

2012-BR-20

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향

Labor Market Analysis and Policy Direction of Temporary or
Daily Employees in Seoul

신경희 박은하

2012-BR-20

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향

Labor Market Analysis and Policy Direction of Temporary or
Daily Employees in Seoul

연구진

연구책임	신경희	미래사회연구실 선임연구위원
연구진	박은하	용인대학교 사회복지학과 조교수
	최지원	미래사회연구실 연구원
해외사례	김보영	영남대학교 사회복지학과 교수
	김성원	일본 Tokyo 경제대학 교수
	이승현	독일 Frankfurt 대학 박사과정
	주은수	울산대학교 사회복지학과 교수

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약 및 정책건의

1 연구의 개요

1.1 연구 배경과 연구 목적

- 세계화와 신자유주의 확산에 따라 고용유연화와 고용불안정성 심화
- 시장 기능이 극대화됨에 따라 노동권 보호가 어려워지고 고용의 유연화가 진행되면서 고용의 질이 저하됨.
- 새로운 사회적 위험의 등장으로 사회서비스 확대 추세
- 저출산, 고령화, 가족해체, 여성경제활동참여 증가, 고용 불안정 등 새롭게 등장한 사회적 위험이 아동보육·노인수발·직업훈련·고용연계 등 사회서비스 확충을 요구함.
- 사회서비스업 노동자는 늘었으나 근로 처우 수준은 낮음
- 사회서비스업 종사자는 꾸준한 증가추세이나, 사회서비스업은 정부주도의 필수재 성향이 강해 직접고용이 많지만 노동의 부가가치 생산성이 낮은 저숙련 일자리임.
- 2011년 박원순 시장 이후 서울시 차원의 고용환경 개선 노력
- 2011년 12월 노동보좌관 신설, 2012년 5개 자치구에 노동복지센터 개설, 시민명예 노동옴부즈만 제도 도입, 10월 경제진흥실에 노동정책과 신설, 2013년 3월 비정규 직근로자의 무기계약직 전환 등 고용환경 개선 지원조례 제정
- 이 연구는 서울시 노동복지정책 방향 모색을 위한 기초자료로 활용할 수 있는 서울 지역단위의 노동시장 실태 분석을 목적으로 함. 특히 사회서비스업과 사회복지서비스업의 노동시장 분석에 초점을 두고 있음.

1.2 연구 방법

- 서울의 노동시장 분석은 기존의 조사통계 원자료를 중심으로 함
- 지역별 고용조사(2008~2012 : 통계청)
- 사업체기초조사(2007~2011 : 통계청)
- 서울시복지패널(2010 : 서울복지재단)
- 해외 지방정부의 고용환경 개선사례는 나라별 전문가들의 문헌연구를 토대로 함

연구의 주요 내용

2.1 서울시 취약근로자의 노동시장 구조

- 취약근로자의 개념
- 취약근로자라는 용어는 이미 노사정위원회에서 사용되고 있으나 이 연구에서는 노사정위원회의 정의와 구별하여 사용하고 있음. 이 연구에서의 ‘취약근로자’는 현재 노동시장에 취업하여 임금을 받고 있는 임시직과 일용직노동자를 일차적 기준으로 함.

2.1.1 취약근로자의 규모와 동향

- 상용근로자 비중 증가, 임시·일용근로자와 1인 자영업자 비중 감소 추세
- 2012년 서울시 취업자 수는 약 536만명이며, 그 중 임금근로자가 77.1%, 자영업 및 무급가족종사자가 22.9%임. 서울시 상용근로자 비중은 2008년 44.2%에서 2012년 51.9%로 증가하고, 임시근로자는 19.2%에서 16.8%로, 일용근로자는 9.2%에서 8.4%로 감소하여 고용안정성이 높아지는 추세임. 1인 자영업자도 같은 기간 15.7%에서 12.9%로 감소함.
- 사회서비스업이 고용 증대 및 임시·일용직 고용 증가 선도
- 전 산업 대비 서비스업 고용자 비중은 61%이며, 제조업과 사회서비스업에 비해 서비스업 일용근로자 비중이 높음. 사회서비스업은 일용근로자(2.4%) 비중이 낮으나 임시근로자(24.3%) 비중은 높음. 사회서비스업 중 임시근로자 비중이 가장 큰 업종은 사회복지서비스업(31.2%), 교육서비스업(31.8%)임.
- 직업별로 고용안정성이 가장 낮은 직업은 단순노무직과 서비스직, 판매직 종사자
- 서울의 임시·일용근로자 중 단순노무직 종사자가 30.4%(약 41만 명)로 가장 많고, 이어 서비스직 종사자가 17.1%(약 23만 명), 판매직 종사자가 14.1%(약 19만 명)임.
- 1~4인 사업체와 300인 이상 사업체의 임시·일용근로자 규모가 가장 큼
- 1~4인 사업체 근로자가 전체 근로자의 24.8%(약 111만 명)를 차지하며, 이 중 상용직 비중은 31.0%임. 300인 이상 사업체는 근로자의 81.2%가 상용근로자이나, 임시·일용근로자 수가 16만 명으로 가장 많음.
- 영리사업체의 임시·일용근로자 비중이 높은 편임
- 2011년 현재 서울의 근로자 중 52.1%가 회사법인에서, 32.7%는 개인사업체에서 일함. 비영리사업체 근로자는 10.0%, 공공기관 근로자는 5.3%임. 임금근로자의 임

시·일용직 비중이 개인사업체가 27.8%로 가장 높음. 회사법인의 임시·일용근로자 비중(13.4%)은 개인사업체에 비해 낮으나, 임금근로자 수가 많아 임시·일용근로자의 53.7%가 회사법인에서 일하고 있는 실정임.

2 1 2 취업근로자 인적 특성

- 여성의 고용안정성이 남성에 비해 취약
- 서울 임금근로자 중 남성은 54.4%, 여성은 45.6%로 남성이 많음. 그러나 임시·일용근로자는 54.9%가 여성으로 남성(45.1%)보다 많아 여성의 고용안정성이 남성에 비해 취약함.
- 학력수준이 낮을수록 고용이 불안정하며, 특히 저학력 여성이 가장 취약한 집단
- 대졸 근로자는 상용직이 86.3%로 고용안정성이 가장 높고, 특히 남성 대졸 근로자의 고용안정성이 가장 높아 90.2%가 상용직임. 반면 초졸 이하 근로자는 임시·일용직이 73.5%이며, 초졸 여성근로자의 77.1%가 임시·일용근로자임.
- 10대와 60대의 고용안정성이 가장 낮음
- 10대는 임시·일용직 비중이 89.4%로 고용안정성이 가장 낮은 연령대임. 60대 임금근로자도 임시·일용근로자가 62.7%로 10대에 이어 고용안정성이 낮음. 30대는 고용안정성이 가장 높은 연령대이며, 40대 이후부터는 임시·일용근로자 비중이 점차 증가함. 40대는 성별 고용안정성 격차가 가장 큰 연령대로 여성 임시·일용직 비중(40.9%)이 남성(20.2%)의 약 2배에 달함.
- 여성근로자는 결혼 이후 고용안정성이 낮은 임시·일용 노동시장으로 진입
- 미혼여성은 미혼남성보다 임시·일용근로자 비중이 낮아 상대적으로 고용안정성이 높음. 그러나 여성은 결혼 이후 임시·일용근로자 비중이 높아져 기혼남성보다 고용안정성이 낮아짐.

2 1 3 취업근로자의 근로조건

- 주요 구직경로로 일용근로자의 민간직업알선기관 이용률이 높음
- 일용근로자는 주요 구직경로로 민간직업알선기관을 이용하는 비중(31.6%)이 상용근로자(13.4%)와 임시근로자(14.2%)에 비해 매우 높음. 이는 일용근로자가 상용직과 임시직에 비해 취업비용을 더 많이 지불하는 것으로 해석할 수 있음

- 임시·일용근로자는 상용근로자에 비해 직업 경력 및 직장 근속기간이 매우 짧음
- 현 직업경력기간은 상용근로자가 약 103개월인 것에 비해, 임시근로자는 약 44개월, 일용직은 약 55개월임. 임시·일용근로자는 한 직장에서의 근속기간이 1년 미만인 경우가 절반 이상이나, 상용직노동자는 43.3%가 10년 이상 장기근속자임. 임시·일용근로자의 직업경력기간과 직장경력기간이 상용직근로자에 비해 짧은 것은 이들이 상용직보다 이직이나 실업을 자주 경험함을 의미함.
- 상용근로자와 임시·일용근로자 간의 임금 불평등 심화
- 임시직근로자의 월평균임금은 상용직근로자 임금의 약 1/2이며, 일용직은 상용직의 약 1/3 수준임. 상용근로자의 월평균임금은 지속적으로 상승하는 데 비해 임시·일용근로자의 월평균임금은 하락하고 있어, 상용직과 임시·일용직 간의 월평균임금 격차가 더욱 커지고 있음.
- 일용근로자 주당 노동시간은 상용근로자의 60% 수준으로 고용기회 부족
- 일용근로자의 주당 노동시간은 25.7시간으로 상용근로자(42.2시간)와 임시근로자(34.2시간)에 비해 짧음. 이는 일용근로자의 고용기회가 낮은 것으로 볼 수 있으며, 낮은 임금수준으로 이어지고 있음.
- 일용근로자는 일자리 만족도가 가장 낮고, 임시·일용근로자는 인사체제와 복리후생제도 만족도가 가장 낮음.
- 상용근로자는 임금 만족도가 가장 낮으나, 임시·일용근로자는 인사체제와 복리후생제도 만족도가 낮은 것으로 나타남. 임시·일용직이 승진이나 사내후생복지제도에서 소외되어 있다고 볼 수 있음.
- 임시·일용근로자의 이직은 노동시장의 구조적 요인에 기인
- 임시근로자의 이직사유는 ‘일이 임시직이거나 장래성이 없어서’이며, 일용근로자는 ‘일거리가 없거나 적어서인 경우가 가장 많음. 반면 상용직은 ‘좀 더 좋은 일자리가 있어서’ 이직하고 있어 상용직과 임시·일용근로자가 다른 노동환경에 놓여 있음을 알 수 있음.
- 임시·일용근로자의 3대 사회보험 미가입률은 상용 근로자에 비해 매우 높음.
- 국민연금, 고용보험, 의료보험에 모두 가입하지 않은 상용근로자는 2.9%에 그치나, 임시근로자는 63.6%, 일용근로자는 79.3%가 미가입 상태에 있어 임시·일용근로자의 사회 안전망 수준이 매우 취약함.

- 사회서비스의 정의
- 사회서비스 대상범주를 통계청의 범주 구분 방식에 근거해 정함. 이 연구는 사회서비스업을 한국표준산업분류(제9차)의 대분류 O.공공행정, 국방 및 사회보장행정, P.교육서비스, Q.보건업 및 사회복지서비스업으로 한정하고자 함. 대분류 S(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업)의 일부가 사회서비스에 속한다고 보는 연구들도 있으나, 이 연구에서 사용하는 데이터가 갖는 한계에 따라 대분류 S 전체를 사회서비스업에서 제외함.

2.2.1 사회서비스업 현황 및 특성

- 제조업은 감소추세, 사회서비스업 사업체와 종사자 수는 증가
- 2008년부터 2011년까지 서울시 전체 사업체 수는 평균 1.49% 증가하였으며, 산업별로 제조업은 0.14% 감소하였으나, 서비스업과 사회서비스업은 각각 1.49%, 3.44% 증가함. 서울시 전체 종사자 수는 평균 3.31% 증가하였으며, 산업별로 제조업은 2.30% 감소하였으나, 서비스업은 2.50%, 사회서비스업은 4.68% 증가함.
- 사회서비스업 중 교육서비스업 사업체 및 종사자 수가 가장 많고, 보건업 및 사회복지서비스업 증가율이 높아 고용률 증대에 기여
- 사회서비스업 중에서 사업체 수 및 종사자 수는 ‘교육서비스업’이 가장 많음. 교육서비스업의 사업체 수와 종사자는 각각 사회서비스 사업체의 55.9%, 44.3%를 차지함. ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 사업체 비중은 41.7%, 종사자 비중은 36.9%로, 사업체 증가율(4.77%) 및 종사자 증가율(6.66%)이 가장 높은 산업임.
- 사회서비스업 내 노동조건 격차가 크고, 사회복지서비스업 근로조건이 가장 열악
- 사회서비스업 내 고용안정성이 가장 높은 산업은 보건업으로 근로자의 87.9%가 상용직임. 공공행정 및 사회보장행정업은 근로자의 78.0%가 상용직이고, 교육서비스업은 근로자의 66.1%가 상용직임. 사회복지서비스업은 상용직 비중이 64.8%로 가장 낮음.
- 사회서비스업 내 임금수준이 가장 높은 산업은 공공행정 및 사회보장행정업으로 상용근로자의 월평균임금이 314만원임. 이어 교육서비스업이 285만원, 보건업이 266만원이고, 사회복지서비스업이 가장 낮은 136만원임.

222 사회복지서비스업 현황 및 특성

- 사회복지서비스 사업체 대다수 비거주복지시설이나, 거주복지시설 증가율은 높음.
- 사회복지서비스 사업체의 대다수가 비거주복지시설(92.5%)임. 사업체 증가율은 거주복지시설(30.1%)이 비거주복지시설(8.8%)보다 큼. 대상별로는 노인거주복지시설의 증가율이 42.8%로 가장 높음.
- 사회복지서비스업의 기업화 및 시장화가 빠르게 확대
- 사회복지서비스업은 다른 산업에 비해 비영리사업체 종사자 비중(47.5%)이 높음. 하지만 사업체 수는 영리사업체가 65.1%임. 영리사업체가 비영리사업체에 비해 종사자 고용률이 적음. 특히 사회복지서비스업의 회사법인 사업체 증가율(30.5%)과 종사자 증가율(46.6%)이 매우 높아, 사회복지서비스의 기업화 및 시장화가 빠르게 확대되고 있음.
- 비거주복지시설이 거주복지시설에 비해 시장화 수준이 높음.
- 비거주복지시설사업체는 66.7%가 영리사업체, 거주복지시설은 43.2%가 영리사업체로 비거주복지시설의 시장화 수준이 높음. 거주복지시설 중에서는 노인대상사업체의 60.9%가 영리사업체, 비거주복지시설 중에서는 보육사업체의 82.2%가 영리사업체로 시장화 수준이 가장 높음.
- 사회복지서비스업의 사업체 규모는 전 산업 및 사회서비스업에 비해 큼
- 종사자 1~4명인 사업체는 사회서비스업이 65.1%, 사회복지서비스업은 33.5%로, 전반적으로 사회복지서비스업의 사업체 규모가 사회서비스업보다 큼.
- 사회복지서비스업의 1인당 매출액은 작음
- 사회복지서비스업 매출액 규모가 전체 산업과 비교해 크게 적은 편은 아니나 종사자 수가 많은 것을 감안하면 1인당 매출액은 작다고 봄. 2011년 현재 연간 매출액이 2천만원 미만인 사업체의 비중은 사회복지서비스업이 6.8%, 사회서비스업이 15.9%임. 사회서비스업은 사회복지서비스업에 비해 영세사업체 비중이 높음.
- 사회복지서비스업 중 보육시설운영업 종사자가 절반 이상임. 그러나 노인복지시설 종사자 증가율이 가장 높음
- 사회복지서비스업 중 보육시설운영업 종사자가 51.6%로 가장 많음. 그러나 종사자 평균 증가율은 거주복지시설(23.8%)이 비거주복지시설(11.1%)보다 높음. 거주복지시설운영업 종사자의 70.8%가 노인거주복지시설에서 근무함. 노인거주복지시설의 종사자 증가율은 거주복지시설 및 비거주복지시설 가운데 가장 높음.

- 노인대상시설 종사자의 고용안정성이 낮음
- 사회복지서비스업의 상용직 비중은 거주복지시설(84.5%)이 비거주복지시설(77.1%)보다 높음. 자영업자 비중은 비거주복지시설(7.6%)이 거주복지시설(2.2%)보다 높음. 서울의 노인거주복지시설 임시·일용근로자 비중(13.7%)은 전국(6.8%)의 약 2배에 달함.
- 사회복지서비스업은 여성 지배적 일자리, 특히 보육시설업의 여성 비중은 압도적
- 사회복지서비스업 임금노동자(약 61천명)의 대부분은 여성(84.9%)임. 사회복지서비스업에 종사하는 여성 임금근로자의 88.2%가 상용직임. 모든 사회복지서비스업 시설에서 여성근로자 비중이 높으며 특히 보육시설에서의 여성근로자 비중(94.5%)은 남성보다 압도적으로 높음.
- 사회복지서비스업은 40~50대 여성의 일자리
- 40대 근로자(27.4%)가 가장 많으며 60대 이상 근로자(11.2%)도 상당수임. 남성은 여성에 비해 40대와 60대 비중이 높고, 여성은 남성에 비해 50대 비중이 2배 이상 높음. 여성근로자의 58.4%가 40대 이상임. 상용직보다 임시·일용직의 연령대가 높음. 임시·일용직은 20대 남성 비중(23.5%)이 20대 여성 비중(6.8%)보다 약 4배 많고, 50대 여성 비중(31.2%)은 50대 남성 비중(7.3%)보다 약 4배 많음.
- 사회복지서비스업 임시근로자 임금수준은 상용직의 절반 수준
- 사회복지서비스업 근로자의 월평균 임금은 상용직이 136만원, 임시직은 68만원, 일용직은 36만원임. 남성 상용직의 월평균 임금은 169만원, 여성의 월평균 임금은 133만원으로 상용직 여성의 임금은 남성의 79% 수준임. 임시·일용직은 여성의 임금수준이 남성에 비해 약간 높음.
- 사회복지서비스업 임시·일용직 주당 노동시간은 상용근로자보다 약 14시간 적음
- 사회복지서비스업의 평균 주당 평균노동시간은 임시근로자가 상용직 노동자(38시간)보다 약 14시간 짧고, 일용직은 상용직에 비해 21시간 짧음. 사회복지서비스업의 임시·일용직의 평균 주당 근로시간(21시간)은 전 산업(30시간) 대비 70%임.

23 해외 지방정부의 노동정책 사례

- 영국과 미국은 지방정부 차원의 생활임금제 도입
- 미국은 1994년 볼티모어가 생활임금제를 도입한 이후, 시·군·구 등 약 100개 이상의 단위에서 생활임금조례를 제정함.

- 영국은 2001년 런던 시민사회단체연합회의 생활임금 캠페인 사업 시작으로 런던시가 2005년부터 생활임금제를 도입함. 2008년 당선된 보수당의 보리스 존스 런던시장도 생활임금에 대한 전면적 지지를 이어가고 있음.
- o 도쿄도는 노동환경 개선을 위한 중소기업 지원사업 추진
- 비정규 노동자 고용환경 개선을 추진하고자 중소기업에 사회보험노무사, 중소기업 진단사 등 전문가를 파견하여 컨설팅을 지원함. 일-가정생활 양립을 위한 노동환경 개선을 위해 중소기업에 전문가 파견 및 관련 조사비용 및 환경 조성금을 지원해주고, 중소기업 대상으로 ‘도쿄도 일-가정생활 양립 인증기업’을 선정하고 홍보함.
- o 독일 뮌헨, 함부르크시는 취약근로자 맞춤형 고용지원 및 일-가정생활 양립 지원사업
- 한부모, 외국인 노동자, 고령자, 여성 등 취약근로자 유형별로 고용 취약원인 분석과 맞춤형 지원사업. 개별 및 집단상담사업부터 취업지원서비스, 직업교육, 언어교육, 취업 후 사후관리, 자격증 취득 재정 지원사업을 시행함. 독일은 사업장 단위 근로자 평의회를 통해 노동환경 개선사업이 이루어짐. 지방정부는 기업 단위 재정지원에 중점을 두며, 중소기업 대상 일-가정생활 양립을 위한 근로환경 조성을 상담·지원함.

3 정책건의

3.1 산업별 취약근로자 특성을 반영한 고용환경 개선 정책 방향

- o 고용안정성이 가장 낮은 서비스업 근로자를 위한 정책설계
- 서비스업은 임시·일용직 비중과 그 규모가 가장 많아 고용안정성이 가장 낮은 산업임. 우선 음식점 및 주점업의 조리 및 음식서비스직의 임시·일용근로자 고용환경 개선을 위한 세부실태조사와 정책설계가 필요함. 특히 일용직에 초점을 맞춘 정책설계가 필요함. 특성상 일용근로자 고용이 불가피하다면, 최저임금준수 근로감독 강화, 배달사고 등으로 인한 산업재해 감소 교육과 캠페인 사업, 취업비용 감소를 위한 공공의 직업알선 강화 등이 바람직함.
- o 시장화 확산과 고용안정성 및 근로조건이 가장 낮은 사회복지서비스업의 정책설계
- 사회복지서비스업은 최근 몇 년간 시장화 수준이 빠르게 진행되고 있으나 아직 비영리기관의 운영 비중이 높고, 공공지원 및 공공위탁사업을 수행하는 사업체가 많다는 점에서 정책 개입으로 근로자 고용환경 개선이 가능한 일자리 분야임.
- 공공 운영의 노인 및 아동복지시설 비중을 확대하고, 공공이 질 좋은 일자리를 만들

어 내는 모범적인 고용주 역할을 함으로써, 전반적인 근로환경 수준을 높이는 전략이 필요함. 공공지원을 통한 사회복지서비스 확대로 사회복지서비스 임시·일용근로자의 고용기회 확대와 임금수준 향상을 고려하는 전략도 필요함. 여성근로자가 많은 특성상 사회복지서비스업 근로자의 고용환경 개선은 여성 고용을 증대하는 동시에 여성 일자리의 질을 높이는 효과도 가져올 것임.

- 전문직이면서 임시근로자 비중과 규모가 가장 큰 교육서비스업의 정책 설계
- 사회서비스업은 일용직 비중이 낮고 임시직 비중이 높다는 특성상, 임시근로자에 초점을 둔 고용환경 개선 정책 설계가 필요함. 특히 교육서비스업은 전문직이면서 임시근로자가 많은 노동시장 특성을 반영한 고용환경 개선책 설계가 필요함.
- 건설 분야 기능직 및 단순노무직의 일용직을 위한 정책설계
- 일용직일수록 민간직업알선기관 이용률이 높음. 건설분야 일용직의 취업비용 감소와 취업지원을 위한 특화된 구직시스템 설계를 고려할 필요가 있음.
- 10대 아르바이트 일자리와 60대 재취업 고용안정성을 위한 정책설계
- 10대의 아르바이트 일자리에 초점을 두어 청소년 대상 노동권 및 노동법 상담과 교육사업을 확대하고 최저임금기준 및 근로 감독을 강화함. 60대 이상 근로자 대상 재취업 및 고용안정성 확보를 위한 직업훈련사업과 취업상담 강화 정책을 설계함.
- 일과 가정생활 양립 지원사업은 노동복지정책 차원에서 확대 추진
- 일-가정생활 양립 정책이 노동복지정책의 한 축으로 부상함에 따라 여성정책에서 주로 언급되어 왔던 일-가족생활 양립 지원정책을 노동복지정책 차원으로 확대함.
- 영세사업체와 대기업의 고용환경 개선을 위한 정책 설계
- 소규모 사업체는 사업체 재정지원을 통해, 대기업은 근로환경 우수기업 인증제나 협약 및 홍보 등의 방식으로 고용환경 개선을 유도하는 정책 설계가 중요함.
- 일용 근로자 구직활동을 지원하는 공공직업 알선기관 확대
- 노동시장 구조상 일정 부분의 일용근로자 수요와 공급이 존재할 수밖에 없는 상황에서는 일용직의 취업비용을 줄이면서 고용기회를 확대할 수 있는 정책설계가 필요함.

3.2 노동복지 실현 전략

3.2.1 다자간 협력 거버넌스 구축

- 행정부서의 횡적 협력 체계를 통한 고용환경 개선 전략
- 서울시 노동정책과는 고용환경 개선과 관련한 정보 구축과 분석, 이에 기반을 둔 노

동복지정책 기획, 그리고 사업 추진에 필요한 협력 파트너십 구축 등의 기획 및 조정 역할에 초점을 둘 필요가 있음. 경제진흥실, 복지건강실, 여성가족정책실, 노동보좌관을 주축으로 하는 서울시 행정내부 차원의 노동복지행정협의체 구성도 고려함.

- 기업의 참여와 협력 유도를 통한 고용환경 개선 전략
- 근로자 고용환경 개선은 기업의 참여와 협력을 통해서만 성과를 도출할 수 있는 만큼, 기업과의 거버넌스 전략이 필요함. 영세기업은 재정지원을 통해, 대기업은 브랜드 제고 지원 등의 차별화된 지원 전략 모색이 가능함.
- 상향식 방식과 기업 및 제3섹터 협약을 통한 생활임금제 도입 전략
- 최근 서울시를 비롯한 일부 지방자치단체는 근로조건 향상을 위한 한 방안으로 생활임금제에 주목하고 있음. 생활임금제 도입은 시민사회의 상향식 운동과정에서 서울시의 적절한 지원이 이루어져야 도입 및 확산 가능성이 높아짐. 생활임금제는 적용이 용이한 공공부문부터 도입하는 것이 바람직하지만 생활임금제의 파급효과를 높이기 위해서는 일반기업이나 제3섹터로 확장되는 것이 필요함.

3.2.2 서울 지역단위의 체계적인 노동시장 분석을 위한 노동통계 구축

- 통계청과 고용노동부의 지역별 원자료 공개를 위한 노력
- 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사와 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사의 지역별 원자료 공개를 위한 서울시 차원의 노력과 광역지방자치단체들이 공동으로 대응하는 방안을 강구함.
- 서울시 차원의 노동복지 관련 자료 체계화 방안 모색
- 서울시 차원의 노동복지패널을 구축하거나 연도별로 업종별 순차조사 등의 기획조사를 통해 서울시 차원의 노동복지 관련 기초자료를 체계화하는 것이 필요함.

차례

I	연구개요	24
1	연구의 배경 및 목적	24
1 1	연구의 배경	24
1 2	연구의 목적	25
2	연구의 내용 및 방법	26
2 1	연구의 내용	26
2 2	연구 방법	26
II	서울시 취약근로자의 노동시장 구조	30
1	고용환경 변화와 취약근로자 발생	30
1 1	고용환경의 변화	30
1 2	괜찮은 일자리, 좋은 일자리	31
1 3	취약근로자의 개념	33
2	서울시 취약근로자 현황 및 특성	37
2 1	취약근로자 현황	37
2 2	취약근로자의 인구학적 특성	73
2 3	취약근로자의 근로실태 및 사회보장 현황	85
3	요약 및 정책 시사점	97
III	서울시 사회서비스업 노동시장 특성	104
1	사회서비스에 대한 주요 논의	104
2	사회서비스의 개념과 특성	109
3	사회서비스업 현황과 동향	115
3 1	산업별 사업체·종사자 현황과 동향	115
3 2	사회서비스업 사업체·종사자 현황 및 동향	117
4	사회복지서비스업 노동시장 특성	123
4 1	사업체 현황 및 동향	123

4 2	중사자 현황과 동향	139
4 3	근로자 현황과 특성	148
5	요약 및 정책 시사점	166
IV	해외 지방정부의 노동정책과 사업	172
1	런던시의 생활임금제 도입과 지원	172
2	미국의 생활임금운동과 지방정부의 생활임금조례 도입	181
3	도쿄도 비정규직 노동자 고용환경 정비 지원사업	200
4	독일 지방정부의 노동시장 취약계층 고용환경 개선 지원정책	212
V	정책제언	220
1	서울시 노동시장 분석과 노동복지정책 방향	220
2	다자간 협력 거버넌스 활성화를 통한 노동복지 실현 전략	224
	참고문헌	228
	Abstract	236

표차례

표 2-1	노사정위원회 합의에 따른 비정규직 근로자 유형	34
표 2-2	한국노동연구원의 고용형태 분류방식	35
표 2-3	통계청 분류에 따른 경제활동인구의 종사상 지위	36
표 2-4	서울 및 전국 노동인구의 종사상 지위별 동향 (2008~2012)	39
표 2-5	서울 임금근로자의 산업별 임시·일용 근로자 동향 (2008~2012)	43
표 2-6	서울시 서비스업 중분류별 임금근로자의 종사상 지위 현황	47
표 2-7	서울시 사회서비스업 중분류별 근로자의 종사상 지위 현황 (2012)	50
표 2-8	서울 임금근로자의 9개 직업군별 종사상의 지위 현황 (2012)	53
표 2-9	서울 임금근로자의 직업별 종사상의 지위별 현황 (2011~2012)	64
표 2-10	사업체규모별 종사상의 지위 현황 (2008~2011)	69
표 2-11	서울시 사업체 운영주체별 근로자 종사상의 지위 동향	72
표 2-12	서울시 임금근로자의 종사상 지위별·성별 분포 (2012)	74
표 2-13	서울시 임금근로자의 종사상 지위별 연령 분포 (2012)	78
표 2-14	서울시 임금근로자의 종사상 지위별 학력 분포 (2012)	81
표 2-15	서울시 임금근로자의 종사상 지위별 혼인상태 분포 (2012)	84
표 2-16	서울시 임금근로자의 주요 구직경로 (2012)	85
표 2-17	서울시 임금근로자의 직업경력 (2012)	86
표 2-18	서울시 임금근로자의 현 직장에서의 경력 (2012)	87
표 2-19	서울시 임금근로자의 시간당 임금 현황 (2012)	87
표 2-20	서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 규모와 비중 (2012)	88
표 2-21	서울시 임금근로자의 월평균임금 (2008~2012)	90
표 2-22	서울시 임금근로자의 주당 노동시간 현황	90
표 2-23	서울시 노동자의 이직사유 (2010)	91
표 2-24	서울시 노동자의 현 직장(일자리)과 관련한 만족도 (2010)	92
표 2-25	서울시 노동자의 사회보험가입 여부 (2010)	94
표 2-26	서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률	95
표 2-27	서울시 노동자의 국민기초생활보장 수급 여부 (2010)	97

표 3-1	OECD 주요국의 제조업과 서비스업 연평균 취업자 비중 (2000~2008)	106
표 3-2	1인당 GDP 26천달러 시기, OECD 주요국의 보건·사회복지분야 고용비율	108
표 3-3	생애주기별 사회서비스의 공급체제와 관련 산업	111
표 3-4	전국 및 서울의 사회서비스 부문 종사자 현황 (2011)	119
표 3-5	전국 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)	121
표 3-6	서울의 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)	122
표 3-7	전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 증가 추이 (2008~2011)	124
표 3-8	서울의 사회복지서비스업 운영주체 유형별 증가 동향 (2008~2011)	127
표 3-9	사회복지서비스업 세세분류별 운영주체 현황 (2011)	131
표 3-10	서울의 사회복지서비스업 매출액 현황	138
표 3-11	전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 종사자 현황 (2011)	143
표 3-12	사회복지서비스업 종사자 규모 현황 (2011)	145
표 3-13	서울의 사회복지서비스업 종사상 지위 현황 (2011)	152
표 3-14	사회복지서비스업 종사자 성별 현황 (2011)	155
표 3-15	서울시 사회복지서비스업 종사자의 성별 연령대별 분포	156
표 3-16	서울시 사회복지서비스업 종사자 연령별 현황 (2012)	158
표 3-17	서울시 사회복지서비스업 종사자 혼인상태별 현황 (2012)	160
표 3-18	서울시 사회복지서비스업 취약근로자 학력별 현황 (2012)	161
표 3-19	서울시 전 산업 및 사회서비스업과 사회복지서비스업 근로자 월평균임금 비교 (2012)	163
표 3-20	서울시 사회복지서비스업 종사자의 월평균급여 현황 (2012)	164
표 3-21	서울시 사회복지서비스업 종사자의 주당 노동시간 비교(2012)	165
표 3-22	서울시 사회복지서비스업 종사자의 직업경력 (2012)	166
표 4-1	영국 국가최저임금과 런던 생활임금 수준	176
표 4-2	런던의 가구유형별 주당 기본생활 비용	177
표 4-3	가족 유형별 기본생활비용 충족에 필요한 시급	177
표 4-4	가구 유형별 중위소득과 중위소득 60% 산출	178
표 4-5	가구유형별 중위소득 60% 충족에 필요한 시급	178
표 4-6	빈곤경계임금 산출	179
표 4-7	생활임금 적용에 성공한 도시 현황	186

표 4-8	생활임금법 도입에 실패한 도시와 실패 유형	187
표 4-9	메릴랜드주의 가구유형별 생활임금 현황 및 개선안	193
표 4-10	메릴랜드주의 항목별 월간 생활비	193
표 4-11	메릴랜드주의 생활임금과 최저임금 (2013년 기준 : 9월부터 적용)	194
표 4-12	일본 정부의 ‘비정규 고용문제에 관한 비전’ 개요	205
표 4-13	도쿄도 비정규직 노동자 고용환경정비 지원 대상 중소기업 유형과 내용	206
표 4-14	도쿄도 비정규직 노동자 고용환경정비 지원사업 분야별 내용	206
표 4-15	도쿄도의 일-생활 양립 조성금 지원 대상사업과 내용	207
표 4-16	‘도쿄도 일-생활 양립 인증기업’사업 내용과 추진사례	209
표 4-17	문제해결형 노동환경 정비사업의 내용	209
표 4-18	노동상담정보센터 지원업무 내용	210

그림차례

그림 2-1	서울 및 전국 노동인구 규모 동향 (2008~2012)	38
그림 2-2	서울 및 전국 노동인구 종사상의 지위 비중 (2012)	38
그림 2-3	서울시 노동인구의 종사상의 지위별 동향 (2008~2012)	41
그림 2-4	서울시 산업별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	42
그림 2-5	서울 임금근로자의 종사상 지위별 산업 비중 (2012)	42
그림 2-6	서울시 산업별 임금근로자 수 동향 (2008~2012)	44
그림 2-7	서울시 산업별 전 산업 대비 근로자 비중 추이 (2008~2012)	45
그림 2-8	서울시 산업별 임시·일용직 수 증가 동향 (2008~2012)	46
그림 2-9	서울시 사회서비스업 근로자의 종사상 지위별 비중 (2012)	49
그림 2-10	서울시 사회서비스업 임시·일용근로자의 중분류별 비중 (2012)	49
그림 2-11	서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 규모 (2012)	51
그림 2-12	서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 비중 (2012)	51
그림 2-13	서울시 상용·임시·일용직의 직업군별 비중	52
그림 2-14	서울시 전문직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	54
그림 2-15	서울시 전문직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	55
그림 2-16	서울시 사무직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	55
그림 2-17	서울시 사무직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	56
그림 2-18	서울시 서비스직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	57
그림 2-19	서울시 서비스직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	57
그림 2-20	서울시 판매직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	58
그림 2-21	서울시 판매직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	58
그림 2-22	서울시 기능직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	59
그림 2-23	서울시 기능직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	60
그림 2-24	서울시 장치기계조작 종사직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	61
그림 2-25	서울시 장치기계조작 종사직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	62
그림 2-26	서울시 단순노무직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)	62
그림 2-27	서울시 단순노무직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)	63

그림 2-28	서울시의 사업체 규모별 종사자 수 및 사업체 수 현황 (2011)	66
그림 2-29	사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 현황	67
그림 2-30	사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 비중	67
그림 2-31	서울시 상용직 근로자의 사업체 규모별 연도별 규모 동향 (2008~2011)	68
그림 2-32	서울시 사업체 운영주체별 상용직·임시일용직 규모 (2011)	70
그림 2-33	서울시 사업체 운영주체별 상용직·임시일용직 비중 (2011)	72
그림 2-34	서울시 임금근로자의 종사상 지위에 따른 성별 규모 (2012)	73
그림 2-35	서울시 임금근로자의 성별에 따른 종사상 지위 비중 (2012)	74
그림 2-36	서울시 임금근로자의 연령·성별에 따른 종사상 지위 규모 (2012)	77
그림 2-37	서울시 임금근로자의 연령대에 따른 종사상 지위 비중 (2012)	77
그림 2-38	서울시 임금근로자의 성·학력수준별 종사상 지위 규모 (2012)	80
그림 2-39	서울시 임금근로자의 학력수준에 따른 종사상 지위 비중 (2012)	80
그림 2-40	서울시 임금근로자의 성·혼인상태별 종사상의 지위 규모 (2012)	83
그림 2-41	서울시 임금근로자의 혼인상태에 따른 종사상 지위 비중 (2012)	83
그림 2-42	서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 비중 (2012)	88
그림 2-43	서울시 임금근로자의 월평균임금 추이 (2008~2012)	89
그림 2-44	서울시 노동자의 사회보험 가입률	93
그림 2-45	서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률	95
그림 2-46	서울시 사회보험 가입률 추이	96
그림 3-1	제조업, 서비스업의 사업체 규모별 종사자 수	106
그림 3-2	사회복지사업의 고용유발계수 추이	107
그림 3-3	OECD 주요 가입국 고용 비중 (2008, ILO)	108
그림 3-4	전국 대비 서울 소재 사업체 수·종사자 수 비중 (2011)	115
그림 3-5	서울의 산업별 사업체 수 및 종사자 수 비중 (2011)	116
그림 3-6	전국·서울의 제조업, 서비스업, 사회서비스업 종사자 수 증가 동향 (2008~2011)	117
그림 3-7	서울의 사회서비스업 대분류별 사업체 수와 종사자 비중 (2011)	118
그림 3-8	사회서비스업 중분류별 종사자 비중	118
그림 3-9	서울의 사회서비스업 대분류별 종사자 수 증가율	120
그림 3-10	사회복지서비스업 사업체의 시설 유형별 비중 (2011)	123
그림 3-11	서울의 산업별 운영주체 유형별 사업체 비중 (2011)	125

그림 3-12	서울의 사회복지서비스업 운영주체별 사업체 및 종사자 비중 (2011)	126
그림 3-13	서울시 사회복지서비스업 종사자의 운영주체별 증가 동향 (2008~2011)	127
그림 3-14	서울 소재 거주복지시설과 비거주복지시설의 운영주체별 비중	128
그림 3-15	서울 소재 거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중	129
그림 3-16	서울 소재 노인거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중	129
그림 3-17	서울 소재 비거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중	130
그림 3-18	서울의 산업별 사업체 규모 비중 (2011)	133
그림 3-19	서울 소재 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 비중 (2011)	134
그림 3-20	서울 소재 거주복지시설(노인·장애인·기타)의 사업체 규모별 사업체 수 비중	135
그림 3-21	서울 소재 비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 수 비중	135
그림 3-22	서울의 산업분류별 사업체의 매출액 비교 (2011)	136
그림 3-23	전국·서울의 사회복지서비스업 세분류별 종사자 비중	139
그림 3-24	전국·서울의 사회복지서비스업 소분류별 종사자 비중	140
그림 3-25	서울 소재 거주·비거주복지시설의 연도별 종사자 수 증감동향	140
그림 3-26	전국·서울의 거주복지시설운영업 세분류별(노인·장애인·기타) 종사자 비중	141
그림 3-27	전국·서울의 거주복지시설운영업 유형별 종사자 수 동향	142
그림 3-28	전국·서울의 비거주복지시설운영업 세분류별 종사자 비중	142
그림 3-29	서울시 사회복지서비스업의 사업체 규모별 비중 (2011)	144
그림 3-30	서울시 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 종사자 비중 (2011)	144
그림 3-31	전국·서울의 사회복지서비스업 종사상의 지위 비중	148
그림 3-32	서울 소재 거주·비거주복지시설의 종사상 지위 비중	149
그림 3-33	서울시 거주복지시설 대상별(노인·장애인·기타) 종사상 지위 비중	149
그림 3-34	전국·서울 노인거주복지시설의 종사상 지위 비중	150
그림 3-35	전국·서울 보육시설업의 종사상 지위 비중	150
그림 3-36	서울의 비거주복지시설운영업 유형별 종사상 지위 비중	151
그림 3-37	서울시 사회복지서비스업 임금근로자의 성별 종사상 지위 비중 (2011)	153
그림 3-38	서울시 사회복지서비스업 분류별 종사자 성별 비중	154
그림 3-39	서울시 사회복지서비스업 종사자 성별 연령대별 분포 비중	156
그림 3-40	서울시 사회복지서비스업 종사상 지위별 연령대 현황 (2012)	157
그림 3-41	서울시 사회복지서비스업 종사자의 성별 혼인상태별 비중 (2012)	159

그림 3-42	사회복지서비스업 종사상 지위별 학력수준 현황 (2012)	161
그림 3-43	서울시 사회서비스업 종사자의 월평균 급여 현황 (2012)	162
그림 3-44	상용직과 임시·일용직 임금 수준 비교 (2012)	164
그림 4-1	미국 연방정부의 최저임금 추이	182
그림 4-2	생활임금조례를 도입한 자치단체의 누적 추이	185

I 연구개요

1 연구의 배경 및 목적

2 연구의 내용 및 방법

I 연구개요

1 연구의 배경 및 목적

1.1 연구의 배경

고용불안정성 심화와 노동시장 양극화

세계화와 신자유주의적 정책이 정치경제적 헤게모니를 장악하게 됨에 따라 시장 기능이 극대화되고 있다. 시장에서의 국가 개입이 차단되고 그 권위가 사적 자본과 자유 시장에 위임됨에 따라 자본이 강력한 힘을 갖게 되었고, 이에 따라 시장 규제가 완화되고 시장 조절 기능에의 의존도가 높아지고 있다.

노동권 보호가 어려워지고 고용의 유연화가 진행되면서 고용의 질도 저하되고 있다(EU, 2002; ILO, 2001; OECD, 2003). 「고용형태별 근로실태조사(2011)」에 따르면, 한국의 시간당 임금은 정규직이 15,289원, 비정규직이 9,372원으로 정규직 대비 비정규직 임금 비율이 61.3% 수준이다. 한국의 근속연수 평균값은 5.3년, 중위값은 2.3년으로 OECD 국가 중 고용이 가장 불안정한 초단기 근속 국가이며, 임금불평등(상위 10%와 하위 10%의 임금격차)은 5.0배로 멕시코 다음으로 심하다(김유선, 2012). 한국의 사업체들은 정규직 해고의 경직성에 따른 노동수요 충족을 위해 비정규직을 활용함으로써 고용유연성을 확보하고자 한다(안주엽·정성미, 2012). 비정규직 노동자의 열악한 근로조건은 노동시장 양극화를 초래하고 있다(이병훈·이시균, 2010).

사회서비스 확대와 질 낮은 일자리 양산

저출산, 고령화, 가족해체, 여성들의 경제활동참여 증가, 불안정한 고용 등 새롭게 등장한 사회적 위험이 아동보육·노인수발·직업훈련·고용연계 등의 사회서비스 확충을 요구하고 있다. 이러한 복지부문에 대한 국민수요가 증가하면서 사회복지서비스업이 새로운 고용창출산업으로 부각되고 있다. 탈산업화와 고용 없는 성장에 대한 위기감으로 사회복지서비스업을 통한 일자리 창출 기대가 높아지고 있는 것이다. 이런 사회적 상황하에서 사회복지서비스업에 종사하는 노동자는 늘었으나 이들 일자리가 질 낮은 일자리로 고착되고 있다.

사회서비스업 종사자 비율은 꾸준한 증가추세에 있으며, 특히 보건업 및 사회복지서비스업의 증가폭은 모든 산업 중에서 가장 크다. 사회서비스업은 정부주도의 필수재 성향이 강해 직접고용이 많지만 노동의 부가가치 생산성이 낮은 저숙련 일자리로 파악된다(이철선, 2013). 또한 타 산업에 비해 고졸 및 중졸, 여성이 상대적으로 많이 고용된다.

보건복지부에 의하면 사회복지서비스업은 고용기관의 규모가 작고 직·간접인건비 비율이 높으며 서비스 수가가 동결되어 근로자의 처우개선 능력이 낮다(강혜규 외, 2012). 돌봄바우처 사업기관 중 서비스 유형별 100인 이상 사업체는 노인돌봄 1.7%, 가사간병 2.4%, 산모신생아 7.8%, 장애인활동 13.5%, 아이돌봄 8.2%로 나타났다. 돌봄바우처사업은 서비스 수가의 87.7% 정도를 제조원가의 직·간접 인건비로 지출하는 등 영업이익률이 매우 낮다. 그리고 서비스 수가가 3년간 동결되어 종사자들의 시간당 임금수준이 2012년 현재 최저임금 대비 100~139% 수준이다. 돌봄서비스의 경우 고정급 형태의 기본급을 받는 종사자는 아이돌봄 10.7%, 장애인지원 37.7%, 가사간병 45.1%, 노인돌봄 46.6%, 산모신생아 49.0%이며 이외 종사자들은 시급제 임금을 받고 있는 상황이다(이용자가 갑작스런 서비스 취소 시 소득기회 상실).

서울시의 고용환경 개선 노력

2011년 박원순 시장 이후 취약계층 근로자 권리 보장을 위한 서울시 차원의 제도 정비 및 사업이 추진되고 있다. 2011년 12월 노동보좌관 신설을 시작으로, 2012년 들어 5개 자치구에 노동복지센터가 개설되고 시민명예노동음부즈만 제도가 도입되었다. 2012년 10월에는 경제진흥실에 노동정책과가 신설되었다. 2013년 3월 비정규직근로자의 무기계약직 전환 등 고용환경 개선 지원 조례가 제정되었다.

연구의 목적

지방정부 차원에서 다루어지지 않던 노동자 근로조건 개선정책을 서울시가 주도적으로 수행하기 위해서는 정책수립에 필요한 서울시 지역 단위 차원의 노동시장 분석 기초자료가 필요하다. 그러나 서울 지역단위로 노동시장을 분석한 자료가 거의 없으며, 축적된 연구도 없는 실정이다. 이러한 배경하에서 이 연구는 서울시 노동복지정책 방향 모색을 위한 기초자료로 활용할 수 있는 서울지역 단위의 노동시장 실태 분

석을 목적으로 한다. 특히 사회서비스업과 사회복지서비스업의 노동시장 분석에 초점을 두고 있다.

2 연구의 내용 및 방법

2.1 연구의 내용

연구는 총 5장으로 구성되어 있다. 2장에서는 고용환경의 변화와 일자리 질에 대한 논의, 취약근로자의 개념을 살펴보고, 서울시 취약근로자의 현황과 특성을 분석하고 있다. 3장에서는 사회서비스업 관련 주요 논의를 정리하고, 서울시 사회서비스업 노동시장과 사회복지서비스업의 노동시장 특성을 파악하고 있다. 4장에서는 해외 지방정부의 노동복지정책을 고용환경개선에 초점을 두어 검토하고 있다. 5장에서는 앞에서 도출된 서울시 노동시장 분석자료와 해외지방정부 사례를 토대로 서울시 노동복지정책의 방향과 실현전략을 제안하고 있다.

2.2 연구 방법

자료출처 및 자료개요

서울의 노동시장은 기존의 조사통계 원자료를 확보하여 자체적으로 분석하였다. 이 연구에서 사용한 원자료의 조사명과 조사연도, 자료개요는 다음과 같다.

- 지역별 고용조사(2008~2012 : 통계청) - 행정구역상 시·군 단위 자료 제공, 산업·직업별 중분류 수준 제공
- 전국 17만 4천 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원 조사
- 주요 조사항목 : 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 취업상태, 근로시간, 구직경로, 구직 않는 이유, 직장 그만둔 이유, 종사상 지위(상용·임시·일용·자영업·무급가족종사자), 근속기간, 3개월 평균임금, 근로기간 계약여부, 사업체 소재지
- 이 연구에서 활용한 조사항목 : 성·혼인상태·학력·연령별 종사자 현황, 시간당 임금 현황, 주당노동시간 동향, 월평균 임금 동향, 주요구직경로·구직방법, 직업경력 등

- 사업체기초조사(2007~2011 : 통계청)
 - 행정구역상 시·군 단위 자료 제공, 산업별 세분류 수준 제공
 - 한국표준산업분류 중 농림(개인경영), 어업(개인경영), 국방, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관을 제외한 전 사업체(약 330만개) 지정, 전수통계
 - 주요 조사항목 : 조직형태, 종사자 규모, 종사자 지위, 대표자성별, 매출액
 - 이 연구에서 활용한 조사항목 : 사업체 규모·유형별 종사자 동향, 산업부문별 사업체 및 종사자 수 동향, 사회서비스부문 성·조직형태별 종사자 현황, 사회복지서비스업 매출액 현황

- 서울시복지패널(2010 : 서울복지재단)
 - 2005년 인구주택총조사 대상가구 중 2008년 현재 서울시 소재 가구에서 637개 조사구 표본을 추출하여 2,893가구, 6,304명 가구원 조사
 - 주요 조사항목 : 소득 및 소비 현황, 경제활동, 사회보험가입, 주거상태, 노인부양 및 아동보육 실태, 직업훈련 경험 및 취득자격증, 건강의료 등
 - 이 연구에서 활용한 조사항목 : 일자리 만족도, 이직사유, 국민기초생활보장수급여부, 사회보험가입 여부

자료의 유용성과 한계

이 연구에서 사용한 통계청 조사자료는 조사대상 규모가 방대하여 타 자료에 비해 모수추정 결과가 비교적 정확하다. 지역별고용조사는 서울 시민 및 가구 단위의 고용현황을 분석할 수 있다는 장점이 있는 반면, 사업체기초조사는 사업체 단위의 노동시장현황을 파악할 수 있다는 장점이 있다. 노동정책은 근로자 개인과 사업체 단위의 두 축을 중심으로 추진된다고 할 수 있다. 가구 및 사업체 단위의 조사자료를 각각 활용함으로써 정책수립을 위한 기초자료의 상호보완성을 높였다.

현재 통계청이 제공하고 있는 데이터는 전국 차원의 분석을 수행할 때에는 유용하나 지역별로 데이터를 분석하고자 할 때 한계가 있다. 이 연구에 필요한 세부자료들은 많은 경우 전국자료로만 제공되어 서울시 자료를 산출하는 데 한계가 있다.

『경제활동인구조사』는 한국의 노동시장 분석에서 가장 보편적으로 사용되는 자료로 장기간에 걸친 시계열 자료이다(한국노동연구원, 2011). 그러나 원자료에서 지역코드를 제공하지 않기 때문에 서울시를 대상으로 하는 이 연구는 데이터로 활용할 수

없었다. 『지역별고용조사』는 『경제활동인구조사』에 비해 조사 연혁이 짧고 조사주기가 길다는 단점이 있지만 지역코드별 분석이 가능하기 때문에 이 연구에서는 『지역별고용조사』 데이터를 주로 활용하였다. 다만 『지역별고용조사』의 경우 서울시와 광역시를 제외한 지역에 한해 시·군 단위의 데이터를 제공하기 때문에 서울시 내 구별 데이터는 추출할 수 없다. 『사업체기초조사』는 등록된 사업체에 대한 전수조사 자료로 시·군자료를 제공하지만 임금 항목이 없고, 조사항목이 제한적이라는 한계가 있다.

문헌연구

해외 지방정부의 고용환경 개선사례는 나라별 전문가들에게 의뢰하였고, 문헌연구를 통해 이루어졌다.

II 서울시 취약근로자의 노동시장 구조

- 1 고용환경 변화와 취약근로자 발생
- 2 서울시 취약근로자 현황 및 특성
- 3 요약 및 정책 시사점

II 서울시 취약근로자의 노동시장 구조

1 고용환경 변화와 취약근로자 발생

1.1 고용환경의 변화

제조업 경제에서 서비스 경제로 전환

제조업이 축소되면서 국가 생산성이 하락하고 경제성장이 둔화하고 있다(Baumol, 1967). 제조업에 비해 생산성이 낮은 서비스업은 임금 수준과 고용환경이 제조업보다 나쁘다. 특히 지식·정보산업을 중심으로 전개되는 탈산업사회에서 중요한 것은 정보, 전문성 등이기 때문에(Bell, 1999) 저학력·비숙련노동자는 불안하고 낮은 수준의 고용환경에 놓일 가능성이 높다.

세계화, 신자유주의 확산에 의한 노동유연성 강화

1990년대 이후 새로운 글로벌 경제로 정치권의 자율성이 제약을 받고 고용과 임금의 유연성이 강화되는 신자유주의가 확산되고 있다(이혜경, 2011). 노동시장의 유연성이 강화되고 정부의 규제정책이 제한을 받으면서 저숙련 노동자들의 실업 및 고용환경 악화 가능성이 높아졌다(박은하, 2013).

여성경제활동참여 증가와 저임금 일자리 양산

여성 참여가 용이한 서비스업 확대, 다국적 기업에 의한 고용 촉진, 무역자유화로 인한 저렴한 고용 촉진 등으로 여성의 경제활동참가가 증가하고 있다(UN, 1999; UN-RISD, 2005). EU 가입국의 경우 남성경제활동참가율은 1970년 89%에서 2001년 78%로 감소한 데 비해 여성경제활동참가율은 같은 기간 45%에서 61%로 증가하였다(OECD, 2001; OECD, 2002; Taylor-Gooby, 2004에서 재인용). 하지만 여성들이 주로 참여하는 일자리의 고용조건은 남성에 비해 열악하다(ILO, 1998; Mishra, 1999; OECD, 1999; Bishop, 2005). 여성은 남성보다 비정규직이나 임시직에 취업하기 쉽고, 시간제 노동을 많이 수행하며, 고용보장이나 부가급여 등을 제공받지 못하고, 노조가입 기회도 갖지 못한다.

고용여부보다 고용환경이 중요

탈산업화, 세계화, 신자유주의, 탈규제, 여성경제활동참가 증가 등 새롭게 등장한 사회적 위험으로 고용환경이 악화되고 있다. 고용이 되었다는 사실만으로 최소한의 삶의 수준을 영위하기가 더 이상 어렵게 되었다. 고용률을 높이는 정책에서 진일보하여 좋은 일자리의 고용률을 높이는 정책으로 관심을 돌려야 한다. 고용환경 변화가 감지됨에 따라 최근 국제노동기구(ILO), 경제개발협력기구(OECD), 유럽연합(EU) 등 국제기구를 중심으로 일자리의 질 논의가 활발히 이루어지고 있다.

12. 괜찮은 일자리, 좋은 일자리

일자리의 질(quality of job)

1960년대 후반부터 산업심리학, 사회학 분야 등에서 일자리의 질에 대한 연구를 진행해왔으나(Blaud and Ducan, 1967; Smith, Kendall and Hylin, 1969; Lockett, 1976; Lawler, 1983; Ganzeboom, De Graaf and Treiman, 1992 등), 이들 연구는 직무만족도, 직업의 사회적 위세, 경제적 보상 등 일자리의 일부 영역에 치우쳐 분석되었다는 점에서 한계를 가진다(박은하, 2011).

최근 ILO, OECD, EU 등 국제기구를 중심으로 궁극적으로 삶의 질을 높이고 사회통합을 이끌어낼 수 있는 일자리가 무엇인지 소득수준, 노동시간, 고용안정성, 고용평등, 직업훈련, 직무상 지위, 노사 간 대화 등 다양한 수준에서 일자리의 질 논의가 진행되고 있다. 이들 국제기구의 일자리 질에 대한 분석은 서울시 노동정책 방향과 이 연구의 분석틀에 유용하므로, 이후 국제기구 중심의 일자리 질에 관한 논의를 살펴보기로 한다.

ILO(1999)의 ‘괜찮은 일자리(decent work)’

일자리의 질에 대한 국제기구의 다각적 논의는 ILO(1999)의 ‘괜찮은 일자리’ 개념에서부터 시작되었다. 1999년 87차 국제노동회의에서 ILO는 사무총장의 보고서를 통해 ‘괜찮은 일자리’를 “남녀 모두가 자유, 평등, 안전, 인간의 존엄성이 존중되는 상황에서 괜찮고 생산적인 노동을 획득할 수 있는 기회”라고 밝히면서 “전 세계인을 위한 괜찮은 일자리의 진작”을 ILO의 최우선 과제로 설정하였다.

‘괜찮은 일자리’는 노동의 기회, 자유로운 상태의 노동, 생산적 노동, 평등한 노동, 노동의 안정성, 노동에서의 존엄성 등 6가지 차원에서 개념을 정의하고 이를 통계적으

로 측정 가능하도록 지표를 만든 후 11개로 집단화하였다. 11개의 집단은 ①고용기회 ②적절하지 않은 노동의 철폐 ③적절한 소득과 생산적 노동 ④적정 노동시간 ⑤고용안정성 ⑥일-가족 양립, ⑦고용에서의 공정한 대우 ⑧안전한 일자리 환경 ⑨사회보장 ⑩작업장 및 사회적 수준의 대화 창구 ⑪괜찮은 노동에 대한 경제사회적 맥락 등이다.

EU(2001)의 ‘높은 질의 일자리(a high quality in work)’

ILO의 ‘괜찮은 일자리’가 노동권에 기반을 둔 개념이라면, EU의 ‘높은 질의 일자리’는 사회적 배제와 노동시장의 분절이 깊은 관련이 있다고 보고 노동자 간의 분절을 해소하기 위해 발전된 개념이다. EU는 새롭고 유연화된 고용패턴이 직업안정, 직업훈련, 직업전망 가능성 등과 갈등하면서 노동자 간 분절이 나타난다고 파악하고 노동과 고용의 질을 증진하기 위해 경력과 고용 보장, 노동자의 건강한 삶 유지 및 증진, 기술의 발전, 일과 생활의 조화가 갖추어져야 한다고 보았다.

이런 관점에서 EU는 ①고용지위 ②소득 ③사회보장 ④노동자의 권리 ⑤건강문제 ⑥위험노출 ⑦노동조직 ⑧자격요건 ⑨훈련 ⑩교육체계 ⑪경력발달 ⑫노동·비노동시간 ⑬사회적 인프라 등 13가지 요소를 바탕으로 일자리 유형을 다음 4가지로 나누고 있다. 첫째, 장래성 없는 일자리(dead-end jobs), 둘째, 저임금·저생산 일자리(low pay/productivity jobs), 셋째, 합리적 수준의 일자리(jobs of resonable quality), 넷째, 양질의 일자리(jobs of good quality)가 그것이다.

OECD(2003)의 ‘더 많고 더 좋은 일자리(more and better jobs)’

OECD는 회원국의 지속적인 고실업 문제와 노동시장에서 노인, 여성, 한부모, 장애인, 이민자, 젊은이들이 경험하는 불공평 문제를 해결과제로 삼고 ‘더 많고 더 좋은 일자리’를 제안하였다. OECD는 일자리의 질을 향상하기 위해 ①저임금과 임금불평 등 ②직업스트레스와 산재 발생 ③파트타임과 임시고용 발생 ④고용 불안정 등 네 가지 측면이 고려되어야 한다고 보고 있다.

일자리 질에 대한 국내 연구들

대표적 국내 연구는 방하남·이상호(2006)을 꼽을 수 있다. 이 연구는 임금(객관적 척도), 직업위세(사회적 인식 척도), 직무만족도(주관적 척도) 등 3가지 척도를 이용해

좋은 일자리 개념을 구성하고 일자리 질을 측정하였다.

국제기구의 일자리의 질 측정 도구를 활용해 국내 일자리의 질을 분석하고자 한 연구는 다음과 같다. 최옥금(2005; 2006)은 ILO의 측정도구를 가지고 근로빈곤층의 편람은 일자리 이행을 분석을 수행하였다. 김은하(2007)는 ILO, EU, OECD 등 국제기구의 일자리 질 개념을 차용해 측정기준을 만든 후 OECD 국가들을 분석하였다. 문순영(2008)은 ILO, EU, OECD의 일자리 개념으로 돌봄노동 일자리 질을 측정하였다. 이성균(2009)과 최희경(2009)은 ILO 기준을 가지고 각각 중장년층 일자리와 노인돌봄서비스직 일자리를 진단하였다.

양질의 일자리는 고용기회, 경제적 보상, 고용안정, 안전한 작업환경, 고용평등, 사회적 지위, 직무만족도 등을 요구

이상의 논의들을 종합하면 양질의 일자리는 고용기회의 제공, 적절한 경제적 보상과 노동시간, 사회보장, 높은 고용안정성, 안전한 작업환경, 고용 평등, 교육·훈련을 통한 발전, 노조 가입, 사회적 지위, 직무만족도 등을 조건으로 함을 알 수 있다.

이 연구는 이와 같은 양질의 일자리 조건들을 서울시 노동자들의 일자리 질을 살펴보는 척도로 삼을 것이다. 고용기회 척도는 경제활동참가율로, 경제적 보상 척도는 임금수준으로, 노동시간은 주당노동시간으로, 사회보장은 사회보험가입 여부로, 고용안정성 척도는 종사상 지위로, 사회적 지위·직무만족도 척도는 직장 만족도·이직사유·직업경력 등을 통해 살펴보기로 한다. 이 연구에서는 고용안정성을 일자리 질의 중심 척도로 사용하고 있다.

취약근로자의 개념

비정규직

한국의 비정규직 분류기준은 통상적 국제기준과 차이가 있다. OECD(2002) 기준에 따르면, 비정규직은 임시직 근로자(temporary worker)로 파악되며, 임시직 근로자는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함한다. 이 기준에 따르면 한국 노사정합의기준에서 비정규직으로 분류되는 시간제 근로자와 비전형근로자 중 용역, 특수고용, 가내근로는 임시직근로자에 포함되지 않는다. OECD가 시간제 근로자를 비정규직으로 분류하지 않은 것은 선진국의

경우 대개 시간제근로를 자발적으로 선택하고 시간제 근로자가 임금 및 기타 근로조건이 동일한 근로를 하는 정규직 근로자와 차이가 없기 때문이다(유경준, 2009). 따라서 한국 노동시장의 특수성을 감안할 때 국제적 분류기준에 따라 비정규직을 정의하는 것은 무리라고 볼 수 있다.

우리나라는 비정규직 개념 및 범위를 둘러싸고 다음의 논쟁들이 있다. 노사정위원회 합의(2002년 7월)에 따르면, 고용형태를 기준으로 한시적 근로자 또는 기간제 근로자(고용 지속성), 시간제 근로자(근로시간) 및 비전형 근로자(근로제공 방식)에 속하면 비정규 근로자이며 비정규 근로자를 제외한 나머지 임금 근로자가 정규 근로자이다. 한시적 근로자는 기간제 근로자, 비시간제 근로자로 나뉘고, 비전형 근로자는 파견 근로자, 용역 근로자, 특수형태 근로종사자, 가정 내 근로자, 일일(단기) 근로자로 나뉘며, 구체적 내용은 다음의 표 2-1과 같다.

표 2-1 노사정위원회 합의에 따른 비정규직 근로자 유형

고용형태	정의
한시적 근로자	기간제근로자 비시간제근로자
시간제 근로자	근로계약 기간을 설정한 근로자 근로계약 기간을 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약 만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자
비전형 근로자	직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 근로자
파견근로자	임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지위, 명령을 받아 사용 사업주를 위해 근무하는 형태
용역근로자	용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태
특수형태 근로종사자	독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않고 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서나 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하고 개인적으로 모집·판달·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무형태
가정 내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무형태
일일(단기)근로자	근로계약을 정하지 않고 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

자료 : 노사정위원회 비정규직근로자대책특별위원회 합의문(2002. 7. 22)

안주엽·정성미(2012)는 총 12개의 고용형태(정규상용, 정규임시, 정규일용, 시간제, 일일근로, 특수고용, 파견, 용역, 가내근로, 기간제, 반복갱신, 기대불가)를 가지고 5가지 분류 방식별로 구분하였으며, 구체적 내용은 다음의 표 2-2와 같다.

표 2-2 한국노동연구원의 고용형태 분류방식

2분류	3분류	5분류	7분류	12분류
정규직	정규상용 정규비상용	정규상용 정규비상용	정규상용 정규비상용	정규상용 정규임시 정규일용
비정규직	비정규직	한시적 고용 대안적 고용	한시적 고용 파견/용역 가내/특고 일일근로 시간제	기간제 반복갱신 기대불가 파견 용역 가내근로 특수고용 일일근로 시간제

자료 : 안주엽·정성미, 2012, 고용형태별 정규-비정규 임금격차 : 업종별 분석, 한국노동연구원

정부와 학계는 노사정 합의기준에 의해 비정규직 규모를 파악하는 반면, 노동계는 ‘취약근로자’도 비정규직 범위에 포함하여, 비정규직 규모에 대한 논란이 지속되고 있다. 노사정위원회(2002)에서 정한 비정규직 분류 기준은 고용형태에 따른 것이기 때문에 고용형태상으로는 정규직이지만 종사상 지위별로는 임시·일용직에 해당하는 경우가 발생한다. 노사정위원회는 이런 특수한 경우를 ‘취약근로자’라고 명하고, 우리나라 노동시장 특성상 비정규 근로자 범주에는 포함되지 않지만 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 이에 해당한다고 정하고 있다.

통계청의 「경제활동인구조사」에 따르면 종사상 지위는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 나뉘며, 구체적 내용은 다음의 표 2-3과 같다. 종사상의 지위로 볼 경우 임시직과 일용직은 비정규직으로 볼 수 있다.

표 2-3 통계청 분류에 따른 경제활동인구의 종사상 지위

고용형태		정의
비임금 근로자	고용원이 있는 자영업자	한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람
	고용원이 없는 자영업자	자기 혼자 또는 무급가족종사자와 함께 자기 책임하에 독립적인 형태로 전문적인 업을 수행하거나 사업체를 운영하는 사람
	무급가족종사자	동일가구 내 가족이 경영하는 사업체, 농장에서 무보수로 일하는 사람
임금 근로자	상용근로자	고용계약기간이 1년 이상인 사람. 고용계약이 설정되어 있지 않은 경우 소정의 채용절차에 의해 입사해 인사관리 규정을 적용받는 사람
	임시근로자	고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람. 고용계약이 설정되어 있지 않은 경우 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 사람
	일용근로자	고용계약기간이 1개월 미만인 자 또는 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등

자료 : 경제활동인구조사(통계청)

근로빈곤층

아시아 경제위기 이후 한국의 빈곤 연구 중 근로빈곤층을 대상으로 한 연구가 증가하고 있다. 근로빈곤층의 정의는 연구자 접근방식에 따라 크게 3가지로 나뉠 수 있다(최옥금, 2009).

- 첫째, 근로능력이 있는 빈곤층으로 보는 것이다. 근로의 개념을 근로능력(workable)으로 해석하는 경우로(이태진 외, 2003; 홍경준, 2004; 이병희, 2005), 국민기초생활보장제도의 분류기준에 따른 정의이다.
- 둘째, 근로의 개념을 취업으로 해석하는 경우로(금재호, 2003; 김교성·최영, 2006; 노대명·최승아, 2004; 홍경준·최옥금, 2005), 일하는 빈곤층 또는 취업빈곤층이라 칭하며 노동시장에 참여하여 임금을 받고 있어도 빈곤한 사람을 일컫는다.
- 셋째, 빈곤가구에 속한 사람들 가운데 적어도 반 년(1년에 27주) 동안 노동시장에서 일하거나 그 기간 동안 구직활동을 한 사람을 근로빈곤층으로 보는 것이다. 경제활동 빈곤층이라고 불리기도 하며, 이 경우 다양한 경제활동을 하면서 고용상태가 자주 변하는 근로빈곤층 특성을 반영할 수 있다.

이 연구에서 사용하는 취약근로자 개념의 기준

취약근로자라는 용어는 이미 노사정위원회에서 사용되고 있으나 이 연구에서는 노사정위원회의 정의와 구별하여 이를 사용하고자 한다. 이 연구에서의 ‘취약근로자’는 현재 노동시장에 취업하여 임금을 받고 있는 임시직과 일용직 노동자를 일차적 기준으로 삼고 있다. 우리나라에서 근로조건에 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 고용안

정성이라고 할 수 있다. 고용안정성과 관련해 정부와 학계가 합의한 비정규직 근로자 개념이 유용하다. 통계청은 경제활동인구조사의 부가조사에서 노사정위원회에서 합의한 비정규직 개념을 기초로 비정규직 규모를 조사하여 발표하고 있으나 이 자료는 전국 데이터로만 제공되며, 지역별 자료가 제공되지 않는다. 통계청의 경제활동 인구의 종사상 지위는 고용안정성을 보여주는 지표로 사용할 수 있으며, 지역별 자료가 제공되고 있다. 이 연구에서는 통계청의 임시 근로자와 일용 근로자에 대한 정의가 고용불안정성을 보여주는 대표 지표이자 지역별 자료가 가용하다는 점에서, 임시 근로자와 일용 근로자를 취약 근로자의 일차적 규정 기준으로 삼아 서울의 노동시장을 분석하고자 한다.

2 서울시 취약근로자 현황 및 특성

2.1 취약근로자 현황

2.1.1 취약근로자 규모와 동향

서울지역 취업자의 25.2%가 고용이 불안정한 임시직 및 일용직, 1인 자영업자도 12.9%

서울시 취업자는 2008년 약 509만 명에서 2009년 약 503만 명으로 약 6만 명 감소하였다가 2010년부터 다시 증가추세를 보여 2010년 약 507만 명, 2011년 약 539만 명으로 늘어났으나 2012년에는 약 536만 명으로 약 3만 명 감소한 것으로 나타났다(그림 2-1)¹.

전국의 취업자는 2008년 약 2,448만 명에서 꾸준히 증가하여 2012년 약 2,677만 명에 이른다. 서울시 취업자 증가율(2008년~2012년)은 1.28%로 전국(2.25%)에 비해 낮다.

¹ 통계청 자료에 의하면 서울시 취업자는 2012년 감소한 것으로 나타났다. 하지만 이는 논란의 여지가 있음. 경기도는 통계청이 경기도의 취업자 수가 2012년 12월부터 2013년 3월까지 7만 2,000명이 줄어들었다고 발표한 것에 대해 문제를 제기함. 경기개발연구원의 분석에 따르면, 통계청은 2005년 인구센서스에 의한 경기도 인구를 과다 추계해왔던 것을 2010년 센서스를 바탕으로 2012년 1월 경찰조사부터 축소 보정하면서 이전과 인구모집단을 다르게 조정함으로써 취업자 수가 큰 폭으로 감소한 것으로 나왔다는 것임. 이에 따라 경기도가 주민등록통계 등의 방법을 활용하여 취업자 수를 다시 계산했더니 문제가 되었던 기간에 오히려 취업자 수는 약 7만5,000명 증가하였음. 경기도의 사례를 비추어볼 때, 다른 지자체의 추계인구수와 취업자 수에 대한 통계청의 발표에 문제가 있을 수 있음.

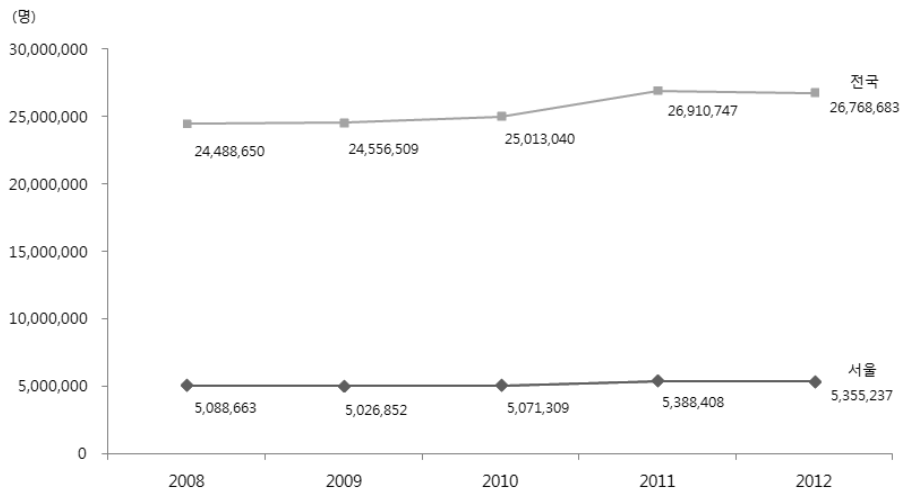


그림 2-1 서울 및 전국 노동인구 규모 동향 (2008~2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

2012년 현재 서울시 취업자의 약 절반이 상용직(51.9%)이며, 임시직(16.8%) 및 일용직(8.4%)이 25.2%이다. 서울시 상용직 비중은 전국(47.1%)에 비해 높고 일용직 비중은 전국(7.3%)에 비해 근소하게 높다(그림 2-2).

서울시 자영업자 비중은 19.8%로 전국(22.1%)에 비해 낮다. 특히 고용원이 없는 자영업자 비중이 서울시 12.9%로 전국(16.2%)에 비해 낮고, 무급가족종사자 비중도 서울시 3.1%로 전국(5.7%)보다 낮다.

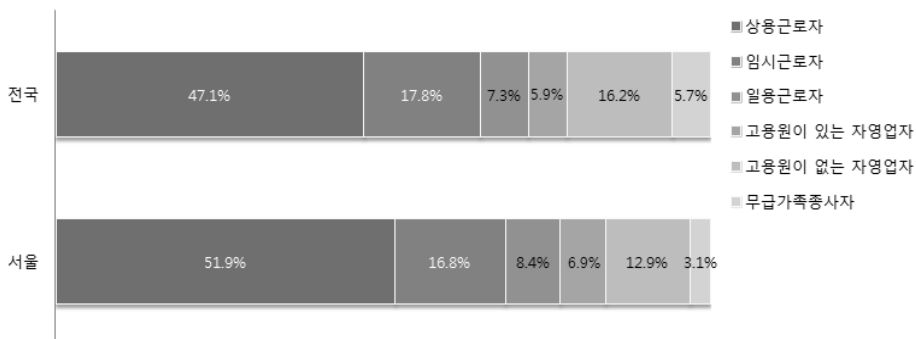


그림 2-2 서울 및 전국 노동인구 종사상의 지위 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

표 2-4 서울 및 전국 노동인구의 종사상 지위별 동향 (2008~2012)

(단위 : 명(%))

구 분	종사상 지위	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
서울	상용근로자	2,248,213 (44.2)	2,525,761 (50.2)	2,587,416 (51.0)	2,674,262 (49.6)	2,779,449 (51.9)
	임시근로자	977,266 (19.2)	777,001 (15.5)	869,249 (17.1)	985,121 (18.3)	899,956 (16.8)
	일용근로자	469,499 (9.2)	459,644 (9.1)	413,941 (8.2)	500,128 (9.3)	452,469 (8.4)
	고용원이 있는 자영업자	359,865 (7.1)	434,585 (8.6)	388,921 (7.7)	365,040 (6.8)	368,966 (6.9)
	고용원이 없는 자영업자	797,899 (15.7)	648,084 (12.9)	640,529 (12.6)	684,666 (12.7)	690,424 (12.9)
	무급 가족종사자	235,921 (4.6)	181,777 (3.6)	171,253 (3.4)	179,191 (3.3)	163,973 (3.1)
	전체	5,088,663 (100.0)	5,026,852 (100.0)	5,071,309 (100.0)	5,388,408 (100.0)	5,355,237 (100.0)
전국	상용근로자	10,363,263 (42.3)	10,974,061 (44.7)	11,370,908 (45.5)	12,065,203 (44.8)	12,610,077 (47.1)
	임시근로자	4,155,056 (17.0)	4,214,479 (17.2)	4,358,888 (17.4)	4,912,113 (18.3)	4,762,757 (17.8)
	일용근로자	2,268,866 (9.3)	2,051,549 (8.4)	1,967,323 (7.9)	2,221,374 (8.3)	1,957,317 (7.3)
	고용원이 있는 자영업자	1,453,724 (5.9)	1,739,959 (7.1)	1,572,225 (6.3)	1,538,531 (5.7)	1,580,050 (5.9)
	고용원이 없는 자영업자	4,627,046 (18.9)	4,079,085 (16.6)	4,229,452 (16.9)	4,494,628 (16.7)	4,327,560 (16.2)
	무급 가족종사자	1,620,695 (6.6)	1,497,376 (6.1)	1,514,244 (6.1)	1,678,898 (6.2)	1,530,922 (5.7)
	전체	24,488,650 (100.0)	24,556,509 (100.0)	25,013,040 (100.0)	26,910,747 (100.0)	26,768,683 (100.0)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

서울시 상용근로자 비중은 증가, 임시 근로자와 일용근로자 비중은 감소

서울시 상용직 비중은 2008년 44.2%에서 2009년 50.2%, 2010년 51.0%로 상승하였다가 2011년 49.6%로 소폭 감소하였으나, 2012년 51.9%로 다시 상승하였다. 전국 상용직 비중도 2008년 42.3%, 2009년 44.7%, 2010년 45.5%로 꾸준히 증가하였다가 2011년 44.8%로 감소하였으나, 2012년 47.1%로 다시 상승하였다(표 2-4). 2008년부터 2012년까지 서울시 상용직 평균 증가율은 5.45%로 전국(5.03%)보다 높다. 서울시는 전국보다 상용직 비중 및 평균 증가율이 높다.

