서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향

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

신경희
박은하
서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향

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

연구책임  신경희  미래사회연구실 선임연구위원
연구진  박은하  용인대학교 사회복지학과 조교수
          최지원  미래사회연구실 연구원

해외사례  김보영  영남대학교 사회복지학과 교수
          김성원  일본 Tokyo 경제대학 교수
          이승현  독일 Frankfurt 대학 박사과정
          주은수  울산대학교 사회복지학과 교수

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.
요약 및 정책건의

1

연구의 개요

1.1

연구 배경과 연구 목적

- 세계화와 신자유주의 확산에 따라 고용유연화와 고용불안정성 심화
- 시장 기능이 극대화됨에 따라 노동권 보호가 어려워지고 고용의 유연화가 진행되면서 고용의 질이 저하됨.
- 새로운 사회적 위험의 등장으로 사회서비스 확대 추세
- 자출산, 고령화, 가족해체, 여성경제활동 참여 증가, 고용 불안정 등 새롭게 등장한 사회적 위험이 아동보육·노인수발·직업훈련·고용연계 등 사회서비스 확충을 요구함.
- 사회서비스 업 노동자는 늘었으나 근로 처우 수준은 낮음
- 사회서비스 업 종사자는 꾸준한 증가추세이나, 사회서비스 업은 정부주도의 필수재생양이 강해 직점고용이 많지만 노동의 부가가치 생산성이 낮은 저숙련 일자리임.
- 2011년 박원순 시정 이후 서울시 차원의 고용환경 개선 노력
- 2011년 12월 노동보좌관 선정,2012년 5개 자치구에 노동복지센터 개설, 시민명예노동자부즈만 제도 도입, 10월 경제진흥실에 노동정책과 신설, 2013년 3월 비정규직근로자의 무기계약직 전환 등 고용환경 개선 지원조례 제정
- 이 연구는 서울시 노동복지정책 방향 모색을 위한 기초자료로 활용할 수 있는 서울 지역단위 노동시장 실체 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

연구의 주요 내용

2.1 서울시 취약근로자의 노동시장 구조

- 취약근로자의 개념
  - 취약근로자는 용어는 이미 노사정위원회에서 사용되고 있으나 이 연구에서는 노사정위원회의 정의와 구별하여 사용하고 있음. 이 연구에서의 ‘취약근로자’는 현재 노동시장에 취업하여 임금을 받고 있는 임시직과 일용직근로자를 일자리 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 사회복리서비스업(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 상용근로자이고, 임시·일용근로자 수가 16만 명으로 가장 많음.

- 영리사업체의 임시·일용근로자 비중이 높은 면임

- 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.

212 취약근로자 인적 특성
  ○ 여성의 고용안정성이 낮성에 비해 취약
  - 서울 임금근로자 중 남성은 54.4%, 여성은 45.6%로 낮성이 많음. 그러나 임시·일용 근로자는 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 임금 근로자도 임시·일용 근로자가 62.7%로 10대에 이어 고용안정성이 낮음. 30대는 고용안정성이 가장 높은 연령대이며, 40대 이후부터는 임시·일용 근로자 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 미혼 남성보다 임시·일용근로자 비중이 낮아 상대적으로 고용안정성이 높음. 그러나 여성은 결혼 이후 임시·일용근로자 비중이 높아져 기혼남성보다 고용 안정성이 낮아짐.

213 취약근로자의 근로조건
  ○ 주요 구직경로로 일용근로자의 민간직업알선기관 이용률이 높음
  - 일용근로자는 주요 구직경로로 민간직업알선기관을 이용하는 비중(31.6%)이 상용 근로자(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

- 현직업경력기간은 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 인사체계와 복리후생제도 만족도가 가장 낮음.

- 상용근로자는 임금 만족도가 가장 낮으나, 임시·일용근로자는 인사체계와 복리후생제도 만족도가 낮은 것으로 나타남. 임시·일용직이 승진이나 사내후생복지제도에서 소외되어 있다고 볼 수 있음.

○ 임시·일용근로자의 이직은 노동시장의 구조적 요인에 기인

- 임시근로자의 이직사유는 ‘일이 임시적이거나 장래성이 없어서’이며, 일용근로자는 ‘일자리가 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 안정망 수준이 매우 취약함.
서울시 사회서비스 업노동시장 특성

- 사회서비스의 정의

- 사회서비스 대상범주를 통계청의 범주 구분 방식에 근거해 정함. 이 연구는 사회서비스 업을 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.

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.
사회복지사업의 현황 및 특성

사회복지서비스 사업체 대다수 비거주복지시설이나, 거주복지시설 증가율은 높음.
- 사회복지서비스 사업체의 대다수가 비거주복지시설(92.5%)임. 사업체 증가율은 거
주복지시설(30.1%)이 비거주복지시설(8.8%)보다 큼. 대상별로는 노인거주복지시
설의 증가율이 42.8%로 가장 높음.

사회복지서비스의 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 종
사자 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 영리사업
체로 비거주복지시설의 시장화 수준이 높음. 거주복지시설 중에서는 노인대상사업
체의 60.9%가 영리사업체. 비거주복지시설 중에서는 보육사업체의 82.2%가 영리
사업체로 시장화 수준이 가장 높음.

사회복지서비스의 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.

사회복지서비스의 1인당 매출액은 작음
- 사회복지서비스 업 매출액 규모가 전체 산업과 비교해 크게 적은 반면 비영리
사업체의 비중은 사회복지서비스업이 6.8%, 사회서비스업이 15.9%
임. 사회서비스업은 사회복지서비스업에 비해 영세사업체 비중이 높음.

사회복지서비스 중 보육시설운영업 종사자가 절반 이상임. 그러나 노인복지시설
종사자 증가율이 가장 높음.
- 사회복지서비스 중 보육시설운영업 종사자가 51.6%로 가장 많음. 그러나 종사자
평균 증가율은 거주복지시설(23.8%)이 비거주복지시설(11.1%)보다 높음. 거주복
지시설운영업 종사자의 70.8%가 노인거주복지시설에서 근무함. 노인거주복지시설
의 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 거주복지시설(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 사회복지서비스업시설에서 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, 임직원이 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 적고, 일용직은 상용직에 비해 21시간 적음. 사회복지서비스업의 임시·일용직의 평균 주당 근로시간(21시간)은 전 산업(30시간) 대비 70%임.

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

- 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 임업 인증기업'을 선정하고 홍보함.
- 독일 베른, 함부르크시는 취약근로자 맞춤형 고용지원 및 일-가정생활 양립 지원사업
- 한부모, 외국인 노동자, 고령자, 여성 등 취약근로자 유행별로 고용 취약권인 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 정책간의

3.1 산업별 취약근로자 특성을 반영한 고용환경 개선 정책 방향

- 고용안정성이 가장 높은 서비스업 근로자들을 위한 정책설계
  - 서비스업은 임시·일용직 비중과 그 규모가 가장 많아 고용안정성이 가장 높은 산업임. 우선 음식점 및 주점업의 조리 및 음식서비스직의 임시·일용근로자 고용환경 개선을 위한 세부فاعل조사와 정책설계가 필요함. 특히 일용직에 조언을 맞춘 정책설계가 필요함. 특성상 일용근로자 고용이 불가피하다면, 취업임금준수 근로감독 강화, 배달사고 등으로 인한 산업재해 감소 교육과 캠페인 사업, 취업비용 감소를 위한 공공의 직업알선 강화 등이 바람직함.

- 시장화 확산과 고용안정성 및 근로조건이 가장 높은 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
어는 모범적인 교육주 역할을 함으로써, 전반적인 근로환경 수준을 높이는 전략이 필요함. 공공지원을 통한 사회복지서비스 확대로 사회복지서비스 임시임용근로자 및 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 확대로 홍보 및 근로감독 강화함. 60대 이상 근로자 대상 재취업 및 고용안정성 확보를 위한 직업훈련사업과 취업상담 강화 정책을 설계함.
- 일자리 창출جه이 중점사업은 노동복지정책 차원에서 확대 추진
- 일자리 창출جه이 임직장 정책이 노동복지정책의 한 축으로 부상함에 따라 여성정책에서 주로 언급되어 왔던 일자리창출 정책 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 수요가 공급이 존재할 수밖에 없는 상황에서는 일용직의 취업비용을 줄이면서 고용기회를 확대할 수 있는 정책설계가 필요함.

32 노동복지 실현 전략
32.1 다자간 협력 거버넌스 구축
- 행정부서의 형적 협력 체계를 통한 고용환경 개선 전략
- 서울시 노동정책과는 고용환경 개선과 관련한 정보 구축과 분석, 이에 기반을 둔 노
동북지정책 기획, 그리고 사업 추진에 필요한 협력 파트너십 구축 등의 기획 및 조정 역할에 초점을 두 필요가 있음. 경제진흥실, 복지진강실, 여성가족정책실, 노동보와 관을 주축으로 하는 서울시 행정내부 차원의 동북지행정협의체 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.

- 상량식 방식과 기업 및 제3섹터 협약을 통한 생활임금제 도입 전략
  - 최근 서울시를 비롯한 일부 지방자치단체는 근로조건 향상을 위한 한 방안으로 생활임금제에 주목하고 있음. 생활임금제 도입은 시민사회와의 상량식 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 고용통계별 근로실태조사의 지역별 원자료 공개를 위한 서울시 차원의 노력과 광역지방자치단체들이 공동으로 대응하는 방안을 강구함.

- 서울시 차원의 노동복지 관련 자료 체계화 방안 모색
  - 서울시 차원의 노동복지정책을 구축하거나 연도별로 업종별 순차조사 등의 기획조사를 통해 서울시 차원의 노동복지 관련 기초자료를 체계화하는 것이 필요함.
# 차례

<table>
<thead>
<tr>
<th>I</th>
<th>연구개요</th>
<th>24</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>연구의 배경 및 목적</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>1 1</td>
<td>연구의 배경</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>1 2</td>
<td>연구의 목적</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>연구의 내용 및 방법</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>2 1</td>
<td>연구의 내용</td>
<td>26</td>
</tr>
<tr>
<td>2 2</td>
<td>연구 방법</td>
<td>26</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>II</th>
<th>서울시 취약근로자의 노동시장 구조</th>
<th>30</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>고용환경 변화와 취약근로자 발생</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>1 1</td>
<td>고용환경의 변화</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>1 2</td>
<td>편찮은 일자리, 좋은 일자리</td>
<td>31</td>
</tr>
<tr>
<td>1 3</td>
<td>취약근로자의 개념</td>
<td>33</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>서울시 취약근로자 현황 및 특성</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>2 1</td>
<td>취약근로자 현황</td>
<td>37</td>
</tr>
<tr>
<td>2 2</td>
<td>취약근로자의 인구학적 특성</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td>2 3</td>
<td>취약근로자의 근로상태 및 사회보장 현황</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>요약 및 정책 시사점</td>
<td>97</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>III</th>
<th>서울시 사회서비스업 노동시장 특성</th>
<th>104</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>사회서비스에 대한 주요 논의</td>
<td>104</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>사회서비스의 개념과 특성</td>
<td>109</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>사회서비스업 현황과 동향</td>
<td>115</td>
</tr>
<tr>
<td>3 1</td>
<td>산업별 사업체·종사자 현황과 동향</td>
<td>115</td>
</tr>
<tr>
<td>3 2</td>
<td>사회서비스업 사업체·종사자 현황 및 동향</td>
<td>117</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>사회복지서비스업 노동시장 특성</td>
<td>123</td>
</tr>
<tr>
<td>4 1</td>
<td>사업체 현황 및 동향</td>
<td>123</td>
</tr>
</tbody>
</table>

차례
42 종사자 현황과 동향 139
43 근로자 현황과 특성 148
5 요약 및 정책 시사점 166

IV 해외 지방정부의 노동정책과 사업 172
1 런던시의 생활임금제 도입과 지원 172
2 미국의 생활임금제도와 지방정부의 생활임금조례 도입 181
3 도쿄도 비정규직 노동자 고용환경 정비 지원사업 200
4 독일 지방정부의 노동시장 취약계층 고용환경 개선 지원정책 212

V 정책제안 220
1 서울시 노동시장 분석과 노동복지정책 방향 220
2 다자간 협력 거버넌스 활성화를 통한 노동복지 실현 전략 224

참고문헌 228
Abstract 236
표차례

<table>
<thead>
<tr>
<th>번호</th>
<th>제목</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2-1</td>
<td>노사정위원회 합의에 따른 비정규직 근로자 유형</td>
</tr>
<tr>
<td>2-2</td>
<td>한국노동연구원의 고용형태 분류방식</td>
</tr>
<tr>
<td>2-3</td>
<td>통계청 분류에 따른 경제활동인구의 종사상 지위</td>
</tr>
<tr>
<td>2-4</td>
<td>서울 및 전국 노동인구의 종사상 지위별 동향 (2008~2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-5</td>
<td>서울 임금근로자의 산업별 임시·일용 근로자 동향 (2008~2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-6</td>
<td>서울시 서비스업 중분류별 임금근로자의 종사상 지위 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>2-7</td>
<td>서울시 사회서비스업 중분류별 근로자의 종사상 지위 현황 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-8</td>
<td>서울 임금근로자의 9개 직업군별 종사상의 지위 현황 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-9</td>
<td>서울 임금근로자의 직업별 종사상의 지위별 현황 (2011~2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-10</td>
<td>사업체규모별 종사상의 지위 현황 (2008~2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-11</td>
<td>서울시 사업체 운영주체별 근로자 종사상의 지위 동향</td>
</tr>
<tr>
<td>2-12</td>
<td>서울시 임금근로자의 종사상 지위별·성별 분포 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-13</td>
<td>서울시 임금근로자의 종사상 지위별 연령 분포 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-14</td>
<td>서울시 임금근로자의 종사상 지위별 학력 분포 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-15</td>
<td>서울시 임금근로자의 종사상 지위별 혼인상태 분포 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-16</td>
<td>서울시 임금근로자의 주요 구직경로 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-17</td>
<td>서울시 임금근로자의 직업경력 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-18</td>
<td>서울시 임금근로자의 현 직장에서의 경력 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-19</td>
<td>서울시 임금근로자의 시간당 임금 현황 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-20</td>
<td>서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 규모와 비중 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-21</td>
<td>서울시 임금근로자의 월평균임금 (2008~2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-22</td>
<td>서울시 임금근로자의 주당 노동시간 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>2-23</td>
<td>서울시 노동자의 이직사유 (2010)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-24</td>
<td>서울시 노동자의 현 직장(일자리)과 관련한 만족도 (2010)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-25</td>
<td>서울시 노동자의 사회보험가입 여부 (2010)</td>
</tr>
<tr>
<td>2-26</td>
<td>서울시 기주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률</td>
</tr>
<tr>
<td>2-27</td>
<td>서울시 노동자의 국민기초생활보장 수급 여부 (2010)</td>
</tr>
<tr>
<td>표</td>
<td>제목</td>
</tr>
<tr>
<td>---</td>
<td>----------------------------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>3-1</td>
<td>OECD 주요국의 제조업과 서비스업 연령군 취업자 비중 (2000~2008)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-2</td>
<td>1인당 GDP 26천달러 시기, OECD 주요국의 보건·사회복지분야 고용비율</td>
</tr>
<tr>
<td>3-3</td>
<td>생애주기별 사회서비스의 공급체계와 관련 산업</td>
</tr>
<tr>
<td>3-4</td>
<td>전국 및 서울의 사회서비스 부문 종사자 현황 (2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-5</td>
<td>전국 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-6</td>
<td>서울의 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-7</td>
<td>전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 증가 추이 (2008~2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-8</td>
<td>서울의 사회복지서비스업 운영주체 유형별 증가 동향 (2008~2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-9</td>
<td>사회복지서비스업 세제분류별 운영주체 현황 (2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-10</td>
<td>서울의 사회복지서비스업 매출액 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-11</td>
<td>전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 종사자 현황 (2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-12</td>
<td>사회복지서비스업 종사자 규모 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-13</td>
<td>서울의 사회복지서비스업 종사상 지위 현황 (2011)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-14</td>
<td>사회복지서비스업 종사자 성별 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-15</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 성별 연령대별 분포</td>
</tr>
<tr>
<td>3-16</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 연령별 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-17</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 혼인상태별 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-18</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 취약군로자 학력별 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-19</td>
<td>서울시 전 산업 및 사회서비스업과 사회복지서비스업 근로자 월평균임금 비교 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-20</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 월평균급여 현황</td>
</tr>
<tr>
<td>3-21</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 주당 노동시간 비교 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>3-22</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 직업경력 (2012)</td>
</tr>
<tr>
<td>4-1</td>
<td>영국 국가최저임금과 런던 생활임금 수준</td>
</tr>
<tr>
<td>4-2</td>
<td>런던의 가구유형별 주당 기본생활 비용</td>
</tr>
<tr>
<td>4-3</td>
<td>가족 유형별 기본생활비용 총계에 필요한 시급</td>
</tr>
<tr>
<td>4-4</td>
<td>가구 유형별 증위소득과 증위소득 60% 산출</td>
</tr>
<tr>
<td>4-5</td>
<td>가구유형별 증위소득 60% 총계에 필요한 시급</td>
</tr>
<tr>
<td>4-6</td>
<td>빈곤경제임금 산출</td>
</tr>
<tr>
<td>4-7</td>
<td>생활임금 적용에 성공한 도시 현황</td>
</tr>
</tbody>
</table>
표 4-8 생활임금법 도입에 실패한 도시와 실패 유형
표 4-9 메릴랜드주의 가구유형별 생활임금 현황 및 개선안
표 4-10 메릴랜드주의 향목별 월간 생활비
표 4-11 메릴랜드주의 생활임금과 최저임금 (2013년 기준 : 9월부터 적용)
표 4-12 일본 정부의 ‘비정규 고용문제에 관한 비전’ 개요
표 4-13 도쿄도 비정규직 노동자 고용환경정비 지원 대상 중소기업 유형과 내용
표 4-14 도쿄도 비정규직 노동자 고용환경정비 지원사업 분야별 내용
표 4-15 도쿄도의 일-생활 양립 조성금 지원 대상사업과 내용
표 4-16 ‘도쿄도 일-생활 양립 인증기업’사업 내용과 추진사례
표 4-17 문제해결형 노동환경 정비사업의 내용
표 4-18 노동상담정보센터 지원업무 내용
## 그림차례

