업무	사무관리 · 시설운영 연구개발	빈도	2	37	5	1	45
		비율	4.4	82.2	11.1	2.2	100
	상담 · 교육 · 민원	빈도	8	55	0	0	63
		비율	12.7	87.3	0.0	0.0	100
	청소 · 미화 · 조리 · 경비 음식물 및 재활용수거	빈도	0	26	0	1	27
		비율	0.0	96.3	0.0	3.7	100
	운전 · 주차	빈도	12	92	10	5	119
		비율	10.1	77.3	8.4	4.2	100
	판매 · 대여	빈도	1	19	3	1	24
		비율	4.2	79.2	12.5	4.2	100
	돌봄	빈도	0	9	0	0	9
		비율	0.0	100	0.0	0.0	100
	기타	빈도	1	25	4	0	30
		비율	3.3	83.3	13.3	0.0	100
	무응답	빈도	147				
		비율	31.7				
총계		빈도	464				
		비율	100				

담당업무별로는 모든 업무에서 1시간이 가장 많았고, 30분 미만은 상담 · 교육 · 민원 업무에서 12.7%로 가장 많았다.

[표 3-16] 고용형태별 휴게시간

구분		휴게시간	빈도	비율
직접 고용	무기계약직	30분미만	14	13.3
		1시간	88	83.8
		1시간 30분	2	1.9
		2시간 이상	1	1.0
	소계		105	100
	기간제	30분미만	2	5.6
		1시간	31	86.1
		1시간 30분	2	5.6
		2시간 이상	1	2.8
	소계		36	100
간접 고용	정규직	30분미만	7	5.2
		1시간	108	80.0
		1시간 30분	16	11.9
		2시간 이상	4	3.0
	소계		135	100
	기간제	30분미만	3	4.6
		1시간	58	89.2
		1시간 30분	3	4.6
		2시간 이상	1	1.5
	소계		65	100
무응답			123	26.5
총계			464	100

고용형태별로는 휴게시간에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

[표 3-17] 주당 노동시간

구분	빈도	비율
주당 실 노동시간		
15시간 미만	0	0.0
15시간~30시간 미만	8	1.7
30시간~40시간 미만	13	2.8
40시간	238	51.3
40시간 초과	151	32.5
무응답	54	11.6
총계	464	100

주당 실제 노동시간을 살펴보면 40시간을 근무의 비율이 51.3%로 절반 가까이 되며, 40시간을 초과해서 근로하는 노동자의 비율이 32.5%로 높은 비율을 나타내고 있다. (근로계약서 상)의 노동시간과 비교했을 때 실제 근로하는 시간은 차이가 많음을 확인 할 수 있다.

[표 3-18] 담당업무별 주당 실 노동시간

구분			주당 노동시간					
			15시간 미만	15시간 이상 30시간 미만	30시간 이상 40시간 미만	40시간	40시간 초과	합계
담 당 업 무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	0	2	0	29	16	47
		비율	0.0	4.3	0.0	61.7	34.0	100
	상담·교육·민원	빈도	0	2	2	50	18	72
		비율	0.0	2.8	2.8	69.4	25.0	100
	청소·미화·조리·경비 음식물 및 재활용수거	빈도	0	0	0	8	22	30
		비율	0.0	0.0	0.0	26.7	73.3	100
	운전·주차	빈도	0	1	4	79	44	128
		비율	0.0	0.8	3.1	61.7	34.4	100
	판매·대여	빈도	0	0	2	19	9	30
		비율	0.0	0.0	6.7	63.3	30.0	100
	돌봄	빈도	0	0	0	8	1	9
		비율	0.0	0.0	0.0	88.9	11.1	100
	기타	빈도	0	0	1	18	14	33
		비율	0.0	0.0	3.0	54.5	42.4	100
	무응답	빈도	115					
		비율	24.8					
	총계	빈도	464					
		비율	100					

담당업무별로는 40시간 이상이 청소·미화·조리·경비·음식물 및 재활용수거 업무에서 73.3%로 가장 많았고, 다음으로 운전·주차 업무가 34.4%로 많은 것으로 조사되었다.

[표 3-19] 고용형태별 주당 노동시간

구분		주당 실 노동시간	빈도	비율
고용형태				
직접고용	무기계약직	15시간 미만	0	0.0
		15시간 이상 30시간 미만	4	3.1
		30시간 이상 40시간 미만	3	2.3
		40시간	73	56.6
		40시간 초과	49	38.0
	소계		129	100
	기간제	15시간 미만	0	0.0
		15시간 이상 30시간 미만	2	4.3
		30시간 이상 40시간 미만	2	4.3
		40시간	33	71.7
		40시간 초과	9	19.6
	소계		46	100
간접고용	정규직	15시간 미만	0	0.0
		15시간 이상 30시간 미만	1	0.7
		30시간 이상 40시간 미만	4	2.9
		40시간	90	65.2
		40시간 초과	43	31.2
	소계		138	100
	기간제	15시간 미만	0	0.0
		15시간 이상 30시간 미만	0	0.0
		30시간 이상 40시간 미만	2	2.9
		40시간	27	39.1
		40시간 초과	40	58.0
	소계		69	100
무응답			82	17.7
총계			464	100

고용형태별 주당 노동시간을 살펴보면 40시간 근로가 제일 높게 나오는 반면, 간접고용 기간제의 경우 40시간 초과하는 노동시간 비율이 58.0%로 직접고용 및 간접고용 정규직보다 확연하게 높은 것을 알 수 있다.

라. 임금

[표 3-20] 임금형태

구분	빈도	비율
연봉제	72	15.5
월급제	302	65.1
시급제	14	3.0
일급제	34	7.3
주급제	1	0.2
기타(호봉제)	3	0.6
무응답	38	8.2
총계	464	100

응답자들의 임금형태를 보면 월급제가 65.1%, 연봉제가 15.5%로 대부분을 나타냈으며, 일급제 7.3%, 주급제 0.2%, 기타(호봉제) 0.6%의 비율로 나타났다.

[표 3-21] 담당업무별 임금형태

구분			연봉 제	월급 제	시급 제	일급 제	주급 제	기타 (호봉제)	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	10	35	0	2	0	0	47
		비율	21.3	74.5	0.0	4.3	0.0	0.0	100
	상담·교육·민원	빈도	20	47	1	7	0	0	75
		비율	26.7	62.7	1.3	9.3	0.0	0.0	100
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	4	22	3	5	0	0	34
		비율	11.8	64.7	8.8	14.7	0.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	20	85	7	18	1	1	132
		비율	15.2	64.4	5.3	13.6	0.8	0.8	100
	판매·대여	빈도	5	23	1	1	0	0	30
		비율	16.7	76.7	3.3	3.3	0.0	0.0	100
	돌봄	빈도	2	7	0	0	0	0	9
		비율	22.2	77.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	기타	빈도	4	26	0	1	0	1	32
		비율	12.5	81.3	0.0	3.1	0.0	3.1	100
	무응답	빈도	105						
		비율	22.6						
총계		빈도	464						
		비율	100						

[표 3-22] 고용형태별 임금형태

구분		임금형태	빈도	비율
직접고용	무기계약직	연봉제	18	13.8
		월급제	107	82.3
		시급제	3	2.3
		일급제	1	0.8
		주급제	0	0.0
		기타(호봉제)	1	0.8
	소계		130	100
	기간제	연봉제	1	2.1
		월급제	15	31.3
		시급제	4	8.3
		일급제	28	58.3
		주급제	0	0.0
		기타(호봉제)	0	0.0
	소계		48	100
간접고용	정규직	연봉제	38	26.4
		월급제	101	70.1
		시급제	3	2.1
		일급제	0	0.0
		주급제	0	0.0
		기타(호봉제)	2	1.4
	소계		144	100
	기간제	연봉제	10	13.7
		월급제	60	82.2
		시급제	3	4.1
		일급제	0	0.0
		주급제	0	0.0
		기타(호봉제)	0	0.0
	소계		73	100
무응답			67	14.4
총계			464	100

고용형태별로 보면 직접고용 무기계약직과 간접고용 노동자들의 임금형태는 월급제가 가장 높은 반면, 직접고용 기간제 노동자의 경우 일급제가 58.3%로 높게 나타났다.

[표 3-23] 월 평균임금(수당, 상여금 포함)

구분	빈도	비율
100만원 미만	2	0.4
100만원~150만원 미만	96	20.7
150만원~200만원 미만	120	25.9
200만원~300만원 미만	142	30.6
300만원~400만원 미만	52	11.2
400만원 이상	6	1.3
무응답	46	9.9
총계	464	100

응답자들의 월 평균임금을 살펴보면 150만원~200만원 미만이 25.9%, 200만원~300만원 미만이 30.6%, 100만원~150만원 미만이 20.7% 등을 나타냈다.

[표 3-24] 담당업무별 월 평균임금(수당, 상여금 포함)

구분			100만 원 미만	100만 원이상 150만 원미만	150만 원 이상 200만 원미만	200만 원이상 300만 원미만	300만 원 이상 400만 원미만	400만 원 이상	합계
담당업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	0	4	19	18	5	2	48
		비율	0.0	8.3	39.6	37.5	10.4	4.2	100
	상담·교육·민원	빈도	0	25	25	24	1	1	76
		비율	0.0	32.9	32.9	31.6	1.3	1.3	100
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	0	4	14	11	3	0	32
		비율	0.0	12.5	43.8	34.4	25.0	2.4	100
	운전·주차	빈도	1	26	20	43	31	3	124
		비율	0.8	34.4	15.6	37.5	9.4	0.0	100
	판매·대여	빈도	1	11	5	12	3	0	32
		비율	3.1	34.3	15.6	37.5	9.4	0.0	100
	돌봄	빈도	0	7	2	0	0	0	9
		비율	0.0	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0	100
	기타	빈도	0	6	14	13	1	0	34
		비율	0.0	17.6	41.2	38.2	2.9	0.0	100
	무응답	빈도	109						
		비율	23.5						
총계		빈도	464						
		비율	100						

담당업무별 월 평균임금을 살펴보면 청소·미화·조리·경비·음식물 및 재활용 수거 업무에서 300만원 이상 400만원 미만이라는 응답자가 다른 업무에 비해 가장 높은 것을 확인할 수 있다. 반면, 돌봄 노동자들의 대부분은 평균 임금 100만원 이상 150만원 미만이라고 응답해 다른 업무에 비해 월 평균 임금이 가장 적은 것을 알 수 있다.

[표 3-25] 고용형태별 월 평균임금(수당, 상여금 포함)

구분		임금형태	빈도	비율
직접 고용	무기 계약직	100만원 미만	0	0.0
		100만원 이상 150만원 미만	8	6.2
		150만원 이상 200만원 미만	52	40.0
		200만원 이상 300만원 미만	50	38.5
		300만원 이상 400만원 미만	19	14.6
		400만원 이상	1	0.8
	소계		130	100
	기간제	100만원 미만	1	2.1
		100만원 이상 150만원 미만	32	68.1
		150만원 이상 200만원 미만	13	27.7
		200만원 이상 300만원 미만	1	2.1
		300만원 이상 400만원 미만	0	0.0
		400만원 이상	0	0.0
	소계		47	100
간접 고용	정규직	100만원 미만	0	0.0
		100만원 이상 150만원 미만	13	9.3
		150만원 이상 200만원 미만	30	21.4
		200만원 이상 300만원 미만	63	45.0
		300만원 이상 400만원 미만	30	21.4
		400만원 이상	4	2.9
	소계		140	100
	기간제	100만원 미만	0	0.0
		100만원 이상 150만원 미만	35	47.9
		150만원 이상 200만원 미만	19	26.0
		200만원 이상 300만원 미만	17	23.3
		300만원 이상 400만원 미만	2	2.7
		400만원 이상	0	0.0
	소계		73	100
무응답			74	15.9
총계			464	100

고용형태별 월 평균임금은 직접고용의 경우 무기계약은 150만원 이상 200만원 미만과 200만원 이상 300만원 미만이 각각 40%와 38.5% 등 총 78.5%로 대부분을 차지한 반면 기간제는 100만원 이상 150만원 미만이 68.1%로 가장 많았다. 간접고용의 경우 정규직은 150만원 이상 200만원 미만과 200만원 이상 300만원 미만이 각각 21.4%와 45% 등 총 66.4%로 가장 많았으나 직접고용 무기계약보다는 그 비율이 적었고, 기간제는 100만원 이상 150만원 미만이 47.9%로 가장 높게 나타났다.

[표 3-26] 월 평균상여금

구분	빈도	비율
30만원 이하	15	3.2
50만원 이하	46	9.9
70만원 이하	1	0.2
100만원 이하	1	0.2
상여금 없음	11	2.4
무응답	390	84.1
총계	464	100

[표 3-27] 담당업무별 월 평균 상여금

구분			30만원 이하	50만원 이하	70만원 이하	100만원 이하	상여금 없음	합계
담당업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	2	1	0	0	1	4
		비율	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	100
	상담·교육·민원	빈도	9	12	0	0	0	21
		비율	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	100
	청소·미화·조리 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	0	5	1	0	0	6
		비율	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	0	21	0	1	3	25
		비율	0.0	84.0	0.0	4.0	12.0	100
	판매·대여	빈도	2	2	0	0	1	5
		비율	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	100
	돌봄	빈도	0	0	0	0	0	0
		비율	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	빈도	1	4	0	0	0	5
		비율	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	100
	무응답	빈도	398					
		비율	85.8					
총계		빈도	464					
		비율	100					

[표 3-28] 고용형태별 월 평균 상여금

구분		금액	빈도	비율
직접고용	무기계약직	30만원 이하	7	19.4
		50만원 이하	28	77.8
		70만원 이하	1	2.8
		100만원 이하	0	0.0
		상여금 없음	0	0.0
	소계		36	100
	기간제	30만원 이하	0	0.0
		50만원 이하	14	100
		70만원 이하	0	0.0
		100만원 이하	0	0.0
		상여금 없음	0	0.0
	소계		14	100
간접고용	정규직	30만원 이하	7	77.8
		50만원 이하	0	0.0
		70만원 이하	0	0.0
		100만원 이하	1	11.1
		상여금 없음	1	11.1
	소계		9	100
	기간제	30만원 이하	1	33.3
		50만원 이하	0	0.0
		70만원 이하	0	0.0
		100만원 이하	0	0.0
		상여금 없음	2	66.7
	소계		3	100
무응답			402	86.6
합계			464	100

[표 3-29] 상여금 지급기준

구분	빈도	비율
연간 2~3회	4	0.9
연간 4회 (분기별)	52	11.2
명절	8	1.7
경력에 따라 비율	21	4.5
해당 부처, 임금협약에 따라	3	0.6
기타	3	0.6
무응답	373	75.0
총계	464	100

[표 3-30] 담당업무별 상여금 지급기준

구분			연간 2~3회	연간 4회 (분기)	명절	경력 에 따라 비율	해당 부처, 임협약 에 따라	기타	합계
담당업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	0	1	1	3	1	1	7
		비율	0.0	14.3	14.3	42.9	14.3	14.3	100
	상담·교육·민원	빈도	0	7	5	0	1	1	14
		비율	0.0	50.0	35.7	0.0	7.1	7.1	100
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	0	9	0	0	0	0	9
		비율	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	3	24	1	10	0	1	39
		비율	7.7	61.5	2.6	25.6	0.0	2.6	100
	판매·대여	빈도	1	4	0	8	0	0	13
		비율	7.7	30.8	0.0	61.5	0.0	0.0	100
	돌봄	빈도	0	1	0	0	1	0	2
		비율	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100
	기타	빈도	0	6	1	0	0	0	7
		비율	0.0	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	100
	무응답	빈도	373						
		비율	80.4						
	총계	빈도	464						
		비율	100						

담당업무별 상여금 지급기준을 보면 판매 및 대여 업무와 사무관리, 시설운영, 연구개발 업무에서는 경력에 따라 비율별로 상여금을 지급하는 비율이 가장 높게 나타났다. 나머지 업무에서는 연간4회(분기별) 지급이 가장 많은 비율로 나타났다.

[표 3-31] 고용형태별 상여금 지급기준

구분		상여금 지급기준	빈도	비율
직접고용	무기계약직	연간 2~3회	3	6.8
		연간 4회(분기별)	36	81.8
		명절	5	11.4
		경력에 따라 비율	0	0.0
		해당부처, 임금협약에 따라	0	0.0
		기타	0	0.0
	소계		17	100
	계약직	연간 2~3회	0	0.0
		연간 4회(분기별)	16	94.1
		명절	1	5.9
		경력에 따라 비율	0	0.0
		해당부처, 임금협약에 따라	0	0.0
		기타	0	0.0
	소계		17	100
간접고용	정규직	연간 2~3회	1	3.2
		연간 4회(분기별)	1	3.2
		명절	3	9.7
		경력에 따라 비율	20	64.5
		해당부처, 임금협약에 따라	3	9.7
		기타	3	9.7
	소계		31	100
	계약직	연간 2~3회	0	0.0
		연간 4회(분기별)	1	50.0
		명절	0	0.0
		경력에 따라 비율	1	50.0
		해당부처, 임금협약에 따라	0	0.0
		기타	0	0.0
	소계		2	100
무응답			370	79.7
총계			464	100

고용형태별로는 직접고용된 노동자의 경우 연간4회 상여금 지급 비율이 높게 나타났으며, 간접고용된 노동자의 경우 경력에 따라 비율별로 상여금을 지급한다는 비율이 높게 나타났다.

마. 근로계약서

[표 3-32] 입사당시 근로계약서 작성여부

구분	빈도	비율
작성하지 않았다.	18	3.9%
작성하고 교부 받았다.	364	78.4%
작성했으나 교부받지 못했다.	56	12.1%
잘 모르겠다.	12	2.6%
무응답	14	3.0%
합계	464	100

[표 3-33] 담당업무별 입사당시 근로계약서 작성여부

구분			작성하지 않음.	작성하고 교부받음.	작성했으 나 교부받지 못함.	잘 모르겠음.	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	0	49	2	0	51
		비율	0.0	96.1	3.9	0.0	100
	상담·교육·민원	빈도	3	64	10	1	78
		비율	3.8	82.1	12.8	1.3	100
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	2	30	2	1	35
		비율	5.7	85.7	5.7	2.9	100
	운전·주차	빈도	4	104	26	5	139
		비율	2.9	74.8	18.7	3.6	100
	판매·대여	빈도	7	23	1	2	33
		비율	21.2	69.7	3.0	6.1	100
	돌봄	빈도	0	7	1	1	9
		비율	0.0	77.8	11.1	11.1	100
	기타	빈도	1	27	5	1	34
		비율	2.9	79.4	14.7	2.9	100
	무응답	빈도	85				
		비율	18.3				
	총계	빈도	464				
		비율	100				

[표 3-34] 고용형태별 입사당시 근로계약서 작성 여부

구분		입사당시 근로계약서 작성 여부	빈도	비율
직접 고용	무기 계약직	작성하지 않았다.	4	2.9
		작성하고 교부 받았다.	100	72.5
		작성했으나 교부받지 못했다.	27	19.6
		잘 모르겠다.	7	5.1
	소계		138	100
	기간제	작성하지 않았다.	1	2.1
		작성하고 교부 받았다.	42	87.5
		작성했으나 교부받지 못했다.	5	10.4
		잘 모르겠다.	0	0.0
	소계		48	100
간접 고용	정규직	작성하지 않았다.	4	2.7
		작성하고 교부 받았다.	133	89.3
		작성했으나 교부받지 못했다.	8	5.4
		잘 모르겠다.	4	2.7
	소계		149	100
	기간제	작성하지 않았다.	6	7.9
		작성하고 교부 받았다.	55	72.4
		작성했으나 교부받지 못했다.	15	19.7
		잘 모르겠다.	0	0.0
	소계		76	100
무응답		53	11.4	
총계		464	100	

입사당시 근로계약서 작성여부를 묻는 설문에는 작성하고 교부받았다는 응답이 78.4%, 작성했으나 교부받지 못했다는 응답이 12.1%, 작성하지 않았다는 응답이 3.9%로 나타났다.

[표 3-35] 현 근무지에서 근로계약서를 몇 번이나 작성했는지

구분	빈도	비율
입사할 때 작성하고, 이후 작성하지 않음	235	50.6
입사할 때 작성하고, 이후 근무조건이나 업체가 변경될 때마다 작성	94	20.3
입사할 때 작성하고, 이후 매년 작성	98	21.1
한번도 작성한적 없음	15	3.2
무응답	22	4.7
총계	464	100

[표 3-36] 담당업무별 (현 근무지)근로계약서 작성 횟수

구분			입사할 때 작성하고, 이후 작성하지 않음	입사할 때 작성하고, 이후 근무조건이 나 업체가 변경 될 때마다 작성	입사할 때 작성하고, 이후 매년 작성	한 번도 작성한적 없음	합계	
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	19	20	12	0	51	
		비율	37.3	39.2	23.5	0.0	100	
	상담·교육·민원	빈도	34	12	30	2	78	
		비율	43.6	15.4	38.5	2.6	100	
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	26	5	2	2	35	
		비율	74.3	14.3	5.7	5.7	100	
	운전·주차	빈도	76	22	34	2	134	
		비율	56.7	16.4	25.4	1.5	100	
	판매·대여	빈도	20	5	3	7	35	
		비율	57.1	14.3	8.6	20.0	100	
	돌봄	빈도	4	0	4	0	8	
		비율	50.0	0.0	50.0	0.0	100	
	기타	빈도	18	14	1	1	34	
		비율	52.9	41.2	2.9	2.9	100	
	무응답	빈도	89					
		비율	19.2					
총계		빈도	464					
		비율	100					

[표 3-37] 고용형태별 (현 근무지) 근로계약서 작성 횟수

구분		근로계약서 작성 횟수	빈도	비율
직 접 고 용	무기 계약직	입사할 때 작성하고, 이후 작성하지 않음.	90	67.7
		입사할 때 작성하고, 이후 근무조건이나 업체가 변경될 때마다 작성	23	17.3
		입사할 때 작성하고, 이후 매년 작성	17	12.8
		한번도 작성한적 없음.	3	2.3
	소계		133	100
	기간제	입사할 때 작성하고, 이후 작성하지 않음.	18	36.7
		입사할 때 작성하고, 이후 근무조건이나 업체가 변경될 때마다 작성	5	10.2
		입사할 때 작성하고, 이후 매년 작성	25	51.0
		한번도 작성한적 없음.	1	2.0
	소계		49	100
간 접 고 용	정규직	입사할 때 작성하고, 이후 작성하지 않음.	84	57.9
		입사할 때 작성하고, 이후 근무조건이나 업체가 변경될 때마다 작성	37	25.5
		입사할 때 작성하고, 이후 매년 작성	21	14.5
		한번도 작성한적 없음.	3	2.1
	소계		145	100
	기간제	입사할 때 작성하고, 이후 작성하지 않음.	22	28.6
		입사할 때 작성하고, 이후 근무조건이나 업체가 변경될 때마다 작성	28	36.4
		입사할 때 작성하고, 이후 매년 작성	23	29.9
		한번도 작성한적 없음.	4	5.2
소계		77	100	
무응답		60	12.9	
총계		464	100	

입사할 때 작성하고 그 이후 작성하지 않은 비율이 50.6%, 이후 근무조건이나 업체가 변경될 때마다 작성한다는 응답이 21.1%, 한 번도 작성한적 없다는 의견은 3.2%로 나타났다.

