

목록

노동기본조례 토론헌료-1.....	1
노동기본조례 토론헌료-2(성수노동회관).....	34

2023년 마포노동포럼

마포구 노동기본조례 제정과 발전방향

2023년 5월 26일 15:00 마포구의회 1층 회의실



마포구의회 고병준의원



마포구 노동자종합지원센터

마포구 노동기본조례 제정과 발전방향 토론회

- 일시 : 2023년 5월 26일(금) 15시
- 장소 : 마포구의회 1층 회의실

사 회	마포노동자공동체 일꾼 윤성일 이사
모두발언	노동기본조례의 의미와 역할 (고병준 마포구의원)
발 제	지자체 노동정책과 개선방향 (김종진 유니온센터장)
토 론	노동기본조례로 본 노동센터의 과제 (조영권 마포노동센터장)
토 론	성동구 현황과 노동회관 추진사례 (최정주 성동노동센터장)
자유토론	마포구 노동자, 주민 등

* 관심있는 분들의 많은 참여 바랍니다.
(참여문의 : 02-306-2227)

주최 : 마포구의원 고병준, 마포구 노동자종합지원센터

■ 목 차

1. 마포구 노동기본조례 - 3p
: 고병준 마포구의원
2. 지방정부 노동정책 과제와 방향 - 12p
: 김종진 유니온센터 이사장
3. 노동기본조례로 본 노동센터의 과제 - 28p
: 조영권 마포구 노동자종합지원센터장
4. 성동구 노동정책과 노동회관 추진사례 - 34p
: 최정주 성동구 근로자복지센터장

서울특별시 마포구 노동 기본 조례

(제정) 2023.04.20 조례 제1560호

제1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 「근로기준법」, 「근로복지기본법」, 「산업안전보건법」 등 관계법령에 근거하여 서울특별시 마포구 노동자의 권리 보호 및 권익증진을 도모함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “노동”이란 「근로기준법」 제2조에 따른 “근로”를 말한다.
2. “노동자”란 근로관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 모든 사람을 말한다.
3. “사용자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 사용자를 말한다.
4. 노동권 보장 교육(이하 “노동권 교육”이라 한다)이란 사업장 내에서 노동자가 노동을 제공할 경우 알아야 할 노동계약서(「근로기준법」 제2조제4호의 근로계약 관계를 나타낸 문서를 말한다) 작성방

법, 피해구제 등을 포함한 노동권 및 각종 노동관계 법령 전반에 관한 교육을 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례는 다음 각 호 중 어느 하나에 대하여 적용한다.

1. 서울특별시 마포구(이하 “구”라 한다)에 주소를 둔 사업장에서 노동을 하는 노동자
2. 구에 거주하는 노동자

제4조(구청장의 책무) ① 서울특별시 마포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 노동자의 권리 보호와 증진을 위하여 노력하여야 한다.

② 구청장은 노동자가 건강하고 문화적인 생활을 하면서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하기 위해 필요한 적절한 임금을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 구청장은 노동자가 생명과 건강, 인간으로서의 존엄과 가치를 지킬 수 있는 쾌적하고 안전한 환경에서 근로할 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 구청장은 노동자 간 차별 철폐와 해소를 위하여 노력하여야 한다.

⑤ 구청장은 노동자와 사용자에게 행정적·재정적 지원을 하며, 노

동자의 권리 보호를 할 수 있도록 노력하여야 한다.

제5조(다른 조례와의 관계) 노동자의 권익 보호 및 증진을 위하여 다른 조례를 제정 또는 개정하는 경우에는 이 조례의 내용에 부합되도록 하여야 한다.

제2장 노동정책 수립 및 이행

제6조(노동정책 기본계획) ① 구청장은 노동권익 보호 및 증진을 위해 서울특별시 마포구 노동기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립·시행할 수 있다.

② 기본계획은 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 노동정책 기본 방향
2. 분야별 핵심 정책과제의 추진목표 및 실행계획
3. 기본계획의 실행을 위한 자원 조달
4. 노동 관련 조사·연구 및 실태조사
5. 노동권 교육 추진방향 및 목표에 관한 사항
6. 노동권 교육 연구 사례 발굴 및 프로그램 개발 및 홍보
7. 그 밖에 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 주요 사항

③ 구청장은 기본계획을 수립할 경우 공청회, 토론회 등을 통하여

주민, 노동자, 사용자 등의 의견을 수렴할 수 있다.

④ 구청장은 기본계획 수립에 반영하기 위하여 노동실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(연도별 시행계획) 구청장은 기본계획을 수립하여 시행할 경우 기본계획을 기초로 하여 매년 연도별 시행계획을 수립하여 시행하여야 한다.

제8조(점검 및 평가) 구청장은 기본계획 및 연도별 시행계획의 이행여부를 정기적으로 점검·평가하여 다음연도 계획에 반영하여야 한다.

제9조(권익보호를 위한 제도 개발 및 운영) 구청장은 노동자의 권리침해에 대한 구제절차 및 노동관계법령 안내 등 노동자 권익보호를 위한 제도 개발과 운영에 노력하여야 한다.

제10조(노동권익 보호 증진 사업) ① 구청장은 노동권익 보호 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 제6조의 기본계획에 따른 사업
2. 노동환경 개선 사업
3. 노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원

4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 노동권익 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
7. 그 밖에 노동권익 보호 및 증진을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

② 구청장은 제1항에 따른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「서울특별시 마포구 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

③ 구청장은 제1항에 따른 노동권익 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제11조(노동권익 보호 증진 교육) ① 구청장은 노동자가 노동권익 보호 증진을 위한 교육을 받을 수 있도록 각종 교육기관과 시설 등의 노동법 교육체계 마련을 위해 노력하여야 한다.

② 구청장은 노동인지적 행정문화 조성을 위해 소속 공무원 및 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진과 관련된 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

③ 구에서 출자 또는 출연한 기관의 장은 노동인지적 행정문화 조

성을 위해 소속 직원이 노동자의 권익 보호 및 증진에 관한 교육을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제12조(법률 지원 등) 구청장은 노동자의 세무상담, 노무상담 또는 계약상 분쟁 등 권리보호와 관련된 법률상담서비스를 제공할 수 있다.

제3장 서울특별시 마포구 노동자권익위원회

제13조(설치 및 기능) ① 구청장은 노동자의 권리 보호 및 증진을 위한 주요 정책을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 마포구 노동자권익위원회(이하 “위원회”라 한다)를 설치할 수 있다.

② 위원회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 기본계획 수립에 대한 심의·자문 및 이행여부에 대한 점검·평가
2. 기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문
3. 노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문
4. 그 밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문

제14조(구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함한 15명 이내로 구성하며, 위원장 및 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 사람 중에서 구청장

이 위촉하며, 부구청장과 구 노동업무 소관국장은 당연직 위원이 된다.

1. 서울특별시 마포구의회에서 추천하는 구의원 1명
2. 노동분야에 대한 전문지식이 있거나 연구경험이 있는 사람
3. 노동분야 정부기관, 시민사회단체, 사용자 단체, 비정규직과 여성을 포함하는 노동단체에서의 근무 등 전문적 경험과 식견을 가진 사람

③ 제2항에 따라 위촉직 위원을 위촉할 때에는 어느 한 성(性)이 10분의 6을 넘지 않도록 성별을 고려하여야 한다.

④ 위원회에 간사를 두며, 간사는 노동행정 및 노동자 보호에 관한 사항을 담당하는 과장이 된다.

제15조(임기) ① 위원의 임기는 2년으로 하고 1회에 한하여 연임할 수 있다. 다만, 공무원과 구의원인 위원의 임기는 그 직위에 재직하는 기간으로 한다.

② 보궐위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

제16조(위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직

무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행한다.

제17조(회의) ① 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 반기별로 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1이상의 회의소집 요구가 있을 때에 위원장이 소집한다.

③ 회의를 소집하는 경우에는 회의 일시, 장소 및 상정안건을 회의 개최 7일 전까지 위원에게 통보하여야 한다.

④ 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회의 모든 회의는 공개하며, 회의록을 작성하여 누구나 열람할 수 있도록 비치하고 마포구청 홈페이지에 공개하여야 한다. 다만, 사안의 성격상 공개하는 것이 적절하지 않은 경우에는 위원회의 의결로써 회의를 비공개로 하거나 회의록의 열람을 제한할 수 있다.

⑥ 그 밖에 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 「서울특별시 마포구 각종 위원회의 설치 및 운영에 관한 조례」에 따른다.

제18조(수당 등) 위원회 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 직무와 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제4장 보칙

제19조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 노동자 권익보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제20조(표창) ① 구청장은 노동자 권익보호와 증진 및 상생의 노사문화 정착을 위해 우수한 활동을 한 사업장과 노동단체 및 사용자, 노동자, 주민 등에 대하여 표창할 수 있다.

② 표창에 관한 구체적인 사항은 「서울특별시 마포구 표창 조례」에 따른다.

제21조(시행규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙<조례 제1560호, 2023.4.20>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

지방정부 노동정책 필요성과 방향*

- 지속 가능한 제도화와 마포구 기본계획 수립 과제 -

김 중 진

한국노동사회연구소 연구위원

사단법인 유니온센터 이사장

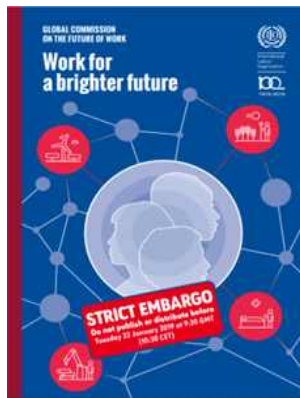
I. 머리말 - 지방정부 노동정책 논의

○ 지난 10년 사이 지방자치단체(이하 필자, 지방정부)에서도 중앙정부 못지않게 ‘공공부문의 모범 사용자 역할’과 ‘민간부문 취약집단 지원과 개선’이 중요하게 인식되고 있고, 지방정부 노동정책에 대한 관심이 높아진 상황이다. 아마도 지방정부 노동정책은 **모범 사용자**로서 **국제노동기구(ILO)**가 **좋은 혹은 양질의·괜찮은 일자리(decent work, 2008년 10월 7일 기념일 제정)**로 제시한 과제를 추진해야 한다는 것이다.¹⁾

- 한편 2019년 **국제노동기구(ILO)**는 **설립 100주년 보고서 『미래의 일』**에서 △더 나은 미래를 위한 일(work for a brighter future), △인간 중심 의제(human-centred agenda)를 주요 과제로 제시된 것은 유의미한 참조 자료가 될 수 있다. 국내에서도 이를 토대로 다양한 논의들이 제기되었다.²⁾

ILO 100주년 기념 보고서 - 의제(2019)

[10개 주제] ①평생교육, ②사람들이 변화에 대응하도록 지원, ③성평등, ④사회보호, ⑤보편적 노동보장, ⑥노동시간의 유연성, ⑦사회적 대화, ⑧기술에 대한 인간의 통제/디지털 노동 플랫폼을 위한 국제 거버넌스 체계, ⑨새로운 일자리 창출을 위한 장기적인 지속가능한 투자지원, ⑩실물경제에서 장기적인 책임 있는 투자를 장려하는 기업 인센티브 구조개혁



마포구 2023 토론회

마포구 노동기본조례 제정과 발전방향 토론회

- 일시 - 2023년 5월 26일(금) 15시
- 장소 - 마포구의회 1층 회의실

사 회	민선여진 대표 정경현
모두발언	노동기본조례의 의미와 역할 (고병준 마포구청장)
발 세	지자체 노동정책과 개헌방향 (김종진 유니온센터장)
토 론	노동기본조례로 본 노동생태계의 과제 (조영관 대우노동센터장)
토 론	상용구 원화와 노동자권 추진사례 (최광주 안원노동센터장)
자유토론	마포구 노동자, 주민 등

• 후원처: 마포구의회, 마포구노동자종합지원센터
(전화번호: 02-3461-5527)

주최: 마포구의회, 마포구노동자종합지원센터

* 이 글은 마포구노동자종합지원센터 토론회(2023.5.26)를 위해 기존 필자의 자료(2020, 2021, 2022)를 수정 보완한 것임을 밝힘.