<table>
<thead>
<tr>
<th>그림</th>
<th>설명</th>
<th>페이지</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2-1</td>
<td>서울 및 전국 노동인구 규모 동향 (2008~2012)</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>2-2</td>
<td>서울 및 전국 노동인구 종사상의 지위 비중 (2012)</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>2-3</td>
<td>서울시 노동인구의 종사상의 지위별 동향 (2008~2012)</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>2-4</td>
<td>서울시 산업별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>2-5</td>
<td>서울 임금근로자의 종사상 지위별 산업 비중 (2012)</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>2-6</td>
<td>서울시 산업별 임금근로자 수 동향 (2008~2012)</td>
<td>44</td>
</tr>
<tr>
<td>2-7</td>
<td>서울시 산업별 전 산업 대비 근로자 비중 추이 (2008~2012)</td>
<td>45</td>
</tr>
<tr>
<td>2-8</td>
<td>서울시 산업별 임시·일용직 수 증가 동향 (2008~2012)</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>2-9</td>
<td>서울시 사회서비스 업 근로자의 종사상 지위별 비중 (2012)</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>2-10</td>
<td>서울시 사회서비스 업 임시·일용근로자의 증분류별 비중 (2012)</td>
<td>49</td>
</tr>
<tr>
<td>2-11</td>
<td>서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 규모 (2012)</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>2-12</td>
<td>서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 비중 (2012)</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>2-13</td>
<td>서울시 상용·임시·일용직의 직업군별 비중</td>
<td>52</td>
</tr>
<tr>
<td>2-14</td>
<td>서울시 전문직 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>54</td>
</tr>
<tr>
<td>2-15</td>
<td>서울시 전문직 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>2-16</td>
<td>서울시 사무직 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>55</td>
</tr>
<tr>
<td>2-17</td>
<td>서울시 사무직 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>56</td>
</tr>
<tr>
<td>2-18</td>
<td>서울시 서비스직 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>2-19</td>
<td>서울시 서비스직 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>57</td>
</tr>
<tr>
<td>2-20</td>
<td>서울시 판매직 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>2-21</td>
<td>서울시 판매직 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>2-22</td>
<td>서울시 기능직 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>2-23</td>
<td>서울시 기능직 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>60</td>
</tr>
<tr>
<td>2-24</td>
<td>서울시 장치기계조작 종사상 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>2-25</td>
<td>서울시 장치기계조작 종사상 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>2-26</td>
<td>서울시 단순노무직 증분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>2-27</td>
<td>서울시 단순노무직 증분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)</td>
<td>63</td>
</tr>
</tbody>
</table>
표 2-28 서울시의 사업체 규모별 종사자 수 및 사업체 수 현황 (2011) 66
표 2-29 사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 현황 67
표 2-30 사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 비중 67
표 2-31 서울시 상용직 근로자의 사업체 규모별 연도별 규모 동향 (2008~2011) 68
표 2-32 서울시 사업체 운영주체별 상용직·임시임용직 규모 (2011) 70
표 2-33 서울시 사업체 운영주체별 상용직·임시임용직 비중 (2011) 72
표 2-34 서울시 임금근로자의 종사상 지위에 따른 성별 규모 (2012) 73
표 2-35 서울시 임금근로자의 성별에 따른 종사상 지위 비중 (2012) 74
표 2-36 서울시 임금근로자의 연령·성별에 따른 종사상 지위 규모 (2012) 77
표 2-37 서울시 임금근로자의 연령대에 따른 종사상 지위 비중 (2012) 77
표 2-38 서울시 임금근로자의 성·학력수준별 종사상 지위 규모 (2012) 80
표 2-39 서울시 임금근로자의 학력수준에 따른 종사상 지위 비중 (2012) 80
표 2-40 서울시 임금근로자의 성·혼인상태별 종사상의 지위 규모 (2012) 83
표 2-41 서울시 임금근로자의 혼인상태에 따른 종사상 지위 비중 (2012) 83
표 2-42 서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 비중 (2012) 88
표 2-43 서울시 임금근로자의 월평균임금 추이 (2008~2012) 89
표 2-44 서울시 노동자의 사회보험 가입률 93
표 2-45 서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률 95
표 2-46 서울시 사회보험 가입률 추이 96
표 3-1 제조업, 서비스업의 사업체 규모별 종자자 수 106
표 3-2 사회복지사업의 고용유발계수 추이 107
표 3-3 OECD 주요 가입국 고용 비중 (2008, ILO) 108
표 3-4 전국 대비 서울 소재 사업체 수·종자자 수 비중 (2011) 115
표 3-5 서울의 산업별 사업체 수 및 종자자 수 비중 (2011) 116
표 3-6 전국·서울의 제조업, 서비스업, 사회서비스업 종자자 수 증가 동향 (2008~2011) 117
표 3-7 서울의 사회서비스업 대분류별 사업체 수와 종자자 비중 (2011) 118
표 3-8 사회서비스업 중분류별 종자자 비중 118
표 3-9 서울의 사회서비스업 대분류별 종자자 수 증가율 120
표 3-10 사회복지서비스업 사업체의 시설 유형별 비중 (2011) 123
표 3-11 서울의 산업별 운영주체 유형별 사업체 비중 (2011) 125
<table>
<thead>
<tr>
<th>번호</th>
<th>주제</th>
<th>페이지</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>그림 3-12</td>
<td>서울의 사회복지서비스 업 운영주체별 사업체 및 종사자 비중 (2011)</td>
<td>126</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-13</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 운영주체별 증가 동향 (2008~2011)</td>
<td>127</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-14</td>
<td>서울 소재 거주복지시설과 비거주복지시설의 운영주체별 비중</td>
<td>128</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-15</td>
<td>서울 소재 거주복지시설 운영의 운영주체 유형별 비중</td>
<td>129</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-16</td>
<td>서울 소재 노인거주복지시설 운영의 운영주체 유형별 비중</td>
<td>129</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-17</td>
<td>서울 소재 비거주복지시설 운영의 운영주체 유형별 비중</td>
<td>130</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-18</td>
<td>서울의 산업별 사업체 규모 비중 (2011)</td>
<td>133</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-19</td>
<td>서울 소재 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 비중 (2011)</td>
<td>134</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-20</td>
<td>서울 소재 거주복지시설(노인·장애인·기타)의 사업체 규모별 사업체 수 비중</td>
<td>135</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-21</td>
<td>서울 소재 비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 수 비중</td>
<td>135</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-22</td>
<td>서울의 산업분류별 사업체의 매출액 비교 (2011)</td>
<td>136</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-23</td>
<td>전국·서울의 사회복지서비스업 세분류별 종사자 비중</td>
<td>139</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-24</td>
<td>전국·서울의 사회복지서비스업 소분류별 종사자 비중</td>
<td>140</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-25</td>
<td>서울 소재 거주·비거주복지시설의 연도별 종사자 수 증감동향</td>
<td>140</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-26</td>
<td>전국·서울의 거주복지시설운영업 세분류별(노인·장애인·기타) 종사자 비중</td>
<td>141</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-27</td>
<td>전국·서울의 거주복지시설운영업 유형별 종사자 수 동향</td>
<td>142</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-28</td>
<td>전국·서울의 비거주복지시설운영업 세분류별 종사자 비중</td>
<td>142</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-29</td>
<td>서울시 사회복지서비스업의 사업체 규모별 비중 (2011)</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-30</td>
<td>서울시 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 종사자 비중 (2011)</td>
<td>144</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-31</td>
<td>전국·서울의 사회복지서비스업 종사상의 지위 비중</td>
<td>148</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-32</td>
<td>서울 소재 거주·비거주복지시설의 종사상 지위 비중</td>
<td>149</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-33</td>
<td>서울시 거주복지시설 대상별(노인·장애인·기타) 종사상 지위 비중</td>
<td>149</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-34</td>
<td>전국·서울 노인거주복지시설의 종사상 지위 비중</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-35</td>
<td>전국·서울 보육시설업의 종사상 지위 비중</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-36</td>
<td>서울의 비거주복지시설운영업 영업별 종사상 지위 비중</td>
<td>151</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-37</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 임금근로자의 성별 종사상 지위 비중 (2011)</td>
<td>153</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-38</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 분류별 종사자 성별 비중</td>
<td>154</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-39</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자 성별 연령대별 분포 비중</td>
<td>156</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-40</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사상 지위별 연령대 현황 (2012)</td>
<td>157</td>
</tr>
<tr>
<td>그림 3-41</td>
<td>서울시 사회복지서비스업 종사자의 성별 혼인상태별 비중 (2012)</td>
<td>159</td>
</tr>
<tr>
<td>그림</td>
<td>내용</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3-42</td>
<td>사회복지서비스업 종사상 지위별 학력수준 현황 (2012)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3-43</td>
<td>서울시 사회서비스업 종사자의 월평균 급여 현황 (2012)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3-44</td>
<td>상용직과 임시·일용직 임금 수준 비교 (2012)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4-1</td>
<td>미국 연반정부의 최저임금 추이</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4-2</td>
<td>생활임금조례를 도입한 자치단체의 누적 추이</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Ⅰ 연구개요

1. 연구의 배경 및 목적
2. 연구의 내용 및 방법
Ⅰ \(\text{연구개요}\)

Ⅰ \(\text{연구의 배경 및 목적}\)

\begin{itemize}
\item 고용불안정성 심화와 노동시장 양극화
世経の不確定性が深まることが、労働市場において、両極化傾向を強まる。特に、労働市場の不安定性が増大するにつれて、労働者の就労状況は悪化している。労働市場の変化は、労働者の生活基盤を脅かし、社会的安定を脅かしている。
\end{itemize}

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

사회서비스 확대와 질 높은 일자리 양산

저출산, 고령화, 가족체제, 여성들의 경제활동참여 증가, 불안정한 고용 등 새롭게 등장한 사회적 위험이 아동보육·노인수발·직업훈련·고용연계 등의 사회서비스 확충을 요구하고 있다. 이러한 복지부문에 대한 국민수요가 증가하면서 사회복지서비스업이 새로운 고용창출산업으로 부각되고 있다. 탐사산업과 고용 없는 상장에 대한 위기감으로 사회서비스업을 통한 일자리 창출 기대가 높아지고 있는 것이다. 이런 사회적 상황하에서 사회서비스업에 종사하는 노동자는 늘었으나 이들 일자리가 질 높은 일자리로 고착되고 있다.
사회서비스업 종사자 비율은 꾸준한 증가추세에 있으며, 특히 보건업 및 사회복지서비스업의 증가폭은 모든 산업 중에서 가장 크다. 사회서비스업은 정부주도의 필수재생명이 강해 직점고용이 많지만 노동의 부가가치 생산성이 낮은 저숙련 일자리로 파악된다(이철선, 2013). 또한 타 산업에 비해 고용 및 증가, 여성의 상대적으로 많이 고용된다.

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

서울시의 고용환경 개선 노력


연구의 목적

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

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

2

연구의 내용 및 방법

2.1

연구의 내용

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

2.2

연구 방법

자료출처 및 자료개요

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

- 지역별 고용조사(2008~2012 : 통계청) - 행정구역상 시·군 단위 자료 제공, 산업·직업별 분류 수준 제공
  - 전국 17만 4천표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원 조사
  - 주요 조사항목: 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 취업상태, 근로시간, 구직경로, 구직강력
  - 근속기간, 3개월 평균임금, 근로기간 계약여부, 사업체 소재지
  - 이 연구에서 활용한 조사항목: 성·혼인상태·학력·연령별 종사자 현황, 시간당 임금 현황, 주당노동시간 동향, 월평균 임금 동향, 주요구직경로·구직방법, 직업경력 등

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 26
○ 사업체 기초조사 (2007~2011 : 통계청)
- 행정구역상 시·군 단위 자료 제공, 산업별 세부분류 수준 제공
- 한국표준산업분류 중 농림(개인경영), 어업(개인경영), 국방, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관을 제외한 전 사업체(약 330만개) 지정, 전수통계
- 주요 조사항목 : 조직형태, 종사자 규모, 종사자 지위, 대표자성별, 매출액
- 이 연구에서 활용한 조사항목 : 사업체 규모·유형별 종사자 동향, 산업부문별 사업체 및 종사자 수 동향, 사회서비스부문 성·조직형태별 종사자 현황, 사회복지서비스업 매출액 현황

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

자료의 유용성과 한계
이 연구에서 사용한 통계청 조사자료는 조사대상 규모가 방대하여 타 자료에 비해 모수추정 결과가 비교적 정확하다. 지역별고용조사는 서울 시민 및 가구 단위의 고용현황을 분석할 수 있다는 장점이 있는 반면, 사업체기초조사는 사업체 단위의 노동시장 현황을 파악할 수 있다는 장점이 있다. 노동정책은 근로자 개인과 사업체 단위의 두 축을 중심으로 추진된다. 가구 및 사업체 단위의 조사자료를 각각 활용함으로써 정책수립을 위한 기초자료의 상호보완성을 높였다.
현재 통계청이 제공하고 있는 데이터는 전국 차원의 분석을 수행할 때에는 유용하나 지역별로 데이터를 분석하고자 할 때 한계가 있다. 이 연구에 필요한 세부자료들은 많은 경우 전국자료로만 제공되어 서울시 자료를 산출하는 데 한계가 있다.
『경제활동인구조사』는 한국의 노동시장 분석에서 가장 보편적으로 사용되는 자료로 장기간에 걸친 시계열 자료이다(한국노동연구원, 2011). 그러나 원자료에서 지역코드를 제공하지 않기 때문에 서울시를 대상으로 하는 이 연구는 데이터 활용할 수
없었다.『지역별고용조사』는『경제활동인구조사』에 비해 조사 연혁이 짧고 조사주기 가 길다는 단점이 있지만 지역코드별 분석이 가능하기 때문에 이 연구에서는『지역별고용조사』 데이터를 주로 활용하였다. 다만『지역별고용조사』의 경우 서울시와 광역시를 제외한 지역에 한해 시·군 단위의 데이터를 제공하기 때문에 서울시 내 구별 데이터는 추출할 수 없다.『사업체기초조사』는 등록된 사업체에 대한 전수조사 자료로 시·군자료를 제공하지만 임금 항목이 없고, 조사항목이 제한적이라는 한계가 있다.