서울시 임시직 비중은 2008년 19.2%에서 2009년 15.5%로 감소하였다가 2010년 17.1%, 2011년 18.3%로 증가하였으나 2012년 16.8%로 다시 감소하였다. 일용직

도 2008년 9.2%에서 2012년 8.4%로 감소하였다. 전국의 경우 임시직은 2008년 17.0%에서 2009년 17.5%, 2010년 17.4%, 2011년 18.3%, 2012년 17.8%로 서울에 비해 변동폭이 거의 없다. 전국의 일용직은 2008년 9.3%에서 2012년 7.3%로 그 비중이 줄어들었다.

2008년부터 2012년까지 서울시 임시직 평균 증가율이 -2.04%로 전국은 증가(3.47%)한 데 비해 서울시는 감소하였다. 그러나 일용직의 경우 서울시의 평균 증가율은 -0.92%인 데 비해 전국의 평균 증가율은 -3.63%인 것으로 나타나 전국과 서울시 모두 감소하는 추세를 보였으며 서울시의 감소율이 전국에 비해 낮다.

서울의 1인 자영업자 및 무급가족종사자 수와 비중은 감소 추세

서울시의 1인 자영업자 비중은 2008년 15.7%, 2009년 12.9%, 2010년 12.6%, 2011년 12.7%, 2012년 12.9%로 평균증가율이 -3.55%이다. 전국의 1인 자영업자 비중은 2008년 18.9%, 2009년 16.6%, 2010년 16.9%, 2011년 16.7%, 2012년 16.2%로 평균증가율이 -1.66%이다. 서울시는 전국보다 1인 자영업자 비중이 낮고 감소율도 크다는 것을 알 수 있다(그림 2-3).

서울시의 고용원이 있는 자영업자 비중은 2008년 7.1%에서 2009년 8.6%로 증가하다 2010년 7.7%, 2011년 6.8%, 2012년 6.9%로 감소 동향을 보이고 있으며 평균 증가율은 0.63%이다. 전국의 고용원이 있는 자영업자 비중은 2008년 5.9%에서 2009년 7.1%로 증가하다, 2010년 6.3%, 2011년 5.7%, 2012년 5.9%로 감소 동향을 보이고 있으며 평균 증가율은 2.11%이다. 서울시의 고용원이 있는 자영업자 비중은 전국보다 높지만 증가율은 전국보다 낮다.

서울시의 무급가족종사자 비중은 2008년 4.6%, 2009년 3.6%, 2010년 3.4%, 2011년 3.3%, 2012년 3.1%로 감소하여 평균증가율이 -8.69%이다. 전국의 무급가족종사자 비중은 2008년 6.6%, 2009년과 2010년 각각 6.1%, 2011년 6.2%, 2012년 5.7%로 평균 증가율 -1.41%이다. 서울시는 전국보다 무급가족종사자 비중도 낮고 감소율이 큰 것으로 나타났다.

1인 자영업자 및 무급가족종사자 수와 비중의 감소는 취약한 노동환경에 있는 노동자의 감소를 의미하기 때문에 서울시 노동자의 노동조건이 향상되고 있다고 추정할 수도 있으나 영세자영업자의 사업실패로 해석될 수도 있다²(영세자영업자의 사업실패와 무급가족종사자 감소는 연동현상으로 볼 수 있음).

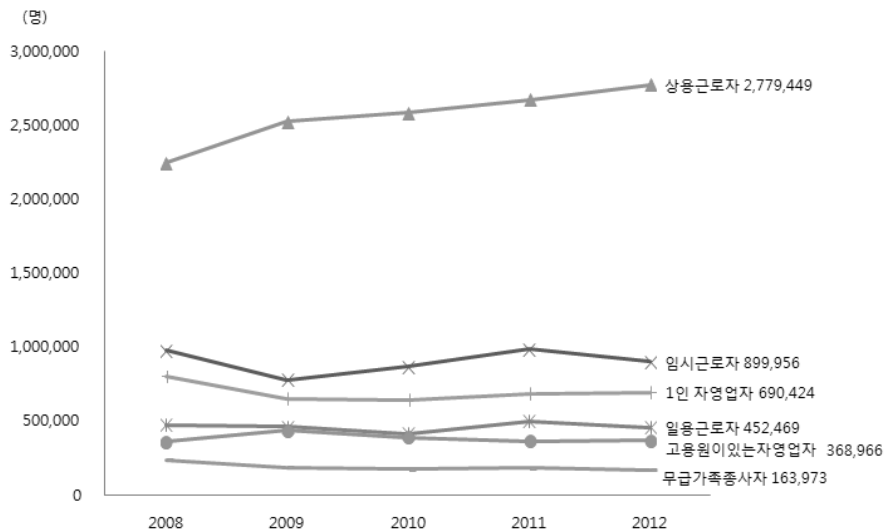


그림 2-3 서울시 노동인구의 종사상의 지위별 동향 (2008~2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

2.1.2 산업별³ 취약근로자 규모와 동향

서울 서비스업의 임시·일용직 비중은 제조업, 사회서비스업에 비해 높음

2012년 현재 서울시 제조업, 서비스업, 사회서비스업 중에서 임시·일용직 비중이 가장 높은 산업은 서비스업(32.3%)이며 사회서비스업은 26.7%, 제조업은 26.5%이다. 상용직 비중이 가장 높은 산업은 제조업(73.5%)이며, 사회서비스업은 73.3%, 서비스업은 67.7%이다(그림 2-4). 제조업과 사회서비스업에 비해 서비스업의 고용안정성이 상대적으로 낮다고 할 수 있다.

사회서비스업의 경우 일용근로자 비중은 제조업이나 서비스업에 비해 낮은 반면, 임시근로자 비중은 제조업이나 서비스업보다 높다는 특징을 보인다.

² 1인 자영업자와 무급가족종사자의 감소 현상 원인을 알아보기 위해서는 종단 패널 데이터를 통한 추적이 필요하다. 하지만 현재로서는 이를 볼 수 있는 데이터가 없는 상황임.

³ 한국표준산업분류(9차 개정)를 기준으로 제조업은 C(10~33)로 분류함. 서비스업은 E.하수·폐기물처리, 원료재생및환경복원업(37~39), G.도매및소매업(45~47), H.운수업(49~52), I.숙박및음식점업(55~56), J.출판, 영상, 방송통신및정보서비스업(58~63), K.금융및보험업(64~66), L.부동산업및임대업(68~69), M.전문, 과학및기술서비스업(70~73), N.사업시설관리및사업지원서비스업(74~75), R.예술, 스포츠및여가관련서비스업(90~91), S.협회및단체, 수리및기타개인서비스업(94~96)으로 봄. 사회서비스업은 O.공공행정, 국방및사회보장행정(84), P.교육서비스업(85), Q.보건업및사회복지서비스업(86~87)을 포함하는 것으로 정의함. 이 분류에 포함되지 않은 기타 산업으로는 A.농업, 임업및어업(01~03), B.광업(05~08), D.전기, 가스, 증기및수도사업(35~36), F.건설업(41~42), T.가구내고용활동및달리분류되지않은자가소비생산활동(97~98), U.국제및외국기관(99)이 있음. 이에 대한 자세한 논의는 3장을 참조하기 바람.

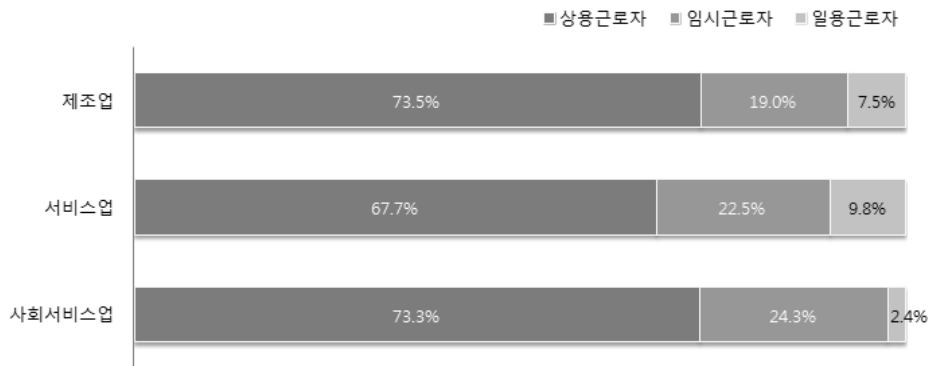


그림 2-4 서울시 산업별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

서울시 임시직 근로자의 산업별 비중을 보면, 서비스업 근로자가 62.9%로 가장 많고 이어 사회서비스업 근로자가 22.2%, 제조업 근로자가 8.9%를 차지하고 있다. 일용직 근로자는 서비스업 근로자가 54.7%로 가장 많고 다음으로 제조업이 7.0%, 사회서비스업이 4.3%를 차지한다. 상용직도 서비스업 근로자가 61.4%로 가장 많고, 사회서비스업이 21.7%, 제조업이 11.1%로 그 뒤를 잇는다(그림 2-5). 이처럼 임금근로자의 종사상 지위별로 서비스업 종사자가 가장 높은 비중을 차지하는 이유는 전 산업에서 차지하는 서비스업 종사자(61.0%) 수가 절대적으로 많기 때문이다(표 2-5).

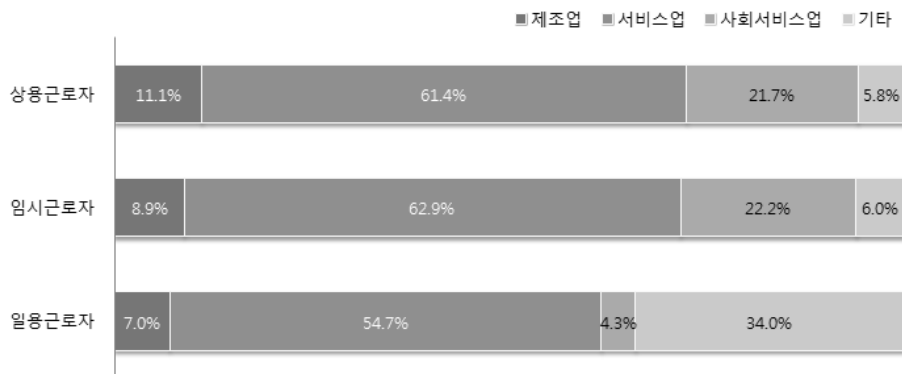


그림 2-5 서울 임금근로자의 종사상 지위별 산업 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

표 2-5 서울 임금근로자의 산업별 임시·일용 근로자 동향 (2008~2012)

(단위 : 명(%))

연도	산업별	상용	임시	일용	합계
2008	전 산업	2,248,213 (60.8)	977,266 (26.4)	469,499 (12.7)	3,694,977 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	제조업	308,119 (66.8)	105,596 (22.9)	47,750 (10.3)	461,465 (100.0)
		13.7%	10.8%	10.2%	12.5%
	서비스업	1,309,676 (59.8)	641,918 (29.3)	238,649 (10.9)	2,190,243 (100.0)
		58.3%	65.7%	50.8%	59.3%
	사회서비스업	467,612 (71.3)	164,830 (25.1)	23,046 (3.5)	655,487 (100.0)
		20.8%	16.9%	4.9%	17.7%
2009	전 산업	2,525,761 (67.1)	777,001 (20.7)	459,644 (12.2)	3,762,406 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	제조업	321,357 (74.5)	68,934 (16.0)	41,042 (9.5)	431,333 (100.0)
		12.7%	8.9%	8.9%	11.5%
	서비스업	1,487,567 (67.1)	474,434 (21.4)	254,491 (11.5)	2,216,493 (100.0)
		58.9%	61.1%	55.4%	58.9%
	사회서비스업	540,317 (71.6)	188,244 (24.9)	26,174 (3.5)	754,735 (100.0)
		21.4%	24.2%	5.7%	20.1%
2010	전 산업	2,587,417 (66.8)	869,249 (22.5)	413,942 (10.7)	3,870,607 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	제조업	332,375 (74.0)	85,699 (19.1)	31,367 (7.0)	449,441 (100.0)
		12.8%	9.9%	7.6%	11.6%
	서비스업	1,556,372 (67.4)	540,142 (23.4)	212,921 (9.2)	2,309,435 (100.0)
		60.2%	62.1%	51.4%	59.7%
	사회서비스업	517,990 (69.9)	188,956 (25.5)	34,320 (4.6)	741,266 (100.0)
		20.0%	21.7%	8.3%	19.2%
2011	전 산업	2,674,262 (64.3)	985,120 (23.7)	500,128 (12.0)	4,159,510 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	제조업	328,406 (70.9)	95,459 (20.6)	39,123 (8.5)	462,988 (100.0)
		12.3%	9.7%	7.8%	11.1%
	서비스업	1,631,917 (64.4)	620,356 (24.5)	280,449 (11.1)	2,532,722 (100.0)
		61.0%	63.0%	56.1%	60.9%
	사회서비스업	546,514 (68.7)	216,898 (27.2)	32,666 (4.1)	976,523 (100.0)
		20.4%	22.0%	6.5%	19.1%
2012	전 산업	2,779,449 (67.3)	899,956 (21.8)	452,469 (11.0)	4,131,874 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	제조업	308,239 (73.5)	79,653 (19.0)	31,676 (7.5)	419,568 (100.0)
		11.1%	8.9%	7.0%	10.2%
	서비스업	1,707,378 (67.7)	566,517 (22.5)	247,517 (9.8)	2,521,412 (100.0)
		61.4%	62.9%	54.7%	61.0%
	사회서비스업	602,994 (73.3)	200,208 (24.3)	19,540 (2.4)	822,742 (100.0)
		21.7%	22.2%	4.3%	19.9%

주 : 제조업, 서비스업, 사회서비스업 분류는 한국표준산업분류(9차 개정) 기준 재분류(자세한 내용은 각주 참조)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도 ; 서울연구원 가공)

서비스업과 사회서비스업의 근로자 수와 전 산업 대비 비중은 증가 추세

서울시 제조업 고용자 수는 2008년 약 46만 명, 2009년 약 43만 명, 2010년 약 45만 명, 2011년 약 46만 명, 2012년 약 42만 명으로, 평균 증가율이 -2.35%이다(그림 2-6). 전 산업 근로자는 증가추세(2.83%)에 있으나 제조업 근로자는 감소 추세인 것이다. 전 산업 대비 제조업 고용자 비중은 2008년 12.5%, 2009년 11.5%, 2010년 11.6%, 2011년 11.1%, 2012년 10.2%이며, 평균값은 11.4%이다(그림 2-7).

서비스업 고용자 수는 2008년 약 219만 명, 2009년 약 222만 명, 2010년 약 231만 명, 2011년 약 253만 명, 2012년 약 252만 명으로, 평균 증가율이 2.86%이다. 전 산업 대비 서비스업 고용자 비중은 2008년 59.3%, 2009년 58.9%, 2010년 59.7%, 2011년 60.9%, 2012년 61.0%이며, 평균값은 60.0%이다.

사회서비스업 고용자 수는 2008년 약 66만 명, 2009년 약 75만 명, 2010년 약 74만 명, 2011년 약 80만 명, 2012년 약 82만 명으로, 평균 증가율이 4.65%이다. 전 산업 대비 사회서비스업 고용자 비중은 2008년 17.7%, 2009년 20.1%, 2010년 19.2%, 2011년 19.1%, 2012년 19.9%이며, 평균값은 19.2%이다.

서울시 제조업 근로자 수와 전 산업 대비 사업체 비중은 감소 추세에 있으나 서비스업과 사회서비스업은 증가 추세에 있다.

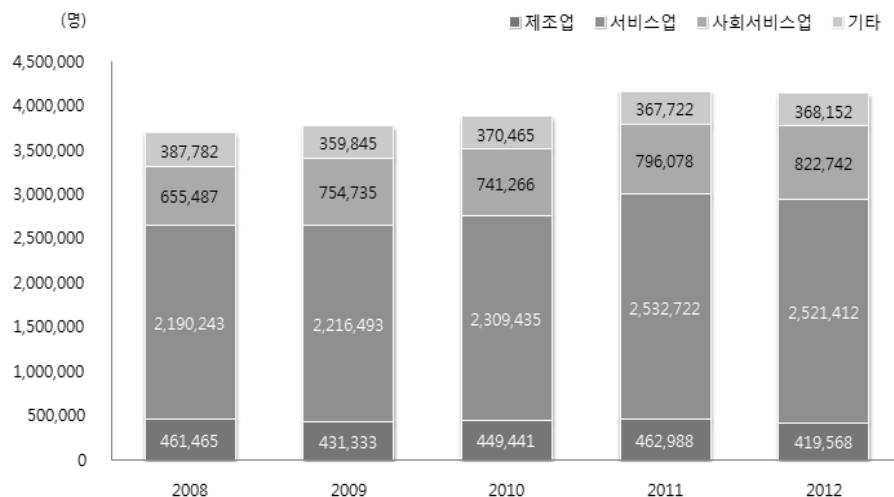


그림 2-6 서울시 산업별 임금근로자 수 동향 (2008~2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도 ; 서울연구원 가공)

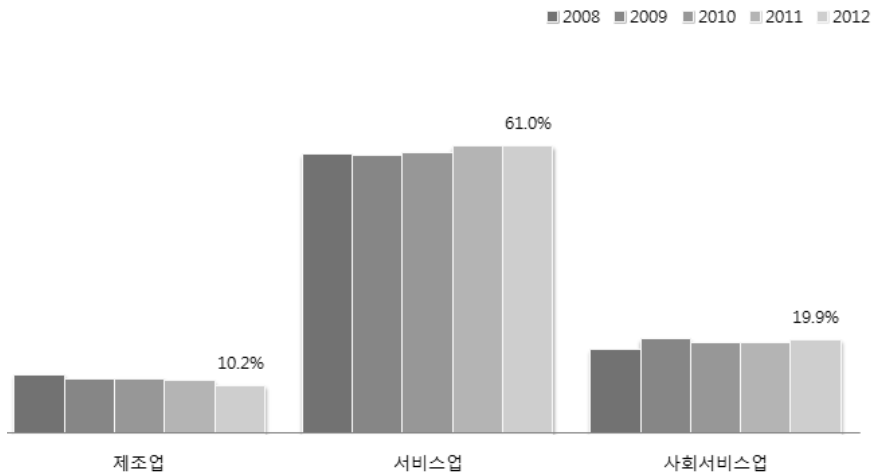


그림 2-7 서울시 산업별 전 산업 대비 근로자 비중 추이 (2008~2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도 ; 서울연구원 가공)

사회서비스업이 고용 증대 및 임시·일용직 고용 증가 선도

2012년 현재 서울시 임시·일용직의 산업별 분포를 살펴보면 서비스업이 60.2%, 사회서비스업이 16.2%, 제조업이 8.2%를 차지한다(그림 2-8).

임시·일용직 근로자 수 증가율은 제조업이 평균 -6.20%인 데 비해 서비스업은 -1.56 %, 사회서비스업은 3.18%이다. 임시·일용 취업근로자 수는 제조업과 서비스업이 감소하고 있으나 사회서비스업은 증가하고 있는 것이다.

임시직 비중은 사회서비스업이 24.3%로 제조업(19.0%)과 서비스업(22.5%)에 비해 높다. 반면 일용직 비중은 사회서비스업이 2.4%로 제조업(7.5%), 서비스업(9.8%)에 비해 낮다.

전체 산업에서 사회서비스업이 차지하는 비중 증가율과 사회서비스업의 취업근로자 증가율이 다른 산업에 비해 상대적으로 높은데, 이는 사회서비스업이 고용을 증대시키는 동시에 임시·일용직의 취업근로자 고용 증가를 이끌고 있음을 의미한다.

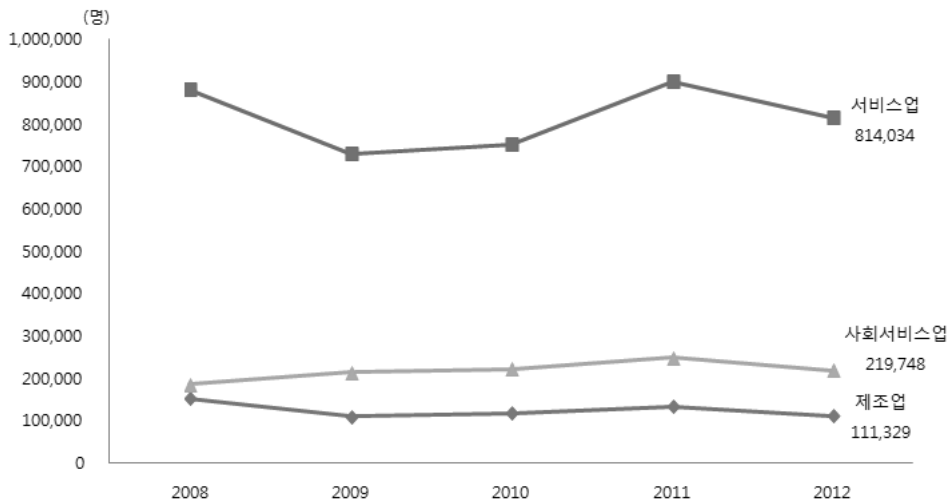


그림 2-8 서울시 산업별 임시·일용직 수 증가 동향 (2008~2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도 ; 서울연구원 가공)

서비스업 중에서 임시·일용 근로자 비중이 가장 높은 업종은 음식점 및 주점업⁴

2012년 현재 서울시 서비스업 중 임시·일용직 비중이 가장 높은 업종은 음식점 및 주점업(72.8%)이며, 그 뒤를 이어 스포츠 및 오락관련 서비스업(63.1%), 창작, 예술 및 여가 관련 서비스업(50.4%), 자동차 제외 소매업(49.3%), 사업지원 서비스업(45.4%), 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(38.8%), 부동산업(35.8%) 순으로 높다(표 2-6).

음식점 및 주점업은 다른 업종에 비해 특히 일용근로자 비중(30.4%)이 높다. 부동산업과 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업은 임시직 비중(부동산업 32.6%, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 31.1%)이 일용직에 비해(부동산업 3.1%, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 7.7%) 상대적으로 높다.

상용근로자 비중이 높은 업종은 하수, 폐수 및 분뇨 처리업(100%), 환경 정화 및 복원업(100%), 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(97.1%), 항공운송업(95.8%), 수상운송업(95.2%), 출판업(94.4%), 연구개발업(93.0%), 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업(92.9%) 등이다. 특정 기술을 요구하는 업종에서 상용직 비중이 높음을 알 수 있다.

표 2-6 서울시 서비스업 중분류별 임금근로자의 종사상 지위 현황

(단위 : 명(%))

서비스업 중분류	상용근로자	임시근로자	일용근로자	전체
37. 하수, 폐수 및 분뇨 처리업	999 (100.0) 0.1%	0 (0.0) 0.0%	0 (0.0) 0.0%	999 (100.0) 0.0%
38. 폐기물수집운반, 처리 및 원료재생업	4,442 (87.6) 0.2%	626 (12.4) 0.1%	0 (0.0) 0.0%	5,068 (100.0) 0.1%
39. 환경 정화 및 복원업	295 (100.0) 0.0%	0 (0.0) 0.0%	0 (0.0) 0.0%	295 (100.0) 0.0%
45. 자동차 및 부품 판매업	18,790 (76.4) 0.7%	5,448 (22.2) 0.6%	344 (1.4) 0.1%	24,582 (100.0) 0.6%
46. 도매 및 상품중개업	214,701 (80.8) 7.7%	32,579 (12.3) 3.6%	18,538 (7.0) 4.1%	265,818 (100.0) 6.4%
47. 소매업: 자동차 제외	162,225 (50.7) 5.8%	114,637 (35.8) 12.7%	43,272 (13.5) 9.6%	320,134 (100.0) 7.7%
49. 육상운송 및 파이프라인 운송업	78,656 (77.1) 2.8%	15,035 (14.7) 1.7%	8,268 (8.1) 1.8%	101,959 (100.0) 2.5%
50. 수상 운송업	6,168 (95.2) 0.2%	308 (4.8) 0.0%	0 (0.0) 0.0%	6,476 (100.0) 0.2%
51. 항공 운송업	13,680 (95.8) 0.5%	606 (4.2) 0.1%	0 (0.0) 0.0%	14,286 (100.0) 0.3%
52. 창고 및 운송관련 서비스업	21,167 (78.9) 0.8%	4,013 (15.0) 0.4%	1,638 (6.1) 0.4%	26,818 (100.0) 0.6%
55. 숙박업	20,395 (78.2) 0.7%	4,135 (15.9) 0.5%	1,546 (5.9) 0.3%	26,076 (100.0) 0.6%
56. 음식점 및 주점업	85,223 (27.2) 3.1%	132,502 (42.3) 14.7%	95,153 (30.4) 21.0%	312,878 (100.0) 7.6%
58. 출판업	139,663 (94.4) 5.0%	8,003 (5.4) 0.9%	347 (0.2) 0.1%	148,013 (100.0) 3.6%
59. 영상·오디오 기록물제작 및 배급업	12,466 (61.2) 0.4%	6,345 (31.1) 0.7%	1,564 (7.7) 0.3%	20,375 (100.0) 0.5%
60. 방송업	24,044 (92.0) 0.9%	2,089 (8.0) 0.2%	0 (0.0) 0.0%	26,133 (100.0) 0.6%
61. 통신업	32,386 (86.6) 1.2%	4,626 (12.4) 0.5%	394 (1.1) 0.1%	37,406 (100.0) 0.9%
62. 컴퓨터프로그래밍, 시스템통합 및 관리업	43,498 (97.1) 1.6%	1,309 (2.9) 0.1%	0 (0.0) 0.0%	44,807 (100.0) 1.1%
63. 정보서비스업	10,034 (86.2) 0.4%	922 (7.9) 0.1%	688 (5.9) 0.2%	11,644 (100.0) 0.3%
64. 금융업	101,953 (90.6) 3.7%	9,865 (8.8) 1.1%	669 (0.6) 0.1%	112,487 (100.0) 2.7%

표 계속 서울시 서비스업 중분류별 임금근로자의 종사상 지위 현황

서비스업 중분류	상용근로자	임시근로자	일용근로자	전체
65. 보험 및 연금업	49,235 (68.4) 1.8%	22,043 (30.6) 2.4%	666 (0.9) 0.1%	71,944 (100.0) 1.7%
66. 금융 및 보험 관련 서비스업	39,029 (92.6) 1.4%	3,137 (7.4) 0.3%	0 (0.0) 0.0%	42,166 (100.0) 1.0%
68. 부동산업	62,905 (64.2) 2.3%	31,960 (32.6) 3.6%	3,053 (3.1) 0.7%	97,918 (100.0) 2.4%
69. 임대업;부동산 제외	7,424 (65.2) 0.3%	3,632 (31.9) 0.4%	323 (2.8) 0.1%	11,379 (100.0) 0.3%
70. 연구개발업	33,944 (93.0) 1.2%	2,570 (7.0) 0.3%	0 (0.0) 0.0%	36,514 (100.0) 0.9%
71. 전문서비스업	166,410 (90.6) 6.0%	14,292 (7.8) 1.6%	3,011 (1.6) 0.7%	183,713 (100.0) 4.4%
72. 건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업	58,421 (92.9) 2.1%	4,169 (6.6) 0.5%	299 (0.5) 0.1%	62,889 (100.0) 1.5%
73. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업	27,881 (82.9) 1.0%	5,732 (17.1) 0.6%	0 (0.0) 0.0%	33,613 (100.0) 0.8%
74. 사업시설 관리 및 조경 서비스업	24,992 (73.2) 0.9%	6,388 (18.7) 0.7%	2,784 (8.1) 0.6%	34,164 (100.0) 0.8%
75. 사업지원 서비스업	111,030 (54.6) 4.0%	51,429 (25.3) 5.7%	41,030 (20.2) 9.1%	203,489 (100.0) 4.9%
90. 창작, 예술 및 여가관련 서비스업	10,837 (49.6) 0.4%	10,037 (45.9) 1.1%	981 (4.5) 0.2%	21,855 (100.0) 0.5%
91. 스포츠 및 오락관련 서비스업	15,635 (36.9) 0.6%	17,373 (41.0) 1.9%	9,376 (22.1) 2.1%	42,384 (100.0) 1.0%
94. 협회 및 단체	55,070 (80.8) 2.0%	12,174 (17.9) 1.4%	874 (1.3) 0.2%	68,118 (100) 1.6%
95. 수리업	21,259 (67.2) 0.8%	8,268 (26.1) 0.9%	2,126 (6.7) 0.5%	31,653 (100) 0.8%
96. 기타 개인 서비스업	32,521 (44.3) 1.2%	30,266 (41.3) 3.4%	10,572 (14.4) 2.3%	73,359 (100) 1.8%
합계	1,707,378 (67.7) 100.0%	566,517 (22.5) 100.0%	247,517 (9.8) 100.0%	2,521,412(100.0) 100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

사회서비스업 중 임시·일용직 비중이 가장 큰 업종은 사회복지서비스업과 교육서비스업
 2012년 현재 서울시 사회서비스업 중 임시·일용직 비중이 가장 높은 업종은 사회복지서비스업(35.2%)이며, 그 뒤를 이어 교육서비스업(34.0%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(22.0%) 순으로 높다(그림 2-9).

상용근로자 비중이 가장 높은 업종은 보건업(87.9%)이다. 사회복지서비스업의 상용직 비중은 64.8%로 보건업에 비해 사회복지서비스업의 고용안정성이 낮음을 알 수 있다.

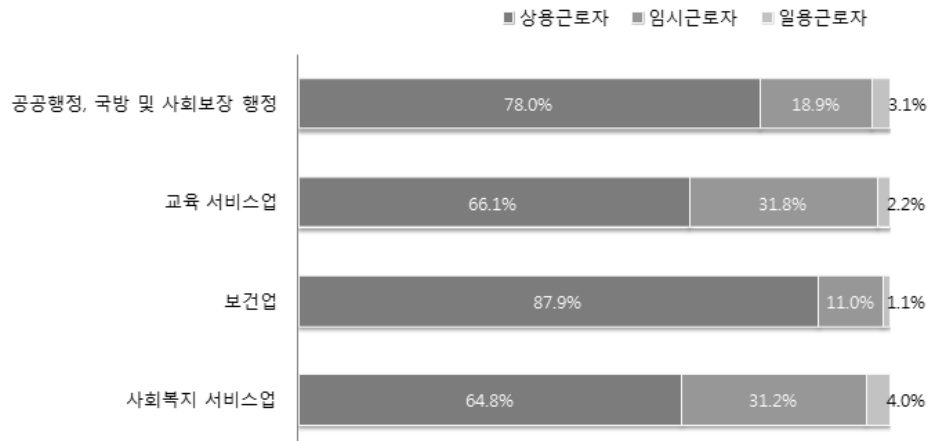


그림 2-9 서울시 사회서비스업 근로자의 종사상 지위별 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

서울시 사회서비스업에 종사하는 임시·일용근로자의 중분류별 비중은 교육서비스업 종사자가 55.0%로 가장 높다(그림 2-10).

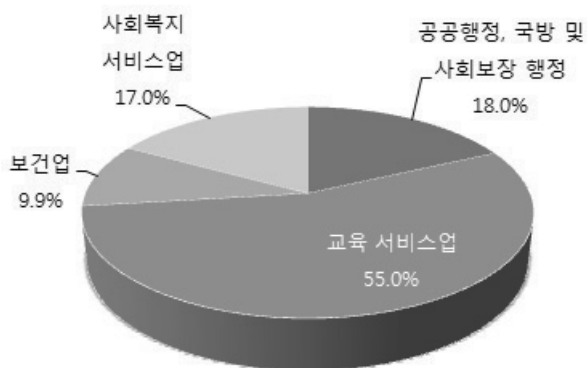


그림 2-10 서울시 사회서비스업 임시·일용근로자의 중분류별 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

표 2-7 서울시 사회서비스업 중분류별 근로자의 종사상 지위 현황 (2012)

(단위 : 명(%))

사회서비스업 중분류	상용근로자	임시근로자	일용근로자	합계
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	140,582 (78.0) 23.3%	34,032 (18.9) 17.0%	5,619 (3.1) 28.8%	180,233 (100) 21.9%
교육 서비스업	235,366 (66.1) 39.0%	113,224 (31.8) 56.6%	7,699 (2.2) 39.4%	356,289 (100) 43.3%
보건업	158,209 (87.9) 26.2%	19,748 (11.0) 9.9%	2,003 (1.1) 10.3%	179,960 (100) 21.9%
사회복지 서비스업	68,838 (64.8) 11.4%	33,204 (31.2) 16.6%	4,219 (4.0) 21.6%	106,261 (100) 12.9%
합계	711,845 (71.5) 100.0%	250,916 (25.2) 100.0%	33,112 (3.3) 100.0%	995,873 (100) 100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

213 직업별 취약근로자 규모현황

고용안정성이 가장 낮은 직업은 단순노무직 > 서비스직 > 판매직 순

2012년 현재 서울시에서 임금근로자가 가장 많은 직업군은 전문가 및 관련 종사자(약 116만 명)이며, 그 뒤를 이어 사무 종사자(약 104만 명), 단순노무 종사자(약 56만 명), 서비스 종사자(약 40만 명), 판매 종사자(약 39만 명), 기능원 및 관련 기능 종사자(약 32만 명), 장치, 기계조작 및 조립종사자(약 18만 명), 관리자(약 9만1천 명), 농림어업 숙련 종사자(약 4천1백 명) 순으로 많다(그림 2-11).

임시·일용직 취약근로자가 가장 많은 직업군은 단순노무 종사자(약 41만 명)이며, 그 뒤를 이어 서비스 종사자(약 23만 명), 판매 종사자(약 19만 명), 전문가 및 관련 종사자(약 16만 명) 순으로 많다.

상용직 근로자가 가장 많은 직업군은 전문가 및 관련 종사자(약 99만 명), 사무 종사자(약 90만 명)이다.



그림 2-11 서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

2012년 현재 서울시에서 직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업군은 농림어업 숙련종사자(75.6%)이며, 그 뒤를 이어 단순노무 종사자(74.0%), 서비스 종사자(58.3%), 기능원 및 관련 기능 종사자(55.6%), 판매 종사자(49.5%) 순으로 높다(그림 2-12).

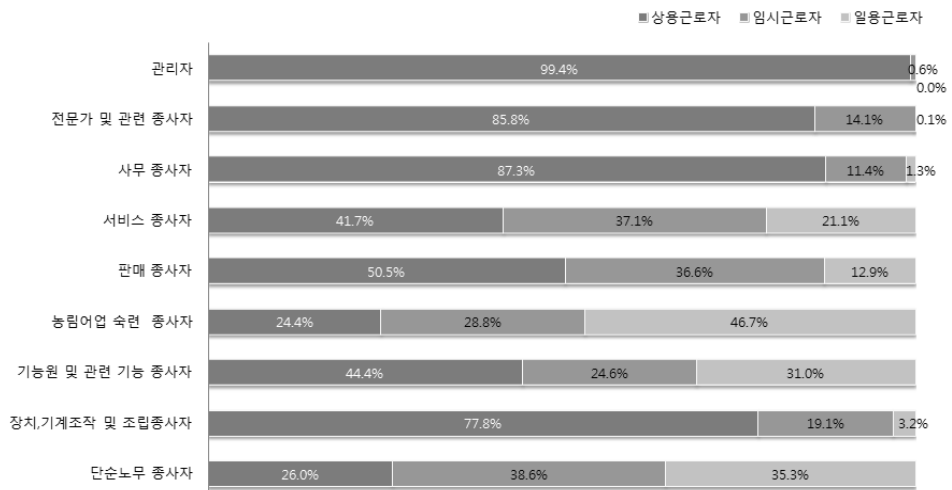


그림 2-12 서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

임시·일용근로자 중 단순노무 종사자 비중이 가장 높음

임시일용 취약근로자 중 단순노무 종사자(30.4%)가 가장 많고, 이어 서비스 종사자(17.1%), 판매종사자(14.1%), 기능원 및 관련 기능 종사자(13.2%) 순으로 비중이 높다(그림 2-13).

이 중 단순노무 종사자는 다른 직업에 비해 일용직 비중이 높다(임시직 38.6%, 일용직 35.3%). 서비스 종사자와 판매 종사자는 상대적으로 임시직 비중이 높다.

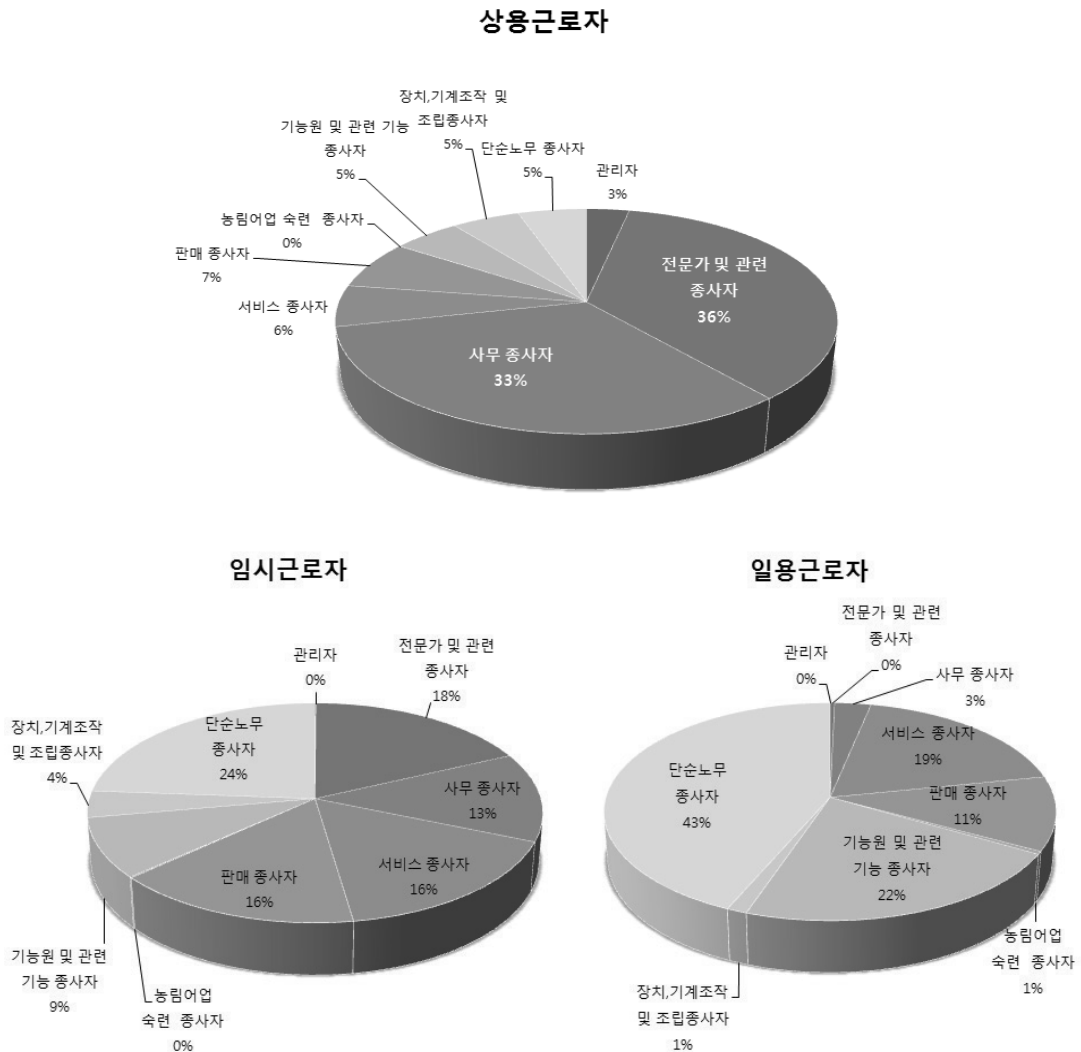


그림 2-13 서울시 상용·임시·일용직의 직업군별 비중

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

표 2-8 서울 임금근로자의 9개 직업군별 종사상의 지위 현황 (2012)

(단위 : 명(%))

직업 대분류	상용근로자	임시근로자	일용근로자	합계
관리자	90,360 (99.4) 3.3%	580 (0.6) 0.1%	0 (0.0) 0.0%	90,940 (100.0) 2.2%
전문가 및 관련 종사자	991,448 (85.8) 35.7%	162,476 (14.1) 18.1%	1,646 (0.1) 0.4%	1,155,570 (100.0) 28.0%
사무 종사자	904,915 (87.3) 32.6%	117,988 (11.4) 13.1%	13,346 (1.3) 2.9%	1,036,249 (100.0) 25.1%
서비스 종사자	165,842 (41.7) 6.0%	147,53 (37.1) 16.4%	83,877 (21.1) 18.5%	397,251 (100.0) 9.6%
판매 종사자	194,690 (50.5) 7.0%	141,253 (36.6) 15.7%	49,798 (12.9) 11.0%	385,741 (100.0) 9.3%
농림어업 숙련 종사자	1,009 (24.4) 0.0%	1,190 (28.8) 0.1%	1,929 (46.7) 0.4%	4,128 (100.0) 0.1%
기능원 및 관련 기능 종사자	143,057 (44.4) 5.1%	79,157 (24.6) 8.8%	99,637 (31.0) 22.0%	321,851 (100.0) 7.8%
장치, 기계조작 및 조립종사자	143,345 (77.8) 5.2%	35,171 (19.1) 3.9%	5,810 (3.2) 1.3%	184,326 (100.0) 4.5%
단순노무 종사자	144,783 (26.0) 5.2%	214,608 (38.6) 23.8%	196,427 (35.3) 43.4%	555,818 (100.0) 13.5%
전체	2,779,449 (67.3) 100.0%	899,955 (21.8) 100.0%	452,470 (11.0) 100.0%	4,131,874 (100.0) 100.0%

주 : 직업 분류는 한국표준직업분류(6차 개정) 적용 코드에 따름.

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

전문직 : 교육전문직, 보건사회복지직 종사자의 임시·일용근로자 규모 및 비중이 높음
 2012년 현재 전문가 및 관련 종사자 직군 중에서 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 교육전문직 종사자로 약 25만 명이며, 이어 보건·사회복지 및 종교 관련직(약 23만 명), 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직(약 16만 명) 순으로 많다. 교육전문직 종사자는 특히 임시직이 많다(그림 2-14).

상용직 종사자가 가장 많은 직업은 보건·사회복지 및 종교관련직으로 약 21만 명이며, 이어 교육 전문가 및 관련직이 약 17만 명, 경영·금융 전문가 및 관련직이 약 16만 명 순으로 많다.

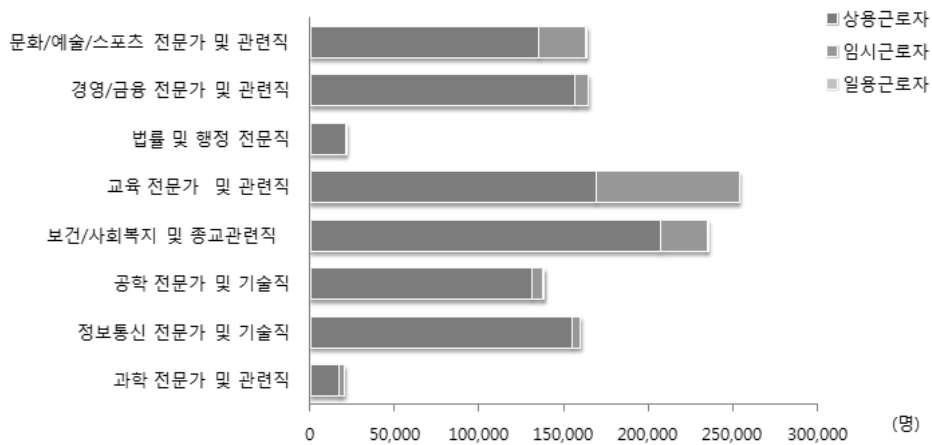


그림 2-14 서울시 전문직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 취약근로자 비중이 가장 높은 직업 역시 교육 전문가 및 관련직(33.4%)으로 임시직 비중이 33.4%, 일용직 비중이 0%이며, 이어 문화예술전문직이 17.3%(임시직 16.8%, 일용직 0.5%), 과학전문직이 15.4%(임시직 15.4%), 보건·사회복지전문직이 11.8%(임시직 11.6%, 일용직 0.2%) 순으로 높다(그림 2-15).

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 법률 및 행정 전문직(98.3%)이며, 이어 정보통신 전문가 및 기술직이 97%, 공학 전문가 및 기술직이 95%, 경영·금융 전문가 및 관련직이 95% 순으로 높다.

전체 직종 중 전문직의 고용안정성이 평균적으로 가장 높다.

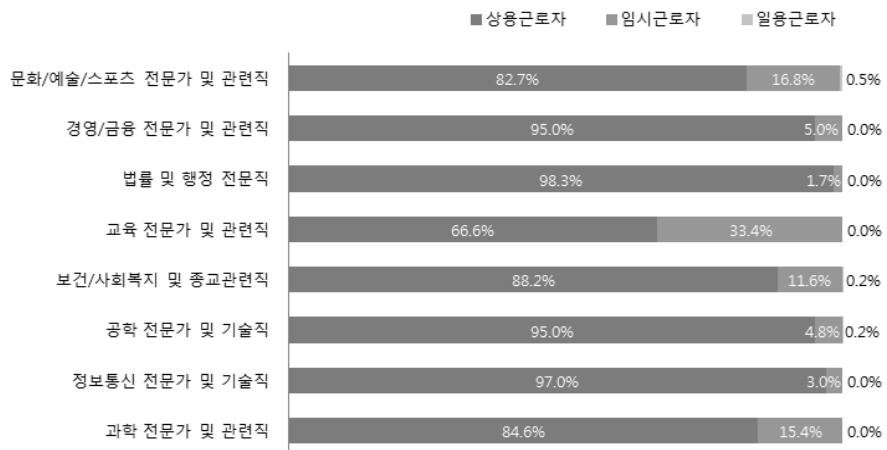


그림 2-15 서울시 전문직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

사무직 : 상담·통계·안내 사무직 종사자의 임시·일용근로자 비중이 가장 높음

2012년 현재 사무종사자 중에서 임시·일용직 규모가 가장 큰 직업은 경영 및 회계 관련 사무직으로 약 82천 명이며, 이어 상담·통계·안내 사무직이 약 37천 명, 금융 및 보험 사무직이 약 9천 명 순으로 많다(그림 2-16).

상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 경영 및 회계 관련 사무직으로 약 72만 명이며, 이어 금융 및 보험 사무직이 약 98천 명, 상담·통계·안내 사무직이 약 61천 명 순으로 많다.

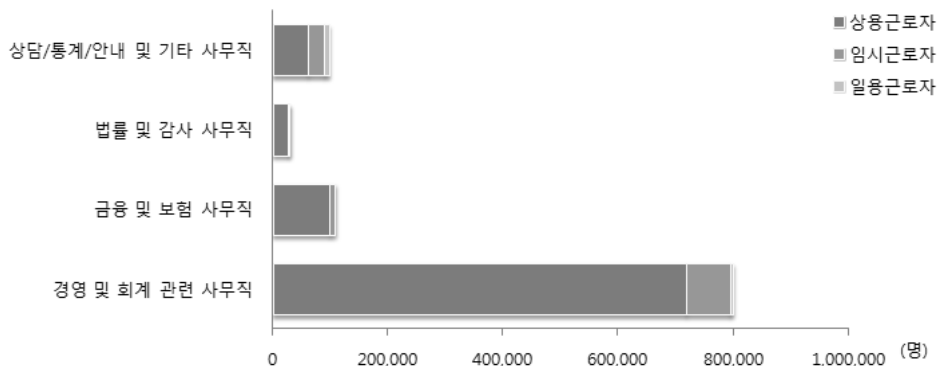


그림 2-16 서울시 사무직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 상담·통계·안내 사무직 종사자로 37.9%(임시직 29.4%, 일용직 8.5%)를 차지하며, 이어 법률 및 감사 사무직의 취약근로자 비중이 11.4%(임시직 11.4%)로 높다.

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 금융 및 보험사무직으로 91.5%에 달하며, 이어 경영 및 회계 관련 사무직이 89.8%로 높다.

상담·통계·안내 및 기타 사무직을 제외한 나머지 사무직의 상용직 비중은 88% 이상으로, 고용안정성이 상당히 높은 편이다.

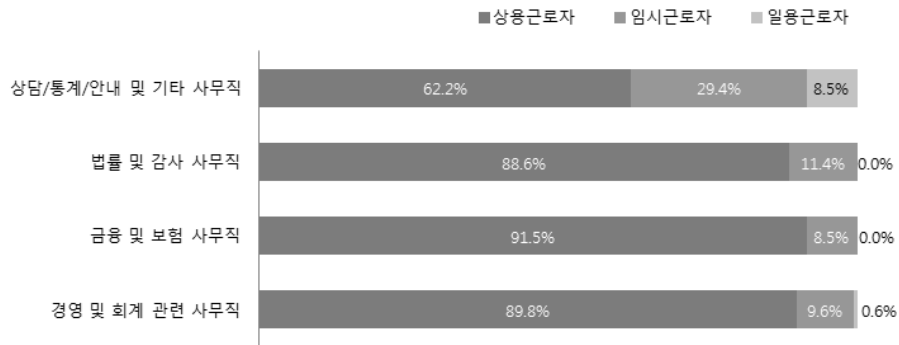


그림 2-17 서울시 사무직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

서비스직 : 조리 및 음식 서비스직과 이미용·예식 및 의료보조 서비스직의 임시일용 근로자 비중이 가장 높음

2012년 현재 서비스 종사자 중에서 임시·일용직 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 조리 및 음식 서비스직으로 약 15만 명이며, 이어 이미용·예식 및 의료보조 서비스직이 약 52천 명, 운송 및 여가 서비스직이 약 20천 명으로 많다.

상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 조리 및 음식 서비스직으로 약 73천 명이며, 이어 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직이 41천 명, 이미용·예식 및 의료보조 서비스직이 36천 명 순으로 많다.

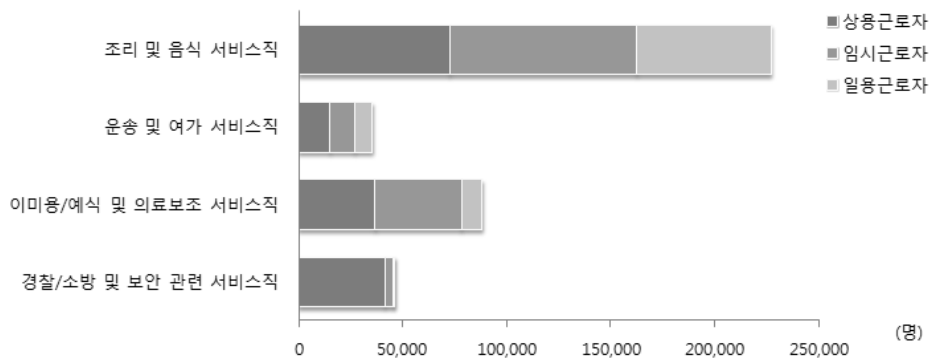


그림 2-18 서울시 서비스직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 임시일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 조리 및 음식 서비스직으로 68.1%(임시직 39.6%, 일용직 28.5%)를 차지하며, 이어 이미용·예식 및 의료보조 서비스직이 58.3%(임시직 46.9%, 일용직 11.4%), 운송 및 여가 서비스직이 57.6%(임시직 33.8%, 일용직 23.8%), 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직이 10.7%(임시직 9.2%, 일용직 1.5%) 순으로 높게 나타났다.

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직으로 89.3%에 달하며, 이어 운송 및 여가 서비스직이 42.4%, 이미용·예식 및 의료보조 서비스직이 41.7%, 조리 및 음식 서비스직이 32.0% 순으로 높다.

경찰·소방 및 보안 관련 서비스직을 제외한 나머지 직업들의 고용안정성은 높지 않다.

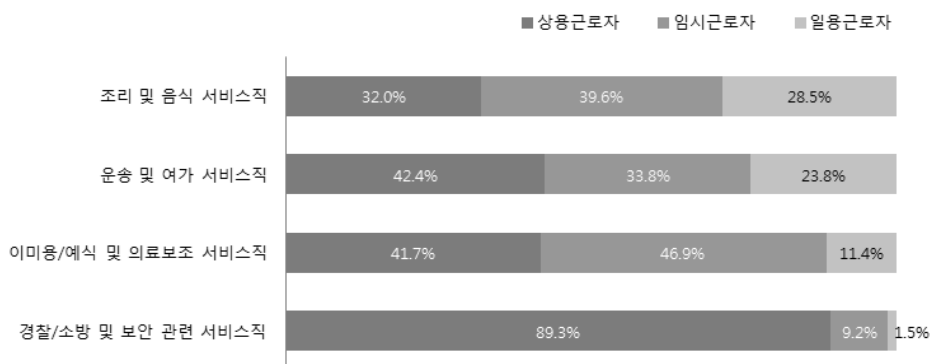


그림 2-19 서울시 서비스직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

판매직 : 매장 판매직의 임시·일용 근로자 비중이 가장 높음

2012년 현재 판매 종사자 중에서 임시·일용 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 매장 판매직으로 약 14만 명이며, 이어 영업직이 약 29천 명, 방문·노점 및 통신판매 관련직이 약 25천 명으로 많다.

상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 매장 판매직으로 약 10만 명이다. 이어 영업직이 약 72천 명, 방문·노점 및 통신판매 관련직이 약 19천 명으로 많다.

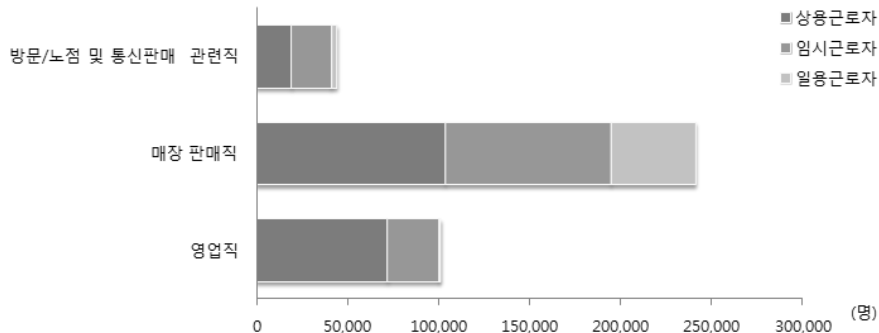


그림 2-20 서울시 판매직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 매장 판매직으로 57.1%(임시직 37.9%, 일용직 19.2%)를 차지하며, 이어 방문·노점 및 통신판매 관련직이 56.2%(임시직 49.3%, 일용직 6.9%), 영업직이 28.4%(임시직 28.0%, 일용직 0.4%) 순으로 높다.

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 영업직으로 71.6%에 달하며, 이어 방문·노점 및 통신판매 관련직이 43.8%, 매장 판매직이 42.9% 순으로 높다.

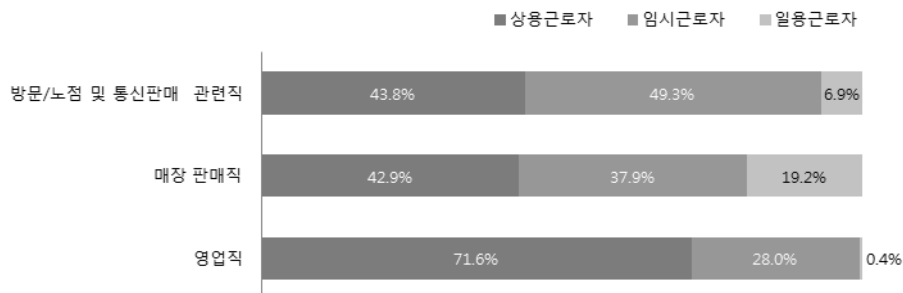


그림 2-21 서울시 판매직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

기능직 : 건설 및 채굴 관련 기능직의 임시·일용 취업근로자 비중이 가장 높음

2012년 현재 기능직 중에서 임시·일용근로자 규모가 가장 큰 직업은 건설 및 채굴 관련 기능직으로 약 86천 명이며, 이어 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직이 약 49천 명, 전기 및 전자 관련 기능직이 약 14천 명, 운송 및 기계 관련 기능직이 약 8천명, 금속성형관련 기능직 약 3천 명 순으로 많다(그림 2-22).

상용직 종사자가 가장 많은 직업은 섬유·의복 및 가죽관련 기능직으로 약 32천 명이며, 이어 전기 및 전자 관련 기능직이 약 31천 명, 운송 및 기계 관련직이 약 26천 명, 건설 및 채굴 관련 기능직이 약 17천 명 순으로 많다.

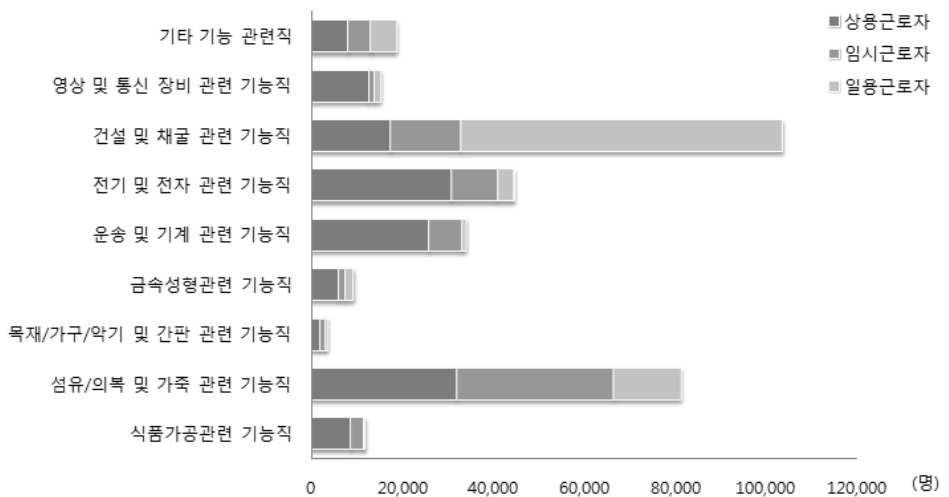


그림 2-22 서울시 기능직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 임시·일용근로자 비중이 가장 높은 직업은 건설 및 채굴 관련 기능직으로 83.1%(임시직 14.7%, 일용직 68.4%)를 차지하며, 이어 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직이 60.6%(임시직 42.4%, 일용직 18.23%), 목재·가구·악기 및 간판 관련기능직이 49.8%(임시직 10.6%, 일용직 39.2%), 금속성형관련기능직 49.1%(임시직 39.1%, 일용직 10.0%) 순으로 높다(그림 2-23).

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 영상 및 통신장비 관련 기능직으로 82.4%에 달한다. 이어 운송 및 기계 관련 기능직이 76.0%, 식품가공관련기능직이 73.7%, 전기 및 전자관련 기능직이 68.9%, 금속성형관련 기능직이 64.9% 순으로 높다.

건설 및 채굴 관련 기능직의 임시·일용 취약근로자 비중은 다른 직종에 비해 월등히 높은 데 반해 영상 및 통신장비 관련 기능직, 운송 및 기계 관련 기능직 등의 상용직 비중은 매우 높다. 기능직은 다른 직종에 비해 직업 간 고용안정성 양극화가 심하다고 할 수 있다.

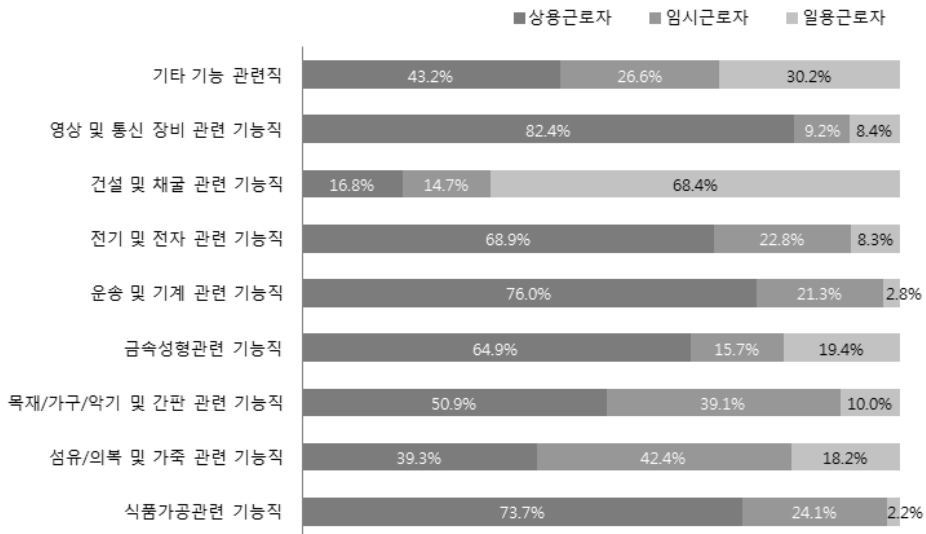


그림 2-23 서울시 기능직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

장치·기계조작직 : 식품가공 관련 임시·일용 근로자 비중이 가장 높음

2012년 현재 장치·기계조작직 중에서 임시·일용 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 운전 및 운송 관련직으로 약 18천 명이며, 이어 전기 및 전자관련 기계조작직이 약 7천 명, 기계제조 및 관련 기계 조작직이 약 5천 명, 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직이 약 4천 명, 화학 관련 기계조작직이 약 3천명이다(그림 2-24).

상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 운전 및 운송 관련직으로 약 71천 명이며, 이어 전기 및 전자관련 기계 조작직이 약 29 천 명, 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직이 약 146천 명, 기계제조 및 관련 기계조작직이 약 12천 명이다.

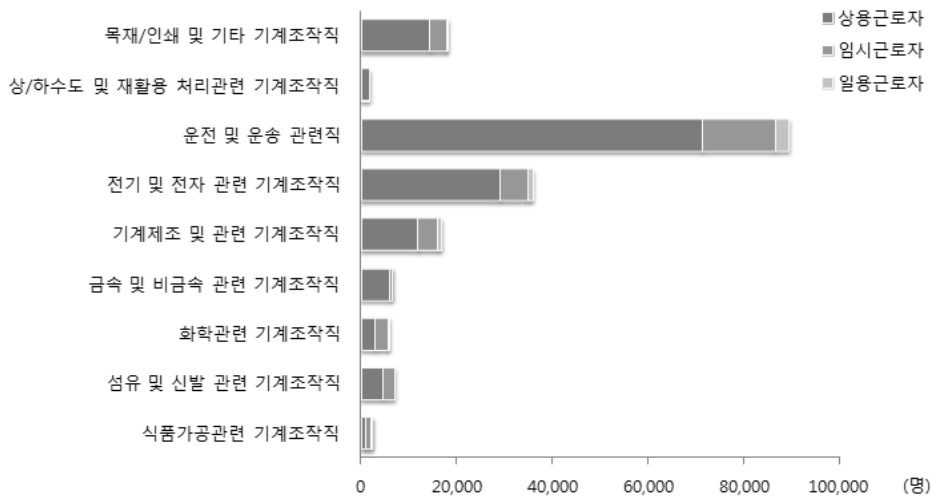


그림 2-24 서울시 장치기계조작 종사직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 식품가공관련 기계조작직으로 55.7%(임시직 41.8%, 일용직 13.9%)를 차지하며, 이어 화학관련 기계조작직이 48.3%(임시직 42.8%, 일용직 5.5%), 섬유 및 신발 관련 기계조작직이 35%(임시직 35%), 기계제조 및 관련 기계조작직이 29%(임시직 24.7%, 일용직 4.3%), 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직이 20.4%(임시직 18.5%, 일용직 1.9%), 운전 및 운송 관련직이 20.3%(임시직 16.9%, 일용직 3.4%), 전기 및 전자 관련 기계조작직이 19.3%(임시직 16.4%, 일용직 2.9%) 순으로 높다(그림 2-25).

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 상·하수도 및 재활용 처리 관련 기계조작직으로 100%에 달하며, 이어 금속 및 비금속 관련 기계 조작직이 90.5%, 전기 및 전자 관련 기계조작직이 80.7% 순으로 높다.

장치·기계조작직에 속하는 직업들의 상용직 비중은 대부분 70% 이상을 상회하는 수준으로 높으나 식품가공관련 기계조작직은 상용직 비중이 44%로 가장 낮다.

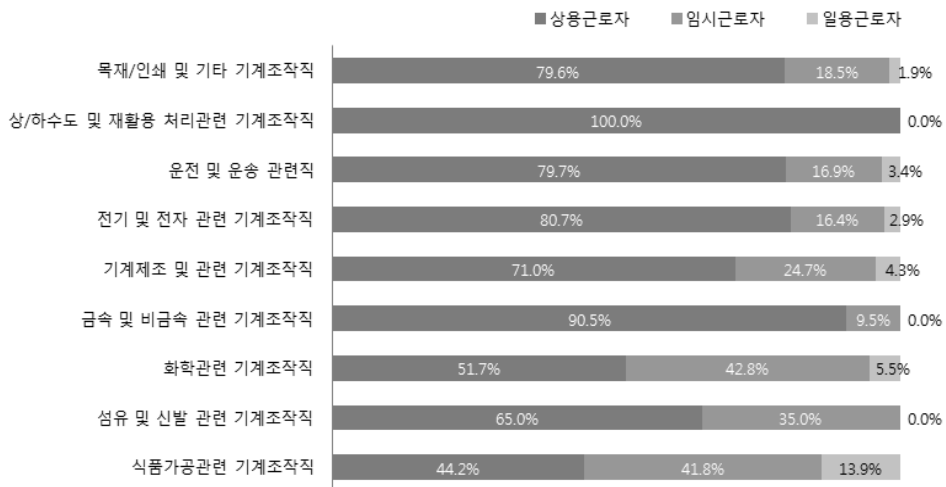


그림 2-25 서울시 장치기계조작 종사직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

단순노무직 : 건설 및 광업 단순노무직의 임시·일용 근로자 비중이 가장 높음

2012년 현재 단순노무직 중에서 임시·일용 근로자 규모가 가장 큰 직업은 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직으로 약 14만 명이며, 이어 청소 및 경비 관련 단순노무직이 12만 명, 건설 및 광업 관련 단순노무직이 71천 명, 운송관련 단순노무직이 34천 명이다(그림 2-26).

상용직 종사자가 가장 많은 직업은 청소 및 경비 관련 단순노무직으로 약 86천 명이며, 이어 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직이 약 24천 명, 운송관련 단순노무직이 약 18천 명이다.

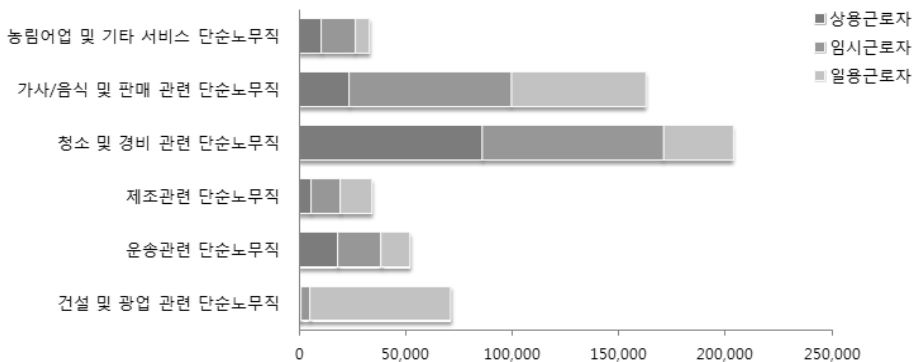


그림 2-26 서울시 단순노무직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 건설 및 광업 관련 단순노무직으로 99.1%(임시직 6.2%, 일용직 92.9%)나 되며, 이어 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직이 85.4%(임시직 46.6%, 일용직 38.8%), 제조관련 단순노무직이 83.6%(임시직 40.7%, 일용직 42.9%), 운송관련 단순노무직이 65.1%(임시직 39.2%, 일용직 25.9%) 순으로 높다(그림 2-27).

직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 청소 및 경비 관련 단순노무직으로 42.4%에 달하며, 이어 운송관련 단순노무직이 34.9%, 제조관련 단순노무직이 16.4%, 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직이 14.6% 순으로 높다.

단순노무직은 고용불안정성이 가장 높은 직종으로 나타났다.

