



아산시 직·간접 고용노동자

노동환경 개선방안 연구

제 출 문

아산시장 귀하

본 보고서를 「아산시 직·간접 고용노동자 노동환경
개선방안 연구」의 최종 성과품으로 제출합니다.

2017. 12

(재)충남연구원
원장 강 현 수

목 차

I. 연구의 필요성 및 목적

제1절 연구의 배경 및 목적	3
1. 연구의 배경 및 필요성	3
2. 연구의 목적	4
제2절 연구의 범위	5
1. 공간적 범위	5
2. 내용적 범위	6
제3절 연구의 구조 및 연구 추진 체계	8
1. 연구 구조	8
2. 연구 추진 체계	9

II. 비정규직의 이해 및 정책

제1절 비정규직의 정의와 유형	13
1. 비정규직의 개념 및 유형	13
2. 비정규직 문제에 대한 논의	16
제2절 비정규직 관련 법령	18
1. 비정규직 관련 국가 법령	18
2. 충남 및 아산시 자치법규	21

III. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사

제1절 아산시 공공부문 인력현황	27
1. 아산시 공공부문 인력현황 종합	27
2. 아산시 직접고용부문 현황	30
3. 아산시 간접고용부문 현황	32
제2절 아산시 직·간접 고용노동자 실태조사	37
1. 설문조사 개요	37
2. 실태조사 결과 정리	39

IV. 공공부문 비정규직 고용노동정책 사례

제1절 국내사례	69
1. 서울시	69
2. 안산시	74
3. 성남시	77
제2절 해외사례	81
1. 미국	81
2. 영국	84
3. 정책적 시사점	87

V. 아산시 직·간접 고용노동자 노동환경 개선방안

제1절 근로조건 개선방안	91
1. 근로조건 개선방안	91
제2절 협력적 노사관계 정립방안	95
1. 공공부문 노사관계 유형	95
2. 아산시 협력적 노사관계 구축방안	97
제3절 중장기적 고용안정방안	101
1. 아산시 정규직 전환 가이드 라인	101
2. 아산시 정규직 전환결정 및 임금체계	104

VI. 부 록

표 목 차

[표 2-1] 고령자 우선고용직종 선정기준 및 해당직종	20
[표 3-1] 아산시 공공부문 인력 현황	27
[표 3-2] 아산시 무기계약 근로자 전환실적	28
[표 3-3] 아산시 무기계약(공무직) 근로자 현황	29
[표 3-4] 아산시 직접고용 기간제 근로자 현황	31
[표 3-5] 아산시 간접고용 기간제 근로자 현황	32
[표 3-6] 아산시 간접고용 고용형태별 현황	34
[표 3-7] 아산시 간접고용 업무 구분별 현황	35
[표 3-8] 고용형태별 임금현황	36
[표 3-9] 업무구분별 임금현황	36
[표 4-1] 안산시 비정규직 관련 자치법규	75
[표 4-2] 성남시 근로자 처우개선 방안	78
[표 4-3] 성남시 근로자 보수체계	78
[표 4-4] 성남시 비정규직 관련 자치법규	80
[표 4-5] 미국 연방규정집 내 임시직 고용규정 일부	83
[표 4-6] 영국 공공부문 비정규직 최근 현황	84
[표 5-1] 아산시 노사관계 발전지원 조례 제5조(기능)	98

그림 목 차

[그림 1-1] 연구 지역	5
[그림 1-2] 연구 내용 및 구조	8
[그림 1-3] 연구 추천체계	9
[그림 2-1] 지자체 고용구조 및 고용관계 모형	15
[그림 3-1] 설문조사의 진행순서	38
[그림 4-1] 성남시 비정규직 및 정규직 추이	77
[그림 4-2] 영국 생활임금 사용자 인증절차 및 인증마크	86
[그림 5-1] 공공부문 노사관계 유형	96

I. 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구의 범위
3. 연구의 구조 및 연구 추진체계

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구의 배경 및 필요성

■ 비정규직은 사회양극화의 주요 원인으로 작용함

- 외환위기 이후 비용절감이나 탄력적 인력운용 등의 목적으로 비정규직이 지속적으로 증가하였으며 이는 고용불안 및 차별 등 사회 양극화의 주요 원인으로 작용함
- 정부는 공공부문 정규직 전환 등을 추진해왔으나, 기간제 고용의 관행은 여전하며 파견 및 용역 근로자는 증가하는 등의 역효과가 발생
 - 파견 및 용역 근로자는 전환 대상에서 제외, 상사·지속적 업무 판단기준 불명확, 인건비(경제적 부분)등 의 문제

■ 공공부문에서의 선도적인 정규직 전환 및 차별개선 필요

- 사회적 양극화 완화, 고용안정, 복지 향상 등을 위해 공공부문에서 선도적으로 정규직 전환과 차별개선을 추진해야 한다는 인식이 생겨남
 - 효율성 추구에서 근로자 중심으로의 패러다임 전환
 - 공공부문 고용 서비스 질 향상 도모

■ 정부는 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환을 추진 중에 있음

- 총 3단계에 걸쳐 공공부문 비정규직 근로자를 순차적으로 정규직으로 전환한다는 내용의 가이드라인을 발표 (2017. 7. 20)
 - (1단계) 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국·공립 교육기관
 - (2단계) 자치단체, 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사
 - (3단계) 민간위탁기관 추후 실태조사 이후 별도 추진('18년 ~)

■ **지자체 차원의 비정규직 처우개선 및 정규직 전환의 움직임도 꾸준히 발생하고 있음**

- 지자체를 중심으로 한 노동정책에서 지자체 공공부문의 모범적 역할 강조 및 위탁, 공공조달 기준 등의 계획이 추진되고 있음
 - 무기계약직의 임금 등 처우개선 및 소속 외 직원의 정규직화
 - 공공부문 무기계약직 비정규직 임금체계 및 처우개선

2. 연구의 목적

■ **모범적이고 합리적인 사용자상 정립**

- 아산시 직간접 고용노동자의 임금수준, 근로실태, 인권상황 등의 현황을 분석하고 개선방안을 모색

■ **협력적 노사관계 조성**

- 노동법 및 노동인권 침해사례를 미연에 방지하기 위한 실태조사

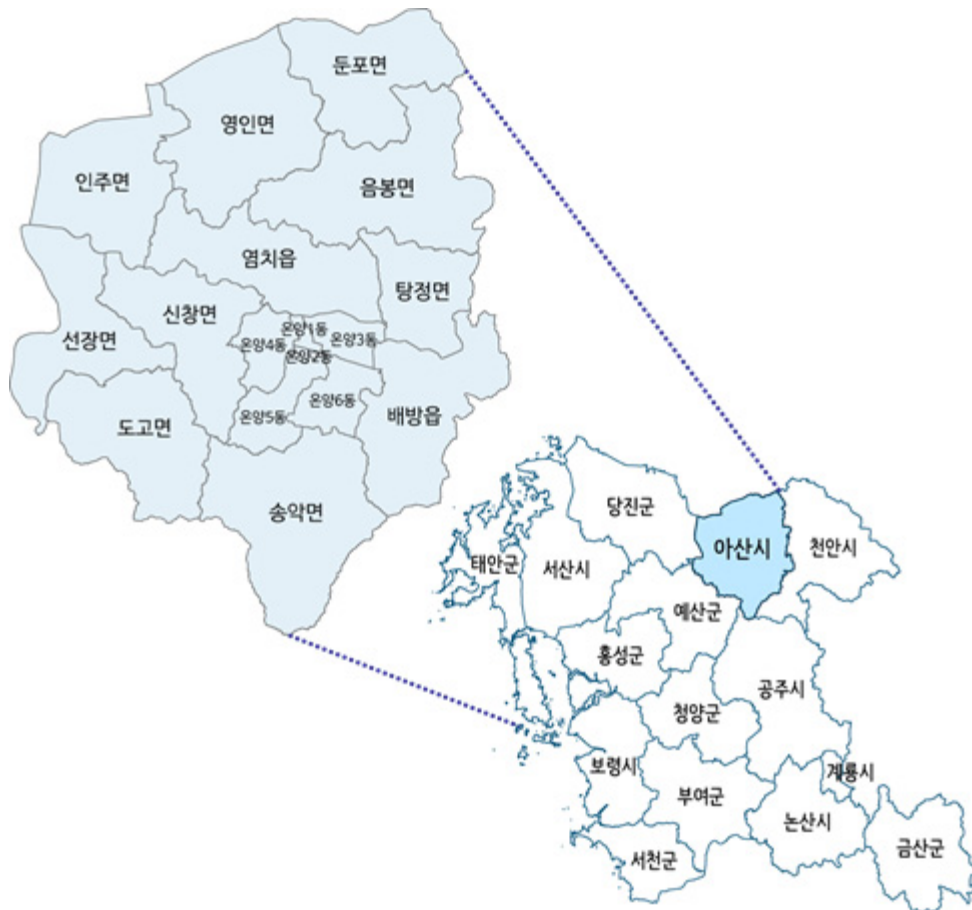
■ **중장기적 고용 안정방안 마련**

- 모범사용자로서 자리매김 하고, 일자리 문제 해결을 위한 방안 마련

제2절 연구의 범위

1. 공간적 범위

○ 본 연구는 아산시의 2읍, 9면, 6동을 대상으로 함



[그림 1-1] 연구 지역

2. 내용적 범위

○ 본 연구의 내용적 범위는 5가지 부문으로 구성됨

- 아산시 직간접 고용노동자 현황 및 실태분석
- 국내외 공공부문 노동자 고용노동정책 검토
- 노동인권 및 노동법 침해 위험사례 분석 및 대안 마련
- 근로환경 개선방안 모색
- 협력적 노사관계 정립 및 고용안정 방안 연구

■ 아산시 직간접 고용노동자 현황 및 실태분석

○ 아산시 직간접 고용 노동자 현황 분석

- 공무원 및 직간접 고용 노동자 현황 조사
- 사업별, 유형별 노동자 현황 분석
- 노동자의 인적, 조직적 특성 분석

○ 아산시 직간접 고용 노동자 근로실태 분석

- 근로조건(임금, 직무, 근로시간, 근로여건 등)에 대한 분석
- 노동조합 가입 현황 및 개별적·집단적 노사관계 분석

■ 국내외 공공부문 노동자 고용노동정책 방향 검토

○ 해외 주요 지자체 공공부문 고용 노동정책 방향 검토

- 해외 사례 검토를 통한 정책 발굴

○ 정부 및 국내 주요 지자체 공공부문 고용 노동정책 방향 검토

- 지자체 사례 검토를 통한 아산시 적용방안 연구

■ 노동인권 및 노동법 침해 위험 사례 분석 및 대안 마련

○ 근로환경 개선과제 도출

- 근로자들의 근로환경 현황 분석 후 구체적인 가이드 라인 제시

○ 노동인권 침해 우려 사례 분석

- 설문조사 및 인터뷰를 통한 노동인권 실태조사

○ 노동인권 증진을 위한 대안 마련

■ 근로환경 개선방안 모색

○ 합리적 임금체계 모색

- 직무와 임금체계 간의 연계성 마련

○ 직무만족도 및 책임감 제고방안 연구

- 설문조사 및 인터뷰 조사를 통하여 직무만족도 및 근로자들의 요구조건 파악 후 대안 마련

○ 노동인권 증진을 위한 대안 마련

- 근로자들의 근로조건 개선 및 인권 증진을 위한 정책 발굴

■ 협력적 노사관계 정립 및 고용안정 방안 연구

○ 노사협력 증진방안 연구

- 노사간 협력과 관련된 근로환경 조성을 위한 방안 마련

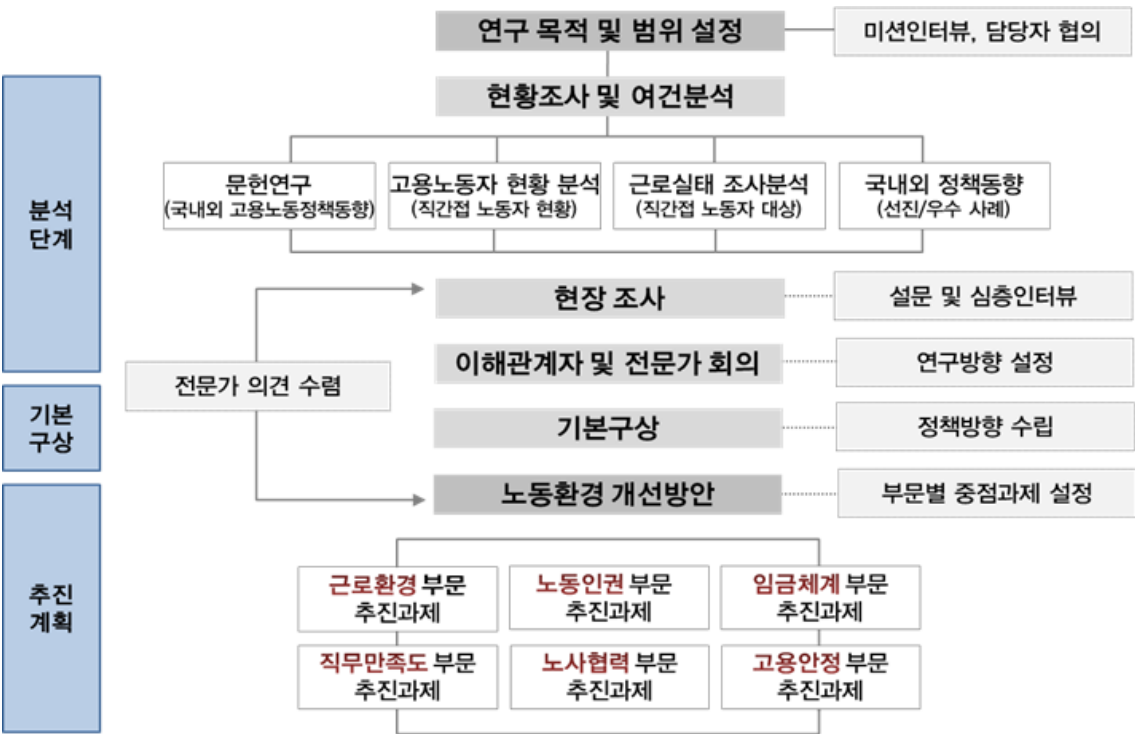
○ 중장기적 고용안정 대책 연구

- 고용안정을 위한 사후 계획 및 대책 수립

제3절 연구의 구조 및 연구 추진 체계

1. 연구 구조

○ 본 연구에서 다룰 연구의 주요 내용 및 구조는 다음의 [그림 1-2]와 같음

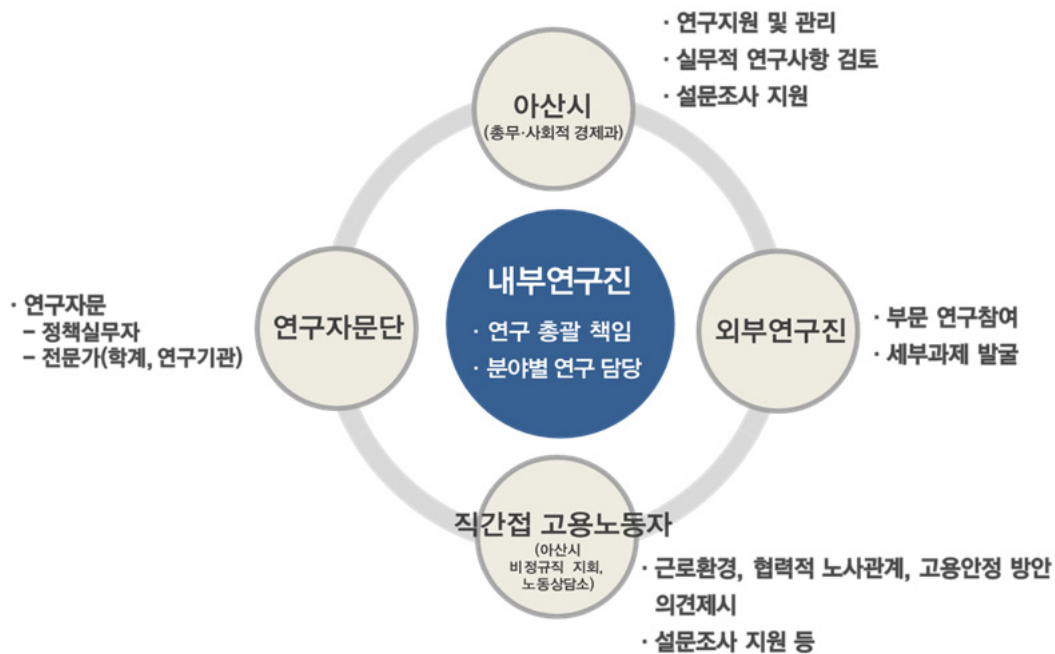


[그림 1-2] 연구 내용 및 구조

2. 연구 추진 체계

○ 본 연구의 추진체계는 [그림 1-3]과 같음

- 본 연구는 충남연구원 내부연구진을 중심으로 아산시(사회적 경제과, 총무과), 관련 단체 및 기관(아산시 비정규직 지회, 노동상담소 등) 관계자들과의 지속적인 연구협의 과정을 통해 진행
- 외부의 정책실무자, 전문가 및 외부연구진을 적극적으로 활용하여 연구의 완성도를 높혀나갈 예정임
- 현장의 목소리를 반영할 수 있는 설문조사 및 인터뷰 조사를 활용하여 실질적 현황을 면밀하게 검토하고 정책 방안 발굴



[그림 1-3] 연구 추천체계

II. 비정규직의 이해 및 정책

1. 비정규직의 정의와 유형
2. 비정규직 관련법령

제1절 비정규직의 정의와 유형

1. 비정규직의 개념 및 유형

1) 비정규직의 개념

■ 정규직(standard, typical, regular)의 잔여 개념으로서의 비정규직

○ 정규직 고용의 다양한 조건들을 충족하지 못하는 경우를 의미

- 정규직 고용은 '단일 사용자와 기간을 정하지 않은 고용 계약을 맺고 전일제로 일하는 고용관계', '노동법상의 해고보호 및 정기적 승급의 보장, 고용관계를 통한 사회 보험 혜택 제공' 등의 특성을 가짐
- 비정규직은 위의 조건을 충족하지 못하는 경우를 말함

■ 법적 개념 : 법적으로 명확하고 구체적으로 정의되어 있지는 않음

○ 국가마다 취약 노동자 계층의 발생 원인이 상이하여 비정규직의 범위나 개념에서 차이가 있음

- OECD의 경우 '고용기간이 짧은 유계약 및 시간제 근로자, 파견근로자' 정도를 비정규직 근로자로 파악하고 있음

○ 우리나라의 경우 2002년 노사정위원회 비정규직특위에서 비정규직 근로자의 개념과 범위를 제안함

- 노·사·정 합의에 의한 비정규직 근로자의 정의는 '고용형태'에 따라 구분됨(한시적, 시간제, 비정형 근로자 등)

■ 통계상의 개념과 실제 관행적으로 인식되는 비정규직은 상당한 차이를 가짐

○ 통계상의 비정규직 고용 형태를 구분하는 개념과 실제 공공기관 등의 규정이나 관행에 따라 사용되는 비정규직 명칭은 상당한 차이를 가짐

- 대부분의 사업장에서 특정한 비정규직 고용을 기관별로 상이하게 규정하고 있음
- 상용직, 일용직 등의 명칭에서 살펴볼 수 있듯이 공공부문의 특수성이 반영되어 차이가 나타남

2) 비정규직의 유형

■ 비정규 고용의 유형으로는 한시적 고용, 단시간 노동, 간접고용, 가내근로 등이 있음

- 한시적 고용이란 고용관계가 한시적으로만 지속되거나, 기간을 특정한 고용계약을 체결한 경우를 의미함
 - 임시근로, 계약근로, 호출근로 등이 포함됨
- 정규직 근로자에 비하여 노동시간이 짧은 경우
 - 파트타임 근로
- 간접고용이란 고용주가 아닌 다른 사용자를 위하여 노동을 제공하는 경우를 의미
 - 파견근로, 용역근로, 사내하청 등

■ 공공부문의 상용직 및 일용직에 대한 구분은 다음과 같음

- ‘상용직’은 모든 공공기관들이 ‘비정규직’으로 분류하지만, 지자체마다 고용 형태에 있어 차이를 가짐
 - 실제 고용계약기간 없이 특별한 사유가 없다면 장기 고용을 보장하고, 퇴직금 및 상여금을 지급하는 경우(이 경우 장기임시근로 혹은 계약근로에 해당하거나 ‘무기계약직’과 동일하게 인식되어 정규직으로 포함되기도 함)
 - 1년 단위 계약을 체결하고, 계약을 반복 갱신하는 경우
 - 상대적으로 고용이 안정되었다고 판단되는 상용직의 경우에도 예산상의 이유 등으로 인하여 사업이 중단될 경우 고용계약이 해지될 수 있어 비정규직으로 보는 것이 타당
- ‘일용직’의 경우 고용계약기간이 상대적으로 짧은 고용형태이며, 임시근로 혹은 호출근로에 포함됨
 - 1개월, 3개월 단위의 고용계약 체결이나 280일 미만의 고용계약 체결
 - 고용계약 기간을 특정하지 않으며, 업무가 발생할 경우 수일 혹은 수주 단위로 업무에 투입
 - 공공기관의 경우 상용직(계약직)과 일용직에 있어서도 임금은 물론 고용관리 방식, 근로조건 등에서 차이가 발생함

3) 지자체 고용구조 및 비정규직 실태

■ 지자체 고용 인력은 ‘정원’과 ‘현원(정규직)’, ‘정원 외 인력’으로 구분

- 정원 외 인력 부분에 일반적으로 인식하는 ‘비정규직’ 고용의 대부분이 포함됨
 - 정원 외 인력은 ‘무기계약직’, ‘기간제’, ‘단시간 노동자’ 및 ‘기타’ 등으로 구분됨

■ 지자체의 인력구조는 법 적용(신분) 기준으로 구분

- 법 적용 기준으로 ‘공무원’과 ‘비(非) 공무원’으로 구분됨
 - 공무원 : ‘공무원법’의 적용을 받음
 - 비 공무원 : ‘근로기준법’의 적용을 받음

■ ‘공무원’과 ‘비 공무원’ 모두 각각 ‘정규직’과 ‘비정규직’ 형태로 구분됨

- 정규직에는 무기계약직이 포함되며, 비정규직은 고용관계 및 계약주체에 따라 구분
 - 간접고용 비정규직 : 기간제, 시간제, 일용직
 - 직접고용 비정규직 : 파견용역, 기타



[그림 2-1] 지자체 고용구조 및 고용관계 모형

자료 : 김종진(2016), 지자체 비정규직 및 무기계약직 노사관계 실태와 함의, 월간노동리뷰, 한국노동연구원.

2. 비정규직 문제에 대한 논의¹⁾

1) 사회경제적 변화에 따른 대안 모색 필요

■ 법과 제도적 부분에만 의존하는 것은 한계가 있음

- 4차 산업혁명 등 새로운 변화, 고령화 사회로의 진입 등에 따라 새로운 형태의 고용이 발생할 수도 있을 것이라고 전망됨
 - 이러한 사회 변화 양상으로 인하여 법제도적 수단에만 의존하여 비정규직의 정규직 전환을 강제하는 것은 많은 한계점을 가짐
 - ‘강제적 정규직 전환’ 혹은 ‘비정규직 고용 제한’ 등의 수단 보다는 ‘비정규직의 정규직 전환 기회 확충’ 또는 ‘비정규직 근로조건 개선’에 대해 초점을 둘 필요가 있음

■ 비정규직의 정의 및 범위에 대한 새로운 기준 마련 필요

- 우리나라의 비정규직에 대한 정의는 OECD 및 타 국가들에 비해 복잡하고, 포괄범위가 큰 것이 특징
 - 특수형태의 근로, 일일근로, 가구 내 근로 등은 비정규직의 범위에서 배제하고 이들의 지위향상을 위한 정책은 따로 발굴하는 것이 바람직 함
 - 근로형태에 따라 비정규직의 범위 및 기준을 변경한다면, 경제활동인구에서 비정규직이 차지하는 비율은 감소할 것임

2) 공공부문 비정규직 고용개선에 대한 논의

■ 공공부문은 사용자로서 선도적이고 모범적인 역할을 할 필요가 있음

- 정부 및 기타 공공부문은 고용 인력이 가장 많은 사용자로서 선도적이고 모범적인 역할을 수행할 필요가 있음
 - 공공부문에서의 비정규직 문제 해결 및 고용개선의 실효성은 차후 민간부문의 가이드라인으로 적용될 수 있다는 점에서 더욱 중요성을 가짐
 - 정규직 전환의 양적 개선 뿐만 아니라 전환된 정규직 근로자의 임금 및 처우개선 등과 같은 질적 개선방안이 필요함

1) 고용노동부(2016), 공공부문 비정규직 고용개선 대책평가 및 향후 개선방안 모색 참고 재정리.

○ 합리적 인사 및 보상시스템 구축을 통한 고용환경 개선

- 무기계약직 등의 처우개선 혹은 무기계약직으로의 전환 등에 있어 선도적인 역할을 수행하여야 함
- 임금체계 및 임금관리의 패턴을 만들고 수행하여 모범사례를 만들어야 할 필요성이 있음
- 비정규직 정책 대상 범위에 소속 외 근로자를 포함하여 논의 하여야 함

제2절 비정규직 관련 법령²⁾

1. 비정규직 관련 국가 법령

1) 국가 법령

■ 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법령(기간제법) - 법률 제12469호

○ 기간제 근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전을 목적으로 함

- 국가 및 지방자치단체 기관에 대해서는 상시 사용하는 근로자의 수와 관계없이 이 법의 적용을 받음(일반 사업장의 경우 상시 5인 이상)

○ 기간제 근로자 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제 근로자를 채용할 수 있음

- 예외조항³⁾을 제외하고 2년을 초과하여 기간제 근로자로 채용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약(무기계약)을 체결한 근로자로 봄
- 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환 : 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약 체결을 하는 경우 기간제 근로자를 우선적으로 고용하여야 함

○ 차별적 처우 및 대우 금지

- 기간제 근로자라는 이유로 동종 혹은 유사업무에 종사하는 근로자에 비해 차별적 처우를 하는 것을 금지함
- 단시간 근로자 또한 동종 또는 유사업무에 종사하는 통상근로자에 비해 차별적 처우를 하여서는 안됨

2) 안산시(2013), '공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 연구' 참고 재정리.

3) 다음 중 하나에 해당하는 경우에 2년을 초과하여 기간제로 고용이 가능함.