문헌연구
해외 지방정부의 고용환경 개선사례는 나라별 전문가들에게 의뢰하였고, 문헌연구를 통해 이루어졌다.
Ⅱ 서울시 취약근로자의 노동시장 구조

1 고용환경 변화와 취약근로자 발생
2 서울시 취약근로자 현황 및 특성
3 요약 및 정책 시사점
서울시 취약근로자의 노동시장 구조

고용환경 변화와 취약근로자 발생

고용환경의 변화

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

세계화, 신자유주의 확산에 의한 노동유연성 강화


여성경제활동참여 증가와 저임금 일자리 양산
고용여부보다 고용환경이 중요

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

판찰은 일자리, 좋은 일자리

일자리의 질(quality of job)

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

ILO(1999)의 ‘판찰은 일자리(decent work)’

‘판찰은 일자리’는 노동의 기회, 자유로운 상태의 노동, 생산적 노동, 평등한 노동, 노동의 안정성, 노동에서의 존엄성 등 6가지 차원에서 개념을 정의하고 이를 통계적으
로 측정 가능하도록 지표를 만든 후 11개로 집단화하였다. 11개의 집단은 ①고용기회 ②직접하지 않은 노동의 철회 ③직접한 소득과 생산적 노동 ④적정 노동시간 ⑤고용안정성 ⑥일-가족 양립 ⑦고용에서의 공정한 대우 ⑧안전한 일자리 환경 ⑨사회 보장 ⑩작업장 및 사회적 수준의 대화 창구 ⑪좌착은 노동에 대한 경제사회적 책임 등이다.

EU(2001)의 ‘높은 질의 일자리(a high quality in work)’
ILO의 ‘//=절착은 일자리’가 노동권에 기반을 둔 개념이라면, EU의 ‘높은 질의 일자리’는 사회적 배제와 노동시장의 분열이 깊은 관련이 있다고 보고 노동자 간의 분열을 해소하기 위해 발전된 개념이다. EU는 사물과 유연화된 고용패턴이 직업안정, 직업 훈련, 직업전망 가능성을 감각하면서 노동자 간 분열이 나타난다고 파악하고 노동과 고용의 질을 증진하기 위해 경력과 고용 보장, 노동자의 건강한 삶 유지 및 증진, 기술의 발전, 일과 생활의 조화가 갖추어져야 한다고 보았다. 이런 관점에서 EU는 ①고용지위 ②소득 ③사회보장 ④노동자의 권리 ⑤건강문제 ⑥위험노출 ⑦노동조직 ⑧자격요건 ⑨훈련 ⑩교육체계 ⑪경력발달 ⑫노동-비노동시간 ⑬사회적 인프라 등 13가지 요소를 바탕으로 일자리 유형을 다음 4가지로 나누고 있다. 첫째, 장래성을 없는 일자리(dead-end jobs), 둘째, 저임금·저생산 일자리(low pay/productivity jobs), 셋째, 합리적 수준의 일자리(jobs of resonable quality), 넷째, 양질의 일자리(jobs of good quality)가 그것이다.

OECD(2003)의 ‘더 많고 더 좋은 일자리(more and better jobs)’
OECD는 회원국의 지속적인 고실업 문제와 노동시장에서 노인, 여성, 한부모, 장애인, 이민자, 젊은이들이 경험하는 불공평 문제를 해결하기로 삼고 ‘더 많고 더 좋은 일자리’를 제안하였다. OECD는 일자리의 질을 향상하기 위해 ①저임금과 임금불평등 ②직업스트레스와 산재 발생 ③파트타임과 일시고용 발생 ④고용 불안정 등 3가지 측면이 고려되어야 한다고 보고 있다.

일자리의 질에 대한 국내 연구들
대표적 국외 연구는 방하남·이상호(2006)을 꼽을 수 있다. 이 연구는 임금(객관적 척도), 직업위계(사회의 인식 척도), 직무만족도(주관적 척도) 등 3가지 척도를 이용해
좋은 일자리 개념을 구성하고 일자리 질을 측정하였다. 
국제기구의 일자리의 질 측정 도구를 활용해 국내 일자리의 질을 분석하고자 한 연구
는 다음과 같다. 최옥금(2005, 2006)은 ILO의 측정도구를 가지고 근로인권측의 평
찬한 일자리 이행률 분석을 수행하였다. 김은하(2007)는 ILO, EU, OECD 등 국제
기구의 일자리 질 개념을 차용해 측정기준을 만든 후 OECD 국가들을 분석하였다.
문수영(2008)은 ILO, EU, OECD의 일자리 개념으로 몰볼노동 일자리 질을 측정하
였다. 이성균(2009)과 최희경(2009)은 ILO 기준을 가지고 각각 중장년층 일자리와
노인들봉서비스직 일자리를 진단하였다.

양질의 일자리는 고용기회, 경제적 보상, 고용안정, 안전한 작업환경, 고용평등, 사
회의 지위, 직무만족도 등을 요구
이상의 논의들을 종합하면 양질의 일자리는 고용기회의 제공, 적절한 경제적 보상과
노동시간, 사회보장, 높은 고용안정성, 안전한 작업환경, 고용 평등, 교육, 훈련을 통
한 발전, 노조 가입, 사회적 지위, 직무만족도 등을 조건으로 함을 알 수 있다.
이 연구는 이와 같은 양질의 일자리 조건들을 서울시 노동자들의 일자리 질을 살펴보
는 척도로 삼을 것이다. 고용기회 척도는 경제활동참가율, 경제적 보상 척도는 임
급수준으로, 노동시간은 주당노동시간으로, 사회보장은 사회보험가입 여부로, 고용
안정성 척도는 종사량 지위로, 사회적 지위·직무만족도 척도는 직장 만족도·직장사
유·직업경력 등을 통해 살펴보기로 한다. 이 연구에서는 고용안정성을 일자리 질의
중심 척도로 사용하고 있다.

취약근로자의 개념

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

서울시 취약근로자의 노동시장 구조 33
조구 대개 시간제근로를 자발적으로 선택하고 시간제 근로자가 임금 및 기타 근로조건이 동일한 근로를 하는 정규직 근로자와 차이가 없기 때문이다(유경준, 2009). 따라서 한국 노동시장의 특수성을 감안할 때 국제적 분류기준에 따라 비정규직을 정의하는 것은 무리라고 볼 수 있다.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>고용형태</th>
<th>정의</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 한시적 근로자 | 기간제 근로자: 근로계약 기간을 설정한 근로자  
비시간제 근로자: 근로계약 기간을 정하지 않았으나 계약의 변동이 없으며 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(급여 만로, 일의 의무, 이장 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자 |
| 시간제 근로자 | 직장(업)에서 근무하도록 법적한 조건의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 근로자 |
| 비전형 근로자 | 파견근로자: 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용 사업주의 사업장에서 지위, 명령을 받아 사용 사업주를 위해 근무하는 형태  
용역근로자: 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘에 의해 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에 근무하는 형태  
특수형태 근로종사자: 독립적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않고 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서 근로제공방식, 근로시간 등은 독립적으로 결정하고 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한푼 한조로 소득을 얻는 근무형태  
가정 내 근로자: 재택근무, 가네차량 동과 같이 사업체에서 마련한 준 공동작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)이 이루어지는 근무형태  
일일(단기)근로자: 근로계약을 정하지 않고 일어가가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자 |

표 2-1 노사정위원회 합의에 따른 비정규직 근로자 유형

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>2분류</th>
<th>3분류</th>
<th>5분류</th>
<th>7분류</th>
<th>12분류</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>정규직</td>
<td>정규상용</td>
<td>정규상용</td>
<td>정규상용</td>
<td>정규상용</td>
</tr>
<tr>
<td>정규비상용</td>
<td>정규비상용</td>
<td>정규비상용</td>
<td>정규임시</td>
<td>정규임용</td>
</tr>
<tr>
<td>비정규직</td>
<td>비정규직</td>
<td>한시적 고용</td>
<td>한시적 고용</td>
<td>기간제</td>
</tr>
<tr>
<td>대안적 고용</td>
<td>파견/용역</td>
<td>파견</td>
<td>원주용역</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>기내/특고</td>
<td>가내근로</td>
<td>특수고용</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>일일근로</td>
<td>일일근로</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>시간제</td>
<td>시간제</td>
<td>시간제</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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


통계청의 ‘경제활동인구조사’에 따르면 종사상 지위는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 나뉘며, 구체적 내용은 다음의 표 2-3과 같다. 종사상의 지위로 볼 경우 임시직과 일용직은 비정규직으로 볼 수 있다.
표 2-3 통계청 분류에 따른 경제활동인구의 종사상 지위

<table>
<thead>
<tr>
<th>고용형태</th>
<th>정의</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>비임금근로자</td>
<td>고용원에 맡겨지는 노동자</td>
</tr>
<tr>
<td>임금근로자</td>
<td>고용원이 정하는 노동조건에 따라 고용</td>
</tr>
</tbody>
</table>

고용원이 정하는 노동조건에 따라 고용받는 사람

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

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

이 연구에서 사용하는 취약근로자 개념의 기준
취약근로자라는 용어는 이미 노사정위원회에서 사용되고 있으나 이 연구에서는 노사정위원회의 정의와 구별하여 이를 사용하고자 한다. 이 연구에서의 ‘취약근로자’는 현재 노동시장에서 취업하여 임금을 받고 있는 임직재와 임직동 노동자를 일자리 기준으로 삼고 있다. 우리나라에서 근로조건에 가장 큰 영향력을 미치는 변수는 고용안
정성이라고 할 수 있다. 고용안정성과 관련해 정부와 학계가 합의한 비정규직 근로자 개념이 유용하다. 통계청은 경제활동인구조사의 부가조사에서 노사정위원회에서 합의한 비정규직 개념을 기초로 비정규직 규모를 조사하여 발표하고 있으나 이 자료는 전국 데이터로만 제공되며, 지역별 자료가 제공되지 않는다. 통계청의 경제활동인구의 종사상 지위는 고용안정성을 보여주는 지표로 사용할 수 있으며, 지역별 자료가 제공되고 있다. 이 연구에서는 통계청의 임시 근로자와 일용 근로자에 대한 정의가 고용불안정성을 보여주는 대표 지표이자 지역별 자료가 가용한다는 점에서, 임시 근로자와 일용 근로자를 취약 근로자의 일자리 규제 기준으로 삼아 서울의 노동시장을 분석하고자 한다.

2

서울시 취약근로자 현황 및 특성

2.1

취약근로자 현황

2.1.1

취약근로자 규모와 동향


1 통계청 자료에 의하면 서울시 취업자는 2012년 감소한 것으로 나타났음. 하지만 이는 논란의 여지가 없음. 경기도는 통계청의 경기도의 취업자 수가 2011년 12월부터 2013년 3월까지 7만 2,000명이 줄어들었고 발표한 것에 대해 문제를 제기함. 경기개발연구원의 분석에 따르면, 통계청은 2005년 인구센서스에 의한 경기도 인구를 과다 추계했었고 같은 조사기간 동안 자료의 신뢰성을 논의하였다. 이에 따라 경기도가 주민등록통계 등의 방법을 활용하여 취업자 수를 다시 계산했는데 문제되어서 바르고 있음을 확인하였다. 경기도의 사례를 비추어볼 때, 다른 자치체의 취계인구수와 취업자 수에 대한 통계청의 발표에 문제가 있을 수 있음.
2012년 현재 서울시 취업자의 약 절반이 상용직(51.9%)이며, 임시직(16.8%) 및 일용직(8.4%)이 25.2%이다. 서울시 상용직 비중은 전국(47.1%)에 비해 높고 일용직 비중은 전국(7.3%)에 비해 근소하게 높다(그림 2-2).
서울시 자영업자 비중은 19.8%로 전국(22.1%)에 비해 낮다. 특히 고용원이 없는 자영업자 비중이 서울이 12.9%로 전국(16.2%)에 비해 낮고, 무급가족종사자 비중도 서울이 3.1%로 전국(5.7%)보다 낮다.

그림 2-2 서울 및 전국 노동연구 종사상의 지위 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)
표 2-4 서울 및 전국 노동인구의 총조사 지위별 동향 (2008~2012)  
(단위 : 명(%))

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>총조사 지위</th>
<th>2008년</th>
<th>2009년</th>
<th>2010년</th>
<th>2011년</th>
<th>2012년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>서 울</td>
<td>상용근로자</td>
<td>2,248,213</td>
<td>2,525,761</td>
<td>2,587,416</td>
<td>2,674,262</td>
<td>2,779,449</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(44.2)</td>
<td>(50.2)</td>
<td>(51.0)</td>
<td>(49.6)</td>
<td>(51.9)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>임시근로자</td>
<td>977,266</td>
<td>777,001</td>
<td>869,249</td>
<td>985,121</td>
<td>899,966</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(19.2)</td>
<td>(15.5)</td>
<td>(17.1)</td>
<td>(18.3)</td>
<td>(16.8)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>일용근로자</td>
<td>469,499</td>
<td>459,644</td>
<td>413,941</td>
<td>500,128</td>
<td>452,469</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(9.2)</td>
<td>(9.1)</td>
<td>(8.2)</td>
<td>(9.3)</td>
<td>(8.4)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>고용원이 없는 사업업자</td>
<td>359,865</td>
<td>434,585</td>
<td>388,921</td>
<td>365,040</td>
<td>368,966</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(7.1)</td>
<td>(6.6)</td>
<td>(7.7)</td>
<td>(6.8)</td>
<td>(6.9)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>고용원이 있는 사업업자</td>
<td>797,899</td>
<td>648,084</td>
<td>640,529</td>
<td>684,666</td>
<td>690,424</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(15.7)</td>
<td>(12.9)</td>
<td>(12.6)</td>
<td>(12.7)</td>
<td>(12.9)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>무급</td>
<td>235,921</td>
<td>181,777</td>
<td>171,253</td>
<td>179,191</td>
<td>163,973</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>가족종사자</td>
<td>(4.6)</td>
<td>(3.6)</td>
<td>(3.4)</td>
<td>(3.3)</td>
<td>(3.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>전자</td>
<td>5,988,663</td>
<td>5,026,852</td>
<td>5,071,309</td>
<td>5,388,408</td>
<td>5,355,237</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>전 국</td>
<td>상용근로자</td>
<td>10,363,263</td>
<td>10,974,061</td>
<td>11,370,908</td>
<td>12,065,203</td>
<td>12,610,077</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(42.3)</td>
<td>(44.7)</td>
<td>(45.5)</td>
<td>(44.6)</td>
<td>(47.1)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>임시근로자</td>
<td>4,155,056</td>
<td>4,214,479</td>
<td>4,358,888</td>
<td>4,912,113</td>
<td>4,762,757</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(17.0)</td>
<td>(17.2)</td>
<td>(17.4)</td>
<td>(18.3)</td>
<td>(17.8)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>일용근로자</td>
<td>2,268,866</td>
<td>2,051,549</td>
<td>1,967,323</td>
<td>2,221,374</td>
<td>1,957,317</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(9.3)</td>
<td>(8.4)</td>
<td>(7.9)</td>
<td>(8.3)</td>
<td>(7.3)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>고용원이 없는 사업업자</td>
<td>1,453,724</td>
<td>1,739,959</td>
<td>1,572,225</td>
<td>1,538,531</td>
<td>1,580,060</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(5.9)</td>
<td>(7.1)</td>
<td>(6.3)</td>
<td>(5.7)</td>
<td>(6.9)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>고용원이 있는 사업업자</td>
<td>4,627,046</td>
<td>4,079,085</td>
<td>4,229,452</td>
<td>4,494,628</td>
<td>4,327,560</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(18.9)</td>
<td>(16.6)</td>
<td>(16.9)</td>
<td>(16.7)</td>
<td>(16.2)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>무급</td>
<td>1,620,695</td>
<td>1,497,376</td>
<td>1,514,244</td>
<td>1,678,898</td>
<td>1,530,922</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>가족종사자</td>
<td>(6.6)</td>
<td>(6.1)</td>
<td>(6.1)</td>
<td>(6.2)</td>
<td>(5.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>전자</td>
<td>24,488,650</td>
<td>24,556,509</td>
<td>25,013,040</td>
<td>26,910,747</td>
<td>26,768,683</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

서울시 상용근로자 비중은 증가, 임시 근로자와 일용근로자 비중은 감소
서울시 상용직 비중은 2008년 44.2%에서 2009년 50.2%, 2010년 51.0%로 상승하였다가 2011년 49.6%로 소폭 감소하였으나, 2012년 51.9%로 다시 상승하였다. 전국 상용직 비중도 2008년 42.3%, 2009년 44.7%, 2010년 45.5%로 높춘 후 증가하였다가 2011년 44.8%로 감소하였으나, 2012년 47.1%로 다시 상승하였다(표 2-4). 2008년부터 2012년까지 서울시 상용직 평균 증가율은 5.45%로 전국(5.03%)보다 높다. 서울시는 전국보다 상용직 비중 및 평균 증가율이 높다.
서울시 임시직 비중은 2008년 19.2%에서 2009년 15.5%로 감소하였다가 2010년 17.1%, 2011년 18.3%로 증가하였으나 2012년 16.8%로 다시 감소하였다. 일용직
도 2008년 9.2%에서 2012년 8.4%로 감소하였다. 전국의 경우 임직의 경우 2008년 17.0%에서 2009년 17.5%, 2010년 17.4%, 2011년 18.3%, 2012년 17.8%로 서울에 비해 변동폭이 거의 없다. 전국의 일용직은 2008년 9.3%에서 2012년 7.3%로 그 비중이 줄어들었다.

