

## 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 연구

2020. 11.

인천광역시 노동정책과

## 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 연구

2020. 11.

인천광역시 노동정책과

**연구기관: (사)한국노동사회연구소**

**연구진**

책임연구원	박용철	(사)한국노동사회연구소	운영부소장
공동연구원	이명규	(사)한국노동사회연구소	연구부소장
	김종진	(사)한국노동사회연구소	선임연구위원
	윤정향	(사)한국노동사회연구소	선임연구위원
	이정봉	(사)한국노동사회연구소	연구위원
	이주환	(사)한국노동사회연구소	연구위원
	홍종윤	(사)한국노동사회연구소	연구원
	윤자호	(사)한국노동사회연구소	연구원
	김인재	인하대학교 법학전문대학원	교수
	이종수	(사)한국노동사회연구소	객원연구위원
	장안석	인천대학교 노동과학연구소	책임연구원
연구보조원	양경옥	(사)한국노동사회연구소	객원연구위원
	정성진	(사)한국노동사회연구소	객원연구위원
	김민정	(사)한국노동사회연구소	연구원
	이상원	(사)한국노동사회연구소	교육차장

본 연구보고서는 연구용역 수행기관의 결과물로서  
인천광역시 노동정책과의 입장과 다를 수 있습니다.

# 목 차

<b>1장 서론(박용철)</b>	<b>1</b>
1. 연구목적 및 필요성	1
2. 연구내용 및 방법	5
<b>2장 국내외 노동정책 검토(박용철)</b>	<b>13</b>
1. 해외의 주요 노동정책 검토	13
2. 국내 중앙정부 및 주요 지방정부 노동정책 검토	27
3. 인천광역시 노동정책 현황과 특징	38
4. 지역거버넌스 관련 연구 및 사례	42
<b>3장 인천광역시 산업 및 노동시장 실태분석(홍종윤)</b>	<b>47</b>
1. 개요	47
2. 인천광역시 산업 동향	47
3. 인천광역시 노동시장 동향	56
4. 인천광역시 노동조건 실태	74
<b>4장 인천광역시 노사관계 및 노동환경 분석(홍종윤)</b>	<b>88</b>
1. 개요	88
2. 인천광역시 노사관계 기초현황	88
3. 인천광역시 노사분규 현황	92
4. 인천광역시 민원사건 현황	94
5. 인천광역시 근로감독 현황	96
6. 인천광역시 심판사건 접수 및 처리 현황	97
<b>5장 인천광역시 노동실태 분석: 설문조사 분석(윤자호)</b>	<b>99</b>
1. 조사개요	99
2. 표본 및 응답자 특성	101
3. 인천지역 영역별 노동실태와 정책의견	109
4. 소결: 요약 및 함의	146
부록: 인천지역 노동실태 분석: 성별 특성	151
<b>6장 인천광역시 노동정책 이해당사자 의견조사(이주환)</b>	<b>160</b>
1. 조사개요	160
2. 면접조사 분석결과	163
3. 소결	183

<b>7장 인천광역시 산업지역 노동정책 과제 수립(장안석)</b>	<b>186</b>
1. 인천지역 산업단지 현황	186
2. 인천지역 산업단지 노동실태 조사	207
3. 인천지역 산업단지 노동정책 추진과제	227
<b>8장 인천광역시 청년노동 정책과제 수립(이정봉)</b>	<b>234</b>
1. 인천지역 청년인구 및 경제활동	234
2. 인천지역 청년 노동정책 현황과 과제	245
3. 인천지역 청년노동 실태조사 결과	253
4. 인천지역 청년 노동정책 과제	291
<b>9장 인천광역시 비정규직 정책과제 수립(이명규 · 윤정향)</b>	<b>300</b>
1. 개요	300
2. 인천지역 비정규직 대책의 성과와 한계	300
3. 인천지역 비정규직 설문조사 결과	317
4. 인천지역 비정규직 노동정책 과제	347
<b>10장 인천광역시 감정노동 정책과제 수립(김종진 · 정성진 · 양경욱)</b>	<b>352</b>
1. 문제의식	352
2. 감정노동 규모와 특징: 수도권 비교	357
3. 감정노동 제도화 현황과 특징: 인천지역 공공기관	368
4. 감정노동 실태와 특징: 설문조사 분석	383
5. 인천광역시 감정노동 정책과 사업	433
6. 인천광역시 감정노동자 보호 가이드라인	441
<b>11장 인천광역시 노동정책 기본계획 방향(박용철)</b>	<b>451</b>
1. 인천광역시 노동정책 기본계획 방향	451
2. 인천광역시 노동정책 비전, 목표와 로드맵	455
<b>12장 인천광역시 노동정책 기본계획 단위과제</b>	<b>464</b>
<b>[별첨 1] 생활임금 결정구조 개선방안</b>	<b>630</b>
<b>[별첨 2] 인천광역시 여성노동정책 방향</b>	<b>654</b>
<b>[별첨 3] 2020년 ‘인천광역시 노동정책 기본계획 수립’ 정책 의견조사 결과 비교</b>	<b>662</b>

# 표 목 차

<표 1-1> 노동정책 관련 선언 및 법률, 정책 현황	1
<표 1-2> 주요 지방정부 노동행정 제도화 현황(2020.7)	2
<표 1-3> 지역정책의 신규 패러다임	3
<표 1-4> 인천광역시 - 양대 노총 정책협의 내용	5
<표 1-5> 2020년 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 연구 실태조사 영역	8
<표 1-6> 양적분석 주요 내용	9
<표 1-7> 의견조사 영역 및 주요 내용	10
<표 1-8> 면접조사 대상자	11
<표 2-1> 외국 주요 나라들의 노동정책과 정책 영역들	13
<표 2-2> 해외 주요 국가별 지역고용정책 사례	14
<표 2-3> 독일 브레멘 최저임금 감축 과정	15
<표 2-4> 독일 공공조달의 사회적 책임을 고려한 연방 조항	16
<표 2-5> 위스콘신 지역 ‘도시의 일’ 의제	17
<표 2-6> 시간빈곤과 시간의 정치 개념과 접근법 차이 비교	20
<표 2-7> 주요 나라별 생활임금 제도화 및 유형 비교	22
<표 2-8> 주요 나라별 기본소득 도입과 검토 내용	23
<표 2-9> 국내 주요 지역 비정규 노동자 지원 단체 유형	27
<표 2-10> 국제노동기구(ILO) 주요 노동문제 협약 관련 한국 각 시기별 비준 현황	28
<표 2-11> 주요국의 노동조합 조직률 추이	30
<표 2-12> 국내 주요 지방정부 노동정책 기본계획 정책 개요	32
<표 2-13> 국내 광역 지방정부 노동정책 기본계획 및 핵심 사업 개요	32
<표 2-14> 광역 지방정부 주요 노동 관련 협의회 및 위원회 설치 현황(2020.7)	34
<표 2-15> 광역 지방정부 노사민정협의회 설치 현황(2020.7)	35
<표 3-1> 연도별 전국 vs 인천광역시 서비스업 생산지수(2015년=100) 추이	50
<표 3-2> 연도별 인천광역시 서비스업 생산 증감률 추이	51
<표 3-3> 연도별 인천광역시 1인당 지역총소득 현황	54
<표 3-4> 연도별 인천광역시 1인당 개인소득 현황	54
<표 3-5> 연도별 인천광역시 1인당 민간소비 현황	54
<표 3-6> 연도별 인천광역시 소비자물가지수 추이	55
<표 3-7> 연도별 인천광역시 예금은행 대출 및 예금액 현황	55
<표 3-8> 시도별 사업체 현황 및 연평균 증감률	56
<표 3-9> 기업규모별 인천광역시 사업체 현황 및 연평균 증감률	57
<표 3-10> 시도별 종사자 현황 및 연평균 증감률	57
<표 3-11> 기업규모별 인천지역 종사자 현황 및 연평균 증감률	58
<표 3-12> 산업별 인천광역시 사업체 일자리 현황	60
<표 3-13> 인천광역시 고용보험상 경력이동 현황	61
<표 3-14> 인천광역시 경제활동 비교	64

<표 3-15> 종사상지위별 인천광역시 취업자 규모	65
<표 3-16> 연령별 인천광역시 취업자 비교 현황	67
<표 3-17> 직종별 인천광역시 취업자 비교 현황	67
<표 3-18> 산업별 인천광역시 취업자 현황	68
<표 3-19> 연령별 인천광역시 고용률 비교	70
<표 3-20> 연령별 인천광역시 실업률 비교	72
<표 3-21> 최근 3개년 분기별 외국인 노동자 현황	73
<표 3-22> 최근 3개년 이민자 취업자 현황	73
<표 3-23> 인천광역시 임금노동자 성별 월평균 임금 현황	75
<표 3-24> 인천광역시 임금노동자 연령별 월평균 임금 현황	75
<표 3-25> 인천지역 임금노동자 종사상지위별 월평균 임금 현황	76
<표 3-26> 시도별 실업급여 신청자 수	77
<표 3-27> 시도별 사업체 정규직 월평균 노동시간 현황	78
<표 3-28> 2019년 시도별 주당 노동시간 현황1	79
<표 3-29> 시도별 2019년 취업자 주당 노동시간 현황2	80
<표 3-30> 인천광역시 성별 주당 노동시간 현황	80
<표 3-31> 인천광역시 연령별 주당 노동시간 현황	81
<표 3-32> 인천광역시 종사상지위별 주당 노동시간 현황	81
<표 3-33> 전년동기 인천광역시 임금노동자 국민연금 가입률 비교	82
<표 3-34> 전년동기 인천광역시 임금노동자 건강보험 가입률 비교	83
<표 3-35> 전년동기 인천광역시 임금근로자 고용보험 가입률 비교	84
<표 3-36> 최근 5년간 두루누리 사회보험(고용보험) 현황	85
<표 3-37> 인천지역 유형별 산업재해 현황	86
<표 3-38> 최근 3개년 평균 조사대상 중대재해 조치 현황	86
<표 3-39> 최근 3개년 산업안전근로감독 현황	87
<표 4-1> 인천광역시 노동조합 현황	89
<표 4-2> 인천광역시 조합원 수 현황	89
<표 4-3> 기업규모별 노사협의회 설치 현황	90
<표 4-4> 노조유무별 노사협의회 설치 현황	91
<표 4-5> 지역별 노사분규 발생건수 및 근로손실일수 현황	92
<표 4-6> 인천광역시 노동쟁의 조정사건 접수 현황	93
<표 4-7> 인천광역시 민원사건 접수 및 처리결과 현황	94
<표 4-8> 인천광역시 임금 체불 신고 및 처리 현황	95
<표 4-9> 실시요건별 근로감독 실시 사업체 현황	96
<표 4-10> 유형별 근로감독 결과 현황	96
<표 4-11> 실시요건별 근로감독 실시 사업체 현황	97
<표 4-12> 부당노동행위 유형	97
<표 4-13> 유형별 부당노동 접수 현황	98
<표 5-1> 인천지역 노동실태조사 조사 내용	100
<표 5-2> 인천지역 노동실태조사 총화할당 및 응답자 속성: 성, 연령	101
<표 5-3> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 거주지, 혼인상태, 가구원 수	102



<표 5-4> 인천지역 노동실태조사 총화할당 및 응답자 속성: 사업장 소재지 .....	103
<표 5-5> 인천지역 노동실태조사 총화할당 및 응답자 속성: 산업 .....	103
<표 5-6> 인천지역 노동실태조사 총화할당 및 응답자 속성: 사업장 규모 .....	104
<표 5-7> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 근무지 형태, 원하청 여부, 공공/민간여부 .....	104
<표 5-8> 인천지역 노동실태조사 총화할당 및 응답자 속성: 종사상지위 .....	105
<표 5-9> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 고용형태 .....	105
<표 5-10> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 고용형태, 종사산업 .....	107
<표 5-11> 월평균 임금(2020.5) .....	109
<표 5-12> 노동시간과 휴게시간(2020.5) .....	110
<표 5-13> 평균 출퇴근 소요 시간 .....	110
<표 5-14> 2019년 연차 보유큐수 및 사용 현황 .....	111
<표 5-15> 2019년 생리휴가 사용일수 .....	111
<표 5-16> 이전 직장에서의 고용형태 .....	112
<표 5-17> 현재 직장 근속년수 .....	113
<표 5-18> 현재 일 경력년수 .....	113
<표 5-19> 계약서 작성 여부 .....	114
<표 5-20> 구직활동 및 취업준비 과정에서 겪은 가장 큰 어려움 .....	114
<표 5-21> 일자리 선택 시 우선적 고려사항 .....	115
<표 5-22> 현재 일하고 있는 직장 만족도 .....	116
<표 5-23> 4대 보험 가입 여부 - 국민연금 .....	117
<표 5-24> 4대 보험 가입 여부 - 건강보험 .....	117
<표 5-25> 4대 보험 가입 여부 - 고용보험 .....	118
<표 5-26> 4대 보험 가입 여부 - 산재보험 .....	118
<표 5-27> 직장 상황 및 문화1 .....	119
<표 5-28> 직장 상황 및 문화2 .....	119
<표 5-29> 1년 이내 이·퇴직 의향 및 이·퇴직 고려 이유 .....	120
<표 5-30> 코로나19로 인한 유연근무 시행 여부, 직장 내 권고사직 및 해고 여부 .....	121
<표 5-31> 코로나19로 인한 정부의 지원 대책 경험(중복응답) .....	121
<표 5-32> 코로나19로 인한 정부의 지원 대책 받지 못한 이유 .....	122
<표 5-33> 일자리 전망: 코로나19로 인한 일자리 상실 가능성 .....	122
<표 5-34> 일자리 전망 2: 신기술 도입으로 인한 일자리 대체 및 감소 .....	123
<표 5-35> 코로나19 등 국가적 재난 상황 시 정부 지원 정책 의견(1순위) .....	124
<표 5-36> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부 .....	125
<표 5-37> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부1 .....	125
<표 5-38> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부2 .....	126
<표 5-39> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부3 .....	126
<표 5-40> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부4 .....	127
<표 5-41> 부당대우 및 불이익 경험 여부, 직장 내 폭언·폭행·괴롭힘 등 예방 대책 .....	127
<표 5-42> 폭언, 폭행 경험 .....	128
<표 5-43> 성희롱, 업무상 괴롭힘 경험 .....	129
<표 5-44> 폭력 및 괴롭힘 경험 시 대처 및 해소 프로그램과 교육 경험 .....	130

<표 5-45> 취업규칙 비치 여부 및 이해대변·고충처리 통로 유무 .....	131
<표 5-46> 노동조합 가입 여부 .....	131
<표 5-47> 현재 직장에서의 교육 경험(2019~2020) .....	132
<표 5-48> 업무시간 외 SNS 통한 업무지시 경험 .....	132
<표 5-49> 현 직장 내 육아휴직 사용 경험 .....	133
<표 5-50> 코로나19 관련 사업장 안전수칙 준수 여부1 .....	134
<표 5-51> 코로나19 관련 사업장 안전수칙 준수 여부2 .....	134
<표 5-52> 지난 1년 몸이 아픈데도 나와서 일한 경험, 아파서 출근하지 못한 경험 .....	135
<표 5-53> 지난 3년 현재 일로 인해 아프거나 사고 당한 경험 .....	136
<표 5-54> 현재 직장에서 업무상 일하다가 다치거나 아플 경우 처리 및 대응 방법 .....	137
<표 5-55> 산업재해 예방 및 노동자 안전보건 증진 조례 제정 및 센터 운영 필요성 인식 .....	138
<표 5-56> 인천광역시 노동정책 기본계획 주요 대상 의견(1순위) .....	139
<표 5-57> 인천광역시 노동정책 기본계획 비정규직 정책 의견(1순위) .....	140
<표 5-58> 인천광역시 노동정책 주요 취약노동 대상(1순위) .....	141
<표 5-59> 인천광역시 노동정책 기본계획 정책 의견: 분야별 필요도 .....	142
<표 5-60> 인천광역시 노동정책 취약노동자 권리 보호 정책 의견(1순위) .....	143
<표 5-61> 노동정책 평가 및 사업장 노사관계 평가 .....	143
<표 5-62> 노사관계 위해 우선적으로 해결해야 할 사항(1순위) .....	144
<표 5-63> 인천광역시 노동정책 참여 의향 및 희망 참여 분야(1순위) .....	145

#### (5장 부록)

<표 1> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별, 연령대 .....	151
<표 2> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별·고용형태, 직업 .....	152
<표 3> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별·산업, 사업장규모 .....	153
<표 4> 월평균 임금: 성별, 고용형태별(월급제) .....	153
<표 5> 월평균 임금: 성별, 산업별(월급제) .....	154
<표 6> 평균 노동시간, 휴게시간: 성별, 산업별 .....	154
<표 7> 평균 근속년수: 성별, 고용형태별 .....	155
<표 8> 평균 경력년수: 성별, 고용형태별 .....	156
<표 9> 코로나19로 인한 권고사직 및 해고경험과 일자리 위험 인식: 성별, 산업 .....	157
<표 10> 구직활동 및 취업준비 과정에서 겪은 가장 큰 어려움: 성별, 고용형태 .....	158
<표 11> 부당대우 및 차별 경험: 성별, 고용형태별 .....	159

<표 6-1> 인천광역시 노동정책 이해당사자 면접조사 개요 및 대상자 특성 .....	161
<표 6-2> 면접조사의 주요 질문 내용 .....	162
<표 7-1> 인천지역 구·군별 등록공장 개수 및 고용인원 .....	186
<표 7-2> 인천지역 내 고용 규모별 비율 및 고용 규모 중 구·군 분포 비율 .....	188
<표 7-3> 인천지역 구·군별 등록공장 개수 및 고용인원 .....	189
<표 7-4> 인천지역 제조업 업종별 사업체 수 현황 .....	189
<표 7-5> 지식산업센터 입주 기업 수 .....	190
<표 7-6> 전국 산업단지 수 및 지역별 비율 .....	192

<표 7-7> 전국 및 인천지역 산단 면적 및 분양률	193
<표 7-8> 전국 및 인천지역 산단 가동 업체 및 고용규모	193
<표 7-9> 인천지역 산단 가동 업체 및 고용규모	194
<표 7-10> 인천지역 산업단지 성별 고용 비율	194
<표 7-11> 인천지역 산업단지 1인당 생산 및 수출	195
<표 7-12> 산업단지 지역별, 업종별 고용 비중(2017년 기준)	196
<표 7-13> 국가산업단지 업종별 사업체 수	196
<표 7-14> 국가산업단지 업종별 고용현황	198
<표 7-15> 국가산업단지 업종별 가동률 및 증감	200
<표 7-16> 국가산업단지 업종별 최근 4년간 가동률	200
<표 7-17> 전국 10인 이상 제조업 현황 및 1인당 급여액	201
<표 7-18> 전국 10인 이상 제조업체 1인당 출하액	202
<표 7-19> 전국 10인 이상 제조업체 1인당 부가가치	203
<표 7-20> 전국 10인 이상 제조업 1인당 부가가치	204
<표 7-21> 인천지역 10인 이상 제조업 규모별 급여액	205
<표 7-22> 전국 10인 이상 제조업 종사상지위별 급여액	205
<표 7-23> 10대 주력산업 1996~2016 현황 및 증감	206
<표 7-24> 거주지 및 근무지	207
<표 7-25> 성별 고용형태	208
<표 7-26> 고용규모별 분포	209
<표 7-27> 고용형태와 직종 교차비교	210
<표 7-28> 고용규모에 따른 임금 비교	211
<표 7-29> 고용형태 및 직종에 따른 임금 비교	212
<표 7-30> 성별 및 직종에 따른 임금 비교	213
<표 7-31> 고용규모에 따른 사회보험(직장) 가입 비율	214
<표 7-32> 고용형태 및 직종에 따른 사회보험(직장) 가입 비율	214
<표 7-33> 고용형태 및 직종에 따른 근로계약서 작성/교부 비율	216
<표 7-34> 고용형태 및 직종에 따른 코로나19 관련 경험 비율	216
<표 7-35> 코로나19로 인한 실직 우려 인식	217
<표 7-36> 코로나19 정부 지원 경험 비율	217
<표 7-37> 취업 중 곤란함 사유	217
<표 7-38> 일자리 선택 시 우선 고려 요인	218
<표 7-39> 1년 이내 이직 의향 및 퇴직 고려 이유	218
<표 7-40> 신기술 도입에 따른 실직 우려 인식	218
<표 7-41> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부1	219
<표 7-42> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부2	220
<표 7-43> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부3	221
<표 7-44> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부4	222
<표 7-45> 부당대우 경험 시 구제 요청 경험	223
<표 7-46> 폭언, 폭행 경험	223
<표 7-47> 성희롱, 업무상 괴롭힘 경험	224

<표 7-48> 취업규칙 비치 여부 및 이해대변·고충처리 통로 유무	225
<표 7-49> 노조 유무 및 가입 유무	225
<표 7-50> 교육경험	226
<표 7-51> 인천 산단 관리기관(2020.1분기 기준)	227
<표 8-1> 인천지역 청년인구 추이	234
<표 8-2> 인천지역 청년 인구 순이동 현황	235
<표 8-3> 인천지역 청년 기본 현황	235
<표 8-4> 인천지역 청년 주요 고용지표	236
<표 8-5> 인천지역 청년 취업자 현황	237
<표 8-6> 인천지역 청년 취업자의 업종 현황	238
<표 8-7> 인천지역 청년 취업자의 직종 현황	239
<표 8-8> 인천지역 청년 임금노동자의 근무 소재지 현황	240
<표 8-9> 인천지역 청년 임금노동자 고용형태별 현황	240
<표 8-10> 인천지역 청년 임금노동자의 임금 현황	240
<표 8-11> 인천지역 청년 임금노동자 평균 노동시간 현황	241
<표 8-12> 인천 청년 임금노동자의 근속기간 현황	242
<표 8-13> 인천지역 청년니트 현황	243
<표 8-14> 인천지역 청년니트의 인구사회학적 현황	243
<표 8-15> 인천지역 청년니트의 활동상태	244
<표 8-16> 고용노동부 「청년 구직자 일자리 안전망 구축」 주요사업	245
<표 8-17> 문재인 정부 「청년의 삶 개선방안」 주요 사업 현황	246
<표 8-18> 주요 광역 지방자치단체 핵심 청년정책 현황	247
<표 8-19> 인천광역시 청년정책 2020년 예산 현황	249
<표 8-20> 인천광역시 2020년 청년정책	250
<표 8-21> 청소년 아르바이트 경험률	254
<표 8-22> 청소년 아르바이트 경험과 부당행위 경험률	254
<표 8-23> 인천지역 아르바이트 청소년 부당처우 경험률	255
<표 8-24> 전국 및 인천지역 특성화고 지역별 현황(2019)	255
<표 8-25> 인천지역 취업청소년 인구사회학적 속성	256
<표 8-26> 인천지역 취업청소년 업종 분포	256
<표 8-27> 인천지역 취업청소년 직종 분포	257
<표 8-28> 인천지역 취업청소년 노동시간 현황	258
<표 8-29> 인천지역 취업청소년 임금 현황	258
<표 8-30> 인천지역 취업청소년 부당대우 현황	258
<표 8-31> 인천지역 취업청소년 직장 내 괴롭힘 경험 현황	259
<표 8-32> 청소년 노동인권 교육경험	259
<표 8-33> 특광역시 청소년 노동인권교육 실태	260
<표 8-34> 인천지역 청소년 노동인권 교육 실태	261
<표 8-35> 인천지역 미취업청년의 희망하는 직장형태	262
<표 8-36> 인천지역 미취업청년 취업준비 시 애로사항	262
<표 8-37> 인천지역 미취업청년 일자리 선택 기준	263

<표 8-38> 인천지역 미취업청년 중소기업 취업 의사 .....	264
<표 8-39> 인천지역 미취업청년 중소기업 원하지 않는 이유 .....	264
<표 8-40> 인천지역 취업청년 인구사회학적 속성 .....	265
<표 8-41> 인천지역 취업청년 업종 분포 .....	266
<표 8-42> 인천지역 취업청년 직종 분포 .....	266
<표 8-43> 인천지역 취업청년 임금 현황 .....	267
<표 8-44> 인천지역 취업청년 평균 노동시간 현황 .....	267
<표 8-45> 인천지역 취업청년 고용형태 변화 .....	268
<표 8-46> 인천지역 취업청년 취업준비 시 애로사항 .....	269
<표 8-47> 인천지역 취업청년 일자리 선택 기준 .....	270
<표 8-48> 인천지역 취업청년의 청년관련 시설 인지 및 경험 정도 .....	272
<표 8-49> 인천지역 취업청년의 주요 청년정책 인지 및 경험 정도 .....	274
<표 8-50> 인천지역 청년정책으로 강화해야 할 영역에 대한 취업청년 인식 .....	275
<표 8-51> 인천지역 취업준비 청년에게 가장 필요한 일자리 정책에 대한 취업청년 인식 .....	276
<표 8-52> 인천지역 취업청년 직장 내 괴롭힘 및 부당대우 경험률 .....	278
<표 8-53> 인천지역 취업청년의 이·퇴직 의사에 대한 이유 .....	279
<표 8-54> 청년층 노동인권 교육 경험 .....	279
<표 8-55> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 속성 .....	281
<표 8-56> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 근로계약서 작성 .....	281
<표 8-57> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 고용형태 .....	282
<표 8-58> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 고용형태 변화 .....	282
<표 8-59> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 임금 .....	283
<표 8-60> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 주당 노동시간 .....	283
<표 8-61> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 근속기간 .....	284
<표 8-62> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 사회보험 가입률 .....	284
<표 8-63> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 직장만족도 .....	285
<표 8-64> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 퇴직의사 .....	285
<표 8-65> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 퇴직의사 이유 .....	286
<표 8-66> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 직장 내 관계 .....	287
<표 8-67> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 부당대우 .....	288
<표 8-68> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 직장 내 차별 .....	289
<표 8-69> 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 교육 .....	290
<표 9-1> 전국 시도 비정규직 규모 .....	301
<표 9-2> 사업체조사 기준 임시일용직 성별 비중 .....	303
<표 9-3> 사업체조사 기준 임시일용직 성별-사업체 규모별 비중 .....	304
<표 9-4> 인천지역 비정규직 노동상당 건수(2015~2017) .....	304
<표 9-5> 문재인 정부 이전 주요 비정규직 대책(2004~2016) .....	305
<표 9-6> 정규직 전환 정책 비교 .....	306
<표 9-7> 관계부처 합동 고용개선 추진 지침 .....	309
<표 9-8> 인천광역시 공공부문 정규직 전환 계획 .....	312
<표 9-9> 지방자치단체별 정규직 전환 현황 .....	312

<표 9-10> 지방자치단체별 기간제 정규직 전환 현황 .....	313
<표 9-11> 지방자치단체별 파견 용역 정규직 전환 현황 .....	314
<표 9-12> 인천광역시·군·구 정규직 전환 현황 .....	315
<표 9-13> 지방공기업의 정규직 전환 현황 .....	316
<표 9-14> 비정규직의 성별 분포 .....	317
<표 9-15> 비정규직의 연령층별 분포 .....	318
<표 9-16> 비정규직의 혼인상태별 분포 .....	318
<표 9-17> 비정규직의 자녀수 분포 .....	319
<표 9-18> 비정규직의 가구주 여부 .....	320
<표 9-19> 비정규직의 맞벌이 여부 .....	320
<표 9-20> 비정규직의 원·하청 여부 .....	325
<표 9-21> 인천광역시 비정규직 실태 파악 기준과 항목 .....	327
<표 9-22> 비정규직으로 일하는 주된 이유 .....	328
<표 9-23> 성별 비정규직으로 일하는 주된 이유 .....	329
<표 9-24> 고용형태별 비정규직으로 일하는 주된 이유 .....	330
<표 9-25> 고용계약 체결기관과 실제 일하는 곳 .....	331
<표 9-26> 고용형태별 고용계약 체결기관과 실제 일하는 곳 .....	331
<표 9-27> 고용계약기간 정했는지 여부 .....	332
<표 9-28> 고용계약 기간 .....	333
<표 9-29> 현재 일자리계약 반복/갱신 여부 .....	333
<표 9-30> 현재 일자리계약 반복/갱신 횟수 .....	334
<표 9-31> 현 직장 업무의 연중 9개월 지속 여부 .....	335
<표 9-32> 현 직장 업무의 향후 2년 이상 지속 여부 .....	335
<표 9-33> 현 직장에서 정규직 전환 기회 여부 .....	336
<표 9-34> 현 직장에서 정규직 전환 희망 여부 .....	337
<표 9-35> 현 직장에서 정규직과 함께 근무 여부 .....	338
<표 9-36> 보상규칙의 격차1 - 승진기회, 직업훈련·교육, 인사고과 .....	339
<표 9-37> 보상규칙의 격차2 - 임금, 퇴직금, 상여금 기준 .....	339
<표 9-38> 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책 인지도 .....	340
<표 9-39> 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책에 대한 관심도 .....	341
<표 9-40> 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책에 관심이 없는 이유 .....	342
<표 9-41> 비정규직 처우에 대한 의견1 - 동일노동 동등대우 .....	343
<표 9-42> 비정규직 처우에 대한 의견2 - 채용 정규직과 전환 정규직 차등대우 .....	344
<표 9-43> 인천광역시 비정규직 노동정책 우선 순위 .....	344
<표 9-44> 고용형태별 인천광역시 비정규직 노동정책 우선 순위 .....	345
<표 10-1> 전국 및 인천지역 감정노동자 수행 경험 조사 .....	354
<표 10-2> 인천지역 지자체 감정노동자 보호 관련 조례 제정 현황(2020.11 초 기준) .....	355
<표 10-3> 감정노동 관련 11개 직업 비중을 통한 규모 추계 .....	358
<표 10-4> 인천지역 감정노동 성별 특성 .....	359
<표 10-5> 지역 및 성별에 따른 감정노동 관련 11개 직업 비중 .....	360
<표 10-6> 인천지역 감정노동 업종별 특성 .....	361

<표 10-7> 전국 감정노동 규모 - 40개 직종 소분류 자료 활용 .....	362
<표 10-8> 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자 규모 .....	363
<표 10-9> 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자(성별) .....	363
<표 10-10> 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자(직종) .....	363
<표 10-11> 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자(업종) .....	364
<표 10-12> 화가 난 고객 응대 업무 근무시간 1/4 이상 감정노동자 규모 .....	365
<표 10-13> 인천지역 감정노동 성별 특성(근무시간 1/4) .....	365
<표 10-14> 인천지역 감정노동 직종 특성(근무시간 1/4) .....	365
<표 10-15> 지역 및 성별에 따른 직종 특성(근무시간 1/4) .....	366
<표 10-16> 인천지역 감정노동 업종 특성(근무시간 1/4) .....	366
<표 10-17> 인천 감정노동자 규모 추정 요약 .....	367
<표 10-18> 중앙공공기관 감정노동자 보호제도 조사항목 .....	370
<표 10-19> 중앙공공기관 감정노동자 보호제도 전반적 운영 현황 .....	371
<표 10-20> 인천지역 감정노동 관련 제도 및 절차 운영 현황 교차분석 .....	372
<표 10-21> 인천지역 감정노동 관련 교육운영 및 예산 현황 교차분석 .....	373
<표 10-22> 인천지역 감정노동 고지 제도 운영 현황 교차분석 .....	373
<표 10-23> 인천지역 감정노동 관련 예비적 대처 현황 교차분석 .....	374
<표 10-24> 인천지역 감정노동 관련 사후적 대처 현황 교차분석 .....	375
<표 10-25> 인천지역 감정노동 관련 휴식시간 및 휴게공간 현황 교차분석 .....	376
<표 10-26> 인천지역 감정노동 관련 실태조사 시행 및 대책계획 여부 교차분석 .....	377
<표 10-27> 인천광역시 공공기관 감정노동 현황조사 설문항목 .....	378
<표 10-28> 인천광역시 공공기관 감정노동 현황 .....	380
<표 10-29> 인천광역시 공공기관 감정노동 보호제도 현황 .....	380
<표 10-30> 인천광역시 감정노동자 규모 및 특성 - 설문분석 .....	384
<표 10-31> 기관 유형 및 근무지역별 고객 응대 감정노동 수준 .....	387
<표 10-32> 기관 유형 및 근무지역별 감정노동자의 감정상태 .....	388
<표 10-33> 하루 평균 응대 고객 수 및 응대 시간 .....	388
<표 10-34> 고객 응대 감정노동 수준(5점 척도 평균) .....	390
<표 10-35> 나의 진짜 감정은 표현하지 않는다(5점 척도 평균) .....	392
<표 10-36> 내가 실제 느끼지 않은 감정을 느낀 척 한다(5점 척도 평균) .....	393
<표 10-37> 내가 느낀 진짜 감정은 숨긴다(5점 척도 평균) .....	395
<표 10-38> 고객에게 표현할 필요가 있는 감정을 진심으로 느끼려고 노력한다(5점 척도 평균) .....	397
<표 10-39> 나는 고객에게 반드시 표현해야 하는 감정을 실제로 느끼기 위해서 노력한다 .....	398
<표 10-40> 나는 내 직업상 표현해야만 하는 감정을 느끼기 위해서 진정으로 노력한다 .....	400
<표 10-41> 하루 한 번 이상 고객으로부터 감정노동 관련 경험 .....	402
<표 10-42> 고객이 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다 .....	403
<표 10-43> 고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다 .....	405
<표 10-44> 고객은 나를 깎아내리거나 업신여겼다 .....	406
<표 10-45> 고객은 업무와 관련된 내 판단을 미심쩍어했다 .....	408
<표 10-46> 고객은 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다 .....	409
<표 10-47> 인천지역 감정노동자 수면시간 .....	410

<표 10-48> 인천지역 감정노동자 감정상태(5점 척도 평균) .....	412
<표 10-49> 업무에 지쳐 고갈되고 있다고 느낀다(5점 척도 평균) .....	412
<표 10-50> 업무시간이 끝날 때쯤이면 탈진상태가 된다(5점 척도 평균) .....	414
<표 10-51> 아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다(5점 척도 평균) .....	415
<표 10-52> 하루종일 일하는 것이 나에겐 스트레스이다(5점 척도 평균) .....	416
<표 10-53> 내 업무로 인해 소진된 느낌이다(5점 척도 평균) .....	417
<표 10-54> 직장에서 고객 대처 방안(그렇지 않다 응답 비중) .....	418
<표 10-55> 감정노동에 대처하는 직장 환경(그렇지 않다 응답 비중) .....	421
<표 10-56> 직장에서 감정노동 관련 업무 평가(그렇지 않다 응답 비중) .....	423
<표 10-57> 인천광역시에서 감정노동 보호 정책으로 시행하길 원하는 우선순위(1순위) .....	426
<표 10-58> 인천광역시에서 감정노동 보호 정책으로 시행하길 원하는 우선순위(2순위) .....	427
<표 11-1> 노동정책 관련 선언 및 현황 .....	452
<표 11-2> 인천광역시 중장기 노동정책 방향과 사업 검토과제 기준 - 해외 지표 비교 .....	452
<표 11-3> 인천광역시 중장기 노동정책 방향 수립을 위한 SWOT 분석과 전략 .....	453
<표 11-4> 인천광역시 전략별 주요 내용과 추진체계 및 세부 정책과제 .....	456
<표 11-5> 노동정책 기본계획 세부 정책과제 .....	460
<표 11-6> 노동정책 세부과제별 예산 추정 .....	461
<표 11-7> 전략과제별 핵심성과지표 예시 .....	463

# 그림 목 차

[그림 1-1] 연구방법 개요 .....	7
[그림 2-1] 미국 위스콘신 지역 COWS의 지역 노동지도(Labor Map) .....	18
[그림 2-2] 미국 위스콘신 지역 COWS의 주요 노동통계 사례 .....	18
[그림 2-3] 영국 런던 민간 생활임금재단 인증제도 운영 사례(2018) .....	23
[그림 2-4] OECD 국가의 P90/P10 비교(2017년 기준) .....	29
[그림 2-5] 고용형태별 월 평균임금 추이 .....	29
[그림 2-6] 문재인 정부 노동정책 국정과제 이행과 평가 .....	30
[그림 3-1] 연도별 전국 vs 인천광역시 제조업 생산지수(2015년=100) 추이 .....	48
[그림 3-2] 연도별 전국 vs 인천지역 제조업 생산 증감을 추이 .....	48
[그림 3-3] 인천광역시 재벌 제조업 생산지수(2015년=100) 추이 .....	49
[그림 3-4] 연도별 전국 vs 인천광역시 서비스업 생산 증감을 추이 .....	50
[그림 3-5] 2018년 시도별 1인당 지역내총생산 현황 .....	52
[그림 3-6] 연도별 인천광역시 경제성장률 추이 .....	53
[그림 3-7] 연도별 인천광역시 휴업 지원금 지원인원 현황 .....	62
[그림 3-8] 인천광역시 유급휴직 지원금 지원인원 현황 .....	63
[그림 3-9] 연도별 인천지역 비정규직 노동자 비율 현황 .....	65
[그림 3-10] 성별 인천광역시 취업자 비교 .....	66
[그림 3-11] 연도별 인천광역시 고용률 추이 .....	69
[그림 3-12] 성별 인천광역시 고용률 비교 .....	70
[그림 3-13] 연도별 인천광역시 실업률 추이 .....	71
[그림 3-14] 성별 인천광역시 실업률 비교 .....	72
[그림 3-15] 시도별 임금노동자 월평균 임금 현황 .....	74
[그림 3-16] 시도별 임금노동자 시간당 임금 현황 .....	76
[그림 3-17] 2019년 시도별 주당 평균 노동시간 현황 .....	79
[그림 3-18] 2019년 시도별 임금노동자 국민연금 가입률 현황 .....	82
[그림 3-19] 2019년 시도별 임금노동자 건강보험 가입률 현황 .....	83
[그림 3-20] 2019년 시도별 임금노동자 고용보험 가입률 현황 .....	84
[그림 5-1] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성(2020.6): 최종학력 .....	102
[그림 5-2] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 직업 .....	105
[그림 5-3] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 근무형태 .....	106
[그림 5-4] 코로나19 등 국가적 재난 상황 시 정부 지원 정책 의견(1순위, 1순위+2순위) ..	123
[그림 5-5] 부당대우, 불이익 경험 시 도움 받은 주된 기관 .....	128
[그림 5-6] 지난 3년간 업무상 질병 치료 위해 쓴 기간 .....	136
[그림 5-7] 산업재해 예방 위해 인천광역시가 취할 정책(1순위, 1순위+2순위) .....	138
[그림 5-8] 인천광역시 노동정책 기본계획 주요 대상 의견(1순위, 1순위+2순위+3순위) ..	139
[그림 5-9] 인천광역시 노동정책 기본계획 비정규직 정책 의견(1순위, 1순위+2순위+3순위) ·	140

[그림 5-10] 인천광역시 노동정책 취약노동자 권리 보호 정책 의견(1순위, 1순위+2순위)	142
[그림 5-11] 노사관계 위해 우선적으로 해결해야 할 사항(1순위) .....	144

## (5장 부록)

[그림 1] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별 종사 산업 비교(상위 5개) .....	151
---	-----

[그림 6-1] 논리모형의 기본 구성요소 .....	162
[그림 7-1] 등록공장 1개 사업체당 평균 고용인 수(명) .....	187
[그림 7-2] 등록공장 고용 규모별 사업체 수 및 누적 비율 .....	187
[그림 7-3] 인천광역시 국가산단 입주 및 가동업체 추이 .....	197
[그림 7-4] 남동산단 가동업체 업종별 비중 변화 .....	197
[그림 7-5] 부평산단 가동업체 업종별 비중 변화 .....	197
[그림 7-6] 주안산단 가동업체 업종별 비중 변화 .....	198
[그림 7-7] 남동산단 업종별 고용 변화 .....	199
[그림 7-8] 부평산단 업종별 고용 변화 .....	199
[그림 7-9] 주안산단 업종별 고용 변화 .....	199
[그림 7-10] 인천 국가산단 가동률 추이 .....	201
[그림 7-11] 1인당 급여액 비교 .....	202
[그림 7-12] 인천광역시 1인당 출하액 대비 타 지역 출하액 비교 .....	203
[그림 7-13] 인천광역시 1인당 부가가치 대비 타 지역 부가가치 비교 .....	204
[그림 7-14] 인천광역시 1인당 부가가치 대비 급여액과 타 지역 비교 .....	205
[그림 7-15] 주력산업 증감율(1996~2016) .....	206
[그림 7-16] 고용형태 .....	208
[그림 7-17] 정규직/기간제 중 생산직과 사무직 비율 .....	210
[그림 7-18] 고용규모 및 직종에 따른 월 급여 비교 .....	213
[그림 7-19] 직종 및 성별 월 급여 비교 .....	213
[그림 7-20] 직종 및 정규직/계약직 사회보험 가입률 .....	215
[그림 7-21] 성별 부당대우 및 차별 경험1 .....	220
[그림 7-22] 성별 부당대우 및 차별 경험2 .....	221
[그림 7-23] 성별 부당대우 및 차별 경험3 .....	222
[그림 7-24] 성별 부당대우 및 차별 경험4 .....	223
[그림 7-25] 산단노동 영역별 추진 단계(5개년) .....	231
[그림 7-26] 산업단지 노동정책 영역별 내용과 대상 .....	232
[그림 8-1] 인천지역 청년 경제활동상태 .....	237
[그림 8-2] 청소년 노동인권교육이수 기관 .....	259
[그림 8-3] 인천지역 청년정책 경험률 .....	270
[그림 8-4] 인천지역 청년정책 만족도 .....	270
[그림 8-5] 인천지역 취업청년의 청년 관련 주요시설 인지도 및 만족도 .....	272
[그림 8-6] 인천지역 취업청년의 주요 청년정책 인지도 및 만족도 .....	274
[그림 8-7] 인천 노동정책기본계획으로 추진할 영역의 필요 정도에 대한 취업청년의 인식	277
[그림 8-8] 1년 이내 이·퇴직 의사 .....	278

[그림 8-9] 청년층 기업규모별 이·퇴직 의사 .....	278
[그림 8-10] 청년층 노동인권교육이수 기관 .....	279
[그림 8-11] 청년정책 구성요소별 현황 및 방향성 .....	297
[그림 8-12] 청년노동 영역별 추진단계 .....	298
[그림 9-1] 인천광역시 비정규직 규모 추세(2003~2019) .....	302
[그림 9-2] 인천광역시 비정규직 대책 현황(2011~현재) .....	308
[그림 9-3] 비정규직의 근무지 분포 .....	321
[그림 9-4] 기간제계약직의 산업별 분포 .....	323
[그림 9-5] 시간제근로의 산업별 분포 .....	323
[그림 9-6] 파견근로의 산업별 분포 .....	323
[그림 9-7] 하청·용역근로의 산업별 분포 .....	324
[그림 9-8] 일용근로의 산업별 분포 .....	324
[그림 9-9] 특수고용의 산업별 분포 .....	324
[그림 9-10] 정규직/비정규직의 근로조건 전체 격차 비교 .....	326
[그림 9-11] 비정규직 노동정책 영역별 내용과 대상 .....	350
[그림 10-1] 감정노동자 보호 및 권익 모델 - 인간중심적 모델 정책 수립1 .....	353
[그림 10-2] 감정노동자 보호 및 권익 모델 - 인간중심적 모델 정책 수립2 .....	353
[그림 10-3] 인천 및 수도권 감정노동 규모 .....	358
[그림 11-1] 인천광역시 노동정책 평가 및 환류 체계(1년 단위) .....	462

# 1장 서론

## 1. 연구목적 및 필요성

- IMF 경제위기 이후 우리 사회의 실업 및 사회양극화 해소 차원에서 노동 및 고용 문제가 국가적 핵심 의제가 되고 있음. 특히 최근 몇 년 전부터 지방정부(지자체) 또한 중앙정부 못지 않게 ‘공공부문의 모범 사용자 역할’이 중요하게 인식되고 있고, 지방정부의 노동정책에 대한 관심이 높아진 상황임.
- 학계, 시민사회, 노동단체 모두 포괄적인 차원에서 지방정부가 보편적 인권의 향유의 관점에서 ‘노동인권 및 노동기본권’을 보장·실현할 수 있도록 해야 하며, 모범 사용자로서 ‘좋은 일 자리’를 창출해야 한다는 것임.<sup>1)</sup> 이런 이유로 우리나라 지방정부 차원에서도 노동정책이 개별적 단위(조직, 부서)가 아닌 총체적이고 종합적인 차원에서 기본 방향을 수립할 시기가 된 것으로 볼 수 있음.

〈표 1-1〉 노동정책 관련 선언 및 법률, 정책 현황

영역	국제노동기구 세계인권선언	헌법과 노동법률	중앙정부 (고용노동부)	지방정부
내용	<b>세계인권선언문</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2조 차별 문제</li> <li>○ 3조 안전 문제</li> <li>○ 20조 단체 권리</li> <li>○ 22조 사회보장</li> <li>○ 23조 일할 권리</li> <li>○ 24조 휴식·여가권</li> <li>○ 기타</li> </ul> <b>ILO 선언, 역할</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 인간다운 삶</li> <li>○ 노동법수준 발전·향상</li> <li>○ 노동조건과 생활수준 보장개선</li> <li>○ 미래의 일 모색</li> </ul>	<b>헌법적 권리</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 32조 근로권리</li> <li>○ 33조 노동권</li> <li>○ 34조 사회보장</li> </ul> <b>노사관계 영역</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 개별적 노사관계</li> <li>○ 집단적 노사관계</li> </ul>	<b>63 노동존중 사회실현</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장을 위해 노사정 사회적대화를 통한 노사관계 법·제도 개선, 임금 체불, 부당해고, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권익 구제 강화</li> </ul> <b>64 차별 없는 좋은 일터 만들기</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진, 외주근로자, 감정노동자 등 보호강화</li> </ul>	<b>243개 지방정부</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노동정책 관련 조례 - 약 15곳 남짓(광역시 6곳)</li> <li>○ 노동행정조직 - 약 34곳(서울 12개)</li> <li>○ 노동센터 - 약 20여 곳</li> <li>○ 지역 협의체 - 노사민정협의회 - 노동자권익위원회 - 각 의제별 위원회</li> </ul>

- 국제노동기구(ILO, 1978)는 노동행정(Labour administration)을 국가의 노동정책을 수행하는 공공행정 활동을 의미하며, 사회문제에 부응하는 정부의 정책과정에 속한다고 보고 있음. 기본적으로 국제노동기준에 부합하는 노동법과 정책을 적용하는 것을 목적으로 규정하고 있음. 다만, 우리나라의 경우 유럽이나 미국과 달리 지방정부는 노동 법률이나 노동기준에 대한 권한이 없는 상태임.
- 물론 지방정부의 노동행정 및 정책 방향은 ①세계인권선언과 ILO 및 대한민국 헌법의 노동기

1) 문재인 정부 출범 이후 발표된 100대 국정과제 63번(노동존중 사회실현), 64번(차별없는 일터 실현)은 중앙정부만이 아니라, 지방정부에서도 동일하게 조응해야 할 노동정책 영역임.

본권(32조, 33조, 34조), ②ILO, OECD, EU 등에서 사용되는 좋은 일자리(decent work) 기준<sup>2)</sup>, ③보편적 노동인권의 관점에서 보는 취약계층 노동자 기준, ④각 지방정부 상황과 조건에 맞는 정책을 준거로 할 수 있음(김종진, 2016; 김종진 외: 2020).

○ 일반적으로 노동정책 차원에서 지방정부의 역할은 △규범 설정자(rule setter) △사용자(model employer) △지도감독·모니터링(monitoring)의 3가지 형태로 구분할 수 있음(김종진, 2016). 각 역할은 지방자치단체의 공적 및 사적 지위에 근거하고 있어서 민간부문 노동조건 수준에 영향을 미칠 수 있는 권한의 정도가 달라짐.

〈표 1-2〉 주요 지방정부 노동행정 제도화 현황(2020.7)

광역	조례 명칭	행정 조직	인원(명)	지원 조직
서울	노동자 권익보호 조례	노동민생정책관 ↳ 노동정책담당관(6개 팀)	32	서울노동권익센터 감정노동센터
광주	근로자 권익보호 조례	시장 직속 ↳ 노동협력관(2개팀: 노동정책, 노사상생)	9	노동센터 비정규직지원센터
경기	노동 기본 조례	노동국 ↳ 노동정책과(5개팀), 노동권익과(2개팀), 외국인정책과(3개팀)	62	경기노동권익센터 비정규직지원센터
충남	노동인권 보호 조례	경제통상실 ↳ 일자리노동정책과(2개팀)	16	충남노동권익센터
경남	노동 권익보호 조례	일자리경제국 ↳ 노동정책과(3개팀: 노동정책, 노사협력, 노동복지)	12	비정규직지원센터 감정노동센터
울산	노동 권익보호 조례	일자리경제국 ↳ 일자리노동과 노사상생팀(1개팀)	5	
부산	노동자 권익보호 조례	민생노동정책관 ↳ 인권노동정책담당관(3개팀: 인권증진, 노동권익, 노사지원)	18	
인천	근로자 권익보호 조례	일자리경제본부 ↳ 노동정책과(2개팀: 노동행정, 노사협력)	10	
대전		일자리경제국 ↳ 일자리노동경제과 노동정책팀(1개팀)	5	노동권익센터
제주	근로자 권익보호 조례	일자리경제통상국 ↳ 경제정책과 노동정책팀(1개팀)	3	비정규직지원센터

2) 국제적 그리고 학술적으로 좋은 일자리(decent work)는 고용기회, 고용안정성, 소득불평등 해소, 직업훈련 및 경력개발, 근로조건, 고용평등, 일과 삶의 균형(일 가정 양립), 참여 발언, 사회보장 등으로 논의되고 있음.

○ 이에 인천광역시에서도 ‘생활임금제’, ‘공공부문 비정규직 정규직화’ 사업 등 몇몇 노동정책을 수립 및 추진하고 있음. 이제 노동정책 사업이 일회적인 사업이 아닌 장기적인 전망에서 논의되고 추진되어야 할 것임.

– 인천광역시 민선 7기(박남춘 시장) 공약 중 노동 분야는 <내 삶이 행복한 도시>임(시정목표).

– 양성평등 구현과 노동 존중(핵심전략)은 5개 과제에 있고, ‘노동정책’ 관련 전략은 ▲ 산단별 근로자 지원프로그램(EAP) 도입으로 스트레스 경감 기본계획(106번), ▲ 인천광역시 선임 노무사를 통한 중소기업 노동자 보호제도 도입(107번)이 있으며, 당시 ‘일자리정책과’ 소관 업무였음.

○ 새로운 지역정책 패러다임

– 새로운 지역정책 패러다임은 성장의 기회는 어느 지역이나 존재한다는 원칙에 기초한 패러다임임.

– 새로운 지역정책의 패러다임은 지역의 성과를 향상시키도록 설계된 다음과 같은 정책들의 집합(family)이라고 정의할 수 있음.

- ① 지역 기업의 성과에 영향을 미치는 직간접적인 요인들을 포괄하는 발전 정책
- ② 외생적 투자나 이전보다는 내생적인 자산에 집중하는 정책
- ③ 약점보다는 기회 요인을 강조하는 정책
- ④ 집단적이고 협상에 기초한 거버넌스(collective/negotiated approach to governance) 추구

〈표 1-3〉 지역정책의 신규 패러다임

구분	과거 패러다임	새로운 패러다임
목적	뒤처지는 지역의 지리적 약점의 일 시적 보상	지역경쟁력 강화를 위해 모든 지역에서 활용 되지 않는 잠재력의 이용
조정 단위	행정 단위	기능적인 경제 지역
전략	분야별(sectoral) 접근	개발 계획의 통합
수단	보조금과 정부보조	연성자본과 경성자본의 혼합(자본스톡, 노동 시장, 기업환경, 사회적 자본, 네트워크)
행위자	중앙정부	각각 다른 수준의 정부

\*자료: OECD(2009)

⇒ 지역의 잠재력을 극대화하여 지역의 경쟁력과 고용성과를 높이는 것을 목적으로 해야 함. 지역의 잠재력을 극대화하는 데 있어서 가장 중요한 요소는 변화에 대한 적응력임.

○ OECD의 2004년 보고서(OECD, 2004)

- 지역은 노동시장 문제에 대한 효과적인 대응을 구성할 수 있다고 보고, 지역 수준의 적극적인 노동시장정책 실행에 관심이 증대하는 데에는 다음과 같은 사실들에 대한 고려가 있다는 점을 지적하고 있음.
- 첫째, 고용 및 실업의 패턴에서 지역별로 다양성이 크게 증가하고 있음.
- 둘째, 지역은 노동시장 문제와 이해당사자들에게 가장 가까이 있어 가장 적절한 해법이 지역에서 만들어질 수 있음.
- 셋째, 실제로 다양한 적극적 노동시장정책들이 도입되는 것도 지역 수준임.
- 넷째, 지역은 공공부문(지자체 등)과 민간부문(기업, 노조, 커뮤니티 조직들)의 행위자들이 적극적으로 동원되고 개입할 수 있는 공간이며, 이들이 파트너십으로 협력하는 공간임.

#### ○ 최근 분권화 경향

- 우리의 지역고용노동정책은 하향식 방식이 여전히 주요 특성을 이루고 있지만, 지역이 주체적으로 참여하도록 하는 방식이 새롭게 등장하였을 뿐만 아니라 확산되는 추세임.
- 사업의 전체 기획 및 예산영역은 고용노동부로부터 결정되고 있지만, 지역에서 수행되는 사업 주체는 지역주체들이 자발적으로 만드는 방식도 일부 채택되고 있으며, 그 비중도 높아지고 있음.

#### ○ 최근 지자체 정책의 특성

- 최근 서울특별시를 필두로 각 지자체에서 추진하고 있는 노동정책 및 일자리정책은 중앙정부 주도의 정책기조 속에서도 지방정부의 재량권 내에서 지역 특성에 맞는 정책을 추진하고 있으며, 소기의 성과를 거두고 있다는 점에서 의미가 큼.
- 향후에도 지속적인 자체 정책을 추진해 나가는 것이 필요해 보이며, 이러한 정책 움직임이 타 지자체에도 확산되는 것이 바람직해 보임.
- 아울러 중앙정부는 지자체의 수준과 특성을 고려하여 보다 근본적인 차원에서 재량권과 예산을 배분하고, 기술적으로 관리해 나간다면 향후 좋은 성과를 도출할 것으로 보임.

## 2. 연구내용 및 방법

### 1) 연구내용

- 인천광역시 서울, 경기와 같이 시 정부가 노동단체와 정책협약과 협의(한국노총 2018, 민주노총 2019년)가 진행되었음.<sup>3)</sup> 아울러 타 지역의 노동정책 수립과 맞물려 지역의 산업 및 노동환경을 고려한 '노동정책 기본계획' 수립이 필요한 시점임. 특히 인천광역시는 중소 제조업(공단)과 서비스업의 변화, 그리고 사업장 규모의 영세성 등을 고려한 정책 설계가 필요함. 이 연구는 인천광역시의 '노동정책 기본계획' 수립을 위해 다음과 같은 4가지 주요 연구내용을 과제로 하여 진행함.

〈표 1-4〉 인천광역시 - 양대 노총 정책협의 내용

인천광역시 - 한국노총 인천본부 노동정책 현안 간담회(2018. 12)	인천광역시 - 민주노총인천지역본부 노동 정책협의 협력 선언문(2019. 12)
1. 인천광역시의 '노동존중 기본계획' 수립 2. 지역구별 법률상담소 확대 방안 3. 노동존중, 양질의 일자리 위한 지역 노사민정협의회 확대 4. 인천광역시 '비정규직 지원센터' 설립 및 정규직화 지원 혜택 5. 일자리위원회 설치확대 및 운영 방안 6. 남동근로자복지관 일자리 창출 활성화 사업 7. 남부 근로자종합복지회관 신축 및 적합 장소로의 이전 * 금속노련, 택시노련, 공공노련, 자동차노련 각 산하 조직 요구안 별첨 제시	인천광역시-민주노총인천지역본부는 노동존중 인천특별시대 실현과 노사관계 발전, 비정규직 차별해소, 고용안정과 양질의 일자리 창출을 위해 노정 협조체제를 구축하여 함께 노력하기로 선언한다. 1. 2019년 4월부터 진행한 노정 정책협의를 토대로 비정규직 보호, 근로조건 유지·개선, 생활임금 확대, 산업안전 등 노동 친화적인 도시를 만들기 위해 함께 노력한다. 2. 공공부문 비정규직의 정규직 전환, 양질의 일자리 창출을 위해 노력함은 물론 의료·사회·서비스 분야의 공공성을 강화하면서 민간부문을 견인하는 노력을 함께 한다. 3. 인천지역의 고용안정, 양질의 일자리 창출, 근로복지시설 마련, 노동법률 서비스 강화를 위해 함께 노력 한다. 4. 인천광역시와 민주노총인천지역본부는 인천 노동정책의 발전을 위해 상호 협력해 나간다.

3) 민주노총 인천지역본부는 민선 7기 지방선거 과정에서 인천시에 7대 요구안을 제시(2018년)했었고, 민선 7기 출범 이후 19개 요구안(세부 42건)을 중심으로 하여, 정책협의(선언식, 2019. 12. 20.)가 진행되었음.



- ✓ 첫째, 국내외 노동정책 변화의 흐름과 지방정부 정책 검토
  - 중앙정부의 노동정책 방향 검토(노동존중사회, 차별 없는 일터)
  - 국내외 지방정부 노동정책 사례 분석 및 시사점(서울, 광주, 경기, 충남, 부산 등)
- ✓ 둘째, 인천지역 산업 및 노동시장 실태 분석, 정책 수립
  - 인천지역 산업 및 노동시장 현황 분석
    - 산업경제 특징, 중소 대기업, 노동시장 현황 파악
    - 비정규직 규모, 임금 및 노동시간 등(성별 포함)
  - 인천지역 노사관계 주요 영역 현황 분석
    - 주요 노사관계 정책영역: 노동조합, 노동위 조정 현황 등
    - 주요 노동시장 정책영역: 노동이동, 사회보험, 산재 현황 등
  - 인천지역 공공부문과 민간부문 노동실태 분석
    - 공공부문 주요 노동현황 분석: 시, 산하기관, 민간위탁
    - 민간부문 노동시장 및 노동실태 분석: 산업, 고용형태, 성별, 영역별
  - 인천지역 저임금 및 취약계층 노동시장 실태 분석
    - 취약노동 실태 분석1(대상): 청소년·청년, 여성, 중고령, 이주 등
    - 취약노동 실태 분석2(영역): 산업, 규모, 고용형태, 성별 등
  - 주요 부문별 인천지역 노동실태 및 정책 수립
    - 인천지역 청년노동 실태와 정책1: 청소년·청년, 특성화·산학협력, 인턴 등
    - 인천지역 비정규직 실태와 정책2: 공공부문, 민간부문 비정규직 영역
    - 인천지역 감정노동 실태와 정책3: 감정노동 영역
- ✓ 셋째, 인천지역 노동정책 기본계획 수립(5개년 과제)
  - 인천광역시 노동정책 추진 전략
    - 노동정책 비전, 목표, 과제, 추진체계, 거버넌스 제시
    - 향후 5년간 주요 핵심지표 및 핵심과제 발굴(민선 7기)
  - 인천광역시 노동정책 핵심 실행계획 수립(예산, 조직 포함)
    - 과제(핵심-단위), 부문(공공, 민간), 대상(취약), 단계별(단기-중기) 과제

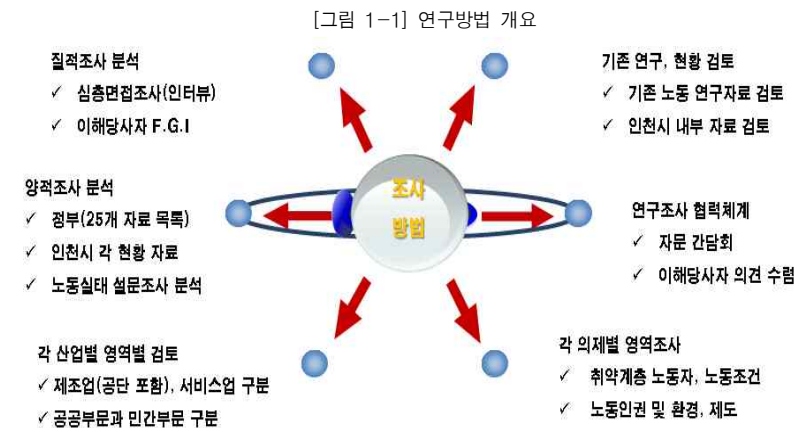
- 취약노동자 위한 차별화된 인천광역시 노동정책 전략 제시

- ✓ 넷째, 중앙정부&지방정부 노동정책 조율 방향 제시
  - 중앙정부의 노동정책 관련 인천광역시 노동정책 이행 사안 검토
    - 문재인 정부 국정과제 중 노동정책(63번, 64번) 이행
    - 서울, 광주 등 보편적 지방정부 노동정책 핵심 검토
  - 인천광역시 노동정책 추진 과정의 거버넌스 구축 및 활성화 방안
    - 인천지역 노동조직 및 시민사회단체 참여 및 협력체계 구축
    - 인천광역시 새로운 사회적 대화 모델 구축, 노사민정 & 노사정 등 검토

## 2) 연구방법

### 가. 연구조사 방식

- 「인천광역시 노동정책 기본계획 수립 연구」는 지역의 산업 및 노동 상황을 파악할 수 있는 문헌자료, 객관적 행정자료, 정부통계, 설문조사, 면접조사, 의견조사 등을 통해 진행하였으며, 인천광역시 연구 진행과정에서 다양한 전문가 및 이해당사자 집단의 의견 청취와 간담회를 추진하였음.



〈표 1-5〉 2020년 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 연구 실태조사 영역

조사 영역	조사 활용 자료, 집단	비고
기존 정부 통계 원자료 분석	통계청 경제활동인구조사(2019) 원자료 노동부 지역별고용조사(2018년) 원자료 노동부 고용형태공시제(2019년) 원자료 근로복지공단 산재, 사회보험(2019년) 원자료	고용 및 노동 실태 비정규직실태, 노동조건 300인 이상 대기업
인천광역시 및 산하기관 행정자료 분석	인천광역시 및 주요 부서별 노동 관련 자료 인천광역시 산하 투출기관 임금 자료 등(2019, 2020)	인천광역시 공공부문 주요 사업 및 영역별 자료
양적분석-설문조사	인천지역 노동실태조사 - 설문조사 : 각 영역별 문항 구성 서베이	약 2천5백부 표본 조사
양적분석-의견조사	인천지역 노사정 각 이해당사자 - 의견조사 : 각 조직, 단체, 전문가 핵심 의견그룹 대상	약 100명 내외 의견조사
질적분석-면접조사	각 영역별 심층 인터뷰 및 면접조사(F.G.I)	각 부분, 대상별 인터뷰
전문가 자문 이해당사자	1. 노동 이외 분야별 전문가 집단 2. 이해당사자 집단 * 인천지역 양노총, 여성·청년노동, 시민단체	의회 및 행정조직 노동 및 시민사회단체

#### 나. 문헌자료 분석

- 첫째, 인천광역시 노동정책 관련 주요 선행 연구나 기타 관련 문헌자료는 전체 연구조사 방향성, 체계성, 구체성에 영향을 줄 수 있고, 인천광역시 노동정책의 기본 방향을 설계하는데 참고하였음.
- 둘째, 중앙정부(고용노동부, 교육부)와 유관기관(근로복지공단, 한국산업안전공단, 교육청), 인천광역시 각 조직/부서 내부자료의 객관적 사실에 기초한 자료분석은 인천광역시가 구체적인 정책을 수립하는데 실효성을 높일 수 있음.
- 셋째, 인천지역 노사정 각 주체들의 문헌 자료 조사는 각 주체들이 노동정책 기본계획에 포함하고자 하는 내용을 사전적으로 파악할 수 있는 좋은 자료임. 사업보고서 및 정책토론회 자료집 등이 그 대상임.

#### 다. 양적분석: 통계분석, 설문조사

- 첫째, 정부기관 통계 자료(원시자료)를 활용하여 인천지역 고용환경, 산업구조·임금구조 등 노동시장 실태를 분석함(산업/직종, 고용형태, 성별 특성 등 분석). 무엇보다 인천지역 노동정책 과제 실현을 위해 정부 및 유관기관 행정자료(25개)를 분석하여 인천광역시 노동정책

실행의 기초 자료로 활용함.

〈표 1-6〉 양적분석 주요 내용

영역	연번	세부내용
1	민원사건 (4)	1.1 인천지역 민원사건(고소, 고발, 진정) 접수현황(채불, 근로계약서 미작성 등 위반 법조별 분류)
		1.2 인천지역 민원사건(고소, 고발, 진정) 처리결과
		1.3 인천 기업규모별 임금 채불 현황(피해자 수, 채불액)
		1.4 인천지역 임금 채불사건 처리결과(기소의견송치, 합의내사종결 등) 및 피해구제규모(전체 채불액 중 채당금, 노사간합의 비중)
2	근로감독 (5)	2.1 인천지역 근로감독 유형별 실시요건(수시/정기/특별 등) 및 실시현황
		2.2 인천지역 기업규모(종사자 규모)별 근로감독 현황
		2.3 인천지역 10인 미만 소규모 사업장 및 취약계층(청소년, 여성, 외국인) 다수 고용 사업장 근로감독 실시현황
		2.4 인천지역 근로감독 결과 현황(시정완료, 입건 등)
		2.5 인천지역 노사정의 예방활동 현황
3	산재/산안 (5)	3.1 인천지역 산업재해 유형별 발생현황
		3.2 인천지역 업무상질병판정위원회 접수 및 처리 현황
		3.3 인천지역 산업재해 유형별 발생보고 현황
		3.4 인천지역 재해발생 사업장에 대한 조치 현황
		3.5 인천지역 산업재해 예방활동(산업안전근로감독 등) 현황(감정노동, 괴롭힘 현황 포함)
4	노동위원회 (3)	4.1 인천지역 심판사건 접수 및 처리현황(부당해고/부당노동행위/차별시정)
		4.2 인천지역 조정사건 접수 및 처리현황(조정성립/합의취하/조정종지/행정지도)
		4.3 인천지역 공공기관 조정사건 접수 및 처리현황(공공부문 정규직화 가이드라인의 1, 2, 3단계 공공기관)
5	기초현황 자료 (8)	5.1 인천지역 노동조합 조직현황(조직률 등)
		5.2 인천지역 노사협의회 현황
		5.3 인천지역 노동쟁의 발생건수 및 쟁의 행위 건수
		5.4 인천지역 취약계층(청소년, 여성, 외국인 등) 다수 고용 사업장 고용노동정책
		5.5 인천지역 공공부문 비정규직 정규직화 추진활동 내역 및 결과 현황
		5.6 인천지역 두루누리 사회보험 자료(근로복지공단)
		5.7 인천지역 노동교육 및 산업재해 현황(인천교육청: 각 학교별/특성화고 현황)
		5.8 인천지역 아르바이트 현황(알바천국: 고용 규모, 시급, 업종 등)

- 둘째, 양적조사 중 설문조사는 인천지역 취업자 및 임금노동자를 대상으로 노동실태 조사(약 3천 3백여명)를 실시함. 조사 대상과 방식은 연구진이 지역, 업종, 성별, 고용형태 등을 표본 층화하여, 인천지역의 노동실태(감정노동, 청년노동, 비정규노동 등 포함) 등의 다양한 실태 파악을 위해 자기기입식(조사요원 방문)으로 진행함.

- 셋째, 의견조사는 인천지역 노정 및 시민사회단체, 학계/연구자 등 핵심 이해당사자 그룹에

대한 설문조사(100명 내외)를 별도로 실시함. 조사 대상과 방식은 연구진이 인천광역시 및 노정, 시민사회단체 각 이해당사자 협조를 통해 배포·수거하는 방식(모바일 온라인)을 취함. 의견조사는 인천광역시 노동정책 수립에 참여하거나 해당 주체들의 의견을 수렴하기 위한 것임.

〈표 1-7〉 의견조사 영역 및 주요 내용

영역	인천지역 노동실태 및 정책 설문조사 세부 내용
1	기초 인구학적 현황
2	사업체 현황, 고용 및 노동현황
3	직장생활 및 복지, 사회안전망
4	노동인권 및 노동환경
5	일과 삶의 균형, 안전건강
6	정책대상, 방향 및 의견

〈표 1-8〉 면접조사 대상자

구분	면접조사 대상자(예시)
노사단체 당사자	- 인천지역 양대 노총: 한국노총, 민주노총 각 지역본부 임원(또는 간부) - 인천지역 주요 노동조합과 노동상담소 활동가 - 인천지역 사용자단체, 사업자단체 임원(또는 간부)
노동정책 전문가/관계자	- 인천지역 대학 & 연구기관 전문가: 노사관계, 노동법, 사회정책, 산업경영정책 전문가 - 인천지역 노사민정협의회 담당자: 市 노사민정협의회 사무국 담당자, 위원회 위원
인천지역 정부 유관	- 인천지역 정부 유관기관 담당자: 고용노동부 중부청, 교육청, 노사발전재단 사무소 - 인천광역시 행정, 의회 담당자: 시 공무원, 시의회 의원
시민사회단체 부문 노동정책	- 인천지역 시민사회단체: 인천청년정책네트워크, 인천사회복지사협회 등 - 인천지역 부문 노동정책단체: 인천여성노조, 청년유니온, 서비스연맹(홀플러스) 등

## 라. 질적분석 - 면접조사

- 첫째, 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 면접조사 목적은 노동정책 연구자 및 전문가, 노사단체 관계자, 인천지역 정치인 등 인천광역시 노동정책 이해당사자들의 의견을 심층면접을 통해 포괄적으로 수집함. 면접조사를 통해 수집된 자료에 대한 분석에 기초하여, 인천광역시의 지역적 맥락에 적합한 노동정책 기본계획의 기본 방향 및 추진 체계를 구체화 함.
- 둘째, 인천광역시 노동정책 기본계획 수립을 위해 주요 영역별 이해당사자 그룹 면접조사를 실시하였음. 면접조사는 연구진이 인천광역시와 다양한 노동단체 협조를 통해 각 영역 및 주체들을 대상으로 심층면접과 집단초점면접(FGI) 방식으로 약 20여명을 대상으로 진행함.
- 셋째, 인천광역시 노동정책 기본계획 중 '각 부문 대상별 노동정책' 수립은 설문조사 대상 과정에서 별도의 연구팀(2팀, 3팀, 4팀)이 인터뷰를 진행하고, 개별적인 네트워크(눈덩이 표집)를 통해 인터뷰를 진행함.

영역	환경 조건	투입	활동과 산출
1	가. 인천광역시의 노동시장 상황은 어떠한가? 1 전체 인구 중 노동자 비중, 노동자의 산업 및 직업별 구성 등은 어떠한가? 2 임금 수준, 고용 형태, 노동시간, 산업안전 등은 어떠한가?	가. 노동문제를 다루는 이해당사자 조직, 정책 집행 기구, 전문가 역량의 상황은 어떠한가? 7. 인천광역시의 양대 노총 및 사용자단체 대해서 어떻게 평가하는가? 8. 고용노동청과 인천광역시의 노동정책을 어떻게 평가하는가? 9. 시민사회단체, 지식인 등의 전문 역량을 어떻게 평가하는가?	가. 인천광역시 노동정책의 우선 대상은 어떠한 집단이라고 생각하는가? 21. 적합성 측면에서 우선 대상 22. 효과성 측면에서 우선 대상 23. 효율성 측면에서 우선 대상 * 중요성-추진용이성
2	나. 인천광역시의 노사관계 상황은 어떠한가? 3. 노사단체 및 유관기관, 그리고 노동 관련 지역사회단체 등은 어떤 조직이 있는가? 4. 지역의 지방자치단체장, 정치집단, 언론 등은 노동문제에 어떠한 입장을 표방하고 있는가?	나. 인천광역시의 노동정책 담당부서는 어떠한 상황인가? 10. 노동정책 기획 및 집행부서에는 몇 명이 일하며, 어떤 배경을 가진 이들이 있는가? 11. 노동정책 예산은 어디로부터 얼마나 지원을 받으며 어떻게 사용하고 있는가? 12. 노동정책 서비스를 제공하는 기관은 무엇이 있으며 위치는 어떠한가?	나. 인천광역시가 우선적으로 실시해야 한다고 생각하는 노동정책은 무엇인가? 22. 선택한 정책과 대상 23. 그러한 정책을 제안하는 이유 24. 그러한 정책을 추진하는 데 있어 장애 요인과 촉진 요인
3	다. 인천광역시의 노동정책은 무엇이 있으며 어떻게 평가할 수 있는가? 5. 집행부가 공약했거나 변화시킨 노동정책은 무엇이 있는가? 6. 시 노동정책 공약, 변화, 이행 등 어떻게 평가하는가?	다. 인천광역시의 노동정책 관련 협력관계는 어떠한 상황인가? 13. 어떤 시민사회조직들이 노동정책 담당부서와 협력관계에 있는가? 14. 어떠한 유관 시민사회조직들이 인천광역시와 대항관계인가? 15. 인천광역시 노동정책이 발전하기 위해서는 어떠한 시민사회조직들과 장기적으로 관계를 발전시켜 나가야 하는가?	다. 인천광역시가 노동정책을 활성화하기 위해서 취해야 할 실행 조치는 무엇인가? 25. 정책 대상에게 다가가기 26. 시민사회와 민간부문 역량을 끌어들이기 27. 공무원의 능력향상 개선하기 28. 리더십의 태도를 확고히 하기 29. 중앙정부와 협력관계 형성하기 30. 기타 제안
4		라. 인천광역시 노동정책이 활성화되기 위해서 기반의 측면에서 무엇이 개선되어야 하는가? 16. 지식과 정보 17. 플랫폼 및 시민사회 네트워크 18. 이해관계자 태도 19. 언론의 프레임 20. 지역사회 문화	

\* 주: '기타 의견' 노동정책 관련 내용이나, 인천광역시에게 당부하고 싶은 이야기

## 2장 국내외 노동정책 검토

### 1. 해외의 주요 노동정책 검토

- 외국의 주요 지방정부들은 도시의 취약계층을 범주화하고, 이들에 대한 맞춤형 지원 사업을 시행하는 등 주로 일자리 고용정책에 초점을 두고 있음. 이는 우리나라에 미국 위스콘신이나 아일랜드 등의 노사정 일자리 모델들이 잘 알려져 있는 것처럼, 국가와 노동에 초점을 둔 노동체제(labor regime)보다는 노동시장의 상호작용에 초점을 둔 고용체제(employment regime)를 중시하는 현실을 보여주는 것으로 판단됨.

〈표 2-1〉 외국 주요 나라들의 노동정책과 정책 영역들

일반적 노동정책	의제별 노동정책	보호 & 지원 조직
<ul style="list-style-type: none"> <li>독일 뮌헨, 함부르크 → 취약계층, 이주노동</li> <li>독일 브레멘, 미국 위스콘신 → 지역 일자리 창출 → 좋은 일자리 프로젝트</li> <li>영국 런던, 독일 베를린, 이탈리아 밀라노 등 → 지역 좋은 일자리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미국, 영국 각 지역 → 생활임금</li> <li>네덜란드 워트레흐트 → 기본소득</li> <li>독일 브레멘, 볼스부르크</li> <li>이탈리아 보첸, 프랑스 파리</li> <li>스웨덴 예테보리 → 노동시간 단축&amp; 일자리 나누기</li> <li>미국 피츠버그 → 유급병가</li> <li>미국 캘리포니아, 이탈리아 볼로냐 → 플랫폼노동</li> <li>캐나다 퀘벡, 스위스 취리히 → 성별임금</li> <li>미국 뉴욕주 → 프리랜서</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>오스트리아, 독일 → 노동자회의소</li> <li>영국, 스웨덴 → 민중의 집</li> <li>미국 → 노동자센터</li> </ul>

\* 자료: 김중진(2016), 김중진(2019) 수정 보완

- 외국의 대표적인 지역 고용정책은 주로 연방정부 지역고용정책의 직간접적인 지원(법령, 예산, 조직 등)을 통한 지역 일자리 창출과 직업훈련 등임. 영국, 미국과 같은 영미식 자유시장경제(LMEs) 국가들과 유럽식 조정된 시장경제 국가(CMEs) 간의 차이는 지역 고용정책에 이해당사자 특히 노동단체가 개입하고 있는지의 정도라고 할 수 있음. 그럼에도 독일 브레멘, 스웨덴 예테보리, 영국 런던, 프랑스 파리 등 몇몇 지역에서는 현재 우리나라 노동정책과 유사한 정책과 사업들을 진행하고 있음.

## 1) 고용 및 일자리 정책: 일자리 창출, 취약계층 보호

○ 해외 주요 지자체들은 해당 지자체 도시의 취약근로계층을 범주화하고, 이들에 대한 맞춤형 지원사업을 시행하고 있음. 대표적으로 독일 함부르크, 뮌헨, 브레멘 등 지자체들이 관련 정책과 사업들을 진행하고 있음. 또한 미국 위스콘신의 경우 노사정 사회적 모델로 다양한 지역 내 일자리 사업이 진행되고 있고, 독일 브레멘에서도 좋은 일자리 사업을 진행하고 있음.

〈표 2-2〉 해외 주요 국가별 지역고용정책 사례

국가	지역고용정책의 자금원천 및 중앙·지방정부 간 관계
독일	·연방정부가 지역고용정책 자금의 대부분을 제공하고, 지자체는 일부만 부담 ·구직자 기초보장제도의 경우, 연방은 수급자금여와 직업소개비용을 제공하고 지자체는 수급자 주거비용과 난방비용 등을 부담 ·지자체의 자체자금으로 지역고용정책 프로그램을 추진하는 사례가 다수 있음
영국	·중앙정부가 지역고용정책 자금의 대부분을 지원하는 반면, 지자체가 자금지원이나 자체적인 프로그램을 추진하는 경우는 거의 없음 ·도시전략시범사업의 경우, 스코틀랜드·웨일스지역을 제외하면 중앙정부가 대부분 자금을 지원하고 지자체 예산은 거의 투입되지 않음 ·근로프로그램 민간위탁사업은 예산 전액을 중앙정부에서 지원
프랑스	·지역고용정책 자금지원은 대부분 중앙정부가 담당하며, 지방정부는 주로 정책집행을 수행하며 일부 자체 프로그램을 추진 ·지방정부는 주로 훈련분야에서 중앙정부 프로그램에 대한 보충적 성격의 자체 고용프로그램을 추진하며, 보통 지역발전정책과 연계·추진하는 경우가 많음
미국	·연방정부가 지역고용정책 자금의 대부분을 제공하고 주정부도 부분적으로 자금을 지원하지만, 지방정부(county)는 원스톱고용센터에 임대료나 일부 직원 급여 등을 지원하는 데 그침 ·지방정부가 자체자금으로 지역고용정책 프로그램을 추진하는 경우가 드물고, 자체 프로그램 추진의 경우도 자금규모가 매우 제한적임
일본	·지역고용정책 자금지원은 대부분은 중앙정부가 담당하며, 일부 지역에서는 지방정부 차원의 자체 사업을 추진 ·오사카 등 일부 지방정부는 광역·기초지자체 공동자금 조성으로 지역취약계층 지원사업 등 독자적인 지역고용정책을 실행

\* 출처: 윤윤규 외(2014: p246)

## 가. 독일 지자체 노동정책 - 함부르크, 뮌헨, 브레멘의 취약계층 정책

### (1) 독일 함부르크와 뮌헨의 취약계층 정책

- 독일 함부르크는 노동시장 취약계층을 고령자, 이민자 및 외국인 노동자, 여성으로 분류하여 유형별 고용취약 원인을 분석하고, 문제해결을 위한 시의 지원방향과 사업을 제안하고 있음. 고령자는 연령이 높아짐에 따라 실직위험이 증가하고 기존 노동과정에서 추가적인 직업교육이 이루어지지 않아 노동력 수준이 퇴보하므로 충분한 직업교육을 지원하는 방식임.

- 독일 뮌헨은 노동시장 취약계층을 한부모, 이민자 및 외국인노동자, 고령자로 분류하여 원인 분석, 지원방향, 사업제안을 하고 있음. 이들을 위해 직업교육 지원뿐만 아니라 정신적, 심리적 안정을 찾을 수 있는 개별 및 집단 상담사업, 자녀양육 지원기관 연결, 취업 이후 상담과 사후관리, 직업훈련과 자격증 취득을 위한 재정지원 등의 맞춤 지원을 하고 있음. 이것은 한 부모라는 특성을 가진 계층이 다른 고용상의 취약 원인으로 복합적으로 가지고 있다는 사실을 발견하고, 이에 대한 지원 필요성이 제기되었기 때문임.<sup>4)</sup>

### (2) 독일 브레멘의 ‘좋은 일자리 프로젝트(Gute Arbeit in Bremen)’

- 브레멘의 ‘좋은 일자리 프로젝트’는 최근 독일의 경제가 안정되고 실업률이 줄어들고 있는 상황에서 실제로는 저임금, 불안정한 고용만 증가하고 있다는 문제의식에서 시작된 것임. 전 세계적으로 실시되는 노동의 유연화 정책이 원인이 되어 사회, 경제적 위기의 한 형태로 프레카리아트가 나타나고 있는데, 프레카리아트는 일용직, 임시직 등 비정규직과 파견, 용역 등 간접 노동을 하는 노동자들로 안정적인 고용전망을 갖지 못하고 별다른 직업 경력 없이 불안정한 직업 들을 전전하는 노동자집단을 의미함.

- 특히, 노동시장에 새롭게 진입하는 청년노동자들과 여성노동자들의 비중이 높게 나타나고 있음. 이는 노동자뿐만 아니라 영세소상공인들에게도 나타나는 현상으로 사회 안정을 위협하는 위험요소로 인식함. 2004년부터 2014년까지 브레멘 주와 니더작센 주에서 414,000개의 일자리가 늘어나 십년 전에 비해 16%가 증가하였으나 이 중 정규직 일자리는 94,000개로 4.5% 증가에 그쳤고 63%인 313,000개의 시간제 일자리와 19%를 차지하는 약 138,000개의 초단시간 일자리가 대부분을 차지했음.

〈표 2-3〉 독일 브레멘 최저임금 감독 과정

가. 공공계약기관의 위탁신고 : 신고 후 자동으로 최저임금특별위원회에 발송(위탁내용, 위탁기관, 장소, 기간, 수임기업, 계약역수 등 기재)
나. 최저임금특별위원회에서 임의로 선정해서 감독시행 : 주로 건물청소, 건축, 안전요원, 정원관리, 이사업체 등
다. 공공계약기관은 직접 감독하거나 또는 제3기관에 감독(변호사, 건축사 등)을 의뢰. 보통 2주 정도 시간이 소요됨
라. 일반적으로 두 명의 감독관이 사전 통보 없이 현장에서 조사함
마. 해당 근로자에게 근로계약관계, 업무의 종류, 시간당 수당, 시간외 추가수당 지급여부 등의 질문조사
바. 근로계약서, 임금장부, 위탁계약서를 비롯한 그 밖의 필요한 증명서 제출 요청

4) 이민자 및 외국인 노동자의 경우는 뮌헨 전체 인구의 36.7%가 이민자 및 외국인 노동자라는 노동시장 특성 때문이며 이들의 고용취약 원인 중 가장 큰 것은 언어 문제이다. 언어 문제는 낮은 직업교육 이수로 이어지고 낮은 수준의 노동력 질로 이어짐. 특히 여성 이민자의 취업이 더 어려운 것으로 나타났기에 시는 이들에게 기본적인 언어교육 지원, 취업관련 전문분야에서 활용되는 언어 습득을 위한 지원을 하고 이를 통해 2012년에 약 3,200명의 취업을 성공시켰음.

사. 위반사항 없을 시 감독 종료. 위반사항이 적발되면 공공계약기관에 신고함.

아. 적발 시 공공계약기관은 수탁기업에 민사상 제재를 가하고 수탁기업은 향후 2년간 브레멘에서 공공임찰에 참여할 수 없음. 이미 계약이 진행되었더라도 공공계약기관에 의해 즉시 계약해지가 가능함.

- 이러한 상황 속에서 브레멘의 노동자회의소는 이와 같은 현실 판단을 통해 고용창출을 넘어 좋은 일자리의 창출이 목표가 되어야 한다는 의미에서 '좋은 일자리 프로젝트'를 시행하고 있음.

〈표 2-4〉 독일 공공조달의 사회적 책임을 고려한 연방 조항

구분	법령	적용범위	시간당 최저임금	국제노동기구 핵심조약준수	그 밖의 사회적 조건
베를린	베를린 공공조달법 (2010.6.8)	10,000유로	8,50유로	o	남녀평등촉진, 도제훈련 일자리
바덴-뷔템베르크	바덴뷔템베르크 단협준수법 (2013.4.10)	20,000유로	8,50유로	x	없음
브란덴부르크	브란덴부르크 공공조달법 (2011.9.21)	10,000유로	8,50유로	x	없음
브레멘	공공조달법과 단협준수법 (2009.11.24)	10,000유로	8,50유로	o	남녀평등촉진, 도제훈련 일자리, 장애인 고용
함부르크	함부르크 공공조달법 (2010.4.27)	제한 없음	8,50유로	o	파견근로자에 대한 평등대우
메클렌부르크-포메른	메클렌부르크 포메른 공공조달법 (2011.6.28)	제한 없음	8,50유로	o	없음
니더작센	니더작센 공공조달법 (2008.12.15)	10,000유로	8,50유로	o	남녀평등촉진, 도제훈련 일자리, 장애인 고용, 장기실업자 고용
노르트라인 베스트팔렌	노르트라인 베스트팔렌 단협준수법과 공공조달법 (2012.1.10)	20,000유로	8,62유로	o	남녀평등촉진, 파견근로자에 대한 평등대우
라인란트-팔츠	단협준수보장을 위한 법과 공공조달에 있어서 최저임금보장법(2010.11.17)	20,000유로	8,70유로	o	남녀평등촉진, 도제훈련 일자리, 장기실업자 고용
잘란트	잘란트 공공조달법과 단협준수법(2010.9.15)	25,000유로	8,50유로	o	파견근로자에 대한 평등대우
작센안할트	작센안할트 공공조달법 (2012.10.18)	50,000유로 (시설공사) 20,000유로 (용역·물품)	8,50유로	o	남녀평등촉진, 도제훈련 일자리, 남녀의 임금균등
슐레스비히홀슈타인	슐레스비히홀슈타인 공공조달법 (2012.4.28)	15,000유로	9,18유로	o	파견근로자에 대한 평등대우
튀링겐	튀링겐 공공조달법 (2011.4.15)	50,000유로 (시설공사) 20,000유로 (용역·물품)	8,50유로	o	남녀평등촉진, 도제훈련 일자리

## 나. 미국 위스콘신 노동정책 - 노사정 일자리정책

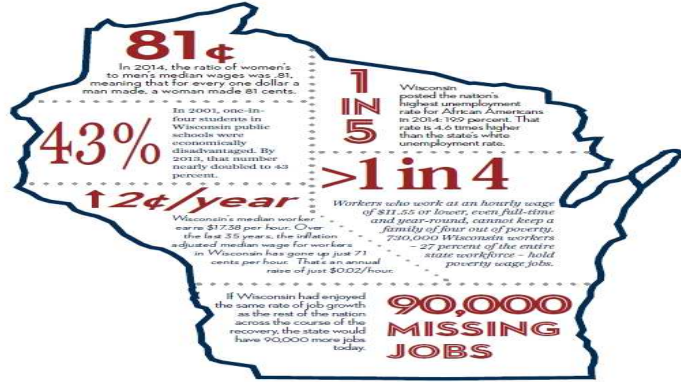
- 미국 위스콘신은 지역사회나 노사정 3자 기구를 통한 노동정책 사례로 소개되고 있는 지역

중 하나로서 특히, 미국 위스콘신 모델(Building the High-Road)의 핵심적 역할을 했던 위스콘신 주립대학의 연구소인 COWS(Center on Wisconsin Strategy)는 2014년 '도시의 일'(Cities at work: progressive Local Policies to Rebuild the Middle Class) 보고서를 통해 지역 사회 새로운 거버넌스 아젠더를 제시하고 있음.

〈표 2-5〉 위스콘신 지역 '도시의 일' 의제

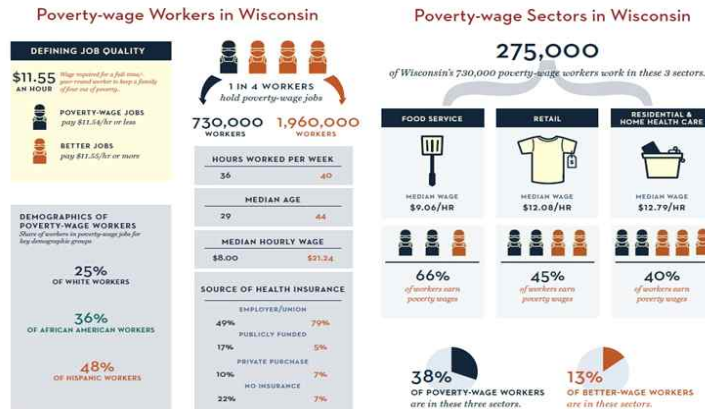
- 1) 지역자산지도 작성: 지역 내 기업을 포함하여 인적자원과 다양한 사업, 자원 등에 대한 가치 흐름을 포함하는 자산지도(Asset Map)를 지속적으로 만들어 나가자. 이러한 자산지도는 인적 자원, 물적 투자, 도시인프라, 비즈니스 역량 등을 모두 포괄하여야 노사민정과 사회책임 실천의 바탕이 될 수 있다.
- 2) 생활임금과 복지: 복지 조례 공공부문에 적용하기 위해서는 최소한의 생활임금과 복지, 고용형태의 조건을 충족하는 기업으로 한정하는 조례를 만들자. 경우에 따라서는 지역의 고용의 질을 위한 입주조건의 조례도 가능하다.
- 3) 지자체 보조금 지급조건: 기업 보조금 지급의 조건으로 표준임금과 복지의 기준을 요구하자. 예를 들어 뉴멕시코주의 산타페는 시에서 진행하는 50만달러 이상의 건설 프로젝트의 경우 커뮤니티 노동력 협정(Community Workforce Agreement)을 요구함
- 4) 연세기관의 사회적 책임: 공공기관, 종교기관 등 연세기관이 소유한 재산 등에 대해 조세 의무를 대신하는 시범 프로그램이나 지출 등의 사회적 책임 지출을 요구하자.
- 5) 사회적 책임 기금 조성: 도시 인프라에 대한 투자와 환경 개선을 지원하는 기금 조성이 필요 기업 재단이나 대기업의 사회적 책임을 지역에 접목하는 방안을 찾자.
- 6) 공원 등 인프라 구축: 지역 내 유휴지나 세금이 체납된 토지를 취약 계층 주거지나 공원, 지역 비즈니스 공간 등으로 전환시키는 방안을 찾자. 예컨대 미시간주 제네시카운티의 토지은행(land bank)은 잘 되고 있다.
- 7) 건강/안전영향 평가: 주민의 건강에 대하여 주민건강 영향 평가, 취약 노동자 안전영향 평가 등을 지자체에서 시행하자. 조지아주의 아틀란타는 이러한 정책을 성공적으로 시행하고 있다.
- 8) 이주노동자 보호: 이주노동자에 대한 보호, 그리고 지역사회의 일원으로 정착할 수 있도록 관계기관과 지역사회와의 연계를 강화하자.
- 9) 취약계층 복지 강화: 노년층이나 청년실업자 등이 광범위하게 사용할 수 있는 도서관 카드, 레크리에이션 멤버십 카드 등 자자체가 지원하는 복지센터를 만들고 지역간 호환이 가능한 카드를 보급하자.
- 10) 차별시정 방안 강구: 비정규직이나 성, 국적 등에 따른 차별 관행이나 차별적 대우를 제한할 수 있는 정부 정책이 필요하지만, 미흡할 경우 지역사회 차원의 방안을 강구하자.

[그림 2-1] 미국 위스콘신 지역 COWS의 지역 노동지도(Labor Map)



\*자료: <http://www.cows.org> 노동통계 보고서 재인용.

[그림 2-2] 미국 위스콘신 지역 COWS의 주요 노동통계 사례



\*자료: <http://www.cows.org> 노동통계 보고서 재인용.

- 또한, 2015년부터 지속적으로 위스콘신 모델은 작업장에서의 일과 숙련 문제를 해결하기 위해 고전로(hай로드, high-road) 전략을 제시하고 있음.<sup>5)</sup> 특히 미국 위스콘신주의 지역 노

5) 위스콘신 모델의 핵심적 역할을 하고 있는 COWS 주요 자료 및 하이로드 전략(high-road-wioa-building-higher-job-quality-into-workforce-development)은 <http://www.cows.org>에서 확인할 수 있음. 위스콘신 노동조합과 기업, 지방정부가 공동으로 구성된 비영리조직인 지역훈련파트너십(W RTP)은 지역노동시장의 고용, 훈련 문제를 주로 다루고 있음. W RTP 프로그램은 재직자 훈련, 업종별 숙련, 부품업체 향상, 훈련시스템 구축 4가지가 대표적 사례임. 지역파트너십 교육훈련은 의료보건, 제조, 건설, 기타 산업 등 12개 부문에 대한 직업훈련을 제공하고 있음.

동정책 10가지를 제안하고 있으며, 이것의 주요 내용은 중산층 재건을 위한 경제개발과 일자리 창출, 인프라 구축, 소득정책, 직무표준, 교육, 건강, 주택, 시민권 보장 등을 포함하고 있음.

- 한편, 미국 위스콘신모델은 정기적으로 지역의 고용, 실업, 임금, 저임금 일자리 등을 소개하고 있음. 주요 내용은 최근 몇 년 동안의 일자리 수 증가, 전년 대비 일자리 증가는 물론 전국 대비 실업률과 남성과 여성의 시간당 임금격차나 업종별 저임금 문제까지 소개하고 있음([그림 2-2] 참조).

## 2) 의제별 노동정책: 노동시간 단축, 생활임금, 노동자 지원 조직

### 가. 유럽 노동시간 단축 정책 - 독일, 이탈리아 일자리 나누기

- 산업화 이후 국가 정책은 경제 '발전'이라는 측면에서 진행되었음. 지방정부도 '공간'이라는 지역과 거점 중심의 정책(공급자)이었으며, '시간'을 중심으로 한 정책적 접근은 미약했음. 하지만 유럽의 몇몇 진보적 지자체에서는 직장인들에게 시간이 무엇이고, 노동시간은 어떤 느낌이고, 어떻게 일과 삶의 균형을 위해 시간을 재구성해야 하며, 노동자들에게 노동시간은 어떤 상황인지 사회적 차원에서 고민하였으며, 이것이 바로 지역사회의 시간 정책이라고 하는 '시간의 정치(Zeitpolitik)'<sup>6)</sup>라고 할 수 있음.

- 그동안 공간의 정치는 많았어도 시간의 정치는 논의되지 못했음. 근무자나 주민들의 쾌적한 생활을 위해 도시계획 또는 지역개발 시 건물이나 공원의 위치 또는 내부 설계 등 공간에 대한 관심은 많았으나, 직장인들의 휴게시간과 같은 일상적 시간은 그다지 주목을 받지 못했음. 인간의 삶은 시·공간적 지배를 받고 있다는 것을 감안할 때, 시간의 정치를 소홀히 했다는 것은 우리의 삶의 질 향상을 위해 결정적으로 중요한 한 부분을 놓치고 있었음을 말해줌.
- 유럽의 지역 시간정책은 진보적 지자체인 이탈리아 보첸, 독일 브레멘, 프랑스 파리 등에서 시작되었음. 이들 도시는 시간갈등을 당사자들이 참여하여 조정하기 위해 지방정부에서부터 시간의 정치가 발전했음. 1980년대 중반은 노동시간 단축이 진행되면서 본격적으로 유연화가 일어나는 시점이라 할 수 있는데, 이때 이탈리아 보첸(TEMPI DELLA CITTA, Bozen)에서 특히 여성운동을 중심으로 논의가 촉발되었음. 당시 여성운동 단체들은 노동조합과 지자체 남녀평등위원 및 지식인들과 연대하였고, 특히 직장여성들이 겪는 시간부족과 갈등 문제를 사회적으로 이슈화했는데, 직장인 일상생활의 시간을 조정하여 일과 삶의 조화를 이루도록 노력하고자 한 것임.

6) '시간의 정치(Zeitpolitik)'란 직장의 근무시간과 일상생활의 시간대의 불일치로 발생하는 시간의 갈등을 당사자들(지역사회 주민)이 참여·조정하여 일과 삶의 조화를 높이는 활동을 말함.



〈표 2-6〉 시간빈곤과 시간의 정치 개념과 접근법 차이 비교<sup>7)</sup>

개념	'시간빈곤' (Time Poverty)	'시간의 정치'(Zeitpolitik)
시각 국가	주주자본주의 접근법(shareholder approach) 영국, 미국	이해당사자주의 접근법(stakeholder approach) 유럽지역 나라들
해결방식 강조점	기업 조직 혹은 개인 문제 접근 노사 간 당사자 해결 강조	구조적 문제, 행위자와 거버넌스 접근 산업과 지역 차원 해결 강조
개념적 이해	[미국] '시간빈곤'이란 1주일 168시간 중에서 개인 관리와 가사·보육 등 가계 생산에 필요한 시간을 뺀 시간이 주당 근로시간보다 적을 경우를 의미. 최소한 1주일에 잠자고, 먹고, 쉬고, 가정을 돌볼 시간은 보장되어야 한다는 것이 문제의식 시작(미국 레비경제연구원) [한국] '시간빈곤'은 삶을 영위하는 데 필요한 최소한의 시간이 보장되지 않는 상태를 의미하며, 1주일 가운데 개인 관리와 가사·보육 같은 가계 생산에 필요한 시간이 주당 근로시간보다 훨씬 적다는 것(한국고용정보원)	[유럽] 직장인의 근무시간과 일상생활의 시간대가 맞지 않아 발생하는 시간의 갈등을 당사자(지역사회 주민, 노동자)들이 참여·조정하여 일과 삶의 조화를 높이는 활동(공간과 시간의 조화), 노동시간이 일상의 시간과 연계, 일에 구축된 노동에서 탈피 필요성, 실질적인 삶의 질 향상, 즉, 일과 삶의 균형(work life balance)이 가능하도록 한다는 것. 노동시간 단축과 일자리 나누기 정책(local time policy) 추구

- 이러한 노력으로 1990년 헌법 개정을 통해 이탈리아의 시장들은 상점 영업시간을 비롯해 지역의 시간을 설계하고 조정할 수 있는 권한을 갖게 되었음. 이후 10년간 실험적 시기를 거친 이후, 2000년 지자체의 포괄적인 시간의 정치가 법적으로 제도화되고 초기의 위로부터의 결정 방식(top-down)이 아래로부터의 결정(bottom-up) 방식으로 보완되었음.
- 관련법은 지자체의 권한과 의무를 정의하고, 또한 시간의 정치를 위한 여러 도구와 관련된 규정을 포함하고 있음. 이를 통해 이탈리아에서는 지자체의 시간의 정치가 포괄적인 정책 프로그램으로 발전되었고, 시간구조의 조화와 함께 공적, 사적 서비스 제공의 개선, 그리고 도시의 삶의 질 향상에 기여했음.
- 해당 도시에서 일정한 주민의 수를 넘는 도시들은 '시간관리실'(Zeitbüro)을 설치하고 '시간의 질서와 계획'을 세우도록 의무화했음. '시간관리실'은 지자체 행정에 새롭게 만들어진 상담 및 조정기관임. 여기서 구체적인 시간정책 설계와 조정이 이루어짐. '시간의 질서와 계획'은 시간의 조화와 조정을 위한 법적 도구임. 시간의 질서를 수립하고 계획할 때, 특히 교통, 환경, 주민의 삶의 질에 대한 영향을 고려하도록 규정되어 있음.
- 이와 같은 제도는 시장의 제안으로 시의회에서 승인되며, 지자체 행정에서 실행하였는데, 흥미로운 점은 노동시간이 일상의 시간과 연계되어 이루어져 실질적인 삶의 질 향상에 기여할 수 있도록 한다는 것임. 즉 상점의 영업시간, 병원의 진료시간 또는 관공서, 은행 등의 창구는 거기에 종사하는 근무자들의 입장뿐만 아니라, 다른 주민들의 직장과 일상의 조화를 위한 관점에서도 논의됨. 지금까지는 사회적 시간이 주로 이를 제공하는 사람들에 의해 규정되었다면, 최근에는 점차로 클라이언트들의 시간 논리도 중요하게 인식되고 있음.

7) 유럽의 노동시간 단축 논의는 파잉 노동시간의 단축 유형, 진보적 노동시간 단축 유형, 일자리 나누기 유형, 노동시간의 유연화 유형으로 구분하기도 함.

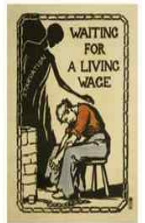
- 최근에는 시민들의 사회적 시간구조가 복잡해져 시간의 제공자들(관공서, 학교, 병원, 은행, 기업, 복합멀티쇼핑몰 등)이 일방적으로 규정한 시간의 구조에 맞추기가 힘들어지고 있음. 이렇게 볼 때 이탈리아에서 발전한 시간의 정치는 시간의 공급자와 수요자 간 발생하는 상이한 욕구를 타협하거나 조절함.
- 현재 지속적으로 일어나는 경제활동의 탈규제와 유연화 속에서 나타나는 시간의 부조화 문제를 일방적으로 시장의 힘에 넘겨주지 않으려는 시도였다고 할 수 있음. 1980년대 이탈리아에서 발전한 시간의 정치는 전 유럽으로 전파됨. 1990년대 독일과 프랑스, 네덜란드의 여러 도시(파리, 브레멘, 하나우, 뮌헨, 함부르크 등)에서 프로젝트가 실시되었고, 이후 다른 나라에서도 많은 실험을 통해 시간의 정치를 도입하게 된 것임. 스웨덴 예테보리 지자체에서 산하 의료기관에서 6시간 노동을 실험한 적이 있음.
- 유럽에서 경제위기 시 노동시간 단축으로 일자리 나누기에 성공한 모델로 알려진 독일 폭스바겐 자동차 모델은 사실 볼프스크부르크라는 지자체의 시간의 정치 중 하나였음. 지자체가 폭스바겐 자동차의 주식의 약 25퍼센트를 갖고 있기에 회사 경영에도 참여하고 있었음. 경제 위기로 지역의 실업문제가 발생하자 폭스바겐 노동시간을 36시간에서 28.8시간으로 줄이면 시의 시간의 정치가 세부 프로그램으로 만들어진 것임.
- 당시 도시의 휴가부터 도서관 운영, 여가 문제 등이 논의되었음. 이해당사자인 시민들은 "우리 아버지가 36시간 일하다가 (일하는 시간이) 10시간 줄어들었는데, 아버지가 문화 활동은 안 하고 텔레비전만 보서 할 게 없다."는 하소연을 함. 그래서 창조적 여가활동이나 학습 등 도움을 줄 여가 상담소를 만들기까지 함.

## 나. 해외 주요 지자체 임금정책 - 생활임금과 기본소득

- 전 세계적으로 저임금 해소를 목적으로 한 최저임금제도 이외에, 생활임금이나 기본소득처럼 사회적 임금(social wage)이 도입되거나 검토되고 있음. 미국과 영국 등에서 시작된 생활임금(living wage)은 조례와 정책(행정명령)으로 각 나라별에서 시행되고 있는 주요 지자체 노동정책 중 하나임. 각 국가와 도시별로 공공부문만이 아니라 민간부문으로의 생활임금 확산이 주요 대학 등을 통해 확산되고 있음.



- **미국** : 1994년 미국 매릴랜드주 볼티모어에서 시민사회단체 요구 시작
- **영국** : 2001년 런던에서 시민사회단체 요구 시작, 2005-2011년 제도화
- **한국** : 적용 기준(원칙)과 대상(범위), 금액 등 다양한 형태  
 △부천시 모델, △서울시 모델, △서울 성북/노원/광주 광산 모델  
 △성남시 모델, △아산시 모델





〈표 2-7〉 주요 나라별 생활임금 제도화 및 유형 비교

	지표	미국	영국	한국
제도 운동 성격	제도화	조례 혹은 행정명령 생활임금기구 구성	행정명령 생활임금재단 구성	조례 혹은 행정명령 생활임금위원회
	적용대상	공공 직접고용(0) 공공계약 및 보조기업(0) 순수 민간기업(X)	공공 직접고용(0) 공공계약 및 보조기업(0) 순수 민간기업(0)	공공 직접고용(0) 공공계약 및 보조기업(△) 순수 민간기업(X)
	운동 주체	노동운동과 시민운동 결합 →공공정책→시민사회& 공 공 거버넌스	노동운동과 시민운동 결합 →공공정책→시민사회& 공 공 거버넌스	시민운동과 노동운동 결합 →공공정책 주도
생활 임금 설정	임금 수준	지역별 다양 (최저임금과 3달러 차이)	런던과 런던 이외 지역 (최저임금과 2파운드 차 이)	지역별 다양 (최저임금과 2천 원 차이)
	산정 기준	지출 생활비용 고려 가구원 수 고려	지출 생활비용 소득 고려 가구원 수 고려	도시 물가 반영
	가구원 수	다양한 가구	다양한 가구	(실질적) 1인 노동자

\*출처: 김종진(2015)

## (1) 영국 생활임금

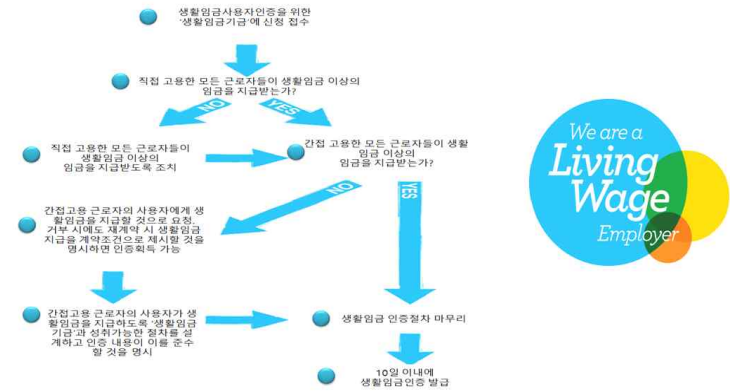
- 영국 런던은 다른 지역보다 주거, 보육비 등 생활비가 매우 높아 국가 최저임금의 효과가 적을 수밖에 없는 반면, 소득 하위 4분위에 속하는 가구 비중이 26%로 잉글랜드에서 가장 높은 지역임. 이러한 환경 아래에서 민주사회에서 온전한 참여를 보장할 수 있는 시민권을 위해 주거, 의료, 식품 지원이 이루어지듯이 생활임금도 시민권 지원 차원에서 이루어져야 한다는 주장이 시민사회에서 제기되었고 운동의 결실로 실제로 생활임금 조례가 제정, 시행되기에 이르렀음.
- 2006년부터 런던의 최대 고용주인 지방자치단체인 광역런던기구(Greater London Authority, GLA)가 생활임금제 시행에 앞장서고 있음. 광역런던기구의 위탁사업을 수행하는 사업체에 대해 생활임금을 지급하도록 하고 있음. 이로 인해 2012년 현재 광역런던기구의 위탁계약사업에 참여하는 사업체 노동자 약 3,400명이 생활임금 적용 혜택을 받고 있음(GLA Economics, 2012).

## (2) 미국 생활임금

- 생활임금운동은 1994년 미국 메릴랜드(Maryland) 주 볼티모어(Baltimore)시의 BUILD라는 단체가 최대 공무원 노조인 AFSCME와 연대하면서 시작된 것임. 이들은 최저임금으로는 전일제 노동을 하더라도 4인 가족의 공식적인 빈곤선조차 넘어서 수 없는 상황에 주목하며, '최저임금'과는 구별되는 '생활임금'이라는 용어를 사용하기 시작했음.

- 당시 생활임금운동의 목적은 보다 높은 최저임금 수준에 대한 사회적 지지를 이끌어 내는 것이었음. 이를 위해 노동자와 지역단체, 그리고 종교단체의 연대를 통해, 임금을 '노동력에 대한 교환 가치' 이상의 '윤리적이고 사회정의와 관련된 것'으로 재구조화한 것임. 생활임금제도는 노동조합과 지역의 시민단체, 종교단체 등이 연합하여 추진한 캠페인을 통해 도입된 제도이며, 조례를 통해 시(city), 군(county), 주(state) 정부 차원에서 운영되고 있음.

〔그림 2-3〕 영국 런던 민간 생활임금재단 인증제도 운영 사례(2018)



\* 자료: Living Wage Foundation 홈페이지(2018)

〈표 2-8〉 주요 나라별 기본소득 도입과 검토 내용

국가	주요 도입 논의 내용
핀란드	중앙정부 기본소득 도입 검토. 2016년 하반기 실험 모델 결정 뒤, 2019년까지 실험 모델 시행. 완전기본소득, 부분기본소득 등 4개 방안 검토 중(매달 800유로, 한국 100만 원 상당 전 국민 지급 → 기존 복지 혜택 일원화 내용 검토)
네덜란드	위트레흐트 등 지방정부가 논의 주도. 980달러 기본소득을 지급하는 대신, 노동을 강제하는 등 4가지 실험군으로 나눠 기본소득과 노동참여율의 상관관계 등 분석 중
스위스	2016년 6월 기본소득 도입 여부 국민투표(2016.6.5 부결 76.9%) 국민투표안은 모든 성인에게 월 2,500 스위스 프랑(300만 원 상당) 지급하고, 아동·청소년에게 월 625스위스 프랑(80만 원 상당) 지급하는 내용
영국	노동당 중심으로 기본소득을 중심으로 한 경제정책 구상 중. 싱크탱크인 왕립예술위원회는 25~26살 사이 모든 시민한테 연 3,692파운드(600만 원 상당) 또는 월 308파운드(50만 원) 지급하는 기본소득안 제안
브라질	2004년 '기본소득에 관한 법률' 제정. 모든 브라질 시민과 5년 이상 브라질에 거주한 외국인 대상으로 지급 내용
미국 알래스카	석유 시추 통한 수익의 25~50% 적립하는 영구 기금 조성. 1년 이상 알래스카 거주민에게 기금 운영 수익금 배당
나미비아	2007~2009년 오미타라 주민 930명, 매달 100나미비아 달러(15,000원) 지급
인도	2012~2014년 마다이프라데시 주민 6,000여명, 매달 300루피(5,000원) 지급

\*자료: 김은표(국회입법조사처, 2016), 한겨레(2016.6.6.), 기존 언론기사 내용 재구성.

- 한편 최근 유럽과 일부 몇몇 나라들에서 기본소득(basic income) 형태이나 사회수당을 지급하는 곳들이 생겨나고 있음. 2016년 스위스에서 전 국민에게 월 300만 원을 지급하는 기본소득안이 국민투표(부결 76.9%)로 논의되면서 전 세계적인 관심을 받는 제도가 되고 있음. 우리나라 ‘청년배당’은 사회수당 성격을 갖고 있는 부분 기본소득으로 볼 수 있음. 기본소득은 자산조사나 근로조건부과 없이 모든 구성원들이 개인 단위로 국가로부터 지급받는 소득을 의미함.
- 무엇보다 기본소득은 소비와 투자의 내용과 시기를 제한하지 않고 현금으로 지급되는 것이며, 기본소득은 주별, 월별, 분기별, 연별 등 정기적으로 제공되어 구매력을 유지시키는 것을 목적으로 함. 기본소득은 공적으로 통제되는 자원으로 정부가 지급하지만 반드시 국민국가일 필요는 없고, 지역 또는 지방자치단체와 같은 국민국가 정치조직의 일부 단위에서 지급되거나 기금이 조성될 수도 있음.<sup>8)</sup>
- 기본소득의 자격조건은 다소 포괄적일 수 있으나, 비시민의 경우 최소한의 거주기간이나 현재 조세목적으로 규정한 거주조건 혹은 이 둘의 조합으로 제한할 수 있음. 연령 차원에서는 아동의 연령에 따라 차등을 둘 수 있고, 아동의 서열과는 독립적일 필요가 있음. 기본소득제도와 아동수당의 통합을 제안하는 다수의 사람들은 연령에 따라 차등화 하고 성인이 된 이후에 최고수준의 급여를 지급할 것을 제안하고 있음.
- 때문에 기본소득은 기존의 최소소득보장제도와 같이 가구단위로 가장에게 지급되는 것이 아닌 각 개별 구성원에게 지급됨. 급여는 가구구성원의 영향을 받으며 이를 위해 행정청은 가구구성을 조사할 권한을 가져야 함을 규정하고 있음.
- 최소 소득보장제도의 가장 단순한 형태는 1인 성인가구, 무자녀 부부가구, 한 명의 아동을 키우는 한부모 가구 등 각 가구유형에 따라 최소 소득수준을 규정하고 각 가구의 총 소득을 평가한 후 이 평가 소득과 앞서 규정한 최소 소득의 차이만큼을 현금급여로 지급하며, 기본소득은 다음 세 가지 이유로 자산조사를 하는 최소소득보장소득보다 빈민에게 더 유리함.
  - ① 급여 수급률이 자산조사를 하는 경우보다 기본소득 제도에서 더 높을 것이다
  - ② 시민권의 문제로 급여 수급에 대한 낙인이 존재하지 않는다.
  - ③ 일자리를 구해도 기본소득은 중단되지 않는다.

#### 다. 지역 노동자 보호 조직 - 민중의 집, 노동자회의소, 노동자 센터

- 해외 주요 나라들에서는 노동권 보호를 위한 지자체 조직은 노동조합과 노동자 정당처럼 오랜 기간 동안 집권의 경험을 한 노동단체 활동과 이탈리아, 스웨덴, 스페인 등에서 활발하게 활동 중인 노동자 자치기구인 민중의 집, 미국의 노동자센터 등으로 구분할 수 있음.

8) 필리페 반 빠레이스(너른복지연구모임 옮김, 2010), 『기본소득: 21세기를 위한 명료하고 강력한 아이디어』, 『분배의 재구성분배의 재구성: 기본소득과 사회적 자본 급여』, 나눔의집, 21~56쪽을 참고 했음.

#### (1) 민중의 집

- 유럽식 민중의 집은 19세기부터 노동자들의 사랑방 역할을 하는 자치기구로 노동자들의 사회화, 정치화에 커다란 기여를 함. 1893년 시작한 이탈리아의 민중의 집은 비좁고 비위생적인 노동자들의 주거환경 속에서 편히 쉴 수 있는 공간을 확보하기 위한 필요에 의해 시작됨.
- 소비자협동조합, 식당, 도서관, 극장, 카페 등으로 이루어진 민중의 집은 공장노동자, 농민, 실업자, 학생, 수공업자, 가내 노동자 등이 좌파지식인들과 자유롭게 어울릴 수 있는 장소로 제공됨. 그 속에서 노조나 정당 등에 속하지 않은 노동자들도 느슨한 형태의 연대를 경험함으로써 일상생활에서 노동자로서의 정체성을 확보할 수 있는 기회가 제공됨.

#### (2) 노동회의소

- 유럽 몇몇 나라에서 존재하는 노동회의소는 오스트리아, 룩셈부르크, 독일의 브레멘과 자아란트에서 운영되고 있음. 오스트리아의 노동회의소는 노동회의소법에 의해 운영되는 전국적인 노동자단체임. 특히 오스트리아에서 기원한 노동자회의소가 독일의 브레멘 연방주에서 운영되고 있음.

#### i. 오스트리아 노동회의소

- 1920년 설립된 오스트리아의 노동회의소는 오스트리아 노동자의 사회, 경제, 문화, 고용 등에 있어서 이익을 대변하고 노동 및 사회복지와 관련된 법적인 서비스를 제공하면서 노동관련 입법 과정에 참가하여 정부의 사회적, 경제적 정책에 영향을 미치며 사회 전반에 걸쳐 노동자의 권익보호를 위한 단체임.
- 오스트리아의 노동회의소는 1921년 노동회의소법(Arbeitskammergesetz)에 근거하여 결성됨. 노동회의소는 결성 후 오스트리아노총과 연합하여 8시간 노동, 실업보험, 종업원평의회법, 단체교섭법 등을 이루는 성과를 거두었음. 1934년부터 1938년까지 강제적으로 파시스트 단일 노동조합 센터로 조직되었다가 1938년 해체됨. 그 후 1948년 오스트리아 해방 직후 다시 설립하여 전쟁 후 경제 재건의 상황에서 노동자의 이익을 대변을 위해 노력하며 사회의 파트너십을 형성하기 위해 노력함. 2차 대전 이후로 노동자 권익뿐만 아니라 소비자 주권운동에 적극적으로 참여함.
- 1990년대는 양성평등을 위한 운동으로 남성육아휴직제도를 도입하는 등 변화하는 사회의 요구에 맞춰 여러 방면으로 다양한 시도를 함. 1996년 노동회의소의 의무가입 폐지 운동이 일어 회원들에게 존재여부를 물었으나, 67%의 참여, 90.6%의 폐지 반대로 존치됨. 2000년대 이후 분배정의의 위한 임금, 사회안전망 시스템 보안을 위한 활동에 중점을 두었으며, 유럽연합 가입 이후로는 유럽연합 내에서 오스트리아의 노동자들을 위한 활동에도 적극적으로 참여함.

## ii. 독일 노동자회의소

- 1921년 설립된 노동자회의소는 브레멘 주의 노동자회의소법에 의한 공법상 단체로서 한자동맹(Hanseatic League) 도시인 브레멘에서 일하는 모든 노동자를 대상으로 광범위한 법률상담 및 경제, 노동, 교육, 문화 등의 영역에서 다양한 정보를 제공하고 있음.<sup>9)</sup>
- 노동자회의소는 거주지와 상관없이 브레멘에서 일하는 모든 근로자 및 재택근로자, 유사근로자와 직업훈련 중인 자, 최종 일자리가 브레멘인 실업자 등 공무원을 제외한 노동자들이 의무적으로 가입해야 하는 단체임. 2016년 현재 310,000여명의 정규직과 약 71,000여명의 미니잡(Minijob)<sup>10)</sup> 노동자들이 회원으로 가입되어 있음. 노동회의소는 소속 노동자들의 전반적인 이해를 대변하고 특히 경제적, 직업적, 사회적 사안과 양성평등에 관한 사안을 다룸.
- 독일 브레멘 노동자회의소법 제20조의 회비규정을 통해 월 250유로 이상의 소득이 있는 모든 회원들은 원칙적으로 임금의 0.15%를 노동자회의소로 납부해야 할 의무가 있음. 월평균 소득 250유로 미만인 회원에게는 회비납부의무가 면제됨. 실업보험, 연금보험과 같이 원천징수 대상. 노동자회의소의 여러 가지 활동 중 가장 주축이 되고 있는 것이 개별회원의 법률상담, 노동 상담, 정치교육 등임.

## iii. 노동자 센터

- 전 세계적으로 세계화 및 산업구조 변화 등과 맞물려 기존과는 다른 고용구조가 형성되고, 비용절감 및 관리규제의 회피 등의 사용자 우위의 법제도나 노사관계가 형성되면서 미조직, 저임금, 비정규직 노동자에 대한 관심이 높아지고 있음. 영국이나 미국과 같은 나라에서는 미조직 노동자를 조직화하기 위한 운동(전략조직화)이 나타났고, 유럽의 경우 단체협약 적용 확대 등을 통한 방식으로 발전했음.
- 지역 노동자 센터는 서비스모델(Service Model), 지역 허브 모델(Community Building Model), 조직화 모델(Organizing Model) 3가지 유형으로 구분 가능함. 지역 노동자센터의 주요 활동과 지배구조에 따라 그 형태상 차이가 있으며, 일부 센터들은 기능이 중복되기도 하고 일부는 차이가 있음.

9) 한자(Hanse)라는 용어가 1267년 문서에 등장하기 이전에, 발전이 더디었던 발틱해 주변의 상인들은 도시 간 상호 교류하려고 길드나 한자(Hansa)를 형성하기 시작했음. 한자 동맹(독일어: die Hanse, 네덜란드어: de Hanze, 에스토니아어: hansa, 폴란드어: Hanza, 스웨덴어: Hansan, 영어: Hanseatic League)은 13-17세기에 독일 북쪽과 발트 해 연안에 있는 여러 도시 사이에서 이루어졌던 연맹임. 주로 해상 교통의 안전을 보장하고 공동 방호와 상권 확장 등을 목적으로 했음. 뤼베크를 비롯하여 함부르크, 비스마르크, 로스토크, 단치히 등 북해 연안과 엘베 강 동안에 있는 독일 여러 도시가 최초로 가맹하였고 후에 가맹한 여러 도시가 90개를 넘었음.

10) '미니잡(Minijob)'이란 주 15시간 미만의 초단시간 일자리를 말함.

〈표 2-9〉 국내 주요 지역 비정규 노동자 지원 단체 유형

조직형태	해당 센터의 사례	지배구조	주요활동
서비스모델 (Service Model)	구로근로자복지센터	민관협력조직	노동상담, 노동교육, 캠페인
	전주비정규직노동자지원센터	민관협력조직	
	수원비정규노동자복지센터	민관협력조직	
지역허브모델 (Community Building Model)	서울노동권익센터	민관협력조직	비정규사업 기획, 주도 네트워크 조직
	한국비정규노동센터	순수 민간조직	
	서울동부비정규노동센터	순수 민간조직	
조직화모델 (Organizing Model)	청주노동인권센터	순수 민간조직	노조조직화, 활동가교육
	충남비정규직지원센터	순수 민간조직	
	안산비정규직노동자지원센터	민관협력조직	

\*자료: 정홍준·노성철(2015)

- 우리나라와 유사한 영미식 나라들에서는 기존 노동조합의 사각지대에 놓여 있던 미조직·저임금, 이주노동자 등의 조직화와 권리 보호에 초점을 맞추면서 기존 노사관계 질서에 변화를 가져올 수 있는 새로운 기구로 '노동센터'(Worker Center) 설립을 통해 다양한 노동권보호 및 권리보호 사업들을 진행하고 있음.

- 현재 노동센터 운동이 가장 활발하게 벌어지고 있는 미국의 경우 1992년에 5개 정도의 센터에서 2007년까지 80개 도시에 걸쳐 160개의 센터가 생겨났고, 200개 이상의 노동센터가 활동 중인 것으로 알려지고 있음(Fine, 2011). 미국 노동센터 운동은 특히 이주노동자를 대상으로 한 사업을 중심에 두고 시작되었음.<sup>11)</sup>

## 2. 국내 중앙정부 및 주요 지방정부 노동정책 검토

### 1) 중앙정부 주요 노동정책

- 1987년 이후 한국의 노동체제는 노사관계, 노동정책, 노동시장 등에 영향을 미치는 국제노동기구의 협약 주요 조항(결사의 자유, 단체교섭, 강제노동, 최저임금, 동등 보수, 남녀차별 등)과 관련하여 검토하면 노동체제의 불균형이 확인됨.

- 한국의 노동인권이나 노동권이 미약한 것은 정부의 노동3권 보장이 미흡하기 때문임. 실제로

11) 대부분의 노동센터들은 민간재단의 기부 또는 회원들의 후원금을 통해서 운영되고 있음. 때문에 노동센터는 안정적으로 인력을 운영할 수 있는 자원이 부족하기 때문에 각 활동가가 여러 가지 역할을 맡는 경우가 많아 그들 사이에 역할 분담이 상대적으로 모호한 반면, 수평적인 의사결정 구조를 유지하고 있고 그에 걸맞는 자발성과 참여지향적인 문화를 강조하고 있음(Fine, 2011)

국제노동기구(ILO) 회원국(187개국)과 경제협력개발기구(OECD) 회원국(36개국) 중 노동자들의 단결권(결사의 자유)을 인정하도록 하는 기본협약(1998년) 비준 현황을 보면, 한국은 노동3권 보장 및 노동자에 대한 이해대변이 약한 국가 중 하나임.<sup>12)</sup>

〈표 2-10〉 국제노동기구(ILO) 주요 노동문제 협약 관련 한국 각 시기별 비준 현황

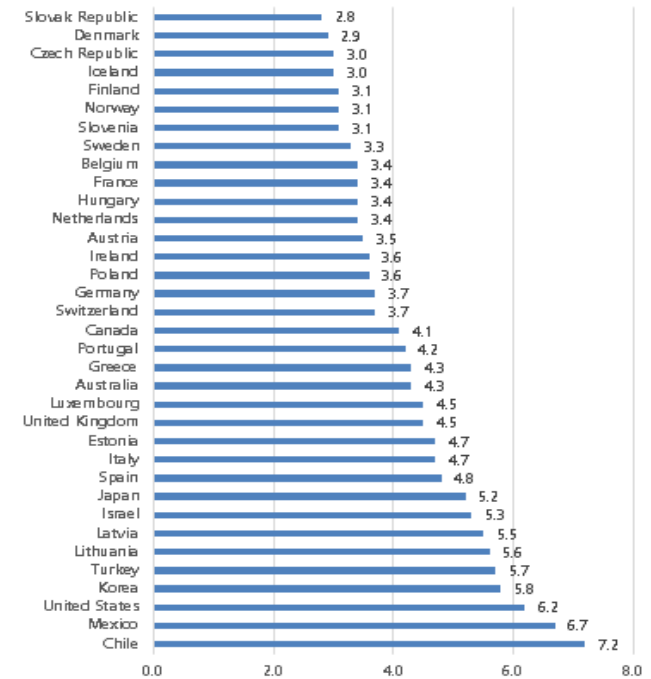
정부	비준 협약	비준일	범주	비준국 수
노태우 정부 3개 비준	81호 근로감독(공업과 상업), 1947	1992. 12. 9.	우선	146
	122호 고용정책, 1964	1992. 12. 9.	우선	113
	73호 선원 건강 검진, 1946*	1992. 12. 9.	기술	46
김영삼 정부 4개 비준	142호 직업 지도와 직업 훈련, 1975	1994. 1. 21.	기술	68
	100호 동등 보수, 1951	1997. 12. 8.	기본	173
	150호 노동 행정, 1978	1997. 12. 8.	기술	76
	160호 노동 통계, 1985	1997. 12. 8.	기술	50
김대중 정부 11개 비준	111호 고용과 직업 차별 금지, 1958	1998. 12. 4.	기본	175
	138호 최저 연령, 1973	1999. 1. 28.	기본	171
	144호 3자 협의(국제기준 이행), 1976	1999. 11. 15.	우선	146
	159호 장애인 직업 재활과 고용, 1983	1999. 11. 15.	기술	83
	19호 외국인 근로자 대우(재해보상), 1925	2001. 3. 29.	기술	121
	156호 가족부양 남녀 노동자 등등 처우, 1981	2001. 3. 29.	기술	146
	182호 최악 아동노동 철폐, 1999	2001. 3. 29.	기본	184
	26호 최저임금 결정 기수, 1928	2001. 12. 27.	기술	105
	88호 고용 서비스, 1948	2001. 12. 27.	기술	92
	131호 최저임금 결정, 1970	2001. 12. 27.	기술	54
	135호 노동자 대표 보호와 편의 제공, 1971	2001. 12. 27.	기술	85
노무현 정부 6개 비준	53호 상선 근무자 자각, 1936*	2003. 4. 11.	기술	37
	170호 화학물질 안전, 1990	2003. 4. 11.	기술	21
	162호 석면 안전, 1986	2007. 4. 4.	기술	35
	185호 선원 신원 서류, 2003	2007. 4. 4.	기술	35
	155호 직업 안전보건, 1981	2008. 2. 20.	기술	67
	187호 직업 안전보건 증진 체계, 2006	2008. 2. 20.	기술	46
이명박 정부 4개 비준	2호 무상 공공 고용기관, 1919	2011. 11. 7.	기술	57
	47호 주40시간, 1935	2011. 11. 7.	기술	15
	115호 전리방사선 노출 노동자 보호, 1960	2011. 11. 7.	기술	50
박근혜 정부 1개 비준	139호 발암물질 금지 통제, 1974	2011. 11. 7.	기술	41
박근혜 정부 1개 비준	선원 보호(MLC), 2006	2014. 1. 9.	기술	93
문재인 정부 비준 논의	정부 100대 국정과제 (1998년 핵심 4개 비준 문제)	2019		

\*주: 1998년 ILO 핵심 비준 협약 4개는 OECD 36개국 중 30개국, EU 28개국 중 28개국 비준

○ 우리나라는 노조 조직률이 낮고, 노사관계가 갈등적인데다가 노동시장 이중구조가 상당히 큰 상황임.

- IMF 외환위기 이후 노동시장 유연화는 비정규직 및 저임금 노동자 증가가 확산되었고, 이는 한국 사회 구조적인 이중노동시장 문제(1차 노동시장, 2차 노동시장)와 맞물려 사회양극화 요인이 되고 있음.

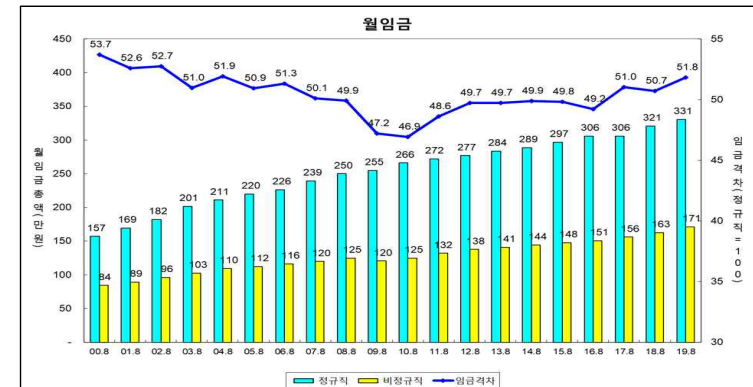
[그림 2-4] OECD 국가의 P90/P10 비교(2017년 기준)



\*자료: OECD(2020).

\*주: P90/P10은 9분위(상위소득 10%)와 1분위(하위소득 10%)의 상한 값의 비율을 말함.

[그림 2-5] 고용형태별 월 평균임금 추이



\*자료: 김유선(2019).

12) 1987년 이후 노태우 정부시기 이후 한국은 노동 기본권이나 사회적 보호와 관련한 국제노동기구(ILO) 협약 비준이 낮은 나라임. 2018년 문재인 정부 출범 이후 국정과제 노동정책 핵심이었던, ILO 기본협약 비준 협약(한국 87호, 98호, 29호, 105호) 쟁점은 2019년 현재 국무회의를 통과하고 국회 논의가 남겨진 상태임.

○ 노동조합 등 노동자 이해대변기구 취약

- 한국의 노동조합 조직률은 최근 약간 상승하긴 했지만, 11.8%에 불과해 미조직 노동자들의 노동기본권을 보호하고, 이해를 대변하는 기능이 취약한 상황이며, 단체협약 적용률 역시 10%대로 추정하고 있음.

〈표 2-11〉 주요국의 노동조합 조직률 추이

(단위: %)

구분	한국	일본	대만	미국	독일	영국	호주
2015년	10.2	17.4	33.4	11.1	-	24.7	-
2016년	10.3	17.3	33.2	10.7	17.0	23.5	14.5
2017년	10.7	17.1	33.2	10.7	-	23.2	-
2018년	11.8	17.0	-	10.5	16.5	23.4	13.7

\*자료: 고용노동부(2018), 「전국노동조합조직현황」, 한국노동연구원(2020), KLI 노동통계. 재정리.

○ 문재인 정부 출범 이후 ‘노동존중 사회 실현’이나 ‘차별 없는 일터’ 문제가 주요 국정과제로 제시되었음. 이는 한국의 노동시장 환경인 노사관계의 모순적 문제를 해결하기 위한 정책방향으로 판단됨.

- 현 정부의 노동정책은 ‘소득주도 성장론’이라는 패러다임 속에서 최저임금 1만 원, 공공부문 비정규직 정규직 전환, 장시간 노동 52시간 상한, 감정노동이나 직장 내 괴롭힘 등 산업안전법 개정 등이 진행되었음.

〔그림 2-6〕 문재인 정부 노동정책 국정과제 이행과 평가

국정과제	정책 주요 내용	평가	평가진단 근거, 특이사항
노동존중 사회실현	ILO 핵심협약 비준(87호, 98호)	×	정부&국회 의지 미약, 경사노위 미합의
	노동기본권 제도개선	○	자성과자 해고, 성과연봉제 폐지
	노사정 대화 노동존중 기본계획(‘18)	×	노사정 대화 노동존중 기본계획(‘18)
	권리보호, 권리구제 강화	△	체불청산제도 개편(상습자 문제 미개선)
	이해대변강화, 중소기업 권익보호	×	경영참가제, 취약 노동자 권리 개선 미흡
차별없는 일터실현	청년 일자리 기본권 강화	△	노동교육 미흡, 직장내 괴롭힘 법안 통과
	비정규직감축 로드맵	△	사용사유 미도입, 공공부문 정규직화 성과
	차별 없는 좋은 일자리	×	차별시정제, 1년 미만 퇴직금제 미시행
	원청 공동사용자 책임	△	산안법 도입인 안전보호조치(노사관계×)
	임금 격차 해소	△	최저임금 1만원 실현, 일자리안정자금 등
	산업안전보건체제 혁신	△	산안법 개편(보호대상&종지권 소극화)
	감정노동자 보호, 특고 산재 적용	○	감정노동법안 시행(‘18.10), 특고 일부적용

\*자료: 김종진(2019)

○ 현 정부 주요 노동정책 성과

- 앞에서 제시한 것처럼, ILO 핵심협약 비준은 여전히 진전이 이루어지고 있지 않은 상황이고, 노사정 대화 역시 경사노위의 설치를 통해 추진했지만, 민주노총의 불참으로 어려운 상황이 지속되고 있음.
- 비정규직 감축 문제는 공공부문에서 상당 부분 추진이 되었고 성과가 있었지만, 민간위탁 부문에 대한 추진은 쉽지 않은 상황이며, 특히 민간부문으로의 확산은 답보 상태임.
- 특고 노동자 등 취약노동자 및 중소기업 권익보호는 일부 고용보험과 산재보험 등의 적용을 통해 개선된 측면이 있지만, 이들을 위한 이해대변기구는 별다른 진전이 없는 상황임.
- 원청에 대한 공동사용자책임이 산안법 개정 내용에 일부 추가되긴 했지만, 원청의 산재책임에 대한 실질적인 효과는 미흡한 것으로 평가되고 있으며, 이와 관련하여 중대재해기업처벌법 제정 역시 그 내용에서 큰 실효성을 기대하기 어려운 상황임.
- 현 정부에서 약간의 진전이 있는 부분은 감정노동자 보호 법안 제정과 청년 일자리 기본권 강화 정도를 들 수 있지만, 이 역시 충분하지는 않으며, 특히 최저임금 1만 원 실현은 여러 가지 장벽으로 그 실현이 불투명한 상황임.
- 국정과제는 아니지만, 노동정책과 관련된 것 중에서 주52시간 근무제는 2018년 7월부터 대기업업을 시작으로 2021년 7월에 모든 사업장에 적용될 예정인데, 노동자들에게는 실질임금 감소, 사용자에게는 업종특성의 반영되지 않은 상황이며, 신규채용이 제대로 이루어지기 어려운 중소기업은 어려움이 클 것으로 예상되고 있음.

## 2) 지방정부 노동정책 특징과 방향

○ 최근 몇 년 동안 공공부문에서 정부(중앙, 지방)의 모범사용자(model employer)로서의 역할이 강조되었음. 이에 따라 주요 지자체들은 노동상담 및 홍보, 노동교육, 비정규직 정책(정규직화, 지원센터), 생활임금제, 감정노동 등 다양한 노동정책을 시행하고 있음. 서울, 광주, 충남, 경기, 제주, 부산 등 광역지자체를 비롯하여 경기도 부천, 안산, 성남 등 기초 지자체에서도 노동정책을 추진 또는 준비 중인 상황임.

- 대표적으로 서울특별시의 경우 지방정부 최초로 일자리노동정책관(2016.02)으로 개편(2019년 노동민생정책관)하고, 그간 적지 않은 시간 동안 다양한 노동정책을 하나로 모은 노동정책 기본계획을 발표한 상태임. 물론 서울시 사례가 지방정부의 노동정책을 대표하는 것은 아니지만, 지방정부 차원의 ‘좋은 모델’을 만들어 가는 첫 시작을 했다는 것은 의미가 큼.

○ 주요 광역지자체 노동정책 기본계획 발표 자료를 보면, 지방정부의 모범 사용자 역할(지역특성 반영, 예방적 차원의 권익보호, 각 부서 간 역할 조정의 협조체계 구축 등)이 제시되어 있음. 구체적으로 노동정책은 정책 목표, 정책과제, 분야별 단위과제로 제시되어 있음. 특히 그 간의 주요 노동정책과 사업들을 보면, 노동조합 조직으로 포괄되어 있지 않는 △노동시장의 고용불안(비정규직 정규직화) △저임금(생활임금제) 부문과 관련된 노동정책이 진행 중임.

－ 예를 들면, 서울시 노동행정은 노동정책 수립을 위해 ‘조례’(노동자권익, 생활임금, 감정노동 등), ‘조직’(국 산하 4개 ‘과’: 노동정책(6개 팀), 소상공인, 공정경제, 사회적경제)과 ‘인력’(행정 공무원과 채용 전문직: 노동협력관 포함 28명), ‘정책사업’(노동정책 기본계획, 종합계획, 노동혁신 수립), ‘지원조직’(서울노동권익센터) 시스템을 모두 구축한 상태임. 다른 광역과 기초 지자체도 비슷한 경로를 밟고 있음.

〈표 2-12〉 국내 주요 지방정부 노동정책기본계획 정책 개요

	지역	정책목표	과제	분야	사업
광역	서울특별시	2개	4개	16개	61개
	광주광역시	2개	5개	-	54개
	충청남도	3개	6개	-	13개
	부산광역시	3개	-	19개	38개
기초	충남 아산시	3개	6개	19개	52개
	경기 안산시	2개	8개	18개	31개

\*주: 서울시는 2020년 노동정책 기본계획 2기 수립 추진

○ 현재 노동정책 기본계획이 수립되어 추진되고 있는 국내 주요 지역의 핵심사업을 보면, 임금, 노동시간 등 노동조건을 비롯해서 노동기본권과 산업안전 강화, 취약노동자 보호, 고용안정 강화 등 다양한 분야의 정책과 함께 노사갈등 해소와 협력 강화, 원하청 갈등 해소, 그리고 이를 뒷받침하기 위한 전담부서 강화, 각종 협의체와 거버넌스 활성화 등 여러 가지 정책을 추진하고 있음.

〈표 2-13〉 국내 광역 지방정부 노동정책 기본계획 및 핵심 사업 개요

구분	요소	내용·대상	서울시	광주시	충청남도
개별	물질	최저생활 보장	적정임금	생활임금제 확대	생활임금제 확대
		임금문제	임금 체불 제로	체불임금 도시( '19)	체불임금 지역 건설 실태조사
			성별격차 해소	성별임금공시제( '19)	체불임금 없는 관공공사
	노동조건	사회보험	사회보험 지원	프랜차이즈 소상공인사업장	소상공인사업장
			유역노동자	노동조건 개선	노동조건 개선
			청소노동자	환경개선(휴게실) 가이드라인	환경 개선
			아파트경비노동자	근무여건 개선	처우개선, 교육
			이동노동자	쉼터 설치(5개)	이주센터 확대, 쉼터 운영(1개, 확대검토).
	정신				

물질	정신	노동시간	노동시간 준수·단축	시범도입(공공기관 2곳) 주4일제 검토( '19)		주거환경 조사
		차별금지	완화·금지	차별조사관( '19) 성평등노동팀 담당		동일노동 동일임금 제도 구축
		고용안정	여성노동자	직장맘 지원센터		직장맘센터
			돌봄노동자	어르신돌봄종합지원센터 사회복지처우개선	돌봄 서비스 강화	사회복지 처우개선
			이주노동자	이주노동자 지원	이주노동자 지원	이주노동자 지원
			청년아르바이트노동자	권익보호·상담교육	권익보호·상담교육	청소년노동인권센터
		고용안정	민간위탁노동자	120다산콜센터 수도검침교체 사회서비스원( '19)	빛고을콜센터 OCTV, 수도검침 지하철역사	노무진단
		노동안전	법제외사업장노동자	노동안전기준( '19)		산업안전교육
		고용구조	비정규노동자	생명안전 직영 비정규 감축 3대조건	정규직 전환	정규직 전환
		고용확대	청년고용	임금피크제 청년고용 서울형 뉴딜일자리	광주 일자리드림	
정신	정신	노동기본권	보장기반 구축	실태조사·모니터링, 교 육상담홍보	실태조사·모니터링, 교육상담홍보	실태조사·모니터링, 교육상담홍보
			노동권익침해 구제	노동권리보호관 명예옹호단	인권옹호단	노동옹호단
			특수고용노동자	노조설립 필증 교부 휴가비 지원( '19) 유급병가( '19)		
			플랫폼노동자	보호·지원제도( '19)		
		노동지원	프리랜서	보호·지원제도( '19)		
			상담, 교육	노동권익센터 자치구 복지센터	노동센터	노동권익센터( '19)
		성평등	성평등(노동·채용)	성평등노동팀( '19)		
		직장 내 괴롭힘	예방대책	괴롭힘 방지( '19)		예방교육
		강제노동	강제노동(폐해)완화	강제노동자권리보호	고객센터 상담사 활용	강제노동실태조사프로그램
		노동권리지식	노동교육	노동아카데미	시민인권교육	노동인권교육
집단	정신	사측노동인식	개선(노동법지킴이)	노동아카데미	노동인식 개선 교육	노동인권교육
		시민노동인식	개선	노동권익시설 등	시민노동인권교육	시민노동법률학교
	조직	노동자조직	노동조합 권리 보장	유니온씨티( '19)	노동존중	권익보호 노동존중
			영세노조 지원	노동자종합지원센터 ( '19)		
			노동자대표	미조직노동자 참여 (청년, 여성노조)		
	교섭	지배구조	노동자이사제	공공기관 확산	준비 중	
		공공교섭	공공기관 거버넌스	서울시투자출연기관 노동조합협의회		공공기관 노사정협의회
		노정	노동조합의-의견발령	노동조합의 준비 중	노동조합의	노동정책협의회
		노사민정	협의의창가 실질화	협의의 역할 강화 서울형 노동사회위원회	노사민정협의회	노사민정협의회

			준비( '19)		
조정	노사갈등	조정	노동협력관 노동조사관		역량강화 워크숍
	원하청갈등	조정	직접고용으로 해소	불법하도급 실태조사	불법파견 고용관서 합동지도
의식	노동인권교육		학교노동인권교육 특성화고 노동권( '19)	학교노동인권교육	노동교육문화센터
국제	국제교류	도시포럼 네트워크	좋은 일자리 도시 국제포럼(ILO 공동)		

〈표 2-14〉 광역 지방정부 주요 노동 관련 협의회 및 위원회 설치 현황(2020.7)

지역	노사민정협의회 및 각 위원회
서울	노동자권익보호위원회, 감정노동조사자권리보호위원회, 노사민정협의회, 생활임금위원회
부산	노사민정협의회, 생활임금위원회, 노동권익위원회
대구	노사민정협의회
인천	노사민정협의회, 생활임금위원회, 일자리위원회, 근로자권익보호위원회
광주	노사민정협의회, 생활임금위원회, 일자리위원회, 노동권익보호위원회, 청년청소년근로조건개선관협의회, 감정노동자보호위원회
대전	노사민정협의회, 생활임금위원회
울산	-
세종	노사민정협의회, 생활임금위원회, 청년위원회
경기	노사민정협의회, 생활임금위원회, 노동자권익보호위원회, 노동복지기금운용심의위원회, 무기계약근로자전환심의위원회, 감정노동자권리보장위원회
강원	노사민정협의회, 생활임금위원회, 사회보장위원회, 양성평등위원회, 인권위원회, 평생교육협의회
충북	노사민정협의회, 인권위원회, 청년위원회, 평생교육협의회
충남	노사민정협의회, 생활임금위원회, 노동정책협의회, 인권위원회
전북	노사민정협의회, 생활임금위원회
전남	노사민정협의회, 생활임금위원회, 비정규직노동센터운영위원회
경북	노사민정협의회
경남	노사민정협의회
제주	노사민정협의회, 생활임금위원회

○ 현재 광역 지방정부별로 주요 노동 관련 협의체 및 위원회가 구성되어 있는 곳들이 대부분이며, 거버넌스 운영 현황은 노사민정협의회, 생활임금위원회, 일자리위원회, 노동권익위원회

등 여러 위원회가 설치되어 있음.

- 각 지역별로 법률로 운영되고 있는 노사민정협의회는 17개 지자체에 관련 조례가 제정되어 있고, 울산을 제외한 16개 지자체에 설치되어 있음. 노사민정협의회 구성 시기별 구분으로 보면, 노동자 위원으로 한국노총이 참석하는 곳은 16개, 민주노총과 한국노총이 모두 참석하는 것은 4개로 확인됨.

〈표 2-15〉 광역 지방정부 노사민정협의회 설치 현황(2020.7)

지역명	조례명	위원회명	운영주체	노동자 위원 참여
서울	서울특별시노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	독립	한국노총
부산	부산광역시노사민정협의회조례	노사민정협의회	한국노총	한국노총
대구	대구광역시고용노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	대구경총	한국노총
인천	인천광역시노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	한국노총	한국노총
광주	광주광역시노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	광주경총	한국노총
대전	대전광역시노사민정협의회조례	노사민정협의회	구성중	-
울산	울산광역시경제사회노동화백회의설치및운영조례	경제사회노동화백회의	구성중	-
세종	세종특별자치시노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	독립	한국노총(1) 보수전장노조(1)
경기	경기도노사관계발전지원조례	노사민정협의회	경기경총	한국노총(4) 기타(1)
강원	강원도노사관계발전지원조례	노사민정협의회	한국노총	한국노총
충북	충청북도노사관계발전지원조례	노사민정협의회	충북도	한국노총
충남	충청남도노사관계발전지원조례	노사민정협의회	독립	한국노총
전북	전라북도노사정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	한국노총	한국노총
전남	전라남도노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	전남경총	한국노총
경북	경상북도노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	준비중	-
경남	경상남도노사민정협의회설치및운영조례	노사민정협의회	경남경총	한국노총
제주	제주특별자치도노사민정협의회조례	노사민정협의회	제주경총	한국노총

### 3) 주요 광역지자체 노동정책 개요

#### 가. 서울특별시 노동정책 사례

- 서울특별시는 「노동정책 기본계획」(2015)을 통해 2대 정책 목표, 4개의 정책과제, 16개 분야별 61개 단위과제를 제시했고, 2016년 4월 27일 발표한 노동정책 종합계획을 통해 노동정책을 단계적으로 추진했음. 또한 2016년 ‘노동존중특별시 서울’을 위한 7대 약속으로 △노동권의 침해 제로 △사각지대 해소 △생활임금 확대 적용 △비정규직의 정규직화 등을 발표했음.
- 한편, 서울시는 구의역 사고 이후인 9월 13일 5대 분야 18개 노동혁신대책을 발표했음. 주요 내용은 상시지속 업무는 물론 생명·안전과 직결되는 모든 업무는 정규직화하고, 인력 채용 시 ‘비정규직 채용 3대 원칙(단기+예외+최소)’을 적용하며 불가피한 경우에만 비정규직을 뽑도록 했음.
- 특히, 서울시는 현재 5%인 본청과 출자출연기관의 비정규직 비율을 2018년까지 최대 3% 이하로 줄이겠다고 발표했음. 또한, 정규직으로 전환된 노동자들이 임금, 승진, 인사 등에서 기존 정규직과 같은 대우를 받을 수 있도록 제도를 개선하고, 열악했던 노동환경을 획기적으로 바꿔 ‘인간다운 노동조건’을 누리게 한다는 계획을 발표했음.

#### 나. 광주광역시 노동정책 사례

- 광주광역시는 사회 양극화 해소와 좋은 일자리 만들기, 상생적 노사관계로의 변화 및 발전, 사회통합형 광주형 일자리 창출 등 광주의 특성을 반영한 종합적인 노동정책의 필요성이 대두됨에 따라, 2015년 10월 ‘노동정책 수립을 위한 TF팀(4개 분야 20명)’을 구성했음. 그리고 2016년 ‘노동을 생각하는 광주시’를 정책 비전(6월17일)으로 삼고, 노동권리 보호 기반체계 구축과 모범적인 사회적 대화모델 정립 등 2대 정책 목표를 제시했음.
- 광주시 주요 노동정책은 ①노동환경과 산업실태 조사 및 분석, ②사회통합형 일자리창출과 연계한 노동정책 발굴, ③취약계층 노동자의 근로조건 개선, ④노동권리 보호 기반체계 구축 등 5개 과제에 54개 단위과제로 구성되어 있음.
- 광주시는 민선6기 들어 공공부문 비정규직의 정규직화, 생활임금제 시행, 노사민정협의회 활성화, 알바지킴이 모바일 앱 구축 및 운영, 사회공공협약 체결, 공공갈등 해결 등 노동자의 처우개선 및 노동존중 인식 확산 등을 위한 다양한 정책 추진을 목표로 설정하고, 이를 위해 2016년 7월 ‘광주광역시 근로자 권익보호 조례’를 제정했음.

### 다. 충청남도 노동정책 사례

- 충청남도는 2017년 1월 5일 노동정책 비전으로 ‘노동과 함께하는 행복한 충남: 한 방울의 땀, 가정을 지켜주는 희망’을 제시했음. 충남 노동정책의 3대 목표는 △노동권의 보호 △노동존중의 사용자 역할 △사회적 인프라 조성이며, 6대 정책과제는 ①취약 근로자 권익보호, ②노동기본권 보장, ③노동 존중의 사용자, ④삶의 질 개선, ⑤고용환경 개선, ⑥사회적 협력임.
- 분야별 단위과제는 여성 분야의 경우 △가족친화인증기업 인센티브 확대 △직장맘 지원 서비스 확대 등이고, 청소년 분야는 △노동인권 보호, 고령자 분야는 △고용촉진 및 노동권의 보호 등이며, 이주노동자 분야는 △인권보호 △지원센터 설치 확대 △복지 지원 강화 등이고, 장애인 분야(장애인복지법 조성 △복지시설 종사자 처우 개선 등임. 아울러 노동교육 분야와 노동상담 분야(명예노동옹호부즈만 운영, 노동상담소 운영 활성화, 노동권익센터 설치 등)의 과제도 제시함.

### 라. 부산광역시 노동정책 사례

- 부산광역시는 2020년 노동정책 기본계획으로 “보편적 노동기본권 확대 강화”와 “평등한 노동시장 구축”, “노동행정 거버넌스 구축”이라는 3가지 정책목표를 설정하고, 19개 분야 38개 세부 과제를 제시함.
- 특히 부산시는 노동인권 보장, 취약층 노동자 보호, 건강하고 안전한 좋은 일터 구축, 공공부문 노사관계 및 노동행정 체계 구축 등 정책과제를 마련함.
- 3대 정책과제별로는 하위에 실현해야 할 19개 정책분야와 38개 세부과제를 제시하였으며, 세부과제 중에는 보다 중점적으로 추진해야 할 5개 핵심과제를 선정하여 제시함.



### 3. 인천광역시 노동정책 현황과 특징

#### 1) 인천광역시 노동정책 현황

##### ○ 민선 7기 이전

- 노동정책 전담 부서가 마련되지 않은 상황으로 체계적인 노동정책을 추진하지 못하고, 개별 사업별로 관련 사업을 수행하는 수준이었으며, 양대 노총이나 시민단체 역시 개별적인 활동을 추진하는 상황이었음.

##### ○ 민선7기: 본격적인 노동정책 추진 시도

- 인천광역시는 민선7기에 들어 그동안 체계적으로 추진되지 못한 노동정책을 추진하기 시작하였으며, 이를 위해 양대 노총과의 정책협약(2018.12; 2019.12), 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 제정(2019.6.3.), 노동진담부서(노동인권과: 현 노동정책과)를 설치하고(2019.8.5.), 2020년 노동정책 기본계획 수립 연구용역을 추진함.

##### ○ 2019년 사업 추진 성과

- 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례를 제정하고(2019.6.3.), 노동인권과를 신설하면서(2019.8.5.) 보다 체계적인 노동 관련 사업을 추진하게 됨.
- 2019년 노동 관련 주요 추진 사업은 다음과 같음.

- 노동인권과 신설( '19. 8. 5.)
  - 민선7기 출범과 더불어 노동 및 인권관련 행정수요 증가에 따른 신설
  - 우리 시의 꾸준한 인구증가에 따른 지역 노동시장과 경제구조 변화에 따른 노동 및 인권정책 컨트롤타워 역할 수행
- 공공부문 2단계 비정규직 정규직 전환 완료: 232명
  - 2019.6.21. 상수도 검침원 정규직 전환(市공무직 122명)
  - 2019.4.1. 청소·시설관리 등 용역근로자 정규직 전환(市공무직 110명)
- 노동법률 상담서비스 확충
  - 취약계층 권익보호·증진을 위한 업무협약식('19.4.26.)
  - 상담 사각지대 해소를 위한 인프라 확충(5개소 → 7개소(한국노총 4, 민주노총 3))
  - 찾아가는 상담서비스 제공, 영세사업장 노무관리 컨설팅
- 생활임금 적용범위 확대(2020년 적용 생활임금 10,000원)
  - 시 기간제근로자 301명 → 사산하 출자·출연기관 기간제근로자 1,296명
- 근로자지원 프로그램(EAP) 도입
  - 근로자 1,029명 대상으로 심리상담, 교육, 힐링프로그램 등 지원
- 인천광역시 청소년 노동인권 보호 및 증진에 관한 조례 제정( '19.11.7.)
  - 청소년 노동인권 시행계획 수립, 민관협의체 구성, 청소년 노동인권상담 및 구제 체계 구축, 노동인권 교육 시행

- 찾아가는 인권보호관 운영( '19.11월 시행)
  - 인권보호관(8명)이 출자출연기관, 복지시설을 직접 방문하여 인권침해 예방을 위한 상담, 토론 및 교육 시행

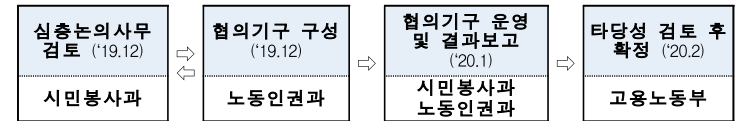
\*자료: 인천시(2019), 내부자료, 정리.

##### ○ 2020년 사업 추진 내용

- 2020년 노동 관련 주요 추진 사업 계획은 다음과 같음.

- 노동정책 기본계획 수립용역
  - 관련근거: 인천광역시 근로자권리보호 및 증진을 위한 조례
  - 소요예산: 240,917천 원 범위 내
  - 용역기간: 2020년 3월 ~ 2020년 10월(착수일로부터 8개월)
  - 주요내용: 노동환경 및 노동자 생활실태 조사 분석을 통한 기본계획 수립

- 미추홀콜센터 민간위탁 심층논의 및 후속조치
  - 추진근거: 고용노동부 『민간위탁 정책추진방향』 발표( '19. 2. 27.)
  - 추진절차



- 비정규직 채용을 위한 사전심사제 도입
  - 대 상: 인천광역시 및 사업소 직접고용 기간제근로자
  - 심의기간: 정기(매년 8월), 수시(분기별 채용사유 발생)
  - 심의내용: 비정규직 채용 적합성, 채용 업무의 타당성 등
  - 절 차: 차년도 채용계획 제출 → 적정성 검사 → 예산반영 및 현원관리

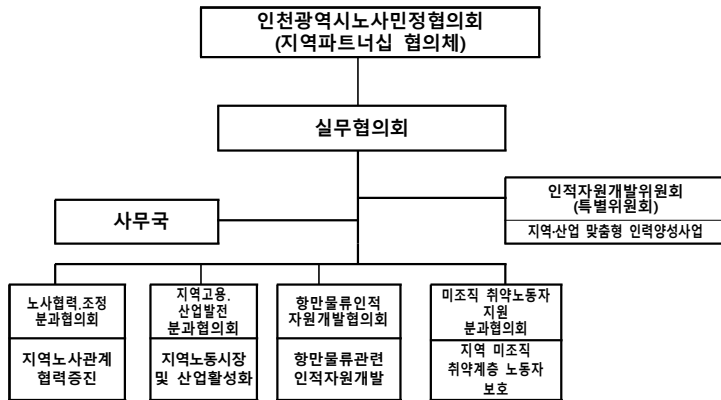
- 인천광역시 청소년 노동인권 보호·증진사업
  - 청소년 노동인권 개선 민관협의체 구성·운영: '20. 4월
  - 청소년 노동인권상담 및 구제체계 구축: '20. 4월
  - 청소년 노동인권 교육 및 기반조성 홍보: 연중
  - 청소년 고용환경 우수사업장 선정·홍보: '20. 12월

\*자료: 인천시(2020), 내부자료.

##### ○ 인천광역시 노사민정협의회 현황 및 활동

- 현행법상으로 노동문제와 관련하여 법적으로 권한과 역할이 보장된 거버넌스로 지역노사민정협의회를 들 수 있음.

- 인천광역시 노사민정협의회는 2000년 6월 26일 조례를 제정하였으며, 2012년 8월에 인천광역시 내에 사무국을 설치함. 현재 사무국은 2017년부터 한국노총 인천지역본부에서 위탁 운영하고 있으며, 2인의 상근 인력을 두고 있음.
- 현재 노사민정협의회회의 조직 구성은 본회의와 실무협의회를 중심으로 노사협력조정 분과협의회, 지역고용산업발전 분과협의회, 향만물류인적자원개발 분과협의회, 미조직 취약노동자 지원 분과협의회 등 4개 분과협의회와 특별위원회로 인적자원개발위원회를 두고 있음.



- 2019년 인천광역시 노사민정협의회회의의 주요 활동을 보면, 인천광역시 지역상생문화 구축을 통한 지역경제 활성화 사업, 인천광역시 근로청소년 기본권 강화사업, 미조직 취약계층 노동자 지원사업, 찾아가는 무료 노동법률 상담지원, 근로자지원프로그램(EAP) 등의 사업을 추진함(\* 2019년 예산 약 2억 원).
- 2017년에는 인천항만 물동량 감소로 인한 경영적자를 해소하기 위해 인천내항 TOC 통합이 추진(기존 향만하역사 10개사를 1개사로 통합)되면서 관련 종사자의 대규모 구조조정 발생이라는 위기 상황에서 향만물류인적자원개발 분과협의회 및 노사협력조정 분과협의회 공동으로 향운노조원 고용 및 근로조건 보장, 자발적 희망퇴직을 제외한 인위적 구조조정 미실시를 합의하는 등의 성과를 거둠.

## 2) 인천광역시 노동정책 특징

### ○ 인천광역시 산업 및 노동시장 특징

- 인천시의 산업 및 노동시장의 특성을 간략하게 요약하면, 전통적으로 제조업이 주축을 이루고 있고, 현재까지도 상당히 중요한 위치에 있지만, 최근 제조업체의 어려움과 타지역으로의

이전 등으로 상대적으로 약화되고 있으며, 종사자들의 노동조건 역시 열악한 상황임.

- 인천공항과 해운항만분야는 유지 또는, 확대되고 있으며, 이와 더불어 사회복지서비스 등 서비스분야 역시 증가 추세에 있지만, 이들에 대한 노동권 보호는 취약한 편임.
- 이와 함께 이주노동자, 청년노동자, 플랫폼노동자 등 취약계층에 대한 노동권 보장 역시 기본적으로 중요한 영역이라고 할 수 있음.

### ○ 본격적인 노동정책 추진 필요

- 민선7기 이전까지 주로 개별적인 활동을 추진해 오면서 나름대로의 성과도 있었지만, 향후 노동정책 수립과 그것에 대한 체계적인 추진을 통해 노동 관련 분야에서 소기의 성과를 거둘 수 있도록 해야 함.

### ○ 인천의 노동 관련 네트워크, 인프라 활용 필요

- 인천광역시는 양대 노총 및 시민사회단체가 각자의 영역에서 지속적인 활동을 벌여왔으며, 그와 관련한 인프라와 잠재력이 풍부하다고 판단됨. 하지만, 상대적으로 각 주체가 지역 노동 현안을 공유하고, 해결책을 논의하는 공간은 부족했던 것으로 보임.
- 향후, 지역의 관련 주체들이 노동거버넌스에 적극적으로 참여하여 노동 관련 현안을 해결하고, 시너지효과를 거둘 수 있도록 해야 함. 이를 위해 행정조직의 적극적인 노력이 필요함.

#### 4. 지역거버넌스 관련 연구 및 사례

##### 1) 지역파트너십에 의한 지역거버넌스 활성화 관련

- 중앙정부 중심의 국정운영방식은 1990년대 이후 상당한 변화를 겪고 있음. 세계 여러 나라에서 새로운 국정운영방식이 모색되고 있는데, 그 중에서 가장 주목할 만한 변화는 국정운영방식의 축은 '중앙정부에서 지역거버넌스로'(from central government to local governance) 이동하고 있는 것임(Eberts, 2005; Hansen, 2008; Hendeliowitz, 2005, 2008).
- 우리의 지역고용정책 특성이라 할 수 있는 하향식 방식이 여전히 주요 특성을 이루고 있지만, 지역이 주체적으로 참여하도록 하는 방식이 새롭게 등장하였을 뿐만 아니라 확산되는 추세임(류장수, 2013; 윤윤규 외, 2010).
- 우리의 지역고용정책은 그 역사가 10년도 채 되지 않으며 아직까지 중앙정부의 이니셔티브가 매우 강한 하향식 방식으로 진행되고 있지만, 최근 들어 일정한 정도의 상향식 방식이 활용되고 있으며 그 결과 예전에 비해 지방자치단체의 역할이 조금씩 높아지고 있다는 점은 희망적임. 다만, 지역고용정책의 발전을 위해서는 분권화와 관련된 쟁점과 거버넌스와 관련된 쟁점 등 엄밀하게 분석을 해야 할 과제가 적지 않으며, 이러한 과제 분석 위에서 정확한 정책 방향 설정이 이루어져야 한다는 점을 강조함.
- 전명숙(2014)은 지역고용거버넌스는 지역수준의 사회적 대화를 구축하는 데 있어 중요한 제도적 자원이며 이를 활성화하기 위해 다양한 방안을 모색해야 함을 강조함. 이를 위해서 현재 지역에 구축되어 있는 여러 지역고용거버넌스 가운데 노사가 함께 참여하는 방식으로 제도설계가 되어 있는 지역노사민정협의회를 중심으로 조직구조 및 참여주체의 현황에 대해 분석하고 이를 통해 발전과제를 도출함.
- 김정숙 외(2016)는 지역노사민정협의회를 통한 정부 주도의 수직적 네트워크 거버넌스의 효과성에 관한 연구를 수행함.
- 이 연구는 제도화, 리더십 역량, 그리고 운영 자원의 세 가지 요인들로 구성된 분석틀을 설정하여 두 가지 차원의 효과성, 즉 활성화와 기여도에 미치는 영향을 분석함.
- 다중회귀분석을 실시한 결과, 제도화, 리더십 역량, 그리고 운영 자원 모두 활성화와 기여도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나 활성화와 기여도에 영향을 미치는 세부적인 요인에서는 차이를 보임.

- 활성화의 경우, 지역노사민정협의회의 제도화 중 제도 운영을 위한 조직, 리더십 역량 중 정치적 환경 관리 역량 및 지자체 지원확보 역량, 운영 자원 중 재정자원이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.
- 기여도의 경우, 지역노사민정협의회의 제도화 중 제도적 정당성과 리더십 역량 중 정치적 환경 관리 역량이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타남.
- Hollingsworth and Boyer(1997)는 경제 주체의 권력의 배분 양식 곧 조정양식(mode of coordination)-수직적vs수평적-과 행위동기(action motive)-자기이익vs의무-를 기준으로 거버넌스 유형을 크게 시장(market), 조직(organization), 공동체(communities), 국가(state), 협의체(associations)의 다섯 개 모델로 구분함. 이 중 마지막 유형인 협의체 모델은 기업과 근로자, 정부, 전문가 등 다양한 이해당사자들이 공동의 기능적 이익을 추구하는 형태로서, 협상(negotiation)과 협의(concertation)의 원칙에 따라 이익 조정이 이루어지는 것으로 파악함.
- 세계화, 지식경제화에 따라 사회경제시스템의 복잡성과 불가측성이 높아지는 상황에서는 전통적인 국가, 시장, 기업조직, 공동체 모델에 비해 협의체 모델의 유효성이 훨씬 크며, 특히 지역 경제사회 발전 및 노사관계 발전에 있어 지역 노사민정 주체들에 의한 협력 모델의 중요성은 점증하고 있음.
- 국가 및 지역 경제 발전에 있어 관련 이해당사자들의 상호관계를 정의하고 규제하는 틀로서 거버넌스(governance)의 중요성이 커지고 있으며, 지역경제 및 노동시장 활성화를 위한 지역노사민정 협의체의 중요성이 국내외적으로 부각되고 있음(OECD, 1997; 2004a; 2004b; 정인수, 2003; 2006, 2007).
- 국제 비교연구를 통해 지역 노동시장정책의 집행 방식과 성과 간의 관계를 분석한 OECD 보고서에 따르면, 지역 파트너십에 의한 지역 노동시장의 운영이 국가 차원의 전략지역 집중개발 방식이나 중앙정부의 권한과 책임을 지방정부로 부분적으로 이양하는 방식에 비해, 월등한 성과를 보임(OECD, 1997).
- 이는 지역 노사민정 파트너십에 기초한 노동시장정책 집행이 지역의 특성을 보다 잘 반영하고 유연성과 자기조정 능력을 발휘할 수 있기 때문임(임상훈, 2003:251).
- 지역노사정파트너십을 통한 지역 노사관계 발전 및 고용 및 경제 활성화에 대한 관심이 커지면서, 미국독일아일랜드 등 외국의 대표적 사례들에 대한 조사연구를 활발하게 진행하기 시작함(임상훈, 2006a; 2006b; 이문호, 2006; 전명숙, 2006; 정인수, 2006 등).

○ 국내 사례의 경우, 정인수 외(2006, 2007)는 『지역노동시장연구』 시리즈의 일환으로 국내 노사정협의회 중 상대적으로 활발하게 운영되고 성과를 나타내고 있는 부천 지역과 부산 지역을 대상으로 사례 분석을 실시함.

○ 김복태 외(2014)는 지역고용거버넌스 제도화의 성공적인 사례로 평가받고 있는 부천지역의 지역고용거버넌스 사례를 중심으로 지역고용거버넌스 제도화의 발전과정을 도입기, 구축기, 도약기, 성숙기로 구분하고 각 단계별 주요 특징을 분석함.

- 분석 결과, 부천지역고용거버넌스는 노동단체와 지방정부 간 전략적 파트너십 형성으로 시작되어, 기업의 참여와 중앙정부의 지원을 통해 성장하였으며, 마지막으로 지역사회 사회단체와 NGO등이 결합하여 노사민정협의체의 틀을 갖추었다고 평가함.

- 부천지역노사민정협의회는 초기 노사관계 중심에서 지역 고용 및 인적자원개발 등 경제 발전 의제까지 다루는 네트워크로 발전하였고, 그 성과를 바탕으로 현재는 지역의 사회통합에 기여하는 사회적 대화기구 혹은 지역협약기구의 역할을 수행하는 것이 확인됨.

- 단계별 주요 분석결과를 요약하면, 부천시의 지역고용거버넌스 제도화 발전과정에서 도입기는 중앙정부의 지원보다는 지역 주체들의 자발적인 협력 의지가, 구축기에서 도약기까지는 부족한 재정적 자원을 확보하기 위한 중앙정부와의 적극적 협력이 중요한 요인이었다는 것을 확인함.

- 또한 고용, 지식, 인적자원개발과 활용을 위한 정책개발과 결정, 그리고 집행을 균형적으로 추진할 수 있는 중층적인 네트워크 및 추진체계 구축이 중요함을 보여주었으며, 무엇보다 지역고용거버넌스가 성숙화 단계로 진입하기 위해서는 경제발전과 사회통합을 연계하는 다양한 하부협의회의 증가, 즉 중층적 네트워크의 확장을 통한 거버넌스 체계 확립이 중요하다는 점을 제시함.

○ OECD에서는 정부의 정책형성과정에서 참여촉진을 위한 10가지 원칙을 제시하고 있음.

- 그 원칙에는 정부의 리더십과 헌신, 참여를 위한 법·제도적 보장, 참여목적의 명확성, 참여를 위한 충분한 시간, 제공되는 정보의 객관성, 재정적·인적·기술적 지원, 정부기관 간의 효과적 인 조정체계, 참여결과에의 정책 반영, 참여에 대한 평가체계, 이해관계자의 적극적 참여가 있음 (OECD, 2001, 2003, 2004, 2005, 2007).

○ 한편 지역거버넌스로의 참여를 촉진하는 요인에 대한 국내의 양적 연구들을 보면 우선 강인성은 위의 OECD 분석틀을 토대로 지역거버넌스의 활성화 요인을 참여역량요인, 참여과정요인, 참여성과요인으로 나누고 이들 요인이 정책참여 활성화에 미치는 인과관계를 분석함(강인성, 2007).

- 연구결과, 정책참여 활성화를 위해서는 지자체와 주민의 참여역량, 참여과정에서의 긴밀한 상호작용과 동반자 의식, 참여 이후 성과평가를 통한 피드백 등등이 중요한 요인으로 지목됨.

- 그리고 원구환의 연구는 독립변수로서 네트워크 환경요인, 구성요인, 관리요인, 역할요인을 설정하고 이들 요인이 종속변수인 지역노사정협의회의 활성화에 정(+)의 인과관계를 이루고 있음을 실증함(원구환 2005).

○ 중앙정부, 지방자치단체, 지역 노사단체, 지역 고용지원센터, 지역 직업훈련기관 등이 어떻게 협력적 네트워크를 형성하여 지역의 고용과 인적자원개발 문제를 얼마나 효과적으로 대처하고 해결해 나갈 것인가가 성공적인 고용·인적자원개발 정책수행의 관건이 되고 있음. 이것은 더 나아가 지역의 경제발전과 사회통합을 위한 핵심적인 전략방안이기도 함.

○ 고용·인적자원개발에 대한 노사참여 활성화와 관련해서는 제도적 장치와 노사의 역량문제가 중요함.

- 고용·인적자원개발과 관련된 정책결정 또는 심의 기구에 노사의 참여가 제도적으로 보장되고 있는지, 노사가 정부로부터 사업이관이나 위탁을 받아 고용·인적자원개발 사업수행에 공식적으로 참여할 수 있는지, 그리고 노사가 고용·인적자원개발사업을 수행하려고 할 경우 정부로부터 필요한 재정지원을 받을 수 있는지 등의 문제는 결국 노사참여와 관련된 제도적 장치와 지원이 얼마나 마련되어 있는가와 관련됨.

- 고용·인적자원개발과 관련된 정책결정과 사업집행에서 노사참여를 보장하고 지원하는 제도적 장치가 잘 마련되어 있을수록 노사참여는 활성화될 가능성이 높음.

- 노사가 고용·인적자원개발과 관련해 어느 정도나 역량을 갖추고 있느냐 하는 문제 역시 매우 중요함. 노사가 고용·인적자원개발과 관련된 정책결정과정에서 영향력을 효과적으로 행사하기 위해서는 그에 충분한 역량을 갖고 있을 필요가 있음. 또한, 노사가 자체적으로 또는 정부위탁을 받아 고용·인적자원개발사업을 직접 수행하고자 할 때도 그에 필요한 역량을 구비하고 있어야 함.

○ 실제 파트너십과 지역거버넌스에 대한 최근 OECD 연구(OECD 2007)에서는 파트너십을 통한 지역거버넌스의 성공적 구축과 관련해 파트너들 역량의 전략적 중요성을 강조하며 그것을 향상시키기 위한 노력이 적극적으로 경주되어야 한다고 역설하고 있음.

- 고용·인적자원개발 정책결정 및 사업수행에 대한 노사의 참여역량과 관련해서는 크게 네 가지, 즉 인력, 재정, 전문성, 네트워크가 중요함. 고용·인적자원개발 사업수행과 관련된 전담인력과 사업예산을 적정하게 확보하고 있는지, 정책결정과 사업수행에 필요한 전문성을 구비하고 있는지, 그리고 효과적인 협력네트워크를 구성하고 활용할 수 있는지의 여부가 노사의

참여역량의 정도를 결정함.

## 2) 특정 계층에 대한 연구 경향

- 2010년대 중반 이후의 연구는 주로 지역의 고용정책과 실천전략, 지역유형 구분 및 특성, 지역거버넌스 특성 등 기존의 연구를 바탕으로 하면서 청년 일자리정책 등 특정 계층의 일자리 문제를 다루는 연구가 진행됨.
- 전통적인 지역의 고용정책과 특성을 다룬 연구로는 통영시 고용촉진특별구역(고용특구)의 주요 성과와 문제점에 대해 살펴보고, 정책적 개선방안을 제시한 심상완·이상호의 연구(2014), 부산과 광주를 중심으로 고용구조의 특징 및 지역노동시장권 설정 결과를 살펴본 이상호·고영우의 연구(2015), 한국의 227개 기초자치단체 일자리사업 담당자를 대상으로 실시된 실태조사에 근거하여 기초자치단체 일자리사업의 추진실태와 현안을 검토한 김준영의 연구(2015), 세종시 인력수급 개선 및 일자리창출 정책방안을 제시한 배진한·성현구의 연구(2016), 경북지역 노동시장 성과 및 고용촉진전략을 다룬 오민홍의 연구(2016) 등이 있음. 아울러, 사업체의 진입·퇴출 및 확장·축소로 인한 일자리 창출구조와 소멸구조, 일자리 변동 요인을 분석한 고영우의 연구(2016), 2009년 평택과 2013년 통영, 2018년 7개 고용위기지역과 군산 등을 중심으로 일자리 이동 지도 구축을 시도한 윤윤규 외의 연구(2018), 지방소멸 위기지역에서 시행할 수 있는 일자리창출 방안을 제시한 강동우 외의 연구(2018), 일자리정책 패러다임 변화와 노동시장 제도개선 과제를 다룬 허재준 외(2018)가 있음.
- 지역고용거버넌스와 관련한 연구로는 경기도 노사민정협의회 사례를 통해 통합적 지역고용거버넌스의 현황과 향후 과제를 다룬 김도균·전명숙의 연구(2018), 부천시 노사민정협의회 의 형성과정을 분석하면서 발전적 거버넌스의 특성을 제시한 이상민·고현주의 연구(2018) 등이 있음.
- 특정계층의 노동시장 및 일자리문제를 다룬 연구로는 전국 및 서울, 대구, 부산 등 주요 대도시 지역 기혼 여성의 노동시장참가 결정요인의 공통분모와 지역 간의 차이를 밝히고자 한 장연주의 연구(2014), 청년패널 자료에서 동일 시점에 고교를 졸업한 이들을 동시점 코호트로 구성하여 고졸과 대졸 학력 간 차이를 파악하고자 한 천영민의 연구(2015), 청년패널데이터를 사용하여 청년층의 노동시장 격차 및 2차 유출 결정요인을 분석한 문영만의 연구(2018), 고용서비스 측면에서 청년층 노동시장정책에 대한 심층평가 연구를 수행한 오선정 외(2019) 등이 있음.

# 3장 인천광역시 산업 및 노동시장 실태분석

## 1. 개요

- 지방정부 노동정책 기본계획을 수립하기 위해 관할 지역의 노동현황을 파악하는 것은 필수임. 노동현황을 파악하는 방법 중 기초통계 분석은 가장 기본적인 방법 중 하나임. 이에 본 장에서는 정부에서 제공하는 자료를 바탕으로 인천지역 산업, 노동시장, 노동환경 등을 파악하는 데 그 목적을 두고 있음. 또한, 인천광역시 노동현황이 어느 상태인지 이해할 수 있으며, 추후 노동정책에 필요한 기초자료로 활용할 수 있음.

## 2. 인천광역시 산업 동향

### 1) 생산현황

#### 가. 제조업 생산지수 및 증감률

- 인천광역시 제조업 생산활동과 변동추이를 파악하기 위해 통계청 지역통계총괄과에서 제공하는 제조업 생산지수와 증감률을 살펴보았음. 제조업 생산지수는 제조업 생산활동의 수준과 그 변동을 측정하기 위한 지수이고, 제조업 생산 증감률은 제조업 생산지수의 전년 대비 변화율을 말함.
- 인천광역시 제조업 생산지수(2015년=100)를 보면, 2011년 101.1%에서 2019년 102.8%로 M자형 추세를 보임. 2015년 이후 인천광역시 제조업 생산지수는 2017년 111.4%까지 상승하였으나, 2019년 102.8%로 감소함.
- 연도별 인천광역시 제조업 생산 증감률은 2011년 3.4%에서 2019년 -5.8%로 나타났음. 추세를 자세히 보면, 2013년 3.6%에서 2015년 -4.8%까지 급감하였다가 2016년 6.0%로 다시 급상승하였음. 그러나 2017년 5.1%에서 2019년 -5.8%까지 하락하는 추세에 있음.
- 2017년 국내외 여행이 많아지고 저가 항공사가 늘어나면서 공항 쪽 운수산업이 크게 성장함과 동시에 기계부품류, 반도체 수출 등 제조업 분야에서도 수출이 증가하면서 지역경제를 활성화시킨 것으로 추정됨. 반면, 2019년 생산지수 및 증가율이 감소한 것은 의약품, 전자부품

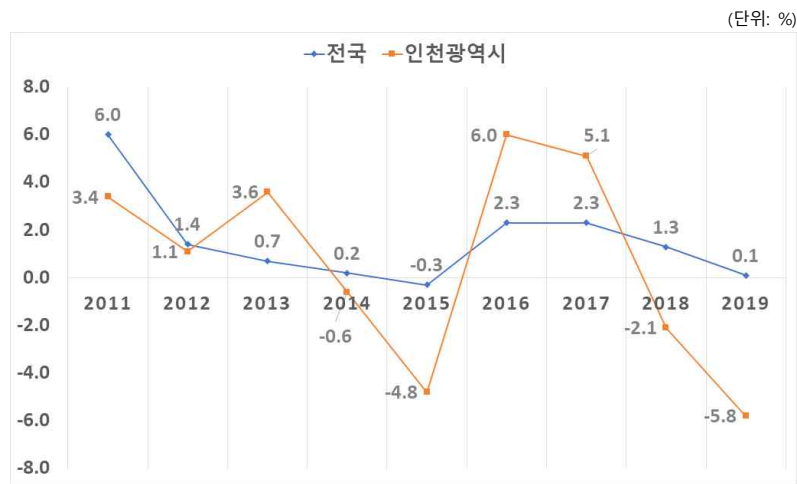
등 제분분야에서 감소세가 증가하면서 감소세가 커진 것으로 보임(인천상공회의소, 2019; 경인일보 2018.12.24.).

[그림 3-1] 연도별 전국 vs 인천광역시 제조업 생산지수(2015년=100) 추이



\*자료: 통계청, 지역통계총괄과

[그림 3-2] 연도별 전국 vs 인천지역 제조업 생산 증감률 추이



\*자료: 통계청, 지역통계총괄과

○ 다음, 자본재, 중간재, 소비재 등으로 나누어 인천광역시 제조업 생산지수를 살펴보았음. 자본재는 다른 재화를 생산하기 위해 사용되는 재화를 말함. 공장건물, 기계, 설비 등뿐만 아니라 고속도로, 관공서 등이 이에 속함. 중간재는 가공생산품 중 최종소비자가 아니라 생산자가 생산과정에 투입물로 사용하는 재화를 말함. 일반적으로 원료는 가공이 이루어지지 않은 투입물을 지칭한 데 비해, 중간재는 통상적으로 가공을 거친 제품을 뜻함. 소비재는 일상생활에서 직접 소비하는 재화를 말하며, 소비자가 구입 및 이용한다고 해서 소비재라고 함.

○ 인천광역시 재별 제조업 생산지수(2015년=100)를 보면 다음과 같음. 먼저, 자본재는 2011년 113.3%에서 2019년 98.5%로 줄어듦. 이는 송도 바이오단지, 청라 신도시 등 도로, 공장, 설비 등이 갖춰지면서 2015년에 비해 2019년에 급감한 것으로 추정됨. 둘째, 중간재는 2011년 103.0%에서 2019년 96.8%로 줄어듦. 최근 중국 수출이 줄어들면서 인천지역 운수업과 제조업도 하락하는 것으로 보임. 셋째, 소비재는 2011년 85.9%에서 2019년 121.6%로 상승하였음. 이는 신도시와 산업단지 등이 들어서면서 소비자가 구입 및 이용하는 재화에 대한 수요가 증가한 것으로 보임.

[그림 3-3] 인천광역시 재별 제조업 생산지수(2015년=100) 추이



\*자료: 통계청, 광업제조업동향조사

## 나. 서비스업 생산지수 및 증감률

○ 인천광역시 서비스업 생산활동과 변동추이를 파악하기 위해 통계청 지역통계총괄과에서 제공하는 서비스업 생산지수와 증감률을 살펴보았음. 서비스업 생산지수는 서비스업 전체 및 개별 업종의 생산활동을 종합적으로 파악하기 위해 개별 업종의 상대적 중요도인 부가가치 기준 가중치를 적용하여 지수화한 것이고, 서비스업 생산 증감률은 서비스업 생산지수의 전년 대비 변화율을 말함.

○ 인천광역시 서비스업 생산지수(2015년=100)를 보면, 2011년 91.5%에서 2019년 110.4%로 점진적으로 증가하는 추세를 보임. 전국도 2011년 92.2%에서 2019년 108.4%로 꾸준히 증가하였음. 인천광역시 서비스업 생산지수가 올라간 이유는 자동차판매, 소매업, 음식·숙박, 운송 관련 서비스, 의료·보건업 등이 성장하면서 생산지수가 상승한 것으로 추정됨.

〈표 3-1〉 연도별 전국 vs 인천광역시 서비스업 생산지수(2015년=100) 추이

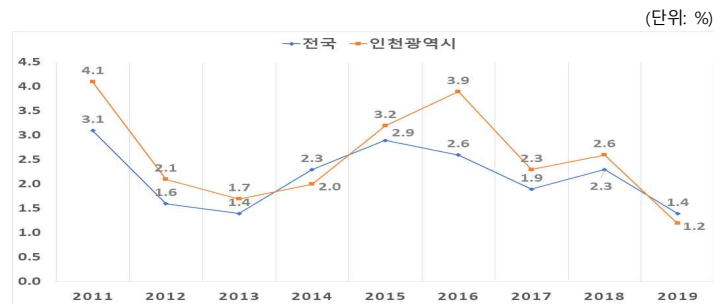
(단위: %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전국	92.2	93.7	95.0	97.2	100.0	102.6	104.5	106.9	108.4
인천광역시	91.5	93.4	95.0	96.9	100.0	103.9	106.3	109.1	110.4

\*자료: 통계청, 지역통계총괄과

○ 인천광역시 서비스업 생산 증감률을 보면, 2011년 4.1%에서 2019년 1.2%로 감소하였음. 전국 서비스업 생산 증감률을 보면, 2011년 3.1%에서 2019년 1.4%로 감소하였음. 이는 앞서 설명하였듯이 신도시, 산업단지 등이 신설되면서 이에 따른 자동차판매, 소매업, 음식·숙박 등 관련 서비스업 생산지수가 상승하여 서비스업 생산 증감률도 계속해서 양(+)의 증가율을 보이고 있음.

[그림 3-4] 연도별 전국 vs 인천광역시 서비스업 생산 증감률 추이



\*자료: 통계청, 지역통계총괄과

○ 인천광역시 서비스업 생산지수를 경상지수와 불변지수로 나누어 살펴보았음. 경상지수는 월별로 조사한 매출액을 기준연도(2015=100)의 업종별 월평균 매출액을 나누어 산출한 값을 말함. 통상적으로 명목 서비스업 지수라고 부름. 2015년 100%를 기준으로 볼 때, 2019년 117.0%로 약 17.0%p 증가하였음. 둘째, 불변지수는 <표 3-1>에서 본 값과 유사하며 경상지수를 소비자물가지수로 나누어 값을 구함. 이를 실질 서비스업 지수라고 말함.

〈표 3-2〉 연도별 인천광역시 서비스업 생산 증감률 추이

(단위: %)

구분	2015		2016		2017		2018		2019	
	경상 지수	불변 지수	경상 지수	불변 지수	경상 지수	불변 지수	경상 지수	불변 지수	경상 지수	불변 지수
총 지수	100.0	100.0	105.0	103.9	109.6	106.3	114.7	109.1	117.0	110.4
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	100.0	100.0	109.4	101.0	118.4	103.3	138.9	110.8	133.7	101.0
도매 및 소매업	100.0	100.0	103.2	103.5	107.0	104.8	109.8	105.9	108.1	104.6
운수 및 창고업	100.0	100.0	103.7	103.9	108.3	106.1	117.7	112.8	119.0	114.7
숙박 및 음식점업	100.0	100.0	105.3	103.2	103.6	99.4	101.4	94.8	103.3	95.0
정보통신업	100.0	100.0	103.3	102.6	108.6	107.2	113.0	111.5	118.6	116.2
금융 및 보험업	100.0	100.0	109.0	107.9	114.4	112.2	119.6	116.6	120.0	115.6
부동산업	100.0	100.0	104.8	102.5	112.1	107.0	118.6	110.6	129.2	118.5
전문, 과학 및 기술 서비스업	100.0	100.0	105.3	102.2	114.2	106.9	118.8	108.8	126.7	111.5
사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	100.0	100.0	106.0	104.7	111.7	109.9	114.2	108.9	116.8	108.3
교육 서비스업	100.0	100.0	103.7	102.5	103.8	100.6	105.3	100.4	103.0	97.8
보건업 및 사회복지 서비스업	100.0	100.0	111.1	108.6	121.9	117.3	130.5	124.2	142.9	134.8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	100.0	100.0	99.4	98.8	104.3	103.2	113.2	108.9	117.7	111.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	100.0	100.0	101.0	99.6	104.0	100.5	105.7	99.8	105.7	97.9

\*자료: 통계청, 지역통계총괄과

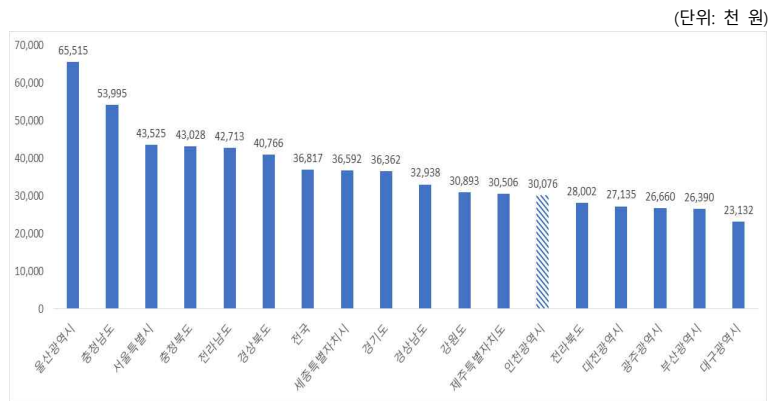
## 2) 소득과 소비 현황

### 가. 1인당 지역내총생산

○ 인천광역시 1인당 지역내총생산을 보면 다음과 같음. 1인당 지역내총생산(GRDP: Gross Regional Domestic Product)은 지역 내 총생산을 지역 인구수로 나눈 1인당 연간 생산액을 말함. 1인당 지역내총생산이 높다는 것은 그 지역 재정자립도가 높다는 것을 의미하고, 반대로 낮다는 것은 재정자립도가 낮아 중앙정부의 지원이 필요하다는 것을 의미함.

○ 2018년 시도별 1인당 지역내총생산을 보면, 울산광역시가 65,515천 원으로 가장 많은 1인당 지역내총생산을 보여주고 있고, 전국은 36,817천 원으로 나타났다. 인천광역시는 30,076천 원으로 12위에 있고, 전국과 비교하면 약 6,741천 원 차이가 있음. 인천광역시를 견인하던 제조업 분야가 주춤하면서 1인당 지역내총생산에서도 하위권으로 내려간 것으로 보임.

[그림 3-5] 2018년 시도별 1인당 지역내총생산 현황



\*자료: 통계청, 지역소득

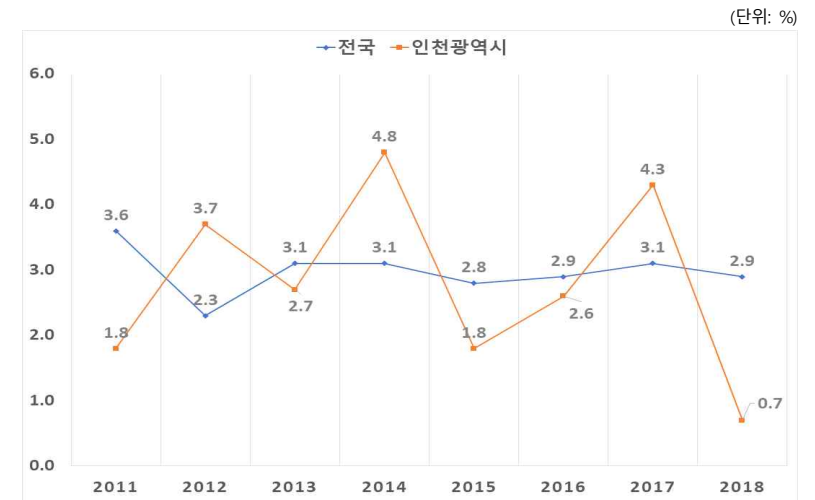
### 나. 지역경제성장률

○ 연도별 경제성장률을 통해 전국과 인천광역시 지역내총생산의 전년대비 증감률을 살펴보면, 이를 통해 생산 측면의 부가가치로서 각 시도 내에서 경제활동별로 얼마만큼의 부가가치가 발생하였는가를 확인할 수 있음.

○ 또한, 지역소득의 생산, 분배, 지출 각 측면이나 경제주체 간 소득 순환을 파악하여, 지역경제의 실태를 포괄적으로 나타내주어 지역의 재정, 경제정책 수립에 필요한 자료를 제공할 수 있음.

○ 전국 경제성장률은 2011년 3.6%에서 2018년 2.8%로 약 0.8%p 감소하였음. 인천광역시 경제성장률은 2011년 1.8%에서 2018년 0.4%로 약 1.4%p 감소하였음. 이는 인천광역시에서 제조업 생산이 감소하면서 지역경제성장률도 감소한 것으로 보임.

[그림 3-6] 연도별 인천광역시 경제성장률 추이



\*자료: 통계청, 지역통계총괄과

### 다. 1인당 지역총소득, 개인소득 및 민간소비

○ 지역주민들에게 분배되는 소득은 일정지역 주민들에 의해 생산된 최종생산물의 합계를 의미하는 1인당 지역총소득(GRNI: Gross Regional National Income)으로 평가됨. 전국 1인당 지역총소득은 2011년 28,074천 원에서 2018년 36,913천 원으로 증가하였음. 인천광역시 1인당 지역 총소득을 보면, 2011년 23,937천 원에서 2018년 31,267천 원으로 증가하였으며, 연평균 3.89% 늘어났음.



〈표 3-3〉 연도별 인천광역시 1인당 지역총소득 현황

(단위: 천 원, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
전국	28,074	29,093	30,038	31,010	32,658	34,167	35,977	36,913	3.99
인천광역시	23,937	24,491	25,483	26,978	28,034	29,689	30,990	31,267	3.89

\*자료: 통계청, 지역소득

- 1인당 개인소득은 지역총소득 중에서 가계로 돌아가는 몫으로 주민의 실질적인 소득수준을 나타내는 지표임. 전국 1인당 개인소득은 2011년 15,137천 원에서 2018년 19,894천 원으로 연평균 3.98% 증가하였음. 인천광역시 1인당 개인소득은 2011년 13,600천 원에서 2018년 18,626천 원으로 연평균 4.60% 증가하였음.

〈표 3-4〉 연도별 인천광역시 1인당 개인소득 현황

(단위: 천 원, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
전국	15,137	15,711	16,432	17,006	18,063	18,520	19,204	19,894	3.98
인천광역시	13,600	14,181	14,829	15,507	16,598	17,222	17,884	18,626	4.60

\*자료: 통계청, 지역소득

- 인천광역시 1인당 민간소비를 보면, 2011년 13,086천 원에서 2018년 16,013천 원으로 연평균 2.93% 증가하였음. 인천지역 1인당 경제지표가 전국 평균에 비해 낮은 이유는 1인당 민간소비가 특히 낮기 때문임. 특히, 가계자산이나 소득에 비해 부채비율이 너무 높아 재무건전성이 취약할 뿐만 아니라 경기변동에 따른 불안정성과 불기축성이 높다는 것이 문제임.

〈표 3-5〉 연도별 인천광역시 1인당 민간소비 현황

(단위: 천 원, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
전국	14,240	14,693	15,004	15,357	15,772	16,276	16,996	17,536	3.02
인천광역시	13,086	13,314	13,606	14,019	14,386	14,873	15,431	16,013	2.93

\*자료: 통계청, 지역소득

## 라. 소비자물가지수

- 소비자물가지수는 가구에서 일상소비생활을 영위하기 위해 구입하는 상품과 서비스의 가격변동을 측정하기 위해 작성하는 지수임. 또한, 소비자물가지수는 ①물가변동을 통해 도시가계의 평균적인 생계비나 화폐의 구매력 변동을 파악할 수 있음, ②거시경제지표로서 가구부문 전체의 물가상승에 대한 지역별 측정값을 제공함, ③지자체에서 공공요금을 조정하거나

재정, 통화, 무역정책 등을 수립하고 평가하는 데 활용됨. 추가적으로 정부의 재정·금융정책 뿐만 아니라 노사 간 임금협상의 기초자료로 이용되고 있음.

- 연도별 전국 소비자물가지수 추이를 보면, 2011년 94.7%에서 2019년 104.9%로 약 10.2%p 증가하였음. 인천광역시 소비자물가지수를 보면, 2011년 94.7%에서 2019년 104.7%로 약 10.0%p 증가하였음. 전국과 소비자물가지수가 비슷한 점을 보아 인천지역의 물가는 상대적으로 안정적이라는 것을 확인할 수 있음.

〈표 3-6〉 연도별 인천광역시 소비자물가지수 추이

(단위: %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전국	94.7	96.8	98.0	99.3	100.0	101.0	102.9	104.5	104.9
인천광역시	94.7	96.6	97.6	99.0	100.0	100.9	102.8	104.4	104.7

\*자료: 통계청, 지역소득

## 마. 예금은행 대출 및 예금액

- 예금은행은 시중은행, 지방은행, 외국은행 국내지점 등을 말함. 예금은행 대출금액은 예금은행의 지역별 대출액이고, 예금은행 예금액은 지역별 예금 잔액을 뜻함. 해당 자료를 통해 통화신용정책 및 기타 정책수립의 기초자료로 활용할 수 있음.

- 인천광역시 예금은행 대출금액은 2011년 57,408십억 원에서 2018년 85,661십억 원으로 연평균 5.88% 증가하였음. 그리고 인천광역시 예금은행 예금액은 2011년 28,061십억 원에서 2018년 44,338십억 원으로 연평균 6.75% 증가하였음. 인천지역에서 앞서 언급했듯이 가계 자산에 비해 대출금액이 많은 것을 확인할 수 있음.

〈표 3-7〉 연도별 인천광역시 예금은행 대출 및 예금액 현황

(단위: 십억 원, %)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	연평균 증감률
예금은행 대출금액	57,408	60,034	62,378	66,365	69,059	73,805	80,147	85,661	5.88
예금은행 예금액	28,061	29,395	31,197	32,603	35,680	40,275	43,008	44,338	6.75

\*자료: 통계청, 지역소득

### 3. 인천광역시 노동시장 동향

#### 1) 사업체 현황

##### 가. 시도별 사업체 현황 및 연평균 증감률

○ 통계청 「전국사업체조사」는 사업체와 종사자의 지역별 규모·분포 및 추이 변화를 파악하는데 그 목적이 있음. 본 자료는 지역단위에서 사업체 및 기업체 관련 통계조사의 모집단 명부로 활용되는 만큼 통계적 대표성이 있는 자료임. 이를 통해 인천지역에 분포하고 있는 사업체 및 종사자 현황을 살펴보겠음.

○ 시도별 사업체 현황을 보면, 전국 사업체 현황 2011년 3,470,023개에서 2018년 4,103,172개로 약 633,149개 증가하였음. 인천광역시 사업체현황을 보면, 2011년 169,419개에서 2018년 202,493개로 약 33,074개로 증가하였음.

〈표 3-8〉 시도별 사업체 현황 및 연평균 증감률

(단위: 개, %)										
구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	증감분	연평균 증감률
전국	3,470,023	3,612,461	3,666,889	3,812,800	3,874,146	3,950,189	4,019,872	4,103,172	633,149	2.42
인천	169,419	177,196	177,988	183,593	186,009	191,566	196,705	202,493	33,074	2.58

\*자료: 통계청, 전국사업체조사

##### 나. 기업규모별 인천광역시 사업체 현황 및 연평균 증감률

○ 기업규모별 인천광역시 사업체 현황은 2011년 169,419개에서 2018년 202,493개로 약 33,074개 증가하였고 연평균 2.58% 늘어났음.

○ 10인 미만 사업체가 2011년 155,978개에서 185,496개로 29,518개로 증가하였음. 다른 규모의 사업체들보다 굉장히 많이 증가하였음. 50인 미만 사업체는 2011년 11,398개에서 2018년 14,572개로 3,174개 증가하였음. 100인 미만 사업체는 2011년 1,308개에서 2018년 1,547개로 239개 증가하였음. 300인 미만 사업체는 2011년 601개에서 2018년 712개로 111개 증가하였음. 300인 이상 사업체는 2011년 134개에서 2018년 166개로 32개 증가하였음.

○ 종합하여 보면, 인천광역시에 분포하고 있는 사업체는 10인 미만과 50인 미만이 다수이고,

50인 이상 기업들도 점진적으로 증가하고 있는 것을 확인할 수 있음. 다만, 10인 미만과 50인 미만 기업이 지속적으로 증가하는 만큼 이들이 지역에서 계속 활동할 수 있는 유인책을 마련할 필요가 있음.

〈표 3-9〉 기업규모별 인천광역시 사업체 현황 및 연평균 증감률

(단위: 개, %)										
구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	증감분	연평균 증감률
전체	169,419	177,196	177,988	183,593	186,009	191,566	196,705	202,493	33,074	2.58
10인 미만	155,978	163,669	163,614	168,629	170,416	175,414	180,334	185,496	29,518	2.51
10인 이상~50인 미만	11,398	11,414	12,200	12,762	13,203	13,799	13,966	14,572	3,174	3.57
50인 이상~100인 미만	1,308	1,403	1,408	1,450	1,543	1,505	1,542	1,547	239	2.43
100인 이상~300인 미만	601	587	623	609	688	678	668	712	111	2.45
300인 이상	134	133	143	143	159	170	175	166	32	3.11

\*자료: 통계청, 전국사업체조사

##### 다. 시도별 종사자 현황 및 증감률

○ 전국 종사자 현황은 2011년 18,093천명에서 2018년 22,235천명으로 약 4,142명 증가하였음. 인천광역시 종사자 현황을 보면, 2011년 84만 8천명에서 2018년 107만 명으로 증가하였음. 인천광역시 종사자가 2016년부터 1백만 명대로 진입한 이후 당분간 증가 또는 유지할 것으로 보임.

〈표 3-10〉 시도별 종사자 현황 및 연평균 증감률

(단위: 천 명, %)										
구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	증감분	연평균 증감률
전국	18,093	18,569	19,173	19,900	20,889	21,259	21,627	22,235	4,142	2.99
인천	848	871	896	932	965	1,005	1,034	1,070	222	3.38

\*자료: 통계청, 전국사업체조사

##### 라. 기업규모별 인천광역시 종사자 현황 및 증감률

○ 기업규모별로 인천광역시 종사자 현황을 보면, 2011년 84만 8천명에서 2018년 107만 명으로 약 22만 2천명 증가하였음. 10인 미만 사업체 종사자는 2011년 35만 3천명에서 2018년

44만 4천명으로 약 9만 1천명 증가하였음. 50인 미만 사업체 종사자는 2011년 21만 9천명에서 2018년 27만 8천명으로 약 5만 9천명 증가하였음. 100인 미만 사업체 종사자는 2011년 9만 명에서 2018년 10만 5천명으로 약 1만 5천명 증가하였음. 300인 미만 사업체 종사자는 2011년 9만 3천명에서 2018년 11만 1천명으로 약 1만 8천명 증가하였음. 300인 이상 사업체 종사자는 2011년 9만 4천명에서 2018년 13만 2천명으로 약 3만 8천명 증가하였음.

- 인천광역시에서 근무하는 종사자는 대부분 10인 미만과 50인 미만 기업에서 근무하는 것으로 나타남. 또한, 300인 이상 기업에서 근무하는 종사자도 상대적으로 많이 증가하였음. 이는 산업단지 개발과 바이오 클러스터 등이 형성되면서 다양한 기업들이 창출되고 유입된 것으로 추정됨.

〈표 3-11〉 기업규모별 인천지역 종사자 현황 및 연평균 증감률

(단위: 천 명, %)										
구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	증감 분	연평균 증감률
전체	848	871	886	932	985	1,005	1,034	1,070	222	3.38
10인 미만	353	372	374	390	400	413	431	444	91	3.33
10인 이상~ 50인 미만	219	222	234	246	256	264	268	278	59	3.47
50인 이상~ 100인미만	90	97	97	100	106	103	105	105	15	2.23
100인 이상~ 300인 미만	93	91	95	94	107	103	104	111	18	2.56
300인 이상	94	90	94	101	115	122	127	132	38	4.97

\*자료: 통계청, 전국사업체조사

## 2) 일자리 현황

### 가. 산업별 인천지역 사업체 일자리 현황

- 인천지역 사업체 일자리 현황을 보기 위해 고용노동부에서 제공하는 「사업체노동력조사」를 분석하였음. 본 자료는 매월 노동수요(사업체)측의 관점에서 종사자 수, 빈 일자리 수, 입·이직자 수 등에 관한 사항을 조사하는 자료임. 따라서, 종사자 1인 이상 사업체를 모집단으로 하기 때문에 「전국사업체조사」와 표본 차이가 발생할 수 있음.

- 2019년 기준 전체 876,731명이 근무하고 있음. 산업별로 보면, 제조업(25.7%), 도매 및 소매업(12.2%), 보건업 및 사회복지 서비스업(10.6%), 교육 서비스업(8.0%), 숙박 및 음식점

업(6.7%), 운수 및 창고업(6.6%), 건설업(5.5%) 순으로 확인됨.

- 인천지역 빈 일자리1)는 조사기준 월(월력상) 마지막 영업일 현재 구인활동을 하고 있으며, 한 달 이내 일이 시작될 수 있는 일자리를 말함. 산업별로 그 비율을 보면, 운수 및 창고업(2.2%), 숙박 및 음식점업(1.7%), 보건업 및 사회복지 서비스업(1.4%), 광업, 건설업, 도매 및 소매업(1.3%), 제조업(0.8%) 순으로 나타남.
- 입직자는 조사기준 월(월력상)의 초일부터 말일 사이에 입직한 노동자를 말함. 산업별 인천지역 입직률을 보면, 건설업(11.2%), 숙박 및 음식점업(8.6%), 광업(5.1%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(4.7%) 순으로 나타남.
- 이직자는 조사기준 월(월력상)의 초일부터 말일 사이에 이직한 노동자를 말함. 산업별 인천지역 이직률을 보면, 건설업(11.1%), 숙박 및 음식점업(9.1%), 광업(6.7%), 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(4.8%), 보건업 및 사회복지 서비스업(4.0%) 순으로 조사됨.

〈표 3-12〉 산업별 인천광역시 사업체 일자리 현황

(단위: 명, %)

구분	전체 종사자		빈 일자리		입직자		이직자	
	비율		빈 일자리율		입직률 13)		이직률	
전체	876,731	100.0	8,336	1.0	32,908	4.0	31,985	3.9
광업	432	0.0	6	1.3	22	5.1	29	6.7
제조업	225,405	25.7	1,876	0.8	4,759	2.1	5,130	2.3
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	3,823	0.4	0	0.0	56	1.5	46	1.2
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	8,181	0.9	44	0.5	282	3.5	247	3.1
건설업	48,573	5.5	634	1.3	5,408	11.2	5,333	11.1
도매 및 소매업	106,565	12.2	1,185	1.3	3,590	3.9	3,033	3.3
운수 및 창고업	57,481	6.6	1,273	2.2	1,662	3.0	1,650	3.0
숙박 및 음식점업	58,600	6.7	991	1.7	5,035	8.6	5,360	9.1
정보통신업	9,672	1.1	95	1.0	251	2.6	217	2.3
금융 및 보험업	30,069	3.4	25	0.2	387	2.7	344	2.4
부동산업	16,206	1.8	54	0.3	431	2.7	366	2.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	29,220	3.3	117	0.4	784	2.7	681	2.4
사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	44,302	5.1	236	0.5	1,691	3.8	1,540	3.5
공공행정, 국방 및 사회보 장 행정	36,970	4.2	70	0.2	1,307	3.5	1,132	3.1
교육 서비스업	69,982	8.0	80	0.1	2,006	3.3	1,960	3.2
보건업 및 사회복지 서비 스업	92,848	10.6	1,327	1.4	3,975	4.3	3,669	4.0
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	13,707	1.6	88	0.7	601	4.7	614	4.8
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	24,694	2.8	237	1.0	661	2.7	645	2.6

\*자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(2019년)

#### 나. 고용보험상 경력이동 현황

- 한국고용정보원은 다음과 같이 고용보험 내에서 경력이동자를 조사함. 경력이동자란 해당 월에 다른 사업장으로 피보험자격을 재취득한 피보험자(상용직, 자영업 포함)를 말함. 동일 피보험자가 해당 월에 여러 사업장에 상용직 또는 자영업으로 피보험 자격을 재취득한 경우 최근 재취득한 사업장을 기준으로 한 명으로 계산됨(한국고용정보원, 2020.06.09.).

13) 입직률은 기존 고용자수 대비 신규채용, 전직 등에 의해 증가한 고용자수의 비율을 말함.

- 인천광역시로 경력 이동한 피보험자를 보면, 2011년 249,493명에서 2019년 269,378명으로 약 19,885명 증가하였음. 경력이동 피보험자가 증가한 것은 앞서 언급했듯이 송도 신도시와 같은 교육환경과 산업클러스터 등이 신설되면서 직장이동이 증가한 것으로 추정됨.

〈표 3-13〉 인천광역시 고용보험상 경력이동 현황

(단위: 명)

연월	이전 소재지	이동 소재지	경력 이동 피보험자	연월	이전 소재지	이동 소재지	경력 이동 피보험자
2015년	전체	인천광역시	249,493	2019년	전체	인천광역시	269,378
	서울		45,623		서울		50,311
	부산		1,575		부산		1,885
	대구		736		대구		970
	인천		147,195		인천		157,182
	광주		809		광주		817
	대전		1,103		대전		1,296
	울산		644		울산		683
	세종		296		세종		300
	경기		39,271		경기		42,590
	강원		1,327		강원		1,465
	충북		1,593		충북		1,830
	충남		3,235		충남		3,367
	전북		1,300		전북		1,436
	전남		1,092		전남		1,250
	경북		1,670		경북		1,614
	경남		1,631		경남		1,812
	제주		393		제주		570

\*자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 피보험자 현황

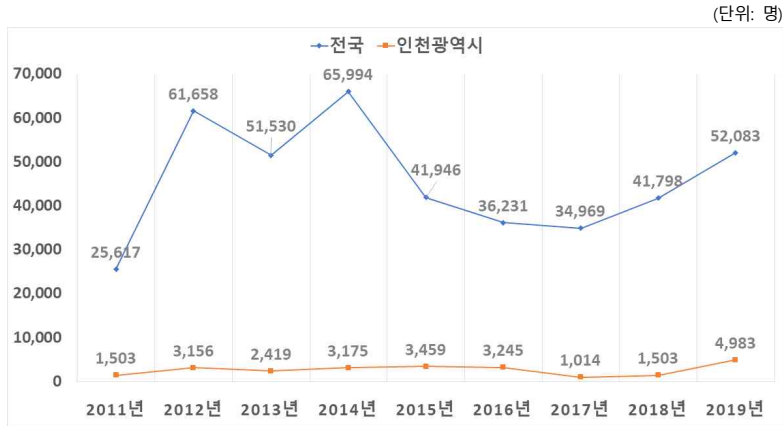
#### 다. 인천지역 고용안정지원금 현황

- 고용안정지원금과 같은 휴업지원금은 경기변동, 기타 경영상의 장애 등에 탄력적으로 대응하기 위해 노동자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정 기간 근로의무를 면제하는 고용유지조치를 말함. 기업 전체가 휴업하는 경우뿐만 아니라 근로시간 조정, 교대제 개편 등을 통해 총 노동시간이 기준보다 20/100 이상을 초과하여 감소한 경우 지원됨.

- 연도별 휴업 지원금 지원인원 현황을 보면, 인천광역시의 경우 2011년 1,503명에서 2019년 4,983명으로 증가하였음. 전국의 경우 2011년 25,617명에서 2019년 52,083명으로 증가하였음. 전국의 경우 2011년에서 2014년 M자를 보이다 서서히 감소하는데, 이는 2014년 고용보험 차원에서 일자리 안정자금이나 취약계층 보호 지원금 등으로 지원되었다가, 일부 예

산이 조정되면서 2015년에 감소하다가 2018년에 이르러 다시 증가하는 것으로 보임. 인천광역시의 경우 전국과 마찬가지로 2014년 일자리 안정자금 지원되면서 고용보험 가입자 증가로 휴업 지원금 지원인원이 3천명대로 포착되었음.

[그림 3-7] 연도별 인천광역시 휴업 지원금 지원인원 현황



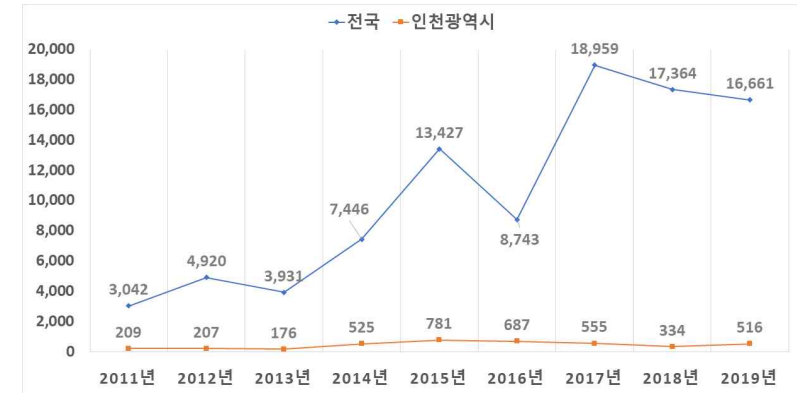
\*자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 고용안정지원금지원 현황

○ 유급휴직 지원금은 고용유지조치 대상자에게 1개월 이상의 유급휴직을 시행하는 경우가 지원요건임. 하지만, 유급휴직 중 당해 회사의 퇴직조치가 되지 않은 상태에서 다른 회사에 취업하는 경우에는 지급대상에서 제외됨. 사용자가 휴직기간에 대해 노동자에게 지급한 휴직수당의 2/3(대규모 기업 1/2)를 지원하며, 1일 한도 6.6만 원임. 휴업, 훈련, 휴직의 고용유지지원일수를 합하여 보험연도(1년) 중에 180일을 한도로 지원함.