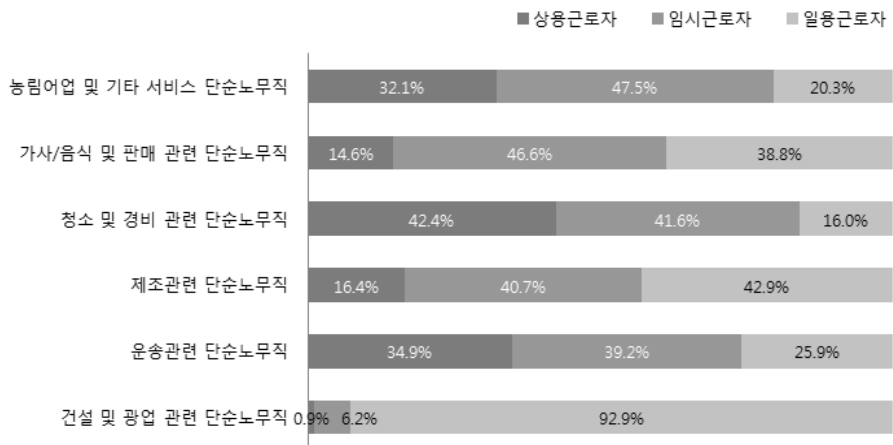


그림 2-27 서울시 단순노무직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

표 2-9 서울 임금근로자의 직업별 종사상의 지위별 현황 (2011~2012)

(단위 : 명(%))

직업 분류		2011년				2012년			
대분류	중분류	상용	임시	일용	계	상용	임시	일용	계
관리자	공공 및 기업 고위직	3,587	0	0	3,587	5,471	0	0	5,471
		(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	행정 및 경영지원	12,929	0	0	12,929	20,294	0	0	20,294
	관리직	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	전문서비스 관리직	23,290	0	0	23,290	28,096	0	0	28,096
		(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	건설·전기 및	13,834	0	0	13,834	15,430	580	0	16,010
	생산 관련 관리직	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(96.4)	(3.6)	(0.0)	(100.0)
	판매 및 고객서비스	20,613	838	0	21,451	21,070	0	0	21,070
	관리직	(96.1)	(3.9)	(0.0)	(100.0)	(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
전문가 및 관련 종사자	과학전문가 및 관련직	16,823	2,822	0	19,645	17,245	3,141	0	20,386
		(85.6)	(14.4)	(0.0)	(100.0)	(84.6)	(15.4)	(0.0)	(100.0)
	정보통신 전문가 및	148,942	8,086	0	157,028	155,013	4,856	0	159,869
	기술직	(94.9)	(5.1)	(0.0)	(100.0)	(97.0)	(3.0)	(0.0)	(100.0)
	공학 전문가 및 기술직	147,238	7,593	184	155,015	131,012	6,635	299	137,946
		(95.0)	(4.9)	(0.1)	(100.0)	(95.0)	(4.8)	(0.2)	(100.0)
	보건·사회복지 및 종교	185,793	31,037	0	216,830	207,092	27,213	458	234,763
	관련직	(85.7)	(14.3)	(0.0)	(100.0)	(88.2)	(11.6)	(0.2)	(100.0)
	교육 전문가 및 관련직	160,452	83,302	1,568	245,322	168,987	84,669	0	253,656
		(65.4)	(34.0)	(0.6)	(100.0)	(66.6)	(33.4)	(0.0)	(100.0)
사무 종사자	법률 및 행정 전문직	19,671	416	0	20,087	20,703	348	0	21,051
		(97.9)	(2.1)	(0.0)	(100.0)	(98.3)	(1.7)	(0.0)	(100.0)
	경영·금융 전문가 및	126,168	13,149	0	139,317	156,265	8,175	0	164,440
	관련직	(90.6)	(9.4)	(0.0)	(100.0)	(95.0)	(5.0)	(0.0)	(100.0)
	문화·예술·스포츠	118,151	35,674	1,987	155,812	135,131	27,439	889	163,459
	전문가 및 관련직	(75.8)	(22.9)	(1.3)	(100.0)	(82.7)	(16.8)	(0.5)	(100.0)
	경영 및 회계 관련	663,342	89,146	11,697	764,185	718,691	76,626	5,067	800,384
	사무직	(86.8)	(11.7)	(1.5)	(100.0)	(89.8)	(9.6)	(0.6)	(100.0)
	금융 및 보험 사무직	106,612	11,866	0	118,478	98,947	9,213	0	108,160
		(90.0)	(10.0)	(0.0)	(100.0)	(91.5)	(8.5)	(0.0)	(100.0)
서비스 종사자	법률 및 감사 사무직	28,954	2,038	0	30,992	26,366	3,402	0	29,768
		(93.4)	(6.6)	(0.0)	(100.0)	(88.6)	(11.4)	(0.0)	(100.0)
	상담·통계·안내 및 기타	46,392	32,144	11,056	89,592	60,912	28,748	8,280	97,940
	사무직	(51.8)	(35.9)	(12.3)	(100.0)	(62.2)	(29.4)	(8.5)	(100.0)
	경찰·소방 및 보안 관련	37,582	8,281	462	46,325	41,379	4,282	693	46,354
	서비스직	(81.1)	(17.9)	(1.0)	(100.0)	(89.3)	(9.2)	(1.5)	(100.0)
	이미용·예식 및 의료보조	30,487	42,019	14,050	86,556	36,779	41,446	10,068	88,293
	서비스직	(35.2)	(48.5)	(16.2)	(100.0)	(41.7)	(46.9)	(11.4)	(100.0)
	운송 및 여가 서비스직	14,414	11,513	8,273	34,200	15,058	11,976	8,450	35,484
		(42.1)	(33.7)	(24.2)	(100.0)	(42.4)	(33.8)	(23.8)	(100.0)
판매 종사자	조리 및 음식 서비스직	80,544	96,061	70,179	246,784	72,627	89,828	64,666	227,121
		(32.6)	(38.9)	(28.4)	(100.0)	(32.0)	(39.6)	(28.5)	(100.0)
	영업직	71,792	35,491	595	107,878	71,991	28,219	402	100,612
		(66.5)	(32.9)	(0.6)	(100.0)	(71.6)	(28.0)	(0.4)	(100.0)
	매장 판매직	106,394	98,543	45,066	250,003	103,416	91,318	46,362	241,096
		(42.6)	(39.4)	(18.0)	(100.0)	(42.9)	(37.9)	(19.2)	(100.0)
	방문·노점 및 통신판매	28,481	27,186	4,763	60,430	19,283	21,716	3,034	44,033
	관련직	(47.1)	(45.0)	(7.9)	(100.0)	(43.8)	(49.3)	(6.9)	(100.0)
	농·축산 숙련직	2,125	799	1,922	4,846	1,009	606	1,929	3,544
		(43.9)	(16.5)	(39.7)	(100.0)	(28.5)	(17.1)	(54.4)	(100.0)
농림 어업 숙련 종사자	임업 숙련직	0	0	0	0	0	295	0	295
		(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)
	어업 숙련직	0	0	0	0	0	289	0	289
		(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)	(0.0)	(100.0)

표 계속 서울 임금근로자의 직업별 종사상의 지위별 현황 (2011~2012)

직업 분류		2011년				2012년			
대분류	중분류	상용	임시	일용	계	상용	임시	일용	계
기능원 및 관련 종사자	식품가공 관련 기능직	11,434 (68.9)	3,847 (23.2)	1,311 (7.9)	16,592 (100.0)	8,658 (73.7)	2,834 (24.1)	260 (2.2)	11,752 (100.0)
	섬유·의복 및 가죽 관련 기능직	35,335 (37.7)	41,168 (44.0)	17,128 (18.3)	93,631 (100.0)	31,932 (39.3)	34,460 (42.4)	14,800 (18.2)	81,192 (100.0)
	목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	2,981 (50.2)	629 (10.6)	2,332 (39.2)	5,941 (100.0)	1,790 (50.9)	1,374 (39.1)	353 (10.0)	3,517 (100.0)
	금속성형 관련 기능직	8,866 (55.2)	3,498 (21.8)	3,709 (23.1)	16,073 (100.0)	6,035 (64.9)	1,457 (15.7)	1,809 (19.4)	9,301 (100.0)
	운송 및 기계 관련 기능직	35,447 (81.4)	5,713 (13.1)	2,408 (5.5)	43,568 (100.0)	25,816 (76.0)	7,228 (21.3)	941 (2.8)	33,985 (100.0)
	전기 및 전자 관련 기능직	35,159 (76.4)	7,511 (16.3)	3,323 (7.2)	45,993 (100.0)	30,751 (68.9)	10,153 (22.8)	3,706 (8.3)	44,610 (100.0)
	건설 및 채굴 관련 기능직	17,935 (18.3)	12,454 (12.7)	67,587 (69.0)	97,977 (100.0)	17,424 (16.8)	15,261 (14.7)	70,832 (68.4)	103,517 (100.0)
	영상 및 통신 장비 관련 기능직	8,406 (67.3)	2,803 (22.4)	1,282 (10.3)	12,491 (100.0)	12,544 (82.4)	1,402 (9.2)	1,281 (8.4)	15,227 (100.0)
	기타 기능 관련직	6,396 (40.1)	5,444 (34.1)	4,108 (25.8)	15,948 (100.0)	8,106 (43.2)	4,988 (26.6)	5,656 (30.2)	18,750 (100.0)
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	식품가공 관련 기계조작직	2,576 (82.4)	550 (17.6)	0 (0.0)	3,126 (100.0)	1,069 (44.2)	1,011 (41.8)	336 (13.9)	2,416 (100.0)
	섬유 및 신발 관련 기계조작직	3,047 (47.0)	3,436 (53.0)	0 (0.0)	6,483 (100.0)	4,570 (65.0)	2,463 (35.0)	0 (0.0)	7,033 (100.0)
	화학 관련 기계조작직	5,383 (75.8)	1,723 (24.2)	0 (0.0)	7,106 (100.0)	3,048 (51.7)	2,525 (42.8)	327 (5.5)	5,900 (100.0)
	금속 및 비금속 관련 기계조작직	8,048 (92.8)	376 (4.3)	251 (2.9)	8,675 (100.0)	6,026 (90.5)	634 (9.5)	0 (0.0)	6,660 (100.0)
	기계제조 및 관련 기계조작직	14,648 (81.1)	3,105 (17.2)	305 (1.7)	18,058 (100.0)	11,948 (71.0)	4,162 (24.7)	726 (4.3)	16,836 (100.0)
	전기 및 전자 관련 기계조작직	32,146 (81.6)	5,630 (14.3)	1,622 (4.1)	39,398 (100.0)	29,017 (80.7)	5,900 (16.4)	1,051 (2.9)	35,968 (100.0)
	운전 및 운송 관련직	73,296 (71.7)	21,310 (20.9)	7,597 (7.4)	102,203 (100.0)	71,414 (79.7)	15,113 (16.9)	3,025 (3.4)	89,552 (100.0)
	상·하수도 및 재활용 처리 관련 기계조작직	1,181 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,181 (100.0)	1,791 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,791 (100.0)
	목재·인쇄 및 기타 기계조작직	16,422 (76.8)	3,889 (18.2)	1,062 (5.0)	21,374 (100.0)	14,462 (79.6)	3,363 (18.5)	345 (1.9)	18,170 (100.0)
단순 노무 종사자	건설 및 광업 관련 단순노무직	2,176 (2.6)	6,431 (7.6)	76,242 (89.9)	84,849 (100.0)	656 (0.9)	4,406 (6.2)	66,105 (92.9)	71,167 (100.0)
	운송관련 단순노무직	20,881 (31.0)	24,170 (35.9)	22,332 (33.1)	67,383 (100.0)	18,137 (34.9)	20,400 (39.2)	13,467 (25.9)	52,004 (100.0)
	제조관련 단순노무직	6,615 (16.4)	18,466 (45.6)	15,377 (38.0)	40,458 (100.0)	5,580 (16.4)	13,859 (40.7)	14,615 (42.9)	34,054 (100.0)
	청소 및 경비 관련 단순노무직	75,248 (37.3)	93,730 (46.5)	32,630 (16.2)	201,608 (100.0)	86,162 (42.4)	84,615 (41.6)	32,504 (16.0)	203,281 (100.0)
	가사·음식 및 판매 관련 단순노무직	23,306 (15.9)	62,085 (42.3)	61,449 (41.8)	146,840 (100.0)	23,662 (14.6)	75,662 (46.6)	63,036 (38.8)	162,360 (100.0)
	농림어업 및 기타 서비스 단순노무직	12,718 (33.3)	19,151 (50.2)	6,270 (16.4)	38,139 (100.0)	10,585 (32.1)	15,666 (47.5)	6,700 (20.3)	32,951 (100.0)
	전체	2,674,260 (64.3)	985,123 (23.7)	500,127 (12.0)	4,159,511 (100.0)	2,779,450 (67.3)	899,956 (21.8)	452,472 (11.0)	4,131,878 (100.0)

주 : 직업 분류는 한국표준직업분류(6차 개정)적용 코드에 따름.

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

1~4인 사업체 근로자가 가장 많으나 근로자 수 증가율은 500인 이상 사업체가 높음
2011년 현재 서울시 취업자 중 1~4인 사업체에서 일하는 근로자가 24.8%로 가장 많으며, 500인 이상 사업체에서 일하는 근로자는 16.4%이다(그림 2-28).

서울시 사업체 수는 약 75만 개소이며, 2008년부터 2011년까지 사업체 수 연평균 증가율은 1.5%이다. 규모별로 보면, 1~4인 사업체가 약 61만 개소로 서울시 사업체의 81.5%를 차지하며, 500인 이상 사업체는 663개소로 비중이 0.1%이다.

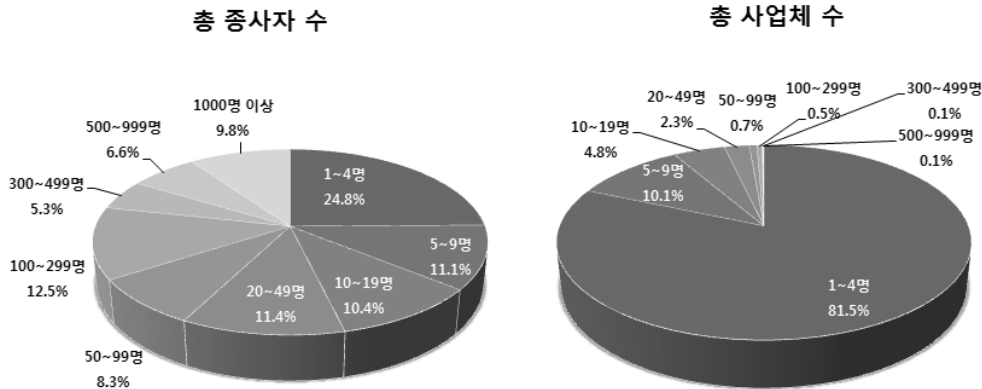


그림 2-28 서울시의 사업체 규모별 종사자 수 및 사업체 수 현황 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

서울의 근로자 수 약 450만 명 중 1~4인 사업체에 종사하는 근로자가 약 111만 명으로 가장 많고, 이어 100~299명 사업체(약 56만 명), 20~49명 사업체(약 51만 명), 5~9명 사업체(약 50만 명)에 종사하는 근로자 순으로 많다(그림 2-29).

2008년부터 2011년까지의 종사자 수 연평균 증가율이 가장 큰 사업체는 500~999명 사업체(10.1%)이며, 그 뒤를 이어 1,000명 이상 사업체(9.1%)의 종사자 수가 높은 증가율을 보이고 있다. 규모가 작은 1~4명 사업체는 1.2%, 5~9명 사업체는 1.6%로 낮은 증가율을 보이고 있다. 2011년 현재 1~4인 사업체에 종사하는 근로자가 가장 많으나 종사자 수 증가율은 매우 낮은 상황이며, 500인 이상 사업체는 현재 종사하는 근로자 수도 많고 종사자 수 증가폭도 큰 편이다.

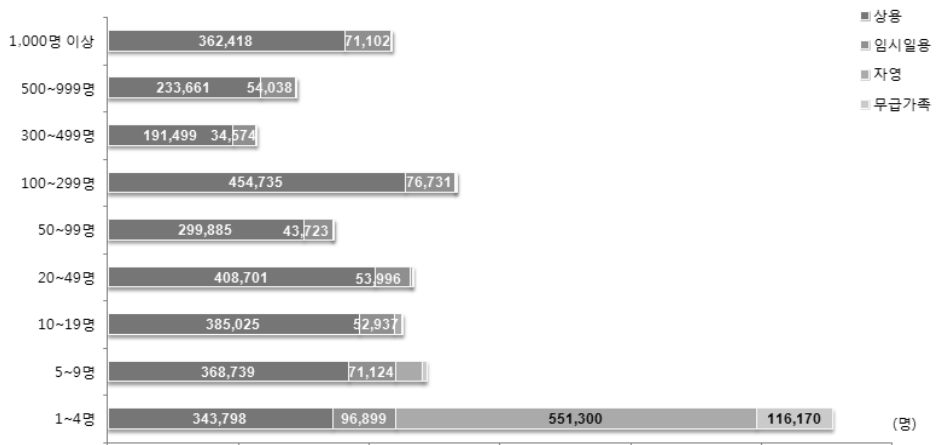


그림 2-29 사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 현황

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사업체 규모가 작을수록 상용직 비중이 낮음

사업체 규모가 작을수록 상용직 비중이 낮아 1~4인 사업체 종사자 중 상용직 비중은 31.0%에 머문 반면, 1,000인 이상 사업체 종사자의 상용직 비중은 83.6%에 달한다. 1~4인 사업체 종사자의 49.7%가 자영업자이며 무급가족종사자도 10.5%나 차지한다(그림 2-30).

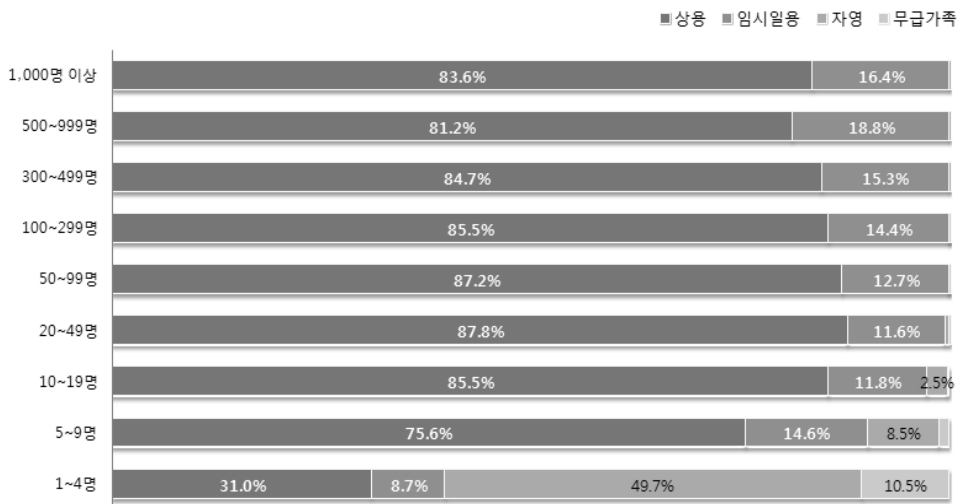


그림 2-30 사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2011년 1,000명 이상의 사업체에서는 상용직 감소와 임시·일용직 증가

2008년부터 2011년까지 서울시 상용직 종사자 수는 연평균 3.6% 증가했다. 상용직 비중이 가장 크게 증가한 사업체는 1,000명 이상 사업체로 2011년 하락(-8.8%)했으나 연평균 6.8% 증가했으며, 이어서 10~19명 사업체가 5.9%, 500~999명 사업체가 5.7%, 1~4명 사업체가 4.9%, 20~49명 사업체가 4.7% 순으로 지속적인 증가율을 보인다. 반면 50~99명 사업체는 오히려 0.5% 감소했으며 300~499명 사업체도 0.3% 증가율로 제자리걸음을 보이고 있다(그림 2-31).

2008년 이후 증가추세를 보이던 임시·일용직은 2011년 55만 명으로 전년도에 비해 16.6%의 감소율을 보이고 있으나, 1,000명 이상의 사업체에서만 7.7%의 증가율을 보인다(표 2-10).

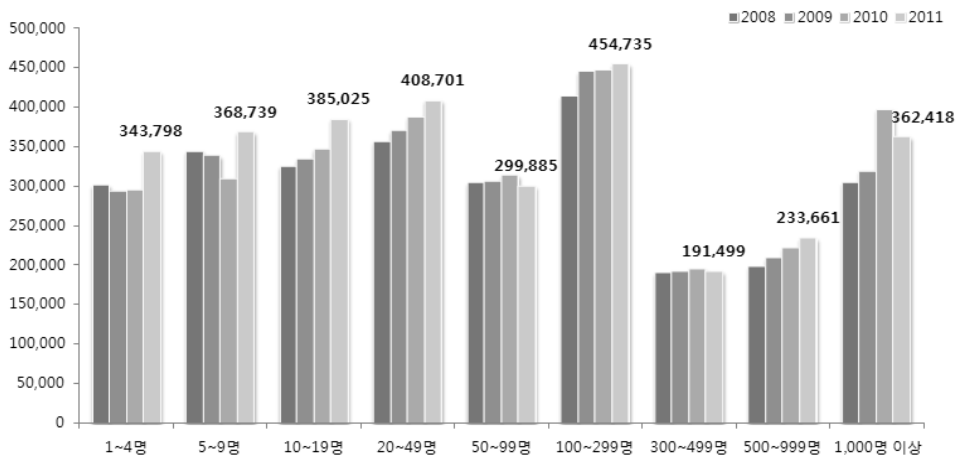


그림 2-31 서울시 상용직 근로자의 사업체 규모별 연도별 규모 동향 (2008~2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

표 2-10 사업체규모별 종사상의 지위 현황 (2008~2011)

(단위 : 명)

종사자 규모	2008년				2009년			
	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수
1~4명	300,964	103,326	1,076,276	587,871	294,059	108,712	1,068,319	589,552
5~9명	344,276	74,277	481,329	75,956	338,589	80,159	480,679	75,760
10~19명	325,089	48,917	404,319	30,831	334,585	50,734	415,310	31,684
20~49명	356,574	49,581	460,095	15,500	370,415	54,980	480,830	16,196
50~99명	304,363	37,307	371,859	5,423	305,815	41,721	381,138	5,537
100~299명	414,329	51,483	492,989	3,009	445,093	56,590	526,843	3,235
300~499명	189,623	22,573	220,887	583	191,573	23,471	222,174	581
500~999명	198,051	17,716	221,996	321	208,720	28,581	243,261	352
1,000명 이상	304,729	39,677	349,527	193	318,999	36,043	358,782	189
합계	2,737,998	444,857	4,079,277	719,687	2,807,848	480,991	4,177,336	723,086

종사자 규모	2010년				2011년			
	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수
1~4명	294,702	119,963	1,095,489	600,672	343,798	96,899	1,114,922	612,751
5~9명	308,818	72,829	434,867	66,985	368,739	71,124	497,320	76,348
10~19명	347,085	65,217	444,443	33,707	385,025	52,937	467,128	35,743
20~49명	387,503	79,183	523,447	17,570	408,701	53,996	513,047	17,294
50~99명	313,598	63,660	408,381	5,918	299,885	43,723	371,945	5,366
100~299명	446,610	91,873	570,754	3,537	454,735	76,731	563,252	3,494
300~499명	194,744	48,056	255,284	672	191,499	34,574	236,209	626
500~999명	221,636	58,784	284,906	418	233,661	54,038	294,919	431
1,000명 이상	397,418	66,015	469,786	252	362,418	71,102	439,570	232
합계	2,912,114	665,580	4,487,357	729,731	3,048,461	555,124	4,498,312	752,285

주 : 총 종사자 수는 상용, 임시·일용 외에 자영업주, 무급가족, 기타종사자를 포함한 종사자 수임.

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

2 1 5 사업체 운영주체별⁵ 취약근로자

사업체 운영주체별 분석의 필요성

사업체의 운영주체가 영리, 비영리인가에 따라 인력 운영상의 의사결정에 차이가 날 수 있고 이는 사업체의 인력 구조에 영향을 줄 수 있다. 일반적으로 영리사업체인 개

⁵ 개인사업체란 개인이 소유·경영하는 사업체를 말하며 법인격을 갖추지 않고 2인 이상이 공동으로 운영하는 사업체를 포함한다. 회사법인은 상법상의 주식회사, 유한회사, 합자회사, 합명회사를 말한다. 회사외의 법인은 민법 또는 특별법에 의하여 설립된 회사법인이 아닌 법인으로 재단법인, 사단법인, 학교법인, 의료법인, 사회복지법인 등을 말한다. 비법인단체란 법인이 아닌 단체를 말하며 동창회, 후원회, 문화단체, 노동단체, 종친회, 법인이 아닌 교회 및 암자 등이 있다(사업체기초조사).

인사업자와 회사가 비영리사업체에 비해 고용 유연성 확보에 용이한 경영구조라고 할 수 있다. 노동복지정책을 추진할 때 영리와 비영리 사업체별로 정책의 영향력이 다를 수 있고, 정책 적용의 차별화가 가능하므로 운영주체별 특성을 파악할 필요가 있다.

사업체기초조사에 따르면, 우리나라 사업체의 운영주체는 개인사업체, 회사법인, 회사이외법인, 비법인단체, 국가·지방자치단체 등 5가지로 구분된다. 개인사업체와 회사법인사업체는 영리사업체에 포함된다. 회사이외법인과 비법인단체 및 국가·지방자치단체는 비영리사업체로 볼 수 있다.

서울시 근로자의 대부분은 회사법인과 개인사업체에서 근무

2011년 현재 서울시 근로자의 52.1%는 회사 법인에서, 32.7%는 개인사업체에서 일한다. 회사이외법인에서 일하는 근로자는 7.8%이며, 국가·지방자치단체에서 일하는 근로자가 5.3%, 비법인단체에서 일하는 근로자가 2.2%이다(표 2-11).

서울시 사업체의 80.3%가 개인사업체이며, 회사법인사업체는 15.2%, 비법인단체 사업체가 2.6%, 회사이외법인사업체가 1.4%, 국가·지방자치단체사업체가 0.4%이다(표 2-11).

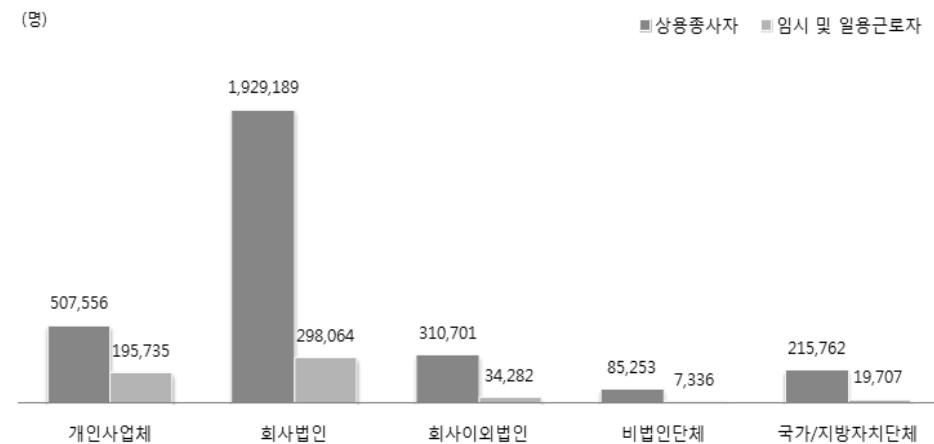


그림 2-32 서울시 사업체 운영주체별 상용직·임시일용직 규모 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2008년부터 2011년까지 사업체 운영주체별 종사자 수 연평균 증가율은 개인사업체 1.09%, 회사법인 4.83%, 회사이외법인 3.82%, 비법인단체 2.22%, 국가·지방자치단체 2.90%로, 회사법인에 근무하는 종사자의 증가율이 가장 높고 개인사업체에 근무하는 종사자의 증가율이 가장 낮은 것으로 나타났다.

사업체 운영주체별 사업체의 연평균 증가율은 개인사업체 0.65%, 회사법인 5.79%, 회사이외법인 3.69%, 비법인단체 3.86%, 국가·지방자치단체 -0.96%로 국가·지방자치단체 사업체의 수는 감소한 반면, 나머지 사업체 수는 증가한 것으로 파악되었다. 그 중에서 회사법인 사업체의 증가율이 5.79%로 가장 높았다.

서울 임시·일용직의 53.7%가 회사법인, 회사법인의 임시·일용직 증가율이 가장 높음
2011년 현재 서울시 전체 임시·일용 근로자의 53.7%가 회사법인에서 근무하며, 이외 개인사업체에서 35.3%, 회사이외법인에서 6.2%, 국가·지방자치단체에서 3.6%가 근무한다.

서울시 전체 상용직 근로자의 63.3%가 회사법인에서 근무하며, 개인사업체에 근무하는 상용직 근로자가 16.6%, 회사이외법인 상용근로자가 10.2%, 국가·지방자치단체 상용근로자가 7.1%, 비법인단체 상용근로자가 2.8%를 차지한다.

2008년부터 2011년까지 서울시 임시·일용근로자 평균 증가율은 개인사업체가 -0.69%, 회사법인은 16.43%, 회사이외법인은 2.87%, 비법인단체는 4.05%, 국가·지방자치단체는 2.78%로, 회사법인의 임시일용 취약근로자 증가율이 가장 높다.

상용직 근로자 평균 증가율의 경우 개인사업체는 3.80%, 회사법인은 3.77%, 회사이외법인은 3.99%, 비법인단체는 1.12%, 국가·지방자치단체는 2.78%로, 회사이외법인의 상용직 근로자 증가율이 가장 높다.

개인사업체와 회사법인의 임시·일용직 비중이 공공 및 비영리 사업체보다 높음

개인사업체의 임시·일용직 비중은 27.8%이며, 회사법인은 13.4%, 회사이외법인은 9.9%, 비법인단체는 7.9%, 국가·지방자치단체는 8.4% 순이다(그림 2-33). 개인사업체의 임시일용 취약근로자 비중이 가장 크며 비법인단체의 임시일용 근로자 비중이 가장 작다.

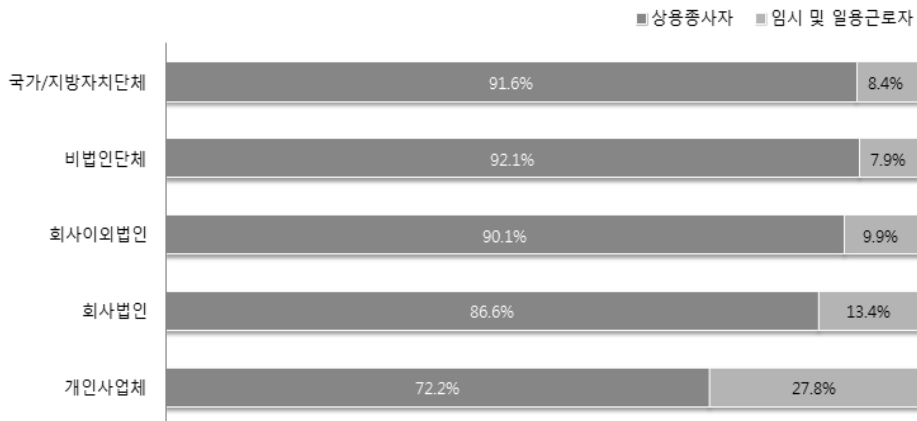


그림 2-33 서울시 사업체 운영주체별 상용직·임시일용직 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 2-11 서울시 사업체 운영주체별 근로자 종사상의 지위 동향

(단위 : 명, 개수)

	2008년				2009년			
	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수
개인사업체	453,806	199,866	1,424,248	592,682	441,809	210,908	1,416,590	590,296
회사법인	1,726,668	188,838	2,032,405	96,848	1,790,309	195,157	2,097,344	101,637
회사외법인	276,325	31,489	312,436	9,417	284,704	36,144	327,370	9,613
비법인단체	82,458	6,512	91,698	17,370	79,789	7,735	91,553	18,190
국가·지방자치단체	198,741	18,152	218,490	3,370	210,538	30,984	243,475	3,350
합계	2,737,998	444,857	4,079,277	719,687	2,807,149	480,928	4,176,332	723,086
	2010년				2011년			
	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수	상용	임시·일용	총 종사자 수	총 사업체 수
개인사업체	437,474	227,413	1,429,202	592,936	507,556	195,735	1,471,147	604,389
회사법인	1,893,705	360,594	2,387,443	105,188	1,929,189	298,064	2,341,566	114,664
회사외법인	294,397	39,135	340,618	9,761	310,701	34,282	349,593	10,498
비법인단체	76,570	7,629	90,371	18,513	85,253	7,336	97,935	19,460
국가·지방자치단체	209,968	30,809	242,447	3,330	215,762	19,707	238,071	3,274
합계	2,912,114	665,580	4,490,081	729,728	3,048,461	555,124	4,498,312	752,285

주 : 총 종사자 수는 상용, 임시·일용, 자영업주, 무급가족, 기타종사자를 포함한 종사자 수임.

자료 : 통계청, 전국사업체기초조사, 각 연도

2.2 취업근로자의 인구학적 특성

2.2.1 성별 특성

여성은 남성에 비해 임시 근로자 비중이 높고, 일용 근로자 비중은 비슷한 수준

2012년 현재 서울시 임금 근로자의 성별 구성은 남성 54.4%, 여성 45.6%로, 남성 비중이 여성보다 약 9%p 높다. 여성근로자 중 임시직 근로자가 차지하는 비중은 28.2%로 남성(16.4%)에 비해 높다. 그러나 여성과 남성의 일용직 비중은 각각 11.2%, 10.8%로 차이가 거의 없다(그림 2-34).

임시·일용직의 54.9%가 여성, 45.1%가 남성으로 임시·일용직 중 여성이 차지하는 비중이 남성보다 9.8%p 높다. 상용근로자의 58.9%는 남성, 41.1%는 여성으로 여성근로자의 고용안정성이 남성보다 낮다. 임시직의 59.1%는 여성, 40.9%는 남성으로 여성이 남성보다 약 19%p 높으나, 일용직의 경우에는 남성이 53.4%, 여성이 46.6%로 남성이 여성보다 약 7%p 높다(표 2-12).

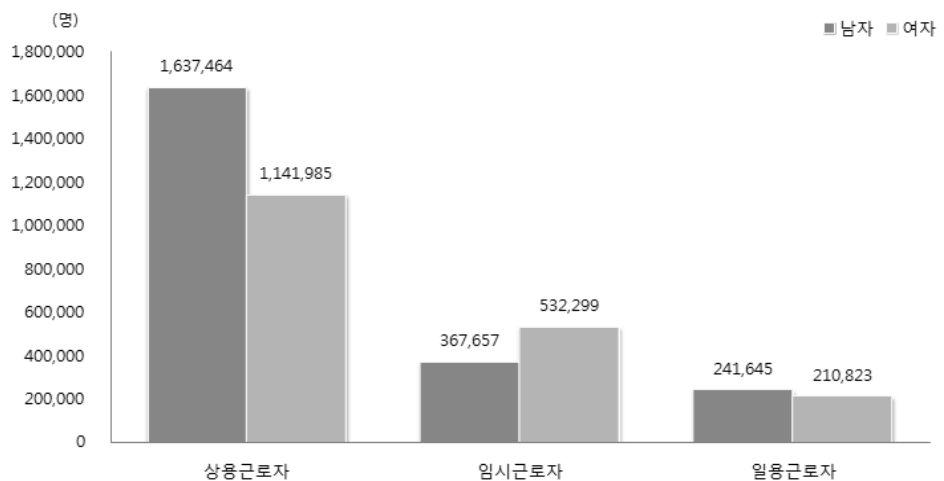


그림 2-34 서울시 임금근로자의 종사상 지위에 따른 성별 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

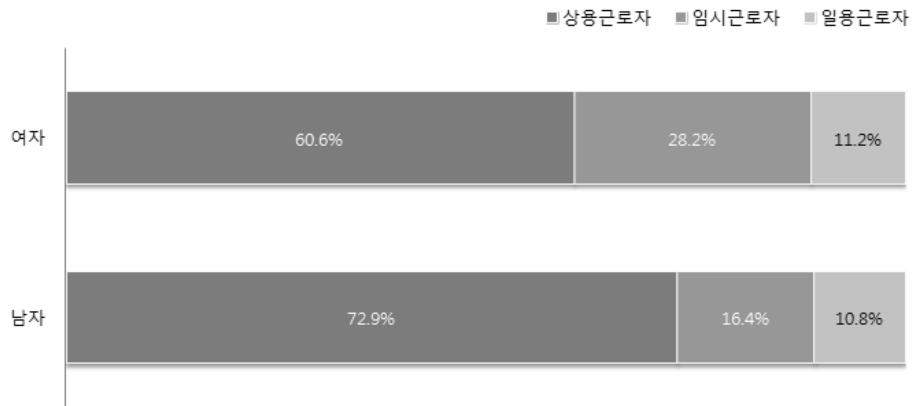


그림 2-35 서울시 임금근로자의 성별에 따른 종사상 지위 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 2-12 서울시 임금근로자의 종사상 지위별·성별 분포 (2012)

(단위 : 명(%))

	상용	임시	일용	합계
남성	1,637,464 (72.9)	367,657 (16.4)	241,645 (10.8)	2,246,766 (100.0)
	58.9%	40.9%	53.4%	54.4%
여성	1,141,985 (60.6)	532,299 (28.2)	210,823 (11.2)	1,885,107 (100.0)
	41.1%	59.1%	46.6%	45.6%
합계	2,779,449 (67.3)	899,956 (21.8)	452,468 (11.0)	4,131,873 (100.0)
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료 : 지역별 고용조사 (통계청, 2012)

2.2.2 연령 특성

30대의 고용안정성이 가장 높으며, 40~50~60대로 갈수록 임시·일용직 비중이 점차 커져 고용불안정성이 커지고 있다. 고용안정성이 가장 낮은 연령대는 10대와 60대 근로자이다. 특히 여성은 40대 이후 연령대가 높아질수록 고용불안정성이 매우 커지고 있다. 여성근로자는 결혼과 자녀 양육으로 인해 30~40대 고용률이 낮고, 경력단절 이후 고용이 불안정한 임시·일용직으로 재취업하고 있는 것으로 볼 수 있다. ILO는 괜찮은 일자리 조건에 일-가족 양립을 포함하고 있는데, 지방정부 차원에서도 근로자의 일-가족 양립을 지원하는 정책을 발굴하고 적극 추진할 필요가 있다.

10대 임금근로자는 규모가 가장 적으나, 고용안정성이 가장 낮은 연령대

2012년 현재, 임금 근로자 중 10대 비중은 1.5%로 그 규모가 가장 작으나, 고용안정성이 가장 낮은 연령대이다. 10대 근로자의 55.9%는 일용직, 33.5%는 임시직이며, 상용직은 10.6%이다.

10대 근로자는 55.1%가 여성, 44.9%는 남성으로 여성이 남성보다 많다. 10대 여성 근로자는 남성에 비해 일용직 비중이 7.3%p 낮고, 임시직 비중은 10.3%p 높으며, 상용직 비중은 3%p 낮다.

20대 임금근로자는 여성 비중이 높고, 고용안정성도 여성이 상대적으로 높음

임금근로자 중 20대 비중은 21.5%이다. 20대 근로자는 65.7%가 상용직이며, 임시직은 25.7%, 일용직은 8.6%이다.

20대 근로자 중 여성이 56.1%, 남성이 43.9%로 여성근로자 비중이 높다. 20대 여성 근로자는 상용직이 68.0%, 임시직이 24.0%, 일용직이 8.0%이다. 남성근로자는 상용직이 62.5%, 임시직이 28.0%, 일용직이 9.5%이다. 20대 여성근로자는 남성에 비해 고용안정성이 상대적으로 높다.

30대 임금근로자는 규모가 가장 크고, 고용안정성도 가장 높은 연령대

임금근로자 중 30대 비중은 28.2%로 그 수가 가장 많다. 30대 근로자는 81.7%가 상용직이며, 임시직 15.1%, 일용직 3.2%로 고용안정성이 가장 높은 연령대이다.

30대에 들어서면 근로자 성별 구성비가 역전하여 30대 근로자의 61%가 남성이며, 여성은 39%에 머문다. 20대까지 여성근로자의 고용안정성이 남성근로자보다 높았으나, 30대부터는 남성근로자의 고용안정성이 여성근로자보다 높아진다. 30대 남성근로자는 84.6%가 상용직, 임시직이 12.0%, 일용직이 3.4%이다. 30대 여성근로자는 상용직이 77.5%, 임시직이 19.6%, 일용직이 2.9%이다.

40대 임금근로자는 성별 고용안정성 격차가 가장 커지는 연령대

임금근로자 중 40대 비중은 30대에 이어 두 번째로 많은 23.5%이며, 30대에 비해 고용안정성이 낮아진다. 40대 근로자의 64.9%는 남성이며, 여성은 35.1%이다.

40대 근로자는 71.1%가 상용직이며, 임시직이 19.1%, 일용직이 9.8%이다. 40대 남성근로자는 79.8%가 상용직, 임시직이 11.0%, 일용직이 9.3%이다. 40대 여성근

로자는 상용직이 59.1%, 임시직이 30.3%, 일용직이 10.6%이다. 40대 여성근로자의 임시·일용직(40.9%) 비중이 남성(20.3%)에 비해 2배 높은 수준이다.

50대 임금근로자는 일용직 비중이 크게 늘어나는 연령대

임금근로자 중 50대 비중은 17.4%로 40대에 비해 규모도 줄어들고 고용안정성도 하락하고 있다. 50대 근로자는 59.2%가 상용직, 임시직이 22.7%, 일용직이 18.1%이다. 50대에 들어서면서 특히 일용직 비중이 높아지고 있다.

50대 근로자는 남성이 66.4%, 여성이 33.6%로 40대에 비해 여성 비중이 줄어든다. 남성근로자는 상용직이 69.9%, 임시직이 11.5%, 일용직이 18.6%로 일용직 비중이 높아지고 있다. 50대 여성근로자는 상용직이 45.4%, 임시직이 37.1%, 일용직이 17.5%이다. 50대 여성근로자의 임시직 비중은 남성의 3배를 넘고 있다.

60대 이상 임금근로자는 남성 비중이 가장 크고, 임시·일용직 비중이 크게 증가

임금근로자 중 60대 이상 비중이 7.9%로 규모는 줄어들고 있으나, 임시·일용직 비중은 62.7%로 크게 늘어난다. 60대 이상 근로자는 상용직이 37.3%에 그치고, 임시직이 38.6%, 일용직이 24.1%이다.

60대 이상 근로자는 75.5%가 남성, 여성은 37.3%로 남성근로자 비중이 가장 큰 연령대이다. 60대 남성근로자는 33.4%가 임시직이며, 일용직이 20.0%, 상용직이 46.6%임. 60대 여성근로자는 상용직이 23.2%, 임시직이 46.5%, 일용직이 30.3%이다. 60대 여성근로자의 76.8%가 임시·일용직이다.

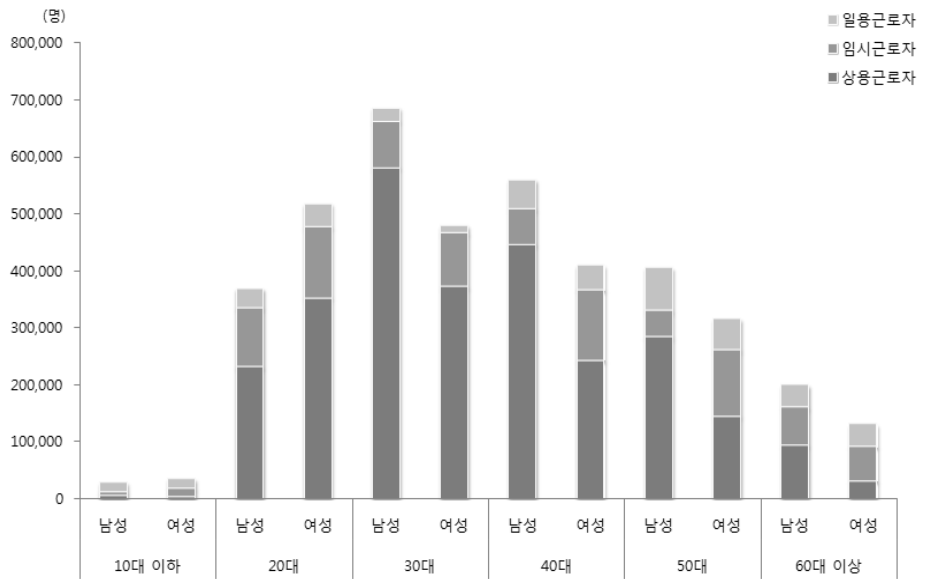


그림 2-36 서울시 임금근로자의 연령·성별에 따른 종사상 지위 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

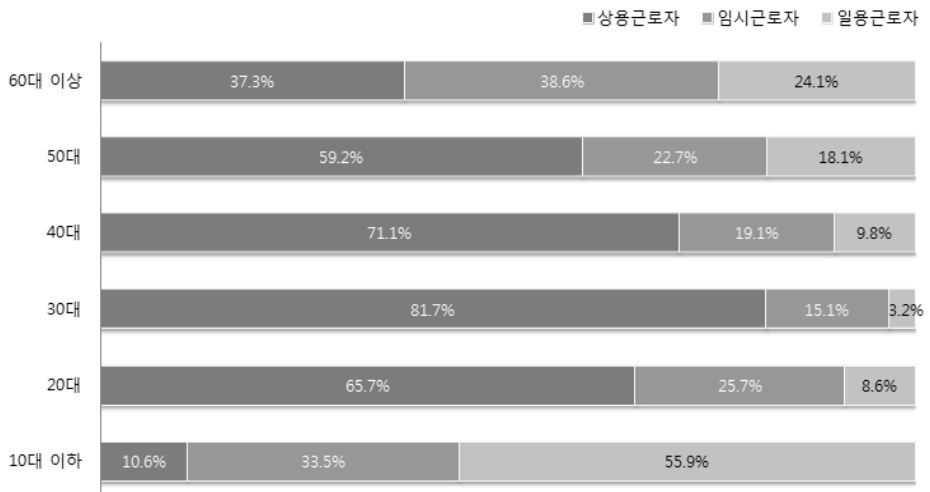


그림 2-37 서울시 임금근로자의 연령대에 따른 종사상 지위 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 2-13 서울시 임금근로자의 종사상 지위별 연령 분포 (2012)

(단위 : 명(%))

연령	성별	상용	임시	일용	합계
10대	남	3,391 (12.3)	7,656 (27.8)	16,518 (59.9)	27,565 (100.0)
		51.9%	37.3%	48.2%	44.9%
	여	3,142 (9.3)	12,870 (38.1)	17,775 (52.6)	33,787 (100.0)
		48.1%	62.7%	51.8%	55.1%
	계	6,533 (10.6)	20,526 (33.5)	34,293 (55.9)	61,352 (100.0)
		0.2%	2.3%	7.6%	1.5%
20대	남	230,661 (62.5)	103,279 (28.0)	34,913 (9.5)	368,853 (100.0)
		39.6%	45.4%	45.8%	41.6%
	여	351,931 (68.0)	124,301 (24.0)	41,370 (8.0)	517,602 (100.0)
		60.4%	54.6%	54.2%	58.4%
	계	582,592 (65.7)	227,580 (25.7)	76,283 (8.6)	886,455 (100.0)
		21.0%	25.3%	16.9%	21.5%
30대	남	580,956 (84.6)	82,273 (12.0)	23,185 (3.4)	686,414 (100.0)
		61.0%	46.6%	62.5%	58.9%
	여	371,648 (77.5)	94,123 (19.6)	13,888 (2.9)	479,659 (100.0)
		39.0%	53.4%	37.5%	41.1%
	계	952,604 (81.7)	176,396 (15.1)	37,073 (3.2)	1,166,073 (100.0)
		34.3%	19.6%	8.2%	28.2%
40대	남	446,776 (79.8)	61,353 (11.0)	51,837 (9.3)	559,966 (100.0)
		64.9%	33.1%	54.5%	57.8%
	여	242,097 (59.1)	124,058 (30.3)	43,307 (10.6)	409,462 (100.0)
		35.1%	66.9%	45.5%	42.2%
	계	688,873 (71.1)	185,411 (19.1)	95,144 (9.8)	969,428 (100.0)
		24.8%	20.6%	21.0%	23.5%
50대	남	283,090 (69.9)	46,582 (11.5)	75,419 (18.6)	405,091 (100.0)
		66.4%	28.5%	57.8%	56.3%
	여	143,123 (45.4)	116,722 (37.1)	55,171 (17.5)	315,016 (100.0)
		33.6%	71.5%	42.2%	43.7%
	계	426,213 (59.2)	163,304 (22.7)	130,590 (18.1)	720,107 (100.0)
		15.3%	18.1%	28.9%	17.4%
60대 이상	남	92,590 (46.6)	66,514 (33.4)	39,773 (20.0)	198,877 (100.0)
		75.5%	52.5%	50.3%	60.5%
	여	30,043 (23.2)	60,224 (46.5)	39,313 (30.3)	129,580 (100.0)
		24.5%	47.5%	49.7%	39.5%
	계	122,633 (37.3)	126,738 (38.6)	79,086 (24.1)	328,457 (100.0)
		4.4%	14.1%	17.5%	7.9%
전체	남	1,637,464 (72.9)	367,657 (16.4)	241,645 (10.8)	2,246,766 (100.0)
		58.9%	40.9%	53.4%	54.4%
	여	1,141,985 (60.6)	532,299 (28.2)	210,823 (11.2)	1,885,157 (100.0)
		41.1%	59.1%	46.6%	45.6%
	계	2,779,449 (67.3)	899,956 (21.8)	452,468 (11.0)	4,131,873 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

학력 특성

학력수준이 낮을수록 고용이 불안정한데, 특히 저학력이면서 여성은 매우 취약하다.

대졸 이상 남성 임금근로자의 고용안정성이 가장 높음

2012년 현재 임금근로자의 54.6%가 대졸 이상 학력자이다. 대졸 근로자는 86.3%가 상용직이며, 임시직은 17.4%, 일용직은 1.4%이다. 대졸 근로자의 59.7%가 남성, 여성은 40.3%이다. 대졸 남성근로자는 90.2%가 상용직이며, 임시직이 8.6%, 일용직이 1.3%이다. 대졸 여성근로자는 상용직이 81.2%, 임시직이 17.4%, 일용직이 1.4%이다. 대졸 여성근로자의 임시·일용직(18.8%) 비중은 대졸 남성근로자(9.8%)의 약 2배 수준이다.

고졸 임금근로자의 절반이 임시·일용 근로자임

임금근로자의 33.9%가 고졸 학력이다. 고졸 근로자는 임시직 32.2%, 일용직 18.4%로 임시·일용직(50.7%)이 상용직(49.3%)보다 많다. 고졸 근로자의 58.2%가 남성, 여성은 41.8%이다. 고졸 남성근로자는 53.6%가 상용직, 26.9%가 임시직이며, 일용직이 19.6%이다. 고졸 여성근로자는 상용직이 44.5%, 임시직이 38.4%, 일용직이 17.1%이다. 고졸 여성근로자의 임시·일용직(55.5%) 비중은 고졸 남성근로자(46.4%)보다 약 10%p 더 높다.

중졸 임금근로자는 여성 비중이 높고, 남성의 일용근로자 비중이 매우 높음

임금근로자 중 중졸 근로자 비중은 6.7%이다. 중졸 근로자의 36.0%는 임시직, 31.8%는 일용직으로 임시·일용직(67.8%)이 상용직(32.2%)의 두 배가 넘는 수준이다. 중졸 근로자의 53.8%가 여자이며, 남자는 46.2%이다. 중졸 남자근로자는 37.4%가 상용직이며, 임시직이 26.7%, 일용직이 35.9%이다. 중졸 여성근로자는 27.7%가 상용직, 44.0%는 임시직, 28.3%가 일용직으로 임시·일용직(72.3%) 비중이 남성의 62.6%에 비해 높은 수준이다. 중졸 여성근로자는 중졸 남성근로자에 비해 임시직 비중이 17.3%p 높은 반면, 일용직 비중은 7.6%p 낮다.

초졸 이하 임금근로자는 규모가 가장 적으나, 고용 불안정한 임시·일용근로자가 74% 임금 근로자 중 초졸 이하 근로자는 4.8%이다. 초졸 이하 근로자의 임시직과 일용직 비중은 각각 35.3%, 38.2%로 임시·일용직(73.5%)이 상용직(26.5%)의 약 3배 수준에 달한다. 초졸 이하 근로자의 52.2%가 여성, 남성은 47.8%이다. 초졸 이하 여성근로자는 40.9%가 임시직, 일용직이 36.2%로 임시·일용직(77.2%)이 상용직(22.8%)의 약 4배 수준에 이른다. 초졸 남성근로자는 임시직 26.7%, 일용직 41.2%로 임시·일용직(67.9%)이 상용직(32.1%)의 약 2배에 이르는 수준이다.

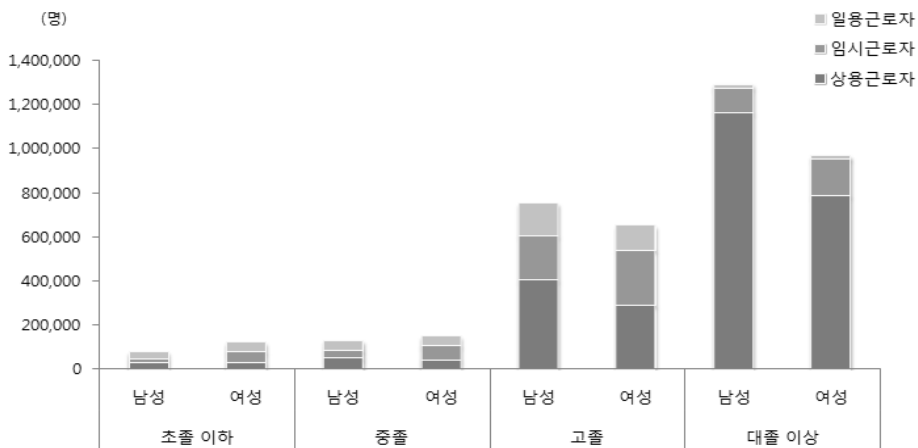


그림 2-38 서울시 임금근로자의 성·학력수준별 종사상 지위 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

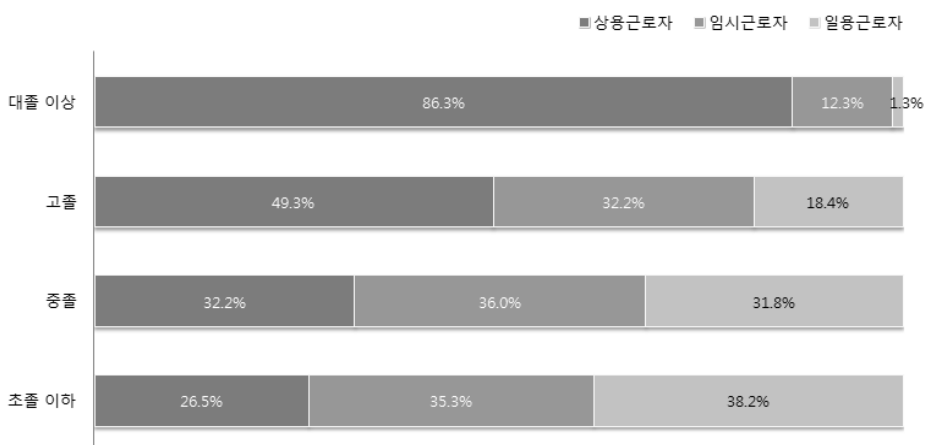


그림 2-39 서울시 임금근로자의 학력수준에 따른 종사상 지위 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 2-14 서울시 임금근로자의 종사상 지위별 학력 분포 (2012)

(단위 : 명)

학력	성	상용	임시	일용	합계
초졸 이하	남	25,394 (32.1)	21,098 (26.7)	32,636 (41.2)	79,128 (100.0)
		47.8%	29.8%	42.6%	39.5%
	여	27,699 (22.8)	49,602 (40.9)	43,944 (36.2)	121,245 (100.0)
		52.2%	70.2%	57.4%	60.5%
	계	53,093 (26.5)	70,700 (35.3)	76,580 (38.2)	200,373 (100.0)
		1.9%	7.9%	16.9%	4.8%
중졸	남	47,987 (37.4)	34,172 (26.7)	46,025 (35.9)	128,184 (100.0)
		53.8%	34.3%	52.2%	46.3%
	여	41,141 (27.7)	65,461 (44.0)	42,096 (28.3)	148,698 (100.0)
		46.2%	65.7%	47.8%	53.7%
	계	89,128 (32.2)	99,633 (36.0)	88,121 (31.8)	276,882 (100.0)
		3.2%	11.1%	19.5%	6.7%
고졸	남	401,967 (53.6)	201,887 (26.9)	146,751 (19.6)	750,605 (100.0)
		58.2%	44.7%	56.9%	53.6%
	여	288,683 (44.5)	249,441 (38.4)	111,300 (17.1)	649,424 (100.0)
		41.8%	55.3%	43.1%	46.4%
	계	690,650 (49.3)	451,328 (32.2)	258,051 (18.4)	1,400,029 (100.0)
		24.8%	50.2%	57.0%	33.9%
대졸 이상	남	1,162,116 (90.2)	110,500 (8.6)	16,233 (1.3)	1,288,849 (100.0)
		59.7%	39.7%	54.6%	57.2%
	여	784,461 (81.2)	167,794 (17.4)	13,484 (1.4)	965,739 (100.0)
		40.3%	60.3%	45.4%	42.8%
	계	1,946,577 (86.3)	278,294 (12.3)	29,717 (1.3)	2,254,588 (100.0)
		70.0%	30.9%	6.6%	54.6%
전체	남	1,637,464 (72.9)	367,657 (16.4)	241,645 (10.8)	2,246,766 (100.0)
		58.9%	40.9%	53.4%	54.4%
	여	1,141,985 (60.6)	532,299 (28.2)	210,823 (11.2)	1,885,107 (100.0)
		41.1%	59.1%	46.6%	45.6%
	계	2,779,449 (67.3)	899,956 (21.8)	452,468 (11.0)	4,131,873 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

2 2 4 혼인상태

미혼 여성은 미혼 남성에 비해 상용직 비중이 높으나, 결혼 이후 상황에서 여성의 임시·일용직 비중이 크게 증가한다. 특히 혼인 이후 사별한 여성근로자는 임시·일용직이 72.2%나 된다. 여성들은 미혼상태에서 일하다가 혼인 후 자녀양육 등의 사정으로

직장을 그만두었다가, 자녀양육기가 끝나거나, 이혼, 사별 등으로 부양 책임자로 재취업하는 M형 취업곡선을 보여주고 있다. 이혼과 사별 등의 이유로 여성들이 고용이 불안정한 임시직과 일용직으로 재취업하고 있는 것을 알 수 있다.

미혼 임금근로자는 여성이 약간 많고, 여성의 고용안정성이 상대적으로 높음

2012년 현재 미혼 근로자 중 남성은 49.8%, 여성은 50.2%로, 여성이 남성보다 약간 많다. 미혼 여성근로자는 67.0%가 상용직, 임시직은 24.6%, 일용직은 8.3%이다. 미혼 남성근로자는 64.9%가 상용직, 임시직은 23.9%, 일용직은 11.2%이다. 미혼 상태에 있는 임금근로자는 여성근로자의 고용안정성이 남성근로자에 비해 상대적으로 나은 것으로 볼 수 있다.

유배우 임금근로자는 남성이 많고, 유배우 여성근로자 임시·일용직 비중은 남성의 2배

유배우 근로자 중 남성은 60.1%, 여성은 39.9%로, 남성이 여성보다 많다. 유배우 여성근로자는 59.8%가 상용직, 임시직이 29.0%, 일용직이 11.2%이다. 유배우 남성근로자는 78.4%가 상용직, 임시직이 12.0%, 일용직이 9.5%로, 유배우 여성근로자의 임시·일용직(40.2%) 비중이 유배우 남성근로자(21.6%)의 약 2배로 나타났다. 유배우 여성근로자의 고용안정성이 유배우 남성근로자의 고용안정성에 비해 크게 낮음을 알 수 있다.

이혼 상태 임금근로자는 여성이 많고 과반수가 임시·일용직, 남성의 일용직 비중이 높음

이혼 상태 근로자 중 남성이 38.4%, 여성은 61.6%로, 여성이 남성보다 많다. 이혼 여성근로자의 56.4%는 임시·일용근로자(임시직 38.0%, 일용직 18.4%)이다. 이혼 남성근로자의 51.6%는 임시·일용근로자(임시직 21.2%, 일용직 30.4%)이다. 이혼 여성은 임시직 비중이, 이혼 남성은 일용직 비중이 높은 특성을 보여준다.

사별 임금근로자는 여성 비중이 압도적으로 높고, 여성의 고용안정성이 매우 낮음

사별 근로자는 남성이 17.2%, 여성은 82.8%로, 여성비중이 압도적으로 높다. 사별 여성근로자의 임시·일용직 비중은 64.3%(임시직 38.4%, 일용직 25.9%)이며, 사별 남성근로자의 임시·일용직 비중은 44.9%(임시직 30.5%, 일용직 14.4%)인 것으로 나타나 남성의 고용상태가 더 안정적인 모습을 보여주고 있다.

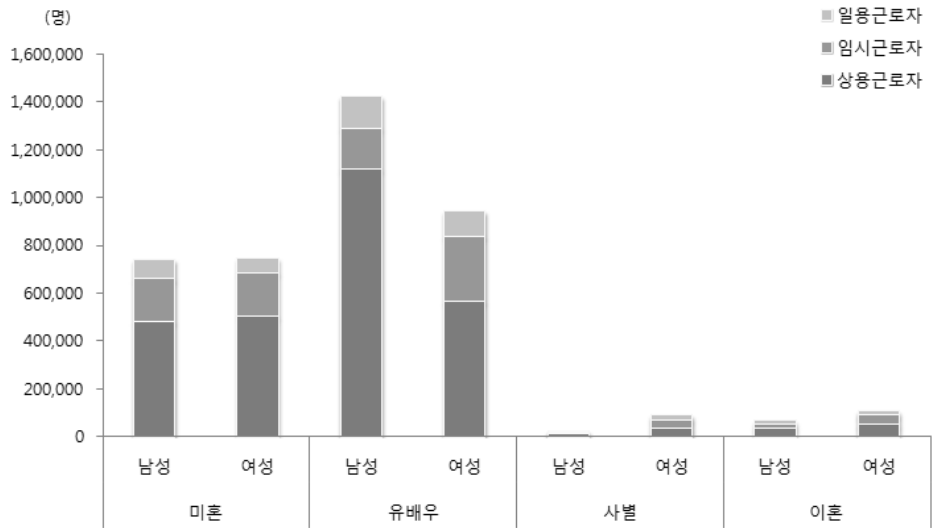


그림 2-40 서울시 임금근로자의 성·혼인상태별 종사상의 지위 규모 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

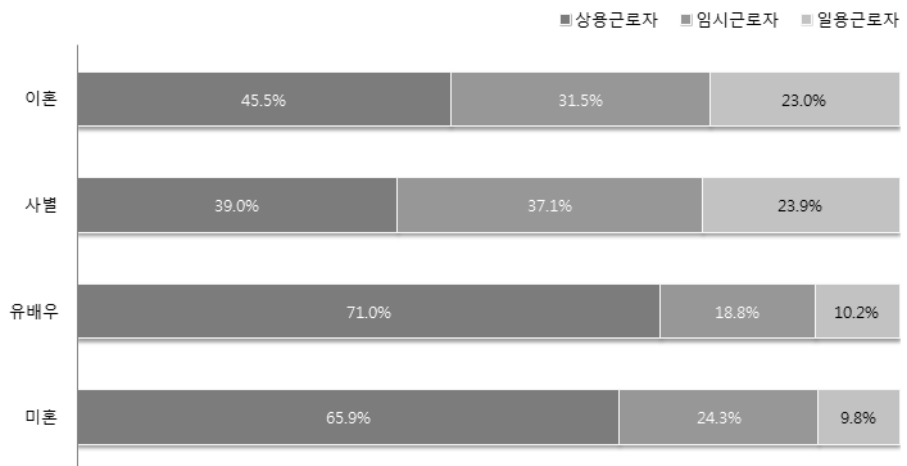


그림 2-41 서울시 임금근로자의 혼인상태에 따른 종사상 지위 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 2-15 서울시 임금근로자의 종사상 지위별 혼인상태 분포 (2012)

(단위 : 명)

혼인상태	성별	상용	임시	일용	합계
미혼	남	479,970 (64.9)	176,732 (23.9)	83,223 (11.2)	739,925 (100.0)
		49.0%	49.1%	57.2%	49.8%
	여	499,403 (67.0)	183,511 (24.6)	62,206 (8.3)	745,120 (100.0)
		51.0%	50.9%	42.8%	50.2%
	계	979,373 (65.9)	360,243 (24.3)	145,429 (9.8)	1,485,045 (100.0)
		35.2%	40.0%	32.1%	35.9%
유배우	남	1,114,822 (78.4)	171,088 (12.0)	135,431 (9.5)	1,421,341 (100.0)
		66.4%	38.5%	56.2%	60.1%
	여	563,606 (59.8)	273,338 (29.0)	105,501 (11.2)	942,445 (100.0)
		33.6%	61.5%	43.8%	39.9%
	계	1,678,428 (71.0)	444,426 (18.8)	240,932 (10.2)	2,363,786 (100.0)
		60.4%	49.4%	53.2%	57.2%
사별	남	10,357 (55.2)	5,719 (30.5)	2,702 (14.4)	18,778 (100.0)
		24.3%	14.1%	10.3%	17.2%
	여	32,309 (35.7)	34,792 (38.4)	23,461 (25.9)	90,562 (100.0)
		75.7%	85.9%	89.7%	82.8%
	계	42,666 (39.0)	40,511 (37.1)	26,163 (23.9)	109,340 (100.0)
		1.5%	4.5%	5.8%	2.6%
이혼	남	32,315 (48.4)	14,119 (21.2)	20,289 (30.4)	66,723 (100.0)
		40.9%	25.8%	50.8%	38.4%
	여	46,667 (43.6)	40,657 (38.0)	19,655 (18.4)	106,979 (100.0)
		59.1%	74.2%	49.2%	61.6%
	계	78,982 (45.5)	54,776 (31.5)	39,944 (23.0)	173,702 (100.0)
		2.8%	6.1%	8.8%	4.2%
전체	남	1,637,464 (72.9)	367,657 (16.4)	241,645 (10.8)	2,246,766 (100.0)
		58.9%	40.9%	53.4%	54.4%
	여	1,141,985 (60.6)	532,299 (28.2)	210,823 (11.2)	1,885,107 (100.0)
		41.1%	59.1%	46.6%	45.6%
	계	2,779,449 (67.3)	899,956 (21.8)	452,468 (11.0)	4,131,873 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

23 취업근로자의 근로실태 및 사회보장 현황

231 주요 구직경로

일용직의 민간직업알선기관 이용률이 높아 일용직근로자의 취업비용이 상용직·임시직에 비해 높은 것으로 추정됨

2012년 현재 서울시 임금근로자의 구직경로를 살펴보면, 상용직과 임시직은 신문, 잡지, 광고 등 대중매체를 통해 직업을 구하는 경우가 가장 많으나 일용직은 민간 직업알선기관 이용률이 높다. 공공직업알선기관을 통해 구직한 상용직 근로자 비중이 임시·일용직 근로자보다 높다. 이는 고용이 불안정한 일용직이 취업비용(중개 수수료, 교통비 등)을 더 많이 지불하는 것으로 해석할 수 있다. 따라서 공공직업알선기관을 통한 임시·일용직 근로자들의 구직 비중을 높일 필요가 있다.

그 외 상용직·임시직·일용직 모두 친척, 친구, 동료 등을 통한 구직이 상당히 많아, 사적 네트워크망이 구직에 상당히 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 사적 네트워크망이 부실한 빈곤층은 구직에서도 어려움을 가질 수 있는 것으로 보인다.

표 2-16 서울시 임금근로자의 주요 구직경로 (2012)

	상용	임시	일용	합계
공공직업알선기관	12,854 (20.5)	5,849 (16.0)	4,013 (17.3)	22,716 (18.6)
민간 직업알선기관	8,373 (13.4)	5,173 (14.2)	7,345 (31.6)	20,892 (17.1)
대중매체(신문, 잡지, 광고 등)	22,533 (35.9)	12,520 (34.3)	5,696 (24.5)	40,749 (33.3)
학교, 학원 추천	2,936 (4.7)	1,664 (4.6)	304 (1.3)	4,904 (4.0)
친척, 친구, 동료	15,424 (24.6)	10,992 (30.1)	5,854 (25.2)	32,270 (26.4)
기타	565 (0.9)	306 (0.8)	0 (0.0)	871 (0.7)
합계	62,684 (100.0)	36,504 (100.0)	23,213 (100.0)	122,401 (100.0)

주 : 복수응답 처리

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

232 직업경력

임시·일용근로자의 직업경력은 상용근로자의 절반 수준

임시·일용 취업근로자의 직업경력(직장 이동과 상관없이 현재의 직업을 가지고 있었던 기간)은 상용직에 비해 짧다. 특히 임시근로자의 직업경력이 짧아 2012년 현재 직

업경력은 서울시 상용근로자가 약 103개월인 데 비해, 임시근로자는 44개월, 일용근로자는 55개월인 것으로 나타났다. 이는 임시근로자의 직업전문성 및 직업숙련도를 낮추는 원인이 될 수 있다.

임시·일용 취약근로자는 상용직에 비해 직업 전환을 자주 하는 것으로 나타났다. 임시·일용근로자의 잦은 직업 전환은 이들의 고용안정성이 낮기 때문이며, 고용 불안정성이 이들의 직업만족도를 낮추는 주요 원인으로 작용하고 있다.

표 2-17 서울시 임금근로자의 직업경력 (2012)

(단위 : 개월수)

	평균	N	표준편차
상용근로자	103.59	2,779,449	99.410
임시근로자	44.58	899,956	68.445
일용근로자	55.45	452,469	90.672
합계	85.47	4,131,874	96.188

주 : 직업경력은 2012년 9월 15일 조사시점을 기점으로 직장이동과 관계없이 이 직업에서 일한 기간을 의미함.
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

233 현 직장에서의 경력

임시·일용 근로자는 1년 미만 단기근속자가 61.4%

임시·일용 취약근로자는 상용직 근로자에 비해 근속기간이 짧다. 10년 이상 장기간 근속 경력자의 경우 상용직 근로자는 43.3%에 달하는 반면, 임시·일용근로자는 10.3%에 불과하다. 1년 미만 단기간 근속 경력자의 경우 상용근로자는 18.8%인 데 비해 임시·일용근로자는 61.4%이다.

짧은 근속연수는 잦은 이직이나 실업을 의미하는데, 임시·일용 취약근로자의 근속연수가 상용근로자에 비해 짧은 것은 이들의 고용안정성 수준이 낮음을 보여주는 것이다.

표 2-18 서울시 임금근로자의 현 직장에서의 경력 (2012)

(단위 : 명(%))

	상용근로자	임시근로자	일용근로자	전체
30년 이상	43,819 (1.7)	334 (0.0)	716 (0.2)	44,869 (1.2)
20년 이상 30년 미만	182,976 (6.9)	4,644 (0.6)	2,449 (0.8)	190,069 (5.2)
15년 이상 20년 미만	147,758 (5.6)	3,426 (0.5)	4,128 (1.3)	155,312 (4.2)
10년 이상 15년 미만	271,473 (10.3)	21,247 (2.9)	7,201 (2.3)	299,921 (8.2)
5년 이상 10년 미만	473,152 (18.0)	53,605 (7.4)	10,061 (3.2)	536,818 (14.6)
1년 이상 5년 미만	1,018,534 (38.7)	251,982 (34.7)	42,512 (13.5)	1,313,028 (35.7)
1년 미만	495,644 (18.8)	391,551 (53.9)	247,503 (78.7)	1,134,698 (30.9)

주 : 현 직장경력은 2012년 9월 15일 조사시점을 기점으로 현재의 직장에서 근무를 시작한 기간을 의미함.

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

234

시간당 임금

서울시 임시·일용근로자의 시간당 평균임금은 상용직의 약 1/2 수준

2012년 현재 서울의 임시·일용 취약근로자의 시간당 평균임금은 7,684원이다 (2012년 최저임금 4,580원). 구체적으로 임시근로자의 시간당 평균 임금은 7,947원이며 일용근로자의 시간당 평균임금은 이보다 866원 적은 7,081원이다. 상용근로자의 시간당 평균임금은 15,063원으로, 임시·일용 취약근로자의 임금이 상용근로자 임금의 약 1/2 수준에 머문다.

표 2-19 서울시 임금근로자의 시간당 임금 현황 (2012)

(단위 : 원)

	평균	N
상용근로자	15,063	2,598,910
임시근로자	7,947	719,793
일용근로자	7,081	314,353
전체	12,963	3,633,055

주 : 월평균급여/(주당근로시간×4.3)

소득이 0인 사람 제외

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

최저임금 미달자

일용근로자의 21.7%가 최저임금 미달자에 해당

2012년 현재 서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자는 약 22만 명으로 추정되며, 전체 임금근로자의 6.0%를 차지한다. 상용근로자의 2.1%, 임시근로자의 13.3%, 일용근로자의 21.7%가 최저임금 미달자인 것으로 나타났다(표 2-20 참조).

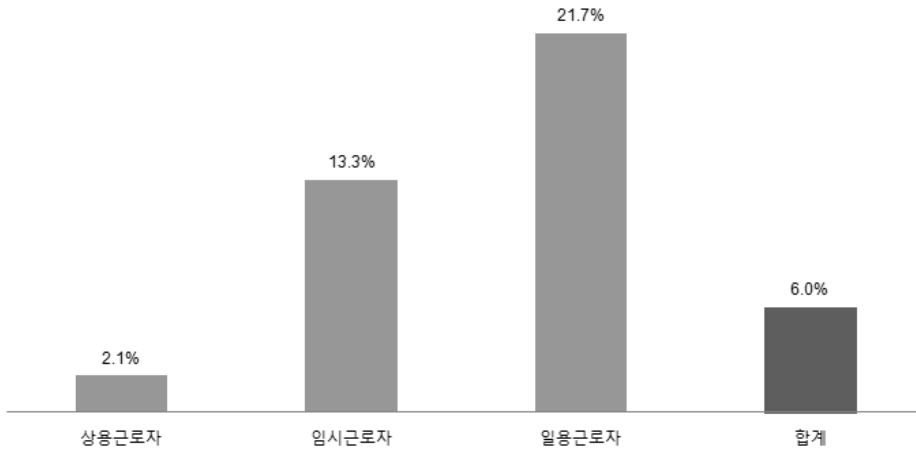


그림 2-42 서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 ; 서울연구원 가공)

표 2-20 서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 규모와 비중 (2012)

종사상지위	최저임금미달자		계
	빈도(명)	비율(%)	
상용근로자	54,596	2.1	2,598,910
임시근로자	95,965	13.3	719,793
일용근로자	68,127	21.7	314,010
합계	218,688	6.0	3,632,712

주 : 최저임금 미달자는 시간당 임금이 4,580원 미만인 종사자

(2012년 법정 시간당 최저임금 기준 4,580원)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

임시직 월평균임금은 상용직의 약 1/2 수준, 일용직은 상용직의 약 1/3 수준

2012년 현재 서울시 월평균임금은 상용직 약 267만원, 임시직 약 108만원, 일용직 약 73만원이다. 임시직의 월평균임금은 상용직의 1/2 수준이며, 일용직의 월평균임금은 상용직의 1/3 수준이다.

임시·일용근로자와 상용근로자 간의 임금격차 증가

상용근로자의 월평균임금은 2008년 약 253만원에서 2012년 약 267만원으로 증가하였다. 반면 임시직의 월평균임금은 2008년 약 115만원에서 2012년 약 108만원으로, 일용직의 월평균임금은 2008년 약 87만원에서 2012년 약 73만원으로 감소하였다. 상용근로자의 월평균임금이 지속적으로 상승하는 데 비해 임시·일용근로자의 월평균임금은 하락하여 임금 격차가 커지고 있는 추세이다. 이는 임시·일용근로자의 노동시간이 짧고 노동기회가 적기 때문인 것으로 보인다.

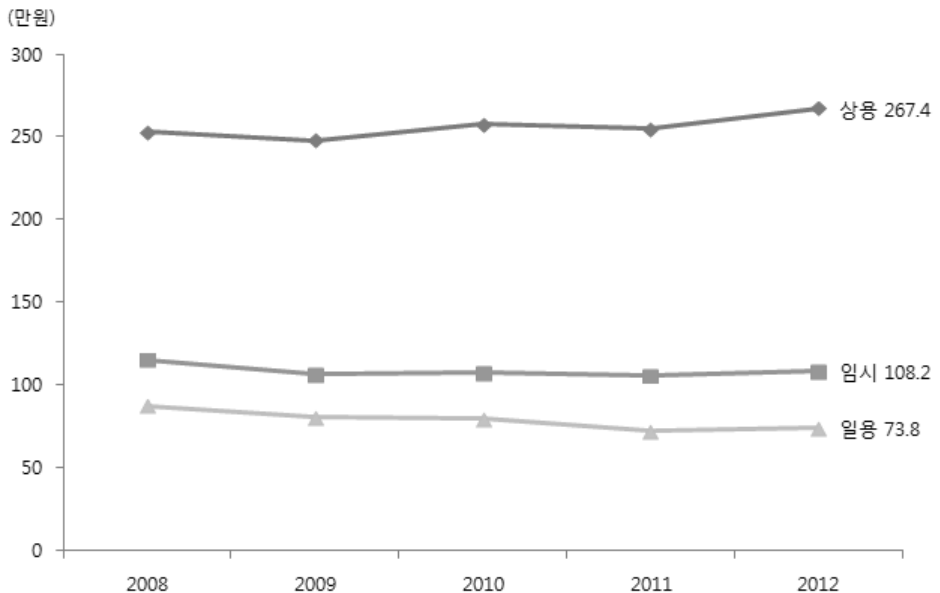


그림 2-43 서울시 임금근로자의 월평균임금 추이 (2008~2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

표 2-21 서울시 임금근로자의 월평균임금 (2008~2012)

(단위 : 만원)

		2008	2009	2010	2011	2012
상용근로자	평균	253.1	248.0	257.7	254.8	267.4
	N	2,248,213	2,525,761	2,587,416	2,674,262	2,779,449
	표준편차	149.7	159.3	169.9	188.0	172.8
임시근로자	평균	115.2	106.7	107.6	105.8	108.2
	N	977,266	777,001	869,249	985,121	899,956
	표준편차	73.299	77.679	80.305	87.374	88.0
일용근로자	평균	87.5	80.3	80.0	72.1	73.8
	N	469,499	459,644	413,941	500,128	452,469
	표준편차	67.796	65.114	70.650	72.859	74.3
전체	평균	195.6	198.3	205.0	197.6	211.6
	N	3,694,978	3,762,405	3,870,607	4,159,511	4,131,874
	표준편차	144.3	154.5	164.1	176.6	170.0

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

237 주당노동시간

일용근로자의 주당 노동시간은 상용근로자의 약 60% 수준

2012년 현재 서울시 임금근로자의 주당 노동시간은 평균 38.6시간으로 나타났다. 주당 노동시간은 상용근로자가 평균노동시간보다 3.6시간 많은 42.2시간인 데 비해, 임시직 근로자는 34.2시간, 일용직 근로자는 25.7시간이다. 임시·일용 취약근로자의 주당 노동시간은 평균노동시간보다 짧으며, 특히 일용근로자의 주당 노동시간과 평균노동시간은 10시간 이상 차이가 난다. 일용근로자의 짧은 노동시간은 적절한 임금을 받기 어렵게 하는 요인으로 작용한다고 할 것이다.

표 2-22 서울시 임금근로자의 주당 노동시간 현황

(단위 : 시간, 명)

	평균	N
상용근로자	42.2	2,779,449
임시근로자	34.2	899,956
일용근로자	25.7	452,469
합계	38.6	4,131,874

주 : 주당 근로시간은 조사대상주간에 주업으로 일한 시간임.

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

임시·일용근로자의 이직은 고용불안정성 같은 노동시장의 구조적 문제 때문

2010년 현재 서울시 임금노동자의 이직사유는 상용직과 임시·일용직 근로자 간에 큰 차이를 보인다. 상용근로자는 ‘좀더 좋은 일자리가 있어서’ 이직하는 경우가 23.9%로 가장 많았으나 임시근로자는 ‘일이 임시직이거나 장래성이 없어서’ 이직하는 경우가 14.9%로 가장 많다. 일용근로자는 ‘일거리가 없거나 적어서’ 이직하는 경우가 37.9%로 가장 많다.