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

서울의 1인 자영업자 및 무급가족종사자 수와 비중은 감소 추세
서울시의 고용원이 있는 자영업자 비중은 2008년 7.1%에서 2009년 8.6%로 증가하다 2010년 7.7%, 2011년 6.8%, 2012년 6.9%로 감소 동향을 보이고 있으며 평균 증가율은 0.63%이다. 전국의 고용원이 있는 자영업자 비중은 2008년 5.9%에서 2009년 7.1%로 증가하다. 2010년 6.3%, 2011년 5.7%, 2012년 5.9%로 감소 동향을 보이고 있으며 평균 증가율은 2.11%이다. 서울시의 고용원이 있는 자영업자 비중은 전국보다 높지만 증가율은 전국보다 낮다.
서울시의 무급가족종사자 비중은 2008년 4.6%, 2009년 3.6%, 2010년 3.4%, 2011년 3.3%, 2012년 3.1%로 감소하여 평균증가율이 -8.69%이다. 전국의 무급가족종사자 비중은 2008년 6.6%, 2009년과 2010년 각각 6.1%, 2011년 6.2%, 2012년 5.7%로 평균 증가율 -1.41%이다. 서울시는 전국보다 무급가족종사자 비중도 낮고 감소율이 큰 것으로 나타났다.
1인 자영업자 및 무급가족종사자 수와 비중의 감소는 취약한 노동환경에 있는 노동자의 감소를 의미하기 때문에 서울시 노동자 노동조건이 향상되고 있다고 추정할 수도 있으나 영세자영업자의 사업 실패로 해석될 수도 있다(영세자영업자의 사업 실패와 무급가족종사자 감소는 연동현상으로 볼 수 있음).
산업별3 취약근로자 규모와 동향

서울 서비스업의 임시·일용직 비중은 제조업, 사회서비스업에 비해 높음

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

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

---

2 1인 자영업자와 무급가족종사자의 감소 현상 원인을 알아보기 위해서는 종단 패널 데이터를 통한 추적이 필요함. 하지만 현재로서는 이를 볼 수 있는 데이터가 없는 상황임.
3 한국표준산업분류(9차 개정)를 기준으로 제조업은 C(10~33)로 분류함. 서비스업은 E. 하수·폐기물처리, 원료제생산 및 환경복구업(37~39), G. 도매 및 소매업(45~47), H. 운수업(49~52), L. 숙박·음식점업(55~56), J. 출판, 영상·방송통신정보서비스업(58~63), K. 금융·보험업(64~66), L. 부동산업 및 임대업(68~69), M. 전기, 광학 및 기술서비스업(70~73), N. 사설관리 및 사업지원서비스업(74~75), R. 체육, 스포츠 및 여가 관리서비스업(90~91), S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(94~96)으로 볼 수 있다. 사회서비스업은 O. 공공행정, 국방 및 사회보장 및 정(84), P. 교육서비스업(85), Q. 보건의료 및 사회복지 서비스업(86~87)을 포함하는 것으로 정의함. 이 분류에 포함되지 않은 기타 산업으로는 A. 농업, 임업 및 어업(01~03), B. 귀업(05~08), D. 전기, 가스, 증기 및 수도사업(35~36), F. 건설업(41~42), T. 가구 및 고용활동 및 관리분류되지 않은 기타소비생활활동(97~98), U. 국제 및 외국 기관(99)이 있음. 이에 대한 자세한 논의는 3장을 참조하기 바람.
서울시 임시직 근로자의 산업별 비중을 보면, 서비스업 근로자가 62.9%로 가장 많고 이어 사회서비스업 근로자가 22.2%, 제조업 근로자가 8.9%를 차지하고 있다. 일용직 근로자는 서비스업 근로자가 54.7%로 가장 많고 다음으로 제조업이 7.0%, 사회서비스업이 4.3%를 차지한다. 상용직도 서비스업 근로자가 61.4%로 가장 많고, 사회서비스업이 21.7%, 제조업이 11.1%로 그 뒤를 잇는다(그림 2-5). 이렇게 임금근로자의 종사상 지위별로 서비스업 종사자가 가장 높은 비중을 차지하는 이유는 전 산업에서 차지하는 서비스업 종사자(61.0%) 수가 절대적으로 많기 때문이다(표 2-5).

그림 2-4 서울시 산업별 상용·임시·일용직 비중 (2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)

그림 2-5 서울 임금근로자의 종사상 지위별 산업 비중 (2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)
표 2-5 서울 임금근로자의 산업별 임시·일용 근로자 동향 (2008–2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>연도</th>
<th>산업별</th>
<th>상용</th>
<th>임시</th>
<th>일용</th>
<th>합계 (단위: 명(%))</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2008</td>
<td>전 산업</td>
<td>2,248,213 (60.8)</td>
<td>977,266 (26.4)</td>
<td>469,499 (12.7)</td>
<td>3,694,977 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>제조업</td>
<td>308,119 (66.8)</td>
<td>105,596 (22.9)</td>
<td>47,750 (10.3)</td>
<td>461,465 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스업</td>
<td>1,309,676 (59.8)</td>
<td>641,918 (29.3)</td>
<td>238,649 (10.9)</td>
<td>2,190,243 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사회서비스업</td>
<td>467,612 (71.3)</td>
<td>164,830 (25.1)</td>
<td>23,046 (3.5)</td>
<td>655,487 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>20.8%</td>
<td>16.9%</td>
<td>5.7%</td>
<td>17.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>2009</td>
<td>전 산업</td>
<td>2,525,761 (67.1)</td>
<td>777,001 (20.7)</td>
<td>459,644 (12.2)</td>
<td>3,762,406 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>제조업</td>
<td>321,357 (74.5)</td>
<td>68,934 (16.0)</td>
<td>41,042 (9.5)</td>
<td>431,333 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스업</td>
<td>1,487,567 (67.1)</td>
<td>474,434 (21.4)</td>
<td>254,491 (11.5)</td>
<td>2,216,493 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사회서비스업</td>
<td>540,317 (71.6)</td>
<td>188,244 (24.9)</td>
<td>26,174 (3.5)</td>
<td>754,735 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>21.4%</td>
<td>24.2%</td>
<td>5.7%</td>
<td>20.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>2010</td>
<td>전 산업</td>
<td>2,587,417 (66.8)</td>
<td>869,249 (22.5)</td>
<td>413,942 (10.7)</td>
<td>3,870,607 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>제조업</td>
<td>332,375 (74.0)</td>
<td>85,699 (19.1)</td>
<td>31,367 (7.0)</td>
<td>449,441 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스업</td>
<td>1,556,372 (67.4)</td>
<td>540,142 (23.4)</td>
<td>212,921 (9.2)</td>
<td>2,309,435 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사회서비스업</td>
<td>517,990 (69.9)</td>
<td>188,956 (25.5)</td>
<td>34,320 (4.6)</td>
<td>741,266 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>20.0%</td>
<td>21.7%</td>
<td>8.3%</td>
<td>19.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>2011</td>
<td>전 산업</td>
<td>2,674,262 (64.3)</td>
<td>985,120 (23.7)</td>
<td>500,128 (12.0)</td>
<td>4,159,510 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>제조업</td>
<td>328,406 (70.9)</td>
<td>95,459 (20.6)</td>
<td>39,123 (8.5)</td>
<td>462,988 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스업</td>
<td>1,631,917 (64.4)</td>
<td>620,356 (24.5)</td>
<td>280,449 (11.1)</td>
<td>2,532,722 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사회서비스업</td>
<td>546,514 (68.7)</td>
<td>216,898 (27.2)</td>
<td>32,666 (4.1)</td>
<td>976,523 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>20.4%</td>
<td>22.0%</td>
<td>6.5%</td>
<td>19.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>2012</td>
<td>전 산업</td>
<td>2,779,449 (67.3)</td>
<td>899,956 (21.8)</td>
<td>452,469 (11.0)</td>
<td>4,131,874 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>제조업</td>
<td>308,239 (73.5)</td>
<td>79,653 (19.0)</td>
<td>31,676 (7.5)</td>
<td>419,568 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스업</td>
<td>1,707,378 (67.7)</td>
<td>566,517 (22.5)</td>
<td>247,519 (9.8)</td>
<td>2,521,412 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사회서비스업</td>
<td>602,994 (73.3)</td>
<td>200,208 (24.3)</td>
<td>19,540 (2.4)</td>
<td>822,742 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>21.7%</td>
<td>22.2%</td>
<td>4.3%</td>
<td>19.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: 제조업, 서비스업, 사회서비스업 분류는 한국표준산업분류(9차 개정) 기준 재분류(자세한 내용은 각주 참조)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 각 연도: 서울연구원 기공)
서비스업과 사회서비스업의 근로자 수와 전 산업 대비 비중은 증가 추세


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


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

그림 2-6 서울시 산업별 임금근로자 수 동향 (2008-2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 각 연도 : 서울연구원 가공)
사회서비스업이 고용 증대 및 임시·일용직 고용 증가 추이

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

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

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

전체 산업에서 사회서비스업이 차지하는 비중 증가율과 사회서비스업의 취약근로자 증가율이 다른 산업에 비해 상대적으로 높은데, 이는 사회서비스업이 고용을 증대시키는 동시에 임시·일용직 취약근로자 고용 증가를 이끌고 있음을 의미한다.
서비스업 중에서 임시·일용 근로자 비중이 가장 높은 업종은 음식점 및 주점업
2012년 현재 서울시 서비스업 중 임시·일용직 비중이 가장 높은 업종은 음식점 및 주점업(72.8%)이며, 그 뒤를 이어 스포츠 및 오락관련 서비스업(63.1%), 창작, 예술 및 여가 관련 서비스업(50.4%), 자동차 제외 소매업(49.3%), 사업지원 서비스업(45.4%), 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업(38.8%), 부동산업(35.8%) 순으로 높다(표 2-6).
음식점 및 주점업은 다른 업종에 비해 특히 일용근로자 비중(30.4%)이 높다. 부동산업과 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업은 임시직 비중(부동산업 32.6%, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 31.1%)이 일용직에 비해(부동산업 3.1%, 영상·오디오 기록물 제작 및 배급업 7.7%) 상대적으로 높다.
상용근로자 비중이 높은 업종은 하수, 폐수 및 분뇨 처리업(100%), 환경 정화 및 복원업(100%), 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(97.1%), 항공운송업(95.8%), 수상운송업(95.2%), 출판업(94.4%), 연구개발업(93.0%), 건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업(92.9%) 등이다. 특정 기술을 요구하는 업종에서 상용직 비중이 높음을 알 수 있다.

---

4 기타 개인서비스업 제외

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 46
## 표 2-6 서울시 서비스업 중분류별 임금근로자의 종사상 지위 현황

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>서비스업 중분류</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>65. 보험 및 연금업</td>
<td>49,235 (68.4)</td>
<td>22,043 (30.6)</td>
<td>666 (0.9)</td>
<td>71,944 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>66. 금융 및 보험 관련 서비스업</td>
<td>39,029 (92.6)</td>
<td>3,137 (7.4)</td>
<td>0 (0.0)</td>
<td>42,166 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>68. 부동산업</td>
<td>62,905 (64.2)</td>
<td>31,960 (32.6)</td>
<td>3,053 (3.1)</td>
<td>97,918 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>69. 임대업:부동산 제외</td>
<td>7,424 (65.2)</td>
<td>3,632 (31.9)</td>
<td>323 (2.8)</td>
<td>11,379 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>70. 연구개발업</td>
<td>33,944 (93.0)</td>
<td>2,570 (7.0)</td>
<td>0 (0.0)</td>
<td>36,514 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>71. 전문서비스업</td>
<td>166,410 (90.6)</td>
<td>14,292 (7.8)</td>
<td>3,011 (1.6)</td>
<td>183,713 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>72. 건축기술, 엔지니어링 및 기타과학기술서비스업</td>
<td>58,421 (92.9)</td>
<td>4,169 (6.6)</td>
<td>299 (0.5)</td>
<td>62,889 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>73. 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업</td>
<td>27,881 (82.9)</td>
<td>5,732 (17.1)</td>
<td>0 (0.0)</td>
<td>33,613 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>74. 사업시설 관리 및 조경 서비스업</td>
<td>24,992 (73.2)</td>
<td>6,388 (18.7)</td>
<td>2,784 (8.1)</td>
<td>34,164 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>75. 사업지원 서비스업</td>
<td>111,030 (64.6)</td>
<td>51,429 (25.3)</td>
<td>41,030 (20.2)</td>
<td>203,489 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>90. 창작, 예술 및 여가관련 서비스업</td>
<td>10,837 (49.6)</td>
<td>10,037 (45.9)</td>
<td>981 (4.5)</td>
<td>21,855 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>91. 스포츠 및 오락관련 서비스업</td>
<td>15,635 (36.9)</td>
<td>17,373 (41.0)</td>
<td>9,376 (22.1)</td>
<td>42,384 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>94. 협회 및 단체</td>
<td>55,070 (80.8)</td>
<td>12,174 (17.9)</td>
<td>874 (1.3)</td>
<td>68,118 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>95. 수리업</td>
<td>21,259 (67.2)</td>
<td>8,268 (26.1)</td>
<td>2,126 (6.7)</td>
<td>31,653 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>96. 기타 개인 서비스업</td>
<td>32,521 (44.3)</td>
<td>30,266 (41.3)</td>
<td>10,572 (14.4)</td>
<td>73,359 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>1,707,378 (67.7)</td>
<td>566,517 (22.5)</td>
<td>247,517 (9.8)</td>
<td>2,521,412 (100.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)

사회서비스업 중 임시·일용직 비중이 가장 큰 업종은 사회복지서비스업과 교육서비스업 2012년 현재 서울시 사회서비스업 중 임시·일용직 비중이 가장 높은 업종은 사회복지서비스업(35.2%)이며, 그 뒤를 이어 교육서비스업(34.0%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(22.0%) 순으로 높다(그림 2-9).
상용근로자 비중이 가장 높은 업종은 보건업(87.9%)이다. 사회복지서비스업의 상용
직 비중은 64.8%로 보건업에 비해 사회복지서비스업의 고용안정성이 낮음을 알 수
있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>업종 및 사회보험 형태</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>공공행정, 국방 및 사회보험 형태</td>
<td>78.0%</td>
<td>18.9%</td>
<td>3.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>교육 서비스업</td>
<td>66.1%</td>
<td>31.8%</td>
<td>2.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>보건업</td>
<td>87.9%</td>
<td>11.0%</td>
<td>1.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>사회복지 서비스업</td>
<td>64.8%</td>
<td>31.2%</td>
<td>4.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-9 서울시 사회서비스 업 근로자의 종사상 지위별 비중 (2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)

