

요약 및 정책건의

1 연구의 개요

1.1 연구 배경과 연구 목적

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

1.2 연구 방법

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

2.1 서울시 취약근로자의 노동시장 구조

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

2.1.1 취약근로자의 규모와 동향

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

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

2 1 2 취업근로자 인적 특성

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

2 1 3 취업근로자의 근로조건

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

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

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

2.2.1 사회서비스업 현황 및 특성

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

222 사회복지서비스업 현황 및 특성

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

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

23 해외 지방정부의 노동정책 사례

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

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

3 정책건의

3.1 산업별 취약근로자 특성을 반영한 고용환경 개선 정책 방향

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

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

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

3.2 노동복지 실현 전략

3.2.1 다자간 협력 거버넌스 구축

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

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

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

3.2.2 서울 지역단위의 체계적인 노동시장 분석을 위한 노동통계 구축

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