- 사업 완료 혹은 특정 업무 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- 휴직, 파견 등으로 결원이 발생하여 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- 「고령자고용촉진법」에 따라 고령자와 근로계약을 체결한 경우
- 전문적인 지식기술의 활용이 필요한 경우, 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우
- 그밖에 합리적인 사유가 있는 경우로 대통령령이 정하는 경우

■ 파견 근로자보호 등에 관한 법령 - 법률 제12325호

- 근로자 파견사업의 적정한 운영을 위해 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 인력수급을 원활하게 하는 것을 목적으로 함
 - 근로자 파견이란, 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약 내용에 따라 사용사업주의를 위한 근로에 종사하는 것을 의미
- 정부는 파견근로자를 보호하고 근로자의 구직과 사용자의 인력확보를 용이하게 하고, 근로자가 사용자에게 직접 고용될 수 있도록 노력하여야 함
 - 고용정보의 수집 및 제공, 직업에 관한 연구, 직업지도, 직업안정기관의 설치 및 운영 등에 대한 시책을 강구하고 시행하여야 함

■ 근로기준법 - 법률 제123225호

- 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장하고 균형 있는 국민경제의 발전을 목적으로 함
 - 근로조건, 기준, 결정, 준수, 처우 등에 대한 내용을 담고 있음
- 근로자의 근로기준과 사용자의 책무가 다음과 같은 내용을 포함하여 규정되어 있음
 - 근로계약 : 계약기간, 근로조건, 위약 금지, 해고 등의 제한, 우선 재고용, 구제명령, 퇴직급여 제도, 계약서류의 보존 등
 - 임금 : 임금지급, 임금 체불 관련, 휴업수당 등
 - 근로시간과 휴식 : 근로시간, 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 연장근로 제한, 휴가 및 휴일, 연장 및 야간, 휴일 근로, 연차 유급 휴가 등

■ 최저임금법 - 법률 제11278호

- 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 생활안정 및 노동력의 질적 향상을 목적으로 함
 - 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 해당
 - 최저임금액, 최저임금의 효력, 최저임금의 결정, 최저임금의 적용 제외, 최저임금위원회 등의 내용이 규정되어 있음

■ 고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 - 법률 제13897호

- 합리적인 이유가 아닌 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지하고, 고령자의 고용안정을 목적으로 함
 - 고령이라는 이유로 차별하는 관행을 해소하기 위하여 관련 정책을 수립·시행하여 고령자의 고용에 대해 사업주와 국민의 이해를 높임
 - 고령자의 고용촉진 및 직업안정을 위해 고용촉진 대책의 수립과 시행, 직업능력개발훈련 등 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진
- 고용노동부장관 및 중앙기관장, 국가 및 지방자치단체 기관장은 고령자 고용촉진을 위해 다음의 내용들을 실시하여야 함
 - 고용노동부장관은 고령자의 고용촉진에 관한 기본계획을 관계 중앙기관의 장과 협조하여 5년마다 수립하여야 함
 - 고용노동부장관은 고용정책심의회를 거쳐 고령자와 준고령자를 고용하기에 적합한 직종(우선고용직종)을 선정하고 이를 고시하여야 함
 - 국가 및 지방자치단체 기관의 장은 우선고용직종에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하여야 함

2) 노동부 고시

■ 준 고령자고령자 우선고용직종(노동부 고시 제2008-56호)

- 「고용 상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제15조1항에 따라 발표한 노동부 고시 제2008-56호
 - 고용정책 심의회 심의를 거쳐 발표
 - 우선고용직종 현실타당성 등과 관련된 문제점 검토 및 전문가 자문을 통해 7가지 기준을 마련하고 관련 직종을 선택

[표 2-1] 고령자 우선고용직종 선정기준 및 해당직종

선정기준	정의	해당직종(예)
① 신체적 적합 직종	• 신체적, 정신적인 한계로 다른 연령계층에 비해 생산성이 떨어지지 않거나 산업재해 위험이 낮은 직종	• 상점판매원, 매장계산원 및 요금 정산원 등
② 고령 종사자 규모가 큰 직종	• 현재 노동시장에서 고령취업자 규모가 큰 직종	• 환경미화원, 운전원 등

③ 빈 일자리 직종	• 다른 연령계층의 취업기피 등으로 인해 다른 직종에 비해 고령자가 진입할 수 있는 빈 일자리가 많은 직종	• 금형원, 용접원 등
④ 일자리 증가 직종	• 미래 일자리 증가가 예상되고 일자리 증가에 있어 고령자가 진입할 여지가 큰 직종	• 사회복지사, 보육교사 등
⑤ 기능보유 직종	• 일정기간 훈련 이수 및 자격취득을 통해 특정 기능을 보유함으로써 고령자가 취업 경쟁력을 확보할 수 있는 직종	• 건축마감관련 종사원, 산업안전 및 위험관리원 등
⑥ 경력보존 직종	• 고도의 기술 및 지식에 대한 노하우를 보유하여 충분히 직업능력을 발휘할 수 있는 직종	• 건축가 및 건축공학 기술자, 기계공학 기술자 및 연구원 등
⑦ 단순노무 직종	• 특정 지식이나 기술이 필요하지 않아 일자리만 있다면 단기간 내 취업이 가능한 직종	• 포장원 및 제조관련 단순 종사원, 농림어업관련단순 종사원

2. 충남 및 아산시 자치법규

1) 충남 자치법규

■ 충청남도 비정규직근로자의 고용안정 및 권리보호 지원에 관한 조례

○ 충청남도 비정규직 근로자의 무기계약직 전환 등 고용안정 및 권리보호를 위한 내용이 포함되어 있음

- 공공부문 비정규직의 무기계약직 등 정규직 전환과 근로조건 및 경제적, 사회적 지위 향상
(공공부문 : 충청남도 본청, 소속행정기관, 합의제행정기관 및 충청남도의회, 도가 설립한 공사공단 및 출자출연한 기관 의미)
- 무기계약근로자를 채용할 경우 해당 사업 또는 사업장의 동종유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자 우선채용
- 용역·도급 또는 위탁사업의 경우 수탁자를 선정하거나 재 위탁할 경우 비정규직의 고용승계와 해당 계약기간 중 고용유지를 원칙적으로 보장하는 내용의 계약을 체결하여야 함
- 민간부문 비정규직의 고용안정 및 고용의 질 개선을 위한 정규직 전환 확대를 적극 유도

○ 공공부문 비정규직의 지원 내용

- 공공부문의 장은 비정규직의 고용안정을 위하여 무기계약직 등 정규직 전환, 임금현실화 및 장기근속자 우대제도 도입, 비정규직의 후생복지 및 처우개선 등에 필요한 조치를 취해야 함
- 공공부문의 장은 비정규직 근로자에 대한 부당해지, 차별적 처우를 금지하여야 하며 고충처리를 위하여 인사담당부서의 장 등을 비정규직 고충처리담당자로 지정운영하여야 함

■ 충청남도 생활임금 조례

- 도 출자출연기관의 근로자에게 적절한 생활임금기준을 정하고 지급하여 근로자들의 복지를 증진함
 - 생활임금의 대상은 도 출자출연기관의 소속 근로자
 - 국비 또는 사군비 지원에 따라 일시적으로 고용된 근로자는 제외
- 충남 생활임금위원회 심의를 거쳐 매년 9월 10일까지 다음연도의 생활임금을 결정하여야 함
 - 매년 고용노동부장관이 고시하는 최저임금, 물가수준, 근로자 생계비, 유사근로자의 임금 등을 함께 고려하여 결정

■ 충청남도 고용상의 차별행위 금지에 관한 조례

- 고용에 있어 성별, 연령, 신체조건 등을 이유로 발생할 우려가 있는 각종 차별행위를 금지하기 위해 필요한 사항을 규정
 - 도지사는 고용상의 차별행위 해소를 위해 노력하여야 하고, 이에 필요한 시책을 적극적으로 추진하여야 함
 - 적용대상기관에서 고용상의 차별행위가 발생한 경우 그 행위 시정을 위해 적극적인 노력이 필요
 - 장애인, 고령자, 여성, 청년 등의 고용이 촉진될 수 있도록 적합한 업종 개발과 보급을 위한 시책을 적극 개발하여야 함

2) 아산시 자치법규

■ 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례

- 아산시의 비정규직 노동자 권리를 보호하고 근로조건 향상을 위한 지원을 목적으로 함
 - 아산시장은 비정규직 노동자의 근로조건 및 경제적·사회적 지위향상을 위하여 행정적·재정적 지원방안을 강구하고 시책에 반영하는 등 적극적인 노력 필요
 - 노동관계의 모범적 사용자로서 노동인권 신장 및 지역 내 양질의 일자리를 유지하고 창출하기 위해 적극적으로 노력하여야 함
 - 그 밖에 비정규직지원센터 운영을 통한 권리보호 지원, 최저임금 준수 노력, 취업촉진을 위한 노력 등의 내용이 포함되어 있음

■ 아산시 노동인권 보호 및 증진을 위한 조례

- 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 도모하여 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함
 - 근로자가 건강하고 일과 삶의 균형을 유지하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 안전하고 쾌적한 근로환경 제공
 - 취약계층 근로자의 차별해소 및 생활안정 등 노동인권 보호와 증진을 위한 내용 포함
- 비정규직 등에 대한 노동인권 보호
 - 시장은 비정규직, 여성, 청소년, 고령자, 장애인, 이주노동자 등 모든 근로자들의 차별해소를 위해 노력하여야 함
 - 공공기간 종사자 중 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 비정규직 근로자의 생활안정과 정규직 전환 내용
 - 취약한 근로환경 개선과 근로자의 인권증진을 위해 노동인권지킴이 제도 등 취약계층 근로자 인권보호 및 증진을 위한 시책 마련

■ 아산시 생활임금 조례

- 아산시에서 일하는 근로자들의 적절한 생활임금 기준을 정하여 실질적인 삶의 질 향상에 기여
 - 아산시 근로자들의 생활안정과 교육문화주거 등 각 분야에서의 삶의 질 향상에 기여
 - 소득불평등과 사회양극화 해소 및 일자리 창출을 도모하여 시민 복지 증진과 아산시 경제의 건전한 발전에 이바지함

■ 아산시 공무원 및 기간제 근로자 등 관리 규정

- 아산시에 근무하는 공무원 및 기간제 등에 대한 합리적이고 효율적인 인력 관리를 위한 기준과 절차 마련
 - 공무원 및 기간제 근로자, 청원경찰, 청원산림보호직원 등에 해당함
 - 공무원근로자란, 「지방공무원법」상 공무원이 아닌 민간인으로 본청, 직속기관, 사업소, 의회사무국, 읍면 사무소, 동 주민센터 등과 근로계약을 체결하지만 「근로기준법」의 적용을 받음

Ⅲ. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사

1. 아산시 공공부문 인력 현황
2. 아산시 직·간접 고용노동자 실태조사

제1절 아산시 공공부문 인력현황

1. 아산시 공공부문 인력현황 종합

1) 아산시 공공부문 인력현황

■ 아산시 공공부문 정규직 및 비정규직(전환대상) 인력현황

- 총 2,818명 중 정규직 및 무기계약직은 2,205명, 비정규직은 613명 임
 - 일반직 공무원은 1,799명이며 이중 95명은 일반직 임기제(정규직과 대우는 같으나 계약기간이 있는 경우)에 속함
 - 무기계약직(계약기간이 정해져 있지 않는 상용 근로자)은 총 406명이며 공무원으로 지칭
 - 아산시의 경우 78.20%가 정규직 인력이며, 21.75%가 정규직 전환 대상에 포함됨

[표 3-1] 아산시 공공부문 인력 현황

구 분	계	정 규 직		비정규직 (전환대상)	비 고
		일반직(임기제)	무기계약직		
합 계	2,818	1,799(95)	406	613(53)	
아 산 시 청	1,889	1,291(84)	353	245(42)	공공부문
시설관리공단	163	73(3)	22	68(10)	"
문 화 재 단	9	7(7)	-	2(1)	"
체 육 회	37	5(1)	-	32(0)	"
민 간 위 탁	720	423(0)	31	266(0)	민간부문

자료 : 아산시 내부자료, 2017년 6월 기준

- 공공부문 전환대상은 예외사유에 해당하지 않는 기간제 근로자
 - 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률 제4조」에 의거함
 - 예외사유란 업무대체자, 고령자, 정부의 실업대책 일자리, 초단시간 근로자 등에 해당
 - 위의 예외사유에 해당하지 않는 기간제 근로자가 정규직 전환 대상에 포함됨

2) 아산시 무기계약 근로자 전환 실적

■ 2013년 이후 무기계약 근로자 전환 실적

- 2013년 ~ 2017년 현재까지 매해 일정 인원을 무기계약직으로 전환
 - 2013년 41명, 2014~2016년은 3명~10명 정도로 다소 적은수이긴 하지만 지속적으로 무기계약직으로의 전환이 이루어 졌음
 - 2017년에는 33명의 기간제 근로자들이 무기계약직으로 전환되었음

[표 3-2] 아산시 무기계약 근로자 전환실적

(단위 : 명)

계	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
96명	41명	3명	10명	9명	33명

자료 : 아산시 내부자료

■ 아산시 무기계약직 전환 방침

- 전환 대상 - 상사·지속적 업무 담당 근로자
 - 전환 시점 시비, 국도비로 추진되는 사업 및 업무에 소속된 근로자
 - 상사·지속적 업무에 만 2년 이상 근로한 근로자
 - 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률 제4조」의 전환 예외사유에 해당하지 않는 근로자
- 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환」지침에 근거
 - 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 지침에 근거하여 전환 대상자를 선발
 - 인원은 기준 인건비 예산 범위 내에서 선정
 - 근무기간의 경우 만 2년 이상의 근로자를 대상으로 하며, 향후 2차 전환시에는 근무기간에 관계 없이 전환 대상자 선발
- 선정방법 - 근무실태 평가 및 심의위원회 등
 - 근무실태 평가 및 정규직전환심의위원회 등의 절차를 거쳐 적격자 선발 및 전환
 - 근무실태 평가 결과가 70점 미만이거나, 평정 평가기준 중 1개 이상 평가기준에 미흡 평가를

Ⅲ. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사

받은 자는 선발제외

- 부서 담당팀장 및 부서장이 1차 평가 후, 정규직 전환 심의위원회에서 전환 대상자를 선정하는 방식으로 진행

[표 3-3] 아산시 무기계약(공무직) 근로자 현황

소속	업무	인원(명)
감사위원회	부속실	1
건설과	부속실	1
교통행정과	견인차 운전, 주정차 단속	2
도로과	도로보수원	10
토지관리과	민원창구, 사무행정	2
공원녹지과	공원관리, 화훼포	4
기업경제과	부속실	1
사회적경제과	아산시공동체지원센터, 일자리지원센터 등	5
산림과	등산로관리, 산림교육 업무지원, 휴양림 등	5
자원순환과	생활폐기물, 재활용수집/선별/운반, 환경미화 등	79
농업기술센터	부속실, 전시실 운영, 연구실, 시설물 관리, 청소업무 등	20
건축과	민원창구	1
도시계획과	부속실	1
주택과	불법광고물 정비	3
보건소	보건업무, 민원창구, 정신보건 사례관리, 진료보조 등	42
문화관광과	시티투어, 안내통역, 휴양림등	7
사회복지과	부속실, 사회복지 급여 등	3
여성가족과	사무보조, 정신보건 사례관리 등	5
위생과	민원창구	1
체육육성과	빙상장, 수영장, 종합운동장 등 시설관리	19
수도사업소	부속실, 수리원, 검침원, 관리원 등	29
시민행복기획실	민원창구, 여권발급, 예산행정업무, 사무행정 등	8
신정호수공원사업소	시설관리	3
의회사무국	부속실	3
공공시설과	방문객센터 관리, 청사 전기관리, 청소업무 등	7
세정과	민원창구, 사무행정	2
자치행정과	자원봉사센터	6
정보통신과	사무행정	1
징수과	납세지원콜센터	4
총무과	부속실, 사무행정, 조리	7
회계과	사무행정	1
시립도서관	도서관 자료 관리	16

외암민속마을 관리소	민속관 매표 및 주차관리, 시설관리 등	4
평생학습관	부속실, 청소업무	4
도고면	민원창구, 청소업무	2
배방읍	민원창구, 시설물관리, 정신보건 사례관리 등	4
선장면	민원창구	1
신창면	민원창구, 정신보건 사례관리, 청소업무	3
염치읍	민원창구, 청소업무	2
영인면	민원창구	1
온양2동	민원창구	1
온양3동	민원창구, 정신보건 사례관리, 청소업무	3
온양5동	민원창구	1
온양6동	정신보건사례관리	1
인주면	청소업무	1
탕정면	민원창구, 전기시설관리 등	2
합 계		329

자료 : 아산시 내부자료, 2017년 11월 기준

2. 아산시 직접고용부문 현황

1) 직접고용 기간제의 정의

■ 직접고용 기간제

○ 직접고용 기간제 정의

- 직접고용이란 통상적이고 연속적인 업무 수행을 위해 필요한 인력을 직접 고용하여 사용한다는 원칙을 가짐
- 직접고용의 헌법적 근거는 ‘근로권’에서 찾을 수 있음. 근로권의 핵심 내용은 안정적 고용의 보장이며, 고용안정이 제대로 보장되기 위해서는 사용자에게 근로자가 직접 고용되어야 함
- 직접고용의 원칙은 인간다운 존엄을 보장하는 근로조건을 보장하고, 노동단체권 보장 등을 전제 조건으로 한다는 규범적 의의를 지님
- 직접고용은 간접고용에 비해 상대적으로 안정된 형태의 고용 형태이긴 하나 ‘기간제’라는 측면에서 여전히 고용불안정을 해소할 수 있는 다양한 방안이 강구되어야 함

2) 아산시 직접고용 기간제 인력현황 및 특성

■ 아산시 직접고용 기간제 현황

○ 22개 실과, 251명의 근로자들이 직접고용 기간제

- 2017년 6월 기준, 건설과를 비롯하여 총 22개실과에 251명의 직접고용 기간제들이 근무하고 있는 것으로 파악됨
- 민원처리 및 업무보조와 같은 행정관련 부분, 건강검진 및 방문간호 등 특수 직 관련과 환경, 생활폐기물, 아산시 소재의 다양한 기관등의 관리 부분으로 크게 구분할 수 있음
- 체육육성과의 경우 아산시 소속의 운동선수들 모두가 직접고용 기간제로 소속되어 있어 상대적으로 인원이 많게 나타남

[표 3-4] 아산시 직접고용 기간제 근로자 현황

소속	업무	인원(명)
건설과	민원처리, 환경정화 유지관리 등	4
민원봉사담당관	여권업무 접수 및 교부	1
체육육성과	하키, 수영, 역도 감독 및 선수, 국민체육센터 강사, 수영장 관리 등	83
여성가족과	아동복지업무 등	1
건강증진과	국가암검진	1
시립도서관	도서대출 및 반납, 서가정리	26
자원순환과	생활폐기물 관리, 가로청소, 소각장 관리 등	27
신정호수공원사업소	공원시설 유지관리	3
공원녹지과	공원 시설물 관리, 꽃길조성, 녹지관리, 가로수 관리 등	54
사회복지과	방문간호인력	5
세정과	개별주택 특성조사	2
토지관리과	공시지가, 연속지적도 정리 등	2
산림과	산림병해충 관리, 생활권 방제사업, 산사태 현장예방, 산림바이오메스 등	22
사회적경제과	아산시공동체지원센터 운영 및 사업 보조	2
도로과	도로유지보수 등	3
자치행정과	센터장, 수요처 관리, 홈페이지 관리 등	3
질병예방과	국가 결핵관리 사업, 방역소독업무 등	3
유통지원과	귀농지원센터 운영 및 업무보조	1
문화관광과	아산 곡교천야영장 관리	5
교육지원담당관	학교급식 관련 농산물 생산 관리	1
음봉면	방문간호인력	1
둔포면	주민등록 및 제증명 발급 업무 등	1
합 계		251

자료 : 아산시 내부자료, 2017년 6월 기준

3. 아산시 간접고용부문 현황

1) 간접고용의 정의

■ 간접고용의 개념

○ 간접고용 정의

- 간접고용이란 사용자의 필요에 의해 타인의 노무를 이용하지만, 노무 제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 타인(타사업체)에 고용된 근로자를 이용하는 형태를 의미함
- 간접고용은 근로자파견, 용역, 도급, 위탁 등의 유형으로 구분됨
- 공공부문 업무를 담당하는 간접고용자들의 경우, 공공기관의 지휘에 따라 일을 하면서도 명목상으로는 공공기관 소속의 근로자가 아닌 것으로 인식되고 경비 절감 등을 위하여 공공기관 파견 및 용역 근로자의 근로조건이 저하된다는 문제점이 발생

2) 아산시 간접고용 인력현황 및 특성

■ 아산시 간접고용 현황

○ 24개 부서 관리하에, 715명의 근로자들이 간접고용

- 2017년 9월 기준, 건강증진과를 비롯하여 총 24개 실과에서 751명의 간접고용 기간제들이 근무하고 있는 것으로 파악됨
- 민간위탁 사업에 소속되어 관련 사업을 추진하는 사례가 대부분이며, 위탁 사업장내에서 다시 정규직, 무기계약직, 기간제 등으로 구분됨
- 일부 근로자들의 경우 직접고용 기간제와 같은 업무를 담당하고 있음에도 불구하고 간접고용 형태로 아산시 및 관련 공공기관의 업무를 수행하기도 함

[표 3-5] 아산시 간접고용 기간제 근로자 현황

(관리)부 서 명	업 무(사업)	인원(명)		
		정규직	무기 계약직	기간제
건강증진과	지역사회조사감시사업	4		1
경로장애인과	노인종합복지관 운영, 장애인공동생활가정 운영 등	61	9	3
공공시설과	장영실과학관 운영			11
공원녹지과	은행나무쉼터 운영			5
교육지원담당관	청소년 교육문화센터, 청소년 상담복지센터, 학교밖지원센터 등 운영 지원	21	13	17

Ⅲ. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사

교통행정과	장애인콜택시 운영	6		17
기업경제과	아산테크노밸리 폐수종말처리장, 득산 / 도고 농공단지 운영협의회 운영	10		1
축수산과	유기동물처리사업	2		
도로과	자전거 이용 시설(대여소 등) 관리	3		10
문화관광과	웅기전시체험관, 아산코미디홀 운영 등	17		11
민원봉사과	콜센터 민간위탁	15		
사회복지과	종합사회복지관, 이동복지관운영, 사회복지관영양사 및 조리사 지원, 특성화 사업 등	55	1	7
사회적경제과	비정규직근로자지원센터, 일자리지원센터 등 운영	9		8
상수도과	지하수 검침	38		4
하수도과	하수관거정비 사업	3		
여성가족과	북한이탈여성 교육, 다문화 관련 사업(언어, 문화 관련), 가족역량강화 지원, 방과후 보육, 장난감 도서관 운영 등	33		85
유통지원과	전자상거래 위탁 운영 등	4		
위생과	어린이급식관리지원센터 운영			13
자원순환과	생활폐기물, 음식물폐기물처리등	108		60
정보통신과	통합관제센터 모니터 요원			12
주택과	불우소외계층 주거개선, 고령자 및 장애인 주택 주거환경 개선	6		
체육육성과	이순신빙상장 운영 등	22		
총무과	직장보육시설 운영	1	8	
외암민속마을관리소	저갯거리 운영	1		
합 계		419	31	265

자료 : 아산시 내부자료, 2017년 9월 기준

3) 아산시 간접고용 부문 임금현황

■ 조사 개요

○ 29개 기관, 380여명의 근로자 임금에 대하여 조사 및 검토

- 약 40여개의 민간위탁 기관 중 자료 취합이 가능하였던 29개 기관에 소속된 380여명의 근로자 임금에 대하여 조사 및 검토 하였음
- 고용형태별(계약직/기간제/인턴, 일반직/정규직, 시간제/일용직, 무기직으로 구분), 업무구분별(행정/사무/민원/상담, 교육/학예/기획/연구, 관리/시설/운전/검침, 환경미화/폐기물 수거, 보건/영양사, 기타 로 구분)기본급과 수당에 대하여 비교

■ 위탁기관 일반 현황

○ 간접고용 위탁기관 고용현황

- 고용형태별 위탁기관 종사자 수는 [표 3-6]과 같음
- 계약직/기간제/인턴 형태로 고용된 근로자 수는 총 31명, 일반직/정규직 근로자 수는 315명으로 가장 많은 수를 차지하고 있음
- 그밖에 시간제/일용직 근로자는 20명, 무기직 근로자는 총 7명임

[표 3-6] 아산시 간접고용 고용형태별 현황

기업구분	고용형태별 인원 수 (원)				비고
	계약직/기간제/인턴	일반직/정규직	시간제/일용직	무기직	
A	2	7			
B		15			
C		3			
D	9	24		3	
E	1	5	3	2	
F	3				
G	1	5			
H	1	12			
I		13	4		
J		3			
K		1			
L		1			
M		1			
N	3	44		1	
O		34		1	
P	1	5	9		
Q	1	6			
R		38			
S		54			
T	9				
U		5			
V		3			
W		3			
X		1			
Y		3			
Z		2			
AA		12			
BB		15			
CC			4		
합계	31	315	20	7	

Ⅲ. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사

○ 간접고용 위탁기관 업무구분별 현황

- 업무구분별 위탁기관 종사자 수는 [표 3-7]과 같음
- 교육/학회/기획/연구 분야에 근무하는 근로자가 157명으로 가장 많은 수를 차지함
- 환경미화/폐기물 수거 부분에서 근무하는 근로자의 수는 92명으로 관련 기업의 수는 적지만 기업 당 종사자의 수는 많음을 확인할 수 있었음(관련 부분에서 많은 고용이 이루어지고 있음을 의미)
- 보건/영양과 같은 특수직의 경우 조사 대상이 2명에 그쳐 자료수집 상 한계로 인하여 임금 분석에 활용하였으나, 일반화하기에는 다소 무리가 있음

[표 3-7] 아산시 간접고용 업무 구분별 현황

기업구분	업무구분별 인원 수 (명)						비고
	행정/사무 민원/상담	교육/학예 기획/연구	관리/시설 운전/검침	환경미화 폐기물 수거	보건 영양사	기타	
A		8				1	
B		15					
C		2	1				
D	3	33					
E	3	8					
F	3						
G	5					1	
H	5	5	1			2	
I	7	5	2			3	
J	1	2					
K		1					
L		1					
M		1					
N	7	32	5		2	2	
O	7	24	2			2	
P	4	9	2				
Q	1	5	1				
R				38			
S				54			
T			9				
U			5				
V			3				
W			3				
X		1					
Y	3						
Z	2						
AA	12						
BB	10	5					
CC			4				
합계	73	157	38	92	2	11	

■ 간접고용 위탁기관 임금 현황

○ 고용형태별 임금현황

- 간접고용 근로자들을 고용형태별로 구분하여 임금을 살펴보았을 때, 무기직의 월 평균 임금이 2,745,282원으로 가장 높게 나타남
- 고용형태에 따라서는 월 평균임금이 큰 차이를 보이지 않았으며, 기본급과 수당의 비율도 대략 70.0% : 30.0%로 거의 동일하였음

[표 3-8] 고용형태별 임금현황

(단위 : 원)

업무구분	월평균임금	기본급	수당
계약직/기간제/인턴	2,644,703	1,757,949	892,283
일반직/정규직	2,571,284	1,783,274	792,842
시간제/일용직	2,599,797	1,765,517	840,087
무기직	2,745,282	1,918,550	826,732

○ 업무구분별 임금현황

- 업무구분별 임금 현황에서 임금이 가장 높은 분야는 행정/사무/민원/상담 등과 관련된 업무로 월 평균 2,960,572원의 임금을 받는 것으로 나타남. 이는 다른 분야에 비해 상대적으로 기본급(월 평균 2,155,744원)이 높은 것에서 기인한 것을 알 수 있음
- 환경미화/폐기물 수거 분야의 근로자들은 월 평균 2,794,005원의 임금을 수령하며 기본급은 월 평균 1,529,832원으로 기타 산업에 비하여 다소 낮은 편이지만 수당의 비율이 매우 높음 (기본급 : 수당 = 54.8% : 45.2%)
- 보건/영양사 부분의 경우 월 평균 1,412,500원의 임금을 받는 것으로 나타나 임금 부분에서의 추가적인 대책 마련이 필요할 것이라고 판단됨

[표 3-9] 업무구분별 임금현황

(단위 : 원)

업무구분	월평균임금	기본급	수당
행정/사무/민원/상담	2,960,572	2,155,744	833,959
교육/학예/기획/연구	2,302,781	1,758,353	544,428
관리/시설/운전/검침	2,198,152	1,706,881	491,270
환경미화/폐기물 수거	2,794,005	1,529,832	1,264,173
보건/영양사	1,412,500	930,000	482,500
기타(농산물가공, 원예 등)	1,615,100	1,373,107	241,993