상용근로자의 이직사유는 경력발전을 위한 개인의 선택 문제이지만, 임시·일용 취약 근로자의 이직사유는 낮은 고용기회 및 고용안정성 등과 같은 노동시장 내 구조적 문제임을 알 수 있다. 특히 일용직은 일을 할 수 있는 기회조차 갖기 어려운 상황임을 알 수 있다.

표 2-23 서울시 노동자의 이직사유 (2010)

(단위 : 명, %)

이직사유	상용	임시	일용	종업원 있는 자영업자	종업원 없는 자영업자	무급가족 종사자
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	5,415 (4.6)	17,257 (14.9)	1,967 (6.0)	-	3,547 (14.3)	-
일거리가 없거나 적어서 (장사가 잘 되지 않아서)	3,544 (3.0)	16,707 (14.4)	12,342 (37.9)	982 (17.2)	4,437 (17.9)	-
소득 또는 보수가 적어서	8,523 (7.3)	10,830 (9.3)	3,346 (10.3)	1,324 (23.2)	1,699 (6.8)	-
근로시간 또는 근로 환경이 나빠서	19,501 (16.6)	6,401 (5.5)	1,345 (4.1)	-	1,140 (4.6)	-
일자리(직장)나 사업의 파산, 폐업, 휴업 등으로	11,983 (10.2)	2,339 (2.0)	2,572 (7.9)	1,407 (24.7)	1,245 (5.0)	525 (14.7)
좀 더 좋은 일자리가 있어서	28,087 (23.9)	14,049 (12.1)	-	710 (12.4)	6,569 (26.4)	-
계약기간이 끝나서	423 (0.4)	9,152 (7.9)	2,186 (6.7)	-	-	-
자기(가족)사업을 새로 하려고	2,746 (2.3)	877 (0.8)	-	573 (10.0)	3,030 (12.2)	3,035 (85.3)
결혼, 가족간병 등의 가사문제로	2,570 (2.2)	3,761 (3.2)	609 (1.9)	-	-	-
출산, 육아 때문에	4,419 (3.8)	2,881 (2.5)	1,639 (5.0)	-	1,693 (6.8)	-
건강, 고령 등의 이유로	1,399 (1.2)	2,573 (2.2)	5,029 (15.5)	-	579 (2.3)	-
그 외	43,487 (37.1)	35,065 (30.2)	4,073 (12.5)	710 (12.4)	910 (3.7)	-
합계	117,367 (100.0)	116,103 (100.0)	32,535 (100.0)	5,706 (100.0)	24,848 (100.0)	3,559 (100.0)

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

임시·일용근로자의 일자리 만족도는 상용직에 비해 낮고, 일용직의 일자리 만족도가 가장 낮음

2010년 현재 서울시 임금노동자의 일자리 만족도는 3.31점으로 보통수준이다(5점 만점). 상용직에 비해 임시·일용직의 일자리 만족도가 더 낮으며, 특히 일용직의 일자리 만족도가 가장 낮다. 상용근로자는 임금 만족도(3.18점)가 가장 낮은 데 비해, 임시근로자는 인사체계 만족도(2.66점)와 복리후생제도 만족도(2.67점)가 가장 낮다. 일용근로자 역시 복리후생제도(2.32점)와 인사체계(2.36점) 만족도가 가장 낮은 것으로 나타나 임시근로자와 일용근로자가 승진이나 사내복리후생제도에서 소외되어 있다고 볼 수 있다.

한편, 자영업자는 종업원이 있는 자영업자의 일자리 만족도가 1인 자영업자의 일자리 만족도보다 높은 것으로 나타났다.

표 2-24 서울시 노동자의 현 직장(일자리)과 관련한 만족도 (2010)

(단위 : 점)

만족도	상용직	임시직	일용직	종업원을 둔 고용주	종업원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	합계
임금 또는 소득	3.18	2.75	2.61	2.94	2.76	2.58	2.96
고용의 안정성	3.53	2.77	2.45	3.31	3.18	3.28	3.23
하고 있는 일의 내용(직무내용)	3.57	3.15	2.83	3.43	3.38	3.29	3.39
근무환경(시설, 안전, 위생상태 등)	3.50	3.08	2.65	3.34	3.20	3.37	3.29
일하는 시간(근로시간, 근무시간)	3.39	3.05	2.79	3.24	3.15	3.00	3.22
개인의 발전가능성	3.40	2.96	2.60	3.41	3.16	2.99	3.21
인간관계	3.60	3.29	3.20	3.58	3.39	3.37	3.47
복리후생제도(사회보험 및 부가급부)	3.37	2.67	2.32	3.17	3.00	2.94	3.11
인사체계(승진제도)	3.29	2.66	2.36	3.30	2.89	3.06	3.05
하는 일에 대한 사회적 평판	3.54	3.01	2.62	3.41	3.15	3.22	3.29
하고 있는 일의 자율성과 권한	3.51	3.10	2.76	3.59	3.42	3.37	3.36
현 직장(일자리)에 대한 전반적인 만족여부	3.50	3.04	2.76	3.49	3.25	3.19	3.31

주 : 만족도 값은 매우만족을 5점, 매우불만족을 1점으로 하여 5점척도의 평균값을 구함.

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

임시·일용근로자의 3대 사회보험 가입률이 매우 저조

2010년 현재 상용직의 국민연금가입률은 90.9%(직장 94.3%, 지역 21.5%)이고, 건강보험가입률은 94.4%(직장 96.1%, 지역 41.9%)이며, 고용보험가입률은 93.2%이다. 상용직의 3대 사회보험가입률은 90%를 상회하고 있다(그림 2-44).

하지만 임시직근로자의 국민연금가입률은 25.4%(직장 27.8%, 지역 22.0%), 건강보험가입률은 37.7%(직장 32.2%, 지역 46.1%), 고용보험가입률은 25.8%이다. 일용직근로자의 국민연금가입률은 13.5%(직장 11.8%, 지역 15.4%), 건강보험가입률은 30.7%(직장 16.3%, 지역 48.1%), 고용보험가입률은 10.9%에 불과하다. 사회보험에 가입되어 있는지 모른다는 응답이 있음을 감안하더라도 임시·일용직 근로자의 사회보험가입률은 상용근로자에 비해 매우 낮음을 알 수 있다.

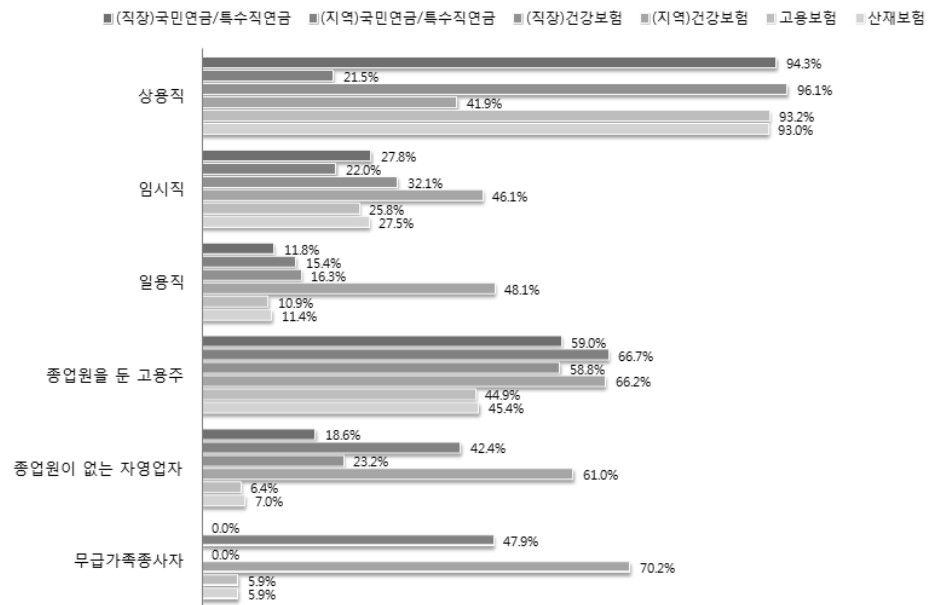


그림 2-44 서울시 노동자의 사회보험 가입률

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

통계청이 2013년 4월 기준 발표한 전국 임금근로자 종사상의 지위별 3대 사회보험 가입률을 보면 상용근로자는 국민연금 97%, 건강보험 98.9%, 고용보험 96.5%의 가입률을 보인다. 반면 임시·일용근로자는 국민연금 16.7%, 건강보험 21.4%, 고용

보험 18.8%의 가입률에 머물고 있다(통계청, 2013).

서울시의 경우 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 3가지 사회보험에 모두 가입되어 있지 않은⁶ 노동자의 비중을 비교해보면, 상용직 임금노동자는 2.9%에 불과하나, 임시직 임금근로자는 63.6%, 일용직 임금근로자는 79.3%가 3가지 사회보험에 모두 가입되어 있지 않다(그림 2-45).

표 2-25 서울시 노동자의 사회보험가입 여부 (2010)

(단위 : 명, %)

사회보험 종류		상용직	임시직	일용직	종업원을 둔 고용주	종업원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	합계
국민 (직장) 연금	가입	1,872,479	196,215	40,984	184,982	115,110	-	2,409,770
		(77.7)	(8.1)	(1.7)	(7.7)	(4.8)	(0.0)	(100.0)
	국민연금/특수직연금	[94.3]	[27.8]	[11.8]	[59.0]	[18.6]	[0.0]	[59.4]
	전체	1,985,472	706,108	347,574	313,373	618,576	84,472	4,055,575
		[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]
(지역) 국민연금/특수직연금	가입	21,066	109,543	46,628	85,259	212,893	40,466	515,855
		(4.1)	(21.2)	(9.0)	(16.5)	(41.3)	(7.8)	(100.0)
	국민연금/특수직연금	[21.5]	[22.0]	[15.4]	[66.7]	[42.4]	[47.9]	[32.0]
	전체	97,839	497,648	302,855	127,747	501,534	84,472	1,612,095
		[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]
건강 (직장) 보험	가입	1,908,195	226,492	56,674	184,117	143,809	-	2,519,287
		(75.7)	(9.0)	(2.2)	(7.3)	(5.7)	(0.0)	(100.0)
	건강보험	[96.1]	[32.1]	[16.3]	[58.8]	[23.2]	[0.0]	[62.1]
	전체	1,985,472	706,108	347,575	313,373	618,577	84,472	4,055,577
		[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]
(지역) 건강보험	가입	27,678	217,717	138,358	85,151	287,599	59,335	815,838
		(3.4)	(26.7)	(17.0)	(10.4)	(35.3)	(7.3)	(100.0)
	건강보험	[41.9]	[46.1]	[48.1]	[66.2]	[61.0]	[70.2]	[54.0]
	전체	66,057	472,012	287,812	128,611	471,728	84,472	1,510,692
		[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]
고용보험	가입	1,850,003	182,427	37,725	140,696	39,553	4,977	2,255,381
		(82.0)	(8.1)	(1.7)	(6.2)	(1.8)	(0.2)	(100.0)
	고용보험	[93.2]	[25.8]	[10.9]	[44.9]	[6.4]	[5.9]	[55.6]
	전체	1,985,471	706,107	347,574	313,373	618,577	84,472	4,055,574
		[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]
산재보험	가입	1,846,676	193,918	39,742	142,421	43,586	4,977	2,271,320
		(81.3)	(8.5)	(1.7)	(6.3)	(1.9)	(0.2)	(100.0)
	산재보험	[93.0]	[27.5]	[11.4]	[45.4]	[7.0]	[5.9]	[56.0]
	전체	1,985,471	706,108	347,574	313,373	618,577	84,472	4,055,575
		[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]	[100.0]

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

6

4대 사회보험 중 산재보험은 가입되어 있지 않더라도 근로자 1인 이상 사업장라면 사업주 의사와 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립되기 때문에 산재가 발생한 경우 당연적용사업장 근로자는 사업주의 성립신고 여부와 관계없이 산재보상을 받을 수 있음. 따라서 가입여부가 보험적용과 관계없이 이루어지므로 여기에서 사회보험 미가입률은 산재보험을 제외한 나머지 3가지 보험에 하나도 가입되어 있지 않은 경우를 일컫음.

1인 자영업자와 무급가족종사자의 사회보험 가입률은 매우 저조

자영업자의 경우 종업원이 있는 고용주와 종업원이 없는 자영업자 간 격차가 크다. 종업원이 있는 고용주는 38.1%가 사회보험에 가입되어 있지 않으나 종업원이 없는 자영업자는 72.7%가 가입되어 있지 않은 것으로 나타나 영세자영업자의 사회안전망 구축 수준이 낮은 것으로 볼 수 있다. 무급가족종사자는 사회보험에 가입되어 있는 사람이 거의 없다. 무급가족종사자의 94.1%가 사회보험에 가입되어 있지 않은 것으로 파악되었다.

상용직을 제외한 노동자들, 즉 임시·일용 임금근로자, 영세자영업자, 무급가족종사자의 사회보험 미가입자 비중이 매우 높다.

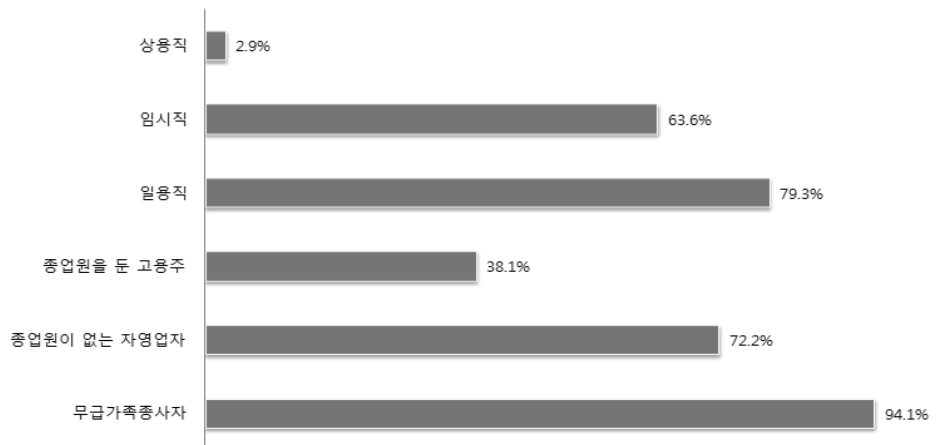


그림 2-45 서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률

자료 : 서울시복지재단, 2010, 서울시복지패널 2차연도 자료

표 2-26 서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률

(단위 : 명, %)

종사상 지위	상용직	임시직	일용직	종업원을 둔 고용주	종업원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	전체
사회보험 미가입자 비율	57,681 (4.0) [2.9]	449,261 (31.4) [63.6]	275,768 (19.3) [79.3]	119,489 (8.4) [38.1]	446,801 (31.3) [72.2]	79,495 (5.6) [94.1]	1,428,495 (100.0) [35.2]
계	1,985,471 (49.0) [100.0]	706,107 (17.4) [100.0]	347,575 (8.6) [100.0]	313,373 (7.7) [100.0]	618,578 (15.3) [100.0]	84,472 (2.1) [100.0]	4,055,576 (100.0) [100.0]

주 : 가구원용 횡단면 가중값_모집단 수 기준 설정

사회보험은 국민연금, 건강보험, 고용보험 포함

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

서울시 임금근로자의 3대 사회보험 가입율은 증가 추세

2013년 4월 현재 서울시 임금근로자의 68.0%는 국민연금에, 66.4%는 고용보험에, 71.0%는 건강보험에 가입하였다. 이는 전국 평균(국민연금 68.1%, 고용보험 66.7%, 건강보험 71.0%)과 비슷한 수준이다. 2013년 서울시 임금근로자의 3대 사회보험 가입률은 2012년 6월에 비해 높아지고 있다.

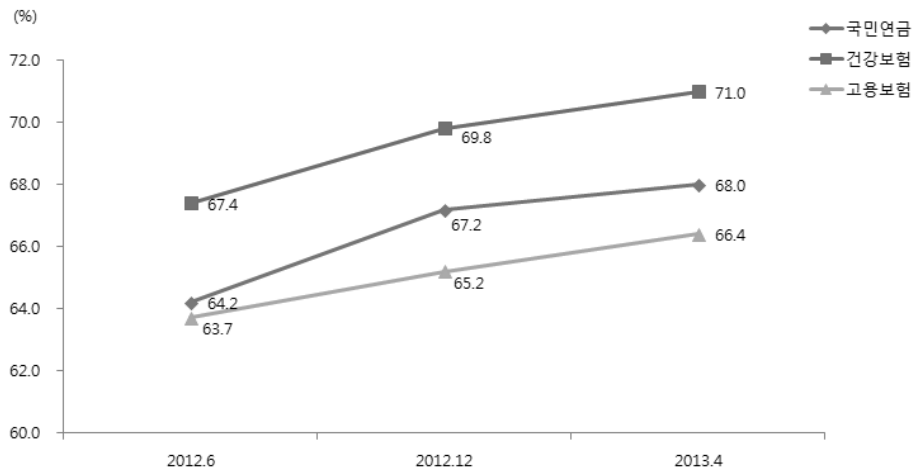


그림 2-46 서울시 사회보험 가입률 추이

자료 : 2013년 사회보험 가입현황(통계청, 2013)

2.3.11 국민기초생활보장수급 여부

임시·일용근로자의 국민기초생활보장 수급자 비중은 상용직의 약 18배

2010년 현재 서울시 임시근로자 중 국민기초생활보장 수급자 비중은 2.7%, 일용근로자 중 수급자 비중은 5.8%이다. 이에 반해 상용근로자 중 수급자 비중은 0.2%인 것으로 나타나 임시·일용근로자의 수급자 비중이 상용근로자에 비해 매우 높음을 알 수 있다.

자영업자는 종업원이 있는 고용주의 수급자 비율은 0.2%였으나 1인 자영업자의 수급자 비중은 1.4%로 1인 자영업자의 수급자 비율이 상대적으로 높다. 임시·일용근로자와 1인 자영업자의 국민기초생활보장수급자 비중이 상용근로자나 종업원이 있는 고용주에 비해 높은 것은 그만큼 이들의 소득수준이 낮은 것을 의미한다.

표 2-27 서울시 노동자의 국민기초생활보장 수급 여부 (2010)

(단위 : 명, %)

	상용근로자	임시근로자	일용근로자	종업원을 둔 고용주	종업원이 없는 자영업자	무급가족 종사자	전체
수급 가구	3,699 (7.2) 0.2%	18,751 (36.3) 2.7%	20,135 (39.0) 5.8%	653 (1.3) 0.2%	8,351 (16.2) 1.4%	- - -	51,589 (100.0) 1.3%
비수급 가구	1,981,773 (49.5) 99.8%	687,357 (17.2) 97.3%	327,440 (8.2) 94.2%	312,720 (7.8) 99.8%	610,226 (15.2) 98.6%	84,472 (2.1) 100.0%	4,003,988 (100.0) 98.7%
전체	1,985,472 (49.0) 100.0%	706,108 (17.4) 100.0%	347,575 (8.6) 100.0%	313,373 (7.7) 100.0%	618,577 (15.3) 100.0%	84,472 (2.1) 100.0%	4,055,577 (100.0) 100.0%

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

3 요약 및 정책 시사점

3.1 취약근로자 규모와 동향

상용 근로자 비중 증가, 임시·일용근로자와 1인 자영업자 비중 감소 추세

2012년 현재 서울시 취업자의 25.2%가 고용이 불안정한 임시·일용근로자이며, 1인 자영업자도 12.9%를 차지한다. 임금근로자는 임시·일용직이 32.7%이며, 상용직이 67.3%이다.

서울시 상용근로자 비중은 2008년 44.2%에서 2012년 51.9%로 증가하고, 임시근로자는 19.2%에서 16.8%로, 일용근로자는 9.2%에서 8.4%로 감소하여 고용안정성이 높아지는 추세라고 할 수 있다. 1인 자영업자도 같은 기간 15.7%에서 12.9%로 감소하고 있다.

1인 자영업자와 무급가족종사자를 합하면 2012년 현재 서울시 취업자의 16.0%를 이들이 차지한다. 3대 사회보험 가입률을 기준으로 보면 이들 일자리 수준도 낮은 것으로 볼 수 있다. 서울시 1인 자영업자와 무급가족종사자 감소가 사업실패로 인한 것이고, 이들이 임금 노동시장으로 편입되지 않고 있다면 임시·일용직 근로자와 함께 1인 자영업자에 대한 정책적 관심도 필요하다.

사회서비스업이 고용 증대 및 취약근로자 증가 견인 역할

2012년 현재 임시·일용 취약근로자 비중은 서울시 서비스업이 32.0%, 사회서비스업은 26.7%, 제조업은 26.5%이다. 근로자 평균 증가율(2008년~2012년)은 제조업 -2.35%, 서비스업 2.86%, 사회서비스업 4.65%이다. 임시·일용근로자의 평균 증가율은 제조업 -6.20%, 서비스업 -1.56%, 사회서비스업 3.18%이다.

서비스업은 일용근로자 비중이, 사회서비스업은 임시근로자 비중이 높음

전 산업 고용자의 61%가 서비스업 종사자이며, 전 산업 임시·일용근로자의 55%가 서비스업 종사자로 그 규모가 가장 크다. 특히 서비스업은 일용근로자 비중이 10%로 사회서비스업(2.4%)에 비해 일용근로자 비중이 높다. 서비스업 중에서 조리 및 음식 서비스업의 일용직 비중이 특히 높다. 서비스업 임시·일용근로자의 고용환경이 개선될 경우 파급효과가 클 것으로 예상된다.

사회서비스업은 일용근로자 비중이 2.4%로 낮으나 임시근로자 비중은 24.3%로 높다. 사회서비스업(기타 개인서비스업 제외)의 경우 고용이 가장 불안정한 업종은 '사회복지서비스업'과 '교육서비스업'으로 임시·일용 취약근로자 비중이 각각 35.2%, 34.0%이다. 반면 고용안정성이 가장 높은 업종은 '보건업'으로 근로자의 87.9%가 상용직이다.

직업별로 고용안정성이 가장 낮은 직업은 단순노무직과 서비스직, 판매직 종사자

서울의 임시·일용근로자 중 단순노무직 종사자가 30.4%(약 41만 명)로 가장 많고, 이어 서비스직 종사자가 17.1%(약 23만 명), 판매직 종사자가 14.1%(약 19만 명)를 차지한다.

전문직 중에서 임시·일용근로자 수가 많은 직업은 교육전문직(약 25만 명), 보건·사회복지전문직(약 23만 명), 문화·예술 전문직(16만 명) 순이다. 서비스직 중에서 임시·일용근로자가 가장 많은 직업은 조리 및 음식서비스직(약 15만 명), 이·미용·의료보조서비스직(약 5.2만 명)이다. 판매직 중에서 임시·일용근로자가 가장 많은 직업은 매장 판매직(약 14만 명)이다. 사무직 중에서 임시·일용근로자가 가장 많은 직업은 경영 및 회계관련사무직(8.2만 명), 상담·통계·안내사무직(3.7만 명)이다. 기능직 중에서 임시·일용근로자가 많은 가장 직업은 건설 및 채굴 관련기능직(8.6만 명), 섬유 및 가죽관련기능직(4.9만 명)이다.

1~4인 사업체와 300인 이상 사업체의 임시·일용근로자 규모가 가장 큼

1~4인 사업체 근로자가 전체 근로자의 24.8%(약 111만 명)를 차지하며, 이 중 상용직 비중은 31.0%에 머문다. 300인 이상 사업체는 근로자의 81.2%가 상용근로자이나, 임시·일용근로자 수가 16만 명으로 가장 많다.

따라서 5인 이하 영세기업과 300인 이상 대기업 대상의 차별화된 고용환경 개선정책이 필요한 것으로 보인다.

임시·일용 근로자의 53.7%가 회사법인에서, 35.3%가 개인사업체에서 일함. 비영리사업체의 임시일용 근로자 비중이 낮은 편임

2011년 현재 서울의 근로자 중 52.1%가 회사법인에서, 32.7%는 개인사업체에서 일하고 있다. 비영리사업체 근로자는 10.0%, 공공기관 근로자는 5.3%이다. 임금근로자의 임시·일용직 비중은 개인사업체가 27.8%로 가장 높고, 이어 회사법인이 13.4%, 비영리사업체가 9.3%, 공공기관은 8.4%이다. 회사법인의 임시·일용근로자 비중은 개인사업체에 비해 낮으나, 임금근로자 수가 많아 임시·일용근로자의 53.7%가 회사법인에서 일하고 있다.

32

취약근로자 인적 특성

여성의 고용안정성이 남성에 비해 취약

서울 임금근로자 중 남성은 54.4%, 여성은 45.6%로 남성이 많다. 그러나 임시·일용근로자는 54.9%가 여성으로 남성(45.1%)보다 많아 여성의 고용안정성이 남성에 비해 취약하다.

학력수준이 낮을수록 고용이 불안정하며, 특히 저학력 여성이 가장 취약한 집단

대졸 근로자는 상용직이 86.3%로 고용안정성이 가장 높고, 특히 남성 대졸 근로자의 고용안정성이 가장 높아 90.2%가 상용직이다. 반면 초졸 이하 근로자는 임시·일용직이 73.5%이며, 초졸 여성근로자의 고용안정성이 가장 낮아 77.1%가 임시·일용근로자이다.

10대와 60대의 고용안정성이 가장 낮음

10대는 임금근로자 수가 적으나 임시·일용직 비중이 89.4%로 고용안정성이 가장

낮은 연령대이다. 60대 임금근로자도 임시·일용근로자가 62.7%로 10대에 이어 고용안정성이 낮은 연령대이다. 30대는 고용안정성이 가장 높은 연령대이며, 40대 이후부터는 임시·일용근로자 비중이 점차 늘어나고 있다. 40대는 성별 고용안정성 격차가 가장 큰 연령대로 여성 임시·일용직 비중(40.9%)이 남성(20.2%)의 약 2배에 달한다.

여성근로자는 결혼 이후 고용안정성이 낮은 임시·일용 노동시장으로 진입

미혼여성은 미혼남성보다 임시·일용근로자 비중이 낮아 상대적으로 고용안정성이 높다. 그러나 여성은 결혼 이후 임시·일용근로자 비중이 높아져 기혼남성보다 고용안정성이 낮아진다. 특히 이혼 및 사별 여성들의 임시·일용직 비중이 높아 고용안정성이 낮은 것으로 나타났다. 결혼으로 경력단절이 된 여성과 이혼 및 사별 등의 이유로 재취업을 해야 하는 여성들이 고용이 불안정한 임시·일용직 노동시장으로 재진입하는 것으로 보인다.

취약근로자의 근로조건

주요 구직경로로 일용근로자의 민간직업알선기관 이용률이 높음

일용근로자는 주요 구직경로로 민간직업알선기관을 이용하는 비중(31.6%)이 상용근로자(13.4%)와 임시근로자(14.2%)에 비해 매우 높다. 이는 일용근로자가 상용직과 임시직에 비해 취업비용을 더 많이 지불하는 것으로 해석할 수 있다.

임시·일용근로자는 상용근로자에 비해 직업 경력 및 직장 근속기간이 매우 짧음

현 직업 경력기간은 상용근로자가 약 103개월인 것에 비해, 임시근로자는 약 44개월, 일용직은 약 55개월이다. 임시·일용 취약근로자가 상용직에 비해 직업 전환을 자주 하는 것으로 볼 수 있다.

임시·일용근로자는 한 직장에서의 근속기간이 1년 미만인 경우가 절반 이상이나, 상용근로자는 43.3%가 10년 이상 장기근속자이다. 임시·일용근로자의 직업경력기간과 직장경력기간이 상용근로자에 비해 짧은 것은 이들이 상용근로자보다 이직이나 실업을 자주 경험함을 의미하며, 이들의 고용안정성 수준이 낮음을 보여주는 것이다.

임시·일용근로자와 상용근로자의 임금 격차가 커지고 있음

임시근로자의 월평균임금은 상용근로자 임금의 약 1/2이며, 일용직은 상용직의 약 1/3 수준이다. 상용근로자의 월평균임금은 지속적으로 상승하는 데 비해 임시·일용근로자의 월평균임금은 하락하고 있어, 상용직과 임시·일용직 간의 월평균임금 격차가 더욱 커지고 있다. 임금노동자 간의 임금불평등이 심화되는 추세이다.

일용근로자 주당 노동시간은 상용근로자의 60% 수준으로 고용기회가 낮은 수준

일용근로자의 주당 노동시간은 25.7시간으로 상용근로자(42.2시간)와 임시근로자(34.2시간)에 비해 짧다. 이는 일용근로자의 고용기회가 낮은 것으로 볼 수 있으며, 낮은 임금수준으로 이어지고 있다.

일용근로자는 일자리 만족도가 가장 낮고, 임시·일용근로자는 인사체계와 복리후생제도 만족도가 가장 낮음

상용근로자는 임금 만족도가 가장 낮으나, 임시·일용근로자는 인사체계와 복리후생제도 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 임시·일용직이 승진이나 사내후생복지제도에 소외되어 있다고 볼 수 있다.

임시·일용근로자의 이직은 노동시장의 구조적 요인에 기인

임시근로자의 이직사유는 ‘일이 임시직이거나 장래성이 없어서’이며, 일용근로자는 ‘일거리가 없거나 적어서인 경우가 가장 많다. 반면 상용직은 ‘좀 더 좋은 일자리가 있어서’ 이직하고 있어 상용직과 임시·일용직 근로자가 다른 노동환경에 놓여 있음을 알 수 있다. 즉 임시·일용근로자는 노동시장의 구조적 문제 때문에 이직한다고 할 수 있다.

임시·일용근로자의 3대 사회보험 미가입률은 상용 근로자에 비해 매우 높음

국민연금, 고용보험, 의료보험에 모두 가입하지 않은 상용근로자는 2.9%에 그치나, 임시근로자는 63.6%, 일용근로자는 79.3%가 미가입 상태에 있어 임시·일용근로자의 사회 안전망 수준이 매우 취약하다.

III 서울시 사회서비스업 노동시장 특성

- 1 사회서비스에 대한 주요 논의
- 2 사회서비스의 개념과 특성
- 3 사회서비스업 현황과 동향
- 4 사회복지서비스업 노동시장 특성
- 5 요약 및 정책 시사점

III 서울시 사회서비스업 노동시장 특성

1 사회서비스에 대한 주요 논의

1.1 새로운 사회적 위험과 변화하는 복지 체제

새로운 사회적 위험(New Social Risks)의 등장

제조업 중심의 완전고용과 남성부양자 중심의 핵가족모델을 기반으로 하던 경제·가족구조가 붕괴하고, 지식경제 중심의 단절적 고용과 2인생계부양자 중심의 핵가족 및 한부모가족을 기반으로 하는 경제·가족구조가 부상하고 있다(Taylor-Gooby, 2004; 김철주·박보영, 2006). 남성이 제조업 생산노동자로 일하면서 가족을 부양하는 사회에서 사회적 위험은 생계부양자인 남성의 실직·산재·질병·노령 등으로 가족 소득이 중단되거나 상실되는 것이었다. 그러나 남녀 모두가 일을 해야 하는 탈산업사회에서 사회적 위험은 아동의 보육·노인돌봄·불안정한 고용이다(박은하, 2013).

사회적 위험의 변화에 따른 복지 재구조화 요구(Huber & Stephens, 2004)

기존 복지국가는 노령·실업·질병·상병 등 근로능력의 상실로 인해 발생하는 위험을 보장하는 ‘이전(transfer)’이 복지 축의 중심이었다면, 새로운 복지국가는 일·가족 양립을 위해 돌봄을 사회화하고 개인의 근로능력 증강을 위해 교육·훈련·재훈련을 지원하는 ‘서비스(service)’ 중심으로 전환할 것을 요구받고 있다.

기존 복지국가에서는 가족을 부양하는 남성생산노동자의 수급자격을 통해 그 가족까지 보호 대상이었다. 그러나 새로운 복지국가에서는 일하는 부모의 아동, 교육과 훈련을 받는 청소년, 재훈련을 받는 성인, 어린 자녀를 양육하는 부모, 돌봄이 필요한 노인 등 생애주기별 모든 개인이 복지 대상이 되고 있다.

새로운 복지체제를 위한 과제

탈산업사회에서 나타나는 고학력·고숙련 노동자와 저학력·저숙련 노동자 간의 고용 기회 차이, 소득을 포함한 일자리 질의 차이는 저숙련 노동자가 가족을 빈곤위험 담지자로 전락시킨다. 실업급여·산재급여 제공 등 소득 상실에 대한 보상 중심의 소극적 노동정책에서 취업알선·교육 및 훈련·고용보조금·창업지원·일자리 창출 등 노동시장

에의 진입 및 유지를 지원하는 적극적 노동정책으로의 전환이 필요하다.

탈산업사회로 이행하면서 남성에게 절대적으로 유리했던 제조업이 쇠퇴하고 상대적으로 여성의 참여가 용이해진 서비스업이 확대되면서 여성의 경제활동 기회가 확대되고, 만족스러운 가족소득과 교육 및 고용 평등에 대한 요구로 여성들의 경제활동참가율이 증가한다. 룩셈부르크소득연구소(LIS) 자료 분석에 따르면 1인생계부양자가구의 빈곤율은 2인생계부양자가구의 빈곤율보다 2~6배 높다(Esping-Andersen, 2002). 남성생계부양자모델에서 2인생계부양자모델로 전환하는 정책이 필요하다. 2인생계부양자모델의 부상으로 산업사회에서 여성이 담당하던 무급가사노동과 양육에 대한 공적 지원이 바람직하다. 돌봄에 대한 책임은 고용과 소득에 영향을 미친다. 가족 내 여성에게 돌봄 책임을 강요하는 것은 가구빈곤의 위험으로 연결될 수 있다(Taylor-Gooby, 2004). 따라서 돌봄을 사적 책임에서 공적 책임으로 전환하는 정책이 필요하다.

새로운 사회적 위험의 대응방안으로서 사회서비스업

고용환경의 변화, 여성의 경제활동참가 증가, 인구고령화, 돌봄 서비스 요구 등 최근 목격되고 있는 사회 변화로 인해 사회서비스업에 대한 관심이 증대하고 있다. 사회서비스는 돌봄서비스를 제공함으로써 돌봄에 대한 개인의 부담을 덜고 여성의 경제활동을 지원하는 한편, 적극적 노동시장정책을 통해 인적자본을 향상시키고 실업 문제를 해결하는 등 최근의 사회 문제를 해결할 수 있는 방안으로 여겨지고 있다. 특히 최근 제조업의 위축과 함께 ‘고용 없는 성장(jobless growth)’이라는 고용둔화 현상이 나타나면서 새로운 고용창출산업으로서 사회서비스업이 각광을 받고 있다.

12 고용창출산업으로서 사회서비스업

제조업 위축과 서비스업 확대

안정적 일자리를 제공하던 제조업의 위축으로 일자리 불안이 심화되고 있다. 제조업의 위축과 서비스업의 확대 진행으로 취업자 대부분이 서비스업으로 흡수되고 있다. 그림 3-1은 제조업에서의 고용이 정체된 반면, 서비스업의 고용은 계속 증가하고 있음을 보여준다.

(단위 : 백만명)

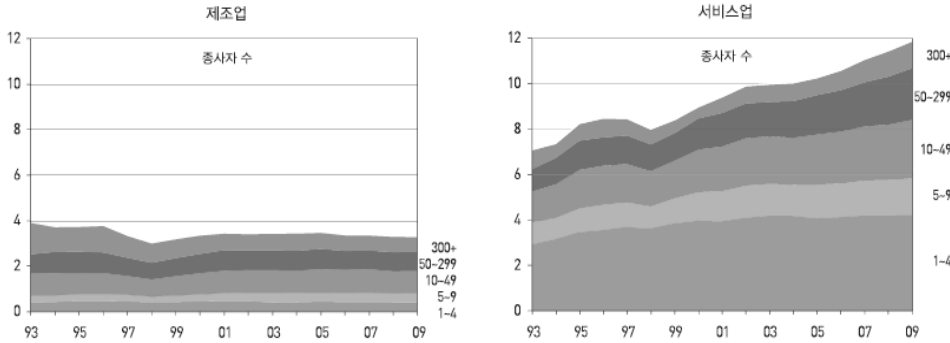


그림 3-1 제조업, 서비스업의 사업체 규모별 종사자 수

자료 : 서비스업조사(KOSIS) ; 윤희숙, 2012, 1990년대 이후 한국경제 구조변화가 빈곤구조에 미친 영향과 정책적 함의, 한국개발연구원, 재인용

제조업 취업자 비중의 감소와 서비스업 취업자 비중 증가는 비단 한국에만 해당하는 현상이 아니다. 표 3-1은 OECD 주요국의 제조업과 서비스업 취업자 비중의 변화를 잘 보여주고 있다. 표 3-1에 따르면 OECD 주요국의 제조업 취업자 비중은 20% 미만 인 데 비해 서비스업 취업자 비중은 국가별로 64%에서 79%에 이를 정도로 높으며, 제조업의 취업자 비중은 감소하는 반면, 서비스업의 취업자 비중은 증가하고 있다.

표 3-1 OECD 주요국의 제조업과 서비스업 연평균 취업자 비중 (2000~2008)

국가	비중평균(%)		비중변화(%p)	
	제조업	서비스업	제조업	서비스업
한국	18.75	64.46	-0.37	0.76
일본	17.81	67.06	-0.25	0.58
프랑스	13.66	75.56	-0.33	0.32
독일	19.76	71.02	-0.21	0.47
영국	11.71	19.45	-0.56	0.46
미국	12.57	77.06	-0.43	0.42

자료 : 김익균, 2011, 생산성국제비교, 한국생산성본부

(http://www.kpc.or.kr/apo/state_coach_2_view.asp?page=5&seq=130&c_menu=3_4&s_menu=3_4_2)

새로운 고용창출산업으로서 사회서비스업

일자리 창출과 관련해볼 때, 현재 대인서비스 분야의 일자리가 거의 유일하게 증대 가능한 분야이다(노기성, 2011). 그림 3-2에 따르면, 2010년 현재 한국의 사회복지

사업 고용효과는 전 산업의 고용효과보다 4배 이상 높으며(매출이 10억원 증가할 때, 전체 산업의 고용은 8.3명 증가하는 데 비해 사회복지사업의 고용은 37.3명 증가) 계속 증가하는 추세에 있다(이철선, 2013).

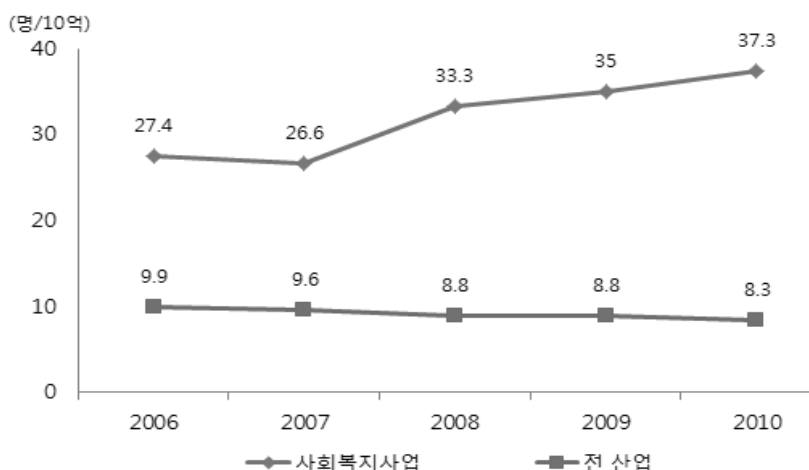


그림 3-2 사회복지사업의 고용유발계수 추이

주 : 고용유발계수란 매출 10억 원 증가 시, 산업별 고용유발 규모를 말함.

자료 : 산업연관분석 고용표(한국은행, 2006~2010) ; 이철선, 2013, 사회서비스 일자리 질적 제고를 위한 정책과제, 한국보건사회연구원, 재인용

사회서비스에 대한 수요 증가

사회서비스에 대한 수요는 소득이 증가함에 따라, 고령화가 진행됨에 따라, 저연령층 복지 수요 증가에 따라, 여성의 노동시장 참여가 높아짐에 따라, 정부지출이 증가함에 따라 증가한다(김혜원·안상훈·조영훈, 2006). 이와 같은 사회서비스 수요 증가 요인들이 최근 한국에서 목격되고 있다.

2000년부터 2008년까지 총 일자리 증가분(242만 명)의 44.6%가 사회서비스 분야(108만 명)이고 취업자가 지속적 증가세를 보임에도 불구하고, 한국의 사회서비스 일자리 비중은 선진국에 비해 크게 낮은 수준이다. OECD 주요 가입국의 사회서비스업과 보건 및 사회복지업 고용비율을 비교한 그림 3-3을 살펴보면, 한국의 사회서비스업 고용비율은 14.7%로, 다른 선진국들(스웨덴 31.9%, 미국 26.3%, 일본 17.4%, OECD 평균 22.2%)에 비해 매우 낮다(보건복지부, 2010).

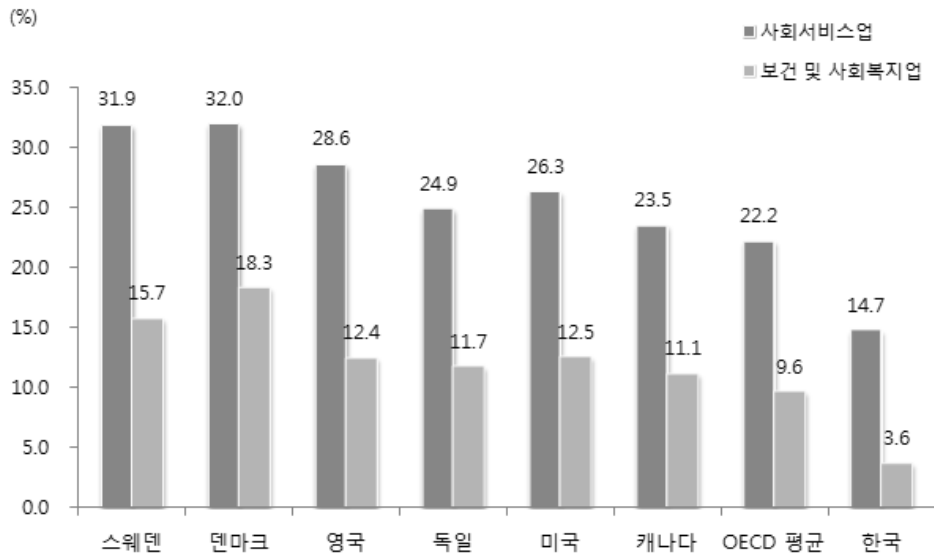


그림 3-3 OECD 주요 가입국 고용 비중 (2008, ILO)

자료 : 보건복지부, 2010, 2009 보건복지백서

1인당 GDP가 유사한 시점끼리 비교해 보아도 우리나라의 보건복지분야 고용비중은 선진국에 비해 현저히 낮은 상황이다. 표 3-2는 1인당 GDP 26천 달러 시기 주요국의 보건복지분야 고용비율을 비교한 것이다. 스웨덴(2000) 16.44%, 미국(1994) 9.23%, 일본(2002) 7.14%, 한국(2007) 3.18%로, 한국의 보건·사회복지분야 고용비율은 선진국에 비해 낮다(이태진 외, 2010).

표 3-2 1인당 GDP 26천달러 시기, OECD 주요국의 보건·사회복지분야 고용비율

(단위 : ppp \$, %)

	한국	일본	미국	독일	영국	스웨덴
해당 연도	2007	2002	1994	2001	2000	2000
GDP	26,574	26,805	26,686	26,859	26,074	27,761
고용 비율	3.18	7.14	9.23	9.17	10.47	16.44

자료 : 이태진 외, 2010, 2010년 빈곤 및 사회통합포럼, 한국보건사회연구원

사회보장기본법(2012년 1월 26일 전부개정)

사회서비스란 국가·지방자치단체·및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도이다(3조 4항).

사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률(2011년 8월 4일 제정)

사회서비스란 「사회복지사업법」 제2조제4호에 따른 사회복지서비스, 「보건의료기본법」 제3조제2호에 따른 보건의료서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 서비스를 말한다(2조 1항).

- 사회복지서비스(사회복지사업법 제2조 6항) : 사회복지서비스란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 상담, 재활, 직업소개 및 지도, 사회복지시설의 이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 제도적으로 지원하는 것
- 보건의료서비스(보건의료기본법 제3조 2항) : 보건의료서비스란 국민의 건강을 보호·증진하기 위하여 보건의료인이 행하는 모든 활동

사회적기업 육성법(2007년 제정)

사회서비스란 교육, 보건, 사회복지, 환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 분야의 서비스이다(2조 3항).

- 사회서비스의 종류(대통령령 제3조): 보육서비스, 예술·관광 및 운동 서비스, 산림 보전 및 관리 서비스, 간병 및 가사 지원 서비스, 문화재 보존 또는 활용 관련 서비스, 청소 등 사업시설 관리 서비스, 「직업안정법」 제2조의2제9호에 따른 고용서비스, 그 밖에 고용노동부장관이 정책심의회 심의를 거쳐 인정하는 서비스

이상 법률상 정의를 종합해보면, 가장 최근 개정된 사회보장기본법(2012)에서의 사회서비스 범주가 가장 넓다(복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등). 사회적

비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률(2011)은 사회복지서비스와 보건의료서비스를 중점에 두고 사회서비스를 정의하고 있다. 이는 사회서비스에 대한 요구의 확장을 반영한 결과라고 할 수 있다.

2.2 공공 부처의 정의

통계청

국제표준산업분류(International Standard Industry Classification, ISIC)는 서비스업을 생산자서비스(producer service), 유통서비스(distributive service), 개인서비스(personal service), 사회서비스(social service) 등 네 개의 분야로 나누고, 3차 개정 시 사회서비스를 L(공공행정, 국방, 사회보장 Public administration and defence, compulsory social security), M(교육 Education), N(의료 및 사회복지 Health and social work)으로 분류했다. 한국표준산업분류(8차 개정)도 이와 유사하게 N.공공행정, 국방 및 사회보장행정 O.교육서비스업 P.보건 및 사회복지사업 전체와 R.기타 공공, 수리 및 개인서비스업 중 일부를 사회서비스업으로 분류하였다(김혜원·안상훈·조영훈, 2006).

최근 한국표준산업분류((9차 개정. 2008년 2월 1일부터 시행)에 따르면 사회서비스는 O.공공행정, 국방 및 사회보장행정 P.교육서비스 Q.보건업 및 사회복지서비스업 전체와 S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 중 일부를 포함한다.

보건복지부

일반적 의미에서 사회서비스는 개인 또는 사회전체의 복지증진 및 삶의 질 향상을 위해 사회적으로 제공되는 서비스를 말하며, 공공행정(일반행정, 환경, 안전), 사회복지(보육, 아동, 장애인, 노인보호), 보건의료(간병, 간호), 교육(방과 후 활동, 특수교육), 문화(도서관, 박물관, 미술관 등 문화시설 운영)를 포괄하는 개념이다(보건복지부 사회서비스전자바우처 홈페이지 <http://www.socialservice.or.kr>).

사회서비스향상기획단

사회서비스는 개인 또는 사회전체의 복지 증진 및 삶의 질 제고를 위해 사회적으로 제공하는 서비스로, 사회복지·보건의료·교육·문화 등 삶의 질 향상 관련 서비스와 일반행정·환경·안전 등 공공재적 서비스를 포괄한다(사회서비스향상기획단, 2006)

사회서비스향상기획단은 생애주기별로 관련 사회서비스업을 분류했다(사회서비스 향상기획단, 2007)

표 3-3 생애주기별 사회서비스의 공급체계와 관련 산업

생애주기 서비스	아동	청소년	청장년	노년	관련산업(표준산업분류)예시			
					대분류	소(세,세세)분류		
돌봄	보육		산모 도우미	재가 서비스	보건사회복지	노인수용시설, 아동부녀자수용시설, 기타수용시설, 비수용복지시설(보건사회복지, 기타 복지사업), 조산업, 기타 의료업		
		교육서비스업			유아교육기관			
	그룹 홈 보호				기타공공수리개인 서비스업	개인간병인·유사서비스업		
					가사서비스업	가사서비스업(가구 내 고용활동)		
					공공행정·국방·사회보장행정	교육행정, 보건복지행정, 노동행정, 기타 사회서비스행정, 사회보장행정		
교육	방과후 교육	평생교육				교육서비스업	기타 교육기관(방문통신교육학원, 사회교육시설)	
						공공행정·국방·사회보장행정	교육행정, 사회보장행정	
고용			직업능력 개발				보건사회복지	직업재활원
							교육서비스업	기타 교육기관(사무관련교육기관, 기술직업훈련학원, 일반교습학원, 기타 교육기관)
			고용지원				금융보험업	산재·기타 사회보장보험업(사업보험)
							공공행정·국방·사회보장행정	노동행정, 사회보장행정
장애	특수 교육				보건사회복지	심신장애인복지시설, 비수용복지시설(보육시설)		
					교육서비스업	특수학교		
	활동보조 및 이동편의 지원					기타공공수리개인 서비스업	개인간병인·유사서비스업	
					공공행정·국방·사회보장행정	교육행정, 보건복지행정, 노동행정, 기타사회서비스행정, 사회보장행정		
문화	문화생활, 생활체육			오락·문화·운동 관련 서비스업		도서관·기록보존소·독서실, 박물관·사적지관리운영업, 식물원·동물원·자연공원, 기타 운동시설운영업, 체육공원·유사공원운영업		
				공공행정·국방·사회보장행정		문화관광행정		
보건의료	평생건강관리			금융보험업		연금업, 사회보장보험, 의료보험업, 산재·기타사회보장보험업		
				보건사회복지		보건업(병원, 의원, 공중보건, 기타의료업)		
				공공행정·국방·사회보장행정		보건복지행정, 사회보장행정		

이상의 정의를 살펴보면 공공부처의 정의는 법률상의 정의와 다르게 사회서비스를 산업분류와 구체적으로 연결되어 있음을 알 수 있다. 이는 행정부처의 경우 구체적으

로 정책을 수행하거나 정책 수행을 위한 기본 데이터를 제공해야 하기 때문인 것으로 보인다.

23 기존 연구에서의 정의

사회서비스의 정의 및 특성

사회서비스의 주요 특성 4가지를 기준으로 Bahle(2003)는 다음과 같이 사회서비스를 정의하고 있다. 첫째, 대인(personal) 서비스, 둘째, 개인의 사회적 욕구 충족, 셋째, 직접적 사회적 상호관계 속에서 사람으로부터 사람에게 수행, 넷째, 사적관계를 넘어선 사회적 중요성이 그것이다(김진, 2011에서 재인용).

이봉주 외(2006)는 사회서비스란 이윤추구를 일차적 목적으로 하지 않으면서 사회적 욕구 충족에 초점을 두는 집합적이고 관계지향적인 활동으로 주로 보건의, 교육과 보육, 케어, 상담 등이 포함된다고 한다. 이들은 사회서비스의 4가지 특징으로 다음을 들고 있다.

- 대인적 성격 : 관계성이 일차적 중요성을 가지므로 인적 자원의 전문성과 이를 구성하는 조직 및 체계가 사회서비스의 핵심요소
- 공공성과 개별성의 혼재 : 대상이 '사회적' 욕구, 제공주체가 '집합적', 공급량과 관련해 '시장실패'가 발생할 수 있다는 점에서 공공재적 성격이 강하다. 반면 개개인의 특성에 따라 충족되어야 할 욕구의 내용과 수준이 상이하다는 점에서 대상에 따른 개별화 성격이 강해 표준화에 어려움이 있다.
- 복지혼합의 활성화 : 서비스의 집합적이고 사회적 성격으로 인해 공공부문이 개입하되, 서비스 내용의 대인적이고 개별적 속성으로 인해 민간부문이 일선 전달체계로 등장하는 경우가 많다.
- 다양한 국가 개입형태 : 사회서비스를 직접 제공하거나 수요자나 공급자에게 현금, 현물, 선택권, 인센티브 등을 제공함으로써 간접적으로 개입한다.

김진(2011)은 사회서비스란 소비외부성(consumption externality)이 크고 사회적으로 공적제공(public provision)이 요구되는 대인서비스(personal services)로 정의하고 사회서비스의 범주를 광의, 협의, 최협의로 구분하고 있다.

- 광의 : 보건복지분야와 교육분야를 주로 포함하는 사회복지성이 강한 사회정책사업

- (교육서비스, 보건서비스, 의료서비스, 사회복지서비스, 환경서비스, 문화서비스)
- 협의 : 사회복지서비스와 보건의료서비스(보건서비스, 의료서비스, 사회복지서비스 등)
 - 최협의 : 돌봄(care)서비스를 중심으로 한 사회복지서비스(사회적 돌봄서비스, 노인 활동보조, 건강관리서비스, 장애인활동보조, 장애아동돌봄, 보육서비스, 일상생활 지원서비스, 가사지원 및 간병서비스, 인지·인성발달지원서비스 등)

사회서비스의 종류

Kahn(1973)은 사회서비스를 (1)인간의 사회화와 발달 촉진을 위한 사회복지서비스, (2)치료·원조·재활을 위한 사회복지서비스, (3)접근, 정보, 충고 서비스로 구분하고 있다.

김현용(1993)은 사회서비스를 (1)보호차원의 서비스, (2)변화차원의 서비스, (3)예방차원의 서비스, (4)생활의 질 향상차원의 서비스로 구분하고 있다.

강혜규 외(2007)는 사회서비스를 내용, 기능, 대상에 따라 구분하여 정의하고 있다.

- 내용에 따른 분류 : 사회복지서비스, 보건의료서비스, 교육서비스, 문화예술서비스
- 기능에 따른 분류 : 생활보장서비스(의식주 등 기초생활을 위한 서비스), 정신보건서비스(정신과 신체의 건강과 활동을 위한 서비스), 인적자본서비스(교육과 훈련 및 기회균등을 위한 제도적 장치를 마련하기 위한 서비스), 사회자본서비스(사회적 관계와 참여를 위한 서비스), 일자리서비스(일자리 알선 및 직업유지를 위한 서비스), 일반행정서비스
- 대상에 따른 분류 : 성인(노인, 장애인) 서비스, 아동·청소년서비스, 여성·가족서비스, 특수 취약계층 서비스(노숙인, 미혼모, 국제결혼이주자 등)

기존 연구들은 사회서비스가 가지는 특성을 바탕으로 사회서비스를 정의하고 있다. 이들 연구는 공통적으로 사회서비스가 대인서비스이며 시장의 원리로 움직이지 않고 공공의 성격을 가지고 있으며 개별 수급자 욕구에 맞춰 서비스를 제공하며 국가의 영향력이 크다(특히 재정 지출 규모)는 특징이 있다고 지적하고 있다. 이는 향후 한국의 사회서비스가 국가의 재정투입 규모와 서비스 제공자 관리, 서비스 제공자가 제공하는 서비스의 질이 어떠한가에 따라 달라질 수 있음을 의미한다.

이 연구에서는 사회서비스를 ‘개인이나 가족이 보편적으로 공급받을 권리가 있다고 여겨지는 서비스로 돌봄, 교육, 보건, 의료, 고용 등과 관련된 서비스’로 본다. 이 연구에서는 통계청 자료를 사용하므로 사회서비스 대상범주를 통계청의 범주 구분 방식에 근거해 정하기로 한다. 통계청의 서비스업조사에 따르면, 서비스업에 포함되는 산업은 E.하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, J.출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, L.부동산업 및 임대업, N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업, P.교육서비스업, Q.보건업 및 사회복지서비스업, R.예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 등이다.

서비스업 중 사회서비스업의 특성을 가지고 있는 사업이라고 여겨지는 사업은 O.공공행정, 국방 및 사회보장행정, P.교육서비스, Q.보건업 및 사회복지서비스업 전체, S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 중 일부가 해당(김혜원 외, 2006)한다. 강혜규(2007)는 이 중 S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업을 제외한 나머지를 사회서비스업이라고 본다.

이 연구는 사회서비스업을 한국표준산업분류(제9차)의 대분류 O, P, Q로 한정하고자 한다. 김혜원 외(2006)와 사회서비스향상기획단(2007)은 대분류 S(협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업)의 일부가 사회서비스에 속한다고 하였으나 이 연구에서 사용하는 데이터가 가지는 한계에 따라 대분류 S 전체를 사회서비스업에서 제외하고자 한다⁷.

사회서비스업 노동시장 분석의 중요성

앞서 살펴보았듯, 사회서비스는 국가(공공)와 서비스 제공자의 역할이 크다. 사회서비스는 시장매커니즘으로 움직이지 않고 정부의 재정에 크게 의존하기 때문에 국가의 재정투입 규모에 따라 발전할 수도, 그렇지 않을 수도 있다. 그리고 사회서비스는 대인서비스이기 때문에 무엇보다 서비스 제공자 관리가 중요하다. 서비스 제공자들의 노동복지 환경이 열악하게 되면 결국 이는 서비스의 내용에 반영되어 서비스 질을 떨어뜨릴 수 있다. 사회서비스 노동시장은 정책 개입을 통해 근로자 고용환경을 개선

7

서울시 데이터를 분석하고자 할 때 산업분류는 중분류까지 허용함. 대분류 S는 94.협회 및 단체, 95.수리업, 96. 기타 개인 서비스업 등 3가지 중분류로 나뉨. 94~95 중분류 수준에서 사회서비스를 따로 구분해내기 어려움(사회서비스의 속성을 지닌 서비스업과 기타 서비스업이 혼재).

할 수 있는 여지가 있으며, 이는 사회서비스 질에 영향을 미친다는 차원에서 노동시장 분석의 중요성이 있다.

3 사회서비스업 현황과 동향

3.1 산업별 사업체·종사자 현황과 동향

서울은 전국에 비해 제조업체 및 사회서비스업체 수와 종사자 비중이 낮고, 서비스업체 수와 종사자 비중은 높음

전국 사업체의 21.7%가 서울에 소재하며, 종사자의 24.9%가 서울에서 일하고 있다. 전국 제조업체의 16.4%가 서울에 소재하고, 제조업 종사자의 7.7%가 서울에서 일하고 있다. 전국 서비스업체의 22.8%가 서울에 소재하며, 종사자 비중은 31.5%이다. 전국 사회서비스업체의 18.9%가 서울에 소재하며, 종사자 비중은 21.1%이다 (그림 3-4).

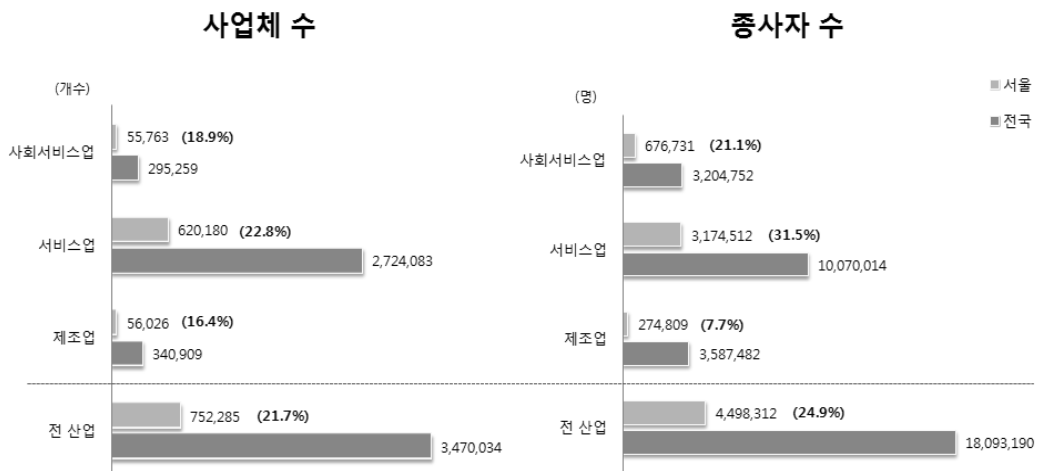


그림 3-4 전국 대비 서울 소재 사업체 수·종사자 수 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2011년 현재 전국 사업체 중 사회서비스업체 비중은 8.5%이며, 종사자 비중은 17.7%를 차지한다. 전국 사업체의 제조업체 비중은 9.8%, 종사자 비중은 19.8%이다. 전국 사업체의 78.5%가 서비스업체이며, 종사자는 55.7%를 차지한다.

2011년 현재 서울 사업체 중에서 사회서비스업체 비중은 7.4%, 종사자 비중은 15.0%이다. 서울 사업체의 제조업체 비중은 7.4%, 종사자 비중은 6.1%이다. 서울 사업체의 서비스업체 비중은 82.4%이며, 종사자 비중은 70.6%이다(그림 3-5).

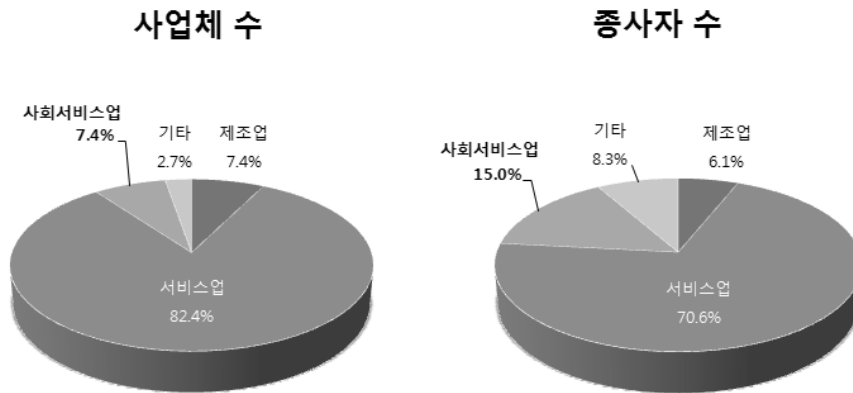


그림 3-5 서울의 산업별 사업체 수 및 종사자 수 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

서울의 제조업은 축소되고 있는 반면, 사회서비스업은 확장되고 있음

2008년부터 2011년까지 전국의 사업체 수는 평균 2.05% 증가했다. 산업별로 제조업은 2.13%, 서비스업은 1.84%, 사회서비스업은 3.52% 증가했다. 서비스업 사업체 수 증가율이 가장 낮았으며, 사회서비스업 사업체 수 증가율이 가장 높았다.

이에 비해 서울의 사업체 수는 평균 1.49% 증가했다. 산업별로는 제조업이 0.14% 감소했으며 서비스업이 1.49% 증가했고 사회서비스업이 3.44% 증가했다. 서울시의 경우 전국과 달리 제조업의 사업체 수가 감소하였고 사회서비스업과 서비스업의 사업체 수는 증가하였으며 사회서비스업과 서비스업 중에서 사회서비스업의 증가율이 더 높았다. 전국과 비교해볼 때, 서울시의 제조업 사업체 수는 크게 감소하고 있다. 사회서비스업은 전국보다 낮은 증가율을 보이고 있으나 제조업, 서비스업, 사회서비스업 중에서는 가장 높은 수준의 증가율을 보인다.

한편 2008년부터 2011년까지 전국의 종사자 수는 평균 3.57% 증가했다. 산업별로는 제조업이 3.06%, 서비스업이 2.89%, 사회서비스업이 4.89% 증가했다. 사회서비스업의 종사자 수 증가율이 다른 산업의 종사자 수 증가율에 비해 크게 높다. 이는 사회서비스업 고용 규모가 다른 산업에 비해 크게 증가하고 있음을 보여준다.

서울의 경우 종사자 수는 평균 3.31% 증가했다. 산업별로는 제조업이 2.30% 감소했으며, 서비스업은 2.50% 증가했고 사회서비스업은 4.68% 증가했다. 제조업의 종사자 수는 전국이 증가추세에 있는 데 비해 서울은 감소하고 있다. 전국과 수치를 비교해보면, 서비스업과 사회서비스업 종사자 증가율은 약간 낮다.

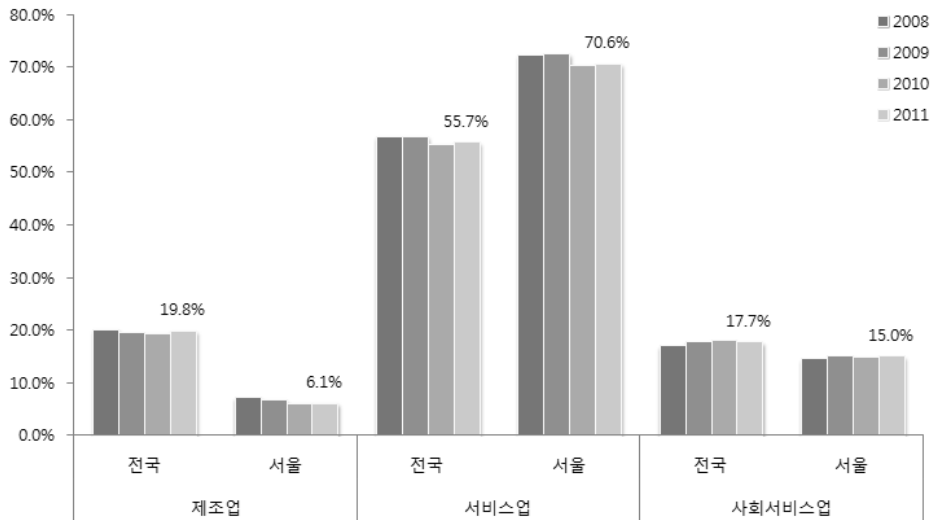


그림 3-6 전국·서울의 제조업, 서비스업, 사회서비스업 종사자 수 증가 동향 (2008~2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

3 2 사회서비스업 사업체·종사자 현황 및 동향

사회서비스업 중 사업체 수 및 종사자 수는 교육서비스업이 가장 많음

서울 소재 사회서비스업 중에서 사업체 수와 종사자 수가 가장 많은 업종은 ‘교육서비스업’이다. 교육서비스업의 사업체 수와 종사자는 각각 사회서비스 사업체의 55.9%, 44.3%를 차지한다.

사회서비스업 중 ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 사업체 비중은 사회서비스 사업체의 41.7%, 종사자 비중은 36.9%를 차지한다. ‘공공행정, 국방 및 사회보장행정’ 사업체 비중은 2.3%에 불과하나 종사자 비중은 18.8%에 달한다(그림 3-7).

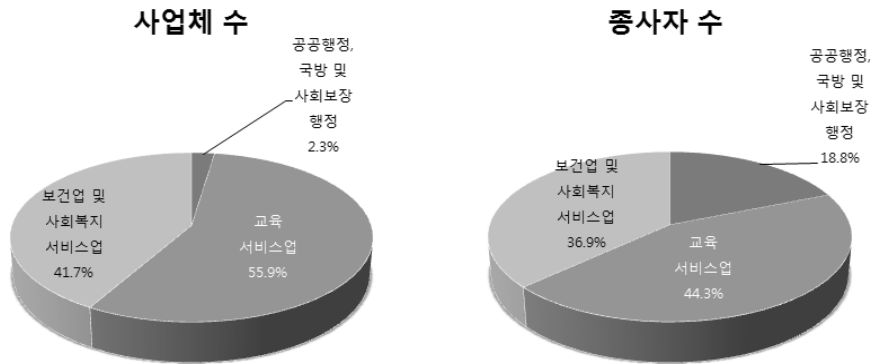


그림 3-7 서울의 사회서비스업 대분류별 사업체 수와 종사자 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사회서비스업 종사자 수를 중분류 기준으로 분류할 때, 2011년 현재 서울은 교육서비스업 종사자가 44.3%로 가장 많고, 이어 보건업 종사자가 26.6%, 공공행정 종사자가 18.8%, 사회복지서비스업 종사자 10.3% 순으로 많다(그림 3-8).

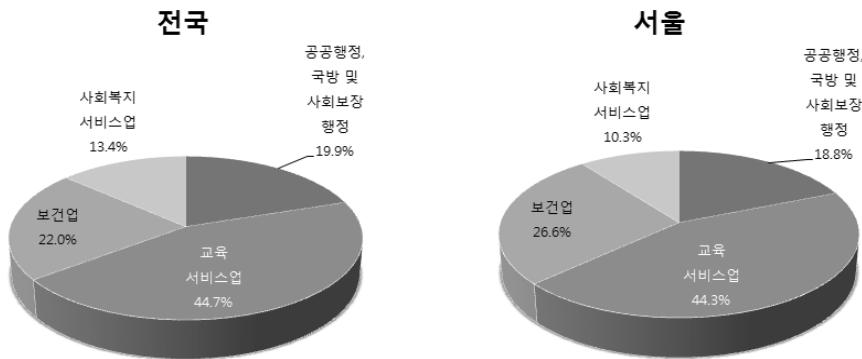


그림 3-8 사회서비스업 중분류별 종사자 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 3-4 전국 및 서울의 사회서비스 부문 종사자 현황 (2011)

(단위 : 명(%))

대분류	중분류	소분류	전국		서울	
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	입법 및 일반정부행정	337,995 (53.0)	10.5%	64,510 (50.6)	9.5%
		사회 및 산업정책행정	79,983 (12.6)	2.5%	13,654 (10.7)	2.0%
		외무 및 국방행정	5,000 (0.8)	0.2%	2,934 (2.3)	0.4%
		사법 및 공공질서행정	210,477 (33.0)	6.6%	45,896 (36.0)	6.8%
		사회보장행정	3,744 (0.6)	0.1%	413 (0.3)	0.1%
		소계	637,199 (100.0)	19.9%	127,407 (100.0)	18.8%
교육 서비스업	교육 서비스업	초등교육기관	334,661 (23.4)	10.4%	50,865 (17.0)	7.5%
		중등교육기관	328,485 (22.9)	10.2%	55,385 (18.5)	8.2%
		고등교육기관	232,424 (16.2)	7.3%	59,456 (19.8)	8.8%
		특수학교, 외국인학교 및 대안학교	15,796 (1.1)	0.5%	3,601 (1.2)	0.5%
		일반교습학원	311,380 (21.7)	9.7%	78,932 (26.3)	11.7%
		기타 교육기관	200,135 (14.0)	6.2%	45,860 (15.3)	6.8%
		교육지원서비스업	9,126 (0.6)	0.3%	5,759 (1.9)	0.9%
		소계	1,432,007 (100.0)	44.7%	299,858 (100.0)	44.3%
보건업 및 사회복지 서비스업	보건업	병원	374,345 (53.0)	11.7%	94,517 (52.5)	14.0%
		의원	294,733 (41.7)	9.2%	79,289 (44.1)	11.7%
		공중보건의료업	26,985 (3.8)	0.8%	3,331 (1.9)	0.5%
		기타 보건업	10,208 (1.4)	0.3%	2,765 (1.5)	0.4%
		소계	706,271 (100.0)	22.0%	179,902 (100.0)	26.6%
	사회복지 서비스업	거주 복지시설 운영업	86,739 (20.2)	2.7%	9,500 (13.7)	1.4%
		비거주 복지시설 운영업	342,536 (79.8)	10.7%	60,064 (86.3)	8.9%
		소계	429,275 (100.0)	13.4%	69,564 (100.0)	10.3%
		합계		3,204,752	100.0%	676,731

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

보건업 및 사회복지서비스업의 사업체 수와 종사자 비중 증가율이 가장 높음

전국 사회서비스업 중에서 보건업 및 사회복지서비스업의 사업체 수와 종사자 비중이 2010년에 비해 약간 증가했고, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정업과 교육서비스업은 종사자 비중이 감소했다.

2008년부터 2011년까지 전국 사회서비스업 사업체 수는 평균 3.54% 증가했다. 사회서비스업 중 공공행정·국방 및 사회보장행정업체 수만 0.25% 감소했으며, 다른 산업들의 사업체 수는 모두 증가했다 그 중 보건업 및 사회복지서비스업체의 증가율이 6.40%로 가장 높았고 이어 교육 서비스업체는 2.06% 증가했다.

서울의 경우 사회서비스업 사업체 수는 평균 3.44% 증가했다. 사회서비스업 중 보건

업 및 사회복지서비스업체 증가율이 4.77%로 가장 높았고 이어 교육서비스업체 증가율이 2.60%, 공공행정·국방 및 사회보장행정업체 증가율이 1.04% 순으로 높았다. 서울의 경우 전국과 달리 공공행정·국방 및 사회보장행정업체도 증가추세에 있었으며, 전국과 마찬가지로 보건업 및 사회복지서비스업체의 증가율이 가장 높았다. 한편 2008년부터 2011년까지 전국의 사회서비스업 종사자 수는 평균 4.89% 증가했다. 사회서비스업 종사자 수 증가율은 보건업 및 사회복지서비스업이 8.46%로 가장 높았고 이어 공공행정·국방 및 사회보장행정업은 3.47%, 교육서비스업은 2.96% 순으로 높았다.

서울의 경우에는 사회서비스업 종사자 수는 평균 4.68% 증가했다. 사회서비스업 종사자 수 증가율은 보건업 및 사회복지서비스업이 6.66%로 가장 높았고 이어 공공행정·국방 및 사회보장행정업은 3.90%, 교육서비스업은 3.46% 순이었다. 전국과 마찬가지로 보건업 및 사회복지서비스업 종사자 수 증가율이 가장 높았다.