바. 임금명세서

[표 3-38] 임금명세서 수령 여부

구분	빈도	비율
매달 받음.	393	84.7
받지 못했으나, 요구 이후 받음.	16	3.4
받은 적 없음.	26	5.6
기타	19	4.1
무응답	10	2.2
합계	464	100

[표 3-39] 담당업무별 임금명세서 수령 여부

구분			매달 받음.	받지 못했으나. 요구 이후 받음.	받은 적 없음.	기타	합계	
담당업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	42	2	4	3	51	
		비율	82.4	3.9	7.8	5.9	100	
	상담·교육·민원	빈도	68	1	8	1	78	
		비율	87.2	1.3	10.3	1.3	100	
	청소·미화·조리·경비· 음식물 및 재활용수거	빈도	32	2	1	1	36	
		비율	88.9	5.6	2.8	2.8	100	
	운전·주차	빈도	125	5	1	10	141	
		비율	88.7	3.5	0.7	7.1	100	
	판매·대여	빈도	29	0	3	2	34	
		비율	85.3	0.0	8.8	5.9	100	
	돌봄	빈도	7	1	0	1	9	
		비율	77.8	11.1	0.0	11.1	100	
	기타	빈도	29	0	5	0	34	
		비율	85.3	0.0	14.7	0.0	100	
	무응답	빈도	81					
		비율	17.5					
총계		빈도	464					
		비율	100					

[표 3-40] 고용형태별 임금명세서 수령 여부

구분		임금명세서 수령 여부	빈도	비율
직접고용	무기 계약직	매달 받음.	131	93.6
		받지 못했으나, 요구 이후 받음 .	3	2.1
		받은 적 없음.	6	4.3
		기타	0	0.0
	소계		140	100
	기간제	매달 받음.	35	71.4
		받지 못했으나, 요구 이후 받음 .	6	12.2
		받은 적 없음.	5	10.2
		기타	3	6.1
	소계		49	100

간접고용	정규직	매달 받음.	136	91.9
		받지 못했으나, 요구 이후 받음 .	2	1.4
		받은 적 없음.	6	4.1
		기타	4	2.7
	소계		148	100
	기간제	매달 받음.	56	70.9
		받지 못했으나, 요구 이후 받음 .	5	6.3
		받은 적 없음.	8	10.1
		기타	10	12.7
	소계		79	100
무응답		48	10.3	
총계		464	100	

매달 임금명세서 수령여부를 묻는 설문에는 매달 받는다는 응답이 84.7%, 받지 못했으나 요구한 이후 받고 있다는 응답이 3.4%, 받은 적 없다는 응답이 5.6%로 나타났다.

사. 퇴직금

[표 3-41] 퇴직금 중간정산 여부

구분	빈도	비율
일괄적으로 매년 중간정산	33	7.1
필요할 때 중산정산	74	15.9
받은 적 없음.	305	65.7
기타	27	5.8
무응답	25	5.4
합계	464	100

[표 3-42] 담당업무별 퇴직금 중간정산 여부

구분			일괄적으로 매년 중간정산	필요할 때 중간정산	받은 적 없음.	기타	합계	
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	2	2	40	7	51	
		비율	3.9	3.9	78.4	13.7	100	
	상담·교육·민원	빈도	14	4	55	4	77	
		비율	18.2	5.2	71.4	5.2	100	
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	0	3	29	3	35	
		비율	0.0	8.6	82.9	8.6	100	
	운전·주차	빈도	14	43	76	3	136	
		비율	10.3	31.6	55.9	2.2	100	
	판매·대여	빈도	1	10	17	2	30	
		비율	3.3	33.3	56.7	6.7	100	
	돌봄	빈도	0	1	8	0	9	
		비율	0.0	11.1	88.9	0.0	100	
	기타	빈도	1	4	24	5	34	
		비율	2.9	11.8	70.6	14.7	100	
	무응답	빈도	92					
		비율	19.8					
총계		빈도	464					
		비율	100					

[표 3-43] 근무유형별 퇴직금 중간정산 여부

구분		퇴직금 중간정산 여부	빈도	비율
직접고용	무기계약직	일괄적으로 매년 중간정산	14	10.2
		필요할 때 중산정산	28	20.4
		받은 적 없음.	86	62.8
		기타	9	6.6
	소계		137	100
	기간제	일괄적으로 매년 중간정산	0	0.0
		필요할 때 중산정산	0	0.0
		받은 적 없음.	42	87.5
		기타	6	12.5
	소계		48	100

간접고용	정규직	일괄적으로 매년 중간정산	7	4.8
		필요할 때 중산정산	37	25.3
		받은 적 없음.	96	65.8
		기타	6	4.1
	소계		146	100
	기간제	일괄적으로 매년 중간정산	11	16.2
		필요할 때 중산정산	0	0.0
		받은 적 없음.	52	76.5
		기타	5	7.4
	소계		48	100
무응답		65	14.0	
총계		464	100	

받은 적 없다는 응답이 65.7%로 가장 높았으며, 필요할 때 중간정산 한다는 응답은 15.9%로 나타났다. 또한 일괄적으로 필요할 때 중간정산 한다는 응답이 7.1%로 나타났다.

아. 연차유급휴가

[표 3-44] [1개월 이상 근무한 경우] 연차휴가 사용 여부(중복응답)

구분	빈도	비율
연차휴가를 사용한 적이 있다.	250	53.6
연차휴가를 신청했으나 거부당한 적이 있다.	38	8.2
경조사나 여름휴가를 연차휴가로 대체하여 사용하게 한다.	27	5.8
연차휴가제도가 없다.	14	3.0
무응답	137	29.4
총계	466	100

[표 3-45] 담당업무별 연차휴가 사용 여부

구분			연차휴가를 사용한 적이 있다.	연차휴가를 신청했으나 거부당한 적이 있다.	경조사나 여름휴가를 연차휴가로 대체하여 사용하게 한다.	연차휴가 제도가 없다.	합계	
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	46	1	5	2	51	
		비율	85.2	1.9	9.3	3.7	100	
	상담·교육·민원	빈도	65	1	17	3	86	
		비율	75.6	1.2	19.8	3.5	100	
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	32	0	3	1	36	
		비율	88.9	0.0	8.3	2.8	100	
	운전·주차	빈도	101	1	12	21	135	
		비율	74.8	0.7	8.9	15.6	100	
	판매·대여	빈도	26	0	3	6	35	
		비율	74.3	0.0	8.6	17.1	100	
	돌봄	빈도	9	0	4	0	13	
		비율	69.2	0.0	30.8	0.0	100	
	기타	빈도	29	3	5	1	38	
		비율	76.3	7.9	13.2	2.6	100	
	무응답	빈도	106					
		비율	21.1					
총계		빈도	503					
		비율	100					

담당업무별 연차 휴가 사용여부에 대해서는 모든 업무에서 연차휴가를 사용한 적이 있다는 답변이 가장 높게 나온 것을 볼 수 있다. 그 반면, 운전 및 주차 업무와 판매 및 대여 업무에서는 연차휴가 제도가 없다는 답변이 각각 15.6%, 17.1%로 나머지 업무에 비해 높은 것을 알 수 있다.

[표 3-46] 고용형태별 연차휴가 사용 여부

구분		연차휴가 사용여부	빈도	비율
직 접 고 용	무기 계약직	연차휴가를 사용한적이 있다.	123	94.6
		연차휴가를 신청했으나 거부당한 적이 있다.	1	0.8
		경조사나 여름휴가를 연차휴가로 대체하여 사용하게 한다.	3	2.3
		연차휴가제도가 없다.	3	2.3
	소계		130	100
	기간제	연차휴가를 사용한적이 있다.	36	67.9
		연차휴가를 신청했으나 거부당한 적이 있다.	1	1.9
		경조사나 여름휴가를 연차휴가로 대체하여 사용하게 한다.	11	20.8
		연차휴가제도가 없다.	5	9.4
	소계		23	100
간 접 고 용	정규직	연차휴가를 사용한적이 있다.	135	82.8
		연차휴가를 신청했으나 거부당한 적이 있다.	2	1.2
		경조사나 여름휴가를 연차휴가로 대체하여 사용하게 한다.	23	14.1
		연차휴가제도가 없다.	3	1.8
	소계		163	100
	기간제	연차휴가를 사용한적이 있다.	47	57.3
		연차휴가를 신청했으나 거부당한 적이 있다.	2	2.4
		경조사나 여름휴가를 연차휴가로 대체하여 사용하게 한다.	13	15.9
		연차휴가제도가 없다.	20	24.4
	소계		82	100
무응답		79	15.6	
총계		507	100	

고용형태별 연차휴가 사용여부를 보면 직접고용 노동자들에 비해 간접고용 노동자들이 높은 비율로 연차휴가제도가 없는 것을 알 수 있다.

[표 3-47] [2년 이상 근무한 경우] 미사용 연차수당 지급 여부(중복응답)

구분	빈도	비율
받은 적이 있다.	250	53.6
사용하지 않은 연차휴가에 대한 수당을 받지 못했다.	38	8.2
연차휴가를 모두 사용하여 지급받을 수당이 없다.	27	5.8
연차휴가 제도가 없다.	14	3.0
무응답	137	29.4
총계	466	100

[표 3-48] 담당업무별 미사용 연차수당 지급 여부

구분			받은 적 있음	받지 못함	연차휴가 모두 사용 지급받을 수당이없다	연차휴가 제도가 없다	합 계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	32	5	5	0	42
		비율	76.2	11.9	11.9	0.0	100
	상담·교육·민원	빈도	22	22	5	22	51
		비율	43.1	43.1	9.8	3.9	100
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	26	0	2	0	28
		비율	92.9	0.0	7.1	0.0	100
	운전·주차	빈도	90	0	4	7	101
		비율	89.1	0.0	4.0	6.9	100
	판매·대여	빈도	17	2	2	3	24
		비율	70.8	8.3	8.3	12.5	100
	돌봄	빈도	3	2	3	0	8
		비율	37.5	25.0	37.5	0.0	100
	기타	빈도	23	0	2	0	25
		비율	92.0	0.0	8.0	0.0	100
무응답		빈도	186				
		비율	40.0				
총계		빈도	465				
		비율	100				

담당업무별로는 돌봄 업무를 제외한 모든 업무에서 수당은 받은 것으로 나타나고, 돌봄 업무는 수당을 받지 못하거나 연차휴가를 모두 사용하여 받을 수당이 없는 비율이 높은 것으로 나타났다.

[표 3-49] 고용형태별 미사용 연차수당 지급 여부

구분		사용하지 않은 연차휴가에 대한 수당을 받은 적 있는지	빈도	비율
직접고용	무기계 약직	받은 적이 있다.	113	89.0
		사용하지 않은 연차휴가에 대한 수당을 받지 못함.	13	10.2
		연차휴가를 모두 사용하여 지급받을 수당이 없음.	1	0.8
		연차휴가 제도가 없음.	0	0.0
	소계		127	100
	기간제	받은 적이 있다.	18	78.3
		사용하지 않은 연차휴가에 대한 수당을 받지 못함.	1	4.3
		연차휴가를 모두 사용하여 지급받을 수당이 없음.	3	13.0
		연차휴가 제도가 없음.	1	4.3
	소계		23	100

간 접 고 용	정규직	받은 적이 있다.	84	70.6
		사용하지 않은 연차휴가에 대한 수당을 받지 못함.	17	14.3
		연차휴가를 모두 사용하여 지급받을 수당이 없음.	15	12.6
		연차휴가 제도가 없음.	3	2.5
	소계		119	100
	기간제	받은 적이 있다.	10	33.3
		사용하지 않은 연차휴가에 대한 수당을 받지 못함.	7	23.3
		연차휴가를 모두 사용하여 지급받을 수당이 없음.	5	16.7
		연차휴가 제도가 없음.	8	26.7
	소계		30	100
무응답		167	35.8	
총계		466	100	

고용형태별로는 직접고용과 간접고용 정규직은 연차휴가 수당을 받은 비율이 높은 것으로 나타난 것에 비해 간접고용 기간제는 수당을 받지 못하거나 연차휴가 제도가 없는 비율이 각각 23.3%, 26.7%로 다른 고용형태의 노동자들에 비해 높은 것으로 나타났다.

자. 근로계약 및 갱신

[표 3-50] 근로계약기간

분류	빈도	비율
2년 이상	50	10.8
1년 초과 2년 미만	21	4.5
1년	96	20.7
6개월 이상 1년 미만	12	2.6
3개월 이상 6개월 미만	0	0.0
3개월 미만	0	0.0
무응답	285	61.4
총계	464	100

[표 3-51] 담당업무별 계약기간

구분			2년 이상	1년 초과 2년 미만	1년	6개월 이상 1년 미만	3개월 이상 6개월 미만	3개월 미만	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	5	3	4	1	0	0	13
		비율	38.5	23.1	30.8	7.7	0.0	0.0	100
	상담·교육·민원	빈도	11	2	15	8	0	0	36
		비율	30.6	5.6	41.7	22.2	0.0	0.0	100
	청소·미화·조리·경 비·음식물 및 재활용수거	빈도	10	3	2	1	0	0	16
		비율	62.5	18.8	12.5	6.3	0.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	17	8	40	0	0	0	65
		비율	26.2	12.3	61.5	0.0	0.0	0.0	100
	판매·대여	빈도	2	3	6	0	0	0	11
		비율	18.2	27.3	54.5	0.0	0.0	0.0	100
	돌봄	빈도	0	0	1	0	0	0	1
		비율	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100
	기타	빈도	1	0	5	2	0	0	8
		비율	12.5	0.0	62.5	25.0	0.0	0.0	100
	무응답	빈도	314						
		비율	67.7						
총계		빈도	464						
		비율	100						

담당업무별로는 상담, 교육, 민원 업무와 운전 및 주차업무 그리고 판매 및 대여 업무의 계약기간이 1년이라고 답한 응답자가 가장 많았으며, 사무관리, 연구관리, 시설운영 업무와 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용수거 업무의 계약기간은 2년이 가장 높은 것으로 나타났다.

[표 3-52] 고용형태별 계약 기간

구분		계약기간	빈도	비율
고용형태				
직접고용	무기계약직	2년이상	31	83.8
		1년 초과 2년 미만	3	8.1
		1년	3	8.1
		6개월 이상 1년 미만	0	0.0
		3개월 이상 6개월 미만	0	0.0
		3개월 미만	0	0.0
	소계		37	100
	기간제	2년 이상	7	15.2
		1년 초과 2년 미만	6	13.0
		1년	27	58.7
		6개월 이상 1년 미만	6	13.0
		3개월 이상 6개월 미만	0	0.0
		3개월 미만	0	0.0
	소계		46	100
간접고용	정규직	2년 이상	7	50.0
		1년 초과 2년 미만	0	0.0
		1년	7	50.0
		6개월 이상 1년 미만	0	0.0
		3개월 이상 6개월 미만	0	0.0
		3개월 미만	0	0.0
	소계		14	100
	기간제	2년 이상	3	4.5
		1년 초과 2년 미만	10	15.2
		1년	48	72.7
		6개월 이상 1년 미만	5	7.6
		3개월 이상 6개월 미만	0	0.0
		3개월 미만	0	0.0
	소계		66	100
무응답			301	64.9
총계			464	100

고용형태별로는 직접고용 무기계약직의 경우 2년 이상 계약이 83.8%로 높게 나타난 반면, 직접고용 기간제 노동자와 간접고용 노동자들은 계약기간이 1년이 높게 나타났다.

[표 3-53] 근로계약 만료시 어떻게 되는지

구분	빈도	비율
특별한 사정이 없는한 그만두어야함.	11	2.4
특별한 사정이 없는한 자동 연장 혹은 재계약 과정에서 계약 갱신	135	29.1
재계약 되는 가능성이 반반	18	3.9
잘 모르겠다.	20	4.3
무응답	280	60.3
합계	460	100

[표 3-54] 담당업무별 근로계약 만료시 어떻게 되는지

구분			근로계약 만료 시 어떻게 되는지				
			특별한 사정이 없는 한 그만두어야 함.	특별한 사정이 없는 한 자동 연장되거나 위탁업체 재계약 과정에서 계약이 갱신	재계약되는 가능성반반	잘 모르겠다	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	1	4	4	4	13
		비율	7.7	30.8	30.8	30.8	100
	상담·교육·민원	빈도	3	23	4	2	32
		비율	9.4	71.9	12.5	6.3	100
	청소·미화·조리·경비 ·음식물 및 재활용수거	빈도	2	9	2	4	17
		비율	11.8	52.9	11.8	23.5	100
	운전·주차	빈도	1	55	4	3	63
		비율	1.6	87.3	6.3	4.8	100
	판매·대여	빈도	0	8	1	5	14
		비율	0.0	57.1	7.1	35.7	100
	돌봄	빈도	0	1	0	0	1
		비율	0.0	100	0.0	0.0	100
	기타	빈도	3	5	0	1	9
		비율	33.3	55.6	0.0	11.1	100
	무응답	빈도	315				
		비율	67.9				
총계		빈도	464				
		비율	100				

담당업무별로는 모든 업무에서 특별한 사정이 없는 한 자동 연장되거나 위탁업체 재계약 과정에서 계약이 갱신되는 비율이 가장 높게 나타났다.

[표 3-55] 고용형태별 근로계약 만료시 어떻게 되는지

구분		근로계약 만료시 어떻게 되는지	빈도	비율
직접고용	무기계약직	특별한 사정이 없는한 그만두어야함	2	6.9
		특별한 사정이 없는한 자동 연장 혹은 재계약 과정에서 계약 갱신	19	65.5
		재계약 되는 가능성이 반반	2	6.9
		잘 모르겠다	6	20.7
	소계		29	100
	기간제	특별한 사정이 없는한 그만두어야함	3	6.7
		특별한 사정이 없는한 자동 연장 혹은 재계약 과정에서 계약 갱신	28	62.2
		재계약 되는 가능성이 반반	10	22.2
		잘 모르겠다	4	8.9
	소계		45	100
간접고용	정규직	특별한 사정이 없는한 그만두어야함	1	4.3
		특별한 사정이 없는한 자동 연장 혹은 재계약 과정에서 계약 갱신	21	91.3
		재계약 되는 가능성이 반반	1	4.3
		잘 모르겠다	0	0.0
	소계		23	100
	기간제	특별한 사정이 없는한 그만두어야함	4	5.8
		특별한 사정이 없는한 자동 연장 혹은 재계약 과정에서 계약 갱신	53	76.8
		재계약 되는 가능성이 반반	5	7.2
		잘 모르겠다	7	10.1
	소계		69	100
무응답			298	64.2
총계			464	100

고용형태별로는 모든 고용형태에서 특별한 사정이 없는 한 자동 연장 혹은 재계약 과정에서 계약이 갱신되는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다.

[표 3-56] 근로계약 반복 주기

분류	빈도	비율
근로계약은 어떻게 반복되나		
1년 단위	120	25.9
1년 미만단위	11	2.4
무응답	333	71.8
합계	464	100

[표 3-57] 담당업무별 근로계약 반복 주기

구분			1년 단위	1년 미만 단위	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	11	1	12
		비율	91.7	8.3	100
	상담·교육·민원	빈도	23	6	29
		비율	79.3	20.7	100
	청소·미화·조리·경 비·음식물 및 재활용수거	빈도	8	2	10
		비율	80.0	20.0	100
	운전·주차	빈도	49	0	49
		비율	100	0.0	100
	판매·대여	빈도	2	0	2
		비율	100	0.0	100
	돌봄	빈도	5	0	5
		비율	100	0.0	100
	기타	빈도	3	2	5
		비율	60.0	40.0	100
	무응답	빈도	315		
		비율	67.9		
총계		빈도	464		
		비율	100		

담당업무별로는 모든 업무에서 1년 단위 계약이 가장 높은 비율을 나타냈으며, 상담, 교육, 민원 업무와 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용 수거 업무에서는 1년 미만 계약기간이 각각 20.7%, 20.0%로 나타났다.

[표 3-58] 고용형태별 근로계약 반복 주기

구분		반복 주기	빈도	비율
직접고용	무기계약직	1년 단위	8	88.9
		1년 미만 단위	1	11.1
	소 계		9	100
	기간제	1년 단위	28	82.4
		1년 미만단위	6	17.6
	소 계		34	100
간접고용	정규직	1년 단위	27	100
		1년 미만 단위	0	0.0
	소 계		27	100
	기간제	1년 단위	50	92.6
		1년 미만 단위	4	7.4
	소 계		54	100
무응답			340	73.3
총계			464	100

고용형태별로는 모든 고용형태에서 1년 단위 계약의 반복이 가장 높은 비율을 나타냈다.

[표 3-59] 재계약 체결시점

분류	빈도	비율
재계약 체결 기간		
계약만료(1년) 뒤 곧바로	70	15.1
계약만료(1년 미만) 뒤 곧바로	0	0.0
계약만료(1년) 뒤 일정기간 지나서	21	4.5
계약만료(1년 미만) 뒤 일정기간 지나서	6	1.3
기타(임금인상 시)	1	0.2
무응답	366	78.9
합계	464	100

[표 3-60] 담당업무별 재계약 체결시점

구분			재계약 체결 기간은 어떻게 되는가					
			1년~ 곧바로	1년 미만~곧 바로	1년~일 정기간 뒤	1년 미만~일 정기간뒤	기타 (임금 인상시)	합계
담 당 업 무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	10	0	1	0	1	12
		비율	83.3	0.0	8.3	0.0	8.3	100
	상담 교육 민원	빈도	18	0	0	4	0	22
		비율	81.8	0.0	0.0	18.2	0.0	100
	청소·미화·조리 · 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	8	0	0	0	0	8
		비율	100	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	19	0	9	0	0	28
		비율	67.9	0.0	32.1	0.0	0.0	100
	판매·대여	빈도	3	0	0	1	0	4
		비율	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100
	돌봄	빈도	1	0	0	0	0	1
		비율	100	0.0	0.0	0.0	0.0	100
	기타	빈도	4	0	0	1	0	5
		비율	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100
	무응답	빈도	366					
		비율	82.1					
	총계	빈도	464					
		비율	100					

[표 3-61] 고용형태별 계약만료 뒤 재계약 체결시점

구분		재계약 체결시점	빈도	비율
직접 고용	무기계약직	계약만료(1년) 뒤 곧바로	6	85.7
		계약만료(1년 미만) 뒤 곧바로	0	0.0
		계약만료(1년) 뒤 일정기간 지나서	0	0.0
		계약만료(1년 미만) 뒤 일정기간 지나서	1	14.3
		기타(임금인상 시)	0	0.0
	소계		7	100
	기간제	계약만료(1년) 뒤 곧바로	19	82.6
		계약만료(1년 미만) 뒤 곧바로	0	0.0
		계약만료(1년) 뒤 일정기간 지나서	0	0.0
		계약만료(1년 미만) 뒤 일정기간 지나서	4	17.4
		기타(임금인상 시)	0	0.0
	소계		23	100
간접 고용	정규직	계약만료(1년) 뒤 곧바로	29	96.7
		계약만료(1년 미만) 뒤 곧바로	0	0.0
		계약만료(1년) 뒤 일정기간 지나서	0	0.0
		계약만료(1년 미만) 뒤 일정기간 지나서	0	0.0
		기타(임금인상 시)	1	3.3
	소계		30	100
	기간제	계약만료(1년) 뒤 곧바로	14	38.9
		계약만료(1년 미만) 뒤 곧바로	0	0.0
		계약만료(1년) 뒤 일정기간 지나서	21	58.3
		계약만료(1년 미만) 뒤 일정기간 지나서	1	2.8
		기타(임금인상 시)	0	0.0
	소계		36	100
무응답			368	79.3
총계			464	100

담당업무별로는 계약만료(1년) 뒤 곧바로 재계약을 체결한다는 응답이 모든 업무에서 가장 높은 비율로 나타났다.