제2절 아산시 직·간접 고용노동자 실태조사

1. 설문조사 개요

1) 설문조사 목적

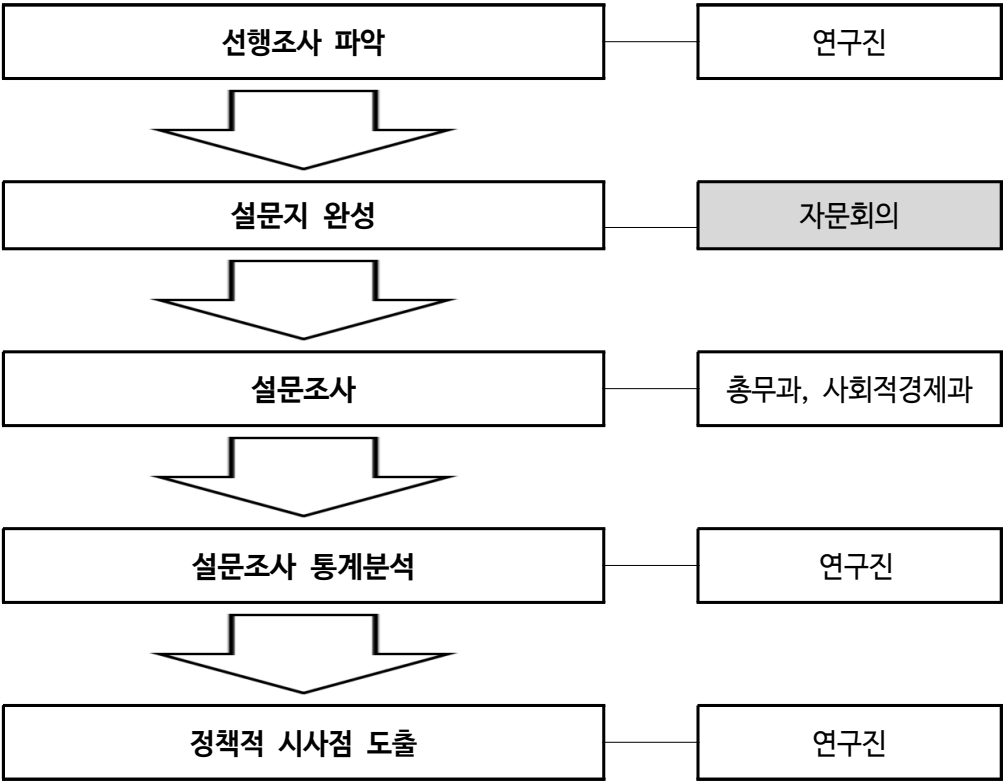
■ 조사 개요

- 아산시가 직·간접 고용하고 있는 비정규직 노동자를 대상으로 08월 ~ 10월 동안 실시
 - 실태조사는 설문조사 방식으로 진행되었으며, 전수조사를 목표로 하였으나 약 500부를 회수 분석하였음
 - 주요 조사 내용은 고용 및 근무조건에 대한 일반 현황, 복지혜택, 근로환경 및 노사관계, 업무 및 직장생활 관련 등

2) 설문조사 항목

기본조사	설문대상(아산시 직·간접 고용노동자)의 기본 인적사항 및 근무경력 등
고용 및 근무조건	<ul style="list-style-type: none">- 근로계약서 작성 여부- 계약기간, 계약형태 및 원하는 계약형태- 근무환경 개선등에 관한 의견 등
복지 혜택	<ul style="list-style-type: none">- 수당 유무, 연차휴가 등- 적용 복지혜택 및 필요로 하는 복지 혜택
근로환경 및 노사관계	<ul style="list-style-type: none">- 부당대우 및 산업재해 관련- 근로자 법정교육, 고충 처리, 노동조합 등
업무 및 직장생활	<ul style="list-style-type: none">- 업무 형태(상시 필요 업무 등)- 직장생활 만족도, 불이익에 대한 대응, 차별대우 등

3) 설문조사 진행순서



[그림 3-1] 설문조사의 진행순서

2. 실태조사 결과 정리

1) 기초통계

■ 설문 대상 관련 기초통계

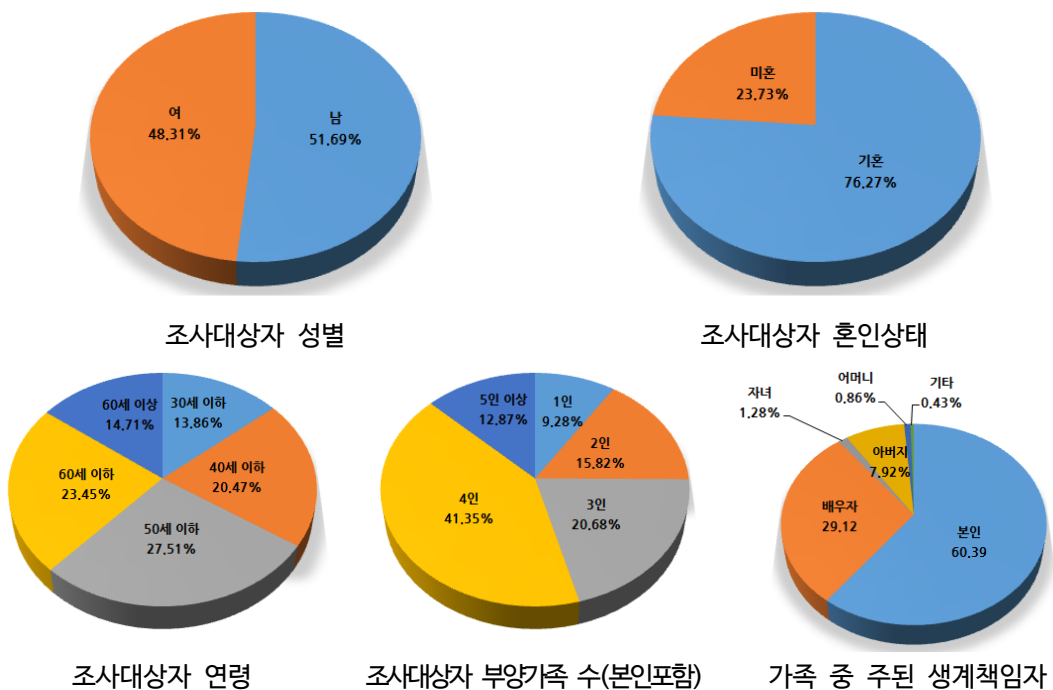
○ 아산시가 직·간접 고용하고 있는 비정규직 노동자를 대상으로 실시

- 실태조사는 설문조사 방식으로 진행되었으며, 전수조사를 목표로 하였으나 약 500부 회수 분석
- 조사는 고용 및 근로조건, 근로환경 및 노사관계, 업무 및 직장 생활, 복지혜택 등에 관한 항목으로 이루어 짐

■ 설문 대상 일반특성

○ 응답자의 성별, 혼인상태, 연령, 부양가족 수 등은 아래와 같음

- 응답자의 성별 분포는 남성(51.69%)과 여성(48.31%)이 비슷함
- 응답자 중 76.72%가 기혼자였으며, 연령별 분포는 40세~50세가 27.51%로 가장 많았으나 대부분 비슷한 비율임
- 가족은 4인 가족이 41.35%로 가장 많았으며, 대부분 본인(60.39%)이 주된 생계책임자 였음

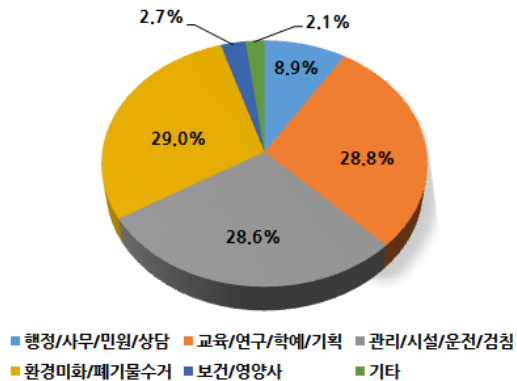


2) 실태조사 결과

(1) 고용 및 근무조건

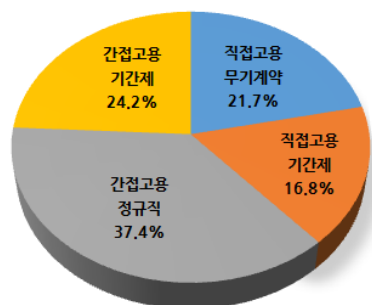
■ 담당업무별 특성

○ 담당업무별 분포



- 응답자들의 담당 업무를 6가지로 구분(기타에는 조리직, 농산물가공, 원예 등이 포함)
- 환경미화 및 폐기물 수거 업무 담당이 29.0%로 가장 많았음
- 교육/연구/학예/기획 담당과 관리/시설/운전/검침 등을 담당하는 근로자도 비슷한 비율을 보임(28.8%, 28.6%)

○ 고용형태

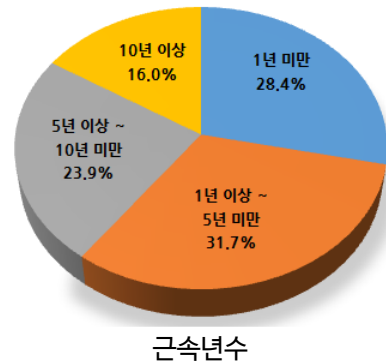
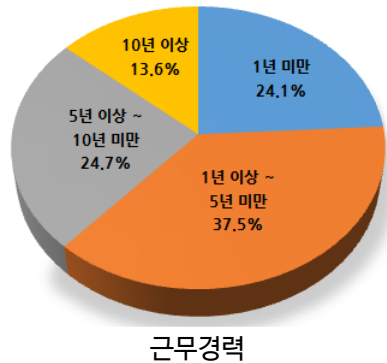


- 응답자들의 고용형태를 살펴보면, 간접고용 정규직이 37.4%로 가장 높게 나타남
- 간접고용 정규직 이외에 간접고용 기간제 24.21%, 직접고용 무기계약 21.7%, 직접고용 기간제 16.8% 순임
- 상대적으로 간접고용이 비중이 더욱 높은 것을 확인할 수 있음

- ▶ 아산시와 관련된 업무를 수행함에도 불구하고, 직접고용 보다 간접고용의 비율이 더 높다는 점. 간접고용 내에서도 기간제의 비중이 약 40.0%를 차지하고 있다는 점에서 근로자들의 고용 안정 방안에 대한 추가적인 대안이 마련될 필요가 있음

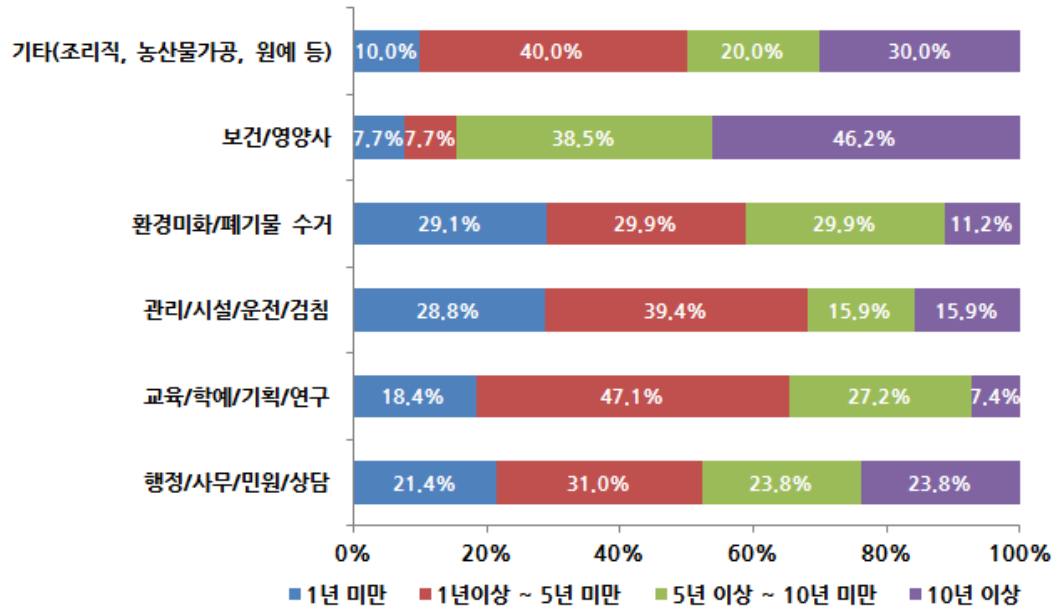
○ 근무경력 및 근속년수

- 현재 응답자가 담당하고 있는 업무에 대한 경력 및 근속 연수에 대해서는, 모두 1년 이상 ~ 5년 미만인 경우가 가장 높게 나타남
- 1년 이상 같은 업무를 담당한 경우는 13.6%, 또한 같은 일자리에서 10년 이상 근무한 경우도 16.0%로 나타남



○ 담당업무별 근무경력

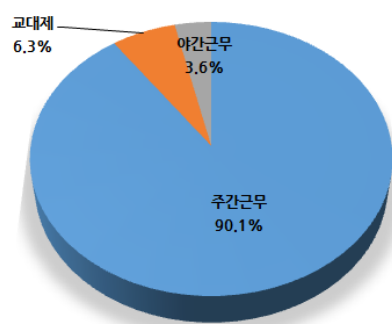
- 담당 업무에 따른 근무 경력은 보건 및 영양사 업무의 경우 5년 이상 근무한 경우가 84.7%로 가장 높게 나타남
- 환경미화 및 폐기물 수거와 관리/시설/운전/검침 등의 업무는 1년 미만 해당 업무에 종사한 근로자도 다른 업무에 비해 상대적으로 높게 나타남(환경 미화 등 29.1%, 관리 등 28.8%)
- ▶ 보건 및 영양사와 같이 특수 직종의 경우 한 분야에서 장기간 근무한 비율이 높아, 향후 고용안정 측면(무기계약직 전환 등)에 있어 관련 분야 근로자들에 대한 정확한 현황파악이 필요할 것으로 판단됨
- ▶ 환경미화 및 폐기물 수거, 관리/시설/운전/검침 등의 분야에 근무하는 근로자들의 경우 상대적으로 근무경력이 짧은 근로자들도 타 분야 근로자에 비해 많은 것으로 나타나 이들의 장기적 근무환경 조성을 위한 다양한 정책 발굴 필요



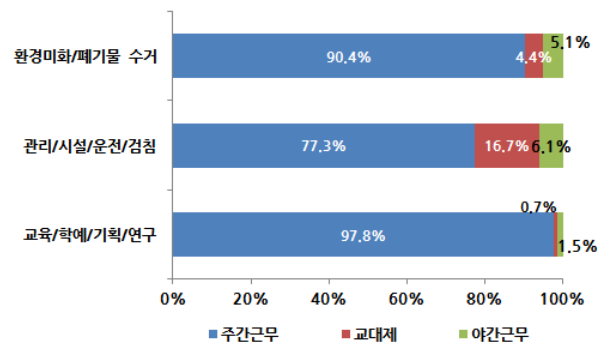
■ 근무 및 근로형태

○ 근무형태

- 근로자들의 근무형태는 주간근무가 90.1%로 대부분을 차지하고 있음
- 다만 환경미화/폐기물 수거 업무와 관리/시설/운전/검침, 교육/학예/기획/연구 부분 종사자들의 일부는 교대제 및 야간근무 형태로 근무하는 경우도 있음
- 특히, 관리/시설/운전/검침의 경우 교대제(16.7%), 야간근무(6.1%) 형태 비율도 가장 높음



근무형태



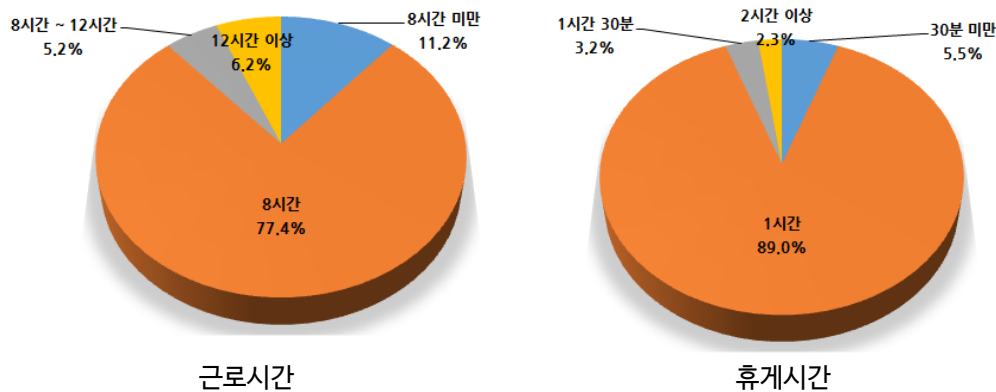
담당업무별 근무형태

- ▶ 주간근무 이외에 교대제, 야간근무형태로 근무하는 근로자들에게 적절한 보상(각종 수당 및 근로여건)이 마련되어야 함

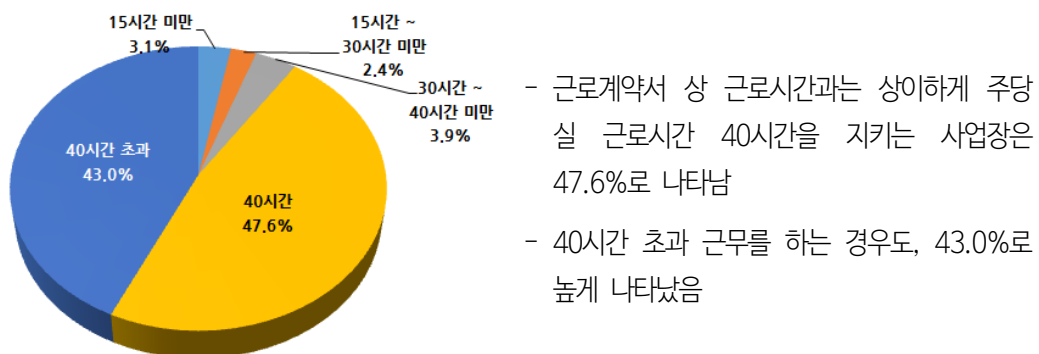
Ⅲ. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사

○ (근로계약서 상) 근로시간 및 휴게시간

- 근로 계약서 상 근로시간은 8시간이 77.4%로 응답 비율이 가장 높고, 휴게시간의 경우 89.0%가 1시간으로 명시되어 있다고 응답함
- 하지만 실제 근로시간과 계약서 상 근로시간은 다소 차이가 있는 것으로 나타남(다음에 기술)



○ 주당 실 근로시간

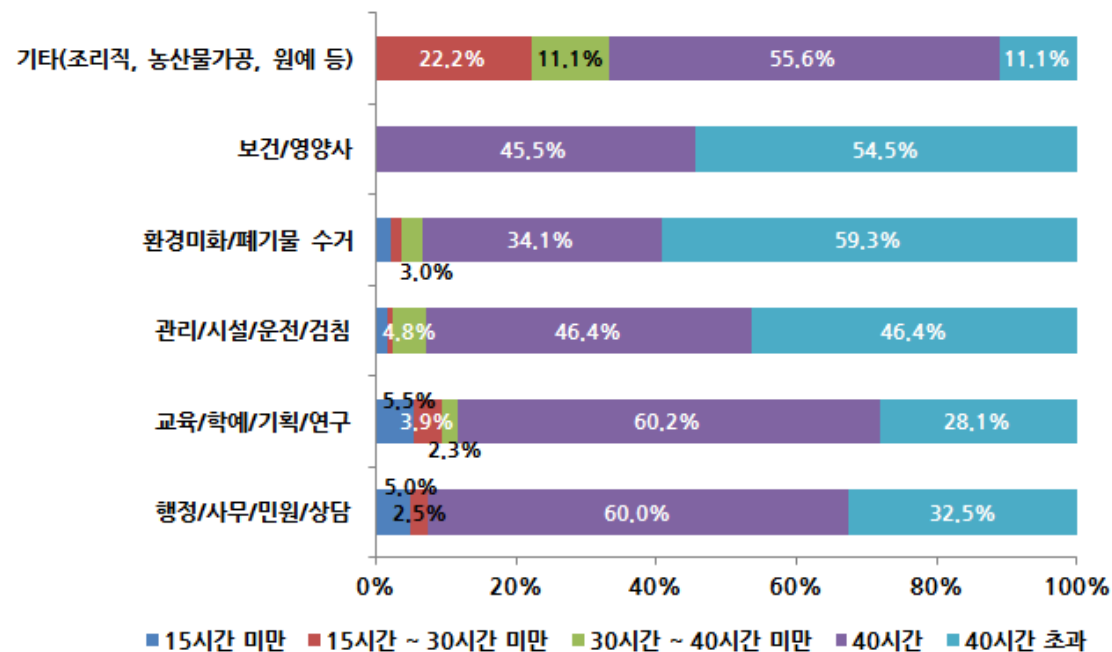


- 근로계약서 상 근로시간과는 상이하게 주당 실 근로시간 40시간을 지키는 사업장은 47.6%로 나타남
- 40시간 초과 근무를 하는 경우도, 43.0%로 높게 나타났음

- ▶ 근로계약서 상 휴게시간 및 근로시간은 적정하게 명시되어 있으나, 실 근로시간과 비교해 봤을 때 제대로 지키고 있는 경우는 50%미만인걸로 나타남. 법정 근로시간을 준수하고, 그렇지 않을 경우에 적절한 보상이 제대로 이루어질 수 있어야 함

○ 담당 업무별 주당 실 근로시간

- 업무별 주당 실제 근로시간을 살펴보았을 때, 교육/학예/기획/연구(60.2%)분야와 행정/사무/민원/상담(60.0%)분야에서 주당 40시간의 근로시간이 상대적으로 잘 지켜지는 것으로 나타남
- 보건/영양사, 환경미화/폐기물 수거, 관리/시설/운전/검침의 경우 40시간 초과 근무의 비율이 다른 분야에 비해 높았음
- 교육/학예/기획/연구 분야와 행정/사무/민원/상담 분야에서 30시간 미만 근로하는 근로자의 비율이 다른 분야에 비해 높은 것은 ‘시간선택제’근무에 따른 것이라 판단됨

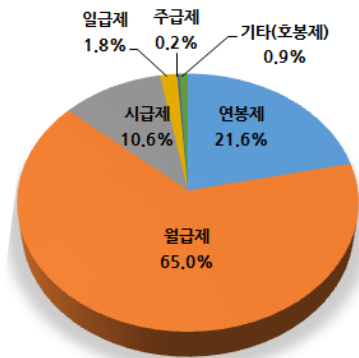


- ▶ 특히, 상대적으로 40시간 초과근무가 많은 업무 분야(환경미화/폐기물 수거, 보건/영양사, 관리/시설/운전/검침 등)의 근로자들에게는 적절한 보상이 이루어 져야 함
- ▶ 일부 설문 응답자들의 경우 ‘일손이 부족하다, 추가인력 충원이 필요하다’등의 의견을 제안해 주어 관련 부분에 대한 검토가 필요함

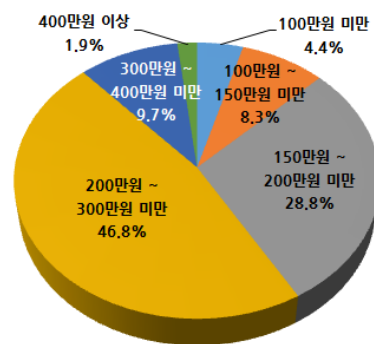
■ 임금

○ 월 평균임금 및 임금 형태

- 근로자들의 임금형태에 대한 질문에는 월급제(65.0%)가 가장 높게 나타났으며, 연봉제(21.6%), 시급제(10.6%), 일급제(1.8%), 호봉제-기타(0.9%), 주급제(0.2%) 순이었음
- 평균 임금의 경우, 200만원 ~ 300만원 미만이 46.8%로 가장 많은 비율을 차지함
- 400만원 이상(1.9%)의 경우 각 업무별 관리자로서 상대적으로 임금이 높은 것으로 판단됨



임금 형태

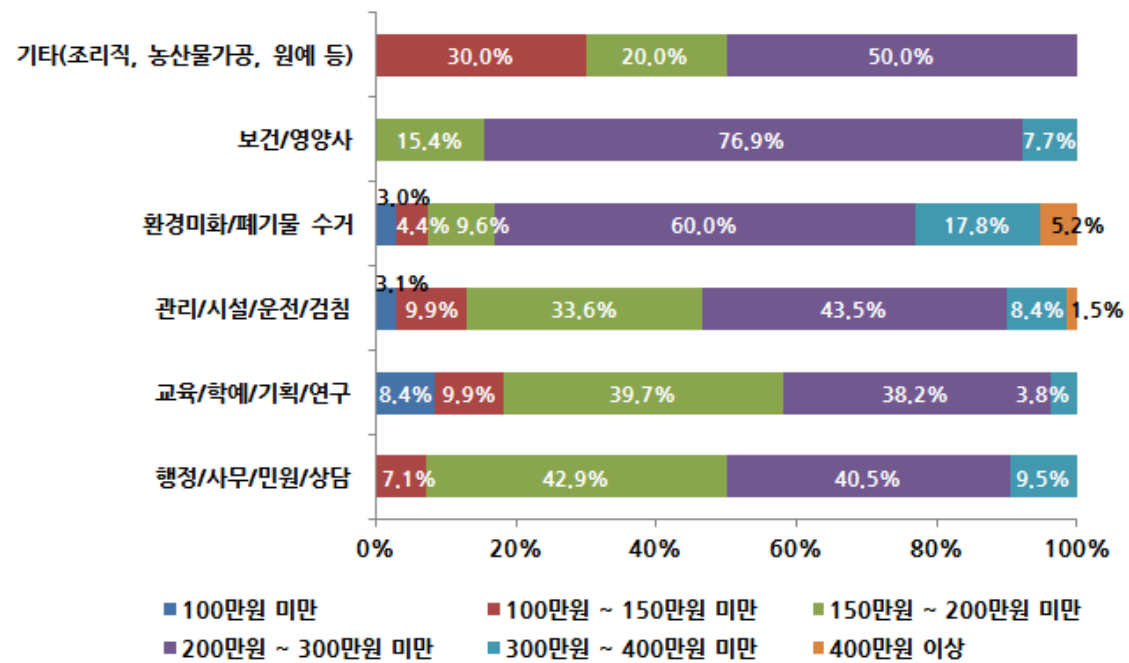


평균 임금

○ 담당 업무별 월 평균임금

- 행정/사무/민원/상담의 경우 150만원 ~ 200만원 미만이 42.9%로 가장 높게 나타났으며, 40.5%가 200만원 ~ 300만원 미만의 월급을 받는다고 응답함
- 교육/학예/기획/연구 분야의 경우 100만원 미만의 임금을 받는 근로자도 8.4%로 다른 분야에 비해 많이 있었으며, 150만원 ~ 300만원 미만의 월급을 받는 근로자가 77.9% 였음
- 보건/영양사의 경우 상대적으로 다른 업무 근로자들에 비하여 월 평균 임금이 높음(150만원 ~ 200만원 미만 15.4%, 200만원 ~ 300만원 미만 76.9%, 300만원 ~ 400만원 미만 7.7%)

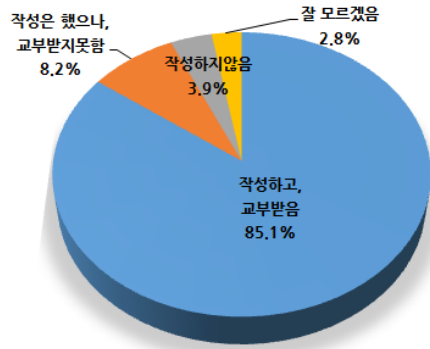
아산시 직·간접 고용 노동자 노동환경 개선방안 연구



- ▶ 업무별 월 평균 임금을 살펴보면, 환경미화/폐기물 수거, 관리/시설/운전/검침 분야의 경우 상대적으로 고 임금 노동자 비율이 높게 나타났는데 이는 직·간접 노동자 중 전체 관리 업무를 담당하는 근로자들의 임금이 포함된 결과라고 볼 수 있음

■ 근로계약 관련

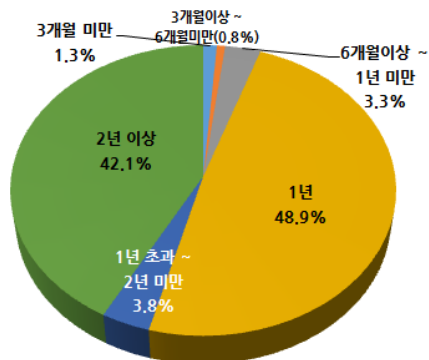
○ 근로계약서 작성 여부



- 근로계약서 작성 여부에 대하여, 85.1%가 교부 받았다고 응답함
- 또한, 작성했으나 교부받지 못함(8.2%), 작성하지 않았음(3.9%), 잘 모르겠음(2.8%)과 같은 응답도 10.0%이상 나왔음

- ▶ 근로계약서는 법적으로 반드시 작성해야 함에도 불구하고, 작성을 했으나 교부를 받지 못한 경우 혹은 작성하지 않은 경우 및 잘 모르겠다고 응답한 경우(무관심한 경우)도 있어 관련 부분에 대해 좀 더 신경써야 할 것임

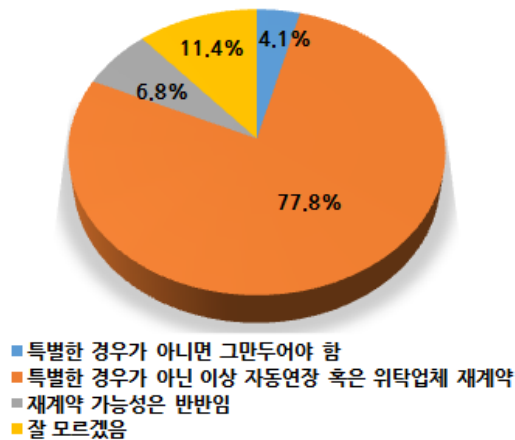
○ 계약기간



- 계약기간은 1년 단위 계약이 48.9%로 가장 많았음
- 1년 미만 단기 계약의 경우 약 5.4%였음
- 1년 초과 및 2년 이상 계약은 약 45.9%로 이 경우는 무기계약직, 간접고용 정규직 등이 포함됨

