

2012. 5. 15(화) 14:00

충남도청 대회의실

충청남도 공공부문 비정규직 노동조건

개선방안 토론회 자료집

충청남도의회 임춘근 의원

민주노총 충남본부

목 차

I. 주제 발표

발표 1. 충청남도 비정규직 노동현황 보고 및 개선방안	5
오은희 민주노총 충남본부 미조직부장	5
발표 2. 충청남도 공공부문 비정규직 고용개선 추진계획	38
남궁영 충청남도 경제통상실장	38
발표 3. 서울시 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책	47
주용태 서울시청 일자리정책과장	47

II. 토론

토론 1. 총액인건비제의 문제점과 개선방안	
임복균 전국공무원노조 정책실장	
토론 2. 무기계약직 차별실태와 개선방안	
설영순 공주시비정규직 부지부장	

충청남도 공공부문 비정규직 노동조건 개선방안 토론회

☐ 행사 개요

1. 주 제 : 충청남도 공공부문 비정규직 노동조건 개선방안 토론회
2. 일 시 : 2012. 5. 15(화) 14:00~16:00
3. 장 소 : 충남도청 대회의실
4. 참석자 : 충남도청 및 지자체 비정규직, 공무원노조, 충남지역노조, 공공일반노조, 민주노총충남본부, 관련 공무원 등 약 70명
5. 주 최 : 충청남도의회 임춘근 의원, 민주노총 충남본부

☐ 기획 의도

1. 충청남도 공공부문 비정규직 노동현황 실태 분석
2. 충청남도, 서울특별시 비정규직 고용개선 대책 설명
3. 충청남도, 지자체 비정규직 고용안정 방안 모색

☐ 토론회 세부 계획

1. 개회식
2. 내빈소개
3. 축사
4. 기조발제 및 토론

■ 기초발제

1. 충청남도 비정규직 노동 현황 및 개선방안
 - 오은희 민주노총충남본부 미조직부장
2. 충청남도 공공부문 비정규직 고용개선 종합대책 추진계획
 - 남궁영 충청남도 경제통상실장
3. 서울시 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책
 - 주용태 서울특별시 일자리정책과장

5. 토 론

■ 기초발제에 대한 다양한 의견 제시 및 토론

○ 좌장 : 임춘근 충남도의회 의원

1. 총액인건비제의 문제점과 개선방안
 - 임복균 전국공무원노조 정책실장
2. 무기계약직 차별 실태와 개선방안을 중심으로
 - 설영순 충남지역노조 공주시비정규직 부지부장

주제 발표 1

충청남도 비정규직 노동 현황 및 개선방안

오은희 민주노총 충남본부 미조직부장

충남지역 비정규직 노동 현황 및 개선방안 보고서

민주노총 충남지역본부
충청남도의회 임춘근 의원

들어가며

충남지역 지자체(충청남도 포함 17 도·시·군) 비정규 노동은 상근인력, 일시사역, 공공근로, 단시간제, 계약직, 간접고용 비정규 노동 등 다양한 고용형태로 분화되어 있다. 그러나 본 보고서에서는 고용형태별로 세분화하지 않고 무기 계약직, 기간제 노동으로 한정하였다.

본 보고서는 충청남도 임춘근도의원이 “2012년 무기계약직, 기간제 고용형태 및 임금비교표”를 충청남도에 요청하였으며 이 자료를 근거로 개량화한 보고서임을 밝힌다.

그러나 본 보고서는 기간제 노동의 임금 현황은 파악하지 못한 한계를 갖고 있다. 무기계약직과 기간제 노동간의 임금 현황을 비교하기 위해 기간제 노동의 임금 현황을 요구하였으나 충청남도 포함 17개 도·시·군이 기간제 노동의 임금 현황을 파악하기 어렵다며 난색을 표해왔다. 이로 인하여 본 보고서는 무기계약직과 기간제 노동간의 임금 현황을 비교 분석하지 못한 한계가 있음을 밝힌다.

본 보고서는 ▷ 지자체별 비정규노동(무기계약직, 기간제) 고용현황 ▷ 성별, 연령별, 근속기간, 직무별 구성 현황 ▷ 고용안정성 여부 ▷ 임금 비교 현황을 중심으로 작성되었다.

이를 통해 충남지역 지자체 비정규노동 현황을 파악하고 노동 조건 및 각종 차별과 고용불안정의 현실을 진단함과 동시에 충청남도 시·군의 책임 있는 개선방안을 촉구하며 본 보고서를 발간한다.

정부는 관계부처 합동으로 지난 2003년과 2006년, 2011년에 공공기관 비정규직 실태를 조사했고, 이를 토대로 공공부문 비정규직 대책을 발표한 바 있다.

정부가 공식 발표 집계자료에 의하면 공공부문 비정규직은 2006년 31만2천명(20.1%)에서 2011년 34만1천명(20.1%)으로 2만9천명(0.1%) 증가하였다.

충남지역의 경우 전체 노동자 21,433명으로 무기계약직을 포함한 정규직은 18,424명이며, 단시간, 기간제 및 간접고용을 포함한 비정규직은 3,009명으로 집계됐다.

<표 1> 지방자치단체별 비정규직 고용형태별 규모(2011년, 단위:명)

자치 단체	노동자	정규직			비정 규직	직접고용				간접 고용
		소계	정규직	무기 계약직		소계	단시간	기간제	기타	
서울	60,909	53,146	48,267	4,879	7,763	5,355	578	4,753	24	2,408
부산	23,423	19,162	16,634	2,528	4,261	2,770	150	2,526	94	1,491
대구	14,851	12,875	11,065	1,810	1,976	1,472	35	1,417	20	504
인천	19,444	15,307	13,401	1,906	4,137	3,791	176	1,814	1,801	346
광주	8,611	8,053	6,863	1,190	558	478	22	453	3	80
대전	9,662	8,153	6,891	1,262	1,509	1,295	251	1,003	41	214
울산	7,286	6,007	5,221	786	1,279	1,225	2	1,223	-	54
경기	61,110	50,697	43,394	7,303	10,413	7,709	878	6,677	154	2,704

강원	22,721	18,804	16,109	2,695	3,917	3,423	44	2,933	446	494
충북	16,122	14,163	12,220	1,943	1,959	1,696	80	1,616	-	263
충남	21,433	18,424	15,882	2,542	3,009	2,810	207	2,420	183	199
전북	21,511	18,646	15,596	3,050	2,865	2,572	179	2,243	150	293
전남	27,013	23,805	19,659	4,146	3,208	3,108	322	2,592	194	100
경북	32,524	27,413	23,576	3,837	5,111	4,804	685	3,924	195	307
경남	30,015	25,515	22,127	3,388	4,500	3,717	145	3,572	-	783
제주	8,982	7,672	5,154	2,518	1,310	1,291	625	636	30	19
합계	385,617	327,842	282,059	45,783	57,775	47,516	4,379	39,802	3,335	10,259
자료: 한국노동사회연구소 “2011년 공공부문 비정규직 사용실태”, 2012년 3월										

<표 2> 지방자치단체별 비정규직 고용형태별 비중(2011년, 단위:%)

자치 단체	노동자	정규직			비정 규직	직접고용				간접 고용
		소계	정규직	무기 계약직		소계	단시간	기간제	기타	
서울	100.0	87.3	79.2	8.0	12.7	8.8	0.9	7.8	0.0	4.0
부산	100.0	81.8	71.0	10.8	18.2	11.8	0.6	10.8	0.4	6.4
대구	100.0	86.7	74.5	12.2	13.3	9.9	0.2	9.5	0.1	3.4
인천	100.0	78.7	68.9	9.8	21.3	19.5	0.9	9.3	9.3	1.8
광주	100.0	93.5	79.7	13.8	6.5	5.6	0.3	5.3	0.0	0.9
대전	100.0	84.4	71.3	13.1	15.6	13.4	2.6	10.4	0.4	2.2
울산	100.0	82.4	71.7	10.8	17.6	16.8	0.0	16.8	-	0.7
경기	100.0	83.0	71.0	12.0	17.0	12.6	1.4	10.9	0.3	4.4
강원	100.0	82.8	70.9	11.9	17.2	15.1	0.2	12.9	2.0	2.2
충북	100.0	87.8	75.8	12.1	12.2	10.5	0.5	10.0	-	1.6
충남	100.0	86.0	74.1	11.9	14.0	13.1	1.0	11.3	0.9	0.9
전북	100.0	86.7	72.5	14.2	13.3	12.0	0.8	10.4	0.7	1.4
전남	100.0	88.1	72.8	15.3	11.9	11.5	1.2	9.6	0.7	0.4
경북	100.0	84.3	72.5	11.8	15.7	14.8	2.1	12.1	0.6	0.9
경남	100.0	85.0	73.7	11.3	15.0	12.4	0.5	11.9	-	2.6
제주	100.0	85.4	57.4	28.0	14.6	14.4	7.0	7.1	0.3	0.2
합계	100.0	85.0	73.1	11.9	15.0	12.3	1.1	10.3	0.9	2.7
자료: 한국노동사회연구소 “2011년 공공부문 비정규직 사용실태”, 2012년 3월										

1) 충남지역 지자체 비정규노동 고용 현황

충남지역 지자체 비정규직 현황은 <표 3>과 같다.

무기계약직은 전체 2,276명 중 천안시(295명)가 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 아산시 (243명), 충청남도(206명), 당진시(199명), 공주시(161명) 순으로 나타났다. 반면 무기계약직이 가장 적은 시·군은 계룡시(48명)로 나타났다.

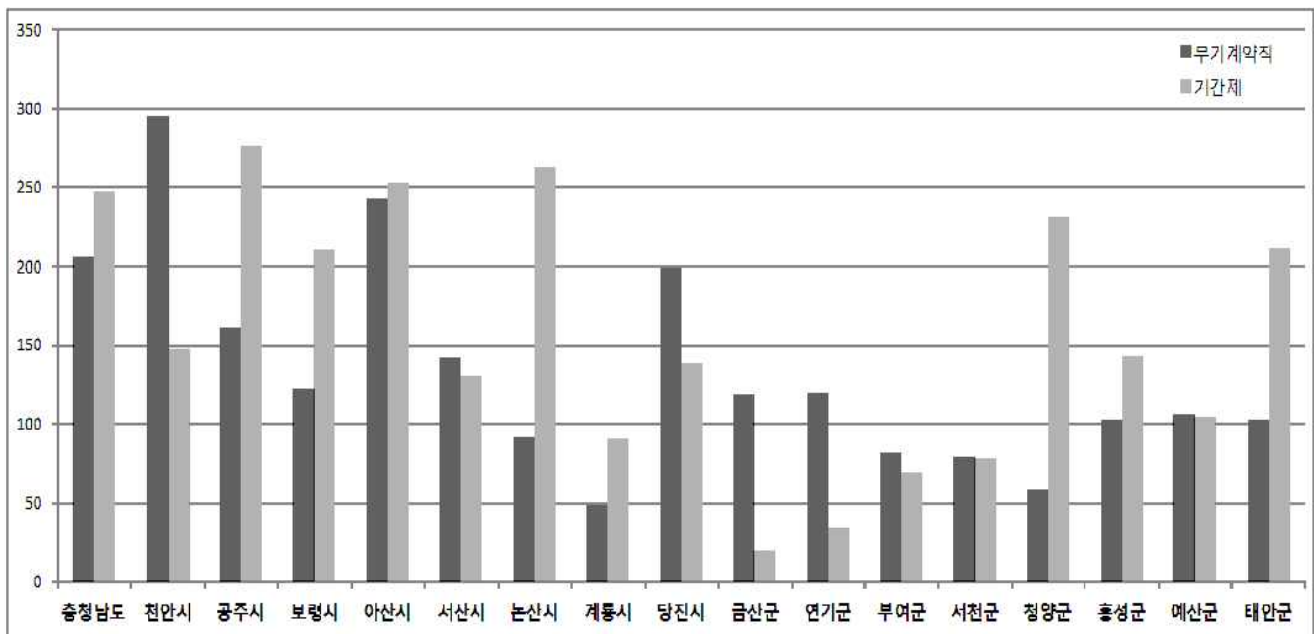
기간제의 경우 전체 2,434명 중 논산시(263명)가 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 공주시(276명), 아산시(253명), 충청남도(247명) 순으로 나타났다. 반면 기간제가 가장 적은 시·군은 금산군(20명)으로 나타났다.

<표 3> 충남지역 지자체 비정규직 전체 현황 (2012. 2월 말 기준)

(임금: 천원, 인원:명)

구분	정규직	무기계약직		기간제		무기계약직 총액인건비	비고
		총인원	총임금	총인원	총임금		
충청남도	3,909	206	5,309	247	5,549	5,959	247명 기준
천안시	1,782	295	14,579	147	8,136	15,415	368명 기준
공주시	986	161	6,752	276	7,578	6,831	176명 기준
보령시	889	122	3,720	210	6,681	4,127	164명 기준
아산시	1,154	243	7,677	253	8,779	7,340	244명 기준
서산시	994	142	5,141	130	5,268	5,920	157명 기준
논산시	880	92	2,955	263	6,296	4,740	121명 기준
계룡시	323	48	1,145	91	2,983	1,670	65명 기준
당진시	780	199	5,912	138	1,619	4,679	200명 기준
금산군	604	119	3,770	20	253	3,458	134명 기준
연기군	603	120	5,024	34	568	5,537	152명 기준
부여군	759	82	1,725	69	6,058	2,313	120명 기준
서천군	630	79	1,900	78	1,000	6,079	142명 기준
청양군	530	58	1,884	231	3,049	1,805	53명 기준
홍성군	681	102	4,448	143	4,784	4,675	90명 기준
예산군	703	106	4,675	104	5,377	4,618	101명 기준
태안군	567	102	3,341	211	6,532	4,296	155명 기준
전체	16,774	2,276		2,434			

<표 4> 충남지역 지자체 비정규직 전체 현황 그래프 (2012. 2월 말 기준)



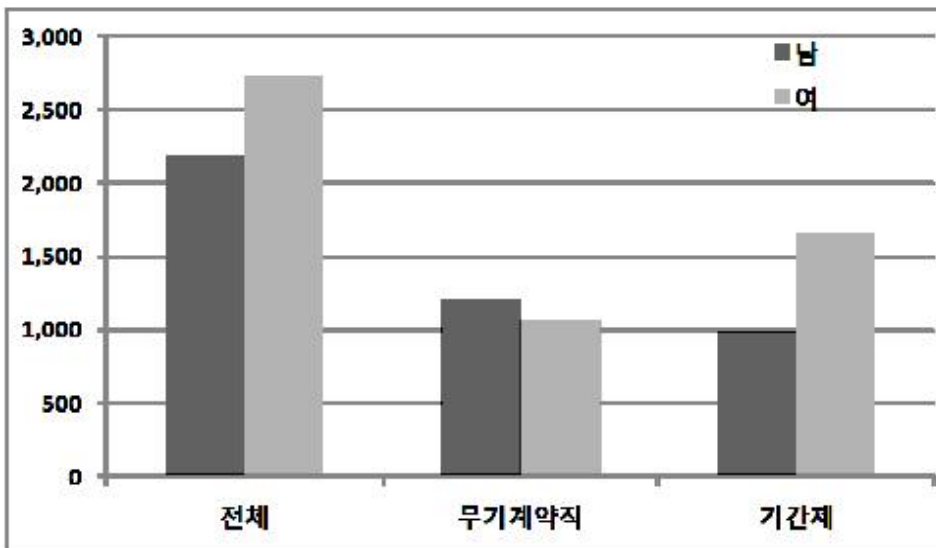
2) 성별 구성

충남지역 지자체의 성별에 따른 비정규노동의 고용형태는 아래 <표 5>와 같다. 충남지역 지자체 비정규 노동의 전체 성별현황을 보면, 남성 2,192명(44.54%) 여성 2,729명(55.46%)으로 여성 비중이 약간 높게 나타났다.

<표 5> 비정규 노동의 고용형태별 성별현황 (단위:명)

성 별	전체	무기계약직	기간제
남	2,192	1,205	987
여	2,729	1,071	1,658
계	4,921	2,276	2,645

<표 6> 비정규 노동의 고용형태별 성별현황 그래프



<표 6>과 같이 무기 계약직의 경우 남성 1,205명(52.94%), 여성 1,071명(47.06%) 으로 남성의 비율이 조금 높게 나타났다. 기간제의 경우 남성 987명(37.31%), 여성 1,658명(62.69%)으로 여성의 비율이 월등히 높게 나타나고 있다.

직종별 성별현황

직종별 성별현황을 살펴보면 먼저 무기계약직의 경우 <표 7>과 같다.

취업취약계층과 청년실업 해소를 위한 목적으로 고용된 단순노무(공공근로)의 경우에는 남성이 295명, 여성이 572명으로 여성의 비율이 높게 나타나고 있다.

