



부천시  
**노동정책**  
**기본계획**  
연구보고서

부천시  
노동정책  
기본계획  
연구보고서

이 과제는 부천시노사민정「부천시노동정책 기본계획 수립」연구용역사업  
의 일환으로 수행되었음

시민참여

창의혁신

부천시 노동정책 기본계획 수립

연구보고서

연구기관 희망제작소

2021. 12.

---

## 제 출 문

부천시지역노사민정협의회 위원장 귀하

본 보고서를 “부천시 노동정책 기본계획(2022~2026)” 수립 연구용역의 최종보고서로 제출합니다.

2021년 12월

연구책임자	정 창 기(희망제작소 부소장)
참여연구원	김 세 진(희망제작소 연구사업본부 선임연구원)
	김 창 민(희망제작소 연구사업본부장)
	박 지 호(희망제작소 기획팀장)
	이 다 현(희망제작소 연구사업본부 선임연구원)

본 보고서는 부천시지역노사민정협의회  
2021년 정책연구 결과보고서로 부천시 정책과 다를 수 있습니다.

---

# CONTENTS



<b>I. 연구개요</b> .....	11
1. 연구배경 및 목적	11
2. 연구의 목적	13
3. 연구의 범위 및 방법	13
<b>II. 부천시 노동시장 분석</b> .....	15
1. 부천시의 산업 특성: 2019년 경기도 사업체조사를 중심으로	15
2. 부천시의 노동생산성	24
3. 부천시의 노동현황: 2020년 하반기 지역별 고용조사를 중심으로	26
4. 부천시 노동자의 노동환경: 2019년 부천시 사회조사를 중심으로	40
<b>III. 일자리노동정책 분석</b> .....	45
1. 지방정부의 노동시장정책	45
2. 부천시의 일자리노동정책	46
3. 국내외 지역 일자리노동정책	50
<b>IV. 부천시 노동정책 이해당사자 의견조사 분석</b> .....	57
1. 이해당사자 의견조사 개요	57
2. 의견조사 분석	57
<b>V. 부천시 노동자 인터뷰 조사 분석</b> .....	69
1. 부천시 노동자 인터뷰 개요	69
2. 민선7기 부천시 노동정책의 평가	70
3. 공공부문 민간위탁 업무에 대한 노동자의 불안	71
4. 노동자가 바라는 노동정책	73
<b>VI. 부천시 노동정책 기본계획 방향과 과제</b> .....	79
1. 부천시 노동정책의 필요성	79
2. 부천시 노동정책의 비전 체계	81
3. 세부 정책과제	82

# I. 연구개요

## 1. 연구배경 및 목적

### 1) 연구의 배경

- 부천시는 경기도 지역 다른 시·군에 비해서 제조업의 비중이 높고, 10인 이하의 영세 사업장이 대부분을 차지하고 있어, 경기침체로 기업 경영이 갈수록 어려워짐에 따라서 노사관계, 원·하청간 갈등, 비정규직 노동자의 고용불안 등 지역 노동시장의 여건이 불리하게 진행되고 있음.
- 디지털 기술의 발달과 코로나19 감염병의 유행에 따라서 크게 확산하여 새롭게 부각된 라이더 등의 특수고용노동자의 노동환경 개선과 권리보호 사각지대 해소 등이 사회적 쟁점으로 떠오름.
- 그동안 노동정책은 지방정부가 아닌 중앙정부의 권한으로 인식되었고, 국가사무에서 이를 처리함에 따라서 지방정부가 노동문제에 대해 개입하거나 노동정책을 구성하는 것이 어려웠음.
- 지방정부가 본격적으로 노동정책을 구성하고 시행한 것은 서울특별시가 처음임. 2012년 서울특별시 내에 노동정책과를 설치하고, 2015년에는 <서울시 노동정책 기본계획>을 만들어 정책적으로 지방정부에서 노동을 직접적으로 개입하기 시작함.
- 이후 광주광역시, 충청남도과 같은 광역지방정부에서도 노동정책을 수립하기 시작했으며, 2016년 충청남도 아산시를 시작으로 기초지방정부에서도 노동정책을 수립하기 시작함.
- 2017년 문재인정부 수립 이후에 노동을 주요 정책과제로 선택하면서 각 지방정부에서도 노동정책을 수립하기 시작하고, 조례 제정 등을 거쳐서 노동정책을 직접적으로 수행하기 시작함.
- 그러나 현재까지도 노동정책은 국가사무로 규정이 되어 있으므로, 지방정부가 할 수 있는 노동정책은 현실적으로 제약이 있거나 국가사무와 충돌되는 경향을 낳고 있음.
- 국가사무로 인식되는 노동정책과 지역에 대한 이해없이 타 지역의 노동정책을 그대로 가져오는 현재의 지방노동정책 수립 상황은 상당히 열악한 것이 현실임.

## 2) 연구의 필요성

- 부천시는 일제강점기와 산업화시대를 거쳐 정책적으로 육성된 제조업 중심의 공업도시로 많은 노동자들이 터전을 잡고 살아가고 있음.
- 1990년대 중동신도시의 개발 등으로 부천시가 베드타운화 되고 상업 및 서비스업이 크게 발전하였지만, 아직까지도 주요 공업지구 중 하나로 제조업 등의 공업이 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것이 현실임.
- 부천지역의 공업도시 특성으로 인해서, 1970년대부터 노동조합 활동이 상당히 강하게 이루어졌으며, 이를 토대로 현재까지 노동문제를 다루는 기관이 다른 지역보다 많은 축에 속함.
- 이러한 특징들은 다른 지역에 비해서 노동문제가 관심이 높을 수 밖에 없었으며, 노동문제를 해결하기 위한 노사민정 거버넌스도 비교적 잘 운영되고 있음.
- 하지만 부천시의 노동관련 정책 입안 및 조례제정은 다른 지역과는 큰 차이가 없음.
  - 부천시는 2000년에 「부천시 노동복지회관 및 근로자종합복지관 설치·운영 조례」 제정을 한 바가 있으나 그 이후에 노동 관련 조례를 제정하지 않다가 2011년 「부천시 비정규직 근로자 지원센터 설립 및 운영에 관한 조례」를 제정한 것을 필두로 2021년 현재까지 9개의 노동관련 조례를 제정함.

[표 1-1] 부천시 노동관련 조례 제정 현황

조례명	제정일자
부천시 노동복지회관 및 근로자종합복지관 설치·운영 조례	2000. 07. 29.
부천시 비정규직 근로자 지원센터 설립 및 운영에 관한 조례	2011. 09. 26.
부천시 생활임금 조례	2013. 12. 12.
부천시 노사관계 발전 및 근로자 복지증진사업 지원에 관한 조례	2015. 08. 03.
부천시 청소년 노동인권 증진 조례	2017. 12. 29.
부천시 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례	2019. 07. 15.
부천시 감정노동자 권리보호 및 좋은 일터 조성 등에 관한 조례	2019. 12. 23.
부천시 노동인권 보장 및 증진 조례	2020. 08. 18.
부천시 공동주택 노동자 인권 증진에 관한 조례	2021. 05. 20.

출처: 국가법령정보센터 누리집

- 또한 부천시의 노동정책은 제대로 된 노동정책에 대한 계획이 수립되어 있다기 보다는 일자리 정책의 하나의 부분으로 정립이 되어 있는 것이 현실이며, 노동정책이 제대로 수립된 적이 없음.

- 부천시가 공업 중심의 노동자 도시라는 점에서 봤을 때 시의 특성을 반영한 노동정책은 반드시 존재하여야 하며, 이 정책을 집행할 수 있는 노동복지거버넌스가 제대로 운영되어야 함.

## 2. 연구의 목적

- 이 연구는 전반적인 지역·산업별 조사 분석을 통해 지역특성에 맞는 노동정책의 비전과 추진방향을 설정하고, 지역 노사민정 이해관계자 및 노동자의 의견을 반영하여, 2022년부터 2026년까지 5년간의 종합적인 부천시의 노동정책 기본계획을 수립하는데 목적이 있음.
- 노동정책을 추진함에 있어서 지역적 특성을 강조하면서도 중앙정부의 노동정책과도 조를 맞출 수 있는 유연한 노동정책을 수립하는 것을 목적으로 함.
- 부천시에서 현재 운영되고 있는 거버넌스에 대한 자체평가를 통해서, 노동복지거버넌스의 역할을 더욱 분명히 하여 노사민정이 조화를 이루어 부천시에 정책을 제안하여 추진할 수 있는 체계를 구성하는 것을 목적으로 함.
- 2022년 민선 8기 부천시정에 있어서 노동정책이 적극 반영될 수 있도록 체계적으로 노동정책을 제안하는 것을 목적으로 함.

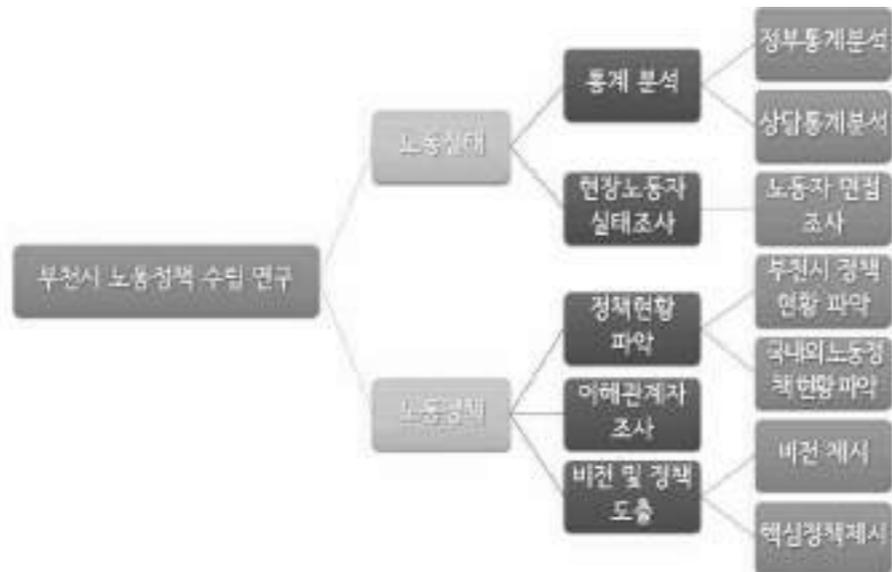
## 3. 연구의 범위 및 방법

### 1) 연구의 범위

- 공간적 범위: 경기도 부천시 전역
- 시간적 범위: 2022년 ~ 2026년 (5년 간)
- 주요내용
  - 지역 노동시장 특성 분석
  - 지역 노동자 노동형태에 대한 전반적인 조사
  - 현장이 요구하는 부천시 노동정책의 방향

- 부천시형 노동정책의 비전 및 목표 설정, 분야별 핵심과제 발굴
- 부천시형 노동복지거버넌스의 비전 및 목표 설정

## 2) 연구 방법



[그림 1-1] 부천시 노동정책 수립연구 개요 및 연구 방법

## II. 부천시 노동시장 분석



- 본 장에서는 부천시에서 일하고 있는 노동자의 특성을 파악하기 위하여, 다음과 같이 분석함
- ① 부천시에서 노동자들이 일하고 있는 업종과 사업체의 현황과 노동생산성을 경기도의 <2017~2019 경기도 사업체 조사>를 통하여 분석
- ② 통계청의 <2020년 하반기 전국고용조사>를 통해 임금노동자의 일반적인 속성을 전국과 경기도와의 비교를 통해서 고용특성을 검토.
- ③ 마지막으로 <2019년 부천시 사회조사>를 통해서 부천시의 임금노동자 및 취업자의 노동환경에 대해서 분석

### 1. 부천시의 산업 특성: 2019년 경기도 사업체조사를 중심으로

#### 1) 산업의 현황

##### (1) 전체 현황

- <2019년 경기도 사업체조사>에 따르면 2019년 부천시 내의 산업은 61,147개가 존재하고 있으며 종사자 수는 297,595명임.
- 2017년부터 2019년까지의 <경기도 사업체조사>를 비교해보면, 2017년 종사자 수 291,822명에서 2018년 종사자 수 301,024명으로 9,202명(3.2%) 증가하였으나, 2019년에는 297,595명으로 나타나 3,429명(1.2%) 감소하였음.
  - 2018년에서 2019년 사이에 실업률이 4.0%에서 4.2%로 증가하였으나, 2017년에서 2018년 사이에 실업률이 3.6%에서 4.0%로 증가하였으므로 실업률의 증가가 종사자 수의 감소를 낳은 것은 아닌 것으로 보임.
  - 부천시의 전체인구가 2010년 890,875명을 정점으로 계속 하락하고 있는데, 2017년

871,674명에서 2019년 855,685명으로 15,989명(1.8%) 감소하여, 인구의 감소가 종사자 수의 감소와도 연관된 것으로 보는 것이 타당함.

- 사업체수는 2017년부터 2019년까지 꾸준히 증가하여 2017년 60,076개에서 2019년 61,147개로 증가하여 2년간 1,071개(1.8%) 증가하였음.
- <표 2.1>에서 보면 부천시에서 가장 큰 비중을 차지하는 산업은 제조업으로 사업체는 10,229개(16.7%), 종사자는 68,426명(23.0%)을 차지하고 있음.
- 제조업 이외의 부천시의 유력산업은 도매 및 소매업, 숙박음식점업, 보건서비스업, 교육서비스업으로 나타나고 있음.

[표 2-1] 2017~2019년 부천시 사업체 및 종사자 추이(산업대분류)

(단위 : 개, 명)

	2019		2018		2017	
	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
전 체	61,147	297,595	60,413	301,024	60,076	291,822
농림어업	-	-	2	35	4	31
광업	-	-	-	-	-	-
제조업	10,229	68,426	10,501	70,185	10,657	71,475
전기·가스업	6	201	6	207	5	215
수도·하수·폐기물처리업	57	1,416	58	1,465	56	1,490
건설업	1,850	18,369	1,799	18,415	1,738	16,533
도매 및 소매업	13,411	42,634	13,358	42,966	13,196	42,122
운수 및 창고업	5,883	11,358	5,672	11,041	5,967	11,039
숙박 및 음식점업	10,108	30,872	9,768	30,667	9,643	28,981
정보통신업	468	4,031	438	4,172	414	3,858
금융 및 보험업	597	9,277	625	10,234	631	10,119
부동산업	2,665	8,920	2,551	8,068	2,469	7,569
전문·과학·기술 서비스업	1,378	7,860	1,336	7,505	1,205	6,998
시설관리·임대서비스업	874	16,298	833	18,575	804	17,645
공공·국방·행정	84	6,095	82	5,410	82	4,977
교육서비스업	2,703	21,224	2,667	22,184	2,615	21,596
보건사회서비스업	2,214	31,046	2,213	30,480	2,199	28,095
예술·스포츠·여가업	2,115	6,044	2,060	6,039	2,013	5,646
협회 및 단체·기타서비스업	6,505	13,524	6,444	13,376	6,378	13,433

(2) 제조업의 감소

- 제조업의 경우 2017년부터의 추이를 보면 사업체 수와 종사자 수 전체가 줄어드는 것을 알 수 있으며, 2017년에 비해 사업체 수는 428개(4.2%), 종사자 수는 3,049명(4.5%) 감소함.
- <표 2.2>는 제조업을 다시 중분류로 세분화 한 것으로 부천시 내에서 어떤 제조업이 핵심이며, 어떤 제조업이 감소를 주도하는지에 대해 알 수 있음.

[표 2-2] 2017~2019년 부천시 제조업 사업체 및 종사자 추이 (산업중분류)

(단위 : 개, 명)

	2019		2018		2017	
	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
식품제조업	556	2,764	561	2,868	582	2,945
음료제조업	9	56	10	52	10	57
섬유제품 제조업	191	960	183	942	187	868
의복·모피 제품 제조	237	1,340	235	1,323	232	1,339
가죽·가방·신발 제조	243	1,093	218	900	217	899
목재 제조	32	60	29	72	30	84
펄프·종이제조	81	697	89	704	89	693
인쇄·기록매체 복제	564	2,389	544	2,350	534	2,375
화학물질·화학제품 제조	147	1,772	168	1,950	170	2,030
의료용 물질·의약품 제조	13	139	12	132	13	140
고무·플라스틱 제조	957	8,299	968	7,805	933	7,420
비금속 광물제품 제조	68	957	68	956	60	996
1차 금속 제조	129	953	110	907	110	887
금속가공제품 제조	2,339	10,953	2,291	10,627	2,183	10,087
전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조	764	9,147	774	8,753	782	8,886
의료·정밀·광학기기 및 시계제조	504	4,068	515	4,163	493	3,887

전기장비 제조	1,192	9,620	1,160	9,548	1,130	9,153
기타 기계 및 장비 제조	1,931	12,068	1,863	11,905	1,772	11,408
자동차 및 트레일러 제조	81	695	79	597	74	535
기타 운송장비 제조업	19	402	23	493	26	533
가구 제조업	102	440	106	460	109	453
기타 제품 제조	416	2,049	413	2,101	399	2,067
산업용 기계 및 장비 수리	82	554	81	570	93	660

- 부천시에서 가장 종사자 수가 큰 제조업은 '기타 기계 및 장비 제조업'으로 2019년 현재 12,068명(17.6%)를 차지하고 있으며, '금속가공제품제조업'(10,953명, 16.0%), '전기장비 제조업'(9,620명, 14.1%), '전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신 장비 제조'(9,147명, 13.4%), '고무·플라스틱 제조업'(8,299명, 12.1%)로 나타나고 있음.
- 그러나 2017년~2019년의 시계열 추이에서는 상위 5개 업종의 종사자 규모가 상승하고 있는 것으로 나타남.
  - 기타 기계 및 장비 제조업: 사업체 159개(8.2%) 증가, 종사자 660명(5.5%) 증가
  - 금속가공제품 제조업: 사업체 156개(6.7%) 증가, 종사자 866명(7.9%) 증가
  - 전기장비 제조업: 사업체 62개(5.2%) 증가, 종사자 467명(4.9%) 증가
  - 전자부품·컴퓨터·영상·음향 및 통신장비 제조업: 사업체 18개(2.4%) 감소, 종사자 261명(2.8%) 증가
  - 고무·플라스틱 제조업: 사업체 24개(2.5%) 증가, 종사자 879명(10.6%) 증가
- 상위 5개 업종 이외에도 '의료·정밀·광학기기 및 시계제조업', '가죽·가방·신발 제조업', '1차 금속 제조업'의 경우에는 사업체 수와 종사자 수가 전반적으로 증가하고 있는 것으로 나타남.
- 그러나 '식품제조업', '화학물질·화학제품 제조업', '비금속 광물제품 제조업', '기타 운송장비 제조업'의 경우에는 사업체 수와 종사자 수가 뚜렷하게 감소하고 있는 것으로 나타남.
- 제조업의 상위 5개 업종의 규모가 커지고 있음에도 불구하고 전체 제조업의 규모가 감소하는 이유는 공해 배출 유무와 제조업 생산장의 가용면적 때문으로 추론할 수 있음.
- 상위 5개 업종과 규모가 증가하는 업종의 경우에는 대부분 공해를 배출하지 않는 제조업이거나 좁은 면적의 사업장에서도 운영이 가능한 업종임.

- 오정산업단지, 삼정동 등에 큰 규모로 세워진 아파트형 공장(테크노파크)에서도 충분히 제조나 사업장 운영이 가능함.

- 그에 비해서 감소하는 업종의 경우, 공해배출이나 위험성이 높거나(화학물질·화학제품 제조업, 비금속 광물제품 제조업), 원료생산지와 사업장의 거리가 매우 멀거나(비금속 광물제품 제조업), 넓은 사업장이 필요한 업종(기타 운송장비 제조업)으로 나타나고 있음.
- 부천시는 공업도시이지만 도시 주변으로 서울, 인천이라는 광역규모 도시가 존재하고 있고, 부천시 내에도 중동신도시를 중심으로 하는 대규모의 주거지역이 존재하고 있기 때문에 공해에 민감할 수 밖에 없으며 좁은 면적으로 인해서 넓은 규모의 사업장을 운영하기 어려움.
- 결국 감소하는 업종은 부천시의 특수성 등으로 인하여, 다른 지역으로 이동하고 있는 것으로 보임.

### (3) 서비스업의 증가

- 부천시의 주요 5개 업종 중에서 제조업을 제외한 업종은 서비스업 관련 업종임. 교육 서비스업을 제외한 도매 및 소매업, 숙박음식점업, 보건서비스업은 사업체 수와 종사자 수가 증가하고 있음.
  - 도매 및 소매업: 사업체 215개(1.6%) 증가, 종사자 512명(1.2%) 증가
  - 보건사회서비스업: 사업체 15개(0.6%) 증가, 종사자 2,951명(9.5%) 증가
  - 숙박 및 음식점업: 사업체 465개(4.6%) 증가, 종사자 1,891명(6.1%) 증가
  - 교육서비스업: 사업체 88개(3.3%) 증가, 종사자 372명(1.8%) 감소
- 특히, 숙박 및 음식점업과 보건사회서비스업이 비교적 큰 규모로 증가했는데, 숙박 및 음식점업의 경우 자영업에 뛰어드는 사람들이 많고, 일을 구하기가 다른 곳 보다 쉬운 환경상 증가하고 있는 것으로 보임. 보건사회서비스업의 경우 중앙정부의 사회복지예산이 증대하고, 고령화, 저출산 사회로 접어들게 되면서 사회복지에 중시하는 경향이 종사자 수를 증가하는 요인으로 볼 수 있음.
- 단, 이 통계는 2017~2019년까지의 통계를 분석한 것으로서 2020년 초부터 전 세계적인 유행하기 시작한 코로나19의 상황을 감안하지 않았음. 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업의 경우 코로나19로 인하여 큰 타격을 받았을 것으로 보이지만, 보건사회서비스업의 경우에는 중요성이 더 높아져 종사자규모가 더 늘어났을 것으로 예측.

## 2) 산업의 규모

### (1) 산업 규모 현황

- <2019년 경기도 사업체 조사>에 따르면, 경기도의 전체 사업체 수는 934,349개로 나타나고 있으며, 부천시 사업체수는 61,147개로 경기도 전체의 6.5%를 차지하고 있음.

[표 2-3] 2019년 경기도 및 부천시 사업체 규모 비교

	경기도		부천시	
	사업체 수(개)	비율(%)	사업체 수(개)	비율(%)
전체 사업체 수	934,349	100	61,147	100
1 ~ 4명	710,459	76.04	47,762	78.11
5 ~ 9명	137,973	14.77	8,588	14.04
10 ~ 19명	48,227	5.16	2,918	4.77
20 ~ 49명	25,963	2.78	1,284	2.10
50 ~ 99명	7,662	0.82	415	0.68
100 ~ 299명	3,343	0.36	150	0.25
300 ~ 499명	383	0.04	13	0.02
500 ~ 999명	232	0.02	9	0.01
1000명 이상	107	0.01	8	0.01

- [표 2.3]에 의하면 경기도의 1~4인 사업체의 규모는 710,459개로 전체의 76.04%를 차지하고 있으며, 부천시의 1~4인 사업체 규모는 47,762개로 전체의 78.11%를 차지하여 경기도 전체의 1~4인 사업체의 규모에 비해 부천시의 1~4인 사업체 규모가 조금 더 큼.
- 10인 이하의 사업체의 규모는 경기도의 경우 전체의 90.81%, 부천시는 92.15%로 나타나 영세규모 사업장의 대부분을 차지하는 것으로 나타나 있음.
- 그에 비해서 300인 이상 대기업 사업장의 규모는 경기도의 경우 전체의 0.07%, 부천시의 경우 0.04%로 나타나 경기도 전체의 대기업의 규모 비율보다 부천시의 비율이 낮았음.

### (2) 제조업 규모 현황

[표 2-4] 2019년 부천시 제조업 사업체 규모 비교

	제조업(부천시)		부천시	
	사업체 수(개)	비율(%)	사업체 수(개)	비율(%)
전체 사업체 수	10,229	100.00	61,147	100.00
1 ~ 4명	6,303	61.62	47,762	78.11
5 ~ 9명	2,500	24.44	8,588	14.04
10 ~ 19명	858	8.39	2,918	4.77
20 ~ 49명	447	4.37	1,284	2.10
50 ~ 99명	93	0.91	415	0.68
100 ~ 299명	23	0.22	150	0.25
300 ~ 499명	3	0.03	13	0.02
500 ~ 999명	-	-	9	0.01
1000명 이상	2	0.02	8	0.01

- [표 2.4]에 의하면 2019년 부천시 제조업 사업체 10,229개 중, 61.62%인 6,303개 업체가 1~4명 규모의 업체로 나타남. 부천시 전체의 1~4명 규모 업체의 비율 78.11%보다 낮지만 대다수의 제조업 사업체가 5인 미만의 사업체로 분류됨.
- 10인 이하 제조업사업체의 규모는 86.06%로 나타남. 이 역시 부천시 전체 사업체의 92.15%보다 낮은 규모지만 대부분의 제조업체가 영세규모라고 볼 수 있음.

### (3) 서비스업 규모현황

- 서비스업의 경우에는 부천시 내에서 상위 4대 서비스업인 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업, 보건사회서비스업을 대상으로 비교함.