1) UN이나 OECD는 사회경제적 차원에서 ‘포용도시(inclusive city)’라는 용어를 사용하고 있다. 포용도시란 차별과 배제로 인한 사회적 불평등 문제를 지역 차원에서 해결하자는 의미를 담고 있다. 특히 고용불안 및 저임금과 같은 노동문제(취약계층)를 해결하고자 하는 도시의 노동정책을 의미함.

2) 김종진·이정희·권혜원(2021), <포스트 코로나 과제, 더 나은 내일을 위한 미래의 노동: 제도와 노동의 대응>, 한국노동사회연구소·서울연구원 공동토론회 발표 자료(2021.3.10)

○ 지방정부 노동정책은 기본적으로 국제노동기준에 부합하는 노동법과 정책을 적용하는 것을 목적으로 규정하고 있다. 다만, 유럽이나 미국과 달리 한국의 지방정부(광역시·기초)는 노동법률이나 기준과 권한 부재가 한계였다. 이런 이유로 각 지방정부(광역시, 기초)에서는 조례 제정을 통한 제도적 기반을 마련하고 있는 상황이다.

○ 한국 **지방정부 노동행정 및 정책 방향과 수립**은 ①국제규약, 헌법, 법령의 노동인권기준(세계인권선언, ILO, 헌법 32조, 33조, 34조 및 하위 법률), ②ILO, OECD 등에서 제시된 노동인권으로서의 ‘좋은 일자리’ (decent work) 기준, ③보편적 노동인권의 관점에서 취약계층 노동자(vulnerable workers)의 노동인권 개선 방향 기준(저임금, 비정규, 부문 취약 노동자), ④지방정부 각기 인권 및 노동정책 기준(조례, 인권정책, 고용 및 노동 정책, 사업)을 기준으로 논의했다. 게다가 최근 국제기준은 물론 한국 사회에서도 노동정책 영역(⑤)에서는 코로나19(COVID-19)와 같은 새로운 재난 시기의 환경 변화에 조용하여, 법률과 정책 및 사업(예: 유급병가, 백신휴가, 병가손실보상 등) 등이 마련되어야 할 필요성이 제기되고 있다.

[표1] 외국 주요 국가 도시들의 고용노동정책, 영역, 지원조직 검토

일반적 일자리·노동정책	의제별 노동정책	보호 & 권익 지원 조직
- 독일 뮌헨, 함부르크 → 취약계층, 이주노동 - 독일 브레멘, 미국 위스콘신 → 지역 일자리 창출 → 좋은 일자리 프로젝트 - 영국 런던, 독일 베를린 이탈리아 밀라노 등 → 지역 좋은 일자리	- 미국, 영국 각 지역 → 생활임금 - 네덜란드 위트레흐트 → 기본소득 - 독일 브레멘, 볼스부르크 이탈리아 보첸, 프랑스 파리 스웨덴 예테보리 → 노동시간 단축& 일자리 나누기 - 미국 캘리포니아, 이탈리아 볼로냐 → 플랫폼노동 - 캐나다 퀘벡, 스위스 취리히 → 성별임금 - 미국 뉴욕주 → 프리랜서	- 오스트리아, 독일 → 노동자회의소 - 영국, 스웨덴 → 민중의 집, 팔메의 집 - 미국 → 노동자센터

*자료: 김종진(2016), 김종진(2019) 수정 보완

○ **첫째**, 한국 지방정부 노동정책 방향은 국제적 노동기준을 토대로 한 노동정책 방향이 모색되었다. 한국 사회에서 지방정부의 노동정책을 수립한 곳의 주요 기준은 국제노동기구(ILO)의 △고용기회, △고용안정, △교육훈련, △소득불평등, △노동조건, △고용평등, △일과 삶의 균형, △의견개선, △사회보장제도라는 좋은 일자리(D.W) 지표 속에서 초기 논의되었다.

물론 각 지방정부 차원의 ‘노동정책’과 ‘실천적 사업’은 ▲정책 영역(공공, 민간)과 ▲시행 시기(단기, 중장기)로 구분하여 현실 타당성과 수용성을 고려하여 진행되고 있다.

- **둘째**, 한국 지방정부의 노동정책은 비정규직 정책과 노동교육 등 주요 정책과 함께 자치법규인 조례 제정부터 시작되었다. 그러나 초기 정책 대부분은 1953년 제정된 「근로기준법」상 ‘근로자’와 ‘사용자’ 개념에 국한되어 출발했다. 이런 이유로 조례 명칭도 초기 ‘근로자 권익보호’에서 출발하거나, ‘노동인권’이라는 포괄적·추상적 개념을 끌고 들어왔고, 그나마 최근 「산안전보건법」에 개정된 ‘노무제공자’인 특수형태근로종사자(산안법 125조 특례 조항 대상 특수고용노동자)를 추가한 정도다.
- 그러나 노동자 규정 개념과 대상 및 범위를 국제노동기구(ILO) 기준으로의 확장이 필요하다 (김종진, 2020). 특히 코로나19이후 불평등 및 격차가 더 확산 될 것이라는 국내외 우려를 고려한다면³⁾, 때문에 서울 마포구의 노동행정에서는 노동정책 수립의 목적인 보편적 노동기본권 실현과 사회적 보호를 목표로 두어야 한다. 그렇다면 마포구는 2023년 4월 20일 서울특별시 마포구 노동 기본 조례(제1560호) 제정·시행했기에, 국내외 노동정책 흐름을 살펴보고, 향후 노동정책 실현 방안을 모색(제6조 기본계획 수립, 제10조 노동권익 보호 증진 사업, 제13조 위원회 설치 운영, 제19조 협력체계 등) 할 필요가 있다.

[참조1] 2022년 마포구 경제, 고용현황 (거주지 기준)

	경제활동상태별 규모(천명)					고용지표		
	생산가능인구 (15세이상)	경제활동인구	취업자	실업자	비경제활동인구	경제활동 참가율 (%)	고용률 (%)	실업률 (%)
전국	45,233	27,976	27,130	846	17,257	61.8	60.0	3.1
서울시	8,477	5,085	4,878	207	3,392	60.0	57.5	4.2
마포구	330	208	202	6	123	62.9	61.0	3.2

[참조 2] 2022년 마포구 소재 사업체 임금노동자 현황 (단위: 천명)

	취업자	임금노동자			비임금 노동자	임금노동자 비율(%)	비정규직 비율(%)
			정규직	비정규직			
전국	27,130	20,455	13,762	6,693	6,675	75.4	32.7
서울시	5,642	4,706	3,296	1,410	936	83.4	30.0
마포구	289	239	167	72	50	82.7	30.1

주1: 정규직=상용직 중 근로계약기간을 정하지 않은자, 비정규직=임시/일용직+상용직 중 근로계약기간을 정한자.

주2: 임금노동자 비율=임금노동자/취업자*100 / 비정규직 비율=비정규직/임금노동자*100.

자료: MDIS, 지역별고용조사 A형 상반기 원자료, 연구자가 재가공.

3) 코로나19 이후 불평등한 집단과 노동 문제는 ILO·OECD(2020.8), The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies, ILO·OECD를 참고할 수 있음.

☞ **마포구 노동 산업 및 노동 현황 (2021 기준, 마포 통계 연보)**

* 사업체 56,782개 (5인 미만 : 47,439개/71,931명, 5-10인 미만 5,372개/34,086명)
 ⇔ 300인 이상 34개 (36,940명)

* 종사자 수 279,788명 (여성 126,966명, 남성 152,822명) ⇔ 비정규직 41,238명

II. 지방정부 노동정책 제도화 기본 조건들

- 일반적으로 노동정책 차원에서 **지방정부 역할과 제도화**는 ▲규범 설정자(rule setting), ▲사용자(model employer), ▲집행 및 지도감독모니터링(monitaring), ▲노동자 지원 중간지원조직 운영(worker center), ▲이해당사자 참여형 거버넌스(governance) 다섯 가지 형태로 구분할 수 있다(김종진, 2016).⁴⁾
- 현재 한국 지방정부의 노동행정과 정책 제도화 상황을 보면, (1)포괄적이고 독립적인 실제적 권한을 갖고 있는 노동 전담 조직(노동정책과 담당부서: 서울, 경기, 광주, 충남, 경남, 부산, 인천, 울산 등)은 정도이고, (2)서울, 경기, 광주, 충남, 경남, 부산, 인천 정도가 조례와 정책이 수립된 상태이며, (3)기초 지자체에서는 서울(강동, 성북 등), 경기(수원, 성남, 고양, 안산 등), 충남(아산, 당진 등), 대전(대덕), 경남(창원) 등에서 추진되고 있는 정도다.

[그림1] 지방정부 노동정책 기본계획 초기와 현재적 시점 변화 특징

영역	1차 노동정책 기본계획(이전)	2차 노동정책 기본계획(현재)
거버넌스 기구운영	위원회 등 거버넌스 노사민정협의회 (공공)노동이사제 운영 노동 및 이동노동센터	실효적 거버넌스 운영 민간위탁 & 민간부문 확대 지역·업종 등 중층적 교섭모델 노동 & 고용 & 일자리 병합
정책의제 사업지원	고용안정(비정규직) 임금(생활임금) 취약노동(여성, 청소년, 아르바이트 등) 노동건강(감정노동)	산업재해·노동안전 코로나19(유급병가 등) * 일하는 시민 접근 * 기후·정의로운 전환 * 사회안전망, 교육훈련

4) 주요 지방정부들은 △노동정책 전담조직을 신설하고, △노동정책 기본계획(5개년)을 수립하고, △실제 이행하기 위한 지원조직으로 '노동센터' (labor center)를 운영하고 있다. 물론 조례에는 학계 및 노동계 등이 참여하는 노동정책 관련 심의·자문기구(위원회)를 통한 거버넌스도 포함되어 있다.

- 국제기구(ILO, EU, OECD)에서는 취약계층을 고용불안, 저임금, 사회안전망 등에서 배제된 노동자들이 급속히 증가하고 있고 이에 대한 대책 수립이 논의되고 있다. 최근 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서의 증가를 의미하고, 이는 아르바이트나 프리카리아트 형태의 취약노동 혹은 불안정 노동의 증가와 맞물린 현상이다.