사무지원의 경우 남성 21명, 여성 134명으로 여성이 높게 나타났으며, 재활용수거는 남성 21명, 여성 27명으로 여성이 조금 높게 나타났다. 반면 상수도검침원(남46/여28), 도로보수(남186/여26), 시설관리(남51/여32), 환경미화원(남466/여76)은 남성의 비율이 높게 나타났다.

<표7> 무기계약직 노동의 직종별 성별현황 (단위:명)

직종	남	여	직종	남	여
가로등수리기사	6	0	도로보수	186	26
간호사	0	22	목장관리	7	1
공연관리	0	1	물리치료사	1	10
과적단속	2	0	발간실	1	0
관광통역	0	8	방사선	1	0
현장지도단속	21	0	배수장관리	1	0
농기계기술	13	3	보일러관리	1	0
누수수리원	20	0	비디오촬영	1	0
단순노무	295	572	비서	0	5
사무지원	21	134	시설관리	51	32
사서	0	4	시설장비	4	0
사진기자	1	0	시험보조	1	18
사회복지	1	9	영농관리	1	2
산림예찰	4	1	영양사	0	10
산불진화장비관리	1	0	운동처방	1	1
상수도세입상담관리	1	0	의료급여	0	2
상하수도검침원	46	28	임상병리사	0	1
소외계층	1	2	재활용수거	21	27
주정차단속	6	11	직업상담사	0	1
진료보조	1	46	체납세금	1	8
치위생사	0	2	하수준설원	18	0
환경감시	2	0	환경미화원	466	76
조리사	0	8			

기간제 노동에 있어 직종별 성별현황은 <표8>과 같다.

기간제 노동의 경우 단순노무(공공근로 포함)는 남성이 632명, 여성이 948명으로 여성의 비율이 높게 나타났으며, 사무보조는 남성 27명, 여성 137명으로 여성의 비율이 세배 이상 높게 나타났다. 시험보조(남15/여44), 사회복지사(남19/여43), 재활용(남34/여65) 직종에서도 동일하게 여성의 비율이 높게 나타나고 있다. 물론 기간제의 경우도 산불진화대나 환경미화의 경우에는 여성에 비해 남성의 비율이 높게 나타났다.

단순노무(공공근로 포함), 재활용 직무에서 여성노동자들의 비율이 두드러지게 높게 나타나는 것으로 볼 때 지자체 비정규노동시장에서도 여성노동의 비정규직화와 여성노동의 주변화 현상이 나타나고 있음을 확인할 수 있다.

<표 8> 기간제 노동의 직종별 성별현황 (단위:명)

직종	남	여	직종	남	여
단순노무(공공근로)	632	948	작업반장	0	1
사무보조	27	137	생활관관리	0	1
의료기술	7	87	숲해설가	3	9
속기사	0	3	수목원코디	1	2
대체인력	0	17	숲생태관리	2	1
수질관리	1	2	재선충감염조사	3	0
시험보조	15	44	병해충예찰조사	4	0
포장관리	9	20	숲가꾸기패트롤	3	0
조리보조	2	7	산불진화대	64	0
청사관리	0	3	과적단속	5	0
간호사	0	37	치위생사	0	4
농기계정비	3	0	상담	1	39
사회복지사	19	43	현업인력	5	7
문화재관리	15	0	환경미화	30	21
진료보조	3	71	검침원	3	2
영양사	0	8	공원관리	9	3
가이드해설사	0	5	직장체육	18	10
도로보수	5	0	임상병리	0	1
시설관리	21	20	청소년지도	3	7
재활용	34	65	누수보수	2	0
물리치료사	0	4	영상촬영	1	0
생활체육지도사	11	0	아나운서	0	1
지도단속보조	13	2	환경사업소	8	6
아동복지	0	3	여성가족지원	1	10
환경정화	4	6			

3) 연령별 구성

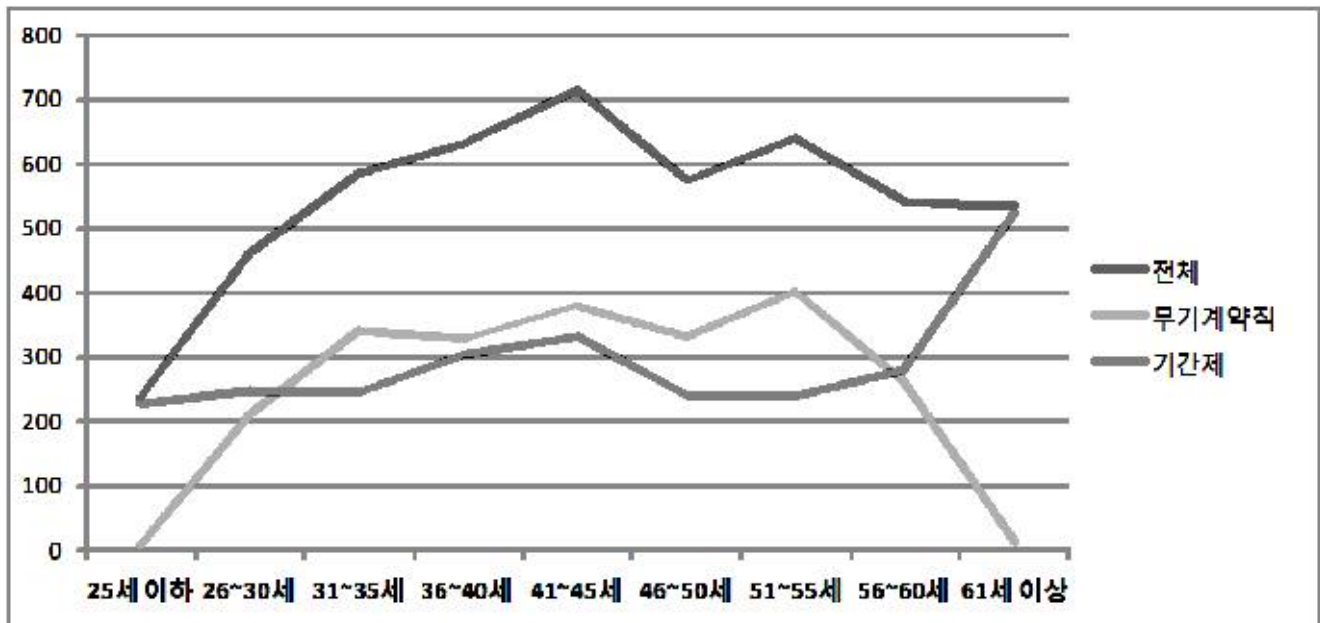
비정규노동의 연령별 구성현황은 아래 <표 10>과 같다.

무기계약직의 연령별 분포를 보면 'M'곡선을 그리며 30세 이상 ~ 55세 이하가 고른 분포를 보이고 있다. 반면 무기계약직의 경우 25세 이하는 8명에 불과하다.

<표 9> 비정규직 고용형태별 연령 현황 (단위:명)

연령	전체	고용형태	
		무기계약직	기간제
25세 이하	237	8	229
26세~30세	460	210	250
31세~35세	587	342	245
36세~40세	633	329	304
41세~45세	713	380	333
46세~50세	573	332	241
51세~55세	641	402	239
56세~60세	542	261	281
61세 이상	535	12	523
계	4,921	2,276	2,645

<표 10 > 비정규직 고용형태별 연령 현황 그래프



그러나 기간제의 경우 25세 이하가 전체 비정규직 노동자 237명 중 229명(96.6%)로 무기계약직과 비교했을 경우 매우 높은 비율로 나타났다. 뿐만 아니라 25세 이하부터 60세 이하까지 고른 분포

를 보이다가 61세 이상에서 급격히 상승하는 것을 확인 할 수 있다. 61세 이상의 무기계약직은 12명에 불과한 데 비해 기간제 노동의 경우 523명으로 전체 535명 중 97.7%에 해당한다.

이렇듯 무기계약직에 비해 기간제 노동에 있어 청년층과 노년층에 다수 분포하고 있는 이유는 청년 실업률 증가와 노년층 취업취약계층이 단순노무(공공근로)에 집중되어 있기 때문에 청년층과 노년층에 다수 밀집되는 것으로 분석한다. 노년층에 다수 밀집되고 있는 또 다른 이유로는 정부의 공공부문 비정규직 고용개선 추진 지침¹⁾에 의한 기간제법 상 기간제 근로자 사용기간 예외사유의 규정 때문으로 분석된다.

이 규정에 따르면 55세 이상의 고령자는 무기계약직 전환에서 제외시키고 있기 때문이다. 즉, 2년 이상을 계속적으로 기간제 노동으로 고용해도 무기계약직으로 전환할 법적인 규제를 받지 않기 때문에 지자체에서는 손 쉽게 노년층 노동을 선호하게 되고, 이에 따라 자연스럽게 노년층이 높을 수 밖에 없는 구조를 낳고 있다.

4) 고용안정성

비정규노동의 가장 중요한 속성 가운데 하나는 고용의 임시성이다.

여기서 근로계약기간은 최근 다양한 고용형태로 확대되고 있는 비정규노동을 구분할 수 있는 중요한 기준이다. 또한 비정규 노동의 유형을 객관적 고용형태로 구분하는데 있어서도 근로계약기간은 중요한 기준이다.

무기계약직 근속년수

충남지역 지자체 무기계약직은 기간제 노동에 비해 상대적으로 고용이 안정화되어 있는 데 비해 기간제 노동의 경우 1년 단위 혹은 몇 개월 단위의 근로계약기간을 장기반복갱신하고 있는 것으로 드러나고 있다.

먼저 무기계약직 직종별 근속년수를 보면 아래 <표 11>과 같다.

무기계약직의 경우 1년 미만이 66명(2.9%)으로 낮게 나타난 반면, 1년 이상~2년 미만은 106명(4.6%), 2년 이상~5년 미만은 521명(22.8%), 5년 이상~10년 미만은 945명(41.5%), 10년 이상은 638명(28%)로 나타났다.

무기계약직은 5년 이상 ~10년 미만이 가장 높게 나타났으며, 비교적 고용이 안정되어 있으며 10년 이상도 28%로 나타나는 등 장기근속경향을 보이고 있다.

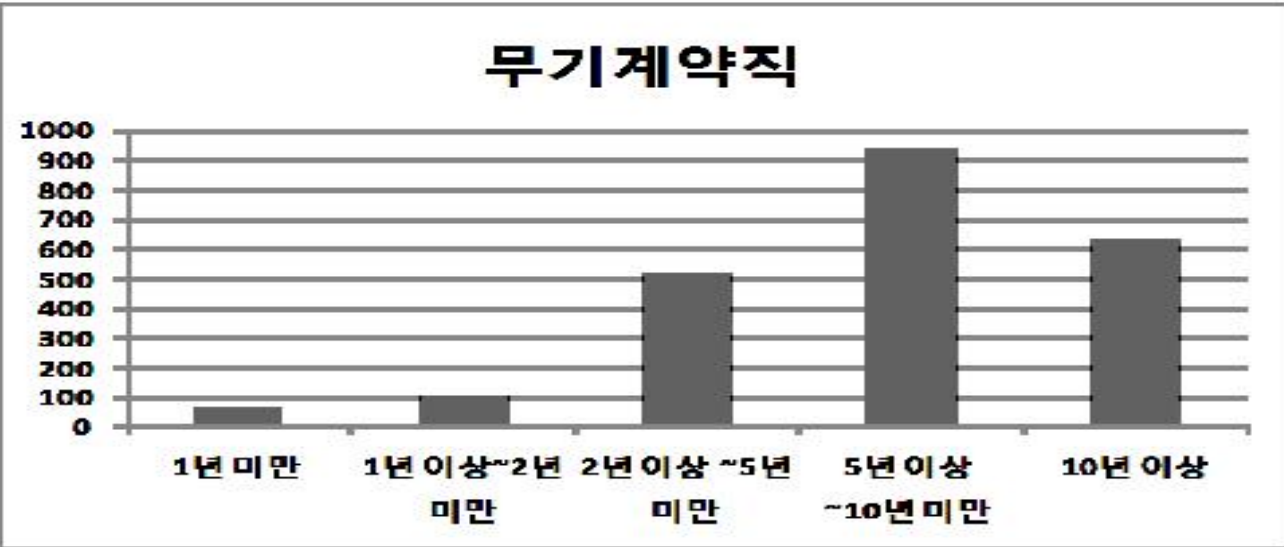
<표 13>과 같이 5개 직종만 표본으로 하여 그래프로 나타난 결과도 전체 근속년수 그래프와 다르지 않다.

1) 2012.1.16 「상시지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침에 의하면 55세 이상의 고령자는 기간제법 상 기간제 근로자 사용기간 예외사유로 분류되어 무기계약직 전환 규정에 제외되어 있다.

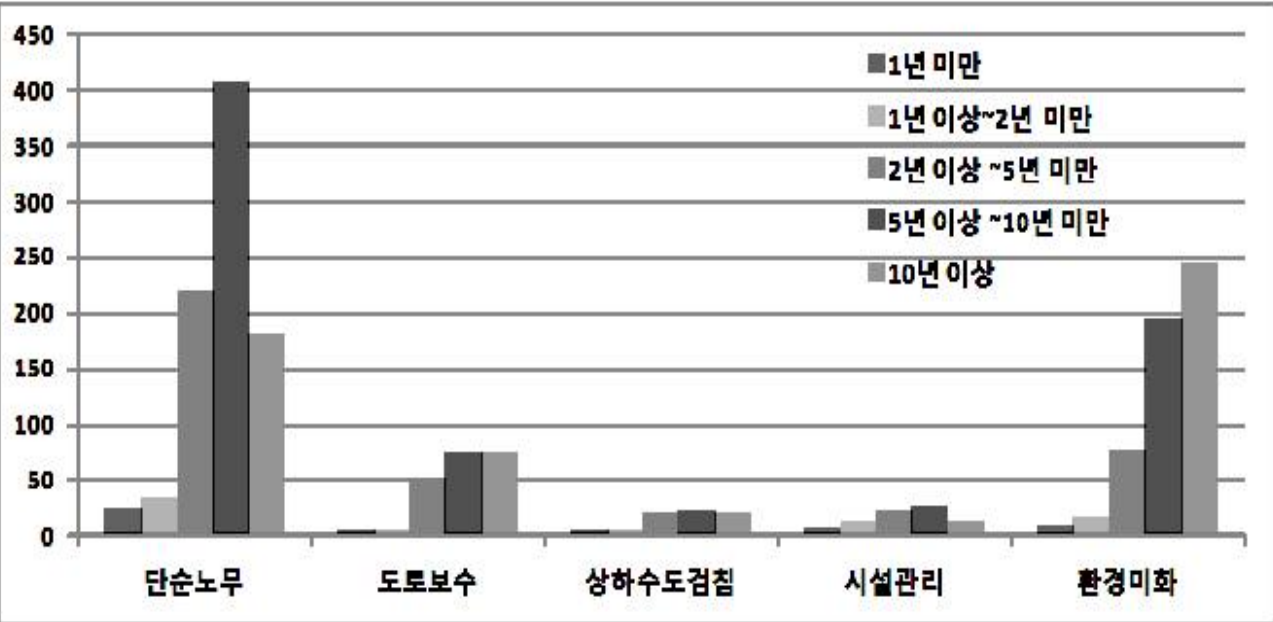
<표 11 > 무기계약직 직종별 근속년수 현황 (5개 직종만 표본으로 함)

근속 년수	전체	직 종				
		단순노무	도로보수	상하수도검 침	시설관리	환경미화
1년 미만	66	25	6	5	8	10
1년 이상~2년 미만	106	34	6	6	13	17
2년 이상 ~5년 미만	521	220	51	20	22	76
5년 이상 ~10년 미만	945	407	74	23	26	194
10년 이상	638	181	75	20	14	245
계	2,276	867	212	74	83	542

<표 12 > 무기계약직 직종별 근속년수 그래프



<표 13 > 무기계약직 직종별 근속년수 그래프 (5개 직종만 표본으로 함)



기간제노동의 근속년수

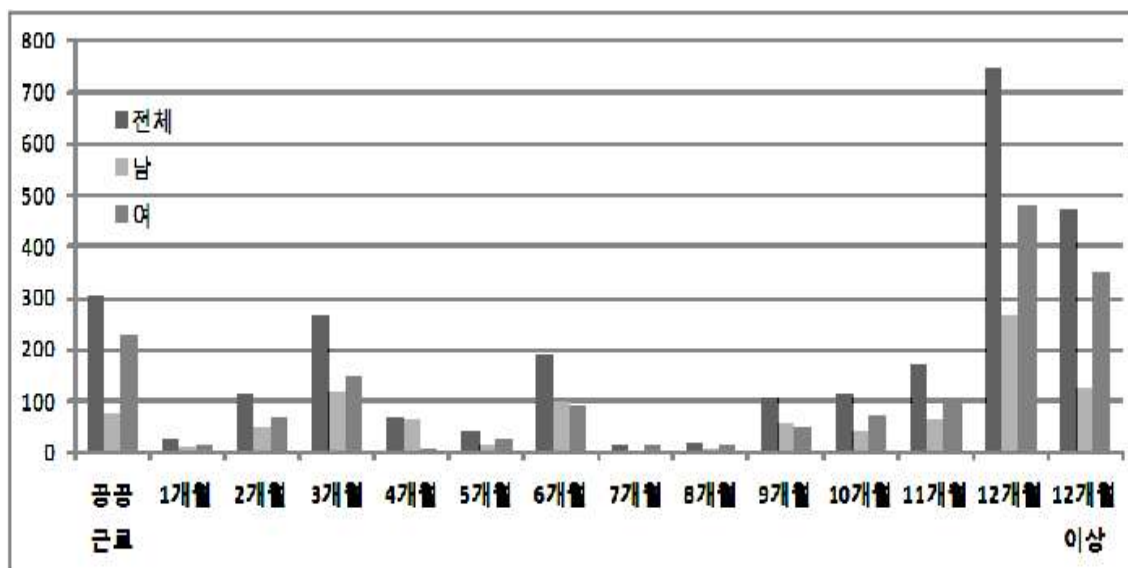
그러나 기간제노동의 근속년수를 보면 무기계약직에 비교하여 현저히 고용이 불안한 것으로 나타났다. 아래 <표 14>와 같이 기간제노동의 경우 공공근로를 포함한 6개월 미만의 기간제는 815명으로 전체 기간제 노동자 중 30.8%에 해당한다. 또한 6개월 이상 12개월 미만의 기간제는 1,357명으로 51.4%로 나타났다. 이외 12개월 이상의 경우는 473명 17.8%로 높게 나타났다.