[표 2-5] 2019년 부천시 도매 및 소매업 사업체 규모 비교

	도매 및 소매업(부천시)		부천시	
	사업체 수(개)	비율(%)	사업체 수(개)	비율(%)
전체 사업체 수	13,411	100.00	61,147	100.00
1 ~ 4명	11,359	84.70	47,762	78.11
5 ~ 9명	1,462	10.90	8,588	14.04
10 ~ 19명	422	3.15	2,918	4.77
20 ~ 49명	134	1.00	1,284	2.10
50 ~ 99명	23	0.17	415	0.68
100 ~ 299명	-	-	150	0.25
300 ~ 499명	-	-	13	0.02
500 ~ 999명	-	-	9	0.01
1000명 이상	-	-	8	0.01

[표 2-6] 2019년 부천시 숙박 및 음식점업 사업체 규모 비교

	숙박 및 음식점업(부천시)		부천시	
	사업체 수(개)	비율(%)	사업체 수(개)	비율(%)
전체 사업체 수	10,108	100.00	61,147	100.00
1 ~ 4명	8,468	83.78	47,762	78.11
5 ~ 9명	1,327	13.13	8,588	14.04
10 ~ 19명	257	2.54	2,918	4.77
20 ~ 49명	49	0.48	1,284	2.10
50 ~ 99명	7	0.07	415	0.68
100 ~ 299명	-	-	150	0.25
300 ~ 499명	-	-	13	0.02
500 ~ 999명	-	-	9	0.01
1000명 이상	-	-	8	0.01

[표 2-7] 2019년 부천시 교육서비스업 사업체 규모 비교

	교육서비스업(부천시)		부천시	
	사업체 수(개)	비율(%)	사업체 수(개)	비율(%)
전체 사업체 수	2,703	100.00	61,147	100.00
1 ~ 4명	1,949	72.11	47,762	78.11
5 ~ 9명	438	16.20	8,588	14.04
10 ~ 19명	119	4.40	2,918	4.77
20 ~ 49명	92	3.40	1,284	2.10
50 ~ 99명	87	3.22	415	0.68
100 ~ 299명	14	0.52	150	0.25
300 ~ 499명	2	0.07	13	0.02
500 ~ 999명	2	0.07	9	0.01
1000명 이상	-	-	8	0.01

[표 2-8] 2019년 부천시 보건사회서비스업 사업체 규모 비교

	보건사회서비스업(부천시)		부천시	
	사업체 수(개)	비율(%)	사업체 수(개)	비율(%)
전체 사업체 수	2,214	100.00	61,147	100.00
1 ~ 4명	793	35.82	47,762	78.11
5 ~ 9명	840	37.94	8,588	14.04
10 ~ 19명	347	15.67	2,918	4.77
20 ~ 49명	138	6.23	1,284	2.10
50 ~ 99명	60	2.71	415	0.68
100 ~ 299명	29	1.31	150	0.25
300 ~ 499명	4	0.18	13	0.02
500 ~ 999명	1	0.05	9	0.01
1000명 이상	2	0.09	8	0.01

- 도매 및 서비스업과 숙박 및 음식점업은 부천시 전체의 규모보다 5인 미만 사업장의 규모가 크게 나타남. 도매 및 소매업 사업체 13,411개 중에 84.7%인 11,359개가 5인 미만 사업체로 나타났으며, 숙박 및 음식점업은 10,108개 중에 83.78%인 8,468개가 5인 미만 사업장으로 나타남.
- 도매 및 서비스업과 숙박 및 음식점업의 규모를 10인 미만으로 바꾸어보면 각각 그 비중이 95.6%, 96.91%로 나타나 부천시의 평균 비중보다 높았으며, 거의 모든 사업장이 영세규모임을 알 수 있음.
- 다만 교육서비스업의 경우에는 5인 미만 사업체의 규모가 1,949개로 전체의 72.11%로 나타나 부천시 전체의 5인 미만 사업체의 비율보다 다소 낮았으며, 10인 미만 사업체의 비율도 88.3%로 나타남. 교육서비스업의 대부분이 영세규모 사업체로 볼 수 있으나, 부천시 전체 평균보다는 약간 낮은 경향을 보였음.
- 보건사회서비스업의 경우에는 부천시의 사업체 규모 경향과 다른 업종의 사업체 규모 경향과는 다르게 나타남. 5인 미만 영세 사업체는 793개로 전체의 35.82%로 나타났으며, 10인 미만 사업장으로 확장하더라도 73.76%로 나타남. 다른 업종에 비하여 영세규모 사업체 비중이 낮고 10~99명 규모의 사업장이 다른 업종보다 규모가 큰 것이 특징

## 2. 부천시의 노동생산성

- 2010~2018년까지의 경기도의 지역별 생산활동을 부천시를 중심으로 비교하기 위하여, 통계청에서 제공하는 지역 내 총생산(Gross Regional Domestic Product, GRDP)를 중심으로 부천시의 GRDP를 경기도 및 경기도 산하 시군의 데이터와 비교하여, 부천지역의 생산성이 얼마나 경기도에 기여하고 있는지에 대하여 추출
- 2010년부터 2018년까지의 GRDP 규모를 분석하여 ① 2010년부터 2018년까지 GRDP의 성장률이 얼마인가를 분석하는 2010년 대비 GRDP 성장률, ② 경기도의 총 GRDP에 각 시군의 기여율이 2010년부터 2018년까지 얼마나 변화하였는가 분석하는 2010년 대비 경기도 총 GRDP 기여율 변화로 부천지역의 노동생산성을 분석

[표 2-9] 2010년 대비 경기도 시군 GRDP 성장률 및 기여율 변화

	2010년 대비 GRDP 성장률 (2018)	2010년 대비 경기도 총 GRDP 기여율 변화(2018)
경기도	72.3	-

시군평균	63.8	-0.00025
수원시	60.7	-0.530
성남시	84.7	0.593
의정부시	64.4	-0.073
안양시	43.3	-0.765
부천시	33.3	-1.064
광명시	36.5	-0.444
평택시	74.8	0.102
동두천시	31.1	-0.116
안산시	42.3	-1.147
고양시	50.2	-0.659
과천시	-11.8	-0.950
구리시	48.2	-0.126
남양주시	84.1	0.146
오산시	99.6	0.161
시흥시	54.7	-0.384
군포시	53.5	-0.191
의왕시	57.2	-0.076
하남시	139.5	0.380
용인시	19.6	-2.802
파주시	76.7	0.110
이천시	171.0	1.866
안성시	66.3	-0.071
김포시	73.4	0.018
화성시	206.0	7.081
광주시	58.1	-0.180
양주시	53.0	-0.173
포천시	53.2	-0.174
여주시	24.0	-0.315
연천군	44.3	-0.062
가평군	46.4	-0.067
양평군	39.7	-0.096

○ <표 2.9>에 의하면 2010년 대비 GRDP 성장률은 경기도 전지역의 경우 72.3% 증가한 것으로 나타났으며, 경기도 산하 각 시군의 평균은 63.8%로 나타났음.

○ <표 2.9>에 의하면 2010년 대비 경기도 총 GRDP에 대한 각 시군의 기여율은 각 시군

의 평균이 -0.00025%로 나타나 거의 변동이 없는 것으로 나타났음.

- 부천시의 경우 2010년 대비 GRDP 성장률은 33.3%로 나타났으며, 2010년 대비 기여율의 변화는 -1.064%p로 나타남.
- 각 시도 평균과 비교해보았을 때 부천시의 GRDP 성장률은 다른 지역보다 낮으며, 경기도 내 하위권으로 나타남.
  - 도시규모가 비슷한 수원시(60.7%), 성남시(84.7%), 고양시(50.2%), 화성시(206.0%)보다 낮게 나타났으며, 용인시(19.2%)보다는 높게 나타남.
  - 부천시와 비슷한 성장률을 가진 시군은 안양시(43.3%), 안산시(42.3%), 양평군(39.7%), 광명시(36.5%), 동두천시(31.1%), 여주시(24.0%)로 나타남.
  - 부천시와 비슷한 성장률을 가진 시군을 분석해보면, 산업기반이 비교적 미약하거나(양평군, 여주시), 인구유출이 계속 이루어지고 있는 도시(안양시, 안산시, 광명시, 동두천시)인 경우가 많음.
    - 특히, 안양시와 안산시의 경우에 도시면적이 작고, 경인지역 공업지역으로 육성된 곳이었으나, 도시 내에 새로운 대규모 거주지역이 들어섰으며, 인구유출이 일어나고 있다는 점에서 공통점이 있음.
- 각 시군의 경기도 총 GRDP 기여변화율을 보면 부천시는 -1.064%p로 경기도 내 31개 시군 중에 29위에 그치고 있어 경기도 내에서 부천시의 GRDP 기여변화율이 크게 감소하고 있는 것으로 보임.
  - 비슷한 변화율을 보이고 있는 곳이 안양시(-0.765%p), 과천시(-0.950%p), 안산시(-1.147%p)인데, 세 지역 모두 경기도 내에서 인구유출지역으로 손꼽히는 곳임.
  - 과천시의 경우 별다른 산업기반이 없고 정부청사의 세종시 이전으로 인하여 기여변화율이 감소한 것으로 보이지만, 안양시, 안산시의 경우에는 부천시와 마찬가지로 공업도시이기 때문에 공업에 관련된 제조업 등의 쇠퇴가 노동생산성에 큰 영향을 끼치고 있는 것을 보임.

### 3. 부천시의 노동현황: 2020년 하반기 지역별 고용조사를 중심으로

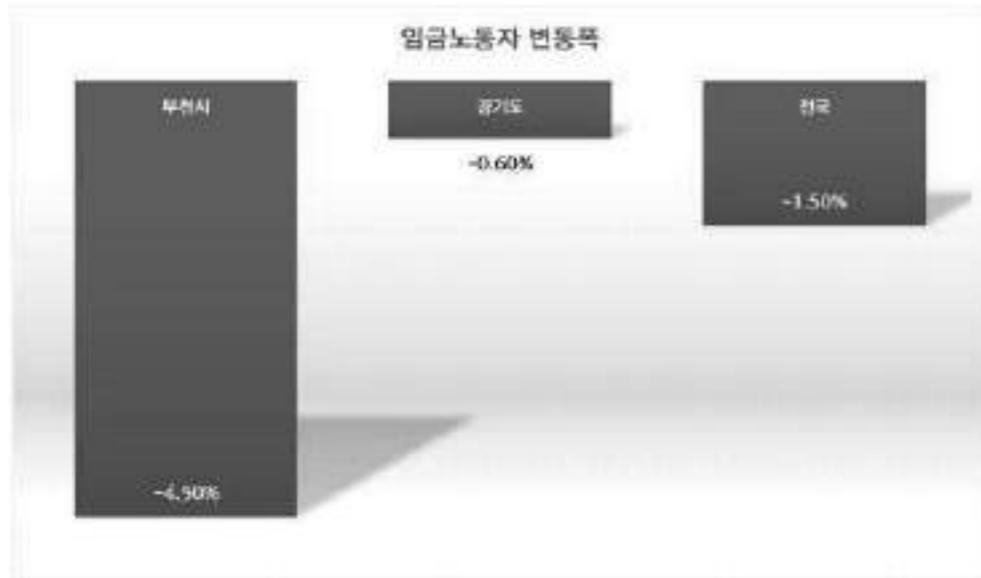
- 부천시의 노동특성을 더욱 자세히 알아보기 위해 통계청에서 2020년 10월에 진행한 <2020년 하반기 지역별 고용조사>를 활용하여 검토함.
- <지역별 고용조사>는 광역지방정부 뿐만 아니라, 기초지방정부의 수준에서 노동 현황을 파악할 수 있는 특성을 가지고 있을 뿐만 아니라, 2020년 이후의 상황까지 포함되어 있어 코로나19 유행 이후의 노동현황에 대해서도 파악할 수 있음.
- <지역별 고용조사>를 이용하여 전국과 경기도, 부천시와의 비교를 중심으로 경기도 산하 시군간의 비교를 진행함.
- 2020년 하반기 <지역별 고용조사> 전국 15세 이상 인구 중에서 377,352명을 대상으로 한 설문조사를 진행하였으며, 이 중 경기도는 67,903명, 부천시는 2,938명을 대상으로 조사한 표본조사임.
- 최대한 모집단의 규모를 추정하기 위하여 분석에서는 조사대상 임금노동자의 수에 통계청에서 자체적으로 부여한 가중치를 곱해서 나온 임금노동자 수를 사용하였음.

#### 1) 부천시 노동자 추이

[표 2-10] 2019~2020년 부천시, 경기도, 전국 노동자 추이

시기	부천시	경기도	전국
2019. 10.	355,599	5,540,996	20,746,699
2020. 10.	340,418	5,509,479	20,440,579

- 부천시 임금노동자의 기본적인 현황을 <표 2.10>에서 살펴보면, 2020년 10월 현재, 340,418명으로, 전년 동월 355,598명보다 15,180명(4.5%) 감소하였음.
- 이러한 임금노동자 수의 감소는 경기도와 전국 지표에서도 똑같이 나타남.
  - 경기도의 임금노동자는 2020년 10월 현재, 5,509,379명으로 전년 동월대비 31,517명(0.6%) 감소
  - 전국의 임금노동자는 2020년 10월 현재, 20,440,579명으로 전년 동월대비 306,120명(1.5%) 감소



[그림 2-1] 부천시, 경기도, 전국의 임금노동자 변동폭

- [그림 2.1]에서 드러나듯이 부천시, 경기도, 전국의 지표에서 모두 임금노동자 자체가 줄어든 것은 코로나19의 확산으로 인한 기업의 매출 감소 및 고용감소로 인하여 줄어든 것으로 보임.
- 그러나 고용비율 감소폭으로 봤을 때 전국 감소 규모 1.5%, 경기도 감소규모 0.6%에 비해 부천시의 감소 규모가 4.5%로 높은 것으로 알 수 있음.
- 부천시의 감소 폭이 경기도나 전국에 비해 큰 것을 보았을 때 코로나19로 인한 경기침체가 다른 지역에 비하여 부천지역에 더 영향을 준 것으로 보임.
- 지역별 고용조사에서는 임금노동자를 고용계약기간에 따라서 상용근로자(고용계약기간이 1년 이상), 임시근로자(고용계약기간이 1개월 이상, 1년 미만), 일용근로자(고용계약기간이 1개월 미만)으로 나누고 있음.
- [표 2.11]에서는 전체적으로 상용근로자의 비율이 늘어나고, 임시근로자와 일용근로자의 비율이 줄어들었기 때문에, 일자리의 수준이 높아졌다고 보기 쉬우나, 코로나19로 인해서 전체적인 임금노동자의 수가 줄어들었고, 고용계약기간이 짧은 임시근로자와 일용근로자가 상용근로자에 비해 등락폭이 더욱 크기 때문에 보이는 착시효과임.
- 코로나19로 인해서 고용안정성이 비교적 높은 상용근로자보다 그렇지 못한 임시근로자와 일용근로자에서 더욱 큰 영향을 끼쳤음을 알 수 있음.

[표 2-11] 2019~2020년 부천시, 경기도, 전국의 상용직, 임시직, 일용직 노동자 수 추이

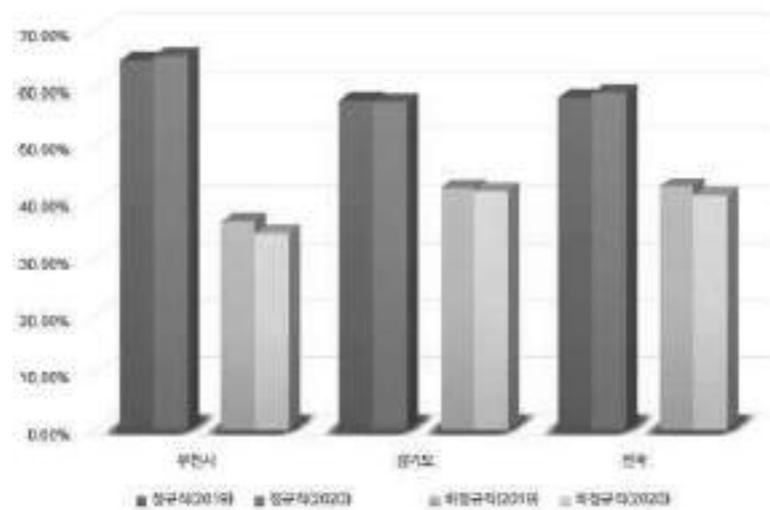
구분	부천시		경기도		전국	
	인원수 (명)	비율 (%)	인원수 (명)	비율 (%)	인원수 (명)	비율 (%)
상용직						
2019. 10.	260,357	73.2	3,953,567	71.4	14,434,045	69.6
2020. 10.	255,197	75.0	3,978,229	72.2	14,447,621	70.7
임시직						
2019. 10.	74,197	20.9	1,197,006	21.6	4,884,850	23.5
2020. 10.	66,580	19.6	1,143,624	20.8	4,624,229	22.6
일용직						
2019. 10.	21,045	5.9	390,423	7.0	1,427,804	6.9
2020. 10.	18,641	5.5	387,626	7.0	1,368,730	6.7

- 부천시의 경우, 전국이나 경기도에 비해서 상용근로자 비율이 높은 것으로 나타났으며, 이에 따라 임시직과 일용직 근로자의 비율은 낮은 편임.
- 하지만 상용근로자 측면에서는 전국과 경기도 지표에 비해서 다소 다른 모습을 보임.
  - 부천시: 2019년 10월 260,257명에서 2020년 10월 255,197명으로 5,060명 감소하였으나 비율은 73.2%에서 75.0%로 1.8% 증가
  - 경기도: 2019년 10월 3,953,567명에서 2020년 10월 3,978,229명으로 24,662명 증가하였고 비율은 71.4%에서 72.2%로 0.8% 증가
  - 전국: 2019년 10월 14,434,045명에서 14,447,621명으로 13,576명 증가하였고 비율은 1.1% 증가
- 부천시가 경기도, 전국 지표에 비해서 상용근로자의 수는 줄었지만, 비율이 더 크게 나타나는 이유는 다른 지표에 비해서 전체 임금노동자 감소비율이 더 높고, 상용근로자 감소비율보다 임시직, 일용직근로자 비율이 더 높게 나타났기 때문에 나타난 것이라고 보임.
- 부천시는 앞서 설명했던 것처럼 코로나19가 다른지역에 비해서 더 크게 피해를 준 것으로 보이며, 그 대상은 상용근로자보다 임시직, 일용직근로자와 같은 노동약자가 더 큰 피해를 봤음을 알 수 있음.
- 지역별 고용조사에서 표면적으로는 고용계약기간에 따라서 상용근로자, 임시직근로자, 일용직근로자로 나누어 표기하나 특히 상용근로자에서 1년 이상 2년 미만 일하는 비정규직 노동자의 수와 주 36시간 이하로 일하는 시간제 노동자의 수를 상용근로자에 표기하고 있으므로, 제대로 된 비정규직 노동자의 수를 파악할 수 없음.

[표 2-12] 2019~2020년 부천시, 경기도, 전국의 정규직, 비정규직 노동자 수 추이

구분	부천시		경기도		전국	
	인원수 (명)	비율 (%)	인원수 (명)	비율 (%)	인원수 (명)	비율 (%)
정규직						
2019. 10.	229,756	64.6	3,199,272	57.7	12,071,119	58.2
2020. 10.	222,891	65.5	3,163,436	57.4	12,067,712	59.0
비정규직						
2019. 10.	125,843	36.4	2,341,724	42.3	8,675,580	41.8
2020. 10.	117,527	34.5	2,346,043	42.6	8,372,867	41.0

- 따라서 상용근로자로 표기된 인원 수에서 '고용계약기간이 있음'이라고 표기한 인원 수와 주 36시간 이하로 노동을 하고 있다는 인원수를 제외한 인원을 정규직 노동자로 분류하고, 상용근로자 중에 제외된 인원과 임시직근로자와 일용직근로자로 표시한 인원을 합하여 비정규직 노동자로 분류함.
- [표 2.12]에 의하면 부천시는 2019년, 2020년 모두 경기도와 전국에 비해서 정규직 비율이 높은 편이며, 전국 평균에 비해 질 좋은 일자리가 많은 것으로 추정할 수 있음.
- 다만, 임금노동자 변동폭이 -4.5%로 감소폭이 높은 편이기 때문에, 정규직 노동자의 경우에 인원수가 줄어들었음에도 불구하고 비율은 늘어났음.



[그림 2-2] 2019~2020년 부천시, 경기도, 전국의 정규직, 비정규직 노동자 비율 추이

- [그림 2.2]에 의하면 정규직 노동자는 2019년에 비해 2020년 5,160명이 줄어들었으나, 비정규직 노동자는 10,021명 줄어들었음. 규모는 정규직 노동자의 비율이 더 크기 때문에 코로나19 상황으로 인해서 비정규직 노동자가 해고 및 고용해지에 크게 노출된 것으로 보임.

## 2) 부천 노동자의 일반적 특성

[표 2-13] 부천시, 경기도 노동자의 일반적 특성 비교

구분	구분	부천시		경기도	
		인원수(명)	비율(%)	인원수(명)	비율(%)
성별	남성	186,612	54.8	3,182,141	57.8
	여성	153,806	45.2	2,327,338	42.2
연령	19세 이하	1,960	0.6	43,938	0.8
	20~29세	53,312	15.7	878,240	15.9
	30~39세	81,268	23.9	1,281,513	23.3
	40~49세	77,844	22.8	1,356,815	24.6
	50~59세	81,679	24.0	1,194,455	21.7
	60~69세	35,783	10.5	570,541	10.4
	70세 이상	8,572	2.5	183,978	3.3
학력	중학교 이하	35,229	10.4	522,770	9.5
	고등학교	115,172	33.8	1,816,110	33.0
	전문대학	57,657	17.0	863,146	15.7
	대학교	113,153	33.2	1,925,690	34.9
	대학원 이상	19,206	5.6	381,764	6.9

- 임금노동자의 일반적 특성을 확인한 결과, 부천시의 임금노동자의 성별분포는 남성이 여성보다 9.6% 많은 것으로 나타남. 그러나 경기도 임금노동자 통계와 비교하면 남성과 여성폭이 줄어들어, 경기도 전체 보다 여성노동자의 비중이 많은 것으로 나타남.
- 부천시 임금노동자는 50대가 81,679명으로 전체의 24%를 차지하여 가장 많은 것으로 나타남. 경기도 전체의 임금노동자는 40대의 비중이 24.6%이고, 50대의 비중이 21.7%에 비하면 다소 노동자의 연령층이 높은 것으로 나타남.
- 부천시의 임금노동자의 학력은 경기도 전체의 임금노동자의 학력과 비교해봤을 때 다

소 낮은 것으로 나타남. 중학교 이하, 고등학교, 전문대학의 학력은 경기도 전체 임금노동자의 비중보다 높고, 대학교, 대학원 이상의 학력은 낮은 편임.

[표 2-14] 부천시, 경기도의 산업에 따른 임금노동자수 비교

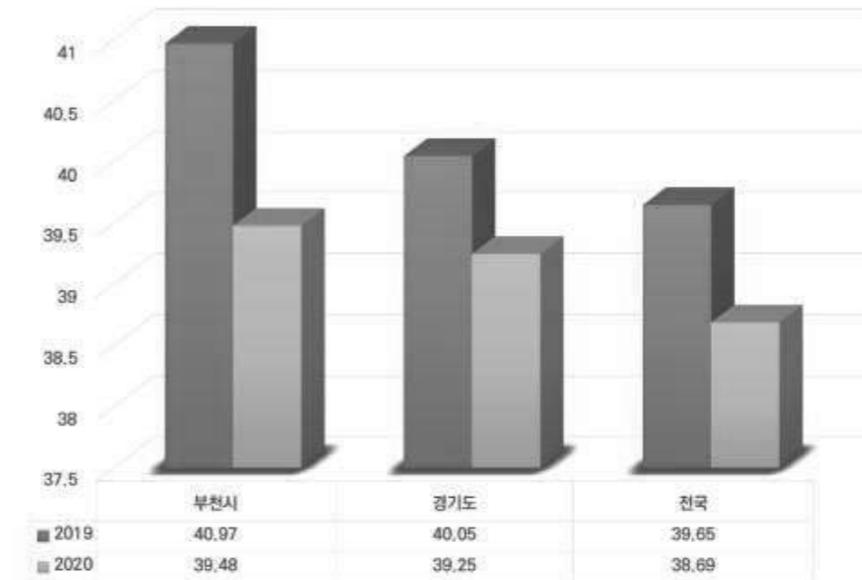
구분	부천시		경기도	
	인원수(명)	비율(%)	인원수(명)	비율(%)
농림어업	250	0.1	8,241	0.1
광업	-	-	7	0
제조업	76,400	22.4	1,172,109	21.3
전기가스공급업	1,986	0.6	13,004	0.2
수도하수폐기물처리업	1,308	0.4	37,213	0.7
건설업	29,717	8.7	481,512	8.7
도소매업	38,003	11.2	640,891	11.6
운수 및 창고업	12,930	3.8	241,173	4.4
숙박 및 음식점업	15,874	4.7	314,860	5.7
정보통신업	17,136	5.0	251,044	4.6
금융보험업	14,735	4.3	171,207	3.1
부동산업	5,985	1.8	93,741	1.7
전문과학기술서비스업	13,669	4.0	314,265	5.7
사업시설관리 및 지원	20,886	6.1	388,427	7.1
공공, 행정, 국방	16,638	4.9	251,747	4.6
교육서비스업	26,070	7.7	356,136	6.5
보건 및 사회서비스업	34,917	10.3	486,418	8.8
예술, 스포츠, 여가 서비스	3,476	1.0	90,570	1.6
협회, 단체, 수리, 기타	10,439	3.1	164,740	3.0
가구 내 고용/자가소비	-	-	25,877	0.5
국제 및 외국기관	-	-	6,295	0.1

○ 부천시의 임금노동자가 가장 많이 종사하는 직종은 제조업으로 총 76,400명이 종사하고 있으며 그 비율은 22.4%임. 이는 경기도 전체 임금노동자의 비율 중 제조업 비율이 21.3%인 것을 감안하면 제조업 종사자가 많고 지역 중심산업임을 알 수 있음.

○ 제조업 외에 경기도 전체의 임금노동자 비중보다 1% 이상 높은 산업은 금융보험업(1.1%), 교육서비스업(1.2%), 보건 및 사회서비스업(1.5%)임.

### 3) 주 노동시간 및 월 평균 임금

- 부천시 임금노동자와 경기도 전체의 임금노동자, 전국 전체 임금노동자의 평균 주 노동시간과 월 임금을 계산하여 비교
- 2019년과 2020년 수치를 비교하여, 주 노동시간 및 월 임금의 변동 추이를 알아보고자 함.



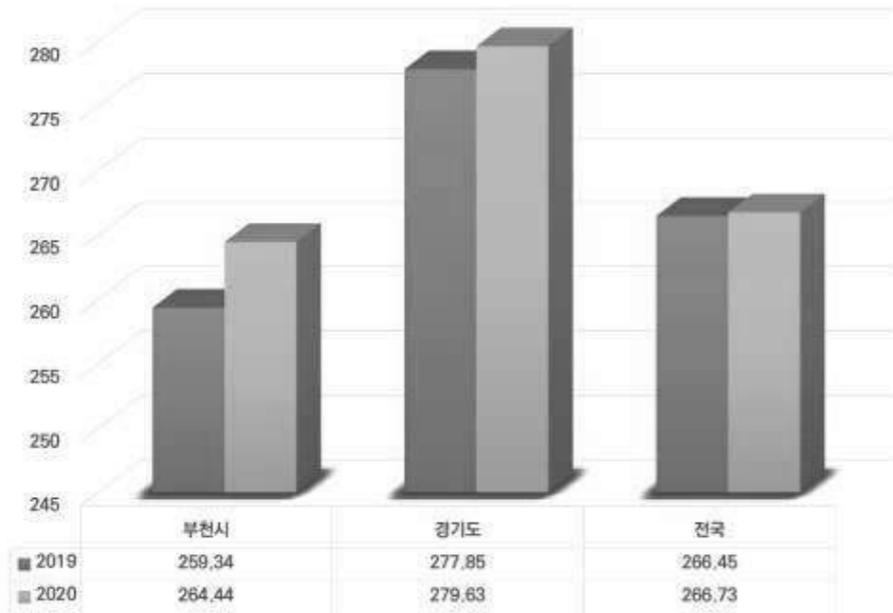
[그림 2-3] 2019~2020년 부천시, 경기도, 전국의 임금노동자의 근무시간 비교

- [그림 2.3]의 전체적 경향을 보았을 때, 부천시의 임금노동자 평균이 경기도나 전국 임금노동자의 평균에 비해 장시간 근무를 하고 있는 것으로 보임.
  - 2019년 현재 부천시는 40.97시간의 평균노동시간을 보이며, 이는 경기도 평균보다 0.92시간, 전국 평균의 1.32시간을 더 일하고 있었음.
- 그러나 2019년에 비해서 2020년의 부천시의 평균노동시간은 1.49시간이 줄어들어 경기도 및 전국의 하락폭에 비해서 훨씬 크게 줄어들었음.
  - 2019년에 비해 2020년 경기도는 0.8시간, 전국은 0.96시간이 줄어들었기 때문에 부

천시의 하락폭은 경기도와 전국 평균에 비해 약 2배 하락한 것임.

- 비교적 급격한 하락에도 불구하고, 아직까지도 부천시의 임금노동자는 경기도에 비해 0.23시간, 전국에 비해 0.79시간 더 일하고 있는 것으로 나타남.