고용형태별로는 계약만료(1년) 뒤 곧바로 재계약이 체결되는 경우가 직접고용 무기계약직과 기간제, 간접고용 정규직에서 각각 85.7%, 82.6%, 96.7%로 모두 높은 반면, 간접고용 기간제는 38.9%로 매우 낮게 나타나 대조를 보였다.

차. 사회보험 가입여부

[표 3-62] 국민연금 및 건강보험 가입여부

구분	국민연금		건강보험	
	빈도	비율	빈도	비율
직장가입	416	89.7	418	90.1
미가입	0	0.0	1	0.2
적용제외	1	0.2	0	0.0
무응답	47	10.1	45	9.7
합계	464	100	464	100

[표 3-63] 산재보험 및 고용보험 가입여부

구분	산재보험		고용보험	
	빈도	비율	빈도	비율
직장가입	401	86.4	417	89.9
미가입	9	1.9	5	1.1
적용제외	7	1.5	1	0.2
무응답	47	10.1	41	8.8
합계	464	100	464	100

[표 3-64] 담당업무별 사회보험 적용률

담당업무	국민연금		건강보험		고용보험		산재보험	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
사무관리·시설운영 연구개발	43	84.3	42	82.4	48	94.1	47	92.2
상담·교육·민원	62	79.5	62	79.5	74	94.9	71	91.0
청소·미화·조리·경비 ·음식물 및 재활용수거	34	94.4	34	94.4	35	97.2	35	97.2
운전·주차	128	90.1	126	88.7	130	91.5	117	82.4
판매·대여	25	69.4	25	69.4	26	72.2	28	77.8
돌봄	8	88.9	8	88.9	9	100	9	100
기타	27	79.4	27	79.4	34	100	34	100
무응답	135	29.1	137	29.5	103	22.2	108	23.3

[표 3-65] 고용형태별 사회보험 적용률

고용형태		국민연금		건강보험		고용보험		산재보험	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접계약	무기계약직	137	97.9	137	97.9	135	96.4	132	94.3
	기간제	48	98.0	46	93.9	47	95.9	45	91.8
간접계약	정규직	117	78.0	118	78.7	134	89.3	135	90.0
	기간제	59	74.7	60	75.9	72	91.1	60	75.9
무응답		101	21.8	99	21.3	70	15.1	76	16.4

4대 사회보험 적용률을 살펴본 결과, 무응답자를 제외하고 국민연금 89.7%, 건강보험 90.1%, 산재보험 86.4%, 고용보험 89.9%로 나타났다. 담당업무, 고용형태로도 큰 차이가 나타나지 않았다. 4대보험 적용여부에 대해 잘 파악하고 있지 못한 일부 경우를 제외하면 대부분 4대 사회보험은 적용받고 있는 것으로 나타났다.

카. 노동안전 및 건강

[표 3-66] 귀하가 근무 중 건강이 악화되거나 경험하였던 질병은 무엇인가요?

구분	빈도	비율
위장병	39	6.0%
불면증	23	3.5%
우울증	21	3.2%
피부병	21	3.2%
근육통/관절통/디스크 등 근골격계질환	160	24.6%
심한피로와 스트레스	134	20.6%
안과질환	30	4.6%
난청 등 청력	11	1.7%
뇌, 심장질환	6	0.9%
암	0	0.0%
기타	15	2.3%
무응답	190	29.2%
총계	650	100

조사 응답자들의 24.6%가 근육통/관절통/디스크 등 근골격계 질환을 경험한 것으로 나타났으며 20.6%는 심한피로와 스트레스를 경험한 것으로 나타났다. 또한 위장병을 경험했다는 응답이 6%로 나타났다.

[표 3-67] 귀하가 경험한 질병이 업무와 관련하여 발생한 질병이라고 생각하나요?

구분	빈도	비율
그렇다.	105	22.6%
업무상 원인과 업무 외 원인이 공동으로 작용한 것 같다.	116	25.0%
아니다.	32	6.9%
잘 모르겠다.	41	8.8%
무응답	170	36.6%
총계	464	100

조사 응답자의 22.6%가 질병이 업무와 관련하여 발생한 질병이라고 답하였으며, 25.0%가 업무상 원인과 업무 외 원인이 공동으로 작용한 것 같다고 답한 것으로 나타났다.

[표 3-68] 귀하가 경험한 질병이 업무와 관련하여 발생한 질병이라고 생각하는 이유를 적어주십시오.

구분	빈도	비율
반복되는 육체노동으로 인한 근골격계 질환	44	9.5
고객들의 무리한 요구와 불친절 & 민원	12	2.6
업무의 과중, 차별, 업무와 무관한 지시	14	3.1
업무 스트레스	36	7.8
유해물질 & 폐기물	9	1.9
기타	24	5.2
무응답	325	70.0
총계	464	100

경험한 질병이 반복되는 육체노동으로 인한 근골격계 질환이라고 답한 비율이 9.5%로 가장 높았으며, 그 다음으로 업무 스트레스라고 응답한 비율이 7.8%, 과중한 업무, 차별, 업무와 무관한 지시가 3.1%로 나타났다.

[표 3-69] 귀하가 근무 도중 산업재해를 당했다면 어떻게 처리 되나요?(중복응답)

구분	빈도	비율
산재보험으로 처리한다.	175	37.3
공상(사업주가 부담)으로 처리한다.	22	4.7
본인이 알아서 처리한다.	27	5.8
부상이나 질병 정도에 따라 다르다.	19	4.1
안 당해봐서 모르겠다.	153	32.6
기타	0	0.0
무응답	73	15.6
총계	469	100

근무도중 산업재해를 당했을 경우 어떻게 처리 하냐는 물음에는 37.3%가 산재보험으로 처리를 하며, 공상처리 한다는 답변이 4.7%, 본인이 알아서 처리한다는 답변이 5.8%로 나타났다.

타. 복지

[표 3-70] 복지 적용률(중복응답)

법정복지		빈도	비율	부가혜택		빈도	비율
연장 근무수당	적용	244	52.6	정기승급	적용	93	20.0
	미적용	220	47.4		미적용	371	80.0
	합계	464	100		합계	464	100
야간 근무수당	적용	157	33.8	하기휴가	적용	236	50.9
	미적용	307	66.2		미적용	228	49.1
	합계	464	100		합계	464	100
휴일 근무수당	적용	239	51.5	경조휴가	적용	294	63.4
	미적용	225	48.5		미적용	170	36.6
	합계	464	100		합계	464	100
연차휴가	적용	347	74.8	주택자금 지원	적용	5	1.1
	미적용	117	25.2		미적용	459	98.9
	합계	464	100		합계	464	100
육아휴직	적용	87	18.8	휴게시설 이용	적용	98	21.1
	미적용	377	81.2		미적용	366	78.9
	합계	464	100		합계	464	100
출산휴가 (여성)	적용	64	13.8	교통비 통근버스	적용	202	43.5
	미적용	400	86.2		미적용	262	56.5
	합계	464	100		합계	464	100
생리휴가 (여성)	적용	17	3.7	식당이용·식 비지원	적용	229	49.3
	미적용	447	96.3		미적용	235	50.7
	합계	464	100		합계	464	100

퇴직금	적용	358	77.2	보육지원비(시설)	적용	34	7.3
	미적용	106	22.8		미적용	430	92.7
	합계	464	100		합계	464	100
상여금	적용	302	65.1	정기건강검진	적용	284	61.2
	미적용	162	34.9		미적용	180	38.8
	합계	464	100		합계	464	100
병가	적용	264	56.9	복지포인트	적용	162	34.9
	미적용	200	43.1		미적용	302	65.1
	합계	464	100		합계	464	100

법정복지 적용률을 살펴본 결과, 퇴직금(77.2%)과 연차휴가(74.8%)를 제외하면 대부분의 수당, 휴가 등의 적용률이 높지 않은 것으로 나타났다. 특히 여성들의 출산휴가(13.8%)와 생리휴가(3.7%) 적용률이 상당히 낮았다. 부가복지 역시 경조휴가(63.4%)와 정기건강검진(61.2%)를 제외하면 마찬가지로 대부분의 적용률이 50% 미만을 기록하고 있다.

[표 3-71] 현재 적용되고 있지 않지만, 가장 필요로 하는 복리후생 제도

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
연장근로수당	21	4.5	7	1.5	10	2.2
야간근로수당	9	1.9	13	2.8	4	0.9
휴일근로수당	28	6.0	9	1.9	12	2.6
연차휴가	14	3.0	5	1.1	4	0.9
육아휴가	9	1.9	10	2.2	8	1.7
출산휴가(여성)	5	1.1	2	0.4	0	0.0
생리휴가(여성)	6	1.3	8	1.7	6	1.3
퇴직금	4	0.9	3	0.6	5	1.1
상여금(명절상여금포함)	42	9.1	14	3.0	16	3.4
정기승급	14	3.0	16	3.4	8	1.7
하기휴가	11	2.4	9	1.9	7	1.5
경조휴가	1	0.2	7	1.5	2	0.4
주택자금지원	37	8.0	12	2.6	14	3.0
병가	6	1.3	7	1.5	10	2.2
휴게시설이용	9	1.9	6	1.3	8	1.7
교통비.통근버스	10	2.2	27	5.8	15	3.2
식당이용.식비지원	8	1.7	16	3.4	17	3.7
보육지원비(시설)	10	2.2	15	3.2	7	1.5
정기건강검진	7	1.5	10	2.2	7	1.5
복지포인트	12	2.6	23	5.0	15	3.2
무응답	201	43.3	245	52.8	289	62.3
총계	464	100	464	100	464	100

법정복지와 부가복지를 모두 포함한 복리후생제도들 가운데 가장 필요로 하는 것이 무엇인지 확인해 본 결과, 1순위에서는 상여금(9.1%), 주택자금지원(8.0%), 휴일 근로수당(6.0%)이 높은 응답비율을 보였다. 2순위에서는 교통비, 통근버스(5.8%), 복지포인트(5.0%), 정기승급(3.4%)과 식당이용, 식비지원(3.4%) 순으로 나타났다.

[표 3-72] 현재 귀하와 가족들이 느끼고 있는 가장 어려운 점은 무엇입니까?

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
경제적어려움(저임금.빚.신용)	113	24.4	41	8.8	26	5.6
자녀의 양육 및 교육문제	67	14.4	56	12.1	28	6.0
환자간병 및 치료문제	8	1.7	26	5.6	17	3.7
부모 부양 문제	10	2.2	17	3.7	24	5.2
주거불안 및 주거문제	18	3.9	24	5.2	21	4.5
일자리 불안 문제	54	11.6	54	11.6	30	6.5
여가 및 문화 활동 부족	33	7.1	44	9.5	63	13.6
가족간의 갈등	4	0.9	3	0.6	5	1.1
결혼	4	0.9	7	1.5	9	1.9
무응답	153	33.0	192	41.4	241	51.9
총계	464	100	464	100	464	100

조사 응답자들이 현재 가장 크게 느끼고 있는 어려움으로는 1순위 경제적어려움(24.4)이 가장 높게 나타났으며, 2순위로 자녀의 양육 및 교육문제(12.1%), 3순위 여가 및 문화 활동 부족(13.6%)으로 나타났다.

4. 노사협의회 및 노동조합

가. 노사협의회

[표 3-73] 귀하의 근무지에는 노사협의회가 있습니까?

구분	빈도	비율
노사협의회가 있으며, 잘 운영된다.	154	33.2
노사협의회가 없다.	152	32.8
노사협의회가 있지만, 잘 운영되지 않는다.	22	4.7
모르겠다.	67	14.4
무응답	69	14.9
총계	464	100

[표 3-74] 담당업무별 노사협의회 유무

구분			노사협의회 유무				
			노사협의회 가 있으며, 잘 운영된다.	노사협의 회가 없다.	노사협의회 가 있지만, 잘 운영되지 않는다.	모르 겠다.	합계
담 당 업 무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	15	17	3	13	48
		비율	31.3	35.4	6.3	27.1	100
	상담·교육·민원	빈도	18	32	1	23	74
		비율	24.3	43.2	1.4	31.1	100
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	14	8	3	29	34
		비율	41.2	23.5	8.8	26.5	100
	운전·주차	빈도	61	35	8	8	117
		비율	54.5	31.3	7.1	7.1	100
	판매·대여	빈도	13	12	2	4	31
		비율	41.9	38.7	6.5	12.9	100
	돌봄	빈도	0	5	0	4	9
		비율	0.0	55.6	0.0	44.4	100
	기타	빈도	17	10	3	3	33
		비율	51.5	30.3	9.1	9.1	100
	무응답	빈도	123				
		비율	26.5				
총계		빈도	464				
		비율	100				

[표 3-75] 고용형태별 노사협의회 유무

구분		노사협의회 유무	빈도	비율
고용형태				
직접 고용	무기 계약직	노사협의회가 있으며, 잘 운영된다.	60	50.9
		노사협의회가 없다.	29	24.6
		노사협의회가 있지만, 잘 운영되지 않는다.	9	7.6
		모르겠다.	20	16.9
	소계		118	100
	기간제	노사협의회가 있으며, 잘 운영된다.	13	28.3
		노사협의회가 없다.	17	37.0
		노사협의회가 있지만, 잘 운영되지 않는다.	2	4.3
		모르겠다.	14	30.4
	소계		46	100
간접 고용	정규직	노사협의회가 있으며, 잘 운영된다.	61	46.2
		노사협의회가 없다.	48	36.4
		노사협의회가 있지만, 잘 운영되지 않는다.	6	4.5
		모르겠다.	17	12.9
	소계		132	100
	기간제	노사협의회가 있으며, 잘 운영된다.	12	15.4
		노사협의회가 없다.	53	67.9
		노사협의회가 있지만, 잘 운영되지 않는다.	4	5.1
		모르겠다.	9	11.5
	소계		78	100
무응답		90	19.4	
총계		464	100	

노사협의회 유무를 보면, 노사협의회가 있으며 잘 운영된다는 비율이 33.2%, 노사협의회가 없다는 비율이 32.8%로 나타났다. 고용형태별로 보면 간접고용 기간제 노동자들은 노사협의회가 없다는 비율이 67.9%로 다른 고용형태의 노동자들에 비해 상당히 높은 것을 알 수 있다.

나. 노동조합

[표 3-76] 귀하는 노동조합에 가입하셨습니다가?

구 분	빈도	비율
가입했다.	157	33.8%
노동조합이 있지만, 가입하지 않았다.	70	15.1%
노동조합이 없다.	187	40.3%
무응답	50	10.8%
총계	464	100

[표 3-77] 담당업무별 노동조합 가입여부

구분			가입했다.	노동조합이 있지만, 가입하지 않음.	노동조합이 없다.	합계
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	11	7	29	47
		비율	23.4	14.9	61.7	100
	상담 · 교육 · 민원	빈도	29	4	36	69
		비율	42.0	5.8	52.2	100
	청소 · 미화 · 조리 · 경 비 · 음식물 및 재활용수거	빈도	25	4	5	34
		비율	73.5	11.8	14.7	100
	운전 · 주차	빈도	63	32	33	128
		비율	49.2	25.0	25.8	100
	판매 · 대여	빈도	2	8	20	30
		비율	6.7	26.7	66.7	100
	돌봄	빈도	1	0	7	8
		비율	12.5	0.0	87.5	100
	기타	빈도	10	2	22	34
		비율	29.4	5.9	64.7	100
	무응답	빈도	114			
		비율	24.6			
총계		빈도	464			
		비율	100			

[표 3-78] 고용형태별 노동조합 가입여부

구분			빈도	비율
직접고용	무기계약직	가입했다	117	84.2
		노동조합이 있지만, 가입하지 않았다.	17	12.2
		노동조합이 없다.	5	3.6
	소계		139	100
	기간제	가입했다	23	47.9
		노동조합이 있지만, 가입하지 않았다.	9	18.8
		노동조합이 없다.	16	33.0
	소계		48	100
간접고용	정규직	가입했다	13	9.8
		노동조합이 있지만, 가입하지 않았다.	33	25.0
		노동조합이 없다.	86	65.2
	소계		132	100
	기간제	가입했다	0	0.0
		노동조합이 있지만, 가입하지 않았다.	4	5.4
		노동조합이 없다.	70	94.6
	소계		74	100
무응답			71	15.3
총계			464	100

노조 가입여부를 묻는 질문에는 노동조합 자체가 없다는 응답이 40.3%로 가장 높게 나타났으며, 가입했다 33.8%, 노동조합이 있지만 가입하지 않았다는 응답이 15.1%로 나타났다. 담당업무별로는 청소,미화,조리,경비,음식물및재활용수거 업무의 노동조합 가입율이 73.5%로 가장 높게 나타났다. 고용형태별로는 직접고용 무기계약직, 직접고용 기간제 노동자들의 노조 가입율이 각각 84.2%, 47.9%로 높았으며, 간접고용 노동자들은 가입율이 상당히 낮거나 노동조합 자체가 없는 경우가 높은 것으로 드러났다.

[표 3-79] (노동조합이 없는 경우 만약 생긴다면)노동조합에 가입할 의사가 있습니까?

구분	빈도	비율
전혀 없다.	58	12.5
없는 편이다.	29	6.3
보통이다.	74	15.9
있다.	62	13.4
매우 있다.	19	4.1
무응답	222	47.8
총계	464	100

[표 3-80] 담당업무별 노동조합에 가입할 의사가 있는지

구분			전혀 없다	없는 편이다	보통 이다	있다	매우 있다	합계
담 당 업 무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	6	4	12	13	1	36
		비율	16.7	11.1	33.3	36.1	2.8	100
	상담·교육·민원	빈도	8	2	22	9	2	43
		비율	18.6	4.7	51.2	20.9	4.7	100
	청소·미화·조리 ·경비·음식물 및 재활용수거	빈도	2	1	1	4	2	10
		비율	20.0	10.0	10.0	40.0	20.0	100
	운전·주차	빈도	13	11	9	10	10	53
		비율	24.5	20.8	17.0	18.9	18.9	100
	판매·대여	빈도	14	2	6	6	1	29
		비율	48.3	6.9	20.7	20.7	3.4	100
	돌봄	빈도	2	0	1	2	0	5
		비율	40.0	0.0	20.0	40.0	0.0	100
	기타	빈도	2	4	5	10	2	23
		비율	8.7	17.4	21.7	43.5	8.7	100
	무응답	빈도	265					
		비율	57.1					
	총계	빈도	464					
		비율	100					

[표 3-81] 고용형태별 노동조합에 가입할 의사가 있는지

구분		(노동조합)가입의사	빈도	비율
고용형태				
직접고용	무기계약직	전혀 없다.	4	25.0
		없는 편이다.	2	12.5
		보통이다.	6	37.5
		있다.	3	18.8
		매우 있다.	1	6.3
	소계		16	100
	기간제	전혀 없다.	4	17.4
		없는 편이다.	1	4.3
		보통이다.	7	30.4
		있다.	9	39.1
		매우 있다.	2	8.7
	소계		23	100
간접고용	정규직	전혀 없다.	31	27.2
		없는 편이다.	18	15.8
		보통이다.	26	22.8
		있다.	34	29.8
		매우 있다.	5	4.4
	소계		114	100
	기간제	전혀 없다.	12	16.4
		없는 편이다.	7	9.6
		보통이다.	28	38.4
		있다.	15	20.5
		매우 있다.	11	15.1
	소계		73	100
무응답			238	51.3
총계			464	100

노동조합 가입의사가 전혀 없거나, 없는 편이라고 답한 비율이 각각 12.5%, 6.3%로 나타났으며, 있거나 혹은 매우 있다고 답한 비율이 각각 13.4%, 4.1%로 나타났다. 고용형태별로는 무기계약직이나 정규직 노동자에 비해 기간제 노동자들의 가입의사가 높은 것으로 나타났다.

[표 3-82] (노동조합에)가입할 의사가 없다면 이유는 무엇입니까

구분	빈도	비율
가입자격이 없다고 생각	8	1.7
노동조합 가입방법을 몰라서	3	0.6
가족, 친지, 동료 등 주위의 만류	3	0.6
사용자 측의 간섭으로 부담스러움	5	1.1
불이익 받을까 두려워서	6	1.3
노동조합이 별 도움을 주지 못한다 생각해서	33	7.1
기타	9	1.9
무응답	397	85.6
총계	464	100

[표 3-83] 담당업무별 (노동조합) 가입 의사가 없다면 이유는 무엇입니까

구분			가입자 격이 없다고 생각	가입방 법을 몰라서	가족, 친지, 동료등 주위의 만류	사용자 측의 간섭으 로 부담	불이익 받을까 두려워 서	별 도움을 주지 못한다 생각	기타	합계	
담 당 업 무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	1	0	0	0	0	8	2	11	
		비율	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	72.7	18.2	100	
	상담·교육 ·민원	빈도	0	0	0	1	0	5	1	7	
		비율	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	71.4	14.3	100	
	청소,미화, 조리,경비, 음식물 및 재활용수거	빈도	0	0	0	0	0	0	2	2	
		비율	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	100	
	운전·주차	빈도	2	2	2	4	1	4	1	13	
		비율	12.5	12.5	12.5	25.0	6.3	25.0	6.3	100	
	판매·대여	빈도	5	1	0	0	1	5	1	13	
		비율	38.5	7.7	0.0	0.0	7.7	38.5	7.7	100	
	돌봄	빈도	0	0	0	0	2	0	0	2	
		비율	0.0	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0	100	
	기타	빈도	0	0	0	0	2	2	2	6	
		비율	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	100	
	무응답	빈도	407								
		비율	87.7								
총계		빈도	464								
		비율	100								

[표 3-84] 고용형태별 (노동조합) 가입 의사가 없다면 이유는 무엇입니까

구분		가입 의사가 없다면 이유는 무엇입니까	빈도	비율
고용형태				
직접고용	무기계약 직	가입자격이 없다고 생각	1	12.5
		노동조합 가입방법을 몰라서	1	12.5
		가족, 친지, 동료등 주위의 만류	0	0.0
		사용자측의 간접으로 부담스러움	0	0.0
		불이익 받을까 두려워서	0	0.0
		노동조합이 별 도움을 주지 못한다 생각해서	5	62.5
		기타	1	12.5
	소계		8	100
	기간제	가입자격이 없다고 생각	1	33.3
		노동조합 가입방법을 몰라서	1	33.3
		가족, 친지, 동료등 주위의 만류	0	0.0
		사용자측의 간접으로 부담스러움	0	0.0
		불이익 받을까 두려워서	0	0.0
		노동조합이 별 도움을 주지 못한다 생각해서	1	33.3
		기타	0	0.0
	소계		3	100
간접고용	정규직	가입자격이 없다고 생각	0	0.0
		노동조합 가입방법을 몰라서	0	0.0
		가족, 친지, 동료등 주위의 만류	3	8.6
		사용자측의 간접으로 부담스러움	2	5.7
		불이익 받을까 두려워서	5	14.3
		노동조합이 별 도움을 주지 못한다 생각해서	19	54.3
		기타	6	17.1
	소계		35	100
	기간제	가입자격이 없다고 생각	4	23.5
		노동조합 가입방법을 몰라서	1	5.9
		가족, 친지, 동료등 주위의 만류	0	0.0
		사용자측의 간접으로 부담스러움	3	17.6
		불이익 받을까 두려워서	1	5.9
		노동조합이 별 도움을 주지 못한다 생각해서	7	41.2
		기타	1	5.9
	소계		17	100
무응답			401	86.4
총계			464	100

‘노조에 가입할 의사가 없다’고 응답한 사람들에게 이유를 물어본 결과 노동조합이 별 도움을 주지 못한다고 생각해서 7.1%로 가장 높았으며, 가입자격이 없다고

생각해서라는 답변도 1.7%로 다음으로 높았다. 이러한 결과는 노동조합에 대한 정확한 인식과 역할에 대한 정보가 제대로 전달되고 있지 못하거나, 고용형태별로 불안정한 신분에 따른 노동조합 가입범위에 대한 정확한 정보가 부족한 결과인 것으로 보인다.