계약기간으로 분류했을 경우 12개월이 28.1%로 가장 높았고, 그 다음으로는 12개월 이상이 17.8%, 공공근로가 11.4%, 3개월이 10%로 나타났다.

<표 13 > 기간제 노동의 근속년수 현황 (단위 명)

계약기간	전체	남	여
공공 근로	303	77	226
1개월	25	9	16
2개월	113	47	66
3개월	265	116	149
4개월	69	64	5
5개월	40	15	25
6개월	191	99	92
7개월	16	2	14
8개월	18	5	13
9개월	104	56	48
10개월	112	42	70
11개월	171	64	107
12개월	745	267	478
12개월 이상	473	124	349
계	2,645	987	1,658

<표 14 > 기간제 노동의 근속년수 그래프



뿐만 아니라 기간제 노동에 있어 6개월 미만의 기간제는 남성이 328명(33.23%), 여성이 487명(29.37%)으로 여성이 조금 높으며, 6개월 이상 12개월 미만의 기간제는 남성이 535명(54.2%) 여성이 822명(49.57%)으로 여성이 높게 나타났다. 기타의 경우도 남성이 124명(12.56%), 여성이 349명(21.04%)으로 여성이 월등히 높게 나타났다.

기간제 노동 내에서도 성별 고용안정성의 격차가 두드러지게 나타나고 있으며, 지자체 노동시장에서도 전체 비정규 노동시장에서의 전반적인 “비정규노동의 여성화” 현상이 동시에 나타나고 있는 것이다.

다음으로 기간제 노동의 근로계약 기간을 직무별로 비교 분석하면 <표 15>와 같다.

단순노무가 공공근로를 포함하여 1,580명으로 가장 높으며 12개월에 394명으로 높게 분포되어 있으며 3개월, 6개월이 빈도수가 높게 나타났다.

그 다음으로 사무보조가 전체 164명으로 12개월이 57명으로 나타났다.

재활용은 전체 99명으로 12개월이 44명, 12개월 이상이 20명으로 높게 나타났다.

진료보조는 전체 74명으로 12개월 이상이 64명에 이르며, 산분진화대의 경우 전체 64명중 4개월이 62명에 이른다.

기간제 노동의 근로계약 기간을 직무별로 비교 분석한 결과 기간제 노동의 사업적 특성에 따라 근로계약기간이 매우 상이하게 나타나고 있음을 알 수 있다.

그러나 반대로 산분진화대, 숲가꾸기패트를, 병충해 예찰조사 등 기간의 정함이 있는 사업 외 문화재관리, 진료보조, 시설관리, 재활용, 환경사업소, 공원관리 등 상시적 지속적 사업의 경우에 12개월 이상의 근로계약이 다수 존재하는 것으로 확인되고 있다.

<표 15 > 기간제 노동의 근로계약 기간별 직무 구분표

계약기간	전체	공공 근로	1개 월	2개 월	3개 월	4개 월	5개 월	6개 월	7개 월	8개 월	9개 월	10개 월	11개 월	12개 월	기 타
단순노무	1580	303	18	93	203	2	26	164	8	5	57	52	94	394	161
사무보조	164		7	4	21	1	1	9	3	2	15	7	24	57	13
의료기술	32				5			9			1		2	9	6
속기사	3										1			1	1
대체인력	17			3	2	2	1	1	3	1	1	2		1	
수질관리	3													1	2
시험보조	59			7	13	2	1	2	2	1		2	6	11	12
포장관리	29			3	8						1	3	1		13
조리보조	9			2	1		1	1						1	3
청사관리	3				2		1								
직업반장	1														1

생활관관리	1														1
숲해설가	12									1	10				1
수목원코디	3										3				
숲생태관리	3										2				1
재선충감염조사	3										3				
상담	40		1						1		4	8	16	10	
현업인력	12						1		5	3	2	1			
환경미화	51												51		
검침원	5												4	1	
공원관리	12												2	10	
직장체육	28												23	5	
임상병리	1								1						
청소년지도	10												3	7	
누수보수	2												2		
영상촬영	1													1	
아나운서	2												2		
환경사업소	14													14	
아동복지	3													3	
여성가족지원	11										1			10	
환경정화	10				1		9								
병충해예찰조사	4										4				
숲가꾸기패트 롤	3										3				
산불진화대	64				2	62									
과적단속	5												5		
간호사	37						1			1			23	12	
농기계정비	3											1	2		
사회복지사	62									22		8	20	12	
문화재관리	15												15		
진료보조	74				6								4	64	
영양사	9												6	3	
해설사	5						1						1	3	
도로보수	5												5		
시설관리	41				1		2					4	14	20	
재활용	99										14	21	44	20	
물리치료사	4								1				2	1	
생활체육지도 사	11												11		
지도단속보조	15									1			14		
치위생사	4								1			1	2		

기간제 노동에 있어 가장 심각한 것은 12개월 이상 근로계약을 체결하는 경우, 즉 근로계약을 장
기반복갱신하고 있는 경우이다.

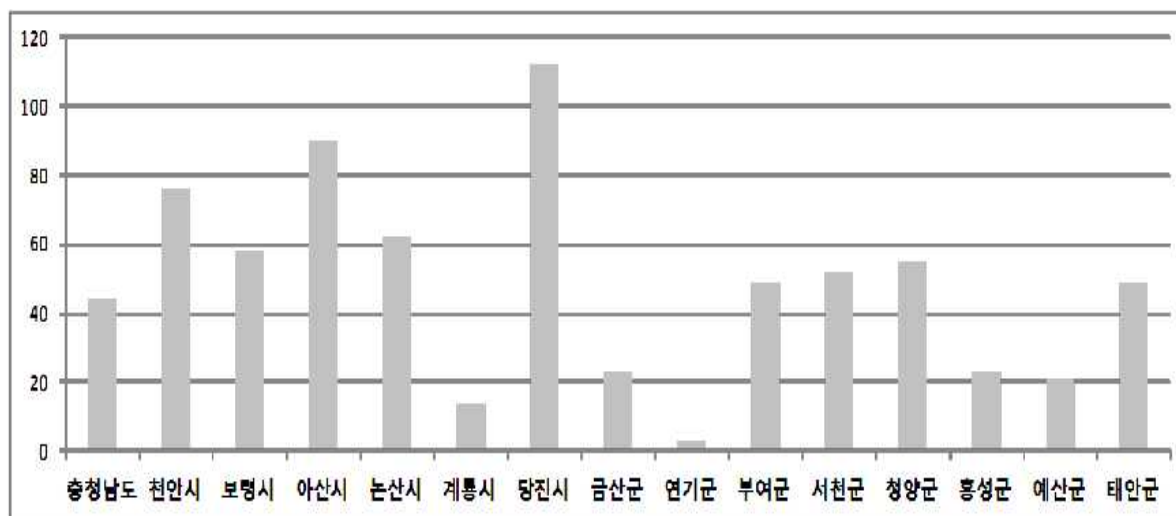
앞서 <표 13>에서는 12개월 이상인 기간제 노동은 473명으로 집계되었으나, 17개 도·시·군의 기간제 노동자 채용현황 자료를 추가로 요구·검토한 결과 12개월 이상이 무려 755명으로 나타났다.

17개 도·시·군은 기간제 노동의 임금현황은 물론이거니와 채용현황조차 정확히 파악하고 있지 않고 있음이 조사 결과 드러났다. 본 보고서는 추가로 요구한 자료에 근거하여 <표 16>과 같이 12개월 이상 근로계약을 체결한 기간제 노동 현황을 세부적으로 분류해봤다.

<표 16> 근로계약이 12개월 이상인 기간제 노동 현황

구분	기간제	13개월~23개월	24개월	25개월~36개월	37개월 이상	전체 합계
충청남도	247	35	1	6	2	44
천안시	147	34	11	11	20	76
공주시	276	12개월 이상 없음				
보령시	210	53	3	2		58
아산시	253	18	4	17	51	90
서산시	130	12개월 이상 없음				
논산시	263	26	13	10	13	62
계룡시	91	6	2	2	4	14
당진시	138	39	14	17	42	112
금산군	20	14	3	4	2	23
연기군	34	2	0	1		3
부여군	69	14	2	6	27	49
서천군	78	20	10	21	1	52
청양군	231	52	0	3	0	55
홍성군	143	7	12	0	4	23
예산군	104	16	4	1	0	21
태안군	211	20	3	6	20	49
전체	2,645	380	82	107	186	755

<표 17> 근로계약이 12개월 이상인 기간제 노동 현황 그래프



2012년 2월 기준으로 근로계약을 계속 반복 갱신하여 그 기간이 13개월 이상~ 23개월인 경우는 380명으로 나타났으며, 2년이 경과한 24개월인 경우가 82명, 25개월에서 36개월인 경우 107명, 37개월 이상은 무료 186명으로 나타났다.

이렇듯 1년 미만으로 근로계약을 체결했어도 근로계약을 장기적 반복 갱신했을 경우 기간제 노동은 형식적 근로계약체결에 불과하며 실내용은 무기 계약직이나 다름없는 근속년수에 해당한다고 봐야 할 것이다.

<표 17>과 같이 12개월 이상 근무한 기간제 노동은 당진시가 가장 많았으며, 그 다음으로는 아산시로 나타났다. <표 16>에 의하면 공주시와 서산시는 12개월 이상 근무한 기간제 노동자는 없는 것으로 파악되고 있다. 기간제 노동에 있어 12개월 미만의 노동은 고용이 매우 불안정하고, 퇴직금이 발생하지 않아 임금 및 각종 복지 등 근로조건이 저하될 수 밖에 없는 구조적 특성을 내재하고 있다.

공주시와 서산시가 12개월 이상 근로계약을 체결하지 않은 경우를 들어 모범적으로 기간제 노동을 고용하고 있다고 단정짓기는 어렵다.

실제 청양군의 경우 2000년 2년이 경과한 기간제 노동자를 무기계약직으로 전환하지 않고 대량 계약해지한 적이 있었다. 지자체가 무기계약직으로 전환하는 것을 부담스러워하면서 이에 대한 회피용으로 계약해지를 하고 있는 것이다.

기간제 노동에 있어 2년 이상을 근무했을 경우 무기계약직으로 전환되고 있는가는 매우 중요한 문제이다. 그러나 실제로는 기간제 노동이 무기계약직으로 전환되고 있지 않고 있었으며, 반복적으로 근로계약만 갱신되고 있었다.

기간제 노동의 근로계약 장기반복 갱신은 자료를 조사하는 과정에서 아주 빈번히 찾아 볼 수 있었다. 그 중 몇 가지 사례를 통해 확인해보고자 한다.

<그림 1>

윤○○						
소속기관	계약일(년월일)	계약기간(월)	근무부서	고용형태	출생년도	남녀구분
시	2006.10.16~12.31	3	과	단순노무		남
시	2007.1.8~12.31	12	과	단순노무		남
시	2008.1.2~12.31	12	과	단순노무		남
시	2009.1.14~12.31	12	과	단순노무		남
시	2010.1.4~12.31	12	과	단순노무		남
시	2011.1.20~12.30	12	과	단순노무		남
시	2012.1.21~현재	12	과	단순노무		남

<그림 1>은 단순노무 일을 하는 남성 기간제 노동자로 2006년 3개월 계약 후 2007년 1월 8일 재

계약 후 2007년 12월 31일자로 계약이 종료되었고, 이를 후 다시 12개월 로 근로계약을 갱신하게 된다. 최초 입사입인 2006년 10월 16일부터 현재까지 총 7번의 근로계약을 체결하였고, 2012년 5월 기준으로 총 5년 7개월을 근무한 것이다.

<그림 2>

이○○						
소속기관	계약일(년월일)	계약기간(월)	근무부서	고용형태	출생년도	남녀구분
██████	2006.03.02~현재	71개월	██████ 과	청소 및 사송	██████	남
정○○						
소속기관	계약일(년월일)	계약기간(월)	근무부서	고용형태	출생년도	남녀구분
██████	2000.02.07~현재	144개월	██████ 과	진료실	██████	여
장○○						
소속기관	계약일(년월일)	계약기간(월)	근무부서	고용형태	출생년도	남녀구분
██████	2005.10.04~현재	76개월	██████ 과	예방접종	██████	여
고○○						
소속기관	계약일(년월일)	계약기간(월)	근무부서	고용형태	출생년도	남녀구분
██████	2007.03.26~현재	59개월	██████ 과	진료/한방	██████	여

<그림 2>와 같이 청소 및 사송을 담당하는 남성 기간제 노동자는 2006년 3월부터 71개월 근로계약을 체결하였으며 총 6년 2개월을 근무하고 있었다.

진료실에서 근무하는 여성 기간제 노동의 경우 2000년 2월 7일부터 현재까지 총 144개월, 총 12년을 근무하고 있었다.

<그림 3>

김○○						
소속기관	계약일(년월일)	계약기간(월)	근무부서	고용형태	출생년도	남녀구분
██████	2008.07.21	10일	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2008.08.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2008.09.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2008.10.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2008.11.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2008.12.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.01.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.02.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.03.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.04.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.05.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.06.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.07.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.08.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2009.09.01	1	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2011.03.02	3	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2011.06.01	7	방역담당	단순노무	██████	여
██████	2012.01.01	12	방역담당	단순노무	██████	여

<그림 3>은 방역을 담당하는 부서에서 일하는 여성노동자의 경우이다.

2008년부터 2011년까지 매월 1일 날짜로 1개월간 근로계약을 갱신하여 총 15번의 근로계약을 체결

결하였고, 2011년에는 다시 3개월을 또 다시 7개월 근로계약 체결 후 또 다시 2012년 1월 1일 12개월로 근로계약을 체결 한 경우이다. 최초 근로계약 체결을 포함 총 18번의 근로계약을 갱신하였고, 총 3년 10일을 근무하였다.

1개월 단위로 총 15번의 근로계약을 갱신했을 경우 퇴직금은 당연히 발생하지 않을 것이며, 총 3년 10일을 근무하면서 연차수당 등 각종 법정수당 및 약정수당은 지급되지 않았을 것이다.

정부의 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침²⁾에 의하면 상시 지속적으로 2년 이상 계속된 업무일 경우 무기계약직으로 전환할 것을 명시하고 있다. 그러나 충청남도를 비롯한 시·군 지자체는 이를 이행하고 않고 있음이 확인되었다.

<표 16>과 같이 24개월 이상 기간제 노동자는 무려 375명에 이른다. 많게는 6년을 적게는 24개월 이상을 근무한 기간제 노동자 375명은 정부의 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침에 의하여 사실상 무기계약직으로 전환되어야 할 것이다.

5) 직무별 구성

지자체 비정규노동은 다양한 고용형태로 존재하고 담당 업무도 너무 광범위하게 분포하고 있어 직종 및 직무 구별이 용이 하지 않을뿐더러 직종구분을 동일하게 적용하는데 어려움이 따른다. 이에 본 보고서에서는 비정규노동의 업무내용 중 유사동종직무만 분류하여 구분하였다. 이러한 작업과정을 거쳐 분류된 유사동종직무에 따른 고용형태는 아래 <표 18>과 같다.