○ 연도별 인천광역시 유급휴직 지원금 지원인원 현황을 보면, 인천광역시의 경우 2011년 209명에서 2019년 516명으로 증가하였음. 전국의 경우 3,042명에서 2019년 16,661명으로 증가하였음. 이는 앞서 설명하였듯이 2014년 고용보험 차원에서 일자리 안정자금과 취약계층 관련 지원금이 재정적으로 지원되면서, 유급휴직 지원금 신청자들이 증가한 것으로 추정됨.

[그림 3-8] 인천광역시 유급휴직 지원금 지원인원 현황

(단위: 명)

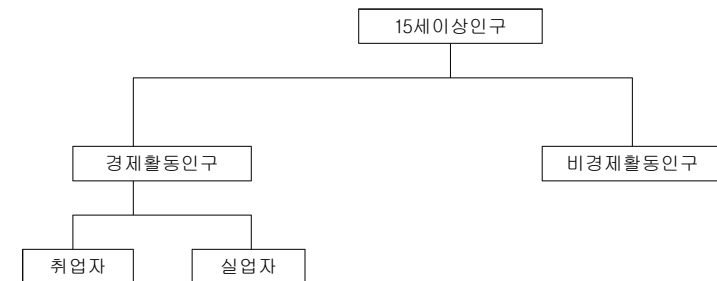


\*자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템 고용안정지원금지원 현황

### 3) 경제활동 현황

#### 가. 경제활동인구 및 비경제활동인구

○ 통계청에서 제공하는 「경제활동인구조사」를 통해 인천지역 경제활동인구를 살펴보겠습니다. 아래의 용어를 간단히 설명하면 다음과 같음. 15세이상인구는 현재 우리 경제가 어느 정도의 노동력을 활용할 수 있는지 파악하는 지표임. 15세이상인구는 경제활동인구와 비경제활동인구로 나뉘는데, 수입이 있는 일에 종사하고 있거나 취업하기 위해 구직활동 중에 있는 사람을 경제활동인구, 그 외 사람은 비경제활동인구라고 함.



○ 인천광역시 15세이상인구는 2018년 250만 3천명에서 2019년 252만 9천명으로 약 2만 6천명 증가하였음. 경제활동인구는 2018년 164만 5천명에서 2019년 165만 3천명으로 약 8천명 증가하였음. 또한, 비경제활동인구도 2018년 85만 8천명에서 2019년 87만 6천명으로 약 1만 8천명 증가하였음. 경제활동참가율은 2018년 65.7%에서 2019년 65.4%로 약 0.3%p 감소하였음. 즉, 인천광역시 노동력은 이전 년도에 비해 증가하고 있음을 확인할 수 있음.

〈표 3-14〉 인천광역시 경제활동 비교

(단위: 천 명, %)

시도별	15세이상인구		경제활동인구		비경제활동인구		경제활동참가율	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
전국	44,182	44,504	27,895	28,186	16,287	16,318	63.1	63.3
인천시	2,503	2,529	1,645	1,653	858	876	65.7	65.4

\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 나. 취업자

○ 인천광역시 종사상지위별 취업자 규모 추이를 보면, 2011년 138만 명에서 2019년 158만 1천명으로 약 20만 1천명 증가하였음. 임금노동자의 경우 2011년 105만 명에서 2019년 126만 8천명으로 약 21만 8천명으로 증가하였음.

○ 세부적으로 보면, 상용직은 2011년 60만 명에서 2019년 83만 명으로 약 23만 명 증가하였음. 임시직은 2011년 36만 1천명에서 2019년 36만 9천명으로 약 8천명 증가하였음. 반면, 일용직은 2011년 8만 9천명에서 2019년 7만 명으로 약 1만 9천명 감소하였음.

○ 비임금노동자의 경우 2011년 33만 명에서 2019년 31만 3천명으로 약 1만 7천명 감소하였음. 세부적으로 보면, 자영업자는 2011년 28만 7천명에서 2019년 27만 5천명으로 약 1만 2천명 감소하였음. 무급가족종사자는 2011년 4만 4천명에서 2019년 3만 8천명으로 약 6천명 감소하였음.

○ 임금노동자가 증가한 이유는 제조업과 운수업이 성장하면서, 상용직, 임시직 등의 고용이 증가하였기 때문임. 비임금노동자가 감소한 이유는 부동산 경기가 상대적으로 주춤하면서 관련 자영업자들이 다른 지역으로 이동한 것으로 보임.

〈표 3-15〉 종사상지위별 인천광역시 취업자 규모

(단위: 천명)

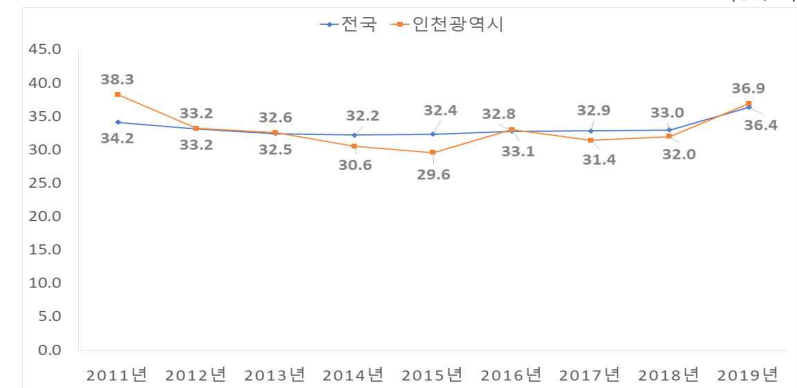
구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균증감률
전체	1,380	1,429	1,448	1,472	1,488	1,520	1,533	1,575	1,581	201	1.71
임금노동자	1,060	1,087	1,115	1,150	1,190	1,240	1,240	1,282	1,288	218	2.39
상용직	600	648	675	689	742	766	789	820	830	230	4.14
임시직	361	354	362	367	371	388	357	364	369	8	0.27
일용직	89	85	79	94	77	86	94	78	70	-19	-2.96
비임금 노동자	330	342	333	322	298	281	293	312	313	-17	-0.66
자영 업자	287	292	286	274	259	253	259	273	275	-12	-0.53
고용원 O	103	100	87	85	80	85	85	98	93	-10	-1.27
고용원 X	183	192	199	189	179	169	174	175	182	-1	-0.07
무급가족종사자	44	50	47	48	39	27	33	39	38	-6	-1.82

\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

○ 통계청에서 제공하는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 통해 최근 인천지역 비정규직 노동자 비율을 살펴보았음. 인천지역 비정규직 노동자 비율은 2011년 38.3%에서 완만하게 감소하다가 2015년에 29.5%로 최저를 보이다가 이후 조금씩 증가하여 2019년에는 36.9%를 나타내고 있음. 최근 전반적인 경제성장률 둔화로 비정규직 비율이 다소 증가세를 보이는 것으로 판단됨.

[그림 3-9] 연도별 인천지역 비정규직 노동자 비율 현황

(단위: %)

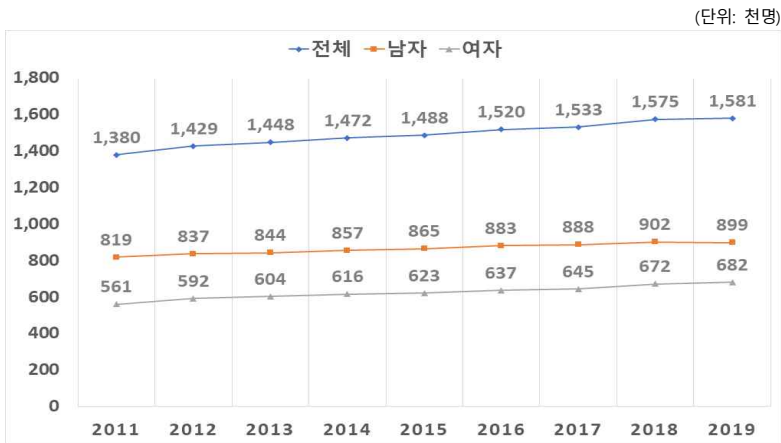


\*자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)

## ① 성별 취업자 규모

- 인천광역시 취업자는 2011년 138만 명에서 2019년 158만 1천명으로 증가하였음. 남성 취업자는 2011년 81만 9천명에서 2019년 89만 9천명으로 약 8만 명 증가하였음. 여성 취업자는 2011년 56만 1천명에서 2019년 68만 2천명으로 약 12만 1천명 증가하였음. 최근 인천광역시 산업 중 서비스업이 증가하면서 여성 취업자가 상대적으로 증가한 것으로 보임.

[그림 3-10] 성별 인천광역시 취업자 비교



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## ② 연령별 취업자 규모

- 인천광역시 연령별 취업자 추이를 보면, 10대(-3천명)와 40대(-2만 8천명) 취업자는 감소 추세인 반면, 20대(2만 명), 30대(1천명), 50대(10만 3천명), 60대 이상(10만 8천명) 등은 증가 추세에 있음. 20대의 경우 청년인턴, 재정지원 일자리 사업 등으로 30대에 비해 취업자가 증가하였음. 50대와 60대 이상의 경우 2017년부터 중장년 일자리와 노인 일자리가 늘어나, 취업자 수가 증가하였음. 반면, 40대 일자리의 경우 2017년 인천광역시 핵심산업이 주춤하면서 취업자 규모가 감소한 것으로 추정됨. 10대도 2017년부터 산업경기 부진으로 마이스 터고 학생들의 취업이 감소한 것으로 보임.

<표 3-16> 연령별 인천광역시 취업자 비교 현황

(단위: 천 명)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	증감분
전체	1,380	1,429	1,448	1,472	1,488	1,520	1,533	1,575	1,581	201
10대	17	18	15	16	15	13	14	14	14	-3
20대	218	216	209	208	212	224	225	237	238	20
30대	339	340	342	338	339	340	335	336	340	1
40대	406	413	401	403	400	404	394	392	378	-28
50대	284	307	329	346	350	363	373	388	387	103
60대 이상	116	136	152	162	173	177	191	209	224	108

\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## ③ 직종별 취업자 규모

- 인천광역시 취업자 규모 추이를 직종별로 보면 다음과 같음. 사무직(3만 4천명), 서비스직(3만 1천명), 단순노무직(2만 9천명) 순으로 증가하였음. 반면, 생산직(2만 1천명), 농림어업직(6천명), 관리직(5천명) 감소하였음. 이는 경기악화로 생산직과 관리직에서 상대적으로 취업자 규모가 감소한 것으로 보임.

<표 3-17> 직종별 인천광역시 취업자 비교 현황

(단위: 천 명)

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	증감분
전체	1,488	1,520	1,533	1,575	1,581	93
관리직	17	16	8	10	12	-5
전문직	263	265	286	290	282	19
사무직	264	265	279	296	298	34
서비스직	157	159	167	171	188	31
판매직	199	194	183	202	213	14
농림어업직	21	7	5	8	15	-6
기능직	149	164	154	158	148	-1
생산직	235	247	226	221	214	-21
단순노무직	183	205	224	218	212	29

\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## ④ 산업별 취업자 규모

- KOSIS(통계포털)에서 시도단위별 산업분석에 제한이 있어 통계청에서 제공하는 「지역별고용조사」 상반기 자료를 활용하여 분석을 진행하였음. 인천광역시 산업별 취업자 중 보건업 및 사회복지업(3만 명), 건설업(1만 7천명), 전문, 과학 및 기술 서비스업, 부동산업(1만 4천명) 순으로 증가하였음. 반면, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(1만 4천명), 농업, 임업 및 어업(9천명), 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(2천명) 순으로 감소하였음. 전체적으로 볼 때, 바이오 산업단지가 형성되면서 보건업, 건설업, 전문, 과학 및 기술 서비스업 등이 복합적으로 취업자 증가를 유인한 것으로 보임.

〈표 3-18〉 산업별 인천광역시 취업자 현황

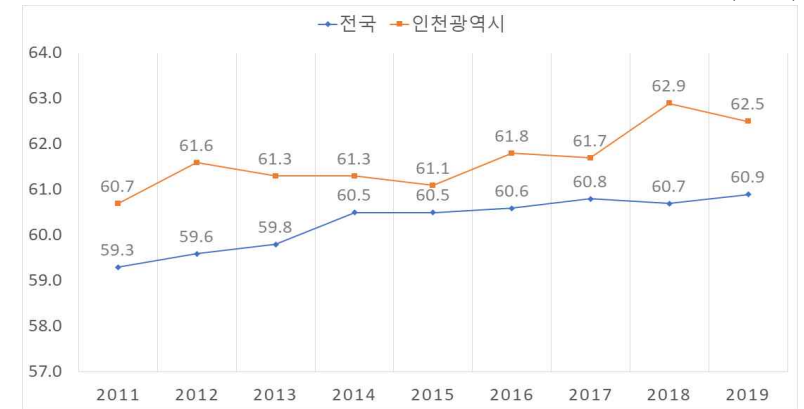
(단위: 천 명, %)

구분	2015년		2019년		증감분
	취업자 수	비율	취업자 수	비율	
전체	1,483	100.0	1,583	100.0	100
농업, 임업 및 어업	24	1.6	15	0.9	-9
광업	0	0.0	0	0.0	0
제조업	330	22.3	333	21.0	3
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	3	0.2	3	0.2	0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	8	0.5	7	0.4	-1
건설업	96	6.5	113	7.1	17
도매 및 소매업	233	15.7	237	15.0	4
운수 및 창고업	104	7.0	108	6.8	4
숙박 및 음식점업	105	7.1	115	7.3	10
정보통신업	37	2.5	43	2.7	6
금융 및 보험업	47	3.2	51	3.2	4
부동산업	22	1.5	36	2.3	14
전문, 과학 및 기술 서비스업	42	2.8	56	3.5	14
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업	106	7.1	92	5.8	-14
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	43	2.9	46	2.9	3
교육 서비스업	88	5.9	91	5.7	3
보건업 및 사회복지 서비스업	97	6.5	127	8.0	30
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	22	1.5	26	1.6	4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	70	4.7	81	5.1	11
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자영업자 생산활동	6	0.4	4	0.3	-2
국제 및 외국기관	1	0.1	1	0.1	0

\*자료: 통계청, 지역별고용조사 상반기

[그림 3-11] 연도별 인천광역시 고용률 추이

(단위: %)



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

#### ① 성별 고용률

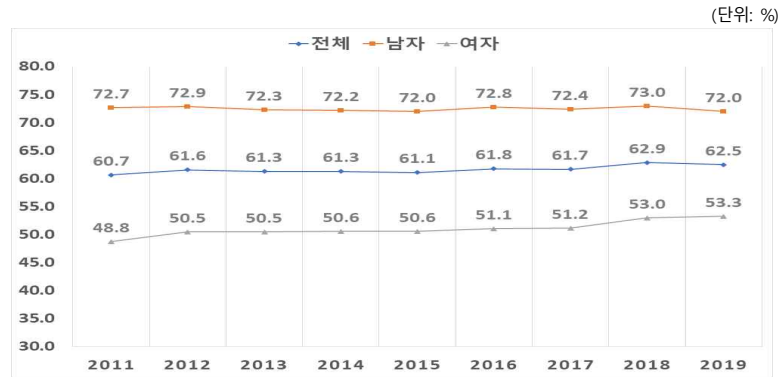
- 인천광역시 성별 고용률을 보면 다음과 같음. 남성 고용률은 2011년 72.7%에서 2019년 70.0%로 약 0.7%p 감소하였음. 여성 고용률은 2011년 48.8%에서 2019년 53.3%로 약 4.5%p 증가하였음.
- 앞서 인천광역시 산업을 비추어 볼 때, 상대적으로 남성 취업자가 많은 운수업과 제조업이 주춤하면서 인천광역시 남성 고용률은 감소하였음. 반면, 최근 보건업, 전문, 과학, 기술 서비스업 등과 같은 서비스업이 증가하면서, 여성 인력수요가 늘어나며 여성 취업자가 증가한 것으로 추정됨.

#### 다. 고용률

- 고용률은 생산가능인구 중 취업자 수를 비중으로 나타낸 지표이며, 한 국가의 노동력 활용 정도를 나타내는 대표적인 고용지표임. 인천광역시 고용률을 보면 다음과 같음. 인천광역시 고용률은 2018년 62.9%로 정점을 찍고 2019년에 62.5%로 다소 감소하긴 했지만, 2011년 60.7%에서 2019년 62.5%로 전반적으로 증가추세를 보이고 있음. 전국 고용률 역시 2011년 59.3%에서 2019년 60.9%로 꾸준한 증가세를 보이고 있음.



[그림 3-12] 성별 인천광역시 고용률 비교



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## ② 연령별 고용률

- 인천광역시 연령별 고용률 현황을 분기별로 보면 다음과 같음. 40대 고용률이 -2.1%p 감소하였음. 이는 앞서 언급했듯이 2017년 이후 인천광역시 핵심산업인 제조업, 운수업이 주춤하면서 취업자 규모가 줄어들어 고용률도 감소한 것으로 추정됨.

<표 3-19> 연령별 인천광역시 고용률 비교

(단위: %, %p)

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	증감분
전체	60.7	61.6	61.3	61.3	61.1	61.8	61.7	62.9	62.5	1.8
10대	8.9	9.5	8.2	8.9	8.6	7.8	8.8	8.8	9.4	0.5
20대	61.1	60.8	58.4	57.6	58.3	61.6	61.4	64.6	64.6	3.5
30대	72.7	72.4	73.0	72.7	73.9	74.8	74.6	76.1	77.9	5.2
40대	79.6	80.8	78.5	78.5	78.3	79.9	78.8	79.1	77.5	-2.1
50대	71.1	72.2	73.0	73.7	72.5	73.5	74.6	76.7	75.6	4.5
60대 이상	33.2	36.7	38.9	38.9	38.9	37.4	37.8	38.8	38.9	5.7

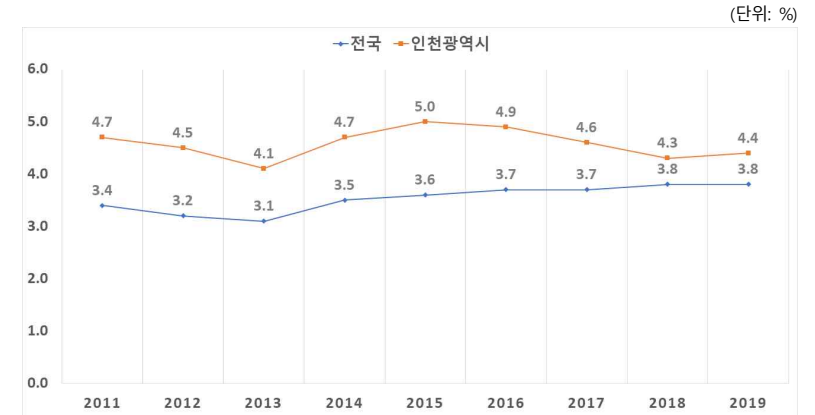
\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 라. 실업률

- 실업률은 일반적으로 실업자를 경제활동인구로 나누어 백분율한 값을 말함. 여기서 실업자는 지난 4주간 근로능력이 있고 적극적으로 구직활동을 하였으나 수입이 없는 자를 뜻함. 실업률 지표는 계절적 요인에 크게 좌우될 수 있어 통상적으로 전년동기로 비교하는 것이 좋음.

- 인천광역시 실업률을 보면 다음과 같음. 인천광역시 실업률은 2011년 4.7%에서 2019년 4.4%로 약 0.3%p 감소하였음. 전국 실업률은 2011년 3.4%에서 2019년 3.8%로 약 0.4%p 증가하였음. 전체적으로 인천광역시 실업률은 전국 실업률과 유사한 추이를 따르는 것으로 보임.

[그림 3-13] 연도별 인천광역시 실업률 추이

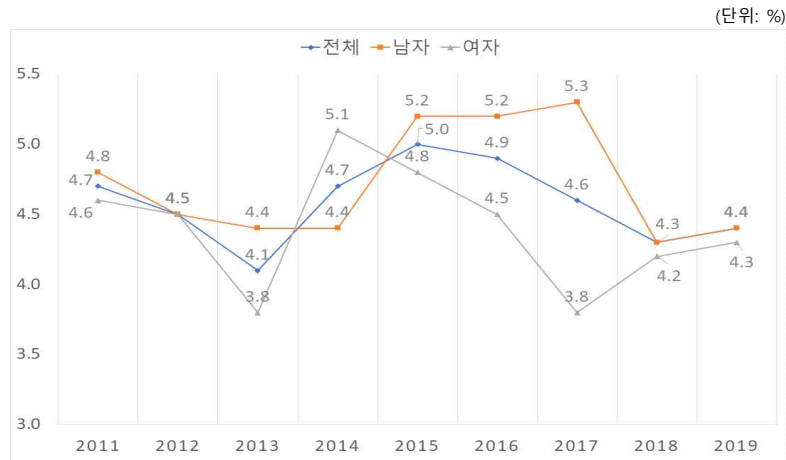


\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## ① 성별 실업률

- 인천광역시 전체 실업률은 2011년 4.7%에서 2019년 4.4%로 약 0.3%p 감소하였음. 이를 성별로 나누어 보면, 남성 실업률은 2011년 4.8%에서 2019년 4.4%로 약 0.4%p 감소하였음. 여성 실업률은 2011년 4.6%에서 2019년 4.3%로 약 0.3%p 감소하였음.
- 전반적인 실업률을 보면, 남성 실업률이 고용률에 비해 등락이 심한 것은 핵심산업에서의 단기 일자리가 많아 재취업하려는 실업자가 많은 것으로 추정되며, 여성 실업률도 서비스산업이 증가한 것과 마찬가지로 단기 일자리 증가로 상대적으로 실업률이 증가한 것으로 보임.

[그림 3-14] 성별 인천광역시 실업률 비교



\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## ② 연령별 실업률

○ 연령별로 인천광역시의 실업률을 보면, 15세 이상~30세 미만은 1.0%p 감소하였음. 30세 이상~60세 미만은 0.3%p 증가하였음. 60세 이상은 0.5%p로 증가하였음. 15세~30세 미만 실업률이 감소한 것은 앞서 언급하였듯이 산업단지와 신도시 개발 등으로 추정됨. 30세~60세 미만의 경우도 위와 유사한 것으로 보임. 반면, 60세 이상 실업률이 증가한 것은 노인 일자리 또는 단기 일자리 등에서 근무한 이후 취업을 하지 못한 취업자가 통계상 취업자로 포착된 것으로 추정됨.

<표 3-20> 연령별 인천광역시 실업률 비교

(단위: %, %p)										
구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	증감분
전체	4.7	4.5	4.1	4.7	5.0	4.9	4.6	4.3	4.4	-0.3
15세 이상~30세 미만	10.0	10.4	9.3	12.1	11.8	11.5	10.5	9.2	9.0	-1.0
30세 이상~60세 미만	3.4	3.1	3.2	3.1	3.5	3.1	3.2	2.9	3.1	-0.3
60세 이상	4.5	4.4	3.1	3.9	5.2	6.2	4.8	5.3	5.0	0.5

\*자료: 통계청, 경제활동인구조사

## 마. 외국인 노동자 현황

○ 국내 외국인 노동자를 파악하기 위해 고용노동부에서 제공하는 「고용허가제고용동향」을 살펴보았음. 본 자료는 고용허가제를 통해 외국인 노동자 취업 추이를 파악하여, 외국인 노동자의 체계적인 관리 및 인력수급의 기초자료로 활용됨.

○ 최근 3개년간 분기별 현황을 보면, 전국 2017년 상반기 외국인 노동자는 215,532명에서 2019년 상반기 외국인 노동자는 218,581명으로 약 7,526명 증가하였음. 인천광역시 2017년 상반기 외국인 노동자는 11,250명에서 2019년 상반기 외국인 노동자는 11,397명으로 약 199명 증가하였음.

<표 3-21> 최근 3개년 분기별 외국인 노동자 현황

(단위: 명)							
구분	2017년 상반기	2017년 하반기	2018년 상반기	2018년 하반기	2019년 상반기	2019년 하반기	증감분
전국	215,532	221,578	217,344	222,374	218,581	223,058	7,526
인천광역시	11,250	11,738	11,507	11,950	11,397	11,449	199

\*자료: 고용노동부, 고용허가제고용동향

## 바. 이민자 취업자 현황

○ 국내 이민자 취업자 현황을 보기 위해 통계청 및 법무부에서 제공하는 「이민자 체류 실태 및 고용조사」를 살펴보았음. 전국 이민자 취업자는 2017년 86만 8천명에서 2019년 89만 5천명으로 약 2만 7천명 증가하였음. 경인권 이민자 취업자는 2017년 37만 3천명에서 2019년 38만 7천명으로 약 1만 4천명 증가하였음. 인천지역은 2019년 4만 8천명으로 확인됨.

<표 3-22> 최근 3개년 이민자 취업자 현황

(단위: 천 명)				
구분	2017년	2018년	2019년	증감분
전국	868	919	895	26.8
수도권	554	582	560	5.5
경인권	서울	182	195	-8.8
	인천	373	387	14.2
		47	48	-
비수도권	경기	-	340	-
	비수도권	314	337	21.3

\*자료: 통계청·법무부, 이민자 체류 실태 및 고용조사

#### 4. 인천광역시 노동조건 실태

〈표 3-23〉 인천광역시 임금노동자 성별 월평균 임금 현황

(단위: 명, %)

구분	월평균 임금	합계	50만 원 미만	50만 원 이상~ 100만 원 미만	100만 원 이상~ 200만 원 미만	200만 원 이상~ 300만 원 미만	300만 원 이상~ 500만 원 미만	500만 원 이상
전체	252만원	1,272,951 (100.0)	51,939 (4.1)	71,884 (5.7)	321,258 (25.2)	427,741 (33.6)	326,970 (25.7)	73,160 (5.8)
남성	297만원	702,529 (100.0)	19,034 (2.7)	17,630 (2.5)	105,310 (15.0)	233,023 (33.2)	264,506 (37.7)	63,027 (9.0)
여성	197만원	570,422 (100.0)	32,905 (5.8)	54,254 (9.5)	215,948 (37.9)	194,717 (34.1)	62,464 (11.0)	10,133 (1.8)

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

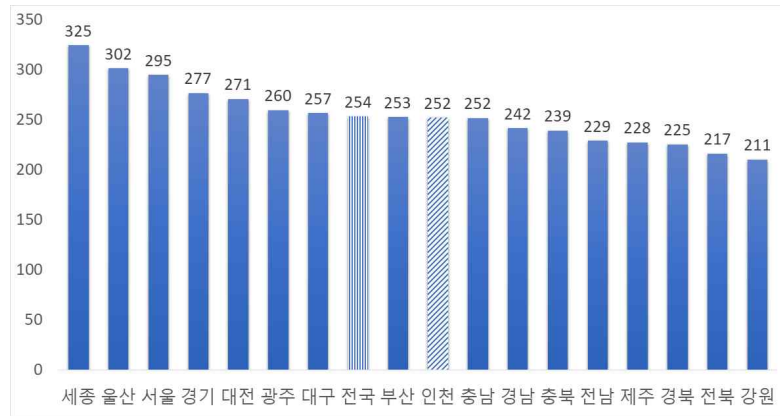
##### 1) 임금 현황

##### 가. 월평균 임금 현황

○ 통계청에서 제공하는 2019년 지역별고용조사 상반기를 통해 지역별 임금노동자 월평균 임금 현황을 보면 다음과 같음. 세종시가 325만 원으로 가장 높은 임금수준을 나타내며 인천광역시 252만 원으로 9위(전국 제외)로 세종시와 비교해 약 73만 원 정도 차이가 남. 전국과 인천광역시를 비교하면, 인천광역시가 약 2만 원 정도 적은 것으로 나타났음.

[그림 3-15] 시도별 임금노동자 월평균 임금 현황

(단위: 만 원)



\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

##### ① 임금노동자 성별 월평균 임금 현황

○ 인천광역시 임금노동자 월평균 임금을 성별로 살펴보면 다음과 같음. 전체 임금노동자는 252만 원을 받고 있으며, 남성은 297만 원 여성은 197만 원으로 확인됨. 월평균 임금만 놓고 볼 때, 남녀 간 100만 원 정도 임금격차가 나타남. 남성의 경우 300만 원 이상~500만 원 미만 (37.7%), 200만 원 이상~300만 원 미만(33.2%) 순으로 나타남. 여성의 경우 100만 원 이상~200만 원 미만(37.9%), 200만 원 이상~300만 원 미만(34.1%) 순으로 나타남.

##### ② 연령별 월평균 임금

○ 인천광역시 임금노동자 월평균 임금을 연령별로 나누어 보면, 10대 115만 원, 20대 209만 원, 30대 277만 원, 40대 293만 원, 50대 276만 원, 60대 이상 164만 원으로 확인됨. 10대는 100만 원 이상~200만 원 미만 받는 노동자가 56.5%로 다수로 확인됨. 2030은 200만 원 이상~300만 원 미만 받는 노동자가 각각 45.1%, 38.9%로 가장 많았음. 40대는 300만 원 이상~500만 원 미만 받는 노동자가 36.4%로 많았음. 50대는 200만 원 이상~300만 원 미만 받는 노동자가 31.1%로 가장 많았음. 60대 이상의 경우 100만 원 이상~200만 원 미만 이 34.4%로 다수로 확인됨.

〈표 3-24〉 인천광역시 임금노동자 연령별 월평균 임금현황

(단위: 명, %)

구분	월평균 임금	합계	50만 원 미만	50만 원 이상~ 100만 원 미만	100만 원 이상~ 200만 원 미만	200만 원 이상~ 300만 원 미만	300만 원 이상~ 500만 원 미만	500만 원 이상
전체	252만원	1,272,951 (100.0)	51,939 (4.1)	71,884 (5.7)	321,258 (25.2)	427,741 (33.6)	326,970 (25.7)	73,160 (5.8)
10대	115만원	16,031 (100.0)	3,687 (23.0)	2,426 (15.1)	9,049 (56.5)	869 (5.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
20대	209만원	224,625 (100.0)	9,635 (4.3)	16,280 (7.3)	70,715 (31.5)	101,329 (45.1)	25,090 (11.2)	1,577 (0.7)
30대	277만원	294,407 (100.0)	2,663 (0.9)	10,625 (3.6)	47,604 (16.2)	114,559 (38.9)	107,406 (36.5)	11,550 (3.9)
40대	293만원	292,490 (100.0)	1,683 (0.6)	8,624 (3.0)	62,266 (21.3)	86,256 (29.5)	106,319 (36.4)	27,343 (9.4)
50대	276만원	290,271 (100.0)	3,137 (1.1)	14,490 (5.0)	78,201 (26.9)	90,284 (31.1)	74,654 (25.7)	29,504 (10.2)
60대 이상	164만원	155,127 (100.0)	31,135 (20.1)	31,135 (12.5)	53,423 (34.4)	34,440 (22.2)	13,501 (8.7)	3,187 (2.1)

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

### ③ 종사상지위별 임금수준

- 인천지역 임금노동자 월평균 임금은 월평균 252만 원이며, 정규직이 291만 원, 비정규직이 155만 원 받는 것으로 조사됨. 정규직의 경우 200만 원 이상~300만 원 미만 38.4%로 가장 많고, 300만 원 이상~500만 원 미만이 34.3%로 그 뒤를 잇고 있음. 비정규직의 경우도 200만 원 이상~300만 원 미만이 33.6%로 가장 많고, 300만 원 이상~500만 원 미만이 25.7%로 그 뒤를 잇고 있음. 특히, 비정규직의 경우 최저임금 월급액인 175만 원에 못 미치는 만큼 이에 대한 대책이 필요해 보임.

〈표 3-25〉 인천지역 임금노동자 종사상지위별 월평균 임금 현황

(단위: 명, %)

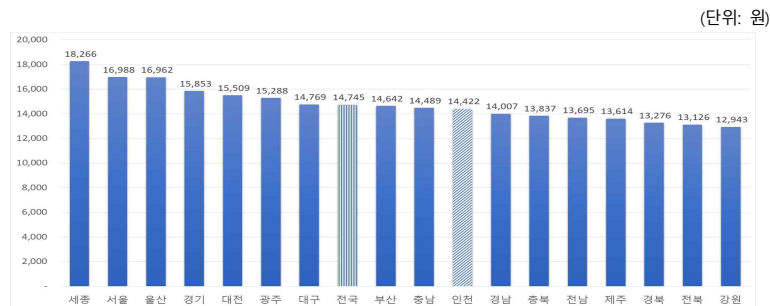
구분	월평균 임금	합계	50만 원 미만	50만 원 이상~ 100만 원 미만	100만 원 이상~ 200만 원 미만	200만 원 이상~ 300만 원 미만	300만 원 이상~ 500만 원 미만	500만 원 이상
임금 노동자	252만원	1,272,951 (100.0)	51,939 (4.1)	71,884 (5.7)	321,258 (25.2)	427,741 (33.6)	326,970 (25.7)	73,160 (5.8)
정규직	291만원	825,439 (100.0)	209 (0.0)	6,331 (0.8)	148,249 (18.0)	316,517 (38.4)	283,368 (34.3)	70,766 (8.6)
비정규직	155만원	447,512 (100.0)	51,730 (4.1)	65,553 (5.7)	173,009 (25.2)	111,224 (33.6)	43,602 (25.7)	2,394 (5.8)

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

### 나. 시간당 임금 현황

- 시간당 임금을 통해 각 지역별 임금노동자가 시간당 어느 정도 노동을 하여 임금을 받는지 확인할 수 있음. 전국 임금노동자 시간당 임금은 14,745원으로 확인되며, 세종시가 18,266원으로 가장 많이 받는 것으로 조사됨. 인천시의 경우 14,422원으로 10위(전국 제외)에 위치하며, 전국에 비해 323원 덜 받는 것으로 나타났음. 최저임금의 영향으로 시간당 임금이 전국과 유사하게 나타난 것으로 보임.

〔그림 3-16〕 시도별 임금노동자 시간당 임금 현황



\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

### 다. 실업급여 신청자 현황

- 시도별 실업급여 신청자 수를 보면 다음과 같음. 2015년 전국 실업급여 신청자는 956,289명에서 2019년 1,148,860명으로 약 192,571명 증가하였음. 인천광역시 2015년 61,662명에서 2019년 72,279명으로 약 10,617명 증가하였음.

- 실업급여 신청자가 증가한 원인은 일자리 안정자금과 두루누리 보험사업이 시행되면서, 고용보험 적용자가 증가하였고, 이에 따라 구직활동 및 생계를 위한 실업급여 신청 인원이 증가한 것으로 추정됨.

〈표 3-26〉 시도별 실업급여 신청자 수

(단위: 명)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	증감분	연평균 증감률
전국	956,289	958,819	944,984	1,067,902	1,148,860	192,571	4.7
서울특별시	202,719	196,033	190,159	206,330	219,852	17,133	2.0
부산광역시	70,422	74,780	75,196	84,812	88,778	18,356	6.0
대구광역시	42,871	42,961	43,141	49,697	53,506	10,635	5.7
인천광역시	61,662	58,773	57,058	65,449	72,279	10,617	4.1
광주광역시	25,577	24,451	24,426	27,604	30,166	4,589	4.2
대전광역시	29,266	27,722	27,723	31,608	33,396	4,130	3.4
울산광역시	23,502	29,582	29,849	34,282	30,104	6,602	6.4
세종특별자치시	2,558	3,150	3,666	5,207	5,917	3,359	23.3
경기도	239,652	237,592	227,421	265,077	296,520	56,868	5.5
강원도	28,062	28,001	27,904	31,787	34,111	6,049	5.0
충청북도	27,978	26,659	26,219	29,357	32,605	4,627	3.9
충청남도	30,224	29,964	27,761	34,603	38,433	8,209	6.2
전라북도	31,808	31,234	31,712	35,031	36,253	4,445	3.3
전라남도	23,773	24,962	25,436	27,383	30,367	6,594	6.3
경상북도	47,551	46,743	45,480	54,947	57,865	10,314	5.0
경상남도	60,071	67,289	71,901	73,987	77,233	17,162	6.5
제주특별자치도	7,583	7,658	9,090	10,525	11,469	3,886	10.9

\*자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

## 2) 노동시간 현황

### 가. 시도별 사업체 정규직 월평균 노동시간

○ 시도별 월평균 노동시간을 통해 각 지역의 정규직 노동자들이 어느 정도 일하는지 파악할 수 있음. 이를 확인하기 위해 고용노동부에서 제공하는 「사업체노동력조사」 근로실태 부문을 확인하였음. 2019년 인천광역시 월평균 총 노동시간은 183.0시간, 소정 실노동시간은 172.5시간, 초과 실노동시간은 10.5시간으로 확인됨. 이는 주52시간 근무제의 영향으로 노동시간이 감소된 것으로 추정됨.

〈표 3-27〉 시도별 사업체 정규직 월평균 노동시간 현황

(단위: 시간)

구분	2017년			2018년			2019년		
	총 노동시간			총 노동시간			총 노동시간		
	소정	초과		소정	초과		소정	초과	
전국	173.2	160.9	12.3	176.3	165.3	11.0	181.8	170.9	10.9
서울특별시	166.3	161.1	5.2	171.2	165.9	5.3	177.5	171.5	5.9
부산광역시	174.7	165.0	9.7	175.8	167.3	8.5	181.0	172.6	8.4
대구광역시	178.3	163.2	15.1	179.8	166.8	13.0	184.7	172.6	12.1
인천광역시	177.9	163.0	14.8	179.1	166.7	12.4	183.0	172.5	10.5
광주광역시	172.2	161.9	10.2	174.8	165.6	9.3	179.3	171.5	7.9
대전광역시	168.7	160.0	8.6	170.6	162.8	7.8	175.9	168.9	7.0
울산광역시	174.3	154.4	19.8	177.1	159.4	17.6	184.3	167.9	16.4
경기도	175.1	162.4	12.7	178.2	166.8	11.4	184.2	173.1	11.2
강원도	172.2	159.9	12.3	176.1	164.6	11.5	180.0	169.1	10.9
충청북도	181.1	159.9	21.2	183.2	165.2	18.0	184.8	169.1	15.7
충청남도	179.7	157.6	22.1	182.6	163.0	19.6	187.3	169.6	17.7
전라북도	178.0	160.9	17.1	180.2	164.5	15.7	184.9	170.6	14.4
전라남도	177.9	164.6	13.3	179.8	166.9	12.8	183.2	171.8	11.4
경상북도	182.1	161.3	20.7	182.6	163.7	19.0	184.9	168.6	16.3
경상남도	180.8	159.8	21.0	181.6	163.4	18.2	187.9	169.5	18.4
제주특별자치도	177.3	169.4	7.9	178.1	171.4	6.6	177.5	171.6	5.9

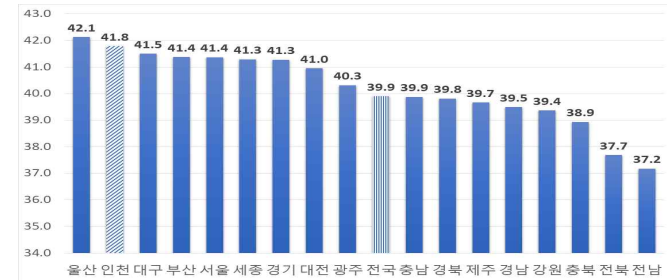
\*자료: 고용노동부, 사업체노동력조사

### 나. 유형별 노동시간

○ 통계청에서 제공하는 지역별 고용조사를 통해 각 지역의 노동자들이 주당 어느 정도 노동하고 있는지 살펴보았음. 2019년 시도별 주당 평균 노동시간이 가장 높은 지역은 울산(42.1시간), 인천(41.7시간), 대구(41.4시간), 부산, 서울(41.3시간)로 확인됨. 인천광역시의 경우 제조업과 운수업이 발달된 만큼 산업단지와 공단이 많이 밀집되어 있는 지역적 특성과 계절적 수요 때문인 것으로 추정됨.

[그림 3-17] 2019년 시도별 주당 평균 노동시간 현황

(단위: 시간)



\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

○ 지역별 주당 노동시간 분포를 보기 위해 15시간 미만, 15~35시간 미만, 35~40시간 미만, 40~48시간 미만, 48시간 초과 등으로 구분하여 살펴봄. 15시간 미만(초단시간)은 강원도(7.1%), 15~35시간 미만(단시간)은 전라남도(19.3%), 35~40시간 미만은 제주특별자치도(5.8%), 40~48시간은 광주광역시(60.4%), 48시간 초과는 충청남도(23.9%)가 가장 많은 것으로 나타남. 위에서 언급했듯이 인천광역시의 경우 일부 초과시간이 많은 것은 산업적 특성과 계절적 수요인 것으로 보임.

〈표 3-28〉 2019년 시도별 주당 노동시간 현황1

(단위: 천 명, %)

구분	15시간 미만	15-35시간 미만	35-40시간 미만	40-48시간	48시간 초과
전체 취업자	1,085	3,708	1,062	15,362	5,640
서울특별시	4.2	12.4	3.2	59.8	20.4
부산광역시	4.6	12.6	3.5	58.0	21.3
대구광역시	3.6	14.5	4.8	56.4	20.7
인천광역시	4.1	12.3	2.8	57.8	22.9
광주광역시	5.4	12.2	3.3	60.4	18.7
대전광역시	3.1	12.5	3.3	58.8	22.4
울산광역시	3.8	11.7	3.5	59.3	21.8
세종특별자치시	4.0	10.6	3.0	59.6	22.9
경기도	3.4	12.9	3.8	59.3	20.7
강원도	7.1	15.3	4.8	52.1	20.7
충청북도	4.1	15.2	4.2	56.4	20.2
충청남도	3.0	15.6	4.4	53.1	23.9
전라북도	5.6	17.7	5.1	54.9	16.7
전라남도	5.3	19.3	5.6	52.6	17.1
경상북도	4.3	15.9	5.1	51.3	23.4
경상남도	3.3	15.7	4.7	53.1	23.2
제주특별자치도	6.3	17.5	5.8	49.6	20.9

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

○ 인천광역시의 주당 노동시간 분포를 보기 위해 40시간 이하, 41~52시간, 53시간 이상으로 나누어 살펴보았음. 먼저, 인천광역시에서 40시간 이하 일하는 노동자 비율은 61.4%로 확인됨. 둘째, 인천광역시에서 41~52시간 근무하는 노동자 비율은 25.4%로 나타남. 셋째, 인천광역시에서 53시간 이상 근무하는 노동자 비율은 13.1%로 확인됨. 전체적으로 주52시간의 영향으로 인천광역시도 40시간 이하 근무하는 취업자 비중이 많은 것을 확인할 수 있음.

〈표 3-29〉 시도별 2019년 취업자 주당 노동시간 현황2

(단위: 천 명, %)

구분	40시간 이하	41시간 이상 ~ 52시간 미만	53시간 이상
전체 취업자	16,792	6,863	3,212
서울특별시	63.5	25.5	11.0
부산광역시	62.2	25.5	12.4
대구광역시	58.7	29.6	11.6
인천광역시	61.4	25.4	13.1
광주광역시	63.9	25.5	10.7
대전광역시	60.0	29.0	11.1
울산광역시	58.8	29.7	11.5
세종특별자치시	58.5	29.8	11.7
경기도	63.3	25.1	11.6
강원도	66.2	19.5	14.3
충청북도	61.6	27.9	10.5
충청남도	59.5	27.0	13.6
전라북도	68.8	21.8	9.4
전라남도	65.8	23.8	10.4
경상북도	59.8	26.0	14.2
경상남도	60.4	25.3	14.4
제주특별자치도	62.8	23.0	14.3

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

## ① 성별 주당 노동시간

○ 인천광역시 평균 노동시간을 보면, 남성 취업자는 43.9시간, 여성 취업자는 38.7시간으로 나타남. 15시간 미만 근무자 중 남성은 2.4%, 여성은 6.4%, 15~35시간 미만 근무자 중 남성은 7.8%, 여성은 18.4%, 35~40시간 미만 근무자 중 남성은 1.8%, 여성은 4.2%, 40~48시간 근무자 중 남성은 60.0%, 여성은 54.8%, 48시간 초과 근무자 중 남성은 27.9%, 여성은 16.1%로 나타남. 남성은 초과근무가 27.9%, 여성은 단시간 근무가 18.4%로 이에 대한 대책 마련이 필요해 보임.

〈표 3-30〉 인천광역시 성별 주당 노동시간 현황

(단위: 시간, %)

구분	평균 노동시간	15시간 미만	15-35시간 미만	35-40시간 미만	40-48시간	48시간 초과
인천 취업자	41.7	4.1	12.3	2.8	57.8	22.9
남성	43.9	2.4	7.8	1.8	60.0	27.9
여성	38.7	6.4	18.4	4.2	54.8	16.1

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

## ② 연령별 주당 노동시간

○ 15시간 미만은 10대(28.7%), 60대 이상(15.2%), 20대(4.2%) 순, 15~35시간 미만은 10대(26.6%), 60대 이상(20.6%), 20대(14.1%) 순, 35~40시간 미만은 10대(10.0%), 60대 이상(3.9%), 50대(2.9%) 순, 40~48시간은 20대(64.3%), 40대(62.5%), 30대(62.0%) 순, 48시간 초과는 50대(25.8%), 30대(24.9%), 40대(24.4%) 순으로 조사됨. 결과적으로 40~48시간 근무자를 제외하고 보면, 20대~60대 이상은 초과근무자가 많았음. 반면, 10대는 초단시간(15시간 미만)이 많은 것으로 보아 아르바이트나 마이스터고 실습생으로 추정됨.

〈표 3-31〉 인천광역시 연령별 주당 노동시간 현황

(단위: 천 명, %)

구분	평균 노동시간	15시간 미만	15-35시간 미만	35-40시간 미만	40-48시간	48시간 초과
인천 취업자	41.7	4.1	12.3	2.8	57.8	22.9
10대	28.1	28.7	26.6	10.0	31.2	3.6
20대	39.9	4.2	14.1	2.1	64.3	15.3
30대	43.3	1.2	9.3	2.7	62.0	24.9
40대	43.4	1.6	9.0	2.6	62.5	24.4
50대	43.3	1.9	12.0	2.9	57.4	25.8
60대 이상	36.8	15.2	20.6	3.9	38.8	21.6

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

## ③ 종사상지위별 노동시간

○ 임금노동자 중 40~48시간이 63.0%로 가장 많은 것으로 나타남. 그 중 정규직은 40~48시간이 75.7%, 48시간 초과는 18.4%로 확인됨. 비정규직도 40~48시간이 39.6%, 15~35시간 미만이 27.3%로 조사됨. 비임금노동자는 48시간 초과가 44.6%, 40~48시간이 37.2%로 나타남. 비정규직에서도 주40시간 근무하는 인원이 많지만, 단시간(35시간 미만) 노동자도 상당수 있다는 것을 확인할 수 있음.

〈표 3-32〉 인천광역시 종사상지위별 주당 노동시간 현황

(단위: 천 명, %)

구분	평균 노동시간	15시간 미만	15-35시간 미만	35-40시간 미만	40-48시간	48시간 초과
전체 취업자	41.8	62,468	192,481	44,661	907,170	359,198
임금노동자	38.6	57,218 (4.5)	152,414 (12.1)	34,149 (2.7)	793,417 (63.0)	222,647 (17.7)
	정규직	43.1	825 (0.1)	31,351 (3.8)	15,938 (2.0)	617,995 (75.7)
	비정규직	34.0	56,392 (12.7)	121,063 (27.3)	18,211 (4.1)	175,421 (39.6)
비임금노동자	46.6	5,250 (1.7)	40,066 (13.1)	10,502 (3.4)	113,754 (37.2)	136,551 (44.6)

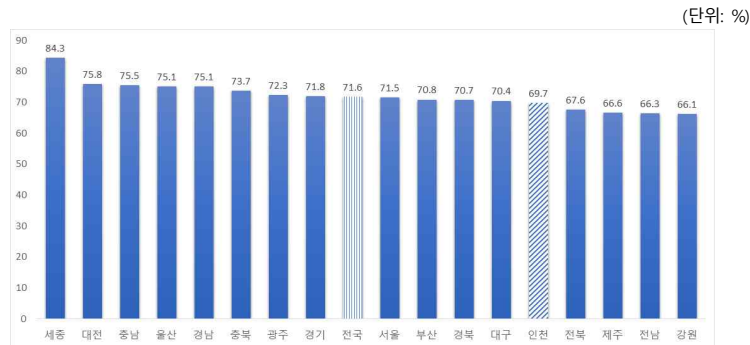
\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

### 3) 사회보험 가입률 현황

#### 가. 국민연금 가입률

○ 국민연금 가입률은 임금노동자 중 국민연금에 가입한 비율을 말함. 이 비율을 통해 인천광역시 국민연금 수급자를 파악할 수 있는 동시에 노령에 대한 노후대비 현황을 판단할 수 있음. 전국 임금노동자 국민연금 가입률은 71.6%로 나타났다. 인천광역시의 국민연금 가입률은 69.7%이며, 전국 17개 시도 중 13위로 나타난다. 이와 관련하여 정확한 추정은 어렵지만, 소기업 사용자나 노동자, 그리고 비정규직 노동자의 경우 국민연금을 비롯하여 건강보험과 고용보험 등의 가입을 꺼리는 경향이 있는데, 그것이 원인 중의 하나로 보이며, 두루누리사회보험 가입 등과 같은 고용안정망 강화 사업이 필요할 것으로 판단됨.

[그림 3-18] 2019년 시도별 임금노동자 국민연금 가입률 현황



\*자료: 통계청, 2019년 지역별 고용조사 상반기

○ 인천광역시 국민연금 가입률을 직장가입, 지역가입, 미가입 등으로 구분하여 살펴보았음. 먼저, 전체 임금노동자 중 국민연금 직장가입자는 2018년 71.2%에서 2019년 71.6%로 약 0.4%p 증가하였음. 둘째, 정규직 노동자 중 국민연금 직장가입자는 2018년 95.8%에서 2019년 95.2%로 약 0.6%p 감소하였음. 셋째, 비정규직 노동자 중 국민연금 직장가입자는 2018년 18.3%에서 2019년 19.2%로 약 0.9%p 증가하였음.

<표 3-33> 전년도 인천광역시 임금노동자 국민연금 가입률 비교

구분	2018년 상반기			2019년 상반기			증감분
	직장가입	지역가입	미가입	직장가입	지역가입	미가입	
전체 임금노동자	71.2	7.6	21.2	71.6	7.0	21.4	0.4%p
정규직	95.8	0.6	3.6	95.2	0.7	4.1	-0.6%p
비정규직	18.3	22.7	59.1	19.2	21.0	59.8	0.9%p

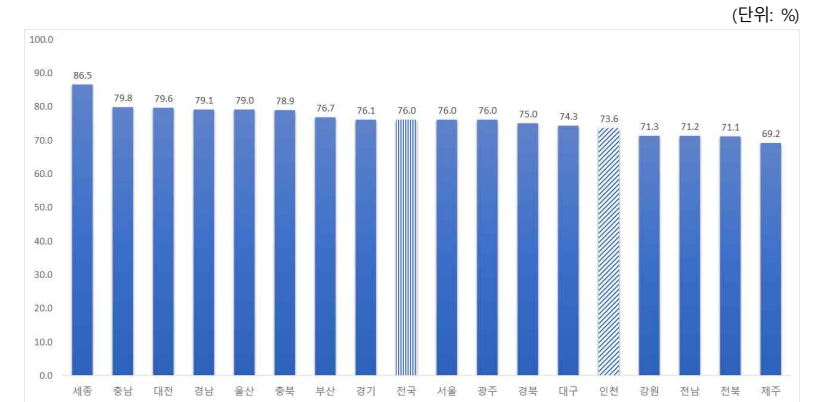
\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 상반기

\*주: 증감분은 직장가입자임.

#### 나. 건강보험 가입률

○ 건강보험 가입률은 임금노동자 중 건강보험에 가입한 비율을 말함. 이 비율을 통해 인천광역시 건강보험 적용자를 파악할 수 있는 동시에 기초 사회보장 현황을 판단할 수 있음. 전국 임금노동자 건강보험 가입률은 76.0%로 나타났다. 인천광역시 건강보험 가입률은 73.6%이며, 전국 17개 시도 중 13위로 나타난다.

[그림 3-19] 2019년 시도별 임금노동자 건강보험 가입률 현황



\*자료: 통계청, 2019년 지역별 고용조사 상반기

○ 인천광역시 건강보험 가입률을 직장가입, 지역가입, 기타, 미가입 등으로 구분하여 살펴보았음. 먼저, 전체 임금노동자 중 직장가입자는 2018년 74.9%에서 2019년 76.0%로 약 1.1%p 증가하였음. 둘째, 정규직 노동자 중 직장가입자는 2018년 98.7%에서 2019년 98.6%로 약 0.1%p 감소하였음. 셋째, 비정규직 노동자 중 직장가입자는 2018년 23.7%에서 2019년 25.6%로 약 1.9%p 증가하였음.

<표 3-34> 전년도 인천광역시 임금노동자 건강보험 가입률 비교

구분	2018년 상반기				2019 상반기				증감분
	직장가입	지역가입	기타	미가입	직장가입	지역가입	기타	미가입	
전체 임금노동자	74.9	14.2	10.5	0.4	76.0	13.6	10.0	0.5	1.1%p
정규직	98.7	0.9	0.4	0.0	98.6	0.9	0.4	0.0	-0.1%p
비정규직	23.7	42.9	32.0	1.3	25.6	41.7	31.1	1.6	1.9%p

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 상반기

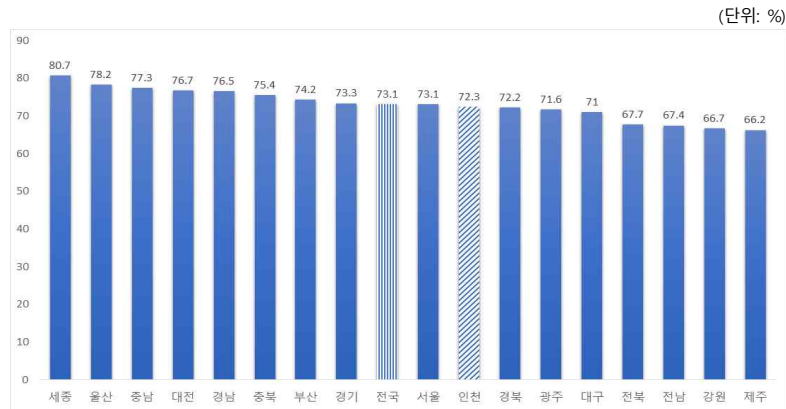
\*주: 기타는 의료수급권자와 직장가입피부양자임, 증감분은 직장가입자임.



## 다. 고용보험 가입률

- 고용보험 가입률은 임금노동자 중 고용보험에 가입한 비율을 말함. 이 비율을 통해 인천광역시  
시의 고용보험 적용자를 파악할 수 있는 동시에 고용안전망 현황을 판단할 수 있음. 전국 임  
금노동자 고용보험 가입률은 73.1%로 나타났음. 인천광역시 고용보험 가입률은 72.3%이며,  
전국 17개 시도 중 10위로 나타남.

[그림 3-20] 2019년 시도별 임금노동자 고용보험 가입률 현황



\*자료: 통계청, 2019년 지역별 고용조사 상반기

- 인천광역시 고용보험 가입률을 가입, 미가입 등으로 구분하여 살펴보았음. 먼저, 전체 임금노  
동자 중 직장가입자는 2018년 67.9%에서 2019년 68.9%로 약 1.0%p 증가하였음. 둘째, 정  
규직 노동자 중 직장가입자는 2018년 88.3%에서 2019년 88.6%로 약 0.3%p 감소하였음.  
셋째, 비정규직 노동자 중 직장가입자는 2018년 24.1%에서 2019년 25.3%로 약 1.2%p 증  
가하였음.

<표 3-35> 전년동기 인천광역시 임금근로자 고용보험 가입률 비교

(단위: %)

구분	2018년 상반기			2019년 상반기			증감분
	가입	미가입	해당없음	가입	미가입	해당없음	
전체 임금노동자	67.9	26.1	6.0	68.9	25.3	5.8	1.0%p
정규직	88.3	3.0	8.8	88.6	3.1	8.3	0.3%p
비정규직	24.1	75.9	0.0	25.3	74.7	0.1	1.2%p

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 상반기

\*주: 해당없음은 특수직연금 가입자임, 증감분은 가입자임.

## 라. 두루누리 사회보험

- 두루누리 사업보험은 소규모 사업을 운영하는 사업주와 소속 노동자의 사회보험료(국민연금·  
고용보험)의 일부를 국가에서 지원함으로써, 사회보험 가입에 따른 부담을 덜어주고 사각지  
대를 해소하기 위한 사업임. 본 사업 대상자는 10인 미만인 사업장에 고용된 노동자 중 월평  
균 임금이 215만 원 미만인 노동자와 사업주에게 사회보험료를 각각 최대 90%까지 지원해  
주고 있음.

- 인천광역시 두루누리 사회보험 중 고용보험 가입 기업은 2015년 9,612개 기업에서 2019년  
41,367개 기업으로 약 31,755개 증가하였음. 최근 5년간 두루누리 고용보험이 가장 많이 증  
가한 인천지역은 서구(7,553개), 남동구(5,992개), 부평구(5,360개) 순으로 나타남. 해당  
지역들은 산업단지가 분포한 지역으로, 10인 미만 영세사업장의 경우 두루누리 사회보험을  
최대한 활용하는 것으로 보임.

<표 3-36> 최근 5년간 두루누리 사회보험(고용보험) 현황

(단위: 개)

구분	2015년			2019년			지원결정 증감분
	5인미만	10인미만	지원결정	5인미만	10인미만	지원결정	
전국	235,798	30,105	265,903	735,018	82,238	817,256	551,353
인천	8,518	1,094	9,612	36,959	4,408	41,367	31,755
계양구	456	40	496	3,317	408	3,725	3,229
남동구	2,367	386	2,753	7,751	994	8,745	5,992
동구	469	61	530	1,225	137	1,362	832
미추홀구	1,604	226	1,830	4,529	498	5,027	3,197
부평구	757	55	812	5,562	610	6,172	5,360
서구	1,058	98	1,156	7,664	1,045	8,709	7,553
연수구	996	113	1,099	3,834	383	4,217	3,118
중구	724	108	832	2,361	249	2,610	1,778
강화군	77	7	84	603	78	681	597
옹진군	20	0	20	113	6	119	99

\*자료: 근로복지공단

## 5) 산업재해 현황

### 가. 유형별 산업재해 현황

- 고용노동부에서 제공하는 유형별 산업재해 현황을 통해 인천지역 재해자 및 업무상사고사망  
자 수를 살펴보았음. 2017년 인천지역 재해자 수는 전국 89,848명 중 5,205명으로 나타났으  
며, 그 중 업무상사고가 4,511명, 교통사고가 231명, 업무상질병이 457명, 분류불능이 6명으  
로 확인됨.



○ 2017년 인천지역 업무상사고사망자 수는 전국 964명 중 50명이며, 그 중 업무상사고가 46명, 교통사고가 3명, 분류불능이 1명으로 확인됨. 2019년 인천지역 재해자 수는 전국 109,242명 중 6,046명으로 조사되었으며, 그 중 업무상사고가 5,044명, 교통사고가 287명, 업무상질병이 714명, 분류불능이 1명으로 나타남. 2019년 인천지역 업무상사고사망자 수는 전국 855명 중 51명이며, 그 중 업무상사고가 49명, 교통사고가 2명으로 확인됨.

○ 인천지역에서 업무상사고사망자가 지속적으로 발생하고 있어, 작업장 근무 전후 교육강화, 매뉴얼 및 체크리스트 확인 등 안전감독을 강화할 필요성이 있다고 판단됨.

〈표 3-37〉 인천지역 유형별 산업재해 현황

(단위: 명)

구분			합계	업무상사고	교통사고	업무상질병	분류불능
2017년	전국	재해자 수	89,848	76,840	3,760	9,183	65
		업무상사고사망자수	964	900	62	0	2
	인천	재해자 수	5,205	4,511	231	457	6
		업무상사고사망자수	50	46	3	0	1
2018년	전국	재해자 수	102,305	86,126	4,650	11,473	56
		업무상사고사망자수	971	905	61	0	5
	인천	재해자 수	5,933	5,072	289	570	2
		업무상사고사망자수	64	63	1	0	0
2019년	전국	재해자 수	109,242	89,143	4,668	15,195	36
		업무상사고사망자수	855	802	49	0	4
	인천	재해자 수	6,046	5,044	287	714	1
		업무상사고사망자수	51	49	2	0	0

\*자료: 고용노동부, 산재예방정책과

\*주1: 재해자 수에는 업무상사고사망자수가 포함된 것임.

\*주2: 지역은 고용노동부 지방고용노동관서를 기준으로 분류한 것임.

## 나. 조사대상 중대재해 조치 현황

○ 조사대상 중대재해는 산업현장에서 노동자 사망사고 등 중대재해 발생 시 근로감독관이 산업안전법 위반 여부를 조사한 재해를 말함. 전국 평균 3년간 조사대상 중대재해 건수는 793건이며, 사법처리가 평균 725.4건, 종결이 평균 56.3건, 조사 중이 평균 11.3건으로 확인됨. 중대재해의 경우 사법 조치하는 경우가 많다는 것을 확인할 수 있음.

〈표 3-38〉 최근 3개년 평균 조사대상 중대재해 조치 현황

(단위: 건)

지역별	합계	조치내용	
전국	793	사법처리	725.4
		종결	56.3
		조사 중	11.3

인천	45.7	사법처리	39.3
		종결	5.7
		조사 중	0.7

\*자료: 고용노동부, 산재예방정책과

\*주: 종결은 중대재해 조사결과 사망자가 노동자가 아니거나, 교통사고, 개인지병, 방화 등 재해원인이 사업주의 직접적인 산업법 위반에 기인하지 않은 것이 명백하여 관할 검찰청 검사의 지휘로 종결

## 다. 산업안전근로감독 현황

○ 인천지역 산업안전근로감독 현황을 보기 위해 고용노동부에서 제공하는 산업안전근로감독 현황을 살펴보았음. 2017년 인천지역 산업안전근로감독 횟수는 992건에서 2019년 1,011건으로 증가하였음.

○ 또한, 2017년 인천지역 산업안전근로감독에서 사법처리된 건은 299건에서 2019년 284건으로 줄어들었음. 과태료가 부여된 인천지역 사업장은 2017년 531개소에서 2019년 372건으로 감소하였음. 과태료 금액으로 인천지역을 보면, 2017년 13억에서 2019년 17억으로 증가하였음.

○ 인천지역에서 실시된 산업안전근로감독은 전국과 비교할 때 과태료가 부과된 사업장 비중이 상대적으로 많은 것으로 보임. 전국 대비 인천지역 사법처리 현황도 약 26%대로 상당히 높은 수준임. 이는 산업단지와 공장 등이 많음에도 사업주들의 관리가 소홀했거나 그에 대한 교육을 받지 못한 것으로 보임.

〈표 3-39〉 최근 3개년 산업안전근로감독 현황

(단위: 건, 개소, 십만 원)

구분	지역	감독	사법처리	과태료	
				개소	금액
2017년	전국	21,286	4,491	9,722	23,791
	인천	4,506	1,000	2,193	7,438
2018년	전국	23,879	3,129	8,774	25,736
	인천	4,407	776	1,847	6,951
2019년	전국	21,779	4,278	7,299	17,796
	인천	3,938	1,116	1,543	4,456

\*자료: 고용노동부, 산재예방정책과

## 4장 인천광역시 노사관계 및 노동환경 분석

### 1. 개요

- 인천광역시는 전통적으로 제조업이 강한 지역이며, 최근에는 항공, 바이오부터 등 서비스업들이 증가하는 추세임. 이러한 배경을 바탕으로 인천지역 노사관계는 어떠한 상황을 마주하고 있는지 정보공개청구를 통해 노사관계 자료들을 살펴보았음. 노사관계 자료가 중요한 것은 인천지역에서 기본적인 노동인권이 제대로 지켜지고 있는지 분석할 수 있기 때문임.
- 본 장의 순서는 다음과 같음. 먼저, 인천광역시 노사관계 기초 현황을 파악하기 위해 노조조직률, 노사협의회 설치 현황을 분석하였음. 둘째, 인천광역시 노사소통에 관한 추세를 보기 위해 노사분규 현황을 살펴보았음. 셋째, 인천광역시 노동자들의 민원과 임금 체불이 타 시도에 비해 어느 수준인지 분석하였음. 넷째, 인천광역시 근로감독이 다른 지역에 비해 어느 수준에 위치한지 보았음. 다섯째, 부당해고, 부당노동, 차별시정 등 심판 및 조정이 어떻게 처리되는지 살펴보았음.

### 2. 인천광역시 노사관계 기초현황

#### 1) 인천광역시 노동조합 및 조합원 현황

- 본 자료는 고용노동부 「전국노동조합 조직현황」을 파악하여 노동정책 수립의 기초 자료 및 노동조합 운영, 활동 분석 등의 참고자료로 활용하는 데 그 목적이 있음.
- 고용노동부에서 제공하는 자료에 따르면, 인천광역시 노동조합 수는 2017년 342개에서 2019년 325개로 17개 감소하였음. 한국노총 소속 노동조합은 5개, 민주노총 소속 노동조합은 2개 증가하였음. 반면, 미가맹 소속은 22개 공공노총은 2개 감소하였음.
- 반면, 인천광역시에 신고된 양대 노총 소속 노동조합은 다음과 같음. 2017년 전체 382개 중 234개가 한국노총 소속이었고, 148개가 민주노총 소속이었음. 2019년 전체 436개 중 222개가 한국노총 소속이었고, 214개가 민주노총 소속이었음.

- 고용노동부와 인천광역시 통계 간에 차이가 나는 이유는 고용노동부는 사업체 단위로 전국에 설치된 모든 기관 및 기업체를 조사하는 반면, 인천광역시 통계는 산업 단위로 인천지역에 설치 및 신고된 노동조합을 집계하기 때문인 것으로 추정됨.

〈표 4-1〉 인천광역시 노동조합 현황

구분	2017년		2019년	
	전국	인천	전국	인천
전체	6,239	342	5,868	325
한국노총	2,448	163	2,307	168
민주노총	382	7	367	9
전국노총	14	0	12	0
공공노총	54	5	61	3
미가맹	3,341	167	3,121	145

\*자료: 고용노동부, 전국노동조합 조직현황

- 고용노동부가 조사한 인천지역 조합원 수는 2017년 40,665명에서 2019년 47,516명으로 약 6,851명 증가하였음. 그 중 한국노총은 6,109명, 민주노총은 1,221명 증가하였고, 미가맹은 400명, 공공노총은 79명 감소하였음.

- 인천광역시가 집계한 인천지역 양대 노총 조합원 수는 2017년 71,837명에서 2019년 86,313명으로 약 14,476명 증가하였음. 그 중 한국노총은 14,476명, 민주노총은 3,931명 2년간 증가하였음.

〈표 4-2〉 인천광역시 조합원 수 현황

구분	2017년				2019년			
	전국	서울	경기	인천	전국	서울	경기	인천
전체	2,088,540	123,448	171,228	40,665	2,331,632	1,420,030	197,530	47,516
한국노총	872,923	384,037	118,612	26,636	932,991	391,723	135,265	32,745
민주노총	711,143	621,468	6,468	1,378	968,035	860,946	8,313	2,599
전국노총	32,771	19,012	535	0	21,560	9,069	1,094	0
공공노총	25,091	19,135	2,184	1,263	35,202	25,952	4,048	1,184
미가맹	446,612	190,696	43,429	11,388	373,844	132,340	48,810	10,988

\*자료: 고용노동부, 전국노동조합 조직현황

[참고자료] 인천광역시 양대 노총 노동조합 및 조합원 현황

구분	2017년		2018년		2019년	
	노동조합	조합원	노동조합	조합원	노동조합	조합원
전체	382	71,837	448	77,486	436	86,313
한국노총	234	35,176	234	35,716	222	39,107
민주노총	148	36,661	214	41,770	214	47,206

\*자료: 인천광역시, 노동정책과

## 2) 인천광역시 노사협의회 현황

○ 노사협의회는 「근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률」에 근거하여 설치하고 있음. 노사협의회는 “근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모함을 목적으로 구성하는 협의기구”를 뜻함. 노사협의회 설치대상은 근로조건의 결정권이 있는 상시 30인 이상의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장임.

○ 노사협의회를 운영하는 경우 그 조직과 운영에 관하여 노사협의회 규정을 제정하고, 이를 지방노동관서에 제출하여야 함.

### 가. 기업규모별 노사협의회 현황

○ 인천광역시 기업규모별 노사협의회 설치 현황이 어느 수준인지 파악하기 위해 고용노동부에서 제공하는 자료를 통해 살펴보았음. 인천광역시 30인 이상~50인 미만 사업장은 2017년 769개에서 2019년 937개로 약 168개 증가하였음. 50인 이상~100인 미만 사업장은 2017년 677개에서 2019년 781개로 약 104개 증가하였음. 100인 이상~300인 미만 사업장은 2017년 425개에서 2019년 499개로 약 74개 증가하였음.

〈표 4-3〉 기업규모별 노사협의회 설치 현황

(단위: 개소)

구분	2017년		2018년		2019년	
	전국	인천	전국	인천	전국	인천
30인 이상~50인 미만	15,637	769	16,353	796	19,852	937
50인 이상~100인 미만	14,653	677	15,043	703	17,261	781
100인 이상~300인 미만	9,179	425	9,294	427	10,063	499
300인 이상~500인 미만	1,348	48	1,372	52	1,517	56
500인 이상~1000인 미만	926	32	935	33	1,059	33
1000인 이상	596	17	610	17	670	20

\*자료: 고용노동부, 노사관계법제과

### 나. 노조유무별 노사협의회 현황

○ 노조유무별 노사협의회 현황을 살펴보면 다음과 같음. 인천광역시 유노조 기업 중 노사협의

회가 있는 사업장은 2017년 326개에서 2019년 353개로 약 27개 증가하였음. 인천광역시 무노조 기업 중 노사협의회가 있는 사업장은 2017년 1,642개에서 2019년 1,973개로 약 331개 증가하였음.

○ 상대적으로 무노조 노사협의회가 많은 것으로 보아, 노동조합보다 노사협의회를 통해 노사간 문제를 해결하는 것으로 추정됨. 노사협의회는 노조 유무와 관계없이 30인 이상 사업장은 의무적으로 설치하게 되어 있음.

〈표 4-4〉 노조유무별 노사협의회 설치 현황

(단위: 개소)

구분	2017년			2018년			2019년		
	전국	인천	경기	전국	인천	경기	전국	인천	경기
전체	42,339	1,968	8,934	43,607	2,028	9,308	50,422	2,326	11,084
유노조	6,343	326	1,240	6,403	335	1,272	6,799	353	1,421
무노조	35,996	1,642	7,694	37,204	1,693	8,036	43,623	1,973	9,663

\*자료: 고용노동부

### 3. 인천광역시 노사분규 현황

#### 가. 노사분규 발생건수 및 근로손실일수 현황

- 노사분규 발생건수는 노동조합과 사용자 간 노동조건의 결정에 관한 의견 불일치로 인해 노조 측이 작업 거부 등에 돌입함으로써 1일 노동시간(8시간) 이상 작업이 중단된 경우 노사분규 사업장으로 판단함.
- 근로손실일수는 노사분규가 직접적인 원인이 되어 발생한 사회적 손실을 근로일수로 측정한 지표를 말하며, 1일 근로시간(8시간) 이상 조업이 중단된 노사분규 발생 사업장을 대상으로 산출함(1일 단위로 파악하여 합산).
- 인천광역시 노사분규 발생건수는 2017년 5건, 2018년 1건, 2019년 5건으로 현상유지 상태임. 인천광역시 근로손실일수는 2017년 21,885일에서 2019년 44,711일로 약 22,826일로 증가하였음. 결과적으로 노사분규 발생건수는 2년 전과 현상유지 상태이며, 근로손실일수는 2017년과 비교하여 더 증가하였음.

〈표 4-5〉 지역별 노사분규 발생건수 및 근로손실일수 현황

(단위: 건, 일)

구분	2017년		2018년		2019년	
	노사분규 발생건수	근로손실일수	노사분규 발생건수	근로손실일수	노사분규 발생건수	근로손실일수
전국	101	861,783	134	551,773	141	401,845
인천	5	21,885	1	35,823	5	44,711

\*자료: 고용노동부

#### 나. 노동쟁의 조정사건 접수 현황

- 노동쟁의는 일반적으로 모든 유형의 파업(공장폐쇄)과 경제활동을 다루며, 해당연도에서 시작되거나 이전연도에 시작되어 지속되는 파업 및 공장폐쇄 조치들과 연관되어 있음. 본 자료는 이를 파악한 자료임.
- 인천광역시 노동쟁의 조정사건 접수 현황을 보면, 2017년 45건에서 2019년 32건으로 약 13건 감소하였음. 전국적으로는 증가세를 보이고 있지만, 인천은 감소하였음.

〈표 4-6〉 인천광역시 노동쟁의 조정사건 접수 현황

(단위: 건)

구분	2017년	2018년	2019년	증감
전국	863	1,160	1,291	428
인천	45	27	32	-13

\*자료: 고용노동부

#### 4. 인천광역시 민원사건 현황

##### 1) 인천지역 민원사건 접수 및 처리결과 현황

- 민원사건에는 일반적으로 임금 체불 진정, 실업인정 신청, 최저임금 등이 포함됨. 민원사건의 종류는 진정사건, 고소고발, 기타 등으로 구분됨. 사건이 접수되어 처리될 경우 권리구제, 송치종결, 기타 등으로 구분하여 처리가 완료됨.
- 2년간 인천광역시 민원사건 중 접수된 사건은 7,992건, 처리된 사건은 8,367건, 처리 중인 사건은 940건 증가한 것으로 확인됨. 처리된 사건 중 권리구제는 3,279건, 송치종결은 1,147건, 기타는 3,941건 증가한 것으로 나타남. 인천광역시 민원사건 중 권리구제로 이어지는 사건이 많은 것으로 볼 때, 취약계층에 대한 지원이 필요할 것으로 보임.

〈표 4-7〉 인천광역시 민원사건 접수 및 처리결과 현황

(단위: 건)

구분	접수		처리								처리중		
			처리 계		권리구제		송치종결		기타				
	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	
전국	합계	372,330	403,023	374,006	417,708	159,682	160,010	79,481	81,944	134,843	175,754	45,767	40,258
	진정사건	341,416	371,192	343,878	383,642	159,680	160,008	49,795	48,469	134,403	175,165	39,102	34,719
	고소고발	21,465	25,374	21,003	26,975	0	2	20,643	26,416	360	557	5,510	4,923
	기타	9,449	6,457	9,125	7,091	2	0	9,043	7,059	80	32	1,155	616
인천	합계	14,645	22,637	14,805	23,172	5,912	9,191	3,151	4,298	5,742	9,683	1,549	2,469
	진정사건	13,480	21,362	13,642	21,832	5,912	9,191	2,001	2,986	5,729	9,655	1,375	2,240
	고소고발	637	863	637	916	0	0	625	889	12	27	143	203
	기타	518	412	526	424	0	0	525	423	1	1	31	46

\*자료: 고용노동부

\*주: 처리건은 이월 포함, 각 연도말 기준, 처리중은 연도말 기준으로 익년도 처리건수에 반영

##### 2) 인천광역시 임금 체불 신고 및 처리 현황

- 임금 체불은 일반적으로 회사가 노동자에게 노동의 대가로 주어야 할 급여를 지급하기로 정하여진 때에 지급하지 않은 경우를 말함. 이를 통해 인천지역 사업주들이 어느 정도 노동에 대한 대가를 존중하는지 확인할 수 있는 자료임.
- 2017년 인천광역시에 임금 체불로 신고된 사건은 41,107건이며, 처리된 사건은 37,143건으로 조사됨. 2019년 인천광역시에 임금 체불로 신고된 사건은 88,103건이며, 처리된 사건은

83,646건으로 확인됨. 인천광역시에서 임금 체불 사건신고가 증가한 것은 사업주들이 노동에 대한 대가를 존중하는지에 대한 이슈도 있지만, 전반적으로 2019년 불황으로 임금 체불이 증가한 것으로 보임.

〈표 4-8〉 인천광역시 임금 체불 신고 및 처리 현황

연도	지역	신 고			처 리			처리중
		계	신 규	이 월	계	지도해결	사법처리	
17년	전체	1,381,065	1,304,301	76,764	1,288,919	675,050	613,869	92,146
	인천	41,107	38,446	2,661	37,143	21,263	15,880	3,964
18년	전체	1,647,197	1,555,323	91,874	1,550,885	729,206	821,679	96,312
	인천	76,501	72,539	3,962	73,410	38,347	35,063	3,091
19년	전체	1,721,703	1,629,233	92,470	1,656,140	826,033	830,108	65,562
	인천	88,103	85,033	3,070	83,946	45,979	37,968	4,156

\*자료: 고용노동부

\*주: 처리건은 이월 포함, 각 연도말 기준, 처리중은 연도말 기준으로 익년도 처리건수에 반영

## 5. 인천광역시 근로감독 현황

### 1) 유형별 근로감독 실시 현황

○ 근로감독 실시요건에는 수시감독, 정기감독, 특별감독 등으로 구분됨. 인천광역시 근로감독은 2017년 총 621개 사업체에서 2019년 총 1,425개 사업체를 대상으로 실시함. 그 중 수시감독은 2017년 448개에서 2019년 236개 사업체, 정기감독은 2017년 168개에서 2019년 1,189개 사업체, 특별감독은 2017년 5개 사업체에서만 이루어졌음.

○ 수시 및 특별감독이 감소하고 정기감독이 늘어난 것은 매우 긍정적인 부분이며, 이는 노동존중 관련 정책이 증가하면서 이에 대한 예산도 증가하여 정기감독이 이전에 비해 많이 늘어난 것으로 보임.

〈표 4-9〉 실시요건별 근로감독 실시 사업체 현황

구분	총계		수시감독		정기감독		특별감독	
	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년
	22,574	25,415	16,604	4,666	5,869	20,714	101	35
인천	621	1,425	448	236	168	1,189	5	-

\*자료: 고용노동부

### 2) 유형별 근로감독 결과 현황

○ 2년간 인천광역시 근로감독 결과를 보면, 위반건수는 3,577건, 시정완료는 3,783건, 행정처분이 5건 증가하였으나, 사법처리는 98건, 과태료 74건, 시정중 40건으로 감소하였음. 결과적으로 최근 3년간 근로감독을 통해 많은 사업체에서 근로기준법을 위반한 건수가 많이 늘었음. 시정완료도 상대적으로 많이 증가한 것으로 보아, 사업주들이 근로기준법을 잘 모르는 경우가 많아 위반한 것으로 추정됨. 따라서 사업주들에 대한 근로기준법, 사업운영 관련 법규 등을 교육하는 프로그램이 필요해 보임.

〈표 4-10〉 유형별 근로감독 결과 현황

구분	위반건수		시정완료		사법처리		과태료		행정처분		시정중	
	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년
	58,692	89,668	49,770	86,731	3,554	568	3,365	1,072	79	92	1,923	1,203
인천	1,743	5,320	1,411	5,194	134	36	107	33	0	5	91	51

\*자료: 고용노동부

## 6. 인천광역시 심판사건 접수 및 처리 현황

○ 심판사건에는 부당해고, 부당노동, 차별시정 등이 대표적임. 부당해고는 「근로기준법」 제23조에서 말하듯이 '사용자는 정당한 이유 없이 노동자를 해고' 하지 못하도록 규정하고 있음. 부당노동은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조를 근거하여, 노동자의 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권) 행사에 대한 사용자의 방해행위를 말함. 차별시정은 사용자가 비정규직 노동자(기간제, 파견 등)를 비교 대상 노동자(정규직, 무기계약 등)에 비하여 합리적인 이유 없이 이들의 처우를 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것을 말함.

○ 경인지역에서 접수된 부당해고는 2017년 2,235건에서 2019년 3,450건으로 증가하였고, 처리된 건도 2017년 1,940건에서 2019년 3,217건으로 늘어났음. 부당노동으로 접수된 건은 2017년 92건에서 2019년 150건으로 증가하였고, 처리된 건도 2017년 80건에서 127건으로 증가하였음.

〈표 4-11〉 실시요건별 근로감독 실시 사업체 현황

구분	부당해고				부당노동				차별시정			
	17년		19년		17년		19년		17년		19년	
	접수	처리	접수	처리	접수	처리	접수	처리	접수	처리	접수	처리
전국	11,134	9,778	14,849	13,119	1,080	923	1,342	1,129	182	155	204	171
경기(+인천)	2,235	1,940	3,450	3,127	92	80	150	127	10	8	33	26

\*자료: 고용노동부

\*주: 이월포함

### 2) 유형별 부당노동 접수 현황

○ 부당노동행위 관련법은 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 노동조합법) 제6조 부당노동행위 제81조에서 찾을 수 있음. 해당 법령에서 부당노동행위는 아래 표에서 설명하듯이 다섯 가지 유형으로 구분됨.

〈표 4-12〉 부당노동행위 유형

유형별	내용
1호 불이익처급	노동조합 가입 또는 가입하려는 것, 또는 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 이유로 불이익을 주는 것
2호 불공정고용계약	근로자가 어떤 노조에 가입할 것 또는 가입하지 않는 것을 고용조건으로 하거나 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 행위
3호 단체교섭 거부·해태	노조와 단체협약체결 또는 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 것
4호 지배·개입	노조의 조직 또는 운영을 지배하거나 개입하는 행위, 노조 전임자에게 급여를 지원하거나 노조 운영비를 원조하는 행위
5호 보복적 불이익 대우	근로자가 정당한 단체행동에 참가한 것을 이유로 하거나, 노동위원회에 이 조의 규정 에 위반한 것을 신고한 것을 이유로 해고 등 불이익을 주는 행위

○ 2년간 경인지역에서 부당노동행위로 접수된 유형은 3호 단체교섭 거부 및 해태(+34건), 1호 불이익취급(+19건), 4호 지배·개입(+5건) 순으로 증가하였음.

○ 결과적으로 경인지역에서 노동조합 활동과 관련하여 단체교섭 및 해태(3호)를 중심으로 부당노동행위가 발생하고 있다는 것을 확인할 수 있음. 이를 방지하기 위해서는 권리구제를 위한 노동권익센터나 노무컨설팅을 제공할 필요가 있음.

〈표 4-13〉 유형별 부당노동 접수 현황

(단위: 건)

구분	전체		1호		2호		3호		4호		5호	
	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년	17년	19년
전국	1,090	1,342	874	923	6	52	104	223	104	134	2	10
경기(19.2%)	92	150	81	100	0	0	3	37	8	13	0	0

\*자료: 고용노동부

\*주: 이월포함

## 5장 인천광역시 노동실태 분석: 설문조사 분석

### 1. 조사개요

#### 1) 조사대상과 내용

○ 「2020 인천광역시 노동정책 수립을 위한 노동실태 조사(이하 인천지역 노동실태 조사)」는 인천지역 노동실태를 파악함으로써 인천광역시 노동정책 기본계획 수립의 근거 자료로 활용하기 위해 실행됨.

－ 조사대상은 인천광역시 소재 직장에 근무하는 노동자이고, 프리랜서·특수고용직(이하 특고)·무급가족종사자 역시 포함됨.

－ 실사조사는 2020년 6월 10일에 시작해 7월 20일에 완료되었음. 표본수는 3,399명이며, 표본 오차는 95% 신뢰수준에서  $\pm 1.68\%$ p임.

○ 조사 영역은 공통조사 항목과 분야별 항목으로 구성됨. 공통항목은 인천지역 노동자 일반을 대상으로 하며, 그 내용은 ①고용 및 노동조건 ②직장생활 일자리 전망 ③사회보험과 교육경험 ④노동인권과 노동환경 ⑤일-삶의 균형 ⑥정책 수요 및 의견 ⑦노동안전건강 등 일곱 가지로 구성했음.

－ 분야별 항목은 ①청년 노동자 ②감정 노동자 ③비정규직 노동자를 대상으로 조사했으며, 각 분야별 노동실태와 정책의견으로 조사 내용 구성됨. 공통조사 항목 중 ⑦노동안전건강과 분야별 항목 내용은 추후 7장~10장에서 활용하며, 본 원고에서는 공통조사 항목을 다룸. 자세한 내용은 <표 5-1>과 같음.

#### 2) 조사설계

○ 자료 수집 방식은 구조화된 설문지 통한 CAPI(Computer Assisted Personal Interview)와 온라인 조사를 병행해서 진행함.<sup>14)</sup> 표본은 △인구사회학적 속성(성별, 연령)과 △종사상지위 및 고용형태 △자치구(사업장 소재지) △기업규모 △산업별 종사자 수 등을 기준으로 층화 할당 후 무작위 추출했음.

－ 단, 대표성 담보 및 심층적인 분석 위해 △자치구별 종사자(용진군) △종사상지위(특고, 프리

14) CAPI 방식은 설문지를 온라인링크로 프로그래밍하여 태블릿PC에 탑재하여 면접원이 해당 링크를 실행시켜 조사 대상자에게 질문하고 응답을 입력하여 조사를 진행하는 방식임. 설문지 논리 제어, 실사 관리가 컴퓨터에 의해 이루어짐

랜서) △기업규모(100인 이상 기업) △산업 중 일부는 추가 표집(booster sampling) 시행 함.

〈표 5-1〉 인천지역 노동실태조사 조사 내용

조사 영역	조사 내용	세부 내용	조사 영역	조사 내용	세부 내용
공통	①고용 및 노동조건	- 임금 및 노동시간 - 근속과 경력 - 계약 체결 및 교부 - 코로나19로 인한 경험 - 구직 및 취업 과정 고려사항과 애로사항	청년 노동자	①인천광역시 청년정책 및 사업 인지 경험	- 인천광역시 청년대상 사업 참여 및 지원 경험 - 인천광역시 기관 참여 및 경험과 만족도 - 노동인권교육 경험
	②직장 생활 일자리 전망	- 직장 만족도 - 직장 문화 - 이·퇴직 의향과 이유 - 일자리 전망		②청년정책 의견	- 인천광역시 청년정책 의견 - 청년 일자리 정책 의견
	③사회 보험과 교육 경험	- 사회보험 가입여부 - 교육 경험	강정 노동자	①업종 및 노동 실태	- 평균 응대 고객 수 및 시간 - 감정노동 수행 실태 - 하루 평균 수면시간과 스트레스
	④노동 인권과 노동 환경	- 노동관련 인권침해 및 부당대우 경험 - 부당대우 경험 시 대응 - 일터 내 이해대변, 고충처리 기구 유무 - 노조 유무 및 가입 여부		②감정노동에 대한 직장 대처	- 고객에 대한 대처 - 직장 내 감정노동 보상 및 예방 체계 유무 - 직장 내 업무평가 현황
	⑤일·삶의 균형과 노동 안전 건강	- 업무시간 외 SNS 통한 업무 지시 경험 - 육아휴직 경험 및 여성 일자리 - 코로나 관련 안전수칙 준수 여부 - 질병 경험 및 대응 - 노동환경 및 위험수준 - 노동산업안전 실태		③감정노동 정책의견	- 인천광역시 감정노동자 보호정책 의견
	⑥정책 수요 및 의견	- 인천광역시 노동정책 평가와 의견 - 코로나19 관련 정책 의견 - 노동안전건강 관련 정책 의견 - 인천광역시 노동정책 분야 및 고려대상 의견 - 취약 노동자 대상 사업 의견 - 노사관계 개선 의견	비정규 노동자	①노동실태	- 공공 및 민간 여부 - 계약기간 - 비정규직으로 일하는 이유 - 상시성과 지속성 - 정규직 전환 기회와 전망 - 정규직과의 차별 여부
				②비정규직 정책 의견	- 공공부문 비정규직 정규직 전환 인지도와 인식 - 인천광역시 비정규직 정책 의견

## 2. 표본 및 응답자 특성

### 1) 인구사회학적 속성

- 전체 응답자 3,399명 중 여성은 1,579명(46.5%)이고, 남성은 1,820명(53.5%)임. 연령대는 40대(21.9%), 50대(21.7%), 그리고 30대(21.2%)에 주로 분포되어 있음.
- 응답자 평균 연령은 41.6세임. 남성(42.3세)에 비해 여성(40.9세)의 평균 연령이 낮으며, 남성은 50대(22.5%) 비중이 가장 많고 여성은 40대(23.4%) 비중이 가장 많음.

〈표 5-2〉 인천지역 노동실태조사 총화할당 및 응답자 속성: 성, 연령

구분		경제활동인구조사 (2019년 4분기)			인천지역 노동실태조사 (2020)		
		경제활동 인구 (천명)	비중 (%)	비례조사 표본 (명)	비중 (%)	응답자 수 (명)	비중 (%)
성별	남성	940	56.9	1,710	57.0	1,820	53.5
	여성	711	43.1	1,290	43.0	1,579	46.5
연령대	10대	15	0.9	270	9.0	278	8.2
	20대	265	16.1	450	15.0	529	15.6
	30대	352	21.3	600	20.0	721	21.2
	40대	386	23.4	630	21.0	743	21.9
	50대	392	23.7	660	22.0	738	21.7
	60대 이상	241	14.6	390	13.0	390	11.5
전체		1,651	100.0	3,000	100.0	3,399	100.1

\*자료: 통계청, 경제활동인구조사 2019년 4분기

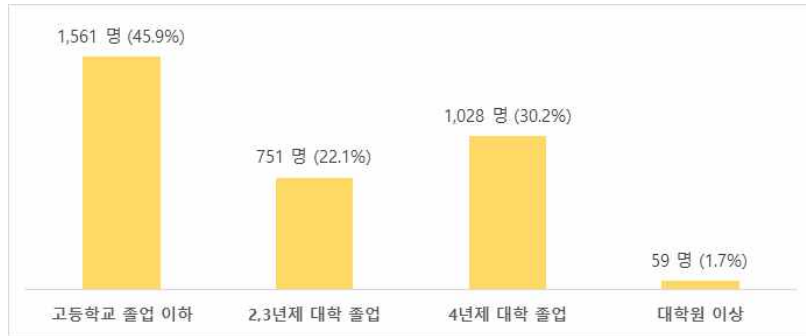
〈참조〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별 연령

구분	연령대 (%)						평균 (세)
	10대	20대	30대	40대	50대	60대 이상	
남성	9.6	13.2	20.7	20.5	22.5	13.5	42.3
여성	6.6	18.2	21.8	23.4	20.8	9.2	40.9
전체	8.2	15.6	21.2	21.9	21.7	11.5	41.6

- 최종학력: 고졸 이하(45.9%) > 4년제 대학 졸업(30.2%) > 2, 3년제 대학 졸업(22.1%) 등 순으로 나타났다.



[그림 5-1] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성(2020.6): 최종학력



○ 응답자 중 90.8%가 인천광역시 거주 중이고, 그 중에서 남동구(18.1%)와 부평구(13%), 그리고 서구(14.2%) 비중이 높음. 가구주(50.7%)와 비가구주(49.3%) 비중이 비슷하고, 기혼(62.4%) 및 유자녀(58.4%) 비중이 절반 이상임.

〈표 5-3〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 거주지, 혼인상태, 가구원 수

구분		인원 (명)	비중 (%)	구분		인원 (명)	비중 (%)
거주지	인천시	3,086	90.8	혼인상태	미혼(비혼)	1,161	34.2
	중구	227	6.7		기혼(배우자 있음)	2,122	62.4
	동구	150	4.4		기타(이혼, 사별 등)	116	3.4
	미추홀구	368	10.8	가구주 여부	가구주	1,724	50.7
	연수구	400	11.8		비가구주	1,675	49.3
	남동구	614	18.1	자녀유무	자녀 있음	1,986	58.4
	부평구	443	13.0		자녀 없음	1,413	41.6
	계양구	332	9.8	가구원 수	1명	319	9.4
	서구	483	14.2		2명	509	15.0
	강화군	34	1.0		3명	1,016	29.9
	옹진군	35	1.0		4명	1,367	40.2
	서울시	166	4.9		5명	173	5.1
	경기도	143	4.2		6명 이상	15	0.4
	기타지역	4	0.1		전체	3,399	100.0
	전체	3,399	100.0				

## 2) 사업장 속성

○ 사업장 소재지는 남동구(21.1%) > 서구(17.2%) > 부평구(13.4%) 등 순으로 증가할 것  
고, 옹진군의 경우 응답자 대표성 확보하기 위해 조사 인원 추가 할당함.

〈표 5-4〉 인천지역 노동실태조사 증가할당 및 응답자 속성: 사업장 소재지

구분	사업체노동력조사 (2019년 상반기)		인천지역 노동실태조사(2020년)			
	종사자 수(명)	비중 (%)	비례조사표본(명)	비중 (%)	응답자 수(명)	비중 (%)
중구	85,276	9.8	295	9.8	389	11.4
동구	27,313	3.1	90	3.0	113	3.3
미추홀구	95,495	11.0	330	11.0	365	10.7
연수구	95,996	11.1	330	11.0	388	11.4
남동구	196,782	22.7	680	22.7	717	21.1
부평구	127,489	14.7	440	14.7	456	13.4
계양구	66,631	7.7	230	7.7	295	8.7
서구	154,074	17.8	530	17.7	586	17.2
강화군	13,729	1.6	45	1.5	60	1.8
옹진군	4,452	0.5	30	1.0	30	0.9
전체	867,237	100.0	3,000	100.0	3,399	100.0

\*자료: 고용노동부, 2019년 사업체노동력조사 상반기

○ 산업은 제조업(21%) > 도소매업(15%) > 보건사회복지서비스업(8%) > 숙박음식점업(7.3%) 등 순으로 할당했으나, 조사 과정에서 숙박음식점업 등 일부 산업 종사자가 추가로 조사됨. 응답자는 제조업(19.7%) > 도소매업(13.8%) > 숙박음식점업(9.3%) > 보건사회복지서비스업(7.7%) 등 순임.

〈표 5-5〉 인천지역 노동실태조사 증가할당 및 응답자 속성: 산업

구분	지역별고용조사 (2019년 상반기)		인천지역 노동실태조사 (2020년)			
	인원 (천명)	비중 (%)	비례 조사표본 (명)	비중 (%)	응답자 수 (명)	비중 (%)
제조업	333	21.0	630	21.0	668	19.7
도소매업	237	15.0	450	15.0	469	13.8
보건·사회복지서비스업	127	8.0	240	8.0	262	7.7
교육서비스업	91	5.7	170	5.7	230	6.8
숙박음식점업	115	7.3	220	7.3	317	9.3
건설업	113	7.1	210	7.0	223	6.6
운수창고업	108	6.8	200	6.7	216	6.4
금융보험업	51	3.2	100	3.3	134	3.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	81	5.1	150	5.0	150	4.4
사업시설관리·지원·임대서비스업	92	5.8	170	5.7	171	5.0
전문·과학·기술서비스업	56	3.5	100	3.3	113	3.3
정보통신업	43	2.7	80	2.7	106	3.1
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	26	1.6	60	2.0	93	2.7
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	46	2.9	90	3.0	98	2.9
부동산업	36	2.3	70	2.3	81	2.4
농림·임업·어업	15	0.9	60	2.0	68	2.0
전체	1,583	100.0	3,000	100.0	3,399	100.0

\*자료: 고용노동부 지역별 고용조사 2019년 상반기

○ 사업장 규모는 사업체노동실태현황 자료를 바탕으로 증화할당 했음. 5인 미만 사업장 비중이 53.2%로, 절반 이상임. 5인~10인 미만 사업장 25.2% > 10인~30인 미만 사업장 12.2% 등 순으로 조사됐음.

〈표 5-6〉 인천지역 노동실태조사 증화할당 및 응답자 속성: 사업장 규모

구분	사업체 노동실태현황(2018년)		인천지역 노동실태조사 (2020년)			
	사업체 수 (개)	비중 (%)	비례 조사표본 (명)	비중 (%)	응답자수 (명)	비중 (%)
1~4인	57,526	58.5	1,700	56.7	1,808	53.2
5~9인	24,836	25.2	750	25.0	804	23.7
10~29인	12,027	12.2	330	11.0	435	12.8
30~49인	2,040	2.1	60	2.0	88	2.6
50~99인	1,193	1.2	40	1.3	64	1.9
100~299인	626	0.6	30	1.0	43	1.3
300~499인	64	0.1	30	1.0	40	1.2
500~999인	41	0.0	30	1.0	39	1.1
1000인 이상	31	0.0	30	1.0	39	1.1
잘 모름/해당없음 (프리랜서 등)	-	-	-	-	39	1.1
전체	98,384	100.0	3,000	100.0	3,399	100.0

\*자료: 고용노동부, 2018년 사업체노동실태현황

○ 근무지 형태는 대부분이 단독사업체(74.3%)이고, 그 다음으로 지점 또는 공장(16.3%) > 본사(6.2%) 등 순임. 원하청 여부는 원청(71.8%)이 하청(28.2%)보다 많고, 응답자 10명 중 9명이 민간기업(92%)에서 일하고 있음.

〈표 5-7〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 근무지 형태, 원하청 여부, 공공/민간여부

구분		응답자수 (명)	비중 (%)	구분		응답자수 (명)	비중 (%)
근무지 형태	단독사업체	2,526	74.3	원 하 청	원청	2,440	71.8
	본사	210	6.2	여부	하청	959	28.2
	지점 또는 공장	554	16.3	공공/	공공기관	273	8.0
	기타	109	3.2	민간	민간기업	3,126	92.0

○ 종사상지위는 고용형태와 매치하여 증화할당함. 고용원이 있는 자영업자의 경우, 본 조사대상에서 제외됨. 정규직(상용직) 비중 줄이고, 비정규직과 초단시간, 그리고 특고 및 프리랜서에 추가 할당함(<표 5-8>, <표 5-9> 참조).

〈표 5-8〉 인천지역 노동실태조사 증화할당 및 응답자 속성: 종사상지위

구분	경제활동인구조사 (2019)		인천지역 노동실태조사 (2020)			비고
	취업자수 (천명)	비중 (%)	인원 (명)	응답자 (명)	비중 (%)	
전체 (임금노동자+비임금노동자)	1,581	100.0	3,000	3,399	100.0	
1) 임금노동자	1,268	80.2	2,420	2,811	90.2	
① 상용직	830	52.5	920	1,189	35.0	무기계약 포함
② 임시직	369	23.3	1,100	1,131	40.8	비정규직
③ 일용직	70	4.4	400	491	14.4	시간제, 초단시간
2) 비임금노동자	313	19.8	580	588	17.3	
*자영업자	275	17.4	500	508	14.9	특고, 프리랜서 포함
① 고용원이 없는 자영업자	93	5.9	500	508	14.9	특고, 프리랜서 포함
② 고용원이 있는 자영업자	182	11.5	0	0	0.0	조사 대상 제외
③ 무급가족종사자	38	2.4	80	80	2.4	

\*자료: 통계청, 2019년 경제활동인구조사

〈표 5-9〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 고용형태

구분	인원(명)	비중(%)	구분	인원(명)	비중(%)
정규직	1,068	31.4	하청·용역근로	52	1.5
무기계약직	121	3.6	일용근로	257	7.6
기간제(계약직)	1,045	30.7	특수고용(독립계약자)	409	12.0
시간제(파트타임)	213	6.3	프리랜서	99	2.9
15시간 미만 초단시간	21	0.6	무급가족종사자	80	2.4
파견근로	34	1.0	전체	3,399	100.0

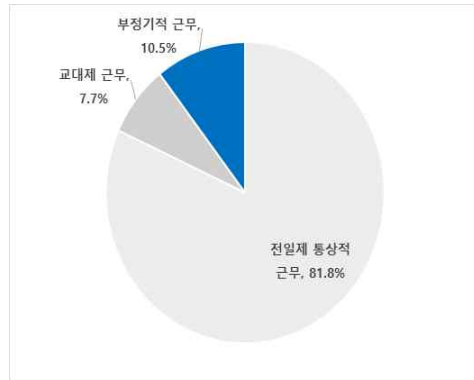
○ 직업은 사무종사자(22.4%)가 가장 많고, 그 다음으로 서비스 종사자(20.7%) > 단순노무종사자(11.8%) 등 순임.

〈그림 5-2〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 직업



○ 근무형태는 통상적 전일제 근무(81.8%)가 다수이고, 교대제(7.7%)보다 부정기적 근무(10.5%) 비중이 높음.

[그림 5-3] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 근무형태



- 산업별 고용형태 분포를 살펴보면, 전문·과학·기술서비스업(73.5%)과 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(60.2%)은 정규직 및 무기계약직 비중이 상대적으로 높은 것을 확인할 수 있음. 사업시설관리·지원·임대서비스업(40.8%)과 제조업(38.3%), 그리고 숙박음식점업(37.2%)은 기간제 비중이 상대적으로 높은 편임.
- 건설업(36.8%)과 농림·임업·어업(17.6%)는 일용직 비중이 높고, 제조업은 파견·하청·용역(5.2%) 비중이 다른 산업에 비해 높은 것으로 나타났다.
- 특고·프리랜서 비중이 높은 산업은 금융보험업(41.8%), 부동산업(40.7%), 운수창고업(38.9%), 그리고 농림·임업·어업(35.3%) 등임(<표 5-10> 참조).

<표 5-10> 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 고용형태, 종사산업

구분		정규직·무기계약직	기간제	시간제	일용직	파견·하청·용역	특고·프리랜서	무급가족종사자
농림·임업·어업	빈도	3	11	1	12	1	24	16
	%	4.4	16.2	1.5	17.6	1.5	35.3	23.5
제조업	빈도	257	256	24	54	35	34	8
	%	38.5	38.3	3.6	8.1	5.2	5.1	1.2
건설업	빈도	65	54	1	82	5	15	1
	%	29.1	24.2	.4	36.8	2.2	6.7	.4
도소매업	빈도	114	165	60	26	6	83	15
	%	24.3	35.2	12.8	5.5	1.3	17.7	3.2
운수창고업	빈도	50	58	4	17	2	84	1
	%	23.1	26.9	1.9	7.9	.9	38.9	.5
숙박음식점업	빈도	44	118	67	28	2	33	25
	%	13.9	37.2	21.1	8.8	.6	10.4	7.9
정보통신업	빈도	56	31	6	4	0	9	0
	%	52.8	29.2	5.7	3.8	0.0	8.5	0.0
금융보험업	빈도	61	12	3	1	1	56	0
	%	45.5	9.0	2.2	.7	.7	41.8	0.0
부동산업	빈도	24	14	3	2	0	33	5
	%	29.6	17.3	3.7	2.5	0.0	40.7	6.2
전문·과학·기술서비스업	빈도	83	22	0	1	0	6	1
	%	73.5	19.5	0.0	.9	0.0	5.3	.9
사업시설관리·지원·임대서비스업	빈도	53	70	5	1	20	21	1
	%	31.0	40.9	2.9	.6	11.7	12.3	.6
공공행정, 국방 및 사회보장행정	빈도	59	34	2	0	2	1	0
	%	60.2	34.7	2.0	0.0	2.0	1.0	0.0
교육서비스업	빈도	117	41	19	2	2	47	2
	%	50.9	17.8	8.3	.9	.9	20.4	.9
보건·사회복지서비스업	빈도	141	82	15	9	4	9	2
	%	53.8	31.3	5.7	3.4	1.5	3.4	.8
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	빈도	21	27	14	8	0	23	0
	%	22.6	29.0	15.1	8.6	0.0	24.7	0.0
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	빈도	41	50	10	10	6	30	3
	%	27.3	33.3	6.7	6.7	4.0	20.0	2.0
전체	빈도	1,189	1045	234	257	86	508	80
	%	35.0	30.7	6.9	7.6	2.5	14.9	2.4

○ 아래의 <참조>는 설문 응답자 거주지별 근무지역 현황을 살펴본 것임. 인천지역 거주자의 경우, 근무지역은 남동구(21.9%) > 서구(18.1%) > 부평구(12.9%) 등 순임. 인천광역시 외 지역 거주자 근무지역은 서울 거주자는 중구(42.2%)가 가장 많고, 경기 거주자는 미추홀구(21%)와 부평구(17.5%)가 많은 편임.

〈참조〉 근무지역 - 거주지별													
구분			중구	동구	미추홀구	연수구	남동구	부평구	계양구	서구	강화군	옹진군	전체
인천	중구	빈도	167	10	11	9	11	4	1	13	1	0	227
		%	73.6	4.4	4.8	4.0	4.8	1.8	0.4	5.7	0.4	0.0	100.0
	동구	빈도	17	39	13	18	42	6	5	10	0	0	150
		%	11.3	26.0	8.7	12.0	28.0	4.0	3.3	6.7	0.0	0.0	100.0
	미추홀구	빈도	19	12	224	28	46	12	3	20	4	0	368
		%	5.2	3.3	60.9	7.6	12.5	3.3	0.8	5.4	1.1	0.0	100.0
	연수구	빈도	20	12	23	194	60	26	20	43	0	2	400
		%	5.0	3.0	5.8	48.5	15.0	6.5	5.0	10.8	0.0	0.5	100.0
	남동구	빈도	19	11	18	44	428	41	17	33	0	3	614
		%	3.1	1.8	2.9	7.2	69.7	6.7	2.8	5.4	0.0	0.5	100.0
	부평구	빈도	19	8	17	25	41	237	40	53	0	3	443
		%	4.3	1.8	3.8	5.6	9.3	53.5	9.0	12.0	0.0	0.7	100.0
	계양구	빈도	13	4	6	21	21	38	165	58	4	2	332
		%	3.9	1.2	1.8	6.3	6.3	11.4	49.7	17.5	1.2	0.6	100.0
	서구	빈도	21	13	10	25	23	29	28	326	7	1	483
		%	4.3	2.7	2.1	5.2	4.8	6.0	5.8	67.5	1.4	0.2	100.0
	강화군	빈도	1	0	1	0	0	1	0	1	30	0	34
		%	2.9	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	0.0	2.9	88.2	0.0	100.0
	옹진군	빈도	0	0	0	2	4	5	1	1	3	19	35
		%	0.0	0.0	0.0	5.7	11.4	14.3	2.9	2.9	8.6	54.3	100.0
	인천 계	빈도	296	109	323	366	676	399	280	558	49	30	3086
		%	9.6	3.5	10.5	11.9	21.9	12.9	9.1	18.1	1.6	1.0	100.0
인천 외	서울	빈도	70	2	12	6	20	32	9	14	1	0	166
		%	42.2	1.2	7.2	3.6	12.0	19.3	5.4	8.4	0.6	0.0	100.0
	경기	빈도	22	2	30	16	19	25	6	14	9	0	143
		%	15.4	1.4	21.0	11.2	13.3	17.5	4.2	9.8	6.3	0.0	100.0
	기타 지역	빈도	1	0	0	0	2	0	0	0	1	0	4
		%	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	100.0

### 3. 인천지역 영역별 노동실태와 정책의견

#### 1) 고용 및 노동조건

○ 인천지역 노동자 월 평균 임금은 월급제 262.8만 원, 주급제 약 136.4만 원, 일용직 약 157.6만 원, 시급제 약 84.1만 원임.

－ 월급제 기준으로, 남성이 여성보다 약 66만 원 월 평균 임금이 많고, 사업장 규모가 클수록 평균 임금이 높은 것을 확인할 수 있음. 또한, 일자리가 안정적인 정규직이나 무기계약직의 경우 다른 집단에 비해 월 평균 임금이 높음.

〈표 5-11〉 월평균 임금(2020.5)

구분		월급제		주급제		일용직		시급	
		평균	중위값	평균	중위값	평균	중위값	평균	중위값
성별	남성	293.7	280.0	144.2	120.0	179.2	180.0	92.0	78.0
	여성	227.6	220.0	131.2	120.0	114.9	108.0	77.7	72.0
사업장 규모	5인 미만	244.6	235.0	131.2	120.0	147.7	150.0	78.5	69.5
	5인~9인	262.0	250.0	120.9	120.0	185.7	186.0	93.2	90.0
	10인~29인	271.5	250.0	134.0	120.0	215.2	216.0	86.3	80.0
	30인~99인	305.8	276.0	182.5	182.5	55.0	55.0	133.0	140.0
	100인 이상	383.0	350.0	240.0	240.0	160.0	150.0	200.0	200.0
고용 형태	정규직·무기직	301.9	280.0	260.0	300.0	260.0	260.0	133.5	152.0
	기간제	226.3	220.0	145.5	130.0	231.3	245.0	116.6	110.0
	시간제	140.7	137.5	90.2	80.0	74.6	50.0	68.8	57.0
	일용직	212.6	200.0	100.0	100.0	164.2	160.0	104.1	90.0
	파견·하청·용역	235.7	250.0	153.3	160.0	216.0	216.0	133.8	153.5
	특고·프리랜서	276.7	270.0	208.2	200.0	146.8	186.0	118.9	120.0
전체		262.8	250.0	136.4	120.0	157.6	156.0	84.1	76.0

○ 1주일 평균 출근일은 5.1일이고, 1주일 평균 노동시간은 약 38시간임. 또한, 하루 평균 노동시간은 7.4시간이고, 하루 평균 휴식시간은 약 1시간임. 주당 평균 노동시간이 40시간에 미치지 못하는데, 이는 코로나19의 영향인 것으로 보임.

－ 남성(39.4시간)보다 여성(36.5시간) 노동시간이 짧고, 사업장 규모가 클수록 노동시간이 조금씩 긴 것으로 확인됨. 고용형태별로 봤을 때, 정규직이나 기간제가 다른 집단에 비해 노동시간이 긴 것으로 나타났음.

〈표 5-12〉 노동시간과 휴게시간 (2020.5)

구분		1주일 평균 출근일(일)	1주일 평균 노동시간(시간)	하루 평균 노동시간(시간)	하루 평균 휴게시간(시간)
성별	남성	5.1	39.4	7.6	1.0
	여성	5.0	36.5	7.2	1.0
사업장 규모	5인 미만	5.1	37.4	7.2	0.9
	5인~9인	5.0	38.3	7.6	1.0
	10인~29인	5.0	39.4	7.8	1.1
	30인~99인	5.1	40.3	7.9	1.2
	100인 이상	5.0	41.4	8.3	1.2
고용 형태	정규직·무기직	5.2	42.2	8.2	1.2
	기간제	5.2	42.0	8.0	1.0
	시간제	4.2	20.0	4.9	0.6
	일용직	4.5	28.1	6.4	0.9
	파견·하청·용역	5.2	31.7	6.1	0.8
	특고·프리랜서	5.4	36.6	6.8	0.9
	무급가족종사자	4.6	23.5	5.0	0.7
전체		5.1	38.0	7.4	1.0

○ 평균 출퇴근 소요시간은 약 46분임. 인천지역 거주자의 평균 출퇴근 시간은 42분이고, 이는 서울(89.8분)이나 경기(82.7분)의 평균 출퇴근 시간에 비해 절반 수준임. 다만, 인천지역 내에서도 옹진군 거주자는 평균 출퇴근 시간이 다소 긴 편임.

〈표 5-13〉 평균 출퇴근 소요 시간

(단위: 분)

구분		중구	동구	미추출구	연수구	남동구	부평구	계양구	서구	강화군	옹진군	전체
인천시	중구	32.8	57.0	45.7	47.8	54.1	65.0	80.0	43.2	55.0		37.6
	동구	35.3	23.6	40.8	48.9	43.7	60.8	49.0	49.1			39.1
	미추출구	41.2	41.8	36.5	58.0	50.8	62.5	40.0	65.1	32.5		42.7
	연수구	44.3	42.3	55.9	32.2	49.0	61.7	60.0	52.0		80.0	42.7
	남동구	41.9	31.2	59.4	48.4	36.0	47.9	51.1	44.2		106.7	39.7
	부평구	51.9	32.9	81.8	49.2	54.5	39.1	48.1	52.8		73.3	45.8
	계양구	58.1	30.8	96.7	79.0	48.4	43.8	34.4	47.9	41.3	70.0	43.9
	서구	61.2	32.8	58.0	59.2	56.9	62.8	47.7	34.8	59.3	90.0	41.6
	강화군	50.0		60.0			50.0		60.0	20.3		24.4
	옹진군				65.0	97.5	118.0	110.0	100.0	90.0	42.9	68.7
인천외	인천 계	39.2	33.5	43.9	43.2	41.5	45.9	41.3	41.5	33.6	58.2	42.0
	서울	81.7	70.0	124.2	55.0	109.5	106.9	81.1	60.2	40.0		89.8
	경기	108.4	100.0	102.0	88.4	71.6	68.0	75.0	71.4	29.4		82.7
	기타지역	80.0				50.0				30.0		52.5
전체		50.9	35.4	51.3	45.2	44.2	51.4	43.2	42.6	33.0	58.2	46.1

○ 2019년 평균 연차일수는 7.3일로 나타났으나, 현 직장 근속년수를 통해 근로기준법 기준에 맞춘 보정 연차일수는 15.5일임. 즉, 인천지역 노동자들은 스스로의 연차 일수를 근로기준법에 미치지 못하는 정도로 인식하고 있음.

- 미소진 연차일수는 4일로 나타났으나, 근로기준법 기준에 맞춘 보정 연차일수 기준으로 미소진 연차일수를 살펴보면 약 12.2일로 나타났음. 5인 미만 사업장(13일)의 미소진 연차일수가 가장 많은 것을 확인할 수 있음.

〈표 5-14〉 2019년 연차 보유일수 및 사용 현황

구분		응답 연차 일수 (일)	보정 연차 일수 (일)	연차 사용일수 (일)	보유 연차 - 연차 사용일수 (일)	보정 연차 - 연차 사용일수(일)
성별	남성	7.2	15.8	3.4	3.8	12.5
	여성	7.5	15.2	3.3	4.1	11.9
사업장 규모	5인 미만	4.2	14.8	1.9	2.3	13.0
	5인~9인	8.9	15.5	4.1	4.9	11.4
	10인~29인	12.2	16.7	5.5	6.7	11.2
	30인~99인	12.8	17.2	6.2	6.6	11.0
	100인 이상	15.9	18.4	8.2	7.7	10.2
	정규직·무기직	12.8	17.1	6.3	6.6	10.8
고용 형태	기간제	6.0	13.5	2.7	3.3	10.8
	시간제	3.8	12.8	1.1	2.7	11.7
	일용직	1.5	12.4	0.4	1.1	12.0
	파견·하청·용역	4.8	14.7	2.0	2.8	12.7
	특고·프리랜서	3.1	17.3	1.1	2.0	16.2
	무급가족종사자	1.4	16.1	0.4	1.0	15.7
전체		7.3	15.5	3.3	4.0	12.2

○ 여성 노동자를 대상으로 2019년 생리휴가 사용일수를 물어봤을 때, “없음(79.8%)” 비중이 2/3 이상으로 나타났음. 특히 일용직(94.8%), 무급가족종사자(96.4%), 특고프리랜서(88.8%), 파견하청용역(87%)은 다른 집단에 비해 생리휴가 사용 경험 없음 비중이 높은 편임.

〈표 5-15〉 2019년 생리휴가 사용일수

구분			0일	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	10일	12일
사 업 장 규 모	5인 미만	빈도	714	52	18	6	3	9	3	0	1	7	20
		%	85.7	6.2	2.2	0.7	0.4	1.1	0.4	0.0	0.1	0.8	2.4
	5인~9인	빈도	272	34	14	5	1	12	2	1	2	10	16
		%	73.7	9.2	3.8	1.4	0.3	3.3	0.5	0.3	0.5	2.7	4.3
	10인~29인	빈도	162	22	9	2	1	7	4	2	1	3	6
		%	74.0	10.0	4.1	0.9	0.5	3.2	1.8	0.9	0.5	1.4	2.7
	30인~99인	빈도	55	8	2	0	0	5	1	0	0	2	2
		%	73.3	10.7	2.7	0.0	0.0	6.7	1.3	0.0	0.0	2.7	2.7
	100인 이상	빈도	39	4	1	2	1	4	1	1	0	2	3
		%	73.3	10.7	2.7	0.0	0.0	6.7	1.3	0.0	0.0	2.7	2.7

구분			0월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	10월	12월
고용 형태	정규직·무기직	%	67.2	6.9	1.7	3.4	1.7	6.9	1.7	1.7	0.0	3.4	5.2
		빈도	409	43	23	8	3	24	7	4	3	13	29
	기간제	%	72.3	7.6	4.1	1.4	0.5	4.2	1.2	0.7	0.5	2.3	5.1
		빈도	396	29	13	5	2	9	3	0	1	9	12
	시간제	%	82.7	6.1	2.7	1.0	0.4	1.9	0.6	0.0	0.2	1.9	2.5
		빈도	102	32	5	0	1	2	1	0	0	0	3
	일용직	%	69.9	21.9	3.4	0.0	0.7	1.4	0.7	0.0	0.0	0.0	2.1
		빈도	73	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	파견·하청·용역	%	94.8	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		빈도	20	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
	특고·프리랜서	%	87.0	4.3	4.3	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		빈도	206	14	1	3	1	2	0	0	0	1	4
	무급가족종사자	%	88.8	6.0	0.4	1.3	0.4	0.9	0.0	0.0	0.0	0.4	1.7
		빈도	54	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
	전체	%	96.4	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0
		빈도	1260	123	44	16	7	38	11	4	4	24	48
		%	79.8	7.8	2.8	1.0	0.4	2.4	0.7	0.3	0.3	1.5	3.0

○ 이전직장에서의 고용형태가 현 직장에서의 고용형태에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 단, 시간제는 이전직장 정규직 및 무기계약직(11.5%) 비중이 높고, 파견하청용역의 경우 정규직 및 무기계약직(17.7%)이나 기간제(11.6%) 비중이 높은 편임.

〈표 5-16〉 이전 직장에서의 고용형태

(단위: %)

구분		정규직·무기계약직	기간제	시간제	파견·하청·용역	일용 근로	특고, 프리랜서	무급가족종사자	현 직장이 첫 직장
성별	남성	37.6	26.4	6.4	3.2	7.6	12.6	1.0	5.1
	여성	36.8	25.7	9.9	1.1	3.7	11.8	3.5	7.4
사업장 규모	5인 미만	24.4	30.3	9.6	2.6	7.8	16.0	3.7	5.6
	5인~9인	44.8	27.4	8.0	1.7	5.3	6.5	0.5	5.8
	10인~29인	59.3	16.3	6.0	1.1	2.5	6.9	0.2	7.6
	30인~99인	62.5	15.1	2.6	2.6	0.0	11.8	0.0	5.3
	100인 이상	62.7	14.9	1.9	3.1	0.6	5.0	0.0	11.8
	전체	63.5	15.4	2.2	2.6	0.0	11.8	0.0	11.8
고용 형태	정규직·무기직	83.5	5.4	2.2	0.9	0.3	1.9	0.2	5.6
	기간제	10.0	72.5	6.3	1.1	0.8	2.3	0.3	6.6
	시간제	11.5	5.6	63.7	0.0	1.7	3.4	1.3	12.8
	일용직	9.3	6.6	5.8	1.9	67.7	1.9	0.0	6.6
	파견·하청·용역	19.8	11.6	3.5	51.2	3.5	5.8	0.0	4.7
	특고·프리랜서	17.7	4.3	2.0	0.8	0.8	69.5	1.6	3.3
전체	무급가족종사자	12.5	3.8	3.8	0.0	0.0	0.0	72.5	7.5
	전체	37.2	26.1	8.0	2.2	5.8	12.3	2.2	6.2

○ 현 직장 평균 근속년수는 4.2년이고, 1년 이상~3년 미만(31%) > 1년 미만(23.4%) > 3년 이상~5년 미만(16.6%) > 10년 이상(12.5%) 등 순으로 나타났다. 100인 규모 이상 사업장(8.2년), 정규직 및 무기계약직(6.1년) 그리고 특고프리랜서(6.6년)의 경우 다른 집단에 비해 근속년수가 높음.

〈표 5-17〉 현재 직장 근속년수

구분		평균 근속 (년)	근속년수 기간별 비율(%)					
			1년 미만	1년 이상~3년 미만	3년 이상~5년 미만	5년 이상~7년 미만	7년 이상~10년 미만	10년 이상
성별	남성	4.6	23.0	29.2	16.3	9.9	6.6	14.9
	여성	3.8	23.9	33.2	17.0	10.6	5.6	9.7
사업장 규모	5인 미만	3.7	27.3	32.6	16.0	9.3	5.0	9.8
	5인~9인	3.9	22.1	31.7	18.5	12.1	5.2	10.3
	10인~29인	5.0	18.2	27.4	18.9	10.6	9.0	16.1
	30인~99인	5.9	12.5	27.6	15.1	13.2	12.5	19.1
	100인 이상	8.2	10.6	24.2	9.3	6.8	10.6	38.5
	전체	6.1	8.8	24.9	20.5	14.5	9.3	22.0
고용 형태	정규직·무기직	6.1	8.8	24.9	20.5	14.5	9.3	22.0
	기간제	2.1	32.7	43.0	14.1	6.0	3.1	1.1
	시간제	1.5	59.0	28.6	6.4	2.1	1.7	2.1
	일용직	1.9	52.5	29.2	8.6	4.3	1.2	4.3
	파견·하청·용역	3.2	29.1	30.2	24.4	11.6	0.0	4.7
	특고·프리랜서	6.6	7.7	22.8	20.1	15.4	11.2	22.8
	무급가족종사자	5.8	15.0	32.5	17.5	11.3	3.8	20.0
	전체	4.2	23.4	31.0	16.6	10.2	6.2	12.5

○ 평균 경력은 8.1년이고, 10년 이상(34.3%) 비중이 가장 높음. 평균 근속년수(4.2년) 및 분포를 고려했을 때, 동일 업종 내에서 이직 경향이 다수 있는 경향이 있는 것으로 보임.

- 남성 평균 근속(4.6년)은 여성 평균 근속(3.8년)에 비해 길고, 평균 경력 역시 남성(9년)이 여성(7년)에 비해서 긴 것으로 나타났다. 이는 10년 이상 근속 및 경력 비중이 남성이 여성에 비해서 높기 때문인 것으로 보임.

〈표 5-18〉 현재 일 경력년수

구분		평균경력 (년)	경력년수 기간별 비율(%)					
			1년 미만	1년 이상~3년 미만	3년 이상~5년 미만	5년 이상~7년 미만	7년 이상~10년 미만	10년 이상
성별	남성	9.0	12.3	16.9	10.4	12.0	8.7	39.8
	여성	7.0	12.0	19.2	15.1	14.8	11.0	27.9
사업장 규모	5인 미만	7.2	14.1	19.3	13.7	14.0	9.3	29.6
	5인~9인	7.9	11.8	18.7	11.3	13.1	10.6	34.6
	10인~29인	9.3	9.7	15.4	11.0	12.6	10.3	40.9
	30인~99인	11.6	5.9	13.2	7.9	11.8	11.8	49.3
	100인 이상	11.9	3.7	10.6	14.3	10.6	8.1	52.8
	전체	10.8	3.4	11.2	11.3	13.3	12.2	48.6
고용 형태	정규직·무기직	10.8	3.4	11.2	11.3	13.3	12.2	48.6
	기간제	5.5	16.5	25.9	14.5	14.2	9.3	19.6
	시간제	3.1	37.6	31.6	10.3	8.1	3.4	9.0
	일용직	6.2	29.2	19.5	9.3	7.8	6.6	27.6
	파견·하청·용역	7.6	12.8	10.5	23.3	18.6	1.2	33.7
	특고·프리랜서	10.4	3.5	9.8	12.6	15.6	11.8	46.7
	무급가족종사자	7.6	10.0	28.8	12.5	15.0	3.8	30.0
	전체	8.1	12.2	17.9	12.6	13.3	9.7	34.3

○ 근로계약서 및 표준계약서 작성 여부는 계약서 작성 후 교부(56.8%) > 계약서 작성하지 않음(32%) > 계약서 작성했으나 교부받지 않음(11.2%) 순으로 나타났다.

－ 무급가족종사자(98.8%), 일용직(70.4%), 특고프리랜서(64%), 그리고 5인 미만 사업장(45.4%)의 경우 계약서 작성하지 않는 경우가 많은 것으로 나타났다.

〈표 5-19〉 계약서 작성 여부

(단위: %)

구분		계약서 작성하고, 1부 받았음	계약서 작성했으나, 1부 받지 않았음	계약서 작성하지 않았음
성별	남성	56.7	11.2	32.1
	여성	56.9	11.3	31.8
사업장 규모	5인 미만	43.8	10.8	45.4
	5인~9인	69.5	11.3	19.2
	10인~29인	69.2	12.9	17.9
	30인~99인	77.6	13.8	8.6
	100인 이상	84.5	10.6	5.0
	정규직·무기직	73.8	9.9	16.2
고용 형태	기간제	64.7	16.3	19.0
	시간제	50.4	13.2	36.3
	일용직	19.5	10.1	70.4
	파견·하청·용역	65.1	5.8	29.1
	특고·프리랜서	29.7	6.3	64.0
	무급가족종사자	1.3	0.0	98.8
전체		56.8	11.2	32.0

○ 구직활동 및 취업준비 과정에서 가장 큰 어려움은 적절한 근로조건 일자리 부족(31.7%)이 가장 높고, 그 다음으로 전공, 기술자격요건 부적합(14.4%) > 경력부족(13.7%) > 금전적 어려움(12.9%) > 취업정보부족(12.1%) 등 순으로 나타났다.

－ 일자리의 질 제고 뿐만 아니라, 교육훈련 및 정보제공, 그리고 취업기간 수당(생활)지원 등 정책 필요성이 일정 부분 확인됨.

－ 남성의 경우 ‘전공, 기술 자격요건 부적합’ 비중(16.6%)이 여성(11.7%)에 비해서 높고, 한편 여성은 남성에 비해 ‘성별, 학력 등에 대한 차별’ 비중(7.2%)이 남성(4.9%)에 비해 높은 것으로 나타났다.

〈표 5-20〉 구직활동 및 취업준비 과정에서 겪은 가장 큰 어려움

(단위: %)

구분		취업 정보 부족	경력 부족	전공, 기술 자격요건 부적합	적절한 근로조건 의 일자리 부족	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	금전적 어려움	성별, 학력 등에 대한 차별	기타
성별	남성	11.2	12.7	16.6	31.7	9.4	13.1	4.9	0.4
	여성	13.1	14.8	11.7	31.6	8.6	12.6	7.2	0.4
사업장 규모	5인 미만	12.8	13.9	14.4	31.0	8.0	14.8	4.8	0.3
	5인~9인	11.4	13.6	16.7	31.2	9.2	10.3	7.3	0.2

(단위: %)

구분		취업 정보 부족	경력 부족	전공, 기술 자격요건 부적합	적절한 근로조건 의 일자리 부족	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	금전적 어려움	성별, 학력 등에 대한 차별	기타
	10인~29인	9.2	14.5	12.9	32.6	11.7	11.0	6.7	1.4
	30인~99인	11.8	9.9	10.5	39.5	6.6	11.8	9.2	0.7
	100인 이상	16.8	14.9	11.2	31.1	13.0	7.5	5.6	0.0
고용 형태	정규직·무기직	11.9	13.0	14.6	31.7	11.8	10.2	6.3	0.5
	기간제	12.5	13.8	15.4	34.1	7.7	10.4	5.8	0.3
	시간제	15.8	16.7	9.4	31.6	7.7	14.1	4.3	0.4
	일용직	10.1	17.9	15.2	28.8	7.4	14.8	5.8	0.0
	파견·하청·용역	7.0	11.6	20.9	37.2	7.0	11.6	4.7	0.0
	특고·프리랜서	11.0	12.0	12.8	28.9	7.1	20.7	7.1	0.4
	무급가족종사자	16.3	12.5	11.3	20.0	10.0	26.3	1.3	2.5
전체		12.1	13.7	14.4	31.7	9.0	12.9	5.9	0.4

\* 기타: 없음, 모름, 나이, 출산 및 육아로 인한 경력단절 등

○ 일자리 선택 시 우선적 고려사항은 급여수준(30.2%) > 고용안정성(24.8%) > 직업의 미래 전망(9.1%) > 근로환경 및 복리후생(8.9%) > 개인경력 발전 가능성(7.4%) 등 순으로 나타났다.

〈표 5-21〉 일자리 선택 시 우선적 고려사항

(단위: %)

구분		급여 수준	사회 및 타인의 인정	고용 안정성	개인경력 발전 가능성	업무의 자율성	직업의 미래 전망	자신의 전공 및 기술 적합성	근로환경 및 복리후생	출퇴근 소요 시간	노동 강도	기타
성별	남성	30.1	2.7	25.5	8.1	6.2	9.5	7.5	7.1	1.2	2.1	0.1
	여성	30.4	3.1	23.9	6.6	4.9	8.7	6.6	11.0	2.3	2.3	0.2
사업장 규모	5인 미만	29.8	3.3	22.9	7.7	6.6	10.2	6.7	8.3	1.5	2.8	0.1
	5인~9인	30.1	2.9	25.1	8.0	4.0	8.7	7.5	10.4	1.2	2.0	0.1
	10인~29인	29.0	3.2	27.6	5.7	4.4	8.5	9.0	9.4	1.8	1.1	0.2
	30인~99인	36.2	0.7	30.9	5.3	5.3	5.3	3.9	9.9	2.0	0.7	0.0
	100인 이상	32.3	0.6	29.8	8.1	5.6	5.0	7.5	6.8	4.3	0.0	0.0
고용 형태	정규직·무기직	32.0	3.1	26.5	6.6	4.5	7.4	7.4	9.7	1.7	0.9	0.3
	기간제	29.5	3.7	24.5	8.6	5.6	9.1	5.7	8.6	1.9	2.8	0.0
	시간제	36.3	2.1	21.8	5.1	3.4	11.5	6.4	10.3	1.7	1.3	0.0
	일용직	27.6	2.3	25.3	7.4	7.4	7.8	6.2	9.7	1.6	4.7	0.0
	파견·하청·용역	31.4	0.0	30.2	7.0	1.2	4.7	14.0	9.3	1.2	1.2	0.0
	특고·프리랜서	27.8	2.0	22.0	7.5	9.1	12.6	8.1	7.1	1.4	2.6	0.0
	무급가족종사자	17.5	2.5	22.5	10.0	5.0	13.8	11.3	7.5	1.3	7.5	1.3
전체		30.2	2.9	24.8	7.4	5.6	9.1	7.1	8.9	1.7	2.2	0.1

\* 기타: 회사 분위기, 모두 해당됨, 없음

○ 현재 직장 만족도는 보통이다(47.5%) 비중이 가장 높고, 만족한다(만족한다+매우 만족한다)가 39.8%이며 만족하지 않는다(만족하지 않는다+매우 만족하지 않는다)는 14.7%로 나타났다.

- 다른 집단에 비해 상대적으로 직장 만족도가 낮은 집단은 일용직(48.6점), 파견하청용역(51.7점), 시간제(51.9) 등임.

〈표 5-22〉 현재 일하고 있는 직장 만족도

구분		일자리 만족 (%)					평균 (100점 만점)*
		매우 만족하지 않는다	만족하지 않는다	보통이다	만족한다	매우 만족한다	
성별	남성	0.8	12.2	49.2	35.4	2.4	56.6
	여성	1.8	10.4	45.5	39.0	3.2	57.8
사업장 규모	5인 미만	0.8	11.6	50.5	35.0	2.1	56.5
	5인~9인	1.7	10.6	46.3	39.8	1.6	57.2
	10인~29인	1.8	11.5	40.7	41.1	4.8	58.9
	30인~99인	2.0	13.2	45.4	30.3	9.2	57.9
	100인 이상	0.6	9.3	39.1	47.2	3.7	61.0
고용 형태	정규직·무기직	2.1	8.2	37.0	47.9	4.7	61.2
	기간제	0.5	10.0	54.5	34.0	1.1	56.3
	시간제	0.9	17.9	56.8	21.4	3.0	51.9
	일용직	1.6	22.6	55.6	20.2	0.0	48.6
	파견·하청·용역	0.0	23.3	48.8	25.6	2.3	51.7
	특고·프리랜서	1.2	10.6	50.0	35.6	2.6	56.9
	무급가족종사자	2.5	13.8	41.3	37.5	5.0	57.2
전체		1.3	11.4	47.5	37.1	2.7	57.1

\* 매우 만족하지 않는다 0점 - 매우 만족한다 100점 기준으로 환산한 값임

## 2) 4대 보험과 직장생활

○ 국민연금 가입률은 직장가입이 62.8%이고, 미가입 및 모름이 37.2%임. 국민연금 직장가입 미가입자 중 28.7%는 지역 및 임의가입 중임.

- 일용직(82.5%)과 시간제(65.8%)는 국민연금 미가입 비중이 다른 집단에 비해 매우 높은 편임. 특고프리랜서의 경우 직장가입 45.5%, 지역 및 임의가입 49.5%임. 무급가족종사자는 직장가입률(23.8%)도 낮고, 지역 및 임의 가입률(26.2%)도 낮음(<표 5-23> 참조).

〈표 5-23〉 4대 보험 가입 여부 - 국민연금

구분		직장가입 (%)			지역 및 임의가입 (%)		
		가입됨	가입안됨	모름	가입됨	가입안됨	모름
성별	남성	62.4	36.0	1.6	28.4	64.2	7.5
	여성	63.3	34.6	2.2	29.1	63.8	7.1
사업장 규모	5인 미만	49.8	48.3	1.8	30.3	63.6	6.1
	5인~9인	73.6	24.3	2.1	22.6	66.5	10.8
	10인~29인	82.8	15.6	1.6	25.3	62.7	12.0
	30인~99인	81.6	16.4	2.0	25.0	67.9	7.1
	100인 이상	89.4	9.9	0.6	23.5	70.6	5.9
고용 형태	정규직·무기직	90.2	9.2	0.6	27.6	64.7	7.8
	기간제	64.3	34.4	1.2	26.0	68.6	5.4
	시간제	25.2	65.8	9.0	11.4	75.4	13.1
	일용직	13.6	82.5	3.9	24.3	65.8	9.9
	파견·하청·용역	53.5	46.5	0.0	17.5	77.5	5.0
	특고·프리랜서	45.5	53.5	1.0	49.5	47.7	2.9
무급가족종사자		23.8	67.5	8.8	26.2	60.7	13.1
전체		62.8	35.3	1.9	28.7	64.0	7.3

○ 건강보험 가입률은 65.5%이고, 미가입 및 모름은 34.5%임. 미가입자 중 지역 및 임의가입한 비중은 56.6%로 비교적 높음. 5인 미만 사업장(45.2%), 일용직(78.2%), 시간제(60.3%), 무급가족종사자(58.8%), 특고프리랜서(51.8%), 그리고 파견하청용역(45.3%)은 직장가입 미가입 비중이 높음.

〈표 5-24〉 4대 보험 가입 여부 - 건강보험

구분		직장가입 (%)			지역 및 임의가입 (%)		
		가입됨	가입안됨	모름	가입됨	가입안됨	모름
성별	남성	65.3	32.9	1.8	57.3	35.8	7.0
	여성	65.9	32.2	2.0	55.8	36.9	7.2
사업장 규모	5인 미만	52.9	45.2	1.8	59.2	35.3	5.5
	5인~9인	75.4	22.8	1.9	52.0	37.4	10.6
	10인~29인	84.6	13.6	1.8	41.8	44.8	13.4
	30인~99인	86.2	12.5	1.3	52.4	38.1	9.5
	100인 이상	93.8	5.0	1.2	70.0	10.0	20.0
고용 형태	정규직·무기직	91.4	7.7	.8	43.1	46.1	10.8
	기간제	67.8	31.0	1.2	64.1	31.5	4.5
	시간제	32.1	60.3	7.7	36.5	50.3	13.2
	일용직	17.5	78.2	4.3	53.8	36.3	9.9
	파견·하청·용역	53.5	45.3	1.2	40.0	55.0	5.0
	특고·프리랜서	47.2	51.8	1.0	69.8	27.6	2.6
	무급가족종사자	33.8	58.8	7.5	52.8	35.8	11.3
전체		65.5	32.6	1.9	56.6	36.3	7.1

○ 고용보험 가입률은 62.2%이고, 미가입(가입안됨+모름)률은 약 37.8%임. 사업장 규모가 작을수록 직장가입 미가입 비중이 높고, 일용직(76.7%)·시간제(62.4%)·무급가족종사자(70%)·특고프리랜서(65%)는 미가입 비중이 절반 이상임. 임의가입 비중도 낮은 것으로 나타났다.



〈표 5-25〉 4대 보험 가입 여부 - 고용보험

구분		직장가입 (%)			지역 및 임의가입 (%)		
		가입됨	가입안됨	모름	가입됨	가입안됨	모름
성별	남성	62.9	35.0	2.1	3.3	88.0	8.7
	여성	61.5	36.2	2.3	2.8	89.1	8.1
사업장 규모	5인 미만	48.0	49.7	2.4	2.9	89.7	7.4
	5인~9인	75.2	22.9	1.9	2.0	86.9	11.1
	10인~29인	84.4	13.8	1.8	4.4	80.9	14.7
	30인~99인	80.3	18.4	1.3	6.7	90.0	3.3
	100인 이상	90.7	7.5	1.9	13.3	73.3	13.3
고용 형태	정규직·무기직	89.0	9.8	1.2	5.3	86.3	8.4
	기간제	67.6	31.0	1.4	2.9	90.9	6.2
	시간제	29.1	62.4	8.5	3.0	83.1	13.9
	일용직	19.5	76.7	3.9	1.4	85.0	13.5
	파견·하청·용역	54.7	45.3	0.0	2.6	97.4	0.0
	특고·프리랜서	33.5	65.0	1.6	3.8	90.8	5.3
	무급가족종사자	20.0	70.0	10.0	0.0	89.1	10.9
전체		62.2	35.6	2.2	3.0	88.6	8.4

○ 산재보험 가입률은 59.3%이고, 미가입(가입안됨+모름) 비중은 40.7%임. 산재보험 역시 5인 미만 사업장(51.1%)과 일용직(74.7%), 시간제(62.8%), 특고프리랜서(64%) 미가입 비중이 높은 것으로 나타났다.

〈표 5-26〉 4대 보험 가입 여부 - 산재보험

구분		직장가입 (%)			지역 및 임의가입 (%)		
		가입됨	가입안됨	모름	가입됨	가입안됨	모름
성별	남성	61.0	35.8	3.2	4.2	85.3	10.4
	여성	57.3	38.4	4.3	2.7	85.8	11.6
사업장 규모	5인 미만	45.5	51.1	3.4	3.0	88.4	8.5
	5인~9인	71.5	25.4	3.1	4.4	82.5	13.1
	10인~29인	80.9	15.2	3.9	4.8	69.9	25.3
	30인~99인	77.6	20.4	2.0	0.0	91.2	8.8
	100인 이상	87.6	5.0	7.5	15.0	40.0	45.0
고용 형태	정규직·무기직	84.5	12.1	3.4	8.7	72.8	18.5
	기간제	63.2	34.0	2.9	2.1	89.4	8.6
	시간제	26.1	62.8	11.1	2.3	82.7	15.0
	일용직	21.4	74.7	3.9	3.0	82.7	14.4
	파견·하청·용역	54.7	43.0	2.3	0.0	94.9	5.1
	특고·프리랜서	34.1	64.0	2.0	4.2	89.6	6.3
	무급가족종사자	18.8	71.3	10.0	0.0	89.2	10.8
전체		59.3	37.0	3.7	3.5	85.5	11.0

○ 본 조사에서는 △상급자 및 클라이언트-하급자 간 의사소통 △조직 내 의견 반영 정도 △업무의 권한과 책임 △클라이언트의 역량개발 지원 여부 등을 물어봄으로써 직장생활 및 조직문화 실태를 파악했음. 그 결과는 아래의 <표 5-27>, <표 5-28>과 같음.

〈표 5-27〉 직장 상황 및 문화1

(단위: 점 (100점 만점))

구분		상급자 및 클라이언트 - 하급자 간 업무지시, 보고, 피드백 원활	나의 업무 권한과 책임 명확	상사(클라이언트) 방침이나 계획 명확히 설명	상사(클라이언트) 부서원 역량개발 지원
성별	남성	64.0	66.0	64.6	60.8
	여성	64.3	66.4	63.8	60.0
사업장 규모	5인 미만	64.9	67.1	65.4	62.0
	5인~9인	64.8	65.8	63.9	61.1
	10인~29인	62.1	64.5	61.7	55.7
	30인~99인	61.5	64.6	63.5	57.9
	100인 이상	61.5	64.0	62.0	55.6
고용 형태	정규직·무기직	64.1	66.8	64.0	59.0
	기간제	64.7	65.7	65.1	61.5
	시간제	61.9	63.5	62.2	57.7
	일용직	63.4	62.9	63.6	60.2
	파견·하청·용역	63.4	66.0	61.0	58.1
	특고·프리랜서	63.4	68.5	64.3	62.2
	무급가족종사자	69.4	66.3	66.9	66.3
전체		64.1	66.2	64.2	60.4

\* 매우 그렇지 않다 0점 - 매우 그렇다 100점 기준으로 환산한 값임

- 직장생활 및 조직문화 실태를 살펴본 결과, 업무 권한과 책임 명확(66.2점)이 가장 높은 것으로 나타났다. 하지만 역량개발 지원(60.4점), 직원 의견 반영(60점), 부서원 스스로 의사결정 및 행동하도록 도움(61.9점)은 비교적 평균 점수가 낮아, 직장 내 의사결정 과정 미비 및 교육훈련 미비가 간접적으로 확인됨.

〈표 5-28〉 직장 상황 및 문화2

(단위: 점 (100점 만점))

구분		상사(클라이언트) 부서원 스스로 의사결정 및 행동하도록 도움	조직(클라이언트) 새로운 정책이나 방침, 지시사항 잘 전달	일 수행 시 필요한 누구와도 직접 커뮤니케이션 가능	회사 직원 의견 잘 반영
성별	남성	62.2	63.5	63.7	60.5
	여성	61.6	62.7	65.0	59.4
사업장 규모	5인 미만	62.7	64.4	64.6	61.6
	5인~9인	63.9	62.7	63.9	60.4
	10인~29인	58.3	60.7	64.5	56.5
	30인~99인	57.9	61.8	64.1	55.8
	100인 이상	58.4	59.6	64.3	54.0
고용 형태	정규직·무기직	61.2	62.5	66.1	59.2
	기간제	62.6	63.6	63.4	60.7
	시간제	59.7	62.6	62.2	58.3
	일용직	59.7	62.3	62.3	58.2
	파견·하청·용역	57.6	59.0	61.9	57.6
	특고·프리랜서	64.1	64.1	63.7	61.9
	무급가족종사자	67.8	68.4	68.8	65.3
전체		61.9	63.1	64.3	60.0

\* 매우 그렇지 않다 0점 - 매우 그렇다 100점 기준으로 환산한 값임

○ 1년 이내 이·퇴직 의향 있다고 응답한 비중은 15.4%이고, 그 중 이직 시 원하는 직장이 동일 분야인 경우는 35.6%이며 동일하지 않은 분야로 이직을 원하는 경우는 64.4%임.

– 이·퇴직 희망자를 대상으로 이·퇴직 고려 이유를 물어봤을 때, 낮은 급여(25.4%) > 고용불안정(19.1%) > 직장에서의 발전가능성 낮음(18.7%) 등 순으로 나타났다.

– 시간제에는 이·퇴직 의향(42.3%)이 다른 집단에 비해 높고, 다른 분야로 이직 희망(80.8%) 비중 역시 다른 집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 파견·하청·용역의 경우, 이·퇴직 의향 있음(5.8%) 비중은 낮은 편이나 이직 시 다른 분야로 희망(100%) 비중이 매우 높음.

〈표 5-29〉 1년 이내 이·퇴직 의향 및 이·퇴직 고려 이유

(단위: %)

구분		1년 이내 이·퇴직 의향	이직 시 원하는 직장 현재와 동일 분야 여부		이·퇴직 고려 이유						
		“있을”	예	아니 오	낮은 급여	고용 불안정	직장의 지속성 이 낮아 서	직무가 맞지 않 아서	직장 분 위기와 안 맞아 서	직장에서 나의 발전 가 능성이 낮아서	워라벨 이 어려 워서
성별	남성	14.6	32.3	67.7	25.9	18.0	13.9	8.6	6.0	19.2	2.6
	여성	16.3	38.9	61.1	24.9	20.2	13.6	7.0	9.3	18.3	2.7
사업 장 규모	5인 미만	13.8	25.6	74.4	24.8	21.2	16.4	10.8	4.8	17.6	1.2
	5인~9인	14.4	36.2	63.8	31.0	18.1	8.6	6.9	7.8	22.4	2.6
	10인~29인	18.6	49.4	50.6	19.8	17.3	14.8	4.9	9.9	19.8	7.4
	30~99인	21.7	57.6	42.4	30.3	21.2	9.1	0.0	12.1	12.1	3.0
	100인 이상	19.9	50.0	50.0	21.9	6.3	15.6	3.1	21.9	18.8	3.1
고용 형태	정규직·무기직	13.7	48.5	51.5	27.0	5.5	15.3	4.9	16.6	17.8	6.1
	기간제	13.6	40.8	59.2	25.4	28.2	16.9	8.5	2.8	14.1	0.7
	시간제	42.3	19.2	80.8	26.3	27.3	10.1	7.1	3.0	23.2	0.0
	일용직	24.9	25.0	75.0	18.8	25.0	10.9	12.5	4.7	25.0	0.0
	파견·하청·용역	5.8	0.0	100.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	특고·프리랜서	7.9	32.5	67.5	25.0	17.5	12.5	10.0	5.0	20.0	7.5
	무급가족종사자	12.5	10.0	90.0	30.0	10.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
전체		15.4	35.6	64.4	25.4	19.1	13.8	7.8	7.6	18.7	2.7

○ 코로나19로 인한 유연근무 시행 여부는 시행함(34.1%)보다 시행하지 않음(65.9%) 비중이 더 높은 것으로 나타났다. 100인 이상 기업(54.7%)의 경우 채택 및 유연근무 실시 비중이 절반 정도로, 다른 집단에 비해 높은 편임. 정규직이나 무기계약직, 특고프리랜서를 제외하고 비정규직은 코로나19로 인한 권고사직 및 해고경험 비중이 비교적 높은 편임(<표 5-30> 참조).

〈표 5-30〉 코로나19로 인한 유연근무 시행 여부, 직장 내 권고사직 및 해고 여부  
(단위: %)

구분		코로나19로 인한 무급휴직, 재택근무, 단축근무 여부		코로나19로 인한 권고사직, 해고 경험		
		예	아니오	예	아니오	잘 모름
성별	남성	31.9	68.1	9.0	80.1	10.9
	여성	36.7	63.3	8.6	80.7	10.6
사업장 규모	5인 미만	30.1	69.9	7.9	81.1	11.0
	5인~9인	36.3	63.7	10.9	77.6	11.4
	10인~29인	38.4	61.6	8.0	81.6	10.3
	30인~99인	32.2	67.8	5.9	88.2	5.9
	100인 이상	54.7	45.3	12.4	80.7	6.8
고용 형태	정규직·무기직	38.3	61.7	6.9	87.0	6.1
	기간제	31.3	68.7	10.9	77.9	11.2
	시간제	33.8	66.2	13.7	68.4	17.9
	일용직	29.6	70.4	14.8	64.6	20.6
	파견·하청·용역	38.4	61.6	14.0	69.8	16.3
	특고·프리랜서	34.4	65.6	3.7	85.2	11.0
	무급가족종사자	18.8	81.3	3.8	82.5	13.8
전체		34.1	65.9	8.8	80.4	10.8

○ 코로나19로 인한 정부 지원대책 수혜 경험은 “없음(68.7%)” 비중이 가장 높고, 생활안정자금융자(9.7%) > 긴급수당지원(6.9%) > 무급휴직노동자생활안정지원(5.2%) > 특고프리랜서생활안정지원(5.1%) 등 순으로 나타났다.

– 일용직(14%), 파견·하청·용역(18.6%), 특고프리랜서(13.8%), 무급가족종사자(17.5%)는 생활안정자금융자 비중이 다른 집단에 비해 높은 편임.

〈표 5-31〉 코로나19로 인한 정부의 지원 대책 경험(중복응답)

(단위: %)

구분		무급 휴직 노동자 생활안 정 지원	특고 프리랜서 생활안정 지원	실업 급여 지원	휴업 수당 지원	자녀 돌봄 근로 시간 단축 지원금	코로나 인한 산재 보상 지원	생활 안정 자금 융자	긴급 수당 지원	없음
성별	남성	5.5	4.7	2.7	4.0	3.6	2.7	10.6	6.6	68.5
	여성	4.8	5.4	2.7	3.3	4.1	2.4	8.6	7.2	69.0
사업장 규모	5인 미만	5.1	5.6	2.4	3.4	2.7	2.6	11.4	7.1	67.9
	5인~9인	6.0	4.6	2.2	3.4	4.9	2.7	8.1	8.5	66.5
	10인~29인	5.1	3.9	3.0	3.2	5.1	1.8	7.1	5.5	73.6
	30인~99인	3.9	3.3	5.9	4.6	5.9	2.6	5.3	4.6	75.7
	100인 이상	5.0	3.1	4.3	9.3	6.8	4.3	9.9	3.1	68.9
고용 형태	정규직·무기직	4.0	1.9	2.9	3.5	6.0	1.9	7.1	5.3	74.5
	기간제	6.5	2.7	2.9	3.7	3.7	3.1	8.6	6.1	70.8
	시간제	4.3	3.0	2.6	3.4	0.9	3.0	7.7	11.1	72.2
	일용직	10.1	5.1	3.1	3.1	1.6	3.5	14.0	8.9	63.0
	파견·하청·용역	8.1	3.5	0.0	1.2	2.3	0.0	18.6	12.8	55.8
	특고·프리랜서	2.8	19.5	2.4	4.5	2.2	3.0	13.8	8.5	53.7
	무급가족종사자	6.3	0.0	1.3	3.8	1.3	2.5	17.5	3.8	72.5
전체		5.2	5.1	2.7	3.6	3.8	2.6	9.7	6.9	68.7

○ 코로나19 정부 지원 대책 받지 못한 이유는 필요했으나 적용대상 아니어서(65.6%) > 지원 필요하지 않았음(24%) > 필요했으나 정보와 방법 몰라 지원 못함(10%) 등 순임.

〈표 5-32〉 코로나19로 인한 정부의 지원 대책 받지 못한 이유

		(단위: %)				
구분		필요했으나, 적용대상 아니어서 지원 못함	필요했으나, 정보와 방법을 몰라 지원 못함	지원이 필요하지 않았음	신청중	모름
성별	남성	65.6	10.4	23.7	0.1	0.3
	여성	65.6	9.6	24.3	0.4	0.1
사업장 규모	5인 미만	68.0	10.8	20.8	0.1	0.2
	5인~9인	63.4	11.0	25.4	0.0	0.2
	10인~29인	60.9	8.4	30.3	0.3	0.0
	30인~99인	60.9	5.2	31.3	1.7	0.9
	100인 이상	65.8	6.3	27.0	0.9	0.0
	정규직·무기직	62.1	7.2	30.4	0.2	0.1
고용 형태	기간제	68.6	9.1	22.2	0.0	0.1
	시간제	69.8	12.4	15.4	0.6	1.8
	일용직	69.1	14.8	16.0	0.0	0.0
	파견·하청·용역	75.0	4.2	20.8	0.0	0.0
	특고·프리랜서	63.4	17.6	18.3	0.7	0.0
	무급가족종사자	60.3	13.8	25.9	0.0	0.0
	전체	65.6	10.0	24.0	0.2	0.2

○ 코로나19로 인한 일자리 상실 가능성 인식은 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다) 48.2%이고, 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다)가 24.7%로 나타나 코로나19로 인해 일자리 위기를 느끼는 노동자가 그렇지 않은 노동자보다 더 많은 것으로 나타났음.

－ 개인서비스업(64.6점)의 경우 다른 산업에 비해 코로나19로 인한 일자리 위기를 더 많이 체감하고 있는 것으로 보임.

〈표 5-33〉 일자리 전망: 코로나19로 인한 일자리 상실 가능성

		일자리 전망 - 코로나19 (%)					평균 (100점 만점)*
구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	
성별	남성	6.7	15.9	31.6	38.0	7.7	56.0
	여성	7.3	13.2	28.3	41.0	10.1	58.3
사업장 규모	5인 미만	4.2	12.5	31.5	42.5	9.2	60.0
	5인~9인	5.0	13.7	31.6	41.0	8.7	58.7
	10인~29인	12.6	18.9	27.4	33.1	8.0	51.3
	30인~99인	17.1	25.7	25.0	25.0	7.2	44.9
	100인 이상	21.7	23.0	22.4	27.3	5.6	43.0
	정규직·무기직	14.7	19.1	36.8	27.9	1.5	45.6
산업	농림·임업·어업	5.5	13.0	28.4	43.3	9.7	59.7
	제조업	7.2	10.3	35.9	35.0	11.7	58.4
	건설업	9.6	19.4	29.1	36.1	5.8	52.3
	생산자서비스업	5.2	15.2	31.7	39.9	8.0	57.6
	유통서비스업	3.0	8.8	30.2	42.7	15.4	64.6
	개인서비스업	11.7	18.6	27.6	37.1	4.9	51.2
	사회서비스업	13.5	19.7	27.5	33.7	5.6	49.6
고용 형태	정규직·무기직	1.5	10.3	34.8	43.7	9.6	62.4
	기간제	3.0	12.0	21.4	49.6	14.1	65.0
	시간제	2.3	5.1	32.7	42.4	17.5	66.9
	일용직	4.7	9.3	23.3	54.7	8.1	63.1
	파견·하청·용역	6.5	18.3	30.9	36.8	7.5	55.1
	특고·프리랜서	15.0	18.8	26.3	28.8	11.3	50.6
	무급가족종사자	7.0	14.7	30.1	39.4	8.8	57.1
	전체	7.0	14.7	30.1	39.4	8.8	57.1

\* 전혀 그렇지 않다 0점 - 매우 그렇다 100점 기준으로 환산한 값임

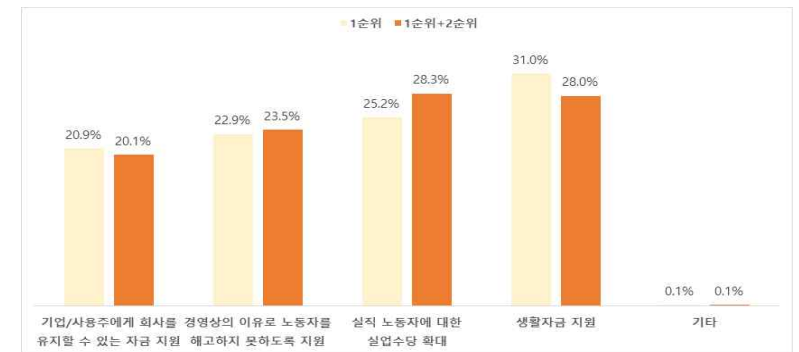
○ 신기술(AI 등) 도입으로 인한 일자리 대체 및 감소 전망은 그렇다(그런 편이다+매우 그렇다)가 42.3%이고, 그렇지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않은 편이다)가 23.8%로 나타났음.

〈표 5-34〉 일자리 전망 2: 신기술 도입으로 인한 일자리 대체 및 감소

		일자리 전망 - 신기술 도입 (%)					평균 (100점 만점)*
구분		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	
성별	남성	3.9	18.8	35.4	35.2	6.6	55.5
	여성	6.1	18.9	32.1	34.5	8.4	55.0
사업장 규모	5인 미만	4.0	19.5	38.9	31.4	6.2	54.1
	5인~9인	3.4	16.4	32.6	40.9	6.7	57.8
	10인~29인	9.2	20.9	23.4	36.1	10.3	54.4
	30인~99인	9.2	23.7	23.7	34.9	8.6	52.5
	100인 이상	7.5	16.1	21.1	40.4	14.9	59.8
	정규직·무기직	5.9	20.6	39.7	27.9	5.9	51.8
산업	농림·임업·어업	3.0	15.7	33.7	39.5	8.1	58.5
	제조업	7.2	15.2	36.8	36.3	4.5	53.9
	건설업	4.4	20.4	28.5	39.3	7.4	56.2
	생산자서비스업	3.5	21.2	37.3	30.5	7.5	54.3
	유통서비스업	4.5	18.6	38.0	30.9	8.0	54.9
	개인서비스업	8.8	19.3	28.5	35.9	7.5	53.5
	사회서비스업	7.3	19.8	24.6	40.1	8.2	55.5
고용 형태	정규직·무기직	2.9	16.0	41.2	34.2	5.7	56.0
	기간제	3.4	19.7	26.1	38.5	12.4	59.2
	시간제	3.1	12.1	47.5	28.0	9.3	57.1
	일용직	1.2	31.4	33.7	31.4	2.3	50.6
	파견·하청·용역	5.5	22.8	36.2	28.1	7.3	52.2
	특고·프리랜서	6.3	22.5	41.3	25.0	5.0	50.0
	무급가족종사자	4.9	18.9	33.9	34.9	7.4	55.3
	전체	4.9	18.9	33.9	34.9	7.4	55.3

\* 전혀 그렇지 않다 0점 - 매우 그렇다 100점 기준으로 환산한 값임

[그림 5-4] 코로나19 등 국가적 재난 상황 시 정부 지원 정책 의견(1순위, 1순위+2순위)



- 코로나19 등 국가적 재난 상황 시 정부 지원 정책 의견은 1순위 기준 생활자금 지원(31%) > 실직 노동자에 대한 실업수당 확대(25.2%) > 경영상 이유로 노동자 해고하지 못하도록 지원(22.9%) > 기업/사용주에게 회사 유지할 수 있는 자금 지원(20.9%) 등 순으로 나타났음.
- 1순위와 2순위 합산한 결과, 대체적으로 양상은 비슷하나 실직 노동자에 대한 실업수당 확대(28.3%) 비중이 높아지는 것을 확인할 수 있음.
- ‘기업/사용주에게 회사 유지할 수 있는 자금 지원’의 경우 100인 이상 사업장(31.1%) 비중이 다른 집단에 비해 높은 편이고, ‘경영상 이유로 노동자 해고하지 못하도록 지원’은 30인 ~100인 미만 사업장(30.9%) 비중이 상대적으로 높은 편임.
- 한편, ‘실직 노동자에 대한 실업수당 확대’는 고용이 불안정한 파견·하청·용역(39.5%) 비중이 높고, ‘생활자금 지원’은 무급가족종사자(40%)와 특고·프리랜서(35.6%) 비중이 높은 편임.

〈표 5-35〉 코로나19 등 국가적 재난 상황 시 정부 지원 정책 의견(1순위)

(단위: %)

구분		기업/사용주에게 회사 유지할 수 있는 자금 지원	경영상의 이유로 노동자를 해고하지 못하도록 지원	실직 노동자에 대한 실업수당 확대	생활자금 지원	프리랜서 대책지원	기타
성별	남성	21.6	22.5	26.0	29.7	0.0	0.1
	여성	20.1	23.3	24.1	32.4	0.0	0.0
사업장 규모	5인 미만	20.9	19.1	28.3	31.7	0.0	0.0
	5인~9인	19.7	26.5	21.9	32.0	0.0	0.0
	10인~29인	20.9	27.1	24.6	27.1	0.0	0.2
	30인~99인	19.1	30.9	17.8	32.2	0.0	0.0
	100인 이상	31.1	27.3	16.8	24.2	0.0	0.6
고용 형태	정규직·무기직	26.5	26.0	20.7	26.7	0.0	0.1
	기간제	17.0	22.9	27.8	32.2	0.0	0.1
	시간제	18.4	26.5	21.4	33.8	0.0	0.0
	일용직	16.7	17.9	33.1	32.3	0.0	0.0
	파견·하청·용역	16.3	17.4	39.5	26.7	0.0	0.0
	특고·프리랜서	19.1	19.1	26.2	35.6	0.0	0.0
	무급가족종사자	27.5	12.5	20.0	40.0	0.0	0.0
전체		20.9	22.9	25.2	31.0	0.0	0.1

### 3) 노동인권과 노동환경

- 지난 1년 사이 부당대우 경험을 살펴보면 퇴근 후나 휴일 개인적 연락 및 업무지시(12.4%) > 근로계약서 미작성 혹은 미교부(11.7%) > 임금 체불 및 지연(10.7%) > 연장근로 및 휴일근로 강요(10.4%) > 초과근로 시 수당 받지 못함(9.9%) > 비정규직이라는 이유로 부당대우(9.1%) > 연령 이유로 부당 대우(8.7%) > 근로계약상 업무 외 다른 업무(8.1%) >

CCTV, 어플 통한 감시 통제(7.7%) > 성별로 인한 부당 대우(7.4%) > 연장근로 수당 등 임금 체불(7.4%) 등 순으로 나타났음.

〈표 5-36〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부

부당대우 경험	비중 (%)	부당대우 경험	비중 (%)
퇴근 후나 휴일 개인적 연락 및 업무지시	12.4	최저임금보다 낮은 시급/급여	5.7
근로계약서 미작성 혹은 미교부	11.7	유급휴일 받지 못함	5.4
임금 체불 및 지연	10.7	학력 이유로 부당 대우	4.6
연장근로 및 휴일근로 강요	10.4	용모 등 신체조건 인한 불이익이나 불공정 대우	3.9
초과근로 시 수당 받지 못함	9.9	퇴직금 받지 못함	3.5
비정규직이라는 이유로 부당 대우	9.1	합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직	3.5
연령 이유로 부당 대우	8.7	일방적 해고 통보	3.2
근로계약상 업무 외 다른 업무	8.1	(근로계약 기간 1년 미만) 불법적 수습기간 강요 및 최저임금 미만 임금	2.9
CCTV, 어플 통한 감시 통제	7.7	단체 결성 또는 단체 가입 자유 제한	2.8
성별로 인한 부당 대우	7.4	업무상 실수, 결근으로 과다한 임금삭감 혹은 손해청구	2.2
연장근로 수당 등 임금 체불	7.4	집회나 시위 참여 자유 제한	2.0
휴게시간 미보장	6.6	출신지나 국적 이유로 한 불이익이나 차별	1.4
주휴수당 받지 못함	6.5	전체 (평균)	6.3

〈표 5-37〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부1

(단위: %)

구분		임금 체불 및 지연	최저임금보다 낮은 시급/급여	주휴수당 받지 못함	초과근로 시 수당 받지 못함	업무상 실수, 결근으로 과다한 임금삭감 혹은 손해청구	근로계약서 미작성 혹은 미교부	휴게시간 미보장
성별	남성	11.0	4.4	5.2	7.7	2.1	10.4	5.5
	여성	10.4	7.2	8.1	12.5	2.3	13.3	7.9
사업장 규모	5인 미만	10.0	3.9	3.8	5.8	1.2	11.1	4.1
	5인~9인	9.8	5.3	6.6	9.3	2.0	9.3	6.2
	10인~29인	14.9	10.3	14.9	21.8	4.6	17.9	12.9
	30인~99인	13.2	13.2	10.5	17.1	4.6	14.5	14.5
	100인 이상	7.5	5.6	9.3	19.9	3.1	8.1	8.7
고용 형태	정규직·무기직	10.8	6.8	8.1	15.1	2.9	11.9	8.9
	기간제	8.8	3.3	3.4	6.3	1.1	7.3	2.9
	시간제	19.2	9.8	16.2	14.5	3.4	22.2	15.8
	일용직	18.3	7.8	8.2	7.8	1.9	24.9	5.4
	파견·하청·용역	14.0	3.5	3.5	8.1	2.3	5.8	5.8
	특고·프리랜서	7.1	5.3	5.1	5.7	2.8	8.9	5.9
	무급가족종사자	5.0	6.3	2.5	2.5	1.3	20.0	5.0
전체		10.7	5.7	6.5	9.9	2.2	11.7	6.6

〈표 5-38〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부2

(단위: %)

구분		일반적 해고 통보	퇴근 후나 휴일 개인적 연락 및 업무지시	근로계약상 업무 외 다른 업무	연장근로 및 휴일근로 강요	(근로계약 기간 1년 미만) 불법적 수습기간 강요 및 최저임금 미만 임금	퇴직금 받지 못함	유급휴일 받지 못함
성별	남성	2.5	10.2	6.0	9.5	2.4	2.6	4.1
	여성	4.1	14.8	10.5	11.4	3.5	4.6	7.0
사 업 장 규 모	5인 미만	1.7	6.1	4.3	6.7	1.8	2.0	3.2
	5인~9인	3.0	10.4	6.2	8.1	2.2	4.0	6.1
	10인~29인	7.8	27.8	19.1	18.9	5.7	6.4	11.0
	30인~99인	5.9	27.0	19.7	22.4	5.3	5.9	8.6
	100인 이상	3.1	34.2	16.8	23.6	6.2	5.6	6.2
고 용 형 태	정규직·무기직	4.0	22.3	13.4	15.6	3.9	4.3	7.1
	기간제	1.8	6.2	4.5	5.6	1.4	1.7	2.7
	시간제	9.0	15.8	12.8	16.2	6.4	6.0	10.7
	일용직	3.1	3.5	2.7	10.1	1.6	3.9	5.1
	파견·하청·용역	0.0	4.7	1.2	9.3	5.8	4.7	7.0
	특고·프리랜서	2.6	6.9	5.3	6.1	2.4	4.1	4.7
	무급가족종사자	1.3	6.3	6.3	8.8	2.5	1.3	6.3
	전체	3.2	12.4	8.1	10.4	2.9	3.5	5.4

○ 성별로 인한 부당대우 경험은 여성(12.4%)이 남성(3%)에 비해 4배 가량 더 많이 겪었고, 전반적으로 여성이 남성에 비해 부당대우 경험률이 높은 경향이 있음(<표 5-38>, <표 5-39> 참조).

– 연장근무수당 등 임금 체불은 시간제, 일용직, 파견 등 직접고용비정규직이 다른 집단에 비해 더 많이 겪은 것으로 나타났음(<표 5-38 참조>).

– 연령으로 인한 부당대우는 시간제(15.8%)와 파견하청용역(17.4%)이 높은 편이고, CCTV나 어플 통한 감시 통제(16.1%) 및 합리적 이유 없는 계약종료나 권고사직(8%)은 10인~29인 사업장 비중이 높은 편임. 또한, 사업장규모가 클수록 단체 결성 또는 단체 가입 자유 제한 경험률이 높은 것으로 나타났음(<표 5-38>, <표 5-39> 참조).

〈표 5-39〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부3

(단위: %)

구분		성별로 인한 부당 대우	비정규직이라는 이유로 부당 대우	연장근무 수당 등 임금 체불	합력 이유로 부당 대우	연령 이유로 부당 대우	용모 등 신체조건 인한 불이익이나 불공정 대우
성별	남성	3.0	8.2	6.6	4.0	7.7	2.9
	여성	12.4	10.1	8.3	5.2	9.8	5.2
사 업 장 규 모	5인 미만	4.7	6.9	5.3	2.8	7.5	2.7
	5인~9인	6.2	9.3	7.6	5.2	6.7	3.9
	10인~29인	13.3	13.3	14.3	7.8	13.1	7.1
	30인~99인	11.2	16.4	9.9	7.9	12.5	5.3
	100인 이상	19.9	10.6	5.6	6.2	10.6	5.6
고 용 형 태	정규직·무기직	10.1	6.3	8.2	5.2	8.2	4.1
	기간제	4.6	11.8	5.2	3.3	7.2	3.1
	시간제	12.4	13.7	12.4	7.3	15.8	5.6
	일용직	4.7	13.2	12.5	5.1	10.1	5.8
	파견·하청·용역	5.8	17.4	12.8	4.7	17.4	5.8
	특고·프리랜서	6.5	5.7	4.9	4.7	8.5	3.5
	무급가족종사자	3.8	1.3	2.5	1.3	2.5	2.5
	전체	7.4	9.1	7.4	4.6	8.7	3.9

○ 합리적 이유 없는 계약종료나 권고사직은 남성(2.4%)에 비해 여성(4.8%)이 2배 가량 더 높게 경험한 것으로 나타났으며, CCTV나 어플 통한 감시와 통제 역시 여성(9.2%)이 남성(6.4%)보다 더 많이 겪음. 이는 종사 산업의 차이의 영향인 것으로 판단됨.

〈표 5-40〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부4

(단위: %)

구분		합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직	CCTV, 어플 통한 감시 통제	단체 결성 또는 단체 가입 자유 제한	집회나 시위 참여 자유 제한	출신지나 국적 이유로 한 불이익이나 차별
성별	남성	2.4	6.4	2.6	2.0	1.4
	여성	4.8	9.2	3.0	2.0	1.5
사 업 장 규 모	5인 미만	1.7	5.1	.8	.5	.5
	5인~9인	3.2	6.5	1.9	1.9	1.1
	10인~29인	8.0	16.1	6.2	4.8	4.1
	30인~99인	7.2	12.5	10.5	5.3	2.0
	100인 이상	5.6	13.0	11.2	6.8	3.7
고 용 형 태	정규직·무기직	4.9	10.3	5.0	3.2	2.4
	기간제	2.1	5.1	1.4	1.2	.8
	시간제	6.0	15.4	2.1	3.0	1.3
	일용직	3.9	5.8	1.6	.4	.8
	파견·하청·용역	0.0	7.0	0.0	0.0	0.0
	특고·프리랜서	3.1	4.9	2.2	1.8	1.0
	무급가족종사자	0.0	3.8	1.3	0.0	1.3
	전체	3.5	7.7	2.8	2.0	1.4

○ 부당대우나 불이익 경험 시 법률 자문 및 구제 요청 경험 있음은 5.1%인데, 사업장 규모가 클수록 비교적 경험률이 높은 것으로 나타났음. 또한, 고충처리위원회·노조·인사위원회 등 부당대우 사전 예방 대책 역시 있는 경우(9.6%)가 10명 중 1명도 안 되며 이 역시 사업장 규모가 클수록 비교적 '있음' 비중이 높은 것을 확인할 수 있음.

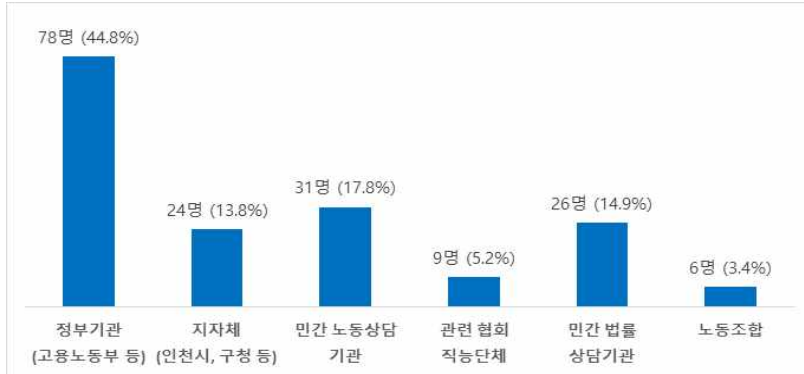
〈표 5-41〉 부당대우 및 불이익 경험 여부, 직장 내 폭언·폭행·괴롭힘 등 예방 대책

(단위: %)

구분		부당 대우나 불이익 경험 시 법률 자문 및 구제 요청 경험		부당대우 사전 예방 대책 (고충처리위원회, 노조, 인사위 등)	
		예	아니오	있음	없음
성별	남성	4.6	95.4	9.5	90.5
	여성	5.7	94.3	9.8	90.2
사 업 장 규 모	5인 미만	2.6	97.4	2.8	97.2
	5인~9인	4.6	95.4	4.9	95.1
	10인~29인	10.6	89.4	20.2	79.8
	30인~99인	10.5	89.5	32.2	67.8
	100인 이상	14.9	85.1	59.0	41.0
고 용 형 태	정규직·무기직	8.8	91.2	20.2	79.8
	기간제	2.3	97.7	4.2	95.8
	시간제	6.0	94.0	8.1	91.9
	일용직	2.7	97.3	2.7	97.3
	파견·하청·용역	3.5	96.5	4.7	95.3
	특고·프리랜서	4.1	95.9	2.6	97.4
	무급가족종사자	0.0	100.0	0.0	100.0
	전체	5.1	94.9	9.6	90.4

○ 부당대우 및 불이익 경험 시 도움받은 주된 기관은 고용노동부 등 정부기관(44.8%) > 민간 노동상담기관(17.8%) > 민간 법률 상담기관(14.9%) > 인천시나 구청 등 지자체(13.8%) 등 순으로 나타났다.

[그림 5-5] 부당대우, 불이익 경험 시 도움 받은 주된 기관



○ 폭언 경험은 고객/시민/거래처(17%) > 직장상사(11.4%) > 직장동료(4.8%) 순이고, 폭행 역시 고객/시민/거래처(1.4%) > 직장상사(1.1%) > 직장동료(0.6%) 순임.

– 기업규모가 클 경우 고객/시민/거래처나 직장상사로부터의 폭언 경험률이 높은 것으로 나타났다. 일용직(16%)이나 파견·하청·용역(22.1%)은 다른 집단에 비해 직장상사로부터의 폭언 경험률이 높은 편임.

<표 5-42> 폭언, 폭행 경험

구분		폭언 (%)			폭행 (%)		
		직장동료	직장상사	고객/시민/거래처	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처
성별	남성	5.0	12.3	15.5	0.8	1.3	1.5
	여성	4.5	10.3	18.8	0.4	0.9	1.3
사업장 규모	5인 미만	3.0	7.4	16.5	0.4	0.4	0.7
	5인~9인	4.6	12.3	13.9	0.5	1.0	0.7
	10인~29인	8.5	18.6	20.5	1.4	2.8	3.0
	30인~99인	5.3	18.4	17.1	1.3	2.0	3.3
	100인 이상	11.2	23.0	24.8	1.2	4.3	5.0
고용 형태	정규직·무기직	5.6	14.6	19.2	0.8	1.9	1.9
	기간제	3.4	9.7	11.5	0.3	0.5	0.9
	시간제	3.4	10.3	26.9	0.0	0.0	0.4
	일용직	8.6	16.0	12.5	1.2	1.6	1.2
	파견·하청·용역	16.3	22.1	15.1	2.3	2.3	1.2
	특고·프리랜서	2.8	4.9	22.2	1.0	1.2	2.2
	무급가족종사자	1.3	3.8	12.5	0.0	0.0	1.3
전체		4.8	11.4	17.0	0.6	1.1	1.4

○ 성희롱 경험은 고객/시민/거래처(2.4%) > 직장상사(2.1%) > 직장동료(1.2%) 순이고, 업무상 괴롭힘은 직장상사(5.3%) > 고객/시민/거래처(4.1%) > 직장동료(2.7%) 등 순임.

– 시간제는 고객/시민/거래처로부터의 성희롱 경험(4.3%)이 다른 집단에 비해 높고, 기업규모가 클 경우 성희롱 및 직장상사로부터의 업무상 괴롭힘 경험률이 높은 것으로 나타났다.

<표 5-43> 성희롱, 업무상 괴롭힘 경험

구분		성희롱 (%)			업무상 괴롭힘 (%)		
		직장동료	직장상사	고객/시민/거래처	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처
성별	남성	0.7	0.8	1.0	1.9	4.0	3.2
	여성	1.8	3.7	4.1	3.6	6.8	5.3
사업장 규모	5인 미만	0.5	0.5	1.5	1.1	1.8	1.9
	5인~9인	0.5	2.1	1.2	3.0	4.7	3.4
	10인~29인	3.2	6.0	6.9	5.7	12.9	9.9
	30인~99인	3.3	4.6	3.9	3.3	11.2	7.9
	100인 이상	3.7	6.8	4.3	6.2	17.4	11.2
고용 형태	정규직·무기직	1.7	3.5	3.8	3.7	9.0	7.5
	기간제	0.5	1.1	1.1	1.6	2.6	1.6
	시간제	1.7	3.0	4.3	2.6	4.3	4.3
	일용직	0.4	1.2	0.8	1.9	2.7	1.9
	파견·하청·용역	1.2	0.0	1.2	4.7	7.0	2.3
	특고·프리랜서	1.4	1.8	2.6	2.8	3.9	3.0
전체		2.5	1.3	1.3	1.3	2.5	3.8
		1.2	2.1	2.4	2.7	5.3	4.1

○ 일하는 과정에서 괴롭힘 등 경험 시 대처나 해소 프로그램·교육 경험은 10명 중 2명(19.1%) 꼴로 있는 것으로 나타났다. 회사나 일하는 곳에서의 대처방안은 상담 프로그램 및 교육(79.8%) > 적절한 휴식(55.1%) > 휴직(21.9%) > 병원치료(19.7%) 등 순임.

– 100인 이상 사업장(50.7%)과 정규직(30.5%)의 경우 대처나 해소 프로그램·교육 경험률이 높는데, 폭언·폭행·직장 내 괴롭힘 경험률이 높은 만큼 대처나 해소 프로그램 경험 비중이 높은 것으로 보임(<표 5-43> 참조).

〈표 5-44〉 폭력 및 괴롭힘 경험 시 대처 및 해소 프로그램과 교육 경험

구분			일하는 과정에서 폭언/폭행/성희롱/괴롭힘 경험 시 대처/해소 프로그램이나 교육 경험 여부		회사나 일하는 곳에서의 대처방안			
			있다	없다	상담 프로그램 및 교육	적절한 휴식	휴직	병원 치료
성별	남성	반도	78	398	65	50	21	22
		%	16.4	83.6	83.3	64.1	26.9	28.2
	여성	반도	100	356	77	48	18	13
		%	21.9	78.1	77.0	48.0	18.0	13.0
사 업 장 규모	5인 미만	반도	28	377	20	18	11	8
		%	6.9	93.1	71.4	64.3	39.3	28.6
	5인~9인	반도	38	164	33	24	10	8
		%	18.8	81.2	86.8	63.2	26.3	21.1
	10인~29인	반도	48	118	38	30	9	8
		%	28.9	71.1	79.2	62.5	18.8	16.7
	30인~99인	반도	22	40	15	9	3	5
		%	35.5	64.5	68.2	40.9	13.6	22.7
	100인 이상	반도	38	37	34	16	6	6
		%	50.7	49.3	89.5	42.1	15.8	15.8
고용 형태	정규직·무기직	반도	120	273	96	58	24	19
		%	30.5	69.5	80.0	48.3	20.0	15.8
	기간제	반도	26	183	22	17	6	8
		%	12.4	87.6	84.6	65.4	23.1	30.8
	시간제	반도	9	71	7	6	2	1
		%	11.3	88.8	77.8	66.7	22.2	11.1
	일용직	반도	3	65	3	3	1	1
		%	4.4	95.6	100.0	100.0	33.3	33.3
	파견·하청· 용역	반도	4	25	2	4	2	1
		%	13.8	86.2	50.0	100.0	50.0	25.0
	특고·프리랜서	반도	16	126	12	10	4	5
		%	11.3	88.7	75.0	62.5	25.0	31.3
	무급가족종사자	반도	0	11	0	0	0	0
		%	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전체	반도	178	754	142	98	39	35	
	%	19.1	80.9	79.8	55.1	21.9	19.7	

- 인사규정 등 취업규칙 비치 여부는 모른다(35.8%) > 있다(35.6%) > 없다(28.6%) 순으로 나타나, 실질적으로 취업규칙이 없거나 모르는 경우가 다수(71.4%)인 것을 확인할 수 있음.
- 이해대변 및 고충처리 기구는 전반적으로 미비한 가운데 노동조합(6.9%) > 노사협의회(6.8%) > 고충처리위원회(6.5%) > 기타(3.6%) 등 순으로 나타났다.
  - 30인 이상 사업장의 경우 노사협의회 및 고충처리위원회 설치 비중이 비교적 높은 편이나, 의무 설치인 것을 고려했을 때 법이 지켜지지 않거나 실질적으로 작동하지 않는 경우가 다수인 것으로 파악됨.

〈표 5-45〉 취업규칙 비치 여부 및 이해대변·고충처리 통로 유무

구분		취업규칙 비치 여부 (%)			이해대변 및 고충처리 기구 유무 (%)			
		있다	없다	잘 모른다	노동조합	노사협의회	고충처리위원회	기타 종업원 이해대변기구
성별	남성	36.5	28.9	34.6	8.3	8.0	6.9	4.2
	여성	34.5	28.2	37.2	5.3	5.5	6.1	3.0
사업장 규모	5인 미만	46.0	17.3	36.7	1.6	1.4	1.4	1.2
	5인~9인	29.9	32.2	37.9	4.4	4.7	4.4	2.2
	10인~29인	22.3	47.1	30.6	12.6	12.0	12.4	7.6
	30인~99인	15.1	52.6	32.2	19.7	21.7	23.0	13.2
	100인 이상	8.1	67.7	24.2	52.2	51.6	44.1	19.3
고용 형태	정규직·무기직	26.6	47.3	26.2	15.0	15.6	14.6	7.5
	기간제	35.9	21.6	42.5	3.2	3.4	3.3	2.2
	시간제	29.5	17.5	53.0	2.1	0.4	0.4	0.9
	일용직	35.8	11.7	52.5	0.8	0.4	0.4	0.8
	파견·하청·용역	29.1	20.9	50.0	3.5	0.0	1.2	2.3
	특고·프리랜서	55.3	16.7	28.0	2.8	1.8	2.0	1.0
	무급가족종사자	63.8	12.5	23.8	0.0	0.0	0.0	0.0
전체		35.6	28.6	35.8	6.9	6.8	6.5	3.6

- 노동조합 가입 여부는 노동조합 없음 혹은 노조 유무 모름(88.1%) 비중이 가장 높고, 노조 가입률은 3.1%에 불과한 것으로 나타났다. 100인 이상 사업장의 경우 노조 가입률(14.9%)이 높은 편이나, 동시에 노조 있으나 가입 대상 아님 비중(28.6%)도 높은 편임

〈표 5-46〉 노동조합 가입 여부

구분		노동조합이 없다 혹은 노조 유무 모른다	노동조합이 있으나, 가입대상이 아니다	노동조합이 있고, 가입대상이지만 가입하지 않았다	노동조합에 가입하였다
성별	남성	86.9	6.5	3.1	3.5
	여성	89.6	5.1	2.5	2.8
사업장 규모	5인 미만	95.0	3.0	.8	1.2
	5인~9인	89.7	4.5	2.7	3.1
	10인~29인	81.4	8.3	4.6	5.7
	30인~99인	69.7	15.8	7.9	6.6
	100인 이상	38.5	28.6	18.0	14.9
고용 형태	정규직·무기직	79.2	8.2	5.7	6.9
	기간제	91.6	5.5	1.5	1.4
	시간제	93.2	5.1	0.9	0.9
	일용직	95.3	3.9	0.8	0.0
	파견·하청·용역	94.2	3.5	1.2	1.2
	특고·프리랜서	93.5	3.5	1.6	1.4
	무급가족종사자	97.5	2.5	0.0	0.0
전체		88.1	5.9	2.9	3.1

○ 현재 직장에서의 교육 경험은 산업안전보건교육(27.8%) > 성희롱예방교육(25.2%) > 개인 정보보호교육(22%) > 직장 내 괴롭힘예방교육(18.4%) > 노동법 및 노동인권교육(17.7%) > 장애인인식개선교육(15.9%) > 감정노동교육(12.9%) 등 순임. 성희롱예방교육 및 개인 정보보호교육 등 법정 의무교육을 포함해 전반적으로 교육 경험률이 낮은 바, 감독 및 지원이 필요한 것으로 보임.

〈표 5-47〉 현재 직장에서의 교육 경험 (2019~2020)

(단위: %)

구분		성희롱 예방 교육	산업안전 보건 교육	장애인인 식개선 교육	개인정보 보호 교육	감정노동 교육	직장 내 괴롭힘 예방 교육	노동법 및 노동인권 교육
성별	남성	22.7	29.8	13.4	18.7	10.5	16.5	18.1
	여성	28.1	25.5	18.9	25.7	15.7	20.5	17.1
사업장 규모	5인 미만	10.1	14.3	5.8	9.1	5.5	6.0	7.6
	5인~9인	28.6	32.8	17.3	24.3	13.6	20.4	20.8
	10인~29인	47.8	50.3	33.8	43.7	25.3	36.3	34.0
	30인~99인	68.4	55.3	43.4	51.3	34.9	48.0	38.8
	100인 이상	78.3	70.8	50.3	69.6	39.8	72.7	52.8
고용 형태	정규직·무기직	47.5	46.6	31.9	42.3	23.9	37.9	31.9
	기간제	16.4	19.7	8.0	12.1	6.9	10.4	12.9
	시간제	20.1	18.8	12.8	16.2	11.5	9.8	10.7
	일용직	7.4	23.3	3.5	3.9	2.3	3.5	5.4
	파견·하청·용역	9.3	30.2	4.7	9.3	5.8	5.8	12.8
	특고·프리랜서	9.3	10.8	6.9	11.8	8.5	5.1	6.9
무급가족종사자		0.0	1.3	0.0	2.5	3.8	1.3	1.3
전체		25.2	27.8	15.9	22.0	12.9	18.4	17.7

#### 4) 일과 삶의 균형, 노동안전건강

○ 인천지역 노동자 10명 중 약 1명이 업무시간 외 SNS 통한 업무 지시를 받은 경험이 있으며, 월 평균 횟수는 3.4회, SNS 업무지시로 인한 1주 평균 초과노동시간은 약 2.3시간임. 100인 이상 사업장(31.7%)의 경우 특히 SNS 통한 업무지시 경험률이 높은 편임.

〈표 5-48〉 업무시간 외 SNS 통한 업무지시 경험

구분		퇴근 후, 휴일 SNS 및 카톡 등 통한 업무 지시 받은 경험 (%)		SNS 업무 지시 월 평균 횟수(회)	SNS 업무 지시로 인한 1주 평균 노동시간(시간)
		없다	있다		
성별	남성	91.3	8.7	3.5	2.4
	여성	88.7	11.3	3.3	2.3
사업장 규모	5인 미만	95.1	4.9	3.6	2.2
	5인~9인	91.3	8.7	2.7	2.4
	10인~29인	79.1	20.9	3.4	2.4
	30인~99인	80.3	19.7	4.5	2.4
	100인 이상	68.3	31.7	3.2	2.4
산업	농림·임업·어업	98.5	1.5	1.0	1.0
	제조업	90.6	9.4	4.0	2.7

구분		퇴근 후, 휴일 SNS 및 카톡 등 통한 업무 지시 받은 경험 (%)		SNS 업무 지시 월 평균 횟수(회)	SNS 업무 지시로 인한 1주 평균 노동시간(시간)
		없다	있다		
	건설업	86.5	13.5	3.1	1.9
	생산자서비스업	88.0	12.0	2.6	1.9
	유통서비스업	90.4	9.6	3.7	2.4
	개인서비스업	93.6	6.4	4.4	2.8
	사회서비스업	88.0	12.0	2.7	2.2
고용 형태	정규직·무기직	81.3	18.7	3.5	2.3
	기간제	94.3	5.7	2.3	2.3
	시간제	91.9	8.1	2.8	1.7
	일용직	98.8	1.2	2.0	3.0
	파견·하청·용역	96.5	3.5	3.3	3.3
	특고·프리랜서	95.1	4.9	4.4	3.0
	무급가족종사자	93.8	6.3	5.0	1.4
	전체	90.1	9.9	3.4	2.3

○ 현 직장 내 육아휴직 사용 경험은 '사용한 적 있음'이 6.2%이고, '해당하지만 사용하지 못함'은 10.6%임. 즉, 해당자 중 육아휴직을 사용한 경험이 있는 경우보다 그렇지 못한 경우가 더 많음.

－ 현 직장 임신·출산 후 여성 일자리는 임신/출산한 여직원 없음(58.5%)이 절반 이상이고, 그 다음으로 본래 일자리 복귀(17.6%) > 스스로 일자리 떠남(12.6%) 등 순으로 나타났다.

〈표 5-49〉 현 직장 내 육아휴직 사용 경험

(단위: %)

구분		육아휴직 사용 경험			현 직장 임신·출산 후 여성 일자리					
		해당 안 됨	해당하 지만, 사용하 지 못함	사용한 적 있음	보통 계약 해지	자발적 퇴사 등의 암묵적 인 압력 가함	기존 일자리 아닌 다른 부서로 복귀	본래의 일자리 복귀	스스로 일자리 떠남	임신/ 출산한 여직원 없음
성별	남성	83.7	11.3	5.0	2.8	3.0	3.3	15.6	10.9	63.8
	여성	82.6	9.9	7.5	4.1	5.1	3.1	19.9	14.6	52.4
사업장 규모	5인 미만	88.3	7.6	4.1	3.0	2.5	1.8	7.2	11.8	73.5
	5인~9인	80.6	12.7	6.7	4.1	4.4	3.9	21.3	15.4	50.1
	10인~29인	73.8	14.9	11.3	5.5	6.9	4.1	30.6	14.7	37.2
	30인~99인	73.7	14.5	11.8	1.3	7.2	3.3	42.1	9.2	35.5
	100인 이상	70.8	19.9	9.3	1.9	6.8	12.4	58.4	4.3	15.5
산업	농림·임업·어업	97.1	0.0	2.9	2.9	0.0	1.5	0.0	5.9	89.7
	제조업	83.8	10.9	5.2	3.9	3.4	3.9	14.4	13.5	60.5
	건설업	83.4	10.8	5.8	3.6	4.0	.9	12.6	9.9	68.6
	생산자서비스업	79.8	13.0	7.2	2.4	3.8	5.4	21.0	13.2	53.5
	유통서비스업	86.7	9.2	4.0	2.9	4.3	1.8	10.2	13.1	66.9
	개인서비스업	90.4	5.7	3.9	4.3	3.9	1.1	7.5	12.0	70.5
	사회서비스업	72.2	15.9	11.9	3.6	4.7	5.6	41.7	12.9	30.7
	정규직·무기직	73.2	15.5	11.4	3.1	5.6	5.4	33.1	11.8	40.3
고용 형태	기간제	87.8	9.2	3.1	4.3	3.2	2.8	12.1	13.6	63.6
	시간제	89.3	8.1	2.6	4.3	4.3	.9	6.0	15.4	68.4
	일용직	94.2	2.3	3.5	3.1	2.3	.8	5.1	10.9	77.4
	파견·하청·용역	91.9	4.7	3.5	3.5	2.3	3.5	9.3	12.8	67.4
	특고·프리랜서	86.6	9.6	3.7	2.4	3.3	1.8	8.3	12.4	71.3
	무급가족종사자	88.8	3.8	7.5	1.3	1.3	0.0	2.5	11.3	83.8
전체		83.2	10.6	6.2	3.4	4.0	3.2	17.6	12.6	58.5



○ 코로나19 관련 사업장 안전수칙은 손 씻을 수 있는 시설 또는 손 소독제 비치(86%) > 고객/이용자 응대 시 마스크 착용(81.2%) > 매일 2회 이상 환기(78.2%) > 아플 때 쉬기(65.5%) > 직원 간 최소 1m 이상 거리 두기(60.8%) > 방역 협력체계 구축(54.7%) 순으로 나타났음.

〈표 5-50〉 코로나19 관련 사업장 안전수칙 준수 여부1

(단위: %)

구분		발열 또는 호흡기 증상 시 출근 중단 및 즉시 퇴근 (아플 때 쉬기)			손 씻을 수 있는 시설 또는 손 소독제 비치			매일 2회 이상 환기		
		있음	없음	미해당	있음	없음	미해당	있음	없음	미해당
성별	남성	65.0	25.7	9.3	84.1	12.2	3.7	75.8	17.3	6.9
	여성	66.1	24.6	9.4	88.2	9.5	2.3	80.9	15.4	3.7
	5인 미만	61.4	27.8	10.8	83.4	12.4	4.1	77.6	16.2	6.2
사업장 규모	5인~9인	71.5	22.1	6.3	90.2	9.1	.7	82.3	14.8	2.9
	10인~29인	65.3	24.4	10.3	87.4	10.6	2.1	79.1	17.0	3.9
	30인~99인	74.3	19.7	5.9	91.4	8.6	0.0	79.6	17.8	2.6
	100인 이상	79.5	15.5	5.0	91.9	6.8	1.2	70.2	23.0	6.8
	농림·임업·어업	51.5	29.4	19.1	47.1	35.3	17.6	50.0	22.1	27.9
산업	제조업	63.3	29.9	6.7	87.9	11.2	.9	77.2	20.4	2.4
	건설업	62.8	26.9	10.3	79.8	15.7	4.5	65.5	23.3	11.2
	생산자서비스업	67.7	24.2	8.0	88.0	10.6	1.4	82.0	14.6	3.4
	유통서비스업	61.7	26.0	12.3	83.2	11.9	4.9	73.8	17.7	8.5
	개인서비스업	61.6	27.5	10.9	85.0	11.6	3.4	78.4	16.8	4.8
고용 형태	사회서비스업	77.5	16.1	6.4	93.9	4.4	1.7	89.8	8.1	2.0
	정규직·무기직	67.9	22.5	9.6	89.0	9.7	1.3	80.6	16.6	2.9
	기간제	69.2	27.8	3.0	88.1	11.4	.5	82.0	15.8	2.2
	시간제	61.5	23.5	15.0	89.3	7.3	3.4	76.1	17.9	6.0
	일용직	59.1	33.5	7.4	79.4	16.7	3.9	69.6	21.4	8.9
	파견·하청·용역	81.4	11.6	7.0	90.7	5.8	3.5	81.4	10.5	8.1
	특고·프리랜서	56.9	24.0	19.1	77.2	12.2	10.6	69.7	15.7	14.6
	무급가족종사자	51.3	30.0	18.8	77.5	13.8	8.8	77.5	12.5	10.0
	전체	65.5	25.2	9.3	86.0	10.9	3.0	78.2	16.4	5.4

○ 지난 1년 몸이 아픈데도 출근한 경험은 59.6%이고, 한편 지난 1년 몸이 아파 출근하지 못한 경험은 62.3%임. 1년 중 몸이 아픈데도 출근한 평균 일수는 3.9일이고, 1년 중 몸이 아파 출근하지 못한 일수는 3.4일임.

〈표 5-51〉 코로나19 관련 사업장 안전수칙 준수 여부2

(단위: %)

구분		직원 간 간격 최소 1m 이상 거리 두기			고객/이용자 직접 응대 시 마스크 착용			방역 관리 담당부서 지정 및 연락망 확보 등 방역 협력체계 구축		
		있음	없음	미해당	있음	없음	미해당	있음	없음	미해당
성별	남성	60.4	31.2	8.5	79.4	13.5	7.1	53.2	37.4	9.3
	여성	61.4	31.5	7.1	83.3	12.2	4.5	56.3	34.9	8.8
	5인 미만	59.3	30.5	10.2	80.2	13.5	6.3	47.5	40.8	11.7
사업장 규모	5인~9인	66.8	29.2	4.0	83.6	11.9	4.5	60.7	33.6	5.7
	10인~29인	59.1	37.5	3.4	80.9	13.1	6.0	61.4	32.6	6.0
	30인~99인	61.2	29.6	9.2	86.2	11.2	2.6	70.4	26.3	3.3
	100인 이상	61.5	34.2	4.3	82.0	12.4	5.6	76.4	19.3	4.3
	농림·임업·어업	39.7	30.9	29.4	57.4	27.9	14.7	33.8	41.2	25.0
산업	제조업	57.5	38.2	4.3	74.9	15.6	9.6	47.9	45.1	7.0
	건설업	54.7	36.8	8.5	70.9	17.9	11.2	47.1	40.4	12.6
	생산자서비스업	65.9	27.3	6.8	84.8	12.0	3.2	57.9	33.9	8.2

(단위: %)

구분		직원 간 간격 최소 1m 이상 거리 두기			고객/이용자 직접 응대 시 마스크 착용			방역 관리 담당부서 지정 및 연락망 확보 등 방역 협력체계 구축		
		있음	없음	미해당	있음	없음	미해당	있음	없음	미해당
성별	남성	55.5	32.2	12.3	80.5	13.3	6.2	46.9	40.5	12.6
	여성	59.3	33.0	7.7	84.3	12.0	3.8	53.8	37.9	8.4
	5인 미만	73.7	22.2	4.1	90.0	7.5	2.5	76.1	19.0	4.9
고용 형태	정규직·무기직	62.1	33.5	4.5	83.4	11.2	5.4	61.4	32.8	5.8
	기간제	67.5	29.7	2.9	81.9	14.4	3.6	56.8	37.7	5.5
	시간제	54.7	33.8	11.5	85.0	9.4	5.6	53.8	33.8	12.4
	일용직	56.8	37.0	6.2	73.9	19.1	7.0	40.9	47.5	11.7
	파견·하청·용역	44.2	40.7	15.1	77.9	8.1	14.0	46.5	41.9	11.6
	특고·프리랜서	53.3	24.2	22.4	77.6	12.8	9.6	45.1	35.4	19.5
	무급가족종사자	52.5	31.3	16.3	77.5	15.0	7.5	42.5	38.8	18.8
	전체	60.8	31.3	7.8	81.2	12.9	5.9	54.7	36.2	9.1

〈표 5-52〉 지난 1년 몸이 아픈데도 나와서 일한 경험, 아파서 출근하지 못한 경험

구분		지난 1년 동안 몸이 아픈데 나와서 일한 경험				지난 1년 동안 몸이 아파 출근하지 못한 경험			
		없음 (%)	있음 (%)	아프지 않았음 (%)	아프게 일한 평균 일수 (일)	없음 (%)	있음 (%)	아프지 않았음 (%)	아파서 출근 못한 평균 일수 (일)
성별	남성	62.3	11.1	26.6	3.2	64.1	9.3	26.6	2.5
	여성	56.6	17.8	25.6	4.4	60.3	14.1	25.6	4.1
	5인 미만	61.7	11.4	26.9	3.4	63.3	9.8	26.9	2.7
사업장 규모	5인~9인	57.8	13.3	28.9	3.5	62.2	9.0	28.9	3.7
	10인~29인	56.8	20.5	22.8	4.8	60.7	16.6	22.8	3.6
	30인~99인	61.2	21.7	17.1	5.3	60.5	22.4	17.1	3.8
	100인 이상	54.7	24.2	21.1	4.8	59.0	19.9	21.1	6.4
	농림·임업·어업	69.1	10.3	20.6	3.0	66.2	13.2	20.6	4.3
산업	제조업	58.4	15.9	25.7	3.6	62.1	12.1	25.7	2.5
	건설업	58.3	12.6	29.1	3.4	60.1	10.8	29.1	3.8
	생산자서비스업	58.5	15.6	25.9	3.2	60.3	13.8	25.9	3.6
	유통서비스업	60.9	12.8	26.3	4.0	62.5	11.3	26.3	3.2
	개인서비스업	60.9	11.4	27.7	4.0	63.2	9.1	27.7	3.8
고용 형태	사회서비스업	58.5	16.8	24.7	5.0	63.6	11.7	24.7	4.1
	정규직·무기직	57.1	19.3	23.5	4.8	60.3	16.1	23.5	3.6
	기간제	62.9	9.5	27.7	2.5	65.3	7.1	27.7	2.1
	시간제	57.3	11.1	31.6	3.8	61.5	6.8	31.6	8.8
	일용직	57.6	8.6	33.9	3.4	56.8	9.3	33.9	4.0
	파견·하청·용역	57.0	20.9	22.1	2.2	59.3	18.6	22.1	2.2
	특고·프리랜서	60.6	15.6	23.8	3.9	64.6	11.6	23.8	3.2
	무급가족종사자	65.0	11.3	23.8	3.2	62.5	13.8	23.8	3.2
	전체	59.6	14.2	26.2	3.9	62.3	11.5	26.2	3.4

○ 지난 3년 간 현재 일로 인해 아프거나 사고당한 경험은 없음(82%)이 가장 높고, 육체적 질병(8.2%) > 정신적 질병(6.3%) > 육체적·정신적 질병(3.5%) 순임. 질병으로 인해 업무 선 평균 일수는 약 5.7일임.

– 육체적 질병 경험은 농림·임업·어업(16.2%)이 다른 집단에 비해 높고, 정신적 질병은 사업장 규모가 큰 경우와 정규직(11.3%) 경험률이 높은 것으로 나타났음.

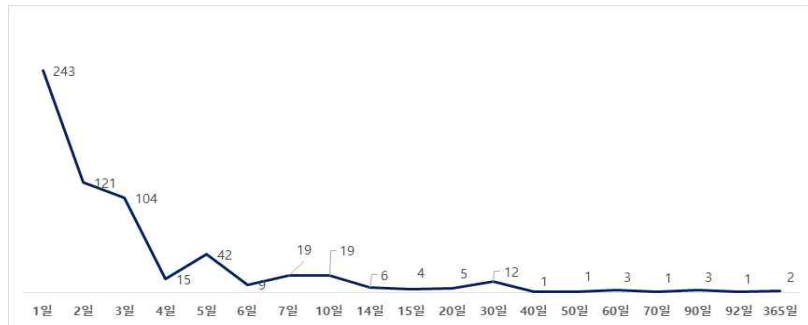
– 질병으로 인해 업무 선 평균 일수는 100인 이상(13일)과 건설업(14.9일) 그리고 일용직(17.7일)이 많은 편임(<표 5-52> 참조).

〈표 5-53〉 지난 3년 현재 일로 인해 아프거나 사고 당한 경험

구분		아프거나 사고 당한 경험 (%)			질병으로 인해 업무 현 평균 일수 (일)	
		육체적 질병 경험 있음	정신적 질병 경험 있음	육체적·정신 적 질병 둘 다 모두 경험 있음		
성 별	남성	8.4	4.5	2.5	84.7	6.7
	여성	8.0	8.4	4.6	79.0	4.9
사 업 장 규 모	5인 미만	7.8	2.8	1.9	87.5	3.5
	5인~9인	8.5	5.2	3.2	83.1	7.2
	10인~29인	8.7	13.8	6.7	70.8	4.0
	30인~99인	7.2	16.4	8.6	67.8	5.8
	100인 이상	11.8	19.3	6.2	62.7	13.0
산 업 종 류	농림·임업·어업	16.2	1.5	2.9	79.4	6.6
	제조업	8.1	6.3	3.3	82.3	3.4
	건설업	8.1	4.9	4.0	83.0	14.9
	생산자서비스업	7.2	7.6	2.8	82.4	4.0
	유통서비스업	9.5	4.8	2.9	82.8	7.9
	개인서비스업	7.7	5.9	3.2	83.2	4.5
	사회서비스업	7.1	8.6	5.1	79.2	4.7
고 용 형 태	정규직·무기직	9.2	11.3	5.6	73.9	6.2
	기간제	6.4	2.7	1.4	89.5	2.4
	시간제	8.1	8.1	2.1	81.6	4.3
	일용직	9.3	1.6	1.9	87.2	17.7
	파견·하청·용역	8.1	3.5	4.7	83.7	2.1
	특고·프리랜서	9.3	4.5	3.7	82.5	5.2
	무급가족종사자	7.5	3.8	3.8	85.0	2.6
	전체	8.2	6.3	3.5	82.0	5.7

[그림 5-6] 지난 3년간 업무상 질병 치료 위해 쓴 기간

(단위: 명)



- 현재 직장에서 일하다가 다치거나 아플 경우 처리 및 대응 방법은 본인 자비로 처리(53.9%)가 절반 이상이고, 회사에서 치료비 등 지원(27.4%) > 산재처리 신청(13.9%) > 회사 지정 병원을 통한 치료비 등 지원(3.3%) 순임.

- 특고프리랜서(82.9%)와 무급가족종사자(77.5%)의 경우 본인 자비로 처리하는 비중이 높은 편임.

〈표 5-54〉 현재 직장에서 업무상 일하다가 다치거나 아플 경우 처리 및 대응 방법  
(단위: %)

구분		본인 자비로 처리하는 편이다	회사에서 치료비 등을 지원하는 편이다	회사 지정병원을 통해 치료비 등을 지원하는 편이다	산재처리 신청을 하는 편이다	기타*
성 별 사 업 장 규 모	남성	50.5	28.9	3.7	16.0	0.9
	여성	57.8	25.6	2.8	11.5	2.3
	5인 미만	63.7	23.1	1.9	10.2	1.1
	5인~9인	44.0	33.6	3.2	17.3	1.9
	10인~29인	40.5	32.4	6.4	18.6	2.1
	30인~99인	44.1	29.6	5.9	17.8	2.6
	100인 이상	36.0	31.1	8.7	21.7	2.5
산 업 종 류	농림·임업·어업	85.3	8.8	0.0	4.4	1.5
	제조업	40.1	35.6	4.8	18.1	1.3
	건설업	41.7	32.3	7.6	17.9	0.4
	생산자서비스업	54.3	29.3	3.0	12.8	0.6
	유통서비스업	63.2	23.0	2.0	10.0	1.8
	개인서비스업	62.9	23.6	1.6	10.0	2.0
	사회서비스업	49.3	26.1	3.7	18.5	2.4
고 용 형 태	정규직·무기직	41.5	33.2	4.0	19.5	1.9
	기간제	48.1	29.9	4.4	16.5	1.1
	시간제	57.7	28.6	2.1	6.8	4.7
	일용직	66.1	21.8	3.1	7.4	1.6
	파견·하청·용역	57.0	33.7	1.2	8.1	0.0
	특고·프리랜서	82.9	11.2	.6	4.9	0.4
	무급가족종사자	77.5	17.5	1.3	1.3	2.5
전체		53.9	27.4	3.3	13.9	1.6

\* 기타: 경험 없음, 모름 등

- 산업재해 예방 위해 인천시가 취할 정책은 1순위 기준 노동안전보건 우수기업 인증 및 지원 통한 산재 예방 활성화(21.9%) > 노동부, 공공의료기관, 안전보건공단 등과 협력지원체계 구축(20.9%) > 산재 상담 및 법률 서비스 지원(18.1%) > 사업주 및 노동자 대상 안전보건 교육 실시 및 지원(15.4%) 등 순으로 나타났음([그림 5-6] 참조).

[그림 5-7] 산업재해 예방 위해 인천시가 취할 정책(1순위, 1순위+2순위)



○ 산업재해 예방 및 노동자 안전보건 증진 조례 제정 및 안전보건 센터 운영 필요성은 필요하다(약간 그렇다+매우 그렇다)가 50.3%이고, 필요하지 않다(전혀 그렇지 않다+그렇지 않다)가 7.6%로 나타났다.

<표 5-55> 산업재해 예방 및 노동자 안전보건 증진 조례 제정 및 센터 운영 필요성 인식

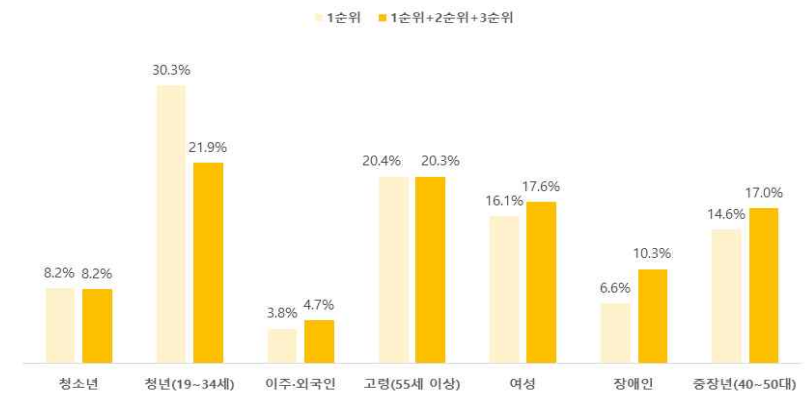
구분		필요성 인식 (%)					평균 점수 (100점 만점)
		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	매우 그렇다	
성별	남성	0.9	6.9	41.9	41.2	9.2	62.7
	여성	0.8	6.6	42.3	41.5	8.7	62.7
사업장 규모	5인 미만	0.4	6.4	46.2	39.5	7.5	61.8
	5인~9인	1.0	5.8	43.4	42.2	7.6	62.4
	10인~29인	0.9	9.0	32.6	43.9	13.6	65.1
	30인~99인	2.0	11.2	30.3	41.4	15.1	64.1
	100인 이상	3.1	6.2	26.7	49.7	14.3	66.5
산업	농림·임업·어업	1.5	13.2	50.0	32.4	2.9	55.5
	제조업	1.2	6.3	38.9	45.8	7.8	63.2
	건설업	0.9	4.9	38.1	46.2	9.9	64.8
	생산자서비스업	0.4	5.8	44.7	40.1	9.0	62.9
고용 형태	유통서비스업	0.8	8.3	45.1	37.0	8.7	61.2
	개인서비스업	1.1	6.4	45.5	39.8	7.1	61.4
	사회서비스업	0.5	6.4	36.6	43.7	12.7	65.4
	정규직·무기직	1.6	7.2	36.2	43.8	11.1	63.9
	기간제	0.2	5.4	45.1	42.2	7.2	62.7
	시간제	1.7	7.7	39.3	43.2	8.1	62.1
	일용직	0.4	5.8	44.7	37.4	11.7	63.5
	파견·하청·용역	0.0	7.0	37.2	47.7	8.1	64.2
고용 형태	특고·프리랜서	0.4	8.9	48.2	35.0	7.5	60.1
	무급가족종사자	0.0	6.3	55.0	33.8	5.0	59.4
	전체	0.8	6.8	42.1	41.3	9.0	62.7

## 5) 정책수요와 의견

○ 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 시 주요 대상 의견(1순위)은 청년(30.3%) > 고령(20.4%) > 여성(16.1%) > 중장년(14.6%) > 청소년(8.2%) > 장애인(6.6%) > 이주노동자·외국인(3.8%) 등 순임.

– 1순위~3순위까지 합산하면 청년(21.9%) 비중이 감소하고, 여성(17.6%) > 중장년(17%) > 장애인(10.3%) > 이주외국인(4.7%) 비중이 증가했음.

[그림 5-8] 인천광역시 노동정책 기본계획 주요 대상 의견(1순위, 1순위+2순위+3순위)



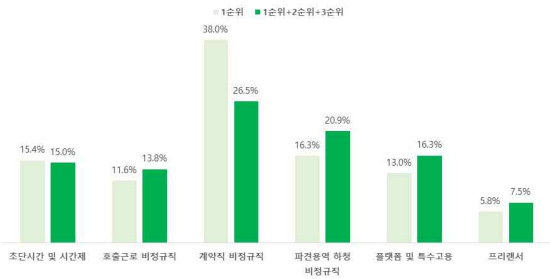
<표 5-56> 인천광역시 노동정책 기본계획 주요 대상 의견(1순위)

구분		청소년	청년 (19~34세)	이주· 외국인	고령 (55세 이상)	여성	장애인	중장년 (40~50대)
성별	남성	8.5	33.3	3.8	24.2	5.5	6.3	18.4
	여성	7.9	26.9	3.7	16.0	28.4	6.9	10.3
사업장 규모	5인 미만	7.9	28.4	3.9	22.5	16.6	7.0	13.8
	5인~9인	8.5	32.6	4.0	17.8	16.5	6.5	14.2
	10인~29인	9.9	31.3	3.2	16.8	17.0	6.2	15.6
	30인~99인	8.6	30.3	2.6	23.0	12.5	3.9	19.1
	100인 이상	6.2	37.3	5.0	17.4	8.1	6.2	19.9
고용 형태	정규직·무기직	9.8	29.6	3.8	16.8	16.1	7.0	16.8
	기간제	7.5	33.7	3.5	20.3	17.3	5.7	12.0
	시간제	13.2	38.0	2.6	15.0	17.1	6.8	7.3
	일용직	7.4	29.6	5.1	27.2	10.9	7.0	12.8
	파견·하청·용역	3.5	23.3	4.7	34.9	4.7	8.1	20.9
	특고·프리랜서	4.9	23.6	3.7	24.6	17.3	6.9	18.9
	무급가족종사자	7.5	26.3	5.0	27.5	18.8	5.0	10.0
전체		8.2	30.3	3.8	20.4	16.1	6.6	14.6

○ 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 시 비정규직 정책 분야별 의견(1순위)는 계약직 비정규직(38%) > 파견용역하청 비정규직(16.3%) > 초단시간 및 시간제(15.4%) > 플랫폼 및 특수고용(13%) > 호출근로 비정규직(11.6%) > 프리랜서(5.8%) 등 순임.