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

그림 2-10 서울시 사회서비스 업 임시·일용근로자의 종분류별 비중 (2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)
표 2-7 서울시 사회서비스업 종분류별 근로자의 종사상 지위 현황 (2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>사회서비스업 종분류</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>임용근로자</th>
<th>합계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>공공행정, 국방 및 사회보장 행정</td>
<td>140,582 (78.0)</td>
<td>34,032 (18.9)</td>
<td>5,619 (3.1)</td>
<td>180,233 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>교육 서비스업</td>
<td>235,366 (66.1)</td>
<td>113,224 (31.8)</td>
<td>7,699 (2.2)</td>
<td>356,289 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>보건업</td>
<td>158,209 (87.9)</td>
<td>19,748 (11.0)</td>
<td>2,003 (1.1)</td>
<td>179,960 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>사회복지 서비스업</td>
<td>68,838 (64.8)</td>
<td>33,204 (31.2)</td>
<td>4,219 (4.0)</td>
<td>106,261 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>711,845 (71.5)</td>
<td>250,916 (25.2)</td>
<td>33,112 (3.3)</td>
<td>995,873 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

2.1.3 직업별 취약근로자 규모현황

고용안정성이 가장 낮은 직업은 단순노무직 ∶ 서비스직 ∶ 판매직 순

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

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

상용직 근로자가 가장 많은 직업군은 전문가 및 관련 종사자(약 99만 명), 사무 종사자(약 90만 명)이다.
<table>
<thead>
<tr>
<th>분야</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전문가 및 관련 종사자</td>
<td>192,473</td>
<td>162,048</td>
<td>991,448</td>
</tr>
<tr>
<td>사무 종사자</td>
<td>117,968</td>
<td>12,346</td>
<td>904,513</td>
</tr>
<tr>
<td>서비스 종사자</td>
<td>13,877</td>
<td>147,534</td>
<td>165,842</td>
</tr>
<tr>
<td>판매 종사자</td>
<td>49,798</td>
<td>141,253</td>
<td>194,690</td>
</tr>
<tr>
<td>농림어업 숙련 종사자</td>
<td>99,857</td>
<td>1,190</td>
<td>1,299</td>
</tr>
<tr>
<td>기능원 및 관련 기능 종사자</td>
<td>99,657</td>
<td>7,157</td>
<td>143,097</td>
</tr>
<tr>
<td>장기계조직 및 조합 종사자</td>
<td>5,810</td>
<td>171</td>
<td>143,146</td>
</tr>
<tr>
<td>단순노무 종사자</td>
<td>196,427</td>
<td>214,608</td>
<td>144,783</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-11 서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 규모 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012; 서울연구원 가공)

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>분야</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>관리자</td>
<td>14.1%</td>
<td>0.5%</td>
<td>99.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>전문가 및 관련 종사자</td>
<td>14.1%</td>
<td>0.5%</td>
<td>99.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>사무 종사자</td>
<td>11.4%</td>
<td>2.7%</td>
<td>87.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>서비스 종사자</td>
<td>21.1%</td>
<td>2.2%</td>
<td>61.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>판매 종사자</td>
<td>12.9%</td>
<td>3.0%</td>
<td>50.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>농림어업숙련 종사자</td>
<td>46.7%</td>
<td>0.0%</td>
<td>24.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>기능원 및 관련 기능 종사자</td>
<td>31.0%</td>
<td>2.4%</td>
<td>44.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>장기계조직 및 조합 종사자</td>
<td>52.0%</td>
<td>3.2%</td>
<td>77.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>단순노무 종사자</td>
<td>31.3%</td>
<td>3.3%</td>
<td>26.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-12 서울시 직업군별 상용·임시·일용직 근로자 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012; 서울연구원 가공)
임시·일용근로자 중 단순노무 종사자 비중이 가장 높음
임시일용 취약근로자 중 단순노무 종사자(30.4%)가 가장 많고, 이어 서비스 종사자 (17.1%), 판매종사자(14.1%), 기능원 및 관련 기능 종사자(13.2%) 순으로 비중이 높다(그림 2-13).
이 중 단순노무 종사자는 다른 직업에 비해 일용직 비중이 높다(임시직 38.6%, 일용직 35.3%). 서비스 종사자와 판매 종사자는 상대적으로 임시직 비중이 높다.

상용근로자

임시근로자

일용근로자

그림 2-13 서울시 상용·임시·일용직의 직업군별 비중
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 제공)
표 2-8 서울 임금근로자의 9개 직업군별 종사상의 지위 현황 (2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>작업 대분류</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
<th>합계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>관리자</td>
<td>90,360 (99.4)</td>
<td>580 (0.6)</td>
<td>0 (0.0)</td>
<td>90,940 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>전문가 및 관련 종사자</td>
<td>3,3%</td>
<td>0.1%</td>
<td>0.0%</td>
<td>2.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>사무 종사자</td>
<td>991,448 (85.8)</td>
<td>162,476 (14.1)</td>
<td>1,646 (0.1)</td>
<td>1,155,570 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>35.7%</td>
<td>18.1%</td>
<td>0.4%</td>
<td>28.0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>서비스 종사자</td>
<td>904,915 (87.3)</td>
<td>117,988 (11.4)</td>
<td>13,346 (1.3)</td>
<td>1,036,249 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>32.6%</td>
<td>13.1%</td>
<td>2.9%</td>
<td>25.1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>판매 종사자</td>
<td>165,842 (41.7)</td>
<td>147,53 (37.1)</td>
<td>83,877 (21.1)</td>
<td>397,251 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>6.0%</td>
<td>16.4%</td>
<td>18.5%</td>
<td>39.9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>농림어업 숙련 종사자</td>
<td>194,690 (50.5)</td>
<td>141,253 (36.6)</td>
<td>49,798 (12.9)</td>
<td>385,741 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>7.0%</td>
<td>15.7%</td>
<td>11.0%</td>
<td>9.3%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>기능원 및 관련 기능 종사자</td>
<td>1,009 (24.4)</td>
<td>1,190 (28.8)</td>
<td>1,929 (46.7)</td>
<td>4,128 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>0.0%</td>
<td>0.1%</td>
<td>0.4%</td>
<td>0.1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>정치, 기계조작 및 조립종사자</td>
<td>143,057 (44.4)</td>
<td>79,157 (24.6)</td>
<td>99,637 (31.0)</td>
<td>321,851 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>5.1%</td>
<td>8.8%</td>
<td>22.0%</td>
<td>7.8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>단순노무 종사자</td>
<td>143,345 (77.8)</td>
<td>35,171 (19.1)</td>
<td>5,810 (3.2)</td>
<td>184,326 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>5.2%</td>
<td>3.9%</td>
<td>1.3%</td>
<td>4.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>2,779,449 (67.3)</td>
<td>899,956 (21.8)</td>
<td>452,470 (11.0)</td>
<td>4,131,874 (100.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: 작업 분류는 한국표준작업분류(6차 개정) 작업 코드에 따름.
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

전문직: 교육전문직, 보건사회복지직 종사자의 임시·일용근로자 규모 및 비중이 높음

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

상용직 종사자가 가장 많은 작업은 보건·사회복지 및 종교관련직으로 약 21만 명이며, 이어 교육 전문가 및 관련직이 약 17만 명, 경영·금융 전문가 및 관련직이 약 16만 명 순으로 많다.
직업 내 취약근로자 비중이 가장 높은 직업 역시 교육 전문가 및 관련직(33.4%)으로, 임시직 비중이 33.4%, 일용직 비중이 0%이며, 이에 문화예술전문직이 17.3%(임시직 16.8%, 일용직 0.5%), 과학전문직이 15.4%(임시직 15.4%), 보건·사회복지전문직이 11.8%(임시직 11.6%, 일용직 0.2%) 순으로 높다(그림 2-15).

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

전체 직종 중 전문직의 고용안정성이 평균적으로 가장 높다.
사무직: 상담·통계·안내 사무직 종사자의 임시·일용근로자 비중이 가장 높음
2012년 현재 사무종사자 중에서 임시·일용직 규모가 가장 큰 직업은 경영 및 회계 관련 사무직으로 약 82천 명이며, 이어 상담·통계·안내 사무직이 약 37천 명, 금융 및 보험 사무직이 약 9천 명 순으로 많다(그림 2-16).
상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 경영 및 회계 관련 사무직으로 약 72만 명이며, 이어 금융 및 보험 사무직이 약 98천 명, 상담·통계·안내 사무직이 약 61천 명 순으로 많다.

![그림 2-15 서울시 전문직 종분별 상용·임시·일용직 비중 (2012)](image)

![그림 2-16 서울시 사무직 종분별 상용·임시·일용직 규모 (2012)](image)
직업 내 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 상담·통계·안내 사무직 종사자로 37.9%(임시직 29.4%, 일용직 8.5%)를 차지하며, 이어 법률 및 감사 사무직의 취약근로자 비중이 11.4%(임시직 11.4%)로 높다.
직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 금융 및 보험사무직으로 91.5%에 달하며, 이어 경영 및 회계 관련 사무직이 89.8%로 높다.
상담·통계·안내 및 기타 사무직을 제외한 나머지 사무직의 상용직 비중은 88% 이상으로, 고용안정성이 상당히 높은 편이다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>직업/분류</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>실업/통계/안내 및 기타 사무직</td>
<td>62.2%</td>
<td>29.4%</td>
<td>8.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>법률 및 감사 사무직</td>
<td>88.0%</td>
<td>11.4%</td>
<td>0.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>금융 및 보험 사무직</td>
<td>92.5%</td>
<td>8.5%</td>
<td>0.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>경영 및 회계 관련 사무직</td>
<td>89.8%</td>
<td>9.6%</td>
<td>0.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-17 서울시 사무직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 제공)

서비스직: 조리 및 음식 서비스직과 이비인후·예식 및 의료보조 서비스직의 임시일용근로자 비중이 가장 높음
2012년 현재 서비스 종사자 중에서 임시·일용직 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 조리 및 음식 서비스직으로 약 15만 명이며, 이어 이비인후·예식 및 의료보조 서비스직이 약 52천 명, 운송 및 여가 서비스직이 약 20천 명으로 많다.
상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 조리 및 음식 서비스직으로 약 73천 명이며, 이어 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직이 41천 명, 이비인후·예식 및 의료보조 서비스직이 36천 명 순으로 많다.
직업 내 임시임용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 조리 및 음식 서비스직으로 68.1%(임시직 39.6%, 일용직 28.5%)를 차지하며, 이어 이미용·예식 및 의료보조 서비스직이 58.3%(임시직 46.9%, 일용직 11.4%), 운송 및 여가 서비스직이 57.6% (임시직 33.8%, 일용직 23.8%), 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직이 10.7%(임시직 9.2%, 일용직 1.5%) 순으로 높게 나타났다.

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

경찰·소방 및 보안 관련 서비스직을 제외한 나머지 직업들의 고용안정성은 높지 않다.
판매직: 매장 판매직의 임시·일용 근로자 비중이 가장 높음
2012년 현재 판매 종사자 중에서 임시·일용 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 매장 판매직으로 약 14만 명이며, 이어 영업직이 약 29천 명, 방문·노점 및 통신 판매 관련 직이 약 25천 명으로 많다.
상용직 종사자가 가장 많은 직업 역시 매장 판매직으로 약 10만 명이다. 이어 영업직이 약 72천 명, 방문·노점 및 통신 판매 관련직이 약 19천 명으로 많다.

그림 2-20 서울시 판매직 중분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)

직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 매장 판매직으로 57.1%(임 시직 37.9%, 일용직 19.2%)를 차지하며, 이어 방문·노점 및 통신 판매 관련직이 56.2%
(임시직 49.3%, 일용직 6.9%), 영업직이 28.4%(임시직 28.0%, 일용직 0.4%) 순으로 높다.
직업 내 상용직 비중이 가장 높은 직업은 영업직으로 71.6%에 달하며, 이어 방문·노점 및 통신 판매 관련직이 43.8%, 매장 판매직이 42.9% 순으로 높다.

그림 2-21 서울시 판매직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)
기능적 : 건설 및 채굴 관련 기능적의 일시·일용 취약근로자 비중이 가장 높음 2012년 현재 기능적 중에서 일시·일용근로자 규모가 가장 큰 직업은 건설 및 채굴 관련 기능적으로 약 86천 명이며, 이어 섬유·의복 및 가죽 관련 기능적이 약 49천 명, 전기 및 전자 관련 기능적이 약 14천 명, 운송 및 기계 관련 기능적이 약 8천명, 금속성형관련 기능적이 약 3천 명 순으로 많다(그림 2-22).
상용적 종사자가 가장 많은 직업은 섬유·의복 및 가죽관련 기능적으로 약 32천 명이며, 이어 전기 및 전자 관련 기능적이 약 31천 명, 운송 및 기계 관련적이 약 26천 명, 건설 및 채굴 관련 기능적이 약 17천 명 순으로 많다.

![그림 2-22 서울시 기능적 종분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)](image)

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 기공)

직업 내 일시·일용근로자 비중이 가장 높은 직업은 건설 및 채굴 관련 기능적으로 83.1%(임시직 14.7%, 일용직 68.4%)를 차지하며, 이어 섬유·의복 및 가죽 관련 기능적이 60.6%(임시직 42.4%, 일용직 18.23%), 목재·가구·악기 및 간판 관련기능적이 49.8%(임시직 10.6%, 일용직 39.2%), 금속성형관련기능적 49.1%(임시직 39.1 %, 일용직 10.0%) 순으로 높다(그림 2-23).
직업 내 상용적 비중이 가장 높은 직업은 영상 및 통신장비 관련 기능적으로 82.4%에 달한다. 이어 운송 및 기계 관련 기능적이 76.0%, 식품가공관련기능적이 73.7%, 전기 및 전자관련 기능적이 68.9%, 금속성형관련 기능적이 64.9% 순으로 높다.
건설 및 채굴 관련 기능직의 임사·일용 취약근로자 비중은 다른 직종에 비해 월등히 높은 데 반해 영상 및 통신장비 관련 기능직, 운송 및 기계 관련 기능직 등의 상용직 비중은 매우 높다. 기능직은 다른 직종에 비해 직업 간 고용안정성을 억제하라고 할 수 있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>기능 관련</th>
<th>삼성근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>기타 기능 관련직</td>
<td>41.2%</td>
<td>26.6%</td>
<td>80.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>영상 및 통신 장비 관련 기능직</td>
<td>59.3%</td>
<td>67.3%</td>
<td>78.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>건설 및 채굴 관련 기능직</td>
<td>10.8%</td>
<td>14.7%</td>
<td>63.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>전기 및 전자 관련 기능직</td>
<td>68.9%</td>
<td>22.6%</td>
<td>83.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>운송 및 기계 관련 기능직</td>
<td>76.0%</td>
<td>23.3%</td>
<td>2.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>금속영상관련 기능직</td>
<td>64.9%</td>
<td>15.7%</td>
<td>19.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>목재/가구/막기 및 건달 관련 기능직</td>
<td>50.9%</td>
<td>39.1%</td>
<td>10.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>상품/외목 및 가족 관련 기능직</td>
<td>39.3%</td>
<td>42.4%</td>
<td>18.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>식품가공관련 기능직</td>
<td>73.7%</td>
<td>24.1%</td>
<td>52.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-23 서울시 기능직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012: 서울연구원 기공)

장치·기계조작직: 식품가공 관련 임시·일용 근로자 비중이 가장 높음
2012년 현재 장치·기계조작직 중에서 임시·일용 취약근로자 규모가 가장 큰 직업은 운전 및 운송 관련직으로 약 18천 명이며, 이어 전기 및 전자 관련 기계조작직이 약 7천 명, 기계조조 및 관련 기계 조작직이 약 5천 명, 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직이 약 4천 명, 화학 관련 기계조작직이 약 3천명이다(그림 2-24).
상용직종사자가 가장 많은 직업 역시 운전 및 운송 관련직으로 약 71천 명이며, 이어 전기 및 전자 관련 기계 조작직이 약 29천 명, 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직이 약 146천 명, 기계조조 및 관련 기계조작직이 약 12천 명이다.
직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 식품가공관련 기계조작직으로 55.7%(임시직 41.8%, 일용직 13.9%)를 차지하며, 이어 화학관련 기계조작직이 48.3%(임시직 42.8%, 일용직 5.5%), 섭유 및 신발 관련 기계조작직이 35%(임시직 35%), 기계조작 및 관련 기계조작직이 29%(임시직 24.7%, 일용직 4.3%), 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직이 20.4%(임시직 18.5%, 일용직 1.9%), 운전 및 운송 관련 직이 20.3%(임시직 16.9%, 일용직 3.4%), 전기 및 전자 관련 기계조작직이 19.3%(임시직 16.4%, 일용직 2.9%) 순으로 높다(그림 2-25).