○ 부천시의 전체 평균노동시간의 하락은 두 가지로 파악할 수 있는데, 첫 번째는 주 52시간제의 확대시행, 두 번째는 코로나19로 인한 노동시간의 감소로 추정할 수 있음.



[그림 2-4] 2019~2020년 부천시, 경기도, 전국의 임금노동자의 급여 비교

- [그림 2.4]의 전체적인 경향을 보았을 때, 부천시의 임금노동자는 경기도나 전국에 비해서 비교적 적은 임금을 받고 있는 것으로 나타남.
- 그러나 2019년에 비해 2020년에는 부천시의 임금노동자의 임금상승폭이 다른 곳에 비해서 높은 것으로 나타남.
  - 부천시의 평균 임금노동자 임금은 2019년에 비해 5.1만원 상승하였으며, 이를 비율로 환산하면 1.9% 상승한 것임.
  - 경기도의 평균 임금노동자 임금은 1.78만원(0.6%), 전국의 평균 임금노동자 임금은 0.28만원(0.1%) 상승한것에 그침.
  - 임금의 상승이 다른 지역보다 상승폭이 큰 이유는 비교적 코로나19의 피해를 받지 않는 제조업이 주력산업인 것으로 보임.

- 2020년 최저임금의 인상폭이 1.89%였던 것을 비교해보면, 부천시의 임금인상 폭은 최저임금 인상수준이었던 것으로 보이며, 경기도 또는 전국의 임금인상폭은 최저임금의 인상수준도 따라가지 못한 것으로 보임.

○ 임금의 인상폭은 경기도, 전국의 평균보다 높았지만 2020년 현재, 부천시의 임금노동자는 경기도에 비해 15.19만원, 전국에 비해 2.29만원을 덜 받는 것으로 나타나 저임금상태에 있는 것을 알 수 있음.

#### 4) 비정규직 노동자 특징

- 부천시 임금노동자 중에서 다양한 유형의 비정규직 현황을 직접 파악할 수 있는 자료는 없음. 그러나 <지역별 고용조사>를 이용하여, 상용직 중에서 직접고용 비정규직(기간제 및 계약직)과 단시간 비정규직은 구분이 가능함.
  - <지역별 고용조사> 자료를 이용하여, 비정규직 노동자의 노동조건의 특징을 살펴보고 현황을 파악하고자 함.
  - 단, <지역별 고용조사>에서는 간접고용과 특수고용 노동자의 규모가 누락될 수 있다는 점에서 규모의 대략적인 현황을 살펴볼 수 있음.
- 앞서 고용형태별 임금노동자의 현황을 통해서 부천시의 비정규직 비율이 2020년 10월 현재, 34.5%라는 것을 알 수 있음.

##### (1) 부천 비정규직 노동자의 일반적 특성

[표 2-15] 부천시 비정규직 노동자의 일반적 특성

		비정규직(명)	임금노동자(명)	비정규직 비율(%)
성별	남성	52,761	186,612	28.3
	여성	64,767	153,806	42.1
연령	19세 이하	1,560	1,960	79.6
	20~29세	16,530	53,312	31.0
	30~39세	16,885	81,268	20.8
	40~49세	23,926	77,844	30.7
	50~59세	31,792	81,679	38.9
	60~69세	18,868	35,783	52.7
	70세 이상	7,965	8,572	92.9

학력	중학교 이하	22,472	35,229	63.8
	고등학교	51,109	115,172	44.4
	전문대학	16,745	57,657	29.0
	대학교	23,452	113,153	20.7
	대학원 이상	3,750	19,206	19.5

- [표 2.15]에서 부천시의 2020년 비정규직 노동자의 일반적 특성을 살펴본 결과, 남성보다 여성에서 비정규직 비율이 높은 것으로 나타났음. 전체 임금노동자 가운데, 남성의 경우 28.3%가 비정규직 노동자인 것으로 나타났으나, 여성의 경우 42.1%가 비정규직 노동자 인것으로 나타남.
  - 남성노동자보다 여성노동자가 고용이 불안정하고 열악한 직장에서 일하고 있을 가능성이 높으며, 급여 역시 낮을 가능성이 높음.
  - 여성은 결혼과 출산 등의 경력단절로 인하여 한창 발전가능성이 높은 나이에 장기적으로 쉬다가 다시 일자리로 돌아갈 때는 비정규직으로 갈 수 밖에 없기 때문에, 남성노동자보다 비정규직 비율이 높은 것을 알 수 있음.
- 부천시의 비정규직의 비율은 30대일 때 가장 낮은 것(20.8%)으로 나타나며, 60대에서 가장 크게 높아지고(52.7%), 70대 이상에서는 대부분 노동자가 비정규직(92.9%)로 나타나있음.
  - 60대부터 비정규직의 비율이 크게 높아지는 이유는 정년으로 인하여, 축적된 등의 비정규직으로 계약하기 때문임.
  - 산업구조상 중추를 맡고 있는 20~50대 비정규직 비율이 20~39%에 달하고 있는 것을 보아 세대를 가리지 않고 비정규직의 비율이 높음을 알 수 있음.
- 학력의 경우 저학력에서 고학력으로 갈수록, 비정규직 비율이 낮아짐.

(2) 산업별 부천 비정규직 노동자 특성

[표 2-16] 산업별 부천시 비정규직 노동자의 특성

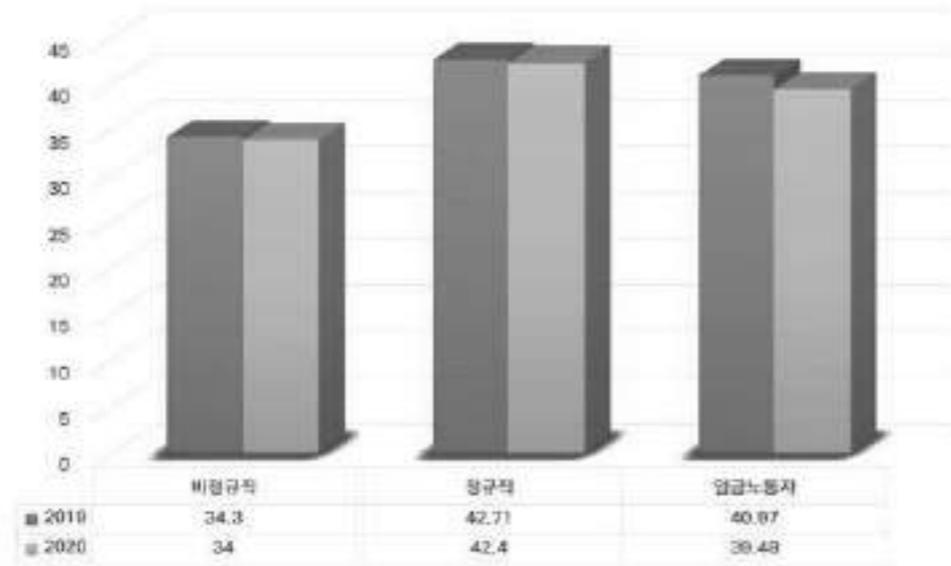
	비정규직(명)	임금노동자(명)	비정규직 비율(%)
농림어업	250	250	100
제조업	12,759	76,400	16.7
전기가스증기공급업	0	1,986	0
수도하수폐기물처리업	574	1,308	43.9

건설업	17,875	29,717	60.2
도매 및 소매업	6,452	38,003	17.0
운수 및 창고업	4,560	12,930	35.3
숙박 및 음식점업	8,387	15,874	52.8
정보통신업	2,235	17,136	13.0
금융 및 보험업	7,629	14,735	51.8
부동산업	3,263	5,985	54.5
전문과학기술서비스업	2,368	13,669	17.3
사업시설관리 및 지원	9,122	20,886	43.7
공공, 행정, 국방	6,365	16,638	38.3
교육서비스업	8,445	26,070	32.4
보건사회서비스업	14,446	34,917	41.4
예술,스포츠,여가 서비스	1,162	3,476	33.4
협회, 단체, 수리, 기타	3,933	10,439	37.7

- 부천시 임금노동자가 종사하고 있는 전 산업 가운데, 비정규직 비율이 50%를 넘는 산업은 농림어업(100%), 건설업(60.2%), 부동산업(54.5%), 숙박 및 음식점업(52.8%), 금융 및 보험업(51.8%)임.
  - 건설업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업은 종사자 수가 10,000명이 넘는 직종임에도 불구하고 비정규직 노동자 수가 절반을 넘고 있음.
  - 건설업의 경우에는 일용직 노동자가 많고, 숙박 및 음식점업은 아르바이트 등의 단시간 노동, 금융 및 보험업은 보험설계사 등의 불안정 노동자들이 많기 때문에, 비정규직 노동자 수가 높은 것으로 보임.
  - <지역별 고용조사>는 간접고용과 특수고용직 노동자를 분류하지 못하는 맹점이 있으므로, 이 산업의 비정규직 노동자 비율은 더 높을 것으로 보임.
- 부천시의 평균 비정규직 노동자 비율 34.5%보다 높은 것으로 나타난 산업은 수도하수폐기물처리업(43.9%), 사업시설관리 및 지원(43.7%), 보건사회서비스업(41.4%), 공공행정국방(38.3%), 협회단체수리기타(37.7%), 운수 및 창고업(35.3%)로 나타남.
  - 특히 코로나19로 필요성이 높아진 보건사회서비스업과 비대면 사회 진입으로 국민편의를 위해 날로 중요성이 높아지고 있는 운수 및 창고업에서 비정규직 비율이 높다는 것이 특이점.
- 다른 산업들은 비정규직 비율이 높은 편이지만, 부천시에서 가장 많은 종사자를 가지

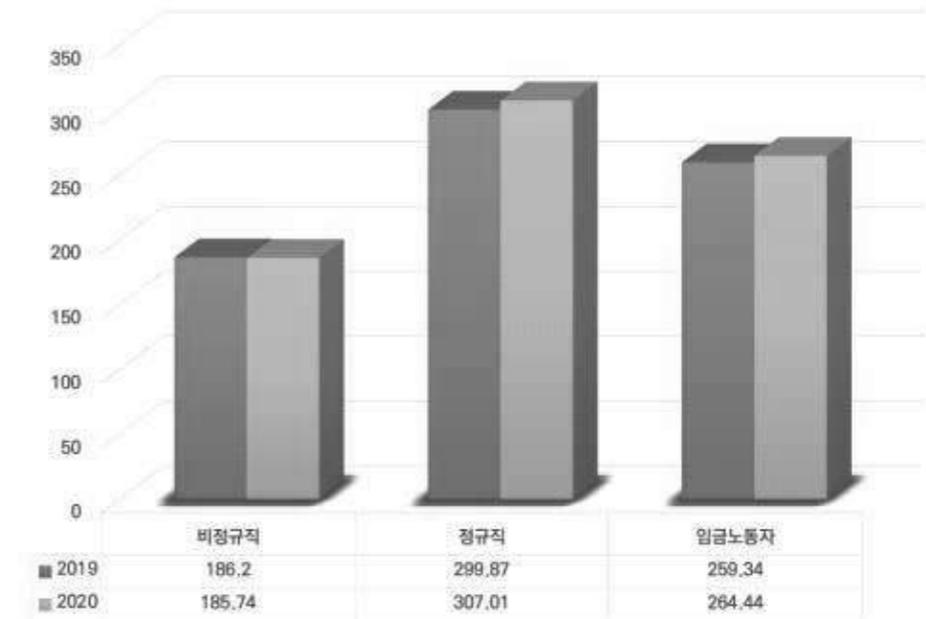
고 있는 제조업(16.7%), 도매 및 소매업(17.0%), 교육서비스업(32.4%)에서 평균이하의 비정규직 비율을 유지하고 있기 때문에, 전국 및 경기도의 비정규직 비율보다 부천시 비정규직 비율이 낮은 것으로 보임.

(3) 비정규직 노동자의 주 노동시간 및 월 임금



[그림2-5] 2019~2020년 부천시 비정규직, 정규직, 전체 임금노동자의 근무시간 비교

- 부천의 비정규직 노동자는 정규직 평균과 임금노동자 평균에 비해서 주 노동시간이 적음. 다만, 주 36시간 미만 시간제 노동자가 포함이 되어 있으므로, 주 36시간 이상을 일하는 정규직 노동자보다 적게 추산이 될 수 밖에 없음.
- 비정규직 노동자와 정규직 노동자 모두 2019년 10월에 비해서 노동시간은 0.3시간 줄어들었음.
- 주52시간제 확대적용과 코로나19로 인한 근무시간 감소는 비정규직과 정규직 모두에게 일률적으로 적용된 것으로 보임.



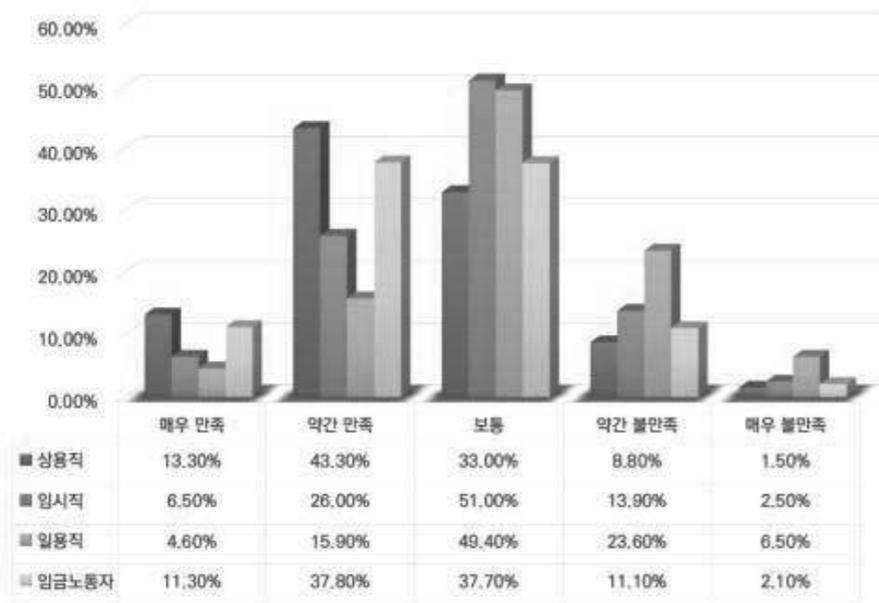
[그림2-6] 2019~2020년 부천시 비정규직, 정규직, 전체 임금노동자의 급여 비교

- 임금에서는 비정규직 노동자와 정규직 노동자간의 큰 차이가 보였음.
  - 비정규직 노동자는 2019년 10월 186.2만원의 급여를 받을 수 있었지만 2020년 10월에는 185.74만원의 급여를 받아 전년동월 대비 0.46만원(0.2%)이 감소됨.
  - 정규직 노동자는 2019년 10월 299.87만원의 급여를 받을 수 있었지만 2020년 10월에는 307.01만원의 급여를 받아 전년동월 대비 7.14만원(2.3%)가 증가함.
- 비정규직과 정규직간의 임금 차도 벌어졌음.
  - 2019년 10월 정규직 노동자의 임금 대비 비정규직 노동자의 임금비율은 62.1%로 나타났으며, 113.67만원의 차이가 났음.
  - 2020년 10월 정규직 노동자의 임금 대비 비정규직 노동자의 임금비율은 60.4%로 나타났으며 121.33만원의 차이가 났음.
- 정규직 노동자 대비 비정규직 노동자의 임금비율이 전년도에 비해 하락하여, 비정규직의 임금수준이 전반적으로 하락한 것으로 나타났음.
- 코로나19로 인한 임금감소는 어느 정도 사회안전망이 갖춰져있는 정규직 노동자보다 그러지 못한 비정규 노동자에게 나타나고 있음을 알 수 있음.

#### 4. 부천시 노동자의 노동환경: 2019년 부천시 사회조사를 중심으로

- 2017년 산업안전공단에서 근로환경조사가 이루어졌으나, 그 이후에 다시 조사가 이루어지지 않아 최신으로 이루어진 조사는 없으며, 이번 본 연구에서도 시민 또는 노동자의 노동환경에 대한 직접적인 설문조사는 이루어지지 않음.
- 다만, 2019년에 이루어진 부천시 사회조사에서 근로여건 만족도를 설문조사를 실시하였으므로, 제공된 가중치를 추가하여 노동자에 대한 노동환경 만족도에 대해서 파악할 수 있음.
- 2019년 부천시 사회조사에서는 노동시간에 대한 정보가 제공되지 않으므로, 정규직/비정규직의 구분을 이용할 수 없어 상용근로자/임시근로자/일용근로자의 구분을 이용하기로 함.

##### 1) 하는 일에 대한 만족도



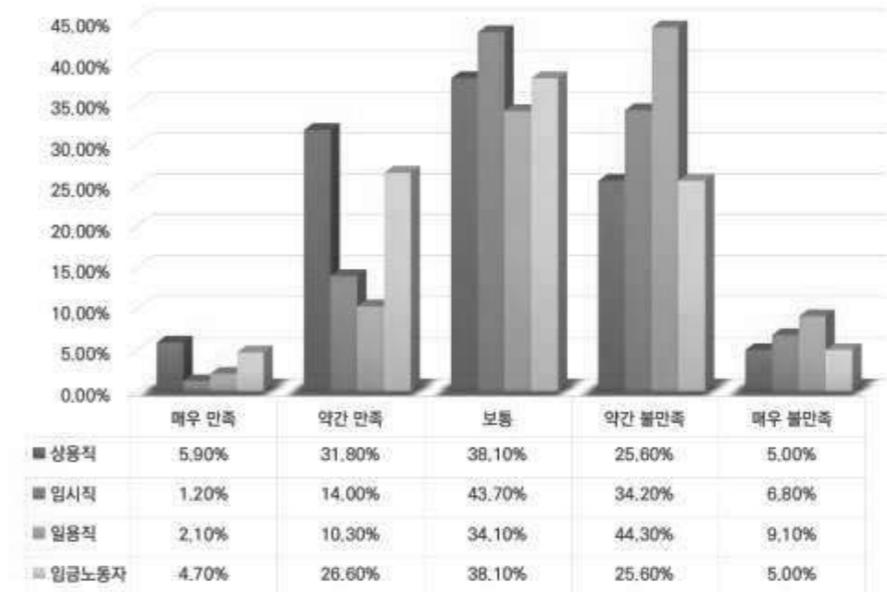
[그림2-7] 하는 일에 대한 만족도

- 현재 하고 있는 일에 대하여 만족하는가에 대한 질문에, 부천시의 임금노동자는 49.1%

가 만족(매우 만족: 11.3%+ 약간 만족: 37.8%)하는 것으로 나타났으며, 13.2%가 불만족(약간 불만족 11.1%+매우 불만족 2.1%)로 나타났음.

- 다만, 임금노동자 중 고용형태에 따라서 다르게 나타났음. 상용직노동자의 경우 56.6%가 만족, 10.3%가 불만족한다고 응답한 반면, 임시직노동자의 경우 31.5%가 만족, 16.4%가 불만족한다고 응답하였음. 일용직노동자의 경우에는 19.9%가 만족, 30.1%가 불만족하여 응답하였음.
- 고용계약기간에 따라서 업무에 대한 만족도와 불만족도가 다르게 나타나는 것으로 보임.

##### 2) 임금만족도



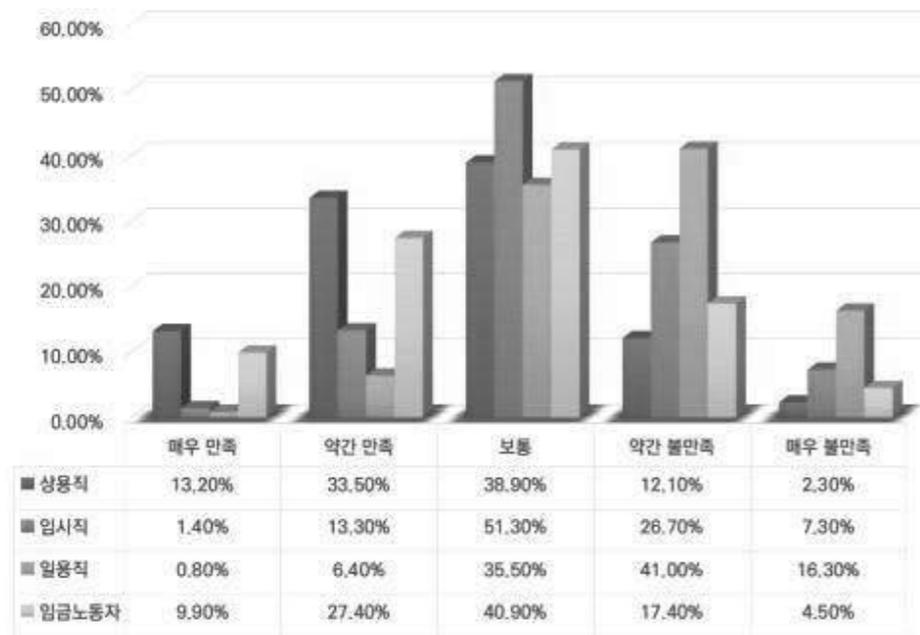
[그림2-8] 임금만족도

- 임금 수준에 대하여 만족하는가에 대한 질문에 부천시의 임금노동자는 31.3%가 만족한다고 응답하였으며, 30.6%가 불만족한다고 응답하였음.
- 임금노동자 중에서 고용형태에 따라서 다르게 나타났음. 상용직 노동자는 37.7%가 만족한다고 응답하였고, 30.6%가 불만족한다고 응답하였음. 하지만 임시직 노동자는 15.2%가 만족, 41.0%가 불만족한다고 응답하였으며, 일용직 노동자는 12.4%가 만

즉, 53.4%가 불만족한다고 응답하였음.

- 앞선 <지역고용조사>에서의 통계에서 보면, 비정규직 노동자의 임금 수준은 정규직 노동자 대비 64%의 수준이었으므로 임금에 대한 불만족도가 임시직, 일용직 노동자가 높을 수 밖에 없음.

### 3) 고용안정성



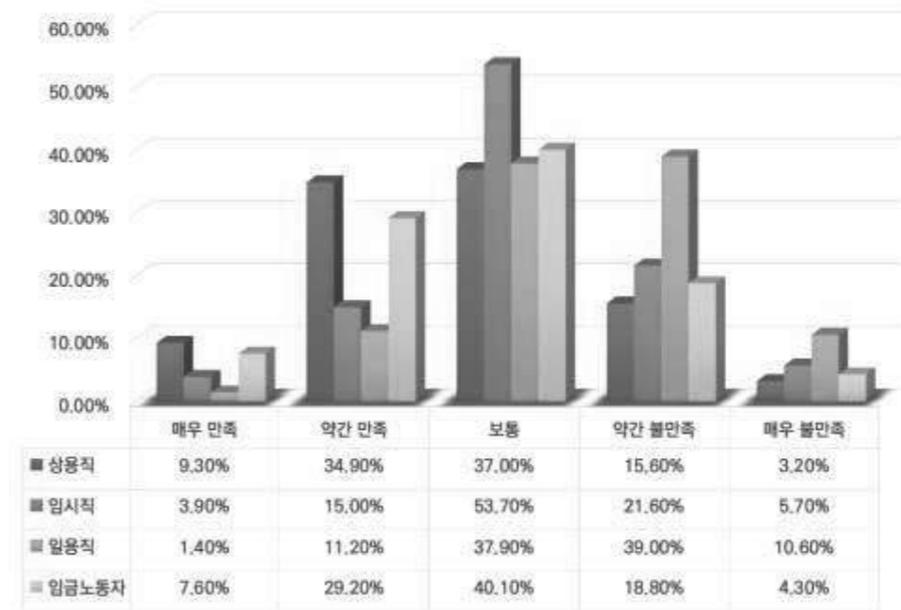
[그림2-9] 고용안정성

- 고용안정성에 대한 만족도에 대한 부천시 임금노동자의 응답은 매우 만족한다는 응답이 38.3%, 불만족한다는 응답이 19.9%로 나타남.
- 특히 고용안정성에 대한 응답에서는 상용직과 임시직, 일용직의 차이가 가장 크게 나타났음.
  - 상용직은 46.7%가 만족, 14.4%가 불만족한다고 응답하였음.
  - 임시직은 14.7%가 만족, 30.0%가 불만족한다고 응답하였음.
  - 일용직은 7.2%가 만족, 56.3%가 불만족한다고 응답하였음.
- 상용직 노동자의 경우 1년 이상의 고용계약기간을 가지고 있는 사람을 뜻하고, 임시직

은 1개월 이상, 1년 미만의 고용계약기간을 가지고 있는 사람, 일용직의 경우 1개월 미만의 고용계약기간을 가지고 있음.

- 상용직 노동자 가운데 1년 이상 2년 미만의 비정규직 노동자가 포함되어 있기 때문에, 이들을 제외하여 정규직 노동자와 비정규직 노동자로 분류한다면 고용안정성에 대한 정규직과 비정규직의 만족도 차이는 더욱 클 것으로 예상됨.

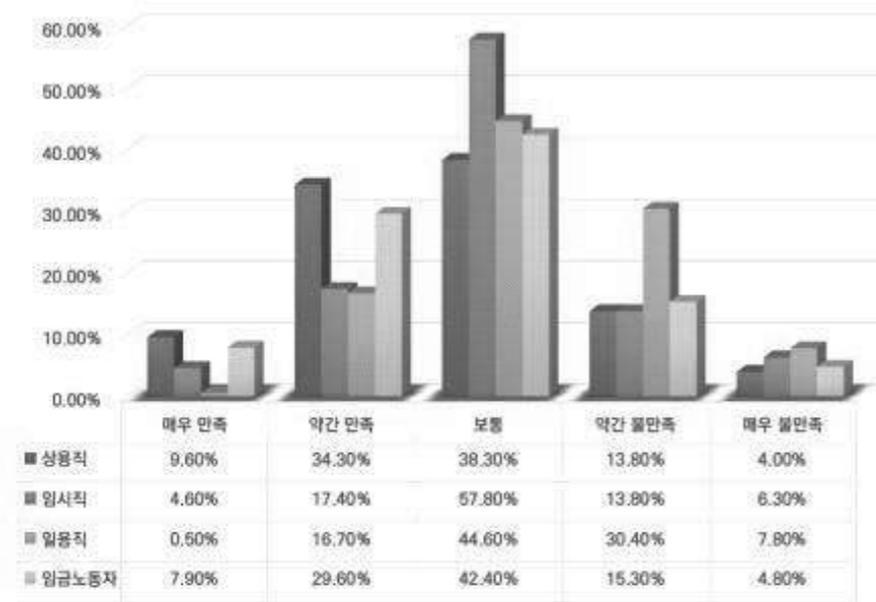
### 4) 근무환경



[그림2-10] 근무환경 만족도

- 근무환경에 대한 만족도에 대해 부천시의 임금노동자는 36.8%가 만족하고 있었으며, 23.1%가 불만족하고 있었음.
- 상용직 노동자는 43.2%의 노동자가 만족하고 있었으며, 18.8%의 노동자가 불만족한다고 응답했으며, 임시직 노동자는 18.9%가 만족, 27.3%가 불만족한다고 응답했고, 일용직 노동자는 12.6%가 만족, 49.6%가 불만족한다고 응답하였음.
- 노동계약기간과 관계가 없어보이는 근무환경에 대한 질문이지만 상용직 노동자와 임시직/일용직 노동자의 차이가 나고 있었음.
- 임시직/일용직 노동자가 열악한 근무환경에 노출될 확률이 높다고 판단됨.