- 1순위~3순위까지 합산하면 계약직 비정규직(26.5%) 비중이 감소하고 초단시간 및 시간제(15%) 비중 역시 소폭 감소하며, 파견용역하청 비정규직(20.9%) > 플랫폼 및 특수고용(16.3%) > 호출근로 비정규직(13.8%) > 프리랜서(7.5%) 등 비중은 증가함.

[그림 5-9] 인천광역시 노동정책 기본계획 비정규직 정책 의견(1순위, 1순위+2순위+3순위)



<표 5-57> 인천광역시 노동정책 기본계획 비정규직 정책 의견(1순위)

구분		(단위: %)					
		초단시간 및 시간제	호출근로 비정규직	계약직 비정규직	파견용역 하청 비정규직	플랫폼 및 특수고용	프리랜서
성별	남성	15.2	12.4	36.9	17.1	12.8	5.5
	여성	15.6	10.6	39.3	15.3	13.2	6.1
	5인 미만	16.2	12.1	34.2	16.1	15.1	6.4
	5인~9인	14.7	12.1	43.0	14.4	10.6	5.2
	10인~29인	14.3	9.7	40.9	17.7	12.2	5.1
	30인~99인	17.8	10.5	39.5	19.7	7.9	4.6
	100인 이상	11.8	11.8	45.3	19.9	7.5	3.7
고용 형태	정규직·무기직	14.8	11.9	41.1	15.9	10.2	6.1
	기간제	12.7	12.1	45.3	14.6	11.5	3.7
	시간제	38.5	6.4	33.3	10.3	8.5	3.0
	일용직	15.2	13.6	33.1	24.9	8.6	4.7
	파견·하청·용역	18.6	9.3	25.6	32.6	11.6	2.3
	특고·프리랜서	10.6	11.0	24.6	15.2	27.2	11.4
	무급가족종사자	17.5	15.0	23.8	22.5	13.8	7.5
	전체	15.4	11.6	38.0	16.3	13.0	5.8
							0.0
							0.0

○ 인천광역시 노동정책 수립 시 집중해야 할 주요 취약노동 대상은 민간서비스 감정노동자(15.5%) > 사회복지·돌봄 노동자(14.6%) 제조업 산업단지 중소기업노동자(13.5%) > 청소·경비 노동자(12%) > 건설노동자(11.7%) > 영세사업장 노동자(8%) 등 순으로 나타났다.

<표 5-58> 인천광역시 노동정책 주요 취약노동 대상(1순위)

(단위: %)													
구분		제조업 산업단지 중소기업 노동자	건설 노동자	사회복지 · 돌봄 노동자	민간서비스 감정노동 자	설치수리 노동자	청소· 경비 노동자	이동운송 노동자	해양, 선원/ 항만 노동자	공공 민간위탁 노동자	특성화고 현장실습 노동자	영세 사업장 노동자	물류/ 배송 노동자
성별	남성	15.2	14.1	12.8	13.9	7.9	10.1	5.3	2.4	3.0	3.0	8.1	4.2
	여성	11.6	8.9	16.6	17.4	4.9	14.2	3.7	2.7	4.3	3.8	7.9	3.9
사업장 규모	5인 미만	12.8	10.0	12.9	16.7	7.7	11.9	5.1	2.4	3.9	3.3	9.1	4.2
	5인~9인	12.4	13.2	16.0	15.2	6.2	11.1	4.5	4.4	3.6	3.6	6.3	3.5
	10인~29인	16.1	15.9	16.6	12.6	3.9	12.6	3.4	1.1	4.1	2.5	6.7	4.1
	30인~99인	19.1	9.9	19.1	13.2	3.9	13.8	3.9	.7	1.3	3.9	7.9	3.3
	100인 이상	16.8	13.7	18.0	13.7	4.3	13.0	2.5	1.2	1.9	3.7	6.2	5.0
고용 형태	정규직·무기직	15.0	11.3	17.0	13.0	5.6	13.7	4.3	2.4	3.0	2.9	8.1	4.0
	기간제	16.6	10.9	14.3	18.1	8.8	8.6	4.1	2.7	4.8	3.1	4.8	3.3
	시간제	9.8	12.0	14.1	16.2	1.7	17.1	4.7	3.0	3.8	3.0	9.4	5.1
	일용직	10.1	25.7	9.3	15.2	5.4	14.0	3.9	2.3	2.7	3.5	5.8	1.9
	파견·하청·용역	17.4	11.6	17.4	11.6	9.3	17.4	0.0	2.3	1.2	2.3	8.1	1.2
	특고·프리랜서	8.1	7.7	12.2	16.9	6.7	10.2	7.1	2.4	3.0	5.9	13.0	6.7
	무급가족종사자	5.0	8.8	12.5	13.8	3.8	15.0	5.0	3.8	6.3	1.3	20.0	5.0
전체		13.5	11.7	14.6	15.5	6.5	12.0	4.6	2.5	3.6	3.4	8.0	4.1

○ 인천광역시 노동정책 기본계획 분야별 정책 필요도는 안정된 일자리 지원(66점) > 안전하고 건강한 일터 지원(65.5점) > 적정임금 보장과 공정임금 유도(64.9점) > 일과 생활 균형 지원(64.6점) > 노동자 복지 향상(63.9점) 등 순임.

- 공공, 민간 노사, 노사정 대화 등 지역 다양한 사회적 대화 활성화(60.8점) > 노동자 경영참여 및 모니터링 대책(60.5점) > 특고/플랫폼노동자 보호(60.3점)는 비교적 체감 필요도가 낮은 편임.

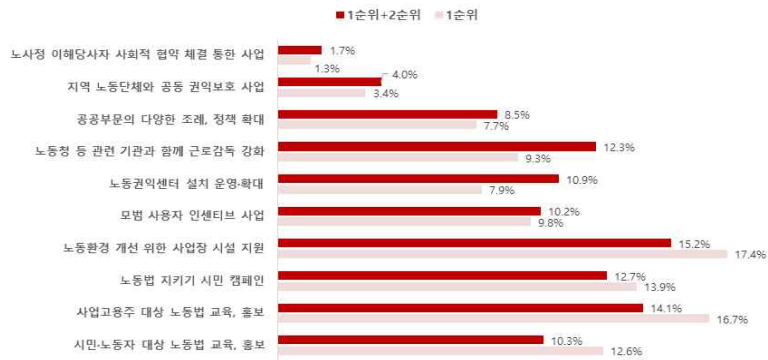
〈표 5-59〉 인천광역시 노동정책 기본계획 정책 의견: 분야별 필요도

항목	평균 점수 (100점 만점)	항목	평균 점수 (100점 만점)
안정된 일자리 지원	66.0	합리적 노사관계 구축	62.1
안전하고 건강한 일터 지원	65.5	공공행정기관의 지원 통한 민간부문 노동인권 향상 사업	61.9
적정임금 보장과 공정임금 유도	64.9	노동 행정체계 정비	61.7
일과 생활 균형 지원	64.6	중앙과 지방정부 노동법 준수 및 협력 사업 구축	61.5
노동존중 문화 조성	64.3	노동기본권 향상과 노동조합 활성화	61.1
취약계층 노동인권 보호	64.1	지역의 다양한 사회적 대화 활성화	60.8
노동자 복지 향상	63.9	노동자 경영참여 및 모니터링 모색	60.5
저임금 영세사업장 지원 확대	62.9	특고/플랫폼노동자 보호	60.3

\* 필요 0점 ~ 매우 필요 100점 기준으로 환산한 값임

○ 인천광역시 노동정책 민간부문 취약노동자 권리 보호 위한 정책(1순위)은 노동환경 개선 위한 사업장 시설 지원(17.4%) > 사업고용주 대상 노동법 교육, 홍보(16.7%) > 노동법 지키기 시민 캠페인(13.9%) > 시민·노동자 대상 노동법 교육, 홍보(12.6%) 등 순임.

[그림 5-10] 인천광역시 노동정책 취약노동자 권리 보호 정책 의견 (1순위, 1순위+2순위)



〈표 5-60〉 인천광역시 노동정책 취약노동자 권리 보호 정책 의견(1순위)

(단위: %)

구분	시민·노동자 대상 노동법 교육, 홍보	사업고용주 대상 노동법 교육, 홍보	노동법 지키기 시민 캠페인	노동환경 개선 위한 사업장 시설 지원	모범 사용자 인센티브 사업	노동권익센터 설치 운영·확대	노동청 등 관련 기관과 함께 근로감독 강화	공공부문의 다양한 조례, 정책 확대	지역 노동단체와 공동 권익보호 사업	노사정 이해당사자 사회적 협약 체결 통한 사업
성별	남성 13.4 여성 11.8 5인 미만 12.7	17.7 15.6 12.7	13.5 14.4 14.2	16.7 18.2 17.3	9.8 9.8 10.4	9.1 6.6 8.0	8.4 10.3 7.6	7.0 8.4 7.4	3.0 3.7 4.3	1.4 1.2 1.2
사업장 규모	5인~9인 12.4 10인~29인 11.3 30인~99인 13.2 100인 이상 16.8	16.9 14.7 17.1 19.3	14.1 14.3 10.5 8.7	16.8 17.5 23.7 16.8	9.6 10.3 5.9 8.1	7.7 9.0 6.6 5.6	9.6 10.6 12.5 18.6	9.5 7.1 9.2 3.1	2.1 3.7 0.7 1.2	1.4 1.6 0.7 1.9
고용 형태	정규직·무기직 12.4 기간제 14.1 시간제 16.2 일용직 10.9 파견·하청·용역 9.3 특고·프리랜서 10.8 무급가족종사자 7.5 전체 12.6	16.3 16.6 11.5 18.3 19.8 19.3 16.3 16.7	13.0 14.9 10.3 16.0 14.0 13.4 21.3 13.9	18.5 15.9 19.7 15.2 18.6 16.9 22.5 17.4	10.2 9.0 9.4 9.7 12.8 10.4 10.0 9.8	7.6 7.8 7.3 10.1 5.8 9.3 5.0 7.9	10.6 8.7 12.0 8.2 9.3 6.7 8.8 9.3	6.9 9.0 6.8 5.1 4.7 9.3 6.3 7.7	3.0 2.8 6.4 4.3 4.7 3.3 2.5 3.4	1.6 1.3 0.4 2.3 1.2 0.6 0.0 1.3

○ 인천광역시 노동정책 평가는 100점 만점 기준 53.1점이고, 이전에 비해 개선된 정도는 100점 만점 기준 54.4점인 것으로 나타났음. 또한, 현 사업장 노사관계는 59.9점임.

〈표 5-61〉 노동정책 평가 및 사업장 노사관계 평가

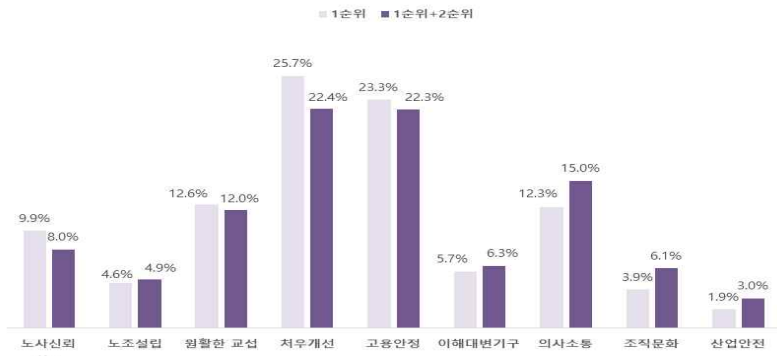
(단위: 점, 100점 만점)

구분	귀하는 현재 인천광역시 노동정책을 어떻게 평가하고 계십니까?*	귀하는 현재 인천광역시 노동정책이 이전에 비해 개선되었다고 생각하십니까?*	귀하의 사업장 노사관계는 전반적으로 어떻습니까?***
성별	남성 53.2 여성 53.0 5인 미만 54.1 5인~9인 54.2 10인~29인 51.6 30인~99인 47.8 100인 이상 48.8	54.3 54.6 55.2 55.3 53.0 50.2 51.0	59.2 60.7 60.4 60.8 59.4 55.5 57.5
사업장 규모	정규직·무기직 52.1 기간제 56.0 시간제 49.3 일용직 53.5 파견·하청·용역 49.7 특고·프리랜서 52.0 무급가족종사자 51.1 전체 53.1	53.1 57.6 51.4 54.1 51.3 53.0 52.6 54.4	60.8 60.8 58.0 58.9 54.8 57.2 64.8 59.9

\* 매우 못하고 있다 0점 ~ 매우 잘 하고 있다 100점 기준으로 환산한 값임

- 노사관계 위해 우선적으로 해결해야 할 사항(1순위)은 처우개선(25.7%) > 고용안정(23.3%) > 원활한 교섭(12.6%) > 의사소통(12.3%) > 노사신뢰회복(9.9%) > 이해대변기구(5.7%) 등 순임.
- 노사관계 위해 우선적으로 해결해야 할 사항(1순위+2순위)은 처우개선(22.4%) > 고용안정(22.3%) > 의사소통(15%) > 원활한 교섭(12%) > 노사신뢰 회복(8%) > 이해대변기구(6.3%) > 조직문화(6.1%) 등 순임.

[그림 5-11] 노사관계 위해 우선적으로 해결해야 할 사항(1순위)



[표 5-62] 노사관계 위해 우선적으로 해결해야 할 사항(1순위)

(단위: %)

구분		노사신뢰회복	노조설립	원활한교섭	처우개선	고용안정	이해대변기구	의사소통	조직문화	산업안전	기타
성별	남성	10.5	4.5	13.1	25.3	23.4	6.2	11.0	3.4	2.4	1.4
	여성	9.1	4.7	12.0	26.3	23.2	5.2	13.7	4.4	1.4	1.2
사업장규모	5인 미만	9.4	3.8	13.1	25.2	23.8	7.0	12.1	3.0	2.5	1.2
	5인 ~ 9인	8.2	5.0	11.6	27.0	24.3	6.5	11.9	4.4	1.1	1.4
	10인 ~ 29인	11.5	4.8	12.4	26.4	22.1	2.1	13.8	5.7	0.9	1.6
	30인 ~ 99인	11.8	6.6	11.8	25.7	23.0	1.3	13.8	3.3	2.6	0.7
	100인 이상	18.6	9.3	13.7	20.5	17.4	1.9	11.2	6.8	0.0	1.9
고용형태	정규직 · 무기직	10.9	5.4	12.6	26.6	19.1	4.0	13.7	6.1	1.3	1.6
	기간제	9.7	5.1	10.9	24.7	29.8	6.6	9.3	2.5	1.4	1.3
	시간제	12.0	3.1	17.5	24.4	20.9	3.4	15.0	1.7	1.7	0.4
	일용직	5.8	3.9	12.1	29.6	22.2	7.4	11.3	3.9	3.9	2.3
	파견 · 하청 · 용역	11.6	4.7	11.6	29.1	19.8	8.1	12.8	1.2	1.2	1.2
	특고 · 프리랜서	8.3	3.0	14.2	25.6	22.8	7.3	12.4	3.1	3.3	0.6
	무급가족 종사자	11.3	2.5	12.5	16.3	18.8	10.0	23.8	2.5	2.5	0.0
전체		9.9	4.6	12.6	25.7	23.3	5.7	12.3	3.9	1.9	1.3

- 인천광역시 노동정책 참여 의향을 물어봤을 때, 약 14.3%가 “참여 의향 있다”고 응답했음. 희망 참여 분야는 온라인 상 의견 개진(39.4%) > 관련 정보 이메일 및 문자 수신(25.7%) > 토론회 및 공청회 등 참석(17.9%) 순으로 나타났음.
- 인천광역시 노동정책 참여 의향이 높은 집단은 100인 이상 사업장(49.1%) 등 사업장 규모가 크거나, 정규직 및 무기계약직(22.5%) 등 고용이 안정된 집단임. 단, 시간제(22.2%) 역시 다른 집단에 비해 인천광역시 노동정책 참여 의향이 높은 편인 것으로 나타났음.

[표 5-63] 인천광역시 노동정책 참여 의향 및 희망 참여 분야 (1순위)

(단위: %)

구분		의향 있음	노동정책 등 관련 정보 이메일 · 문자 수신	노동정책에 대한 온라인 · SNS 상의 의견 개진	노동정책 관련 토론회, 공청회 등에 참석	각 협의체, TF 등 관련 기구 의견 개진	인천광역시 및 의회 행정 조직 의견 개진	인천광역시 사회적 대화 기구 의견 개진
성별	남성	14.3	24.6	37.3	20.4	9.2	3.5	5.0
	여성	14.4	26.9	41.9	15.0	4.4	7.5	4.4
사업장규모	5인 미만	7.1	24.2	33.6	18.8	9.4	7.0	7.0
	5인 ~ 9인	12.4	26.0	48.0	16.0	3.0	2.0	5.0
	10인 ~ 29인	28.5	26.6	33.9	16.1	11.3	7.3	4.8
	30인 ~ 99인	30.3	28.3	45.7	23.9	0.0	0.0	2.2
	100인 이상	49.1	25.3	43.0	19.0	5.1	5.1	2.5
고용형태	정규직 · 무기직	22.5	25.5	43.4	16.1	5.2	4.5	5.2
	기간제	9.2	25.0	34.4	19.8	9.4	6.3	5.2
	시간제	22.2	36.5	34.6	21.2	1.9	5.8	0.0
	일용직	6.2	25.0	37.5	18.8	6.3	6.3	6.3
	파견 · 하청 · 용역	9.3	37.5	37.5	25.0	0.0	0.0	0.0
	특고 · 프리랜서	8.7	11.4	31.8	20.5	20.5	9.1	6.8
	무급가족 종사자	5.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전체		14.3	25.7	39.4	17.9	7.0	5.3	4.7

#### 4. 소결: 요약 및 함의

##### ○ 고용 및 노동조건

- 인천지역 노동자 월 평균 임금은 월급제 262.8만 원이며, 사업장 규모가 클수록, 그리고 일자리가 안정적인 정규직 및 무기계약직의 평균 임금이 높은 것으로 나타났다.
- 남성 정규직의 월 평균 임금을 100이라고 했을 때, 여성 정규직 평균 임금은 71.2%에 불과함. 같은 산업 안에서도 여성 평균 임금이 남성 평균 임금보다 낮음.
- 1주일 평균 출근일은 5.1일이고, 하루 평균 노동시간은 7.4시간, 그리고 1주일 평균 노동시간은 약 38시간임. 평균 노동시간이 40시간에 미치지 못하는 것은 코로나19 지역사회 확산의 영향인 것으로 보임. 남성(39.4시간)보다 여성(36.5시간)의 노동시간이 짧고, 사업장 규모가 클수록 노동시간이 조금씩 긴 것으로 확인됨.
- 근로계약서 및 표준계약서 작성 여부는 계약서 작성 후 교부(56.8%)가 절반 수준으로 나타났다. 계약서 작성하지 않는 경우(32%)가 전체 응답자 중 1/3에 이르는 것으로 나타났다. 특히 무급가족종사자(98.8%), 일용직(70.4%), 특고프리랜서(64%), 그리고 5인 미만 사업장(45.4%)의 경우 계약서를 작성하지 않는 경우가 많음.

##### ○ 휴일, 휴가

- 인천지역 노동자들은 스스로의 연차 일수를 근로기준법에 미치지 못하는 정도로 인식하고 있음. 설문 응답자들은 2019년 평균 보유 연차일수를 7.3일로 응답했으나, 근로년수를 고려한 근로기준법에 맞춘 보정 연차일수는 15.5일임. 미소진 연차일수(약 4일) 역시 실질적으로는(약 12.2일) 더 많음.
- 여성 노동자의 2019년 생리휴가 사용 현황은 “없음(79.8%)” 비중이 높고, 특히 일용직(94.8%), 무급가족종사자(96.4%), 특고프리랜서(88.8%), 파견하청용역(87%)은 다른 집단에 비해 생리휴가 사용 경험 없음 비중이 높음.
- 현 직장 내 육아휴직 사용 경험은 ‘사용한 적 있음’이 6.2%이고, ‘해당하지만 사용하지 못함’은 10.6%임. 즉, 해당자 중 육아휴직을 사용한 경험이 있는 경우보다 그렇지 못한 경우가 더 많음.

##### ○ 노동안전과 건강

- 지난 3년 간 현재 일로 인해 아프거나 사고당한 경험은 없음(82%)이 가장 높고, 육체적 질병(8.2%) > 정신적 질병(6.3%) > 육체적·정신적 질병(3.5%) 순임. 질병으로 인해 업무 권 평균 일수는 약 5.7일임.

- 육체적 질병 경험은 농림·임업·어업(16.2%)이 다른 집단에 비해 높고, 정신적 질병은 사업장 규모가 큰 경우와 정규직(11.3%) 경험률이 높은 것으로 나타났다.
- 현재 직장에서 일하다가 다치거나 아플 경우 처리 및 대응 방법은 본인 자비로 처리(53.9%)가 절반 이상이고, 회사에서 치료비 등 지원(27.4%) > 산재처리 신청(13.9%) 등 순임. 특고프리랜서(82.9%)와 무급가족종사자(77.5%)의 경우 본인 자비로 처리하는 비중이 높은 편임.

##### ○ 이력과 경력

- 평균 경력은 8.1년이고, 10년 이상(34.3%) 비중이 가장 높음. 평균 근속년수(4.2년) 및 분포를 고려했을 때, 동일 업종 내에서 이직 경험이 다수 있는 경향이 있는 것으로 보임.
- 구직활동 및 취업준비 과정에서의 가장 큰 어려움은 적절한 근로조건 일자리 부족(31.7%)이 가장 높고, 그 다음으로 전공, 기술자격요건 부적합(14.4%) > 경력부족(13.7%) > 금전적 어려움(12.9%) > 취업정보부족(12.1%) 등 순임. 일자리의 질 제고뿐만 아니라, 교육훈련 및 정보제공, 그리고 취업기간 수당(생활)지원 등 정책 필요성이 일정 부분 확인됨.
- 남성의 경우 ‘전공, 기술 자격요건 부적합’ 비중(16.6%)이 여성(11.7%)에 비해서 높고, 한편 여성은 남성에 비해 ‘성별, 학력 등에 대한 차별’ 비중(7.2%)이 남성(4.9%)에 비해 높은 것으로 나타났다.
- 일자리 선택 시 우선적 고려사항은 급여수준(30.2%) > 고용안정성(24.8%) > 직업의 미래 전망(9.1%) > 근로환경 및 복리후생(8.9%) > 개인경력 발전 가능성(7.4%) 등 순임.
- 1년 이내 이·퇴직 의향 있다고 응답한 비중은 15.4%이고, 그 중 이직 시 원하는 직장이 동일 분야인 경우는 약 1/3에 불과하며 동일하지 않은 분야로 이직을 원하는 경우는 약 2/3임. 이·퇴직 희망자를 대상으로 이·퇴직 고려 이유를 물어봤을 때, 낮은 급여(25.4%) > 고용불안정(19.1%) > 직장에서의 발전가능성 낮음(18.7%) 등 순으로 나타났다.

##### ○ 4대 보험

- 국민연금 가입률은 직장가입이 62.8%이고, 미가입 및 모름이 37.2%임. 국민연금 직장가입 미가입자 중 28.7%는 지역 및 임의가입 중임. 일용직(82.5%)와 시간제(65.8%)는 국민연금 미가입 비중이 다른 집단에 비해 매우 높은 편임. 특고프리랜서의 경우 직장가입 45.5%, 지역 및 임의가입 49.5%임.
- 건강보험 가입률은 65.5%이고, 미가입 및 모름은 34.5%임. 미가입자 중 지역 및 임의가입한 비중은 56.6%로, 비교적 높음. 5인 미만 사업장(45.2%), 일용직(78.2%), 시간제(60.3%), 특고프리랜서(51.8%), 그리고 파견하청용역(45.3%)은 직장가입 미가입 비중이 높음.

- 고용보험 가입률은 62.2%이고, 미가입(가입안됨+모름)률은 약 37.8%임. 사업장 규모가 작을수록 직장가입 미가입 비중이 높고, 일용직(76.7%)·시간제(62.4%)·무급가족종사자(70%)·특고프리랜서(65%)는 미가입 비중이 절반 이상이며 임의가입 비중 역시 낮음.
- 산재보험 가입률은 59.3%이고, 미가입(가입안됨+모름) 비중은 40.7%임. 산재보험 역시 5인 미만 사업장(51.1%)과 일용직(74.7%), 시간제(62.8%), 특고프리랜서(64%) 미가입 비중이 높음.

#### ○ 코로나19로 인한 변화와 현황

- 코로나19로 인한 유연근무 시행 여부는 시행함(34.1%)보다 시행하지 않음(65.9%) 비중이 더 높은 것으로 나타났음. 100인 이상 기업(54.7%)의 경우 채택 및 유연근무 실시 비중이 다른 집단에 비해 높음. 비정규직은 코로나19로 인한 권고사직 및 해고경험 비중이 비교적 높은 편임.
- 코로나19로 인한 일자리 상실 가능성 인식은 “그렇다”가 48.2%이고, “그렇지 않다”는 24.7%임. 즉 코로나19로 인해 일자리 위기를 느끼는 노동자가 그렇지 않은 노동자보다 많음. 특히 개인서비스업의 경우 다른 산업에 비해 코로나19로 인한 일자리 위기를 더 많이 체감하고 있음.
- 코로나19 등 국가적 재난 상황 시 정부 지원 정책 의견은 1순위 기준 생활자금 지원(31%) > 실직 노동자에 대한 실업수당 확대(25.2%) > 경영상 이유로 노동자 해고하지 못하도록 지원(22.9%) > 기업/사용주에게 회사 유지할 수 있는 자금 지원(20.9%) 등 순임.

#### ○ 부당대우 경험

- 지난 1년 사이 부당대우 경험은 퇴근 후나 휴일 개인적 연락 및 업무지시(12.4%) > 근로계약서 미작성 혹은 미교부(11.7%) > 임금 체불 및 지연(10.7%) > 연장근로 및 휴일근로 강요(10.4%) > 초과근로 시 수당 받지 못함(9.9%) > 비정규직이라는 이유로 부당 대우(9.1%) > 연령 이유로 부당 대우(8.7%) > 근로계약상 업무 외 다른 업무(8.1%) > CCTV, 어플 통한 감시 통제(7.7%) > 성별로 인한 부당 대우(7.4%) > 연장근로 수당 등 임금 체불(7.4%) 등의 순임.
- 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험은 비정규직이라는 이유로 부당 대우(9.1%) > 연령 이유로 부당 대우(8.7%) > CCTV, 어플 통한 감시 통제(7.7%) > 성별로 인한 부당 대우(7.4%) > 연장근로 수당 등 임금 체불(7.4%) 등 순임.
- 남성보다 여성이 부당대우 및 차별 경험률이 전반적으로 높고, 사업장 규모 클수록 단체 결성 또는 단체 가입 자유 제한 경험률이 높음.

#### ○ 폭언, 폭행, 성희롱, 직장 내 괴롭힘

- 폭언 경험은 고객/시민/거래처(17%) > 직장상사(11.4%) > 직장동료(4.8%) 순이고, 폭행 역시 고객/시민/거래처(1.4%) > 직장상사(1.1%) > 직장동료(0.6%) 순임. 기업규모가 클 경우 고객/시민/거래처나 직장상사로부터의 폭언 경험률이 높은 것으로 나타났고, 일용직이나 파견하청용역은 직장상사로부터의 폭언 경험률이 높은 편임.
- 성희롱 경험은 고객/시민/거래처(2.4%) > 직장상사(2.1%) > 직장동료(1.2%) 순이고, 업무상 괴롭힘은 직장상사(5.3%) > 고객/시민/거래처(4.1%) > 직장동료(2.7%) 등 순임. 시간제는 고객/시민/거래처로부터의 성희롱 경험이 다른 집단에 비해 높고, 기업규모가 클 경우 성희롱 및 직장상사로부터의 업무상 괴롭힘 경험률이 높은 것으로 나타났음.

#### ○ 고충처리 방식과 이해대변 통로

- 부당대우나 불이익 경험 시 법률 자문 및 구제 요청 경험(5.1%)은 사업장 규모가 클수록 비교적 경험률이 높은 편임. 고충처리위원회·노조·인사위원회 등 부당대우 사전 예방 대책(9.6%) 역시 있는 경우가 드문 편임.
- 일하는 과정에서 괴롭힘 등 경험 시 대처나 해소 프로그램·교육 경험은 10명 중 2명(19.1%) 꼴로 있는 것으로 나타났음. 회사나 일하는 곳에서의 대처방안은 상담 프로그램 및 교육(79.8%) > 적절한 휴식(55.1%) > 휴직(21.9%) > 병원치료(19.7%) 등 순임.
- 인사규정 등 취업규칙 비치 여부는 실질적으로 취업규칙이 없거나 모르는 경우가 다수(71.4%)임. 이해대변 및 고충처리 기구는 전반적으로 미비한 가운데 노동조합(6.9%) > 노사협의회(6.8%) > 고충처리위원회(6.5%) 등으로 나타났음.
- 30인 이상 사업장의 경우 노사협의회 및 고충처리위원회 설치 비중이 비교적 높은 편이나, 의무 설치인 것을 고려했을 때 법이 지켜지지 않거나 실질적으로 작동하지 않는 경우가 다수인 것으로 파악됨.
- 노동조합 가입 여부는 노동조합 없음 혹은 노조 유무 모름(88.1%) 비중이 가장 높고, 노조 가입률은 3.1%에 불과함.

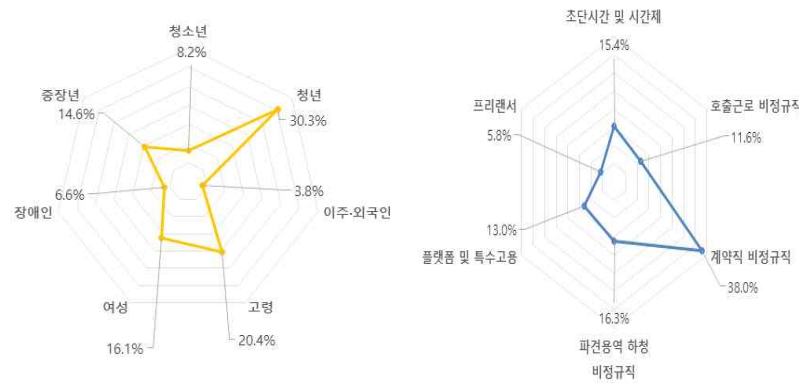
#### ○ 정책수요와 의견

- 산업재해 예방을 위해 인천광역시가 취할 정책(1순위)은 노동안전보건 우수기업 인증 및 지원을 통한 산재 예방 활성화(21.9%) > 노동부, 공공의료기관, 안전보건공단 등과 협력지원 체계구축(20.9%) > 산재 상담 및 법률 서비스 지원(18.1%) > 사업주 및 노동자 대상 안전보건 교육 실시 및 지원(15.4%) 등 순임.
- 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 시 주요 대상(1순위)은 청년(30.3%) > 고령(20.4%) >



여성(16.1%) > 중장년(14.6%) > 청소년(8.2%) > 장애인(6.6%) > 이주노동자·외국인(3.8%) 순임.

- 인천광역시 노동정책 기본계획 수립 시 비정규직 정책 분야별 의견(1순위)은 계약직 비정규직(38%) > 파견·하청 비정규직(16.3%) > 초단시간 및 시간제(15.4%) > 플랫폼 및 특수고용(13%) 등 순임.



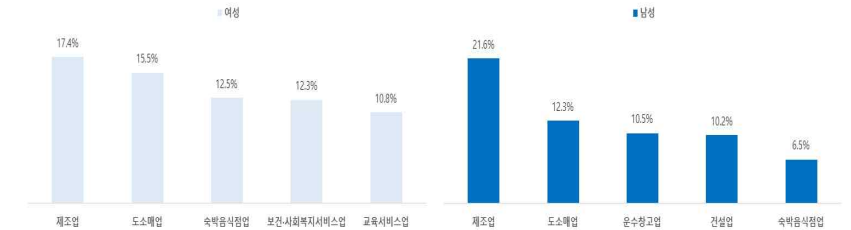
- 인천광역시 노동정책 수립 시 집중해야 할 주요 취약노동 대상은 민간서비스 감정노동자(15.5%) > 사회복지·돌봄 노동자(14.6%) 제조업 산업단지 중소기업노동자(13.5%) > 청소년·경비 노동자(12%) > 건설노동자(11.7%) 등 순임.
- 인천광역시 노동정책 민간부문 취약노동자 권리 보호 위한 정책(1순위)은 노동환경 개선 위한 사업장 시설 지원(17.4%) > 사업고용주 대상 노동법 교육, 홍보(16.7%) > 노동법 지키기 시민 캠페인(13.9%) > 시민·노동자 대상 노동법 교육, 홍보(12.6%) 등 순임.
- 인천광역시 노동정책 기본계획 분야별 정책 필요도는 안정된 일자리 지원(66점) > 안전하고 건강한 일터 지원(65.5점) > 적정임금 보장과 공정임금 유도(64.9점) > 일과 생활 균형 지원(64.6점) > 노동자 복지 향상(63.9점) 등으로 나타났다.
- 한편 공공·민간 노사·노사정 대화 등 지역 다양한 사회적 대화 활성화(60.8점) > 노동자 경영참여 및 모니터링 대책(60.5점) > 특고/플랫폼노동자 보호(60.3점)은 비교적 체감 필요도가 낮은 편임.

## 〈부록〉 인천지역 노동실태 분석: 성별 특성

### 1) 응답자 특성

- 성별 중사 산업 분포를 비교해보면 여성은 제조업(17.4%) > 도소매업(15.5%) > 숙박음식점업(12.5%) > 보건·사회복지서비스업(12.3%) > 교육서비스업(10.8%) 순이고, 남성은 제조업(21.6%) > 도소매업(12.3%) > 운수창고업(10.5%) > 건설업(10.2%) > 숙박음식점업(6.5%) 순임.

[그림 1] 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별 중사 산업 비교 (상위 5개)



- 성별로 고용형태 분포를 비교해보면, 여성(9.2%)이 남성(4.8%)에 비해 시간제 비중이 2배 가까이 높은 것을 확인할 수 있음. 한편, 남성은 여성에 비해 일용직(남성 9.9%, 여성 4.9%)과 파견·하청·용역(남성 3.5%, 여성 1.5%) 비중이 높음.

〈표 1〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별, 연령대

구분		정규직·무기계약직	기간제	시간제	일용직	파견·하청·용역	특고·프리랜서	무급가족종사자
성별	남성	빈도 623 % 34.2	566 31.1	88 4.8	180 9.9	63 3.5	276 15.2	24 1.3
	여성	빈도 566 % 35.8	479 30.3	146 9.2	77 4.9	23 1.5	232 14.7	56 3.5
연령대	10대	빈도 6 % 2.2	117 42.1	77 27.7	50 18.0	6 2.2	11 4.0	11 4.0
		빈도 189 % 35.7	232 43.9	48 9.1	17 3.2	5 0.9	34 6.4	4 0.8
	20대	빈도 356 % 49.4	209 29.0	24 3.3	21 2.9	15 2.1	90 12.5	6 0.8
		빈도 335 % 45.1	181 24.4	35 4.7	43 5.8	13 1.7	122 16.4	14 1.9
	30대	빈도 242 % 32.8	211 28.6	32 4.3	64 8.7	18 2.4	152 20.6	19 2.6
		빈도 61 % 15.6	95 24.4	18 4.6	62 15.9	29 7.4	99 25.4	26 6.7
	40대	빈도 1189 % 35.0	1045 30.7	234 6.9	257 7.6	86 2.5	508 14.9	80 2.4
	50대							
	60대 이상							
	전체	빈도 1189 % 35.0	1045 30.7	234 6.9	257 7.6	86 2.5	508 14.9	80 2.4

○ 성별로 직업 분포를 비교했을 때, 여성은 남성에 비해 전문가 및 관련 종사자(11.7%), 사무 종사자(27.2%), 서비스 종사자(24.3%), 판매종사자(14.9%) 비중이 높음. 한편 남성은 여성에 비해 관리자(10.5%)와 기능원 및 관련 기능 종사자(14.3%), 장차기계조작 및 조립 종사자(7.4%), 그리고 단순노무종사자(13.7%) 비중이 높음.

- 고용형태별로 직업 분포를 살펴보면, 정규직 및 무기계약직의 경우 사무종사자(42.6%) 비중이 높음. 기간제는 사무종사자(20.3%)와 서비스 종사자(23.3%) 비중이 높으며, 시간제는 서비스 종사자(44%) 비중이 가장 높음.

- 일용직은 단순노무종사자(47.1%) 비중이 높고, 파견하청용역의 경우 기능원 및 관련 기능 종사자(25.6%) 비중이 가장 높은 것으로 나타났음. 특고프리랜서는 서비스 종사자(25.6%)와 판매 종사자(22.4%) 비중이 높음.

〈표 2〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별·고용형태, 직업

구분			관리 자	전문 가 및 관련 종사 자	사무 종사 자	서비 스 종사 자	판매 종사 자	농림 어업 숙련 종사 자	기능 원 및 관련 기능 종사 자	장치 · 기 계 조 작 및 조립 종사 자	단순 노무 종사 자
성별	남성	빈도	191	128	333	318	176	28	261	135	250
		%	10.5	7.0	18.3	17.5	9.7	1.5	14.3	7.4	13.7
	여성	빈도	84	184	429	384	236	8	77	25	152
		%	5.3	11.7	27.2	24.3	14.9	0.5	4.9	1.6	9.6
고 용 형태	정규직 · 무기직	빈도	184	161	506	129	72	2	68	42	25
		%	15.5	13.5	42.6	10.8	6.1	0.2	5.7	3.5	2.1
	기간제	빈도	19	60	212	244	139	6	134	65	166
		%	1.8	5.7	20.3	23.3	13.3	0.6	12.8	6.2	15.9
	시간제	빈도	6	9	16	103	54	0	10	4	32
		%	2.6	3.8	6.8	44.0	23.1	0.0	4.3	1.7	13.7
	일용직	빈도	1	4	2	49	19	5	43	13	121
		%	0.4	1.6	0.8	19.1	7.4	1.9	16.7	5.1	47.1
	파견 · 하청 · 용역	빈도	1	9	3	17	1	1	22	17	15
		%	1.2	10.5	3.5	19.8	1.2	1.2	25.6	19.8	17.4
	특고 · 프리랜서	빈도	63	68	18	130	114	13	59	17	26
		%	12.4	13.4	3.5	25.6	22.4	2.6	11.6	3.3	5.1
	무급가족 종사자	빈도	1	1	5	30	13	9	2	2	17
		%	1.3	1.3	6.3	37.5	16.3	11.3	2.5	2.5	21.3

○ 성별 종사산업과 사업장규모를 살펴보면, 큰 차이는 아니나 100인 이상 규모 사업장의 경우 남성(5.7%)보다 여성(3.7%)이 낮은 것으로 나타났음. 사회서비스업의 경우, 5인 미만 사업장 비중이 남성(24%)에 비해 여성(35.3%) 비중이 높은 편임.

〈표 3〉 인천지역 노동실태조사 응답자 속성: 성별·산업, 사업장규모

구분		사업장규모 (%)				
		5인 미만	5인~10인 미만	10인~30인 미만	30인~100인 미만	100인 이상
남성	농림·임업·어업	85.2	14.8	0.0	0.0	0.0
	제조업	42.5	29.4	15.6	4.6	7.9
	건설업	39.7	33.2	15.8	4.3	7.1
	생산자서비스업	50.2	24.5	14.1	6.1	5.1
	유통서비스업	67.9	15.1	9.3	2.7	5.0
	개인서비스업	74.8	18.6	4.5	1.2	0.8
	사회서비스업	24.0	37.1	17.7	10.3	10.9
	남성 계	54.0	24.1	12.0	4.3	5.7
여성	농림·임업·어업	92.3	7.7	0.0	0.0	0.0
	제조업	46.0	29.2	14.2	7.7	2.9
	건설업	34.2	15.8	31.6	7.9	10.5
	생산자서비스업	42.1	26.9	19.9	6.0	5.1
	유통서비스업	68.8	17.8	7.9	1.3	4.3
	개인서비스업	78.2	13.4	5.9	1.6	1.0
	사회서비스업	35.3	32.1	20.6	7.2	4.7
	여성 계	53.6	23.7	14.1	4.8	3.7
전체	농림·임업·어업	86.6	13.4	0.0	0.0	0.0
	제조업	43.9	29.3	15.0	5.9	5.9
	건설업	38.7	30.2	18.5	5.0	7.7
	생산자서비스업	46.7	25.6	16.6	6.1	5.1
	유통서비스업	68.2	16.1	8.8	2.2	4.7
	개인서비스업	76.7	15.7	5.3	1.5	0.9
	사회서비스업	31.9	33.6	19.8	8.1	6.6
	전체	53.8	23.9	12.9	4.5	4.8

○ 성별, 고용형태별로 월평균 임금을 비교했을 때, 전반적으로 남성 평균 임금이 여성 평균 임금에 비해 높은 것으로 나타났음. 남성 정규직의 월 평균 임금을 100이라고 했을 때, 여성 정규직 평균 임금은 71.2%에 불과함.

〈표 4〉 월평균 임금: 성별, 고용형태별 (월급제)

(단위: 만 원)						
구분	정규직	무기계약직	기간제 (계약직)	시간제 (파트타임)	파견·하청·용역	특고·프리랜서
남성	357.8	259.4	247.3	138.8	250.6	297.6
여성	254.8	214.6	201.8	141.8	200.8	253.1
전체	309.1	236.6	226.3	140.7	235.7	276.7

○ 성별, 산업별로 월평균 임금을 비교해 보면, 고용형태에서와 마찬가지로 전산업에서 여성에 비해 남성의 평균 임금이 높음. 여성은 남성에 비해 시간제 비중이 많고, 노동시간이 비교적

짧다는 점 등을 고려하여 해석에 주의할 필요가 있으나, 동일 산업 및 고용형태 내 성별 임금격차가 있다는 것을 확인할 수 있음.

〈표 5〉 월평균 임금: 성별, 산업별 (월급제)

(단위: 만 원)							
구분	농림·임업·어업	제조업	건설업	생산자서비스업	유통서비스업	개인서비스업	사회서비스업
남성	250.7	303.6	326.7	317.3	278.5	244.3	311.3
여성	245.0	218.7	237.5	256.5	220.5	202.1	235.9
전체	250.3	269.5	306.3	290.6	256.1	221.2	259.3

○ 전반적으로 여성의 평균 노동시간(36.5시간)이 남성(39.4시간)에 비해 짧은데, 이는 앞서 살펴본 것처럼 여성의 경우 시간제 비중이 남성에 비해 높은 영향인 것으로 보임.

〈표 6〉 평균 노동시간, 휴게시간: 성별, 산업별

구분		1주일 평균 출근 일수 (일)	1주일 평균 근무 시간 (시간)	1일 평균 근무 시간 (시간)	1일 평균 휴게시간 (시간)
농림·임업·어업	남성	5.4	35.5	6.7	0.9
	여성	4.2	29.6	7.4	1.3
제조업	남성	5.2	40.6	7.9	1.0
	여성	5.0	38.7	7.8	1.0
건설업	남성	5.0	38.6	7.7	1.1
	여성	4.8	35.2	7.2	1.0
생산자 서비스업	남성	5.2	41.1	7.9	1.1
	여성	5.1	38.2	7.5	1.0
유통서비스업	남성	5.2	39.5	7.5	0.9
	여성	5.1	37.0	7.2	0.9
개인서비스업	남성	5.1	36.2	7.1	1.0
	여성	5.0	33.4	6.6	0.9
사회서비스업	남성	5.1	40.0	7.9	1.2
	여성	4.9	36.5	7.3	1.1
전체	남성	5.1	39.4	7.6	1.0
	여성	5.0	36.5	7.2	1.0

○ 여성 평균 근속(3.8년)에 비해 남성 평균 근속(4.6년)이 긴 편임. 단, 시간제의 경우 여성(1.7년) 평균 근속이 남성 평균(1.1년)보다 긴 것으로 나타났음. 또한, 무급가족종사자 역시 여성(6.2년) 평균 근속이 남성(4.6년) 평균 근속에 비해 긴 편임.

〈표 7〉 평균 근속년수: 성별, 고용형태별

구분		근속년수 (%)						평균 근속 (년)
		1년 미만	1년 이상~3년 미만	3년 이상~5년 미만	5년 이상~7년 미만	7년 이상~10년 미만	10년 이상	
정규직·무기계약직	남성	6.4	21.7	19.4	14.0	10.1	28.4	7.0
	여성	11.5	28.4	21.7	15.0	8.5	14.8	5.1
기간제	남성	32.7	40.8	13.8	6.5	4.4	1.8	2.3
	여성	32.8	45.5	14.4	5.4	1.5	0.4	1.9
시간제	남성	65.9	28.4	2.3	2.3	0.0	1.1	1.1
	여성	54.8	28.8	8.9	2.1	2.7	2.7	1.7
일용직	남성	50.0	28.9	8.3	5.6	1.7	5.6	2.2
	여성	58.4	29.9	9.1	1.3	0.0	1.3	1.3
파견·하청·용역	남성	23.8	27.0	31.7	14.3	0.0	3.2	3.4
	여성	43.5	39.1	4.3	4.3	0.0	8.7	2.7
특고·프리랜서	남성	9.1	21.7	20.7	13.0	10.9	24.6	7.0
	여성	6.0	24.1	19.4	18.1	11.6	20.7	6.1
무급가족종사자	남성	20.8	45.8	16.7	0.0	0.0	16.7	4.9
	여성	12.5	26.8	17.9	16.1	5.4	21.4	6.2
전체	남성	23.0	29.2	16.3	9.9	6.6	14.9	4.6
	여성	23.9	33.2	17.0	10.6	5.6	9.7	3.8

- 평균 경력 역시 남성(9년)이 여성(7년)보다 긴 것으로 확인됨. 특히 정규직·무기계약직의 경우 남성은 10년 이상(57.1%) 경력자 비중이 절반 이상인 한편, 여성은 10년 이상(39.2%) 경력 비중이 상대적으로 낮은 것으로 나타났음. 일용직과 파견·하청·용역의 경우에도 비슷한 양상이 나타남.
- － 단, 특고 및 프리랜서의 경우 10년 이상 경력자 비중이 남성(48.4%)과 여성(44.4%) 간 크게 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났음.

〈표 8〉 평균 경력년수: 성별, 고용형태별

구분		경력년수(%)						평균 경력(년)
		1년 미만	1년 이상~3년 미만	3년 이상~5년 미만	5년 이상~7년 미만	7년 이상~10년 미만	10년 이상	
정규직·무기계약직	남성	2.7	10.0	7.9	12.2	10.1	57.1	12.3
	여성	4.2	12.5	15.0	14.5	14.5	39.2	9.1
기간제	남성	16.3	24.7	12.7	12.9	8.7	24.7	6.1
	여성	16.7	27.3	16.7	15.7	10.0	13.6	4.7
시간제	남성	44.3	42.0	8.0	3.4	0.0	2.3	1.7
	여성	33.6	25.3	11.6	11.0	5.5	13.0	3.9
일용직	남성	28.9	17.8	7.8	6.1	5.6	33.9	7.0
	여성	29.9	23.4	13.0	11.7	9.1	13.0	4.1
파견·하청·용역	남성	11.1	7.9	22.2	17.5	1.6	39.7	8.4
	여성	17.4	17.4	26.1	21.7	0.0	17.4	5.3
특고·프리랜서	남성	4.3	8.3	11.2	15.2	12.3	48.6	11.3
	여성	2.6	11.6	14.2	15.9	11.2	44.4	9.4
무급가족종사자	남성	16.7	33.3	8.3	8.3	4.2	29.2	8.2
	여성	7.1	26.8	14.3	17.9	3.6	30.4	7.4
소계	남성	12.3	16.9	10.4	12.0	8.7	39.8	9.0
	여성	12.0	19.2	15.1	14.8	11.0	27.9	7.0

- 남성에 비해 여성이 코로나19로 인한 일자리 위험을 조금 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 직장 내 코로나19로 인한 권고사직 및 해고경험은 남성(9%)이 여성(8.6%)보다 높으나, 건설업, 생산자 서비스업, 사회 서비스업의 경우에는 여성 비중이 더 높음.
- － 제조업, 생산자 서비스업, 유통서비스업, 개인서비스업의 경우 여성이 남성에 비해 코로나19로 인한 일자리 위험을 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈표 9〉 코로나19로 인한 권고사직 및 해고경험과 일자리 위험 인식: 성별, 산업

구분		직장 내 코로나19로 인한 권고사직 및 해고 경험 “있음” (%)	코로나19로 인해 일자리를 잃을 수 있다는 생각 (%)					코로나19로 인한 일자리 위험 인식 (100점 만점)*
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	
농림·임업·어업	남성	5.6	5.6	20.4	42.6	31.5	0.0	50.0
	여성	14.3	50.0	14.3	14.3	14.3	7.1	28.6
제조업	남성	11.5	5.9	14.5	28.8	42.0	8.9	58.4
	여성	9.5	5.1	10.9	28.0	45.1	10.9	61.5
건설업	남성	10.8	4.3	8.1	37.8	37.3	12.4	61.4
	여성	13.2	21.1	21.1	26.3	23.7	7.9	44.1
생산자 서비스업	남성	6.1	10.8	19.7	29.7	34.4	5.4	51.0
	여성	6.4	8.2	19.1	28.2	38.2	6.4	53.9
유통 서비스업	남성	8.0	6.0	18.1	31.9	37.2	6.8	55.2
	여성	6.2	3.9	10.5	31.5	44.3	9.8	61.4
개인 서비스업	남성	11.7	2.0	11.3	32.4	42.5	11.7	62.7
	여성	11.5	3.8	6.7	28.4	42.8	18.2	66.2
사회 서비스업	남성	6.3	13.6	20.5	29.5	33.5	2.8	47.9
	여성	8.2	10.9	17.9	26.8	38.6	5.8	52.7
전체	남성	9.0	6.7	15.9	31.6	38.0	7.7	56.0
	여성	8.6	7.3	13.2	28.3	41.0	10.1	58.3

\* 전혀 그렇지 않다 0점 ~ 매우 그렇다 100점으로 환산한 후 평균낸 값

○ 성별과 고용형태에 따라서 구직활동 및 취업준비 과정에서 겪은 어려움이 조금씩 다른 것으로 나타났다. 남성의 경우 여성에 비해 금전적 어려움(13.1%)과 전공, 기술 자격요건 부적합(16.6%)을 더 많이 겪고 있으나 여성은 취업정보 부족(13.1%), 경력부족(14.8%), 성별 및 학력 등에 대한 차별(7.2%)을 더 많이 겪고 있음.

〈표 10〉 구직활동 및 취업준비 과정에서 겪은 가장 큰 어려움: 성별, 고용형태

구분		(단위: %)						
		취업정보 부족	경력 부족	전공, 기술 자격요건 부적합	적절한 근로조건 의 일자리 부족	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	금전적 어려움	성별, 학력 등에 대한 차별
정규직·무기계약직	남성	11.4	10.8	18.5	33.1	11.9	9.3	4.7
	여성	12.4	15.5	10.4	30.2	11.7	11.1	8.1
기간제	남성	11.5	12.4	17.0	32.9	8.5	12.4	5.1
	여성	13.8	15.4	13.6	35.5	6.7	8.1	6.7
시간제	남성	17.0	17.0	12.5	26.1	8.0	12.5	6.8
	여성	15.1	16.4	7.5	34.9	7.5	15.1	2.7
일용직	남성	10.0	17.8	15.0	28.3	8.9	16.1	3.9
	여성	10.4	18.2	15.6	29.9	3.9	11.7	10.4
파견·하청·용역	남성	4.8	12.7	25.4	34.9	6.3	11.1	4.8
	여성	13.0	8.7	8.7	43.5	8.7	13.0	4.3
특고·프리랜서	남성	9.8	13.0	12.7	30.8	6.5	21.7	5.1
	여성	12.5	10.8	12.9	26.7	7.8	19.4	9.5
무급가족종사자	남성	16.7	12.5	12.5	16.7	16.7	12.5	4.2
	여성	16.1	12.5	10.7	21.4	7.1	32.1	0.0
전체	남성	11.2	12.7	16.6	31.7	9.4	13.1	4.9
	여성	13.1	14.8	11.7	31.6	8.6	12.6	7.2

○ 부당대우 및 차별 경험 양상 역시 성별에 따라, 그리고 고용형태에 따라 다르게 나타났다. 여성의 경우 남성에 비해 성별로 인한 부당대우, 비정규직이라는 이유로 부당대우, 연장근무 등 임금 체불 등 전반적으로 부당대우 및 차별을 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

– 정규직 여성의 경우 성별로 인한 부당대우(16.1%), CCTV나 회사 프로그램 통한 감시나 통제(12.2%), 그리고 연장근무 수당 등 임금 체불(10.1%)을 다소 겪고 있음.

– 기간제 여성은 비정규직 이유로 부당대우(14.2%), 연령으로 인한 부당대우(7.3%)를, 시간제 여성의 경우 성별로 인한 부당대우(17.8%), 연령으로 인한 부당대우(17.8%), 그리고 CCTV나 회사 프로그램 통한 감시나 통제(17.8%)를 비교적 많이 겪고 있음.

– 파견·하청·용역 남성은 연령으로 인한 부당대우(20.6%)를 많이 겪고 있고, 파견·하청·용역 여성의 경우 남성에 비해 성별로 인한 부당대우(13%)를 많이 겪고 있음.

〈표 11〉 부당대우 및 차별 경험: 성별, 고용형태별

구분		(단위: %)										
		성별 인한 부당대우	비정규직 이유로 부당대우	연장근무 수당 등 임금 체불	학력 인한 부당대우	연령 인한 부당대우	용모 등 신체 조건 인한 부당대우	합리적 이유 없는 견고사직 이나 해고 경험	CCTV나 회사 프로그램 통한 감시나 통제	단체 결성 및 가입 자유 제한	집회 및 시위 참여 자유 제한	출신지 및 국적 이유로 한 차별
정규직·무기계약직	남성	4.7	5.1	6.6	4.7	6.3	3.2	3.7	8.7	5.0	3.7	2.9
	여성	16.1	7.6	10.1	5.8	10.2	5.1	6.2	12.2	4.9	2.7	1.9
기간제	남성	0.9	9.7	4.4	2.8	7.1	1.8	1.4	4.1	1.2	1.1	0.5
	여성	9.0	14.2	6.1	3.8	7.3	4.6	2.9	6.3	1.7	1.5	1.0
시간제	남성	3.4	12.5	6.8	3.4	12.5	0.0	0.0	11.4	0.0	2.3	1.1
	여성	17.8	14.4	15.8	9.6	17.8	8.9	9.6	17.8	3.4	3.4	1.4
일용직	남성	2.2	13.3	13.3	5.0	8.3	5.0	2.8	5.0	1.1	0.0	0.6
	여성	10.4	13.0	10.4	5.2	14.3	7.8	6.5	7.8	2.6	1.3	1.3
파견·하청·용역	남성	3.2	17.5	15.9	4.8	20.6	6.3	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0
	여성	13.0	17.4	4.3	4.3	8.7	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
특고·프리랜서	남성	3.3	5.8	4.7	4.3	7.2	2.5	2.9	4.3	2.2	2.2	0.4
	여성	10.3	5.6	5.2	5.2	9.9	4.7	3.4	5.6	2.2	1.3	1.7
무급가족종사자	남성	8.3	4.2	4.2	4.2	8.3	8.3	0.0	8.3	4.2	0.0	4.2
	여성	1.8	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0
소계	남성	3.0	8.2	6.6	4.0	7.7	2.9	2.4	6.4	2.6	2.0	1.4
	여성	12.4	10.1	8.3	5.2	9.8	5.2	4.8	9.2	3.0	2.0	1.5

## 6장 인천광역시 노동정책 이해당사자 의견조사

### 1. 조사개요

#### 1) 조사 배경 및 목적

- 이 장에서는 고용노동 관련 대표단체 및 정부기관 종사자와 법률가, 연구자, 시민사회 활동가 등 인천지역 노동정책의 이해당사자에 대한 면접조사 결과 분석을 통해, 이들이 인천광역시 주요 노동문제가 무엇이며, 이에 정책적으로 대응하고자 할 때 영향을 주는 맥락과 조건에는 어떤 것이 있다고 생각하는지 확인할 것임.
- 인천지역 노사대표단체 임원 및 활동가 등 노동정책 이해당사자는 노동문제의 일반적 측면만이 아니라, 인천지역의 특수한 측면에 대한 의식적이고 경험적인 지식을 체화하고 있는 ‘현장 특수적 전문가’로서 간주됨.
- 또한, 인천광역시 노동정책 기본계획이 수립된 이후에 이를 집행하고 발전시켜 나가는 데 직접 영향을 줄 수 있는 관계자이기도 함.

- 이에 따라, 이들에 대한 면접조사 분석 결과를 노동정책 기본계획에 반영함으로써 다음과 같은 효과를 기대할 수 있음.
- 첫째, 노동정책 기본계획의 내용 형성 시 한국사회의 보편적인 노동문제에 적용되고 있는 인천지역의 특수적 조건을 반영함으로써, 더욱 적합한 세부 과제가 설계될 수 있도록 함.
- 둘째, 인천지역에서 노동정책 추진체계 및 협력관계가 효율적으로 운영될 수 있도록 하는 맥락적 지식의 생산에 기여함.

#### 2) 조사 대상 및 방법

- 면접조사는 인천광역시 노동정책의 이해당사자 17명을 대상으로 개별면접 또는 집단면접 방식으로 진행했음.
- 기본적인 면접 대상자는 인천지역에서 활동하고 있는 △노사단체 대표자 또는 실무자 △노동문제 연구자와 전문가 △인천지역의 산업경제 연구자와 전문가 △노동 관련 시민사회단체 임원과 활동가 △소상공인 지원단체 활동가 △노동문제와 관련한 정부기관의 종사자 등으로 구분할 수 있음.
- 면접조사는 개별면접 1회, 집단면접 총 8회에 걸쳐 실시했으며, 총 17명이 참여하였음. 면접

조사의 개요와 조사에 응한 대상자들의 특성은 <표 6-1>과 같음.

<표 6-1> 인천광역시 노동정책 이해당사자 면접조사 개요 및 대상자 특성

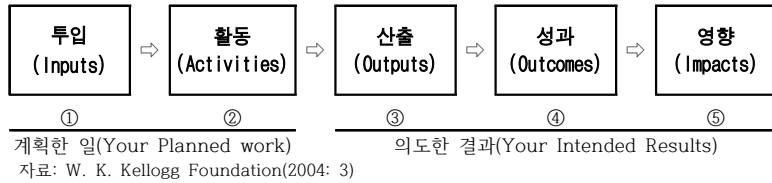
일시	장소	면접 대상자 특성
2020년 6월 19일	인천노동희망발전소	- 노동시민사회단체 활동가 2명 - 노동조합 간부 2명 - 여성 4명 - 남성 1명
2020년 7월 1일	미추홀타워 2층 회의실	- 노동법률 전문가 1명 - 산업노동문제 연구자 1명 - 여성 1명 - 남성 1명
2020년 7월 2일	미추홀타워 2층 회의실	- 노동법률 전문가 1명 - 노동조합 간부 1명 - 여성 1명 - 남성 1명
2020년 7월 2일	미추홀타워1 지하1층 회의실	- 노동시민사회단체 활동가 1명 - 노동조합 간부 1명 - 노동 관련 정부기관 종사자 1명 - 여성 3명
2020년 7월 3일	정부인천지방합동청사 412호	- 노동시민사회단체 활동가 1명 - 노동 관련 정부기관 종사자 1명 - 여성 1명 - 남성 1명
2020년 8월 25일	인천소상공인연합회 사무실	- 소상공인 지원단체 활동가 1명 - 남성 1명
2020년 8월 25일	남동공단 부근 노동상담소	- 노동법률 전문가 1명 - 노동시민사회단체 활동가 1명 - 남성 2명
2020년 9월 11일	인천대학교 제8관	- 산업노동문제 연구자 1명 - 남성 1명
합계		- 노동조합 간부 4명 - 노사 및 사회단체 관계자 5명 - 노동 관련 정부기관 종사자 2명 - 산업노동문제 전문연구자 2명 - 노동법률 전문가 3명 - 소상공인단체 활동가 1명 - 여성 6명 - 남성 11명 총 17명

- 면접조사는 연구진이 작성한 반구조화(semi-structured) 질문지를 바탕으로 진행했음.
- 연구자가 면접대상자가 편하게 생각하는 곳으로 찾아가서 조사를 진행했으며, 조사 결과는 대상자들의 허락을 얻고 녹음하여 필사하여 전사록으로 작성하였음.
- 이렇게 획득된 전사록을 질적 내용 분석의 방법에 따라 분석하여 결과를 도출하였음.

#### 3) 조사의 틀과 질문 내용

- 면접조사에 사용된 체크리스트는 다음의 [그림 6-1]과 같은 논리모형에 기초하여 작성되었음.
- 면접조사 체크리스트는 대상자로부터 △노동정책 기본계획의 형성과 집행에 투입될 수 있는 물적·인적·상징적 자원 △노동정책 기본계획의 우선적인 목표와 대상 △노동정책 대상에 적합한 프로그램의 내용 △노동정책 기본계획에 기초한 활동을 통해 도출해야 할 산출과 성과의 구체적인 지표 등과 관련된 아이디어를 획득하도록 구성되었음.

[그림 6-1] 논리모형의 기본 구성요소



○ 논리모형 기본 구성요소의 내용은 구체적으로 다음과 같음.

- ‘투입’은 사업의 세부 활동 수행에 필요한 자원
- ‘활동’은 사업이 해결하고자 하는 문제 상황에 대처하기 위해 실행해야 하는 실천들
- ‘산출’은 사업의 추진 또는 종료 시 활동들을 통해 직접 창출되리라 예측되는 결과물
- ‘성과’는 사업 종료 후 사업에 참여한 대상에게서 발생할 것으로 기대되는 변화
- ‘영향’은 사업이 종료된 후 장기적으로 발생이 예상되는 사회적 변화

○ 논리모형을 바탕으로 작성된 질문지의 주요 내용은 다음의 <표 6-2>와 같음.

<표 6-2> 면접조사의 주요 질문 내용

구분	조사 내용(예시)
문제 인식	- 인천지역 노동상황의 보편성과 특수성에 대한 인식 - 현재 중앙정부와 인천광역시의 노동정책에 대한 평가
자원 투입	- 노동정책에 활용 가능한 인적/물적 자원(이해당사자 조직, 정책기구, 전문가의 현황) : 지자체 담당 부서와 인프라, 인천지역 노사 대표단체, 지역고용노동청과 유관 단체, 시민사회단체, 노동문제 연구자, 기타 유관 정책서비스 제공 기관 등의 현황과 관계 - 노동정책에 영향을 주는 사회/문화적 자원(집합적 행위자 간 사회적 연결망, 공론장의 상황, 문화적 분위기) : 노동문제와 관련된 지식과 정보의 유통, 풀뿌리 및 시민사회 네트워크, 시민들의 일반적인 태도와 문화, 지역 언론의 노동문제 보도 프레임 등 - 공공부문 및 민간부문의 자원과 역량의 효율적 동원을 위한 아이디어
활동 방향	- 인천광역시가 노동정책 수행을 위해 다음의 활동을 전개할 시 고려사항 : 정책서비스 대상 발굴하고 다가가기, 시민사회와 민간부문의 역량을 끌어들이기, 공무원의 자질을 개선하기, 리더십의 태도를 확고히 하기, 중앙정부와 협력관계 형성하기 등 - 자원 투입, 정책서비스 전달, 성과 달성으로 이어지는 과정의 효과성을 높이기 위한 활동 방식의 제안
산출과 성과	- 노동정책 기본계획의 성과목표와 대상 우선순위에 대한 인식 : 적합성, 효과성, 효율성 측면에서 우선 대상 - 노동정책 기본계획 출범 시 먼저 실시해야 하는 활동 - 노동정책 기본계획의 추진 시 활동과 성과의 관계에서 장애 요인과 촉진 요인

## 2. 면접조사 분석결과

### 1) 문제 상황과 원인 진단

#### 가. 문제 상황의 명료화: 일자리의 질 악화 추세

○ 면접조사에 응한 이해당사자와 전문가의 의견에 따르면, 인천지역에서 상대적으로 가장 우선적으로 정책 대응이 필요한 문제는 ‘저하되고 있는 일자리의 질’임.

- 면접조사에 응한 이해당사자들은 인천지역 노동정책 기본계획이 다뤄야 할 가장 중요한 문제로서 ‘일자리의 질 악화 추세’를 꼽았음. 과거보다 임금 및 노동조건에 상대적 수준이 떨어지면서, △노동자의 일과 삶의 균형 △노동권의 보호와 차별 해소 △참여와 협력의 노동문화 발전 △노동정책 거버넌스 구성 등에 부정적 영향을 주고 있다는 것임.
- 인천지역 일자리의 질이 상대적으로 악화되고 있다는 점은 이해당사자들의 주관적 인식에서 공통적으로 포착되고 있을 뿐만 아니라, 다양한 양적 통계 지표들을 통해서도 확인할 수 있음.

○ 예컨대 정부통계에 따르면, 지난 5년간 인천광역시 노동시장의 일자리는 상대적으로 불안정해지고 평균임금이 낮아졌음.

- 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과에 따르면, 인천지역 임금노동자 중 비정규직의 비율은 2015년 8월 29.6%(전국 평균 32.4%)에서 2019년 8월 36.9%(전국 평균 36.4%)로 10.3%p 증가했음. 즉, 지난 5년간 인천의 비정규직 비율 증가는 7.3%p로, 이는 전국 평균인 4.5%p보다 높았음.
- 같은 기간 인천지역의 평균임금 증가율은 전국 평균에 미치지 못했음. 고용노동부 사업체노동력조사에 따르면, 인천광역시 상용직노동자의 월 평균임금은 2015년 272만 3천 원에서 2019년 317만 2천 원으로 약 16.5% 상승했음. 반면 같은 기간 전국 평균은 292만 6천 원에서 344만 7천 원으로 17.8%가 증가했음. 인천지역의 임금상승 속도는 전국 평균보다 1.3%p 낮았음. 요컨대, 지난 5년간 인천지역 상용직 노동자 평균임금과 전국상용직 노동자 평균임금의 격차는 지속해서 확대됐음.

인천의 노동인권 문제는 일자리 문제입니다. 노동기본권을 고용 문제와 떼어서 생각할 수가 없어요. …… 지금 인천의 일자리가 안 좋아요 …… 인천이 대표적인 제조업 도시였고, 지금도 여전히 제조업이 비중이 높긴 한데, 쓸 만한 제조업들은 규제 피해서 충청 등의 지역으로 이전을 많이 하면서…… 인천지역에 제조업은 실제로 영세한 곳이 많이 남아 있고……, [신도시가 개발되고 인구 규모가 늘면서] 서비스업이 많이 늘어났는데 이 서비스업 일자리의 질이 어떤 거냐에 대해서는 의견이

분분해요. 저는 인천이 고용률도 높고, 실업률도 높은 도시라…… (그 서비스 일자리들의 성격이 기본적으로 불안정하고 노동조건이 좋지 않다고 생각해요.) 이런 것을 좀 규명해야 된다……. 제조업이 축소되고 일자리의 성격이 변화하고 있다는 데에 공통의 인식이 있는데 새로 생기는 서비스 일자리는 어떤 일자리냐에 대해서는 여러 가지 의견들이 있더라고요. 저는 주로 중고령 여성들이 들어가는 저임금의 불안정한 일자리가 많아지고 있다고 인식하는데, 인천시나 인천연구원은 경제자유구역도 있으니까 지식서비스업 같은 고부가가치 서비스업 일자리가 많이 늘어나고 있어 나쁜 것은 아니라고 분석을 하더라고요. …… 어쨌든 일자리의 불안정성 문제, 지금 노동시장의 구조 자체가 명확하게 규명이 안 되는 상황이라, 여기에 대한 조사와 분석부터 해서, 기본 인식이 갖춰져 있어야 한다고 봐요.

저는 인천 사람은 아니었는데…… (일 때문에 인천에 와서 보니) 인천은 제3의 도시잖아요. 그래서 근로조건이 어느 정도 (괜찮게) 돼 있겠지 생각했는데…… 와서 보니 [실제 임금]이 최저시급에 미달하는 [질 낮은] 서비스 일자리도 많고, 기본적으로 휴게시간이나 이런 것, 근로조건이 연차수당이나 이런 것들이 타 지역보다 약간 (근로기준법) 준수율이 좀 떨어진다는 느낌을 받았어요. 오히려 약간 낙후되어 있다는 느낌을 받았어요.

[노동문제와 관련해서] 상담하러 오는 사람들 얘길 들어보면 인천이 위축되고 있는 것 같다, 축소되는 것 같다는 느낌을 받아요. …… 인천은 제조업 중심의 도시였던 말이에요, 과거에…… 서울 위성도시로 해서 출발해서, 어쨌든 제조산업도시였는데, 지금은 보면 많이 죽었죠. 불안하죠. …… 웬만한 데(=기업들은)는 가까운 충청권 쪽으로 이전하고……. 지금 남동공단을 보면, 조금 과하게 표현하면 반 정도는 그냥 가구정 같은 거 들어와 있고 그런 것 같아요. 가동률이 많이 떨어져 있죠. …… GM이 휘청휘청하면 남동공단이 대부분 GM하고 연결이 돼 있으니까, 전체적으로 휘청거리고…… 신도시 쪽에 바이오산업 해서 제약사들 몇 개 들어오는데 도시 전체에 주는 건 특별히 뭐 없는 것 같아요. …… 노동정책이라기보다 산업정책이 필요한 건데…… 인천시의 산업전략을 갖고 가면서 노동정책도 같이 맞물려 갈 수밖에 없는 건데…… 그동안 제조산업 중심의 도시에서 많이 조금 위축되고 있는데 재 활성화할 수 있는 방법? 뭐 이런 것과 노동정책이 어떻게 결합할 수 있는가를 연구하는 게 필요한 게 아니겠는가.

[흔히들 인천과 비교할 수 있다고 생각하는 도시가] 서울, 경기, 그리고 전북, 울산 등이예요. 그런데 실제로 얘기해 보면 (서울, 경기는 인천과) 굉장히 달라요. …… 인천이랑 비슷한 데는 울산, 전북이예요. …… 제조업 일자리가 중심이잖아요. …… 서울, 경기에서 정책 하시는 분들이랑 얘기하면 되게 다른 게, 서울은 안정적인 본사 사무직 일자리가 많은 동네잖아요. 그래서 서울시가 일자리정책 같은 것 고민하지 않잖아요. …… 경기도도 제조업이 많고 불안정한 일자리도 많긴 하지만, 거기는 기초자치단체들이 거의 다른 지역의 광역자치단체 수준인 데가 많잖아요. 돈도 많고, 권한도 많고…… 성남 같은 데는 광역시만 하잖아요. …… 경기도는 그런 데 일

자리 신경 쓸 이유가 없는 거죠, …… 인천 같은 도시는 일자리의 질 문제와 결부하지 않고 노동정책을 고민할 수는 없는 거죠. 우리가 [노동조합총연맹] 정책연구원에 뭘 좀 연구해달라고 요청할 때 보면, 노동정책이랑 고용정책, 산업정책이랑 어떻게 결부되어서 갈 수 있는지 이런 연구를 했으면 좋겠다고 제안하는 데는 주로 인천이나 울산, 전북 이런 지역들이예요.

## 나. 일자리의 질 악화 추세의 구조적 원인

○ 인천지역 '일자리의 질 악화 추세'의 구조적인 원인으로서 △지역 산업 및 가치사슬 구성의 변화 △인천지역에 자리 잡았던 기존 제조업들 상당수의 타 지역으로 이전 △도시 확대 과정에서 서비스업 종사자 비중의 증가와 관리 부실 등이 꼽혔음.

－ 인천은 전통적으로 자동차 부품 산업 등 금속산업 중심의 제조업도시였지만, 최근에는 수도권 규제 강화와 산업단지 시설 노후화, 기업들의 가치 사슬 재편 등으로 기존의 대표적인 인천지역 기업들이 다른 지역으로 이전하면서 큰 변화를 겪었음. 그 결과 지역생산에 기여하는 주요 제조업 구성에서 금속 부문이 약화되고 새롭게 코스메틱부문 등이 추가되었음. 이러한 과정에서 전반적으로 기업의 소규모화가 진행됐으며, 안정적인 기업들보다는 신규 기업들이 차지하는 비중이 증가했음. 그 결과 기업들이 인사노무관리가 전반적으로 약화됐고, 나아가 일자리의 안정성이나 노동조건도 부정적인 방향으로 변화한 것으로 추측됨.

－ 또한, 신도시가 생겨나면서 급격하게 지리 범위가 확장되고 인구 규모가 커지면서, 이를 감당하기 위해서 유통서비스와 사회서비스 등 상대적으로 부가가치가 낮고 중소기업체가 중심인 업종의 일자리 비중이 증가했는데, 이 부분을 공공부문이 아니라 민간부문에서 주도하면서 이 역시 일자리의 질 악화에 더욱 영향을 준 것으로 추측됨.

－ 한편, 항구와 부두가 동시에 있는 도시로서 인천은 물류 일자리의 비중이 다른 광역시도에 비해 두 배 가까이 될 정도로 높음. 나아가 인천지역에서 이 부문은 지속해서 성장하고 있는데, 여기서 생겨나는 일자리들이 주로 비전형 일자리라는 점도 영향을 준 것으로 인식되고 있음. 그리고 정주 인구 증가와 함께 늘어난 배달 일자리 등 플랫폼노동의 불안정성 역시 중요한 문제로 지적됨.

## □ 제조업 내부 구성 변화: 사업체 소규모화와 매출 감소 추세

○ 인천지역 제조업 종사자 수는 큰 변화가 없지만, 기업의 소규모화 추세는 양적 지표를 통해서도 확인됨. 특히 상대적으로 양질의 일자리가 모여 있다고 할 수 있는 50인 이상 기업체에서의 쇠퇴가 뚜렷하게 나타남.

－ 통계청 전국사업체조사에 따르면, 인천지역 제조업 사업체 수 및 종사자 수와 매출액은 2016년 24,738개, 24만 8,950명, 79조 8천억 원에서 2018년 25,235개, 24만 7,361명, 88조 4천억 원으로 변화하였음. 이를테면 2016년과 2018년 사이 사업체 1개당 종업원 수는 약 10.1



명에서 약 9.8명으로 0.3명가량 줄었고, 사업체 1개당 매출액은 약 32.3억 원에서 약 35.0억 원으로 2.7억 원가량이 늘었음.

- 그런데 50인 이상 기업을 대상으로 하는 통계청 경제활동조사 자료에 따르면, 2015년 인천지역 50인 이상 제조업 사업체 1개당 종업원 수는 약 108.8명으로 전국 평균인 약 88.7명보다 약 21.1명이 많았으나, 2018년에는 약 85.5명으로 전국 평균인 약 84.4명과 크게 차이가 나지 않았음. 또한, 같은 자료에 따르면, 인천지역 50인 이상 제조업 사업체 1개당 매출액은 약 706억 8천만 원으로, 전국 평균인 약 621억 1천만 원보다 85억 7천만 원가량 많았으나, 2018년에는 약 601억 9천만 원으로 전국 평균인 약 648억 4천만 원보다 오히려 46억 5천만 원가량 낮아졌음. 요컨대 인천지역 제조업 50인 이상 사업체의 경우 평균 종사자 규모나 매출액이 최근 급격히 악화됐음.

- 인천지역 노동정책 이해당사자들은 이러한 제조업 내부 구성 변화가 인천지역 노동시장에서 일자리의 질이 낮아지는 데 크게 영향을 주고 있다고 인식하고 있었음.

인천에 노동 관련 지역적 특성이랄까, 제가 보는 시각은 우리가 전통적인 공단지역이었잖소. 부평공단과 주안공단 등등 이런 부분들은…… 대우자동차도 한국지엠 들어오면서 계속 공장이 전체 위상에서 축소되는 상황이고, 아직 규모는 여전히 유지하고 있지만 그런 상태고. 부평4공단은…… 아파트형 건물에 조그만 공장들만 들어서서 실제로 큰 공장들은 몇 개 남아 있지 않아요. 아직도 계속 명성을 유지하는 것은 아닌……. 공단지역으로 의미있게 남아 있는 것은 남동공단밖에 없어요. 인천 제조업에서. …… 인천지역은 그나마 건설(과 물류)하고 사회서비스가 커지니까…… 사회서비스를 하는 비정규직 단위들이 큰 부분으로, 도시가 커지는 만큼 그 부분은 계속 커지는 거죠.

제조업이 많이 줄었다고는 하는데요, 그래도 메인 업종은 제조업일 수밖에 없어요. …… 점점 소기업화 되는 경향이 있죠. 그나마 규모 있는 업체들이 나가면 그 자리에 소규모 업체들이 들어오는 쪽으로 많이 바뀌고 있고요. 지식산업단지를 요즘에 많이 짓고 있어요. 지식산업단지에 들어오는 업체들이 아무래도 규모 있는 업체들은 아니고, 그런 부분들로 많이 바뀌고 있죠.

공단들이 노후화가 심각해졌잖아요, 대부분 공단이 노후 공단 구조고도화 사업으로…… 남동공단도 시작하고 여기도 다 하고 있는데, 대부분은 땅 투기처럼 그렇게 진행이 되는 거잖아요. …… [노후 산업단지] 구조고도화 한다고 해서 아파트형 공장을 짓는다고 하지만…… 거기는 비제조업들이나 정보통신(ICT) 쪽이 많이 들어오는데…… 계획은 그렇게 내놓고 있지만 ICT 사업은 이미 서울 서남쪽 등에 뿔뿔이 퍼져서 있는데 [ICT기업들] 인천까지 유인할 만한 여건이 별로 안 돼요. 서울 서남권에 그렇게 크게 되고 있고 전국 대부분 지역이 다 그렇게 뿔뿔이 퍼져…… [산업정책] 얘기는 하지만 실질적으로 되지 않고 있어서…… 실질적으로는 공단 구조고

도화와는 무관하게 땅 투기처럼 진행되고 지자체에서도 그걸 통해 이익을 내려고 하는 부분이 있는 거고…….

남동공단 같은 경우는 코스메틱 사업이 중국 때문에 확 일어나면서 최근에 그쪽 계열 회사들이 굉장히 많이 생긴 거고, 거기에 전자 산업 쪽의 좀 큰 데, 1천 명 단위 사업장이 몇 개 생긴 것 외에는 [대부분 중소영세기업이에요.]…… 자동차 부품 회사 이런 것들이 거의 다 [충북이나 안산 쪽으로] 이사 가거나…… 한국지엠이 작아지면서 거기에 납품하던 부품회사들도 공동화되거나 악화되는 측면이 있다고 보는데…… 그걸 다른 것들(=코스메틱부문의 소규모 회사 등)이 메꾸는 상황이고요.

노후산업단지 재개발 계획들이 굉장히 많이 있어요. 남동공단 같은 경우도 그렇고, 스마트산업단지인가 국토부 사업에도 재개발사업이 들어 있고…… 많이 하려고 하는데 사실 그렇게 쉽게 바뀔 수 있는 것은 아니죠. …… 시설을 약간 현대화한다? 뭐 그런 개념이죠. …… 스마트화란 이름으로 해서 사업들을 많이 추진하고 있어요. [소기업이 늘어나면서] 밀도가 더 높아지고 있기 때문에, [산업단지의 제조업부문] 근로자 수나 이런 부분은 어느 정도 유지되고 있다고 봅니다.

금속 쪽이 지금도 제일 많죠. 뿌리산업에 속하는 업체들이 제일 많고요. [인천지역 제조업 구성이] 사실 예전보다 다양성이 많이 줄었어요. 예전에는 목재, 약기 등 여러 업종이 있었는데…… 그런 것이 많이 없어지고, 지금은 금속하고 관련된 업체만 주로 남아 있는 상황이고요. …… 시는 소위 말하는 첨단산업? 이런 쪽으로 바꾸려고 정책적으로 노력하고 있죠. …… 그 때문인지 송도 쪽으로 해서 바이오 관련된 업체들 꽤 많이 들어와 있고…… 대규모 업체들이죠. 삼성도 있고, 셀트리온도 있고, 그런 쪽으로 업체들을 바꾸곤 있어요.

## □ 서비스업부문 열악한 일자리의 종사자 증가 추세

- 인천지역에서 일상생활과 관련된 서비스업 종사자 수 증가 추세는 전국 평균보다 빠름.

- 통계청 전국사업체조사 따르면, △도소매업 △숙박 및 음식점업 △사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업 등의 종사자 수는 2016년과 2018년 전국적으로는 756만 5천여 명에서 791만 1천여 명으로 4.6% 증가했지만, 인천지역은 같은 기간 36만 2천여 명에서 39만여 명으로 7.6% 증가했음. 인천지역의 증가 속도가 전국 평균보다 약 3.0%p 빨랐음.
- 같은 자료에 따르면, △공공행정, 국방 및 사회보장 행정 △보건업 및 사회복지 서비스업 종사자 수는 2016년과 2018년 전국적으로는 236만 5천여 명에서 263만 7천여 명으로 11.4% 증가했지만, 인천지역은 같은 기간 12만 1천여 명에서 13만 8천여 명으로 14.3% 증가했음. 마찬가지로 전국 평균보다 인천지역이 약 2.9%p 더 많이 증가했음.

- 면접에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 이러한 서비스 노동자 증가 추세, 특히 사회

서비스부문 등에서 증가 추세가 정부정책을 통해 규제되지 않음에 따라 일자리의 질 저하가 나타나고 있다고 인식했음.

돌봄노동과 관련해서 제일 큰 거는 인천은 공공 또는 국가에서 운영하는 기관이 거의 없다는 거예요. 인천에 공공요양시설이 한 손으로 꼽을 수 있어요. [거의 다 민간부문에서 운영하는 시설들이예요. 공공요양시설의 비중이] 전국 꼴찌예요. 공공보육시설도 전국 평균보다 비중이 낮고요.

대표적인 배달업체들에서 일하는 노동자들만 해도 대략 7~8천 명 이상 되고 계속 늘어나고 있어요. …… 그쪽이 거의 특수고용 상태인데 그런 것에 대한 조사나 대책이 인천시가 거의 없다고 봐야 해요. 특수고용 문제와 관련해서는 특히나.

#### □ 항구와 부두, 물류 부문 내부 규제되지 않는 불안정성

- 인천지역에는 국제공항과 국제여객부두가 존재함에 따라, 전통적으로 이를 중심으로 하는 가치사슬에 연결된 기업 종사자들의 비중이 높았음. 또한, 국제공항과 국제여객부두에 관련된 노동자의 규모는 지속해서 커지고 있음.
- 면접에 응한 노동정책 이해당사자들은 최근의 코로나19 사태로 인한 고용노동 문제의 여파가 공항과 항만 및 부두 등에 관계된 불안정 노동자들에게 상대적으로 더 크게 닥쳤을 것이며, 이에 대한 인천광역시 차원 관심이 필요하다는 의견을 제시했음.

인천공항뿐만 아니라 인천부두도 규모가 커지고 있어요. …… 인천부두가 굉장히 오래됐기 때문에 거기 지금 내항이 있고 외항이 또 만들어지고, 신항하고…… 부두가 계속 확장되거든요. 사실 부두의 기능이 거기는 항만하고 관련이 있는 거죠. 항구 관리하고 선박회사하고 관리자 연결이 되어있는 건데…… 거기 노동자의 노동조합의 힘이 매우 강하다고 하더라고요. 그렇게만 알고 있습니다. …… 국제공항과 국제항만이 동시에 있으니까…… 인천은 일자리에서 물류 비중이 굉장히 높습니다. 거의 다른 도나 시의 두 배 이상이에요.

코로나 이후에 공항 쪽의 심각한 고용문제 이런 부분에 대해서는 시와도 확인해 봐야 하고…… 코로나 문제로 공항에 고용된 사람들은 기본적인 유지 보수 업무를 하니까 고용이 크게 타격은 없는데…… [공항 지역에 입주한] 일선 매장이나 푸드업체들, 그리고 기내식 제공업체들 이런 데는 완전히 망하는 상황이라…… 그 부분은 따로 조사해야 할 것 같아요. 거기에 연관된 일자리가 간접고용 불안정 일자리가 굉장히 많아서…… 그 부분 고용이 지금 인천에서 제일 심각하지 않을까 하는 생각이 들거든요.

#### 다. 노동문제 심각화의 맥락적 요인

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 산업구조 변화로 인한 일자리의 질 악화 추세를 다른 맥락적 요인들이 증폭시켰다는 의견을 제시했음.
- 이를테면, 과도기 상황인 현재의 지역 산업발전 전략이 명확하지 않고, 역사적으로 도시가 ‘비계획적’으로 성장하여 제도 적용의 포괄성이 약하다는 점도 간접적으로 영향을 준 것 같다는 의견을 제시했음.

#### □ 산업발전 전략의 불명확성

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 지방자치단체의 고용노동정책은 산업발전전략과 결합해야 효과성이 커지며, 인천광역시청 차원에서 산업발전전략의 미흡함이 일자리 질 저하 추세의 가속화와 연결되어 있다는 의견을 제시했음.
- 면접조사 응답자들은 특히 산업단지 제조업과 관련된 산업정책을 우선적으로 강화할 필요가 있다는 의견을 상대적으로 많이 제시했음.

지금은 시가 주도하는 산업정책이 명확하게 없어요. …… 지금도 유지는 되는 것 같은데, 민선 6기 때 ‘8대 전략산업’ 육성계획이라는 것을 만들었거든요. …… 그렇게 선정한 ‘8대 전략산업’이라는 게 좀 대중이 없어요. …… 유망한 기술이다, 시장이 커진다, 우리 지역하고 좀 관련성이 있다 싶으면 끌어와서 ‘우리 이거 할 겁니다’, 하고 선정한 게 많거든요. 자동차, 자동차는 갈 수밖에 없는 거고. 뜬금없게 로봇…… 항공. 인천시에 항공업체 몇 개 없는데 공항이 있으니까 ‘우리 항공 산업 하자’, 이런 논리가 만들어져서…… 실제 업체 상황이나 시장 기반하고 괴리감이 있는 산업육성 계획들이 막 나오는 거죠. …… 그런데 산업정책의 괴리감이 적고 기업체의 바닥 수요와 연결될 수 있는 업종들이 몇 개 있는데, 그중 하나가 화장품이었어요. …… 제가 화장품산업을 따로 연구하지는 않았는데, 얘기를 들어보니…… 대기업은 없고, 자재를 사서 조합해서 납품하는 OEM업체들이 대부분이라고 해요. 그 업체들이 지금 자체 브랜드화 하려는 노력을 굉장히 많이 하고 있죠.

지금 시가 산업정책이 있느냐 말아야. …… 우리 인천이 가지고 있는 뭐가[=산업임지 차원의 경쟁우위] 있을 거 아니예요. …… 그거하고 [과거부터 인천에 자리를 잡은] 뽀터업체[=완성차 부품업체]들이 가지고 있는 기술적인 노하우를 매칭시켜줄 수 있는 그런 정책들이 있어야 하는데…… GM대우도 축소되고 있고 인천의 산업계는 완전히 재조정이 될 수밖에 없는데…… 어떤 방향으로 가고, 어떻게 기반을 살릴 것이냐에 대한 계획이 세워져야죠. 그거만 해도. …… 인천은 공항하고 항만하고 다 연관된, 어느 시도에서 찾아볼 수 없는 특수함을 가지고 있는데, 거기에 걸맞게 여러 가지 노동시장도 복잡하고 다양하죠. 인천이라는 데가. …… 그런데 시장 마인드에 의해서 노동정책이 획획 바뀌니…… 그런 점들이 꾸준히 발전되지

못하는 근원이지 않나 생각하고…… 아시다시피 인천시는 시장이 [소속된 정당] 계속 바뀌었잖아요.

## □ 도시 발전의 역사적 과정

- 한편, 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 인천지역의 발전 과정이 명확한 전망에 기초한 도시계획에 따라 진행되지 못한 점 또한 고용노동정책의 효과성에 부정적인 영향을 미치는 측면이 있다고 지적했음.
- 인천은 도시지역과 농어촌지역을 모두 포괄하고 있지만, 급격하게 규모를 확대하는 과정에서 도농복합도시로서 통합성을 충분히 확보하지 못하였음. 이러한 특성이 광역단위 지방자치단체가 추진하는 정책이 일관되고 효율적으로 적용되도록 하는 데 일정하게 장애물로 작용하고 있다는 의견임.

인천이 1979년도인가에 벌써부터 백만 도시가 됐어요. 그러면서 광역도시가 됐거든요. 그리고 1992년도인가에는 인구가 200만이 됩니다. 10여 년 만에 200만 명이 늘어난 도시가 세계적으로도 거의 없어요. 그러면서 2000년대 중반이 넘어서면서 인구가 300만 명…… 이렇게 늘어난 도시가 세계에 거의 없어요. …… 덩치는 어마어마하게 커져 버린 거야. 근데 속은 텅텅 비었어. 인프라도 없고, 정책도 없었고, 문화도 없고 교육도 없고. 인천이 가진 모든 문제는 거기서부터 시작이 되는 거죠. …… 지리적으로도 인천은 독특한 게요, 옛날에는 인천, 그러면 지금 구도심…… 제물포, 주안, 그것도 신포동 쪽이 중심이었어요. 그랬다가 그 당시에 미군기지가 있었던 부평이 인천으로 통합되고…… 계양 들어오고 서구 들어오면서…… 그러면서 뒤죽박죽이 됐어요. 이름이 ‘동구’ 면 도시의 동쪽에 있어야 하잖아요. 그런데 인천 동구는 서쪽에 있다니깐? 요만할 때 서구, 동구 했던 것이…… 20~30년 사이에 도시 규모가 확 늘어나 버리니까, …… 강화나 김포도 행정구역으로만 묶여있지, 한 도시로 정체성이나 문화가 통합된 건 아니거든요. 완전히 따로예요. …… 그러니까 인천이 만들어지는 과정을 보면 거대한 신도시들이 맥락도 없이 툭, 툭, 툭 늘어나고, 그다음에 기존에 있던 강화, 김포를 갖다 붙여 놓으니…… 공통된 정체성을 찾을 수도 없고…… 결국 다원화해 나가야 하는데, 그걸 묶어 내주는 정책이 없는 거지. 답답해요.

## 라. 인천광역시 노동정책의 우선 대상

- 이상의 문제 진단을 고려했을 때 노동정책 기본계획 수립 시 개입을 고려해야 할 대상으로는 △코스메틱 등 제조업 부문의 신규 중소기업 노동자 △사회서비스와 유통 및 물류 등의 불안정 노동자 △고령, 여성, 청소년, 외국인, 소상공인 등 전통적인 취약계층 노동자 등이 꼽혔음.
- 나아가 일자리의 질 문제와 상호작용하여 부정적인 영향을 강화하는 ‘직장 내 괴롭힘’ 등 문

화적인 문제에 대해서도 시급히 개입할 필요가 있다는 의견도 제기됐음.

- 한편, 명확하게 분석된 바는 없지만, 산업단지 내 불법과건이나 간접고용의 문제가 상대적으로 악화되고 있다고 인식되므로, 조사를 통해 개입할 방법을 찾을 필요가 있다는 의견들도 제기됐음.

## □ 구조조정 상황의 산업단지 제조업 중소기업 노동자들

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 변화를 맞이하고 있는 제조업부문 노동자들을 대상으로 하는 지원정책이 시급히 필요하다는 주장을 제기했음.
- 특히 중소기업에서 일하는 여성이나 고령 노동자들을 정책적으로 주목할 필요가 있다는 의견을 제시했음.

사실은 [주안·부평] 4, 5, 6 공단의 노동자들이 상당히 많이 변화되었다고 봐야지, …… 대체로 중소기업이란 말이에요. 특히 남동공단 같은 경우는 더 심하고. 최근에 고도화되었다는 주안과 부평 상황을 보면, 예전에는 좀 규모 있는 사업장들이 해체되고 나서 거기에 수십 개 소규모 업체들이 들어가 가지고…… [중소기업 혜택을 보기 위해] 쪼개서 공장을 운영하고…… [업체들이 아파트형공장 입주 계약을] 6개월 단위로 해서…… IT 조립하고 나서 금방 떠버리는 그런 상황이 있거든요. 사실은 [어떤 기업들이 들어와 있는지] 감지도 잘 안 되는 거지.

4공단에 적어도 천명 단위 코스피 상장회사들이 들어와 있는데, 여기가 여성들만 고용하고 있어요. 제가 알고 있기로도 5개 동을 지어서 천명 이상이에요. 여성 노동자들만 고용해요. …… 화장품케이스 같은 거 만드는…… 코스메틱업체들이 엄청 늘고 있어요. …… 30대 중반부터 60대까지 여성 노동자들이 천명 넘게 근무하는데…… 최저임금. 전체가. 똑같이 일률적으로…… 노동시간도 길어요. [평일에는 저녁] 9시까지 근무해요, 무조건…….

## □ 도시 곳곳에서 늘어나는 서비스 노동자들

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 인천광역시 도시 규모 확대와 더불어 증가하고 있는 서비스부문의 노동자들 역시 고용노동정책의 주요 대상이라는 의견을 제시했음.
- 소규모 서비스업체 노동자나 개인 사업자인 소상공인은 사회안전망과 노동법제도 적용의 사각지대에 놓여 있을 경우가 많으므로, 이를 개선할 수 있는 정책을 마련할 필요가 있다는 의견을 제시했음. 특히 사회서비스와 소규모 음식점 등에 주목해야 한다는 의견이 자주 제기됐음.

[최근에 인천에서 사회서비스부문이 커지면서] 요양보호사 이런 쪽이 많이 생겨나는데…… 그걸 공공영역에서 전체적으로 컨트롤을 하면 좋는데 민간시장으로 풀렸

잡아요. 민간업체들이 어떤 식으로 하느냐면…… 건물 한 층에 요양보호센터가 3개가 있어요. 그런데 업주는 한 명이에요. 그러니까 업체의 규모를 작게작게 쪼개는 거죠. 법망[=5인 이상에 적용되는 근로기준법 조항]을 피하기 위해서. 오너는 한 명인데 전부 다 관리인으로 두고…… 제조업 같은 데도 보면 한 업장 안에 사업체가 두 개예요. …… 합쳐서 서른 명이 안 되는데, 그걸 나눠놔요. 이런 식의 사업체들이 많다는 거예요. …… 이게 법으로 어떻게 규제가 안 되겠지만, 그런 식으로 5인 이상은 잘 안 만들려고…….

소상공인 쪽들을 보는 게 좋을 것 같은 게, 기존에 공장이라든가 큰 기업체 분들은 대부분 노조에 소속되어 있으시기에 본인들의 목소리를 내시거나 아니면 얘기를 듣거나 도움을 얻으실 수 있거든요. …… 인천은 소상공인이 많은 상황이고, 자영업자 비율이 굉장히 높잖아요. 거기에 고용된 분들의 경우에는 그런 노동 관련된 지식도 없으신 분들이 많고, 그런 것[=고충이 생겼을 때 문제해결을 위한 기관]을 연결하는 채널 자체도 어디서 찾아야 하는지 모르는 분들이 많기 때문에…… 소규모 사업장, 식당 같은 그런 곳에서 일하시는 분들을 조직할 수 있는 조직도 없고, 다른 정보를 얻을 통로도 많이 없을 것 같아서 그런 분들이 사각지대일 것 같아요.

## □ 외국인, 청소년, 여성, 중고령 노동자 문제

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 외국인, 청소년, 여성, 중고령 노동자 등 일반적인 취약계층 노동자의 문제에도 인천광역시가 지금보다는 더욱 적극적으로 개입할 필요가 있다는 의견을 제시했음.

이주노동자 관련된 그런 센터 같은 것은 있는 걸로 일단 알고 있고요, 인천시에서 하는 것은 아니고 아직까진 시민단체에서 하는 거고…… 이주노동자 관련해서 하루는 한 분이 상담 오셔가지고…… 제가 관련해 이주노동자나 아니면 외국인 관련해서 어떤 도움을 받을 수 있는지 인천광역시 쪽에 전화를 몇 번 해봤는데, 다 ‘저희 관할이 아닙니다’ 해서 제가 전화만 3~4번 돌려받은 적이 있어요. 명확하게 이주노동자 내지는 노동을 하고 싶은 외국인이 도움을 받을 수 있는 통합적인 컨트롤타워가 없고, 아예 서로 일만 미루고 있구나, 이런 것을 하나로 해서 도움을 쉽게 받을 수 있는 센터가 있으면 좋겠다는 생각이 그때 확 들었습니다.

인천 특성이 소공장이 꽤 많이 있는 것 같아요. 크고 작은 산업재해 중에 작지 않은 산업재해가 꽤 많은 것 같고요. …… 그런 것에 대해 상담이 많이 들어오는 걸로 알고 있고…… [노동법제도의] 보호를 받지 못한다고 봐야죠. 환경적으로 위낙…… [노동법제도의 보호를 강화하는 데 있어서] 노동자의 건강권에 대한 것이 상당히 중요할 것 같고…… 외국인 노동자들도 꽤 많거든요. 외국인 노동자들이 보호받지 못하고 있고…… 제가 알기론 가톨릭 쪽이나 시민사회에서 외국인 노동자를 보호하기 위해 상담소 등을 운영하는 것으로 알고 있는데…… 시나 이런 데에서는 거의 없지 않나 생각이 듭니다. 제가 들어본 적이 없어서…….

기존 노동자들도 필요한 하지만 미래지향적으로 앞으로 커나갈 청년들이 있잖아요. …… 인천에는 특히 아르바이트하는…… 특성화고교가 꽤 많이 있어요. 요즘 어떨지 모르겠는데…… 그 친구들이 거의 뭐 [노동법제도의] 사각지대에 놓여 있지 않을까 하는 생각이 드네요. …… 식당, 결혼식장의 뷔페 거기서 일하는 친구들 전혀 보호받지 못할 것 같아요.

## □ 배제돼 온 제조업 간접고용 문제와 부상하는 일터 괴롭힘 문제

- 한편, 인천의 산업노동문제를 연구해온 이들 중에서는 산업단지 내 불법파견 또는 간접고용의 문제가 심각함에도 제대로 조사되지 못하고 있다는 의견을 제시하는 이들이 있었음. 또한, 노동현장 일선에서 고충을 겪는 노동자들을 상담해주는 이들은 ‘직장 내 괴롭힘’ 문제가 최근 더욱 부각하는 추세를 감지하고 있다는 의견을 제시했음.
- 이를테면 그동안 정책대상에서 ‘배제되어 온 산업단지 간접고용 문제’와 ‘최근 부상하고 있는 직장 내 괴롭힘 문제’를 인천광역시의 노동정책 기본계획의 대상으로 포괄할 필요가 있다는 의견을 제시했음.

이거는 제 개인적인 생각이고 주변에서도 동의하시는 분들이 참 많은데 확인할 수 없는…… 인천에 제조업체들이 상당히 많은데, 거기서 일하는 분 중에 간접고용이 상당히 많다고 봐요. ……거기에 인력업체 파견업체들이 있고, 그 업체들이 그냥 운영하는 경우도 되게 많고…… 사람들이 그런 문제가 있다고 얘기는 많이 하는데…… 자료나 그런 걸로 실제 손에 잡히는 이런 것들은 없는 것 같아요. …… 개인적으로 [노동계획을 세울 때] 그런 쪽의 문제들을 다뤄보면 좋지 않을까 하는 생각을 갖고 있어요.

[노동상담을 하면서] 심각하다, 장기적으로 해결이 필요하다고 느낀 것은…… 의외로 직장 내 괴롭힘 이런 것들이 제법 들어와요. 작년에 법이 만들어지긴 했지만…… 괴롭힘이라고 하는 것 중에 자본이 인사노무관리를 악용하는 것들도 꽤 있기 때문에…… 노동기본권에 대한 인식의 변화, 사용자 측에서 인사노무관리 할 때 그런 것들이 가야 하는 거 아니냐……. 그래서 시에서 노동정책 기본계획을 수립하려고 하면, 노동인권과 관련된 기본교육이나 이런 것들이 [노동자와 사용자 모두에게] 잘 될 수 있도록 뭔가 방법을 찾는 것이 필요한 것 아닌가 생각해요. …… [노동인권을 지키고 괴롭힘을 없애는 게] 어쨌든 노사가 상생할 수 있는 방향이기 때문에…… 갈등을 사전에 제거한다고 한다면, 노사가 더 발전적인 관계로 갈 수 있는 거잖아요. 그런 측면에서 오히려 사측이 기본계획 수립할 때 그런 내용을 포함되도록 요구하는 게 필요한 것 아니냐…….

## 2) 대안적 전망과 방법의 처방

- 노동정책 이해당사자들이 인천지역 일자리의 질 개선을 위해 제기한 노동정책의 개입 방향으로는 △일과 삶의 균형 제고를 위한 노동복지 강화 △기초고용질서와 노동법제도의 적용 확대 △협력과 참여의 노동문화 만들기 △노동정책 거버넌스 구축 및 생태계 활성화 등으로 범주화할 수 있었음.
- 인천지역 노동정책 이해당사자들의 대안적 정책 방향 관련 주요 제안들을 정리하여 제시하면 다음과 같음.

### 가. 일자리의 질 제고 및 일과 삶의 균형 강화

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 광역지방자치단체의 정책적 개입을 통해 일자리의 질을 높이고, 노동자들의 일과 삶 균형을 향상시키기 위한 방안으로 다양한 아이디어들을 제시했음. 노동정책 기본계획의 방향과 관련된 의견 중 일자리의 질 이슈와 관련된 것들이 특히 많았음.
- 면접조사에 제시한 이들은 △청년 제조업 노동자에게 팬찮은 일자리를 제공하기 위한 물질적 정신적 지원 △산단단지 등 일자리 집적 공간에서 불법 단속 강화 △지자체가 산업재해를 겪은 노동자를 위한 일자리 마련에 개입하기 △중소영세기업 노동자들을 위한 지역단위 노동복지 인프라 확대 △공공근로복지기금이나 노동자건강검진 서비스 지원 등 중앙정부 정책의 지역적 증폭 등을 구체적으로 검토해볼 수 있는 과제로 제시했음.

#### □ 청년 노동자를 위한 제조업 일자리 제고

요즘 젊은 친구들이 제조업체에 많이 안 간다고 하지만 인천에서는 의외로 많이 가요. …… 인천광역시 일자리위원회 기업분과위원회에 들어오는 무슨 공단 협회 임원이나 기업체 사장님들 매일 들어보면…… 제일 많이 얘기하는 게 ‘일자리 미스매칭’ 이에요. 대략 연봉 3천만원 언저리의 일자리들은 꽤 있는데, 거기에 좀 기술력도 있고 젊은 친구들이 왔으면 좋겠는데 안 오는 거죠. …… 지자체가 그런 걸 연결하는 역할을 잘했으면 좋겠습니다. …… 땀질하듯이 지원금 얼마 주고 이런 게 아니라, 청년들이 제조업에 들어와 일하려면 어떤 교육훈련이 필요하고, 어떤 노동조건이 갖춰줘야 하고 이런 것들을 고민하면서 정책을 만들었으면 좋겠습니다. …… 하루아침에 되지는 않겠지만, 그런 방향으로 사업을 지향했으면 좋겠다는 말씀을 드립니다.

제조업체에서 청년들 채용이 굉장히 어렵거든요. 구인난이죠. 예를 들어 지금 청년기준이 만 39세까지 본다면, 내국인이 거의 안 가니까 외국인 근로자 비중이 높을

수밖에 없는 거죠. …… 결국 일자리의 질을 높이는 정책에 비중을 뒀야 하는데…… 지금 인천시에서 ‘드림포(for)청년통장’ 이라고 청년 노동자들이 목돈을 마련하도록 돕는 지원정책을 규모가 좀 작게 하고 있거든요. 이런 것을 더 많이 크게 활성화한다면 (청년 노동자들이 인천에서 일자리를 잡도록 하는 데) 도움이 되지 않을까……. 기업보다는 청년 노동자 당사자에게 혜택을 주는 정책이 있어야 한다고 봅니다.

금속조소에서 몇 년 전에 공단에서 불법파견업체 모니터링 같은 걸 했는데, 그런데 불법파견으로 고발당한 기업들이 시에서 하는 취업박람회에 버젓이 들어오는 경우가 있었어요.

#### □ 산재를 당한 노동자들을 위한 포괄적인 재취업 지원

산재 당하고 직장 더 못 다니고 다른 직장 못 구하고, 이런 노동자들이 생각보다 많아요. …… 산재로 인정도 못 받고 [다쳤다고] 잘리는 경우가 제일 억울하고, 장해보상을 받았는데 뭣도 모르고 회사가 시킨다고 사표 내서 그만두는 경우도 많고……. 이런 노동자들은 다시 일자리 구하기가 어렵거든요. 아무튼 산재 판정을 받았든, 아쉽게 받지 못했든, 일하다 다친 노동자들의 재취업 문제를 지자체가 신경을 써 줬으면 좋겠어요.

#### □ 중소기업기업을 위한 노동복지 인프라와 프로그램 강화

노동회관이나 복지시설을 좀 많이 만들어서 (중소영세기업 노동자들을 대상으로 지자체에서 지원하는) 힐링프로그램 같은 것도 일상적으로 진행되고 거기 드나드는 사람들이 자유롭게 자기가 일정한 시간에 와서 그 공간에서 그런 수혜를 받을 수 있으면……. 정규직이 그 회사에서 받는 복지프로그램을 지역에서 해보자는 발상이죠. 중소기업장에서 그걸 지원할 수 없을 테니까, …… 공단에 지원이나 이런 것들을 좀 받고 적극적으로 이걸 이용하도록 해서 그 사람들이 거기서 필요한 프로그램 같은 것들을 받을 수 있도록 하면 불특정 다수 노동자한테 어쨌든 도움이 되지 않겠어요? 컴퓨터 수도 있고 문화 프로그램일 수도 있고, 그 내에서 운영하는 다양한 프로그램이 가능할 텐데……. 이동노동자센터도 경기도처럼 빨리 좀 만들고…….

돌봄 노동자들도 근근하게 전환이나 아니면 요즘 특하나 이용자들에 의한 갑질, 성희롱, 폭력이 은근히 많아요. 종사자 중에 대략 4분의 1 정도는 경험했다는 통계도 있어서…… 이분들이 실질적으로는 어디 가서 풀 수도 없고 그래서 서울에서도 (돌봄노동자센터를 운영해서) 반응도 좋고 하니까 그 정도는 인천에서도 했으면 좋겠다는 거고, …… 또, 장애인 활동 지원하는 일 하는 분들이 보통 복지관에 가서 많이 해요. 근데 코로나 때문에 복지관이 다 문 닫았어요. 길거리, 공원을 떠돌아다닐 수밖에 없어요, 이런 분들이 이용할 수 있게 시내 주요 지점이나 공공기관 내에 센터를 만들면…… 어떤 분들은 지하철 타고 하루종일 왔다 갔다 해요, 앉아서 쉴 데가 없으니까…….

## □ 공동근로복지 및 건강검진 등 중앙정부 정책서비스의 효과 증폭시키기

사실 공항에서 공동근로복지자금 사업을 고민하고 있었어요. [인천교통공사에서도 용역 노동자들을 위해 사내복지자금을 일부 사용하고 있고요.] 준비는 하고 있었는데 코로나 터져버리면서 어떻게 될지 모르겠네요. …… 중소 제조업체들에는 젊은 사람들이 안 가요. 일도 힘들기도 하지만, 일이 있을 때 확 몰리고 없을 땐 없고 이렇죠. …… 그걸 받을 사람이 없는 거죠. 근데 [공동근로복지금 등을 통해] 그게 임금은 낮지만 그들의 생활이 일부라도 안정이 된다면…….

5인 이하 사업장은 제도를 적용받지 못하는 경우가 있잖아요. 그걸 시에서 적용해 주면 좋겠는데…… 너무 광범위하니까 우선 건강검진이라도, 건강검진을 보험공단에서 하는 게 있지만 그것과 별개로, 아니면 포함해서 하더라도 산업 쪽의 건강검진을 같이 해주면 좋을 것 같다는 생각이 들거든요.

## 나. 기초고용질서와 노동법제도의 적용 확대와 기준 상향

- 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 광역지방자치단체가 지역사회에서 통용되는 보편적인 노동기준을 향상시키기 위해서는, 가장 우선적으로 기본적인 노동법제도가 효과적으로 적용되도록 해야 하고, 나아가 그 이상의 기준을 제시하고 그의 준수를 추가적인 정책으로 유인해야 할 필요가 있다는 의견을 제시했음.
- 이와 관련된 구체적인 정책 프로그램 아이디어로는 △지방자치단체의 사업자등록증 발급 권한과 사업체의 노동기본권 준수 의무를 연계하기 △최저임금 및 4대 보험 등 가장 보편적인 노동기준과 관련해서는 명백한 불법뿐 아니라 ‘모호한 편법’에도 정책적으로 대응하기 △노동권익을 침해받은 노동자들을 위한 사려 깊은 상담과 포괄적인 동행 서비스를 제공하기 등이 제시됐음.
- 이와 관련해 특히 ‘일터 폭력’과 ‘청소년 노동인권’의 이슈에 주목할 필요가 있다는 의견들이 제기됐음. 일터 폭력은 2019년부터 노동법제도에 포괄되어 다루는 새로운 현상이므로 다양한 방식으로 정책적 실험을 할 필요가 있는데, 이와 관련해서는 중앙정부보다 지방정부가 더 능동적인 역할을 할 수 있으리라는 기대가 제기됐음. 또한, 고졸 취업자가 광역시도 중 가장 많은 편에 속하는 인천지역에서는 청소년 시기 노동인권을 교육하는 것이 기초고용질서 확립을 위한 효율적인 노동정책이 될 수 있으리라는 기대를 제시했음. 한편, 청소년 노동인권 교육은 청소년을 고용하는 사업주가 참여할 때 효과가 배가 되리라는 의견들이 제기됐음.

## □ 사업자등록과 노동기본권 준수 연계

사업자등록증 그것 관리는 지자체에서 하고 있잖아요. 그런 부분에서…… 지자체가 그걸 관리하면서 사업자에게 노동인권이나 성희롱을 의무적으로 교육시키는 그런

역할을 해줬으면 좋겠다, 라고 생각합니다.

사업자등록을 하려면 최소한의 소양을 확인하도록 하는, 경영원리까지는 아니더라도 몇 가지 기본적인 제도에 대한 지식을 물어보는 체크리스트를 만들 필요가 있다고 봐요. …… 이 사람이 사회안전망을 제대로 활용할 수 있는 자격이 되느냐, 요건이 되느냐를 확인하고, 그래서 이 사람이 정부가 지원하는 정책과 지자체에서 지원하는 정책을 당사자에게 어느 정도 혜택을 입을 수 있는지 의무적으로 공지하도록 하는 거죠. …… [사업자등록을 하려는 사람들에게 기본적인 준비를 갖추도록 함으로써] 세금을 효과적으로 쓸 수 있는 하나의 교두보를 마련할 수 있다는 거죠.

## □ 불법만이 아니라 ‘편법’에도 행정적으로 대응하기

편법의 유형…… 임금노동자를 고용했는데 [중소영세기업이] 왜 4대 보험에 안 드는지를 따져 봅시다. …… 장사가 잘 안 돼서, 인건비도 제대로 주기 어렵고 그러다 보니까 자기 인건비 또는 자기 이익금을 좀 더 남기기 위해서 그런 이유가 있을 것이고…… 두 번째로 귀찮아서, 행정처리 하는 게 귀찮아서 이럴 수도 있을 것이고, 또 다른 하나는, 거기 일하고 있는 사람들이 요구해서, 4대 보험 안 들고 현금으로 받을래요……. 이런 다양한 유형들이 있을 거란 말이에요. 각 유형에 맞게끔 정책들을 만들어야 할 것 같아요. …… 당근을 써야 할 데는 당근을 쓰고 채찍을 써야 할 데는 채찍을 쓰고 이런 걸 잘 구분해서 하려면 현장에 밀착한 조사와 분석이 필요하겠죠. …… 단기간에 할 수 있는 조치들은 우선 하더라도, 조금 더 중장기적으로 해야 할 것들은 차츰차츰 풀어가는 게 맞죠.

## □ 폭넓고 신속한, ‘2차 가해’ 없는 노동상담서비스 제공하기

예를 들어 어린이집에서 휴게시간 가지고 갈등이 생기면, 이걸 노동법을 적용할지 영유아보육법을 적용할지 가지고 감정싸움을 하기도 하거든요. …… 노동인권 문제를 좀 더 포괄적으로 해석해서 적용하면서도 문턱이 낮아서 사람들이 잘 찾아올 수 있는 상담소가 필요해요. …… 법대로 하는 게 아니라 갈등 당사자 간에 조정이나 조율해서 해결해 주는 역할을 하는 역량을 지자체가 지원해서 만들었으면 좋겠다는 거죠. …… 문턱이 낮고 포괄적으로 접근하는, 대신에 시하고 지고고용노동청이 양해각서(MOU)를 맺어서, 이 기관에서 노동청에 진정하면 신속하게 엄중하게 해결할 수 있도록 하는…….

요즘 이슈가 되는 직장 내 괴롭힘이나 성희롱 같은 문제는 좀 다르게 접근할 필요가 있는 것 같아요. …… 이런 문제를 다룰 때는 임금 체불이나 그런 문제를 다룰 때보다도 조사 과정에서 ‘2차 가해’가 발생하지 않게 하는 게 중요하고…… 법으로 딱 판단하는 것이 아니라 좀 모범적인 것들을 안내하고 조율해 주는 중재기구 같은 게 있으면 좋겠는데…… 직장 내 괴롭힘이 발생하고 피해자가 어떤 조치를 요구해도 가해자나 회사가 거기에 대해 응해야 할 법적 의무가 사실 없잖아요. 그런 상황에서 현명하게 문제를 해결할 수 있는 방향을 권고하는 역할을 하는 기구를 만들고 지원하는 게 지방자치단체에서 할 수 있는 역할인 것 같아요. …… 지자체

는 [직장 내 괴롭힘이 발생한 기업의] 사장이 [공적 논의 공간에] 나와서 얘기 좀 들으라고 할 수는 있잖아요.

#### □ 노동권익을 침해받은 지역주민에 대한 행정적 동행

지방노동위원회라든가 고용노동청에서 근로자위원과 사용자위원이 대응하다 해서 각각 계시지만 사실상 대응한 상황이 아니잖아요, 보통의 경우엔. …… 편향적이라는 말까지 나오면 안 되겠지만, 중소기업이나 쉽지 않은 조건에 있는 노동자들이 부당해고라든가 임금 문제를 본인 자신이 드러내면서까지 해결하려고 하면, 그 과정에서 동행하고 돕는 역할을 노동자권익센터 같은 데가 했으면 좋겠어요. …… [나아가서] 특정 사업장 문제를 넘어서서 [특정 산업단지에 관할 영역에] 전체적으로 공문 형식으로 보내든, 그런 문제들을 개선해 가는 역할을 했으면 좋겠어요.

#### □ ‘일터 폭력’ 없는 인천광역시를 만들기 위한 다양한 활동

[인천지역의 제조업체 일자리가 청년들에게] 연봉 자체는 낮지만, [지자체의 지원 정책을 통해] 다른 부분에서는 상대적으로 좋다는 인식을 가질 수 있게끔 해주고……. 제조업체에 이전 70~80년대 문화가 많이 남아 있어요. 이 조직문화를 바꾸는 부분은 젊은 친구들이 아니라 저희 같은 기성세대를 교육해야 하는 부분이긴 해요. …… 특성과 친구들이 [취직해서] 오면…… [노동과정에서 발생할 수 있는] 사고하고 연결되니까, [고참 직원들이 실수하지 말라고 나무라며] 소리 지르는 걸 그 친구들이 못 견디는 거예요. …… 기존 직원이나 사용자는 젊은 친구들이 ‘끈기가 없다’ 이런 식으로 표현하시잖아요. 근데 사실 그런 문제가 아니거든요. 그건 문화가 바뀌어야 하는 문제잖아요. …… 지자체에서 사업주 교육이든 뭐든 해서 기업 조직문화를 개선할 수 있게끔 하는 부분을 고민해야…….

#### □ 청(소)년 노동자와 사업주가 함께하는 노동인권교육의 활성화

학생 교육도 ‘좋아, 교육청이 해’, …… 인천의 드러나지 않는 그 많은 학교 밖 청소년들에게, 시에서 드러내서 학교 밖 청소년 교육해야 하고……. 인천시가 사업주에게도 교육해야 됩니다. 왜냐하면 담임교사가 전화하면 ‘당신이 뭘데 애들이나 가르치지, 이것까지……’ 이런 식이거든요. …… 인천시가 사업주에 대한 교육을 많이 시도하여야 된다고 생각하고…… 활동 시작하면서 제일 무서웠던 게 사업주였거든요. 그거하고 교육은 메인은 교육청이 가져가더라도 어쨌든 노동인권교육은 교육만으로는 힘이 없는 게 바로 권리구제로 넘어가야 되잖아요. 상담부터는 시와 함께해야 한다고 생각합니다. …… 상담과 권리구제를 시와 교육청이 참여하고…… 권리구제 쪽은 시가 가운데에 있으면서 고용노동부가 해야 될 것이고 이런 시스템을 만들어줘야 하고…….

### 다. 참여와 협력의 노사문화 육성하기

○ 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 지자체의 관할을 넘어 노동정책의 효과를 확산시키기 위해서는 참여와 협력의 노사문화를 육성하는 것이 중요하다는 의견을 제시했음. 공공부문에서 법제도적 준수 의무와 정책적 정벌을 내세워 기초고용질서와 노동기본권의 토대를 구축하더라도, 참여와 협력의 노사문화가 만들어지지 못한다면 민간부문으로 확산하기 어렵다는 의견이었음.

- 민간부문에서 참여와 협력의 노사문화를 활성화하기 위해서는 이와 관련해서 의무화된 제도가 보다 잘 활용되도록 지자체에서 추가적으로 서비스를 지원 및 강화할 필요할 필요가 있다는 의견들이 제시됐음. 예컨대 △30인 이상 사업장에서 의무적으로 설치하도록 되어 있는 노사협의회 등 노동자 경영참여제도의 활성화를 위한 다양한 지원 △지방노동관서 명예산업안전감독관의 관리·운영에 대한 지원과 개입 등이 필요하다는 의견들이 제기되었음. 특히 산업단지 등 지역단위에서 명예산업안전감독관이 활동할 수 있도록 지자체가 보장하는 방안을 마련할 필요가 있다는 의견이 제기됐음.
- 나아가 노동조합 설립 등 단결권의 행사 과정이 보다 효율적으로 진행될 수 있도록 하는 방안도 모색해야 한다는 의견들도 제기됐음.

#### □ 지자체 주도로 다양한 노동자 경영참여제도 활성화 지원

노사협의회나 노동조합…… 그것 말고도 산업안전보건위원회나 명예산업안전감독관도 사업장 업종과 규모에 따라 의무적으로 뒤야 하고, 근로기준법에는 ‘노동자 대표’ 선임하도록 되어 있는데…… 이렇게 노동자들이 집단적으로 의사를 표시할 수 있는 제도들이 다양하게 있어요. 이게 사실은 법의 취지대로 운영이 안 되고 있잖아요. …… 지자체가 관할 지역 내에서 이런 제도가 돌아가는 걸 조사하고 관리하는 역할을 했으면 좋겠어요. …… 지자체가 사업장의 노동자 대표, 노사협의회 이렇게 형식적으로만 있고 잘 안 돌아가는 제도들을 관리감독해서 당사자들에게 활성화 방향을 지도·권고하고 이런 역할 해줬으면 좋겠어요. …… 사실 근로기준법에는 노동자 대표의 임기에 대한 게 없어요. 사실 임기와 권한의 범위가 특정되어 있어야 민주적인 건데 일단 노동자 대표 뽑아 놓으면 취업규칙, 연차 대체, 유연 근무제 다 여기 저기 사인하고 돌아다니니까…… 지방정부가 [사업장 노동자 대표에게 교육을 시켜서] 민주적인 것은 이런 겁니다 하고 권고하는 역할을 해주셨으면 좋겠어요.

#### □ 지역단위 명예산업안전감독관제도의 도입 고려

경기도 보면 특사경(특별사법경찰관)이 있잖아요. 특별사법경찰. 그것 인천도 만들 수 있거든요. 어떻게 하나면 노동부에 근로감독관 쪽으로만 의존하고 있단 말이에요. 노동조합에서 법적으로 가질 수 있는 명감이라고 해서 명예감독관…… 그거를, 법적인 문제는 따져봐야 할 것 같은데, 우리 같은 교수들이나 아니면 일정한 자격

을 갖춘 경우도 기술사가 있으니까 이런 일정 수준의 자격요건을 검토를 해서 그런 사람들에게 (준)사법에 가까운…… 조사의 권한들을 주면…… [지역단위 명예산업 안전감독관의 활동 범위로] 조그마한 사업장을 묶는 거예요. 이것을…… 우리(=명예산업안전감독관)가 가서 조사를 해서 결과를 알려준다든지 이런 제도들…… 위촉 개념으로 해서 충분히 할 수 있을 것 같아요.

## 라. 노동정책 거버넌스 구축 및 생태계 활성화

○ 면접조사에 응한 인천지역 노동정책 이해당사자들은 지자체 수준에서 노동정책의 지속적 추진이 가능하기 위해서는 관련 정책 거버넌스 및 생태계의 구축과 활성화가 필수적이라는 의견을 제시했음. 상대적으로 새로운 이슈인 지방자치단체 수준의 고용노동정책을 기획하고 집행할 수 있는 인적 역량이 지방정부 안팎에서 다원적으로 형성되어, 지속해서 소통하고 함께 성장할 수 있는 조건이 마련되어야 한다는 것임.

– 이와 관련해서는 다음과 같은 사항들이 필요하다는 의견들이 제기되었음. 먼저, 노동정책 기본계획의 수립을 선거 시 공약으로 제시한 리더가 나서서 강력한 추진 의지를 밝히고 실질적으로 집행을 관리 지원할 필요가 있음. 다음으로, 노동정책 기본정책 담당 부서 공무원 등의 인적자원개발이 지속적으로 추진되어야 할 뿐만 아니라 지방자치단체 종사자 전체에게 노동인권 관련 교육훈련이 제공되어야 함. 마지막으로, 다른 지자체의 노동정책 사례조사나 인천지역에 특화된 노동정책 연구사업을 지자체가 지원하여 다양한 형식으로 진행되도록 함으로써, 노동정책과 관련된 정책기획 및 집행 역량을 갖춘 인력풀을 포괄적으로 조성하는 것이 필요함.

– 이와 관련해, 특히 인천광역시에서 진행된 ‘버스준공영제 이슈와 관련된 노사정의 정책적 합의 과정’은 중요한 정책적 참고점이 될 수 있으리라는 의견들이 제기됐음. 이를테면 지역 내부의 긍정적인 경험을 새롭게 인식하고 그로부터 배우는 작업을 해야 한다는 것임. 또한, 인천지역에 특화된 노동정책 연구 역량을 육성하고, 나아가 서울특별시 등 상대적으로 노동정책을 먼저 도입한 지자체 사례를 벤치마킹할 때는 결과가 아니라 과정에 주목해야 한다는 의견들도 제시되었음.

### □ 리더의 강력한 추진과 적극적 지원

정말 대통령부터 노동 존중 사회 얘기하고 있는데 인천에서만은 강력하게 해보겠소, 다른 지자체와 다르게 인천은 노동자들의 노동인권 지자체다, 시장이 이렇게 선언하고 주도하면 사실 많은 게 해결될 것 같아요. …… 노동정책이나 그런 것들이 시장님의 의지에 따라서 현실화되는 정도가 많이 차이가 날 수 있다고 생각해요. …… 이번 정부 들어와서 노동 존중을 내세우고 강조하니까 근로자들 스스로 ‘내 말에 귀 기울여 주는 사람이 있구나, 내가 말하면 이게 인정될 수 있구나’ 이런 생각을 많이 했던 것 같아요. 정권 바뀌고 나서 처음에 [고용노동청에] 신고사건과 일

반 민원이 아주 많아졌어요. …… 실무를 하는 입장에서는 사실 힘들지만, 전체적으로 보면 개선되는 방향으로 나가는 거죠.

### □ 공무원들의 노동인권 인식과 전문성 높이기

공무원들, 노동 관련된 부서에서 일하는 공무원들 있잖아요. 그분들 데려가 노동인권 교육을 시켜야죠. …… 근로기준법부터 시작해서 일정 정도는 정책집행 당사자들이 알아야 정책도 발전시키고 하는 건데…… 보통 담당 부서들이 2년마다 다 돌기 때문에…….

### □ 버스준공영제 개선이라는 긍정적인 경험에서 배우기

이번 인천지방정부가 한 사업 중에 버스준공영제…… 인천에도 준공영제가 예전부터 시행은 됐지만, 서울시와 비교해서 [버스기사의] 임금수준이나 작업 방식이 굉장히 열악해서…… 현 시장님이 당선되고 나서 3년간…… 임금을 굉장히 많이 높여서…… 3년 동안 20% 정도 인상한 걸로 알고 있거든요. …… 2020년도에 코로나로 경기가 안 좋아져서 애초 약속했던 7%인가 인상을 하나 마냐, 해서 회사도 노동자도 걱정을 많이 했어요. 인천광역시 예산으로 감당해야 되는데 과연 그 약속을 지킬 수 있겠느냐, 반신반의했는데…… 그 약속이 거의 이행되는 걸로 들었거든요. …… [노동정책이 집행되는 데] 지자체장의 결정이 굉장히 중요한 것 같아요, 지역내 미치는 영향이, 관심이 없으면 아무 효과도 없을 수도 있지만 조금만 관심 가져줘도 이렇게 큰 효과를 가져올 수 있거든요. 그런 걸 느꼈습니다.

### □ 지역사회 노동정책 기획 및 집행 역량 다원화하기

인천광역시 노동정책 담당부서를 되도록 개방형 공무원으로 채워야 할 것 같고…… 노동권익센터를 만들어서 마찬가지로 개방형으로 사람들을 채용해서 지자체 담당부서와 협력하면서 노동정책을 기획하고 집행하도록 하면 좋겠다. …… 또 인천연구원 같은 곳에서 특정하게 노동 연구 프로젝트나 조사 과제를 [민간에 지속해서] 발주하는 것이 타당하지 않겠나, 라는 생각을 합니다. 이렇게 기획과 집행 체계가 지자체 안팎으로 광범하게 갖춰져야 노동 존중 문화가 자리를 잡을 수 있지 않을까 합니다.

### □ 인천지역 노동정책 전문 연구 역량 육성하기

인천연구원에 노동 전담 연구자 두자는 제안을 했는데 거기 정원 문제나 이런 것들 때문에 쉽지 않고…… 복지나 다른 쪽도 요구가 많아요. …… 노동권익센터를 만들면, 거기서 연구 역량을 채용하는 걸로…….

지자체에서는 저는 물론 건물을 좋은 데다 지어주는 것도 좋은데 자체적으로 역량이나 연구를 마음 놓고 할 수 있는 틀을 만들어주는 것, 지원해주는 것…… 저는



[정책 생태계를 구축하는 데 있어서] 그게 가장 좋다고 봐요. 시에서 각 단체에 지원하는 금액을 모으면 상당한 액수가 되거든요. 그걸로 연구소를 만들어주라고…… 단도직입적으로 [가칭] ‘인천산업노동연구원’ 이런 거 하나 만들라는 애가지. …… 그래서 여기에 연구진들을 들여오고 운영 방향은 노동단체나 시민사회에서…… [시에서는] 지원하되 지배하지 않는다, 딱 그렇게 하면 좋잖아. …… [연구소에서 만들어지는] 정보들은 공개하고 책자들 만들어서 학술 내지는 발표, 토론회를 최대한 몇 회를 하도록 의무화하고…… 이런 것들을 정형화해서 만들어 놓는, 그것은 규정적으로만 초창기에 만들어 놓으면 얼마든지 갈 수 있는 거니까.

#### □ 다른 지역의 노동정책, 결과가 아니라 과정을 벤치마킹해야

나름 이렇게 열심히 하시는 것은 맞는데 지방정부가 민간하고 의사소통하는 경향이 별로 없었던 것 같아요. 틀을 딱 짜고 결론을 미리 내려 놓고 와야 된다는 강박관념도 있으신 것 같고…… 그런 걸 좀 벗어나서 시간이 걸리더라도 함께 만들어 가는 과정을 중시할 필요가 있는 것 같아요. …… 서울에서 정책 거버넌스가 나름 성공적으로 자리 잡았다고 다른 데서 따라하는데…… 벤치마킹 해야 할 핵심은 결과물이 아니라 그것을 만들어 온 과정이었던 것 같아요.

### 3. 소결

- 이 장에서는 인천지역 노동정책의 이해당사자에 대한 면접조사 결과 분석을 통해, 이들이 인천광역시 주요 노동문제가 무엇이며, 이에 정책적으로 대응하고자 할 때 영향을 주는 맥락과 조건에는 어떤 것이 있다고 생각하는지 확인하고자 했음.
- 이를 위해 인천지역에서 활동하고 있는 △노사단체 대표자 또는 실무자 △노동문제 연구자와 전문가 △인천지역의 산업경제 연구자와 전문가 △노동 관련 시민사회단체 활동가 △소상공인 및 창업자 지원 단체 활동가 △노동문제와 관련한 정부기관의 종사자 17명을 면접하여 의견을 청취했음.
- 면접조사 대상자에게는 △노동정책 기본계획의 형성과 집행에 투입될 수 있는 물적·인적·상징적 자원 △노동정책 기본계획의 우선적인 목표와 대상 △노동정책 대상에 적합한 프로그램의 내용 △노동정책 기본계획에 기초한 활동을 통해 도출해야 할 산출물 성과의 구체적인 지표 등과 관련된 구체적인 정보와 아이디어 등과 관련된 질문을 제기했고, 응답결과는 모두 전사록으로 작성하여 질적 내용 방법에 따라 분석하였음.
- 면접조사 결과, 노동정책 이해당사자들은 인천지역에서 현재 우선적으로 해결이 필요한 고용노동문제는 ‘일자리의 질 악화 추세’라고 진단했음. 과거보다 임금 및 노동조건에 상대적 수준이 떨어지면서, △노동자의 일과 삶의 균형 △노동권의 보호와 차별 해소 △참여와 협력의 노동문화 발전 △노동정책 거버넌스와 생태계 구성 등에 전반적으로 부정적인 영향을 주고 있다는 것임.
- 일자리의 질 악화 추세는 양적 지표로도 확인됨. 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과에 따르면, 2015년과 2019년 사이 인천지역 노동시장에서는 전국 평균보다 비정규직 비중은 상대적으로 빠르게 증가했고, 임금인상률은 상대적으로 낮았음.
- 인천지역 노동정책 이해당사자들은 ‘일자리의 질 악화 추세’의 구조적인 원인으로서 △지역 산업구조의 변화와 기업의 소규모화 △인천지역에 자리 잡았던 기존 제조업들 상당수의 타 지역으로 이전 △도시 확대 과정에서 질 낮은 서비스업 일자리의 비중 증가 등을 꼽았음.
- 인천은 전통적으로 금속산업 중심의 제조업도시였지만, 최근에는 수도권 규제 강화와 산업단지 시설 노후화, 기업들의 가치 사슬 재편 등으로 기존의 대표적인 인천지역 기업들이 다른 지역으로 이전하면서 큰 변화를 겪었음. 그 결과 지역생산에 기여하는 주요 제조업 구성에서 금속 부문이 약화되고 새롭게 코스메틱 등이 추가되었음. 이러한 과정에서 전반적으로 기업의 ‘소규모화’가 진행됐음. 그 결과 기업들이 인사노무관리가 전반적으로 약화됐고, 나아가 일자리 안정성이나 노동조건도 취약해진 것으로 추측됨.

- 또한, 인천이 포괄하는 지리적 범위가 확장되고 인구 규모가 커지면서, 이를 감당하기 위해서 유통서비스와 사회서비스 등 상대적으로 부가가치가 낮고 중소기업체가 중심인 업종의 비중이 증가했는데, 이 부분을 공공부문이 아니라 민간부문에서 주도하면서 이 역시 일자리의 질 악화에 영향을 준 것으로 추측됨.
  - 한편, 인천은 국제공항과 국제부두가 동시에 있는 도시로서 물류 및 그와 관련된 일자리 비중이 다른 광역시도에 비해 두 배 가까이 될 정도로 높음. 나아가 인천지역에서 이 부문은 지속해서 성장하고 있음. 그런데 여기서 생겨나는 일자리들이 주로 비전형 일자리라는 점도 인천 지역 일자리의 질 악화에 영향을 주고 있는 것으로 인식되고 있음. 또한, 정주 인구 증가와 함께 늘어난 서비스부문 일자리의 불안정성 역시 중요한 문제로 지적됨.
- 이상의 문제 진단을 고려했을 때 노동정책 기본계획 수립 시 우선적으로 개입을 고려해야 할 대상으로는 △코스메틱 등 제조업 부문의 신규 중소기업업 노동자 △사회서비스와 유통 및 물류 등의 불안정 노동자 △중고령, 여성, 청소년, 외국인, 소상공인 등 전통적인 취약계층 노동자 등이 꼽혔음.
- 나아가 일자리의 질 문제와 상호작용하여 부정적인 영향을 강화하는 ‘직장 내 괴롭힘’ 등 문화적인 문제에 대해서도 시급히 개입할 필요가 있다는 의견이 제기됐음.
  - 한편, 명확하게 분석된 바는 없지만, 산업단지 내 불법파견이나 간접고용의 문제가 상대적으로 악화되고 있다고 인식되므로, 조사를 통해 개입할 방법을 찾을 필요가 있다는 의견들도 제기됐음.
- 한편, 이러한 진단에 기초하여 노동정책 개입 방향으로 다양한 의견들이 제기됐음. 노동정책 이해당사자들이 제시한 의견들은 △일과 삶의 균형 제고를 위한 노동복지 강화 △기초고용 질서와 노동법제도의 적용 확대 △협력과 참여의 노동문화 만들기 △노동정책 거버넌스 구축 및 생태계 활성화 등으로 범주화할 수 있었음.
- 첫째, 일과 삶의 균형 제고를 위한 노동복지 강화와 관련된 정책 아이디어로는 △청년 제조업 노동자에게 괜찮은 일자리를 제공하기 위한 정책적 지원 △산업단지 등 일자리 집적 공간에서 불법 단속 강화 △지자체가 산업재해를 겪은 노동자를 위한 일자리 마련에 개입하기 △중소영세기업 노동자들을 위한 지역단위 노동복지 인프라 확대 △공동근로복지기금이나 노동자건강검진 등 중앙정부 서비스 활성화를 위한 지자체 차원의 지원 등이 제시됐음.
  - 둘째, 기초고용질서와 노동법제도의 적용 확대와 기준 상향을 위한 정책 아이디어로는 △지방자치단체의 사업자등록증 발급 권한과 사업체의 노동기본권 준수 의무를 연계하기 △취제 임금 및 4대 보험 등 가장 보편적인 노동기준과 관련해서는 명백한 불법뿐 아니라 ‘모호한 편법’에도 정책적으로 대응하기 △노동권익을 침해받은 노동자들을 위한 사례 깊은 상담과 포

괄적인 동행 서비스를 제공하기 등이 제시됐음. 한편, 이와 관련해서는 특히 ‘일터 폭력’과 ‘청소년 노동인권’의 이슈에 주목할 필요가 있다는 의견들이 다수 제기됐음.

- 셋째, 참여와 협력의 노사문화 육성하기를 위한 정책 아이디어로는 기존의 제도가 잘 활용되도록 지자체에서 추가적으로 서비스를 지원 및 강화할 필요할 필요가 있다는 의견들이 제시됐음. 예컨대 △노사협의회, 산업안전보건위원회, 근로자대표 등 노동자 경영참여제도의 활성화를 위한 다양한 지원 △지방노동관서의 명예산업안전감독관 관리운영에 대한 지원과 개입 등이 필요하다는 의견들이 제기되었음.
  - 넷째, 노동정책 거버넌스 구축 및 생태계 활성화와 관련된 정책 아이디어로는 다음과 같은 사항들이 필요하다는 의견들이 제기되었음. 먼저, 노동정책 기본계획의 수립을 공약으로 제시한 리더가 나서서 강력한 추진 의지를 밝히고 실질적으로 집행을 관리 지원할 필요가 있음. 다음으로, 노동정책 기본계획 담당 부서 공무원 등의 인적자원개발이 지속적으로 추진되어야 할 뿐만 아니라, 지방자치단체 종사자 전체에게 노동인권 관련 교육훈련이 제공되어야 함. 마지막으로, 다른 지자체의 노동정책 사례조사나 인천지역에 특화된 노동정책 연구사업을 지자체가 예산을 지원하여 다양한 형식으로 진행되도록 함으로써, 노동정책과 관련된 정책기획 및 집행 역량을 갖춘 인력풀을 포괄적으로 조성하는 것이 필요함.
- 면접조사에 응한 노동정책 이해당사자들은 인천광역시 지역차원 노동정책 기본계획과 관련된 정책역량을 발전시키기 위해서는 다음과 같은 측면에 특히 주목할 필요가 있다는 의견을 다음과 같이 제시했음.
- 먼저, ‘버스준공영제 이슈와 관련된 노사정의 정책적 합의 과정’ 등 중요한 정책적 참고점이 될 수 있는 인천지역 내부의 경험을 제대로 성찰해야 함. 다음으로, 지자체가 주도하여 인천 지역의 특수한 상황을 깊이 이해하고 있는 노동정책 연구 역량을 육성해야 함. 마지막으로, 서울특별시 등 상대적으로 노동정책을 먼저 도입한 지자체 사례를 벤치마킹할 때는 결과가 아니라 과정에 주목해야 함.

## 7장 인천광역시 산단지역 노동정책 과제 수립

### 1. 인천지역 산업단지 현황

- 한국산업단지공단에서 제공하는 통계자료(2020년 1분기), 공장등록 홈페이지 통계자료(2020년 4월 말 기준), 통계청 광업제조업조사(2018년) 자료를 통해서 인천지역의 제조업 및 산업단지 현황을 살펴봄.

#### 1) 인천지역 등록공장 현황

- 한국산업단지공단에서 운영하는 공장등록 홈페이지를 통해서, 인천지역에 등록된 공장(각 기초자치단체 또는 산업단지공단 등록공장)은 12,178개(2020년 4월 말 기준)이며, 구군별 등록공장 분포를 보면, 국가산업단지가 있는 남동구(40.2%), 서구(28.2%), 부평구(12.6%), 미추홀구(8.2%) 순으로 높으며, 일반산업단지가 있는 지역에 공장이 분포됨.
- 고용규모별로 살펴보면, 남동구(35%), 서구(25.5%), 부평구(16.5%), 연수구(5.8%)와 미추홀구(5.9%), 중구(3.3%), 계양구(3.2%), 동구(3.1%), 강화군(1.6%)의 비율을 차지함. 부평구의 경우 등록공장 비율에 비해 고용인원이 높은 이유는 한국지엠 부평공장(1만 명 고용)의 영향임.

〈표 7-1〉 인천지역 구군별 등록공장 개수 및 고용인원

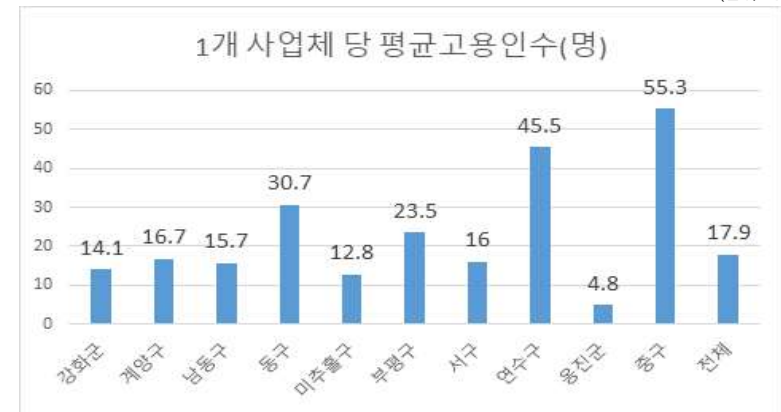
구분	등록공장(개)	비율(%)	고용인원(명)	비율(%)	1개 사업체 당 평균고용인수(명)
강화군	241	2.0	3,391	1.6%	14.1
계양구	418	3.4	6,987	3.2%	16.7
남동구	4,894	40.2	76,777	35.3%	15.7
동구	219	1.8	6,719	3.1%	30.7
미추홀구	1,008	8.2	12,970	5.9%	12.8
부평구	1,530	12.6	35,918	16.5%	23.5
서구	3,440	28.2	55,127	25.3%	16.0
연수구	276	2.3	12,556	5.8%	45.5
옹진군	21	0.2	100	0.0%	4.8
중구	131	1.1	7,239	3.3%	55.3
전체	12,178	100	217,784	100%	17.9

\*자료: 공장설립온라인지원시스템

- 등록공장의 1개 사업체당 평균 고용인 수를 살펴보면, 중구(55.3명), 연수구(45.5명), 동구(30.7명), 부평구(23.5명) 순으로 높으며 전체 고용인원이 높은 남동구(15.7명), 서구(16명)는 1개 사업체당 평균 고용인 수는 낮게 나타났다.

[그림 7-1] 등록공장 1개 사업체당 평균 고용인 수(명)

(단위: 명)



\*자료: 공장설립온라인지원시스템

- 고용 규모별로 구군에 분포한 비율을 살펴보면, 5인 미만 사업장이 가장 많은 지역은 남동구(43%), 서구(23.6%), 부평구(12.6%)로 나타남.

- 공장 규모별로 보면 50인 미만 사업장이 94.5%(11,511개)에 해당하며 5인 미만 사업장이 31%에 달함. 공장 건물 자가 비율은 55.4%, 임대 비율은 44.6%로 자가 비율이 조금 높게 나타남.

[그림 7-2] 등록공장 고용 규모별 사업체 수 및 누적 비율

(단위: 개, %)



\*자료: 공장설립온라인지원시스템

〈표 7-2〉 인천지역 내 고용 규모별 비율 및 고용 규모 중 구군 분포 비율

구분		강화군	계양구	남동구	동구	미추홀구	부평구	서구	연수구	옹진군	중구	전체
5인 미만	빈도(개)	74	124	1,634	90	385	480	897	77	10	32	3,803
	고용규모 중 %	1.9%	3.3%	43.0%	2.4%	10.1%	12.6%	23.6%	2.0%	0.3%	0.8%	100%
	구내 비중 %	30.7%	29.7%	33.4%	41.1%	38.4%	31.4%	26.1%	27.9%	47.6%	24.4%	31.2%
5인 이상~ 10인 미만	빈도(개)	60	104	1,242	68	277	424	999	70	9	28	3,281
	고용규모 중 %	1.8%	3.2%	37.9%	2.1%	8.4%	12.9%	30.4%	2.1%	0.3%	0.9%	100%
	구내 비중 %	24.9%	24.9%	25.4%	31.1%	27.6%	27.7%	29.0%	25.4%	42.9%	21.4%	26.9%
10인 이상~ 30인 미만	빈도(개)	71	137	1,394	43	259	436	1,164	66	2	42	3,614
	고용규모 중 %	2.0%	3.8%	38.6%	1.2%	7.1%	12.1%	32.2%	1.8%	0.1%	1.2%	100%
	구내 비중 %	29.5%	32.8%	28.5%	19.6%	25.6%	28.5%	33.8%	23.9%	9.5%	32.1%	29.7%
30인 이상~ 50인 미만	빈도(개)	25	29	346	11	47	113	222	16	0	4	813
	고용규모 중 %	3.1%	3.6%	42.6%	1.4%	5.7%	13.9%	27.3%	2.0%	0.0%	0.5%	100%
	구내 비중 %	10.4%	6.9%	7.1%	5.0%	4.6%	7.4%	6.5%	5.8%	0.0%	3.1%	6.7%
50인 이상~ 100인 미만	빈도(개)	9	17	192	3	27	50	102	18	0	9	427
	고용규모 중 %	2.1%	4.0%	45.0%	0.7%	6.3%	11.7%	23.9%	4.2%	0.0%	2.1%	100%
	구내 비중 %	3.7%	4.1%	3.9%	1.4%	2.7%	3.3%	3.0%	6.5%	0.0%	6.9%	3.5%
100인 이상 ~ 300인 미만	빈도(개)	2	6	81	0	11	24	49	23	0	11	207
	고용규모 중 %	1.0%	2.9%	39.1%	0.0%	4.8%	11.6%	23.7%	11.1%	0.0%	5.3%	100%
	구내 비중 %	0.8%	1.4%	1.7%	0.0%	1.0%	1.6%	1.4%	8.3%	0.0%	8.4%	1.7%
300인 이상~ 1,000인 미만	빈도(개)	0	1	5	2	2	1	5	5	0	4	25
	고용규모 중 %	0.0%	4.0%	20.0%	8.0%	8.0%	4.0%	20.0%	20.0%	0.0%	16.0%	100%
	구내 비중 %	0.0%	0.2%	0.1%	0.9%	0.2%	0.1%	0.1%	1.8%	0.0%	3.1%	0.2%
1000인 이상	빈도(개)	0	0	0	2	0	2	2	1	0	1	8
	고용규모 중 %	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	12.5%	0.0%	12.5%	100%
	구내 비중 %	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	0.1%	0.1%	0.4%	0.0%	0.8%	0.1%
합계	빈도(개)	241	418	4,894	219	1,008	1,530	3,440	276	21	131	12,178
	고용규모 중 %	2.0%	3.4%	40.2%	1.8%	8.2%	12.6%	28.2%	2.3%	0.2%	1.1%	100%
	구내 비중 %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

\*자료: 공장설립온라인지원시스템

- 188 -

○ 인천지역 전체 등록공장 중 50인 미만 사업장의 비율은 94.5%이나, 고용된 인원의 비율은 55.6%로 나타남. 즉 인천지역 제조업 근무자 2명 중 1명은 50인 미만 사업장에 근무하는 것으로 나타남.

○ 50인 미만 사업장에 고용된 인원은 9,739명이며 해당 사업장의 노동자들은 근로기준법상 부당해고 구제신청 적용제외, 연장/야간/휴일 가산 수당 미적용, 휴업수당 미적용, 연차 및 보 건휴가 적용제외 등으로 인해 노동조건이 열악함.

〈표 7-3〉 인천지역 구군별 등록공장 개수 및 고용인원

(단위: 개, 명, %)				
기업규모	등록공장(개)	비율(%)	고용인원(명)	비율(%)
5인 미만	3,803	31.2%	9,739	4.5%
5인 이상~10인 미만	3,281	26.9%	21,901	10.1%
10인 이상~30인 미만	3,614	29.7%	58,277	26.8%
30인 이상~50인 미만	813	6.7%	30,881	14.2%
50인 이상~100인 미만	427	3.5%	29,350	13.5%
100인 이상~300인 미만	207	1.7%	32,975	15.1%
300인 이상~1,000인 미만	25	0.2%	12,870	5.9%
1000인 이상	8	0.1%	21,791	10.0%
합계	12,178	100%	217,784	100%

\*자료: 공장설립온라인지원시스템

○ 등록공장의 업종별 현황(2019년 2분기) 자료를 보면, 금속가공제품 제조업: 기계 및 가구제 외(21.8%), 기타 기계 및 장비제조업(19.6%), 전기장비 제조업(10.4%), 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비제조업(9.9%), 고무제품 및 플라스틱 제품제조업(5.9%), 화학물질 및 화학제품: 의약품 제외(4.6%), 식료품 제조업(4.2%) 순으로 높게 나타남.

〈표 7-4〉 인천지역 제조업 업종별 사업체 수 현황

(단위: 개, %)				
업종	2019 1/2		2019 2/2	
	빈도	비율(%)	빈도	비율(%)
계	11,984	100%	12,057	100%
식료품 제조업	477	4.0%	503	4.2%
음료 제조업	10	0.1%	9	0.1%
담배 제조업	1	0.0%	1	0.0%
섬유제품 제조업: 의복제외	135	1.1%	140	1.2%
의복, 의복액세서리 및 목피제품 제조업	148	1.2%	142	1.2%
가죽, 가방 및 신발 제조업	31	0.3%	31	0.3%
목재 및 나무제품 제조업: 가구 제외	371	3.1%	363	3.0%
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	138	1.2%	135	1.1%

인쇄 및 기록매체 복제업	139	1.2%	139	1.2%
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	9	0.1%	10	0.1%
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	549	4.6%	554	4.6%
의료용 물질 및 의약품 제조업	38	0.3%	41	0.3%
고무제품 및 플라스틱 제품 제조업	721	6.0%	717	5.9%
비금속 광물 제품 제조업	178	1.5%	183	1.5%
제1차 금속제조업	312	2.6%	313	2.6%
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	2,622	21.9%	2,632	21.8%
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	1,193	10.0%	1,188	9.9%
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	322	2.7%	326	2.7%
전기장비 제조업	1,219	10.2%	1,248	10.4%
기타 기계 및 장비 제조업	2,370	19.8%	2,365	19.6%
자동차 및 트레일러 제조업	364	3.0%	363	3.0%
기타 운송장비 제조업	99	0.8%	101	0.8%
가구 제조업	275	2.3%	275	2.3%
기타 제품 제조업	262	2.2%	275	2.3%
폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업	0	0.0%	0	0.0%
산업용 기계 및 장비 수리업	1	0.0%	3	0.0%

\*자료: 통계청 광업제조업조사, 공장등록 현황

○ 전체 등록공장 중 지식산업센터에 입주해 있는 기업은 13.5%(1,641개)로 나타났으며, 한국 수출산업단지(부평)에 위치한 우림라이온스밸리에 14%(226개)로 비중이 가장 높음.

〈표 7-5〉 지식산업센터 입주 기업 수

지식산업센터명	업체 수	비율	고용(명)	비율	(단위: 개, 명, %)
					1개업체당 평균고용인 수
(주)가짜씨키트	12	0.7%	89	0.8%	7.4
(주)빌립보	5	0.3%	29	0.3%	5.8
(주)우림라이온스밸리	226	13.8%	1677	15.7%	7.4
(주)주안시범공단	54	3.3%	487	4.6%	9.0
(주)하나도시개발 남광센트렉스	114	6.9%	1,037	9.7%	9.1
가짜타워 지식산업센터	5	0.3%	16	0.1%	3.2
가짜IC지식산업센터	4	0.2%	35	0.3%	8.7
검단지식산업센터	126	7.7%	485	4.5%	3.8
경인센타	49	3.0%	262	2.5%	5.3
광양프린터밸리 3차	5	0.3%	41	0.4%	83.2
구월테크노밸리 1-2	8	0.5%	44	0.4%	5.5
구월테크노밸리 지식산업센터 1-1	6	0.4%	27	0.3%	4.5
구월테크노밸리 지식산업센터 1-3	7	0.4%	60	0.6%	8.6

구월테크노파크 지식산업센터 1-4	11	0.7%	25	0.2%	2.3
금하산업	6	0.4%	49	0.5%	8.2
남동시범공단	5	0.3%	24	0.2%	4.8
남동아파트형임대공장	44	2.7%	386	3.6%	8.8
남동우리타운	33	2.0%	205	1.9%	6.2
남동테크노타워	35	2.1%	100	0.9%	2.9
남동테크노파크	50	3.0%	252	2.4%	5.0
대덕테크노타운	7	0.4%	47	0.4%	6.7
대주지식산업센터	9	0.5%	49	0.5%	5.4
디담아파트형공장	2	0.1%	109	1.0%	54.5
디에스솔텍(주)	13	0.8%	135	1.3%	10.4
성강종합건설(주)	64	3.9%	288	2.7%	4.5
송도비알씨스마트밸리지식산업센터	148	9.0%	1,214	11.4%	8.2
송도테크노파크BT센터	1	0.1%	7	0.1%	7.0
스마트테크노타워	27	1.6%	207	1.9%	7.7
에스엠티 아파트형공장	3	0.2%	14	0.1%	4.7
엘아이 지식산업센터	118	7.2%	502	4.7%	4.2
영창테크노타운	13	0.8%	103	1.0%	7.9
오성미디컴 지식산업센터	1	0.1%	62	0.6%	62.0
인천 뉴티코스메틱센터	5	0.3%	55	0.5%	11.0
인천테크피아	35	2.1%	252	2.4%	7.2
인천PCB협동화사업장	7	0.4%	146	1.4%	20.9
제이씨전산	1	0.1%	4	0.0%	4.0
주안 뉴티&테크노센터	13	0.8%	33	0.3%	2.5
주안 제이타워	80	4.9%	360	3.4%	4.5
주안제이타워 2차	102	6.2%	429	4.0%	4.2
주안 BT센터 2차	15	0.9%	46	0.4%	3.1
창안 지식산업센터	1	0.1%	10	0.1%	10.0
청정표면처리센터	81	4.9%	743	6.9%	9.2
테크노텔	4	0.2%	15	0.1%	3.7
토지산업지식산업센터(2차)	18	1.1%	182	1.7%	10.1
현광아파트형공장	28	1.7%	137	1.3%	4.9
형제전기 지식산업센터	18	1.1%	138	1.3%	7.7
후이즈스마트타워	22	1.3%	76	0.7%	3.4
합계	1,641	100%	10,693	100%	17.9

\*자료: 공장설립온라인지원시스템

## 2) 전국 및 인천지역 산단 일반 현황

○ 한국산업단지공단에서 제공하는 통계자료(2020년 1분기)를 살펴본 결과, 전국에는 국가/일반/도시첨단/농공산업단지가 총 1,221개가 있으며 단지 수로는 경남이 16.8%(205개), 경기 15%(183개), 충남 12.9%(158개), 경북 12.1%(148개), 충북 10.1%(123개), 전남 8.6%(105개), 전북 7.2%(88개) 순으로 높았음.

○ 특별시 및 광역시도별로는 부산 2.9%(36개), 울산 2.3%(28개), 대구 1.7%(21개), 세종 1.4%(17개), 인천 1.2%(15개), 광주 1.0%(12개), 제주 0.5%(6개), 대전 0.3%(4개) 순으로 높았음.

〈표 7-6〉 전국 산업단지 수 및 지역별 비율

(단위: 개, %)

구분	국가	일반	도시첨단	농공	전체
서울	2.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.2%
부산	2.1%	4.5%	13.3%	0.2%	2.9%
대구	2.1%	2.4%	6.7%	0.4%	1.7%
인천	4.3%	1.6%	6.7%	0.0%	1.2%
광주	4.3%	1.2%	3.3%	0.2%	1.0%
대전	2.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.3%
울산	4.3%	3.3%	0.0%	0.8%	2.3%
세종	0.0%	1.8%	3.3%	0.8%	1.4%
경기	10.6%	25.1%	26.7%	0.2%	15.0%
강원	2.1%	3.6%	13.3%	9.3%	6.0%
충북	4.3%	11.3%	6.7%	9.1%	10.1%
충남	10.6%	8.6%	10.0%	19.5%	12.9%
전북	12.8%	3.3%	3.3%	12.5%	7.2%
전남	10.6%	4.6%	3.3%	14.4%	8.6%
경북	12.8%	10.9%	0.0%	14.6%	12.1%
경남	19.1%	17.0%	3.3%	17.2%	16.8%
제주	4.3%	0.1%	0.0%	0.6%	0.5%
전체(개)	47	672	30	472	1221

\*자료: 한국산업단지공단

○ 인천은 국가산단 2개, 일반산단 11개, 도시첨단산단 2개 총 15개의 산업단지를 운영하고 있음.

- 관리면적(산업시설, 지원시설, 공공시설, 녹지구역)으로 보면 축구장 3천 개의 면적임.
- 도시첨단은 조성 중인 인천경제자유구역과 부지조성공사를 진행 중인 남촌동 210-6번지 일원에 233,307㎡ 규모의 남동도시첨단산업단지로 분양률이 33%로 낮으며, 도시첨단을 제외하면 98%의 분양률을 보이고 있음.

〈표 7-7〉 전국 및 인천지역 산단 면적 및 분양률

(단위: 개, 천㎡, %)

구분		단지수	지정 면적	관리면적	산업시설구역				
					전체 면적	분양 대상	분양	미분양	분양률
전 국	국가	47개	806,453	587,404	285,961	246,387	240,336	6,051	98%
	일반	672개	537,245	530,218	326,390	253,490	234,357	19,133	92%
	도시첨단	30개	8,361	8,355	4,338	2,005	1,378	627	69%
	농공	472개	76,930	76,439	58,212	55,714	52,820	2,894	95%
	총합	1,221개	1,428,989	1,202,416	674,901	557,596	528,891	28,705	95%
인 천	국가	2개	11,361	11,360	7,377	7,377	7,377	0	100%
	일반	11개	8,657	8,654	5,115	4,908	4,811	97	98%
	도시첨단	2개	1,404	1,404	776	516	171	345	33%
	합계	총 15개	21,422	21,418	13,268	12,801	12,359	442	97%

○ 산업단지 수로 보면 전국에서 산단은 1.2%(15개)에 불과하지만, 산단에 입주한 업체 수로 볼 때는 전국 104,580개 중 11,283개로 10.8%에 해당하며, 가동 업체로 볼 때 11.4%에 해당함. 인천의 산단은 17만 명을 고용하여 전국의 산단 고용인원 중 7.7%를 차지함. 하지만, 전국 산단의 생산액 대비 비율은 4.1%, 수출액 대비 비율은 2%에 불과함.

- 인천지역 등록공장 중 산단 소속의 사업체 비중이 92.6%, 등록공장 전체 고용인원 중 78%에 해당하여, 등록공장의 대부분이 산단에 위치한 것을 알 수 있음.
- 인천지역 등록공장 중 국가산단 사업체 비중이 73%, 고용인원 중 59%에 해당.
- 전국 산단 중 가동업체 수와 고용, 누계생산액과 누계수출액 등을 볼 때 타 지역 산단에 비해 서 비교적 소규모 기업이 많음을 알 수 있음.

〈표 7-8〉 전국 및 인천지역 산단 가동 업체 및 고용규모

(단위: 개, 백만 원, 천달러)

구분		입주업체	가동업체	고용	누계생산 (백만 원)	누계수출 (천달러)
전국	국가	54,232	49,504	1,088,029	127,356,825	43,983,664
	일반	41,640	38,325	955,908	103,957,678	45,578,113
	도시첨단	1,197	751	19,142	576,008	120,603
	농공	7,511	6,793	151,137	13,405,864	2,617,260
	총합	104,580	95,373	2,214,216	245,296,375	92,299,640
인천	국가	8,889	8,674	128,808	8,061,977	1,429,743
	일반	2,365	2,177	40,814	2,002,033	424,974
	도시첨단	29	5	495	-	-
	합계	11,283	10,856	170,117	10,064,010	1,854,717
	인천 전체 등록공장	12,178		217,784		

\*자료: 한국산업단지공단

○ 산단별로 살펴보면, 국가산업단지(남동, 한국수출산업)가 가동업체의 80%를 차지하며 고용에서는 75.7%를 차지하고 누계생산액은 80%, 누계수출액은 77%를 차지함.

〈표 7-9〉 인천지역 산단 가동 업체 및 고용규모

(단위: 개, 명, 백만 원, 천달러)

유형	단지명	조성 상태	입주 업체	가동 업체	고용		
					남	여	계
국가	남동	완료	6,802	6,594	76,645	26,330	102,975
	한국수출산업(계)	완료	2,087	2,080	17,087	8,746	25,833
국가	부평	완료	1,007	1,000	8,515	5,136	13,651
	주안	완료	1,080	1,080	8,572	3,610	12,182
일반	인천기계	완료	179	178	2,098	576	2,674
	인천지방	완료	493	478	4,876	1,707	6,583
	검단	완료	944	910	8,364	2,778	11,142
	인천서부	완료	275	271	5,083	467	5,550
	청라1지구	완료	35	35	623	239	862
	송도지식정보	완료	222	220	8,437	4,855	13,292
	강화하점	완료	15	8	60	21	81
	강화	완료	75	39	412	126	538
	서운	완료	70	33	1,215	399	1,614
	인천서부자원순환특화 (미개발)	-	-	-	-	-	-
	I-FoodPark	조성중	57	5	37	55	92
	IHP(인천경제자유구역)	조성중	29	5	371	124	495
도시 첨단	남동	미개발	-	-	-	-	-
합계			11,283	10,856	124,093	46,024	170,117

\*자료: 한국산업단지공단 (2020.1분기 자료)

○ 산단별로 성별 비율은 남(70%), 여(30%)의 비중을 가지며 업종(목재, 기계 또는 화장품, 전자)에 따라서 남성의 비율이 비교적 높거나 여성의 비율이 비교적 높은 산단이 있음.

〈표 7-10〉 인천지역 산업단지 성별 고용 비율

유형	단지명	성별 고용 비율		
		남	여	계
국가	남동	74.4%	25.6%	102,975
	한국수출산업(계)	66.1%	33.9%	25,833
국가	부평	62.4%	37.6%	13,651
	주안	70.4%	29.6%	12,182
일반	인천기계	78.5%	21.5%	2,674
	인천지방	74.1%	25.9%	6,583
	검단	75.1%	24.9%	11,142
	인천서부	91.6%	8.4%	5,550

	청라1지구	72.3%	27.7%	862
	송도지식정보	63.5%	36.5%	13,292
	강화하점	74.1%	25.9%	81
	강화	76.6%	23.4%	538
	서운	75.3%	24.7%	1,614
	인천서부자원순환특화 (미개발)	-	-	-
	I-FoodPark(조성중)	40.2%	59.8%	92
도시첨단	IHP(인천경제자유구역) (조성중)	74.9%	25.1%	495
	남동(조성중)	-	-	-

\*자료: 한국산업단지공단 (2020.1분기 자료)

○ 1인당 생산액은 강화하점(296백만 원), 서부(90.6백만 원), 주안(72백만 원), 인천지방(59.6백만 원), 송도지식정보(52백만 원), 부평(51.6백만 원) 순으로 높았으며 1인당 수출액은 송도지식정보(19.8천 달러), 주안(15.7천 달러), 인천지방(11천 달러) 순으로 높았음.

〈표 7-11〉 인천지역 산업단지 1인당 생산 및 수출

유형	단지명	고용	누계생산 (백만 원)	누계수출 (천달러)	1인당생산 (백만 원)	1인당수출 (천달러)
국가	남동	102,975	6,482,045	1,146,339	62.9	11.1
	한국수출산업(계)	25,833	1,579,932	283,404	61.2	11.0
	부평	13,651	704,300	92,221	51.6	6.8
	주안	12,182	875,632	191,183	71.9	15.7
	인천기계	2,674	62,101	2,050	23.2	0.8
일반	인천지방	6,583	392,653	72,240	59.6	11.0
	검단	11,142	242,851	48,078	21.8	4.3
	인천서부	5,550	502,730	27,520	90.6	5.0
	청라1지구	862	41,713	6,793	48.4	7.9
	송도지식정보	13,292	691,495	262,751	52.0	19.8
	강화하점	81	24,000	200	296.3	2.5
	강화	538	31,315	5,342	58.2	9.9
	서운	1,614	-	-	-	-
	인천서부자원순환특화 (미개발)	-	-	-	-	-
	I-FoodPark(조성중)	92	13,175	-	143.2	0.0

\*자료: 한국산업단지공단 (2020.1분기, 서운산업단지는 준공 이후 수출액 등 자료 없음)

○ 전국 산단의 업종별 고용 비중을 살펴보면, 인천은 기계(39.9%), 전기전자(24.9%), 석유화학(13.7%), 운송장비(4.8%) 순으로 높게 나타남.

〈표 7-12〉 산업단지 지역별, 업종별 고용 비중(2017년 기준)

구분	음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	전기 전자	기계	운송 장비	기타	비제조	계
서울	0.3	3.9	1.7	1.9	0.1	0.1	15.2	3.8	0.6	0.8	71.7	100
부산	2.9	7.7	1.1	3.4	0.5	5.8	10.6	34.0	19.4	1.3	13.3	100
대구	3.1	15.6	3.7	4.7	3.4	2.8	8.8	32.5	18.0	1.7	5.8	100
인천	1.5	1.6	2.8	13.7	0.6	4.4	24.9	39.9	4.8	3.5	2.1	100
광주	3.3	1.2	1.0	7.8	0.5	0.8	52.3	12.2	11.3	7.2	2.3	100
대전	3.7	2.0	3.6	12.7	1.3	1.4	24.9	35.3	0.7	5.0	9.5	100
울산	0.3	0.1	0.9	16.0	0.6	4.2	5.6	9.9	58.5	0.4	3.6	100
세종	6.6	3.0	4.7	15.5	9.5	4.3	22.7	4.0	25.6	3.9	0.1	100
경기	3.5	3.6	3.3	11.8	0.7	3.3	34.2	25.8	8.2	1.9	3.8	100
강원	25.6	0.9	2.0	9.3	2.1	0.5	13.2	8.5	10.6	14.5	12.7	100
충북	12.1	1.4	1.8	24.6	3.2	2.2	37.1	8.3	2.7	4.8	1.6	100
충남	4.3	1.0	1.1	11.7	1.7	8.5	41.6	13.2	13.4	2.6	1.0	100
전북	12.2	5.6	3.4	15.1	3.6	6.1	10.5	12.6	27.1	3.2	0.6	100
전남	7.3	1.3	1.1	35.0	4.2	20.7	4.1	9.9	11.0	2.8	2.6	100
경북	2.2	5.1	1.1	6.8	3.7	7.5	36.5	20.5	10.7	4.8	1.3	100
경남	2.3	1.2	0.7	4.9	1.2	5.7	10.8	35.4	36.3	1.0	0.6	100
제주	30.8	0.1	4.1	11.1	2.0	0.3	43.8	0.7	0.0	1.2	6.0	100
전국	3.8	3.5	2.1	10.7	1.5	4.8	24.1	22.8	16.1	2.5	8.2	100

자료 : 산업통상자원부·한국산업단지공단 전국산업단지 현황통계, 각년도 말 기준

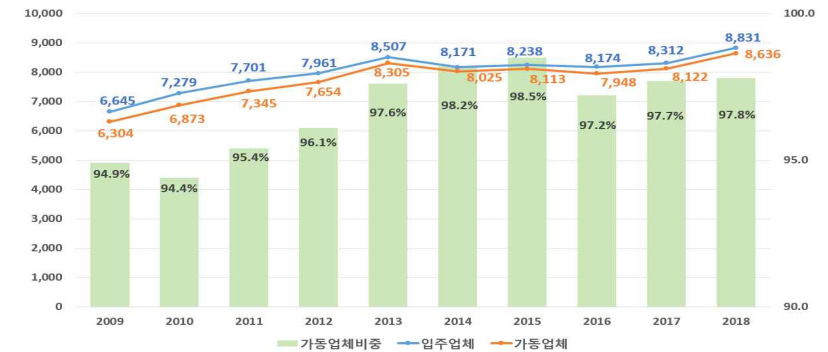
### 3) 국가산단 일반 현황

- 국가산업단지의 업종별 입주업체 현황(2020.4)을 살펴보면, 남동산단은 기계(52.5%), 전기 전자(17.4%), 석유화학(11.6%) 순으로 높게 나타났으며 부평산단은 전기전자(37.8%), 기계(29.5%), 비제조(10.7%), 석유화학(6.6%) 순으로 높게 나타났으며, 주안산단은 기계(32.6%), 전기전자(29.9%), 비제조(13.5%), 석유화학(9.1%) 순으로 높게 나타남.

〈표 7-13〉 국가산업단지 업종별 사업체 수

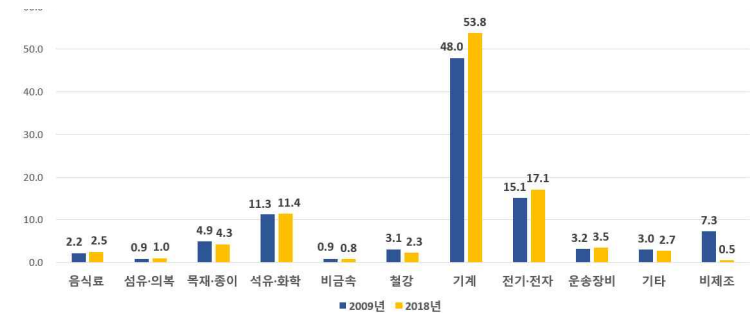
		(단위: 개, %)										
구분		음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	기계	전기 전자	운송 장비	기타	비제조
남 동	개	175	81	288	787	59	149	3,571	1,180	232	212	64
	%	2.6%	1.2%	4.2%	11.6%	0.9%	2.2%	52.5%	17.4%	3.4%	3.1%	0.9%
부 평	개	14	42	28	67	4	9	299	383	17	43	108
	%	1.4%	4.1%	2.8%	6.6%	0.4%	0.9%	29.5%	37.8%	1.7%	4.2%	10.7%
주 안	개	20	18	29	98	3	11	351	322	28	51	145
	%	1.9%	1.7%	2.7%	9.1%	0.3%	1.0%	32.6%	29.9%	2.6%	4.7%	13.5%

[그림 7-3] 인천광역시 국가산단 입주 및 가동업체 추이



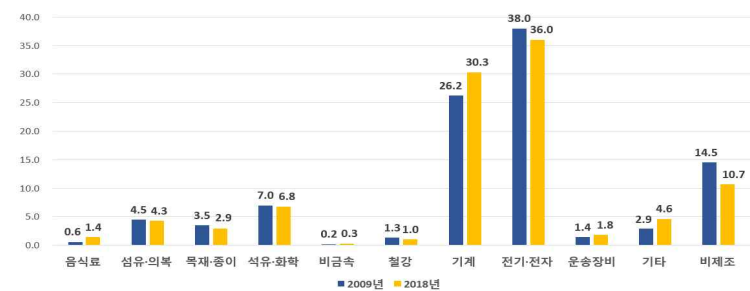
\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

[그림 7-4] 남동산단 가동업체 업종별 비중 변화



\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

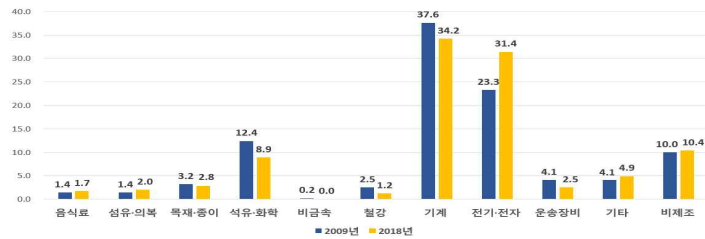
[그림 7-5] 부평산단 가동업체 업종별 비중 변화



\*자료: 인천상공회의소(2019.04)



[그림 7-6] 주안산단 가동업체 업종별 비중 변화



\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

- 업종별 고용현황을 살펴보면, 남동산단은 기계(47.4%), 석유화학(18.7%), 전기전자(14.4%) 순으로 고용 비중이 높고 부평산단은 전기전자(34.1%), 섬유·의복(24.6%), 기계(19.8%) 순으로 고용 비중이 높고 주안산단은 전기전자(37.6%), 기계(21.9%), 운송장비(14.7%), 석유화학(13%) 순으로 고용 비중이 높음.

<표 7-14> 국가산업단지 업종별 고용현황

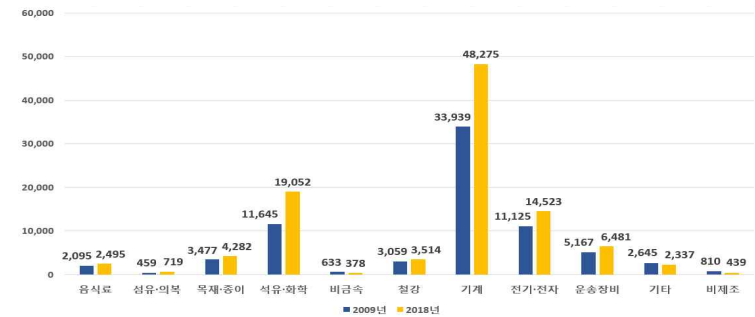
(단위: 명, %)

구분	음식료	섬유·의복	목재·종이	석유·화학	비금속	철강	기계	전기·전자	운송장비	기타	비제조	총계
남동	명 2,545	659	4,270	19,291	354	3,450	48,945	14,915	6,168	2,313	337	103,247
	% 2.5%	0.6%	4.1%	18.7%	0.3%	3.3%	47.4%	14.4%	6.0%	2.2%	0.3%	100%
부평	명 346	3,355	464	746	2	105	2,697	4,648	229	183	836	13,611
	% 2.5%	24.6%	3.4%	5.5%	0.0%	0.8%	19.8%	34.1%	1.7%	1.3%	6.1%	100%
주안	명 47	459	210	1,573	40	459	2,637	4,539	1,774	190	132	12,060
	% 0.4%	3.8%	1.7%	13.0%	0.3%	3.8%	21.9%	37.6%	14.7%	1.6%	1.1%	100%

\*자료: 한국산업단지공단(2020.2분기 자료)

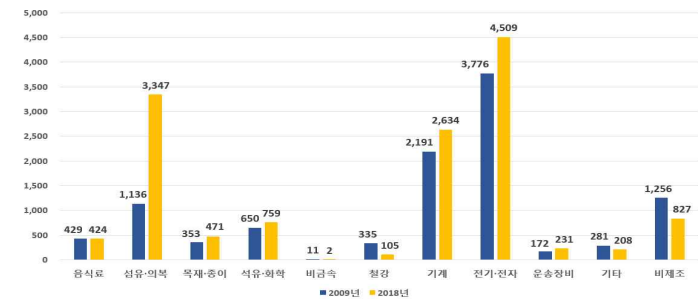
- 가동률((생산÷최대생산능력)×100)을 살펴보면 2020.4월 기준 남동산단(59.3%), 부평산단(69.2%), 주안산단(76.6%)으로 남동공단이 비교적 낮게 나타났으며, 전년 동기 대비 남동공단의 비금속, 운송장비, 섬유·의복, 목재·종이 업종의 가동률이 많이 낮아짐.

[그림 7-7] 남동산단 업종별 고용 변화



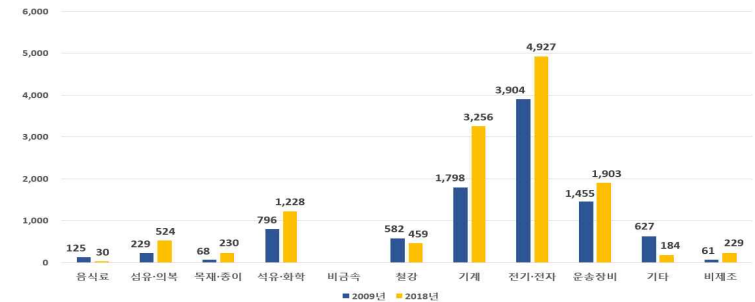
\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

[그림 7-8] 부평산단 업종별 고용 변화



\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

[그림 7-9] 주안산단 업종별 고용 변화



\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

〈표 7-15〉 국가산업단지 업종별 가동률 및 증감

(단위: %, %P)

구분	2019.4월 기준(%)			2020.4월 기준(%)			19년 동기 대비 증감(%P)		
	남동	부평	주안	남동	부평	주안	남동	부평	주안
음식료	78.4	73.3	92.0	79.1	69.8	93.5	0.7	-3.5	1.5
섬유의복	62.2	54.7	90.8	47.8	69.8	81.6	-14.5	15.1	-9.2
목재종이	78.1	74.4	73.9	67.4	84.2	94.5	-10.7	9.8	20.6
석유화학	75.5	75.0	63.5	67.5	74.5	78.8	-7.9	-0.5	15.2
비금속	79.0	20.0	100	55.7	20.0	100	-23.2	0.0	0.0
철강	90.9	79.4	82.2	86.2	80.0	66.9	-4.7	0.6	-15.2
기계	51.1	53.5	73.6	54.5	60.8	59.4	3.3	7.3	-14.3
전기전자	64.9	77.7	78.4	56.4	73.9	80.3	-8.5	-3.7	1.9
운송장비	71.5	82.2	98.6	55.0	86.0	91.3	-16.5	3.8	-7.3
기타	71.6	56.4	68.4	67.8	52.4	75.4	-3.8	-4.0	7.0
총계	61.3	67.0	79.6	59.3	69.2	76.6	-2.0	2.2	-3.0

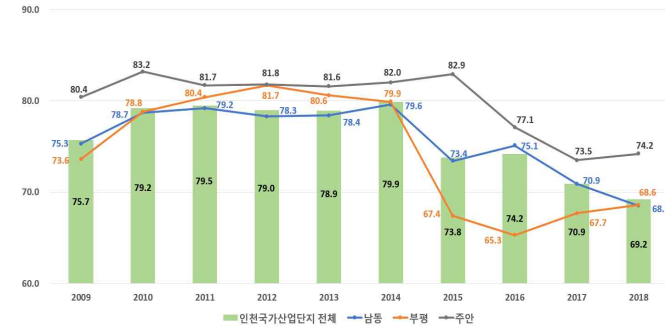
- 남동공단의 가동률은 최근 4년 동안 지속적으로 하락하는 추세며(73→59%), 부평공단은 66~69% 수준을 유지하고 있고 주안공단은 71~79%로 비교적 변동 폭이 큰 수준임. 업종별 마다 여러 조건으로 차이가 있으며, 해당 가동률이 낮을 때 소규모 기업의 경우 근로기준법 위반 소지(휴업수당 미지급 또는 연차 강제 사용 등)가 있을 수 있음.

〈표 7-16〉 국가산업단지 업종별 최근 4년간 가동률

(단위: %)

구분		음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	기계	전기 전자	운송 장비	기타	계
남동	2020.4	79.1	47.8	67.4	67.5	55.7	86.2	54.5	56.4	55.0	67.8	59.3
	2019.4	78.4	62.2	78.1	75.5	79.0	90.9	51.1	64.9	71.5	71.6	61.3
	2018.4	74.1	81.6	66.1	81.6	86.1	72.9	73.8	59.4	83.1	38.8	71.5
	2017.4	75.0	78.1	89.5	80.8	70.7	83.7	69.2	76.7	72.7	40.0	73.0
부평	2020.4	69.8	69.8	84.2	74.5	20.0	80.0	60.8	73.9	86.0	52.4	69.2
	2019.4	73.3	54.7	74.4	75.0	20.0	79.4	53.5	77.7	82.2	56.4	67.0
	2018.4	67.5	73.2	92.5	89.1	28.6	75.9	60.0	66.0	83.3	92.9	66.2
	2017.4	74.2	53.1	86.9	83.4	28.6	65.4	62.1	65.2	82.9	96.8	66.6
주안	2020.4	93.5	81.6	94.5	78.8	100	66.9	59.4	80.3	91.3	75.4	76.6
	2019.4	92.0	90.8	73.9	63.5	100	82.2	73.6	78.4	98.6	68.4	79.6
	2018.4	100	94.9	80.2	92.6	-	72.7	73.8	62.6	98.5	65.6	71.6
	2017.4	25.2	91.3	90.5	93.4	-	91.6	74.3	76.2	93.9	92.7	79.7

[그림 7-10] 인천 국가산단 가동률 추이



\*자료: 인천상공회의소(2019.04)

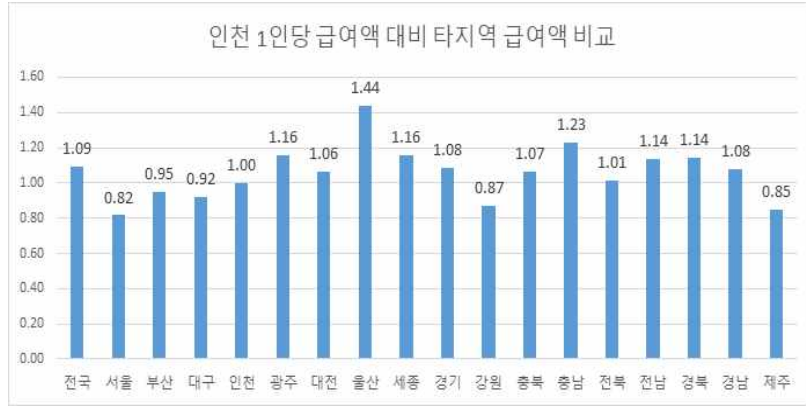
#### 4) 제조업 고용조건 현황

- 통계청의 광업제조업조사(2018)는 전국 10인 이상의 광업제조업을 대상으로 함. 인천지역의 제조업 조사 결과는 다음과 같음. 2020.4월 기준 등록공장 기준으로 10인 이상 사업장은 5,094개소이며, 2018년 광업제조업조사 사업체 수는 4,598개소로 나타남.
- 인천지역 10인 이상 제조업의 1인당 급여액은 41백만 원으로 나타났으며, 인천지역의 급여액을 기준으로 타 지역을 비교한 결과 전국보다 급여액이 낮게 나타났음.

〈표 7-17〉 전국 10인 이상 제조업 현황 및 1인당 급여액

시도별	사업체 수(개)	종사자 수(명)	급여액(백만 원)	1인당 급여액(백만 원)
전국	69,513	2,956,442	132,092,327	44.7
서울	4,040	101,066	3,381,280	33.5
부산	4,149	135,660	5,266,857	38.8
대구	3,316	107,815	4,054,680	37.6
인천	4,598	178,473	7,312,943	41.0
광주	1,263	65,816	3,116,838	47.4
대전	883	41,119	1,791,575	43.6
울산	1,803	160,988	9,472,681	58.8
세종	311	17,746	843,295	47.5
경기	24,682	918,249	40,776,311	44.4
강원	1,004	38,278	1,361,986	35.6
충북	3,160	175,936	7,678,890	43.6
충남	4,296	256,290	12,903,702	50.3
전북	1,870	88,759	3,679,826	41.5
전남	1,774	90,887	4,240,600	46.7
경북	5,148	248,465	11,643,240	46.9
경남	7,011	325,730	14,387,533	44.2
제주	205	5,165	180,090	34.9

[그림 7-11] 1인당 급여액 비교

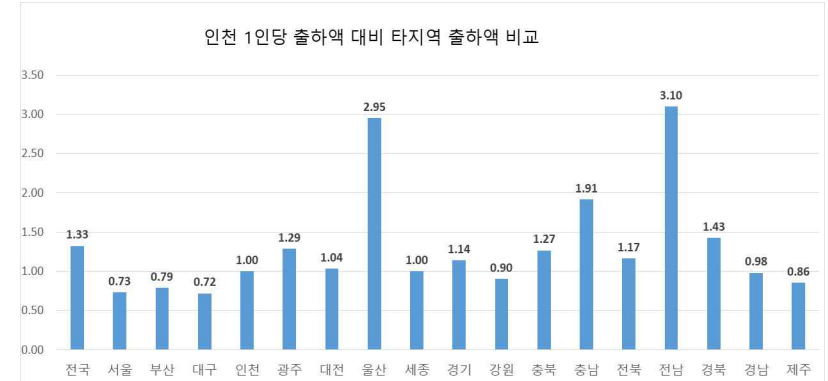


○ 출하액을 비교한 결과, 10인 이상 제조업체의 1인당 출하액은 399백만 원으로 전국 평균(191백만 원) 보다 낮게 나타났으며, 광역시 중에서는 울산(1,178백만 원), 광주(514백만 원) 대전(414백만 원) 다음으로 나타남.

<표 7-18> 전국 10인 이상 제조업체 1인당 출하액

시도별	사업체 수(개)	종사자 수(명)	출하액(백만 원)	1인당 출하액(백만 원)
전국	69,513	2,956,442	1,563,889,697	529
서울	4,040	101,066	29,473,685	292
부산	4,149	135,660	42,744,565	315
대구	3,316	107,815	31,088,125	288
인천	4,598	178,473	71,126,912	399
광주	1,263	65,816	33,832,678	514
대전	883	41,119	17,009,753	414
울산	1,803	160,988	189,600,558	1,178
세종	311	17,746	7,098,194	400
경기	24,682	918,249	418,457,054	456
강원	1,004	38,278	13,792,094	360
충북	3,160	175,936	88,952,539	506
충남	4,296	256,290	195,845,168	764
전북	1,870	88,759	41,250,389	465
전남	1,774	90,887	112,528,304	1,238
경북	5,148	248,465	141,616,511	570
경남	7,011	325,730	127,705,025	392
제주	205	5,165	1,768,143	342

[그림 7-12] 인천광역시 1인당 출하액 대비 타 지역 출하액 비교

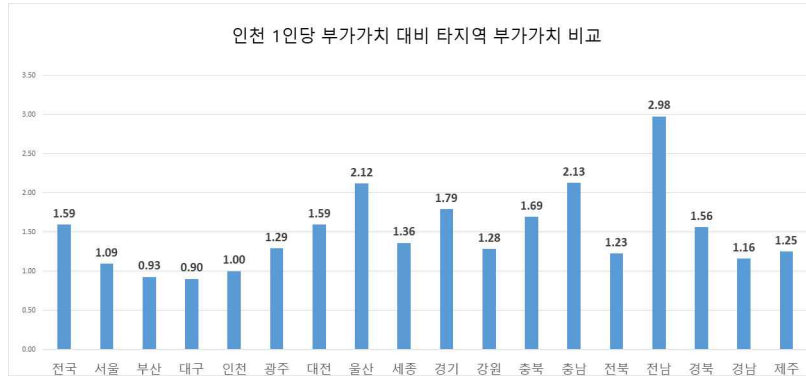


○ 10인 이상 제조업체의 1인당 부가가치를 비교한 결과, 인천지역은 120백만 원으로 전국 평균(191백만 원) 보다 낮게 나타났으며, 울산(254백만 원), 대전(191백만 원), 광주(155백만 원), 서울(131백만 원) 다음으로 나타남.

<표 7-19> 전국 10인 이상 제조업체 1인당 부가가치

시도별	사업체 수(개)	종사자 수(명)	부가가치(백만 원)	1인당 부가가치(백만 원)
전국	69,513	2,956,442	565,244,876	191
서울	4,040	101,066	13,240,267	131
부산	4,149	135,660	15,051,529	111
대구	3,316	107,815	11,670,675	108
인천	4,598	178,473	21,499,064	120
광주	1,263	65,816	10,225,241	155
대전	883	41,119	7,847,041	191
울산	1,803	160,988	40,850,116	254
세종	311	17,746	2,898,256	163
경기	24,682	918,249	196,964,709	215
강원	1,004	38,278	5,882,461	154
충북	3,160	175,936	35,640,255	203
충남	4,296	256,290	65,412,678	255
전북	1,870	88,759	13,054,346	147
전남	1,774	90,887	32,446,768	357
경북	5,148	248,465	46,578,155	187
경남	7,011	325,730	45,208,708	139
제주	205	5,165	774,607	150

[그림 7-13] 인천광역시 1인당 부가가치 대비 타 지역 부가가치 비교

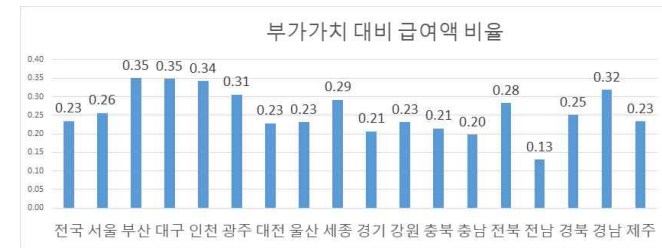


○ 1인당 부가가치 대비 급여액의 비중을 살펴본 결과, 인천지역은 0.34로 전국 0.23에 비해 높게 나타남. 이는 생산한 부가가치액이 적기 때문에 상대적으로 부가가치 대비 급여의 비율이 높게 나타난 것으로 보임. 생산한 부가가치액도 낮은 편이며, 그에 따라 급여 수준도 낮은 것으로 볼 수 있으며, 기업 입장에서 타 지역에 비해 임금수준이 높은 것으로 보기에는 좀 더 정밀한 조사가 필요함.

<표 7-20> 전국 10인 이상 제조업 1인당 부가가치

시도별	1인당 부가가치 (백만 원)	1인당 급여액(백만 원)	부가가치 대비 급여액 비중
전국	191	44.7	0.23
서울	131	33.5	0.26
부산	111	38.8	0.35
대구	108	37.6	0.35
인천	120	41.0	0.34
광주	155	47.4	0.31
대전	191	43.6	0.23
울산	254	58.8	0.23
세종	163	47.5	0.29
경기	215	44.4	0.21
강원	154	35.6	0.23
충북	203	43.6	0.21
충남	255	50.3	0.20
전북	147	41.5	0.28
전남	357	46.7	0.13
경북	187	46.9	0.25
경남	139	44.2	0.32
제주	150	34.9	0.23

[그림 7-14] 인천광역시 1인당 부가가치 대비 급여액과 타 지역 비교



○ 인천지역의 고용규모별 1인당 급여액을 비교한 결과, 고용규모가 작을수록 급여액이 작은 것으로 나타남.

<표 7-21> 인천지역 10인 이상 제조업 규모별 급여액

구분	사업체 수(개)	종사자 수(명)	급여액(백만 원)	1인당 급여액(백만 원)
계	4,598	178,473	7,312,943	41
10 ~ 19	2,316	31,578	1,083,768	34
20 ~ 49	1,627	48,353	1,741,076	36
50 ~ 99	415	28,175	1,052,477	37
100 ~ 199	164	23,018	932,032	40
200 ~ 299	38	9,212	386,050	42
300 ~ 499	19	7,567	408,658	54
500명 이상	19	30,570	1,708,882	56

○ 상용직과 임시 및 일용직의 급여액을 비교한 결과 임시 및 일용직은 상용직에 비해서 50% 정도 수준의 급여를 받는 것으로 나타남.

<표 7-22> 전국 10인 이상 제조업 종사상지위별 급여액

시도별	상용직 (명)	임시일용 (명)	상용직 급여액 (백만 원)		임시일용직 급여액 (백만 원)		상용직 대비 임시직 급여액 비중
			총액	1인당	총액	1인당	
전국	2,752,113	93,046	129,951,963	47.2	2,140,364	23.0	0.49
서울	86,563	7,290	3,234,901	37.4	146,379	20.1	0.54
부산	127,878	5,555	5,159,813	40.3	107,044	19.3	0.48
대구	101,945	3,012	3,997,115	39.2	57,565	19.1	0.49
인천	170,136	4,293	7,214,167	42.4	98,776	23.0	0.54
광주	61,227	1,525	3,088,972	50.5	27,866	18.3	0.36
대전	38,950	1,088	1,769,159	45.4	22,416	20.6	0.45
울산	150,320	6,755	9,260,875	61.6	211,806	31.4	0.51
세종	16,682	478	828,958	49.7	14,337	30.0	0.60
경기	865,173	23,108	40,213,864	46.5	562,447	24.3	0.52
강원	33,632	2,868	1,305,664	38.8	56,322	19.6	0.51
충북	164,451	4,378	7,565,339	46.0	113,551	25.9	0.56
충남	240,576	7,563	12,720,993	52.9	182,709	24.2	0.46
전북	80,653	2,552	3,614,507	44.8	65,319	25.6	0.57
전남	74,107	5,440	4,148,886	56.0	91,714	16.9	0.30
경북	233,684	7,008	11,495,510	49.2	147,730	21.1	0.43
경남	301,354	9,819	14,158,237	47.0	229,296	23.4	0.50
제주	4,782	314	175,003	36.6	5,087	16.2	0.44

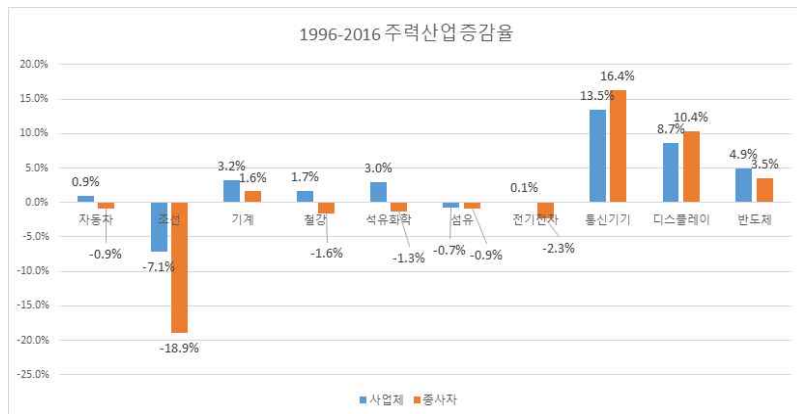
○ 주력산업은 기계산업군에 해당하는 자동차, 조선, 기계 산업과 소재산업 군에 해당하는 철강, 석유화학, 섬유 산업, 그리고 IT제조업 군에 속하는 전자, 정보통신기기, 디스플레이, 반도체 산업이 해당되며, 1996~2016년 변화<sup>15)</sup>를 살펴보면 업체 수의 감소는 비교적 많지 않으나 고용인원의 감소는 전기전자(-5,489명) 자동차(-2,295명), 철강(-2,091명), 조선(-625명), 섬유(-473명), 석유화학(-441명) 순으로 높게 나타남.

〈표 7-23〉 10대 주력산업 1996~2016 현황 및 증감

(단위: 개소, 명)

구분	1996년		2006년		2016년		증감(1996~2016)	
	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
자동차	562	15,208	545	24,866	668	12,913	106	-2,295
조선	85	637	20	235	21	12	-64	-625
기계	2311	29,301	3,332	38,377	4,220	39,685	1909	10,384
철강	207	7,897	274	6,679	286	5,806	79	-2,091
석유화학	88	2,026	115	1,831	153	1,585	65	-441
섬유	622	3,065	501	2,895	545	2,592	-77	-473
전기전자	862	15,211	777	9,621	882	9,722	20	-5,489
통신기기	42	356	379	7,167	463	6,338	421	5,982
디스플레이	7	40	9	133	34	261	27	221
반도체	52	1,561	85	2800	129	2,993	77	1,432

[그림 7-15] 주력산업 증감율(1996~2016)



15) 대한민국 산업단지와 신산업지도 (한국산업단지공단) 보고서 중 발췌

## 2. 인천지역 산업단지 노동실태 조사

○ 인천지역 노동실태를 파악하기 위해서 실시한 「2020 인천광역시 노동정책 수립 위한 노동 실태 조사」(이하, '인천지역 노동실태 조사')에서 제조업에 종사하고 있다고 응답한 비율은 19.7%(668명)이며, 해당 인원의 설문결과를 재분석함.

### 1) 일반정보

○ 설문응답자 중 남성 58.8%(393명), 여성 41.2%(275명)이며, 거주지는 남동구(18.7%), 부평구(13.9%), 서구(13.6%), 연수구(12.3%), 미추홀구(9.6%), 중구(6%) 순으로 높았으며, 근무지는 남동구(23.8%), 서구(18.7%), 부평구(13.8%), 연수구(12.3%), 미추홀구(9.9%) 순으로 높았음.

○ 연령 분포는 40대(26.5%), 50대(26%) 30대(19.2%), 20대(11.5%), 60대(9.3%), 20세 미만(7.5%)로 나타났으며, 평균 연령은 43±12.8세임.

○ 거주지와 근무지가 다른 경우가 50.4%였으며, 설문 응답자 중 서울 또는 경기에서 근무하는 응답자는 없었다.

〈표 7-24〉 거주지 및 근무지

구분	거주지(빈도,명)	거주지(%)	근무지(빈도,명)	근무지(%)
1) 중구	40	6.0%	58	8.7%
2) 동구	30	4.5%	20	3.0%
3) 미추홀구	64	9.6%	66	9.9%
4) 연수구	82	12.3%	82	12.3%
5) 남동구	125	18.7%	159	23.8%
6) 부평구	93	13.9%	92	13.8%
7) 계양구	59	8.8%	46	6.9%
8) 서구	91	13.6%	125	18.7%
9) 강화군	8	1.2%	14	2.1%
10) 옹진군	7	1.0%	6	0.9%
11) 서울	32	4.8%		
12) 경기	36	5.4%		
13) 기타 지역	1	0.1%		
전체	668	100%	668	100%

## 2) 고용형태 및 고용조건

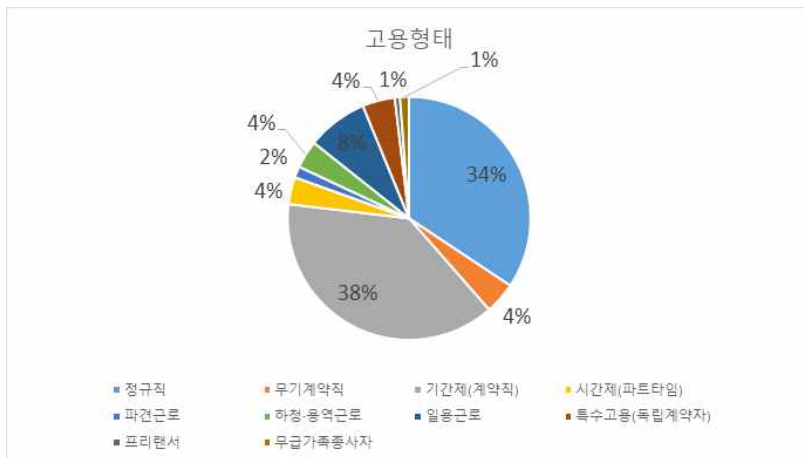
○ 고용형태를 살펴본 결과, 정규직이라고 응답한 비율이 34%로 매우 낮게 나타남. 기간제(계약직)가 38.2%로 가장 많았으며 정규직(34.3%), 일용근로(8.1%), 특수고용(4.3%), 무기계약직(4.2%) 순으로 높음.

○ 성별로 고용형태의 비율을 살펴본 결과 남성의 정규직 비율이 35.6%로 여성의 정규직 비율 32.4%에 비해 다소 높았음.

〈표 7-25〉 성별 고용형태

구분	남		여		전체	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
정규직	140	35.6%	89	32.4%	229	34.3%
무기계약직	17	4.3%	11	4.0%	28	4.2%
기간제(계약직)	149	37.9%	107	38.9%	256	38.3%
시간제(파트타임)	9	2.3%	15	5.5%	24	3.6%
파견근로	8	2.0%	2	0.7%	10	1.5%
하청·용역근로	17	4.3%	8	2.9%	25	3.7%
일용근로	26	6.6%	28	10.2%	54	8.1%
특수고용(독립계약자)	20	5.1%	99	3.3%	29	4.3%
프리랜서	4	1.0%	1	0.4%	5	0.7%
무급가족종사자	3	0.8%	5	1.8%	8	1.2%
전체	393	100%	275	100%	668	100%

[그림 7-16] 고용형태



○ 5인 미만 사업장에서 근무한다는 응답이 43.7%, 5인~10인 미만 사업장(29.2%), 10인~30인 미만 사업장(15%) 순으로 높은 비중을 차지하고 있으며, 30인 미만 사업장에서 일하는 비율이 87.9%로, 인천지역의 등록공장에 따른 기업규모별 사업체 수 비율(30인 미만, 87.8%)과 비슷하게 나타남.

○ 30인 미만 사업장 내에서는 인천지역 노동실태 조사에서 5인 미만 사업장의 비율이 43.7%로 사업체 비율에 비해 높은 비중을 차지함.

〈표 7-26〉 고용규모별 분포

기업규모	등록공장 (개)	비율(%)	고용인원 (명)	비율(%)	인천노동실태조사	
					빈도	비율(%)
5인 미만	3,803	31.2%	9,739	4.5%	292	43.7%
5인 이상~10인 미만	3,281	26.9%	21,901	10.1%	195	29.2%
10인 이상~30인 미만	3,614	29.7%	58,277	26.8%	100	15.0%
30인 이상~50인 미만	813	6.7%	30,881	14.2%	23	3.4%
50인 이상~100인 미만	427	3.5%	29,350	13.5%	16	2.4%
100인 이상~300인 미만	207	1.7%	32,975	15.1%	12	1.8%
300인 이상~1,000인 미만	25	0.2%	12,870	5.9%	15	2.2%
1000인 이상	8	0.1%	21,791	10.0%	12	1.8%
합계	12,178	100%	21,7784	100%	668	100%

\*자료: 공장설립온라인지원시스템

○ 직종을 살펴본 결과, 생산직이라 할 수 있는 기능원/조립/단순노무 종사자의 비율이 62.5%, 사무직이라 할 수 있는 관리자/사무 종사자의 비율이 31.9%로 나타났음.

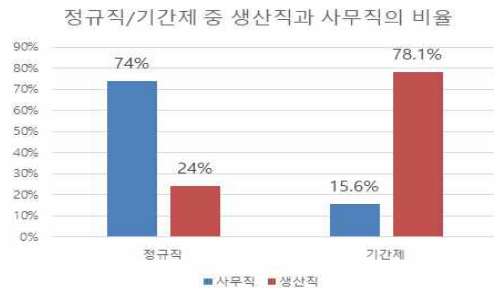
– 주목할 점은 기간제(계약직) 256명의 78%가 생산직이며, 정규직 229명의 74.2%는 관리자 및 사무직인 점으로 생산직에 계약직 비율이 높다는 점임.

– 생산직 417명 중 정규직은 13.2%(55명)에 불과함.

〈표 7-27〉 고용형태와 직종 교차비교

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능종 사자	장치/ 기계조 작 및 조립종 사자	단순노 무 종사자	전체
정규직	빈도	57	9	104	1	2	28	18	9	229
	비율(%)	24.9%	3.9%	45.4%	0.4%	0.9%	12.2%	7.9%	3.9%	100%
무기계약 직	빈도	0	1	3	1	0	11	9	3	28
	비율(%)	0.0%	3.6%	10.7%	3.6%	0.0%	39.3%	32.1%	10.7%	100%
기간제 (계약직)	빈도	3	0	37	8	8	66	51	83	256
	비율(%)	1.2%	0.0%	14.5%	3.1%	3.1%	25.8%	19.9%	32.4%	100%
시간제	빈도	0	0	0	0	1	6	2	15	24
	비율(%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	25.0%	8.3%	62.5%	100%
파견근로	빈도	0	0	0	1	0	5	3	1	10
	비율(%)	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	50.0%	30.0%	10.0%	100%
하청· 용역근로	빈도	1	2	0	0	0	6	9	7	25
	비율(%)	4.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	24.0%	36.0%	28.0%	100%
일용근로	빈도	0	0	1	0	0	15	9	29	54
	비율(%)	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	27.8%	16.7%	53.7%	100%
특수고용	빈도	4	1	0	0	1	13	6	4	29
	비율(%)	13.8%	3.4%	0.0%	0.0%	3.4%	44.8%	20.7%	13.8%	100%
프리랜서	빈도	2	1	0	0	0	1	0	1	5
	비율(%)	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	100%
무급가족 종사자	빈도	0	0	1	0	0	2	1	4	8
	비율(%)	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.0%	25.0%	12.5%	50.0%	100%
전체	빈도	67	14	146	11	12	153	108	156	668
	비율(%)	10.0%	2.1%	21.9%	1.6%	1.8%	22.9%	16.2%	23.4%	100%

〔그림 7-17〕 정규직/기간제 중 생산직과 사무직 비율



### 3) 급여 수준 및 사회보험

- 주급, 일급, 시급제인 경우는 30인 미만 사업장에 해당했으며, 대부분 월급제인 것으로 나타났다.
- 사업장 규모별로 보면, 5인 미만(241±79만 원), 10인 미만(259±89만 원), 30인 미만(281±108만 원), 50인 미만(320±195만 원)으로 규모에 따라 차이가 있었으며 50인 이상의 경우에는 고용형태 등으로 규모에 따른 차이가 없었음. 50인 이상 전체 사업장의 월 급여는 390±174만 원으로 나타남.

〈표 7-28〉 고용규모에 따른 임금 비교

(단위: 만 원)

기업규모	구분	월급자	주급	일급	시급
5인 미만	평균	241.2	140.0	154.4	112.0
	빈도	235	2	25	16
	표준편차	78.9	28.3	73.9	44.0
5인 이상~10인 미만	평균	259.2	130.0	158.5	98.4
	빈도	173	2	11	9
	표준편차	89.2	14.1	41.8	53.5
10인 이상~30인 미만	평균	280.9		140.0	90.6
	빈도	87		2	8
	표준편차	108.2		56.6	55.6
30인 이상~50인 미만	평균	319.6			175.0
	빈도	22			1
	표준편차	195.1			0
50인 이상~100인 미만	평균	305.2			
	빈도	16			
	표준편차	156.5			
100인 이상~300인 미만	평균	432.4			
	빈도	12			
	표준편차	178.6			
300인 이상~500인 미만	평균	511.4			
	빈도	7			
	표준편차	166.4			
500인 이상~1,000인 미만	평균	428.8			
	빈도	8			
	표준편차	220.9			
1000인 이상	평균	360.5			
	빈도	11			
	표준편차	111.8			
전체	평균	269.5	135.0	154.8	105.2
	빈도	573	4	38	34
	표준편차	113.0	19.1	64.2	49.6

- 정규직(325±135만 원), 무기계약직(240±73만 원), 기간제(223±60만 원) 등 고용형태에 따라 월 급여의 차이가 있었음.
- 관리자(415±174만 원), 사무 종사자(287±108만 원), 장치/기계조작 및 조립 종사자



(259±79만 원), 기능 종사자(245±68만 원), 단순노무 종사자(211±61만 원)의 월 급여의 차이가 있었음.

- 같은 직종이라 하더라도 정규직과 기간제 계약직의 월 급여 차이가 있음. 기능종사자(정규직 269만 원, 기간제 220만 원), 장치조립 종사자(정규직 309만 원, 기간제 243만 원), 단순노무 종사자(정규직 244만 원, 계약직 212만 원)이었음.

〈표 7-29〉 고용형태 및 직종에 따른 임금 비교

(단위: 만 원, 명)

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능종 사자	장치/기 계조작 및 조립종 사자	단순노 무 종사자	전체
정규직	평균	420	290	306	260	200	269	309	244	325
	빈도	56	9	103	1	2	28	18	9	227
	표준편차	177	60	117		0	60	68	54	135
무기계약직	평균		200	267	140		254	263	150	240
	빈도		1	3	1		11	8	3	27
	표준편차			61			74	64	20	73
기간제 (계약직)	평균	217		236	190	205	220	243	212	223
	빈도	3		37	8	8	64	49	76	245
	표준편차	104		60	82	54	54	61	57	60
시간제	평균						155		158	157
	빈도						2		7	9
	표준편차						35		74	65
파견근로	평균				85		330	230	80	231
	빈도				1		3	1	1	6
	표준편차						17			122
하청· 용역근로	평균	350	200				277	230	228	244
	빈도	1	1				3	7	4	16
	표준편차						25	80	21	63
일용 근로	평균						238	165	210	214
	빈도						5	2	5	12
	표준편차						56	7	73	61
특수고용	평균	520	430			280	299	303	275	325
	빈도	3	1			1	12	6	4	27
	표준편차	106					95	168	29	126
프리랜서	평균	450	300				300			375
	빈도	2	1				1			4
	표준편차	71								96
전체	평균	415	288	287	182	211	245	259	211	270
	빈도	65	13	143	11	11	129	91	109	573
	표준편차	174	73	108	81	51	68	79	61	113

[그림 7-18] 고용규모 및 직종에 따른 월 급여 비교



- 전체 응답자의 평균 급여가 270±113만 원인 데 비해, 남성의 월 평균 급여 304±124만 원, 여성의 월 평균 급여는 219±67만 원으로 나타나 여성이 남성의 72% 수준의 임금을 받는 것으로 나타남.

〈표 7-30〉 성별 및 직종에 따른 임금 비교

(단위: 만 원, 명)

구분		관리 자	전문가 및 관련 종사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능종 사자	장치/기 계조작 및 조립종 사자	단순노 무 종사자	전체
남성	평균	435	292	352	213	226	266	275	223	304
	빈도	56	9	61	3	5	85	70	53	343
	표준편차	171	60	121	122	25	67	79	70	124
여성	평균	290	278	238	170	198	206	203	200	219
	빈도	9	4	82	8	6	44	21	56	230
	표준편차	145	108	65	67	65	49	48	48	67
전체	평균	415	288	287	182	211	245	259	211	270
	빈도	65	13	143	11	11	129	91	109	573
	표준편차	174	73	108	81	51	68	79	61	113

[그림 7-19] 직종 및 성별 월 급여 비교

(단위: 만 원)





○ 고용규모별 사회보험 가입률을 살펴본 결과, 5인 미만 사업장의 경우 45% 정도가 4대 보험에 가입되지 않은 것으로 나타남. 5인~100인 미만 사업장에서도 10~20%가 사회보험에 가입되지 않은 것으로 나타남

○ 응답자 668명 중 약 30% 정도가 사회보험에 가입되지 않은 것으로 나타남.

〈표 7-31〉 고용규모에 따른 사회보험(직장) 가입 비율

(단위: %)

기업규모	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
5인 미만	54.8	57.9	58.6	55.8
5인 이상~10인 미만	81.0	82.1	82.1	80.0
10인 이상~30인 미만	87.0	89.0	89.0	88.0
30인 이상~50인 미만	82.6	91.3	87.0	87.0
50인 이상~100인 미만	87.5	81.3	87.5	75.0
100인 이상~300인 미만	100	100	100	100
300인 이상~500인 미만	100	85.7	100	100
500인 이상~1000인 미만	87.8	87.5	87.5	75.0
1000인 이상	100	100	100	100
평균	71.7	73.7	73.8	71.4

○ 비교적 샘플 수가 많은 정규직과 기간제(계약직)의 직종별 사회보험 가입률을 살펴본 결과, 정규직은 95%가 4대 보험에 가입된 반면에, 기간제(계약직)은 약 70%가 4대 보험에 가입되어 있음. 특히 기간제 중 단순노무 종사자는 50% 정도만 사회보험에 가입되어 있음.

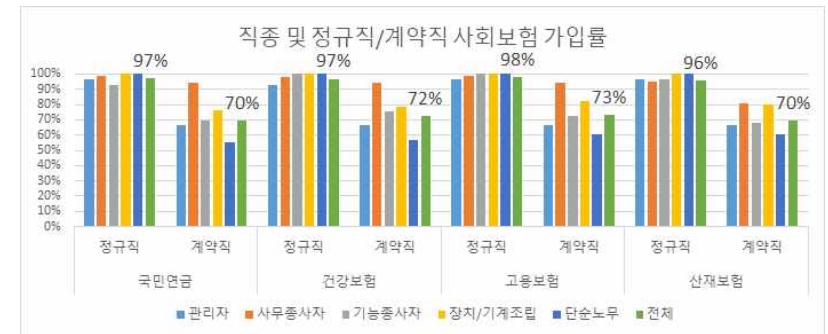
– 관리자 및 사무직 종사자의 경우 90% 이상 사회보험에 가입된 반면, 장치 및 기계조립 종사자는 72%, 기능종사자는 63%, 단순노무 종사자는 47%만이 사회보험(국민연금 기준)에 가입됨.

〈표 7-32〉 고용형태 및 직종에 따른 사회보험(직장) 가입 비율

구분	관리자	전문가 및 종사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능 종사자	장치/ 기계 조립 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	전체
정규직 (n=229)	국민	96.5%	100%	99.0%	100%	50.0%	92.9%	100%	97.4%
	건보	93.0%	100%	98.1%	100%	50.0%	100%	100%	96.9%
	고용	96.5%	100%	99.0%	100%	0.0%	100%	100%	97.8%
	산재	96.5%	100%	95.2%	100%	0.0%	96.4%	100%	95.6%

구분	관리자	전문가 및 종사자	사무종 사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능 종사자	장치/ 기계 조립 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	전체
기간제 (계약직 n=256)	국민	66.7%		94.6%	62.5%	62.5%	69.7%	76.5%	69.5%
	건보	66.7%		94.6%	62.5%	75.0%	75.8%	78.4%	72.3%
	고용	66.7%		94.6%	62.5%	75.0%	72.7%	82.4%	73.4%
	산재	66.7%		81.1%	50.0%	75.0%	68.2%	80.4%	69.5%
전체 (n=668)	국민	91.0%	92.9%	97.3%	63.6%	58.3%	63.4%	72.2%	71.7%
	건보	88.1%	92.9%	96.6%	63.6%	66.7%	68.0%	75.0%	73.7%
	고용	91.0%	92.9%	97.3%	63.6%	58.3%	64.1%	76.9%	73.8%
	산재	91.0%	92.9%	91.1%	54.5%	58.3%	60.8%	74.1%	71.4%

[그림 7-20] 직종 및 정규직/계약직 사회보험 가입률



○ 근로계약서 작성 및 교부에 대해 살펴본 결과, 전체적(기간제 외 시간제 등 전체 비정규직 포함)으로 근로계약서를 작성하지 않았다는 응답이 27.5%에 달했으며, 정규직은 18%, 기간제는 16.8%가 미작성함.