취약 노동자(vulnerable workers) 정의, 구분 4가지 유형

- ① 노동시장에 편입되어 일을 하고 있지만 저소득의 함정에서 벗어나지 못하여 삶의 위험에 노출되는 저임금 노동자 (예: 영세사업장 노동자)
- ② 고용형태의 특성으로 인해 단기·임시 근로계약, 노동시간, 사용자책임 소재, 근로자성 문제 등으로 인한 고용불안 및 차별에 노출된 근로자(예: 비정규직 노동자)
- ③ 사용자의 회피 또는 제도의 미인지로 사회안전망인 4대 보험 등의 적용을 받지 못하는 사회안전망 배제 노동자(예: 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서 등)
- ④ 사회·제도적인 요인들이 개인적인 속성에 투영되어져 나타나는 취약노동자(예 : 여성, 고령, 청소년, 저학력, 장애인, 외국인/이주 노동자)

⇒ 정책 대상 : 사회서비스 및 돌봄, 바우처노동자, 감정노동자, 이동노동자, 필수노동자 등

- 취약, 사각지대 노동자들은 우리 사회에서 기존 법제도(근로기준법, 산업안전보건, 남녀고용평등과 일가정양립지원법, 사회보험, 노동조합 및 노동관계조정법 등)의 보호를 받지 못하고 있거나 배제를 받고 있다(김종진, 2019; 김종진 외, 2020). 임금노동자와 자영업자 중 어느 한쪽으로 분류하기 어려웠던 기존 플랫폼노동자와 같은 종속적 계약자를 파악하기 위함이다. 때문에 마포구 노동정책 대상은 전통적인 ‘근로자’ 와 ‘사용자’ 개념을 확대하여, 노무 제공자(전면 개정 산안법)가 고려된 ‘마포지역에서 일하는 사람’ 으로의 확장하여, 기본권을 보장하는 정책을 모색해야 한다.

[표2] 특광역시·경기 노동 유관 주요 조례 현황(‘21년, 개별 직종 노동 조례 제외)

	노동정책 유관 조례	서울	부산	인천	대전	대구	광주	울산	세종	경기
1	*노동권익&일하는 시민 보호 및 증진 관련 조례	○	○	○	○	○	○	○		○
2	감정노동종사자의 권리보호 등에 관한 조례	○	○	○	○	○	○	○		○
3	청소년 노동인권 보호 및 증진 조례	○	○	○			○		○	○
4	근로자복지시설의 설치 및 운영에 관한 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
5	노동이사제 운영에 관한 조례	○	○	○	○		○	○		○
6	비정규직의 무기계약직 혹은 권익보호 지원 조례	○	○	○			○			○
7	체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	
8	생활임금 조례	○	○	○	○		○	○	○	○
9	노사민정협의회 설치 및 운영 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
10	노사관계 발전 지원 등에 관한 조례	○			○		○			○
11	비정규직, 특고 등 유급병가 관련 조례	○			○			○		

	노동정책 유관 조례	서울	부산	인천	대전	대구	광주	울산	세종	경기
12	프리랜서 권익보호 관련 조례	○	○		○		○	○		○
13	특수고용 혹은 플랫폼노동 관련 조례	○			○					○
14	필수노동자 지원 조례	○	○	○	○					○
15	산업재해 및 노동안전보건 관련 조례	○	○	○	○			○		○
16	직장 내 괴롭힘 관련 조례	○		○				○	○	
17	성평등임금공시제 관련 조례* (양성평등 조례)	△								
18	기후환경과 노동 관련 정의로운 전환 조례*									○
19	교육훈련, 사회안전망?	△								
20	노동복지기금, 소득지원?									○

주 : 1) 행정조직 내 타 부서 정책(여성, 청년, 고령, 외국인/이주 등) 조례는 다루지 않았으며, 대표적으로 돌봄 및 사회서비스 사례이고, 아파트 경비 노동자 관련 ‘공동주택 노동자 지원 조례’ 등도 별도로 다루지 않음. 부산시는 공공기관 노사정협의회 설치운영 조례와 같은 공공기관 집단적 노사관계 성격 별도 조례가 있음.
 2) 기후환경 변화와 산업구조 전환 관련 노동 관련 ‘정의로운 전환’ 조례는 충남(22.2.22)에서 최초로 제정되었고 최근 경기도 및 지자체(충남 태안, 당진, 경기 수원 등) 10여 곳에서 22년 상반기부터 제정되고 있는 상황임.

- [표2]에서 알 수 있듯이 주요 특·광역시 지방정부 노동정책 관련 기본조례는 일부를 제외하고 모두 제정된 상황이며, 서울과 경기, 부산, 충남이 주로 노동정책을 선도하는 상황이었다. 한편 개별 조례는 아파트 경비, 대리운전, 택배 등 비정규직 및 특수고용 관련 조례가 제정된 곳도 있다. 주요 노동정책 조례 제정 상황을 보면, 마포구에서 노동정책 기본계획을 수립할 때 고려할 사항도 확인된다. 최근 주요 이슈가 되고 있는 플랫폼노동·프리랜서, 괴롭힘, 임금평가, 교육훈련 관련 조례·정책과 주요 과제가 되는 기후위기와 산업전환의 노동(정의로운 전환, 「탄소중립기본법」 연동)도 검토해야할 사항이다.

[표3] 서울지역 25개 자치구 노동 관련 주요 조례 현황(2023년 기준)

조례(자치법규 내)	자치구	조례(입법, 자치법규)	자치구
노동권익 혹은 노동기본	강동, 강북, 강서, 구로, 동대문, 성북, 마포 등	노사민정협의회	강동, 금천, 노원, 도봉, 성동, 송파 등
특수고용 혹은 플랫폼노동	관악, 서초, 중랑 등	감정노동	강동, 강서, 광진, 구로, 금천, 도봉, 마포, 양천, 영등포, 중구 등
프리랜서	관악, 동작, 영등포 등	직장 괴롭힘	강동, 도봉, 동작, 양천, 영등포 등
생활임금	25개 자치구 (all)	필수노동자	강동, 강서, 관악, 구로, 금천, 노원, 동대문, 마포, 서대문, 성동, 성북, 양천 등

☞ 마포구 노동 유관 조례 현황 (2023.5.20. 기준)

:생활임금(2015.7.23.), 청년 일자리(2015.11.19.), 경력단절 여성 등 경제활동촉진(2019.1.10), 청소년 노동인권(2020.7.9.), 공동주택 노동자(2021.12.30.), 감정노동(2022.12.29.), 근로자복지시설(2022.12.29), 필수노동자 보호(2022.9.15.),

[표4] 지방정부 조례와 정책의 입법적 근거 유무 따른 시행 문제 비교 검토(2021 기준)

구분	입법 (법령)	자치법규(조례)	입법-조례
1.1 필수노동자보호	필수업무 관련 법률, 시행령	69곳	동시 진행
1.2 감정노동자 보호	산안법41조(시행령, 규칙)	65곳	조례 먼저 시행
1.3 괴롭힘 금지	근로기준법 72,73조(시행령, 규칙)	28곳	동시 진행
2.1 노동기본/권익/인권	근로기준법(법률, 시행령)	15곳	지자체 자치법규
2.2 산업안전 및 노동안전 보호	산업안전보건법(시행령, 규칙)	13곳	지자체 자치법규
2.3 생활임금	법률 부재	119곳	조례만 존재 * *
* 유급병가·상병수당(민간취약)	근기법62조 개정 논의 중	5곳	입법&조례 병존

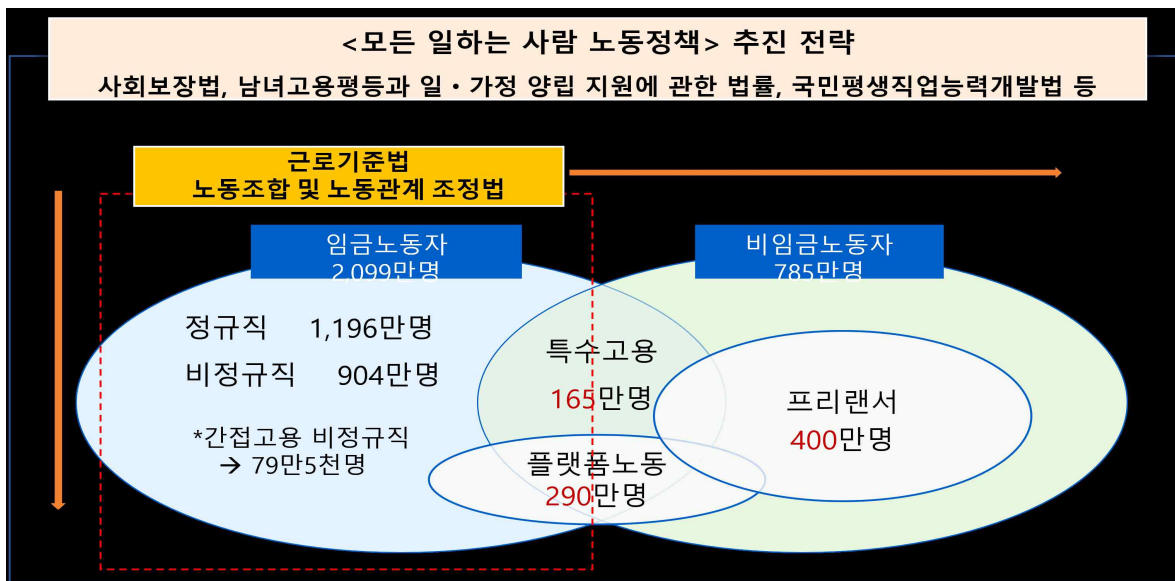
- 한편 지방정부 역할은 지방계약과 행정위임에 따라 공적 지위와 사적 지위에 근거하고 있어, 공공부문만이 아니라 민간부문 노동조건 수준에도 영향을 미칠 수 있는 권한의 정도가 달라진다. 때문에 지방정부는 노동정책 관련 규범적 기준인 조례들을 만들었고, 핵심 노동정책과 관련해서는 약 20여개 정도로 제시될 수 있다.
- 물론 지방정부는 자치법규에 근거하여 노동권익, 청소년(노동), 비정규직, 프리랜서, 노동안전, 근로자복지시설, 체불임금, 생활임금, 감정노동, 노동이사제, 노사관계발전 및 지원 관련 조례들이 제정되어 있다. 지방정부 조례 중 노동정책 기본계획 수립 근거는 ‘노동권익 보호 및 증진’ 혹은 ‘일하는 시민’ 관련 조례다. 현재 서울, 부산, 광주, 인천, 대구, 울산, 경기, 충남, 제주, 경남, 전남 등 광역에서 조례가 제정된 상태다.
- 반면에 현재 마포구에서 노동정책 유관 조례는 집단적 노사관계 성격((노사민정협의회) 조례나 설치 운영도 없고, 개별 직종이나 형태 따른 조례 5-6개(감정노동, 생활임금, 필수노동자, 청소년 노동인권 등)가 제정된 상황(실제 사업 시행 ?)이다. 한편 일자리, 청년, 장애인, 여성, 복지, 외국이주 등 유관 부서의 몇몇 조례들이 제정된 상황이다. 따라서 마포구는 ‘노동권익기본조 제정 이후 주요 내용(기본계획, 지원사업, 전달체계, 위원회 등)에 맞추어 노동정책을 실행할 필요가 있다.