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

장애인 기계조작직에 속하는 직업들의 상용직 비중은 대부분 70% 이상을 상회하는 수준으로 높으나 식품가공관련 기계조작직은 상용직 비중이 44%로 가장 낮다.
단순노무직: 건설 및 광업 단순노무직의 임시·일용 근로자 비중이 가장 높음
2012년 현재 단순노무직 중에서 임시·일용 근로자 구모가 가장 큰 직업은 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직으로 약 14만 명이며, 이어 청소 및 경비 관련 단순노무직이 12만 명, 건설 및 광업 관련 단순노무직이 71천 명, 운송관련 단순노무직이 34천 명이다(그림 2-26).
상용직 종사자가 가장 많은 직업은 청소 및 경비 관련 단순노무직으로 약 86천 명이며, 이어 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직이 약 24천 명, 운송관련 단순노무직이 약 18천 명이다.

![Graph 2-25 서울시 장기기계조작 종사직 종분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)](image)

![Graph 2-26 서울시 단순노무직 종분류별 상용·임시·일용직 규모 (2012)](image)
직업 내 임시·일용 취약근로자 비중이 가장 높은 직업은 건설 및 광업 관련 단순노무직으로 99.1%(임시직 6.2%, 일용직 92.9%)가 되며, 이어 가사·음식 및 판매 관련 단순노무직이 85.4%(임시직 46.6%, 일용직 38.8%), 제조관련 단순노무직이 83.6% (임시직 40.7%, 일용직 42.9%), 운송관련 단순노무직이 65.1%(임시직 39.2%, 일용직 25.9%) 순으로 높다(그림 2-27).

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

단순노무직은 고용불안정성이 가장 높은 직종으로 나타났다.

<table>
<thead>
<tr>
<th><img src="chart.png" alt="Chart" /></th>
</tr>
</thead>
</table>

그림 2-27 서울시 단순노무직 중분류별 상용·임시·일용직 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사 통계(2012: 서울연구원 기공)
표 2-9 서울 임금근로자의 직업별 종사상의 지위별 현황 (2011-2012)  
(단위 : 명(%))

<table>
<thead>
<tr>
<th>직업 분류</th>
<th>종분류</th>
<th>2011년</th>
<th>2012년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>상용</td>
<td>임사</td>
<td>임용 계</td>
</tr>
<tr>
<td>관리자</td>
<td>공공 및 기업 고위직</td>
<td>3,587</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>행정 및 경영지원</td>
<td>12,929</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>관리직</td>
<td>23,290</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>전문서비스 관리직</td>
<td>23,290</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>건설·전기 및</td>
<td>13,834</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>생산 관련 관리직</td>
<td>20,613</td>
<td>838</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>판매 및 고객서비스 관리직</td>
<td>96.1</td>
<td>(3.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>전문가</td>
<td>과학전문가 및 관련직</td>
<td>16,823</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>정보통신 전문가 및 관련직</td>
<td>148,942</td>
<td>8,086</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기술직</td>
<td>147,238</td>
<td>7,593</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>공학 전문가 및 기술직</td>
<td>147,238</td>
<td>7,593</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>보건·사회복지 및 종교</td>
<td>185,793</td>
<td>31,037</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>관리직</td>
<td>160,452</td>
<td>83,302</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>교육 전문가 및 관련직</td>
<td>160,452</td>
<td>83,302</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>법정 및 행정 전문직</td>
<td>19,671</td>
<td>416</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>경영·금융 전문가 및 관련직</td>
<td>126,168</td>
<td>13,149</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>문화·예술·스포츠</td>
<td>118,151</td>
<td>36,674</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사무 및 관련</td>
<td>663,342</td>
<td>89,146</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사무직</td>
<td>106,612</td>
<td>11,866</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>법률 및 감사 사무직</td>
<td>28,954</td>
<td>2,038</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>상담·이익 안내 및 기타</td>
<td>46,392</td>
<td>32,144</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사무직</td>
<td>518</td>
<td>(35.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스</td>
<td>경찰·소방 및 보안 관련</td>
<td>37,582</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>서비스직</td>
<td>30,487</td>
<td>42,019</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>시설 및 보험 사무직</td>
<td>35,2 (48.5)</td>
<td>(16.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>운송 및 이적 서비스직</td>
<td>14,414</td>
<td>11,513</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>조리 및 음식 서비스직</td>
<td>80,544</td>
<td>96,061</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>행정직</td>
<td>171,792</td>
<td>36,491</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>행정직</td>
<td>66,5</td>
<td>(32.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>행정 직</td>
<td>106,394</td>
<td>98,543</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>방문·노점 및 통신판매 직</td>
<td>28,481</td>
<td>27,186</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>관리직</td>
<td>47,1</td>
<td>(45.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>농림수산</td>
<td>농·축산 숙련직</td>
<td>1,215</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>어업</td>
<td>(43.9)</td>
<td>(16.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>수산</td>
<td>임업 숙련직</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>종사자</td>
<td>어업 숙련직</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(0.0)</td>
<td>(0.0)</td>
<td>(0.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 64
### 표 1. 서울 임금근로자의 직업별 총가능의 지위별 현황 (2011~2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>대분류</th>
<th>분류</th>
<th>2011년</th>
<th>2012년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>승용</td>
<td>임시</td>
<td>일반</td>
</tr>
<tr>
<td>기능원</td>
<td>식품공관 관련 기능직</td>
<td>25,855</td>
<td>550</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기능직</td>
<td>(82.4)</td>
<td>(17.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>조합 및 신설 관련</td>
<td>3,047</td>
<td>3,436</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>조립</td>
<td>(47.0)</td>
<td>(53.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>중사자</td>
<td>화학 관련</td>
<td>5,943</td>
<td>1,667</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기계조직직</td>
<td>(75.8)</td>
<td>(24.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>금속 및 비금속 관련</td>
<td>8,048</td>
<td>376</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기계조직직</td>
<td>(92.8)</td>
<td>(4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기계제조 및 관련</td>
<td>14,648</td>
<td>3,101</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기계조직직</td>
<td>(81.1)</td>
<td>(17.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>전기 및 전자 관련</td>
<td>32,136</td>
<td>5,602</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기계조직직</td>
<td>(81.6)</td>
<td>(14.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>운전 및 운송 관련직</td>
<td>73,296</td>
<td>21,310</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(71.7)</td>
<td>(20.9)</td>
<td>(7.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>상·하수도 및 체육관</td>
<td>1,118</td>
<td>1,118</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(71.7)</td>
<td>(20.9)</td>
<td>(7.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>처리 관련 기계조직직</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(0.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>목재·연료 및</td>
<td>16,422</td>
<td>3,889</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기타 기계조직직</td>
<td>(76.8)</td>
<td>(18.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>단순</td>
<td>건설 및 공업 관련</td>
<td>2,176</td>
<td>6,431</td>
</tr>
<tr>
<td>노무</td>
<td>단순노무직</td>
<td>(2.6)</td>
<td>(7.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>중사자</td>
<td>운송관련 단순노무직</td>
<td>20,881</td>
<td>24,170</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>제조관련 단순노무직</td>
<td>(31.0)</td>
<td>(35.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>청소 및 경비 관련</td>
<td>6,616</td>
<td>18,166</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>단순노무직</td>
<td>(16.4)</td>
<td>(46.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>가사·음식 및 판매 관련</td>
<td>32,136</td>
<td>23,096</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>단순노무직</td>
<td>(15.9)</td>
<td>(42.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>농림어업 및 기타 서비스</td>
<td>12,171</td>
<td>19,151</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>단순노무직</td>
<td>(33.3)</td>
<td>(90.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td></td>
<td>2,674,240</td>
<td>985,123</td>
</tr>
</tbody>
</table>

注: 직업 분류는 한국표준직업분류(6차 개정)코드에 따른다. 자료: 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)
사업체 규모별 취약근로자

1~4인 사업체 근로자가 가장 많으나 근로자 수 증가율은 500인 이상 사업체가 높음 2011년 현재 서울시 취업자 중 1~4인 사업체에서 일하는 근로자가 24.8%로 가장 많으며, 500인 이상 사업체에서 일하는 근로자는 16.4%이다(그림 2-28). 서울시 사업체 수는 약 75만 개소이며, 2008년부터 2011년까지 사업체 수 연평균 증가율은 1.5%이다. 규모별로 보면, 1~4인 사업체가 약 61만 개소로 서울시 사업체의 81.5%를 차지하며, 500인 이상 사업체는 663개소로 비중이 0.1%이다.

출 중사자 수
총 사업체 수

그림 2-28 서울시의 사업체 규모별 종사자 수 및 사업체 수 현황 (2011)
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

서울의 근로자 수 약 450만 명 중 1~4인 사업체에 종사하는 근로자가 약 111만 명으로 가장 많고, 이어 100~299명 사업체(약 56만 명), 20~49명 사업체(약 51만 명), 5~9명 사업체(약 50만 명)에 종사하는 근로자 순으로 많다(그림 2-29).
2008년부터 2011년까지의 종사자 수 연평균 증가율이 가장 큰 사업체는 500~999명 사업체(10.1%)이며, 그 뒤를 이어 1,000명 이상 사업체(9.1%)의 종사자 수가 높은 증가율을 보이고 있다. 규모가 작은 1~4명 사업체는 1.2%, 5~9명 사업체는 1.6%로 낮은 증가율을 보이고 있다. 2011년 현재 1~4인 사업체에 종사하는 근로자가 가장 많으나 종사자 수 증가율은 매우 낮은 상황이며, 500인 이상 사업체는 현재 종사하는 근로자 수도 많고 종사자 수 증가폭도 큰 편이다.
사업체 규모가 작용수록 상용직 비중이 낮음

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

그림 2-29 사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 현황
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>규모</th>
<th>상용</th>
<th>임시일용</th>
<th>자영</th>
<th>무급가족</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1,000명 이상</td>
<td>85.6%</td>
<td>10.4%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>500-999명</td>
<td>81.2%</td>
<td>18.8%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>300-499명</td>
<td>84.7%</td>
<td>13.5%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>100-299명</td>
<td>85.3%</td>
<td>14.4%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>50-99명</td>
<td>87.2%</td>
<td>12.7%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20-49명</td>
<td>87.8%</td>
<td>11.6%</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10-19명</td>
<td>85.5%</td>
<td>11.8%</td>
<td>2.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5-9명</td>
<td>75.6%</td>
<td>14.6%</td>
<td>8.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1-4명</td>
<td>31.0%</td>
<td>0.7%</td>
<td>42.7%</td>
<td>10.5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-30 사업체 규모별 근로자의 종사상 지위 비중
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
2011년 1,000명 이상의 사업체에서는 상용직 감소와 임시·일용직 증가
2008년부터 2011년까지 서울시 상용직 종사자 수는 연평균 3.6% 증가했다. 상용직
비중이 가장 크게 증가한 사업체는 1,000명 이상 사업체로 2011년 하락(-8.8%)했
으나 연평균 6.8% 증가했으며, 이어서 10~19명 사업체가 5.9%, 500~999명 사업
체가 5.7%, 1~4명 사업체가 4.9%, 20~49명 사업체가 4.7% 순으로 지속적인 증가
율을 보인다. 반면 50~99명 사업체는 오히려 0.5% 감소했으며 300~499명 사업체
도 0.3% 증가율로 제자리걸음을 보이고 있다(그림 2-31).
2008년 이후 증가추세를 보인임시·일용직은 2011년 55만 명으로 전년도에 비해
16.6%의 감소율을 보이고 있으나, 1,000명 이상의 사업체에서만 7.7%의 증가율을
보인다(표 2-10).

그림 2-31 서울시 상용직 근로자의 사업체 규모별 연도별 규모 동향 (2008~2011)
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)
표 2-10 사업체규모별 종사자수의 지위 현황 (2008-2011)  
(단위 : 명)

<table>
<thead>
<tr>
<th>종사자 규모</th>
<th>2008년</th>
<th>2009년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>상용</td>
<td>임시·일용</td>
</tr>
<tr>
<td>1-4명</td>
<td>300,964</td>
<td>103,326</td>
</tr>
<tr>
<td>5-9명</td>
<td>344,276</td>
<td>74,277</td>
</tr>
<tr>
<td>10-19명</td>
<td>325,089</td>
<td>48,917</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49명</td>
<td>356,574</td>
<td>49,581</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99명</td>
<td>304,363</td>
<td>37,307</td>
</tr>
<tr>
<td>100-299명</td>
<td>414,329</td>
<td>51,483</td>
</tr>
<tr>
<td>300-499명</td>
<td>189,623</td>
<td>22,573</td>
</tr>
<tr>
<td>500-999명</td>
<td>198,051</td>
<td>17,716</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000명 이상</td>
<td>304,729</td>
<td>39,677</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>2,737,998</td>
<td>444,857</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: 총 종사자 수는 상용, 임시·일용 외에 자영업주, 무급가족, 기타종사자를 포함한 종사자 수임.  
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

2.15 사업체 운영주체별 취약근로자

사업체 운영주체별 분석의 필요성

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

---

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

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

서울시 근로자의 대부분은 회사법인과 개인사업체에서 근무
2011년 현재 서울시 근로자의 52.1%는 회사 법인에서, 32.7%는 개인사업체에서 일한다. 회사이외법인에서 일하는 근로자는 7.8%이며, 국가·지방자치단체에서 일하는 근로자가 5.3%, 비법인단체에서 일하는 근로자가 2.2%이다(표 2-11).
서울시 사업체의 80.3%가 개인사업체이며, 회사법인사업체는 15.2%, 비법인단체 사업체가 2.6%, 회사이외법인사업체가 1.4%, 국가·지방자치단체사업체가 0.4%이다(표 2-11).

(표 2-11) 서울시 사업체 조사 결과(2011)

![그래프](그림 2-28 서울시 사업체 조사 결과(2011))

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

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

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

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

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

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

개인사업체와 회사법인의 임시·일용직 비중이 공공 및 비영리 사업체보다 높음
개인사업체의 임시·일용직 비중은 27.8%이며, 회사법인은 13.4%, 회사외법인은 9.9%, 비법인단체는 7.9%, 국가·지방자치단체는 8.4% 순이다(그림 2-33). 개인사업체의 임시일용 취약근로자 비중이 가장 크며 비법인단체의 임시일용 근로자 비중이 가장 적다.
표 2-11 서울시 사업체 운영주체별 근로자 총상황의 지위 동향

(단위: 명, 개수)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2008년</th>
<th>2009년</th>
<th>2010년</th>
<th>2011년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>상용</td>
<td>임시·일용</td>
<td>총</td>
<td>총 사업체수</td>
</tr>
<tr>
<td>개인사업체</td>
<td>453,806</td>
<td>199,866</td>
<td>1,424,248</td>
<td>592,682</td>
</tr>
<tr>
<td>회사법인</td>
<td>1,726,668</td>
<td>188,838</td>
<td>2,032,405</td>
<td>96,848</td>
</tr>
<tr>
<td>회사외법인</td>
<td>276,325</td>
<td>31,489</td>
<td>312,436</td>
<td>9,417</td>
</tr>
<tr>
<td>비법인단체</td>
<td>82,458</td>
<td>6,512</td>
<td>91,698</td>
<td>17,370</td>
</tr>
<tr>
<td>국가· 지방자치단체</td>
<td>198,741</td>
<td>18,152</td>
<td>218,490</td>
<td>3,370</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>2,737,998</td>
<td>444,857</td>
<td>4,079,277</td>
<td>719,687</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: 총 총사업체 수는 상용, 임시·일용, 자영업주, 무급가족, 기타종사자와 포함한 총종사자 수임.
자료: 통계청, 전국사업체기초조사, 각 연도

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 72
취약근로자의 인구학적 특성

2.2 성별 특성

여성은 남성에 비해 임시 근로자 비중이 높고, 일용 근로자 비중은 비슷한 수준
2012년 현재 서울시 임금 근로자의 성별 구성은 남성 54.4%, 여성 45.6%로, 남성
비중이 여성보다 약 9%p 높다. 여성근로자 중 임시적 근로자가 차지하는 비중은
28.2%로 남성(16.4%)에 비해 높다. 그러나 여성과 남성의 일용직 비중은 각각
11.2%, 10.8%로 차이가 거의 없다(그림 2-34).
임시·일용직의 54.9%가 여성, 45.1%가 남성으로 임시·일용직 중 여성이 차지하는
비중이 남성보다 9.8%p 높다. 상용근로자의 58.9%는 남성, 41.1%는 여성으로 여
성근로자의 고용안정성이 남성보다 낮다. 임시직의 59.1%는 여성, 40.9%는 남성으
로 여성이 남성보다 약 19%p 높으나, 일용직의 경우에는 남성이 53.4%, 여성이
46.6%로 남성이 여성보다 약 7%p 높다(표 2-12).