– 사무 종사자의 미작성 비율은 10%, 관리자의 미작성 비율은 24%인 반면, 기능 종사자의 미작성비율은 39%, 장치 및 기계 조립 종사자는 27%, 단순노무 종사자는 37%에 달함.

〈표 7-33〉 고용형태 및 직종에 따른 근로계약서 작성/교부 비율

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치/ 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	전체
정규직 (n=229)	작성/교부	70.2%	77.8%	76.0%	100%	0.0%	42.9%	61.1%	88.9%	69.4%
	작성/미교부	10.5%	11.1%	11.5%	0.0%	0.0%	21.4%	11.1%	11.1%	12.2%
	미작성	19.3%	11.1%	12.5%	0.0%	100%	35.7%	27.8%	0.0%	18.3%
기간제 (계약직n =256)	작성/교부	66.7%		83.8%	100%	62.5%	63.6%	66.7%	60.2%	67.2%
	작성/미교부	0.0%		16.2%	0.0%	12.5%	15.2%	17.6%	18.1%	16.0%
	미작성	33.3%		0.0%	0.0%	25.0%	21.2%	15.7%	21.7%	16.8%
전체 (n=668)	작성/교부	67.2%	78.6%	77.4%	100%	50.0%	46.4%	59.3%	50.0%	59.9%
	작성/미교부	9.0%	7.1%	12.3%	0.0%	8.3%	15.0%	13.9%	12.8%	12.6%
	미작성	23.9%	14.3%	10.3%	0.0%	41.7%	38.6%	26.9%	37.2%	27.5%

#### 4) 코로나19에 따른 고용불안

○ 코로나19로 인해 권고사직 및 해고를 경험했다는 응답은 10.6%에 달했으며, 정규직과 기간제의 차이는 크게 없었음.

○ 무급휴직, 재택근무, 단축근무를 경험했다는 응답은 전체적으로 32%에 달했으며, 해고 등 실질 위험에 대한 경험보다 응답률이 높았음.

〈표 7-34〉 고용형태 및 직종에 따른 코로나19 관련 경험 비율

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치/ 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	전체
정규직 (n=229)	무급휴직, 재택, 단축 근무 경험	28.1%	33.3%	33.7%	0.0%	50.0%	35.7%	33.3%	33.3%	32.8%
	권고사직, 해고 경험	3.5%	11.1%	9.6%	100.0%	0.0%	21.4%	5.6%	22.2%	10.5%
기간제 (계약직n =256)	무급휴직, 재택, 단축 근무 경험	66.7%		32.4%	37.5%	25.0%	37.9%	35.3%	19.3%	30.5%
	권고사직, 해고 경험	0.0%		8.1%	12.5%	25.0%	15.2%	11.8%	7.2%	10.9%
전체 (n=668)	무급휴직, 재택, 단축 근무 경험	31.3%	42.9%	32.9%	36.4%	25.0%	35.3%	36.1%	23.1%	31.7%
	권고사직, 해고 경험	4.5%	7.1%	8.9%	18.2%	16.7%	13.1%	13.9%	9.0%	10.6%

○ 코로나19로 인해 일자리를 잃을 수 있다고 생각하는지를 설문한 결과, 53%가 실직 위기를 느끼는 것으로 나타났음. 그렇지 않다고 응답한 비율은 18.5%에 불과함.

〈표 7-35〉 코로나19로 인한 실직 우려 인식

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	전체
빈도	37	87	190	289	65	668
비율(%)	5.5%	13.0%	28.4%	43.3%	9.7%	100%

○ 코로나19로 인한 정부의 지원 대책을 전혀 받지 못했다는 응답이 71.6%(478명)에 해당했으며, 478명에 대해 지원을 받지 못한 이유를 설문한 결과 적용대상이 아니거나 지원이 필요하지 않았다는 응답이 88%였으며 정보와 방법을 몰랐다는 응답이 12%임.

〈표 7-36〉 코로나19 정부 지원 경험 비율

구분	무급 휴직 노동자 생활안 정지원	특고 프리 랜서 생활안 정지원	실업금 여 지원	휴업수 당 지원	자녀 돌봄 근로시 간단축 지원금	코로나 로 인한 산재보 상 지원	생활 안정 자금 융자	긴급수 당 지원 (청년, 프리랜 서 등)	기타	없음
빈도	44	22	16	26	21	16	55	46	1	478
비율	6.6%	3.3%	2.4%	3.9%	3.1%	2.4%	8.2%	6.9%	0.1%	71.6%

#### 5) 취업 중 곤란 사유 및 구직 우선순위

○ 구직 및 취업 과정에서 겪는 가장 큰 어려움에 대해 설문한 결과, 적절한 근로조건의 일자리가 부족하다는 응답이 32%로 가장 높았으며, 전공 등 자격요건 부적합(15.6%), 취업정보 부족(15%), 경력 부족(12%), 금전적 어려움(10%) 순으로 높았음.

〈표 7-37〉 취업 중 곤란함 사유

구분	취업정보 부족	경력 부족	전공, 기술 자격요건 부적합	적절한 근로조건 일자리 부족	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	금전적 어려움	성별, 학력 등에 대한 차별	없음	전체
빈도	100	80	104	216	52	69	45	2	668
비율	15.0%	12.0%	15.6%	32.3%	7.8%	10.3%	6.7%	0.3%	100%

- 일자리 선택 시 우선 고려하는 요인을 설문한 결과, 급여 수준이 30%로 가장 높았으며, 고용 안정성(27%), 근로조건 및 복리후생(9%), 개인의 경력 발전 가능성(8%), 직업의 미래 전망(7%), 전공 및 기술 적합성(6.9%) 순으로 높았음.

〈표 7-38〉 일자리 선택 시 우선 고려 요인

구분	급여 수준	사회 및 타인의 인정	고용 안정성	개인 경력 발전 가능성	업무의 자율성	직업의 미래 전망	전공 및 기술 적합성	근로 환경 및 복리후생	출퇴근 소요 시간	노동 강도	회사 분위기	전체
빈도	200	16	181	54	28	49	46	61	16	16	1	668
비율	29.9	2.4%	27.1%	8.1%	4.2%	7.3%	6.9%	9.1%	2.4%	2.4%	0.1%	100%

## 6) 이직 의향 및 이·퇴직 고려 이유

- 이직 의향이 있다는 응답은 전체 668명 중 14.5%(97명)이었으며 이·퇴직을 고려하는 이유는 낮은 급여(21.6%), 고용불안정(19.6%), 나의 발전 가능성이 낮음(17.5%), 직장의 지속성 낮음(13%) 순으로 나타난다.

〈표 7-39〉 1년 이내 이직 의향 및 퇴직 고려 이유

1년 이내 이·퇴직 의향	이·퇴직 고려 이유									
“있음”	예	아니오	낮은 급여	고용불안정	직장의 지속성이 낮아서	직무가 맞지 않아서	직장분위기와 안 맞아서	직장에서 나의 발전 가능성이 낮아서	임금 체불 등 사업주 행태 불만	기타
14.5%	29.9%	70%	21.6%	19.6%	13.4%	8.2%	11.3%	17.5%	2.1%	6.1%

- 신기술 도입 등으로 본인 업무 관련 일자리 대체 감소에 대한 인식 설문 결과, 48%가 일자리가 감소할 것으로 인식했으며, 감소하지 않을 것이라는 응답은 18.7%임.

〈표 7-40〉 신기술 도입에 따른 실직 우려 인식

구분	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그런 편이다	매우 그렇다	전체
빈도	20	105	225	264	54	668
비율(%)	3.0%	15.7%	33.7%	39.5%	8.1%	100%

## 7) 부당대우 경험<sup>16)</sup>

- 근로계약서 미작성 혹은 미교부(12.6%), 임금 체불 및 지연(11.1%), 초과근로 수당 미지급(9.6%), 주휴수당 미지급(5.5%), 최저임금 위반(4.6%) 순으로 부당대우를 경험함.
- 전체적으로 생산직에 비해서 사무직군이 호소하는 부당대우의 경험도가 높았으며 남녀 간의 차이는 크지 않았음.

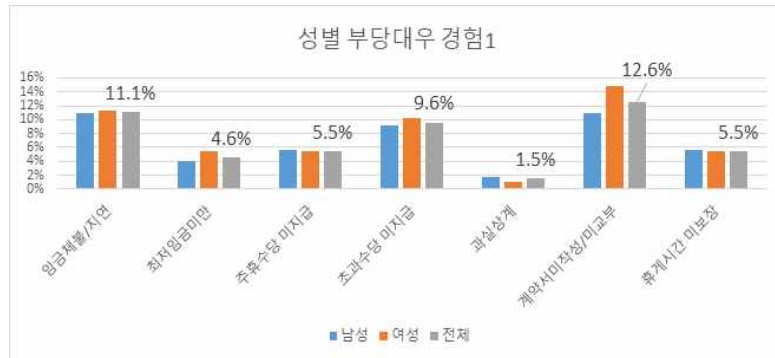
〈표 7-41〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부<sup>1</sup>

구분	임금 체불 및 지연	최저임금 보다 낮은 시급/급여	주휴수당 받지 못함	초과근로 시 수당 받지 못함	업무상 실수·결근으로 과다한 임금삭감 혹은 손배청구	근로계약서 미작성 혹은 미교부	휴게시간 보장받지 못함
성별	남성(n=393) 여성(n=275)	10.9% 11.3%	4.1% 5.5%	5.6% 5.5%	9.2% 10.2%	1.8% 1.1%	10.9% 14.9%
고용 형태	정규직(n=229)	10.0%	4.8%	7.9%	19.2%	2.2%	17.9%
	무기계약직(n=28)	7.1%				3.6%	
	기간제(n=256)	8.2%	3.5%	3.1%	3.5%	1.2%	7.8%
	시간제(n=24)	33.3%	16.7%	12.5%	4.2%		16.7%
	파견, 하청, 용역, 일용(n=89)	15.7%	6.7%	4.5%	5.6%	1.1%	14.6%
	특고, 프리랜서(n=34)	11.8%	2.9%	11.8%	14.7%	2.9%	8.8%
	무급가족종사자(n=8)	25.0%				25.0%	12.5%
	사무직(관리자/전문직/사무, n=227)	11.5%	4.4%	7.0%	17.6%	2.2%	15.0%
직종	생산직(기능, 조립, 단순노무, n=417)	11.0%	4.1%	4.1%	5.3%	1.0%	11.0%
전체	11.1%	4.6%	5.5%	9.6%	1.5%	12.6%	5.5%

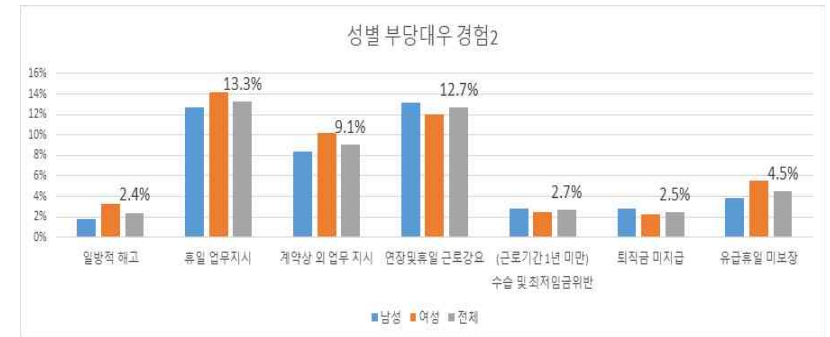
16) <참조> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부: 인천지역 전체(〈표 5-36〉)

부당대우 경험	비중 (%)	부당대우 경험	비중 (%)
퇴근 후나 휴일 개인적 연락 및 업무지시	12.4	최저임금보다 낮은 시급/급여	5.7
근로계약서 미작성 혹은 미교부	11.7	유급휴일 받지 못함	5.4
임금 체불 및 지연	10.7	학력 이유로 부당 대우	4.6
연장근로 및 휴일근로 강요	10.4	용모 등 신체조건 인한 불이익이나 불공정 대우	3.9
초과근로 시 수당 받지 못함	9.9	퇴직금 받지 못함	3.5
비정규직이라는 이유로 부당 대우	9.1	합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직	3.5
연령 이유로 부당 대우	8.7	일방적 해고 통보	3.2
근로계약상 업무 외 다른 업무	8.1	(근로계약 기간 1년 미만) 불법적 수습기간 강요 및 최저임금 미만 임금	2.9
CCTV, 어플 통한 감시 통제	7.7	단체 결성 또는 단체 가입 자유 제한	2.8
성별로 인한 부당 대우	7.4	업무상 실수·결근으로 과다한 임금삭감 혹은 손배청구	2.2
연장근로 수당 등 임금 체불	7.4	집회나 시위 참여 자유 제한	2.0
휴게시간 미보장	6.6	출신지나 국적 이유로 한 불이익이나 차별	1.4
주휴수당 받지 못함	6.5	전체 (평균)	6.3

[그림 7-21] 성별 부당대우 및 차별 경험1



[그림 7-22] 성별 부당대우 및 차별 경험2



- 퇴근 후나 휴일 업무지시(13.3%), 연장근로 및 휴일근로 강요(12.7%)의 경우, 사무직군이 노출된 경우가 월등히 높았음.
- 전체적으로 생산직에 비해서 사무직군이 호소하는 부당대우의 경험도가 높았으며 남녀 간의 차이는 크지 않았음.

〈표 7-42〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부2

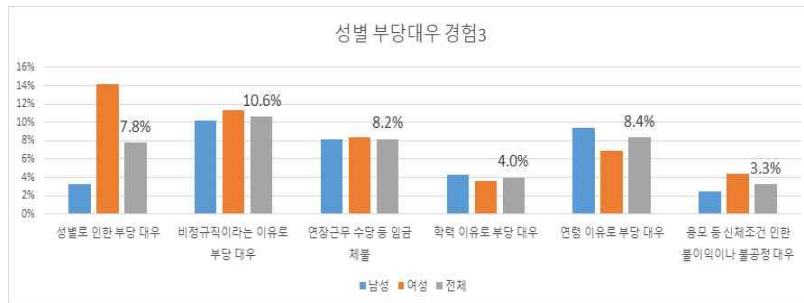
구분	일방적 해고 통보	퇴근 후나 휴일 개인적 연락 및 업무지시	근로계약상 업무 외 다른 업무	연장근로 및 휴일근로 강요	(근로계약 기간 1년 미만) 불법적 수습기간 강요 및 최저임금 미만 임금	퇴직금 발지 못함	유급휴일 발지 못함
성별							
남성 (n=393)	1.8%	12.7%	8.4%	13.2%	2.8%	2.8%	3.8%
여성 (n=275)	3.3%	14.2%	10.2%	12.0%	2.5%	2.2%	5.5%
고용 형태							
정규직 (n=229)	3.9%	28.8%	18.8%	21.0%	3.1%	2.6%	7.0%
무기계약직 (n=28)							
기간제 (n=256)	1.2%	5.5%	4.3%	6.6%	0.8%	1.2%	1.2%
시간제 (n=24)	12.5%	16.7%	8.3%	16.7%	8.3%	4.2%	12.5%
파견, 하청, 용역, 일용 (n=89)		2.2%	1.1%	12.4%	5.6%	5.6%	5.6%
특고, 프리랜서 (n=34)	2.9%	8.8%	8.8%	11.8%	5.9%	2.9%	5.9%
무급가족종사자 (n=8)			12.5%	12.5%		12.5%	12.5%
직종							
사무직 (관리자/전문직/사무, n=227)	3.5%	30.4%	18.5%	17.6%	4.0%	3.5%	7.5%
생산직 (기능, 조립, 단순노무, n=417)	1.4%	3.6%	3.8%	9.8%	1.7%	1.9%	2.4%
전체	2.4%	13.3%	9.1%	12.7%	2.7%	2.5%	4.5%

- 비정규직 차별(11%), 연령에 따른 부당 대우(8.4%), 연장수당 임금 체불(8.2%), 성차별 (7.8%), 학력에 따른 차별(4%), 용모로 인한 불이익(3%) 순으로 높게 나타남.

〈표 7-43〉 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부3

구분	성별로 인한 부당 대우	비정규직이라는 이유로 부당 대우	연장근로 수당 등 임금 체불	학력 이유로 부당 대우	연령 이유로 부당 대우	용모 등 신체조건 인한 불이익이나 불공정 대우
성별						
남성 (n=393)	3.3%	10.2%	8.1%	4.3%	9.4%	2.5%
여성 (n=275)	14.2%	11.3%	8.4%	3.6%	6.9%	4.4%
고용 형태						
정규직 (n=229)	12.7%	3.9%	9.2%	5.2%	7.9%	3.1%
무기계약직 (n=28)	3.6%		3.6%		3.6%	
기간제 (n=256)	5.1%	16.8%	6.6%	3.5%	7.8%	2.7%
시간제 (n=24)	8.3%	20.8%	12.5%	8.3%	16.7%	4.2%
파견, 하청, 용역, 일용 (n=89)	6.7%	14.6%	11.2%	3.4%	12.4%	6.7%
특고, 프리랜서 (n=34)	2.9%	2.9%	8.8%	2.9%	2.9%	
무급가족종사자 (n=8)					12.5%	12.5%
직종						
사무직 (관리자/전문직/사무, n=227)	12.3%	8.8%	9.3%	4.0%	6.6%	2.6%
생산직 (기능, 조립, 단순노무, n=417)	5.0%	11.3%	7.4%	4.1%	9.1%	3.4%
전체	7.8%	10.6%	8.2%	4.0%	8.4%	3.3%

[그림 7-23] 성별 부당대우 및 차별 경험3

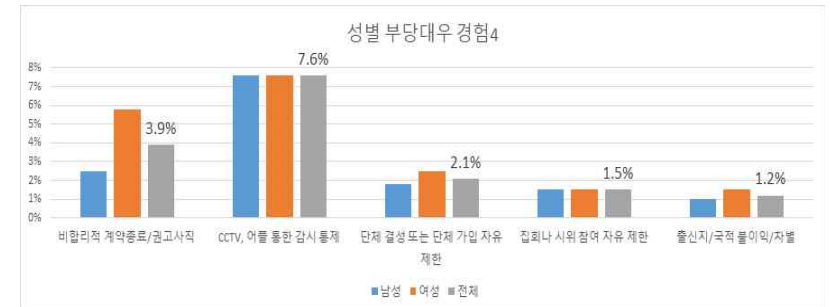


○ CCTV 등을 통한 감시/통제(7.6%), 합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직(3.9%), 단결권 제한(2.1%), 집회 시위 참여 제한(1.5%), 출신지로 인한 불이익(1.2%) 순으로 나타남.

<표 7-44> 지난 1년 사이 부당대우 및 차별 경험 여부4

구분		합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직	CCTV, 어플 통한 감시 통제	단체 결성 또는 단체 가입 자유 제한	집회나 시위 참여 자유 제한	출신지나 국적 이유로 한 불이익이나 차별
성별	남성(n=393)	2.5%	7.6%	1.8%	1.5%	1.0%
	여성(n=275)	5.8%	7.6%	2.5%	1.5%	1.5%
고용형태	정규직(n=229)	7.0%	12.7%	4.8%	2.6%	2.2%
	무기계약직(n=28)					
	기간제(n=256)	2.0%	3.9%	0.4%	1.6%	1.2%
	시간제(n=24)	12.5%	12.5%			
	파견, 하청, 용역, 일용(n=89)	1.1%	7.9%	2.2%		
	특고, 프리랜서(n=34)	2.9%	5.9%			
직종	무급가족종사자(n=8)					
	사무직(관리자/전문직/사무, n=227)	6.2%	11.0%	3.5%	1.3%	1.8%
	생산직(기능, 조립, 단순노무, n=417)	2.2%	5.3%	1.2%	1.0%	0.2%
	전체	3.9%	7.6%	2.1%	1.5%	1.2%

[그림 7-24] 성별 부당대우 및 차별 경험4



○ 위 부당대우 및 불이익 경험 시 법률 자문을 구하거나 구제 요청을 한 경우는 4.5%에 불과함. 도움을 받은 주된 기관은 고용노동부 등 정부기관(40%), 민간 노동상담 기관(23%), 지자체 및 민간 법률 상담기관(16.7%), 관련 협회 직능단체(3%) 순으로 높았음.

<표 7-45> 부당대우 경험 시 구제 요청 경험

부당 대우나 불이익 경험 시 법률 자문 및 구제 요청 경험		법률자문 및 구제 등 도움을 받은 주된 기관					
아니오	예	정부 기관 (고용노동부 등)	지자체 (인천시, 구청 등)	민간 노동상담 기관	관련 협회 직능단체	민간 법률 상담기관	노동조합
95.5%	4.5%	40.0%	16.7%	23.3%	3.3%	16.7%	0

## 8) 폭언 및 폭행 경험

○ 직장상사로부터의 폭언 경험이 16%로 매우 높았으며, 폭언/폭행 모두 직장 상사로부터 노출된 경험이 많았으며, 남성에 비해서 여성이 노출된 비율이 높음.

○ 생산직에 비해 사무직군에서 폭언 및 폭행의 경험 비율이 높음.

<표 7-46> 폭언, 폭행 경험

구분		폭언(언어적)			폭행(신체적)		
		직장동료	직장상사	고객/시민/거래처	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처
성별	남성(n=393)	5.1%	17.0%	5.6%	0.8%	1.8%	1.0%
	여성(n=275)	5.5%	14.2%	6.5%		1.1%	

구분	폭언(언어적)			폭행(신체적)		
	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처
고용형태	정규직(n=229)	6.1%	19.2%	10.0%	1.7%	0.9%
	무기계약직(n=28)	3.6%	7.1%			
	기간제(n=256)	3.9%	15.2%	4.3%	0.8%	0.4%
	시간제(n=24)	4.2%	16.7%			
	파견, 하청, 용역, 일용(n=89)	9.0%	15.7%	3.4%	1.1%	2.2%
	특고, 프리랜서(n=34)	2.9%	8.8%	8.8%	2.9%	5.9%
	무급가족종사자(n=8)					
직종	사무직(관리자/전문직/사무, n=227)	5.7%	20.3%	11.5%	1.3%	2.6%
	생산직(기능, 조립, 단순노무, n=417)	4.6%	12.9%	2.2%	0.2%	
전체		5.2%	15.9%	6.0%	1.5%	0.6%

- 성희롱 비율은 1~2% 수준이었으나 생산직에 비해서 사무직에서 비교적 높았으며, 성희롱보다는 업무상 괴롭힘 수준이 높았음.
- 업무상 괴롭힘 역시 직장상사로부터 경험 비율이 월등히 높았으며, 사무직군의 경험 비율이 높음.

〈표 7-47〉 성희롱, 업무상 괴롭힘 경험

구분	성희롱(성추행 포함)			업무상 괴롭힘		
	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처	직장동료	직장상사	고객/시민/거래처
성별	남성(n=393)	0.5%	0.8%	0.8%	2.0%	5.9%
	여성(n=275)	1.8%	3.6%	1.1%	3.6%	5.8%
	정규직(n=229)	1.3%	3.5%	1.3%	4.4%	12.2%
	무기계약직(n=28)					
	기간제(n=256)	1.2%	1.6%	0.8%	2.0%	1.2%
	시간제(n=24)			4.2%		
	파견, 하청, 용역, 일용(n=89)	1.1%			2.2%	5.6%
	특고, 프리랜서(n=34)		2.9%		2.9%	8.8%
	무급가족종사자(n=8)					
	사무직(관리자/전문직/사무, n=227)	2.2%	4.0%	1.8%	4.4%	11.9%
직종	생산직(기능, 조립, 단순노무, n=417)	0.5%	0.2%	0.2%	1.4%	2.2%
	전체	1.0%	1.9%	0.9%	2.7%	5.8%

## 9) 취업규칙 비치 및 이해대변 통로 유무

- 취업규칙이 있다고 응답한 비율은 30%(10인 미만 사업장 113명 포함)에 불과함.
- 이해대변 또는 고충처리를 위한 기관이 있는지 설문한 결과 노사협의회를 운영(7.6%, 30인 미만 사업장 17명 포함 51명), 노동조합(5.8%) 순으로 나타났다.

〈표 7-48〉 취업규칙 비치 여부 및 이해대변·고충처리 통로 유무

구분	취업규칙 비치 여부		이해대변·고충처리 통로 유무			
	없다	잘 모른다	노동조합	노사협의회	고충처리위원회	기타 종업원 이해대변기구
빈도	212	258	39	51	36	17
비율(%)	31.7%	38.6%	5.8%	7.6%	5.4%	2.5%

- 노조 유무는 노조가 없거나 노조 유무 모르는 경우가 10명 중 8~9명(88%)가량이고, 노조에 가입한 응답자는 2.8%에 불과함.

〈표 7-49〉 노조 유무 및 가입 유무

구분	인원(명)	빈도(%)
노동조합이 없다 혹은 노조 유무 모른다	589	88.2%
노동조합이 있으나, 가입대상이 아니다	46	6.99%
노동조합이 있고, 가입대상이지만 가입하지 않았다	14	2.1%
노동조합에 가입하였다	19	2.8%

## 10) 교육 경험

- 비교적 산업안전보건교육 경험 비율이 38%로 높으나 사무직(57%)에 비해 생산직(29%)이 낮으며, 성희롱 예방교육(23.5%), 노동법 및 노동인권 교육(19.5%), 괴롭힘 예방 교육(17.5%), 개인정보 보호 교육(16.4%) 순으로 높았음.

〈표 7-50〉 교육경험

구분		성희롱 예방 교육	산업안전 보건 교육	장애인 인식개선 교육	개인정보 보호 교육	감정 노동 교육	직장 내 괴롭힘 예방 교육	노동법 (근로기준법 등) 및 노동인권 교육
성 별	남성(n=393)	24.9%	42.2%	12.5%	17.3%	8.7%	18.8%	23.4%
	여성(n=275)	21.5%	32.0%	13.8%	14.9%	7.6%	15.6%	13.8%
직 종	사무직(관리자/전문직/사무, n=227)	49.3%	56.8%	29.1%	36.6%	18.9%	37.0%	33.9%
	생산직(기능, 조립, 단순노무, n=417)	10.1%	29.3%	4.6%	5.8%	2.6%	7.4%	12.5%
전체		23.5%	38.0%	13.0%	16.3%	8.2%	17.5%	19.5%

### 3. 인천지역 산업단지 노동정책 추진과제

#### 1) 산업단지 관리기관

○ 산업단지 관리 주체는 「산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률」(이하 산집법)에 규정되어 있음(산집법 제30조).

○ 국가산업단지는 산업통상자원부장관(한국산업단지공단 위탁 관리), 일반산업단지는 기초자치단체장 및 지방자치단체장(산업단지관리공단 또는 입주기업협의회 등 위탁)이 관리권자임.

○ 일반산업단지를 위탁 운영하는 경우, 기초자치단체장 및 지방자치단체장이 감독기관임.

〈표 7-51〉 인천광역시 산단 관리기관 (2020.1분기 기준)

유 형	단지명	고용(명)	입주 업체	가동 업체	1인당생산 (백만 원)	1인당수출 (천달러)	관리기관
국 가	남동	102,975	6,802	6,594	62.9	11.1	한국산업단지공단인천지역본부
	한국수출산업(계)	25,833	2,087	2,080	61.2	11.0	
	부평	13,651	1,007	1,000	51.6	6.8	
	주안	12,182	1,080	1,080	71.9	15.7	
일 반	인천기계	2,674	179	178	23.2	0.8	인천기계산업단지관리공단
	인천지방	6,583	493	478	59.6	11.0	인천시
	검단	11,142	944	910	21.8	4.3	검단일반산업단지관리공단
	인천서부	5,550	275	271	90.6	5.0	서부지방산업단지관리공단
	청라1지구	862	35	35	48.4	7.9	서 구 청
	송도지식정보	13,292	222	220	52.0	19.8	인천경제자유구역청
	강화하점	81	15	8	296.3	2.5	강화군청
	강화	538	75	39	58.2	9.9	강화일반산업단지관리공단
	서운	1,614	70	33			계양구청
	I-FoodPark	92	57	5	143.2	0.0	서구청

\*자료: 공장설립온라인지원시스템

## 2) 인천산단 고용 및 노동조건 요약

### 가. 인천산단 현황

- 인천지역 등록공장 중 산단 소속의 사업체 비중이 92.6%, 등록공장 전체 고용인원 중 78%에 해당하여, 등록공장 대부분이 산단에 위치한 것을 알 수 있음.
- 인천지역 등록공장 중 국가산단 사업체 비중이 73%, 고용인원 중 59%에 해당.
- 산단 내에서는 국가산업단지(남동, 한국수출산업)가 가동업체의 80%를 차지하며 고용에서는 75.7%를 차지하고 누계생산액은 80%, 누계수출액은 77%를 차지함.

### 나. 고용 및 노동조건

- 인천지역 노동실태 조사 참여자 중 제조업에 종사하는 668명을 대상으로 분석한 결과임.
- 정규직의 비율이 34%로 매우 낮으며, 5인 미만 사업장에 종사하는 경우가 44%에 해당함. 전체 응답자의 88%가 30인 미만 사업장에서 근무함.
- 사무직 34%, 생산직 62.5%로 나타났으며, 생산직 중 정규직은 13%에 불과함.
- 월 급여 수준은 5인 미만(241만 원), 10인 미만(259만 원), 30인 미만(280만 원), 50인 미만(320만 원), 50인 이상(390만 원)으로 나타남.
- 직종별 월 급여 수준은 관리자(415만 원), 사무종사자(287만 원), 장치기계조작 및 조립 종사자(259만 원), 기능 종사자(245만 원), 단순노무 종사자(211만 원)로 나타남.
- 같은 직종이라 하더라도 정규직과 기간제 간 월 급여 차이가 있음. 기능 종사자(정규직 269만 원, 기간제 220만 원), 장치조립 종사자(정규직 309만 원, 기간제 243만 원), 단순노무 종사자(정규직 244만 원, 계약직 212만 원) 등이었음.
- 전체 응답자의 평균 급여가 270±113만 원인데, 남성은 304±124만 원, 여성은 219±67만 원으로, 여성이 남성의 72% 수준의 임금을 받는 것으로 나타남.
- 고용규모별 사회보험 가입률을 살펴본 결과, 5인 미만 사업장의 경우 45% 정도가 4대 보험에 가입되지 않은 것으로 나타남. 5인~100인 미만 사업장에서도 10~20%가 사회보험에 가입되지 않은 것으로 나타남. 전체적으로 30%가 사회보험에 가입되지 않음.
- 근로계약서 작성 및 교부에 대해 살펴본 결과, 전체적(기간제 외 시간제 등 전체 비정규직 포함)으로 근로계약서를 작성하지 않았다는 응답이 27.5%에 달했으며, 정규직은 18%, 기간제는 16.8%가 미작성함.
- 임금 관련 부당대우(5%~11%), 휴일 또는 휴게시간 관련 부당대우(4.5%~5.5%), 성/학력/신분 등에 따른 부당대우(5%~11%), 해고 및 권고사직 등 부당대우(2.4%~3.9%), 단결권 관련 부당대우(1.5~2.1%)를 경험함.

- 폭언(5%~16%), 폭행(0.4%~1.5%), 성희롱(0.9%~1.9%), 업무상 괴롭힘(1.9%~5.8%) 등의 피해를 입은 것으로 나타남.

### 다. 고충처리 및 이해대변 통로

- 당사자의 이해를 대변하는 각종 기구가 설치된 비율이 종업원 이해대변 기구(2.5%), 고충처리위원회(5.4%), 노동조합(5.8%), 노사협의회(7.6%)로 매우 낮음.

## 3) 기존 노동정책의 방향

- 산업단지의 노동정책은 산업단지 육성 및 개선 정책과 맞물려서 진행된 측면이 있음.
- 주로, 노후 산단에 대한 재생사업지구로 지정(남동공단 2019.08.05 국토부 산업입지정책위 심의서 지정 및 승인), 구조고도화 사업 등을 통해서 진행됨.
- 주로, 각 산단의 업종 특성을 반영하여 유치 업종을 계획하거나 특화단지를 조성(첨단산업, 융합산업, 문화산업, 바이오산업, 뿌리산업 등)하는 사업임.
- 상업(식당 등)과 주차시설이 가능한 아파트형 공장 건설 및 임대료 지원사업
- 문화적 접근으로 건물 외벽 벽화 그리기, 걷고 싶은 거리 조성, 상징적인 랜드마크 조성 등
- 복지시설(노동자복지센터 등) 건립, 쉼터 및 공원(단지와 주민시설 공기 정화 효과 포함) 조성
- 대중버스 노선 개편, 순환버스 도입, 주차장 설치, 출퇴근 자전거 도로 정비 등 출퇴근 문제 및 주차문제 해소 방안
- 오페수 처리 시설 개선
- 뿌리산업의 청년 이후 고용 지원 보장, 청년 노동자 주거 임대료 지원사업
- 또한 교육훈련, 재취업 훈련 과정 지원 또는 숙련 향상 프로그램 등이 운영됨

## 4) 산업단지 노동 기본계획(안)

### (1) 개요

#### 가. 추진 목표

- 노사정이 함께하는 ‘일하고 싶은 산업단지’ 만들기
- 시민(산단 인근 주민)안전과 노동자 안전, 경영 안전을 위한 ‘안전한 산업단지’ 만들기

#### 나. 추진 근거



- 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회실현 )
- 인천광역시 근로자권리 보호 및 증진을 위한 조례
- 인천광역시 화학물질의 관리에 관한 조례
- 산업안전보건법 제4조
- 지방자치법 제8조, 제9조
- 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제1조, 제4조
- ILO 150호 협약(노동행정(역할/기능/조직에 관한 협약, 1997.12. 기준)
- ILO 122호 협약(고용정책에 관한 협약, 1992.12. 기준)
- ILO 170호 협약(화학물질 협약)
- OECD 노동환경의 질 측정 가이드라인(2017)

#### 다. 추진 배경

- 노동정책에 있어서, 선진 외국은 ‘노동환경’으로 다양한 영역에 대해 노동의 질을 평가함.
  - ILO의 팬찰은 노동(Decent work)의 지표(indicators)로, 사회경제적인 면, 고용기회, 적절한 보상, 적절한 노동시간, 안전한 노동환경, 사회보장 등을 제시하고 있음.
  - OECD는 유럽 등의 노동환경 지표를 검토하여 노동환경의 질을 평가하는 영역으로, 신체적 위험, 신체적 직무 요구도, 비사회적 업무 일정, 작업의 강도, 작업시간 유연성, 교육훈련 기회, 보상 및 사회적 지원, 의사결정 참여 수준, 감정노동, 가치 및 자아실현, 차별 및 부당대우 근절 등을 제시하고 있음.
  - 각 국가에서 고용환경, 고용형태, 작업환경, 작업조건 등에 대한 다양한 법과 규율로 개선하고자 하나, 선진 외국의 경우 안전대표제, 노동자대표제의 중요성을 강조함.
  - 안전 및 고용, 경영에 있어서 노동자대표제도 등을 통해서 노사정 참여를 전제로 고용구조를 만드는 것이 실질적인 개선 효과를 가져옴.

#### 라. 기본계획 및 주요 내용

##### 노사정이 함께하는 일하고 싶은 산업단지 만들기

- 종사자 수가 적은 사업장에 표준노동기준 준수토록 하며 그와 함께 경영지원을 추진함.
- 산단 노동자협의회 구성 및 노동조건 향상 캠페인
- 산단 경영자협의회와 노동자협의회의 ‘일하고 싶은 산단 만들기 협약(가칭)’ 및 준수

##### 인천시민과 노동자 모두 안전한 산업단지 만들기

- 인천광역시 화학물질 안전관리 기본계획(2019~2023)에 따라 체계 구축 및 실행
- 화학물질 사용 실태 작업자 모니터링 및 시민감시단 운영
- 인천광역시 노동자 안전보건 및 건강증진 조례(가칭) 제정

#### (2) 5개년 계획 단계별 과제

- 참여형 사업의 경우, 준비 과정에서 예상치 못한 문제점이 발생할 가능성이 높음.
- 5개년 계획을 통해서, 인천시와 기초자치단체가 운영 또는 감독 기능을 갖는 일반산업단지를 중심으로 사업 진행
- 해당 사업의 안정화 단계에 국가산업단지 관리 부처 및 주체와 협의하여 확대 운영 필요
- 각 산단별 노동자협의회 및 표준노동계약서 등 마련 시 양대 노총, 인천지역 노사단체 등이 운영에 참여할 수 있도록 소위원회 등 운영

[그림 7-25] 산단노동 영역별 추진 단계(5개년)

영역	1-2차 (2021-2022)	3-4년 차 (2023-2024)	5년 차 (2025)
일하고 싶은 산단 만들기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산단 내 10인 미만 사업장 사회보험 가입 홍보 및 지원</li> <li>• 표준 노동조건(표준계약서) 기준 마련 및 적용(노동존중 인증 사업 병행)</li> <li>• 30인 이상 사업장 노사협의회 홍보 및 노동자대표 소통 체계 구축</li> <li>• 30인 미만 사업장 사원대표제 홍보 및 소통체계 구축</li> <li>• 산단별 경영자(총무)협의회 확대 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 산단별 노동자대표 협의회 구축 및 운영</li> <li>• 산단별 노사정 협의회 구축 및 운영</li> <li>• 일하고 싶은 산단 만들기 협약</li> <li>• 일하고 싶은 00산단 홍보</li> <li>• 표준 노동 계약 및 유지 시, 고용 지원 및 세제 감면</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지속적인 모니터링</li> </ul>
시민·노동자 안전한 산단 만들기	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 화학물질 조례에 따른 사업계획 정비 및 추진</li> <li>• 산단별 화학물질 취급 사업장 조사 및 경영자 소통 체계 구축</li> <li>• 인천 노동자 안전보건 및 건강증진 조례(가칭)안 마련 및 제정</li> <li>• 산단별 화학물질 특징 파악 및 작업자 모니터링 소통 체계 구축</li> <li>• 시민감시단 구성 및 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동안전보건조례(가칭)에 따른 사업 운영</li> <li>• 화학물질 취급 사업장 협의회 구축 및 소통</li> <li>• 작업자 모니터링 및 인천노동센터 신고 체계 구축</li> <li>• 시민감시단 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 지속적인 모니터링</li> </ul>

(3) 산업단지 노동정책 5개년 기본계획

## I 산업단지 노동정책 목표 및 방향

### □ 목표

- ① 노사 참여 및 협력형 산업단지 노동 표준과 일하고 싶은 산단 만들기
- ② 시민과 노동자 모두 안전한 산업단지 만들기

### □ 추진방향

- ① 산단별 노동자협의회 구축 및 경영자협의회 확대 운영과 협력체계 마련
- ② 근로기준법 위반 없는 산업단지 만들기 → 일하고 싶은 산업단지 만들기
- ③ 일하고 싶은 산단 홍보 및 경영지원과 함께 고용 확대
- ④ 화학물질(사고 대비 물질 등) 파악 및 모니터링, 감시단 운영으로 안전한 산단 만들기
- ⑤ 노동 안전보건 조례를 통해서 노동자/시민이 안전한 인천광역시 만들기

[그림 7-26] 산업단지 노동정책 영역별 내용과 대상

추진 방향	참여 및 협력 체계 구축	일하고 싶은 산단 만들기	안전한 산단 만들기
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>노사협의회 구축 및 활성화</li> <li>산단별 노동자협의회 구축</li> <li>산단별 경영자협의회 확대 운영</li> <li>노사정 참여형, 협력형 체계 구축</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로기준법 위반 없는 인천 산업단지 만들기</li> <li>일하고 싶은 노동 표준(계약) 마련</li> <li>표준 계약서 시행 및 유지 기업 경영 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>산단별 화학물질 취급 현황 파악 및 노동자/시민에게 정보 제공</li> <li>화학물질 취급 사업장 경영자 소통 및 협의 체계 구축</li> <li>노동자 안전보건 및 건강증진 조례를 통한 건강권 확보</li> </ul>
정책 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>단계별 접근(인천시, 기초단체 운영 및 감독 일반산단 우선)</li> <li>산단 전체 노동자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>단계별 접근(인천시, 기초단체 운영 및 감독 일반산단 우선)</li> <li>산단 전체 노동자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>산단 전체 노동자</li> <li>인천광역시 전체 노동자 및 시민</li> </ul>

## II 산업단지 노동정책 5개년 세부 추진계획

추진과제		추진일정				
		'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
과제 1	산단별 노동자협의회 구성 및 노동조건 향상					
	30인 이상 사업장 노사협의회 설치 및 근로자 대표 선임 캠페인	→→	→→			
	30인 미만 사업장 사원대표자 선임 캠페인 진행	→→	→→			
	산단별 노동자협의회 구성	→→	→→	→→	→→	→→
	노사민정협의회의 분과 내 산단 노동자협의회 지원 소위원회 구성 및 운영	→→	→→	→→	→→	→→
과제 2	노사정이 함께 일하고 싶은 산업단지 만들기					
	(인천시, 기초단체가 운영 및 감독하는 산단) 단계별 협약 체결		→→	→→	→→	→→
	협약 참여 및 준수 기업 경영지원		→→	→→	→→	→→
과제 3	화재 및 폭발로부터 안전한 산업단지					
	산단별 화학물질 취급 사업장 실태 파악 및 경영자협의회 구축	→→	→→	→→	→→	→→
	작업자에게 산단별 화학물질 정보 제공 및 모니터링 운영	→→	→→	→→	→→	→→
	시민감시단 운영	→	→→	→→	→→	→→
과제 4	시민·노동자 모두 안전한 인천					
	노동자 안전보건 및 건강증진 조례(가칭) 제정	→→				
	인천 산업재해 특성 및 안전보건 실태조사	→→				
	유해위험 상황 신고 등 모니터링	→→	→→	→→	→→	→→
	노동부(안전보건공단, 근로자건강센터) - 인천광역시(의료원) 등 협력체계	→→	→→	→→	→→	→→

## 8장 인천광역시 청년노동 정책과제 수립

### 1. 인천지역 청년인구 및 경제활동

#### 1) 인구사회학적 특성

- 인천지역 인구는 2019년 295만 7천여 명이고, 청년인구(만 19~34세)는 63만여 명으로 청년인구의 비율은 약 21.3%임.
- 인천지역 청년인구 비율은 타 특광역시와 동일하게 감소하고 있지만, 감소 폭은 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있음. 청년인구 비율은 서울, 대전에 이어 세 번째로 높은 수준임.
- 남성의 비율이 52.1%로 여성보다 높고, 최근 10년 동안 남성 인구 비율은 높아지고 있음.

〈표 8-1〉 인천지역 청년인구 추이

구분	청년인구(명)	청년비율(%)	남자인구		여자인구	
			인원(명)	비율(%)	인원	비율(%)
2010	650,140	23.6	335,512	51.6	314,628	48.4
2011	660,191	23.6	340,198	51.5	319,993	48.5
2012	667,849	23.5	344,687	51.6	323,162	48.4
2013	675,845	23.5	349,500	51.7	326,345	48.3
2014	671,231	23.1	347,385	51.8	323,846	48.2
2015	663,413	22.7	343,870	51.8	319,543	48.2
2016	654,254	22.2	339,335	51.9	314,919	48.1
2017	642,146	21.8	333,875	52.0	308,271	48.0
2018	634,077	21.5	330,208	52.1	303,869	47.9
2019	630,929	21.3	328,702	52.1	302,227	47.9

\*자료: 통계청, 주민등록인구현황

- 최근 10년 인천광역시 청년인구는 감소하고 있으나, 청년인구의 지역간 순이동을 살펴보면 타 지역에서 인천으로 유입되는 청년인구는 더 많음.
- 이는 인천광역시 인구구조 상 청년층(19~34세)에 포함되는 인구가 감소하는 속에서 타 지역에서 유입되는 청년으로 인해 청년 비율이 낮아지는 것을 늦추는 것으로 볼 수 있음.
- 하지만 인천으로 유입되는 청년인구의 수는 점차 감소하는 추세를 보이고 있음.

〈표 8-2〉 인천지역 청년 인구 순이동 현황

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
전입(명)	58,794	63,051	63,221	60,590	58,136	58,293	56,790	55,050	56,804
전출(명)	56,940	53,499	52,707	51,722	54,351	55,256	53,462	53,792	55,069
순이동(명)	1,854	9,552	10,514	8,868	3,785	3,037	3,328	1,258	1,735

\*주: 순이동은 시도 간 전입에서 전출을 뺀 인구수

\*자료: 통계청, 국내인구이동통계

- 인천광역시 청년층의 인구사회학적 특성을 혼인상태, 학력 등으로 살펴보면, 전국에 비해 기혼 비율이 높고, 연령대별 인구분포는 비슷한 수준을 보이고 있고, 학력 상태는 상대적으로 고졸자 비율이 높음.
- 인천광역시 청년층의 학력 상태에 있어 재학(전문대, 대학, 대학원)의 비율이 낮고, 전문대 졸업자의 비율이 상대적으로 높음. 대학 졸업자의 비율이 낮음.

- 청년 중 고졸자 및 전문대졸의 비중이 높은 점은 청년의 노동시장 유입이 타 지역보다 빠르게 이루어질 가능성이 높음을 의미함.

〈표 8-3〉 인천지역 청년 기본 현황

구분		전국		인천		서울	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
성별	남자	5,173	50.4	298	50.0	1,034	46.5
	여자	5,082	49.6	298	50.0	1,188	53.5
혼인상태	미혼	7,956	77.6	458	76.9	1,814	81.6
	기혼	2,299	22.4	138	23.1	408	18.4
연령대	19~24세	3,478	33.9	193	32.4	683	30.7
	25~29세	3,502	34.2	208	34.9	809	36.4
	30~34세	3,275	31.9	195	32.7	730	32.8
학력	중졸이하	192	1.9	12	2.0	20	0.9
	고교재학	13	0.1	1	0.1	3	0.1
	고졸	2,301	22.4	161	27.0	377	17.0
	전문대재학	355	3.5	21	3.5	53	2.4
	전문대졸	1,696	16.5	127	21.3	304	13.7
	대학재학	1,790	17.5	84	14.1	418	18.8
	대학졸업	3,487	34.0	171	28.7	895	40.3
	대학원재학졸업	421	4.1	20	3.3	151	6.8
합계		10,255	100.0	596	100.0	2,222	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

## 2) 경제활동 특성

- 인천광역시 청년층 노동시장에 대한 분석은 청년층의 고용상황, 비경제활동인구의 상태 등에 대한 분석을 통해 청년 노동정책의 적절성을 검토해 볼 수 있음.

### 가. 경제활동인구 총괄

- 인천광역시 청년층의 경제활동 상태는 주요 고용 지표상 경제활동참가율과 고용률은 높고, 실업률은 낮음. 이는 청년층의 경제활동 진입에 대한 시도가 높거나 청년노동시장의 상황이 상대적으로 양호한 것으로 해석할 수 있음.

〈표 8-4〉 인천지역 청년 주요 고용지표

(단위: 천 명, %)									
구분		생산가능인구					경제활동 참가율	고용률	실업률
		합계	경제활동인구			비경활			
			소계	취업자	실업자				
청년 19~34세	전국	10,255	6,919	6,286	633	3,336	67.5	61.3	9.1
	인천	596	437	399	38	159	73.3	67.0	8.6
	서울	2,222	1,558	1,412	146	664	70.1	63.5	9.4

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

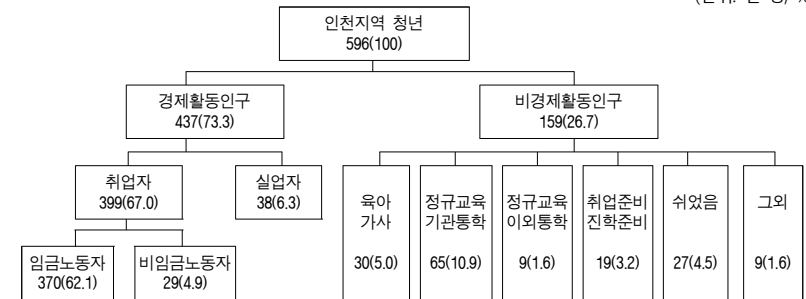
- 인천광역시 청년층의 경제활동 상태 구성을 살펴보면,
  - 인천광역시 전체 청년(19~34세) 중 경제활동인구가 73.3%이고, 취업자는 67.0%, 임금노동자는 62.1%임.
  - 인천광역시 전체 청년 중 비경제활동인구는 26.7%이고, 정규교육기관 통학이 10.9%, 육아가 5.0%, 쉬었음이 4.5%, 취업·진학준비가 3.2%, 정규교육기관 통학 이외 통학(입시학원 통학, 취업을 위한 학원·기관통학)이 1.6%, 그 외(군입대대기 등)가 1.6%를 차지함.
- 인천광역시 전체 청년 중 비경제활동인구의 구성비는 육아가사가 전국(6.1%)보다는 낮지만, 서울(3.8%)보다는 높게 나타나고, 정규교육기관 통학은 전국(14.5%)이나 서울(16.0%)보다 낮게 나타남.
- 인천광역시 청년층의 인구사회학적 속성, 경제활동구성 상태를 볼 때 다음의 사항을 검토해 볼 필요가 있음.
  - 상대적으로 경제활동참가율과 고용률이 높는데, 경제활동상태의 안정성 측면에서 청년층의

경제활동 참여가 능동적인지 아니면 불가피한 취업인지, 청년층의 노동시장 진입에 노동시장의 긍정 요인과 부정 요인은 어떠한지 등을 확인할 필요가 있음.

- 경제활동 활성화의 측면에서 육아가사 및 쉬었음 상태에 있는 집단을 어떻게 노동시장에 진입시킬 것인가의 문제를 제기할 수 있음.

[그림 8-1] 인천지역 청년 경제활동상태

(단위: 천 명, %)



\*주: 괄호 안 수치는 인천 청년인구에서 차지하는 비율(%)

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

### 나. 취업자

- 인천광역시 청년층의 취업자 중 임금노동자와 비임금노동자의 비율은 각각 92.7%와 7.3%로 임금노동자의 비중이 높고, 자영업자의 비중은 낮음. 상대적으로 임금노동자 중 상용직 비중이 낮고, 임시직 비중은 높음.

〈표 8-5〉 인천지역 청년 취업자 현황

(단위: 천 명, %)

구분		전국		인천		서울	
		인원	비율	인원	비율	인원	비율
임금노동자	상용	4,119	65.5	239	59.8	935	66.2
	임시	1,360	21.6	117	29.4	305	21.6
	일용	269	4.3	14	3.5	61	4.3
	소계	5,748	91.4	370	92.7	1,301	92.2
비임금노동자	자영업자	319	7.2	18	6.3	73	7.3
	무급가족종사자	88	1.4	4	1.0	8	0.5
	합계	407	8.6	22	7.3	81	7.8

\*주: 상용직은 고용계약기간이 1년 이상, 임시직은 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만, 일용직은 고용계약기간이 1개월 미만으로 정의

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

- 청년 취업자의 산업분포는 제조업이 18.4%로 가장 많고, 다음으로 도매소매업 18.2%, 숙박음식점업이 9.6%, 보건업사회복지서비스업 7.6%, 교육서비스업 7.3%, 전문과학기술서비스업 5.9%, 협회단체수리기타개인서비스업 5.3%, 운수 및 창고업 5.1%, 출판영상방송통신정보서비스업 5.0% 순임. 남성은 여성에 비해 특정 산업에 편중되어 분포하고 있음.
- 남성은 제조업(23.0%), 도매소매업(20.0), 숙박음식점업(9.2%), 운수 및 창고업(6.9%), 출판영상방송통신정보서비스업(6.1%), 건설업(5.5%), 사업시설관리사업지원서비스업(5.1%) 순으로 나타남.
- 여성의 경우 도소매업(16.1%), 보건업사회복지서비스업(13.7%), 제조업(13.3%), 교육서비스업(10.7%), 숙박음식점업(10.1%), 전문과학기술서비스업(7.1%), 협회단체수리기타개인서비스업(6.8%) 순을 나타냄.

〈표 8-6〉 인천지역 청년 취업자의 업종 현황

(단위: 천 명, %)

구분	남자		여자		합계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
농업임업어업	1	0.4	0	0.0	1	0.2
광업	0	0.0	0	0.0	0	0.0
제조업	48	23.0	25	13.3	74	18.4
전기가스증기수도사업	1	0.3	0	0.1	1	0.2
하수폐기물처리원료재생활성화복원업	0	0.0	0	0.0	0	0.0
건설업	12	5.5	2	1.0	14	3.4
도매소매업	42	20.0	30	16.1	72	18.2
운수 및 창고업	14	6.9	6	3.2	20	5.1
숙박음식점업	19	9.2	19	10.1	38	9.6
출판영상방송통신정보서비스업	13	6.1	7	3.9	20	5.0
금융보험업	5	2.3	8	4.5	13	3.3
부동산업	3	1.4	2	0.8	4	1.1
전문과학기술서비스업	10	4.8	13	7.1	24	5.9
사업시설관리사업지원서비스업	11	5.1	8	4.0	18	4.6
공공행정국방사회보장행정	4	1.7	4	2.4	8	2.0
교육서비스업	9	4.2	20	10.7	29	7.3
보건업사회복지서비스업	5	2.1	26	13.7	30	7.6
예술스포츠여가서비스업	6	2.9	5	2.4	11	2.7
협회단체수리기타개인서비스업	8	4.0	13	6.8	21	5.3
가구내고용활동 등	0	0.0	0	0.0	0	0.0
국제외국기관	0	0.2	0	0.0	0	0.1
합계	211	100.0	188	100.0	399	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

- 청년 취업자의 직업분포는 전문가 및 관련 종사자가 27.0%로 가장 많고, 다음으로 사무 종사자 23.4%, 판매 종사자 16.7%, 서비스 종사자 12.8%, 장치 기계조작 및 조립 종사자 7.9%, 단순노무 종사자 6.2%, 기능원 및 관련 기능 종사자 5.7% 순임. 여성은 남성에 비해 특정 직업에 편중되어 분포하고 있음.

- 남성의 경우 전문가 및 관련 종사자(23.0%), 판매 종사자(18.3%), 사무 종사자(16.4%), 장치 기계조작 및 조립 종사자(12.6%), 서비스 종사자(10.8%), 기능원 및 관련 기능 종사자(10.1%) 순임.
- 여성의 경우 전문가 및 관련 종사자(31.4%), 사무 종사자(31.3%), 서비스 종사자(15.1%), 판매 종사자(14.9%), 단순노무 종사자(3.6%) 순임.
- 남성과 여성 모두 '전문가 및 관련 종사자', '판매 종사자', '사무 종사자' 비중이 높고, 남성은 '장치 기계조작 및 조립 종사자'와 '기능원 및 관련 기능 종사자'의 직종에 많이 분포함.

〈표 8-7〉 인천지역 청년 취업자의 직종 현황

(단위: 천 명, %)

구분	남자		여자		합계	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
관리자	1	0.3	0	0.2	1	0.2
전문가 및 관련 종사자	48	23.0	59	31.4	108	27.0
사무종사자	34	16.4	59	31.3	93	23.4
서비스 종사자	23	10.8	29	15.1	51	12.8
판매 종사자	39	18.3	28	14.9	67	16.7
농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0	0.1	0	0.0	0	0.1
기능원 및 관련 기능 종사자	21	10.1	2	0.8	23	5.7
장치, 기계조작 및 조립 종사자	26	12.6	5	2.6	31	7.9
단순노무 종사자	18	8.5	7	3.6	25	6.2
합계	211	100.0	188	100.0	399	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

#### 다. 임금노동자

- 인천광역시 청년층 임금노동자의 사업체 지역과 인천 소재 사업체의 취업자 거주 지역을 종합해 보면, 인천지역 청년노동자의 32.5%는 인천광역시 외 지역에서 일하고 있고, 외부지역에서 인천광역시 소재 사업체로 오는 비율은 15.2%임. 전체적으로 인천광역시 이외 지역에서 인천으로 일하러 오는 청년보다 인천광역시 거주 청년이 인천광역시 이외 지역에서 일하는 비율이 높음.
- 인천광역시에 거주하는 청년 임금노동자의 67.5%는 인천지역에서 일하고, 서울과 경기도 각각 21.6%와 10.7%임.
- 인천광역시 소재 사업체에서 일하고 있는 청년 임금노동자는 84.8%가 인천광역시 거주자이고, 서울과 경기도 각각 5.0%와 10.0%임.

〈표 8-8〉 인천지역 청년 임금노동자의 근무 소재지 현황

구분		서울	인천	경기	합계
인천 거주 청년의 근무지	인원(천명)	80	250	40	370
	비율(%)	21.6	67.5	10.7	100.0
인천 소재 사업체의 청년 노동자 거주지	인원(천명)	15	250	30	295
	비율(%)	5.0	84.8	10.0	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

- 인천광역시 청년층 임금노동자의 고용형태는 정규직과 비정규직의 비율이 각각 58.3%와 41.7%로, 전국 및 서울에 비해 비정규직 비율이 높음.<sup>17)</sup>

〈표 8-9〉 인천지역 청년 임금노동자 고용형태별 현황

구분	전국		인천		서울	
	인원(천명)	비율(%)	인원(천명)	비율(%)	인원(천명)	비율(%)
정규직	3,604	62.7	216	58.3	823	63.2
비정규직	2,144	37.3	154	41.7	479	36.8
합계	5,748	100.0	370	100.0	1,301	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

- 인천광역시 청년층 임금노동자의 임금수준은 평균 218.5만 원이고, 남성과 여성이 각각 236.9만 원과 198.3만 원임. 고용형태별로 정규직이 258.2만 원이고, 비정규직이 163.0만 원임.
- 인천광역시 청년층 임금노동자의 임금수준은 전국 및 서울과 비교했을 때 상대적으로 낮은 수준을 보이는데, 이는 고용형태, 성별 모두에서 동일하게 낮게 나타남.
- 인천광역시 청년층 임금노동자의 임금격차를 살펴보면, 남성 정규직 임금을 100으로 보았을 때, 여성 정규직은 83.8%, 남성 비정규직은 63.7%, 여성 비정규직은 51.8%로, 미미하지만 전국 단위보다 임금격차가 큰 것으로 나타남.

〈표 8-10〉 인천지역 청년 임금노동자의 임금 현황

구분		전국		인천		서울	
		금액(만 원)	비율(%)	금액(만 원)	비율(%)	금액(만 원)	비율(%)
남자	정규직	281.4	100	280.1	100	298.6	100

17) 지역별 고용조사에서 비정규직을 추계할 수 있는 항목은 기간제와 임시일용직만 파악되고 시간제, 파견·용역·호출·가내근로, 특수고용형태는 파악되지 않음으로서, 실제 비정규직 규모보다 작게 추계될 수 있음. 이에 본 절에서 비정규직이 과소 추계되는 것을 보완하기 위해 근로시간이 35시간 미만인 노동자(시간제), 고용계약기간이 정함이 있는 노동자(기간제), 임시일용 중 시간제와 기간제가 아닌 노동자(정기임시근로) 중 중복을 제외하여 비정규직을 추계하였음.

구분		전국		인천		서울	
		금액(만 원)	비율(%)	금액(만 원)	비율(%)	금액(만 원)	비율(%)
	비정규직	182.7	64.9	178.4	63.7	183.6	61.5
	합계	246.6	87.6	236.9	84.6	258.2	86.5
	정규직	242.4	86.1	234.8	83.8	266.6	89.3
여자	비정규직	146.2	51.9	145.2	51.8	157.0	52.6
	합계	204.4	72.6	198.3	70.8	224.9	75.3
	정규직	263.4	93.6	258.2	92.2	281.5	94.3
합계	비정규직	164.2	58.3	163.0	58.2	168.5	56.4
	합계	226.4	80.4	218.5	78.0	239.9	80.3

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

- 인천광역시 청년층 임금노동자의 노동시간은 평균 39.9시간이고, 정규직과 비정규직은 각각 43.3시간과 35.2시간임. 성별 고용형태별 노동시간은 정규직 남성(44.3시간) > 정규직 여성(42.3시간) > 비정규직 남성(37.1시간) > 비정규직 여성(32.9시간) 순서를 보임.
- 인천광역시 청년층 임금노동자의 노동시간은 성별, 고용형태별 모두 전국단위와 유사한 수준임.

〈표 8-11〉 인천지역 청년 임금노동자 평균 노동시간 현황

구분		전국	인천	서울
남자	정규직	44.2	44.3	44.0
	비정규직	37.3	37.1	37.0
	합계	41.7	41.3	41.6
여자	정규직	42.4	42.3	42.5
	비정규직	32.3	32.9	32.5
	합계	38.3	38.4	38.6
합계	정규직	43.4	43.3	43.2
	비정규직	34.7	35.2	34.4
	합계	40.1	39.9	39.9

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

- 인천광역시 청년층 임금노동자의 평균 근속 연수는 2.1년이고, 정규직과 비정규직은 각각 2.8년과 1.0년임. 성별 고용형태별 평균 근속 연수는 정규직 남성(2.9년) > 정규직 여성(2.8년) > 비정규직 여성(1.2년) > 비정규직 남성(0.8년) 순을 보임.
- 인천광역시 청년층 임금노동자의 평균 근속 연수는 전국 및 서울과 비교했을 때 상대적으로 낮은 수준을 보이는데, 비정규직 남성과 정규직 여성의 평균 근속 연수가 다소 낮게 나타남.

〈표 8-12〉 인천 청년 임금노동자의 근속기간 현황

		(단위: 년)		
구분		전국	인천	서울
남자	정규직	2.9	2.9	2.8
	비정규직	1.1	0.8	1.2
	합계	2.3	2.0	2.3
여자	정규직	3.1	2.8	3.1
	비정규직	1.2	1.2	1.4
	합계	2.4	2.2	2.5
합계	정규직	3.0	2.8	3.0
	비정규직	1.2	1.0	1.3
	합계	2.3	2.1	2.4

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

## 라. 니트

○ 니트(NEET)는 교육, 취업, 직업훈련 상태에 있지 않은 청년층을 의미하는데, 일반 실업자보다 취업뿐만 아니라 노동시장 진입에 어려움을 겪을 가능성이 큰 집단임. 고용의 측면 뿐만 아니라 경제적 상태, 관계, 심리적 상태 등 다양한 영역에서 어려움을 겪을 수 있고, 반복되거나 장기화 될 경우 고립이나 은둔으로 전개될 가능성이 높기 때문에, 사회적 관심이 요구됨.

○ 니트의 정의는 연령과 비경제활동상태의 범위에 따라 달라지는데,

- 연령은 본 연구에서 정하는 청년 연령인 19~34세로 하고,
- 비경제활동상태의 범위는 국내 주요 연구에서 사용하는 방식과 동일하게 실업자, 육아가사, 취업·진학준비, 쉬었음, 기타(군입대 대기 등)를 포함시키고, 비공식 훈련(입시학원이나 취업을 위한 학원·기관 통학자)은 제외하여 ‘니트1’로 정의함.
- OECD의 청년니트 정의는 비공식훈련을 포함하고 있어, 이를 ‘니트2’로 추가하였음.

○ 인천광역시 청년층의 니트1은 약 11만 9천여 명으로 전체 청년(19~34세) 중 니트의 비중은 약 20.0%를 차지함. 구직니트(실업자)가 6.3%를 차지하고, 비구직니트가 15.6%를 함.

- 인천광역시 청년층 니트는 전국보다 조금 낮은 수준이고, 서울보다는 높은 수준을 보임.

〈표 8-13〉 인천지역 청년니트 현황

구분		인원(천명)			비율(%)		
		전국	인천	서울	전국	인천	서울
전체청년		10,255	596	2,222	100.0	100.0	100.0
구직니트	실업자(①)	633	38	146	6.2	6.3	6.6
	육아가사(②)	620	30	83	6.0	5.0	3.7
비구직니트	취업/진학 준비(③)	396	19	64	3.9	3.2	2.9
	쉬었음(④)	498	27	100	4.9	4.5	4.5
	기타(⑤)	88	6	15	0.9	1.0	0.7
	비공식훈련(⑥)	202	9	40	2.0	1.6	1.8
니트1(①+②+③+④+⑤)		2,235	119	408	21.8	20.0	18.4
니트2(①+②+③+④+⑤+⑥)		2,437	129	448	23.8	21.6	20.2

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

○ 인천광역시 청년층 니트의 구성을 살펴보면, 남성(40.9%)보다 여성(59.1%)이 많고, 연령대 중 25~29세(37.2%)가 많고, 전문대 이상 졸업자(53.1%)가 절반을 넘게 차지함.

- 학력상태에 있어 고졸자 니트의 비중이 전국보다 높게 나타나는 특징을 보임.

〈표 8-14〉 인천지역 청년니트의 인구사회학적 현황

구분		전국		인천		서울	
		인원(천명)	비율(%)	인원(천명)	인원(%)	인원(천명)	비율(%)
성별	남자	944	42.2	49	40.9	177	43.2
	여자	1,291	57.8	71	59.1	232	56.8
연령대	19~24세	694	31.1	35	29.4	117	28.7
	25~29세	806	36.1	44	37.2	153	37.5
	30~34세	735	32.9	40	33.5	138	33.9
학력 구분	중졸이하	64	2.9	3	2.2	8	2.0
	고교재학	1	0.0	0	0.1	0	0.1
	고졸	667	29.9	41	34.6	109	26.7
	전문대등 재학	256	11.4	12	10.0	50	12.2
	전문대등 졸업	1,248	55.8	63	53.1	241	59.1
합계		2,235	100	119	100.0	408	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

○ 인천광역시 청년층 니트 중 이전에 직장 경험이 없었던 비율은 23.4%이고, 직장경험이 없었던 집단으로 기타(군입대 대기, 기타)가 53.6%, 다음으로 취업·진학준비가 38.2%, 쉬었음

28.1%, 실업자가 17.7%, 육아가사가 11.0%임.

- 기타와 취업·진학준비 집단은 고등학교 또는 대학 졸업 이후 자신의 계획된 상황에 직면한 경우로 볼 수 있지만, 쉬었음이나 육아가사의 경우에는 니트 상태가 장기화 될 위험이 높은 집단으로 볼 수 있음.

〈표 8-15〉 인천지역 청년니트의 활동상태

구분		인원(천명)			비율(%)		
		있었음	없었음	합계	있었음	없었음	합계
구직니트	실업자	31	7	38	82.3	17.7	100.0
비구직니트	육아가사	26	3	30	89.0	11.0	100.0
	취업/진학준비	12	7	19	61.8	38.2	100.0
	쉬었음	19	8	27	71.9	28.1	100.0
	기타	3	3	6	46.4	53.6	100.0
계		91	28	119	76.6	23.4	100.0

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 2019년 상반기

## 2. 인천지역 청년 노동정책 현황과 과제

### 1) 청년 노동정책의 현황과 과제

#### 가. 중앙정부 청년정책

- 2017년 출범한 문재인 정부는 일자리 창출을 최우선 국정과제로 삼으며, 10월 일자리위원회·관계부처합동으로 「일자리정책 5년 로드맵」에서 청년 맞춤형 일자리 지원을 정책과제로 제시함. 또한 2018년 3월 관계부처합동으로 「청년일자리 대책」을 마련하였음.
- 2018년 3월 청년일자리대책은 중소기업에 취업한 청년의 근속을 유도하며 자산 형성을 돕는 ‘청년내일채움공제’, 중소기업 정규직 고용 장려를 위한 ‘중소기업 청년 취업지원 사업’ 등이 대표적임. 동 대책에서 핵심 내용은 중소기업과 청년 구직자 사이에 미스매치를 해소하기 위해, 노동수요(구인 기업)와 노동공급(청년 구직자) 양측 모두에 경제적 유인을 다양하게 제공함으로써 중소기업에게는 ‘신규 채용’을, 청년에게는 ‘장기근속’을 유도하는 것임.<sup>18)</sup>
- 이와 함께 청년 취업지원 인프라 개선 차원에서 직장문화 개선을 위한 과제로 근로시간 단축, 직장 내 괴롭힘 근절 등 취업 이후 청년들이 일자리에 정착하는 문제를 중요하게 인식하였다는 점에서 의미를 가짐.

〈표 8-16〉 고용노동부 「청년 구직자 일자리 안전망 구축」 주요사업

목표	기업·청년 인센티브 패키지	청년 취업준비 지원	취업지원 인프라 개선
주요 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년추가고용장려금</li> <li>▶ 고용증대세제</li> <li>▶ 청년내일채움공제</li> <li>▶ 취업청년 소득형성               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로소득세 면제</li> <li>· 근로장려세제</li> <li>· 주거비 저리 융자</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 공정한 출발 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년구직활동지원금</li> <li>· 청년센터</li> <li>· 투명채용 확산</li> </ul> </li> <li>▶ 취업역량 강화 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 직업능력개발</li> <li>· 진로지원</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 취업연계 인프라 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 취업성공패키지</li> <li>· 워크넷</li> </ul> </li> <li>▶ 청년일자리사업 개선</li> <li>▶ 직장문화 개선               <ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간 단축</li> <li>· 직장 내 괴롭힘 근절</li> <li>· 성희롱 근절</li> </ul> </li> </ul>

\*자료: 관계부처 합동, 「청년 일자리 대책」보도자료(18. 3. 15.)

- 2019년 7월 정부는 「청년 희망사다리 강화방안」을 마련하게 되는데, 이는 「청년일자리대책」 등으로 청년 고용상황이 일부 개선되었지만, 청년들의 실생활과 밀접한 과제를 추진하여 계층이동성을 높이고, 양질의 일자리를 확대하고자 하였음.

- 2020년 3월 정부는 그동안의 청년정책을 재평가하며 「청년의 삶 개선방안」을 발표하였고,

18) 정부(관계부처 합동), “청년일자리 대책 종합자료” (2018. 3. 15.)



청년정책의 범위, 인프라, 참여, 소통·대책 측면에서 패러다임 변화를 모색하였음.

- 첫째, 청년정책의 범위를 일자리 위주에서 '청년의 삶 전반'으로 확대하여 주거, 생활, 참여 등 다양한 분야에 포괄적이고 입체적으로 정책 수립 방향을 전환함.
- 둘째, 인프라 측면에서 법·제도적 기반구축을 강화하였는데, 우선 「청년기본법」이 제정되었고, 국무조정실에 청년정책을 전담하는 '청년정책추진단'을 설치하였고(2019년 7월), 청년기본법 시행에 맞춰 청년정책조정위원회를 발족하였음(2020년 9월).
- 셋째, 청년들의 참여를 확대하기 위해 정책 결정과정에서 제도적으로 청년 참여를 보장하는 거버넌스를 구축하고, '청년을 위해'(for youth)를 넘어 '청년과 함께'(with youth) 하는 거버넌스 구축을 기조로 삼음.
- 넷째, 청년들과 직접 소통을 확대하여 청년들의 실생활에 도움이 되는 사업을 정책에 담고자 온오프라인으로 청년들의 제안을 적극적으로 담고자 함.

〈표 8-17〉 문재인 정부 「청년의 삶 개선방안」 주요 사업 현황

분야	과제	
생활지원 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 25세이상 병역 미필청년 단수여권제도 폐지</li> <li>▶ 청년 대중교통비 지원</li> <li>▶ 청년·대학생 소액금융 지원</li> <li>▶ 청년 대상 금융교육 강화</li> <li>▶ 예비군 휴일 훈련 확대 및 훈련보상비 인상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년 저축계좌 신설</li> <li>▶ 청년 우물증 검사 체계 개선</li> <li>▶ 예술인 창작준비금 사업 확대</li> <li>▶ 청춘 마이크 사업 확대</li> </ul>
참여권리 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년정책관련 정부위원회에 청년참여 제도</li> <li>▶ 청년참여 플랫폼 신설</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 직장 내 괴롭힘 방지 교육 강화</li> <li>▶ 청년 대상 성희롱·성폭력 안전망 강화</li> </ul>
일자리 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년 내일채움공제 개선</li> <li>▶ 청년 추가고용장려금 개선</li> <li>▶ 청년 구직활동지원금 개선</li> <li>▶ 새로운 노무 형태에 대한 보호 확대</li> <li>▶ 청년 농업인 영농창업자금 지원 조건 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 산업계 주도 청년 맞춤형 직업훈련 신설</li> <li>▶ 오프라인 청년공간 운영 개편</li> <li>▶ 온라인 청년센터 기능 개선</li> <li>▶ 창작 활동공간(메이커 스페이스) 확대</li> </ul>
주거 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년 버팀목 전세 대출사업 개선</li> <li>▶ 청년 맞춤형 전·월세 대출 공급 확대</li> <li>▶ 노후 고시원 리모델링 사업 본격 추진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대학생 기숙사 확충 및 기숙사비 경감</li> <li>▶ 공공임대주택 임대료 부담 완화</li> </ul>
교육 분야	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 학자금 대출 장기연체자 지원 확대</li> <li>▶ 희망사다리 장학금 확대</li> <li>▶ 전문 기술인재 장학금 신설</li> <li>▶ 농업분야 취·창업 연계 장학금 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대학 진로탐색 학점제 신설</li> <li>▶ 고교생 현장실습제도 개선</li> <li>▶ 대학생 현장실습제도 개선</li> </ul>

\*자료: 관계부처 합동(2020), 「청년의 삶 개선방안」(2020.3.26.)

## 나. 지방정부 청년정책

○ 지방정부의 청년정책은 고용 중심의 정책을 탈피하여 청년의 문제를 다차원적인 상황으로 인식하여 다양한 영역의 청년정책을 시행해 왔고, 조례, 행정조직(전담부서), 기본계획, 중간지원기관, 거버넌스를 정책실행의 주요 구성요소로 삼으며 청년정책을 추진해 왔음.

○ 지방정부마다 약간의 차이는 있지만 2010년대 중반부터 지방정부의 청년정책이 확산되는 과정에서 정책의 모방과 변형이 반복되며 청년정책의 유사성이 커지고 있음.

〈표 8-18〉 주요 광역 지방자치단체 핵심 청년정책 현황

지역	종합계획	일자리·사회진입	주거	생활안정·복지	참여·공간
서울	2020 서울형 청년보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년수당</li> <li>· 청년뉴딜일자리 (일경형)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 역세권 2030청년주택</li> <li>· 청년임차보증금 융자지원</li> <li>· 한지봉세대공방</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 희망두배청년통장 (자산형성)</li> <li>· 학자금 대출 신용회복 지원</li> <li>· 청년마음건강지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년자치정부</li> <li>· 청년정책네트워크</li> <li>· 청년청·무종력시대</li> </ul>
부산	청년 디딤돌 플랜	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년디딤돌카드(수당)</li> <li>· 취업준비망(진로탐색)</li> <li>· 부산청년 일하는 기쁨카드</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년월세지원(신규)</li> <li>· 머물자리론</li> <li>· 햇살동지(빈집리모델링)</li> <li>· 부산청년우리집(주거나눔)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년희망날개통장 (자산형성)</li> <li>· 청년부비론(신용회복)</li> <li>· 청년건강자랑이 (건강검진)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년정책네트워크</li> <li>· 청년위원회</li> <li>· 청년두드림센터</li> </ul>
대구	2020 청년희망 대구	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년일자리디딤돌 (일경형)</li> <li>· 청년내일학교 (진로탐색)</li> <li>· 청년사업장 &amp; 청년잇기 (일경형)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년매입임대주택</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년희망키움통장 (자산형성)</li> <li>· 청년자속계좌사업</li> <li>· 청년생활 종합상담소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년정책네트워크</li> <li>· 대구청년센터</li> </ul>
인천	청년행복 1위도시	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 재직청년 드림포인트</li> <li>· 구직청년 드림체크카드</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 재직청년 월세비용 지원</li> <li>· 기존주택 매입임대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 드림 FOR 청년통장</li> <li>· 청년사회서비스 사업단</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년네트워크</li> <li>· 인천청년공간</li> </ul>
광주	청년도시 광주	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년드림사업 (일경형드림)</li> <li>· 청년드림수당</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년맞춤형 주택임차보증금 특별대출</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년일살통장 (자산형성)</li> <li>· 청년교통수당</li> <li>· 광주청년드림은행 (금융복지)</li> <li>· 토닥토닥청년상담소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년위원회</li> <li>· 청년센터</li> </ul>
대전	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년취업희망카드 (수당)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년하우스</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년희망통장 (자산형성)</li> <li>· 마음건강상담프로그램</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 청년정책네트워크</li> <li>· 청춘터전(공간)</li> </ul>

- 우리나라 청년정책은 최근 5년간 중앙정부와 지방정부 모두 재원, 사업영역, 운영체계, 청년 문제에 대한 인식에 있어 확대 변화의 과정을 거쳤음.
- 사용예산이 2003년 3,612억 원에서 2016년 2조 3,492억 원, 2017년 2조 8,324억 원, 2018년 3조 1,354억 원, 2019년 3조 7,834억 원으로 크게 증가하였음(김민수 외, 2018).
- 청년정책기본조례가 제정된 17개 광역지자체 중 13개가 청년 당사자 참여기구를 운영하고 있는 바에서 확인할 수 있듯이(김선기, 2019), 관 주도의 일방적 정책이 아니라 청년 당사자 참여, 민관협력체계 운영을 중요한 운영원리로 삼고 있음.
- 청년문제를 고용을 중심으로 보는 관점에서 이행기 과정에서 겪을 수 있는 복합적 상황으로 인식하면서 청년정책의 사업영역에 확대됨.
- 하지만 여전히 청년들이 졸업 유예와 같이 노동시장에 진입하기 위한 기간이 길고, 첫 취업 이후 이직이 잦고, 니트(NEET)가 일정 규모로 유지되고 있는 등 청년문제의 장기화, 고착화에 대한 우려 속에서 청년정책의 근본적 변화에 대한 필요성이 제기되는 상황임.
- 이를테면 청년문제가 노동시장 이중구조, 노동시장 불안정성과 같은 노동시장의 구조적 문제(윤윤규 외, 2017)와 청년의 구직활동이 소득 및 교육에 따르는 계층화(정성미, 2017)와 연 관되어 있기 때문에, 청년정책에 대한 대대적인 전환이 필요한 시점임.
- 청년정책의 근본적 변화가 요구되는 상황 속에서 현재의 청년정책이 보다 내실 있게 운영되기 위한 과제 역시 존재함.
- 첫째, 청년정책이 청년에게 실질적으로 도움이 되고, 체감할 수 있는 정책적 접근이 필요함. 지방정부에서 청년정책이 확대되는 과정에서 전시성 사업이 추진되는 경우가 발견되고, 기존 정책에서 청년을 정책대상으로 포함해 청년정책으로 포장하는 문제가 발견됨.
- 둘째, 현 사회복지제도의 사각지대에서 위기를 겪을 수 있는 청년에 대한 적극적인 개입이 요구됨. 니트 중 은둔형 외톨이와 같이 기존 복지제도를 통해 지원되기 어려운 청년 집단이 있는지에 대한 지속적인 조사와 지원체계 마련이 필요함
- 셋째, 청년이 안정적인 사회진입에 이르는 각기 다른 경험을 고려하여 주요 경로별 청년정책을 점검할 필요가 있음. 청년은 하나의 집단이 아니라 인구·사회학적 속성에 따라 다양한 세 부 집단으로 분류가 가능하고, 더불어 청년의 취약한 상태(신용유지, 주거 취약, 건강 이상 등)가 특정 시기에만 나타나는 것이 아니라 복합적이고 순환적일 수 있다는 점에서 이행 경로별 지원이 강구될 필요가 있음.

## 2) 인천광역시 청년 노동정책의 현황과 과제

### 가. 인천광역시 청년정책 개요

- 지방자치단체는 청년정책을 실행하기 위해 제도(조례), 전담부서, 기본계획, 거버넌스, 중간 지원기관을 핵심 요소로 삼음. 인천광역시는 2018년부터 청년정책을 수행하기 위한 주요 요소를 본격적으로 구성하고 있음.
- 2018년 2월 26일 「인천광역시 청년 기본 조례」 제정
- 2018년 3월 20일 청년업무 전담부서 신설(아동청소년과 청년정책팀 / 일자리경제본부 청년정책과 2018년 10월 8일)
- 2018년 4월 23일 인천광역시 청년네트워크 구성
- 2019년 11월 청년정책기본계획 수립 연구 완료
- 2020년 9월 「인천 청년정책 기본계획」 수립
- 인천광역시 청년정책은 「행복한 청년, 변화하는 인천」을 비전으로 설정한 가운데, △ 청년이 주체가 되는 도시 △일자리가 있어 청년의 꿈이 실현되는 도시 △주거, 복지, 문화가 보장되는 살고 싶은 도시를 목표로 삼고 있음.
- 비전과 목표를 실현하기 위해 ‘사회진출 지원 및 취업 촉진(자립)’, ‘청년 네트워크 참여 확대(동행)’, ‘창업 지원 및 역량 강화(도전)’, ‘사회서비스 제공 및 생활 지원(힐링)’을 전략으로 상정하고 있음.

〈표 8-19〉 인천광역시 청년정책 2020년 예산 현황

(단위: 백만 원)

구분	사업수	예산			
		계	국비	시비	기타
사회진출 지원 및 취업 촉진	16	28,764	12,279.5	8,958	7,526.5
청년 네트워크 참여 확대	12	8,280	1,305.8	6,851.5	122.7
창업 지원 및 역량 강화	7	3,200	-	3,200	-
사회서비스 제공 및 생활 지원	5	27,823	5,622	20,665	1,536
합계	40	68,067	19,207.3	39,674.5	9,185.2

\*주: 예산 중 '기타'는 군·구·자치부담, 국비직접지원비 등

\*자료: 인천광역시(2020), 「2020년 인천광역시 청년정책 시행계획」

- 인천광역시 2020년도 청년정책은 총 40개이고, 예산은 680억여 원이며, 청년정책의 예산은 국비 42.7%, 시비 31.3%, 기타 26.2%로 구성됨.

- ‘사회진출 지원 및 취업 촉진’ 분야의 사업 수와 예산이 각각 16개(40.0%)와 287억 6천여만 원(42.3%)으로 가장 큰 비중을 차지함.
- 청년정책 중 시비로만 수행되는 사업은 총 24개(60.0%)이고, 예산은 약 331억 원(48.7%)을 차지하고 있음.

## 나. 인천광역시 청년 고용정책 특징

- 인천광역시 청년정책은 4개 전략 영역으로 구성되어 있는 가운데, 청년정책의 성격을 일자리 창출(창업 및 인턴), 고용장려, 고용서비스, 사회서비스, 인력양성, 네트워크로 분류할 경우, 전반적으로 고용과 관련된 사업이 다수를 차지하는 특징을 보임.
- 사업 성격별 사업 개수는 일자리 창출(창업 및 인턴) 14개, 고용장려 8개, 고용서비스 6개, 사회서비스 8개, 인력양성 3개, 네트워크 1개로 분류할 수 있음.
- 사업 성격별 예산은 일자리 창출(창업 및 인턴)이 99억 5천만 원이고, 고용장려 140억 8천 3백만 원, 고용서비스 24억 7천만 원, 사회서비스 407억 7천 3백만 원, 인력양성 7억 1천백 만 원, 네트워크 8천만 원임. 예산 중 국비를 제외한 시비 또는 기타로 운영되는 예산의 비중은 일자리 창출이 67.1%, 고용장려가 31.9%, 고용서비스가 49.6%, 사회서비스가 50.6%, 인력양성이 100%, 네트워크가 100%임.

〈표 8-20〉 인천광역시 2020년 청년정책

(단위: 백만 원)

사업 영역	사업 성격	사업명	계	국비	시비	기타
사회 진출 지원 취업 촉진	1	기술혁신 IP 창업기업 청년취업 연계	700	350	350	-
	2	재직청년을 위한 드림포인트	1,200	-	1,200	-
	2	청년고용 우수기업 근로환경개선 지원	1,000	-	1,000	-
	2	창업기업 청년일자리 지원사업	5,060	2,530	2,086	444
	2	지역성장 도약기업 청년일자리 지원사업	1,404	702	577	125
	3	면접청년을 위한 드림나래	160	-	160	-
	3	취업률향상 프로그램 운영 지원	56	-	50	6
	3	진로심리 상담센터 운영 지원	70	-	30	40
	3	대학일자리센터 운영 지원	1,200	600	250	350
	2	구직청년을 위한 ‘드림체크카드’	1,186	-	1,186	-
	2	청년 목돈마련 지원 ‘드림 FOR 청년통장’	1,104	-	1,104	-
	4	취창업 재직청년을 위한 ‘월세비용지원’	500	-	500	-
	2	청년희망키움통장	2,191	1,968	154	69
	2	청년저축계좌	938	842	66	30
	4	대학생 학자금 대출이자 지원	245	-	245	-

(단위: 백만 원)

사업 영역	사업 성격	사업명	계	국비	시비	기타
청년 네트 워크 참여 확대	4	기존주택 매입임대 사업(청년)	11,750	5,287.5		6,462.5
		소계	28,764	12,279.5	8,958	7,526.5
	1	청년창업 챌린지 사업	80	-	80	-
	1	청년창업 일자리 특례보증 및 이차보전	900	-	900	-
	1	부업대학생 운영	738	-	738	-
	1	창업마을 드림존 조성	3,426	-	3,426	-
	1	인천 창업카페 운영	120	-	120	-
	1	국제기구 청년인턴십 프로그램 운영	100	-	100	-
	1	창업동아리 운영	60	-	60	-
	1	인천콘텐츠코리아랩 운영	1,800	900	900	-
	1	인천 마이스업체 청년인턴십 운영	387	154.8	193.5	38.7
	1	청년창업농 영농정착 지원 사업	359	251	54	54
	1	청년농업인 영농 스타트업 지원(신규)	60	-	30	30
	1	인천관광 콘텐츠 공모 지원	250	-	250	-
		소계	8,280	1,305.8	6,851.5	122.7
창업 지원 역량 강화	6	청년의 사회참여 보장 및 정책발굴	80	-	80	-
	3	2020 국제기구-MICE 커리어 페어 개최	200	-	200	-
	5	인천 Young MICE 리더 육성	30	-	30	-
	1	마이스 지원센터 청년창업 지원	970	-	970	-
	4	청년문화창작소 조성운영	485	-	485.0	-
	5	e스포츠 등 게임콘텐츠산업 육성	651	-	651.0	-
	3	인천청년공간 유류기지 운영	784	-	784	-
		소계	3,200	-	3,200	-
사회 서비스 제공 생활 지원	4	청년사회서비스 사업단 운영	124	87	37	-
	5	의료 코디네이터 양성 및 지원 사업	30	-	30	-
	4	임신출산 건강관리 지원	700	-	350	350
	4	I-Mom 출산 축하 지원	19,062	-	19,062	-
	4	산모신생아 건강관리 지원	7,907	5,535	1,186	1,186
		소계	27,823	5,622	20,665	1,536
합계			68,067	19,207	39,675	9,185

\*주: 사업성격에서 1. 창업 및 인턴(일자리창출), 2. 고용장려, 3. 고용서비스, 4. 사회서비스, 5. 인력양성, 6. 네트워크를 의미함.

- 인천광역시 청년정책 중 고용 부문 사업의 대상과 내용을 종합하면 다음과 같은 특징을 보임.

- 첫째, 미취업자에게 구직에 필요한 서비스로 수당 성격의 지원사업과 대학 연계를 통한 고용 서비스가 제공되고 있음.

- 미취업자 구직을 지원하기 위한 대표적인 사업으로 ‘드림체크카드’와 ‘면접청년을 위한 드림

나래'가 있음. 전자는 인천거주 만 19~39세 졸업 후 2년 이상 미취업 청년 320명(2020년 기준)을 대상으로 월 50만 원씩 6개월을 지원하는 사업이고, 후자는 청년구직자 2,200명(2020년 기준)을 대상으로 회당 5만 원을 연 3회까지 면접비용으로 지급하고 있음. 아울러 '취업률 향상 프로그램 운영 지원'사업, '진로심리 상담센터 운영 지원'사업, '대학일자리 지원센터 운영 지원'사업을 통해 지역 내 대학과 직무, 진로, 취업 상담 서비스를 제공함.

- 둘째, 창업 관련 사업을 다수 운영하고 있고, 농업과 관련 사업을 포함하면 11개에 이름.
- 창업 관련 사업의 대상은 미취업자에게 한정하지 않고 일반인이나 소상공인에 대한 사업도 포함하고 있는데, 이는 청년 고용정책에 있어 창업을 상당히 장려하는 방향으로 보임.
- 셋째, 취업자 지원사업은 저임금 노동자의 자산형성과 장기근속에 방점이 있음.
- 재직청년을 위한 대표적인 사업은 '재직청년을 위한 드림포인트', '청년의 목돈마련 지원을 위한 드림 For 청년통장', '취·창업 재직청년을 위한 월세비용지원' 등이 있음. 이들 모두 임금이나 자산 수준이 낮은 청년에게 지원하는 사업임.

### 3. 인천지역 청년노동 실태조사 결과

- 본 연구에서 인천광역시 청년 노동시장 및 청년 노동정책의 특성과 과제를 바탕으로 청년 노동 실태를 청소년 노동, 미취업청년 노동, 취업청년 노동으로 구분하여 살펴보고자 함.
- 청소년 노동자는 청년 범주에 해당하지 않는 집단이지만, 인천의 특성화고 비율이 타 지역보다 높고, 청년 중 고졸자의 비중이 높으므로 대상에 포함했음. 이를 통해 청년의 노동시장 진입 전 단계에서 노동정책의 과제를 모색하고자 함.
- 청년은 하나의 집단이 아니라 연령, 학력, 경제적 여건 등 다양한 조건에 따라 욕구가 달라지는데, 특히 취업 상태는 청년의 현재 상황과 정책적 수요가 달라질 수 있는 중요한 지점임. 이에 청년노동은 청년이 노동시장에 진입하는 과정에서 겪는 문제 및 진입을 촉진하기 위한 과제, 청년이 노동시장에 안착하는 데 겪는 문제와 안착을 원활히 하기 위한 과제를 도출하고자 취업청년과 미취업청년을 구분하여 살펴보고자 함.

#### 1) 청소년 노동실태

##### 가. 청소년 노동의 의미

- 청소년 노동은 청년 노동정책의 직접적인 대상은 아니지만, 고등학교 졸업 이후 노동시장에 바로 진입하는 집단이 존재하고, 청소년 시기는 노동권리에 대한 인식과 자세를 형성하는 중요한 시기이기 때문에 청년 노동정책 수립에 있어 고려해야 할 대상이라고 할 수 있음.
- 즉, 청소년 노동에 대한 관심은 청년 노동정책에 있어 선제적 의미를 가지며, 특히 인천시와 같이 청년 중 고졸 및 전문대졸 집단이 상대적으로 많은 상황에서 청소년의 노동인권과 노동 교육 실태에 대한 분석은 큰 의미를 가짐.
- '청소년'은 대부분 학생 상태이기 때문에 노동의 주체로 인정하는 인식이 낮음.
- 이는 청소년 노동인권을 사회적으로 논의하기 어려운 환경을 만들고, 지금까지의 청소년 노동인권교육이 아르바이트 학생 및 특성화고 현장실습 문제로 국한되어 진행된 이유이기도 함(하인호, 2018).
- 하지만 청소년의 상당수는 아르바이트를 하고 있고, 청소년은 아르바이트 과정에서 노동과정에서 다양한 경험을 통해 돈의 가치, 일의 의미, 사회생활의 의미 등을 갖는 것으로 나타남(한국청소년정책연구원, 2014).

〈표 8-21〉 청소년 아르바이트 경험률

구분	조사년도	조사대상	경험률(%)	비고
고용노동부	2011	전국: 2,700명 중3~고3	29.2	최근 1년간 아르바이트 경험
한국청소년정책연구원	2014	전국: 10,056명 중1~고3	18.2	지난 1년간 아르바이트 경험
여성가족부	2016	전국: 11,150명 중1~고3	11.3	올해(현재) 아르바이트 경험
여성가족부	2018	전국: 10,870명 중1~고3	9.0	올해(현재) 아르바이트 경험
인천교육청	2019	인천: 7,052명 중1~고3	16.7	지금까지의 아르바이트 경험

## 나. 청소년 아르바이트 실태

- 여성가족부의 『청소년매체이용 및 유해환경실태조사』에서 청소년 아르바이트 실태를 조사한 결과 다음과 같은 특징을 보임(여성가족부, 2018).
  - 첫째, 아르바이트 경험률은 2016년 11.3%에서 2018년 9.0%로 감소하였으나, 6개월 이상 장기 아르바이트 경험률은 증가하는 양상을 보임.
  - 둘째, 청소년들이 아르바이트 과정에서 근로기준법 위반이나 초과근무 요구, 임금 지급시기의 지연, 언어폭력 등 부당한 행위나 처우의 경험은 증가한 것으로 나타남.
  - 셋째, 부당행위 및 처우에 대해 아르바이트 청소년들의 적극적 대처는 감소하고 소극적 대처는 증가한 것으로 나타남.

〈표 8-22〉 청소년 아르바이트 경험과 부당행위 경험률

		(단위: %)	
구분	내용	2016년	2018년
아르바이트 경험	아르바이트 경험률	11.3	9.0
	1주일 미만 단기 아르바이트 경험률	35.6	28.2
	6개월 이상 장기 아르바이트 경험률	14.1	20.6
부당행위 및 처우 경험	최저시급 미만의 급여를 받는 비율	25.8	34.9
	근로계약서 작성하지 않은 비율	59.3	61.6
	초과근무 요구 받은 비율	16.9	17.7
	급여를 약속 날짜에 받지 못한 비율	13.4	16.3
	고객으로부터 언어폭력, 성희롱, 물리적 폭행당한 비율	5.4	8.5
대응	부당행위 및 처우에 '참고 일했다'	65.8	70.9
	부당행위 및 처우에 '나 혼자 묻고 따졌다'	11.0	8.4

\*자료: 여성가족부, 『청소년매체이용 및 유해환경실태조사』

- 인천지역 청소년 역시 아르바이트 과정에서 부당한 행위나 처우의 경험이 일정하게 나타나고 있음. 임금과 관련된 부당한 경험의 비율이 상대적으로 높지만, 노동과정에서 발생하지 않아야 할 폭언, 성희롱 등의 상황까지 경험하는 것으로 나타남.

〈표 8-23〉 인천지역 아르바이트 청소년 부당처우 경험률

구분	내용	인원(명)	경험률(%)
부당행위 및 처우 경험	임금(아르바이트비)을 늦게 받거나 제대로 받지 못한 적이 있다	228	19.4
	초과근무수당, 주휴수당 등을 제대로 받지 못한 적이 있다	213	18.1
	애초에 약속하지 않은 일까지 억지로 한 적이 있다	180	15.3
	고객이나 고용주 상사로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다	185	15.7
	고객이나 고용주 상사로부터 폭행, 성희롱, 성추행을 당한 적이 있다	91	7.7
	일을 하다가 다치거나 치료를 받은 적이 있다	174	14.8
	특별한 이유없이 해고를 당한 적이 있다	122	10.4

\*주: 경험률은 아르바이트 유경험자 1,175명 중 각 내용별 부당한 대우를 받은 인원으로 계산하였고, 계산방식의 차이로 인해 최종진 외(2019: 90)의 결과와 다름.

\*자료: 최종진 외(2019), 『2019년 인천지역 청소년 노동인권 실태조사』, 한국교육개발원·경기대학교.

- 한편 인천지역 특성화고 학생 수 비율이 2019년 20.3%로 특광역시 중 가장 높게 나타남. 인천광역시 고등학교 125개 중 특성화고는 27개이고, 학생 수는 1만 5천 9백여 명임. 인천지역 특성화고 학교 수 비율은 특광역시 중 부산, 서울 다음으로 높고, 특성화고 학생 수 비율은 전국에서 가장 높음.

〈표 8-24〉 전국 및 인천지역 특성화고 지역별 현황(2019)

구분	전체		특성화고		특성화고	특성화고
	학교수(개)	학생수(명)	학교수(개)	학생수(명)	학교수비율(%)	학생수비율(%)
전국	2,356	1,411,027	489	230,098	20.8	16.3
서울	320	236,689	70	41,265	21.9	17.4
부산	143	82,132	34	16,561	23.8	20.2
대구	93	70,945	16	12,280	17.2	17.3
인천	125	78,401	27	15,904	21.6	20.3
광주	67	49,048	10	7,037	14.9	14.3
대전	62	44,895	10	6,823	16.1	15.2
울산	57	33,866	8	5,555	14.0	16.4

\*자료: 한국교육개발원, 교육통계서비스

## 다. 청소년 노동실태

- 인천광역시 청년노동과 밀접한 관련이 있는 청소년 노동의 실태를 파악하기 위해 일하고 있는 만 15~18세에 대한 설문조사 결과를 분석함.
  - 경제활동인구 기준이 15세 이상부터 청년연령의 기준인 19세 미만 중에서 '고교 이하'인 자

를 대상으로 한 설문 응답자는 153명임. 고교 이하는 중학교와 고등학교 재학 중인 자 이외에도 중졸, 고교 중퇴 등을 포함함.

- 인천광역시 취업 청소년에 대한 설문조사 응답자 분포를 살펴보면,
  - 취업 청소년의 성별은 남성과 여성이 각각 63.4%와 36.6%로 남성이 다수를 차지함.
  - 고용형태는 비정규직이 92.8%, 무급가족종사자가 4.6%, 정규직은 0.7%로 나타남.
  - 사업장의 종사자 규모는 5인 미만이 71.2%로 다수를 차지하고, 5~50인 미만이 27.5%로 대부분 50인 미만 사업장에서 일하고 있는 것으로 파악됨.

〈표 8-25〉 인천지역 취업청소년 인구사회학적 속성

구분		인원(명)	비율(%)	구분		인원(명)	비율(%)
성별	남성	97	63.4	고용 형태	정규직	1	0.7
	여성	56	36.6		비정규	142	92.8
	합계	153	100.0		특고 프리랜서	3	2.0
혼인 상태	미혼	153	100.0	종사자 규모	무급가족종사자	7	4.6
	기혼	0	0.0		합계	153	100.0
	기타	0	0.0		5인 미만	109	71.2
가구주 여부	가구주	7	4.6		5~50인 미만	42	27.5
	비가구주	146	95.4		50~300인 미만	0	0.0
	합계	153	100.0		300인 이상	2	1.3
					합계	153	100.0

- 취업 청소년이 종사하는 업종의 분포를 살펴보면, 도소매업이 30.1%로 가장 많고, 다음으로 숙박음식점업 24.8%, 제조업 16.3%, 보건사회복지서비스업 5.9%, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 5.2% 순을 보임.
  - 도소매업, 숙박음식점업, 제조업에 71.2%가 몰려 있음.

〈표 8-26〉 인천지역 취업청소년 업종 분포

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
농림·임업·어업	1	1.0	0	0.0	1	0.7
제조업	17	17.5	8	14.3	25	16.3
건설업	3	3.1	0	0.0	3	2.0
도소매업	32	33.0	14	25.0	46	30.1
운수창고업	1	1.0	0	0.0	1	0.7
숙박음식점업	21	21.6	17	30.4	38	24.8
정보통신업	2	2.1	3	5.4	5	3.3
금융보험업	1	1.0	1	1.8	2	1.3
전문·과학·기술서비스업	1	1.0	0	0.0	1	0.7

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
사업시설관리·지원·임대서비스업	3	3.1	0	0.0	3	2.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1	1.0	0	0.0	1	0.7
교육서비스업	1	1.0	2	3.6	3	2.0
보건·사회복지서비스업	5	5.2	4	7.1	9	5.9
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	3	3.1	4	7.1	7	4.6
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5	5.2	3	5.4	8	5.2
합계	97	100.0	56	100.0	153	100.0

- 취업 청소년의 직종은 서비스 종사자가 43.8%로 가장 많고, 다음으로 판매 종사자 23.5%, 단순노무 종사자가 20.9%를 차지함. 3개 직종에 몰려 있음.
  - 취업 청소년의 업종과 직종은 특정 부문에 몰려 있고, 이는 청소년들의 아르바이트가 음식점 서빙, 전단지 돌리기, 뷔페 및 웨딩홀 안내서빙, 패스트푸드점 판매와 같은 일에 집중된 양상이 반영된 것임.

〈표 8-27〉 인천지역 취업청소년 직종 분포

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
전문가 및 관련 종사자	1	1.0	2	3.6	3	2.0
사무종사자	0	0.0	2	3.6	2	1.3
서비스 종사자	34	35.1	33	58.9	67	43.8
판매 종사자	26	26.8	10	17.9	36	23.5
기능원 및 관련 기능 종사자	3	3.1	2	3.6	5	3.3
장치·기계조작 및 조립 종사자	8	8.2	0	0.0	8	5.2
단순노무 종사자	25	25.8	7	12.5	32	20.9
합계	97	100.0	56	100.0	153	100.0

- 인천광역시 취업 청소년의 주당 평균 출근일은 4.5일, 주당 평균 실 근무시간은 26시간, 1일 평균 근무시간은 5.7시간임.
  - 주당 출근일은 5일이 46.4%로 가장 많고, 주당 근무시간은 15~40시간 이하가 50.3%로 가장 많고, 하루 근무시간은 4~8시간 이하가 62.9%로 가장 많음.

〈표 8-28〉 인천지역 취업청소년 노동시간 현황

구분		인천 취업청소년		황여정 외 연구 (%)
		인원(명)	비율(%)	
주 근무시간	15시간 미만	49	32.5	26.4
	15~40시간 이하	76	50.3	58.5
	40시간 초과	26	17.2	15.1
주당 출근일	1일	1	0.7	6.0
	2일	18	11.9	23.3
	3일	19	12.6	14.9
	4일	14	9.3	10.2
	5일	70	46.4	32.9
	6일	29	19.2	8.6
	7일	-	-	4.0
일 근무시간	4시간 미만	35	23.2	9.2
	4~8시간 이하	95	62.9	72.1
	8시간 초과	21	13.9	18.7

\*주: 황여정 외(2015), 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구II」, 한국청소년정책연구원.

○ 인천지역 취업 청소년의 월평균 금액은 117.4만 원이고, 남성은 120.8만 원, 여성은 111.3만 원임. 주당 근무시간에 따라 임금수준에 차이를 보임.

〈표 8-29〉 인천지역 취업청소년 임금 현황

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	평균(만 원)	인원(명)	평균(만 원)	인원(명)	평균(만 원)
15시간 미만	29	70.4	16	58.4	45	66.1
15~25시간 미만	16	73.7	6	64.5	22	71.2
25~35시간 미만	11	100.9	14	105.7	25	103.6
35~45시간 미만	19	178.2	14	181.4	33	179.5
45시간 이상	18	195.7	3	186.7	21	194.4
합계	93	120.8	53	111.3	146	117.4

○ 인천지역 취업 청소년이 사업장에서 부당한 대우를 받은 실태를 살펴보면, ‘근로계약서 미체결 또는 미교부’는 13.1%, ‘임금 체불 또는 지연’은 13.7%, ‘초과근무 수당 미지급’은 5.9%, ‘일방적 해고통보’는 2.0%를 보임.

〈표 8-30〉 인천지역 취업청소년 부당대우 현황

구분	인원(명)	비율(%)
근로계약서 미체결 또는 미교부	20	13.1
임금 체불 또는 지연	21	13.7
초과근무 수당 미지급	9	5.9
일방적 해고통보	3	2.0

○ 인천지역 청소년의 직장 내 폭언의 경험 비율이 다른 유형보다 높게 나타나는 가운데, 직장상사와 고객 등으로부터의 경험이 14.4%와 24.2%를 보임.

– 업무상 괴롭힘은 폭언 다음으로 경험 비율이 높는데, 직장 동료, 직장상사, 고객 등 각 대상별로 유사한 수준을 보임.

〈표 8-31〉 인천지역 취업청소년 직장 내 괴롭힘 경험 현황

구분		인원(명)	비율(%)
폭언	직장동료	6	3.9
	직장상사	22	14.4
	고객 등	37	24.2
폭행	직장동료	2	1.3
	직장상사	2	1.3
	고객 등	1	0.7
성희롱	직장동료	1	0.7
	직장상사	2	1.3
	고객 등	4	2.6
업무상 괴롭힘	직장동료	4	2.6
	직장상사	5	3.3
	고객 등	4	2.6

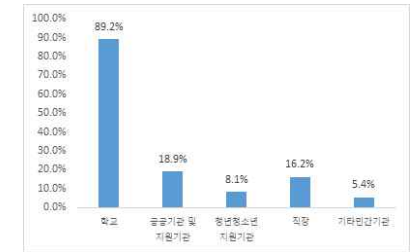
○ 인천지역 취업 청소년 중 지난 1년 동안 노동인권 교육을 받은 경험이 있는 비율은 24.2% (37/153)이고, 교육은 대부분 1개 기관에서 받았음.

– 교육 경험자는 대부분 학교에서 노동인권 교육을 받은 것으로 응답하고 있고, 공공기관 및 지원기관, 직장, 청소년지원기관, 기타 민간기관 순을 보임.

〈표 8-32〉 청소년 노동인권 교육경험

구분	인원(명)	비율(%)
1개 기관	29	78.4
2개 기관	6	16.2
5개 기관	2	5.4
합계	37	100.0

[그림 8-2] 청소년 노동인권교육이수 기관



## 라. 청소년 노동인권 교육 실태

○ 여성가족부의 「청소년매체 이용 및 유해환경 실태조사」에 따르면, 2018년 청소년이 노동인권교육을 받은 비율은 33.8%로, 2년 전보다 7.3%p 증가하였음.

－ 시민사회영역에서 청소년 노동인권 보호에 대한 지속적 활동과 지방자치단체 및 시도교육청이 청소년 노동인권에 관한 조례를 제정하면서 청소년들이 노동인권 교육을 받는 비율은 증가함.

－ 중학교보다는 고등학교에서 교육경험 증가율이 높고, 고등학생에 대한 노동인권 교육 확대는 직업계 고등학교가 아닌 비직업계 고등학교의 교육확대에 기인하고 있음.

○ 인천지역 고등학생이 노동인권 교육을 받은 비율은 28.3%로 타 특광역시에 비해 낮은 수준을 보임. 더불어 노동교육이 확대되는 속도도 늦음.

〈표 8-33〉 특광역시 청소년 노동인권교육 실태

구분		2016		2018	
		사례수(명)	교육경험 있음(%)	사례수(명)	교육경험 있음(%)
전체		11,167	26.5	10,889	33.8
학교급	중학교	5,245	24.5	4,929	26.0
	고등학교	5,922	28.3	5,960	40.3
고교유형	일반/특목/자율	4,864	23.1	4,926	37.6
	특성화/마이스터고	1,058	52.4	1,035	53.6
시/도별	서울	1,893	32.6	1,821	41.0
	부산	679	23.1	646	36.8
	대구	584	24.0	557	36.8
	인천	622	20.8	611	28.3
	광주	398	27.3	382	45.4
	대전	367	21.4	353	38.3
	울산	282	21.5	268	27.1

\*주: 시도별 교육경험 비율은 중학생과 고등학생 전체에 대한 수치임.

\*자료: 여성가족부, 「청소년매체이용 및 유해환경실태조사」, 각년도.

○ 2019년 인천지역 청소년 노동인권 교육 실태를 살펴보면, 노동인권교육을 받은 비율은 39.8%이고, 학교 형태별로 교육경험 비율이 차이를 보임.

－ 특성화고의 교육경험율이 60.9%로 가장 높고, 일반고는 43.2%, 중학교는 22.0%로 보임.

〈표 8-34〉 인천지역 청소년 노동인권 교육 실태

구분		인원(명)		비율(%)	
		있다	없다	있다	없다
전체		2,802	4,242	39.8	60.2
학교형태	중학교	572	2,033	22.0	78.0
	일반고(인문계고)	1,155	1,521	43.2	56.8
	특성화고(직업계고)	1,076	691	60.9	39.1

\*자료: 최충진 외(2019), 「2019년 인천지역 청소년 노동인권 실태조사」, 한국교육개발원 경기대학교.

## 2) 미취업청년 노동시장 접근 인식<sup>19)</sup>

### 가. 미취업청년의 직장 선택과 애로사항

○ 2019년 인천광역시 청년실태조사에서 미취업자의 69.3%는 취업을 준비하고 있고, 취업을 준비하고 있지 않은 사람 중 84.0%는 일하기를 희망하고 있어 미취업자의 상당수가 취업을 원하고 있는 것으로 확인됨.<sup>20)</sup>

－ 구직활동을 준비하고 있는 사람의 구직활동 및 취업준비 기간은 14.5개월로서(19~39세는 15.4개월), 전국 평균(15.7개월)보다 조금 짧게 나타남.<sup>21)</sup>

○ 미취업 청년들이 희망하는 직장형태는 공공기관, 민간중소기업, 민간대기업, 정부(공무원), 스타트업, 비영리기관 및 사회적기업, 기타 순을 보이고, 이는 고용이 안정되고 임금이 높은 직장을 선호하는 인식이 반영됨.

－ 미취업자 4명 중 한 명은 민간 중소기업을 희망하는 것으로 나타나고, 특히 미취업자 중 학생이 아닌 집단의 경우 민간 중소기업과 비영리기관 및 사회적기업에 대한 선호가 상대적으로 높은 것으로 나타남.

19) 미취업청년의 노동시장 인식을 다룬 본 소절은 인천연구원이 2019년에 수행한 『인천 청년실태조사 및 청년정책 기본계획』 연구에서 조사된 데이터를 활용하였고, 청년 연령범위는 19~34세로 함.

20) 2019년 인천 청년실태조사에서 경제활동상태는 학생(대학, 대학원 등), 취업자(창업자 포함), 미취업자(아르바이트 포함)로 구분하고 있어 취업과 미취업을 엄격히 구분하고 있지 않음. 따라서 본 절에서 미취업자라 함은 취업자가 아닌 나머지 두 집단을 모두 의미함.

21) 대통령직속 청년위원회 2017년 청년 취업준비자 실태조사에서 만 19~34세 취업준비자의 취업준비기간은 평균 15.7개월로 조사됨.



〈표 8-35〉 인천지역 미취업청년의 희망하는 직장형태

(단위: %, 명)

구분		인간 대기업	인간 중소기업	공공 기관	정부	비영리 등	스타트업	기타	응답수
구분1	학생	21.8	16.7	33.9	14.2	4.4	5.7	3.3	361
	학생 외	9.1	35.3	25.7	13.7	7.0	5.3	3.9	263
구분2	구직 준비	17.2	24.9	30.8	14.5	5.2	5.2	2.2	432
	구직중단취 업희망	15.4	24.7	26.7	13.0	5.3	7.1	7.9	161
	구직중단취 업보류	12.0	19.2	45.3	11.3	10.0	2.3	0.0	31
전체		16.5	24.5	30.4	14.0	5.5	5.6	3.6	624

\*주: '비영리 등'은 비영리기관 및 사회적기업

\*자료: 2019년 인천청년실태조사 원자료

- 미취업상태인 청년들이 구직활동 및 취업준비 과정에서 겪는 가장 어려운 점은 경력 부족(25.8%), 서류 및 면접 탈락 등의 심리적 부담(16.1%), 취업정보 부족(15.7%), 전공, 기술 자격 요건 부적합(15.0%), 금전적 어려움(12.1%), 적절한 근로조건인 직장 부재(11.6%) 등이 있음.
- 학생과 학생 외 집단 모두 경력 부족을 취업 준비과정의 가장 큰 어려움으로 꼽고 있는데, 이는 노동시장에서 경력자를 선호하는 경향을 반영한 결과로 보임.
- 학생 외 집단은 적절한 근로조건인 직장 부재와 금전적 어려움이 상대적으로 높게 나타나고, 구직을 하고 있지 않고 일하기를 희망하지 않는 집단('구직중단 취업보류')은 경력 부족과 금전적 어려움을 가장 큰 어려움으로 겪고 있음.

〈표 8-36〉 인천지역 미취업청년 취업준비 시 애로사항

(단위: %, 명)

구분		취업 정보 부족	경력 부족	성별 차별	전공 기술 자격 요건 부적합	적절한 근로 조건인 직장 부재	탈락등 심리적 부담	금전적 어려움	기타	응답 수
구분1	학생	20.9	26.6	2.1	16.7	9.2	16.2	8.0	0.3	361
	학생 외	8.5	24.6	3.3	12.8	14.9	16.0	17.8	2.1	263
구분2	구직 준비	15.2	24.7	3.3	16.5	10.7	16.2	12.3	1.0	432
	구직중단 취업희망	18.2	27.4	1.2	11.2	15.0	17.0	9.6	0.4	161
	구직중단 취업보류	8.7	32.6	0.0	13.9	6.9	9.6	23.6	4.6	31
전체		15.7	25.8	2.6	15.0	11.6	16.1	12.1	1.1	624

\*자료: 2019년 인천청년실태조사 원자료 분석

○ 미취업상태 청년들이 일자리 선택 시 중요하게 생각하는 기준은 임금(59.6%), 고용안정성(34.2%), 근로환경 및 복리후생(33.0%), 자신의 전공 및 기술 적합성(12.5%), 업무의 자율성(12.1%), 직업의 미래 전망(11.6%), 출퇴근 소요 시간(11.3%), 개인경력 발전 가능성(10.1%) 등을 우선적으로 꼽고 있음.

- 일자리 선택 시 1순위로 '임금'을 우선적 기준으로 삼고 있지만, 2순위의 첫 번째 기준으로 '근로환경 및 복리후생'을 조건으로 삼고 있음. 이는 청년들의 노동시장 진입에 있어 '고용안정'과 직장의 환경이 상당한 영향을 미칠 수 있는 조건으로 평가됨.

〈표 8-37〉 인천지역 미취업청년 일자리 선택 기준

구분	1순위		2순위		비율 평균 (%)	비율 합계 (%)
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)		
급여수준	281	45.0	91	14.6	29.8	59.6
사회 및 타인의 인정	17	2.7	30	4.8	3.7	7.5
고용 안정성	101	16.2	112	17.9	17.1	34.2
개인경력 발전 가능성	26	4.2	37	5.9	5.0	10.1
업무의 자율성	23	3.8	52	8.3	6.0	12.1
직업의 미래 전망	26	4.1	47	7.5	5.8	11.6
자신의 전공 및 기술 적합성	28	4.5	50	8.1	6.3	12.5
근로환경 및 복리후생	76	12.2	130	20.8	16.5	33.0
출퇴근 소요 시간	32	5.1	39	6.2	5.6	11.3
노동강도	14	2.2	32	5.1	3.7	7.4
기타	1	0.2	4	0.6	0.4	0.8
합계	624	100.0	624	100.0	100.0	200.0

\*자료: 2019년 인천청년실태조사 원자료 분석

## 나. 미취업청년의 중소기업에 대한 인식

○ 미취업상태 청년들 74.5%는 중소기업에 취업의사가 있는 것으로 나타남.

- 중소기업 취업 의사는 학생 외 집단과 취업준비집단에서 높게 나타남. 구직을 하고 있지 않고 일하기를 희망하지 않는 집단('구직중단 취업보류')은 상대적으로 중소기업 취업 의사가 낮게 나타나는데, 공공기관이나 공무원 등의 시험을 준비하는 집단으로 보임.

〈표 8-38〉 인천지역 미취업청년 중소기업 취업 의사

구분		있다		없다	
		인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
구분1	학생	255	70.7	106	29.3
	학생 외	210	79.8	53	20.2
구분2	구직준비	335	77.6	97	22.4
	구직중단취업희망	113	70.5	47	29.5
	구직중단취업보류	17	53.1	15	46.9
합계		465	74.5	159	25.5

\*자료: 2019년 인천청년실태조사 원자료 분석

- 미취업상태 청년 중 중소기업에 취업의사가 없는 이유는 ‘근무환경 열악’이 41.5%로 가장 높고, 다음으로 급여가 적어서(20.1%), ‘알고 있는 좋은 기업이 없어서’(15.2%), ‘사회적으로 인정받기 어려워서’(7.1%) 순을 보임.
- 직장 선택의 기준은 임금이지만, 직장 회피의 기준은 근무환경으로 나타나고 있음.
- 이러한 결과는 2017년 대통령직속 청년위원회의 「취업준비자 실태조사」와 차이를 보이는 데, 동 조사에서 중소기업 취업을 원하지 않는 이유는 ‘낮은 임금수준’(32.7%), ‘고용불안정’(27.5%), ‘대기업보다 낮은 성취감’(12.4%), ‘개인의 발전 가능성이 낮아서’(11.8%), ‘사회적으로 낮은 인지도’(5.9%) 순이었음.

〈표 8-39〉 인천지역 미취업청년 중소기업 원하지 않는 이유

(단위: %, 명)

구분		급여가 적어서	근무환경 열악	자기개발 기회 없어서	회사 미래 비전 없을 것 같아서	사회적 인정이 작아서	알고 있는 좋은 기업이 없어서	기타	인원
구분1	학생	26.9	34.8	4.0	6.1	9.2	13.2	5.9	106
	학생 외	6.5	54.9	4.9	4.8	2.9	19.2	6.9	53
구분2	구직준비	23.9	43.0	4.1	2.6	6.0	13.3	7.2	97
	구직중단 취업희망	12.9	33.8	6.0	11.9	9.9	19.2	6.3	47
	구직중단 취업보류	18.2	56.5	0.0	5.1	5.3	14.8	0.0	15
전체		20.1	41.5	4.3	5.6	7.1	15.2	6.2	159

\*자료: 2019년 인천청년실태조사 원자료 분석

### 3) 취업청년 노동실태

#### 가. 응답자 기본 특성

- 인천광역시 청년의 상태와 특징을 분석하여 인천광역시 노동정책에 있어 청년의 조건이 반영될 수 있는 정책을 수립하기 위해 본 연구에서는 취업청년을 대상으로 설문조사를 실시하였음.

- 청년의 연령은 만 19~34세로 하였고, 설문 응답자는 총 883명임.

- 인천광역시 취업청년에 대한 설문조사의 응답자 분포를 살펴보면,

- 연령대는 19~24세가 22.7%, 25~29세가 47.1%, 30~34세가 30.2%를 차지함.
- 학력에 있어 고교 이하가 27.0%, 전문대 및 4년제 재학이 8.7%, 전문대 졸업이 29.7%, 4년제 졸업이 32.6%, 대학원 재학 및 졸업이 2.0%를 차지함.
- 고용형태는 정규직이 37.8%, 비정규직이 54.2%, 특고 및 프리랜서가 6.8%, 무급가족종사자가 1.1%를 차지함.
- 사업장의 종사자 규모는 5인 미만이 50.7%, 5~50인 미만이 43.9%, 50~300인 미만이 1.7%, 300인 이상이 3.7%를 차지함.

〈표 8-40〉 인천지역 취업청년 인구사회학적 특성

구분		인원(명)	비율(%)	구분		인원(명)	비율(%)
성별	남성	434	49.2	혼인 상태	미혼(비혼)	760	86.1
	여성	449	50.8		기혼	120	13.6
	합계	883	100.0		기타	3	0.3
연령대	19~24세	200	22.7	학력	합계	883	100.0
	25~29세	416	47.1		고교 이하	238	27.0
	30~34세	267	30.2		2,3,4년제 재학	77	8.7
	합계	883	100.0		2,3년제 졸업	262	29.7
가구주 여부	가구주	266	30.1	종사자 규모	4년제 졸업	288	32.6
	비가구주	617	69.9		대학원 재학졸업	18	2.0
	합계	883	100.0		합계	883	100.0
고용 형태	정규직	334	37.8	합계	5인 미만	441	50.7
	비정규	479	54.2		5~50인 미만	382	43.9
	특고 프리랜서	60	6.8		50~300인 미만	15	1.7
	무급가족종사자	10	1.1		300인 이상	32	3.7
	합계	883	100.0		합계	870	100.0

주: 1. 학력에서 전문대와 4년제의 중되는 고졸 이하로, 대학원 중되는 4년제 졸업으로 함.

2. 고용형태에서 비정규직에는 기간제, 시간제, 파견, 용역, 일용을 포함함.

3. 종사자 규모에서 프리랜서는 제외하였음.

- 취업 청년의 산업분포는 제조업이 17.1%로 가장 많고, 다음으로 도소매업이 16.2%, 숙박음식업이 12.1%, 보건사회복지서비스업이 9.4%, 교육서비스업이 7.8%, 예술스포츠 및 여가 관련 서비스업이 5.7%, 정보통신업이 5.3% 순임.

- 지역별 고용조사에서 인천광역시 청년 취업자의 업종 분포와 상당 부분 유사함.

〈표 8-41〉 인천지역 취업청년 업종 분포

구분	남성		여성		합계	
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)
농림·임업·어업	1	0.2	1	0.2	2	0.2
제조업	88	20.3	63	14.0	151	17.1
건설업	30	6.9	12	2.7	42	4.8
도소매업	70	16.1	73	16.3	143	16.2
운수창고업	22	5.1	6	1.3	28	3.2
숙박음식점업	49	11.3	58	12.9	107	12.1
정보통신업	32	7.4	15	3.3	47	5.3
금융보험업	11	2.5	15	3.3	26	2.9
부동산업	1	0.2	2	0.4	3	0.3
전문·과학·기술서비스업	22	5.1	15	3.3	37	4.2
사업시설관리·지원·임대서비스업	20	4.6	12	2.7	32	3.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12	2.8	16	3.6	28	3.2
교육서비스업	19	4.4	50	11.1	69	7.8
보건·사회복지서비스업	16	3.7	67	14.9	83	9.4
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	22	5.1	28	6.2	50	5.7
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	19	4.4	16	3.6	35	4.0
합계	434	100.0	449	100.0	883	100.0

○ 취업 청년의 직종 분포는 사무 종사자가 32.2%로 가장 많고, 서비스 종사자가 24.0%, 판매 종사자가 13.3%, 전문가 및 관련 종사자가 10.5%, 단순노무 종사자가 7.5%를 차지함. 남성과 여성 모두 사무 종사자와 서비스 종사자의 비중이 높음.

- <표 8-7>의 지역별 고용조사 결과와 비교했을 때, 상대적으로 전문가 및 관련 종사자의 비중은 조금 작고, 서비스 종사자 비중은 조금 큼.

〈표 8-42〉 인천지역 취업청년 직종 분포

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
관리자	6	1.4	18	4.0	24	2.7
전문가 및 관련 종사자	33	7.6	60	13.4	93	10.5
사무종사자	108	24.9	176	39.2	284	32.2
서비스 종사자	98	22.6	114	25.4	212	24.0
판매 종사자	61	14.1	56	12.5	117	13.3
농림어업 관련 종사자	2	0.5	0	0.0	2	0.2
기능원 및 관련 기능 종사자	35	8.1	6	1.3	41	4.6
장치·기계조작 및 조립 종사자	41	9.4	3	0.7	44	5.0
단순노무 종사자	50	11.5	16	3.6	66	7.5
합계	434	100.0	449	100.0	883	100.0

## 나. 노동조건

○ 인천광역시 취업청년의 평균임금은 216.4만 원이고, 남성과 여성은 각각 226.2만 원과 206.9만 원임. 고용형태별로 보면, 정규직이 252.7만 원, 비정규직이 188.4만 원, 특고 및 프리랜서가 236.4만 원임.

- 임금노동자의 임금격차를 살펴보면, 남성 정규직 임금을 100으로 보았을 때, 여성 정규직은 85.0, 남성 비정규직은 70.7, 여성비정규직은 64.4임.

〈표 8-43〉 인천지역 취업청년 임금 현황

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	평균 (만 원)	인원(명)	평균 (만 원)	인원(명)	평균 (만 원)
정규직	132	277.8	200	236.1	332	252.7
비정규직	260	196.3	214	178.9	474	188.4
특고 프리랜서	33	254.5	25	212.4	58	236.4
전체	425	226.2	439	206.9	864	216.4

○ 인천광역시 취업청년의 주당 노동시간은 평균 38.8시간이고, 정규직 42.5시간, 비정규직 36.7시간, 특고 및 프리랜서 34.8시간으로 나타남. 임금노동자의 성별 고용형태별 노동시간은 정규직 남성(44.5시간) > 정규직 여성(41.3시간) > 비정규직 남성(36.9시간) > 비정규직 여성(36.5시간) 순서를 보임.

〈표 8-44〉 인천지역 취업청년 평균 노동시간 현황

구분	남성		여성		합계	
	인원(명)	평균(시간)	인원(명)	평균(시간)	인원(명)	평균(시간)
정규직	131	44.5	202	41.3	333	42.5
비정규직	262	36.9	213	36.5	475	36.7
특고 프리랜서	35	38.3	25	29.8	60	34.8
전체	428	39.3	440	38.3	868	38.8

○ 인천광역시 취업청년의 이전 직장과의 현재 직장 간의 고용형태 변화를 살펴보면, 비정규직의 변화가 가장 작고, 다음으로 정규직, 무급가족종사자, 특고 및 프리랜서 순서를 보임.

- 이전 직장 고용형태가 정규직인 청년은 87.9%가 정규직으로 유지되고, 9%는 비정규직으로 전환되었고, 나머지는 기타 형태로 이동하였음.

- 이전 직장 고용형태가 비정규직인 청년은 89.4%가 비정규직으로 유지되고, 9%는 정규직으로 전환되었고, 나머지는 기타 형태로 이동하였음.

- 이전 직장 고용형태가 특고 및 프리랜서인 청년은 75.9%가 특고 및 프리랜서로 유지되고, 17.2%는 비정규직으로 이동하였고, 6.9%는 정규직으로 이동하였음.

- 이전 직장 고용형태가 무급가족종사자인 청년은 77.8%가 무급가족종사자로 유지되고, 22.2%는 비정규직으로 이동하였음.
- 특고 및 프리랜서와 무급가족종사자에게 고용형태 변화가 있을 때는 대부분 비정규직으로 이동되는 현상을 보임.

〈표 8-45〉 인천지역 취업청년 고용형태 변화

(단위: %, 명)

구분		현재 고용형태				
		정규직	비정규	특고 프리랜서	무급가족 종사자	응답수
이전 고용 형태	정규직	87.9	9.0	2.8	0.3	289
	비정규직	9.0	89.4	1.4	0.2	435
	특고 프리랜서	6.9	17.2	75.9	0.0	58
	무급가족종사자	0.0	22.2	0.0	77.8	9
	응답수	297	427	58	9	791

#### 다. 직장선택과 애로사항

- 인천광역시 취업청년이 취업준비 시 겪었던 애로사항은 ‘적절한 근로조건의 일자리 부족’이 30.7%로 가장 높고, 다음으로 ‘전공, 기술, 자격요건 부적합’이 15.6%, ‘경력 부족’이 15.5%, ‘금전적 어려움’이 11.9%, ‘취업정보 부족’이 11.1%, ‘서류, 면접 탈락 등 심리적 부담’이 9.5% 순을 보임.
- ‘적절한 근로조건의 일자리 부족’은 임금 및 고용조건과 관련된 사항으로서 수요의 측면으로 볼 수 있고, ‘경력 부족’과 ‘전공, 기술, 자격요건 부적합’은 공급의 측면으로 볼 수 있는데, 양자가 비슷한 수준을 보임. 한편 ‘취업정보 부족’, ‘금전적 어려움’, ‘심리적 부담’ 등 노동시장 인프라, 개인의 조건 등도 취업 애로사항의 한 축을 차지함.
- 미취업청년의 취업준비 시 애로사항과 비교했을 때, 미취업자는 채용 이전 단계의 준비와 관련된 사항(경력, 기술 등 자격요건)을 꼽고, 취업청년은 근로조건과 관련된 사항을 꼽고 있음. 이러한 차이는 두 가지 해석이 가능한데, 첫째는 취업 후 변화된 상황에서 취업 애로사항에 대한 시각에 변화가 있는 것으로 볼 수 있고, 둘째는 경력이나 자격요건에 맞는 일자리를 찾아 취업하려고 했으나 적절한 일자리가 부족하다고 인식한 경우로 볼 수 있음.

〈표 8-46〉 인천지역 취업청년 취업준비 시 애로사항

(단위: %, 명)

구분		취업 정보 부족	경력 부족	전공, 기술 자격 요건 부적 합	적절 한 근로 조건 의 일자리 부족	서류, 면접 탈락 등 심리적 부담	금전적 어려움	성별, 학력 등에 대한 차별	기타	응답 수
청년 연령	19~24세	12.0	20.0	14.5	26.5	6.5	15.5	4.5	0.5	200
	25~29세	11.8	14.4	14.9	32.0	11.3	9.4	6.3	0.0	416
	30~34세	9.4	13.9	17.6	31.8	9.0	13.1	4.9	0.4	267
학력 구분	고교 이하	13.0	18.1	16.4	23.9	5.9	14.7	8.0	0.0	238
	2~4년제 재학	11.7	20.8	6.5	35.1	7.8	13.0	5.2	0.0	77
	2,3년제 졸업	11.8	13.4	14.5	32.1	9.9	11.8	6.1	0.4	262
	4년제 졸업	9.4	13.9	18.1	33.3	12.5	9.4	3.1	0.3	288
	대학원 재학졸업	0.0	16.7	22.2	38.9	11.1	11.1	0.0	0.0	18
	전체	11.1	15.5	15.6	30.7	9.5	11.9	5.4	0.2	883

- 인천광역시 취업 청년이 일자리 선택 시 중요하게 생각하는 기준은 임금(32.5%), 고용안정성(22.0%), 직업의 미래 전망(10.6%), 개인경력 발전 가능성(9.2%), 근로환경 및 복리후생(7.5%), 자신의 전공 및 기술 적합성(6.3%) 등을 우선적으로 삼고 있음.
- 현재 일하고 있는 청년의 일자리 선택기준에 있어 재학 중인 자와 졸업한 자 간의 임금과 고용안정성에 대한 우선순위가 일정한 차이를 보이고 있음.
- 한편 미취업청년의 일자리 선택 기준과 비교했을 때, 임금과 고용 안정성에 대한 우선순위가 취업 청년에게도 동일하게 높게 나타남. 다만 임금과 고용안정성, 근로환경 및 복리후생에 대한 우선순위의 강도는 상대적으로 조금 낮게 나타나고, 직업의 미래 전망이나 개인경력 발전 가능성과 향후 새로운 진로나 자신의 성장과 관련된 사항이 높게 나타남.

〈표 8-47〉 인천지역 취업청년 일자리 선택 기준

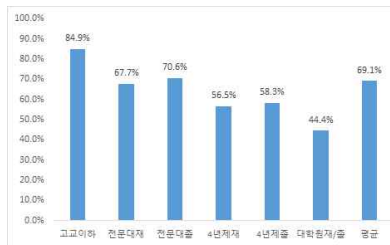
(단위: %, 명)

구분	고교 이하	2,3,4년 제 재학	2,3년제 졸업	4년제 졸업	대학원 재학 졸업	평균 (합계)
급여수준	31.5	42.9	28.6	33.3	44.4	32.5
사회 및 타인의 인정	2.5	2.6	1.1	4.9	0.0	2.8
고용 안정성	21.8	16.9	23.7	21.9	22.2	22.0
개인경력 발전 가능성	11.8	7.8	10.3	6.3	11.1	9.2
업무의 자율성	5.9	2.6	4.6	5.9	5.6	5.2
직업의 미래 전망	9.7	14.3	13.0	8.7	5.6	10.6
자신의 전공 및 기술 적합성	5.9	5.2	5.0	8.7	0.0	6.3
근로환경 및 복리후생	6.3	7.8	8.8	7.3	5.6	7.5
출퇴근 소요 시간	1.3	0.0	1.1	2.1	5.6	1.5
노동강도	2.5	0.0	3.4	1.0	0.0	2.0
기타	0.8	0.0	0.4	0.0	0.0	0.3
응답수(합계)	238	77	262	288	18	883

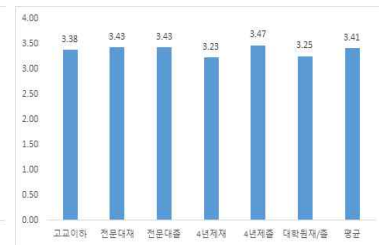
## 라. 청년정책 접근성

- 인천광역시 취업청년 중 인천광역시 또는 인천광역시 관계 기관에서 청년을 대상으로 하는 사업에 참여하거나 지원을 받은 비율은 69.1%임. 고졸 이하 청년의 경험률이 84.9%로 가장 높고, 대학원 재학 및 졸업 청년의 경험률 44.4%로 가장 낮음.
- 인천광역시 취업청년 중 인천광역시 청년정책 경험이 있는 자의 만족도는 5점 만점의 3.41점임. 4년제 졸업 청년의 만족도가 3.47로 가장 높고, 4년제 재학 청년의 만족도가 3.23으로 가장 낮음.
- 2019년 인천광역시 청년실태조사에서 청년정책 전반에 대한 만족도(취업자 대상)는 2.8점인 것과 비교했을 때 높게 나타난. 두 조사 간 만족도의 차이는 조사집단, 조사시기, 청년정책 경험 유무 등 다양한 지점에서 발생할 수 있음.

[그림 8-3] 인천지역 청년정책 경험률



[그림 8-4] 인천지역 청년정책 만족도



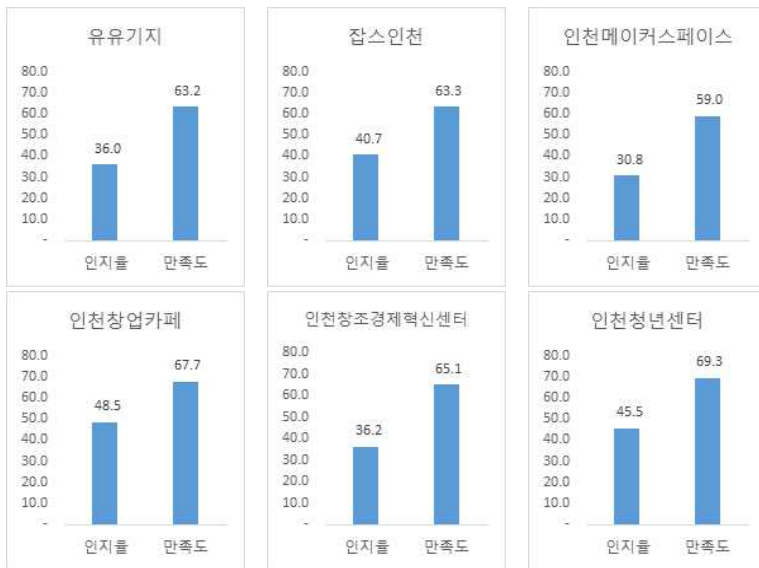
- 인천광역시 청년정책 관련 주요 기관에 대한 취업청년의 접근성을 살펴보기 위해 6개 기관의 인지 및 경험 정도를 확인하였음. 청년만 이용할 수 있는 공간은 '유유기지'와 '인천청년센터'이고, 나머지 시설은 모든 시민에게 개방된 공간임.
- 유유기지는 청년들이 교류하고 청년을 지원하기 위한 청년 전용공간으로서 미추홀구 도화동 (2017년 10월 개소)과 부평구 청천동(2020년 2월 개소)에 위치하고 있음.
- 잡스인천(Job's 인천)은 구직활동을 하는 시민들에게 개방된 공간으로서 일자리 정보, 정부 일자리 정책, 상담 및 컨설팅을 제공하고, 개인 스터디 공간, 스터디룸 및 동아리실을 제공하고 있음. 인천광역시 남동구 구월동에 위치하고 있음(2017년 12월 개관).
- 인천메이커스페이스는 청년뿐 아니라 일반인들의 창의력을 발굴하고 발현될 수 있는 기회를 제공하기 위해 다양한 공간과 기자재를 갖추고 교육 프로그램들을 운영하는 곳으로서, 연구 수 송도동 미추홀타워 별관에 위치함(2019년 3월 개관).
- 인천창업카페 창업에 관심 있는 모든 사람에게 개방된 공간으로서, 창업교육 및 멘토링, 공간 제공을 하고 있고, 미추홀구 도화동 인천 IT타워에 위치하고 있음(2019년 2월 개관).
- 인천창조경제혁신센터는 정보통신기술(ICT)이 접목된 스마트물류, 스마트시티, 에너지 효율화 중심 스타트업 발굴·육성과 한·중 스타트업 교류협력 플랫폼을 구축하여 중소, 벤처기업 수출 경쟁력 향상에 기여하기 위해 설립된 기관으로, 창업 아이템을 보유한 청년창업자를 지원하는 프로그램이나 공간을 제공하고 있음(2015년 7월 개소).
- 인천청년센터는 만 18세 이상 만 34세 청년들이라면 누구나 무료로 이용할 수 있는 청년 취업지원공간으로, 남동구 구월동의 인천고용센터에 위치하고 있음(2018년 8월 개소).
- 인천광역시 취업청년은 청년 관련 시설의 인지율(인지+경험)은 높으나 경험률(이용경험)은 낮은 것으로 나타남.
- 인지율은 인천창업카페(48.5%)가 가장 높고, 다음으로 인천청년센터(45.2%), 잡스인천(40.7%), 인천창조경제혁신센터(36.2%), 유유기지(36.0%), 인천메이커스페이스(30.8%) 순임.
- 경험율은 잡스인천(5.0%)이 가장 높고, 다음으로 인천창업카페(4.0%), 인천청년센터(3.9%), 인천창조경제혁신센터(2.7%), 유유기지(2.5%), 인천메이커스페이스(2.3%) 순임.

〈표 8-48〉 인천지역 취업청년의 청년관련 시설 인지 및 경험 정도

구분	없음(모름)		알고 있으나 경험 없음		경험 있음		합계	
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)
유유기지	565	64.0	296	33.5	22	2.5	883	100.0
잡스인천	524	59.3	315	35.7	44	5.0	883	100.0
인천메이커스페이스	611	69.2	252	28.5	20	2.3	883	100.0
인천창업카페	455	51.5	393	44.5	35	4.0	883	100.0
인천창조경제혁신센터	563	63.8	296	33.5	24	2.7	883	100.0
인천청년센터	481	54.5	368	41.7	34	3.9	883	100.0

- 인천광역시 취업청년의 청년 관련 주요 시설에 대한 만족도를 살펴보면(100점 만점 기준), 인천청년센터가 69.3점으로 가장 높고, 다음으로 인천창업카페(67.7점), 인천창조경제혁신센터(65.1점), 잡스인천(63.3점), 유유기지(63.2점), 인천메이커스페이스(59.0점) 순을 보임.
- 인천메이커스페이스가 인지율과 만족도에서 상대적으로 타 기관에 비해 낮은 수준을 보임.

[그림 8-5] 인천지역 취업청년의 청년 관련 주요시설 인지율 및 만족도



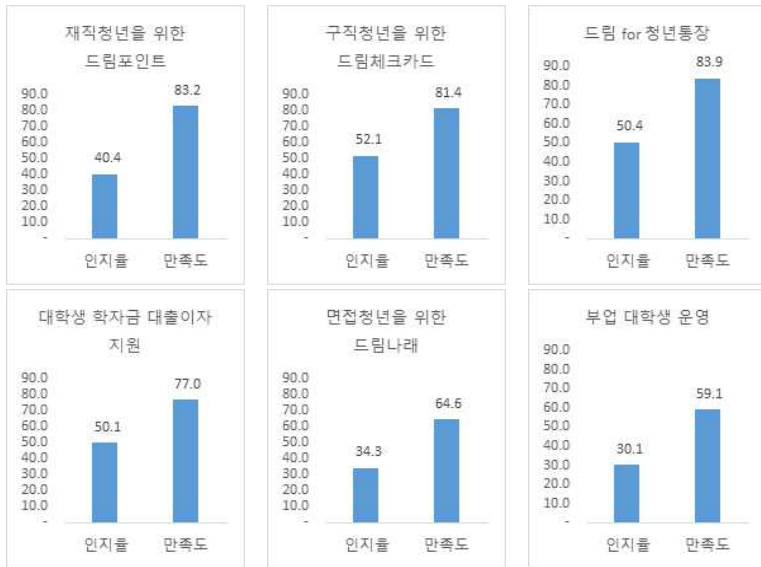
- 인천광역시 청년정책 관련 사업에 대한 취업청년의 접근성을 살펴보기 위해 예산을 시비로 운영하는 6개 사업의 인지 및 경험 정도를 확인하였음.
- ‘재직청년을 위한 드림포인트’는 인천광역시 소재 중소 제조기업에 근무하고, 연봉 2,800만 원 이하인 노동자를 대상으로 연간 120만 원(생애 1회)의 상품권 및 복지포인트를 제공하는 사업임(예산 전액 시비).
- ‘구직청년을 위한 드림체크카드’는 인천광역시 거주 만 19~39세 졸업 후 2년 이상 미취업 청년을 대상으로 300만 원(50만 원×6개월)을 구직활동에 관련된 직간접비로 지원하는 사업임(예산 전액 시비).
- ‘청년의 목돈마련 지원을 위한 드림 For 청년통장’은 인천광역시 소재 중소중견기업 2년 이상 재직 중인 만 15~39세 청년이면서 연봉 2,800만 원 이하인 노동자를 대상으로 3년간 640만 원을 노동자 납입액(360만 원)과 매칭하여 목돈마련을 지원하는 사업임(예산 전액 시비).
- ‘대학생 학자금 대출이자 지원’은 부모 또는 본인이 인천시에 주민등록이 된 국내 대학생과 졸업생(졸업 후 2년 이내 미취업자)을 대상으로 한국장학재단으로부터 대출받은 학자금의 이자를 지원하는 사업임(예산 전액 시비).
- ‘면접 청년을 위한 드림나래’는 만 18~34세 이하(고교졸업 예정자 포함) 청년 구직자를 대상으로 1인당 연 3회까지 정장을 대여 지원하는 사업임(예산 전액 시비).
- ‘부업 대학생 운영’은 인천시에 주민등록이 되어 있는 대학 재학생을 대상으로 방학기간 중 공공기관 행정업무 지원 및 보조 업무를 통해 행정서비스의 체험 기회를 제공하는 사업임(예산 전액 시비).
- 인천광역시 취업청년은 주요 청년정책의 인지율(인지+경험)이 높은 편이고, 경험률(이용경험)은 시설 이용 경험에 비해 높게 나타남.
- 인지율은 드림체크카드 사업이 가장 높고(52.1%), 다음으로 드림 For청년통장(50.5%), 대학생 학자금대출 이자 지원(50.1%), 드림포인트(40.4%), 드림나래(34.3%), 부업대학생(30.1%) 순임.
- 경험율은 드림 for 청년통장 사업이 가장 높고(8.4%), 다음으로 드림체크카드(7.6%), 대학생 학자금대출 이자 지원(5.7%), 드림포인트(2.3%), 드림나래(1.2%), 부업대학생(0.9%) 순임.

〈표 8-49〉 인천지역 취업청년의 주요 청년정책 인지 및 경험 정도

구분	모름		알고 있으나 경험없음		경험 있음		합계	
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)
재직청년을 위한 드림포인트	526	59.6	337	38.2	20	2.3	883	100.0
구직청년을 위한 드림체크카드	423	47.9	393	44.5	67	7.6	883	100.0
청년드림 for 청년통장	438	49.6	371	42.0	74	8.4	883	100.0
대학생 학자금 대출이자 지원	441	49.9	392	44.4	50	5.7	883	100.0
면접청년을 위한 드림나래	580	65.7	292	33.1	11	1.2	883	100.0
부업 대학생 운영	617	69.9	258	29.2	8	0.9	883	100.0

- 인천광역시 취업청년의 주요 청년정책에 대한 만족도를 살펴보면(100점 만점 기준), 드림 For 청년통장이 83.9점으로 가장 높고, 다음으로 드림포인트(83.2점), 드림체크카드(81.4점), 대학생 학자금 대출이자 지원(77.0점), 드림나래(64.6점), 부업대학생(59.1점) 순을 보임.
- ‘부업대학생 운영’ 사업은 인지율과 만족도가 상대적으로 낮은 수준을 보임.

[그림 8-6] 인천지역 취업청년의 주요 청년정책 인지율 및 만족도



## 마. 청년정책 및 일자리정책에 대한 인식

- 인천시가 청년정책으로 더욱 강화해야 할 사업영역에 대해 취업청년은 ‘임금, 근로시간 등 근무여건 개선’(21.0%)을 가장 먼저 꼽고, ‘일자리 양과 질 등 고용환경 개선’(19.8%), ‘사회참여 확대 및 활동 촉진’(11.6%), ‘진로 탐색 및 교육지원’(10.6%), ‘주거비 지원 등 주거안정 지원’(10.4%), ‘근로기준법 교육 등 권리보호’(7.9%), ‘청년 여가문화생활 활성화’(5.5%), ‘워라밸’(2.9%), ‘청년들의 보건의 건강’(2.4%) 순으로 꼽았음.
- 인천시가 청년정책으로 강화해야 할 영역으로 임금과 고용을 중요하게 여기는 인식이 나타나고 있는데, ‘일자리 양과 질 등 고용환경 개선’과 ‘임금, 근로시간 등 근무여건 개선’에 대한 사항이 1순위에서 46.2%, 2순위에서 35.4%를 보임.
- 한편, 청년정책에 있어 일자리와 직접 관련된 영역(임금, 고용) 이외에 다른 영역을 중요하게 여기는 것도 동시에 확인됨. 청년의 생활과 밀접한 사회참여, 주거, 부채, 여가문화, 건강과 관련된 사항이, 1순위에서 33.7%, 2순위에서 41.6%를 차지함. 이는 청년정책을 수립함에 있어 고용과 다른 영역에 함께 추진되어야 한다는 점을 의미함.
- 2019년 인천광역시 청년실태조사 취업청년(19~34세 기준)의 각 영역에 대한 만족도를 살펴보면, 고용환경 개선 2.7점, 근무여건 개선 2.6점, 사회참여 촉진 2.8점, 능력개발 기회제공 2.8점, 주거안정지원 2.6점, 생활안정 지원 2.6점, 권리보호 2.8점, 여가문화생활 활성화 2.8점, 보건의 건강 2.8점을 보임. 전반적으로 만족도가 평균(3점) 이하이고, 근무여건, 주거, 생활안정 영역의 만족도가 상대적으로 낮게 나타남.

〈표 8-50〉 인천지역 청년정책으로 강화해야 할 영역에 대한 취업청년 인식

구분	1순위		2순위		비율 평균 (%)	비율 합계 (%)
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)		
일자리 양과 질 등 고용환경 개선	230	26.0	118	13.5	19.8	39.4
임금, 근로시간 등 근무여건 개선	178	20.2	191	21.9	21.0	41.8
사회참여 확대 및 활동 촉진	109	12.3	94	10.8	11.6	23.0
진로 탐색 및 교육 지원	100	11.3	86	9.9	10.6	21.1
주거비 지원 등 주거안정 지원	81	9.2	102	11.7	10.4	20.7
부채경감, 자산형성 등 생활안정 지원	46	5.2	89	10.2	7.7	15.3
근로기준법 교육 등 권리보호	50	5.7	89	10.2	7.9	15.7
청년 여가문화생활 활성화	41	4.6	56	6.4	5.5	11.0
청년들의 보건의 건강	21	2.4	21	2.4	2.4	4.8
워라밸: 일과 삶의 균형	26	2.9	25	2.9	2.9	5.8
기타	1	0.1	0	0.0	0.1	0.1
합계	883	100.0	871	100.0	100.0	198.6

○ 취업을 준비하는 청년에게 가장 필요한 일자리 정책으로 취업청년은 ‘일자리 매칭 서비스 강화’(20.9%)를 가장 우선적으로 꼽고 있고, 다음으로 ‘일자리 탐색 기회 제공’(17.9%), ‘중소기업 장기근속 유도 지원제도 확충’(17.1%), ‘창업 컨설팅 및 교육 강화’(15.1%), ‘미취업자 취업활동비 지원’(13.7%), ‘노동권 보호 교육 및 감독 강화’(10.9%), ‘직장문화 개선 교육 및 컨설팅 확대’(4.4%) 순임.

- 미취업 청년을 위한 취업활동비 지원 정책은 ‘구직청년을 위한 드림체크카드’, ‘면접청년을 위한 드림나래’, ‘대학생 학자금 대출이자 지원’이 대표적인 사업임.
- 일자리 매칭 서비스 정책은 ‘취업률향상 프로그램 운영’, ‘진로심리 상담센터 운영지원’, ‘대학일자리센터 운영 지원’이 대표적인 사업임.
- 일자리 탐색 기회 제공 정책은 ‘부업대학생 운영’과 ‘인천 마이스업체 청년인턴십 운영’, ‘인천 Young Mice 리더 육성’이 대표적인 사업임.
- 창업 컨설팅 및 교육 정책은 ‘청년창업 쉼터 사업’, ‘인천 창업카페 운영’, ‘창업동아리 운영’ 등 다른 영역에 비해 사업이 다수 시행되고 있음.
- 중소기업 장기근속 유도 지원 정책은 ‘재직청년을 위한 드림포인트’, ‘청년 목돈 마련 지원을 위한 드림 For 청년통장’, ‘제직 청년을 위한 월세비용 지원’이 대표적인 사업임.
- 직장문화 개선 교육 및 컨설팅 확대 정책은 현재 시행되고 있는 정책이 없음.

○ 미취업자가 일자리 진입을 기준으로 시간상으로 구분해 보면, 크게 일자리 진입 준비단계, 일자리 진입 후 안착 단계로 구분해 볼 수 있음.

- 인천지역 취업청년들은 진입 준비단계에서는 일자리 매칭 서비스와 일자리 탐색 기회 제공을 중요하게 인식하고 있고, 진입 후 안착 단계에서 중소기업 장기근속 지원제도를 중요하게 인식하고 있었음.

〈표 8-51〉 인천지역 취업준비 청년에게 가장 필요한 일자리 정책에 대한 취업청년 인식

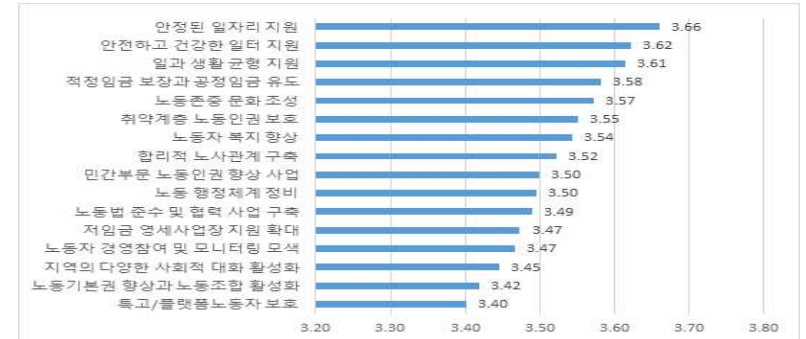
구분	1순위		2순위		비율 평균 (%)	비율 합계 (%)
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)		
장기미취업 청년에 대한 취업활동비 지원 확대(드림체크카드 대상, 금액 확대 등)	144	16.3	96	11.1	13.7	27.2
정보를 공유하고 능력을 살릴 수 있는 일자리 매칭 서비스 강화	184	20.8	181	20.9	20.9	41.3
사회적으로 의미 있는 일을 하고 싶은 청년을 위해 일자리 탐색 기회 제공	152	17.2	161	18.6	17.9	35.4
청년창업을 위한 지속적인 컨설팅 및 교	127	14.4	137	15.8	15.1	29.9

구분	1순위		2순위		비율 평균 (%)	비율 합계 (%)
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)		
육 강화						
중소기업에서 장기근속을 할 수 있는 지원제도 확충	142	16.1	157	18.1	17.1	33.9
근로기준법 준수 등 노동인권 보호를 위한 교육 및 감독 강화	97	11.0	93	10.7	10.9	21.5
직장문화 개선을 위한 교육 및 컨설팅 확대	36	4.1	41	4.7	4.4	8.7
기타	1	0	1	0	0.1	0.2
합계	883	100.0	867	100.0	100.0	198.2

○ 인천광역시 노동정책 기본계획으로 추진해야 할 분야별 필요 정도에 있어 취업청년은 모든 영역에서 필요 정도를 높게 인식하고 있었고, 전반적으로 고용이 안정되고, 안전하고 일·생활 균형이 이루어지고, 적정임금과 노동이 존중되는 일자리가 될 수 있도록 노동정책이 추진되기를 우선 기대하는 것으로 볼 수 있음.

- 노사관계, 노동인권, 노동행정 등 노동 관련 광범위한 제도에 대한 관심은 일자리에 대한 관심보다 상대적으로 낮고, 특정 집단에 대한 지원(저임금 영세사업장, 특고플랫폼 노동자) 역시 상대적으로 낮은 수준을 보임.

[그림 8-7] 인천 노동정책기본계획으로 추진할 영역의 필요 정도에 대한 취업청년의 인식



## 바. 직장 내 문제 및 이직

○ 지난 1년 동안 직장 상사로부터 괴롭힘(폭언, 성희롱, 업무상 괴롭힘)에 대한 경험과 직장 내에서 부당한 대우에 대한 경험에 대한 정도를 살펴본 결과, 연령에 있어 젊은 층에서 경험 정도가 높은 것으로 나타남.



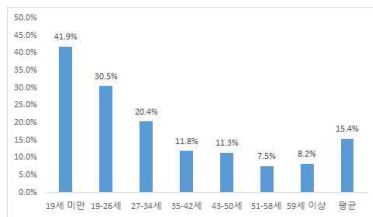
- 괴롭힘이나 부당대우는 직장 내에서 근절해야 할 사안으로서 나이에 관계 없이 발생하지 않도록 예방과 대처가 필요함. 다만 젊은 층에서 직장 내 괴롭힘과 부당대우의 비중이 높다는 점을 통해 그동안 조직 내에서 연령에 따른 관계 설정이 작용하고 있는 것으로 볼 수 있고 이로 인한 문제가 있는지를 점검할 필요성을 제기함.

〈표 8-52〉 인천지역 취업청년 직장 내 괴롭힘 및 부당대우 경험률

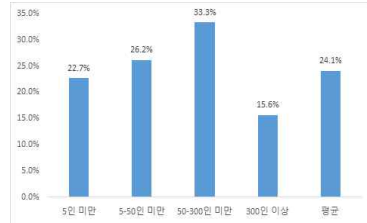
구분	직장 상사로부터 괴롭힘			부당대우		
	폭언	성희롱	업무상 괴롭힘	성별	연령	신체조건
19세 미만	12.0	1.0	2.6	6.3	17.3	4.7
19~26세	18.0	2.1	7.4	9.5	13.6	5.3
27~34세	14.9	5.5	8.1	12.8	9.0	6.4
35~42세	11.2	2.1	6.2	8.8	5.8	2.8
43~50세	8.5	1.6	4.2	6.1	5.3	3.0
51~58세	9.4	1.3	4.2	3.7	7.3	3.7
59세 이상	8.6	0.7	3.0	4.2	11.7	2.8
합계	11.4	2.1	5.3	7.4	8.7	3.9

- 향후 1년 이내에 아퇴직에 대한 생각이 있었는지에 대해 살펴본 결과, 전체 평균 15.4%가 그런 생각을 하고 있는 가운데, 젊은 층에서 아퇴직에 대한 생각이 많았던 것으로 나타남.
- 1년 이내 아퇴직에 대한 생각이 가장 많았던 집단은 19세 미만(41.9%)이고, 다음으로 19~26세(30.5%), 27~34세(20.4%), 35~42세(11.8%), 43~50세(11.3%), 59세 이상(8.2%), 51~58세(7.5%) 순임.
- 청년(19~34세)의 아퇴직 의사는 평균 24.1%이고, 50~300인 미만 사업장에서 33.3%로 가장 높고, 다음으로 5~50인 미만(26.2%), 5인 미만(22.7%), 300인 이상(15.6%) 순을 보임. 300인 이상 사업장에서 일하는 취업 청년의 아퇴직 의사가 가장 낮지만, 사업장 규모가 작을수록 아퇴직 의사가 높은 것은 아닌 것으로 나타남.

[그림 8-8] 1년 이내 아퇴직 의사



[그림 8-9] 청년층 기업규모별 아퇴직 의사



- 인천광역시 취업청년의 아퇴직 의사에 대한 이유로 '낮은 임금'이 24.9%로 가장 많고, 다음으로 '고용불안정'(21.4%), '직장에서 나의 발전 가능성이 낮아서'(19.9%), '직장 분위기와 안 맞아서'(10.4%), '직장의 지속성이 낮아서'(9.5%), '직무가 맞지 않아서'(7.5%), '워라밸이 어려워져서'(3.0%) 순임.
- 고용형태에 따라 아퇴직 의사에 대한 이유가 차이를 보이는데, 정규직은 임금(31.5%) 다음으로 직장 내 발전가능성(20.5%)과 직장 분위기(19.2%)를 꼽고 있고, 비정규직은 고용불안정(31.3%) 다음으로 임금(21.1%), 직장 내 발전가능성(19.5%)을 꼽고 있음.

〈표 8-53〉 인천지역 취업청년의 아퇴직 의사에 대한 이유

구분	정규직		비정규		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
낮은 급여	23	31.5	27	21.1	50	24.9
고용불안정(비정규직 등)	3	4.1	40	31.3	43	21.4
직장의 지속성이 낮아서	6	8.2	13	10.2	19	9.5
직무가 맞지 않아서	5	6.8	10	7.8	15	7.5
직장분위기와 안 맞아서	14	19.2	7	5.5	21	10.4
직장 내 나의 발전가능성이 낮아서	15	20.5	25	19.5	40	19.9
워라밸이 어려워져서(야근 등)	5	6.8	1	0.8	6	3.0
기타	2	2.7	5	3.9	7	3.5
합계	73	100.0	128	100.0	201	100.0

- 인천광역시 취업청년 중 지난 1년 동안 노동인권교육을 받은 경험이 있는 비율은 24.7%(218/883명)이고, 교육 경험자는 대부분 1개 기관에서 교육을 받았고, 3개 이상 기관에서 교육을 받은 비율은 14.7%임.
- 교육 경험자는 대부분 직장에서 노동인권 교육을 받은 것으로 나타나고, 다음으로 학교, 공공기관 및 지원기관, 청년청소년 지원기관 순을 보임.

〈표 8-54〉 청년층 노동인권 교육 경험

구분	인원(명)	비율(%)
1개 기관	146	67.0
2개 기관	40	18.3
3개 기관	9	4.1
4개 기관	8	3.7
5개 기관	15	6.9
합계	218	100.0

[그림 8-10] 청년층 노동인권교육이수 기관



- 한편 인천지역에서는 ‘인천청년유니온’이 세대별 노동조합으로 활동하고 있음.
- 조합원은 만 15세부터 39세까지의 노동자 또는 구직자이면서 규약에 동의하는 자를 자격으로 두고 있고, 인천에 거주하거나 활동하는 조합원으로 구성되어 있음.
- 2018년 말 인천청년유니온 조합원은 조합원 63명, 후원회원 12명으로 총 75명임.

#### 4) 중소기업 청년노동 실태

##### 가. 응답자 기본 특성

- 인천광역시 청년 중 중소기업 청년의 상태와 특징을 분석하기 위해 사업체 규모별 노동실태를 분석하고자 함.
- 청년층 설문응답자 883명 중 사업체 규모에 응답한 870명을 분석 대상으로 함.
- 중소기업을 분류함에 있어 업종에 따라 기준을 달리하고 있으나, 본 실태에서 10인 미만 취업자에 대한 조사가 많이 이루어진 점을 고려하여 사업체 규모 분류는 1~5인 미만, 6~10인 미만, 10~30인 미만, 30~100인 미만, 100인 이상으로 함.
- 인천광역시 취업 청년의 사업체 규모에 따른 응답자의 특성은 다음과 같음.
- 5인 미만 사업체는 남성, 20대 중후반, 비가구주, 비정규직, 고졸 이하 및 2.3년제 대졸에 많이 분포함.
- 5~10인 미만 사업체는 남성, 20대 중후반, 비가구주, 비정규직, 2.3년제 대졸 및 4년제 대졸에 많이 분포함.
- 10~30인 미만 사업체는 여성, 20대 중후반 및 30대 초반, 비가구주, 정규직, 4년제 대졸이 많이 분포함.
- 30~100인 미만 사업체는 여성, 30대 초반, 비가구주, 정규직, 4년제 대졸이 많이 분포함.
- 100인 이상 사업체는 여성, 30대 초반, 가구주, 정규직, 4년제 대졸이 많이 분포함.
- 설문 응답자 중 30인 미만 사업체에서 일하는 비율은 91.5%이고, 3~100인 미만이 3.6%, 100인 이상이 4.9%를 차지함.

〈표 8-55〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 속성

구분		(단위: %, 명)				
		1~5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상
성별	남성	53.3	50.2	39.3	38.7	44.2
	여성	46.7	49.8	60.7	61.3	55.8
연령대	19~24세	26.5	21.9	14.8	12.9	16.3
	25~29세	50.3	46.8	42.6	32.3	39.5
	30~34세	23.1	31.3	42.6	54.8	44.2
가구주 여부	가구주	23.1	26.6	42.6	48.4	67.4
	비가구주	76.9	73.4	57.4	51.6	32.6
고용형태	정규직	21.5	44.2	62.3	67.7	86.0
	비정규	66.4	53.6	36.1	25.8	14.0
	특고 프리랜서	10.0	2.1	1.6	6.5	0.0
학력상태	무급가족종사자	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	고졸이하	35.6	21.0	14.8	19.4	16.3
	2,3,4년제 재학	10.0	9.9	6.6	0.0	4.7
	2,3년제 졸업	32.2	30.9	25.4	22.6	14.0
	4년제 졸업	21.8	36.9	47.5	45.2	62.8
	대학원재학졸업	0.5	1.3	5.7	12.9	2.3
혼인여부	미혼	91.4	84.5	75.4	77.4	79.1
	기혼	8.2	15.5	23.8	22.6	20.9
	기타	0.5	0.0	0.8	0.0	0.0
인원(합계)		441	233	122	31	43

##### 나. 노동조건

- 인천광역시 취업청년의 근로계약이나 표준계약 체결 시 ‘계약서를 작성하고 1부 받음’이 66.1%, ‘계약서를 작성했으나, 1부 받지 않았음’이 10.8%, ‘계약서를 작성하지 않았음’이 23.1%를 나타냄.
- 5인 미만 사업체에서 계약서를 체결하지 않거나 계약 체결 후 계약서를 받지 못한 비율이 높음. 하지만 사업체 규모와 관계없이 계약을 체결하고 계약서를 받지 못한 비율이 일정한 수준을 보이고 있음.

〈표 8-56〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 근로계약서 작성

구분	계약서 작성 1부 받았음		계약서 작성 1부 받지 않았음		계약서 작성하지 않았음		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
1~5인 미만	243	55.1	51	11.6	147	33.3	441	100.0
5~10인 미만	172	73.8	22	9.4	39	16.7	233	100.0
10~30인 미만	95	77.9	15	12.3	12	9.8	122	100.0
30~100인 미만	28	90.3	3	9.7	0	0.0	31	100.0
100인 이상	37	86.0	3	7.0	3	7.0	43	100.0
합계	575	66.1	94	10.8	201	23.1	870	100.0

○ 인천광역시 취업청년의 사업체 규모별 고용형태는 다음과 같이 규모가 작은 사업체에서 정규직의 비중이 작고 비정규직의 비중이 큼.

- 5인 미만 사업체는 정규직이 21.5%, 비정규직이 66.4%
- 5~10인 미만 사업체는 정규직이 44.2%, 비정규직이 53.6%
- 10~30인 미만 사업체는 정규직이 62.3%, 비정규직이 36.1%
- 30~100인 미만 사업체는 정규직이 67.7%, 비정규직이 25.8%
- 100인 이상 사업체는 정규직이 86.0%, 비정규직이 14.0%

〈표 8-57〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 고용형태

구분	정규직		비정규		특고 프리랜서		무급가족종사자		합계	
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)
1~5인 미만	95	21.5	293	66.4	44	10.0	9	2.0	441	100.0
5~10인 미만	103	44.2	125	53.6	5	2.1	0	0.0	233	100.0
10~30인 미만	76	62.3	44	36.1	2	1.6	0	0.0	122	100.0
30~100인 미만	21	67.7	8	25.8	2	6.5	0	0.0	31	100.0
100인 이상	37	86.0	6	14.0	0	0.0	0	0.0	43	100.0
합계	332	38.2	476	54.7	53	6.1	9	1.0	870	100.0

○ 인천광역시 취업청년의 고용형태 변화를 살펴보면, 대체로 정규직은 정규직으로, 비정규직은 비정규직으로 고용형태 변화가 이루어지고 있음.

- 이전에 정규직이었다가 정규직인 경우는 10인 미만의 경우 84.8%, 10~30인 미만의 경우 96.6%, 30~100인 미만의 경우 88.9%, 100인 이상의 경우 100.0%로 나타남.
- 이전에 정규직이었다가 비정규직인 경우는 10인 미만의 경우 11.0%, 10~30인 미만의 경우 3.4%, 30~100인 미만의 경우 11.1%로 나타남.
- 이전에 비정규직이었다가 정규직인 경우는 10인 미만의 경우 5.4%, 10~30인 미만의 경우 18.6%, 30~100인 미만의 경우 25.0%, 100인 이상의 경우 60.0%로 나타남.
- 이전에 비정규직이었다가 비정규직인 경우는 10인 미만의 경우 92.7%, 10~30인 미만의 경우 81.4%, 30~100인 미만의 경우 75.0%, 100인 이상의 경우 40.0%로 나타남.

〈표 8-58〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 고용형태 변화

(단위: %)					
이전 고용형태	현재 고용형태	10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상
정규직	정규직	84.8	96.6	88.9	100.0
	비정규직	11.0	3.4	11.1	0.0
비정규직	정규직	5.4	18.6	25.0	60.0
	비정규직	92.7	81.4	75.0	40.0

○ 인천광역시 취업청년의 사업체 규모별 임금수준을 살펴보면, 정규직의 경우 사업체 규모가 클수록 높게 나타나고, 비정규직의 경우 사업체 규모에 따라 일정한 양상을 보이지는 않음.

- 다만 정규직과 비정규직 모두 5인 미만 사업체의 경우 평균 이하의 수준을 보임.

〈표 8-59〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 임금

구분	정규직		비정규직		특고 프리랜서		합계/평균	
	인원 (명)	금액 (만 원)	인원 (명)	금액 (만 원)	인원 (명)	금액 (만 원)	인원 (명)	금액 (만 원)
1~5인 미만	93	236.2	288	187.3	43	256.0	424	205.0
6~10인 미만	103	248.0	125	191.3	5	156.0	233	215.6
10~30인 미만	76	249.9	44	191.8	1	350.0	121	229.6
30~100인 미만	21	255.9	8	156.6	2	210.0	31	227.3
100인 이상	37	312.8	6	258.0	0	-	43	305.1
합계/평균	330	252.9	471	189.2	51	246.3	852	217.3

○ 인천광역시 취업청년의 주당 근로시간(초과근로 포함한 실제 근무시간)은 정규직이 42.5시간, 비정규직 36.8시간임.

- 정규직의 경우 10인 미만 사업체는 평균 수준의 근무시간을 보이고, 100인 이상 사업체는 평균 이하로 나타남.
- 비정규직의 경우 30인 이상 사업체에서 평균 이상의 근무시간을 보임.

〈표 8-60〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 주당 노동시간

구분	정규직		비정규		특고 프리랜서		합계/평균	
	인원 (명)	평균 (시간)	인원 (명)	평균 (시간)	인원 (명)	평균 (시간)	인원 (명)	평균 (시간)
1~5인 미만	95	42.4	290	36.9	44	36.4	429	38.1
6~10인 미만	103	42.0	125	36.5	5	34.2	233	38.9
10~30인 미만	76	44.5	43	36.2	2	35.0	121	41.4
30~100인 미만	21	43.0	8	37.3	2	33.5	31	40.9
100인 이상	36	40.3	6	40.8	0	-	42	40.3
합계/평균	331	42.5	472	36.8	53	36.0	856	39.0

○ 인천광역시 취업청년의 근속기간은 2년이고, 정규직은 2.9년, 비정규직은 1.4년임.

- 정규직의 경우 5인 미만 사업체는 평균 근속기간보다 짧고, 대체로 사업체 규모가 클수록 근속기간이 길게 나타남.
- 비정규직의 경우 5인 미만 사업체는 평균 근속기간보다 짧고, 사업체 규모에 따른 근속기간의 일관된 양상은 나타나지 않음.

〈표 8-61〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 근무기간

구분	정규직		비정규		특고 프리랜서		합계	
	인원 (명)	평균 (년)	인원 (명)	평균 (년)	인원 (명)	평균 (년)	인원 (명)	평균 (년)
1~5인 미만	95	2.0	293	1.3	44	2.3	432	1.6
5~10인 미만	103	2.9	125	1.5	5	1.2	233	2.1
10~30인 미만	76	3.2	44	2.0	2	1.3	122	2.8
30~100인 미만	21	3.1	8	1.8	2	1.0	31	2.6
100인 이상	37	4.0	6	1.8	0	-	43	3.7
합계	332	2.9	476	1.4	53	2.1	861	2.0

- 인천광역시 취업청년의 직장 가입 기준 사회보험 가입 비율을 살펴보면, 국민연금이 65.4%, 건강보험이 68.5%, 고용보험이 68.3%, 산재보험이 63.4%를 나타냄.
- 5인 미만 사업체는 4개의 보험 모두에서 50%대로서 평균보다 낮은 가입률을 보임.
- 5인 이상 사업체부터 사회보험 가입률이 높아지는 특징을 보임.

〈표 8-62〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 사회보험 가입률

구분	(단위: %, 명)			
	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
1~5인 미만	51.9	56.7	55.8	50.6
5~10인 미만	70.4	72.1	73.0	70.0
10~30인 미만	90.2	90.2	92.6	86.9
30~100인 미만	77.4	83.9	74.2	77.4
100인 이상	97.7	97.7	97.7	83.7
평균	65.4	68.5	68.3	63.4
인원(명)	569	596	594	552

## 다. 직장 내 문제 및 이직

- 인천광역시 취업청년이 현재 일하고 있는 직장에 대한 만족도를 살펴보면, ‘만족하지 않는 편’(매우 만족하지 않는다+만족하지 않는다)이 16.1%이고, ‘만족하는 편’(만족한다+매우 만족한다)이 36.4%를 보임. 직장만족도를 점수로 하면 3.2점임.
- 5인 미만 사업체의 취업청년 만족도가 3.1점으로 가장 낮고, 10~30인 미만 사업체의 취업청년 만족도가 3.4점으로 가장 높음.
- ‘만족하지 않는 편’의 비율은 사업체 규모와 관계없이 모두 비슷한 수준을 보이고, ‘보통’과 ‘만족하는 편’에서 사업장별로 차이를 보임.

〈표 8-63〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 직장만족도

구분	만족하지 않는편		보통		만족하는 편		합계		점수
	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	인원 (명)	비율 (%)	
1~5인 미만	75	17.0	230	52.2	136	30.8	441	100.0	3.1
5~10인 미만	34	14.6	107	45.9	92	39.5	233	100.0	3.2
10~30인 미만	19	15.6	42	34.4	61	50.0	122	100.0	3.4
30~100인 미만	5	16.1	15	48.4	11	35.5	31	100.0	3.2
100인 이상	7	16.3	19	44.2	17	39.5	43	100.0	3.2
합계	140	16.1	413	47.5	317	36.4	870	100.0	3.2

\*주: 만족도 점수는 ‘매우 만족하지 않는다’를 1점, ‘만족하지 않는다’를 2점, ‘보통이다’를 3점, ‘만족한다’를 4점, ‘매우 만족한다’를 5점으로 환산한 점이고, 평균은 3점임.

- 인천광역시 취업청년 중 향후 1년 이내에 아퇴직에 대한 생각이 있는 경우는 24.1%임.
- 5인 미만 사업체 청년의 아퇴직 의사는 평균보다 낮고, 30~100인 미만 사업체 청년의 아퇴직 의사가 41.9%로 다른 사업체 규모에 비해 매우 높음.

〈표 8-64〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 퇴직의사

구분	예		아니오		합계	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
1~5인 미만	100	22.7	341	77.3	441	100.0
5~10인 미만	56	24.0	177	76.0	233	100.0
10~30인 미만	31	25.4	91	74.6	122	100.0
30~100인 미만	13	41.9	18	58.1	31	100.0
100인 이상	10	23.3	33	76.7	43	100.0
합계/평균	210	24.1	660	75.9	870	100.0

- 인천광역시 취업청년 중 아퇴직 의사가 있는 경우 그 이유를 살펴보면, 낮은 임금(25.3%)이 가장 큰 비율을 차지하고, 다음으로 고용불안정(21.2%), 직장에서 자기 발전 가능성이 낮아서(19.7%), 직장 분위기와 안 맞아서(10.6%), 직장의 지속성이 낮아서(9.6%), 직무가 맞지 않아서(7.6%), 워라밸이 어려워서(3.0%) 순을 보임.
- 5인 미만 사업체 취업청년의 경우 고용불안정(27.7%)이 가장 높고, 다음으로 낮은 급여(23.4%), 직장에서 나의 발전 가능성이 낮아서(16.0%), 직장의 지속성이 낮아서(12.8%)가 높게 나타남.
- 5~10인 미만 사업체 취업청년의 경우 낮은 급여(28.8%)가 가장 높고, 다음으로 직장에서 나의 발전 가능성이 낮아서(25.0%), 고용불안정(15.4%), 직장 분위기와 안 맞아서(11.5%)가 높게 나타남.

- 10~30인 미만 사업체 취업청년의 경우 직장에서 나의 발전가능성이 낮아서(26.7%)가 가장 높고, 다음으로 낮은 급여(23.3%), 고용불안정(16.7%), 워라밸이 어려워져서(10.0%)가 높게 나타남.
- 30~100인 미만 사업체 취업청년의 경우 낮은 급여(33.3%)가 가장 높고, 다음으로 직장 분위기와 안 맞아서(25.0%), 고용불안정(16.7%), 직장에서 나의 발전가능성이 낮아서(16.7%)가 높게 나타남.
- 100인 이상 사업체 취업청년의 경우 직장 분위기와 안 맞아서(30.0%)가 가장 높고, 다음으로 낮은 급여(20.0%)가 높게 나타남.
- 사업체 규모가 상대적으로 큰 30인 이상 사업체에서 직장 분위기에 대한 부분이 크게 나타나고 있고, 고용불안정은 5인 미만 사업체에서 크게 나타남.

〈표 8-65〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 퇴직의사 이유

(단위: %, 명)

구분	1~5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상	전체
낮은 급여	23.4	28.8	23.3	33.3	20.0	25.3
고용불안정(비정규직 등)	27.7	15.4	16.7	16.7	10.0	21.2
직장의 지속성이 낮아서	12.8	5.8	6.7	8.3	10.0	9.6
직무가 맞지 않아서	8.5	9.6	6.7	0.0	0.0	7.6
직장분위기와 안 맞아서	7.4	11.5	6.7	25.0	30.0	10.6
직장에서 나의 발전가능성이 낮아서	16.0	25.0	26.7	16.7	10.0	19.7
워라밸이 어려워져서(꽃은 야근 등)	1.1	1.9	10.0	0.0	10.0	3.0
기타	3.2	1.9	3.3	0.0	10.0	3.0
응답수	94	52	30	12	10	198

\*주: 이.퇴직 의사가 있는 청년 중 고용형태가 프리랜서와 무급가족종사자는 제외함.

- 직장 내 구성원이 업무를 수행함에 있어 소통, 지지, 참여 등 정도가 어떤지를 살펴보면, 전체적으로 평균 이상의 점수를 보이고 있음. 다만 사업체의 규모가 상대적으로 큰 조직에서 각 항목별 평균 이하의 점수를 보임.
- 대표적으로 ‘상급자와 하급자 간 업무지시, 결과피드백 등이 원활함’에 있어 30~100인 미만 사업체와 100인 이상 사업체는 각각 3.1과 3.2점을 나타냄.
- ‘회사는 직원들의 의견을 잘 반영함’에서 100인 이상 사업체는 2.9로 낮은 수준을 보임.

〈표 8-66〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 직장 내 관계

구분	1~5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상	합계 /평균
상급자와 하급자 간 업무지시, 결과 피드백 등이 원활함	3.6	3.4	3.4	3.1	3.2	3.5
나의 업무의 권한과 책임이 명확함	3.6	3.6	3.5	3.3	3.4	3.6
나의 상사는 방침이나 계획을 명확히 설명함	3.6	3.5	3.4	3.4	3.4	3.5
나의 상사는 부서원들의 역량개발을 지원함	3.5	3.3	3.2	3.3	3.1	3.4
나의 상사는 부서원이 스스로 의사결정하고 행동하도록 도와줌	3.5	3.4	3.3	3.3	3.3	3.4
나의 조직은 새로운 정책, 지시사항, 방침 등을 잘 전달함	3.6	3.4	3.4	3.4	3.3	3.5
나의 일을 수행하는 데 필요한 사람과 직접 소통할 수 있음	3.6	3.5	3.6	3.6	3.6	3.6
회사는 직원들의 의견을 잘 반영함	3.4	3.3	3.2	3.2	2.9	3.3
응답수	441	233	122	31	43	870

\*주: 만족도 점수는 ‘매우 만족하지 않는다’를 1점, ‘만족하지 않는다’를 2점, ‘보통이다’를 3점, ‘만족한다’를 4점, ‘매우 만족한다’를 5점으로 환산한 점이고, 평균은 3점임.

- 인천광역시 취업청년이 지난 1년 동안 일을 하면서 부당한 경험이 있는지를 살펴본 결과, 항목별, 사업체 규모별로 편차를 보이는 것으로 나타남.
- 직장 내 부당한 대우로 ‘초과근로 시 수당을 받지 못한 경험’이 14.0%로 가장 높고, 다음으로 ‘퇴근 후, 휴일 혹은 휴무일에 SNS 및 개인연락을 통한 업무지시 경험’(13.8%), ‘연장근로 및 휴일근로를 강요받은 경험’(12.1%), ‘임금 체불 혹은 정해진 기간보다 임금을 늦게 받은 경험’(10.0%), ‘본인 업무 및 근로계약상의 업무 외에 다른 업무를 한 경험’(9.8%), ‘휴게시간을 무시하거나 보장받지 못함’(9.4%), ‘주휴수당을 받지 못한 경험’(8.6%), ‘유급휴일을 받지 못한 경험’(8.3%) 등의 순을 보임.
- 대체로 10인 미만 사업체의 경우 부당대우 경험의 비율이 각 항목별 평균보다 낮은 수준을 보임. 10인 이상 사업체의 경우 초과근무 수당을 받지 못하거나 휴게시간을 보장받지 못하거나 근무시간 외에 개인연락을 통한 업무지시를 받거나 정해진 업무 외 다른 업무를 하거나 연장 및 휴일근로를 강요받은 비율이 10인 미만 사업체보다 높게 나타남.

〈표 8-67〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 부당대우

(단위: %, 명)

구분	1~5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상	전체
임금 체불 혹은 정해진 기간보다 임금을 늦게 받은 경험	7.9	9.9	12.3	22.6	16.3	10.0
최저임금보다 낮은 급여를 받은 경험	4.3	6.0	13.1	16.1	9.3	6.7
주휴수당을 받지 못한 경험	4.5	9.0	18.9	19.4	11.6	8.6
초과근로 시 수당을 받지 못한 경험	7.3	13.3	28.7	32.3	32.6	14.0
업무상 실수나 결근으로 과다한 임금삭감 혹은 손해배상 청구를 받음	1.4	3.0	4.9	0.0	9.3	2.6
휴게시간을 무시하거나 보장받지 못한	5.4	9.4	18.0	22.6	16.3	9.4
본인과 별다른 이야기 없이 일방적으로 해고를 당한 경험	2.0	3.9	11.5	12.9	2.3	4.3
퇴근 후, 휴일 혹은 휴무일에도 SNS 및 개인연락을 통한 업무지시를 받은 경험	7.7	11.6	26.2	38.7	34.9	13.8
본인 업무 및 근로계약상의 업무 외에 다른 업무를 한 경험	5.9	8.2	18.0	25.8	23.3	9.8
연장근로 및 휴일근로를 강요 받은 경험	7.7	10.7	18.9	35.5	27.9	12.1
불법적으로 수습기간 및 교육기간을 강요하여 최저임금 미만의 임금을 받음	2.7	3.9	10.7	9.7	16.3	5.1
1주일에 15시간 이상 일하고, 1년 이상 계속 일을 하여도 퇴직금을 못 받음	2.9	5.2	7.4	9.7	7.0	4.6
1주일간 개근하면서 15시간 이상 일을 하였어도 유급휴일을 못 받음	5.7	9.9	13.1	16.1	7.0	8.3
응답수	441	233	122	31	43	870

\*주: 부당한 대우에 대한 문항은 '경험있음', '경험없음', '해당없음' 중에서 응답하는 방식이고, 표의 수치는 '경험있음'으로 응답한 비율임.

- 인천광역시 취업청년이 지난 1년 동안 일을 하면서 직장 내 차별 등의 문제를 살펴본 결과, 항목별, 사업체 규모별로 편차를 보이는 것으로 나타남.
- 직장 내 차별 등의 문제로 '성별을 이유로 부당한 대우'가 11.4%로 가장 높고, 다음으로 '연령을 이유로 부당한 대우'(10.6%), 'CCTV, 회사 프로그램 등으로 감시통제'(10.3%), '비정규직이라는 이유로 부당한 대우'(10.1%), '연장근무 수당 등 임금 체불 경험'(8.7%), '용모 등 신체조건 때문에 불이익이나 불공정한 대우'(5.9%), '학력을 이유로 부당한 대우'(5.2%), '합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직'(4.5%), '단체 결성 또는 단체 가입의 자유 제한'(4.0%) 등의 순을 보임. 직장 내에서 성별, 연령, 고용형태, 외모, 학력 등을 이유로 부당한 대우를 겪는 것으로 나타남.
- 5인 미만 사업체의 경우 부당대우 경험의 비율이 각 항목별 평균보다 낮은 수준을 보임. 10인 이상 사업체의 경우 성별, 고용형태, 학력, 연령, 외모, 출신지로 인한 차별의 비율이 높은 것으로 나타남.

〈표 8-68〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 직장 내 차별

(단위: %, 명)

구분	1~5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상	전체
성별(여성, 남성)을 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있다	5.9	10.3	19.7	32.3	34.9	11.4
비정규직이라는 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있다	7.5	11.2	14.8	19.4	11.6	10.1
연장근무 수당 등 임금 체불을 경험한 적이 있다	5.9	9.9	14.8	16.1	9.3	8.7
학력을 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있다	2.7	6.9	6.6	12.9	11.6	5.2
연령을 이유로 부당한 대우를 받은 적이 있다	7.5	9.4	20.5	19.4	14.0	10.6
용모 등 신체조건 때문에 불이익이나 불공정한 대우를 받은 적이 있다	4.1	5.2	13.1	9.7	4.7	5.9
합리적 이유 없이 계약종료나 권고사직 등을 받은 적이 있다	2.7	4.3	8.2	9.7	9.3	4.5
CCTV, 회사 프로그램(아플) 등으로 감시통제를 받은 적이 있다	7.3	10.3	18.9	16.1	14.0	10.3
단체 결성 또는 단체 가입의 자유를 제한당한 적이 있다	1.4	3.9	6.6	16.1	16.3	4.0
집회나 시위에 참여할 자유를 제한당한 적이 있다	1.1	3.0	5.7	12.9	7.0	3.0
출신지나 국적을 이유로 불이익이나 차별을 받은 적이 있다	1.1	3.0	5.7	3.2	7.0	2.6
응답 수(명)	441	233	122	31	43	870

\*주: 직장 내 차별에 대한 문항은 '있음', '없음', '미해당' 중에서 응답하는 방식이고, 표의 수치는 '있음'으로 응답한 비율임.

- 인천광역시 취업청년의 지난 1년 동안 직장 내 교육 경험을 살펴보면, 교육 종류별로 교육 경험률은 차이를 보임. 성희롱 예방교육이 28.9%로 가장 높고, 다음으로 산업안전보건 교육(28.7%), 개인정보보호교육(23.0%), 직장 내 괴롭힘 예방 교육(21.4%), 근로기준법 등 노동인권교육(19.4%), 장애인 인식개선 교육(16.8%), 감정노동 교육(14.5%) 순을 보임.
- 법정 의무교육이 상대적으로 교육 경험률이 높지만, 장애인 인식개선 교육은 타 의무교육에 비해 낮게 나타남.
- 5인 미만 사업체의 경우 모든 교육에서 평균보다 낮은 수준의 교육 경험률을 보이고, 100인 이상 사업체의 경우 다른 사업체 규모보다 교육 경험률이 높음.

〈표 8-69〉 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 교육

(단위: %, 명)

구분	1~5인 미만	5~10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상	전체
성희롱 예방 교육	13.8	31.8	54.1	48.4	81.4	28.9
산업안전보건 교육	17.9	30.0	50.8	38.7	62.8	28.7
장애인 인식개선 교육	7.0	15.5	36.1	29.0	60.5	16.8
개인정보보호 교육	10.4	24.0	45.9	38.7	69.8	23.0
감정노동 교육	7.7	14.2	28.7	22.6	39.5	14.5
직장 내 괴롭힘 예방 교육	7.9	23.2	41.0	41.9	79.1	21.4
근로기준법 등 및 노동인권교육	10.2	20.2	37.7	29.0	51.2	19.4
응답 수	441	233	122	31	43	870

#### 4. 인천지역 청년 노동정책 과제

##### 1) 요약

##### 가. 인천 청년노동 시장과 청년 노동정책의 특징

- 인천광역시 청년노동 시장의 주요 특징은 다음과 같음.
  - 인천광역시 청년(19~34세)은 고졸 및 전문대 졸 비중이 48.3%로 절반을 차지하고, 전국 평균보다 9.4%p 높게 나타난다.
  - 실업률 등 주요 고용지표는 전국보다 양호한 것으로 나타나지만, 비정규직 비율은 전국 평균보다 높고, 임금노동자의 임금, 근속 등의 노동조건은 상대적으로 낮은 수준을 보임.
  - 인천지역 청년층의 니트(‘니트1’ 집단)는 약 11만 9천여 명으로, 전체 청년(19~34세) 중 약 20.0%를 차지하는데, 이는 전국보다 조금 낮고 서울보다 높은 수준임. 인천지역 청년니트의 특징은 학력상태에 있어 고졸자 비중이 전국보다 높게 나타나는 특징을 보임.
- 현재 인천광역시 청년정책 40개 사업 중 일자리 창출(창업 및 인턴) 14개, 고용장려 8개, 고용서비스 6개, 사회서비스 8개, 인력양성 3개, 네트워크 1개로 고용과 관련된 사업이 다수를 차지하고 있음.
- 전체 사업에서 국비 없이 시비 또는 시비와 기타 예산으로 운영되는 사업은 총 27개로 67.5%를 차지하고, 예산 비중은 49.3%임.
- 인천광역시 청년정책 중 고용부문의 정책 특징은 다음과 같음.
  - 첫째, 고용정책 중 창업과 관련된 사업이 11개로 상당수를 차지함. 창업 관련 사업의 예산은 국비가 포함되어 있지 않은 사업 기준으로 58억 3천 6백만 원임.
  - 둘째, 직접 일자리 창출 사업은 미미함. 현재 일경험 사업은 ‘부업 대학생 운영’과 ‘국제기구 청년인턴십 프로그램 운영’ 정도이고, 예산 규모는 8억 3천 8백만 원 정도로 크지 않음.
  - 셋째, 취업자 지원사업으로 중소기업 노동자의 근속을 유도하기 위해 자산형성을 지원하는 사업이 운영되는데, 저임금노동자를 주요 대상으로 하고 있음.

##### 나. 주요 집단별 청년노동의 특징

- 인천광역시 청년노동 실태를 청소년 노동, 미취업청년 노동, 취업청년 노동으로 구분하여 살

퍼보았음. 청소년 노동을 살펴보는 것은, 인천의 특성화고 비율과 높고 청년 중 고졸자의 비중이 타 지역보다 높기 때문에, 청년의 노동시장 진입 전 단계에서 정책과제를 도출하고자 할 때 의미가 있음. 또한, 청년은 취업과 미취업자 간 노동시장에 대한 인식을 달리한다는 점에서, 청년 집단을 미취업청년과 취업청년으로 구분하여 살펴보았음.

○ 인천지역 청소년 노동에서 나타나는 특징은 다음과 같음.

- 아르바이트 과정에서 부당처우 경험률은 사안에 따라 다르게 나타나는데, 고용주 및 상사로 부터 폭행, 성희롱은 7.7%, 임금 체불은 19.4%를 보임.
- 특성화고 현장실습에 있어서도 표준협약 미체결, 유해위험 업무, 근무시간 초과 등 안전과 권익을 침해하는 사례가 특광역시 중 울산, 서울 다음으로 높은 비율을 차지함.
- 인천지역 청소년의 노동인권 교육 경험률은 평균 39.8%이고, 특성화고 60.9%, 일반고 43.2%, 중학교 22.0%로 교육 확대에 대한 필요성이 확인됨.

○ 인천지역 미취업청년의 노동 특징은 다음과 같음.

- 미취업청년의 69.3%는 취업을 준비하고 있고, 현재 취업을 준비하지 않는 청년 중 84.0%는 일하기를 희망함. 구직자뿐 아니라 비경제활동인구도 취업 의사가 높은 것으로 확인되며, 이는 노동시장에 진입하기 위한 적극적인 정책을 모색할 필요성을 제기함.
- 미취업청년은 취업준비 시 노동시장 진입에서 요구되는 요건(경력, 기술 및 자격 등)을 갖추는 데 어려움이 큰 것으로 확인됨. 일자리 선택 기준에 있어 임금수준, 고용안정, 근로환경 및 복리후생에 대한 기준을 중요하게 생각하고 있음.
- 한편 미취업청년은 희망하는 기업형태로 공공기관(30.4%)을 가장 선호하지만, 민간 중소기업(24.5%)에 대한 선호도 두 번째로 높음. 또한 미취업청년의 74.5%는 중소기업에 대한 취업의사가 있는 것으로 확인됨.

○ 인천지역 취업청년에 대한 설문조사 결과를 종합하면 다음과 같음.

- 취업청년의 평균임금은 216.4만 원이고, 주당 노동시간은 평균 38.8시간이고, 평균 근무기간은 2.04년으로, 통계청의 2019년 지역별 고용조사 결과와 유사하게 나타남. 이는 임금수준이 전국 및 서울과 비교했을 때 상대적으로 낮은 점이 재차 확인됨.
- 고용형태 변화에 있어 이전 직장 고용형태가 비정규직인 경우 현재 직장 역시 비정규직인 비율이 89.4%로, 고용형태 변화가 미미함. 특고 및 프리랜서와 무급가족 종사자 역시 고용형태 변화가 대부분 비정규직으로 이동하는 것으로 나타남.
- 취업청년의 경우 취업준비 시 애로사항으로 '적절한 근로조건의 일자리 부족'을 가장 많이 꼽

고 있는데, 이는 미취업청년과 차이를 보이는 현상임.

- 취업청년의 일자리 선택 기준으로 급여와 고용안정에 대한 우선순위는 미취업청년과 동일하게 나타나지만 강도에는 차이를 보임. 즉, 급여와 고용안정을 우선적 기준으로 삼는 비율은 조금 낮고, 개인경력 발전 가능성, 직업의 미래 전망에 대한 비율은 조금 높게 나타남.
- 직장 내 괴롭힘 및 부당대우 문제는 젊은 층에서 높게 나타나는데, 이는 조직 내에서 연령에 따른 관계 설정이 작용하는 것으로 볼 수 있고, 이로 인한 문제가 있는지를 점검할 필요성을 제기함.
- 취업자 중 1년 이내 아퇴직 생각은 젊은층에게서 높게 나타나고, 50~300인 미만 사업장에서 가장 높은 비율을 보임. 아퇴직에 대한 이유는 정규직의 경우 임금(31.5%), 직장 내 발전가능성(20.5%), 직장 분위기(19.2%)가 높았고, 비정규직은 고용불안정(31.3%), 임금(21.1%), 직장 내 발전가능성(19.5%) 순을 보임.

○ 인천지역 취업청년의 사업체 규모별 실태에서 나타나는 특징을 정리하면 다음과 같음.

- 5인 미만 사업체는 근로계약서 작성 비율이 낮고, 정규직 비율이 낮고, 임금과 주당 노동시간이 작고, 근무기간이 짧고, 사회보험 가입률이 낮음. 하지만 사업체 규모에 따라 일정한 관계를 보이고 있지는 않음.
- 직장 만족도와 퇴직 의사에 있어 5인 미만 사업체의 직장 만족도가 낮지만, 퇴직의사는 30~100인 미만 사업체가 가장 높음.
- 직장 내 소통, 지지, 참여 등의 조직운영에 있어 상대적으로 사업체 규모가 큰 사업체에서 상급자와 하급자 간 업무지시, 결과피드백 등이 원활하지 않거나 회사가 직원들의 의견을 잘 반영하지 못하는 것으로 나타남.
- 직장 내 부당대우, 차별과 같은 문제에 있어 5인 미만 사업체는 각 항목별 평균보다 낮은 수준을 보이지만, 10인 이상 사업체의 경우 그 비율이 높아지는 특징을 보임.

○ 취업 청년의 청년정책 접근성 및 인식에 대한 특징은 다음과 같음.

- 인천광역시 취업청년 중 인천광역시 또는 시 관계 기관에서 청년을 대상으로 하는 사업에 참여하거나 지원을 받은 비율은 69.1%이고, 만족도는 5점 만점에 3.41점임.
- 청년정책 관련 6개 기관(유유기치, 잡스인천, 인천메이커스페이스, 인천창업카페, 인천창조경제혁신센터, 인천청년센터)에 대한 접근성을 살펴본 결과, 인지율(인지+경험)은 기관마다 편차는 있으나 28.5~44.5%를 보이고, 경험률은 2.3~5.0%이고, 만족도는 100점 만점에 59.0~69.3점으로 나타남.
- 청년정책 관련 6개 사업에 대한 접근성을 살펴본 결과, 인지율(인지+경험)은 29.2~44.5%



이고, 경험률은 0.9~8.4%이고, 만족도는 59.1~83.9점으로 나타남.

- 인천시가 청년정책으로 강화해야 할 사업영역으로 취업청년은 임금과 고용을 중요하게 여기는 인식이 확인되었음. 다만 청년의 생활과 밀접한 사회참여, 주거, 부채, 여가문화, 건강과 관련된 사항 역시 높은 비중을 차지하고 있어, 고용과 다른 영역이 함께 추진되어야 하는 점을 시사함.
- 취업을 준비하는 청년에게 가장 필요한 일자리 정책으로, 취업청년은 ‘일자리 매칭 서비스 강화’(20.9%)를 우선적으로 꼽고 있고, 다음으로 ‘일자리 탐색 기회 제공’(17.9%), ‘중소기업 장기근속 유도 지원제도 확충’(17.1%), ‘창업 컨설팅 및 교육 강화’(15.1%), ‘미취업자 취업 활동비 지원’(13.7%), ‘노동권 보호 교육 및 감독 강화’(10.9%), ‘직장문화 개선 교육 및 컨설팅 확대’(4.4%) 순으로 꼽았음. 노동시장 진입 준비단계에서 일자리 매칭 서비스와 일자리 탐색 기회 제공을 중요하게 인식하고 있고, 진입 후 안착 단계에서 중소기업 장기근속 지원제도를 중요하게 인식하고 있음.

## 2) 시사점

- 인천광역시의 청년 노동문제에 대한 접근은 ‘고용’을 주요한 과제로 삼으며 다양한 사업을 추진하고 있음. 한편, 최근 청년노동에 관한 연구, 타 지자체 청년정책, 본 연구의 실태조사를 종합해 볼 때, 인천광역시 청년 노동정책은 다음과 같은 방향을 설정할 필요가 있음.
- 첫째, 청년이 갖는 문제를 다차원적으로 접근하여 종합적인 정책을 마련한다는 기본방향을 견지하더라도, 청년의 노동시장 진입은 여전히 중요한 과제임. 청년의 노동시장 진입을 원활하게 지원하기 위한 추가적인 정책 모색이 요구됨.
- 현재 인천광역시는 청년의 일자리 창출(취업창업)과 고용지원 사업을 다수 배치하고 있음. 다만 청년들이 관심을 갖는 분야의 일을 경험하거나 지역의 일자리에 접근할 수 있는 사업은 한정되어 있음.
- 한편 청년 집단 중 일 경험이 없는 니트의 집단이 일정하게 확인되고 있고, 이들의 노동시장 진입을 촉진할 수 있는 사업들이 요구됨.
- 둘째, 청년의 고용 안정성을 높이기 위해서는 노동시장 진입뿐만 아니라 ‘안착’에 주목할 필요가 있음. 현재 청년의 노동시장 정착에 관한 사업은 중소기업노동자 고용자를 대상으로 장기근속에 초점이 맞춰져 있는데, 임금 및 소득 보전 이외 정책들이 추진될 필요가 있음.
- 청년의 첫 직장 근속기간은 41개월로 약 3년 5개월 정도 첫 일자리에 머물고 이직함. 또한 전체 청년 취업자 10명 중 2명은 1년 이내에, 4명은 2년 이내에 첫 일자리에 나오는 것으로 나타남(황광훈, 2019).

- 이는 대응하기 위한 정책으로는 최근 중소기업 노동자들의 장기근속을 유도하기 위한 ‘내일 채용공제’와 같은 사업들이 대표적이고, 인천광역시 역시 ‘재직청년을 위한 드림포인트’, ‘청년의 목돈마련 지원을 위한 드림 FOR 청년통장’과 같은 사업을 시행하고 있음.
- 인천청년유니온 실태조사(2017)를 보면, 직장 내 부당경험 및 괴롭힘에 대한 문제가 제기되고 있고, 이는 잘못된 관행이 굳혀진 것도 있으나 위법적인 문제도 나타남. 즉 성희롱, 성별 학력에 따른 차별, 임신 출산과 관련된 언어폭력, 휴가사용 제한 등이 대표적인데, 조직문화 개선위원회 설립을 제안하고 있음.
- 청년들은 직장 선택 시 임금 이외에 복지문화·워라밸’을 중요한 기준으로 삼고 있기 때문에 (고재성 외, 2019), 직장 내 작업환경, 조직문화 개선 등의 정책을 검토할 필요가 있음.

- 셋째, 인천지역 청년시장 특징 중 주목할 부분은 비정규직의 비율이 높고 전반적인 노동조건이 상대적으로 낮다는 것임. 따라서 청년노동의 노동조건이 열악한 집단이나 이행기 과정에서 나타나는 불안정 노동에 대한 대책이 요구됨.
- 청년층의 아르바이트 실태에 대한 조사를 보면, 임금 체불, 근로계약 미작성, 손실액 벌충 등 부당대우 경험, 최저임금 미준수 등 법적 보호가 필요한 경우가 많이 확인됨(유형근, 2018; 송리라, 2018).
- 불안정 청년 노동자의 문제를 법적 보호 체계에서 해결하는 방안이 강구될 필요가 있음.

- 넷째, 인천광역시 청년층의 인구사회적 속성에서 고졸 및 전문대 졸 집단이 상당수를 차지하고 있음. 이는 청년정책을 수립함에 있어 대상에 대한 문제지만, 동시에 정책 개입 시점의 문제이기도 함.
- 인천광역시 청년 노동정책은 고졸 및 전문대 졸 집단이 노동시장에서 겪는 문제를 해결하기 위해 노동시장 진입 전 단계에서 필요한 과제를 도출할 필요가 있음.

## 3) 청년노동 기본계획(안)

### 가. 개요

#### (1) 추진 목표

- 청년노동을 중심으로 청년이 갖는 문제를 해소하고 청년노동의 권익을 보호하기 위한 방안

## (2) 추진 근거

- 인천광역시 청년 기본 조례(18.2.26.)
- 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(19.6.3.)
- 인천광역시 청소년 노동인권 보호 및 증진에 관한 조례(19.11.7.)

## (3) 청년노동의 의미 및 현황

- 청년기는 일반적으로 교육을 마친 후 경제활동을 시작하는 시기임. 고용 및 노동은 청년에게 중요한 영향을 미치게 됨.
- 청년의 연령은 「청년기본법」 상 만 19~34세이고, 「인천광역시 청년기본조례」에서 만 19~39세로 정하고 있음. 2019년 인천광역시 청년인구는 19~34세가 630,929명이고, 19~39세가 864,434명임.

## (4) 추진 배경

- 인천광역시 청년정책 기본계획이 청년의 사회진입과 삶의 질을 높이기 위한 종합적인 계획으로 수립된 가운데, 청년의 노동문제를 특화하여 기본적인 노동권리 보호와 고용에 대한 문제를 재검토하여 청년노동의 질을 높이기 위한 방안을 모색하고자 함.

## (5) 기본계획 주요 내용

### 인천 청년노동 권익보호

- 청년 노동권익 보호 증진 및 관리
  - 노동기본권 침해 및 불안정노동에 대한 관리·감독 강화 및 지원 체계 구축
- 청년의 노동시장 안착을 위한 사업 전개
  - 장시간 노동, 직장 내 괴롭힘 등 조직 문제를 해결하기 위한 사업 추진

### 인천 청년노동 활성화

- 청년의 노동시장 진입을 위한 다양한 사업 전개
  - 미취업 청년의 진로 탐색 및 취업역량 강화를 위한 일 경험 사업 추진
- 청년 일자리의 유형 다각화와 진로 모색 지원
  - 청년이 기업체 이외에 지역사회와 결합된 다양한 노동을 경험할 수 있도록 환경 조성

### 인천 청년노동 관리체계 구축

- 청년노동과 관련한 대상별, 의제별 실태조사를 통한 현장 밀착형 의제 발굴
  - 고졸 청년, 중소기업 근무 청년, 산단 지역 청년 등 특정 집단에 대한 실태조사를 순차적이고 정기적으로 진행하여, 해당 집단이 겪는 노동문제를 파악하고 맞춤형 지원책을 마련
- 청년노동에 대한 통계 구축 및 발표 정례화
  - 지역 청년노동시장의 변화와 특성을 파악하기 위한 청년노동통계를 수집하고 발표

### 나. 청년노동의 구성 및 단계별 과제

- 지자체 청년정책 실행은 조례, 행정조직, 기본계획, 중간지원기관, 거버넌스를 주요 구성요소로 가짐.
- 인천광역시는 청년 관련 조례, 행정조직, 기본계획, 거버넌스가 구축하고 있고, 2021년에 중간지원기관 설립이 예정되어 있음.
- 각 구성 요소별로 청년노동과 관련된 방향성은 [그림 8-11]과 같음.

[그림 8-11] 청년정책 구성요소별 현황 및 방향성

조례	행정조직
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「인천광역시 청년기본조례」 제정(18년 2월)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년업무 전담부서 신설(18년 3월)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년노동의 보호와 활성화를 위한 조례 개정 사항 지속적 점검</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년정책과와 노동정책과의 긴밀한 협력</li> </ul>
기본계획	중간지원기관
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 「인천 청년정책 기본계획」 수립(20년 9월)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년센터 설립 예정(21년 예정)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년기본계획 내 청년노동에 인식 전환과 사업 수행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 청년 관련 사업기관 간의 네트워크 형성</li> <li>▶ 청년노동 관련 사업 추진</li> </ul>
거버넌스	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 인천 청년네트워크 구성(18년 4월)</li> <li>▪ 청년 정책위원회(19년 4월)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 거버넌스 운영 활성화</li> <li>▶ 청년노동 의제 지속적 발굴</li> </ul>	

○ 청년노동 영역별 추진단계

- 「인천 청년정책 기본계획」은 청년 권익증진과 발전을 위한 5개년 계획으로 수립되었고, 정책환경 변화에 맞춰 연도별 시행계획을 수립하고 신규 사업을 발굴하여 운영한다는 방침을 가짐. 이에 「인천 청년정책 기본계획」에서 청년노동에 대한 인식을 높이고 구체적인 사업으로 추진될 수 있도록 지속적인 점검이 요구됨.
- 청년노동의 3개 영역인 △청년노동 권익 보호 △청년노동 활성화 △청년노동 관리체계에 대한 추진 단계는 [그림 8-12]와 같음.

[그림 8-12] 청년노동 영역별 추진단계

영역	청년노동 권익보호	청년노동 활성화	청년노동 관리체계
1년차	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년노동 관리체계 마련</li> <li>노동시장 안착 계획 수립</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년 취약집단 선별 및 사업 계획 수립</li> <li>새로운 일자리 검토</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연차별 실태조사 계획 수립</li> <li>청년 노동통계 수집 범위 등 계획 수립</li> </ul>
2년차	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동권 침해 보호</li> <li>조직문화 개선 시범사업 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>니트의 노동시장 진입 시범사업 시행</li> <li>일의 다각화 지원 시범사업 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고졸 청년 실태조사 실시</li> <li>청년통계 수집 및 발표</li> </ul>
3년차	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동권 증진</li> <li>조직문화 개선 사업 수행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>니트 노동시장 진입 등 사업 수행</li> <li>일의 다각화 지원 사업 수행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년노동 실태조사 실시</li> <li>청년통계 발표</li> </ul>
4년차	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동권 증진 및 강화</li> <li>조직문화 개선 등 사업 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>니트 노동시장 진입 등 사업 수행</li> <li>일의 다각화 지원 사업 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년노동 실태조사 실시</li> <li>청년통계 발표</li> </ul>
5년차	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동권 증진 및 강화</li> <li>조직문화 개선 등 사업 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>니트 노동시장 진입 등 사업 수행</li> <li>일의 다각화 지원 사업 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년노동 실태조사 실시</li> <li>청년통계 발표</li> </ul>

다. 청년노동 5개년 기본계획

(1) 목표 및 추진 방향

□ 목표

- ① 청년 노동기본권 침해 감소(임금 체불, 폭언 등 각 침해유형별 2%p 감소)
- ② 청년 니트 감소(19년 20% → 23년 18%)
- ③ 청년노동 관리체계 강화(청년 노동통계 수집 및 관리)

□ 추진방향

- ① 인천광역시 청년노동 권익보호체계 구축

② 인천광역시 청년노동의 활성화 지원

③ 인천광역시 청년노동의 관리체계 구축

추진 방향	청년노동 권익보호	청년노동 활성화	청년노동 관리체계 구축
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동권 관리감독 체계구축</li> <li>직장문화 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일경험 사업 추진</li> <li>일자리 다각화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대상의제별 정기 실태조사</li> <li>청년 노동통계 구축</li> </ul>
정책 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 청년</li> <li>아르바이트 등 불안정노동</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전체 청년</li> <li>니트 등 비경제활동인구</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청년 노동시장</li> <li>청년 개별 세부집단</li> </ul>

(2) 추진 과제

추진과제		추진일정				
		'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
과제 1	인천 청년·청소년 노동기본권 보장					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>지역 청년·청소년 아르바이트 노동권의 네트워크 구축</li> <li>지역 청년·청소년 아르바이트 노동권의 사업 진행</li> </ul>					
과제 2	인천 중소기업 노동문화 환경 개선					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>인천광역시 중소기업 직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사 비 지원사업</li> <li>인천광역시 중소기업 조직문화 개선 컨설팅 수행</li> </ul>					
과제 3	인천 청년 일경험 확대					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>인천지역 청년 일경험 사업 운영</li> <li>인천 로컬 이노베이터 양성 사업</li> </ul>					
과제 4	인천 청년노동 실태조사 및 통계구축					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>인천 청년노동의 집단별 실태조사</li> <li>인천 청년노동 데이터 수집 및 축적</li> </ul>					

9장 인천광역시 비정규직 정책과제 수립

1. 개요

- 비정규직 차별금지와 처우개선은 국정과제
- 한국 노동시장은 고용형태에 따른 차별이 어느 나라보다 심할 뿐 아니라 대기업 정규직과 중소기업·영세업체 비정규직 내에서도 상당한 분절 또는 균열이 존재하는 ‘중층적 분절 노동시장’을 특징으로 함.
- 정규직의 월 평균임금은 331만 원이고 비정규직은 171만 원으로 정규직 대비 비정규직의 임금격차는 51.8%임. 사회보험(국민연금/건강보험/고용보험) 가입에서도 정규직은 84~99%에 달하지만, 비정규직은 34~43%에 불과함(경제활동인구조사 부가조사, 2019년 8월).
- 이러한 불평등과 격차를 해소하고자 문재인 정부는 집권 초기부터 지난 20여 년 동안 한국 사회 최대 ‘사회문제’로 등장한 저임금과 비정규직 노동자의 문제를 해결하고자 강한 의지를 보였음.
- 인천광역시는 2019년 12월 민주노총 인천지역본부와 맺은 “노동 정책협의의 협력 선언문”에서 비정규직 문제와 관련하여 다음과 같은 ‘의제’들을 선정하였음. 2019년 4월부터 진행한 노동 정책협의의 토대로 “비정규직 보호” 및 “공공부문 비정규직의 정규직 전환”을 추진하고 민간 부문을 견인하는 노력을 하기로 하였음.

2. 인천지역 비정규직 대책의 성과와 한계

1) 비정규직 규모와 실태

가. 공식통계 자료의 취약

- 경제활동인구조사 부가조사는 전국 단위의 비정규직 규모와 실태를 보여주는 자료이지만, 지역별로 비정규직 세부 자료를 제공하지 않음. 인천광역시가 자체적으로 생산하는 노동력 수요공급조사나 비정규직 관련 기초 통계가 없는 조건에서, 지역별 비정규직 노동시장 현황을 파악할 수 있는 통계는 한국노동패널조사, 사업체노동실태현황 자료(임사·일용직 정보)로 제한됨.

- 3절에서 비정규직 실태조사를 통해 특성을 분석하기에 앞서 전국 규모 통계 및 인천 노동시장 관련 선행연구를 통해 비정규직 규모와 실태를 살펴봄.

나. 경제활동인구조사를 통한 비정규직 규모

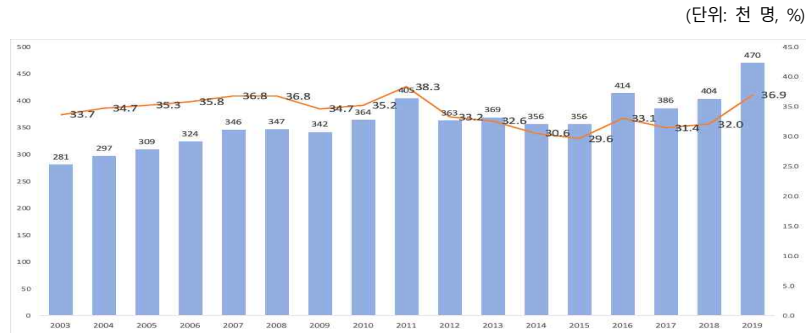
- 통계청 경제활동인구조사(2019. 8. 기준)에 따르면, 인천지역 임금노동자는 127.2만 명임. 정규직은 80.2만 명(63.1%), 비정규직은 47.0만 명(36.9%)임. 인천지역 노동자 3명 중 1명 꼴로 비정규직임.