<표 18> 유사직종 직무별 고용형태

직무내용	고용형태	
	무기계약직	기간제
물리치료사	11명	4명
	공주시 1 서산시 2 논산시 1 부여군 6 서천군 1	논산시2 아산시1 천안시1
영양사	10명	8명
	공주2 보령1 서산2 논산2 계룡1 연기1 태안1	보령3 서산3 논산2
시험보조	19명	61(59)명
	충청남도	충청남도

2) 2012.1.16 「상시 지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침에 의하면 ① 상시 지속적으로 연중 계속되는 업무인지 ② 이전 2년 이상 계속되어 온 업무인지 ③ 향후 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무는 무기계약직으로 전환 할 것을 명시하고 있다.

과적단속	2명	5명
	충청남도	충청남도
치위생사	2명	4명
	공주시	천안 1 아산1 논산2
시설관리	83명	40(41)명
	충남6 공주3 아산32 서산18 논산4 당진2 서천3 청양5 홍성10	청양14 서천9 서산15 아산1 연기1
누수보수	20명	2명
	천안15 공주4 연기1	연기
간호사	22명	37명
	공주12 서산10	공주13 서산10 논산12 연기2
사무보조	155	164(171)
	천안72 보령37 아산20 서산26	충남10 천안21 보령45 아산11 서산67 홍성17
사회복지	10명	62명
	공주1 보령4 서산4 태안1	천안11 공주3 보령3 논산3 홍성3 태안39

<표 18>에서 나타난 바와 같이 유사 동종직무임에도 고용형태는 상이하게 나타났다.

무기계약직과 기간제 노동은 서로 유사 동종업무를 수행하고 있음에도 고용형태상 구분되어 있다. 이런 고용형태상의 구분은 고용형태상의 차이에 따른 차별적 구조를 정당화시키고 있다.

즉, 지자체는 외부노동시장에 존재하는 비정규 노동을 시장 경쟁적 임금원리에 기초해 지자체 비정규 노동을 [공무원 - 무기계약직 - 기간제노동]으로 고용형태에 차이와 차별을 뒤 분할 전략을 선택하고 있다.

시설관리 직무의 경우 무기계약직이 청양군이 5명인데 반해, 기간제는 이보다 두배가 높은 14명이 고용되어 있는 것으로 나타났다. 서산은 무기계약직이 18명, 기간제는 15명으로 비교적 높게 나타났다.

간호사의 경우도 공주시와 서산시가 무기계약직과 기간제 비율이 별 차이가 없었다.

사무보조 직무의 경우 보령은 오히려 무기계약직은 37명인데 반해 기간제는 45명으로 기간제 비율이 높게 나타났으며, 서산시도 무기계약직은 26명인데 반해 기간제는 67명으로 역시 기간제 비율이 높게 나타났다.

실제 ○○군 보건소의 경우 안내데스크에 두 명의 여성 노동자가 근무하고 있음에도 한 명은 무

기계약직으로, 다른 한 명은 기간제 노동자로 분류되어 있었다. 동일노동을 수행함에도 고용형태가 다르며, 이에 따른 고용안정성 및 임금과 수당의 차이도 존재하는 것이다.

이렇듯 유사직종 및 동일직종임에도 직무별 고용형태가 매우 상이하며, 기간제노동의 비율이 높게 나타나는 이유는 17개 도·시·군이 비용 절감을 이유로 기간제 사용을 별도의 규정 없이 사용하고 있기 때문으로 추측한다.

즉, 임신·출산·육아휴직으로 인한 결원, 본인의 병가 및 병간호, 혹은 장기적 해외 출장 및 연수로 인한 결원 등 기간제를 사용함에 있어 사용사유 제한을 두지 않고 무기계약직 결원 시 무기계약직으로의 채용을 회피하고 기간제를 사용하고 있는 것으로 파악된다.

6) 임금

지자체 비정규노동의 임금산정방식은 1일 노임단가에 근무일수(1일 노임단가×근무일수)를 곱하여 산정한다. 그리고 환경미화원과 청원경찰을 제외한 비정규노동의 1일 노임단가는 고용형태 및 직무내용에 관계없이 지자체별로 예산의 범위 내에서 임의적으로 적용되고 있다.

본 보고서에서는 단순노무 직무를 중심으로 근속년수에 의한 임금 비교를 다루고 있다.

충청남도 무기계약직 전 직무에 대한 임금을 비교하는 데 있어 단순노무 외 다른 직무에 대하여 먼저 자료가 충분치 않아 임금 비교의 정확성과 분별력을 위하여 단순노무를 중심으로 비교표를 작성하였다.

단순노무는 근속년수 1년, 4인 가족 기준과 근속년수 11년, 4인 가족 기준으로 근속년수에 의한 임금의 차이를 비교해 보았다.

근속년수 1년, 4인 가족 기준 무기계약직 단순노무 임금은 <표 19>, 근속년수 11년, 4인 가족 기준은 <표 20>과 같다.

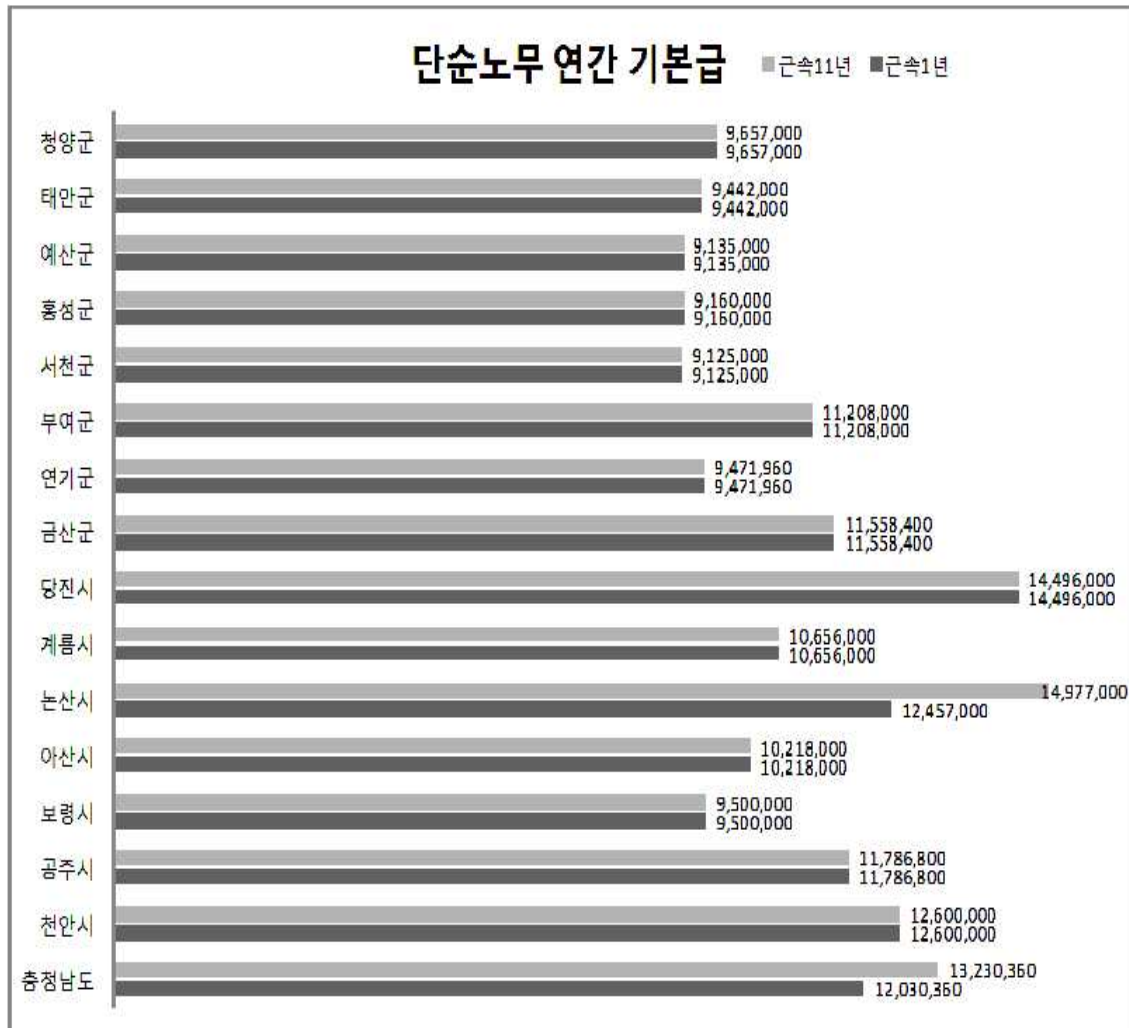
<표 19> 무기계약직 단순노무 임금 비교 (근속1년,4인가족 기준, 연간지급액 기준)

구분	내역	충청남도	천안시	공주시	보령시	아산시	논산시	계룡시	당진시	금산군	연기군	부여군	서천군	홍성군	예산군	태안군	청양군
기본급	연지급액	12,030,360	12,600,000	11,786,800	9,500,000	10,218,000	12,457,000	10,656,000	14,496,000	11,558,400	9,471,960	11,208,000	9,125,000	9,160,000	9,135,000	9,442,000	9,657,000
A 가산금	장기근속수당								1,449,000		757,000		360,000				
	가산금												913,000				
B 상여금	상여금	4,010,120	4,200,000		3,167,000	3,474,000	4,152,000	3,552,000	3,302,000		3,157,320	3,736,000	3,042,000	3,353,000	3,045,000	3,147,000	3,860,000
	명절휴가비	940,000	630,000	500,000		800,000	500,000	600,000	600,000			400,000	300,000	1,145,000	600,000	944,000	600,000
	기타수당			3,928,930			1,200,000		600,000					600,000			
C 약정수당	교통보조비	600,000	1,200,000			600,000	1,200,000	960,000	960,000					600,000			
	급량비	1,200,000	1,080,000		600,000	600,000							1,200,000			1,560,000	
	주휴수당				1,976,000	2,124,000		1,924,000	1,984,000		1,978,080		1,898,000	2,051,000	1,907,000	1,972,000	2,000,000
	가족수당	960,000		360,000			1,200,000					360,000					
	체력단련비														600,000		
	학비보조수당					1,200,000											
	가계보조비													1,908,000	840,000		
	유급휴일														440,000		
	임금보전수당														996,000		
D 법정수당	사근보수당	3,971,746	1,900,000	871,770	2,139,000	3,780,000	895,000	201,060	2,748,000	767,160	600,000	1,646,000	2,462,400	916,000	1,369,000	711,000	1,248,000
	휴일근로수당				684,000							1,313,000				2,730,000	55,000
	연차수당	575,615	630,000	581,180	760,000	0	0	555,000	415,000	340,960	760,800	394,000	548,000	0	550,000	569,000	370,000
소계(A+B+C+D)		12,257,481	9,640,000	6,241,880	9,326,000	12,578,000	9,147,000	7,792,060	12,058,000	1,108,120	7,253,200	7,849,000	10,723,400	10,573,000	10,347,000	11,633,000	8,133,000
연평균합계		24,287,841 1	22,240,000	18,028,680	18,826,000	22,811,000	21,604,000	18,448,060	26,554,000	12,666,520	16,725,160	19,057,000	19,848,400	19,733,000	20,442,000	21,075,000	17,790,000
월평균합계		2,023,987	1,853,000	1,502,390	1,569,000	1,901,000	1,800,000	1,537,338	2,213,000	1,055,543	1,393,763	1,588,000	1,654,033	1,644,000	1,704,000	1,756,000	1,483,000
2012 임금인상율		14%	2.5%	0.90%	12.16%	3.79%	26.78%	10%	12.75%	0%	3.50%	3.65%	4.48%	3.80%	7.88%	20.66%	10.07%
직종별정년		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	57	60

<표 20> 무기계약직 단순노무 임금 비교 (근속11년,4인가족 기준, 연간지급액 기준)

구분	내역	충청남도	천안시	공주시	보령시	아산시	논산시	계룡시	당진시	금산군	안기군	부여군	서천군	홍성군	예산군	태안군	청양군
기본급	연간지급액	13,230,360	근속년수 년과 동일	11,786,800	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일	14,977,000	10,656,000	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일	9,135,000	근속년수 년과 동일	근속년수 년과 동일
A 가산급	장기근속수당			960,000				1,065,600							913,000		
	가산급																
B 상여급	상여급	4,010,120					4,992,000	3,552,000							3,045,000		
	명절휴가비	940,000		500,000			500,000	600,000							600,000		
	기말수당			3,928,930													
C 약정수 당	교통보조비	600,000					1,200,000	960,000									
	급량비	1,200,000					1,200,000								960,000		
	주휴수당			기본급포함			1,200,000	1,924,000							1,907,000		
	가족수당	960,000		360,000													
	체력단련비														600,000		
	학비보조수당																
	가계보조비														840,000		
	유급휴일														440,000		
	임금보전수당														996,000		
D 법정수 당	시간외수당	4,367,918		940,670			895,000	201,060							1,369,000		
	휴일근로수당																
	연차수당	1,002,300		627,110				777,000							733,000		
소계(A+B+C+D)		13,080,338		7,316,710			9,987,000	9,079,660							12,403,000		
연평균합계		26,310,698		19,103,510			24,964,000	19,735,660							21,538,000		
월평균합계		2,192,558		1,591,950			2,080,000	1,644,638							1,795,000		
2012 임금인상율		14%		0.8%			37.94%	10.60%							7.77%		
직종별정년		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	57	60

<표 21> 무기계약직 단순노무 기본급 비교 그래프 (기준:연간)



<표 21>과 같이 근속년수 1년, 4인 가족 기준으로 단순노무 직무의 연간 기본급을 비교해보면 당진시(14,496,000원)가 가장 높게 나타났다.

그 다음으로 천안시(12,600,000원), 논산시(12,457,000원), 충청남도(12,030,360)가 비교적 높게 나타났다. 반면 서천군(9,125,000)이 연간 기본급을 가장 적게 지급하고 있었으며 그 다음으로 예산군(9,135,000), 홍성군(9,160,000원)이 낮게 지급하는 것으로 드러났다.

당진군과 서천군간의 차액은 연간 5,371,000원이 발생하는 것으로 나타났다.

반면 <표 21>과 같이 근속년수 11년, 4인 가족을 기준으로 단순노무 직무의 연간 기본급을 비교해보면 논산시(14,977,000원)가 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 당진시(14,496,000원), 충청남도(13,230,360원), 공주시(11,786,800원), 금산군(11,558,400원), 계룡시(10,656,000원) 순으로 나타났다.

근속년수 11년, 4인 가족 기준 연간 기본급을 비교해보면 가장 높은 논산시와, 가장 낮은 서천군간의 연간 기본급 차이는 5,852,000원에 이른다.

<표 21>과 같이 근속년수를 비교해 본 결과 부여군, 금산군, 당진시, 논산군, 충청남도 외 11개 시·군은 근속년수를 반영하지 않는 것으로 나타났다. 즉 10년을 근무해도 근속년수 1년과 동일한 임금을 지급받고 있는 것이다. 이는 법정수당인 연차수당을 제대로 지급하고 있지 않고 있음이다. 이는 명백히 근로기준법 위반에 해당된다.

계룡시와 예산군의 경우 기본급은 근속년수 1년과 차이가 없으나 장기근속수당, 연차수당, 급량비에서 근속년수를 반영해 임금을 지급하는 것으로 나타났다. 이에 계룡시는 근속년수 1년에 비해 연평균 1,287,600(월평균 107,300원)의 인상효과가, 예산군은 연평균 1,096,000(월평균 91,000원)의 인상효과가 발생하는 것으로 나타났다.

월평균임금을 지자체별 비교하면 아래 <표 22>와 같다.

근속년수 1년, 4인 가족 기준으로 단순노무 직무의 월평균임금을 비교해보면 당진시가 2,213,000원으로 가장 높게 나타났다. 그 다음순위로 충청남도(2,023,987원), 아산시(1,901,000원), 천안시(1,853,000원)로 나타났다.