Ⅲ. 마포구 노동정책 기본계획 및 주요 사업 검토 고려 사항들

□ 정책 상상력과 지평 넓히기 - 마포구 자치 사무 조례, 정책 확장

- 전 세계적으로 자본 편향적 산업구조와 기술변화(디지털전환)는 노동환경에 많은 도전들이 제기되고 있다. 이미 모든 산업에서 자동화, 무인화, 모듈화부터 일상적인 구조조정은 고용 불안정을 높인바 있다. 균열되고 조각난 일터의 확대는 이미 우리 사회에서 불안정 고용의 증가를 초래하기 시작했다.
- 이에 우리 사회에서도 노동의 재규정과 새로운 사회계약으로 ‘근로자’ 나 ‘노무제공자’의 범위를 벗어나, 모든 일하는 사람으로의 확대가 논의되고 있는 이유다. 그러나 사유재산권이 우위인 현실에서 규제와 조율보다는 순응에 더 익숙한 정치적 과정들만 확인했었다. 때문에 마포구에서 모든 일하는 사람을 위한 새로운 제도와 정책을 고민해 볼 수 있다.

[그림2] 노동시장 일터 균열과 고용다변화 정책 개입 모형



주 : 1) 임금노동자 중심에서, 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서와 비임금노동자(1인 자영업자) 포괄 정책 논의 필요성 제기
 2) 전통적 표준화된 고용계약(standard employer contract, SEC)과 표준화된 고용관계(standard employer relationships, SER)를 벗어난 계약과 고용방식 형성

- **첫째**, 존엄한 노동으로 일할 권리와 쉼 권리의 전환이다. 대표적으로 장시간 노동이나 야간 노동의 규제와 휴일휴가 확대, 저임금 노동자의 소득보장을 위한 최소생활노동시간보장제(1주 15시간 이상 계약제)과 같은 괜찮은 노동의 보편적 권리의 확장이다.
- **둘째**, 안전하고 건강한 일터로의 전환이다. 산업재해를 줄이고, 중대재해 문제해결을 위한

사전사후적 정책(위험위해 예방 지원, 작업중지권 등)과 아프면 쉴 권리와 같은 상병수당 및 유급병가 등의 사회적 보호의 정책 모색이 필요하다.

- **셋째, 불평등과 격차 및 차별이 아닌 평등으로의 전환**이다. 돌봄·여성 등 저임금의 생활임금이나 동일가치노동 동일임금만과 함께, 디지털기술 발전 교육훈련이나 정의로운 전환과 같은 현재와 미래의 중첩된 노동정책을 함께 모색해야 할 시기다.

□ 지역의 ‘모든 일하는 노동자’ 기본권 보장

- 그간 우리는 노동시장의 불평등은 노사관계 영역에 있어서 노동자 이해대변(voice) 구조가 미약한 점이 원인이었다. 특히 노동자 이해대변 문제는 헌법 제33조에 보장된 노동조합 설립과 같은 단결권 문제가 핵심이다. 노사관계, 노동정책, 노동시장 등에 영향을 미치는 ILO 협약의 핵심 조항인 결사의 자유, 단체교섭, 최저연령, 동등 보수, 차별금지 만이 아니라, 한국은 전반적인 노동체제 불균형 상황이다.
- 2022년 ILO 기본협약 비준의 시행으로 기본적인 토대가 갖추었다고는 하지만 실질적 변화는 미약하고, 마포구 도소매업의 미조직 사업장 비정규직 문제도 어떻게 지역에서 포괄할지도 고민이 필요하다. 현재 마포구 관내 유노조 사업장은 소수에 불과 하고 대부분 서비스 및 작은 사업장이거나 불안정 취약 사각지대 노동자들이 많다.

취약 노동자 노동환경 개선 정책 과제들	
노동시장 영역	비노동시장 영역
*저임금 노동자 사회안전망 강화 - 사회보험료 지원 및 교육훈련비 지원 *노동권의 향상과 모니터링 사업 - 법제도 준수(근로계약, 최임, 부당노동 등)	* 저임금 노동자 주거교통 지원 * 저임금 건강, 유급병가 지원(불안정 노동자) * 저임금 금융·생활문화 지원(간접고용/청년) ⇨ 「근로복지기본법」 각 조항 사업 추진

- 이와 같은 상황에서, 마포구는 (1)공공부문에서는 ‘모범 사용자 역할’로서, (2)민간부문에서는 ‘보편적 노동권 확대 촉진자 역할’로서 자리매김할 필요가 있다.⁵⁾ 국제노동기구(ILO)는 1951년 총회에서 제91호 권고(1951)⁶⁾를 채택했고, 동 권고 제4장에서 단체협약 확장 원칙을 정한바 있다. 우리도 지난 정부 시기 **2021년 1월 5일 노동조합법 및 노동관계**

5) 전 세계적으로 국가의 의사결정 참여 주체인 노동조합은 일부 예외적 사례(국가)를 제외하고 조직률은 하락하고 있는 상황이다. OECD 주요 회원국의 2000년 평균 노조 조직률은 20.9%였으나, 2019년 15.8%로 지난 20년 사이 5.0%p 하락했다(김종진, 2022).

6) R91- Collective Agreements Recommendation(1951).

조정법 개정으로 이제는 지자체에서도 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 정부가 활성화될 수 있도록 입법 근거 규정이 가능하다.

〈노동조합 및 노동관계조정법 개정으로, 2022년부터 지자체 다양한 중층적 교섭활동 가능〉

△ 법률 : 2021년 1월 5일 「노동조합 및 노동관계조정법」

△ 조항 : 제30조의 3(교섭등의 원칙)

△ 내용 : “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.”

○ 결국 **마포구**에서는 일하는 시민 모두를 위해 현행 「근로기준법」만이 아닌, 「노동조합 및 노동관계조정법」을 적극 활용하는 방향으로, 조례와 정책으로 사업 및 지원방안을 모색할 필요가 있다. 그렇기에 지방행정의 **노동과 복지**만이 아닌 **다양한 영역**에서 미조직·비정규직 및 불안정 노동집단의 이해관계를 반영하는 정책과 사업이 모색할 필요가 있다.

구 차원에서는 지역 공공과 민간에서 활용되고, 실제 공공부문(민간위탁 등)에서 활용될 수 있는 저임금·돌봄·여성·작은 사업장 등의 표준임금과 노동조건 모델(최저기준선 수립: 노동조건 향상, 동일가치노동 동일임금)을 수립하는 정책부터 시작할 수 있다. 현재 마포구 직영시설 고용 노동자와 위탁시설 노동자들부터 적용 가능하다.

[illegible]☐ 중대재해기업처벌법, 노동안전 영역 강조

○ **마포구처럼 비제조업이 밀집된 곳에서는 ‘노동자 보호 및 사회안정망’을 핵심으로 하여, ▲안전하고 건강한 노동환경 조성**과 지원, **▲아프면 쉬고, 일터에 복귀할 수 있는 지원** 정책을 수립(정책·사업 : 조례, 정책) 해야 한다.

- 이미 지난 정부 시기 2021년 5월 18일 산업안전보건법 개정되었고, 법률 제4조의 2(지방자치단체의 책무), 제4조의 3(지방자치단체의 산업재해 예방활동 등)에 의해 이제는 지방정부도 노동안전보건 관련 산재 예방 사업을 추진할 수 있다. 이는 2022년 국제노동기구(ILO)의 채택 의제이면서도, ILO 기존 핵심 노동 8개 영역에서 1개 추가된 것이다. 더불어 코로나19를 경험하면서 노동안전보건 영역의 중요하게 된 것도 있다.

□ 촘촘한 고용안전망의 ‘사회적 보호와 안전망’ 정책

- 지난 수십년 동안 노동시장 불안정성은 전통적인 이중노동시장 문제가 지적되어 왔다. 초단시간, 일용직, 작은 사업장, 고령 등 취약노동자가 적지 않은 규모임에도 불구하고 제도적 개선은 더딘 상황이다. 노동시장 내 취약집단(vulnerable work)은 저임금 및 고용 불안정, 일터 위험 이외에도 제도의 보호(교육훈련 배제, 이해대변 부족) 등 가장 취약한 집단에 대한 마포구의 노동정책과 사업을 모색할 필요가 있다.

[참조3] 마포구 소재 사업체 임금노동자의 고용형태별 임금 현황과 단순노동자 임금 비교

	월평균 임금(만원)				단순노동자 월평균 임금(만원)			
	임금노동자	정규직	비정규직	정규직대비 비정규직 임금(%)	임금노동자	정규직	비정규직	정규직대비 비정규직 임금(%)
전국	293	344	189	54.9	162	225	137	60.9
서울시	333	382	218	57.1	168	220	149	67.7
마포구	327	373	220	59.0	156	204	146	71.6

주: 정규직=상용직 중 근로계약기간을 정하지 않은자, 비정규직=임시/일용직+상용직 중 근로계약기간을 정한자.
자료: MDIS, 지역별고용조사 A형 상반기 원자료, 연구자가 재가공.

[참조4] 마포구 소재 사업체 중 저임금 노동자 직업별 고용형태별 월평균 임금 비교(단위: 만원)

	서비스 종사자			장치·기계 조작 및 조립 종사자			단순 노무 종사자		
	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규	전체	정규	비정규
전국	198	256	135	303	317	240	162	225	137
서울시	212	269	148	283	301	237	168	220	149
마포구	208	264	153	286	313	251	156	204	146

주: 정규직=상용직 중 근로계약기간을 정하지 않은자, 비정규직=임시/일용직+상용직 중 근로계약기간을 정한자.
자료: MDIS, 지역별고용조사 A형 상반기 원자료, 연구자가 재가공.