〈표 9-1〉 전국 시도 비정규직 규모 (단위: 천 명, %)

항목	인원			비중		
	임금노동자	정규직	비정규직	임금노동자	정규직	비정규직
계	20,559	13,078	7,481	100.0	63.6	36.4
서울특별시	4,237	2,709	1,528	100.0	63.9	36.1
부산광역시	1,286	823	463	100.0	64.0	36.0
대구광역시	893	591	302	100.0	66.2	33.8
인천광역시	1,272	802	470	100.0	63.1	36.9
광주광역시	588	371	218	100.0	63.1	37.1
대전광역시	629	366	263	100.0	58.2	41.8
울산광역시	466	316	151	100.0	67.8	32.4
세종특별자치시	141	105	36	100.0	74.5	25.5
경기도	5,456	3,515	1,941	100.0	64.4	35.6
강원도	573	325	248	100.0	56.7	43.3
충청북도	630	398	232	100.0	63.2	36.8
충청남도	801	502	299	100.0	62.7	37.3
전라북도	606	333	273	100.0	55.0	45.0
전라남도	602	367	235	100.0	61.0	39.0
경상북도	908	591	317	100.0	65.1	34.9
경상남도	1,226	829	397	100.0	67.6	32.4
제주도	246	136	110	100.0	55.3	44.7

- 2003년 28만 명이던 인천지역 비정규직 규모는 해를 거듭할수록 증가하여 2019년에는 47만 명임. 전체 임금근로자 대비 비정규직 비중은 2003~2008년까지 증가함. 2011년 38.3%로 비중이 가장 높았으나 2012년부터 감소하기 시작하여 2015년 29.6%로 저점을 찍었음. 그러나 2016년 33.1%, 2017년 31.4%, 2018년 32.0%, 2019년 36.9%로 비정규직 비중이 2015년보다 낮아지지 않고 있음.

[그림 9-1] 인천광역시 비정규직 규모 추세(2003~2019)



○ 2016년 이후 비정규직 근로자 추이를 보면 2016년 3월 37만 5천 명에서 2016년 8월 41만 3천 명으로 증가했다가 2017년 8월 38만 6천 명으로 감소 그리고 2018년 8월 40만 4천 명으로 다시 증가하는 모습을 나타내고 있음.

○ 비정규직 비율로 보면 인천광역시는 2016년 3월 30.8%에서 2016년 8월 33.0%로 증가했다가 2017년 8월 31.4%로 감소한 이후 2018년 8월 32.0%로 다시 증가하였음.

– 이에 비해 전국 평균 비정규직 비율은 2016년 3월 32.0%에서 2016년 8월 32.8%, 2017년 8월 32.9%, 2018년 8월 33.0%로 증가추세를 나타내고 있음.

– 인천광역시와 전국 평균 비정규직 비율의 편차는 2016년 8월 전국 평균보다 인천광역시의 비정규직 비율이 0.2% 높았던 것을 제외하고 2018년 8월까지 전국 평균보다 낮은 수준을 유지해 왔음.

– 그러나 대구광역시, 부산광역시와 비교하여 비정규직의 비율이 다소 높은 것으로 나타나고 있어 이를 개선할 수 있는 노동정책의 방향 설정이 필요할 것으로 보임(최인수, 2019).

○ 향후에도 비정규직 근로자 비율이 높은 제조업, 도매 및 소매업 등의 기반산업 위주의 산업 구조가 지속될 것으로 예상됨에 따라 인천광역시 내 비정규직 근로자 비율을 단기간에 낮추는 것은 한계가 있을 것으로 판단됨.

○ 비정규직은 비용절감탄력적 인력운용 목적 등 사용자의 편익을 고려하여 사용되는 경향이 강하고, 노안여성단순노무직 등 취약계층에 집중되어 있음.

– 또한, 고용불안, 저임금, 사회안전망복리후생 등 차별로 인한 소득격차 심화가 사회양극화의 주요 원인으로 작용하는 등 사회통합을 저해하고 있음.

○ 비정규직 감소를 위한 노력과 더불어 비정규직의 고용여건을 개선하는 노력이 병행되어야 할 것임.

#### 다. 사업체조사로 본 임시·일용종사자 성별 규모

○ 사업체조사 자료를 통해 종사상지위가 임시·일용직인 비율로 비정규직 실태를 가능할 수 있음. 2018년 기준, 남녀 모두 임시·일용 비율이 전국보다 낮음. 남성은 6.4%, 여성은 6.9%로 여성이 다소 높음.

○ 사업체조사는 사업체를 조사단위로 하므로 경제활동인구조사보다 규모가 작게 산출될 수 있으며, 상용직에도 비정규직이 있음을 고려해야 하므로 해석에 주의가 필요함.

– 따라서 인천광역시 사업체 중에서 1인 자영업자, 자영업자와 무급종사자로만 구성된 사업체를 제외하고, 적어도 타인의 노동력을 제공받는 사업체 중에서 임시·일용 규모가 6~7%라는 수치는 적다고 보기 어려움. 왜냐하면 임시·일용 규모는 신고(혹은 비가입)되지 않는 비공식 고용으로도 상당 규모가 예상되므로 6~7%는 항상적 인력으로 추론해 볼 수 있음.

<표 9-2> 사업체조사 기준 임시일용직 성별 비중

(단위: 천 명, %)

2018년	전체	남성				여성			
		임시/일용	상용	자영업자	무급가족/기타	임시/일용	상용	자영업자	무급가족/기타
전국	18,199	1418	7864	728	502	1330	5158	502	696
(비율)	(100.0)	(7.8)	(43.2)	(4.0)	(2.8)	(7.3)	(28.3)	(2.8)	(3.8)
인천	872	56	378	37	22	60	260	25	34
(비율)	(100.0)	(6.4)	(43.3)	(4.3)	(2.5)	(6.9)	(29.8)	(2.9)	(3.9)

\*주: 「사업체노동실태현황」은 통계청 전수조사인 「전국사업체조사」에서 「자영업자」, 「자영업자+무급가족종사자」로만 구성된 사업체 및 공무원 재직기관을 제외하여 재구성한 가중통계임.

\*자료: 고용노동부, 「사업체노동실태현황」, 2018.

〈표 9-3〉 사업체조사 기준 임시일용직 성별-사업체 규모별 비중

(단위: 천 명, %)

2018년	남성	여성	남성(비중)	여성(비중)
전체	55,896	60,455	100.0	100.0
10인 미만	23,385	34,888	41.8	57.7
10~29인	10,575	10,344	18.9	17.1
30~99인	9,003	7,412	16.1	12.3
100~299인	5,723	3,946	10.2	6.5
300~499인	1,898	533	3.4	0.9
500인 이상	5,312	3,332	9.5	5.5

\*주: 「사업체노동실태현황」은 통계청 전수조사인 「전국사업체조사」에서 「자영업자」, 「자영업자+무급가족종사자」로만 구성된 사업체 및 공무원 재직기관을 제외하여 재구성한 가중통계임.  
\*자료: 고용노동부, 「사업체노동실태현황」, 2018.

- <표 9-3>에서 임시·일용직만을 대상으로 성별·사업체 규모별로 보면, 10인 미만 사업장에 서는 여성 임시·일용직이 57.7%로 남성 41.8%보다 16%p 높음. 반면, 중대기업인 300인 이 상 사업장은 남성 임시·일용직이 12.9%로 여성 6.4%보다 6.5%p 높음.

## 라. 인천지역 근로자 상담 현황을 통해 본 비정규직 노동실태

- 인천지역 노동상담소 연도별 자료를 분석한 김철홍 외(2017)의 연구에서 비정규직을 추출하 여 재구성한 최인수 외(2019)의 자료를 보면, 2015년~2017년 인천 비정규직 노동상담 건 수는 변동 폭이 매우 크지만 증가세로 볼 수 있음. 상담 내용으로 ‘임금’이 차지하는 비중이 압도적이었으며 ‘산업재해’, ‘근로기준’, ‘해고’ 순으로 나타남.

〈표 9-4〉 인천지역 비정규직 노동상담 건수(2015~2017)

구분	2015년	2016년	2017년
합계	353	30	518
임금	107	12	154
휴일/휴가	20	0	19
근로기준	29	3	81
고용평등	1	0	22
해고	55	8	70
노동조합	48	2	42
실업급여	8	3	17
최저임금	24	0	1
산업재해	50	2	83
기타 민사	11	0	29

\*출처: 최인수 외, 2019, 「인천광역시 비정규직 실태 분석 및 정책 의제 발굴 연구」, 한국지방행정연구원: p.21.

## 2) 정부의 비정규직 대책 현황

### 가. ‘공공부문 비정규직 근로자 전환 가이드라인’ 발표 이전 대책(2004~2016년)

- 외환위기 이후 공공부문 개혁이라는 이름 아래 공공부문 인력 감축과 비정규직 고용이 확대 됨. 이는 공기업 자회사 민영화 및 주요 업무의 외부 위탁 정책의 결과물이었음.
- 정부는 2004년의 비정규직 대책, 2006년 비정규직 종합대책, 2008년 후속대책, 2011년 비 정규직 대책, 2013년 대책 등 크게 여섯 차례의 대책을 발표하면서 비정규직의 남용 및 차별 을 완화하기 위한 각종 정책을 추진하였으나 큰 효과는 없었음(노광표, 2017).
- 문재인 정부 이전 정부 대책의 한계는 다음과 같음. △비정규직 중 단시간근로자에 대한 대 책 부재 △고용안정 방향의 한계 △무기계약직 전환기준의 문제 △정규직 전환과 관련된 이 해당사자의 참여 제한 △용역·과건 근로자에 대한 정책 방향의 한계 등임(김근주 외, 2019, 22~24쪽).

〈표 9-5〉 문재인 정부 이전 주요 비정규직 대책(2004~2016)

년도	비정규직 정책
2004.5.18	공공부문 비정규직 대책 (노무현 정부) -공무원화, 상용화, 처우개선, 근로조건 보호
2006.8.2	공공부문 비정규직 종합대책 (노무현 정부) -비정규직 사용관행 개선, 차별요인 해소 및 처우개선, 위법·탈법적 사용 지도·감독 강화, 합리적인 외주화(간접고용) 원칙 정립 - “무기계약직” 개념의 도입
2011.11	공공부문 비정규직 고용개선 대책 (이명박 정부) -합리적 고용관행 정착, 복지확충 및 처우개선, 청소용역 등 외주근로자 근 로조건 개선, 비정규직 고용개선 관리 및 평가 체계 구축
2012.1.16	상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부문 비정규직 고 용개선 추진지침 -상시·지속적 업무의 구체적 기준 제시
2013.4	공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침 (박근혜 정부)
2014.12.29	비정규직 종합대책 (박근혜 정부) -1단계 정규직 전환 계획 발표, 비정규직 목표관리제 계획
2016.2.17	공공부문 비정규직 고용개선 대책 -2단계 정규직 전환계획, 비정규직 목표관리제 시행

\*자료: 김근주 외(2018), “비정규직 대책의 현황과 과제”, pp.6~22. 내용을 표로 정리함

## 나. ‘공공부문 비정규직 근로자 전환 가이드라인’ 대책(2017년 이후)

○ 문재인 정부는 사회 양극화의 주 원인인 비정규직 문제에서 ‘최대의 사용자’인 공공부문이 ‘모범적 사용자’로서 선도적 역할을 해야 한다는 입장에서 그동안의 소극적 방식에서 탈피하여 근본적인 원인에 대해 보다 전향적인 접근법을 모색함. 그리고 관계기관 대책회의에서 2017년 7월에 발표한 것이 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」임.

○ 정규직 전환 추진 방안은 가이드라인의 핵심 내용으로 다음의 7가지 기준을 제시하고 있음.

- 첫 번째는 정규직 전환의 기본 원칙으로 다섯 가지를 제시하고 있음. “①상사·지속적 업무는 정규직으로 전환. ②충분한 노사협의를 통해 자율적으로 추진. ③고용안정, 차별 개선, 일자리 질 개선을 단계적으로 추진. ④국민 부담을 최소화하면서 정규직의 연대로 추진. ⑤국민의 공감대 형성이 가능한 지속가능한 방향이 되도록 함.
- 두 번째는 전환대상 기관의 단계적 추진임. 1단계는 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관으로 852개 기관이 해당함. 2단계는 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사, 3단계는 민간위탁기관이 대상임.
- 세 번째는 전환기준으로 상사·지속적 업무인 경우는 정규직 전환을 원칙으로 하되, ‘상사·지속적 업무’의 판단기준 완화를 병행하면서 불가피한 경우에 한하여 예외를 인정함. 즉, 상사·지속적 업무는 연중 9개월 이상 계속되는 업무로 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 범위를 완화. 아울러 불가피한 경우에 한하여 예외를 인정하고, 예외 사유에 해당하더라도 기관 상황을 고려하여 전환을 추진할 수 있도록 하였음. 생명·안전 업무는 직접고용을 원칙으로 하고 있음.

〈표 9-6〉 정규직 전환 정책 비교

구분	이명박·박근혜 정부 정규직 전환 정책	문재인 정부 정규직 전환 정책
전환대상 기관	중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업, 교육기관	중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업, 교육기관 자치단체 출연출자기관(재단, 2단계) 민간위탁 기관·시설(3단계)
전환대상 고용형태	기간제	초단시간, 기간제, 파견·용역 (생명·안전업무 직접고용 원칙)
전환기준	상사지속 판단기준 • 연중 10~11개월 이상 계속 • ①과거 2년 이상 지속 ②향후 2년 이상 예상(①+②)	• 연중 9개월 이상 계속 • ①삭제 ②향후 2년 이상 예상
	비정규직법 기간제 시행령 3조, 4조 • 인적 속성 따른 사유 - 고령자 등 6개 사유 • 업무·직무 특성 사유 - 휴직·파견 업무대체자 등 11개 사유	비정규직법 기간제 시행령 대폭 축소 • 인적 속성 따른 사유 - 60세 이상 고령자 등 2개 사유 • 업무·직무 특성 사유 - 휴직대체 등 보충적 근로 등 5개 사유
전환절차	• 판단: 정규직 전환 기준, 기관 자체	• 판단: (기간제) 전환심의위원회

구분	이명박·박근혜 정부 정규직 전환 정책	문재인 정부 정규직 전환 정책
방식	판단 • 기간: 기간제 2년 경과 후 무기계약 전환 • 정년: 60세 규정	(파견·용역) 노사 및 전문가 협의 → 중앙&권역별 컨설팅팀 지원 • 기간: 기간제 2년 생략 • 정년: 고령 직종 65세 정년 보장 • 정원: 탄력적 정원제(해당 인원 무기계약 T0)
무기계약직 처우개선	• 상여금 80~100만 원 • 복지포인트 30만 원	• 식비(13만 원) • 복지포인트 지급(40만 원) • 명절 상여금 • 제도: 직군과 명칭 등 합리적 인사제도 언급 有 → (직종) 동일노동 동일임금

\*자료: 정부 관계부처 합동, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인 설명자료」, 2017.7.24. 재구성

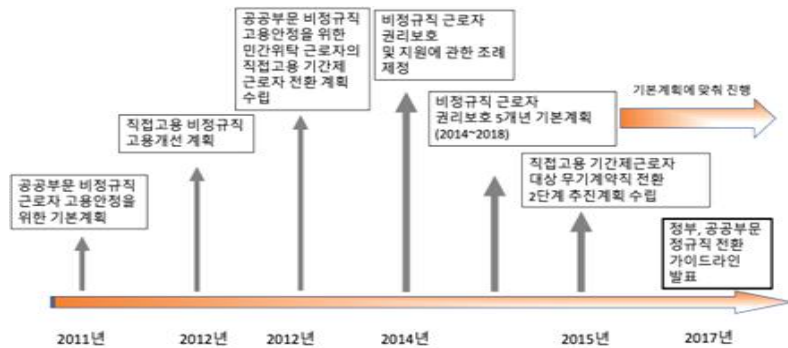
- 네 번째, 전환방식의 원칙은 기관 자율추진임. 다만, 기간제는 직접고용 정규직으로 전환하는데, 기관 내에 ‘정규직 전환 심의위원회’를 구성하여 대상자를 결정하도록 하였으며, 심의위원회에는 노동계 추천 전문가 등도 포함하여 공정성을 확보하도록 하였음. 파견·용역은 ‘노사 및 전문가 협의’를 통해 직접고용·자회사 등 방식과 시기를 결정하도록 함.
- 다섯 번째는 채용방식과 임금체계로 채용방식은 고용승계와 공정채용 원칙 간의 조화를 이룰 수 있도록 기관별로 이해관계자와의 협의 등을 통해 결정하도록 하였음. 다만, 현재 근로 중인 근로자 전환이 원칙이고, 청년 선호 일자리 또는 인원이 주기적으로 변경되는 경우 등은 형평성 등을 고려하여 제한경쟁, 가점 부여 등 적합한 방식을 채택할 수 있도록 하였음. 임금체계는 직종별 ‘동일가치노동-동일임금’ 취지가 반영될 수 있도록 설계하되, 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진하도록 하였음.
- 여섯 번째는 전환 시기로 기간제는 2017년 말까지 전환하도록 하였으며, 파견·용역은 현 업체와의 계약기간 종료 시점에 전환을 원칙으로 하되, 업체와의 협의를 통해 기간을 단축할 수 있도록 하였음.
- 일곱 번째는 차별해소 및 처우개선 방안으로, 무기계약직 근로자는 공무원, 상당직 등 기관별로 적합한 명칭으로 변경하고, 고용안정 뿐만 아니라 신분증 발급, 직군, 교육훈련, 승급체계 등 체계적인 인사관리시스템을 마련해 나가도록 제시함. 절감되는 용역업체 이윤·일반관리비·부가가치세 등(10~15%)은 반드시 전환자의 처우개선에 활용하도록 하여 처우 수준도 개선하도록 하였으며, 복리후생적 금품은 불합리한 차별 없이 지급하고 휴게공간 확충 및 비품 등도 개선해 나가도록 하였음.

○ 현 정부의 공공부문 정규직화 정책은 양적인 전환뿐만 아니라 생명·안전 업무의 직접고용 원칙, 상사·지속적 판단기준 완화, 전환 예외 사유 축소, 전환 결정시 노조 및 당사자 참여, 간접고용 비정규직 문제 해결 등 그 내용에서 과거 정부들보다 적극적인.

### 3) 인천광역시 비정규직 대책

- 인천광역시 비정규직 대책은 2011년 「공공부문 비정규직 근로자 고용안정을 위한 기본계획」을 시작으로 2014년 「비정규직 근로자 권리 보호 및 지원에 관한 조례」 제정, 그리고 조례에 따른 「비정규직 근로자 권리보호 5개년 기본계획」 등이 있음. 인천광역시 주요 대책은 [그림 9-2]와 같음.

[그림 9-2] 인천광역시 비정규직 대책 현황(2011~현재)



#### 가. 공공부문 비정규직 근로자 고용안정을 위한 기본계획(2011년)

- 인천광역시 「공공부문 비정규직 근로자 고용안정을 위한 기본계획」(이하 기본계획) 수립의 배경은, △ 공공기관 운영 경비 절감 등을 위해 비정규직 근로자 활용이 증가하였으나 정규직과의 근로조건 및 임금 수준 등의 격차로 사회문제화 △ 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선을 주 내용으로 하는 공공부문 선도정책이 필요하다는 것이었음.
- 인천광역시 비정규직 근로자의 규모는 2003년 8월 28.3만 명에서 2011년 3월 37.9만 명으로 33.3% 증가했고, 비정규직 비율은 같은 기간 33.7%에서 37.5%로 증가하였음.
- 2011년 6월 말 현재, 인천광역시 공공기관의 비정규직 인원은 총 2,745명(기간제 1,168명 포함)으로 정규직(16,049명) 대비 약 17.1% 수준이었음.
- 기본계획의 추진전략은 △각 기관별 민간위탁사업 근로자를 시설관리공단 등의 기간제 근로자로 직접고용(1단계) △공사-공단, 출자·출연기관 등 확대 시행 검토(2단계) △2년의 직접 고

용기간이 경과한 기간제 근로자는 무기계약직 근로자로 전환(3단계) △가칭 『정규직 전환 인사위원회』 기구를 통해서 시민사회단체의 동의를 이끌어낼 수 있는 과정을 공무원, 노조 및 시민사회단체가 만들어 가도록 하였음.

- 1단계 대상 비정규직은 시 본청, 의회, 직속기관, 사업소 등의 민간위탁근로자 208명(18개 기관 청사 및 시설물 관리용역)으로, 1단계 대상 208명은 3단계(2014년 1월)에서 무기계약 근로자로 전환하는 방식임.
- 2단계 대상자는 시의 사무, 공원·녹지·조경 수목관리 등 1단계 제외 직종과 공사 및 출자·출연 기관 비정규직으로, 시 재정여건 및 공기업 통합 관련 후속 조치 후 검토하기로 하고 연 구용역을 실시하기로 하였음.

- 기본계획의 '전환기준'은 상시·지속적 업무에 종사하며 상대적으로 노동여건이 열악한 저임금(기간제 및 용역) 근로자에 해당함. 업무 영역은 청사관리용역(청소, 기계, 전기, 소방 등)에 해당.

- 채용방식은 '기관별 위탁방식에서 시설관리공단에서 직접고용 방식'으로의 전환임. 기관별로 기간제 채용기간이 2년이 경과한 시점에서 무기계약 근로자로 전환하되, 무기계약 근로자 전환 시 정년규정을 초과하는 고령자에 대해서는 기간제 연장 채용 등 방안 검토 후 확정하기로 하였음.

#### 나. 기간제 근로자의 무기계약직 전환 등 시(市) 직접고용 비정규직 고용개선 계획

- 정부 관계부처합동 「공공부문 비정규직 고용개선 추진 지침」(2012.1.16.)에 따라 인천광역시 직접고용 기간제의 무기계약직 전환 등의 대책이 우선 마련될 필요성 대두.

<표 9-7> 관계부처 합동 고용개선 추진 지침

《관계부처합동 지침》	
◆ 상시·지속적 업무 기간제 근로자의 무기계약직 전환	
- 직무 분석과 개인별 평가를 거쳐 전환	
◆ 기간제와 무기계약직 상여금 및 복지포인트 지급	
- 대상: 무기계약직 및 1년 이상 기간제	
- 내용	
· 상여금 1인당 연 80~100만 원 수준으로 지급	
· 6개월~1년 미만 근무자는 근무기간 등을 고려하여 기관별 실정에 따라 차등 지급	
· 복지포인트는 기본포인트 1인당 연 30만 원 수준 일률 지급	
◆ 용역근로자 근로조건 보호 지침 준수	
- 청소 등 업무 외주 시 입찰공고, 예가 작성, 선정, 체결 등 유의사항을 명시	
◆ 정규직 채용 시 비정규직 경력 인정 및 비정규직 고용개선 가능 강화방안	



- 2012년 2월 말 기준 인천광역시 기간제 근로자 총 379명 중 상시·지속적 업무 종사자는 92명으로, 이 중에서 사용기간 예외사유<sup>22)</sup> 해당자 42명을 제외한 50명의 직무에 대한 무계약직 전환 계획을 수립함(2013년 최종 42명 전환 확정).
- 전환기준은 정부 방침에 따라 ‘연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 업무’.
- 전환방식은 근무실적, 직무수행 능력 및 태도 등을 종합적으로 평가하여 ‘무기계약직 전환 심의위원회’ 심의 후 채용.
- 전환시기는 기간제 근로자의 계약기간이 대부분 12월 종료되는 점을 고려하여 2013년 1월 일괄 전환하기로 계획함.
- 이밖에 △기간제 근로자 상여금 및 복지포인트 지급(40만 원) △용역근로자 근로조건 보호 지침 △기간제 근로자 고용개선 기능 강화(고충처리시스템 구축 및 운영, 고용보험지원 교육 훈련 참여 독려) 등의 계획을 수립하였음.

#### 다. 공공부문 비정규직 고용안정을 위한 민간위탁 근로자의 기간제 근로자 전환계획(2단계)

- 「공공부문 비정규직 고용안정을 위한 민간위탁 근로자의 기간제 근로자 전환계획」(이하 전환계획)은 ‘기본계획’의 2단계 조치로써 ‘공사·공단과 출자·출연기관’의 민간위탁 용역 근로자를 기간제 근로자로 전환하는 계획임.
- 2012년 11월 말 기준, 민간위탁 용역 근로자 총 1,137명 중 공사·공단 및 출자·출연 기관의 근로자 비중이 약 79%를 차지하였음(공사·공단 746명, 출자·출연기관 154명).
- 비정규직 고용 안정성 강화를 위해서 공사·공단 및 출자·출연 기관의 민간위탁 근로자를 기간제로 전환하는 것이 매우 중요했음.
- 전환대상과 직종, 채용방식, 고용승계 및 정년, 소요 재원, 공사·공단 및 출연·출연기관 평가, 임금감소 등에서 대해서 계획을 수립함.
- 2013년부터 전체 민간위탁 용역근로자를 일시에 기간제로 전환하는 것은 각 기관에 부담을 야기할 수 있으므로, 전환대상은 2012년 기 시행한 5개 직종(청소, 기계, 전기, 영선, 소방)부터 단계적으로 시행하기로 결정함.
- 채용방식은 시설관리공단에 일괄적으로 위탁하여 추진이 불가능함(경쟁입찰 방식 선정)으로, 각 기관에서 ‘직접 기간제 근로자’로 고용하도록 추진.

- 현 근무자의 고용승계 원칙을 준수하되, 기간제 근로자로 2년 근무 후 무기계약직으로 전환 시 55세 이상은 무기계약직 전환 대상이 되지 않으므로 퇴직할 때까지 기간제로 유지하기로 함.
- 기간제 전환 시 임금수준은 민간위탁 근로자 당시의 임금과 동일하게 유지하는 것을 전제로 함.
- 인천광역시는 2단계 전환계획에 따라 2013년 「공공부문 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선 대책」을 발표하고, 이와 함께 향후 비정규직 문제 해결을 위한 중장기 로드맵을 제시함.
- 공사·공단 및 출자·출연기관 민간위탁용역 근로자 622명의 직접 채용(기간제 근로자 전환) 및 2년 후 정규직화.
- 시 본청(직속기관·사업소 포함, 이하 동일) 및 공사·공단 기간제 근로자 240여 명의 정규직화(무기계약직 근로자 전환).
- 시 본청 기간제 근로자 220명에 대한 상여금 및 복지포인트 지급 신설 등.

#### 라. 비정규직 근로자 권리보호 5개년 기본계획

- 2014년 「비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례」에 의거 비정규직의 근로조건 향상을 위한 중기 사업방향과 목표 설정 및 이에 따른 추진 로드맵을 마련함.
- 그간 인천광역시는 △상시·지속적 업무 종사자 정규직 전환(271명) △민간위탁회사 소속 간접고용 비정규직 직접고용(691명) △비정규직 처우개선(60세 정년보장, 임금인상 및 상여금, 복지포인트 지급 등) 등의 성과를 낳았음.
- 그러나 여전히 △정규직과 임금격차 발생 △비정규직 채용관행 잔존(신규 채용 시 기간제 우선 고용관행) △기초 자치단체별 정규직 전환 편차 존재 △민간부문 참여 저조라는 한계도 존재했음.
- 5개년 기본계획은 중앙정부 정책과 연계한 비정규직 차별해소와 고용안정에 중점을 두고, 공공부문은 불합리한 차별해소를 위한 단계별 고용안정 대책을 추진하고, 민간부문은 고용개선을 위한 유인책을 마련하는 방향으로 수립함.
- (공공부문) 인천광역시는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자와 민간위탁 간접고용 근로자 총 1,308명 중 기 전환한 962명 외에 346명을 5년 안에 정규직으로 전환할 계획을 수립함. 직접고용 비정규직은 2015년에 전환하고, 간접고용 비정규직은 단계적 정규직화를 실시하기로 함.
- 공공기관 정규직 전환 계획 이행 점검을 위하여 평가항목에 반영하고, 기초자치단체 참여유

22) 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우(1명), 휴직자 인력대체(1명), 고령자(10명), 재정일자리사업(12명), 기간제법 시행령 제3조3항 적용자(8명), 추후 고령자 우선 채용 등 기타(10명).

도를 위하여 '시정평가 항목 반영(평가등급 상향조정 등)' 하기로 함.

〈표 9-8〉 인천광역시 공공부문 정규직 전환 계획

대상자	대상 인원(명)			비고
	총인원	실적	계획	
계	1,308	962	346	
직접고용 근로자 (상시·지속적 업무)	285	271	14	95%
민간위탁 간접고용 (청소, 기계, 소방, 영선, 전기)	745	691	54	93%
근로자 대상 직종 확대	278	0	278	0

- (민간부문) 비정규직 3만 명 감축을 유도하여 2014년 기준 36만 9천 명을 33만 9천 명으로 감축하여 인천광역시 비정규직 비율을 32.7%에서 30%로 축소함.
- 이를 위해 △일자리 창출 우수기업 인증 등 심사항목 신설 및 가점 부과 △비정규직에 대한 인식 제고를 위한 토론회 개최 △공공조달을 통한 비정규직 고용개선 유도 등의 정책을 실시하기로 함.
- (행정지원 및 추진체계 정비) △지원체계 정비(상담인력 배치, 자문위원회 구성 및 운영) △비정규직 고용개선 모니터링 시스템 구축(고용형태 공시제와 연동한 모니터링 시스템 구축) △교육프로그램 지원(직무능력 향상 프로그램, 홍보강화) 등을 추진하기로 하였음.

○ 그간 인천광역시의 비정규직 대책이 비정규직의 '양적 축소'에 주력함으로써 '고용의 질 개선'과 '민간부문으로의 확산' 등이 부족하였다면 5개년 계획은 과거 정책의 한계들을 극복하기 위한 종합적 계획이라는 측면에서 긍정적으로 평가할 수 있음.

#### 4) 인천광역시 공공부문 비정규직 정규직 전환 집행 실적

○ 인천광역시의 공공부문 비정규직 정규직 전환 실태를 고용노동부 발표 자료(2020년 6월)를 토대로 분석하여 개선 과제를 도출할 필요성이 있음.

〈표 9-9〉 지방자치단체별 정규직 전환 현황

구분	총인원 (A)	상시지속 (B)	계획인원 (C)	전환결정 (D)	전환완료	계획인원 대비 (단위: 명)				
						대비 (D/C)	대비 (C/B)	적용제외 (1-C/D)	대비 (D/B)	상시지속 업무
서울	8,857	5,352	1,532	1,000	922	65%	29%	81%	19%	60%
부산	5,456	2,824	1,223	1,778	1,752	145%	43%	37%	63%	52%
대구	3,557	2,342	1,398	1,175	984	84%	60%	50%	50%	66%
인천	3,204	2,044	630	683	594	108%	31%	67%	33%	64%
광주	1,287	628	530	636	567	120%	84%	-1%	101%	49%

구분	총인원 (A)	상시지속 (B)	계획인원 (C)	전환결정 (D)	전환완료	계획인원 대비 (D/C)	상시지속 대비 (C/B)	적용제외 (1-C/D)	상시지속 대비 (D/B)	상시지속 업무
대전	1,748	1,314	705	499	473	71%	54%	62%	38%	75%
울산	2,263	455	70	161	158	230%	15%	65%	35%	20%
경기	17,200	12,023	6,423	5,298	5,016	82%	53%	56%	44%	70%
강원	4,060	2,882	1,729	1,754	1,740	101%	60%	39%	61%	71%
충북	3,470	1,699	645	883	847	137%	38%	48%	52%	49%
충남	5,295	3,589	2,021	1,786	1,946	88%	56%	50%	50%	68%
세종	368	253	170	185	185	109%	67%	27%	73%	69%
전북	4,897	2,701	1,772	1,866	1,811	105%	66%	31%	69%	55%
전남	5,459	4,055	2,641	2,935	2,871	111%	65%	28%	72%	74%
경북	8,086	3,844	1,442	1,547	1,513	107%	38%	60%	40%	48%
경남	7,284	4,458	2,123	2,292	2,230	108%	48%	49%	51%	61%
경남	7,284	4,458	2,123	2,292	2,230	108%	48%	49%	51%	61%
평균	-	-	-	-	-	99%	50%	47%	53%	60%

\* (총인원) 2017.6월 말 기준 기간제 및 파견·용역 근로자 현황(17년 특별실태조사)

\* (상시지속) 연중 9개월 이상 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무에 종사하는 인원

\* (계획인원) 2017.10.25. 연차별 전환계획 상 인원으로, 개별기관 자체 판단에 따른 잠정적인 정규직 전환계획 인원

\* (전환결정) 전환결정기구\*에서 정규직으로 전환하기로 결정한 인원

\* 기간제: 정규직 전환심의위원회 / 파견·용역: 노사전문가협의

○ 인천지역의 '계획인원 대비 정규직 전환 실적(D/C)'은 108%로 지자체 평균 99%보다 높은 성과를 낳았다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있음.

- 인천광역시(인천광역시청 및 기초지자체 포함) 기간제와 파견·용역 노동자 총 3,204명 중 상시·지속 업무에 종사하는 비정규직은 2,044명임. 2017~2020년까지 4년간 인천광역시는 상시·지속 업무 비정규직 중 683명을 전환결정하고 현재까지 594명을 전환완료하였음. 다만, 상시·지속 업무 노동자 2,044명 중 1,361명이 '적용제외'자로 분류되어 있음. 적용제외자는 '해당 사업의 종료', '정규직 전환 연령 초과', '본인 미희망' 등 가이드라인 지침상의 전환 예외 인정 사유를 적용한 결과임.

- 인천광역시 비정규노동자 중 상시·지속 업무 노동자 비율은 64%로 지자체 평균(60%)보다 높은 편이고, 상시·지속 업무에 대한 정규직 전환 달성률은 33%로 지자체 전체 평균 53%보다 낮음.

〈표 9-10〉 지방자치단체별 기간제 정규직 전환 현황

구분	총인원 (A)	상시지속 (B)	계획인원 (C)	전환결정 (D)	전환완료 (E)	계획인원 대비 (단위: 명)				
						대비 (D/C)	상시지속 대비 (C/B)	적용제외 (1-C/D)	상시지속 대비 (D/B)	상시지속 업무
서울	7,681	4,230	1,352	632	574	47%	32%	85%	15%	55%
부산	4,475	1,903	731	920	916	126%	38%	52%	48%	43%
대구	2,636	1,438	718	519	519	72%	50%	64%	36%	55%
인천	2,570	1,418	243	344	320	142%	17%	76%	24%	55%
광주	1,214	558	469	575	506	123%	84%	-3%	103%	46%
대전	1,162	735	303	183	155	60%	41%	75%	25%	63%

울산	1,959	288	13	93	90	715%	5%	68%	32%	15%
경기	11,925	6,910	4,089	3,721	3,664	91%	59%	46%	54%	58%
강원	3,700	2,529	1,517	1,682	1,664	111%	60%	33%	67%	68%
충북	3,024	1,304	515	622	594	121%	39%	52%	48%	43%
충남	4,773	3,070	1,718	1,643	1,819	96%	56%	46%	54%	64%
세종	216	102	66	63	63	95%	65%	38%	62%	47%
전북	4,584	2,420	1,663	1,729	1,683	104%	69%	29%	71%	53%
전남	5,260	3,872	2,503	2,854	2,787	114%	65%	26%	74%	74%
경북	7,450	3,292	1,267	1,332	1,296	105%	38%	60%	40%	44%
경남	6,470	3,666	1,616	1,760	1,703	109%	44%	52%	48%	57%
경남	6,470	3,666	1,616	1,760	1,703	109%	44%	52%	48%	57%
평균	-	-	-	-	-	138%	47%	50%	50%	53%

○ 인천광역시(인천광역시청 및 기초지자체 포함) 기간제의 정규직 전환실적(계획인원 대비 실적 D/C)은 울산 다음으로 높은 전환실적을 나타내 국정과제를 달성한 상태임.

- 인천광역시(인천광역시청 및 기초지자체 포함) 기간제 노동자 총 2,570명 중 상시·지속 업무에 종사하는 비정규직은 1,418명임.
- 2017~2020년까지 4년간 인천광역시 상시·지속 업무 기간제 중 344명을 전환결정하고 현재까지 320명을 전환완료 하였음. 다만, 상시·지속 업무 기간제 1,418명 중 1,074명이 '적용 제외자'로 분류되어 있음. 인천광역시 기간제 중 상시·지속 업무 노동자 비율은 55%로 지자체 평균(53%)보다 높은 편이고, 상시·지속 업무에 대한 정규직 전환 달성률은 24%로 지자체 전체 평균 50%보다 낮음.

〈표 9-11〉 지방자치단체별 파견 용역 정규직 전환 현황

(단위: 명)

구분	총인원 (A)	상시지속 (B)	계획인원 (C)	전환결정 (D)	전환완료 (E)	계획인원 대비 (D/C)	상시지속 대비 (C/B)	적용제외 (1-C/D)	상시지속 대비 (D/B)	상시지속 업무
서울	1,176	1,122	180	368	348	204%	16%	67%	33%	95%
부산	981	921	492	858	836	174%	53%	7%	93%	94%
대구	921	904	680	656	465	96%	75%	27%	73%	98%
인천	634	626	387	339	274	88%	62%	46%	54%	99%
광주	73	70	61	61	61	100%	87%	13%	87%	96%
대전	586	579	402	316	318	79%	69%	45%	55%	99%
울산	304	167	57	68	68	119%	34%	59%	41%	55%
경기	5,275	5,113	2,334	1,577	1,352	68%	46%	69%	31%	97%
강원	360	353	212	72	76	34%	60%	80%	20%	98%
충북	446	395	130	261	253	201%	33%	34%	66%	89%
충남	522	519	303	143	127	47%	58%	72%	28%	99%
세종	152	151	104	122	122	117%	69%	19%	81%	99%
전북	313	281	109	137	128	126%	39%	51%	49%	90%
전남	199	183	138	81	84	59%	75%	56%	44%	92%
경북	636	552	175	215	217	123%	32%	61%	39%	87%
경남	814	792	507	532	527	105%	64%	33%	67%	97%
경남	814	792	507	532	527	105%	64%	33%	67%	97%
평균	-	-	-	-	-	109%	55%	45%	55%	93%

○ 인천광역시(인천광역시청 및 기초지자체 포함)의 파견 용역 노동자 정규직 전환 실적(계획인원 대비 실적 D/C)은 88%임.

- 2017~2020년까지 인천광역시 상시·지속 업무 파견 용역 노동자 중 339명을 전환결정하고 현재까지 274명을 전환완료 하였음.
- 인천광역시(인천광역시청 및 기초지자체 포함) 파견·용역 노동자 총 634명 중 상시·지속 업무에 종사하는 노동자는 626명임. 다만, 상시·지속 업무 파견·용역 노동자 626명 중 287명이 '적용 제외자'로 분류되어 있음. 인천광역시 파견·용역 중 상시·지속 업무 노동자 비율은 99%로 지자체 평균(93%)보다 높은 편이고, 상시·지속 업무에 대한 정규직 전환 달성률은 54%로 지자체 전체 평균 55%보다 낮음.

〈표 9-12〉 인천광역시·군·구 정규직 전환 현황

(단위: 명)

구분	총인원 (A)	상시지속 (B)	계획인원 (C)	전환결정 (D)	전환완료 (E)	계획인원 대비 (D/C)	상시지속 대비 (C/B)	적용제외 (1-C/D)	상시지속 대비 (D/B)	상시지속 업무
광역시	844	685	504	391	321	78%	74%	43%	57%	81%
강화군	191	45	-	141	141	-	-	-213%	313%	24%
계양	310	85	15	3	0	20%	18%	96%	4%	27%
남동	245	124	7	15	14	214%	6%	88%	12%	51%
부평	349	344	30	17	17	57%	9%	95%	5%	99%
연수	253	72	15	58	48	387%	21%	19%	81%	28%
동진군	217	163	-	24	25	-	-	85%	15%	75%
미추홀	234	213	12	12	11	100%	6%	94%	6%	91%
동구	146	31	5	5	0	100%	16%	84%	16%	21%
서구	224	154	27	13	13	48%	18%	92%	8%	69%
중구	191	128	15	4	4	27%	12%	97%	3%	67%
계(평균)	3204	2044	630	683	594	108%	20%	53%	47%	58%

○ 인천광역시청의 계획인원은 504명이고 기타 군·구의 계획인원은 50여 명 미만임. 인천광역시청 정규직 전환 실적(계획인원 대비 실적 D/C)은 78%로 군·구의 계획인원 전환실적보다 낮으나 전환 규모를 감안해야 함.

- 인천광역시·군·구별 정규직 전환 현황을 보면, 인천광역시청의 상시지속 대비 계획율(C/B, 74%)이 가장 높고, 강화군은 0%로 계획인원이 없었음.
- 비정규직의 상시·지속 업무 노동자 비율이 높은 곳은 부평(99%), 미추홀(91%), 광역시청(81%) 순으로 나타남. 상시·지속 업무 대비 정규직 전환 달성률(D/B)은 계획인원이 없었던 강화군에서 141명이 전환되어 313%의 달성율을 보임. 이어 연수(81%), 광역시청(57%) 순이었음. 미전환 및 적용 제외자의 비율은 계양(96%), 부평(95%), 미추홀(94%), 서구청(92%), 중구청(97%) 등이 높았음.

〈표 9-13〉 지방공기업의 정규직 전환 현황

(단위: 명)

구분	총인원 (A)	상시지속 (B)	계획인원 (C)	전환결정 (D)	전환완료 (E)	계획인원 대비 (D/C)	상시지속 대비 (C/B)	적용제외 (1-C/D)	상시지속 대비 (D/B)	상시지속 업무
서울	3,547	2,750	994	978	1,007	98%	36%	64%	36%	78%
부산	3,146	2,955	1,846	890	478	48%	62%	70%	30%	94%
대구	1,289	1,222	910	937	931	103%	74%	23%	77%	95%
인천	1,802	1,409	619	422	407	68%	44%	70%	30%	78%
광주	584	511	359	401	420	112%	70%	22%	78%	88%
대전	924	589	421	458	463	109%	71%	22%	78%	64%
울산	651	386	72	124	121	172%	19%	68%	32%	59%
경기	3,419	2,972	1,374	1,195	1,164	87%	46%	60%	40%	87%
강원	193	160	114	109	97	96%	71%	32%	68%	83%
충북	168	144	78	67	63	86%	54%	53%	47%	86%
충남	278	260	116	140	141	121%	45%	46%	54%	94%
세종	128	121	75	110	110	147%	62%	9%	91%	95%
전북	229	135	95	141	146	148%	70%	-4%	104%	59%
전남	57	57	54	70	70	130%	95%	-23%	123%	100%
경북	604	407	155	122	121	79%	38%	70%	30%	67%
경남	865	741	203	315	274	155%	27%	57%	43%	86%
경남	147	76	42	53	36	126%	55%	30%	70%	52%
평균	-	-	-	-	-	111%	55%	39%	61%	80%

○ 인천지역 지방공기업의 정규직 전환 실적(계획인원 대비 실적 D/C)은 68%인데, 전환결정 대비 실적(E/D)은 96%임. 즉, 계획인원에 비해서 전환결정자의 규모가 작음.

○ 인천광역시 지방공기업 소속 기간제와 파견·용역 노동자 1,802명 중 상시·지속 업무에 종사하는 비정규직은 1,409명임.

- 2017~2020년까지 인천광역시 지방공기업은 상시·지속 업무 비정규직 중 422명을 전환결정하고 현재까지 407명을 전환완료 하였음. 상시·지속 업무 노동자 1,409명 중 987명이 적용 제외자로 분류되어 있음. 인천광역시 지방공기업 비정규노동자 중 상시·지속 업무 노동자 비율은 78%로 지자체 평균(80%)보다 낮고, 상시·지속 업무에 대한 정규직 전환 달성률은 30%로 지자체 전체 평균 61%보다 낮음.

### 3. 인천지역 비정규직 설문조사 결과

#### 1) 비정규직 응답자의 인구·사회학적 특성

○ 응답자 특성 개요

- 비정규직 설문조사 결과는 전체 설문조사에서 비정규직(정규직, 무기계약직, 프리랜서, 무급 가족종사자를 제외한 고용형태)만을 추출(응답자 수 2,031명)하여 기초 분석한 결과임. 인천광역시 비정규직의 인구·사회학적 특성은 아래와 같음.

○ 비정규직의 성별 분포

- 전체 비정규직 중에서 남성은 55.4%(1,126명) 여성은 44.6%(905명)가 추출됨. 기간제(계약직) 노동자는 남성 54.2%, 여성 45.8%, 시간제(파트타임)는 남성 38%, 여성 62%, 일용 근로는 남성 70%, 여성 30%, 특수고용은 남성 56%, 여성 44%가 응답되었음. 여성은 시간제와 초단시간 근로에서 다수 응답되었으며 이것은 노동시장 성별 편중 양상을 반영하는 결과임.

〈표 9-14〉 비정규직의 성별 분포

비정규직 형태	남성	여성	전체
기간제(계약직)	566 (54.2)	479 (45.8)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	81 (38.0)	132 (62.0)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	7 (33.3)	14 (66.7)	21 (100.0)
파견근로	26 (76.5)	8 (23.5)	34 (100.0)
하청·용역근로	37 (71.2)	15 (28.8)	52 (100.0)
일용근로	180 (70.0)	77 (30.0)	257 (100.0)
특수고용	229 (56.0)	180 (44.0)	409 (100.0)
전체	1126 (55.4)	905 (44.6)	2,031 (100.0)

○ 비정규직의 연령층별 분포

- 비정규직을 연령 3범주(청년층, 중장년층, 고령층)로 구분한 결과, 비정규직 중 청년층은 34.4%, 중장년층 41.4%, 고령층은 24.2%가 응답함. 기간제는 청년층 40.6%, 중장년층

41%로 비슷한 분포를 보임. 시간제와 15시간 미만 초단시간 근로는 청년층에서 각각 57.3%, 57.1로 절반 이상이 응답하였음. 파견과 하청·용역근로는 중장년층에서, 일용근로는 고령층에서 다수 응답하였으나 대체로 연령층 간에 고른 분포를 보임. 특수고용에는 중장년층이 55.5%로 절반 이상 응답함.

〈표 9-15〉 비정규직의 연령층별 분포

비정규직 형태	청년층 (15~34세)	중장년층 (35~54세)	고령층 (55세 이상)	전체
기간제(계약직)	424 (40.6)	428 (41.0)	193 (18.5)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	122 (57.3)	65 (30.5)	26 (12.2)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	12 (57.1)	6 (28.6)	3 (14.3)	21 (100.0)
파견근로	13 (38.2)	10 (29.4)	11 (32.4)	34 (100.0)
하청·용역근로	4 (7.7)	21 (40.4)	27 (51.9)	52 (100.0)
일용근로	78 (30.4)	84 (32.7)	95 (37.0)	257 (100.0)
특수고용	46 (11.2)	227 (55.5)	136 (33.3)	409 (100.0)
전체	699 (34.4)	841 (41.4)	491 (24.2)	2,031 (100.0)

〈표 9-16〉 비정규직의 혼인상태별 분포

비정규직 형태	미혼(비혼)	기혼 (유배우자)	기타 (이혼, 사별 등)	전체
기간제(계약직)	443 (42.4)	572 (54.7)	30 (2.9)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	122 (57.3)	84 (39.4)	7 (3.3)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	13 (61.9)	8 (38.1)	0 (0.0)	21 (100.0)
파견근로	10 (29.4)	22 (64.7)	2 (5.9)	34 (100.0)
하청·용역근로	4 (7.7)	43 (82.7)	5 (9.6)	52 (100.0)
일용근로	86 (33.5)	156 (60.7)	15 (5.8)	257 (100.0)
특수고용	61 (14.9)	331 (80.9)	17 (4.2)	409 (100.0)
전체	739 (36.4)	1216 (59.9)	76 (3.7)	2,031 (100.0)

#### ○ 비정규직의 혼인상태 분포

– 비정규직의 혼인상태를 보면, 미혼 36.4%, 기혼 유배우자 59.9%, 기타 3.7%로 응답함. 고용 형태별로 보면, 기간제 중에서는 기혼 유배우자가 54.7%임. 시간제노동자는 미혼(비혼)이 57.3%로, 청년층이 다수 응답하면서 미혼(비혼) 비율도 높게 나타난 것으로 보임. 파견근로와 일용근로는 기혼 유배우자가 각각 60% 이상이며, 하청·용역은 82.7%가 응답하였음.

#### ○ 비정규직의 자녀 수 분포

– 비정규직 응답자의 자녀 수를 살펴보면, 무자녀 43.7%, 자녀 1명 16.8%, 자녀 2명 33.4%, 자녀 3명 이상 6.1%로 나타남. 고용형태로 보면, 기간제 노동자 중에서는 무자녀 49.4%, 2명 30%를 보였음. 청년층이 많은 시간제는 무자녀가 60.1%, 2명이 26.8%였고, 15시간 미만 근로는 무자녀 61.9%, 2명 23.8%를 보였음. 일용근로자 중에서도 무자녀(42.4%)가 가장 많았음. 특수고용 중에서는 자녀 2명 이상이 44.5%를 보였음.

〈표 9-17〉 비정규직의 자녀수 분포

비정규직 형태	무자녀	1명	2명	3명이상	전체
기간제(계약직)	516 (49.4)	169 (16.2)	313 (30.0)	47 (4.5)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	128 (60.1)	20 (9.4)	57 (26.8)	8 (3.8)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	13 (61.9)	2 (9.5)	5 (23.8)	1 (4.8)	21 (100.0)
파견근로	14 (41.2)	12 (35.3)	5 (14.7)	3 (8.8)	34 (100.0)
하청·용역 근로	12 (23.1)	11 (21.2)	24 (46.2)	5 (9.6)	52 (100.0)
일용근로	109 (42.4)	43 (16.7)	92 (35.8)	13 (5.1)	257 (100.0)
특수고용	96 (23.5)	84 (20.5)	182 (44.5)	47 (11.5)	409 (100.0)
전체	888 (43.7)	341 (16.8)	678 (33.4)	124 (6.1)	2,031 (100.0)

#### ○ 비정규직의 가구주 여부

– 비정규직 응답자 중에서, 가구주는 45.3%, 비가구주는 54.7%로 비가구주가 많이 응답됨. 고용형태로 보면, 파견근로(67.6%), 하청·용역근로(67.3%), 일용근로(56%), 특수고용(56.2%) 노동자 중에서 가구주가 더 많았음.

〈표 9-18〉 비정규직의 가구주 여부

비정규직 형태	가구주	비 가구주	전체
기간제(계약직)	433 (41.4)	612 (58.6)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	50 (23.5)	163 (76.5)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	5 (23.8)	16 (76.2)	21 (100.0)
파견근로	23 (67.6)	11 (32.4)	34 (100.0)
하청·용역근로	35 (67.3)	17 (32.7)	52 (100.0)
일용근로	144 (56.0)	113 (44.0)	257 (100.0)
특수고용	230 (56.2)	179 (43.8)	409 (100.0)
전체	920 (45.3)	1111 (54.7)	2,031 (100.0)

○ 비정규직의 맞벌이 여부

- 비정규직 응답자 중에서 맞벌이를 하는 비율은 69.3%로 나타난다. 고용형태로 살펴보면, 기간제의 69.3%, 시간제 71.8%, 15시간 미만 근로 71.4% 등 파견근로(55.9%)를 제외한 모든 비정규직 형태에서 70% 가까운 맞벌이 양상을 보인다.

〈표 9-19〉 비정규직의 맞벌이 여부

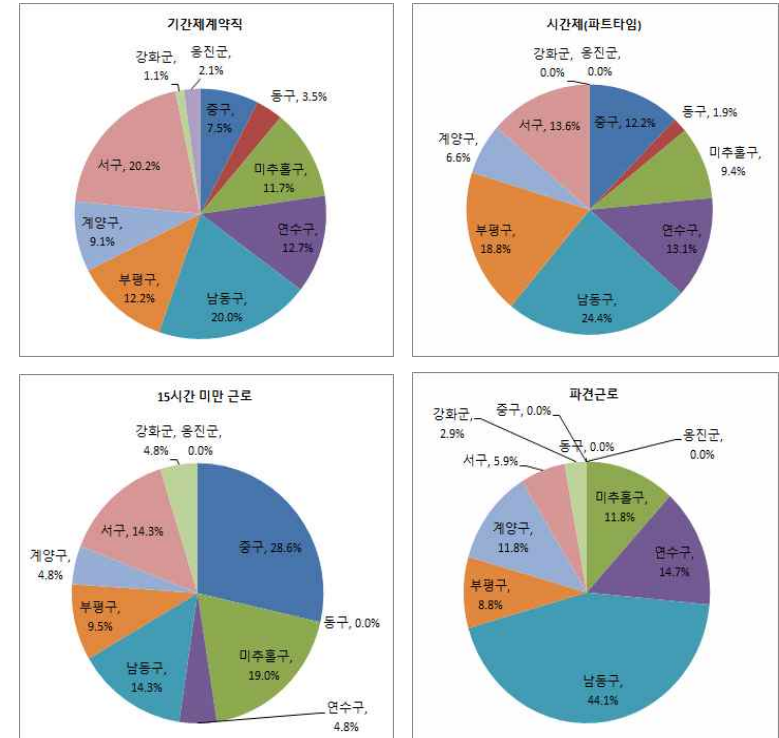
비정규직 형태	맞벌이	홀벌이	전체
기간제(계약직)	724 (69.3)	321 (30.7)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	153 (71.8)	60 (28.2)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	15 (71.4)	6 (28.6)	21 (100.0)
파견근로	19 (55.9)	15 (44.1)	34 (100.0)
하청·용역근로	36 (69.2)	16 (30.8)	52 (100.0)
일용근로	178 (69.3)	79 (30.7)	257 (100.0)
특수고용	282 (68.9)	127 (31.1)	409 (100.0)
전체	1407 (69.3)	624 (30.7)	2,031 (100.0)

○ 비정규직의 근무지 분포

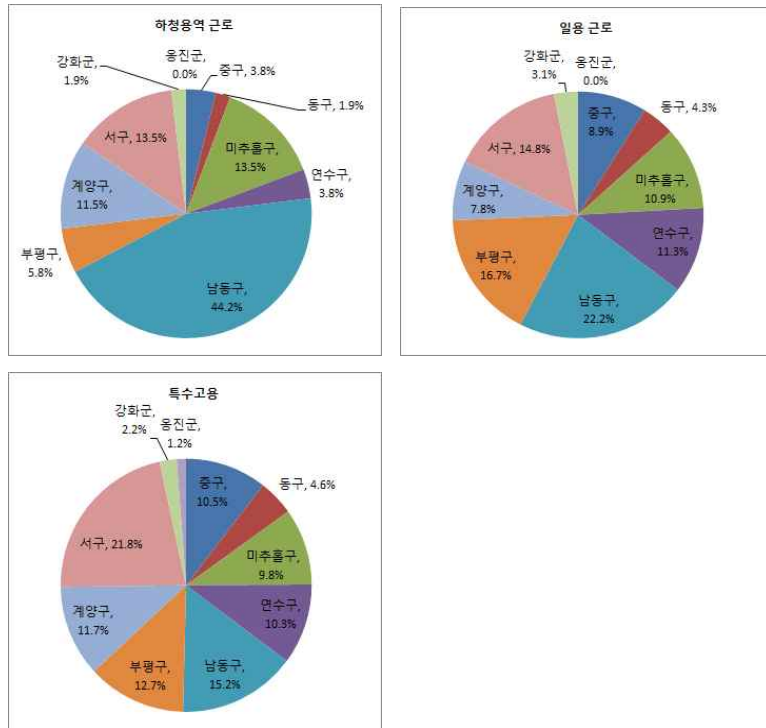
- 비정규직 응답자의 근무지 분포를 살펴보면, 전반적으로 남동구(20.7%), 서구(18.7%), 연수구(11.8%)에서 다수가 일하는 것으로 나타난다. 고용형태별로 보면 기간제는 서구(20.2%)와

남동구(20%), 시간제는 남동구(24.4%), 15시간 미만 근로는 중구(28.6%), 파견근로는 남동구(44.1%), 하청·용역근로는 남동구(44.2%), 일용근로는 남동구(22.2%), 특수고용은 서구(21.8%)가 최빈값 지역으로 나타난다.

[그림 9-3] 비정규직의 근무지 분포



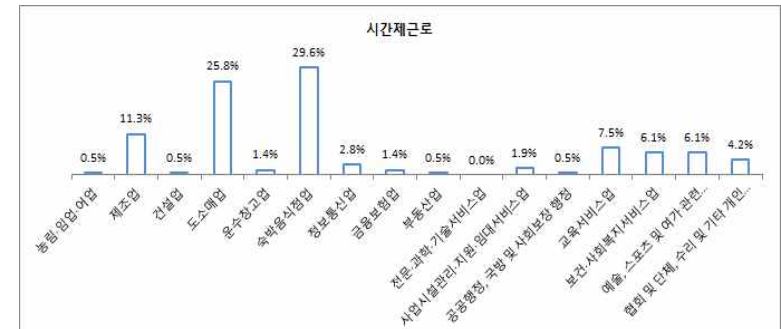
[그림 9-3] 비정규직의 근무지 분포(계속)



[그림 9-4] 기간제계약직의 산업별 분포



[그림 9-5] 시간제근로의 산업별 분포



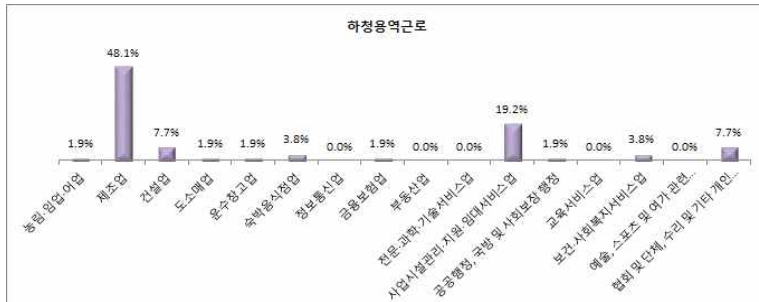
#### ○ 비정규직의 산업 분포

- 비정규직 응답자가 가장 많이 분포하는 산업은 제조업(19.6%)이며, 이어 도소매업(16%), 숙박음식점업(12.2%) 순으로 나타남.
- 고용형태별로 보면, 기간제는 제조업(24.5%), 도소매업(15.8%), 숙박음식점업(11.3%) 순으로 분포함. 시간제근로는 숙박음식점업 29.6%, 도소매업 25.8%, 제조업 11.3% 순으로 분포함. 파견근로는 제조업과 사업시설관리·지원·임대서비스업에 각각 29.4% 분포하며, 도소매업에 14.7%가 분포함. 하청·용역근로는 제조업(48.1%)에서 절반 가까운 비율이 응답하였고, 사업시설관리·지원·임대서비스업에 19.2%가 응답함. 일용근로는 건설업(31.9%), 제조업(21%), 숙박음식점업(10.9%) 순으로 분포함. 특수고용은 기간제계약직처럼 전 업종에서 일정 비율로 넓게 분포하는 가운데, 운수창고업(19.3%), 도소매업(16.4%), 금융보험업(10.5%) 순으로 응답하였음.

[그림 9-6] 파견근로의 산업별 분포



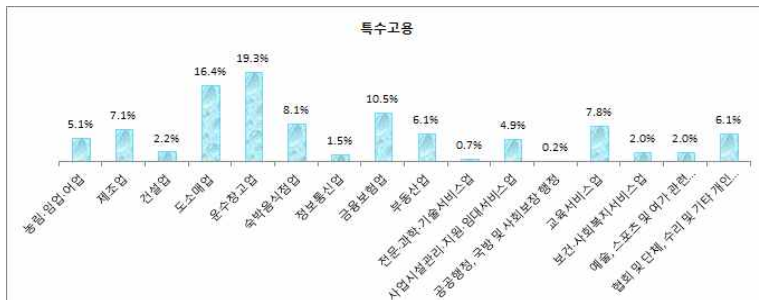
[그림 9-7] 하청·용역근로의 산업별 분포



[그림 9-8] 일용근로의 산업별 분포



[그림 9-9] 특수고용의 산업별 분포



## ○ 비정규직의 원·하청 여부

– 비정규직 응답자 중에서 원청 소속은 68.7%, 하청 소속은 31.3%로 하청 소속 노동자들의 분포가 낮지 않음. 고용형태별로 보면, 기간제계약직은 72.9%, 시간제는 66.7%, 일용근로 56%, 특수고용 73.3%가 원청 소속임. 흥미로운 점은 기간제계약직의 27%, 시간제 33.3%, 일용근로의 44%, 특수고용의 26.7%가 하청소속 업체가 직접 고용한 비정규직임. 다만, 하청·용역근로의 75%가 하청소속이라고 응답했는데 이는 하청업체의 재하청업체 소속인지, 아니면 하청업체의 직접고용인데 ‘하청·용역’이라고 응답했는지가 명확하지 않지만 둘 다의 가능성이 있음.

〈표 9-20〉 비정규직의 원·하청 여부

비정규직 형태	원청	하청	전체
기간제(계약직)	762 (72.9)	283 (27.1)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	142 (66.7)	71 (33.3)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	18 (85.7)	3 (14.3)	21 (100.0)
파견근로	16 (47.1)	18 (52.9)	34 (100.0)
하청·용역근로	13 (25.0)	39 (75.0)	52 (100.0)
일용근로	144 (56.0)	113 (44.0)	257 (100.0)
특수고용	300 (73.3)	109 (26.7)	409 (100.0)
전체	1395 (68.7)	636 (31.3)	2,031 (100.0)

## 2) 인천광역시 비정규직을 이해하는 세 기준

○ 인천광역시 비정규직의 실태를 3가지 기준을 활용하여 분석함. 첫째, 고용안정성, 둘째, 보상 시스템의 격차, 셋째, 정부 정책과 공정성 인식임.

### 가. 고용안정성 기준

○ 고용안정성은 비정규직의 고용안정 실태를 고용계약, 상사·지속 업무 속성, 정규직 전환 가능성 세 개의 하위 기준으로 구분하여 살펴봄.

– ‘고용계약’은 ① 고용주사용자 일치 여부, ② 계약기간 정함 여부, ③ 계약기간, ④ 현재 일자리 계약 반복·갱신 여부, ⑤ 현재 일자리 계약 반복·갱신 횟수 등으로 파악함.

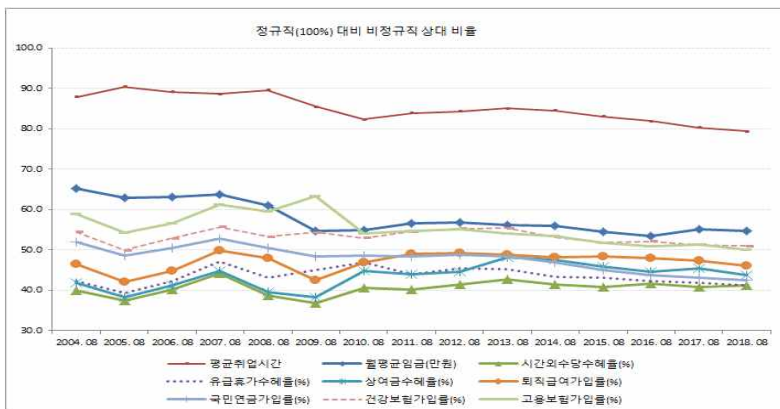


- ‘상사지속 업무 속성’은 공공부문 비정규직 정규직 전환 단계에서 전환의 중요한 기준이었던 ‘업무의 상사지속성’을 적용하여 ① 현재 업무가 연중 9개월 이상 지속되는지, ② 현재 업무가 2년 이상 지속될 가능성이 있는지를 파악함.
- ‘정규직 전환 가능성’은 ① 정규직 전환 기회 여부(제도화 여부), ② 정규직 전환 희망 여부로 물어 객관적으로 보장되는 환경과 주관적인 기대를 구분하여 살펴봄.

## 나. 보상시스템의 격차

- 경제활동인구조사 부가조사를 활용하여 지난 10년 동안 정규직과 비정규직의 사회적 보호 격차를 정규직 대비 비정규직의 상대 비율로 나타낸 결과, 정규직과 비정규직의 격차는 구조적인 불평등 양상을 보이고 있음. 흥미롭게도 정규직과 비정규직이 가장 격차가 좁은 지표가 ‘평균 노동시간’임. 비정규직이 정규직의 80~90% 수준의 근로시간으로 일하고 있음. 그 외 근로환경 지표들은 비정규직이 정규직의 40~60% 수준 이하(특히 2010년을 기점)로 큰 격차를 보임.
- 이를 고려하여 인천광역시 조사에서는 격차 시스템의 차별적 속성을 알아보기 위해 두 가지 세부 기준을 제시함. 첫째, ‘현재 소속부서나 팀에서 정규직과 같이 근무하는지 여부’ 둘째, ‘현재 소속부서나 팀에서 정규직과 같이 근무할 경우 보상규칙의 차이 여부’임. 보상규칙은 임금 및 비임금 성격의 기본 지표를 포괄함. 구체적으로 ① 승진, ② 인사고과, ③ 직업훈련과 교육, ④ 임금지급 기준, ⑤ 퇴직금 지급기준, ⑥ 상여금 지급기준 6가지임.

[그림 9-10] 정규직/비정규직의 근로조건 전체 격차 비교



\*출처: 윤정향(2019).

\*자료: 통계청(<http://kosis.kr>), 경제활동인구조사 부가조사.

## 다. 정부 정책에 대한 태도와 공정성 인식

- 정부의 ‘비정규직 정규직 전환 대책’과 관련하여 ①정책 인지도, ② 정책 관심도를 파악함. 정책 인지도가 수동적이라면 관심도는 적극적인 반응이므로 비정규직 일자리 문제해결에 대한 당사자의 태도를 가늠해 볼 수 있음.
- 공정성 인식 기준에서는 정부 대책 실현과정에서 등장했던 비정규직 대우와 관련하여 ‘공정’과 ‘차별’의 갈등을 어떻게 이해하는지 공정성 시각에서 파악해 봄. ‘공정성 이론들’에서 제시하는 분배공정성과 절차공정성의 핵심 질문에 대한 견해를 살펴봄.
- 구체적으로 ① ‘정규직과 비정규직이 동일노동 시, 정규직과 비정규직의 동등 대우’에 대한 의견, ② ‘어떻게 취업을 준비해 정규직으로 입사한 사람과 그렇지 않은 비정규직의 차등 대우는 불가피’에 대한 의견으로 구성함.
- ‘분배공정성’이란 의사결정과정을 거쳐 최종적으로 지급되는 임금, 승진, 조직 내에서의 인정 등의 결과물에 대한 분배와 관련하여 구성원들이 느끼는 공정성의 지각 정도(Rotte & Messick, 1995). 달리 말하면 보상을 받는 사람들이 그들이 투입한 노력의 정도에 적합한 보상이 주어지기를 기대하며 적정 배분을 인지하는 것을 의미함(Homans, 1961). ‘절차공정성’이란 조직 구성원들이 조직 내의 보상과정에 사용된 절차를 얼마나 공정하게 인지하고 있는가 정도(Forger & Greenberg, 1985)로, Foler & Konovsky(1989)는 의사결정에 이용되는 절차와 정책들에 대한 공정성 인식을 뜻함(채창일, 2009: 274~275).

- 비정규직 실태를 파악하기 위해 이용한 기준을 정리하면 <표 9-21>과 같음.

<표 9-21> 인천광역시 비정규직 실태 파악 기준과 항목

기준	세부 기준	항목 설명
고용 안정성	고용계약	①고용주와 사용자의 일치여부 ②계약기간 정했는지 여부 ③계약기간 ④현재 일자리 계약 반복·갱신 여부 ⑤현재 일자리 계약 반복·갱신 횟수
	상사·지속 업무 속성	①현재 업무의 연중 9개월 이상 지속 여부 ②현재 업무의 2년 이상 지속 가능성
	정규직전환 가능성	①정규직 전환 기회 여부(제도화 여부) ②정규직 전환 희망 여부
보상 시스템 격차	현재 소속부서나 팀에서 정규직과 같이 근무 여부	-
	현재 소속부서나 팀에서 정규직과 같이 근무할 경우 보상규칙의 차이 여부	①승진 ②인사고과 ③직업훈련과 교육 ④임금지급 기준 ⑤퇴직금 지급기준 ⑥상여금 지급기준
정책 태도와	비정규직 정규직 전환 대책	① 정책 인지도 ② 정책 관심도
	공정성 인식	① ‘정규직과 비정규직이 동일노동 시, 정규직과 비정규직의 동등 대우’에 대한 의견, ② ‘어떻게 취업을 준비해 정규직으로 입사한 사람과 그렇지 않은 비정규직의 차등 대우는 불가피’에 대한 의견으로 구성함

기준	세부 기준	항목 설명
공정성 인식		규직의 동등 대우'에 대한 의견 ② '어렵게 취업을 준비해 정규직으로 입사한 사람과 그렇지 않은 비정규직의 차등 대우는 불가피하다'에 대한 의견

### 3) 비정규직으로 일하는 주된 이유

- 비정규직으로 일하는 이유가 자발적 선택인지, 불가피한 제한된 선택인지, 아니면 비정규직 일자리밖에 없어서 선택 자체가 성립되지 않는 구조적 결정인지를 알아봄.

#### 가. 비정규직 전체

- 비정규직 응답자들(2,031명)이 '비정규직으로 일하고 있는 주된 이유'의 1순위는 '정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서(22.6%, 878명)'였음. 안정된 정규직 일자리를 구할 수 없는 노동시장 상황 때문에 비정규직으로 불가피하게 취업한 것임. 이어 12.7%(496명)가 '근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서'로 응답함. 개인적인 이유로 자발적으로 비정규직을 선택한 것으로 볼 수 있음. 3순위는 '경험을 쌓을 수 있어서(10.8%, 419명)', 4순위는 '돈이 급해서(8.4%)', 5순위는 정규직 전환 가능성이 있기 때문(6.6%)으로 나타남.

〈표 9-22〉 비정규직으로 일하는 주된 이유

비정규직으로 일하고 있는 주된 이유	빈도	비율
정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서	878	(22.6)
근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서	496	(12.7)
경험을 쌓을 수 있어서	419	(10.8)
돈이 급해서	327	(8.4)
이 직장에서 정규직으로의 전환 가능성이 있기 때문	258	(6.6)
단기간만 일하기 원했기 때문	241	(6.2)
많은 임금을 보장하므로	235	(6.0)
가사(집안일) 수행 위해	226	(5.8)
지금 직장에서 퇴직(또는 정리해고) 후 다시 재취업되었기 때문	204	(5.2)
학업/직업훈련 때문에	178	(4.6)
일의 성격상/계절적이어서	155	(4.0)
육아, 자녀 돌봄을 위해	132	(3.4)
은퇴 후 소일거리	87	(2.2)
건강상의 이유로	56	(1.4)
합계	3,892	(100.0)

#### 나. 성별, 고용형태별

- '비정규직으로 일하고 있는 주된 이유'를 성별로 비교한 결과, 1순위부터 3순위는 남녀가 같음. 4순위부터 남성과 여성이 비정규직으로 일하는 차이가 뚜렷함. 남성은 '돈이 급해서(18.4%)', 여성은 '가사(집안일) 수행을 위해(18.1%)'가 4순위였음.
- 5위에는 남성이 '정규직 전환 가능성 때문(14.7%)'이고, 여성은 '돈이 급해서(13.5%)'라고 응답했음. 여성의 경우 '육아·자녀돌봄'이 비정규직 선택인 비율은 10.7%로 7위로 나타남.

〈표 9-23〉 성별 비정규직으로 일하는 주된 이유

남성	빈도	비율	여성	빈도	비율
정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서	508	(45.4)	정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서	370	(41.2)
근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서	246	(22.0)	근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서	250	(27.8)
경험을 쌓을 수 있어서	234	(20.9)	경험을 쌓을 수 있어서	185	(20.6)
돈이 급해서	206	(18.4)	가사(집안일) 수행 위해	163	(18.1)
이 직장에서 정규직으로의 전환 가능성이 있기 때문	164	(14.7)	돈이 급해서	121	(13.5)
많은 임금을 보장하므로	159	(14.2)	단기간만 일하기 원했기 때문	103	(11.5)
단기간만 일하기 원했기 때문	138	(12.3)	육아, 자녀 돌봄을 위해	98	(10.9)
지금 직장에서 퇴직(또는 정리해고) 후 다시 재취업되었기 때문	120	(10.7)	이 직장에서 정규직으로의 전환 가능성이 있기 때문	94	(10.5)
학업/직업훈련 때문에	104	(9.3)	지금 직장에서 퇴직(또는 정리해고) 후 다시 재취업되었기 때문	84	(9.3)
일의 성격상/계절적이어서	90	(8.1)	많은 임금을 보장하므로	76	(8.5)
가사(집안일) 수행 위해	63	(5.6)	학업/직업훈련 때문에	74	(8.2)
은퇴 후 소일거리	60	(5.4)	일의 성격상/계절적이어서	65	(7.2)
건강상의 이유로	37	(3.3)	은퇴 후 소일거리	27	(3.0)
육아, 자녀 돌봄을 위해	34	(3.0)	건강상의 이유로	19	(2.1)
합계	1,118	(55.4)	합계	899	(44.6)

- 고용형태별로 비정규직으로 일하는 사유를 분석한 결과 고용형태 간에 크게 다르지 않음. 특수고용을 제외한 비정규 고용형태들은 '정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서'가 1순위였음. 특수고용은 1순위가 '근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서(36%, 143명)'였음. 15시간 미만 초단시간 근로도 '자유로운 근무시간 이용'이 공동 1위였음.

〈표 9-24〉 고용형태별 비정규직으로 일하는 주된 이유

구분	기간제 (계약직)	시간제	15시간 미만근로	파견 근로	하청· 용역근로	일용 근로	특수고용 (독립계약자)
지금 직장에서 퇴직(또는 정리해고) 후 다시 재취업되었기 때문	141 (13.5)	11 (5.2)	0 (0.0)	4 (11.8)	2 (3.8)	24 (9.3)	22 (5.5)
정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서	545 (52.3)	64 (30.0)	8 (38.1)	14 (41.2)	33 (63.5)	108 (42.0)	106 (26.7)
이 직장에서 정규직으로의 전환 가능성이 있기 때문	172 (16.5)	24 (11.3)	1 (4.8)	3 (8.8)	7 (13.5)	19 (7.4)	32 (8.1)
근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서	193 (18.5)	73 (34.3)	8 (38.1)	5 (14.7)	16 (30.8)	58 (22.6)	143 (36.0)
가사(집안일) 수행 위해	87 (8.3)	44 (20.7)	4 (19.0)	3 (8.8)	2 (3.8)	32 (12.5)	54 (13.6)
육아, 자녀 돌봄을 위해	68 (8.3)	20 (20.7)	3 (19.0)	1 (8.8)	2 (3.8)	8 (12.5)	30 (13.6)
학업/ 직업훈련 때문에	69 (6.6)	41 (19.2)	1 (4.8)	3 (8.8)	1 (1.9)	39 (15.2)	24 (6.0)
많은 임금을 보장하므로	99 (9.5)	8 (3.8)	2 (9.5)	1 (2.9)	8 (15.4)	23 (8.9)	94 (23.7)
경험을 쌓을 수 있어서	254 (24.4)	36 (16.9)	1 (4.8)	12 (35.3)	7 (13.5)	23 (8.9)	86 (21.7)
단기간만 일하기 원했기 때문	114 (10.9)	47 (22.1)	3 (14.3)	6 (17.6)	6 (11.5)	43 (16.7)	22 (5.5)
돈이 급해서	159 (15.2)	26 (12.2)	5 (23.8)	8 (23.5)	7 (13.5)	74 (28.8)	48 (12.1)
건강상의 이유로	20 (1.9)	4 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (5.1)	19 (4.8)
은퇴 후 소일거리	42 (4.0)	2 (0.9)	0 (0.0)	5 (14.7)	2 (3.8)	12 (4.7)	24 (6.0)
일의 성격상/계절적이어서	62 (5.9)	8 (3.8)	1 (4.8)	3 (8.8)	10 (19.2)	11 (4.3)	60 (15.1)
전체	1043 (51.7)	213 (10.6)	21 (1.0)	34 (1.7)	52 (2.6)	257 (12.7)	397 (19.7)

- 2순위는 ‘경험을 쌓을 수 있어서(기간제 24.4%; 파견근로 35.3%)’, ‘정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서(시간제, 30%)’, ‘근무시간을 자유롭게 조정할 수 있어서(하청·용역근로, 30.8%)’, ‘돈이 급해서(일용근로, 18.4%)’, ‘정규직으로 일하는 일자리를 구할 수 없어서(특수고용, 26.7)’였음.
- 특수고용의 경우 빈도와 비율을 고려했을 때, 정규직 일자리가 없어서 특수고용을 하고 있다는 것에 주목해 볼 수 있음. 특수고용 직종들 다수가 정규직뿐만 아니라 임금근로자 지위를 인정받지 못하는 일자리라는 점에서, 응답자들의 해당 일자리 선택은 구조적으로 비정규직이 될 수밖에 없는 것임을 보여줌.

#### 4) 고용안정성 실태

##### 가. 고용계약

##### (1) 고용계약 체결기관

- 비정규직이 고용계약을 맺은 기관과 실제 일하는 곳이 같은 지 여부를 분석한 결과, 대부분 동일하며 약 1.5%(31명)가 다른 것으로 조사됨. 공공기관과 고용계약을 맺은 비정규직 중에서는 0.7%가 민간사업체에서 일을 하고 있고, 민간사업체에 고용된 비정규직 중에서는 21.2%가 공공기관에서 근무하고 있음.

〈표 9-25〉 고용계약 체결기관과 실제 일하는 곳

구분		실제 일하는 곳		전체
		공공기관 (공공부문)	민간사업체 (영리/비영리 포함)	
고용계약을 맺은 기관	공공기관(공공부문)	67 (78.8)	13 (0.7)	80 (3.9)
	민간사업체	18 (21.2)	1933 (99.3)	1951 (96.1)
전체		85 (4.2)	1,946 (95.8)	2,031 (100.0)

- 고용형태별로 살펴본 결과, 기간제계약직 중에서 공공기관과 계약하고 공공기관에서 일하는 비율은 5.4%, 민간기관과 계약하고 민간기관에서 일하는 비율은 92.9%임. 기간제의 대부분은 고용주와 사업주가 동일하며, 불일치하는 비율은 1.8%임.
- 다른 고용형태에서 계약주체와 사업장 주체가 다른 경우는 15시간 미만 초단시간근로와 일용근로는 각각 2인, 파견·하청·용역근로는 각각 1인, 특수고용은 4인으로 나타남.

〈표 9-26〉 고용형태별 고용계약 체결기관과 실제 일하는 곳

구분	고용주와 사업주 일치		고용주와 사업주 불일치		전체
	공공기관 (공공부문)	민간사업체	공공계약-민간 일터	민간계약-공공 일터	
기간제(계약직)	56 (5.4)	971 (92.9)	7 (0.7)	11 (1.1)	1045 (100.0)
시간제 (파트타임)	5 (2.3)	205 (96.2)	1 (0.5)	2 (0.9)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	2 (9.5)	17 (81.0)	1 (4.8)	1 (4.8)	21 (100.0)
파견근로	1 (2.9)	32 (94.1)	0 (0.0)	1 (2.9)	34 (100.0)

구분	고용주와 사업주 일치		고용주와 사업주 불일치		전체
	공공기관 (공공부문)	민간사업체	공공계약-민간 일터	민간계약-공공 일터	
하청·용역근로	1 (1.9)	50 (96.2)	0 (0.0)	1 (1.9)	52 (100.0)
일용근로	1 (0.4)	254 (98.8)	2 (0.8)	0 (0.0)	257 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	1 (0.2)	404 (98.8)	2 (0.5)	2 (0.5)	409 (100.0)
전체	67 (3.3)	1,933 (95.2)	13 (0.6)	18 (0.9)	2,031 (100.0)

## (2) 계약기간 정했는지 여부

- 고용계약을 체결하면서 계약기간을 정했는지를 분석한 결과, ‘계약기간을 정했다’는 응답자는 28.3%였음. 이 중 76.8%(441명)가 기간제계약직이며, 시간제근로가 8.7%로 나타남. 계약기간을 정하지 않은 비율은 특수고용이 92.9%로 특히 높음.

〈표 9-27〉 고용계약기간 정했는지 여부

구분	고용 시 계약기간을 정했는지 여부		전체
	정했다	정하지 않았다	
기간제(계약직)	441(42.2)	604(57.8)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	50(23.5)	163(76.5)	213(100.0)
15시간 미만 근로	6(28.6)	15(71.4)	21(100.0)
파견근로	8(23.5)	26(76.5)	34(100.0)
하청·용역근로	14(26.9)	38(73.1)	52(100.0)
일용근로	26(10.1)	231(89.9)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	29(7.1)	380(92.9)	409(100.0)
전체	574(28.3)	1,457(71.7)	2,031(100.0)

## (3) 고용계약 기간

- 계약기간을 정했다고 응답한 574명의 계약기간을 알아본 결과, 44.3%(254명)가 ‘1~2년 미만’으로 응답함. 254명의 70.9%는 기간제계약직이며, 10.6%는 시간제근로임. ‘2년~3년 미만’의 계약자는 30%로, 이들 중 87.8%가 기간제계약직임.
- ‘1년 미만’ 계약자 중에서 54.5%가 기간제계약직이며, 24.7%는 시간제근로, 11.7%는 일용근로로 나타남.

〈표 9-28〉 고용계약 기간

구분	일하기로 계약한 기간(년)					전체
	1년 미만	1년~2년 미만	2년~3년 미만	3년~4년 미만	4년 이상	
기간제(계약직)	42 (9.5)	180 (40.8)	151 (34.2)	44 (10.0)	24 (5.4)	441 (100.0)
시간제(파트타임)	19 (38.0)	27 (54.0)	4 (8.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	50 (100.0)
15시간 미만 초단시간근로	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (100.0)
파견근로	0 (0.0)	3 (37.5)	4 (50.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
하청·용역근로	0 (0.0)	8 (57.1)	6 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
일용근로	9 (34.6)	14 (53.8)	1 (3.8)	1 (3.8)	1 (3.8)	26 (100.0)
특수고용(독립계약자)	4 (13.8)	20 (69.0)	5 (17.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	29 (100.0)
전체	77 (13.4)	254 (44.3)	172 (30.0)	46 (8.0)	25 (4.4)	574 (100.0)

## (4) 현재 일자리의 계약 갱신 여부

- 계약기간을 정한 574명에게 현재 일자리의 계약(기간)이 반복·갱신된 것인지를 파악한 결과, 52.1%는 반복갱신된 것으로 응답함. 이 중 80.3%는 기간제계약직임.
- 고용형태로 보면, 특수고용직(29명) 중에서 반복갱신 계약한 비율은 69%로 비교적 높았음. 기간제(441명) 중에서는 54.4%, 시간제(50명) 중에서는 26%, 일용직도 27%에 이룸.

〈표 9-29〉 현재 일자리계약 반복/갱신 여부

구분	현재 일자리의 계약 반복/갱신 여부		전체
	예	아니오	
기간제(계약직)	240(54.4)	201(45.6)	441(100.0)
시간제(파트타임)	13(26.0)	37(74.0)	50(100.0)
15시간 미만 초단시간근로	4(66.7)	2(33.3)	6(100.0)
파견근로	4(50.0)	4(50.0)	8(100.0)
하청·용역근로	11(78.6)	3(21.4)	14(100.0)
일용근로	7(26.9)	19(73.1)	26(100.0)
특수고용(독립계약자)	20(69.0)	9(31.0)	29(100.0)
전체	299(52.1)	275(47.9)	574(100.0)

(5) 반복 갱신 횟수

- 현재 일자리가 반복·갱신된 계약이라고 응답한 299명에게 반복/갱신 횟수를 파악한 결과, 55.5%(166명)가 1회 재계약이라고 응답함. 이어서 2회(20.7%), 3회(14.4%), 4회(4%)로 나타남.

〈표 9-30〉 현재 일자리계약 반복/갱신 횟수

구분	반복/갱신 횟수												전체
	1	2	3	4	5	6	7	8	10	15	20		
기간제 (계약직)	138 (57.5)	53 (22.1)	30 (12.5)	9 (3.8)	6 (2.5)	1 (0.4)	2 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	240 (100.0)	
시간제 (파트타임)	9 (69.2)	2 (15.4)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)	
15시간 미만 근로	2 (50.0)	0 (0.0)	2 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	
파견근로	3 (75.0)	0 (0.0)	1 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (100.0)	
하청· 용역근로	8 (72.7)	1 (9.1)	0 (0.0)	2 (18.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (100.0)	
일용근로	3 (42.9)	1 (14.3)	3 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	
특수고용 (독립계약자)	3 (15.0)	5 (25.0)	5 (25.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	0 (0.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	20 (100.0)	
전체	166 (55.5)	62 (20.7)	43 (14.4)	12 (4.0)	9 (3.0)	1 (0.3)	2 (0.7)	1 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	1 (0.3)	299 (100.0)	

- 요컨대 고용계약의 세부 항목으로 고용안정성을 살펴본 결과, 계약기간을 정한 비율은 28.3%(574명)에 불과함. 이 중 44.3%가 1년~2년 미만의 계약임. 현재 일자리가 계약 갱신된 일자리라고 응답한 비율은 52.1%로 절반가량 되지만, 이들 중 56%는 반복갱신 횟수가 1회이며, 2회로 넘어가면 20.7%로 급격히 하락함. 더구나 고용형태로 보면 이러한 결과의 대부분은 기간제계약직에 해당함.
- 전체 비정규직 응답자(2,031명) 중에서 반복적으로 고용되는 비율은 14.7%에 불과함으로써 인천광역시 비정규직 노동자의 고용안정은 대단히 불안정하다고 추론할 수 있음.

나. 상시·지속 업무 속성

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환기준 중 하나인 ‘업무의 상시지속성 여부’를 조사하여 비정규직의 정규직 전환 가능성과 필요성을 판단해 볼 수 있음. 여기에서는 세부적으로 업무가 9개월 이상 지속되는지 여부, 2년 이상 계속되는지 여부를 파악함.

(1) 업무가 연중 9개월 이상 지속되는지

- 비정규직에게 업무가 연중 9개월 이상 지속되는지를 알아본 결과, 응답자의 60%가 그렇다고 응답함. 이 중 54.5%가 기간제계약직으로 나타남.
- 고용형태별로 보면, 기간제계약직 중에서는 63.5%, 시간제근로 47.4%, 15시간 미만 초단시간근로 33.3%, 파견근로 67.6%, 하청·용역근로 69.2%, 일용근로 45.5%, 특수고용 66%가 현 직장의 업무가 연중 9개월 이상 지속되는 상시지속 업무라고 응답함.

〈표 9-31〉 현 직장 업무의 연중 9개월 지속 여부

구분	현 직장 업무 성격이 연중 9개월 이상 지속 여부			전체
	예	아니오	모르겠음	
기간제(계약직)	664(63.5)	257(24.6)	124(11.9)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	101(47.4)	61(28.6)	51(23.9)	213(100.0)
15시간 미만 근로	7(33.3)	7(33.3)	7(33.3)	21(100.0)
파견근로	23(67.6)	4(11.8)	7(20.6)	34(100.0)
하청·용역근로	36(69.2)	15(28.8)	1(1.9)	52(100.0)
일용근로	117(45.5)	96(37.4)	44(17.1)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	270(66.0)	90(22.0)	49(12.0)	409(100.0)
전체	1,218(60.0)	530(26.1)	283(13.9)	2,031(100.0)

(2) 업무가 2년 이상 지속될 가능성

- 해당 업무가 2년 이상 계속될 가능성이 있는지를 알아본 결과, 응답자의 57.6%가 그렇다고 응답함. 기간제계약직 중에서는 59.9%, 시간제근로 중에서는 41.3%, 15시간 미만 초단시간근로는 47.6%, 파견근로는 64.7%, 하청·용역근로는 61.5%, 일용근로는 42.4%, 특수고용은 68.9%가 현 직장의 업무가 향후 2년 이상 지속될 가능성이 있다고 응답함.

〈표 9-32〉 현 직장 업무의 향후 2년 이상 지속 여부

구분	현 직장 업무의 향후 2년 이상 지속 여부			전체
	예	아니오	모르겠음	
기간제(계약직)	626(59.9)	278(26.6)	141(13.5)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	88(41.3)	67(31.5)	58(27.2)	213(100.0)
15시간 미만 근로	10(47.6)	5(23.8)	6(28.6)	21(100.0)
파견근로	22(64.7)	4(11.8)	8(23.5)	34(100.0)
하청·용역근로	32(61.5)	14(26.9)	6(11.5)	52(100.0)
일용근로	109(42.4)	111(43.2)	37(14.4)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	282(68.9)	73(17.8)	54(13.2)	409(100.0)
전체	1,169(57.6)	552(27.2)	310(15.3)	2,031(100.0)

- 요컨대 상시지속적 업무 속성으로 고용안정성 필요조건을 예상해 본 결과, 현 직장 업무의 9개월 지속 여부에는 60%(1,218명)가 그렇다고 응답했고, 향후 2년 이상 지속될 가능성에 대해서는 57.6%(1,169명)가 가능성이 있다고 응답함. 이러한 결과는 현재 비정규직이 맡고 있는 업무 중 절반 이상이 정규직이 수행해야 할 업무 속성이라는 것을 보여줌. 따라서 적어

도 비정규직 응답자의 50% 이상은 정규직 전환이 필요한 일자리에서 비정규직으로 일하고 있는 것임.

#### 다. 현 직장에서의 정규직 전환 가능성

##### (1) 현 직장에서 정규직 전환 기회 여부

- 현 직장에서 정규직 전환 기회가 보장되는지에 관해 응답자의 18.1%가 전환기회가 있다고 답변함. 54.8%는 전환기회가 없다고 했고, 27.1%는 모르겠다고 응답함.
- 전환심사를 통해 정규직으로 전환된다는 응답자 비율이 10.3%(209명), 일정기간 일하면 자동으로 정규직으로 전환된다는 응답자 비율이 7.8%임.
- 고용형태별로 살펴보면, 기간제계약직 중에서는 25%, 시간제근로 중에서는 12.2%, 파견근로 중에서는 11.8%, 하청·용역근로 중에서는 9.6%, 일용근로 중에서는 10.1%, 특수고용 중에서는 11.2%임.
- 정규직 전환 기회의 유무는 비정규직이 안정된 일자리로 이동하기 위한 가교로서 기능할 제도적 장치가 마련되어 있는지를 파악할 수 있는 중요한 지표임. 기간제계약직을 제외하면 (2.5명), 공식화된 정규직 전환 기회를 접할 수 있는 비정규직은 10명 중 1명 정도임.

〈표 9-33〉 현 직장에서 정규직 전환 기회 여부

구분	현 직장에서 정규직 전환 기회 여부				전체
	예. 우리 회사는 전환심사를 통해서 정규직으로 전환될 수 있다	예. 우리 회사는 일정기간 일하면 자동으로 정규직으로 전환될 수 있다	아니오	모른다	
기간제(계약직)	147(14.1)	114(10.9)	494(47.3)	290(27.8)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	19(8.9)	7(3.3)	118(55.4)	69(32.4)	213(100.0)
15시간 미만 근로	0(0.0)	0(0.0)	11(52.4)	10(47.6)	21(100.0)
파견근로	3(8.8)	1(2.9)	23(67.6)	7(20.6)	34(100.0)
하청·용역근로	2(3.8)	3(5.8)	42(80.8)	5(9.6)	52(100.0)
일용근로	12(4.7)	14(5.4)	154(59.9)	77(30.0)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	26(6.4)	20(4.9)	271(66.3)	92(22.5)	409(100.0)
전체	209(10.3)	159(7.8)	1,113(54.8)	550(27.1)	2,031(100.0)

##### (2) 현 직장에서 정규직 전환 희망 여부

- 현 직장에서 정규직 전환을 희망하는지를 살펴본 결과, ‘보통’으로 응답한 비율이 42.6%(866명)로 다소 냉소적인 반응이 많이 보임. 정규직을 희망한다는 비율은 33.1%(673명), 희망하지 않는다는 비율은 24.2%(492명)로 희망한다는 비율이 높음.
- 고용형태 별로 보면, 기간제계약직 중에서는 희망하는 쪽이 우세함. 간접고용(파견과 하청·용역근로)은 ‘보통’이 우세함. 즉 전환에 대한 기대와 전환 가능성이 희박한 현실 간의 격차에

서 비롯된 반응으로 해석됨. 그 외 비정규직들은 정규직 전환을 희망하지 않는다는 응답이 30% 이상으로 높음. 시간제근로 33.8%, 하청·용역근로 23.1%, 일용근로 37.4%, 특수고용 37.2%로 나타남. 불안정성이 강하고 비전형적인 고용형태에서 오히려 현 직장에서의 정규직 전환을 바라지 않음.

〈표 9-34〉 현 직장에서 정규직 전환 희망 여부

구분	정규직 전환 희망 여부					전체
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	매우 그렇다	
기간제(계약직)	19(1.8)	132(12.6)	447(42.8)	378(36.2)	69(6.6)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	24(11.3)	48(22.5)	86(40.4)	46(21.6)	9(4.2)	213(100.0)
15시간 미만 근로	3(14.3)	4(19.0)	6(28.6)	8(38.1)	0(0.0)	21(100.0)
파견근로	0(0.0)	6(17.6)	15(44.1)	10(29.4)	3(8.8)	34(100.0)
하청·용역근로	2(3.8)	10(19.2)	24(46.2)	15(28.8)	1(1.9)	52(100.0)
일용근로	32(12.5)	64(24.9)	92(35.8)	61(23.7)	8(3.1)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	38(9.3)	110(26.9)	196(47.9)	49(12.0)	16(3.9)	409(100.0)
전체	118(5.8)	374(18.4)	866(42.6)	567(27.9)	106(5.2)	2,031(100.0)

- 요컨대 정규직 전환 가능성으로 고용안정성을 분석한 결과 현 직장에서 정규직 전환 기회가 보장된다는 응답자 비율이 18.1%이지만, 정규직 전환을 희망하는 비율은 33.1% 수준임. 정규직 전환대책을 고려할 때, 수요가 있는(전환 희망이 높은) 고용형태를 우선적으로 고려하는 것이 전환 효과 제고에 유의미할 것으로 보임. 기간제계약직, 15시간 미만 초단시간 근로, 파견근로에서 희망이 비희망보다 높음.

#### 5) 보상시스템의 격차

##### 가. 현재 소속부서(팀)에서 정규직과 같이 근무 여부

- 현 직장에서 직장 소속부서나 팀에서 정규직과 함께 근무한다고 응답한 비율은 43.1%(875명)로 높은 편임. 기간제계약직 중에서는 54.2%가 정규직과 함께 근무한다고 응답함.

〈표 9-35〉 현 직장에서 정규직과 함께 근무 여부

구분	정규직과 함께 근무 여부		전체
	함께 근무하고 있다	함께 근무하지 않는다	
기간제(계약직)	566(54.2)	479(45.8)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	92(43.2)	121(56.8)	213(100.0)
15시간 미만 근로	12(57.1)	9(42.9)	21(100.0)
파견근로	14(41.2)	20(58.8)	34(100.0)
하청·용역근로	20(38.5)	32(61.5)	52(100.0)
일용근로	85(33.1)	172(66.9)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	86(21.0)	323(79.0)	409(100.0)
전체	875(43.1)	1,156(56.9)	2,031(100.0)

#### 나. 현재 소속부서(팀)에서 보상규칙의 차이

- 정규직과 함께 근무하는 875명에게 정규직과의 근무조건을 승진기회, 인사고과, 직업훈련과 교육, 임금, 퇴직금, 상여금으로 나누어 어떻게 인식하고 있는지 알아보았음.
- 첫째, 정규직과 동일한 승진기회가 있다고 응답한 비율은 19.9%(174명)임.
- 둘째, 정규직과 동일한 직업훈련과 교육을 받는다고 응답한 비율은 31.5%(276명)로 다른 항목에 비해 상대적으로 높음.
- 셋째, 정규직과 동일한 인사고과를 적용받고 있다고 응답한 비율은 11.2%(98명)임. 자신의 고용형태에 적용하는 인사고과 기준이 없다는 응답이 43.4%(380명)임.
- 넷째, 정규직과 동일한 지급기준으로 임금을 받는다고 응답한 비율은 10.4%(91명)임. 임금 지급 기준이 없거나 모른다고 응답한 비율이 33.7%(295명)임.
- 다섯째, 정규직과 동일 지급기준으로 퇴직금이 책정된다는 응답은 19.3%(169명)임.
- 여섯째, 정규직과 동일한 지급기준으로 상여금이 책정된다는 응답 비율은 16.7%(146명)임.

〈표 9-36〉 보상규칙의 격차1 - 승진기회, 직업훈련·교육, 인사고과

구분	정규직과 동일한 승진 기회	정규직과 동일한 직업훈련과 교육	정규직과 동일한 인사고과		전체
	예	예	예	기준 없음	
기간제(계약직)	112 (19.8)	186 (32.9)	66 (11.7)	231 (40.8)	566 (100.0)
시간제(파트타임)	19 (20.7)	28 (30.4)	9 (9.8)	63 (68.5)	92 (100.0)
15시간 미만 근로	2 (16.7)	3 (25.0)	1 (8.3)	8 (66.7)	12 (100.0)
파견근로	4 (28.6)	5 (35.7)	2 (14.3)	3 (21.4)	14 (100.0)
하청·용역근로	4 (20.0)	7 (35.0)	4 (20.0)	4 (20.0)	20 (100.0)
일용근로	13 (15.3)	19 (22.4)	2 (2.4)	40 (47.1)	85 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	20 (23.3)	28 (32.6)	14 (16.3)	31 (36.0)	86 (100.0)
전체	174 (19.9)	276 (31.5)	98 (11.2)	380 (43.4)	875 (100.0)

〈표 9-37〉 보상규칙의 격차2 - 임금, 퇴직금, 상여금 기준

구분	정규직과 동일한 임금지급 기준		정규직과 동일한 퇴직금 책정 기준	정규직과 동일한 상여금 책정 기준	전체
	예	기준 없음/모름	예	예	
기간제(계약직)	61 (10.8)	177 (31.3)	122 (21.6)	102 (18.0)	566 (100.0)
시간제(파트타임)	9 (9.8)	48 (52.2)	17 (18.5)	11 (12.0)	92 (100.0)
15시간 미만 근로	1 (8.3)	6 (50.0)	2 (16.7)	1 (8.3)	12 (100.0)
파견근로	0 (0.0)	4 (28.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (100.0)
하청·용역근로	2 (10.0)	4 (20.0)	3 (15.0)	4 (20.0)	20 (100.0)
일용근로	5 (5.9)	30 (35.3)	8 (9.4)	7 (8.2)	85 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	13 (15.1)	26 (30.2)	17 (19.8)	21 (24.4)	86 (100.0)
전체	91 (10.4)	295 (33.7)	169 (19.3)	146 (16.7)	875 (100.0)

- 요약하면, 현 일자리의 소속 부서나 팀에서 정규직과 함께 근무한다고 응답한 비율이 43.1%임. 물론 정규직과 동일한 업무를 하고 있는지 여부는 확인되지 않았으나, 정규직과 동일한

기준으로 인사고과나 임금지급 기준이 적용된다는 응답률은 직업훈련과 교육을 제외하면 20%가 되지 않음.

- 이로부터 많은 사업주들이 비정규직을 상시지속적 업무 수행자로서 포용하기보다 외부화된 일자리의 인력으로 소모적으로 활용하는 경향이 높은 것을 알 수 있음. 문제는 보상시스템의 격차가 사실은 실질적인 규정 부재 혹은 과도한 보상액의 차이를 만들어 부당한 차별로 이어질 수 있음.

## 6) 정책태도와 공정성 인식

- 비정규직 대책과 관련하여 공공부문의 정규직 전환대책에 대한 견해를 정책인지도와 정책관심도로 나누어 보고, 공정성에 대한 인식을 살펴봄. 또한 인천광역시의 비정규직 전환대책으로 어떤 것이 시급한지를 파악함.

### 가. 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책

- 현 정부와 지자체가 추진하고 있는 공공부문 ‘비정규직의 정규직 전환 대책’에 대한 인지도 조사 결과, ‘보통이다’는 응답이 52.5%(1,066명)로 나타남. ‘알고 있다’는 비율이 23.1%(469명), ‘모른다’는 비율이 24.5%(496명)였음. ‘알고 있다’는 응답은 기간제계약직이 63.1%(296명)로 가장 높았음.
- 고용형태 별로 ‘알고 있다’와 ‘모른다’를 비교했을 때, ‘모른다’의 응답률이 상대적으로 높은 고용형태는 시간제근로(34.3%), 일용근로(35%), 특수고용(27.9%)으로 나타남.

〈표 9-38〉 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책 인지도

구분	공공부문 비정규직의 정규직 전환 대책에 대한 인지도					전체
	전혀 알지 못한다	알지 못한다	보통이다	알고 있다	매우 잘 알고 있다	
기간제(계약직)	14 (1.3)	180 (17.2)	555 (53.1)	290 (27.8)	6 (0.6)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	10 (4.7)	63 (29.6)	103 (48.4)	33 (15.5)	4 (1.9)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	1 (4.8)	5 (23.8)	6 (28.6)	8 (38.1)	1 (4.8)	21 (100.0)
파견근로	0 (0.0)	6 (17.6)	19 (55.9)	9 (26.5)	0 (0.0)	34 (100.0)
하청·용역근로	0 (0.0)	13 (25.0)	26 (50.0)	13 (25.0)	0 (0.0)	52 (100.0)
일용근로	14 (5.4)	76 (29.6)	131 (51.0)	36 (14.0)	0 (0.0)	257 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	7 (1.7)	107 (26.2)	226 (55.3)	68 (16.6)	1 (0.2)	409 (100.0)
전체	46 (2.3)	450 (22.2)	1,066 (52.5)	457 (22.5)	12 (0.6)	2,031 (100.0)

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 대책에 대한 관심도를 파악한 결과, ‘보통’으로 응답한 비율이 49.9%(972명)로 절반에 근접함. ‘관심 있다’가 32.2%(655명), ‘관심 없다’가 19.9%(404명)로 정책에 대해 적극적 반응을 보이는 응답률이 더 높음.

〈표 9-39〉 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책에 대한 관심도

구분	공공부문 비정규직의 정규직 전환 대책에 대한 관심도					전체
	전혀 관심없다	관심없다	보통이다	관심있다	매우 관심있다	
기간제(계약직)	18 (1.7)	115 (11.0)	492 (47.1)	361 (34.5)	59 (5.6)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	8 (3.8)	31 (14.6)	106 (49.8)	59 (27.7)	9 (4.2)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	3 (14.3)	2 (9.5)	7 (33.3)	8 (38.1)	1 (4.8)	21 (100.0)
파견근로	0 (0.0)	6 (17.6)	19 (55.9)	6 (17.6)	3 (8.8)	34 (100.0)
하청·용역근로	0 (0.0)	9 (17.3)	25 (48.1)	17 (32.7)	1 (1.9)	52 (100.0)
일용근로	8 (3.1)	65 (25.3)	130 (50.6)	50 (19.5)	4 (1.6)	257 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	15 (3.7)	124 (30.3)	193 (47.2)	72 (17.6)	5 (1.2)	409 (100.0)
전체	52 (2.6)	352 (17.3)	972 (47.9)	573 (28.2)	82 (4.0)	2,031 (100.0)

- 고용형태별로 살펴보면, 기간제계약직 중에서는 ‘보통’으로 답한 비율이 47.1%, ‘관심 있다’가 40.2%로 다른 직종에 비해 정규직 전환 대책에 많은 관심을 보였음. 반면 특수고용 중에서는 34%, 일용근로는 28.4%, 15시간 미만 초단시간근로 중에서는 24%가 ‘관심 없다’로 응답하였음.

- 공공부문 비정규직 전환대책에 관심이 없다고 응답한 404명에게 그 이유를 알아본 결과, 35.1%는 ‘나에게 해당되는 정책이 없는 것 같다’고 응답했고 11.1%는 ‘정부지자체 지원의 필요성을 느끼지 못해서’라고 응답함.

- 두 이유의 응답률은 특수고용에서 가장 높았음. 이는 공공부문 비정규직 전환대책이 직접고용과 간접고용 위주로 이루어졌고 특수고용은 주변화되었던 결과를 반영함.

- 고용형태별로 보면, 기간제는 ‘실질적으로 도움이 되지 않아서(32.3%)’, 시간제는 ‘나에게 해당되는 정책이 없는 것 같아서(30.8%)’와 ‘실질적으로 도움이 되지 않을 것 같아서(28.2%)’, 일용근로는 ‘나에게 해당되는 정책이 없는 것 같아서(38.4%)’에서 높은 응답율을 보임.



- 흥미로운 결과 중 하나는 정부의 홍보전략 문제를 지적인 응답이 24.5%로 의외로 높게 나왔다는 것임. 구체적으로 ‘정부·지자체 비정규직 대책의 내용이 너무 어려워서’가 15.3%였고, ‘홍보가 부족해서’가 9.2%였음. 향후 정책을 집행할 때 그 내용을 비정규직이 이해할 수 있고 충분히 접할 수 있도록 홍보 방안을 마련할 필요가 있음.

〈표 9-40〉 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책에 관심이 없는 이유

구분	관심이 없는 이유					전체
	정부/지자체 지원의 필요성을 느끼지 못해서	정부/지자체 홍보가 부족해서	정부/지자체 비정규직 대책의 내용이 너무 어려워서	실질적으로 도움이 되지 않을 것 같아서	나에게 해당되는 정책이 없는 것 같아서	
기간제(계약직)	14 (10.5)	16 (12.0)	26 (19.5)	43 (32.3)	34 (25.6)	133 (100.0)
시간제(파트타임)	3 (7.7)	5 (12.8)	8 (20.5)	11 (28.2)	12 (30.8)	39 (100.0)
15시간 미만 근로	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	3 (60.0)	5 (100.0)
파견근로	1 (16.7)	0 (0.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	6 (100.0)
하청·용역근로	1 (11.1)	0 (0.0)	1 (11.1)	3 (33.3)	4 (44.4)	9 (100.0)
일용근로	8 (11.0)	5 (6.8)	12 (16.4)	20 (27.4)	28 (38.4)	73 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	17 (12.2)	11 (7.9)	14 (10.1)	38 (27.3)	59 (42.4)	139 (100.0)
전체	45 (11.1)	37 (9.2)	62 (15.3)	118 (29.2)	142 (35.1)	404 (100.0)

- 한편, 응답자의 대부분이 민간부문 비정규직이기도 하지만, 공공부문 비정규직 전환대책을 통해 민간부문에도 일정한 시너지 효과를 내고자 했던 ‘전환 정책’의 한계를 엿볼 수 있음. 10여 년 동안 공공부문 비정규직 전환을 추진해왔고, 현 정부 들어 민간부문의 전환을 국정 과제로 채택했던 정책이 실제로는 민간부문 비정규직 노동시장의 ‘정규직화’를 이끌어내는 효과가 크지 않았다고 볼 수 있음.

## 나. 공정성 인식 견해

- 인천공항공사를 비롯하여 공공기관에서 비정규직을 정규직으로 전환하는 과정에서 드러났던 공정과 차별에 대한 갈등과 관련하여 비정규직 당사자의 의견을 알아보았음.
- 첫째, 분배적 공정성 인식에 대한 질문으로, ‘정규직과 비정규직이 하는 일이 같다면 비정규직의 차별을 없애고, 정규직과 비정규직을 동일하게 대우해야 한다’는 것에 대해 ‘동의한다’

는 비율이 57.3%(1,164명)로 높았음. 동일노동 동일대우의 원칙을 지키고 차별을 없애야 한다는 의견이 압도적이었음.

- 둘째, 절차적 공정성 인식에 대한 질문으로, ‘어렵게 취업을 준비해 정규직으로 입사한 사람과 그렇지 않은 비정규직의 차등 대우는 불가피하다’는 질의에 대해 ‘동의한다’는 비율이 45.7%(929명)로 ‘보통’으로 응답한 비율 42.9%(872명)보다 높았음.

〈표 9-41〉 비정규직 처우에 대한 의견1 - 동일노동 동등대우

구분	정규직과 비정규직이 하는 일이 같다면 비정규직의 차별을 없애고, 정규직과 비정규직을 동일하게 대우해야 한다					전체
	동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	
기간제(계약직)	13 (1.2)	59 (5.6)	326 (31.2)	529 (50.6)	118 (11.3)	1,045 (100.0)
시간제(파트타임)	4 (1.9)	14 (6.6)	77 (36.2)	93 (43.7)	25 (11.7)	213 (100.0)
15시간 미만 근로	1 (4.8)	2 (9.5)	2 (9.5)	15 (71.4)	1 (4.8)	21 (100.0)
파견근로	0 (0.0)	4 (11.8)	8 (23.5)	17 (50.0)	5 (14.7)	34 (100.0)
하청·용역근로	0 (0.0)	3 (5.8)	20 (38.5)	25 (48.1)	4 (7.7)	52 (100.0)
일용근로	6 (2.3)	16 (6.2)	102 (39.7)	108 (42.0)	25 (9.7)	257 (100.0)
특수고용 (독립계약자)	3 (0.7)	44 (10.8)	163 (39.9)	173 (42.3)	26 (6.4)	409 (100.0)
전체	27 (1.3)	142 (7.0)	698 (34.4)	960 (47.3)	204 (10.0)	2,031 (100.0)

- 이 결과는 공공기관이나 대기업 공채를 통해 정규직으로 입사한 사람과 비정규직으로 일하다가 공공부문 비정규직 전환 대책에 따라 정규직으로 전환한 사람 즉 ‘공채 정규직’과 ‘전환 정규직’ 간에는 차등 대우가 현실에 부합한다는 비율이 높은 것을 의미함.

- ‘동일노동 동등대우가 공정’하다는 앞의 분배적 공정성에 대한 인식과 달리 절차적 공정성에 대한 인식은 매우 낮음을 짐작할 수 있음.

- 공정성 이론에서는 사람들이 불공정하게 대우받았다고 느낄 때 두 가지 상이한 형평회복 방법을 사용한다고 함. 하나는 투입과 결과 자체를 조정하여 형평성을 회복하려는 방법이고, 다른 하나는 심리적 형평회복으로 현실을 인지적으로 왜곡하는 것임(채창일, 2009:274). 전자의 경우 개인적 차원에서는 이직을 하거나 조직몰입을 낮추거나 공정성 회복을 위해 시스템에 문제제기를 하는 것이 해당될 수 있으며, 후자는 무기력, 외면, 불공정을 인정하는 등의 행동이 나타날 수 있음.

- 분배적 공정성의 전제 조건이 절차적 공정성이라는 공정성 이론가들의 주장을 따르면, 비정규직들의 절차적 공정성에 대한 인식이 우려할만한 수준이라고 보여짐. 즉 동일노동 여부와 관계없이 노동시장 입직자의 차이에 따라 내부노동시장도 구별해서 차별화하는 것이 타당하다고 보고 있는 것임. 이것은 불공정한 대우라고 인지할 때 나타나는 후자의 형평회복 방법인 무기력, 외면, 불공정의 인정 등에 해당하는 것임. 그런데 '보통'으로 응답한 비율도 43%나 되어 해당 의제가 사회적으로 파장이 큰 것이며 우리 사회가 풀어가야 할 과제임을 보여줌.

〈표 9-42〉 비정규직 처우에 대한 의견2 - 채용 정규직과 전환 정규직 차등대우

구분	비정규직 처우에 대한 의견 2) 어렵게 취업을 준비해 정규직으로 입사한 사람과 그렇지 않은 비정규직의 차등 대우는 불가피하다					전체
	동의하지 않는다	동의하지 않는 편이다	보통이다	동의하는 편이다	매우 동의한다	
기간제(계약직)	11(1.1)	105(10.0)	439(42.0)	416(39.8)	74(7.1)	1,045(100.0)
시간제(파트타임)	7(3.3)	22(10.3)	85(39.9)	84(39.4)	15(7.0)	213(100.0)
15시간 미만 근로	2(9.5)	1(4.8)	5(23.8)	11(52.4)	2(9.5)	21(100.0)
파견근로	0(0.0)	4(11.8)	11(32.4)	17(50.0)	2(5.9)	34(100.0)
하청·용역근로	2(3.8)	6(11.5)	21(40.4)	20(38.5)	3(5.8)	52(100.0)
일용근로	2(0.8)	26(10.1)	117(45.5)	98(38.1)	14(5.4)	257(100.0)
특수고용(독립계약자)	2(0.5)	40(9.8)	194(47.4)	150(36.7)	23(5.6)	409(100.0)
전체	26(1.3)	204(10.0)	872(42.9)	796(39.2)	133(6.5)	2,031(100.0)

#### 다. 인천광역시 비정규직 노동정책 우선순위

- 인천광역시가 비정규직 노동정책을 수립할 경우, 우선적으로 고려할 정책 1순위에는 첫째, 임금 24.9%(1,005명), 둘째, 근로기준(근로계약서 작성, 취업규칙 등) 15.4%(621명), 셋째, 고용평등(성차별, 여성, 모성보호 관련) 12.5%(505명) 순으로 나타났다.

〈표 9-43〉 인천광역시 비정규직 노동정책 우선 순위

인천광역시 비정규직 노동정책 수립 시 우선 고려 사항	빈도	비율
임금	1,005	(24.9)
근로기준(근로계약서 작성, 취업규칙)	621	(15.4)
고용평등(성차별, 여성/모성 보호 관련)	505	(12.5)
휴일/휴가	422	(10.5)
실업급여(구직급여, 실업급여 수급 요건, 청구 절차 등)	382	(9.5)
최저임금(위반, 위반여부 확인, 계산방법)	360	(8.9)
해고(징계해고, 통상해고, 정리해고, 사직강요 등)	318	(7.9)
산업재해(신청 절차, 직업성 질병 확인, 산재 급여 관련)	191	(4.7)
노동조합(가입/설립, 운영 등)	149	(3.7)
기타 민사(인권, 차별, 개인 채무 등)	63	(1.6)
관련 조례 제정 등	21	(0.5)
전체	4,037	(100.0)

- 고용형태별로는 시간제근로를 제외하고 전체 응답 순서와 동일하거나 비슷하여 임금정책이 1순위, 근로기준 2순위로 나타난.

- 시간제근로는 가장 신경써야 할 노동정책으로 1, 2순위는 전체 결과와 같으나 3순위가 '해고'로 정계해고, 통상해고, 정리해고, 사직강요 등 '해고'를 둘러싸고 노동자들이 일반적으로 겪을 수 있는 조치들에 대한 개선을 요구함.
- 시간제근로, 파견근로, 특수고용에서 '실업급여(구직급여, 실업급여 수급 요건, 청구 절차 등)'를 수급할 수 있도록 제반 제도적 조건들에 관심을 가져주기를 요구함.

〈표 9-44〉 고용형태별 인천광역시 비정규직 노동정책 우선 순위

구분	기간제(계약직)	시간제	15시간 미만 근로	파견 근로	하청·용역 근로	일용 근로	특수고용(독립계약자)	합계
임금	509 (48.8)	104 (48.8)	13 (61.9)	20 (58.8)	18 (34.6)	137 (53.3)	204 (49.9)	1,005
휴일/휴가	226 (21.7)	40 (18.8)	5 (23.8)	5 (14.7)	6 (11.5)	52 (20.2)	88 (21.5)	422
근로기준(근로계약서 작성, 취업규칙)	330 (31.6)	65 (30.5)	10 (47.6)	11 (32.4)	17 (32.7)	85 (33.1)	103 (25.2)	621
고용평등(성차별, 여성/모성 보호 관련)	260 (24.9)	55 (25.8)	3 (14.3)	10 (29.4)	15 (28.8)	49 (19.1)	113 (27.6)	505
해고(징계해고, 통상해고, 정리해고, 사직강요 등)	152 (14.6)	47 (22.1)	2 (9.5)	2 (5.9)	17 (32.7)	48 (18.7)	50 (12.2)	318
노동조합(가입/설립, 운영 등)	87 (8.3)	8 (3.8)	2 (9.5)	2 (5.9)	3 (5.8)	14 (5.4)	33 (8.1)	149
실업급여(구직급여, 실업급여 수급 요건, 청구 절차 등)	215 (20.6)	41 (19.2)	0 (0.0)	9 (26.5)	8 (15.4)	40 (15.6)	69 (16.9)	382
최저임금(위반, 위반여부 확인, 계산방법)	171 (16.4)	45 (21.1)	2 (9.5)	3 (8.8)	11 (21.2)	53 (20.6)	75 (18.3)	360
산업재해(신청 절차, 직업성 질병 확인, 산재 급여 관련)	86 (8.2)	13 (6.1)	2 (9.5)	4 (11.8)	8 (15.4)	29 (11.3)	49 (12.0)	191
기타 민사(인권, 차별, 개인 채무 등)	29 (2.8)	5 (2.3)	1 (4.8)	1 (2.9)	1 (1.9)	6 (2.3)	20 (4.9)	63
관련 조례 제정 등	10 (1.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (2.9)	0 (0.0)	1 (0.4)	8 (2.0)	21
합계	1,043 (51.4)	213 (10.5)	21 (1.0)	34 (1.7)	52 (2.6)	257 (12.7)	409 (20.2)	2,029 (100.0)

- 요컨대, 인천광역시가 주목해야 할 비정규직 노동정책은 고용안정과 노동시장 질 개선을 위한 기본적인 요소들이라 할 수 있음. 임금, 근로기준, 고용평등, 휴일휴가, 실업급여 등에 관한 대책을 마련하는 것이라 할 수 있음.

## 7) 설문 결과 요약과 시사점

- 인천광역시 비정규직 실태를 고용안정성, 보상시스템의 격차, 정부 정책과 공정성 인식을 기준으로 분석한 결과와 시사점은 다음과 같음.
- 첫째, 인천광역시 비정규직 노동자는 비정규직으로 일하는 사유, 고용계약기간, 계약의 반복성 등으로 살펴보았을 때 고용이 대단히 불안정함.
- 둘째, 비정규직이 맡고 있는 업무 중 절반 이상이 정규직이 수행하는 것이 적합한 상시지속적 업무임.
- 셋째, 정규직 전환을 희망하는 노동자(33.1%)가 희망하지 않는 노동자(24.2%)보다 다소 비율이 높지만, '보통'으로 응답한 냉소적 반응(42.6%)이 많다는 분석에 주목할 필요가 있음. 이들이 안정된 일자리로 옮겨가거나 현재 일자리에서 미래를 설계할 수 있는 가능성을 시정으로 고려해 볼 수 있음.
- 넷째, 현 일자리의 소속 부서나 팀에서 정규직과 함께 근무하지만 보상시스템의 부재와 실질적 보상의 차등은 격차가 아니라 차별로 보여지기에 충분함.
- 다섯째, 정부의 비정규직 관련 대책에 대해서는 기간제계약직의 관심도가 높을 뿐, 전체적으로 '보통'이 다수임. 주요 이유는 비정규직의 다양한 고용형태를 고려하지 못한 지원 정책, 홍보정책의 효과 저조 등이 지적됨.
- 여섯째, 비정규직은 불공정하다고 느끼는 현실에 대해 대체로 무기력, 외면, 불공정 인정에 가까운 낮은 절차적 공정성을 보여줌. 이것은 현실이 개선되거나 나아질 가능성이 높지 않다는 냉소적이고 부정적인 반응과 결부되어 있다고 보여짐.
- 따라서 인천광역시의 비정규직 노동정책에서는 고용안정과 고용의 질을 제고할 수 있도록 기본적인 근무환경을 정비하는 정책이 필요해 보임.
- 임금, 승진, 복직 등에서 합리적이고 공정한 비정규직 보상체계를 도입하고, 고용계약, 근무시간, 휴일휴가 등 노동기본권을 준수할 수 있도록 노동시장의 규제·지원체계를 개선할 필요가 있음.

## 4. 인천지역 비정규직 노동정책 과제

### 1) 요약

#### 가. 인천광역시 비정규직 실태 특징

- 통계청 경제활동인구조사(2019. 8. 기준)에 따르면, 인천지역 임금노동자는 127.2만 명임. 정규직은 80만 2천 명(63.1%), 비정규직은 47만 1천 명(36.9%)임. 인천지역 노동자 3명 중 1명꼴로 비정규직임.
- 2003년 28만 명이던 인천지역 비정규직 규모는 해를 거듭할수록 증가하여 2019년에는 47만 1천 명임. 전체 임금근로자 대비 비정규직 비중은 2003~2008년까지 증가함. 2011년 38.3%로 비중이 가장 높았으나 2012년부터 감소하기 시작하여 2015년 29.6%로 저점을 찍었음. 그러나 2016년 33.1%, 2017년 31.4%, 2018년 32.0%, 2019년 36.9%로 비정규직 비중이 2015년보다 감소하지 않고 있음.
- 향후에도 비정규직 근로자 비율이 높은 제조업, 도매 및 소매업 등의 기반산업 위주의 산업 구조가 지속될 수 있으므로 인천광역시 내 비정규직 근로자 비율을 단기간에 낮추는 것은 한계가 있을 것으로 판단됨.
- 비정규직 감소를 위한 노력과 더불어 비정규직의 고용여건을 개선하는 노력이 병행되어야 할 것임.
- 사업체조사 자료를 통해 중상상위위가 임시·일용직인 비율로 비정규직 실태를 가늠할 수 있음. 가장 최근 자료인 2018년 기준, 남녀 모두 임시·일용 비율이 전국보다 낮음. 남성은 6.4%, 여성은 6.9%로 여성이 다소 높음.
- 인천지역 노동상담소의 연도별 상담 자료를 분석한 김철홍 외(2017)의 연구에서 비정규직을 추출하여 재구성한 최인수 외(2019)의 자료를 보면, 2015~2017년 동안, 인천 비정규직 노동상담 건수는 변동 폭이 매우 크지만 증가세로 볼 수 있음. 다수 상담 내용은 임금-산업재해-근로기준-해고 순으로 나타남.

## 나. 인천광역시 비정규직 대책 특징

○ 인천광역시 비정규직 대책은 2011년 「공공부문 비정규직 근로자 고용안정을 위한 기본계획」을 시작으로 2014년 「비정규직 근로자 권리 보호 및 지원에 관한 조례」 제정 그리고 조례에 따른 「비정규직 근로자 권리보호 5개년 기본계획」 등이 있음.

○ 기본계획의 추진전략은 △각 기관별 민간위탁사업 근로자를 시설관리공단의 기간제 근로자로 직접고용(1단계) △공사·공단, 출자·출연기관 등 확대 시행 검토(2단계) △2년의 직접 고용기간이 경과한 기간제 근로자는 무기계약직 근로자로 전환(3단계) △가칭 『정규직 전환 인사위원회』 기구를 통해서 시민사회단체의 동의를 이끌어낼 수 있는 과정을 공무원, 노조 및 시민사회단체가 만들어 가도록 하였음.

○ 인천광역시 기본계획(2011년)은 민간위탁 근로자→기간제근로자(2년)→무기계약직(정규직화) 추진 방향으로 설계되어 있음. 기본계획은 민간위탁 근로자 전환 대책부터 시작한 반면 2017년 정부의 가이드라인은 기간제와 파견·용역을 1:2단계로 하고, 민간위탁 근로자를 3단계 사업으로 추진했다는 점에서 2011년 정책과 정부 가이드라인은 차이점이 있음.

○ 2014년 수립한 5개년 기본계획은 정부 정책과 연계한 비정규직 차별해소와 고용안정에 중점을 두고 있음. 공공부문은 불합리한 차별해소를 위한 단계별 고용안정 대책을 추진하고, 민간부문은 고용개선을 위한 유인책을 마련하는 방향으로 수립함. 5개년 기본계획은 ‘공공부문의 정규직 전환’을 넘어서 민간부문을 포괄하는 종합적인 계획이라는 점에서 2011년 기본계획과 차이가 남.

## 다. 비정규직 노동정책 수립의 시사점

○ 우선 임금과 관련하여, 정규직과 비정규직의 임금격차를 해소하고, 비정규직의 저임금 문제를 해소하는 근무환경 개선이 필요함.

– 공공부문의 임금격차 완화 방향과 별도로 민간부문 사업체의 근무환경 개선 대책이 필요해 보임. 인천광역시 상황에 부합하는 민간부문 근로환경 개선 사업을 지속·발굴·추진할 필요가 있음. 격차와 차별 해소를 위해서는 장기적으로 합리적이고 공정한 보상체계를 도입해야 함.

– 인천광역시 비정규직 지원사업과 정책내용, 정책효과 등을 적극 홍보할 필요가 있음.

○ 근로기준법 준수 홍보 및 관리감독을 통해 비정규직이 최소한의 노동기본권을 보장받을 수 있도록 해야 함.

– 지역의 시민사회 노동단체 및 노동조합과 연계사업으로 노동기본권 준수 노력과 지원방안을 홍보할 필요가 있음.

– 현재 자치구별로 비정규직 실상을 파악하는 데는 한계가 있음. 근로계약서 작성과 교부, 취업규칙 확보, 휴식·휴게시간과 공간 보장, 출퇴근 교통권 보장, 노동자 이해대변, 사회보험 사각지대 등 꼼꼼하고 정기적인 실태 파악이 우선되어야 함. 자치구별로 비정규직 유형과 규모, 인구사회학적 특성 정보가 축적되어야 이를 토대로 노동기본권 보장을 위한 보편적인 사업과 선별적인 사업을 마련할 수 있음.

○ 비정규직 여성 차별 해소 및 보호 문제는 인천광역시 여성노동정책이라는 보다 큰 틀로 접근하되, 현재는 전반적인 실상을 파악하는 것이 필요함.

## 2) 비정규직 노동정책 5개년 기본계획

### I 비정규직 노동정책 목표 및 방향

#### □ 목표

- ① 공공부문 비정규직 고용안정 및 처우개선
- ② 민간부문 비정규직 근로기준 보호
- ③ 인천지역 비정규직 노동시장 모니터링

#### □ 추진 방향

- ① 인천광역시 공공부문 비정규직의 고용안정 및 처우개선
- ② 인천광역시 민간부문 비정규직의 근로기준 안전망 지원
- ③ 인천광역시 비정규직 노동시장 조사·관리 및 모범사례 홍보

#### □ 주요 내용

### (1) 공공부문 비정규직 고용안정

– 사전심사제(평가·상시) 강화 및 공공기관 확대 이행(심사위원회 전문가 참여 필수화)

- 정규직 고용관행 정착을 위한 각 기관 인사규정 개선(채용, 평가 및 보상, 해고, 교육훈련 등에서 보호 및 차별금지 명문화)
- 상시·지속 업무 중 적용제외 기간제 및 파견·용역 노동자 전환 계획 수립 및 이행

## (2) 공공부문 비정규직 처우개선

- 정규직 전환 적용제외(기간제·파견·용역)자 처우개선 사업(동일가치노동 동일임금 원칙에 따라 동일 직종 임금격차 해소 및 복리후생 향상)
- 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인 제정 및 운영(조례 개정을 통한 민간위탁관리위원회 설치, 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인 제작 배포)

## (3) 민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원

- 표준근로계약서, 표준하도급거래계약서, 표준용역계약서 준수를 지원하는 한편, 인천형 근로기준 안전망 지침(특수형태근로 종사자 포함)을 별도로 마련함.
- 고용형태별, 직종별, 업종별 찾아가는 홍보계획 수립

## (4) 비정규직 실태조사 및 정책 홍보 사업

- 정기·수시적으로 비정규직 다수 직종과 사회적 관심 직종에 대한 근로실태조사(노동권익센터 협력)
- 인천의 공공부문 비정규직 정규직 전환 국정과제 달성 평가보고서 제작 및 홍보
- 인천지역 민간부문 정규직 전환 우수 사례 발굴 및 책자 제작·홍보

[그림 9-11] 비정규직 노동정책 영역별 내용과 대상

추진 방향	공공부문 비정규직 고용안정	공공부문 비정규직 처우개선	민간부문 비정규직 근로기준 안전망지원	실태조사 및 홍보사업
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사전심사제 강화 및 확대</li> <li>■ 인사규정 개선</li> <li>■ 상시·지속 업무의 미전환자 전환</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 적용제외자 처우개선</li> <li>■ 민간위탁 노동자 근로조건 보호</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 인천형 근로기준 안전망 지침 마련</li> <li>■ 고용형태, 직종별, 업종별 홍보사업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 사회적 관심 직종 실태조사</li> <li>■ 국정과제 달성 평가보고서 제작</li> <li>■ 민간부문 우수 사례 발굴·책자 제작</li> </ul>
정책 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공공부문 비정규직</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 공공부문 비정규직</li> <li>■ 민간위탁 노동자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 민간부문 비정규직</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 민간부문 비정규직</li> </ul>

## II 비정규직 노동정책 기본계획 연도별 계획

추진과제		추진일정				
		'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
과제 1	공공부문 비정규직 고용안정					
	사전심사제 강화 및 공공기관 확대					
	정규직 고용관행 정착을 위한 인사규정 개선					
	상시·지속 업무 적용제외자 정규직 전환					
과제 2	공공부문 비정규직 처우개선					
	정규직 전환 적용제외자 처우개선					
	민간위탁 노동자 근로조건 보호					
과제 3	민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원					
	인천형 근로기준 안전망 지침 수립					
	찾아가는 근로기준 안전망 홍보 사업					
과제 4	실태조사 및 홍보 사업					
	정기·수시 실태조사(사회적 관심 직종)					
	국정과제 달성, 민간부문 우수 사례 책자 제작 및 홍보					

## 10장 인천광역시 감정노동 정책과제 수립

### 1. 문제의식

#### ○ 인천광역시 감정노동 정책

- 인천광역시 노동정책 기본계획 수립은 △국내 감정노동 법제도 논의, △감정노동 규모, △감정노동 제도화 현황(공공부문), △감정노동 실태와 특징(민간부문), △감정노동 정책으로 구분하여 정리했음.

#### ○ 감정노동의 제도화 논의 흐름

- 감정노동은 학문적 개념(1983, 엘리 러셀 홀월드)에서 출발하여, 운동적·실천적 차원에서 제기됨, 2017년 문제인 정부 12개 분야 공약, 4번째 일자리공약(3.노동존중 사회 실현 ⑩감정노동자보호법)과 국정과제(⑧차별 없는 좋은 일터 만들기-감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련) 사항으로 제시됨.

#### 64 차별 없는 좋은 일터 만들기 (고용노동부)

- 과제목표
  - 비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진
  - 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화
- 주요내용
  - (산업안전보건체계 혁신) 재해 예방 의무에 대한 종합적인 개선방안 마련, 중대재해 발생 시 처벌강화 - 감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련

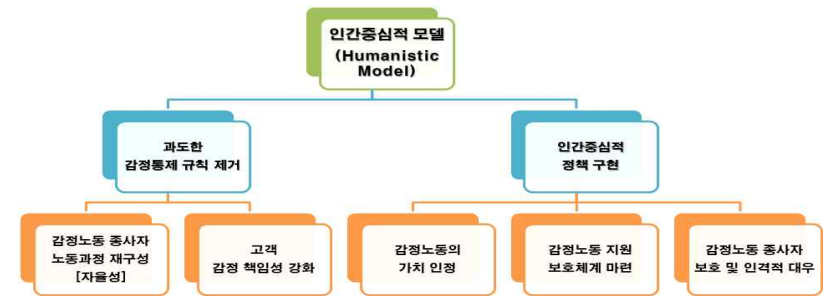
- 소위 '감정노동' 정책과 사업은 2018년 10월 18일부터 전사업장에 시행되는 '산업안전보건법' 26조의 2(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)와 시행령, 시행규칙 마련(2020년 1월부터 산업법 41조로 변경). 더불어 최근 2년 사이 정부(행안부)에서 콜센터 등 감정노동 수행 업무 휴게시간 등 관련 사항을 공문(2019년 상반기)으로 제시한 상황임.

#### ○ 산업구조 및 서비스 상황 '감정노동자 보호'

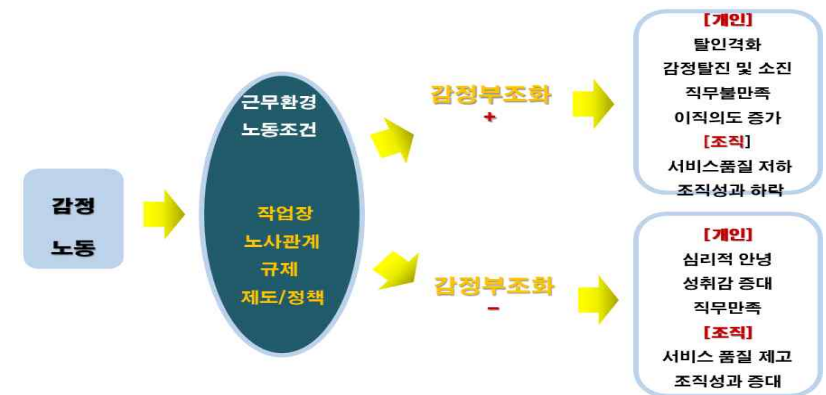
- 감정노동자의 노동인권 보호 및 열악한 노동조건이 사회적 문제로 대두된 상황이며, 이들에 대한 최소한의 보호가 필요하다는 취지에서 법제도가 제정된 상황임. 각 지자체에서도 비제조업인 공공부문과 서비스부문의 산업-업종-직종에서 감정노동자들이 일정하게 차지하고 있다는 점을 고려하여, 법제도(산안법, 정책과제, 조례) 취지에 맞게 감정노동자 보호 및 권익향상을 위한 지원 사업 추진 필요성 대두됨.
- 감정노동자 보호 및 권익 모델은 '인간중심적인 작업장 설계'를 통해서 △과도한 감정노동 통

제 규칙을 제거하고, △인간중심적 정책 구현을 지향하는 것임. 이를 위해 노동과정 재구성, 고객 책임성 강화, 가치 인정, 보호체계 마련, 인격적 대우 등이 제시될 수 있음. 이와 같은 모형에 따른 정책과 사업이 진행될 경우 일터에서 근무환경 및 노동조건이 좋은 일자리로 구현될 수 있음(보람 있는 일터). 특히, 감정노동 보호체계와 규칙 수립은 '감정노동의 격차, 부조화'를 제거하여, 개인의 심리적 안녕과 성취감, 직무만족을 높여 조직의 서비스 품질과 성과 증대에 연결될 수 있음(김종진 외, 2016; 정진주·김종진 외, 2018).

[그림 10-1] 감정노동자 보호 및 권익 모델 - 인간중심적 모델 정책 수립<sup>23)</sup>



[그림 10-2] 감정노동자 보호 및 권익 모델 - 인간중심적 모델 정책 수립<sup>2)</sup>



23) 인간중심적 모델은 김종진 외(2016), 『서울시 공공부문 감정노동 정책 수립 연구』, 서울연구원에서 제시한 정책 방향임.

## 감정노동자보호법 - 산업안전보건법 41조와 시행령, 시행규칙

### 산업안전보건법 제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)

- ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

### 「산업안전보건법」 시행규칙 주요 내용

고객응대 근로자의 건강 장해 예방을 위하여, 폭언 등의 행사를 금지하는 문구를 사업장에 게시하거나 음성으로 안내할 의무, 고객응대업무 매뉴얼을 마련하고, 매뉴얼 내용 및 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위한 교육을 실시할 의무, 그 밖에 건강장해 예방을 위해 필요한 조치를 할 의무\* 등 사업주가 이행할 사전예방조치 의무를 규정

\* 직무스트레스 요인 평가 및 완화 방안 수립 운영, 휴게 공간 제공 등

### 「산업안전보건법」 시행령 주요 내용

고객응대 근로자에게 건강장해가 발생(또는 현저한 우려) 시 심각한 부상 또는 질병으로 확대되는 것을 방지하기 위하여, 피해 근로자가 위험장소에서 즉각적으로 벗어날 수 있도록 업무를 일시적으로 중단하거나 전환할 의무, 다시 업무로 복귀하기 전에 신체적·정신적 안정을 취할 수 있도록 충분한 휴식시간을 부여하고, 치료 및 상담을 지원할 의무, 피해 근로자가 요청하는 경우 증거자료를 제출하는 등\*의 사업주의 사후조치 의무를 규정.

\* 증거물, 증거서류 등의 제출, 고소·고발·손해배상 청구 등을 위한 필요한 지원

〈표 10-1〉 전국 및 인천지역 감정노동자 수행 경험 조사

구분	인원(명)			비율(%)		
	경험 있음	경험 없음	합계	경험 있음	경험 없음	합계
전체	11,655	38,550	50,205	23.2	76.8	100
강원도	245	1,195	1,439	17.0	83.0	100
경기도	2,881	9,145	12,026	24.0	76.0	100
경상남도	663	2,699	3,363	19.7	80.3	100
경상북도	407	2,118	2,525	16.1	83.9	100
광주시	400	1,087	1,487	26.9	73.1	100
대구시	668	1,742	2,410	27.7	72.3	100
대전시	315	1,358	1,672	18.8	81.2	100
부산시	743	2,825	3,568	20.8	79.2	100
서울시	2,724	7,185	9,909	27.5	72.5	100
세종시	29	157	186	15.4	84.6	100
울산시	343	761	1,105	31.1	68.9	100
인천시	744	2,192	2,936	25.3	74.7	100
전라남도	348	1,270	1,618	21.5	78.5	100
전라북도	455	1,310	1,765	25.8	74.2	100
제주도	147	470	617	23.8	76.2	100
충청남도	310	1,741	2,050	15.1	84.9	100
충청북도	234	1,294	1,529	15.3	84.7	100

\*주 : 1) 경험있음= 근무시간 중 1/4 이상 경험자

2) 정부 감정노동 통계 자료는 조사 문항(단순 시간), 표본, 조사 대상 차이 해석 유의 필요

\*자료 한국산업안전보건공단, 5차 근로환경조사(2017).

- 인천광역시 감정노동 사업추진 근거는 (1) 산업안전보건법 41조(고객의 폭언으로 인한 건강장해 예방조치), (2) 정부 국정과제(63번: 노동 존중 사회 실현 - 감정노동자 법적 보호),

- (3) 전국 245개 지자체 중 약 50여 곳(2020.11 기준) 조례 제정, (4) 인천광역시 감정노동 관련 조례 제정(2020. 10. 7.) 등이 있음.

〈표 10-2〉 인천지역 지자체 감정노동자 보호 관련 조례 제정 현황(2020.11월 기준)

지역	자치단체	조례명	제정시기
인천	인천광역시	인천광역시 감정노동 종사자의 권리 보장에 관한 조례	2020. 10. 7.
	남동구	남동구 감정노동자 보호 조례	2019. 3. 8.
	서구	인천광역시 서구 소속 감정근로자 권익보호에 관한 조례	2019. 3. 13.
	미추홀구	인천광역시 미추홀구 감정노동자 보호에 관한 조례	2019. 8. 12.
	중구	인천광역시 중구 감정노동자 보호 조례	2020. 6. 10.

\* 자료: 법제처 홈페이지(https://www.law.go.kr, 접속:2020년 11월 2일)

### ○ 감정노동자 보호 조례, 정책, 사업 수립

- 2020년 11월 초 기준 전국 245개 지자체 중 약 50여 곳(광역: 12곳)에서 감정노동 조례가 제정되었고, 인천지역에서는 인천시와 자치구(4곳)에서 조례가 제정된 상태임. 조례 내용은 지역 내 감정노동자를 제도적으로 보장하고, 구체적인 지원 방안을 모색하는 것임(종합계획, 실태조사, 주요 사업, 위원회 구성 등).

[참조] 지역 감정노동자 권리 보장 및 보호 사업 일반적 특징

민간 부분	• 유관 기관 연계, 수요자 맞춤형 서비스 제공
	<div> <div>심각한 정신질환</div> <div>⇒</div> <div>정신건강복지센터 연계</div> </div> <div> <div>감정노동으로 인한 정신적 소진</div> <div>⇒</div> <div>감정노동지원 업무 진행</div> </div>
인식 제고	• 서비스 및 소규모사업장, 특화 직종 감정노동자 및 관리자 대상 교육
	• 심리상담 및 치유 프로그램 진행 (센터 설치 운영, 정신건강복지센터 연계)
	• 시 유관행정 자원 통한 민간합동 캠페인, 도 보유 매체 활용 광고 등

\*주: 1)서울시 감정노동 실태조사 - 공공부문(15), 민간부문 - 유통(2015), 은행(2016), 병원(2017), 방문기사(2015), 마을버스/셔틀버스(2016), 찾아가는 동주민센터, 방문노동자(2018) 등이 진행.

2)서울시 감정노동 공공기관 컨설팅 - 서울교통공사, 서울시설공단, 서울의료원, 세종문화회관, 120다산콜센터 5곳 진행

3)서울시 감정노동센터 2019년 상담사업은 1/4분기-3/4분기 총 781회 진행(센터 직접 상담: 563회, 객원 상담 218회). 2019년도 1/4분기 -3/4분기까지 각 직센터 mou 개인 심리상담 총 106명 대상 801회 진행, 집단프로그램(치유프로그램) 총 57건, 433명 참가.

### ○ 감정노동 종합계획 및 지원센터

- 국내 감정노동 조례, 정책, 사업을 가장 먼저 추진한 서울시는 공공부문과 민간부문으로 구분하여 실태조사, 컨설팅, 상담 및 교육 등을 진행하고 있음. 서울시 감정노동 정책과 사업(서울시 노동정책담당관)은 '서울감정노동센터'(약칭)에서 담당하고 있음.

- 서울시는 2016년 감정노동 종합계획(1차)을 처음 발표한 이후, 2020년 하반기 혹은 2021년에 3개년 종합계획(2차)을 발표할 예정이다. 산업안전보건법 41조 개정 및 지자체 조례 제정은 감정노동 정책 수립의 근거가 되고 있음. 이후 각 지자체에서 다양한 협력 사업(집행부 사업, 노사민정협의회 사업, 보조금 지원 사업 등)이 진행되고 있음.

## 2. 감정노동 규모와 특징: 수도권 비교

### 1) 감정노동 규모 추계 방법

○ 지역별 고용조사 자료의 감정노동 직종에 따른 규모 추계

- 지역별 고용조사: 지역고용정책 수립에 필요한 시군 단위 고용현황을 파악할 수 있는 기본 통계와 시도별 고용구조 자료 및 산업 직업에 대한 세분된 자료 생산 제공을 위해 전국 20만 1천 표본가구 내 상주하는 만 15세 이상 가구원 대상으로 반기별로 실시하는 조사.
- 중분류 직종 11개: 보건, 사회복지, 종교 관련직 / 금융, 보험 사무직 / 상담, 통계, 안내 및 기타 사무직 / 경찰, 소방 및 보안 관련 서비스직 / 이·미용, 예식 및 의료보조 서비스직 / 운송, 여가 서비스직 / 조리, 음식 서비스직 / 영업직 / 매장 판매직 / 방문, 노점 및 통신 판매 관련직 / 가사, 음식 및 판매 관련 단순노무직.
- 소분류 직종 40개: 기존 연구에서 직업 소분류 37개 직종으로 정리한 선행 연구 방식을 적용함. 7차 직업분류가 변경됨에 따라 기존의 37개 직종을 40개 직종으로 구분하여 감정노동자 비중을 계산하였으며, 이 수치는 중분류 자료에서의 해당 지역 감정노동자 비중을 적용하여 규모를 추산한 것임.

○ 근로환경조사 자료 문항을 활용한 감정노동자 규모 추계

- 근로환경조사: 한국산업안전보건공단 산하 산업안전보건연구원이 전국 만 15세 이상 취업자 모집단으로 17개 시도, 동부/읍면부, 주택유형별로 층화한 150개 조사구에서 확률비례 계통 추출된 전국 50,000가구를 표본으로 실시하는 조사통계.
- 자료의 특징 및 한계: 근로환경 조사 자료는 직무수준에서 지역 감정노동자 규모를 추정하고 산업별 직업별 분포 등 주요한 실태 분석 추정 가능한 장점, 표본 규모가 작아 조사자료를 이용해 모수치를 추정할 경우 표본오차가 클 수 있음. 3년마다 실시해 2017년 자료가 가장 최근 자료임.
- 지역 변수 포함, 근로환경에 대한 설문 문항 중 감정노동 직무 특성 문항을 통해 감정노동자 규모 추정(고객 응대 업무의 근무시간 비중, 화가 난 고객을 다루는 업무의 근무시간 비중, 감정을 숨기고 일함, 감정표현에 대한 매뉴얼 여부).
- ‘고객, 승객, 학생, 환자 등 직장 동료가 아닌 사람들을 직접 상대방’에 대하여 ‘근무시간의 절반’ 이상의 빈도로 노출된다고 응답.
- 화가 난 고객이나 환자를 다룸의 상황이 근무시간의 1/4 이상이라 응답.

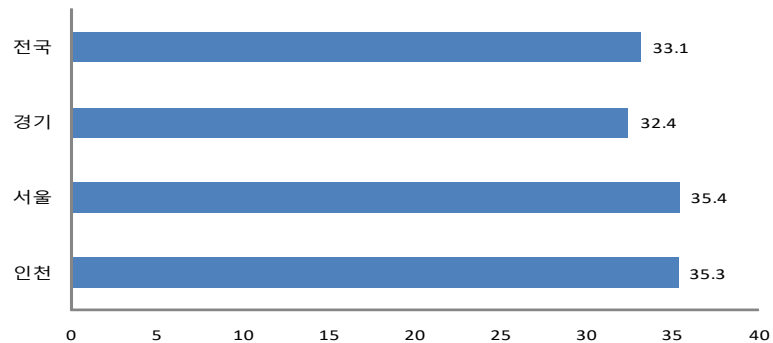


## 2) 인천지역 감정노동자 규모 및 수도권

○ 지역별고용조사 직업 중분류 11개 직종

- 2019년 하반기 지역별고용조사 직업 중분류 자료 활용

[그림 10-3] 인천 및 수도권 감정노동 규모



○ 감정노동자 규모 추계 및 직업별 비중

- 2019년 인천지역 총인구는 2,952,237명으로, 24) 2019년 하반기 지역별 고용조사 기준 인천광역시 취업자는 1,584,427명임. 이 가운데 감정노동 규모는 558,564명으로 인천광역시 인구의 18.9%, 인천광역시 취업자의 35.3%로 전국 취업자의 33.1%보다 다소 높음. 서울 35.4%, 경기 32.4%.

- 직업별 비중은 매장 판매직이 23.7%, 조리 및 음식 서비스직 17.6%, 보건/사회복지 및 종교 관련직 13.1%, 이·미용/예식 및 의료보조 서비스직 10.4% 순서.

- 인천은 보건/사회복지 및 종교 관련직을 제외하고 전체적으로 전국의 직종 비중 평균과 유사함.

- 서울: 보건/사회복지 및 종교 관련직 > 조리 및 음식 서비스직

<표 10-3> 감정노동 관련 11개 직업 비중을 통한 규모 추계

구분	인천	서울	전국
24 보건/사회복지 및 종교관련직	13.1	16.6	16.3
32 금융 및 보험 사무직	3.1	5.2	3.4

24) [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M\\_01\\_01&vwcd=MT\\_ZTITLE&parmTabId=M\\_01\\_01#SelectStatsBoxDiv](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SelectStatsBoxDiv).

39 상담/통계/안내 및 기타 사무직	4.9	6.4	4.5
41 경찰/소방 및 보안 관련 서비스직	3.7	2.0	3.0
42 이·미용/예식 및 의료보조 서비스직	10.4	9.2	10.5
43 운송 및 여가 서비스직	2.6	2.2	2.9
44 조리 및 음식 서비스직	17.6	15.0	18.1
51 영업직	9.2	7.5	7.3
52 매장 판매직	23.7	22.5	21.7
53 방문/노점 및 통신판매 관련직	5.1	4.3	4.1
95 가사/음식 및 판매 관련 단순노무직	6.7	9.1	8.2
규모(명)	558,564	1,821,496	9,116,849
비중(%)	35.3	35.4	33.1
전체 지역 취업자 수(명)	1,584,427	5,142,511	27,509,044

## 가. 성별 특성

○ 남성과 여성의 감정노동자 비율은 수도권 및 전국 비중이 유사함.

- 인천지역의 감정노동자 남성 비중은 36.8%로 전국 36.5%와 유사하지만, 서울 37.9%, 경기 38.3%보다는 다소 낮은 편임.

- 반면 여성의 경우 전국 비중이 63.5%로 가장 높고 서울, 경기 지역의 여성 감정노동자 비중은 각각 62.1%, 61.7%임. 이에 비해 인천은 전국 비중과 유사한 63.2%로 나타남.

- 즉, 인천지역의 감정노동자 성별 비중은 전국과 유사하나 여성의 경우 서울, 경기 지역보다 더 높은 비중으로 나타남.

<표 10-4> 인천지역 감정노동 성별 특성

		(단위: 비중, (명))		
성별	구분	인천	서울	전국
	남성	36.8	37.9	36.5
	여성	63.2	62.1	63.5
전체		35.3 (1,584,427)	35.4 (1,821,496)	33.1 (9,116,828)

○ 남성과 여성 모두 매장 판매직 비중이 가장 높음(서울과 동일)

- 남성은 전국과 동일하게 매장 판매직 비중(30.0%)이 가장 높음. 전국 기준 여성의 경우 조리 및 음식서비스직과 보건/사회복지 및 종교 관련직이 가장 높은 데 비해 인천광역시의 여성 감정노동 직업은 매장 판매직 비중(20.0%)이 가장 높아 남성과 유사한 경향을 보임.

〈표 10-5〉 지역 및 성별에 따른 감정노동 관련 11개 직업 비중

구분	(단위: %, 명)					
	인천		서울		전국	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
24 보건/사회복지 및 종교관련직	7.8	16.1	12.7	19.0	11.5	19.1
32 금융 및 보험 사무직	3.2	3.0	6.5	4.3	4.3	2.8
39 상담/통계/안내 및 기타 사무직	3.3	5.8	4.3	7.6	3.2	5.3
41 경찰/소방 및 보안 관련 서비스직	8.5	0.9	4.9	0.3	7.4	0.5
42 이미용/예식 및 의료보조 서비스직	3.0	14.8	3.1	13.0	3.4	14.5
43 운송 및 여가 서비스직	2.9	2.4	2.9	1.8	4.3	2.1
44 조리 및 음식 서비스직	15.8	18.6	15.7	14.5	16.4	19.1
51 영업직	16.0	5.2	14.2	3.5	13.3	3.9
52 매장 판매직	30.0	20.0	27.5	19.4	27.3	18.5
53 방문/노점 및 통신판매 관련직	5.8	4.6	4.3	4.3	4.3	3.9
95 가사/음식 및 판매 관련 단순노무직	3.7	8.4	3.9	12.3	4.5	10.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
규모(명)	558,564		1,821,496		9,116,849	
비중(%)	35.3		35.4		33.1	
전체 지역 취업자 수(명)	1,584,427		5,142,511		27,509,044	

## 나. 업종별 특성

○ 인천: 11개 주요 감정노동 직군이 속한 업종별 분포는 도매 및 소매업이 29.0%로 가장 많고, 숙박 및 음식점업 20.9%, 보건업 및 사회복지 서비스업이 17.9%, 제조업은 2%에 불과함. 공공행정과 국방 및 사회보장 행정이 2.4%, 금융보험업 7.9%로 전국(6.4%)보다 높고 서울(8.1%)과 유사한 비중으로 나타남.

○ 사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업 비중이 5.8%로 전국, 서울, 경기의 비중보다 높게 나타남.

〈표 10-6〉 인천지역 감정노동 업종별 특성

구분	(단위: %, 명)		
	인천	서울	전국
농업 임업 및 어업	0.0	0.0	0.0
광업	0.0	0.0	0.0
제조업	2.0	1.9	2.0
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.0	0.0	0.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업	0.0	0.0	0.0
건설업	0.2	0.3	0.3
서비스업: 도매 및 소매업	29.0	26.6	26.2
운수 및 창고업	1.1	0.9	0.7
숙박 및 음식점업	20.9	21.5	23.2
정보통신업	0.4	1.1	0.7
금융 및 보험업	7.9	8.1	6.4
부동산업	0.4	0.5	0.4
전문, 과학 및 기술서비스업	0.6	1.1	0.6
사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	5.8	4.4	3.6
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2.4	1.7	2.7
교육 서비스업	1.5	2.3	2.1
보건업 및 사회복지 서비스업	17.9	18.5	19.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.3	1.9	2.6
협회 및 단체 수리 및 기타 개인서비스업	6.7	7.4	7.3
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	1.1	1.7	1.1
국제 및 외국기관	0.0	0.0	0.0
전체	35.3 (558,564)	35.4 (1,821,496)	33.1 (9,116,850)

## 다. 직종 40개 소분류 자료 분석

○ 전국 전체 취업자(27,509,044명) 중 감정노동 소분류 직종 40개에 속한 비중은 42.2%(11,614,746명).

○ 전체 감정노동자 가운데 매장 판매 종사자가 16.8%로 가장 많으며, 자동차 운전원 8.7%, 영업종사자 5.8%, 음식서비스 종사자 5.7% 순서로 나타남.

〈표 10-7〉 전국 감정노동 규모 - 40개 직종 소분류 자료 활용

(단위: 비중, 명)			
구분	비중	규모	
133	보건 및 사회복지 관련 관리자	0.1	13,500
241	의료 진료 전문가	1.1	125,845
242	약사 및 한약사	0.3	40,136
243	간호사	2.2	255,666
245	치료사 및 의료기사	1.8	204,925
246	보건의료관련 종사자	2.1	246,685
247	사회복지관련 종사자	3.8	435,714
248	종교관련 종사자	1.2	140,064
251	대학 교수 및 강사	1.0	113,078
252	학교 교사	3.5	411,418
253	유치원 교사	0.5	56,727
254	문리/기술 및 예능 강사	5.6	655,628
274	감정/기술 영업 및 종개 관련 종사자	3.4	395,579
286	스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	1.2	141,677
320	금융 및 보험 관련 사무 종사자	2.6	306,736
392	여행/안내 및 접수 사무원	1.1	131,830
399	고객 상담 및 기타 사무원	2.2	260,968
411	경찰/소방 및 교도 관련 종사자	1.4	162,939
412	경호 및 보안 관련 종사자	0.9	109,794
421	돌봄 및 보건 서비스 종사원	4.4	508,751
422	이/미용 및 관련 서비스 종사자	3.0	351,896
423	혼례 및 장례 종사자	0.1	17,421
429	기타 돌봄 보건 및 개인생활 서비스	0.7	75,533
431	운송 서비스 종사자	0.2	18,608
432	여가 및 스포츠 관련 종사자	2.1	245,551
442	음식서비스 종사자	5.7	657,697
510	영업종사자	5.8	668,378
521	매장 판매 종사자	16.8	1,947,218
531	통신 관련 판매 종사자	1.9	216,210
532	방문 및 노점 판매 관련 종사자	1.3	155,462
751	자동차 정비원	1.5	172,462
761	전기 및 전자기기 설치 및 수리원	0.8	94,570
771	정보 통신기기 설치 및 수리원	0.3	33,203
873	자동차 운전원	8.7	1,011,968
922	배달원	3.0	348,889
942	경비원 및 검표원	2.4	277,434
951	가사 및 육아 도우미	1.3	156,269
953	판매관련 단순 종사원	1.5	172,657
992	계기검침/수금 및 주차관련 종사원	0.6	64,563
999	기타 서비스관련 단순 종사원	1.8	211,095
전체		100.0	11,614,746

### 3) 감정노동자 규모 추계 - 근로환경조사 자료 활용

#### 가. 고객응대업무종사자: 고객응대 직무상황 근무시간 1/2 이상으로 응답한 자

○ 근로환경조사에서 인천지역의 총 종사자 1,569,959명 중 근무시간의 1/2 이상 고객 응대 업무 종사자는 760,047명으로 49.0%임. 전국 58.7%, 서울 56.3%보다는 낮았음.

〈표 10-8〉 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자 규모

(단위: 비중(명))			
구분	인천	서울	전국
근무시간 내내	20.2	27.9	21.9
거의 모든 근무시간	17.0	14.4	14.2
근무시간 3/4	6.4	7.1	6.6
근무시간 절반	5.4	6.9	6.5
전체	49.0 (769,047)	56.3 (2,980,696)	58.7 (13,211,114)

〈표 10-9〉 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자(성별)

구분		인천	서울	전국
성별	남성	52.1	49.5	48.7
	여성	47.9	50.5	51.3
전체		769,047	2,980,696	13,211,114

○ 근무시간 1/2 이상 고객응대업무에 종사하는 감정노동자를 성별에 따라 살펴본 결과 인천은 남성 52.1%로 전국 48.7%, 서울 49.5%보다 높게 나타남. 반면 여성은 47.9%로 다른 지역 보다 낮은 것으로 나타남. 즉, 인천의 감정노동자는 다른 지역과 달리 전체 취업자 중 남성 비중이 여성보다 더 높은 것으로 확인됨.

〈표 10-10〉 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자(직종)

구분	인천	서울	전국
관리자	0.3	0.3	0.4
전문가 및 관련 종사자	22.7	23.5	23.4
사무 종사자	12.2	13.2	12.7
서비스 종사자	18.0	16.8	18.2
판매 종사자	23.3	24.3	22.6
농림어업 종사자	0.0	0.0	0.7
기능원 및 관련 기능종사자	7.5	7.6	7.7
장치/기계 조작 및 조립 종사자	7.9	6.7	7.1
단순노무 종사자	7.9	7.6	7.2
군인	0.1	0.0	0.1
전체	769,047	2,980,696	13,211,114

○ 직종 분포는 인천지역은 판매 종사자가 서울과 유사하게 가장 높은 비중으로, 인천 23.3%, 서울 24.3%였음.

○ 전문가 및 관련 종사자 비중은 서울 23.5%, 인천 22.7%였고, 서비스 종사자 비중은 인천 18.0%, 전국이 18.2%로 유사함. 장치/기계 조작 및 조립 종사자와 단순노무 종사자 비중은 다른 지역보다 인천지역이 가장 높게 나타난 점이 특징.

〈표 10-11〉 인천 및 수도권 근무시간 1/2 이상 고객응대업무 감정노동자(업종)

구분	인천	서울	전국
농림어업	0.0	0.0	0.7
광업	0.0	0.0	0.0
제조업	5.1	4.0	5.3
전기, 가스, 수도	0.1	0.0	0.1
폐기물, 환경복원	0.1	0.1	0.1
건설업	4.0	3.0	3.6
도매 및 소매	20.4	22.9	21.4
운수업	7.7	6.3	6.1
숙박 및 음식점업	11.9	12.5	13.0
출판, 영상, 정보 등	1.5	1.8	1.5
금융 및 보험업	4.1	5.6	4.4
부동산업	2.6	3.5	2.7
전문, 과학, 기술	3.9	2.8	2.5
사업시설 관리, 사업지원	5.5	4.4	4.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.5	1.9	3.4
교육서비스업	10.2	10.3	10.0
보건 및 사회복지	9.0	10.5	10.9
예술, 스포츠, 여가	2.5	2.2	2.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	7.5	8.2	7.6
자가소비 생산활동	0.3	0.2	0.2
전체(명)	769,047	2,980,696	13,211,114

○ 업종별 분포를 살펴보면, 인천광역시 및 수도권 지역 모두 ‘도매 및 소매업 > 숙박 및 음식점업’ 순서로 나타난. 다른 지역보다 인천지역의 비중이 높게 나타난 산업은 운수업 7.7%, 사업시설 관리 및 사업지원산업 5.5%, 전문/과학/기술산업 3.9%로 확인됨.

#### 나. 화가 난 고객 응대 직무상황 근무시간 1/4 이상

○ 인천: 화가 난 고객을 근무시간 1/4 이상 응대하는 종사자는 25.3%로 서울(27.5%)보다 낮지만, 전국(23.2%)보다 높음.

〈표 10-12〉 화가 난 고객 응대 업무 근무시간 1/4 이상 감정노동자 규모

(단위: 비중(명))			
구분	인천	서울	전국
근무시간 내내	3.0	3.4	1.7
거의 모든 근무시간	2.8	2.2	2.1
근무시간 3/4	1.8	3.1	2.4
근무시간 절반	3.1	3.8	3.5
근무시간 1/4	14.6	14.9	13.5
계	25.3	27.5	23.2
규모	397,918	1,456,312	6,231,885

〈표 10-13〉 인천지역 감정노동 성별 특성(근무시간 1/4)

(단위: 비중, (명))				
구분		인천	서울	전국
성별	남성	54.9	49.2	51.6
	여성	45.1	50.8	48.4
규모		397,919	1,456,312	6,231,885

○ 서울을 제외한 인천, 전국에서 남성 비중이 여성보다 높게 나타남. 즉 화가 난 고객을 근무시간 1/4 이상 응대하는 감정노동자는, 서울을 제외하고, 남성 비중이 더 높음.

〈표 10-14〉 인천지역 감정노동 직종 특성(근무시간 1/4)

(단위: 비중, (명))				
구분	인천	서울	경기	전국
관리자	0.0	0.8	0.6	0.5
전문가 및 관련 종사자	24.5	24.6	25.4	23.9
사무 종사자	12.7	15.0	17.5	15.0
서비스 종사자	16.2	15.5	14.0	16.2
판매 종사자	22.6	22.3	20.0	19.8
농림어업 숙련 종사자	0.0	0.0	0.0	1.2
기능원 및 관련 기능종사자	7.0	8.0	7.6	8.0
장치/기계 조작 및 조립 종사자	8.5	7.2	6.1	7.6
단순노무 종사자	8.2	6.5	8.6	7.7
군인	0.2	0.0	0.2	0.1
계	397,919	1,456,312	1,540,364	6,231,885

○ 직종 대분류에 따르면 ‘전문가 및 관련 종사자 > 판매 종사자’ 순서로 나타남.

○ 인천지역은 다른 지역에 비해 판매 종사자(22.6%), 장치/기계 조작 및 조립 종사자(8.5%) 비중이 더 높게 나타남. 반면 사무 종사자는 12.7%로 경기 17.5%, 전국 및 서울 15.0%보다 낮은 비중으로 확인됨.

〈표 10-15〉 지역 및 성별에 따른 직종 특성(근무시간 1/4)

(단위: 비중, (명))

구분	인천		서울		전국	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
관리자	-	-	1.5	0.1	0.9	0.1
전문가 및 관련 종사자	21.1	28.6	17.0	31.9	17.6	30.5
사무 종사자	10.3	15.7	16.4	13.7	15.6	14.3
서비스 종사자	9.6	24.4	10.2	20.6	10.6	22.1
판매 종사자	23.2	22.0	19.1	25.5	17.3	22.5
농림어업 숙련 종사자	-	-	-	-	1.3	1.2
기능원 및 관련 기능종사자	11.3	1.8	13.7	2.4	13.3	2.3
장치/기계 조작 및 조립 종사자	14.1	1.7	13.5	1.1	13.6	1.3
단순노무 종사자	10.1	5.9	8.5	4.7	9.6	5.6
군인	0.3	0.0	-	-	0.2	0.0
계	397,919		1,456,312		6,231,885	

○ 인천지역은 남성의 경우 판매 종사자 비중이 가장 크고 여성의 경우 전문가 및 관련 종사자 비중이 가장 큼. 서울과 유사함.

○ 인천지역 여성 서비스 종사자 비중은 서울, 전국 기준보다 높게 나타나고(24.4%), 남성의 경우 장치/기계 조작 및 조립 종사자 비중(14.1%)이 다른 지역보다 더 높은 것으로 확인됨.

〈표 10-16〉 인천지역 감정노동 업종 특성(근무시간 1/4)

(단위: 비중, (명))

구분	인천	서울	전국
농림어업	0.0	0.0	1.2
제조업	5.3	4.6	6.1
전기, 가스, 수도	0.2	0.0	0.1
폐기물, 환경복원	0.3	0.0	0.1
건설업	5.9	4.7	5.1
도매 및 소매	18.6	19.8	18.1
운수업	8.4	7.5	7.1
숙박 및 음식점업	9.9	11.3	10.8
출판, 영상, 정보 등	2.1	2.6	2.1
금융 및 보험업	4.3	5.7	4.2
부동산 및 임대업	2.3	3.0	2.6
전문, 과학, 기술	3.7	3.4	3.1
사업시설 관리, 사업지원	6.8	5.3	5.5
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.8	1.7	4.3
교육서비스업	11.1	9.0	8.7
보건 및 사회복지	10.1	11.8	12.0
예술, 스포츠, 여가	2.1	2.0	2.2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	4.9	7.3	6.5
자가소비 생산활동	0.3	0.2	0.2
계	397,919	1,456,312	6,231,885

○ 인천지역은 교육서비스업이 11.1%로 전국 8.7%, 서울 9.0%보다 높게 나타남. 건설, 운수업 비중이 다른 지역보다 다소 높음.

○ 반면에 제조업은 5.3%이며, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 비중도 4.9%로 다른 지역보다 낮은 편으로 확인됨.

〈표 10-17〉 인천 감정노동자 규모 추정 요약

자료	개념	조작적 정의	지역 취업자 대비 비중(%)	규모(명)
제5차 근로환경조사 (2017)	고객응대 업무 종사자	고객응대 직무상환 근무시간 1/2 이상	49.0	769,047
	화난 고객 응대업무 종사자	화난 고객응대 근무시간 1/4 이상	23.0	397,919
지역별 고용조사 (2019 하반기)	감정노동직업 종사자	감정노동 많이 하는 직업 (종분류11개) 종사자	35.3	558,564

○ 해당 분석에 따르면 인천지역 감정노동자 규모는 최소 23.0~최대 49.0%까지로 추산할 수 있음.

### 3. 감정노동 제도화 현황과 특징: 인천지역 공공기관

#### 1) 인천지역 (중앙)공공기관 현황 - 수도권 비교

##### 가. 조사목적

○ 서비스 직종 종사자들의 감정노동 문제는 고객 갑질, 감정소진과 우울감 등의 사회적 이슈를 야기함. 이른바 땅콩 회항 사건, 라면 상무 사건 등에 의해서 고객 갑질의 이슈가 알려지고 간호사, 백화점 판매사원의 극단적인 자살 기도와 우울감 문제가 화제가 되기도 했음.

○ 감정노동 문제를 해결하기 위해 중앙정부도 최근 지속적으로 노력을 기울이고 있음. 그 결과 2018년 4월 산업안전보건법 개정 과정에서 법 제26조의 2가 신설되었는데, 사업주에게 감정노동 문제로부터 직원을 보호하도록 조치를 취할 의무를 부여함. 산업안전보건법 감정노동 보호 조항은 이후 다시 산업안전보건법 제41조로 독립하였음.

○ 공공기관은 감정노동 보호제도를 초기에 입안하고 정착시킴으로써 민간영역에 제도가 보급 되도록 선제적 역할을 할 필요가 있음. 산업안전보건법 등 법으로부터 가장 영향을 많이 받을 조직이 공공기관이기도 함. 따라서 공공기관이 얼마나 감정노동 보호제도를 실행하고 있는가를 점검할 필요가 있음.

○ 인천시의 공공부문은 다음의 두 가지로 분류됨. 인천시의 재원으로 설립되거나 또는 인천시로부터 투자·출자, 재정지원을 받는 공공기관, 그리고 중앙정부의 투자·출자 또는 재정지원 등으로 설립되어 인천시에 소재한 중앙공공기관으로 나뉨. 3절의 1)에서는 인천광역시 소재의 중앙공공기관의 감정노동 보호 현황을 분석함. 이때 상대적 비교를 위해서 인천시에 인접한 서울시 및 경기도 소재의 중앙공공기관과 비교 분석을 함. 3절의 2)에서는 인천시가 설립 및 운영하거나 또는 투자·출자를 하고 재정 지원을 하는 인천광역시 공공기관의 감정노동 보호 현황을 분석함.

##### 나. 조사 대상 및 방법

○ 서울시감정노동종사자권리보호센터(이하 감정노동센터)는 2019년에 중앙공공기관의 감정노동 보호제도 채택 여부를 조사해 『공공부문 감정노동 평가제도 연구: 중앙·서울시 공공기관의 운영현황 분석』을 발간함. 감정노동센터의 2019년 조사 자료를 바탕으로 해서 인천광역시 소재 중앙공공기관이 서울 및 경기도 소재 중앙공공기관과 비교해서 감정노동 보호제도

를 어느 정도 도입하여 시행 중인지를 점검하고자 함.

○ 감정노동센터는 2019년 중앙공공기관 총 339개에 대하여 <표 10-18>의 조사항목을 배포하고 수거하였음. 산업안전보건법 제41조와 서울시 감정노동조례, 고용노동부 감정노동종사자 건강보호 핸드북을 토대로 감정노동 보호제도에 대한 조사항목을 개발함. 총 21개 문항에 대하여 각 기관의 감정노동 관련 담당자가 2019년을 기준으로 관련 제도가 있는지를 응답하게 함. 응답의 편의성을 위해서 해당 문항에 대해서 ‘예’ 또는 ‘아니오’ 중 택일하게 함.

○ 총 339개의 중앙공공기관 중에서 서울 소재 기관은 132개, 경기도는 25개, 인천은 5개이었음. 이 중에서 미응답 및 관련성이 없다고 답변 온 기관들을 제외하고 서울 소재 93개, 경기도 소재 16개, 인천광역시 5개 중앙공공기관을 분석대상으로 확정함.

<표 10-18> 중앙공공기관 감정노동자 보호제도 조사항목

대분류	소분류	상세 설명
제도 및 절차	고충처리위원회	기관 내 고충처리위원회에서 고객 응대 과정에서 발생하는 문제를 해결하고 도움을 제공하는지 여부
	별도 문제해결 절차	고객 응대 과정에서 발생하는 문제를 해결하고 도움을 제공하는 별도의 절차 유무(기관 내 고충처리위원회 제외)
조직 운영	감정노동 담당자	고객 응대 과정에서 발생하는 문제를 해결하고 도움을 주는 업무담당자 유무
매뉴얼	매뉴얼	고객응대문제를 해결하는 매뉴얼 유무
교육·운영 예산	건강관리 프로그램	고객응대 과정에서 발생하는 문제로 인한 건강문제 관리 프로그램 유무
	건강관리 교육	고객응대 과정에서 발생하는 문제로 인한 건강문제 관리 방법 교육 유무(예: 분노조절, 이원요법, 고객응대매뉴얼 등)
	건강관리 예산	고객응대 과정에서 발생하는 문제로 인한 건강문제 관리에 필요한 예산 편성 여부
고지	홍보물 게시	기관 내 '고객응대근로자(감정노동자) 보호에 대한 홍보물' 게시 여부(배너, 포스터)
	안내방송	고객에게 '고객응대근로자(감정노동자) 보호 관련 안내방송' 실시 여부(기관 내 안내멘트 방송)
	음성고지	고객에게 '고객응대근로자(감정노동자) 보호 관련 음성고지' 실시 여부(통화연결음, 전화대기음)
노동환경	고객 분리	위험상황 발생 시, 업무자와 고객 분리제도 유무
	휴식 부여	위험상황 발생 시, 고객응대근로자(감정노동자)의 휴식시간 지원 여부
	심리상담	위험상황 발생 시, 고객응대근로자(감정노동자)에 대한 치료 및 상담 지원 여부
	법률지원	위험상황 발생 시, 고객응대근로자(감정노동자)에 대한 법률지원·구제 유무(고소/고발)
	작업중지권	위험상황발생 시, 고객응대근로자(감정노동자)에게 업무·작업 중지권 부여 여부
	녹음/녹화	위험상황발생 대비 예방환경 조성 여부(녹음·녹화)
휴식시간 및	휴식시간	신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴식시간

휴게공간		유무
	휴게시설	신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴게시설 유무
	휴게시설 자유이용	휴게시설의 자유로운 이용 여부
계획 및 평가	실태 조사	2019년 1월부터 현재까지 고객응대근로자(감정노동자)실태 파악 조사 실시 여부
	대책 계획	고객응대과정에서 발생하는 문제(감정노동 문제)에 관한 대책 마련 여부

## 다. 분석 결과

### (1) 전반적 운영 현황

- <표 10-19>에 서울, 경기도, 인천광역시 소재 중앙공공기관별 감정노동 제도 도입의 빈도 및 비율을 분석하여 제시함. <표 10-19>는 응답한 전체 기관 중에서 감정노동자 보호제도를 도입한 기관 및 도입하지 않은 기관의 수와 비율을 보여줌. 또한 응답한 전체 중앙공공기관 중 감정노동자 보호제도가 존재한다고 응답한 기관의 비율을 세 지역별로 비교하는데, 도입비율이 10% 이상 차이가 날 때 비율차가 유의미하다고 간주하고 분석함.
- 인천광역시 소재 중앙공공기관이 다른 지역 소재 중앙공공기관에 비해서 감정노동자 보호제도 채택률이 낮게 나타나는 경우를 언급하면 다음과 같음.
- 감정노동의 문제해결을 담당하는 전문인력이 존재한다고 응답한 경우가 서울(70%)과 경기도(88%)에 비해서 인천광역시 소재 중앙공공기관의 비율(60%)이 상대적으로 낮음.
- 감정노동 문제 관련 건강관리를 위한 교육실시 여부에 대해서 존재한다고 응답한 경우가 서울(57%)과 경기도(75%)에 비해서 인천(40%)은 낮게 나타남. 건강관리를 위한 프로그램 및 관련 예산 책정은 인천광역시 소재 중앙공공기관이 높은 비율로 시행하고 있는 것과 대조됨.
- 감정노동 보호 관련 홍보물을 게시하는 비율이 경기도(50%)와 비교할 때 인천광역시 중앙공공기관(40%)이 낮게 나타남. 고객에게 감정노동자 보호 관련 안내방송을 하는 경우가 서울(18%), 경기도(38%)와 대조적으로 인천광역시 소재 중앙공공기관(0%)에서는 전혀 없음. 전화통화시 대기음으로 고지하는 정도는 인천광역시 중앙공공기관이 다른 지역보다 높게 나타남.
- 노동환경의 경우, 문제 상황 발생 시 휴식시간을 부여하는 사업장이 서울시(56%) 및 경기도(69%)에 비해서 인천시(40%)에서 채택률이 낮음. 문제 상황 발생 시의 작업 중지할 권리는 인천광역시 소재 기관(40%)이 경기도 소재 기관(81%)에 비해서 채택률이 낮게 나타남. 두 사항은 산업안전보건법 제41조에서 의무화하고 있는 사항이기 때문에 시정이 필요한 것으로 보임.
- 요약하면, 감정노동문제 해결을 위한 담당 부서 또는 담당자를 선임하는 것, 건강관리를 위한

직원교육, 감정노동 보호 관련 홍보물 게시 및 안내방송, 문제 상황 발생 시 작업중지권 및 휴식부여 여부 조사에서 인천광역시 소재 중앙공공기관이 “있다”고 대답한 비율이 경기도 및 서울에 비해서 낮음.

<표 10-19> 중앙공공기관 감정노동자 보호제도 전반적 운영 현황

대분류	소분류	서울 (N=93)		경기도 (N=16)		인천 (N=5)		서울-인천 (시행)	경기도-인천 (시행)
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행		
제도 및 절차	고충처리위원회	64 (69%)	29 (31%)	14 (88%)	2 (12%)	4 (80%)	1 (20%)	-11%	8%
	별도 문제해결 절차	47 (51%)	46 (49%)	9 (56%)	7 (44%)	3 (60%)	2 (40%)	-9%	-4%
	감정노동 담당자	65 (70%)	28 (30%)	14 (88%)	2 (12%)	3 (60%)	2 (40%)	10%	28%
매뉴얼	매뉴얼	55 (59%)	38 (41%)	14 (88%)	2 (12%)	4 (80%)	1 (20%)	-21%	8%
	건강관리 프로그램	39 (42%)	54 (58%)	8 (50%)	8 (50%)	3 (60%)	2 (40%)	-18%	-10%
	건강관리 교육	53 (57%)	40 (43%)	12 (75%)	4 (25%)	2 (40%)	3 (60%)	17%	35%
교육·운영 예산	건강관리 예산	37 (40%)	56 (60%)	9 (56%)	7 (44%)	3 (60%)	2 (40%)	-20%	-4%
	홍보물 게시	39 (42%)	54 (58%)	8 (50%)	8 (50%)	2 (40%)	3 (60%)	2%	10%
	안내방송	17 (18%)	76 (82%)	6 (38%)	10 (62%)	0 (0%)	5 (100%)	18%	38%
고지	음성고지	43 (46%)	50 (54%)	6 (38%)	10 (62%)	3 (60%)	2 (40%)	-14%	-22%
	고객 분리	47 (51%)	46 (49%)	10 (63%)	6 (37%)	3 (60%)	2 (40%)	-9%	3%
	휴식 부여	52 (56%)	41 (44%)	11 (69%)	5 (31%)	2 (40%)	3 (60%)	16%	29%
노동 환경	심리상담	43 (46%)	49 (53%)	10 (63%)	6 (37%)	3 (60%)	2 (40%)	-14%	3%
	법률지원	36 (39%)	57 (61%)	10 (63%)	6 (37%)	3 (60%)	2 (40%)	-21%	3%
	작업중지권	41 (44%)	52 (56%)	13 (81%)	3 (19%)	2 (40%)	3 (60%)	4%	41%
	녹음/녹화	54 (58%)	39 (42%)	9 (56%)	7 (44%)	4 (80%)	1 (20%)	-22%	-24%
	휴식 시간	63 (68%)	30 (32%)	14 (88%)	2 (12%)	3 (60%)	2 (40%)	8%	28%
휴게 시간 및 휴게 공간	휴게시설	66 (71%)	27 (29%)	12 (75%)	4 (25%)	4 (80%)	1 (20%)	-9%	-5%
	휴게시설 자유이용	67 (72%)	26 (28%)	12 (75%)	4 (25%)	4 (80%)	1 (20%)	-8%	-5%
계획 및 평가	실태 조사	28 (30%)	65 (70%)	4 (25%)	12 (75%)	2 (40%)	3 (60%)	-10%	-15%
	대책 계획	45 (48%)	48 (52%)	8 (50%)	8 (50%)	3 (60%)	2 (40%)	-12%	-10%

### (2) 제도 및 절차

- <표 10-20>에 감정노동 문제 구제 제도의 세부 항목 간 교차분석을 실시함.

- 표에서 보듯이 고충처리위원회가 존재하는 기관의 비율이 경기도가 88%, 인천시가 80%, 서울이 69% 순이었음. 인천시와 경기도 중앙공공기관은 고충처리위원회 도입 비율이 높았음.
- 별도의 문제해결 절차를 도입한 비율은 인천시(60%), 경기도(56%), 서울시(50%) 순으로 나타났음. 인천광역시 중앙공공기관은 고충처리위원회 이외의 문제해결 절차를 도입하고 있는 비율이 높음.
- 고충처리위원회와 별도 문제해결 절차를 모두 도입한 경우가 인천시에서 비율(60%)이 가장 높았음. 다음으로 경기도(50%)와 서울시(44%)이었음.
- 어느 제도도 도입하지 않은 기관의 비율은 서울시(25%), 인천시(20%), 경기도(6%) 순이었음.

〈표 10-20〉 인천지역 감정노동 관련 제도 및 절차 운영 현황 교차분석

구분		고충처리위원회					
		서울(N=93)		경기도(N=16)		인천(N=5)	
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
별도 문제해결 절차	시행	41 (44%)	6 (6%)	8 (50%)	1 (6%)	3 (60%)	0 (0%)
	미시행	23 (25%)	23 (25%)	6 (38%)	1 (6%)	1 (20%)	1 (20%)

### (3) 교육운영 및 예산

- <표 10-21>에 교육운영 및 예산 제도의 세부 항목 간 교차분석을 실시함.
- 교육 프로그램 관련하여 제도를 모두 도입한 사업장 비율이 인천광역시 중앙공공기관(40%), 경기도(38%), 서울(33%) 순으로 나타났으며 비율 차이가 크지 않았음.
- 교육운영 및 예산 제도에서 2개의 제도를 시행하고 있는 비율이 경기도(24%), 인천시(20%), 서울시(12%) 순이었으며, 그 비율 차이가 심각하지 않았음. 경기도 및 인천광역시 중앙공공기관은 비율이 유사하였고 서울시 중앙공공기관이 낮게 나타남.
- 교육운영 및 예산 제도에서 1개의 제도를 시행하고 있는 비율이 경기도(19%), 서울시(15%), 인천시(0%)이었음. 한 개의 제도도 채택하지 않은 기관의 비율은 서울시와 인천시가 각각 40%, 경기도는 19%로 나타남.
- 요약하면, 교육 운영 및 예산 관련 제도를 모두 채택한 비율(40%)이 인천시가 다른 지역들에 비해 근소하게 높았음. 한 개의 제도도 시행하지 않고 있는 비율도 인천시는 40%로 높았음.

〈표 10-21〉 인천지역 감정노동 관련 교육운영 및 예산 현황 교차분석

구분	건강관리 프로그램	건강관리 교육	건강관리 예산	서울	경기도	인천
모두 시행	0 (33%)	0 (38%)	0 (40%)	31 (33%)	6 (38%)	2 (40%)
2개 시행	0 (1%)	0 (6%)	X (0%)	7 (8%)	1 (6%)	0 (0%)
	0 (3%)	X (12%)	0 (0%)	1 (1%)	1 (6%)	1 (20%)
	X (13%)	0 (19%)	0 (0%)	3 (3%)	2 (12%)	0 (0%)
1개 시행	0 (2%)	X (0%)	X (13%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	X (2%)	0 (0%)	X (13%)	12 (13%)	3 (19%)	0 (0%)
	X (2%)	X (0%)	0 (0%)	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)
미시행	X (40%)	X (19%)	X (40%)	37 (40%)	3 (19%)	2 (40%)
합계	93	16	5			

### (4) 권리고지제도

- <표 10-22>는 감정노동자 권리고지제도의 세부 항목 간 교차분석을 한 결과임.
- 교육 프로그램 관련 제도를 모두 도입한 사업장 비율은 경기도 중앙공공기관(31%), 서울시(14%), 인천시(0%) 순으로 나타났음.
- 감정노동 홍보 및 권리고지제도에서 2개의 제도를 시행하고 있는 비율은 서울시(21%), 인천시(20%), 경기도(6%) 순이었음. 경기도에 비해서 인천광역시 중앙공공기관은 2개의 제도를 채택하고 있는 비율이 높았음.
- 감정노동 홍보 및 권리고지제도에서 1개의 제도를 시행하고 있는 비율은 인천시(60%), 서울시(22%), 경기도(19%) 순이었음. 한 개의 제도도 채택하지 않은 기관의 비율은 경기도(44%), 서울시(43%), 인천시(20%)의 순이었음.
- 요약하면 감정노동 홍보 및 권리고지제도를 모두 운영하는 인천광역시 소재 중앙공공기관이 없다는 특징이 있음. 인천광역시 중앙공공기관은 1개의 제도를 채택하고 있는 비율(60%)이 가장 높았음. 하나도 채택하지 않은 비율(20%)은 다른 지역들에 비해서 낮았음.

〈표 10-22〉 인천지역 감정노동 고지 제도 운영 현황 교차분석

구분	홍보물 게시	안내방송	음성고지	서울(N=93)	경기도(N=16)	인천(N=5)
모두 시행	0 (14%)	0 (31%)	0 (0%)	13 (14%)	5 (31%)	0 (0%)
2개 시행	0 (17%)	0 (6%)	X (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	0 (17%)	X (6%)	0 (0%)	16 (17%)	1 (6%)	1 (20%)
	X (4%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (4%)	0 (0%)	0 (0%)



				(4%)	(0%)	(0%)
1개 시행	0	X	X	10 (11%)	2 (13%)	1 (20%)
	X	0	X	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	X	X	0	10 (11%)	1 (6%)	2 (40%)
미시행	X	X	X	40 (43%)	7 (44%)	1 (20%)
합계				93	16	5

##### (5) 노동환경

- 노동환경 관련 제도의 세부 항목 간 교차분석을 실시했는데 표를 두 개로 나누어서 보고함. 하나는 문제 상황 발생 시 작업중지권, 녹음 및 녹화, 그리고 고객과의 신속한 분리인데, 이들 간의 교차분석 결과는 <표 10-23>에 제시함. 이 제도들은 고객 불량행동이 발생할 때 감정노동자가 피해를 입지 않도록 하는 예비적 조치라고 볼 수 있음.
- 예비적 대처와 관련한 제도를 모두 도입한 사업장 비율은 경기도 중앙공공기관(44%), 인천시(40%), 서울시(38%) 순으로 나타났음. 세 지역들 사이의 차이가 크지 않음.
- 예비적 대처와 관련해 2개의 제도를 시행하고 있는 기관의 비율은 경기도(25%), 인천시(20%), 서울시(14%) 순이었음. 서울시에 비해서 인천광역시 중앙공공기관은 2개의 제도를 채택하고 있는 비율이 높았음.
- 예비적 대처와 관련해 1개의 제도를 시행하고 있는 비율은 인천시(20%), 경기도(19%), 서울시(12%) 순이었음. 한 개의 제도도 채택하지 않은 기관의 비율은 서울시(36%)와 인천시(20%), 경기도(12%) 순이었음.
- 요약하면 예비적 대처와 관련한 제도를 모두 운영하는 인천광역시 소재 중앙공공기관의 비율이 높은 편이었고, 한 개의 제도도 채택하지 않은 기관의 비율은 20%로 낮은 편이었음.

<표 10-23> 인천지역 감정노동 관련 예비적 대처 현황 교차분석

구분	고객 분리	작업중지권	녹음/녹화	서울 (N=93)	경기도 (N=16)	인천 (N=5)
모두 시행	0	0	0	35 (38%)	7 (44%)	2 (40%)
2개 시행	0	0	X	3 (3%)	3 (19%)	0 (0%)
	0	X	0	7 (8%)	0 (0%)	1 (20%)
	X	0	0	3 (3%)	1 (6%)	0 (0%)
1개 시행	0	X	X	2 (2%)	0 (0%)	0 (0%)

	X	0	X	0 (0%)	2 (13%)	0 (0%)
	X	X	0	9 (10%)	1 (6%)	1 (20%)
미시행	X	X	X	34 (36%)	2 (12%)	1 (20%)
합계				93	16	5

- <표 10-24>는 문제 상황 발생 이후 휴식 부여, 심리상담, 법률 지원 등 사후적 대처와 관련된 제도 간 교차분석을 제시하고 있음.
- 사후적 대처와 관련한 제도를 모두 도입한 기관 비율은 경기도(50%), 인천시(40%), 서울시(33%) 순으로 나타났음.
- 사후적 대처와 관련해 2개의 제도를 시행하고 있는 기관의 비율은 인천시(20%), 서울시(16%), 경기도(12%) 순이었음.
- 사후적 대처와 관련해 1개의 제도를 시행하고 있는 기관 비율은 경기도(19%), 서울시(11%), 인천시(0%) 순이었음. 한 개의 제도도 채택하지 않은 기관의 비율은 서울시(40%)와 인천시(40%), 경기도(19%) 순이었음.
- 요약하면 인천광역시 중앙공공기관은 사후적 대처와 관련한 제도를 모두 도입한 기관의 비율(40%)이 다른 지역들에 비해 높으며, 또한 한 개도 도입하지 않은 기관의 비율(40%)도 높은 것으로 나타남. 1개의 제도만을 시행하고 있는 기관은 없었음.

<표 10-24> 인천지역 감정노동 관련 사후적 대처 현황 교차분석

구분	휴식 부여	심리상담	법률지원	서울 (N=93)	경기도 (N=16)	인천 (N=5)
모두 시행	0	0	0	30 (33%)	8 (50%)	2 (40%)
2개 시행	0	0	X	10 (11%)	0 (0%)	0 (0%)
	0	X	0	3 (3%)	1 (6%)	0 (0%)
	X	0	0	2 (2%)	1 (6%)	1 (20%)
1개 시행	0	X	X	8 (9%)	2 (13%)	0 (0%)
	X	0	X	1 (1%)	1 (6%)	0 (0%)
	X	X	0	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)
미시행	X	X	X	37 (40%)	3 (19%)	2 (40%)
합계				92	16	5

## (6) 휴식시간 및 휴게공간

- <표 10-25>에 휴식 관련 제도의 세부 항목 간 교차분석을 실시함.
- 휴식 관련 제도를 모두 도입한 사업장 비율은 경기도(75%), 서울시(63%), 인천시(60%) 순으로 나타났다.
- 휴식 관련 제도에서 2개의 제도를 시행하고 있는 기관 비율은 인천시(20%), 서울시(8%), 경기도(0%) 순이었음.
- 휴식 관련 제도에서 1개의 제도를 시행하고 있는 비율은 인천시(20%), 경기도(12.5%), 서울시(5%) 순이었음. 한 개의 제도도 채택하지 않은 기관의 비율은 서울시(24%), 경기도(12.5%), 인천시(0%) 순이었음.
- 요약하면 중앙공공기관들은 휴식 관련 제도들을 모두 도입한 기관의 비율이 높음. 인천광역시와 다른 지역들에 비해서 상대적으로 제도를 모두 도입한 기관의 비율이 가장 낮았음. 다만 한 개도 도입하지 않은 중앙공공기관이 인천광역시에는 없는 것으로 나타남.

<표 10-25> 인천지역 감정노동 관련 휴식시간 및 휴게공간 현황 교차분석

구분	휴식시간	휴게시설	휴게시설 자유이용	서울 (N=93)	경기도 (N=16)	인천 (N=5)
모두 시행	0	0	0	59 (63%)	12 (75%)	3 (60%)
2개 시행	0	0	X	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	0	X	0	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	X	0	0	7 (8%)	0 (0%)	1 (20%)
1개 시행	0	X	X	4 (4%)	2 (12.5%)	1 (20%)
	X	0	X	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	X	X	0	1 (1%)	0 (0%)	0 (0%)
미시행	X	X	X	22 (24%)	2 (12.5%)	0 (0%)
합계				93	16	5

## (7) 계획 및 평가

- <표 10-26>은 감정노동 실태조사 시행 여부와 대책계획 마련 여부에 대한 교차분석을 한 결과임.

- 실태조사와 대책계획 마련을 모두 하는 경우가 인천시(40%)에서 가장 높았음. 그 다음으로 서울시(28%)와 경기도(25%)이었음.
- 감정노동 실태조사를 실시하고 있는 기관의 비율은 인천시가 40%, 경기도가 25%, 서울시가 30%이었음. 실태조사를 실시하되 대책계획 마련이 없는 기관은 서울시에서 2%로 나타남.
- 감정노동 대책을 계획하고 있는 비율은 인천시(60%), 경기도(50%), 서울시(48%) 순으로 나타났음. 대책계획을 마련하되 실태조사를 하지 않는 기관은 경기도 25%, 인천광역시 20%, 서울시 20%이었음.
- 어느 제도도 도입하지 않은 기관의 비율은 서울시(50%), 경기도(50%), 인천시(40%) 순이었음.
- 정리하면, 실태조사와 대책계획 마련을 모두 하는 기관 비율은 인천시가 제일 높았음. 어느 제도도 도입하지 않은 기관의 비율이 인천광역시는 40%로 다른 지역들에 비해 낮지만 유의미한 비율로 존재함.

<표 10-26> 인천지역 감정노동 관련 실태조사 시행 및 대책계획 여부 교차분석

구분		실태조사					
		서울(N=93)		경기도(N=16)		인천(N=5)	
		시행	미시행	시행	미시행	시행	미시행
대책 계획	시행	26 (28%)	19 (20%)	4 (25%)	4 (25%)	2 (40%)	1 (20%)
	미시행	2 (2%)	46 (50%)	0 (0%)	8 (50%)	0 (0%)	2 (40%)

## 2) 인천시 공공부문 조직 현황

### 가. 조사 목적

- 공공부문 조직은 모범사업장으로서 감정노동 보호제도를 선제적으로 도입하고 민간영역에 보호제도를 확산하는 데 핵심적 역할을 해야 함. 그러므로 인천광역시 공공부문 조직들이 감정노동 보호제도를 얼마나 도입하고 있는지를 파악해야 함.
- 인천연구원은 2020년 1월 인천광역시 노동인권과의 의뢰를 받아 정책연구과제로서 『공공부문 감정노동자 인권실태 조사』를 함. 해당 조사의 한 부분으로 인천광역시 공공부문 감정노동 현황에 대한 실태조사가 이루어짐.
- 이 실태조사를 통해 획득한 인천광역시 공공부문 조직의 감정노동 현황 자료를 바탕으로 하

여 인천광역시 공공부문의 감정노동 현황 및 감정노동 보호 제도 도입 현황에 대해서 점검하고자 함.

## 나. 조사 대상 및 방법

○ 2020년 1월, 인천광역시 공공기관(인천광역시 본청, 사업소/직속기관, 공사공단, 출자출연기관, 민간위탁)을 대상으로 <표 10-27>의 조사항목을 포함한 설문지를 배포하고 수거하였음. 조사된 설문문항을 본 보고서의 연구자가 소분류 및 대분류로 범주화하였는데, 3절 1)의 중앙공공기관 분석에서 사용한 범주를 이용함.

○ 총 52개의 인천광역시 공공기관 및 민간위탁 기관이 설문조사의 대상이었음. 그 중에서 응답이 완전하지 않은 2개 기관의 설문조사 결과는 제외함. 총 193개의 공공기관, 민간위탁 및 기관들의 부서에서 응답을 함. 그 중에서 인천광역시 본청 2개 부서에서 응답을 완료되지 않아 본청 2개 부서의 설문지는 최종 분석에서 제외함.

○ 인천광역시 본청은 부서 단위 설문응답자료를 활용하고, 나머지 공공기관은 기관단위 설문응답자료를 활용함. 그래서 본청 이외의 기관에서 부서 단위로 설문응답자료가 존재하는 경우에 이 자료값은 평균 및 반올림하여 기관 단위 응답자료로 만듦.

○ 분석에 사용된 응답자료는 총 74개임. 인천광역시 본청 52개 부서, 사업소/직속기관 14개, 공사공단 4개, 출자출연기관 3개, 민간위탁 1개의 응답자료를 분석에 활용함.

○ 감정 억제, 고객감정 관리, 고객민원 등 세 가지의 소분류 문항은 “①매우 그렇다 ~ ⑤매우 아니다” 등 5점 척도로 응답하도록 설계됨. 본 연구는 ①매우 그렇다 ②다소 그렇다에 응답한 경우 고위험군으로 분류하고, 나머지 응답은 저위험군으로 분류하여 통계분석을 함.

<표 10-27> 인천시 공공기관 감정노동 현황조사 설문항목

대분류	소분류	설문문항
감정 노동	대민업무 비중	① 대민업무가 총 업무 시간의 75% 이상을 차지함 ② 대민업무가 총 업무 시간의 50~75%를 차지함 ③ 대민업무가 총 업무 시간의 50% 미만을 차지함
	감정 억제	귀 부서의 업무 특성상, 부서 직원들은 시민/고객에게 친절하게 보이기 위해 자신의 솔직한 감정을 자주 숨겨야 합니까?
	고객감정 관리	귀 부서의 업무 특성상, 부서 직원들은 시민/고객의 감정 상태를 중요하게 살필니까?
조직적 통제	친절교육	귀 부서의 직원들은 조직적 차원에서 이루어지는 친절교육(또는 대민응대교육)을 정기적으로 이수해야 합니까?

	암행감찰	귀 부서의 직원들은 타부서에서 대민응대 상태를 파악하기 위해 시행하는 암행감찰의 대상이 됩니까?
	고객민원	귀 부서의 업무 특성상, 부서 직원들은 시민/고객이 귀 부서의 서비스에 불만을 갖고 민원을 제기할 것을 우려합니까?
고지	홍보물 게시	귀 부서는 시민/고객의 폭행, 폭언 또는 성희롱 등을 자제하도록 당부하는 안내문을 현장에 부착해 놓았습니까?
	음성고지	귀 부서에 전화하는 시민/고객은 폭언이나 성희롱 등을 자제하도록 당부하는 대기음을 자동으로 안내받습니까?
노동환경	고객 분리/휴식 부여	귀 부서는 직원이 시민/고객에게 폭행, 폭언 또는 성희롱 등 부당한 대우를 받았을 때 일정 시간 이상 업무에서 제외하고 휴식을 취하게 해줍니까?
	녹음	귀 부서의 직원은 전화 통화시 시민/고객의 폭언이나 성희롱 등 부당한 대우를 받을 때 통화 내용을 녹음할 수 있습니까?

## 다. 분석 결과

### (1) 감정노동 현황

- <표 10-28>에 인천광역시 공공기관의 감정노동 현황 분석결과를 제시함.
- 대민업무 비중이 75% 이상, 50~75% 미만, 50% 미만인 사업장 순으로 분류해 보면, 본청 부서는 6개(12%), 12개(23%), 34개(65%)이었고, 직속/사업소는 1개(8%), 3개(21%), 10개(71%)이었고, 공사/공단은 2개(50%), 1개(25%), 1개(25%)이었음. 3개 출자출연기관은 모두 대민업무 비중이 50~75%이었고, 민간위탁 1개는 대민업무 비중이 75% 이상이었음.
- 요약하면, 본청 부서 중 대민업무 비중이 높은 부서는 18개(35%)이었고, 직속/사업소는 4개(29%), 공사/공단은 3개(75%), 출자출연기관 및 민간위탁 기관은 모두 대민업무 비중이 높았음. 공사/공단, 출자출연기관, 민간위탁기관은 다른 공공기관에 비해 대민업무비중이 더 높다 할 수 있음.
- 감정억제(자신의 솔직한 감정을 숨김) 고위험군이 본청은 34개(65%), 직속/사업소는 12개(86%)이었음. 4개 공사공단, 3개 출자출연기관과 1개 민간위탁기관은 모두 감정억제 고위험군이었음. 고객을 응대하기 위해 높은 강도로 감정노동을 한다고 응답한 기관 비율이 고르게 높았다고 할 수 있음.
- 고객감정관리(고객의 감정을 중요하게 살핌)에 있어서 고위험군은 본청은 43개(83%), 직속/사업소는 13개(92%)이었음. 4개 공사공단, 3개 출자출연기관, 1개 민간위탁기관은 모두 고위험군이었음. 기관 거의 대부분이 고객 또는 시민의 감정을 최우선으로 생각하여 그들의 감정을 살피는 감정노동을 높은 강도로 하고 있음.
- 결론적으로 대민업무 비중은 공사/공단, 출자출연기관, 민간위탁이 높다고 할 수 있음. 본청 부서, 직속/사업소는 대민업무 비중이 중간 수준이라고 할 수 있음. 그러나 자신의 감정을 억제하고 고객(시민)의 감정을 관리하는 감정노동의 수준은 어느 기관이나 높음. 그러므로 감정노동에 대한 보호 대책을 인천광역시 공공기관에서 전반적으로 수립하고 시행할 필요가 있음.

〈표 10-28〉 인천시 공공기관 감정노동 현황

대분류	소분류	공공기관 (N=74)	본청 (N=52)	직속/사업소 (N=14)	공사공단 (N=4)	출자출연 (N=3)	민간위탁 (N=1)
대민업무 비중	대민업무 비중 75% 이상	10 (14%)	6 (12%)	1 (8%)	2 (50%)	0 (0%)	1 (100%)
	대민업무 비중 50~75% 미만	19 (26%)	12 (23%)	3 (21%)	1 (25%)	3 (100%)	0 (0%)
	대민업무 비중 50%미만	45 (60%)	34 (65%)	10 (71%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)
감정역제	감정 억제 저위험군	20 (27%)	18 (35%)	2 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	감정 억제 고위험군	54 (73%)	34 (65%)	12 (86%)	4 (100%)	3 (100%)	1 (100%)
고객감정 관리	고객감정 관리 저위험군	10 (14%)	9 (17%)	1 (8%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	고객감정 관리 고위험군	64 (86%)	43 (83%)	13 (92%)	4 (100%)	3 (100%)	1 (100%)

## (2) 감정노동 보호제도 현황

- <표 10-29>는 인천광역시 공공기관의 감정노동 보호제도 현황을 분석한 결과임.
- 친절교육을 강제적으로 시행하는 기관이 본청은 8개(15%), 직속/사업소는 1개(7%), 공사공단은 3개(75%)이었음. 친절교육을 자발적으로 시행하는 기관은 본청이 40개(77%), 직속/사업소는 12개(86%), 공사공단은 1개(25%), 출자출연기관은 3개(100%), 민간위탁기관은 1개(100%)이었음. 친절교육을 미시행한다고 응답한 기관은 본청 부서 4개(8%), 직속/사업소 1개(7%)이었음.
- 친절교육은 일부 예외를 제외하고 대부분의 공공기관에서 시행되고 있음. 일부 조직들은 친절교육을 강제적으로 시행하며 미이수 시 불이익을 가하는데, 강제적 친절교육은 감정노동자들의 자율성을 감소시켜 그들이 높은 수준으로 고객 및 시민에게 감정노동을 하게 함. 그러므로 강제적인 친절교육 시행은 지양되어야 함. 친절교육을 자발적으로 시행하는 조직의 비중이 가장 높는데, 이 친절교육의 내용이 대민응대 역량을 높여 감정노동자가 자신을 보호하게 하도록 돕는 것인지, 혹은 고객 및 시민에 대한 친절을 강조하여 감정노동의 수준을 높이는지에 대해서는 추가적 연구가 필요함.

〈표 10-29〉 인천시 공공기관 감정노동 보호제도 현황

대분류	소분류	공공기관 (N=74)	본청 (N=52)	직속/사업소 (N=14)	공사공단 (N=4)	출자출연 (N=3)	민간위탁 (N=1)
친절교육	강제적 시행	12 (16%)	8 (15%)	1 (7%)	3 (75%)	0 (0%)	0 (0%)
	자발적 시행	57 (77%)	40 (77%)	12 (86%)	1 (25%)	3 (100%)	1 (100%)
	미시행	5 (7%)	4 (8%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
암행감찰	정기적	11	9	2	0	0	0

대분류	소분류	공공기관 (N=74)	본청 (N=52)	직속/사업소 (N=14)	공사공단 (N=4)	출자출연 (N=3)	민간위탁 (N=1)
	시행	(15%)	(17%)	(14%)	(0%)	(0%)	(0%)
	미경청	40 (54%)	27 (52%)	7 (50%)	4 (100%)	2 (67%)	0 (0%)
	미시행	23 (31%)	16 (31%)	5 (36%)	0 (0%)	1 (33%)	1 (100%)
고객민원	저위험군	27 (36%)	23 (44%)	4 (29%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	고위험군	47 (64%)	29 (56%)	10 (71%)	4 (100%)	3 (100%)	1 (100%)
홍보물 게시	시행	7 (9%)	2 (4%)	2 (14%)	3 (75%)	0 (0%)	0 (0%)
	미시행	67 (91%)	50 (96%)	12 (86%)	1 (25%)	3 (100%)	1 (100%)
응성고지	시행	2 (3%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (100%)
	미시행	71 (96%)	50 (96%)	14 (100%)	4 (100%)	3 (100%)	0 (0%)
	일부시행	1 (1%)	1 (2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
고객관리 /휴식부여	시행	33 (45%)	22 (42%)	6 (43%)	2 (50%)	2 (67%)	1 (100%)
	미시행	41 (55%)	30 (58%)	8 (57%)	2 (50%)	1 (33%)	0 (0%)
녹음	시행	18 (24%)	14 (27%)	2 (14%)	1 (25%)	0 (0%)	1 (100%)
	미시행	51 (69%)	36 (69%)	10 (71%)	2 (50%)	3 (100%)	0 (0%)
	일부시행	5 (7%)	2 (4%)	2 (14%)	1 (25%)	0 (0%)	0 (0%)

- 암행감찰 관련해서 정기적으로 시행한다고 응답한 경우는 본청 부서가 9개(17%), 직속/사업소는 2개(14%)이었음. 시행하고 있으나 경험하지 못한 경우는 본청 부서가 27개(52%), 직속/사업소가 7개(50%), 공사공단이 4개(100%), 출자출연기관이 2개(67%)임.
- 암행감찰을 응답자가 경험했든, 경험하지 못했든, 시행한다고 응답한 기관들의 비중이 높음. 암행감찰은 감정노동자를 통제하는 주요한 수단으로서, 고객 및 시민에 대한 과도한 감정노동을 야기할 수 있으므로 이 제도의 시행에 대해서 재고해야 함.
- 고객민원의 고위험군(고객민원에 취약한 정도)은 본청이 29개(56%), 직속/사업소가 10개(71%), 공사공단, 출자출연기관, 민간위탁은 모두 고위험군으로 분류됨. 고객 민원에 취약하고 스트레스를 느끼는 감정노동자의 비중이 각 기관에서 모두 높음. 고객 또는 시민의 민원이 감정노동자에게 스트레스 요인이 되지 않도록 해야 함. 시민 민원이 감정노동자의 업적 평가로 이어지지 않도록 하고, 민원으로 감정노동자가 상사로부터 추궁을 당하지 않도록 기관 차원에서 조치를 취할 필요가 있음.
- 감정노동보호 홍보물 게시를 시행하는 기관은 본청은 2개(4%), 직속/사업소는 2개(14%), 공사공단은 3개(75%)에 그침. 기관 또는 부서의 성격상 직접 고객 또는 시민을 대면하여 응대하지 않기 때문에 홍보물 게시 비중이 낮은 것일 수도 있지만, 인천광역시 전체 공공기관

의 홍보물 게시 현황을 검토하고 게시를 의무화해야 함.

- 음성고지(대기음을 통한 고객/시민의 자제 권고)를 시행하는 기관은 본청 1개(2%)와 공공기관 2개(3%)에 불과함. 고객 또는 시민에게 행동의 자제를 요청하는 대기음 삽입은 시민의 폭력적인 행동을 감소시키는 데 중요한 요인임. 그러므로 인천광역시 공공기관의 음성고지 실태를 추가 파악하여 모든 사업장에서 음성고지를 실시하도록 해야 함.
- 고객분리/휴식부여를 시행하는 기관은 본청 22개(42%), 직속/사업소 6개(43%), 공사공단 2개(50%), 출자출연기관 2개(67%), 민간위탁기관(1개, 100%)에 그침. 산업안전보건법 제 41조에 따르면 고객 폭언 등으로 건강상 장애가 발생할 우려가 있을 때 감정노동자의 업무중단을 사업주에게 의무화함. 고객분리/휴식 부여의 비율이 이처럼 낮은 것은 산업안전보건법 위반의 소지가 있으므로 즉시 인천광역시 공공기관 전체를 점검하고 감정노동자의 업무중단권을 보장해야 함.
- 고객 폭언·성희롱의 녹음을 시행하는 기관은 본청이 14개(27%), 직속/사업소 2개(14%), 공사공단 1개(25%), 민간위탁 1개(100%)로 나타남. 고객 폭언 및 성희롱에 대한 녹음은 고객을 진정시켜 더 이상의 폭력적 행동을 방지할 뿐만 아니라 녹취파일을 작성하여 법적 고소 및 고발을 위한 근거가 될 수 있음. 그러므로 감정노동자 보호에 있어 녹음이 제도화되어야 하는데 실제로 실시하는 기관의 비율이 낮음. 앞으로 인천광역시 공공기관의 녹음 실태를 조사하고 전 사업장에 녹음 시스템을 갖추도록 할 필요가 있음.

#### 4. 감정노동 실태와 특징: 설문조사 분석

##### 1) 감정노동자 규모 및 특성

- 인천광역시 노동실태조사 전체 3,399명 가운데 감정노동에 종사하는 사람은 730명이며 (21.5%), 이 중 남성은 284명(38.9%), 여성은 446명(61.1%)으로 여성 비중이 남성보다 1.5배 이상으로 많음.
- 지역별로는 남동구에 근무하는 사람(151명)이 20.7%로 가장 많고, 서구 15.8%, 연수구 13.4%, 미추홀구 12.6%, 중구 11.9% 순서로 나타났음. 강화군 1.2%, 옹진군 0.4%임.
- 성별 비중으로는 대부분 지역에서 감정노동 여성 노동자가 남성보다 비중이 많은 데 비해 동구의 경우 남성이 52.0%로 남성 비중이 가장 높게 나타났으며, 서구와 연수구의 경우에도 남성비중이 각각 41.7%, 40.8%로 다른 지역에 비해 상대적으로 남성 비중이 더 높은 편임.
- 고용형태를 보면 전체 감정노동자 중 정규직(249명)은 34.1%로 가장 비중이 높고 기간제 25.1%, 특고 13.6%, 시간제 9.5% 순서로 나타남.
- 성별을 교차해서 살펴보면 대부분의 고용형태에서 여성 비중이 높지만 하청/용역에서 남성 비중이 75%로 더 높게 나타남. 또한, 전체 감정노동자 가운데 남성 비중이 38.9%이지만 전체 정규직 249명 가운데 남성 정규직은 41.4%로 높은 편임(전체 여성 비중이 남성 비중의 1.5배로 높은 것에 비해 정규직 남성의 비중은 상대적으로 높은 편임).
- 업종별로 살펴보면 도소매업이 22.6%(165명)로 가장 많으며, 숙박음식업 16.6%(121명), 보건·사회복지서비스업 15.2%(111명) 순임.
- 성별을 교차해서 보면 도소매업은 여성 비율은 55.8%, 남성은 44.2%임. 숙박음식업의 여성 비중은 65.3%, 그리고 보건·사회복지서비스업에서는 85.6%까지 비중이 높게 나타남.
- 직종별로는 서비스 종사자(245명)가 33.6%로 가장 높고, 판매 종사자(154명) 21.1%, 사무 종사자(131명) 17.9%, 전문가 및 관련종사자(89명) 12.2%, 관리자(63명)도 8.6%에 달한 것으로 확인됨. 특히 다른 직업들은 대부분 여성 비중이 더 많은데 비해 관리자는 남성이 50.8%, 기능원 및 관련 기능 종사자는 84.0%임.

○ 기관은 민간기관이 88.8% 공공기관이 11.2%, 기관 유형별 성별 비중도 전체 성별 비중과 유사함.

- 규모별로는 5명 미만 사업체가 50.3%(367명)로 전체 응답자의 절반이 소규모 사업체 소속임. 5~10명 미만이 17.9%(131명), 10~30명 미만이 15.9%(116명)이며, 성별로 살펴보면 응답자 가운데 100명 미만의 사업체 규모에서 일하는 여성의 비중이 남성보다 더 높지만, 규모가 더 큰 100명 이상 1,000명 미만 규모에서는 남성 비중이 더 높게 나타남.

○ 근무형태로는 전일제가 77.3%(564명)로 가장 많고, 교대제가 12.9%, 부정기적 근무가 9.9%. 교대제의 경우 전일제와 부정기적 근무에서보다 남성 비중이 상대적으로 더 높게 나타남.

○ 종사하는 일은 민원응대가 22.9%(167명)로 가장 많고, 다음으로 의류, 잡화 판매 17.1%(125명), 음식점 서빙 16.7%(122명), 콜센터 판매원 및 상담사는 10.8%(79명), 마트 고객응대 및 계산은 7.7%(56명), 사회복지사 5.8%(42명), 간호조무사 2.7%(20명), 간호사 2.6%(19명) 등의 순서로 확인됨.

- 가장 많은 비중을 차지한 민원응대는 여성이 50.3%, 남성이 49.7%로 비중의 큰 차이가 있지 않으나, 의류, 잡화 판매는 여성이 56.0%(70명)로 남성 44.0%보다 다소 높으며, 음식점 서빙의 경우 여성이 64.8%로 남성 35.2%보다 차이가 큰 것으로 확인됨. 특히 콜센터 판매원 및 상담사의 경우 여성이 74.7%, 남성이 25.3%로 여성이 남성보다 약 3배가량 많은 것으로 나타남.

○ 한편, 남성이 여성보다 비중이 더 큰 것으로 확인되는 일은 마트 고객응대 및 계산으로 남성이 51.8%, 여성이 48.2%로 나타남. 전체 응답자의 5.8%인 사회복지사의 경우 여성이 83.3%, 남성이 16.7%로 성별 차이가 많이 남.

- 종사하는 일의 경우 민원응대, 의류 잡화 판매, 마트 고객응대 및 계산의 경우 남성과 여성의 비중이 유사하고, 콜센터 판매원 및 상담사, 음식점 서빙, 사회복지사, 요양보호사, 간호사, 간호조무사 등은 여성의 비중이 훨씬 높고, 택시 및 버스 등 운전직, 택배, 영업 등 판매서비스 등은 남성 비중이 다소 높게 나타남.