## 5) 노동시간



[그림2-11] 노동시간 만족도

- 노동시간에 대한 만족도에 대해 부천시 임금노동자는 37.5%가 만족한다고 응답하였고, 20.1%는 불만족한다고 응답하였음.
- 상용직 노동자는 35.9%가 만족, 17.8%가 불만족한다고 응답하였으며, 임시직 노동자는 22.0%가 만족, 20.1%가 불만족하였고 일용직 노동자는 17.2%가 만족, 38.2%가 불만족 한다고 응답하였음.
- 다른 만족도 항목에 비해서 상용직 노동자와 임시직/일용직 노동자의 만족도 차가 적었으나, 차이는 발생하였음.



## Ⅲ. 일자리노동정책 분석

### 1. 지방정부의 노동시장정책

- 남우근(2018)은 지역 노동정책이 추진되는 경로를 크게 세가지로 분류함. (조돈문 외, 2018; 51)
  - 중앙정부가 산하 지역사무소를 통해서 민간기관이나 기업을 상대로 직접 예산을 투입하여 사업 진행
  - 중앙정부의 교부금과 지방정부의 예산을 함께 투입하고 사업 시행은 지방정부가 담당하지만 중앙정부가 관리·감독을 맡음.
  - 지방정부의 자체 예산으로 사업을 기획하고 집행함.
- 중앙정부가 산하 지역사무소를 통하여 직접 예산을 투입하는 경우나 중앙정부가 관리·감독을 맡는 교부금 투입 사업은 지방정부 자체의 정책의도 보다는 중앙정부의 정책의도로 집행되는 사업이기 때문에 지역노동정책사업으로 볼 수는 없음.
  - 그러나 노동시장정책에서 소요되는 예산은 대부분 국비나 국비와 시·도비로 운영되고 있으며, 지자체가 스스로의 계획에 의거하여 지자체의 예산으로 진행하는 노동정책은 이제야 조금씩 활성화 되고 있으며, 예산규모도 크지 않은 수준임.
  - 노동정책에 있어서 이를 계획하고 추진할 수 있는 부서가 노동담당 부서가 있어야 함. 광역지방정부는 노동담당부서를 설립했지만 기초지방정부는 노동담당부서를 설립하지 않은 곳이 많음.
- 지방정부가 자체 재정을 이용하여 사업을 기획하고 집행하는 것은 중앙정부의 정책의도보다는 지방정부의 현실이나 정책의도에 따라서 움직이기 때문에 이 사업을 중심으로 파악해야 함.

## 1) 노동정책 범주 분류

- 노동정책의 범주를 분류하는 기준은 없으며, 각 중앙부처에서도 분류하는 기준이 다름.
- 지방정부가 자체적으로 수행하는 노동정책도 상당부분 중앙정부의 노동정책에 중복되고 있음.
- 하지만, 최근 지자체가 독자적으로 시행하고 있는 사업 중에는 직접일자리 사업과 달리 일자리 개선을 위한 사업들이 점점 활성화되고 있으며, 예산 비중은 적은 편이지만 기존노동정책과는 맥락을 달리한다는 점에서 주목할만함.
- 노동시장정책을 크게 구분해보면 다음과 같음. (조돈문 외, 2018; p.55~56)
  - 직접일자리 창출: 임금 대부분을 정부가 직접 지원하는 사업으로, 장기실직자 등 취업 취약계층에게 한시적 일자리 제공사업.
  - 직업능력개발훈련: 실직자·재직자 등을 대상으로 대학, 훈련기관, 기업연수원을 활용해 실시하는 직업훈련 및 인력양성사업
  - 고용서비스: 구직자의 노동시장 통합을 용이하게 하거나 사용자의 직원채용 및 선발을 지원하는 서비스
  - 고용장려금: 실업자 등의 채용을 촉진하거나, 실직위험이 있는 자의 계속고용을 지원하기 위한 보조금
  - 창업 지원: 직접적인 현금 지원 외 간접적인 창업자금 대부, 시설제공, 경영컨설팅 등 창업을 지원하는 사업
  - 일자리 인프라 구축: 지역주민 취업 촉진을 위한 물적·인적 기반구축 사업

## 2. 부천시의 일자리노동정책

### 1) 부천시의 일자리노동정책 개요

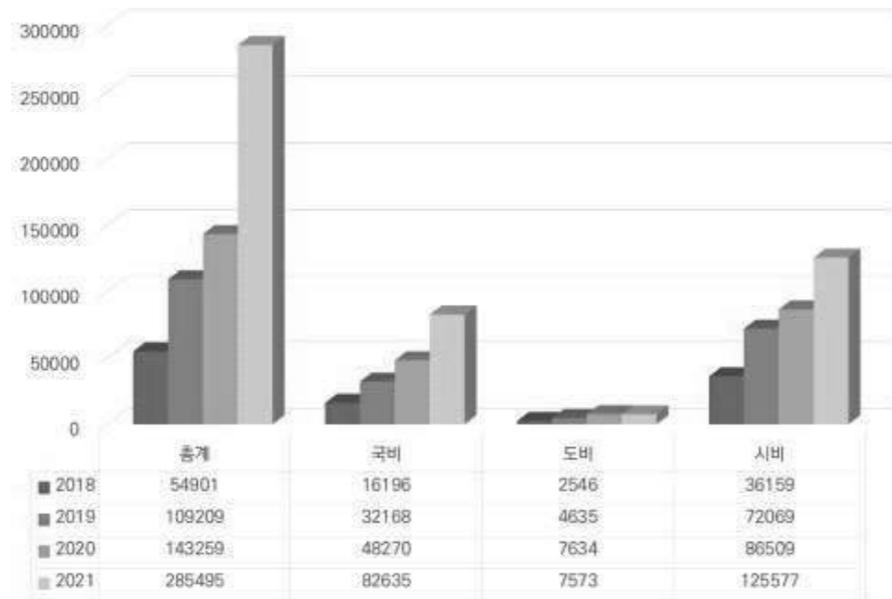
- 부천시의 노동정책은 일자리정책에 포함되어 시행되고 있으며, 지역의 특성에 맞는 일자리창출 정책방향을 설정하고 전략적인 계획을 수립하고 있음.
- 민선 6기에서는 일자리 목표 공시제 목표를 100% 달성하여, 일자리창출 우수 자치단체로 성과를 낸 바 있음.
- 민선 7기에서는 ‘일자리 중심, 경제활력도시 부천!’이라는 비전 아래, ‘시스템 일자리 체계로 부천형일자리 구축’이라는 목표를 가지고, 6대 전략과 23개 핵심과제를 설정



[그림3-1] 2021년 부천시 일자리 정책 체계

### 2) 부천시 일자리정책 예산분석

- 부천시의 일자리정책과 예산을 분석하기 위하여, 지역일자리 목표공시제 (<https://www.reis.or.kr/>) 에 공시되어있는 부천시의 2018~2021년까지 4년간의 일자리 목표를 분석함.



[그림 3-2] 2018~2021년 부천시 일자리 예산 추이

- 2018년부터 2021년까지의 일자리 예산은 매년 증가하고 있는 추세임.
  - 2018년에 54,901백만원이었던 예산은 2021년 285,495만원으로 5.2배 증가하였음.
  - 특히 2019년 예산은 2018년에 비해 약2배 증가하였으며, 2021년 예산은 2020년에 비해 약2배 증가함.
- 일자리 예산에는 시비가 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며, 도비가 가장 적은 비중을 차지하고 있음.
  - 국비의 경우 2018년 16,196백만원이었던 예산이 82,635백만원으로 5.1배 증가하였으며, 시비는 36,159백만원에서 125,517백만원으로 3.5배 증가하였음.
  - 도비 역시 2018년 2,546백만원에서 7,573백만원으로 증가하였으나 비중이 가장 적으며, 2021년 예산은 2020년 예산보다 다소 줄어들었음.
- 정부부문의 일자리 예산을 세부적으로 나누어보면 직접일자리창출에 가장 많은 예산이 쓰인 것을 알 수 있음.
  - 임금의 대부분을 국가가 지원하고, 일자리를 만들어주는 직접일자리창출은 2018년부터 2021년으로 갈수록 가장 크게 늘어나고 있음.
  - 특히, 코로나19로 인하여 고용위기가 전국적으로 심각해지자, 부천시는 직접일자리창

- 출영역의 예산을 크게 늘렸음. 2020년의 80,475백만원의 예산을 2021년에는 186,790백만원으로 증가하여 2.3배의 증가율을 보임.
- 다만, 직접일자리창출은 대부분 공공부문의 일자리 영역에서 단기 일자리를 창출하는데 그치므로, 고용위기를 해결하는 근본적인 해결책은 되지 못함.
- 일자리 인프라 영역은 2018년 2,068백만원에서 2021년 70,449만원으로 34배 급증하였음.
  - 특히, 2020년의 급증이 눈에 띄는데, 일자리 협력 네트워크 구축을 중심으로 했던 2018년과 2019년의 예산과는 달리 2020년부터는 도시재생, 도시기반시설 확충을 통한 일자리 창출이나 사회적생태계 조성이 중심으로 들어가면서 늘어나게 된 것으로 보임.
  - 2019년까지 대부분의 노동관련 정책들이 일자리 인프라 영역에 포함되었지만, 2020년부터는 일자리 인프라 영역에 노동인권과 관련된 항목을 제외하고 고용서비스 영역으로 옮겨진 것을 확인할 수 있음.
- 고용서비스 영역도 2018년 1,061백만원에서 2021년 17,212백만원으로 16.2배 증가함.
  - 단순히 일자리 매칭서비스 등을 지원했던 고용서비스 영역에서 부천일자리센터 및 여성새일센터를 운영하게 되어 운영예산 및 프로그램 예산이 크게 늘어났음.
  - 노동예산 중에서 노동관련 중간단체 지원 및 노동거버넌스 예산이 고용서비스 영역으로 흡수되었음. 고용서비스를 단순히 지역 일자리 예산이 아니라, 노동자 권익보호 등의 지역고용복지 강화와 연관하여 안정적인 일자리 구축을 목표로 하는 것으로 보임.
- 창업지원은 2018년 1,241백만원에서 2021년 7,790백만원으로 6.2배 증가하였으나, 부천시 일자리 예산에서 차지하는 비중은 다른 영역에 비해 줄어들었음.
  - 대부분 국비로 지출되는 창업도약패키지 사업의 예산 증가가 눈에 띄며, 지역산업맞춤형 창업사업에서도 국비 및 도비가 지출되는 것으로 보임.
- 직업능력개발훈련의 사업은 2018년 3,787백만원에서 2019년 5,146백만원으로 증가한 후, 2021년 3,254백만원으로 감소한 것으로 나타남.
  - 2019년의 직업능력개발훈련의 사업은 지역 내의 주민에 대하여, 일자리를 단순히 양성하는 것에 그쳤지만, 2021년의 직업능력개발훈련은 부천시의 주요 육성 산업 중에 하나인 문화산업에 초점을 맞춰 예산을 지원하는 것이 특징.
  - 단순히 일자리 창출로만 연결이 되어 있고, 재직자, 전직자에 대한 지원사업은 마련되어 있지 않음.
- 부천시는 2018년에 비해 2021년 일자리예산을 5.2배 늘릴정도로 일자리사업에 관하여 많은 관심을 가지고 있지만, 대부분 직접일자리창출의 단기적 사업이나 일자리 인프라

를 구축하여 운영하는 사업이 크게 늘어난 것으로 보임.

- 단순히 일자리를 늘리는 것이 아니라 지속가능한 일자리를 개발하고, 안정적인 노동환경에서 일을 할 수 있도록 하는 지원사업이 필요함.
- 일자리 예산 중에 노동관련 예산의 비율은 매우 적음. 단순히 노동사업을 일자리 인프라로 보는 것이 아니라 고용서비스로 이원화하여, 일자리사업과 노동의 연계성을 더욱 확대하는 것은 좋은 신호라고 볼 수 있지만, 더 많은 노동관련 예산지출이 필요할 것으로 보임.

### 3. 국내외 지역 일자리노동정책

#### 1) 국내 지역 일자리노동정책

##### (1) 서울특별시

- 서울특별시는 중앙정부보다 먼저 2012년에 ‘노동존중특별시’를 선포하고 전국최초로 노동정책과를 신설하였으며 2015년에 제1차 노동기본계획을 세워 정책적으로 시행을 하였음.
- 서울특별시의 제1차 노동기본계획은 2012년 노동정책과 신설, 2014년 「서울특별시 근로자 권리보호 및 증진을 위한 조례」를 제정하여 노동에 대한 시정의 기반을 만들어 놓은 뒤에 추진하였음.
- 서울특별시는 노동정책의 컨트롤타워를 시에서 전체적으로 맡는 것이 아니라 시 내의 실·국·본부 및 투자출연기관, 자치구에도 일부 권한을 위임하였음.
- 시에서 전담하기 어려운 노동복지서비스 제공을 효율적으로 제공하기 위하여 ‘서울노동권익센터’를 2015년에 설립하여 운영
  - 각 자치구별 노동복지센터와 각 권역별 노동자종합지원센터를 세워 촘촘한 노동복지 서비스를 시민에게 제공
- 제1차 노동기본계획에서는 노동서비스의 인프라 구축 외에도, 노동관련 조례, 거버넌스 구축 등의 노동정책의 기본토대를 마련했으며, 비정규직의 정규직화, 생활임금, 노동자이사제를 도입하여 실시함으로써 공공부문에서 먼저 시작하고 민간부문으로 확산하려는 움직임을 보여줌.
- 고용의 질 개선, 취약노동자 보호 등의 기본적인 노동현안에 집중함으로써 그동안 지

방정부의 노동정책에 사각지대에 있었던 여성, 청년, 노인, 외국인 중심의 취약노동자의 권익보호 정책을 추진

- 대표적으로 그동안 특수한 조건으로 대부분 노동자로 인식하지 못했던, 이동노동자에 주목하여, 서울 각 권역에 이동노동자쉼터를 만드는 등의 효과를 거둠.
- 감정노동자 권리보호에 대한 주목도를 높여 감정노동자에 대한 기본계획을 만들고, 2018년에 감정노동종사자지원센터를 만들어 감정노동사업을 전개
- 2020년 발표된 제2차 노동기본계획은 ① 코로나19와 비대면 문화의 확산으로 급증하고 있는 비정형노동자에 대한 사회안전망 강화, ② 사각지대 노동자에 대한 적극적인 피해구제 및 맞춤형 권익보호 방안 마련, ③ 노동자가 건강하게 일할 권리를 보장받는 안전한 일터 실현, ④ 선도적인 노동정책 지속 발전을 주요정책방향으로 추진
- 특히, 건강하게 일할 권리와 사각지대의 새로운 노동자의 발굴 및 권익보호에 초점을 맞춰 제1차 노동기본계획에서 세운 노동정책 기반 아래, 새로운 정책을 발굴하려는 모습을 보임.

##### (2) 경상남도 거제시

- 거제시는 한국의 대표적인 조선산업도시로, 거제시의 GRDP에서 조선업이 차지하는 비율이 68.8%를 차지하고 있음.
- 지속적인 물량감소로 인하여 계속하여 일자리가 줄어들고 있으며, 2021년 하반기까지 6,000~8,000명의 인력감축이 예견되고 있음.
- 특히, 조선산업의 다른 산업으로의 연계효과가 매우 크기 때문에, 타 제조업 및 서비스업 등으로 큰 영향을 주고 있음.
  - 2019년 12월 기준, 거제시의 인구 248,276명 중 양대 조선사의 정규직과 협력업체 노동자를 포함한 인원이 53,944명으로 전체 시 인구의 21.7%를 차지함.
  - 2019년 경제활동인구조사에서 나타난 거제시의 임금노동자 수는 129,500명으로 조선산업 종사자는 거제시 임금노동자의 41.7%를 차지하고 있음.
- 조선산업은 특성상 수주의 영향을 받아 고용유지가 결정이 되며, 선박 제조의 수주를 받지 못하면, 국가 전체의 경기가 좋다고 하더라도 지역 경제는 침체할 수 있기 때문에 고용유지가 불안함.
  - 이러한 조선산업의 특성은 정규직 노동자를 채용하기보다는 ‘물량팀’으로 일컬어지는 비정규직 노동자를 채용하는 영향으로 나타남.
  - 간헐적인 위기발생과 회복기-호황기로 이어지는 패턴은 경제 및 주변 환경의 변화에

영향을 크게 받는 조선업의 특징을 고려하여 현재 뿐만 아니라 가까운 미래 상황을 고려하여 인력운영 계획을 수립해야함.

- 조선업의 일시적인 위기기간의 무분별한 인력감축은 지역경제에 극심한 타격을 가져오기 때문에, 고용을 유지하고 숙련인력을 양성하여 본격적인 수주에 적정인력이 투입되는 중장기 관점의 전략수립이 필요
- 거제형 조선업 고용유지모델은 노사민정이 협력하여, 일시적 위기기간 동안 무분별한 인력감축을 막고, 이를 노동자의 숙련인력 양성기간으로 삼아 노동자의 기술을 숙련하고 본격적인 수주가 이루어질 경우, 적정인력이 투입되는 구조로 형성
- 이 구조에는 조선소 원하청, 중앙정부, 지방정부, 공공기관, 지역대학, 시민이 참여하는 상생의 모델의 형태를 가지고 있으며, 지역 혁신을 통해 위기를 극복하고 지역공동체와 지역을 구성하는 기업이 함께 성장할 수 있는 기반을 마련함.
  - 특히, 지역대학이 참여하여 최근 감소추세인 조선업의 청년세대 유입에 많은 역할을 기대할 수 있음.

### (3) 전라북도 전주시

- 코로나19 발생 이후에, 수출입이 힘들어지고 지역경제가 나빠져 고용위기가 현실이 되자 지역노사민정이 모여 ‘해고 없는 도시, 전주’를 선포함.
- 이에 고용유지를 위한 전문가 간담회를 3회 개최하였으며, 기업설문조사 및 한국노동연구원 의 자문을 얻어 ‘해고 없는 도시, 전주’에 대한 주요의제 4개를 선정하였음.
  - 의제1: 고통 분담을 통한 위기 극복 분위기 확산
  - 의제2: 코로나19 종식까지 안정적인 고용유지를 위한 재원 마련
  - 의제3: 피부에 와닿는 종합현장지원체계 구축
  - 의제4: 해고없는도시 전주 실현을 위한 맞춤형 세부실행발굴과제 실행
- 주요의제를 실행하기 위하여 노사민정이 모인 ‘기업이 참여하는 해고없는 도시 전주 상생선언’을 하였으며, 지역 금융권과 협력하여 고용유지 특별지원금 500억원을 조성하였음.
- 맞춤형 세부실행발굴과제 중 하나로 ‘고용유지 교육·훈련 프로그램’을 추진함.
  - 전주시는 탄소산업이 중심이며, 탄소산업협동조합등이 잘 구성이 되어 있기 때문에, 탄소산업을 중심으로 이루어짐.
- 노사민정의 전문가가 참여하는 거버넌스인 ‘전주형 일터혁신 포럼’을 구성하여, 교육훈련 과정 설정 및 과제발굴에 참여
- 교육훈련의 내용은 기본 소양교육부터 직무형 교육훈련까지 다양하며, 제조분야의 핵

심인력에 대한 직무교육을 통해서 사업장의 경쟁력 향상을 기대.

- 단순히, 노동자만 직무교육을 받는 것이 아니라, 사업주 대상으로도 일터혁신 프로그램에 대한 교육을 동시에 시작하여 역량강화에 힘씀.
- 교육훈련 전담기관에 교육 대상 노동자를 보내서 소양교육 및 직무교육훈련을 시키고, 시는 회사에 교육훈련 노동자에 대한 임금을 보전해주어 노동자는 생산성을 늘리고, 회사는 교육훈련 노동자에 대한 임금을 지원받을 수 있음.
- 코로나19로 인한 단기사업으로 시작하였지만, 전주형일자리사업으로 발전가능성이 높음.

## 2) 해외 노동시장정책

### (1) 스웨덴 예블레보리 주: 직업능력 플랫폼

- 스웨덴의 예블레보리 주는 실업률이 10~11%로 스웨덴의 최고수준을 기록하고 있으며 노동시장은 저숙련 상태를 이루고 있어 일부 업종에서는 숙련부족현상이 동시에 드러나고 있음.
- 예블레보리 주의 이러한 고실업률과 저숙련 균형의 현상은 대도시가 없어 인구가 적고, 지식 또는 숙련중심의 제조업이나 서비스업보다는 전통적인 제조업이 주 산업이기 때문
- 예블레보리 주는 이러한 열악한 상황을 타개하기 위하여, 경제·사회·노동정책 조정기구인 예블레보리 지역위원회를 통하여, ‘비전 2020’이라는 지역 발전전략을 제시함.
  - ‘비전 2020’은 시민들이 예블레보리에서 삶의 기회를 발견할 수 있고, 새로운 사고가 기회를 제공하고, 리더십과 협력이 기회를 강조한다는 점을 강조함.
- 예블레보리 주는 2009년부터 2012년까지의 지역발전전략을 ‘비전 2020’에 입각한 전략으로 대체함.
- 지역위원회는 이 전략의 성공을 위한 핵심 동력으로 인프라와 인력을 제시하였으며, 고학력·고숙련 노동력의 부족으로 저숙련균형 등의 예블레보리 주의 지역발전전략을 위해 추진한 것이 직업능력플랫폼임.
- 2010년에 조직된 직업능력플랫폼인 ‘예블레보리 직업능력포럼’은 숙련노동력의 수요·공급의 균형을 실현하는 것이 목적이었으며, 노동자의 중·단기적 숙련형성 및 교육계획의 협력을 주 목적으로 하였음.
  - 예블레보리 직업능력포럼에는 지방정부, 일자리중개청, 지역대학 및 교육기관 대표, 주의회의 교육훈련위원회, 재계, 노동계가 참여하였음.

- 직업능력포럼은 주내 모든 산하 지자체에 지역직업능력센터를 설립하였고, 주요 기업, 대학, 고등학교, 교육훈련센터가 참여
- 다양한 교육 및 노동시장관련 주체들이 직업능력플랫폼에 참여하여 교육정책과 노동시장정책을 중심으로 계획 수립과정에 참여하였고, 집행과정에서도 서로 협력하고 조율하여 노동시장 숙련의 수급균형을 추진함.
- 예블리보리 직업능력포럼은 직업능력개발 프로그램을 개발하면서 숙련인력 수급균형을 위해, 교육정책과 노동시장정책이 집중해야 할 세 영역을 설정하였고, 측정지표를 개발
  - 세 영역은 학업의 선행조건, 교육, 숙련형성으로 나누어져 있으며, 이들에 대한 지표를 만들어서 일자리노동시장정책에 적극적으로 사용하고 있음.
- 예블리보리 주는 지역의 고질적인 문제였던 저숙련과 일자리 미스매치 현상을 단일 정책으로 해결하는 것이 아니라, 다양한 분야의 정책적 노력들을 종합적으로 기획하고 집행하고자 함.
  - 이러한 정책기획과 집행에 있어서 가장 우선이 되었던 것은 지표형성을 통한 일자리 수요조사가 중심이 되었다는 점이며, 직업능력플랫폼을 통해서 노동시장과 교육정책의 행위주체들의 대표가 참여하여, 노동자의 고숙련화 교육과정을 적극적으로 추진한다는 것임.

(2) 독일 베를린의 'BerlinArbeit'

- 2000년대에 독일의 노동시장은 실업률이 증가하는 등의 고용침체 현상이 나타남.
  - 베를린의 실업자수: 264,819명(2000) → 319,177(2005)
- 이를 해결하기 위해 독일 정부는 이른바 '하르츠 개혁'이라고 하는 노동유연성 정책을 실시. 노동시장정책의 효율화, 취업활동 촉진, 노동시장의 유연성과 경쟁력 제고를 통한 고용창출을 목표
  - 하르츠 개혁은 노동시장정책의 혜택 및 지원조치 축소, 정책수단의 재편 및 전환, 노동청의 구조 및 사업 재편, 고용 및 직업훈련 관련 법제의 개편, 불안정 고용 및 자영업의 확대를 가져왔기 때문에 부정적인 평가가 이루어질 수 밖에 없었음.
  - 하르츠 개혁 이후, 독일지역의 고실업 추세가 전환되기 시작하였으나, 대부분의 노동력이 비정규직 일자리창출로 이루어진 것이기 때문에 일자리의 질의 부분에 있어서는 상당히 열악해졌음.
- 2012년 베를린 주정부는 지역 노동시장과 실업문제를 해결하기 위하여 주요 이해관계자 및 유관기관의 협의를 거쳐 '베를린노동(BerlinArbeit)'이라는 정책패키지를 마련

- 베를린노동은 고실업의 축소, 좋은 일자리 원칙의 관철, 전문직 일자리의 산업입지화, 정책수단의 효과 최대화를 위한 이해관계자의 협력을 주요 정책목표로 제시
- 베를린노동에서 추진된 주요 노동정책을 살펴보면 다음과 같음.
  - 고실업의 축소: 지역 노동시장 및 고용정책의 기반으로 실업축소와 취업확대를 기반으로 하는 고실업 축소 정책을 마련함.
    - 일자리 코칭: 베를린은 장기실업자의 취업을 유도하기 위한 일자리 코칭프로그램을 실시함. 6개월 이상의 실업상태에 있는 사람들을 1차 노동시장으로 재진입시켜 프로그램 참가자들에게 적합한 일자리를 소개하고, 이에 필요한 적정 직업능력 이수 및 습득을 주목적으로 하고 있음.
    - 취업 전후 직업훈련: '취업 전 직업훈련'은 상업, 사회복지 및 교육, 안전분야 등 전문직에 취업하고자 하는 실업자들이 취업 전 6개월간 해당 분야에 필요한 직무교육 및 훈련과정을 이수함. 2015년 현재, 한 달에 평균 150개 교육과정에 2,500명이 참여하는 대규모 프로그램임.
  - 좋은 일자리의 원칙: 단순히 일자리의 수를 늘리는 것이 아니라, 안정적이고 제대로 된 임금을 받을 수 있는 좋은 일자리를 늘리는데 초점을 맞추고 있음.
    - 정규직 전환 지원정책: 비정규직 일자리에 근무하는 이들이 정규직으로 전환될 수 있도록 지원하는 제도. 단순 지원 뿐만이 아니라 비정규직 노동자에 대한 정보공유와 자문, 기존지원 서비스의 확장 및 강화, 기업인사담당자와의 협력강화를 강조.
    - 단협외 일반적 효력확장제도 강화 및 주 최저임금법 제정: 주 정부는 좋은 일자리 원칙 실현 위해 일반적 효력이 요구되는 단체협약이 지역전체로 확장될 수 있도록 노력. 또한 2015년 주 자체의 최저임금법을 제정하여, 베를린의 모든 기업들이 주에서 제정한 최저임금을 지불해야함.
    - 탈법노동과 불법고용의 근절: 주 정부는 '탈법노동의 추적 및 징벌'이라는 프로젝트를 운영하여, 수공업 및 도소매 영업과 관련된 신고 및 허가의무를 위반하는 불법행위를 지방정부가 단속과 시정을 요구. 또한 '탈법노동 근절을 위한 위원회'를 설치하여 관련 단체 및 공공기관 담당자를 참가시키는 조정회의를 통해 탈법노동과 불법고용의 근절을 위한 공조를 이끌어내기 위한 민관파트너십기구를 설치
  - 사회적 대화 정책: 지역 노동시장정책의 실행과정에서 프로그램의 실효성을 높이기 위해 주요 이해관계자와 협력적 관계를 형성하여야 함. 이를 위해서 주의 이해관계자가 모인 '직업교육 상황과 전문인력 확보를 위한 특별위원회' 설립, 주 정부와 연방 노동청 지역본부의 '노동시장프로그램 공동협정' 체결, 노사정 대표자들이 모여 좋은 일자리에 대한 사회적 동반자 관계를 강조한 '베를린의 사회적 동반자관계 강화를 위한 공동선언' 체결, '경제와 노동을 위한 지자체 연합' 구성 등의 사회적 대화 정책을 실시



## IV. 부천시 노동정책 이해당사자 의견조사 분석

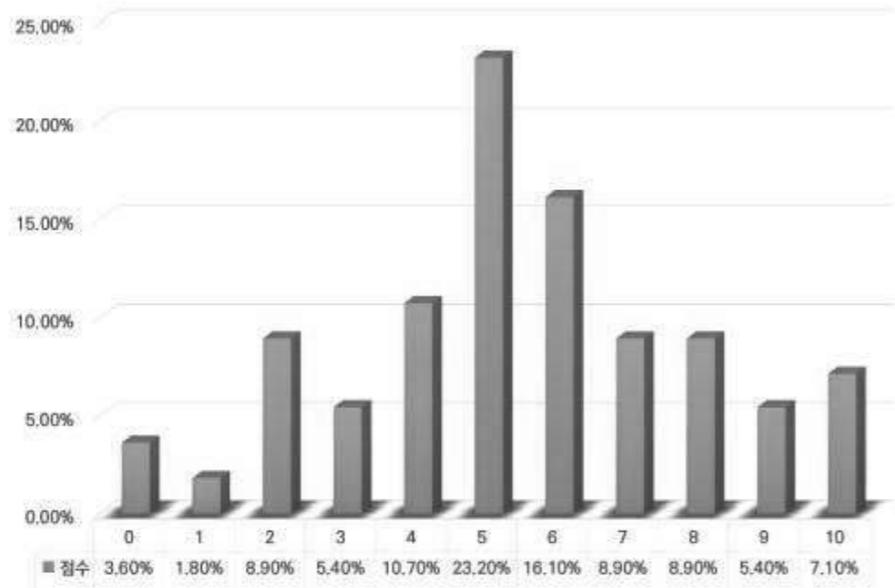
### 1. 이해당사자 의견조사 개요

- 본 장은 부천시 노동정책 기본계획 수립을 위해 노사민정 이해당사자들을 대상으로 의견조사를 실시한 것을 분석
  - 노동정책 이해당사자 의견조사는 부천시 노사민정 핵심 당사자 그룹을 대상으로 설문조사를 진행.
- 의견조사는 2021년 9월 15일부터 2주 간, 부천시 노사민정협의회 및 각 이해당사자 간부들을 대상으로 온라인 설문조사를 진행하였음.
  - 설문조사 대상은 총 98명이나, 온라인으로 진행되는 점, 짧은 조사기간 등으로 56명의 이해당사자가 응답하여, 57.1%의 응답률을 보임.