서울시 경비노동자 사업	경기도 특고 퀵서비스 산재보험 사업
세계일보 2021년 05월 28일 금요일 010면 종합 경비노동자 ‘비극’ 더는 없도록... 고용안정·근무환경 개선 ‘한마음’ 서울시, 아파트 40곳과 상생협약 입주인과 상호 신뢰 형성에 앞장 휴게시간·공간 보장 방안도 논의 한승진 기자 prodo@segye.com 아파트 입주인에게 폭언·폭행을 당하다 지난해 스스로 목숨을 끊은 경비원 최희석씨 사건의 재발을 막기 위해 서울시가 아파트 단지와 경비노동자의 근무환경 개선과 고용 안정을 위한 공동대응에 나선다. 27일 서울시에 따르면 오세훈 서울시장은 갈매동 40여개 아파트 입주인들과 28일 오후 “공동주택 관리노동자의 고용 안정 및 근무환경 개선을 위한 상생협약”을 체결했다. 협약에 따라 서울시와 공동주택은 경비노동자의 고용 안정과 근무환경 개선 등 장기근속에 대한 노력을 함께 한다. 업무 이외의 부당한 지시와 명령을 금지하고 경비노동자와 입주자 간 신뢰 형성을 위한 상생 공동체 문화 형성에도 앞장선다. 경비노동자의 휴게공간과 휴게시간을 보장하는 등 복지 증진 방안도 함께 논의한다. 서울시노동권익센터가 2019년 경비노동자를 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 응답자의 85.8%가 경비용역업체를 통해 간접고용 형태로 근로계약을 맺고 있었다. 이 중 절반은 1년 미만으로 근로계약을 체결하고 있었고 30.9%는 3개월 이내로 근로계약을 체결했다. 오 시장은 지난 25일 국무회의에서 이 같은 경비노동자의 고용 불안 문제를 지적했다. 그는 “공동주택 관리노동자의 근로계약 기간을 1년 미만으로 하는 경우에는 정부의 ‘임자리안정자금’ 지원 대상에서 제외돼 장기근로계약이 정착되도록 할 필요가 있다”고 강조했다. 서울시는 지난해부터 경비노동자 권리구제 신고센터를 운영하며 인권 침해 등에 대한 법률지원 및 심리상담에 나섰고 있다. 지난 3월에는 공동주택 관리노동자에 대한 괴롭힘 금지와 지원 근거를 담은 조례를 제정하고 지난해 관련 준칙을 개정했다. 시는 입주자대표회의·통연회와 등과도 경비원의 고용환경 개선을 위한 다양한 협의에 나선다는 방침이다.	한겨레 2022년 08월 17일 수요일 013면 전국 안산시 '노동자 작업복 세탁소' 설치 나선다 “중소 제조업 밀집지역 복지 차원” 경기도내 처음...비용 절반씩 부담 경기 안산시가 중소 규모 사업장 노동자의 작업복을 전문적으로 세탁하는 ‘노동자 작업복 세탁소’를 운영하겠다고 16일 밝혔다. 노동자 작업복 세탁소는 광주광역시, 거제시, 김해시 등에서 운영되고 있으며, 경기도내 자치단체 중에선 안산시가 처음이다. 안산시 측은 “지역 내 소규모 제조업 중 사 노동자들이 밀집한 지역이 많다. 노동복 자체 세탁 비용이 부담되는 실정이다. 노동복 세탁을 위해 노동자들이 세탁소를 찾아가 세탁하면 비용이 절반으로 줄어든다. 노동복 세탁소 설치 및 운영에 필요한 자금을 지원하겠다”고 밝혔다. 실제 반월·시화 등 지역 내 산업단지 4곳에 입주한 기업 가운데 92%인 1만여개 기업이 50인 미만 제조업체에 해당한다. 시는 올해 중 세탁소 설치 장소를 확정하고 예산도 확보할 예정이다. 산업단지 입주 기업과 노동계 의견을 수렴하기 위해 노동자 작업복 세탁소 설치 공동추진단도 꾸리기로 했다. 사업비는 경기도와 안산시가 절반씩 부담하는 방안이 유력하다. 경기도는 지난 1월 ‘경기도 노동자 작업복 세탁소 설치 및 운영조례’를 제정해 재정 지원 근거를 마련해 두었다. 이영희 기자 lhyh88@hani.co.kr

- 첫째, 243개 지방정부 주당 15시간 미만 ‘초단시간 계약’ 이 없는 지역을 표방하고, 공공부문(구청 및 민간위탁)에서 ‘**최소생활노동시간보장제**’ (15시간 이상 계약 + 사회보험 가입 + 생활임금 지급)를 실행하는 것이다. 또한 최근 몇몇 지역에서 시행하고 있는 불안정 노동/취약 노동자 대상 ‘**유급병가**’ (아프면 쉬고, 일할 권리)를 도입하는 것이다.
- 둘째, 이 모두 노동과 사회정책 차원에서 사회안전망 및 소득 지원사업이 검토될 필요가 있다. 지역사회 내 좋은 일자리를 위해 소득과 고용안전망 지원(영세사업장 저임금 노동자 및 특고/플랫폼노동자/프리랜서 등 **사회보험 지원**) 및 작업장/일터의 노동환경 개선 지원(건강심리 치유 사업 등)이 정책으로 제시될 수 있다. 보건복지부는 작년 7월 4일부터 지역의 상병수당 시범 사업을 추진 중이다.

□ 지역의 다양한 노동자 직업·교육훈련 지원 모델

- 지방정부가 지역과 산업의 일자리 중장기 프로젝트와 연동되어, 노사참여형의 좋은 일자리 창출과 연계되도록 해야 한다. 이와 같은 주요 사례는 스웨덴·핀란드 등 북유럽 모델 이외에도, 이탈리아 밀라노 지역의 도심 일자리 프로젝트나 오스트리아 빈의 노동지원센터 사례를 참고할 수 있다.
- 단계적으로는 **마포구가 교육훈련 프로그램 및 연계(전달체계 : 센터 & 교육기관) 사업**을 고민할 필요가 있다.⁷⁾ 이처럼 다양한 서비스 및 소규모 사업장 노동자들이 많고, 고령자 혹은 점진적 은퇴자 등의 지역 특성에 적합한 생애주기형 교육훈련을 중앙정부와 광역 지방정부(광역+기초)가 함께 연계 사업으로 제안할 필요가 있다.

7) 독일 지방정부 ‘켈른시’에서는 서비스직 및 사무관리직 대상 교육훈련과정을 프로그램(1년~3년, 13개 학습분야)으로 운영하고 있다(<https://callcenter-verband.de/themen/ausbildung/berufsausbildung-im-dialogmarketing/>)

- 물론 향후 직업능력 향상과 교육훈련은 프랑스나 싱가포르와 같은 계좌제(직업훈련 및 자기 활동) 방식으로 시민 모두를 대상으로 변경하는 것을 검토할 수 있다. 이는 국민 누구나 일정 연령이 되면 교육훈련 수당(학습수당, 연간 **만원)을 지급받아 본인이 희망하는 교육훈련을 받을 수 있도록 정책 방향이 변화(공급 중심 → 수요자 중심)도 고민할 수 있다.⁸⁾

□ 노동정책 행정조직 강화 및 전달 체계 개편 - 노동 부서 & 중간조직 ‘센터’ 운영

- 지방정부 노동정책 담당 행정 조직의 확대 및 강화(노동정책 전담 조직: ‘노동일자리팀’ 운영 등 행정 인적·물적 강화 → 종합지원센터: 사무 영역 확대), 노동정책 거버넌스 재구조화(이해당사자 참여구조 : 다양한 지역 거버넌스 모델)가 함께 검토되어야 한다. 지속 가능한 노동정책은 노동정책 5개년 기본계획 수립과 행정 조직, 지원센터 등을 통해 종합적인 정책방향이 모색되어야 한다. 이때 지방정부 정책은 마포구 지역의 노동 의제를 유기적(광역: 서울시 & 서울교육청 등)으로 고민할 필요가 있다.

일자리지원팀 <u>일자리사업팀</u> 청년지원팀 사회적경제팀				
팀명	이름	직위	전화번호	주요업무
일자리사업팀	송희정	일자리사업팀장	02-3153-8691	○일자리사업팀 업무 총괄
일자리사업팀	정기영	6급	02-3153-8693	○마포구 노동자종합지원센터 운영 ○지역주도형 청년일자리사업(총괄) ○생활임금에 관한 사항 ○국내 유료·무료 직업소개사업 등록 및 관리 ○택배노동자 휴게시설 개선 지원
일자리사업팀	오예진	주무관	02-3153-8692	○마포구 서울시민 안심일자리사업(공공근로), 공공일자리사업 교육, 지역방역일자리사업
일자리사업팀	양희준	주무관	02-3153-8694	○지역공동체일자리사업 ○노동조합 관리

* 주 : 마포구는 관광경제국 산하 ‘일자리청년과’ (4개 팀) 내 일자리지원팀 1인 노동 담당

8) 오스트리아는 사회적으로 불이익을 받는 청소년·청년에게 사업장 밖 직업훈련을 받을 수 있도록 독려하는 프로그램을 담당하는 생산학교(Produktionsschule)에서 시행하는 다양한 교육훈련 프로그램을 제공하고 있고, 이들에게는 진로상담, 실질적 교육과정, 개별적인 도움 등을 주고 있음. 생산학교 목표는 청소년·청년들에게 안정적이고 직업훈련에 대한 동기를 부여하고 기본적인 직업교육을 실시하는 것임.

[참조] 주요 지방정부 노동정책의 다양한 거버넌스 유형 사례

구분	노사민정협의회	일자리 상생	코로나19 대응	각 위원회
주요 사례	138개 지자체 노사민정협의회	광주형 일자리 *군산형 일자리	경남 위기극복 상생 전주 위기극복 상생	노동자 권익보호 생활임금위원회 일자리위원회 등
추진 근거	「노사관계 발전 지원에 관한 법률 시행령」 제2조 및 「경제사회발전 노사정 위원회법 시행령」 제16조의 규정 * 지자체 조례	광주광역시 「광주형 일자리 촉진에 관한 조례」 ('19.7.1)	'코로나19 위기극복 위한 노사정 상생협력 공동 선언' ('20.8.18) '코로나19 고용위기 극복 해고없는 도시 전주 상생선언' ('20.4.21)	각 지자체 조례
정책 사업	각 지자체 일자리 창출, 기업 및 산업 지원, 실업 및 고용대책 등	일자리 창출 및 소득 주도 성장을 통해 사회통합과 지역경제를 활성화하고 시민의 삶의 질 향상에 기여	코로나19 고용위기 시기 고용유지와 지원 정책	지자체 노동정책 기본 계획 수립 심의자문, 생활임금 결정, 일자리 관련 정책 등
담당 부서	노동정책과(산업/경제, 기업 부서 담당)	노동정책 담당 부서	노동정책 담당 부서	노동정책과/일자리정책과(산업/경제, 기업 부서 담당)
주요 특징	지역 노사민정협의의 인자위 설치 운영 별도 사무국 운영	광주 자동차 공장 원하청 문제 격차 해소 출발(4대 협약 등)	노동계 참여 '코로나19 시기 고용유지'	조례 근거 위원회 양대노총(지역본부) 참여
추진 실무	별도 사무국 운영 (노동정책 부서)	재단 출범 추진	노동정책 담당 부서	각 부서 팀/담당