- ▶ 1년단위 혹은 2년단위 계약이 주를 이루었으나, 1년 미만의 계약도 적은 수치이긴 하나 5.0%이상을 차지하고 있다는 점에서 단기간 (계약)근로자들의 근로여건 개선 및 고용안정 방안 마련이 필요

○ 계약기간 만료 후

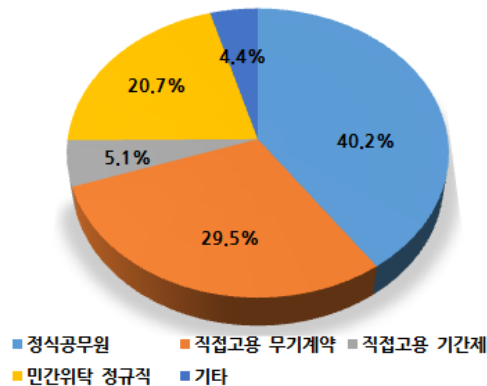


- 특별한 경우가 아닌 이상 계약이 자동연장 되거나, 위탁업체를 통하여 재계약 되는 경우가 77.8%로 가장 많았음
- 재계약 여부에 대해 불확실하다고 응답한 경우도 11.4%로 나타난 것으로 보았을 때, 재계약 여부에 대한 명시 기간을 명확히 지킬 수 있도록 다양한 방안을 마련해야 함

▶ 과반수 이상이 계약기간 만료 후 자동 계약연장 혹은 다른 형태로 재계약이 된다고 응답하였으나, 자의가 아닌 타의에 의해 계약연장이 되지 않는 근로자들의 고용안정을 위한 방안을 강구해야 할 것임

■ 고용 관련 인식

○ 원하는 일자리 형태

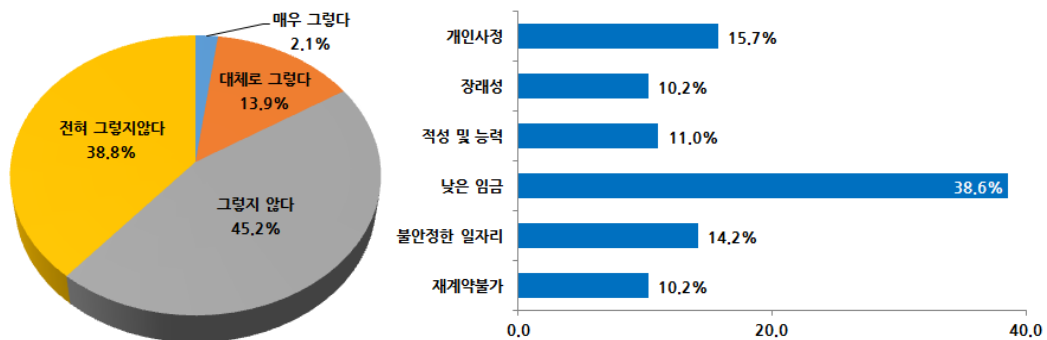


- 고용 형태에 대하여 상대적으로 안정된 일자리에 대한 선호가 높았음
- 정식 공무원이 40.2%로 가장 많았으며, 직접고용 무기계약직(29.5%)과 민간위탁 정규직(20.7%)이 각각 2위와 3위를 차지하였음
- 기타(4.4%)는 본인의 업무와 관련하여 민간기업 등에서 일하고 싶다고 응답하였음

▶ 응답자가 아산시와 관련된 업무에 종사하고 있기 때문에, 공무원의 비율이 가장 높게 나타난 것이라고 볼 수 있음

○ 이직계획 및 이유

- 대부분이 이직에 대한 생각은 크지 않은 것으로 나타남(이직을 하지 않겠다는 응답이 84.0%)
- 이직을 계획하고 있는 이유에 대해서는 낮은 임금의 이유가 38.6%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로는 개인사정(15.7%), 불안정한 일자리(14.2%), 현재 업무와 본인의 적성 및 능력이 맞지 않는다는 이유(11.0%), 재계약 불가 및 업무의 장래성(10.2%)등의 이유로 이직을 계획(고려)하고 있다고 응답하였음

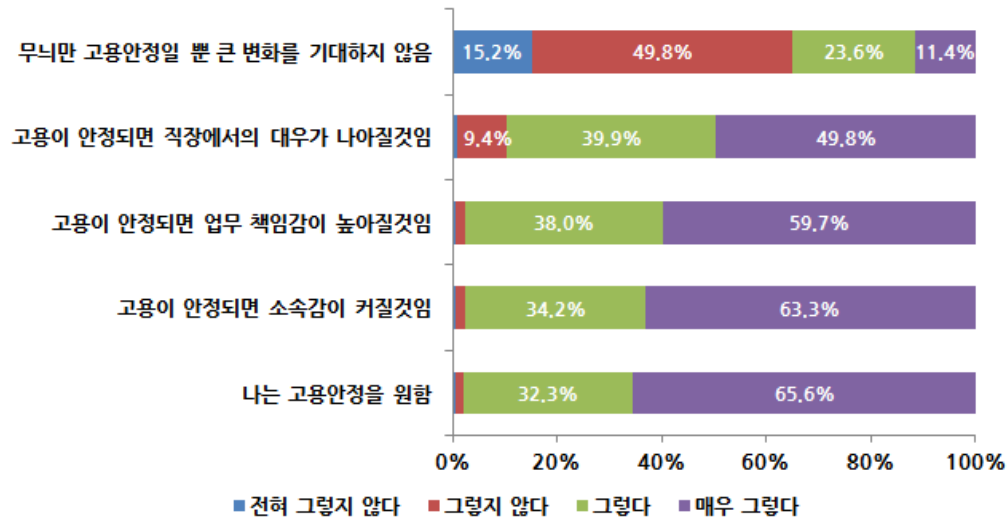


- ▶ 근무여건(임금 등)의 이유로 근로자들이 이직을 결심하고 있는 것으로 나타나, 관련 부분에 대해 적절한 보완책이 필요할것으로 판단됨

○ 고용안정에 대한 기대

- 고용안정에 대한 기대감에 대해서는 대부분 긍정적인 기대를 하고 있는 것으로 나타났고, 고용 안정에 대한 변화에 대해서도 기대한다는 부분이 65.0%임
- 직장에서의 대우 부분에 대해서도 89.7%가 대우가 나아질 것이라는 기대감을 보임
- 고용안정에 따른 업무 책임감 및 소속감도 대부분 높아질 것이라고 응답하였으며, 97.9%가 고용안정을 원한다고 응답하였음

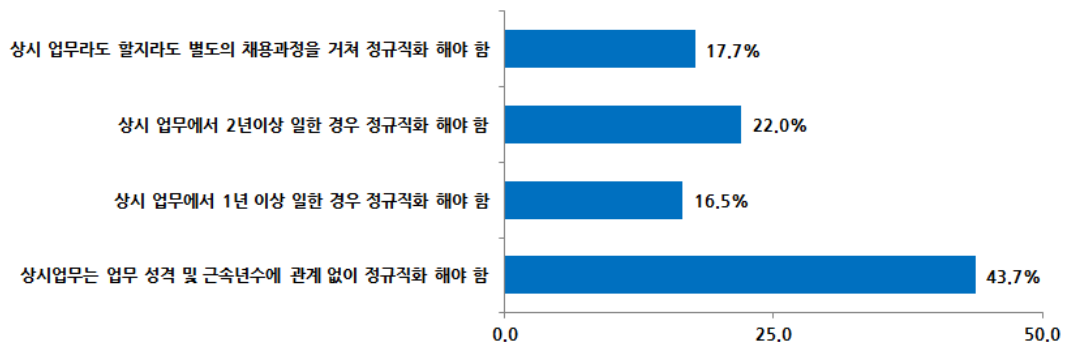
아산시 직·간접 고용 노동자 노동환경 개선방안 연구



- ▶ 대부분의 응답자들이 고용안정에 대해 기대감을 가지고 고용안정을 원한다고 응답하여, 근로자들의 책임감 및 소속감 향상 등을 위해서도 고용안정에 대한 다양한 대안이 마련되어야 함
- ▶ 반면, 고용안정에 대해 부정적인 의견을 제시한 응답자들도 있어 고용안정 가이드라인이나 방안 등에 대해 근로자들과 함께 논의하는 방법도 강구해 볼 필요가 있음

○ 고용안정 조치 및 방법

- 고용안정을 위한 조치에 대해서 43.7%가 상시적인 업무의 경우 업무의 성격이나 근속년수 등에 관계없이 정규직으로의 전환이 필요하다고 응답하였음
- 상시 업무의 경우에 1년 혹은 2년 이상 일한 근로자를 정규직화 해야한다는 것에 대해서는 각각 16.5%, 22.0%가 필요하다고 응답하였음
- 상시 업무라도 별도의 채용과정이 필요하다고 응답한 비율은 17.7%로 나타남



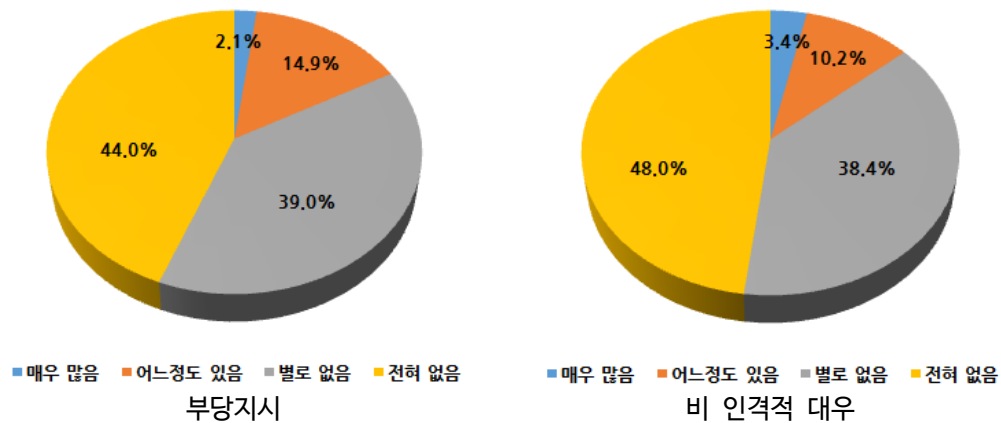
- ▶ 고용안정 방법에 대해 상시 업무의 경우 정규직화가 필요하며, 일부의 경우 별도의 채용 과정이 필요하다고 응답하여 관련 부분(정규직화 방안 등)에 대한 과제 발굴 필요

(2) 근로(업무)환경 및 노사관계

■ 근로 환경

○ 부당한 지시 및 비인격적 대우

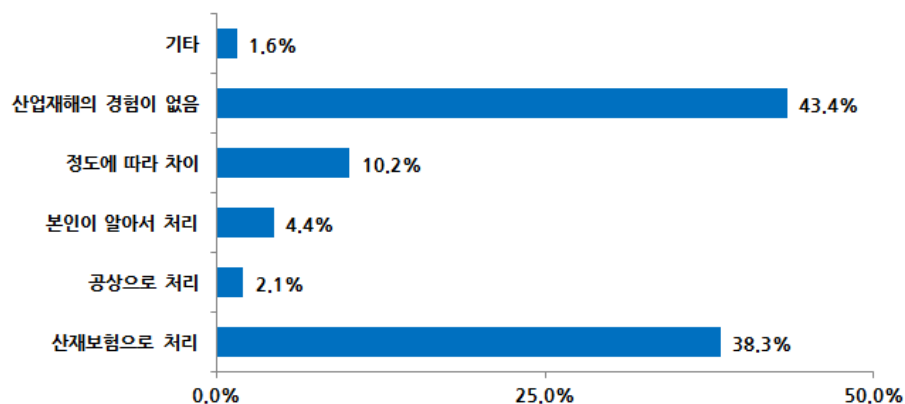
- 부당한 업무지시를 받은 적이 있는가에 대한 질문에는 17.0%가, 비인격적 대우에 대해서는 13.6%가 관련 경험이 있다고 응답하였음
- 하지만, 두 항목 모두 관련 경험이 별로 없거나 전혀 없는 경우가 80.0%이상을 차지하여 부적절한 업무지시 및 대우는 상대적으로 낮음을 확인할 수 있었음



- ▶ 부당한 업무지시 및 비인격적 대우 등이 직장 내에서 발생하지 않도록 관련 교육(사용자와 근로자 모두에 해당)이 필요함

○ 산업재해에 대한 처리

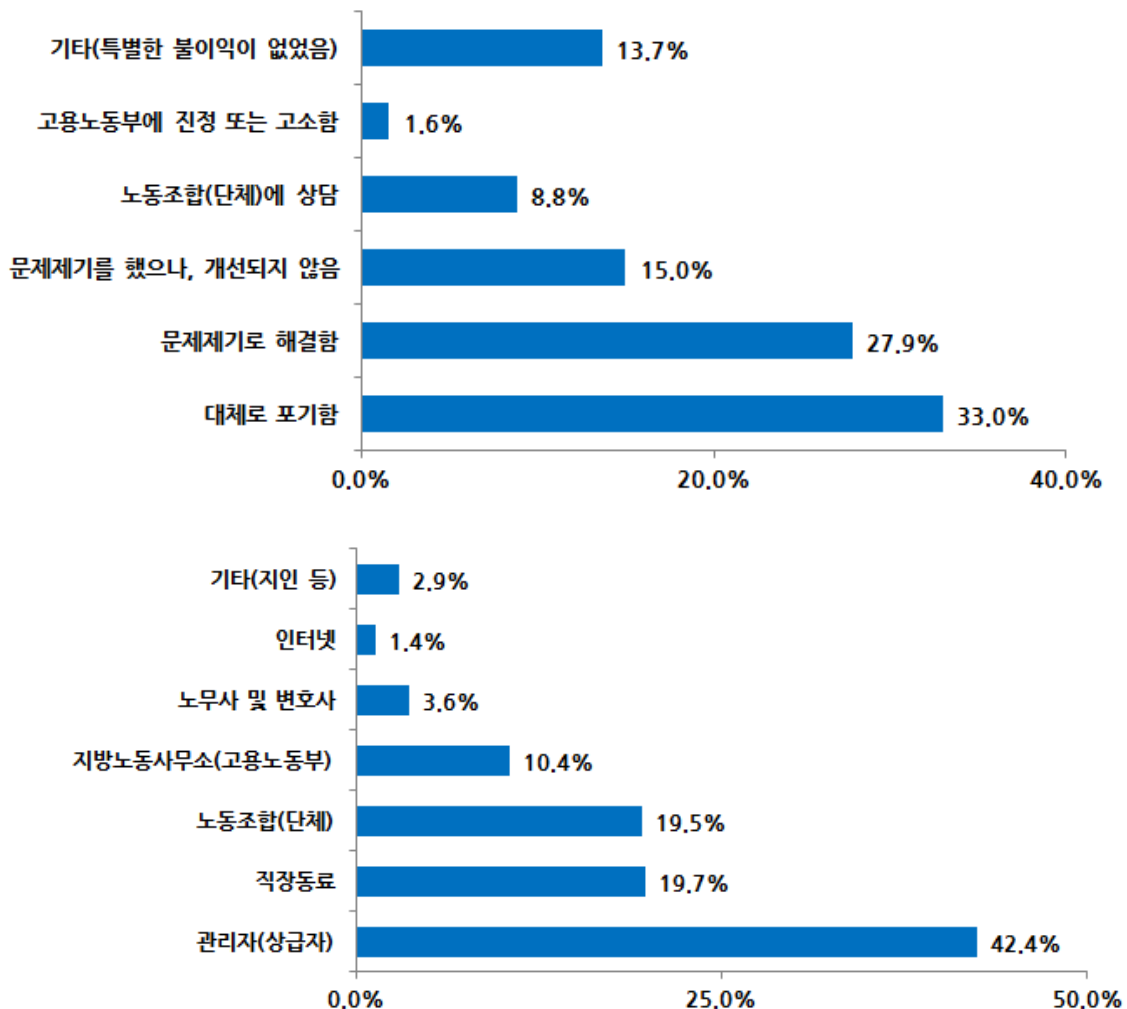
- 산업재해에 대하여 43.4%는 관련 경험이 없다고 응답하였으며, 산업재해가 발생하였을 경우에는 38.3%가 산재보험으로 처리하였다고 응답함



- ▶ 산업재해 발생 시, 아산시 차원에서 통일된 지원책으로 산업재해 피해 근로자들을 지원하여야 함

○ 직장 내 불이익

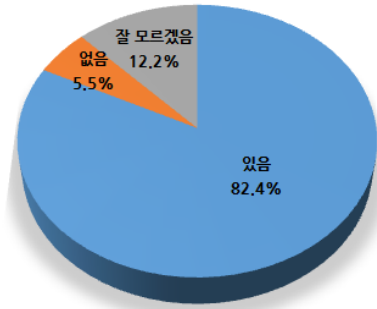
- 직장 내 불이익을 당했을 경우 어떻게 처리하였는가에 대해서는 대체로 포기한 경우가 33.0%로 가장 높게 나타났으며, 27.9%는 문제를 제기하여 해결하였다고 응답하였음
- 15.0%는 문제를 제기 하였으나 해결되지 않았다고 응답하여 이에 대한 적절한 대안이 필요하다고 판단됨
- 또한, 불이익을 당했을 경우에는 관리자(상급자)와 가장 많이 이야기를 나누며(42.44%), 직장 동료(19.7%), 노동조합/단체(19.5%)순으로 나타남
- 그 밖에, 지방노동사무소(고용노동부)에 상담을 하는 경우는 10.4%, 노무사 및 변호사 상담 3.6%, 지인과 공유 및 해결책 마련은 2.9% 었음



- ▶ 직장 내 근로자들의 불이익 발생을 미연에 방지하기 위한 교육이나, 근로자 노동인권 보호등에 대한 다양한 방안이 구체적으로 마련되어야 함

■ 근로자 교육 및 고충처리

○ 법정 의무교육

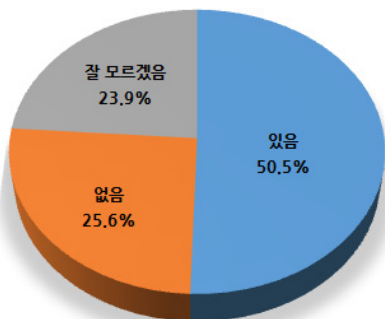


- 근로자 법정 의무교육(성희롱예방교육, 개인정보교육, 산업안전보건교육 등)이 주기적으로 이루어지는 경우는 82.4%였음
- 관련교육이 주기적으로 이루어지지 않거나 (5.5%), 근로자가 인식하지 못하고 있는 경우(12.2%)도 있어 법정 의무교육에 대한 중요성을 강조할 필요가 있음

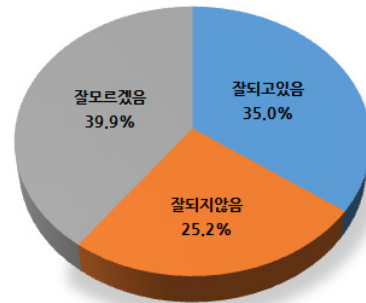
- ▶ 매년 혹은 분기별 근로자 법정교육을 모두 이수할 수 있는 방안을 마련하여야 함. 전문 기관에 교육을 위탁하거나, 인터넷 강좌등을 통해 이수하는 방법 등

○ 고충처리

- 응답자의 과반수가 직장 내 고충처리 담당자가 있다고 응답하였음(50.5%)
- 또한, 직장 내에서 고충처리가 잘 되고 있냐는 질문에 대해서는 35.0%는 잘 되고 있다고 응답하였으나 25.2%는 잘 되고 있지 않으며 39.9%는 잘 모르겠다고 응답함(고충 처리에 대하여 사측, 노측 모두 관심이 다소 부족한 것으로 나타남)



고충처리 담당자



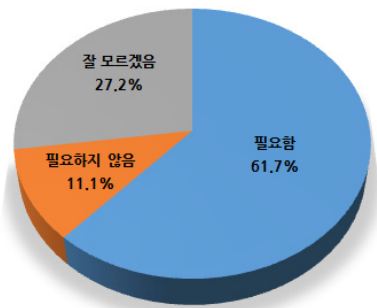
고충처리 만족도

- ▶ 사업장 별 '고충처리위원회'를 운영하여 부당한 대우나 불합리한 관행, 사업장 내 다양한 문제들에 대하여 올바른 근로환경 조성을 위해 노력하여야 함

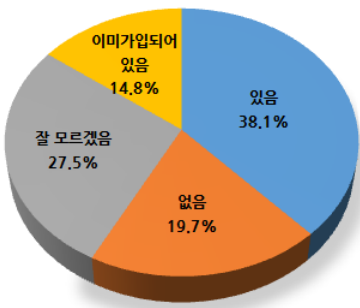
■ 노동조합

○ 노동조합의 필요성 및 가입의사

- 노동조합의 필요성에 대해서는 61.7%가 필요하다고 응답하였으며, 11.1%는 필요성을 느끼지 못한다고 응답함. 또한 27.2%의 응답자들은 노동조합에 대해 무관심한 것으로 나타남
- 노동조합 가입 의사에 대해서는 이미 가입되어 있는 경우는 14.8%, 가입 의사가 있는 경우는 38.1%였음(19.7%는 가입 의사가 없다고 밝힘)



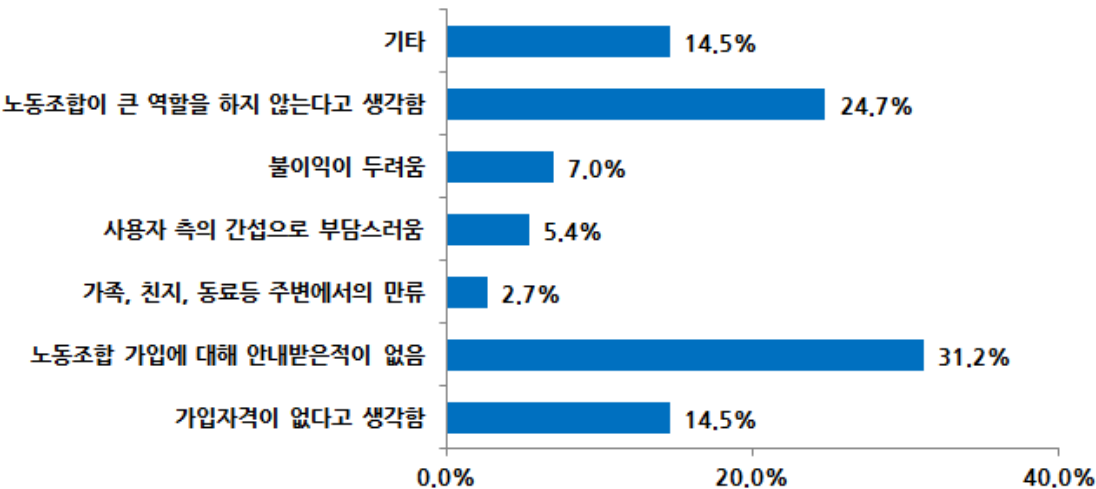
노동조합 필요성



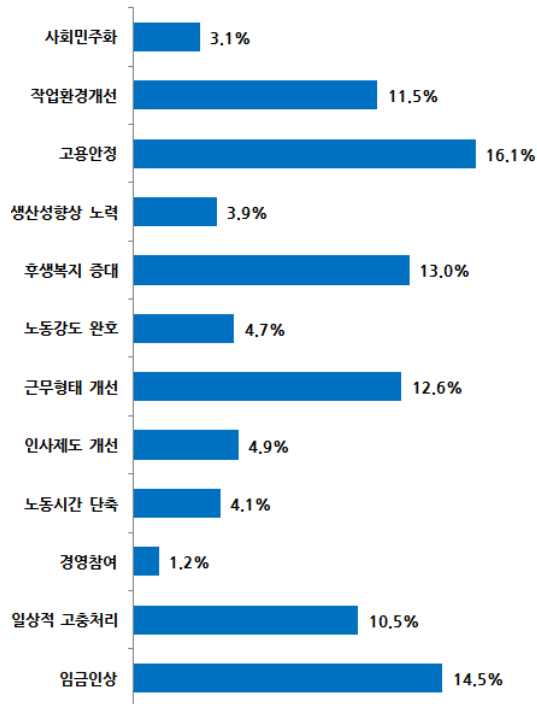
노동조합 가입의사

○ 노동조합 가입 의사가 없는 이유

- 노동조합에 가입할 의사가 없는 이유에 대해서 31.2%가 가입 절차 등에 대해 안내를 받지 못하였다고 응답하였음
- 그 밖에, 노동조합의 역할이 크게 없다고 생각하는 경우가 24.7%로 가장 많았으며, 가입자격이 없다고 생각하는 근로자는 14.5% 였음
- 그밖에 직장내 불이익, 주변의 만류 등으로 인해 노동조합 가입을 하지 않는 경우도 있었음



○ 노동조합의 역할



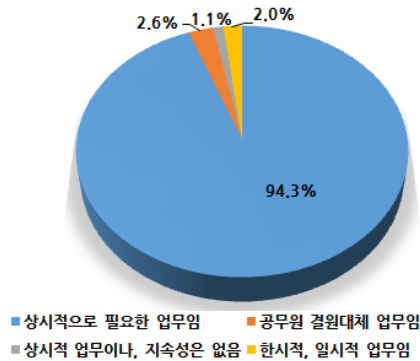
- 노동조합의 역할에 대하여 16.1%가 고용안정에 힘써야 된다고 응답하였음
- 고용안정 외에 임금인상(14.5%), 후생복지 증대(13.0%), 근무형태 개선(12.6%), 작업환경 개선(11.5%), 일상 고충 처리(10.5%) 등의 순으로 나타남
- 인사제도 개선(4.9%), 노동강도 완화(4.7%), 노동시간 단축(4.1%), 생산성 향상(3.9%), 사회적민주화(3.1%), 경영참여(1.2%)등을 위해 노동조합이 힘써야 한다고 응답하였음

- ▶ 노동조합의 필요성에 비해 실제 가입의사가 있거나, 가입중인 근로자의 수가 작았고 그 이유에 대해서는 ‘안내를 받지 못했다’는 의견이 가장 많아 노동조합 가입 방법과 역할 등에 대하여 근로자들에게 안내하고 선택권을 줄 수 있어야 함
- ▶ 근로자들이 노동조합에 가입할 경우 불이익, 사용자 측의 간섭 등의 부분까지 고민하지 않고 스스로 필요성을 느낄 경우 자유롭게 가입할 수 있는 직장 내 분위기 조성이 필요함

(3) 업무 및 직장생활

■ 업무 관련

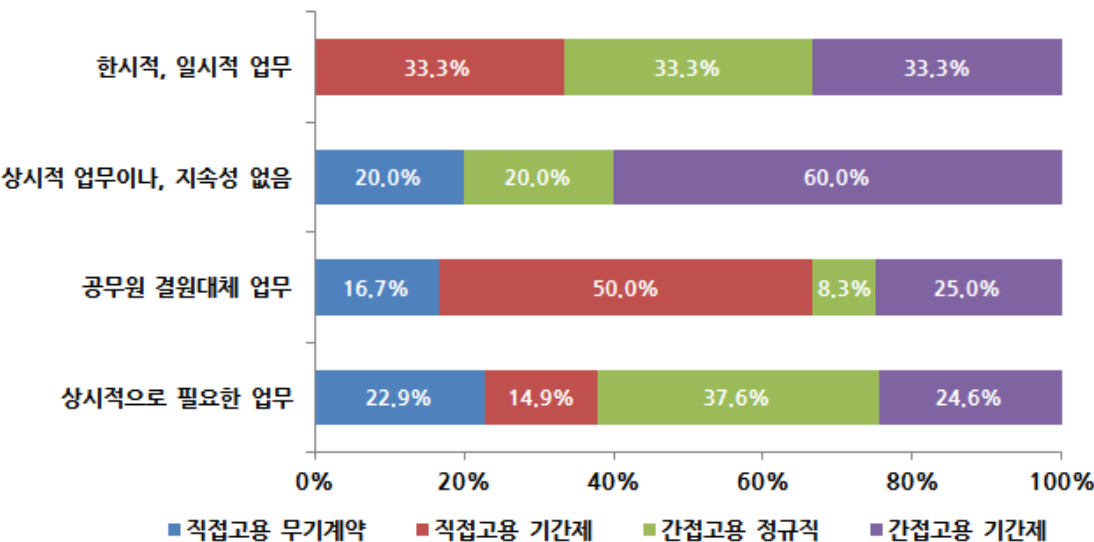
○ 담당 업무 구분



- 응답자들의 업무는 대부분이 상시적으로 필요한 업무임(94.3%)
- 공무원 결원 대체 업무(2.6%), 지속성이 없는 상시 업무(1.1%), 한시적·일시적 대체업무(2.0%)의 비율은 아주 낮게 나타남