[표 3-85] 노동조합의 역할이 무엇이라고 생각하는가?

(1순위)

	빈도	비율
(1) 임금인상	135	29.1
(2) 노동시간 단축	0	0.0
(3) 노동강도완화	4	0.9
(4) 고용안정	107	23.1
(5) 일상적 고충처리	8	1.7
(6) 인사제도 개선	5	1.1
(7) 후생복지 증대	16	3.4
(8) 작업환경개선	12	2.6
(9) 경영참가	0	0.0
(10) 근무형태 개선	8	1.7
(11) 생산성 향상 노력	1	0.2
(12) 사회민주화	2	0.4
(13) 무응답	166	35.8
합계	464	100

(2순위)

	빈도	비율
(1) 임금인상	58	12.5
(2) 노동시간 단축	15	3.2
(3) 노동강도완화	6	1.3
(4) 고용안정	59	12.7
(5) 일상적 고충처리	29	6.3
(6) 인사제도 개선	12	2.6
(7) 후생복지 증대	48	10.3
(8) 작업환경개선	28	6.0
(9) 경영참가	1	0.2
(10) 근무형태 개선	27	5.8
(11) 생산성 향상 노력	2	0.4
(12) 사회민주화	1	0.2
(13) 무응답	178	38.4
합계	464	100

(3순위)

	빈도	비율
(1) 임금인상	30	6.5
(2) 노동시간 단축	3	0.6
(3) 노동강도완화	12	2.6
(4) 고용안정	18	3.9
(5) 일상적 고충처리	25	5.4
(6) 인사제도 개선	11	2.4
(7) 후생복지 증대	75	16.2
(8) 작업환경개선	41	8.8
(9) 경영참가	1	0.2
(10) 근무형태 개선	41	8.8
(11) 생산성 향상 노력	7	1.5
(12) 사회민주화	8	1.7
(13) 무응답	192	41.4
합계	464	100

그럼에도 불구하고 ‘노조가 생긴다면 어떤 역할을 해야하는가’에 대한 질문에 대한 응답결과 1순위로 임금인상 29.1%, 2순위로 고용안정 12.7%. 3순위로 후생복지 증대를 16.2%가 선택하였다. 이러한 결과는 임금인상과 고용안정, 후생복지 증대가 당사자들에게는 가장 필요한 부분임을 반영한 것으로 보인다.

5. 상시·지속 업무 여부, 직장생활 만족도, 이직 의사, 차별대우 경험

가. 상시·지속적 업무 여부

[표 3-86] 현재 담당하고 있는 업무가 상시적으로 필요한 업무라고 생각합니까?

구분	빈도	비율
상시·지속 업무여부		
상시·적으로 필요한 업무	368	79.3
상시·적으로 필요한 업무로써 공무원(정규직)의 결원 시 대체하는 업무	20	4.3
상시적인 업무이나, 지속적으로 필요한일은 아님.	8	1.7
한시적, 일시적인 업무에 해당	5	1.1
무응답	63	13.6
총계	464	100

조사 응답자들의 상시·지속업무 여부별 분포를 살펴본 결과, 상시·지속적 업무에 해당하는 경우가 368명 79.3%로 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 반면, 상시·지속적 업무이나, 공무원(정규직)의 결원을 대체하고 있는 업무인 경우는 20명으로 4.3%, 상시적인 업무이나, 지속적으로 필요한 일은 아닌 업무는 8명 1.7%, 한시적, 일시적인 업무에 해당하는 응답자 비율은 5명 1.1%에 불과한 것으로 나타났다.

나. 직장생활 만족도

[표 3-87] 직장생활 만족도

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다.	그렇다	매우 그렇다	무응답	합계
우리 사업장의 고용은 상당히 안정되어 있다.	빈도	12	94	223	71	64	464
	비율	2.6	20.3	48.1	15.3	13.8	100
내가 원하는 한 직장을 계속 다닐 수 있다.	빈도	17	95	208	76	68	464
	비율	3.7	20.5	44.8	16.4	14.7	100
내가 하는 일에 비해 임금을 적게 받는다	빈도	19	134	195	44	72	464
	비율	4.1	28.9	42.0	9.5	15.5	100
노동시간이 너무 길어서 힘들다.	빈도	54	274	58	11	67	464
	비율	11.6	59.1	12.5	2.4	14.4	100

노동 강도가 너무 세서 힘들다.	빈도	54	234	92	17	67	464
	비율	11.6	50.4	19.8	3.7	14.4	100
쉬는 날이 너무 적어 불만이다.	빈도	58	238	77	23	68	464
	비율	12.5	51.3	16.6	5	14.7	100
하는 일이 위험해서 언제 다칠지 몰라 불안하다.	빈도	81	174	104	36	69	464
	비율	17.5	37.5	22.4	7.8	14.9	100
작업환경이 불결해서 불만이다.	빈도	85	207	71	33	68	464
	비율	18.3	44.6	15.3	7.1	14.7	100
나는 부당하게 차별대우를 받고 있다.	빈도	74	245	56	16	73	464
	비율	16.0	52.8	12.1	3.4	15.7	100
감독자, 관리자로부터 인간적 모욕 또는 성희롱을 당한적이 있다.	빈도	132	207	38	5	73	464
	비율	28.4	44.6	8.2	1.1	15.7	100
복리후생이 매우 빈약해서 불만이다.	빈도	30	190	134	38	72	464
	비율	6.5	40.9	28.9	8.2	15.5	100
일을 통해서 성취감이나 보람을 느낄 수 있다.	빈도	55	225	95	19	70	464
	비율	11.8	48.5	20.5	4.1	15.1	100
직장에서의 인간관계에 문제가 있다.	빈도	77	254	56	8	69	464
	비율	16.6	54.7	12.1	1.7	14.9	100
나는 인격적인 대우를 받지 못한다.	빈도	93	252	39	7	73	464
	비율	20.0	54.3	8.4	1.5	15.7	100
피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.	빈도	52	225	104	11	72	464
	비율	11.2	48.5	22.4	2.4	15.5	100
사업부서에서 산업재해의 발생 위험이 있다.	빈도	81	161	122	32	68	464
	비율	17.5	34.7	26.3	6.9	14.7	100

직장생활 만족도는 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 1점에서 4점 사이의 척도로 총 16개 항목이 측정되었다. 16개 항목 가운데 직장 내 인간관계, 인간적인 대우 등에 있어서는 상대적으로 만족도가 높게 나타난 데 반해, 복리후생과 임금수준에 대한 만족도는 매우 낮게 나타났다.

다. 불이익 시 대응

[표 3-88] 귀하가 직장에서 불이익 당했을 때, 어떻게 대응하였습니까?

구분		빈도	비율
불이익을 당한 경우 대응 방식	대체로 포기했다.	111	23.9
	문제를 제기하여 해결하였다.	105	22.6
	문제를 제기하였으나, 개선되지 않았다.	56	12.1
	노동조합 또는 노동단체에 상담하였다.	20	4.3
	고용노동부에 진정 또는 고소하였다.	4	0.9
	기타	26	5.6
무응답		142	30.6
총계		464	100

직장에서 불이익을 당했을 때, 어떻게 대응하냐는 질문에 대체로 포기했다는 응답이 23.9%로 가장 높게 나타났으며, 문제를 제기하여 해결한다는 응답이 22.6%, 문제를 제기했으나 개선되지 않았다는 응답이 12.1%로 나타났다.

[표 3-89] 귀하가 직장에서 불이익을 당하였을 때, 다음 중 어느 곳에 상담을 하시겠습니까?(중복응답)

구분		빈도	비율
직장에서 불이익을 당하였을 때, 어느 곳에 상담하겠는가	관리자(상급자)	165	33.6
	직장동료	85	17.3
	노동조합 또는 노동단체	74	15.1
	지방노동사무소(고용노동부)	49	10.0
	노무사 및 변호사	15	3.1
	인터넷	10	2.0
	기타	10	2.0
무응답		83	16.9
총계		464	100

직장에서 불이익을 당한 경험이 있다면 어떻게 대응하였는지에 대해 알아보았다. 그 결과, 대체로 포기했다는 응답이 23.9%로 가장 높은 비율을 보였다. 문제를 제기하여 해결하였다는 응답은 22.6%, 문제를 제기하였으나, 개선되지 않았다는 응답은 12.1%의 비율을 보였으며, 노동조합 또는 노동단체에 상담하였다는 의견은 4.3%에 불과했다. 나아가 앞으로 직장에서 불이익을 당하게 된다면, 해결을 위해 어느 곳에 상담하겠는지를 확인해 보았는데, 그 결과 관리자(상급자)에게 상담하겠다는 응답이 33.6%로 가장 높은 비율을 보였다. 그밖에는 직장동료 17.3%, 노동조합 또는 노동단체 15.1%를 나타냈다.

라. 고용형태 및 담당업무

[표 3-90] 귀하의 현재 일자리는 다음 중에서 어느 것에 해당합니까?

구분		빈도	비율
현재 일자리는 다음 중에서 어느 것에 해당합니까?	아산시에 직접고용된 무기계약직	140	30.2
	아산시에 직접고용된 기간제	49	10.6
	민간위탁업체에 고용된 정규직	150	32.3
	민간위탁업체에 고용된 기간제	79	17.0
무응답		46	9.9
총계		464	100

[표 3-91] 담당업무별 현재의 일자리는 어느 것입니까?

구분			현재의 일자리는 어느 것인가				
			아산시에 직접고용된 무기계약직	아산시에 직접고용 된 기간제	민간위탁업 체에 고용된 정규직	민간위탁업 체에 고용된 기간제	합 계
담당 업무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	11	7	24	4	46
		비율	23.9	15.2	52.2	8.7	100
	상담·교육·민원	빈도	25	12	25	13	75
		비율	33.3	16.0	33.3	17.3	100
	청소·미화·조리 ·경비·음식물 및 재활용수거	빈도	25	7	3	1	36
		비율	69.4	19.4	8.3	2.8	100
	운전·주차	빈도	46	17	36	24	123
		비율	37.4	13.8	29.3	19.5	100
	판매·대여	빈도	2	3	19	6	30
		비율	6.7	10.0	63.3	20.0	100
	돌봄	빈도	1	0	4	4	9
		비율	11.1	0.0	44.4	44.4	100
	기타	빈도	10	1	16	6	33
		비율	30.0	3.0	48.5	18.2	100
	무응답	빈도	112				
		비율	24.1				
총계		빈도	464				
		비율	100				

현재의 고용형태를 묻는 답변에 민간위탁업체에 고용된 정규직의 응답이 32.3%로 가장 높았으며, 민간위탁업체에 고용된 기간제의 비율도 17.0%를 나타냈다. 업

무별로는 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용수거 업무와 운전 및 주차 업무를 제외한 나머지 업무에서는 아산시에 직접 고용된 노동자의 비율보다 민간위탁업체를 통한 간접 고용된 노동자들의 비율이 높은 것으로 나타났다.

마. 이직 의사 및 그 이유

[표 3-92] 다른 직장으로 옮길 계획

구분	빈도	비율
다른 직장으로의 옮길 계획		
매우 그렇다.	14	3.0
대체로 그렇다.	80	17.2
그렇지 않다.	189	40.7
전혀 그렇지 않다.	107	23.1
무응답	74	15.9
합계	464	100

[표 3-93] 담당업무별 다른 직장으로 옮길 계획

구분			매우 그렇다.	대체로 그렇다.	그렇지 않다.	전혀 그렇지 않다.	합계
담당 업무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	1	9	26	11	47
		비율	2.1	19.1	55.3	23.4	100
	상담·교육·민원	빈도	2	21	37	11	71
		비율	2.8	29.6	52.1	15.5	100
	청소·미화·조리 ·경비·음식물 및 재활용수거	빈도	1	8	15	7	31
		비율	3.2	25.8	48.4	22.6	100
	운전·주차	빈도	2	15	50	42	109
		비율	1.8	13.8	45.9	38.5	100
	판매·대여	빈도	2	5	11	10	28
		비율	7.1	17.9	39.3	35.7	100
	돌봄	빈도	0	0	8	1	9
		비율	0.0	0.0	88.9	11.1	100
	기타	빈도	4	10	14	3	31
		비율	12.9	32.3	45.2	9.7	100
	무응답	빈도	138				
		비율	29.7				
총계		빈도	464				
		비율	100				

담당업무 별로는 매우 그렇다와 대체로 그렇다고 답한 비율이 상담,교육,민원 업무에서 가장 높게 나타났으며 전체적으로 모든 업무에서 그렇지 않다는 의견이 많은 것을 알 수 있다.

[표 3-94] 고용형태별 다른 직장으로 옮길 계획

분류		이직 계획	빈도	비율
고용형태				
직접고용	무기계약직	매우 그렇다.	3	2.6
		대체로 그렇다.	26	22.2
		그렇지 않다.	59	50.4
		전혀 그렇지 않다.	29	24.8
	소계		117	100
	기간제	매우 그렇다.	2	4.5
		대체로 그렇다.	10	22.7
		그렇지 않다.	18	40.9
		전혀 그렇지 않다.	14	31.8
	소계		44	100
간접고용	정규직	매우 그렇다.	6	4.4
		대체로 그렇다.	18	13.1
		그렇지 않다.	76	55.5
		전혀 그렇지 않다.	37	27.0
	소계		137	100
	기간제	매우 그렇다.	3	4.6
		대체로 그렇다.	21	32.3
		그렇지 않다.	25	38.5
		전혀 그렇지 않다.	16	24.6
	소계		65	100
무응답		101	21.8	
합계		464	100	

고용형태별로는 간접고용 기간제 노동자의 63.1%가 이직을 원하는 것으로 나타나 다른 고용형태 노동자들에 비해 이직을 원하는 비율이 높은 것을 알 수 있다.

[표 3-95] 귀하가 현재의 일을 그만두고 직장을 옮길 계획이라면, 주된 이유는 무엇입니까?(중복응답)

분류	빈도	비율
이직을 원하는 주된 이유		
계약기간이 끝나면 다시 계약이 되지 않아서 어쩔 수 없다.	2	0.4
불안정한 일자리가 싫어서	25	5.2
임금이 너무 적어서	40	8.3
적성,능력(자기기술,경험부족)이 맞지 않아서	6	1.2

장래성이 없어서	17	3.5
개인사정으로	17	3.5
무응답	376	77.8
총계	483	100

[표 3-96] 담당업무별 이직시에 주된 이유

구분			계약기간이 끝나면 재계약이 되지 않아서 어쩔 수 없다	불안정한 일자리가 싫어서	임금이 너무 적어서	적성, 능력이 맞지 않아서	장래성이 없어서	개인사정으로	합계
담당업무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	1	2	3	0	1	3	10
		비율	10.0	20.0	30.0	0.0	10.0	30.0	100
	상담·교육 민원	빈도	0	6	8	2	3	6	25
		비율	0.0	24.0	32.0	8.0	12.0	24.0	100
	청소,미화,조리 ,경비,음식물 및 재활용수거	빈도	1	3	5	0	3	1	13
		비율	7.7	23.1	38.5	0.0	23.1	7.7	100
	운전·주차	빈도	0	5	6	0	3	3	17
		비율	0.0	29.4	35.3	0.0	17.6	17.6	100
	판매·대여	빈도	0	2	5	0	1	1	9
		비율	0.0	22.2	55.6	0.0	11.1	11.1	100
	돌봄	빈도	0	0	0	0	0	0	0
		비율	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	빈도	0	5	3	1	4	3	16
		비율	0.0	31.3	18.8	6.3	25.0	18.8	100
	무응답	빈도	389						
		비율	81.2						
총계		빈도	479						
		비율	100						

[표 3-97] 고용형태별 이직 시 주된 이유

구분			빈도	비율
고용형태				
직접고용	무기계 약직	계약기간이 끝나면 재계약이 되지 않아서 어쩔 수 없음	0	0.0
		불안정한 일자리가 싫어서	2	6.7
		임금이 너무 적어서	15	50.0
		적성, 능력이 맞지 않아서	0	0.0
		장래성이 없어서	8	26.7
		개인사정으로	5	16.7
	소계		30	100
	기간제	계약기간이 끝나면 재계약이 되지 않아서 어쩔 수 없음	2	11.8
		불안정한 일자리가 싫어서	4	23.5
		임금이 너무 적어서	8	47.1
		적성,능력이 맞지 않아서	0	0.0
		장래성이 없어서	2	11.8
		개인사정으로	1	5.9
	소계		17	100
간접고용	정규직	계약기간이 끝나면 재계약이 되지 않아서 어쩔 수 없음	0	0.0
		불안정한 일자리가 싫어서	3	12.5
		임금이 너무 적어서	5	20.8
		적성, 능력이 맞지 않아서	5	20.8
		장래성이 없어서	3	12.5
		개인사정으로	8	33.3
	소계		24	100
	기간제	계약기간이 끝나면 재계약이 되지 않아서 어쩔 수 없음	0	0.0
		불안정한 일자리가 싫어서	14	45.2
		임금이 너무 적어서	11	35.5
		적성, 능력이 맞지 않아서	1	3.2
		장래성이 없어서	4	12.9
		개인사정으로	1	3.2
	소계		31	100
무응답		380	78.8	
총계		482	100	

담당업무별로 이직을 원하는 이유에 대해서는 모든 업무에서 적은 임금이 가장 높은 비율로 나타났고, 고용형태별로 직접고용 노동자와 간접고용 정규직 노동자는 적은 임금이 가장 높은 비율을 보였으나 간접고용 기간제 노동자의 경우는 불안정한 일자리가 싫다는 의견이 가장 높게 나왔다.

바. 비정규직 차별

[표 3-98] 귀하가 근무하는 곳에 귀하의 업무와 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있습니까

구분		빈도	비율
근무하는 곳에 귀하의 업무와 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지	있다.	284	61.2
	없다.	120	25.9
무응답		60	12.9
총계		464	100

[표 3-99] 담당업무별 근무하는 곳에 귀하의 업무와 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지

구분			있다.	없다.	합계
담당 업무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	31	18	49
		비율	63.3	36.7	100
	상담·교육·민원	빈도	57	15	72
		비율	79.2	20.8	100
	청소·미화·조리 · 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	25	11	36
		비율	69.4	30.6	100
	운전·주차	빈도	86	27	113
		비율	76.1	23.9	100
	판매·대여	빈도	16	14	30
		비율	53.3	46.7	100
	돌봄	빈도	4	5	9
		비율	44.4	55.6	100
	기타	빈도	22	11	33
		비율	66.7	33.3	100
	무응답	빈도	122		
		비율	26.3		
총계		빈도	464		
		비율	100		

[표 3-100] 고용형태별 근무하는 곳에 귀하의 업무와 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지

구분		근무하는 곳에 귀하의 업무와 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있는지	빈도	비율
고용형태				
직접고 용	무기계약직	있다	111	79.9
		없다	28	20.1
	소계		139	100
	기간제	있다	34	72.3
		없다	13	27.7
	소계		47	100
간접고 용	무기계약직	있다	82	62.6
		없다	49	37.4
	소계		131	100
	기간제	있다	51	67.1
		없다	21	32.9
	소계		76	100
무응답			71	15.3
총계			464	100

[표 3-101] 귀하와 동일하거나 비슷한 일을 하는 노동자의 고용형태는 무엇입니까?(중복응답)

구분		빈도	비율
귀하와 동일하거나 비슷한 일을 하거나 비슷한 일을 하는 노동자의 고용형태는 무엇입니까	아산시에 직접고용된 무기계약직	29	5.3%
	아산시에 직접고용된 기간제	74	13.4%
	민간위탁업체에 고용된 정규직	49	8.9%
	민간위탁업체에 고용된 기간제	52	9.4%
무응답		347	63.0%
총계		551	100

[표 3-102] 담당업무별로 귀하와 동일하거나 비슷한 일을 하는 노동자의
고용형태는 무엇입니까?(중복응답)

구분			아산시에 직접고용 된 무기계약 직	아산시에 직접고용 된 기간제	민간위탁 업체에 고용된 정규직	민간위탁 업체에 고용된 기간제	합계	
담당 업무	사무관리 시설운영 연구개발	빈도	4	4	3	1	12	
		비율	33.3	33.3	25.0	8.3	100	
	상담·교육·민원	빈도	2	4	5	3	14	
		비율	14.3	28.6	35.7	21.4	100	
	청소·미화·조리 ·경비·음식물 및 재활용수거	빈도	2	4	0	0	6	
		비율	33.3	66.7	0.0	0.0	100	
	운전·주차	빈도	12	44	32	30	118	
		비율	10.2	37.3	27.1	25.4	100	
	판매·대여	빈도	4	4	2	5	15	
		비율	26.7	26.7	13.3	33.3	100	
	돌봄	빈도	0	1	0	0	1	
		비율	0.0	100	0.0	0.0	100	
	기타	빈도	0	2	0	2	4	
		비율	0.0	50.0	0.0	50.0	100	
	무응답	빈도	365					
		비율	68.2					
총계		빈도	535					
		비율	100					

[표 3-103] 귀하는 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자에 비해 차별적 대우를 받고 있다고 생각합니까?