### 2. 의견조사 분석

#### 1) 부천시 시정의 노동정책 방향

- 각 이해관계자는 민선7기 부천시정에서 노동정책의 우선순위를 보통으로 생각하고 있었음. 23.2%의 응답자가 보통을 뜻하는 5점에 가장 많은 점수를 주었으며, 16.1%의 응답자는 6점에 응답하였음.
- 이를 평균점수로 내어보면 5.45점으로 노동정책의 우선순위가 상대적으로 다른 정책에 비해서 밀려있다고 응답하였음.



[그림4-1] 민선7기 부천시정의 노동정책 우선순위

[표 4-1] 노동정책 이외의 최우선적으로 시행한 정책

구분	빈도(명)	비율(%)
안전정책	6	10.7
산업 및 기업정책	9	16.1
친환경도시정책	7	12.5
복지정책	6	10.7
교육정책	1	1.8
문화정책	11	19.6
재정정책	3	5.4
행정정책	9	16.1
기타	4	7.1

○ 노동정책을 제외한 정책 중에 민선7기 부천시정에서 가장 최우선적으로 시행했던 정책은 문화정책(19.6%)으로 나타났으며, 행정정책(16.1%)과 산업 및 기업

정책(16.1%), 친환경도시정책(12.5%)가 뒤를 이었음.

[표 4-2] 부천시의 노동정책수립 방향

	현재까지의 노동정책 방향	앞으로의 노동정책 방향
민간영역의 노동자 권익보호를 우선, 공공부문이 민간부문에 대한 적극적 개입 필요.	6.96	7.57
공공부문이 모범사용자로서의 역할 우선, 공공부문의 사례를 통해 민간부문으로 확산	7.77	8.48

- <표 4.2>의 부천시의 노동관련 제도나 정책의 정책수립 방향에 대하여, ‘민간영역의 노동자 권익보호를 우선, 공공부문이 민간부문에 대한 적극적 개입’을 했다는 의견이 6.96점으로 나타났으며, ‘공공부문이 모범사용자로서의 역할을 우선하고 공공부문의 사례를 통해 민간부문으로 확산’했다는 의견이 7.77점으로 나타났음.
- 앞으로의 노동정책 방향 역시 현재까지 노동정책 방향과 비슷하게 나타났음. ‘민간영역의 노동자 권익 보호 우선, 민간부문에 대한 적극적 개입’을 해야한다는 의견 점수가 7.57점, ‘공공부문이 모범적 역할 우선, 공공부문 사례에서 민간으로 확산’을 해야한다는 의견 점수가 8.48점으로 나타남.
- 응답자들은 부천시의 노동관련 제도나 정책의 수립에 대해서 부천시에서 민간영역에 대한 노동자에 대한 직접적 개입보다는 공공영역에서 먼저 모범을 보이고 민간영역으로 확산하는 것이 옳다는 것을 보여주고 있음.

[표 4-3] 향후 노동정책 수립에 있어서 우선적으로 권익을 보호해야하는 집단

	1순위		2순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
여성	3	5.4	4	7.1
18세 이하 청소년	1	1.8	6	10.7
청년	14	25.0	12	21.4
65세 이상의 노인	3	5.4	11	19.6
장애인	2	3.6	2	3.6
외국인 및 이주노동자	3	5.4	-	-

비정규직	19	33.9	14	25.0
특수고용직	8	14.3	7	12.5
기타	3	5.4	-	-

- <표 4.3>의 부천시의 향후 노동정책 수립에 있어서 우선적으로 권익을 보호해야 하는 노동자 집단에 대한 응답은 1순위와 2순위가 비슷하게 나타났음.
- 비정규직 노동자를 보호해야 한다는 응답이 가장 높았으며(1순위 33.9%, 2순위 25.0%), 그 다음으로 청년 집단(25.0%, 21.4%), 특수고용직 노동자(14.3%, 12.5%)로 나타났음.
- 1순위에 비해서 2순위가 크게 늘어난 응답이 있음. 노인 집단(5.4%, 19.6%), 청소년 집단(1.8%, 10.7%)로 나타났음.

[표 4-4] 노동정책 수립에 있어서 가장 초점을 맞춰야 하는 직종

	1순위		2순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
제조업	28	50.0	10	17.9
건설업	1	1.8	4	7.1
도소매업	-	-	12	21.4
운수업	1	1.8	2	3.6
숙박음식점업	2	3.6	4	7.1
금융보험업	-	-	-	-
시설미화 및 관리	6	10.7	8	14.3
교육서비스업	3	5.4	3	5.4
보건사회서비스업	6	10.7	8	14.3
공공행정서비스	5	8.9	4	7.1
농림어업	-	-	-	-
기타	4	7.1	1	1.8

- 앞서 II장에서 나타난 바와 같이, 부천시의 주력 산업은 제조업이며, 그에 대한 영향을 많이 받고 있는 것이 현실임.
- <표 4.4>의 노동정책 수립에 있어서 가장 초점을 맞춰야 하는 직종 역시 제조

업(50.0%, 17.9%)로 나타남. 그 이외에 시설미화 및 관리(10.7%, 14.3%), 보건사회서비스업(10.7%, 14.3%)로 나타났음.

- 현실적으로 부천시의 주력 업종인 만큼, 이해당사자는 제조업에 초점을 맞추고 있다고 볼 수 있으며, 코로나19 상황으로 인한 보건사회서비스업 노동자에 대한 주목, 비교적 비정규직이 많은 시설 미화 및 관리영역에서의 노동정책도 요구하고 있는 것으로 보임.

## 2) 민선7기 부천시 노동정책 평가

[표 4-5] 민선7기 부천시 노동정책의 정책실현도와 정책효과

	정책실현도	정책효과
민선7기 부천시 노동정책	5.36	5.27

- <표 4.5>의 민선7기 부천시의 노동정책의 정책실현도와 정책효과에 대해서 응답자는 보통수준으로 바라보고 있는 것으로 나타남.
- 정책실현도는 5.36점, 정책효과에 대해서는 5.27점으로 나타나 정책실현보다, 정책실현 후 효과에 대해서 상대적으로 낮은 점수를 주고 있다고 볼 수 있음.

[표 4-6] 2017년 제안된 노동복지정책의 반영도

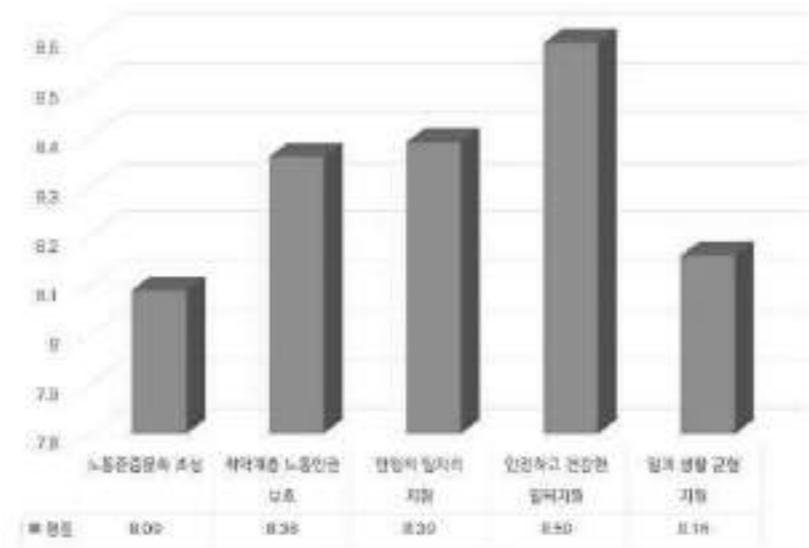
(단위: 명, %)

	전혀 반영되지 않음	대체로 반영되지 않음	보통	대체로 반영됨	매우 반영됨
비정규직의 정규직 전환의 민간부문 확대	13 (23.2)	15 (26.8)	20 (35.7)	7 (12.5)	1 (1.8)
민간위탁부문으로의 생활임금 확대	10 (17.9)	13 (23.2)	17 (30.4)	14 (25.0)	2 (3.6)
노동인권교육의 강화 및 확대	6 (10.7)	22 (39.3)	16 (28.6)	10 (17.9)	2 (3.6)
청년수당 및 청년보장제 도입	8 (14.3)	11 (19.6)	24 (42.9)	12 (21.4)	1 (1.8)
영세사업장의 사회보험료 지원	8 (14.3)	19 (33.9)	20 (35.7)	8 (14.3)	1 (1.8)
부천시의 노동정책 전담부서 신설	11 (19.6)	11 (19.6)	20 (35.7)	13 (23.2)	1 (1.8)
지역 내 사업장의 노동인권 및 산업	6	22	18	9	1

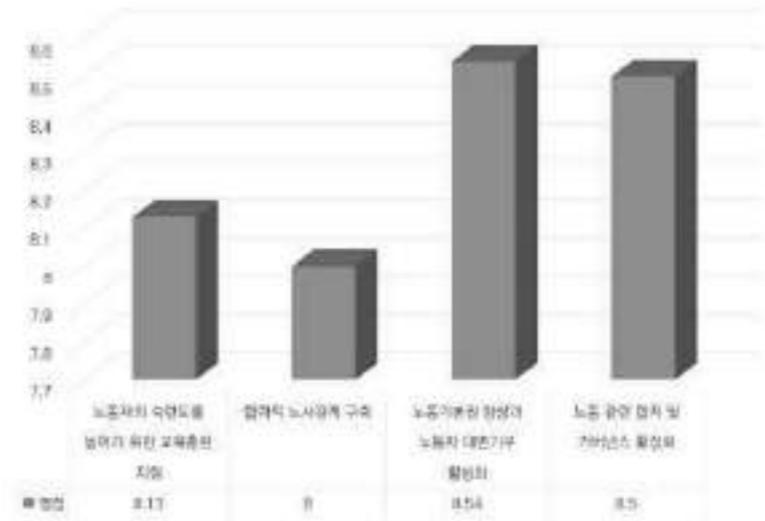
안전 관련 컨설팅	(10.7)	(39.3)	(32.1)	(16.1)	(1.8)
파견업 모니터링 및 고용구조 개선	9 (16.1)	21 (37.5)	20 (35.7)	5 (8.9)	1 (1.8)
산업안전 예방활동 강화	7 (12.5)	18 (32.1)	16 (25.6)	7 (12.5)	1 (1.8)
영세사업장에 대한 작업환경개선 지원	11 (19.6)	18 (32.1)	18 (32.1)	8 (14.3)	1 (1.8)
감정노동 및 직장 내 괴롭힘에 대한 노동자 보호사업	7 (12.5)	15 (26.8)	19 (33.9)	13 (23.2)	2 (3.6)
노동자 복지시설의 확충 및 통합 서 비스체계 구축	4 (7.1)	17 (30.4)	19 (33.9)	15 (26.8)	1 (1.8)
부천시 주도의 노동복지 거버넌스 강화 및 사회적 대화	6 (10.7)	14 (25.0)	20 (35.7)	14 (25.0)	2 (1.8)
노사민정협의회의 활성화 및 역량강화	4 (7.1)	7 (12.5)	21 (37.5)	20 (35.7)	4 (7.1)

- 2017년에 한국노동사회연구소에서 진행한 <부천시 노동복지정책 기본계획 수립 연구>에서는 총 14가지의 노동복지정책을 제안한 바가 있음.
- <표 4.6>에서 나타난 바와 같이 응답자는 ‘비정규직의 정규직 전환의 민간부문 확대’, ‘노동인권교육의 강화 및 확대’, ‘영세사업장의 사회보험료 지원’, ‘지역내 사업장의 노동인권 및 산업안전 관련 컨설팅’, ‘파견업 모니터링 및 고용구조 개선’, ‘산업안전예방활동 강화’, ‘영세사업장에 대한 작업환경개선 지원’ 문제 등 7개의 문제에 있어서 정책에 반영되지 않았다고 응답하였음.
- 이 중 산업안전과 관련된 항목이 3건, 고용형태 개선과 관련된 항목이 2건이므로, 부천시의 노동정책에서 산업안전과 고용형태 개선에 대한 정책은 잘 이루어지지 않은 것으로 평가할 수 있음.
- ‘청년수당 및 청년보장제 도입’, ‘노사민정협의회의 활성화 및 역량강화’에 대해서는 반영되었다고 평가한 응답이 반영되지 않았다고 평가한 응답보다 많아, 청년정책 및 사회적거버넌스 문제는 부천시에서도 신경을 쓰고 있는 것으로 평가할 수 있음.

### 3) 민선8기 부천시 노동정책 기본계획의 목표



[그림 4-2] 민선8기 부천시 노동정책 기본계획의 목표(1)



[그림 4-3] 민선8기 부천시 노동정책 기본계획의 목표(2)

- [그림 4.2]와 [그림 4.3]은 민선8기 출범이 내년 7월로 예정되어 있으므로, 민선 8기 시정이 부천시 노동정책에 대해 어떻게 목표 설정을 하고 정책을 구성해야 하는가에 대한 질문임.
- 응답자는 ‘안전하고 건강한 일터지원’(8.59점)으로 가장 시급한 목표로 응답하였으며, ‘노동기본권 향상과 노동자 대변기구 활성화’(8.54점), ‘노동관련 협치 및 거버넌스 활성화’(8.5점)가 뒤를 이었음.
- 2019년 이후에 산업안전이 이슈가 되고 있고, 2021년 1월 「중대재해처벌법」이 국회에서 통과되었으므로, 산업안전에 대한 주목도가 높아진 것으로 보임.
- 민선7기 시정에서 산업안전과 관련된 정책에 대해 평가가 저조하게 나온 것도 산업안전 등에 대해 부천시에서 정책을 요구하고 있는 것으로 보임.

[표 4-7] 핵심제안사업에 대한 정책필요성 및 실현가능성

	정책필요성	실현가능성
노동교육, 상담, 모니터링, 기초고용 질서 등 홍보 확대	8.20	7.93
특수고용노동자 등을 비롯한 노동취약계층 보호	8.68	7.29
비정규직 정규직화 등의 고용안정	8.73	6.75
생활임금의 민간부문 확대 및 인상을 통한 적정임금 보장	8.39	6.66
노동시간 단축, 휴가 및 휴일 보장을 통한 삶의 균형 개선	8.62	6.86
산업안전 감독, 시설개선 등을 통한 안전한 노동환경 조성	8.70	7.30
감정노동보호 및 직장 내 괴롭힘 보호 등 노동환경 조성	8.61	7.25
비정규직 노동자 권리 보장을 위한 정책대안 마련	8.52	7.00
배달노동 등을 비롯한 플랫폼 노동자에 대한 정책대안 마련	8.43	7.21
사회보험 사각지대 해소를 위한 사회보험료 지원사업	8.38	7.11
노동관련 교육에 대한 대상 확대 및 실질화	8.41	7.45
지역 청년, 여성, 비정규직, 고령자 특성별 노동정책 모색	8.59	7.27

- <표 4.7>은 부천시에서 진행되어야 할 핵심사업 12개에 대하여, 정책필요성과 실현가능성에 대해 평가한 것임.
- 평균적으로 핵심사업의 정책필요성에 대해서는 높게 공감하고 있지만, 실현가능성에 대해서는 다소 낮게 바라보고 있었음.
- 정책필요성에서는 ‘비정규직 정규직화 등의 고용안정’(8.73점)으로 가장 높았고, ‘산업안전 감독, 시설개선 등을 통한 안전한 노동환경 조성’(8.70점), ‘특수고용

노동자 등을 비롯한 노동취약계층 보호’(8.68점)으로 나타났음. 노동취약계층의 보호와 산업안전에 대한 정책필요성을 강하게 제기 하고 있는 것으로 보임.

- 그러나 실현가능성에서는 ‘노동교육, 상담, 모니터링, 기초고용 질서 등 홍보 확대’(7.93점), ‘노동관련 교육에 대한 대상 확대 및 실질화’(7.45점), ‘산업안전 감독, 시설개선 등을 통한 안전한 노동환경 조성’(7.30점)으로 나타나 교육과 감독 같은 시행하기 쉬운 사업에 있어서 실현가능성을 높게 평가하였음.
- 정책필요성에서 가장 높은 점수를 얻은 ‘비정규직 정규직화 등의 고용안정’(8.73 점)은 실현가능성에서는 6.75점을 얻어 가장 상반된 반응을 보이고 있었음.

#### 4) 부천시 특성을 반영한 노동정책

[표 4-8] 부천시 노동자들의 삶의 질을 개선해야 할 과제

	1순위		2순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
고용 불안	21	37.5	11	19.6
장시간 노동	-	-	4	7.1
과도한 업무량	2	3.6	3	5.4
사고 위험	1	1.8	7	12.5
유해물질 노출	-	-	-	-
저임금	12	21.4	12	21.4
낙후된 사업장 내 노동환경	6	10.7	7	12.5
부족한 휴게시간/휴일	1	1.8	1	1.8
부족한 휴게시설	1	1.8	-	-
부족한 복지혜택	3	5.4	4	7.1
체불 임금	-	-	-	-
직장 내 괴롭힘 및 감정노동	3	5.4	1	1.8
원청 책임 회피(임금, 안전보건 등)	-	-	1	1.8
숙련되지 못하는 노동자의 기술	1	1.8	1	1.8
노동존중 문화	5	8.9	4	7.1

- <표 4.8>은 부천시에서 일하는 노동자들의 삶의 질을 높이기 위해 개선해야 할 과제를 응답한 것으로 1, 2순위로 나누어서 응답하였음.

- 응답자는 ‘고용 불안’(37.5%, 19.6%)를 가장 개선해야 할 과제로 응답하였으며, ‘저임금’(21.4%, 21.4%), ‘낙후된 사업장 내 노동환경’(10.7%, 12.5%)로 선택하였음.
- 코로나19로 인한 사회구조의 변화로 전통적인 노동질서가 무너져가고 있는 상태에서 고용 불안은 상당히 중요한 요소이며, 이를 해결하기 위한 정책적 과제가 필요.

[표 4-9] 노동권리 보호사업 중에 효과적인 사업

	1순위		2순위	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
노동자 대상 노동법 교육 및 홍보	5	8.9	3	5.4
사업주 대상 노동법 교육 및 홍보	7	12.5	9	16.1
노동자 근무환경 개선과 사고예방을 위한 사업주 지원	11	19.6	9	16.1
노동자 교육훈련을 통한 숙련도 상승	-	-	2	3.6
노동자에 대한 교육, 여가 및 문화활동 지원	2	3.6	3	5.4
취약계층 노동자와 소기업에 대한 사회보혐료 지원	2	3.6	9	16.1
코로나19로 피해를 입은 취약계층 노동자에 대한 지원 및 혜택	5	8.9	3	5.4
노동법, 산업안전 사항에 대한 감독과 처벌 강화	8	14.3	6	10.7
노사민정 주체간 협약 체결 등 사회적 대화	3	5.4	2	3.6
지역의 노동자 지원 단체, 복지단체와 공동의 사업 모색	8	14.3	4	7.1
노동조합에 대한 지원	2	3.6	4	7.1
기타	-	-	-	-

- <표 4.9>는 부천시의 노동권리 보호 사업 중 가장 효과적인 사업이 무엇인가에 대한 내용으로 1,2순위를 나누어서 질문하였음.
- 응답자는 ‘노동자의 근무환경 개선과 사고예방을 위한 사업주 지원’(19.6%,

16.1%)로 선택했으며, ‘노동법, 산업안전 사항에 대한 감독과 처벌 강화’(14.3%, 10.7%), ‘지역의 노동자 지원 단체, 복지단체와의 공동사업 모색’(14.3%, 7.1%)로 선택하였음.

[표 4-10] 부천시 운영 노동자쉼터의 프로그램 방향

구분	빈도(명)	비율(%)
노동법률 상담 및 교육	6	10.7
구인구직 정보 제공	4	7.1
일정수준 이상의 좋은 일자리 알선	5	8.9
각종 직업훈련 정보제공 및 알선	14	25.0
직무스트레스 및 심리관련 상담	9	16.1
산업재해 등 건강관련 상담 및 정보제공	7	12.5
문화프로그램 제공	3	5.4
노동자 동아리 조직 및 지원	7	12.5
단순 휴게공간 및 서비스 제공	-	-
기타	1	1.8

- <표 4.10>은 부천시에서 운영하고 있는 노동자 쉼터에 대한 사업 필요성을 질문한 것임.
- 응답자는 ‘각종 직업훈련 정보제공 및 알선’(25.0%)이 가장 필요한 프로그램이라고 응답하였으며, ‘직무스트레스 및 심리관련 상담’(16.1%), ‘산업재해 등 건강관련 상담 및 정보제공’(12.5%), ‘노동자 동아리 조직 및 지원’(12.5%)로 응답함.
- 쉼터가 단순히 노동자들이 쉬는 장소가 아니라, 노동자들이 쉼터 이용을 통하여 많은 정보를 얻고, 상담을 통해 심신을 쉬어갈 수 있는 장소로 거듭나는 것을 바란다는 의미로 해석할 수 있음.

### 5) 부천시 노동복지 거버넌스

- <표 4.11>은 부천지역 노사민정 주체간의 노동정책에 대해 의견소통이나 합의사항 정책반영이 잘 이루어지고 있는가에 대한 질문임.

[표 4-11] 노사민정 주체간의 노동정책

	의견소통	합의사항 정책반영
노사민정 주체간의 노동정책	6.07	6.02

○ 의견소통 부문에 있어서는 6.07점, 합의사항 정책반영의 부문에서는 6.02점으로 나옴. 노사민정 각 주체간의 의견소통과 합의사항 정책 반영에 대해서 어느 정도는 되고 있다고 해석할 수 있으나, 보통의 범주에서 머물러 있기 때문에 노사민정 각 주체간의 의사소통을 더 해나가야 할 필요가 있음을 나타내고 있음.

[표 4-12] 노사민정 조직간의 협의를 증진하기 위한 프로그램

구분	빈도(명)	비율(%)
부천시 주도 노동복지협의 강화	3	5.4
노사민정협의회 기능 강화를 통한 민 주도 노동복지협력 강화	16	28.6
부천시의 노동전담조직 신설	12	21.4
노사 공동 일자리 사업 강화	9	16.1
노사관계 협력 지원	5	8.9
노동정책 자체 평가시스템 도입	4	7.1
노동 중간지원 조직의 네트워킹 강화	7	12.5
기타	-	-

○ <표 4.12>는 노사민정 조직간의 협의를 증진하기 위해서 어떠한 노력이 있어야 되는가에 대한 질문임.  
 ○ 응답자는 ‘노사민정협의회 기능 강화를 통한 민 주도 노동복지협력 강화’(28.6%)가 가장 필요하다고 응답하였으며, ‘부천시의 노동전담조직 신설’(21.4%), ‘노사 공동 일자리 사업 강화’(16.1%)로 다음을 이었음.  
 ○ 이는 노사민정협의회 기능 강화를 통한 각 조직간 네트워킹이 중요하지만, 부천시의 노동전담조직 신설을 통해서 노동정책이 실현되어야 함을 강조하고 있으며, 노사 공동 일자리 사업을 통해서 노사민정이 함께 움직이는 정책이 필요하다고 인식하고 있는 것으로 보임.

## V. 부천시 노동자 인터뷰 조사 분석



### 1. 부천시 노동자 인터뷰 개요

○ 부천시 공공부문 감정노동자의 상황에 대해 상세히 알아보기 위해서 부천시에서 일하고 있는 노동자를 대상으로 인터뷰 조사를 실시하였음. 인터뷰 대상자는 부천시 노사민정협의회와 노조, 협회를 통하여 선정하였으며, 총 17명을 인터뷰함.

[표 5-1] 인터뷰 참여 인적구성

순	이름	성별	소속구분	면접일
1	A	남	운수	2021. 11. 03.
2	B	남	공공	
3	C	남	공공	
4	D	남	공공	
5	E	남	공공	
6	F	남	제조	
7	G	남	제조	
8	H	여	보건	2021. 11. 10.
9	I	여	공공	
10	J	남	공공	
11	K	남	공공	
12	L	남	노조	
13	M	남	제조	2021. 11. 25.
14	N	여	돌봄	
15	O	여	돌봄	
16	P	여	돌봄	
17	Q	여	돌봄	

## 2. 민선7기 부천시 노동정책의 평가

- 2018년 제7회 지방자치단체 선거를 통해 민선7기 시정이 출범하였음.
  - 장덕천 시장은 선거공약으로 7대 비전을 강조하면서 그 첫 번째로 ‘사람 먼저, 노동 존중 일자리 경제도시’라는 것을 부각시킨 바가 있음.
  - 민선7기 시정은 공약실천계획을 구성하면서 경제정책 안에 노동정책을 편입하였음.