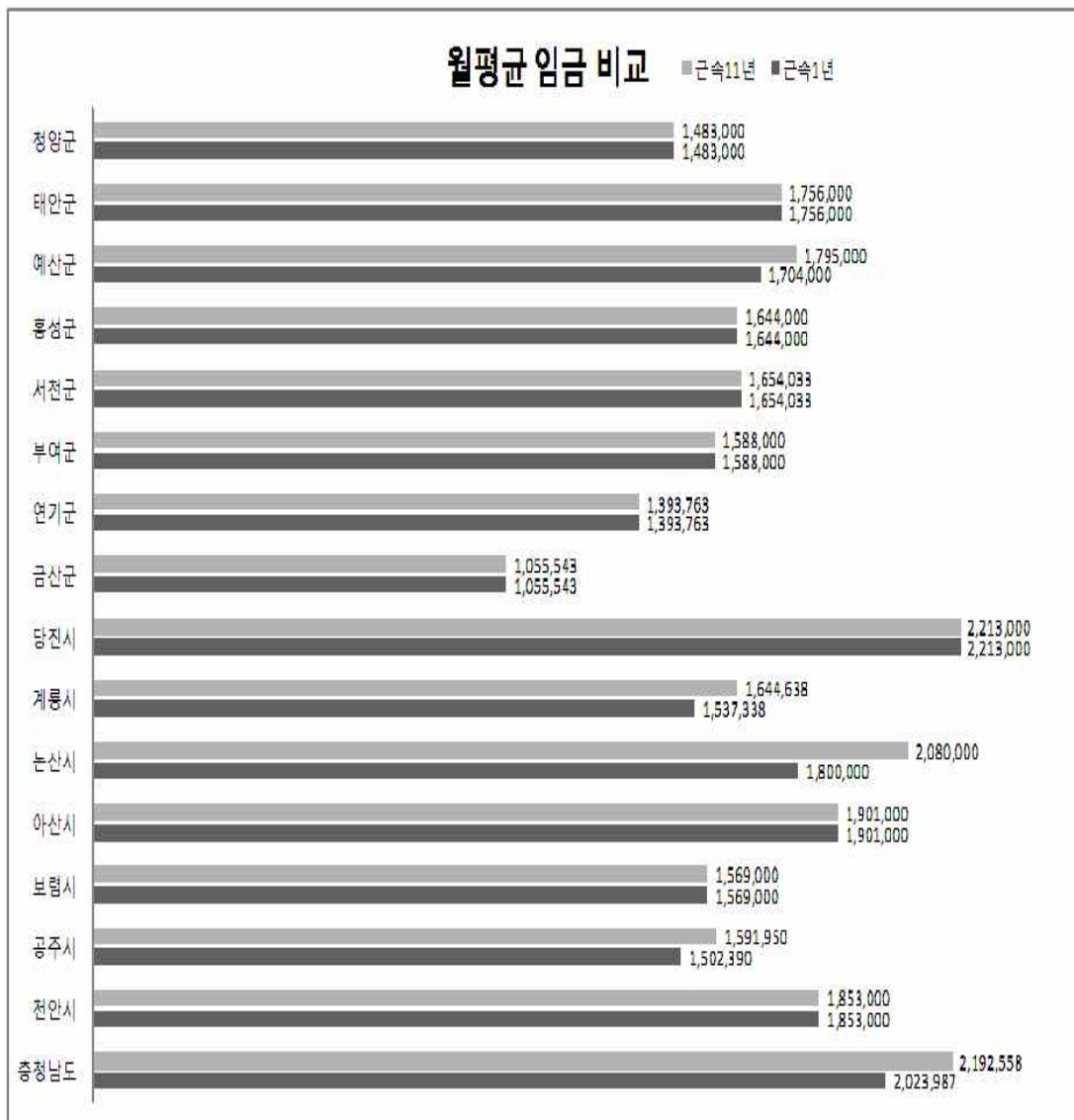
반면 월평균임금이 가장 낮은 곳은 금산군(1,055,543원)이었으며, 그 다음순위로 연기군(1,393,763원), 공주시(1,502,390원), 계룡시(1,537,338원)로 나타났다.

당진군과 금산군간의 월평균임금의 차액은 월 1,157,457원에 이른다.

근속년수 11년, 4인 가족 기준 단순노무 직무의 월평균임금을 비교하면 당진시가 2,213,000원으로 가장 높다. 그 다음 순으로 충청남도(2,192,558원), 논산시(2,080,000원), 천안시(1,853,000원)로 나타났다.

가장 높은 당진시와 가장 낮은 금산군간의 차액은 월 1,157,457원에 이른다.

<표 22> 무기계약직 단순노무 월평균임금 비교 그래프



단순노무 직무에서 근속년수 1년, 4인 가족 기준으로 연간 기본급이 가장 높은 곳은 당진시이며 그 다음으로 천안시, 논산시, 충청남도가 높은 반면 동일한 기준으로 월평균임금이 가장 높은 곳은 역시 당진시, 그 다음으로 충청남도, 아산시, 천안시 순으로 다르게 나타났다.

가장 낮은 곳도 동일한 기준으로 연간 기본급이 가장 적은 곳은 서천인데 비해, 월평균 임금이 가장 적은 곳은 금산군으로 다르게 나타났다.

이유는 기본급을 제외한 상여금과 약정수당, 법정 수당 등 각종 수당에 있다.

지자체 비정규노동에 지급되는 수당은 크게 법정수당과 비법정수당으로 나누어진다. 법정수당은

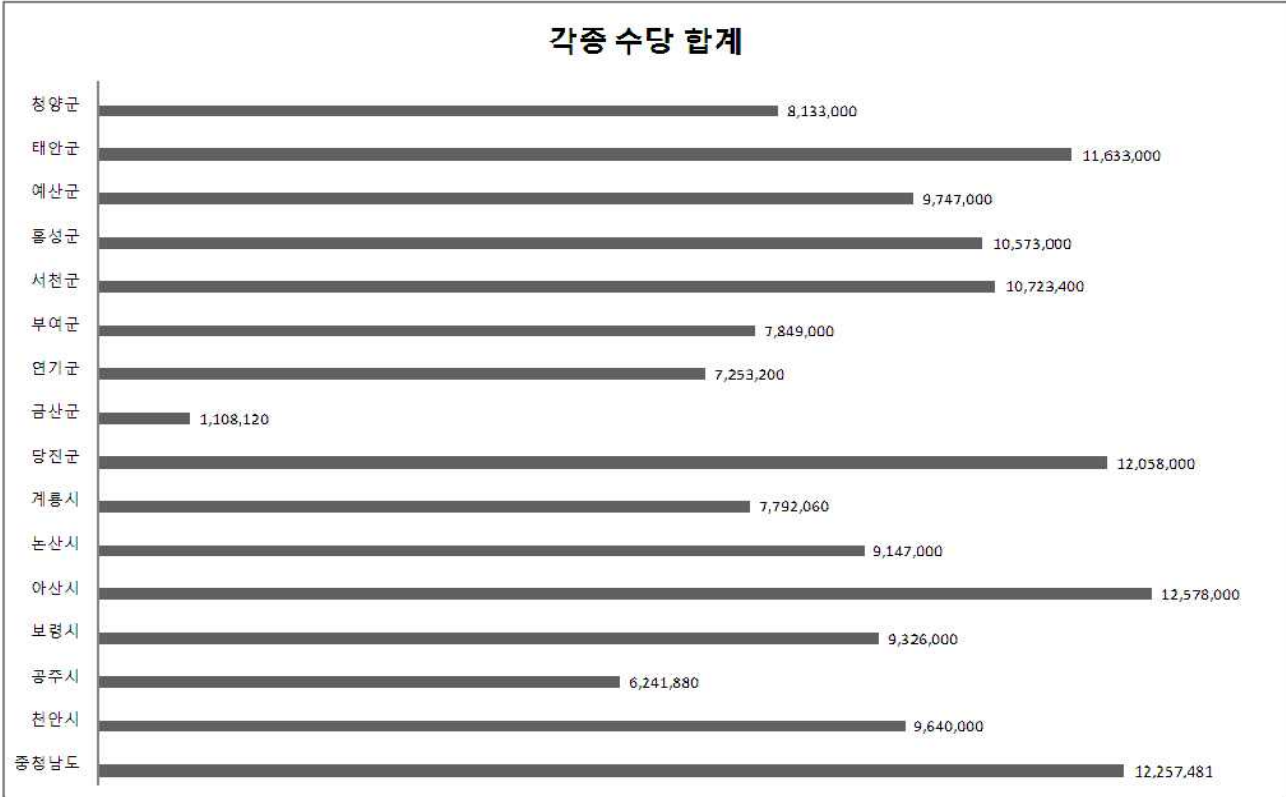
근로기준법에 의해 강제되는 수당으로 주휴수당, 연월차수당, 시간외수당(휴일근로수당, 야간근로수당, 연장근로수당)이 있다. 그리고 비법정수당은 상여금, 근속가산금, 아동양육비, 가계보조비 등이 있다.

충청남도 지자체별 단순노무(근속년수 1년, 4인 가족 기준) 직종의 각종 수당(가산금+상여금+약정수당+법정수당)을 합한 금액을 분석해보면 <표23>과 같다.

<표 23> 각종 수당(가산금+상여금+약정수당+법정수당) 합계

구분	충청남도	천안시	공주시	보령시	아산시	논산시	계룡시	당진군
각종 수당 합계	12,257,481	9,640,000	6,241,880	9,326,000	12,578,000	9,147,000	7,792,060	12,058,000
구분	금산군	연기군	부여군	서천군	홍성군	예산군	태안군	청양군
각종 수당 합계	1,108,120	7,253,200	7,849,000	10,723,400	10,573,000	9,747,000	11,633,000	8,133,000

<표 24> 무기계약직 단순노무 각종 수당 합계 비교 그래프 (기준 : 근속1년, 4인가족, 연간)



<표 24>와 같이 각종 수당을 합한 금액을 보면 아산시가 연간 12,578,000원으로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 충청남도(12,257,481원), 당진군(12,058,000원), 태안군(11,633,000원)순으로 나타났다.

다. 반면 금산군이 연간 1,108,120원으로 가장 낮게 나타났다. 그 다음으로는 공주시(6,241,880원), 연기군(7,253,200원)순으로 나타났다.

아산시와 금산군간의 차이는 무려 연간 11,469,880원에 이른다.

금산군의 경우 상여금과 명절휴가비, 교통보조비도 일체 지급하지 않고 시간외수당과 연차수당만 지급하는 것으로 나타났다. 공주시의 경우 명절휴가비, 기말수당, 가족수당, 시간외수당, 연차수당만 지급하고 있으며, 연기군의 경우 장기근속수당, 상여금, 주휴수당, 시간외수당, 연차수당만 지급하는 것으로 나타났다.

지자체 비정규 노동의 경우 기업복지 차원에서 지급하고 있는 비법정수당의 혜택을 상당부분 적용받지 못하고 있는 것으로 나타났으며, 최소한의 법정수당도 지급하고 있지 않은 곳이 상당수 존재하는 것으로 나타났다.

아산시와 논산시, 홍성군의 경우 법정수당인 연차수당을 지급하지 않고 있는 것으로 나타났고, 휴일근로수당의 경우 보령시와 부여군만 지급하는 것으로 나타났다.

이는 명백히 근로기준법을 위반하는 경우이며 마땅히 법정수당은 지급하여야 할 것이다.

뿐만 아니라 시간외 수당 및 휴일근로 등 법정수당에 있어 ‘감사시기’ 또는 부서 공무원들의 업무를 돕기 위해 시간외근로와 휴일근로를 하더라도 지급하지 않는 경우도 있다.

이렇듯 지자체가 오히려 법정 수당을 지급하지 않는 등 근로기준법을 위반하고 있는 것이다.

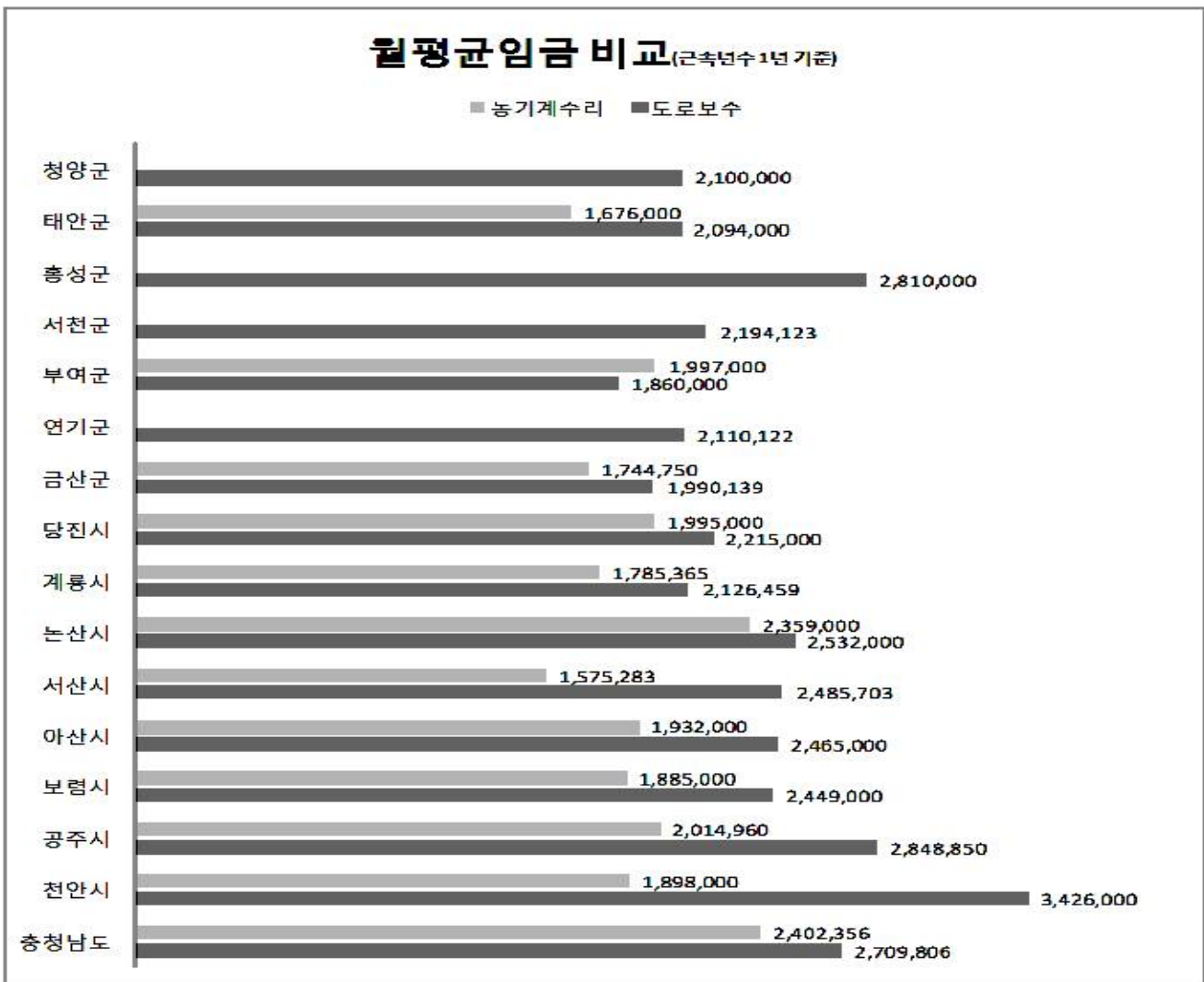
단순노무 외 직무별 월평균임금을 살펴보면 <표 25>와 같다.