〈표 10-30〉 인천시 감정노동자 규모 및 특성 - 설문분석

구분	항목	성별		비중(사례수)
		남성	여성	
연령	10대	57.8	42.2	11.4(83)
	20대	30.8	69.2	20.0(146)
	30대	39.0	61.0	21.8(159)
	40대	32.5	67.5	21.1(154)

구분	항목	성별		비중(사례수)
		남성	여성	
	50대	43.5	56.5	18.9(138)
	60대	38.0	62.0	6.8(50)
근무지	중구	35.6	64.4	11.9(87)
	동구	52.0	48.0	3.4(25)
	미추홀구	39.1	60.9	12.6(92)
	연수구	40.8	59.2	13.4(98)
	남동구	39.7	60.3	20.7(151)
	부평구	33.3	66.7	11.9(87)
	계양구	38.1	61.9	8.6(63)
	서구	41.7	58.3	15.8(115)
	강화군	22.2	77.8	1.2(9)
고용형태	웅진군	33.3	66.7	0.4(3)
	정규직	41.4	58.6	34.1(249)
	무기계약직	24.0	76.0	3.4(25)
	기간제(계약직)	34.4	65.6	25.1(183)
	시간제(파트타임)	36.2	63.8	9.5(69)
	15시간 미만	42.9	57.1	1.0(7)
	파견	50.0	50.0	0.5(4)
	하청/용역	75.0	25.0	0.5(4)
	일용	47.1	52.9	4.7(34)
	특고	45.5	54.5	13.6(99)
산업	프리랜서	39.5	60.5	5.2(38)
	무급가족종사자	16.7	83.3	2.5(18)
	농림어업	0.0	100.0	0.1(1)
	제조업	56.5	43.5	3.2(23)
	건설업	72.7	27.3	1.5(11)
	도소매업	44.2	55.8	22.6(165)
	운수창고업	76.7	23.3	4.1(30)
	숙박음식업	34.7	65.3	16.6(121)
	정보통신업	57.9	42.1	2.6(19)
	금융보험업	30.9	69.1	7.5(55)
	부동산업	58.8	41.2	2.3(17)
	전문·과학·기술서비스업	47.1	52.9	2.3(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	52.2	47.8	3.2(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	37.5	62.5	3.3(24)
	교육서비스업	27.1	72.9	6.6(48)
	보건·사회복지서비스업	14.4	85.6	15.2(111)
직업	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	38.2	61.8	4.7(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	51.6	48.4	4.2(31)
	관리자	50.8	49.2	8.6(63)
	전문가및관련종사자	20.2	79.8	12.2(89)
	사무종사자	35.9	64.1	17.9(131)
	서비스 종사자	36.7	63.3	33.6(245)
	판매 종사자	42.9	57.1	21.1(154)
	농림어업 숙련종사자	100.0	0.0	0.1(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	84.0	16.0	3.4(25)
기관유형	장치·기계조작 및 조립종사자	100.0	0.0	0.3(2)
	단순노무 종사자	35.0	65.0	2.7(20)
근무지형태	공공기관	31.7	68.3	11.2(82)
	민간기관	39.8	60.2	88.8(648)
근무지형태	단독	39.5	60.5	66.6(486)
	분사	45.5	54.5	7.5(55)
	지점 또는 공장	37.7	62.3	21.8(159)

구분	항목	성별		비중(사례수)
		남성	여성	
	기타	23.3	76.7	4.1(30)
규모	5명 미만	41.4	58.6	50.3(367)
	~10명 미만	33.6	66.4	17.9(131)
	~30명 미만	30.2	69.8	15.9(116)
	~50명 미만	25.0	75.0	3.8(28)
	~100명 미만	47.1	52.9	2.3(17)
	~300명 미만	53.5	46.7	2.1(15)
	~500명 미만	61.1	38.9	2.5(18)
	~1,000명 미만	80.0	20.0	1.4(10)
	1,000명 이상	40.0	60.0	1.4(10)
	잘 모름/해당없음	38.9	61.1	2.5(18)
근무형태	전일 근무	37.9	62.1	77.3(564)
	교대제	47.9	52.1	12.9(94)
	부정기적	34.7	65.3	9.9(72)
종사업종	민원응대	49.7	50.3	22.9(167)
	의류, 잡화판매	44.0	56.0	17.1(125)
	음식점 서빙	35.2	64.8	16.7(122)
	콜센터 판매원 및 상담사	25.3	74.7	10.8(79)
	마트 고객응대 및 계산	51.8	48.2	7.7(56)
	사회복지사	16.7	83.3	5.8(42)
	간호조무사	0.0	100.0	2.7(20)
	간호사	10.5	89.5	2.6(19)
	학습지도사	27.3	72.7	1.5(11)
	택시 등 운전직	77.8	22.2	1.2(9)
	고객응대	22.2	77.8	1.2(9)
	요양보호사	12.5	87.7	1.1(8)
	택배	87.5	12.5	1.1(8)
	장애인활동지원사	33.3	66.7	0.8(6)
	영업 등 판매서비스	66.7	33.3	0.8(6)
	물리치료사	40.0	60.0	0.7(5)
	수리기사	100.0	0.0	0.7(5)
	상담사	50.0	50.0	0.5(4)
	미용사	0.0	100.0	0.4(3)
	배달서비스	100.0	0.0	0.4(3)
	청소원	50.0	50.0	0.3(2)
	PC방등위락시설	50.0	50.0	0.3(2)
	거래처 응대	0.0	100.0	0.3(2)
	돌봄서비스	0.0	100.0	0.3(2)
	자동차 정비	100.0	0.0	0.3(2)
	항공 승객 응대	0.0	100.0	0.3(2)
	간병인	0.0	100.0	0.1(1)
	경비	100.0	0.0	0.1(1)
	마사지사	100.0	0.0	0.1(1)
	병원상담사	0.0	100.0	0.1(1)
	복지서비스	0.0	100.0	0.1(1)
	카드 모집원	0.0	100.0	0.1(1)
	인포 등 안내	0.0	100.0	0.1(1)
	주차관리	100.0	0.0	0.1(1)
	치료사	0.0	100.0	0.1(1)
	학부모상담	0.0	100.0	0.1(1)
	호텔리어	0.0	100.0	0.1(1)
전체		38.9(284)	61.1(446)	100.0(730)

## 2) 기관 유형 및 근무지역별 고객 응대 감정노동 수준과 감정 상태

- 인천광역시 기관 유형에 따른 고객 응대 행동에서 감정노동 정도의 차이는 전반적으로 민간 기관이 공공기관보다 더 높게 나타남.
- 그러나 공공기관도 모두 60점 이상으로 보통 이상의 감정노동 수준을 확인할 수 있으며, 특히 자신의 진짜 감정을 숨기는 정도가 다른 항목보다 높게 나타남.
- 근무지역별로 살펴보면 미추홀구, 연수구, 남동구, 서구, 강화군 지역이 다른 지역에 비해 상대적으로 높은 것으로 확인됨.

〈표 10-31〉 기관 유형 및 근무지역별 고객 응대 감정노동 수준

(5점 척도: 100점 환산)

구분	나의 진짜 감정은 표현하지 않는다	내가 실제 느끼지 않은 감정을 느낀 척 한다	내가 느낀 진짜 감정을 숨긴다	고객에게 표현할 필요가 있는 감정을 진심으로 느끼려고 노력한다	나는 고객에게 반드시 표현해야 하는 감정을 느끼기 위해서 노력한다	나는 내 직업상 표현해야만 하는 감정을 느끼기 위해서 진정으로 노력한다	사례수
기관유형	공공기관	63.4	61.3	66.5	64.3	64.3	82
	민간기관	72.2	68.1	72.5	67.4	65.8	648
근무지	중구	67.2	65.5	71.0	66.1	63.5	87
	동구	65.0	67.0	67.0	64.0	59.0	25
	미추홀구	70.4	66.3	69.8	67.4	67.9	92
	연수구	74.0	66.3	72.7	64.5	66.1	98
	남동구	71.7	68.2	72.5	68.9	67.4	151
	부평구	67.0	61.5	67.0	67.2	61.0	87
	계양구	72.2	71.8	71.0	67.1	66.7	63
	서구	75.7	71.7	76.7	68.0	67.0	115
	강화군	80.6	66.7	77.8	66.7	69.4	9
	옹진군	50.0	50.0	75.0	50.0	66.7	3
전체		71.2	67.3	71.8	67.0	65.7	730

- 감정노동자들의 감정상태 5점 척도 문항을 100점으로 환산했을 때 60점 이상으로 나타난 항목은 ‘아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다’로 63.1점으로 나타남. 기관 유형별로는 민간기관과 공공기관의 큰 차이가 없으며, 업무로 인해 소진된 느낌이라는 항목에서는 공공기관이 민간기관보다 조금 높게 나타남.
- 근무지역별로 살펴보면, 부평구, 계양구, 서구 지역에서 전체 항목에 걸쳐 평균값보다 높게 나타나며, 부평구의 경우 전 항목 모두 60점 이상으로 나타나 보통 이상의 감정노동 수준을 확인할 수 있음.

〈표 10-32〉 기관 유형 및 근무지역별 감정노동자의 감정상태

구분		업무에 지체 고갈되고 있다고 느낀다	업무시간 이 끝날 때쯤이면 탈진상태 가 된다	아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다	하루종일 일하는 것이 나에겐 스트레스 이다	내 업무로 인해 소진된 느낌이다	사례수
기관유형	공공기관	57.3	58.8	63.1	55.5	58.5	82
	민간기관	59.4	59.0	63.1	56.3	55.7	648
근무지	충구	57.8	54.3	64.7	57.5	58.3	87
	동구	51.0	56.0	52.0	50.0	54.0	25
	미추홀구	54.1	57.3	65.8	50.3	46.5	92
	연수구	61.2	55.6	60.2	54.1	56.9	98
	남동구	57.6	58.3	61.9	56.0	54.0	151
	부평구	62.4	61.5	62.9	61.0	61.0	87
	계양구	60.7	65.9	67.1	56.0	58.3	63
	서구	63.0	63.5	64.8	60.7	59.8	115
	강화군	58.3	52.8	55.5	50.0	52.8	9
	옹진군	58.3	50.0	58.3	50.0	58.3	3
전체		59.1	59.0	63.1	56.2	56.1	730

### 3) 감정노동 응대 고객 규모 및 시간

○ 하루에 평균 응대하는 고객 수는 전체 30.5명, 고객 1명을 응대하는 평균 시간은 16.5분으로 나타남. 하루 평균 응대 고객 수는 남성이 여성보다 많지만(남성 32.9 > 여성 29.1), 고객 1명을 응대하는 평균 시간은 여성이 남성보다 더 길게 나타남(여성 18.0분 > 남성 14.1분). 기관 유형별로는 민간기관이 공공기관보다 응대 고객 수는 많지만, 1인당 응대하는 시간은 공공기관이 더 긴 것으로 확인되었음.

〈표 10-33〉 하루 평균 응대 고객 수 및 응대 시간

구분		응대 고객 수	1명 고객 응대 시간	사례수
성별	남성	32.9	14.1	284
	여성	29.1	18.0	446
기관유형	공공기관	28.6	25.7	82
	민간기관	30.8	15.3	648
규모	5명 미만	30.5	15.9	367
	~10명 미만	28.6	17.3	131
	~30명 미만	25.3	16.4	116
	30~100명 미만	37.4	24.8	45
	100~300명 미만	33.4	8.2	15
	300명 이상	41.6	12.1	38
	잘 모름/해당없음	37.8	17.8	18

구분		응대 고객 수	1명 고객 응대 시간	사례수
총사업종	콜센터 판매원 및 상담사	24.3	21.6	79
	민원응대	24.8	14.2	167
	의류, 잡화판매	22.7	12.9	125
	음식점 서빙	45.2	9.2	122
	마트 고객응대 및 계산	59.8	6.4	56
	사회복지사	14.1	23.1	42
	간호사	38.9	10.2	19
	간호조무사	50.9	9.3	20
	택시 등 운전직	33.4	16.8	9
	고객응대	44.4	10.4	9
고용형태	학습지교사	8.2	8.2	11
	정규직	28.1	14.7	249
	무기계약직	49.0	14.8	25
	기간제(계약직)	31.6	19.9	183
	시간제	45.5	8.5	76
	파견/하청/용역	10.6	28.8	8
	일용	42.9	10.5	34
	특고/프리랜서	19.1	20.5	137
	무급가족종사자	36.6	16.4	18
산업	농림어업	3.0	10.0	1
	제조업	13.5	14.6	23
	건설업	69.3	13.5	11
	도소매업	33.7	10.3	165
	운수창고업	34.3	11.0	30
	숙박음식업	45.0	9.5	121
	정보통신업	14.4	15.3	19
	금융보험업	22.0	24.7	55
	부동산업	13.2	28.2	17
	전문·과학·기술서비스업	9.8	24.9	17
	사업시설관리·지원·임대서비스업	13.6	13.1	23
	공공행정, 방 및 사회보장 행정	56.8	13.8	24
	교육서비스업	19.1	17.4	48
	보건·사회복지서비스업	26.1	32.3	111
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	36.4	11.1	34
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	19.7	11.6	31
직업	관리자	23.7	12.0	63
	전문가및관련종사자	18.9	30.8	89
	사무종사자	26.5	12.5	131
	서비스 종사자	38.1	16.3	245
	판매 종사자	30.0	14.1	154
	농림어업 숙련종사자	8.0	5.0	1
	기능원 및 관련 기능 종사자	23.0	15.6	25
	장치·기계조작 및 조립종사자	12.5	10.5	2
	단순노무 종사자	54.2	15.9	20
전체		30.5	16.5	730

○ 규모별로는 일정한 방향성이 확인되지 않으며, 감정노동의 종사 업종별로 살펴보면 마트 고객 응대 및 계산이 59.8명, 1명당 응대 시간은 6.4분으로 상대적으로 짧게 나타남. 사회복지사는 하루에 14.1명을 응대하지만 1인당 응대 시간은 23.1분으로 가장 긴 것으로 나타남. 콜



센터 판매원 및 상담사는 하루 평균 24.3명, 1명당 평균 21.6분 응대함. 택시 등 운전직은 33.4명을 평균 16.8분씩 응대하는 것으로 나타나 비교적 적지 않은 고객을 짧은 시간 응대하는 것으로 볼 수 있음.

- 고용형태별로는 무기계약직이 하루 평균 49명을 응대하는 것으로 나타나 가장 많으며, 시간제, 일용직 순서로 나타남. 고객 1인당 응대 시간은 파견/하청/용역이 28.8분으로 가장 길고, 특고/프리랜서, 기간제 순서로 나타남. 업종별로는 건설업이 하루 평균 응대 고객 69.3명으로 가장 많고, 고객 1인당 응대 시간은 보건·사회복지서비스업이 32.3분으로 가장 길게 나타남. 직종별로는 서비스 종사자가 38.1명, 고객 1명당 응대 시간은 전문가 및 관련 종사자가 30.8분으로 가장 길게 나타남.

#### 4) 감정노동 수준

- 고객을 응대하면서 자신이 하는 행동에 대한 6가지 항목을 5점 척도로 응답한 결과를 분석하면, 전반적으로 5점 척도의 값이 모두 3.5점 이상으로 높게 나타남.
- 6개 항목 가운데 가장 높게 나타난 항목은 세 번째 ‘내가 느낀 진짜 감정은 숨긴다’로 전체 평균 3.87로 나타났으며, 이 값은 남성과 여성 모두 똑같은 값으로 높게 나타남. 기관 유형으로는 민간기관이 공공기관보다 자신의 진짜 감정을 숨기는 경향이 더 높게 나타났고, 규모를 보더라도 5명 미만의 소규모 혹은 특수고용이나 프리랜서처럼 규모에 해당하지 않는 경우가 자신의 감정을 숨기고 일하는 경우가 많은 것으로 확인됨.

〈표 10-34〉 고객 응대 감정노동 수준(5점 척도 평균)

구분		이런 일을 할 때는 진짜 감정을 표현하지 않는다	내가 느낀 진짜 감정을 표현하지 않는다	가장 편안한 정신 상태를 유지한다	고객의 요구를 충족시키기 위해 노력한다	내가 느낀 진짜 감정을 표현하지 않는다	사려수
성별	남성	3.81	3.64	3.87	3.64	3.67	284
	여성	3.87	3.73	3.87	3.71	3.60	446
기관	공공기관	3.54	3.45	3.66	3.57	3.51	82
유형	민간기관	3.89	3.72	3.90	3.69	3.64	648
규모	5명 미만	3.96	3.71	3.94	3.73	3.69	367
	~10명 미만	3.77	3.73	3.79	3.64	3.54	131
	~30명 미만	3.78	3.61	3.83	3.62	3.63	116

구분		이런 일을 할 때는 진짜 감정을 표현하지 않는다	내가 느낀 진짜 감정을 표현하지 않는다	가장 편안한 정신 상태를 유지한다	고객의 요구를 충족시키기 위해 노력한다	내가 느낀 진짜 감정을 표현하지 않는다	사려수
종사 업종	30~100명 미만	3.71	3.73	3.91	3.84	3.62	45
	100~300명 미만	3.40	3.33	3.60	3.47	3.40	15
	300명 이상	3.58	3.73	3.63	3.34	3.37	38
	잘모름/해당없음	3.89	3.89	4.00	3.78	3.67	18
	콜센터 판매원 및 상담사	3.82	3.70	3.90	3.85	3.68	79
	인원응대	3.74	3.57	3.86	3.57	3.47	167
	의류, 잡화판매	3.85	3.79	3.88	3.67	3.74	125
	음식점 서빙	3.92	3.75	3.89	3.67	3.62	122
	마트 고객응대 및 계산	3.89	3.79	3.79	3.71	3.62	56
	사회복지사	3.67	3.52	3.67	3.76	3.71	42
종사 업종	간호사	3.84	3.74	3.95	3.58	3.42	19
	간호조무사	3.95	3.85	3.75	3.65	3.50	20
	택시 등 운전직	4.33	3.78	4.33	3.78	4.00	9
	고객응대	4.00	4.00	3.89	3.89	3.78	9
	학습지교사	4.45	3.91	4.45	4.09	3.82	11
	전체	3.85	3.69	3.87	3.68	3.63	730

- 종사업종별로는 고객응대업, 택시 등 운전직과 학습지 교사가 평균 4점 이상으로 매우 높게 나타났으며, 간호사 조무사 3.95점, 콜센터 판매원 및 상담사 3.90점, 음식점 서빙과 고객응대업 3.89점 순서로 나타남.

- 다음으로 높은 항목은 ‘자신의 진짜 감정은 표현하지 않는다’로 전체 평균 3.85점이며, 여성이 3.87점, 남성이 3.81점으로 여성이 미미하게 높게 나타남. 민간기관에서 일하는 응답자가 공공기관에서 일하는 응답자보다 더 자신의 진짜 감정을 표현하지 않는다고 응답했으며, 규모별로는 5명 미만의 소규모이거나 규모 해당 사항이 없는 프리랜서나 특고인 경우 다른 규모에서 일하는 응답자보다 높게 나타남. 종사업종 가운데 가장 높게 나타난 것은 학습지 교사로 4.45점, 택시 등 운전직 4.33점, 고객응대업 4.00점, 간호조무사 3.95점, 마트 고객응대 및 계산 3.89점 순서로 나타남.

- 고객 응대 행동 질문 6개 항목 가운데 3개 항목이 자신의 감정을 숨기는데 대한 질문이라면, 나머지 3개의 항목은 반대로 원하지 않는 감정을 일 때문에 느끼려고 노력하는지에 대한 질문임. 감정을 느끼려고 노력하는지에 대한 질문들 가운데 ‘고객에게 표현할 필요가 있는 감정을 진심으로 느끼려고 노력한다’가 3.68점으로 가장 높게 나타남. 여성 > 남성, 민간기관 > 공공기관, 5명 미만 규모와 특수고용 및 프리랜서의 경우가 상대적으로 높은 것이 확인되며, 종사업종의 경우 다른 항목 응답과 유사하게 학습지교사, 고객응대, 콜센터 판매원 및 상담사, 택시 등 운전직, 사회복지사 순서로 나타남.

- 6개 항목 가운데 대부분 여성의 고객 응대 행동 평균값이 남성보다 더 높게 나타났지만, '나는 고객에게 반드시 표현해야 하는 감정을 실제로 느끼기 위해서 노력한다' 항목은 남성이 3.67점으로 여성 3.60점보다 다소 높게 나타난 점이 특징임. 이 항목은 민간과 공공기관의 차이도 다른 항목들에 비해 가장 낮게 나타남.
- 전반적으로 여성 > 남성, 민간기관 > 공공기관, 규모는 5명 미만과 규모 관계없는 특고 및 프리랜서들에게서 높고 학습지 교사, 택시 등 운전직, 고객응대, 간호조무사로 일하는 사람들의 고객 응대 시 감정노동 수준이 상대적으로 높은 것으로 확인됨.

## 가. 나의 진짜 감정은 표현하지 않는다

〈표 10-35〉 나의 진짜 감정은 표현하지 않는다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체
		남성	여성	평균(사례수)
고용형태	정규직	3.65(103)	3.79(146)	3.73(249)
	무기계약직	4.17(6)	4.00(19)	4.04(25)
	기간제(계약직)	3.83(63)	3.87(120)	3.85(183)
	시간제	3.75(28)	3.81(48)	3.79(76)
	파견/하청/용역	4.40(5)	4.33(3)	4.38(8)
	일용	3.81(16)	4.22(18)	4.03(34)
	특고/프리랜서	3.98(60)	3.96(77)	3.97(137)
산업	무급가족종사자	4.00(3)	3.80(15)	3.83(18)
	농림어업	-	2.0(1)	2.0(1)
	제조업	3.46(13)	3.80(10)	3.61(23)
	건설업	3.63(8)	3.67(3)	3.63(11)
	도소매업	3.78(73)	3.88(92)	3.84(165)
	운수창고업	4.17(23)	4.29(7)	4.2(30)
	숙박음식업	3.88(42)	3.94(79)	3.92(121)
	정보통신업	4.00(11)	4.50(8)	4.21(19)
	금융보험업	3.59(17)	3.82(38)	3.75(55)
	부동산업	4.10(10)	4.00(7)	4.06(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.50(8)	3.89(9)	3.71(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.92(12)	3.73(11)	3.83(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.67(9)	3.67(15)	3.67(24)
	교육서비스업	3.84(13)	4.00(35)	3.96(48)
	보건·사회복지서비스업	3.50(16)	3.74(95)	3.70(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	4.00(13)	3.86(21)	3.91(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.75(16)	4.20(15)	3.97(31)
직업	관리자	3.72(32)	3.71(31)	3.71(63)
	전문가및관련종사자	3.67(18)	3.87(71)	3.83(89)
	사무종사자	3.43(47)	3.73(84)	3.62(131)
	서비스 종사자	4.03(90)	3.93(155)	3.97(245)
	판매 종사자	3.82(66)	3.94(88)	3.89(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00(1)	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.81(21)	4.00(4)	3.84(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	4.00(2)	-	4.00(2)
	단순노무 종사자	4.00(7)	4.08(13)	4.05(20)
	전체	3.81(284)	3.87(446)	3.85(730)

- 여성이 3.87점으로 남성 3.81점보다 높게 나타나며, 고용형태별로 살펴보면 파견/하청/용역이 4.38점으로 가장 높고 무기계약직 4.04점, 일용직 4.03점, 특고/프리랜서 3.97점 순서. 정규직이 가장 낮게 나타남.

○ 성별과 고용형태를 교차시켜보면 파견/하청/용역이 모두 가장 높게 나타나지만 남성은 무기계약직이 4.17점, 무급가족종사자, 특고/프리랜서 순서로 나타나는 데 비해, 여성은 일용직이 4.22점, 무기계약직, 특고/프리랜서 순서로 나타나 남성과 여성의 고용형태에 따른 감정노동 정도의 차이를 알 수 있음. 특히, 기간제, 파견/하청/용역, 특고/프리랜서, 무급가족종사자의 경우 남성의 응답값이 여성보다 높게 나타난 점으로 보아 고용형태와 성별에 따라 감정노동의 차이를 확인할 수 있음.

○ 업종별로 살펴보면, 정보통신업이 4.21점으로 가장 높고, 운수창고업 4.20점, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업, 교육서비스업 순서로 나타남. 성별로 살펴보면 남성은 운수창고업이 4.17점으로 가장 높고 부동산업, 정보통신업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 순서로 나타난 반면, 여성은 정보통신업이 4.50점으로 가장 높고, 운수창고업 4.29점, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업, 부동산업, 교육서비스업 순서로 남성과는 다르게 나타남. 부동산업, 사업시설관리·지원·임대서비스업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업 응답자는 남성 > 여성임.

○ 직업별로는 단순노무 종사자가 4.05점으로 가장 높고, 응답자 1~2명인 직업을 제외하면 서비스 종사자가 3.97점, 판매 종사자가 3.89점으로 높게 나타남. 성별로 살펴보면 남성은 서비스 종사자가 4.03점으로 가장 높고 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자 순서로 나타난 데 비해 여성은 단순노무 종사자가 4.08점으로 가장 높게 나타났으며, 기능원 및 관련 기능 종사자, 판매 종사자, 서비스 종사자 순서로 나타남. 관리자, 서비스 종사자 가운데에서는 남성이 여성보다 더 높게 나타남.

## 나. 내가 실제 느끼지 않은 감정을 느낀 척 한다

〈표 10-36〉 내가 실제 느끼지 않은 감정을 느낀 척 한다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체
		남성	여성	평균(사례수)
고용형태	정규직	3.64(103)	3.73(146)	3.69(249)
	무기계약직	3.83(6)	3.79(19)	3.80(25)
	기간제(계약직)	3.78(63)	3.69(120)	3.72(183)
	시간제	3.29(28)	3.65(48)	3.51(76)
	파견/하청/용역	3.80(5)	3.00(3)	3.50(8)

구분		성별		전체 평균(사례수)
		남성	여성	
산업	일용 특고/프리랜서 무급가족종사자	3.56(16) 3.58(60) 4.33(3)	3.79(18) 3.88(77) 3.60(15)	3.68(34) 3.75(137) 3.72(18)
	농림어업	-	2.00(1)	2.0(1)
	제조업	3.46(13)	4.00(10)	3.70(23)
	건설업	3.75(8)	3.33(3)	3.64(11)
	도소매업	3.74(73)	3.79(92)	3.77(165)
	운수창고업	3.70(23)	4.00(7)	3.77(30)
	숙박음식업	3.79(42)	3.81(79)	3.80(121)
	정보통신업	3.73(11)	3.50(8)	3.63(19)
	금융보험업	3.41(17)	3.84(38)	3.71(55)
	부동산업	3.50(10)	3.57(7)	3.53(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.38(8)	3.56(9)	3.47(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	4.08(12)	3.73(11)	3.91(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2.89(8)	3.80(15)	3.46(24)
	교육서비스업	3.54(13)	3.69(35)	3.65(48)
	보건·사회복지서비스업	3.38(16)	3.61(95)	3.58(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.46(13)	3.52(21)	3.50(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.69(16)	3.93(15)	3.81(31)
직업	관리자	3.75(32)	3.68(31)	3.71(63)
	전문가및관련종사자	3.22(18)	3.69(71)	3.60(89)
	사무종사자	3.43(47)	3.69(84)	3.60(131)
	서비스 종사자	3.78(90)	3.78(155)	3.78(245)
	판매 종사자	3.61(66)	3.72(88)	3.67(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00(1)	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.90(21)	4.25(4)	3.96(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	2.00(2)	-	2.00(2)
	단순노무 종사자	3.57(7)	3.69(13)	3.65(20)
	전체	3.63(284)	3.73(446)	3.69(730)

○ 전체적으로 여성이 3.73점으로 남성 3.63점보다 높음. 고용형태별로 살펴보면 무기계약직이 3.80점으로 가장 높고, 특고/프리랜서가 3.75점, 기간제와 무급가족종사자 3.72점 순서로 나타남. 남성은 3명 응답자인 무급가족종사자를 제외하면 무기계약직이 3.83점으로 가장 높고, 여성은 특고/프리랜서가 3.88점으로 가장 높게 나타남. 특히, 정규직, 시간제, 일용직, 특고/프리랜서에서는 여성이 남성보다 실제 느끼지 않은 감정을 느낀 척 하는 때가 더 자주 있다고 응답한 반면, 무기계약직, 기간제, 파견/하청/용역, 무급가족종사자에서는 남성이 여성보다 더 높게 나타남.

○ 업종별로는 전체적으로 사업시설관리·지원·임대서비스업이 3.91점으로 가장 높게 나타나며, 남성의 경우 4.08점으로 여성 3.73점과 많이 차이 나는 점이 특징임. 여성의 경우 사업시설관리·지원·임대서비스업보다 제조업 4.00점, 운수창고업 4.00점으로 더 높게 나타나며, 공공행정과 국방 및 사회보장 행정에서는 남성은 2.89점, 여성은 3.80점으로 크게 차이가 나타나는 등 실제 느끼지 않은 감정을 느낀 척하는 행동에서 성별과 업종에 따라 감정노동의 차이가 나타나는 것을 확인할 수 있음.

○ 직업은 1명 응답한 농림어업 숙련종사자를 제외하고 기능원 및 관련 기능 종사자가 3.96점으로 가장 높고, 서비스 종사자, 관리자, 판매 종사자 순서로 나타남. 성별로 살펴보면, 남성과 여성 모두 기능원 및 관련 기능 종사자가 가장 높게 나타나지만 여성이 4.25점, 남성이 3.90점으로 성별의 차이가 크게 나타남을 확인할 수 있음. 또한, 관리자 외에는 모두 남성과 여성의 해당 항목 감정노동 수준이 동일하거나 여성이 더 높은 것으로 확인됨.

#### 다. 내가 느낀 진짜 감정은 숨긴다

○ 여성과 남성 모두 3.87점으로 동일한 값으로 나타남. 고용형태별로 살펴보면, 무급가족종사자가 4.94점으로 가장 높게 나타나며, 파견/하청/용역 4.13점, 특고/프리랜서 4.04점, 기간제 4.00점 순서로 나타남. 성별로 살펴보면, 남성의 경우 무급가족종사자가 3명을 제외하면 파견/하청/용역이 4.2점으로 가장 높고, 무기계약직, 특고/프리랜서 순서로 나타나며, 여성은 특고/프리랜서가 4.04점으로 가장 높고, 3명 응답한 파견/하청/용역을 제외하면 시간제, 무기계약직 순서, 일용직이 가장 낮게 나타남. 특이한 점은 남성과 여성 모두 3.87점으로 동일하지만, 정규직과 시간제의 경우만 여성이 남성보다 높으며, 다른 고용형태에서는 모두 남성의 감정노동 수준이 여성의 감정노동 수준보다 높게 나타남.

○ 업종별로 살펴보면, 전체적으로 자신이 느낀 진짜 감정을 숨기는 수준이 가장 높은 업종은 부동산업 4.12점이며, 운수창고업, 사업시설관리·지원·임대서비스업과 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 순서로 나타남. 성별로 살펴보면 남성 중 가장 높게 나타난 업종은 사업시설관리·지원·임대서비스업으로 4.33점이며, 부동산업, 정보통신업, 운수창고업 순서로 나타남. 반면 여성은 운수창고업이 4.29점으로 가장 높게 나타나며, 부동산업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업, 교육서비스업과 정보통신업 순서로 나타남. 성별에 따라 업종별로 감정노동의 수준이 다른 것을 확인할 수 있음.

- 즉, 사업시설관리·지원·임대서비스업과 정보통신업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업에서는 남성이 여성보다 더 높게 나타났지만, 운수창고업, 부동산업, 교육서비스업 등에서는 여성이 남성보다 더 높은 감정노동 수준으로 확인됨

〈표 10-37〉 내가 느낀 진짜 감정은 숨긴다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체 평균(사례수)
		남성	여성	
고용형태	정규직	3.75(103)	3.80(146)	3.78(249)
	무기계약직	4.17(6)	3.95(19)	4.00(25)
	기간제(계약직)	3.87(63)	3.84(120)	3.85(183)

구분		성별		전체
		남성	여성	평균(사례수)
	시간제	3.75(28)	3.96(48)	3.88(76)
	파견/하청/용역	4.2(5)	4.00(3)	4.13(8)
	일용	3.81(16)	3.67(18)	3.74(34)
	특고/프리랜서	4.05(60)	4.04(77)	4.04(137)
	무급가족종사자	4.33(3)	3.87(15)	4.94(18)
산업	농림어업	-	3.00(1)	3.00(1)
	제조업	3.69(13)	3.50(10)	3.61(23)
	건설업	4.00(8)	3.33(3)	3.82(11)
	도소매업	3.74(73)	3.95(92)	3.85(165)
	운수창고업	4.04(23)	4.29(7)	4.10(30)
	숙박음식업	3.88(42)	3.90(79)	3.89(121)
	정보통신업	4.09(11)	4.00(8)	4.05(19)
	금융보험업	3.82(17)	3.87(38)	3.85(55)
	부동산업	4.10(10)	4.14(7)	4.12(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.75(8)	3.89(9)	3.82(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	4.33(12)	3.64(11)	4.00(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.67(9)	3.93(15)	3.83(24)
	교육서비스업	3.85(13)	4.00(35)	3.96(48)
	보건·사회복지서비스업	3.63(16)	3.76(95)	3.74(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	4.00(13)	3.76(21)	3.85(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.94(16)	4.07(15)	4.00(31)
직업	관리자	3.81(32)	3.65(31)	3.73(63)
	전문가및관련종사자	3.67(18)	3.97(71)	3.91(89)
	사무종사자	3.81(47)	3.76(84)	3.78(131)
	서비스 종사자	4.04(90)	3.84(155)	3.91(245)
	판매 종사자	3.71(66)	4.02(88)	3.89(154)
	농림어업 숙련종사자	3.00(1)	-	3.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	4.05(21)	4.25(4)	4.08(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	3.00(2)	-	3.00(2)
	단순노무 종사자	4.00(7)	3.92(13)	3.95(20)
	전체	3.87(284)	3.87(446)	3.87(730)

○ 직업별로는 기능원 및 관련 기능 종사자가 4.08점으로 가장 높고, 단순노무종사자, 전문가 및 관련 종사자와 서비스 종사자 순서로 나타남. 성별로 살펴보면, 남성은 기능원 및 관련 기능 종사자가 4.05점으로 가장 높고, 서비스 종사자, 단순노무 종사자 순서로 나타나며, 여성 역시 기능원 및 관련 기능 종사자가 4.25점으로 가장 높지만, 판매 종사자, 전문가 및 관련 종사자 순서로 나타남. 여성은 남성보다 기능원 및 관련 기능 종사자, 판매 종사자인 경우 더 높게 나타나며, 남성은 서비스 종사자, 단순노무 종사자인 경우 여성보다 더 높게 나타남.

## 라. 고객에게 표현할 필요가 있는 감정을 진심으로 느끼려고 노력한다

○ 전체적으로 3.68점이며, 남성은 3.64점으로 여성 3.71점보다 낮게 나타남. 고용형태별로 살펴보면 파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높고, 특고/프리랜서와 무급가족종사자, 일용직 순서로 나타나며, 기간제가 2.68점으로 가장 낮게 나타남. 성별로 교차해서 살펴보면, 남성은 무기계약직과 파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높고, 특고/프리랜서, 무급가족종사자와 정

규직 순서로 나타나며, 여성도 파견/하청/용역이 가장 높게 나타나지만, 무급가족종사자, 특고/프리랜서, 기간제 순서로 나타남. 특히 무기계약직의 경우 남성 4.00점, 여성 3.58점으로 남성이 여성보다 고객에게 표현할 필요가 있는 감정을 진심으로 느끼려고 노력하는 정도가 더 높은 것을 확인할 수 있음. 반면 시간제의 경우 남성은 3.00점으로 보통 수준인 데 비해 여성은 3.65점으로 차이가 큰 것을 알 수 있음.

〈표 10-38〉 고객에게 표현할 필요가 있는 감정을 진심으로 느끼려고 노력한다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체
		남성	여성	평균사례수
고용형태	정규직	3.67(103)	3.59(146)	3.62(249)
	무기계약직	4.00(6)	3.58(19)	3.68(25)
	기간제(계약직)	3.56(63)	3.74(120)	2.68(183)
	시간제	3.00(28)	3.65(48)	3.41(76)
	파견/하청/용역	4.00(5)	4.00(3)	4.00(8)
	일용	3.63(16)	3.78(18)	3.71(34)
	특고/프리랜서	3.90(60)	3.88(77)	3.89(137)
	무급가족종사자	3.67(3)	3.93(15)	3.89(18)
산업	농림어업	-	2.00(1)	2.0(1)
	제조업	3.77(13)	3.10(10)	3.48(23)
	건설업	2.75(8)	3.67(3)	3.00(11)
	도소매업	3.53(73)	3.74(92)	3.65(165)
	운수창고업	3.83(23)	3.71(7)	3.80(30)
	숙박음식업	3.64(42)	3.76(79)	3.72(121)
	정보통신업	3.82(11)	3.63(8)	3.74(19)
	금융보험업	3.94(17)	3.82(38)	3.85(55)
	부동산업	3.80(10)	3.43(7)	3.65(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.63(8)	3.56(9)	3.59(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.58(12)	3.55(11)	3.57(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.78(9)	3.73(15)	3.75(24)
	교육서비스업	4.15(13)	3.69(35)	3.81(48)
	보건·사회복지서비스업	3.50(16)	3.72(95)	3.68(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.38(13)	3.67(21)	3.56(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.50(16)	3.93(15)	3.71(31)
직업	관리자	3.66(32)	3.68(31)	3.67(63)
	전문가및관련종사자	3.56(18)	3.76(71)	3.72(89)
	사무종사자	3.64(47)	3.50(84)	3.55(131)
	서비스 종사자	3.68(90)	3.75(155)	3.72(245)
	판매 종사자	3.61(66)	3.78(88)	3.71(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00(1)	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.67(21)	3.75(4)	3.68(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	3.00(2)	-	3.00(2)
	단순노무 종사자	3.57(7)	3.92(130)	3.75(20)
	전체	3.64(284)	3.71(446)	3.68(730)

○ 업종별로 살펴보면, 금융보험업이 3.85점으로 가장 높게 나타나며, 교육서비스업, 운수창고업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업 순서로 나타남. 성별로 살펴보면, 남성은 교육서비스업이 4.15점으로 가장 높고, 금융보험업, 운수창고업, 정보통신업, 부동산업 순서로 나타남. 여성은 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업이 3.93

점으로 가장 높고, 금융보험업, 숙박음식업, 도소매업 순서로 나타남. 특히 남성이 가장 높게 나타난 교육서비스업은 여성 3.69점과 남성 4.15점의 차이가 매우 크게 나타나며, 건설업의 경우 여성은 3.67점이지만 남성은 2.75점으로 상대적으로 낮게 나타난 점이 확인됨.

- 직업별로 살펴보면, 1명 응답자인 농림어업 숙련종사자를 제외하면, 단순노무 종사자가 3.75점으로 가장 높게 나타나며, 전문가 및 관련 종사자와 서비스 종사자, 판매 종사자 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면, 남성 가운데에서는 서비스 종사자가 3.68점으로 가장 높고, 기능원 및 관련 기능 종사자, 판매 종사자 순서로 나타나며, 여성은 단순노무 종사자 3.92점으로 가장 높고, 판매 종사자, 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자와 기능원 및 관련 기능 종사자 순서로 나타남. 특히, 다른 직업에서는 모두 여성이 남성보다 높게 나타나지만, 사무 종사자의 경우에는 남성이 3.64점으로 여성 3.50점보다 높게 나타난 점이 특징임.

#### 마. 나는 고객에게 반드시 표현해야 하는 감정을 실제로 느끼기 위해서 노력한다

- 전체 평균값은 3.63점인데 다른 항목들과 달리 남성이 3.67점으로 여성 3.60점보다 높게 나타남. 고용형태별로 살펴보면, 파견/하청/용역이 4.13점으로 다른 고용형태보다 높게 나타남. 다음으로 일용직, 특고/프리랜서, 무급가족종사자 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면, 남성 가운데 가장 높게 나타나는 고용형태는 파견/하청/용역 4.20점이며, 무기계약직, 특고/프리랜서, 기간제, 무급가족종사자 순서로 나타나며, 여성도 역시 파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높게 나타나며, 일용직, 무급가족종사자, 특고/프리랜서 순서로 나타남. 고용형태와 성별로 살펴본 결과 시간제와 일용직, 무급가족종사자의 경우 여성이 남성보다 높게 나타나지만, 나머지 고용형태에서는 모두 남성이 여성보다 높게 나타나며, 특히 무기계약직의 경우 남성은 4.17점인데 비해 여성은 3.42점으로 다른 고용형태에 비해 큰 차이를 확인할 수 있음.

<표 10-39> 나는 고객에게 반드시 표현해야 하는 감정을 실제로 느끼기 위해서 노력한다

구분		성별		전체
		남성	여성	평균(사례수)
고용형태	정규직	3.65(103)	3.52(146)	3.57(249)
	무기계약직	4.17(6)	3.42(19)	3.60(25)
	기간제(계약직)	3.71(63)	3.68(120)	3.69(183)
	시간제	3.18(28)	3.31(48)	3.26(76)
	파견/하청/용역	4.20(5)	4.00(3)	4.13(8)
	일용	3.63(16)	3.94(18)	3.79(34)
	특고/프리랜서	3.80(60)	3.71(77)	3.75(137)
	무급가족종사자	3.67(3)	3.73(15)	3.72(18)
산업	농림어업	-	3.00(1)	3.00(1)
	제조업	4.08(13)	3.30(10)	3.74(23)
	건설업	2.88(8)	3.33(3)	3.00(11)
	도소매업	3.66(73)	3.60(92)	3.62(165)
	운수창고업	3.61(23)	3.71(7)	3.63(30)

구분		성별		전체
		남성	여성	평균(사례수)
	숙박음식업	3.76(42)	3.61(79)	3.66(121)
	정보통신업	3.91(11)	3.75(8)	3.84(19)
	금융보험업	3.24(17)	3.84(38)	3.65(55)
	부동산업	3.80(10)	3.71(7)	3.76(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.75(8)	3.33(9)	3.53(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.92(12)	3.32(11)	3.57(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.56(9)	3.73(15)	3.67(24)
	교육서비스업	2.92(13)	3.46(35)	3.58(48)
	보건·사회복지서비스업	3.63(16)	3.63(95)	3.63(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.54(13)	3.57(21)	3.56(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.63(16)	3.53(15)	3.58(31)
	관리자	3.81(32)	3.68(31)	3.75(63)
	전문가및관련종사자	3.67(18)	3.61(71)	3.62(89)
직업	사무종사자	3.43(47)	3.50(84)	3.47(131)
	서비스 종사자	3.71(90)	3.59(155)	3.64(245)
	판매 종사자	3.59(66)	3.63(88)	3.61(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00(1)	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	4.10(21)	4.00(4)	4.08(25)
	장차·기계조작 및 조립종사자	3.50(2)	-	3.50(2)
	단순노무 종사자	3.57(7)	3.77(13)	3.70(20)
	전체	3.67(284)	3.60(446)	3.63(730)

- 업종별로 살펴보면, 정보통신업이 3.84점으로 가장 높게 나타나며, 부동산업, 제조업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정 순서로 나타남. 성별로 교차해서 살펴보면, 남성 가운데에서는 제조업이 4.08점으로 가장 높게 나타나며, 사업시설관리·지원·임대서비스업, 정보통신업, 부동산업 순서로 나타나며, 여성은 금융보험업이 3.84점으로 가장 높게 나타났으며, 정보통신업, 공공행정·국방 및 사회보장행정, 운수창고업과 부동산업 순서로 나타남. 특히 제조업의 경우 남성은 4.08점, 여성은 3.30점, 사업시설관리·지원·임대서비스업도 남성이 3.92점, 여성은 3.32점으로 다른 업종에 비해 크게 차이 나게 남성이 높게 나타나며, 금융보험업과 교육서비스업에서는 여성이 남성보다 적지 않은 차이로 높게 나타남.

- 직업별로는 기능원 및 관련 기능 종사자가 4.08점으로 가장 높게 나타나며, 농림어업 숙련종사자 1명을 제외하면, 관리자 3.75점, 단순노무 종사자, 서비스 종사자 순서로 나타남. 성별로 살펴보면, 남성 가운데에서는 기능원 및 관련 기능 종사자가 4.10점으로 가장 높게 확인되었으며, 관리자, 서비스 종사자, 전문가 및 관련 종사자 순서로 나타났고, 여성은 기능원 및 관련 기능 종사자가 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 단순노무 종사자, 관리자, 판매종사자 순서로 나타남. 남성이 여성보다 높게 나타난 이 항목은 주로 업종별로 남성과 여성의 감정노동 정도의 차이가 큰 것으로 확인됨.

## 바. 나는 내 직업상 표현해야만 하는 감정을 느끼기 위해서 진정으로 노력한다

- 전체 평균 3.62점, 남성은 3.60점, 여성은 3.64점임. 고용형태별로 살펴보면, 파견/하청/용역이 4.13점으로 가장 높게 나타나며, 무급가족종사자, 일용직과 특고/프리랜서 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면, 남성은 파견/하청/용역 다음으로 무기계약직, 기간제, 특고/프리랜서 순서로 나타나고, 여성은 파견/하청/용역 다음으로 무급가족종사자, 일용직, 특고/프리랜서 순서로 나타남. 특히 일용직의 경우 여성이 3.83점, 남성이 3.56점으로 다른 고용형태에 비해 성별에 따른 차이가 크게 나타난 것을 확인할 수 있음.

〈표 10-40〉 나는 내 직업상 표현해야만 하는 감정을 느끼기 위해서 진정으로 노력한다

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
고용형태	정규직	3.62(103)	3.53(146)	3.57(249)
	무기계약직	3.67(6)	3.68(19)	3.68(25)
	기간제(계약직)	3.65(63)	3.66(120)	3.66(183)
	시간제	3.21(28)	3.50(48)	3.39(76)
	파견/하청/용역	4.00(5)	4.33(3)	4.13(8)
	일용	3.56(16)	3.83(18)	3.71(34)
	특고/프리랜서	3.63(60)	3.77(77)	3.71(137)
	무급가족종사자	3.67(3)	3.87(15)	3.83(18)
산업	농림어업	-	2.00(1)	2.00(1)
	제조업	3.62(13)	3.20(10)	3.43(23)
	건설업	3.63(8)	3.67(3)	3.64(11)
	도소매업	3.62(73)	3.73(92)	3.68(165)
	운수창고업	3.61(23)	4.00(7)	3.70(30)
	숙박음식업	3.62(42)	3.72(79)	3.69(121)
	정보통신업	3.73(11)	3.25(8)	3.53(19)
	금융보험업	3.35(17)	3.77(38)	3.56(55)
	부동산업	3.60(10)	3.57(7)	3.59(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.13(8)	3.44(9)	3.29(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.67(12)	3.55(11)	3.61(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.89(9)	3.80(15)	3.83(24)
	교육서비스업	3.85(13)	3.46(35)	3.56(48)
	보건·사회복지서비스업	3.63(16)	3.72(95)	3.70(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.15(13)	3.33(21)	3.26(34)
직업	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.69(16)	3.47(15)	3.58(31)
	관리자	3.75(32)	3.68(31)	3.71(63)
	전문가및관련종사자	3.50(18)	3.82(71)	3.75(89)
	사무종사자	3.43(47)	3.44(84)	3.44(131)
	서비스 종사자	3.66(90)	3.61(155)	3.62(245)
	판매 종사자	3.55(66)	3.68(88)	3.62(154)
	농림어업 숙련종사자	3.00(1)	-	3.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.86(21)	4.25(4)	3.92(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	3.00(2)	-	3.00(2)
	단순노무 종사자	3.43(7)	3.77(13)	3.65(20)
전체		3.60(284)	3.64(446)	3.62(730)

- 업종별로 살펴보면, 전체적으로 공공행정·국방 및 사회보장 행정이 3.83점으로 가장 높게 나타나며, 보건·사회복지서비스업, 운수창고업, 숙박음식업, 도소매업 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면, 남성 가운데에서는 공공행정·국방 및 사회보장 행정이 3.89점으로 가장 높고, 교육서비스업, 정보통신업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업 순서로 나타남. 여성도 역시 공공행정·국방 및 사회보장 행정이 3.80점으로 가장 높게 나타났으며, 금융보험업, 도소매업, 숙박음식업과 보건·사회복지서비스업 순서로 나타남. 제조업, 정보통신업, 교육서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업에서 남성이 여성보다 상대적으로 차이가 현저하게 높게 나타남. 다른 항목들과 다르게 공공행정·국방 및 사회보장 행정이 가장 높게 나타난 점이 특징임.

- 직업별로는 기능원 및 관련 기능종사자가 3.92점으로 가장 높게 나타났으며, 전문가 및 관련 종사자, 관리자, 단순노무 종사자 순서로 나타남. 성별로 살펴보면 남성 가운데에서는 기능원 및 관련 기능종사자가 3.86점으로 가장 높고, 관리자, 서비스 종사자, 판매 종사자 순서로 나타난 반면, 여성은 기능원 및 관련 기능 종사자가 4.25점으로 가장 높고, 전문가 및 관련 종사자, 단순노무 종사자, 관리자와 판매자 순서로 나타남. 특히 기능원 및 관련 기능 종사자의 경우 여성 4.25점, 남성 3.86점으로 여성이 훨씬 높게 나타났으며, 단순노무 종사자도 여성이 남성보다 다소 높게 나타난 점이 특징임.

## 5) 감정노동 경험

- 우선 전체적으로 5가지 항목 가운데 하루 한 번 이상 경험한 비중이 가장 높게 나타난 항목은 ‘고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다’로 9.0%, 다음으로 ‘고객이 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다’가 8.8%, 나머지 항목들은 모두 6.2%로 나타남.
- － 성별로 살펴보면 남성은 ‘고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다’에 하루 한 번 이상 경험한다고 응답한 비중이 10.2%로 가장 높게 나타났지만 여성의 경우 ‘고객이 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다’를 하루에 한 번 이상 경험한 비중이 9.2%로 가장 높게 나타나 성별로 고객과의 응대에서 경험하는 내용이 상이함을 알 수 있음.

〈표 10-41〉 하루 한 번 이상 고객으로부터 감정노동 관련 경험

구분		고객이 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다	고객이 내 일에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다	고객은 나를 깎아내리거나 업신여겼다	고객은 업무와 관련된 내 판단을 미심쩍어했다	고객이 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다	사례 수
성별	남성	6.4	10.2	7.4	6.3	8.1	284
	여성	6.1	8.3	5.4	6.0	9.2	446
기관 유형	공공기관	7.3	10.7	9.8	8.5	9.7	82
	민간기관	6.0	9.0	5.8	5.8	8.7	648
규모	5명 미만	4.1	6.0	3.8	3.3	5.2	367
	~10명 미만	5.4	8.4	5.3	4.6	4.6	131
	~30명 미만	13.8	16.4	12.1	12.9	19.8	116
	30~100명 미만	6.6	11.1	6.6	8.9	11.1	45
	100~300명 미만	6.7	13.4	6.7	6.7	13.4	15
	300명 이상	2.6	10.5	10.5	10.5	13.2	38
종사 업종	잘 모름/해당없음	11.1	16.7	11.1	16.7	22.2	18
	콜센터 판매원 및 상담사	8.8	19.0	11.4	16.5	13.9	79
	민원응대	9.0	10.2	13.2	8.4	11.4	167
	의류,잡화판매	2.4	7.2	2.4	2.4	4.0	125
	음식점 서빙	5.7	5.8	4.9	3.3	6.5	122
	마트 고객응대 및 계산	3.6	10.7	5.4	7.2	5.4	56
	사회복지사	9.5	7.2	7.2	9.5	16.6	42
	간호사	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	19
	간호조무사	15.0	15.0	10.0	5.0	10.0	20
	택시 등 운전직	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9
	고객응대	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	9
	학습지교사	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	11
전체		6.2	9.0	6.2	6.2	8.8	730

- 기관 유형별로는 공공기관에서 남성에게서 상대적으로 높은 비중으로 확인된 ‘고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다’가 10.7%로 가장 높게 나타나며, 전체 항목 모두 민간기관보다 높게 나타난 점이 매우 특징임.
- 규모별로는 5명 미만 규모의 경우 5가지 항목에 대해 하루 한 번 이상 경험 비중이 가장 낮으며, 규모와 관계없는 특수고용/프리랜서의 경우 하루에 한 번 이상 이와 같은 경험을 하는 비중이 가장 높은 편임. 또한 10~30명 미만의 규모에서도 다른 규모에 비해 높게 나타남. 규모별로 살펴봤을 때 특징적인 부분은 300명 이상 대규모의 경우 ‘고객이 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다’ 항목에 대해 하루 한 번 이상 경험 비중은 2.5%로 낮게 나타나지만, 나머지 4개 항목은 모두 10% 이상으로 나타난 점이 특이한 점으로 확인됨.
- 업종별로 살펴보면 첫째 항목 ‘고객이 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다’를 하루에 한 번 이상 경험한 비중으로 가장 높은 경우는 간호조무사 15.0%, 택시 등 운전직 11.1%, 사회복지사 9.5%, 민원응대 9.0% 순서로 나타남. 간호조무사는 15.0%이지만 간호사는 0.0%로 나타남.

- 두 번째 항목 ‘고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다’의 경우 콜센터 판매원 및 상담사 중 하루에 한 번 이상 경험하는 비중이 19.0%로 가장 높게 나타났다으며, 간호조무사 15.0%, 마트 고객응대 및 계산이 10.7%, 민원응대가 10.2% 순서로 나타남. 간호사는 이 항목에서 5.3%로 확인됨.
- 세 번째 항목 ‘고객은 나를 깎아내리거나 업신여겼다’를 하루에 한 번 이상 경험한다고 응답한 비중이 가장 높은 경우는 민원응대로 13.2%, 콜센터 판매원 및 상담사 11.4%, 간호조무사 10.0%, 사회복지사 7.2% 순서로 나타남.
- ‘고객은 업무와 관련된 내 판단을 미심쩍어했다’에 대한 응답으로는 콜센터 판매원 및 상담사 중 하루에 한 번 이상 경험하는 비중이 16.5%로 가장 높게 나타났으며, 사회복지사, 민원응대, 마트 고객응대 및 계산 순서로 나타남.
- 마지막으로 ‘고객이 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다’ 항목에 대해서는 고객응대 업종이 22.2%로 가장 높게 나타났으며, 사회복지사 16.6%, 콜센터 판매원 및 상담사 13.9%, 민원응대 11.4%, 간호조무사 10.0% 순서로 비교적 높게 나타남. 이처럼 종사업종에 따라 경험하는 감정노동의 종류와 그 빈도가 상이한 것으로 확인됨.

#### 가. 고객이 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다

- 고객이 하루 한 번 이상 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다고 응답한 비중은 전체 6.2%, 남성 6.3%, 여성 6.1%로 남성이 여성보다 미미하게 많음.
- 고용형태별로는 무기계약직이 12.0%로 가장 높고, 무급가족종사자도 11.1%임. 성별로 살펴보면 남성 중에서는 무급가족종사자의 33.3%로 가장 높으며, 무기계약직도 16.7%, 정규직도 7.8%에나 달한다. 여성 가운데에서는 무기계약직 10.5%에 이어 기간제, 무급가족종사자 순서로 나타남.

〈표 10-42〉 고객이 나를 비하하거나 모욕적인 말을 했다

구분		성별		전체
		남성	여성	
고용형태	정규직	7.8	6.2	6.8(17)
	무기계약직	16.7	10.5	12.0(3)
	기간제(계약직)	7.9	8.3	8.2(15)
	시간제	0.0	4.2	2.6(2)
	파견/하청/용역	0.0	0.0	0.0(0)
	일용	0.0	5.6	2.9(1)
	특고/프리랜서	5.0	6.2	3.6(5)
산업	무급가족종사자	33.3	6.7	11.1(2)
	농림어업	-	0.0	0.0(0)
	제조업	30.8	0.0	17.4(4)
	건설업	0.0	33.3	9.1(1)
	도소매업	4.1	3.3	3.6(6)

구분		성별		전체
		남성	여성	
	운수창고업	8.7	0.0	6.7(2)
	숙박음식업	7.1	7.6	7.4(9)
	정보통신업	0.0	12.5	5.3(1)
	금융보험업	5.9	2.6	3.6(2)
	부동산업	0.0	0.0	0.0(1)
	전문·과학·기술서비스업	0.0	11.1	5.9(1)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	0.0	18.2	8.7(2)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11.1	0.0	4.2(1)
	교육서비스업	0.0	11.4	8.3(4)
	보건·사회복지서비스업	18.8	7.4	9.0(10)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	7.7	4.8	5.9(2)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	0.0	0.0	0.0(0)
	전체	6.3	6.1	6.2(45)
직업	관리자	15.6	6.5	11.1(7)
	전문가및관련종사자	0.0	5.6	4.5(4)
	사무종사자	4.3	8.3	6.9(9)
	서비스 종사자	7.8	7.1	7.3(4)
	판매 종사자	3.0	0.0	1.3(2)
	농림어업 숙련종사자	100.0	-	100.0(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	4.8	0.0	4.0(1)
	장치·기계조작 및 조립종사자	0.0	-	0.0(0)
	단순노무 종사자	0.0	23.1	15.0(3)

- 업종별로는 제조업이 17.4%로 가장 많고, 건설업, 보건·사회복지서비스업, 사업시설관리·지원·임대서비스업 순서로 나타남. 남성의 경우 제조업에서 30.8%로 가장 많고, 보건·사회복지서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정 순서로 나타나며, 여성의 경우 사업시설관리·지원·임대서비스업이 18.2%로 가장 높고, 정보통신업, 교육서비스업, 전문·과학·기술서비스업 순서로 나타남.
- 직업별로는 1명의 농림어업 숙련종사자를 제외하고 단순노무 종사자의 15.0%로 가장 높게 나타났고, 관리자, 서비스 종사자 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면 남성은 15.6%로 가장 높고, 서비스 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자 순서로 나타났으며, 여성은 단순노무 종사자의 23.1%로 가장 높았으며, 사무종사자, 서비스 종사자 순서로 나타남. 즉, 고객으로 부터 하루 한 번 이상 자신을 비하하거나 모욕적인 말을 듣는 경험도 성별과 직업에 따라 다르게 나타남.

#### 나. 고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다

- 고객이 자신의 말에 주의를 기울이지 않거나 자신의 의견에 관심을 보이지 않은 경험을 하루에 한 번 이상 경험한 비중은 전체적으로 9.0%이며, 남성이 10.2%, 여성이 8.3%로 남성이 더 많이 경험함.
- 고용형태별로 살펴보면, 무기계약직이 16.0%로 가장 높으며, 무급가족종사자, 시간제, 특고/

프리랜서 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면, 남성의 경우 무급가족종사자의 33.3%로 가장 높으며, 무기계약직, 시간제, 특고/프리랜서 순서로 나타났고, 여성은 무기계약직의 15.8%, 기간제, 시간제, 정규직 순서로 나타남. 고용형태와 성별을 함께 살펴보면 기간제를 제외하고 모든 고용형태의 남성 응답 비중이 여성보다 높게 나타났으며, 무급가족종사자의 경우는 그 차이가 현격하게 나타남(남성 33.3 > 여성 6.7).

〈표 10-43〉 고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
고용형태	정규직	10.7	8.2	9.2(23)
	무기계약직	16.7	15.8	16.0(4)
	기간제(계약직)	4.8	9.2	7.7(14)
	시간제	14.3	8.3	10.5(8)
	파견/하청/용역	0.0	0.0	0.0(0)
	일용	6.2	5.6	5.9(2)
	특고/프리랜서	13.3	6.5	9.5(13)
	무급가족종사자	33.3	6.7	11.1(2)
	전체	10.2(29)	8.3(37)	9.0(66)
산업	농림어업	-	0.0	0.0(0)
	제조업	38.5	0.0	21.7(5)
	건설업	25.0	0.0	18.2(2)
	도소매업	8.2	7.6	7.9(13)
	운수창고업	13.0	14.3	13.3(4)
	숙박음식업	2.4	6.3	5.0(6)
	정보통신업	0.0	12.5	5.3(1)
	금융보험업	23.5	7.9	12.7(7)
	부동산업	10.0	0.0	5.9(1)
	전문·과학·기술서비스업	12.5	0.0	5.9(1)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	8.3	9.1	8.2(2)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11.1	0.0	4.2(1)
	교육서비스업	0.0	17.1	12.5(6)
	보건·사회복지서비스업	6.2	9.5	9.0(10)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	15.4	14.3	14.7(5)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	6.2	6.7	6.5(2)
	전체	10.2(29)	8.3(37)	9.0(66)
직업	관리자	21.9	3.2	12.7(8)
	전문가및관련종사자	0.0	12.7	10.1(9)
	사무종사자	10.6	10.7	10.7(14)
	서비스 종사자	8.9	9.0	9.0(22)
	판매 종사자	9.1	3.4	5.8(9)
	농림어업 숙련종사자	100.0	-	100.0(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	9.5	0.0	8.0(2)
	장치·기계조작 및 조립종사자	0.0	-	0.0(0)
	단순노무 종사자	0.0	7.7	5.0(1)

- 업종별로 살펴보면 제조업이 21.7%로 가장 많고, 건설업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업, 운수창고업 순서로 나타남. 남성의 경우 제조업의 38.5%가 응답하여 가장 높게 나타났고, 건설업, 금융보험업 순서로 확인되며, 여성의 경우 교육서비스업의 17.1%가 가장 높게 나타났고, 운수창고업과 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업 순서로 나타남. 즉, 고객이 자신



의 말에 주의를 기울이지 않거나 자신의 의견에 관심을 보이지 않는 경험을 하는 경우가 남성은 제조업, 건설업, 금융보험업에서 여성은 교육서비스업, 운수창고업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업에서 많이 경험하는 것으로 확인됨.

- 직업별로 살펴보면 관리자의 12.7%가 응답하여 가장 높게 나타났으며, 사무종사자, 전문가 및 관련 종사자 순서로 나타남. 성별로 교차해서 살펴보면 남성은 관리자의 21.9%로 가장 높게 나타났고 사무종사자, 기능원 및 관련 종사자 순서로 나타났지만, 여성은 오히려 전문가 및 관련 종사자의 12.7%가 가장 많이 응답하였으며, 사무종사자, 전문가 및 관련 종사자 순서로 나타나 직업 역시 성별에 따라 고객이 자신의 말에 주의를 기울이지 않거나 자신의 의견에 관심을 보이지 않는 경험도 다름.

#### 다. 고객은 나를 깎아내리거나 업신여겼다

- 고객이 자신을 깎아내리거나 업신여김을 하루 한 번 이상 경험한 비중을 살펴보면, 전체적으로 6.2%이며, 남성은 7.4%, 여성 5.4%임. 고용형태별로 살펴보면, 무기계약직의 12.0%가 응답하여 가장 높게 나타나며, 무급가족종사자, 일용직, 정규직 순서로 나타남. 남성의 경우 무급가족종사자의 33.3%가 응답한 것으로 나타나 가장 높게 확인되었고, 무기계약직, 정규직 순서로 나타났으며, 여성의 경우 일용직의 11.1%가 응답하여 가장 많은 비중으로 확인되었고, 무기계약직, 무급가족종사자 순서로 나타남.

〈표 10-44〉 고객은 나를 깎아내리거나 업신여겼다

구분		성별		전체
		남성	여성	
고용형태	정규직	9.7	5.5	7.2(18)
	무기계약직	16.7	10.5	12.0(3)
	기간제(계약직)	9.5	5.8	7.1(13)
	시간제	3.6	4.2	3.9(3)
	파견/하청/용역	0.0	0.0	0.0(0)
	일용	6.2	11.1	8.8(3)
	특고/프리랜서	1.7	2.6	2.2(3)
	무급가족종사자	33.3	6.7	11.1(2)
산업	농림어업	-	0.0	0.0(0)
	제조업	38.5	0.0	21.7(5)
	건설업	12.5	0.0	9.1(1)
	도소매업	4.1	4.3	4.2(7)
	운수창고업	4.3	0.0	3.3(1)
	숙박음식업	4.8	6.3	5.8(7)
	정보통신업	0.0	12.5	5.3(1)
	금융보험업	5.9	2.6	3.6(2)
	부동산업	0.0	0.0	0.0(0)
	전문·과학·기술서비스업	12.5	0.0	5.9(1)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	16.7	0.0	8.7(2)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	11.1	6.7	8.3(2)
	교육서비스업	0.0	11.4	8.3(4)
	보건·사회복지서비스업	18.8	6.3	8.1(9)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	7.7	9.5	8.8(3)

구분		성별		전체
		남성	여성	
협회및단체, 수리및기타개인서비스업		0.0	0.0	0.0(0)
직업	관리자	21.9	0.0	11.1(7)
	전문가및관련종사자	0.0	4.2	3.4(3)
	사무종사자	8.5	8.3	8.4(11)
	서비스 종사자	7.8	7.7	7.8(19)
	판매 종사자	0.0	0.0	0.0(0)
	농림어업 숙련종사자	100.0	-	100.0(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	9.5	0.0	8.0(2)
	장치·기계조작 및 조립종사자	0.0	0.0	0.0(0)
	단순노무 종사자	0.0	15.4	10.0(2)
전체		7.4(21)	5.4(24)	6.2(45)

- 업종별로 살펴보면, 전체적으로 제조업의 21.77%가 응답하여 가장 높은 것으로 확인되었으며, 건설업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면 남성 제조업의 38.5%가 응답하여 가장 높은 것으로 나타났으며, 보건·사회복지서비스업, 사업시설관리·지원·임대서비스업 순서, 여성의 경우 정보통신업이 12.5%로 가장 높고, 교육서비스업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업 순서로 나타남.
- 직업별로 살펴보면 고객이 자신을 깎아내리거나 업신여김을 하루에 한 번 이상 경험한 비중이 가장 큰 경우는 관리자의 11.1%이며, 단순노무 종사자, 사무종사자, 서비스 종사자 순서로 나타남. 남성 가운데에서 관리자 중 21.9%가 응답한 것으로 확인되었으며, 여성들 가운데에서는 단순노무 종사자의 15.4%가 가장 많고, 사무종사자, 서비스 종사자 순서로 나타남. 관리자의 경우 여성 중에서는 이와 같은 경험을 하루에 한 번 이상 한 응답자가 한 명도 없었던 것에 비해 남성 관리자의 21.9%가 응답한 것이 성별에 따른 큰 차이임.

#### 라. 고객은 업무와 관련된 내 판단을 미심쩍어했다

- 고객이 업무와 관련하여 자신의 판단을 미심쩍어한 경험을 하루에 한 번 이상 했다고 응답한 비중은 전체 응답 가운데 6.2%이며, 남성이 6.3%, 여성 6.1%로 남성이 미미하게 높음
- 고용형태별로 보면, 무기계약직의 12.0%가 가장 높게 나타났으며, 무급가족 종사자, 정규직 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면 남성은 무급가족 종사자의 33.3%, 무기계약직의 16.7% 순서로 나타나며, 여성은 무기계약직이 10.5%, 정규직의 8.2% 순서로 나타남.

〈표 10-45〉 고객은 업무와 관련된 내 판단을 미심쩍어했다

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
고용형태	정규직	9.7	8.2	8.8(22)
	무기계약직	16.7	10.5	12.0(3)
	기간제(계약직)	3.2	5.8	4.9(9)
	시간제	3.6	4.2	3.9(3)
	파견/하청/용역	0.0	0.0	0.0(0)
	일용	0.0	5.6	2.9(1)
	특고/프리랜서	5.0	2.6	3.6(5)
산업	무급가족종사자	33.3	6.7	11.1(2)
	농림어업	-	0.0	0.0(0)
	제조업	23.1	10.0	17.4(4)
	건설업	12.5	0.0	9.1(1)
	도소매업	2.7	4.3	3.6(6)
	운수창고업	0.0	0.0	0.0(0)
	숙박음식업	4.8	5.1	5.0(6)
	정보통신업	0.0	0.0	0.0(0)
	금융보험업	23.5	7.9	12.7(7)
	부동산업	0.0	0.0	0.0(0)
	전문·과학·기술서비스업	12.5	11.1	11.8(2)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	0.0	0.0	0.0(0)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	0.0	6.7	4.2(1)
	교육서비스업	0.0	14.3	10.4(5)
	보건·사회복지서비스업	18.8	5.3	7.2(8)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	15.4	9.5	11.8(4)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	0.0	6.7	3.2(1)
직업	관리자	15.6	0.0	7.9(5)
	전문가및관련종사자	5.6	7.0	6.7(6)
	사무종사자	8.5	8.3	8.4(11)
	서비스 종사자	6.7	8.4	7.8(19)
	판매 종사자	1.5	1.1	1.3(2)
	농림어업 숙련종사자	0.0	-	0.0(0)
	기능원 및 관련 기능 종사자	4.8	0.0	4.0(1)
	장치·기계조작 및 조립종사자	0.0	-	0.0(0)
	단순노무 종사자	0.0	7.7	5.0(1)
전체		6.3(18)	6.1(27)	6.2(45)

- 업종별로 살펴보면 제조업의 17.4%가 가장 많이 응답한 것으로 확인되며 금융보험업, 예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업과 전문·과학·기술서비스업 순서로 나타남. 성별을 함께 살펴보면 남성의 경우 금융보험업의 23.5%가 응답한 것으로 확인되어 가장 높은 비중이며, 제조업, 보건·사회복지서비스업 순서로 나타남. 여성의 경우 교육서비스업이 14.3%, 전문·과학·기술서비스업, 제조업 순서로 나타남.
- 직업별로 살펴보면 사무종사자의 8.4%가 가장 많이 응답한 것으로 확인되며, 성별을 교차해서 보면, 남성은 관리자의 15.6%, 여성은 서비스 종사자의 8.4%가 가장 많이 응답한 것으로 확인됨.

#### 마. 고객은 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다

- 고객이 사적인 이야기를 털어놓는 것을 하루에 한 번 이상 경험한 비중은 전체적으로 8.8%이며, 남성은 8.1%, 여성은 9.2%로 앞서 다른 항목들과 달리 여성 응답 비중이 더 높은 것으로 나타남.
- 고용형태별로 살펴보면 정규직의 12.9%로 가장 많으며, 무기계약직, 시간제 순서로 나타남. 성별을 교차해서 살펴보면 남성의 경우 정규직의 12.6%, 여성은 무기계약직의 15.8%로 성별과 고용형태에 따라 큰 차이가 나타나는 것을 볼 수 있음.
- 업종별로 살펴보면 제조업의 30.4%가 응답한 것으로 나타났으며, 남성 가운데에서는 제조업의 53.8%, 여성 가운데에서는 부동산업이 14.3%로 가장 높게 나타남.
- 직업별로는 농림어업 숙련종사자 1명을 제외하고 관리자의 14.3%가 가장 많이 응답한 것으로 확인되었으며, 남성 가운데에서 역시 관리자의 21.9%, 여성 가운데에서는 전문가 및 관련 종사자의 15.5%로 나타남.

〈표 10-46〉 고객은 계속 자기의 사적인 이야기를 털어놓았다

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
고용형태	정규직	12.6	13.0	12.9(32)
	무기계약직	0.0	15.8	12.0(3)
	기간제(계약직)	4.8	5.8	5.5(10)
	시간제	10.7	12.5	11.8(9)
	파견/하청/용역	0.0	0.0	0.0(0)
	일용	6.2	11.1	8.8(3)
	특고/프리랜서	5.0	3.9	4.4(6)
산업	무급가족종사자	0.0	6.7	5.6(1)
	농림어업	-	0.0	0.0(0)
	제조업	53.8	0.0	30.4(7)
	건설업	12.5	0.0	9.1(1)
	도소매업	1.4	9.8	6.1(10)
	운수창고업	8.7	0.0	6.7(2)
	숙박음식업	7.1	6.3	6.6(8)
	정보통신업	0.0	0.0	0.0(0)
	금융보험업	17.6	13.2	14.5(8)
	부동산업	0.0	14.3	5.9(1)
	전문·과학·기술서비스업	12.5	11.1	11.8(2)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	8.3	9.7	8.7(2)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	22.2	6.7	12.5(3)
	교육서비스업	0.0	8.6	6.2(3)
	보건·사회복지서비스업	6.2	13.7	12.6(14)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	0.0	4.8	2.9(1)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	6.2	6.7	6.5(2)
직업	관리자	21.9	6.5	14.3(9)
	전문가및관련종사자	5.6	15.5	13.5(12)
	사무종사자	8.5	9.5	9.2(12)
	서비스 종사자	4.4	9.7	7.8(19)
	판매 종사자	4.5	4.5	4.5(7)

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
	농림어업 속련종사자	100.0	-	100.0(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	14.3	0.0	12.0(3)
	장치·기계조작 및 조립종사자	0.0	-	0.0(0)
	단순노무 종사자	0.0	7.7	5.0(1)
	전체	8.1(23)	9.2(41)	8.8(64)

## 6) 감정노동자의 건강

### 가. 수면시간

- 감정노동자의 평균 수면 시간은 6.7시간이며, 각 특성별로 차이가 크게 나타나지 않음. 고용 형태 가운데 파견/하청/용역의 경우 6.1시간으로 다른 고용형태보다 적음. 직업별로 살펴봤을 때 장치·기계조작 및 조립종사자의 수면시간이 5.5시간으로 다른 직업보다 낮은 점이 특징임.

〈표 10-47〉 인천지역 감정노동자 수면시간

구분		수면시간(평균)	사례수
성별	남성	6.6	284
	여성	6.7	446
기관유형	공공기관	6.6	82
	민간기관	6.7	648
규모	5명 미만	6.7	367
	~10명 미만	6.7	131
	~30명 미만	6.7	116
	30~100명 미만	6.5	45
	100~300명 미만	6.5	15
	300명 이상	6.2	38
종사업종	잘모름/해당없음	6.3	18
	콜센터 판매원 및 상담사	6.7	79
	민원응대	6.6	167
	의류, 잡화판매	6.7	125
	음식점 서빙	6.9	122
	마트 고객응대 및 계산	6.6	56
	사회복지사	6.7	42
	간호사	6.3	19
	간호조무사	6.4	20
	택시 등 운전직	6.9	9
고용형태	고객응대	7.2	9
	학습지도사	6.9	11
	정규직	6.6	249
	무기계약직	6.4	25
	기간제(계약직)	6.8	183
	시간제	6.7	76
	파견/하청/용역	6.1	8
	일용	6.9	34
	특고/프리랜서	6.5	137

구분		수면시간(평균)	사례수
	무급가족종사자	7.0	18
산업	농림어업	9.0	1
	제조업	6.2	23
	건설업	6.4	11
	도소매업	6.6	165
	운수창고업	6.4	30
	숙박음식업	6.9	121
	정보통신업	7.0	19
	금융보험업	6.8	55
	부동산업	6.6	17
	전문·과학·기술서비스업	7.2	17
	사업시설관리·지원·임대서비스업	6.5	23
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	6.4	24
	교육서비스업	6.4	48
	보건·사회복지서비스업	6.7	111
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	6.7	34
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	6.6	31
직업	관리자	6.4	63
	전문가및관련종사자	6.6	89
	사무종사자	6.6	131
	서비스 종사자	6.9	245
	판매 종사자	6.7	154
	농림어업 속련종사자	8.0	1
	기능원 및 관련 기능 종사자	6.4	25
	장치·기계조작 및 조립종사자	5.5	2
	단순노무 종사자	6.6	20
	전체	6.7	730

### 나. 감정노동자의 감정상태

- 일하면서 느끼는 감정상태의 5항목 5점 척도 평균값을 살펴보면 가장 높게 나타난 항목은 ‘아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다’ 항목으로 3.52점이며, 업무에 지쳐 고갈되고 있다고 느낀다는 3.37점, 업무시간이 끝날 때쯤이면 탈진상태가 된다는 3.36점, 하루종일 일하는 것이 스트레스라는 3.25점, 내 업무로 인해 소진된 느낌이라는 3.24점으로 나타남.
- 성별로 살펴보면 여성이 남성보다 전체 항목에서 더 높게 나타나며, 기관 유형에서는 민간 기관이 공공기관보다 미미하게 높게 나타나지만, 내 업무로 인해 소진된 느낌이라는 항목에서는 공공기관이 민간기관보다 높게 나타남.
- 규모별로는 규모가 작을수록 값이 낮은 편이며, 규모와 관계없는 특고/프리랜서의 경우 값들이 비교적 높은 편으로 나타남.

〈표 10-48〉 인천지역 감정노동자 감정상태(5점 척도 평균)

구분		업무에 지쳐 고갈되고 있다고 느낀다	업무시간이 끝날 때쯤이면 탈진 상태가 된다	아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다	하루 종일 일하는 것이 나에겐 스트레스이다	내 업무로 인해 소진된 느낌이 든다	사례수
성별	남성	3.28	3.28	3.43	3.19	3.20	284
	여성	3.42	3.41	3.59	3.28	3.27	446
기관유형	공공기관	3.29	3.35	3.52	3.22	3.34	82
	민간기관	3.38	3.36	3.52	3.25	3.23	648
규모	5명 미만	3.29	3.31	3.46	3.17	3.11	367
	~10명 미만	3.42	3.40	3.45	3.29	3.26	131
	~30명 미만	3.41	3.31	3.65	3.29	3.40	116
	30~100명 미만	3.44	3.44	3.67	3.42	3.42	45
	100~300명 미만	3.33	3.27	3.47	3.47	3.33	15
	300명 이상	3.53	3.55	3.66	3.34	3.61	38
	잘 모름/해당없음	3.61	3.94	3.89	3.44	3.56	18
종사업종	콜센터 판매원 및 상담사	3.58	3.57	3.63	3.42	3.47	79
	인원응대	3.27	3.25	3.46	3.20	3.17	167
	의류,잡화판매	3.30	3.32	3.44	3.19	3.17	125
	음식점 서빙	3.30	3.33	3.47	3.25	3.19	122
	마트 고객응대 및 계산	3.27	3.38	3.55	3.09	3.11	56
	사회복지사	3.38	3.21	3.69	3.14	3.26	42
	간호사	3.63	3.58	3.74	3.58	3.37	19
	간호조무사	3.50	3.30	3.70	3.35	3.25	20
	택시 등 운전직	3.89	3.89	4.11	4.00	3.89	9
	고객응대	2.78	3.00	2.89	2.67	2.78	9
	학습지교사	4.09	3.82	3.91	3.73	3.64	11
	전체	3.37	3.36	3.52	3.25	3.24	730

- 종사업종별로는 학습지교사와 택시 등 운전직, 간호조무사와 간호사가 상대적으로 높게 나타남. ‘업무에 지쳐 고갈되고 있다고 느낀다’ 항목에서는 학습지교사 4.09점, 택시 등 운전직이 3.89점이며, 고객응대는 오히려 2.78점으로 높지 않은 편임. ‘업무시간이 끝날 때쯤이면 탈진 상태가 된다’는 택시 등 운전직이 3.89점, 학습지교사가 3.82점으로 높게 나타나며, ‘아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다’는 택시 등 운전직이 4.11점, 학습지교사가 3.91점임. ‘하루종일 일하는 것이 나에겐 스트레스이다’는 택시 등 운전직이 4.00점, 학습지교사가 3.73점이며, ‘내 업무로 인해 소진된 느낌이 든다’는 택시 등 운전직이 3.89점, 학습지교사는 3.64점이며 고객응대업은 전체 항목에서 3점 이하로 나타났고, 간호사와 간호조무사가 상대적으로 높은 편으로 확인됨.

〈표 10-49〉 업무에 지쳐 고갈되고 있다고 느낀다 (5점 척도 평균)

구분		성별		전체 비중(사례수)
		남성	여성	
고용형태	정규직	3.36	3.46	3.42(249)

구분		성별		전체 비중(사례수)
		남성	여성	
	무기계약직	3.50	3.47	3.48(25)
	기간제(계약직)	3.10	3.41	3.30(183)
	시간제	3.00	3.21	3.13(76)
	파견/하청/용역	4.00	4.00	4.00(8)
	일용	3.13	3.56	3.35(34)
	특고/프리랜서	3.45	3.48	3.47(137)
	무급가족종사자	2.67	3.20	3.11(18)
산업	농림어업	-	2.00	2.00(10)
	제조업	3.69	3.50	3.61(23)
	건설업	3.75	3.67	3.73(11)
	도소매업	3.12	3.37	3.26(165)
	운수창고업	3.65	3.57	3.63(30)
	숙박음식업	3.21	3.43	3.36(121)
	정보통신업	3.36	3.88	3.58(19)
	금융보험업	2.82	3.34	3.18(55)
	부동산업	3.20	2.57	2.94(17)
	전문·과학·기술서비스업	2.88	3.22	3.06(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.33	3.36	3.35(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.22	3.53	3.42(24)
	교육서비스업	3.62	3.49	3.52(48)
	보건·사회복지서비스업	3.25	3.53	3.49(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.38	3.33	3.35(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.38	3.33	3.35(31)
직업	관리자	3.32	3.16	3.24(63)
	전문가및관련종사자	3.39	3.68	3.62(89)
	사무종사자	3.23	3.30	3.27(131)
	서비스 종사자	3.39	3.37	3.38(245)
	판매 종사자	3.09	3.51	3.33(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.38	3.25	3.36(25)
	장차·기계조작 및 조립종사자	3.00	-	3.00(2)
	단순노무 종사자	3.14	3.54	3.40(20)
	전체	3.28	3.42	3.37(730)

- 업무에 지쳐 고갈되고 있다고 느끼는 감정 상태는 전체 3.37점이며, 고용형태별로 보면 파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높으며, 무기계약직, 특고/프리랜서 순서로 나타남. 성별을 교차해서 보면 남성과 여성 모두 파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높게 나타나며, 남성의 경우 무기계약직, 특고/프리랜서 순서로 나타나는데 비해 여성의 경우 일용직, 특고/프리랜서 순서로 나타남. 무기계약직을 제외하고 다른 고용형태에서 모두 여성이 남성보다 평균값이 높게 나타남.
- 업종별로 살펴보면 건설업이 3.73점으로 가장 높게 나타남. 성별과 교차해서 살펴보면 남성은 건설업이 3.75점으로 가장 높고, 제조업, 운수창고업 순서로 나타남. 여성은 정보통신업이 3.88점으로 가장 높고, 건설업, 운수창고업 순서로 나타남.
- 직업별로 살펴보면 농림어업 숙련종사자 1명을 제외하면 전문가 및 관련종사자가 3.62점으로 가장 높고, 남성 가운데에서는 서비스 종사자가 3.39점, 여성 가운데에서는 전문가 및 관

런종사자가 3.68점으로 가장 높게 나타나 직업과 성별에 따른 차이가 나타남.

〈표 10-50〉 업무시간이 끝날 때쯤이면 탈진상태가 된다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체 비중(사례수)
		남성	여성	
고용형태	정규직	3.30	3.37	3.34(249)
	무기계약직	4.00	3.53	3.64(25)
	기간제(계약직)	3.19	3.37	3.31(183)
	시간제	3.00	3.42	3.26(76)
	파견/하청/용역	3.60	4.00	3.75(8)
	일용	2.63	3.50	3.09(34)
	특고/프리랜서	3.58	3.47	3.52(137)
	무급가족종사자	2.67	3.47	3.33(18)
산업	농림어업	-	3.00	3.00(1)
	제조업	3.31	3.50	3.39(23)
	건설업	3.50	3.67	3.55(11)
	도소매업	3.25	3.29	3.27(165)
	운수창고업	3.87	3.29	3.73(30)
	숙박음식업	3.14	3.54	3.41(121)
	정보통신업	3.45	3.38	3.42(19)
	금융보험업	3.41	3.42	3.42(55)
	부동산업	3.30	2.86	3.12(17)
	전문·과학·기술서비스업	2.75	3.44	3.12(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.33	3.36	3.35(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.33	3.40	3.38(24)
	교육서비스업	3.23	3.60	3.50(48)
	보건·사회복지서비스업	3.06	3.42	3.37(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.08	3.33	3.24(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.19	3.27	3.23(31)
직업	관리자	3.24	3.13	3.19(63)
	전문가및관련종사자	3.39	3.57	3.54(89)
	사무종사자	3.21	3.29	3.26(131)
	서비스 종사자	3.39	3.43	3.42(245)
	판매 종사자	3.24	3.44	3.36(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.29	3.50	3.32(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	3.00	-	3.00(2)
	단순노무 종사자	2.57	3.46	3.15(20)
	전체	3.28	3.41	3.36(730)

- 업무시간이 끝날 때쯤이면 탈진상태가 된다는 응답에서는 평균 3.36점으로 나타났으며, 남성은 3.28점, 여성은 3.41점으로 여성이 조금 높게 나타남. 고용형태별로 살펴보면 전체적으로 파견/하청/용역이 3.75점으로 가장 높게 나타나며, 성별을 교차해서 보면 남성 가운데에서는 무기계약직이 4.00점, 여성 가운데에서는 파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높게 나타남.
- 업종별로 살펴보면 운수창고업이 3.73점으로 가장 높게 나타나며, 제조업, 교육서비스업 순서로 나타나고, 남성 가운데에서는 운수창고업이 3.87점으로 가장 높고, 여성 가운데에서는 건설업이 3.67점으로 가장 높게 나타남.

- 직업별로는 농림어업 숙련 종사자 1명 외에는 전문가 및 관련 종사자가 3.54점으로 가장 높음. 성별 교차해서 살펴보면 남성은 전문가 및 관련 종사자와 서비스 종사자가 3.39점으로 가장 높게 나타나고 여성도 동일하게 전문가 및 관련 종사자가 3.57점으로 가장 높게 나타남.

〈표 10-51〉 아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체 비중(사례수)
		남성	여성	
고용형태	정규직	3.38	3.73	3.58(249)
	무기계약직	3.83	3.68	3.72(25)
	기간제(계약직)	3.33	3.46	3.42(183)
	시간제	3.25	3.46	3.38(76)
	파견/하청/용역	3.80	3.00	3.50(8)
	일용	3.31	3.56	3.44(34)
	특고/프리랜서	3.67	3.58	3.62(137)
	무급가족종사자	3.00	3.67	3.56(18)
산업	농림어업	-	3.00	3.00(1)
	제조업	3.77	3.90	3.83(23)
	건설업	3.63	3.33	3.55(11)
	도소매업	3.33	3.51	3.43(165)
	운수창고업	3.91	3.43	3.80(30)
	숙박음식업	3.38	3.57	3.50(121)
	정보통신업	3.55	3.00	3.32(19)
	금융보험업	3.29	3.55	3.46(55)
	부동산업	3.60	2.57	3.18(17)
	전문·과학·기술서비스업	2.88	3.78	3.35(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.58	3.64	3.61(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.56	3.93	3.79(24)
	교육서비스업	3.38	3.60	3.54(48)
	보건·사회복지서비스업	3.13	3.69	3.61(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.23	3.57	3.44(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.44	3.73	3.58(31)
직업	관리자	3.41	3.23	3.32(63)
	전문가및관련종사자	3.50	3.77	3.72(89)
	사무종사자	3.21	3.63	3.48(131)
	서비스 종사자	3.51	3.50	3.50(245)
	판매 종사자	3.33	3.63	3.50(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.86	3.75	3.84(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	2.50	-	2.50(2)
	단순노무 종사자	3.43	3.77	3.65(20)
	전체	3.43	3.59	3.52(730)

- 아침에 일어나 일터로 나가야 한다고 생각할 때 피곤함을 느낀다는 항목은 평균 3.52점이며, 남성이 3.43점, 여성이 3.59점으로 여성이 조금 높게 나타남.
- 고용형태별로 살펴보면 전체적으로 무기계약직이 3.72점으로 가장 높고, 특고/프리랜서, 정규직 순서로 나타남. 성별을 교차해서 보면 남성 가운데에서는 무기계약직이 3.83점으로 가장 높지만 여성은 정규직이 3.73점으로 가장 높게 나타나 차이가 나타남.

- 업종별로 살펴보면 제조업이 3.83점으로 가장 높고, 운수창고업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정 순서로 나타나며, 남성은 운수창고업이 가장 높고 여성은 공공행정·국방 및 사회보장 행정이 가장 높게 나타난다
- 직업별로 보면 기능원 및 관련 기능 종사자가 3.84점으로 가장 높으며, 남성은 기능원 및 관련 기능 종사자가, 여성은 전문가 및 관련종사자가 가장 높게 나타난다.

〈표 10-52〉 하루종일 일하는 것이 나에겐 스트레스이다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
고용형태	정규직	3.25	3.35	3.31(249)
	무기계약직	3.33	2.95	3.04(25)
	기간제(계약직)	3.19	3.25	3.23(183)
	시간제	2.79	3.17	3.03(76)
	파견/하청/용역	3.40	3.00	3.25(8)
	일용	2.88	3.44	3.18(34)
	특고/프리랜서	3.35	3.36	3.36(137)
	무급가족종사자	2.67	3.20	3.11(18)
산업	농림어업	-	2.00	2.00(1)
	제조업	3.54	3.60	3.56(23)
	건설업	3.38	3.33	3.36(11)
	도소매업	3.07	3.20	3.14(165)
	운수창고업	3.61	3.14	3.50(30)
	숙박음식업	3.17	3.39	3.31(121)
	정보통신업	3.36	3.50	3.42(19)
	금융보험업	3.35	3.16	3.22(55)
	부동산업	3.20	2.57	2.94(17)
	전문·과학·기술서비스업	3.00	3.22	3.12(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.42	3.27	3.35(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.11	3.80	3.54(24)
	교육서비스업	3.08	3.23	3.19(48)
	보건·사회복지서비스업	2.94	3.34	3.28(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.08	3.19	3.15(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	2.94	3.20	3.06(31)
직업	관리자	3.16	2.90	3.03(63)
	전문가및관련종사자	3.06	3.42	3.35(89)
	사무종사자	3.30	3.32	3.31(131)
	서비스 종사자	3.24	3.28	3.27(245)
	판매 종사자	3.09	3.25	3.18(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.33	3.50	3.36(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	2.00	-	2.00(2)
	단순노무 종사자	3.00	3.38	3.25(20)
	전체	3.19	3.28	3.25(730)

- 하루종일 일하는 것이 스트레스이다 항목은 전체적으로 3.25점이며, 남성이 3.19점, 여성이 3.28점으로 여성이 조금 높게 나타난다. 고용형태별로 살펴보면 특고/프리랜서가 3.36점으로 가장 높게 나타나며 정규직, 파견/하청/용역 순서로 나타난다. 성별을 교차해서 보면 남성 가운데에서는 파견/하청/용역이 3.40점으로 가장 높고, 여성은 일용직이 3.44점으로 가장 높게

나타나서 고용형태별 성별로 차이가 나타난다.

- 업종별로는 우선 다른 업종에 비해 제조업이 3.56점으로 가장 높고, 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 운수창고업 순서로 나타나며, 남성은 운수창고업, 여성은 공공행정·국방 및 사회보장 행정이 가장 높게 나타나 차이를 확인할 수 있음.

- 직업별로는 기능원 및 관련 기능 종사자가 3.36점으로 가장 높으며, 남성과 여성 모두 동일하게 나타난다.

〈표 10-53〉 내 업무로 인해 소진된 느낌이다(5점 척도 평균)

구분		성별		전체
		남성	여성	비중(사례수)
고용형태	정규직	3.32	3.39	3.36(249)
	무기계약직	3.17	3.21	3.20(25)
	기간제(계약직)	3.10	3.22	3.17(183)
	시간제	2.86	3.21	3.08(76)
	파견/하청/용역	3.80	4.00	3.88(8)
	일용	2.94	3.06	3.00(34)
	특고/프리랜서	3.28	3.27	3.28(137)
	무급가족종사자	3.00	2.93	2.94(18)
산업	농림어업	-	3.00	3.00(1)
	제조업	3.85	3.60	3.74(23)
	건설업	3.63	3.67	3.64(11)
	도소매업	3.03	3.14	3.09(165)
	운수창고업	3.61	3.29	3.53(30)
	숙박음식업	3.19	3.29	3.26(121)
	정보통신업	3.27	3.38	3.32(19)
	금융보험업	3.18	3.26	3.24(55)
	부동산업	2.90	2.29	2.65(17)
	전문·과학·기술서비스업	2.99	3.22	3.06(17)
	사업시설관리·지원·임대서비스업	3.25	3.18	3.22(23)
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.22	3.60	3.46(24)
	교육서비스업	3.08	3.37	3.29(48)
	보건·사회복지서비스업	3.00	3.37	3.32(111)
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	3.23	3.19	3.21(34)
	협회및단체, 수리및기타개인서비스업	3.19	3.13	3.16(31)
직업	관리자	3.31	3.10	3.21(63)
	전문가및관련종사자	3.22	3.49	3.44(89)
	사무종사자	3.23	3.31	3.28(131)
	서비스 종사자	3.28	3.21	3.24(245)
	판매 종사자	3.01	3.20	3.12(154)
	농림어업 숙련종사자	4.00	-	4.00(1)
	기능원 및 관련 기능 종사자	3.24	3.50	3.28(25)
	장치·기계조작 및 조립종사자	2.00	-	2.00(2)
	단순노무 종사자	3.14	3.31	3.25(20)
	전체	3.20	3.27	3.24(730)

- 내 업무로 인해 소진된 느낌이다 항목의 평균은 3.24점으로, 남성 3.20점, 여성 3.27점으로 여성이 조금 높게 나타난다. 고용형태별로 살펴보면 파견/하청/용역이 3.88점으로 가장 높게 나타난다. 성별로 교차해보면 남성은 정규직이 3.32점으로 가장 높게 나타난 데 비해 여성은

파견/하청/용역이 4.00점으로 가장 높게 나타나 차이가 확인됨.

- 업종별로는 제조업이 3.74점으로 가장 높으며, 남성은 제조업이 3.80점, 건설업, 운수창고업 순서이며, 여성은 건설업이 3.67점, 제조업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정 순서로 나타남.
- 직업별로는 농림어업 숙련종사자 1명을 제외하고 전문가 및 관련종사자가 3.44점으로 가장 높음. 남성은 관리자가 3.31점으로 가장 높은데 비해 여성은 기능원 및 관련종사자가 3.50점으로 가장 높게 나타남.

## 7) 감정노동 대처 방안

○ 직장에서 고객 대처 방안에 대해 각 항목의 대처가 이루어지지 않고 있다고 응답한 비중을 살펴보면, 가장 높게 나타나는 항목은 직원 교육프로그램으로 55.3%, 대처매뉴얼 여부 52.3%, 법적인 조치가 50.7%로 나타남.

○ 성별로 살펴보면 여성보다 남성이 대부분 항목에서 직장에서 고객에 대한 대처 방안이 이루어지지 않고 있다고 응답한 비중이 더 높았으며, 고용형태별로는 일용직과 기간제의 경우 타 고용형태보다 직장에서 대처가 이루어지지 않고 있다는 응답이 많은 것으로 확인됨.

〈표 10-54〉 직장에서 고객 대처 방안(그렇지 않다 응답 비중)

구분		법적인 조치	직원이 서비스 전달을 거부	관리자가 중간에 개입하여 직원을 보호	즉각적인 동료 지원이 가능	업무에서 제외되어 휴식이 가능	대처 매뉴얼 여부	과도하고 불필요한 고객 서비스 내용을 최소화	직원교육 프로그램	사례 수
성별	남성	52.1	51.1	44.7	49.3	48.9	56.0	50.7	59.5	284
	여성	49.8	43.3	41.3	42.8	48.4	50.0	44.4	52.7	446
고용형태	정규직	46.6	44.6	40.6	41.4	49.0	47.4	46.6	51.0	249
	무기계약직	48.0	36.0	36.0	52.0	48.0	56.0	40.0	48.0	25
	기간제(계약직)	57.9	53.6	47.5	49.7	56.3	55.2	51.9	60.7	183
	시간제	53.9	46.1	42.1	44.7	50.0	57.9	47.4	60.5	76
	파견/하청/용역	25.0	25.0	62.5	50.0	37.5	12.5	50.0	50.0	8
	일용	73.5	70.6	50.0	55.9	55.9	73.5	58.8	67.6	34
	특고/프리랜서	43.8	38.7	41.6	46.0	40.1	50.4	40.1	50.4	137
	무급가족종사자	44.4	33.3	16.7	22.2	16.7	55.6	33.3	66.7	18
산업	농림어업	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	1
	제조업	43.5	26.1	39.1	34.8	34.8	52.2	47.8	56.5	23
	건설업	81.8	81.8	90.9	90.9	81.8	81.8	72.7	81.8	11
	도소매업	54.5	46.7	39.4	44.8	48.5	55.2	45.5	57.6	165
	운수창고업	46.7	46.7	53.3	53.3	50.0	53.3	43.3	50.0	30
	숙박음식업	56.2	52.1	46.3	51.2	55.4	63.6	53.7	62.0	121
	정보통신업	68.4	47.4	47.4	57.9	42.1	63.2	57.9	57.9	19
	금융보험업	40.0	38.2	32.7	41.8	38.2	34.5	43.6	43.6	55
	부동산업	41.2	35.3	29.4	41.2	29.4	41.2	17.6	47.1	17

구분		법적인 조치	직원이 서비스 전달을 거부	관리자 가 중간에 개입하 여 직원을 보호	즉각적 인 동료 지원이 가능	업무에 서 제외되 어 휴식이 가능	대처 매뉴얼 여부	과도하고 불필요 한 고객 서비스 내용을 최소화	직원교 육 프로그램	사 례 수
	전문·과학·기술서비스업	47.1	52.9	41.2	29.4	52.9	47.1	52.9	70.6	17
	사업시설관리·지원·임대서비스업	47.8	43.5	34.8	43.5	56.5	56.5	39.1	60.9	23
	공공행정,국방 및 사회보장 행정	33.3	37.5	41.7	54.2	37.5	33.3	50.0	45.8	24
	교육서비스업	33.3	41.7	43.8	41.7	43.8	50.0	43.8	43.8	48
	보건·사회복지서비스업	52.3	49.5	42.3	37.8	50.5	48.6	45.0	52.3	111
	예술,스포츠 및 여가 관련서비스업	44.1	35.3	38.2	38.2	44.1	47.1	44.1	41.2	34
	협회및단체,수리및기타개인서비스업	67.7	58.1	51.6	54.8	58.1	64.5	48.4	74.2	31
직업	관리자	31.7	30.2	22.2	34.9	34.9	28.6	27.0	33.3	63
	전문가및관련종사자	38.2	38.2	39.3	32.6	44.9	46.1	42.7	53.9	89
	사무종사자	48.1	44.3	38.9	44.3	48.1	47.3	47.3	49.6	131
	서비스 종사자	55.9	51.8	49.4	50.6	52.7	59.6	52.2	61.2	245
	판매 종사자	58.4	51.3	45.5	51.3	52.6	58.4	50.6	61.7	154
	농림어업 숙련종사자	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	1
	기능원및관련 기능종사자	52.0	36.0	40.0	40.0	40.0	56.0	40.0	56.0	25
	장치·기계조작및조립 종사자	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	100.0	2
	단순노무 종사자	50.0	50.0	45.0	40.0	40.0	50.0	35.0	45.0	20
기관	공공기관	35.4	40.2	40.2	41.5	40.2	35.4	40.2	45.1	82
	민간기관	52.6	47.1	42.9	45.8	49.7	54.5	47.7	56.6	648
규모	5명 미만	54.2	45.8	42.2	46.0	49.3	56.7	48.2	59.1	367
	~10명 미만	52.7	53.4	47.3	48.1	51.1	53.4	47.3	51.7	131
	~30명 미만	44.0	43.1	37.9	40.5	50.0	50.0	48.3	55.6	116
	30~100명 미만	46.7	37.8	42.2	48.9	40.0	42.2	46.7	53.3	45
	100~300명 미만	46.7	53.3	60.0	46.7	46.7	33.3	33.3	42.1	15
	300명 이상	39.5	50.0	39.5	39.5	44.7	36.8	36.8	10.5	38
	잘모름/해당없음	44.4	33.3	38.9	44.4	38.9	44.4	38.9	50.0	18
전체		50.7	46.3	42.6	45.3	48.6	52.3	46.8	55.3	730

○ 법적인 조치 항목에서는 일용직 73.5%, 기간제 57.9%, 시간제 53.9%가 직장에서 이루어지고 있지 않다고 응답하였으며, 직원이 서비스 전달을 거부할 수 없다고 응답한 경우도 일용직, 기간제, 시간제 순서로 나타났음. 관리자가 중간에 개입하여 직원을 보호하지 않는다는 응답은 파견/하청/용역이 62.5%로 가장 높게 나타났으며, 일용직, 기간제 순서로 확인됨. 즉각적인 동료 지원이 가능하지 않다는 응답은 일용직, 파견/하청/용역, 무기계약직 순서이며, 업무에서 제외되어 휴식이 가능하지 않다는 응답은 일용, 기간제, 시간제 순서, 대처 매뉴얼이 있지 않다는 응답은 일용직 73.5%, 시간제, 무기계약직 순서로 단기간 불안정 고용인 경

우 아예 대처 매뉴얼조차 마련되지 않은 것으로 확인됨.

○ 과도하고 불필요한 고객서비스 내용을 최소화하지는 않는다는 응답은 일용, 기간제, 파견/하청/용역 순서이며, 직원 교육프로그램이 있지 않다는 응답은 일용, 무급가족종사자, 기간제 순서로 확인됨. 고용형태가 불안정하고 취약한 경우 직장에서 감정노동에 대한 고객 대처 방안이 미흡하다고 생각하는 비중이 높게 나타난 것으로 파악됨.

○ 업종별로는 전반적으로 건설업에서 직장 내에 감정노동 관련 고객 대처 방안이 미흡하다고 느끼는 응답이 80% 이상으로 확인됨. 법적인 조치가 이루어지지 않는다는 응답은 건설업, 정보통신업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업 순서로 나타나며, 직원이 서비스 전달을 거부할 수 없다는 응답은 건설업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 전문·과학·기술서비스업임.

○ 관리자가 중간에 개입해서 직원을 보호하지 않는다는 응답은 건설업 90.9%로 가장 높았음. 즉각적인 동료 지원이 가능하지 않다는 응답은 건설업, 정보통신업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 업무에서 제외되어 휴식이 가능하지 않다는 응답은 건설업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 사업시설관리·지원·임대서비스업 순임.

○ 대처매뉴얼이 없다는 응답은 건설업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 숙박음식업 순서, 과도하고 불필요한 고객서비스 내용을 최소화하지 않는다는 응답은 건설업, 정보통신업, 숙박음식업, 마지막으로 직원교육프로그램이 이루어지지 않는다는 응답은 건설업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 전문·과학·기술서비스업 순서로 확인됨.

○ 전반적으로 건설업 외에 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업과 전문·과학·기술서비스업 등에서 직장 내 감정노동 관련 고객 대처가 미흡하다는 응답이 높은 것으로 확인됨.

## 8) 감정노동과 직장 환경

○ 감정노동에 대처하는 직장 환경 항목 응답으로 그렇지 않다고 응답한 비중을 살펴보면 8개 항목 모두 50% 이상 응답된 가운데 감정노동으로 인한 건강문제 관리를 위한 힐링프로그램을 제공하지 않는다는 응답 비중이 66.4%로 가장 높게 나타남.

〈표 10-55〉 감정노동에 대처하는 직장 환경(그렇지 않다 응답 비중)

구분		정기적으로 감정노동으로 건강에 대한 대처 방안 인 가 실시	감정노동으로 한 스트레스 상당인 프로그램 지원	감정노동으로 한 건강관리 방법에 대한 교육을 실시 하고 있다	감정노동으로 한 건강관리 프로그램 제공	감정노동으로 한 건강관리 프로그램을 제공한다	신적, 신 스트레스 해소수업 등을 제공하고 있다	채정적 스트레스 해소할 수 있는 시설을 갖추고 있다	휴게시간 을 무조건 보장할 수 있다	신적, 신 스트레스 해소수업 등을 제공한다	채정적 스트레스 해소할 수 있는 시설을 공급한다	사 례 수
성별	남성 여성	61.3 63.7	64.1 64.3	63.0 63.7	65.5 67.0	65.5 63.7	57.4 57.2	59.2 54.7	53.9 56.5	284 446		
고용 형태	정규직	61.8	61.0	59.4	62.7	62.2	54.6	52.6	53.4	249		
	무기계약직	60.0	64.0	56.0	68.0	68.0	52.0	44.0	60.0	25		
	기간제(계약직)	67.8	73.8	72.1	77.6	76.5	63.4	67.2	61.7	183		
	시간제	69.7	67.1	72.4	69.7	68.4	64.5	67.1	59.2	76		
	파견/하청/용역	37.5	62.5	37.5	62.5	37.5	50.0	62.5	50.0	8		
	일용	79.4	85.3	85.3	79.4	76.5	73.5	64.7	64.7	34		
	특고/프리랜서	51.8	51.8	52.7	54.7	51.8	47.4	44.5	45.3	137		
	무급가족종사자	61.1	55.6	55.6	55.6	50.0	55.6	44.4	61.1	18		
산업	농림어업	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	1		
	제조업	39.1	39.1	56.5	47.8	47.8	39.1	47.8	43.5	23		
	건설업	81.8	72.7	72.7	81.8	72.7	90.9	90.9	72.7	11		
	도소매업	67.9	69.1	64.8	69.1	67.3	61.2	61.2	53.3	165		
	운수창고업	53.3	60.0	63.3	70.0	66.7	70.0	70.0	63.3	30		
	숙박음식업	71.9	70.2	71.9	71.1	71.1	66.9	66.9	66.9	121		
	정보통신업	63.2	78.9	73.7	78.9	84.2	63.2	68.4	63.2	19		
	금융보험업	56.4	50.9	56.4	67.3	60.0	43.6	40.0	45.5	55		
	부동산업	52.9	58.8	47.1	47.1	41.2	41.2	23.5	35.3	17		
	전문·과학·기술서비스업	58.8	58.8	52.9	52.9	52.9	35.3	29.4	47.1	17		
	사업시설관리·지원·임대서비스업	52.2	52.2	56.5	56.5	60.9	56.5	39.1	52.2	23		
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	45.8	62.5	50.0	54.2	41.7	41.7	50.0	37.5	24		
	교육서비스업	54.2	54.2	62.5	58.3	66.7	43.8	50.0	50.0	48		
	보건·사회복지서비스업	65.8	71.2	62.2	69.4	69.4	58.6	54.1	60.4	111		
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	52.9	50.0	55.9	64.7	58.8	55.9	61.8	52.9	34		
협회및단체, 수리및 기타개인서비스업	74.2	74.2	74.2	71.0	58.1	61.3	58.1	58.1	31			
직업	관리자	42.9	39.7	36.5	39.7	44.4	38.1	30.2	34.9	63		
	전문가및관련종사자	56.2	64.0	58.4	64.0	61.8	58.4	56.2	56.2	89		
	사무종사자	57.3	58.0	55.7	62.6	60.3	48.1	55.7	51.9	131		
	서비스 종사자	69.4	69.0	73.5	73.9	69.4	62.4	64.1	60.4	245		
	판매 종사자	68.2	71.4	66.9	72.1	71.4	66.9	58.4	61.7	154		
	농림어업 숙련종사자	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	1		
	기능원 및 관련 기능 종사자	64.0	60.0	64.0	64.0	60.0	40.0	44.0	44.0	25		
	장치·기계조작 및	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	2		



구분		정기적으로 감동인 건에 대한 체평을 실시	감동인 건으로 한 해를 할 상로고 지어	감동인 건이 법 대 고 실시하 있다	감동인 건제 리 위 람로 제공	감동인 건제 리 위 동을 지원 다	신석, 신 스트 예수는 개을 추 있다	체정적래 할 일 휴설 갖고	개시은 우 아 때 자게 할 있	신석, 신 스트 예수는 개시을 공한다	사례수
기관	조립총사자	70.0	75.0	70.0	60.0	70.0	60.0	50.0	50.0	20	
	단순노무 종사자	48.8	54.9	51.2	45.1	48.8	43.9	47.6	39.0	82	
	공공기관	64.5	65.4	65.0	69.1	66.8	59.0	57.6	57.6	648	
	민간기관	62.7	64.2	63.4	66.4	64.8	57.3	56.4	55.5	730	

○ 성별로 보면 남성은 힐링프로그램 제공과 동호회 활동 지원에 대해 65.5%로 가장 많이 응답한 반면 여성은 힐링프로그램 제공하지 않는다는 응답이 가장 높았으며, 감정노동 스트레스 상담 심리상담프로그램 지원이 다음으로 높게 나타남. 남성과 여성의 응답 비중을 살펴보면 전체적으로 여성이 조금 높게 나타나거나 유사한 비중인 데 비해, 휴게시설을 자유롭게 이용하지 못한다는 응답에 남성(59.2%)이 여성(54.7%)보다 높게 나타나 여성보다 남성이 훨씬 휴게시설 이용에 어려움을 느끼고 있는 것으로 확인됨.

○ 고용형태별로 살펴보면 전체적으로 일용직과 기간제, 시간제의 응답 비중이 높게 확인됨. ‘정기적으로 감정노동 관련 건강 문제에 대한 평가 실시’에 대해 그렇지 않다고 응답한 비중은 일용직 79.4%, 시간제, 기간제 순서로 나타나며, 심리상담 프로그램 지원에 대해서는 일용직 85.3%, 기간제, 시간제 순서, 감정노동 관련 건강관리방법 교육 부분은 일용직 85.3%, 시간제, 기간제, 힐링프로그램 제공은 일용직 79.4%, 기간제, 시간제, 동호회 활동 지원은 일용직과 기간제 모두 76.5%, 휴게시설이 없다는 응답은 일용직 73.5%, 시간제와 기간제, 휴게시설을 자유롭게 이용하기 어렵다는 응답은 기간제 67.2%, 시간제, 일용직 순서로 확인되며, 휴게시간 제공과 관련해서는 일용직 64.7%, 기간제, 무급가족종사자 순서로 확인됨. 즉, 전체적으로 감정노동에 대처하는 직장 환경 항목은 일용직이 가장 제공받지 못하고 있으며, 시간제와 기간제와 같은 불안정하고 취약한 고용형태일수록 감정노동에 대한 관심과 건강에 관해 직장에서 신경 쓰지 않는다는 것을 확인할 수 있음.

○ 업종별로는 다른 업종들에 비해 건설업이 전반적으로 가장 취약하며 정보통신업, 숙박음식업, 보건·사회복지서비스업과 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 도소매업이 다른 업종들에 비해 감정노동 관련해서 노동자들의 건강문제에 대해 직장에서 제공하는 내용이 미흡한 것으로 나타남.

○ 직업별로는 단순노무 종사자와 판매 종사자, 서비스 종사자의 응답 비중이 가장 높게 나타나며, 판매 종사자와 서비스 종사자의 경우 휴게시설, 휴식시간 항목에 대한 응답도 높게 나타난 것으로 확인됨.

### 9) 감정노동 관련 업무 평가

○ 직장에서의 감정노동 관련 업무평가 실시에 대한 응답으로 가장 높게 나타난 항목은 과도한 미스터리 쇼퍼 제도를 개선하여 모니터링을 자제하지 않는다는 항목으로 다른 항목들과 달리 50% 이상으로 확인됨.

○ 성별로는 미스터리 쇼퍼 제도 평가 결과가 근무평가에 반영되는 것을 최소화하지 않는다고 응답한 남성이 여성보다 조금 높게 나타난 것을 제외하고 나머지 항목은 모두 여성이 남성보다 더 높게 응답함.

〈표 10-56〉 직장에서의 감정노동 관련 업무 평가(그렇지 않다 응답 비중)

구분		직장은 과도한 미스터리 소피 제도와 객임형)를 개선하여 직원의 업무수행에 대한 모니터링을 자체 하고 있다	직장은 미스터리 소피 제도의 평가에 반영되는 것을 최소화 한다	직장은 직원에 대한 고객의 평가에 반영되는 것을 최소화 한다	직장은 직원에 대한 고객의 평가에 반영되는 것을 최소화 한다	사 례 수
성 별	남성	49.3	46.8	46.5	43.7	284
	여성	50.7	46.2	50.4	47.1	446
고 용 형 태	정규직	51.0	49.4	49.4	41.4	249
	무기계약직	48.0	44.0	52.0	40.0	25
	기간제 (계약직)	57.9	54.6	59.0	59.0	183
	시간제	46.1	40.8	44.7	40.8	76
	파견 /하청 /용역	37.5	25.0	37.5	50.0	8
	일용	67.6	58.8	61.8	61.8	34
	특고 /프리랜서	40.1	35.0	36.5	37.2	137
	무급가족종사자	27.8	22.2	27.8	33.3	18
산 업	농림어업	0.0	100.0	0.0	0.0	1
	제조업	39.1	43.5	30.4	47.8	23
	건설업	72.7	54.5	63.6	63.6	11
	도소매업	47.9	48.5	48.5	46.1	165
	운수창고업	46.7	43.3	46.7	50.0	30
	숙박음식업	53.7	47.9	52.1	50.4	121
	정보통신업	68.4	47.4	52.6	42.1	19
	금융보험업	52.7	47.3	52.7	45.5	55
	부동산업	35.3	35.3	17.6	23.5	17
	전문·과학·기술서비스업	35.3	41.2	35.3	35.3	17
	사업시설관리·자원·임대서비스업	39.1	39.1	52.2	47.8	23

구분		직장은 과도한 미스터리 쇼퍼 제도(고객압박)를 개선하여 직원의 업무수행에 대한 모니터링을 자체 하고 있다	직장은 미스터리 쇼퍼 제도의 평가결과에 근무평가에 반영되는 것을 최소화한다	직장은 직원에 대한 고객의 컴플레인 또는 민원이 근무평가에 반영되는 것을 최소화한다	직장은 직원에 대한 고객의 컴플레인 또는 민원이 발생했을 때 공정한 절차에 따라 해결한다	사 례 수
직 업	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	33.3	29.2	37.5	37.5	24
	교육서비스업	39.6	39.6	39.6	37.5	48
	보건·사회복지서비스업	57.7	48.6	55.9	45.0	111
	예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	52.9	50.0	52.9	47.1	34
	협회및단체,수리및기타개인서비스업	61.3	54.8	58.1	54.8	31
	관리자	30.2	33.3	27.0	28.6	63
	전문가및관련종사자	46.1	43.8	49.4	41.6	89
	사무종사자	55.7	47.3	52.7	44.3	131
	서비스 종사자	53.9	46.9	52.2	51.0	245
	판매 종사자	50.6	51.3	48.7	47.4	154
기 관	농림어업 숙련종사자	100.0	0.0	100.0	0.0	1
	기능원 및 관련 기능 종사자	52.0	52.0	44.0	48.0	25
	장치·기계조작 및 조립종사자	50.0	50.0	50.0	50.0	2
	단순노무 종사자	40.0	45.0	55.0	50.0	20
	공공기관	42.7	32.9	42.7	34.1	82
	민간기관	51.1	48.1	49.7	69.1	648
	전체	50.1	46.4	48.9	45.8	730

○ 고용형태별로는 우선 과도한 미스터리 쇼퍼 제도를 통한 모니터링을 자체하지 않는다고 응답한 경우는 일용직이 67.6%로 가장 높고, 기간제, 정규직 순서로 나타나며, 오히려 파견/하청/용역은 상대적으로 낮은 편이지만 특고/프리랜서도 40%로 적지 않은 비중으로 확인됨. 미스터리 쇼퍼제도의 평가결과가 근무평가에 반영되는 것을 최소화하지 않고 있다는 응답은 역시 일용직이 58.8%, 기간제, 정규직 순서로 나타나며, 고객의 컴플레인이나 민원이 근무평가반영이 최소화되지 않는다는 응답도 일용직이 61.8%로 가장 높고, 기간제, 무기계약직 순서로 확인됨. 민원 발생 시 공정한 절차에 따라 해결되지 않는다는 응답도 일용직이 61.8%로 가장 높으며, 기간제, 파견/하청/용역 순서로 나타남. 즉, 일용직은 고객 응대에 대한 업무 감시와 평가로 인한 어려움을 겪고 있는 것으로 확인되며, 정규직보다 기간제인 경우 고객 응대 감정노동 관련한 업무 평가에 부담을 겪고 있다고 볼 수 있음.

○ 업종별로는 건설업, 협회및단체·수리및기타개인서비스업이 다른 업종들에 비해 전체적으로 높게 나타나며, 모니터링 자체에 대해서는 건설업, 정보통신업이 높고, 미스터리 쇼퍼 제도의 결과의 근무평가 반영에 대해서는 협회및단체·수리및기타개인서비스업이 가장 높고, 민원의 근무평가 반영과 민원 발생의 공정한 절차에 따른 해결에 대해서도 건설업, 협회및단체·수리및기타개인서비스업이 높게 나타남.

## 10) 감정노동 사업 우선순위

○ 인천광역시 감정노동 보호 정책으로 시행하길 원하는 사업 가운데 1순위로 응답한 항목은 감정노동자 심리상담지원이 24.2%로 가장 많고, 감정노동보호조례 신설, 감정노동자 존중 캠페인, 감정노동자 유급휴가 지원, 감정노동자 응대 매뉴얼 작성 및 배포, 주기적인 인천광역시 감정노동 실태파악, 감정노동자 대상 권리교육지원 순서로 나타남.

○ 남성과 여성 모두 심리상담지원을 가장 1순위로 선택한 비중이 높으며, 남성의 경우 인천시민 감정노동자 존중 캠페인에 대해 20.4% 응답으로 여성보다 높게 나타난 점이 특징임.

○ 고용형태별로 보면, 무기계약직과 일용직을 제외하고는 심리상담지원을 가장 많이 응답했으며, 특히 파견/하청/용역은 62.5%가 응답한 것으로 확인됨. 무기계약직과 일용직은 감정노동보호조례신설을 가장 우선 순위 사업으로 선택하였으며, 특히 무기계약직은 44.0%가 응답한 것으로 나타남. 즉, 무기계약직과 일용직은 다른 것들보다 명문화된 규정 제정을 통해 보호받는 것이 우선적으로 필요하다는 응답으로 공식적인 권리와 보호에 대한 지원을 필요로 하는 것으로 생각됨. 다른 노동자들은 감정노동을 경험한 이후 개인들 정신건강에 구체적인 심리상담 지원을 선호하는 것으로 생각할 수 있음.

○ 대부분 업종에서 감정노동자 심리상담지원을 1순위로 선택한 데 비해 제조업과 숙박음식업, 공공행정·국방및사회보장행정, 협회및단체·수리및기타개인서비스의 경우 감정노동보호조례신설에 더 많이 응답했으며, 전문·과학·기술서비스업은 감정노동자 응대매뉴얼작성 및 배포, 사업시설관리·지원·임대서비스업은 주기적인 인천광역시 감정노동실태파악을 가장 필요한 사업으로 선택하여 업종마다 우선적으로 필요하다고 생각하는 사업은 차이가 다소 나타나는 것을 확인할 수 있음.

○ 직업별로는 관리자와 서비스 종사자를 제외하고는 심리상담을 1순위로 선택한 비중이 많았으며, 관리자와 서비스 종사자는 감정노동보호조례를, 단순노무 종사자는 감정노동보호조례신설, 감정노동자존중캠페인, 유급휴가지원에 대해 동일한 비중으로 나타남.

〈표 10-57〉 인천광역시에서 감정노동 보호 정책으로 시행하길 원하는 우선순위(1순위)

구분		감정노동자 심리상담 지원	감정노동 보호 조례 신설	인천 시민 감정 노동 자 존중 캠페인	감정 노동 자 유급 휴가 지원	감정 노동 자 응대 매뉴얼 작성 및 배포	주거 적인 신 감정 노동 실 태 파악	감정 노동 자 대상 권리 교육 지원	모름	사 례 수
성별	남성 여성	22.9 25.1	21.1 20.4	20.4 13.0	12.7 15.2	10.6 13.9	8.8 8.5	3.2 3.8	0.4 0.0	284 446
고용 형태	정규직	23.0	18.1	15.7	16.9	14.1	8.4	3.6	0.0	249
	무기계약직	16.0	44.0	8.0	4.0	12.0	8.0	4.0	4.0	25
	기간제(계약직)	23.5	20.8	17.5	11.5	13.7	9.8	3.3	0.0	183
	시간제	28.9	18.4	13.2	14.5	10.5	7.9	6.6	0.0	76
	파견/하청/용역	62.5	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	8
	일용	11.8	29.4	14.7	23.5	14.7	5.9	0.0	0.0	34
	특고/프리랜서	25.5	21.9	18.2	13.1	9.5	8.0	3.6	0.0	137
	무급가족종사자	33.3	11.1	16.7	11.1	11.1	16.7	0.0	0.0	18
산업	농림어업	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	제조업	21.7	30.4	13.0	8.7	13.0	8.7	4.3	0.0	23
	건설업	9.1	18.2	18.2	9.1	18.2	27.3	0.0	0.0	11
	도소매업	27.3	16.4	15.2	9.7	12.1	12.7	6.1	.6	165
	운수창고업	26.7	26.7	26.7	6.7	10.0	0.0	3.3	0.0	30
	숙박음식업	22.3	24.8	15.7	15.7	11.6	8.3	1.7	0.0	121
	정보통신업	42.1	10.5	21.1	10.5	10.5	5.3	0.0	0.0	19
	금융보험업	25.5	12.7	25.5	9.1	18.2	7.3	1.8	0.0	55
	부동산업	23.5	17.6	23.5	11.8	0.0	11.8	11.8	0.0	17
	전문·과학·기술서비스업	17.6	11.8	17.6	17.6	23.5	11.8	0.0	0.0	17
	사업시설관리·지원·임대 서비스업	13.0	17.4	8.7	26.1	4.3	26.1	4.3	0.0	23
	공공행정, 국방 및 사회보 장 행정	8.3	25.0	16.7	16.7	20.8	4.2	8.3	0.0	24
	교육서비스업	35.4	35.4	12.5	4.2	8.3	2.1	2.1	0.0	48
	보건·사회복지서비스업	25.2	18.9	11.7	23.4	13.5	4.5	2.7	0.0	111
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	20.6	14.7	17.6	20.6	11.8	11.8	2.9	0.0	34
	협회및단체, 수리및기타개 인서비스업	16.1	29.0	9.7	22.6	16.1	3.2	3.2	0.0	31
직업	관리자	23.8	28.6	15.9	9.5	11.1	7.9	3.2	0.0	63
	전문가및관련종사자	27.0	15.7	15.7	18.0	10.1	9.0	4.5	0.0	89
	사무종사자	22.1	17.6	17.6	16.0	16.0	6.9	3.8	0.0	131
	서비스 종사자	22.0	24.1	15.5	15.1	13.5	6.5	2.9	.4	245
	판매 종사자	27.9	17.5	13.0	8.4	13.6	14.3	5.2	0.0	154
	농림어업 숙련종사자	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	기능원 및 관련 기능 종사 자	32.0	16.0	24.0	20.0	4.0	4.0	0.0	0.0	25
	장치·기계조작 및 조립종 사자	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	2
	단순노무 종사자	20.0	25.0	25.0	25.0	0.0	5.0	0.0	0.0	20
기관	공공기관	26.8	28.0	14.6	12.2	9.8	2.4	6.1	0.0	82
	민간기관	23.9	19.8	16.0	14.5	13.0	9.4	3.2	0.2	648
전체		24.2	20.7	15.9	14.2	12.6	8.6	3.6	0.1	730

〈표 10-58〉 인천광역시에서 감정노동 보호 정책으로 시행하길 원하는 우선순위(2순위)

구분		감정노 동자 유급휴 가 지원	감정노 동자 심리상 담 지원	감정노 동자 응대 매뉴얼 작성 및 배포	주거적 인 인천 신 감정노 동자 존중 캠페인	인천시 민 감정노 동자 대상 권리교 육 지원	감정노 동자 대상 권리조 육 신설	감정노 동 보호조 례 신설	사 례 수
성별	남성 여성	22.2 23.6	19.6 18.3	16.4 15.6	12.7 12.1	10.5 12.1	10.2 8.7	8.4 9.6	275 437
고용 형태	정규직	19.6	23.3	16.7	11.7	10.4	8.3	10.0	240
	무기계약직	29.2	16.7	12.5	4.2	4.2	25.0	8.3	24
	기간제(계약직)	24.3	14.9	16.6	12.7	11.6	10.5	9.4	181
	시간제	21.6	25.7	10.8	14.9	13.5	5.4	8.1	74
	파견/하청/용역	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	8
	일용	23.5	23.5	17.6	8.8	8.8	8.8	8.8	34
	특고/프리랜서	23.9	9.7	17.9	15.7	13.4	9.7	9.7	134
	무급가족종사자	41.2	29.4	5.9	0.0	17.6	5.9	0.0	17
산업	농림어업	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	제조업	22.7	22.7	22.7	9.1	13.6	9.1	0.0	22
	건설업	18.2	27.3	9.1	0.0	18.2	27.3	0.0	11
	도소매업	21.7	21.7	10.6	14.9	11.8	6.8	12.4	161
	운수창고업	28.6	17.9	25.0	7.1	7.1	7.1	7.1	28
	숙박음식업	26.1	19.3	16.8	12.6	12.6	7.6	5.0	119
	정보통신업	11.8	17.6	17.6	11.8	11.8	5.9	23.5	17
	금융보험업	22.6	9.4	17.0	15.1	9.4	15.1	11.3	53
	부동산업	18.8	12.5	37.5	0.0	12.5	12.5	6.3	16
	전문·과학·기술서비스업	6.3	6.3	31.3	31.3	0.0	18.8	6.3	16
	사업시설관리·지원·임대서비 스업	13.0	34.8	13.0	4.3	13.0	13.0	8.7	23
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	13.0	21.7	26.1	8.7	13.0	13.0	4.3	23
	교육서비스업	30.4	8.7	17.4	13.0	13.0	4.3	13.0	46
	보건·사회복지서비스업	26.1	17.1	15.3	10.8	9.9	10.8	9.9	111
직업	예술, 스포츠 및 여가관련서비 스업	23.5	26.5	5.9	8.8	14.7	11.8	8.8	34
	협회및단체, 수리및기타개인서비 스업	25.8	19.4	12.9	19.4	12.9	3.2	6.5	31
	관리자	14.5	25.8	8.1	8.1	12.9	6.5	24.2	62
	전문가및관련종사자	23.0	14.9	16.1	16.1	9.2	11.5	9.2	87
	사무종사자	16.9	18.5	21.8	8.9	16.1	8.1	9.7	124
	서비스 종사자	28.5	18.8	13.4	13.8	9.6	10.0	5.9	239
	판매 종사자	23.0	19.7	15.1	11.8	11.8	9.2	9.2	152
	농림어업 숙련종사자	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
	기능원 및 관련 기능 종사자	16.0	16.0	24.0	12.0	16.0	8.0	8.0	25
	장치·기계조작 및 조립종사자	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	2
기관	단순노무 종사자	30.0	10.0	30.0	20.0	0.0	10.0	0.0	20
	공공기관	19.2	21.8	19.2	7.7	11.5	6.4	14.1	78
	민간기관	23.5	18.5	15.5	12.9	11.5	9.6	8.5	634
전체		23.0	18.8	15.9	12.4	11.5	9.3	9.1	712

○ 2순위로 가장 높게 나타난 항목은 감정노동자 유급휴가 지원으로 23.0%. 남성과 여성 모두 감정노동자 유급휴가 지원을 2순위로 가장 많이 응답함. 고용형태별로는 정규직과 시간제를

제외하면 감정노동자 유급휴가 지원이 가장 높으며, 정규직과 시간제는 심리상담지원을 가장 많이 응답함. 업종별로는 건설업의 경우 심리상담지원과 감정노동자 대상 권리교육지원, 정보통신업은 감정노동보호조례 신설, 부동산업과 전문·과학·기술서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장행정은 감정노동자 응대 매뉴얼 작성 및 배포를 2순위로 높게 응답함.

- 직업별로는 관리자와 장치·기계조작 및 조립 종사자는 심리상담 지원, 사무종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자는 응대 매뉴얼 작성 및 배포를 2순위로 높게 선택했고, 나머지는 감정노동자 유급휴가 지원을 선택한 비중이 높았음. 즉, 1순위로는 감정노동자 심리상담지원과 2순위로는 감정노동자 유급휴가 지원이 전반적으로 우선시 되는 사업으로 선택됨.

## 11) 설문조사 분석 결과 요약

### ○ 감정노동자 규모 및 특성

- 인천광역시 노동실태조사 전체 3,399명 중 감정노동에 종사하는 사람은 21.5%(730명), 이 가운데 남성은 38.9%(284명), 여성은 61.1%(446명)로 여성 비중이 남성의 1.5배 정도임.
- 남동구에 근무하는 응답자가 가장 많았으며, 고용형태 비중은 정규직 > 기간제 > 특고 > 시간제 순서로 나타남.
- 업종은 도소매업에 종사하는 응답자가 가장 많았으며, 직종으로는 서비스 종사자 > 판매 종사자 > 사무종사자 순서로 나타나며, 기관은 민간기관이 88.8%, 공공기관이 11.2%임. 5명 미만 사업체가 전체 응답자의 50.3%이며, 100명 미만 사업체에서는 여성 비중이 더 높고, 100명 이상 1,000명 미만 규모에서는 남성 비중이 더 높게 나타남.
- 감정노동자가 종사하는 일은 민원응대 > 의류 및 잡화 판매 > 음식점 서빙 순서로 확인되며, 대부분 여성이 남성보다 비중이 더 높게 나타나며, 운전, 택배, 영업 등 판매서비스 일의 경우 남성이 더 많은 것으로 나타남.

### ○ 기관 유형 및 지역에 따른 고객 응대 감정노동 수준과 감정상태

- 고객 응대 감정노동 수준은 공공기관보다 민간기관에서 더 높은 것으로 확인되지만, 공공기관도 60점 이상으로 높은 수준임(특히 자신의 진짜 감정을 숨기는 정도가 높게 나타남). 미추홀구, 연수구 등에서 높게 나타남.
- 감정노동자 감정상태는 민간기관과 공공기관의 차이가 거의 없음. '업무로 인해 소진된 느낌'은 공공기관 > 민간기관, 지역 중에서는 부평구가 전체 항목 모두 60점 이상으로 높음.

### ○ 감정노동 응대 고객 규모 및 시간

- 하루 평균 응대하는 고객 수는 남성 > 여성, 민간기관 > 공공기관, 고객 1명을 응대하는 시간은 여성 > 남성, 공공기관 > 민간기관에서 더 많았음.
- 마트 고객 응대 및 계산하는 일이 하루 응대 인원이 가장 많고 응대 시간은 짧으며, 사회복지사는 하루 응대 인원은 적지만 1인당 응대 시간이 가장 길게 나타남.
- 무기계약직, 건설업, 서비스 종사자가 응대 고객 수가 가장 많고, 고객 1인당 응대 시간은 파견/하청/용역, 보건·사회복지서비스업, 전문가 및 관련 종사자가 가장 긴 것으로 확인됨.

### ○ 고객 응대 감정노동 수준

- 6개 항목 모두 5점 척도 중 3.5점 이상 값으로 높게 나타났으며, 이 가운데 자신이 느끼는 진짜 감정을 숨기는 감정노동이 가장 큰 것으로 확인됨.
- 전체적으로 여성이 남성보다 감정노동 수준이 높게 나타났지만, '고객에게 반드시 표현해야 하는 감정을 실제로 느끼기 위해서 노력한다' 항목은 남성이 다소 높게 나타남.
- 기관 유형별로는 민간기관이 공공기관보다 전반적으로 높게 확인되지만, 예외적으로 공공기관에서는 업무로 인해 소진된다는 응답이 민간기관보다 더 높게 나타남.
- 규모가 작거나 규모와 관계없는 특수고용 및 프리랜서, 그리고 학습지 교사, 택시 등 운전직, 고객 응대, 간호조무사로 일하는 사람들의 고객 응대 시 감정노동 수준이 상대적으로 높은 것으로 확인됨.

### ○ 감정노동 경험

- 고객으로부터 하루에 한 번 이상 경험한 비중이 가장 높은 것, 즉 가장 빈번하게 경험하는 감정노동은 '고객이 내 말에 주의를 기울이지 않거나 내 의견에 관심을 보이지 않았다' 항목임. 성별에 따라 살펴본 결과 남성의 경우 해당 항목이 가장 높게 나타났고, 여성의 경우 '고객이 사적인 이야기를 자신에게 털어놓는다'는 비중이 가장 높게 나타나 성별에 따라 고객과의 응대에서 경험하는 내용이 상이함을 알 수 있음
- 기관별로는 민간기관보다 공공기관에서 전 항목 모두 높게 나타났으며, 규모가 낮은 사업체는 해당 경험 비중이 낮은 데 비해 300명 이상 규모가 크거나 규모 관계없는 경우 대체로 높은 편임.
- 특히, 구체적으로 종사하는 일에 따라 각 항목에 대한 응답 비중이 상이한 것으로 확인됨. 대표적인 감정노동 업무로 파악되는 콜센터 판매원 및 상담사의 경우 하루에 한 번 이상 고객이 자신의 말에 주의를 기울이지 않거나 자신의 의견에 관심을 보이지 않은 경험과 업무 관련하여 자신의 판단을 미심쩍어했다는 비중이 높았고, 자신을 모욕하거나 비하한 말을 들은

경험은 간호조무사, 택시 등 운전직에서 높고, 고객이 자신을 깎아내리거나 업신여겼다는 경험은 민원응대 업무에서 가장 높게 나타남.

- 관리자에게서도 이와 같은 경험 비중은 높게 확인되며, 무기계약직인 경우 전반적으로 다른 고용형태보다 고객으로부터 감정노동을 하루에 한 번 이상 경험하는 사람이 많았음.

#### ○ 감정노동자의 건강

- 감정노동자의 평균 수면 시간은 각 특성별로 차이가 크게 나타나지 않음. 파견/하청/용역의 경우 다른 고용형태보다 수면 시간이 적고, 직업별로는 장치·기계조작 및 조립종사자 수면 시간이 낮은 편임.
- 여성이 남성보다 전체 항목에서 감정상태가 더 좋지 않은 것으로 확인되며, 민간기관의 평균 값이 공공기관보다 미미하게 높게 나타나지만 ‘업무로 인해 소진된 느낌’ 항목은 공공기관이 더 높게 나타남.
- 사업체 규모와 관계없는 특고 및 프리랜서, 고용형태로는 무기계약직과 파견/하청/용역, 그리고 종사하는 일 가운데 학습지교사, 택시 등 운전직, 간호조무사와 간호사의 감정상태가 다른 사람들에 비해 더 좋지 않은 것으로 나타남.

#### ○ 감정노동 대처 방안

- 직장에서 고객에 대한 대처가 이루어지지 않고 있다고 응답한 비중이 높게 나타난 항목은 직원 교육프로그램, 대처 매뉴얼 여부, 법적인 조치 순서로 나타남.
- 여성보다 남성이 직장에서 고객에 대한 대처 방안이 제대로 이루어지지 않고 있다고 응답한 비중이 높았고, 고용형태별로는 일용직과 기간제의 경우 다른 고용형태보다 직장에서의 대처가 이루어지지 않고 있다는 응답이 많은 것으로 확인됨.
- 건설업의 경우 관리자로부터 개입, 동료로부터 즉각적인 지원, 응대 매뉴얼 등 직장에서의 감정노동자 보호를 위해 고객에 대한 대처가 가장 미흡한 것으로 나타남.

#### ○ 감정노동과 직장 환경

- 전체적으로 감정노동에 대처하는 직장 환경 항목은 일용직이 가장 제공받지 못하고 있으며, 시간제와 기간제와 같은 불안정하고 취약한 고용형태일수록 감정노동에 대한 관심과 건강에 관해 직장에서의 지원받지 못하다는 것을 확인할 수 있음.
- 업종별로는 건설업이 가장 취약하고, 직업별로는 단순노무 종사자와 판매 종사자, 서비스 종사자의 응답 비중이 가장 높게 나타나며, 판매 종사자와 서비스 종사자의 경우 휴게시설, 휴식시간 항목에 대한 응답도 높게 나타난 것으로 확인됨.

#### ○ 감정노동 관련 업무평가

- 직장에서 감정노동 관련한 업무평가로 과도한 ‘미스터리 쇼퍼 제도’를 개선하여 모니터링을 자체하지 않는다는 응답이 50% 이상으로 확인되어 직장의 과도한 모니터링이 감정노동자에게 부담이 된다는 것을 알 수 있음.
- 일용직의 경우 고객 응대에 대한 업무 감시와 평가로 인한 어려움을 겪고 있는 것으로 확인되며, 정규직보다 기간제인 경우 고객 응대 감정노동 관련한 업무 평가에 부담을 겪고 있다고 볼 수 있음.

#### ○ 감정노동 사업 우선순위

- 인권광역시가 감정노동 보호 정책으로 시행하길 원하는 사업 가운데 1순위로 응답한 항목은 감정노동자 심리상담 지원이 가장 많고, 감정노동보호조례 신설, 감정노동자 존중 캠페인, 감정노동자 유급휴가 지원, 감정노동자 응대 매뉴얼 작성 및 배포, 주기적인 인권광역시 감정노동 실태파악, 감정노동자 대상 권리교육 지원 순서로 나타남.
- 무기계약직과 일용직은 다른 것들보다 명문화된 규정 제정을 통해 보호받는 것이 우선적으로 필요하다고 응답함. 공식적인 권리와 보호에 대한 지원이 필요한 것으로 생각됨. 다른 노동자들은 감정노동을 경험한 이후 개인들 정신건강에 구체적인 심리상담 지원을 선호하는 것으로 생각할 수 있음.

#### 〈공공기관 결과 분석 요약〉

1. 실태조사 응답자 중 공공기관 근무자가 11.2%, 이 중에 남성 31.7%, 여성 68.3%임.
2. 시민 응대 감정노동 수준은 공공기관보다 민간기관에서 더 높은 것으로 확인되지만, 공공기관도 60점 이상으로 높은 수준임.
3. 하루 평균 응대하는 시민 수는 민간기관보다 적지만 공공기관 1인당 28.6명이며, 고객 1명을 응대하는 시간은 평균 25.7분으로 민간기관보다 높음.
4. 공공기관의 감정노동 수준은 자신의 진짜 감정을 숨기는 감정노동이 가장 높은 것으로 나타남.
5. 하루에 한 번 이상 항목에 나타난 감정노동을 경험하는 비중은 민간기관보다 공공기관에서 전 항목 모두 높게 나타남. 특히 공공기관에서는 시민들이 자신의 말에 귀를 기울이지 않는 일에 대한 감정노동을 빈번하게 겪는 것으로 확인됨.
6. 공공기관의 감정노동자의 평균 수면 시간은 민간기관과 차이가 없지만 시민 응대 감정노동 수준은 민간기관이 공공기관보다 전반적으로 높게 확인되지만, 예외적으로 공공기관에서는 업무로 인해 소진된다는 항목이 민간기관보다 더 높게 나타남.
7. 공공기관 응답자들은 직장에서의 고객 대처방안 가운데 법적조치와 대처매뉴얼이 제대로 이루어지고 있지 않다는 평가가 가장 많았음.
8. 직장 내에서 감정노동 대처 방법을 가운데 힐링상담프로그램 지원과 건강문제 관리방법에 대한 교육이 시행되지 않았다는 응답이 많았음.
9. 현재 조직에서 미스터리 쇼퍼제도를 개선하고 모니터링을 자체, 시민 컴플레인의 근무평가에

반영 최소화에 부정적인 응답이 높게 나타난 것으로 확인되어 공공기관에서 시민 응대에 대한 모니터링, 평가 반영이 상당수 직원들에게는 부담이라는 것을 알 수 있음.

10. 공공기관 응답자들은 인천시가 감정노동보호 정책으로 시행하길 원하는 사업 1순위로 보호 조례 신설에 가장 많이 응답했으며, 민간기관에서는 심리상담지원이 가장 높은 것으로 확인됨. 2순위로는 공공기관 역시 심리상담지원에 대한 응답이 높게 나타남.

#### ○ 종합

- 민간기관이 공공기관보다 전체적으로 감정노동 수준이 높게 나타나지만, 공공기관과 차이가 크지 않음. 공공기관에서 먼저 감정노동 보호 정책 시행을 하고, 이를 민간으로 확산하는 방향을 모색할 필요가 있음.
- 고용형태별 분석에 따르면 파견/하청/용역, 기간제, 일용직 그리고 특고/프리랜서 등 불안정 고용 상태의 노동자들과 고용은 안정되었지만, 무기계약직의 경우 감정노동 수준이 크다고 인식한 것으로 확인됨. 즉, 불안정 고용과 직장 내 차이를 경험하는 노동자들의 감정노동을 보호를 위해 더욱 세밀한 감정노동 보호 정책이 요구됨. 이들 가운데 감정노동 보호 조례 마련과 응대 매뉴얼 제작 및 배포에 대한 요구가 높은 것으로 보아 다각도의 감정노동 보호 정책이 필요함.
- 기존의 감정노동 직업이라고 인지되는 곳뿐만 아니라 다양한 업종과 직종에서 감정노동 수준을 경험하고 있음. 전 사업장에 감정노동 보호 정책 관련 안내 및 교육이 필요함. 한편 업종과 직종별 세부적인 감정노동 보호제도 마련에 대한 논의가 필요함.

## 5. 인천광역시 감정노동 정책과 사업

### 1) 요약

#### ○ 감정노동 제도화 논의와 보호

- 감정노동은 학문적 개념에서 출발하여, 운동적·실천적 차원에서 제기되었음. 그 이후 2017년 문재인 정부 12개 분야 공약, 4번째 일자리 공약(3. 노동 존중 사회실현 ⑩감정노동자보호법)과 국정과제(8차별 없는 좋은 일터 만들기-감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련) 사항으로 제시됨.
- 소위 ‘감정노동’ 정책과 사업은 2018년 10월 18일부터 전 사업장에 시행되는 ‘산업안전보건법’ 26조의 2(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)와 시행령, 시행규칙 마련(2020년 1월부터 산안법 41조로 변경). 더불어 최근 2년 사이 정부(행안부)에서 콜센터 등 감정노동 수행 업무 휴게시간 등 관련 사항을 공문(2019년 상반기)으로 제시한 상황임.
- 인천광역시 감정노동 사업추진 근거는 (1) 산업안전보건법 41조(고객의 폭언으로 인한 건강장해 예방조치) (2) 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회실현 - 감정노동자 법적보호) (3) 전국 245개 지자체 중 50여 곳(2020.11 기준) 조례 제정 (4) 인천광역시 감정노동 조례 제정(2020.10.7) 등임.
- 2020년 10월 제정된 「인천광역시 감정노동 종사자의 권리 보장에 관한 조례」는 지역 내 감정노동자의 권리를 제도적으로 보장하고, 노동인권을 향상하는 것이 목적임. 이를 위한 구체적인 지원 방안은 기본계획, 실태조사, 주요 사업과 지원센터 설치, 위원회 구성 등으로 요약됨.

#### ○ 인천지역 감정노동 정책 상황과 특징

- 인천광역시 감정노동자 규모는 약 최소 55만 8천 명에서 최대 76만 9천 명(취업자 23~49%) 정도로 추정되며, 성별로는 여성(63.2%)이 남성(36.8%)보다 많았음. 2020년 인천지역 설문조사 결과, 고객·시민·거래처로부터 불쾌한 언행을 경험한 비율은 폭언 17%, 괴롭힘 4.1%, 성희롱 2.4%, 폭행 1.4% 순이었음.

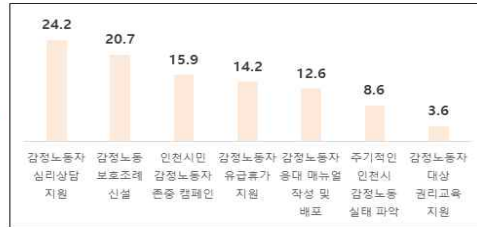
자료	개념	조작적 정의	취업자 대비 비중	규모
(A) 방식 근로환경조사 (2017)	고객응대 업무 종사자	고객응대 직무상 근무시간 1/2 이상	49.0%	769,047명
	화난 고객 응대업무 종사자	화난 고객응대 근무시간 1/4 이상	23.0%	397,919명
(B) 방식 지역별 고용조사 (2019)	감정노동직업 종사자	감정노동 많이 하는 직업 (중분류11개) 종사자	35.3%	558,564명

- 인천지역 취업자 중 고객·시민·거래처로부터 폭언폭행 등 불쾌한 경험을 했을 때 회사 및 기관으로부터 휴식이나 교육, 해소프로그램을 받은 비율은 19.1%에 불과했음. 이런 이유로 인천지역 노동자들은 정책 수립 방안 의견(1순위)으로 심리상담 지원 24.2%, 조례 신설 20.7%, 존중 캠페인 15.9%, 감정노동자 유급휴가 지원 14.2% 등을 제안했음.

<폭언폭행 등 유경험 비율>



<인천시 감정노동 정책 의견 비율 - 1순위>



- 한편 인천지역 내 민간기관이 공공기관보다 전체적으로 감정노동 수준이 높지만, 공공기관과 차이가 크지 않았음. 결국 공공부문에서 우선 감정노동 보호 정책을 시행해서 민간부문으로 확산을 모색할 필요가 있음.
- 고용형태별 감정노동 차이도 확인되는데 파견·하청·용역, 기간제, 일용직, 특고·프리랜서 등 불안정 고용에서 감정노동 수준이 크다고 인식되기에, 해당 고용형태에 따른 우선 감정노동 정책 대상으로 수립할 필요가 있음.

#### ○ 인천광역시 공공기관 감정노동 대응 상황

- 첫째, 인천지역 중앙부처 공공기관의 감정노동 예비적 대처와 사후적 대처 방안 현황 분석 결과, 수도권 서울, 경기, 인천지역은 비슷한 상황이었음. 고객과의 분리, 업무중지, 녹음녹화와 같은 상황에 모두 대처하는 비율은 인천이 40% 수준이었음.
- 반면, 감정노동의 사후적 대처 방안은 수도권 편차가 있었으며, 인천은 서울과 경기의 중간정도였음. 휴식 부여, 심리상담, 법률지원과 같은 대처에 인천은 40% 정도의 수준이었고, 미시행 기관도 40%였음.
- 서울과 경기, 인천광역시 모두 휴식시간, 휴게시설 및 공간을 자유롭게 사용하는 비율은 상대적으로 높았고, 인천지역도 60%였음. 다만 향후 감정노동 관련 정책·사업 계획이나 평가 대응은 20%로 전반적으로 현황 대처 수준이었음.
- 둘째, 인천광역시 및 산하기관의 감정노동 강화 메커니즘(친절 교육 시행 93%, 모니터링 69%)이 일부 확인되었음. 그러나 감정노동 보호제도(홍보물 고시 9%, 음성 고시 3%, 고객

분리/휴식 45%, 녹음 31%)는 미흡한 상황이었음.

#### ○ 인천광역시 감정노동 정책 방향과 과제

- 인천광역시 감정노동 권리 보장은 3대 추진과제(①감정노동 보호체계 구축 ②공공부문 및 민간부문 보호 사업 추진 ③감정노동 보호체계 취약층 지원·홍보)를 중심으로 5개년 계획을 추진할 필요가 있음.
- 감정노동 정책의 기본방향은 공공부문에서 모델을 만들고 민간부문으로 파급하는 정책과 사업 방향을 기본으로 모색하는 것이 필요함. 감정노동 시민 인식 개선은 인천시가 향후 설립할 노동권익센터, 노사민정협의회가 민간과의 협력사업 형태로, 혹은 자치구 등과 공동협력사업 등의 형태로 다층적으로 진행할 필요가 있음.
- 지역 내 다양한 업종과 직종에서 감정노동 수준이 적지 않은 것으로 나타났음. 전 사업장에 감정노동 보호 정책 관련 안내 및 교육이 요구됨. 향후 지역사회의 업종·직종 상황에 따른 감정노동 보호 방안 수립은 이해당사 그룹과 논의해 진행하는 것이 효과적임.

[참조] 인천광역시 고객(시민)응대 교육 가이드라인(안)

교육항목	교육내용	교육대상	최소 필요 교육시간
감정노동교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 감정노동이란 무엇인가에 대한 이해 도모</li> <li>■ 감정노동자의 권리 교육</li> </ul>	고객응대종사자 및 관리자	연 1시간
매뉴얼교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 친절교육 지양</li> <li>■ 감정노동자 보호 매뉴얼 숙지를 위한 교육</li> <li>■ 교육시 문제고객 및 직원으로 역할 분담하여 역할극 활용</li> <li>■ 현장에서 감정노동자가 문제고객을 효과적으로 응대한 사례 발굴 및 공유</li> </ul>	고객응대종사자	반기당 2시간 및 관리자에 의한 수시교육(조례시간 활용)
스트레스 관리 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고객 및 시민응대 스트레스 예방적 관리법 교육</li> <li>■ 음악치료, 미술치료 등을 통한 심리치유 프로그램</li> </ul>	고객응대종사자	반기당 2시간
힐링 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 감정노동 스트레스 치유를 위한 숲 탐방, 공연 관람, 교외 휴식 등</li> </ul>	고객응대종사자	연중 하루 내지 이틀
소그룹 모임 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 고객응대종사자들 간의 취미 활동을 위한 직장 내 소규모 그룹 활동에 대한 금전적 지원</li> </ul>	고객응대종사자	종사자 자율

## 2) 감정노동 5개년 기본계획

### 가. 감정노동 5개년 계획 개요

#### (1) 추진 목표

- 감정노동자의 안전 및 건강과 권리보장

#### (2) 추진 근거

- 산업안전보건법 41조(고객의 폭언으로 인한 건강장해 예방조치)
- 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회 실현 - 감정노동자 법적보호)
- 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(제1조, 10조)
- 인천광역시 감정노동 종사자 권리 보장에 관한 조례(2020.10.7.)

#### (3) 감정노동 개념 및 현황

- 감정노동 개념
  - 업무수행과정에서 자신의 감정을 절제하고, 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 감정을 표현하도록 업무상조직상 요구되는 노동형태
- 인천광역시 감정노동자는 약 76만 명으로 추정되며, 서비스산업 취업자 동향을 감안할 때 지속적 증가 전망

#### (4) 감정노동 정책 흐름

- 감정노동 문제가 전 사회적으로 제기되면서 입법과 조례, 정책 등 수립 흐름
- 감정노동 문제는 서비스, 여성, 비정규직, 소규모 사업장 등 취약계층에서 심각
- 감정노동자 권리보장 관련 입법(산안법 41조)으로 사회작제도적 보호체계 가능
- 감정노동자 권리보장 관련 지자체 50여 곳에서 조례 제정과 정책 수립 과정

#### (5) 감정노동 보호 개선 활동 절차

- 인천광역시 감정노동자 권리 보장을 위한 활동 절차(프로세스)는 각 단계별 체크리스트를 만들어, 해당 기관과 조직별로 실행계획을 수립하고 개선과제를 도출하는 것임. 이는 공통의 체크리스트와 개별 특수성에 맞는 작업을 진행할 수 있도록 세부 개선계획을 수립하는 것임.

## 나. 감정노동 제도화 영역별 구분

### ○ 제도화 영역별 정책 수립 구분

- 인천광역시 감정노동 제도화 영역은 △인천시와 시의회 조례 제정 및 적용 △인천광역시 감정노동 기본계획 △인천광역시 및 산하 기관 감정노동 정책 실행 △인천광역시 각 기관별 이행 및 점검으로 구분하여 검토할 수 있음. 2020년 인천광역시 감정노동 제도화의 가장 시급한 것은 조례 제정(2020.10.7.) 이후 사업 기반 구축임.

### ○ 감정노동자 권리보장 단계별 목표 설정

- 인천광역시 감정노동자 권리보장은 각 영역별로 단계별 목표를 두고 진행할 필요가 있음. 감정노동 조례와 정책이 수립 이후 정책 이행과정을 모니터링하기 위해서는 가이드라인과 매뉴얼을 통해 각 현장에서 실행방안을 마련하는 것임.

제도 확대	제도 강화	제도 이행
인천시, 시의회 '조례' 영역	보편적 현행 정책 영역	기관 경영인사 조직 영역
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감정노동 권리보장 향상 가능 조건 이행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감정노동 기본계획 정책 실질적 사업 확대(명확한 공식 지침 제공)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 경영, 인사관리 및 조직 이행</li> </ul>
⇨ 조례 적용, 경영평가 등 개선과 확대 모색 ⇨ 시, 산하기관, 민간위탁 등(자치구 등)	⇨ 시 산하 전 기관 확대 ⇨ 이행 준수 보고, 모니터링, 지원프로그램 등	⇨ 감정노동 실태 결과 해소 방안 수립 시행 ⇨ 내부 유형별 개선 방안 수립

인천시 역할
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인천시 감정노동자 권리보장 향상 목표</li> <li>• 종합계획 이행 행정 의지 必</li> <li>• 기관 경영평가 반영, 명확한 지침</li> </ul>

인천시 산하기관 역할
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 각 기관별 보호 및 개선방안 수립 [매년 개선 이행 보고서 발간 소개]</li> <li>• 기관별 보호 체계 구축 시스템화 [대응, 교육, 프로그램, 부서/인력 등]</li> </ul>

시의회 역할
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시의회 감정노동 이행 점검 역할</li> <li>• 제도적 필요 지원 모색(인력·예산)</li> </ul>

근무공간 담당자 역할
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 감정노동자 가이드라인 매뉴얼 숙지</li> <li>• 감정노동 개선 제안제도 운영(QC)</li> </ul>



## 다. 감정노동 기본계획 방향

### (1) 추진방향

- ① 인천광역시 감정노동 보호체계 구축
- ② 인천광역시 공공부문 및 민간부문 보호 사업 추진
- ③ 인천광역시 감정노동 취약층 지원·홍보 및 보호

비전	감정노동자 권리보장 통한 보람된 일터 실현		
주요 과제	감정노동 보호체계 구축	공공과 민간부문 감정노동 보호	취약층 감정노동 보호
주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>인천시 감정노동 대응, 인천노동권익센터 내 설치(2021)</li> <li>감정노동 유관 기관 네트워크 구축(협력사업)으로, 자원 활용</li> <li>감정노동자 권리보장 위원회 자문 통한 효과성 제고</li> <li>실태조사 및 감정노동 정책프로그램 지속적 발굴 및 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공/민간기관 특성별 보호체계 구축 컨설팅</li> <li>공공기관 가이드라인 제정 및 개선권고</li> <li>인천시 노·사·민·정 감정노동 보호 업무 협약 진행</li> <li>개별 민간 사업장과 감정노동자 보호 MOU체결</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>취약층 감정노동자 피해 예방 교육 실시</li> <li>감정노동 피해회복 위한 상담·치유 서비스 제공</li> <li>감정노동 피해자 권리구제 위한 제도적 절차 지원</li> <li>시민과 고객의 인식전환 및 개선 위한 감정노동 현장 홍보</li> </ul>
정책 대상	노사민정 각 주체별 이해당사자	공공과 민간부문 감정노동 사용자	취약한 지위의 감정노동자
추진 체계	<b>인천시 감정노동 보호체계 구축 (기반조성)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>「인천광역시 감정노동 종사자의 권리 보장에 관한 조례」(2020.10.7 제정)</li> <li>감정노동자 권리보장 위원회 구성 및 운영</li> <li>감정노동자 권리보장 전담 인력 운영(인천노동권익센터)</li> <li>감정노동 네트워크 구축(지역 사회)</li> </ul>		

### (2) 3대 추진과제

과제1	인천시 감정노동 보호체계 구축
	<ul style="list-style-type: none"> <li>인천시 감정노동 대응, 인천노동권익센터 내 설치(2021)</li> <li>감정노동 유관 기관 네트워크 구축(협력)으로, 자원 활용</li> <li>조례 근거 위원회의 자문과 조력 통한 효과성 제고</li> <li>실태조사 및 감정노동 정책프로그램 지속적 발굴 및 개선</li> </ul>
과제2	인천시 공공부문과 민간부문 감정노동자 보호
	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공 및 민간기관 특성별 보호체계 구축 컨설팅</li> <li>공공기관 가이드라인 제정 및 개선권고</li> <li>인천시 노·사·민·정 감정노동 보호 업무 협약 진행</li> <li>개별 민간 사업장과 감정노동자 보호 MOU체결</li> </ul>
과제3	인천시 취약 감정노동자 지원·홍보 및 보호
	<ul style="list-style-type: none"> <li>취약층 감정노동자 피해예방 교육 실시</li> <li>감정노동 피해회복 위한 상담·치유 서비스 제공</li> <li>감정노동 피해자 권리구제 위한 제도적 절차 지원</li> <li>시민과 고객의 인식개선 및 전환 위한 감정노동 홍보</li> </ul>

### (3) 추진과제 방식 - 환류, 활동 절차

#### ① 인천광역시 감정노동 사업 환류 프로세스



## ② 인천광역시 감정노동 사업 단계별 프로세스

목표	1년차 (2021)	2년차 (2022)	3년차 (2023)
초점	감정노동 조례, 가이드라인 준수 강화	감정노동 보호 강화	감정노동 개선과 향상 모색
보호	성희롱, 폭행폭력 근절	폭언, 무리한 요구 최소화	고객과 시민의 찾은 괴롭힘 개선
향상	인권 침해 문제 해결 초점	감정노동자 보호 이행 준수 모니터링	감정노동 보호 체계, 프로세스 개선
목표	법률적 대응 제로화(Zero)	1/3에서 1/2 수준 감소	더 좋은 일터 (양적, 질적 만족도)

\* 주: 감정노동 인식개선 및 전환 사업 - 노동권익센터 담당 사무 (예시)  
☒ 감정노동 현장 홍보 ☒ 카드뉴스/기획기사 제작 ☒ UCC/웹툰 공모전  
☒ 대중교통 광고 통한 홍보 ☒ 타 시도와 공동 포럼개최

## (4) 감정노동 5개년 계획 사업별 일정

추진과제		추진일정				
		'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
과제 1	<b>감정노동 보호체계 구축</b>					
	감정노동종사자권리보장 위원회 회의 운영					
	감정노동 네트워크 및 자문, 거버넌스 등 협의체 운영(협력가반)					
과제 2	<b>공공부문 및 민간부문 감정노동 보호자 보호</b>					
	감정노동 교육 지원 : 교육 강사 파견					
	민간부문 감정노동 지원 사업 : 매뉴얼 보급 등(노사민정) 공공부문 감정노동 컨설팅 : 연차별 진행	[준비]				
과제 3	<b>취약 감정노동자 지원·홍보 및 보호</b>					
	감정노동 심리상담 사업 : 심리상담 진행(내외부)					
	치유 프로그램 진행 : 마음건강 영역 인식 개선 홍보 캠페인 사업 : 노동권익센터	[준비]				

## 6. 인천광역시 감정노동자 보호 가이드라인

### 1) 가이드라인의 목적

○ 본 가이드라인은 산업안전보건법 제41조에 따라 고객(시민)을 대면 또는 비대면으로 응대하는 서비스직 종사자를 감정노동이 불러올 수 있는 건강상 장애로부터 보호하기 위해서 조직(기관)이 시행해야 하는 보호조치들을 명문화함. 본 가이드라인은 감정노동보호를 위한 필수적 조치들을 담고 있으며, 인천광역시 내 사업장에서는 이 가이드라인을 사업장 특성에 맞추어 사용할 수 있음.

○ 서비스직 종사자라면은 고객(시민)을 비대면 또는 대면으로 응대하면서 그들에게 무형의 서비스를 제공하는 작업자를 말함. 그들의 근로계약 형태(정규직, 비정규직, 파견, 용역, 도급 등)와 상관없이 이들을 감정노동으로부터 보호하기 위해 사업주는 산업안전보건법 제41조에 따라 본 매뉴얼에서 제시하는 보호조치들을 이행해야 함.

○ 감정노동보호 가이드라인은 사전 예방적 차원의 보호와 사후적 조치로 크게 구분됨. 사전 예방적 차원이라 함은 고객의 폭언, 폭행, 성희롱, 성폭행 등의 사건들이 발생하기 이전에 이를 방지하여 감정노동의 위험으로부터 감정노동자를 보호하기 위한 조치를 말함. 사후적 조치라 함은 고객의 폭언, 폭행, 성희롱 등에 의해서 감정노동의 피해를 당하였을 때 감정노동자가 심리적 스트레스, 우울감, 신체적 소진 등으로부터 회복되도록 돕는 조치를 말함.

### 2) 가이드라인 개요

#### 가. 목적

○ 인천지역에 (특히 공공)감정노동자의 피해 상황 발생을 예방하고, 감정노동 피해 상황 발생 시에 대비하여 인천시가 실행해야 할 사항 제시

#### 나. 대상

○ 인천광역시 감정노동 조례 적용 대상을 우선적으로 가이드라인 적용대상으로 설정  
 - 제4조(적용범위) 이 조례는 감정노동 사용자, 감정노동 종사자, 감정노동 서비스를 이용하는 모든 사람에게 적용한다. 다만 적용되는 각 규정의 범위는 조례에 따른다.

## 다. 용어 정의

- ‘감정노동’이란 고객 응대 등 업무 수행 과정에서 자신의 감정을 절제하고 자신이 실제 느끼는 감정과는 다른 특정 감정을 표현하도록 업무상, 조직상 요구되는 노동 형태를 말한다.  
(「인천광역시 감정노동 종사자의 권리 보장에 관한 조례」 제2조의 1을 가리킴)

감정노동 형태 분류	감정노동 직종 및 업무 내용
시민 간접 대면	행정관리 업무, 콜센터 상담사 등
시민 직접 대면	백화점, 요식업, 항공사 승무원, 금융 창구 직원, 택시·버스 기사 등
사회 서비스	요양보호사, 간호사, 사회복지사, 보육교사 등
공공 서비스	시 및 구청, 주민센터 직원, 사서, 경찰, 소방관 등

\* 감정노동네트워크 일반적 구분 차용

## 3) 가이드라인의 권리보장 및 보호 5대 기본 원칙 규정

### 1. 인천광역시 및 각 기관, 조직, 단체 등은 감정노동자 보호를 각 기관 운영 규정과 방침에 명시한다.

#### 1.1 인천시 및 각 기관은 감정노동자 권리보장 및 보호에 관한 대책을 시행할 수 있는 기반을 조성하여야 한다.

- 인천광역시는 「산업안전보건법」 제41조와 같은 법 시행령, 시행규칙 그리고 「인천광역시 감정노동 종사자의 권리 보장에 관한 조례」(2020.10)에 근거하여 감정노동자 보호 관련 내용을 운영 규정에 명시한다.
- 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자 보호 대책 수립 및 실행을 위한 적정 예산을 확보한다.

#### 1.2 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자 권리보장 및 보호를 운영 방침에 명시한다.

- 인천광역시 및 각 기관은 기관 운영 규정 내 책무 항을 두어 감정노동자의 보호에 대한 사항을 명시한다.
- 폭언, 성희롱 등 폭력을 행사하는 고객/시민/내방자/이용자에 대하여 출입제한 등의 조치를 규정에 명시한다.

#### 1.3 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자 보호 대책 수립·실행을 위한 예산을 확보한다.

- 감정노동자 보호 대책 수립을 위해 주기적으로 감정노동 실태, 직무스트레스 측정 등 현황을 파악한다.
- 지역 내 감정노동 네트워크를 형성하여 사례공유 및 대응방안을 마련한다. 조례 위원회에서 감정노동 정책 개선 방안을 모색한다.

### 2. 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자 권리보장 및 보호에 대한 시민의 공감을 확산하기 위해 적극적으로 노력한다.

#### 2.1 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자와 고객/시민/내방자/이용자 모두를 상호존중하는 문화를 확산하고, 인식 개선을 위해 적극 노력한다.

- 감정노동자와 시민들이 상호 존중해야 할 내용을 홈페이지, 포스터, 배너, 동영상 등 다양한 방법과 캠페인을 통해 적극적으로 홍보한다.
- ‘기관 내방자/이용자의 실천 약속’을 안내데스크 등 시민들이 잘 볼 수 있는 곳에 상시 게시하여 인식 변화를 유도한다. (예시: “~의 소중한 직원입니다.”, “서로 존중하는 마음은 ~을 따뜻하게 합니다.”)

#### 2.2 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자 권리보장과 보호에 대한 정책을 시민과 이용자들에게 안내한다.

- 전화로 이용자를 상대하는 경우, 이용자가 무리한 요구나 욕설을 할 때 노동자가 먼저 전화를 종료할 수 있으며, 대화 내용이 녹음될 수 있음을 자동 전화연결음을 이용하여 이용자에게 알린다.

음성안내 예시: 산업안전보건법에 따라 고객응대근로자에게 폭언 등을 하면 예고 없이 전화를 끊을 수 있으며 당사자는 법적 처벌을 받을 수 있습니다. 사랑하는 사람이 있으신가요? 지금 그 분과 통화하는 마음으로 통화해주세요. 서비스향상을 위해 통화 내용은 녹음됩니다.

- 인천광역시 및 각 기관은 다음의 내용을 고객/시민/내방자들의 눈에 잘 띄는 곳(예: 출입구, 민원창구, 안내데스크, 엘리베이터, 기타 자료 표지 등)에 상시 게시한다.

- ✓ 폭언, 성희롱을 행사하는 고객/시민 등에 대하여 출입을 제한하거나 서비스를 제공하지 않을 수 있음(운영 규정 내용 공지)
- ✓ 감정노동 피해 상황 발생 시 법적 조치

성적 언동	-성적 수치심, 혐오감 유발(발언/문자 상담) -성적 언동, 수치심 유발 질문(성적 단어 검색) -친근감 표시하며 사적 만남 유도, 개인 연락처 요구 <b>성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법(징역 2년/500만원 이하)</b>
폭행/폭언	-폭행, 상해 또는 욕설, 협박, 모욕적인 발언 <b>형법(폭행: 징역 2년 / 500만원 이하) (상해: 징역 7년 / 1천만원 이하)</b>
공포/불안	-공포심, 불안감 유발하는 음향/화상 또는 영상을 반복적으로 상대방에게 도달하게 하는 경우 <b>정보통신망이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률(징역 1년 / 1천만원 이하)</b>
업무 방해	-하위사실 유포, 기타 위계·위력으로 업무를 방해하는 경우 <b>형법(업무방해 징역 5년, / 1,500만원 이하)</b>
장난전화 등	-업무와 무관한 장난전화(문자 상담) 또는 못된 장난 등으로 업무를 방해하는 경우 <b>경범죄처벌법 시행령(장난전화 8만원, 업무방해 16만원)</b>
✓ 관할 지역 내 경찰서와 함께 감정노동자를 보호하고 있음.	

### 3. 인천광역시 및 각 기관은 조직 구성원과 함께 개별 기관 상황에 맞는 감정노동자 보호 매뉴얼을 마련한다.

3.1 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자와 이용자와의 갈등 발생 시, 상황을 무마하기 위해 감정노동자에게 일방적·무조건적인 사과를 강요하지 않는다.

3.2 인천광역시 및 각 기관은 조직 구성원의 의견을 반영하여, 각각의 기관/부서 등 상황에 맞는 감정노동자 보호 매뉴얼을 마련한다.

- 시민/내방객 등 감정노동자에게 업무 권한을 벗어나는 일, 부당한 요구, 규정에 반하는 요구, 비상식적인 요구를 하는 다양한 사례를 수집하여, 대처 기준을 마련하고, 이를 기반으로 보편적 수준의 감정노동자 보호 매뉴얼을 개발한다.

- ✓ 매뉴얼에 포함되어야 할 내용
- 1) 감정노동자 보호 예방 조치
    - ☑ 전화연결음 송출
    - ☑ 홍보물 게시
    - ☑ 노동자 안전 확보 위한 최소한의 장치 의무화: 녹음장치, 비상벨, CCTV, 안전공간
    - ☑ 감정노동자 보호 교육
  - 2) 감정노동자 피해 발생 시 대응 조치
    - ☑ 상황별 구체적인 응대 절차
    - ☑ 주요 업무 및 문제 상황 처리 절차 사례
    - ☑ 업무중단권 및 휴식 관한 내용(구체적 예시)
    - ☑ (동료, 상급자) 업무협력 처리 지침
    - ☑ 안전 확보 방법

- 인천광역시 및 각 기관은 고객응대 중 문제 발생 시 조직 차원의 공식적 제도 및 절차를 마련하여, 관련 문제 발생 시 절차에 따라 처리하도록 한다.

- ✓ 인천광역시 및 각 기관은 (중간)관리자 급의 갈등조정 담당자를 지정한다.
- ✓ 문제 발생 시 갈등조정 담당자가 즉시 개입하여 감정노동자와 이용자를 분리한다.
- ✓ 반복적인 악성고객·강성고객 내 갈등조정 담당자가 담당하되, 미해결시 상급 처리절차를 안내하여 갈등상황이 내에 지속되지 않도록 한다.
- ✓ 법적인 절차가 필요한 경우 기관/조직 차원에서 절차를 진행한다.

3.3 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자의 에로사항 및 개선할 점을 건의할 수 있는 고충 처리 제도를 상시 운영한다.

- 인천광역시 및 각 기관은 접수된 의견에 대해 반드시 익명 처리하여 불이익이 없도록 하고, 처리 결과를 공지를 통해 피드백한다.

### 4. 인천광역시 및 각 기관은 감정노동으로 인한 건강문제를 예방하기 위한 교육을 실시하고, 상담 등 지원 프로그램에 당사자(감정노동자) 참여를 보장한다.

4.1 인천광역시 및 각 기관은 조직 구성원을 대상으로 감정노동 관련 연간 교육계획을 수립하고 실시한다.

- 인천광역시 및 개별 기관의 장을 포함한 모든 노동자를 대상으로 연 2회 이상 교육을 제공한다. 기관장을 포함한 모든 노동자는 감정노동 관련 교육을 연 1회 이상 필수 이수한다.
- 감정노동 관련 교육계획을 수립할 때에는 고객/시민/내방객/이용자의 의식을 왜곡시키는 친절 위주의 서비스 교육은 지양하고, 감정노동자 보호 매뉴얼·권리·직무 스트레스 관리 방법 등에 초점을 맞춘 교육이 이루어지도록 한다.

4.2 인천광역시 및 각 기관은 적절한 직무교육으로 직무전문성을 배양하여 업무와 관련한 악성 민원이 발생하는 것을 예방한다.

- 인천광역시 및 각 기관은 업무 미숙련으로 인한 민원 발생을 예방하기 위해, 신규 직원을 채용하거나 업무환경·업무 규정이 바뀌는 등 필요한 경우, 업무 숙련에 필요한 직무교육을 제공해야 한다.
- 인천광역시 및 각 기관은 해당 부서/업무 숙련에 필요한 표준화된 업무 매뉴얼을 제공한다.

4.3 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자가 감정노동으로 인해 건강문제가 발생하는 것을 예방할 수 있도록 지원해야 한다.

- 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자가 이용자 응대 과정에서 발생하는 스트레스를 해소·완화하고 감정소진을 회복할 수 있도록 심리상담, 치유프로그램 등 다양한 프로그램을 제공하고, 참여할 수 있는 기회를 보장한다.
- 인천광역시 및 각 기관 내에서 직접 프로그램 운영이 어려울 때는 외부 기관에서 제공하는 상담 등에 참여할 수 있도록 지원한다. 심리상담 등 프로그램 참여 시 개인의 구체적인 상담 내용은 비밀이 보장되어야 한다.

## 5. 인천광역시 및 각 기관은 감정노동자의 적절한 휴식을 보장한다

### 5.1 인천광역시 및 각 기관은 과도한 감정노동이 발생하지 않도록 감정노동자의 노동환경을 개선하기 위해 노력한다.

- 인천광역시 및 각 기관은 때와 규모에 상관없이 생리, 휴식 등 노동기본권 보장을 위해 적정인력 배치를 모색한다.

### 5.2 인천광역시 및 각 기관은 감정격차/부조화/소진 회복을 위한 쾌적한 휴게시설을 마련하고, 정기적인 휴식 시간을 보장해야 한다. (예시: 근무시간 중 1시간 마다 최소 5분, 2시간마다 최소 15분의 휴식을 보장한다.)

구분	유형	내용
강성고객	하소연	개인적인 사생활, 생활고 등 구체적인 내용 없이 황설수설하는 경우
	고질·반복	기관 업무 관련 동일 민원 반복 제기하며, 자기주장 반복하는 경우
	상담 불만	기관 업무와 관련하여 이치에 맞지 않는 주장을 하는 경우
	억지 주장	상담 오한내, 오처리로 인한 불만으로 무리한 요구를 하는 경우
	상급자 요청	특별한 사유 없이 상급자 혹은 기관장과 면담 요청
약성고객	부당한 비난성 발언	기관 업무와 관련하여 상담 중에 업무처리 불만 등으로 욕설하는 경우
	성희롱	성적 수치심이나 혐오감을 유발하는 발언을 하는 경우
	폭언·욕설 모욕	공포심이나 불안감을 조성하며 모욕적인 발언을 하는 경우
	물리적 협박	불만 해소 위해 기물을 파손하거나 담당자에게 상해를 가하려는 행위
	장난 전화·허위 신고	업무 무관 장난 전화, 허위 신고로 인해 업무 지장을 초래하는 경우
	업무 무관 반복 민원	기관 업무와 무관한 문의와 민원을 제기하며 업무를 방해하는 경우

[법령 - 시행령, 규칙] 산업안전보건법(41조)의 시행령, 시행규칙 주요 사항

- 「산업안전보건법」 시행령에서는 고객응대근로자에게 건강장애가 발생(또는 현저한 우려) 시 심각한 부상 또는 질병으로 확대되는 것을 방지하기 위하여,
- 1 피해 근로자가 위험장소에서 즉각적으로 벗어날 수 있도록 업무를 일시적으로 중단하거나 전환할 의무,
  - 2 다시 업무로 복귀하기 전에 신체적·정신적 안정을 취할 수 있도록 충분한 휴식 시간을 부여하고, 치료 및 상담을 지원할 의무,
  - 3 피해 근로자가 요청하는 경우 증거자료를 제출하는 등\*의 사업주의 사후조치 의무를 규정.

\* 증거물·증거서류 등의 제출, 고소·고발·손해배상 청구 등을 위한 필요한 지원

- 「산업안전보건법」 시행규칙에서는 고객응대근로자의 건강 장애 예방을 위하여,
- 1 폭언등의 행사를 금지하는 문구를 사업장에 게시하거나 음성으로 안내할 의무,
  - 2 고객응대업무 매뉴얼을 마련하고, 매뉴얼 내용 및 고객응대근로자의 건강장애 예방을 위한 교육을 실시할 의무,
  - 3 그 밖에 건강장애 예방을 위해 필요한 조치를 할 의무\* 등 사업주가 이행할 사전 예방조치 의무를 규정.

\* 직무스트레스 요인 평가 및 완화 방안 수립·운영, 휴게 공간 제공 등

#### 4) 가이드라인 표준 매뉴얼(안)

[자료1] 인천시 감정노동자 권리보호 매뉴얼 체계 - 비대면, 대면

항목	비대면	대면
감정노동자 권리 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>통화 전 대기음으로 상담원에 대한 고객의 존중과 배려를 요청.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업장의 출입구, 엘리베이터, 상담창구 등 눈에 잘 띄는 곳에 고객이 감정노동자를 배려하고 존중할 의무가 있다는 점을 알리는 안내문을 게시.</li> <li>눈에 잘 띄도록 대형 입간판을 세워 감정노동자에 대한 존중의 태도를 보여줄 것을 요청.</li> </ul>
감정노동자 업무중지권 안내	<ul style="list-style-type: none"> <li>통화 전 대기음으로 고객에 의한 문제행동 발생 시 상담원이 상담을 선종료하고, 사후 통화를 제한하고 상담서비스를 제공하지 않는다는 것을 안내.</li> <li>통화 선종료 및 통화제한이 되는 고객의 문제행동을 명확히 정의함 (예: 성희롱, 폭언 등).</li> <li>기관장 또는 사업주는 문제행동 고객의 통화 제한을 영구적으로 할 것인지 또는 일정 기간을 설정할 것인지를 결정.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제행동 고객의 사업장 출입을 제한하며 서비스를 제공하지 않는다는 안내문을 게시.</li> <li>출입이 제한되는 고객의 문제행동을 명확히 정의(예: 성희롱, 성폭행, 폭행, 폭언 등).</li> <li>기관장 또는 사업주는 문제행동 고객의 출입 제한을 영구적으로 할 것인지 또는 일정 기간을 설정할 것인지를 결정.</li> <li>안내문은 고객 또는 시민의 눈에 잘 띄는 곳에 게시(예: 출입구, 상담창구, 계산대, 엘리베이터 등).</li> </ul>
문제적 상황 발생 시 법적 조치 경고	<ul style="list-style-type: none"> <li>통화전 대기음에서 고객에 의한 문제적 상황 발생 시(예: 고객의 성희롱, 폭언 등), 통화는 녹음될 수 있으며 고객에게 기관 차원에서 법적 대응(고발)을 할 수 있음을 안내.</li> <li>※ 상담원의 모든 전화기에 녹음기능을 삽입하여, 고객에 의한 문제적 행동 발생 시 녹음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>방문고객에 의한 문제적 상황 발생 시(예: 고객의 성희롱, 성폭력, 폭언, 폭행 등), 작업자는 대화내용을 녹음할 수 있고, 고객의 행동은 상시 CCTV를 통해 녹화되고 있으며, 이를 근거로 고객에게 기관 차원에서 법적 대응(고발)을 할 수 있음을 안내문으로 게시.</li> <li>안내문은 고객 또는 시민의 눈에 잘 띄는 곳에 게시(예: 출입구, 상담창구, 계산대, 엘리베이터 등).</li> <li>※ 사업장에 CCTV를 설치하여 고객의 행동을 상시 녹화</li> <li>※ 고객의 문제적 행동 발생 시 감정노동자가 소지한 핸드폰 등으로 녹음을 하도록 교육</li> </ul>

[자료 2] 인천시 문제적 고객/시민 응대 매뉴얼 - 비대면, 대면

	비대면 응대 시	대면 응대 시
업무 중지	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성행동이 발생한 경우, 보호 매뉴얼에 따른 법적 조치를 고지하고 상담사의 통화 선종료</li> <li>강성행동이 발생한 경우, 고객을 자제시키기 위해 3차에 걸쳐 경고를 하고 그럼에도 문제행동 반복 시, 보호 매뉴얼에 따라 상담 종료를 고지하고 상담사의 통화 선종료</li> <li>해당 직원이 동일한 고객(시민)을 다시 응대하지 않도록 직속상관이 조치</li> <li>악성/강성 행동 고객에 대해서 일정 기간 서비스 중지 고려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성행동이 발생한 경우, 증거자료를 위해 녹음을 자체적으로 실시하고, 상담종료를 고지 후 경찰/안전요원/주변 동료/직속상사를 즉시 호출.</li> <li>강성행동이 발생한 경우, 3차에 걸쳐 자제 요청하고 그 후에도 문제행동 반복 시, 주변동료/직속상사를 호출하고 상담종료를 고지</li> <li>상담종료 후 현장에서 즉시 고객(시민)과 직원을 격리 조치</li> <li>악성고객의 경우 경찰에 인계</li> <li>강성고객의 경우 부서장 등이 상황을 설명하고 귀가 조치</li> <li>악성/강성 행동 고객에 대해서 일정 기간 서비스 중지 고려</li> </ul>
휴식 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>직속상관에게 보고 후 휴게시설에서 30분 이상 휴식</li> <li>※ 고용노동부/산업안전보건공단 감정노동 매뉴얼 지침</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직속상관에게 보고 후 휴게시설에서 30분 이상 휴식</li> <li>※ 고용노동부/산업안전보건공단 감정노동 매뉴얼 지침</li> </ul>
심리 상담	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 내 상주하는 심리상담사 또는 외부 심리상담센터와 연계하여 심리상담을 받을 수 있도록 지원</li> <li>고통을 호소 시, 조퇴 조치하고 취업규칙에 따라 감정노동휴가를 사용하도록 조치 가능</li> <li>업무 지속이 불가능하다고 판단되는 경우 고객응대 비중이 적은 업무로 전환 조치</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기관 내 상주하는 심리상담사 또는 외부 심리상담센터와 연계하여 심리상담을 받을 수 있도록 지원</li> <li>고통을 호소 시, 조퇴 조치하고 취업규칙에 따라 감정노동휴가를 사용하도록 조치 가능</li> <li>업무 지속이 불가능하다고 판단되는 경우 고객응대 비중이 적은 업무로 전환 조치</li> </ul>
법적 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성행위 고객에 대해서는 녹취록을 작성하고 기관명의 고발 조치</li> <li>종사자가 직접 고소를 진행하는 경우 기관은 증거자료를 입수하여 지원하고 필요시 법률자문 지원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성행위 고객에 대해서는 녹음파일의 녹취록을 작성하고 CCTV 녹화영상을 확보한 뒤 기관명의 고발 조치</li> <li>종사자가 직접 고소를 진행하는 경우 기관은 증거자료를 입수하여 지원하고 필요시 법률자문 지원</li> </ul>



[자료 3] 인천시 고객/시민 응대 매뉴얼 - 비대면, 대면

비대면 응대 시		대면 응대 시	
상담자 1차 판단	<ul style="list-style-type: none"> <li>고객(시민)의 문제적 행동 발생에 대한 인지와 그 심각성에 대한 판단</li> </ul>	상담자 1차 판단	<ul style="list-style-type: none"> <li>고객(시민)의 문제적 행동 발생에 대한 인지와 그 심각성에 대한 판단</li> </ul>
▼		▼	
상담자 경고	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성행동(성희롱, 폭언, 욕설 등)인 경우, 보호 매뉴얼에 따른 상담 종료 및 법적조치 고지</li> <li>강성행동인 경우, 3차에 걸친 경고 및 자제요청 후에도 문제행동 반복 시, 보호 매뉴얼에 따른 상담 종료 고지</li> </ul>	상담자 경고 및 상담종료	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성행동(성희롱, 성폭행, 폭언 및 폭행) 발생 시, 상담종료 고지하고 경찰/안전요원/주변동료/직속상사를 즉시 호출하고 증거자료를 위해 녹음을 자체적으로 실시</li> <li>강성행동 발생 시, 3차에 걸친 자제요청하고 그 후에도 문제행동 반복 시, 주변동료/직속상사를 호출하고 상담종료 고지</li> </ul>
▼		▼	
상담종료	<ul style="list-style-type: none"> <li>보호매뉴얼에 따라 상담사의 통화 선 종료</li> </ul>	악성시민 진정조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>상담종료 후 현장에서 즉시 고객(시민)과 직원을 격리 조치</li> <li>악성고객의 경우 경찰에 인계</li> <li>강성고객의 경우 부서장 등이 상황을 설명하고 귀가 조치</li> </ul>
▼		▼	
보고	<ul style="list-style-type: none"> <li>직속상관에게 고객에 의한 문제행동 발생 및 보호매뉴얼에 따른 조치사항 보고</li> </ul>		
▼		▼	
직원 보호조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제고객 응대 이후 즉시 휴식부여 (30분 이상)</li> <li>이상증상 호소 시, 조퇴 조치, 심리상담 및 정신과치료 지원</li> <li>취업규칙에 따라 감정노동휴가 등을 부여</li> </ul>	직원 보호조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>문제고객 응대 이후 즉시 휴식부여 (30분 이상)</li> <li>이상증상 호소 시, 조퇴 조치, 심리상담 및 정신과치료 지원</li> <li>취업규칙에 따라 감정노동휴가 등을 부여</li> </ul>
▼		▼	
동일고객 상담제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직원이 동일한 고객(시민)을 다시 응대하지 않도록 직속상관이 조치</li> </ul>	동일고객 상담제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당 직원이 동일한 고객(시민)을 다시 응대하지 않도록 직속상관이 조치</li> </ul>
▼		▼	
전화상담 제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성고객(성희롱, 폭언, 욕설 등)에 대해서 후속 전화상담이 일정기간(또는 영구적으로) 제한된다는 사안을 서면으로 통지</li> <li>강성고객이 3차례 문제적 행동을 반복한 경우, 후속 상담이 일정기간(또는 영구적으로) 제한된다는 사안을 서면으로 통지</li> </ul>	상담 제한	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성고객(성희롱, 폭언, 욕설 등)에 대해서 후속 상담이 일정기간(또는 영구적으로) 제한된다는 사안을 서면으로 통지</li> <li>강성고객이 3차례 문제적 행동을 반복한 경우, 후속 상담이 일정기간(또는 영구적으로) 제한된다는 사안을 서면으로 통지</li> </ul>
▼		▼	
법적 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성고객에 대해서 기관명의로 고발</li> </ul>	법적 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>악성고객에 대해서 기관명의로 고발</li> </ul>

## 11장 인천광역시 노동정책 기본계획 방향

### 1. 인천광역시 노동정책 기본계획 방향

#### 1) 노동정책 기본계획 필요성

##### ○ 인천광역시 노동정책 수립 필요성

- 인천광역시는 전통적으로 제조업이 주축을 이루고 있고, 현재까지도 상당히 중요한 위치에 있지만, 최근 제조업체의 어려움과 타 지역으로의 이전 등으로 상대적으로 약화되고 있으며, 종사자들의 노동조건 역시 열악한 상황임.
- 인천공항공과 해운항만분야는 유지 또는, 확대되고 있으며, 이와 더불어 사회복지서비스 등 서비스분야 역시 증가 추세에 있지만, 이들에 대한 노동권 보호는 취약한 편임.
- 이와 함께 이주노동자, 청년노동자, 플랫폼노동자 등 취약계층에 대한 노동권 보장 역시 기본적으로 중요한 영역이라고 할 수 있음.
- 이러한 상황에서 각 분야별로 체계적인 노동정책이 필요하며, 이것을 최소 5년의 계획을 핵심과제와 일반과제로 구분하여 추진해 나갈 필요가 있음.

##### ○ 본격적인 노동정책 추진 필요

- 인천광역시는 민선7기에 들어 그동안 체계적으로 추진되지 못한 노동정책을 추진하기 시작하였으며, 이를 위해 양대 노총과의 정책협약(2018.12; 2019.12), 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 제정(2019.6.3.), 노동전담부서(노동인권과) 설치(2019.8.5.)를 추진함.
- 민선7기 이전까지 주로 개별적인 활동을 추진해 오면서 나름대로의 성과도 있었지만, 향후 노동정책 수립과 그것에 대한 체계적인 추진을 통해 노동 관련 분야에서 소기의 성과를 거둘 수 있어야 함.

#### 2) 노동정책 기본 방향과 목표 설정

##### ○ 지방정부의 노동정책 기본계획 수립 논의

- 지난 몇 년 사이 공공부문의 모범사용자(model employer) 역할과 필요성이 강조되고 있는 상황임. 민선 5기부터 시작하여 민선 7기까지 지방정부에서 몇몇 광역(서울, 광주, 경기, 충남, 부산, 제주 등)과 기초(아산, 안산 등)에서 기본계획이 수립되었음. 대부분 노동정책의

보편성과 함께 지역별 차이를 강조하기도 하나, 대부분 비슷한 제도들이 수립(제도와 정책)되고 있는 상황임.

〈표 11-1〉 노동정책 관련 선언 및 현황

영역	국제노동기구 세계인권선언	헌법과 노동법률	중앙정부 (고용노동부)	지방정부
내용	<b>세계인권선언문</b> ○ 2조 차별 문제 ○ 3조 안전 문제 ○ 20조 단체 권리 ○ 22조 사회보장 ○ 23조 일할 권리 ○ 24조 휴식여가권 ○ 기타  <b>ILO 선언, 역발</b> ○ 인간다운 삶 ○ 노동입법수준 발전·향상 ○ 노동조건과 생활수준 보장개선 ○ 미래의 일 모색	<b>헌법적 권리</b> ○ 32조 근로권리  ○ 33조 노동권  ○ 34조 사회보장  <b>노사관계 영역</b> ○ 개별적 노사관계  ○ 집단적 노사관계	<b>63 노동존중 사회 실현</b> ○ 노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장을 위해 노사정 사회적 대화를 통한 노사관계법·제도 개선, 임금체불, 부당해고, 직장내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권리 강제 강화  <b>64 차별 없는 좋은 일터 만들기</b> ○ 비정규직 강화를 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진, 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화	<b>243개 지방정부</b> ○ 노동정책 관련 조례 - 약 15곳 남짓(광역 6곳)  ○ 노동행정조직 - 약 34곳(서울 12개)  ○ 노동센터 - 약 20여 곳  ○ 지역 협의체 - 노사민정협의회 - 노동자권익위원회 - 각 의제별 위원회

지표	하위 지표 및 요소	EU	ILO	인천시
	기존 보건과 안정법령의 적용개선	○	×	
	기업단위 평생교육	○	×	
8	사회적 대화와 노동자 참여	△	○	거버넌스 네트워크 강화
	의사결정참여 - 정보와 협의(노사협의회)	○	△	노동이사제
10	전반적 업무성과	○	×	해당 무
11	철폐되어야 할 노동	×	○	해당 무
	임금노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율			

\*주: 1) 표기: ○(해당사항 구체적 명시), △(해당사항 구체적 모호), ×(해당 사항 없음)  
2) 지표: [ ] ILO 지표 명, ( ) 유럽집행위원회 지표 명

○ 인천광역시 환경분석을 통한 전략 수립

- 인천시의 중장기 노동정책 방향을 수립하기 위해 앞에서 살펴본 노동시장 특성과 환경, 각종 조사 결과 등을 종합하여 SWOT 분석과 전략을 제시할 필요가 있음.
- 이러한 분석과 전략 방향 모색을 통해 인천시가 추구해야 할 노동정책 기본계획을 수립하는 것이 효과적이라고 판단됨.

〈표 11-3〉 인천광역시 중장기 노동정책 방향 수립을 위한 SWOT 분석과 전략

## SWOT 분석

〈표 11-2〉 인천광역시 중장기 노동정책 방향과 사업 검토과제 기준 - 해외 지표 비교

지표	하위 지표 및 요소	EU	ILO	인천시
1	일자리 성격 [적당한 수입과 생산적 노동]	○	○	생활임금 공정임금 체불임금
	직업 만족	○	×	비정규직 보호
	지위	○	×	
	경력개발 적합	○	×	
2	숙련, 평생교육, 경력개발	○	×	영세사업체 지원
	교육훈련 시스템	○	×	
	숙련	○	×	
3	고용기회 남녀평등 (다양성과 차별)	△	○	청년아라바이트 및 취약층 노동문제
	경제활동참가율, 고용/실업/청년고용/비농업부문 임금노동비율 (15시간 이상 임금노동자 중 남녀 시간당 소득)	×	○	
	[성별직종분화, 경영행정직종 여성 비율]	○	○	
	노동시장 접근 가능성	○	○	
4	직장보건과 안전 [안전한 작업환경]	○	×	산업안전보건 감정노동 괴롭힘
	사고 / 질병	△	○	
	결근률	×	○	
	업무 관련 질병(직업병)			
	[산재직종 임금노동자 비율, 치명적 부상빈도]			
	근로감독관 비율			
5	유연성과 안정성 [적절한 노동시간]	△	×	노동시간 모니터링
	작업조직	△	○	비정규직지원
	근무시간(주당노동 및 연장)			
	[장시간 노동, 시간 관련 과소고용 비율]			
	계약조건(시간, 계약직 비중)	○	○	
	[재직기간 1년 미만 임금노동자 비율]	△	×	
	국가-지리적 이동성	○	△	
7	작업조직 및 일과 생활의 균형	○	○	여성노동 보호
	유연성 있는 근무방법 형태 도입	○	△	
	자녀와 부양가족에게 적절한 보살핌 제공 여부(무자녀 고용률 대비 0~6세 아동 부모 고용률 격차)			
	[의무교육 연령 이하의 아동을 가진 여성 취업률]			
	유연성과 안정성 사이에 보다 균형잡힌 접근방식 [유연 안정성과 중복]	△	○	산업안전 강화

강 점 (Strength)	약 점 (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다양한 노동단체, 노사민정 인프라 보유</li> <li>• 인천시의 강한 노동정책 추진 의지, 노동정책 전담부서 신설</li> <li>• 인적자원 풍부/청년노동력 풍부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 거버넌스/협치 경험 부족</li> <li>• 노동정책 추진 초기단계</li> <li>• 인적자원 유출</li> </ul>
기 회 (Opportunity)	위 험 (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 신성장동력/잠재력 보유</li> <li>• 서비스업/제조업 기반 보유</li> <li>• 정부의 다양한 노동시장 정책 시행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제조업 이전, 다수의 영세기업, 산단노후</li> <li>• 좋은 일자리 부족, 열악한 노동조건</li> <li>• 다수의 취약노동자 존재, 고용불안정</li> <li>• 산재, 산업안전 문제 잠재</li> <li>• 정부의 전향적인 노동정책 부재</li> </ul>



## SWOT 전략

SO전략 (강점활용 기회확대)	WO전략 (기회활용 약점보완)
<ul style="list-style-type: none"> <li>노사민정 인프라 활용, 활발한 현안논의</li> <li>적극적인 노동기본권 확대 사업 추진</li> <li>신성장동력 활성화를 위한 청년노동활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노사민정거버넌스 구축</li> <li>산업현장에서 체계적 노동정책 추진</li> <li>정부정책을 활용한 지역숙련체계 구축</li> </ul>
ST전략 (강점활용 위험최소화)	WT전략 (생존전략)
<ul style="list-style-type: none"> <li>거버넌스 활성화를 통한 취약계층 보호</li> <li>체계적 노동정책을 통한 노동기본권 및 산업안전 강화</li> <li>정부의 적극적 노동시장정책 활용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>거버넌스를 통한 다양한 의견 수렴과 정책 반영</li> <li>산학 연계를 통한 청년노동력 숙련체계 구축과 양질의 일자리 확보</li> </ul>

## 2. 인천광역시 노동정책 비전, 목표와 로드맵

### 1) 인천광역시 노동정책 기본계획 체계

○ 인천광역시 노동정책 기본 방향과 목표 설정

– 인천광역시 노동정책은 “정책실천으로 신뢰받는 노동존중 롤모델 도시 인천 구현”을 비전으로 하고, 이를 달성하기 위하여 “일과 삶의 균형”, “노동권의 향상”, “노사상생 강화”, “거버넌스 강화”라는 4대 추진전략을 설정하였으며, 추진전략별로 15개 실천과제와 38개 세부과제를 제시함.

비 전	정책실천으로 신뢰받는 노동존중 롤모델 도시 인천 구현					
목 표	구분	현재	'21년	'22년	'23년	'25년
	고용률	66.5% (전국8위)	70.6%	71.2%	71.6%	전국1위
	근로여건 만족도	30.7 (특광역시4위)	31.5	32.1	33.7	특광역시1위
	노사민정 활성화	우수	우수	최우수	최우수	전국1위

4대 추진전략		15개 실천과제 38개 세부사업
전 략 별 실 천 과 제	일과 삶의 균형	① 적정임금 및 노동시간 보장 - 생활임금 적용 확대 및 공정임금정책 추진 ② 노동복지 강화 - 공동근로복지기금 재정 지원 사업 ③ 산단노동자 보호 및 산업안전 강화 - 노사정이 함께 만드는 알하고 싶은 산업단지 만들기
	노동권의 향상	① 청년노동자 권리 보장 - 중소기업 노동문화 개선 및 일경험 사업 확대 ② 비정규직 노동자 권리 보장 - 비정규직 고용안정 및 처우개선 ③ 감정노동자 보호체계 구축 ④ 여성노동자 권리 보장 - 성별 임금격차 해소 및 돌봄노동자 고용안정 ⑤ 취약노동자 권리 보장 - 취약계층 사회안전망 지원 및 노동환경 개선
	노사상생 강화	① 노동기본권 보장 - 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 ② 노사 상생지원 - 취약노동자 노동단체 설립 지원 및 노무 컨설팅 ③ 지역사회 상생지원 - 노사상생우수기업 육성 및 임금 체불 방지
	거버넌스 강화	① 노동행정강화 및 전문인력 확보 ② 경영참여 확대 - 노동이사제 활성화 및 노사협의회 운영지원 ③ 거버넌스 강화 - 노동단체 네트워크 지원 및 노사민정협의회 활성화 ④ 지원조직 강화 - 노동권익센터 설치 및 근로자문화복지시설 확충

## 2) 인천광역시 노동정책 기본계획 전략별 정책과제 및 추진체계

○ 전략별 주요 내용과 추진체계

－ 4대 전략의 주요 내용과 세부 정책과제 및 추진체계는 다음과 같음.

〈표 11-4〉 인천광역시 전략별 주요 내용과 추진체계 및 세부 정책과제

전략 1. 일과 삶의 균형		<div>① 좋은 일자리 확대</div> <div>- 공공임금 및 생활임금 확대: 공공기관/민간위탁</div> <div>- 전국노동자 평균임금 이상 달성('19, 254만 원)</div> <div>- 4대 보험 가입률 전국평균 이상 달성('19, 75% 수준)</div> <div>- 일자리의 질(decent work) 지표 측정 매년 개선 목표 수립 및 달성 여부 감독</div> <div>② 안전한 일터 확대</div> <div>- 재해를 감소: 전국 평균 이하 달성('19, 0.58%)</div> <div>- 만인을 감소: 전국 평균 이하 달성('19, 1.08%)</div>
정책과제	1. 적정 임금 및 노동시간 보장	1-1. 생활임금 적용 확대
		1-2. 공정임금정책 추진
	2. 노동복지 강화	1-3. 노동시간 단축 모니터링 및 인센티브 제도
		2-1. 공동근로복지기금 재정지원 사업
	3. 산단노동자 보호 및 산업 안전 강화	2-2. 노동복지 확대 강화
		3-1. 노동자 참여로 일하고 싶은 산업단지
3-2. 노사정이 함께 만드는 일하고 싶은 산업단지		
3-3. 화재 및 폭발로부터 안전한 산업단지 만들기		
3-4. 노동자·시민이 안전한 인천		
정책 추진 체계		<div>제도(명시적 규범)</div> <div>- ‘좋은 일자리’와 ‘안전한 일터’의 내용을 정의하고 확대 목표를 제시하는 조례 제정/개정</div> <div>조직(실행주체 재편)</div> <div>- 일자리경제본부</div> <div>- 일자리위원회: 기능과 역할 강화. 임금/노동시간/복지/산업안전 데이터 베이스 구축 및 목표 설정</div> <div>- 일자리재단 신설(장기 목표)</div> <div>과정(집행과정 변화)</div> <div>- 민선7기 일자리로드맵 ‘일자리 점검 체계’ 구체화</div> <div>- 스타트업 기업 참여 유도: 효과적인 잡매칭 프로그램(어플)</div> <div>실행(정책대상의 행동 변화)</div> <div>- 지역 일자리 수요 분석에 기초한 직업훈련</div> <div>- 지자체의 일자리 정책/노동복지 정책 알림 어플 개발 및 배포</div> <div>- 지역 취업알선 어플 개발 확산 + 노동상담과 결합</div>

전략 2. 노동권의 향상		① 취약노동자 보호 강화 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용조건 개선: 임금/노동시간 전국평균 수준 강화</li> <li>- 비정규직 비율: 전국평균 미만으로 축소('19, 36.4%)</li> <li>- 보호체계 강화: 각종 조례/보호체계 마련</li> </ul> ② 사각지대 해소 노력 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용환경 개선: 고용환경 개선사업 확대 추진</li> <li>- 사회안전망 강화: 비정규직 사회보험 전국평균 이상 확보('19, 25% 수준)</li> </ul>
정책과제	4. 청년노동자 권리 보장	4-1. 인천 청년청소년 노동기본권 보장
		4-2. 인천 중소기업 노동문화 환경 개선
		4-3. 인천청년 일경험 사업 확대
		4-4. 인천 청년노동 실태조사 및 통계 구축
	5. 비정규노동자 권리 보장	5-1. 공공부문 비정규직 고용안정
		5-2. 공공부문 비정규직 처우개선
		5-3. 민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원사업
	6. 감정노동자 권리 보장	6-1. 감정노동 보호체계 구축
		6-2. 공공부문과 민간부문 감정노동자 보호
		6-3. 감정노동 심리상담 및 치유활동 지원 사업
	7. 여성노동자 권리 보장	7-1. 성별 임금격차 해소
		7-2. 여성 돌봄노동자 고용안정 강화
	8. 취약노동자 권리 보장	8-1. 공동주택 노동환경 개선 사업
		8-2. 특고·플랫폼노동자 및 프리랜서 보호 조례 제정 및 정책
		8-3. 취약계층 사회안전망 지원사업: 두루누리사회보험
		8-4. 이동노동자 쉼터 설치
정책 추진 체계		제도(명시적 규범) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취약노동자의 노동권익 개선목표를 명시하는 보호조례 제정/개정</li> </ul> 조직(실행주체 재편) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시청 내 부서 신설/개편: '좋은 사용자'로서 인천시의 역할을 수행하는 = 민간위탁이나 용역계약상 노동자의 노동권익까지 감시하는 기능 신설 등등</li> <li>- 인천노동권익센터 신설: 시민사회 참여와 협력 강화</li> <li>- 양대 노총 상담소 등 강화</li> </ul> 과정(집행과정 변화) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부 기초고용질서 사업 수행과 지자체 사업 수행 결합</li> <li>- 노동권익센터가 지역 수준의 노동권익사업 종합 컨트롤</li> </ul> 실행(정책대상 행동 변화) <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취약노동자 대상 교육 강화</li> <li>- 학교 노동권익 교육 강화</li> <li>- 사용자 교육 강화</li> </ul>

<b>전략 3. 노사상생 강화</b>		① 노동기본권 강화 - 임금 체불 최소화: 임금 체불상담, 시스템 마련(건설) 전국평균 미만 체불률 달성 - 직장 기본권 보장: 직장 내 괴롭힘 등 조사/상담/지원 ② 노사상생 지원 - 노동단체설립지원: 취약노동자 단체 설립 지원 확대 - 인사노무컨설팅: 연간목표 수립 및 달성/확대
<b>정책과제</b>	<b>9. 노동기본권 보장</b>	9-1. 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 사업 9-2. 임금 체불 피해자 상담 및 중재 사업
	<b>10. 노사 상생지원</b>	10-1. 취약노동자 노동단체 설립 지원사업 10-2. 영세사업장 인사노무 컨설팅
		11-1. 노사상생우수기업 시상제도
	<b>11. 지역사회 상생지원</b>	11-2. 건설노동자 체불임금방지 시스템 강화
<b>정책 추진 체계</b>		<b>제도(명시적 규범)</b> - 직장 내 괴롭힘 조례 등 제정/개정, 노사상생(노사협의회 관리 강화) 조례 제정 - 고용노동청과 인천시청 협약(인천 기관이 제보하는 임금 체불, 직장괴롭힘 신속 해결) <b>조직(실행주체 재편)</b> - 지자체 내 부서 신설/개편 - 인천노동권익센터 기능 강화 / 직장괴롭힘 담당 센터 신설 - 양대 노총 상담소 등 강화 <b>과정(집행과정 변화)</b> - 노동권익 ombudsman 도입 - 고용노동부 기초고용질서 사업 수행과 지자체 사업 수행 결합 - 노동권익센터가 지역 수준의 노동권익사업 종합 컨트롤 - 직업훈련 확대와 노동권익 교육 결합 - 중소기업정책 지원정책과 노사협의회 관리정책 결합 - 인사노무컨설팅 <b>실행(정책대상 행동 변화)</b> - 노사협의회 모범 운영 매뉴얼 제작 배포 - 직장 내 괴롭힘 관련 매뉴얼 제작 배포

<b>전략 4. 거버넌스 강화</b>		① 노동행정체계 강화 - 전문인력 확보: 노동정책과 인력 확보 및 사업/연계 확대 - 경영참여 확대: 노동이사제/노사협의회 확대 지원(연간목표 수립) ② 지원조직 강화 - 네트워크 확대: 노동단체 지원 확대(재정/목표 수립) - 노동권익센터운영: 센터 운영 지원 확대 및 자치구 확대 추진(세부 목표 수립)
<b>정책과제</b>	<b>12. 노동행정체계 강화</b>	12-1. 노동행정 강화 및 전문인력 확보
	<b>13. 경영참여 확대</b>	13-1. 공공부문 노동이사제 활성화 13-2. 노사협의회 설치 및 운영지원 컨설팅
		14-1. 지역노동단체 네트워크 확대 지원 14-2. 노사민정협의회 활성화
	<b>14. 거버넌스 강화</b>	15-1. 인천노동권익센터 설립 · 운영
	<b>15. 지원조직 강화</b>	15-2. 근로자문화복지시설 확충
<b>정책 추진 체계</b>		<b>제도(명시적 규범)</b> - 노동자 기업경영 참여 조례 제정 - 노동자 지자체 정책참여 조례 제정 - 기타 지원조직 관련 조례 제/개정 - 노동정책 거버넌스 예산 강화를 위한 근거 마련(주민참여예산제도 개편) <b>조직(실행주체 재편)</b> - 지자체 내 시민참여 담당부서 신설 - 노동권익위원회/노사민정협의회 확대 개편 - 노동권익센터 운영, 장기비전 마련 - 양대 노총 및 시민사회의 일시적이지만 다양한 참여를 위한 창구와 플랫폼 마련 <b>과정(집행과정 변화)</b> - 거버넌스를 통한 정책집행 매뉴얼 도입: 정책 기획 및 실행 단계에서 거버넌스 의무화 - 노동정책 등 시민참여형 위탁사업 강화 근거 및 절차 마련 <b>실행(정책대상 행동 변화)</b> - 서울시 노동정책 거버넌스 (장기에 걸친 발전) 강화 사례 벤치마킹 - 공무원 교육 강화: 시민 참여와 협력의 문화 수용 / 거버넌스 대응 행동 등

○ 38개 세부과제

- 아래의 <표 11-5>는 추진전략별로 15개 실천과제와 38개 세부과제를 별도로 정리한 것임.

<표 11-5> 노동정책 기본계획 세부 정책과제

추진전략	실천과제	세부과제
① 일과 삶의 균형	1. 적정 임금 및 노동시간 보장	1-1. 생활임금 적용 확대
		1-2. 공정임금정책 추진
		1-3. 노동시간 단축 모니터링 및 인센티브 제도
	2. 노동복지 강화	2-1. 공동근로복지기금 재정지원 사업
		2-2. 노동복지 확대 강화
	3. 산단노동자 보호 및 산업 안전 강화	3-1. 노동자 참여로 일하고 싶은 산업단지
		3-2. 노사정이 함께 만드는 일하고 싶은 산업단지
		3-3. 화재 및 폭발로부터 안전한 산업단지 만들기
		3-4. 노동자·시민이 안전한 인천
② 노동권익향상	4. 청년노동자 권리 보장	4-1. 인천 청년청소년 노동기본권 보장
		4-2. 인천 중소기업 노동문화 환경 개선
		4-3. 인천청년 일경험 사업 확대
		4-4. 인천 청년노동 실태조사 및 통계 구축
	5. 비정규노동자 권리 보장	5-1. 공공부문 비정규직 고용안정
		5-2. 공공부문 비정규직 처우개선
		5-3. 민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원사업
	6. 감정노동자 권리 보장	6-1. 감정노동 보호체계 구축
		6-2. 공공부문과 민간부문 감정노동자 보호
		6-3. 감정노동 심리상담 및 치유희동 지원 사업
	7. 여성노동자 권리 보장	7-1. 성별 임금격차 해소
		7-2. 여성 돌봄노동자 고용안정 강화
	8. 취약노동자 권리 보장	8-1. 공동주택 노동환경 개선 사업
		8-2. 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 보호
		8-3. 취약계층 사회안전망 지원사업: 두루누리사회보험
		8-4. 이동노동자 쉼터 설치
③ 노사상생 강화	9. 노동기본권 보장	9-1. 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 사업
		9-2. 임금 체불 피해자 상담 및 중재 사업
	10. 노사 상생지원	10-1. 취약노동자 노동단체 설립 지원사업
		10-2. 영세사업장 인사노무 컨설팅
	11. 지역사회 상생지원	11-1. 노사상생우수기업 시상제도
		11-2. 건설노동자 체불임금방지 시스템 강화
④ 거버넌스 강화	12. 노동행정체계 강화	12-1. 노동행정 강화 및 전문인력 확보
		13-1. 공공부문 노동이사제 활성화
	13. 경영참여 확대	13-2. 노사협의회 설치 및 운영지원 컨설팅
		14-1. 지역노동단체 네트워크 확대 지원
	14. 거버넌스 강화	14-2. 노사민정협의회 활성화
		15-1. 인천노동권익센터 설립·운영
	15. 지원조직 강화	15-2. 근로자문화복지시설 확충

○ 38개 세부과제 예산 추정

- 아래의 <표 11-6>은 38개 세부과제 수행에 소요되는 예산을 추정한 것으로, 향후 사회추진 계획에 따라 조정 가능함.