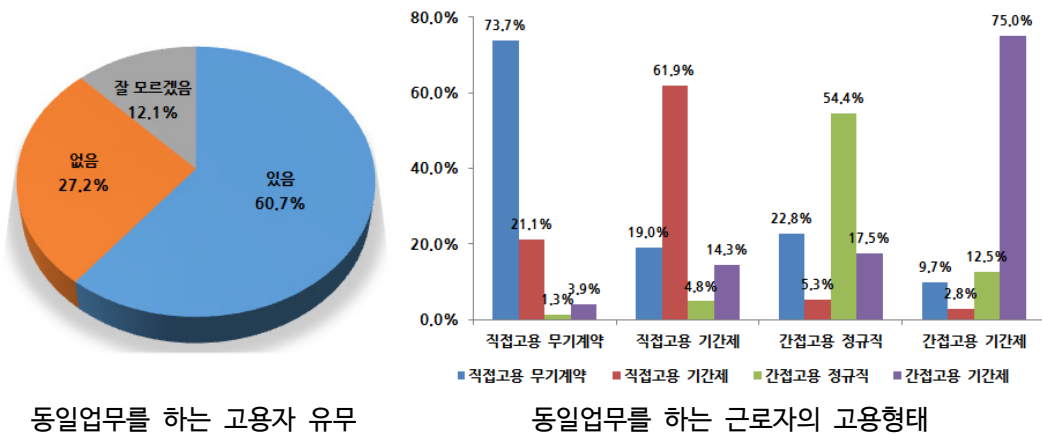
○ 담당 업무 구분 별 고용 형태

- 상시적으로 필요한 업무의 경우 간접고용 계약직(37.6%)이 가장 비율이 높았으며, 간접고용 기간제(24.6%), 직접고용 무기계약(22.9%), 직접고용 기간제(14.9%)순이었음
- 공무원 결원 대체 업무는 직접고용 기간제(50.0%)가 가장 많은 비율을 차지함
- 상시적인 업무이나 지속성이 없는 경우는 간접고용 기간제(60.0%)가 가장 많은 형태였으며, 직접고용 무기계약, 직접고용 기간제 형태의 고용은 각각 20.0%임
- 한시적이고 일시적인 업무의 경우 다른 형태의 업무와는 달리 직접고용 무기계약 고용은 없었으며 직접고용 기간제, 간접고용 정규직, 간접고용 기간제 모두 같은 비율을 보임



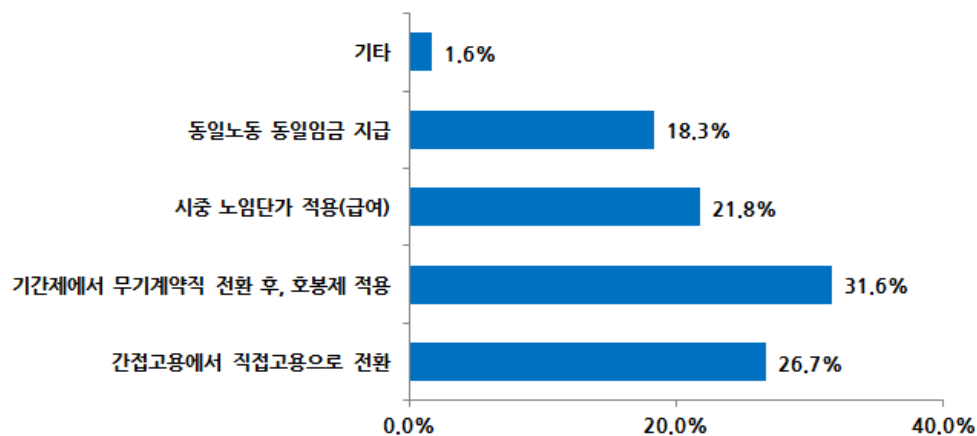
○ 동일한 업무를 하는 근로자의 고용형태

- 응답자와 동일한 업무를 담당하는 근로자에 대한 질문에는 60.7%가 있다고 응답하였음
- 응답자 및 응답자와 동일한 업무를 담당하는 근로자의 고용 형태를 살펴 보았을 때, 과반수 이상이 동일한 형태로 고용되어 있었음



○ 차별적 대우 등을 시정하기 위해 적합한 방식

- 근로자 간 임금격차를 해소하고, 차별적 처우(대우)를 시정하기 위한 방식에 대해서는 기간제에서 무기계약직 전환 후, 호봉제 적용(31.6%)이 가장 적합하다고 응답하였음
- 간접고용에서 직접고용으로의 전환이 26.7%로 2위를 차지하였으며, 급여 부분에 대해서 시중 노임단가 적용(21.8%), 동일노동 동일임금 지급(18.3%)이 뒤를 이음



- ▶ 근로자들이 '임금'등에 부분에서 차별적 대우를 받고있다고 인식하고 있어 임금 관련 문제를 해결할 수 있는 다양한 정책 발굴이 필요함

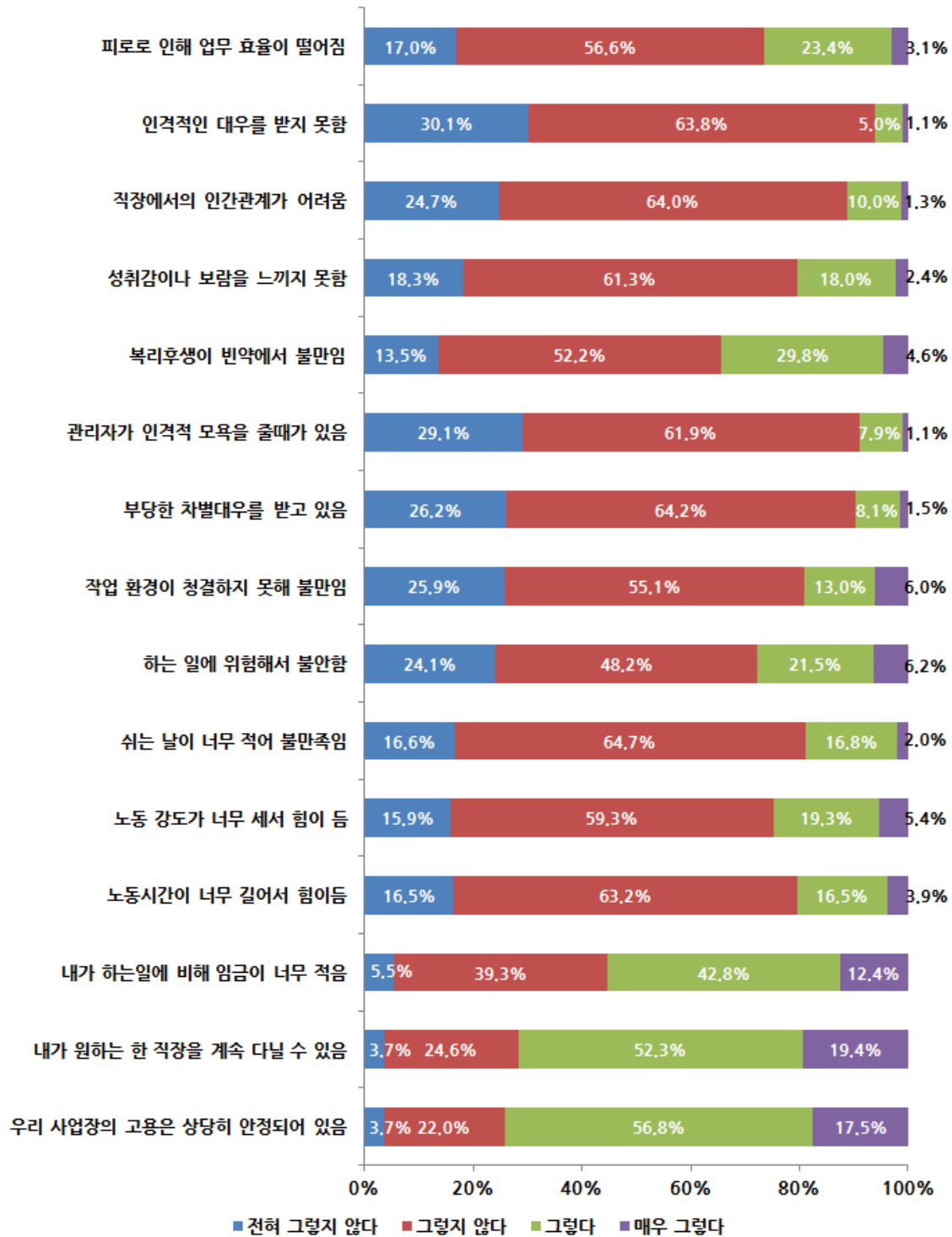
■ 직장생활 만족도

○ 전반적인 직장생활 만족도

- 직장생활 만족도에 관하여 4점 척도로 질문한 결과 다음과 같은 응답 특성을 보임
- 피로로 인해 업무 효율이 떨어지는가에 대한 질문에는 73.6%가 그렇지 않다고 응답하여 대체적으로 업무에 피로감을 많이 느끼는 것은 아님을 알 수 있음
- 인격적 대우에 대한 항목에는 약 6.0%만이 불편함을 느끼고 있어 전반적인 만족도가 높다고 해석할 수 있음
- 직장에서의 인간관계 부분에서는 88.7%가 어려움을 느끼고 있지 않다고 응답하였음
- 본인이 맡은 업무에 대해 성취감이나 보람을 느끼는가에 대해 그렇지 않다고 응답한 경우가 79.6%로 대부분 본인의 업무에 대한 만족감이 높음
- 복리후생에 대해서는 34.4%가 불만족하고 있다고 응답하여, 관련 부분에 대한 보완이 필요할 것으로 판단됨
- 관리자가 근로자에게 인격적 모욕을 줄때가 있는가에 대한 질문에는 97.0%가 그렇지 않다고 응답하였고, 부당한 차별대우에 대해서도 90.4%의 근로자가 그렇지 않다고 응답하여 인격 모욕 및 차별대우 등의 문제는 크지 않은 것을 알 수 있음
- 작업환경 청결도나 업무의 위험성에 대해서는 다른 항목에 비하여 다소 불만족과 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타남
- 쉬는 날(휴일), 노동 강도 및 노동시장에 대한 항목에 대해서도 약 20.0%의 응답자들은 낮은 만족감을 느끼고 있어 차후 관련 부분에서의 개선책이 필요함
- 임금 부분에 있어 44.8%의 응답자들은 어느 정도 만족하고 있다고 응답하였으나, 55.2%는 본인의 업무에 비해 임금이 적다고 응답함
- 고용안정에 대하여 71.7%의 응답자들이 본인이 원하는 한 지금의 직장을 계속 다닐 수 있다고 하였고, 74.3%는 고용도 상대적으로 안정되어 있다고 응답함

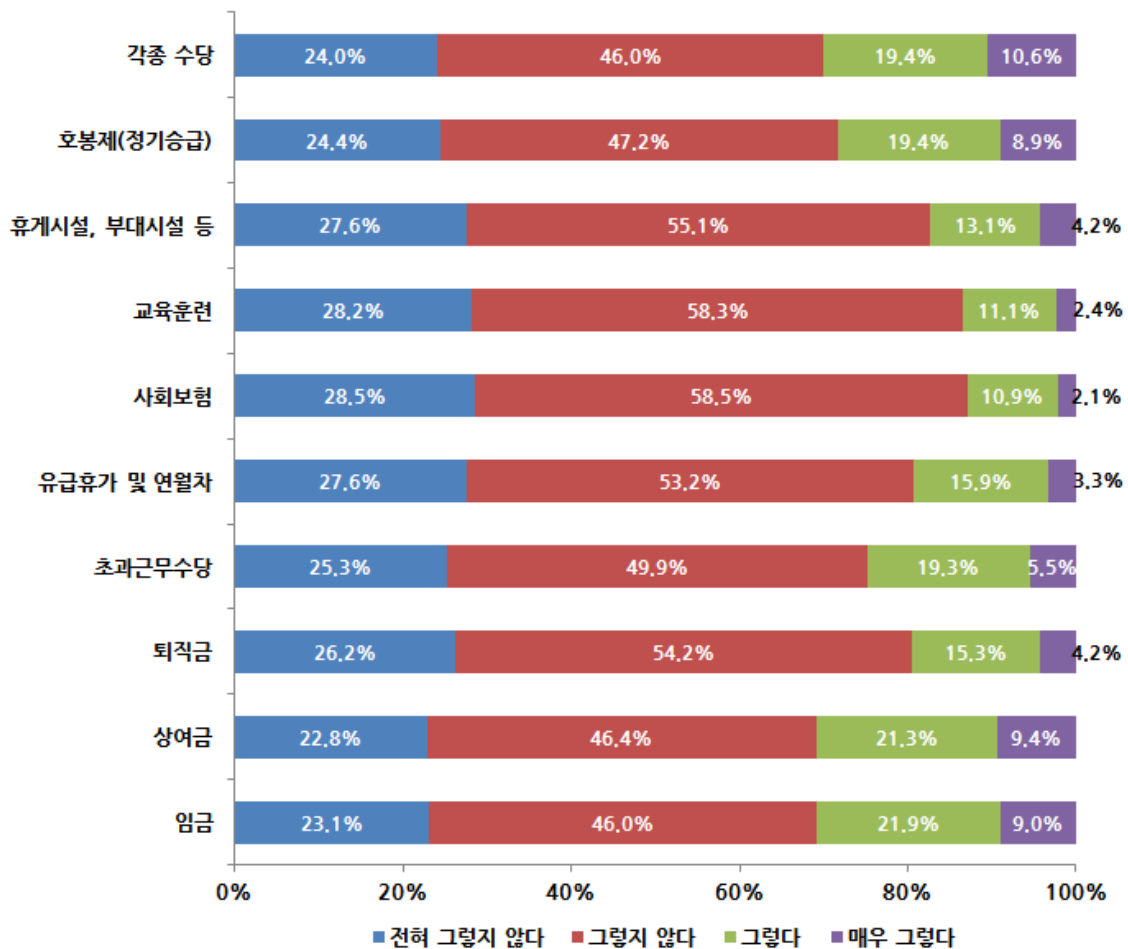
▶ 근로자들이 상대적으로 만족감이 적은 부분(복리후생, 노동시간 및 노동강도, 피로로 인한 업무 효율성)에 대하여 시정할 수 있는 대안 마련이 필요할 것으로 판단됨

Ⅲ. 아산시 비정규직 현황 및 실태조사



○ 동일한 업무를 하는 근로자와의 차별대우

- 응답자 본인과 동일한 업무를 하는 근로자와의 차별대우에 대한 질문에는 모든 항목에 대하여 대체적으로 차별대우가 없다고 응답하였음
- 차별대우를 느끼는 항목 중 임금 및 상여금 부분이 30.9%와 30.8%로 높게 나타났으며 수당 부분에서도 30.0%가 차별이 있다고 응답하였음
- 그 밖에 호봉제(28.3%), 초과근무수당(24.8%), 퇴직금(19.6%) 등에 대해 차별대우를 받고 있다고 응답하였음
- 또한, 유급휴가 등(19.2%), 휴게시설 이용(17.3%), 교육훈련(13.5%), 사회보험(13.0%) 등 복지 관련 부분에서의 차별대우도 어느 정도 느끼고 있음을 확인할 수 있음

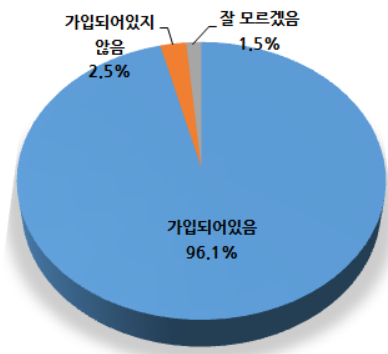


- ▶ 임금 및 각종수당(상여금, 퇴직금, 초과근무수당 등)부분에서 차별대우를 크게 느끼고 있는 것으로 나타나 관련 부분의 차별을 해소할 수 있는 다양한 방안이 마련되어야 함

(4) 복지혜택

■ 4대 보험 및 수당

○ 4대 보험

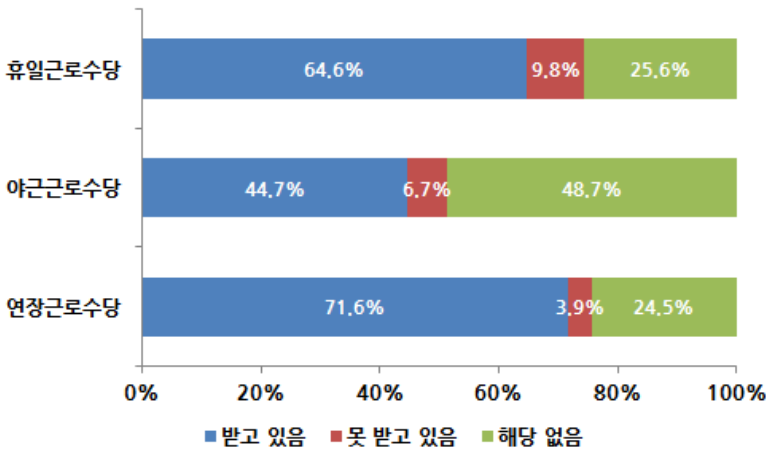


- 의무적으로 가입해야 하는 4대보험의 경우 96.1%의 응답자들이 가입되어 있다고 답하였음
- 하지만, 2.5%의 응답자들은 가입이 되어 있지 않고 1.5%는 잘 모른다고 응답하여 관련 부분에 대한 관심이 필요하다고 판단됨

▶ 1인 이상 사업자의 경우 4대 보험 가입이 필수적임에도 불구하고, 가입되어 있지 않고 응답한 근로자도 있다는 점에서 관련 부분에서의 면밀한 검토 및 조사가 필요

○ 수당

- 각종 수당에 대해서는 연장근로 수당은 71.6%의 응답자들이 받고 있으며, 야간근로 수당 44.7%, 휴일근로수당 64.6% 순임
- 야간 근로수당의 경우 다른 수당에 비해 받지 못하거나(6.7%), 수당 자체가 없는 경우 (48.7%)가 가장 높게 나타났음
- 휴일 근로 수당은 9.8%가 제대로 받지 못하고 있다고 응답하여, 관련 부분이 면밀하게 검토될 필요가 있음

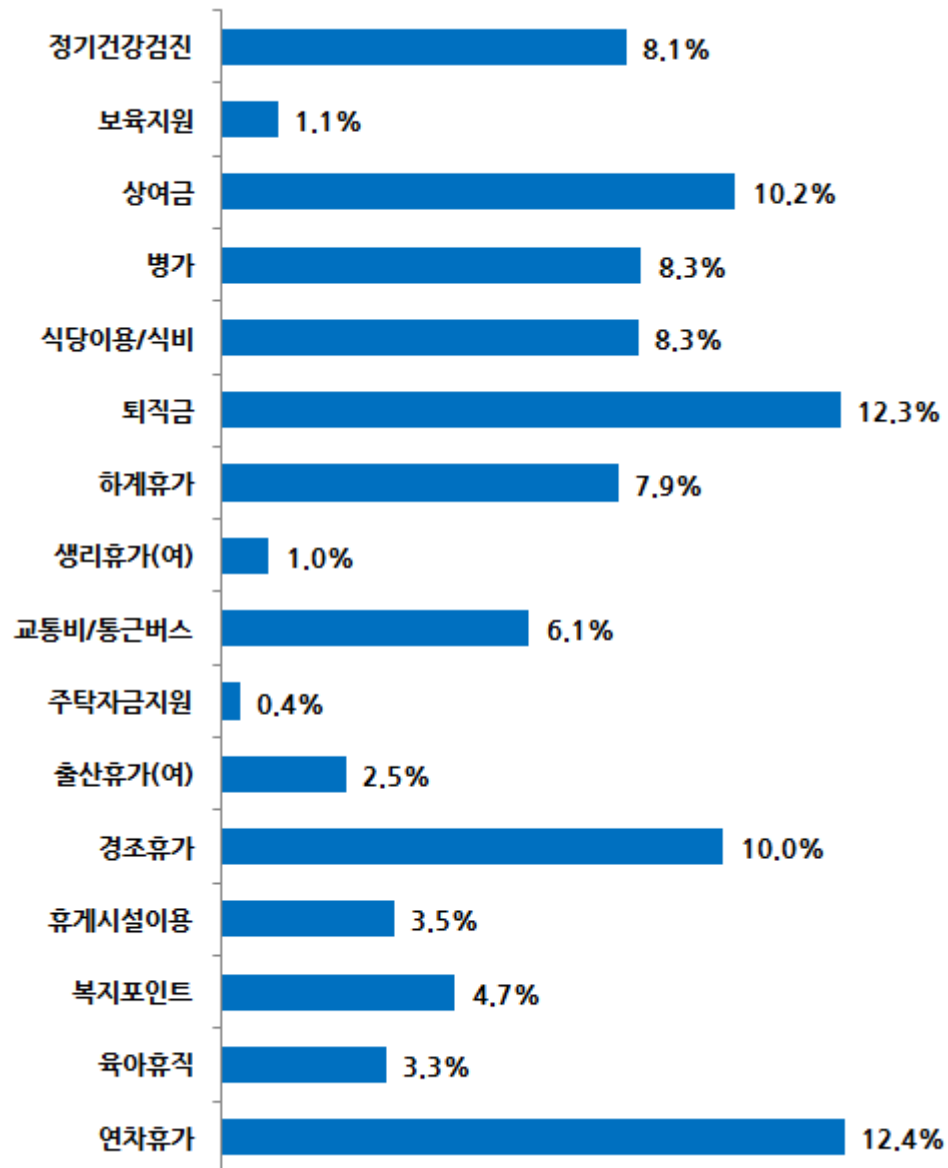


▶ 공공기관 근무자에 대하여 적절한 수당을 지급하여야 함

■ 복지제도

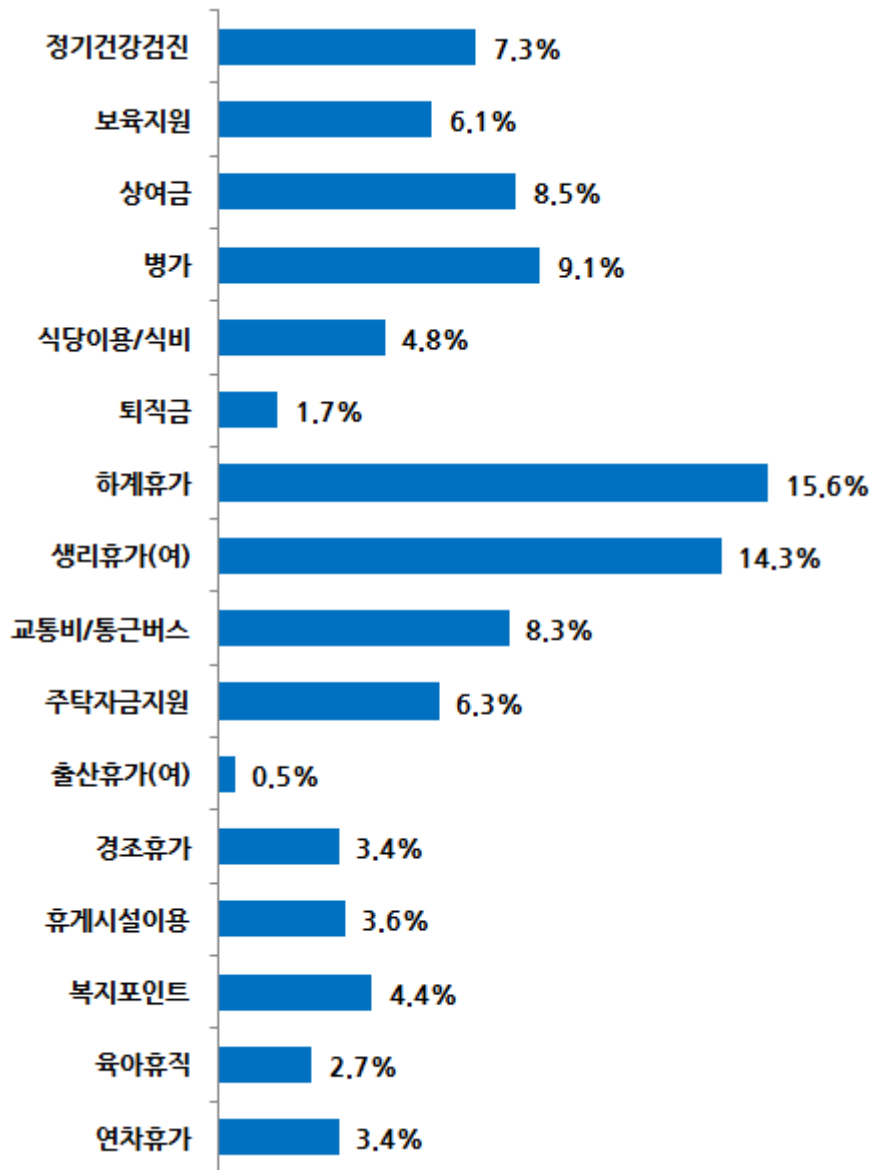
○ 현재 적용 중인 복지제도

- 현재 적용중인 복지제도 중 연차휴가(12.4%)와 퇴직금(12.3%)이 가장 많은 응답비율을 보임
- 연차휴가 및 퇴직금 제도를 제외하고 상여금(10.2%), 경조휴가(10.0%), 병가 및 식당이용/식비(8.3%), 정기 건강검진(8.1%)순으로 기본적인 복지는 어느 정도 적용되고 있음



○ 필요 복지 제도

- 응답자들이 필요로 하는 복지 제도는 하계휴가(15.6%), 여성 생리휴가(14.3%) 순으로 높게 나타남
- 그 밖에 적용중인 복지제도에서 낮은 응답률을 보인 보육지원(적용 1.1% / 필요 6.1%)와 주택자금 지원(적용 0.4% / 필요 6.3%) 두 항목에서 필요하다는 응답이 높게 나타남

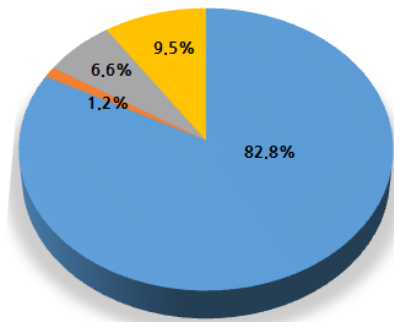


- ▶ 다양한 복지제도가 시행되고 있는 것으로 나타났으나 보육지원, 병가, 하계휴가, 여성 생리휴가 등은 더욱 적극적인 시행안 마련이 필요한것이라고 판단됨

■ 연차

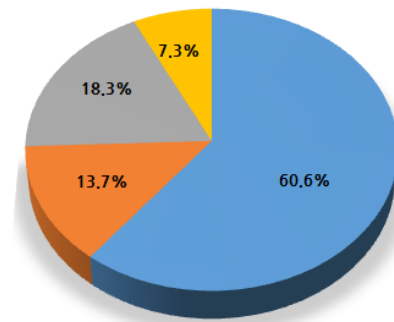
○ 연차 사용 및 연차 수당

- 연차 휴가에 대해서는 82.8%가 사용한 경험이 있다고 응답하였고, 극 소수(1.2%)이긴 하나 연차휴가를 신청했으나 거부당한 경험도 있었음
- 경조사 휴가 및 여름휴가 등이 따로 있는 것이 아니라 연차휴가로 대체하는 경우는 6.6%였고, 연차 휴가 자체가 없는 경우도 9.5%를 차지함
- 사용하지 않은 연차에 대하여 60.6%는 수당을 지급 받았다고 응답하였으며, 13.7%는 연차를 덜 소진했음에도 불구하고 수당을 지급 받지 못하였다고 응답함