<참고문헌>

- 김종진(2016), 『함께 걷는 노동: 노동이 존중받는 사회』, 서울연구원.
- 김종진(2018), 「노동의 미래와 유니언시티 : 한국 지방정부의 ‘유니언시티’ 모델 과제」, 『일의 불평등과 유니언시티』, 2018 좋은 일자리 도시 국제포럼(2018.12.12.), 서울시 노동정책과·국제노동기구(ILO) 아태사무소.
- 김종진(2019), 「지역사회 노동자 권익 중간지원조직 역할과 과제 모색 : 노동권익센터와 비정규직지원센터 사례 중심」, 제141차 노동포럼, 한국노동사회연구소·프리드리히 에버트재단.
- 김종진(2020), 「지방정부 노동정책 제도화 현황과 과제」, 경제사회노동위원회 지역사회적 대화 연구회(내부발표 자료).
- 김종진·신우진·김영옥(2020), 「디지털 플랫폼노동 실태와 특징Ⅱ－ 웹기반, 지역기반 규모와 실태」, 《KLSI 이슈페이퍼 2021-05》, 제146호, 한국노동사회연구소.
- 김종진(2021a), 「취약층 직업능력 향상과 교육훈련 실태－ 적극적 노동시장 정책의 불안정성」, 《이슈페이퍼 2021-15》, 제156호, 한국노동사회연구소.
- 김종진(2021b), 「기후위기와 노동의 정의로운 전환－ 지속가능한 규칙과 노동시장 상황」, 《이슈페이퍼 2021-17》, 제158호, 한국노동사회연구소.
- 김종진(2021c), 「주 4일제와 다양한 노동시간 단축 모델－ 시간의 정치를 향한 실험들」, 《KLSI 이슈페이퍼 2021-19》, 제160호, 한국노동사회연구소.
- 김종진(2021d), 「2022년 일하는 시민을 위한 서울시 노동정책 방향 : 서울 시민·노동자 1천 명 인식 조사 결과를 중심으로」, 『서울시 노동정책 토론회』, 민주노총 서울본부.
- 김종진(2022a), 「외국 산별노조 재활성화 현황과 시사점－ 노동환경 변화 대응과 조직 과제」, 《KLSI 이슈페이퍼 2022-03》, 164호, 한국노동사회연구소.
- 김종진(2022b), 『노동자의 시간은 저절로 흐르지 않는다－ 조각 난 일터와 불평등한 노동』, 롤러코스터.
- 김종진(2022c), 「윤석열 정부 시기 지방정부 노동정책 과제 모색」, 『윤석열 정부 시기 노동정책 전망과 대응과제』, 한국노동사회연구소.
- 김종진·박관성(2021), 「프리랜서 노동실태와 특징Ⅱ－ 일의 형태와 불안정성」, 《KLSI 이슈페이퍼 2021-14》, 제155호, 한국노동사회연구소.
- 김종진·윤자호·정성진(2021), 「감정노동 제도화 현황과 개선과제 검토」, 《KLSI 이슈페이퍼 2021-11》, 제152호, 한국노동사회연구소.
- 김종진·박관성(2022), 「일용직 노동실태와 특징－ 일자리 취약성과 노동 사각지대」, 《KLSI 이슈페이퍼 2022-04》, 제165호, 한국노동사회연구소.
- 김종진·신재열(2022), 「텔레워크 확산 가능성과 과제－ 일하는 방식 변화와 제도의 필요성」, 《KLSI 이슈페이퍼 2022-02》, 제163호, 한국노동사회연구소.

김종진·윤정향·정성진(2022), 「작은 사업장 노동실태와 특징－ 노동취약성과 제도의 사각지대」, 《KLSI 이슈페이퍼 2022-07》, 제168호, 한국노동사회연구소.

노성철·정홍준·이철(2018), 「노동운동의 새로운 시도 혹은 제도적 포섭? : 비정규노동센터의 성과와 과제」, 《산업노동연구》, 제24권 2호, 한국산업노동학회.

남우근(2021), 「지역노동정책 현황과 노동운동의 과제」, 『노동·일자리 정책, 지역에서 길을 찾다』, 한국산업노동학회 2021년 봄 학술대회.

박용석·이창근·정경은·정경운 외(2019), 『노동존중 시대, 지방정부 노동실태 비교』, 민주노총 민주노동연구원.

조돈문(2022), 「윤석열 정부의 노동정책 진단」, 『윤석열 정부 출범 정책진단 토론회』 민주노총 15층 교육장(2022.3.30.).

정홍준(2021), 「노동기본권 사각지대 해소를 위한 지방정부의 역할과 정책과제」, 『노동기본권 사각지대 해소 위한 지방정부 노동정책의 과제와 전망』, 제24회 노동권익포럼, 서울노동권익센터.

노동기본조례 발전 방향과 노동자종합지원센터

조영권(마포구 노동자종합지원센터 센터장)

○ 서울특별시 및 자치구 노동 기본 조례 현황

연번	조례명	제정	효력규정
1	서울특별시 노동 기본 조례	2014.03.20	강행
2	동대문구 노동인권 보호 및 증진을 위한 조례	2017.08.03	임의
3	강동구 노동권익 보호 및 증진을 위한 조례	2018.10.31	강행
4	성북구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2019.09.26	임의
5	강북구 노동권익 보호 및 증진을 위한 조례	2020.09.18	강행
6	노원구 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2020.09.24	임의
7	강서구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례	2021.01.11	임의
8	도봉구 노동취약계층 권리 보호 및 지원에 관한 조례	2021.06.03	강행
9	일하는 시민을 위한 성동구 조례	2021.12.30	강행
10	서대문구 노동 기본 조례	2022.05.04	강행
11	마포구 노동 기본 조례	2023.04.20	임의

○ 「서울특별시 마포구 노동 기본 조례」 주요 내용

- [제1장 총칙] 목적, 정의 적용대상, 구청장의 책무, 다른 조례와의 관계
- [제2장 노동정책 수립 및 이행] 노동정책 기본계획, 연도별 시행계획, 점검 및 평가, 권익보호를 위한 제도 개발 및 운영, 노동권익 보호 증진 사업, 노동권익 보호 증진 교육, 법률 지원 등
- [제3장 서울특별시 마포구 노동자권익위원회] 설치 및 기능, 구성, 임기, 위원장의 직무, 회의, 수당 등
- [제4장 보칙] 협력체계 구축, 표창, 시행규칙

○ 발전 방향 및 과제

(1) 조례 효력 규정 개정 및 마포구 전담부서 신설

- 「서울특별시 마포구 노동 기본 조례」은 노동정책 기본계획 수립, 노동자권익 위원회 설치 등 주요 내용이 임의규정으로 실질적인 효력 발생이 어려움
- 이를 강행규정으로 개정하고 그에 따른 전담부서 신설이 필요함
- 현재 마포구 행정 조직 체계는 6국 34과 138팀으로 노동 관련 전담부서는 없음

(2) 노동자·주민 참여 거버넌스 구축

- 「서울특별시 마포구 노동 기본 조례」는 ▲기본계획 수립에 대한 심의·자문 및 이행여부에 대한 점검·평가 ▲기본계획의 연도별 시행계획에 대한 심의·자문 ▲노동자의 권리 및 이익에 영향을 미치는 법규, 정책에 대한 자문 ▲그밖에 노동자 권익보호를 위한 제도개발 및 운영에 대한 자문 등을 위해 ‘노동자권익 위원회’를 설치하도록 함
- 기본계획 수립과 관련한 심의·자문 등을 위한 ‘노동자권익위원회’와는 별도로 취약노동자와 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 ‘노동권익 보호 증진 사업’을 위한 별도의 노동자·주민 참여 거버넌스가 필요함
- 성동구의 경우 민간이 참여하는 별도의 ‘노동위원회’를 구성하고 성평등 노동 정책, 플랫폼노동보호 등 세부 분과위원회를 설치·운영할 수 있도록 함

※ 「일하는 시민을 위한 성동구 조례」

제12조(노동위원회 구성) ② 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 구청장이 위촉하며 노동정책업무 담당국장은 당연직 위원이 된다.

1. 서울특별시 성동구의회에서 추천하는 의원 2명
2. 노동 관련 분야의 전문지식이 있는 사람
3. 노동 관련 분야 정부기관, 비영리민간단체·법인, 노동단체, 국내외 기구에서의 근무 등 경력이 있는 사람

제13조(노동위원회 운영 등) ④ 노동위원회는 성평등 노동정책 분과, 플랫폼노동보호 분과 등 노동위원회의 업무를 효율적으로 수행하는 데에 필요하다고 판단되는 분과위원회를 둘 수 있으며, 분과위원회의 설치·운영 등에 필요한 사항은 노동위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

(3) 노동자종합지원센터 확대 운영

가. 설치·운영 근거

- 마포구 노동자종합지원센터는 「서울특별시 마포구 근로복지시설 설치 및 운영에 관한 조례」(2019.08.08.)에 따라 설치·운영되고 있으나, 노동기본조례가 제정된 만큼 관련 규정 개정이 필요함
- 서대문구의 경우, 「서울특별시 서대문구 노동 기본 조례」(2022.05.04.)가 제정되면서 노동자종합지원센터(제4장) 조항을 포함시켰고 기존 조례를 폐기함

나. 예산과 인력, 그리고 공간

- 2023년도 마포구 세출예산 총계는 778,400,207천원으로 그 가운데 노동 예산은 12,516,429천원(1.61%)이지만, 대부분 일자리 관련 예산이며 실제 노동권의 보호 및 증진에 관한 예산은 거의 편성되지 못함
- 현재 마포구 노동자종합지원센터는 연간 예산 336,224천원(2023년 기준), 전담 인력 4명(상담노무사 2명)으로 ▲노동상담사업 ▲노동교육사업 ▲연구조사사업 ▲노동문화사업 ▲네트워크 및 취약노동자사업 등을 진행하고 있음
- 「서울특별시 마포구 노동 기본 조례」는 노동권의 보호 증진 사업을 제시하고 이를 관련 법인 또는 단체 등에 위탁하여 예산을 지원할 수 있도록 함

※ 「서울특별시 마포구 노동 기본 조례」

제10조(노동권의 보호 증진 사업) ① 구청장은 노동권의 보호 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

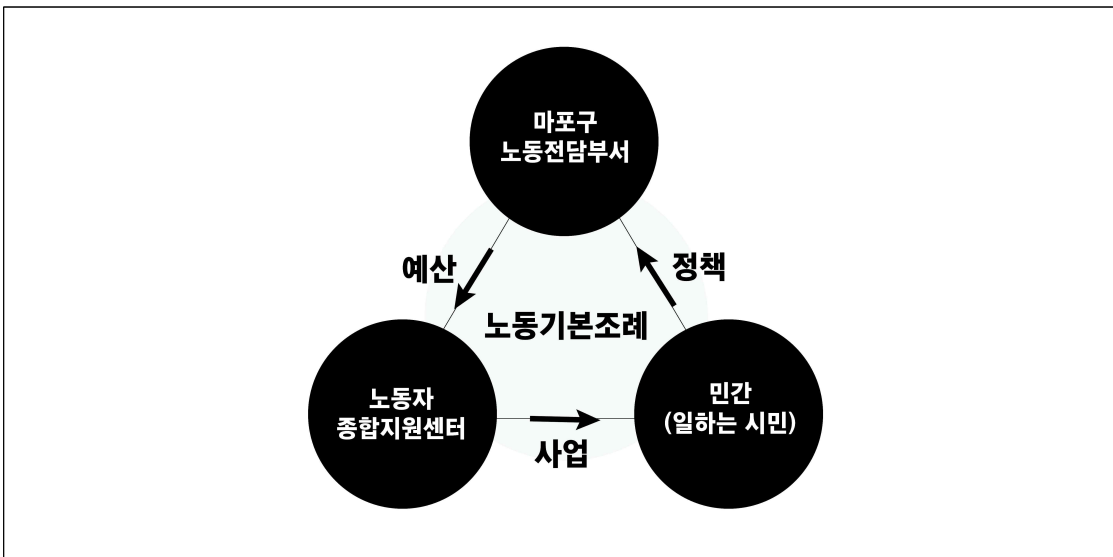
1. 제6조의 기본계획에 따른 사업
2. 노동환경 개선 사업
3. 노동 취약계층 사회안전망 구축, 소득지원, 사회보험 가입 지원
4. 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등 노동자 권익 보호 및 증진 사업
5. 노동 안전·보건 및 산업재해 예방 사업
6. 노동권의 관련 기관·단체 등과의 협력 체계 구축 사업
7. 그밖에 노동권의 보호 및 증진을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

② 구청장은 제1항에 다른 업무를 효율적으로 추진하기 위하여 「서울특별시 마포구 행정사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따라 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.