<표 25> 무기계약직 직무별 월평균임금 비교 (근속1년,4인가족 기준)

	도로보수	사회복지사	농기계수리	영양사	간호사	상수도검침	시설관리	환경미화원
충청남도	2,709,806							
천안시	3,426,000							
공주시	2,848,850	1,791,260	2,113,710	1,791,260	1,791,260		1,990,200	
보령시	2,449,000	3,099,000	1,885,000	1,764,000	1,612,000	1,892,000		4,225,000
아산시	2,465,000		1,932,000			1,932,000		
서산시	2,485,703	1,665,933	1,575,283	1,665,933	1,695,400		1,665,933	2,662,108
논산시	2,532,000		2,359,000	1,860,000			2,014,000	2,624,000

계룡시	2,126,459		1,785,365	1,785,365				
당진시	2,215,000		1,995,000	2,144,000				
금산군	1,990,139		1,744,750					453413
연기군	2,110,122			1,650,154				
부여군	1,860,000		1,997,000	1,748,000				
서천군	2,194,123					2,204,358	2,440,300	3,700,183
청양군	2,100,000							2,606,000
홍성군	2,810,000					2,048,000	1,644,000	3,564,000
예산군								
태안군	2,094,000	1,780,000	1,676,000	1,778,000	2,197,000			

<표 26> 무기계약직(도로보수/농기계수리)월평균임금 비교그래프

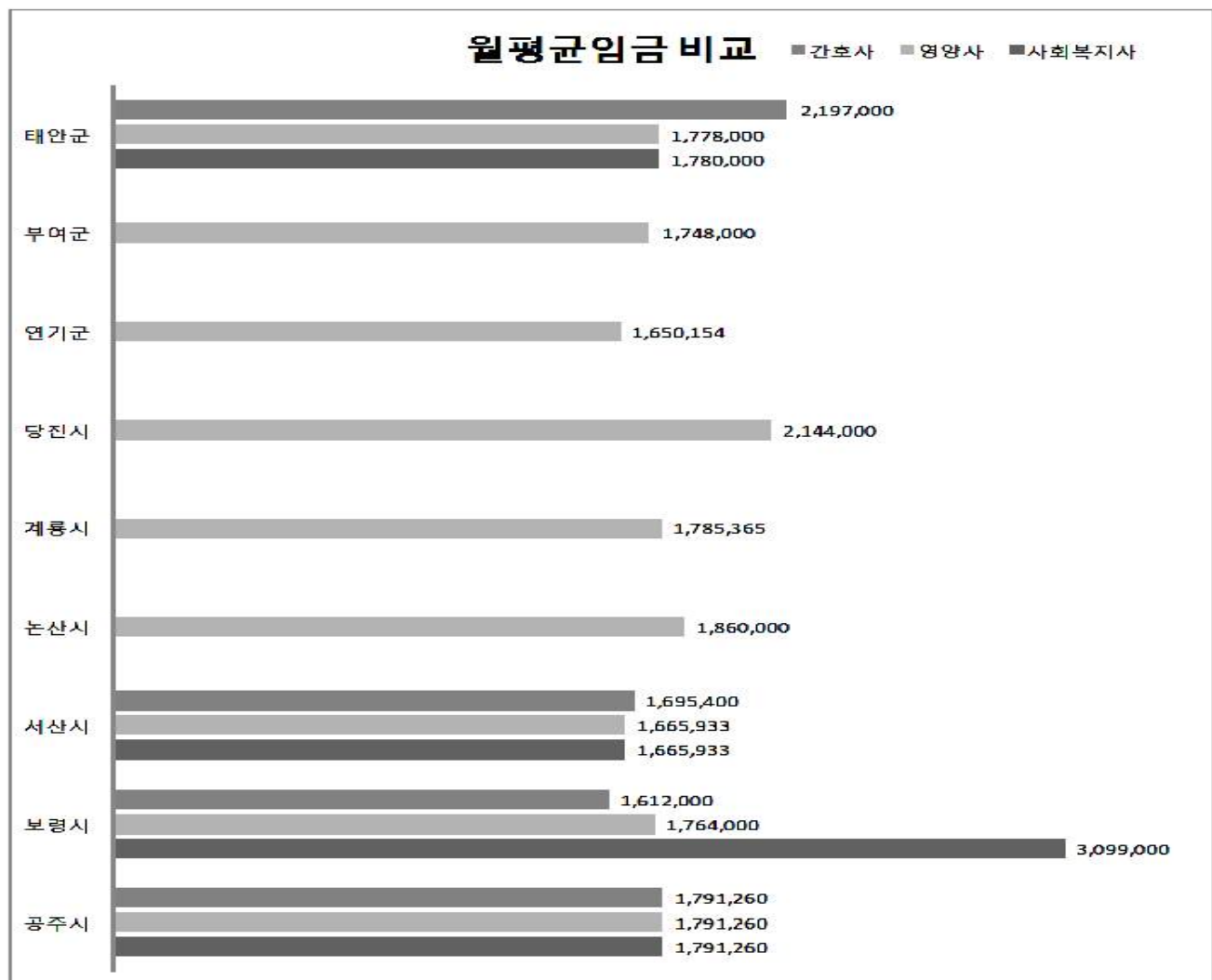


<표 26>과 같이 도로보수의 월평균 임금을 비교해 보면 천안시가 3,426,000원으로 가장 높게 나타

났다. 다음으로는 홍성군(2,810,000원), 공주시(2,848,850원), 충청남도(2,709,806원) 순으로 나타났다. 반면 도로보수 월평균 임금이 가장 낮은 곳은 부여군(1,860,000원)으로 나타났다. 동일한 직무에 종사함에도 천안시와 부여군간의 월평균임금 총액의 차이는 무려 1,566,000원에 이른다.

농기계수리의 경우 충청남도가 2,402,356원으로 가장 높게 나타났다. 다음으로는 논산시(2,359,000원), 공주시(2,014,960원), 부여군(1,997,000원) 순으로 나타났다. 반면 가장 낮은 곳은 서산시로 월평균임금이 1,575,283원으로 나타났다. 농기계수리 직종의 월평균임금을 비교해 본 결과 가장 높은 충청남도와 가장 낮은 서산시 간의 차이는 무려 827,073원에 이른다.

<표 27> 무기계약직(간호사/영양사/사회복지사)월평균임금 비교그래프



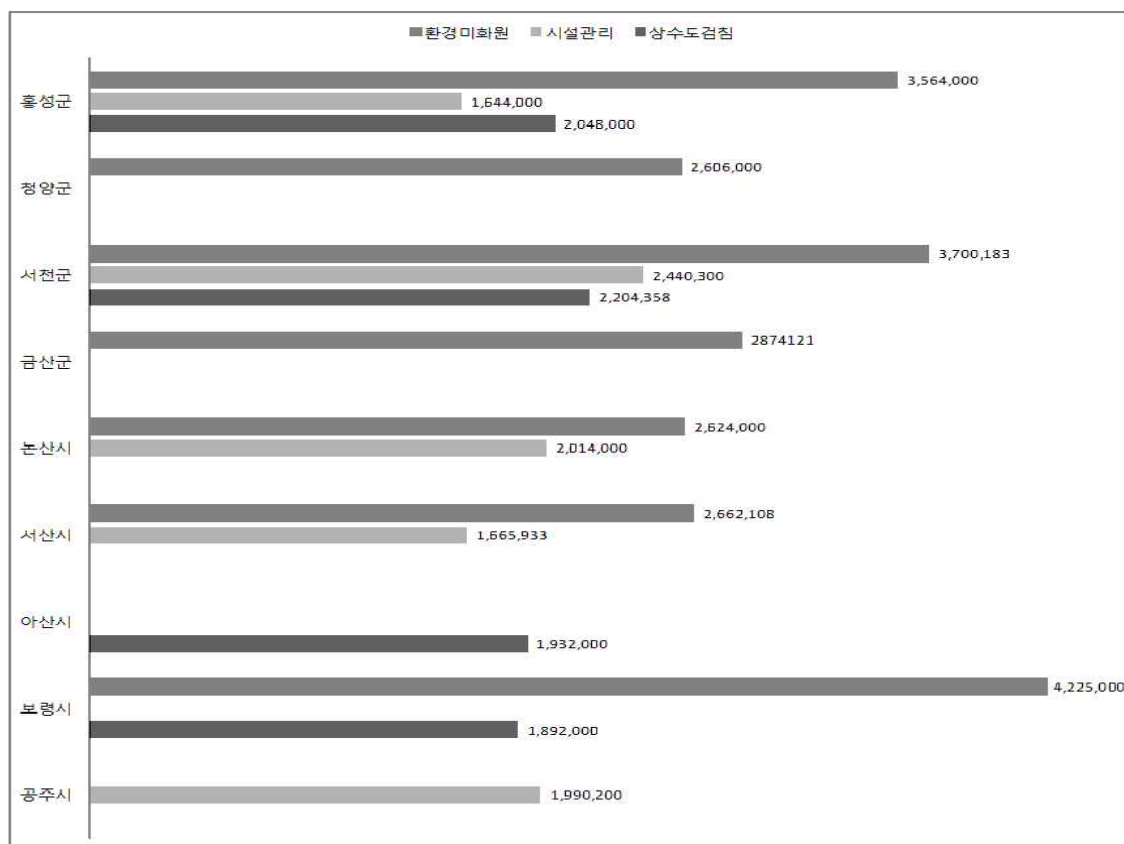
간호사의 경우 월평균임금이 가장 높은 곳은 태안군으로 월 2,197,000원으로 나타났다. 반면 가장 낮은 곳은 보령시(1,612,000원)로 태안군과 보령시 간의 차이는 월 585,000원에 이른다.

영양사의 월평균임금의 경우 당진시가 2,144,000원으로 가장 높게 나타났다. 반면 가장 낮은 곳은 연기군으로 월평균임금이 1,650,154원에 이른다. 당진시와 연기군 간 영양사 월평균임금의 차이는 493,846원에 이른다. 사회복지사의 경우 보령시가 3,099,000원으로 가장 높으며, 서산시가 1,665,933원으로 가장 낮다. 보령시와 서산시 간의 월평균임금의 차이는 무려 1,433,067원에 이른다.

상수도검침은 홍성군(2,048,000원)이 가장 높게, 보령시(1,892,000원)이 가장 낮게, 홍성군과 보령시의 월평균임금의 차이는 156,000원에 이른다.

시설관리의 경우 서천군(2,440,300원)이 가장 높게, 홍성군(1,644,000원)이 가장 낮게, 서천군과 홍성군의 월평균임금의 차이는 796,300원에 이른다. 환경미화원의 경우 보령시(4,225,000원)가 가장 높게, 청양군(2,606,000원)이 가장 낮으며 보령시와 청양군간의 월평균총액의 차이는 무려 1,619,000원에 이른다.

<표 28> 무기계약직(환경미화원/시설관리/상수도검침원)월평균임금 비교그래프



충청남도 무기계약직 중 같은 직무임에도 임금 차별이 심각한 것으로 나타났다.

“○○시의 경우 주정차단속 노동을 수행함에 있어 차량을 이용해 주정차를 단속하는 경우는 청원 경찰법을 적용받아 임금 및 각종 복지수준이 높은 반면 도보로 주정차를 단속하는 경우는 무기계약직으로 임금이 절반도 안된다. 임금 차이가 나도 너무 난다.”

-○○시 주정차단속 노동을 수행하는 무기계약직의 증언 -

“ OO 군의 경우 환경미화일을 하는데 환경미화원으로는 더 이상 채용할 수 없고, 일은 많고 해서 무기계약직으로 채용이 되었는데 같은 일을 하는데 환경미화원 소속은 임금이 아주 많이 높더라 고요. 우리는 위험수당, 위생수당도 없어요. 그래서 노조에 가입해서 작년 2011년에 위험수당 30,000원, 위생수당 30,000원을 달라고 요구했고 결국 따냈습니다. 위험수당, 위생수당 받아도 여전히 환경미화원이랑은 임금 격차가 많이 납니다. ”

- OO 군 무기계약직의 증언 -

“민원실에서 근무하는데요. 무기계약직으로요. 제일 바쁜 곳이잖아요. 그런데 공무원들은 민원실에서 근무하면 민원수당을 월 20,000원 책정해서 주는데, 우리는 민원수당이라는 것도 없습니다. ”

- OO 시 무기계약직의 증언 -

위 사례에서도 쉽게 확인할 수 있듯 공무원과 무기계약직과의 임금차별은 물론, 무기계약직 내에서도 고용형태에 따라 임금 및 각종 차별이 발생하는 것을 확인할 수 있다.

결국 지자체마저도 동일노동 동일임금 적용이 되고 있지 않는 것이다.

이렇게 동일 직무임에도 고용형태에 따라 지자체의 예산 범위에 따라 비정규 노동의 임금 차이가 발생하는 것은 환경미화원을 제외하고 비정규 노동의 임금기준안 조차 마련되어 있지 않기 때문이다.

기업은 임금결정에 있어 주요한 변수는 학력과 경력임에 비해 지자체 비정규노동시장에서는 학력과 직장 경력은 아무런 영향을 미치지 못하고 있으며, 고용형태 및 직무별 특성이 임금결정에 주요한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

앞서 서두에 밝힌 바와 같이 기간제 노동자는 임금현황조차 파악되고 있지 않고 있다. 지자체 무기계약직도 동일노동을 수행함에도 임금 차별이 현격히 발생하는데 상대적으로 고용이 불안정한 기간제 노동의 경우는 이 보다 더 심각할 것으로 추정된다.

마치며

이상 무기계약직, 기간제를 중심으로 한 충청남도 지자체 비정규노동 현황을 살펴보았다.

요약하자면 충청남도 지자체 비정규 노동은 [공무원 - 무기계약직 - 기간제노동]으로 고용형태에 차이와 차별을 뒤 고용불안 및 임금차별을 구조화하고 있었다.

본 보고서가 충청남도 지자체 비정규노동의 노동조건 현황을 크게 고용불안정성 및 임금 차별을 중심으로 요약하고, 나아가 비정규 노동의 노동조건을 개선하고 임금 차별을 해소하기 위한 개선 과제를 함께 제시하면 다음과 같다.

첫째, 기간제 노동의 반복적 근로계약 갱신이 비일비재하다.

기간제 노동의 경우 근로계약을 장기적 반복 갱신하고 있었으며, 12개월 이상 근무자가 무려 755 명으로 나타났다. 심지어 무기계약직으로 총 12년을 근무한 경우도 있었다.

둘째, 2년 이상 기간제 노동자를 무기계약직으로 전환하지 않고 있다.

상시, 지속적 업무이며 24개월이 경과한 경우 행안부 지침대로 무기계약직으로 전환해야 하지만 조사 결과 17개 도·시·군은 이를 이행하고 있지 않고 있었다.

17개 도·시·군은 행안부 지침에 의거하여 2년이 경과하고 상시 지속적 업무에 종사하는 기간제 노동자를 하루 빨리 무기계약직으로 전환시켜야 하며, 2년이 경과하지 않았어도 상시 지속적 업무로 판단되는 경우에는 무기계약직으로 전환해야 할 것이다.

또한, 무기계약직보다 상대적으로 고용이 불안정하고 근로조건이 열악한 기간제 노동에 대한 사용 사유제한을 명확히 제시해야 한다. 예를 들어, 임신, 출산, 육아휴직으로 인한 결원, 장기 해외출장 및 연수, 병가 및 병간호로 인한 결원 등 기간제 사용에 있어 사유를 제한해 기간제 노동을 점진적으로 줄여나가야 할 것이다.

셋째, 무기계약직 노동에 있어 동일노동 동일임금이 적용 되지 않고 있다.

무기계약직의 임금에 있어 17개 도·시·군 중 근속년수를 반영하는 곳은 5개 도·시·군에 불과했으며 11개 시·군은 근속년수를 반영하지 않고 있었다.

뿐만 아니라 동일노동 동일임금이 적용되고 있지 않고 있었다.

무기계약직 단순노무의 경우 근속년수 1년, 4인 가족기준으로 월평균 임금을 비교해보면 월평균임금이 가장 높은 당진시(2,213,000원)와 가장 낮은 금산군(1,055,543원)과의 차액은 무려 월 1,157,457원에 이른다.

도로보수 직무에 종사하는 근속년수 1년, 4인 가족 기준으로 월평균 임금을 비교한 결과 가장 높은 곳이 천안시로 월 3,462,000원이며, 가장 낮은 곳은 부여군으로 월 1,860,000원에 이른다.

천안시와 부여군의 도로보수 직종의 월평균임금의 차액은 무려 1,566,000원에 이른다.

농기계수리의 경우 동일 기준으로 비교했을 경우 충청남도(2,402,356원)와 서산시(1,575,283원)간의 차이는 무려 827,073원에 이른다.

동일한 직무와 동일한 노동을 수행함에도 동일임금이 적용되고 있지 않고 있다.

동일노동 동일임금을 적용하기 위해서는 먼저 비정규 노동의 임금기준안부터 조속히 마련되어야 하며, 17개 도·시·군의 임금 격차를 줄이기 위한 특단의 대책을 마련해야 할 것이다.

넷째, 상여금 및 각종 수당이 17개 도·시·군별로 천차만별이며, 법정수당을 지급하지 않는 등 지자체가 근로기준법을 위반하고 있다.

아산시와 논산시, 홍성군의 경우 법정수당인 연차수당을 지급하지 않고 있는 것으로 나타났고, 휴일근로수당의 경우 보령시와 부여군만 지급하는 것으로 나타났다.

뿐만 아니라 지자체별로 상여금 및 각종 수당이 천차만별인 것으로 드러났다.

단순노무 직무의 근속년수 1년, 4인 가족 기준으로 상여금을 포함한 각종 수당을 합계 하였을 경우 아산시가 연간 12,578,000원으로 가장 높았으며, 금산군이 연간 1,108,120원으로 가장 낮게 나타났다.

아산시와 금산군간의 차이는 무려 연간 11,469,880원에 이른다.

이를 해소하기 위한 별도의 임금 기준안을 마련해 임금격차를 줄여나가기 위한 노력을 경주해야 할 것이며, 법정수당을 지급하지 않는 지자체는 하루 속히 법정수당을 지급하고 미지급분에 대하여 소급 적용해야 할 것이다.

이상 노동조건 현황과 개선과제를 요약해 보았다.

본 보고서는 충청남도 비정규 노동조건 현황을 중심으로 다루고 있어 본 보고서가 제출하고 있는 비정규 노동 조건 개선과제가 충분히 해설되고 있지 못하다.

그럼에도 본 보고서가 충청남도 비정규 노동에 있어 각종 차별을 해소하고 노동조건을 개선하는데 밑거름으로 작용하길 바라며, 비정규 노동의 노동조건 현황을 통해 비정규직이 더 이상 고용불안과 임금차별에 시달리지 않고 17개 도·시·군의 일주체로 거듭나길 기대해본다.