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	무응답	합계
임금	빈도	15	37	34	4	374	464
	비율	3.2	8.0	7.3	0.9	80.6	100
상여금	빈도	13	40	29	5	377	464
	비율	2.8	8.6	6.3	1.1	81.3	100
퇴직금	빈도	13	46	20	6	379	464
	비율	2.8	9.9	4.3	1.3	81.7	100
초과근무수당(연장 근무, 휴일근무)	빈도	12	44	24	9	375	464
	비율	2.6	9.5	5.2	1.9	80.8	100
유급휴가 및 연월차	빈도	16	46	20	5	377	464
	비율	3.4	9.9	4.3	1.1	81.3	100
사회보험	빈도	17	57	9	3	378	464
	비율	3.7	12.3	1.9	0.6	81.5	100
교육훈련	빈도	18	45	16	2	383	464
	비율	3.9	9.7	3.4	0.4	82.5	100
휴게실, 구내식당 등 부대시설 이용	빈도	18	42	23	4	377	464
	비율	3.9	9.1	5.0	0.9	81.3	100
호봉제(정기승급)	빈도	16	31	26	6	385	464
	비율	3.4	6.7	5.6	1.3	83.0	100
각종수당(근속수당 , 체력단련수당 등)	빈도	13	33	31	11	376	464
	비율	2.8	7.1	6.7	2.4	81.0	100

차별대우 경험은 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’의 1점에서 4점 사이의 척도로 측정되었다. 10개 항목 가운데 각종 수당과 임금에 대해 차별대우 경험 정도가 가장 강하게 나타났으며, 4대 사회보험과 교육훈련에 대해서는 차별대우 경험 정도가 비교적 약하게 나타났다.

[표 3-104] 임금격차를 해소하고 차별적 처우를 시정하기 위해 적합한 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

구분	1순위		2순위		3순위	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
간접고용(민간위탁)에서 시 직접고용으로 전화	130	28.0	34	7.3	33	7.1
기간제에서 무기계약직으로 전환	91	19.6	119	25.6	29	6.3%
정부지침대로 최저임금이 아닌 시중노임단가 적용	47	10.1	70	15.1	64	13.8
동일노동 동일임금 적용	46	9.9	43	9.3	79	17.0
기타	2	0.4	0	0.0%	8	1.7
무응답	148	31.9	198	42.7	251	54.1
합계	464	100	464	100	464	100

임금격차 해소와 차별적 처우 개선을 위한 1순위 해결 방식의 응답 내용을 비교해보면 간접고용에서 직접고용으로 전환을 해야 한다는 의견이 28.0%로 가장 높았으며 2순위로는 기간제 고용에서 무기계약직으로 전환해야 한다는 의견이 25.6%로 가장 높은 것으로 나타났다.

6. 원하는 고용형태, 고용안정 조치에 대한 의견

가. 원하는 고용형태

[표 3-105] 원하는 일자리는?

분류	빈도	비율
원하는 일자리는?		
공무원	151	32.5
직접고용 무기계약직	121	26.1
직접고용 기간제	11	2.4
민간위탁 정규직	75	16.2
기타	5	1.1
무응답	101	21.8
합계	464	100

[표 3-106] 담당업무별 원하는 일자리

구 분			원하는 일자리					
			공무원	직접고용무 기계약직	직접고용 기간제	민간위탁 정규직	기타	합계
담 당 업 무	사무관리/시설운영 /연구개발	빈도	10	11	6	10	0	37
		비율	27.0	29.7	16.2	27.0	0.0	100
	상담·교육/민원	빈도	23	26	0	19	2	70
		비율	32.9	37.1	0.0	27.1	2.9	100
	청소·미화·조리 ·경비·음식물 및 재활용수거	빈도	24	7	1	1	0	33
		비율	72.7	21.2	3.0	3.0	0.0	100
	운전·주차	빈도	46	50	2	13	0	111
		비율	41.4	45.0	1.8	1.7	0.0	100
	판매·대여	빈도	13	5	1	5	0	24
		비율	54.2	20.8	4.2	20.8	0.0	100
	돌봄	빈도	2	0	0	5	1	8
		비율	25.0	0.0	0.0	62.5	12.5	100
	기타	빈도	14	2	0	13	1	30
		비율	46.7	6.7	0.0	43.3	3.3	100
	무응답	빈도	151					
		비율	32.5					
총계		빈도	464					
		비율	100					

[표 3-107] 고용형태별 원하는 일자리

구분		원하는 일자리	빈도	비율
고용형태				
정규직	무기계약직	공무원	67	62.6
		직접고용 무기계약직	38	35.5
		직접고용 기간제	0	0.0
		민간위탁 정규직	1	0.9
		기타	1	0.9
	소계		107	100
	기간제	공무원	8	16.3
		직접고용 무기계약직	36	73.5
		직접고용 기간제	3	6.1
		민간위탁 정규직	2	4.1
		기타	0	0.0
	소계		49	100
비정규직	정규직	공무원	52	45.2
		직접고용 무기계약직	9	7.8
		직접고용 기간제	5	4.3
		민간위탁 정규직	46	40.0
		기타	3	2.6
	소계		115	100
	기간제	공무원	14	19.7
		직접고용 무기계약직	30	42.3
		직접고용 기간제	2	2.8
		민간위탁 정규직	25	35.2
		기타	0	0.0
	소계		71	100
무응답			122	26.3
총계			464	100

나. 고용안정 조치에 대한 의견

[표 3-108] 고용안정 조치에 관한 의견

구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	무응답	합계
나는 고용안정을 원한다	빈도	5	3	136	245	75	464
	비율	1.1	0.6	29.3	52.8	16.2	100
고용이 안정되면 일에 대한 애착 과 소속감이 높아질 것이다	빈도	4	6	134	233	87	464
	비율	0.9	1.3	28.9	50.2	18.8	100
고용이 안정되면, 업무에 대한 집 중도와 책임감이 높아질 것이다	빈도	4	5	127	234	94	464
	비율	0.9	1.1	27.4	50.4	20.3	100
고용이 안정되면, 직장에서 보다 인간적인 대우를 받을 것이다.	빈도	2	18	150	196	98	464
	비율	0.4	3.9	32.3	42.2	21.1	100
무늬만 고용안정일뿐 별로 달라지 지 않을 것이다.	빈도	83	146	92	28	115	464
	비율	17.9	31.5	19.8	6.0	24.8	100

‘고용안정 조치’에 대한 항목에서는 우선 고용안정을 원하는지에 대한 질문에 전체 응답자의 82.1%가 ‘그렇다, 매우 그렇다’고 응답하였다. 또한, 고용이 안정되면 일에 대한 애착과 소속감이 높아질 것이란 질문에 전체 응답자의 79.1%가 ‘그렇다, 매우 그렇다’고 응답하였으며, 업무에 대한 집중도와 책임감이 높아질 것이란 질문에는 77.8%, 보다 ‘인간적인 대우를 받을 것’이란 항목에는 74.5%가 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

한편 ‘무늬만 고용안정일뿐 별로 달라지지 않을 것’이라는 항목에 대해서는 전체 응답자의 49.4%가 ‘전혀 그렇지 않다, 그렇지 않다’고 응답하였으며 ‘그렇다, 매우 그렇다’고 답변한 비율은 25.8%로 나타났다.

[표 3-109] 고용안정 조치의 조건에 관한 의견

구분	빈도	비율
상시업무는 업무성격, 근속년수와 상관없이 정규직화 해야 한다.	122	26.3
상시업무에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 한다.	81	17.5
상시업무에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 한다.	114	24.6
상시업무라고 할지라도 별도의 채용과정(시험,평가)등을 통해 정규직화 해야 한다.	47	10.1
기타	4	0.9
무응답	96	20.7
합계	464	100

[표 3-110] 담당업무별로 고용안정 조치의 조건에 관한 의견

구분			상시업무 는 업무성격, 근속년수 와 상관없이 정규직화 해야 한다.	상시업무 에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 한다.	상시업무 에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 한다.	상시업무 라도 별도의 채용과정 등을 통해 정규직화 해야 한다.	기타	합계	
담당 업무	사무관리·시설운영 연구개발	빈도	15	8	10	10	1	44	
		비율	34.1	18.2	22.7	22.7	2.3	100	
	상담·교육·민원	빈도	21	16	24	11	1	73	
		비율	28.8	21.9	32.9	15.1	1.4	100	
	청소·미화·조리· 경비·음식물 및 재활용수거	빈도	13	5	14	1	0	33	
		비율	39.4	15.2	42.4	3.0	0.0	100	
	운전·주차	빈도	34	24	30	10	0	98	
		비율	34.7	24.5	30.6	10.2	0.0	100	
	판매·대여	빈도	7	9	4	3	1	24	
		비율	29.2	37.5	16.7	12.5	4.2	100	
	돌봄	빈도	1	0	6	1	1	9	
		비율	11.1	0.0	66.7	11.1	11.1	100	
	기타	빈도	9	7	9	6	0	31	
		비율	29.0	22.6	29.0	19.4	0.0	100	
	무응답	빈도	152						
		비율	32.8						
총계		빈도	464						
		비율	100						

[표 3-111] 고용형태별 고용안정 조치의 조건에 관한 의견

구분			빈도	비율
직접고용	무기계약직	상시업무는 업무성격, 근속년수 상관없이 정규직화 해야 함.	47	39.5
		상시업무에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	13	10.9
		상시업무에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	47	39.5
		상시업무라고 할지라도 별도의 채용과정을 통해 정규직화 해야 함.	12	10.1
		기타	0	0.0
	소계		119	100
	기간제	상시업무는 업무성격, 근속년수 상관없이 정규직화 해야 함.	14	29.2
		상시업무에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	13	27.1
		상시업무에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	19	39.6
		상시업무라고 할지라도 별도의 채용과정을 통해 정규직화 해야 함.	2	4.2
		기타	0	0.0
	소계		48	100
간접고용	정규직	상시업무는 업무성격, 근속년수 상관없이 정규직화 해야 함.	37	33.9
		상시업무에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	27	24.8
		상시업무에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	17	15.6
		상시업무라고 할지라도 별도의 채용과정을 통해 정규직화 해야 함.	25	22.9
		기타	3	2.8
	소계		109	100
	기간제	상시업무는 업무성격, 근속년수 상관없이 정규직화 해야 함.	17	23.3
		상시업무에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	25	34.2
		상시업무에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 함.	27	37.0
		상시업무라고 할지라도 별도의 채용과정을 통해 정규직화 해야 함.	3	4.1
		기타	1	1.4
	소계		73	100
무응답			24.8	24.8
총계			464	100

4장

정책 제언

4장 정책 제언

1. 실태조사를 통해 확인된 주요 문제점

가. 비정규직 고용 비율

아산시 비정규직 실태조사의 일환으로 부서별 공무원과 비정규직 고용현황을 조사한 결과, 아산시(본청, 사업소, 보건소, 읍면동 등)가 고용하고 있는 전체노동자(2,230명) 중에서 공무원이 1,400명(62.8%), 비정규직이 830명(37.2%)로 조사되었다. 이는 아산시 전체의 비정규직 비율(20.6%)보다 훨씬 높은 수준이다.

비정규직 중에서 직접고용 비정규직은 556명(24.9%), 간접고용 비정규직은 274명(12.3%)으로 조사되었다. 직접고용 비정규직 비율만 놓고 보더라도 아산시 전체의 비정규직 비율(20.6%)보다 높은 것으로 확인되었다.

나. 노동조건

(1) 경력과 근속

조사결과 경력과 근속 모두 '1년 이상 5년 미만'이 가장 높게 나타났고, 5년 이상 10년 미만이 다음으로 많았다. 고용형태별로는 직접고용 무기계약직이 간접고용 정규직보다 경력 및 근속 모두에서 긴 것으로 조사되었다.

(2) 주당 노동시간

조사결과 주당 노동시간은 1주 40시간이 51.3%로 가장 많았지만, 40시간을 초과하는 경우도 32.5%로 높게 나타났다. 고용형태별로 살펴보면 간접고용 기간제직에서 40시간을 초과하는 비율이 58%로 가장 높게 나왔고, 담당업무별로는 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용수거 업무에서 40시간을 초과하는 경우가 73.3%로 다른 업무에 비해 월등히 높은 것으로 조사되었다.

(3) 월 평균임금

조사결과 월 평균임금은 200만원 이상 300만원 미만이 30.6%로 가장 많았고, 다음으로 150만원 이상 200만원 미만이 25.9%, 100만원 이상 150만원 미만이 20.7%순으로 나타났다. 고용형태별로 살펴보면, 직접고용의 경우 무기계약직은 150만원 이상 200만원 미만과 200만원 이상 300만원 미만이 각각 40%와 38.5% 등 총 78.5%로 대부분을 차지한 반면 기간제는 100만원 이상 150만원 미만이 68.1%로 가장 많았다. 간접고용의 경우 정규직은 150만원 이상 200만원 미만과 200만원 이상 300만원 미만이 각각 21.4%와 45% 등 총 66.4%로 가장 많았으나 직접고용 무기계약직보다는 그 비율이 적었고, 기간제는 100만원 이상 150만원 미만이 47.9%로 가장 높게 나타났다. 담당업무별로는 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용수거 업무에서 300만원 이상 400만원 미만이라고 답한 응답자가 다른 업무에 비해 가장 높게 나타난 반면, 돌봄노동자들은 대부분 100만원 이상 150만원 미만이라고 응답해 대조를 보였다.

(4) 노동안전 및 건강

조사결과 응답자의 70.8%가 근무 중 질병에 걸리거나 악화되었다고 응답했으며, 이 가운데 47.6%가 업무관련성이 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 그 이유로는 육체노동 9%, 업무스트레스 7.8%, 과중한 업무와 차별 등이 3.1%였다. 산업재해를 당했는데도 산재보험으로 처리하지 않고 사업주가 직접 보상하거나 본인이 알아서 처리하는 경우도 4.7%와 5.8%나 되는 것으로 나타났다.

(5) 각종 복지

법정수당 적용률은 연장근무수당 52.6%, 휴일근무수당 51.5%, 야간근무수당 33.8% 순으로 나타났다. 법정휴가 적용률은 연차휴가의 경우 74.8%로 비교적 높게 나타났지만, 출산휴가(13.8%)와 생리휴가(3.7%)는 대단히 낮은 것으로 조사되었다. 비법정휴가는 경조휴가 63.4%, 병가 56.9%, 하기휴가 50.9% 순이었다. 그밖에 복지포인트 34.9%, 교통비 및 통근버스 43.5%, 휴게시설 이용 21.1% 등 부가복지 적용률은 50%를 밑돌았으며, 주택자금지원, 보육지원은 적용률이 매우 낮았다.

가장 필요한 복지제도에 대해서는 1순위로 상여금(9.1%), 주택자금지원(8.0%), 휴일근로수당(6.0%) 순으로 꼽았으며, 가장 어려운 점에 대해서는 1순위로 경제적 어려움(저임금, 빚, 신용) 24.4%, 자녀의 양육 및 교육문제 14.4%, 일자리 불안 문제 11.6% 순으로 꼽아, 임금 및 고용불안에 따른 소득 보전을 할 수 있는 복지제도를 원하는 것으로 나타났다.

다. 노사협의회 및 노동조합

현재 직장에 노사협의회가 구성되어 있으며 잘 운영된다는 응답은 33.2%에 그쳤다. 특히 간접고용 기간제의 경우 노사협의회가 없다는 비율이 67.9%로 상당히 높았다.

노동조합에 가입했다는 응답은 33.8%로 나타났다. 고용형태별로 살펴보면, 직접고용 무기계약직이 84.2%로 가장 많았고, 다음으로 직접고용 기간제 47.9%, 간접고용 정규직 9.8% 순이었으며 간접고용 기간제는 가입자가 없는 것으로 확인되었다. 담당업무별로는 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용수거 업무가 73.5%로 가장 많았고, 다음으로 운전 및 주차 49.2%, 상담, 교육, 민원 42%, 사무관리, 시설운영, 연구개발이 23.4%, 돌봄이 12.5%, 판매 및 대여가 6.7% 순으로 나타나, 돌봄 등 사회서비스와 서비스업의 노동조합 조직률이 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다.

노동조합에 가입되어 있지 않은 응답자들을 대상으로 노동조합 가입의사를 묻는 질문에 가입의사가 있다는 비율을 살펴보면, 고용형태별로는 직접고용 무기계약직 62.6%, 직접고용 기간제 78.2%, 간접고용 정규직 57%, 간접고용 기간제 74%로 나타나 노동조합에 가입할 의사가 모든 고용형태에서 50% 이상으로 높게 나타났다. 담당업무별로는 상담, 교육, 민원이 76%, 사무관리 시설운영 연구개발 72.2%, 청소, 미화, 조리, 경비, 음식물 및 재활용수거 70% 등 모든 업무에서 50% 이상으로 높게 나타나 대체로 노동조합에 가입할 의사가 높은 것으로 확인되었다.

노동조합의 역할에 대해서는 1순위로 임금인상(29.1%)과 고용안정(23.1%)을 가장 많이 꼽아 불안정·저임금 노동의 현실이 그대로 드러났다.

라. 상시·지속 업무 여부, 직장생활 만족도, 차별대우 경험

(1) 상시·지속적 업무

조사결과 현재 담당업무가 상시·지속적 업무라고 응답한 비율은 79.3%로 나타난 반면, 한시적·일시적 업무라고 응답한 비율은 1.1%에 불과한 것으로 조사되었다.

(2) 직장생활 만족도

조사결과 직장 내 인간관계, 인간적인 대우 등에 있어서는 상대적으로 만족도가 높게 나타났지만, 복리후생과 임금수준에 대한 만족도는 매우 낮았다.

(3) 차별대우 경험

조사결과 임금 등 금품에 대한 차별대우 경험이 가장 많았다. 임금격차 해소를 위한 방안으로는 1순위로 간접고용에서 직접고용으로 전환 28%, 기간제에서 무기계약직으로 전환 19.6%, 정부지침대로 최저임금이 아닌 시중노임단가 적용 10.1%, 동일노동 동일임금 9.9% 순으로 나타났다.

마. 고용안정 조치에 대한 의견

(1) 원하는 고용형태

조사결과 원하는 고용형태로 공무원을 32.5% 가장 높이 꼽았고, 다음으로 직접고용 무기계약직 26.1%, 간접고용 정규직 16.2% 순이었다. 고용형태별로는 직접고용 무기계약직의 경우 공무원(62.6%)을 가장 희망하는 것으로 나타났고, 직접고용 기간제는 무기계약직 전환(73.5%), 간접고용 정규직은 공무원(45.2%), 간접고용 기간제는 직접고용 무기계약직(42.3%)을 가장 희망하는 것으로 조사되었다.

(2) 고용안정 조치에 대한 의견

조사결과 응답자의 대부분인 82.1%가 고용안정을 원한다고 응답했다. 고용이 안

정되면 애착과 소속감이 높아질 것이라는 응답이 79.1%, 집중도와 책임감이 높아질 것이라는 응답이 77.8%, 인간적인 대우를 받을 것이라는 응답이 74.5%로 나타나, 고용불안이 여러 측면에서 부정적 요소로 작용하고 있다는 사실을 알 수 있다.

(3) 고용안정 조치 방안에 대한 의견

상시업무는 무조건 해야 한다는 의견이 26.3%, 상시업무에 1년 이상 일한 경우에 해야 한다는 의견이 17.5% 등 총 43.8%가 현행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 상 정규직 전환 기준인 2년이 되지 않아도 정규직으로 전환해야 한다고 응답했다.

2. 타 지방자치단체의 비정규직 대책 사례¹¹⁾

가. 서울특별시

(1) 직접고용 비정규직의 무기계약직 전환

서울시는 최근 2012년 5월부터 비정규직 1,054명을 무기계약직으로 일괄 전환하는 계획을 발표하였다. 그 배경에는 2009년에 1명이 상용직으로 전환된 것을 마지막으로 2011년까지 단 한 명의 노동자도 무기계약직으로 전환하지 않았던 사실이 놓여있다. 2009년 이전에도 2007년 7명, 2008년 6명 등 총 14명이 정규직이 되는데 그쳤다. 그간 서울시는 사무보조원, 제조작업자, 상하수도검침원 등에 대해 매년 1년 단위의 근로계약을 해 왔으며, 근무기간 2년이 되면 근로기간 1년 이하의 직원과 새로운 계약을 체결하며 무기계약직 전환을 피해왔다.

11) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

[표 4-1] 서울시의 정규직 전환기준 및 처우개선 사항

구분		정부지침	서울시
상시·지속 판단기준		연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 2년 이상 계속 지속될 것으로 예상되는 업무	연중 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무
연중계속 업무기준		연간 10-11개월은 기간제가 담당하고, 1-2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주	연간 9개월 이상은 기간제가 담당하고, 3개월 이하의 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주
전환제외		55세 이상 고령자는 기간제 사용 기간 예외사유에 해당되어 기간제근로자로 현행 유지	만 55세~59세 까지의 기간제근로자 : 무기계약직 전환 ※ 만 60세 이상 기간제근로자는 현행유지
전환방식		대상자에 대해 실적·직무능력·태도 등에 대해 개인별 평가	대상자는 원칙적으로 무기계약직 전환 근무성적·태도 등이 극히 불량한 자에 한해 필요최소한의 평가(네거티브 방식) ※ 소명기회 부여, 장기근속자 우대방안 등 마련
전환시기		근로계약 종료시점에서 개인별 전환 ※ 기관 사정에 따라 계약기간 종료이전 조기전환 가능	2012. 5. 1 일괄 전환
전환대상자 고용개선		고용안정	‘고용안정’+‘고용의 질’ 개선 전환대상자 「호봉제」 신규 도입 : 본청·사업소 호봉제(1~33호봉)를 도입, 장기근속자 우대 임금체계를 개선, ‘근속가산금’ 기본급 산입 전환대상자에 대해 명절휴가비, 복지포인트, 연가보상비 지급(기존 무기계약직과 동일)
전환 제외자 처우 개선	대상	‘1년 이상 근무한 기간제·시간제’와 ‘6개월~1년 미만 근무한 기간제·시간제’ 차등 처우개선	6개월 미만 근무자를 포함한 전환제외자 전원 동등한 처우 개선
	내용	1년 이상 근무한 기간제·시간제 : 기본 복지포인트 30만원 및 상여금 연 평균 80~100만원 지급 ※ ‘6개월~1년 미만 근무한 기간제·시간제’는 ‘근무기간, 시간, 직종 등 고려 지급’	복지포인트 1,360천원, 명절휴가비 1,100천원 총 2,460천원 일괄 월별 균분(월20만원) 지급 ※ 투자·출연기관 월 11만원

서울시의 무기계약직 전환계획을 검토해 보면, 먼저 전환기준으로는 연중 계속되는 업무로 향후 2년 이상 행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무로서 9개월 이상의 기간 동안 기간제 노동자가 담당하고 3개월 이하의 기간 동안에는 정규직이 대체하는 업무를 대상으로 하였다. 또한 55세에서 59세 사이의 고령자도 전환대상에 포함하였다. 정부 종합대책이 무기계약직 전환 기준으로 연중 계속 업무로 과거 2년 지속되어 왔고 향후 2년 이상 지속이 예상되는 업무로서 10개월 이상의 기간 동

안 기간제 노동자가 담당하고 2개월 이하의 기간 동안에는 정규직이 대체하는 업무를 대상으로하며, 55세 이상은 전환대상에서 제외하고 있는 데 비해 보다 적극적인 전환계획이라 할 수 있다.