<표 11-6> 노동정책 세부과제별 예산 추정

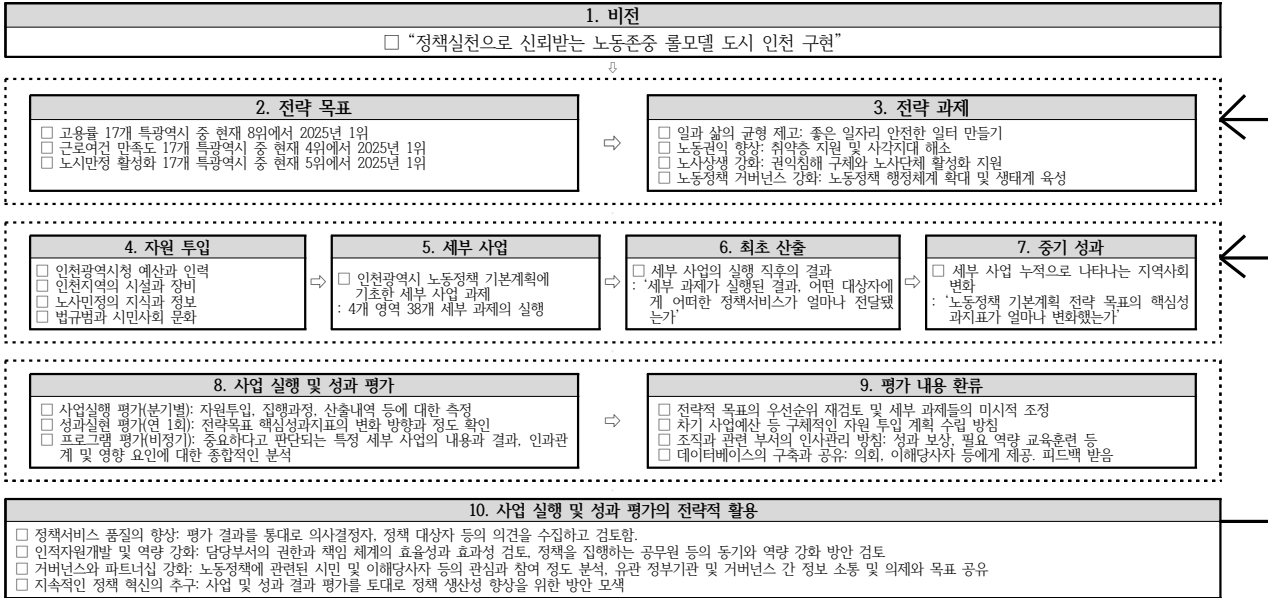
		(단위: 백만 원)						
단위과제	계	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
1-1. 생활임금 적용 확대	290		20	45	45	90	90	
1-2. 공정임금정책 추진	30		6	6	6	6	6	
1-3. 노동시간 단축 모니터링 및 인센티브 제도	1,300		200	200	300	300	300	
2-1. 공동근로복지기금 재정지원 사업	3,805		405	600	800	1,000	1,000	
2-2. 노동복지 확대 강화	4,900		100	800	1,000	1,500	1,500	
3-1. 노동자 참여로 일하고 싶은 산업단지	116		16	25	25	25	25	
3-2. 노사정이 함께 만드는 일하고 싶은 산업단지	20		4	4	4	4	4	
3-3. 화재 및 폭발로부터 안전한 산업단지 만들기	70		14	14	14	14	14	
3-4. 노동자·시민이 안전한 인천	0		0	0	0	0	0	
4-1. 인천 청년청소년 노동기본권 보장	265		45	55	55	55	55	
4-2. 인천 중소기업 노동문화 환경 개선	510		10	80	85	165	170	
4-3. 인천청년 일경험 사업 확대	1,813		148	297	456	456	456	
4-4. 인천 청년노동 실태조사 및 통계 구축	390		60	60	90	90	90	
5-1. 공공부문 비정규직 고용안정	2,985		597	597	597	597	597	
5-2. 공공부문 비정규직 처우개선	520		148	98	98	88	88	
5-3. 민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원사업	640		310	90	90	90	60	
6-1. 감정노동 보호체계 구축	70		14	14	14	14	14	
6-2. 공공부문과 민간부문 감정노동자 보호	291		9	47	68	74	93	
6-3. 감정노동 심리상담 및 치유희동 지원 사업	826		40	176	151	212	247	
7-1. 성별 임금격차 해소	1,080		160	170	240	250	260	
7-2. 여성 돌봄노동자 고용안정 강화	600		100	110	120	130	140	
8-1. 공동주택 노동환경 개선 사업	1,113		38	235	227	310	303	
8-2. 특고·플랫폼노동·프리랜서 보호	425		85	85	85	85	85	
8-3. 취약계층 사회안전망 지원사업: 두루누리사회보험	164,025		5	41,005	41,005	41,005	41,005	
8-4. 이동노동자 쉼터 설치	3,900		600	600	900	900	900	
9-1. 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 사업	350		50	60	70	80	90	
9-2. 임금 체불 피해자 상담 및 중재 사업	225		27	36	45	54	63	
10-1. 취약노동자 노동단체 설립 지원사업	1,400		0	300	300	400	400	
10-2. 영세사업장 인사노무 컨설팅	770		130	140	155	165	180	
11-1. 노사상생우수기업 시상제도	0		0	0	0	0	0	
11-2. 건설노동자 체불임금방지 시스템 강화	0		0	0	0	0	0	
12-1. 노동행정 강화 및 전문인력 확보	0		0	0	0	0	0	
13-1. 공공부문 노동이사제 활성화	0		0	0	0	0	0	
13-2. 노사협의회 설치 및 운영지원 컨설팅	420		60	60	100	100	100	
14-1. 지역노동단체 네트워크 확대 지원	390		50	50	80	80	130	
14-2. 노사민정협의회 활성화	2,300		200	300	450	600	750	
15-1. 인천노동권익센터 설립·운영	11,600		2,000	2,200	2,400	2,500	2,500	
15-2. 근로자문화복지시설 확충	23,348	2,425	3,994	15,312	5,611	0	0	
합계	230,787	2,425	5,651	63,871	55,686	51,439	51,715	

### 3) 인천광역시 노동정책 평가 및 환류체계

#### ○ 노동정책 평가 및 환류체계

– 아래의 [그림 11-2]는 인천광역시 노동정책 평가 및 환류체계를 개관한 것임.

[그림 11-1] 인천광역시 노동정책 평가 및 환류 체계(1년 단위)



- 462 -

〈표 11-7〉 전략과제별 핵심성과지표 예시

목표	전략 과제	핵심성과지표 예시
일과 삶의 균형	□ 직장임금 및 노동시간 보장: 생활임금 적용 확대 및 공정임금정책 추진	- 인천광역시 고용률 - 인천광역시 생활임금 적용자 비율 - 공정임금조례 적용 기업 수 - 공동근로복지기금 사용 기업 수 - 가족친화인증·여가친화인증 기업 수
	□ 노동복지 강화: 공동근로복지기금 재정 지원 사업	- 지역 인적자원개발 평가지표 - 산업단지 관련 사업 목표 달성률
	□ 산단노동자 보호 및 산업안전 강화: 노사정 이 함께 일하고 싶은 산업단지 만들기	
노동권의 향상	□ 청년노동자 권리 보장: 중소기업 노동문화 개선 및 일일정액 사업 확대	- 인천광역시 근로여건 만족도 - 임금 차별 상담·신고·구제 건수 - 시간당 법정최저임금 미달자 비율
	□ 비정규직 노동자 권리 보장: 비정규직 고용 안정 및 처우개선	- 주당 52시간 초과 근로자 비율 - 임금노동자 중 4대 보험 미적용자 비율
	□ 강경노동자 보호체계 구축	- 취약노동자 노동상담 및 중소영세기업 인사 노무컨설팅 건수와 만족도
	□ 여성노동자 권리 보장: 성별 임금격차 해소 및 돌봄노동자 고용안정	- 청(소)년 노동권교육 건수와 만족도 - 인천시민 노동기본권 인식조사 결과
	□ 취약노동자 권리 보장: 취약계층 사회안전망 지원 및 노동환경 개선	- 공공부문 비정규직 대책 후속 사업 평가 - 강경노동자 보호체계 구축 사업 목표 달성률
노사상생 강화	□ 노동기본권 보장: 직장 내 괴롭힘 등 조사 지원	- 인천광역시 노사민정 활성화 순위 - 인천지역 노조 조직률 및 단체협약 적용률
	□ 노사 상생지원: 취약노동자 노동단체 설립 지원 및 노무 컨설팅	- 인천광역시 산업평화 우수기업 인증 건수 - 노동단체 지원 및 노무 컨설팅 사업 목표 달성률
	□ 지역사회 상생지원: 노사상생우수기업 육성 및 임금 차별 방지	- 직장 내 괴롭힘 조사지원 사업 목표 달성률
노동정책 거버넌스 강화	□ 노동행정강화 및 전문인력 확보	- 인천지역 노동정책 연구자·전문가 의견 조사 - 인천광역시 노동정책 담당부서 인력 및 예산
	□ 경영참여 확대: 노동이사제 활성화 및 노사 협의와 운영지원	- 인천광역시 노동권익센터 사업 평가 - 인천광역시 노사민정위원회 사업 평가
	□ 거버넌스 강화: 노동단체 네트워크 지원 및 노사민정협의체 활성화	- 인천지역 노사협의체 설치 비율과 운영 평가
	□ 지원조직 강화: 노동권익센터 설치 및 근로자문화복지시설 확충	- 인천광역시 투자·출연 기관 노동이사제도 도입 건수 - 근로자문화복지시설 확대 사업 평가

## 12장 인천광역시 노동정책 기본계획 단위과제

1-1	생활임금 적용 확대
-----	------------

### 1) 사업개요

- 사업명: 인천광역시 생활임금 정착 및 민간부문 확대
- 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 및 생활임금위원회
- 지원근거: 인천광역시 생활임금 조례 제정(2015.11.16.)·개정(2020.3.30.)

### 2) 사업 추진 필요성

- 생활임금제 추진 현황
  - 2019년 12월 말 기준으로 전국 243개 광역 및 기초지자체 중 107개 지자체에서 생활임금조례를 제정하였고, 101개 지자체에서 생활임금제를 시행하고 있음.
  - 광역자치단체를 보면, 2020년 9월 말 기준으로 13개 광역자치단체에서 생활임금을 시행하고 있음.

주요 광역지자체 생활임금 추이: 2015~2021년

구 분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21
평 균	6,917	7,248	7,726	8,777	9,623	10,112	10,317
서 울	6,687	7,145	8,197	9,211	1,0148	10,523	10,702
부 산	-	-	-	8,446	9,894	10,186	10,341
인 천	-	-	6,880	8,600	9,600	10,000	10,150
광 주	7,254	7,839	8,410	8,840	10,090	10,353	10,520
대 전	-	7,055	7,630	9,036	9,600	10,050	10,202
세 중	-	7,170	7,540	7,920	8,530	9,378	10,017
경 기	6,810	7,030	7,910	8,900	10,000	10,364	10,540
강 원	-	-	7,539	8,568	9,011	10,010	10,252
충 남	-	-	7,764	8,935	9,700	10,050	10,200
전 북	-	-	7,700	8,600	9,200	10,050	10,251
전 남	-	7,248	7,688	9,370	10,000	10,380	10,473
경 남	-	-	-	-	-	10,000	10,380
제 주	-	-	8,420	8,900	9,700	10,000	10,150

#### ○ 적용범위의 중요성

- 현재 전국적으로 생활임금을 적용받는 인원은 약 65,000여명으로 집계됨(이창근, 2019). 이러한 상황은 생활임금제도의 시행에 비해 적용범위의 한계가 있음을 시사하는 것으로써 생활임금제를 도입하던 초기부터 극복해야 할 과제로 제기되었던 문제였음.
- 생활임금의 여러 가지 긍정적인 효과들은 적용범위의 확대를 통해 극대화 할 수 있는 것으로 실질적으로 생활임금제의 효과성 측면에서 가장 중요한 사안이라고 할 수 있음.
- 이에 여러 지자체에서 생활임금의 적용범위를 확대하기 위한 노력을 해오고 있지만, 별다른 효과를 거두지 못하는 상황이며, 향후 이에 대한 다양한 방안 모색이 필요할 것으로 판단됨.

#### ○ 적용범위의 현실

- 주요 광역시도와 인천시의 생활임금 적용범위를 보면, 대부분 시도에서 해당 지자체 및 소속 산하기관까지 적용하고 있거나, 사무위탁기관 및 공사·용역업체 노동자에게 적용하도록 규정되어 있지만, 현실적으로 모두 적용되지 않는 경우가 많음.
- 인천시의 경우, 인천시를 비롯해 계양구, 부평구, 미추홀구는 산하기관까지, 서구는 위탁·용역기관까지, 남동구는 하수급인이 고용한 노동자까지 적용범위로 규정되어 있으며, 연수구는 해당 구의 직접고용 노동자들에게만 적용되는 것으로 규정되어 있음.

### 3) 사업내용

#### ○ 조례상의 적용범위 확대

- 우선, 통상적으로 본청, 산하기관, 위탁/용역업체 등 3단계로 되어 있는 생활임금의 적용범위를 위탁/용역업체로 확대할 필요가 있음.
- 그리고, 차츰 공공/위탁계약, 물품공급업체, 시설임대업체 등 간접고용 노동자 및 특수고용노동자들까지 확대시켜나갈 필요가 있으며, 향후 공공기관과 계약을 맺는 모든 당사자들에게 확대할 필요가 있음.

#### ○ 시-자치구 통합안 마련을 통한 공동 확대 노력

- 시-자치구 간 실무협의회를 구성해서 적용범위, 적용대상, 확대방안 등에 대한 공동논의 및 적용범위 확대 노력이 필요함.
- 시-자치구 간 생활임금제계가 상이하어 형평성 문제, 적용범위 확대에 장애요인으로 작용이 우려되므로 생활임금 기준의 통일화 작업이 필요함(서울시 추진 예정, 광주시는 시도했으나 통합하지 못함).

- 지자체와의 계약업체, 지원업체에 대한 적용기준 마련 및 시행
  - 생활임금을 확대 적용할 수 있는 계약업체와 지원업체에 대한 기준을 마련하여 기준 충족 시 생활임금을 적용할 수 있도록 권장할 필요가 있음. 예를 들면, 인원 기준으로 30인(50인) 이상 업체, 거래(계약)금액으로 3억(5억)원 이상인 경우 해당 업체 등을 대상으로 할 수 있음.

- 지역 기업체, 서비스업종 등 인증제 시행 및 인센티브 부여 모색
  - 지역의 기업체와 음식, 숙박, 도소매, 사업서비스, 사회복지서비스 기관 등을 대상으로 생활임금 인증제를 시행해 해당 업체와 기관 사례를 홍보하고, 생활임금을 확산해 나갈 필요가 있음(수원시 사례).
  - 인증기관에 대한 홍보와 함께 인센티브를 부여하는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있음.

- 공적 민간기관 시행 권장 및 홍보
  - 대학, 병원, 은행, 언론사 등 공적인 성격을 가진 기관에 우선적으로 생활임금의 시행을 권장하고 홍보할 필요가 있음. 성북구에서 산하 한성대학교나 광운대학교와 생활임금 시행 협약을 맺은 것은 좋은 선례가 될 수 있을 것임.
  - 영국의 경우 처음에 지자체에서 시행되었던 생활임금은 병원과 대학, 호텔 등 다른 분야에도 확산되었으며, 2012년 기준으로 런던시를 비롯하여 정부기관, 학교, 병원, 금융권 등 140여 개 기관이 생활임금을 채택하고 있는 상황임. 여기에는 11개 지방정부, NHS 병원 4곳, 중앙부처 1곳, 대학 14곳, 런던시 등 공공기관과 대학은 물론 바클레이, HSBC, 모건 스탠리, 맥쿼리, KPMG 등 금융권과 소매회사 러시(Lush), 몇몇 법률회사들에서도 시행하고 있음.
  - 주목할 사실은 2012년 런던 올림픽조직위원회는 후원업체 등 계약을 맺은 1천개 이상 기업에게 런던시의 생활임금을 적용하도록 하였음. 조직위원회와 계약을 맺은 1,000여 개 이상의 민간업체 사용자는 ‘사회적 책임계약 헌장(Charter for Socially Responsible Contracting)’에 서명하고, 이에 따라 모든 직접고용 또는 계약직원에게 생활임금 지급, 20일의 유급휴가와 법정휴일 부여, 노조에 대한 자유로운 접근을 보장함.

- ‘공계약 조례<sup>25)</sup>’ 등 다양한 영역의 조례 제정을 통한 취약노동자 보호 노력
  - ‘생활임금조례’ 만으로 근로조건 보장이 어려운 경우, 공계약 조례 등 다양한 영역의 조례를

25) 이 글에서 “공계약 조례”란 지방정부가 관급공사를 발주하거나 종래의 업무를 민간업체에 위탁하기 위해서 공개적인 입찰을 할 때 이들 공사를 수주하는 업체 등으로 하여금 최저임금 이상의 임금을 당해 공사에 총사하는 근로자에게 지급하도록 하는 조례를 말한다.

통해 도급노동자 등 취약노동자의 노동권을 보장할 필요가 있음(일본 사례).

- 일본의 일부 지자체에서는 공공계약의 낙찰자 결정요건으로 금액 외에도 노동 관련 조항을 연계하여 종합평가를 실시하고 있으며, 이것이 자치노조 등을 중심으로 “공계약 조례 체결운동”의 형태로 확대되고 있음.
- 오사카부를 중심으로 노다시, 가와사키시, 코쿠분지시 등 여러 자치단체에서 도급노동자들에게 일정수준 이상의 임금을 보장해야 한다는 내용의 조례를 제정하여 시행하고 있으며, 점차 확대 양상에 있음.
- 이러한 사실은 생활임금조례 제정뿐만 아니라 지자체가 공계약을 체결하는 경우 위탁기관 노동자들에 대한 최소한의 근로조건 보장을 조건으로 할 수 있다는 점과 함께 국가 전체 차원에서 입법을 통한 방식만이 임금확보를 위한 유일한 해결책이 아니라는 점에서 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 것임.
- 현재 일본에서는 여러 지자체에서 공계약 조례가 제정되고 있으며, 국가에 대해 공계약법의 제정을 요구하는 움직임도 나타나고 있는 상황임.

- 지속적인 적용범위 확대 노력(전담자 배치/전담팀 설치)
  - 생활임금 효과의 핵심은 그 적용범위를 확대하는 것이기 때문에 지속적인 적용범위 확대 노력이 무엇보다 중요한.
  - 공공-민간용역 계약 시 계약조건으로 생활임금 지급 책임 부과, 시군구 공식행사 진행 시 생활임금 지급, 공공성을 지닌 민간기관과의 연계, 민간사업체에 대한 확산과 지원 등을 지속적으로 추진해 나갈 필요가 있음.
  - 이를 위해 시군구 관련 부서 간의 협력과 함께 전담자 배치(전담팀 설치)를 통해 무엇보다 중요한 저임금노동자에 대한 생활보장을 적극적으로 추진할 필요가 있음.

#### 4) 사업 고려사항

- 생활임금 외의 근로조건 확대 적용 노력
  - 생활임금 적용 외에도 근로시간, 휴가, 모성보호 등 관련 근로조건의 확대도 병행하여 추진할 필요가 있음.
- 생활임금제를 이유로 한 정규직화 회피 방지
  - 생활임금제는 어디까지나 고용안정을 보장하거나 개선시키고자 하는 전제하에 이루어져야 하며, 생활임금을 이유로 비정규직 근로자의 정규직화에 소홀해서는 안 됨. 비정규직의 정규

직화를 우선시 하면서 병행하여 임금수준의 향상과 확산을 기해야 함.

## 5) 사업 기대효과

- 적용범위 확대로 저임금노동자 소득수준 향상과 최소한의 생활보장
- 생활임금제 민간위탁으로의 적용대상 확대로 공공부문 서비스의 질 제고
  - 공공부문 위탁 사업장의 저임금 노동자(민간위탁)의 임금 현실화로 서비스 향상
- 인천광역시 모범 사용자 역할 강화
  - 최저임금 수준의 민간영역의 확대로 소득주도 성장에 기여

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안 (시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	투 자 계 획					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	290	20	45	45	90	90
1 생활임금제 전담인력 확보	260	20	40	40	80	80
2 생활임금 민간위탁 적용확대	-					
3 생활임금 민간부문 캠페인	30	-	5	5	10	10

\* 매년 생활임금은 '생활임금위원회'에서 적용대상 및 금액 결정으로 논의 후 조정 필요

\* 매년 생활임금 적용대상 확대방안 실행 파악 이후 예산 추계 가능

## 1-2 | 공정임금정책 추진

### 1) 사업개요

- 사 업 명: 공정임금정책 추진
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 노동권익센터
- 추진근거: (1) ILO 제100호 협약 「동일가치 근로에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약(Convention Concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value)<sup>26)</sup>」, (2) 근로기준법 제6조, (3) 남녀고용평등법 제4조 및 제8조, (4) 기간제법 제8조, (5) 고령자고용법 제4조의4, (6) 장애인차별금지법 제8조 및 제10조, (7) 인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례 제4조 및 제8조

### 2) 사업의 필요성

- ILO 제100호 협약은 “회원국은 보수액을 결정하기 위하여 사용되고 있는 방법에 적합한 수단으로 동일가치 노동에 대한 남녀근로자의 동일보수 원칙을 모든 근로자에게 적용할 것을 촉진”하며, 이를 위해 국내법령, 합법적으로 인정된 임금결정체계, 단체협약 등의 수단을 사용할 것과 필요하다면 수행되는 노동을 기초로 한 객관적인 직무평가를 장려하기 위한 조치를 취하도록 함.

- 이 밖에 근로기준법은 남녀의 성, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별을 금지하고(근기법 제6조), 남녀고용평등법은 사업 내 동일가치 노동에 대하여 동일 임금을 지급하도록 하고 지방자치단체가 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 요인을 없애기 위해 필요한 노력을 하도록 함(남녀고용평등법 제4조 및 제8조). 기간제법은 기간제근로자 또는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것을 금지함(기간제법 제8조), 고령자고용법은 합리적 이유없이 연령을 이유로 임금 등 근로조건을 차

26) 동 협약은 1953.5.23.발효되었고, 1998.12.4. 대한민국 정부가 비준함



별해서는 안된다고 규정(고령자고용법 제4조의4), 장애인차별금지법은 사용자가 임금 및 복리후생 등에서 장애인 차별을 금지하고 지방자치단체로 하여금 장애인 차별을 실질적으로 해소하기 위한 조치를 취하도록 함(장애인차별금지법 제8조 및 제10조).

○ 이 연구의 실태조사 결과, 인천지역 임금노동자 임금을 성별로 살펴보면 남성은 여성보다 월 66만 원(월급제 기준) 정도 임금이 더 높은 것으로 나타남. 기간제의 월 급여수준은 정규직보다 75.6만 원(월급제 기준) 정도 낮은 것으로 나타남. 급여수준은 근무기간, 담당직무, 근로시간 등에 따라 차이가 발생할 수 있음. 따라서 시는 취약계층의 적정임금 보장을 위해 성별, 고용형태, 연령, 장애여부 등에 따른 차이가 발생하는지 여부를 정기적인 실태조사를 통해 확인하고 필요한 대책을 수립할 필요가 있음.

○ 미국 캘리포니아 주는 2015년 상당히 유사한 노동(substantially similar work)에 대해서 동일임금을 지급해야 한다는 「동일임금법(California Fair Pay Act)」을 제정하고 2016년부터 집행하고 있음. 동 조례는 상당히 유사한 노동에 대한 임금차별을 남녀 간에 금지한 것뿐만 아니라 인종으로까지 확대함. 필라델피아 시는 2017년 1월 23일 필라델피아 공정임금 조례(Philadelphia Wage Equity Ordinance)를 통과시켰는데, 동 조례의 내용을 보면 고용주가 지원자의 이전 임금을 문의하지 못하도록 하는 내용을 담고 있음.

○ 인천광역시 ‘인천광역시 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례’는 임금 등 근로조건에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 ‘차별적 처우’로 규정하는 한편, 공공기관의 장으로 하여금 차별적 처우를 금지하고 있음(제12조). 또한 공공기관의 장은 비정규직근로자의 실질 지급 임금의 현실화와 장기 근속자를 우대할 수 있는 제도를 도입하도록 노력할 것을 규정함(제13조). 아울러 민간부문에 대해 시장은 비정규직 전환 및 차별해소를 위한 대책수립과 시행을 권고할 수 있도록 함(제19조).

○ 다만 인천광역시는 비정규직 등 고용형태 외의 다양한 요인에 의한 임금차별을 개선하기 위한 노동정책의 수립과 근거를 마련할 필요가 있음. 임금차별은 성별격차 뿐 아니라 다양한 요인에 의해 나타날 수 있으므로, 차별 금지에 해당하는 다양한 영역을 포괄하여 임금공정성을 개선하기 위한 ‘공정임금조례’를 제정하는 것이 바람직함

### 3) 사업내용

○ (조례 제정) 성별, 고용형태, 연령, 장애 등을 이유로 한 임금격차 해소를 위해 인천광역시가

적극 노력해야 할 의무를 규정하는 한편, 실태조사 등 공정임금 정책을 실행하기 위해 ‘인천광역시 공정임금조례’를 제정함.

- (조례 내용) 공정임금조례에는 실태조사, 교육과 홍보, 컨설팅, 공정임금 고시 등 지원사업에 관한 근거를 마련함. 실태조사는 공공과 민간을 나누어서 공공(산하기관)의 경우 직접 사업장에 대한 임금실태조사를 할 수 있도록 하고, 민간의 경우 통계조사 방식으로 임금격차 실태를 확인함. 특히 시 산하기관으로 하여금 정기적으로 성별, 고용형태, 연령, 장애 등 요인별 임금실태를 공시하도록 근거를 마련함. 실태조사 결과를 바탕으로 교육과 홍보, 지도와 컨설팅 등 임금격차 해소를 위한 대책을 마련하고 시행함.
- 조례에는 비정규직, 성별, 연령, 장애 등 요인별로 임금차별이 확인된 업종, 직종에 대해 ‘공정임금’을 고시하고 준수할 것을 권고할 수 있도록 함.

공정임금조례 주요내용(안)

구분	주요내용
목적	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 법률이 금지하는 요인별 임금차별의 해소, 임금 공정성 증대를 목적으로 함</li> <li>• 시 산하 공공기관의 임금차별이 확인될 경우 이에 대한 시정지시</li> <li>• 민간부문 사업장의 임금차별 해소를 위한 실태조사, 홍보, 교육, 지원 등을 규정</li> <li>• 실태조사 결과 임금차별이 발생하는 산업, 업종, 직종에 대해 적정임금을 결정하고 사업장에 권고</li> </ul>
실태조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시는 매년 정기적으로 산하기관에 대해 정규직과 비정규직의 임금격차 실태조사를 실시</li> <li>• 시는 임금차별이 의심되는 요인, 업종, 직종을 고려하여 민간부문에 대해 통계적 방법으로 임금실태를 조사함</li> </ul>
성별 임금공시제	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 시 산하기관으로 하여금 정기적으로 성별임금격차 확인을 위한 임금현황을 공시하도록 함</li> </ul>
위원회 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 임금격차 개선을 위한 시장의 자문에 응하기 위해 ‘인천광역시 공정임금위원회’를 구성</li> <li>• 공정임금위원회에 외부 전문가위원이 참여하도록 하며 특히 직무평가에 관한 경험을 갖고 있어서 해당분야 자문이 가능한 위원을 일정하게 위촉</li> </ul>
홍보 및 교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공 및 민간부문 임금격차 개선에 관한 홍보 및 교육사업을 추진할 수 있는 근거 마련</li> </ul>
컨설팅 등 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공 및 민간부문 사업장의 공정임금 실현을 위한 컨설팅과 지도사업에 대한 지원근거를 마련</li> </ul>
공정임금 고시	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 비정규직, 성별, 연령, 장애 등 요인별로 임금차별이 확인된 업종, 직종에 대해 공정임금을 고시하고 준수할 것을 권고</li> </ul>

○ (공정임금위원회 설치) 정기적 실태조사결과를 분석하고 대안을 마련하며, 시장의 자문에 응하기 위해 '인천광역시 공정임금위원회'를 구성함. 위원회에 외부 전문가위원이 일정비율 이상 참여하도록 함. 특히 ILO협약이 정하는 것처럼 필요시 '직무평가'를 수행하거나 이에 관한 자문에 응할 수 있는 해당 분야 전문가가 참여하는 것이 바람직할 것임.

○ (공정임금 고시) 공정임금위원회가 결정하는 직종별 노임단가 등 공정임금을 고시함.

○ (이행사항 점검) 노동권익센터가 정기적 실태조사를 통해 공공부문 및 민간부문에서 공정임금 이행실태를 모니터링하고, 고시된 공정임금의 준수여부를 조사함.

#### 4) 사업 고려사항

○ 성별 뿐 아니라 다양한 차별요인을 포괄하여 임금격차해소와 공정임금 실현을 목적으로 하는 국내 최초의 조례 제정이므로, 지방자치단체가 다양한 차별을 포괄적으로 해소하기 위해 제정한다는 측면에서 의미가 큼.

○ 지방자치단체가 노동관계법 위반을 확인하기 위한 현장조사권을 갖지 못하는 현실에서, 시 산하기관 중심으로 직접적인 실태조사를 진행하도록 하며, 민간부문 사업장의 경우에는 통계조사 방식으로 실태를 파악하도록 함.

○ 민간부문에서 임금차별이 만연된 것으로 확인될 경우, 해당 업종, 직종에 적용할 수 있는 '공정임금'을 고시하고, 그 준수를 권고함. 특히 인천시의 예산이 투입되는 사업에 있어서 인천광역시 공정임금 준수여부를 확인하고 예산지원 여부를 결정할 수 있도록 함.

#### 5) 사업 기대효과

○ 법률에서 다양한 요인에 의한 고용상 임금차별이 금지되어 있으므로, 지방자치단체가 법률에 따른 임금차별 시정 의무를 이행할 수 있는 근거를 마련함.

○ 시 산하기관의 경우 조례제정과 특히 성별임금공시제 도입 등으로 임금격차 개선에 효과가 있을 것으로 기대됨.

○ 민간부문의 경우 임금격차가 발생하는 요인을 확인하고, 향후 장기적 관점에서 교육, 홍보, 지도 등의 임금차별 해소를 위한 지원사업이 가능할 것임.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 목표

- 토론회와 공청회 개최: 2021년 2회
- 조례제정: 2022년
- 공정임금위원회 개최: 연간 4회
- 모니터링(실태조사): 매년 보고서 발간

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

- 2021년부터 공정임금위원회 운영 시, 연간 4회 회의 개최, 위원 10명의 회의수당 등 연간 6백만 원 예산 소요.

(단위: 백만 원)

주요사업		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		30	6	6	6	6	6
1	위원회 운영	30	6	6	6	6	6

## 1-3 노동시간 단축 모니터링 및 인센티브 제도

### 1) 사업개요

- 사업명: 노동시간 단축 모니터링 및 인센티브 제도
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 노동권익센터
- 추진근거: (1) ILO 제47호 협약 「주 40시간으로의 근로시간 단축에 관한 협약」(CONVENTION CONCERNING THE REDUCTION OF HOURS OF WORK TO FORTY A WEEK )<sup>27)</sup>, (2) 근로기준법 제50조, (3) 인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례 제6조 제4항

### 2) 사업추진 필요성

- 한국은 그동안 OECD국가 중 멕시코와 함께 노동시간이 가장 긴 국가로 알려져 왔음. 주52시간제의 본격 시행으로 한국의 노동시간은 2017년 2,018시간에서 2018년 1,993시간으로 낮아졌지만 여전히 OECD 2위라는 오명은 그대로인 상황임<sup>28)</sup>.
- 2019년 4월 기준으로 상용 5인 이상 사업체 상용근로자 월평균 노동시간(전국)은 181.8시간이며, 그중 초과 근로시간은 10.9시간으로 나타남<sup>29)</sup>. 한편 2017년 10월 기준 맞벌이 가구의 주당 평균 근로시간은 남자는 46.3시간, 여자는 40.3시간이며, 이는 맞벌이 가정에서 남편의 가사분담율이 매우 낮은 것과 연관됨<sup>30)</sup>.
- 2019년 4월 기준으로 인천광역시 상용 5인 이상 사업체 월평균 총 노동시간은 183.0시간, 소정 노동시간은 172.5시간, 초과 실 노동시간은 10.5시간으로 확인됨. 이는 전국평균인 181.8시간(총 노동시간), 170.9시간(소정노동시간)보다 높은 것임. 또한 2019년 통계청의 지역별 고용조사결과에서도 주당 평균 노동시간은 울산(42.1시간), 인천(41.8시간)으로 전

27) 동 협약은 1935년 ILO에서 채택된 바 있고, 2012.10.22. 대한민국 정부가 비준함

28) OECD, 「[http://stats.oecd.org/Labour\\_Force\\_Statistics](http://stats.oecd.org/Labour_Force_Statistics)」(2019.9.)

29) 고용노동부(2019.4.), 「시도별 임금 및 근로시간 보고서(사업체노동력조사 부가조사)」.

30) 통계청(2018), 「2018 일·가정 양립지표」

국 2위로 나타남.

- 장시간 노동이 지역의 일자리, 근로자의 건강, 일가정 양립(work-life balance)에 모두 부정적 효과를 미칠 수 있다는 점을 고려하면, 우선 인천지역 노동자들의 노동실태를 집단별로 조사하고, 그 결과를 토대로 노동시간 단축을 위한 다양한 사업을 전개하는 것이 바람직함.

### 3) 사업내용

- (민간부문에 대한 실태조사) 노동시간 실태조사가 필요한 집단(성별, 고용형태, 사업장 규모, 업종, 산단 등)별로 인천지역 전체를 대상으로 매년 또는 정기적으로 실태를 파악함
  - 현재 주52시간제가 적용되는 50인 이상 사업장의 경우, 2019년 조사결과(적용시점 이전 조사) 제조업의 33.4%가 주52시간을 초과하는 근로자가 있다고 응답
  - 상시 50인 이상 사업장뿐 아니라, 현재 주52시간제가 적용되지 않는 소규모사업장, 특수형태종사자 등에 대한 면밀한 조사 필요
  - 초과근로가 많을 것으로 예상되는 업종 중심으로 정기적 실태조사 필요 주52시간 초과 근로자가 많은 제조 상공업종별로는, 목재 및 나무제품 제조업(가구제조, 53.9%), 고무 및 플라스틱제품 제조업(51.4%), 기타 운송장비 제조업(50.6%)등의 순으로 나타났으며, 상시 근로자 대비 초과근로자 비율이 높은 제조 상공업종은 인쇄 및 기록매체 복제업(40.3%), 섬유제품 제조업(의복 제외, 40.1%), 음료 제조업(39.0%), 기타 운송장비 제조업(33.9%)의 순으로 나타남<sup>31)</sup>

※ 주52시간제 적용 시점(사업장 규모별)

- ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
- ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.

- (산하기관에 대한 실태조사) 시 산하기관 등에 대해 매년 정기적으로 노동시간 실태를 파악
  - 시 산하기관에 대해 '근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례'에 근거하여 노동시간 현황 자료를 요청. 민간위탁기관 등에 대해 계약에 따라 관련 자료 요청 필요.
- (노동시간 단축 컨설팅 제공) 노동시간 실태뿐 아니라, 장시간노동에 따른 문제점, 장시간노동을 개선하기 위한 방안, 시의 지원이 필요한 사업 등에 대하여 개인 또는 단체의 의견을

31) 고용노동부(2019), 「50~300인 미만 기업 근로시간 실태조사 결과 보고서」.

청취하고, 사업장 신청에 따라 노동시간단축을 위한 컨설팅 제공.

- (인센티브 제공) 노동시간 단축 효과가 나타난 사업장에 대해 신청에 따라 검증 후 인증패를 제공하거나 ‘인천형 노사문화우수기업’ 선정 시 우대함.

#### 4) 사업 고려사항

- 노동시간 모니터링은 장시간노동관행 개선을 위한 사전적 정보수집 활동이므로, 모니터링 과정에 노동시간 단축을 지원하기 위하여, 출퇴근시스템 설치비용 지원 등 사업 아이템을 찾는 노력이 필요함.
- 영세사업장과 제조업(공단) 등 인천지역 특성을 반영할 수 있는 요인 중심으로 우선 모니터링 사업을 추진할 필요가 있음.
- 노동시간 등 노동조건 모니터링, 노동시간단축 컨설팅 사업을 ‘근로자권익보호전담기관(인천광역시 노동권익센터)’에 위탁할 수 있음.

#### 5) 사업 기대효과

- 인천지역 사업장의 규모, 업종 등 요인에 따라 장시간노동 관행이 발생하는지 여부, 장시간노동의 정도를 분석할 수 있고, 요인별 개선방안 마련이 가능할 것임.
- 장시간 노동관행을 개선한 사례 기업을 방문 조사하고, 우수 사례로 소개할 수 있으며, 성공 사례를 전파하여 지역 내 노동시간단축 효과를 확산시킬 수 있음.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 목표
  - 산하 공공기관 노동시간 모니터링: 매년 전체 공공기관 대상 모니터링 보고서 작성
  - 민간부문 실태조사(용역사업): 2021~2022년 2건, 2023~2025년 3건

- 소요예산 및 재원조달 방안 (시비 100%)

- 실태조사 용역사업 1건에 대한 용역비를 5천만 원으로 보았고, 2021~2022년은 산단·업종·계층별 용역사업 2건, 2023~2025년은 용역사업 3건으로 산정함.
- 노동시간단축 컨설팅은 1건에 1천만 원으로 하되, 2021년~2022년은 컨설팅사업 10건, 2023년~2025년은 컨설팅사업 15건으로 산정함.

(단위: 백만 원)

주요 사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
	계	1,300	200	200	300	300	300
1	노동시간 모니터링사업	650	100	100	150	150	150
	노동시간 단축 컨설팅사업	650	100	100	150	150	150

2-1	공동근로복지기금 재정지원 사업
-----	------------------

## 1) 사업개요

- 사 업 명: 공동근로복지기금 재정지원 사업
- 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 산업진흥과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: ① 근로복지기본법 제3조의 3, 4조, 28조  
② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3 제정) 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)

## 2) 사업추진 필요성

- 인천지역 노동시장의 10인 미만 사업체가 전체 노동자의 91.6%로 상대적으로 근로조건이 열악한 노동자들이 다수를 차지하고 있음(<표 3-9> 참조).
- 최근 환경 변화
  - 최근 산업구조 및 기술 등 환경변화의 과정에서 고용관계가 다변화되면서 기존의 표준적 노동이나 형태가 아닌, 비표준적 노동과 고용형태의 일자리가 증가하고 있음. 대표적으로 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서 등임.
- 고용노동부는 대·중소기업간 복지격차 해소에 있어서 공동근로복지기금제도 강화가 필요하다고 판단한 바 있으며, 공동근로복지기금에 대한 직접적 재정지원을 강화해 나가고 있음(과제 후미 (참조) 참고).
- 고용노동부는 공동복지기금 출연금 매칭 지원율의 상향과 지원액 및 지원기간을 확대함. 이에 따라 기존 출연금의 50% 범위, 설립일로부터 3년간 누적 2억 원이던 재정지원이 2020년부터 매칭 지원율 100%, 5년간 20억 원으로 확대되었으며, 2021년부터는 7년간 30억 원으로 확대될 예정임.
- 예컨대 인천광역시 자동차부품산업의 중소기업 20개 업체가 연합하여 공동기금을 설립하고,

참여기업들이 2021년에 2억 원(20개×1천만 원)을 출연한 경우, 중앙정부로부터 2억 원(100%)의 매칭 지원금을 받을 뿐만 아니라, 만약 인천광역시가 추가로 1억 원을 지원을 할 경우 중앙정부가 다시 1억 원(100%)을 매칭하여 지원함으로써 부품산업공동기금은 총 6억 원에 이르게 됨.

- 2020년부터 정부는 매년도 출연금의 90%를 복지사업에 사용할 수 있게 함으로써 실질적인 복지수준 향상이 가능한 상황임.
- 통계청의 사업체현황 자료를 분석해 보면, 300인 미만 중소기업 소속의 근로자 비율은 전국 평균 84.5%인 반면, 인천광역시는 87.7%로서 전체 노동자 107만여 명 중 94만여 명이 여기에 해당되는 상황임.
- 중소기업 소속 근로자의 비율이 높기 때문에 전반적인 복지수준도 낮다고 볼 수 있으므로, 다양한 유형의 공동복지기금 설립을 유도하고, 여기에 인천시가 일정하게 재정지원을 함으로써 중소기업 근로자들의 복지격차 해소에 나설 필요가 있음.
- 경상남도와 사천시 등 기초지자체, 한국항공우주산업(KAI) 사례(2020년 6월)
  - KAI는 2016년부터 12억 원 규모의 공동근로복지기금 운영에 참여해 왔고, 최근 코로나 사태로 생존의 기로에 놓인 중소기업들을 지원하기 위해 지자체 참여를 이끌어 기금 규모를 확대함.
  - 이번 기금은 KAI가 10억 원, 40개 협력사가 10억 원을 출연하고 경남·사천시·진주시·창원시·김해시 등 지자체가 6억 원, 고용노동부가 26억 원을 출연해 총 52억 원 규모이며, 기금은 복지·사각지대에 놓인 중소기업 근로자를 대상으로 근무환경 개선, 자녀 학자비, 명절·기념일 선물 등 각종 복지지원을 강화에 쓰일 예정임.
- 경상남도와 거제시, 대우조선해양과 삼성중공업 사례(2020년 10월)
  - 대우조선해양 사내협력회사 공동근로복지기금은 사내협력회사 100개사가 19.2억 원을 출연해 조성되었으며, 사내협력회사 노동자 12,325명은 ▲주택 구입자금 보조 ▲학자금, 장학금, 재난구호금 ▲체육, 문화 활동 및 근로자의 날 행사 ▲생활안정자금(하계휴가, 명절휴가 등) 등의 혜택을 받고 있음.
  - 삼성중공업 사내협력회사 공동근로복지기금은 삼성중공업이 10억 원, 협력사가 4.28억 원을 출연하였고, 사내협력회사 노동자 15,091명에게 ▲노동자 자녀 대학교 학자금 ▲노동자 복지 증진 및 생활원조 등의 혜택을 지원하고 있음.
  - 경남도와 거제시는 두 기금에 각 3억 원을 출연하여 총 6억 원을 지원하기로 하였으며, 또한, 고용노동부의 공동근로복지기금 활성화 대책에 따라 지방정부와 협력사 출연금, 대기업 출연

금을 합산한 금액의 100%를 국비로 추가 지원받음.

구 분	삼성중공업	대우조선
설립일자	2020. 1. 10.	2020. 4. 22.
수혜업체/종사자	86개사 / 15,091명	100개사 / 12,325명
'20년 조성금액	14.28억 원(원청 10, 협력사 4.28)	19.2억 원(협력사 19.2)
목적사업 (정관)	- 소속 노동자 자녀 대학교 학자 금 - 기타 노동자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업 - 공동기금 운영을 위한 인력채용 및 운영경비 지출	- 노동자 주택 구입자금의 보조 - 학자금·장학금·재난구호금의 지급 - 체육·문화 활동의 지원, 근로자 의 날 행사 지원 - 생활안정자금지원(하계휴가, 명절휴 가 등)
지방/정부 지원	경남과 거제시가 각 3억 원, 노동부에서 기업과 지자체 출연금액 지원	

○ 대기업의 기금 지원 사례

- SK이노베이션 등 여러 기업의 사례가 있음.

### 3) 사업내용

○ 하청업체 및 중소기업의 공동복지기금 설립 유도 및 재정지원

- 기업단위의 사내근로복지기금은 대기업에서 주로 설치되고 있으며(1000인 이상 사업장의 설립률 51.3%), 300인 미만 사업장의 도입률은 0.3%에 불과함.

- 따라서, 300인 미만 사업장이 복수로 참여하는 '공동근로복지기금' 설치를 유도함으로써 중소기업 노동자의 복지수준을 제고함.

○ 인천광역시와 공동복지기금에 대한 재정지원을 통해 중앙정부의 재정지원 유도

- 고용노동부 고시 '공동근로복지기금 지원사업 운영규정'에 따르면, 참여기업이 출연하는 금액에 대해 중앙정부가 100% 매칭 재정지원을 실시하며, 그뿐만 아니라 공동기금에 참여하지 않는 대기업 및 도급업체가 출연하는 경우와 지방자치단체가 재정을 지원하는 경우에도 출연한 금액의 100% 범위에서 중앙정부가 지원하도록 하고 있음.

○ 인천광역시와 지역 기업과의 협력을 통한 공동복지기금 추진

- 지역의 대기업과 협력사간, 산단의 업종별 기업체 등을 중심으로 공동복지기금 조성을 유도하고 지원을 모색할 필요가 있으며, 이 경우 지역의 노동단체나 노사민정협의회 등의 공동참여를 유도할 필요가 있음.

○ (참조) 참여대상별 국비 지원수준

① 중소기업

○ 기금의 규모(참여 사업장 수, 수혜 근로자수)에 따라 기간 및 금액 차등지원

구 분	5개소 미만 또는 100인 미만	5~9개소 또는 100~499인	10~29개소 또는 500~999인	30개소 이상 또는 1,000인 이상
지원기간	3년	3년	4년	5년
지 원 액 (누적지원액)	2억	5억	10억	20억

※ '21년 한도상향: 50개소 이상 또는 1,500인 이상의 경우 7년간 30억 원

② 대기업

○ 대기업은 수혜대상 아니며, 협력사 지원을 위하여 출연

구 분	5개소 미만 또는 100인 미만	5~9개소 또는 100~499인	10~29개소 또는 500~999인	30개소 이상 또는 1,000인 이상
지원기간	매년	매년	매년	매년
지 원 액 (연간한도)	2억	3억	5억	10억

③ 참여 지자체

○ 지역에 기반을 둔 기금법인을 지원할 경우

구 분	10개소 또는 100~499인	10~29개소 또는 500~999인	30개소 이상 또는 1,000인 이상
지원기간	3년	3년	3년
지 원 액 (연간한도)	2억	4억	6억

#### 4) 사업 고려사항

○ 인천광역시 근로복지정책 수립에 앞서 재정지원의 근거를 마련하기 위해 ‘인천광역시 근로복지기본조례’ 제정을 검토할 필요가 있음. 인천지역의 경우 ‘산단 사업주 협의회’ 등과 논의 과정을 통해 공동복지기금 설치의 검토가 가능할 것으로 판단됨.

○ 공동복지기금에 대한 정부 지원금이 확대됨에 따라 민간기업들이 공동기금 설립에 관심을 갖고 있으나, 가족기업이나 계열사 중심으로 소수의 기업들만이 참여하는 폐쇄적인 공동기금이 다수 설립될 우려가 있음. 소수의 기업 중심으로 정부 재정지원에 의존하려는 폐쇄형 공동기금형태를 지양하고, 다수의 중소기업이 자유롭게 참여하는 참여형 공동기금을 구분하여 후자의 기금에 대한 인천광역시의 재정지원을 확대하는 방향으로 지원조건을 수립할 필요가 있음.

#### 5) 사업 기대효과

○ 중소기업과 하청업체 소속의 노동자를 위한 공동복지기금이 설치된다면, 현재 복지격차로 사각지대에 놓인 취약계층 노동자들의 복지수준이 증진될 수 있음.

○ 산업단위로 공동복지기금이 설치될 경우, 해당 산업에 유능한 인력이 유입되고 지역경제가 발전하는 긍정적 효과를 기대할 수 있음.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 지원대상 공동기금을 1차년도 2개, 2차년도 3개, 3차년도 4개, 4차년도 이후 5개로 전제하고, 1개 기금에 대한 지원금액을 2억 원으로 할 경우, 5년간 총 3,805백만 원이 소요될 것으로 예상됨.

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 예산소요					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	3,805	405	600	800	1,000	1,000
1 수요조사(사업설계)	5	5	-	-	-	-
2 기금 재정지원	3,800	400	600	800	1,000	1,000

2-2	노동복지 확대 · 강화
-----	--------------

### 1) 사업개요

- 사 업 명: 근로자 노동복지 확대·강화사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과, 일자리경제과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: ① 근로복지기본법 제3조의 3, 4조, 28조  
② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3 제정) 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)

### 2) 사업 추진 필요성

- 사각지대 노동자 노동복지 확대 필요
  - 여러 가지 노동복지 관련 정책이 시행되고 있지만, 여전히 노동복지 사각지대가 존재하거나 다양한 지원이 필요한 상황임.
- 코로나19 상황에서 취약노동자에 대한 노동복지 강화 필요
  - 코로나19 사태로 취약노동자에 대한 보다 적극적인 노동복지 정책이 필요함.
- 지속적인 노동복지 확대 필요
  - 우리나라의 노동복지 혜택은 일부 노동자들을 제외하고는 상당히 열악한 수준이기 때문에 지속적인 노동복지 정책의 확대가 필요함.

### 3) 사업내용

- 작업복 세탁 지원 사업

- 현재 경상남도에서 시행하고 있는 노동자 작업복 세탁 지원 사업의 추진을 고려할 필요가 있음. 경상남도에서는 김해시와 공동으로 2019년 11월 1일 전국 최초로 “노동자 작업복 세탁소”를 개소하고, 이를 확대해 나갈 예정임.
- 경남에 이어 광주광역시 2020년 4월에 “광주광역시 산단 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영 조례”를 제정하고, 금년 10월에 하남산단에 세탁소를 개소할 예정이며, 전남 영암군에서도 2021년 9월 대불산단에 세탁소를 개소할 예정임.
- 지역·산업맞춤형 일자리 지원사업 확대(1. 통근버스, 환경개선)
  - 현재 남동산단과 검단산단에 통근버스가 지원되고 있지만, 그 밖의 산단에도 통근버스를 지원해 취업을 촉진하고, 해당 근로자에 대한 편의를 제공할 필요가 있으며, 이를 확대하여 인천시의 고유한 사업으로 정착시킬 필요가 있음(남동산단 통근버스 지원 사업은 지역·산업맞춤형 일자리 지원사업을 연계·확대하여 고유한 사업으로 정착시킨 사례임).
  - 2018년부터 현재까지 여러 지자체에서는 산업단지 노동자들의 근로환경 개선을 위해 지역·산업맞춤형 일자리 지원사업을 활용하여 사업장 시설 개선에 큰 성과를 거두고 있으며(원주시 “산업단지 근로환경 개선사업”(2018~), 담양 산업단지 “청년에게 내일을” 프로젝트사업(2019), 전남 나주시, 강원 춘천시 등 다수), 인천광역시 역시 이러한 사업을 적극 활용하고, 지속적으로 확대해 나갈 필요가 있음.

- 지역·산업맞춤형 일자리 지원사업 확대(2. 기숙사 임차지원), 임대주택 임대 지원
  - 2020년도에 검단산단 고용환경개선사업으로 기숙사 지원사업을 추진한 것처럼, 산업단지 입주기업의 경쟁력 강화와 노동자 주거여건 개선 및 일자리 창출을 위해 지역·산업맞춤형 일자리 지원사업의 기숙사 임차지원을 활용하고, 나아가 인천시의 고유한 사업으로 정착시킬 필요가 있음.
  - 강원도 춘천시의 “Good job happy work 춘천산업단지 조성사업”(2019), 전남 영광의 “대마 전기자동차산업단지 기숙사 임차 지원사업”(2019) 등 다수의 지역에서 활용하고 있음.
  - 중장기적으로 기존 임대주택을 활용하거나, 산단 인근에 임대주택 건설을 통해 청년노동자들을 비롯해 주거가 불안정한 노동자들에게 임대를 지원해주는 정책을 적극적으로 고려해 볼 필요가 있음.

### 4) 사업 고려사항

- 다수의 혜택과 효과성 제고, 필요 시 실태조사



- 노동복지가 상대적으로 열악한 사각지대 노동자들을 우선으로 하면서, 다수의 노동자가 혜택을 볼 수 있는 사업을 우선적으로 모색해야 하며, 필요 시 이에 대한 신속한 실태조사를 병행할 필요가 있음.

- 재정상황을 고려하되, 우선 사업을 중심으로 지속적인 확대 노력
- 시 예산 상황을 고려하되, 우선적으로 시행해야 할 사업을 중심으로 지속적인 사업 추진 노력이 필요함.
- 사각지대 노동자를 위한 지원과 미흡한 복지 분야에 대하여 지속적인 지원사업과 이를 뒷받침할 수 있는 대안 마련이 필요함.
- 정부사업 활용
- 정부의 다양한 노동 및 일자리 관련 사업을 적극적으로 활용하여 재원확보에 대한 부담을 경감하고, 노동복지 혜택을 지속적으로 확대시켜 나갈 필요가 있음.

## 5) 사업 기대효과

- 사각지대 노동자에 대한 최소한의 생활여건 확보
- 노동자에게 필수적인 생활지원시설이나 주거시설은 최소한의 노동조건이기에, 다양한 지원으로 궁극적으로 노동자 개인의 노동안전과 조직의 생산성 향상에 도움이 될 것임.

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	투 자 계 획					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	4,900	100	800	1,000	1,500	1,500
1 작업복 세탁소 운영 지원	3,000	준비	500	500	1,000	1,000
2 지역·맞춤형 일자리 지원사업	1,900	100	300	500	500	500

\* 지역·맞춤형 일자리 지원사업은 2022년부터 자체 사업으로도 진행

## 3-1 노동자 참여로 일하고 싶은 산업단지

### 1) 사업개요

- 사업명: 노동자 참여로 일하고 싶은 산업단지
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과
- 지원근거: 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제1조, 제4조, 국정과제- '노동존중 사회 실현'(63번), 지방자치법 제8조, 제9조, ILO 150호 협약(노동행정(역할/기능/조직에 관한 협약, 1997.12.비준)

### 2) 사업 추진 필요성

- 현재까지 진행되는 산업단지의 고용 및 노동 정책의 대부분은 유지 업종 계획 및 특화지구 추진, 교통체계 개편, 주차시설 마련, 노동복지센터 건립 등이 있음.
- 고용 안정 및 유지 지원금, 청년 노동자 주거 임대료 지원 등의 사업이 진행됨.
- 사업장 안에서부터 노사협의 문화를 구축하고 고신뢰 관계에 기반한 정책 마련이 필요함.
- 노사 상호 간의 협의 및 협력 속에서 기업체 운영과 맞물려 향상된 고용구조, 고용환경, 노동조건을 마련하는 것이 필요함.

### 3) 사업내용

- 30인 이상 사업장을 대상으로 '노사협의회 설치 및 운영' 또는 '근로자 대표 선임' 캠페인 진행
- 인천광역시 또는 지방자치단체가 감독 및 운영하고 있는 산단을 우선 시행.
- 입주 시 확보한 연락체계(주소, 이메일, 팩스 등)을 통해서, 30인 이상 사업장 노사협의회 구성 및 구성 시 경영지원 등 관련 인센티브 부여.
- 노사협의회 구성 시 근로자 위원은 법에 따라 선출되는 것을 원칙으로 함.
- 대한상공회의소 등을 통해서 연락 및 소통체계 확보 필요성 있음.
- 노동부, 안전보건공단이 확보하고 있는 사업체 연락체계 확보 필요성

- 30인 미만 사업장의 경우, 사원대표자 선임 캠페인 진행
- 가능한 30인 미만 사업장의 경우, ‘임의 노사협의회 설치’를 하거나 사원대표제를 선출할 것을 제안

- 산단의 노동자 대표 또는 사원대표자를 구성원으로 한 ‘00산단 노동자협의회’(가칭) 구성
- 각 산단별 노사협의회회의 근로자 위원을 중심으로, 산업단지 내 노동자 협의회 구성
- 노동부의 ‘명예산업안전감독관 협의회’ 형식으로 운영
- 협의회 운영 시, 참여자에 대한 참여비 지급 필요(인천광역시 공무원 여비 조례를 준용하거나 실비변상 조례 제정 운영)
- 협의회 내에서 산업단지 내 고충 처리 또는 인천시의 노동정책 관련 시정을 공유 및 소통체계 구축
- 기능: 각 산업단지별 노동조건 및 고용조건에 대해서 산업단지, 업종 등에 따라 필요한 사항 의견 수렴 및 인천시가 추구하는 산업단지의 노동정책 등에 대해서 안내하고 향후 경영자협의회랑 협력 등 사업 추진 시 각 산업단지 노동계의 대표 기구로 자리매김

- 노사민정협의회 분과 내에 소위원회로 산단 노동자협의회 지원 기구 마련, 지역 내 제조업 관련 노동조합(한국노총, 민주노총 등 제조업 산별노조 및 연맹) 참여
- 산단별 노동자협의회 운영을 지원하고 지원 방향을 검토하는 역할로서 소위원회 구성

- 산단의 경영자(총무)협의회를 확대 및 운영 지원하며 인천시-산단 경영자협의회 소통 체계 구축
- 각 산업단지 내에 경인여성경영자협의회, 남동총무협의회, 남동경영자협의회 등 경영자(총무)협의회를 확대 운영 및 지원
- 경영자의 고충 처리 및 노동조건 관련 협의 체계 구축

#### 4) 사업 고려사항

- 장기적으로 노동자 대표 협의회를 구축 및 운영함과 동시에 현재 구성되어 있는 각 산단의 경영자(총무)협의회를 확대 운영하고 지원 필요성 있으며 노사정이 함께 협의 및 협력 체계

를 구축하여 일하고 싶은 산단을 노사정이 함께 만드는 체계 구축이 중요함.

- 해당 노사정 체계 구축시에 저신뢰가 아닌 고신뢰 협의체가 될 수 있도록, 인천시의 중재와 협력을 만들어내는 과정이 무엇 보다 중요하며 이 과정에서 민주노총과 한국노총, 경영자총연합회, 대한상공회의소 등 노사 대표 단체를 중심으로 지원 체계 구축도 필요함

#### 5) 사업 기대효과

- 인천시민(노동자)이 산단 노동정책에 참여하여 산단별 협의 및 협력 체계 구축
- 탑다운(Top-Down) 방식이 아니라, 아래로부터(Bottom-Up)의 문제의식을 수렴하여 실질적인 개선 가능
- 각 구청별 노사민정협의회가 아닌, 인천시가 직접 경영자협의회와 소통하며 고충 처리 및 노동조건(고용조건) 개선을 위해 발로 뛰고 있음을 드러냄

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산
- 노사협의회 구성 및 홍보: 산업단지관리공단과 대한상공회의소 연락체계(팩스, 주소, 이메일 등)을 통해서 공지, 산업단지 내 현수막 비치, 경영자를 대상으로 설명회 개최, 최소비용으로 접근 가능
- 산단별 노동자협의회 구성: 각 사업장의 근로자 위원의 참여시 참여비 지급(노동부의 각 사업장 명예산업안전감독관 지역협의회회시 지급비 참조)
- 경영자(총무)협의회 확대 및 지원: 산업단지관리공단과 대한상공회의소 연락체계(팩스, 주소, 이메일 등)을 통해서 공지
- 1개 산업단지의 노동자 협의회 예산(안)

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 소요예산					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계 (건수, 회)	116 (40)	16 (8)	25 (8)	25 (8)	25 (8)	25 (8)
노동자 협의회 운영	96 (20)	12 (4)*	21 (4)	21 (4)	21 (4)	21 (4)
소위원회 운영	20 (20)	4 (4)**	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)

\* 노동자 협의회 분기별 1회 정기 회의 개최 및 임시협의회 개최 가능하며, 각 산업단지의 30명 이상 사업장 또는 사원대표의 참여 사업장 수 × 1회당 5만 원(예산에 따라 조정 가능) 회의 참가비임. 1차년도(50명 참석), 2차년도(100명) 등 사업 확대에 따라 산정. 식대 및 협의체 1회 운영 시 기본 운영비 50만 원 책정

\*\*민주노총, 한국노총, 노동단체 등 노동자 협의회 직원 소위원회 1회 개최 시 100만 원(10인\*10만 원)으로 책정

#### ○ 재원조달 방안

- 대상: 인천광역시 재정 사용 및 인천광역시 또는 기초단체가 운영 및 감독하는 일반산업단지
- 일하고 싶은 산단 만들기의 수익자 개념에서 각 산업단지의 30인 이상 사업장의 책임 및 참여 확대를 위한 분담금(수수료 상향 또는 별도 기금 마련) 구조 마련
- 분담금 마련 시 까지, 인천광역시 및 기초단체 재정 사용

3-2	노사정이 함께 만드는 일하고 싶은 산업단지
-----	-------------------------

### 1) 사업개요

- 사업명: 노사정이 함께 만드는 일하고 싶은 산업단지
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과
- 지원근거: 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례, 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제1조, 제4조, 국정과제- '노동존중 사회 실현'(63번), 지방자치법 제8조, 제9조, ILO 150호 협약(노동행정(역할/기능/조직에 관한 협약, 1997.12.비준)

### 2) 사업 추진 필요성

- 현재까지 진행되는 산업단지의 고용 및 노동 정책의 대부분은 유지 업종 계획 및 특화지구 추진, 교통체계 개편, 주차시설 마련, 노동복지센터 건립 등이 있으며
- 고용 안정 및 유지 지원금, 청년 노동자 주거 임대료 지원 등의 사업이 진행됨.
- 사업장 안에서부터 노사협의 문화를 구축하고 고신뢰 관계에 기반한 정책 마련이 필요함.
- 노사 상호간의 협의 및 협력 속에서 기업체 운영과 맞물려 향상된 고용구조, 고용환경, 노동조건을 마련하는 것이 필요함.

### 3) 사업내용

- 인천광역시 각 산단의 특성을 고려하여, 표준 노동의 기준(표준 계약서)을 마련
  - 노동부의 표준근로계약서(2019년 6월 최종, 고용노동부 정책자료실)에 기반하여 내용 추가
  - 신의성실의 원칙 명시(예시): (민법과 근로기준법에 따라) 사업주와 근로자는 각자 신의성실의 원칙에 기반하여 신의에 따라 성실히 임하며 권리를 남용하지 않으며, 상호 존중하고 협력하여 더 좋은 일터를 만들기 위해 서로 협력한다.
  - 임금(업종 등 특성에 따라 생활임금에 근거한 임금), 노동시간(2021년 1월부터 50인 이상

- 사업장 52시간 제한), 휴게시간(1시간에 10분 또는 2시간에 15분 등), 산업재해 예방 및 위험요인 제거 원칙 확립, 휴업 시 휴업수당 지급, 무료노동 근절, 4대 보험 가입 등 명시
- 인천광역시 노동존중 인증기업 명시(가칭): 본 사업장은 인천시가 노사와 함께 마련한 표준 노동 기준을 준수하고 더 좋은 일터를 만들기 노사가 약속 및 협력하는 사업체임을 인증한다.
- 표준 노동 기준 마련에 따라서, 근로기준법 위반이 아닌 보다 향상된 고용 및 노동조건 준수 협약을 진행
- 경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례 참조

- 인천시가 관리기관인 인천지방산업단지부터 모델화(입주기업의 수수료 부과 방안 마련 필요)하는 방안으로 도입 시도.
- 인천지방산업단지를 우선 시작하며 모델화 하여 확대하는 방안 검토

- 각 산단별 특성에 따라, ‘임금 체불 없는 00산단 만들기 협약’, ‘폭언 및 부당지시 없는 00산단 만들기 협약’ 등 협약식 및 캠페인
- 각 산업단지의 업종 특성 및 열악한 조건 특성(산업재해, 저임금, 장시간 노동 등)을 반영하여 협약 추진

- 표준노동기준 계약 및 협약에 참여하는 기업에 경영지원(경영지원 또는 세제 감면 등)
- 표준노동기준 계약, 인천시의 노동 존중 및 노사 협력 인증 기업, 협약 참여 기업에 경영지원

#### 4) 사업 고려사항

- 근로기준법 위반이 없는 산업단지 만들기 -> 향상된 표준 노동 기준(계약서) 내용으로 단계별 확대 추진
- 임금 체불, 최저임금 위반 등 근로기준법 위반에 대한 홍보 및 모니터링부터 시작하여
- 적절한 표준 노동 기준을 마련하는 단계적 시행에 대한 고민 필요
- 협약을 통해, 00산단의 고용 및 노동 조건의 수준을 향상시켜 알리고 양질의 일자리 마련

- 인천광역시 운영 산단부터 적용할 경우, 입주기업 수수료 부과 방안 마련 필요

- 경영지원과 함께 적절한 노동 표준 기준을 마련하는 과정에서, 향후 산단별 노사정 협의회 구축까지 고려하여
- 산업단지 운영 자금 및 기금 마련 방안으로 수수료 향상 검토
- 전체적으로 수수료는 향상하되, 해당 자금 중 일부를 표준 노동 준수 기업에 지원하면서 전체적인 고용의 질을 향상하고 해당 기업에 다시 경영지원을 하는 방안 검토 필요

#### 5) 사업 기대효과

- 인천시민(노동자)이 산단 노동정책에 참여하여 산단별 협의 및 협력 체계 구축
- 탑다운(Top-Down) 방식이 아니라, 아래로부터(Bottom-Up)의 문제의식을 수렴하여 실질적인 개선 가능
- 저신뢰가 아닌, 고신뢰 사업장 -> 고신뢰 산업단지-> 고신뢰 인천시로 발전하는 인천시정 확립

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산
- 표준노동 기준 마련: 노사민정 협의회 내 소위원회 구성하여 마련
- 표준노동 계약 준수 사업장 경영 지원: 세제 감면 등 인센티브 제공
- 산업단지 내 협약 참여 및 준수 선언 사업장 지원: 세제 감면 등 인센티브 제공
- 세제 감면, 인센티브 제공은 시 재정 등에 따라 유연하게 운영

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 소요예산					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
소위원회 운영	20 (20)	4 (4)**	4 (4)	4 (4)	4 (4)	4 (4)

\*\*민주노동, 한국노동, 노동단체 등 노동자 협의회 지원 소위원회 1회 개최시 100만 원(10인\*10만 원)으로 책정

- 재원조달 방안
- 대상: 인천광역시 재정 사용 및 인천광역시 또는 기초단체가 운영 및 감독하는 일반산업단지
- 일하고 싶은 산단 만들기의 수익자 개념에서 각 산업단지의 30인 이상 사업장의 책임 및 참

- 여 확대를 위한 분담금(수수료 상향 또는 별도 기금 마련) 구조 마련
- 분담금 마련 시 까지, 인천광역시 및 기초단체 재정 사용

3-3	화재 및 폭발로부터 안전한 산업단지 만들기
-----	-------------------------

## 1) 사업개요

- 사업명: 화재 및 폭발로부터 안전한 산업단지 만들기
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 생활환경과
- 운영주체: 인천광역시 생활환경과
- 지원근거: 인천광역시 화학물질의 관리에 관한 조례, 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례, 제4조, 국정과제- '노동존중 사회 실현'(63번), 지방자치법 제8조, 제9조, ILO 150호 협약(노동행정(역할/기능/조직에 관한 협약, 1997.12.비준), 산업안전보건법 제4조, ILO 170호 협약(화학물질 협약)

## 2) 사업 추진 필요성

- 화학물질관리법 등 제정과 함께 화학물질에 대한 관리감독 권한이 지방자치단체에서 정부(환경청, 화학물질안전원)로 이관됨에 따라 지방자치단체는 감독기능이 없는 상태임.
- 하지만, 지방자치단체는 사고 발생 전 주민 대피와 대응에 필요한 조치를 취하는 업무를 맡고 있음.
- 화학물질에 대해서 환경부와 노동부가 관리하고 있으나, 누출, 화재, 폭발 등 사고 발생 시에 노동자 및 주변 주민 피해가 예상됨.
- 화학물질로 인한 노동자/주민 등 시민의 건강과 안전, 환경상의 위해를 예방하고 사고 발생 시에 피해를 최소화하기 위한 활동 필요
- 2019년 2월 기준 화학물질 취급업체는 1,190개이며 남동구와 서구에 약 69%가 집중되어 있고 50인 미만 사업장이 약 82%를 차지함. 남동구의 경우 사용업, 서구의 경우 판매업이 집중되어 있으며 전체적으로는 사용업과 판매업이 91%를 차지함<sup>32)</sup>.
- 화학물질종합정보시스템에 의하면, 2014년~2020년 현재까지 인천에서 화학물질에 의해 발생한 사고는 27건임.

32) 인천광역시 화학물질 안전관리 기본계획(2019-2023) 최종보고서(2019.04.3.). 여기서 '사용업'은 유해 화학물질을 직접 취급하여 사용하는 업을, '판매업'은 유해 화학물질을 판매하는 업을 의미함.

### 3) 사업내용

- 현재 추진 사업 내용
  - 화학물질 배출사업장 이동량, 배출량 GIS시스템 공개
  - 2019년부터 유해화학물질 취급사업자 교육 연 4회 운영 중
  - 환경부에서 시흥화학재난 합동방재센터 2014년부터 운영 중
  - 환경부(주관)-행안부-고용노동부-산업부-지자체 협업 운영중
  - 119화학대응센터 -2021년12월 준공예정 (소방본부)
- 각 산업단지별 화학물질관리법상 유해위험물질에 대한 정보를 작업자에게 제공하여 위험 인지 능력 향상
  - 실제 사업장에서 취급하는 화학물질의 사용/취급량, 사용 및 취급 실태, 누출실태, 사고 위험성 등에 대해서 해당 사업장에서 일하는 노동자가 1차 감시자임
  - 산업단지관리공단 및 대한상공회의소 연락체계(팩스, 이메일, 주소 등)를 통해서, 각 사업장 취급 화학물질에 대한 정보를 작업자에게 게시하도록 캠페인 진행(300인, 100인, 50인 등 단계적으로 시행)
- 위험산업단지에 대해, 인천시가 운영하는 '화학물질 안전 시민감시단'(가칭) 운영
  - 경기도 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례 참조
  - 노동단체 또는 산업안전보건전문기관 등에 민간위탁 하여 진행
- 과제 2-1 공동근로복지기금 참조 기금 마련
  - 화학물질 취급량이 많은 기업 및 지불능력이 되는 기업을 중심으로 기금 마련

### 4) 사업 고려사항

- 환경부의 업무와 인천시의 업무가 중복 될 가능성이 있으며, 이는 행정의 중복에 따른 기업체의 부담 및 피로 요인으로 작용할 수 있음.
- 환경부의 계획 및 관리에 대한 파악 및 소통 체계를 구축하는 것이 필요함.
- 각 산업단지에서 취급하는 화학물질로 인한 누출, 폭발, 화재 사고에 대해 비교적 많은 정보를 갖고 있는 곳이 소방 당국으로 소통 및 협력 체계 구축 필요함.

### 5) 사업 기대효과

- 각 산업의 화학물질로 인한 누출, 폭발, 화재 등의 피해 최소화
- 각 산업의 사업장에서 취급하는 화학물질의 관리상태에 대한 1차 노출 피해자이자 모니터링이 가능한 작업자의 참여 속에서 사고 예방 가능
- 고용문제로 실태를 외부화 할 수 없는 노동자의 한계를 시민 감시단 운영으로 해소
- 화학물질 취급 사업장 경영자 협의회 등을 운영하며 사고 예방 가능

### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원(인천광역시 재정 100%)
  - 작업자 위험 인지 향상: 산업단지관리공단과 대한상공회의소 연락체계(팩스, 주소, 이메일 등)를 통해서 공지, 산업단지 내 현수막 비치, 경영자를 대상으로 설명회 개최, 최소비용으로 접근 가능
  - 시민 감시단 운영: 참여자에게 참여비 지급 (인천광역시 공무원 여비 조례를 준용하거나 실비변상 조례 제정 운영)
  - 시민 감시단 예산(안)

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 소요예산					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	70	14*	14	14	14	14
시민 감시단	70	14*	14	14	14	14

\* 정기적인 시민감시단 체계 마련 및 교육 훈련 이후 화학물질 취급 주요 사업장 현장 방문 및 순회 비용 지급, 교육 훈련비 전문 교육 800만 원(40시간×강사비 20만 원), 감시단 참가비 2인(1조)×10만 원×감시횟수로 산정하여, 월10회(200만 원)×매년 3개월 집중 실시 운영으로 책정.

\* 민간위탁 운영 또는 시민감시단 운영 대상을 1개 산업단지부터 시작하여 확대하는 방안 등 다양한 방법 고민 필요

- 재원조달 방안
  - 대상: 인천광역시 재정 사용 및 인천광역시 또는 기초단체가 운영 및 감독하는 일반산업단지
  - 일하고 싶은 산업 만들기의 수익자 개념에서 각 산업단지의 30인 이상 사업장의 책임 및 참여 확대를 위한 분담금(수수료 상향 또는 별도 기금 마련) 구조 마련
  - 분담금 마련 시 까지, 인천광역시 및 기초단체 재정 사용

3-4	노동자·시민이 안전한 인천
-----	----------------

## 1) 사업개요

- 사 업 명: 노동자/시민이 안전한 인천
- 추진주체: 인천광역시 사회재난과, 산업진흥과, 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: 산업안전보건법(4조 정부의 책무), 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회실현)인천광역시 근로자권리 보호 및 증진을 위한 조례, ILO 제155호 노동안전보건협약, ILO 제187호 산업안전 보건 증진체계 협약

## 2) 사업 추진 필요성

- 2019년 전국 산업재해율(0.58)보다 인천이 0.67로 높음.
- 전국 산재사망만인월에 비해 낮은 수준을 유지하던 인천시가 2018년부터 전국 산재사망만인월과 비슷했으며 2019년 더 높아짐(전국 1.08, 인천 1.12).
- 경기도(2018.04), 경상남도(2019.11), 부산시(2020.05), 서울시(2020.01), 전라남도(2020.05)에서 ‘산업재해 예방 및 노동안전보건’ 관련 조례 제정 및 시행 중.
- 경기도(2019.04)는 ‘노동자 건강증진’ 조례를 제정하여 운영 중.
- 경기도는 현재 찾아가는 산재 예방 교육(중소 제조업 및 건설업 대상), 노동안전보건 우수 인증 기업(기업 인증시 500만 원 지급, 2020년 25개 업체 인증 예산 운용), 노동안전지킴이(2020년 10명-산업안전기사 등 유자격자, 민간위탁 운영) 운영하여 사업장 출입하며 안전 보건 개선 활동 수행 중.

## 3) 사업내용

- 산업재해 예방과 안전보건 및 노동자 건강 증진(가칭) 조례 추진
  - 이미 조례를 제정 및 시행 중인 타 시도의 조례를 분석하여 인천의 산업 특성과 산재 특성을 반영한 조례 제정
  - 조례를 통해서, 인천시-노동부-안전보건공단-인천시의료원-인천근로자건강센터-보건소

협력체계를 구축하여 산업재해 예방 및 노동자 건강 증진을 위한 사업(세제 혜택 및 지원 등) 계획 마련.

- 노동안전보건에 있어서, 노동부-감독 기능, 안전보건공단-기술지도, 근로자건강센터-50인 미만 사업장 교육, 상담, 물리치료 등 수행함.
- 인천시가 각 기관과 협력하여 산업재해 예방을 위해 필요한 사업을 공동기획/구상/집행하는 의미의 협력제
- 인천지역 산업재해 특성 및 안전보건 계획 마련 실태조사
  - 인천지역의 산업재해 특성 및 문제점 파악을 위한 실태조사 실시.
  - 실태조사에 따른 사업계획 마련 및 시행
  - 인천광역시 노동권익센터(가칭) 내 사업계획으로 제안되어 있음(과제 15-1).
- 유해위험상황 신고 전화 운영
  - 노동부가 위험상황신고(1588-3088) 전화를 운영 중임.
  - 화학물질 위험상황을 중심으로 인천광역시 내 화학물질 위험상황 신고 전화 운영.

## 4) 사업 고려사항

- 조례의 경우 기 제정한 타시도의 내용을 중심으로 검토 필요하며 인천지역의 상황에 맞게 수정 및 보완하여 제정 필요.
- 현재 50인 미만 사업장의 경우 근로자건강센터에서 다양한 사업 운용 및 지원 중이며, 안전 보건공단에서 직업병 감시 모니터링 제도 등을 운영 중임.
- 안전보건공단 및 근로자건강센터와 협력 체계 구축 및 사업을 각 산업단지 또는 유해위험 업종으로 확대하는 방식으로 인천시의 제정 및 노사민정 참여.
- 산업재해 발생율이 높은 건설, 제조업 등을 중심으로 접근하거나 산업재해 발생의 대다수를 차지하고 있는 소규모영세사업장을 대상으로 하는 등 단계적 접근 방법 채택 검토가 필요함.

## 5) 사업 기대효과

- 인천시민 중 유해위험 업종 및 고용조건이 열악한 중소기업장에 종사하는 노동자의 안전과 생명을 보호

## 6) 소요예산 및 자원조달 방안

### ○ 소요예산 및 자원조달 방안

- 인천노동권익센터(가칭) 운영 사업비 및 사업 사업비로 책정되어 있음.

4-1	인천 청년·청소년 노동기본권 보장
-----	--------------------

## 1) 사업개요

- 사 업 명: 인천 청년·청소년 노동기본권 보장
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과, 청년정책과, 아동청소년과, 교육협력담당관
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과(노동권익센터)
- 지원근거: 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(19.6.3.)  
인천광역시 청소년 노동인권 보호 및 증진에 관한 조례(19.11.7.)

## 2) 사업 추진 필요성

- 인천광역시 청년·청소년 아르바이트 및 노동자 법률 위반 및 침해
- 인천지역 청년·청소년의 아르바이트 실태자료에서 근로계약서 미체결, 최저임금, 노동인권 등 문제점 확인
- 2020년 인천광역시 노동정책수립 연구에서 아르바이트 청년은 근로계약 미체결 11.6%, 임금 체불 및 지연 17.4%, 초과근무 수당 미지급 17.4%의 경험률을 보이고 있고, 인천지역 청소년은 아르바이트 청년보다 더 높은 비율로 부당대우를 당하고 있음. 이러한 조건에서 인천지역 청년의 노동인권교육 경험은 24.7%, 청소년은 교육경험은 39.8% 수준임.

구분	인천지역 청소년 노동인권 실태조사	인천 노동정책수립 연구 실태조사
조사년도	2019년	2020년
조사대상	아르바이트 청소년 중고생, 대안학교, 학교 밖 청소년	아르바이트 청년 19~34세
부당대우 경험	근로계약서 미작성 42.8%	근로계약서 미작성 11.6%
	임금 체불 및 지연 19.4%	임금 체불 및 지연 17.4%
	초과근무 수당 미지급 18.1%	초과근무 수당 미지급 17.4%
	해고 경험 10.4%	해고 경험 7.2%
폭언 경험	고객, 고용주, 상사 15.7%	고객 및 거래처로부터 20.7% 직장 상사로부터 16.1% 직장 동료로부터 6.3%
폭행 경험	고객, 고용주, 상사 7.7%	고객 및 거래처로부터 1.8% 직장 상사로부터 1.8% 직장 동료로부터 0.9%
성희롱 경험	고객, 고용주, 상사 7.7%	고객 및 거래처로부터 3.9% 직장 상사로부터 4.2% 직장 동료로부터 1.9%
노동인권 교육경험	39.8%	24.7%

\*주: 「인천지역 청소년 노동인권 실태조사」(최종진 외, 2019)에서 폭언과 폭행 경험에 있어 가해 주체를 분리하지 않고 한꺼번에 질문했기 때문에 동시에 표기함.



○ 인천시와 인천시교육청은 청소년 노동 보호 및 권리 증진을 위한 사업을 실시

- 2019년 3월 인천시, 인천시교육청, 중부지방고용노동청은 청소년 인권보호 증진 업무협약에 서 청소년 노동인권예 대한 교육·상담·권리구제 사업 등 추진하기로 협약을 체결함.
- 인천시교육청은 ‘찾아가는 노동인권 교육’ 사업, 일하는 청소년을 위한 ‘노동권리수첩’ 제작 배부, 청소년근로자를 위한 표준근로계약서 대봉투 제작 등 청소년 노동인권 개선을 사업을 다각적으로 추진 중임.
- 「인천광역시교육청 노동인권교육 활성화 조례」(2020.7.13.) 제정에 따라 청소년의 노동인권 교육의 체계와 내용이 강화될 수 있는 환경이 조성됨.

### 3) 사업내용

#### □ 지역 청년·청소년 아르바이트 노동권의 네트워크 구축

- 인천시와 인천시교육청 간 사업의 중복을 피하고, 각 주체의 사업 효과성을 높이기 위해 청소년 노동의 권리보호에 위한 기초정보, 사업정보를 긴밀히 교류하고, 공동사업을 기획하기 위한 토대를 마련할 필요가 있음.
- 인천시, 인천시교육청, 중부지방고용노동청의 협약을 실질적으로 운영하기 위한 정기적 협의체(가칭 아르바이트권리보호 협의회)를 신설하고, 협의체는 인천지역 청년 및 청소년 노동 관련 단체를 포함하여 구성하여 운영

#### 인천광역시 아르바이트권리보호 협의회 운영(안)

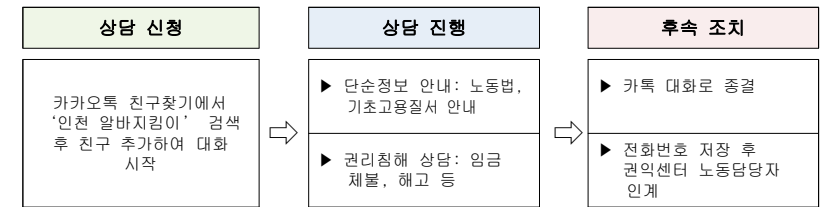
- 운영 대상: 시청, 교육청, 고용노동청, 당사자 조직, 사용자 조직, 전문가 등 참여
- 운영 목적: 지역 청년·청소년 아르바이트 권익보호 지원 및 협력
- 운영 방식: 분기별 협의회 운영, 공동 정기실태조사, 지역 현안 논의&사업 진행

#### □ 지역 청년·청소년 아르바이트 노동권의 사업 진행

- 아르바이트 청년 아르바이트 권익 보호 사업 추진하고, 관련 사업을 노동권익센터 등에서 진행하는 방식도 가능. 주요 사업은 ‘사전적 예방’과 ‘사후적 구제’ 형태로 진행

#### 인천광역시 아르바이트 권익개선 사업 검토(안)

- 중소영세 사업장 대상으로 표준근로계약서 배포(모바일 근로계약 연계)
- 사용자 대상 근로기준법 등 노동법 교육
- 인천광역시 및 외부기관(교육청, 민간기관)의 교육현황 종합
- 인천광역시 권익센터에 알바신고센터 설치운영, 모바일 등 무료 상담 통해 피해사례 해결



\* 상담채널: 카카오톡 오픈채팅 (채널명: 인천 알바지킴이)

#### 인천광역시 아르바이트 문제 해결 프로세스(안)

- ① 아르바이트 노동자 체불임금 지급받는 과정, 필요한 권리구제 대행
- ② ‘아르바이트 임금 체불 등’ 다양한 상담 및 피해 신고 채널 운영
- ③ ‘아르바이트 권리지킴이’ 등 현장 찾아가는 피해 접수, 기초 노동상담 진행
- ④ 전문적 조정 등 필요시 진정·청구·행정소송 무료 대행
- ⑤ 아르바이트 사업장 모니터링, 권리홍보·캠페인 지속 실시, 예방 집중
- ⑥ 침해당한 권리구제와 예방에 힘써 아르바이트 청년 권리가 지켜지는 인천광역시 조성

### 4) 사업 고려사항

○ 인천지역 청년·청소년 아르바이트 관련 이해당사자의 협력 분위기와 체계 형성

- 청소년 노동인권과 관련하여 인천시와 인천교육청이 각각의 조례를 마련한 가운데 아르바이트 청년·청소년의 권리보호 사업이 더욱 촘촘히 구성될 수 있지만, 다른 한편으로 사업의 유사성, 관계자의 중첩 등 중복성의 문제가 야기될 수 있음.
- 실태조사, 사업주 대상 캠페인 등 공동으로 추진할 사업들이 존재하고, 아르바이트 청년·청소년에 대한 사업에 있어 인천시와 인천시교육청이 상호 사각지대가 발생하지 않도록 긴밀히 협력할 필요가 있음.

○ 청소년 아르바이트에 대한 권리보호에 대한 사업은 청년노동의 전 단계에서 노동 및 노동권에 대한 인식을 높여 건강한 노동시장 구축에 밑바탕이 된다는 인식을 가질 필요가 있음.

- 인천광역시 노동시장의 특징 중 하나는 취업자 중 고졸자, 전문대졸 비중이 높는데, 이는 청소년 시기에 선제적으로 노동에 대한 올바른 인식과 노동권 보호체계에 대한 이해를 높여야 부당한 노동에 능동적으로 대응할 수 있음.

### 5) 사업 기대효과

○ 인천지역 청년·청소년 아르바이트 노동인권 사업의 사각지대 최소화

- 인천시청, 인천시교육청, 노동청, 시민사회가 청년·청소년 아르바이트 사업을 각기 수행하면서 발생할 수 있는 대상이나 방식의 중복을 최소화함으로써 효율성을 높이고, 사업에 대한 긴밀한 협력체계를 통해 사각지대를 최소화할 수 있음.

○ 인천지역 청년·청소년 아르바이트 노동인권 개선

- 청년·청소년 아르바이트의 수요(사업주)와 공급(청년·청소년) 양 측면에서 아르바이트 권리 보호를 위한 사업을 수행함으로써 근로계약서 체결, 최저임금 준수 등 노동인권 향상에 실질적인 변화를 기대함.

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		265	45	55	55	55	55
1	아르바이트 권익개선 사업(홍보)	70	10	15	15	15	15
2	아르바이트 실태조사	150	30	30	30	30	30
3	협약체, 거버넌스 운영비	45	5	10	10	10	10

주: 아르바이트 권익개선 사업의 교육, 상담은 노동권익센터에서 수행하는 것으로 상정하여 예산 미반영

## 4-2 인천 중소기업 노동문화 환경 개선

### 1) 사업개요

○ 사업명: 인천 중소기업 노동문화 환경 개선

○ 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)

○ 추진주체: 인천광역시 노동정책과, 산업진흥과

○ 운영주체: 인천광역시 노동정책과(인천 테크노파크)

○ 지원근거: 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례

국정과제- '노동존중 사회 실현'(63번)

### 2) 사업 추진 필요성

○ 청년의 일자리 선택 기준에 변화가 나타나고 있는 것과 더불어 청년은 취업 이후 단기간 내에 퇴사와 이직이 나타나고 있어 노동시장 진입 이후에도 직장 내 안착을 위한 과제가 시급히 요구되고 있음. 이는 임금 및 고용에 국한되지 않고 다양한 노동환경 요소가 복합적으로 작용하기 때문에 노동환경에 대한 종합적인 점검이 요구됨.

- 첫 일자리 지속기간에 있어 전체 청년취업자의 23.4%는 1년 미만, 19.8%는 1~2년 미만을 보이고, 4년 이상은 33.3%에 불과함(한국고용정보원, 2019).

- 직장인들의 퇴사 이유로 '상사 및 동료와의 갈등', '기업문화 및 조직문화가 맞지 않아서'가 다른 요소보다 강하게 작용하는 것으로 나타남.

※ 잡코리아&알바몬, 퇴사경험이 있는 직장인 2,288명 설문조사(2020.4)

○ 「인천광역시 노동정책 기본계획 수립」 설문조사에서에서 청년들은 직장 내에서 업무 지시 및 피드백의 명확성, 업무 자율성에 대한 지원, 업무를 위한 소통, 의견반영 정도 등에 있어 다른 연령층에 비해 부정적인 인식을 가지고 있는 점이 확인되는 바, 건전한 조직문화 수립을 위한 과제가 요구됨.

- 「인천광역시 청년정책 기본계획 연구」 설문조사에도 청년들의 75.0%가 직장 내에서 괴롭힘 및 부당대우를 경험한 것으로 응답하고 있음.

- 한편 인천광역시 청년정책에서 중소기업 청년들의 복지향상과 장기근속을 유도하기 위해 ‘재직청년을 위한 드림포인트’, ‘청년의 목돈마련 지원을 위한 드림 FOR 청년통장’, ‘청년고용 우수기업 근로환경개선 지원’ 사업을 실시하고 있는데, 임금 및 소득보존 또는 물리적 환경 개선에 한정되어 있음.
- 이에 인천광역시 청년이 노동시장에 안착하고 중소기업에 대한 인식이 개선될 수 있도록 중소기업의 조직문화 개선에 대한 사업을 추진할 필요가 있음.

### 3) 사업내용

#### □ 인천광역시 중소기업 직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사비 지원 사업

- 현재 근로기준법에서 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’(제93조 11호)을 취업규칙에 반영하도록 하고 있으나, 예방활동의 범위는 넓고 교육은 필수사항이 아님.
- 이에 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 조직 내 부당하고 부적절하게 이루어진 행태를 점검하는 계기로 교육을 적극적으로 활용할 수 있도록 중소기업에서 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시할 경우 강사비를 지원함.
- 사업개요
  - 참여대상: 지역 중소기업
  - 운영방식: 인천시에서 강사풀을 구성한 후 동 사업을 신청한 기업에 강사를 파견하는 방식과 중소기업 이 사업을 신청한 후 자체적으로 강사 섭외와 교육을 실시하면 강사비를 지급하는 방식을 상정할 수 있음.

#### □ 인천광역시 중소기업 조직문화 개선 컨설팅 수행

- 노동이 존중받는 조직문화 형성을 목표로 청년뿐만 아니라 직장 내 구성원들이 공감할 수 있는 가치가 기업에서 발현될 수 있도록 조직문화를 진단
- 사업개요
  - 참여대상: 지역 우수 중소기업, 컨설팅을 희망하는 사업장의 신청을 받아 컨설팅을 진행하되, 청년 재직 중소기업을 우선 대상으로 선정하여 진행
  - 운영방식: 컨설팅 수행기관이 사업을 신청한 기관에 직접 컨설팅 수행, 동 사업의 운영기관은 신청한 중소기업을 선정하고 전체적인 관리를 수행함.

### 4) 사업 고려사항

- 건전한 조직문화 형성은 제도적 장치뿐만 아니라 리더십, 구성원 간의 관계 및 소통이 중요하기 때문에 기업 대표 및 구성원의 적극적인 참여가 중요함. 따라서 컨설팅 사업장 선정 시 이러한 사항이 반영된 기업체를 선발
- 컨설팅 운영 체계 마련 및 전문가 집단 확보
  - 컨설팅 사업은 사업운영 주체, 컨설팅 수행기관, 참여 사업체 간 긴밀한 협력이 요구되며, 사업 초기 단계에서 컨설팅의 목표 및 방향, 수행기관의 역할, 참여 사업체의 권리와 의무 등 사업운영 체계가 명확히 마련되어야 함. 이에 본 사업의 1차년도는 사업운영 기관이 사업운영 체계 마련과 검증된 컨설팅 수행기관을 확보하는 것이 요구됨.

### 5) 사업 기대효과

- 중소기업 직장 내 괴롭힘 예방교육 확산 및 직장 내 괴롭힘 선제적 예방
  - 중소기업 직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사비를 지원함으로써 예방교육을 확산시키고, 교육을 통해 직원 간 문제되는 행동에 대한 인식을 높임으로서 직장 내 괴롭힘을 선제적으로 예방
- 중소기업 조직문화 개선을 통한 청년 등 노동자의 장기근속 유도
  - 중소기업 조직문화에 대한 컨설팅을 통해 일생활 양립, 차별해소, 협력적이고 참여적 업무수행 문화를 조성함으로써 경쟁력 확보와 청년 등 노동자의 장기근속을 유도할 수 있음.
- 청년층의 중소기업에 대한 인식 개선
  - 중소기업에 건전한 조직문화를 조성함으로써 청년들의 중소기업에 대한 인식을 개선하여 중소기업으로의 취업에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있음.

### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)
  - ‘인천광역시 중소기업 직장 내 괴롭힘 예방교육 강사비 지원 사업’은 1개 기업 당 강사비 지원액으로 50만 원을 책정하여, 2021년과 2022년 각각 10개, 2023년 20개, 2024년 30개,

2025년 40개를 목표로 예산을 수립함.

- ‘인천광역시 중소기업 노동문화 환경 개선 컨설팅 사업’은 1개 기업 당 컨설팅 비용으로 1,500만 원을 책정하여, 2022년과 2023년 각각 5개, 2024년과 2025년 각각 10개를 목표로 예산을 수립하였고, 2021년에는 컨설팅 준비를 위한 사업비용으로 예산을 수립함.

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산 소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		510	10	80	85	165	170
1	인천광역시 중소기업 직장 내 괴롭힘 예방 교육 강사비 지원 사업	55	5	5	10	15	20
2	인천광역시 중소기업 노동문화 환경 개선 컨설팅 사업	455	5	75	75	150	150

## 4-3 인천청년 일경험 사업

### 1) 사업개요

- 사업 명: 인천청년 일경험 사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 청년정책과
- 운영주체: 인천광역시 일자리경제과
- 지원근거: 인천광역시 청년 기본 조례(19.2.20.)

### 2) 사업 추진 필요성

- 2019년 인천지역 청년실태 실태조사에서 미취업자 중 69.3%는 취업을 준비하고 있고, 취업을 준비하고 있지 않은 청년 중 84.0%는 일하기를 희망하고 있음.
- 인천지역 미취업 청년의 취업의사가 높지만 노동시장에 진입하기 위한 사업은 창업에 집중되어 있고, 일경험을 통한 진로선택과 실무경험을 쌓을 수 있는 기회는 부족함.
- 2020년 인천광역시 청년정책 시행계획 상 일경험 성격의 사업은 ‘부업 대학생 운영’과 ‘국제기구 청년인턴십 프로그램 운영’이었음. 2020년 6월 ‘지역기업 연계형 일경험지원사업’, 2020년 7월 ‘중소중견기업 청년 취업지원사업’을 시작하여 지역 내 청년들에게 일경험을 제공하기 위한 사업을 추진하고 있음.
- 하지만 미취업 청년의 취업준비 애로사항인 경력부족을 해소하고, 청년의 직장 선택에 실질적인 도움이 될 수 있는 일경험사업을 모색할 필요가 있음.
- 청년문제에 대한 대응이 고용을 넘어서 다차원적인 접근이 필요하다는 인식을 바탕으로 청년정책은 의료, 금융, 주거 등 다양한 영역에서 청년에 대한 지원이 종합적으로 이루어지고 있으나, 고용은 여전히 중요한 과제임.
- 다만 고용에 있어서 취업, 특히 민간기업이나 공공부문(공무원, 공공기관 등)에 입사하는 방식의 전통적인 일자리만 상정하는 것이라 아니라 청년의 다양한 욕구와 가능성을 발현시키기 위해서는 청년이 다양한 진로를 모색할 수 있도록 기회를 마련하는 것이 필요함.

### 3) 사업내용

#### □ 인천지역 청년 일경험 사업 운영

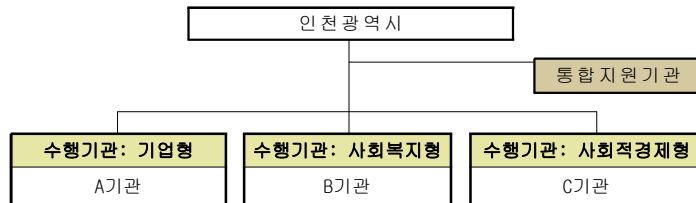
- 인천지역 내 우수 중소기업, 사회복지기관, 사회적경제조직을 대상으로 청년들에게 일경험을 제공할 수 있는 기관을 모집한 후 미취업 청년이 해당기관에서 일경험을 할 수 있도록 함으로써 미취업 청년에게 다양한 직무경험과 직무역량 배양 기회를 제공하는 사업임.

#### ○ 청년 일경험 사업 개요

- 일경험 사업 참여대상: 인천광역시 거주 19~34세 미취업 청년(대학졸업 예정자 포함)
- 일경험 제공 사업장: 3개 유형(기업형, 사회복지형, 사회적경제형)의 사업장 모집
- 참여청년 지원내용: 주당 25시간 이내에서 4개월 간 일경험 제공, 일경험 기간 동안 생활임금 적용하여 임금지급(시 예산)

#### ○ 청년 일경험 사업 운영구조

- 사업의 운영의 총괄은 통합지원기관에서 맡고, 단기적으로(ex. 시범사업 기간) 통합지원기관에서 참여청년 모집, 유형별로 일경험제공 사업장 선정, 참여청년과 사업장 매칭을 담당하고, 장기적으로 각 유형별로 수행기관을 둘 수 있음.



#### □ 인천 로컬 이노베이터(Local Innovator) 양성 사업

- 대학 재학생 또는 미취업 청년들이 지역사회 기반 프로젝트를 수행함으로써 청년의 시각으로 본 지역의 문제를 발굴하고 해결방안을 모색하도록 함. 이는 지역 기반의 청년활동을 활성화시키는 동시에 인천지역에 대한 청년의 애착을 높일 수 있음.
- 지역사회를 기반으로 사회적 가치를 실현하는 일을 발굴하도록 지원함으로써, 프로젝트 수행 과정에서 사회 첫발을 앞둔 청년들에게 일 경험을 제공함.

#### ○ 로컬 이노베이터 양성 사업 개요

- 사업대상: 사회 첫 진입을 앞둔 청년으로 청년
- 사업대상: 인천광역시 거주 만 19~34세 청년
- 운영방식: 교육문화, 공간도시재생, 마을공동체 등 사업 분야를 나누어 프로젝트 참여자 선 발하고, 분야별 각 팀이 프로젝트 공동기획 및 실행, 결과보고 제출
- 지원내용: 팀별로 프로젝트에 대한 사업비(인건비, 사업비)를 지급

### 4) 사업 고려사항

- 일경험 사업에 있어 청년들에게 단순반복 성격의 업무가 주어지지 않도록 사업장 모집 시 일 경험 제공 내용을 관리할 필요가 있음.

- 사업장에서 제공하는 일경험 내용과 참여 청년이 배우고자 하는 업무가 최대한 유사하도록 연결시키는 것이 중요함.

- 미취업청년이 금전적 어려움으로 인해 자신의 직무경험 축적과 진로모색을 중단하지 않도록 적정 수준의 임금을 지급하는 것이 요구됨.

- 일경험 사업의 기대효과를 높이기 위해서는 사업 참여 청년은 금전적 수입보다는 직무경험 축적 및 배양을 우선적 목적이 될 수 있도록 선발할 필요가 있지만, 적정 수준의 임금 지급 을 통해서 일경험이 중단되지 않도록 하는 환경을 제공할 필요가 있음.

- 일경험 사업을 성공적으로 수행하기 위해서는 청년들에게 직무경험 제공과 적정 수준의 임금 지급을 통해 청년층의 노동시장 진입 가능성을 높이는 목표를 이해할 필요가 있고, 특히 일 경험사업이 일자리 창출로 인식되어 청년 참여인원을 과다하게 설정하거나 사업목표를 취업 물로 설정하지 않도록 주의를 요함.

- 청년 로컬 이노베이터 사업은 청년에게 지역에 대한 탐색과 자기 진로에 대한 모색의 시간이 라는 점에서 결과물의 수준을 성과로 삼기보다는 청년의 자기 진로에 대한 방향을 잡는데 도 움이 되었는지 여부 또는 자기 발전에 영향 등을 중심으로 사업을 평가할 필요가 있음.

- 청년 로컬 이노베이터 사업에서 프로젝트 주제에 대한 구체성과 현실성을 높이기 위해서는 프로젝트를 지원할 수 있는 시스템도 마련할 수 있음.

- 교육문화, 공간도시재생, 마을공동체 등 사업 분야별 전문가를 배치하여 자문단을 구성하건,

사업 코디네이터 두고 프로젝트 결과가 지역사회에 적용될 수 있는 가능성을 높이기 위한 노력이 요구됨.

### 5) 사업 기대효과

- 미취업 청년은 실질적인 직무경험을 통해 자신이 관심 갖는 일과 기업에 대한 이해를 높임으로써 진로 모색에 도움을 받을 수 있고, 짧은 기간이지만 경력형성을 통해 노동시장 진입 가능성을 높일 수 있는 기회를 갖는 의미가 있음.
- 일경험 사업에 참여하는 기업은 부분적으로 업무인력을 확보하고, 채용 전 구직청년과 함께 일할 기회를 갖고, 동시에 지역사회에서 기업이 청년들에게 일경험 제공이라는 사회적 역할을 수행한다는 의미가 있음.

### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)
  - 청년 일경험 사업은 청년 참여자 규모에 따라 예산 수준이 크게 달라질 수 있음. 본 사업의 예산은 1차년도를 시범사업 기간으로 상정하고, 1차년도에 1회, 2차년도부터 연간 2회 사업을 수행하는 것으로 가정함. 또한 1차년도에 청년 참가자는 인원은 총 90명(유형별로 30명)으로 하고, 2차년도는 총 180명(유형별 30명씩 2회), 3차년도부터 총 300명(유형별 50명씩 2회)로 예상하고 예산을 수립함.
  - 일경험 사업 참여청년 인건비는 주당 25시간을 기준으로 생활임금을 적용함. 사업을 관리할 통합지원기관에 대한 예산과 수행기관의 예산은 사업을 운영할 시점에서 청년 참여자 및 참여기업의 규모에 따라 달라질 수 있어 예산에 반영하지 않음.
  - 인천 로컬 이노베이터 양성사업 예산 역시 참여자 규모에 따라 예산 수준이 크게 달라질 수 있고, 2021년 시범사업 기간으로 상정하고, 1차년도에 5팀, 2차년도부터 10팀씩 선발하여 추진함. 1팀당 사업예산은 평균 600만 원임.

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 예산 소요					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	1,813	148	297	456	456	456
1 인천청년 일경험 사업(참여자 인건비)	1,543	118	237	396	396	396
2 인천 로컬 이노베이터 양성사업	270	30	60	60	60	60

## 4-4 인천 청년노동 실태조사 및 통계 구축

### 1) 사업개요

- 사업명: 인천 청년노동 실태조사 및 통계 구축
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 청년정책과
- 운영주체: 인천광역시 청년정책과 또는 수탁기관
- 지원근거: 인천광역시 청년 기본 조례(19.2.20.)

### 2) 사업 추진 필요성

- 청년노동에 대한 점검·관리는 청년 노동시장 및 노동조건에 대한 전체적인 상태를 파악하는 것과 더불어 청년의 다양한 집단에 대한 맞춤형 지원을 위해서는 집단별 조사를 정기적으로 할 필요가 있음.
- 인천의 경우 고졸 청년의 비중이 높은 점, 산단에 고용된 청년이 많은 점 등 청년 내 세부 집단이 다양하게 존재하고, 이와 같은 세부집단에 대한 조사는 기존 정기조사 때 반영되기 어려움. 「인천광역시 청년 기본조례」에 따라서 청년기본계획에 대한 수립은 5년마다 진행되는데, 청년기본계획을 위한 실태조사에서 다양한 청년 집단의 실태를 파악하기는 어려움.
- 청년노동의 경우 산업 및 업종 변화에 민감하게 반응하기 때문에, 청년노동의 변화와 이에 대한 지원 방안을 마련하기 위해서는 지속적인 모니터링과 실태조사를 추진할 필요가 있음.
- 인천지역 청년 및 청소년의 노동에 관한 연구가 활발하지 않는 가운데,<sup>33)</sup> 관련 데이터가 충분하지 않을 뿐만 아니라 체계적으로 구축되어 있지 않기 때문에 청년노동의 실태를 파악하는데 한계가 있음.
- 기존 인천지역 청년노동 연구에서 청년연령의 범위를 다양하게 사용하고 있는데, 지자체 차원에서 청년노동시장을 파악하기 위해 일관된 기준으로 데이터를 축적할 필요가 있음.

33) 인천지역 청년 및 청소년의 노동에 관한 주요 연구는 다음과 같음. △인천청년유니온(2017), 『인천광역시 청년노동현황과 일반현황 실태조사 및 개선방안 연구』, 고용노동부 △최태림(2019), 『인천의 청년노동시장 지표 분석 및 정책적 시사점 제언』, 인천연구원 △서봉만 외(2019), 『인천 청년실태조사 및 청년정책 기본계획 수립 연구』, 인천광역시 △최종진 외(2019), 『2019년 인천지역 청소년 노동인권 실태조사』, 한국교육개발원경기대학교

### 3) 사업내용

#### □ 인천 청년노동의 집단별 실태조사

- 인천 청년층에 대한 집단별 실태조사는 지역의 특성을 고려하여, 청년기본계획에 따른 정기 실태조사에서 다루기 어려운 집단을 선정하여 진행
- 실태조사는 청년정책과 관련된 논의기구에서 대상을 결정하여 연구조사를 진행

#### □ 인천 청년노동 데이터 수집 및 축적

- 청년노동 데이터 수집의 첫 단계는 연령범위 설정인데, 현재 「인천광역시 청년 기본조례」는 만 19~39세, 「청년기본법」은 만 19~34세임. 조례 상의 연령범위를 기준으로 삼더라도 19~34세에 대한 데이터도 동시에 기재할 필요가 있음. 이는 타 지자체 대부분이 19~34세로 정하고 있어 비교가 용이한 점과 19~39세로 할 경우 사안별로 청년의 특성이 잘 드러나지 않는 점 때문임.
- 청년노동에 대한 데이터는 구체적인 활용 목적에 따라 자료의 영역 및 세부 항목에 달라질 수 있음. 다만 기본적인 구성(안)은 △청년 노동시장 실태 △청년 노동조건 실태 △청년 집단별 실태로 제시할 수 있음. 청년노동 데이터는 기존 정부통계와 인천시가 집단별 실태조사를 통해 수집·축적함.

영역	주요 항목
기본 항목	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년인구(성별, 연령, 학력)</li> <li>▪ 청년 인구이동(유입, 유출)</li> <li>▪ 청년 노동인구 이동(사업장 소재지, 거주지)</li> <li>▪ 고등학교, 대학 및 대학교 학생수 등</li> </ul>
노동시장 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 청년 주요 고용지표 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업자, 실업자, 비경제활동인구, 경제활동참가율, 고용률, 실업률, 잠재적실업률</li> </ul> </li> <li>▪ 취업자 관련 지표 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인구사회학적 속성</li> </ul> </li> <li>▪ 실업자 관련 지표 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인구사회학적 속성, 취업경험 유무, 구직급여 신청자수</li> </ul> </li> <li>▪ 비경제활동인구 관련 지표 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 인구사회학적 속성, 취업창업 의사</li> </ul> </li> </ul>
노동조건 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 물질적 노동조건 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금, 노동시간, 근속, 최저임금 이하 비율, 저임금자 비율, 사회보험 가입률</li> </ul> </li> <li>▪ 비물질적 노동조건 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 폭언, 직장 내 괴롭힘 등</li> </ul> </li> </ul>
집단별 실태	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 집단별 실태조사 시 특성을 반영한 조사항목 개발</li> </ul>

#### 4) 사업 고려사항

- 청년노동 집단별 실태조사는 지역에 관심을 가져야 하는 집단이거나 사회적으로 이슈가 될 수 있는 집단이 대상이 될 가능성이 있는데, 실태조사 이후 지원 사업이 추진될 경우 일정 기간 이후에 실태조사를 통해 변화 상황을 점검하는 방식이 필요함.
- 청년층은 단일한 집단이 아니고 청년의 특성별로 세부집단이 있기 때문에 청년노동 통계가 전체 청년을 상태를 반영하지는 못함. 다만 청년노동의 전체적인 흐름을 이해할 수 있고, 일정한 기준을 설정한 후 목표에 도달하고자 하는 노력의 일환으로 인식할 수 있음.

#### 5) 사업 기대효과

- 청년노동 집단별 실태조사는 청년정책기본계획을 위한 정기 실태조사에서 포착하기 어려운 집단에 대해 점검함으로써 청년노동 일반에서 간과되기 쉬운 집단에 대한 대책을 수립하는데 기초자료로 활용할 수 있음.
- 청년 노동통계 구축은 청년노동 전반에 대한 변화를 지속적으로 확인하고 관리함으로써 지역의 청년노동에 대한 성과관리의 기초자료가 되고, 청년노동 관련 집단의 사업계획 수립에 활용될 수 있음.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)
- 인천 청년노동 집단별 실태조사는 2021년과 2022년에 각각 1건을 수행하고, 2023년부터 매년 2건씩 진행하고, 연구조사 비용을 1건 당 3,000만 원을 책정하고 예산을 편성함.
- 인천 청년노동 데이터 수집 및 축적은 청년정책 및 노동 관련 전담자를 통해서 사업을 수행하는 것으로 상정하고, 전담자의 인건비를 연평균 3,000만 원으로 책정하여 예산을 편성함.

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 예산 소요					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	390	60	60	90	90	90
1 인천 청년노동의 집단별 실태조사	240	30	30	60	60	60
2 인천 청년노동 데이터 수집 및 축적	150	30	30	30	30	30

#### 5-1 공공부문 비정규직 고용안정

##### 1) 사업개요

- 사업명 : 공공부문 비정규직 고용안정
- 사업기간 : 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진 주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영 주체: 인천광역시 노동정책과
- 지원 근거: 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례 제4조

##### 2) 사업 추진 필요성

- 인천광역시청 산하 비정규직은 2016년 273명(기간제 109명), 2017년 476명(기간제 126명), 2018년 559명(기간제 300명), 2020년 기간제 448명 등으로 비정규직의 정규직 전환에도 불구하고 ‘정규직 고용관행’이 정착되지 않은 상태임(2016~2018년 비정규직은 ‘공공부문 비정규직 고용개선 시스템’ 자료, 2020년은 인천광역시 노동정책과 사전심사제도 최종 결과보고서 기준)
- 상시·지속 업무에 정규직 채용 원칙을 적용하기 위한 ‘사전심사제도’의 강화가 필요함.
- 인천광역시청은 2020년 사전심사제도를 통해서 채용계획인원 498명을 심사하여 상시지속 업무에 해당하는 채용인원 23명에 대하여 부적격 심사를 한 바 있음. 이를 통해서 ‘정규직 고용관행’을 정착시키는 효과를 거둬.
- 정규직 고용관행 정착을 위해서 각 기관의 인사규정에 ‘상시·지속적 업무에 정규직 고용’ 관련 규정을 반영함으로써 비정규직의 고용안정을 추구하도록 함.

##### 3) 사업내용

- (1) 사전심사제(정기·상시) 강화 및 공공기관 확대 이행
- 2020년 인천광역시청 기간제 근로자 채용 사전 심사 자료를 기준으로 대책 마련



변경전	변경 후
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 대상: 기간제노동자</li> <li>■ 사전심사위원회: 4명</li> <li>■ 심사기준 중 “② 채용사유에 적정성은 고용노동부『공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인』의 정규직 전환 예외사유 준용하되, 우리시 여건에 맞춰 심사”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 대상: 기간제, 파견·용역노동자</li> <li>■ 사전심사위원회: 5명(전문가 참여)</li> <li>■ 심사기준 중 “우리시 여건”을 구체화하여 ‘심사 시점’에 따른 심사기준 변동을 최소화 하도록 함</li> </ul>

○ 사전심사제도 대상기관을 지자체, 지방공기업에서 자치단체 출자·출연기관 및 지방공기업 자회사(2022년)→민간위탁 기관(2023년)까지 확대하도록 함.

○ 공사공단 및 출자·출연 기관 평가 시 ‘사전심사제’ 운영 여부를 반영

(2) 정규직 고용관행 정착을 위한 각 기관 인사규정 개선

○ 인천광역시 및 기초지자체 그리고 지방공기업 등 각 기관의 “공무직 근로자와 기간제 근로자 관리규정”에 다음과 같은 규정을 반영하도록 추진

(채용) 상시·지속 업무의 정규직 고용 원칙 및 결원 발생 시 정규직 채용 원칙
(사전심사제) 기간제근로자 채용 시 사전심사제를 거친 직종·인원에 대해서 채용공고 하도록 규정
(평가 및 보상) 정기적인 근무평정 실시 절차
(해고) 근로기준법에 맞는 해고 사유 및 절차
(교육훈련) 업무 능력 향상 및 자기계발을 지원하는 교육훈련 등

(3) 상시·지속 업무에 속하나 적용제외에 되었던 기간제 및 파견·용역 노동자 전환 계획 수립 및 이행

○ 인천광역시(인천광역시청 및 기초지자체 포함) 기간제와 파견·용역 노동자 총 3,204명 중 상시·지속 업무에 종사하는 비정규직은 2,044명임. 2017~2020년까지 4년간 인천광역시는 상시·지속 업무 비정규직 중 683명을 전환결정하고 현재까지 594명을 전환완료하였음. 다만, 상시·지속업무 노동자 2,044명 중 1,361명이 ‘적용제외자’로 분류되어 있음. 적용제외자는 ‘해당 사업의 종료’, ‘정규직 전환 연령 초과’, ‘본인 미희망’ 등 가이드라인 지침 상의 전환 예외 인정 사유를 적용한 결과임.

○ 인천지역 공공부문 비정규직 비율의 감소를 위하여 전환 예외 사유에 대한 재검토를 통해서

‘적용제외자’의 전환계획을 수립을 모색함

- 적용제외자에 대한 재검토가 필요한 이유는 다음과 같음. 현행 고용노동부 실태조사에 따른 전환 실적 발표 자료의 한계는 ① ‘전환 예외자’에 대한 규모 및 예외 사유 등이 적시되지 않고 있고, ② 계획 인원의 산출이 어떤 근거에서 나온 것인지 이유를 알 수 없음.
- 정규직 전환은 노·사·정의 충분한 공감과 협의가 없이 진행될 경우 많은 갈등을 초래할 수 있으므로 실태조사 정보를 충분하게 보완하고 투명하게 공개하는 방향으로 ‘인천광역시 공공부문 비정규직 실태조사’를 재계획하도록 함.

#### (적용제외자 전환 계획 예시)

- 2020년 8월 정규직 전환 현황을 기준으로 2025년까지 지자체 소속 ‘상시지속 업무’ 노동자의 50%에 해당하는 1,022명을 ‘정규직화’ 하는 목표를 세움(기 전환자 683명 포함)
- 2020년 8월 정규직 전환 현황을 기준으로 2025년까지 인천 지방공기업 소속 ‘상시지속 업무’ 노동자의 60%에 해당하는 705명을 ‘정규직화’ 하는 목표를 세움(기 전환자 422명 포함)
- 정규직 전환의 기준은 2017.7.24. 발표된 “공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인”을 원칙으로 하되, 인천광역시 여건을 고려하여 결정함.

#### 【정규직 전환기준】

- 상시·지속적 업무는 정규직 전환
  - ①연중 계속되는 업무로서 ②향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 이전의 기준을 완화해 전환대상 범위 확대
  - 당해 직무가 연간 9개월 이상 계속되는 업무
  - 앞으로도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단
- 불가피한 경우에 한하여 예외 인정
- 생명·안전업무는 직접고용
- 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외
- 인적·업무특성에 따른 전환 예외
  - 60세 이상 고령자
  - 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우
  - 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우
  - 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우 등

#### 4) 사업 고려사항

- 사전심사제도 운영 시 '시 여건'을 포함할 경우 심사 상의 '절차적 공정성'이 문제 시 될 수 있으므로, 시 여건 문구를 삭제하는 방안이나 보다 구체적으로 명문화하여 '절차적 공정성'을 반드시 확보해야 함.
- 현재까지 비정규직 정규직 전환 과정에서 드러난 문제점에 대한 우선적 판단이 필요함.
  - 기존의 폭넓은 전환 예외 사유 인정에 대한 재검토
  - 생명·안전업무에 대한 엄밀한 기준 제시
- 상시지속업무임에도 불구하고 무기계약직 전환이 어려운 근본적 이유는 '불합리한 인건비 제도(기준인건비 결정 기준, 기준인건비 포함 범위, 보수 편성 기준 등)' 때문이므로 중앙정부의 적극적인 제도 개선 정책이 선행되어야 함. 그리고 지방공기업의 경우에도 사업비가 아닌 인건비 비목 편성 등이 우선시되어야 '지속적인' 정규직 전환 사업이 가능해짐.

#### 5) 사업 기대효과

- 공공부문의 정규직 고용관행을 정착시키고, '모범사용자'로서의 역할을 다하여 민간부문 정규직 고용관행 확산의 마중물 역할을 기대할 수 있음.
- 공공부문 비정규직 감소를 통해서 인천지역 비정규직 고용규모 감소에 기여함.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	투 자 계 획					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
1 사전심사제 강화 및 공공기관 확대*	10	2	2	2	2	2
2 각 기관 인사규정 개선	-	-	-	-	-	-
3 상시지속적 업무 적용제외자 전환	2,975	595	595	595	595	595
계	2,985	597	597	597	597	597

\* 전문가 수당 및 회의비: 정기(1회), 수시 3회를 기준으로 계산.

\* 주: 2014년의 '5개년 기본계획' 수립 시 예산 중 전환자의 1인당 인건비 \* 고용노동부 임금결정현황조사의 2014~2019년까지 임금결정률(19.7%) \* 622명(전환 예상자)의 총 인건비를 년간으로 나누었음.

#### 5-2 공공부문 비정규직 처우개선

##### 1) 사업개요

- 사 업 명 : 공공부문 비정규직 처우개선
- 사업기간 : 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진 주체: 인천광역시 노동정책과, 정책기획관실
- 운영 주체: 인천광역시 노동정책과
- 지원 근거: 인천광역시 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례

##### 2) 사업 추진 필요성

- 중앙행정기관과 지자체, 공공기관을 모두 포함해 공무원 규모는 2020년 현재 38만 5,893명으로, 정규직 대비 25.1%임.
  - 국가인권위원회(2017년)가 중앙행정기관과 지자체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관 등을 대상으로 조사한 바에 따르면 공무원이라 부르는 무기계약직의 평균연봉은 3,261만 7천 원인 반면 정규직 공무원의 평균 연봉은 5,337만 9천 원으로 공무원 노동자의 월임금은 정규직 공무원 대비 61% 수준에 불과함.
- 인천광역시는 공공부문 비정규직 정규직 전환에 따른 공무원 및 기간제에 대하여 공무원 임금체계와 생활임금을 적용하는 방식으로 처우개선을 시행하고 있음.
  - 2020년 임금협약서를 기준으로 공무원 1호봉 1,818,040원 공무원 1호봉 1,642,800이고, 복리후생비 및 가족수당 등 각종수당은 공무원과 동일수준으로 지급. 실비성격의 복리후생비, 편의시설도 공무원과 동일사용 동일혜택 시행중임.
  - 인천광역시청은 2015년 기본계획에서 기간제에 대하여 상여금 1인당 연간 80~100만 원 수준, 복지포인트 1인당 년 30만 원 계획을 수립. 2020년 현재 복지포인트는 30만 원 지급 중.

[참조] 인천광역시청 소속 기간제 근로자 임금 실태

(단위: 명, 만 원)

년도	고용 형태	인원	총액 임금 (월)	상여금		복지포인트		식비	
				지급 인원	금액(년)	지급 인원	금액(년)	지급 인원	금액(년)
2018	기간제	300	210	231	62	255	26	58	156
2017	기간제	126	199	126	62	126	20	0	0
2016	기간제	109	168	46	55	69	23	-	-

\*자료: 공공부문 비정규직 고용개선 시스템(public.moel.go.kr).

\*주: 월임금은 기관에서 제출한 전체 근로자의 각 년도 12월 말 임금 기준 산정.

상여금, 복지포인트, 식비는 연간 지급금액을 기준으로 산정.

### 3) 사업내용

#### (1) 정규직 전환 적용제외자 처우개선

- 상시지속적 업무에 종사하나 적용제외자로 분류된 기간제·파견·용역 노동자에 대한 처우개선
  - 적용제외자 중 전환자와 ‘동일노동’을 하는 경우 임금차별이 존재하는지 실태조사
  - 2015년 이후 인천시가 기간제 노동자에 대하여 지급하고 있는 ‘상여금’의 차별 개선
  - 실비 성격의 복리후생비에 대한 차별 해소
  - 편의시설(휴게실, 콘도 이용) 등 기타 복지제도에 대한 차별 해소

#### (2) 민간위탁 노동자 근로조건 보호

- 위탁기관에 내·외부 전문가로 구성된 ‘민간위탁관리위원회’의 설치 및 운영
- 관리위원회는 인천광역시청 및 기초지자체, 지방공기업, 지방자치단체 출자·출연기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사까지 단계적으로 확대함.
- 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인은 아래와 같은 내용으로 마련함.
  - (수탁기관 모집) 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 협약서 의무 제출(협약서에는 △책정된 임금의 지급 △퇴직급여 등 법정 사업주 부담금 관련 의무 준수 △사전승인 없는 재위탁 등 금지 △근로기준법 등 노동법령 준수가 포함되도록 함).
  - 계약서 상에 ‘특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력과 고용승계’ 명시.
  - (체계적 임금관리 및 처우개선) 노무비를 ‘별도 관리’하고, 수탁기관의 전용계좌에 노무비 지급.

### 4) 사업 고려사항

- 인천광역시 공무원, 기간제, 파견·용역 노동자에 대한 복지 차별 실태 조사를 통해서 인천광역시 여건에 타당한 구체적 수준을 마련하여야 함.

#### ○ 인천광역시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리 조례의 개정

제6조 (민간위탁적격자 심사위원회) ① 수탁기관을 선정하기 위하여 인천광역시민간위탁적격자심사위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
② 위원회는 위원장과 부위원장 각 1명을 포함하여 6명 이상 9명 이하의 위원으로 구성하되, 위원장을 비롯한 부위원장과 위원은 관계공무원과 해당 전문가 중에서 시장이 임명 또는 위촉하고, 심사가 끝나면 위원회는 자동 해산한다. <개정 2015-12-28>
③ 위원회는 사업계획서의 심사와 현장 확인 및 신청인에 대하여 필요한 소명자료를 제출하게 할 수 있다.
④ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
⑤ 시 소속 공무원이 아닌 위원에게는 「인천광역시 위원회 수당 및 여비 지급 조례」가 정하는 바에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. [조례 제5598호 부칙 제2조에 의한 개정, 2015-12-28]

- 현행 인천광역시 조례를 개정하여 ‘민간위탁적격자 심사위원회’를 ‘민간위탁관리위원회’로 명칭을 변경하고, ‘심의사항’과 ‘구성 및 운영’을 보충하도록 함.
- 관리위원회를 설치하여 민간위탁 사무의 선정, 재계약 및 위탁계약의 투명성 관리 등 가이드라인의 이행과 관련한 제반 사항을 점검.
- 관리위원회는 민간위탁 사무 관련 고위관리직 및 관련 분야 전문가를 포함하여 구성. 관리위원회가 전문적이고 공정하게 운영될 수 있도록 실무경험이 풍부한 전문가 및 노동조합에서 추천하는 전문가의 참여를 보장(1안: 노동조합 대표 2안: 노동조합 추천 전문가).
- 또한 관리위원회 운영의 실효성 제고를 위해 1인 이상의 노무 관련 전문가를 반드시 참여시키도록 함.

(『민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인』(관계부처합동, 2019. 12. 4.))

- [민간위탁관리위원회] 설치
  - 민간위탁 사무의 공정하고 합리적인 운영을 위하여 위탁기관 소속으로 민간위탁관리위원회(이하 “관리위원회”라 한다)를 둔다
- 관리위원회는 다음 사항을 심의한다.
  1. 민간위탁 계획의 수립·변경에 관한 사항
  2. 민간위탁 사무의 선정, 수탁기관의 선정 및 재계약에 관한 사항

3. 민간위탁 기관의 관리·감독 결과 등에 관한 사항
  4. “민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인”의 이행에 관한 사항
  5. 그 밖에 민간위탁 사무의 운영을 위하여 관리위원회의 위원장이 필요하다고 인정한 사항
- [민간위탁관리위원회]의 구성 및 운영
- ① 관리위원회는 위원장 1명을 포함한 10명 이내 위원으로 성별을 고려하여 구성한다.
  - ② 관리위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 위탁기관이 임명하거나 위촉한다. 이 경우 위원의 2분의 1 이상은 위탁기관에 소속된 관계자가 아닌 사람으로 하고 노무 관련 외부전문가는 최소 1인 이상 포함한다.
1. 소관 민간위탁 사무와 관련된 업무를 담당하는 고위관리직 종사자
  2. 변호사, 공인회계사, 세무사, 건축사, 대학교수, 공인노무사, 기술사의 자격이 있는 사람 또는 해당 업무의 실무경험이 풍부한 전문가
  3. 소관 민간위탁 사무와 관련된 시민단체(「비영리민간단체지원법」 제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다)에서 추천하는 사람
  4. 그 밖에 민간위탁에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
  5. 제2호에 해당하는 사람 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천하는 사람
- ③ 관리위원회의 위원장은 제1호에 해당하지 않는 위원 중에서 위탁기관이 위촉한다.

## 5) 사업 기대효과

- 기간제, 파견·용역 노동자에 대한 처우개선을 통해서 근로 의욕을 고취시킬 수 있음.
- 동일가치노동에 동일임금의 원칙을 적용함으로써 사회적 화두인 공정성 개선에 공공부문이 앞장섬.
- 민간위탁 노동자 근로조건을 개선함으로써 민간부문 비정규직 처우 개선 촉진

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 상여금 80만 원 예산 계산.
- 2020년 기간제 인원 490명에게 2018년 상여금과 차액을 지급한다고 가정하고 계산.

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 예산소요						
	계	2021	2022	2023	2024	2025	
1 실태조사		50	50				
2 처우개선		441	88	88	88	88	88
3 민간위탁노동자 보호		30	10	10	10		
4 계		521	148	485	485	475	475

## 5-3 민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원 사업

### 1) 사업개요

- 사업명 : 민간부문 비정규직 근로기준 안전망 지원 사업
- 사업기간 : 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진 주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영 주체: 인천광역시 노동정책과
- 지원 근거: ① 인천광역시 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례  
② 근로기준법

### 2) 사업 필요성

- 민간부문 비정규직의 노동기본권이 출발 단계에서부터 보호받을 수 있도록 인천광역시가 비정규직 ‘근로기준 안전망’을 도입, 홍보할 필요가 있음.
  - 이번 비정규직 실태조사에서 2순위 정책요구 사항이 ‘근로기준’ 보호에 관한 것이었음.
  - 비정규직 근로기준 안전망은 ‘근로기준 보호’의 가장 기본적인 단계인 근로계약 체결과 근로의 대가로 받는 보상에서 비정규직들이 부당한 차별을 받지 않도록 홍보하고 인식을 개선하도록 지원하는 사업임.
- 비정규직들이 계약서 미작성, 임금 체불 등으로 불이익을 받은 후 사후적으로 대응하거나 적기에 대응하지 못해 피해를 보는 사례가 적지 않음.
  - 사전 예방을 통해 법적 사건으로 전환되기 전에 근로환경을 개선할 필요가 있음.
  - 비정규직뿐만 아니라 사업주에게도 계약서를 미작성, 미교부 시 벌금(500만 원 이하)이 부과되는 등의 처벌을 받을 수 있음을 적극 알려야 함. 임금 체불 시 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금을 받고, 체불사업주명단 공개 및 신용제제의 대상이 될 수 있음을 알람.
  - 또한 특수고용도 이들과 계약을 한 사업자가 구두계약을 하거나 부당하게 수익을 취하는 계약을 하면(계약서 작성) 불공정계약 등으로 고발될 수 있음을 알려 근로환경 질서를 바로잡을 필요가 있음.

### 3) 사업내용

#### (1) 인천광역시 근로기준 안전망 지침 마련

- 인천시의 여건을 고려하여 표준근로계약서(고용노동부), 표준하도급거래계약서(공정거래위원회), 표준용역계약서(공정거래위원회) 등에 추가하여 자체적인 근로기준 안전망 지침을 마련, 활용하도록 권장함.
- 특히 특수고용의 경우 직종의 다양함으로 인해 공정거래위원회에 그 기준이 없을 수 있으므로, 비정규직 실태조사를 통해 드러나는 직종에 대해 인천시가 자체적으로 '근로기준 안전망' 지침을 마련할 필요가 있음.
- 지침을 적극 홍보하고, 인천 시정을 적극 반영하는 사업체는 인천광역시 발주 사업이나 각종 지원사업에서 우선 혜택을 볼 수 있도록 함.

#### [인천광역시 근로기준 안전망 지침 내용]

- 근로계약서 필요성, 미작성·미교부 시 불이익과 혜택, 작성방법 등  
(인천광역시 여건 반영)
  - 임금 체불 발생 시 불이익, 예방·신고, 구제기관 및 절차(인천광역시 여건 반영)  
예) 체불사업주 명단 공개 대상 및 기간 확대
- ※ 참조: 현재 노동부는 임금 등 체불로 2회 이상 유죄확정, 체불총액 3천만 원 이상 체불사업주의 명단을 공개하며, 공개기간은 1달임.
- 특수고용 맞춤형 근로기준 안전망
    - 직종별 표준약관 및 용역계약서(공정위 + 인천광역시 상황 반영)
  - 기타 필요 사항 추가

#### (2) 지역 언론과 온라인매체 등 활용한 맞춤형 홍보

- 표준근로계약서, 특수고용 직종별 표준용역계약서, 표준하도급거래계약서 등을 홍보하고, 활용하도록 권장함.
- 불공정계약, 임금 체불신고를 적기에 할 수 있도록 근로기준 안전망의 내용이 언론과 온라인 매체에 자주 노출될 수 있도록 함.
- 지역 언론과 온라인매체 등을 통해 3년간 정기적으로 근로계약서 작성교부, 표준용역계약서 작성교부, 체불임금신고 등을 내용으로 15초 홍보 영상 제작, 배포함.
- 고용형태별, 직종별, 업종별로 인천시의 맞춤형 근로기준 안전망 홍보계획을 수립하여, 찾아가는 홍보전략 마련

- 하청-용역근로, 시간제근로, 특수고용 근로기준 안전망(가칭)
- 서비스 판매직, 단순노무직 근로기준 안전망(가칭)
- 특수고용 및 프리랜서 근로기준 안전망(가칭)

### 4) 사업 고려사항

- 홍보 영상과 홍보 책자는 비정규직이 흥미롭게 관심을 가질 수 있도록 맞춤형으로 제작할 필요
- 가능한 단순하고 반복적으로 되새길 수 있도록 구성할 필요

### 5) 사업 기대효과

- 근로기준법 준수 홍보 및 관리감독 제고 효과
- 특수고용노동자, 외국인노동자 등 근로기준법 미적용과 사각지대 노동자들이 자신의 권리행사를 위한 최소한의 법적 안전장치 중요성 인식 제고 효과
- 사업주 인식제고를 통한 사업장 근로환경 개선 효과

### 6) 소요예산 및 자원조달방안

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 예산소요					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
1 인천광역시 근로기준안전망 지침 마련	50	50				
2 찾아가는 홍보	300	60	60	60	60	60
3 지역언론매체 홍보	290	200	30	30	30	
5 계	640	310	90	90	90	60

\*주: 2. 찾아가는 홍보 - 5인\*월 100만 원\*12개월 인건비  
3. 지역언론매체 홍보 - 방송프로그램 제작 비용 예상액

## 6-1 감정노동 보호체계 구축

### 1) 사업개요

- 사업명: 감정노동 보호 체계구축
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과, 인천노동권익센터
- 지원근거: ① 산업안전보건법 41조(고객의 폭언으로 인한 건강장해 예방조치)  
② 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회실현 - 감정노동자 법적보호)  
③ 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(제16조, 2019.6.3.)  
④ 인천광역시 감정노동자 종사자의 권리 보장에 관한 조례(2020.10.7)

#### 감정노동자 보호법률 - 산업안전보건법 41조

**제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치)** ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언 등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

#### 인천광역시 감정노동 종사자 권리보장에 관한 조례(2020.10.7.)

제1조(목적) 이 조례는 감정노동 종사자에 대한 인천광역시 및 산하기관의 의무를 규정하고 감정노동 종사자의 권리 보장과 노동환경 개선을 통해 감정노동 종사자의 인권 증진에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제7조(감정노동 종사자 권리 보장 및 노동환경 개선계획) ① 시장은 감정노동 종사자의 권리 보장 및 노동환경 개선을 위하여 5년마다 감정노동 종사자 권리 보장 및 노동환경 개선계획(이하 "개선계획"이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

제22조(감정노동 종사자 권리보호센터의 설치 및 운영) ① 시장은 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 감정노동 종사자 권리보호센터(이하 "보호센터"라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

### 2) 사업 추진 필요성

- 인천지역 서비스 산업 확대 및 노동자 지원 우선 사업 고려

- 지역 내 서비스산업이 확대되고 있고, 감정노동자 비중이 높은 상황(취업자 중, 약 76만 명 추정)<sup>34)</sup> 인천광역시 감정노동 종사자 권리보장 조례 제정(2020.10.)
- 지역 민간부문(보건복지, 유통, 숙박음식 등), 공공부문(의료원, 콜센터 등) 노동조합 및 여성과 청년 단체 등에서 인천광역시 노동정책 주요 사업으로 감정노동 필요성 제기.

[참조] 전국 및 인천지역 주요 서비스 감정노동자 규모(임금노동자 + 비임금노동자)

	수도권			전국
	인천	서울	경기	
도매 및 소매	20.4	22.9	22.7	21.4
운수업	7.7	6.3	5.9	6.1
숙박 및 음식점업	11.9	12.5	12.1	13.0
출판, 영상, 정보 등	1.5	1.8	1.6	1.5
금융 및 보험업	4.1	5.6	5.0	4.4
부동산업	2.6	3.5	3.0	2.7
전문, 과학, 기술	3.9	2.8	2.7	2.5
사업시설 관리, 사업지원	5.5	4.4	4.8	4.2
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	3.5	1.9	3.3	3.4
교육서비스업	10.2	10.3	9.8	10.0
보건 및 사회복지	9.0	10.5	9.5	10.9
예술, 스포츠, 여가	2.5	2.2	2.5	2.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	7.5	8.2	7.0	7.6
자가소비 생산활동	0.3	0.2	0.3	0.2
전체(명)	769,047	2,980,696	3,294,537	13,211,114

- 중앙정부와 지방정부의 감정노동자 보호 조례, 정책 수립 확산
- 2020년 11월 기준 전국 245개 지자체 중 약 50여 곳(광역: 12곳)에서 조례가 제정되었고, 서울시 및 경상남도에서는 별도의 감정노동센터가 수립되는 등 감정노동 사업이 지자체 주요 노동정책 사업으로 진행 과정.
- 인천시에서도 2020년 10월 7일 감정노동자에 대한 제도적 보호를 보장하고, 구체적인 지원 근거를 마련하기 위해 관련 조례 제정했고, 향후 감정노동 사업 추진 가능(인천광역시 기초: 남동구, 서구, 미추홀구, 중구)

### 3) 사업내용

- 감정노동 제도화 및 정책 수립, 사업 체계화
- 인천광역시 감정노동 관련 조례 제정('20년 10월 7일 )
- 인천광역시 노동정책과 감정노동 5개년 기본계획 수립(21년 상반기 확정)

34) 고객응대 직무를 업무의 절반 이상 하는 인원으로 추정함(<표 10-8> 참조).

- 인천광역시 노동권익센터 감정노동자 대상 교육, 심리상담 등 서비스 제공(21년 하반기)
- \* 감정노동 가이드라인, 매뉴얼(보고서 10장 참조)

#### ○ 인천광역시 감정노동 종사자 권리보장 시스템 구축

- 인천광역시 감정노동자 권리보장 정책 제도화 위해 △조례 제정(감정노동자 보호 조례), △정책 수립(감정노동 기본계획), △행정조직(전담 부서와 담당자), △지원조직(노동권익센터: 사업팀), △거버넌스(위원회, 네트워크) 5개 영역으로 정책과 사업 검토.
- 감정노동 유관기관과의 협력을 통한 수요자 맞춤형 지원

• 심각한 정신질환	⇒	• 정신건강복지센터
• 감정노동으로 인한 정신적 소진	⇒	• 노동권익센터 내 감정노동팀
• 일상적 직무 스트레스	⇒	• 감정노동 유관기관 자체처리

\* 유관기관: 자치구 정신건강복지센터 등

[참조] 인천광역시 감정노동 초기 주요 사업 검토(안)

사업영역	주요 세부 사업 내용
감정노동자 심리상담 및 상담네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 심리상담 개시(총 **회) 실시 진행</li> <li>• 객원상담사 확보(총 **명), 센터 방문 곤란할 경우, 인근 기관 연계 상담 실시</li> <li>• 노동자 심리상담 가능한 단체 중심으로 네트워크 구축 진행 중</li> </ul>
감정노동 피해예방 및 치유 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 프로그램 교안 및 강사단 모집 공고 개시</li> <li>• 교안 및 강사단 모집 이후 선정절차 거친 후 프로그램(커리큘럼) 확정</li> <li>• 치유 프로그램 공개, 신청접수, 대상자 발굴 통해 총 **회차 프로그램 진행 예정</li> </ul>
감정노동 네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자체적인 네트워크 구축 위한 관련 단체/기업/노조 등 데이터 구축</li> <li>• 인천광역시 MOU 체결 기업 담당자 연락처 확보 필요(시 요청)</li> </ul>
감정노동 캠페인	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 캠페인 준비회의 - 장소/내용/준비사항 등 협의</li> <li>• 정기 캠페인(월 *회, 총 *회) 외에 유관기관과 진행 가능 캠페인 수요 확보(ex: 자치구, 지역 노동단체, 시민사회단체 등)</li> </ul>
감정노동 매체 활용 홍보	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교통수단/매체/방식 등 협의 필요함(예산규모, 실시시기 등 인천시와 협의)</li> <li>• 캠페인/심리상담/치유프로그램 등의 내용 제작 (리플릿 제작 등)</li> </ul>
감정노동 가이드라인 제작 및 배포	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가이드라인 완성 후 그림홍보물 수정하고 배포할 수 있도록 작업 준비</li> </ul>

\* 사업 추진 과정 세부 내용 및 영역 조율 필요

## 4) 사업 고려사항

- 감정노동자 권리보장 관련 부서 내 '사무 규정'과 사업 진행
- 감정노동자 상담, 교육 등 감정노동자 지원과 함께 교육 프로그램 개발, 강사 양성, 유관기관 연계 등 보호체계 구축의 중심축으로 기능 가능

- '21년 인천노동권익센터 내 전담 인력 지정 → '22년 산업안전과 함께 담당 팀 운영

#### ○ 감정노동자 권리보장 단계별 목표 설정 통한 정책 추진

- 감정노동 종사자 권리보장은 산업안전처럼 쉽게 해결되지 않는 정책이며, 기관과 사업장 의지가 상수가 아니라, 고객/시민/클라이언트가 변수로 존재하기에 대 시민 인식제고 필요

[목표] 인천광역시 감정노동자 권리보장 단계별 목표 설정

목표	1단계 (2021~2022)	2단계 (2023~2024)	3단계 (2025)
초점	감정노동 가이드라인 준수	감정노동 보호 강화	감정노동 개선과 향상 모색
보호	성희롱, 폭행폭력 근절	폭언, 무리한 요구 최소화	고객과 시민의 잦은 괴롭힘 개선
향상	인권 침해 문제 해결 초점	감정노동자 보호 이행 준수 모니터링	감정노동 보호 체계, 프로세스 개선
목표	법률적 대응 제로화(Zero)	1/3에서 1/2 수준 감소	더 좋은 일터(양적, 질적 만족도)

## 5) 사업 기대효과

- 감정노동자에 대한 제도적·실질적 보호제도 마련
- 감정노동 조례 제정과 정책, 사업 수립으로, 실질적인 서비스 제공 등이 가능하여, 감정노동자 고충을 해소하고 노동인권 보장 향상
- 감정노동자에 대한 제도적·실질적 권리보장 확인
- 3년차 정책 수립 중간 시점 이후 실태조사 통해 초기에 비해 감정노동 상황과 조건(폭언폭행, 감정노동 격차/부조화 등) 확인과 정책 반영
- \* 감정노동 실태조사: 노동권익센터 사업과 예산 기 책정

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 소요예산					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계 (건수, 회)	70 (35)	14 (7)	14 (7)	14 (7)	14 (7)	14 (7)
1 감정노동증서자권리보장 위원회 회의 운영	30 (15)	6 (3)*	6 (3)	6 (3)	6 (3)	6 (3)
2 감정노동 네트워크 및 자문, 거 버넌스 등 협의체 운영	40 (20)	8 (4)**	8 (4)	8 (4)	8 (4)	8 (4)

\* 위원회 회의는 연간 3회(정기회의: 상하반기 각 1회, 임시회의: 1회) 기준, 위원 10명 중 당연직(국장) 제외 9인 수당(1회 \*1인 당 15만 원 = 135만 원) 책정, 기타 행사 준비 비용(다과, 식대, 사무용품 등, 1회 65만 원) 반영

\*\*감정노동네트워크는 외부 자문 및 네트워크 활동 사업(타지자체, 인천지역 자치구, 유관기관 사업 등)으로 1회 200만 원 책정.

## 6-2 공공부문과 민간부문 감정노동자 보호

### 1) 사업개요

- 사 업 명: 공공부문과 민간부문 감정노동자 보호
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과, 인천노동권익센터
- 지원근거: ① 산업안전보건법 41조(고객의 폭언으로 인한 건강장해 예방조치)  
② 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회실현 - 감정노동자 법적보호)  
③ 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(제16조, 2019.6.3.)  
④ 인천광역시 감정노동자 종사자의 권리 보장에 관한 조례(2020.10.7.)

### 2) 사업 추진 필요성

- 공공기관 감정노동 보호제도 미흡
  - 2020년 인천광역시 본청 및 사업소, 산하기관 실태조사 결과 산업안전보건법(41조) 주요 조항 관련 공공기관 내 보호 제도 미흡
  - 인천광역시 산하 공사공단이 상대적으로 제도적 이행 내용이 그나마 수립하고 있는 상황이며, 사업소 등은 아직 보호제도 미흡

[참조] 인천광역시 및 공공기관 감정노동 보호 현황(2020)

구분	소분류	본청 (N=52)	직속/사업소 (N=14)	공사공단 (N=4)	출자출연 (N=3)
전체 교육	강제적시행	8(15%)	1(7%)	3(75%)	0(0%)
	자발적시행	40(77%)	12(86%)	1(25%)	3(100%)
	미시행	4(8%)	1(7%)	0(0%)	0(0%)
양행감찰	정기적시행	9(17%)	2(14%)	0(0%)	0(0%)
	미경험	27(52%)	7(50%)	4(100%)	2(67%)
	미시행	16(31%)	5(36%)	0(0%)	1(33%)
홍보물 게시	시행	2(4%)	2(14%)	3(75%)	0(0%)
	미시행	50(96%)	12(86%)	1(25%)	3(100%)
음성고지	시행	1(2%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
	미시행	50(96%)	14(100%)	4(100%)	3(100%)
	일부시행	1(2%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
고객분리 /휴식부여	시행	22(42%)	6(43%)	2(50%)	2(67%)
	미시행	30(58%)	8(57%)	2(50%)	1(33%)
녹음	시행	14(27%)	2(14%)	1(25%)	0(0%)
	미시행	36(69%)	10(71%)	2(50%)	3(100%)
	일부시행	2(4%)	2(14%)	1(25%)	0(0%)



○ 민간부문 감정노동 보호제도 필요성 확인

- 2020년 설문조사 결과 고객 등으로부터 인한 폭언폭행 등을 경험했을 경우, 적절한 보호조치 미경험(법적 조치 50.7%, 업무 제외 48.6%, 해소 프로그램 55.3% 등) 확인되고 있는 상황
- 인천지역 정보통신업, 숙박음식업, 보건·사회복지서비스업과 협회및단체·수리및기타개인서비스업, 도소매업이 감정노동자 건강 문제 직장 미해결 업종 확인

### 3) 사업내용

- 공공기관 감정노동 컨설팅 지원 사업 추진
  - 인천광역시 산하기관 연차별 진행('21년 2개 시범 실시) 모델 확산
  - 각 기관 담당자 교육 및 기관별 성과공유, 개선 사례 학습

- 감정노동 가이드라인 제정 및 기관별 경영평가 반영(조례 제9조, 제10조)
  - 위원회 정기적 보고 및 감정노동 문제 조사 및 개선 권고
  - 감정노동 경영평가 반영 통한 구속력 있는 사업과 지속 이행

- 지역 민간부문 감정노동 수행 사업장 공동 사업
  - 주요 업종(보건, 유통, 금융, 호텔, 복지, 콜센터 등) 및 개별 기관과 협약(MOU) 체결과 공동 사업

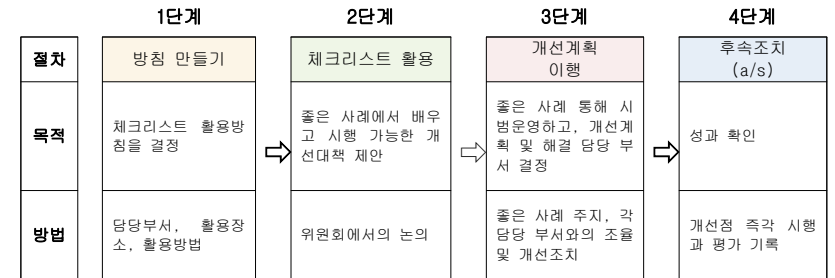
- 인천광역시 노·사·민·정 대표의 감정노동 권리보장 교육과 사업 MOU('21 하반기)
  - '21년 감정노동 권리보장 교육(1차년도) 시범 사업 시행 (교육 등)
  - '22년 감정노동 권리보장 교육 지역 사회 소규모 중소사업장 확대

### 4) 사업 고려사항

- 공공기관 감정노동 정책 추진 실효성 담보
  - 인천광역시 산하기관 감정노동 사업 추진의 실효성을 높이기 위해서는 공기업 담당 부서와 유기적인 협력 추진 필요

- 각 기관 담당자 교육 및 기관별 초기 감정노동 제도개선 필요성 인식 공유와 기관별 시책 이행 반영 평가 추진과 세부 활동 절차 제시

[절차] 인천광역시 감정노동 보호 개선 위한 각 기관별 활동 절차



- 민간부문 감정노동 권리보장 사업의 노사민정 공동 사업 모색
  - 지역의 민간부문 감정노동 사업 추진은 개별 기업 차원 방식보다는 각 직능협회 및 단체 등과  
의 공동 모색이 효과적
  - 노사민정협의회 2021년 사업으로 책정하고, 점진적으로 지역 중소영세사업장으로 확대하는  
방식 필요

### 5) 사업 기대효과

- 정부 정책과 인천광역시 정책 이행의 모범 사용자 역할
  - 2018년 법제정(산안법 41조)과 2020년 인천광역시 조례 제정 통한 감정노동 정책 수립과  
이행으로 모범 사용자 역할 강화(공공부문 감정노동 점진적 해소)
  - 감정노동 분야의 좋은 모델은 공공에서 선제적으로 대응하여, 동종 유사 업종과 민간부문의  
로 감정노동 해소 견인 역할

- 노사민정협의회 사업 의제 확산과 사업 활성화 계기
  - 충남, 제주 등 주요 노사민정협의회 운영 사업으로 감정노동이 진행되는 곳이 있다는 점을 고  
려하면, 인천지역 노사민정협의회 주요 사업화
  - 인천광역시 노동정책의 지역사회와의 다양한 주체들이 참여하는 이해당사자 협의체 하위 분과

에서 감정노동의 새로운 사업 발굴

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 소요예산					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계 (건수, 명)	291 (428)	9 (32)	47 (66)	68 (90)	74 (108)	93 (129)
1 감정노동 교육 지원 : 교육 강사 파견	78 (390)	6 (30)*	12 (60)	16 (80)	20 (100)	24 (120)
2 민간부문 감정노동 지원 사업 : 매뉴얼 보급 등(노사민정)	33 (21)	3 (2)	5 (4)	7 (5)	9 (5)	9 (5)
3 공공부문 감정노동 컨설팅 : 연차별 진행	180 (12)	-	30 (2)**	45 (3)	45 (3)	60 (4)

\* 권리보장 교육 1회 강사로 20만 원(1시간30분), 1차년도 하반기부터 시행

\*\*\* 1차년도는 인천광역시 지방공기업(5곳 중 2곳), 2차년도부터는 지방공기업과 출연기관(재단, 연구원, 의료원) 대상 진행 검토.  
[인천광역시 출자기관: 주식회사 5곳 - 인천스마트시티, 서울인발산업단지개발, 인천종합에너지, 남동스마트개발]

## 6-3 감정노동 심리상담 및 치유허동 지원 사업

### 1) 사업개요

- 사업명: 감정노동자 심리상담 및 치유허동 지원 사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과 & 인천노동권익센터
- 지원근거: ① 산업안전보건법 41조(고객의 폭언으로 인한 건강장해 예방조치)  
② 정부 국정과제(63번: 노동존중 사회실현 - 감정노동자 법적보호)  
③ 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(제16조, 2019.6.3.)  
④ 인천광역시 감정노동자 종사자의 권리 보장에 관한 조례(2020.10.7)

### 2) 사업 추진 필요성

- 인천지역 감정노동자 주요 상황과 특징
- 2020년 설문조사 결과 취약노동 대상 사업 수요도 설문조사(13개 대상)에서 집중해야 될 대상으로 감정노동자 보호가 1위(15.5%)로 확인됨(<표 5-58> 참조).

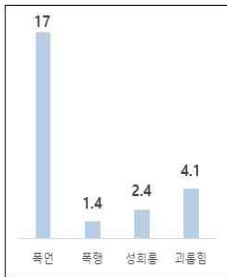
#### 인천광역시 감정노동 실태

- √ 고객, 시민, 거래처로부터 경험: 폭언 17% > 괴롭힘 4.1% > 성희롱 등 2.4% > 폭행 1.4%
- √ 폭언폭행 등 불쾌한 경험 대응: 휴식이나 교육, 해소프로그램 19.1%
- √ 정책 수립 방안 의견(1순위): 심리상담지원 24.2% > 조례 신설 20.7% > 존중 캠페인 15.9%

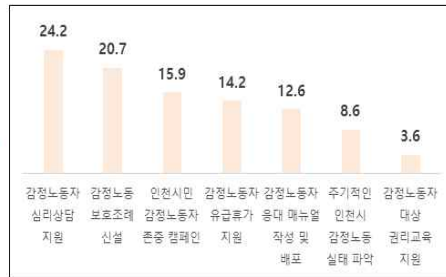
▶ 인천 감정노동 유경험 높고, 고객으로부터 폭언폭행 등 비율 적지 않은 상황

- 서비스 산업 확대 및 노동자 지원 사업 요구
- 지역 사회 민간서비스(보건복지, 유통, 숙박음식 등)와 공공부문(의료원, 콜센터 등) 노동조합 및 여성과 청년 노조에서도 인천광역시 노동정책 기본계획 주요 사업 중 감정노동 사업의 필요성 제기.

〈폭언폭행 등 유경험 비율〉



〈인천시 감정노동 정책 의견 비율 - 1순위〉



### 3) 사업내용

- 감정노동자 심리상담 홍보 및 실시
  - 지역 감정노동자 대상 교육, 심리상담, 치유험동 등 서비스 제공
  - 주요 지역사회 유관 기관 및 자원 연계 통한 서비스 제공
- 감정노동 프로그램의 개발·운영·협력에 필요한 전반적인 업무 담당(조례 제16조)

피해구제·상담·교육	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감정노동자 피해예방교육</li> <li>· 심리상담, 스트레스 관리·치유 서비스 제공 등</li> </ul>
제도설계 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 감정노동 관련 실태조사</li> <li>· 감정노동자 권리보장 프로그램 개발 및 교육, 홍보</li> <li>· 시 산하 공공기관 및 민간위탁 컨설팅</li> <li>· 기관별 매뉴얼 검토 및 개선안 권고 등</li> <li>· 건강장해 예방을 위한 정책 연구 및 보급</li> </ul>
유관기관 협력	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유관기관과 교류를 통한 역량강화</li> <li>· 감정노동자 치유 서비스 기관 매칭 등</li> </ul>

- 취약층 사각지대 감정노동자 피해 권리구제 지원
  - 노동권익센터 내 전담팀(초기 전담인력), 자치구 유관기관 등
- 일반시민 및 고객의 인식개선을 위한 민관협력 캠페인 연중 실시

- UCC·웹툰 공모전, 대중교통 광고, 카드뉴스·기획기사 제작 등

- 노동권익센터에서 통합 서비스 제공
- 향후, 감정노동자뿐만 아니라 다양한 지위에 있는 노동자들에게도 심리상담을 제공하면서, 노동권익센터가 지역사회 자원(유관 기관 MOU)을 활용하여 사업 진행을 고려할 수 있음 (교육 강사단 풀 구성, 심리상담 지원 기관).

### 4) 사업 고려사항

- 감정노동자에 대한 제도적·실질적 보호제도 마련
- 감정노동 조례 제정과 정책, 사업 수립으로, 실질적인 서비스 제공 등이 가능하여, 감정노동자 고충을 해소하고 노동인권 보장(\*홍보, 매뉴얼 보급 등)
- 감정노동자 이외의 취약층 대상 정신건강 영역 확대
- 향후, 추가적인 권리보호 영역으로의 확대를 최근 중요성이 더해지고 있는 취약노동자의 심리치유, 일터 괴롭힘 문제 등으로 사업 확대.

### 5) 사업 기대효과

- 감정노동자 심리 상담과 치유 지원으로 보호 강화
- 감정노동 조례 제정과 정책, 사업 통한 실질적인 지원으로, 감정노동자 고충 해소 노동인권 보장 수준 향상 → 지역 사회 시민 만족도 향상
- 지역 사회 특수 분야별 감정노동자 심리상담 제공
- 심리상담 뿐만 아니라 취약계층 및 특수 분야 노동자에 대한 심리상담과 치유험동 지원 사업 진행('22년)으로 향후 취약층 노동인권 산업안전보건 사각지대 해소

### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	연도별 소요예산					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계 (건수, 명)	826 (1,775)	40 (75)	176 (250)	151 (400)	212 (470)	247 (580)
1 감정노동 심리상담 사업 (건, 명)	661 (1,510)	35 (75)*	83 (200)	138 (335)	167 (400)	200 (500)
2 치유 프로그램 진행 (회차)	55 (265)	-	10 (50)**	13 (65)	15 (70)	17 (80)
3 인식 개선 홍보, 캠페인 사업	110	5	20	25	30	30

\* 1차년도 심리상담은 외부 기관 연계 사업 등 기반 구축 이후 2차년도 본 사업 내방상담(전담 인력 총원 1인)과 외부 연계 병행  
→ 취약계층 정신과 의료지원 사업이 병행될 때 보다 효과적이기에 의료비 지원사업 일부 반영)

\*\* 치유 프로그램은 1차년도(21년) 프로그램 설계 이후 2차년도(22년) 본사업 시행

## 7-1 성별 임금격차 해소

### 1) 사업개요

- 사업명: 성별 임금격차 해소
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 여성정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: (1) ILO 제100호 「동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약」, (2) 남녀고용평등법 제4조(국가와 지방자치단체의 책무) 및 제8조(임금), (3) 양성평등기본법 제5조(국가 등의 책무) (4) 근로기준법 제6조(균등한 처우), (5) 인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례 제4조(시장의 책무) (6) 인천광역시 양성평등 기본조례 제6조(적극적 조치) 및 제19조(성차별의 금지 및 성희롱 예방교육)

### 2) 사업 추진 필요성

- 국내 노동시장 내 임금불평등과 차별, 격차 해소 문제
  - 국내 여성과 남성의 임금격차 비율은 34.1%(OECD, 2018년)이며, OECD주요 회원국 중 남녀 임금격차가 가장 큰 상황임.



- 한국의 남성 근로자의 임금 대비 여성근로자의 임금 수준은 '18년 66.6%에서 '19년 67.8%로 1.2%p 증가함. 여성 임금은 '19년 2,197천 원으로 '18년 2,087천 원 대비 증가하였고 남성 임금은

'19년 3,241천 원으로 '18년 3,135천 원 대비 증가함.

○ 서울시는 2019년 12월 22개 출자·출연기관의 전년도 기관별 성별임금격차와 직급별·직종별·재직년 수별·인건비구성항목별 성별임금격차를 홈페이지에 공시함. 그 결과 서울시 22개 투자출연기관의 성별임금격차는 46.42% ~ -31.57%로 다양한 것으로 나타남.

– 서울시가 시행한 ‘성평등 임금공시제’는 성별·고용형태별 임금과 근로시간 같은 노동 관련 정보공개를 의무화하는 것임. 투명한 정보공개로 통해 성별에 따른 비합리적인 임금격차를 해소하고 성평등한 임금을 지향한다는 취지를 담고 있으며, 스위스, 영국, 독일 등에서는 이미 이와 유사한 제도가 시행되고 있음.

– ‘성별임금격차’는 남성과 여성의 임금의 차이를 비율로 나타낸 것이며, 예를 들어 격차가 30%일 경우 남성 임금이 100만 원일 때 여성 임금은 70만 원이라는 의미.

– 서울연구원(46.42%), 서울산업진흥원(37.35%), 서울에너지공사(40.99%) 3개 기관은 OECD에서 발표한 우리나라 성별임금격차(‘17년 기준, 34.6%) 보다 높은 것으로 나타남. 이에 대해 서울시는 해당 기관들의 여성 노동자 비율이 낮고, 평균 근속기간은 남성이 더 긴 점 등이 성별임금격차가 나타나는 근본적·구조적인 주요 문제로 작용하는 것으로 판단함.

○ 한편 서울시는 ‘서울특별시 성평등 기본조례’에서 성별임금격차개선위원회의 설치 및 이를 통한 성별임금격차 실태조사 및 인식 개선방안을 심의하고, 시 산하기관 뿐 아니라 민간기업의 성평등 임금격차 해소에 대해서도 심의하도록 함. 또한 성평등 고용 및 노동환경 조성을 위해 차별조사관을 두어서 시 및 시 산하기관, 자치구, 시 업무 위탁기관에서 성평등 관계법 위반사항을 조사하고 시정을 권고하도록 함.

### 3) 사업내용

○ ‘인천광역시 양성평등 기본조례’를 개정하여 공공부문의 성별 임금격차를 해소할 수 있도록 제도를 개선

– 성평등 노동정책을 심의·조정하기 위해 ‘성별임금격차개선위원회’를 설치·운영

– 시와 자치구, 산하기관 등 공공부문의 성별 임금공시제를 도입하고, 성별임금격차개선위원회가 이를 심의함.

– 시에 차별조사관(공무원)을 임명하고, 시와 자치구, 산하기관 등의 성평등관계법 위반사항의 조사 업무를 담당하도록 함.

○ 공공부문의 성별 임금격차가 개선되는 성과를 바탕으로, 민간부문에서 실태조사 및 컨설팅, 교육 사업을 통해 성별 임금격차가 해소되도록 사업을 확대함.

– 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등은 그 결과가 매년 공표됨.

### 4) 사업 고려사항

○ 인천광역시 양성평등 기본계획 연도별 시행계획에 반영할 필요가 있음.

– 양성평등기본법 제8조에 따라 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획에 따라 연도별 시행계획을 각각 수립·시행하여야 함.

○ 성별임금공시제의 결과로 성별 임금격차, 고용격차가 확인될 경우 적극적조치(Affirmative Action)로 연결되어야 함.

– 양성평등기본법 제20조에 따라 국가와 지방자치단체는 차별로 인하여 특정 성별의 참여가 현저히 부진한 분야에 대하여 합리적인 범위에서 해당 성별의 참여를 촉진하기 위하여 관계 법령에서 정하는 바에 따라 적극적 조치를 취하도록 노력하여야 함.

### 5) 사업 기대효과

○ 공공부문의 성평등 임금격차 및 개선여부 확인

– 인천광역시 및 산하 공공부문의 성별·고용형태별·직무와 연동된 임금 실태를 공개하여, 해당 기관에서 동일한 조건과 자격, 직무임에도 불구하고 합리적 이유 없이 임금 차별이 존재하는지 확인하여, 제도 개선 기초 자료 활용

○ 여성과 남성이 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를 공유함으로써 실질적 양성평등 사회를 이루는데 기여할 것임.

– 양성평등의 사회는 여성인재의 경제활동 참여를 활성화하고, 궁극적으로 인천지역 경제 활성화에도 기여할 것임.

○ 성별에 따른 차별을 해소하고, 적정임금을 보장함으로써, ‘일가정 양립’에 기여할 것이며, 양성평등한 문화를 직장가정에서 조성하는데 기여할 것임

6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 목표
  - 성별격차개선위원회 운영: 2021년 회의 2회, 2022년 이후 연간 4회
  - 차별조사관(공무원) 임명: 2021~2022년 1명, 2023~2025년 2명

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)						
주요사업	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	1,080	160	170	240	250	260
성별임금격차개선위원회 운영 및 실태조사	600	100	110	120	130	140
차별조사관 임명	480	60	60	120	120	120

7-2 여성 돌봄노동자 고용안정 강화

1) 사업개요

- 사업명: 여성 돌봄노동자 고용안정 강화
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 여성정책과, 복지정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관(사회서비스원)
- 추진근거: (1) 사회서비스이용권법 제4조(국가 등의 책무) (2) 인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)

2) 사업 추진 필요성

- 여성의 사회경제활동 참여의 증가, 고령화 등으로 인해 돌봄노동의 중요성이 증가하고 있음. 돌봄노동에는 사회복지시설 종사자, 요양보호사, 아이돌보미, 보육교사, 가사근로자 등이 포함됨.
- 돌봄노동의 중요성이 증대하고 돌봄서비스의 양적 확대에도 불구하고, 이들의 노동조건과 작업환경이 열악할 뿐만 아니라 근로자로서의 권리를 보호받지 못하고 있는 실정임. 특히 민간부문 중심으로 돌봄노동이 제공됨에 따라 저임금·장시간노동, 고용불안 등 열악한 처우로 인해, 이들의 장기근속이 어려운 상황임(김영미, 2014; 윤석진, 2014; 김광병, 2016).
- 사회서비스산업 특수분류(이하 SSISC)의 항목 정의에 따르면, 돌봄서비스업은 ‘의료적 관리가 필요한 노인·장애인 대상 요양보호, 단순 돌봄이 필요한 대상자에 대한 가정·비거주 시설보호, 아동·노인·장애인·부녀자 등 요보호자에 대한 비의료적 거주시설보호를 제공하는 산업활동’으로 정의함(홍중윤·윤정향, 2019).
- 2018년 기준으로 돌봄서비스업 취업자 중 남성은 2018년의 경우 761천 명(28.6%), 여성은 1,896천 명(71.4%)으로 여성이 남성의 약 2.5배 정도 많음. 여성 취업자로의 편중 경향은 지속적으로 심화되고 있음.
- 연령별로는 50~59세가 돌봄서비스업 취업자의 최다 분포를 차지
- 돌봄노동자들의 노동시간은 30~50시간 미만이 63.4%로 가장 높게 나타나고, 151만~200만 원이 30.1%로 가장 많음.

○ 돌봄서비스업 하위 업종의 취업자 추이를 보면, ‘인력공급 및 고용알선업’에서 취업자가 가장 많음 (636천 명). 이어 ‘병원’이 150천명으로 연평균 1.9%의 증가율을 보임. 여성은 ‘비거주 복지시설 운영업’에서 가장 많은 819천 명으로 나타남(홍중윤·윤정향, 2019). 돌봄노동자 대부분은 인력공급 및 고용알선업, 비거주복지시설운영업에 소속됨에 따라 고용불안과 저임금, 각종 노동관계법의 사각지대에 남아 있는 상황임.

- ‘인력공급 및 고용알선업’은 5인 미만 사업체가 약 60%, 5~9인 사업체는 약 10%대로 나타나며, 전체 사업체 수는 2006년에 7,864개에서 2016년 14,482로 연평균 7.0%의 증가율을 보임.
- ‘비거주복지시설 운영업’은 2006년 25,688개 사업체에서 2016년 58,045개 사업체로 연평균 9.5%의 성장률로 증가. 비거주복지시설은 거주복지시설보다 사업체 편중 현상이 더 심하게 나타나는데, 전체 사업체의 약 99%가 50인 미만 사업체에 쏠려있음.

○ 한편 국가·지자체가 설치하고 공적재원이 투입되는 국·공립 시설의 경우 민간위탁(민간법인 또는 개인) 중심으로 운영되고 있어서 사회서비스의 공공성 확보에 우려가 제기되고 있음.

- 보건복지부 2019년 자료(2019년 사회서비스원 시범사업 추진계획) 를 보면, 한국의 사회복지시설 공공운영 비율은 8.8%에 불과한 반면, 일본 24.0%, 스웨덴 72.0%로 큰 차이를 보임.

○ 사회서비스원은 2019년 기준 서울, 대구, 경기, 경남 등에서 시범 운영 중이며, ① 국·공립 시설 위탁운영, ② 종합재가서비스 설치운영, ③ 민간 제공기관 품질향상 지원, ④ 지자체 사회서비스 정책 지원 등의 사업목표를 설정하고 있음. 인천시는 2020년 12월 사회서비스원을 개원할 예정임.

- 2019년 현재 사회서비스원 사업규모를 보면, 2019년 국·공립 시설 31개소, 종합재가센터 10개소를 운영하고, 고용인원은 본부 80명 (20명 × 4개소), 서비스원 소속 종사자 약1천7백여명이고, 2022년까지 국공립시설 170개소, 종합재가센터 70개소, 종사자 11,200명을 목표로 하고 있음.

구분		국공립 시설 등 운영				민간시설 지원사업
		국·공립 시설	종합 재가센터	종사자 수	시설유형	
서울	' 19	5	4	550여명	어린이집,	① 경영 컨설팅
	(~ 22 목표)	20	25	3,900여명	요양시설 ( '20년 이후)	
대구	' 19	9	2	470여명	어린이집, 노인시설,	① 시설 안전점검 지원 ② 경영 컨설팅 ③ 대체인력지원 ④ 민관협력지원사업
	(~ 22 목표)	28	8	1,500여명	노숙인시설, 장애인시설, 기타 공공센터 등	
경기	' 19	10	2	330여명	어린이집, 요양시설,	① 시설 안전점검 지원 ② 경영 컨설팅 ③ 대체인력 지원
	(~ 22 목표)	97	29	4,300여명	다함께 돌봄, 기타 공공센터 등	

경기	' 19	7	2	390여명	어린이집, 요양시설, 커뮤니티케어 센터 등	④ 인력수급지원 ① 시설 안전점검 지원 ② 경영 컨설팅 ③ 대체인력 지원 ④ 교육훈련지원
	(~ 22 목표)	25	8	1,500여명		
계	' 19	31	10	1,740명	-	-
	(~ 22 목표)	170	70	11,200명		

\* 보건복지부(2019), “2019년 사회서비스원 시범사업 추진계획” 참조

○ 서울시는 2019년 4월 ‘서울특별시 사회서비스원’을 신규로 설립하였고, 국공립시설 5개소, 종합재가 4개소, 민간제공기관 지원사업 1개 등을 목표로, 종사자 550명을 고용하여 이용자수 1500여명을 목표로 하고 있음. 서울시는 2022년까지 45개 시설에 종사자 3,944명을 고용할 계획임

구분		서울시	경기도	대구시	경상남도
2019년	시설수(개소)	9	12	11	9
	종사자수(명)	550	326	468	385
2022년	시설수(개소)	45	54	36	33
	종사자수(명)	3,944	1,545	1,497	1,471

○ 인천시는 사회서비스 수요 증가에 대응하고, 종사자 처우개선 및 사회서비스 품질향상을 추진하기 위해 2020년 12월 ‘인천광역시 사회서비스원’을 설립

### 3) 사업내용

○ 인천광역시 사회서비스원에 소속된 돌봄노동자의 고용안정과 처우개선을 강화

- 2025년 ‘인천광역시 사회서비스원’ 종사자 1,500명을 목표로 돌봄노동자 고용안정을 위해 노력
- 사회서비스원에서 종사하는 노동자들은 사회서비스원에서 직접 근로계약을 체결하여 고용하며, 정년 이후에 보장되는 정규직으로 관리
- 자금심 향상 및 업무 동기부여 위해 예산의 범위 내에서 직무 등을 고려한 승진 및 순환보직(종사자 희망 시) 제도 운영
- 인천시가 승인하는 내부규정을 통해 종사자를 위한 임금기준을 마련하고, 종사자 인권침해 예방과 각종 노무관련 상담을 위한 기구를 마련
- 사회서비스원 신규 채용자는 객관적 절차에 따라 공개채용하고 기존 시설 수탁 운영 시 원칙적으로 기존 종사자 고용을 승계
- 서비스 분야, 이용자, 종사자(시설장, 신규자 등) 특성을 고려한 전문적·맞춤형 교육을 실시

- 민간서비스 제공기관 품질향상 지원
  - ‘인천광역시 사회서비스원’에서 민간제공기관에 대체인력파견 지원, 회계·노무·법률 컨설팅 제공, 소규모 시설 등에 대한 자체 시설안전점검 지원 등을 통해 품질향상을 지원

- 민간부문 돌봄노동 실태조사 및 처우개선 지원
  - 인천지역 소규모 영세 제공기관에 대한 정기적 실태조사 실시, 그 결과를 바탕으로 컨설팅과 전문교육 제공

#### 4) 사업 고려사항

- 인천시사회서비스원 운영에 있어서 사회서비스 관리 및 지원에 관한 법률(안)이 국회를 통과하면 이를 반영할 필요가 있음.
- 사회서비스원 운영에도 불구하고 상당기간 민간부문이 제공하는 돌봄서비스의 비중이 여전히 클 것이므로, 민간부문 근로실태를 정기적으로 조사하고, 개선방안을 마련할 필요가 있음.

#### 5) 사업 기대효과

- 인천시사회서비스원 운영을 통해 서비스 공공성을 강화하고 사회서비스기관의 표준운영모델을 개발·보급하여 사회서비스의 품질을 개선할 것으로 기대됨.
- 사회서비스원 운영으로 종사자의 불안정한 신분과 열악한 근무여건도 개선할 수 있을 것으로 기대됨.
- 비록 민간부문 돌봄종사자의 열악한 처우를 당장 개선할 수 없으나, 사회서비스원의 품질관리 및 인천시의 정기적 실태조사와 지원을 통해 민간부문 돌봄노동의 처우개선을 유도해 갈 것으로 기대됨.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 목표
  - 사회서비스원의 종사자 고용: 2021년 200명, 2022년 300명, 2023년 500명, 2024년 1,000명, 2025년 1,500명

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)
  - 정기 실태조사의 소요예산을 검토함

(단위: 백만 원)							
주요사업		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		600	100	110	120	130	140
1	정기 실태조사	600	100	110	120	130	140



## 8-1 공동주택 노동환경 개선 사업

### 1) 사업개요

- 사업 명: 공동주택 경비·청소·시설관리 등 노동환경 개선 사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 건축계획과, 에너지정책과, 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 건축계획과, 에너지정책과, 노동정책과
- 지원근거: ① 「근로기준법」, 「산업안전보건법」(근로시간, 휴게시간, 휴게시설, 고객응대 근로자 건강장애 예방 등)
  - ② 「고용정책기본법」 제29조 및 동법 시행규칙 제5조(일자리안정자금)
  - ③ 정부 관계부처 합동 「공동주택 경비원 근무환경 개선대책」(2020.7.8.)
  - ④ 「인천광역시 공동주택 관리 조례」 제6조~10조
  - ⑤ 「인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제4,6,8,10조
  - ⑥ 「인천광역시 고령자 경비원 고용 안정 및 인권 보호에 관한 조례」(2020.10.7)

### 2) 사업 추진 필요성

- 공동주택 경비·청소 노동자 사회적인 이슈화
  - 최근 공동주택 아파트 경비 노동자의 고용불안(연말·연초 계약 만료)과 열악한 근무공간 모습(폭염 속 근무)이 언론에 보도되면서, 공동주택 노동자 문제에 관심을 갖게 되었음.
  - 특히 2018년부터 최저임금이 인상되면서 청소·경비 노동자 등 저임금 비정규직 사업장에서 최저임금 인상을 이유로 기존 노동자의 계약 만료 형태로 인력 감축 현상이 나타나고 있음.

#### 정부, 「공동주택 경비원 근무환경 개선 대책」 발표(2020.7.10.)

①공동주택에 갑질 대응체계 도입 의무화 및 신고체계 일원화, ②입주민 등 인식개선, ③경비원 근로조건 보호, ④업무범위 명확화 등

- 정부 공동주택 관리 노동자 근무환경 대책 발표
  - 2020년 5월 서울시 강북구 A 아파트 경비원의 사망사건을 계기로, 그간 지속적으로 문제가 된 경

비원에 대한 입주민의 폭언·폭행 등 ‘갑질 문제’가 범정부 차원에서 대책 수립이 발표(2020.7.8.)된 바 있음.

- 2020년 인천지역 설문조사에서도 인천광역시 노동정책 기본계획 영역으로 △안전하고 건강한 일터(65.5점) △노동존중 문화조성(64.3점) △취약계층 노동인권 보호(64.1점) △저임금 영세사업장 지원 확대(62.9점) 등으로 높게 나타났음. 각 부문별 지원 대상에서도 고령 노동자 대책은 2위(20.5%)를 차지했고, 취약 노동 대상에서도 4위(12%)로 나타났음.

#### 인천광역시 고령자 경비원 고용 안정 및 인권 보호에 관한 조례 [제6456호, 2020. 10. 7., 제정]

**제1조(목적)** 이 조례는 고령자 경비원의 고용 안정과 인권 보호에 필요한 사항을 규정함으로써 고령자 경비원의 안정된 생활영위 및 인권이 존중되는 지역사회 실현에 기여함을 목적으로 한다.

**제5조(인권 보호 사업)** 시장은 고령자 경비원의 인권 보호를 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 고령자 경비원을 대상으로 한 노동 인권 교육
2. 입주자 등을 대상으로 한 노동 인권 교육
3. 고령자 경비원에 대한 사회적 인식개선 사업
4. 고령자 경비원이 부담한 인권침해로 인해 신체적·정신적 피해가 발생한 경우의 법률 지원에 관한 정보 제공
5. 고령자 경비원의 심리 상담 등 정신건강서비스 지원
6. 그 밖에 시장이 고령자 경비원의 인권 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 사업

### 3) 사업내용

- 인천광역시 공동주택 노동자 실태조사 및 노동환경 지원 사업
  - 인천시에서 지역 내 공동주택 노동자 실태조사(계약, 노동조건, 휴게시설, 폭언·폭행 등)를 통해 정책 수립에 필요한 기초 자료와 대안 마련 활용
  - 인천지역 공동주택(APT) 경비·청소·시설관리 등 노동자 고용안정(고용승계)과 시설 지원 등 인센티브 사업 진행(\*인천광역시 건축계획과)

#### 정부 및 인천광역시 공동주택 관리 규약 준칙 이행 모범 단지 지원

- 가. 지원내용: i) 단지 내 공용시설 보수 비용 (소요비용의 30%)  
 ii) 경비실 등 단지 내 노동자 휴게실 개선비용 지원 (100%)  
 iii) 공동체 활성화 사업 지원, 우수단지 추천

\* 관련근거: 인천광역시 공동주택관리조례 제6조

나. 선정대상: 100개 단지(자치구별 4개 단지) / 年  
 다. 소요예산: 1,000,000천 원(10,000천 원×100개 단지)

○ 인천광역시 공동주택 노동존중 문화 확산 및 지원 사업

- 인천광역시 공동주택 노동자 피해 상담 및 법률지원과 입주민의 갑질 등으로 인한 감정노동과 육체적·정신적 피해 등 심리상담 지원 프로그램 운영(\* 인천광역시 노동정책과 & 노동권익센터)
- 공동주택 노동자 노동환경 및 휴게시설 가이드라인(△설치·이용 원칙 △설치대상과 위치·규모 △휴게시설의 환경 △비품 및 관리 등)을 만들어, 모범단지 표창 및 보조금 지원 사업 추진

○ 인천광역시 공동주택 노동자 시설 지원 사업

- 공동주택 경비노동자 등의 여름철 폭염 등에 놓인 환경을 개선하기 위해서는 에어컨 전기 비용을 감소를 위한 ‘미니태양광 설치 사업’을 추진하는 것을 검토
- 미니태양광 설치 지원 사업은 ‘인천광역시 고용승계 유지 등 관리 규약 준수 단지’ 우선 시행 방안으로 검토하고, 모범 단지는 이후 추가적 환경 개선 지원 사업을 검토

[사례] 서울시 2018년부터 무상 보급 시행 (2020년 대전, 광주, 부산, 경남 등 참여)

[사례] 대전시 시비 75% + 구비 10% 사업 형태 운영(총 설치비 75만 내외)

[인천] 시비100% (1안), 구비 매칭 사업(2안) → 옥상 설치 무상 사업 연계 검토

< 2020년 정부 표준 관리규약 준칙(안) 예시 >

- (폭언 등 금지) 입주자 등, 입주자대표회의 및 관리주체의 경비원 등 근로자에 대한 폭언 등의 행위 금지
- (폭언 등 예방 및 신고) 입주자 등은 경비원 등 근로자에 대한 폭언 등의 예방·갈등 조정 등을 위한 자치조직을 구성, 폭언 등 발생 시 관리주체 또는 자치조직에 신고 가능
  - 관리주체 또는 자치조직은 갈등 해결 노력 및 관계기관에 신고
- (발생 시 보호조치) 입주자 등의 폭언 등 발생 시 관리주체 등의 보호조치 의무
- (불이익 처우 금지) 피해를 입은 경비원 등 근로자에게 불이익 처우 금지

< 2020년 정부 공동주택 경비원 건강보호 지침(안) 예시>

- (기본사항) 고충처리위원회 설치·운영, 경비원 권리보장 등
- (예방조치) 경비원에게 폭언·폭행 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시·안내, 경비원을 위한 건강보호 지침 마련 및 교육
- (사후조치) 업무의 일시적 중단, 휴게시간의 연장, 치료 및 상담지원, 가해자에 대한 고소고발·손배청구 등 대응시 지원 등

#### 4) 사업 고려사항

○ 인천광역시 공동주택 노동자 지원 사업 위한 조례 이행

- 현재 공동주택 관련 조례는 광역 및 기초 지자체별로 모두 제정되어 운영되고 있고, 인천광역시도 ‘고령자 경비원 고용 안정 및 인권 보호 조례’가 제정(2020.10.7.)되었기에 해당 정책을 이행하기

위한 과제 수립이 남아 있음.

○ 인천광역시 공동주택 노동자 휴게시설 및 노동환경 기준<sup>35)</sup>


- 국제노동기구(ILO) 및 유럽연합(EU) 산업안전보건청(OSHA)에서는 노동자들의 작업환경이 인간중심적으로 배치되어야 함을 기본 원칙으로 하고 있음. 인천광역시 공동주택 노동자 실태조사를 통해 가이드라인을 마련하고, 이를 통한 개선사업(노동정책-주택정책 공동사업)을 진행할 필요가 있음.

[서울시 공동주택 아파트 경비 대책 사례, 2020.7.6]

✓(고발·재판지원) 폭행, 협박, 인권유린에 가까운 명예훼손(모멸성 발언) 등 형법에 저촉되는 행위에 대한 구제절차 안내·지원

✓(직장감질 구제지원) 단기계약 신분인 아파트 경비 노동자의 사회적 약자 처지를 이용한 입주민의 악성 갑질 민원에 따른 부당하고 등 구제

✓(산재지원) 아파트 입주민이나 관리사무소의 부당행위로 정신적 육체적 피해를 입은 아파트 경비 노동자 지원



• [참고] 법률지원팀 노동권리보호관

- 구성인력: 총65명(공인노무사 50명, 변호사 15명) 및 권리구제 지원실적

연도	계	채불임금 진정	부당하고 구제	산재신청	소송
2018	152	77	46	20	9
2019	140	83	46	7	4

#### 5) 사업 기대효과

○ 공동주택 노동정책 사업으로 고용의 질 개선

- 전 사회문제로 제기된 공동주택 아파트 경비 등 노동자들의 노동인권과 노동환경 개선을 위한 지자체 차원의 노동정책 수립으로 지역 사회의 ‘좋은 일자리’(decent work)에 기여하고, 중앙정부 관계 부처 합동 발표(2020.7.8.)에도 조응하는 사업임.

35) 고용노동부는 청소·경비 노동자 등 휴게실 문제가 제기되자 지난 2018년 8월 사업장 휴게시설 설치·운영 가이드라인을 발표(2018.8.6.)한바 있음. 주

인천광역시 공동주택 노동존중 문화 인식 개선 사업(정부 예시 차용)

입주자대표, 관리사무소장 등 대상별 의무교육에 경비원 노동기본권 및 인권존중, 감질 대응조치 등에 대한 내용을 포함  
 ▲(입주자대표) 입주자대표회의 운영 및 윤리교육(공동주택관리법, 연4시간)  
 ▲(관리사무소장) 공동주택관리 및 윤리교육(공동주택관리법, 보임 시)  
 ▲(경비원) 경비이론·실무, 직업윤리 등(경비업법, 채용 시 24시간·매월

○ 휴게시설 및 에어컨 지원으로 노동안전보건 개선 기여

- 휴게시설은 “신체적 피로와 정신적인 스트레스를 해소할 수 있는 최소한의 노동조건”이기에, 노동자가 휴게시설에서 편안하게 쉴 수 있는 환경 조성으로 개인의 노동안전과 조직의 업무 서비스 향상에 도움이 됨. 특히 경비실 등에 에어컨 설치 지원을 위한 ‘미니 태양광’ 설치는 노동인권과 안전보건에서 유의미한 사업임.

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	투 자 계 획					
	계	2021	2021	2022	2023	2024
계	1,112	37.5	235	227	310	302.5
1 공동주택 경비·청소·시설 관리 노동환경 실태조사*	90	-	45	-	45	-
2 공동주택 노동존중 문화 인식 개선 사업	60	-	15	15	15	15
3 공동주택 노동자 고용안전 지원 사업 - 휴게공간 지원 등	400	사업설계	100	100	100	100
4 공동주택 경비실 시설 지원사업 - 옥상 미니태양광 설치	562.5	37.5 (50개)	75 (100개)	112.5 (150개)	150 (200개)	187.5 (250개)

\*주: 1) 공동주택 노동환경 실태조사는 격년별로 조사 책정  
 2) 공동주택 ‘미니 태양광’ 설치는 연차별로 50개씩 증원 고려한 사업  
 3) 공동주택 경비노동자 등의 에어컨 전기 비용을 감소를 위한 미니태양광 설치 사업은 고용승계 유지 등 관리 규약 준수 단지 우선 시행(\* 옥상 무상 설치 사업 연계 검토)

## 8-2 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 보호 사업

### 1) 사업개요

○ 사업명: 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 보호 사업

○ 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)

○ 추진주체: 인천광역시 노동정책과

○ 운영주체: 인천광역시 노동정책과

○ 지원근거: ① 「고용정책기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책)

② 「근로복지기본법」 제3조( " 책무, 18조, 19조 근로자 생활안정 등)

③ 「예술인복지법」 제4조(국가 및 지방자치단체의 책무 등)

④ 「인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제6조, 제8조, 제10조 등

### 2) 사업 추진 필요성

○ 「근로기준법」 상 ‘근로자’ 이외의 ‘비임금노동자’ 증가

- 국내 노동시장에서 「근로기준법」 상 ‘근로자’로 인정받고 있지 못하는 비임금노동자가 점차 증가하고 있음. 2018년 기준 특수고용 노동자(221만 명), 플랫폼노동자(55만 명 추정), 진성 프리랜서(214만 명 추정), 1인 자영업자(403만 명) 비중의 증가임.

- 2018년 기준 1인 자영업자 비중은 70.9%로 고용주(29.1%)의 2.5배 정도 되는 상황임(통계청, 2018.8). 특수고용노동자는 산안법상 특례(제125조) 적용 직업직군을 의미하며, 2020년 7월 기준 13개 직업직군임.

○ 비임금노동자 및 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 규모

- 인천지역 비임금노동자는 2011년 33만 명에서, 2019년 31만 3천 명으로 감소했음. 비임금노동자 중 고용원이 있는 자영업자(사장)를 제외한 고용원이 없는 자영업자는 2011년 18만 3천 명에서 2019년 18만 2천 명으로 다소 감소했음(<표 3-15> 참조).

- 문제는 최근 우리 사회에서 음식·물류 배달이나 대리운전, 청소서비스와 같은 특수고용노동자 및 플랫폼노동의 증가 현상을 볼 때 정부 통계에서 포착 안 되는 새로운 노동의 형태가 인천에서도 증가

- 2018년 기준 인천지역 특수고용노동자는 전국 221만 명 대비 약 4.9%인 10만 8천 명 정도로 추정됨. 그러나 인천지역의 플랫폼노동자나 프리랜서 노동자 규모는 확인된 자료가 아직 없는 상황임.

지역	인원	비율
서울	18.2	18.2
부산	6.8	6.8
대구	5.8	5.8
인천	4.9	4.9
광주	2.9	2.9
대전	3	3
울산	1.1	1.1
세종	0.1	0.1
경기	24.7	24.7
강원	2.7	2.7
충북	3.4	3.4
충남	4.9	4.9
전북	3.8	3.8
전남	3.8	3.8
경북	4.8	4.8
경남	7.4	7.4
제주	1.6	1.6

○ 모호한 고용관계와 보호를 필요로 하는 노동 지원 사업

- '특수고용' 또는 '프리랜서'는 일반적으로 노무를 수행 받는 쪽과 도급계적 계약관계에 있고 '근로자'로 인정받지 못하고, 근로기준법이나 사회보험을 적용받지 못하는 취약계층임.
- 2020년 인천지역 설문조사(3,399명)에서 그나마 특수고용(12%), 프리랜서(2.9%) 등은 약 14.9%(508명)가 포착되었고, 이들 다수는 1주일 평균 5.4일 출근하는 것으로 확인됨.
- 이에 향후 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등 보호를 필요로 하는 노동자들을 위한 지원 정책과 사업 수업을 위한 조례 제정과 실태조사가 필요함.

## ○ (일부 지자체)특수고용·플랫폼·프리랜서 지원 조례 제정

- 광역시자체 프리랜서 보호 조례 제정 현황(2020.11)

	서울	부산	경기	전남	광주	충남	대전
조례 명칭	서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례(2018.10.04.)	부산광역시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례(2019.07.15.)	경기도 프리랜서 지원 조례(2019.08.06.)	전라남도 프리랜서 권익 보호 및 지원 조례(2020.08.06.)	광주광역시 청년 프리랜서 지원 조례(2020. 9. 28.)	충청남도 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례(2020.10.5.)	대전광역시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례(2020. 10. 14.)
조례 목적	보수 및 고용 방식, 계약조건 등과 관련하여 권익 침해와 피해를 받지 않도록 보호	「근로기준법」, 「노동관계법률」의 적용에서 제외된 프리랜서 지원 함으로써 일자의 질을 높이고 일자의 유형 변화와 더불어는 프리랜서 권익 보호 문	「근로기준법」, 「노동관계법률」의 적용에서 제외된 프리랜서 지원 함으로써 일자의 질을 높이고 일자의 유형 변화와 더불어는 프리랜서 문제 에	권리 침해와 차별 해소 등 권익 보호와 안정적 활동 지원, 지역 사회에 적극적으로 대치	청년프리랜서를 지원하는 데 필요하여 노동관계법령에서는 상정되지 않은 프리랜서의 권익을 보호하고 안정적인 생활의 구현 있는 발전에 기여함을 목적	프리랜서들이 보수 및 고용 방식, 계약조건 등과 관련하여 권익 침해와 피해를 받지 않도록 보호하고 안정적인 경제활동을 할 수 있도록 지원	프리랜서의 권익 보호 및 지원에 필요한 사항을 정함으로써 일자의 질을 높이고 건전한 발전을
조례 제정	「근로기준법」 등 노동관계법에 적용 대상이 아니고 계약의 형식과 무관하게 실질상 기업이나 조직에 소속되어 일하는 자를 하는 사람	계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업용대선기」 등의 사용자에 대한 안전 보건 조치 등 노동자로서 대우를 받도록 하고, 근로시간, 임금, 휴게 시간 등에 관하여는 근로기준법 제21항제1호나 다른 법령에 규정된 기준을 초과하여 지급할 것을 명한다.	계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업용대선기」 등의 사용자에 대한 안전 보건 조치 등 노동자로서 대우를 받도록 하고, 근로시간, 임금, 휴게 시간 등에 관하여는 근로기준법 제21항제1호나 다른 법령에 규정된 기준을 초과하여 지급할 것을 명한다.	「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업용대선기」 등의 사용자에 대한 안전 보건 조치 등 노동자로서 대우를 받도록 하고, 근로시간, 임금, 휴게 시간 등에 관하여는 근로기준법 제21항제1호나 다른 법령에 규정된 기준을 초과하여 지급할 것을 명한다.	제2조제1항제1호나 다른 법령에 규정된 기준을 초과하여 지급할 것을 명한다.	계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업용대선기」 등의 사용자에 대한 안전 보건 조치 등 노동자로서 대우를 받도록 하고, 근로시간, 임금, 휴게 시간 등에 관하여는 근로기준법 제21항제1호나 다른 법령에 규정된 기준을 초과하여 지급할 것을 명한다.	계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」, 「산업안전보건법」, 「산업용대선기」 등의 사용자에 대한 안전 보건 조치 등 노동자로서 대우를 받도록 하고, 근로시간, 임금, 휴게 시간 등에 관하여는 근로기준법 제21항제1호나 다른 법령에 규정된 기준을 초과하여 지급할 것을 명한다.

- 인천시의 취약노동 및 보호를 필요로 하는 노동 권익 지원 조례와 사업

- 인천시에서도 향후 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 보호 및 지원 사업을 추진하기 위해 기존 「인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」를 개정하는 방안과 별도의 조례 제정(신설)을 통한 방안이 있음.
- 인천시가 향후 해당 조례를 제정 혹은 개정하여, 규모 추정과 실태조사, 다양한 지원 및 보호 사업을 추가할 필요가 있음. 실태조사에 포함될 대상과 범위는 향후 지역 내 전문가 및 이해관계자 집단, 노동 관련 위원회 의견을 반영하여 논의할 수 있음.

#### 4) 사업 고려사항

- 법률상 적용대상자인 특수고용노동자 대상 지원사업 추진
  - 현행 특수형태근로종사자는 산업재해보상보험법 제125조에서 보험설계사, 건설기계운전원, 학습지 교사, 골프장경기보조원, 택배원, 쿠팡서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사 등 14개 직업직군을 적용대상자로 규정하고 있음.
  - 2020년 인천지역 설문조사결과를 보면, '취약계층 노동인권 보호'는 사업에서 13% 의견이 나왔고,

기본계획 수립 필요도에서 60.3점으로 나타났음. 2020년 서울시과 경기도에서는 플랫폼노동 및 프리랜서 연구조사가 진행되고 있음.

#### ○ 정부 부처별 해당 영역 정책 및 지원 방안 흐름

- 플랫폼노동이나 프리랜서가 주로 활동하는 분야에서 최근 정부(고용노동부, 문화체육관광부, 과학기술정보통신부 등)는 실태조사와 지원 대책을 수립하고 있음. 이들 정책은 주로 실태조사, 가이드라인, 표준계약 및 불공정거래 남용 문제와 상담 등임.
- 공정거래위원회는 ‘특고지침’을 시행하고 있으며, 이에 따르면 아래와 같은 계약상대방의 행위를 불공정행위로 예시하고 있음. 현재 불공정거래행위를 방지하고, 급여미지급 등에 따른 신속한 권리구제를 위하여, 인천시에서도 ‘표준계약서 보급’과 다양한 지원방안을 모색하는 것이 필요함.

특고 종사자 등에 대한 계약상대방의 불공정 거래행위 예시	
① (계약내용 외 업무 강요) 추가적인 운임 등을 지급하지 않으면서 계약내용의 범위를 벗어나거나 계약내용으로 정해진 운반횟수 등을 초과한 업무 수행을 강요하는 행위(건설기계기사)	
② (판매목표 강제) 과도한 대출모집 또는 신용카드 모집건수 목표를 정하고 이를 달성하지 못하는 경우 달성한 경우에 비해 현저하게 적은 수수료를 지급하거나 계약기간 중 일방적으로 위탁계약을 취소하는 행위(대출모집인, 신용카드모집인)	
③ (일방적인 사고책임 전가) 업무수행 중 발생한 사고가 특고의 과실에 의한 것이 아님에도 불구하고, 그 책임을 모두 특고에게 부담시키는 행위(대리운전기사, 건설기계기사)	
④ (일방적인 손해배상책임 설정) 업무수행 중 발생한 손해배상금을 전적으로 사업자가 일방적으로 계산하여 산정한 금액으로만 할 수 있도록 한 행위(택배기사, 퀵서비스기사, 건설기계기사)	
⑤ (일방적인 중요 계약사항 변경) 계약서에 기재되어 있는 수수료율, 운임단가 등 지급대가 수준 및 지급기준 등을 계약기간 중에 일방적으로 특고에게 불리하게 변경하는 행위(공통)	
⑥ (불이익 제공) 대리운전기사가 선호하지 않는 지역에서 콜 발생 시 목적지를 불분명하게 표시한 콜 정보를 발송하고 해당 콜을 선택한 대리운전기사가 배차 취소 시 수수료를 부과하는 행위(대리운전기사)	

\*자료: 공정거래위원회 보도자료 「특고지침 개정안 행정예고」(2019.7.25.) 참조.

## 5) 사업 기대효과

#### ○ 취약 노동의 보호와 공정한 계약 및 노동환경 조성

- 정기적 실태조사를 통해 종사자 규모, 주로 종사하는 분야, 노동환경과 노동조건, 애로사항, 희망하는 정책수요 등을 확인하고, 정책 수립에 반영.
- 정기적 실태조사 결과가 공표될 경우, 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 등이 시장에서 통용되는 계약조건을 확인하고, 향후 계약조건을 개선할 수 있음.

#### ○ 직종별 종사자 단체의 대표자 참여 노사정협의체 구성

- 해당 정책은 인천광역시가 독자적으로 추진하기보다, 이해관계자인 각 대표자들이 참여하는 노사정 협의체에서 협의 후 표준계약서, 가이드라인 등을 제정하는 방식이 바람직함
- 직종별 노사정협의체에 참여할 각 단체는 인천광역시가 관련 전문가 및 위원회를 통해 논의할 수 있고, 지역 사회 청년유니온이나 여성노조와 같은 단체들과 공동 사업도 가능할 수 있음.

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

#### ○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		425	85	85	85	85	85
1	(가)인천지역 취약층 지원 조례	-	-	-	-	-	-
2	특고·플랫폼노동·프리랜서 등 취약노동 실태조사*	350	70	70	70	70	70
3	표준계약 등 지원사업(홍보 등)	75	15	15	15	15	15

\* 주: 1) 취약층은 근로기준법을 적용받지 못하는 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서 노동자 등을 의미함.  
 2) 특고·플랫폼노동 실태조사 사업은 인천노동권익센터 정책사업에 실태조사 사업예산 항목이 포함되어 있음.  
 3) 정기적 실태조사 비용은 3개 분야(프리랜서, 특고, 플랫폼노동)에 매년 7천만(연차별 1개 직종 실태조사)으로 산정할 수 있음.

8-3 취약계층 사회안전망 지원 사업 - '두루누리사회보험' 지원

1) 사업개요

- 사업명 : 취약계층 사회안전망 지원 사업 - '두루누리사회보험' 지원
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 일자리경제과
- 운영주체: 인천광역시 일자리경제과
- 지원근거: ① 「고용정책기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책)  
② 「근로복지기본법」 제3조( 〃 책무, 18조, 19조 근로자 생활안정 등)  
③ 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」 제3조(국가와 지방자치단체의 책무)  
④ 「인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」(제10조 근로자 증진 활동 지원)

2) 사업 추진 필요성

- 인천광역시 저임금 영세사업장 다수 지역의 사회보험 미가입 문제 해소
- 2019년 기준 인천시에는 300인 이상 대기업이 128개에 불과하며, 노동법 사각지대인 '10인 미만' 사업체(91.6% ; 종사자 규모 41.4%)가 전체의 5분의 4를 차지하고 있음.

인천지역 사업체 및 종사자 규모별 사업체 현황(단위: 명)

	사업체 추이(단위: 개, %)				종사자 추이(단위: 천 명, %)			
	2011	2018	증감분	연평균 증감률	2011	2018	증감분	연평균 증감률
전체	169,419	202,483	33,074	2.58	848	1,070	222	3.38
10인 미만	155,978	165,436	29,518	2.51	353	444	91	3.33
300인 이상	134	166	32	3.11	94	132	38	4.97

\*자료: 통계청, 전국사업체조사

- 인천광역시 저임금 노동자 사회보험 가입 홍보 통한 사회안전망 강화
- 인천광역시 낮은 사회보험 가입률은 정규직에 비해 비정규직(국민연금 40.2%, 고용보험 25.3%, 건강보험 67.3%) 상황을 고려하여, 사회안전망 사각지대 해소 필요

- 인천지역 설문조사 결과 인천광역시 노동복지 향상(63.9점)과 저임금 영세사업장 지원 확대(62.9 점) 의견이 있고, 충남, 강원, 경남 등에서 사회보험 일부를 지원하고 있음.

인천지역 사회보험 적용률 현황(2019년 상반기, (단위: %))

	국민연금				건강보험					고용보험		
	직장 가입	지역 가입	미가입		직장 가입	지역 가입	기타	미가입		가입	미가입	해당 없음
전체	71.6	7.0	21.4	전체	76.0	13.6	10.0	0.5	전체	68.9	25.3	5.8
정규직	95.2	0.7	4.1	정규직	98.6	0.9	0.4	0.0	정규직	88.6	3.1	8.3
비정규직	19.2	21.0	59.8	비정규직	25.6	41.7	31.1	1.6	비정규직	25.3	74.7	0.1

\*자료: 통계청, 지역별 고용조사 상반기

인천지역 두루누리 고용보험 지원 결정 현황(2015~2019)

(단위: 명, 월 평균 기준)

구분	2015년			2019년		
	5인 미만 사업장	10인 미만 사업장	지원결정 사업장 수	5인 미만 사업장	10인 미만 사업장	지원결정 사업장 수
전국	235,798	30,105	265,903	735,018	82,238	817,256
서울	53,157	6,460	59,617	168,534	17,877	186,411
인천	8,518	1,094	9,612	36,959	4,408	41,367

\*자료: 근로복지공단(2020.11)

- 중앙정부 지원사업인 기존 '두루누리 사회보험'(10인 미만 사업장과 월 급여 215만 원 미만) 적용 사업장 가입 캠페인 필요
- 2019년 9월 말 기준 인천지역 고용보험 적용은 전체 46,551개이며, 2019년 7월 말 건강보험 지원 결정 사업체는 전체 사업장 중 50,060개(적용률 79.7%)로 확인

3) 사업내용

- 정부 두루누리 사회보험료 지원 참여 사업장 참여 캠페인(1단계: '21년)
- 사업대상: 정부 두루누리 사회보험료 지원사업 참여 사업장(10인 미만)
- 사업내용: 인천시-자치구-인천광역시 근로복지공단·건강보험공단 사업소와 공동 캠페인(홍보)

- 정부 두루누리 사회보험료 지원 참여 사업장 보험료 지원(2단계: '22~25년)
- 사업대상: 정부 두루누리 사회보험료 지원사업 참여 사업장(10인 미만)

- 사업내용: 인천광역시 지역 10인 미만 사업장 사회보험료 지원

[참조] 2020년 10월 기준 지방자치단체 사회보험료 지원사업 현황(광역시 9개 지자체 시행)

지자체	사업내용	시작일	예산규모
강원	10인미만 영세사업체 4대 보험 사업주 부담액 지원	'18. 4	342억 원
	1인 자영업자 사회보험료(국민연금 50%, 고용보험료의 40~70%지원, 산재보험료 50%) 지원	'19. 8	
충남	10인미만 영세사업체 4대 보험 사업주 부담액 지원	'19. 1	409억 원
대전	1인 자영업자 고용보험 가입시 고용보험료의 30%를 1년간 지원	'19. 1	
제주	10인미만 영세사업체 4대 보험 지원(노동자 1인당 최대 월6만 원 3년간 지원)	'19. 8	
서울	1인 소상공인 고용보험 가입시 고용보험료의 30%를 최장 3년간 지원	'19. 3	585백만 원
경남	1인 자영업자 고용보험료의 40% 지원, 산재보험료 최대60% 1년간 지원	'20. 1	
경기	1인 소상공인 고용보험 가입시 고용보험료의 30%를 최장 3년간 지원(지원규모 2천 명)	'20. 2	470백만 원
전북	10인미만 영세사업체 4대 보험 사업주 부담금 전액지원	'20. 2	115억 원
	1인 자영업자 사회보험료(고용보험료의 30% 지원, 산재보험료 최대 50%) 지원	'20. 6	165백만 원
부산	1인 소상공인 고용보험료의 30% 지원, 산재보험료 최대50% 1년간 지원	'20. 6	

\* 주: 10인미만 영세사업체 4대 보험료 지원사업 진행 지방자치단체는 강원도 포함 총 6곳이며, 1인 자영업자 사회보험료 지원사업을 진행하는 곳은 서울시 포함 총 7곳.

[참조] 사회보험 - 4대 보험료 부담액

구분	산출기초			사업주부담액 (노동자1인당)	노동자부담액
계	기준월보수액 ( '21년 예상 )	월 근로시간	사업자 보험료율	213,840	197,340
국민연금	월 보수 2,220천 원	209시간/월	4.50%	99,000	99,000
고용보험			0.85%	18,700	17,600
건강보험			3.67%	80,740	80,740
산재보험			0.70%	15,400	0

\* 국민연금, 고용보험 '두루누리 사회보험료 지원사업'으로 80% 지원,  
건강보험 '일자리안정자금 지원사업'으로 50~60%지원

[참조] 정부 두루누리 사회보험 지원 사업 현황



자료: 두루누리 사회보험 홈페이지 (<http://www.insurancesupport.or.kr/home/start.php>)

#### 4) 사업 고려사항

- 인천광역시 사회보험 적용대상 사업장 신청과 홍보 위한 거버넌스 운영(1단계: 제도 설계)
- 인천광역시 사회보험료 가입 확대를 위한 지역노사민정협의회 활용
- 사회보험 가입(근로복지공단) 적극 권장과 다양한 홍보 매체 활용

- 인천광역시 두루누리 사회보험료 지원 사업장 지원(2단계: '23~25년)

- 사업대상: 두루누리 사회보험료 지원(인천광역시 일부 지원 검토)
- 사업내용: 인천시&근로복지공단과 공동 사업 추진(가입 홍보 및 보험료 지원)

#### 5) 사업 기대효과

- 일자리 안정, 노후 소득 보장 등 사회안전망 강화
- 코로나19 시기와 같은 바이러스 감염의 확산으로 사회적 거리두기와 같은 재난 안전 문제가 발생할 경우, 고용상실 발생 시 기업의 구조조정과 해고 등에 소득 보전

- 저임금 영세사업장 노동자의 고용보험 가입 확대

- 고용보험 사각지대 해소로, 고용보험 가입 대상자의 지원(실업급여, 모성보호, 교육훈련 등 인천지역 수혜자 대상 확대)으로 영세 사업장의 고용안전망 강화

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요 사업		연도별 예산소요				
		계	2021	2022	2023	2024
	계	164,025	5	41,005	41,005	41,005
1	사회보험 가입 홍보운영비	25	5	5	5	5
2	사회보험 지원(전액)	164,000	-	41,000	41,000	41,000

\*주: 현 기본계획에는 1단계(가입 홍보) 사업비 책정, 2단계 사업은 충청남도 수준 전액 지원(연간 410억 원)

## 8-4 이동노동자를 위한 쉼터 설치

### 1) 사업개요

- 사업 명: 이동노동자를 위한 쉼터 설치
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 위탁기관
- 추진근거: (1) 근로복지기본법 제28조 및 제29조 (2)인천광역시 근로자 권익 보호 및 증진을 위한 조례 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진활동 지원) 및 제16조(근로자권익보호전담기관 설치)

### 2) 사업 추진 필요성

- 산업구조 및 기술발전 등의 과정에서 고용관계가 다변화되면서 기존의 표준적 노동이나 형태가 아닌, 비표준적 노동과 고용형태의 일자리가 증가하고 있음. 대표적으로 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서 등 취약노동자 문제가 주요 사회적 이슈가 되고 있음.
- 현재 인천시는 퀵서비스기사, 대리운전, 택배기사 등 2만여 명의 ‘이동 노동자’들이 종사 중이며, 이동노동자들이 주로 활동하는 도시에 쉼터가 마련되어 있지 않음. 이동노동자들은 여름·겨울의 더위와 추위로 인해 야외에 오래 머무를 수 없는 작업특성이 있기 때문에 은행점포나 편의점 등에서 휴식을 취할 수밖에 없는 실정임
- ‘서울노동권익센터’의 조사(2015)에 따르면 서울 대리운전기사는 평균 연령 51.5세의 중고령자이고, 하루 평균 근무시간의 1/3(9시간 중 3.42시간)을 대기하는 것으로 조사되었음
- 서울시는 현재 5곳, 경기도 4곳의 쉼터를 운영 중이며, 광주광역시, 창원시도 각 1곳의 쉼터를 운영 중임.

구분	서울시	경기도
쉼터 개수	• 5곳(서초, 북창, 합정, 상암미디어, 녹번)	• 4곳(수원, 하남, 광주, 성남)

규모와 예산/인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>규모: 151㎡(서초)~215㎡(북창)</li> <li>예산: 개소당 평균 320백만 원/년 (2019)</li> <li>운영인력: 3명(서초)~5명(합정)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>규모: 195㎡(광주)~356㎡(수원)</li> <li>예산: 개소당 평균 266백만 원(2019). 성남쉼터는 건물 매입, 나머지는 임차하여 운영</li> <li>운영인력: 3~5명</li> </ul>
주요 서비스	<ul style="list-style-type: none"> <li>휴식외 휴대폰 충전, 건강·복지·법률상담, 힐링프로그램, 여성공간 분리, 오토바이 자가정비 교실(장교쉼터)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(공통) 노동자 권리구제(법률, 노무, 세무), 창업·취업 교육 프로그램, 법률·고충상담, 권익증진 교육, 임금 체불 등 근로자지원사업</li> <li>(쉼터별) 오토바이 자가정비 교육, 문화예술회관 연계 문화체험 기회 제공 등</li> </ul>
주요 시설	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육·회의실, 커뮤니티 공간, 상담실, 탕비실, 휴대폰 충전기(약 30~40개), 컴퓨터(2대), 안마의자(2개), 발마사지기(2개), 건식족욕기(2개), 혈압측정기(1개), 체지방체중계(1개) 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>남녀휴게실, 사무실, 회의실, 상담실, 탕비실 등</li> <li>컴퓨터, 충전기, 안마의자, 발마사지기 등</li> </ul>

### 3) 사업내용

- 인천광역시 근로자 권익 보호 및 증진을 위한 조례 제2조의 ‘근로자’란 근로기준법상 근로자를 의미하기 때문에, 이동노동자와 같은 특수형태근로종사자를 노동정책 대상으로 인정하는데 어려움이 있음. 이동노동자를 노동정책 대상에 포함하는 내용의 조례 제·개정이 필요함.
- 부산시는 ‘부산광역시 이동노동자 지원센터 설치 및 운영에 관한 조례’(2020.2.5. 제정)를 제정한 바 있고, ‘부산광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례’와 동일하게 ‘노동자’ 개념을 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자로 규정하는 한편, ‘이동노동자’ 개념을 추가하여, 「산업재해보상보험법」 제125조에 따라 계약의 형식에 관계없이 노동자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람중 업무가 특정 장소에 국한되지 않고 이동을 통해 이루어지는 노동자를 의미하는 것으로 정의함.
- 경기도는 ‘경기도 이동노동자쉼터설치 및 운영조례’(2019.4.29. 제정)를 제정한 바 있고, ‘이동노동자’를 대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자로 정의함
- 인천지역 이동노동자를 위한 쉼터 설치 운영
- 쉼터 공간은 대리운전기사, 퀵서비스기사, 학습지교사 등의 왕래가 많은 곳을 선정하여, 건물 임차 방식으로 설치



- 운영은 민간위탁 또는 직접운영방식 중 선택이 가능한데, 타 시도 운영사례를 참조할 때 관련 단체에 민간위탁 하는 방식이 적절할 것으로 보임

구분	인천시
센터 개수	• 단기적으로 2곳을 설치·운영하고 이용자수 등을 고려하여 장기적으로 확대함
규모와 예산/인력	• 규모: 200㎡ 수준 • 예산: 개소당 평균 300백만 원 • 운영인력: 4명
주요 서비스(프로그램)	• (공통) 창업·취업 교육 프로그램, 법률·고충상담, 권익증진 교육, 임금 체불 등 근로자지원사업 • (센터별) 오토바이 자가정비 교육, 안전보건 교육, 어학교육 등
주요 시설	• 사무실, 남녀 휴게실, 교육·회의실, 상담실, 탕비실 • 휴대폰 충전기, 컴퓨터, 안마의자, 발마사지기 등

4) 사업 고려사항

- 사업 규모의 점진적 확대
  - 이동노동자들은 점차 다양화되는 추세이고, 그 규모도 증가하고 있음. 대리 및 쉼터서비스기사 외에 보험설계사, 학습지, 가전제품 설치수리기사, 검침원 등 ‘이동 노동’의 형태가 확대되고 있기에 사업 대상 영역을 확대할 필요가 있음.
  - 사업의 대상범위 및 서비스영역 확대에 맞추어, 쉼터의 규모와 예산, 쉼터의 개수 등을 확대할 필요가 있음.
- 이동노동자 쉼터 사업 영역이 단순 공간 이용 사업에 국한하지 말고, 법률, 금융, 주거, 문화 등의 커뮤니티 허브 역할로 기능할 수 있도록 전문 기관-인력 배치 연계 및 홍보 사업을 모색할 필요가 있음.

5) 사업 기대효과

- 이동노동자의 노동인권 개선
  - 이동 노동자 대부분은 근로기준법상 근로자로 인정받지 못하는 경우가 많으며, 이동노동자 쉼터 설치를 계기로 노동인권 향상을 기대할 수 있음

- 이동노동자 복지 강화
  - 이동노동자 쉼터 사업을 통해 취약층 권익 보호 및 노동복지 제공이 가능함. 이동노동자 쉼터 공간에서 법률 및 금융, 주거, 문화, 건강 사업 등과 연계하여 포괄적인 취약노동자 권익 개선을 위한 다양한 사업을 전개할 수 있음.

6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 목표
  - 쉼터 설치 및 운영: 2021~2022년 2개소, 2023~2025년 3개소

- 소요예산 및 재원조달 방안 (시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요 사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
	계	3,900	600	600	900	900	900
1	이동노동자 쉼터 (개소)	3,900	600 (2)	600 (2)	900 (3)	900 (3)	900 (3)

## 9-1 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 사업

### 1) 사업개요

- 사업명: 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과, 협치인권담당관
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과, 협치인권담당관
- 추진근거: (1) ILO 제190호 협약 「폭력과 괴롭힘 협약(Violence and Harassment Convention)<sup>36)</sup>」, (2) 근로기준법 제76조의3 제2항, (3) 남녀고용평등법 제14조 제2항, (4) 산업안전보건법 제4조 제3호, (5) 인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례 제10조

### 2) 사업 추진 필요성

- 직장 내 괴롭힘과 성희롱 등의 행위가 일터에서 발생할 경우, 근로자 개인의 정신적, 신체적 건강과 개인의 존엄 등에 부정적 영향을 끼칠 뿐 아니라, 기업의 지속가능성과 양립할 수 없게 만들고 생산성에도 부정적 영향을 주게 됨(ILO 제190호 협약).
- 근로기준법은 직장 내 괴롭힘 행위를 금지한 바 있고(근기법 제76조의2 등), 남녀고용평등법에서도 성희롱 행위를 금지(남녀고용평등법 제12조). 그러나 직장 내 괴롭힘 사건이 발생할 경우, 사실 확인을 위한 조사 책임을 사업주에게 부과하고 있고, 사업주가 조사를 해태하더라도 사업주를 제할 수 있는 별도의 처벌규정이 없는 상태임
- 고용노동부는 괴롭힘 행위자가 사업주 또는 사업경영담당자인 경우 지방고용노동관서 근로감독관이 직접 괴롭힘 해당여부를 조사·판단한다고 발표한 바 있으나, 그 밖의 지위에 있는 관리자가 행위자인 경우에는 사업주가 조사 책임을 부담하게 됨
- 한편 사업주는 직장 내 괴롭힘과 성희롱 사건이 발생할 경우, 즉시 관련자 조사를 실시하여야 하나, 경영여건, 피해자와 행위자의 지위, 부서 업무에 미치는 영향 등을 고려하는 것이 일반적이므로, 조

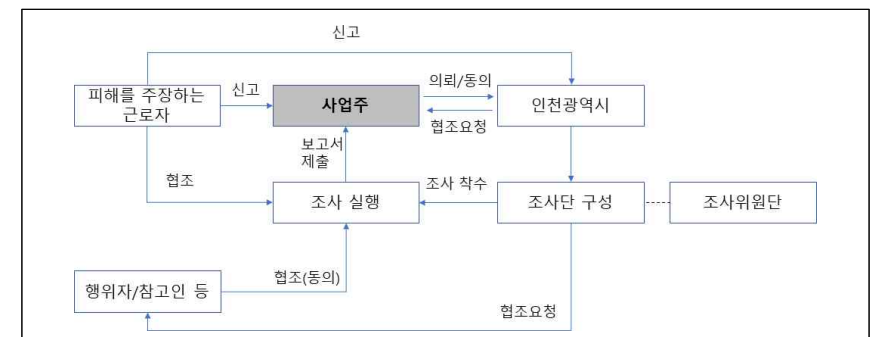
사에 있어서 객관성과 중립성을 담보하기 어려운 실정임. 사업주가 조사의무를 게을리 하게 되면, 피해를 주장하는 측은 고용노동부 등 외부 기관에 진정사건을 제기하게 될 것인데, 지방고용노동관서 근로감독관이 구체적인 조사를 대행하기 어려울 뿐 아니라, 신고사건이 발생할 경우 사업주로서 근로감독 등에 대한 법적 위험이 증가하는 문제가 발생할 우려가 있음.

- 피해를 주장하는 측이 고용부에 진정사건을 제기하더라도 근로감독관은 사업주가 조사의무를 성실히 이행했는지를 주로 점검하게 되고, 결국 사건 당사자에 대한 조사는 사업주가 실질적으로 맡게 되기 때문에, 사건의 실체를 명확하게 규명할 수 있는 제도적 보완이 필요함.