③ 구청장은 제1항에 따른 노동권의 보호 및 증진 업무를 수행하는 법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

- 노동자종합지원센터 설치 근거를 노동기본조례로 마련하고 제10조(노동권의 보호 증진 사업)을 노동자종합지원센터에서 수행할 수 있도록 인력과 예산을 확충한다면 노동정책 수립과 집행이 보다 체계적으로 이루어질 수 있을 것임
- 아울러, 현재 상암동 마포창업복지관에 위치한 노동자종합지원센터의 접근성을 높이고 교육 공간 등을 확보해야 노동자·주민의 실질적인 참여와 아래로부터의 풀뿌리 운영이 가능할 것임

(4) 노동기본조례를 통한 노동정책 수립 및 집행 과정



(3) 기타

가. 단기계약노동자 고용보장 지원

※ 「서울특별시 노원구 아파트 경비원 등 고용 안정 및 인권 증진에 관한 조례」

제7조(지원) ① 구청장은 고령자경비원 등의 고용 안정을 목적으로 제4조제1항 각 호 사업을 수행하는 아파트에 예산의 범위 안에서 고령자경비원 등의 고용 유지 또는 고용을 창출하기 위한 고용지원금을 지원할 수 있다.

나. 표준계약서 도입

※ 「일하는 시민을 위한 성동구 조례」

제9조(공정거래 지침의 보급 등) 구청장은 일하는 시민의 노동권익 보호와 지위 향상 및 계약상 권리를 보장하기 위하여 업종별 표준계약서를 포함하여 일하는 시민을 위한 공정거래 지침을 개발하여 보급할 수 있다.

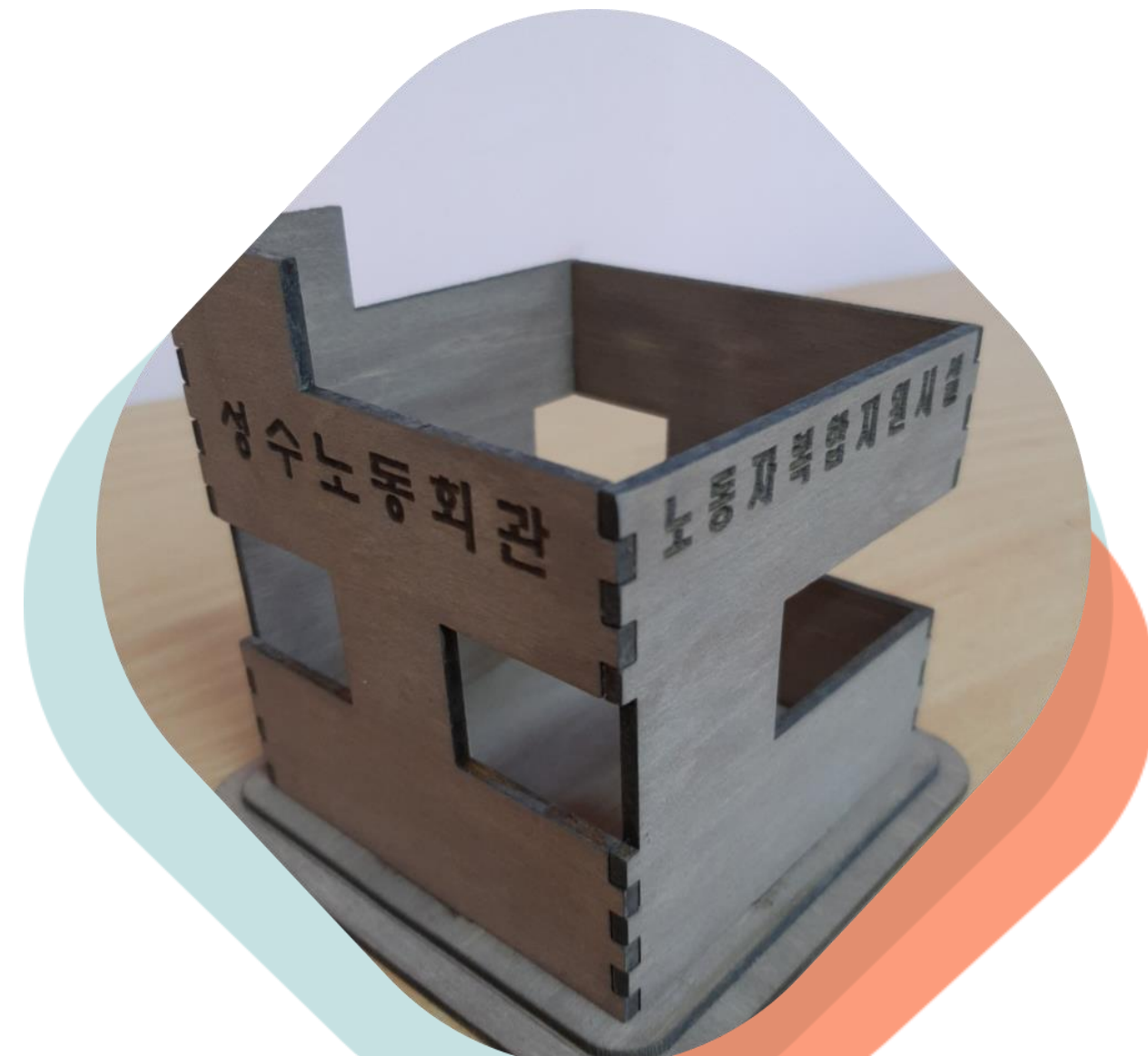
다. 교육참여수당 지급

- 노동조합은 조합원 교육 시간을 확보하고 있지만 노동조합이 없는 취약노동자와 특수형태근로종사자·플랫폼 노동자 및 프리랜서 등은 별도의 노동교육을 위한 시간을 확보하기 어려움
- 노동기본조례에서 노동권익 보호 증진 교육(제11조)에 관한 사항을 명시하고 있는 만큼 취약노동자 등에게 교육참여수당을 지급할 수 있도록 한다면 노동권익 보호 증진 교육의 효과가 분명하게 나타날 수 있을 것임

성수노동회관 건립 사업 소개

- ❖ 성동구 산업현황 및 주요 노동정책
- ❖ 중소영세사업장 밀집지역 노동자복합지원 시설- 성수노동회관
추진 사업 소개

2023. 05



01. 성동구 산업 및 노동정책 현황

0. 성동구 산업 특성

1) 준공업지역, 작은사업장 밀집지역

- 2021년 전체 사업체수 41,582개, 종사자수 196,377명
2020년 사업체수 41,406개, 종사자수 196,064명
2019년 사업체수 28,343개, 종사자수 178,381명
- 5인미만 사업체수 82.4%(34,266개) / 10인미만 사업체수 92.4%(38,425개)

2) 도시제조 및 자동차 판매·정비업 집중 분포

- 성동구 제조업 사업체수 5,549개, 종사자수 26,202명(80%는 성수동에 근무)
- 서울시 제조업 중 금천구, 중구에 이어 세 번째 규모
- 봉제, 제화, 인쇄 등 전통적인 생활밀착형 도심제조업이 주를 이룸
- 국내 최대 중고자동차 매매 유통단지가 위치, 서울지역내 가장 많은 자동차 정비업체 분포

3) 전문, 과학 및 기술 서비스업, 정보통신업 확대

- 성수지역 지식산업센터 확대(22년 말, 88개) 및 IT산업진흥지구 지정으로 입지조건이 좋아짐
- IT, BT, R&D, 콜센터 업체 증가 / 청년층, 여성 계약직 노동자 증가
- 성수IT산업개발진흥지구 규모를 53만9409m²에서 205만1234m²로 3.8배가량 확대 추진예정

0. 성동구 노동정책

1) 노동관련 조례 (19개)

- 근로자복지지원시설, 여성, 양성평등, 경력단절 여성 보호, 돌봄(장기요양원), 경비노동자 보호 및 필수노동자 보호, 감정노동자 보호, 생활임금, 공공기관 기간제 보호 영역에서 조례 설치 운영
- 일하는 시민, 민주시민 조례를 설치하여 노동자 개념 및 노동권의 확장성을 담보하고자 함

[개선해야 할 점]

- 조례 제정등을 통한 법적 기초가 형성되었지만 안정적이고 실효적인 정책을 위해 지원 조례별 예산과 인력 운영에 대한 내용과 계획이 마련, 시행되어야 함.
- 노동기본계획 수립을 통해 지방정부의 종합적으로 안정적인 노동정책이 시행되어야 함

2) 필수 노동자 권리보호 ‘시즌2’를 준비중

- 성동구는 코로나19 초기 전국최초로 필수노동자 보호, 지원 조례를 마련, 필수노동 보호법 제정을 견인
- 2023년 현재 필수노동자 근로환경 개선과 임금가이드라인 마련을 위한 실태조사와 지원방안을 마련을 위한 연구사업 진행중임, 필수노동자 조례 개정(필수노동자 지원을 위한 기금 조성내용 추가)

3) 서울동부권 노동기본권 확장 사업(민간영역)

- 서울동부권(성동,광진,중랑노동자종합지원센터, 서울동부비정규노동센터) 노동관련 조례 설명회 -> 서울동부지역 지자체 노동관련 조례 통일성 확보 ->조례 개,제정
- 노동기본계획 수립을 위한 연구사업