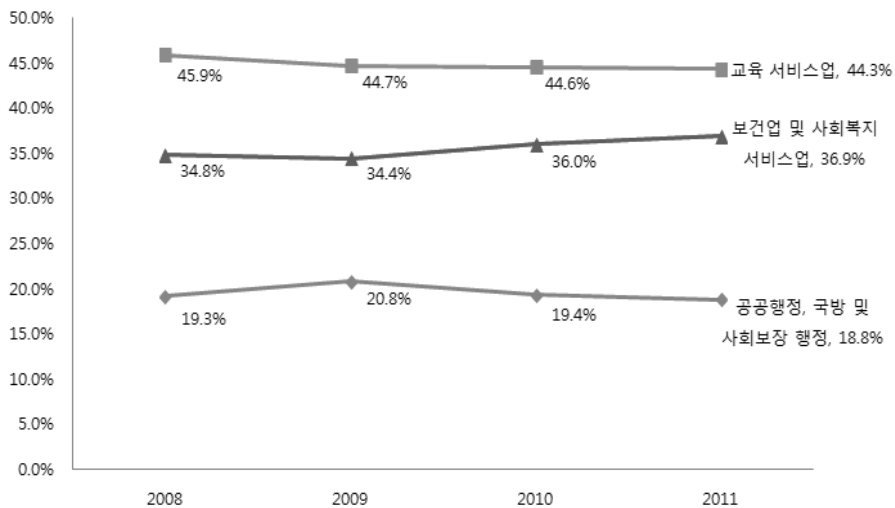


그림 3-9 서울의 사회서비스업 대분류별 종사자 수 증가율

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

표 3-5 전국 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)

(단위 : 개수/명(%))

구분	2008년		2009년		2010년		2011년	
	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
전 산업	3,264,782 (100.0)	16,288,280 (100.0)	3,293,558 (100.0)	16,818,015 (100.0)	3,355,470 (100.0)	17,647,028 (100.0)	3,470,034 (100.0)	18,093,190 (100.0)
제조업	320,053 (9.8)	3,277,271 (20.1)	320,374 (9.7)	3,269,339 (19.4)	326,813 (9.7)	3,417,698 (19.4)	340,909 (9.8)	3,587,482 (19.8)
서비스업								
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	4,882 (0.1)	62,895 (0.4)	5,038 (0.2)	65,576 (0.4)	5,402 (0.2)	69,132 (0.4)	5,909 (0.2)	70,871 (0.4)
도매 및 소매업	859,794 (26.3)	2,544,849 (15.6)	861,736 (26.2)	2,626,339 (15.6)	876,654 (26.1)	2,617,891 (14.8)	903,797 (26.0)	2,680,253 (14.8)
운수업	340,522 (10.4)	927,042 (5.7)	344,071 (10.4)	972,831 (5.8)	347,179 (10.3)	992,546 (5.6)	353,982 (10.2)	995,186 (5.5)
숙박 및 음식점업	623,915 (19.1)	1,727,882 (10.6)	628,078 (19.1)	1,757,715 (10.5)	634,500 (18.9)	1,766,290 (10.0)	655,348 (18.9)	1,840,043 (10.2)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	23,706 (0.7)	420,129 (2.6)	24,178 (0.7)	429,109 (2.6)	26,375 (0.8)	468,585 (2.7)	30,028 (0.9)	480,405 (2.7)
금융 및 보험업	37,493 (1.1)	666,466 (4.1)	38,341 (1.2)	682,428 (4.1)	39,353 (1.2)	706,859 (4.0)	40,681 (1.2)	718,459 (4.0)
부동산업 및 임대업	125,078 (3.8)	434,607 (2.7)	125,804 (3.8)	444,185 (2.6)	126,081 (3.8)	440,556 (2.5)	129,431 (3.7)	450,663 (2.5)
전문, 과학 및 기술 서비스업	66,500 (2.0)	689,741 (4.2)	67,558 (2.1)	728,398 (4.3)	70,601 (2.1)	750,393 (4.3)	76,462 (2.2)	810,692 (4.5)
사업시설관리 및 사업지원서비스 업	31,287 (1.0)	661,749 (4.1)	32,812 (1.0)	694,417 (4.1)	35,910 (1.1)	788,674 (4.5)	40,569 (1.2)	810,302 (4.5)
예술, 스포츠 및 여가관련서비스 업	100,900 (3.1)	314,394 (1.9)	102,697 (3.1)	323,404 (1.9)	102,948 (3.1)	322,881 (1.8)	103,539 (3.0)	334,568 (1.8)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	364,683 (11.2)	795,813 (4.9)	369,341 (11.2)	825,828 (4.9)	376,293 (11.2)	842,479 (4.8)	384,337 (11.1)	878,572 (4.9)
소계	2,578,760 (79.0)	9,245,567 (56.8)	2,599,654 (78.9)	9,550,230 (56.8)	2,641,296 (78.7)	9,766,286 (55.3)	2,724,083 (78.5)	10,070,014 (55.7)
사회서비스업								
공공행정, 국방 및 사회보장행정	12,033 (0.4)	575,148 (3.5)	11,768 (0.4)	659,265 (3.9)	11,929 (0.4)	663,673 (3.8)	11,942 (0.3)	637,199 (3.5)
교육서비스업	159,940 (4.9)	1,311,869 (8.1)	162,454 (4.9)	1,358,311 (8.1)	165,964 (4.9)	1,420,892 (8.1)	170,047 (4.9)	1,432,007 (7.9)
보건업 및 사회복지서비스 업	94,027 (2.9)	889,988 (5.5)	98,976 (3.0)	972,196 (5.8)	107,012 (3.2)	1,084,758 (6.1)	113,270 (3.3)	1,135,546 (6.3)
소계	266,000 (8.1)	2,777,005 (17.0)	273,198 (8.3)	2,989,772 (17.8)	284,905 (8.5)	3,169,323 (18.0)	295,259 (8.5)	3,204,752 (17.7)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

표 3-6 서울의 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)

(단위 : 개수/명(%))

구분	2008년		2009년		2010년		2011년	
	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
전 산업	719,687 (100.0)	4,079,277 (100.0)	723,086 (100.0)	4,177,336 (100.0)	729,731 (100.0)	4,487,357 (100.0)	752,285 (100.0)	4,498,312 (100.0)
제조업	56,254 (7.8)	294,649 (7.2)	54,947 (7.6)	282,583 (6.8)	53,950 (7.4)	272,510 (6.1)	56,026 (7.4)	274,809 (6.1)
서비스업								
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	362 (0.1)	6,135 (0.2)	366 (0.1)	6,062 (0.1)	379 (0.1)	6,470 (0.1)	414 (0.1)	6,639 (0.1)
도매 및 소매업	209,131 (29.1)	768,012 (18.8)	208,443 (28.8)	792,686 (19.0)	209,989 (28.8)	783,503 (17.5)	215,874 (28.7)	786,971 (17.5)
운수업	90,617 (12.6)	249,225 (6.1)	92,575 (12.8)	263,903 (6.3)	92,893 (12.7)	270,837 (6.0)	91,773 (12.2)	265,736 (5.9)
숙박 및 음식점업	114,115 (15.9)	393,802 (9.7)	114,473 (15.8)	401,205 (9.6)	115,415 (15.8)	405,068 (9.0)	119,320 (15.9)	417,162 (9.3)
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	12,045 (1.7)	255,087 (6.3)	12,408 (1.7)	263,721 (6.3)	13,690 (1.9)	295,581 (6.6)	16,175 (2.2)	302,726 (6.7)
금융 및 보험업	9,055 (1.3)	241,494 (5.9)	9,259 (1.3)	247,385 (5.9)	9,581 (1.3)	270,541 (6.0)	9,942 (1.3)	267,602 (5.9)
부동산업 및 임대업	35,950 (5.0)	142,052 (3.5)	35,979 (5.0)	148,312 (3.6)	35,100 (4.8)	142,505 (3.2)	35,207 (4.7)	144,271 (3.2)
전문, 과학 및 기술 서비스업	24,965 (3.5)	345,314 (8.5)	25,467 (3.5)	362,489 (8.7)	26,414 (3.6)	367,240 (8.2)	29,044 (3.9)	389,581 (8.7)
사업시설관리 및 사업지원서비스업	9,055 (1.3)	302,163 (7.4)	9,201 (1.3)	291,719 (7.0)	10,033 (1.4)	349,156 (7.8)	11,277 (1.5)	324,573 (7.2)
예술, 스포츠 및 여가관련서비스업	21,183 (2.9)	70,624 (1.7)	21,580 (3.0)	72,681 (1.7)	21,467 (2.9)	75,243 (1.7)	21,383 (2.8)	74,919 (1.7)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	66,710 (9.3)	173,878 (4.3)	67,337 (9.3)	179,939 (4.3)	68,226 (9.3)	187,674 (4.2)	69,771 (9.3)	194,332 (4.3)
소계	593,188 (82.4)	2,947,786 (72.3)	597,088 (82.6)	3,030,102 (72.5)	603,187 (82.7)	3,153,818 (70.3)	620,180 (82.4)	3,174,512 (70.6)
사회서비스업								
공공행정, 국방 및 사회보장행정	1,267 (0.2)	113,579 (2.8)	1,264 (0.2)	130,980 (3.1)	1,281 (0.2)	129,240 (2.9)	1,307 (0.2)	127,407 (2.8)
교육서비스업	28,873 (4.0)	270,794 (6.6)	29,330 (4.1)	281,404 (6.7)	30,044 (4.1)	297,208 (6.6)	31,181 (4.1)	299,858 (6.7)
보건업 및 사회복지서비스업	20,240 (2.8)	205,599 (5.0)	20,923 (2.9)	216,581 (5.2)	22,042 (3.0)	240,221 (5.4)	23,275 (3.1)	249,466 (5.5)
소계	50,380 (7.0)	589,972 (14.5)	51,517 (7.1)	628,965 (15.1)	53,367 (7.3)	666,669 (14.9)	55,763 (7.4)	676,731 (15.0)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

사회복지서비스업의 92.5%는 비거주복지시설, 거주복지시설 사업체가 증가세 큼
2011년 현재 서울시 사회복지서비스업 사업체 중에서 거주복지시설은 7.5%, 비거주복지시설은 92.5%이다(그림 3-10).

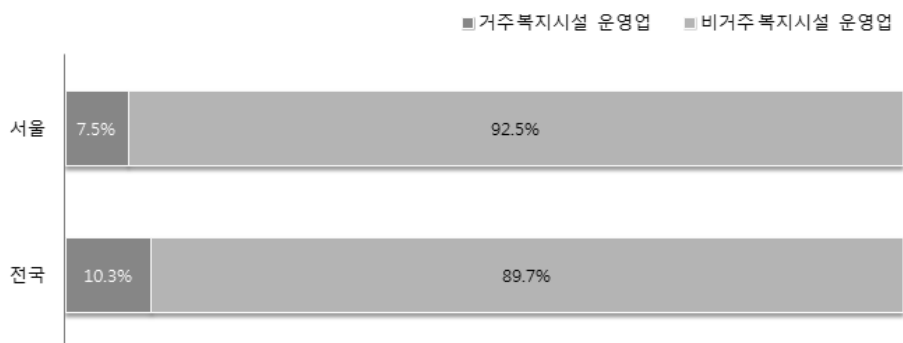


그림 3-10 사회복지서비스업 사업체의 시설 유형별 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2008년부터 2011년까지 서울시 사회복지서비스업 사업체 평균 증가율은 9.95%이며, 거주복지시설 사업체의 평균 증가율은 30.11%, 비거주복지시설 사업체의 평균 증가율은 8.80%로, 거주복지시설 사업체의 증가율이 더 크다. 전국과 비교해보면, 전국 사회복지서비스업 사업체 평균 증가율은 11.94%, 거주복지시설 사업체 평균 증가율은 18.72%. 비거주복지시설 사업체 평균 증가율은 11.25%인 것으로 나타나 전국 역시 거주복지시설 사업체의 증가율이 더 크며, 서울의 거주복지시설 사업체 증가율이 전국의 증가율보다 더 큼을 알 수 있다.

거주복지시설 사업체 중 노인시설 사업체 증가율이 높음

2008년부터 2011년까지 서울시 거주복지시설 사업체의 평균 증가율은 노인거주시설이 42.80%, 심신장애인시설이 15.41%, 기타 시설이 12.57%로 노인거주시설의 증가율이 매우 높다. 비거주시설 사업체의 평균 증가율은, 보육시설이 6.40%, 기타시설

이 17.12 %이다. 전국 거주복지시설의 평균 증가율은 노인거주시설이 25.52%, 심신장애인가주시설이 9.13%, 기타 거주시설이 6.46%이고, 보육 비거주시설은 9.63%, 기타 비거주시설은 17.53%이다. 전국과 비교할 때 서울시의 노인거주시설 사업체 증가율이 높음을 알 수 있다.

표 3-7 전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 증가 추이 (2008~2011)

(단위 : 개수/명)

산업	행정 구역	2008		2009		2010		2011	
		사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
보건업 및 사회복지서비스업	전국	94,027	889,988	98,976	972,196	107,012	1,084,758	113,270	1,135,546
	서울	20,240	205,599	20,923	216,581	22,042	240,221	23,275	249,466
1. 보건업	전국	58,339	607,432	59,616	639,176	61,226	685,772	63,217	706,271
	서울	14,784	156,725	15,101	163,847	15,488	176,353	16,023	179,902
- 병원	전국	2,090	303,659	2,233	322,988	2,695	360,679	2,789	374,345
	서울	275	82,162	287	85,908	386	93,830	381	94,517
- 의원	전국	50,600	269,598	51,645	280,882	52,509	288,037	54,168	294,733
	서울	13,994	69,762	14,282	72,631	14,508	77,151	14,984	79,289
- 공중 보건 의료업	전국	3,439	26,348	3,450	26,804	3,453	27,954	3,443	26,985
	서울	37	2,745	40	2,943	43	2,891	45	3,331
- 기타 보건업	전국	2,210	7,827	2,288	8,502	2,569	9,102	2,817	10,208
	서울	478	2,056	492	2,365	551	2,481	613	2,765
2. 사회복지 서비스업	전국	35,688	282,556	39,360	333,020	45,786	398,986	50,053	429,275
	서울	5,456	48,874	5,822	52,734	6,554	63,868	7,252	69,564
- 거주 복지시설운영업	전국	3,069	54,233	3,760	67,472	4,757	81,088	5,135	86,739
	서울	247	5,012	354	6,666	502	8,707	544	9,500
- 노인 거주 복지시설운영업	전국	1,772	31,123	2,401	44,211	3,214	56,439	3,504	61,502
	서울	125	2,562	213	4,182	328	5,775	364	6,730
- 심신장애인 거주 복지시설 운영업	전국	711	15,242	746	15,309	883	16,412	924	16,881
	서울	54	1,082	59	1,077	82	1,357	83	1,252
- 기타 거주 복지시설운영업	전국	586	7,868	613	7,952	660	8,237	707	8,356
	서울	68	1,368	82	1,407	92	1,575	97	1,518
- 비거주 복지시설운영업	전국	32,619	228,323	35,600	265,548	41,029	317,898	44,918	342,536
	서울	5,209	43,862	5,468	46,068	6,052	55,161	6,708	60,064
- 보육시설 운영업	전국	26,283	162,305	28,021	179,886	31,612	204,064	34,631	225,745
	서울	4,131	26,643	4,211	29,096	4,547	32,872	4,976	35,886
- 기타 비거주 복지서비스업	전국	6,336	66,018	7,579	85,662	9,417	113,834	10,287	116,791
	서울	1,078	17,219	1,257	16,972	1,505	22,289	1,732	24,178

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

사회서비스업은 다른 산업에 비해 비영리단체의 참여가 많음

2011년 현재 서울시 전체 사업체를 운영주체별로 구분해보면, 개인사업체가 80.3%로 가장 많으며 이어 회사법인 사업체(15.2%), 비법인단체 사업체(2.6%), 회사이외법인 사업체(1.8%) 순이다. 서비스업의 경우 개인사업체가 80.7%로 가장 높았으며, 이어 회사법인 사업체가 15.2%, 비법인단체 사업체가 2.7%, 회사이외법인 사업체가 1.4%이다(그림 3-11).

전체 산업과 서비스업의 경우에는 비영리단체가 각각 4.4%, 4.1%로 소수인 것과 달리, 사회서비스업과 사회복지서비스업은 그 비중이 높다. 사회서비스업은 전체 사업체의 9.0%를 회사이외법인이, 4.5%를 비법인단체가 운영하고 있다. 사회복지서비스업도 전체 사업체의 11.7%를 회사이외법인이, 23.3%를 비법인단체가 운영하고 있다(그림 3-11). 즉 사회서비스업은 사업체의 13.5%, 사회복지서비스업은 사업체의 35.0%를 비영리단체가 운영하고 있다.

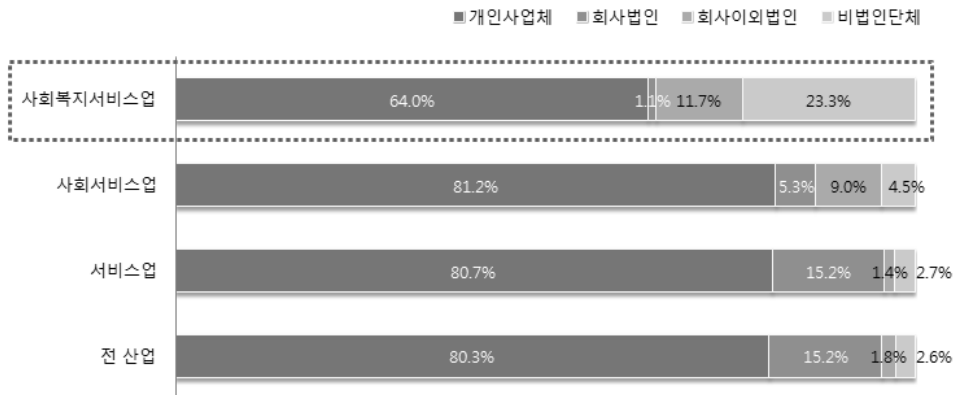


그림 3-11 서울의 산업별 운영주체 유형별 사업체 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사회복지서비스업의 시장화 수준이 커지는 추세

2011년 현재 서울 소재 사회복지서비스업의 운영주체는 사업체 수를 기준으로 보면 개인사업체가 64.0%, 비법인단체가 23.3%, 회사이외법인이 11.7%, 회사법인이 1.1%이다(그림 3-12).

종사자 수를 기준으로 보면 사회복지서비스업 종사자의 50%가 개인사업체에서 일하며, 이어 비법인단체 종사자가 23.8%, 회사이외법인 종사자가 23.7%, 회사법인 종사자가 2.5%이다. 사업체 비중에 비해 개인사업체 종사자 수가 상대적으로 적고, 회사이외법인 종사자 수가 상대적으로 많다고 할 수 있다(그림 3-12).

개인사업체와 회사법인을 영리주체로, 회사이외법인과 비법인단체를 비영리주체로 구분할 때, 영리 사회복지서비스업체 수는 사회복지서비스업체의 75.1%를, 영리 사회복지서비스업 종사자 수는 사회복지서비스업 종사자의 52.5%를 차지한다. 다른 산업과 비교할 때 비영리사업체 종사자가 상대적으로 많은 편이기는 하나 절대적 수준에서 영리사업체 종사자가 절반 이상을 차지하고 있다.

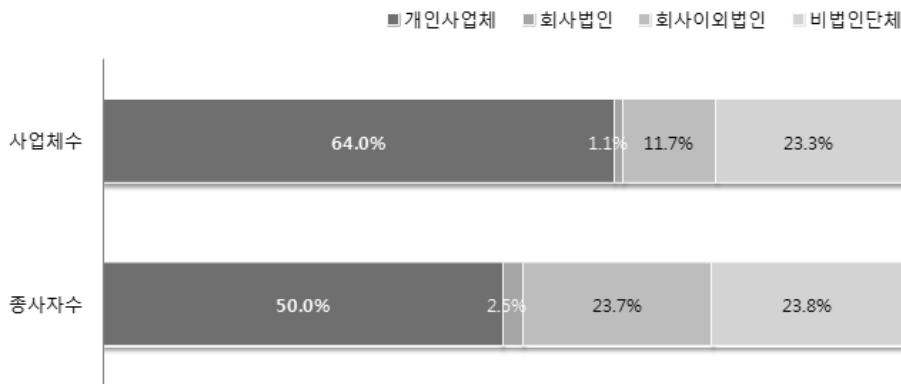


그림 3-12 서울의 사회복지서비스업 운영주체별 사업체 및 종사자 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2008년부터 2011년까지 서울시 사회복지서비스업체의 운영주체별 증가율을 살펴보면, 회사법인이 운영하는 사업체 수가 평균 30.50% 증가한 것으로 나타나 가장 높은 증가율을 보였으며, 이어 개인사업체(20.80%), 회사이외법인(0.60%) 순으로 높은 증가율을 보인다. 다른 운영주체들과 달리 비법인단체가 운영하는 사업체 수는 평균 4.83% 감소한 것으로 나타났다(표 3-8).

또한 서울시 사회복지서비스업 종사자의 운영주체별 증가율 역시 회사법인이 운영하는 사회복지시설 종사자 수 증가율이 평균 46.64%로 가장 높았으며, 이어 개인사업체가 운영하는 사회복지시설의 종사자(33.19%), 회사이외법인이 운영하는 사회복지시설의 종사자(4.20%) 순으로 높은 증가율을 보였다. 사회복지서비스업체의 동

향과 마찬가지로 비법인단체가 운영하는 사회복지시설 종사자 수는 평균 4.56% 감소하였다(표 3-8).

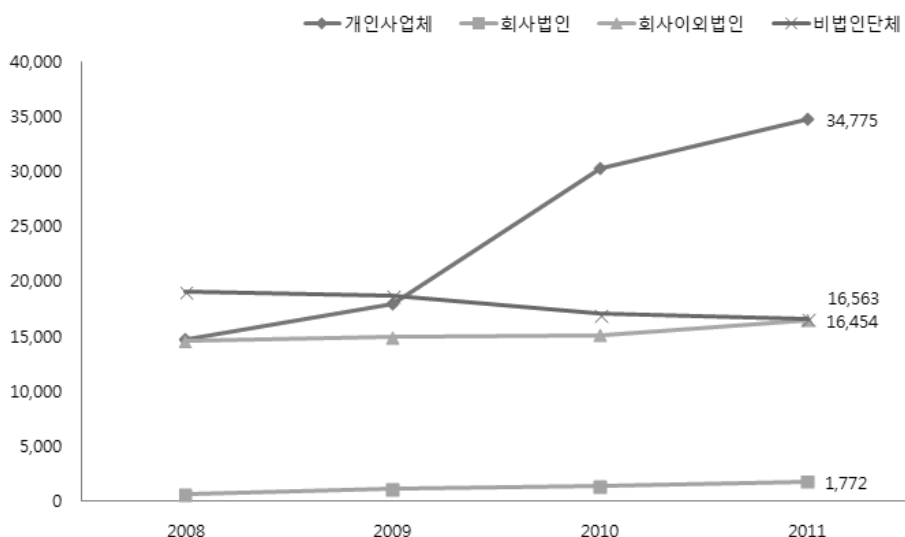


그림 3-13 서울시 사회복지서비스업 종사자의 운영주체별 증가 동향 (2008~2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

표 3-8 서울의 사회복지서비스업 운영주체 유형별 증가 동향 (2008~2011)

(단위 : 개수/명)

	2008		2009		2010		2011	
	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
계	5,456	48,874	5,822	52,734	6,554	63,868	7,252	69,564
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
개인사업체	2,631	14,718	2,643	17,972	3,904	30,328	4,638	34,775
	48.2%	30.1%	45.4%	34.1%	59.6%	47.5%	64.0%	50.0%
회사법인	36	562	57	1,137	61	1,392	80	1,772
	0.7%	1.1%	1.0%	2.2%	0.9%	2.2%	1.1%	2.5%
회사외법인	832	14,542	842	14,895	759	15,120	847	16,454
	15.2%	29.8%	14.5%	28.2%	11.6%	23.7%	11.7%	23.7%
비법인단체	1,957	19,052	2,280	18,730	1,830	17,028	1,687	16,563
	35.9%	39.0%	39.2%	35.5%	27.9%	26.7%	23.3%	23.8%

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

비거주복지시설의 시장화 수준이 거주복지시설에 비해 높음

서울시 거주복지시설들의 운영주체별 비중은 개인사업체 37.5%, 회사법인 5.7%, 회사이외법인 27.4%, 비법인단체 29.4%이다. 비거주복지시설 운영주체별 비중은 개인사업체가 66.1%, 회사법인이 0.7%, 회사이외법인이 10.4%, 비법인단체가 22.8%이다. 거주복지시설 사업체의 43.2%가 영리 목적, 56.8%가 비영리 목적이다(그림 3-14). 투자비용이 많이 투입되는 거주복지시설은 비거주복지시설에 비해 개인사업체 비중이 매우 낮게 나타났다. 거주복지시설이 비거주복지시설에 비해 시장화 수준이 낮다고 할 수 있다.

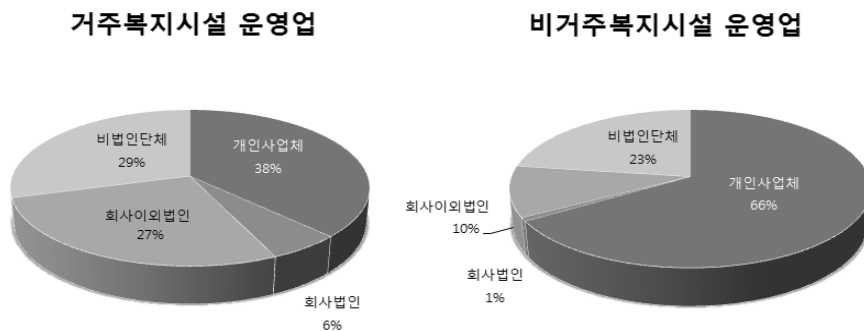


그림 3-14 서울 소재 거주복지시설과 비거주복지시설의 운영주체별 비중
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설사업체 중 노인대상사업체가 가장 많고, 시장화 수준도 가장 높음

서울 소재 거주복지시설사업체는 66.9%가 노인시설이며, 장애인시설이 15.3%, 기타시설(아동 및 부녀자)이 17.8%이다. 거주복지시설사업체 중에서 노인대상 사업체가 비중이 가장 크다. 거주복지시설운영업 종사자 중 노인시설에서 일하는 근로자가 70.8%, 장애인시설 근로자가 13.2%, 기타거주시설 근로자가 16.0%이다(표 3-9). 노인복지시설의 운영주체별 비중은 개인사업체 52.7%, 회사법인 8.2%, 회사이외법인 16.5%, 비법인단체 22.5%이다. 장애인거주시설은 개인사업체 12.0%, 회사법인 1.2%, 회사이외법인 41.0%, 비법인단체 45.8%이다. 기타거주시설은 개인사업체 2.1%, 회사이외법인 56.7%, 비법인단체 41.2%이며, 회사법인은 없다(그림 3-15). 운영주체를 기준으로 보면 노인복지시설사업체의 시장화수준이 가장 크다고 할 수 있다.

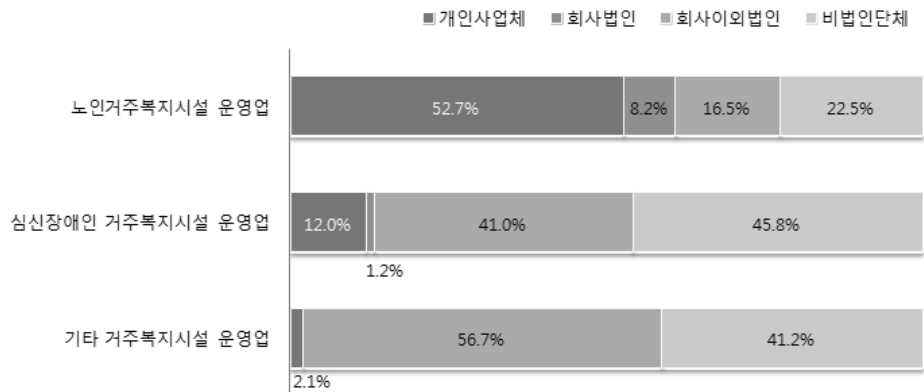


그림 3-15 서울 소재 거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

노인거주복지시설의 대부분은 요양복지시설, 요양복지시설의 시장화 수준이 높음
 서울 소재 노인거주복지시설은 91.8%가 노인요양복지시설이며, 노인양로복지시설은 8.2%이다. 노인거주복지시설 종사자 중 노인요양복지시설 종사자가 89.3%, 노인양로복지시설 종사자가 10.7%이다(표 3-9).

노인요양복지시설 사업체의 운영주체는 개인사업체 56.0%, 회사법인 7.8%, 회사이외법인 14.4%, 비법인단체 21.9%이다. 노인양로복지시설사업체는 개인사업체가 16.7%, 회사법인이 13.3%, 회사이외 법인이 40%, 비법인단체가 30%이다(그림 3-16). 노인요양복지시설의 63.8%가 영리, 노인양로복지시설의 30%가 영리로 노인요양복지시설의 시장화 수준이 더 높다.

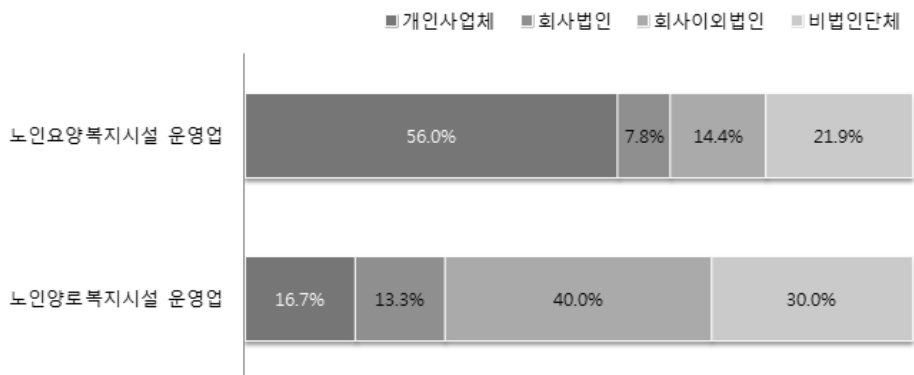


그림 3-16 서울 소재 노인거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

비거주복지시설업의 3/4이 보육사업체이며, 시장화 수준이 가장 높음

서울 소재 비거주복지시설 사업체 중 보육시설 사업체가 74.2%로 전체사업체의 3/4을 차지하며, 종사자 비중은 전체사업체 종사자의 59.7%이다. 보육시설업은 개인사업체가 82.1%로 가장 많고, 그다음으로 회사법인이 0.1%, 회사이외법인이 2.7%, 비법인단체가 15.1%이다(그림 3-17). 보육시설사업체는 82.2%가 영리사업체로 노인요양복지시설(63.8%)에 비해 시장화 수준이 훨씬 더 높다고 할 수 있다.

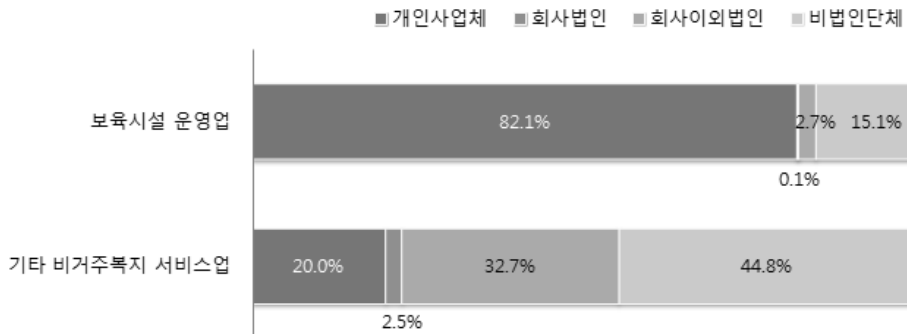


그림 3-17서울 소재 비거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 3-9 사회복지서비스업 세세분류별 운영주체 현황 (2011)

(단위 : 개수/명(%))

산업별	운영주체	전국		서울	
		사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
사회복지서비스업	개인사업체	33,062 (66.1)	221,943 (51.7)	4,638 (64.0)	34,775 (50.0)
	회사법인	285 (0.6)	6,521 (1.5)	80 (1.1)	1,772 (2.5)
	회사외법인	6,903 (13.8)	115,299 (26.9)	847 (11.7)	16,454 (23.7)
	비법인단체	9,803 (19.6)	85,512 (19.9)	1,687 (23.3)	16,563 (23.8)
	계	50,053 (100)	429,275 (100)	7,252 (100)	69,564 (100)
거주복지시설운영업	개인사업체	1,454 (28.3)	17,884 (20.6)	204 (37.5)	2,746 (28.9)
	회사법인	142 (2.8)	3,765 (4.3)	31 (5.7)	842 (8.9)
	회사외법인	1,972 (38.4)	47,241 (54.5)	149 (27.4)	3,751 (39.5)
	비법인단체	1,567 (30.5)	17,849 (20.6)	160 (29.4)	2,161 (22.7)
	소계	5,135 (100)	86,739 (100)	544 (100)	9,500 (100)
노인 거주복지시설운영업	개인사업체	1,356 (38.7)	17,320 (28.2)	192 (52.7)	2,627 (39.0)
	회사법인	136 (3.9)	3,681 (6.0)	30 (8.2)	821 (12.2)
	회사외법인	1,043 (29.8)	27,644 (44.9)	60 (16.5)	1,719 (25.5)
	비법인단체	969 (27.7)	12,857 (20.9)	82 (22.5)	1,563 (23.2)
	소계	3,504 (100)	61,502 (100)	364 (100)	6,730 (100)
노인 요양복지시설 운영업	개인사업체	1,278 (40.3)	16,690 (29.0)	187 (56.0)	2,594 (43.2)
	회사법인	123 (3.9)	3,077 (5.3)	26 (7.8)	519 (8.6)
	회사외법인	927 (29.3)	25,784 (44.8)	48 (14.4)	1,381 (23.0)
	비법인단체	841 (26.5)	12,016 (20.9)	73 (21.9)	1,515 (25.2)
	소계	3,169 (100)	57,567 (100)	334 (100)	6,009 (100)
노인 양로복지시설 운영업	개인사업체	78 (23.3)	630 (16.0)	5 (16.7)	33 (4.6)
	회사법인	13 (3.9)	604 (15.3)	4 (13.3)	302 (41.9)
	회사외법인	116 (34.6)	1,860 (47.3)	12 (40.0)	338 (46.9)
	비법인단체	128 (38.2)	841 (21.4)	9 (30.0)	48 (6.7)
	소계	335 (100.0)	3,935 (100)	30 (100)	721 (100)
심신장애인 거주복지시설운영업	개인사업체	75 (8.1)	469 (2.8)	10 (12.0)	114 (9.1)
	회사법인	6 (0.6)	84 (0.5)	1 (1.2)	21 (1.7)
	회사외법인	496 (53.7)	12,995 (77.0)	34 (41.0)	861 (68.8)
	비법인단체	347 (37.6)	3,333 (19.7)	38 (45.8)	256 (20.4)
	소계	924 (100)	16,881 (100)	83 (100)	1,252 (100)
신체부자유자 거주복지시설 운영업	개인사업체	47 (8.4)	237 (2.6)	4 (7.1)	48 (6.3)
	회사법인	3 (0.5)	8 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	회사외법인	269 (48.3)	6,632 (73.6)	25 (44.6)	551 (72.2)
	비법인단체	238 (42.7)	2,134 (23.7)	27 (48.2)	164 (21.5)
	소계	557 (100)	9,011 (100)	56 (100)	763 (100)
정신질환, 정신지체 및 약물중독자 거주복지시설 운영업	개인사업체	28 (7.6)	232 (2.9)	6 (22.2)	66 (13.5)
	회사법인	3 (0.8)	76 (1.0)	1 (3.7)	21 (4.3)
	회사외법인	227 (61.9)	6,363 (80.9)	9 (33.3)	310 (63.4)
	비법인단체	109 (29.7)	1,199 (15.2)	11 (40.7)	92 (18.8)
	소계	367 (100)	7,870 (100)	27 (100)	489 (100)

표 계속 사회복지서비스업 세세분류별 운영주체 현황 (2011)

산업별	운영주체	전국		서울	
		사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
기타 거주복지시설운영업	개인사업체	23 (3.3)	95 (1.1)	2 (2.1)	5 (0.3)
	회사외법인	433 (61.2)	6,602 (79.0)	55 (56.7)	1,171 (77.1)
	비법인단체	251 (35.5)	1,659 (19.9)	40 (41.2)	342 (22.5)
	소계	707 (100)	8,356 (100)	97 (100)	1,518 (100)
아동 및 부녀자 거주복지시설 운영업	개인사업체	19 (3.2)	75 (1.1)	2 (2.6)	5 (0.4)
	회사외법인	374 (63.7)	5,628 (80.2)	47 (61.0)	979 (78.4)
	비법인단체	194 (33.0)	1,317 (18.8)	28 (36.4)	264 (21.2)
	소계	587 (100)	7,020 (100)	77 (100)	1,248 (100)
그외 기타 거주복지시설 운영업	개인사업체	4 (3.3)	20 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
	회사외법인	59 (49.2)	974 (72.9)	8 (40.0)	192 (71.1)
	비법인단체	57 (47.5)	342 (25.6)	12 (60.0)	78 (28.9)
	소계	120 (100)	1,336 (100)	20 (100)	270 (100)
비거주복지시설운영업	개인사업체	31,608 (70.4)	204,059 (59.6)	4,434 (66.1)	32,029 (53.3)
	회사법인	143 (0.3)	2,756 (0.8)	49 (0.7)	930 (1.5)
	회사외법인	4,931 (11.0)	68,058 (19.9)	698 (10.4)	12,703 (21.1)
	비법인단체	8,236 (18.3)	67,663 (19.8)	1,527 (22.8)	14,402 (24.0)
	소계	44,918 (100)	342,536 (100)	6,708 (100)	60,064 (100)
보육시설 운영업					
보육시설 운영업	개인사업체	29,565 (85.4)	180,933 (80.1)	4,087 (82.1)	27,898 (77.7)
	회사법인	33 (0.1)	285 (0.1)	6 (0.1)	56 (0.2)
	회사외법인	1,779 (5.1)	20,474 (9.1)	132 (2.7)	1,538 (4.3)
	비법인단체	3,254 (9.4)	24,053 (10.7)	751 (15.1)	6,394 (17.8)
	소계	34,631 (100)	225,745 (100)	4,976 (100)	35,886 (100)
기타 비거주복지서비스업	개인사업체	2,043 (19.9)	23,126 (19.8)	347 (20.0)	4,131 (17.1)
	회사법인	110 (1.1)	2,471 (2.1)	43 (2.5)	874 (3.6)
	회사외법인	3,152 (30.6)	47,584 (40.7)	566 (32.7)	11,165 (46.2)
	비법인단체	4,982 (48.4)	43,610 (37.3)	776 (44.8)	8,008 (33.1)
	소계	10,287 (100)	116,791 (100)	1,732 (100)	24,178 (100)
직업재활원운영업	개인사업체	48 (6.3)	340 (2.2)	15 (12.6)	164 (7.7)
	회사법인	4 (0.5)	58 (0.4)	2 (1.7)	9 (0.4)
	회사외법인	333 (44.0)	6,853 (43.7)	52 (43.7)	961 (45.3)
	비법인단체	372 (49.1)	8,419 (53.7)	50 (42.0)	989 (46.6)
	소계	757 (100)	15,670 (100)	119 (100)	2,123 (100)
그외 기타 비거주 복지서비스업	개인사업체	1,995 (20.9)	22,786 (22.5)	332 (20.6)	3,967 (18.0)
	회사법인	106 (1.1)	2,413 (2.4)	41 (2.5)	865 (3.9)
	회사외법인	2,819 (29.6)	40,731 (40.3)	514 (31.9)	10,204 (46.3)
	비법인단체	4,610 (48.4)	35,191 (34.8)	726 (45.0)	7,019 (31.8)
	소계	9,530 (100)	101,121 (100)	1,613 (100)	22,055 (100)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

서비스업에 비해 사회서비스업과 사회복지서비스업의 사업체 규모가 상대적으로 큼
 2011년 현재 서울의 사회서비스업체 규모는 전 산업체와 서비스업체에 비해 크다.
 사회서비스업체는 종사자가 1~4명인 사업체가 65.1%, 5~9명인 사업체가 18.0%,
 10~19명인 사업체가 8.7%이며, 사회복지서비스업은 종사자가 1~4명 사업체가
 33.5%, 5~9명인 사업체가 39.0%, 10~19명인 사업체는 19.3%, 20~49명인 사업
 체는 6.6%이다(그림 3-18).

서비스업체의 84.2%가 1~4명 사업체인 것과 비교하면, 서울시 사회서비스업과 사
 회복지서비스업의 사업체 규모는 전 산업체와 서비스업체에 비해 상대적으로 크다
 고 할 수 있다.

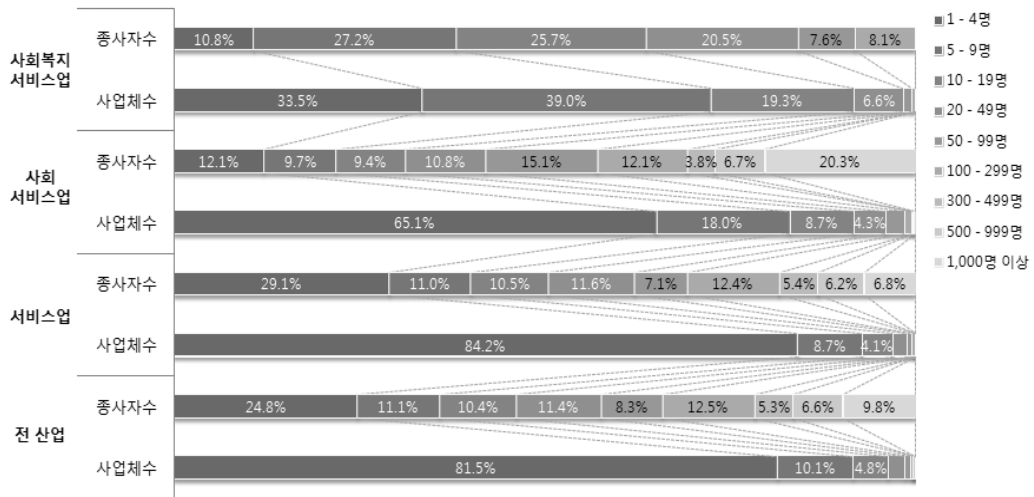


그림 3-18 서울의 산업별 사업체 규모 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설 사업체 규모가 비거주복지시설 사업체에 비해 큼

2011년 현재 서울의 거주복지시설 사업체 중 종사자 수가 1~4명인 사업체가 19.3
 %, 5~9명인 사업체가 29.8%, 10~19명인 사업체가 24.4%, 20~49명인 사업체가 2
 1.1%, 50명 이상인 사업체가 5.4%이다(그림 3-19).

비거주복지시설 사업체 중 종사자 수가 1~4명인 사업체가 34.7%, 5~9명인 사업체가 39.7%, 10~19명인 사업체가 18.9%, 20~49명인 사업체가 5.5%, 50명 이상인 사업체가 1.2%이다(그림 3-19).

종사자 수가 10인 미만인 사업체의 비중을 비교하면, 거주복지시설은 49.1%인 데 비해 비거주복지시설은 74.4%이다. 거주복지시설이 비거주복지시설에 비해 사업체 규모가 더 크다고 할 수 있다. 즉 비거주복지시설이 거주복지시설에 비해 영세업체가 많다고 할 수 있다.

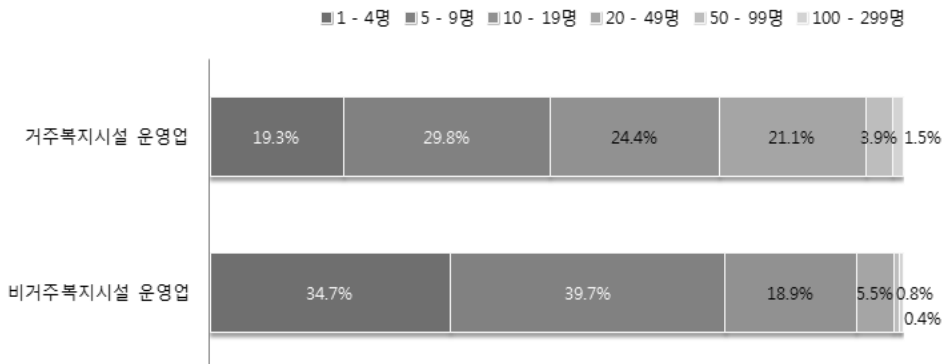


그림 3-19 서울 소재 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설 중 노인복지시설 사업체 규모가 상대적으로 큼

서울시 노인거주복지시설은 1~4명 사업체가 9.1%, 5~9명 사업체가 35.2%, 10~19명 사업체가 29.9%, 20~49명 사업체가 19.8%, 50명 이상 사업체가 6.1%이다. 이에 비해 장애인거주복지시설은 1~4명 사업체가 42.2%, 5~9명 사업체가 18.1%, 10~19명 사업체가 10.8%, 20~49명 사업체가 24.1%, 50명 이상 사업체가 4.8%이다(그림 3-20). 거주복지시설 중에서 노인거주복지시설 사업체 규모가 다른 사업체에 비해 상대적으로 크다는 것을 알 수 있다.

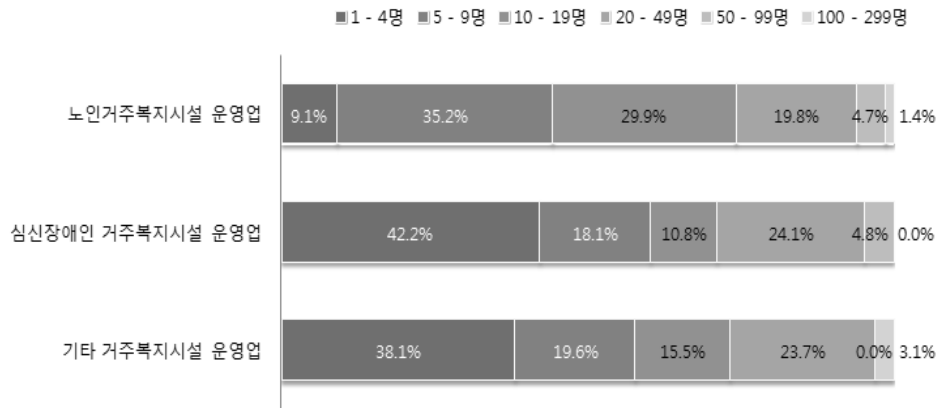


그림 3-20 서울 소재 거주복지시설(노인·장애인·기타)의 사업체 규모별 사업체 수 비중
 자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

보육시설은 노인복지시설에 비해 1~4인 사업체 비중이 약 3배 많음

2011년 현재 서울시 보육시설업은 1~4명 사업체가 31.7%, 5~9명 사업체가 45.9%, 10~19명 사업체가 20.6%이다. 이에 반해 기타비거주복지서비스업은 1~4명 사업체가 43.4%, 5~9명 사업체가 21.9%, 10~19명 사업체가 14%, 20~49명 사업체가 15.9%, 50명 이상 사업체가 4.9%이다(그림 3-21).

보육시설 사업체는 노인거주복지시설사업체에 비해 1~4인 사업체 비중이 3배 높은 것으로 나타났다.

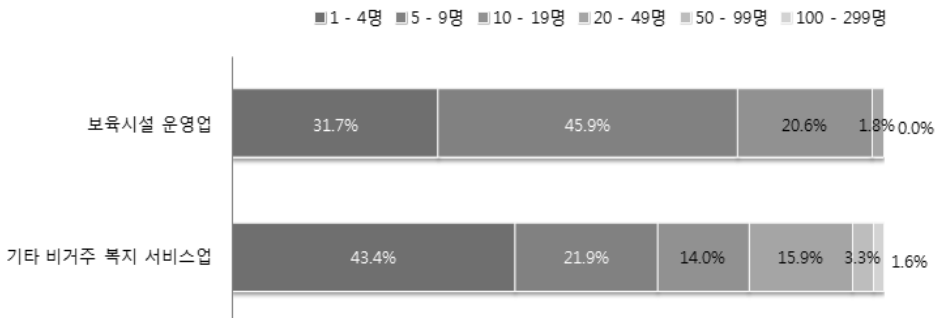


그림 3-21 서울 소재 비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 수 비중
 자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

전체 산업에 비해 사회복지서비스업 생산성은 낮음

2011년 현재 서울의 사회복지서비스업 사업체 중 연간 매출액이 1억~5억원인 사업체가 54.2%로 가장 많고, 5천~1억원인 사업체가 19.3%로 두 번째로 많다. 연간 매출액이 2천~5천만원인 사업체가 9.3%, 2천만원 미만인 사업체가 6.8%이다. 연간 매출액이 5억~10억원인 사업체는 6.5%이며, 10억원 이상인 사업체는 3.4%이다 (그림 3-22).

사회서비스업 사업체도 연간 매출액이 1억~5억원인 사업체가 36.0%로 가장 많고, 그 뒤를 이어 2천~5천만원인 사업체가 16.9%, 2천만원 미만인 사업체가 15.9%, 5천~1억원인 사업체가 12.0%, 5억~10억원인 사업체가 8.3% 순으로 많다(그림 3-22).

사회서비스업이 사회복지서비스업에 비해 영세사업체 비중이 더 높으나 동시에 5억원 이상 사업체 비중도 더 높은 것으로 나타났다.

전체 산업과 비교해 사회복지서비스업의 매출액 규모는 적지 않으나 사회복지서비스업의 종사자 규모가 전 산업에 비해 큰 것을 고려하면, 사회복지서비스업 근로자 1인당 매출액이 크다고 볼 수 없다. 이는 기존 연구의 결과대로(Baumol, 1967 등), 서비스업 생산성이 크지 않음을 보여주는 것이다.



그림 3-22 서울의 산업분류별 사업체의 매출액 비교 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설의 매출액 규모는 비거주복지시설에 비해 큼

거주복지시설 사업체는 44.6%가 연매출액 1억~5억원 규모이며, 5천~1억원이 10.7%, 2천~5천만원이 9.4%, 2천만원 미만인 7.2%, 5억원 이상이 28.1%이다. 이에 비해 비거주복지시설 사업체는 54.9%가 매출액 1억~5억원 규모이며, 5천~1억원이 19.9%, 2천~5천만원이 9.3%, 2천만원 미만인 6.8%, 5억원 이상은 9.0%이다(표 3-10). 거주복지시설의 매출액 규모가 비거주복지시설보다 크다.

노인거주복지시설업 사업체는 매출액 1억~5억원이 52.9%로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 5억~10억원이 13.5%, 10억~50억원이 11.0%, 5천~1억원이 8.5%, 2천~5천만원이 8.0%, 2천만원 미만인 4.4% 순으로 많다(표 3-10). 이에 비해 보육시설업 사업체는 매출액 1억~5억원이 62.6%, 5천~1억원이 21.0%, 2천~5천만원이 7.0%, 2천만원 미만인 3.4%인 것으로 나타나, 노인거주시설이 보육시설업에 비해 매출액 규모가 상대적으로 크다고 할 수 있다. 그러나 5천만원 미만 사업체 비중은 보육시설보다 노인거주복지시설에서 더 높은 것으로 나타나 보육시설에 비해 노인거주복지시설에서 영세업체가 상대적으로 많음을 알 수 있다.

표 3-10 서울의 사회복지서비스업 매출액 현황

(단위 : 사업체 수(%))

산업별	매출액										전체
	20 백만원 미만	20~50 백만원	50~100 백만원	100~ 500 백만원	500~ 1,000 백만원	1,000~ 5,000 백만원	5,000~10,000 백만원	10,000~20,000 백만원	20,000~30,000 백만원	30,000 백만원 이상	
1.거주복지시설운영업	39 (7.2) [7.9]	51 (9.4) [7.6]	58 (10.7) [4.2]	242 (44.6) [6.2]	70 (12.9) [14.8]	72 (13.3) [29.1]	7 (1.3) [35.0]	3 (0.6) [25.0]	- - -	- - -	542 (100) [7.5]
1)노인 거주복지시설운영업	16 (4.4) [3.2]	29 (8.0) [4.3]	31 (8.5) [2.2]	192 (52.9) [4.9]	49 (13.5) [10.3]	40 (11.0) [16.2]	5 (1.4) [25.0]	1 (0.3) [8.3]	- - -	- - -	363 (100) [5.0]
(1)노인 요양복지시설운영업	15 (4.5) [3.0]	26 (7.8) [3.9]	27 (8.1) [1.9]	180 (54.1) [4.6]	46 (13.8) [9.7]	36 (10.8) [14.6]	3 (0.9) [15.0]	- - -	- - -	- - -	333 (100) [4.6]
(2)노인 양로복지시설운영업	1 (3.3) [0.2]	3 (10.0) [0.4]	4 (13.3) [0.3]	12 (40.0) [0.3]	3 (10.0) [0.6]	4 (13.3) [1.6]	2 (6.7) [10.0]	1 (3.3) [8.3]	- - -	- - -	30 (100) [0.4]
2)심신장애인 거주복지시설운영업	17 (20.7) [3.4]	8 (9.8) [1.2]	11 (13.4) [0.8]	24 (29.3) [0.6]	5 (6.1) [1.1]	17 (20.7) [6.9]	- - -	- - -	- - -	- - -	82 (100) [1.1]
(1)신체부자유자 거주복지시설운영업	12 (21.8) [2.4]	7 (12.7) [1.0]	9 (16.4) [0.6]	14 (25.5) [0.4]	3 (5.5) [0.6]	10 (18.2) [4.0]	- - -	- - -	- - -	- - -	55 (100) [0.8]
(2)정신질환, 정신지체 및 약물중독자 거주복지시설운영업	5 (18.5) [1.0]	1 (3.7) [0.1]	2 (7.4) [0.1]	10 (37.0) [0.3]	2 (7.4) [0.4]	7 (25.9) [2.8]	- - -	- - -	- - -	- - -	27 (100) [0.4]
3)기타 거주복지시설운영업	6 (6.2) [1.2]	14 (14.4) [2.1]	16 (16.5) [1.1]	26 (26.8) [0.7]	16 (16.5) [3.4]	15 (15.5) [6.1]	2 (2.1) [10.0]	2 (2.1) [16.7]	- - -	- - -	97 (100) [1.3]
(1)아동 및 부녀자 거주복지시설운영업	6 (7.8) [1.2]	11 (14.3) [1.6]	11 (14.3) [0.8]	20 (26.0) [0.5]	13 (16.9) [2.7]	13 (16.9) [5.3]	1 (1.3) [5.0]	2 (2.6) [16.7]	- - -	- - -	77 (100) [1.1]
(2)그외 기타 거주복지시설운영업	- - -	3 (15.0) [0.4]	5 (25.0) [0.4]	6 (30.0) [0.2]	3 (15.0) [0.6]	2 (10.0) [0.8]	1 (5.0) [5.0]	- - -	- - -	- - -	20 (100) [0.3]
2.비거주복지시설운영업	457 (6.8) [92.1]	621 (9.3) [92.4]	1,337 (19.9) [95.8]	3,682 (54.9) [93.8]	404 (6.0) [85.2]	175 (2.6) [70.9]	13 (0.2) [65.0]	9 (0.1) [75.0]	2 (0.0) [100]	4 (0.1) [100]	6,704 (100) [92.5]
1)보육시설운영업	168 (3.4) [33.9]	346 (7.0) [51.5]	1,046 (21.0) [75.0]	3,113 (62.6) [79.3]	276 (5.5) [58.2]	23 (0.5) [9.3]	- - -	1 (0.0) [8.3]	- - -	- - -	4,973 (100) [68.6]
2)기타 비거주복지서비스업	289 (16.7) [58.3]	275 (15.9) [40.9]	291 (16.8) [20.9]	569 (32.9) [14.5]	128 (7.4) [27.0]	152 (8.8) [61.5]	13 (0.8) [65.0]	8 (0.5) [66.7]	2 (0.1) [100]	4 (0.2) [100]	1,731 (100) [23.9]
(1)직업재활원운영업	19 (16.0) [3.8]	12 (10.1) [1.8]	21 (17.6) [1.5]	37 (31.1) [0.9]	17 (14.3) [3.6]	13 (10.9) [5.3]	- - -	- - -	- - -	- - -	119 (100) [1.6]
(2)그외 기타 비거주복지서비스업	270 (16.7) [54.4]	263 (16.3) [39.1]	270 (16.7) [19.4]	532 (33.0) [13.6]	111 (6.9) [23.4]	139 (8.6) [56.3]	13 (0.8) [65.0]	8 (0.5) [66.7]	2 (0.1) [100]	4 (0.2) [100]	1,612 (100) [22.2]
총 사회복지서비스업	496 (6.8) [100]	672 (9.3) [100]	1,395 (19.3) [100]	3,924 (54.2) [100]	474 (6.5) [100]	247 (3.4) [100]	20 (0.3) [100]	12 (0.2) [100]	2 (0.0) [100]	4 (0.1) [100]	7,246 (100) [100]

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사업체 유형별 종사자 현황

사회복지서비스업 중에서 보육시설운영업 종사자가 가장 많음

사회복지서비스업 종사자 수를 세분류 기준으로 분류할 때, 2011년 현재 서울은 보육시설운영업 종사자가 51.6%로 가장 많고, 이어 기타 비거주 복지서비스업 종사자가 34.8%, 노인거주복지시설운영업 종사자가 9.7%, 기타 거주복지시설운영업 종사자가 2.2%, 심신장애인 거주복지시설운영업 종사자가 1.8% 순으로 많다(그림 3-23).

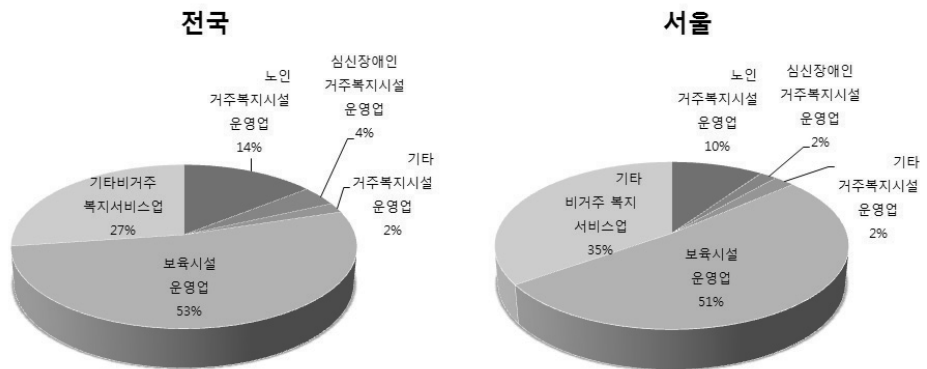


그림 3-23 전국·서울의 사회복지서비스업 세분류별 종사자 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

비거주복지시설사업체 종사자가 86.3%이나, 거주복지시설 종사자 평균 증가율이 높음

서울은 사회복지서비스업 종사자의 13.7%가 거주복지시설사업체, 86.3%가 비거주복지시설사업체에서 일하고 있다. 전국은 사회복지서비스업 종사자의 20.2%가 거주복지시설, 79.8%가 비거주복지시설에서 일하고 있다(그림 3-24). 서울의 거주복지시설 종사자 비중이 전국에 비해 상대적으로 더 낮은 것으로 나타났다.

서울시의 경우 사회복지서비스업 종사자 평균 증가율은 12.49%, 거주복지시설 종사자 평균 증가율은 23.76%, 비거주복지시설 종사자 평균 증가율은 11.05%로, 거주복지시설 종사자의 증가율이 더 큰 것으로 파악되었다. 전국과 비교해보면, 전국 사회복지서비스업 종사자 평균 증가율이 14.96%, 거주복지시설 종사자 평균 증가

율이 16.95%, 비거주복지시설 종사자 평균 증가율이 14.48%인 것으로 나타나, 거주복지시설 종사자 증가율은 서울이 전국보다 크고 비거주복지시설 종사자 평균 증가율은 전국이 서울보다 큰 것으로 분석되었다.

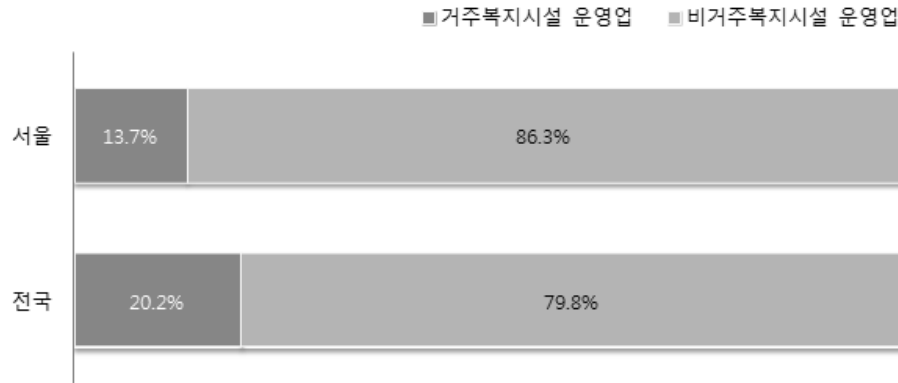


그림 3-24 전국·서울의 사회복지서비스업 소분류별 종사자 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

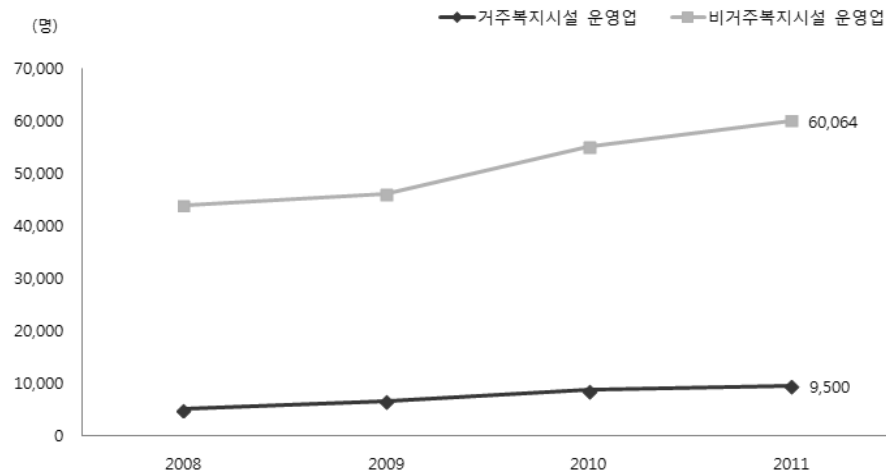


그림 3-25 서울 소재 거주·비거주복지시설의 연도별 종사자 수 증감동향

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

거주복지시설사업체 중 노인 대상 사업체 종사자가 가장 많고 증가율도 높음

2011년 현재 서울은 거주복지시설운영업 종사자 중에서 70.8%가 ‘노인거주복지시설운영업’에서 일하며, 16.0%는 ‘기타 거주복지시설운영업’에서, 13.2%는 ‘심신장애인 거주복지시설운영업’에 종사하고 있다. 전국은 거주복지시설 종사자 중 ‘심신장애인 거주복지시설’ 종사자 비중이 19.5%로 서울에 비해 종사자 비중이 상대적으로 높다(그림 3-26).

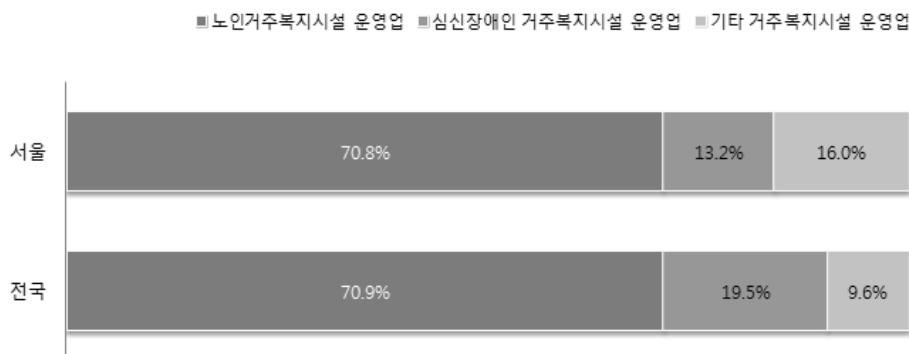


그림 3-26 전국·서울의 거주복지시설운영업 세분류별(노인·장애인·기타) 종사자 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

종사자 평균 증가율의 경우 서울시 거주복지시설 중 노인시설은 37.98%, 심신장애인시설은 4.98%, 기타 시설은 3.53%이다. 비거주복지시설 중 보육시설은 10.44%, 기타시설은 11.98%인 것으로 나타나 노인시설 종사자 증가율이 압도적으로 높다. 전국과 비교해보면, 전국 거주복지시설 중 노인시설은 25.49%, 심신장애인시설은 3.46%, 기타시설은 2.03%이며, 비거주복지시설 중 보육시설은 11.63%, 기타시설은 20.94%인 것으로 나타나, 서울시 노인시설 종사자 증가율이 전국에 비해서도 높음을 알 수 있다.

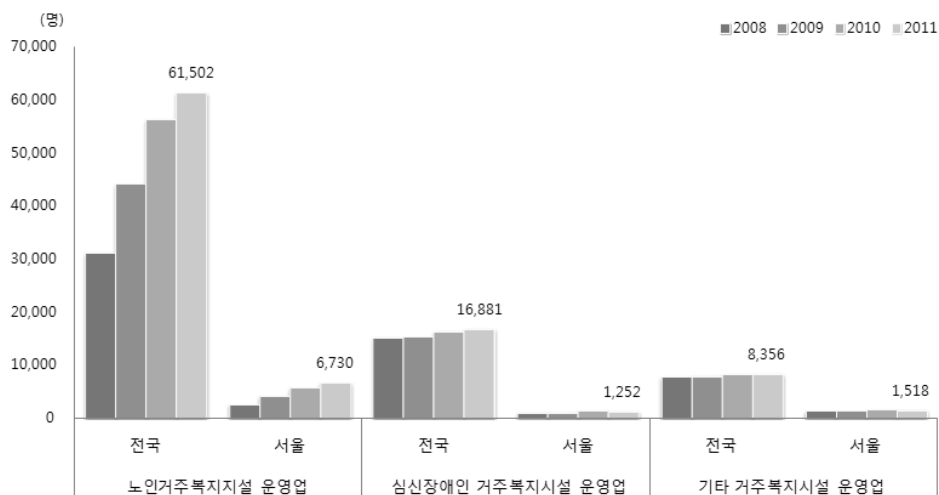


그림 3-27 전국·서울의 거주복지시설운영업 유형별 종사자 수 동향

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

서울은 전국에 비해 기타 비거주복지시설운영업 종사자 비중이 높음

2011년 현재 서울은 비거주복지시설운영업 종사자 중 59.7%가 ‘보육시설운영업’에서 일하며, 40.3%는 ‘기타 비거주복지시설운영업’에 종사하고 있다. 전국은 비거주복지시설운영업 종사자의 65.9%가 ‘보육시설운영업’에서 일하며, 34.1%는 ‘기타 비거주복지시설운영업’에 종사하고 있다(그림 3-28). 전국에 비해 서울이 상대적으로 ‘기타 비거주복지시설운영업’ 종사자 비중이 높다.

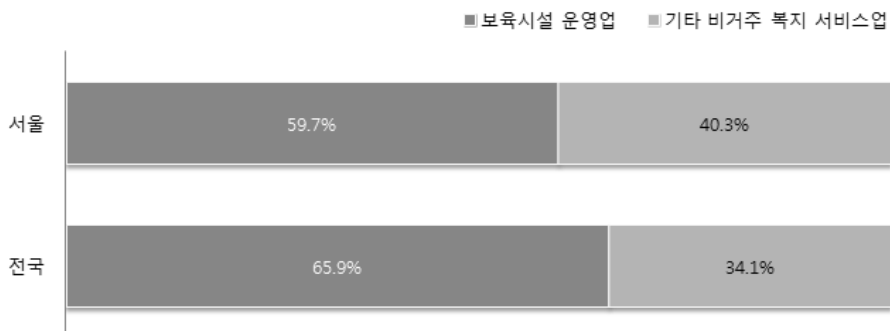


그림 3-28 전국·서울의 비거주복지시설운영업 세분류별 종사자 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 3-11 전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 종사자 현황 (2011)

(단위 : 명(%))

중분류	소분류	세분류	전국		서울	
보건업	병원	병원	374,345 (53.0)	[33.0]	94,517 (52.5)	[37.9]
	의원	의원	294,733 (41.7)	[26.0]	79,289 (44.1)	[31.8]
	공중보건 의료업	공중보건의료업	26,985 (3.8)	[2.4]	3,331 (1.9)	[1.3]
	기타 보건업	기타 보건업	10,208 (1.4)	[0.9]	2,765 (1.5)	[1.1]
	계		706,271 (100.0)	[62.2]	179,902 (100.0)	[72.1]
사회복지 서비스업	거주 복지시설 운영업	노인 거주복지시설운영업	61,502 (14.3)	[5.4]	6,730 (9.7)	[2.7]
		심신장애인 거주복지시설운영업	16,881 (3.9)	[1.5]	1,252 (1.8)	[0.5]
		기타 거주복지시설운영업	8,356 (1.9)	[0.7]	1,518 (2.2)	[0.6]
		소계	86,739 (20.2)	[7.6]	9,500 (13.7)	[3.8]
	비거주 복지시설 운영업	보육시설운영업	225,745 (52.6)	[19.9]	35,886 (51.6)	[14.4]
		기타 비거주복지서비스업	116,791 (27.2)	[10.3]	24,178 (34.8)	[9.7]
		소계	342,536 (79.8)	[30.2]	60,064 (86.3)	[24.1]
	계		429,275 (100.0)	[37.8]	69,564 (100.0)	[27.9]
합계			1,135,546	[100.0]	249,466	[100.0]

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

4.2.2 사업체 규모별 종사자 현황

서울시 사회복지서비스업 종사자는 5~9명 사업체에 가장 많이 근무

2011년 현재 서울 사회복지서비스업 종사자 중 5~9명 사업체에서 일하는 근로자가 27.2%로 가장 많다. 이어 10~19명 사업체에서 일하는 근로자가 25.7%, 20~40명 사업체에서 일하는 근로자가 20.5%, 50명 이상 사업체에서 일하는 근로자는 15.7%이다. 1~4명 사업체에서 일하는 근로자는 10.8%를 차지한다(그림 3-29).

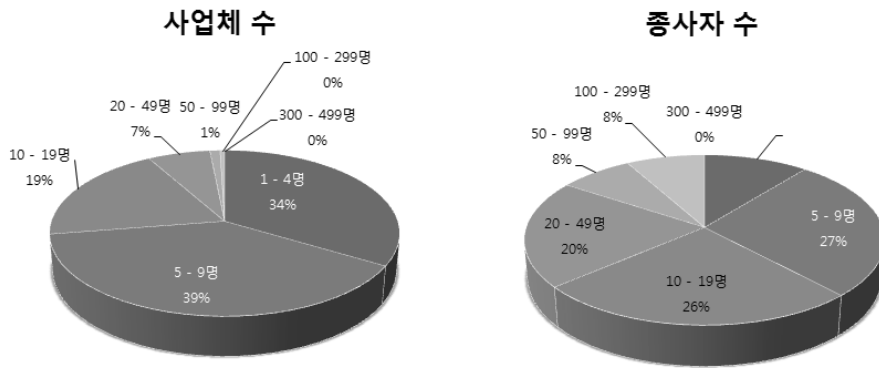


그림 3-29 서울시 사회복지서비스업의 사업체 규모별 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설 종사자 중 1~4명 사업체의 근로자 비중이 3.0%로 가장 적다. 5~9명 사업체의 근로자 비중은 11.5%, 10~19명 사업체의 근로자 비중은 18.8%이며, 20~49명 사업체의 근로자 비중이 38.8%로 가장 많다. 50명 이상 사업체의 근로자 비중도 28.6%를 차지한다(그림 3-30).

비거주복지시설 종사자 중 1~4명 사업체의 근로자 비중은 12.0%, 5~9명 사업체의 근로자 비중은 29.7%, 10~19명 사업체의 근로자 비중은 26.8%, 20~49명 사업체의 근로자 비중은 17.8%, 50명 이상 사업체의 근로자 비중은 13.7%이다(그림 3-30).