현재 지자체 비정규 노동조건 대책의 일환으로 서울시와 충청남도를 비롯하여 충남 지자체에서도 비정규 노동 조건을 개선하고, 정규직화를 위한 다양한 고민과 성과들이 꾸준히 제출되고 있다. 민주노총 충남본부는 이런 지자체의 대책을 매우 환영하며 적극적으로 지지한다.

다만 이러한 소중한 성과들이 일회성으로 그치지 않고 중장기적 종합대책으로 일관되게 제출되어야 할 것이며, 총액인건비제도 개선 및 법과 제도를 개선하는 데까지 이어가야만 지자체 비정규 노동의 근본적인 해결책이 될 것이다.

뿐만 아니라 이미 충남지역은 비정규직 노동자들이 스스로 노동조합을 결성하여 주체적으로 근로조건을 개선하고 일부 임금 및 근로조건을 개선하는 성과를 보이고 있다.

노동조합과 지자체간의 집단적인 단체협약을 통한 임금 및 근로조건 개선의 성과는 더욱 확대되어야 할 것이며, 단체협약을 통한 비정규 노동조건 개선이 법과 제도 개선보다 빠른 시일 내 비정규 노동조건을 개선할 수 있는 유일한 창구이며 구조라 확신한다.

실제 환경미화원의 경우 전국적으로 2000년 초반부터 지자체와의 단체협약을 통하여 상당부분 임금과 근로조건을 개선하였고, 임금과 근로조건 개선을 넘어 환경미화원 노조의 요구와 끈질긴 투쟁으로 환경미화원 임금지급기준을 만드는 등 오히려 법과 제도를 개선한 사실은 부정할 수 없는 사실일 것이다.

지자체 비정규 노동의 노동조건을 개선하는 데 있어 그 주체는 지자체임과 동시에 비정규 노동을 수행하는 비정규 노동자들이다. 양 주체의 집단적인 협약이야말로 빠른 시일 내 비정규 노동조건을 개선하고 나아가 법과 제도를 개선하는 길일 것이다.

마지막으로 본 보고서가 부족하지만 비정규직이 점진적으로 줄어들고 비정규직 차별 없는 충청남도로 거듭나는 데 지역적 공감대를 형성하고, 노동이 존중받는 지역사회로 발전하는 데 중요한 밑거름으로 작용하길 기대해본다.

주제 발표 2



행복한 변화, 새로운 충남

「공공부문 비정규직」 고용개선 종합대책 추진계획

남궁영 충청남도 경제통상실장



공공부문 비정규직 고용개선 종합대책 추진계획

I. 추진배경과 의미

- 그동안, 비정규직 종합대책은 기간제근로자의 고용안정에 중점
 - 상시적·지속적인 업무에 종사하는 기간제근로자의 무기계약직(정규직화) 전환과 정년보장이 주요 내용임
 - ※ 고용부(11. 28대책) : 정규직(무기계약직) 전환, 맞춤형복지 및 상여금 지급, 고용구조 공시제 전면 확대 등
 - ※ 경상남도 : 무기계약직 전환, 장기근속수당 호봉제 변환, 임금인상 등
 - ※ 서울시 : 기간제근로자(2,800명) 무기계약직 전환 연구용역 추진
 - 우리 도의 경우, 2년 이상 근무한 기간제 근로자 전원에 대한 무기계약직 전환 및 무기계약직 정년연장, 복지포인트 지급 등 개선
 - ※ 무기계약직 전환 : 276명('10년까지 274명, '11년 2명)
 - ※ '11년 무기계약직 정년 연장 조치 : 57세 → 60세(일반직과 동일)
 - 그러나, 임금·후생복지·고용조건 등 고용의 질적 측면에서 조직에 존재하는 관행적인 차별은 개선되지 않아 실질적 효과 미흡
- 충청남도 종합대책은 근로기준법의 적용을 받는 무기계약직의 법률이 보장하는 「권리회복」과 「차별시정」 등 「고용의 질」 개선에 역점
 - 사용자의 시혜적 배려가 아닌 고용자 입장에서 당사자 및 노동계 의견을 수렴하여 전국 최초로 '보람 있는 일터'가 되도록 종합대책을 마련
 - 충청남도가 모범적으로 문제 해결을 통해 공공기관 뿐만 아니라

민간기업의 비정규직 차별시정의 계기가 되기를 기대

- 앞으로, 우리도 종합대책을 모델로 산하기관 및 시군에서부터 비정규직 문제를 해결하도록 권장(지도)

II. 그 동안 추진상황

- 지난 7월 공공부문 비정규직 종합대책 수립 발표이후 비정규직 처우개선을 위해 민간 전문가 자문 및 의견조사, 실무 추진단회의 등 운영
- 정무부지사와 노조대표와의 “비정규직 처우개선” 관련 면담 : '11. 7. 12
- 충남 일반공공노동조합 사무국장 이해철
- 공공부문 비정규직 종합대책 수립 : '11. 7. 28
- 중점 검토분야 : 5개 분야 18개 시책 발굴
 - 5개 분야**
 - ① 임금 차별분야 : 4개 시책 ② 후생복지 차별분야 : 4개 시책
 - ③ 고용상 차별분야 : 3개 시책 ④ 근로조건 차별분야 : 4개 시책
 - ⑤ 기타 노동권 차별분야 : 3개 시책
 - 비정규직 테스크포스 구성·운영
 - 비정규직차별개선 추진위원회(위원장:정무부지사)
 - 비정규직종합대책 실무추진단(단장:경제통상실장, 8개팀)
 - 비정규직 개선 자문단 구성(노동분야 전문가 3명)
- 비정규직 실무대책회의 개최 : 3회(8. 19, 10. 19, 11. 11)
- 비정규직 개별 면담조사 : '11. 9. 21 ~ 10. 17
- 면담결과 : 5개 분야 59건의 개선요구
 - 면담결과**
 - ① 임금 차별분야 : 17건 ② 후생복지 차별분야 : 17건
 - ③ 고용상 차별분야 : 11건 ④ 근로조건 차별분야 : 4건
 - ⑤ 기타 노동권 차별분야 : 10건

- 비정규직 종합대책 수립을 위한 민간자문회의 개최 : '11. 12. 13
- 공공부문 비정규직 고용개선 종합대책 수립 : '11. 12. 20
- 공공부문 비정규직 고용개선 종합대책 발표 : '12. 1. 4
- 공공부문 비정규직 고용개선 종합대책의 시군 추진협조 : '12. 1. 19
- 도 산하 출연기관 비정규직 개선대책 추진 협조요청 : '12. 1. 29
- 민간부문 확산을 위한 「노사민정협의회」 개최 및 협의 : '12. 4. 24

Ⅲ. 세부 개선내용

< 핵심 내용 >

분 야	현 행	개 선	시행시기	비 고
임 금	• 일급제	• 월급제	2012년	
호 봉	• 없음	• 신규 도입	2012년	• 1~20호봉으로 분류
명절휴가비	• 사업소간 차등 지급	• 동일 적용	2012년	• 600천원 → 940천원으로 조정
가족 수당	• 미 지급	• 지급	2012년	• 年 127,440천원
자녀 학비 보조금	• 미 지급	• 지급	2012년	• 年 77,173천원
급 량 비	• 月 8만원	• 月 10만원	2012년	• 공무원과 차별 시정
병가 유급제	• 없음	• 적용	2012년	• 공무원이 준하는 기준을 마련
내포시 이전 이사비용 지원	• 없음	• 지원	2012년	• 공무원과 동일한 기준 적용
과거 근무 경력 인정	• 없음	• 인정	2012년	• 공공기관 및 공공 법인에서 유급 상근경력 인정

① 임금차별 분야

① 월급제 도입

- 임금체계를 통합하여 논란이 되었던 「통상임금」의 범위 조정
- 임금보전 차원에서 매월 고정급으로 지급하고 있는 수당은 통상임금에 포함하여 월급으로 지급
 - * 기본급, 주휴수당, 약정휴일수당, 장기근속수당 등을 통합하여 「통상임금」으로 일원화

② 호봉제 도입

- 「1호봉」에서 「20호봉」까지 20단계로 구분
- 1년 1호봉 인상을 적용하되, 호봉간 격차 1만원으로 통일
 - * 예) 10호봉의 경우, 호봉 수당으로 10만원 추가 인상

② 후생복지 차별분야

① 가족수당 : 배우자, 20세이하 자녀, 부양 직계존속

- 월 지급액 : 배우자 4만원, 부양가족 2만원
 - * 추정 인원 및 소요예산 : 389명, 127,440천원

② 자녀학비 수당 : 중·고등학교 재학 자녀

- * 추정 인원 및 소요예산 : 69명, 77,173천원

③ 병가 유급화 도입

- 무기계약 근로자 관리규정을 공무원에 준하여 개정

④ 명절휴가비

- 도로보수원과 기타 직종간 명절휴가비 차등지급에 따른 불만해소
- 도내 사업소간 형평성 유지를 위해 2012년부터 상향하여 동일 지급 * 年600천원 → 940천원(340천원 인상)

⑤ 비정규직의 차별없는 직무교육 시행

- 정규직 교육과정을 개방하여 비정규직의 참가 허용
- 무기 계약직 근로자들이 희망하는 경우, 별도 교육과정 신설

⑥ 도청 이전시 이사비용 지원

- 일반 공무원에 준하여 총무과 TF팀에서 소요예산 확보

⑦ 초과 근무시간 자율적 운영

- 해당 기관장이 예산 범위내에서 자율적 시행(月 35시간내)

③ 고용상 차별분야

① 무기 계약직 이전 근무경력 도입

- 공공기관 및 공공법인에서 유급 상근인력으로 근무한 경우
- 군대 복무기간 호봉 인정(공무원과 차별 시정)

*** 단, 실업대책으로 추진한 공공근로 사업과 같은 성격은 제외**

④ 기타 차별분야 개선

① 비정규직 전담부서 지정 및 세부관리 규정 제정

- 총무과에서 비정규직 전담(창구 일원화), 고충처리위원회 운영 등 고충을 해소할 수 있는 세부관리 규정 제정 ※ 年 2회 정례회 개최

② 비정규직 호칭 문제 개선

- 직장내에서 통용할 수 있는 호칭 선정 ※ 예) 주사(주사님)

③ 각종 기념품 배분시 차별 해소

- 공무원과 차별없이 현재 근무인원 기준으로 배부 조치

④ 불합리한 내용 개선 및 권리보장 규정 제정

- 비정규직 종합대책을 수립 후 반영 개정

⑤ 지방행정 공제회 가입 지원

- 대한지방행정공제회법 개정과 연계 가입할 수 있도록 제도개선 건의

Ⅴ 기간제 근로자 대책

① 무기 계약직(정규직) 전환

- 상시적·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자는 2년 경과시 단계적으로 무기계약직 전환

② 후생복지 개선

- 무기계약직 전환 대상 기간제 근로자중 연속 1년이상 근무한 비정규직(기간제 근로자)에 대하여 맞춤형 복지(복지포인트) 및 명절휴가비 지급 ※ 무기계약직 동일 지급

⑥ 장기 검토분야

① 공공기관 비정규직 관련 법 제정 건의

- 공공기관 비정규직의 안정적 고용과 처우개선을 위해 법률 제정

② 비정규직 총액인건비 확대

- 비정규직 처우 개선을 위해 총액인건비를 현원기준 증액

IV. 향후 추진계획

① 합리적인 임금제도 재설계(외부기관 컨설팅 등 활용)

- 직종간 불합리한 임금격차, 호봉간 봉급차이 조정, 최고호봉 상향조정 등 목적 (임금·직무체계개선 컨설팅 활용)
 - 노사발전재단 등 공신력 있는 외부기관 활용

② 시·군, 유관기관 등 임금체계 개선 권고 및 지도

- 불합리한 급여체계 개선 (일급제→월급제)등 처우개선 권고
필요시 관련 교육 및 회의 개최, 표준(안) 마련

③ 비정규직 인력관리 시스템 구축

- 개인별 인사기록관리카드 작성 및 현행화
- 「충청남도 무기계약근로자 관리규정」 개정
 - 변경된 내용 반영과 세부 기준이 필요한 사항 명확화
- 2년이상 동일업무 계속 근무자, 무기계약직 전환 지속추진

④ 노사협의회를 통한 소통기능 강화

- 노사협의회를 통한 불합리한 사례 발굴, 적극적 개선 노력

⑤ 법과 제도개선 노력

- 기간제 근로자 대책, 법·제도 개선사항 지속 발굴, 개선
- 총액인건비 한도 감안, 비정규인력 관리 중장기 방안 수립

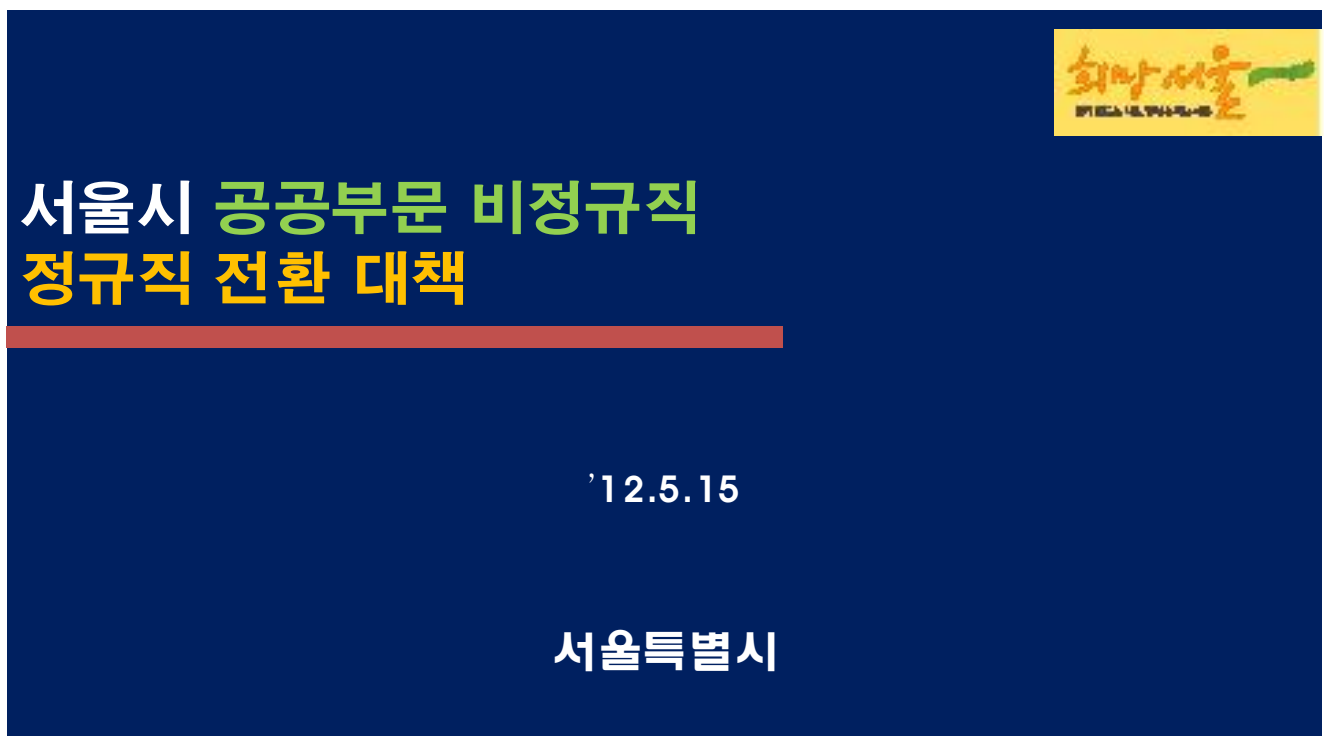
— < 시군의 비정규직 종합대책 추진 현황 > —

- 금년 시행 또는 예정 : 아산·서산·논산시·예산군
- 월급제 및 호봉제 도입 검토 : 천안·공주·계룡·당진시
금산·연기·청양군
- 시행 검토 : 보령시·부여·서천·홍성·태안군