■ 연차휴가를 사용한 적이 있음
■ 연차휴가를 신청했으나, 거부당함
■ 경조사 및 여름휴가를 연차휴가로 대체사용함
■ 연차휴가제도가 없음

연차 사용



■ 받은적이 있음
■ 받지 못함
■ 연차휴가를 모두 사용함
■ 연차휴가제도가 없음

연차 수당

- ▶ 연차 사용을 (업무에 지장을 주지 않는 한)자유롭게 사용할 수 있도록 독려하고, 연차 수당 부분에 대해서도 정확한 지침 마련이 필요함

(5) 근로인권 침해 사례 및 기타 의견

■ 근로인권 침해 사례

○ 아산시 노동상담소 사례

- 임금체불 및 소액체당금에 대하여 상담 후, 무료 법률 지원으로 일정부분 해결

- 사건 발생 시기 : 2017년 하반기
- 이해관계 당사자 : A씨
- 사건 요약
 - △△△(아산시 기관)에서 □□(직급)로 근무하다가 퇴사하였으나, 마지막 달 임금을 기관에서 지체하여 법률적 도움 요청
 - △△△(아산시 기관)은 ○○○○(민간위탁업체)에서 BTL방식으로 위탁받고 직원 X 명으로 운영 중
 - 최근 □□(직급) x명이 최저임금 위반 및 임금체불로 상담을 요청, 아산시 주무부서에서 관련 사실 확인을 한 사례가 있는데 이에 대한 보복성으로 판단

■ 직장 내 불이익

○ 근로시간 등에 대한 의견

- 법정 근로시간 이외에 과도한 근로시간으로 인하여 쉽게 피로감을 느끼고 업무의 효율성이 떨어짐
- 휴일근로, 야간근로 등을 정확히 인정해주고 관련 수당도 제대로 지급되었으면 좋겠음

○ 부당한 업무지시 및 차별

- 부당하고 본인 업무 외의 업무 지시에 대해서도 무조건 적으로 수행하여야 하는 어려움이 있음
- 일반 공무원과 공무원직(직접고용 무기계약직)이 같은 업무를 수행함에도 불구하고 차별이 심함
- 상사의 커피심부름, 성희롱성 발언 등을 견디기 힘들 때가 있음
- 타 업무부서의 업무까지 강제하거나, 타 업무부서 결재권자가 개입한 경우가 있음

○ 부당한 제재

- 본인 연가(연차)를 사용하는데 있어서도, 시스템상 결재로 끝나는 것이 아니라 대면 보고를 원칙으로 하여 어려움이 있으며 사용 부분에 있어 제재를 가하는 경우도 있음
- 인사권의 악용, 규정과 관계없는 처벌 등의 불이익을 당한 경험이 있음

■ 기타 의견

○ 고용안정 부분

- 상시 업무는 업무의 성격이나 근속연수 등과 관계 없이 정규직화 되어야 함
- 처음 모집 공고 당시와 실제 근무 기관이 상이함
- 사회 전반적인 양극화 해소의 일부분으로 비정규직을 순차적으로 정규직화 할 필요가 있음
- 고용안정을 위하여 직접고용으로 전환되길 바람 (직접고용 무기계약, 기간제)

○ 급여 및 각종 수당 부분

- 근로시간에 비해 낮은 급여에 대한 개선 필요
- 과도한 근로시간에 비해 임금이 적고, 건강관리에 어려움을 겪음
- 동일노동 동일임금을 원함, 위험수당 혹은 위생수당 등 추가 수당 필요

○ 기타 근로조건 및 근무환경

- 1일 8시간(근로계약서에 명시된 시간)의 근로가 제대로 이루어지길 바람, 과도한 근로 시간으로 인하여 과로 및 건강상의 문제가 많음
- 업무에 비하여 전담인력이 너무 적음, 추가 인원 보충이 필요함
- 자녀돌봄휴가, 민간기관경력인정(유사경력에 대한 인정 범위 조정) 등 필요
- 무기계약 및 정규직과의 차별 및 분리 시정

Ⅳ. 공공부문 비정규직 고용노동정책 사례

1. 국내사례
2. 해외사례
3. 정책적 시사점 및 향후과제

제1절 국내사례

1. 서울시

1) 공공부문 비정규직 대책

■ 직접고용 비정규직 1,369명 정규직 전환

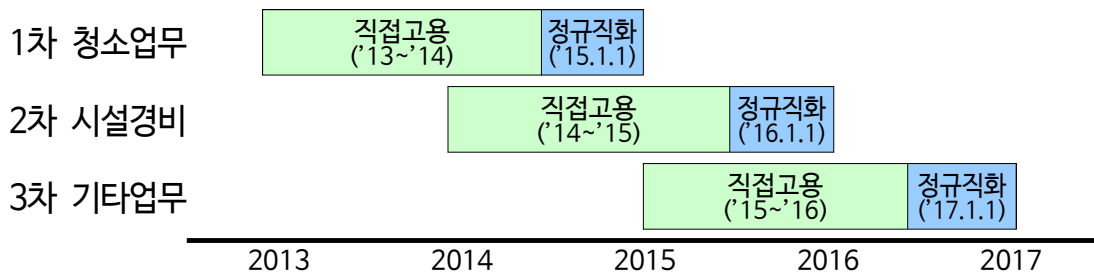
○ 상시 지속적 업무에 종사하는 근로자 전원 정규직화

- 본청·사업소와 투자출연기관의 직접고용 비정규직 각각 484명, 885명을 2차에 걸쳐 전원 정규직화함(2013.1.1.)

■ 간접고용 비정규직 6천여 명 단계적 정규직 전환

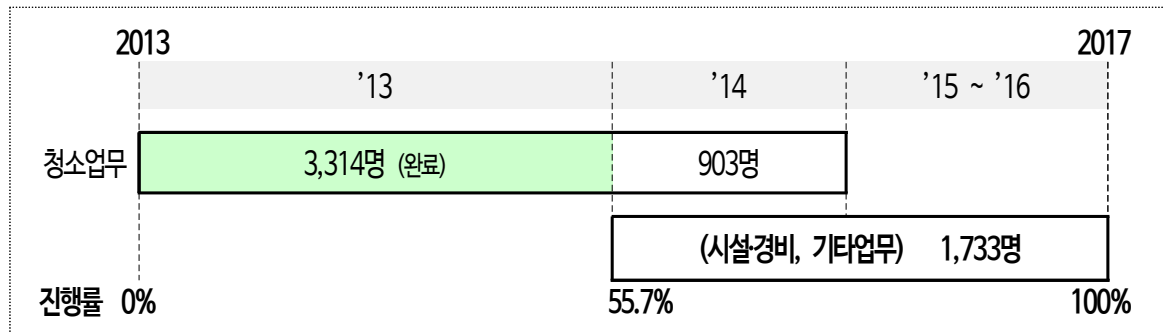
○ 상시지속적 업무에 종사하는 근로자 전원 정규직화

- 단계·시기·대상별 추진으로 전원 정규직화 로드맵 마련
- 1단계로 우선 직접고용으로 고용안정 후, 2단계로 정규직화 추진



○ 계약이 종료된 40개 기관 청소근로자 3,314명 직접고용 완료

- 도시철도공사, 서울메트로는 자회사 설립으로 청소근로자 정규직 전환



2) 공공부문 비정규직 세부전환계획

(1) 전환절차

■ 전환시기

○ 우선 기간제로 직접고용 후 정규직화 시점 일괄 공무원 전환

- 부서·기관별로 업체와 계약종료 시점에 직접고용 실시

- 다만, 직접고용 전환준비를 위해 불가피한 사유가 있는 경우에는 일자리정책과와 사전협의 후 최대 3개월 이내 유예가능

구 분	전환시기	
	직접고용(준공무직)	정규직화(공무직)
1차(청소용역)	'13 ~ '14년 기관별 계약종료시점	2015.1.1
2차(시설경비)	'14 ~ '15년 기관별 계약종료시점	2016.1.1
3차(기타업무)	'15 ~ '16년 기관별 계약종료시점	2017.1.1

■ 전환방법

○ 기존 근무인원은 특별한 사유가 없는 한 전원 고용승계

- 기준일자(2차 대책 방침일: '12.12.7) 이후 신규 채용된 근로자 및 반장·소장 등 관리 인력은 직접고용 전환시 심사선발

- 향후 공무원 전환시는 공무원 전환심사 절차에 따름

- 계약연장 또는 재입찰시 재직 중인 근로자 고용승계 철저
 - 용역 계약시 과업지시서 등에 고용승계 및 고용유지 조항을 명시

(2) 임금

■ 임금체계

- 현재 임금수준을 직무급으로 하고 성과급을 지급하는 연봉제
 - 직접고용에 따른 업무효율 제고 및 성실한 근로자 보상강
 - 2차 대책에 따른 전환근로자는 직무급(성과급적 연봉제) 적용
- 고용형태에 따른 차이를 두지 않음
 - 고용형태에 따라 차별 없이 근로자들이 받는 임금의 적정 수준을 명시

■ 임금구성항목

- 기본 연봉 : 직무급 + 조정연봉
 - 기관·업무별 현재 임금수준을 직무급으로 하고 임금인상률을 적용한 조정연봉을 가산한 금액으로, 통상적으로 지급되는 임금
- 성과급 : 업무에 대한 보상강화로 근로의욕 고취
 - 최고 기본연봉의 5% 이내에서 성과평가 결과에 따라 연 1회 지급
- 수당 : 기관 특성에 따라 운용하되, 무분별한 수당신설 지양
 - 기존 일률적, 통상적으로 지급되던 정기고정(상여)수당은 기본연봉에 포함하며, 특정인력에 대한 수당(직책·성과수당 등)은 미포함

(3) 정년

■ 업무별 정년

- 직영으로 전환하는 업무의 기본정년은 법·규정에 따라 60세
 - 기관별 전직원에 적용되는 별도의 기관정년이 있는 경우 기관의 정년을 따름
 - 청소와 같은 고령자 적합업무는 예외적으로 정년이후 준 공무원으로 고용형태를 바꾸는 방식으로 65세까지 근무
- 정년 적용시기
 - 직접고용이후 공무원 전환시점('16.1.1, '17.1.1)부터 정년 적용
 - 공무원 전환시점까지는 정년적용을 유예해 연령에 관계없이 근무
 - 퇴직시점은 별도규정이 없는 경우 정년에 도달한 해의 말임(공무직과 동일)

(4) 인력운용

■ 직접고용 전환근로자

- 직접고용된 근로자는 정규직화 시점까지 준공무직 운용
 - 직접고용하고 업무별 정규직(공무직) 전환시점까지 한시적으로 준공무직(기간제근로자)으로 운용
 - 단, 고령자 적합업무(정년 65세)는 기본정년 후 준공무직으로 재운용
- 업무별 정규직화 시점에 일괄 공무직 전환
 - 전환근로자는 준공무직 또는 공무직 형태로 운용되며 임금 및 복무 등 기본적 근로여건은 차이가 없음

■ 복무관리

- 휴일 및 결근처리
 - 근로자의 날(5.1) 및 당해 주간 근무일 만근시 주휴일은 유급이나 주휴수당은 임금에 포함되어 별도 지급하지 않음

○ 연차휴가

- 기간제근로자관리규정에 따라 연차유급 휴가를 부여하고, 관련법에 따라 미사용 연차에 대해 보상

○ 특별휴가, 공가, 병가

- 특별휴가 및 병가는 기간제 및 공무원 규정에서 각각 구분해 적용하되, 준공무원의 공가는 공무원관리규정에 따라 적용

○ 퇴직금

- 1년 이상 근무 후 퇴직시 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직금 지급

■ 근무평가

○ 준공무원 근무평가 철저(공무원 관리규정에 따라 평가)

- 근무평가는 성과급의 책정, 공무원 전환심사에 활용되므로 공정성을 담보할 수 있도록 평가기록 관리 철저

■ 공무원 전환

○ 업무별 정규직화 시점 전 심사선발 실시

- 전환대상 평가 및 전환절차는 ‘1차 비정규직 대책’(직접고용 비정규직의 정규직 전환)에 준해 추진

■ 신규채용

○ 업무별 공무원 전환시점까지는 한시적으로 준공무원으로 채용

- 기간제관리규정에 따라 신규채용하나 공무원 전환대상 근로자이므로 공정하고 철저한 심사절차 진행

○ 공무원 전환시점 이후 신규채용시는 공무원으로 채용

- 고령자적합업무(정년 65세)는 신규채용 시 50세 이상을 고용

2. 안산시

1) 비정규직 대책

■ 비정규직 제로화 선도

○ 기간제 등 비정규직 225명 정규직 전환 확정

- 안산시 '2017년 안산시 기간제 정규직 전환심의위원회'를 열고 내년 1월부터 시 소속 기간제근로자 등 비정규직 225명 전원을 정규직(무기계약직)으로 전환확정
- 시는 이번 심의회 개최에 앞서 비정규직 근로자 실태조사를 실시하고, 정부 가이드라인 상 전환 기준을 충족하는 근로자를 대상으로 최소한의 평가(기간제근로자 소속기관별)를 거쳐 전환심의 대상자를 선정
- 상시·지속되는 업무 전체를 정규직으로 전환하게 되어 정부가 추진하는 공공부문 비정규직근로자 정규직전환 사업에 적극 동참
- 아울러 향후 60세 이상 고령자에 대해서도 청소, 경비 등 고령자 친화직종 등을 선정해 일정 연령까지 고용안정을 추진할 예정
- 향후에도 업무특성상 불가피하게 일시·간헐이 필요한 일자리를 제외하고 모든 직접고용 일자리를 정규직으로 채용하여 지속적으로 비정규직 제로화 사업을 추진할 계획

■ 생활임금제 실시

○ 안산시 생활임금조례 제정

- 안산시는「근로기준법」과「최저임금법」에 따른 최저임금을 보완하는 생활임금을 통하여 근로자의 인간다운 생활의 안정과 노동의 질을 높이고 안산시 경제의 건전한 발전과 시민 복리 증진에 이바지함을 목적으로 2015년 11월 23일 안산시 생활임금조례를 제정

○ 시 소속근로자 및 출자출연기관 근로자에서 민간위탁기관근로자까지 확대 시행

- 안산시는 생활임금위원회를 열어 2018년 생활임금을 시급 9,080원으로 결정한 바, 생활임금은 근로자가 최소한의 안정된 생활을 누릴 수 있도록 지원하기 위한 임금으로 내년 최저임금 7,530원(시급) 보다 1,550원 많은 금액임
- 생활임금 적용대상은 2017년 적용대상인 시 소속근로자 및 시 출자·출연기관근로자에서 민간위탁기관근로자(민간위탁기관 자체재원으로 운영하는 사업 제외)까지 확대시행

Ⅳ. 공공부문 비정규직 고용노동정책 사례

- 이번 결정으로 민간위탁기관근로자 300여명을 포함하여 1,000여명이 생활임금을 적용
- 생활임금은 안산시의 실정에 맞는 생활임금 산정방식 도출과 생활임금 대상자의 확대 및 민간부분까지 확산방안을 생활임금위원회에서 심의의결

■ 안산시 비정규직 관련 자치법규

○ 안산시 비정규직 관련 자치법규는 다음과 같음

- ‘안산시 기간제 근로자 관리규정’, ‘안산시 공무원 관리규정’이 이에 해당함

[표 4-1] 안산시 비정규직 관련 자치법규

구 분		주 요 내 용
안산시 기간제 근로자 관리규정	목 적	<ul style="list-style-type: none"> • 안산시에 근무하는 기간제근로자에 대한 인사관리 기준과 절차를 정함
	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 직종구분 <ul style="list-style-type: none"> -사무보조원, 전산보조원, 시설관리원, 현업종사원, 보건의료원, 지도단속원 • 사용원칙 <ul style="list-style-type: none"> -기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없으나「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제4조 단서에서 정하는 사유에 해당하는 경우 2년 초과사용할 수 있음 • 인사관리 <ul style="list-style-type: none"> -사용부서의 장은 제4조제3항 및 제4항의 규정에 따라 승인받은 정수 범위에서 기간제근로자를 채용하여야 함 • 계약체결 <ul style="list-style-type: none"> -사용부서의 장은 기간제근로자로 채용이 결정된 자에 대하여 서면으로 근로계약을 체결함
안산시 공무원 관리규정	목 적	<ul style="list-style-type: none"> • 안산시에 근무하는 공무원 근로자에 대한 합리적인 인력 관리를 위하여 필요한 기준과 절차를 정함을 목적
	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 직종구분 <ul style="list-style-type: none"> -행정사무원, 현업실무원, 도로보수원, 환경미화원, 하수도 준설원 • 인사관리 <ul style="list-style-type: none"> -인사부서는 소속부서로부터 정수책정 요구서 접수 시 채용목적·인원·기간·보수 등의 적정여부를 검토한 후 공무원 정수를 책정 • 채용 <ul style="list-style-type: none"> -상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자에 대하여 인사위원회의 심의·의결을 거쳐 공무원으로 전환하여야 하나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제4조제1항 각 호에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함 • 보수 <ul style="list-style-type: none"> -공무원의 보수는 총액인건비 범위에서 시장이 정하는 봉급표에 따라 보수를 지급함

■ 전국 최초의 노동인권조례 제정 및 노동인권정책 기본계획 수립

- 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 근로자의 노동인권 보호 및 증진을 도모할 목적으로 노동인권조례 제정
 - 조례의 적용대상은 시에 주소를 둔 사업장에서 근로를 하는 근로자 및 사용자와 시에 거주하고 있는 근로자로 하되, 이에는 공공부문 비정규직도 포함됨
 - 동 조례는 2016년 6월 7일 전국 최초로 제정됨
- 노동교육, 상담 및 권리구제로 노동권익 증진, 취약계층에 대한 적극적인 사회적 보호와 공공부문 비정규직의 고용개선을 목적
 - 노동인권 및 좋은 일자리 보장, 이를 위한 조직 인프라 및 거버넌스 구축 등으로 총 13개 정책 분야 24개 세부 과제의 지속적 추진
 - 세부적으로는 노동교육, 상담 및 권리구제로 노동권익 증진, 취약계층에 대한 적극적인 사회적 보호와 공공부문 비정규직의 고용개선을 노동인권이 존중되도록 하고 현장 소통형 민·관 거버넌스 체계 구축으로 정책의 시너지 효과를 증대시킬 계획임

■ 고용차별관행 개선교육

- 안산시 노사민정협의회 주도로 고용차별관행 개선교육 실시
 - 노사발전재단 차별없는 일터지원단 경인사무소와 공동으로 고용차별관행 개선을 위한 교육 실시
 - 관내 노동자, 사용자 및 구직자 등을 대상으로 비정규직의 차별 인식을 개선하기 위한 ‘비정규직 고용차별예방과 개선사례’, ‘알기 쉬운 노동법 교육’과 직장 내 갈등해결을 위한 ‘코칭 공감 소통법’ 교육 등을 실시
 - 안산시노사민정협의회는 비정규직에 대한 차별인식을 개선하고 소통을 통한 행복한 일터를 만들기 위해 고용차별개선을 위한 다양한 시책을 추진할 계획임

■ 안산시 비정규직 노동자 지원센터 설치 및 운영에 관한 조례

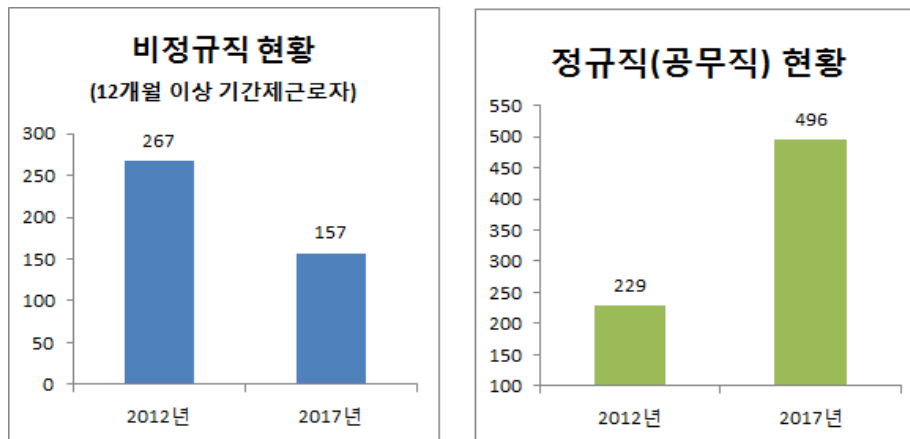
- 동 조례는 2012년 1월 제정
 - 비정규직 노동자와 소규모 사업장 노동자에 대한 노동기본권 보장과 고충상담 등으로 근로조건 향상을 도모하고 근로의욕 고취를 위한 교육사업 등을 위하여 안산시 비정규직 노동자지원센터(이하 “센터”라 한다)의 설치 및 운영에 필요한 사항을 규정할 목적으로 제정
 - 동 조례에서 정의하는 비정규직 노동자 중「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제2조 제1호 및 제2호에 해당하는 근로자가 이에 해당함

3. 성남시

1) 비정규직 대책

■ 비정규직

- 2012~2017년 기간 중 기간제 등 비정규직의 정규직 전환 근로자는 모두 715명
 - 구체적으로 성남시 행정조직 소속 268명, 성남도시개발공사 소속 439명, 성남산업진흥재단 소속 8명임
 - 성남시 행정 조직 소속 기간제근로자(계약기간 12개월 기준) 167명 가운데 2년 이상 상시·지속 업무 종사자를 대상으로 적격 심사를 해 정규직으로 전환함
 - 정규직 전환자는 만 60세까지 정년이 보장되고, 호봉제를 적용받아 안정적인 근무조건을 확보함
 - 이번 정규직 전환자를 제외하면 현재 성남시 행정조직 내 기간제근로자 수는 157명이며, 정규직 전환 예외 조건에 해당하는 55세 이상 고령자(145명), 박사학위 등 전문지식·기술 보유자(8명·의사) 등이 해당함
 - 2012년 7월 당시, 267명이던 기간제근로자 수와 비교하면 성남시 행정조직 내 비정규직은 58.8% 감소한 반면, 229명이던 정규직은 신규 채용한 사례관리사, 퇴직한 준설원 등을 가감해 현재 496명으로 46.1% 증가함



[그림 4-1] 성남시 비정규직 및 정규직 추이

자료 : 성남시 보도자료.

2) 비정규직 근로자 정규직 전환 세부대책

(1) 전환기준

■ 과거 2년 이상, 향후 2년 이상 상시지속업무에 대한 직무분석 및 평가

- 기간제 근로자 용부서의 직무분석자료와 업무발생 연도 및 향후 업무량 감안선정
 - 전환대상자에 대한 사용부서장에 의한 평가 및 추천을 토대로 평가위원회(인사위원회)를 통한 종합평가

(2) 근로자 처우개선

■ 전환자 및 전환제외자 보수

- 기본급은 무기계약직 호봉제 적용
 - 전환자 중 기간제 근로자 근속기간 반영하며 직종별 구분 없이 동일 지급

[표 4-2] 성남시 근로자 처우개선 방안

구분		6개월~1년 미만	1년 이상	비고
명절휴가비	지급시기	• 설날, 추석	• 설날, 추석	근무기간 중 명절에 지급
	지급금액	• 연 50만원	• 연 100만원	
복지포인트	지급시기	• 채용시	• 채용시	복지포인트 산정기준은 근로계약기간 종료일
	지급금액	• 150천원~275천원	• 300천원	

[표 4-3] 성남시 근로자 보수체계

구분	무기계약직	전환제외자	비고
월기본급	• 호봉제	• 일일단가	
수당	• 정액급식비, 자녀학비수당, 가족수당, 명절휴가비, 복지포인트, 연장근로수당, 야간근로가산금, 휴일근로수당, 연차휴가수당, 퇴직금	• 명절휴가비, 복지포인트, 주휴수당, 연차휴가수당, 퇴직금	

3) 기타

■ 생활임금제 실시

○ 성남시 생활임금조례 제정

- 성남시에서 일하는 근로자의 복지증진 및 문화생활을 위한 생활임금의 기준을 정하여 근로자들의 인간다운 생활보장과 노동력의 질적 향상을 도모하는 동시에 성남시 경제의 건전한 발전과 지역사회 안정에 이바지함을 목적으로 2015년 7월 제정

○ 시 소속근로자 및 출자출연기관 근로자에서 민간위탁기관근로자까지 확대 시행

- 성남시는 2017년 9월 5일 노사민정협의회에서 내년도 생활임금 시급을 1,000원(12.5%)인상된 9,000원으로 합의함
- 이는 고용노동부가 고시한 내년도 최저 시급 7530원보다는 1470원(19.5%)이 많으며, 월급으로 환산하면(월 근로시간 209시간 기준) 188만1,000원임
- 성남시 노사민정협의회는 정부가 고시한 내년도 최저임금, 물가수준, 유사근로자의 임금과 노동정도 등을 고려해 생활임금을 결정
- 이번에 결정된 생활임금은 내년도 1월 1일부터 적용되며, 대상자는 성남시와 출자·출연기관 소속 기간제 근로자 900여 명임
- 성남시는 조례제정을 통해 생활임금을 도입해, 2016년 7,000원, 2017년 8,000원 등 점차 시급을 인상한 바 있음
- 또한 정부 고시 최저임금 초과분은 근로자 복지증진과 골목상권 등 지역경제 활성화를 위해 성남사랑상품권(지역화폐)으로 지급하고 있음
- 이는 전국 최초로 최저임금 초과분을 성남사랑상품권과 같은 지역화폐로 지급할 수 있도록 조례에 명시해 전통시장과 골목상권 등에 생활임금 일부가 유통 가능하도록 설계함

■ 성남시 비정규직 관련 자치법규

○ 성남시 비정규직 관련 자치법규는 다음과 같음

- ‘성남시 기간제 근로자 관리규정’, ‘성남시 공무원직 관리규정’이 이에 해당함

[표 4-4] 성남시 비정규직 관련 자치법규

구 분		주 요 내 용
성남시 기간제 근로자 관리규정	목 적	<ul style="list-style-type: none"> • 성남시에 근무하는 기간제근로자의 근로조건을 보호하고, 합리적이고 효율적인 관리를 위하여 필요한 사항을 규정함
	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 적용대상 <ul style="list-style-type: none"> -본청 등에 근무하는 근로자에게 적용 • 사용원칙 <ul style="list-style-type: none"> -1년을 초과하지 않는 범위 내에서 근로자를 사용할 수 있으나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 해당하는 경우에는 그러하지 아니함 • 보수 및 보험 <ul style="list-style-type: none"> -보수는 매월 초일부터 말일까지를 산정기간으로 하여 지급규정에 따라 결정된 금액을 매월 말일에 지급하며, 고용보험, 산업재해보상보험, 건강보험, 국민연금을 가입해야함 • 근로시간 <ul style="list-style-type: none"> -근로자의 근로시간은 주 40시간으로 하며, 1일 근로시간은 09:00부터 18:00까지로 하나 직종 및 근무환경에 따라 사용 부서장이 근로시간 및 휴게시간을 따로 정할 수 있음
성남시 공무원 관리규정	목 적	<ul style="list-style-type: none"> • 성남시에 근무하는 공무원의 근로조건을 보호하고, 합리적이고 효율적인 관리를 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적
	주요 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 적용대상 <ul style="list-style-type: none"> -「지방공무원법」에 따른 공무원이 아닌 사람으로서 성남시 본청·의회사무국·직속기관·사업소·구청·동에서 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 인원 • 인사관리 <ul style="list-style-type: none"> -인사부서는 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자에 대하여 전환평가를 거쳐 공무원으로 전환하여야 함 • 복무 <ul style="list-style-type: none"> -공무원의 복무에 관한 사항은 「성남시 지방공무원 복무조례」를 준용함 • 근로조건 <ul style="list-style-type: none"> -공무원의 근로시간은 1주 40시간으로 하며 근무시간은 09:00부터 18:00까지이며, 근무시간을 변경할 수 있음

제2절 해외사례

1. 미국

1) 공공부문 비정규직 활용 실태

■ 비정규직 고용형태

- 우리나라 공공부문 비정규직 고용형태와 유사한 특징을 가지는 바, 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직으로 구분
 - 직접고용 비정규직에는 시간제근로자, 호출근로자, 계절적 근로자가 포함되며 이 중 시간제 근로자 비중이 상대적으로 높음
 - 간접고용 비정규직에는 외주업체 및 인력공급업체와 근로계약을 맺는 근로자를 포함
 - 연방정부보다는 상대적으로 주정부의 직접고용 비정규직 비중이 높은 경향을 보임
 - 한편, 공공부문 간접고용 비정규직의 대표적인 유형은 파견근로자로 초등학교 교사, 운전기사, 비서, 자료입력원 등이 주를 이룸