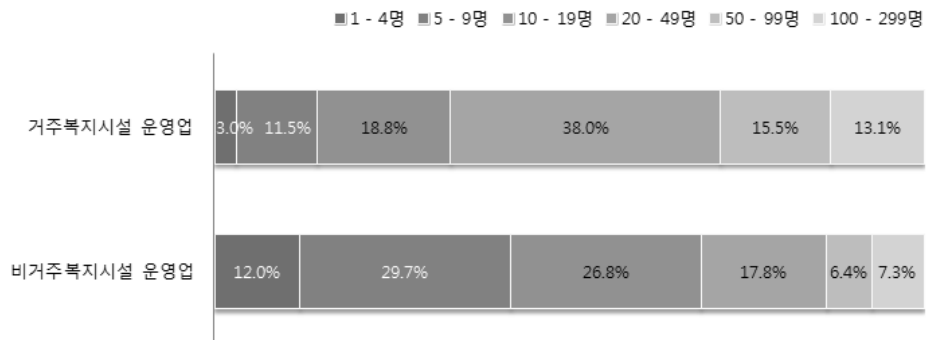


그림 3-30 서울시 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 종사자 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 3-12 사회복지서비스업 종사자 규모 현황 (2011)

(단위 : 개수/명(%))

산업별	종사자 규모	전국		서울	
		사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
사회복지서비스업	1~4명	20,496 (40.9)	65,367 (15.2)	2,432 (33.5)	7,519 (10.8)
	5~9명	17,591 (35.1)	115,954 (27.0)	2,827 (39.0)	18,937 (27.2)
	10~19명	8,286 (16.6)	106,878 (24.9)	1,399 (19.3)	17,882 (25.7)
	20~49명	3,065 (6.1)	91,084 (21.2)	481 (6.6)	14,279 (20.5)
	50~99명	483 (1.0)	31,264 (7.3)	78 (1.1)	5,301 (7.6)
	100~299명	131 (0.3)	18,363 (4.3)	35 (0.5)	5,646 (8.1)
	300~499명	1 (0.0)	365 (0.1)	- (0.0)	- (0.0)
	계	50,053 (100)	429,275 (100)	7,252 (100)	69,564 (100)
거주복지시설운영업	1~4명	1,006 (19.6)	2,792 (3.2)	105 (19.3)	288 (3.0)
	5~9명	1,305 (25.4)	8,607 (9.9)	162 (29.8)	1,088 (11.5)
	10~19명	1,253 (24.4)	17,302 (19.9)	133 (24.4)	1,786 (18.8)
	20~49명	1,335 (26.0)	41,443 (47.8)	115 (21.1)	3,613 (38.0)
	50~99명	206 (4.0)	12,879 (14.8)	21 (3.9)	1,477 (15.5)
	100~299명	30 (0.6)	3,716 (4.3)	8 (1.5)	1,248 (13.1)
	소계	5,135 (100)	86,739 (100)	544 (100)	9,500 (100)
노인 거주복지시설운영업	1~4명	479 (13.7)	1,434 (2.3)	33 (9.1)	97 (1.4)
	5~9명	985 (28.1)	6,525 (10.6)	128 (35.2)	875 (13.0)
	10~19명	961 (27.4)	13,094 (21.3)	109 (29.9)	1,465 (21.8)
	20~49명	909 (25.9)	28,816 (46.9)	72 (19.8)	2,341 (34.8)
	50~99명	153 (4.4)	9,527 (15.5)	17 (4.7)	1,162 (17.3)
	100~299명	17 (0.5)	2,106 (3.4)	5 (1.4)	790 (11.7)
	소계	3,504 (100)	61,502 (100)	364 (100)	6,730 (100)
노인 요양복지시설 운영업	1~4명	373 (11.8)	1,140 (2.0)	24 (7.2)	67 (1.1)
	5~9명	883 (27.9)	5,866 (10.2)	122 (36.5)	840 (14.0)
	10~19명	877 (27.7)	11,984 (20.8)	102 (30.5)	1,379 (22.9)
	20~49명	878 (27.7)	27,864 (48.4)	68 (20.4)	2,220 (36.9)
	50~99명	143 (4.5)	8,939 (15.5)	15 (4.5)	1,045 (17.4)
	100~299명	15 (0.5)	1,774 (3.1)	3 (0.9)	458 (7.6)
	소계	3,169 (100)	57,567 (100)	334 (100)	6,009 (100)
노인 양로복지시설 운영업	1~4명	106 (31.6)	294 (7.5)	9 (30.0)	30 (4.2)
	5~9명	102 (30.4)	659 (16.7)	6 (20.0)	35 (4.9)
	10~19명	84 (25.1)	1,110 (28.2)	7 (23.3)	86 (11.9)
	20~49명	31 (9.3)	952 (24.2)	4 (13.3)	121 (16.8)
	50~99명	10 (3.0)	588 (14.9)	2 (6.7)	117 (16.2)
	100~299명	2 (0.6)	332 (8.4)	2 (6.7)	332 (46.0)
	소계	335 (100)	3,935 (100)	30 (100)	721 (100)

표 계속 사회복지서비스업 종사자 규모 현황 (2011)

산업별	종사자 규모	전국		서울	
		사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
심신장애인 거주복지시설운영업	1~4명	283 (30.6)	731 (4.3)	35 (42.2)	95 (7.6)
	5~9명	167 (18.1)	1,105 (6.5)	15 (18.1)	94 (7.5)
	10~19명	120 (13.0)	1,722 (10.2)	9 (10.8)	107 (8.5)
	20~49명	298 (32.3)	9,339 (55.3)	20 (24.1)	641 (51.2)
	50~99명	47 (5.1)	2,936 (17.4)	4 (4.8)	315 (25.2)
	100~299명	9 (1.0)	1,048 (6.2)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	924 (100)	16,881 (100)	83 (100)	1,252 (100)
신체부자유자 거주복지시설 운영업	1~4명	197 (35.4)	514 (5.7)	24 (42.9)	63 (8.3)
	5~9명	109 (19.6)	703 (7.8)	10 (17.9)	57 (7.5)
	10~19명	73 (13.1)	1,065 (11.8)	6 (10.7)	77 (10.1)
	20~49명	153 (27.5)	4,837 (53.7)	15 (26.8)	471 (61.7)
	50~99명	20 (3.6)	1,302 (14.4)	1 (1.8)	95 (12.5)
	100~299명	5 (0.9)	590 (6.5)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	557 (100)	9,011 (100)	56 (100)	763 (100)
정신질환, 정신지체 및 약물중독자 거주복지시설 운영업	1~4명	86 (23.4)	217 (2.8)	11 (40.7)	32 (6.5)
	5~9명	58 (15.8)	402 (5.1)	5 (18.5)	37 (7.6)
	10~19명	47 (12.8)	657 (8.3)	3 (11.1)	30 (6.1)
	20~49명	145 (39.5)	4,502 (57.2)	5 (18.5)	170 (34.8)
	50~99명	27 (7.4)	1,634 (20.8)	3 (11.1)	220 (45.0)
	100~299명	4 (1.1)	458 (5.8)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	367 (100)	7,870 (100)	27 (100)	489 (100)
기타 거주복지시설운영업	1~4명	244 (34.5)	627 (7.5)	37 (38.1)	96 (6.3)
	5~9명	153 (21.6)	977 (11.7)	19 (19.6)	119 (7.8)
	10~19명	172 (24.3)	2,486 (29.8)	15 (15.5)	214 (14.1)
	20~49명	128 (18.1)	3,288 (39.3)	23 (23.7)	631 (41.6)
	50~99명	6 (0.8)	416 (5.0)	- (0.0)	- (0.0)
	100~299명	4 (0.6)	562 (6.7)	3 (3.1)	458 (30.2)
	소계	707 (100)	8,356 (100)	97 (100)	1,518 (100)
아동 및 부녀자 거주복지시설 운영업	1~4명	194 (33.0)	495 (7.1)	27 (35.1)	68 (5.4)
	5~9명	128 (21.8)	817 (11.6)	14 (18.2)	90 (7.2)
	10~19명	142 (24.2)	2,058 (29.3)	14 (18.2)	199 (15.9)
	20~49명	116 (19.8)	2,958 (42.1)	20 (26.0)	548 (43.9)
	50~99명	5 (0.9)	349 (5.0)	- (0.0)	- (0.0)
	100~299명	2 (0.3)	343 (4.9)	2 (2.6)	343 (27.5)
	소계	587 (100)	7,020 (100)	77 (100)	1,248 (100)
그외 기타 거주 복지시설 운영업	1~4명	50 (41.7)	132 (9.9)	10 (50.0)	28 (10.4)
	5~9명	25 (20.8)	160 (12.0)	5 (25.0)	29 (10.7)
	10~19명	30 (25.0)	428 (32.0)	1 (5.0)	15 (5.6)
	20~49명	12 (10.0)	330 (24.7)	3 (15.0)	83 (30.7)
	50~99명	1 (0.8)	67 (5.0)	- (0.0)	- (0.0)
	100~299명	2 (1.7)	219 (16.4)	1 (5.0)	115 (42.6)
	소계	120 (100)	1,336 (100)	20 (100)	270 (100)

표 계속 사회복지서비스업 종사자 규모 현황 (2011)

산업별	종사자 규모	전국		서울	
		사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
비거주복지시설운영업	1~4명	19,490 (43.4)	62,575 (18.3)	2,327 (34.7)	7,231 (12.0)
	5~9명	16,286 (36.3)	107,347 (31.3)	2,665 (39.7)	17,849 (29.7)
	10~19명	7,033 (15.7)	89,576 (26.2)	1,266 (18.9)	16,096 (26.8)
	20~49명	1,730 (3.9)	49,641 (14.5)	366 (5.5)	10,666 (17.8)
	50~99명	277 (0.6)	18,385 (5.4)	57 (0.8)	3,824 (6.4)
	100~299명	101 (0.2)	14,647 (4.3)	27 (0.4)	4,398 (7.3)
	300~499명	1 (0.0)	365 (0.1)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	44,918 (100)	342,536 (100)	6,708 (100)	60,064 (100)
보육시설 운영업					
보육시설운영업	1~4명	14,323 (41.4)	49,482 (21.9)	1,575 (31.7)	5,445 (15.2)
	5~9명	14,116 (40.8)	92,889 (41.1)	2,286 (45.9)	15,329 (42.7)
	10~19명	5,718 (16.5)	71,732 (31.8)	1,024 (20.6)	12,844 (35.8)
	20~49명	470 (1.4)	11,422 (5.1)	91 (1.8)	2,268 (6.3)
	50~99명	4 (0.0)	220 (0.1)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	34,631 (100)	225,745 (100)	4,976 (100)	35,886 (100)
기타 비거주복지서비스업	1~4명	5,167 (50.2)	13,093 (11.2)	752 (43.4)	1,786 (7.4)
	5~9명	2,170 (21.1)	14,458 (12.4)	379 (21.9)	2,520 (10.4)
	10~19명	1,315 (12.8)	17,844 (15.3)	242 (14.0)	3,252 (13.5)
	20~49명	1,260 (12.2)	38,219 (32.7)	275 (15.9)	8,398 (34.7)
	50~99명	273 (2.7)	18,165 (15.6)	57 (3.3)	3,824 (15.8)
	100~299명	101 (1.0)	14,647 (12.5)	27 (1.6)	4,398 (18.2)
	300~499명	1 (0.0)	365 (0.3)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	10,287 (100)	116,791 (100)	1,732 (100)	24,178 (100)
직업재활원 운영업	1~4명	230 (30.4)	613 (3.9)	28 (23.5)	76 (3.6)
	5~9명	227 (30.0)	1,573 (10.0)	40 (33.6)	274 (12.9)
	10~19명	124 (16.4)	1,664 (10.6)	26 (21.8)	341 (16.1)
	20~49명	86 (11.4)	2,829 (18.1)	14 (11.8)	439 (20.7)
	50~99명	55 (7.3)	3,891 (24.8)	7 (5.9)	504 (23.7)
	100~299명	35 (4.6)	5,100 (32.5)	4 (3.4)	489 (23.0)
	소계	757 (100)	15,670 (100)	119 (100)	2,123 (100)
그외 기타 비거주 복지서비스업	1~4명	4,937 (51.8)	12,480 (12.3)	724 (44.9)	1,710 (7.8)
	5~9명	1,943 (20.4)	12,885 (12.7)	339 (21.0)	2,246 (10.2)
	10~19명	1,191 (12.5)	16,180 (16.0)	216 (13.4)	2,911 (13.2)
	20~49명	1,174 (12.3)	35,390 (35.0)	261 (16.2)	7,959 (36.1)
	50~99명	218 (2.3)	14,274 (14.1)	50 (3.1)	3,320 (15.1)
	100~299명	66 (0.7)	9,547 (9.4)	23 (1.4)	3,909 (17.7)
	300~499명	1 (0.0)	365 (0.4)	- (0.0)	- (0.0)
	소계	9,530 (100)	101,121 (100)	1,613 (100)	22,055 (100)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

4 3 근로자 현황과 특성

4 3 1 근로자 규모

서울의 사회복지서비스업 상용근로자 비중은 전국보다 약간 높은 수준

2011년 현재 서울의 사회복지서비스업 종사자의 78.1%가 상용직이며, 임시·일용직이 10.7%, 자영업주·무급가족종사자가 6.8%를 차지한다. 전국은 사회복지서비스업 종사자 중 상용직이 77.2%, 임시·일용직이 11.5%, 자영업주·무급가족종사자가 8.0%이다(그림 3-31). 전국에 비해 서울은 근소하지만 상대적으로 상용직 비중이 높고, 임시·일용직과 자영업주 비중이 낮다.

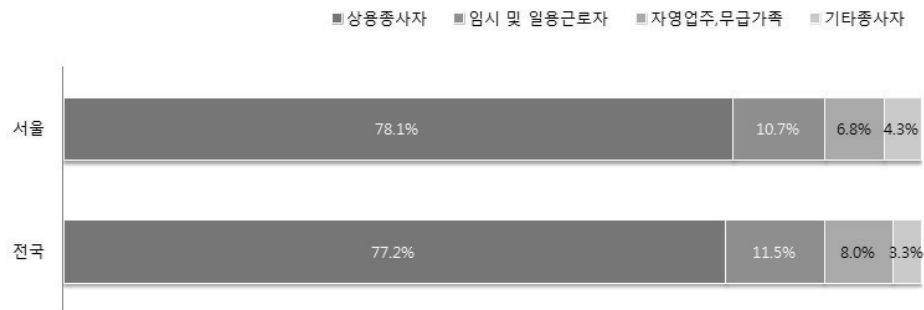


그림 3-31 전국·서울의 사회복지서비스업 종사자의 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

비거주복지시설 사업체는 거주복지시설에 비해 자영업주 비중이 높음

거주복지시설업 종사자의 84.5%가 상용직이며, 임시·일용직이 10.4%, 자영업주가 2.2%, 기타가 2.9%이다. 이에 비해, 비거주복지시설 종사자는 상용직이 77.1%이며, 임시·일용직이 10.8%, 자영업주가 7.6%, 기타가 4.6%이다(그림 3-32). 거주복지시설업 종사자는 비거주복지시설업에 비해 상용직 비중이 높고, 비거주복지시설은 거주복지시설업에 비해 자영업주 비중이 상대적으로 높다.

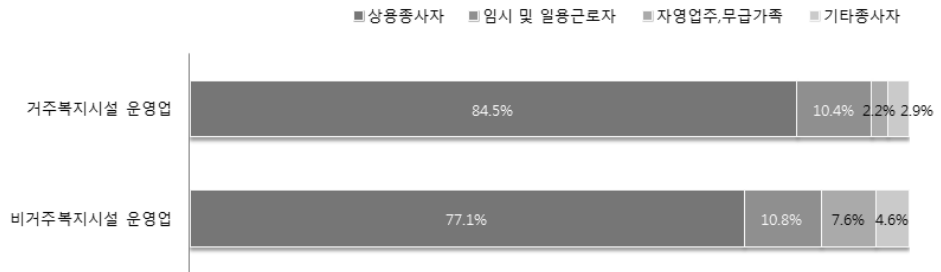


그림 3-32 서울 소재 거주·비거주복지시설의 종사상 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

노인거주복지시설의 상용근로자 비중은 다른 거주시설에 비해 낮음

서울은 거주복지시설업 중 노인거주복지시설의 상용직 비중이 79.7%로 장애인복지시설(95.4%), 기타 거주복지시설업(96.9%)에 비해 상대적으로 낮다(그림 3-33). 전국은 노인거주복지시설운영업의 상용직 비중이 88.0%로 서울의 상용직(79.7%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 반면 서울의 노인거주복지시설 종사자의 13.7%가 임시·일용직으로 전국(6.8%)에 비해 약 2배가 높다(그림 3-34).

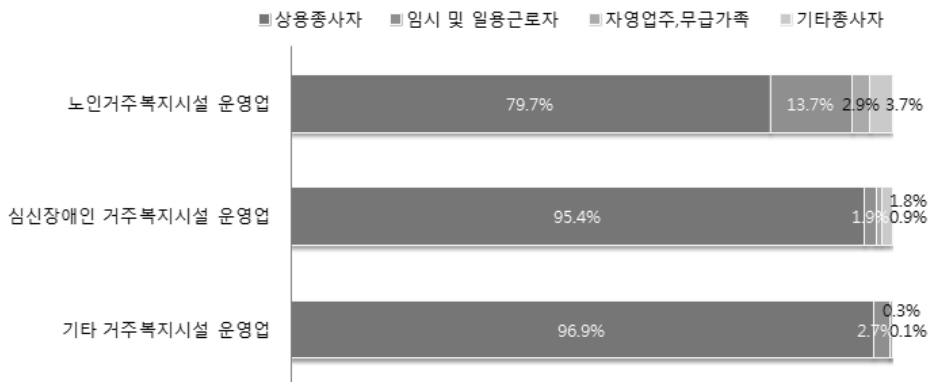


그림 3-33 서울시 거주복지시설 대상별(노인·장애인·기타) 종사상 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

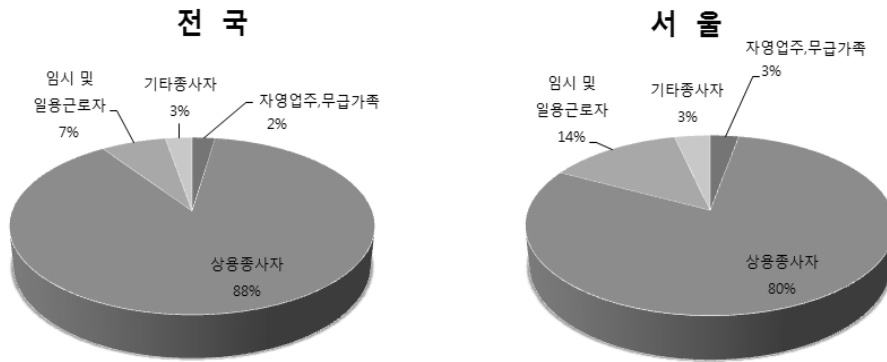


그림 3-34 전국·서울 노인거주복지시설의 종사상 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

서울 보육시설의 상용근로자 비중은 전국에 비해 높음

2011년 현재 서울의 보육시설업 종사자의 상용직 비중은 84.3%이며, 임시·일용직 비중은 3.7%로 낮으나, 자영업주가 11.6%로 높은 편이다. 전국 보육시설업 종사자의 상용직 비중은 80.7%, 임시·일용직 비중은 5.0%, 자영업주 비중은 13.5%이다 (그림 3-35). 보육시설업의 경우 노인거주복지시설과 달리 서울은 전국보다 상용직 비중이 높고, 임시·일용직 비중은 낮으며, 자영업주 비중도 낮은 것으로 나타났다. 보육시설업은 상용직 비중이 노인거주복지시설의 상용직(79.7%)에 비해 높고, 자영업주 비중은 11.6%로 노인거주복지시설 자영업주 비중(2.9%)에 비해 약 4배가 크다.

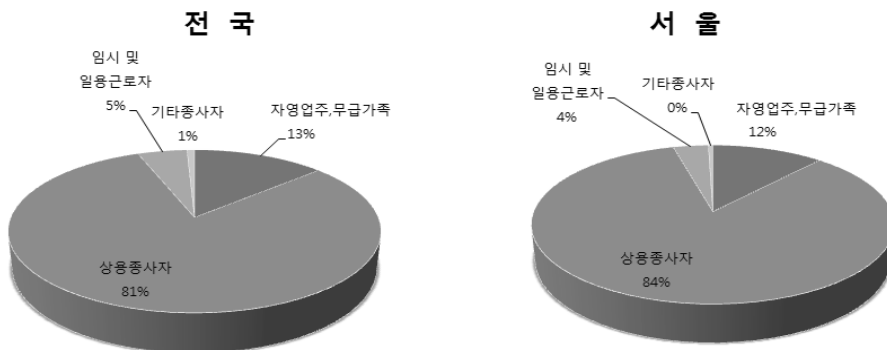


그림 3-35 전국·서울 보육시설업의 종사상 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사회복지서비스업 중 기타 비거주복지시설업의 임시·일용직 비중이 가장 큼

2011년 현재 서울시 기타 비거주복지시설업의 상용직 비중은 66.5%, 임시·일용직은 21.3%로 보육시설업의 임시·일용직(3.7%) 비중의 약 5배, 사회복지서비스업의 임시·일용직(10.7%) 비중의 약 2배이다(그림 3-36). 기타 비거주복지시설업은 사회복지서비스업 내에서 임시·일용직 비중이 가장 크다.

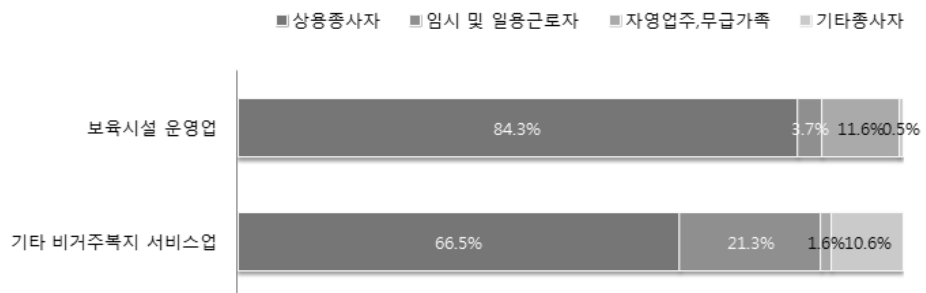


그림 3-36 서울시 비거주복지시설운영업 유형별 종사상 지위 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 3-13 서울의 사회복지서비스업 종사상 지위 현황 (2011)

(단위 : 명(%))

산업별	상용종사자		임시 및 일용근로자		자영업주, 무급가족		기타종사자		계	
	전국	서울	전국	서울	전국	서울	전국	서울	전국	서울
1.거주복지시설운영업	78,389 (90.4)	8,029 (84.5)	4,845 (5.6)	986 (10.4)	1,581 (1.8)	211 (2.2)	1,924 (2.2)	274 (2.9)	86,739 (100)	9,500 (100)
1)노인 거주복지시설운영업	54,152 (88.0)	5,364 (79.7)	4,176 (6.8)	921 (13.7)	1,468 (2.4)	198 (2.9)	1,706 (2.8)	247 (3.7)	61,502 (100.0)	6,730 (100)
(1)노인 요양복지시설운영업	50,715 (88.1)	4,796 (79.8)	3,790 (6.6)	779 (13.0)	1,377 (2.4)	192 (3.2)	1,685 (2.9)	242 (4.0)	57,567 (100)	6,009 (100)
(2)노인 양로복지시설운영업	3,437 (87.3)	568 (78.8)	386 (9.8)	142 (19.7)	91 (2.3)	6 (0.8)	21 (0.5)	5 (0.7)	3,935 (100)	721 (100)
2)심신장애인 거주복지시설운영업	16,197 (95.9)	1,194 (95.4)	437 (2.6)	24 (1.9)	84 (0.5)	11 (0.9)	163 (1.0)	23 (1.8)	16,881 (100)	1,252 (100)
(1)신체부자유자 거주복지시설운영업	8,527 (94.6)	720 (94.4)	309 (3.4)	15 (2.0)	55 (0.6)	5 (0.7)	120 (1.3)	23 (3.0)	9,011 (100)	763 (100)
(2)정신질환, 정신지체 및 약물중독자 거주복지시설운영업	7,670 (97.5)	474 (96.9)	128 (1.6)	9 (1.8)	29 (0.4)	6 (1.2)	43 (0.5)	0 (0.0)	7,870 (100)	489 (100)
3)기타 거주복지시설운영업	8,040 (96.2)	1,471 (96.9)	232 (2.8)	41 (2.7)	29 (0.3)	2 (0.1)	55 (0.7)	4 (0.3)	8,356 (100)	1,518 (100)
(1)아동 및 부녀자 거주복지시설운영업	6,798 (96.8)	1,213 (97.2)	163 (2.3)	29 (2.3)	21 (0.3)	2 (0.2)	38 (0.5)	4 (0.3)	7,020 (100)	1,248 (100)
(2)그외 기타 거주복지시설운영업	1,242 (93.0)	258 (95.6)	69 (5.2)	12 (4.4)	8 (0.6)	0 (0.0)	17 (1.3)	0 (0.0)	1,336 (100)	270 (100)
2.비거주복지시설운영업	253,018 (73.9)	46,324 (77.1)	44,615 (13.0)	6,457 (10.8)	32,671 (9.5)	4,543 (7.6)	12,232 (3.6)	2,740 (4.6)	342,536 (100)	60,064 (100)
1)보육시설운영업	182,121 (80.7)	30,240 (84.3)	11,382 (5.0)	1,311 (3.7)	30,488 (13.5)	4,167 (11.6)	1,754 (0.8)	168 (0.5)	225,745 (100)	35,886 (100)
2)기타 비거주복지서비스업	70,897 (60.7)	16,084 (66.5)	33,233 (28.5)	5,146 (21.3)	2,183 (1.9)	376 (1.6)	10,478 (9.0)	2,572 (10.6)	116,791 (100)	24,178 (100)
(1)직업재활원운영업	7,014 (44.8)	1,237 (58.3)	8,201 (52.3)	797 (37.5)	50 (0.3)	15 (0.7)	405 (2.6)	74 (3.5)	15,670 (100)	2,123 (100)
(2)그외 기타 비거주복지서비스업	63,883 (63.2)	14,847 (67.3)	25,032 (24.8)	4,349 (19.7)	2,133 (2.1)	361 (1.6)	10,073 (10.0)	2,498 (11.3)	101,121 (100)	22,055 (100)
총 사회복지서비스업	331,407 (77.2)	54,353 (78.1)	49,460 (11.5)	7,443 (10.7)	34,252 (8.0)	4,754 (6.8)	14,156 (3.3)	3,014 (4.3)	429,275 (100)	69,564 (100)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사회복지서비스업 종사자의 84.9%가 여성, 자영업자의 85.8%가 여성

2011년 현재 서울시 사회복지서비스업에 종사하는 근로자는 약 69천 명이며 이 중 여성근로자가 약 59천 명, 남성근로자가 약 10천 명으로, 사회복지서비스업 종사자의 85.0%가 여성, 15.0%가 남성이다⁸.

사회복지서비스업에 종사하는 자영업자와 무급가족종사자는 약 4천7백 명으로 자영업자가 약 4천6백 명, 무급가족종사자가 약 1백 명이다. 여성자영업자는 약 3천9백 명으로 자영업자의 85.8%를 점유하며, 여성무급가족종사자는 약 75명으로 무급가족종사자의 65.8%를 차지한다.

사회복지서비스업에 종사하는 여성 임금근로자의 88.2%가 상용직이며 임시·일용직은 11.8%이고, 남성은 상용직이 86.7%, 임시·일용직이 13.3%이다(그림 3-37). 여성 임금근로자의 상용직 비중이 남성보다 약간 높은 것으로 파악되었다.

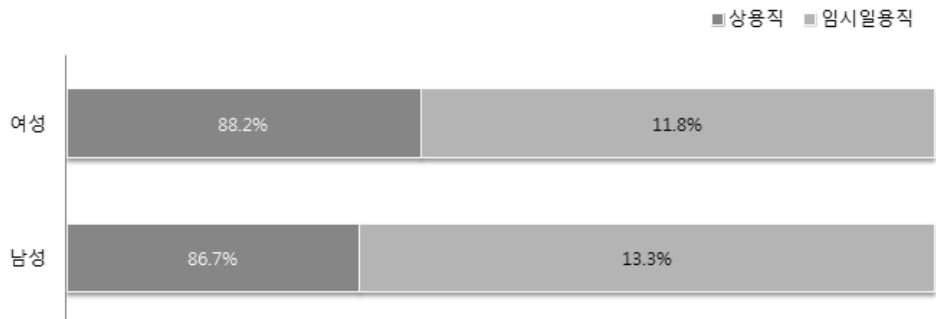


그림 3-37 서울시 사회복지서비스업 임금근로자의 성별 종사상 지위 비중 (2011)

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

8

이 수치는 전국사업체기초조사 자료에 근거해 계산된 수치임. 참고로 지역별고용조사 자료를 가지고 사회복지서비스업 내 성별 비중을 계산하면 2011년 여성종사자 비중이 89.2%로 전국사업체기초조사에 의한 값보다 약 4% 높음. 전국사업체기초조사는 농림, 어업, 국방, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관을 제외한 전 사업체(약 330만개)를 지정해 조사한 전수통계이며, 지역별고용조사는 전국 17만4천 표본가구 내에 상주하는 만15세 이상 가구를 대상으로 조사(16개 시도 및 전국 집계 승수를 가중치 값으로 부여)한 것이기 때문에 결과 값에서 약간의 차이를 보일 수 있음.

보육시설업은 여성 종사자가 94.5%로 여성근로자 비중이 압도적임

사회복지서비스업은 여성 지배적 업종으로, 특히 보육시설업과 노인요양복지시설업의 여성 종사자 비중이 높다. 서울시 거주복지시설 중 노인요양복지시설업 종사자의 86.1%, 노인양로복지시설업 종사자의 68.0%, 심신장애인 거주복지시설업 종사자의 69.6%, 기타 거주복지시설업 종사자의 69.9%가 여성이다. 비거주복지시설 중 보육시설업 종사자는 94.5%가 여성으로 다른 사회복지서비스업 사업체들에 비해 여성근로자 비중이 가장 높다. 기타 비거주복지시설업 종사자는 73.1%가 여성이다 (그림 3-38).

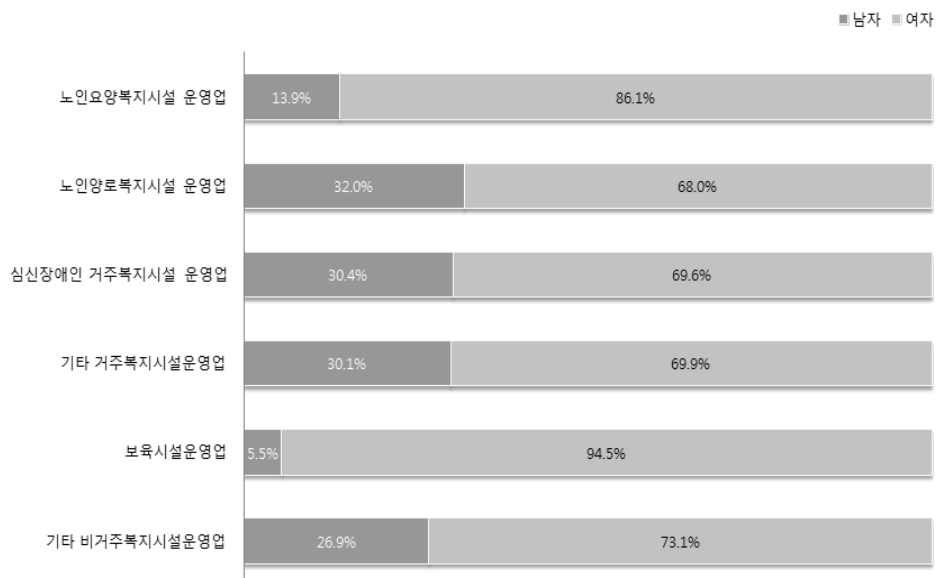


그림 3-38 서울시 사회복지서비스업 분류별 종사자 성별 비중

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

표 3-14 사회복지서비스업 종사자 성별 현황 (2011)

(단위 : 명(%))

산업별	전국			서울		
	남자	여자	계	남자	여자	계
1. 거주복지시설운영업	17,697(20.4) 29.6%	69,042(79.6) 18.7%	86,739(100.0) 20.2%	1,905(20.1) 18.3%	7,595(79.9) 12.8%	9,500(100.0) 13.7%
1) 노인 거주복지시설운영업	9,616(15.6) 16.1%	51,886(84.4) 14.0%	61,502(100.0) 14.3%	1,067(15.9) 10.3%	5,663(84.1) 9.6%	6,730(100.0) 9.7%
(1) 노인 요양복지시설운영업	8,712(15.1) 14.6%	48,855(84.9) 13.2%	57,567(100.0) 13.4%	836(13.9) 8.0%	5,173(86.1) 8.7%	6,009(100.0) 8.6%
(2) 노인 양로복지시설운영업	904(23.0) 1.5%	3,031(77.0) 0.8%	3,935(100.0) 0.9%	231(32.0) 2.2%	490(68.0) 0.8%	721(100.0) 1.0%
2) 심신장애인 거주복지시설운영업	5,698(33.8) 9.5%	11,183(66.2) 3.0%	16,881(100.0) 3.9%	381(30.4) 3.7%	871(69.6) 1.5%	1,252(100.0) 1.8%
(1) 신체부자유자 거주복지시설운영업	2,997(33.3) 5.0%	6,014(66.7) 1.6%	9,011(100.0) 2.1%	253(33.2) 2.4%	510(66.8) 0.9%	763(100.0) 1.1%
(2) 정신질환, 정신지체 및 약물중독자 거주복지시설운영업	2,701(34.3) 4.5%	5,169(65.7) 1.4%	7,870(100.0) 1.8%	128(26.2) 1.2%	361(73.8) 0.6%	489(100.0) 0.7%
3) 기타 거주복지시설운영업	2,383(28.5) 4.0%	5,973(71.5) 1.6%	8,356(100.0) 1.9%	457(30.1) 4.4%	1,061(69.9) 1.8%	1,518(100.0) 2.2%
(1) 아동 및 부녀자 거주복지시설운영업	1,653(23.5) 2.8%	5,367(76.5) 1.5%	7,020(100.0) 1.6%	287(23.0) 2.8%	961(77.0) 1.6%	1,248(100.0) 1.8%
(2) 그외 기타 거주복지시설운영업	730(54.6) 1.2%	606(45.4) 0.2%	1,336(100.0) 0.3%	170(63.0) 1.6%	100(37.0) 0.2%	270(100.0) 0.4%
2. 비거주복지시설운영업	42,067(12.3) 70.4%	300,469 (87.7) 81.3%	342,536(100.0) 79.8%	8,499(14.1) 81.7%	51,565(85.9) 87.2%	60,064(100.0) 86.3%
1) 보육시설운영업	14,486(6.4) 24.2%	211,259(93.6) [57.2%	225,745(100.0) 52.6%	1,984(5.5) 19.1%	33,902(94.5) 57.3%	35,886(100.0) 51.6%
2) 기타 비거주복지서비스업	27,581(23.6) 46.1%	89,210(76.4) [24.1%	116,791(100) 27.2%	6,515(26.9) 62.6%	17,663(73.1) 29.9%	24,178(100.0) 34.8%
(1) 직업재활원운영업	5,400(34.5) 9.0%	10,270(65.5) [2.8%	15,670(100.0) 3.7%	840(39.6) 8.1%	1,283(60.4) 2.2%	2,123(100.0) 3.1%
(2) 그외 기타 비거주복지서비스업	22,181(21.9) 37.1%	78,940(78.1) 21.4%	101,121(100.0) 23.6%	5,675(25.7) 54.5%	16,380(74.3) 27.7%	22,055(100.0) 31.7%
총 사회복지서비스업	59,764(13.9) 100.0%	369,511(86.1) 100.0%	429,275(100.0) 100.0%	10,404(15.0) 100.0%	59,160(85.0) 100.0%	69,564(100.0) 100.0%

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

연령대별로 40대 근로자가 가장 많으며, 60대 이상 근로자도 11.2% 차지

2012년 현재 서울시 사회복지서비스업 종사자의 연령대 분포는 20대 이하 19.9%, 30대 21.4%, 40대 27.4%, 50대 20.2%, 60대 이상 11.2%이다. 사회복지서비스업 종사자의 58.8%가 40대 이상이며, 60대 이상 근로자도 11.2%에 이른다.

사회복지서비스업 종사자 중 남성의 연령대는 20대가 18.5%, 30대가 18.8%, 40대가 33.5%, 50대가 7.6%, 60대 이상이 21.6%이다. 여성은 20대가 20.0%, 30대가 21.6%, 40대가 26.8%, 50대가 21.4%, 60대가 10.2%이다. 남성은 여성에 비해 40대와 60대 비중이 높고, 여성은 남성에 비해 50대 비중이 2배 이상 높다.

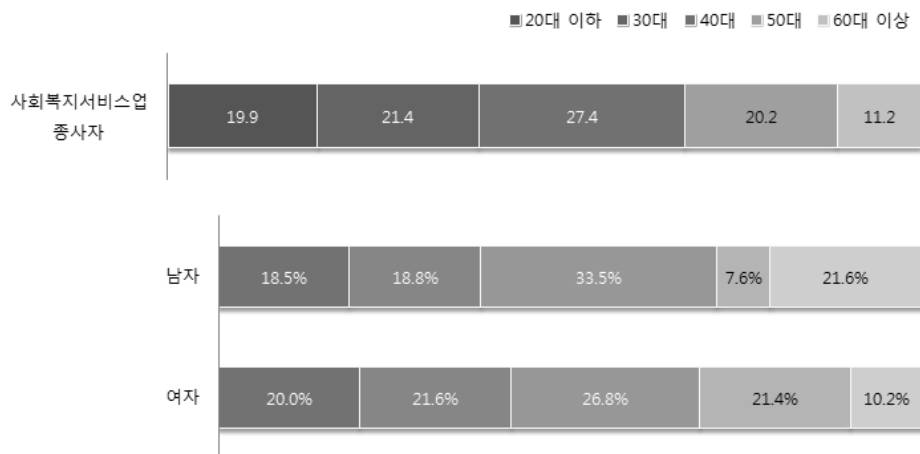


그림 3-39 서울시 사회복지서비스업 종사자 성별 연령대별 분포 비중

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 3-15 서울시 사회복지서비스업 종사자의 성별 연령대별 분포

(단위 : 명(%))

	20대 이하	30대	40대	50대	60대 이상	전체
남성	1,724 (18.5)	1,749 (18.8)	3,110 (33.5)	706 (7.6)	2,007 (21.6)	9,296 (100.0)
여성	19,419 (20.0)	20,969 (21.6)	25,971 (26.8)	20,744 (21.4)	9,862 (10.2)	96,965 (100.0)
전체	21,143 (19.9)	22,718 (21.4)	29,081 (27.4)	21,450 (20.2)	11,869 (11.2)	106,261 (100.0)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

임시·일용근로자는 상용근로자에 비해 연령대가 높음

서울의 사회복지서비스업 종사자 중 상용직의 연령대 분포는 20대 25.9%, 30대 25.7%, 40대 28.6%, 50대 15.8%, 60대 이상 4.0%이다. 임시·일용직 연령대 분포는 20대 8.8%, 30대 13.5%, 40대 25.0%, 50대 28.3%, 60대 이상 24.3%이다. 상용직의 연령대별 분포는 60대를 제외한 20대, 30대, 40대가 비슷한 수준이라면, 임시·일용직의 연령대 분포는 20대와 30대를 제외한 40대, 50대, 60대가 비슷한 수준이다.

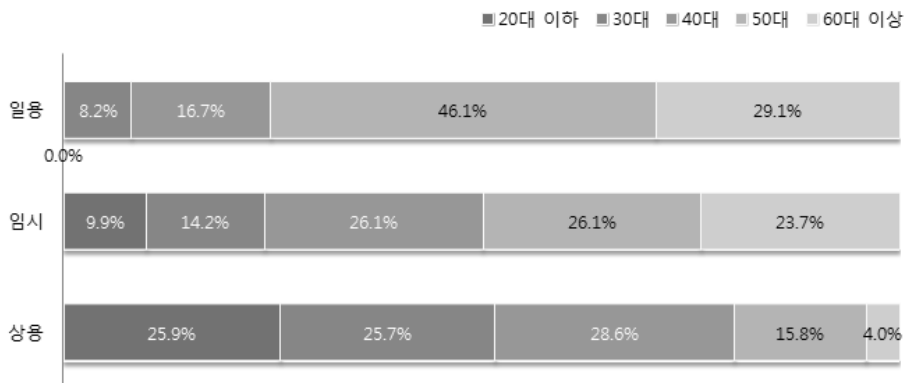


그림 3-40 서울시 사회복지서비스업 종사자 지위별 연령대 현황 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

사회복지서비스업 임시·일용근로자는 여성이 40~50대에, 남성은 20대, 60대에 집중
 서울시 사회복지서비스업 상용직 남성의 연령대 분포는 20대 13.9%, 30대 29.0%, 40대 43.2%, 50대 7.8%, 60대 이상 6.2%이다. 상용직 여성의 연령대 분포는 20대 26.8%, 30대 25.4%, 40대 27.6%, 50대 16.3%, 60대 이상 3.8%이다. 여성은 20대와 50대 비중이 남성에 비해 높고, 남성은 40대와 60대 비중이 여성에 비해 높다.
 사회복지서비스업의 남성 임시·일용직 연령대 분포는 20대 23.5%, 30대 8.2%, 40대 23.3%, 50대 7.3%, 60대 이상 37.8%이다. 여성 임시·일용직 연령대 분포는 20대 6.8%, 30대 14.2%, 40대 25.3%, 50대 31.2%, 60대 이상 22.5%이다. 사회복지서비스업 임시·일용근로자는 여성의 경우 40~50대에 몰려 있고, 남성은 20대와 60대에 몰려 있다. 남성 임시·일용직의 20대 비중은 여성 20대에 비해 약 4배 많고, 여성 임시·일용직의 50대 비중은 남성 50대보다 약 4배 많다.

표 3-16 서울시 사회복지서비스업 종사자 연령별 현황 (2012)

(단위 : 명(%))

종사상 지위	성별	연령					전체
		20대	30대	40대	50대	60대 이상	
상용근로자	남	660 (13.9) 3.7%	1,379 (29.0) 7.8%	2,055 (43.2) 10.4%	373 (7.8) 3.4%	295 (6.2) 10.7%	4,762 (100.0) 6.9%
	여	17,193 (26.8) 96.3%	16,292 (25.4) 92.2%	17,653 (27.6) 89.6%	10,472 (16.3) 96.6%	2,466 (3.8) 89.3%	64,076 (100.0) 93.1%
	계	17,853 (25.9) 100.0%	17,671 (25.7) 100.0%	19,708 (28.6) 100.0%	10,845 (15.8) 100.0%	2,761 (4.0) 100.0%	68,838 (100.0) 100.0%
임시근로자	남	1,064 (30.4) 32.3%	370 (10.6) 7.9%	352 (10.1) 4.1%	333 (9.5) 3.8%	1,380 (39.4) 17.5%	3,499 (100.0) 10.5%
	여	2,226 (7.5) 67.7%	4,333 (14.6) 92.1%	8,318 (28.0) 95.9%	8,327 (28.0) 96.2%	6,500 (21.9) 82.5%	29,704 (100.0) 89.5%
	계	3,290 (9.9) 100.0%	4,703 (14.2) 100.0%	8,670 (26.1) 100.0%	8,660 (26.1) 100.0%	7,880 (23.7) 100.0%	33,203 (100.0) 100.0%
일용근로자	남	0 (0.0) 0.0%	0 (0.0) 0.0%	703 (67.9) 100.0%	0 (0.0) 0.0%	332 (32.1) 27.0%	1,035 (100.0) 24.5%
	여	0 (0.0) 0.0%	344 (10.8) 100.0%	0 (0.0) 0.0%	1,944 (61.0) 100.0%	897 (28.2) 73.0%	3,185 (100.0) 75.5%
	계	0 (0.0) 0.0%	344 (8.2) 100.0%	703 (16.7) 100.0%	1,944 (46.1) 100.0%	1,229 (29.1) 100.0%	4,220 (100.0) 100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

남성은 여성보다 미혼 비중이 높고, 여성은 혼인 유배우자와 무배우자 비중이 높음
 2012년 현재 서울 사회복지서비스업 종사자의 혼인상태는 유배우자 62.2%, 미혼 24.8%, 사별 7.0%, 이혼 5.9%이다. 성별로는 남성은 유배우자 53.8%, 미혼 34.3%, 사별 2.3%, 이혼 9.5%이다. 여성은 유배우자 63.0%, 미혼 23.9%, 사별 7.5%, 이혼 5.6%이다. 남성은 여성에 비해 미혼 비중이 높고, 여성은 남성보다 혼인 유배우자 비중과 혼인 무배우자(이혼·사별) 비중이 높다.

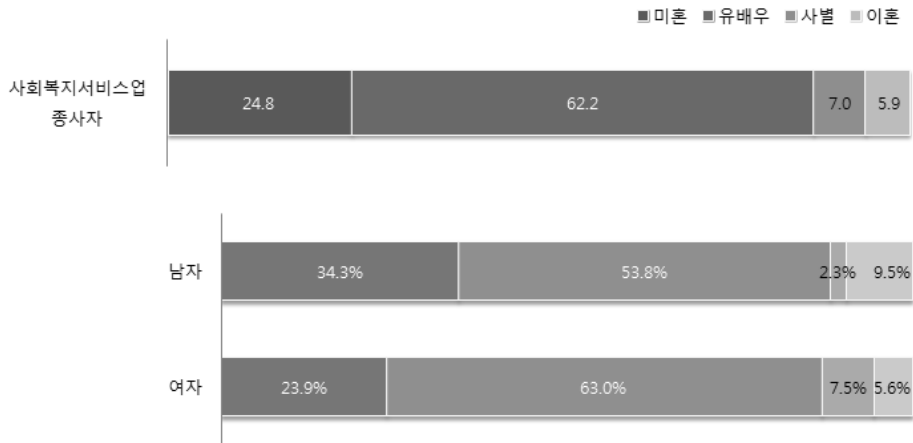


그림 3-41 서울시 사회복지서비스업 종사자의 성별 혼인상태별 비중 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

기혼여성은 임신·일용근로자, 기혼남성은 상용근로자 비중이 높음

서울시 사회복지서비스업 상용직 남성의 혼인상태는 미혼 22.2%, 유배우자 64.3%, 사별 0%, 이혼 13.5%이며, 상용직 여성의 혼인상태는 미혼 30.3%, 유배우자 60.8%, 사별 2.9%, 이혼 6.0%이다. 상용직 남성은 상용직 여성에 비해 유배우자 비중과 이혼자 비중이 높고, 상용직 여성은 상용직 남성에 비해 미혼 비중과 사별 비중이 높다. 임시직 남성의 혼인상태는 미혼 41.0%, 유배우자 46.0%, 사별 6.2%, 이혼 6.9%이며, 상용직 여성의 혼인상태는 미혼 12.8%, 유배우자 67.9%, 사별 15.2%, 이혼 4.1%이다. 임시직 남성은 임시직 여성에 비해 미혼 비중과 이혼자 비중이 높고, 임시직 여성은 임시직 남성에 비해 유배우자 비중과 사별 비중이 높다.

일용직 남성의 혼인상태는 미혼 67.9%, 유배우자 32.1%, 사별과 이혼 각각 0%이며, 일용직 여성의 혼인상태는 미혼 0%, 유배우자 61.7%, 사별 28.2%, 이혼 10.1%이다. 일용직 남성은 일용직 여성에 비해 미혼 비중이 높고, 일용직 여성은 일용직 남성에 비해 유배우자 비중과 사별 비중, 이혼 비중이 높다. 기혼여성은 기혼남성에 비해 임신·일용직 비중이 높으며, 기혼남성은 기혼여성에 비해 상용직 비중이 높다.

표 3-17 서울시 사회복지서비스업 종사자 혼인상태별 현황 (2012)

(단위 : 명(%))

종사상 지위	성별	혼인상태				전체
		미혼	유배우	사별	이혼	
상용근로자	남	1,055 (22.2) 5.2%	3,063 (64.3) 7.3%	0 (0.0) 0.0%	644 (13.5) 14.3%	4,762 (100.0) 6.9%
	여	19,395 (30.3) 94.8%	38,989 (60.8) 92.7%	1,836 (2.9) 100.0%	3,855 (6.0) 85.7%	64,075 (100.0) 93.1%
	계	20,450 (29.7) 100.0%	42,052 (61.1) 100.0%	1,836 (2.7) 100.0%	4,499 (6.5) 100.0%	68,837 (100.0) 100.0%
임시근로자	남	1,434 (41.0) 27.4%	1,608 (46.0) 7.4%	217 (6.2) 4.6%	240 (6.9) 16.4%	3,499 (100.0) 10.5%
	여	3,798 (12.8) 72.6%	20,164 (67.9) 92.6%	4,523 (15.2) 95.4%	1,220 (4.1) 83.6%	29,705 (100.0) 89.5%
	계	5,232 (15.8) 100.0%	21,772 (65.6) 100.0%	4,740 (14.3) 100.0%	1,460 (4.4) 100.0%	33,204 (100.0) 100.0%
일용근로자	남	703 (67.9) 100.0%	332 (32.1) 14.5%	0 (0.0) 0.0%	0 (0.0) 0.0%	1,035 (100.0) 24.5%
	여	0 (0.0) 0.0%	1,965 (61.7) 85.5%	897 (28.2) 100.0%	323 (10.1) 100.0%	3,185 (100.0) 75.5%
	계	703 (16.7) 100.0%	2,297 (54.4) 100.0%	897 (21.3) 100.0%	323 (7.7) 100.0%	4,220 (100.0) 100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

상용근로자 학력수준이 임시·일용직보다 높고, 여성 대졸학력 비중이 남성보다 높음
 2012년 현재 서울시 사회복지서비스업 종사자의 학력수준은 대졸 이상이 52.3%, 고졸이 34.4%, 중졸이 7.7%, 초졸 이하가 5.7%로, 대졸 이상 학력자가 가장 많다. 남성종사자와 여성종사자의 학력별 비중을 살펴보면, 남성종사자는 대졸 이상이 44.3%, 고졸이 39.5%, 중졸이 7.6%, 초졸 이하가 8.7%이다. 여성종사자는 대졸 이상이 53.0%, 고졸이 33.9%, 중졸이 7.7%, 초졸 이하가 5.4%이다. 여성 대졸 이상 학력자 비중이 남성보다 높다.

상용근로자의 학력수준은 대졸 이상이 65.3%, 고졸이 28.1%, 중졸이 5.0%, 초졸 이하가 1.7%로, 대졸 이상 학력자가 가장 많다. 임시근로자의 학력수준은 대졸 이상이 31.0%, 고졸이 47.9%, 중졸이 11.3%, 초졸 이하가 9.9%로, 고졸 학력자가 가장 많다. 일용근로자의 학력수준은 대졸 이상이 6.9%, 고졸이 31.4%, 중졸이 24.1%, 초졸 이하가 37.7%로, 초졸 이하 학력자가 가장 많다. 상용근로자의 학력수준이 임시·일용근로자의 학력수준보다 높다.

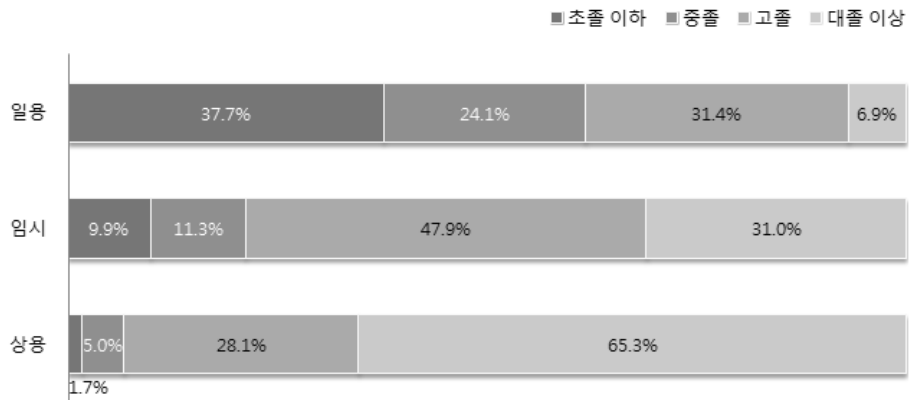


그림 3-42 사회복지서비스업 종사상 지위별 학력수준 현황 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 3-18 서울시 사회복지서비스업 취약근로자 학력별 현황 (2012)

(단위 : 명(%))

종사상 지위	성별	학력 수준				전체
		초졸 이하	중졸	고졸	대졸 이상	
상용근로자	남	0 (0.0)	349 (7.3)	1,018 (21.4)	3,395 (71.3)	4,762 (100.0)
		0.0%	10.2%	5.3%	7.6%	6.9%
	여	1,148 (1.8)	3,070 (4.8)	18,292 (28.5)	41,566 (64.9)	64,076 (100.0)
		100.0%	89.8%	94.7%	92.4%	93.1%
	계	1,148 (1.7)	3,419 (5.0)	19,310 (28.1)	44,961 (65.3)	68,838 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
임시근로자	남	809 (23.1)	0 (0.0)	1,968 (56.2)	722 (20.6)	3,499 (100.0)
		24.7%	0.0%	12.4%	7.0%	10.5%
	여	2,468 (8.3)	3,756 (12.6)	13,920 (46.9)	9,560 (32.2)	29,704 (100.0)
		75.3%	100.0%	87.6%	93.0%	89.5%
	계	3,277 (9.9)	3,756 (11.3)	15,888 (47.9)	10,282 (31.0)	33,203 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
일용근로자	남	0 (0.0)	353 (34.1)	682 (65.9)	0 (0.0)	1,035 (100.0)
		0.0%	34.7%	51.5%	0.0%	24.5%
	여	1,589 (49.9)	663 (20.8)	643 (20.2)	290 (9.1)	3,185 (100.0)
		100.0%	65.3%	48.5%	100.0%	75.5%
	계	1,589 (37.7)	1,016 (24.1)	1,325 (31.4)	290 (6.9)	4,220 (100.0)
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

1) 임금

사회서비스업 내에서 사회복지서비스업 임금수준이 가장 낮고 업종 간 격차가 큰 서울의 경우 상용근로자의 월평균임금은 사회서비스업 내에서 공공행정, 국방 및 사회보장행정이 314만원으로 가장 많으며, 이어 교육서비스업이 285만원, 보건업이 266만원, 사회복지서비스업이 136만원 순이다. 그러나 임시근로자의 경우 교육서비스업이 102만원으로 가장 많고, 이어 보건업이 92만원, 사회복지서비스업이 68만원, 공공행정 및 사회보장행정이 57만원으로 가장 적다. 일용직 근로자의 경우에는 보건업이 59만원으로 가장 많고, 그다음으로 사회복지서비스업이 36만원, 교육서비스업이 26만원, 공공행정 및 사회보장행정이 20만원이다. 이를 통해 사회서비스업 내 업종 간 임금 수준 격차가 크다는 것을 알 수 있다. 임시직 근로자 비중이 높은 교육서비스업은 임시근로자 임금수준이 사회서비스업 내에서 가장 높다.

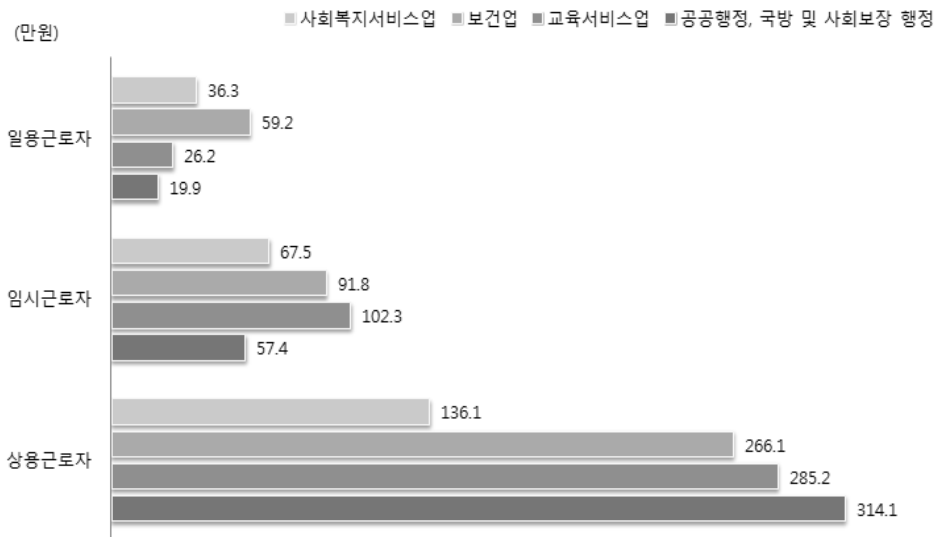


그림 3-43 서울시 사회서비스업 종사자의 월평균 급여 현황 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

사회복지서비스업 근로자의 월평균임금은 전 산업 및 사회서비스업의 약 1/2수준
2012년 현재 서울시 사회복지서비스업 근로자의 월평균임금은 110.7만원으로, 전 산업(211.6만원)대비 52.3% 수준이며, 전 사회서비스업(219.9만원) 대비 50.3%이

다. 이는 사회서비스업 내에서 업종 간 노동시장 양극화가 있으며, 그 중 사회복지서비스업의 노동조건이 가장 낮다는 것을 보여주는 것이다.

표 3-19 서울시 전 산업 및 사회서비스업과 사회복지서비스업 근로자 월평균임금 비교 (2012)

(단위 : 만원, 명)

	전 산업		사회서비스업		사회복지서비스업	
	평균	N	평균	N	평균	N
상용근로자	267.4	2,779,449	269.9	602,994	136.1	68,838
임시근로자	108.2	899,956	87.9	200,208	67.5	33,204
일용근로자	73.8	452,469	30.0	19,540	36.3	4,219
합계	211.6	4,131,874	219.9	822,743	110.7	106,261

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

사회복지서비스업 상용직 여성의 임금은 남성의 79% 수준

서울시 사회복지서비스업 근로자의 월평균 임금은 상용직이 136만원, 임시직이 68만원, 일용직이 36만원이다. 임시직 임금은 상용직 임금의 49.6% 수준이며, 일용직 임금은 상용직 임금의 26.7% 수준이다.

사회복지서비스업 남성종사자의 월평균 임금은 상용직이 169만원, 임시직이 65만원, 일용직이 28만원이다. 여성종사자의 월평균임금은 상용직이 134만원, 임시직이 68만원, 일용직이 39만원이다. 임시직 남성 임금은 상용직 남성의 37.9% 수준이나 여성(50.4%)에 비해 많다. 사회복지서비스업 남성근로자는 여성근로자에 비해 상용직과 임시직, 일용직 간 임금 격차가 크다. 그러나 상용직의 경우 여성임금은 남성의 78.7% 수준으로 여성의 임금수준이 낮다. 사회복지서비스업 근로자의 임금수준은 전반적으로 낮으며, 그 중 남성 임시직과 일용직의 임금수준이 가장 낮다.

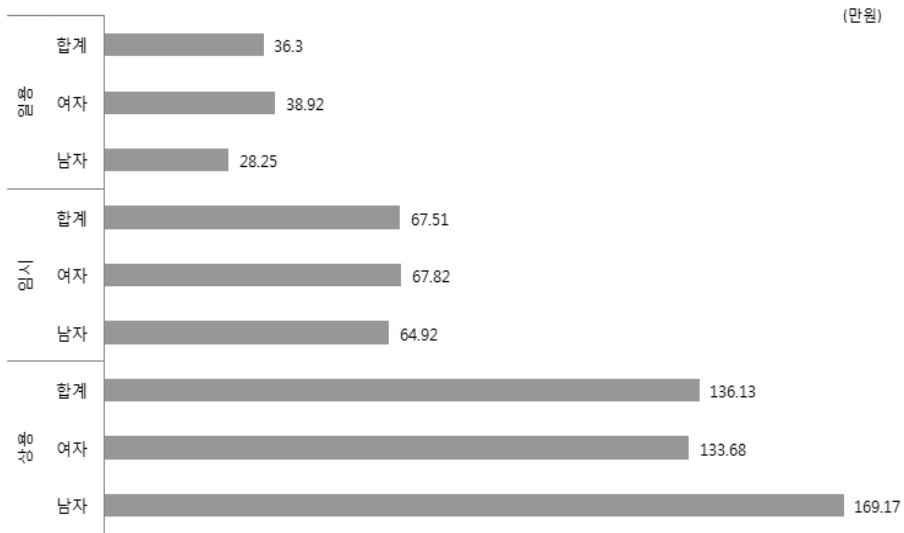


그림 3-44 상용직과 임시·일용직 임금 수준 비교 (2012)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

표 3-20 서울시 사회복지서비스업 종사자의 월평균급여 현황 (2012)

(단위 : 만원)

종사상지위	성별	평균	N	표준편차
상용근로자	남	169.17	4,762	77.170
	여	133.68	64,076	60.278
	계	136.13	68,838	62.250
임시근로자	남	64.92	3,499	38.251
	여	67.82	29,705	49.645
	계	67.51	33,204	48.803
일용근로자	남	28.25	1,035	16.346
	여	38.92	3,185	36.136
	계	36.30	4,219	32.743

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

2) 주당 노동시간

사회복지서비스업 상용직의 주당 노동시간은 사회서비스업에 비해 짧은 반면, 임시직과 일용직은 사회서비스업에 비해 긴 편

서울시 사회복지서비스업 임시근로자의 평균 주당 노동시간은 상용직 노동자(38시간)보다 약 14시간 짧고, 일용직의 주당 노동시간은 상용직에 비해 21시간 짧다.

서울시 사회복지서비스업 근로자의 평균 주당 노동시간은 32.7시간으로 사회복지서비스업 평균(35.2시간), 전 산업(38.6시간)에 비해 짧은 것으로 나타났다. 사회복지서비스업 상용근로자 주당 노동시간은 37.8시간으로 사회복지서비스업 평균(39.8시간)에 비해 2시간 짧으나, 임시근로자는 사회복지서비스업이 24.1시간, 사회복지서비스업이 23.4시간으로 사회복지서비스업 임시근로자의 주당 노동시간이 약간 길다. 일용근로자도 사회복지서비스업이 17.0시간, 사회복지서비스업은 14.6시간으로 사회복지서비스업의 주당 노동시간이 길다.

일용직의 노동시간은 임금과 연계되므로 노동시간이 짧아지면 소득감소로 이어진다. 사회복지서비스업 일용직의 월평균 임금수준(36만원)이 사회복지서비스업(30만원)에 비해 약 6만원 많은 것은 사회복지서비스업 일용근로자의 주당 노동시간(17.0시간)이 사회복지서비스업(14.6시간)에 비해 길기 때문이다.

표 3-21 서울시 사회복지서비스업 종사자의 주당 노동시간 비교(2012)

(단위 : 시간, 명)

	전 산업		사회서비스업		사회복지서비스업	
	평균	N	평균	N	평균	N
상용근로자	42.2	2,779,449	39.8	602,994	37.8	68,838
임시근로자	34.2	899,956	23.4	200,208	24.1	33,204
일용근로자	25.7	452,469	14.6	19,540	17.0	4,219
합계	38.6	4,131,874	35.2	822,743	32.7	106,261

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

3) 직업경력

사회복지서비스업 임시·일용직의 직업경력기간은 상용근로자보다 약 22개월 짧음
2012년 현재 서울시 사회복지서비스업의 상용근로자는 한 직업에서 평균 54.48개월 일하는 데 비해 임시·일용근로자는 32.86개월 일한다. 임시·일용근로자의 직업경력기간은 상용근로자보다 21.62개월 짧다. 임시·일용근로자의 직업경력기간이 상용근로자보다 짧은 것은 직업 안정도가 낮기 때문인 것으로 추정된다.

표 3-22 서울시 사회복지서비스업 종사자의 직업경력 (2012)

(단위 : 개월 수)

	평균	N
상용근로자	54.48	68,838
임시근로자	34.09	33,204
일용근로자	23.22	4,219
합계	46.87	106,261

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

5 요약 및 정책 시사점

5.1 사회서비스업 현황 및 동향

제조업은 감소추세, 사회서비스업 사업체와 종사자 수는 증가

2008년부터 2011년까지 서울시 전체 사업체 수는 평균 1.49% 증가하였다. 산업별로 제조업은 0.14% 감소하였으나, 서비스업은 1.49%, 사회서비스업은 3.44% 증가하였다. 사회서비스업 종사자 수는 평균 3.31% 증가하였다. 산업별로 제조업은 2.30% 감소하였으나, 서비스업은 2.50%, 사회서비스업은 4.68% 증가하였다. 특히 사회서비스업 종사자 수의 증가폭이 크다.

사회서비스업 중 교육서비스업 사업체 및 종사자 수가 가장 많고, 보건업 및 사회복지서비스업 증가율이 높아 고용률 증대에 기여

서울의 사회서비스업 중에서 사업체 수 및 종사자 수는 ‘교육서비스업’이 가장 많다. 교육서비스업의 사업체 수와 종사자는 각각 사회서비스 사업체의 55.9%, 44.3%를 차지한다. ‘공공행정, 국방 및 사회보장행정’ 사업체 비중은 2.3%에 불과하나 종사자 비중은 18.8%이다. ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 사업체 비중은 41.7%, 종사자 비중은 36.9%로 사업체 증가율(4.77%) 및 종사자 증가율(6.66%)이 가장 높은 산업이기도 하다. ‘보건업 및 복지서비스업’이 서울시 고용 증대에 기여하고 있는 셈이다.

5.2 사회서비스업 노동시장 특성

사회서비스업 내 노동조건 격차가 크고, 사회복지서비스업의 근로조건이 가장 나쁨
서울 사회서비스업 내 고용안정성이 가장 높은 산업은 보건업으로 근로자의 87.9%

가 상용직이다. 공공행정 및 사회보장행정업은 근로자의 78.0%가 상용직, 교육서비스업은 근로자의 66.1%가 상용직이며, 사회복지서비스업은 상용직 비중이 64.8%로 가장 낮다. 사회서비스업 내 근로자 고용안정성에 격차가 크다.

사회서비스업 내 임금수준이 가장 높은 산업은 공공행정 및 사회보장행정업으로 상용근로자의 월평균임금이 314만원이다. 이어 교육서비스업이 285만원, 보건업이 266만원, 사회복지서비스업이 가장 낮은 136만원이다. 사회서비스업 내 상용근로자의 업종 간 임금격차가 큼을 알 수 있다. 임시직 근로자 비중이 높은 교육서비스업은 임시근로자 임금수준(102만원)이 사회서비스업 내에서 가장 높고, 일용근로자는 보건업의 임금수준(59만원)이 가장 높다.

5.3 사회복지서비스업 사업체 현황 및 동향

사회복지서비스 사업체의 대다수 비거주복지시설이나 거주복지시설 증가율은 높음
사회복지서비스 사업체의 대다수가 비거주복지시설(92.5%)이다. 사업체 증가율은 거주복지시설(30.1%)이 비거주복지시설(8.8%)보다 크다. 대상별로는 노인거주복지시설(42.8%)의 증가율이 가장 높다.

사회복지서비스업의 기업화 및 시장화가 빠르게 확대

사회복지서비스업은 다른 산업에 비해 비영리사업체 종사자 비중(47.5%)이 높은 편이다. 하지만 사업체 수는 영리사업체가 65.1%를 차지한다. 이는 영리사업체가 비영리사업체에 비해 종사자 고용률이 적음을 의미한다. 영리사업체 증가율이 비영리사업체보다 높다. 특히 사회복지서비스업의 회사법인 사업체 증가율(30.5%)과 종사자 증가율(46.6%)이 매우 높아, 사회복지서비스의 기업화 및 시장화가 빠르게 확대되고 있다고 볼 수 있다.

비거주복지시설이 거주복지시설에 비해 시장화 수준이 높고 특히 보육사업체의 시장화 수준이 가장 높음

비거주복지시설사업체는 66.7%가 영리사업체, 거주복지시설은 43.2%가 영리사업체로 비거주복지시설의 시장화 수준이 높다. 거주복지시설 중에서는 노인대상사업체의 60.9%가 영리사업체, 비거주복지시설 중에서는 보육사업체의 82.8%가 영리사업체로 시장화 수준이 가장 높다.

사회복지서비스업의 사업체 규모는 전 산업 및 사회서비스업에 비해 큼

종사자 1~4명인 사업체는 사회서비스업이 65.1%, 사회복지서비스업은 33.5%로 나타나, 전반적으로 사회복지서비스업의 사업체 규모가 사회서비스업보다 크다.

비거주복지시설이 거주복지시설에 비해 사업체가 영세

비거주복지시설사업체의 34.7%가 종사자 1~4명 사업체로, 거주복지시설(19.3%)에 비해 높은 것으로 나타나 비거주복지시설의 영세사업체 비중이 더 높음을 알 수 있다. 비거주복지시설인 보육시설사업체의 31.7%가 1~4명 사업체로, 노인거주복지시설(9.1%)에 비해 1~4명 사업체 비중이 3배 이상 많다.

사회복지서비스업의 1인당 매출액은 작음

사회복지서비스업 매출액 규모가 전체 산업과 비교해 크게 적은 편은 아니나 종사자 수가 많은 것을 감안하면 1인당 매출액은 작다고 할 수 있다. 2011년 현재 연간 매출액이 2천만원 미만인 사업체의 비중은 사회복지서비스업이 6.8%, 사회서비스업이 15.9%이다. 사회서비스업은 사회복지서비스업에 비해 영세사업체 비중이 높다.

노인거주복지시설 사업체가 보육시설사업체에 비해 영세

거주복지시설의 매출액 규모는 비거주복지시설에 비해 전반적으로 크다. 하지만 5천만원 미만 사업체 비중은 보육시설(10.4%)보다 노인거주복지시설(12.4%)이 더 높은 것으로 나타나 영세한 노인거주복지시설이 많음을 알 수 있다.

사회복지서비스업 중 보육시설운영업 종사자가 절반 이상이지만, 노인복지시설 종사자 증가율이 가장 높음

사회복지서비스업 중 보육시설운영업 종사자가 51.6%로 가장 많다. 그러나 종사자 평균 증가율은 거주복지시설(23.8%)이 비거주복지시설(11.1%)보다 높다. 거주복지시설운영업 종사자 중 70.8%가 노인거주복지시설에서 근무한다. 노인거주복지시설의 종사자 증가율은 거주복지시설 및 비거주복지시설 가운데 가장 높다.

노인대상시설 종사자의 고용안정성이 낮음

서울 사회복지서비스업의 상용직 비중은 거주복지시설(84.5%)이 비거주복지시설

(77.1%)보다 높다. 자영업주 비중은 비거주복지시설(7.6%)이 거주복지시설(2.2%)보다 높다. 서울은 보육시설 상용직 비중(84.3%)이 전국(80.7%)보다 높다. 그러나 서울의 노인거주복지시설 임시·일용근로자 비중(13.7%)은 전국(6.8%)의 약 2배에 이른다. 서울시는 전국과 비교해도, 시설유형끼리 비교해도 특히 노인대상시설에 종사하는 노동자들의 고용안정성이 낮은 것으로 나타났다.

근로자 특성

사회복지서비스업은 여성 지배적 일자리, 특히 보육시설업의 여성 비중은 압도적
서울시 사회복지서비스업 임금노동자(약 61천명)의 대부분은 여성(84.9%)이다. 사회복지서비스업에 종사하는 여성 임금근로자의 88.2%가 상용직이다. 모든 사회복지서비스업시설에서 여성근로자 비중이 높으며 특히 보육시설에서의 여성근로자 비중(94.5%)은 남성보다 압도적으로 높다.

사회복지서비스업은 40~50대 여성의 일자리

서울시 사회복지서비스업 종사자는 40대 근로자(27.4%)가 가장 많으며 60대 이상 근로자(11.2%)도 상당수이다. 남성은 여성에 비해 40대와 60대 비중이 높고, 여성은 남성에 비해 50대 비중이 2배 이상 높다. 상용직보다 임시·일용직의 연령대가 높다. 임시·일용직은 20대 남성 비중(23.5%)이 20대 여성 비중(6.8%)보다 약 4배 많고, 50대 여성 비중(31.2%)은 50대 남성 비중(7.3%)보다 약 4배 많다.

사회복지서비스업은 기혼여성의 임시·일용직 일자리

서울시 사회복지서비스업에 종사하는 남성근로자(34.3%)는 여성근로자(23.9%)보다 미혼 비중이 높다. 기혼여성은 임시·일용직에서의 비중(임시 67.9%, 일용 61.7%)이 높고, 기혼남성은 상용직에서의 비중(64.3%)이 높다.

대졸 이상 학력자가 절반을 넘고, 여성의 대졸학력자 비중이 남성에 비해 높음

대졸 이상 학력자(52.3%)가 가장 많고, 여성(53.0%)의 대졸학력자 비중이 남성(44.3%)보다 높다. 또한 상용직(대졸 이상 65.3%)의 학력수준이 임시·일용직 취약근로자(대졸이상 임시 31.0%, 일용 6.9%)보다 높다.

사회복지서비스업 임시직 임금수준은 상용직의 약 절반 수준, 일용직은 약 1/4 수준
 서울시 사회복지서비스업 근로자의 월평균 임금은 상용직이 136만원, 임시직은 68
 만원, 일용직은 36만원이다. 남성 상용직의 월평균 임금은 169만원, 여성의 월평균
 임금은 134만원으로 상용직 여성의 임금은 남성의 79% 수준이다. 여성근로자 수가
 압도적이지만, 상용근로자의 경우 여성의 임금수준이 낮은 것이다. 임시직과 일용직
 은 여성의 임금수준이 남성에 비해 약간 높게 나타난다.

사회복지서비스업 임시직의 주당 노동시간은 상용직(38시간)보다 약 14시간 짧고,
 일용직은 21시간 짧음

서울시 사회복지서비스업 근로자는 상용직의 경우 사회복지서비스업에 비해 주당 노동
 시간이 적으나, 임시직과 일용직의 경우 사회복지서비스업 근로자의 주당 노동시간
 이 사회복지서비스업 평균에 비해 길다.

IV 해외 지방정부의 노동정책과 사업

- 1 런던시의 생활임금제 도입과 지원
- 2 미국의 생활임금운동과 지방정부의 생활임금조례 도입
- 3 도쿄도 비정규직 노동자 고용환경 정비 지원사업
- 4 독일 지방정부의 노동시장 취약계층 고용환경 개선 지원정책

IV 해외 지방정부의 노동정책과 사업

1 런던시의 생활임금제 도입과 지원

영국의 경우 취약근로자 근로조건 향상을 위한 지방정부 차원의 대표적 정책으로 런던을 중심으로 시행되고 있는 생활임금제가 있다. 런던 생활임금제는 시민운동으로 시작되어 시 정책으로 입법화된 대표적 사례로 꼽히고 있다. 영국에서 생활임금에 대한 요구는 1870년대 광산 노동자의 근로조건 향상을 위한 조직화 과정에서 처음으로 표면화되었다고 할 수 있다. 민주사회에서 온전한 참여를 보장할 수 있는 시민권을 위해 주거, 의류, 식료품 지원이 이루어지듯이 생활임금도 시민권 지원 차원에서 이루어져야 한다고 주장되고 있다.

1 1 생활임금제 도입과 추진과정⁹

1 1 1 런던 시티즌스가 생활비용을 반영한 런던 생활임금제 캠페인 전개

1997년 집권한 신노동당 정부는 저임금 문제에 대처하기 위해 1998년 국가최저임금법(National Minimum Wage Act)을 제정하였다. 국가최저임금법에 의해 저임금 위원회(Low Pay Commission)는 영국 최초의 국가최저임금(National Minimum Wage, NMW)을 설정하였다.

최저임금제 도입 이후 사업체의 최저임금 준수율은 매우 높은 것으로 나타났다. 관련 연구에 의하면 최저임금제 도입으로 고용감소는 일어나지 않았고, 대처 시대 이후 증가하던 불평등이 완화된 것으로 나타났다. 그리고 국가최저임금제가 물가 인상과 이윤감소에 일부 영향을 미치기는 했으나, 생산력의 증가가 있는 것으로 보고되고 있다. 그러나 증가하는 근로빈곤층 문제에 대처할 수 있을 만큼 국가최저임금 수준이 충분하게 설정되지 않았다는 비판이 제기되었다¹⁰. 특히 런던은 다른 지역보다 생활비용이 매우 높고, 주거와 보육비용이 높아, 국가 최저임금의 효과가 적을 수밖에 없다. 한편 런던은 소득 하위 4분위에 속하는 가구 비중이 26%로 잉글랜드에서 그 비중이

⁹ 런던 생활운동의 전개에 대한 내용은 윌스와 리네커(Wills and Linneker, 2012)의 연구 참조

¹⁰ 이와 관련해 영국 빈곤 아동의 절반 이상이 한명 이상의 성인 근로자가 있는 가정에서 살고 있는 것으로 보고됨.

가장 높은 지역이다.

런던의 이런 상황하에서 2001년 런던 시티즌스(London Citizens)¹¹는 생활임금 캠페인 사업을 시작하였다. 런던 시티즌스는 미국의 발티모리안 연합체(Baltimoreans United in Leadership Development, BUILD)¹²를 자매단체로 삼고 미국의 생활임금제 경험을 참고하였다.

112 런던시의 생활임금제 도입과 시행

런던 시티즌스는 미국의 경험을 통해 생활임금이 민간 캠페인 사업에서 더 나아가 정책적으로 시행되는 것이 중요하다고 판단하고 런던 시장에게 정치적 영향력을 행사하였다. 런던 시티즌스는 캠페인 초기에는 시장이 생활임금을 시장에 반영하고 참여할 수 있도록 생활임금 도입을 선거 일정에 맞춰 제안하였다. 그 결과 런던 시장은 생활임금제 아이디어를 정책으로 채택하였고, 2005년부터 런던시는 매년 공식적으로 생활임금을 설정하고 발표하고 있다. 2004년 노동당의 캔 리빙스턴 런던시장에 이어, 2008년 당선된 보수당의 보리스 존스 런던시장도 생활임금에 대한 전면적 지지를 이어가고 있다.

2012년 시장 재선 시에도 보리스 존스 시장은 생활임금의 지속적 확대를 위해 첫째, 런던 생활임금 지급 기업을 250개로 확대하고, 둘째, 런던 소재 중앙정부기구에서 런던 생활임금을 도입하도록 중앙정부에 로비할 것을 공약으로 제시하였다.

런던 시장은 2012년 런던 시티즌스 행사에 참석하여 생활임금과 관련하여 다음의 약속을 하였다.

- 첫째, 런던 생활임금을 매년 직접 발표하고 광역런던기구 전체가 생활임금을 준수하도록 보장한다,
- 둘째, 생활임금 정책 지지를 위해 생활임금재단과 협력하여 생활임금 고용주를 포함한 다중 이해관계자 자문회(Advisory Council)를 개최한다,
- 셋째, 런던 시티즌스와 협력하여 시장 임기 내에 소매업체 사업장 5개 이상, 숙박업

11 런던 시티즌스는 지역사회에서 활동하는 종교단체, 노동조합, 이주민단체, 주민단체 등이 참여하는 연합시민단체임.

12 BUILD는 근로빈곤층이 증가하는 현상과 저임금 근로가 지역사회에 미치는 영향에 주목하여 볼티모어시에 생활임금 도입이란 아이디어를 제안함. 볼티모어시의 위탁계약사업에 참여하는 사업체에 대해 생활임금 개념을 적용하도록 하는 것임. BUILD의 제안으로 1994년 볼티모어시가 미국 최초로 생활임금조례를 입법화함. 볼티모어시의 생활임금제 제정 이후 미국에서는 140여개의 시와 군에서 생활임금제 조례가 제정됨.

제 사업장 5개 이상, 근로자 250명 이상 고용 대형 사업장 100개에 생활임금제 도입을 위해 노력한다,

- 넷째, 올림픽 공원 개발사업에 참여하는 사업체를 대상으로 생활임금을 도입하도록 협상한다,
- 다섯째, 런던교통국의 대중교통 시설을 이용하여 생활임금을 홍보하고 런던 시청에 생활임금 로고를 게시하며, 생활임금 주간의 성공적 개최를 위해 지원한다.