주제발표 3

서울시 공공부문 비정규직 정규직 전환 대책

주용태 서울시 일자리정책과장



순 서

I. 추진개요

II. 핵심내용 및 전환기준·방식

III. 주요 개선사항

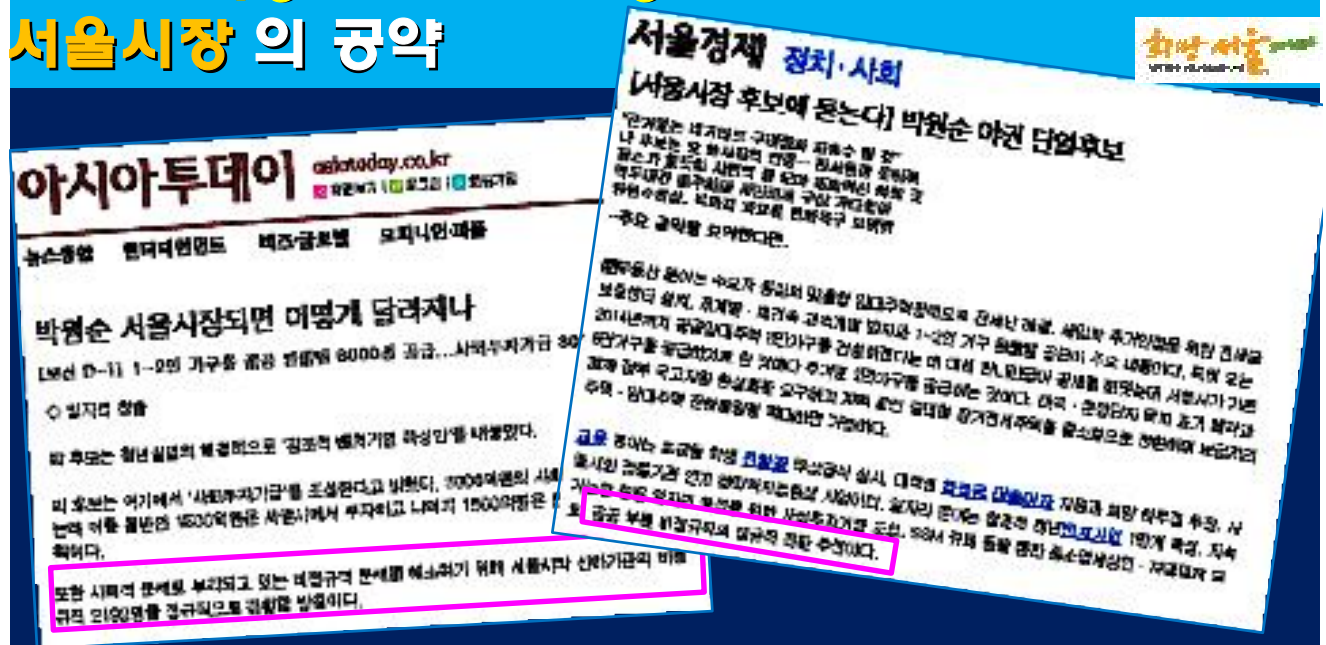
IV. 2단계 대책 추진계획



I. 추진개요

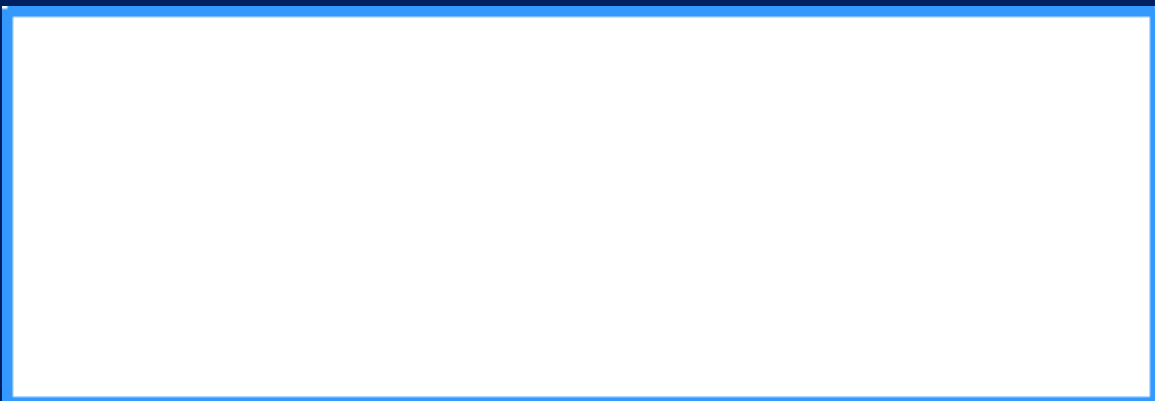


열악한 비정규직 근로환경 개선을 위한 서울시장의 공약



정부, 비정규직 고용개선대책 및 지침 발표('11.11.28,'12.1.16)

정부 무기계약직 전환대책 주요내용



비정규직 현황과 실태



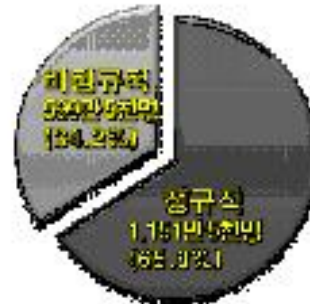
서울시 근로자 100명중

34명이 비정규직

서울시 비정규직 현황



전국 비정규직 현황



출처 : 통계청, 2011

비정규직 현황과 실태



✓ 고용불안

- 비정규직의 57.1%
→ 1년 미만 근속
- 비정규직 비자발적 이직률
→ 71.2%

✓ 복지차별

- 상여금 수혜율
비정규직 35.5% < 정규직 80.4%
- 퇴직금 수혜율
비정규직 38.4% < 정규직 78.4%

✓ 임금격차

- 정규직 임금
→ 정규직 절반(56.4%)
- 임금 격차
73만원('07년), 104만원('11년)

✓ 보장소외

- 국민연금 가입률
비정규직 38.2% < 정규직 79.1%
- 건강보험 가입률
비정규직 44.1% < 정규직 80.9%

➡ 비정규직 문제해결 없이 사회통합과 지속가능한 발전 요원

추진 방향



■ 비정규직 문제에 **적극적 · 선제적 대응**, 모범사용주로서 市역할 강화

■ 비정규직 문제 해결을 위한 **단계적 접근**

1단계

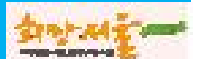
- ✓ 전환 기준 충족 기간제근로자 **100% 정규직 전환**
- ✓ 실행 가능 분야는 **조기 추진**

2단계

- ✓ **간접고용(민간위탁 · 파견 · 용역 등)**에 대한 개선책 마련
- ✓ 무기계약직 전반에 대한 **직제 및 임금 체계 개편**
- ✓ **민간부문 고용구조 개선 유도**

■ 외부 전문가, 노조, 자치구, 관계부서 **의견수렴**과 **자문을 통한 공감대 형성**

그간의 추진 경위



외부의견 수렴

- ✓ **노동조합**(민주 · 한국노총 등) 의견수렴 (5회)
- ✓ **자치구** 의견수렴 (5회)
- ✓ **임금(호봉제)** 관련 노사측, 자치구, 구청장협의회 등 의견수렴 (9회)

내부관련 회의

- ✓ 비정규직 정규직 **전환대상 및 실태조사** (10회)
- ✓ **행정 1부시장 주재** 비정규직 대책회의 (6회)
- ✓ **시장 주재** 노동현안 숙의 및 일자리분야 회의 (4회)



서울시 정규직 전환계획 발표



서울시 정규직 전환계획 발표

NEWSis. () 기사입력 2012-03-22 12:21



【서울=뉴스is】 박상훈 기자 = 박원순 서울시장이 22일 오전 서울시장 브리핑룸에서 '서울시 비정규직 정규직 전환 계획'을 밝히고 있다. 서울시는 5월 1일 서울시 공공부문 비정규직 2,916명 중 상시·지속적 업무 종사자 1,054명을 정규직으로

'12.3.22
박원순서울시장
공공부문 비정규직 정규직 전환
기자설명회 실시

서울시 정규직 전환계획 발표



매일경제

2012년 03월 23일

서울시, 비정규직 1054명 정규직으로

5월부터...호봉제·전

서울시가 5월 1일부터 시·산하기관 비정규직 1054명을 정규직으로 전환하고, 호봉제를 적용해 처우 개선에 나선다.

박원순 서울시장은 22일 서울시 서소문청사에서 열린 기자회견에서 "특검은 일을 하면서도 차별받지 않고, 비정규직이라는 이유만으로 해고되지 않는 상식적인 세상을 위한 첫걸음"이라며 "불안정하고 열악한

안
29
으로
는 경
경우,
일부
로 했다.



II. 핵심내용 및 전환기준 · 방식



1. 서울시 정규직 전환 핵심내용



1

2년 이상 상시 · 지속적인 업무 종사
→ 정규직 전환

2

전환 정규직은 물론 **미전환 비정규직에 대한**
처우 개선을 통한 **차별 해소**

3

향후 신규 채용시에도 상시 · 지속적인 업무에
는 **정규직 고용원칙과 관행 확립**

2. 전환기준 및 방식

전환 기준

연중 계속되는 업무로 **향후 2년 이상**
행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무

※ 정부 : 연중 계속 업무로
과거 2년 +향후 2년 이상 지속예상업무

9개월 이상 기간제 담당 + **3개월 이하** 정규직대체

※ 정부 : **10개월 이상** 기간제 담당
+ **2개월 이하** 정규직대체

55세~59세 고령자도 전환대상에 포함

※ 정부 : 55세 이상 전환 제외



전환 방식

· 전환기준 충족 대상자는 원칙적으로 **정규직 전환**

· 필요 최소한의 평가 실시 (네거티브 방식)

→ 전환 탈락자에 대한 소명기회 부여

※ 정부 : 실적, 직무능력, 태도 등 개인별 평가

➔ **필요 최소한의 평가로 기준 충족자 원칙 전환**

평가위원회 구성 및 평가기준(안)

- ★ 위원장 1인(해당기관(부서)장), 위원 5인 내외 구성
 - 투자·출연기관은 기존에 구성된 인사위원회를 통해 심사
- ★ 평가는 6단계(탁월, 우수, 보통, 미흡, 불량, 극히 불량)로 실시
 - '극히 불량'(50점 이하)자는 전환 배제



1차 공무원 전환대상자 1,133명. 5월 1일 일괄 전환

구분	비정규 직 현 황	전환대상	전환자			전환제외		
			소계	평가적합	신규채용	소계	기준미달	본인고사
총계	3,101	1,156	1,133	1,064	69	23	21	2
서울시	1,500	332	325	303	22	7	6	1
본청	189	30	29	28	1	1	1	-
사업소	1,311	302	296	275	21	6	5	1
투자출연기관	1,601	824	808	761	47	16	15	1

※ 전환제외 사유



(1) 계절적 요인 등에 의해 연중 업무에 단절이 있는 경우 (925명)

→ 꽃 식재, 잔디 식재 관리, 녹지대 관리, 수목 관리,

병해충 방제, 수상 청소 및 시설물 점검 등

(2) 사업 완료 기간이 정해진 경우, 정부의 복지·실업대책,

휴직·파견근로자 대체자, 초단시간 업무 등 20개 사유 (1,043명)

III. 주요 개선사항



1

고용의 질 개선을 위해 호봉제 도입

서울시 본청 · 사업소

평균 연 1,500만원



처우개선

복지포인트, 연가보상비, 퇴직금, 시간외수당, 건강진단금...

임금 체계 개선(1~33호봉제 도입) : 근속 가산금 기본급 산입, 장기근속자 우대

기존 공무직근로자 → 기존 지급 총액에 해당하는 호봉 편입

전환 공무직근로자 → 초임 호봉 적용 (前 경력 인정)



공무직 초임을 신규 공무원(행정·기능 9급)
초임(연 20백만원) 보다 다소 낮은 수준으로 설정



1

고용의 질 개선을 위해 호봉제 도입

투자 · 출연기관



임금체계가 상이한 투자 · 출연기관(16개)의 특성상 기관별로 추진

- 기관에 따라 호봉제 적용(2), 연봉제 적용(5), 호봉제 미적용 기관(9) 혼재
- 호봉제 적용 가능 여부는 2단계 연구용역에 반영 · 검토



기관 내 무기계약직은 동일 처우 원칙



무기계약직과 기간제근로자 간 임금차이 기관(7개)은 전환시 임금 인상

- 공무원과 임금상이 기관(3) : 기관 내 공무원과 동일 수준 임금 인상
- 공무원이 없는 기관(4) : 유사기관 공무원과 임금 수준을 맞춰 처우 개선



2

서울시 본청 · 사업소

지급 대상	→	1,019명	전환제외 기간제근로자 전원 ※초단시간근로자 156명 제외
지급 내용	→	1인당 年 2,460천원	복지포인트 = 1,360천원 명절휴가비 = 1,100천원
지급 방법	→	월 20만원 수준	처우개선수당 형식 매월 균분 지급



2

투자 · 출연기관

지급 대상	→	793명	전환 제외 기간제근로자 전원 ※ 6개월 미만 근무자 포함
지급 내용	→	1인당 年 1,320천원	임금 상이(3) : 기존무기계약직과 동일 수준 무기계약직 미존재(4) : 신규 지급
지급 방법	→	월 11만원 수준	기관내 무기계약직과 동일 방식 지급



3

관리제도 개선

호칭 변경	상용직 · 상근인력 → 공무직(원) 단순노무원 → 시설관리원 , 정수 → 정원
정년 장	58세 이내 → 59세 이내 (공무직단체 협약 반영)
교육 확대	공무직 대상 교육과정 신설 → 기초소양, 직무 지식, 역량 강화

➔ 공무직 관리규정 전면 개정 완료(4.27)

- 정원, 채용(기준, 절차, 결격사유, 계약 해지 등), 근무평가, 교육, 보수, 복무 등 총 51개 조항 전면 개정



※ 정규직 전환직원 오리엔테이션 ('12.4.30)



전환 대상자 임용장 및 신분증 수여, 소양교육



※ 공무원 임용장 및 신분증



임용장

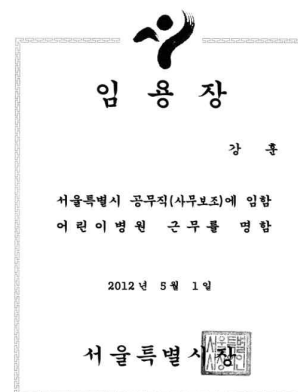
신분증



〈기존〉
출입증



〈현재〉
공무직증



4

법·제도 건의 사항

행정안전부

총액인건비제 적용 제외 건의

〈현행〉 공무원이 아닌 무기계약직 근로자에 대해서도 적용하여 비정규직 양산

- 관리 대상 : 4개 직종
일반직, 소방직, 기타직 (계약직공무원, 청원경찰), 무기계약직

〈건의〉 총액인건비는 공무원에 대해서만 적용하고 무기계약직 등 공무원이 아닌 근로자에 대해서는 적용제외 건의

- 관리대상 : 3개 직종 (일반직, 소방직, 기타직) ※ 제6차 고용정책 조정회의('12.2.24) 건의

고용노동부

국비 매칭 사업 전환 기준 수립

〈현행〉

예산 부담 주체, 향후 사업 종료시 전환 인원에 대한 재정 지원 여부 불투명

〈건의〉

무기계약직 전환 대상 및 자원 분담에 대한 명확한 기준 수립 건의

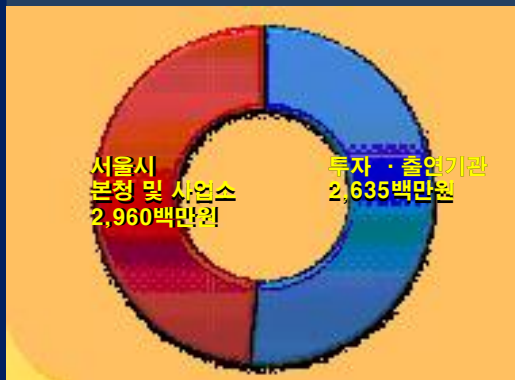
※ 고용노동부(일자리정책과-2963('12.3.06))에 권

※ 2012년 추가 소요 예산



총 5,595백만원

기관 별



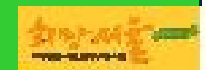
내용 별



IV. 2단계 대책 추진계획



2단계 대책 추진 계획



연구용역 개요

2012. 03 ~ 2012.09

서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구 용역 실시



하반기

연구용역 결과 토대로 '2단계 종합대책' 발표 예정

2단계 대책 추진 계획



연구용역 주요 내용

- 1단계 전환 대상에서 제외된 **일시·간헐업무 실태 재조사**
 - 특히, 조경·녹지분야 (한강사업본부 164, 공원녹지사업소 390, 서울대공원 43, 서울시설공단 4) 업무에 대한 재분석 실시
- **간접고용근로자 고용 개선 추진**
 - 민간위탁, 파견·용역 비정규직에 대한 고용개선 추진
- 공무직 업무 특성·종류·난이도 등을 고려
 - **합리적 직제·임금체계 개편**
 - ※ 사무보조원, 시설관리원, 공원녹지관리원, 도로보수원, 환경미화원, 청원경찰
- **민간부문 고용구조 개선 유도** : 공공수준 고용개선 가이드라인 마련



감사합니다.