![그래픽](그림 2-34 서울시 임금근로자의 종사상 지위에 따른 성별 규모 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
연령 특성
30대의 고용안정성이 가장 높으며, 40~50~60대로 갈수록 임시·일용직 비중이 점차 컷져 고용불안정성이 커지고 있다. 고용안정성이 가장 낮은 연령대는 10대와 60대 근로자이다. 특히 여성은 40대 이후 연령대가 높아질수록 고용불안정성이 매우 컷지고 있다. 여성근로자는 결혼과 자녀 양육으로 인해 30~40대 고용률이 낮고, 경력단절 이후 고용이 불안정한 임시·일용직으로 재취업하고 있는 것으로 볼 수 있다. ILO는 광범은 일자리 조건에 일·가족 양립을 포함하고 있는데, 지방정부 차원에서도 근로자의 일·가족 양립을 지원하는 정책을 발굴하고 적극 추진할 필요가 있다.
10대 임금근로자는 규모가 가장 적으나, 고용안정성이 가장 낮은 연령대
2012년 현재, 임금 근로자 중 10대 비중은 1.5%로 그 규모가 가장 적으나, 고용안정성이 가장 낮은 연령대이다. 10대 근로자의 55.9%는 일용직, 33.5%는 임시직이며, 상용직은 10.6%이다.
10대 근로자는 55.1%가 여성이, 44.9%는 남성으로 여성이 남성보다 많다. 10대 여성 근로자는 남성에 비해 일용직 비중이 7.3%p 높고, 임시직 비중은 10.3%p 높으며, 상용직 비중은 3%p 낮다.

20대 임금근로자는 여성 비중이 높고, 고용안정성도 여성이 상대적으로 높음
임금근로자 중 20대 비중은 21.5%이다. 20대 근로자는 65.7%가 상용직이며, 임시직은 25.7%, 일용직은 8.6%이다.
20대 근로자 중 여성이 56.1%, 남성이 43.9%로 여성근로자 비중이 높다. 20대 여성 근로자는 상용직이 68.0%, 임시직이 24.0%, 일용직이 8.0%이다. 남성근로자는 상용직이 62.5%, 임시직이 28.0%, 일용직이 9.5%이다. 20대 여성근로자는 남성에 비해 고용안정성이 상대적으로 높다.

30대 임금근로자는 규모가 가장 크고, 고용안정성도 가장 높은 연령대
임금근로자 중 30대 비중은 28.2%로 그 수가 가장 많다. 30대 근로자는 81.7%가 상용직이며, 임시직 15.1%, 일용직 3.2%로 고용안정성이 가장 높은 연령대이다.
30대에 들어서면 근로자 성별 구성비가 역전하여 30대 근로자의 61%가 남성이며, 여성은 39%에 머문다. 20대까지 여성근로자의 고용안정성이 남성근로자보다 높으나, 30대부터는 남성근로자의 고용안정성이 여성근로자보다 높아진다. 30대 남성근로자는 84.6%가 상용직, 임시직이 12.0%, 일용직이 3.4%이다. 30대 여성근로자는 상용직이 77.5%, 임시직이 19.6%, 일용직이 2.9%이다.

40대 임금근로자는 성별 고용안정성 격차가 가장 커지는 연령대
임금근로자 중 40대 비중은 30대에 이어 두 번째로 많은 23.5%이며, 30대에 비해 고용안정성이 낮아진다. 40대 근로자의 64.9%는 남성이며, 여성은 35.1%이다. 40대 근로자는 71.1%가 상용직이며, 임시직이 19.1%, 일용직이 9.8%이다. 40대 남성근로자는 79.8%가 상용직, 임시직이 11.0%, 일용직이 9.3%이다. 40대 여성근로자는 85.6%가 상용직, 임시직이 11.5%, 일용직이 3.0%이다.

서울시 취약근로자의 노동시장 구조 75
로자는 상용직이 59.1%, 임시직이 30.3%, 일용직이 10.6%이다. 40대 여성근로자의 임시·일용직(40.9%) 비중이 남성(20.3%)에 비해 2배 높은 수준이다.

50대 임금근로자는 일용직 비중이 크게 늘어나는 연령대
임금근로자 중 50대 비중은 17.4%로 40대에 비해 규모도 줄어들고 고용안정성도 하락하고 있다. 50대 근로자는 59.2%가 상용직, 임시직이 22.7%, 일용직이 18.1%이다. 50대에 들어서면서 특히 일용직 비중이 높아지고 있다.
50대 근로자는 남성이 66.4%, 여성이 33.6%로 40대에 비해 여성 비중이 줄어든다. 남성근로자는 상용직이 69.9%, 임시직이 11.5%, 일용직이 18.6%로 일용직 비중이 높아지고 있다. 50대 여성근로자는 상용직이 45.4%, 임시직이 37.1%, 일용직이 17.5%이다. 50대 여성근로자의 임시직 비중은 남성의 3배를 넘고 있다.

60대 이상임금근로자는 남성 비중이 가장 크고, 임시·일용직 비중이 크게 증가
임금근로자 중 60대 이상 비중이 7.9%로 규모는 줄어들고 있으나, 임시·일용직 비중은 62.7%로 크게 늘어난다. 60대 이상 근로자는 상용직이 37.3%에 그치고, 임시직이 38.6%, 일용직이 24.1%이다.
60대 이상근로자는 75.5%가 남성, 여성은 24.5%로 남성근로자 비중이 가장 큰 연령대이다. 60대 남성근로자는 33.4%가 임시직이며, 일용직이 20.0%, 상용직이 46.6%임. 60대 여성근로자는 상용직이 23.2%, 임시직이 46.5%, 일용직이 30.3%이다. 60대 여성근로자의 76.8%가 임시·일용직이다.
그림 2-36 서울시 임금근로자의 연령·성별에 따른 종사상 지위 규모 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>연령대</th>
<th>임직근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>임용근로자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>60대 이하</td>
<td>37.3%</td>
<td>30.6%</td>
<td>24.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>50대</td>
<td>59.2%</td>
<td>22.7%</td>
<td>18.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>40대</td>
<td>71.1%</td>
<td>19.1%</td>
<td>9.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>30대</td>
<td>81.7%</td>
<td>15.1%</td>
<td>3.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>20대</td>
<td>65.7%</td>
<td>25.7%</td>
<td>8.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>10대 이하</td>
<td>10.6%</td>
<td>33.3%</td>
<td>55.9%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-37 서울시 임금근로자의 연령대에 따른 종사상 지위 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
<table>
<thead>
<tr>
<th>연령</th>
<th>성별</th>
<th>성용</th>
<th>임산</th>
<th>일용</th>
<th>합계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>10대</td>
<td>남</td>
<td>3,391 (12.3)</td>
<td>7,656 (27.8)</td>
<td>16,518 (59.9)</td>
<td>27,565 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>51.9%</td>
<td>37.3%</td>
<td>48.2%</td>
<td>44.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>3,142 (9.3)</td>
<td>12,870 (38.1)</td>
<td>17,775 (52.6)</td>
<td>33,787 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>48.1%</td>
<td>62.7%</td>
<td>51.8%</td>
<td>55.1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>6,533 (10.6)</td>
<td>20,526 (33.5)</td>
<td>34,293 (55.9)</td>
<td>61,352 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.2%</td>
<td>2.3%</td>
<td>7.6%</td>
<td>1.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>20대</td>
<td>남</td>
<td>230,661 (62.5)</td>
<td>103,279 (28.0)</td>
<td>34,913 (9.5)</td>
<td>368,853 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>39.6%</td>
<td>45.4%</td>
<td>45.8%</td>
<td>41.6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>351,931 (68.0)</td>
<td>124,301 (24.0)</td>
<td>41,370 (8.0)</td>
<td>517,602 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>60.4%</td>
<td>54.6%</td>
<td>54.2%</td>
<td>58.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>582,592 (65.7)</td>
<td>227,580 (25.7)</td>
<td>76,283 (8.6)</td>
<td>886,455 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>21.0%</td>
<td>25.3%</td>
<td>16.9%</td>
<td>21.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>30대</td>
<td>남</td>
<td>580,956 (84.6)</td>
<td>82,273 (12.0)</td>
<td>23,185 (3.4)</td>
<td>686,414 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>61.0%</td>
<td>46.6%</td>
<td>62.5%</td>
<td>58.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>371,648 (77.5)</td>
<td>94,123 (19.6)</td>
<td>13,888 (2.9)</td>
<td>479,659 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>39.0%</td>
<td>53.4%</td>
<td>37.5%</td>
<td>41.1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>952,604 (81.7)</td>
<td>176,396 (15.1)</td>
<td>37,073 (3.2)</td>
<td>1,166,073 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>34.3%</td>
<td>19.6%</td>
<td>8.2%</td>
<td>28.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>40대</td>
<td>남</td>
<td>446,776 (79.8)</td>
<td>61,363 (11.0)</td>
<td>51,837 (9.3)</td>
<td>559,966 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>64.9%</td>
<td>33.1%</td>
<td>54.5%</td>
<td>57.8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>242,097 (69.1)</td>
<td>124,058 (30.3)</td>
<td>43,307 (10.6)</td>
<td>409,462 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>36.1%</td>
<td>66.9%</td>
<td>45.5%</td>
<td>42.2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>688,873 (71.1)</td>
<td>185,411 (19.1)</td>
<td>95,144 (9.8)</td>
<td>969,426 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>24.8%</td>
<td>20.6%</td>
<td>21.0%</td>
<td>23.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>50대</td>
<td>남</td>
<td>283,090 (69.9)</td>
<td>46,582 (11.5)</td>
<td>75,419 (18.6)</td>
<td>405,091 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>66.4%</td>
<td>28.5%</td>
<td>57.8%</td>
<td>56.3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>143,123 (45.4)</td>
<td>116,722 (37.1)</td>
<td>55,171 (17.5)</td>
<td>315,016 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>33.6%</td>
<td>71.5%</td>
<td>42.2%</td>
<td>43.7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>426,213 (59.2)</td>
<td>163,304 (22.7)</td>
<td>130,590 (18.1)</td>
<td>720,107 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>15.3%</td>
<td>18.1%</td>
<td>28.9%</td>
<td>17.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>60대 이상</td>
<td>남</td>
<td>92,590 (46.6)</td>
<td>66,514 (33.4)</td>
<td>39,773 (20.0)</td>
<td>198,877 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>75.5%</td>
<td>52.5%</td>
<td>50.3%</td>
<td>60.5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>30,043 (23.2)</td>
<td>60,224 (46.5)</td>
<td>39,313 (30.3)</td>
<td>129,580 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>24.5%</td>
<td>47.5%</td>
<td>49.7%</td>
<td>39.5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>122,633 (37.3)</td>
<td>126,738 (38.6)</td>
<td>79,086 (24.1)</td>
<td>328,457 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>4.4%</td>
<td>14.1%</td>
<td>17.5%</td>
<td>7.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>남</td>
<td>1,637,464 (72.9)</td>
<td>367,657 (16.4)</td>
<td>241,645 (10.8)</td>
<td>2,246,766 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>58.9%</td>
<td>40.9%</td>
<td>53.4%</td>
<td>54.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>1,141,985 (60.6)</td>
<td>532,299 (28.2)</td>
<td>210,823 (11.2)</td>
<td>1,885,157 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>41.1%</td>
<td>59.1%</td>
<td>46.6%</td>
<td>45.6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>2,779,449 (67.3)</td>
<td>899,956 (21.8)</td>
<td>452,468 (11.0)</td>
<td>4,131,873 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
학력 특성
학력수준이 낮을수록 고용이 불안정한데, 특히 저학력이면서 여성은 매우 취약하다.

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

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

중졸 임금근로자는 여성 비중이 높고, 남성의 일용근로자 비중이 매우 높음
임금근로자 중 중졸 근로자 비중은 6.7%이다. 중졸 근로자의 36.0%는 임시직, 31.8%는 일용직으로 임시·일용직(67.8%)이 상용직(32.2%)의 두 배가 넘는 수준이다. 중졸 근로자의 53.8%가 여자이며, 남자는 46.2%이다. 중졸 남성근로자는 37.4%가 상용직이며, 임시직이 26.7%, 일용직이 35.9%이다. 중졸 여성근로자는 27.7%가 상용직, 44.0%는 임시직, 28.3%가 일용직으로 임시·일용직(72.3%) 비중이 남성의 62.6%에 비해 높은 수준이다. 중졸 여성근로자는 중졸 남성근로자에 비해 임시직 비중이 17.3%p 높은 반면, 일용직 비중은 7.6%p 높다.
초졸 이하 임금근로자는 규모가 가장 적으며, 고용 불안정한 임시·일용근로자가 74% 임금 근로자 중 초졸 이하 근로자는 4.8%이다. 초졸 이하 근로자의 임시직과 일용직 비중은 각각 35.3%, 38.2%로 임시·일용직(73.5%)이 상용직(26.5%)의 약 3배 수준에 달한다. 초졸 이하 근로자의 52.2%가 여성, 남성은 47.8%이다. 초졸 이하 여성근로자는 40.9%가 임시직, 일용직이 36.2%로 임시·일용직(77.2%)이 상용직(22.8%)의 약 4배 수준에 이른다. 초졸 남성근로자는 임시직 26.7%, 일용직 41.2%로 임시·일용직(67.9%)이 상용직(32.1%)의 약 2배에 이른다 수준이다.