2006년부터 런던의 최대 고용주에 속하는 광역런던기구(Greater London Authority, GLA)¹³가 생활임금제 시행에 앞장서고 있다. 광역런던기구는 위탁사업을 수행하는 사업체에 대해 생활임금을 지급하도록 조건을 부여하고 있다. 이로 인해 2012년 현재 광역런던기구의 위탁계약사업에 참여하는 사업체 노동자 약 3,400명이 생활임금 혜택을 받고 있다(GLA, 2012).

113 생활임금의 민간기업 적용 확대

런던 시티즌스와 런던시는 생활임금 적용 대상 사업장을 공공 위탁계약사업을 수행하는 사업체 이외에 일반기업까지 확장한다는 목표를 설정하고 런던 생활임금 캠페인사업을 추진하고 있다.

런던 생활임금 캠페인사업에 참여하는 사업체로는 HSBC 등의 금융회사, 런던 금융가의 법률회사들, 런던정경대(LES) 등의 교육기관, 빅이슈(Big Issue) 등의 사회적 기업, 그린피스, 유니세프 등의 제3섹터 기구가 있다. 2012년 11월 현재 런던에는 200여개의 사업체 고용주들이 생활임금을 지급하고 있으며, 11,500명의 근로자가 혜택을 보고 있다. 특히 민간기업에 고용된 청소 노동자에게 생활임금이 큰 영향을 미치고 있다(GLA, 2013).

114 생활임금재단 설립과 생활임금기업인증제, 생활임금 주간 지정

런던 시티즌스는 2011년 5월 생활임금사업을 담당할 중추기관으로 생활임금재단(Living Wage Foundation)을 설립하였다. 런던시와 생활임금재단은 사업체의 요

13

GLA는 런던시 전반의 전략적 운영을 위해 2000년에 설립된 공공기구임. 선출된 시장과 별도로 선출된 의회(Assembly)로 이루어진 런던 시청(Corporation of London)과 32개 런던 자치구(London Borough)로 구성된 공공기관임(Mayor of London, 2004).

구를 받아들여 생활임금 발표를 봄에서 11월로 변경했다. 국가최저임금이 매년 10월 1일에 발표되므로 고용주는 자신의 재정일정에 따라 생활임금을 반영하기가 용이하며, 생활임금 인증기업은 새로운 생활임금을 6개월 이내에 시행할 수 있도록 유예기간을 가질 수 있다.

2011년 생활임금재단은 ‘공정무역 마크’처럼 생활임금을 친숙한 브랜드로 만들고, 생활임금제를 적용하고 있는 사업체 홍보와 인지도 상승을 목적으로 생활임금 기업 인증제를 공식적으로 도입하였다. 런던시는 생활임금 기업 인증제를 지지하고 있다. 생활임금재단과 런던시는 매년 11월에 생활임금주간을 설정하고, 이 주간에 새로운 생활임금 기준을 발표하고 있다. 생활임금 주간을 통해 생활임금에 대한 대대적인 홍보를 하며, 특히 생활임금이 잘 적용되지 않는 소매업과 숙박업 등에 생활임금이 도입되도록 노력하고 있다.

생활임금재단은 생활임금제의 지지기반 확보와 확산을 위해 다양한 기관¹⁴들과 파트너를 맺어 캠페인 사업을 추진하고 있다. 생활임금제를 실천하고자 하는 고용주와 시민활동가에게 관련 정보 제공 및 지원사업을 하고 있으며, 지역별로 생활임금이 상이한 수준으로 설정되지 않도록 조정하는 역할도 하고 있다.

전국학생연합(National Union of Students)은 자신이 다니는 대학에서 생활임금을 도입하도록 촉구하는 캠페인을 하고 있다. 페어펜션스(FairPensions)라는 단체는 연금 기금과 대규모 투자회사, 주주들을 대상으로 생활임금 캠페인 사업¹⁵을 하고 있다. 이는 투자자들로 하여금 기업의 생활임금 도입에 압력을 넣도록 하는 것이며, 이를 통해 아비바(Aviva), 바클레이스(Barclays), HSBC 등이 생활임금을 도입하였다.

1 2 생활임금제 설정 기준

1 2 1 최저임금과 생활임금 설정의 차이

국가 최저임금은 인플레이션이나 고용에 역효과를 주지 않으면서 가능한 한 많은 저소득 노동자들을 돕기 위한 의무적 최저선으로 규정되어 있다. 따라서 저임금 위원회(Low Pay Commission)는 생활비용이 상승해도 최저임금 인상이 인플레이션에 영

¹⁴ 주요 파트너로 Trust for London, Save the Children, Resolution Foundation, Queen Mary University of London, KPMG(민간회계회사), Linklaters(국제법률회사)가 있음.

¹⁵ 2011년 생활임금 캠페인 명은 ‘Just Pay’임.

향을 주거나 고용에 역효과를 줄 가능성이 있다면 이를 고려하지 않을 수도 있다. 생활임금은 노동자가 자신과 자신의 부양가족을 위해 식료품, 주거 등과 같은 기본적인 욕구를 포함해 최소한으로 필요한 시급을 의미한다. 광역런던기구는 생활임금을 '적정한 수준의 보온과 주거, 건강하고 맛있는 식단, 사회통합, 소득자와 부양가족이 만성적 스트레스를 피할 수 있도록 해주는 수준의 임금'으로 정의하고 있다(GLA Economics, 2012).

가구별 차이가 있을 수 있지만 생활임금수준은 지역적으로 결정된 최소한의 용납할 수 있는 삶의 기준을 반영하여 설정된다. 런던 생활임금은 최소한 부분적으로라도 생활비용의 인상을 반영하여 설정하며, 최저임금과 같이 인플레이션이나 고용에 대한 영향 등 다른 것을 고려하지 않는다는 점에서 차이가 있다. 이런 차이점은 국가최저임금수준과 런던 생활임금 수준을 2003년부터 비교한 표 4-1을 통해서도 확인할 수 있다. 국가최저임금과 런던 생활임금 간의 격차가 매년 커지고 있으며, 이는 생활임금이 국가최저임금에 비해 매년 생활비용 상승분을 고려하여 산정되기 때문이다. 런던 생활임금 결정은 런던 경제 및 경제 관련 쟁점 분석, 공공 투자정책 결정 지원 등의 역할을 하고 있는 광역런던기구 경제실(GLA Economics)에서 주관한다.

표 4-1 영국 국가최저임금과 런던 생활임금 수준

(단위 : 파운드)

연도	최저임금	생활임금	격차	복지급여 제외 생활임금 ¹⁶
2003	4.50	6.40	1.90	-
2004	4.85	6.50	1.65	-
2005	5.05	6.70	1.65	8.10
2006	5.35	7.05	1.70	9.00
2007	5.52	7.20	1.68	9.15
2008	5.73	7.45	1.72	9.60
2009	5.80	7.60	1.80	9.85
2010	5.93	7.85	1.92	10.15
2011	6.08	8.30	2.22	10.40

16

생활임금은 소득과 근로시간에 따라 수급할 수 있는 모든 복지급여를 받는 것으로 전제하여 산정됨. 따라서 복지급여를 포함하지 않고 생활임금을 산정할 경우 생활임금이 그만큼 높게 산정됨.

런던 생활임금 산정 방식

런던광역기구의 가족예산단(Family Budget Unit)은 두 가지 방식으로 런던 생활임금을 산정하고 있다. 하나는 기본생활비용(Basic Living Costs) 방식¹⁷이다. 이는 선별된 가구별로 수용 가능한 수준의 저비용(low cost but acceptable)을 측정하여 산출하는 방식이다. 산출된 기본생활비용을 근거로 가구 유형별로 전일제와 시간제 근로를 하는 경우의 수를 고려하여, 기본생활비용에 이르기 위해 필요한 시간제 급여를 산출한다. 그리고 가구 유형별 가중치를 두어 산출한 평균값을 계산하면 시급 7.10파운드(복지급여 포함) 또는 9.10파운드(복지급여 제외)가 산출된다.

표 4-2 런던의 가구유형별 주당 기본생활 비용

(단위 : 파운드)

	유자녀 부부	한부모	무자녀 부부	단독가구
장바구니 비용	213.95	162.21	128.37	100.09
주거	106.27	106.27	175.00	99.00
지방세	25.08	18.81	25.80	18.81
교통	60.65	30.32	60.65	30.32
보육	257.06	123.77	0.00	0.00
총계	663.01	441.38	389.10	248.22

자료 : GLA Economics(2012 : 13-14)

표 4-3 가족 유형별 기본생활비용 충족에 필요한 시급

(단위 : 파운드)

가구유형	두 자녀 부부				한부모		무자녀 부부				단신	가중 평균
소득유형	2명 전일	1 전일 1 시간	2명 시간	1명 전일	전일	시간	2명 전일	1전일 1시간	2명 시간	1명 전일	전일	
복지급여 포함	6.19	6.19	8.40	6.19	6.50	9.35	6.19	8.05	13.00	12.00	7.80	7.10
복지급여 제외	10.35	10.80	15.00	11.40	>15	>15	6.19	8.05	13.00	12.00	7.80	9.10

자료 : GLA Economics(2012 : 18)

또 하나는 소득분배(Income Distribution)방식이다. 이는 11개 유형의 가구별로 가중치를 주고, 런던의 중위소득 60% 수준으로 설정하는 방식이다. 소득분배 방식

17

기본생활비용 방식에서는 4가지 가족유형을 전제로 함. 1)만 10세 및 4세 아동, 2)성인 2명으로 구성된 가족, 3)만 10세 및 4세 아동, 성인 1명으로 구성된 가족, 4)자녀가 없는 부부가구, 자녀가 없는 독신가구가 그것임.

에 의하면 2011년 가구 중위소득은 무자녀 부부가구가 주당359파운드(약 62만원), 유자녀 부부가구가 506.19파운드(약 87만원)이다. 정부의 빈곤경계인 중위소득 60% 수준은 무자녀 부부가구 215.50파운드(약 37만원), 유자녀 부부가구 303.70파운드(약 52만원)이다.

표 4-4 가구 유형별 중위소득과 중위소득 60% 산출

(단위 : 파운드)

	유자녀 부부	한부모	무자녀 부부	단신
중위소득	506.20	344.60	359.00	197.50
중위소득 60%	303.70	206.80	215.40	118.50

자료 : GLA Economics(2012 : 21)

표 4-5 가구유형별 중위소득 60% 충족에 필요한 시급

(단위 : 파운드)

가구유형	두 자녀 부부				한부모		무자녀 부부				단신	가중 평균
소득유형	2명 전일	1전일 2시간	2명 시간	1명 전일	전일제	시간제	2명 전일	1전일 1시간	2명 시간	1명 전일	전일제	
복지급여 포함	6.80	7.20	11.00	10.40	7.90	12.45	6.25	8.70	14.15	14.20	7.70	7.80
복지급여 제외	10.90	11.55	>15	13.65	>15	>15	6.25	8.70	14.15	14.20	7.35	9.55

자료 : GLA Economics(2012 : 22)

2012년 런던 생활임금 시급은 기본생활방식으로 7.10파운드, 소득분배 방식으로 7.80파운드가 산출되었다. 런던시는 두 가지 방식으로 산출된 임금 평균(7.45파운드)을 빈곤경계임금(poverty threshold wage)으로 설정하였다. 그리고 예상치 못한 상황에 대비하기 위한 비용으로 빈곤경계임금의 15%를 부가하여 런던 생활임금은 8.55파운드로 결정되었다. 2012년 런던 생활임금은 2011년에 비해 3%p 인상되었다. 런던 생활임금은 2005년에는 국가최저임금보다 33%p 높은 수준이었으며, 매년 지속적으로 차이가 벌어져 2012년에는 국가최저임금 수준보다 38%p 더 높은 수준으로 산출되었다.

표 4-6 빈곤경계임금 산출

(단위 : 파운드)

방식	복지급여 포함	복지급여 제외
기본생활비용 방식	7.10	9.10
소득 분배 방식	7.80	9.50
두가지 방식의 평균값	7.45	9.30

자료 : GLA Economics(2012 : 25)

연간 소득 및 소득조사(ASHE)에 의하면 런던의 전일제 근로자는 88.6%가 생활임금 이상을 받으며, 빈곤경계임금과 생활임금 사이에 해당하는 임금을 받는 근로자가 4.6%, 빈곤경계임금 이하를 받는 근로자가 6.8%로 보고되고 있다. 런던의 시간제 근로자는 생활임금 이상을 받는 근로자가 53.8%이며, 생활임금과 빈곤경계임금 사이를 받는 근로자가 12.6%, 빈곤경계임금 이하를 받는 근로자가 33.6%라고 한다. 전일제와 시간제 근로자를 합해 빈곤경계임금 이하를 받고 있는 근로자는 12.5%이다.

13 런던의 생활임금제 도입 효과

전 분배(pre-distribution)에 의한 빈곤감소 제도로 주목받음

생활임금은 소득을 국가에 의존하기보다 임금으로 보전하는 것이다. 따라서 생활임금 설정 수준과 적용 범위에 따라 복지지출은 큰 영향을 받을 수밖에 없다. 이런 점에서 생활임금이 재분배(redistribution)가 아닌 전 분배(pre-distribution)에 의존한 빈곤감소 제도로 주목받고 있다. 즉 생활임금은 정부가 개입하기 전에 시장이 보상을 분배하는 방식을 추구하는 것이라고 할 수 있다.

생활임금을 도입한 사업체의 자체 평가

2009년 광역런던지구 경제실(GLA Economics, 2009)은 생활임금을 도입한 11개 사업체를 대상으로 조사를 하였다. 조사결과 생활임금이 사업체에 미친 긍정적 영향으로 직원 모집과 유지가 용이해졌으며, 근로자의 일에 대한 동기와 도덕심이 높아지고 생산력이 향상된 것으로 나타났다. 그리고 사업주가 도덕적 고용주로서 명성을 얻게 되었으며, 고용주의 80% 이상이 생활임금 도입으로 노동의 질이 향상되었다고 평가하였다.

런던 생활임금 도입 17개 사업장 사례조사 연구 (Wills and Linneker, 2012)

생활임금 도입 이후 사업체 평균 6%의 비용추가가 발생했으나, 대부분의 사업체가 다양한 방식으로 비용 감축 노력을 하여 추가비용을 효과적으로 관리하는 것으로 파악되었다. 그리고 생활임금 도입으로 인한 비용증가가 생각만큼 직접적으로 나타나지 않았고, 비용증가는 경영활동에 따라 차이가 날 수 있다고 보고하고 있다.

대부분의 사업장은 런던 생활임금 도입 이후 이직과 병가율(sickness)이 감소하였다고 한다. 이직률 감소로 내부 직원, 또는 하청계약직원 간의 관계 증진, 업무 지속성으로 현장의 변화 촉진과 생산력이 증가된 것으로 나타났다. 일부 고용주들은 생활임금 도입으로 좋은 고용주라는 브랜드 이미지를 가지게 되었고, 이러한 명성으로 일에 대한 태도가 좋은 직원을 모집할 수 있었고, 우수한 대학 졸업자를 유인하는 효과가 있었다고 진술하였다.

설문조사에서 통계적으로 유의미하게 드러났던 부분은 생활임금 적용 사업장에 고용된 근로자가 미적용 사업장의 근로자에 비해 유럽연합 출신이 많고, 최근에 입국한 경우가 더 많았으며 교육 수준이 더 높았다는 점이다. 이는 생활임금이 노동 공급을 선별하는 효과를 가지는 것으로 해석되고 있다. 즉 생활임금 적용 사업장은 이직률이 더 낮지만 새로 결원이 채워질 때 다른 성격의 노동자들로 교체될 수 있음을 보여준다. 이 연구를 통해 처음으로 생활임금과 심리적 복리(psychological wellbeing)가 통계적으로 유의한 관계를 가지는 것으로 분석되었다. 생활임금 적용 사업체 노동자의 심리적 복리 점수 평균이 비적용 사업체 노동자보다 더 높았다. 이는 연령, 성별, 인종, 근로시간, 교육수준, 부양가족, 다른 직업 유무, 영국 출생 유무 등의 요인과 관계 없이 나타났다.

생활임금이 정부에 미치는 영향

생활임금이 도입되면 임금이 상승되는 만큼 조세 수입이 늘어나며, 이는 국가 보험 기여금(National Insurance contribution) 증가로 이어진다. 그리고 복지급여 신청이 감소하게 되는 만큼, 생활임금 시행에 따른 주요 수혜자는 정부로 파악되었다. 런던 생활임금 시행으로 정부의 예산 감축 효과는 연간 8억 2천 3백만 파운드(약 1조 4천억원)에 달하는 것으로 추정되고 있다.

미국의 생활임금운동과 지방정부의 생활임금조례 도입

미국은 개인주의가 강한 문화적 특성으로 인해, 전통적으로 양질의 일자리가 부족한 사회적 환경의 문제보다 양질의 일자리를 확보할 수 있는 능력이 부족한 개인의 문제가 더 심각하다고 보는 경향이 강했다. 이러한 문화적 특성의 영향으로 취약계층 노동자에 대한 지원 정책은 일자리 정책을 중심으로 발달하였다. 일자리 정책을 제외하면, 소득장려세제(EITC)나 최저임금제도가 취약계층 노동자의 급여 수준을 향상시키기 위해 연방정부에서 운영하고 있는 제도라고 할 수 있다.

미국은 일자리 정책을 제외하고, 주정부나 지방정부 차원에서 취약계층 노동자의 근로조건을 향상시키기 위한 제도적 노력을 찾기는 쉽지 않으나, 대표적 사례로 최근 우리나라에서도 주목하고 있는 생활임금제도를 들 수 있다. 미국의 취약계층 노동자 지원 정책 사례는 지방정부의 생활임금정책을 중심으로 살펴볼 것이다.

미국에서는 1994년 메릴랜드주(Maryland)의 볼티모어시(Baltimore)가 생활임금제도를 도입한 이후, 생활임금을 통해 저소득 계층의 소득을 일정 수준 이상으로 보장하는 움직임이 확대되고 있다. 생활임금제도의 근본적인 문제인식은 최저임금제도의 문제인식과 다르지 않다. 최저임금이 최저한의 생활수준을 보장할 수 있는 임금 수준을 정하고 있는 것이라면, 생활임금은 최저한의 생활보다 안정적인 수준의 생활을 보장하기 위해 필요한 임금 수준을 정하고 있다고 볼 수 있다.

2.1 생활임금제운동의 배경과 취지¹⁸⁾

2.1.1 최저임금제도의 미흡과 근로빈곤층 증가

미국에서 생활임금운동은 1990년대 중반을 전후하여 본격화되었지만, 그 배경은 1980년대 초반의 경제적 변화에서 비롯되었다고 볼 수 있다. 미국 연방정부의 최저임금 추이(그림 4-1)¹⁹⁾를 보면 1960년부터 1980년까지만 하더라도 최저임금 수준

¹⁸⁾ 생활임금운동의 역사에 기술된 내용은 특별한 설명이 없으면 Swarts, H., and Vasi, I. (2011)의 논문 중 생활임금의 역사에 관한 내용을 요약 정리한 것임.

¹⁹⁾ 그림 4-1은 연방정부 최저임금의 명목금액과 물가상승률을 고려하여 보정한 값을 나타낸 그래프임. 연방정부 최저임금의 명목금액은 지속적으로 상승하였지만, 물가상승률을 고려하면, 1960년대 말을 정점으로 감소함. 이처럼 실질적인 최저임금이 지속적으로 감소한 중요한 이유 중 하나는 물가상승률을 고려한 최저임금의 개정이 자주 이루어지지 않았기 때문임. 특히, 1981년에 개정된 최저임금은 1990년에 와서야 인상되었고, 1997년에 개정된 최저임금은 2007년까지 10년 동안 유지됨. 2007년 최저임금에 대한 3단계 인상안이 통과되면서, 최근에는 비교적 물가상승에 준하는 상승이 이루어졌으나, 2009년 이후로는 지금까지 7.25달러가 유지되고 있는 실정이다.

이 현재보다 높았다. 2013년 물가 기준으로 9달러를 넘었으며, 대략 3인 가족이 빈곤선 이상의 생활을 유지할 수 있는 수준이었다.

하지만, 최저임금의 상승이 물가상승 수준에 미치지 못하면서, 일을 하고 있음에도 불구하고, 빈곤한 계층이 증가하게 되었다. 근로빈곤층에 대한 1989년 미국 노동통계청 보고서에 따르면, 노동자의 2/3가 전업으로(full-time) 일하고 있음에도 불구하고, 낮은 임금으로 인해 빈곤을 벗어나지 못하는 것으로 보고되었다.

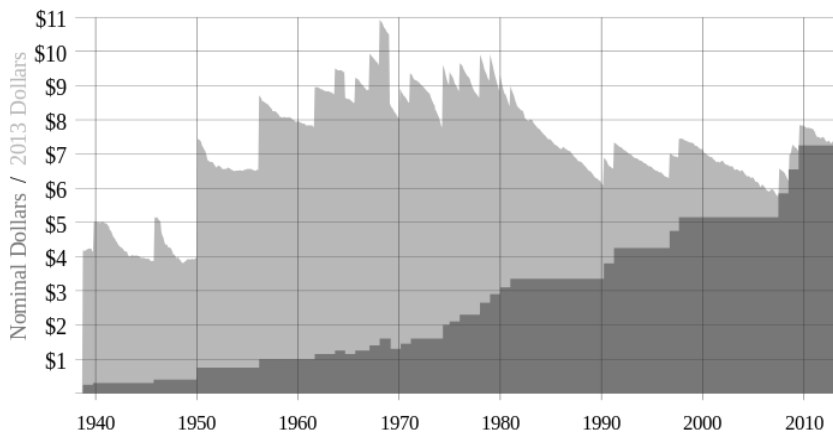


그림 4-1 미국 연방정부의 최저임금 추이

자료 : Wikipedia. Minimum wage in the United States.

http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage_in_the_United_States

한편, 시(city)에 대한 연방정부의 재정적 지원이 지속적으로 줄어들면서, 시도 민영화와 정리해고 등 비용을 절감하기 위한 다양한 시도를 하였다. 그 결과 시도 다양한 분야에서 저임금 노동자들을 활용하게 되었다. 더구나, 1981년에 시작된 레이건 정부의 복지 축소는 근로소득 이외의 다양한 경제적 지원 통로를 차단하는 결과를 초래하였고, 결과적으로 근로빈곤층의 급속한 증가로 이어졌다.

212 저임금 노동자의 안정적 생활 유지에 가능한 수준의 급여 보장

미국에서 생활임금운동은 최저임금제도가 적절한 생활수준의 보장이라는 본래의 기능을 수행하지 못하게 되면서, 이를 대체하기 위한 목적으로 제기되었다고 볼 수 있다. 생활임금제도의 목적은 최저임금제도와 마찬가지로 저임금 노동자의 임금 수준을 향상시켜 빈곤을 감소시키는 것이다. 하지만, 최저임금으로는 저소득 노동자들이

인간다운 생활을 영위하기 어렵다는 문제인식을 바탕으로, 저소득 노동자들에게 최저임금 이상의 급여, 다시 말해 안정적인 생활 유지가 가능한 수준의 급여를 지급하도록 하는 것이 생활임금제도의 핵심이다.

생활임금제도는 크게 다음과 같은 세 가지 특성을 가진다. 첫째, 임금 수준을 연방정부 혹은 주정부의 최저임금 수준보다 높은 수준으로 설정한다. 둘째, 홀벌이 가구를 가정했을 때, 가구 소득이 연방정부 빈곤선 수준에 도달할 수 있도록 생활임금 수준을 설정한다. 셋째, 적용 대상이 제한적이다.

2.2 지방정부의 생활임금제 도입

2.2.1 생활임금운동의 발상지 볼티모어시

통상적으로 미국의 생활임금운동은 1994년 메릴랜드(Maryland)주 볼티모어(Baltimore)시의 BUILD(Baltimorean United in Leadership Development)라는 단체가 최대 공무원 노조인 AFSCME(American Federation of State, County, and Municipal Employees)와 연대하면서 시작된 것으로 본다.

이들은 최저임금으로는 전일제 노동을 하더라도 4인 가족의 공식적인 빈곤선조차 넘 어설 수 없는 상황에 주목하며, ‘최저임금’과 구별되는 ‘생활임금’이라는 용어를 사용하기 시작했다. 당시 생활임금운동의 목적은 보다 높은 최저임금 수준에 대한 사회적 지지를 이끌어 내는 것이었다. 이를 위해 노동자와 지역단체, 그리고 종교단체의 연대를 통해, 임금을 ‘노동력에 대한 교환 가치’ 이상의 ‘윤리적이고 사회정의와 관련된 것’으로 재구조화하였다.

생활임금제도는 노동조합과 지역의 시민단체, 종교단체 등이 연합하여 추진한 캠페인을 통해 도입된 제도이며, 조례를 통해 시(city), 군(county), 주(state) 정부 차원에서 운영되고 있다. 생활임금운동이 시작된 것은 최저임금의 인상이 쉽지 않았기 때문이다. 이러한 현실의 문제를 자각하면서, 운동을 주도한 세력은 최저임금과 다른 생활임금이라는 용어를 사용하기 시작했으며, 이를 통해 특정 노동자 집단의 임금을 끌어올리고, 이것이 다시 전체적인 저소득 노동자의 임금 수준을 견인하도록 하는 방식의 전략을 구사하였다.

생활임금제도가 도시 단위로 추진되었기 때문에, 세부적인 내용은 상황에 따라 조금씩 다를 수 있지만, 대체로 공공의 기금을 받는 기업(시와 계약을 체결한 기업)에게

최저임금수준 이상의 급여를 지급하도록 강제하는 것이었다. 경우에 따라서는 시와 계약을 맺은 기업뿐만 아니라, 시로부터 세제 혜택, 혹은 재정적 원조를 받는 기업들도 모두 생활임금을 적용하도록 강제하는 곳도 있다.

222 생활임금운동 지역 단위 조례 제정 배경 및 추이

생활임금운동과 관련하여 가장 영향력 있는 조직은 ACORN(Associations of community organizations for reform now)이다. 1994년 볼티모어시의 승리에 고무된 ACORN의 리더들은 1995년부터 볼티모어의 사례를 다양한 세팅으로 확대할 계획을 세웠다. 1996년에는 시간당 4.25달러이던 미주리(Missouri)주의 최저임금을 6.25달러로 인상하는 시도를 하였다. 하지만 이 계획이 기업의 반대로 무산되면서, ACORN은 주된 활동의 무대를 ‘주’에서 ‘시’로 바꾸었다. 활동의 단위를 시로 낮추었음에도 불구하고, 휴스턴(Houston)과 덴버(Denver) 등 ‘시’ 차원의 최저임금 인상 운동에서도 실패를 경험하게 되었다.

보편적인 최저임금 인상 운동에 연이어 실패하면서, ACORN의 리더들은 최저임금 인상에 대한 기업의 반대가 상당히 거세다는 것을 깨닫게 되었고, 새로운 전략을 모색하게 되었다. 최저임금 인상 실패에 대한 대안으로 시도된 것이 바로 생활임금 운동이었다. 즉, 지방정부와 계약관계를 맺고 있는 기업과 보조금을 받는 기업에 제한적으로 적용되는 ‘생활임금’ 전략을 통해, 제도의 도입에 반대하는 이해관계자의 수를 줄이고 운동의 성공 가능성을 높이는 방법을 택한 것이다.

1994년 이후 지금까지 시·군과 읍·면·동, 대학을 포함하여 100개 이상의 단위에서 생활임금조례가 제정되었다. 조례 제정이 가장 활발하게 진행된 시기는 1996년에서 2003년까지였다. 운동이 성장하면서 활동가들은 조례에 ‘community benefits’을 추가하거나 생활임금의 적용대상을 확대하는 방향으로 운동을 추진하였다. 몇몇 지역에서는 지자체를 설득하여 자체 급여기준을 생활임금 수준으로 끌어올리기도 하였다.

그림 4-2는 생활임금조례를 도입한 도시 중 인구가 25,000명 이상인 도시의 추이를 정리한 것이다. 1994년 볼티모어시를 시작으로 도입된 생활임금조례는 2000년을 전후로 급속히 확대되었으며, 2006년까지 꾸준히 증가하였다. 그러다가 2005년 이후에는 확대 속도가 둔화되었다.

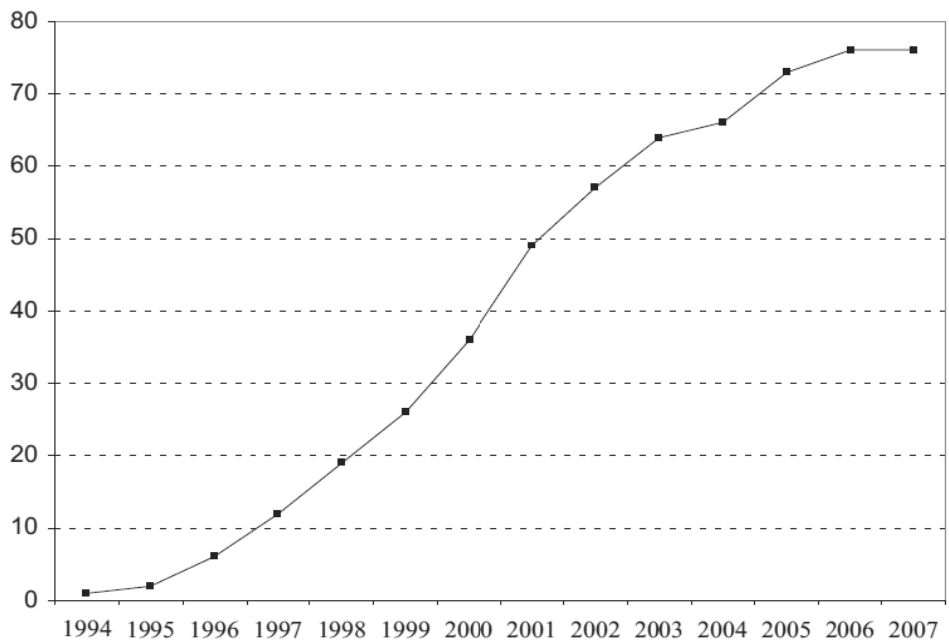


그림 4-2 생활임금조례를 도입한 자치단체의 누적 추이 (인구 25,000명 이상인 도시 중)

자료 : Swarts & Vasi(2011:750)

2.2.3 생활임금제도 도입 성공 도시와 도입 내용

표 4-7은 생활임금조례 도입에 성공한 도시를 시기별로 정리한 것이다(Swarts & Vasi, 2011). 가장 먼저 조례를 도입한 곳은 볼티모어시로 1994년에 조례가 통과되었고, 1995년 7월부터 시행되었다. 그다음은 밀워키(Milwaukee), 저지시티(Jersey City) 등의 순으로 생활임금조례가 시행되었다.

생활임금의 적용 대상은 각 도시의 특성에 따라 다양한 형태를 보이고 있다. 다른 도시에 비해 생활임금조례 도입이 상대적으로 빨랐던 도시, 예를 들면, 1995년과 1996년에 조례를 도입한 도시들은 모두 생활임금의 적용 대상을 지방정부와 계약관계를 맺고 있는 기업의 노동자로 제한하였다. 하지만, 이후에 생활임금을 도입한 도시들은 적용대상에서 좀 더 다양한 형태를 보이고 있다.

1997년에 법이 도입된 로스앤젤레스(Los Angeles)는 지방정부와 계약을 맺고 있는 기업은 물론, 정부로부터 기업보조(business benefit)를 받고 있는 기업의 노동자도 생활임금의 적용을 받도록 규정하였다. Minneapolis와 Duluth의 경우에는 계약관계를 맺고 있는 기업이 아닌, 기업보조를 받고 있는 기업의 노동자만을 생활임금의 적용 대상으로 설정하고 있으며, Dayton은 자치단체가 고용하고 있는 노동자만을

대상으로 하고 있다.

이처럼 각 도시의 처한 상황에 따라 적용대상이 상이하게 나타나고 있는데, 대체로 1)지방정부와 계약을 체결한 기업의 노동자, 2)기업보조를 받고 있는 기업의 노동자, 3)지방정부가 고용하고 있는 노동자 등 세 가지 집단 중 특정 집단을 선택적으로 조합한 형태를 보이고 있다.

2002년을 기준으로 임금수준을 비교해보면, 표 4-7에 제시된 29개 도시 중 5개 도시(New Haven, Boston, San Jose, San Francisco, Bellingham)가 10달러 이상으로 나타났으며, Milwaukee, Jersey City, Dayton은 7~7.5달러로 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 그리고 29개 도시 중 생활임금조례가 통과된 도시는 불과 10개 도시뿐인 것으로 조사되었다.

표 4-7 생활임금 적용에 성공한 도시 현황

도시	생활임금조례 도입/시행 시기*	생활임금액 (2002년)	적용 범위**	인근 도시의 생활임금제 도입 여부
Baltimore	1995년 7월	8.2	C	X
Milwaukee	1995년 12월	7.22	C	X
Jersey City	1996년 7월	7.5	C	X
Portland	1996년 7월	8	C	X
Los Angeles	1997년 4월	8.17	B, C	O
Minneapolis	1997년 4월	9.05	B	O
New Haven	1997년 5월	10.86	C	O
Duluth	1997년 8월	6.5	B	X
Durham	1998년 2월	8.45	C, M	X
Dayton	1998년 4월	7	M	X
Oakland	1998년 4월	8.72	B, C	O
Chicago	1998년 8월	9.05	C	X
San Antonio	1998년 8월	9.27	B	X
Boston	1998년 10월	10.25	C	O
Detroit	1998년 12월	9.05	B, C	O
San Jose	1998년 12월	10.36	B, C, M	O
Madison	1999년 4월	9.05	B, M	X
Hartford	1999년 10월	9.96	B, C	O
Tucson	1999년 10월	8.57	C	X
Denver	2000년 3월	8.7	C	X
Toledo	2000년 6월	9.96	B, C, M	X
San Francisco	2000년 9월	10	C	O
Cleveland	2001년 1월	9.2	B, C, M	X
Rochester	2001년 1월	8.76	B, C, M	X
Ann Arbor	2001년 4월	8.7	B, C	O
Gainsville	2001년 10월	8.56	M	X
Burlington	2001년 12월	9.9	C, M	X
Charlottesville	2001년 12월	8	C	X
Bellingham	2002년 12월	10	C	X

자료 : Adams & Neumark(2005 : 32) 재구성

* 시행시기에 대한 정보가 확보된 경우에는 조례 도입 시기가 아닌 시행시기를 표기

** C=자치단체와 계약을 체결한 기업, B=기업보조(business assistance)를 받는 기업, M=자치단체가 고용한 노동자

생활임금조례 도입에 실패한 도시 및 실패 이유

생활임금운동이 일어났던 도시 대부분이 조례 도입에 성공한 것은 아니며, 상당수의 도시가 조례도입에 실패하였다. 조례 도입에 실패한 데에는 여러 가지 다양한 이유가 있겠지만, 공식적인 이유는 대체로 표 4-8에 제시된 내용으로 정리할 수 있다(Adams & Neumark, 2005).

생활임금조례 도입의 실패 원인은 절차상 크게 다음의 두 가지로 분류할 수 있다. 첫째, 의회의 논의와 표결 단계에 이르기 이전에 법안 도입이 좌절된 경우이다. 둘째, 의회의 논의 및 표결 과정에서 도입이 좌절된 경우이다.

첫 번째 유형에 해당하는 곳 중 New Orleans와 Salt Lake City는 조례의 상위법이라고 할 수 있는 주정부의 법률에 의해 생활임금법 도입이 좌절되었으며, St. Louis는 생활임금법이 헌법에 위배되는 것으로 판결되어 도입이 어렵게 되었다.

두 번째 유형에 해당하는 사례는 좀 더 다양한 형태를 보이는데, 시의회에서 조례안이 기각된 경우(Dallas, Greensboro, Knoxville, Omaha), 표결에 붙이는 것에 실패한 경우(Austin), 법은 통과되었지만 시행이 되지 않은 경우(Buffalo), 시장이 거부권을 행사하여 도입이 안 된 경우(Camden, Charlotte, Santa Rosa), 조례가 철회된 경우(Hempstead), 개정안이 파기된 경우(Kalamazoo), 의회 표결에서 부결된 경우(Marion, Medford, Nashville, Syracuse, Ventura), 법이 통과된 후 폐지된 경우(Pittsburgh), 시의 위임을 받아 구성된 위원회에서 도입 반대 결정을 한 경우(South Bend) 등 다양한 이유로 조례 도입이 어렵게 되었다.

표 4-8 생활임금법 도입에 실패한 도시와 실패 유형

실패 이유	도시
의회 논의 이전에 좌절된 경우	주(state) 법에 의해 생활임금법 도입이 좌절된 경우 New Orleans, Salt Lake City
	헌법에 위배되는 것으로 판결된 경우 St. Louis
의회의 공식적인 논의 과정에서 좌절된 경우	시의회에서 기각된 경우(rejected proposed ordinance) Dallas, Greensboro, Knoxville, Omaha
	투표 우선권 확보 실패 Austin
	법은 통과되었지만 강제되지(enforced) 못한 경우 Buffalo
	시장의 거부권 행사로 실패한 경우 Camden, Charlotte, Santa Rosa
	법이 철회된 경우 Hempstead(NY)
	개정안이 파기된 경우 Kalamazoo
	의회 표결에서 부결된 경우 Marion(IN), Medford(OR), Nashville, Syracuse, Ventura
	법 통과 후 폐지된 경우 Pittsburgh
	시의 위임을 받은 위원회에서 도입을 하지 않기로 결정한 경우 South Bend

자료 : Adams & Neumark(2005 : 33)의 내용을 토대로 재구성하였음.

23 생활임금제 도입의 성공과 실패 요인

231 생활임금제 도입 논리와 성공요인

ACORN이 지방정부와 관계를 맺는 업체에 생활임금을 우선적으로 적용하도록 요구한 논리적 근거는 ‘공공의 기금을 받는 기업은 노동자의 임금을 착취해서는 안 되며, 적절한 급여를 지급할 책임성의 기준을 확립할 의무가 있다’는 것이었다. ACORN의 생활임금조례 추진 전략 역시 성공한 곳보다 실패한 곳이 더 많았지만, 성공한 사례에 고무되어 전국적으로 생활임금운동이 확산되었다.

생활임금운동이 전국적으로 성공할 수 있었던 중요한 요인 중 하나는 ACORN이 성공한 곳의 경험을 적극적으로 교육하고 홍보하는 것은 물론, 관심 있는 단체를 지원하는데 앞장섰기 때문이라고 할 수 있다. 생활임금운동은 ACORN외에도 AFL-CIO (American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations)나 National Interfaith Committee for Worker Justice 같은 노동조합의 참여와 네트워킹의 영향을 많이 받았던 것도 중요한 성공 요인이었다.

하지만, 최종적으로 가장 중요한 역할을 한 것은 각 지역의 활동가들이었다고 할 수 있다. 이들이 각 지역의 시민단체, 종교단체, 생활임금조례의 적용을 받는 각 지역의 노동조합과 성공적으로 동맹관계를 구축했기 때문에, 조례의 도입이 가능했다고 볼 수 있다. 각 지역에서 생활임금제도의 도입을 지지하는 세력의 동맹이 성공적으로 구축될 수 있었던 것은 이 제도가 다양한 세력의 서로 다른 이해관계를 충족시킬 수 있었기 때문이다.

구체적으로, 이들이 생활임금운동에 참여한 이면에는 다음과 같은 각자의 이해관계가 함께 영향을 미치고 있었기 때문이다(권순원, 2012).

- 지방과 시정부의 공공노조(AFSCME) : 공공부문의 일자리를 유지하는 것이 중요했고, 생활임금을 통해 정부 일자리의 아웃소싱을 저지하고자 했다.
- 서비스노동조합(SEIU), 호텔 및 요식업노조(HERE) 등의 노동조합 : 생활임금운동이 정부부문과 서비스업 분야의 미조직 노동자들을 조직화하는데 유용한 수단이라고 보았다.
- 지역의 시민단체 : 생활임금을 통해 지역 주민들이 직면한 빈곤과 경제적 불평등을 개선할 수 있을 것으로 보았다.
- 종교단체 : ‘공정임금(just wages)’의 실현이라는 윤리적 목적이 자신들의 가치와 일치한다고 보았다.

- 대안 정당의 활동가 : 생활임금운동이 대안적 경제정책들을 공론화하는데 중요한 수단이 될 수 있다고 판단하고, 이 운동에 동참하였다.

2 3 2 생활임금제 도입 반대 요인

생활임금 조례의 도입이 반대 의견 없이 순조롭게 추진된 것은 아니었다. 반대 의견은 주로 각 지역의 상공회의소(Chambers of Commerce)에서 제기되었으며, 이들은 생활임금조례가 시장을 교란하고 기업에 부정적인 환경을 조성한다는 이유로 반대하였다. 전국적으로 생활임금에 대한 반대 입장을 표명한 대표적인 단체는 고용정책연구원(Employment Policies Institute)이었다. 고용정책연구원은 생활임금 정책이 결과적으로 시민의 세금 부담을 높이거나 서비스의 축소로 이어질 것이며, 기업의 이전이나 빈곤 계층의 실업을 증가시킬 것이라고 주장하였다. 이들의 주장에 대해 생활임금 옹호자들은 생활임금이 생각보다 많은 예산을 요구하지 않고, 대부분의 노동자에게 장기적으로 긍정적인 효과를 미치며, 빈곤층에 대한 실업 유발 효과도 크지 않다고 대응하였다.

2 4 생활임금 설정 방법²⁰

생활임금을 설정하는 방식은 빈곤선을 측정하는 방법과 방법론적으로는 큰 차이가 없으나, 대체로 안정된 생활을 위해 필요하다고 인정하는 수준이 빈곤선의 기준보다 상대적으로 높은 것이 차이점이라고 할 수 있다.

2 4 1 생활임금 측정 관련 주요 질문

- 성인 가구원 중 몇 명이 노동시장에 참여해야 하는가?
- 안정적인 생활수준을 영위하기 위해 가구 구성원 중 몇 명이 일을 해야 하는가?
- 만약, 외벌이를 통해 모든 소득이 충족되어야 한다면, 생활임금 수준이 그만큼 높아져야 할 것이고, 맞벌이나 모든 가구원이 소득활동을 해야 한다고 가정한다면 생활임금 수준은 상대적으로 낮아질 수 있을 것이다.
- 가구 내에 몇 명의 부양 아동이 있다고 가정해야 하는가?
- 1998년에 생활임금제도가 도입된 보스턴은 한 명의 노동자가 총 4명의 가족을 부양

20 생활임금 측정 방법에 대한 내용은 Shelburne(1999)의 내용 중 일부를 요약·정리한 것임.

하는 것으로 가정하여, 이 가구의 소득이 연방정부의 빈곤선에 도달할 수 있도록 생활임금을 결정하였다.

2.4.2 설정 방법

1) 절대적 측정 방법 : 시장바구니 방식을 활용한 생활임금 결정 방법

절대적 측정방법은 적정 수준의 생활을 영위하기 위해 개인 또는 가구에 필요한 생필품 목록을 작성한 후, 그것을 구매하는데 필요한 비용을 산출하는 방식으로 생활임금 수준을 결정하는 방법을 말한다. 즉 생활임금은 기준값을 계산한 후, 각 가구의 노동자 수, 가구원 수 등을 고려하여 조정한다.

○ 전물량 방식

- 전물량 방식은 필수 물품 목록을 작성할 때, 모든 물품을 조사항목에 포함하여 계산하는 방식이다. 이 방법은 상당히 많은 항목에 대한 가격 정보가 필요하며, 시장 가격의 편차가 크게 나타나는 항목은 어느 정도 수준의 가격으로 계산하는 것이 적절할 것인지에 대한 합의를 도출하기가 쉽지 않다. 필수 물품 목록에 대한 합의가 되었다고 하더라도, 지역과 시기에 따라 해당 물품의 가격 차이가 상당히 발생할 수 있는 단점이 있다.

○ 반물량 방식(Extrapolated food basket approach)

- 반물량 방식은 전물량 방식과 비슷하지만, 식료품 목록에 대한 가격만을 근거로 하여 산출하는 방식이다. 이 방법은 일반적으로 개인의 소득 중 특정 비율이 식료품을 구매하는데 사용되는 경향이 있다고 가정한 뒤, 식료품 가격을 근거로 필요한 소득 수준을 산출하는 방식이다. 예를 들어, 대부분의 노동자들이 평균적으로 본인 소득의 1/4 혹은 1/3을 식료품 구매에 사용한다고 가정할 수 있다면, 필수적인 식료품 구매에 필요한 금액의 4배 혹은 3배에 해당하는 수준에서 생활임금이 결정되어야 한다고 보는 방식이다. 또한 전물량 방식에 비해 적은 가격 정보가 필요하기 때문에 계산이 용이하다.

2) 경제 지표를 활용한 방법

이 방법은 거시적인 경제통계를 활용하여 한 국가의 최저임금 혹은 생활임금 수준이 어느 정도가 되어야 하는지 산출하는 방식이다. 다양한 방법이 개발되었으나, 주로 개발도상국의 임금 수준을 산출하는데 사용된다.

- 단위 임금 계산 방법
- 한 국가에서 의류 제품을 만드는데 소요되는 단위 노동비용을 미국의 단위 노동비용과 비교함으로써 생활임금 수준을 결정하는 방식이다. 예를 들면, 특정 국가의 생산성이 미국의 2배라고 한다면, 임금 역시 미국의 2배가 되도록 산정하는 방식이다. 하지만 이렇게 계산된 임금 수준은 국가 간 경제발전 수준을 고려하여 조정할 수 있다. 예를 들어, Rothstein(1996)은 방글라데시의 임금 수준을 발전수준을 고려하여 산출된 금액에서 80%를 삭감하는 수준으로 결정할 것을 제안하기도 하였다. 하지만 이 과정이 상당히 자의적일 수밖에 없다는 비판을 받고 있다.
- 역사적 비교 방법
- 개발도상국가의 적정 임금수준을 결정하는 또 다른 방법으로, 역사적인 자료를 근거로 산정하는 방법이다. 예를 들면, 특정 국가의 임금 수준을 결정할 때 그 국가의 경제발전 수준과 유사했던 시기를 경험했던 선진국의 최저임금 수준을 활용하는 것이다. 하지만, 과거의 최저임금 수준은 현재보다 낮은 수준에서 결정되었을 수 있으며, 환율과 인플레이션 등을 보정하는 과정에서 많은 왜곡이 발생하는 것이 문제점으로 지적되고 있다.
- 상대적 소득 활용 방법
- 상대적 소득 개념을 적용하여 최저임금 수준을 결정하는 방법은 주로 선진국에서 활용되고 있는 방법이다. Townsend(1962)에 의해 고안된 이 방법은 가령 중위 소득의 50%를 빈곤선으로 설정하고, 전일제 노동자가 이 수준에 도달할 수 있는 수준의 시간당 급여를 최저임금 수준 혹은 생활임금 수준으로 정하는 방식이다. 이 방법 역시 몇 %를 적절한 수준으로 볼 것인지를 결정하는 것이 자의적일 수밖에 없는 문제가 있다.

2.4.3 메릴랜드(Maryland)주의 생활임금 산정 사례²¹

1) Maryland 주의 생활임금·빈곤선·최저임금 비교

표 4-9는 메릴랜드주의 생활임금을 가구유형별로 정리한 것이다. 경제정책연구원의 생활임금 제시안은 실제로 메릴랜드주의 생활임금제도에서 규정하고 있는 임금

²¹ 생활임금산정과 관련된 내용은 Living Wage Calculator 홈페이지에 제시된 내용을 근거로 기술되었음. 이 홈페이지에 제시된 생활임금은 경제정책연구원(Economic Policy Institute)의 생활임금을 토대로 작성되었음. 자세한 내용은 다음의 홈페이지 참조 : <http://livingwage.mit.edu/states/24>

수준을 의미하는 것은 아니며, 저소득 계층의 가족이 메릴랜드주에서 생활하기 위해 필요한 급여 수준을 의미한다.

표 4-9는 생활임금의 상대적 수준을 비교하기 위해 빈곤선과 최저임금 수준을 함께 정리하였다. 빈곤선에 표기된 금액은 연방정부의 가구유형별 빈곤선을 1년간 풀타임(full-time) 고용된 시간으로 나눈 금액으로 가구 유형에 따라 차이가 있으며, 최저임금은 가구 유형의 영향을 받지 않기 때문에 동일 금액이 표기되었다.

경제정책연구원의 안을 보면, 성인 1인 가구는 빈곤선을 넘기 위해서는 시간당 5.21달러 이상의 일자리를 구해야 하는 것으로 나타났으며, 다행히 최저임금이 이보다 높은 7.25달러이었다. 따라서 1인 가구는 최저임금 수준의 일자리에서 전일제로 일할 수만 있다면 빈곤선 이상의 소득을 확보할 수 있다. 가구원 수 2명까지는 빈곤선보다 최저임금 수준이 높기 때문에, 근로 빈곤의 문제가 상대적으로 덜 심각한 상황이다. 하지만, 가구원 수가 2명 이상으로 늘어나게 되면, 최저임금 수준의 일자리로는 빈곤선 이상의 수입을 확보하기 어렵게 된다.

이러한 문제점은 가구특성을 고려한 생활임금이 적용될 경우 상당부분 해결이 가능하다. 1인 가구의 생활임금은 최저임금 수준보다 4.54달러 많은 11.79달러이며, 이는 빈곤선 임금의 2배가 넘는 수준이다. 생활임금이 가장 많은 가구 유형은 성인 1명과 아동 3명인 경우로 1인 가구의 3배에 해당하는 35.38달러이다.

생활임금 수준은 대체로 가구원 수가 동일하거나 성인 수가 적을수록 높게 나타났다. 이처럼 생활임금 수준이 성인 수에 반비례하게 설정된 것은 가구원 중 성인의 수가 증가하면 근로소득을 확보할 수 있는 여지가 더 높다고 볼 수 있기 때문이다.

메릴랜드주의 생활임금제도에서 실제로 적용하고 있는 임금기준은 경제정책연구원의 기준보다 낮은 편이다. 성인 1인 가구는 경제정책연구원의 안보다 높은 생활임금이 책정되어 있지만, 2인 이상 가구의 생활임금은 상대적으로 낮게 책정되어 있다. 하지만, 1군 지역은 현재 시행하고 있는 생활임금만 적용된다고 하더라도 빈곤선 이상의 소득을 확보할 수 있다. 2군 지역도 3인 가구까지는 빈곤선 이상의 소득이 확보 가능하다.

표 4-9 메릴랜드주의 가구유형별 생활임금 현황 및 개선안

(단위 : 달러)

		성인 1명	성인 1명 아동 1명	성인 1명 아동 2명	성인 1명 아동 3명	성인 2명	성인 2명 아동 1명	성인 2명 아동 2명	성인 2명 아동 3명
생활 임금	경제정책연구원 제시안	11.79	23.41	28.23	35.38	17.44	21.04	22.41	26.60
	실제 적용 생활임금	1군 지역 : 13.19, 2군 지역 : 9.91							
빈곤선		5.21	7.00	8.80	10.60	7.00	8.80	10.60	12.40
최저 임금		7.25							

자료 : Glasmeier(n.d.)의 내용을 토대로 재구성하였음. 자세한 내용은 다음의 홈페이지 참조 :
<http://livingwage.mit.edu/states/24>

2) 경제정책연구원의 생활임금 산출 근거

경제정책연구원의 생활임금은 다음과 같은 항목별 생활비에 근거하여 산출되었다. 생활비는 모두 6개 항목(식료품비, 보육비, 의료비, 주거비, 교통비, 기타)으로 계산되며, 성인 1인 가구는 월소득 1,762달러, 성인 2명과 아동 2명인 4인 가구는 월소득 3,350달러가 되어야 적절한 수준의 생활이 가능하다고 보았다.

이 소득은 세후 소득을 의미하기 때문에, 실제 임금 수준은 여기에 세금에 해당하는 금액이 추가되어야 한다. 따라서, 가구 유형별 세후 소득을 근거로 세전 소득을 추산하는 방식으로 연간 필요소득 수준을 설정하였고, 이를 시간당 임금으로 환산하는 방식으로 표 4-10의 생활임금 수준이 산출된 것이다.

보육비의 경우 성인 1명인 가구는 아동의 수에 따라 621달러(1명)에서 1,362달러(3명)까지 추가적인 생활비가 필요한 것으로 인정되었지만, 성인이 2명인 가구는 보육비를 필수적인 생활비 항목으로 인정하고 있지 않다.

표 4-10 메릴랜드주의 항목별 월간 생활비

(단위 : 달러)

	성인 1명	성인 1명 아동 1명	성인 1명 아동 2명	성인 1명 아동 3명	성인 2명	성인 2명 아동 1명	성인 2명 아동 2명	성인 2명 아동 3명
식료품	242	357	536	749	444	553	713	904
보육비	0	621	992	1,362	0	0	0	0
의료비	144	419	441	420	301	408	379	392
주거비	964	1,277	1,277	1,650	1,091	1,277	1,277	1,650
교통비	318	618	712	764	618	712	764	777
기타	94	208	262	344	154	195	217	253
필요소득(월, 세후)	1,762	3,500	4,220	5,289	2,608	3,145	3,350	3,976
필요소득(연, 세후)	21,144	42,000	50,640	63,468	31,296	37,740	40,200	47,712
세금(연간)	3,371	6,696	8,073	10,118	4,989	6,017	6,409	7,606
필요소득(연, 세전)	24,515	48,696	58,713	73,586	36,285	43,757	46,609	55,318

출처 : Glasmeier(n.d.) <http://livingwage.mit.edu/states/24>

2 5 메릴랜드주의 생활임금제 도입 사례²²

2 5 1 시간당 생활임금 지급 기준

메릴랜드주의 생활임금은 지역에 따라 두 개의 군으로 구분되어 적용되고 있다. 아래의 표 4-11은 메릴랜드주의 2013년 생활임금과 최저임금을 비교해서 정리한 것이다. 1군에 속한 도시는 Montgomery County, Prince George's County, Howard County, Baltimore County, Baltimore City, Anne Arundel County이며, 생활임금으로 시간당 13.19달러가 책정되어 있다. 2군에 속한 도시는 1군에 속한 도시 이외의 모든 지역으로 상대적으로 낮은 생활임금인 9.91달러가 책정되어 있다. 이는 이 지역의 생활비가 상대적으로 저렴하기 때문이다.

메릴랜드주의 최저임금은 일반적인 일자리의 경우 연방정부의 최저임금과 같은 7.25달러이며, 팁을 받는 일자리의 경우 연방정부보다 조금 높은 3.63달러로 정해져 있다. 따라서 1군 지역에 거주하는 생활임금 대상자는 최저임금에 비해 시간당 5.94달러, 비율로는 80% 이상 높은 임금을 받을 수 있다.

표 4-11 메릴랜드주의 생활임금과 최저임금 (2013년 기준 : 9월부터 적용)

구 분	적용 대상 도시/일자리	시간당 임금
생활 임금	1 군(tier 1) Montgomery County, Prince George's County, Howard County, Baltimore County, Baltimore City, Anne Arundel County	13.19달러
	2 군(tier 2) 1군에 포함되어 있지 않은 모든 지역	9.91달러
최저임금	팁을 받는 일자리	3.63달러
	기타 일자리	7.25달러

자료 : Department of Labor, Licensing and Regulation's Division of Labor and Industry(2008)의 내용을 토대로 재구성하였음.

2 5 2 지역구분에 관한 사항

기업이 생활임금조례가 규정하고 있는 1군과 2군 모두에서 활동을 하고 있는 경우에

²² 메릴랜드주의 생활임금에 관한 내용은 다음의 두 자료를 참고로 정리한 것임.

Department of Labor, Licensing and Regulation's Division of Labor and Industry, 2013, Maryland's Living Wage Frequently Asked Questions, retrieved from <http://www.dllr.maryland.gov/labor/prev/livingwagefaqs.shtml>

Department of Labor, Licensing and Regulation's Division of Labor and Industry, 2008, Maryland's Living Wage Regulations, retrieved from <http://www.dllr.maryland.gov/labor/prev/livingwageregs.shtml>

는 전체 계약금액의 50% 이상에 해당하는 서비스가 제공되는 지역을 기준으로 한다. 예를 들면, 계약 금액의 55%에 해당하는 서비스가 1군 지역에 제공되고, 45%가 2군 지역에 제공된다면 생활임금은 1군 지역의 금액을 기준으로 한다.

만약 특정 기업이 모든 서비스 활동을 메릴랜드주 외부의 지역에서 하는 경우에는 그 지역의 특성을 고려하여 1군과 2군 중 상대적으로 유사한 지역의 기준을 적용한다. 이 과정은 기업 임의로 하는 것이 아니라, 해당 업무 담당자에게 지정받는 형식으로 이루어진다.

253 생활임금의 조정과 관련된 사항

- 건강보험
 - 생활임금에서 건강보험료의 근로자 기여분을 차감하는 경우, 차감 이후의 임금이 최저임금보다 낮아서는 안되며, 이때 고용주는 근거 서류를 제출해야 한다.
- 이연보상
 - 고용주는 시간당 50센트를 넘지 않는 수준에서 이연보상계획을 활용할 수 있다. 이 연보상계획이란 지급받을 급여나 보상을 유예함으로써 세제상의 혜택을 보는 것을 말한다. 이연보상계획에 근거하여 근로자의 임금을 줄일 경우에도 지급되는 임금이 최저임금보다 낮아서는 안된다. 고용주가 이연보상을 위해 급여를 낮게 지급할 경우, 근거 서류를 제출해야 한다.
- 계약 기간 중 급여의 변동
 - 고용주는 계약시점의 급여기준을 따라야 하며, 이후 급여기준, 즉 생활임금 기준이 변경되었을 때에는 자동적으로 그 기준을 따라야 한다.

254 생활임금 갱신 주기

생활임금은 수석행정관(Chief Administrative Officer : CAO)이 매년 조정하며, 7월 1일에 갱신된다. 조정액은 미국 노동부에서 발표하는 이전 연도의 워싱턴-볼티모어 인근 도시의 소비자물가지수(Consumer Price Index : CPI)의 변화에 기초하여 결정된다.

255 생활임금의 적용 대상 기업

생활임금 적용 대상이 되는 기업은 주정부와 계약관계가 주계약자(contractor)인

경우와 하청계약자(subcontractor)인 경우로 구분된다. 생활임금 적용 대상이 되는 기업의 규모는 계약 관계의 특성에 따라 차이가 있다.

- 주계약자인 경우
 - 주정부와 500,000달러 이상의 서비스 계약을 체결한 자, 혹은 10명 이상의 근로자를 고용하고 있으며, 주정부와 100,000달러 초과 500,000달러 미만의 서비스 계약을 체결한 자
- 하청계약자인 경우
 - 생활임금법의 적용을 받는 고용인과 500,000달러 이상의 서비스 계약을 체결한 자, 10명 이상의 근로자를 고용하고 있으며, 생활임금법의 적용을 받는 고용인과 100,000달러 초과 500,000달러 미만의 서비스 계약을 체결한 자
- o 생활임금의 적용 대상이 되는 업종
 - 생활임금은 주정부와의 계약을 통해 특정 서비스를 제공하는 기업을 대상으로 적용한다. 생활임금제도에서 정의하는 서비스란 물리적인 생산물을 공급하기보다 시간, 노력, 작업을 제공하는 것을 말한다. 보다 구체적으로는 COMAR 21.01.02.01B(53)에 정의된 유지·보수업무를 포함하며, 건축 혹은 상품의 구매는 서비스의 범주에 포함되지 않는다.
- o 생활임금 적용 예외 조항
 - 최근 12개월간 카운티로부터 50,000달러 미만을 지급받은 공급자 및 향후 12개월간 50,000달러 미만을 지급받을 예정인 공급자
 - 공공단체와 계약한 경우
 - 연방정부 소득세가 면제된 비영리단체와 계약한 경우
 - 수석행정관(CAO)이 생활임금 규정이 적용되면 계약 이행에 심각한 문제가 생긴다고 판단하여 비경쟁방식의 계약을 체결하는 경우
 - 전기, 전화, 케이블방송, 상하수도 등 기간산업(regulated utility)에 의해 제공되는 서비스 계약을 체결할 경우
 - 공공의 건강과 안전에 즉각적인 위험이 되는 문제를 예방하기 위한 서비스 계약을 체결할 경우
 - 연방정부 혹은 주정부의 다른 법이나 계약에 의해 생활임금의 적용을 받지 않는 것으로 명시된 공급자와의 계약
 - 합동조달에 의한 계약

- 생활임금의 적용을 받는 회사에 근무하지만, 계약된 서비스와 관련 있는 업무를 수행하지 않은 근로자
- 정부가 운영하거나 후원하는 프로그램에 참여하는 근로자로서, 급여/임금이 생활임금 기준 미만으로 제한되도록 규정되어 있는 자
- 정부가 운영하거나 후원하는 여름청년취업프로그램(summer youth employment program)에 120일 이상 참여하지 않은 자
- 단체협약에 의해 낮은 급여를 받도록 규정되어 있는 자

256 생활임금의 적용 대상 노동자

생활임금의 적용을 받는 기업에 고용된 노동자로 다음의 각 호에 해당하는 조건을 만족해야 생활임금의 적용을 받을 수 있다

- 만 18세 이상의 노동자, 계약 기간 중 만 18세가 되는 사람도 포함됨
- 근무주간 중 절반 이상을 생활임금제의 적용을 받는 기관에 종사하는 사람
- 지속적인 근무기간이 13주 이상이며, 전일제 종사자가 아닌 근로자
- 근로자가 해당 카운티에 거주하지 않더라도 생활임금의 적용을 받음
- 정부와 계약한 독립계약자에 대해서는 생활임금 기준이 적용되지 않음. 하지만, 그 독립계약자가 고용한 근로자에 대해서는 생활임금 기준이 적용됨.

257 행정 사항

고용주는 급여 기록과 건강보험·이연보상과 관련된 서류를 작업장 혹은 즉시 접근할 수 있는 곳에 3년간 보관하여야 한다. 고용주는 생활임금제의 의무사항을 회피하기 위해 다음과 같은 방법을 활용할 수 없다.

- 첫째, 근로자와 분할계약을 체결할 수 없다.
- 둘째, 제3자를 통해 급여를 지급할 수 없다.
- 셋째, 근로자를 하도급자 또는 독립계약자로 취급할 수 없다.

26 생활임금제도의 효과에 관한 선행연구

261 선행 연구의 주요 연구 질문

생활임금제도의 효과에 관한 연구는 주로 다음의 두 가지 핵심적인 질문에 대한 답을 찾고 있다. 첫째, 생활임금제도가 전반적인 노동자의 급여수준을 향상시켰는가?, 둘

째, 생활임금제도가 저임금 노동자의 고용(혹은 실업률)에 부정적인 영향을 미쳤는가?

262 선행연구 주요 결과

선행연구들은 방법론적으로 크게 두 가지 부류로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 개별 사례도시에 대해 생활임금 도입 전과 후의 상태를 비교함으로써, 그 효과를 추정하는 연구(Neumark, 2002; Adams & Neumark, 2005), 둘째는 생활임금을 도입한 도시와 그렇지 않은 도시를 비교함으로써, 그 효과를 추정하는 연구이다(Farris, 2005; Lester, 2011).

- Fairris(2005)의 연구
 - Fairris는 LA 지역의 기업과 노동자들 중 생활임금의 적용을 받는 노동자들과 그렇지 않은 노동자를 대상으로 설문조사를 실시한 후, 이중차분법(difference in difference) 기법을 활용한 분석을 수행하였다.
 - 그 결과 생활임금의 적용을 받는 기업의 임금은 그 전에 비해 상승했고, 노동자들의 이직이나 결근 등이 생활임금의 적용을 받지 않는 기업에 비해 낮았으며, 고용수준에는 큰 차이가 없는 것으로 분석되었다.
- Lester(2011)의 연구
 - Lester는 성향점수(Propensity Score)를 활용하여 생활임금조례가 통과된 지역과 그렇지 않은 지역 사이에 존재할 수 있는 다른 특성들을 통제한 후, 그 효과를 분석하였다. 분석 결과, 생활임금이 저임금 노동자의 고용에 부정적인 영향을 미치지 않는다는 사실을 발견하였다.
- Neumark(2002)의 연구
 - Neumark는 CPS 데이터를 활용하여 1996년과 2002년 사이에 생활임금조례가 통과된 지역을 대상으로, 생활임금이 임금과 고용, 빈곤율에 미친 영향을 분석하였다. 분석에 따르면, 생활임금조례가 통과된 이후 급여와 빈곤율에서 상당한 긍정적인 효과가 발견되었다.
 - 젊은 노동자와 숙련도가 낮은 노동자는 생활임금이 도입된 후 실업의 위험이 증가하는 것으로 분석되었다. 하지만, 이 연구는 생활임금의 적용을 받는 대상자를 특정할 수 없는 자료를 활용하였으며, 분석에 활용된 자료 중 실제로 생활임금의 적용을 받는 인원이 많지 않기 때문에 분석결과의 타당도가 떨어진다는 비판을 받았다.

- Adams & Neumark(2005)의 연구
- Neumark(2002)의 연구가 방법론과 관련된 다양한 비판에 직면하자, 방법론을 달리하여 유사한 연구가 진행되었다. Adams 외는 생활임금조례가 통과된 도시와 그렇지 않은 도시를 대상으로, 조례 도입 전후의 상황을 비교함으로써의 조례도입의 효과를 측정하고자 하였다. 이 연구에서도 이전의 연구와 비슷한 결과를 발견하였다.

27 요약 및 결론

연구진은 취약계층 노동자의 근로환경 개선을 위해 시행되고 있는 제도를 생활임금 제도를 중심으로 살펴보았다. 내용적으로 생활임금제도는 최저임금제도와 상당한 유사점을 갖고 있으나, 최저임금보다 좀 더 높은 수준의 급여를 제한된 대상자에게 적용하는 정도의 차이점을 갖고 있다. 생활임금제도 도입의 역사적 배경을 살펴보면, 이 제도는 최저임금제도의 구조적 문제를 개선하기 어려운 현실적 한계점을 타개하기 위한 전략적 수단으로 도입된 것으로 볼 수 있다.

생활임금제도는 적용대상이 제한적이라는 한계점이 있지만, 이러한 한계점으로 인해 도입을 반대하는 세력이 상대적으로 적었으며, 결과적으로 많은 도시에서 생활임금이 도입될 수 있었다. 생활임금의 급여 기준은 주정부 혹은 지방정부에 따라 상이하지만, 대체로 최저임금보다 높게 나타나고 있다. 본 사례에서 검토한 메릴랜드주는 생활임금이 최저임금보다 80% 이상 높은 수준이었다.

하지만, 생활임금 수준을 어떻게 설정할 것인지에 대해서는 여전히 많은 쟁점이 해결되지 않고 있다. 다시 말해, 가구 구성에 따라 생활임금을 다르게 적용해야 하는지, 그것이 어렵다면 몇 명인 가구를 생활임금 산출을 위한 표준 가구로 가정해야 하는지, 성인이 두 명 이상인 경우 몇 명이 노동시장에 참여해야 하는지, 적정 생활비는 어떻게 산출해야 하는지 등 많은 쟁점에 대한 사회적 합의가 필요하며, 그것을 현실제도로 적용할 수 있는 방법론에 대한 연구도 필요하다.

본질적으로 생활임금이 추구하는 목적과 최저임금이 추구하는 목적과 다르지 않다고 보았을 때, 과연 생활임금 논의가 필요한가에 대한 논의도 이루어질 필요가 있다. 미국의 역사를 살펴보면, 생활임금의 도입은 취약계층의 임금을 올리기 위한 일종의 우회 전략으로 볼 수 있는데, 우리 현실에서는 어떤 전략이 적합한 전략인지에 대한 고민이 필요한 것이다.

생활임금과 관련된 선행연구들은 생활임금이 추구한 목표의 달성 여부에 대해 일관

된 결과를 보여주고 있지 못한 상황이다. 다시 말해, 생활임금의 도입이 취약계층 노동자의 전반적인 임금 수준을 개선하는데 기여했는지, 그리고, 생활임금 도입으로 인한 원가 상승이 결과적으로 가장 취약한 계층에게는 오히려 취업할 수 있는 일자리의 규모를 축소시키지는 않았는지에 대해 아직까지 정리된 효과가 확인되지 않은 상황이다. 따라서, 생활임금 효과에 대한 연구가 보다 강화될 필요가 있을 것으로 보인다. 한편, 취약계층의 근로조건을 개선하기 위해 생활임금제도 이외의 프로그램에 대한 고민과 개발이 보다 활발해질 필요가 있을 것으로 보인다.

미국에서는 노동자들을 위한 기업복지 프로그램(Employee Assistance Program : EPA)을 취약계층 노동자에게도 제공하는 방안에 대한 논의가 제기되고 있다(Hahn, 2005). EPA는 주로 대학교에 고용된 노동자들을 대상으로 확대되고 있으며, 정규직 노동자들에게 제공되는 각종 교육 기회와 현금/현물 지원을 비정규직 노동자들에게도 제공하고 있다. 이러한 시도가 당장 취약계층 노동자들의 급여수준을 눈에 띄게 개선하기는 어려울 수 있지만, 장기적으로 정규직과 비정규직 노동자 사이에 존재하는 불평등 구조에 대한 문제 인식을 확대하고, 그 격차를 줄이려는 노력을 확대하는데 긍정적인 역할을 할 수 있을 것이다.

도쿄도 비정규직 노동자 고용환경 정비 지원사업

일본은 1960년대 초반에 고용보장과 사회보장의 정비를 통해 복지국가 성립기에 들어섰다고 할 수 있다. 고용보장에 관해서는 제2차 세계대전 직후부터 실업자에게 일시적인 일자리를 제공하는 실업대책사업이 전개되었으며, 그 후 1950년대에 들어오면서 보다 적극적으로 고용을 창출하기 위해 완전고용을 목표로 한 각종 경제성장정책이 추진되었다.

이와 함께 노동자의 노동기본권(労働基本権)을 보장하기 위해 전후 직후에 노동조합법(1945년)과 노동관계조정법(1946년), 노동기준법(1947년) 등이 제정되었고, 1959년에는 노동자의 임금수준을 확보하기 위한 최저임금법이 제정되었다.

다음으로 사회보장에 관해서는 실업자와 빈곤자의 소득을 직접 보장하기 위해 1946년에 현대적인 공공부조제도로써 생활보호제도가 만들어졌다. 이와 함께 1947년에는 실업보험제도가 도입되어 단기 실업자는 실업보험으로, 장기 실업자와 빈곤자는 공공부조로 구제하는 사회보장제도의 기본적인 틀이 마련되었다.

더불어 전전(戰前)부터 있었던 연금과 의료도 전후(戰後)에 재정비되어 1950년대 말에 국민개보험·개연금체제(国民皆保險·皆年金体制 : 연금에서는 직역보험이 후생연금과 지역보험인 국민연금, 의료에서는 직역보험인 건강보험, 지역보험인 국민건강보험이 합체되어 전 국민의 연금과 의료를 보장하는 일본특유의 사회보험체제)가 확립되었다(1961년 실시).

일본은 전후부터 1960년대 초반에 걸쳐 복지국가 성립기를 이루었고, 1960년대부터 1970년대 전반 고도경제성장을 배경으로 복지국가 확대기에 들어섰다. 이후 1970년대 후반~1990년대 전반의 지속적 경제성장을 배경으로 복지국가 안정기 혹은 정착기에 이르렀으나, 1990년대 후반~2000년대 이후 거품경제의 붕괴를 배경으로 복지국가의 위기 혹은 재편기로 돌입한 것으로 보고 있다.

일본 노동정책 사례는 위와 같은 일본 복지국가의 역사적 전개를 배경으로 하여 이후 복지국가 두 축의 정책 중 고용보장정책, 그 중에서도 주로 실업자들을 위해 일자리를 제공하는 고용창출정책보다 노동자들의 노동조건 혹은 고용환경을 보장하는 정책에 초점을 두어 논의를 전개할 것이다. 시기적으로는 일본 복지국가의 위기 혹은 재편기, 즉 1990년대 후반 2000년대 이후 최근의 상황에 초점을 맞춘다. 그리고 중앙정부의 정책보다 지방정부, 그 중에서도 도쿄도의 정책에 초점을 두고자 한다.

중앙정부의 노동시장 유연화 대응과 비정규 노동자 대책

일본은 1990년대 전반 이후 버블경제가 붕괴되면서 저성장시대로 들어섰다. 1990년대에 경기침체를 극복하기 위한 여러 가지 개혁정책이 추진되었지만 경기가 회복되지 않으면서 2000년대 초 ‘잃어버린 10년’이 이야기되기 시작하였다. 그 후 ‘잃어버린 10년’으로부터의 탈출을 위한 적극적인 개혁정책이 시도되지만, 이 또한 가시적인 성과를 내지 못했을 뿐만 아니라, 오히려 2008년 미국발 경제위기 등의 여파로 인해 일본경제는 더욱 힘들어지게 되면서, ‘잃어버린 20년’이 이야기되고 있는 상황이다.

‘잃어버린 20년’ 속에서 일본 복지국가가 적절히 대응하지 못하고 있는 문제로서 가장 주목받은 것은 다음 두 가지이다. 하나는 경제의 세계화를 배경으로 한 노동시장의 유연화, 특히 증가하고 있는 비정규직 노동자에 대한 대응문제이다. 또 하나는 저출산·고령화를 배경으로 한 기존 가족구조·기능의 변화, 특히 남성생계부양/여성가사노동 모델에서 보편적 생계부양/보편적 돌봄수행자(부양자) 모델의 전환에 대한

대응문제라고 할 수 있다.

이 두 가지 문제에 대응하기 위해 최근 일본에서는 적극적인 개혁정책이 추진되고 있다.

3 1 1 비정규 고용문제에 대응하기 위한 정책

일본정부는 노동시장 유연화와 관련하여 2012년 ‘비정규 고용문제에 관한 비전’을 발표하였다. 그 개요는 표 4-12와 같다. 개요에서는 비정규직고용문제 해결의 구체적인 방향으로 7가지를 제시하고 있는데, 각 정책안을 간단히 소개하면 다음과 같다²³.

1) 청년층 일자리 확보

- 앞으로 성장이 기대되는 개호, 의료, 환경에너지 등의 분야를 중심으로 일자리를 확대한다.
- 학생들이 대학재학 중 교육과 인턴십 등을 통해 취업경험을 할 수 있고, 지역의 산업과 직업, 기업에 대한 이해를 통해 직업의식을 가지고, 학교에서 직장으로의 이행이 원활하게 될 수 있도록 시책을 추진한다.
- 또한 신규졸업자가 비정규직으로 유입되어 그대로 고정화되는 것을 방지하기 위해 대학과 연계하여 정규직으로 취직할 수 있도록 지원하는 프로그램을 운영한다.
- 현재 비정규직에 종사하고 있는 청년층에 대해서는 조기에 정규직으로 전환할 수 있도록 교육훈련, 직업상담, 직업소개 등을 지원한다.