무기계약직 전환방식으로는 전환기준 충족 대상자는 원칙적으로 정규직 전환하며 필요시 최소한의 평가를 실시하는 방식을 택했다. 전환 탈락자에게는 소명기회를 부여하도록 하였고, 해당 기관장 또는 부서장을 위원장으로 하여 5인 내외로 심의위원회를 구성하도록 하였다. 전환제외 대상으로는 꽃 식재, 잔디 식재 관리, 녹지대 관리, 수목 관리, 병해충 방제, 수상 청소 및 시설물 점검 등 계절적 요인 등에 의해 연중 업무에 단절이 있는 경우, 사업 완료 기간이 정해진 경우, 정부의 복지·실업대책, 휴직·과전근로자 대체자, 초단시간 업무 등을 제시하였다.

전환대상 제외자들에게는 처우개선 방안 또한 마련되었다. 전환대상에서 제외되는 기간제 노동자들 가운데, 일부 초단시간 노동자들을 제외한 이들에게는 1인당 연간 복지포인트에 해당하는 136만원과 명절휴가비 110만원으로 합계 연간 246만원을 월 20만원 수준의 처우개선수당 형식으로 매월 균분 지급하도록 하였다.

그밖에 중앙행정부에 비정규직 관련 건의사항을 제출하는 계획도 포함되었다. 행정안전부에 총액인건비제 적용 제의를 건의하기로 한 것이다. 현행 총액인건비제는 공무원이 아닌 무기계약직 노동자에 대해서도 적용되고 있으나, 서울시는 총액인건비제를 공무원에 대해서만 적용하고 무기계약직 등 공무원이 아닌 노동자에 대해서는 적용제외할 것을 건의하기로 하였다. 나아가 이번 전환계획에서 제외된 일시간 혈업무에 대한 실태 재조사를 실시하기로 하였고, 간접고용 노동자 고용 개선 또한 추진하기로 하였다.

(2) 간접고용 비정규직의 직접고용 및 무기계약직 전환

서울시는 지난 12월 5일 “2차 비정규직 고용개선 대책”을 통해 직접고용 비정규직 234명의 추가 무기계약직 전환계획과 더불어 간접고용 비정규직 6,231명을 2013년 1월부터 단계적으로 직접고용 또는 무기계약직으로 전환하는 계획을 발표하였다. 현재 서울시에는 청소업무 4,172명을 비롯하여 시설관리업무 731명, 경비업

무 512명, 주차 등 기타업무 816명이 간접고용 노동자로 일하고 있다. 서울시는 이 가운데 임금 및 노동조건이 가장 열악한 청소노동자 4,172명부터 직접고용 또는 무기계약직 전환을 추진하기로 하였다. 먼저 서울메트로와 도시철도공사는 자회사를 설립해 2013년 6월 3,116명을 무기계약직으로 전환하며 정년 또한 현재 민간용역 업체 청소업무 통상 정년인 65세로 조정해 고용을 보장하고 복리후생 혜택도 부가적으로 부여하기로 하였다. 본청과 사업소, 출연기관에서 근무하는 간접고용 비정규직 1,056명은 계약종료 시점에 맞춰 서울시가 준공무직으로 직접 고용하기로 하였다.

노동조건 개선과 관련하여 눈에 띄는 점은 청소노동자에 대한 직무급 도입이다. 청소업무의 월 직무급을 월 153만원으로 설정하여 서울시 전체 기관에 동일하게 적용하기로 한 것이다. 이에 따르면 월평균 임금수준이 기존의 131만원에서 16% 인상되며, 그밖에도 각종 시설활용 등 처우개선 기준이 마련되었다. 또한 간접고용 비정규직 대책은 향후 5년간 모든 분야의 간접고용을 직접고용 또는 무기계약직으로 전환할 것을 목표로 하고 있다.

나. 서울특별시 노원구: 민간위탁 직접고용 전환

서울시 노원구의 비정규직 대책의 핵심은 민간위탁 비정규직의 시설공단 직접고용 전환이다. 2011년 노원구는 경비, 청소, 안내도우미, 시설관리 업무를 수행하는 민간위탁사업 노동자 43명 가운데 34명을 기간제 노동자로 직접고용 전환하였고, 2년 경과 후 무기계약 전환하기로 하였다. 전환대상에서 제외된 9명은 시설관리공단의 정년 55세를 경과하였기 때문에 무기계약직으로 전환하지 않고 기간제로 직접고용 전환하였다. 또한 구청의 시간제 계약직 공무원 직접고용 전환을 실시하였다. 홍보 및 전산 2명, 육아휴직자 대체인력 8명, 보건소의 100세 건강관리센터 운영인력 2명, 총 12명을 시간제 계약직 공무원으로 직접고용 전환한 것이다.

노원구는 이러한 비정규직 대책을 통해 노동자 임금인상을 통한 처우개선은 물론 예산절감 효과까지 거둘 수 있었다. 노동자 월평균임금은 민간위탁사업의 142만3천원에서 직접고용 전환 후 163만6천원으로 14.9% 인상되었다. 또한 시설관리공단과 구청의 직접고용 전환을 통해 민간위탁사업 예산 10억6천5백만원이 8억9천7백만원으로 감소하여 15.8%의 예산 절감효과를 유도할 수 있었다.

다. 서울특별시 관악구: 환경미화 준공영제 도입

서울시 관악구는 2011년 환경미화 대행업체 8개소를 대상으로 비정규직 처우개선을 위한 준공영제를 도입하였다. 준공영제란 민간위탁의 틀은 유지하면서 임금이나 인원 규모 등에 대한 가이드라인을 제시하여 그 실행 정도에 따라 인센티브를 제공하거나 패널티를 부과하는 제도이다.

준공영제의 구체적 내용으로는 먼저 청소인력 규모 및 임금수준에 대한 가이드라인을 설정하여 운영하도록 하였고, 특히 환경미화원의 임금을 매년 10%씩 인상하여 처우개선을 유도하였다. 또한 환경미화 대행업체에 대한 평가결과에 따라 가산점 또는 감점을 부과하여 가이드라인 준수를 위한 대행업체간 경쟁을 유도하였다. 나아가 환경미화 대행업체 재무회계의 투명성을 확보하기 위해 구청이 지정한 공인회계사의 회계감사를 의무화하도록 하였고, 환경미화 대행업체가 사용하는 청소차량 구입에 대한 무상대부를 지원하도록 하였다. 그밖에도 환경미화 대행업체 청소차량의 주차를 위하여 구청이 공영차고지를 확보하여 제공하도록 하였고, 환경미화 대행업체에서 근무하는 환경미화원 신분상속 관행을 폐지하여, 환경미화원 근무를 모든 지원자에게 개방하도록 하였다.

관악구는 이상과 같은 준공영제 도입을 통해 업체별 기본인력 채용 의무화로 인력감축에 따른 청소공백 민원을 해소하는 동시에 임금인상을 통해 비정규직 노동자의 처우 또한 개선할 수 있었다. 나아가 가이드라인 준수를 위한 대행업체간 경쟁을 유도하여 청소서비스 수준 또한 향상을 꾀할 수 있었다. 환경미화 대행업체에 대한 청소차량 무상대부 지원으로 대행업체의 신규차량 구입 재무부담 또한 감소하였고, 관내에 청소차량 공영차고지를 확보하여 원거리 주차 및 불법주차 또한 해소할 수 있었다.

라. 인천광역시

인천시는 2011년 12월 「공공부문 비정규직 고용안정 계획」을 전국 시·도 중 처음으로 발표하였다. 주요내용을 살펴보면 인천시 산하 공공부문에서 근무하고 있는 비정규직 2,745명중 상시·지속적인 업무에 종사하며, 상대적으로 노동여건이 열악한

저임금 민간위탁 근로자 208명에 대하여 2012년 1월 2일부터 인천시 시설관리공단 이 기간제로 직접 채용하고, 2년 후 무기계약직으로 전환한다는 내용이다.

전환원칙은 현재 청사 및 시설문 관리용역(청소, 기계, 전기, 소방, 영선 등) 민간 위탁 근로자를 대상으로 100% 고용승계하며, 임금은 2011년도 평균 인건비 대비 약 2.55% 상승될 것으로 전망하였다. 민간위탁 운영비를 대행사업비로 예산 변경하는 등의 형태로 약 66억원이 필요한 것으로 파악했다.

인천시는 향후 이들의 무기계약직 전환에 따른 비정규직 고용개선을 위한 정책과 제를 2012년 상반기 중 인천발전연구원의 연구 결과를 바탕으로 단계적으로 그 대상기관을 공사·공단, 출자·출연기관으로 확대한다는 방침을 발표하였다. 또한 여기에서 제외된 공사·공단 아웃소싱 근로자에 대해서는 정규직과 비정규직간의 직장내 불합리한 노동관행은 폐지하고 복지제도 도입을 통해 비정규직근로자의 처우개선을 확대할 계획이라고 밝혔다.

이후 인천시는 2단계로 2012년 12월 「2013년 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선 대책」을 발표하고, 향후 비정규직 문제 해결을 위한 중장기 로드맵을 제시하였다. 인천시가 발표한 주요내용은 2013년도부터 ① 공사·공단 및 출자·출연기관 민간위탁용역 근로자 622명의 직접 채용(기간제 전환) 및 2년 후 정규직화, ② 시 본청(직속기관·사업소 포함) 및 공사·공단 기간제 240여명의 정규직화(무기계약직 근로자 전환) 추진, ③ 시 본청 기간제 220명에 대한 상여금 및 복지포인트 지급 신설 등이었다. 인천시가 발표한 기간제 전환대상 622명은 공사·공단 및 출자·출연기관의 전체 민간위탁용역 근로자 974명의 약 64%에 달하는 수치이다.

인천시는 우선 2013년 1월부터 시 본청서 근무하는 기간제 42명을 정규직(무기계약직 근로자)으로 즉시 전환하고, 민간위탁용역 근로자 47명이 추가로 기간제로 전환하게 되었다. 또한 인천시는 본청에 근무하는 기간제의 처우 및 복지 개선을 위해 그동안 정규직에게만 지급되던 상여금 및 복지포인트를 기간제까지 확대 지급하기로 하였다.

한편 당시 인천시는 중장기적으로 공공부문의 상시·지속적 업무를 수행하는 비정

규직(기간제 + 민간위탁용역 근로자)을 완전히 해소하겠다는 로드맵을 함께 제시하였다. 주요 내용을 살펴보면, ① 2014년까지 시 본청 및 공사·공단·공단의 나머지 전체 민간위탁용역 근로자 약 500명을 기간제로 전환, ② 단계적으로 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직은 모두 정규직으로 전환, ③ 아울러, 각 군·구에 대해서도 이러한 비정규직 고용안정 대책에 함께 동참할 것을 요청하고 방안을 논의 한다는 것이다. 이러한 로드맵에 따르면, 인천시는 2014년까지 모든 민간위탁용역 근로자를 직접 채용방식으로 변경하게 되는 전국 최초의 지방자치단체가 되는 것이다.

인천시의 이러한 노력의 결과 2013년 7월 현재 민간위탁용역근로자 1,261명 중 658명을 기간제로(2년 후 무기계약직 전환), 기간제 261명을 무기계약직으로 전환하여 전체 비정규직 전환대상자 1,522명 중 919명의 정규직전환을 완료하였다. 또한 무기계약직으로 전환된 민간위탁용역근로자 들에 한하여 60세 정년 후, 65세까지는 기간제로 채용하여 고용을 보장하였으며 이들에 대한 상여금과 복지포인트를 지급하여 임금인상과 고용안정을 동시에 이루게 하였다. 이 외에 인천시는 앞서 시행한 5개 직종(청소·기계·소방·영선·전기) 외에 기타 직종(검침·안내·정비)의 민간위탁용역근로자 516명에 대한 무기계약직 전환도 추진될 수 있도록 최선을 다한다는 입장을 밝혔다.

위에서 살펴본 바와 같이 인천시의 공공부문 비정규대책은 1단계(市 민간위탁근로자→기간제근로자), 2단계(공사·공단 등의 민간위탁근로자→기간제근로자), 3단계(시 및 공사·공단 등의 기간제근로자→정규직인 무기계약직)의 체계적인 단계를 거쳐 비정규직의 정규직 전환의 방식을 취하고 있는 것이 특징이다. 또한 인천시는 직접고용 기간제근로자들에 대한 적극적인 정규직화 추진과 동시에 기존의 무기계약직 근로자와 동일한 체계인 호봉제 보수체계를 적용하고 상여금 및 복지포인트 등을 지급함으로써 임금인상과 고용안정을 동시에 이루게 하였다. 이러한 인천시의 공공부문 비정규 대책은 향후 2015년까지 「비정규직 없는 인천시 만들기」 중장기 로드맵으로 이어져 추진되고 있다.

이외에도 일반 용역 중 경비 등 단순노무 용역의 용역근로자 보호를 위해 계약과정을 개선하고 발주기관의 관리·감독을 강화하도록 「용역근로자 근로조건 보호지침」을 마련한 것도 주목할 만하다. 용역의 가장 기초단계인 계약을 위한 입찰 시

공고단계부터 용역근로자 보호관련 협약서 제출, 시중노임단가 적용, 특별한 사정이 없는 한 고용승계 등 용역근로자 근로조건 보호를 위한 조치를 취한 것이다.

더 나아가 인천시는 “고용노동법규 밖에 있는 민간부문 비정규직 여성근로자 보호 및 처우개선을 통한 삶의 질 개선”을 정책과제로 설정하여 ① 근로여건이 열악한 ‘민간부문 비정규직 여성 근로자 실태조사’, ② 노동법률상담소를 통한 비정규직 여성 근로자들의 고충상담 등 노동권의 사각지대에 놓여있는 여성 근로자 보호대책을 수립하고 있다.

마. 경기도

(1) 2012년 비정규직 권리보호 및 고용개선

경기도는 전국 광역자치단체 중 최초로 2012년 1월 5일 도의회에서 ‘경기도 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례’를 제정하였다. 이 조례는 경기도 내 비정규직들의 권리를 보호하고 비정규직들을 지원하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 이에 따라 도지사는 비정규직의 근로조건 향상 등을 위해 5년마다 종합계획을 수립하게 된다. 이들에 대한 보호와 지원업무를 효율적으로 추진하기 위해 전담부서도 설치할 수 있다. 공공기관 비정규직에 대해서는 정규직화 될 수 있도록 노력하고 동시에 매년 1월 말까지 도에서 그 결과를 의회에 제출하게 된다. 도는 특히 산하 공공기관 평가 시 비정규직에 대한 차별 시정과 비정규직의 정규직화 등을 반영하고, 그 결과에 따라 가산점을 부여할 계획이다. 또한 공공기관에서 비정규직을 사용하는 때에는 노동관계 법령을 준수하고, 비정규직이 관계법령에서 정하는 사회보험의 혜택을 받을 수 있도록 하며, 모성보호제도를 적극 활용할 수 있도록 하였다.(제8조) 민간부문 비정규직에 대해서는 근로조건 등에 대한 실태조사, 정책 및 제도 개선을 위한 연구조사, 법률 상담 및 지원에 나서기로 했다. 이 같은 업무를 수행하기 위해 도는 ‘경기도 비정규직 지원센터’ 설치 운영도 검토하고 있다. 이와 함께 최저임금 위반 신고접수는 물론 위반사건 신속 처리 협조, 위반신고부서 설치 등 최저임금 준수에도 노력하기로 했다.

[표 4-2] 경기도 공공부문 비정규직 차별해소 내역

추진과제	처우개선
비정규직에 대한 수당, 상여금 지급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 무기계약근로자 기본급 3.5% 인상, 가족수당 및 장기근속수당 ○ 기간제 기본급, 휴일수당 무기계약직 준용 ○ 1년 이상 기간제에 명절 휴가비 연 100만원 지급
비정규직에 대한 복지 포인트 지급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기간제에 대하여는 '12년도 신설 지급 <ul style="list-style-type: none"> - 1년 이상 근무자 : 30만원 일괄지급 - 6개월 이상 1년 미만 근무자 : 월할 차등 지급

경기도는 2012년 무기계약근로자 등 비정규직의 급여를 현실화하기도 했다. 우선 장기근속자를 우대하기 위해 5년 이상 근무자에게는 월 1만원부터 최고 26만원까지 단계별로 지급한다. 또 배우자·자녀 등에 대한 가족수당을 공무원 수당규정에 준하여 공무원과 같은 수준으로 지급하기로 했다. 이와 함께 기간제근로자의 기본급 단가를 무기계약근로자와 같은 수준인 3.5% 인상하고 1년 이상 근무자에게는 연간 100만원의 명절휴가비를 지급토록 했다. 이에 따라 도청, 직속기관, 사업소에 근무하는 무기계약근로자 264명이 혜택을 받게 되며 처우개선을 통해 1인당 연간 185~229만원, 약 8% 이상의 임금인상 효과가 있을 전망이다.

정규직 전환도 이루어졌다. 경기도 본청 소속 30명, 수시 결원 발생 시 기간제 채용 6명 등을 포함하여 총 178명(도 직접 36, 공공기관 142)을 정규직으로 전환하였다. 이로써 경기도는 2007년 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 시행 이후 2012년 현재까지 808명을 정규직으로 전환(경기도 123명, 공공기관 685명)하였다고 한다. 2013년 1월부터는 정년도 55세에서 60세로 늘어났다. 2013년 1월 1일자로 경기도 무기계약 근로자 관리규정 개정·시행한 것이다. 이에 따라 정년 55세에 묶여 있던 무기계약직 근로자 261명이 혜택을 보았다. 이와 더불어 비정규직에 대한 차별해소 노력도 있었다. 수당, 상여금 신설, 복지포인트 지급 등 조치가 있었다.

(2) 경기도 비정규직 고용개선 종합계획

경기도는 2012년 9월 '경기도 비정규직 고용개선 종합계획'에 대한 연구용역을 발주하였다. 이를 통해 공공부문 및 민간부문의 비정규직에 대한 실태조사와 유사·동

종 직종에 대한 임금차별 금지, 정규직화를 포함한 비정규직 고용개선 대책을 마련할 계획이다. 경기도로부터 연구용역을 의뢰받은 한국노동연구원은 2013년 2월 그 결과를 발표하였다. 여기에서 한국노동연구원 연구진들은 크게 공공부문 비정규직 줄이기, 민간부문 좋은 일자리 늘리기, 비정규직 차별 없애기 등 세 가지 방향으로 정책을 제안하고 있다. 공공부문 비정규직 줄이기 대책은 직접고용 비정규직 고용안정, 간접고용 비정규직 고용안정, 민간위탁 비정규직 고용안정 등 세 가지로 나누어 제안하고 있다.

직접고용 비정규직 고용안정 대책으로는 무기계약직 379명 외에 정부 지침에 따른 상시·지속업무 종사자 기간제 1,081명 전원을 정규직으로 전환하는 것이 핵심이다. 경기도 직속기관(사업소 포함)에서는 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직의 고용안정을 추진하고, 공공기관 중에서 년차별 전환계획 미수립 기관은 공공기관 경영평가 시 반영하여 전환을 유도하자는 내용을 담고 있다. 그리고 근로복지혜택 차별 줄이기를 통해 공무원, 비정규직군간 계층화를 해소하는데 무게를 두고 있다. 또한, 무기계약직 호칭을 변경하여 소속감과 자긍심을 고취하는 방안도 포함되었다. 하지만 무기계약직을 위한 호봉제 임금체계 도입은 장기과제로 분류하여 구체적인 대책을 제시하지 않았다.

청소, 시설, 경비 등의 간접고용 비정규직 1,027명을 대상으로 하는 간접고용 비정규직 고용안정 대책도 제시하고 있다. 간접고용 비정규직에 대해서 정부지침에 따른 처우개선에 초점을 두고 추진하되, 상대적으로 처우가 열악한 청소, 시설, 경비업무 종사자 중심으로 2단계 고용개선 대책을 제시하고 있다. 1단계는 정부합동 지침에 따른 보호시스템 마련하고, 고용안정 시책을 발굴하는 것이다. 경기도(직속기관, 사업소 포함) 본청의 경우 주기적인 관련 지침을 준수이행하도록 고지하고, 경기도 공공기관의 경우 낙찰 하한률, 시중노임단가 적용 등 용역근로자 보호를 위한 평가항목 신설하는 내용을 담고 있다. 2단계에는 간접고용 외주용역 근로자들을 직접고용 형태로 전환한다. 정부대책 및 도(道) 차원의 단계별 정책방향에 따라 현재 간접고용 비정규직을 직접고용 비정규직으로 전환하고, 그 후 다시 직접고용 정규직 형태로 단계별로 전환하는 방안을 제시하고 있다. 이 과정에서 경기도 공공부문 고용주 연합 등 다양한 대안(협동조합·사회적기업 시스템, 자회사 설립, 시민기업 등)을 발굴하는 것도 검토하고 있다. 고용안정, 처우개선 등 지속적인 시책 발굴

로 고용불안을 해소할 수 있는 기반을 마련하자는 제안이었다.

경기도 비정규직 고용개선을 위해 민간위탁 사업 제도를 개선하는 것도 포함하고 있다. 민간위탁으로 제공하는 공공서비스 사업에 종사하는 비정규직을 대상으로 5년 내 중장기적 검토과제로 현황조사·연구를 통한 고용개선대책을 추진하자는 것이다.

경기도 비정규직 고용개선 종합계획'에는 민간부문 비정규직 대책으로 비정규직 개선기업에 대한 우대지원제도 추진, 공계약(공공조달)을 통한 비정규직 고용개선 유도, 비정규직 고용개선 모니터링 시스템 구축, 비정규직 맞춤형 교육훈련 프로그램 설계 등을 담고 있다. 그리고 민간과 공공부문 공통으로 비정규직 차별 없애기 대책이 포함되어 있다. 구체적인 대책으로는, 정부·민간·경기도 공동 차별시정 사업 추진, 차별시정 우수기업에 대한 홍보 추진, 공공부문의 불합리한 차별개선 시책 발굴 등을 제안하고 있다. 하지만 경기도는 2013년 비정규직 고용개선 계획을 수립하고, 그 내용을 발표했지만 실제 정규직 전환 실적은 매우 미흡하다. 2012년 경기도 36명과 공공기관 142명을 정규직으로 전환한 것 외에 뚜렷한 실적은 없다.

바. 경기도 성남시: 시설관리공단 정규직화

경기도 성남시의 비정규직 대책의 핵심은 시설관리공단 비정규직의 정규직화와 민간위탁의 시민기업 선정이다. 성남시 시설관리공단은 2010년 12월 일반직, 기능직, 계약직, 상근직 4개 직종으로 운영되던 인사관리체계를 단일 직종으로 일원화하고 7단계 직급으로 나누어 4급 이상은 연봉제, 5-7급은 호봉제, 상근직인 8급은 월급제를 적용하고, 2011년 1월에는 주차관리원 등 비정규직 348명을 시설관리공단의 정규직으로 전환하였다. 2011년 3월에는 민간위탁사업인 분당구 지하철도 관리 사업을 시설관리공단이 직접 운영하면서 해당 사업에서 일하던 민간위탁사업 비정규직 15명을 상근직 8급으로 직접고용 전환하였고 2년이 경과한 이후에는 정규직으로 전환하기로 하였다. 또한 비정규직의 정규직 전환을 위하여 2011년 임직원의 임금을 동결하였다.