■ 비정규직 활용배경

- 비정규직 활용하는 민간부문의 논리가 공공부문에서도 대부분 적용
 - 특정기술수요, 대체인력수요, 시간제 수요가 증대됨에 따라 파트타임, 임시직, 파견직, 외주인력까지 다양한 형태의 고용형태가 존재하는 혼합형 인력구조를 보임
- 민간 부문의 비정규직 활용이 공공부문으로 확산되면서 공공부문 노동시장 모델의 고용 유연화 지속
 - 공공부문의 외주화 확대 및 근로자의 선발, 채용, 평가 및 보상 측면에서 유연화 진행
 - 다시 말해, 다양한 형태의 비정규직 활용을 통한 고용방식의 유연화도 진행

2) 공공부문 비정규직 활용 특징

■ 비정규직 활용현황

- 비정규직 활용이 점진적으로 증가하면서 정규직 고용모델의 전환 불가피
 - 구체적으로 다양한 고용형태로 이루어진 혼합인력모델(blended workforce model)이 보편화됨
 - 즉, 다양한 고용형태별로 해당 업무와 인력의 특성에 따라 유연하게 활용됨

■ 비정규직 활용의 문제점

- 비정규직의 자발적인 고용형태 선택 여부
 - 독립계약자와 외주근로자의 경우 자발적 선택이 가능하나 호출근로자와 파견근로자의 경우, 정규직으로의 전환을 희망하는 것으로 나타남
- 다양한 복지후생의 혜택을 누리지 못하는 등 정규직과 비정규직간의 차별 상존
 - 비정규직이 비용절감을 위해 활용되기 때문에 정규직이 누리는 건강보험, 연금 등의 혜택을 받지 못함
 - 예컨대, 웨스트 버지니아주의 경우, 모든 임시직 고용은 해고가 가능하며, 실제 근무한 시간에 따라 시간급으로 임금을 지급하므로 성과평가에서 제외됨
 - 또한 유급휴일, 연차휴가, 병가 등의 적용이 제외되며, 복지후생으로 제공되는 보험과 퇴직연금도 주당 20시간 이상이거나 연간 1,040시간 이상 정기적으로 근무하는 전일제 근로자에게만 적용됨

■ 사례 : 미국 연방규정직 임시 및 기간제 고용 관련 조항

- 임시직 고용의 목적을 비상시적 성격이 명확한 경우로 한정
 - 1년 이내(요건 충족 시 1년 연장가능)의 기간제한을 설정하고 있으며, 기간제한의 예외규정을 매우 까다롭게 규정하고 인사관리처가 예외기간 적용의 연장을 승인토록 함

[표 4-5] 미국 연방규정집 내 임시직 고용규정 일부

■ 임시직 고용

• 목적과 기간

- (a) 적절한 활용 : 기관은 아래와 같은 경우, 임시직을 고용할 수 있다.
 1. 단기간에 필요한 직위의 충원
 2. 사업의 폐지, 재조직화, 제기능의 외주화, 사업비 감축, 특정사업이나 업무피크기간의 종료와 같이 (c)항의 기간 내에 해당사업이 종료로 예상되는 경우
 3. 조직의 다른 부서로 파견을 나가는 등 사유로 공석인 직위에 정규직 근로자가 충원될 때 까지만 임시로 담당하는 경우
- (b) 적절한 활용의 승인 : 임시직으로 충원된 직무의 담당 감독자는 해당 고용이 진정으로 임시적인 것이고 제안된 임명이 기간 제한의 요건을 충족시키는 것인지에 대하여 승인을 받아야 한다. 이 승인은(c)항의 기간제한을 준수하여 문서화 한다. 또한 각각의 임명에 대하여 임시직 고용의 사유를 명시하여야 한다.
- (c) 기간제한 :
 1. 기관은 임시직을 고용하는 경우 1년을 넘지 않는 명시적 기간을 설정하여야 한다. 이 임명은 1년에 한하여 연장할 수 있다. 연속적인 직위에는 기존 임명의 연장을 우선적으로 고려한다. 동일업무, 동일부서 및 동일지역에 포함되는 직위의 임명에 대해서도 기존 임명의 연장을 우선 고려한다.
 2. 기관은 기존 3년 기간사이에 총2년 동안 임시직으로 임명하였던 직위에 다시 임시직으로 임명해서는 안된다.
- (d) 일반적 기간제한에 대한 예외:
 1. 업무의 필요성을 예측할 수 없는 일시적 또는 계절적 업무에 대해 아래와 같은 요건은 반영하여 (c)의 기간제한의 적용없이 임시직으로 임명하거나 연장할 수 있다.
 2. 임명과 연장은 1년 미만으로 점진적으로 한다.
 3. 해당기관이나 임명된 관련기관에서 동일 또는 연속적인 고용은 운영기간 1년간 6개월 이내로 한다. 운영기간 1년은 기관에 임명된 날로부터 기산하되 달력상 1년을 말한다. 일반 기간제한 예외대상으로 6개월 이상 근무하면 OPM의 예외기간 적용연장의 승인 없이는 기간제한의 조항이 적용된다.

2. 영국

1) 공공부문 비정규직 활용 실태

■ 비정규직 고용형태

- 공공부문의 유연한 고용방식에 대한 수요 지속 증가추세
 - 직무나누기와 유연근무제 등을 장려하여 시간제 근로자가 상대적으로 많은 비중을 차지하는 실정으로 공공부문의 비정규직 활용이 민간부문에 비해 더욱 높아짐
- 영국의 경우 미국과 유사하게 공공부문 사용자들에게 정규근로자의 정기적 또는 장기적 공급변동에 대처하는 중요한 수단으로 사용
 - 특히, 교육과 의료서비스 등 인력정원 역제가 강하게 작용하는 직종의 경우 이러한 현상이 현저함
 - 예컨대 교육부문에서는 2000년대 후반 임시교사의 수는 감소하였으나 NHS(National Health Services)기관의 경우 임시직 임상의가 증가함
 - 또한 간호사와 요양보호사의 경우, 병원에서는 환자수를 기준으로 서비스 수요의 변동에 대응하기 위해 일정한 관리기준을 세움
- 영국노동력 조사에 따르면 공공부문 근로자 중 시간제 근로자들이 31.5%를 차지
 - 최근 공공부문의 비정규직 비율이 약 40.2%수준으로 영국의 경우, 산출방식에 따라 조금씩 다르나 민간부문에 비해 공공부문의 비정규직 활용이 높아 지는 추세임

[표 4-6] 영국 공공부문 비정규직 최근 현황

구분	공공부문 인력 중 비율		
a.공공부문 비정규직	40.2%		
	비정규직 세부구분	시간제	31.5%
		대안적 기간제	0.2%
		파견 및 외주근로자	8.5%
b.공공부문 정규직	59.8%		
c.공공부문 전체	100.0%		

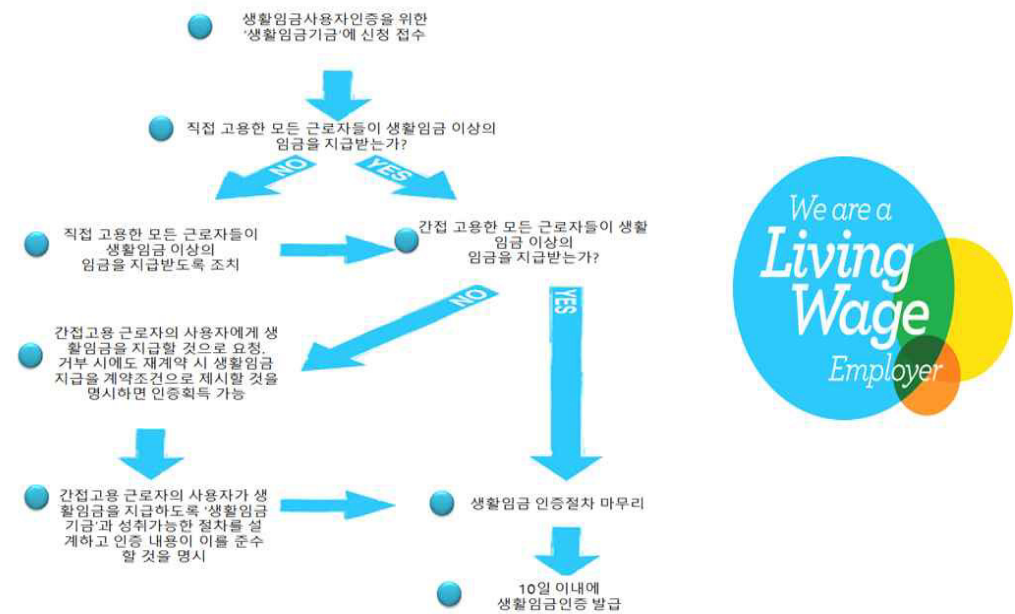
2) 공공부문 비정규직 활용특징

- 임금체계는 연공급 방식으로 기본급을 인상하며 5~10년 기간이 지난 후 상한액에 도달하도록 설계
 - 그 이유는 근속년수에 비례하여 숙련향상이 발생한다고 보기 때문임
- 영국 공공부문의 기간제 근로자의 경우, 정규직과 차별화되는 근로조건에 근무
 - 기간제의 경우, 전문적인 인적자원개발의 기회를 부여받지 못하고 있으며, 여러 복지후생에서도 일정한 차이가 존재
 - 임시직 교사의 경우, 고용방식에 따라 큰 차이를 보이고 있으며, 공공학교가 직접 고용한 임시직 교사들의 경우 임금에 대한 법적보호를 받지만, 그 수가 점차 증가하고 있는 파견형태의 교사들은 법적보호를 받지 못하는 실정임
- 영국의 비정규직 차별문제를 해소하기 위해 ‘시간제 근로자 규제’제의
 - 전일제 근로자와 시간제 근로자간 임금, 산전후 휴가, 연금, 훈련, 해고에 있어 차별을 금지하는 조치 강화
 - 전반적으로 비정규직이 감소하였음에도 불구하고 특별한 프로젝트, 정기적으로 업무량이 증가하는 영역, 그리고 단기적인 요구가 있는 경우에 고용되는 임시직은 증가하는 추세임
 - 또한 지자체가 경험자를 주로 고용하면서 45세 이상의 비정규직 또한 증가한다는 것임

■ 생활임금 확대적용

- 런던 올림픽 당시 생활임금 적용 확대 사례
 - 2012년 런던 올림픽 조직위원회는 후원기업에게 생활임금을 적용하도록 권고하며, 조직위원회의 계약을 맺은 민간업체 사용자는 ‘사회적 책임 계약헌장’에 서명하고 모든 직접고용 또는 계약직원에게 생활임금 지급, 유급휴가와 법정 휴일부여, 노조활동 보장
 - 관련업체들은 고용한 노동자의 임금수준과 노동조건에 관해 상세한 모니터링 보고서를 작성해 올림픽 조직위원회에 제출함
 - 관련하여 영국에서는 생활임금 인증제를 지속 실시하고 있으며, 생활임금 인증마크를 해당 기업에 부여함
 - 영국 노총은 시민단체인 ‘Citizen UK’와의 공동캠페인을 통해 생활임금의 중요성을 홍보

보하고 있으며, 2011년 ‘생활임금기금’을 출범하여 현재 생활임금을 제공하는 기관을 인증하는 제도를 운영 중임



[그림 4-2] 영국 생활임금 사용자 인증절차 및 인증마크

- 2013년 11월 생활임금주간 행사 이후 생활임금 인증 사용자가 대폭 증가
 - 2013년 11월~2014년 9월 중 400개 회사에서 생활임금 도입을 결정하고 인증을 획득해 2014년 현재 총 835개 사업장에서 생활임금을 실시 중에 있음
 - 835개 사업장 중 공공부문은 146개소, 민간부문 373개소, 제3섹터는 306개소임
 - 생활임금 도입으로 인해 고용유지, 조직문화, 직원사기, 생산성 등에 매우 큰 영향을 미치는 것으로 분석됨

3. 정책적 시사점

1) 국내사례 시사점

■ 관련법이나 정부지침보다 폭 넓은 기준 설정

- 서울시의 경우 개인에 대한 정규직화를 넘어 일자리에 대한 정규직화 달성 노력
 - 정부의 전환기준이 사업의 2년 경과, 향후 2년 지속, 개인별 평가인데 반해 서울시는 향후 2년 지속, 일괄전환으로 상대적으로 확대된 기준을 적용

■ 비정규직의 정규직 전환노력 경주

- 비정규직 근로자 실태조사 및 지자체 여건에 맞는 적격기준 마련하여 정규직화
 - 정부의 가이드 라인을 토대로 일시·간헐적인 일자리를 제외하고 상시·지속적인 업무의 경우 공무직(무기계약직)으로 전환

■ 생활임금제의 공공부문 적용 및 확대

- 지자체 소속 근로자 및 출자·출연기관외에 민간위탁기관근로자까지 확대 시행
 - 생활임금조례 제정을 토대로 최저임금을 상회하는 생활임금 지급을 통해 공공부문 근로자의 인간다운 생활 안정과 노동을 질 향상을 도모

■ 공공부문 비정규직 관련 자치법규 마련

- 지자체 여건과 특성에 맞는 자치법규 제정 및 시행
 - 기간제 근로자 관리규정, 공무직 관리규정 등을 마련하여 해당 근로자의 근로조건, 인력관리 등의 기준과 절차를 마련함

2) 해외사례 시사점

■ 기관별로 일정비율의 비정규직 고용형태 유지

- 비정규직 고용사유는 인력수요의 변동, 전문가 활용 등 기관별 직무수행을 위한 목적
 - 또한 가족 친화적 작업장 조성 등 사회적 배려차원에서 비정규직 고용

■ 다양한 차별적 요소 개선 추세

- 비정규직의 고용형태에서 기인하는 근로조건이나 인적자원관리의 차별요소 개선
 - 또한 고용안정성 확보와 근로조건 개선이라는 맥락에서 차별적 요소 개선노력
 - 다만, 비정규직 전체 근로자에게 일률적으로 적용되는 것이 아닌 고용형태 및 직무특성을 고려하여 합리적 개선방안 마련 노력
 - 미국의 경우, 공공부문 임시직의 경우 시간제의 근무시간 유연성을 최대한 보장하되, 성과급등의 임금체계보다는 시간급에 기초한 근로조건을 적용하며 근로시간을 충족하지 못할 경우 복지후생이나 퇴직연금의 적용을 배제함
 - 영국의 경우 모든 비정규직 근로조건보다 열악하지는 않으며 직무에 따라 경력향상 기회를 부여받거나 임금이 오히려 동종유사 정규직보다 높은 경우도 있음

V. 아산시 직·간접 고용노동자 노동환경 개선방안

1. 근로조건 개선방안
2. 협력적 노사관계 정립방안
3. 중장기적 고용안정 방안

제1절 근로조건 개선방안

1. 근로조건 개선방안

1) 비정규직 근로조건 실태 종합

■ 설문조사 주요결과

○ 아산시 공공부문 비정규직의 근로조건 개선분야

- (임금) 전체 응답자의 51.3%가 월 평균임금이 200만원 이하(가장 큰 이직 사유)
- (근로시간) 전체 응답자의 43.0%가 실제근로시간이 근로계약서상의 약정 근로시간 초과
- (근로계약서 작성) 전체 응답자의 3.9%가 작성하지 않았으며, 8.2%는 작성했으나 미 교부
- (부당한 업무지시 및 비인격적 대우) 전체 응답자의 각각 17.0%, 13.6%가 경험
- (직장 내 불이익) 전체 응답자의 33.0%가 문제제기 포기, 15.0%는 제기했으나 미 해결
- (복리후생) 전체 응답자의 34.4%가 불만족이며, 하계휴가, 여성 생리휴가, 연차수당 지급 등에 대한 필요성 피력
- (차별대우) 임금, 상여금, 수당부문에서 전체 응답자의 각각 30.9%, 30.8%, 30.0%가 차별 대우 체감
- (근무환경) 과도한 근로시간 및 열악한 작업환경 등으로 과로 및 건강상의 위험에 노출, 외부 근로업무의 경우, 휴식 및 편의시설 부재의견 피력

2) 근로조건 및 처우개선 방안

■ 근로조건 관리시스템 구축

○ 비정규직 근로자 대상 업무, 임금, 근로조건 등의 체계적 관리

- 임금 및 근로조건 전반을 근로계약서상 명시 외, 계약조건을 표준화
- 비정규직 유형별(기간제, 단시간, 용역·파견)로 유형별 근로계약서 작성 및 정기적 관리감독

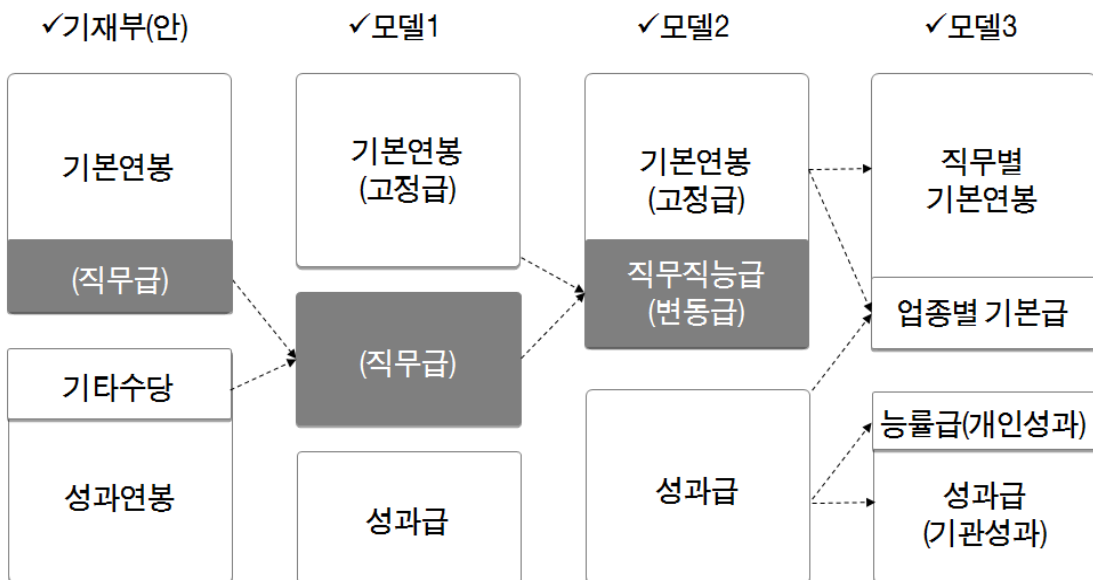
○ 고용 공시제 도입

- 출자·출연기관, 용역·도급업체 대상 고용형태별 고용인원과 변화, 직무별 임금 및 수당, 복리후생 등 제반 근로조건 공개시스템 구축·운영

■ 임금체계 개편

○ 합리적 임금체계 구축 : 직무급 적용(안)

- 근로자가 담당하는 직무에 대한 직무분석과 직무평가에 기초하여 직무의 중요성과 난이도 등에 따라 임금을 결정하는 임금체계 적용
- (사용자측) 임금관리 단순화, 성과평가의 기준 마련, 능력개발 동기부여
- (근로자측) 근로자간 내부 임금격차 축소, 임금불평등 완화
- * 단일직무급(single rate) : 각 직무가 지닌 상대적 가치를 비교평가하고 그 평가에 따른 평점을 일정한 간격을 두어 여러 직급으로 분류한 뒤 직급마다 동일한 임금액 부여
- * 범위직무급(range rate) : 동일 직급내 직무에 대해 각 개인의 근속에 따라 임금액에 차이 둠



■ 근무환경 개선

○ 작업환경 개선

- 아산시 재활용 선별장 등 유해환경 노출이 쉬운 열악한 사업장 대상 면밀한 현장조사를 통해 작업환경 개선사업 추진
- 안전장비 지급 및 주기적인 근무환경 유해성 측정
- 유해환경 근로자에 대한 정기검진 의무화
- 유해한 작업환경 보상차원의 휴식 및 휴가 배려
- 쾌적한 근로환경 질적기준 마련·시행

○ 휴게공간 및 편의시설 지원

- 외부업무에 대한 현장조사를 통해 휴식공간 마련 및 중식 제공시설이 없는 사업장 내 식당운영
- * 특히, 고령자 및 여성근로자가 많은 경우 우선 배려

■ 근로시간 준수

○ 계약 근로시간 준수 이행

- 계약서상의 근로시간을 준수하되, 불가피하게 휴일근로 및 야간근로가 발생할 경우, 이에 대한 인정과 관련수당 지급

■ 복리후생 증진방안

○ 의견수렴 결과를 토대로 도출된 복리후생 지원 분야

- (휴가) 하계휴가, 자녀돌봄 휴가, 여성 생리휴가, 유급휴가
- (수당) 연차수당, 초과 근무수당 지급

■ 차별해소 관행 정착 및 고충처리 채널 다각화

○ 비정규직 차별 근로감독 강화

- 비정규직 근로자 사용기관(민간위탁업체 포함)에 대한 정기적인 근로감독 실시
- 비정규직 현황과 근로조건 실태(임금, 상여금, 복리후생 등) 정기적 실태조사 실시

○ 비정규직 차별해소 인센티브제 도입

- 적극적이고 자율적 비정규직 차별시정을 위해 노사 당사자에 대한 인센티브 도입
- 출자·출연기관, 용역도급업체 대상 비정규직 차별실적 평가를 토대로 해당 기관이나 업체에 인센티브 부여

○ 아산 노동권익(노동인권)센터 운영

- 현행 아산노동상담소와 비정규직지원센터를 통합하여 아산시 노동권익(노동인권)센터로 격상하는 방안 고려
- 현재, 공공부문 비정규직들이 노동상담소와 비정규직지원센터의 이용수준을 제고하기 위해서는

역할과 기능을 확대하고 그에 부합하는 조직 구성과 인원 확충이 시급함

- 사업장 별 고충처리위원회 구성·운영

○ 노동인권 교육강화

- 변화하는 노동환경에 선도적 대응을 위한 담당자 교육, 위탁교육과정 신설로 노동인권 교육 전문성 강화
- 시 및 출연·출자기관 직·간접 고용 노동조합간 소통채널 등 부서간 효율적인 업무조정 방안 검토
- 공공부문 노무관리 담당사 역량강화(정기 집합교육, 인력형태별 맞춤형 교육, 찾아가는 현장 교육, 교육과정 신설)
- 법정교육 외 권익 및 인권보호 관련 교육프로그램 정비, 사용자와 근로자 대상 공동교육 정례화

■ 민간위탁 종사자 근로여건 개선방안

○ 민간위탁 운영평가위원회(가칭)에서 고용환경 개선여부 및 추진사업 심의

- 민간위탁기관 재계약 시 운영평가위원회에서 근로자 고용안정성 및 정규직 현황 등을 심의자료로 활용

○ 민간위탁기관 성과평가 시 종사자 근로여건을 평가지표에 반영

- 위탁사무 추진조직과 인력운영의 적정성 등 평가
- 정규직 중심 인력운영여부, 수행이력, 이직률 등 종사자 근로여건에 대한 평가
- 시간외 근무현황, 임금지급현황, 고용안정노력 등 평가

○ 종사자 권익보호 예방강화 및 담당부서, 수탁기관 대상 역량강화 교육 실시

- 아산시 노동상담소 등 노동 상담서비스 제공

제2절 협력적 노사관계 정립방안

1. 공공부문 노사관계 유형

■ 무관심한 노사관계

○ 활동성 低, 효율성 低

- 노동조합이 노사문제에 무관심하고, 소극적·비협조적인 유형
- 대화와 소통이 적고 비참여적인 유형
- 사용자도 노조와 쉽게 담합하거나 관심이 부족한 유형

■ 투쟁적 노사관계

○ 활동성 高, 효율성 低

- 노동조합이 노사문제에 적극적으로 요구하고 문제를 제기하지만 절차와 방법이 서툴러 마찰과 잡음이 발생하는 유형
- 사용자도 참여도가 높으나 노사간 갈등이 발생하는 수준이 높은 유형
- 노사간의 대화도 갈등적이고 원만하지 않은 유형

■ 순응형 노사관계

○ 활동성 低, 효율성 高

- 노동조합이 노사문제에 소극적이고 대화와 소통이 상대적으로 적은 유형
- 사용자의 요청에 순응하고 협조적인 유형
- 사용자도 노조를 필요한 범위 내에서 소극적 관심을 갖는 유형

■ 협력적 노사관계

○ 활동성 高, 효율성 高

- 노동조합이 적극적으로 요구하고 문제를 제기하나, 협력적이고 발전적인 활동을 하는 유형
- 노사 쌍방이 필요하고 건전한 소통을 활발하게 하여 근로자와 조직의 소통에 기여하는 유형

- 사용자측도 노동조합과의 대화와 협상을 중요시하고, 경영의 중요한 파트너로 인식하여 협력적 관계를 유지하는 유형

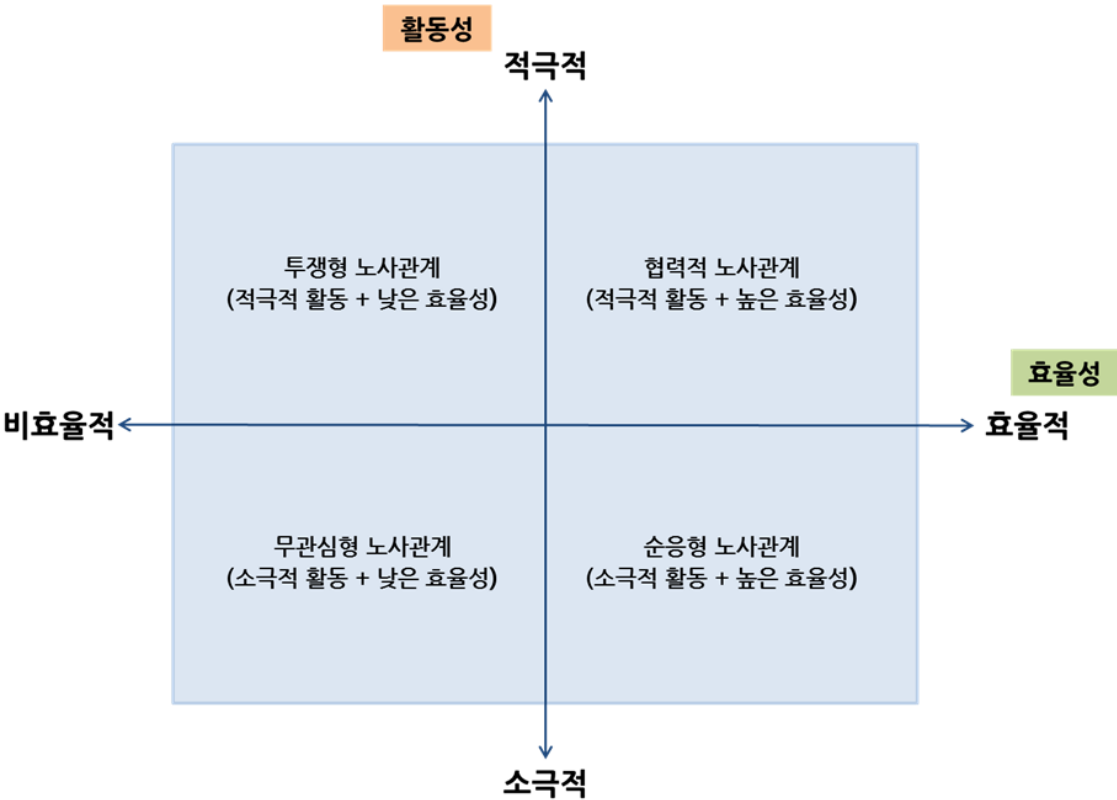
■ 노사관계 활동성 및 효율성 기준

○ 노사관계 활동성 기준

- 단체교섭 및 노사협의회 회의 개최, 조정신청 수준
- 단체협약, 노사간담회 개최, 의견수렴조사 수준
- 노동조합 총회, 노조 교육훈련 실시, 고충상담 수준 등