2) 정규직·무기한 고용으로의 전환 촉진

- 위와 마찬가지로 앞으로 성장이 기대되는 분야에서 수요 창출책을 추진하여, 정규직·무기한 고용 등 양질의 일자리를 창출한다.
- 정규직으로 일하고자 하는 자에게는 Hello work(직업소개소)에서 적극적인 구인개척, 직업상담, 교육훈련수강 지시, 직업소개, 취직 후 직장정착 등을 지원하여 정규고용화와 무기고용화를 도모한다.
- 또한 회사 내에서의 정규직 전환을 촉진하기 위해 능력개발기회의 충실화, 정규직으

²³ 보다 상세한 정보는 후생성 발표자료(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000025zsh.p>) 참조

로의 전환제도 도입과 정비를 지원한다.

- 괜찮은 일자리(decent work)에 어울리는 일자리를 노사가 선택할 수 있도록 환경정비, 고용관리를 지원한다.
- 일-생활 양립(work-life balance)의 관점에서 비정규고용이 가지고 있는 '자유도'를 정규고용의 형태에서 실현할 수 있도록 지원한다.

3) **중립적인 조세·사회보장제도 구축**

- 비정규직 채용에 따른 기업의 노무비 부담 감소 등에 관해 기존의 조세·사회보장제도를 재구축하여 고용형태에 중립적인 제도를 구축한다.
- 예를 들어 기업이 비정규직을 선호하는 중요한 요인인 연금과 의료보험 적용에 관해 노동시간 요건(통상 정규직의 3/4 이상)을 개선하여 2016년 4월부터 주20시간 이상의 비정규직까지 연금과 의료보험의 적용을 추진한다.
- 또한 조세제도의 측면에서 취업의 저해요인으로 작용하는 이른바 '103만엔의 벽'(연간수입이 103만엔을 넘으면 소득세 납부), '130만엔의 벽'(연간수입이 130만엔을 넘으면 사회보험료 납부)이 발생하지 않을 수 있도록 배우자공제, 피부양자 인정제도의 개선을 추진하고자 한다.

4) **공정한 처우확보, 불합리한 격차해소**

- 비정규직과 정규직의 불합리한 격차, 실질적인 남녀차별 등을 없애기 위해 직무의 내용과 책임의 정도에 대응한 공정한 처우가 이루어질 수 있도록 지도감독을 적극 추진한다.
- 노동계약 체결 등에서 개별기업에서 노동자와 사용자가 자주적인 교섭하에 대등한 입장에서 합의를 통해 노동조건을 결정할 수 있도록 집단적 노사관계 시스템을 정비한다.

5) **균등·균형대우의 효과적 촉진**

- '동일가치노동 동일임금'의 이념에 근거하여 성별 등 개인의 의지와 노력과 관계없는 속성을 이유로 차별을 받지 않도록 한다.
- 정규직과 비정규직 사이에서 노동의 가치 차이와 임금 차이의 균형을 맞출 수 있도록 임금 결정에서 동종 업무에 종사하는 비정규직 노동자를 배려한다. 이를 위해 객관적

이며 공정한 직무평가와 직업능력평가 수법을 적극 활용한다.

- 교육훈련의 기회 등 임금 이외의 부분에 대해서도 균등·균형대우를 적극적으로 추진한다.

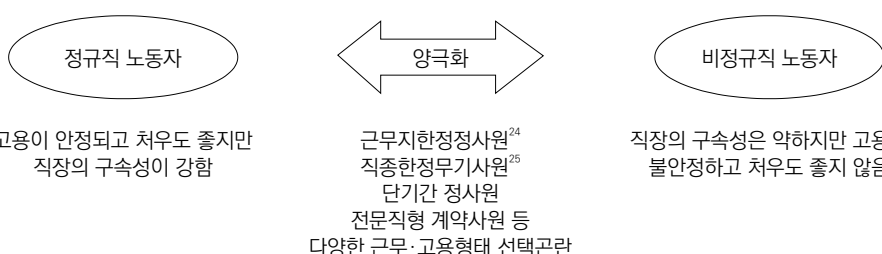
6) **직업경력형성 지원**

- 인구감소사회에서 노동자가 일을 하고자 하는 희망을 갖고, 활력있는 경제사회를 구축하기 위해 사회전체에서 개개인의 경력형성을 지원하여 인재를 양성해가는 시스템이 필요하다.
- 기업이 추진하는 비정규직 능력형성 지원, 경력형성 지원을 위한 시스템을 국가가 적극적으로 구축한다.
- 중장기적인 직업경력 형성을 위해 노동자가 희망하는 취업이 실현 가능하도록 개별 기업에서의 기업 내 교육훈련뿐만 아니라 외부노동시장을 포함한 사회전체에서 비정규직으로 일하는 노동자에 대한 직업능력개발 기회를 확보한다.
- 직업능력평가기준의 책정, 이를 근거로 한 직업능력개발 프로그램의 보급, 민간교육훈련기관이 실시하는 직업훈련의 질 보증 및 확보 등에 관한 가이드라인의 보급과 추진을 민간기관과 연계하여 추진한다.

7) **고용안전망 강화**

- 새로운 고용안전망인 ‘구직자 지원제도’를 통해 고용보험의 혜택을 받을 수 없는 구직자에 대해 직업훈련, 급여, 취직지원을 일괄적으로 제공한다.
- 장기실업자나 저소득층에게 ‘복지에서 취로’ 지원사업 등을 통해 중앙정부와 지방자치체가 일체가 되어 취업·자립지원을 확대한다.

표 4-12 일본 정부의 '비정규 고용문제에 관한 비전' 개요

목적	-일본 경제 전체의 지속적인 발전을 추구한다는 관점에서 비정규 고용문제에 횡단적 접근을 위한 비정규고용대책의 기본적인 방향성 제시 -앞으로 이 비전에서 제시하는 방향성에 근거하여 노사합의를 이루고 실효성 있는 비정규고용대책을 추진		
노동시장 상황	-인구감소사회, 취업자수 감소 : 10년 내에 약400만명 감소 -높은 실업률과 비정규고용 : 비정규 고용비율 2012년 35.1%		
현황	<div style="display: flex; align-items: center; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  </div> </div>		
핵심 포인트	-인구감소사회에서 노동자가 일하는 것에 희망을 가지고 활력있는 경제사회를 구축하기 위한 '인재입국(人材立国)'을 향해 사회전체에서 노동자 개인의 경력을 지원하는 것이 중요함. -더불어 고용형태에 관계없이 안심하고 생활할 수 있는 길을 확보함. 이때에 기존의 전형적인 정사원뿐만 아니라 근무지나 직종을 한정한 근무지한정 정사원, 직종한정 정사원 등을 다양한 정규직의 형태로 포함해야 함. 또한 '비자발적 비정규직 노동자'에 대해서는 정규직 노동자로의 전환을 지원함. ⇒이를 통해 정규직/비정규직의 양극화 해소, 노동자의 의욕과 직업능력이 향상되어, 이로 인한 기업의 생산성 향상, 더 나아가 일본경제 전체의 발전이 달성될 수 있는 '선순환형 사회'를 추구함.		
구체적 방향성	①청년층 일자리 확보 ②정규직·무기한 고용으로의 전환 촉진 ③종립적인 조세·사회보장제도 구축 ④공정한 처우확보, 불합리한 격차해소 ⑤균등·균형대우의 효과적 촉진 ⑥직업경력형성 지원 ⑦고용안전망 강화		

-비정규직 노동자의 능력개발강화를 위한 정책을 정리하여 '비정규직 노동자 능력개발강화에 관한 검토회' 보고서를 발표(2012년 12월)함. 산업정책, 교육정책 등과 연계하여 구체적인 정책을 수립하여 강력히 추진하고자 함.
 -구체적인 추진내용 중 하나로 2013년 예산안에 기업 내에서 비정규직 노동자 경력향상을 종합적으로 지원하는 포괄적인 조성사업을 요구함.

자료 : 후생노동성 발표자료(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/kadai-taiou/dl/vision_gaiyou.pdf)

3.2 도쿄도의 노동정책과 지원사업

도쿄도에서 시행되고 있는 노동정책은 '고용환경정비/일·생활 양립 지원'이라는 큰 틀 안에서 이루어지고 있다. 이러한 노동정책 방향하에 ①비정규직 노동자 고용환경 정비 지원사업, ②중소기업 일·생활 양립(work-life balance) 지원사업, ③활기찬 직장 추진사업, ④문제해결형 노동환경 정비사업이 추진되고 있다.

24 특정의 사무소 혹은 전근없이 근무 가능한 범위의 사무소에서만 근무하는 것을 전제로 채용한 사원

25 특정 직종에 한해 근무하는 것을 전제로 채용한 사원

3 2 1 고용환경정비사업

1) 비정규직 노동자 고용환경정비 지원사업

이 사업은 시간제, 아르바이트 등 비정규 노동자 고용환경 개선을 추진하고자 하는 중소기업을 지원하는 사업이다. 비정규직 노동자에 대한 인사제도, 임금제도, 교육 훈련 등 고용환경 개선을 추진하고자 하는 기업을 표 4-13과 같이 2단계로 구분하여 모집하고 지원을 한다. 비정규직 노동자 고용환경정비 지원사업의 구체적 내용은 표 4-14와 같다.

표 4-13 도쿄도 비정규직 노동자 고용환경정비 지원 대상 중소기업 유형과 내용

단계	대상	주요 지원내용
1차 단계 (try 기업)	비정규직 노동자 고용환경 개선계획을 처음으로 책정·실시하고자 하는 기업	<ul style="list-style-type: none"> •사회보험노무사(노무사 중 사회보험분야 특화된 노무사), 중소기업진단사(중소기업 전문 컨설턴트) 등 전문가를 파견하여 고용환경 개선 활동에 대한 지원 •파견횟수는 원칙으로서 1기업 5회 파견(1회 2시간)
2차 단계 (level-up 기업)	고용환경 개선 활동을 추진해 온 try기업으로 향후 더 적극적인 개선 계획을 실시하고자 하는 기업	<ul style="list-style-type: none"> •사회보험노무사, 중소기업진단사 등 전문가를 파견하여 고용환경 개선 활동에 대한 지원 •파견횟수는 원칙으로서 1기업에 대해 3회 파견(1회 2시간)

자료 : 도쿄도 발표자료(http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/try_kigyou/index.html)

표 4-14 도쿄도 비정규직 노동자 고용환경정비 지원사업 분야별 내용

분야	내용
취업규제	기업의 아르바이트 고용 남발을 규제하기 위해 파트타이머, 아르바이트 등 취업규제 작성과 점검·정비 등
인사제도	직무나 능력에 대응한 인사·임용제도의 도입, 인사고과제도 도입, 정사원으로의 전환제도 도입
임금제도	직무나 능력에 대응한 임금제도와 승급제도, 보너스·퇴직금 제도 도입
교육훈련제도	정사와 동등한 연수기회 제공, 경력형성을 위한 연수 등
그 외 고용환경	정규직과 동일한 복리후생(편의시설, 식당, 제복, 주차장 등) 제공, 노동시간이 정규직의 3/4 미만인 시간제 근로자에게 정규직과 동일한 건강진단 실시 등

자료 : 도쿄도 발표자료(http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/try_kigyou/index.html)

2) 중소기업의 일-생활 양립(work-life balance)지원사업

이 사업은 근로자들이 일과 육아·개호 등 가정생활과 양립할 수 있도록 노동환경을 개선하고자 하는 중소기업을 지원하는 사업이다. 구체적인 사업으로 일-생활 양립 조성금 지원사업, 일-생활 양립 전문가파견 지원사업, 일-생활 양립 연수회 실시 지원사업 등이 있다.

- 일-생활 양립 조성금 지원사업
- 일- 생활 양립 조성금을 지원하는 사업 내용은 표 4-15와 같다. 지원금은 1년간 100만엔 한도 내에서 총 비용의 1/2를 지원하고, 2년까지 지원해준다.

표 4-15 도쿄도의 일-생활 양립 조성금 지원 대상사업과 내용

지원 대상사업	내용	지원대상 경비
일-생활 양립 추진을 위한 조사사업	•종업원의 욕구·만족도 파악, 개호실태 파악 및 업무분석등 일-생활 양립을 위한 관련 조사사업	•종업원의 욕구·만족도 조사경비, 개호실태 파악 조사경비 •그외 일-생활 양립 추진 관련 조사경비 (업무분석 등, 사내의 상황파악 조사, 시장조사 등은 불포함)
일-생활 양립 컨설팅사업	•일-생활 양립을 추진하기 위한 사내 직장환경 개선 관련 컨설팅사업	•일-생활 양립 추진을 위한 관련 컨설팅경비
인재육성사업	•육아·개호휴업 중인 근로자 능력개발사업 •육아·개호휴업복귀 근로자 능력개발사업 •근무형태·고용형태 변경에 따른 능력개발사업	•연수실시경비 (육아·개호휴업 중, 혹은 복귀 시에 근로자를 위해 실시하는 연수, 종업원 근무형태·고용형태 변경에 따른 능력개발을 위해 실시하는 연수) •외부연수회 등에 참가할 경우 참가비 지원
육아·개호 양립지원사업	•육아·개호휴업법을 상회하는 육아·개호휴업제 도입 등 각종 양립지원 제도정비 •가족의 날 등 근로자 가족 친화사업 •육아·개호상담원 배치 •위의 제도정비에 수반하는 취업규칙 책정	•육아·개호휴업법을 상회하는 육아·개호휴업제 도입 비용(취업규칙 책정, 사내 안내 등) •근로자 가족 친화 사업 경비 •육아·개호상담원 배치 경비
다양한 근무형태 실시사업	•재택근무제도 도입사업 •모바일 이용 혹은 시스템 도입을 통한 다양한 근무형태 실현사업 •위 제도정비에 수반하는 취업규칙 책정	•재택근무제도 도입을 위한 환경구축, 모바일 근무환경구축 경비 •네트워크 정비 경비, 시스템 구축 경비, 관련 소프트웨어료 •전문업자에 원격작업 환경 및 모바일 근무환경 구축을 일괄위탁할 경우의 경비 •위 사업실시에 수반하는 취업규칙 등 책정비용
일-생활 양립 보급개발사업	•관리직 및 근로자 대상 일-생활 양립 관련 연수 사업 •사내 보급 및 개발 사이트 구축사업	•일-생활 양립 보급개발에 필요한 경비(광고경비, 인터넷 등 구축·운영 경비) •일- 생활 양립 추진 관련 연수개최 경비(종업원·관리직을 대상으로 한 의식개발연수)
그 외	•그 외 일-생활 양립 추진에 관련된다고 도지사가 인정하는 사업	•그 외 일-생활 양립 추진에 관련된다고 도지사가 인정하는 사업 경비

자료 : 도쿄도 발표자료(http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/try_kigyou/index.html)

- 일-생활 양립 전문가 파견 지원사업
- 이 사업은 일-생활 양립을 위한 고용환경을 정비하고자 하지만 그 방법을 잘 모르는 기업, 혹은 예전부터 고용환경을 정비해 왔지만 실적이 없는 기업을 지원하는 사업이다. 도쿄도는 일-생활 양립을 실현하기 위해 고민하고 있는 기업에게 사회보험노무사·중소기업진단사 등 전문가를 파견한다. 이들은 근로자의 일-생활 양립을 위해 기

업에게 구체적인 조언과 제안을 하는 역할을 한다.

- 파견비용은 무료이며 한 기업당 최대 5회까지(1회당 약 2시간) 파견한다.
- o 일-생활 양립 연수회 실시 사업
- 도쿄도의 노동상담정보센터는 중소기업 경영자나 인사 및 노무담당자에게 일-생활 양립 관련 연수회를 실시하고 있다. 연수회는 기초편과 level-up편으로 나누어 각각 연간 6회씩, 총 12회 실시를 목표로 진행하고 있다.
- 기초편은 일-생활 양립을 위한 기초지식을 공부하는 연수회이며(2시간 정도, 강의형식), level-up편은 일-생활 양립 추진을 위한 실무적·실천적 지식을 공부하는 연수회이다(3시간 정도, 강의형식과 토론형식을 병행).

3) 활기찬 직장 추진 지원사업

도쿄도는 종업원이 일과 생활을 양립하면서 활기차게 일할 수 있는 직장을 실현하기 위해 노력하는 모범적인 중소기업을 ‘도쿄도 일-생활 양립 인증기업’으로 선정하고 있다. 활기찬 직장 추진 지원사업은 일-생활 양립을 위한 고용형태/근무형태에 대한 사회적 인식을 바꾸고 중소기업의 고용환경 정비를 추진하는 사업이다. ‘도쿄도 일-생활 양립 인증기업’은 다음 표 4-16과 같이 4개 부문으로 이루어지고 있다. 인증사업은 매년 개최되는 ‘work-life balance festa 도쿄’ 등의 이벤트를 통해 광범위하게 홍보된다. 이 이벤트에서는 일-생활 양립이 기업경영에 미치는 영향 관련 토론회, 모범 중소기업 사례 홍보 등도 추진하고 있다²⁶.

26

상세한 실시보고서는 다음의 홈페이지를 참조 : <http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ikiiki/festa/index.html>

표 4-16 '도쿄도 일-생활 양립 인증기업' 사업 내용과 추진사례

인증부문	내용	추진 사례
장시간노동 삭감사업	연간 총 노동시간과 연장 노동시간 등 장시간 노동을 줄이는 활동	<ul style="list-style-type: none"> •관리·감독자에 대한 의식 계발 •회의의 효율적 운영 •노동시간관리에 대한 연수 •업무간소화 등 업무형태 재고 •정시퇴근day 설정 등
휴가사용 촉진사업	휴가사용 촉진 체제나 새로운 휴가제도 설정 등 휴가사용 촉진을 위한 활동	<ul style="list-style-type: none"> •연간 휴가사용 계획제도 •연간 휴가 연속사용 제도 •연간휴가사용 촉진기간 설정 •자원봉사 휴가 •기념휴가
육아·개호 휴업제도 충실사업	육아휴업이나 개호휴업제도에 대해 법률 이상 기준을 초과하는 제도를 도입하거나 추진하기 위한 활동	<ul style="list-style-type: none"> •휴업 전부터 복직까지 제도 이용자를 지원하는 체제 구축 •휴업한 사원이 원활하게 복귀할 수 있도록 교육훈련기회 제공 •대체요원 확보 등 제도 이용자의 부재를 커버할 수 있는 체제로 정비 •관리직을 대상으로 일-생활 양립 지원의 중요성에 관한 연수 실시
다양한 근무형태 도입사업	육아나 개호뿐만 아니라 생애단계별 일-생활 양립을 위한 다양한 근무형태 도입 활동	<ul style="list-style-type: none"> •유연근무제 •재택근무 •단시간 정사원 제도 도입 •업무시간 분담 : 1일 업무 시간을 2인 교대 체제로 운영 등

자료 : 도쿄도 발표자료(http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/try_kigyoyou/index.html)

4) 문제해결형 노동환경정비사업

이 사업은 중소기업이 단체 혹은 그룹으로 실시할 수 있는 고용환경 개선, 채용력 강화 및 채용 후 직장정착을 지원하기 위한 사업이다. 고용환경정비사업과 청년층 취업 추진·직장정착사업의 2개 부문으로 나뉘어 다음과 같은 사업이 이루어지고 있다. 도쿄도는 관련 사업별로 연간 600만엔 한도 내에서 지원하고 있다.

표 4-17 문제해결형 노동환경 정비사업의 내용

부문	지원내용
고용환경정비사업	<ul style="list-style-type: none"> •종업원 만족도 조사 •종업원 니즈 조사 •단시간근무제도와 재택근무제도 도입 •복직지원 포털사이트 구축 •관리직을 위한 양립지원합동연수회 등
청년층 취업추진·직장정착사업	<ul style="list-style-type: none"> •합동기업설명회 실시 •합동취직면접회 실시 •인턴십 실시 •청년층 사원을 위한 세미나 개최 •사내상담체제 정비 등

도쿄도 노동상담정보센터는 도쿄도 노동국의 사업소로 지역별 6개의 사무소로 구성되어 있다. 각 사무소는 해고·퇴직, 임금체불, 과중·장시간 노동, 직장 따돌림, 직장에서의 성희롱·성폭력 등에 관한 상담, 조사, 세미나 등의 업무를 하고 있다. 노동상담정보센터의 구체적인 업무는 다음 표 4-18과 같다.

표 4-18 노동상담정보센터 지원업무 내용

지원대상	지원사업내용
문제를 해결하고자 하는 사람	-노동상담 : 임금, 잔업수당, 노동시간, 성희롱·성폭력, 노동조합활동, 아르바이트 고용관리 등에 관한 상담 -알선 : 노사 간의 갈등이 당사자 간의 대화로 해결되지 않은 문제에 관해 해결을 도모하는 활동
배우고 싶은 사람이나 조사하고 싶은 사람	-노동세미나 실시 : 노동법(노동기준법, 노동조합법 등)이나 노동문제(남녀고용균등, 성희롱·성폭력 등) 등에 관한 세미나 개최 -노동자료 제공 : 노동에 관한 정보와 자료 제공('pocket 노동법' '성희롱방지 handbook' '파견노동 Q & A' 등)
사업주	-일-생활 양립 지원 : 일-생활 양립을 적극 추진하고자 하는 중소기업 지원 -비정규노동자 고용환경정비지원 : 아르바이트 등의 고용환경개선을 추진하는 중소기업에 대한 컨설팅 지원
노동조합	-노동관계조사 : 노동에 관한 각종조사 실시 (노동조합기초조사, 경제요구·타결상황조사, 중소기업 임금·퇴직금사정조사, 노동조건실무조사 등)

평가와 과제

일본은 1990년대 전반 이후 '잃어버린 10년', '잃어버린 15년'을 지나 '잃어버린 20년'이 이야기되고 있다. '잃어버린 20년' 속에서 복지국가의 두 축인 고용보장과 사회보장이 모두 제 기능을 하지 못하게 되면서 일본 복지국가가 위기에 직면했다는 인식이 강해지고 있다. 일본은 다른 서구의 복지국가들에 비해 남성의 안정된 고용을 기반으로 한 남성생계부양자(male breadwinner) 모델의 가족을 전제로 하여 왔는데, 그 전제가 '잃어버린 20년' 속에서 크게 무너지게 되었다는 점이 중요하다. 그간 완전고용을 자랑하던 일본의 고용상황이 크게 악화되어, 실업률과 비정규직 노동자 비율이 급속히 증가하고 있다. 이로 인해 주로 정규직 노동자를 대상으로 운용되었던 사회보장제도의 기능 또한 급속히 약화되었다. 이와 같은 상황 속에서 노동시장 유연화에 대응하는 정책들과 가족구조·기능의 변화에 대응하는 정책들이 절실히

요구되고 있는 것이라고 할 수 있다.

현재 일본 정부가 이런 위기적 상황에 과연 어느 정도 적절히 대응하고 있는지에 대해서는 평가하기 힘들다. 대부분의 정책이 본격적으로 전개된 것은 최근 3~4년이며, 대응해야 할 문제의 성질상 바로 정책성과를 평가하기는 곤란하다. 하지만 복지국가라는 이론적·역사적 틀 안에서 고려해보았을 때, 최근 진행되고 있는 여러 정책의 방향성에 대해 다음과 같은 논의를 할 수 있다.

최근 일본에서 진행되고 있는 고용보장정책과 사회보장정책의 전체적인 개혁상황을 살펴보면, 일본 복지국가가 충분히 성공적으로 기능을 하였던 20세기 후반의 상황으로 돌아가고자 하는 경향과 거기에서 벗어나 21세기의 새로운 복지국가를 만들어 내려는 경향이 동시에 나타나고 있다고 할 수 있다.

예를 들어 노동시장 유연화에 대응하는 정책 중 비정규직 노동자들에 대한 정규직 전환제도의 적극적 도입 등 고용 안정을 꾀하는 정책들에서는 male breadwinner 모델 속에서 남성의 안정된 고용을 전제로 한 과거 20세기 복지국가의 모습을 되찾으려는 경향이 강하다. 하지만 일-생활 양립을 중시하며 다양한 근무형태를 인정하는 정책들에서는 21세기의 새로운 복지국가를 모색하는 모습이 엿보인다.

마찬가지로 여성들의 육아휴업을 촉진하고 장려하는 정책들을 보면 20세기 복지국가에서 강하게 보였던 모성의 역할을 강조하는 부분이 다시 나타나는 듯 싶지만, 다른 한편 사회보장제도의 개혁에서 보이는 각종 가족정책의 추진은 양성평등을 강조하는 방향성을 보여주고 있다.

정리해 보면, 최근 일본에서 나타나고 있는 복지국가 정책은 과거 20세기형 복지국가의 방향성과 새로운 21세기형 복지국가의 방향성 속에서 우왕좌왕하고 있다고 판단된다. 위와 같이 보면, 일본복지국가가 20세기 후반 이후 직면하게 된 중요한 두 가지 문제, 즉 노동시장의 유연화에 대한 대응문제와 가족구조·기능의 변화에 대한 대응문제에 얼마나 적절히 대응해가는지, 다시 말해 20세기형과 21세기형 중 어떤 방향성의 정책전개가 보다 적절히 그들 문제에 대응해가는지에 대한 고찰은 현실적으로도 학문적으로도 매우 흥미 깊은 주제라고 판단된다.

독일 지방정부의 노동시장 취약계층 고용환경 개선 지원정책

독일은 지방자치적 성격이 강하여 중앙정부에 해당하는 연방 차원의 정책과 주정부 및 지방정부 간의 정책적 독립성이 보장된다. 그러나 독일은 유럽연합 회원국으로서 유럽연합의 입법지침(EU-Richtlinie)을 국내적으로 수용하여 입법적 조치가 이루어진다. 유럽연합의 경제적 통일을 기반으로 노동력 이동이 활발히 일어나면서 유럽연합 차원의 고용정책이 수립되고 있다. 유럽연합 차원의 고용정책은 입법지침과 마찬가지로 회원국가들이 국내 정책으로 수용하는 과정을 거친다. 독일은 지방정부 차원에서 유럽연합의 고용정책을 수용하고 연결하는 과정을 거치고 있다. 이런 차원에서 독일 지방정부의 노동정책은 유럽연합의 노동정책과 연관하여 살펴봐야 사업의 기본적 취지와 목표를 명확하게 이해할 수 있다.

독일은 일반적으로 사업장 단위로 노동환경 개선사업이 이루어지며, 해당 법률의 내용에 따라 자율적 또는 강행적으로 이루어진다. 정부가 개별 사업장의 노동환경 개선을 위해 적극적으로 움직이지 않는 이유는 사업장 간 차이가 있어 효율성이 낮다고 보기 때문이다. 독일은 이런 역할을 할 수 있도록 각 사업장에 근로자 평의회(Betriebsrat)를 두고 있다. 사용자, 노동자, 사업장 단위 근로자 대표가 함께 참여하는 근로자 평의회 체계를 통해 사업장 단위의 의사결정과 근로조건 결정을 하는 것이다.

연방정부의 노동시장 취약계층 관련 정책

동·서독 통일과 유럽연합 화폐통합으로 1990년대 들어 높은 실업률과 장기적 경기침체에 들어서면서, 독일의 2000년대 고용정책은 노동시장 유연화를 통한 고용촉진 및 노동시장 활성화에 정책 비중을 두었다. 이런 방향성하에서 수립된 ‘어젠다 2010(하르츠 Hartz 개혁법안)’은 완전고용과 경제회복을 목표로 노동시장, 사회보장, 조세정책 등의 개혁 방안을 담고 있다. 2013년 선거를 앞두고서 ‘어젠다 2010’의 규제완화와 노동시장 유연화 정책의 부작용을 개선할 수 있는 ‘어젠다 2020’이 나올 것으로 예상하고 있다.

‘어젠다 2010’에서는 고용정책과 관련해 구직제도 및 고용지원서비스 개편, 고용형태의 유연화, 고령근로자의 취업지원, 장기실업자의 취업지원 등이 주요 정책으로 제시되고 있다.

- 고령근로자 취업지원
- 하르츠 법안에서 만 50세 이상 고령 실업자의 재취업을 위한 임금보전청구권 제도가 신설되었다. 그리고 만 55세 이상 실업자를 고용하는 사용자에게 고용보험의 부담금을 2006년까지 한시적으로 면제하는 제도로 만들었다.
- 장기실업자 취업지원
- 장기실업자 대상 사회보험인 실업보험급여와 공적 부조인 실업보조금을 하나로 통합하는 법안과 장기 실업자에게 통합적 서비스를 제공하는 JobCenter 설치 법안이 제정되었다. 연방노동청 산하의 지역별 노동청과 각 지방정부가 연계하여 지역별 Job Center 업무를 수행하도록 되어 있다.
- 고용형태 유연화와 Minijob 제도의 개편
- Minijob은 월급여가 법에서 정한 기준급여에 미달하는 경우 노동자와 사용자에게 세금 및 사회보장세 납부의무를 면제하는 제도이다. 하르츠 법안은 주당 15시간으로 제한되어 있던 Minijob 제도의 주당 근로시간 제한 규정을 삭제하였다. 그리고 월 324유로였던 Minijob 적용기준 급여를 월 400유로로 인상하였다. 이는 사용자의 단시간 근로자 고용 촉진, 노동자의 실수령 급여 인상으로 저임금 노동시장 참여 활성화를 목표로 하는 것이다. Minijob 제도 개편으로 25세 미만 청년, 기혼여성, 고령자 등의 고용취약계층 실업률이 감소하는 효과가 있는 것으로 평가된다²⁸. 그러나 Minijob 취업자가 정규직으로 이전하는 비율이 높지 않아 고용취약계층이 정규직에 진입할 수 있는 진입장벽을 낮추는 역할을 하지 못한다는 비판도 받고 있다.

4.2 함부르크의 근로환경 개선 지원사업²⁹

4.2.1 핵심과제

함부르크시는 다음 4가지의 고용정책 과제를 설정하고 있다. 첫째, 가장 중요한 과제로는 사회보험 가입의무가 있는 실업자의 정규직 취업을 설정하고 있다. 둘째, 실업자뿐만 아니라 현재 취업 중인 근로자 직업훈련을 통해 노동력의 질을 향상시키고, 셋째, 효율적인 취업지원사업을 추진하며, 넷째, 취약계층 실업자를 대상으로 사회보장적인 노동시장을 활성화한다.

²⁸ 출처 : 독일 연방 노동청(BA), Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik, 2013

²⁹ (Hrsg.)Agentur für Arbeit Hamburg/BASFI, Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2012 참조

4 2 2 노동시장 취약계층 지원사업

함부르크시는 노동시장 취약계층을 고령자, 이민자 및 외국인 노동자, 여성으로 분류하여 유형별 고용취약 원인을 분석하고, 시의 지원방향과 사업제안을 하고 있다.

1) 고령자

- 고용취약 원인
 - 근로자 연령이 높아짐에 따라 실직의 위험이 증가한다.
 - 기존 노동과정에서 추가적인 직업교육이 이루어지지 않아 노동력 수준이 퇴보한다.
- 시정부 및 지역노동청의 지원방향
 - 직업교육이 충분히 이루어지지 못한 고령근로자 대상으로 직업교육을 지원한다.
 - 사업장 내에서 재교육을 함으로써 근로가 연장될 수 있도록 한다.
- 지원사업
 - 사업장 내에 고령 근로자를 위한 직업교육 과정 설치를 지원하는데, 해당 교육과정이 설치될 수 있도록 기업 단위로 재정 지원을 하는 것이 핵심 지원방식이다. 이 사업은 함부르크 지역 노동청 주도로 진행한다.

2) 이민자 및 외국인 노동자

- 고용취약 원인
 - 이민자 또는 외국인 노동자는 언어적, 문화적, 인종적 원인 등 다양한 차이로 인해 노동시장에 편입되지 못한다.
- 시정부 및 지역노동청의 지원방향
 - 전문적인 기술이 있고 직업교육을 잘 받았으나 단지 외국인이라는 이유로 노동시장에 편입하지 못하는 문제점을 해결한다.
 - 독일에서 해당 이민자 및 외국인 노동자가 가진 잠재적 또는 이미 보유한 전문 능력을 발휘할 수 있는 과정을 마련한다.
 - 해외에서 취득한 자격증, 또는 이미 수료한 직업교육 성과를 기반으로 독일에서 취업할 수 있도록 독일 내의 자격 또는 능력으로 인정할 수 있는 행정적 절차를 마련한다.
- 지원사업
 - 유럽사회기금 프로젝트로 설치된 중앙 인정업무 상담소(ZAA)와 함부르크시의 노동/사회/가족 통합부가 협력하여 다음의 사업을 하고 있다. 해외 자격증이 있는 이주노

동자를 대상으로 독일 내 취업이나 추가적인 직업교육과 관련된 상담을 진행한다. 그리고 자격증 인정신청에 필요한 행정절차를 안내하고 있다.

- 자격증 인정 신청자에 대해서는 직업실무교육프로그램을 제공한다. 교육프로그램은 6개월의 실무연수와 6개월의 추가적인 직업교육으로 구성되어 있다. 실무연수교육을 통해 해당 이주노동자의 업무능력이 해당 자격증이 보증하는 수준에 있는지를 검토한다. 직업실무교육프로그램에 참여한 이주노동자에게는 교육생의 자격으로 취업기회를 준다.
- 해외 자격증을 가진 이주 근로자 대상으로 함부르크시 노동/사회/가족 통합부는 장학사업을 하고 있다. 장학사업은 해외 자격증을 가진 이주노동자가 독일 내 인정을 신청하면 재정지원을 하는 사업이다. 재정지원은 장학금 형식으로 50%가 장기무이자 용자, 50%는 보조금 형식의 환급의무가 없는 지원금으로 구성된다. 보조금은 교재비, 수강료 및 시험 지원비 등으로 최대 5,000유로까지 지원한다.

3) 여성

- o 고용취약 원인
- 직업교육 기회에서 여성은 상대적으로 차별을 받으며, 자녀양육으로 인한 경력단절 여성의 재취업 기회가 없고, 자녀양육 부담으로 취업 의지가 상실된다.
- o 시정부 및 지역노동청의 지원방향
- 지역노동청에서 담당하는 전통적인 취업지원 시스템을 활성화한다
- 재취업 활성화를 위한 적극적 대책을 마련한다.
- 추가적인 직업교육을 지원한다.
- o 지원사업
- 지역노동청은 3세 이하 영유아를 혼자 양육하는 여성을 우선 관리 대상으로 하여 통합적인 상담과 지원을 하도록 한다. 중소기업의 일/가정생활 양립을 위한 근로환경 조성과 관련해 기업 상담도 한다.

4 3 뮌헨³⁰의 근로환경 개선 지원사업

4 3 1 핵심과제

- 구직자와 노동시장 취약계층을 위한 상담서비스를 개선한다.
- 고령자 재취업, 여성 취업기회 확대, 장애인 기회균등을 위해 전문인력 양성프로그램을 활성화한다.
- 25세~35세 근로자의 정규직 전환을 위해 기업 내 직업교육이 활성화될 수 있도록 지원을 한다.
- 시정부 차원에서 특히 숙박업 및 요식업 고용에 관심을 가진다.

4 3 2 노동시장 취약계층 지원사업

1) 한부모

- 현황과 고용취약 원인
 - 뮌헨에는 2012년 6월 현재 노동능력이 있으면서 홀로 자녀양육을 하고 있는 사회보장급여 수급자는 7,704명이다. 이들의 71.6%는 구직 등록자이다. 구직 등록자의 64.9%는 직업교육을 마치지 못하였고, 약 20%는 학교교육을 정상적으로 마치지 못한 것으로 나타났다. 구직등록자는 50%가 외국인이며, 25세 이하가 약 8%로 중복적인 고용 취약 원인을 가지고 있다.
- 시정부 및 지역노동청의 지원방향
 - 낮은 수준의 노동력 질 향상에 초점을 두어 직업교육을 위한 재정지원을 한다.
- 지원사업
 - 정신적, 심리적 안정을 찾을 수 있는 개별 및 집단 상담사업
 - 자녀양육 지원기관 연결
 - 취업 이후 상담과 사후관리 철저
 - 직업훈련과 자격증 취득을 위한 재정지원

2) 이민자 및 외국인 노동자

- 현황과 고용취약 원인
 - 뮌헨 전체 인구의 36.7%가 이민자 및 외국인 노동자이다. 2012년 6월 현재 이민자

30 (Hrsg.)Jobcenter München, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013, 2013 참조

및 외국인 노동자의 취업률은 26.5%로 조사되었다. 뮌헨 지역 실업자의 48.3%인 10,604명이 이민자 및 외국인 노동자이다. 이들 중 15.7%가 학교교육을 완전히 이수하지 못하였고, 77%는 직업교육을 이수하지 못하였다. 실업자의 41.3%만이 이민자 및 외국인 노동자 취업지원프로그램에 참여하고 있다.

- 이민자 및 외국인 노동자의 고용취약 원인 중 가장 큰 것은 언어 문제이다. 언어 문제는 낮은 직업교육 이수로 이어지며, 이는 낮은 수준의 노동력 질로 이어진다. 특히 여성 이민자의 취업이 더 어려운 것으로 나타났다.
- o 시정부 및 지역노동청의 지원방향
- 기본적인 언어교육에 대한 지원을 하고, 취업관련 전문분야에서 활용되는 언어 습득을 위한 지원도 병행한다.
- o 지원사업
- 핵심프로젝트는 언어교육지원사업이며, 28개로 세분화된 프로젝트가 운영되고 있다.
- 지원사업을 통해 2012년에 약 3,200명이 취업에 성공한 것으로 보고되었다.

3) 고령자

- o 현황과 고용취약 원인
- 뮌헨 지역 실업자의 31.7%인 6,972명이 50세 이상이다. 60세 이상 고령자는 16.1%인 1,118명이다. 50세 이상 실업자 중 직업교육을 받지 않은 사람이 55.8%이다. 50세 이상 실업자의 53.4%는 장기실업자이다. 50세 이상 실업자의 40.1%는 이민자이며, 중증장애자도 12.4%이다. 고령실업자의 13.6%만이 고용지원프로그램에 참여하고 있다.
- 고령 실업자는 구직활동에 적극적이지 않으며, 추가적인 직업교육을 받고자 하는 의지도 미약하다.
- o 시정부 및 지역노동청의 지원방향
- 상담을 통해 구직활동에 소극적인 실업자들이 구직의지를 높일 수 있도록 한다. 상담과 취업지원 사업을 연계하여 취업지원사업의 효율성을 높인다.
- o 지원사업
- 상담과 취업지원사업을 5개의 JobCenter가 연계하여 추진하고 있다. 이 사업으로 2013년 약 4,800명이 실업상태에서 벗어날 것으로 예상하고 있다.

V 정책제언

- 1 서울시 노동시장 분석과 노동복지정책 방향
- 2 다자간 협력 거버넌스 활성화를 통한 노동복지 실현 전략

V 정책제언

정책제언은 두 차원으로 구성되어 있다. 첫 번째는 서울시 임시·일용근로자 노동시장 분석에 기반을 둔 정책방향을 제안하고 있다. 서울시 차원에서 근로자 노동복지에 관심을 가지고 노동정책과를 신설하며 노동복지정책을 시도하는 것은 최근 1~2년 사이의 일이다. 지방정부 차원의 노동정책이 거의 부재하였다고 할 수 있기 때문에 지역차원의 노동시장 분석과 연구도 일천하여 서울시가 노동복지정책 수립을 위해 활용할 수 있는 기초자료가 많지 않다.

근로자를 위한 최소한의 고용환경 수준은 대부분 법과 제도의 틀 내에서 정해지게 되며, 이를 관리·감독하는 행정부서는 고용노동부의 지방노동청이다. 이런 점에서 서울시가 근로자 고용환경을 개선하기 위해 할 수 있는 정책수단이 매우 한정적이라고 할 수 있다. 서울시가 법과 제도 차원을 넘어 근로자 고용환경을 향상시켜야 하는 만큼, 정책의 구체성이 요구된다고 할 수 있다. 정책의 구체성은 정책대상의 우선순위 선정 및 전략적 접근 결정에서부터 시작해 특정 업종과 직업군에 대한 실태조사와 서울시 차원의 맞춤형 정책사업 도출로 이어진다고 할 것이다. 이런 점에서 서울시의 임시·일용근로자 노동시장 분석에 기반을 둔 정책방향 제언은 서울시 노동복지정책 대상의 우선순위 및 전략적 선택 결정에 도움을 줄 수 있을 것이다.

두 번째는 서울시 차원에서 근로자 고용환경 향상을 위한 정책수단이 한정적이므로 이를 극복하기 위한 다자간 협력 거버넌스 구축이란 전략 차원의 정책방향을 제안하고 있다.

1 서울시 노동시장 분석과 노동복지정책 방향

1 1 산업별 취약근로자 특성을 반영한 고용환경 개선 정책 방향

1 1 1 고용안정성이 가장 낮은 서비스업 근로자를 위한 정책 설계

서비스업은 서울시 임시·일용근로자의 60.2%를 차지하여 고용안정성이 가장 낮은 산업이다. 서비스업은 일용 근로자 비중이 10%로 사회서비스업(2.4%)에 비해 높다. 서비스업 중 고용안정성이 가장 낮은 업종은 음식점 및 주점업으로 근로자의 72.8%가 임시·일용직이며, 그 숫자도 가장 많다. 서비스 직종으로 임시·일용근로자 규모

가 가장 큰 직종은 조리 및 음식서비스직으로 약 15만명이다.

서비스업은 임시·일용직 비중과 그 규모가 가장 큰 만큼 고용환경이 개선될 경우 파급효과가 가장 클 것이다. 서비스직은 우선적으로 음식점 및 주점업의 조리 및 음식 서비스직의 임시·일용근로자 고용환경 개선을 위한 세부실태조사와 정책 설계를 할 필요가 있다. 조리 및 음식서비스직은 일용직 비중도 28.5%를 차지하므로 일용직에 특히 초점을 맞춘 정책설계가 필요할 것으로 보인다. 음식점업의 특성상 일용근로자 고용이 불가피하다면, 최저임금준수 근로감독 강화, 배달사고 등으로 인한 산업재해 감소 교육과 캠페인 사업, 취업비용 감소를 위한 공공의 직업알선 강화 등이 바람직하다.

112

시장화 확산과 고용안정성이 가장 낮은 사회복지서비스업의 정책 설계

서울시 사회복지서비스업 중 교육서비스업 종사자 수가 가장 많으나, 그 비중은 감소하고 있는 반면, 사회복지서비스업 사업체와 종사자 수는 증가하고 있고 증가율도 가장 높다. 사회복지서비스업 일자리의 양적 성장과 질적 성장이 동반되고 있는지 점검할 필요가 있다.

사회복지서비스업은 상용근로자 비중이 64.8%, 임시직이 31.2%, 일용직이 4.0%로 사회복지서비스업 내에서 고용안정성이 가장 낮은 분야이다. 사회복지서비스업은 사회복지서비스업 내에서 임금 수준도 가장 낮다. 사회복지서비스 상용근로자 월평균 임금은 136만원으로 공공행정 및 사회보장행정업(314만원)의 43%, 교육서비스업(285만원)의 48%, 보건업(266만원)의 51% 수준에 그친다. 사회복지서비스업 임시근로자 월평균임금 수준도 보건업의 74%, 교육서비스업의 66%에 머물고 있다.

사회복지서비스업은 여타 산업에 비해 운영주체가 비영리기관(35%)이 많고 근로자(48%)수가 많다는 특성이 있다. 그러나 최근 몇 년간(2008~2011년) 영리사업체인 회사법인과 개인사업체의 증가율이 매우 높은 반면, 비영리사업체는 감소하고 있어, 사회복지서비스업의 시장화 수준이 커지고 있다. 회사법인과 개인사업체의 임시·일용직 비중은 비영리사업체에 비해 높고 임시·일용근로자 증가를 주도하고 있다. 사회복지서비스업이 서울시 고용 증대에 기여하고 있으나 고용이 불안정하고 임금수준이 낮은 질 낮은 일자리 증가를 주도하고 있는 배경에는 사회복지서비스업의 시장화 확대와 관련이 있다고 할 수 있다. 사회복지서비스업의 시장화 추세는 소비자의 선택권 확대라는 차원에서 정책적으로 추진된 영향이 크다. 그러나 사회복지서비스의

시장화 확대와 관련된 일자리의 질에 대한 정책적 고려는 거의 없었다고 할 수 있다. 사회복지서비스 사업체의 시장화 수준이 빠르게 진행되고 있으나, 현재 비영리기관 운영 비중이 아직 높고, 공공지원 및 공공위탁사업을 수행하는 사업체가 많다. 이런 점에서 사회복지서비스업은 여타 산업에 비해 정책 개입으로 근로자 고용환경 개선이 가능한 일자리 분야이다.

사회복지서비스업 임금근로자의 85%가 여성이며, 특히 보육시설업의 여성근로자 비중은 95%로 압도적이다. 사회복지서비스업 근로자의 고용환경 개선은 여성 고용을 증대하는 동시에 여성 일자리의 질을 높이는 효과를 가져오게 된다. 공공이 운영하는 노인 및 아동복지시설의 비중을 확대하고, 공공이 질 좋은 일자리를 만들어 내는 모범적인 고용주 역할을 함으로써 민간 사회복지서비스 사업체의 전반적인 근로환경 수준을 높이는 전략이 필요하다. 서울시 생활임금제 도입을 사회복지서비스업에 우선 시범적용하는 것을 전략적으로 고려할 수 있다.

사회복지서비스업의 임시직(24시간)과 일용직(17시간)의 주당 평균노동시간은 서울시 임시근로자(34.2시간)와 일용근로자(26시간)에 비해 짧은데, 이는 고용기회 자체가 부족한 것으로 볼 수 있다. 고용안정성과 별도로 고용기회 확대라는 차원에서 공공지원을 통한 사회복지서비스 확대로 사회복지서비스 임시·일용 근로자의 고용기회 확대와 임금수준 향상을 고려하는 전략도 필요하다.

113 전문직이면서 임시근로자 비중과 규모가 가장 큰 교육서비스업의 정책 설계

사회서비스업은 고용 증가 추세에 있으나, 임시·일용근로자 증가율도 다른 산업에 비해 상대적으로 높다. 사회서비스가 고용 증대를 이끌고 있어 향후 사회서비스업에 대한 관심과 지원을 확대한다면 사회서비스업에서 '괜찮은 일자리'가 창출될 가능성이 높다.

사회서비스업은 일용근로자 비중이 낮은 반면, 임시직 비중(24.3%)이 높다는 특징이 있어, 임시근로자에 초점을 둔 고용환경 개선 정책을 설계할 필요가 있다. 특히 교육서비스업은 사회서비스업 임시·일용직의 55%를 차지하고 있고, 전문직 중에서 교육전문직은 임시직 비중이 33.4%로 그 수가 25만명으로 가장 큰 규모이다. 교육서비스업 임시근로자의 월평균임금(102만원)은 사회서비스업 내에서 가장 높다. 교육서비스업은 전문직이면서 임시근로자가 많은 노동시장 특성을 반영한 고용환경 개선책을 설계할 필요가 있다.

- 114 **건설 분야 기능직 및 단순노무직의 일용직을 위한 정책 설계**
 기능직 중 건설 및 채굴 관련 기능직은 전체 근로자의 83.1%가 임시·일용직(일용직 68.4%, 임시직 14.7)이며, 기능직 중 그 규모가 가장 크다. 단순노무직 중 건설 관련 단순노무직은 99.1%가 임시·일용직(일용직 92.9%, 임시직 6.2%)이다.
 일용직일수록 민간직업알선기관 이용률이 높다. 건설분야 일용직의 취업비용 감소와 취업지원을 위한 특화된 구직 시스템 설계를 고려할 필요가 있다.
- 115 **10대 아르바이트 일자리와 60대 재취업 고용안정성을 위한 정책 설계**
 10대 임금근로자는 그 수가 적으나 임시·일용직 비중이 89.4%이다. 60대 임금근로자는 임시·일용직 비중이 62.7%이다. 10대의 아르바이트 일자리에 초점을 두어 청소년 대상 노동권 및 노동법 상담과 교육사업을 확대하고, 최저임금기준 및 근로 감독을 강화하는 것이 바람직하다. 60대 이상 근로자 대상의 재취업 및 고용안정성 확보를 위한 직업훈련사업과 취업상담을 강화할 수 있는 정책설계가 필요하다.
- 116 **일과 가정생활 양립 지원사업은 노동복지정책 차원에서 확대 추진**
 여성 임금근로자는 30대~40대의 고용률이 가장 낮다. 40대 이후 근로자의 고용안정성은 남녀 모두 전체적으로 하락하지만, 특히 여성근로자는 40대 이후 임시·일용직 비중이 크게 늘어난다. 40대 여성근로자의 임시·일용직 비중은 남성의 2배, 50대 여성근로자는 남성의 약 3배에 이른다. 여성은 자녀 양육 등의 이유로 경력단절 이후 임시·일용 근로자로 재취업을 하고 있다.
 일-가정생활 양립 정책이 노동복지정책의 한 축으로 부상하고 있으며, ILO는 팬츠는 일자리 조건에 일-가정생활 양립을 포함하고 있다. 일본 도쿄도의 노동복지정책은 고용환경정비와 일-가정생활 양립이라는 두 축을 중심으로 이루어지고 있다. 여성정책에서 주로 언급되어 왔던 일-가정생활 양립 지원정책을 노동복지정책 차원으로 확대하여 추진할 필요가 있다.
- 117 **영세사업체와 대기업의 고용환경 개선을 위한 정책 설계**
 서울시 임금근로자는 1~4인 사업체에서 일하는 근로자가 24.8%(약 111만명)로 가장 많으나, 근로자의 상용직 비중은 31.0%에 불과하다. 300인 이상 사업체 근로자 비중은 21%(약 97만명)이며 상용직 비중이 81.2%이다. 그러나 300인 이상 사업체

의 임시·일용직 수는 16만 명에 달한다.

소규모 사업체는 사업체 재정지원을 통해, 대기업은 근로환경 우수기업 인증제나 협약 및 홍보 등의 방식으로 고용환경 개선을 유도하는 정책 설계가 필요하다.

118 **일용근로자 구직활동을 지원하는 공공직업 알선기관 확대**

상용직과 임시직에 비해 일용근로자는 민간직업알선기관을 통해 구직하는 비중이 높다. 일용직의 주당 평균노동시간은 26시간으로 상용근로자(42시간)보다 16시간이 짧다. 그리고 현 직장 근속기간이 1년 미만인 근로자가 79%에 달하고 있다. 이는 고용기회 자체가 적고, 고용안정성이 낮으며, 임금수준도 낮은 일용직이 취업비용을 더 많이 지불하면서 구직활동을 한다는 것을 의미한다. 노동시장 구조상 일정 부분의 일용근로자 수요와 공급이 존재할 수밖에 없는 상황에서는 일용근로자의 취업비용을 줄이면서 고용기회를 확대할 수 있는 정책설계도 필요하다. 일용직 고용이 많은 음식점 및 판매업, 건설업 등 일용직 특화 공공직업알선기관을 활성화하는 정책설계가 바람직하다.

2 **다자간 협력 거버넌스 활성화를 통한 노동복지 실현 전략**

21 **행정부서의 횡적 협력 체계를 통한 고용환경 개선 전략**

고용환경 개선을 위한 근로감독권은 고용노동부에 있는 만큼, 서울시 차원의 근로자 고용환경 개선 정책 수행을 위해서는 고용노동부의 지역노동청과 업무협력 관계가 필수적이다. 그러나 여타 행정업무와 달리 고용노동부가 독자적인 지역 노동청을 운영하고 있어 노동행정업무는 중앙정부와 지방정부 간의 연계고리가 약하다.

고용환경 개선 업무는 서울시 행정부서 내에서도 여러 부서에 걸쳐 있다. 경제진흥실에 노동정책과가 신설되었으나 예산과 인력이 제한적이다. 그리고 서울시 차원의 근로감독 및 고용환경 개선을 위한 법적 및 제도상의 권한은 매우 한정적이다. 이런 차원에서 서울시 노동정책과는 노동복지정책의 기획 및 조정 역할에 역점을 둘 필요가 있다. 즉 고용환경 개선과 관련한 정보 구축과 분석, 이에 기반을 둔 노동복지정책 기획, 그리고 사업 추진에 필요한 협력 파트너십 구축 등의 기획 및 조정 역할에 초점을 둘 필요가 있다. 서울시 노동정책이 성과를 거두기 위해서는 여러 부서의 협력과 참여가 절대적이므로 경제진흥실, 복지건강실, 여성가족정책실, 노동보좌관 등을 주축

으로 하는 서울시 행정내부 차원의 노동복지행정협의체 구성을 고려할 수 있다. 노동정책과가 노동복지행정협의체의 간사 역할을 한다.

2.2 기업의 참여와 협력 유도를 통한 고용환경 개선 전략

근로자 고용환경 개선은 기업의 참여와 협력을 통해서만 성과를 도출할 수 있는 만큼, 기업과의 거버넌스 전략이 필요하다. 영세기업은 재정지원을 통해, 대기업은 브랜드 제고 지원 등의 차별화된 지원 전략을 모색할 수 있다.

도쿄도에서 하고 있는 중소기업 비정규직 노동자 고용환경 개선을 위한 전문가 파견, 조사비 지원, 일-가정생활 양립 지원사업 등은 좋은 사례라고 할 수 있다. 런던시는 생활임금기업 인증제를 공식적으로 도입하고 이를 실천하고 있는 기업을 홍보하고 있다. 대기업은 기업 이미지 제고 차원에서 생활임금제에 참여하게 되므로 좋은 사례라고 할 수 있다.

2.3 상향식 방식과 기업 및 제3섹터 협약을 통한 생활임금제 도입 전략

최근 서울시를 비롯한 일부 지방자치단체는 근로조건 향상을 위한 한 방안으로 생활임금제에 주목하고 있다. 영국이나 미국사례를 보면 생활임금제 도입은 시민사회의 상향식 운동과정에서 서울시의 적절한 지원이 이루어져야 도입 및 확산 가능성이 높아진다고 할 수 있다.

생활임금제는 적용이 용이한 공공부문에서부터 도입이 시작된다. 그러나 생활임금제의 파급효과를 높이기 위해서는 일반기업이나 제3섹터로 확장되는 것이 필요하다. 런던시는 생활임금제가 공공부문 이외에도 일반기업, 사회적 경제 사업체, 교육기관, 비영리기관으로 확대될 수 있도록 노력하고 있다. 그리고 생활임금제 도입이 용이하지 않은 소매업과 숙박업 등에도 제한적이기는 하나 생활임금제가 도입될 수 있도록 노력하고 있다. 런던시의 이러한 생활임금제 도입은 시민사회단체의 상향식 운동과 런던시의 결합과 지원, 그리고 기업의 참여로 가능한 것이다.

2 4 서울 지역단위의 체계적인 노동시장 분석을 위한 노동통계 구축

2 4 1 통계청과 고용노동부의 지역별 원자료 공개를 위한 노력

서울시 차원의 노동복지정책 수립을 위해서는 비정규직 근로실태 등 노동시장에 대한 체계적인 분석이 필요하나, 현재 지역별 근로실태를 분석할 수 있는 자료수준이 한정적이다. 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사와 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사의 지역별 원자료 공개를 위한 서울시 차원의 노력과 광역지방자치단체들이 공동으로 대응하는 방안을 강구할 수 있다.

2 4 2 서울시 차원의 노동복지 관련 자료 체계화 방안 모색

통계청과 고용노동부가 지역별 원자료 공개에 소극적인 경우, 서울시 차원의 노동복지 관련 기초자료 체계화 구축을 위한 사업을 할 필요가 있다. 서울시 차원의 노동복지패널을 구축하거나 연도별로 업종별 순차조사 등의 기획조사를 통해 서울시 차원의 기초자료를 체계화하는 것이 필요하다.

참고문헌

참고문헌

- 강혜규, 2007, “한국 사회서비스정책의 현황과 서비스 확충의 과제”, 『보건복지포럼』, 125, 한국보건사회연구원, 6-22.
- _____, 2008, “사회서비스정책과 고용창출정책”, 『보건복지포럼』 144, 34-54.
- 강혜규·노대명·박세경·강병구·이상원·조원일·이병화, 2007, 「사회서비스 확충방안 연구-주요 사회서비스 수요 추계 및 정책과제」, 한국보건사회연구원.
- 강혜규·박수지·양난주·엄태영·이정은, 2012, 「사회서비스 바우처사업의 정책 효과 분석 연구」, 한국보건사회연구원.
- 강혜규·김형용·박세경·최현수·김은지·최은영·황덕순·김보영·박수지, 2007, 「사회서비스 공급의 역할분담 모형개발과 정책과제: 국가·시장·비영리민간의 재정분담 및 공급참여 방식」, 한국보건사회연구원.
- 금재호, 2003, “일과 빈곤”, 제4차 한국노동패널 학술대회 논문집.
- 김교성·최영, 2006, “근로계층의 빈곤 결정요인에 관한 다층분석”, 『한국사회복지학』, 58(2), 119-141.
- 김동현, 1998, 「미국기업의 고용조정대상자지원사례연구」, 한국노동연구원.
- 김보영, 2009, “영국 신노동당 정부의 사회서비스 개혁 방향과 전략 연구”, 『사회복지정책』, 36(3), 127-152.
- 김유선, 2012, “비정규직 규모와 실태: 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2012.3) 결과”, 한국노동사회연구소.
- 김은하, 2007, “일자리의 질과 노동생산성 및 분배의 관계에 관한 비교 연구”, 『사회복지정책』, 30, 115-141.
- 김익균, 2011, “생산성국제비교”, 한국생산성본부
- 김철주·박보영, 2006, “새로운 사회적 위험의 도래와 복지국가의 현대화”, 『사회복지정책』, 24, 317-336.
- 김현용, 1993, “한국사회의 변화와 사회복지서비스의 전개방향”, 한림과학원 편, 『복지국가의 현재와 미래』, 나남.
- 김혜원·안상훈·조영훈, 2006, 「사회서비스 분야 일자리창출 방안에 관한 연구」, 한국노동연구원.
- 노기성·김진·김용득·이영범·이재원, 2011, 「사회서비스 정책의 현황과 과제: 사회복지서비스를 중심으로」, 한국개발연구원, 17-52.
- 노대명·최승아, 2004, 「한국 근로빈곤층의 소득·고용실태연구」, 한국보건사회연구원.
- 노사정위원회, 2002, 비정규직근로자대책특별위원회 합의문.
- 문순영, 2008, “돌봄 노동 일자리의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구”, 『사회복지정책』, 33, 207-237.
- 박은하, 2011, “성별에 따른 ‘양질의 일자리’ 결정요인 연구”, 『한국여성학』, 27(3), 1-38.
- _____, 2013, “사회복지 정책환경 변화에 따른 복지국가의 정책적 대응이 노동시장 내 젠더불평등에 미치는 영향: OECD국가의 노동정책과 가족정책을 중심으로”, 연세대학교 사회복지대학원 박사학위논문.
- 박종서, 2012, “남녀의 경제활동 특성별 가사노동시간의 차이”, 『보건·복지 Issue & Focus』, 156.
- 방하남·강신욱, 2012, 「취약계층의 객관적 정의 및 고용과 복지를 위한 정책방안」, 경제사회발전 노사정위원회.
- 방하남·이상호, 2006, “좋은 일자리(good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석”, 『한국사회학』, 40(1), 93-126.
- 보건복지부, 2010, 「2009 보건복지백서」.

- 사회서비스향상기획단, 2006, 사회서비스 확충 전략, 사회서비스분야 좋은 일자리 창출 추진 보고서.
- _____, 2007, 일자리창출 보고-사회서비스 공급체제와 산업부문을 연계하여.
- 안주엽·정성미, 2012, 「고용형태별 정규-비정규 임금격차 : 업종별 분석」, 한국노동연구원.
- 유경준, 2009, 「비정규직 문제 종합 연구」, 연구보고서 2009-03, 한국개발연구원.
- 윤희숙, 2012, “1990년대 이후 한국경제 구조변화가 빈곤구조에 미친 영향과 정책적 함의”, 「KDI 포커스」, 14.
- 이병훈·이시균, 2010, “취약노동자 집단의 실체에 관한 연구 : 정규직·임시일용 노동자들을 중심으로”, 「경제와 사회」, 87, 204-236
- 이병희, 2005, “빈곤계층의 경제활동상태와 빈곤탈출”, 정진호·황덕순·금재호·이병희·박찬임, 「한국의 근로빈곤연구」, 99-118, 한국노동연구원.
- 이병희·김혜원·황덕순·김동현·김영미·김우영·최옥금, 2009, 「고용안전망과 활성화 전략 연구」, 한국노동연구원, 116-142.
- 이봉주·김용득·김문근·강희설·박숙경·조윤호, 2006, 「사회복지서비스 공급체제 개편에 관한 연구」, 대통령자문 빈부격차·차별시정위원회.
- 이성균, 2009, “증장년층의 취업과 괜찮은 일자리”, 「한국사회정책」, 15(2), 181-216.
- 이재홍, 2010, 「미국의 고용훈련 정책」, 한국노동연구원.
- 이철선, 2013, “사회서비스 일자리 질적 제고를 위한 정책과제”, 「보건·복지 Issue & Focus」, 178, 한국보건사회연구원.
- 이태진·강혜규·박능후·원종욱·이현주·이승경·김선미·김계연·양시현, 2003, 「2002년 국민기초생활보장제도 평가 및 정책과제」, 한국보건사회연구원.
- 이태진·김태완·박경희·정희라, 2010, 「2010년 빈곤 및 사회통합포럼」, 한국보건사회연구원.
- 이혜경, 2011, 복지국가의 재편과 가족정책의 다양성 : 한국 복지개혁의 함의를 중심으로. 한국사회정책학회 춘계학술대회 “변화하는 복지국가, 변화하는 가족” 기획주제 발제문, 23-42.
- 전명숙·조성재·이재홍·전우석·전병유, 2010, 「기업간 연계방식에 따라 지역인적자원개발전략 연구」, 한국노동연구원.
- 지민웅, 2007, “미국 연방정부의 직업훈련제도”, 「국제노동동향」, 5(3), 102-109.
- 최옥금, 2005, “근로빈곤층의 ‘괜찮은 일자리(Decent Job)’ 이동에 관한 연구: 임금일자리 중심으로”, 「노동정책연구」, 5(1), 1-42.
- _____, 2006, “괜찮은 일자리(Decent Job)에 대한 탐색적 연구: 개념정의 및 실태파악을 중심으로”, 「사회보장연구」, 22(2), 227-252.
- _____, 2009, 근로빈곤층의 경제활동상태 전환 및 노동경험의 유형화.
- 최영준·김보영·손병덕·한동운·임완섭 외, 2012, 「주요국의 사회보장제도-영국」, 보건사회연구원.
- 최희경, 2009, “괜찮은 일자리(Decent Job) 개념의 노인 돌봄 서비스직에 대한 적용”, 「한국사회복지조사연구」, 21, 27-57.
- 한국노동연구원, 2011, 「충남 지역노동시장 분석」, 충남발전연구원.
- 홍경준, 2004, “빈곤에 대한 동태적 분석: 빈곤주기를 중심으로”, 「사회복지연구」, 24, 187-209.
- _____, 2005, “근로빈곤층에 대한 탐색적 연구: 개념정의와 실태파악”, 「한국사회복지학」, 57(2), 119-142.

홍경준·최옥금, 2005. 「근로빈곤층의 실태와 노동조합의 대응방안 연구」, 한국노총 중앙연구원.

Adams, S., and Neumark, D., 2005, "Living wage effects: New and improved evidence", **Economic Development Quarterly**, 19(1), 80-102.

Agentur für Arbeit Hamburg/BASFI, 2012, **Gemeinsames Arbeitsmarktpogramm**.

Bahle, T., 2003, "The Changing Institutionalization of social services in england and Wales, France, Germany : Is the Welfare State on the Retreat?", **European Social Policy**, 13(1), 5-20.

Baumol, W., 1967, "Macroeconomics of Unbalanced Growth : The Anatomy of Urban Crisis", **American Economic Review**, 57(3) : 415-426.

Bell, D., 1999, **The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting**, New York : Basic Books, Inc.

Bishop, B., 2005, **Globalization and Women in the Japanese Workforce**, New York : Routledge Curzon.

Blau, P. M., and Duncan, O. D., 1967, **The American Occupational Structure**, New York: Wiley and Sons.

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi), 2013, **Nationales Reformprogramm 2013**.

Daly, M., and J. Lewis, 1998, Introduction : Conceptualising Social Care in the Context of Welfare State Restructuring, in : J. Lewis(ed)., **Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe**, Aldershot : Ashgate, 86-103.

Esping-Andersen, G., 2002, **Why We Need a New Welfare State**, Oxford : Oxford University Press.

EU, 2001, 2002, **Employment in Europe**, European commission.

European Commission Directorate-General for Communication, 2012, **Europe 2020 : Europe's growth strategy**.

Eurostat, 2008, **The Life of Women and Men in Europe : A Statistical Portrait**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Fairris, D., 2005, "The impact of living wages on employers : A control group analysis of the Los Angeles ordinance", **Industrial Relations**, 44, 84-105.

Ganzeboom, Harry B. G., Paul M. De Graaf, and Donald J. Treiman, 1992, "A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status", **Social Science Research**, 21, 1-56.

GLA Economics, 2009, **An independent study of the business benefits of implementing a Living Wage policy in London**, London: Greater London Authority.

Greater London Authority, 2012, **A Fairer London : The 2012 Living Wage in London**, London : GLA Economics Publications

_____, 2013, **A Fairer London : The 2013 Living Wage in London**, London : GLA Economics Publications

Hahn, A., 2005, "A Promising Tool For Helping vulnerable workers? An exploration of the use of Employee Assistance program(EAPs) to Help low-wage workers on college campuses", **Higher Education Outreach and Engagement**, 10(2), 85-97.

Hemerijck, A., 2005, **Linking Welfare Recalibration and Social Learning**, paper presented at RC 19 Annual Conference, Chicago, 8-10 September 2005.

- Huber, E., & J. D. Stephens, 2004, "Partisan Governance, Women's Employment and the Social Democratic Service State", *American Sociological Review*, 65, 323-342.
- ILO, 1998, *World Development Report*, Geneva : ILO.
- ____, 1999, *Report of the Director-General : Decent Work*, International Labour Conference, Geneva: ILO.
- ____, 2001, *Reducing the Decent Work Deficit : A Global Challenge*, Geneva : ILO.
- Iversen, T., & A. Wren, 1998, "Equality, Employment, and Budgetary Restraint : The Trilemma of the Service Economy", *World Politics*, 50(4), 507-546.
- Jobcenter München, 2013, *Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013*.
- Kahn, A., 1973, "Social Work and Policy Studies", *Policy Studies Journal*, 2(1), 8-12.
- Lawler, E. E., 1983, "Human Resource Productivity in the 80's", *New Management*, 1(1), 46-49.
- Lester, T., 2011, "The impact of living wage laws on urban economic development patterns and the local business climate: evidence from California cities", *Economic Development Quarterly*, 25(3), 237-254.
- Locke, E. A., 1976, The Nature and Causes of Job Satisfaction, in Dunnette., M.D.(Ed.), *Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand.
- Mayor of London, 2004, *The London Plan : Spatial development strategy for Greater London*, London : Greater London Authority.
- McNally.Mishra, R., 1999, *Globalization and the Welfare State*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Neumark, D., 2002, *How living wage laws affect low-wage workers and low-income families*, San Francisco, CA : Public Policy Institute of California.
- OECD, 1999, *The Future of the Global Economy*, Paris : OECD.
- ____, 2001, 2002, Social Expenditure Database.
- ____, 2002, *Taking the measure of temporary employment*, OECD Employment Outlook 2002, 127-185.
- ____, 2003, *OECD Employment Outlook : Towards More and Better Jobs*, OECD.
- Rothstein, R., 1996, *Developing Reasonable Standards for Judging whether Minimum Wage Levels in Developing Nations Are Acceptable*, Economic Policy Institute.
- Shelburne, R., 1999, *The history and theory of the living wage concept*, U.S. Department of Labor: Washington, DC.
- Smith, P. C., L. M. Kendall, and C. L. Hulin, 1969, *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago: Rand McNaly.
- Skills for Care, 2012, *The size and structure of the adult social care sector and workforce in England*, Leeds : Skills for Care.
- _____, 2012, *The state of the adult social care sector and workforce in England, 2012: From the National Minimum Dataset for Social Care (NMDS-SC)*, Leeds : Skills for Care.
- Swarts, H., and Vasi, I., 2011, "Which U.S. cities adopt living wage ordinances? Predictors of adoption of a new labor tactic, 1994-2006", *Urban Affairs Review*, 47(6), 743-774.

Taylor-Gooby, P., 2004, New Risks and Social Change, Talyor-Gooby, P.(ed.), **New Risks, New Welfare : The Transformation of the European Welfare State**, Oxford: Oxford University Press, 1-28.

Townsend, P., 1962, The Meaning of Poverty. *British Journal of Sociology*, 13(3), 210-227.

UN, 1999, **World survey on the role of women in development: globalization, gender and work**, New York : United Nations Division for the Advancement of Women.

UNRISD, 2005, **Gender equality and empowerment : A statistical profile of the ESCAP region**, New York : United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific.

Wills, J., and Linneker, Brian, 2012, **The costs and benefits of the London living wage**. London : Trust for London & Queen Mary University of London.

<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/> 도쿄노동국 홈페이지

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/try_kigyou/index.html 도쿄도 발표 '비정규직 노동자 고용환경정비 지원사업'

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center> 도쿄도노동상담정보센터 홈페이지

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/tsd/index.html> family day 사업 발표 자료

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-24.pdf 내각부 발표 '제3차 남녀공동참여기본계획' 자료

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000025zsh.p> 후생성 발표 '비정규 고용문제에 관한 비전' 자료

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kouhou/ou_roudo 후생노동성 발표자료

<http://www.liquidpersonnel.com/home-page/new-social-work-survey/> Liquid Personnel, Social work survey

http://www.prospects.ac.uk/health_and_social_care_sector_overview.htm Prospects, 2012, Overview of the health and social care sector in the UK

<http://www.cbpp.org/cms/?fa=view&id=2505> Center on Budget and Policy Priorities, 2013, Policy Basics: The Earned Income Tax Credit

<http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm> U.S. Department of Labor, Minimum Wage

<http://www.dllr.maryland.gov/labor/prev/livingwageregsg.shtml> U.S. Department of Labor, Licensing and Regulation's Division of Labor and Industry, 2008, Maryland's Living Wage Regulations: Living Wage

<http://www.dllr.maryland.gov/labor/prev/livingwagefaqs.shtml> U.S. Department of Labor, Licensing and Regulation's Division of Labor and Industry, 2013, Maryland's Living Wage Frequently Asked Questions

<http://livingwage.mit.edu/states/24>

Glasmeier, A. (n.d.), Living wage calculator for Maryland

[http://www.irs.gov/Individuals/EITC-Home-Page-Internal Revenue Service](http://www.irs.gov/Individuals/EITC-Home-Page-Internal-Revenue-Service).(n.d.)
t%E2%80%99s-easier-than-ever-to-find-out-if-you
-qualify-for-EITC

http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage_in_the_United_States Minimum wage in the United States. (n.d.)

http://www.pressian.com/article/article.asp?article_num=20120906104739 “생활임금 추진하는 노원구와 성북구, 런던을 보라 : 런던 올림픽의 또 다른 얼굴, ‘생활임금 올림픽’”, 「프레스이안」, 2012.09.06

Abstract

Abstract

Labor Market Analysis and Policy Direction of Temporary or Daily Employees in Seoul

Kyung-Hee Shin · Eun-ha Park · Ji-Won Choi

This study analyzes the current labor market in Seoul for preliminary data production to seek direction of labor welfare policy. This analysis is focused on the social service industry and temporary/daily employees with job instability. For the labor market analysis of Seoul, existing statistical data was retained and autonomously utilized. The source data and investigation years used in this study are as follows ; the Local Area Labour Force Survey(2008~2012) from Statistics Korea, the Census on Establishments from Statistics Korea, and the Seoul Welfare Panel Study(2010) from the Seoul Welfare Foundation.

The results of the Seoul labor market analysis may be summarized as follows. Firstly, the social service industry is facilitating growth in temporary/daily workers simultaneously with employment increase. Secondly, the service industry has high percentage of temporary employees, especially in Food & Beverage services, compared to the social service industry. Thirdly, 55 percent of female workers are temporary/daily employees, with low labor security compared to male workers. Fourth, 89 percent of teenage workers and 63 percent of workers in their 60s are temporary/daily employees, and they appeared to be the with the lowest job stability. Fifth, married female workers are returning to work as temporary/daily workers. Sixth, the wage level of a temporary worker is one-half of that of a regular employee and one-third of a daily worker. There is a tendency of growing wage gaps between temporary/daily employees' and regular employees'. Seventh, of all social service industries, the number of enterprises and employees in the education service field are the highest; the highest growth rate of enterprises and employees were in the social welfare service industry. Eighth, working conditions in the social welfare service field appeared to be the worst in the social service industry. Ninth, non-profit organizations cover a large proportion of the social welfare service industry, but recently for-profit enterprises have been increasing. Tenth, a high percentage of female employees in their 40~50s are in the social welfare service industry.

Based on the primary analysis results of the Seoul labor market, policy directions were proposed.

Firstly, it is necessary to design a policy for better working conditions that reflects the characteristics of industrial temporary/daily employees. The service industry needs to focus on daily workers and the social service industry needs to focus on temporary workers. Secondly, of all social service fields, it is recommended that a preferential policy be designed for the social welfare service industry, which has the most vulnerable working conditions. A policy review on the increased number of for-profit companies and temporary workers in the social welfare service industry is needed. Thirdly, policy design for daily workers in the construction industry, that has the lowest job stability, is needed. Fourth, policy design focused on teenagers' part-time jobs and jobs for seniors is also required. Fifth, a supportive project for working parents should be promoted broadly on a labor welfare policy scale. Sixth, the labor environment should be improved, with financial support for small enterprises and certification/promotion for large companies. Seventh, Seoul should pursue a strategy that boosts multilateral cooperation to carry out labor welfare policy effectively.

Table of Contents

Chap. 1 Introduction

- 1 Background and Purpose
- 2 Contents and Research Methods

Chap. 2 Labor Market Analysis of Temporary or Daily Employees

- 1 Changes of Working Condition and Temporary or Daily Employees
- 2 Trend and Characteristic of Temporary or Daily Employees in Seoul
- 3 Summary and Implications

Chap. 3 Labor Market Analysis of Social Services Industries in Seoul

- 1 Theoretical Review of Social Services Industries
- 2 Conceptions and Boundaries of Social Services Industries
- 3 Employment Trends of Social Services Industries
- 4 Employment Trends of Social Welfare Services Industries
- 5 Summary and Implications

Chap. 4 Labor Policies for Vulnerable Workers in Abroad

- 1 London, Living wage
- 2 US, Living Wage Campaigns and Living Wage Ordinance
- 3 Tokyo, Project for Improve Working Condition of Temporary Workers
- 4 Germany, Policy for Improve Working Condition of Vulnerable Workers

Chap. 5 Policy Perspectives

- 1 Labor Market Analysis and Directions of Labor Welfare Policy in Seoul
- 2 Labor Welfare Action Strategies for Activation of Collaborative Governance

References

서울연 2012-BR-20

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향

발행인 이창현

발행일 2013년 11월 26일

발행처 서울연구원

137-071

서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

전화 (02)2149-1234 팩스 (02)2149-1025

값 12,000원 ISBN 978-89-8052-578-2 93330

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.