또한 성남시는 청소대행업체 민간위탁시 시민기업을 선정하였다. 성남시청 청소

행정과는 2011년 1월 환경미화 관련 25개 업체 가운데 3개 업체를 시민주주로 구성된 시민기업으로 선정하였는데, 이들 가운데 쓰레기 수거 분야의 1개 시민기업은 25명을 정규직으로 고용하고 있다. 가로청소 분야의 1개 업체는 17명을 정규직으로 고용하고 있고, 같은 분야의 또 다른 1개 업체는 16명을 정규직으로 고용하고 있다. 이들 시민기업은 신설업체로서 노동자들을 대부분 정규직으로 채용하였고, 이들을 해당 시민기업의 주주로 참여하도록 할 예정이다. 이러한 시민기업 민간위탁은 쓰레기 수거 분야에서부터 15개 기업을 순차적으로 시민기업으로 유도하는 등 점차 확대하도록 하였으며, 민간위탁시 가산점을 부여하여 시민기업에 대한 우대정책을 실시하도록 하였다.

사. 광주광역시 광산구: 무기계약 전환 및 호봉제 도입

광주시 광산구는 2011년 3월 전국 최초로 '기간제의 무기계약직 전환 규칙'을 제정 및 공포하여 비정규직 72명 전원을 무기계약직으로 전환하였다. 전환기준은 이전 2년 동안의 지속 여부와 관계 없이 향후 2년 이상 지속 가능한 업무로 하였다. 이와 같은 무기계약직 전환은 관련 규칙의 제정 및 공포 이외에도 무기계약직 전환의 심의 결정권을 구청으로 이관하여 절차를 간소화 함으로써 효과적으로 이루어질 수 있었다. 광산구는 무기계약직 전환뿐만 아니라 전환자들에 대해서는 2012년 1월부터 무기계약직 임금체계를 호봉제로 바꾸어 시행하고 있다.

그밖에도 광산구는 비정규직에 대한 임금인상을 실시하였으며, 임금인상은 무기계약근로자 전환 여부와는 관계없이 기간제 노동자 모두에게 적용하였다. 이를 통해 보통직종 노동자의 급여는 일당 기준으로 35,300원에서 42,590원으로 20.7% 인상되었고, 상대적으로 급여수준이 높은 기능직종 노동자의 급여는 일당 43,200원에서 50,490원으로 16.8%인상하였다. 그밖에도 준공영제로 운영되는 민간위탁 노동자들의 노동조건 개선 또한 추진하였다. 민간위탁 업체 비정규직 노동자들을 대상으로 대행사업체의 근로자에 대한 고용안정을 보장하고 적정 임금수준을 유지하도록 위탁협약에 강제규정을 마련하였다.

아. 충청남도: 무기계약직 처우개선

충청남도는 2011년까지 비정규직 276명을 무기계약직 전환 완료하였고, 2011년에는 무기계약직의 정년을 57세에서 60세로 연장하였다. 2012년 1월에는 전국 최초로 무기계약직 노동조건 개선대책을 마련하였다. 무기계약직 고용조건 개선내용으로는 먼저 월급제 및 호봉제를 시행하도록 하였는데, 기본급 외에 주휴수당, 약정휴일수당, 장기근속수당 등 정액으로 지급하는 수당을 통상임금에 포함하여 월급으로 지급하도록 하였고, 호봉제를 1호봉부터 20호봉까지 20단계로 구분하여 장기근속자를 우대하도록 하였다. 가족수당 또한 신설하여 배우자가 있는 경우 4만원을, 부양가족의 경우 1인당 2만원을 지급하도록 하였다.

[표 4-3] 충청남도의 무기계약직 고용개선 사항

분야	현행	개선	시행시기	비고
임금	일급제	월급제	2012년	
호봉	없음	신규도입	2012년	1~20호봉으로 분류
명절휴가비	사업소간 차등지급	동일적용	2012년	600천원에서 940천원으로 조정
가족수당	미지급	지급	2012년	연127,440천원
자녀학비 보조금	미지급	지급	2012년	연77,173천원
급량비	월8만원	월10만원	2012년	공무원과 차별시정
병가유급제	없음	적용	2012년	공무원에 준하는 기준을 마련
내포시 이전 이사비용 지원	없음	지원	2012년	공무원과 동일한 기준 적용
과거근무 경력인정	없음	인정	2012년	공공기관 및 공공 법인 유급 상근경력 인정

그밖에도 중·고교 재학 자녀의 학비 보조수당을 신설하였고, 명절휴가비를 연 60만원에서 94만원으로 인상하였으며, 병가 유급화, 직무교육 등을 도입하였다. 또한 비정규직 전담부서를 총무과로 지정하고 무기계약직 관리규정을 개정하여 고충처리위원회 운영 등 제도 정비를 추진하도록 하였고, 중앙정부에는 공공기관 비정규직의 권리보장 등을 규정하는 특별법 제정, 비정규직 총액인건비 한도액 상향 조정 등을 건의하는 계획을 포함하였다.

자. 비정규직 보호조례 및 생활임금제도

비정규직 관련 조례의 경우 2002년 울산 북구에서 가장 먼저 시행하였고, 광역자치단체로는 2011년 이후 경상남도과 경기도에서 도입하여 시행하고 있다. 이하에서는 경기도, 경기도 부천시, 광주광역시 광산구의 비정규직 관련 조례 제정 사례들을 살펴보고 서울시 노원구와 성북구의 생활임금 제도 도입 사례를 검토해 본다.

(1) 경기도 비정규직 권리보호 조례

경기도는 2012년 1월 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례를 제정하였다. 조례는 비정규직 노동자에 대한 권리보호, 처우개선 등의 내용을 포함하고 있다. 먼저 비정규직 노동자의 노동조건 향상을 위하여 5년마다 종합계획을 수립하고 매년 세부계획을 수립 및 시행하도록 하였다. 또한 비정규직 노동자들이 정규직화 될 수 있도록 노력할 것을 규정하였고, 관련 조례에 의거하여 공공기관을 평가하는 경우, 비정규직에 대한 차별시정, 비정규직의 정규직화 등을 반영하여 필요한 경우 가산점을 부여하도록 하였다. 공공기관 및 민간부문 비정규직 노동자들의 근로조건 등의 향상을 위해 조사 및 연구 사업, 상담 및 지원, 취업알선 등의 사업을 실시하도록 하였고, 비정규직 지원센터의 설치 및 운영 또한 규정하였다. 그밖에도 도내 사업체들이 최저임금을 준수하도록 노력할 것을 규정하였으며, 비정규직 노동자들의 고용조건 개선을 실시하는 기업에게는 중소기업 육성기금 혜택, 신용특례보증 및 지원 등의 인센티브를 부여하도록 하였다.

(2) 경기도 부천시 비정규직 지원 조례

경기도내 기초자치단체 가운데에서는 부천시가 2011년 9월 비정규직 지원 조례를 제정하였다. 부천시의 비정규직 관련 조례 제정 시도 배경에는 민선 5기 부천시장의 비정규직 관련 공약이 있는데, 그 주요내용은 시 소속 기간제 노동자의 무기계약 전환이다. 연간 250일 이상 지속적 업무가 있는 직종 노동자 중 2년 이상 근무자를 무기계약 전환 또는 신규채용 한다는 계획 아래 인수위원회를 통해 무기계약 전환대상 128명이 산정되었고, 2010년부터 매년 32명씩을 전환한다는 계획이 발표되었으나 이행사항은 미미하였다. 또한 계획단계에서도 여전히 총액인건비제가 제약요인으로 지적되어 왔다. 이러한 가운데 2011년 2월 김인숙 시의원 등을 중심

으로 비정규직 지원 관련 조례 토론회를 개최하고 조례안을 마련하였으나, 3월에 부결되었다. 이후 9월에는 비정규직 권리보장 부분이 빠진 채 비정규직근로자지원센터 설립 조례가 통과되었다.

그러나 비정규직지원센터 설립 조례에서는 비정규노동정책협의회 구성에 관한 장, 공공부문 비정규직 노동자에 관한 장이 통째로 빠졌다. 공공부문 비정규직 노동자에 관한 장에는 공공부문 비정규 노동자의 차별금지, 노동관계법 준수여부 지휘감독 및 매년 결과 공개, 민간위탁 업체변경시 고용승계 등이 포함되어 있었으나 빠지게 되었고, 지원센터 설립에 관한 장에서는 센터의 부천시 민간위탁 기관 적격자 심사위원회 참여 부분이 빠지게 되었다. 이를 통해 기초지방자치단체 의회에서 비정규직 지원 관련 조례 제정이 쉽지 않다는 사실이 드러났다. 그럼에도 성과는 있다. 지원센터는 비정규직 실태조사, 교육사업, 상담사업 등과 더불어 부천시 공공부문의 노동관계 법령 준수 관리 및 조사사업을 할 수 있게 되어 있다.

(3) 광주광역시 광산구 비정규직 권리보호 및 지원 조례

앞서 살펴본 바와 같이 광주광역시 광산구는 2011년 3월 14일 전국 최초로 '기간제의 무기계약직 전환 규칙'을 제정·공포해 비정규직 72명 전원을 무기계약직으로 전환하였고, 이어서 2012년 1월에는 무기계약직 임금체계를 호봉제로 전환하여 시행하도록 하였다. 나아가 2012년 4월에는 민간부문의 비정규직 고용개선을 포괄하는 비정규직 권리보호 및 지원 조례가 제정되었다.

조례는 구청장이 2년마다 비정규직 대책 종합계획을 수립하고 매년 세부계획을 수립 및 시행하도록 하였고, 비정규직의 정규직화 결과를 매년 1월까지 구의회에 제출하도록 하였다. 민간위탁 업무의 경우 수탁기관의 선정 또는 재위탁 시 비정규직 차별시정, 비정규직 정규직화 등을 반영해 가산점을 부여하도록 하였다. 또한 구청 내에 비정규직 고충처리담당자를 지정 및 운영하고 이를 정기적으로 점검하여 조치하고 그 실적을 매년 1월까지 의회에 제출하도록 하였다.

조례는 공공부문 및 민간부문의 비정규직 노동조건 향상을 위해 공공기관 및 사업체들이 노동관계법령을 준수하고, 사회보험 적용 및 모성보호 도입을 적극 실시

하도록 노력할 것을 규정하는 한편, 연구조사, 법률상담 지원, 취업알선 등의 사업을 실시하도록 하였다. 비정규직지원센터의 설치 및 운영 또한 규정하였고, 지원센터의 효율적 운영을 위해 전문단체에 위탁 운영하도록 하고 필요경비를 지원하도록 하였으며, 최저임금 준수를 위해 지원센터에 신고 창고를 두고 전문상담 인력을 배치하도록 하였다. 그밖에도 비정규직 노동조건 개선 및 비정규직 정규직화 실적이 우수한 기업을 우대하도록 규정하였다.

(4) 경기 부천·서울 노원구·성북구, 전국 최초로 생활임금제 시행

생활임금은 최저임금만으로는 생계를 유지할 수 없다는 인식에 기반을 두고 있다.

1994년 미국 메릴랜드주 볼티모어시가 연방 최저임금보다 50% 가량 높은 시간당 7.70달러를 명시한 생활임금 조례를 통과시킨 것이 최초의 사례로 알려져 있다. 영국은 2001년부터 생활임금 캠페인이 활발히 전개되었다.

우리나라에서 생활임금제가 가장 먼저 도입된 지방자치단체는 서울 노원구와 성북구다. 두 지역은 지방자치단체와 참여연대가 공동으로 2012년 중순께부터 생활임금 캠페인을 벌이면서 지역사회 여론을 환기시킨 뒤 2013년 1월부터 자치단체장의 행정명령으로 생활임금제를 시행하였다.

경기 부천시는 우리나라에서 생활임금 조례를 처음으로 제정하였다. 부천시 노사민정협의회는 생활임금 도입을 목표로 지역실태조사와 생활임금추진위원회를 구성한 뒤 2013년 10월 새누리당과 당시 새정치민주연합 의원이 공동으로 생활임금 조례안을 발의하였다. 당시 김문수 경기도지사가 시장의 예산편성 권한을 침해한다는 이유로 조례 재의를 요청하여 논란이 불거졌지만, 부천시의회가 같은 해 12월 조례를 재의결하면서 2014년 4월부터 생활임금제가 시행되었다.

부천시의 사례를 통해서 법률적 근거가 없는 상황에서 정부가 마음만 먹으면 생활임금제에 제동을 걸 수 있다는 것을 알게 되었다. 이에 부천에 지역구를 둔 김경협 의원(당시 새정치민주연합)이 저소득 노동자의 주거·교육·문화비와 물가수준 등을 종합적으로 고려해 실제 생활이 가능하도록 임금수준을 보장해주는 내용의 최저임

금법 개정안(이른바 ‘생활임금법안’)을 발의하여 2015년 12월 30일 국회 법사위를 통과했지만 새누리당의 반대로 결국 본회의에 회부되지 못하였다.

(5) 생활임금 조례의 확산

경기 부천시, 서울 노원구·성북구의 위와 같은 생활임금 논의는 경기도를 거쳐 주요 지방자치단체로 확산되고 있으며, 노동계에서도 생활임금에 대한 관심과 요구가 높아지고 있다.

생활임금 조례는 기초자치단체 중에는 경기도 부천시가 2013년 12월에, 광역자치단체 중에는 경기도가 2014년 7월에 전국 최초로 제정한 이후 타 지방자치단체로 확산되어 2015년 12월 현재 총 58개 지방자치단체가 생활임금 조례를 제정한 것으로 파악되고 있다.

17개 광역자치단체 중에는 강원, 경기, 광주, 대전, 서울, 세종, 인천, 전남, 충남 등 9곳이 생활임금 조례를 제정하였고, 226개 기초자치단체 중에는 경기(총 31곳) 13곳, 광주(총 5곳) 5곳, 대전(총 5곳) 2곳, 서울(총 25곳) 22곳, 인천(총 10곳) 5곳, 전북(총 14곳) 1곳, 충남(총 16곳) 3곳 등 총 49곳이 생활임금 조례를 제정한 것으로 파악되고 있다. 아산시도 박성순 의원과 안장현 의원이 생활임금 조례를 공동 발의하여 2015. 12. 15. 본회의에서 통과되었다.

한편 서울시교육청이 주 40시간미만의 저임금 단시간 노동자 2,201명을 대상으로 ‘서울시교육청 생활임금제’를 시행하기 위하여 관련예산 14억2천여만 원을 2016년 본예산에 편성하고 2016년에 ‘서울시교육청 생활임금 조례’를 제정하겠다고 밝히면서 생활임금제가 지방교육자치단체로까지 확산될 기미를 보이고 있다.

[표 4-4] 생활임금 조례를 제정한 지방자치단체 현황

연번	자치단체	제정일	소관부서
1	경기부천시	2013-12-12	재정경제국 일자리정책과
2	경기	2014-07-01	경제실 일자리정책관 공정경제과
3	서울노원구	2014-08-18	기획재정국 일자리경제과
4	서울성북구	2014-09-11	기획경제국 일자리경제과
5	광주광산구	2014-11-19	자치행정국 행정지원과
6	세종특별자치시	2014-12-22	경제산업국 일자리정책과
7	전북전주시	2014-12-30	신성장산업본부 지역경제과
8	서울중구	2014-12-31	기획재정국 취업지원과
9	경기이천시	2014-12-31	기획감사담당관
10	서울	2015-01-02	노동정책과
11	인천부평구	2015-01-05	경제복지국 일자리기획과
12	서울동작구	2015-02-26	일자리경제담당관
13	서울도봉구	2015-03-12	기획재정국 일자리경제과
14	서울구로구	2015-03-26	기획경제국 일자리지원과
15	인천계양구	2015-03-27	주민생활지원국 지역경제과
16	대전유성구	2015-03-30	일자리추진단
17	광주서구	2015-04-10	경제문화국 경제과
18	서울서대문구	2015-04-15	정책기획담당관
19	서울은평구	2015-05-07	재정경제국 생활경제과
20	광주	2015-05-15	사회통합추진단
21	인천남동구	2015-05-15	경제환경국 일자리정책과
22	서울성동구	2015-05-21	지속가능도시추진단 도시재생과
23	경기화성시	2015-06-10	경제산업국 지역경제과
24	경기김포시	2015-06-10	경제환경국 경제진흥과
25	서울강동구	2015-06-17	기획경제국 일자리경제과
26	서울광진구	2015-07-10	기획경제국 일자리경제과
27	서울마포구	2015-07-23	기획경제국 일자리진흥과
28	경기성남시	2015-07-27	재정경제국 기업지원과
29	서울관악구	2015-07-30	지식문화국 기획예산과
30	서울동대문구	2015-07-30	기획재정국 기획예산과
31	서울용산구	2015-08-07	재정경제국 일자리경제과
32	광주남구	2015-08-10	자치행정국 총무과
33	서울영등포구	2015-09-24	재정국 일자리정책과
34	광주북구	2015-09-25	기획조정실

35	대전서구	2015-09-25	일자리경제정책실
36	경기광명시	2015-09-30	고용경제국 일자리창출과
37	경기시흥시	2015-09-30	기획평가담당관
38	전남	2015-10-05	경제과학국 중소기업과
39	서울금천구	2015-10-08	기획경제국 경제일자리과
40	경기수원시	2015-10-08	일자리경제국 일자리정책과
41	충남천안시	2015-10-12	산업환경국 지역경제과
42	서울양천구	2015-10-30	기획재정국 일자리경제과
43	경기의왕시	2015-10-30	안전행정국 기업지원과
44	서울강북구	2015-11-06	주민생활국 일자리지원과
45	강원	2015-11-06	경제진흥국 경제정책과
46	인천	2015-11-16	경제산업국 일자리정책과
47	경기안산시	2015-11-23	안전행정국 총무과
48	경기구리시	2015-12-14	주민생활국 산업경제과
49	충남당진시	2015-12-15	경제환경국 지역경제과
50	충남아산시	2015-12-15	시민행복기획실 예산법무담당관
51	서울송파구	2015-12-28	기획재정국 기획예산과
52	서울강서구	2015-12-30	기획재정국 일자리경제과
53	광주동구	2015-12-30	기획홍보실
54	인천남구	2015-12-30	기획조정실
55	충남	2015-12-30	자치행정국 총무과
56	서울종로구	2015-12-31	행정지원국 기획예산과
57	대전	2015-10-08	과학경제국 일자리경제과
58	인천서구	2015-12-31	기획예산실

※ 출처 : 자치법규정보시스템(www.elis.go.kr), 서울특별시법무행정서비스(legal.seoul.go.kr)

3. 타 지방자치단체 사례들에 대한 평가

가. 직접고용 비정규직 부분¹²⁾

정부는 2012년 1월 공공부문 비정규직 종합대책(2011. 11. 발표)의 후속조치로 무기계약직 전환 지침을 발표하여 종합대책에서 발표한 전환대상인 상시·지속 업무의 구체적 기준 등을 제시하였는데, 상시·지속적 업무 판단기준으로 ①이전 2년

12) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

이상 지속되어온 업무인지 여부, ②향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부, ③ 연중 계속되는 업무인지 여부(연간 10~11개월은 기간제가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주)의 내용을 담고 있다.

위 지침 발표 후 각 지방자치단체는 자체 기준을 정하여 전환을 실시하였는바 구체적 전환기준은 정부의 지침을 상회하는 기준을 채택하여 전환한 곳과 정부지침을 그대로 따른 곳 등 지방자치단체별 차이가 있다. 비정부기구인 ‘지방정부와 좋은 일자리 위원회’가 2014년 5월에 발표한 2014 지방정부 일자리보고서 에서 2010년~2014년 사이 지방자치단체별 무기계약직 규모의 추이를 보면, 서울특별시가 2010년 354명에서 2014년 1,597명으로 351.1%의 증가율을 나타낸 반면, 울산광역시는 2010년 160명에서 2014년 147명으로 8.1%의 감소율을 보여 오히려 무기계약직의 규모가 축소된 것을 알 수 있다. 지방자치단체 중에서 서울특별시는 무기계약직 증가율 뿐 아니라 기간제 감소율(-33.9%) 면에서도 성과를 나타내고 있다.

서울특별시가 다른 지방자치단체와 비교했을 때 비정규직의 정규직 전환에서 성과를 나타낸 데에는 ① 상시·지속업무 인정기준이 정부지침인 과거 2년 이상 지속요건을 제외하고 향후 2년 이상 지속될 것인지만 보고, ② 연중 10개월보다 더 완화된 9개월 기준을 택하여 동절기 작업이 없는 계절직 노동자를 전환대상에 포함하고, ③ 대상자는 원칙 전환, 예외 배제의 포지티브 방식을 취하고, ④ 55세 이상 고령자도 전환대상에 포함하고, ⑤ 순차전환방식이 아니라 전환요건을 충족한 비정규직을 일시 전환방식을 취하는 등 정부지침보다 적극적인 기준을 채택한 것이 주요한 이유라 할 것이다.

공공부문 기간제의 정규직으로의 전환이 단순한 구호가 아니라 기간제 노동자들이 실감할 정도의 현실적 정책이 되기 위해서는 무엇보다도 정부의 전환 지침이 전환대상자를 엄격히 가리는데 초점을 두기보다 가능한 더 많은 기간제를 포함하는 방향으로 개선되어야 할 필요가 있다.

나. 간접고용 비정규직 부분¹³⁾

2010년부터 2014년까지 간접고용의 규모 추이를 보면, 지방자치단체 가운데 서울특별시를 제외하고는 단 한 곳도 간접고용의 수를 줄인 곳이 없다. 이는 공공부문 기간제의 무기계약직 전환에도 불구하고 공공부문의 비정규직 규모가 축소되지 않는 핵심적인 원인이 간접고용 사용에 있다는 것을 말해준다 할 것이다. 따라서 공공부문 간접고용의 문제를 다루지 않고는 공공부문 비정규직 문제를 해결하기 어려운 것으로 보인다.

2011년 정부가 조사한 공공부문 비정규직 실태조사 결과에 따르면, 공공부문에서 간접고용(민간위탁 포함)을 사용하는 이유는 ‘비용절감 및 경영효율화’(32.0%), ‘정원확보 곤란’(31.8%), ‘전문인력 및 시설활용’(24.0%), ‘인사노무관리 용이’(7.8%), 일시적 업무증가(3.2%) 순으로 나타났는데, 공공부문 간접고용의 가장 큰 이유는 ‘비용절감 및 경영효율화’라고 할 수 있다. 민간위탁을 통해 운영비용을 절감한다는 효율성 이론이 민간위탁을 정당화하는 보편적 근거로 사용되고 있으며, 사용업체에 해당하는 공공기관의 입장에서는 총비용이 줄어들면 그 자체가 비용절감 효과를 가져오는 것으로 인식하겠지만, 실제로 간접고용화(민간위탁)를 통한 비용절감이 노동자들의 저임금을 전제로 하는 것이어서 공공성을 중히 여겨야 할 공공기관이 이러한 이유로 간접고용의 정당성을 주장할 수는 없다고 할 것이다.