02. 성수노동회관의 필요성

최근 들어 중앙정부는 물론 지자체 차원의 공공 노동복지에 대한 요구가 높아지고 있으며,
지역에 밀착된 노동복지사업의 경우 공간 문제가 관건임

01

작은 사업장의
사내복지 혜택
부재 및 미흡

02

성수지역은
서울 동북권의
주요 산업지역이지만
국가 지원책이
미흡하고
근로조건이
낙후되어 있음

03

노동자 직접지원을 위한
복합기능을 탑재하고
당사자들의
이용이 쉬운
'지원센터+회관' 형태의
공익공간 필요

04

준공업지역,
주공혼재 지역인
성수동의 특성에 맞게
일터와 마을이 함께하는
'도심형 공동체 활성화'를
구현하는
새로운 시도가 될 것임

03. 성수노동회관의 추진과정

- ◆1970 ~ 80 성동지역 생활야학, 탁아소, 공부방 노동자건강의료 활동 등 지역운동이 이어짐
- ◆1988 인쇄,제화,금속 등 지역노조가 결성되고, 성수동을 중심으로 노동자 투쟁과 연대가 확대
성수동 준공업지역을 중심으로 지역노조, 서울동부비정규노동센터, 노동건강연대 등
노동운동 역량이 꾸준히 축적됨
- ◆2000 주거,복지,인권 등을 주요 활동내용으로 한 풀뿌리 시민사회단체 활성화
- ◆2016 ~ 18 성수동지역 노동을 테마로 한 공익공간 마련에 대한 공감대 형성
(마을과 일터가 함께하는 우리동네 성수다방 운영)
- ◆2019 컨소시엄 구성 및 사업 추진에 대해 논의, 결정
- ◆2020.02 (가칭)성수노동회관 건립 추진에 대한 의견수렴
- ◆2020.04 1년차 지역사회 민·민협력기반 조성사업 수행
- ◆2020.08 성동시민연대 출범
- ◆2021 2년차 지역사회 민·민협력기반 조성사업 수행
- ◆2021.06.17 성동시민연대-구청장 간담회
- ◆2021.11.23 성동구 영세사업장 밀집지역 노동안전보건 포럼 진행
- ◆2022.01 성수노동복지회관 TF사무실 개소

03. 추진과정1 2020~2021 민·민협력기반조성사업 실행

사업목표

1. 성수노동회관 추진기구(노동시민사회단체) 활성화
2. 지역의제 발굴, 실행방안 마련

1. 성수노동회관 추진기구(노동시민사회단체) **활성화**



1) 성수노동회관 추진 네트워크 지원

- 컨소시엄 운영위원회
- 성수노동회관 추진위 집행팀
- 성동시민연대
- 청년교류사업
- 우리동네 성수다방
- 건강한 일터 안전한 성동 네트워크



2) 지역활동가 역량강화

- 역량강화 교육 및 교류 활동



2020 1차 성수노동회관추진위 모임



2020 청년 저녁에 만나서



2020 성동시민연대 대표자회의



2020 성동구의회 간담회



2. 지역의제 발굴, 실행방안 마련



1) 지역의제 발굴

- 준공업지역 노동자, 주민 권익향상, 기후위기 대응 등 관련 의제 발굴
- 지역별 노동복지시설 등 조사
- 공론화 과정



2) 민관협력

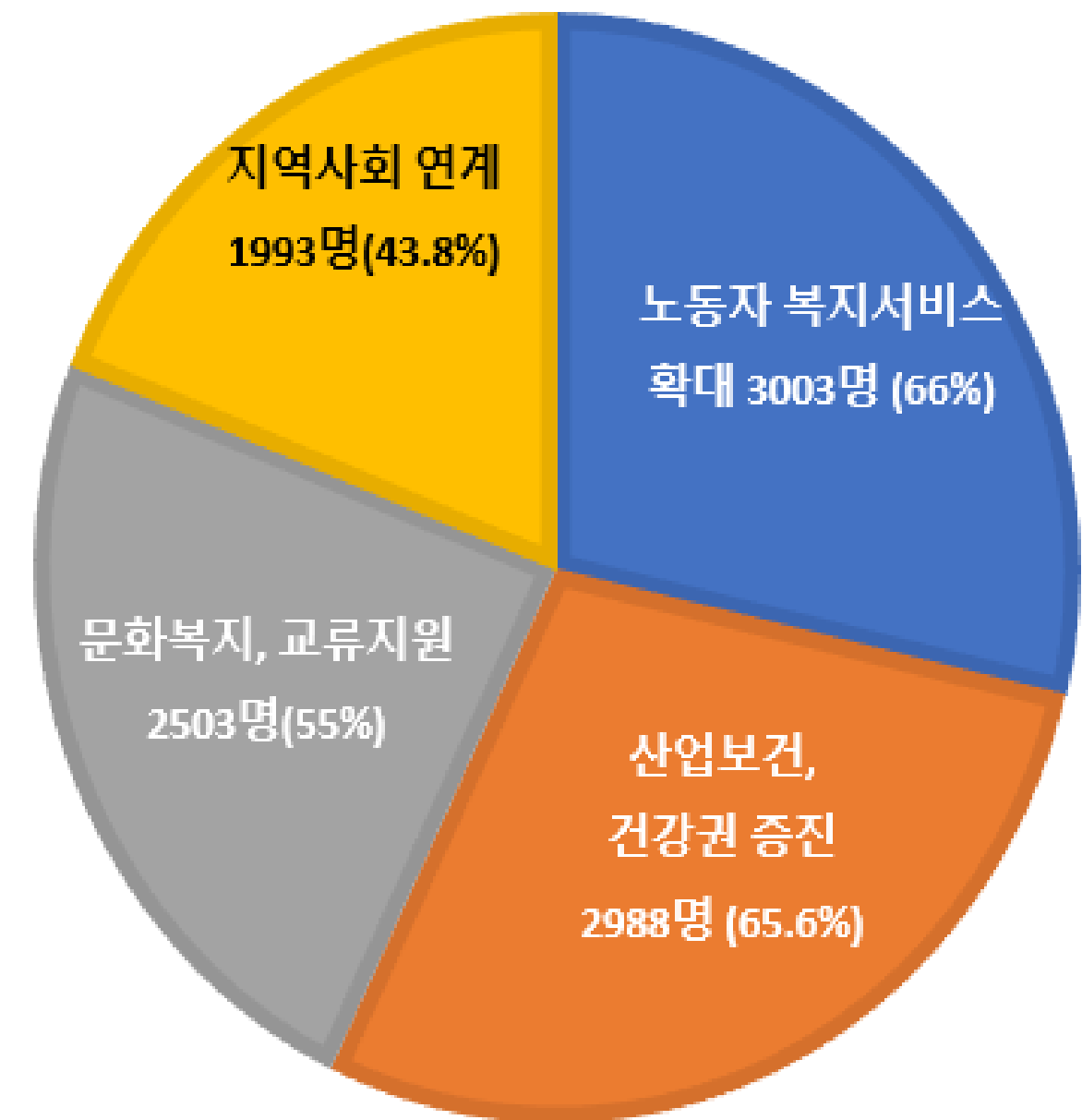
- 성동구청 및 구의회 간담회
- 성동시민연대를 통한 상시적 소통 추진

03. 추진과정1 2022 노동자 복합지원시설 '성수노동회관' 건립을 위한 요구도 조사

성수노동회관 추진할 사업에 대한 요구도 순위

- 노동자 복지지원서비스 확대 1순위,
- 산업보건, 공중위생, 쉼터 등 건강권 증진 2순위,
- 문화복지, 교류지원 3순위,
- 마을공동체, 주민자치 등 지역사회 연계 지원 사업 4순위로 나타남

성수노동회관 요구도 설문조사



03. 추진과정2 지자체와 건립 사업 추진 단계

0. 지자체 협의 – 성수노동복지회관 TF 운영(2023)

- 2022년 지방선거시 성수노동회관 건립 정책질의
- 2022년 성수노동회관 설치, 운영에 관한 조례 제정 검토 회의
- :노무사, 변호사 전문가 그룹, 성수노동회관 추진위
- 2023년 타지역 노동복지관 실사
 - 5월 부천시 노동복지회관, 부천시 근로자종합복지관
 - 6월 경산근로자종합복지관
 - 구의회 설명회
- 예산확보 및 조례 개정(제정) 추진

03. 추진과정3 노동자 복합지원시설 '성수노동회관' 건립 향후 계획

1. 장 · 단기 계획

- (1) 단기계획 : 2024년 개관을 목표로 '성수노동회관' 설치 / 장소는 임대 (참조: 50플러스센터)
- (2) 장기계획 : 성수노동회관 신축 개관 / 성동구청, 서울시, 중앙정부 등 협치 체계 구축하여 예산확보

2. 2024년 추진계획

- (1) 상반기 : 예산반영, 조례제정, 임대계약, 리모델링 등 설립 준비
- (2) 하반기 : 개관 및 운영

참고) 타지역 노동자복지관 사례

01

- 명 칭 : 부천시노동복지회관
- 개 소 일 : 1991.02.20
- 소 재 지 : 경기도 부천시 상오정로 10
- 운영주체 : (사)일과사람
- 면 적 : 건물 2,674.05㎡ / 부지 2,314㎡

3층	강당(복합커뮤니티공간), 열린교실, 행복한교실, 작은교실
2층	작은도서관, 지역아동센터, 컴퓨터교실, 강의실
1층	헬스실, 바리스타교실, 사무실, 휴게공간
지하1층	체육실, 샤워실, 공동주방, 기계실, 전기실

02

- 명 칭 : 경산시근로자복지회관
- 개 소 일 : 2018.01
- 소 재 지 : 경상북도 경산시 진량읍 공단7로 126
- 운영주체 : 한국노총 경산지역지부
- 운영시간 : 오전9시30분~오후6시
- 면 적 : 건물 988.32㎡ / 부지 3,820.8㎡

3층	대회실, 소회의실, 회의실, 노동법률상담소
2층	근로자건강센터, 샤워실, 체력단련실, 컴퓨터교육실
1층	사무실, 잡카페

참고) 노동자 복합지원시설 '성수노동회관' 목적사업

1. 성수노동회관은 단순 대관업무를 지양
2. 노동자 지원센터로서 사업과 커뮤니티 형성, 공간지원의 사업을 병행
3. 노동자 복지사업 기관의 집적화 실현(노동복지서비스 효율화, 앵커화 실현 : 노동자 복합지원시설)

사업항목	내용
노동복지지원 사업	- 노동상담 및 생활법률 상담서비스(법률, 일자리, 금융, 건강 등) - 노동자 조직화 지원 (작은 사업장, 도심제조, 플랫폼-이동, 필수 노동 등) - 노동권익단체 지원 - 청소년·예비노동자 노동인권 멘토링 지원 - 기업, 업종 맞춤형 교육센터(교육프로그램 운영) - 고용안정 그물망 형성 숙련을 위한 지역차원의 교육·훈련 시스템 구축(고용단절, 고용미스매치 해소)
노동안전, 건강권 증진 사업	- 노동자건강센터(본원) 감정노동자치유센터 유치, 필수노동, 이동(방문)노동자 쉼터 - 작업환경 개선, (특수)건강검진 지원, 업종 맞춤형 건강증진 프로그램 직업병 예방활동 - 직업병 안심센터(한양대), 녹색병원 연계 - 작업복은 가정 밖에서 '공동세탁소' 설치·운영
문화복지, 교류지원	- 소통공간 북카페 - 직장인 소모임 지원, 공간 지원(지역노동자 소모임 지원, 문화노동자·소모임 지원) - 공연장, 문화, 인문학 프로그램 지원
지역사회 연계	- 예비노동자, 취약계층 노동자 지원 - 기후위기 산업전환에 따른 일자리, 환경문제 공동대응 - 마을공동체 지원 - 외국인 노동자 지원센터와 협업-이주노동자 사업 연계
건강프로그램	- 노동자들을 위한 건강프로그램과 공간 대여 * 노동자 건강센터에서 사업운영
노동정책, 고용정책지원 사업	- 노동정책 개발 (고용, 일자리 관련 지역단체와 협업, 지역노동복지단위와 협업)