[표 5-2] 민선7기 노동관련 공약사항

순번	공약사항	추진부서
1	노동이 존중받는 「공정노동」 문화 확산	일자리경제과
2	노동인권조례 제정	

- 민선7기 시정에서 공약사항에 따라서 노동인권조례가 제정되고, 노동인권위원회가 생겨났으며, 노동관련 조례 등도 제정되거나 개정되는 등의 성과를 가지고 있음.
- 그러나 이러한 성과와는 달리 노동자가 느끼는 체감적인 노동정책은 없는 것으로 보임.

부천시의 노동정책은 없는 것 같은데요? 뭐가 있었죠? 뭔가 했다고 해도 하나도 느껴지는 건 없으니까..

부천은 그냥 문화정책만 신경쓰는거 아닌가요?

- 노동자가 노동정책을 잘 느끼지 못하는 것은 공공부문이 아닌 노동자에게서 더욱 많이 드러났음.
  - 공공부문의 경우 부천시의 노동조례의 실제적 당사자이며, 노조활동을 통하여 부천시와의 교섭이 진행되는 등의 부천시의 정책을 실질적으로 느낄 수 있는 시간이 많았음.
  - 그러나 부천시의 주력산업인 제조업, 서비스업 등의 민간 중심 산업의 경우에는 실질적으로 부천시의 노동정책을 느끼지 못하는 환경임.

차라리 공공부문은 어느정도 시의 기대를 가지고 있는 것 같은데, 제조업은 기대

자체가 없어요. 그렇다고 민간 기업에 대해서 지역적 차원의 전폭적 지원에 대한 일말의 의지를 확인 할 수 있는것도 아니구요.

경기도 여러곳에서 준공영제를 실시하고 있어요. 부천시는 버스에 대한 관심이 없어요. 52시간제가 실시되고 나니까 인원충원이나 준공영제 운영은 커녕 회사나 노동자들이 알아서 하라는 것 같아요.

- 노동인권조례는 2020년 부천시가 기초지방정부 중 최초로 시민 전체를 대상으로 제정한 조례로서 의미있음.
  - 시행초기임을 감안해야하지만 답변한 노동자는 아직까지도 노동인권조례에 대해서 잘 모르거나 노동인권조례의 내용을 잘 모르고 있는 경우가 많음.
- 코로나19 이후에 돌봄, 보건 등의 필수노동자의 업무적 필요성 및 노동강도는 매우 강해졌지만, 부천시의 지원은 한계가 있거나 지원이 있는지에 대한 고민이 있었음.
  - 인터뷰에 응한 노동자는 부천시가 지원을 하지 못하는 이유가 예산상의 이유가 아닐까 의문을 제기하고 있었음.
  - 돌봄노동자의 경우에는 오히려 이용자를 만나지 못하거나 만나는 것이 힘들어 지므로, 실직의 상태에 내몰리는 경우가 존재하였음.
  - 코로나19로 인하여 드러나는 다양한 필수노동자 직군의 각기 다른 현실에 대해 부천시의 현명한 지원 정책이 요구되고 있음.

코로나19 상황에서 보건 종사자는 업무 과중이 엄청났지만 그에 상응하는 보상이 부족했어요. 예산이 부족해서 적재적소에 예산이 들어가지 못하니 일부 환경을 개선했다고는 하지만 여전히 한계가 있어요.

코로나19 이후에 돌봄인력들이 이용자들을 만나지 못하잖아요. 만나지 못한다는 건 결국 소득이 줄어들고 직장을 잃는다는거예요. 그런데 부천시에서 이런것들을 제대로 케어해주고 있는지는 잘 모르겠어요.

## 3. 공공부문 민간위탁 업무에 대한 노동자의 불안

- 2017년 문재인 정부는 비정규직의 정규직화 정책을 3단계로 나누어 시행하기로 하였음.
  - 민간위탁의 정규직화의 경우에는 최종단계인 3단계 정책이었으나, 어느정도 강

- 제성이 있는 1,2단계의 정규직화 정책과는 달리 3단계의 정책은 지자체 및 공공부문 사업장의 선택으로 맡기게 되어 강제적인 성격은 사라짐.
- 민간위탁 업무를 대상으로 하는 비정규직의 정규직화 정책 3단계는 민간위탁 업무를 지방정부에서 직접 운영하도록 직영화를 하거나 지방정부 산하 공기업에서 업무를 편입하는 공영화 하는 방법이 있음.
- 인터뷰에 응한 공공부문 노동자는 대부분 민간위탁기관에서 일하고 있었으며, 민간위탁의 불합리성에 대해서 상당히 크게 인식을 하고 있었음.
- 민간위탁의 가장 큰 문제는, 장비가 아니라 인건비로 용역평가를 하게 되고 경쟁입찰을 통해 민간위탁사를 선정하기 때문에 최저낙찰을 하게 된다는 것임.
  - 최저입찰로 경쟁을 하게 될 경우, 인건비를 기준으로 평가가 이루어지는 현실상 인건비가 낮아지고, 노무관리가 힘들어지는 맹점이 있음.

저는 시에서 발주하는 민간위탁 청소 및 환경업무를 하고 있어요. 민간위탁이 정규직으로 분류는 되지만 입찰 형태나 불리한 것들이 많아요...(중략)... 단순히 최저낙찰로만 깎는게 아니라, 공무원들은 실적 반영을 위해서 예산과 같은 데서 계약심사를 해서 또 깎아요. 대부분 인건비가 깎이는거죠.

인건비를 깎지 않으면 다른 곳에서 깎아야 하니까, 운영비에서 깎는거예요. 그러면 저희 복지 뿐만 아니라 장비에도 문제가 생겨요.

- 단순히, 공공업무를 민간위탁으로 전환하는 것은 예산의 문제 뿐만 아니라 시에서 업무의 관리를 편하게 하려는 의도도 있음.
  - 주기적인 감사에 있어서 ‘얼마나 일을 잘하는가?’가 아니라 ‘얼마나 벌었는가?’가 중점이 됨. 공공업무는 이익이 나는 업무가 아님에도 불구하고 이익을 중점으로 평가하게 되므로 제대로 된 평가가 불가함.

어디서 들었는데, 직영을 한다고 해서 더 큰 비용이 들어가는게 아니라고 하더라고요. 그런걸 보면 그저 공무원들이 민간위탁을 하게되면 관리가 편해지니까 하는 것 같다는 생각이 들어요. 국민의 세금으로 운영하는 곳을 민간위탁으로 돌리는게 맞나요? 이걸 정부의 기본적인 정책방향에 안맞는거라고 생각해요.

행정감사 받으러 가면 ‘얼마나 벌었니?’가 기준이 되는 것 같아요. 도로환경같은 경우에는 우리쪽으로 돌아왔다가 돈이 나가는걸 보고 돈을 못벌었으니 예산을 삭감하겠다고 하고, 종량제봉투의 경우에는 돈이 되는 사업인데 이걸 다른 민간위탁으로 넘겨주더라고요.

- 현실적으로 민간위탁 업무에 종사하는 노동자의 노동조건 개선은 계약법을 고쳐야 하는 문제이기 때문에 지방정부에서 해결할 수 있는 문제가 아님.
- 민간위탁의 장점이 업무관리의 편의성 정도밖에 되지 않고, 예산, 노무·장비관리 등에서 큰 차이점이 나지 않는다면, 공공업무의 민간위탁은 단순히 행정편의적이라고 볼 수 있으므로 민간위탁의 직영 또는 공영화에 힘써야 할 것으로 보임.

다른 지자체 같은 경우에는 직영을 하는 곳이 많아요. 오히려 정확한 임금테이블이 있어서 체계적인 임금인상이 가능해요. 그런데, 민간위탁은 무조건 낙찰가격으로 맞추기 때문에 임금이 올라가지 않아요.

시나 공공에서 하는 위탁부문에서는 같은 일을 하는 공무원이 있고 일부분을 위탁하는 경우가 있어요. 직고용된 공무원하고 위탁기관의 노동자는 같은 일을 하면서도 노동자들의 임금차이라던가 격차가 엄청나요.

#### 4. 노동자가 바라는 노동정책

- 인터뷰에 참여한 노동자들은 대부분 교육훈련과 산업안전과 관련된 정책을 요구하였음.
  - 교육훈련의 경우에는 부천시에서 노동자교육훈련기관이 상당히 많이 존재하고, 프로그램이 이루어지고 있음에도 불구하고 교육훈련 형태에 대한 보장이 필요하다고 보았음.
  - 산업안전의 경우에는 단순히 교육보다는 전체적으로 산업환경을 조사하고 정비할 수 있는데에 초점을 두어야 한다는 의견이 있었음.

##### 1) 교육훈련

- 부천의 경우, 노동자의 평균연령이 다른 곳에 비하여 높은 편이므로, 중장년층 노동자를 대상으로 한 교육훈련이 매우 중요함.
- 인터뷰에 참여한 노동자들은 교육훈련에 대한 중요성을 인식하고 있었으며, 특히 퇴직 후 제2의 인생을 살기 위한 전직을 위주로 한 전직 훈련에 대한 필요

성을 인식하는 경우가 많았음.

- 정년은 대부분 60세 안팎으로, 이후에 생계를 꾸려나가야 하는 입장에서 당연히 전직 등의 교육훈련에 대해 관심이 있는 것임.

아무래도 고령화 노동자가 많아요. 65세나 되어 국민연금을 탈 수 있는데, 정년은 60세다 보니까 제2의 직업을 찾으려고 하는 사람들이 많죠.

기업마다 50세가 넘으면 전직을 준비한다고는 하는데, 어떻게 이루어져 있는지는 잘 모르겠네요.

- 먼저 현재의 부천시의 교육훈련 프로그램에 대해서 제도상의 문제점을 지적하기도 하였음. 부천시는 부천시일자리센터, 부천고용복지플러스센터, 경기도일자리재단 등의 교육훈련 관련 기관이 있고, 한국폴리텍2대학, 유한대학교, 부천대학교 등의 산학협력이 가능한 기반이 마련이 되어 있음에도 불구하고 이러한 가용자원을 제대로 이용하지 못하는 것으로 보임.
- 제대로 이용을 하지 못하는 조건으로는 ① 따로 배워야 하는 전직교육에 대해서에서의 재정지원을 받지 못하거나 국가에서 해주더라도 혜택을 받지 못함. ② 업무시간과 교육시간이 겹쳐서 원천적으로 이용할 수 없음. ③ 시 또는 수행기관에서 준비한 프로그램이 한정적이라는 점임.
- 현재의 50세 이상의 신중년의 교육훈련에 있어서 노동자의 교육훈련을 보장하는 사업주의 배려가 필요하지만, 현실적으로 어려우며 특히 92%가 10인 이하의 고용을 하고 있는 부천시의 입장에서는 한명의 노동자가 이탈하는 것 자체가 매우 어려운 상황이므로, 이점을 고려한 주말 프로그램 운영이나, 제대 직전 군인을 대상으로 한 직업보도반 프로그램을 접목시킨 프로그램 지원이 필요.
  - 직업보도반 프로그램은 군에서 시행하는 프로그램으로 정년을 1~2년 앞둔 제대예정 군인에게 전직교육을 할 수 있는 기간을 마련해주며, 이 기간 동안 직업훈련, 상담 등이 이루어짐. 대신 인건비는 그대로 지급됨.
  - 시에서 교육훈련에 들어가는 노동자의 인건비를 지원하고, 대신 기업은 새로운 노동자를 채용하여 결원손실을 막을 수 있음.
- 신중년 대상의 교육훈련 프로그램을 따로 만드는 것 보다, 시와 수행기관, 기업이 연계하여 입사 때부터 퇴사 때까지 퇴직 이후의 삶을 생각해볼 수 있는 여러 가지 교육을 미리 신설하는 방향도 좋을 것 같다는 의견도 있었음.

정년 이후에 다른 일거리를 찾기 위해서 준비를 하고 있어요. 그런데 그렇게 하려

면 따로 학원에 다니거나 배워야 하잖아요. 그럴 때 쓰는게 내일배움카드인데, 부천시에는 내일배움카드를 이용할 수 있는 학원이 없어요. 전부 인천이나 서울로 나가야 돼요.

교육훈련을 받고는 싶은데, 평일에는 일하고 주말에 가야하거든요. 만약에 평일 가게 된다면 임금문제가 발생하거든요. 같이 연계할 수 있는 프로그램이 있다고 생각해요. 차라리 일자리센터에 주말반을 개설해준다던가..

18시~19시에 하는 교육도 있는데, 부천에 살면서 다른지역에서 일하다가 오는 사람들도 있잖아요. 이런 사람들은 교육 못받아요. 차라리 토요일, 일요일날 진행하는거라면 참여율이 높아질거예요.

지금 프로그램을 보면 60세가 넘어갔을 때 할 수 있는 프로그램이 한정되어 있는 것 같아요. 신중년들이 정말로 앞으로 써먹을 수 있는 기술이 무엇이나 파악하는 게 중요할 것 같습니다.

- 전직 전제의 신중년 관련 교육훈련 말고도 재직자의 기술을 키울 수 있는 교육훈련 역시 필요하다고 언급하였음. 여러 가지의 기술 자체가 계속 숙련도를 높여가야 함에도 불구하고, 일단 수요조사가 이루어지지 못하여, 노동자들이 어떤 숙련도의 교육을 원하는지, 기업이 원하는 교육이 무엇인지에 대한 파악이 전혀 이루어지지 못하는 것 같다는 의견이 존재하였음.
- 돌봄직군의 경우에는 자격증은 존재하지만, 제대로 된 교육을 받지 못한다고 함. 보수교육을 정기적으로 받아야 하지만 알고 있는 정보를 업데이트 하지 않은 채, 계속 같은 내용을 알려준다거나 하는 의견이 존재하였음.
  - 돌봄직군은 다른 직군과는 달리, 사람을 대상으로 하고 더구나 약자를 대상으로 하는 직군인 만큼, 더욱 세심한 교육훈련이 필요함. 하지만, 현재의 구조상으로는 교육훈련이 존재하더라도 가서 시간을 낭비하는 수준 밖에는 되지 않음.
  - 요양보호사 대상 교육의 업데이트와 체계적 관리가 최우선 과제인 것으로 보임.

## 2) 산업안전과 산업환경

- 산업안전과 관련해서는 직접적으로 일을 하면서 느낀 사례들과 2018년 이후에 산업안전에 대한 사회적인 관심도가 높아진 것을 통해서 인터뷰에 응한 노동자

모두 관심이 늘어났음.

- 특히 부천시외의 경우, 10인 이하의 사업장이 92%를 차지하는 환경 속에서 사업장의 노동환경이 열악한 경우가 많아, 산업안전과 노동환경을 연계하는 경우가 많았음.
- 산업안전 부분에 대해서 어느정도 환경이 나아졌다는 의견도 존재하였으나, 이것도 산업안전에 대해서 너무 신경을 쓰다보니 주변을 둘러싸고 있는 현실을 생각하지 않는 문제가 발생하기도 함.

산업재해 부분은 환경이 좀 나아졌을지도 몰라요. 예전에는 밤에 쓰레기 수거를 했는데, 지금은 아침 8시부터 오후 3시까지만 일하라는 게 기본 방침이거든요. 어느정도 개선이 된거죠. 그런데 다른 사람들의 출근시간이 겹치다보니까 교통체증 같은 문제들이 발생하기 시작을 했어요.

- 운수업종의 경우에는 격일제근무이나 최대 18시간을 근무하는 경우가 발생하여, 위험이 되고 있으며, 휴식 여건이 마련되어 있지 않아 노동자들이 제대로 휴식을 하지 못하는 경우가 발생한다는 의견도 있었음.

버스는 격일제 근무로 하루에 일할 때는 최대 18시간씩 근무해요. 그런데 회사에 잡혀있는건 20시간정도 잡혀있거든요. 오후 3~4시가 되면 제정신으로 근무하는 게 아니에요. 휴식시간은 보장되어 있지만, 휴식을 취할 수 있는 공간이 없어요. 피로가 누적되다보면 사고와도 바로 연결되는거죠.

- 작은 사업장 같은 경우는 노동자가 몸을 다쳐도 빠르게 치료를 받을 수 있는 곳이 없고, 시간적이나 공간적으로 노동자가 병원이나 보건소를 가기에 힘들기 때문에, 기초적인 진료를 받을 수 있는 공간이 필요하다는 의견이 있었음.

작은사업장 같은 경우에는 양호실이 없으니까요. 시 정책으로 비어있는 공간을 활용해서 응급치료를 받을 수 있었으면 좋겠어요. 열이 나거나 조금 다쳤을 때 그 공간에 가서 응급치료를 받으면 만족도가 높아지겠죠. 아무래도 보건소나 병원을 맘대로 가기는 힘들니까요.

- 제조, 공공, 운수 직종과는 달리 보건과 돌봄직종은 고정된 곳에서 일하기보다는 여러 곳을 이동하면서 일하는 예가 많고, 사람을 직접적으로 상대하다보니 다른 의미의 산업안전의 영향을 미치는 예가 많음.
  - 요청을 하는 가정에 직접 방문하여 일을 하는 경우, 혼자 방문을 하다보니 성

폭력 등에 노출되어 있는 경우가 많음.

- 열악한 환경이다보니 수요에 비해서 인력충원이 안되는 경우도 발생함. 2인 1조로 방문하라고 되어 있는 경우에도 인력이 없어서 혼자서 돌아다녀야 하는 상태가 지속되고 있음.

이전에 방문간호사들이 원미지역에 18명 정도 있었는데, 일이 너무 고되고, 시에서는 성과를 못낸다고 하니까 계속 축소되서 5명 밖에 안남았어요. 그럼 방문간호사 혼자서 방문을 해야하거든요. 할머니들은 괜찮은데, 정신질환자나 알콜중독자, 성폭력으로 수감이력이 있는 사람들에게 가야 한다면 무서울 수 밖에 없어요.

2인 1조로 해달라고 요구를 하기도 했는데, 되는 건 없었어요.

이용자 가정에 방문을 하면, 할머니들은 괜찮은데 할아버지들은 힘을 쓰면 어쩔도리가 없어요. 그렇게 하다보면 허리나 팔 같은 곳이 다칠때도 많고요. 사실 그런 거 보다는 저희를 가정부하고 똑같이 취급해서 집안일을 시키거나 성적으로 이상한 행동을 하면 왜 이런일을 하면서 돈을 벌어야 하나 라는 생각이 들죠.

- 노동인권과 직결되어 있는 산업안전 또는 환경 문제임에도 불구하고, 시에서는 성과를 따지면서 노동자의 산업안전과는 다른 선택을 하게 된다거나 하는 경우가 많았음.
- 시에서 올바르게 산업안전에 대한 정책 접근을 한다고 하더라도 처음에는 시행을 하더라도 나중에는 관리부족으로 정책 자체가 왜곡되어버리거나 없어지기 때문에 정책 구성부터 집행까지의 제대로 된 실태조사 및 수요조사가 필요할 것으로 보임.

### 3) 노동자와의 소통

- 시에서 노동정책을 구상하거나 집행할 때, 노동자와의 소통이 부족하다는 의견이 많았음.
- 시에서는 노사민정협의회나 2020년에 처음 개설된 노동인권위원회를 통해서 노동정책에 대해 노동자와의 소통을 하는 모습을 보이고 있지만, 이것만으로는 충분하지 않음.
  - 노사민정협의회와 노동인권위원회는 사회적대화기구이기는 하지만 대표자회의적 성격을 가지고 있음.

- 대표자회의도 중요하지만, 제대로 된 노동자의 실태를 파악하거나 정책방향의 정확성을 알기 위해서는 노동자와의 직접적인 소통을 강화할 필요가 있음.

노동정책을 만들 때, 실제로 일하고 있는 사람들의 의견을 들었으면 좋겠어요. 노동자의 목소리를 담거나 현장에서 싸우고 있는 사람들의 의견을 들어야 해요.

시정토론회를 열었으면 좋겠어요. 노동과 관련된 정책 중에서 그때그때 선정해서 이 정책이 왜 이런방향으로 가는지, 시 정책에 방향에 관한 설명, 노동자로서는 개선점이 없는지 논의할 수 있는 시정토론회가 필요할 것 같아요.

## VI. 부천시 노동정책 기본계획



### 방향과 과제

#### 1. 부천시 노동정책의 필요성

##### 1) 지방정부 노동정책의 배경과 필요성

- 지방정부별로 지역의 산업구조나 지역 노동시장의 고유한 특성을 반영한 노동정책의 방향과 정책과제를 고민할 필요성이 증대함.
- 중앙정부 주도형 산업전략이 지역 수준 이해관계자의 협치 모델로 전환되는 추세이며, 정부 역시 지방정부의 위임에 따라서 지역 거버넌스가 활성화되는 추세를 나타내고 있음.
  - 노동 관련 사무는 현재도 중앙정부의 권한이 매우 강하지만, 중앙정부 내에서도 지방정부 위임범위를 확대하자는 주장이 제기되고 있으며, 2018년 지방선거에서는 직접적으로 노동 관련 사무의 지방정부 권한 이양이 쟁점이 되고 있음.

##### 2) 지역 노동정책의 새로운 모델 정립과 체계화의 필요성

- 2012년 서울특별시 노동 친화적 행정선언 이후에 지방정부 수준의 노동정책 모델이 구체화되기 시작했으며, 2018년 이후에는 광역지방정부 뿐만이 아니라 기초지방정부까지 확대되는 모습을 보임.
- 부천시의 경우도 2017년 이후부터 노동관련 조례들이 많이 제정되었고, 노동복지정책이라는 이름으로 정책입안이 이루어지고 있으나 전반적인 체계와 원칙이 명확하지 않음.
- 부천시는 거버넌스를 중심으로 한 노동, 일자리 정책을 다른 지방정부에 비해서

선도하고 있음에도 불구하고 노동정책과 일자리정책, 복지정책이 섞여 전반적인 체계와 원칙이 명확하지 않은 상태임.

- 코로나19 이후에 노동, 일자리 정책에 쓰이는 예산이 크게 늘어났지만 긴급재난 구호의 성격에 이르지 않기 때문에, 부천시 주도의 체계적인 노동정책 시스템이 필요함.

### 3) 부천시 노동시장 특성을 반영한 노동정책의 필요성

- 앞서 부천의 여러 가지 통계자료의 분석과 이해관계자 조사의 결과를 통해서, 부천시 노동자들의 현재에 대하여 알아보았음.
- 부천시가 가지고 있는 노동의 특징을 살펴보면 다음과 같음.
  - ① 제조업 중심의 산업구조 및 서비스업의 증가.
  - ② 소규모 사업장이 92.15%를 차지하고 있는 영세기업.
  - ③ 인구 감소 등으로 인한 노동생산성 저하.
  - ④ 우수한 지역인재가 서울, 인천 등 다른 지역으로 유출되기 매우 쉬운 지리조건.
  - ⑤ 취약한 산업안전 조건/산업안전에 대한 관심도 증가.
  - ⑥ 비정규직 비율은 다른지역보다 낮지만, 다른지역에 비해비정규직 노동자가 장시간 근무와 저소득에 노출.
  - ⑦ 코로나19로 인한 비대면 경제의 활성화 및 새로운 노동패턴의 증가
  - ⑧ 노사민정협의를 순조롭게 이어지고 있는 편이지만, 시 정책으로 반영이 잘 안되고 있고, 당사자 간 소통 역시 부족.
- 따라서, 부천의 특성에 맞는 노동정책은 앞서 언급한 특징을 내포하고 있어야 하며, 이에 대한 해결책도 동시에 가지고 있어야 함.

### 4) 향후 지역사회의 산업 및 인구구조의 변화에 대한 전망

- 부천지역의 핵심 제조업의 위기가 심각하고, 고도화에 대한 필요성이 제기되고 있음.
- 부천지역의 기업규모를 키울 수 있는 조건이 보이지 않는 가운데, 고도화된 산업은 줄어들고 단순 조립등 단순 산업의 비중이 날로 커지고 있음.
- 디지털 시대의 노동의 변화라는 시대 상황이 전면화되고 있어, 기존과 다른 전혀 새로운 노동(특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 간접고용 노동자)이 각광받고

빠르게 늘어나고 있음.

- 저출산·고령화 등의 전 국가적인 인구구조의 변화와 함께, 인천, 김포, 시흥 등의 대규모 택지개발과 산업단지 조성으로 인하여 부천시의 인구는 계속하여 줄어들 것으로 보임.

## 2. 부천시 노동정책의 비전 체계

- 부천시 노동자의 면접조사와 부천지역 노동관련 이해관계자의 설문조사와 면접 조사를 기반으로 하여 부천시 노동정책의 비전 체계 및 정책과제를 제안함.
- ‘노동이 존중받는 도시, 부천’을 부천시 노동정책의 비전으로 삼고 이에 대한 3개 목표, 12개 정책분야, 34개의 정책과제를 제안함.
- 노동정책은 단순히 부천시에서 노동자에게 ‘지원’한다는 의미를 넘어서 노동자가 ‘존중’받으면서 주체적으로 생활을 할 수 있게 역할을 하여야 함.
- 정책의 당사자인 노동자가 주도적으로 정책 수립과 시행에 참여함으로써 노동자에게 실질적으로 필요한 정책을 실행해야 한다는 점을 강조함.
- 단순히 부천시의 정책으로 시행되는 것이 아니라, 공공기관 및 민간기업, 노조 등의 노동단체 그리고 시민에게 실제로 노동자를 존중하고 권리를 보호할 수 있는 역할을 부여하여 책임감을 강조함.
- 이에, 부천시 감정노동 보호정책의 비전으로 ‘노동이 존중받는 도시, 부천’을 제안함.
- 정책목표는 3가지로 ‘사각지대 노동자 기본권 보장’, ‘안심하고 일할 수 있는 사회안전망 강화’, ‘선도적인 노동행정 거버넌스 구축’으로 구성하였음.
- 정책분야는 3가지의 정책목표에서 파생되는 핵심과제로서 구성되었으며, ① 사각지대 노동자 기본권 보장에 3개의 정책분야, ② 안심하고 일할 수 있는 사회안전망 강화에 5개 정책분야, ③ 선도적인 노동행정거버넌스 구축에 4개 정책분야를 마련하였으며 그 이후에 세부 정책과제들을 제안.