○ 노사관계 효율성 기준

- 고충처리, 제안제도 및 접수, 이직율 수준
- 부당노동행위, 진정, 고소제기 수준
- 경영실적, 고객만족도 수준 등



[그림 5-1] 공공부문 노사관계 유형

2. 아산시 협력적 노사관계 구축방안

■ 다양한 노사간 소통채널 운영을 통한 협력문화 형성

○ 노사합동 국내외 연수 실시

- 국내외 수범사례 지역을 방문하여 선진 노사문화 체험 실시
- * 노사합동연수 실시 및 정례화

○ 노사관계 공동교육 실시

- 아산시 협력적 노사관계를 이끌어갈 중견 실무자 교육·양성
- * 지역대학과 연계하여 노사전문가 과정개설, 노사분쟁해결 및 상생과정 개설

○ 스킨십 경영

- 현장직원·노조간부와의 직접대화 및 다양한 매체를 활용하여 소통을 강화하는 등 노사간 격의 없는 소통의 장 마련
- * 현장사업소 방문, 체육대회, 산행 등 공동행사 개최 및 티타임 정례화

○ 온라인 채널을 통한 상호 정보교류

- 아산시 홈페이지를 통해 노사간 회의자료 사전 공유 및 결과 공지
- * 노사협의회의결과, 임금 및 단체교섭 결과, 노동조합회의 결과, 노조행사 및 회의일정 등 공유



■ 협력적 노사관계 구축을 위한 추진체계 정비

○ 아산시 노사관계 발전지원 조례 개정

- 아산시 노·사·정 협의회(가칭)에서 공공부문의 신 협력노사관계를 구축할 수 있도록 현행 ‘아산시 노사관계 발전지원조례’상 제5조(기능) 일부개정
- * 공공부문 노사관계 관련 협의회, 연찬회, 교육 및 토론회 개최

[표 5-1] 아산시 노사관계 발전지원 조례 제5조(기능)

현 행	개 정(안)
1. 지역 일자리 창출 및 인적자원개발 등 지역 노동시장 활화에 관한 사항 2. 지역 노사관계 안정에 관한 사항 3. 지역경제발전에 관한 사항 4. 그 밖에 노사민정 협력증진을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항	5항 신설 지역 공공부문 협력적 노사관계 구축에 관한 사항

○ 아산시 공공부문 노사정 협의회 구성·운영

- 아산시청, 공단, 출자·출연기관의 노사가 공공부문 내 노사문화와 상생 협의문화를 조성하기 위한 협의회를 구성·운영함으로써 현실적인 합의구조 실천모색

[서울특별시 노사정 서울모델 협의회 사례]

- 동 협의회는 ‘서울시 노사정협의회 설치 및 운영조례’에 의거 2000년 서울시 노사정협의회 산하의 특별위원회 형태로 구성
- 그간 노사간의 분쟁해결 지원, 정부의 퇴직누진제 폐지관련 대응 정책개발, 공공부문 내 노동조합의 경영참여를 통한 새로운 노사관계 대안 모색 등의 성과를 보여줌
- 서울모델 협의회 3대 기능
 - ① 집단적 교섭구조 기능, ② 분쟁조정기구 기능, ③ 공공정책 참여기제 기능
- 정책목표 및 운영·추진방향



· 자료 : <http://seoulmodel.or.kr> ·

○ 아산시 공공부문 노사정 협의회의 주요기능 및 역할

- 노사정 협의, 집단교섭, 분쟁조정 및 노사분규의 사전예방 협의, 참여형 노사관계 도입 추진
- 근로 및 임금조건 사전협의 등 자율적 조정기능, 제반 공동사안 협의
- 노사정 협력을 통한 상생·협치의 생산적 노사문화 정착 등

■ 참여형 노사관계 모델 도입

○ 중장기적으로 투자·출연기관 대상 참여형 노사관계 모델 도입

- 공공부문 내 상생·협치의 노사문화조성을 위해 아산시 여건에 부합하는 참여형 노사관계 모델 정립·적용

[서울특별시 참여형 노사관계 모델 사례]

- 서울시는 2014년 12월 10일 투자·출연기관 혁신방안에서 참여형 노사관계 모델 도입 발표
 - 상생·협치분야의 혁신과제 추진에서 상생·협치의 노사문화 조성을 위한 ‘참여형 노사관계 모델’을 도입함
- 참여형 노사관계 모델도입의 일환으로 ‘근로자 이사제’ 도입을 추진
 - 노동조합에서 노동이사를 선임하고 이사회에 파견하여 경영에 참여하는 근로자 이사제도를 시행하고 노사협의회와 별도로 경영협의회를 설치하여 노사가 함께 장기적 경영비전을 공유하고 상호 신뢰 증진을 통해 노사갈등을 사전예방
- 서울시·서울메트로·서울도시철도공공간 노사정 협의안 주요내용
 - ① 참여형 노사관계 모델도입 : 통합공사 출범 시 근로자 이사제도를 도입하고 경영협의회 운영
 - ② 조직설계 : 기능별 조직중심으로 정원 증가 없이 직종분리, 최소한의 협업조직에 대해 노사협의
 - ③ 직급체계 : 직위 등을 고려하여 노사합의로 실행방안 마련
 - ④ 근무형태 : 4조 2교대 근무형태로 시범운영하되, 필요한 근무형태 변경은 노사합의
 - ⑤ 임금 : 상이한 임금체계 및 복리후생제도를 조정하여 불이익이 없도록 개선
 - ⑥ 인력규모 : 통합공사의 정원은 안전업무 강화, 중복인력조정 등 인력증감요인을 고려하여 노사협의로 재설계
 - ⑦ 직영 및 자회사 관련 : 시민안전과 직결되는 안전핵심 업무는 직영화를 추진하되, 세부사항은 노사간 협의토록 함

○ 현행, 노사협의회를 토대로 참여형 노사관계 모델 정립

- 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률상 노사협의회에 기반을 두며, 근로자위원회의 구성과 활성화를 통해 사업장협의회의 기능을 하도록 함
- 동 법상으로 노사협의회 근로자위원의 선출과 활동에 대해 규정하고 있으나, 구체적인 사항은 노사협의회회의 의결을 거쳐 노사협의회규정에서 정하도록 함(근참법 제18조, 시행령 제5조)

제3절 중장기적 고용안정방안

1. 아산시 정규직 전환 가이드 라인

■ 전환 대상자

○ 현행 전환대상

- 국도비로 추진되는 사업 및 업무에 소속된 근로자
- 상시·지속적 업무에 만 2년 이상 근로한 근로자
- ‘기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률 제4조’의 전환 예외사유에 해당하지 않는 근로자

○ 중·장기적 전환대상

- 구체적으로 ‘아산시 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례’상에서 규정한 비정규직 전체(기간제 근로자, 파견·용역 근로자)
 - ① ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’제2조 제1호 및 제2조제2호에 해당하는 근로자
 - ② ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’제2조제5호에 해당하는 근로자
 - ③ 그 밖의 용역·도급 근로자

■ 전환 대상기관

○ 아산시 공공부문 정규직 전환은 추진시기에 따라 2단계로 구분

- 1단계(단기) : 출연·출자기관(시설관리공단, 문화재단, 체육회 등)
 - * 아산시시설관리공단의 경우, 2017년 내로 무기계약 근로자 26명을 정규직으로 전환 완료
- 2단계(중·장기) : 일부 민간위탁기관

■ 전환기준

○ 현행 전환기준

- 연중 계속되는 업무로서 과거 만 2년 이상 근로한 경우
- 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외

○ 중·장기적 전환기준

- 당해 업무가 연간 9개월 이상 계속되는 업무
- 향후에도 2년 이상 지속될 것이라고 예상되는 업무
- 일시·간헐적 업무 종사자의 경우 현행 기준을 유지하며, 인적속성이나 업무·직무특성을 고려하여 일부 사유에 대해서는 전환제외
- * 인적속성에 따른 전환예외 사유(60세 이상 고령자, 사회통념상 정년까지 근무할 것으로 기대하기 어려운 경우)
- * 업무특성에 따른 전환예외 사유(기간제)
 - ① 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우, ② 실업·복지대책 차원에서 제공되는 경과적 일자리의 경우, ③ 고도의 전문적인 직무의 경우, ④ 전환심의위원회에서 정한 경우 등
- * 업무특성에 따른 전환예외 사유(파견·용역)
 - ① 민간의 고도의 전문성, 시설·장비활용이 불가피한 경우, ② 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우, ③ 산업수요, 정부정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우, ④ 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우, ⑤ 근로자의 전환거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우 등

■ 전환방식

○ 기간제 근로자 : 직접고용

- 정규직 전환 시 현재 수행하고 있는 업무 등을 고려하여 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우 그에 해당하는 직군을 적용하여 직접고용
- 반면 그렇지 않은 경우에는 별도의 직군을 신설하여 직접고용

○ 파견·용역 : 직접고용, 제3섹터 방식

- 조직규모·업무특성 등을 종합적으로 고려하여 노사협의, 전문가 자문 등을 거쳐 전환방식 결정
- (직접고용) 정규직 전환 시 현재 수행하고 있는 업무 등을 고려하여 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우 그에 해당하는 직군을 적용하고, 그렇지 않은 경우에는 별도의 직군을 신설
- (제3섹터 방식) 사회적 기업 방식 또는 협동조합 방식을 통해 전환
 - * 사회적 기업방식 : 사회적 기업육성법에 따라 사회적 기업을 설립하여 파견·용역근로자를 고용
 - ** 협동조합방식 : 협동조합기본법에 따라 협동조합을 설립하여 파견·용역근로자를 고용
- 제3섹터 방식은 고용안정이 가능하고 지속가능한 모델로 발전시킬 수 있는 장점이 있는 반면, 현행법상 수의계약에 대한 법적보장, 기존 용역업체 형태와 동일한 거래비용 발생으로 처우개선에 한계(수의계약 또는 장기계약이 가능하도록 조치 선행이 전제되어야 함)

[제 3섹터 방식]

○ 제3섹터 방식으로는 **사회적기업** 방식과 **협동조합** 방식이 있음

- “사회적기업” 방식은 사회적기업육성법에 따라 사회적기업을 설립하여 파견·용역근로자를 고용하는 방식
 - * 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 고용노동부의 인증을 받은 자(사회적기업육성법 제2조 제1호)
- “협동조합” 방식은 협동조합기본법에 따라 협동조합을 설립하여 파견·용역근로자들을 고용하는 방식
 - * 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하는 사회조직(협동조합기본법 제2조제1호)

○ 제3섹터 방식은 파견·용역근로자가 사회적기업 또는 협동조합의 정규직으로 전환됨에 따라 고용안정이 가능하고, 민간분야의 창의성 및 경쟁력을 활용할 수 있어 지속가능한 모델로 발전시킬 수 있다는 장점이 있음

- 현행법 상 수의계약에 대한 법적 보장, 기존 용역업체 형태와 동일한 거래비용(이윤, 일반관리비, 부가세 등) 발생으로 처우개선에 한계가 있으므로 파견·용역 근로자들이 동의한 경우에만 활용이 가능
- 다만, 이 모델을 채용할 경우 공공기관은 다른 전환방식과 같이 지속가능성이 보장되도록 수의계약 또는 장기계약이 가능하도록 조치할 필요가 있음

■ 채용방식

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환정책 취지를 고려하여 현행 전환채용방식을 유지하
되, 공정한 평가절차를 거쳐 정규직 전환추진
 - 평가기준이나 평가방법 등을 사전에 전환평가대상 근로자들로부터 의견수렴 또는 공개하거나,
평가결과에 대한 이의신청 기회를 부여하는 등 평가절차 및 공정성 확보를 위한 조치 시행
 - 전환과 동시에 정규직 채용을 원칙으로 하고, 전환 후 일정기간 채용 후 평가를 통해 선별적으
로 전환하는 것은 지양토록 함
- 채용방식 및 절차는 노사협의 등을 통해 적절한 방식 채택
 - (1안) 기존 근로자에게 가점을 부여하는 형태의 공개 경쟁방식
 - (2안) 경쟁을 제한하는 별도의 선발절차를 통해 채용하는 제한 경쟁방식

■ 전환시기

- 기간제의 경우
 - 전환심의위원회에서 전환하기로 결정한 기간제 근로자에 대해서는 정부의 정규직 전환로드맵에
따라 전환조치
 - 신규 직군설계, 임금·직급체계 마련, 예산부족 등으로 늦어지는 경우, 전환심의회와 노사협의 등
을 통해 전환시기 조정
- 파견·용역의 경우
 - 민간업체와의 계약이 종료되는 시점을 기준으로 하되, 전환준비에 시간이 필요한 경우, 일시적
으로 계약을 연장하는 등의 조치 가능

2. 아산시 정규직 전환결정 및 임금체계

■ 전환 결정기구

- 현행 전환결정기구
 - 전환대상자의 정규직 전환결정을 위해 ‘정규직 전환 심의위원회’운영
 - 부서 담당팀장 및 부서장의 1차 평가결과, 근무평점이 70점 이상이고 평가기준별로 미흡평가를

단 1개도 받지 않은 근로자를 동 위원회에서 정규직 대상으로 선발·전환

○ 중·장기적 전환결정기구

- 현행 전환대상에서 제외한 파견·용역근로자의 경우, 동 위원회가 아닌 별도의 정규직 전환 협의 기구 설치
- (협의기구 구성) 아산시(기관) + 근로자 대표단 + 전문가(20인 이내)로 구성
 - * ① 아산시(기관), ② 파견·용역 근로자(노동조합), ③ 아산시(기관) 소속 근로자(노동조합), ④ 무노조 대표, ⑤ 외부 전문가 등
- (협의기구 운영절차) ① 협의절차 개시 공지 및 이해당사자 확인 → ② 근로자 대표단 구성 → ③ 협의기구 구성 → ④ 협의기구 진행 → ⑤ 컨설팅 지원 등 정부지원제도 활용
- (기능 및 역할) 정부 가이드라인 등에 따라 조직성격·소속 외 규모·업무특성 등을 종합적으로 고려하여 정규직 전환대상, 방식, 시기, 임금체계, 채용방식 등 협의

■ 임금체계

- 전문가 자문 및 노사협의 등을 거쳐 직종별 동일가치노동-동일임금 취지를 반영하되, 재원부담이 발생치 않도록 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진
 - (결정방식) 임금체계는 전환심의위원회, 노사협의 등을 토대로 결정하되, 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우, 그에 준하여 임금체계 적용
 - (임금체계) 직무급, 직능급, 호봉제 등을 고려하되, '동일가치노동-동일임금'의 취지에 부합하는 형태로 설계
 - (고려사항) 예산사정과 전환 전 임금체계 등을 우선적으로 고려하되, 동일·유사 직종에 종사하는 기존 근로자와 차별문제를 최우선적으로 고려

VI. 부 록

설문조사지

【아산시 공공부문 직·간접 노동 근로실태 조사

안녕하십니까?

이 설문조사는 아산시 공공부문 직·간접 고용 노동자들의 근로조건과 복지실태를 알아보고 그에 따른 지원 방안을 모색하기 위함을 목적으로 합니다.

본 조사의 결과는 오직 연구 목적으로만 활용되며, 귀하가 답변한 설문내용 및 개인 신상은 「통계법」 제 33조에 의해 비밀이 절대적으로 보장됩니다.

귀하의 답변이 아산시 공공부문 직·간접 고용 노동자들의 인권 및 복지증진에 중요한 역할을 할 것이오니, 바쁘시더라도 적극적으로 협조해 주실 것을 부탁드립니다.

귀중한 시간을 내어 주신 데에 대하여 진심으로 감사드립니다.

2017. 8

(재)충남연구원

고용 및 근무조건

1. 귀하가 근무하고 있는 사업장 및 부서 현황을 아래 표에 작성해 주십시오.

부서명		담당업무	
(민간위탁업체의 경우) 업체명		(민간위탁의 경우) 재 위탁 여부	<input type="checkbox"/> 해당 <input type="checkbox"/> 비해당
최초 입사연월일	20 년 월 일		
부서 근무경력	<input type="checkbox"/> 1년 미만 <input type="checkbox"/> 1년 이상~5년 미만 <input type="checkbox"/> 5년 이상~10년 미만 <input type="checkbox"/> 10년 이상		
현 기관(업체) 근속년수	<input type="checkbox"/> 1년 미만 <input type="checkbox"/> 1년 이상~5년 미만 <input type="checkbox"/> 5년 이상~10년 미만 <input type="checkbox"/> 10년 이상		
근무형태	<input type="checkbox"/> 주간근무 <input type="checkbox"/> 교대제 (조 교대) <input type="checkbox"/> 야간근무		
(근로계약서상) 근로시간	<input type="checkbox"/> 8시간 미만 <input type="checkbox"/> 8시간 <input type="checkbox"/> 8시간 ~ 12시간 <input type="checkbox"/> 12시간 이상		
(근로계약서 상) 휴게시간	<input type="checkbox"/> 30분 미만 <input type="checkbox"/> 1시간 <input type="checkbox"/> 1시간30분 <input type="checkbox"/> 2시간 이상		
주당 실 근로시간	<input type="checkbox"/> 15시간미만 <input type="checkbox"/> 15시간~30시간미만 <input type="checkbox"/> 30시간~40시간미만 <input type="checkbox"/> 40시간 <input type="checkbox"/> 40시간 초과		
임금형태	<input type="checkbox"/> 연봉제 <input type="checkbox"/> 월급제 <input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 기타()		
월 평균 임금 (수당·상여금 포함)	<input type="checkbox"/> 100만원 미만 <input type="checkbox"/> 100만원 ~ 150만원 미만 <input type="checkbox"/> 150만원 ~ 200만원 미만 <input type="checkbox"/> 200만원 ~ 300만원 미만 <input type="checkbox"/> 300만원 ~ 400만원 미만 <input type="checkbox"/> 400만원 이상		
월 평균 상여금	상여금 지급기준		

8. 귀하는 고용안정에 대한 조치(간접고용 → 직접고용 전환, 기간제 → 무기계약직 혹은 정규직 전환)에 대해 어떤 생각을 가지고 계십니까? 해당되는 곳에 표시(V)해 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	그렇다.	매우 그렇다.
1) 나는 고용안정을 원한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 고용이 안정되면 소속감이 커질 것이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 고용이 안정되면 업무에 대한 책임감이 높아질 것이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 고용이 안정되면 직장에서의 대우가 나아질 것이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 무늬만 고용안정일 뿐 큰 변화를 기대하지 않는다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. 귀하는 고용안정 조치가 어떤 조건으로 취해져야 한다고 생각하십니까?

- ① 상시 업무는 업무의 성격이나 근속년수와 관계없이 정규직화 되어야 한다.
- ② 상시 업무에서 1년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 한다.
- ③ 상시 업무에서 2년 이상 일한 사람은 정규직화 해야 한다.
- ④ 상시업무라고 할지라도 별도의 채용과정(시험, 평가)등을 통해 정규직화 해야 한다.
- ⑤ 기타 ()

복지혜택

10. 귀하께서는 직장에서 4대 보험(국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험)에 가입이 되어 있나요?

- ① 가입되어 있다.
- ② 가입되어 있지 않다.
- ③ 잘 모르겠다.

11. 귀하께서는 다음의 수당들을 받고 계십니까?

연장근로수당	① 받고 있다.	② 못 받고 있다.	③ 해당없다.(연장근로 없음)
야간근로수당	① 받고 있다.	② 못 받고 있다.	③ 해당없다.(야간근로 없음)
휴일근로수당	① 받고 있다.	② 못 받고 있다.	③ 해당없다.(휴일근로 없음)

12. 다음 복지제도 중 귀하께서 적용받고 계시는 항목에 모두 체크해주시시오.

- | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 연차휴가 | <input type="checkbox"/> 경조휴가 | <input type="checkbox"/> 생리휴가(여성) | <input type="checkbox"/> 병가 |
| <input type="checkbox"/> 육아휴직 | <input type="checkbox"/> 출산휴가(여성) | <input type="checkbox"/> 하계휴가 | <input type="checkbox"/> 상여금(명절상여포함) |
| <input type="checkbox"/> 복지포인트 | <input type="checkbox"/> 주택자금지원 | <input type="checkbox"/> 퇴직금 | <input type="checkbox"/> 보육지원(시설이용) |
| <input type="checkbox"/> 휴게시설이용 | <input type="checkbox"/> 교통비·통근버스 | <input type="checkbox"/> 식당이용·식비지원 | <input type="checkbox"/> 정기건강검진 |

18. 근로자 법정 의무교육(성희롱예방교육 및 개인정보교육/산업안전보건교육)이 연 1회 이상 주기적으로 이루어지고 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.

19. 귀하의 직장에는 노동자들의 고충을 처리해주는 담당자가 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.

20. 귀하의 직장에서는 노동자들의 고충이 잘 처리되고 있다고 생각하십니까?

- ① 잘 되고 있다. ② 잘 되지 않는다. ③ 잘 모르겠다.

21. 귀하께서는 근무여건 개선, 노동자 권익 보호를 위하여 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다. ② 필요하지 않다. ③ 잘 모르겠다.

22. 귀하께서는 노동조합에 가입할 의사가 있으십니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다. ④ 이미 가입되어 있다.

22-1. (22번의 ②와 ③에 답한 경우) 노동조합 가입 의사가 없다면 이유가 무엇입니까?

- ① 가입 자격이 없다고 생각된다.
- ② 노동조합 가입에 대해 안내받은 적이 없다.
- ③ 가족, 친지, 동료 등 주위에서 만류하기 때문이다.
- ④ 사용자 측의 간섭으로 부담스럽기 때문이다.
- ⑤ 불이익이 두렵기 때문이다.
- ⑥ 노동조합이 큰 역할을 하지 않는다고 생각하기 때문이다.
- ⑦ 기타 ()

23. 귀하는 노동조합의 역할이 무엇이라고 생각하십니까? (복수선택 가능)

- | | | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 임금인상 | <input type="checkbox"/> 노동시간 단축 | <input type="checkbox"/> 노동강도 완화 | <input type="checkbox"/> 고용안정 |
| <input type="checkbox"/> 일상적 고충처리 | <input type="checkbox"/> 인사제도 개선 | <input type="checkbox"/> 후생복지 증대 | <input type="checkbox"/> 작업환경개선 |
| <input type="checkbox"/> 경영 참여 | <input type="checkbox"/> 근무형태 개선 | <input type="checkbox"/> 생산성향상 노력 | <input type="checkbox"/> 사회민주화 |

업무 및 직장생활 관련

24. 귀하가 현재 담당하고 있는 업무가 상시적으로 필요한 업무라고 생각하십니까?

- ① 상시적으로 필요한 업무이다.
- ② 상시적으로 필요한 업무로, 공무원(정규직)의 결원 시 대체하고 있는 업무이다.
- ③ 상시적인 업무이나, 지속적으로 필요한 일은 아니다.
- ④ 한시적, 일시적인 업무에 해당한다.

25. 귀하의 직장생활 만족도에 관한 항목입니다. 해당되는 곳에 표시(✓)해 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	그렇다.	매우 그렇다.
1) 우리 사업장의 고용은 상당히 안정되어 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 내가 원하는 한 직장을 계속 다닐 수 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 내가 하는 일에 비해 임금이 너무 적다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 노동시간이 너무 길어서 힘들다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 노동 강도가 너무 세서 힘들다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) 쉬는 날이 너무 적어 불만족스럽다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) 하는 일이 위험해서 언제 다칠지 몰라 불안하다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) 작업 환경이 청결하지 못해 불만이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) 나는 부당하게 차별대우를 받고 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) 감독자나 관리자가 인격적으로 모욕을 줄때가 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) 복리후생이 빈약해서 불만이다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) 일을 통해 성취감이나 보람을 느낄 수 없다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) 직장에서의 인간관계에 문제가 있다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14) 나는 인격적인 대우를 받지 못한다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15) 피로로 인해 업무 효율이 떨어진다.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. 귀하가 직장에서 불이익을 당했을 경우, 어떻게 대응 하셨습니까?

- ① 대체로 포기하였다.
- ② 문제를 제기하여 해결하였다.
- ③ 문제를 제기하였으나, 개선되지 않았다.
- ④ 노동조합 또는 노동단체에 상담하였다.
- ⑤ 고용노동부(노동위원회)에 진정 또는 고소하였다.
- ⑥ 기타()

27. 귀하가 직장에서 불이익을 당하였을 때, 다음 중 어느 곳에 상담을 하시겠습니까?

- ① 관리자(상급자)
- ② 직장동료
- ③ 노동조합 또는 노동단체
- ④ 지방노동사무소(고용노동부)
- ⑤ 노무사 및 변호사
- ⑥ 인터넷
- ⑦ 기타 ()

28. 귀하의 일자리는 다음 중 어느 것에 해당 합니까?

- ① 아산시에 직접고용된 무기계약직 ② 아산시에 직접고용된 기간제
③ 민간위탁업체에 고용된 정규직 ④ 민간위탁업체에 고용된 기간제

29. 귀하가 근무하시는 곳에 귀하의 업무와 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자가 있습니까?

- ① 있다. ② 없다. ③ 잘 모르겠다.

29-1. (29번 ①에 답한 경우) 귀하와 동일하거나 비슷한 일을 하는 노동자의 고용형태는 무엇입니까?

- ① 아산시에 직접고용된 무기계약직 ② 아산시에 직접고용된 기간제
③ 민간위탁업체에 고용된 정규직 ④ 민간위탁업체에 고용된 기간제

30. 귀하가 동일하거나 비슷한 일을 하는 다른 고용형태의 노동자에 비해 차별적 대우를 받고 있다고 생각하십니까? 해당되는 곳에 표시(√)해 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	그렇다.	매우 그렇다.
1) 임금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 상여금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 퇴직금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 초과근무수당(연장근무, 휴일근무)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 유급휴가 및 연월차	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) 사회보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) 교육훈련	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) 휴게실, 구내식당 등 부대시설 이용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) 호봉제(정기승급)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) 각종수당(근속수당, 체력단련 수당 등)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. 임금격차를 해소하고 차별적 처우를 시정하기 위해 적합한 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ① 간접고용(민간위탁)에서 시 직접고용으로 전환
- ② 기간제에서 무기계약직으로 전환 후 호봉제 적용
- ③ 정부지침대로 최저임금이 아닌 시중 노임단가 적용
- ④ 동일노동 동일임금 지급
- ⑤ 기타 ()

32. 어려운 점이나 개선되었으면 하는 점, 그 외 하고 싶은 말씀이 있다면 적어주십시오.
(**다양한 의견을 수렴하여 연구 결과에 최대한 반영하고자 하니, 의견을 적극적으로 제
안해 주시면 감사드리겠습니다.**)

개인 일반 사항

33. 통계 분석을 위한 자료이니 꼭 응답해 주시면 감사하겠습니다.

성 별	<input type="checkbox"/> 남성 <input type="checkbox"/> 여성	결 혼	<input type="checkbox"/> 기혼 <input type="checkbox"/> 미혼
연령	<input type="checkbox"/> 30세 이하 <input type="checkbox"/> 40세 이하 <input type="checkbox"/> 50세 이하 <input type="checkbox"/> 60세 이하 <input type="checkbox"/> 60세 이상		
가족수 (본인 포함)	<input type="checkbox"/> 1인	<input type="checkbox"/> 2인	<input type="checkbox"/> 3인 <input type="checkbox"/> 4인 <input type="checkbox"/> 5인 이상
가족 중 주된 생계책임자	<input type="checkbox"/> 본인 <input type="checkbox"/> 배우자 <input type="checkbox"/> 자녀 <input type="checkbox"/> 아버지 <input type="checkbox"/> 어머니 <input type="checkbox"/> 기타()		

설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

참고 문헌

- 김종진(2016), 지자체 비정규직 및 무기계약직 노사관계 실태와 함의, 월간노동리뷰, 한국노동연구원.
- 안산시(2013), 공공부문 비정규직근로자 정규직 전환 연구 보고서.

참여연구진 및 연구자문

주 관 기 관	아산시청	
연구수행기관	충남연구원	
연 구 책 임	신동호	충남연구원 연구위원
내부연구진	백운성	충남연구원 연구위원
	김양중	충남연구원 연구위원
	이민정	충남연구원 초빙책임연구원
	송민정	충남연구원 연구원
외부연구진		
자 문 위 원	노영동	아산시 시설관리공단 팀장
	홍덕표	아산시 문화재단 팀장
	황익순	아산시 문화재단 경영지원팀
행 정 지 원	김창섭	아산시 사회적경제과 노사협력팀 팀장
	최병윤	아산시 사회적경제과 노사협력팀 주무관
	오영택	아산시 사회적경제과 노사협력팀(노동상담 소장)
	박성순	아산시 총무과 인사팀 주무관