실제 간접고용들을 직접고용으로 전환한 사례를 보더라도 직접고용에 따른 중장기적 복리후생 증진, 노무관리 등에 따른 비용 상승요인이 있을 수는 있으나, 전환에 따른 추가비용이 크지 않음을 알 수 있다. 서울특별시는 상시·지속업무임에도 불구하고 간접고용이 만연해 있는 청소, 시설관리, 경비 등 업무 종사 근로자 6,231명에 대한 직접고용·정규직화를 진행하고 있는데, 이 과정에서 용역업체의 이윤·일반관리비·부가세 등 외주 시 소요되는 비용절감으로 단기적으로는 추가소요예산 없이 임금인상과 처우개선이 가능하였다.

아울러, 고용노동부가 2013년 발표한 간접고용을 직접고용으로 전환한 모범적 사례를 보면, 인천교통공사가 290명의 청소, 시설관리, 소방기계 등 용역근로자를 기간제로 직접 고용한 경우, 한국보훈복지의료공단이 요양보호시설에서 근무하는 190

13) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

명의 파견근로자를 기간제로 직접 고용한 경우, 서울특별시시설관리공단이 162명의 환경미화 종사원 등을 무기계약직으로 직접 고용한 경우가 있듯이 공공부문에서 간접고용을 직접고용으로 전환하는 것은 충분히 가능하고 필요한 일이라고 할 것이다.

다. 생활임금 조례 부분

생활임금은 최저임금 및 기획재정부·행정자치부·고용노동부가 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’으로 정한 시중노임단가와 비교되고 있다.

최저임금은 노동자들의 최소한의 생활을 유지할 수 있는 임금수준이다. 경영계는 2016년도 최저임금으로 고시된 시간당 6030원이 너무 높다고 주장하고, 노동계는 너무 낮아 시간당 10000원(월급으로 환산하면 209만원)은 되어야 한다는 입장이다. 시중노임단가는 매년 중소기업중앙회가 발표하는 것으로 정부가 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’에서 시중노임단가를 가이드라인으로 정하면서 사실상 공공부문 비정규직의 최저임금이다.

일반적으로 생활임금 산출기준은 ‘노동자 평균임금의 50% + 생활물가 인상액’으로 이루어지고 있다. 그런데 서울 노원구의 생활임금은 2015년 7150원, 2016년 7370원인데 비해 인천 부평구는 2015년 6220원, 2016년 6700원이다. 경기 부천시 는 2015년 6050원, 2016년 6600원이다. 부천시는 전국 최초로 생활임금 조례를 제정하였지만 실제 생활임금 수준은 최저임금 수준을 질적으로 뛰어넘지 못하고 있는 상황이다. 이렇듯 생활임금 수준이 지역별로 커다란 차이를 보이는 것은 해당지역 차원의 생활물가, 지방자치단체의 지불능력 그리고 생활임금 결정과정에 노동자의 참여 등 민주적인 의사결정구조에서 비롯된다.

생활임금 조례를 제정한 전국 지방자치단체의 2016년도 평균 생활임금액은 7,085원으로 조사되었다. 이는 2016년도 최저임금 6030원보다 겨우 1.175배 많은 수준이며, 2016년도 시중노임단가 8,209원(단순노무종사원)에 훨씬 못 미치는 수준이다. 정부 지침의 강제성이 없고 <지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률>에 노임단가 준수 조항이 없다보니 생활임금제를 시행하고 있는 지방자치단체는 물론 심지어 지침을 정한 중앙정부에서도 시중노임단가가 지켜지지 않고 있다(공공기관 위반율 41.6%).

[표4-5] 지방자치단체별 2016년도 생활임금액 현황

연번	자치단체	조례 제정일	시간당 금액	비고
1	경기부천시	2013-12-12	6600	
2	경기	2014-07-01	7030	
3	서울노원구	2014-08-18	7370	
4	서울성북구	2014-09-11	7585	
5	광주광산구	2014-11-19	8190	
6	세종특별자치시	2014-12-22	7170	
7	전북전주시	2014-12-30	7120	
8	경기이천시	2014-12-31		
9	서울중구	2014-12-31		
10	서울	2015-01-02	7145	
11	인천부평구	2015-01-05	6700	
12	서울동작구	2015-02-26	7185	
13	서울도봉구	2015-03-12	7130	
14	서울구로구	2015-03-26	7368	
15	인천계양구	2015-03-27	6330	
16	대전유성구	2015-03-30	6630	
17	광주서구	2015-04-10		
18	서울서대문구	2015-04-15	7200	
19	서울은평구	2015-05-07	7180	
20	광주	2015-05-15	7839	
21	인천남동구	2015-05-15	7684	
22	서울성동구	2015-05-21	7600	
23	경기김포시	2015-06-10		
24	경기화성시	2015-06-10	7260	
25	서울강동구	2015-06-17	7013	
26	서울광진구	2015-07-10	7200	
27	서울마포구	2015-07-23		
28	경기성남시	2015-07-27	7000	
29	서울관악구	2015-07-30	7145	
30	서울동대문구	2015-07-30	7236	
31	서울용산구	2015-08-07		
32	광주남구	2015-08-10		
33	서울영등포구	2015-09-24	7145	
34	광주북구	2015-09-25		

35	대전서구	2015-09-25	6630	
36	경기광명시	2015-09-30	6600	최저임금 노동자
			6800	최저임금 ~ 6405원 노동자
37	경기시흥시	2015-09-30		
38	전남	2015-10-05	7248	
39	경기수원시	2015-10-08	7140	
40	대전	2015-10-08	7055	
41	서울금천구	2015-10-08	7239	
42	충남천안시	2015-10-12		결정 예정
43	경기의왕시	2015-10-30	6500	청내 노동자
			6670	청외 노동자
44	서울양천구	2015-10-30		
45	강원	2015-11-06		2017년부터 적용
46	서울강북구	2015-11-06	6687	
47	인천	2015-11-16		
48	경기안산시	2015-11-23	6460	
49	경기구리시	2015-12-14		2017년부터 적용
50	충남당진시	2015-12-15		결정 예정
51	충남아산시	2015-12-15		결정 예정
52	서울송파구	2015-12-28		
53	광주동구	2015-12-30		
54	서울강서구	2015-12-30		
55	인천남구	2015-12-30		
56	충남	2015-12-30		결정 예정
57	서울종로구	2015-12-31	7145	
58	인천서구	2015-12-31		
전국 평균			7085	

※ 출처 : 인터넷 포털사이트 검색

생활임금이 사회적 의미를 가지려면 현재의 <최저임금법>에 따른 최저임금 및 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’으로 정한 노임단가보다 더 높은 수준에서 결정될 필요가 있다.

생활임금은 지방자치단체와 관계있는 공공부문 노동자들을 대상으로 적용되고 있

다. 반면 최저임금은 <근로기준법>상 모든 노동자에게 적용된다는 점에서 생활임금은 그 의미가 제한적일 수밖에 없다. 서울시와 부평구 등에서 직접고용, 용역, 민간 위탁 노동자를 생활임금 대상으로 설정하고 있지만, 1차적으로는 지방자치단체가 직접 고용한 노동자와 출자·출연기관 노동자가 대상이 되고 있다. 생활임금이 사회적 의미를 가지려면 임금수준만이 아니라 그 적용범위를 직접고용 노동자에서 간접고용 노동자와 민간부문으로까지 확대할 필요가 있다.

민주적인 의사소통구조와 의사결정구조도 중요하다. 물론 생활임금 조례를 시행하고 있는 많은 지방자치단체에 생활임금위원회가 있기는 하지만 의사결정과정에서 지방자치단체의 판단이 주요하게 작용하고 있다. 생활임금위원회에서 노사정이 함께 논의하는 절차가 마련되어야 한다. 특히 노동자가 생활임금 결정과정에 실질적으로 참여하는 것이 무엇보다 중요하다.

4. 아산시 비정규직 대책마련을 위한 정책제언

아산시는 먼저 여타 지방자치단체와 마찬가지로 공공부문에서부터 바람직한 고용관행을 실행함으로써 ‘모범사용자’로서 민간부문을 선도하는 역할을 수행할 의무를 지닌다는 점을 재확인할 필요가 있다. 고용 및 소득의 양극화가 지속되는 상황에서 바람직한 고용관행의 핵심은 비정규직에 대한 보호이며, 이를 위해서는 고용불안의 해소 및 임금과 노동조건 등 처우개선이 필수적이다.

공공부문 비정규직 대책의 기본 원칙은 정규직 전환 원칙과 직접고용 원칙이다. 2년 이상 근무한 직접고용 기간제 노동자는 무기계약직으로 전환해야 하고 민간위탁 등 간접고용 비정규직은 직접고용으로 전환한 뒤 무기계약직 전환으로 이어질 수 있도록 해야 한다.

가. 직접고용 비정규직 대책마련을 위한 정책제언

무기계약직 전환범위가 협소한 이유로 전환의 대상이 되는 상시·지속 업무를 정하는 기준이 지나치게 엄격한 문제(과거 2년 이상 지속 근로를 해왔을 것과 향후 2년 이상 지속될 근로일 것, 연중 10개월 이상 계속 근로일 것)와 광범위한 전환 예외사유가 인정되는 문제(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 1항 단서 등)가 있는데, 일부 지방자치단체와 같이 과거 2년 이상 지속 근로요건을 삭제하거나 연중 9개월 계속으로 기준을 낮추는 방안 그리고 55세 이상 고령자와 연구직도 전환대상에 포함시키는 방안 등을 적극 도입해야 한다.¹⁴⁾

무기계약 전환 방식에 있어서도 평가 결과의 반영 등 자의적 요소의 개입 가능성이 큰 방식은 피하는 것이 바람직하며, 무기계약직 전환 심의위원회 또한 이해관계자들 간의 갈등을 최소화하고 시민사회의 동의를 이끌어낼 수 있도록 공무원, 노동조합, 시민사회단체의 참여를 보장함은 물론 전환대상 제외자에게는 소명기회를 부여하는 등 절차의 민주성을 최대한 확보하는 것이 바람직하다.

나아가 공공부문 비정규직 대책은 직접고용 기간제 노동자의 무기계약직 전환에 머물러서는 안 되며, 무기계약직 전환이 새로운 차별구조 양산으로 이어지지 않도록 호봉제 도입, 복지혜택 적용 확대 등 처우개선이 수반되어야 한다.¹⁵⁾

14) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

나. 간접고용 비정규직 대책 기본방향

공공부문 간접고용의 노동인권 보장을 위해서는 ‘모범사용자’로서의 역할이 있는 공공부문이 선도하여 상시·지속근로의 경우 직접고용 원칙을 명확히 하고, 상시·지속업무 간접고용도 원칙적으로 정규직 전환대상에 포함시키는 것이 필요하며, 예외적으로 간접고용을 할 특별한 사정이 있는 경우에만 전환대상에서 제외하여야 할 것이다.

만약 간접고용을 중간단계를 거치지 않고 정규직으로 직접 전환하는 것이 기관의 조직체계나 재정에 큰 충격을 준다면, 순차적으로 직접고용한 후 정규직 전환 요건을 충족하는 노동자에 대해 정규직으로 전환하는 방식을 찾는 등 현실 가능한 방법을 적극적으로 모색하는 것이 필요하다.¹⁶⁾

이 과정에서는 보다 현실적인 기준에 입각한 외주화 타당성 재검토가 필수적이며, 그를 바탕으로 민간위탁 사업의 재직영화를 추진하거나 최소한 준공영제 도입을 적극적으로 검토하는 것이 바람직하다. 그밖에도 무기계약직 전환과 총액인건비 적용제외 등 제도적 개선이 필요한 분야에 대해서는 중앙행정부 등에 적극적으로 의견을 개진할 필요가 있다.¹⁷⁾

(1) 직접고용 정규직화 방안

지자체에서 직접고용하는 방안은 공공부문의 비정규직을 해소하고 직접고용의 관행을 정립한다는 점에서 가장 바람직하다. 비정규직을 해소하면서 원청 사용자성이나 사회양극화 등 사회현실을 개선하는 노력을 병행한다는 점에서는 직접고용이 필요하다. 별도의 기관(공단)을 설립하여 해당 기관에서 정규직으로 고용하는 방법보다 비용절감 효과도 더 크다는 점도 감안해야 할 것이다. 다만, 지자체에서 직접고용할 경우 안전행정부의 총액인건비 규제 대상이 된다는 점에서 지자체에서 모든 민간위탁을 지자체 직접고용으로 전환하기에는 어려움이 있다.

재직영화 직접고용 방안은 지금까지 진행된 공공부문 비정규직 고용개선 대책 등을 준용할 수 있을 것이다. 다만, 정부지침보다 상시·지속적 업무 기준을 완화하는

15) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

16) 2014 인권위, 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고 결정문

17) 2013 광주광역시, 공공부문 비정규직 실태조사 보고서

것이 필요하다. 서울시의 경우 상시·지속업무를 연중 9개월 이상 계속되는 업무로 향후에도 2년 이상 행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무로 기준을 완화하여 정부보다 정규직 전환 대상자들을 확대한 바 있다. 재직영화 정규직 대상자들은 무기계약직으로 전환되며, 행정기관(본청, 의회 및 직속 사업소)은 ‘공무직’ 명칭을 도입하고 호봉제 도입, 근속가산금 기본급 산입 등의 조치가 뒤따라야 할 것이다. 기존의 공무직 노동자들에게 적용하던 복지후생제도를 전환자들에게도 동일하게 적용하는 것은 차별 개선의 차원에서 반드시 필요한 일이다.

정규직 전환에서 제외되는 대상자들에 대한 대책도 필요하다. 만 60세 이상이어서 전환 대상자로 포함하기 어려운 경우에는 기간제로 평생고용 보장하며, 6개월 근무 미만자를 포함하여 전환에서 제외되는 근로자 전원에게 복지포인트, 명절휴가비 등을 지급하는 것이 필요하다. 미전환자들의 처우개선 핵심은 동일한 처우 보장이어야 한다.

(2) 기존 공단·공단 신설 직접고용 정규직화 방안

지자체 산하 공단을 활용하거나 공단을 신설하여 직접고용하는 방안도 필요하다. 이 방법은 지자체 직접고용에는 미치지 못하지만 그에 필적한 효과를 발현할 수 있으면서 총액인건비제와 같은 중앙정부의 규제에서 벗어날 수 있기 때문에 나름의 장점을 가진다. 그런데, 민간위탁 분야를 기존 공단으로 흡수하거나 새로운 공단을 신설하기 위해서는 지방자치 의회의 적극적인 도움이 필요하다. 조례를 개정하거나 수정해야 하는 경우들이 많기 때문이다. 또한, 지역 사회에서 충분한 의견 수렴과 소통의 과정을 밟아야 한다. 지역사회의 노사민정 협의를 통해 충분히 소통하는 과정이 필요하다.

이 방안으로 정규직 전환을 진행할 경우에는 지자체 공공부문의 간접고용들의 정규직화 과정을 준용할 수 있다. 편의상 서울시에서 추진했던 방안과 인천시에서 추진했던 방안으로 나누어 볼 수 있다. 서울시의 경우 청소·경비·시설물관리 등 단순 노무 용역노동자로 공공청사 및 시설관리에 종사하나 민간 용역회사에 소속된 형태로 고용계약은 민간용역업체와 하고 실제 근무는 서울시 공공청사 등에서 하는 간접고용을 대상으로 3년~5년 이내에 단계적으로 직접고용·정규직화를 추진·진행하고 있다. 본청·사업소 ‘청소 분야’ 간접고용의 경우 위탁업체 계약종료시 ‘준공무직’으

로 직접고용(65세 정년 보장)했으며, '서울메트로·도시철도 공사'등 지방공기업의 경우 자회사 설립으로 즉각 전원을 정규직으로 전환(65세 정년 보장)했다. 인천시의 경우 공공사업을 입찰 받은 민간위탁 용역회사에서 채용한 비정규직들을 대상으로 3년~5년 이내에 단계적인 직접고용·정규직화를 추진·진행하고 있다. 본청·사업소 '청사관리용역(청소·기계·전기·소방)분야' 민간위탁 노동자의 경우 시설관리공단이 직접 기간제로 고용하고, 2년 후 무기계약직으로 전환한다. 공단 및 출자 출연기관 민간위탁용역 노동자는 기간제로 직접 고용하고, 2년 후 무기계약직으로 전환한다.

(3) 민간위탁 유지 분야 고용개선 방안

민간위탁 상태를 유지하는 분야에서도 고용개선은 이루어져야 한다. 이를 위해서는 먼저, 민간위탁 참여 및 선정 대상을 선정하는 기준을 정비할 필요가 있다. 영리법인이나 일반 기업들이 공공서비스를 위탁받는 범위는 최대한 줄이고 사회적 기업 유형(협동조합이나 마을기업)이나 공익적·사회적 지향성을 분명히 갖는 법인이나 재단들이 수탁기관이 되도록 해야 한다. 부녀회나 노인회, 자치회 등 주민기관이나 민관협동 방식으로 수탁기관을 형성하는 방식도 필요하다. 기본적으로 수익과 영리를 위한 수단으로 민간위탁이 활용되지 않아야 한다는 점을 전제해야 한다.

민간위탁 상태를 유지하는 분야 고용개선에서도 직접고용 정규직화를 중심으로 해야 한다. 공공서비스를 수탁하는 민간기관들이 사업 활동 또는 입찰에 참여할 때, 종사자들의 정규직 고용을 전제로 해야 한다. 파견용역 형태로 근로자들을 간접고용하거나 수탁업무의 전체나 일부를 재하도급하는 일은 원칙적으로 금지해야 하며, 기간제와 계약직 등의 채용은 6개월 이내의 임시·한시적 상황으로만 한정해야 한다.

민간위탁 수탁기관들을 대상으로 지자체 차원에서 노동인권 및 근로조건 기준을 수립하고, 수탁기관들이 이를 준수하도록 의무화해야 한다. 민간위탁 기관들의 근로조건과 노동실태에 대한 비판의 목소리가 높은 상황에서 고용형태를 정규직으로 전환하는 것만으로는 부족하기 때문이다. 수탁기관의 경영진과 관리자들은 노동인권 관련 기본 교육을 이수하도록 하고, 근로기준법 등에 명시된 노동조건을 을 위시하여 법과 제도로 명시된 노동자의 권리를 이해시켜야 한다. 또한, 지자체에서 직접 근로기준법 준수 및 각종 노동보호 조치들을 제대로 적용·준수하고 있는지 정기적으로 점검·관리해야 한다.

다. 생활임금 정책개선 기본방향

2015. 12. 15. 제정된 아산시 생활임금 조례는 생활임금의 수준을 최저임금 이상의 임금으로 정의하고 있다(제2조).

생활임금이 사회적 의미를 가지려면 단지 최저임금 이상에 그쳐서는 곤란하다. ‘용역근로자 보호지침’으로 정한 노임단가보다 높은 수준으로 결정할 필요가 있다. 정부지침으로 정한 시중노임단가조차 준수하지 않는 지방자치단체가 그보다 낮은 수준으로 정한 생활임금은 그 만큼 사회적 의미가 제한적일 수밖에 없다.

아산시 생활임금 조례는 시가 직접고용한 노동자와 시가 출자·출연한 기관이 직접고용한 노동자, 시로부터 사무위탁을 받거나 시에 공사나 용역 등을 제공하는 기관 및 업체 등에 소속된 노동자와 그 하수급인이 직접고용한 노동자를 적용대상으로 정하고 있다(제3조). 시와 공사·용역 및 그 밖의 계약을 체결하고자 하는 기관 및 업체에 대해서는 소속 노동자에게 생활임금 이상을 지급하도록 ‘권장’하고 필요한 경우 가점 등 ‘장려’ 정책을 시행할 수 있도록 정하고(제4조), 시장으로 하여금 공공계약을 체결할 때 생활임금을 사전 고지하고 <지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률> 제11조에 따라 예정가격을 작성할 때 그 노무비의 임금단가가 생활임금 이상이 되도록 ‘노력’하며 공공계약 체결 상대자나 그 하수급인이 소속 노동자에게 생활임금 이상을 지급할 수 있도록 ‘노력’하라고 정하고 있다(제7조).

생활임금이 사회적 의미를 가지려면 임금수준만이 아니라 그 적용범위를 직접고용 비정규직에서 간접고용 비정규직 및 민간부문으로 ‘실질적으로’ 확대시켜 나가는 방안을 강구할 필요가 있다. 단지, 노력과 권장, 장려 정책만으로 생활임금이 간접고용 비정규직과 민간부문으로 확대될 것이라 기대하는 것은 곤란하다. 공공성 강화의 필요성이 제기되고 있는 민간분야를 시작으로 생활임금제를 점차 확대시켜 나갈 구체적인 계획이 있어야 한다.

생활임금 적용범위 확대를 위한 첫 번째 대상으로 정부(보건복지부)가 제공기관들을 통해서 사실상 간접고용하고 있는 돌봄노동자(장애인활동보조인, 요양보호사 등)들을 제안하고 싶다. 돌봄 사회서비스 제도는 저출산·고령화 사회로 날로 그 중요

성이 커지면서 공공성 강화의 필요성이 강하게 제기되고 있는 분야이지만, 중앙정부의 사회서비스 시장화 전략으로 인하여 ‘돌봄노동자의 처우’와 ‘돌봄서비스의 질’ 모두가 동반 하락하는 부작용으로 심한 몸살을 앓고 있다. 특히 장애인활동보조인들은 보건복지부가 2016년도 장애인활동지원 수가를 최저임금 인상폭에 못 미치는 수준으로 인상(시간당 8,810원 ➡ 9,000원)하면서 노동관계법 준수가 불가능한 사각지대에 처하게 되었다. 지방자치단체가 제공기관에 추가로 지급하는 수가를 책정할 때 인건비와 운영비를 분리하고, 인건비를 생활임금 이상으로 책정하여야 한다.

생활임금위원회의 구성과 논의과정, 사후점검도 중요하다. 아산시 생활임금 조례는 5명 이상 15명 이하로 시장이 구성하되 시의원과 공무원이 아닌 위원(노동관련 전문가, 노동자단체와 사용자단체의 대표 또는 추천인, 주민 등)이 과반수이상인 되도록 정하(제9조), 생활임금 지급 이행실태를 확인하기 위하여 생활임금 신고센터를 운영한다는 규정을 두고 있다(제15조).

과거 최저임금위원회의 사례에서 보듯이, 생활임금과 직접적인 관련이 있는 노동자와 사용자를 위원회 구성원으로 참여시키는 것이 무엇보다 중요하다. 논의과정의 투명성과 전문성, 책임성 확보도 필요하다. 특별한 사정이 없는 한 위원회의 회의와 회의록을 공개하고 위원들의 실명도 공개하여야 한다. 심도 깊은 논의와 운영을 위해서는 위원회가 실태조사, 세미나, 초청강연, 캠페인 등의 활동을 지속적으로 펼칠 수 있어야 하며, 이를 위해서 상설 내지 준상설기구로의 전환도 검토할 필요가 있다.

- 끝 -