노동이 존중받는 도시, 부천			
<b>비전</b>			
<b>정책목표</b>			
<b>정책분야 및 과제</b>	<b>사각지대 노동자 기본권 보장</b> <b>1. 필수노동자 지원방안 마련</b> ① 필수노동자 보호체계 제정 ② 필수노동자 현황 및 근무환경 실태조사 추진 ③ 워킹시간 노동자 가족 돌봄 서비스 추진 <b>2. 취약계층 노동자 지원방안 마련</b> ① 취약계층 유급연가 지원 ② 특수고용, 플랫폼노동자 유가 프로그램 기획 및 허가수당 지원 ③ 취약노동자 정기적 실태조사 추진 ④ 지역별 노동자 워터 하우스 및 컨설팅 센터 ⑤ 취약계층 노동자 교육의 지원 <b>3. 배제노동자 전라구제</b> ① 배제노동자 노동강도 감소 지원 ② 신체보호 장비 및 안전장갑 지급 지원	<b>안정하고 일할 수 있는 사회안전망 강화</b> <b>1. 정당한 노동자 사회안전망 형성</b> ① '부천시 노동공약' 재검토 및 운영 ② 공공공로복지기금 재정지원 <b>2. 기업의 노동자 사회안전망 책임</b> ① 부천시와 연계사업장 사회안전망 기업 지원 ② 부천시와 연계사업장 산업안전 실태조사 추진 <b>3. 안전한 워터 조성</b> ① 산업안전교육에 내실화 ② 노동인정과 관련한 업무 민영화 ③ 직장 내 괴롭힘 금지 문화 정착 ④ 노동자 직업윤리교육 실시 및 홍보 <b>4. 실용적인 교육훈련 실시</b> ① 주요산업 재직자 교육훈련 강화 ② 취약계층 노동자 교육훈련 ③ 선용년 노동자 복역이후 교육훈련 <b>5. 대시민 노동인권교육 강화</b>	<b>선도적인 노동정책 거버넌스 구축</b> <b>1. 공공부문 민간위탁 확대 중단</b> ① 공공부문 민간위탁 노동자 실태조사 ② 민간위탁 전환 사업장사 운영 및 모니터링 운영 ③ 민간위탁 비정규직 노동자의 정규직 전환 <b>2. 노동법정체계 재구축</b> ① 노동관련 부서 설치 및 전문인력 확보 ② 노동관련 조례 현실성 조사 ③ 조례 개정할 경우 부천시 노동정책 재구축 및 대상의 민간위탁 ④ 중간지원조직에 관한 재조명 <b>3. 생활임금의 재평가 및 혁신</b> ① 생활임금 적용대상자 실태조사 ② 생활임금에 민간부문 대상 확대 ③ 모니터링 및 제도 혁신 평가 <b>4. 참여형 노동 거버넌스 구축</b> ① 노동관련 정책 조정체계 구축 ② 매년 '노동자 공약' 추진 ③ 노사민정자카에 내실화

[그림 6-1] 부천시 노동정책 비전 및 정책

### 3. 세부 정책과제

#### 1) 사각지대 노동자 기본권 보장

##### (1) 필수노동자 지원방안 마련

#### 필수노동자 보호조례 제정 및 실태조사

- 이행예상년도: 2022~2023년
- 필수노동자란 국가를 안전하게 유지하는데 반드시 필요한 노동자를 뜻함
  - OECD에서는 코로나19로 인한 봉쇄상황에서도 원격 업무가 불가능한 곳에서 필수적인 업무를 제공하는 종사자를 '최전방 종사자'로 지칭하며, 식품 가공 및 배달, 보건의료업 종사자를 '핵심 종사자'로 정의하였음.
- 한국은 2021년 5월 18일 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」

를 제정하였음.

- 필수업무 종사자를 '필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람'을 뜻함.
- 이 법률 제10조에서는 지방정부의 역할에 상세하게 명시되어 있는데, '필수업무 지정 및 종사자 위원회'를 중앙정부 수준이 아니라 광역지방정부와 기초지방정부까지 두도록 하고 있기 때문
- 2020년 9월 서울특별시 성동구에서 「서울특별시 성동구 필수 노동자 보호 및 지원에 관한 조례」를 제정한 것을 시작으로 80건의 필수노동자 관련 조례들이 제정되었음.
- 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제11조에서는 지방정부가 조례에 따라서 지역위원회의 심의를 거쳐서 지역별 지원계획을 수립하여 고용노동부장관에게 보고하게 되어있기 때문에, 필수노동자에 관련한 조례 제정은 필수적임.
- 정부에서 보고 있는 필수노동자의 범위는 시설관리분야(경비노동자, 환경미화원 등), 운수업(버스기사), 배달분야(택배기사, 배달기사), 돌봄서비스분야(사회복지시설 종사자, 요양보호사, 아동돌보미, 간병인 등)으로 규정이 되어 있으므로, 이들에 대한 종합적인 조사와 지원 대책 조성이 필요

##### ○ 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
조례제정	이행	○				
	예산	비예산				
위원회 구성 및 운영	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10
필수노동자 실태조사	이행		○			
	예산		50			
필수노동자 지원사업	이행			○	○	○
	예산			50	50	50

## 야간시간 필수노동자 가족돌봄서비스

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 코로나19 이후에 의료 및 돌봄영역에서 가족을 돌볼 수 있는 시간이 없이 과중한 업무에 시달리는 경우가 많음.
- 코로나19 의료진이나 야간 요양보호사 등의 업종을 중심으로 하여 이들의 가족이 안심하고 돌봄을 받을 수 있는 서비스가 별도로 필요함.
- 부천시여성회관에서 진행하고 있는 ‘워킹맘가사지원서비스’, ‘워라밸가사지원서비스’와 연계 확대하여 ‘필수노동자 안심 가족돌봄서비스’를 추진하고, 이들에게 가사지원, 유아-어르신 돌봄지원을 제공
- 5년간 필수노동자에게 제공 후, 평가를 통하여 부천시 노동자 전체로 적용할 수 있는 기반을 마련

		2022	2023	2024	2025	2026
야간시간 필수노동자 돌봄서비스	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	20	100	100	150	200

### (2) 취약계층 노동자 지원방안 마련

## 취약계층 유급병가 지원

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 현재 한국에서는 300인 이상 대기업과 공기업, 공무원을 제외한 노동자에 대해서는 병가가 부재한 상황임.
- 대부분의 OECD 국가에서는 노동자의 병으로 인한 근로능력상실에 대해서 소득을 보장해 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 도와주는 공적 사회보장제도가 있음.
- 중앙정부에서도 2020년 한국형 뉴딜 종합계획을 발표하면서 상병수당제도를 도

입할 것을 제시했으며, 2022년에 시범사업으로 추진할 계획임.

- 지방정부에서는 서울특별시가 2019년 「서울특별시 서울형 유급병가 지원에 관한 조례」를 제정하고 시행하고 있음. 이 제도를 통해서 저소득 근로소득자와 영세 자영업자에 대해서 최대 11일간 생활임금 기준의 유급병가를 지원함.
- 현재까지 조례상 유급병가 지원 조례를 제정한 곳은 5곳이며, 광역지방정부와 서울, 울산, 대전 등 3곳, 기초지방정부는 경기도 고양시, 경기도 시흥시 2곳임.
- 경기도 성남시는 조례를 제정하지는 않았지만 2021년 10월부터 노동취약계층의 건강권과 생계보장을 위한 유급병가 지원사업을 실시하고 있음.
- 취약노동자가 정신적이나 육체적인 질병이나 부상으로 인해 치료를 받는 경우에 발생하는 소득 상실이 생계위험을 초래할 경우에 최소한의 생계를 유지하게 하여, 노동자가 마음놓고 제대로 된 치료를 받을 수 있도록 지원하여야 함.
- 사업내용
  - 일용직, 단시간 노동자, 특수고용직, 영세자영업자 등에게 최장 15일간의 유급병가를 지원함.
  - 대상은 부천시에 주민등록을 둔 국민건강보험공단 지역가입자 중에서 근로소득이나 사업소득이 일정수준 이하 또는 일정수준 재산 이하의 취약계층 노동자
  - 유급병가의 금액은 부천시 생활임금을 적용한 금액으로 함.

### ○ 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
조례제정	이행	○				
	예산	비예산				
실태조사 및 제도설계	이행	○				
	예산	50				
유급병가 지원사업	이행		○	○	○	○
	예산		-	-	-	-

### 특수고용·플랫폼노동자 휴가프로그램 기획 및 휴가수당 지원

- 이행예상년도: 2022~2026년
- IT기술의 발달과 코로나19로 인해서 플랫폼 노동의 수요가 늘어나면서 플랫폼 노동자 역시 규모가 크게 증가하였음.
- 급격한 플랫폼 노동의 발전과는 달리, 열악한 노동조건에 노출되어 있으며, 과로사 및 각종 사고로 인해서 노동자가 목숨을 잃는 경우가 나타나고 있음.
- 당정청에서도 현재 필수노동자 보호대책으로 다양한 논의를 하고 있지만 지방정부에서 이 문제에 대해 도움을 주는 방안은 휴가비 지원 정책을 고민하는 것임.
- 과도한 노동으로 시달리는 플랫폼노동자에게 일정량의 휴식을 유도하여, 이들이 과도한 노동에서 일정기간 해방되어 노동력을 회복할 수 있는 시간이 필요함.
- 경기도에서는 ‘경기도 비정규직 휴가비 지원사업’을 2020년부터 시작하여, 2020년 1,070명, 2021년 7,000명을 대상으로 경기도형 문화 여가 상품 구매를 진행하고 있음.
- ‘경기도 비정규직 휴가비 지원사업’은 총 40만원의 문화 여가 상품을 도 지원금 25만원, 자비부담 15만원으로 시행하고 있으므로 플랫폼 노동자가 부담해야할 15만원 중에 일정 금액을 시에서 지원함.
- 시에서는 지원사업에 참여하는 플랫폼 노동자에게 10만원을 지원하여, 5만원의 금액만 부담하면 문화 여가 상품을 구매할 수 있도록 함.

#### ○ 연차별 추진계획

	계	2022	2023	2024	2025	2026
지원 인력(명)	1,000	100	100	200	200	400
소요비용(백만원)	100	10	10	20	20	40

### 취약노동자 정기적 실태조사 추진

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 2020년에 제정된 「부천시 노동인권보장 및 증진 조례」의 제7조에 의하면 매년 노동인권관련 실태조사를 하도록 규정되어 있으며, 이는 의무사항임.
- 취약노동자는 노동인권의 사각지대에 놓여있는 노동자이므로, 「부천시 노동인권보장 및 증진 조례」에 취약노동자에 대한 조사내용을 추가하여, 취약노동자 직군 별로 조사사업을 하도록 함.
  - 예) 2022년: 돌봄노동자, 2023년: 플랫폼노동자, 2024년: 서비스업비정규노동자, 2025년 제조업 비정규노동자, 2026년: 문화산업 프리랜서노동자
- 노동인권계획은 5년마다 한 번씩 시행되는 반면, 실태조사는 매년 한 번씩 진행할 수 있으므로 전체 취약노동자의 실태조사를 통해서 부천시의 취약노동자 관련 정책을 평가해야 함.

#### ○ 연차별 추진계획

	계	2022	2023	2024	2025	2026
조사사업(수)	5	1	1	1	1	1
소요비용(백만원)	150	50	50	50	50	50

### 지역별 노동자쉼터 확충 및 현실적 운영

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 부천시는 상동에 이동노동자쉼터를, 오정동 쌍용테크노파크에 노동자쉼터를 운영하고 있으며, 단순히 쉬는 공간이 아니라 상담, 교육, 조직 등의 여러 가지 역할을 하고 있음.
- 그러나 코로나19 등으로 많은 쉼터들이 문을 열지 못했고, 홍보가 되지 않아 이용하는 노동자들이 적은 것으로 보임.
- 또한 이동노동자의 경우에는 평일과 휴일이 없이 일하는 경우가 매우 많지만,

부천시 이동노동자쉼터의 경우에는 휴일에는 문을 열지 않은 점은 이동노동자들의 큰 불만사항으로 나타나 있음.

- 제조업 중심의 노동자들이 쉴 수 있는 노동자쉼터와 이동노동자 중심의 노동자들이 사용할 수 있는 이동노동자쉼터가 마련이 된 가운데, 돌봄노동자나 다른 필수 노동자들이 쉴 수 있는 노동자 쉼터 역시 필요
- 제조업 중심의 노동자들이 쉴 수 있는 오정동 노동자쉼터를 더욱 확대해서 제조업 노동자 중심의 쉼터로 확대개편하고, 소사지역에 돌봄노동자쉼터를 신설하여 부천의 각 지역의 특성화된 노동자들이 쉴 수 있는 공간을 만들.
- 각 행정복지센터의 유휴공간을 이용하여, 플랫폼 또는 특수고용노동자들이 사용할 수 있는 간이쉼터를 운영
- 정기적인 사용노동자 조사를 통하여 만족도를 평가하고 노동자가 운영에 직접참여할 수 있는 구조를 형성

○ 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
쉼터 만족도 조사 및 수요조사	이행	○				
	예산	30				
오정동 노동자쉼터 확대 및 소사 돌봄노동자쉼터 설립	이행	○				
	예산	500				
노동자쉼터(3개소) 운영비	이행		○	○	○	○
	예산		750	750	750	750

### 취약계층 노동자 교통비 지원

- 이행예상년도 2023~2026년
- 취약계층 노동자는 저소득에 시달리면서도 식비 정도만 회사의 지원을 받고, 교통비는 지원을 받지 못하는 경우가 많음.

- 경비노동자를 중심으로 한 감시단속직노동자, 청소노동자 등은 출근시간 역시 매우 이른 편에 속하여, 교통약자로서 교통이중고를 겪고 있음.
- 다만, 부천시의 경우에는 다른 지방정부와는 달리, 버스, 지하철 등의 교통인프라가 매우 좋은 편에 속하므로, 셔틀버스 운영 등의 지원보다는 해당하는 인원에 대한 교통비 지원이 더욱 좋은 것으로 보임.
- 2023년 교통비 지원 프로그램에 대한 조사 및 설계 이후에, 파악된 수요 및 지원 금액을 책정 후에 2024년 전면적으로 지원사업을 실시

○ 연차별 추진계획

		2022	2023	2024	2025	2026
취약계층 노동자 교통비 지원	이행		사업설계	○	○	○
	예산		10	100	100	100

(3) 택배노동자 권리구제

### 택배노동자 노동강도 감소지원

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 코로나19의 장기화와 소비트렌드의 변화로 인한 온라인 쇼핑의 급증으로 인해, 택배 노동자의 장시간·고강도 업무가 증가되고 있음.
- 야간택배의 활성화, 플랫폼노동 확대 등으로 택배 노동형태 자체가 매우 다양해지고 있으며, 이로 인해서 노동강도 감소에 부정적인 영향을 가지고 있음.
- 작년 한 해, 택배노동자는 총 11명이 사망했으며, 평균 근무시간이 주6일에 12.1시간을 근무하고 있는 초과노동상태임.
- 또한 신축 아파트의 지하주차장 이용한계 문제로 인해서 입주민과 택배사측의 갈등이 벌어지고 있고, 택배기사들은 그 사이에서 고통을 겪고 있는 실정임.
- 이를 해결하기 위하여, 아파트 실버택배를 확대하여 택배노동자가 택배로 배송된 물건을 단지 내 공용공간에 일괄 하차하고, 아파트에 살고 있는 어르신들이 물건을 분류한 후에 집 앞까지 배송
  - 시에서 공공근로사업등을 이용하여 운영업체 또는 아파트관리사무소의 신청을

받은 뒤, 업체 또는 아파트 관리사무소에서 어르신을 고용하여 임금을 지급하는 형태.(임금은 생활임금 지급)

- 택배노동자의 업무과중을 감소하고, 어르신이 소일거리를 할 수 있는 수단을 찾게 되어 일석이조의 효과를 낼 수 있음.

○ 아파트단지가 아닌 단독주택 밀집지역이나 다가구주택 밀집지역의 경우에는 실버택배를 이용하는 것에 한계가 있으므로, 무인택배함을 설치하여 택배를 안전하게 이용할 수 있도록 함.

- 무인택배함 설치로 인해서 직접전달이 어렵거나 보관장소가 없는 택배의 반송 및 수령자와의 연락에 소요되는 시간과 노동력을 절감할 수 있음.

- 불안함을 증가시키고 있는 여성대상범죄를 감소시키고, 안심하고 택배를 받을 수 있는 여건 조성

- 현재 부천시에서 공영주차장, 주민센터에서 진행되고 있는 무인택배함 사업을 확대하고, 더욱 많은 사람들이 이용할 수 있도록 위치를 재조정

○ 연차별 추진계획

		2022	2023	2024	2025	2026
아파트 실버택배	이행	○	○	○	○	○
	예산	공공근로 예산				
아파트 무인택배함	이행	○	○	○	○	○
	예산	100	100	150	150	150

**신체보호 물품 지급 및 정신건강 관리**

○ 이행예상년도: 2022~2026년

○ 택배노동자는 업무의 특성상 근골격계질환에 시달릴 수 밖에 없는 환경에 놓여 있고, 산업안전에 비교적 열악하여 이를 예방할 수 있는 정책이 필요함.

○ 다수의 인원을 만나고 고정되어 있는 곳에서 일을 할 수 없으므로 누구보다도 코로나19 방역에 취약한 것이 현실임.

○ 과중노동으로 인한 과로나 이용자 대상의 감정노동이 심각한 것이 현실이므로 택배노동자에 대한 정신건강 관리 역시 필요함.

○ 근골격계 질환 예방을 위한 손목 및 무릎보호대 및 방역물품을 부천시에서 일하고 있는 택배노동자를 위해서 지급하고, 이를 이동노동자쉼터에서 배급하게 하도록 함.

○ 업무스트레스등의 심리상담을 감정노동 사업을 주로 하고 있는 부천노동복지회 관에서 무료로 상담하여 여러 치유 프로그램에 참여할 수 있도록 지원함.

		2022	2023	2024	2025	2026
택배기사 건강용품지원	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10

2) 안심하고 일할 수 있는 사회안전망 강화

(1) 평등한 노동자 사회안전망 형성

**‘부천시 노동공제회’ 재정지원 및 운영 및 공동근로복지기금 조성 활성화**

○ 이행예상년도: 2022~2026년

○ 저성장 기조와 경기 악화 등의 영향으로 전반적인 노동복지 위축과 함께 고용형태별 복지격차가 매우 심해졌음.

○ 기존의 사회안전망으로는 보호할 수 없는 노동자 직군이 시간이 지나면 지날수록 많아지고 있으며, 이들을 보호할 수 있는 사회안전망이 절실

○ 코로나19로 인하여 많은 사람의 일자리가 불안정해졌으며, 실업을 겪은 노동자는 가장 진입장벽이 낮은 플랫폼 노동 영역으로 흡수되기 시작하였음.

- 그러나 플랫폼 노동의 영역은 대표적으로 현재의 사회안전망으로는 보호가 어려운 산업중에 하나이며, 실제로 많은 노동자가 장시간 저임금 노동에 시달리면서도 전혀 보호를 받지 못하고 있음.

- 부천시의 실업률은 4.3%(2021년 3월)로, 한국 전체 실업률인 4.0%보다 다소 높음. 특히, 2019년 대비 2020년 부천시의 임금노동자의 변동폭(-4.5%)이, 전국 평균(-1.5%)과 경기도 평균(-0.6%)보다 큰 것으로 나타남.
  - 우리나라에서 노동자가 실직했을 때 받을 수 있는 실업급여의 최대금액이 198만원이고, 수급기간은 8개월임. 이는 현실의 물가를 감안해봤을 때 매우 부족하고 짧은 수급기간임.
- 유럽의 경우에는 많은 나라가 우리나라보다 급여액이 많고, 급여기간도 긴 편이지만 공제, 보험 등을 통해서 보완하는 모습을 보임.
- 공제회는 18세기 영국의 산업혁명 이후에 전후 노동자들이 상호부조를 목적으로 만든 조직체이며, 이것을 20세기 들어서 벨기에의 겐트 지방에서 실업 등에 대비하는 제도로 만들어졌고 유럽 전역으로 확대되어 운영하고 있음.
- 현재 한국에서 이루어지고 있는 노동공제회 사업은 세가지로 나뉘어짐.
  - 노조주도형: 민주노총 화성노조의 '서울봉제인공제회', 한국노총의 '플랫폼노동공제회'
  - 노동자주도형: 안산지역생활 공제회 '좋은이웃', 노동공제연합회 '풀빵', 전국주민협동연합회 '천원의 행복', 공익활동가 사회적 협동조합 '동행'
  - 지방정부 주도형: 강원도 일자리재단 '강원형 일자리 안심공제'
- 강원도 일자리재단의 '강원형 일자리 안심공제'의 경우, 노동자, 기업주, 도(시군) 공동으로 공제금을 적립하고, 5년 만기 근무시에 그 적립금을 노동자에게 지급하는 개념으로 월 적립 금액은 50만원인데, 이는 노동자 15만원, 소속기업 15만원, 강원도 14만원, 기초지방정부가 6만원을 부담하여 2017년부터 시작하였음.
  - 처음에는 250명 수준의 사업으로 시작했으나 1,903명의 노동자가 신청하였고, 그 이후에도 많은 노동자가 가입하였음.
  - 강원도의 경우에는 일자리 안심공제 사업이 청년층의 취업유인에 주요한 목적을 두고 있는 것으로 보임.
- 부천시는 산업 전체의 92%가 10인 이하의 영세기업인 점과 플랫폼 노동 등의 불안정노동이 매우 급속히 늘어난다는 점을 감안하여, 이들을 대상으로 공제회를 꾸릴 필요가 있으며 운영에 있어서도 노동자들의 참여를 보장할 필요가 있음.
- 운영방법
  - 부천시에 (가칭)부천노동자공제회를 설립하여, 노동자, 노동조합, 협회, 상공회의소 등의 관련 단체들이 사회적 경제에 관심을 가지고 참여하도록 함.

- 운영위원회에 양대노총, 상공회의소, 부천시, 시민단체 등이 참여하여 모든 사람들의 공제회가 되도록 하고, 부천시가 출자금을 부담하되, 상공회의소등의 기업모임과 양대노총에서도 출자금을 일정부분 부담할 수 있도록 함.
- 공제회에 참여하는 조합원에게 일정부분 저렴한 조합비를 내도록 하여 조합원이 직접적으로 공제회 운영에 참가할 수 있도록 함.
- 시범적으로 양대노총, 라이더유니온, 사회복지사협회, 요양보호사협회 등의 집단에 가입되어 있는 노동자를 대상으로 공제회를 운영하고, 부천시내 취약계층 노동자로 확대 실시하며, 최종적으로 부천시의 전체 노동자로 확대함.

○ 사업내용

- 소액대출 및 상호부조
- 노동권익증진사업
- 사회적 자원 공유
- 조합원 복지서비스
- 재취업을 위한 교육훈련
- 기업 인수 또는 창업지원

○ 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
사업설계	이행	○				
	예산	50				
운영구조 마련 공청회 및 자문	이행	○	○			
	예산	5	5			
초기 공제회 자본 지원 및 공제회 운영	이행		○	○		
	예산		250	300		
공제회 조합원 지원	이행			시범사업 (200명)	본사업 (500명)	본사업 (500명)
	예산			40	100	100

(2) 기업의 노동자 사회안전망 책임

**부천시 영세사업장 사회보험 가입 지원**

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 부천시에서 92% 이상을 차지하고 있는 영세사업장과 10인 이하 사업장 등에 대한 사회보험 가입 지원이 필요하며, 사회보험 미가입 영세사업체에 대한 사회보험 지원이 필요함.
- 취약계층 노동자의 사회보험가입이 크게 낮은 상태이므로 이들에 대한 가입을 중점적으로 하고, 사업주들에 대한 인식을 바꿀 필요가 있음.
- 정부는 두루누리 사회보험 사업을 진행하고 있으며 이를 통해서 사회보험 사각지대를 해소하고 저임금노동자의 사회안전망을 강화하고자 함.
  - 두루누리 사회보험: 2020년 현재, 10인 미만 사업체에 고용된 노동자 가운데, 월 평균임금이 215만원 미만인 노동자와 그 사업주에게 사회보험료(고용보험, 국민연금)를 최대 90%까지 지원함.
- 2017년 서울특별시와 2018년 강원도에서도 4대보험 미가입 영세사업장을 대상으로 한 4대 보험 가입 촉진 및 지원사업을 한 바가 있음.
- 두루누리 사회보험 사업을 중심으로 사회보험의 가입률을 제고할 수 있는 연차계획을 수립하고, 사각지대를 발굴.
- 두루누리 사회보험에 가입하는 영세사업주를 대상으로 컨설팅 및 지원제도를 제공
- 두루누리 사회보험은 고용보험과 국민연금만 지원이 되므로, 건강보험 및 산재보험 가입지원 계획을 수립해야 함.

		2022	2023	2024	2025	2026
사회보험 가입 현황 조사 및 지원계획 수립	이행	○	○			
	예산	20	5			
두루누리 사회보험 지원	이행	○	○	○	○	○
	예산	국비	국비	국비	국비	국비
사회보험 가입 사업주에 대한 지원	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10
건강보험 및 산재보험 가입지원 계획 수립	이행			○		
	예산			20		

**부천시 영세사업장 산업환경 실태조사 추진**

- 이행예상년도: 2022년
- 부천지역은 92% 이상이 10인 이하 영세사업장이므로 영세사업장에 대한 산업환경조사가 필요.
- 특히 제조업사업장의 경우, 노후작업장 환경과 노후 장비 등으로 노동자들이 언제나 산업재해에 노출되어 있는 경우가 많음.
- 산업재해에 대한 정책을 입안하고 이를 노동인권위원회의 안전이나 시 정책으로 올리기 위해서는 부천시 영세사업장에 대한 산업환경조사가 절실함.
- 단순히 산업환경에 대한 조사가 아니라, 노동자가 느끼는 위험성과 작업환경으로 인한 건강의 영향을 중점적으로 조사할 필요가 있으며, 사업주의 경우에는 산업환경개선을 하지 못하는 이유와 어떤 부분에을 시에서 지원해야 하는지에 대한 산업환경지원사업에 대한 조사가 필요함.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
산업환경조사	이행	○				
	예산	50				

(3) 안전한 일터 조성

**산업안전교육의 내실화**

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 2018년부터 우리사회의 중요한 사회문제로 대두되고 있는 산업재해에 대하여 시민들은 큰 관심을 가지고 있으며 특히 2021년 「중대재해처벌법」은 노동자, 사업주가 큰 관심을 가지고 있음.
- 부천의 산업은 영세사업장이 대부분을 차지하고 있기 때문에, 시설 설비 등이

노후화 되어도 교체하지 못하거나 사업주 또는 노동자 모두가 산업안전교육을 받을 수 있는 여건이 마련되어 있지 않음.