### 3) 사업내용

- 인천지역 내 사업장에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 인천시가 조사를 지원할 수 있는 근거를 마련함. 현행 '인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례' 제10조는 복지 및 지원시설의 설치·운영, 근로복지기본법에 따른 사업에 대한 재정적 지원 등을 규정하고 있으나, 사업장 내 구체적인 노동 분쟁에 대한 지원의 근거가 없으므로 이를 마련할 필요가 있음.
- 동 조례에 직장 내 괴롭힘, 임금 체불, 성희롱 등 다양한 노동분쟁의 조사, 피해자 보호와 지원 등에 관한 근거를 명시함.
- 피해를 주장하는 근로자(피해자)가 사업주에 사건 발생을 신고하고 사업주가 인천시에 조사지원을 의뢰한 경우, 또는 피해 근로자가 곧바로 인천시에 조사지원을 요청한 경우에 인천시가 사업주의 동의를 전제로 사업장에 조사단을 지원하고, 조사단으로 하여금 조사를 진행하고 사업주에게 조사 결과 보고서를 제출하도록 하는 제도임

<그림> 직장 내 괴롭힘 등 조사지원 사업 개요



36) 동 협약은 2020년 8월 현재 대한민국 정부가 비준하지 않았음

○ 조사결과와 공정성과 객관성을 담보하기 위해, 관련 분야의 전문가로 조사위원단을 구성하고, 워크숍과 각종 교육을 통해 관련 조사의 전문성을 높일 필요가 있음. 아울러 사전에 조사매뉴얼을 정하여 조사단이 매뉴얼에 따라 조사하도록 하고, 조사결과(사례)를 정리하여 교육자료로 활용하거나 매뉴얼을 보완할 수 있음.

○ 조사위원(공익위원)의 구성은 직장 내 괴롭힘과 성희롱(남녀고용평등) 분야에 전문성을 갖는 교수(연구자), 변호사, 노무사 등으로 하고, 3년의 임기로 하여 총 15명 내외가 적절해 보임. 조사위원단을 구성한 후, 실제 신고 사건 발생 시 조사단 구성은 공익위원 3인으로 하고, 여기에 노사 대표가 각 1명씩 참여하도록 하여 총 5인이 조사위원회를 구성함.

○ 개별 사건 조사의 횟수는 조사단(사건)별로 3회 이내로 하고, 관련자가 많거나 사안이 중대한 경우 등 특별한 사정이 있을 때 2회를 추가 인정하여 최대 5회까지 조사가 가능하도록 함. 공익위원의 처우는 실제 참여한 회차별로 회의비(시간 비례)를 지급하는 방식이 바람직할 것임.

#### 4) 사업 고려사항

○ 직장 내 괴롭힘 등 사건은 당사자간 형사고소, 민사소송으로 비화하는 등 감정적 갈등이 큰 사안임. 즉 인천시의 조사 결과에 불만을 품은 당사자가 다시 인천광역시에 민원을 제기할 수 있음. 이 경우 조사단 조사결과에 대해 재심관정을 위한 '재심조사위원회'를 구성할 것인지 여부를 판단할 필요가 있음. 생각건대 인천광역시 조사결과는 처분성을 갖는 조치가 아니며, 사업주의 조사 의무를 지원하는 정도에 불과하고, 조사결과는 사업주의 판단에 참고자료로 활용되는 것이기 때문에 인천광역시 차원의 재심절차는 불필요할 것으로 사료됨.

○ 사업주가 인천광역시 조사에 동의하더라도, 행위자로 지목된 자가 인천광역시 조사에 동의하지 않을 경우, 인천광역시가 조사에 착수할 수 있는가 문제를 고려할 필요가 있음. 비록 조사단이 행위자를 불러서 조사하기 어렵더라도 피해자, 목격자, 기타 참고인 조사를 통해 제한적 범위에서 의견을 제시하는 것이 가능하다면 조사 착수는 가능할 것임.

○ 조사의 장소는 원칙적으로 인천광역시 등 기관(회의실)을 활용하되, 필요할 경우 현장 조사할 수 있을 것임.

○ 조사절차의 개시요건으로 위 그림에서 피해자의 신고, 사업주의 의뢰 만을 전제하였으나, 행위자의 경우도 회사의 조사결과를 승복하지 못한다면, 인천광역시에 조사를 신청할 수 있도록 개방할 필요가 있음.

○ 조사결과 보고서를 사업장에 제출한 후, 인천광역시의 지원업무는 종료되며, 사업장은 동 보고서를 활용하여 관련자에 대한 징계, 전보 등의 자료로 활용함. 수탁기관은 해당 보고서 제출후 일정기간 경과 후 사업장의 조치결과, 보고서 활용 정도 등을 모니터링할 필요가 있음.

#### 5) 사업 기대효과

○ 사업장 내 '괴롭힘 등'으로 인해 발생한 분쟁을 신속하게 조사를 완료할 수 있도록 지원함으로써, 피해를 주장하는 근로자의 고충을 신속하게 해소하고 사업주의 조사책임을 경감시켜줄 수 있음. 특히 피해를 주장하는 근로자가 사업주의 조사를 신뢰하지 못할 경우 신속한 조사절차를 통해 권리를 보호받을 수 있음. 행위자로 지목된 자의 경우에도 만약 억울한 사정이 있거나 사업주의 조사절차를 신뢰하지 못한다면 적극적으로 인천광역시 조사절차에 협조할 것으로 예상되므로, 궁극적으로 당사자간 분쟁의 신속한 해결에 기여할 것임.

○ 기업은 직장 내 괴롭힘 사건이 해결되지 못하고 분쟁이 장기화할 경우 조직문화에 심각한 타격을 입을 수밖에 없음. 따라서 인천시의 적극적 조사지원이 기업의 경영측면에서도 긍정적 효과가 있을 것임.

#### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 목표

- 조사단구성: 2021년까지 조사단 구성 및 교육 완료
- 사업장 지원: 2021년 30개소, 2022년 40개소, 2023년 50개소, 2024년 60개소, 2025년 70개소

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

- 조사위원회 지원은 공익위원 3인으로 구성하고, 연간 30~70건의 사건 처리(매년 10건씩 증가), 건별 3차례 회의 진행, 각 회의별 2시간 소요, 회의비 1시간에 15만 원을 전제로 함.
- 조사결과 보고서 작성을 센터(수탁기관) 상근 직원(조사절차에도 참여)이 담당하고, 공익위원들이 직접 작성하지 않는 것을 전제로 보고서 작성비용을 예산에 반영하지 않음.

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		350	50	60	70	80	90
1	홍보자료 발간 등	100	20	20	20	20	20
2	조사위원회 구성 및 지원	250	30	40	50	60	70

## 9-2 임금 체불 피해자 상담 및 중재 사업

### 1) 사업개요

- 사업명: 임금 체불 피해자 상담 및 중재 사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 노동권익센터
- 추진근거: (1) 근로기준법 제43조(임금지급), (2) 중재법, (3) 인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례 제4조(시장의 책무)

### 2) 사업 추진 필요성

- 우리나라 임금 체불 통계는 2003년 이전까지 ‘체불근로자 5인 이상’ 집계 방식을 취하고 있었으나, 2004년부터 ‘체불근로자 1인 이상’ 집계로 바뀌었고, 이 영향으로 2003년 5천억대이던 임금 체불액은 2004년부터 1조 원 단위를 기록함(각 년도 고용노동부서 참조)<sup>37)</sup>. 2015년 잠시 임금 체불액 증가 추세가 꺾이기도 하였으나, 현 정부가 들어선 후에도 상승 추세가 계속되고 있음. 2018년 1조 6천억 원이던 체불임금액은 2019년에는 1조 7천억 원을 넘게 됨.
- 이 연구의 조사결과를 보면, 부당대우 및 차별 경험은 ‘근로계약서 미작성 혹은 미교부’(16.8%) > ‘임금 체불 및 지연’(15%) > ‘초과근로수당 미지급’(14.3%) 등 순으로 나타나며, 초과근로수당 미지급까지 합하면 ‘임금 체불 및 지연지급’이 인천지역 노동자들의 가장 큰 고충사항인 것으로 나타남.
- 임금 체불 사건은 신속하게 처리되지 않을 경우 개인과 가정경제에 심각한 손상을 끼칠 수 있으나, 고용노동부에 의한 신고사건 조사, 법원 재판, 체당금 지급 등 절차는 대부분 상당한 시간과 비용이 소요되어 비효율적이라는 비판을 받고 있음.
- 인천시의 임금 체불피해자 권리구제 사업에 있어서, 사업주의 고의적(악의적)이거나 회복하기 어려운 경영악화에 의한 임금 체불사건은 상담 후 곧바로 고용노동부에 신고하도록 하거나 체당금 신청

37) [http://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataView.do?bbs\\_seq=20190300878](http://www.moel.go.kr/info/publict/publictDataView.do?bbs_seq=20190300878)

절차를 안내할 필요가 있음, 다만 사업주의 노동법에 대한 이해 부족, 노사간 감정 다툼, 법해석 다름, 일시적 경영악화로 인한 체불임금 사건은 인천시가 개입하여 상담, 조정, 중재 등을 통해 신속하게 해결되도록 지원해줄 필요가 있음.

- 참고로 고용노동부가 밝힌 임금 체불 사유를 보면 일시적 경영악화는 56%, 사업장 도산 및 폐업은 15.5%, 노사간 감정다툼 13.8%, 사실관계 다름 8.3%, 법해석 다름 4.7%이며, 일시적 경영악화와 사업장 도산 및 폐업 등 경영상 이유로 인한 체불은 72.5%에 이릅니다. 일시적 경영악화와 사업장 도산 등 경영상 이유가 70~80%에 이르지만, 나머지 20~30%가 사업장내의 노사갈등, 법해석상의 다름으로 나타나고 있을 뿐 아니라, 근로자들이 임금 체불을 사업주의 고의적 행위로 인식하는 경우도 21.6%에 이르고 있음(강승복, 2012).

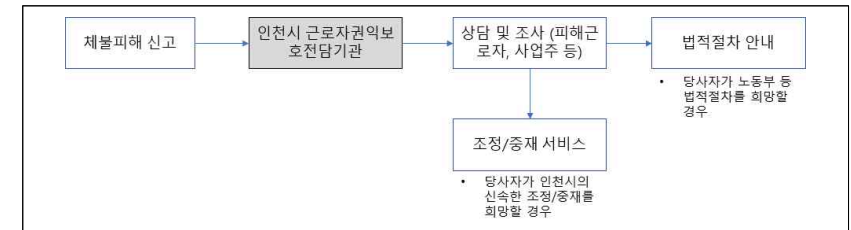
### 3) 사업내용

- ‘인천광역시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례’ 제16조(근로자권익보호전담기관 설치)에 근거하여, 전문인력(변호사, 공인노무사)를 활용하여 임금 체불로 피해를 받은 근로자를 상담하고, 조정, 중재 등의 서비스를 제공한다.
- ‘상담서비스’는 피해근로자의 고충을 듣고 사실관계를 파악한 후, 가장 적절한 구제방안을 제시하는 것이며, 여기에는 고용노동부 신고, 민사소송 제기, 또는 근로자권익보호전담기관을 통한 조정과 중재 등이 포함됨.
- ‘조정서비스’는 근로자 동의하에 사업주에게 연락하여, 임금 체불 여부를 확인하고, 근로자권익보호전담기관을 통한 조정에 참여할 것을 유도하며, 사업주가 동의할 경우 신속하게 전문가(단독조정) 또는 전문가로 구성된 조정위원회를 통해 조정안을 제시하여 화해를 유도하는 방안임. 당사자가 조정안을 거부하면 즉시 조정을 종료하고, 다른 분쟁해결방안을 권고함
- ‘중재서비스’는 근로자 및 사업주 동의하에 중재판정부를 구성하여 중재결정을 내리는 방안이며, 중재법에 따름. ‘중재’(仲裁; Arbitration)란 분쟁 당사자 간의 합의(중재합의: Arbitration agreement)로 사법(私法)상의 법률관계에 관한 현존 또는 장래 발생할 분쟁의 전부 내지 일부를 법원의 재판에 의하지 아니하고 사인(私人)인 제3자를 중재인으로 선임하여 중재인의 관정에 의하여 분쟁을 종국적으로 해결하는 절차를 말함(중재법 제1조 및 제3조 제1호). 당사자가 동의하여 구성된 중재판정부가 서면의 중재결정을 내릴 경우, 이는 종국적 결정이 되고, 당사자를 구속하는 효력을 갖게 됨.

- 현행 중재법상 중재는 일반적으로 『중재합의 → 중재신청 → 중재인 선임(중재 관정부 구성) → 중재심리 → 중재판정 → 승인과 집행』의 절차로 진행됨(박진호, 2016).

- 인천광역시 근로자권익보호전담기구의 기본적 역할은 임금 체불 피해 근로자를 상담하고, 당사자의 의사에 따라 노동부 신고사건 등 법적절차를 안내 후 종료하거나, 당사자가 희망할 경우(사업주 동의를 얻어) 전문가로 구성된 조정 또는 중재서비스를 통해 임금 체불사건을 신속히 해결함으로써, 근로자 체불피해를 미연에 방지하는 것임.

<그림> 임금 체불 분쟁 지원 사업 개요



- 임금 체불 조정 및 중재판정위원회 구성에 필요한 전문가위원단 구성이 필요함. 전문가위원 구성은 수요예측에 근거해야 하나, 우선 노·사 및 공익위원을 합하여 10명 수준이 적절할 것이며, 가급적 노사 단체의 추천을 받은 인사가 적절하게 참여할 필요가 있음.

### 4) 사업 고려사항

- 임금 체불 분쟁은 가장 시급하게 해결할 과제이지만, 일반 민사분쟁과 다른 특성을 갖고 있으므로, 임금 체불 조정·중재제도가 근로자 임금을 삭감하는 용도로 악용되지 않도록 유의해야 함. 즉 근로기준법으로 보호받는 근로자 임금은 전액 지급되는 것이 원칙이므로, 사업주 사정을 지나치게 고려하여 근로자 임금을 삭감하는 방식으로 조정·중재를 유도해서는 안될 것임.
- 임금 체불 조정·중재제도는 향후 노사의 요구 등을 고려해 각종 권리분쟁과 이익분쟁으로 확대될 수 있음.
- 임금 체불 조정·중재 제도 활성화를 위해 인천형 표준근로계약서를 마련하고, 그 안에 조정·중재조항을 두어서 공공기관과 민간부문에 보급할 수 있음. 표준근로계약서에 ‘조정·중재조항’이 포함된

경우라도 근로자 또는 사용자는 형사 고소 또는 민사소송 등 기존의 분쟁해결절차로 진행하기를 원할 수 있으므로, '선택적 조정·중재조항'을 둘 것인지 검토 필요

○ 조정·중재제도 활성화를 위해 표준근로계약서에 조정·중재조항을 두는 사업주, 조정·중재제도와 판정을 수용하는 사업주에 대한 지원책을 강구하고, 반대로 중재판정을 불이행하거나 위증 및 허위자료를 제출하는 사업주에 대한 벌칙(불이익)을 두는 등 사업주 지원제도 전반을 정비할 필요가 있음.

○ 역량 강화를 위해 조정·중재인에 대한 엄격한 자격심사 및 관리, 교육시스템 구축이 필요함.

## 5) 사업 기대효과

○ 상담, 조정, 중재기구를 통해 당사자 간 신속하고 공정한 사건해결과 원만한 관계 회복을 지원할 수 있음.

○ 인천광역시의 노동정책 영역을 확대하게 되고, 노동관련 개별분쟁 해소와 임금 체불 청산 등 대민 서비스 측면에서 구체적 성과를 기대할 수 있음.

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

○ 목표

- 조정·중재판정부 구성: 2021년까지

- 조정·중재판정회의: 2021년 30건, 2022년 40건, 2023년 50건, 2024년 60건, 2025년 70건

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

- 2021년 연간 30회의 조정·중재판정부 구성(30×30만 원×3인), 그 후 매년 사건접수가 10건씩 증가하는 것을 전제로 2025년까지 5년간 225백만 원의 예산이 소요될 것으로 보임.

(단위: 백만 원)

주요사업		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		225	27	36	45	54	63
1	중재판정부 구성	225	27	36	45	54	63

## 10-1 취약노동자 노동단체 설립·지원사업

### 1) 사업개요

○ 사업명: 취약노동자 노동단체 설립 및 지원사업

○ 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)

○ 추진주체: 인천광역시 노동정책과

○ 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관

○ 추진근거: ① 근로복지기본법 제3조의 3, 4조, 28조

② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3 제정) 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)

### 2) 사업 추진 필요성

○ 노동단체 지원의 필요성

- 노동조합의 대표성이 미흡하고, 실제 보호를 받기 어려운 노동자들의 이해를 대변할 수 있는 노동단체의 설립과 각종 지원은 무엇보다 시급하고 중요한 사업이라 할 수 있음.

○ 다양한 이해 수렴 및 지원 필요

- 날로 다양해지고 있는 여러 계층의 노동 관련 의견을 수렴하고, 그들에 대한 노동권익을 보호하기 위해서는 관련 노동단체의 양성화와 지원이 필요함.

### 3) 사업내용

○ 상담 및 교육지원 사업

- 노동단체 설립 및 운영에 대한 상담 및 교육, 노동조건 개선을 위한 상담 및 교육, 사업 주체 등에 대한 상담 및 교육사업 지원

○ 사무공간 등 운영지원 사업

- 일정 기준을 충족한 노동단체에 대한 사무공간 제공 및 운영 관련 지원 사업

#### ○ 사업비 지원 사업

- 일정 기준을 충족한 노동단체에 대한 사업 예산 지원

### 4) 사업 고려사항

#### ○ 노동단체 지원사업을 위한 예산집행 절차와 지침 제정 필요

- 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례에 근거하여 노동단체 지원활동을 하되, 사업 추진에 있어서 세부 지침이 필요함.

- 서울시의 '노동단체 지원사업 집행지침'을 참고할 필요가 있음.

서울시 “2020 서울지역 노동단체 지원사업 집행지침” 상의 사업 추진 흐름	
○ 사업계획 수립 및 검토	○ 사업실적 보고 및 정산
- 사업계획서 작성 및 제출	- 중간실적 보고
○ 사업계획 검토	- 최종실적보고서 제출
○ 보조금 집행 전 이행사항	- 사업정산 및 검토
- 약정 체결	- 사업평가
- 보조금관리통장 및 체크카드 발급	○ 지도 점검 등
- 보조금관리시스템 등록	- 지도 점검
○ 보조금 교부 신청 및 교부	- 자원단체 의무 등
- 보조금 신청	- 회계처리 기준 등
- 보조금 교부 결정 및 지급	
* 지원근거: “서울특별시 지방보조금 관리 조례”	

### 5) 사업 기대효과

- 영세한 업종의 단위노동조합, 특고종사자 단체 등에 대한 사무공간 지원, 상담인력 인건비 지급 등을 통해 취약계층 노동자들의 처우개선을 지원할 수 있음.

- 지역 또는 업종수준에서 노동자들의 협상력을 제고함으로써, 지역산업의 건전한 발전에 이바지할 수 있음.

### 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 지원사업 중 교육, 상담, 홍보, 연구 등은 필요 인력에 대한 인건비가 예산에 반영될 수 있고, 노조의 사무공간 지원 등 물리적 지원이 이루어질 경우 관련 경비가 추가로 반영될 수 있음.

- 2021년 조례/지침 제정을 전제로, 2022년 이후 상담, 교육 인력 지원사업을 추진하며, 아래와 같이 소요예산을 추정함(3개의 노동단체 또는 비영리법인에 상담 전문인력 6명을 지원하고, 매년 2명씩 증가하는 것을 전제로 함).

- 사무공간 지원은 2022년 3개 단체를 대상으로 하고, 매년 1개 단체씩 확대하며, 사업지원 역시 확대해 나감.

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		1,400	-	300	300	400	400
1	상담 및 교육지원	400	준비	100	100	100	100
2	사무공간 지원	400	준비	100	100	100	100
3	사업 지원	600	준비	100	100	200	200

## 10-2 영세사업장 인사노무 컨설팅

### 1) 사업개요

- 사 업 명: 영세사업장 인사노무 컨설팅사업
- 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: ① 근로복지기본법 제3조의 3, 4조, 28조  
② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3. 제정) 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)

### 2) 사업 추진 필요성

- 영세사업장 노무 상담 및 컨설팅 지원 필요
  - 상대적으로 노무관리에 취약한 영세사업장을 대상으로 노무 상담을 통해 노동법 준수를 촉진하고, 노무 관련 컨설팅 지원, 취약계층 노동자 보호 필요
- 서울시와 경기도 사례 참고 필요
  - 서울시는 2016년부터, 경기도는 2017년부터 현재까지 마을노무사제도를 시행하여 상당한 성과를 거두고 있으며, 경기도의 운영방식이 보다 포괄적임(개별노동자와 사업주 모두 추진).

서울시와 경기도 마을노무사제도 주요 추진 현황

구분	서울시	경기도
근거	서울시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	경기도 근로자 복지증진과 복지시설지원에 관한 조례
사업 내용	- 9인 이하 소규모사업장 노무관리컨설팅을 통한 취약노동자 권리 보호	- 근로자 노동상담 및 권리구제 - 10인 미만 영세사업주 컨설팅
추진실적	- '17년: 264건 컨설팅 - '18년: 193건 컨설팅(10월 기준)	- '17년: 상담/권리구제 1,487건(사업주 340건) - '18년: 상담/권리구제 4,162건(사업주 485건)
노무사 규모	25명( '16- '17년) → 50명( '18년 이후)	95명( '17년부터)
운영방식	9인 이하 사업장에서 접수 후, 방문하여 사업주에게 노무컨설팅 제공 및 이행점검	상담창구(당직자 유선상담) 및 권역별 방문상담 병행
소요예산	'17년: 8천만 원, '18년: 1.2억 원, '19년: 3억 원	'17년: 5억 원, '18년: 5억 원, '19년: 4억 원

### 3) 사업내용

- 단계적 추진
  - 1단계로 서울시의 방식처럼 영세사업장(10인 미만)에 대한 컨설팅을 1~2년 가량 추진한 후, 문제점을 보완하여 사업영역을 확대하는 방안을 모색할 수 있음.
  - 2단계는 1단계 방식을 유지하되, 컨설팅 제공 사업장 규모를 30인 미만 사업장으로 확대하는 방안을 모색할 필요가 있음. 이와 함께 일반 노동자들에 대한 상담 및 권리구제까지 지원할 수 있도록 사업규모를 확대할 필요가 있음.
- 사업방식
  - 1단계는 컨설팅 접수를 받아 노무사가 방문하여 컨설팅을 제공하고, 일정기간(예, 3개월)이 지난 후, 이행점검을 하는 방식이며, 인천광역시 차원에서 적정공간과 사무인력(청년인턴 등)을 배치하여 사무를 관리하고, 미리 조 편성한 노무사들에게 컨설팅을 추진하는 방식임. 상황에 따라 권역별 편성을 고려할 필요가 있음.
  - 2단계는 인천광역시 및 권역별로 당직 노무사가 유선상담을 하도록 하면서 사업주에 대한 컨설팅을 병행하는 방식임. 1단계에 비해 상담인력(노무사)과 사업장 확대에 따른 컨설팅인력(노무사)이 추가적으로 필요함.

### 4) 사업 고려사항

- 단계별 기간의 탄력적 조정
  - 각 단계를 1~2년 가량을 유지하는 것을 원칙으로 하되, 사업의 효과성에 따라 그 기간을 탄력적으로 조정할 필요가 있음.
- 인천시와 권역의 조화
  - 인천시에서 사업을 주관하되, 권역별 추진의 효율성을 고려하여 인천시와 권역간의 범위를 적절하게 배분하여 활동할 필요가 있음.
- 사업 확대 모색
  - 체불임금에 대한 상담 및 구제, 노동문제 전반에 대한 노동상담, 사업장 컨설팅 등으로 사업 영역 확장을 모색할 필요가 있음.



## 5) 사업 기대효과

- 영세사업주에 대한 노동권 인식 제고 및 준수 유도
  - 절대 다수를 차지하는 영세사업주에게 노무 관련 상담 및 컨설팅을 제공함으로써 노동권 보장에 대한 인식을 제고할 수 있으며, 실질적으로 근로기준법 등 노동법을 준수하도록 유도할 수 있도록 함.
  - 상대적으로 임금 체불 가능성이 높은 취약노동자에게 대한 상담을 통해 다양한 영역에서 노동자 권리 보장을 가능하도록 함.

## 6) 소요예산 및 재원조달 방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업	투 자 계 획					
	계	2021	2022	2023	2024	2025
계	770	130	140	155	165	180
1 사업주 컨설팅 등	700	120	130	140	150	160
2 사업운영비 등	70	10	10	15	15	20

## 11-1 노사상생우수기업 시상제도

### 1) 사업개요

- 사 업 명: 노사상생우수기업 시상제도
- 사업기간: 2021~2025년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과, 산업진흥과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: (1) 노사관계발전지원에 관한 법률 제3조, (2) 인천광역시 산업평화 대상 규정, (3) 인천광역시 기업활동 지원에 관한 조례

### 2) 사업 추진 필요성

- 인천광역시는 1991년부터 지역경제 활성화를 위해 노사화합과 산업평화 정착에 기여한 근로자와 사용자 및 단체를 발굴해 포상함으로써 노사협력 분위기를 확산하기 위해 노력하고 있음.
- 한편 인천광역시 산업평화대상은 2008년 마지막으로 개정된 ‘인천광역시 산업평화대상규정’을 근거로 하는데, 규정상 대상자 선발기준이 명확하지 않고, 노사 단체가 추천한 후보자에 대한 심의도 노사관계의 이해관계자라고 할 수 있는 노사정협의회에서 진행함에 따라 심의의 공정성과 객관성이 담보되지 않으며, 노사협력 외에 원하청상생, 지역사회공헌 등 보다 큰 가치가 구현되지 않는 문제가 있음.
- 규정 제2조에서 수상대상자 선정기준으로 ‘노사화합에 기여한 공적이 뛰어난 개인 또는 단체’로 규정되어 있으며 사업장 수준에서 분규예방과 노사화합을 주된 공적으로 수상자를 선정하는 실정임.
- 반면 고용노동부의 노사문화우수기업 선정 및 노사문화대상 수여사업은 그 신청/접수→심사/선정 과정이 노사발전재단에 의해 독립적으로 이루어지고 있음.
- 노사문화우수기업 선정절차를 보면, ①서류제출 및 접수→②사전검증→③1차심사(서면심사)→④현지실사(대상심사시에 해당)→⑤2차심사(사례발표) 로 이루어짐. ①신청은 노사단체의 추천을 받아야 하는 것은 아니며 노사발전재단 홈페이지에서 가능함. ②사전검증은 공정하고 객관적인 감점사항 등을 조회하여 1차 서면심사 점수에 반영함. ③1차심사(서면심사)는 항목별 배점내에서 5단계

척도로 이루어지며 1000점 만점에 850점 이상이어야 2차 심사 대상으로 선정됨. ④현지실사는 대상 심사 시에만 해당되며 서류심사를 통과한 사업장 대상으로 사업장을 방문하여 현지실사를 진행함. ⑤2차 심사는 사례발표 및 질의응답을 통해 항목별 배점 내에서 5단계 척도로 심사하여 700점 만점에 595점 이상 얻어야 최종 선정됨(1차 서면점수 미반영).

○ 고용노동부 노사문화우수기업 선정에서 1차 서류심사기준은 아래 표와 같음. 배점기준을 보면 사업장 내부의 대립적 요소 외에 보다 적극적인 노동자 참여, 격차해소 노력 등 노사문화 실천요소에 500점을 부여하고, 상생협력과 동반성장 등 노사의 사회적 책임에 400점을 부여하고 있음. 이 같은 배점기준을 보면, 노사문화우수기업 또는 노사문화대상기업의 선정에서 소극적인 분류 예방보다는 적극적인 열린 경영과 노동자 참여, 격차 해소, 그리고 노사관계를 뛰어넘는 노사의 상생협력과 동반성장 노력을 매우 높게 평가하고 있음을 알 수 있고, 노사문화우수기업 선정이 미시적인 작업장 수준에서 분류예방에 목적이 있는 것이 아니라, 산업수준에서 원하청 협력과 상생을 유도하는데 그 목적이 있음을 분명히 하고 있음

- 2차 사례발표 심사기준에도 ‘노사의 사회적 책임’(100점/700점), 산업평균대비 임금수준과 임금격차 해소 노력(100점/700점)을 평가하고 있고, 노사의 사회적 책임에서 기업 내 비정규직 등 취약계층 처우개선, 원·하청 간 공정거래 실천 프로그램, 기업이익의 사회적 환원, 기업의 노동정책 이행 정도 등을 평가함

<표> 노사발전재단 노사문화우수기업 1차 서류심사 기준

심사항목	심사기준	배점(1,000점)
노사관계	<ul style="list-style-type: none"> <li>최근 2년간 대립·갈등적 노사관계 요소</li> <li>노사관행 개선실적</li> </ul>	100점
노사문화 실천요소	<ul style="list-style-type: none"> <li>열린 경영과 노동자 참여</li> <li>인적자원개발·활용</li> <li>적정 임금수준 보장 및 격차 해소 노력</li> <li>근로복지 및 근무환경 개선</li> <li>기업 고유 노사문화 정착 노력</li> </ul>	500점
노사의 사회적 책임	<ul style="list-style-type: none"> <li>상생협력 및 동반성장</li> <li>노사의 사회적 의무</li> <li>기업의 노동정책 등 이행정도</li> </ul>	400점

○ 기업 노사에 열린 경영과 사회적 책임 특히 노사상생협력을 강조하는 것이 최근의 경향임을 고려할 때, 현행 인천광역시 산업평화대상의 선정절차와 심사기준에 대한 전면적인 검토와 재설계가 필요하다고 판단됨.

### 3) 사업내용

○ 산업평화우수기업의 명칭을 ‘노사상생우수기업’으로 변경하고, 수상대상자, 선정기준, 수상자 수, 심의방법, 수상자에 대한 혜택 등을 전면 개편함.

<표> 노사상생 우수기업 사업 개편안

구분	현행	개선안
명칭	• 산업평화우수기업	• 노사상생우수기업
수상대상자	• 사업장에 소속된 근로자 및 사용자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노사가 공동으로 신청하고, ‘기업’을 수상대상자로 선정함.</li> <li>• 노사단체의 추천뿐 아니라 개별 기업이 자율적으로 신청하는 것을 허용함</li> </ul>
선정기준	• 분류예방과 노사화합에 기여	• 노사화합 뿐 아니라, 사업장의 열린 경영과 노동자참여, 사회적책임, 원하청상생, 지역사회 기여 등을 평가
수상자 수	• 단체 각 3개소 이내, 개인 5인 이내	• 숫자를 제한하지 않고, 절대평가 방식으로 선정하며, 노사상생 우수기업을 선정. 이중 1~2위 기업을 산업평화대상 기업으로 선정
심의	• 인천광역시노사정책협의회가 주관	• 노사정책협의회가 별도 심의위원회(외부인사 참여)를 구성하여 독립적으로 심사를 진행
혜택	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상패와 트로피, 해외산업시찰기회 부여</li> <li>※ 우수기업인 선정시 ①시 중소기업 정책자금 및 신용보증특례 지원 ②해외시장 개척단 파견 및 해외전시회·박람회 등 참가 우선 지원 ③우수기업인들에 대한 홍보 지원 ④「지방세기본법」 제140조에 따른 세무공무원의 질문·검사권 유예 등 혜택 부여</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인천광역시 기업활동지원조례에서 정하는 우수기업인에 대한 혜택을 노사상생 우수기업에게도 부여</li> <li>※ 고용노동부 노사문화우수기업 혜택: 정부포상, 정기근로감독 면제, 세무조사 유예, 상품용기 등에 우수기업표식, 소개책자 제작 및 유관기관에 비치, 산재예방 시설/장비 구입자금 지원, 신용평가 시 가산점 부여, 보증한도 등 우대</li> </ul>

#### 4) 사업 고려사항

- 위 사업내용의 시행을 위해 인천광역시 산업평화대상규정을 개정함.
- 노사상생우수기업 선정사업을 통해 노사협력, 원하청상생, 대중소기업 협력과 차별해소, 지역사회 공헌 등의 여러 가치가 창출될 수 있도록 제도설계 필요

#### 5) 사업 기대효과

- 인천광역시 ‘노사상생우수기업’에 선정된 기업들이 고용노동부 노사문화우수기업 또는 노사문화대상기업으로 선정되는데 보탬이 될 수 있을 것임.
- 이 제도 개편을 통해 작업장 수준의 노사협력을 도모하는데 그치지 않고 지역사회 공헌과 원하청 상생을 경주할 것으로 기대할 수 있음.

#### 6) 소요예산 및 재원조달방안

- 목표
  - 산업평화대상규정의 개정: 2021년까지
  - 노사상생 대상 및 우수기업 시상: 매년
- 비예산사업임.

#### 11-2 건설노동자 보호를 위한 체불임금 방지 시스템 강화

##### 1) 사업개요

- 사업명: 건설노동자 보호를 위한 체불임금 방지 시스템 강화
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과, 건설심사과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: (1) 건설산업기본법 제34조 제9항 (2) 하도급거래 공정화에 관한 법률 제13조 (3) 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 시행령 제67조 제6항 (4) 인천광역시 근로자 권익 보호 및 증진을 위한 조례 제4조(시장의 책무) 제2항 (5) 인천광역시 지역건설근로자 우선고용 및 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례 (6) 인천광역시 지역건설산업 활성화 촉진 및 하도급업체 보호에 관한 조례

##### 2) 사업 추진 필요성

- 2019년 전체 임금 체불액은 1조7천억 원을 상회하며, 이중 건설업 임금 체불액은 3,168억 원으로 2018년 체불액 2,926억 원보다 무려 18.4%나 급증함. 다만 건설부문의 임금 체불은 공공부문 건설현장 보다는 민간부문 건설현장에서 발생하고 있음.
- 건설산업기본법 제34조 제9항은 ‘국가, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공기관이 발주하는 건설공사(소규모공사 등 국토교통부령으로 정하는 공사는 제외한다)를 도급받은 수급인과 그 하수급인은 「전자조달의 이용 및 촉진에 관한 법률」 제9조의2제1항에 따른 시스템을 이용하여 공사대금을 청구하여 수령하여야 하며, 수령한 공사대금 중 하수급인, 건설근로자, 건설기계대여업자, 건설공사용 부품을 제작하여 납품하는 자 등에게 지급하여야 할 대금을 사용해서는 아니 된다’고 규정하며, 이러한 법상 의무를 시스템으로 구현할 필요가 있음.
- ‘인천광역시 지역 건설 근로자 우선고용 및 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례’를 보면 총 공사비 5억 원 이상 건설사업에 대해 임금지불서약서(제8조), 표준계약서 작성(제10조)을 통해 수급인 및 하수급인의 임금지급 의무를 명확히 하고, 수급인의 청구에 따라 대가를 지급할 경우 하수급

인 및 건설근로자에게 지급예고 문자메세지 발송 등 그 밖의 방법으로 공사대금 지급사실을 사전에 알려주는 대가지급 사전통지제도(제11조)를 시행하도록 함. 또한 시장은 대가중 일부를 계약특수조건에 따라 하수급인 및 건설근로자에게 직접 지급할 수 있도록 함(제12조). 이 밖에 관급공사 체불임금 신고센터를 설치·운영할 수 있고 체불임금 사업체를 파악·관리하도록 함(제13조, 제15조).

- 한편 ‘인천광역시 지역건설산업 활성화 촉진 및 하도급업체 보호에 관한 조례’에 따르면, 공사대금을 하도급자에게 지급하지 않거나 일부만 지급하여 발주자가 수급인에게 시정요구하였으나 수급인이 이에 따르지 않는 경우 발주자가 하도급대금을 직접 지급할 수 있도록 함.

○ 인천시는 건설노동자의 임금 체불 방지 및 권익보호를 위해 ‘인천광역시 지역 건설 근로자 우선고용 및 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례’와 ‘인천광역시 지역건설산업 활성화 촉진 및 하도급업체 보호에 관한 조례’를 시행 중에 있으나, 전자카드제를 통한 건설노동자의 출퇴근 관리 의무화, 노무비구분관리제, 신고사건의 처리를 위한 절차와 비밀보장 등 개선·보완이 필요함.

구분	서울시	경기도	인천시
조례명	<ul style="list-style-type: none"> <li>서울특별시 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례(1)</li> <li>서울특별시 공정 하도급 및 상생협력에 관한 조례(2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>경기도 관급공사의 체불임금 방지 및 하도급업체 보호 등에 관한 조례</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>인천광역시 지역 건설 근로자 우선고용 및 체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례(1)</li> <li>인천광역시 지역건설산업 활성화 촉진 및 하도급업체 보호에 관한 조례(2)</li> </ul>
대금지급 시스템	<ul style="list-style-type: none"> <li>대금e바로지급확인시스템 의무화 (조례2 제7조의2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>대금지급확인시스템 사용 의무화(조례 제6조의2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>하도금지킴이(조달청) 사용</li> </ul>
근로 계약서 작성의무	<ul style="list-style-type: none"> <li>관급공사 수행 시 노동계약을 서면으로 체결(조례1 제5조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>건설사업자는 관급공사 수행 시 노동계약을 의무화(조례 제4조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관급공사 수행 시 근로계약 의무화(조례1 제10조)</li> <li>임금지불서약서 제출(조례1 제8조)</li> <li>임금지급 계획서 제출 및 확인(조례1 제9조)</li> </ul>
건설 노동자 전자카드제	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>수급인은 건설근로자공제회에서 운영하는 건설근로자 전자인력관리시스템을 통해 노동자의 출퇴근 기록과 근무일수 등을 관리(조례 제6조의3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>
노무비 구분관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>“노무비 구분관리 및 지급 확인제”를 실시하며, 선급금을 지급할 경우 계약금액에서 연간 노무비 지급액은 제외하고 지급(조례 제6조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>
노무비	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>수급인 및 하수급인은 계약</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>

지급 전용통장 개설		<ul style="list-style-type: none"> <li>체결 후 공사 현장별로 수급인 및 하수급인 명의의 노무비 지급 전용통장을 개설(조례 제7조)</li> </ul>	
노무비 지급 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>미지급이 있는 경우 계약담당 부서에서 해당 사업자에게 미지급 사유를 확인하고 신속히 노무비가 지급되도록 요구(조례 제9조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>
대가의 직접지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>발주자는 수급인이 지급해야 할 대가 중 일부를 계약특수조건에 따라 하도급자에게 직접 지급할 수 있음(조례1 제8조, 조례2 제7조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>발주자는 수급인이 시정하지 않는 경우 하도급 대금을 직접 지급(조례1 제12조, 조례2 제6조의2)</li> </ul>
임금의 직접 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>발주자는 수급인이 지급해야 할 대가 중 일부를 계약특수조건에 따라 노동자에게 직접 지급할 수 있음(조례1 제8조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>발주자는 임금 체불이 발생하면 공사대금에서 해당 임금 등을 공제하여 건설노동자에게 직접 지급(조례 제15조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>발주자는 수급인이 지급해야 할 대가 중 일부를 계약특수조건에 따라 건설근로자에게 직접 지급할 수 있음(조례1 제12조)</li> </ul>
체불임금 사업체 파악 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>매년 건설사업자 대상으로 체불임금 등 전력을 평가하여 관리(조례 제16조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>건설사업주 대상으로 체불임금 전력을 파악하고 관리(조례1 제15조)</li> </ul>
건설 사업자에 자료협조 요구	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동자 임금지급 현황 등 사업주에게 요구(조례1 제11조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>체불임금이 발생하지 않도록 사업자 및 관련 기관에 자료 등을 요청(조례 제18조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>건설업자에게 자료 요구(조례1 제16조)</li> </ul>
체불임금 신고센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>체불임금과 관련한 민원을 신속하게 처리하기 위해 신고센터를 설치·운영(조례1 제10조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>체불임금 등 신고센터 운영(조례 제19조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>관급공사 체불임금 신고센터 설치, 운영(조례1 제13조)</li> </ul>
신고의 접수 및 처리	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>발주기관은 신고내용에 대해 사실 확인 및 조사. 그 결과를 행정처분청에 제출(조례 제21조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>
신고자 및 대리인의 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>신고자 및 대리인 인적사항 등 비밀 보장</li> <li>공무원이 누설한 경우 징계 조치 등(조례 제22조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>
상담 전담공무원 배치	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>신고센터 업무담당 공무원은 체불임금 등 상담요구에 대해 성실하게 임해야 함(조례 제23조)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>해당없음</li> </ul>

### 3) 사업내용

- 인천광역시 및 산하기관이 발주하는 관급공사에서 건설노동자의 임금 체불 방지를 위한 시스템을 보완하기 위한 관련 조례 개정
  - 건설노동자의 출퇴근 시간 및 근무일수를 객관적으로 확인하기 위한 전자카드제 도입
  - 건설산업기본법 제34조 제9항에 근거하여 노무비를 일반계좌와 구분하여 관리
  - 건설노동자 임금 체불 발생 시 상담 및 조사를 위한 처리절차와 담당자의 책임과 권한을 규정
  - 신고자 및 대리인의 비밀보장과 이를 위반한 담당자에 대한 조치를 규정
  - 건설사업자(대표자)가 임금 체불 전력이 있는 경우 이후 입찰에서 제한, 감점부여 등의 제재조치 규정
- 건설노동자 체불임금 신고센터 설치 및 운영
  - 건설노동자 체불임금 신고사건의 접수는 노동권익센터가 맡더라도, 원활한 현장조사를 위해 해당 사건의 조사과정에 해당 기관의 감사부서가 참여 또는 지원하도록 할 필요가 있음.
  - 신고사건의 처리절차와 처리기한 등 설정 필요
  - 신고자 인적사항과 신고내용이 유출된 경우 조사 및 징계에 대하여 조례 등에 규정 필요
- 하도급지킴이시스템 및 대금e바로(서울시)와 대금지급확인시스템(경기도) 사용의 장단점 분석을 통해 새로운 시스템 구축의 필요성 판단
  - 현재 하도급지킴이 사용 중이므로, 그 장단점 파악 필요

### 4) 사업 고려사항

- 건설노동자 체불임금 방지 시스템의 보완·강화를 단기적 목표로 설정하고, 이후 건설노동자 고용안정, 노동환경개선 등 사업으로 확대 필요
  - 안전사고 예방을 위한 시스템 구축, 휴게시설 개선의 지원 등 작업환경 개선을 위한 사업을 검토
- 건설노동자 권익보호를 위한 제도 개편과정에 ‘인천지역 건설업 노사정협의회’를 운영하여 다양한 의견을 수렴

### 5) 사업 기대효과

- 건설노동자의 노동인권 개선
  - 고용불안정과 높은 작업강도로 인해 인력수급이 어려운 상황에서, 체불임금방지와 노동환경 개선을 위한 사업을 통해 건설산업 전반의 위기 극복이 가능할 것임.
- 건설업 원하청 상생 시스템 개선
  - 대금 및 노무비 지급제도 개선을 통해 하수급인 업체들의 경영상황 개선이 가능할 것임.

### 6) 소요예산 및 재원조달방안

- 목표
  - 건설노동자의 임금 체불 방지를 위한 조례 개정: 2021년까지
  - 인천지역 건설노동자 체불임금액 감소: 2022~2025년 전년대비 20%
- 비예산 사업임
  - 신고센터 설립은 인천광역시 노동권익센터 사업과 연계하여 추진

## 12-1 노동행정 구축 및 전문성 강화

### 1) 사업개요

- 사업명: 노동행정 구축 및 전문성 강화
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과
- 지원근거: 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진에 위한 조례(제6142호, 2019. 6. 3., 제정)

### 2) 사업 추진 필요성

- 지자체 노동정책 전담 부서 운영과 노동기본계획
- 민선 5기부터 시작하여 민선 7기까지 지방정부에서 몇몇 광역(서울, 광주, 경기, 충남, 부산 등)과 기초(아산, 안산, 수원, 성남 등)에서 기본계획 수립. 노동정책 5개년 기본계획은 대부분 유사한 제도와 정책이 수립되고 있는 상황임.

#### 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진에 위한 조례(제6142호)

**제8조**(권익보호를 위한 제도 개발 및 운영) 시장은 근로자의 권리 침해에 대한 구제절차 및 노동관계 법령 안내 등 근로자 권익보호를 위한 제도개발과 운영에 노력하여야 한다.

- 과거 지방정부 행정조직은 '경제', '산업', '기업', '투자' 관련 부서만 존재했고, '노동' 관련 부서는 1991년 지방자치(민선 1기) 이후 존재하지 않았음. 인천광역시에서는 민선 7기부터 노동정책 전담 조직인 노동정책과(前 2020년 상반기 노동인권과)가 독립부서로 운영되고 있음.

- 인천광역시 노동정책 전담 부서 등 행정체계 구축
- 국내 노동정책은 '조례'(노동권익, 비정규직, 생활임금, 감정노동, 노동이사제 등), '행정조직'(노동정책 전담부서, 전문인력), '정책·사업'(노동정책 기본계획, 세부 사업), '중간지원조직'(각종 노동자 지원 센터 및 상담소), 노동자 및 외부 전문가 참여 '거버넌스'(각종 위원회 등) 등임.
- 설문조사 결과 인천광역시 노동행정 전담부서 설치 및 전문 인력 등 노동행정 체계 정비는 100점 만점 기준 61.7점으로 나타났음. 2020년 기준 서울시와 경기도는 '국' 차원의 부서와 팀, 인력이 배

정되었고, 충남, 광주, 경남, 부산 등에서 '노동정책' 전담 부서(과)가 설치된 상태임.

### 3) 사업내용

- 인천광역시 노동정책 수립과 이행 위한 조직 운영
- 인천광역시 노동기본권 향상과 취약계층 권익 보호와 모범사용자 역할 강화
- 인천지역 노동기본권 실현과 노동인지적 행정과 문화
- [조직: 노동행정 시스템 구축, 부서, 인력, 지원센터, 거버넌스 등]
- 정책 목표 수립에 필요한 노동행정 체계 구축과 전문인력 확보 필요
- 인천광역시 노동정책 수립 위한 행정기구 강화와 전문화
- 인천광역시 노동정책 전담 행정기구 확대 강화 필요(노동정책과 인력 확대, 자치법규 개정)

인천광역시 노동정책 수행 위한 행정조직 개편(안) - 연차별 확대



(1)

(기존) '노동정책과'(과) - 총 10명(담당 과장 포함)

: 노동정책팀(5명), 노사협력팀(4명)

(개편) '노동정책과'(과) - 최종 20명(담당 과장 1인, 노동전문관 및 노무사 등 포함)

: '21년 노동정책팀(6명, 전문관 1인 포함), 노사협력팀(4명), 노동권익팀(3명)

: '22년 노동정책팀(6명), 노사협력팀(4명), 노동권익팀(3명: 전문가 1포함)

: '23년 노동정책팀(6명), 노사협력팀(4명, 노무사 1포함), 노동권익팀(4명)

: '23년 노동정책팀(7명), 노사협력팀(4명), 노동권익팀(4명), 노동안전팀(3명, 노무사 1)

: '24년 노동정책팀(7명), 노사협력팀(4명), 노동권익팀(4명), 노동안전팀(4명)

#### 가. 신설 조직

: 부서 확대 → 노동정책과 인력 증원 및 팀 신설(단계별 확대·증원)

#### 나. 조직 구성

- 연차별 인력 증원과 팀 신설(부서 임기제 채용— 노동전문관 1인, 노무사 1인, 전문가 1인)
  - 노동정책팀: 노동정책 수립 및 총괄, 노동인지적 행정문화 개선 등 담당 업무, 노동정책 기본 계획 담당 업무, 비정규직 관련 업무, 생활임금 담당 업무, 노동이사제, 근로자권익보호위원회 담당 업무 등
  - 노사협력팀: 노동조합 설립 및 갈등·예방·분쟁 관련 업무, 노동단체 지원 업무, 노동단체 보조금 지원 업무, 노사민정협의회 운영 업무, 근로복지시설 지원 업무, 기타 노사관계 현안 문제 담당 업무, 등
  - 노동권익팀: 노동권익 및 증진 업무, 특수고용·플랫폼노동·프리랜서 등 새로운 노동형태 관련 업무, 취약노동 관련 업무, 노동권익센터 업무, 기타 노동권익 업무 등
  - 노동안전팀: 산업안전 관련 업무, 감정노동 및 직장 내 괴롭힘 관련 업무, 기타 노동안전 및 건강 증진 관련 업무 등

#### 다. 시행 시기

- 관련 조례 행정부·시의회 논의 및 의결(자치법규)
- 시행규칙 공포 등 논의 절차는 내부 의견 수렴 후 진행

### 4) 사업 고려사항

- 인천광역시 노동행정 조직 업무 기능 확대 강화
  - 인천광역시 노동기본권 향상 필요성 증대 등 노동환경 변화에 맞춘 노동정책 관련 부서 확대 개편 필요. 인천시청 내 노동 관련 업무(기능)의 폭을 확대하여, 노동권 향상 및 취약노동자 권익 보호 및 증진 갖춘 행정 조직으로 위상과 역할 강화
  - 노동정책 및 환경 변화로 인해 기존 노동법제에 포괄되지 않는 취약노동이 증가하고 있으며, 이들의 노동기본권, 노동조건 보호와 증진 위한 정책 수행 필요. 인천지역 노동행정의 노동정책 기본계획

수행을 지속 가능하게 수행할 수 있는 전문 인력 확보

#### ○ 인천광역시 노동행정 조직 업무 담당 인력의 전문화

- 인천광역시 노동정책 행정 부서 직원들의 노동인지적 행정 수립 위한 노사관계전문가 교육 등을 통한 '노동 전문성 및 감수성' 향상 진행
- 인천광역시 노동정책 행정 조직의 전문성과 내·외부 노사관계 조율 조정 위한 노동전문관(임기제) 운영이 필요하고, 각 부서에 노동 전문가나 노무사 등 채용
- 인천광역시 노동정책 행정 부서 노동정책팀과 권익개선팀, 노동안전팀에 노무사 및 전문가를 채용(개방형)하여, 사업 운영 과정에서 전문성과 중앙정부 노동정책 흐름을 반영한 사업 모색

### 5) 사업 기대효과

- 인천광역시 노동정책의 사업 확대 강화와 신규 업무 추진
  - 인천광역시 노동기본권 강화와 모범사용자 역할 강화 위한 '노동정책 수립' 추진
  - 인천광역시 노동인지적 행정문화 추진 및 노동조합 지원 업무
  - 인천광역시 공공부문 무기계약 및 비정규직 고용안정과 차별개선 등 권익개선 업무
  - 인천광역시 노사 각 단체 및 중소기업·사업장, 공단 등 근로기준법 및 노동교육·홍보·지원 업무
  - 인천광역시 노사민정협의회 및 市 산하 투자출연기관 노사관계 업무 등
  - 인천광역시 취약층 및 영세사업장 노동자 사각지대 해소 및 노동 권익 향상 업무
  - 인천광역시 내 최저임금 및 기초고용질서 등 노동법률 준수 활동, 캠페인 업무
  - 기타 인천광역시 및 자치구 노동 상황 등에 맞는 사업 발굴 모색

### 6) 소요예산 및 재원조달방안

- 소요예산 및 재원조달 방안 (시비 100%, 비예산 사업)

## 13-1 공공부문 노동이사제 활성화

### 1) 사업개요

- 사업명: 공공부문 노동이사제 활성화 사업
- 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 재정관리담당관
- 운영주체: 인천광역시 및 출자·출연기관
- 지원근거: 인천광역시 근로자이사제 운영에 관한 조례(2018.12.10. 제정)

### 2) 사업 추진 필요성

#### 가. 목적 및 필요성

- 대국민 서비스 증진
  - 노동자의 경영참가를 통한 노동자와 사용자간 협력과 상생을 촉진하고, 경영의 투명성과 공익성을 확보하며, 대국민 서비스를 증진시키는데 기여할 수 있음.
- 지배구조 개선 및 사회갈등 해소
  - 노사관계의 패러다임을 참여형으로 전환하고, 공공기관 지배구조를 개선하여 경영의 자율성 및 책임성 강화할 필요성 있음. 우리나라 사회갈등 수준은 OECD국가 중 2번째로 심각하고, 사회갈등의 원인 중 노사갈등은 빈부·이념 갈등과 함께 주요원인으로 분석하고 있음.
- 노동이사제 확산
  - 유럽 및 OECD 국가의 노동이사제 도입과 더불어, 우리나라에서도 지방자치단체가 주도하여 노동이사제에 대한 도입과 논의가 확산되고 있음.

#### 노동이사제 현황

- OECD국가 중 19개국이 노동이사제 시행 중(독일, 프랑스, 스웨덴, 덴마크 등)
- 우리나라: 서울시·지방자치단체 \* 조례 도입 및 논의 확산
- \* 서울시( '16.9.), 광주광역시( '17.11.), 경기도( '18.11.), 인천광역시( '18.12.), 경상남도( '19.05.), 부천시( '19.07.), 부산광역시( '19.08.)

## 나. 노동이사제 운영 현황

### ○ 주요 지자체 운영 현황

- 전국에서 가장 먼저 서울시 투자출연기관 16개 기관에서 22명의 노동이사가 선출되어 활동 중임. 2017년 1월 서울연구원에서 국내 1호 노동이사가 탄생했고, 이후 기관별로 노동이사를 선출, 2018년 3월 '120다산콜재단'을 끝으로 16개 의무도입 기관에서 선임을 완료하고, 100인 이상 모든 공공기관에 노동자 이사가제 시행 중에 있음.
- 서울시 도입 이후 광주광역시, 인천광역시, 경기도, 경상남도 등에서 노동친화적 정책 방향의 핵심 의제로서 노동자 이사가제가 확산되기 시작하였으며, 2020년 9월 현재 서울·광주·인천·경기·경남·부산·울산·충남·전남 등 9개 지자체에 관련 조례가 제정됨.

공공기관 노동자 이사제 운영 현황(2020.9)

구분	관련 조례	노동자 이사제 시행 현황
서울특별시	노동 이사제 조례 제정(2016.9.)	100인 이상 기관 전체 시행(2020.9.9.) - 지방공기업: 교통공사·SH공사·시설공단 등 5개 - 출자·출연기관: 세종문화회관·서울연구원·의료원 등 11개
부산광역시	노동자 이사제 조례 제정(2019.8.)	교통공사·도시공사·시설공단 등 6개 공기업 및 부산의료원 등 3개 출자출연기관 시행 예정(2020) - 가장 먼저 시설공단 임명(2020.6.), '20 말까지 임명 예정
인천광역시	근로자 이사제 조례 제정(2018.12.)	단계적 시행 추진 - 인천도시공사, 교통공사·의료원 등 시행(2019.9.), 현재 7개 기관 시행(2020.11.) - 인천광역시 노동이사협의회 출범(2020.11.20.)
광주광역시	노동자 이사제 조례 제정(2017.11.)	단계적 시행 추진 - 도시철도공사·도시공사 등 3개 지방공기업 시행(2020.9.)
울산광역시	노동 이사제 조례 제정(2019.12.)	2019년 12월 조례 제정. 2020년 논의 준비 과정
경기도	노동 이사제 조례 제정(2018.11.)	단계적 시행 추진(2019.9.) - 지방공기업: 도시공사·관광공사 등 3개 시행 - 출자·출연기관: 경기연구원·의료원·일자리재단 등 11개 시행
경상남도	노동 이사제 조례 제정(2019.5.)	시행 준비 중(2019 하반기) - 경남개발공사·경남연구원 등 4개 기관 시행 예정(2019.12)
충청남도	노동자 이사제 조례 제정(2020.3.)	시행 추진(2020) - 충남개발공사, 충남연구원, 4개 의료원 등 6개 기관 의무 도입 - 충남역사문화연구원 최초 도입(2020.9.)
전라남도	노동자 이사제 조례 제정(21.1.)	시행 준비(2021 시행)



### 3) 사업내용

○ 최소 기준 이상 공공기관 의무 도입 및 확대

- 100인 이상 공공기관에 도입한 이후, 100인 미만 공공기관에도 실질적으로 노동이사가 선임될 수 있도록 적극적인 확대가 필요함.

**제4조(대상기관)** ① 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 이상인 공사 등은 근로자이사를 포함하여 이사회를 구성하여야 한다.  
② 제1항에도 불구하고 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원이 100명 미만인 공사 등은 이사회 의결로 근로자이사를 둘 수 있다.

- 기관별 성격 및 유형 등의 특성을 반영한 노동이사 수의 확보가 필요함. 향후, 기관별 특성을 고려하여 최소기준을 충족하되, 근로자이사 수를 탄력적으로 조정할 수 있도록 이사회에 권한을 부여할 필요가 있음.

**제7조(정수)** 공사 등에 두는 근로자이사의 수는 정관 또는 내부규정에 따른 근로자 정원을 기준으로 다음 각 호의 범위 안에서 해당기관의 정관으로 정하되, 근로자이사의 정수는 비상임이사(당연직이사를 제외한다) 정수의 3분의 1을 초과할 수 없다.  
1. 근로자 수가 300명 이상인 공사 등: 각각 근로자이사 2명  
2. 근로자 수가 300명 미만인 공사 등: 각각 근로자이사 1명

○ 노동이사에 대한 공간 확보 및 시간 보장

- 노동이사 실질적인 활동 보장 위해 최소 공간과 근로시간 면제 등을 추진할 필요가 있음.
- 참고로, 서울시에서는 300인 미만 기관은 연간 300시간(월 3일), 300인 이상 기관은 연간 400시간(월 4일) 이내의 근로시간 면제(time-off)를 부여하되, 교육훈련시간은 제외하고 있으며, 노동이사의 활동시간은 필요할 경우 이사회의 의결로 조정할 수 있음.

○ 노동이사에 대한 신분 및 활동 보장 등

- 노동이사제의 취지상 노조 조합원이 참여할 경우 조합원 지위를 유지(단절 및 고립 방지) 등 검토 논의 필요. 노동이사 업무는 단위부서 업무가 아닌 전사적 업무나 상대적으로 독립적인 업무(감사 업무 등) 등의 담당 직무를 개발할 필요가 있음.

### 4) 사업 고려사항

○ 노동조합과의 관계 고려

- 노동이사와 노조와의 갈등을 회피하기 위한 사전 협의, 정기 간담회 등의 제도적 장치가 필요하며, 노동이사제도의 취지와 역할(유립)을 이해하고 활동할 수 있도록 관련 교육이 정기적으로 배치될 필요가 있음.

○ 충분한 정보 제공 및 권리 보장

- 노동이사에게 사전에 충분한 관련 자료 및 정보를 제공함으로써 내실 있는 논의와 협의가 가능하도록 지원할 필요가 있음.
- 노동이사의 의견권, 발언권과 더불어, 경영감시 및 견제기능 확보를 위해 경영과 관련된 감사의뢰권, 문서 열람권, 자료제공 요구권 등의 권한 마련이 필요함.

### 5) 사업 기대효과

○ 노동자 대표의 발언권, 의견권 행사로 공공기관 의사결정 과정의 민주적 작동

- 노동자 경영참여의 기대효과, 경영의 효율성 제고, 공공서비스의 질 향상, 비상임이사 기능의 정상화, 사회 전체의 민주적 의사결정 과정 강화. 기관의 성과와 경영책임을 공유함으로써 노동의 질 향상

### 6) 소요예산 및 재원조달방안

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

- 노동자이사제는 시 비예산 사업으로, 공간보장 및 교육 지원 등은 기관 자체 예산으로 수행 가능하나, 향후 전문성 향상 등을 위해 재정 검토(예산 사업) 필요

## 13-2 노사협의회 설치 및 운영지원 컨설팅

### 1) 사업개요

- 사 업 명: 노사협의회 설치 및 운영지원 컨설팅사업
- 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: ① 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제1조, 제4조  
② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3 제정) 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)

### 2) 사업 추진 필요성

- 노동조합의 낮은 대표성 보완 필요
  - 우리나라의 노조 조직률은 여전히 10%대에 머물러 있고, 이에 따라 단체협약 적용률 역시 낮아서 노동자를 대표하고, 보호하는 데 있어 매우 취약한 상황임.
  - 이에 노동조합 조직률을 높이려는 노력과 함께 노동자를 보호할 수 있는 조직이나 협의체를 적극적으로 설치할 필요가 있음.

<표 1> 노동조합 조직률 추이

(단위: 개소, 천명, %)

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
노동조합수	계	-	-	-	-	-	5,794	6,164	6,239
	연합단체	54	64	66	68	69	68	61	62
	단위노조	4,420	5,120	5,177	5,305	5,445	5,726	6,103	6,177
조합원수	계	1,643	1,720	1,781	1,848	1,905	1,939	1,967	2,089
	남자	1,285	1,328	1,359	1,405	1,453	1,456	1,525	1,600
	여자	361	392	423	443	453	482	442	488
조직대상 근로자	16,804	17,090	17,338	17,981	18,429	19,027	19,172	19,565	19,754
* 조직률	9.8	10.1	10.3	10.3	10.3	10.2	10.3	10.7	11.8

\* 자료: 통계청(2019),「경제활동인구조사」, 고용노동부,「전국노동조합조직현황」, 각 년도. 재처리.

\* 조직률 계산: 고용노동부 계산방식을 따름((조합원수/조직대상 근로자)\*100%).

○ 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률상의 노사협의회 활성화 등 필요

- 현재 30인 이상 사업장에 의무적으로 설치하게 되어 있는 노사협의회는 설치율은 2016년 기준으로 63.7%지만, 30~ 50인 미만 사업장은 53.4%, 50~100인 미만 사업장 역시 70.2%로 수준으로, 소규모사업장은 여전히 노동자 보호에 취약함을 알 수 있음.

<표 2> 노사협의회 설치 현황

(단위: 개소, %)

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년		
							협의회수	*사업체수	비율
합계	46,702	47,621	47,456	47,302	49,730	51,034	51,047	80,104	63.7
30~49인 사업장	19,922	19,579	18,925	18,935	20,342	20,602	20,706	38,740	53.4
50~99인 사업장	14,763	15,384	15,676	15,512	16,287	16,884	17,459	24,861	70.2
100~299인 사업장	8,027	8,582	8,778	8,856	9,152	9,528	9,218	13,145	70.1
300~499인 사업장	2,523	2,490	2,376	2,276	2,212	2,243	1,963	1,767	111.1
500~999인 사업장	885	998	1,034	1,056	1,066	1,091	1,018	1,053	96.7
1000인 이상 사업장	582	588	667	667	671	686	683	538	127.0

\* 자료: 고용노동부 내부 자료(2018), 고용노동부(2018),「사업체노동실태현황」, 정리.

\* 주: 노사협의회는 사업장별 설치가 가능하므로, 사업체수와 수치가 다를 수 있음.

### 3) 사업내용

- 노사협의회 설치 관련 홍보사업
  - 노사협의회 설치 의무, 역할 및 기능 등에 대한 캠페인, 설명회, 안내책자 등 홍보사업이 필요함.

○ 노사협의회 설치 및 운영·관리 등에 대한 상담 및 교육사업

- 노사협의회 설치 및 제반 운영·관리, 역할 및 기능, 고충처리위원회 운영 등에 대한 상담 및 교육을 통해 노사협의회 설치를 확대해 나갈 필요가 있음.

### 4) 사업 고려사항

○ 현행법상 설치 의무규정 고려

- 현행 “근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률”에서는 30인 이상 사업장에 의무적으로 노사협의회를 설치하도록 규정하고 있는 바, 법정의무사항에 대하여 설치를 홍보하는 것에 대한 문제가 있을 수 있지만, 현실적으로 큰 어려움은 없을 것으로 판단됨.

- 이 문제는 오히려 의무설치 규정에 대하여 인지하지 못하고 있는 중소기업 노사에 대한 홍보와 지원을 통해 법정 의무 사항을 이행하면서 노동자의 최소한의 권리를 제고할 수 있다는 입장에서 볼 때, 긍정적이라고 할 수 있음.

## 5) 사업 기대효과

- 낮은 노동조합 조직률에 대한 보완 효과
- 미조직 노동자들을 최소한 보호하고, 노동권 보장에 대한 인지도를 제고하여 낮은 노조조직률을 보완할 수 있을 것으로 판단됨.
- 노동조합 조직률 확대 효과
- 노사협의회의 설치를 통해 궁극적으로 노동조합 설립의 확대를 기대할 수 있을 것으로 판단됨.

## 6) 소요예산 및 재원조달방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산소요				
		계	2021	2022	2023	2024
	계	420	60	60	100	100
1	홍보사업	210	30	30	50	50
2	상담사업	210	30	30	50	50

## 14-1 지역노동단체 네트워크 확대 지원

### 1) 사업개요

- 사업명: 지역노동단체 네트워크 확대 지원 사업
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 또는 수탁기관
- 추진근거: ① 노사관계 발전 지원에 관한 법률 제2조, 제3조, 제9조  
② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3. 제정) 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진 활동 지원)  
③ 인천광역시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례(2000.6.26. 제정, 2016.7.18 전면개정) 제10조(노사민정 간 협력증진 지원)

### 2) 사업 추진 필요성

- 인천의 노동 관련 네트워크 활성화 필요
- 인천광역시는 양대 노총 및 시민사회단체가 각자의 영역에서 지속적인 활동을 벌여왔으며, 그것과 관련한 인프라와 잠재력이 풍부하다고 판단되지만, 상대적으로 각 주체가 지역 노동 현안을 충분히 공유하고, 해결책을 논의하는 공간은 부족했던 것으로 보임.
- 향후, 지역의 관련 주체들이 노동거버넌스에 적극적으로 참여하여 노동 관련 현안을 해결하고, 시너지효과를 거둘 수 있도록 해야 함. 이를 위해 행정조직의 적극적인 노력이 필요함.
- 최근 기술변화와 코로나19 상황 하에서 고용 및 노동 관련 네트워크를 강화하고, 현안을 논의할 수 있는 장(場)을 마련할 필요가 있음.

### 3) 사업내용

- 노동단체 선정 및 네트워크 구성·지원
- 인천광역시 노동 관련 단체 중에서 네트워크에 포함할 노동단체의 범위를 정하여 노동단체를 선정하고, 네트워크를 구성하고, 지원할 필요가 있음.

- 여기에는 네트워크를 구성하여 협의체를 운영하고, 노동 관련 현안을 논의할 수 있는 협의체 운영 등을 지원하는 내용이 포함될 것임.
- 지역노동단체 네트워크는 거버넌스가 아니라 자유로운 네트워크 구조이므로 단체고유의 활동을 하면서 네트워크에도 참여하고, 필요시 인천시의 공식적인 고용노동거버넌스의 일원으로 참여할 수 있으며, 인천광역시는 이러한 인력을 네트워크를 통해 활용할 수 있음.

#### ○ 공동사업 지원

- 네트워크가 가동되면, 보다 조직적인 차원에서 각종 포럼, 토론회, 연구사업 등에 대한 자유로운 추진이 필요하며, 인천시는 필요한 사업에 대하여 이를 지원할 필요가 있음.

#### ○ 공동협약 활동 지원

- 최근 코로나19 상황과 기술환경 변화 등으로 지역 주체의 협력이 무엇보다 중요한 상황에서 궁극적으로 지역의 노동 현안 관련 공동협약과 각종 활동을 지원할 필요가 있음.

### 4) 사업 고려사항

#### ○ 참여 단체 선정 및 지원 기준 필요

- 네트워크에 참여할 수 있는 노동단체 범위와 단체 선정 기준, 그리고 지원기준에 대한 명확한 기준이 필요함.

#### ○ 기존 협의체/거버넌스와의 관계 및 역할 고려

- 기존 노사민정협의회, 인적자원개발위원회 등과의 관계 및 역할을 명확히 해야 함. 이와 관련하여 기존 협의체/거버넌스와는 별개로 폭넓은 네트워크의 구성이 필요할 것으로 보임.

### 5) 사업 기대효과

#### ○ 지역의 노동 현안 논의 및 협력 활성화

- 네트워크 구성과 활동을 통해 지역의 노동 현안에 대한 충분한 논의가 가능하며, 이를 통해 지역의 여러 주체들 간의 협력이 활성화 될 수 있는 계기를 마련할 수 있음.

#### ○ 다양한 사업 추진과 시너지효과 기대

- 여러 주체들과의 협의를 거친 다양한 사업을 추진하는 데 있어서 상당한 추진력을 가질 수 있고, 이에 따른 시너지효과를 거둘 수 있음.

### 6) 소요예산 및 재원조달방안

#### ○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업		연도별 예산소요					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		390	50	50	80	80	130
1	네트워크 지원	130	20	20	30	30	30
2	공동사업 지원 등	260	30	30	50	50	100

## 14-2 노사민정협의회 활성화

### 1) 사업개요

- 사업명: 노사민정협의회 활성화
- 사업기간: 2021 ~ 25년(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노사민정협의회
- 추진근거: ① 노사관계 발전 지원에 관한 법률 제2조, 제3조, 제9조  
② 인천광역시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례(2000.6.26. 제정, 2016.7.18. 전면개정) 제10조(노사민정 간 협력증진 지원)

### 2) 사업 추진 필요성

- 지역노사민정협의회 설치 현황('20. 7월 말 기준)
  - 2020년 7월 말 기준으로 지역노사민정협의회는 지방자치단체 243개소 중 158개소에서 설치(65.0%, 광역 17개소, 기초 141개소)되어 있음.
  - 인천지역에는 인천시와 동구, 미추홀구, 남동구, 부평구, 서구, 계양구에 설치되어 있음.

지역노사민정협의회 설치 현황(조례만 있는 지역 포함)

구분	설치	권역	지자체명
광역 (17)	17 개소	-	서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 세종, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주
기초 (226)	141 개소	서울(6)	성동구, 중대문구, 도봉구, 노원구, 금천구, 강동구
		부산(4)	사하구, 금정구, 기장군, 연제구
		대구(3)	동구, 달서구, 달성군
		인천(6)	동구, 미추홀구, 남동구, 부평구, 서구, 계양구
		광주(5)	동구, 서구, 북구, 남구, 광산구
		대전(1)	대덕구
		울산(4)	남구, 동구, 북구, 울주군
		경기(27)	수원, 성남, 고양, 용인, 부천, 안산, 안양, 남양주, 화성, 평택, 의정부, 시흥, 파주, 광명, 김포, 군포, 광주, 이천, 양주, 오산, 안성, 포천, 의왕, 여주, 양평, 연천, 동두천
		강원(12)	춘천, 원주, 강릉, 동해, 태백, 속초, 삼척, 횡성, 영월, 정선, 인제, 양양
		충북(10)	청주, 충주, 제천, 보은, 옥천, 증평, 진천, 괴산, 음성, 단양
		충남(15)	천안, 공주, 보령, 아산, 서산, 논산, 계룡, 당진, 금산, 부여, 서천, 청양, 홍성, 예산, 태안
		전북(8)	전주, 군산, 익산, 김제, 완주, 무주, 임실, 부안
		전남(22)	목포, 여수, 순천, 나주, 광양, 담양, 곡성, 구례, 고흥, 보성, 화순, 장흥, 강진, 해남, 영암, 무안, 함평, 영광, 장성, 완도, 진도, 신안
		경북(10)	포항, 경주, 김천, 안동, 구미, 영주, 영천, 경산, 성주, 칠곡
		경남(8)	창원, 통영, 사천, 김해, 거제, 양산, 함안, 진주

\* '20년 조례 제정: 인천계양구(5.15), 부산연제구(6.5), 횡성군(6.30)

- 지역노사민정협의회 사무국 운영 현황('20. 7월 말 기준)
  - 2020년 7월 말 기준으로 지역노사민정협의회의 사무국은 155개소 중 44개소에 설치(25.1%, 광역 12개소, 기초 28개소)되어 있음.
  - 인천지역에서는 인천광역시에만 사무국이 설치되어 있음.

지역노사민정협의회 사무국 운영 현황(' 20. 7월 말 기준)

구분	지역	운영방식	운영주체	운영인력
광역 (13개소)	1 부산광역시	노사단체 위탁운영	한노부산본부	전담 1명, 겸직 1명
	2 대구광역시	노사단체 위탁운영	대구경총	전담 1명, 겸직 1명
	3 인천광역시	노사단체 위탁운영	한노인천본부	전담 2명
	4 광주광역시	노사단체 위탁운영	광주경총	전담 1명, 겸직 1명
	5 세종특별자치시	독립 사무국 운영		전담 1명
	6 경기도	노사단체 위탁운영	경기경총	전담 1명, 겸직 2명
	7 강원도	노사단체 위탁운영	한노강원본부	전담 1명, 겸직 3명
	8 충청북도	지자체 내 설치 운영	전담인력 배치	전담 1명
	9 충청남도	독립 사무국 운영 (충남일자리진흥원)		전담 3명, 겸직 1명
	10 전라북도	노사단체 위탁운영	한노전북본부	겸직 3명
	11 전라남도	노사단체 위탁운영	전남경총	전담 3명
	12 경상남도	노사단체 위탁운영	경남경총	전담 1명, 겸직 1명
	13 제주특별자치도	노사단체 위탁운영	제주경총	전담 1명, 겸직 1명

- 거버넌스 주체의 통합 필요
  - 노사민정 개별 주체들이 자신의 분야에서 나름대로의 활동은 하고 있지만, 이러한 활동이 총화되지 못하고 개별적·고립적으로 이루어져 시너지효과를 내지 못하고, 여러 현안들에 대한 통합적 대응이 이루어지지 못해 사각지대가 발생하고 있음.
  - 향후, 개별 주체들의 역량과 목소리, 실행을 통합해 나가는 작업과 개별 활동 간에 조화를 이룰 수 있도록 할 필요가 있음.
- 지자체의 적극적인 역할 필요
  - 다소 늦은 감이 있지만, 인천시에서 관심을 가지고 의욕적으로 사업을 펼치고 있음. 하지만 일부 주체들 간의 조정능력에 한계가 노출되고 있음.
  - 주체들에 대한 적절한 의견 수렴 장치와 그것에 대한 논의와 실행, 그리고 현안들에 대한 조정능력을 갖추어갈 필요가 있음.

#### ○ 지역거버넌스 강화 필요

- 현행법상으로 노사민정협의회가 지역의 고용노동거버넌스로 존재는 하지만, 현재 조직기반과 역할 측면에서 상당히 취약한 관계로 다양한 이해를 가진 인천지역 각 주체에 대한 목소리를 듣고 현안을 해결하기는 어려운 상황임.
- 하지만, 개별화되어 있는 주체들을 결집시키고 현안을 공식적으로 논의하기 위한 장(場)으로서의 역할은 노사민정협의회가 수행해야 할 것으로 보임.

### 3) 사업내용

#### ○ 조직인프라 지원 강화

- 지역노사민정협의회회의 위상 강화와 조직체계 정비가 요구됨. 법적으로는 최고의 지역고용노동거버넌스로 규정되어 있지만, 지원 규정은 모두 임의규정으로 되어 있어 매우 취약한 상황임. 이로 인해 지자체장의 관심도나 재정 상황에 따라 지역별로 협의회의 활동영역이나 활성화 수준의 격차가 큼.
- 본연의 역할을 하기 위한 독립사무국과 인력 확보 및 인건비와 운영예산, 사업예산 등의 지원이 필수적임. 협의회 사무국 설치(공급적으로 독립사무국)를 기본적으로 전제하고, 여기에 필요한 사무공간과 사업운영비를 지원해야 함. 가장 중요한 인력지원은 기초지자체는 전담인력 최소 2~3명, 광역지자체는 최소 4~5명을 확보해야 온전하게 사업을 추진할 수 있을 것으로 판단됨(향후, 사업범위에 따라 증원 필요).
- 협의회의 내부 조직운영은 실질적으로 협의회의 성과를 좌우할 수 있는 실질적인 요소임. 가장 중요한 것은 물적지원과 인적지원이라고 할 수 있음.

#### ○ 조직역량 강화

- 고용노동분야의 특성상 장기간의 학습과 경험이 필요하며, 지속적인 학습능력이 필수적임. 대내외적인 워크숍, 세미나, 외부교육 등에 참여하고, 이에 대한 지원이 필수적임.

#### ○ 고용노동 관련 협의의 장 구축 및 컨트롤타워 역할

- 지역노사민정협의회가 중심이 되어 노동관련 현안을 심의·협의하여 사업을 추진하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있음. 협의회의 장(場)에서 사안을 논의하고 결정한다는 인식의 공유와 실행 필요하며, 협의회라는 거버넌스의 지역고용노동 분야 컨트롤타워 역할 필요.
- 지역의 다양한 고용노동 현안을 해당 주체와 원만하게 논의해 나가기 위해서는 협의회를 중심으로 한 거버넌스 구성과 네트워크가 중요한 문제임. 이를 위해서는 지자체장의 관심과 지원은 필수적이며, 지역의 고용노동 현안 관련 논의는 협의회를 반드시 거쳐야 한다는 내부 규율과 상호 인정이

중요할 것으로 판단됨.

- 협의회의 역할과 기능을 인정하고, 협의회의 장에서 사안을 논의하고 결정한다는 인식의 공유와 실행이 중요하다고 판단됨(창의적 문제해결의 전제조건).

#### ○ 조직체계 및 상호 협력

- 노사민정협의회가 본연의 역할을 다하기 위해서는 지자체장의 지원은 물론이고, 지자체 전담조직의 구성을 통한 원활한 의사소통이 필요하며, 내부적으로 사무국과 실무협의회, 하부협의회 구성과 긴밀한 협력이 필수적임.
- 지자체에서는 고용노동전담부서 설치와 담당자와 협의회 간의 의견교환과 소통, 협의회를 구성하는 지역 노사민정 주체와의 원활한 네트워크 유지·강화가 사업추진에 있어서 가장 중요한 요소임. 이를 위해 서로를 규율할 수 있는 공식적/비공식적 기제가 필요함.
- 협의회 내부적으로는 지역의 노사민정 주체들을 대표하는 실질적인 책임자(중간관리자)로 구성된 실무협의회와 하부협의회 구성이 중요함. 사무국에서는 각 하부협의회 운영과 사업추진 과정에 참여하여 전체 노사민정협의회 사업과 조율하고 전략적으로 포괄할 수 있도록 해야 함.

#### ○ 광역-기초 활동 범위

- 광역지자체의 노사민정협의회는 기본적으로 자체사업뿐만 아니라 기초지자체 지원 활동과 보다 탁월한 전략개발 활동이 필요함. 특히, 최근 광역 협의회의 역할 재편에 대하여 논의하고 있는 상황임.
- 광역지자체에서는 광역 차원에서 반드시 추진해야 할 자체사업을 제외하고는 기초지자체에 대한 자문, 사업아이템 제공 등의 역할을 하는 방향으로 전환을 고려하거나 두 가지 모두를 비중 있게 할 필요가 있으며, 이를 수행할 수 있는 인력 등의 배치와 지원이 필요함.
- 기초지자체는 발전 과정에 따라 광역지자체와 중앙으로부터 적절한 지원을 받으면서 향후 독자적인 능력을 갖추나갈 수 있도록 할 필요가 있음.

#### ○ 필요한 영역에 대한 하부협의회 설치 필요

- 인천광역시 차원에서 여러 분야의 필요한 현안을 논의하고 해결할 필요가 있는 경우 다양한 협의회(예, 공공/민간, 분야별, 의제별 위원회 등) 설치를 통해 인천광역시 차원에서 관리하고 지원할 필요가 있음.
- 일례로 서울시 산하의 공기업 협의체인 서울시 노사정 모델협의회 형태의 협의회를 노사민정협의회 하부협의회로 설치할 수 있으며, 주요 업종별 협의회나 비정규직 등 취약계층 문제 해결을 위한 의제별 협의회를 둘 수 있음.

#### 4) 사업 고려사항

- 지역거버넌스와의 관계 및 조직 편제 고려
  - 지역 인자위와의 실질적 결합을 통해 시너지효과를 거둘 수 있도록 해야 함.
  - 노동권익위원회, 생활임금위원회 등 주요 위원회와의 긴밀한 협력이 필요함.
  - 아울러 필요한 의제 및 분야와 관련하여 특별위원회로 편제하여 효과를 극대화할 필요가 있음.
- 노사민정 각 주체의 적극적 참여 유도
  - 민주노총의 참여를 적극적으로 유도하면서 다른 노사민정 주체와의 균형을 기할 필요가 있음. 민주노총은 물론이고 노사민정협의회의 하부협의회 활동부터 참여를 유도할 필요가 있음.

#### 5) 사업 기대효과

- 지역거버넌스 구축을 통한 노동정책 수행 및 효과 제고
  - 노동정책의 실질적 주체인 거버넌스를 구축하여 각종 노동정책에 대하여 논의하고 실행하면서 사업의 효과성을 극대화할 수 있을 것으로 판단됨.
- 관련 현안에 대한 충분한 논의와 체계적인 정책 수립과 실행 가능성 제고
  - 노동정책뿐만 아니라 지역의 고용노동 관련 현안에 대하여 충분한 논의와 협의를 통해 정책을 결정하고 수립함으로써, 각 주체의 수용성과 참여를 높이고, 실행 가능성도 높일 수 있을 것으로 판단됨.
  - 이를 통해 인천지역 고용노동 측면에서 중장기적인 발전이 가능할 것으로 보임.

#### 6) 소요예산 및 재원조달방안

- 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요사업		투 자 계 획					
		계	2021	2022	2023	2024	2025
계		2,300	200	300	450	600	750
1	노사민정협의회 인프라 지원	750	50	100	150	200	250
2	노사민정협의회 사업 지원	1,550	150	200	300	400	500

\* 주: 1) 사무국 공간, 인건비, 운영비

2) 협의회 고유의 사업, 기초자치구 지원 사업 등

#### 15-1 노동권익보호 지원 사업 - 인천노동권익센터 설립·운영

##### 1) 사업개요

- 사 업 명: 노동권익보호 지원 사업 - 인천노동권익센터 설립 및 운영
- 사업기간: 2021 ~ 2025(5개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 운영주체: 인천광역시 노동정책과 혹은 민간위탁
- 지원근거: ① 근로복지기본법 제29조(근로복지시설의 운영위탁)  
② 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(제16조, 2019.6.3.)

##### 인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(제16조, 2019.6.3.)

- 제16조(근로자권익보호전담기관 설치)** ① 시장은 노동정책 시행계획과 근로자 권리 및 인권 보호를 위하여 “인천광역시 근로자권익보호전담기관” (이하 “전담기관”이라 한다)을 설치하거나 위탁하여 운영할 수 있다.
- ② 시장은 전담기관에 노동 전문 변호사, 공인노무사 등 노동 관련 전문 인력을 배치할 수 있다.
- ③ 시장은 필요하다고 인정할 경우 지역을 구분하여 권역별 전담기관을 설치·운영할 수 있다.
- ④ 시장은 예산의 범위에서 전담기관의 운영에 사업비 등을 지원할 수 있다.

##### 2) 사업 추진 필요성

- 인천지역 노동환경 및 노동시장 종사자 보호의 필요성 제기
  - 지역 내 15개(국가 2개, 일반 11개, 도시첨단 2개) 산업단지 17만 명 제조업 노동자
  - ‘5인 미만’(60%, 종사자 19%)과 ‘5~10인 미만’(24%, 종사자 18%) 영세·서비스(2/3)
  - 취업자 중 임시·일용 비정규직 34.6%(간접고용 제외), 1인 자영업자 11.5% 차지
  - 지역 특수고용노동자 77,469명(전국 대비 4.9%) 차지(플랫폼노동, 프리랜서 제외)
  - 비정규직 임금은 정규직의 56.6% 수준, 장시간 노동 비율 14.6%(초단시간 3.8%)

구분	인천광역시	서울특별시	부산광역시	경기도
조례 명칭	°인천광역시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2019.6.3.)	°노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례(2015.5.14.)	°노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례(2019.7.10)	°노동기본 조례(2016.12.16.)
권리 보호 및 증진 활동 지원	°전담기관 설치 °사업 추진 -기관·단체 지원 °권리 보호 및 증진 교육	°지원시설 설치 °사업 추진 -기관·단체 지원 °권리 보호 및 증진 교육	좌동	좌동
기타 내용	°노동자권익보호전담기관	°노동조사관	°이동노동자 센터 °노동권익센터 °노동권익보호관 °노동조사관	°노동자권익보호전담기관
비고		°센터 등 노동정책 5개년 계획 사업		°이동노동자 센터 조례 별도 제정

<b>인천지역고용률(62.5%) - 전국(60.9%)</b> ① 성별 특징 : 남성(72.9%, 전국 71.0%) & 여성(52.4%, 전국 51.1%) ② 연령 특징 : 20대 이하 45.3%, 30대 76.5%, 40대 79.0%, 50대 75.9%, 60대 이상 39.8%. ✓ 30대 이하, 50대 전국보다 높고, 40대 전국과 같고, 60대 이상 전국보다 낮음 → <b>고령자 특성 파악 후 노동정책 수립 필요</b>	<b>인천지역 실업률(4.4%) - 전국(4.1%)</b> ① 성별 : 남성(4.5%, 전국 4.2%) & 여성(5.4%, 전국 4.0%) 모두 전국 보다 높음. ② 연령 특징 : 20대 이하 12.7%, 30대 4.0%, 40대 3.2%, 50대 2.0%, 60대 이상 5.0% ✓ 단순 실업률 이외의 '청년니트'(NEET) 등 분석 필요 → <b>지역 노동시장 특성 파악 정책 수립 필요</b>
<b>인천지역 노동자일터특징-산업분포</b> ⑤ 3대 산업: 제조업, 도소매업(유통), 보건복지업 ✓ 전국 보다 높은 산업: 제조업, 수도하수폐기물처리업, 건설업, 도소매업, 운수창고업, 부동산산업, 사업시설관리업, 보건복지업, 협회단체수리업 ✓ 전국 보다 낮은 산업: 농림어업, 광업, 숙박음식점업, 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술업, 공공행정, 교육서비스업, 예술스포츠여가서비스업	<b>인천지역 노동자일터 특징-직업분포</b> ① 4대 직업: 전문, 사무, 장치기계조작조립, 단순노무 ✓ 전국 수준보다 높은 직업: 사무직, 판매직, 기능직, 장치기계조작조립원, 단순노무직 ✓ 전국 수준보다 낮은 직업: 관리직, 전문직, 서비스직, 농림어업속련직

### 3) 사업내용

- 인천지역 노동자의 권익보호 및 증진 위한 시민 체감형 사업
  - 인천광역시 노동정책 사업(상담·교육·홍보, 노동인권 보호·권리구제·서비스 등) 전달체계 역할
  - 인천광역시 노동자 상담서비스(노무 및 취업상담, 건강, 금융, 법률 등), 교육 프로그램 등

- 인천노동권익센터 설립운영 통한 노동권익 보호 연결망 구축
  - 노동교육, 상담, 홍보, 캠페인, 권리구제 등 노동 관련 센터 필수 사무
  - 지역 산업 특성(공단, 향만, 공항, 서비스 등) 수요 대응형 서비스 제공

- 인천노동권익센터 주요 공통 필수사무, 사업운영 (예시)
  - ① 불안정 취약 노동자 권익보호 지원
    - (조사) 지역 실태조사 기반 노동권익보호 (상담) 노동 법률 지원 및 상담
    - (교육) 근로기준법 및 노동기본권 관련 교육 (홍보) 인식개선, 홍보 및 캠페인
  - ② 지역사회 다양한 권익 보호 사업 추진
    - (모니터링) 취약 노동자 부당노동 문제 등 모니터링 (구제) 체불, 해고 등 상담 및 법률지원
    - (교육) 취약 노동자 교육 프로그램 실시 (홍보) 차별&부당대우 등 개선

<b>① 상시 노동상담 사업</b> 가. 상시 노동상담 : 800건~1,000건(21년 목표) 나. 노동상담 DB 구축 : 6,500건~7,000건(21년 목표) 다. 기타 권리구제지원사업 : 70건~100건(21년 목표) * 상담 사례집 '인천시민과 나는 노동상담'	<b>⑤ 노동안전보건 사업</b> 가. 노동안전보건 및 건강 관련 예방 및 교육 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 산업안전 위험위해 사업장 예방활동, 교육</li> </ul> 나. 감정노동자 & 직장 내 괴롭힘 예방 교육, 심리치유 프로그램 운영 다. 감정노동, 직장 내 괴롭힘 인식개선 활동 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 감정노동, 직장 내 괴롭힘 지역 MOU 사업</li> </ul>
<b>② 권리구제 및 지원 사업</b> 가. 노동 관련 권리구제 사업 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 체불, 부당노동 행위, 소송 등</li> </ul> 나. 직장 내 괴롭힘 조사 및 지원 사업 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 관련 조사, 컨설팅 등(전문집단 MOU)</li> </ul>	<b>⑥ 법률, 노동, 사회단체 업무협약 체결</b> 가. 노동시민사회단체, 노동안전보건단체, 대학 등 MOU 체결 나. 노무사회, 변호사회, 세무사회 등 MOU 체결 * 서울, 경기, 경남, 부산 등 (가칭) '마늘노무사' 운영
<b>③ 정책연구사업[연구 및 실태조사]</b> 가. 지역 업종, 직종, 고용, 대상별 취약계층 실태조사 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 특고, 플랫폼, 프리랜서 실태조사</li> <li>* 향만, 공단, 공동주택 노동자 실태조사</li> </ul> 나. 지역 내 다양한 노동문제 관련 연구 다. 노동안전보건 관련 정책 연구	<b>⑦ 노동권익 증진 노동거버넌스 구축</b> 가. 노동권익센터 민관협력 운영체계 구축 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 자치구, 공공기관 등 협력 체계</li> <li>* 간담회(연간 2회), 공동워크숍(하반기)</li> </ul> 나. 노동권익센터 민관협력 공동사업 발굴 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 전국지자체노동센터 워크숍 등</li> </ul> 다. 지역노동권익 증진활동 지원 <ul style="list-style-type: none"> <li>* 지역 네트워크형 사업, 토론회(상/하반기)</li> </ul>
<b>④ 노동인권 및 취약층 노동교육</b> 가. 인천지역 중·고(**개, ***학급, ****명 진행) * 시청·교육청 공동진행 및 센터 자체교육	<b>⑧ 기타</b> 가. 정부 정책, 시책 사업 나. 노동사회단체 필요사업



포함 나. 이동하는 노동교육 * 사업주 및 관리자 교육(소상공인, 민간위탁 관리자 교육) 다. 찾아가는 시민노동법률학교 * 시민단체, 노동단체, 대학 연계(연령, 특성)	
--	--

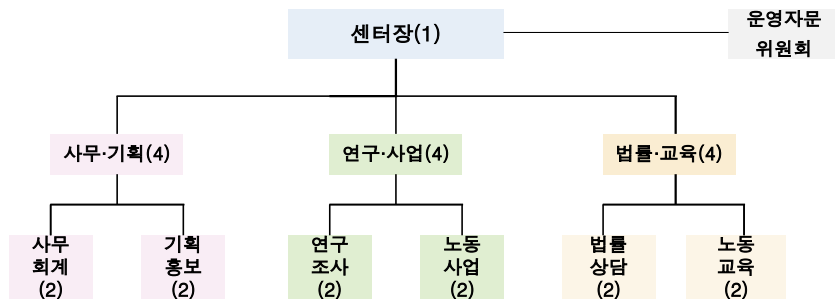
## □ 노동권익센터 설치

### 가. 센터 설치 개요

- 위 치: 인천광역시 도심권 선정(교통 접근, 편이성 고려)
- 규 모: 265㎡~280㎡(전용 178.5㎡, 공용 85.96㎡)
- 공간구성: 사무실, 상담실, 회의실 등(\*교육장 활용도 고려한 규모 고려)
- 사 업 비: 2,000백만 원

### 나. 센터 조직 운영, 예산

- 인천노동권익센터 기능과 역할에 따른 인력, 예산 배치
- (예산) 연간 20억 원('21년, 인건비, 사업비, 운영비, 건물임차료 포함 \* 이동센터 미포함)
- (조직) 3개 팀: 1팀(사무기획, 3인), 2팀(연구·사업, 4인), 3팀(법률·교육, 4인)
- (인력) 13명 (센터장1, 사무국장1, 팀장3, 팀원 8)



\* 주: 1)각 팀 내 사무국장 1인, 기획홍보팀장 1인, 연구사업팀장 1인, 법률교육팀장 1인  
2)센터 인력 연차별 증원: 22년 2인 증원(정책, 법률), 23년 2인 증원(기획홍보, 교육상담), 24년 2인 증원

### 인천노동권익센터 주요 조직, 업무, 세부 사업 내용(안)

부서(팀)	주요 업무(명)	세부 사업 내용
사무·기획팀 (4인)	사무회계(2)	경영 일반(사무행정, 총무회계), 센터 제반 관리 운영 시책 사업 일반, 운영위원회 일반 사무 등
	기획홍보(2)	센터 기획사업, 대외협력사업, 홍보 사업 등
연구·사업팀 (4인)	연구조사(2)	정책연구, 실태조사, 노동현황 분석, 연구 네트워크 구축 등
	노동사업(2)	노동안전(산업안전, 감정노동, 직장 내 괴롭힘 등) 및 비정규직 등 취약층 권익보호 사업
법률·교육팀 (4인)	법률상담(2)	노동상담(임금 체불, 부당노동, 기타 제반 노동법률 등), 권리구제 상담 DB 구축, 상담분석/발간, 프로그램 등
	노동교육(2)	노동교육(청소년·청년, 노동자·사업주·시민 노동교육) 및 노동인권 교육 관련 기타 사업

### 전국 지자체 노동권익 관련 지원 활동기관 현황(2020년 8월 기준)

권역	개	노동자 관련 지원·활동 기관
서울권역	18	(서울 광역) 노동권익센터, 감정노동센터 → 도심권노동자종합지원센터(4개 소 개소 예정: 현재 2개, 하반기 2개) (서울 기초) 성동 노동자복지센터, 서대문 노동자복지센터, 구로 노동자복지센터, 노원 노동자복지센터, 성북 노동권익센터, 강서 노동복지센터, 광진 노동복지센터, 관악 노동복지센터, 양천 노동자종합지원센터, 중구 노동자종합지원센터, 중랑 노동자종합지원센터, 마포 노동자종합지원센터, 은평 노동자종합지원센터, 영등포 노동자종합지원센터, 도봉 노동자종합지원센터, 강동구 노동권익센터(직영)
경기권역	9	경기 노동권익센터(직영), 경기 북부노동인권센터, 경기 비정규직지원센터, 수원시 비정규직노동자복지센터, 부천시 비정규직근로자지원센터, 안산시 비정규직노동자지원센터, 고양시 노동권익센터, 시흥시 노동자지원센터, 파주시 비정규직근로자지원센터
충남권역	4	당진시 비정규직근로자지원센터, 대전광역시 노동권익센터, 아산시 비정규직지원센터, 서산시 비정규직근로자지원센터
충북권역	2	청주노동인권센터, 음성노동인권센터
전남권역	3	전라남도 비정규직노동센터, 광주광역시 비정규직근로자지원센터, 광주광역시 노동센터
전북권역	2	전주시 비정규직노동자지원센터, 익산시 비정규직노동자지원센터
경남울산부산권역	10	거제시 비정규직근로자지원센터, 경남 비정규직근로자지원센터(한), 경남 비정규직근로자지원센터(민), 경남 여성비정규직지원센터, 사천시 비정규직근로자지원센터, 양산시 비정규직근로자지원센터, 울산동구 비정규직노동자지원센터, 울산북구 비정규직노동자지원센터, 부산노동권익센터, 경남 감정노동자보호센터
경북권역	1	포항시 비정규직근로자지원센터
제주권역	1	제주시 비정규직노동자지원센터

### 주요 지역 노동자 지원조직 기초 현황 - 유형별(2019년 기준)

지역 및 센터유형		기관 현황		조직 현황	
		시작 연도	위탁기간(년)	인원	부서팀수
광역	1 노동센터	2014	4.0	11.6	3.6
	2 비정규센터	2015	2.8	4.3	2.1
	계	2015	3.2	6.7	2.6
기초	1 노동센터	2015	2.6	4.1	1.4
	2 비정규센터	2014	2.6	1.8	1.0
	계	2014	2.6	3.0	1.2
전체	1 노동센터	2015	3.0	6.0	2.0
	2 비정규센터	2015	2.7	2.8	1.4
	계	2015	2.8	4.2	1.7

#### 다. 타지역 주요 사례

- 서울 및 경기 유사 센터 및 시설 운영 형태
  - 서울노동권익센터, 경기도 이동노동자 센터 등 활용 목적 따라 상이하게 운영
  - 서울노동권익센터 '전태일기념관' 내 입주(2019)

서울시 노동권익센터 및 경기도 이동노동자 센터 사례		
구분	서울노동권익센터 사례	경기 이동노동자 센터 사례
주요 이용자	서울 도상 및 다양한 노동자, 연구자 등	대리운전기사, 퀵서비스 등 이동노동자
설치 면적	연면적 411.9㎡	연면적 202.21㎡(성남) - 356.4㎡(수원)
선정 기준	청계청 전태일기념관 4층	해당 이동노동자 접근성
주요 기능	정책, 홍보, 기획, 교육, 상담 등	휴게공간 및 상담(법률, 노무) 등
센터	◦ 설치비 지원 (이동노동자 센터 - (신축, 건물매입) 최대 10억 원, (리모델링) 최대 3억 원 ※ 지원한도 내 설치면적에 따라 지원 (1㎡당 1,250천 원)	
설치방법	◦ 신축(건물 매입), 리모델링(건물임대 등)	
운영형태	◦ 서울 위탁, 경기도 직영 등 다양한 형태	

\* 의무 시설: 사무공간, 회의실(교육장), 상담공간, 휴게시설, 물품창고(다용도실), 탕비실, 계시판

#### 4) 사업 고려사항

- 지역 내 노동자 접근성과 공간 활용도 우선 고려
  - 노동자 접근성과 편의성, 근무시간 등 고려하여 지역 선정 및 사무실 형태 등
  - 센터 내부 공간 활용성(일상 사무, 상담, 회의, 교육 등) 복합적 고려 설계
- 지역 사회 네트워킹 및 상담, 교육 등 서비스 고려
  - 단순 상담시설 기능을 넘어 지역 노동자 조사연구 및 교육 등 지원
  - 지역 내 공공과 민간 자원의 네트워킹과 협력사업 연계 활용

- 센터 운영 방식의 논의 - 직영 vs. 위탁
  - 센터 운영은 직영과 민간위탁 2가지 방식으로 검토할 수 있고 지역별 차이 존재
  - 현재 광역 센터는 직영(경기도)에 비해 위탁(서울, 충남, 전남, 광주, 부산)이 많은 편
  - 직영은 공무원(임기제, 시간선택제)과 공무원(근기법) 신분의 인력 활용 조직 형태 가능
  - 위탁은 비공무원(근기법 노동자) 신분의 인력 활용 조직 형태 가능

구분	직영	위탁
인력운영	공무원(임기제, 시간선택제) 비공무원(공무직)	비공무원(근기법 노동자)
사업비	일반경비	경상보조금(민간위탁)
주요 사례	경기도 * 기초: 서울 강동구	서울시, 광주시, 대전시, 부산시 충청남도, 전라남도
장점	직영으로 사업 안정적 운영 채용 인력의 공무원 신분	노동분야 전문 유경험 인력 채용 활용, 개방적 조직문화와 외부 사회연대 활동 등 자율성
단점	폐쇄적 공무원 사회 활동 제약(법률 이외의 활동 등), 경직적 공공행정의 사업 다양성 부족(연대활동 제약)	민간위탁 계약기간(5년: 3년+2년) 이후 재계약 문제 발생(성과평가), 현안 발생 시책 사업 동시 추진 고려
검토 사항	인천광역시 13명~15명 내외 공무원, 공무직 정원 인력(TO) 확보 가능성 문제	인천 지역사회 적합 수탁기관 및 지역 노동단체 지향과 의견 상이

#### 5) 사업 기대효과

- 지역 내 노동기본권 향상, 취약층 노동권의 증진, 각종 서비스 기능 제공
  - (시비 100% 사업 설립) 현장 밀착·체감형 상담 및 법률지원 등 노동기본권 향상
  - 취약노동자에 대한 지역 차원의 상담, 교육, 권리 구제 등 지원 및 서비스 제공
    - \* 지역 사회 노동문제 다양한 사업으로 직간접적 노동권익 향상 기여

- 지역 노사 단체, 공공기관, 시민사회단체 등과 노동권의 개선 사업 추진
  - 지역 시민사회단체와 불안정노동자(알바 등) 및 비정규직 권익개선 등
    - \* 지역 마을버스, 지하철, 주요 거점 일하는 시민 권익 홍보(모바일, 유튜브 등)
  - 산업단지 노사단체(기업, 노조)와 공동으로 각종 노동자 복지 및 취약층 지원 모색

#### 6) 소요예산 및 재원조달방안

##### 가. 사업 예산

(단위: 천 원)			
구 분	총 소요예산	비고	비율
총 계	2,000,000	'21 연간 예산	100.0%
운영비	1,300,387	'21년 연간 예산	33.35%
		*초기 설립 521,480 *인건비 제외 운영비	
	680,332	'21 연간 예산	34.01%
사업비	699,613	'21년 연간 예산	34.98%

\* 인천노동권익센터 예산총액은 '이동센터' 미포함 예산  
\* 21년 설립 기준 예산은 (22년부터) 순차적 부서 팀 인원 고려 예산 책정

## 나. 연차별 추진계획

○ 주요 5개 사업을 중심으로 연차별 5개년 사업 추진 계획 수립(설립 후 조정)

(단위: 건)

주요 사업	계	2021	2022	2023	2024	2025
	27,155	3,177	4,910	5,742	6,563	6,763
1)노동상담(명)	8,600	800	1,800	1,900	2,000	2,100
2)연구실태조사(건)	55	7	10	12	13	13
3)법률권리구제(건)	600	70	100	130	150	150
4)노동교육(명/건)	14,500	2,000	2,500	3,000	3,500	3,500
5)노동사업(명/건)	3,400	300	500	700	900	1,000

\* 주: 1) 센터 주요 사업 및 연간 목표는 조직 인력, 예산 따라 조정 조율  
2) 노동사업은 감정노동, 직장 내 괴롭힘 사업 등 노동활동 사업 포함

## 다. 연차별 소요예산

○ 소요예산 및 재원조달 방안(시비 100%)

(단위: 백만 원)

주요 사업	계	2021	2022	2023	2024	2025
권익센터 운영	11,600	2,000	2,200	2,400	2,500	2,500

\* 주: 센터 인원 연차별 증원과 해당 사업비 증액 고려 연차별 예산 증액

## 라. 센터 사업 영역별 예산 세부 내역(안)

(단위: 천 원)

사업 영역	세부사업	예산(안)	세부 내역	담당 부서	비고
	계	2,000,000			
	사업비 총계 (a+b+c+d)	645,613			
정책 연구 사업 (a)	1)인천 비정규 취약층 실태조사 조사(특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서)	80,000	1,500명 설문 면접조사(F.G.I)	정책 사업팀	
	2)인천 산업단지 이주노동자 실태조사	45,000	1,000명 설문 면접조사(F.G.I)		
	3)인천 항만 노동자 실태조사	45,000	1,000명 설문 면접조사(F.G.I)		
	4)인천 노동안전 정책 수립 연구	20,000	국내외 사례연구		
	5)인천 공동주택 노동자 실태조사(경비, 청소, 시설)	45,000	1,000명 설문 면접조사(F.G.I)		
	6)인천 감정노동 실태조사(취약계층 연차별 조사)	45,000	1,000명 설문 사례조사		
	7)인천 기타 수요 필요도 조사2(차후 지정)	45,000			
	소계	325,000			
법률 상담 사업 (b)	1) 노동상담 사업(일상)	68,925	*상담지원 11,925	교육 상담팀	
	(1) 상담지원 사업		* DB 구축운영 7,000		
	(2) DB 구축 운영		* 사례집 발간 6,000		
	(3) 사례집 발간		* 감정노동 사업 43,000		
	(4) 감정노동 상담지원				

	2)취약계층 권리구제 지원 (1) 체불임금 등 노무 (2) 법률 권리구제 (3) 직장 괴롭힘, 성희롱 등 조사 구제	66,000	진정, 청구 등 노무 선임료(공인노무사), 법률 소송 선임료(변호사)		
	3)노무, 변호, 연구 등 전문가 네트워크 운영	4,900			
	소계	139,825			
교육 홍보 사업 (c)	1)노동인권교육 (1) 취약층 노동권익교육 (2) 찾아가는 노동법률교육 (3) 교육 인프라(강사단, 교재 등)	93,405	*취약층 권익교육 27,000 *찾아가는 교육 10,466 *강사단/교재비 10,000		
	2)청소년노동인권교육 협력사업 (1) 교육사업 (2) 상담법률지원	25,000	*교육 16,000 *지원 9,000		
	3)노동권익 홍보 사업 (1) 현수막, 리플렛 (2) 영상, 홍보물, 기념품 제작 (3) 포스터, 가이드북 등	24,033			
	소계	142,438			
기획 협력 사업 (d)	1)노동권익센터 CI 개발	4,050		사무 기획팀	1차년도
	2)지역 노동커뮤니티 기반구축 사업 (1) 지역 사회 네트워크 구축 (2) 노동단체 교류협력 사업	15,000	* 네트워크 구축 * 노동단체 지원	정책 사업팀	
	3)지역 노동거버넌스 협력 사업	16,000	* 전국 네트워크		
	4)노동권익센터 민관협력 사업	3,300	* 시민사회단체		
	소계	38,350			
운영비 총계 (e+f)		1,354,387			
운영비 (e)	1)인건비(13인)	680,332		사무 기획팀	
	(1)임금	558,200			
	(2)4대 보험	75,616			
	(3)퇴직적립	46,516			
	2)관리운영비 - 고정비, 운영, 교육, 복리 등	92,575			
센터건 립 (f)	3)건물 월 임대료(관리비 포함)	60,000		사무 기획팀	1차년도 *21년 설립
	소계	832,907			
	1)건물 임차 보증금*	400,000			
	2)사무 공간 인테리어 집기, 책상 등 : 집기 및 비품(전화, pc, 빔프로젝터 등)	121,468			
	소계	521,480			

인천노동권익센터 직원 임금 예산안(총액, 기본급, 통상수당, 2021년)

구분	1인 연간 총액 임금	1인 월 총액 임금	1인 월 기본급	1인 월 통상수당	직원 전체 연간 총액 임금
계(13명)	525,100,000	34,549,999	31,840,000	2,470,000	558,200,000
센터장 (1명)	60,000,000	5,000,000	4,500,000	400,000	60,000,000
사무국장 (1명)	45,000,000	3,750,000	3,420,000	330,000	45,000,000
연구팀장 (1명)	45,000,000	3,750,000	3,420,000	330,000	45,000,000
노무팀장 (1명)	45,000,000	3,750,000	3,420,000	330,000	45,000,000
기획팀장 (1명)	45,000,000	3,750,000	3,420,000	330,000	45,000,000
사원1(2명)	39,000,000	3,250,000	3,050,000	150,000	78,000,000
사원2 (2명)	37,000,000	3,083,333	2,950,000	150,000	74,000,000
사원3 (2명)	34,500,000	2,875,000	2,710,000	150,000	69,000,000
사원4 (1명)	33,100,000	2,758,333	2,550,000	150,000	66,200,000
사원5 (1명)	31,000,000	2,583,333	2,400,000	150,000	31,000,000

\*주: 1) 퇴직금적립(금융기관: 퇴직연금 고정확정형) 1인 총액 월 임금 기준(연간금액 1/12)  
2) 연간 직원 월 총액임금 기준의 1/12 적립금액 (46,516,666원)

센터 사무실 직원 인건비(2021년 연간 고정비용)

계정과목	내용	건별 금액(월)	과목 합계(연간)
임금	급여	46,516,666	558,200,000
4대 보험	4대 사회보험	6,301,356	75,616,272
퇴직급여	퇴직급여(연간 1개월치)		46,516,666
합계			680,332,938

센터 사무실 물품 구입비(2021년 초기 설립)

항목	내역	단가	금액
사무실 컴퓨터(pc)	150만 원*13대 (데스크, 모니터)	1,500,000	19,500,000
공용 노트북	공용 노트북 2대 (사무, 정책, 법률교육)	2,500,000	5,000,000
사무실 전화기	13대	36,000	468,000
방프로젝터	1개	1,500,000	1,500,000
홈페이지	서버 구축, 디자인	5,000,000	5,000,000
사무실 인테리어	인테리어, 책상, 집기		90,000,000
계			121,468,000

사무실 운영관리비 (2021년 연간 고정비용)

계정과목	내용	건별 금액(월)	과목 합계(연간)
관리비	전대료(월 임대료, 관리비)	6,000,000	60,000,000
도서인쇄비	신문대(경향, 한겨레, 매일노동뉴스)	86,000	103,200
다과음료	생수(물통 월 60,000원, 소독 10,000원)	70,000	5,640,000
	사무실 다과, 간식	200,000	
	커피 렌탈, 캡슐 등	200,000	
사무용품비	복사기 렌탈수수료	200,000	3,456,000
	A4용지(월 구매)	88,000	
우편비	자료 발송요금	250,000	4,920,000
	발간 편집비용	160,000	
통신비	전화요금	110,000	110,000
고정 유지비용	CMS 이체 수수료	52,000	6,546,000
	CMS 금융결제원 이용 수수료	44,000	
	홈페이지서버 유지보수	104,500	
	전자 결재 이용 수수료	15,000	
운영자문비	회계 기장료	330,000	2,800,000
	운영자문 회의(식비)	250,000	
기타 운영비	운영자문, 팀 자문회의 수당(1건*7인)	150,000	9,000,000
	직원 워크숍 및 평가회의 등	300,000	
운영비	기타 일반관리 운영 (예비비)	450,000	93,575,200
	합계	9,059,000	

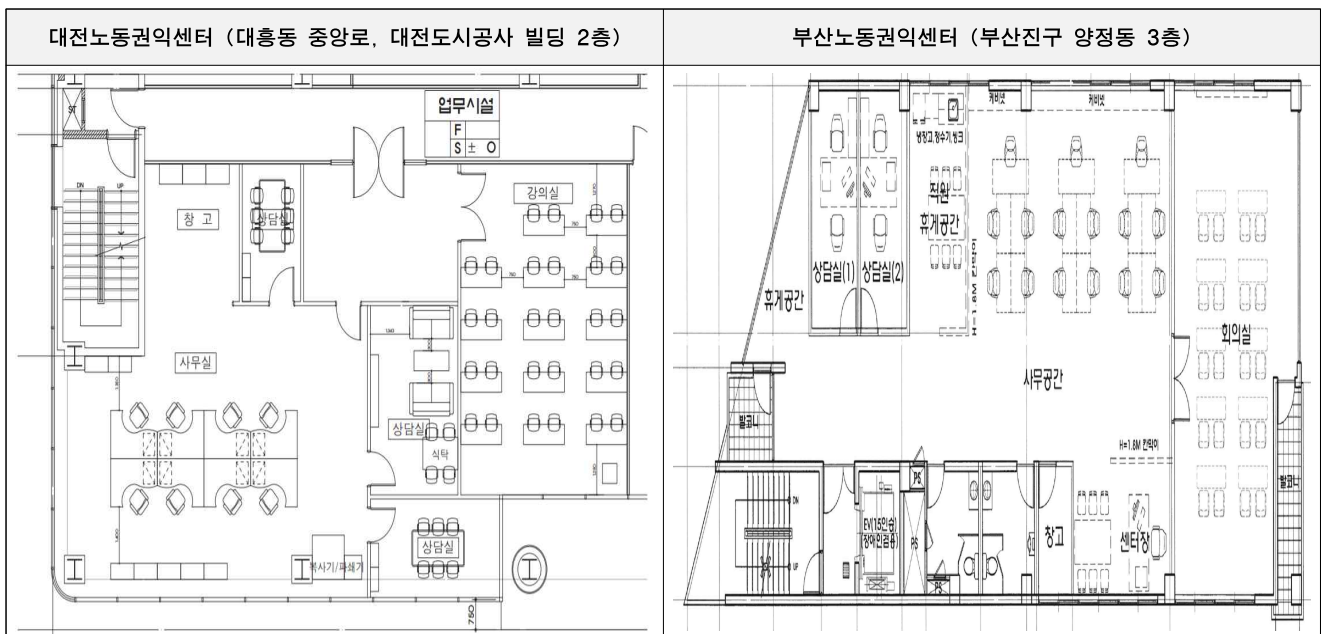
\* 주: 센터 설립 이후 실제 고비용용 계정 관항목은 다소 변경 수정될 수 있음.

인천노동권익센터 직원 사회보험료 예산안 (월 총액 기준 2021년)

구분	국민연금		고용보험		건강보험(a+b)		(a)건강보험		(b)장기요양		산재보험		1인 월 총액		1인 연간 총액		전체 인원 연간 총액
	노	사	노	사 *	노	사	노	사	노	사	-	사	노	사	노	사	사
계(13명)		1,554,690		326,385		1,270,200		1,152,180		118,020		271,380		4,692,875		55,314,500	75,616,272
센터장 (1명)	225,000	225,000	40,000	52,500	183,840	183,840	166,750	166,750	17,090	17,090	-	39,500	632,680	684,680		8,216,160	8,216,160
사무국장 (1명)	168,750	168,750	30,000	39,375	137,870	137,870	125,060	125,060	12,810	12,810	-	29,620	474,430	513,485		6,161,820	6,161,820
연구팀장 (1명)	168,750	168,750	30,000	39,375	137,870	137,870	125,060	125,060	12,810	12,810	-	29,620	474,430	513,485		6,161,820	6,161,820
노무팀장 (1명)	168,750	168,750	30,000	39,375	137,870	137,870	125,060	125,060	12,810	12,810	-	29,620	474,430	513,485		6,161,820	6,161,820
기획팀장 (1명)	168,750	168,750	30,000	39,375	137,870	137,870	125,060	125,060	12,810	12,810	-	29,620	474,430	513,485		6,161,820	6,161,820
사원1 (2명)	146,250	146,250	26,000	26,000	119,480	119,480	108,380	108,380	11,100	11,100	-	25,800	411,210	436,810		5,241,720	10,483,440
사원2 (2명)	138,730	138,730	24,667	24,667	113,350	113,350	102,820	102,820	10,530	10,530	-	24,350	390,097	414,447		4,973,364	9,946,728
사원3 (2명)	129,370	129,370	23,000	23,000	105,700	105,700	95,880	95,880	9,820	9,820	-	22,710	363,770	386,480		4,637,760	9,275,520
사원4 (1명)	124,110	124,110	22,064	22,064	101,390	101,390	91,970	91,970	9,420	9,420	-	21,790	348,954	370,744		4,448,928	8,897,856
사원5 (1명)	116,230	116,230	20,664	20,664	94,960	94,960	86,140	86,140	8,820	8,820	-	18,980	326,614	345,774		4,149,288	4,149,288
사원6																	

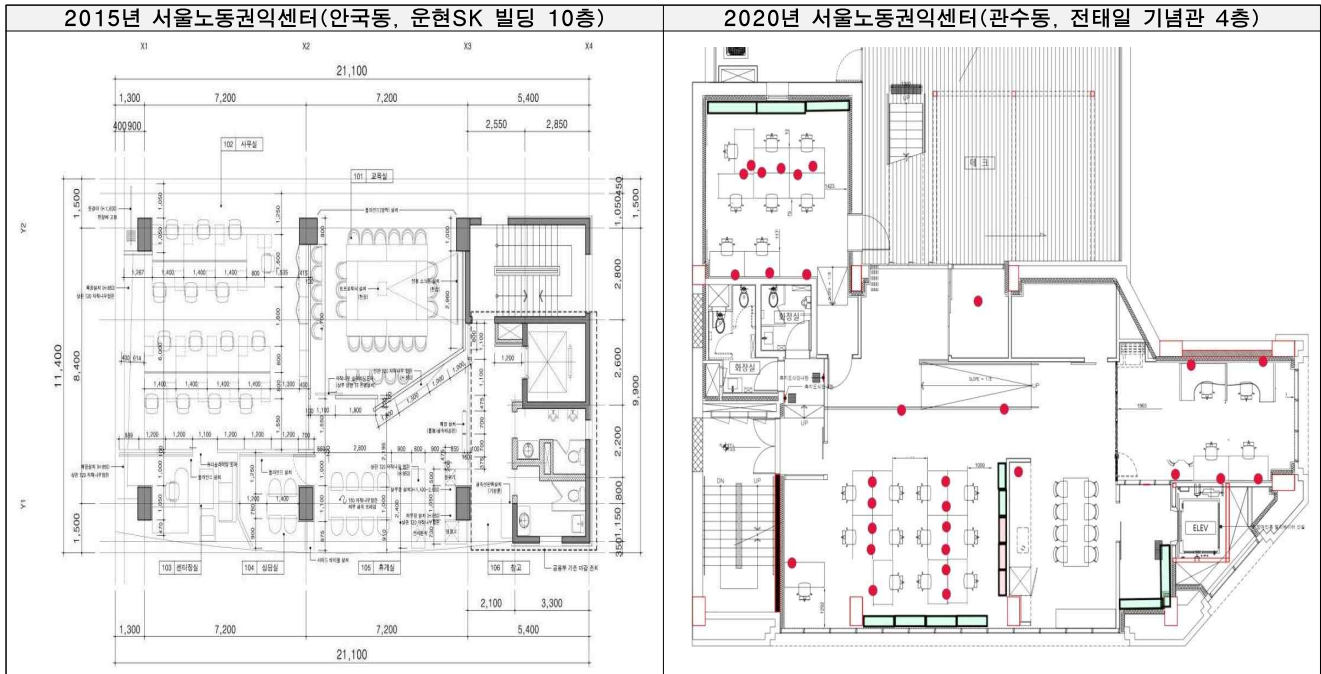
- \*주: 1) 국민연금 노사 부담 4.5%  
 2) 고용보험 노사 부담 0.8% 사용자측은 실업급여(0.8%) + 고용안정, 직업능력 개발사업 요율(0.25%)  
 3) 건강보험 노사 부담 6.67%(건강보험료 노사 각각 3.335% + 장기요양보험료 노사 각각 10.25%의 50%)  
 4) 산재보험 사측 부담 0.79% 기준(연구개발, 경영컨설팅 사업장 기준 20년)

[참조1] 대전노동권익센터, 부산노동권익센터 사무실 평면도 (2020)



\* 광주 노동센터: 48평(교육실 20-25명 수용), 대전노동권익센터: 70평(교육실 30명 수용), 충남 노동권익센터: 79.24평(교육실 40명 수용/30평)

〔참조2〕 서울노동권익센터 사무실 평면도 (2015, 2020)



15-2 근로자 문화복지시설 확충

1) 사업개요

- 사 업 명: 근로자문화복지시설 확충
- 사업기간: 2021 ~ 23년(3개년)
- 추진주체: 인천광역시 노동정책과
- 추진근거: (1) 근로복지기본법 제28조 및 제29조 (2) 인천광역시 근로자 권익 보호 및 증진을 위한 조례 제10조(근로자의 권리 보호 및 증진활동 지원)

2) 사업 추진 필요성

- 현재 서구 가좌동 소재의 '인천광역시 근로자문화센터'는 건물 노후화 및 문화공간 협소로 신축이나 대수선이 필요한 상황임.
- 북부근로자종합복지관은 건물의 노후화가 심하고, 2016년 안전진단 결과 D등급을 받아 이전이 시급한 상황임.
- 서북부 지역은 근로자를 위한 복지시설 부족으로, 서구 주민 및 검단 산단 입주업체 등의 민원이 지속되고 있는 상황임.

<근로자 문화복지시설 현황>

시설명	위치	규모	준공	비고
인천광역시근로자문화센터	서구 백범로622번길 9	2,444㎡	'84. 4월	
북부근로자종합복지관	부평구 대정로 80	1,886㎡	'89. 11월	
남부근로자종합복지관	남동구 구월남로 75	4,212㎡	'95. 12월	'17년 리모델링
남동근로자종합복지관	남동구 남동대로 215번길 30	9,515㎡	'10. 7월	

### 3) 사업내용

#### 가. 근로자문화센터 신축: (가칭) 인천광역시 가좌복합문화센터

- 문화·복지·체육공간 등 확충을 위하여 現 주차장 부지(2,292.2㎡)에 신축·이전
- 위 치: 서구 가좌동 484-7(現근로자문화센터 주차장 부지)
- 규 모: 대지 2,292.2㎡/ 건축면적 5,400㎡(1,633평)
- 주요시설: 생활문화 + 체육시설 + 작은도서관 + 공영주차장
  - 근로자 및 일반시민을 위한 생활문화·체육시설 확충
  - 인근 산단 및 축산물도매시장 이용 주민을 위한 공영주차장 확충

층별	용도	면적(㎡)	비고
4	작은도서관	200	생활SOC복합
	지원시설(노동상담센터, 다목적실, 휴게실 등)	700	시비
3	근로자 교육·문화·복지시설 (교육장, 회의실, 전시장 등)	900	시비
	생활문화센터		
2	생활문화센터	900	생활SOC복합
1	국민체육센터	900	생활SOC복합
B1	주차장	900	생활SOC복합
B2	주차장	900	생활SOC복합

층별	용도	면적(㎡)	비고
4	작은도서관	200	생활SOC복합
	지원시설(노동상담센터, 다목적실, 휴게실 등)	650	국비·시비
3	근로자 교육·문화·복지시설 (교육장, 회의실, 전시장 등)	850	국비·시비
2	생활문화센터	850	생활SOC복합
1	국민체육센터	850	생활SOC복합
B1	주차장	850	국비·시비

#### 다. 북부근로자종합복지관 이전

- ‘근로자문화센터’ 신축·이전 후, 그 건물을 리모델링하여 ‘북부근로자종합복지관’으로 활용
- 위 치: 서구 백범로 622번길 9(現근로자문화센터)
  - ‘現근로자문화센터’ 리모델링 후 ‘북부근로자종합복지관’으로 활용
- 이전시기: 2023년(근로자문화센터 신축·이전 후)
- 근로자문화센터 시설물 리모델링: 2023년
  - 現근로자문화센터는 '84. 4월 준공 후 36년이 경과하였으나 건물관리 상태는 비교적 양호
  - 노후시설 교체 및 효율적인 공간 재배치를 위해 리모델링 필요
    - : 운영기관 의견수렴 후 별도계획 수립

### 4) 사업 기대효과

- 근로자 복지시설의 신축 및 노후화된 시설의 리모델링을 통해 근로자들에게 보다 나은 문화·복지 서비스 제공
- 근로자 문화·복지시설이 부족한 검단 등 서북부 지역 내 문화·복지시설 신규 건립으로 지역별 근로자 복지격차 해소

### 5) 소요예산 및 재원조달방안

- 소요예산 및 재원조달 방안 (국비+시비)

(단위: 백만 원)

주요 사업		연도별 예산소요				
		계	2020	2021	2022	2023
	계	27,342	2,425	3,994	15,312	5,611
1	인천광역시 근로자문화센터 신축(가좌)	13,672		2,806	8,077	2,789
2	검단 근로자문화센터 신축	13,670	2,425	1,188	7,235	2,822

[별 첨]



## [별첨 1] 생활임금 결정구조 개선방안

### 1. 생활임금 시행 현황

#### ○ 생활임금 조례 제정 및 적용 현황

- 2020년 생활임금 조례가 제정된 지역은 전국 243개 지자체 중 107개로 44%이며, 적용하고 있는 지역은 101개 지자체로 42%를 나타내고 있음.
- 현재 광역지자체 중, 울산, 대구, 경북, 충북 등 4개 지역은 생활임금을 시행하지 않고 있으며, 경남은 2020년도부터 시행하고 있음.

〈표 1〉 광역지자체별 생활임금 조례제정과 실제 적용 현황(단위: 개소)

광역	광역별 전체 지자체 수(A)*	광역별 조례 제정 지자체 수(B)	광역별 조례제정 지자체 비중(B/A)	광역별 실제 적용** 지자체 수(C)	광역별 실제 적용 지자체 비중(C/A)
서울	26	26	100%	26	100%
부산	17	10	59%	9	53%
대구	9	0	0%	0	0%
인천	11	7	64%	7	64%
광주	6	6	100%	6	100%
대전	6	4	67%	4	67%
울산	6	1	17%	0	0%
세종	1	1	100%	1	100%
경기	32	32	100%	32	100%
강원	19	1	5%	1	5%
충북	12	0	0%	0	0%
충남	16	6	38%	5	31%
전북	15	5	33%	4	27%
전남	23	5	22%	4	17%
경북	24	1	4%	0	0%
경남	19	1	5%	1	5%
제주	1	1	100%	1	100%
계	243	107	44%	101	42%

\* 광역별 전체 지자체 수는 광역시·도청과 소속 기초 지자체를 모두 합한 개수임.

\*\* 실제 적용 지자체에는 2020년 적용 예정인 곳까지 포함한 것임.

자료: 이창근(2019), 전국 지방자치단체 생활임금제도 실태 비교, 민주노총 이슈페이퍼 2019-08, 민주노총 정책연구원.

#### ○ 생활임금 주요 현황

- 생활임금제를 시행하고 있는 13개 광역지자체를 비롯해서 여러 지자체들은 생활임금 적용대상과 결정기준, 산입범위 등 주요 부문에서 몇 가지 형태로 자율적으로 운영하고 있음.
- 인천시(본청)의 2020년 생활임금은 시급 10,000원이며, 인천광역시 및 시 산하기관 소속의 직접고용 노동자에게 적용하고 있음.

〈표 2〉 광역지자체별 생활임금제 현황 개관( '20년 기준)

시도	적용 대상(조례규정)						생활임금 결정액	
	인원 (여명)	시 소속	출자 출연	민간 위탁	공사 용역	하수 급인	금 액 (전년대비)	산정기준
서울	10,000	○	○	○	○	○	10,523원 (3.7%)	전국 3인 가구 가계지출(빈곤기준선 59%) + 주거비 + 사교육비
부산	2,000	○	○	○			10,186원 (2.9%)	20년기준 국민 3인 가구 총위소득 x55%
인천	1,300	○	○				10,000원 (4.1%)	전국 가계지출, 평균임금, 물가지수 등
광주	730	○	○	○			10,353원 (2.6%)	최저생계비 + 실제지출비 (주거비+통신비, 대중교통비+사교육비+오락문화비) + 소비자물가 상승률
대전	1,100	○	○	○			10,050원 (4.6%)	' 19년 최저임금의 120%
세종	300	○	○				9,370원 (12%)	근로자가구 총위지출 2020년 3인 가구 총위소득(교육비) 등
경기	3,400	○	○	○	○		10,364원 (3.6%)	경기연구원 제시 상대빈곤기준선, 주거비, 교육비 등 고려
강원	300	○	○				10,100원 (12%)	정책적 결정
충남	300	○	○				10,050원 (3.6%)	소득1분위 계층의 가계지출액 소비자물가지수, 충청남도 생활물가지수
전북	380	○	○				10,050원 (9.2%)	타 시도 평균 등
전남	600	○	○	○			10,380원 (3.8%)	최저임금인상률(2.9%)+ 19년 상반기 물가 상승률(0.6%)+18 년 가구당월평균 가계지출인상률(0.3)
경남	580	○	○				10,000원 (-)	경남연구원 제시 3인 가구 지출평균값, 경남생활물가상승률, 주거비 등
제주	6,200	○	○	○			10,000원 (3.9%)	' 19년 생활임금 + 제주도 경제성장률 + 소비자물가지수 상승률 등

\* 미실시: 울산, 대구, 경북, 충북 (4개)

## 2. 인천광역시 생활임금 적용 산하기관 임금구성

### ○ 인천광역시 생활임금 산입범위

- 현재, 인천광역시 생활임금의 공식적인 산입범위는 기본급과 식대, 교통비로 되어 있으며, 이와 관련하여 복잡한 산입범위를 간소화하고 통일적 기준을 마련하기 위해 통상임금으로의 산입범위 변경을 모색하고 있음.

### ○ 인천광역시 산하기관 임금구성

- 현재 인천광역시 산하기관의 생활임금 범위와 통상임금의 구성항목을 비교해 보면, 다수의 기관이 현재 생활임금 산입범위와 통상임금이 일치하는 상황임. 하지만, 일부 기관은 통상임금 범위에 기관이나 직종 고유의 특성이 반영된 수당이 존재하고 있어서 일괄적인 통상임금으로의 변경을 위해서는 보다 정밀한 작업이 필요할 것으로 판단됨.

〈표 3〉 인천광역시 생활임금 적용 주요 산하기관 임금구성

기관	임금 구성			해당인원(명)	
	생활임금범위	통상임금 범위	통상외 임금	기간제	무기직
테크노파크	기본급	기본급	가족	39	-
교통공사	기본급	기본급+근속+조정+보전+BRT	명절+무사고+법정	107	-
글로벌캡 퍼스 운영재단	기본급+식대	기본급+식대	가족+복지포인트	1	2
도시공사	기본급+식대	기본급+식대+근속	법정	3	-
문화재단	기본급	기본급	가족+법정	5	-
시설관리공단	기본급	기본급+식대+교통+직책(반장)	명절	632	-
신용보증재단	기본급+식대	기본급+식대	-	10	-
여성가족재단	기본급	기본급	-	6	-
관광공사	기본급+식대	기본급+식대+기술	가족+법정	4	3
스마트시티	기본급+식대+교통	기본급	법정	30	-
인천연구원	기본급+식대	기본급+식대	가족	2	-
환경공단	기본급	기본급	가족+명절+복지포인트+법정	50	81
<b>인원합계</b>				<b>889</b>	<b>86</b>

\* 인천의료원과 인천종합에너지는 현재 생활임금 대상자가 없어서 제외함.

\* 자료: 인천시(2020), 각 기관 조사 내부자료, 정리.

## 3. 생활임금 관련 주요 이슈

### 1) 산입범위

#### ○ 산입범위의 중요성

- 생활임금제에서 산입범위는 적용되는 임금항목의 차이로 인해 결과적으로 총임금액의 차이를 발생시키는 것으로 적용대상자는 물론, 적용하는 기관 입장에서도 중요한 이슈라고 할 수 있음.
- 상식적으로 생활임금 산입범위가 적을수록 생활임금액이 높을 것으로 예상하지만, 현실적으로는 각 지자체가 가용할 수 있는 예산을 기준으로 생활임금(임금) 총액을 결정하기 때문에 반드시 비례하지는 않음.

#### ○ 산입범위 유형

- 광역시도의 산입범위 유형을 보면, 13개 지역 중 통상임금을 적용하는 지역이 8개 지역으로 가장 많은 것으로 나타남. 하지만, 이 지역들도 통상임금의 범위가 서로 달라 지역 간 차이가 발생하고 있음.
- 인천광역시 내에서도 인천시와 미추홀구는 “기본급+교통비+식대”를 적용하고 있으며, 계양구와 연수구는 추가적으로 “자격수당+기타 고정수당”을, 서구와 부평구는 여기에 “상여금”을, 남동구는 “기본급+교통비+식대”에 “가족수당+자격수당+기타 고정수당”을 적용하고 있는 상황임.

〈표 4〉 전국 지자체 생활임금 수준과 산입범위 비교

광역	시·도 및 기초	산입범위*			2018년	2019년	2020년	
					시급	시급	시급	
서울	시	①+②+③	+⑥	+⑧	통상임금	9,211	10,148	10,523
부산	시	①+②+③+④+⑤+⑥	+⑧		통상임금	-	9,894	10,186
인천	시	①+②+③			기본급+교통비+식대	8,600	9,600	10,000
	서구	①+②+③+④	+⑥	+⑧		9,400	9,610	9,900
	계양구	①+②+③	+⑥	+⑧		8,220	9,370	10,030
	부평구	①+②+③+④	+⑥	+⑧		8,639	9,800	10,090
	남동구	①+②+③	+⑤+⑥	+⑧		9,370	9,490	9,910
	연수구	①+②+③	+⑥	+⑧		-	10,000	10,160
	미추홀구	①+②+③				7,800	9,500	10,000
광주	시	①+②+③+④+⑤+⑥+⑦+⑧			법정수당 제외 총임금	8,840	10,090	10,353
대전	시	①+②+③	+⑤+⑥	+⑧	통상임금	9,036	9,600	10,050
세종	시	①+②+③+④+⑤+⑥+⑦+⑧				7,920	8,350	9,378
경기	도	①+②+③	+⑥		통상임금	8,900	10,000	10,364
강원	도	①		+⑧	통상임금	8,568	9,011	10,100

충남	도	①+②+③+④+⑤+⑥	+⑧	통상임금	8,935	9,700	10,050
전북	도	①+②+③	+⑧		8,600	9,200	10,050
전남	도	①+②+③+④+⑤+⑥	+⑧	통상임금	9,370	10,000	10,380
경남	도	①	+⑧		-	-	10,000
제주	자치도	①+②+③	+⑧	통상임금	8,900	9,700	10,000

\*산입범위: ① 기본급 ② 교통비 ③ 식대 ④ 상여금 ⑤ 가족수당 ⑥ 자격수당 ⑦ 복지포인트 ⑧ 기타 고정수당  
 \*자료: 이창근(2019), 전국 지방자치단체 생활임금제도 실태 비교, 민주노총 이슈페이퍼 2019-08, 민주노총 정책연구원, 재구성.

## 2) 결정기준

### ○ 결정기준의 의미

- 생활임금을 비롯해 최저임금이나 생계비 수준을 산정할 때, 결정기준은 상당히 중요한 역할을 하는 요소이며, 이에 생활임금을 시행하는 지자체에서 여러 가지 결정기준을 사용하고 있음.
- 결정기준의 가장 기본적인 유형은 상대적 방식과 절대적 방식이라고 할 수 있으며, 그 방식에 따라 여러 가지 기준이 활용되고 있음.

〈표 5〉 생활임금 산정 방식 - 상대적 방식과 절대적 방식<sup>38)</sup>

구분	상대적 방식	절대적 방식
기준	임금 또는 소득수준의 중위(median), 평균(mean)의 일정비율이나 빈곤선	생활에 필요한 품목 선정 후 비용 산출(이론) 또는, 실제 생활비 자료 활용(실태)
목표	분배 개선, 불평등 완화	임금의 사회적 요구 수준 도출
단점	자의성	자의성(이론) 과소추정 가능성(실태)
예시	중위소득수준 또는 최저생계수준의 150% (미국 경제정책연구소)	최저생계비(이론) 최저임금위원회의 단신근로자 실태생계비(실태)

38) 생활임금 산정방식과 관련하여 ‘이론방식’과 ‘실태방식’으로도 구분할 수 있는데 이 경우 상대적 방식은 모두 실태 방식에 포함됨. 미국 MIT 프로젝트 일환으로 개발한 생활임금 계산기(living wage calculator)가 제시하는 앨라배마 주의 사례로, 절대방식(실태방식)을 기본으로 하되 이론방식의 요소를 혼합함. 이론 방식에 의한 기본 생활비 항목과 범주를 결정하고 실태조사에 의한 금액을 합산한 총액을 시간급으로 환산하는 것으로, 런던시 생활임금 결정에서도 채택하고 있음.

〈표 6〉 생활임금 산정방식과 추정방식 예시

산정방식	추정방식 예시
절대적 방식	기본생활비용 추산 표준 생계비
	시간당 정액급여(고용노동부 방식) 50%, 60% 시간당 정액급여(고용노동부 방식) 중위 60%, 2/3 월급여 평균 50%, 60% 시간당 정액급여(고용노동부 방식) 평균 50%, 60% 시간당 정액급여(고용노동부 방식) 중위 60%, 2/3 월급여 평균 50%, 60%
상대적 방식	시간당 임금 평균 50%, 60% 시간당 임금 중위 60%, 2/3 월급여 평균 50%, 60% 월급여 평균 50%, 60%, 중위 2/3 시간당 임금 평균 50%, 60% 시간당 임금 중위 50%, 60%, 2/3

### ○ 결정기준의 현실

- 실제로 다수의 지자체에서 결정기준을 마련하고, 결정하기 위해 상당한 비용과 시간을 투입하고 있지만, 생활임금 수준은 상대적 방식은 물론이고, 절대적 방식을 취하더라도 보통 가용예산에 따라 주요 결정기준에 대하여 일정 비율(%)을 적용하는 것이 현실임.
- 이에 필요한 과정을 최소화하고, 적용하기 편리하고, 현실적인 노동자 임금을 반영할 수 있는 단순 명료한 기준을 활용하는 것이 가장 현실적이고 운영하기에도 용이하다고 판단됨.

〈표 7〉 생활임금 결정 기준(○표시는 핵심 결정기준)

광역	시·도 및 기초	최저임금	물가	생계비	유사노동자 임금	유사 산업종 노동자 임금	공공기관 임금 가이드 라인	문화지출비	교통비	주택비용	공무원 보수 인상률
서울	시청	○	○	◎						○	
부산	시청	○	○	◎		○		○	○		
인천	시청	○	○	○	○	○				○	
	서구	○	○		○						
	계양구	○	◎		○						
	부평구	◎	○		◎	○					○
	남동구*	◎	○	◎							○
	연수구	◎	○		○						
	미추홀구	○			○						
광주	시청		○	○				○	○	○	

대전	시청	◎								○
세종	시청	◎	○	○	○		○	○		○
경기	도청	○		○			○	○	○	
강원	도청	○	○							○
충남	도청	○	○	○	○					
전북	도청	○	○		○				○	
전남	도청	○	○	○	○					
경남	도청	○	○	○				○	○	○
제주	자치도	◎	○			○	○			

\*인천 남동구: 국민기초생활보장법에 따른 기준중위소득 포함

\*자료: 이창근(2019), 전국 지방자치단체 생활임금제도 실태 비교, 민주노총 이슈페이퍼 2019-08, 민주노총 정책연구원, 재구성.

#### ○ 산정방식

- 생활임금 결정기준을 바탕으로 한 주요 지자체의 생활임금 산정방식은 다양한 형태로 활용되고 있으며, 이에 대한 간소화가 필요할 것으로 판단됨.

〈표 8〉 생활임금 산정방식

광역시	시·도 및 기초	생활임금 산정방식
서울	시청	「서울형 3인가구 가계지출모델」 : 3인 가구 지출규모 × 빈곤기준선 59% + 주거비 + 사교육비) ÷ 365시간(3인 가구 월 노동시간) × 서울시 소비자물가상승률
부산	시청	’ 19년 기준 국민3인가구 중위소득, 중위소득 55% 빈곤기준선
인천	시청	최저임금 연계방식: 2020년 법정최저임금 연계 비율 116.5%. 최저임금, 평균가구의 기본생활비용 및 생활물가지수, 공무원 임금 고려하여 결정
	서구	유사노동자 임금, 생활물가 인상율, 사교육비의 일정비율 합산
	계양구	5인 이상 상용노동자 월 급여액 임금상승률, 인천생활물가지수, 물가상승률 반영
	부평구	법정 최저임금 상승률(2.9%) 인상
	남동구**	남동구 세대당 인구 2.48인 기준 도시평균 근로자 중위소득의 60% 산정, 2018년 전국가구월평균가계지출 60% + 소비자물가 상승률(1.28%)
	연수구	- 2019년: 2019년도 최저임금액 + 2019년 최저임금액×결정률(임금인상률+소득분배개선분(3년)+재정자립도증감률(3년)+소비자물가지수(2년)+조정분) - 2020년: (’ 18년 인천광역시 근로자 평균임금의 64.8%× ’ 18년 인천 생활물가지수× ’ 19년 임금 상승률)/209시간
	미추홀구	인천광역시 근로자 평균임금 및 인천광역시 사교육비 평균값의 일정 비율의 합으로 결정
광주	시청	최저생계비(기준중위소득 60%) + 추가적 생계비(주거비, 통신비, 교통비, 교육비, 문화비) + 소비자물가상승률
대전	시청	법정최저임금 115%(2019년), 법정최저임금 117%(2020년)
세종	시청	가구 중위소득, 근로자가구 중위지출액, 빈곤기준선, 교육비, 오락·문화, 통

		신비, 물가상승률과 최저임금, 유사노동자 임금수준 등을 고려하여 결정
경기	도청	3인 가구 가계지출, 상용·비상용근로자 평균 근로소득, 3인 가구 가계소득, 전년도 생활임금 및 근로자평균임금증가율 + 주거비, 문화비, 교통비, 문화여가비 등 고려하여 결정
강원	도청	3년간 최저임금 인상률 또는 전년 동월 대비 물가상승률 또는 타시도 생활임금 고려해 결정
충남	도청	충청남도 소득 1분위 수준 생계보장: 1분위 소득계층 근로자가구 가계소득액(통계청 소득5분위별 가구당 가계지출) × 도 생활물가지수
전북	도청	법정최저임금 110.2%, 최저임금 인상률, 생활물가 지수, 광역 시도별 평균 생활임금 수준을 고려하여 결정
전남	도청	최저임금 인상률, 가구당 월평균 가계지출 인상률, 도 소비자 물가 상승률, 유사노동자 임금 인상률, 위원회가 판단하는 사항 등을 고려하여 결정
경남	도청	3인 가구 평균지출(중위소득60%), 생활물가상승률, 주거비, 사교육비 등
제주	자치도	당해 생활임금+경제성장 전망치+전년대비 제주지역 소비자물가상승률+α(협상)

### 3) 적용범위

#### ○ 적용범위의 중요성

- 현재 전국적으로 생활임금을 적용받는 인원은 약 65,000여명으로 집계됨(이창근, 2019). 이러한 상황은 생활임금제도의 시행에 비해 적용범위의 한계가 있음을 시사하는 것으로 생활임금제를 도입하던 초기부터 극복해야 할 과제로 제기되었던 문제였음.
- 생활임금의 여러 가지 긍정적인 효과들은 적용범위의 확대를 통해 극대화 할 수 있는 것으로 실질적으로 생활임금제도의 효과성 측면에서 가장 중요한 사안이라고 할 수 있음.
- 이에 여러 지자체에서 생활임금의 적용범위를 확대하기 위한 노력을 해오고 있지만, 획기적인 효과를 거두지 못하는 상황이며, 향후 이에 대한 다양한 방안 모색이 필요할 것으로 판단됨.

#### ○ 적용범위 현실

- 주요 광역시도와 인천시의 생활임금 적용범위를 보면, 대부분 시도에서 해당 지자체 및 소속 산하기관까지 적용하고 있거나, 사무위탁기관 및 공사·용역업체 노동자에게 적용하도록 규정되어 있는데, 이마저도 현실적으로 모두 적용되지 않는 경우도 있음.
- 인천시의 경우, 인천시를 비롯해 계양구, 부평구, 미추홀구는 산하기관까지, 서구는 위탁·용역기관까지, 남동구는 하수급인이 고용한 노동자까지 적용범위로 규정되어 있으며, 연수구는 해당 구의 직접고용 노동자들에게만 적용되는 것으로 규정되어 있음.

〈표 9〉 생활임금 적용범위 비교

적용범위	①	①+②	①+②+③	①+②+③+④	①+②+③+④+⑤	①+②+③+④+⑤+⑥
인천 외	-	부산 세종 강원 충남 전북 경남	서울 광주 대전 경기 전남 제주	-	없음	없음
인천	연수구	인천시, 계양구, 부평구, 미추홀구	서구	남동구		

\* 비교: 직접고용 노동자(①), 출자·출연기관 노동자(②), 사무위탁 및 공사·용역업체 노동자(③), ③의 기관 및 업체 하수급인이 고용한 노동자(④), 외주 계약에 의해 고용된 노동자(⑤), 그 밖에 단체장이 필요하다고 인정하는 노동자(⑥)

\* 전남과 제주특별자치도의 조례에 따르면, 직접고용 노동자, 출자·출연기관 노동자, 위탁·용역 노동자, 하수급인이 고용한 노동자가 적용대상이 될 수 있지만, 실제 하수급인 고용 노동자에게는 적용하지 않고 있음.

\* 자료: 이창근(2019), 전국 지방자치단체 생활임금제도 실태 비교, 민주노총 이슈페이퍼 2019-08, 민주노총 정책연구원, 재구성.

## 4. 생활임금 개편방향

### 1) 산입범위

#### ○ 통상임금 적용 여부

- 다수의 지자체에서 생활임금 산입범위를 통상임금으로 규정하고 있으며, 통상임금을 기준으로 할 경우 산입범위가 비교적 명료하고, 통일성을 기할 수 있다는 장점이 있음.
- 하지만, 동일한 항목이어도 통상임금 포함 다른 경우가 발생하는 경우가 발생하고, 통상임금의 범위 자체가 달라서 단순히 통합하기는 어려움. 아울러, 광역-기초 간 통합을 하거나, 기관 간 통합을 하려는 경우에 임금구성이 다르고, 직종·직무 간 특성이 달라 이 역시 통합을 하는 데 어려움이 있음.
- 그럼에도 불구하고, 통상임금으로의 통합은 중장기적으로 생활임금의 통일성과 형평성을 추구할 수 있다는 점에서 적용을 모색할 필요가 있다고 판단됨.

#### ○ 인천광역시시의 대응 방향

- 통상임금을 원칙으로 최대한 유사한 성격의 수당에 대하여 통합을 시도하되, 적용 기관이나 직종 등을 고려하여 반드시 지급해야 하는 수당은 별도로 인정하면서 그것을 최소화 해 나갈 필요가 있음.
- 예를 들어, 통상임금 포함항목을 “기본급, 식대, 교통비, (일반적인) 직무관련수당, 직책수당, (월 단

위 지급) 상여금” 등으로 정하고, 이에 따라 적용기관의 임금항목에 대하여 생활임금 포함 여부를 판단하는 방식을 채택할 수 있음. 이러한 과정을 통해 해당 기관의 임금구성이나 체계를 간소화 할 수도 있을 것으로 판단됨.

## 2) 결정기준

#### ○ 다양한 결정기준

- 앞에서 제시한 것처럼 생활임금의 결정기준으로 통상적으로 활용되는 거의 모든 임금기준이나 통계, 그리고 생계비 통계들이 활용되고 있으며, 또한 활용할 수 있음.
- 하지만, 현실적으로 지자체가 가용할 수 있는 예산범위에서 적절하게 결정되는 현실과 함께 “임금의 상대성”이라는 측면에서 볼 때, 지나치게 복잡하고 어려운 결정기준은 오히려 소모적인 행정비용만을 증가시킬 우려가 있음.
- 생활임금의 효시인 미국 볼티모어의 생활임금 결정기준이 최저임금의 150%였다는 사실을 상기할 필요가 있다고 판단됨.

#### ○ 단순 명료한 결정기준 마련 필요

- 단순 명료한 결정기준을 마련하고, 그것의 적용 비중을 점진적으로 상승시켜 나가는 노력이 현실적으로 중요하다고 판단됨.
- 예를 들어, “2020년에는 전국 5인 이상 사업장 노동자 평균임금의 00%, 2021년에는 전년도 비율 + 2~3%p, 2022년에는 전년도 비율 + 2~3%, 2023년 이후에는 XX% 유지” 등의 계획을 세우고 꾸준한 노력이 필요할 것임.

## 3) 적용범위

#### ○ 적용범위 확대 필요

- 생활임금의 적용범위 확대는 생활임금의 효과성과 지속가능성 측면에서 가장 중요한 사안이지만, 지자체가 주도한다는 측면에서 위수탁거래 및 공사, 민간으로의 확대에 어려움을 겪고 있음.
- 하지만, 최소한의 인간다운 생활 보장을 위한 적절한 임금의 보장은 어느 영역에서나 추구해야 할 문제로서 지자체가 적극적으로 추진할 책무이며, 생활임금의 적용이 가능한 여러 사업을 찾아 꾸준히 확대할 필요가 있음.

## 1. 생활임금 개편방안

### 1-1) 산업범위 개편방안

#### ○ 1안: “직무 관련 수당을 제외한 통상임금” (현재 방식 보완)

- 현재, 인천시와 주요 산하기관의 통상임금은 전체적으로 유사하긴 하지만, 일부 기관에서는 “기본급+식대+교통비” 외에도 직무관련 수당(직무/직책/자격/기술/근속수당 등 포함)이 포함되어 있어 이에 대한 정리가 필요한 상황임.
- 현재, “기본급+식대+교통비” 외의 수당이 존재하는 교통공사의 경우는 근속수당, 조정수당, 보전수당, BRT수당, 도시공사는 근속수당, 시설관리공단은 반장수당, 관광공사는 기술수당 등이 있으며, 이것은 일부 해당자에게만 지급하는 수당이긴 하지만, 이를 생활임금에 일시에 통합하는 것은 쉽지 않을 것으로 판단됨.
- 이에 “직무 관련 수당을 제외한 통상임금”으로 생활임금 산업범위를 정하되, 이후 임금구성항목의 정비를 통해 단계적으로 “통상임금”으로 확대하는 방안을 고려할 수 있음.

#### ○ 2안: “통상임금”으로 확대

- 현재의 생활임금 산업범위인 “기본급+식대+교통비”와 통상임금 범위가 크게 차이가 나지 않기 때문에 향후, 명확한 생활임금 산업범위를 위해 “통상임금”으로 범위를 통일하는 방안을 고려할 수 있음.
- 다만, 일부 기관에서는 동일한 임금항목이어도 통상임금 포함 여부가 다른 경우가 있는데, 이에 대한 통일된 기준이 필요할 것으로 판단됨. 이를 위해 “통상임금” 해당 항목을 기본급, 식대, 교통비, 근속수당, 직무 관련 수당(직무/자격/기술/직책수당 등, 조정 가능), 정기상여금, 동일 금액 가족수당 등으로 규정할 필요가 있음.
- 아울러, 갑작스런 시행이 어려울 경우 일정 기간(1~2년) 유예를 둔다거나, 단계적으로 1안을 시행한 후, 본안을 시행하는 방법도 고려할 수 있음.

#### ○ 3안: “기본급”으로 통일

- 현재 생활임금 산업범위가 “기본급+식대+교통비”로 규정되어 있지만, 실제 기본급만 해당되는 기관이 12개 예시 기관 중 6개에 달하는 상황에서 생활임금 산업범위를 “기본급”으로 하는 방안을 고려할 수 있음.
- “기본급”으로 할 경우 임금구성 항목에 대한 후속작업이나 산업범위 상의 논란을 최소화 할 수 있을 것으로 판단됨. 다만, 예산상의 부담은 보다 가중될 수 있음.

### 1-2) 참고안: 최저임금 산업범위 검토

#### ○ “최저임금 산업범위” 문제

- 현행 최저임금법의 산업범위에는 시간외근로 수당 등 법정수당과 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 거의 모든 임금항목이 포함되어 있음(별첨 참조).
- 아울러, 그동안 산업범위에 제외되어 있던 식비, 숙박비, 교통비 등이 2019년도부터 순차적으로 포함되고 있는데, 이로 인한 저임금노동자의 실질임금 하락으로 노동계에서는 지속적으로 폐지를 요구하고 있는 상황이며, 향후 변화의 여지가 잠재되어 있음.
- 최저임금은 저임금 노동자의 생활보장을 목적으로 한다는 취지와 그 파급효과는 인정하지만, 그와는 별개로 산업범위에 있어서 그동안 많은 논란이 있어 왔으며, 특히 노사공 주체 간의 이해와 협상력에 따라 그 결과가 유동적이라는 단점이 있음.

#### ○ 최저임금과 통상임금 비교

- 현행 최저임금법의 산업범위는 매월 1회 이상 지급되는 금액을 기준으로 하되, 법정수당과 복리후생수당은 제외되어 있었지만, 2019년부터 식비, 숙박비, 교통비 등 복리후생 성격의 수당이 새롭게 포함되면서 거의 모든 임금 항목이 포함되어 있음.
- 이에 따라 최저임금의 산업범위를 생활임금 기준으로 할 경우 생활임금액의 하락과 함께 기존의 산업범위인 “기본급+식대+교통비”와도 큰 차이가 있어 현실적으로 기관별로 생활임금 항목을 조정하거나, 전체 기관의 기준을 통일하는 데 어려움이 클 것으로 판단됨.
- 상대적으로 통상임금은 기관별로 항목상의 차이가 있을 수 있지만, 근로기준법을 근거로 하여 그 기준이 명확하고, 적용 대상자의 임금구성이 비교적 단순하기 때문에 현 상황에서 적용이 용이할 것으로 판단됨.

〈표 10〉 최저임금과 통상임금 비교

구 분	최저임금	통상임금
근거	『최저임금법』	『근로기준법』
기준	매월 1회 이상 정기적, 일률적으로 지급되는 금액	소정의 근로시간에 대해 정기적, 일률적으로 지급되는 금액
수당	산입 직무/직책, 특수작업, 물가/조정, 기술/면허, 위험, 승무/항해/운행, 생산장려수당 등	직무, 특수작업, 위험, 생산장려, 정근, 근속, 급식, 교통수당, 상여금 등
	* 불산입 1월을 초과하는 상여금, 정근, 근속, 휴일, 숙직수당, 매월 1회 이상 지급하지만 근로자 복리후생에 관한 가족, 급식, 교통수당 등	명절휴가비, 가족수당(기준에 따라 상이), 실적에 따른 성과급·상여금 등

\* 주: 2019년 1월부터 시행되고 있는 현행 최저임금법에서는 매월 1회 이상 지급하는 식비, 숙박비, 교통비 등(100분의 7 ~ 0)과 상여금 등(100분의 25 ~ 0)은 연차별로 비율을 달리하여 최저임금 산업범위에 포함되며, 2024년부터 전액 포함됨(최저임금법 제6조, 부칙, 별첨 참조).

### 1-3) 산입범위 종합 검토

#### ○ 종합 평가

- 아래의 <표 10>은 생활임금을 시행하고 있는 지자체의 산입범위를 유형화 한 것인데, 전체적으로 B~E유형, 즉 통상임금과 관련한 유형에 집중되어 있으면서, 지자체별로 임금구성 항목과 기준의 차이에 따라 조금씩 다른 형태로 운영되고 있음을 알 수 있음.
- 현재 인천시와 각 자치구에서 시행하고 있는 생활임금의 산입범위도 역시 이 유형들에 속한다는 사실을 확인할 수 있음. 다만, 이 유형들은 임금구성 항목과 통상임금 포함 여부가 조금씩 달라 이에 대한 별도의 통일된 기준이 필요하다고 할 것임.
- 현재 인천광역시 산입범위와 위에서 제시한 1안과 2안은 현실적으로 C~E유형에 분포되어 있으며, 3안은 A유형에 해당됨.

<표 10> 전국 지자체 생활임금 산입범위 유형과 생활임금 수준 비교

유형 구분	A유형	B유형	C유형	D유형	E유형	F유형
세부 내용	기본급	통상임금				임금총액 (복지포인트 산입)
		기본급+고정수당	기본급+(교통비+식대)	기본급+교통비+식대+(자격수당 또는 기타 고정수당)	기본급+교통비+식대+ 상여금+ 가족수당	
			기본급+(교통비 또는 식대)	기본급+교통비+식대+(자격수당+기타 고정수당)	+(자격수당 그리고/또는 기타 고정수당)	
				기본급+식대+(자격수당 그리고/또는 기타 고정수당)	기본급+교통비+식대+(상여금 그리고/또는 가족수당) + (자격수당 그리고/또는 고정수당)	
자치 단체	부산 진구, 광주 남구, 대전 대덕구·유성구·서구, 경기 연천군·광주시·김포시·동두천시, 전북 군산시, 전남 나주시 (11곳)	경기 양평군·포천시·이천시·과천시, 강원도청, 경남도청 (6곳)	서울시 송파구·은평구·용산구·종로구·양천구, 부산시 기장군·수영구·해운대구·동래구, <b>인천 시·청과 미추홀구</b> , 광주 북구·서구, 경기도 시흥시·오산시·광명시·의정부시, 충남 당진시, 전북 익산시(19곳)	서울 강동구·성동구, 부산 중구, 경기도청·가평군·양주시·구리시·안산시, 충남 천안시·논산시, 전북도청, 전라북도목포시, 제주 (13곳)	서울 금천구·종로구·동대문구, 부산시청, 광주 동구, 경기도 하남시·평택시·부천시·안양시·성남시·화성시, 충남도청·아산시, 전남도청·여주시 (15곳)	서울 강남구·마포구·노원구·강북구·광진구, 광주 시청, 세종 시청, 경기 의왕시 (8곳)

경기	여주시·남양주시, 전북 전주시 (3곳)	서울시청·관악구·구로구·성북구·종로, 부산 사상구, <b>인천 계양구·연수구</b> , 경기 용인시·군포시(10곳)	
		서울 동작구·경기 안성시·파주시·수원시(4곳)	서울 서초구·서대문구·영등포구·강서구·도봉구, 부산 남구, <b>인천 서구·부평구·남동구</b> , 광주 광산구, 대전시청, 경기 고양시(12곳)

\*자료: 이창근(2019), 전국 지방자치단체 생활임금제도 실태 비교, 민주노총 이슈페이퍼 2019-08, 민주노총 정책연구원, 재구성.

- 이상의 내용을 바탕으로 종합적인 평가를 하면, 다음과 같음.

<표 11> 산입범위 방안 정리

구분	1안	2안	3안	참고안
방식	“직무 관련 수당을 제외한 통상임금”	“통상임금”	“기본급”	“최저임금” 산입범위
장점	- 일부 항목 조정하여 통합 운영 가능 - 큰 변화 없이 활용 - 단계적 사용 가능	- 가장 일반적이고 통합적 형태 - 기준 설정 용이 - 가장 많이 활용	- 가장 단순 명료 - 소모적 논쟁 최소화 (기본급 비중 97.4%)	- 법령기준으로 명확
단점	- 현재와 유사 - 과도기적인 방식	- 적용항목 통일 필요 - 일부항목 조정 필요	- 일부범위 조정 필요 - 비용 부담 우려	- 변동가능성 큼 - 대부분 항목 포함
종합 평가	- 혼란 최소화 가능 - 단계적 활용 가능	- 통상임금 항목 조정을 통해 통합 가능	- 단순하고 관리 용이 - 인위적 조정 우려	- 생활임금 효과 반감 - 불안한 기준/혼란
	- 1안은 가장 혼란을 최소화 할 수 있으며, 어느 정도 통일성도 기할 수 있는 방안이지만, 이 역시 항목 포함 여부에 대한 명확한 기준이 필요함. - 현실적으로 2안(통상임금)을 추진하는 것이 방향임. 다만, 통상임금 항목에 대한 명확한 기준과 통일, 일부 항목 조정이 필요하며, 이에 대한 일부 논란 발생의 우려가 있음. - 3안은 인위적 임금항목 조정만 방지할 수 있으면, 가장 단순 명료하고 관리도 용이한 방식이지만, 향후 비용 부담 우려가 있음. - 참고안인 최저임금 기준은 변동가능성이 많고, 대부분의 임금 항목이 포함되어 생활임금 효과가 반감될 수 있으며, 적용상의 혼란도 불가피함. 적용하는 지자체도 없는 상황임.			

## 2) 결정기준 개편방안

### ○ 1안: “기준 중위소득” 활용

- “기준 중위소득”은 국민의 최저생활을 보장하고 자활을 돕는 것을 목적으로 하는 국민기초생활보장 급여의 기준을 정하는 중요 지표임(국민기초생활보장법 제1조).
- “기준 중위소득”은 「통계법」 제27조에 따라 통계청이 공표하는 통계자료의 가구 경상소득(근로소득, 사업소득, 재산소득, 이전소득을 합산한 소득을 말한다)의 중간값에 최근 가구소득 평균 증가율, 가구규모에 따른 소득수준의 차이 등을 반영하여 가구규모별로 산정함(국민기초생활보장법 제6조의 2).
- 이와 같이 “기준 중위소득”은 최저생활을 보장할 목적으로 만들어진 것이며, 가구별 소득 관련 자료를 망라하여 그 기준을 정한 것으로 생활임금의 결정기준으로 활용하기에 적합하고, 용이한 지표라고 할 수 있음.

〈표 12〉 기준 중위소득 추이

(단위: 원/월)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1인 가구	1,562,337	1,624,831	1,652,931	1,672,105	1,707,008	1,757,194
2인 가구	2,600,196	2,766,603	2,814,449	2,847,097	2,906,528	2,991,980
<b>3인 가구</b>	<b>3,441,364</b>	<b>3,579,019</b>	<b>3,640,915</b>	<b>3,683,150</b>	<b>3,760,032</b>	<b>3,870,577</b>
4인 가구	4,222,533	4,391,434	4,467,380	4,519,202	4,613,536	4,749,174
5인 가구	5,003,702	5,203,849	5,293,845	5,355,254	5,467,040	5,627,771
6인 가구	5,784,870	6,016,265	6,120,311	6,191,307	6,320,544	6,506,368

\* 자료: 보건복지부(2019.8.5.), 보건복지부 고시 제2019-173호, 2020년 기준 중위소득 및 생계·의료급여 선정기준과 최저보장수준; 통계청(2020), 가계동향조사, 가계금융복지조사. 재정리.

〈표 13〉 2020년 기준, 각 비율에 따른 시급

(단위: 원/월)

구분	55%	56%	57%	58%	59%	60%
1인 가구	4,624	4,708	4,792	4,876	4,960	5,045
2인 가구	7,874	8,017	8,160	8,303	8,446	8,589
<b>3인 가구</b>	<b>10,186</b>	<b>10,371</b>	<b>10,556</b>	<b>10,741</b>	<b>10,927</b>	<b>11,112</b>
4인 가구	12,498	12,725	12,952	13,180	13,407	13,634
5인 가구	14,810	15,079	15,348	15,618	15,887	16,156
6인 가구	17,122	17,433	17,745	18,056	18,367	18,679

\* 자료: 보건복지부(2019.8.5.), 보건복지부 고시 제2019-173호, 2020년 기준 중위소득 및 생계·의료급여 선정기준과 최저보장수준; 통계청(2020), 가계동향조사, 가계금융복지조사. 재정리.

〈표 14〉 시도별 평균 가구원수, 2017~2047년

(단위: 명)

연도	전국	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
2020	<b>2.40</b>	2.36	2.34	2.42	<b>2.52</b>	2.40	2.34	2.48	2.52	2.55	2.23	2.31	2.32	2.30	2.24	2.24	2.37	2.47
2021	<b>2.38</b>	2.33	2.32	2.39	<b>2.49</b>	2.37	2.31	2.45	2.52	2.53	2.21	2.28	2.30	2.27	2.22	2.22	2.34	2.44
2022	<b>2.36</b>	2.31	2.29	2.37	<b>2.47</b>	2.35	2.28	2.43	2.51	2.50	2.19	2.26	2.28	2.25	2.20	2.20	2.32	2.42
2023	<b>2.33</b>	2.29	2.27	2.35	<b>2.44</b>	2.32	2.26	2.40	2.51	2.47	2.17	2.24	2.26	2.24	2.19	2.18	2.30	2.39
2024	<b>2.31</b>	2.27	2.25	2.32	<b>2.42</b>	2.30	2.24	2.38	2.50	2.45	2.15	2.21	2.24	2.22	2.17	2.17	2.28	2.37
2025	<b>2.29</b>	2.25	2.23	2.30	<b>2.40</b>	2.28	2.22	2.36	2.49	2.42	2.14	2.19	2.22	2.20	2.15	2.15	2.26	2.35
2026	<b>2.28</b>	2.24	2.21	2.28	<b>2.38</b>	2.26	2.21	2.34	2.49	2.40	2.12	2.17	2.20	2.19	2.14	2.14	2.25	2.33
2027	<b>2.26</b>	2.22	2.19	2.27	<b>2.36</b>	2.25	2.19	2.33	2.48	2.38	2.10	2.15	2.19	2.18	2.12	2.12	2.23	2.31
2028	<b>2.24</b>	2.21	2.17	2.25	<b>2.34</b>	2.23	2.18	2.31	2.46	2.36	2.09	2.14	2.17	2.17	2.11	2.11	2.21	2.29
2029	<b>2.23</b>	2.19	2.16	2.23	<b>2.33</b>	2.22	2.16	2.30	2.45	2.35	2.08	2.12	2.16	2.15	2.10	2.10	2.20	2.27
2030	<b>2.21</b>	2.18	2.14	2.22	<b>2.31</b>	2.20	2.15	2.28	2.44	2.33	2.06	2.11	2.14	2.14	2.09	2.09	2.18	2.25

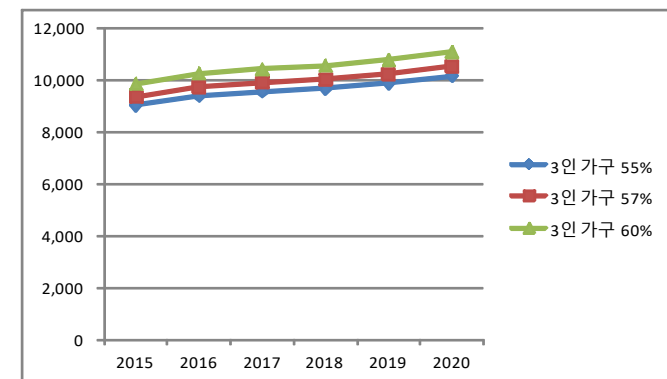
\*자료: 통계청(2019), 장래가구특별추계(시도편): 2017~2047년. 재정리.

〈표 15〉 연도별 3인 가구, 각 비율에 따른 시급

(단위: 원, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3인 가구 55%	9,056	9,418	9,581	9,693	9,895	<b>10,186</b>
<b>3인 가구 57%</b>	<b>9,386</b>	<b>9,761</b>	<b>9,930</b>	<b>10,045</b>	<b>10,255</b>	<b>10,556</b>
3인 가구 60%	9,880	10,275	10,452	10,574	10,794	<b>11,112</b>
인상률	-	4.0	1.7	1.2	2.1	<b>2.9</b>

\*자료: 보건복지부(2019.8.5.), 보건복지부 고시 제2019-173호, 2020년 기준 중위소득 및 생계·의료급여 선정기준과 최저보장수준; 통계청(2020), 가계동향조사, 가계금융복지조사. 재정리.





○ 2안: “최저임금” 활용

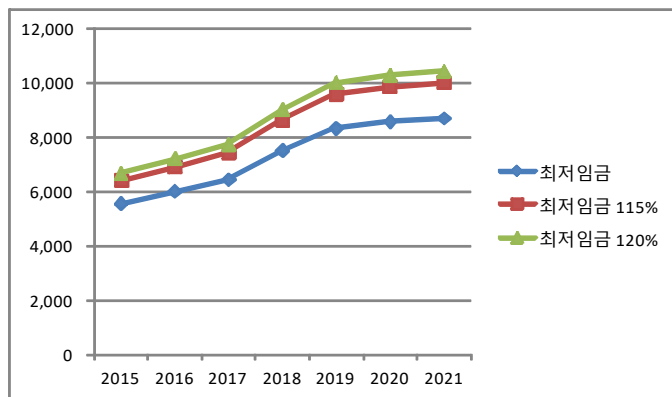
- “최저임금제”는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하게 함을 목적으로 하는 임금보장 제도임(최저임금법 제1조).
- “최저임금제”는 국가가 노·사간의 임금결정과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금 근로자를 보호하는 제도로써 「헌법」 제32조 제1항에 의해 시행이 명시된 것임.
- 최저임금위원회는 임금실태조사 자료 분석, 미혼 단신근로자 생계비 분석, 최저임금 적용효과에 관한 실태조사, 주요 노동·경제지표 분석, 사업장 현장방문, 외국의 최저임금제도 관련 자료수집(주요 국가의 최저임금제도 발간) 등 최저임금 심의에 필요한 자료 등을 바탕으로 노사공 3자로 구성된 전원회의에서 결정함.
- “최저임금”은 노동자의 임금은 물론이고, 관련 분야에서 가장 많이 활용되는 지표로서 생활임금 결정에 있어서도 중요한 기준으로 활용할 수 있음.

〈표 16〉 연도별 최저임금 추이와 115%, 120% 해당 금액

(단위: 원, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
최저임금	5,580	6,030	6,470	7,530	8,350	8,590	8,720
최저임금 115%	6,417	6,935	7,441	8,660	9,603	9,879	10,028
최저임금 120%	6,696	7,236	7,764	9,036	10,020	10,308	10,464
인상률	-	8.1	7.3	16.4	10.9	2.9	1.5

\*자료: 최저임금위원회, 각 년도, 재정리.



○ 3안: “상용근로자 평균임금” 활용

- “상용근로자 평균임금”은 상용근로자 1인 이상 사업체에 종사하는 전체근로자에 대한 분석결과로서 2020.01 자료부터 제10차 한국표준산업분류를 반영하여 임금 및 근로시간을 공표하고 있음.
- 이 조사는 생산직근로자와 관리사무직을 구분하여 집계하지 않고 모든 상용근로자를 대상으로 하며, 임금총액은 정액급여, 초과급여, 특별급여를 포함하여 산정함.
- “상용근로자 평균임금”은 실제로 근로자가 받은 임금을 조사하여 얻은 수치로서 다른 지표에 비해 근로자의 소득을 그대로 반영하는 지표라고 할 수 있음.

〈표 17〉 상용근로자 평균임금 추이

(단위: 원, %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020.4.
임금총액	2,991	3,106	3,207	3,376	3,490	3,359
임금총액 상승률	3.0	3.8	3.3	5.3	3.4	- 3.8

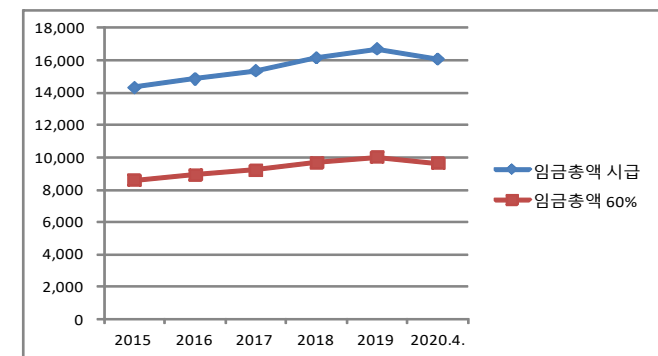
\*자료: 고용노동부 「사업체노동력조사」, 재정리.

〈표 18〉 상용근로자 평균임금, 시급 현황

(단위: 원)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020.4.
임금총액 시급	14,311	14,861	15,344	16,153	16,699	16,072
임금총액 시급 60%	8,587	8,917	9,207	9,692	10,019	9,643

\*자료: 고용노동부 「사업체노동력조사」, 재정리.



○ 종합 평가

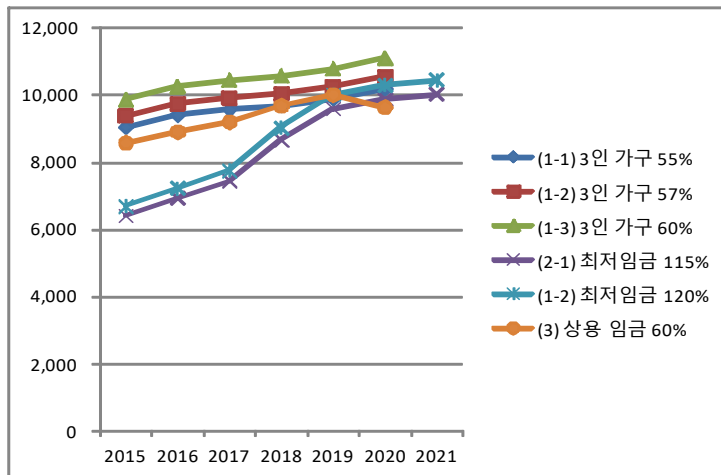
- 위에서 살펴본 3인 가구 “기준 중위소득”, “최저임금”, “상용근로자 평균임금”을 바탕으로 산출한 적정 비율별 금액을 비교해 보면 다음과 같음.
- 3인 가구 “기준 중위소득”의 55~60% 기준은 가장 안정적인 형태를 보이고 있으며, “최저임금”의 115~120%는 상대적으로 상승폭이 컸으며, 최근 들어 완만해졌음을 알 수 있음. “상용근로자 평균임금” 60%는 안정적인 편이지만, 최근 새로운 분류방식으로 인해 2020년 다소 하락했음을 확인할 수 있음.

〈표 19〉 3인 가구 “기준 중위소득”, “최저임금”, “상용근로자 평균임금”을 바탕으로 산출한 적정 비율 금액 비교(종합)

(단위: 원)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
(1-1) 3인 가구 55%	9,056	9,418	9,581	9,693	9,895	10,186	-
(1-2) 3인 가구 57%	9,386	9,761	9,930	10,045	10,255	10,556	-
(1-3) 3인 가구 60%	9,880	10,275	10,452	10,574	10,794	11,112	-
(2-1) 최저임금 115%	6,417	6,935	7,441	8,660	9,603	9,879	10,028
(2-2) 최저임금 120%	6,696	7,236	7,764	9,036	10,020	10,308	10,464
(3) 상용근로자 60%	8,587	8,917	9,207	9,692	10,019	* 9,643	-

\* 2020년 4월 기준 임금임.



- 이상의 내용을 바탕으로 종합적인 평가를 하면, 다음과 같음.

〈표 20〉 결정기준 방안 정리

구분	1안	2안	3안
방식	“기준 중위소득” 활용	“최저임금” 활용	“상용근로자 평균임금” 활용
장점	- 여러 가지 소득자료 반영 - 활용 용이 - 안정적 추이	- 제도 목적에 부합 - 다양한 자료 활용 결정 - 활용하기 가장 편리	- 현실의 근로자 소득 반영 - 포괄적 적용 가능
단점	- 가구규모별 적용 문제	- 노사공 협상에 의한 결정 - 다소 불안정한 금액 추이	- 상하 변동폭 문제 - 경기영향/완충작용 문제
종합 평가	- 매년 안정적 기준 제시로 활용 용이	- 실질적인 임금기준으로 작동하지만, 협상에 의한 결정은 다소 문제	- 현실의 소득지표로 유용하지만, 다소 불안정
	- 세 가지 지표 모두 생활임금의 결정기준으로 나뉘도록 유용하다고 판단됨. - 다만, 보다 사용하기 용이하고, 안정적인 지표는 “기준 중위소득” 이라고 판단됨. - 향후, 점진적으로 적용비율을 늘려나갈 필요가 있음.		

### 3) 적용범위 확대방안

○ 조례상의 적용범위 확대

- 우선, 통상적으로 본청, 산하기관, 위탁/용역업체 등 3단계로 되어 있는 생활임금의 적용범위를 위탁/용역업체로 확대할 필요가 있음.
- 이와 같이 차츰 공공/위탁계약, 물품공급업체, 시설임대업체 등 간접고용 노동자 및 특수고용노동자 등까지 확대시켜나갈 필요가 있으며, 향후 공공기관과 계약을 맺는 모든 당사자들에게 확대할 필요가 있음.

○ 시-자치구 통합안 마련을 통한 공동 확대 노력

- 시-자치구 간 실무협의회를 구성해서 적용범위, 적용대상, 확대방안 등에 대한 공동 논의 및 적용범위 확대 노력 필요
- 시-자치구 간 생활임금체계가 상이하여 형평성 문제, 적용범위 확대에 장애요인으로 작용이 우려되므로 생활임금 기준의 통일화 작업이 필요함(서울시 추진 예정, 광주시는 시도했으나 통합 못함).

○ 지자체와의 계약업체, 지원업체에 대한 적용기준 마련 및 시행

- 생활임금을 확대 적용할 수 있는 계약업체와 지원업체에 대한 기준을 마련하여 기존 충족 시 생활임금을 적용할 수 있도록 권장할 필요가 있음. 예를 들면, 인원 기준으로 30인(50인) 이상 업체, 거래(계약)금액으로 3억(5억)원 이상인 경우 해당 업체 등을 대상으로 할 수 있음.

○ 지역 기업체, 서비스업종 등 인증제 시행

- 지역의 기업체와 음식, 숙박, 도소매, 사업서비스, 사회복지서비스 기관 등을 대상으로 생활임금 인증제를 시행해, 해당 업체와 기관 사례를 홍보하고, 생활임금을 확산해 나갈 필요가 있음(수원 사례).

○ 공적 민간기관 시행 권장 및 홍보

- 대학, 병원, 은행, 언론사 등 공적인 성격을 가진 기관에 우선적으로 생활임금의 시행을 권장하고 홍보할 필요가 있음.
- 성북구에서 산하 한성대학교나 광운대학교와 생활임금 시행 협약을 맺은 것은 좋은 선례가 될 수 있을 것임.
- 영국의 경우 처음에 지자체에서 시행되었던 생활임금은 병원과 대학, 호텔 등 다른 분야에도 확산되었으며, 2012년 기준으로 런던시를 비롯하여 정부기관, 학교, 병원, 금융권 등 140여 개 기관이 생활임금을 채택하고 있는 상황임. 여기에는 11개 지방정부, NHS 병원 4곳, 중앙부처 1곳, 대학 14곳, 런던시 등 공공기관과 대학은 물론 바클레이, HSBC, 모건 스탠리, 맥쿼리, KPMG 등 금융권과 소매회사 러시(Lush), 몇몇 법률회사들에서도 시행하고 있음.
- 주목할 사실은 2012년 런던 올림픽조직위원회는 후원업체 등 계약을 맺은 1천개 이상 기업에게 런던시의 생활임금을 적용하도록 하였음. 조직위원회와 계약을 맺은 1000여 개 이상의 민간업체 사용자는 ‘사회적 책임계약 헌장(Charter for Socially Responsible Contracting)’에 서명하고, 이에 따라 모든 직접고용 또는 계약직원에게 생활임금 지급, 20일의 유급휴가와 법정휴일 부여, 노조에 대한 자유로운 접근을 보장함.

○ ‘공계약 조례’<sup>39)</sup> 등 다양한 영역의 조례 제정을 통한 취약노동자 보호 노력

- ‘생활임금 조례’ 만으로 근로조건 보장이 어려운 경우, 공계약 조례 등 다양한 영역의 조례를 통해 도급노동자 등 취약노동자의 노동권을 보장할 필요가 있음(일본 사례).

- 일본의 일부 지자체에서는 공공계약의 낙찰자 결정요건으로 금액 외에도 노동 관련 조항을 연계하여 종합평가를 실시하고 있으며, 이것이 자치노조 등을 중심으로 “공계약 조례 체결운동”의 형태로 확대되고 있음.
- 오사카부를 중심으로 노다시, 가와사키시, 코쿠분지시 등 여러 자치단체에서 도급노동자들에게 일정수준 이상의 임금을 보장해야 한다는 내용의 조례를 제정하여 시행하고 있으며, 점차 확대 양상에 있음.
- 이러한 사실은 생활임금조례 제정뿐만 아니라 지자체가 공계약을 체결하는 경우 위탁기관 노동자들에 대한 최소한의 근로조건 보장을 조건으로 할 수 있다는 점과 함께 국가 전체 차원에서 입법을 통한 방식만이 임금확보를 위한 유일한 해결책이 아니라는 점에서 우리에게 시사하는 바가 크다고 할 것임.
- 현재 일본에서는 여러 지자체에서 공계약 조례가 제정되고 있으며, 국가에 대해 공계약법의 제정을 요구하는 움직임도 나타나고 있는 상황임.

○ 생활임금 외의 근로조건 확대 적용 노력

- 생활임금 적용 외에도 근로시간, 휴가, 모성보호 등 관련 근로조건 확대도 병행하여 추진할 필요가 있음.

○ 생활임금제를 이유로 한 정규직화 회피 방지

- 생활임금제는 어디까지나 고용안정을 보장하거나 개선시키고자 하는 전제하에 이루어져야 하며, 생활임금을 이유로 비정규직 근로자의 정규직화에 소홀해서는 안 됨. 비정규직의 정규직화를 우선시 하면서 병행하여 임금수준의 향상과 확산을 기해야 함.

○ 지속적인 적용범위 확대 노력(전담팀 설치)

- 생활임금 효과의 핵심은 그 적용범위를 확대하는 것이기 때문에 지속적인 적용범위 확대 노력이 무엇보다 중요함.
- 공공-민간용역 계약 시 계약조건으로 생활임금 지급 책임 부과, 시군구 공식행사 진행 시 생활임금 지급, 공공성을 지닌 민간기관과의 연계, 민간사업체에 대한 확산과 지원 등을 지속적으로 추진해 나갈 필요가 있음.
- 이를 위해 시군구 관련 부서 간의 협력과 함께 전담팀의 신설(전담자 배치)을 통해 무엇보다 중요한 저임금노동자에 대한 생활보장을 적극적으로 추진할 필요가 있음.

39) 이 글에서 “공계약 조례”란 지방정부가 관급공사를 발주하거나 종래의 업무를 민간업체에 위탁하기 위해서 공개적인 입찰을 할 때 이들 공사를 수주하는 업체 등으로 하여금 최저임금 이상의 임금을 당해 공사에 총사하는 근로자에게 지급하도록 하는 조례를 말한다.

[별첨 1] 최저임금에 산입하는 임금의 범위(최저임금법 시행규칙 [별표 2])

구 분	임 금 의 범 위
공통요건	1. 단체협약·취업규칙 또는 근로계약에 임금항목으로서 지급근거가 명시되어 있거나 관례에 따라 지급하는 임금 또는 수당 2. 미리 정해진 지급조건과 지급률에 따라 소정근로(도급제의 경우에는 총근로를 말한다)에 대하여 매월 1회 이상 정기적·일률적으로 지급하는 임금 또는 수당
개별적인 임금·수당의 판단기준	위의 공통요건에 해당하는 것으로 별표 1에 따른 임금·수당 외에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금 또는 수당 1. 직무수당·직책수당 등 미리 정해진 지급조건에 따라 담당하는 업무와 직책의 경중에 따라 지급하는 수당 2. 물가수당·조정수당 등 물가변동이나 지급 간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당 3. 기술수당·연허수당·특수작업수당·위험작업수당 등 기술이나 자격증·면허증 소지나 특수작업종사 등에 따라 지급하는 수당 4. 벽지수당·한냉지근무수당 등 특수지역에서 근무하는 사람에게 일률적으로 지급하는 수당 5. 승무수당·항공수당·항해수당 등 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조정·항해·항공 등의 업무에 종사하는 사람에게 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 6. 생산장려수당 등 생산기술과 능력을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 지급하는 수당 7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 것으로서 공통요건에 해당하는 것이 명백하다고 인정되는 임금 또는 수당

[별첨 2] 최저임금에 산입하지 아니하는 임금의 범위(최저임금법 시행규칙 [별표 1])

구 분	임 금 의 범 위
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금	1. 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 2. 1개월을 초과하는 일정기간의 계속근무에 대하여 지급하는 근속수당 3. 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급(獎勵加給)·능력수당 또는 상여금 4. 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	1. 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당 2. 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금 3. 야간근로에 대한 가산임금 4. 일직·숙직수당 5. 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것

[별첨 3] 최저임금법 산입범위 관련 개정 내용(2018.6.12.)

<최저임금법>

제6조(최저임금의 효력)

④ 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. <개정 2018. 6. 12.>

- 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금
- 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분
- 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것  
나. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금  
나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분

부칙 <제15666호, 2018. 6. 12.>

제2조(최저임금의 효력에 관한 적용 특례)

① 제6조제4항제2호의 개정규정에도 불구하고 같은 호에서 규정하고 있는 "100분의 25"는 다음 각 호에 따른 비율로 한다.

- 2020년은 100분의 20
- 2021년은 100분의 15
- 2022년은 100분의 10
- 2023년은 100분의 5
- 2024년부터는 100분의 0

② 제6조제4항제3호의 개정규정에도 불구하고 같은 호 나목에서 규정하고 있는 "100분의 7"은 다음 각 호에 따른 비율로 한다.

- 2020년은 100분의 5
- 2021년은 100분의 3
- 2022년은 100분의 2
- 2023년은 100분의 1
- 2024년부터는 100분의 0

## [별첨 2] 인천광역시 여성노동정책 방향

### 1. 여성노동 관련 실태

○ 상대적으로 높은 임시 일용 여성노동자 비율

- 2018년 기준으로 인천광역시 노동자 중, 남녀 상용근로자 비율은 각각 59.3%, 40.7%로, 전국평균인 60.4%, 39.6%와 거의 비슷한 비율을 보임.
- 한편, 남녀 임시 일용근로자 비율은 각각 48.0%, 52.0%로 전국 평균인 51.6%, 48.4%에 비해 여성 노동자 비율이 상대적으로 높은 상황임.

〈표 1〉 전국 시도별 상용/임시근로자 현황(2018년)

시도별	상용근로자				임시 일용근로자			
	남성(명)	여성(명)	남성(%)	여성(%)	남성(명)	여성(명)	남성(%)	여성(%)
<b>전국</b>	<b>7,864,030</b>	<b>5,157,533</b>	<b>60.4</b>	<b>39.6</b>	<b>1,417,993</b>	<b>1,330,449</b>	<b>51.6</b>	<b>48.4</b>
서울특별시	1,890,373	1,469,958	56.3	43.7	350,107	313,509	52.8	47.2
부산광역시	444,278	332,892	57.2	42.8	107,832	97,432	52.5	47.5
대구광역시	282,782	212,015	57.2	42.8	65,119	65,899	49.7	50.3
<b>인천광역시</b>	<b>377,607</b>	<b>259,642</b>	<b>59.3</b>	<b>40.7</b>	<b>55,896</b>	<b>60,455</b>	<b>48.0</b>	<b>52.0</b>
광주광역시	191,376	142,255	57.4	42.6	47,489	41,472	53.4	46.6
대전광역시	198,868	144,956	57.8	42.2	40,514	39,108	50.9	49.1
울산광역시	232,398	95,701	70.8	29.2	32,013	24,901	56.2	43.8
세종시	33,666	23,603	58.8	41.2	6,526	6,286	50.9	49.1
경기도	1,967,885	1,168,213	62.7	37.3	341,176	336,278	50.4	49.6
강원도	167,271	122,644	57.7	42.3	46,770	40,286	53.7	46.3
충청북도	263,425	152,889	63.3	36.7	44,419	36,442	54.9	45.1
충청남도	366,886	188,822	66.0	34.0	48,082	44,411	52.0	48.0
전라북도	211,727	152,194	58.2	41.8	38,431	37,856	50.4	49.6
전라남도	229,151	133,276	63.2	36.8	49,804	41,538	54.5	45.5
경상북도	411,812	216,582	65.5	34.5	59,667	57,267	51.0	49.0
경상남도	518,576	279,180	65.0	35.0	66,639	68,880	49.2	50.8
제주도	75,949	62,711	54.8	45.2	17,509	18,429	48.7	51.3

\*자료: 고용노동부(2020), 「사업체노동실태현황」.

○ 상대적으로 높은 소규모 사업체 여성노동자 비율

- 2018년 기준으로 인천시의 사업체 규모별 근로자 현황을 보면, 30인 미만 사업체 근로자는 57.9로 서 전국 평균인 55.4%에 비해 2.5%p 높았으며, 이 중 여성노동자 비율 역시 전국평균에 비해 높아 인천시의 여성노동자가 30인 미만 소규모 사업체에 종사하고 있는 것으로 나타남.

〈표 2〉 사업체 규모별 근로자 현황(2018년)

구분	규모	전체(명)	남성(명)	여성(명)	전체 & 누적(%)	남성(%)	여성(%)
전국	<b>전체</b>	<b>18,198,793</b>	<b>10,512,610</b>	<b>7,686,183</b>	<b>100.0</b>	<b>-</b>	<b>57.8</b>
	1~4인	3,328,655	1,713,666	1,614,989	18.3	18.3	48.5
	5~9인	3,124,324	1,660,141	1,464,183	17.2	35.5	46.9
	<b>10~29인</b>	<b>3,623,613</b>	<b>2,059,383</b>	<b>1,564,230</b>	<b>19.9</b>	<b>55.4</b>	<b>43.2</b>
	30~49인	1,492,242	867,009	625,233	8.2	63.6	41.9
	50~99인	1,698,500	1,008,009	690,491	9.3	72.9	40.7
	100~199인	1,405,732	890,066	515,666	7.7	80.6	36.7
	<b>200~299인</b>	<b>683,374</b>	<b>437,682</b>	<b>245,692</b>	<b>3.8</b>	<b>84.4</b>	<b>36.0</b>
	300~499인	687,152	450,294	236,858	3.8	88.2	34.5
	500~999인	733,105	475,195	257,910	4.0	92.2	35.2
	1000인 이상	1,422,096	951,165	470,931	7.8	100.0	33.1
	<b>전체</b>	<b>871,712</b>	<b>492,992</b>	<b>378,720</b>	<b>100.0</b>	<b>-</b>	<b>43.4</b>
인천	1~4인	156,409	80,613	75,796	17.9	17.9	48.5
	5~9인	160,339	84,597	75,742	18.4	36.3	47.2
	<b>10~29인</b>	<b>188,032</b>	<b>104,324</b>	<b>83,708</b>	<b>21.6</b>	<b>57.9</b>	<b>44.5</b>
	30~49인	76,597	42,925	33,672	8.8	66.7	44.0
	50~99인	80,281	46,211	34,070	9.2	75.9	42.4
	100~199인	68,245	44,379	23,866	7.8	83.7	35.0
	<b>200~299인</b>	<b>29,762</b>	<b>18,115</b>	<b>11,647</b>	<b>3.4</b>	<b>87.1</b>	<b>39.1</b>
	300~499인	25,305	16,827	8,478	2.9	90.0	33.5
	500~999인	27,255	16,719	10,536	3.1	93.2	38.7
	1000인 이상	59,487	38,282	21,205	6.8	100.0	35.6

\*자료: 고용노동부(2020), 「사업체노동실태현황」.

○ 상대적으로 높은 제조업, 보건업 및 사회복지서비스 노동자

- 2018년 기준으로 인천시의 산업분류별 근로자 현황을 보면, 여성노동자 비중이 높은 도소매업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업 중 도소매업이 12.9%로 가장 높았으며, 이 중 보건업 및 사회복지 서비스업 종사자는 11.5%로 전국 평균인 10.2% 보다 1.3%p 높은 것으로 나타났고, 여성노동자 비율 역시 82.9%로 전국 평균인 81.2% 보다 높게 나타남.
- 이와 함께 인천시의 산업 중 가장 큰 비중을 차지하는 제조업 분야에서 여성노동자의 비중은 28.2%로 전국 평균인 25.4%에 비해 높은 것으로 나타남.

〈표 3〉 산업분류별 근로자 현황(2018년, 전규모)

구분	산업분류	전체(명, %)	남성(명)	여성(명)	남성(%)	여성(%)
전국	전체	18,198,793	10,512,610	7,686,183	57.8	42.2
	농업, 임업 및 어업	38,750	28,361	10,389	73.2	26.8
	광업	13,207	11,816	1,391	89.5	10.5
	제조업	3,931,001	2,933,347	997,654	74.6	25.4
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	64,850	54,583	10,267	84.2	15.8
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	92,508	77,639	14,869	83.9	16.1
	건설업	1,444,275	1,244,153	200,122	86.1	13.9
	도매 및 소매업	2,513,491	1,354,420	1,159,071	53.9	46.1
	운수 및 창고업	787,350	653,767	133,583	83.0	17.0
	숙박 및 음식점업	1,735,936	641,907	1,094,029	37.0	63.0
	정보통신업	547,337	378,720	168,617	69.2	30.8
	금융 및 보험업	709,930	311,108	398,822	43.8	56.2
	부동산업	428,390	276,540	151,850	64.6	35.4
	전문, 과학 및 기술 서비스업	1,040,918	700,461	340,457	67.3	32.7
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	1,170,959	622,234	548,725	53.1	46.9
	교육 서비스업	906,504	376,720	529,784	41.6	58.4
	보건업 및 사회복지 서비스업	1,854,956	348,437	1,506,519	18.8	81.2
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	320,922	166,231	154,691	51.8	48.2
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	597,509	332,166	265,343	55.6	44.4
인천	전체	871,712	492,992	378,720	56.6	43.4
	농업, 임업 및 어업	163	126	37	77.3	22.7
	광업	543	482	61	88.8	11.2
	제조업	240,543	172,727	67,816	71.8	28.2
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	3,718	3,231	487	86.9	13.1
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	7,329	5,815	1,514	79.3	20.7
	건설업	53,285	45,634	7,651	85.6	14.4
	도매 및 소매업	112,747	60,258	52,489	53.4	46.6
	운수 및 창고업	61,502	47,481	14,021	77.2	22.8
	숙박 및 음식점업	83,596	30,282	53,314	36.2	63.8
	정보통신업	7,805	5,370	2,435	68.8	31.2
	금융 및 보험업	25,829	8,897	16,932	34.4	65.6
	부동산업	18,326	11,758	6,568	64.2	35.8
	전문, 과학 및 기술 서비스업	28,498	19,203	9,295	67.4	32.6
	사업시설 관리, 사업지원 및 임대서비스업	46,115	26,552	19,563	57.6	42.4
	교육 서비스업	37,789	14,242	23,547	37.7	62.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	99,898	17,065	82,833	17.1	82.9
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	15,246	7,849	7,397	51.5	48.5
	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	28,780	16,020	12,760	55.7	44.3

\*자료: 고용노동부(2020), 「사업체노동실태현황」.

○ 월 100만 원의 남녀 임금격차

－ 앞에서 본 것처럼, 인천지역 임금노동자 월평균 임금을 성별로 보면, 전체 임금노동자는 252만 원을 받고 있으며, 남성은 297만 원, 여성은 197만 원으로 확인됨. 월평균 임금만 놓고 볼 때, 남녀 간 100만 원 정도 임금격차가 나타남.

〈표 4〉 인천지역 임금노동자 성별 월평균 임금 현황

(단위: 명, %)

구분	월평균 임금	합계	50만 원 미만	50만 원이상~100만 원미만	100만 원이상~200만 원미만	200만 원이상~300만 원미만	300만 원이상~500만 원미만	500만 원이상
전체	252만 원	1,272,951 (100.0)	51,939 (4.1)	71,884 (5.7)	321,258 (25.2)	427,741 (33.6)	326,970 (25.7)	73,160 (5.8)
남성	297만 원	702,529 (100.0)	19,034 (2.7)	17,630 (2.5)	105,310 (15.0)	233,023 (33.2)	264,506 (37.7)	63,027 (9.0)
여성	197만 원	570,422 (100.0)	32,905 (5.8)	54,254 (9.5)	215,948 (37.9)	194,717 (34.1)	62,464 (11.0)	10,133 (1.8)

\*자료: 통계청, 2019년 지역별고용조사 상반기

○ 44.8%의 맞벌이 가구 비율

－ 2019년 기준으로 인천시의 맞벌이 가구 비율은 44.8%로써 전국 평균인 46.0%에 비해 약간 낮은 수준임.

〈표 5〉 전국 시도별 맞벌이가구 현황(2019년)

시도별	유배우가구(천가구)	맞벌이가구(천가구)	맞벌이가구비율(%)
전국	12,305	5,662	46.0
서울특별시	2,134	840	39.4
부산광역시	800	314	39.2
대구광역시	586	246	42.0
인천광역시	683	306	44.8
광주광역시	348	169	48.6
대전광역시	357	169	47.2
울산광역시	289	109	37.8
세종시	84	42	50.2
경기도	3,132	1,380	44.1
강원도	384	205	53.3
충청북도	400	209	52.3
충청남도	534	297	55.7
전라북도	443	238	53.8
전라남도	458	264	57.5
경상북도	681	369	54.1
경상남도	838	411	49.0
제주도	155	94	60.8

\*자료: 통계청(2020), 「지역별고용조사」.

○ 18.8%의 경력단절 여성 비율

- 2019년 기준으로 인천시의 15~54세 기혼 여성 중 경력단절 여성 비율은 18.8%로써 전국 평균인 19.2%에 비해 약간 낮은 수준임.

〈표 6〉 전국 시도별 경력단절 여성 현황 (2019년)

구분	15 ~ 54세 기혼여성(천명)	비취업여성(천명, %)	경력단절여성(천명, %)		
전국	8,844	3,366	38.1	1,699	19.2
서울특별시	1,568	612	39.0	298	19.0
부산광역시	532	211	39.7	98	18.4
대구광역시	425	165	38.8	88	20.7
인천광역시	520	193	37.1	98	18.8
광주광역시	268	100	37.3	54	20.1
대전광역시	261	98	37.5	49	18.8
울산광역시	211	94	44.5	47	22.3
세종시	69	26	37.7	17	24.6
경기도	2,435	977	40.1	519	21.3
강원도	242	81	33.5	42	17.4
충청북도	265	89	33.6	46	17.4
충청남도	365	134	36.7	69	18.9
전라북도	286	96	33.6	39	13.6
전라남도	279	95	34.1	52	18.6
경상북도	427	151	35.4	74	17.3
경상남도	579	215	37.1	96	16.6
제주도	115	31	27.0	13	11.3

\*자료: 통계청(2020), 「지역별고용조사」.

## 2. 현재의 인천광역시 여성정책 관련 현황

○ 주로 모성보호 및 고용 관련 정책 추진

- 현재 인천의 여성 관련 정책은 여성가족국에서 담당하고 있는데, 여성가족국은 여성정책과, 보육정책과, 육아지원과, 아동청소년과, 가족다문화과 등 5개의 과로 구성되어 있음.
- 5개의 과 중 여성정책과에서는 주로 양성평등, 여성폭력, 성범죄, 여성단체 지원 등의 사업을 주로 시행하고 있으며, 교육훈련 및 고용 관련 사업은 여성복지관의 인천여성새로일하기센터 등에서 추진하고 있음.
- 여성새로일하기센터에서는 혼인·임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성 등에게 취업 상담, 직업

교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업서비스 지원하는 것을 목적으로 하며, 현재 인천시와 각 자치구 단위에 설치되어 운영하고 있음.

○ 여성노동정책

- 현재 인천시의 여성노동정책은 별도의 담당자나 주무과 없이 노동정책과에서 포괄적으로 담당하고 있으며, 이러한 경향은 다른 시도에서도 유사한 상황임.

## 3. 여성노동정책 방향

○ 인천광역시 여성노동실태 특성 반영

- 앞에서 확인한 인천광역시 여성노동실태의 특성을 보면, 전국평균과 비슷한 맞벌이가구 비율(44.8%)과 경력단절 여성 비율(18.8%)을 볼 때, 여성노동자 일반에 대한 지원정책이 필요함을 알 수 있음.
- 아울러 전국 평균에 비해 상대적으로 높은 임시 일용 여성노동자 비율(52.0%)과 30인 미만 소규모 사업체 여성노동자 비율(57.9%), 그리고 우리 노동시장의 구조적 문제인 여성노동자의 저임금문제는 적극적인 문제 해결이 필요하다고 판단됨.
- 그리고 산업분류별로 볼 때, 인천광역시 여성노동자 비중이 높은 제조업과 보건업 및 사회복지 서비스업을 비롯해 도소매업, 숙박 및 음식점업 종사 노동자들에 대한 보호와 지원 정책이 필요하다고 판단됨.

○ 인천광역시 실태조사 결과 반영

- 인천광역시의 여성노동실태와 함께 실태조사 결과를 반영할 필요가 있는데, 비정규직 정책 분야에서 여성노동자의 의견은 전체적으로 비슷한 분포를 보였으며, 특히, 계약직 비정규직(39.3%), 초단시간 및 시간제(15.6%), 파견용역하청 비정규직(13.3%)이 높게 나타남.
- 남성과 여성의 의견이 약간 다르게 나타난 취약노동 분야에서는 민간서비스 감정노동자(17.4%), 사회복지·돌봄 노동자(16.6%), 청소·경비 노동자(14.2%), 제조업 산업단지 중소기업노동자(11.6%) 순으로 나타나 이와 관련한 종사자들에 대한 정책이 필요함을 확인할 수 있음.

○ 노동정책체계 결합

- 이상의 내용을 바탕으로 전체 노동정책체계와 결합하여 추진을 모색할 필요가 있다고 판단됨. 특히, 노동정책을 효과적으로 추진할 수 있는 부서와 조직에서 주관하되, 관련 부서와의 협의를 바탕으로

추진되어야 할 것임.

○ 여성노동정책 방향

- “조직인프라 구축 + 노동정책 추진 + 노동시장(고용) 안정”의 방향 모색이 필요할 것으로 판단됨.
- “조직인프라 구축”은 여성노동정책을 담당하기에 효과적인 체계로 1)노동정책과에서 담당하거나 전담자를 두는 방안과 2)여성정책과에서 담당자를 두는 방안을 생각할 수 있음. 다만, 중장기적으로 여성노동을 담당하는 전담팀(가칭, 여성노동정책팀)의 설치에 논의가 필요할 것으로 판단됨.
- “노동정책 추진”은 앞에서 제기한 인천광역시 여성노동자의 특성과 실태를 반영한 정책의 추진이 필요하다고 판단됨.
- “노동시장(고용) 안정”은 현재 주로 교육훈련, 취업 지원 등의 지원 프로그램 등을 서로 연계하여, 교육과 일자리, 고용안정을 확보할 수 있는 방향으로의 사업추진이 필요할 것으로 판단됨.

〈표 7〉 인천광역시 여성노동정책 방향

구분		추진 방향	비고
인프라 구축	전담인력/팀	1안) 노동정책과 담당 → 전담인력 → 전담팀 2안) 여성정책과 담당 → 전담인력 → 전담팀	- 2개 과 긴밀 협의 - 전담팀 설치에 중장기적 논의
정책 추진	노동정책	- 경력단절여성, 맞벌이부부 등에 대한 노동기본권 보장 및 모성보호 등 보편적 정책 추진 - 계약직, 임시직 등 보호/지원정책 - 사회복지, 중소기업 노동자 등 보호/지원정책 - 감정노동자, 청소노동자 등 보호/지원정책	- 노동정책 기본 체계와 여성노동정책과의 일관성 및 결함 필요
	노동시장 정책	- 취업연계 교육훈련사업 추진(지역산업맞춤형 일자리창출사업 등) - 좋은 일자리 확보 및 고용안정 제고 방안 모색	- 다양한 일자리 정책과 노동기본권 보장 연계

#### 4. 여성노동정책 추진

○ 여성노동정책 역량의 단계적 추진

- 노동정책과 또는, 여성정책과에 “담당자 배치 → 담당팀 설치”를 통해 여성노동자 권의 보호 강화 필요

○ 여성노동정책 유관 기관 간 네트워크 구축

- 여성단체나 노동단체와 여성노동정책을 상시적으로 논의하고, 정책을 추진할 수 있는 네트워크 구축 필요

○ 여성노동자 모성 보호

- 산전후 휴가, 육아휴직, 업무 전환 등 보장
- 돌봄 서비스 등 보장

○ 사회서비스노동자, 감정노동자, 청소 등 노동자 노동조건 개선

- 여성노동자가 다수인 영역에서 노동조건을 개선할 수 있는 정책 마련과 지속적인 추진 필요

○ 시간제 임시직 노동자 보호

- 노동기본권 보호, 기초고용질서 준수, 최저임금 보장, 휴게, 휴식 보장 등 강화 필요

○ 취업과 교육훈련 연계 프로그램 추진

- 경력단절여성, 취약계층 등을 위한 지역 산업 맞춤형 일자리 창출사업 등 정부 사업 추진

○ 여성노동정책과 고용정책 연계와 고용의 질 개선

- 여성노동정책과 고용정책을 연계하여 노동기본권을 보장하고, 안전하고 좋은 일자리를 제공할 필요가 있음.



### [별첨 3] 2020년 ‘인천광역시 노동정책 기본계획 수립’ 정책 의견조사 결과 비교

[부표1] 인천광역시 노동정책 기본계획 사업 필요도(단위: 점수, 100점 만점 기준)

구분		노동 정책 확산	취약 노동 인권보 호	안정된 일자리 지원	안전 하고 건강한 일터	일생활 균형 지원	합리적 노사 관계 구축	노동자 복지 향상	노동 정책 제 정	정 임 보 호 유 인 도	노동자 경 영 모 태 모 색	저임금 사업장 확대	노동 기본권 향상과 노동 조합 활성화	공공 민 간 노 인 양 상 사 업	중앙 과 지 방 정 부 의 노 동 법 준 수 및 협 력 사 업	지역 사회적 대 화 활성화	특수 고 용 · 돌 봄 노 동 자 보 호
핵심 이해 당사자 그룹*	인천시/시의회 관계자	62.5	62.5	50.0	31.3	31.3	31.3	56.3	62.5	37.5	37.5	50.0	43.8	43.8	37.5	31.3	56.3
	노동단체/노동조합 관계자	90.0	95.0	85.0	88.8	80.0	83.8	82.5	87.5	88.8	78.8	85.0	90.0	83.8	87.5	85.0	87.5
	시민사회단체 관계자	80.6	69.4	72.2	75.0	63.9	58.3	75.0	83.3	83.3	69.4	69.4	69.4	69.4	58.3	72.2	77.8
	학계/연구자 등 전문가	60.0	85.0	70.0	80.0	65.0	55.0	70.0	60.0	60.0	50.0	90.0	60.0	65.0	65.0	65.0	65.0
	전체	80.9	84.2	76.3	78.3	69.1	68.4	76.3	80.3	78.3	68.4	78.3	76.3	73.7	72.4	73.7	78.9
지역 취업자 **	전체	64.3	64.1	66.0	65.4	64.5	62.1	63.8	61.7	64.8	60.5	62.8	61.1	61.9	61.4	60.7	60.3
	성 별	여성	63.9	63.9	66.0	65.6	65.7	61.5	63.5	61.3	65.0	60.4	62.7	61.0	61.4	60.2	60.0
		남성	64.6	64.2	66.0	65.3	63.6	62.6	64.1	62.0	64.6	60.5	62.9	61.1	62.3	61.7	60.5
		정규직	61.0	62.3	63.7	63.3	62.8	59.7	61.6	59.0	63.0	58.2	60.6	58.1	59.2	58.3	58.0
		임시직	66.7	65.2	67.5	67.0	65.3	64.0	65.3	65.7	62.2	63.5	62.5	63.6	63.2	62.5	61.5
		일용직	64.1	64.3	66.6	64.9	64.8	62.7	64.3	62.1	65.4	61.5	62.6	62.1	61.4	60.5	60.2
		특고 등	67.2	65.1	67.5	67.2	67.1	63.3	65.2	63.7	66.8	61.3	65.7	63.7	63.3	62.9	62.7
		무급가족종사자	61.8	65.6	64.0	65.9	63.4	59.0	61.2	63.1	59.0	69.0	60.6	60.6	61.2	61.2	62.1
	연 령	10대	66.0	64.5	67.6	67.4	63.8	63.4	62.4	61.7	64.4	60.7	65.6	62.3	61.7	63.6	60.3
		20대	64.6	63.3	67.0	66.2	66.6	63.0	64.7	63.3	64.7	62.1	62.0	60.7	64.0	62.9	61.4
		30대	64.0	64.1	65.4	64.1	64.4	61.9	63.9	61.4	64.9	60.1	62.0	60.5	61.1	60.9	60.5
		40대	63.9	64.6	65.6	65.7	64.7	62.4	62.9	60.7	65.6	60.6	62.6	60.7	62.1	61.0	60.5
		50대	63.2	63.6	65.5	64.8	63.4	61.1	64.5	61.8	63.7	59.5	62.5	61.0	61.2	60.3	60.2
		60대	65.9	64.6	66.2	66.2	64.4	61.4	64.1	61.6	65.6	60.6	64.4	62.6	61.6	61.7	60.3

\*주: \* 2020년 6월10일부터 7월20일까지 진행 오프라인 조사(3,399명), \*\*2020년 10월 5일부터 10일까지 온라인 조사(각 위원회 위원 및 핵심 관계자 38명)

[부표2] 인천광역시 노동정책 기본계획 취약노동 영역 대상(1순위 응답, (단위: %))

구분		민간 서비스 강경 노동자	사회복지 · 돌봄 노동자	제조업 산업단지 중소기업 노동자	청소 경비 노동자	건설 노동자	영세·외주 노동자	설치수리 노동자	이동운송 노동자	물류 배송 노동자	공공 민간위탁 노동자	특성화고 현장실습 노동자	해양, 선원항만 노동자	학습지 교사
핵심이해 당사자 그룹			33.3	10.3	12.8	2.6	25.6		2.6	7.7		5.1		
지역 취업자	전체	15.5	14.6	13.5	12.0	11.7	8.0	6.5	4.6	4.1	3.6	3.4	2.5	.0
	성 별	여성	17.4	16.6	11.6	14.2	8.9	7.9	4.9	3.7	3.9	4.3	3.8	2.7
		남성	13.9	12.8	15.2	10.1	14.1	8.1	7.9	5.3	4.2	3.0	3.0	0.0
	고 용 형 태	상용직	13.0	17.0	15.0	13.7	11.3	8.1	5.6	4.3	4.0	3.0	2.9	2.4
		임시직	17.6	14.5	16.6	9.3	11.0	5.0	8.8	3.8	3.2	4.5	3.0	2.7
		일용직	15.7	11.6	10.0	15.5	19.1	7.5	3.7	4.3	3.5	3.3	2.6	0.0
		특고 등	16.9	12.2	8.1	10.2	7.7	13.0	6.7	7.1	6.7	3.0	5.9	2.4
		무급가족종사자	13.8	12.5	5.0	15.0	8.8	20.0	3.8	5.0	6.3	1.3	3.8	0.0
	연 령	10대	20.5	13.3	12.2	7.9	9.7	6.8	7.9	4.3	4.3	3.2	6.1	3.6
		20대	17.0	17.6	12.7	12.5	10.0	5.7	6.2	3.0	4.7	4.2	3.0	3.4
		30대	15.1	16.5	14.7	11.4	12.2	6.7	4.6	4.4	3.7	4.9	3.5	2.4
		40대	15.5	14.7	13.6	12.5	12.1	8.2	6.6	4.0	4.3	3.0	3.1	2.3
		50대	13.4	12.2	15.2	11.9	11.5	10.2	7.9	5.8	3.9	2.8	2.8	2.3
		60대	14.6	12.1	10.3	14.6	14.1	10.0	6.7	5.6	3.3	3.6	3.3	1.8

[부표3] 인천광역시 노동정책 민간부문 취약노동자 권리보호 효과적 사업(1순위 응답, (단위: %))

구분		노동환경 개선 위한 사업장 시설 지원	사업고용주 대상 노동법 교육, 홍보	노동법 지킴이 시민 캠페인	시민·노동 자 대상 노동법 교육, 홍보	모범 사용자 인센티브 사업	노동청 등 관련 기관과 근로감독 강화	노동권익센 터 설치 운영·확대	공공부문의 다양한 조례·정책 확대	지역 노동단체와 공동 권익보호 사업	노사정 이해당사자 사회적 협약 체결 통한 사업	
핵심이해 당사자 그룹		10.3	7.7	2.6	12.8	—	20.5	17.9	2.6	15.4	10.3	
지역 취업자	전체	17.4	16.7	13.9	12.6	9.8	9.3	7.9	7.7	3.4	1.3	
	성별	여성	18.2	15.6	14.4	11.8	9.8	10.3	6.6	8.4	3.7	1.2
		남성	16.7	17.7	13.5	13.4	9.8	8.4	9.1	7.0	3.0	1.4
	고용 형태	정규직	18.5	16.3	13.0	12.4	10.2	10.6	7.6	6.9	3.0	1.6
		임시직	16.1	16.8	14.9	13.7	9.3	8.8	7.6	8.7	2.9	1.3
		일용직	17.3	15.1	13.2	13.4	9.6	10.0	8.8	5.9	5.3	1.4
		특고 등	16.9	19.3	13.4	10.8	10.4	6.7	9.3	9.3	3.3	.6
		무급가족종사자	22.5	16.3	21.3	7.5	10.0	8.8	5.0	6.3	2.5	0.0
	연령	10대	18.0	15.8	16.9	13.3	9.7	9.0	8.3	4.7	2.9	1.4
		20대	17.4	18.0	14.6	13.8	11.3	8.7	5.3	7.6	2.8	.6
		30대	16.8	14.7	13.7	15.1	10.4	9.4	7.4	9.4	2.6	.4
		40대	17.6	16.0	13.5	11.0	9.3	10.4	9.0	7.4	3.9	1.9
		50대	17.9	16.9	14.0	12.2	8.9	8.9	8.8	8.1	2.4	1.8
		60대	16.7	20.5	11.8	9.7	9.5	8.5	8.7	6.4	6.4	1.8