- 산업안전교육은 시간을 많이 확보하여 많은 교육을 진행할수록 바람직하며, 현장에서 일하는 노동자와 사업을 경영하는 사업주 뿐만 아니라 미래에 취업해서 일을 할 예비 노동자/취업자에게도 필요한 교육임.
- 산업안전교육의 대상을 노동자, 사업주 그리고 특성화고등학교와 전문대학, 4년제 대학의 이과, 공과대학으로 넓혀서 찾아가는 산업안전교육을 실행.
- 사업내용
  - 대상을 노동자, 사업주, 예비 노동자(특성화고, 대학)로 나누어서 진행.
  - 단순히 형식적으로 진행하거나, 노동자들의 교육 참여도가 낮은 문제를 넘기 위해서 전문적 프로그램과 인력을 확보하여 산업안전교육 서비스를 제공함.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
찾아가는 산업안전교육	이행	○	○	○	○	○
	예산	60	60	60	60	60

### 노동인권과 안전한 일터 인증제

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 노동자의 안전과 건강을 적극적으로 보호하고 관련 정책 마련에 노력하는 민간 기업을 선정하여 자금 및 경영컨설팅을 지원함.
- 민간이 안전한 노동환경 조성에 자발적으로 참여할수 있는 유인책을 마련하여 정책 실효성 제고에 도움이 되도록 함.
- 부천시 소재의 중소기업을 대상으로, 안전한 작업환경을 조성하고자 하는 의지는 있으나 예산 및 인력이 부족한 기업을 대상으로 신청을 받고, 환경개선자금 지급과 산업안전관련 컨설팅 지원.
- 초기 실시할 때는 개선참여기업만 지원을 받되, 2년 후에 지속 지원 여부에 대해 심의를 하고, 인증을 통과하면 노동인권과 안전한일터 우수기업으로 선정.
  - 2023년 5개 개선참여기업 선정 → 2025년 5개(최대)기업 노동인권과 안전한 일터 우수기업 선정 및 5개 개선참여기업 선정

- 선정기준은 산업안전과 노동존중으로 나누어 선정하되, 부천시에 실정에 맞는 기준으로 재편하여 설정

[표 6-1] 서울시노동안전우수기업 인증 기준

분 야	기준내용	분 야	기준내용
산 업 안 전	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓산업재해 발생 현황</li> <li>✓노동안전보건 관리체계 구축 여부</li> <li>✓안전보건 관련 예산 편성 및 집행</li> <li>✓감염병, 산업재해로부터 노동자보호를 위한 사업장노력</li> <li>✓감정노동자 보호관련 노력</li> </ul>	노 동 존 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓서울형 생활임금 지급 준수 여부</li> <li>✓고용안정성(정규직 비율)</li> <li>✓노동조합 결성 및 운영여부</li> <li>✓일-생활 균형 실현 (재택근무, 유연근무 등)</li> <li>✓성평등 문화 조성</li> </ul>

출처: 서울특별시(2020), 제2차 서울특별시 노동정책 기본계획

- 개선기업과 우수기업에게는 시에서 500~1,000만원의 시설개선 및 안전장비 구입비를 지원하고, 노무관리 컨설팅 및 노무상담 실시를 통해서 기업에 도움이 될 수 있는 환경을 조성
- 노동자들에게도 노동상담과 직장 내 괴롭힘 해결 전문가 파견, 노동법교육을 통해서 노동자로서 존엄이 지켜질 수 있는 환경을 조성
- 노동인권조례를 개정하여, 노동인권과 안전한 일터 인증제를 제도화 시키고 지원체계를 법적으로 공고화 함.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
노동인권과 안전한 일터 인증제	이행	조례개정	○	○	○	○
	예산	-	60	60	120	120

## 직장 내 괴롭힘 금지 문화 정착

- 이행예상년도: 2022~2026년
- ‘직장 내 괴롭힘 금지법’ 시행이 1년 이상 경과하였으나 아직까지도 법령해석차이와 입증방법 불명확 등으로 직장 내 괴롭힘을 당하고도 2차 가해 및 불이익을 걱정해야함.
- 더구나 소규모 사업장의 경우에는 직장 내 괴롭힘에 대한 개념이 부족하여, 많은 사람들이 직장 내 괴롭힘을 인지하지 못하는 모습이 발생하고 있음.
- 부천시는 노동인권조례나 감정노동조례 등을 통해서 노동자가 안심하고 일할 수 있는 권리를 주장하고 있으나 직장 내 괴롭힘 문제에 대해서는 어떤 조례에서도 밝혀진 바가 없음.
- 상대적으로 다른 것에 비해서 소외되고 있는 직장 내 괴롭힘 문제에 부천시가 강력하게 참여하여, 안전하게 일할 수 있는 도시를 만들 수 있도록 함.
- 「부천시 감정노동자 권리보호 및 좋은 일터 조성에 관한 조례」에 직장내 괴롭힘 문제에 대해 개입할 수 있도록 개정.
- 각 중간지원 조직에서 직장 내 괴롭힘을 신고하고 구제하는 시스템을 구축.
- 직장 내 괴롭힘에 대한 캠페인 및 상담.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
직장내 괴롭힘 금지문화 정착	이행	조례개정	○	○	○	○
	예산	-	50	50	50	50

## 노동자 작업중지권 실행력 확보 및 홍보

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 2020년 1월 중대재해처벌법이라고 불리는 산업안전보건법 개정으로 노동자의 작업중지권 실행 권한이 강화되었으나 행사요건이 상당히 불명확하여 실효성이

부족함.

- 노동자의 작업중지권 행사를 이유로 사업주가 문제를 제기하거나 불합리한 처우를 할 경우에 대비한 피해 구제 방안 및 학습 필요
- 소규모 사업장의 경우에는 이러한 작업중지권을 행사하기에 사람이 적거나 바로 매출과 직결되는 모습이 많이 보여질 것으로 예상되므로 누구보다도 알기쉽게 정리된 노동자 작업중지권에 대한 매뉴얼이나 캠페인이 필요함.
- 폭염, 폭한, 낙하 및 붕괴, 화재, 폭발 등의 5대 재해별 작업중지 이드라인을 개발하고, 이를 공공부문 사업장으로부터 적용하여 민간부문까지 확대되어야 함.
- 노동자 뿐만 아니라 기업, 시민 역시 노동자의 작업중지권에 대한 인식이 바로 설 수 있도록 시에서의 홍보가 필요함.

		2022	2023	2024	2025	2026
가이드라인 제작 및 배포	이행	○	○	○	○	○
	예산	15	10	10	10	10

### (4) 실용적 교육훈련 실시

## 주요산업 재직자 교육훈련 강화

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 부천시에서 가장 많은 비중을 차지하고 있는 산업은 제조업이며, 제조업 관련해서도 금속가공제품 제조, 전자장비 제조, 전기장비 제조, 기계 제조 등의 조립관련 제조업이 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 이 부분은 점점 비중이 늘어나고 있음.
- 이러한 조립 중심의 제조업에서 가장 큰 영향을 차지하는 것이 바로 금형산업으로 부천시의 경우에는 오정동에 금형산업단지가 조성될 정도로 큰 영향력을 가지고 있음.
- 부천시의 경우, 금형을 중심으로 한 교육훈련제도가 마련이 되어 있고, 금형산업에 유입되는 신규인원을 대상으로 산학협력을 통해서 여러가지의 교육훈련이 이루어지고 있음.
- 그러나 재직자에 관련해서는 교육훈련이 많이 이루어지고 있지 않으며, 그로 인

해서 기술의 숙련화가 제대로 이루어지고 있지 않은 상태임.

- 부천시는 문화산업에 대해서도 많은 관심을 기울이고 지원하고 있지만, 금형산업과 마찬가지로 일자리 창출에 대해서는 관심을 기울이는 한편, 기술의 숙련화에 대해서는 제대로 된 지원이 이루어지고 있지 않음.
- 이런 재직자 숙련화 과정이 제대로 이루어져 있지 않는 이유는 다음과 같음.
  - ① 기술 숙련화에 대한 인식 부족
  - ② 숙련화 된 인원이 타지역으로 유출되기 매우 쉬운 조건
  - ③ 숙련화과정에 대한 예산 부족
  - ④ 영세사업장에서 교육훈련으로 생산인원이 빠질 경우에 생산력 손실이 매우 심함.
- 재직자 숙련화 과정의 방해요소를 제어할 수 있는 재직자 교육훈련 모델을 노사공동으로 구축하여, 부천시의 주요산업인 금형산업과 문화산업에서 적용할 수 있도록 함.
- 교육훈련에 참가하는 재직자를 수준에 따라서 1개월 정도의 교육훈련기간을 가지고, 그에 대한 인건비 및 제반비용을 산업안전공단의 일터혁신프로그램이나 시 예산을 투입하여 전액 보전하도록 함.
- 숙련화 인원에 대해서는 노동공제회에 의무가입하여 공제사업을 통해서 적은 비용으로도 재산을 쉽게 불릴 수 있는 시스템을 구축
  - 강원형 일자리 공제: 월 적립 금액은 50만원인데, 이는 노동자 15만원, 소속기업 15만원, 강원도 14만원, 기초지방정부가 6만원을 부담.
  - 이러한 시스템을 통하여 숙련화 인원의 유출을 최대한 방어할 수 있음.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
부천시 노동자 교육훈련 실태조사	이행	○				
	예산	30				
노사공동 교육훈련 제도설계	이행		○			
	예산		40			
금형산업 재직자 교육훈련 지원				○	○	○
				100	200	400
문화산업 재직자 교육훈련 지원				○	○	○
				100	200	400

### 신중년 노동자 퇴직이후 교육훈련

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 평균수명은 길어졌으나, 정년은 길어지지 않는 현재의 노동조건에서 50대 이상의 노동자는 퇴직 이후 30년 이상 노동을 하지 못하는 조건에서 살아가야 함.
- 60대 이상의 노동자는 대부분 촉탁직 등의 비정규노동자이기 때문에 고용안정성이 매우 불안하고, 최저임금에 준하는 저임금상태에 놓여있음.
- 현재의 사회안전망으로는 앞으로 50대 이상의 노동자는 생활고와 불안정노동에 노출되어 있으며, 이를 해결할 수 있는 정책이 필요.
- 정부에는 2017년부터 50대 이상의 중장년층을 '신중년'으로 표기하고 이들의 인생 제2막을 위해 경력형 일자리 사업, 사회공헌활동지원사업, 적합직무 고용지원금 사업 등의 여러 가지 사업을 하고 있음.
  - 하지만 이러한 정책은 신중년 노동자의 경력에 기대는 일자리 매칭사업 정도로 이루어지고 있으며, 노동자 개인의 능력향상, 저임금상태 탈피에는 영향을 주고 있지 않음.
- 부천시에서는 신중년에 대한 교육훈련을 통해서 자신이 가지고 있는 능력의 숙련도를 더욱 높이거나 다른 직무로의 전직훈련을 하여 안정적인 인생 제2막을 펼칠 수 있도록 지원할 필요가 있음.
- 신중년 대상 교육훈련 제도와 정부에서 진행하고 있는 경력형 일자리 사업과 결합하여, 숙련도가 있는 고급인력을 원하는 업체에 연결시켜줄 수 있도록 함.
- 다른 직무로의 전환을 요청하는 신중년 노동자에 관해서는 정부의 일자리 사업과 연계하거나 창업관계 사업에 연계하여 성공적으로 새로운 직무에 정착할 수 있도록 함.
- 교육훈련 참여자에게는 공제회와 연계시켜서 재산 형성과 함께 사회안전망의 혜택을 볼 수 있도록 하고, 추후 추적관리와 컨설팅을 통해서 참여자 및 사업주의 적응 및 상담 등을 돕도록 함.

		2022	2023	2024	2025	2026
신중년 교육훈련 제도설계	이행	○				
	예산	20				
신중년 교육훈련 (숙련형)			○	○	○	○
			50	100	100	100
신중년 교육훈련 (전직형)			○	○	○	○
			50	100	100	100
홍보 및 기업컨설팅			○	○	○	○
			20	20	20	20
사후관리 및 컨설팅				○	○	○
				50	50	50

(5) 대시민 노동인권교육 강화

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 현재 부천시 비정규직근로자지원센터를 중심으로 시민, 노동자, 청소년 대상 노동인권교육이 진행되고 있음.
- 하지만 노동자의 범위가 전통적인 노동자 개념에서 플랫폼 노동 등으로 확대되고 있으며, 사업주 또한 노동인권교육을 통해서 노동인권감수성을 높여야 할 필요가 있음.
- 또한 노동정책을 실질적으로 운영하고 관리하는 공무원 및 공공기관 노동자에 대해서도 노동인권교육을 통해서 노동인권감수성을 높일 필요가 있음.
- 부천시의 평균 노동자 나이는 다른 지방정부에 비해서 다소 높은 것으로 나타나므로 중장년, 노년을 대상으로 한 노동인권교육 역시 필요함.
- 대상별 노동인권교육을 체계적으로 진행하기 위해서 각 대상별 프로그램을 개발하고 노동인권교육 강사를 육성하여야 함.
- 노동인권교육을 안정적으로 운영하고 발전시키기 위해서 노동인권위원회 안에 교육분과를 두어, 프로그램 개발에 자문을 주고 근로자종합복지관, 노동복지회관, 비정규직근로자지원센터 등의 수행기관이 적극적으로 결합하여 노동인권교육을 시행할 수 있도록 할 필요가 있음.

○ 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
청소년 노동인권교육	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10
시민교육	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10
취약노동자 및 미조직 노동자 교육	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	5	20	20	20	20
사업주 대상 교육	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	5	10	10	10	10
공무원 및 공공기관 대상 교육	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	5	10	10	10	10
중노년 노동자 대상 교육	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	5	6	6	6	6
교육프로그램 개발 및 강사 육성	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	5	15	15	20	20
노동인권 캠페인 및 홍보	이행	사업설계	○	○	○	○
	예산	5	10	10	20	20

2) 선도적인 노동행정 거버넌스 구축

(1) 공공부문 민간위탁 확대 중단

- 이행예상년도: 2022~2023년
- 부천시의 민간위탁노동자는 생활임금제의 적용범위이기는 하지만 최저임찰로 업체가 정해지는 현실상 저임금과 열악한 노동환경 속에서 일하고 있음.
- 인터뷰에 응한 노동자는 저임금과 열악한 노동환경 속에 있는 공공부문 민간위탁 업무가 점점 늘어나는 것을 경계하고 있음.

- 정부는 공공부문 비정규직 근로자의 단계별 정규직 전환 계획에서 민간위탁부문의 정규직전환을 3단계 계획으로 설정하였으나 현실적으로 어려움이 발생하자 2019년 12월 민간위탁 노동자의 고용승계, 처우개선, 관리감독 강화 등의 내용을 담은 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」을 만들었으며 이 가이드라인과 맞는 부천시만의 정책이 필요함.
- 우선 공공부문 민간위탁 노동자 실태조사를 통해 정규직 또는 공무원 직원과의 동일노동 동일임금 사례를 분석하고, 실태조사 결과를 바탕으로 민간위탁기관 사업장 유형별 노동조건 개선 단계별 계획을 수립
- 「부천시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리조례」에는 민간위탁운영심의위원회를 구성하도록 되어 있는데, 단순히 운영평가로만 구성되는 것이 아니라 각 기관의 노동조건 개선을 위한 종합계획 실행 정도에 대한 평가 내용을 재위탁 및 재계약 심의 과정에 포함하여 심의하도록 함.
- 「부천시 사무의 민간위탁 촉진 및 관리조례」를 개정하여, 평가위원회의 구성에서 시민단체, 노동조합, 지역주민을 대표하는 인사가 포함하도록 하고, 부천시역노사민정협의회에서 위원 추천권을 행사하여 투명성을 확보할 수 있도록 해야 함.
- 최종적으로는 민간위탁 업무에 대하여 직영화 또는 공영화 할 수 있도록 시 차원의 정책구성 유도
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
민간위탁기관 노동실태조사	이행	○				
	예산	25				
조례개정	이행		○			
	예산		비예산			
민간위탁운영심의위원회	이행		○	○	○	○
	예산		5	5	5	5

(2) 노동행정체계 재구축

**노동전담 부서 설치 및 전문인력 확충**

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 부천시는 현재 별도의 노동정책 전담 행정체계가 없으며, 문화경제국 일자리정책과에서 노동정책을 전담하고 있음.(노사협력팀)
- 노동정책을 전담하고 있는 노사협력팀은 팀장 1명과 주무관 3명으로 이루어져 다양한 사업을 총괄하기에는 업무의 하중이 높고 전문성을 축적하기 어려움.
- 일균형사업의 경우에는 일자리정책과에서 하기보다 여성정책과에서 시행하는 등 노동정책 자체가 여러 부서로 흩어져 있음.
- 노동정책의 중요성이 날로 높아지는 가운데 노동정책이 여러부서로 흩어져있고, 노동정책 전담 행정체계가 없는 것은 상당히 적절치 못함.
- 노동정책 특성상 민간부문의 노동조합 및 사용자단체와 긴밀히 협조되지 않으면 정책형성이나 집행에서 행정의 주도력을 가지기가 어려움.
  - 노동정책의 대상 영역이 광범위하나 전담조직이 없으므로 인해서 핵심사업이 불분명하거나 노동감수성이 없는 사업집행의 가능성도 매우 높음
  - 일자리 정책의 하위영역으로 노동정책을 보기보다는 인권, 복지와 더불어서 다른 정책분야로 보아야 함.
- 민간부분과의 협력과 노동 행정의 신뢰성을 획득하기 위해서는 안정적으로 일할 전문인력이 필요하며, 노동담당 공무원의 전문성과 경험 소신이 필요함.
- 현재 일자리정책과의 노사협력팀의 전담인력 역시 ① 노동조합, 노동단체, 근로자장학재단 지원, ② 노사민정협의회, 생활임금제도, 비정규직근로자지원센터 운영관리, ③ 이동노동자 지원사업, 노동권익서포터즈 공모사업, 노동안전지킴이 공모사업, 경기도 노동자 지원사업 등으로 되어 있어, 노동정책은 물론 변화하는 노동에도 제대로 대처할 수 없음.
- 서울특별시의 2012년 노동전담행정조직 신설 이후, 광역지방정부에서는 노동전담행정조직이 계속하여 만들어지고 있으나, 기초지방정부에서는 확산되지 못함. 경기도 내에서는 수원시와 성남시가 각각 노동정책과와 고용노동과를 만들어 노동전담조직을 창설하였음.

- 노동정책 전담부서의 필요성과 일자리정책과의 연계를 고려하면 총괄부서를 마련하는 것이 필요함. 이를 위해서는 신설부서의 역할 및 기능, 업무분장이 이루어져야 함.
- 중장기적으로 노동정책과라는 전담부서 설치를 목표로 하되, 단계적으로 현재의 일자리경제과 내에 '노동인권팀'을 신설하여 인력과 기능을 확대하거나 명확히 할 필요가 있음.

일자리정책과	일자리정책팀	5명
	일자리지원팀	6명
	사회적경제팀	10명
	노사협력팀	4명



일자리정책과	일자리정책팀	5명
	일자리지원팀	5명
	사회적경제팀	10명
	노동인권팀	5명

- 노동인권팀은 업무를 재분장하여, ① 노동정책 담당, ② 노동거버넌스 담당, ③ 일생활균형 담당, ④ 산업안전 담당으로 나누도록 함.
- 중장기적으로는 현재의 일자리정책과를 사회적경제과와 고용노동과로 나누어 신설함.

일자리정책과	일자리정책팀	5명
	일자리지원팀	5명
	사회적경제팀	10명
	노동권익팀	5명



고용노동과	일자리정책팀	7명
	노사협력팀	4명
	노동권익팀	5명

- 행정력을 가진 노동활동가를 시장직속의 노동정책 특보로 채용하고, 노동정책 특보를 중심으로 민관거버넌스 구조를 확립하여 소통구조를 만들어나가는 것이 중요함.

- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
노동행정전담조직 신설	이행	노동인권팀 신설		노동정책특보 신설		고용노동과 확대
	예산	비예산		비예산		비예산

**노동관련 조례 현실성 조사 및 개정**

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 부천시의 현재까지의 노동관련 조례는 8개로 「부천시 노동복지회관 및 근로자 종합복지관 설치 운영 조례」, 「부천시 생활임금 조례」, 「부천시 비정규직 근로자 지원센터 설립 및 운영에 대한 조례」 등 3개를 제외하면 모두 2017년 이후에 제정된 조례임.
- 여러번의 개정을 통해서 부천시 노동자의 삶에 큰 도움을 주고 있으나 현실적으로 거리가 멀거나 적용되지 않는 조례들이 존재하고 있음.
- 이러한 조례들이 현실적으로 이행할 수 있는 조례인지에 대해 분석하고 타 지방정부의 모범적 사례들을 분석하여 부천시 조례에 어떻게 편입시킬 수 있는지에 대한 논의가 필요함.
- 사전적으로 현실성에 대한 실태조사가 이루어진 다음, 노사민정협의회와 노동인권위원회에서 협의 후에 의회에서 개정할 수 있도록 노력.

- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
조례 현실성 조사	이행	○				
	예산	15				
조례 개정	이행		○	○		
	예산		비예산	비예산		

(3) 생활임금의 재평가 및 혁신

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 부천시는 2013년 전국최초로 「부천시 생활임금 조례」를 제정하여 소속 노동자들의 복지 증진과 삶의 질 향상에 크게 기여하였음.
- 생활임금제도가 실시된지 2023년에 10년이 되는 만큼 생활임금을 지금까지 받아온 노동자들이 만족하는지, 어떤 부분을 개선해야하는지에 대한 종합적인 평가가 필요함.
- 생활임금 적용당사자를 대상으로 실태조사를 통해서 생활임금을 재평가하고 새로운 방향을 제시할 수 있도록 노력하여야 함.
- 단순히 임금의 인상을 넘어서 생활임금이 어떤부분으로 지역사회에 긍정적인 영향을 주어야 하는지에 대한 제도개선책이 필요함.
  - 생활임금의 일부를 지역화폐로 지급하여 부천시에서 사용하도록 유도하고 지역경제에 도움이 되게 하도록 하는 제도개선책 등
- 부천시와 계약을 맺고 있는 민간위탁기관과 기업체 등으로 생활임금의 범위를 확대하고 지역사회의 공적 임무를 띄는 사업체, 대학 등 공공성을 가진 민간기관과의 연계를 통한 범위를 확대함.
- 생활임금 캠페인 등을 통해서 생활임금이 민간으로 범위가 넓어질 수 있도록 함.
- 단순히 생활임금을 주는 것에 그칠 것이 아니라 지속적인 모니터링 및 제도혁신 평가를 통해서 계속 생활임금을 선도적으로 발전시킬수 있도록 노력함.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
생활임금 대상의 범위 확대 조례적용	이행	○				
	예산	비예산				
생활임금 대상자 실태조사	이행	○				
	예산	30				
생활임금 캠페인	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10
생활임금 모니터링	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10

4) 참여형 노동 거버넌스 구축

(1) 노동관련 갈등 조정체계 구축

- 이행예상년도: 2022~2026년
- 노동이슈의 증가, 노동법률 및 제도의 구체화, 노동자의 노동의식 증진 등으로 인해서 노동자와 사업주간의 갈등이 크게 많이 표출되고 있음.
  - 이전의 갈등이 노조중심의 노사분규로 표출이 되었다면, 현재의 갈등 상황은 노동자 개인과 사업주의 갈등으로 표출되는 건이 많음.
  - 이전의 노동자의 요구는 임금인상, 노동환경 보장 등의 기본적인 큰 담론의 이야기였다면 현재의 요구는 체불임금, 산업안전 등의 개별적인 사안이 많음
- 노동자는 이러한 갈등을 해결하고 권익을 보호하기 위해서 노동청의 진정이나 노동위원회 제소 등의 방법을 이용하고 있지만 절차가 복잡하고 시간이 오래걸리며 비용이 드는 등의 단점이 마련되어 있음.
- 특히 노동청 진정의 경우에는 노동감독관의 인원제약으로 인해서 업무 과중 상태에 있으므로, 노동사건에 대한 제대로 된 해결을 못하는 모습을 보여주고 있으며 갈등조정 역시 제대로 이루어지지 않고 있는 것이 현실
- 이러한 노동문제 갈등상황에 대한 조정기능은 노동청과 노동위원회를 통해 중앙정부에 귀속되어 지방정부의 조정기능은 법적으로 보장되지는 않지만 지방정부 수준에서 기초적으로 노사갈등을 조정할 수 있는 방안을 마련.
- 부천시의 경우 노동인권위원회가 구성되어 있기 때문에 노동인권위원회 산하에 노,사,공 동수의 갈등조정위원회를 두어 노동관련 사건의 갈등조정 업무를 둔.
- 갈등조정위원회는 노동위원회의 구성을 따라, 노,사,공 각각 3인의 위원을 두어 구성
- 갈등조정이 되지 않을 경우에는 노동자의 의견에 따라서 노동청의 진정, 노동위원회 회부 등의 정식적 법적 절차를 따르도록 함.
- 이러한 갈등조정위원회는 노동사무에 대해 국가가 독식하고 있는 현 상황에 대한 경종을 울려 노동사무의 지방정부 이관에도 영향을 미칠 수 있으며, 노동자에게도 사건을 법적으로 올리지 않고 해결할 수 있는 여건을 마련해 줄 수 있음.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
실태조사 및 제도설계	이행	○				
	예산	30				
갈등조정위원회 운영	이행		○	○	○	○
	예산		50	70	70	100

(2) 매년 노동자 공론장 추진

- 부천시의 노동 이해관계자와 노동자는 설문조사와 인터뷰조사를 통해서 부천시의 노동에 관련한 거버넌스 구성 및 운영에 대해서는 칭찬하였지만, 직접적으로 노동자가 참여할 수 있는 소통창구가 없다는 점이 아쉽다는 응답이 많았음.
- 기본적으로 거버넌스가 잘 구성이 되어 있다고 하더라도 일종의 대표자 기구이기 때문에, 노동자의 직접적인 의견을 들어보고 토론할 수 있는 장이 필요함.
  - 만일 노동자의 의견을 들어볼 수 있는 장을 만들지 못한다면 그저 정책적, 행정편의에 의한 거버넌스가 될 수 밖에 없음.
- 매년 1회 노동자 공론장을 열어 일정한 주제를 가지고 노동자들이 직접 토론하여 의견을 제시할 수 있는 장을 마련
- 노동자 공론장에는 시장, 시의원을 비롯한 지방정부, 양대노총을 위시한 노동자 대표, 시민단체, 상공인단체들이 직접 노동자의 목소리를 들음으로써 새로운 정책을 구상하고 협의할 수 있도록 함.
- 노동자 공론장을 통해 모아진 의견들은 노사민정협의회에서 모여서 협의하고 추후 시의회 또는 시장에게 보고할 수 있도록 함.
- 연차별 추진계획(단위: 백만원)

		2022	2023	2024	2025	2026
노동자공론장 운영	이행	○	○	○	○	○
	예산	10	10	10	10	10

<참고문헌>

김종진 외. 2017. 『부천시 노동복지정책 기본계획 수립연구』. 부천지역노사민정협의회.

손정순. 2018. 『부천지역 제조업 노동자 실태조사』. 부천시 비정규직 근로자 지원센터.

임주환 외. 2021. 『거제형 일자리 모델 구축 및 운영 지원 용역 결과보고서』. 희망제작소.

조돈문 외. 2018. 『해외사례를 중심으로 본 지역 일자리 노동시장정책』. 매일노동뉴스.

부천시. 2018. “2018년 부천시 일자리 대책 세부계획”. 2018. 03. 일자리정책과.

부천시. 2018. “민선7기 부천시 일자리대책 종합계획”. 2018. 12. 27. 일자리정책과.

부천시. 2019. “2019년 부천시 일자리 대책 세부계획”. 2019. 03. 일자리정책과.

부천시. 2020. “2020년 부천시 일자리 대책 세부계획”. 2020. 03. 일자리정책과.

부천시. 2021. “2021년 부천시 일자리 대책 세부계획”. 2021. 03. 일자리정책과.

서울특별시. 2015. “‘노동존중특별시 서울’ 조성을 위한 서울시 노동정책 기본계획”. 2015. 04. 경제진흥본부.

서울특별시. 2020. “제2차 서울시 노동정책 기본계획(20년~24년)”. 2020. 12. 27. 노동민생정책관.

전주시. 2020. “「해고 없는 도시 전주」 관련 고용유지 교육훈련 프로그램 운영 추진”. 2020. 06. 02. 제1차 지역일자리위기대응포럼 발표자료.

채준호. 2020. “지역 노동/일자리 거버넌스의 필요성과 가능성”. 2020. 07. 08. 제2차 지역일자리위기대응포럼 발표자료.