![Graph](image)

그림 2-38 서울시 임금근로자의 성·학력수준별 종사상 지위 규모 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

![Graph](image)

그림 2-39 서울시 임금근로자의 학력수준에 따른 종사상 지위 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
## 표 2-14 서울시 임금근로자의 종사상 지위별 학력 분포 (2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>학력</th>
<th>성</th>
<th>상용</th>
<th>임시</th>
<th>일용</th>
<th>합계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>초졸 이하</td>
<td>남</td>
<td>25,394 (32.1)</td>
<td>21,098 (26.7)</td>
<td>32,636 (41.2)</td>
<td>79,128 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>27,699 (22.8)</td>
<td>49,602 (40.9)</td>
<td>43,944 (36.2)</td>
<td>121,245 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>53,093 (26.5)</td>
<td>70,700 (35.3)</td>
<td>76,580 (38.2)</td>
<td>200,373 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1.9%</td>
<td>7.9%</td>
<td>16.9%</td>
<td>4.8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>중졸</td>
<td>남</td>
<td>47,987 (37.4)</td>
<td>34,172 (26.7)</td>
<td>46,025 (35.9)</td>
<td>128,184 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>41,141 (27.7)</td>
<td>65,461 (44.0)</td>
<td>42,096 (28.3)</td>
<td>148,698 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>89,128 (32.2)</td>
<td>99,633 (36.0)</td>
<td>88,121 (31.8)</td>
<td>276,882 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3.2%</td>
<td>11.1%</td>
<td>19.5%</td>
<td>6.7%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>고졸</td>
<td>남</td>
<td>401,967 (53.6)</td>
<td>201,887 (26.9)</td>
<td>146,751 (19.6)</td>
<td>750,605 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>288,683 (44.5)</td>
<td>249,441 (38.4)</td>
<td>111,300 (17.1)</td>
<td>649,424 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>690,650 (49.3)</td>
<td>451,328 (32.2)</td>
<td>258,051 (18.4)</td>
<td>1,400,029 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>41.8%</td>
<td>55.3%</td>
<td>43.1%</td>
<td>46.4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>대졸 이상</td>
<td>남</td>
<td>1,162,116 (90.2)</td>
<td>110,500 (8.6)</td>
<td>16,233 (1.3)</td>
<td>1,288,849 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>784,461 (81.2)</td>
<td>167,794 (17.4)</td>
<td>13,484 (1.4)</td>
<td>965,739 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>1,946,577 (86.3)</td>
<td>278,294 (12.3)</td>
<td>29,717 (1.3)</td>
<td>2,254,588 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>40.3%</td>
<td>60.3%</td>
<td>45.4%</td>
<td>42.8%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>남</td>
<td>1,637,464 (72.9)</td>
<td>367,657 (16.4)</td>
<td>241,645 (10.8)</td>
<td>2,246,766 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>1,141,985 (60.6)</td>
<td>532,299 (28.2)</td>
<td>210,823 (11.2)</td>
<td>1,885,107 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>2,779,449 (67.3)</td>
<td>899,956 (21.8)</td>
<td>452,468 (11.0)</td>
<td>4,131,873 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>58.9%</td>
<td>40.9%</td>
<td>53.4%</td>
<td>54.4%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 2.2.4 혼인상태

미혼 여성은 미혼 남성에 비해 상용직 비중이 높으나, 결혼 이후 상황에서 여성의 임시·일용직 비중이 크게 증가한다. 특히 혼인 이후 사별한 여성근로자는 임시·일용직이 72.2%나 된다. 여성들은 미혼상태에서 일하다가 혼인 후 자녀양육 등의 사정으로
직장을 그만두었다가, 자녀양육기의 끝나거나, 이혼, 사별 등으로 부양 책임자로 재취업하는 M형 취업포식을 보여주고 있다. 이혼과 사별 등의 이유로 여성들이 고용이 불안정한 임시직과 일용직으로 재취업하고 있는 것을 알 수 있다.

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

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

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

사별 임금근로자는 여성 비중이 압도적으로 높고, 여성의 고용안정성이 매우 낮음
사별 근로자는 남성이 17.2%, 여성은 82.8%로, 여성비중이 압도적으로 높다. 사별 여성근로자의 임시·일용직 비중은 64.3%(임시직 38.4%, 일용직 25.9%)이며, 사별 남성근로자의 임시·일용직 비중은 44.9%(임시직 30.5%, 일용직 14.4%)이므로 나타나 남성의 고용상태가 더 안정적임을 보여주고 있다.
그림 2-40 서울시 임금근로자의 성·혼인상태별 종사상의 지위 규모 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>남성</th>
<th>여성</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>미혼</td>
<td>65.9%</td>
<td>24.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>유배우</td>
<td>18.8%</td>
<td>10.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>사별</td>
<td>39.0%</td>
<td>37.1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>31.5%</td>
<td>23.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21.0%</td>
<td>10.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 2-41 서울시 임금근로자의 혼인상태에 따른 종사상 지위 비중 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
<table>
<thead>
<tr>
<th>혼인상태</th>
<th>성별</th>
<th>생년</th>
<th>임시</th>
<th>임용</th>
<th>합계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>미혼</td>
<td>남</td>
<td>479,970(64.9)</td>
<td>176,732(23.9)</td>
<td>83,223(11.2)</td>
<td>739,925(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>49.0%</td>
<td>49.1%</td>
<td>57.2%</td>
<td>49.8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>499,403(67.0)</td>
<td>183,511(24.6)</td>
<td>62,206(8.3)</td>
<td>745,120(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>51.0%</td>
<td>50.9%</td>
<td>42.8%</td>
<td>50.2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>979,373(65.9)</td>
<td>360,243(24.3)</td>
<td>145,429(9.8)</td>
<td>1,485,045(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>35.2%</td>
<td>40.0%</td>
<td>32.1%</td>
<td>35.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>유배우</td>
<td>남</td>
<td>1,114,822(78.4)</td>
<td>171,088(12.0)</td>
<td>135,431(9.5)</td>
<td>1,421,341(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>66.4%</td>
<td>38.5%</td>
<td>56.2%</td>
<td>60.1%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>563,606(59.8)</td>
<td>273,338(29.0)</td>
<td>105,501(11.2)</td>
<td>942,445(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>33.6%</td>
<td>61.5%</td>
<td>43.8%</td>
<td>39.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>1,678,428(71.0)</td>
<td>444,426(18.8)</td>
<td>240,932(10.2)</td>
<td>2,363,786(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>60.4%</td>
<td>49.4%</td>
<td>53.2%</td>
<td>57.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>사별</td>
<td>남</td>
<td>10,357(55.2)</td>
<td>5,719(30.5)</td>
<td>2,702(14.4)</td>
<td>18,778(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>24.3%</td>
<td>14.1%</td>
<td>10.3%</td>
<td>17.2%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>32,309(35.7)</td>
<td>34,792(38.4)</td>
<td>23,461(25.9)</td>
<td>90,562(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>75.7%</td>
<td>85.9%</td>
<td>89.7%</td>
<td>82.8%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>42,666(39.0)</td>
<td>40,511(37.1)</td>
<td>26,163(23.9)</td>
<td>109,340(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>1.5%</td>
<td>4.5%</td>
<td>5.8%</td>
<td>2.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>이혼</td>
<td>남</td>
<td>32,315(48.4)</td>
<td>14,119(21.2)</td>
<td>20,289(30.4)</td>
<td>66,723(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>40.0%</td>
<td>25.8%</td>
<td>50.8%</td>
<td>38.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>46,667(43.6)</td>
<td>40,657(38.0)</td>
<td>19,655(18.4)</td>
<td>106,979(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>59.1%</td>
<td>74.2%</td>
<td>49.2%</td>
<td>61.6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>78,982(49.5)</td>
<td>54,776(31.5)</td>
<td>39,944(23.0)</td>
<td>173,702(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>2.8%</td>
<td>6.1%</td>
<td>8.8%</td>
<td>4.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>남</td>
<td>1,637,464(72.9)</td>
<td>367,657(16.4)</td>
<td>241,645(10.8)</td>
<td>2,246,766(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>58.9%</td>
<td>40.9%</td>
<td>53.4%</td>
<td>54.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>1,141,985(60.6)</td>
<td>532,299(28.2)</td>
<td>210,823(11.2)</td>
<td>1,885,107(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>41.1%</td>
<td>59.1%</td>
<td>46.6%</td>
<td>45.6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>2,779,449(67.3)</td>
<td>899,956(21.8)</td>
<td>452,468(11.0)</td>
<td>4,131,873(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(단위: 명)

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
23  취약근로자의 근로실태 및 사회보장 현황

23.1 주요 구직경로

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

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

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

표 2-16 서울시 업금근로자의 주요 구직경로 (2012) (단위: 명(%) )

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

주 : 복수응답 처리
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

23.2 직업경력

임시·일용근로자의 직업경력은 상용근로자의 절반 수준

임시·일용 취약근로자의 직업경력(직장 이동과 상관없이 현재의 직업을 가지고 있던 기간)은 상용직에 비해 짧다. 특히 임시근로자의 직업경력이 짧아 2012년 현재 직
업경력은 서울시 상용근로자가 약 103개월인 데 비해, 임시근로자는 44개월, 일용근로자는 55개월인 것으로 나타났다. 이는 임시근로자의 직업전문성 및 직업속연도를 낮추는 원인이 될 수 있다.

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

표 2-17 서울시 임금근로자의 직업경력 (2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>평균</th>
<th>N</th>
<th>표준편차</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>103.59</td>
<td>2,779,449</td>
<td>99.410</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>44.58</td>
<td>899,956</td>
<td>68.445</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>55.45</td>
<td>452,469</td>
<td>90.672</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>85.47</td>
<td>4,131,874</td>
<td>96.188</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

2.3.3 현 직장에서의 경력

임시·일용 근로자는 1년 미만 단기근속자가 61.4%

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

짧은 근속연수는 짧은 이직이나 실업을 의미하는데, 임시·일용 취약근로자의 근속 연수가 상용근로자에 비해 짧은 것은 이들의 고용안정성 수준이 낮음을 보여주는 것이다.
표 2-18 서울시 임금근로자의 현 직장에서의 경력 (2012)  
(단위 : 명(%))

<table>
<thead>
<tr>
<th>연령대</th>
<th>상용근로자</th>
<th>임시근로자</th>
<th>일용근로자</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>30년 이상</td>
<td>43,819</td>
<td>334</td>
<td>716</td>
<td>44,869</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(1.7)</td>
<td>(0.0)</td>
<td>(0.2)</td>
<td>(1.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>20년 이상 30년 미만</td>
<td>182,976</td>
<td>4,644</td>
<td>2,449</td>
<td>190,069</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(6.9)</td>
<td>(0.6)</td>
<td>(0.8)</td>
<td>(5.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>15년 이상 20년 미만</td>
<td>147,758</td>
<td>3,426</td>
<td>4,128</td>
<td>155,312</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(5.6)</td>
<td>(0.9)</td>
<td>(1.3)</td>
<td>(4.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>10년 이상 15년 미만</td>
<td>271,473</td>
<td>21,247</td>
<td>7,201</td>
<td>299,921</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(10.3)</td>
<td>(2.9)</td>
<td>(2.3)</td>
<td>(8.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>5년 이상 10년 미만</td>
<td>473,152</td>
<td>53,605</td>
<td>10,061</td>
<td>536,818</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(18.0)</td>
<td>(7.4)</td>
<td>(3.2)</td>
<td>(14.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>1년 이상 5년 미만</td>
<td>1,018,534</td>
<td>251,982</td>
<td>42,512</td>
<td>1,313,028</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(38.7)</td>
<td>(34.7)</td>
<td>(13.5)</td>
<td>(35.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>1년 미만</td>
<td>495,644</td>
<td>391,551</td>
<td>247,503</td>
<td>1,134,698</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(18.8)</td>
<td>(53.9)</td>
<td>(78.7)</td>
<td>(30.9)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주 : 현직장경력은 2012년 9월 15일 조사시점을 기점으로 현재의 직장에서 근무를 시작한 기간을 의미함.  
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

234 시간당 임금

서울시 임시·일용근로자의 시간당 평균임금은 상용직의 약 1/2 수준  

표 2-19 서울시 임금근로자의 시간당 임금 현황 (2012)  
(단위 : 원)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>평균</th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>15,063</td>
<td>2,598,910</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>7,947</td>
<td>719,793</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>7,081</td>
<td>314,353</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>12,963</td>
<td>3,633,055</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주 : 월평균급여/(주당근로시간×4.3)  
소득이 0인 사람 제외  
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)
최저임금 미달자

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

그림 2-42 서울시 임금근로자 중 최저임금 미달자 비중 (2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012 : 서울연구원 가공)

<table>
<thead>
<tr>
<th>총사업자위</th>
<th>최저임금미달자</th>
<th>계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>빈도(명)</td>
<td>비율(%)</td>
</tr>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>54,596</td>
<td>2.1</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>95,965</td>
<td>13.3</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>68,127</td>
<td>21.7</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>218,688</td>
<td>6.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주 : 최저임금 미달자는 시간당 임금이 4,580원 미만인 종사자
(2012년 법정 시간당 최저임금 기준 4,580원)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)
월평균임금

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

임시·일용근로자와 상용근로자 간의 임금격차 증가

![그래프](그림 2-43 서울시 임금급로자의 월평균임금 추이 (2008-2012))
해당 정보를 업데이트할 수 있도록 제공해주시면 감사하겠습니다.
표 2-21 서울시 임금근로자의 월평균임금 (2008~2012)  
(단위 : 만원)

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

자료: 지역별 고용조사(통계청, 각 연도)

2.3.7 주당노동시간

임용근로자의 주당 노동시간은 상용근로자의 약 60% 수준

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

표 2-22 서울시 임금근로자의 주당 노동시간 현황  
(단위 : 시간, 명)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th>N</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>42.2</td>
<td>2,779,449</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>34.2</td>
<td>899,956</td>
</tr>
<tr>
<td>임용근로자</td>
<td>25.7</td>
<td>452,469</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>38.6</td>
<td>4,131,874</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: 주당 근로시간은 조사대상주간에 주업으로 일한 시간임.
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
이직사유

임시·일용근로자의 이직은 고용불안정성 같은 노동시장의 구조적 문제 때문

2010년 현재 서울시 임금노동자의 이직사유는 상용직과 임시·일용직 근로자 간에 큰 차이를 보인다. 상용근로자는 '더욱 좋은 일자리가 있어서' 이직하는 경우가 23.9%로 가장 많았으나 임시근로자는 '일이 임시직이거나 장애성이 있어서' 이직하는 경우가 14.9%로 가장 많다. 일용근로자는 '일거리가 떨거나 적어서' 이직하는 경우가 37.9%로 가장 많다.

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

표 2-23 서울시 노동자의 이직사유 (2010)

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

자료 : 서울시 취약근로자의 노동시장 구조
일자리 만족도

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

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

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

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

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

주 : 만족도 값은 매우만족을 5점, 매우불만족을 1점으로 하여 5점척도의 평균값을 구함.
자료 : 서울시복지재단 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)
사회보험가입 상태

임시·일용근로자의 3대 사회보험 가입률이 매우 저조
2010년 현재 상용직의 국민연금가입률은 90.9%(직장 94.3%, 지역 21.5%)이고, 건강보험가입률은 94.4%(직장 96.1%, 지역 41.9%)이며, 고용보험가입률은 93.2%이다. 상용직의 3대 사회보험가입률은 90%를 상회하고 있다(그림 2-44).
하지만 임시직근로자의 국민연금가입률은 25.4%(직장 27.8%, 지역 22.0%), 건강보험가입률은 37.7%(직장 32.2%, 지역 46.1%), 고용보험가입률은 25.8%이다. 임용직근로자의 국민연금가입률은 13.5%(직장 11.8%, 지역 15.4%), 건강보험가입률은 30.7%(직장 16.3%, 지역 48.1%), 고용보험가입률은 10.9%에 불과하다. 사회보험에 가입되어 있는지 묻는다는 응답이 있음을 감안하더라도 임시·일용직 근로자의 사회보험가입률은 상용근로자에 비해 매우 낮음을 알 수 있다.

![사회보험가입률 차트](https://example.com/chart)

그림 2-44 서울시 노동자의 사회보험 가입률
자료: 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

통계청이 2013년 4월 기준 발표한 전국 임금근로자 총사상의 지위별 3대 사회보험 가입률을 보면 상용근로자는 국민연금 97%, 건강보험 98.9%, 고용보험 96.5%의 가입률을 보인다. 반면 임시·일용근로자는 국민연금 16.7%, 건강보험 21.4%, 고용-
보험 18.8%의 가입률을 지니고 있다(통계청, 2013).
서울시의 경우 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 3가지 사회보험에 모두 가입되어 있지 않은 노동자의 비중을 비교해보면, 상용직 임금노동자는 2.9%에 불과하다. 임시직 임금근로자는 63.6%, 일용직 임금근로자는 79.3%가 3가지 사회보험에 모두 가입되어 있지 않다(그림 2-45).

![표 2-25 서울시 노동자의 사회보험가입 여부 (2010)](image_url)

<table>
<thead>
<tr>
<th>사회보험 종류</th>
<th>상용직</th>
<th>임시직</th>
<th>일용직</th>
<th>종업원을 둔 종업원이 없는 고용주</th>
<th>무급가족 중사자</th>
<th>합계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>국민 (직장)</td>
<td>1,872,479</td>
<td>196,215</td>
<td>40,984</td>
<td>184,982</td>
<td>115,110</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>연금 국민연금/ 특수직연금</td>
<td>(77.7)</td>
<td>(8.1)</td>
<td>(1.7)</td>
<td>(7.7)</td>
<td>(4.8)</td>
<td>(0.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[94.3]</td>
<td>[27.8]</td>
<td>[11.8]</td>
<td>[59.0]</td>
<td>[18.6]</td>
<td>[0.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>1,985,472</td>
<td>706,108</td>
<td>347,574</td>
<td>313,373</td>
<td>618,576</td>
<td>84,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>(지역)</td>
<td>21,066</td>
<td>109,543</td>
<td>46,628</td>
<td>85,259</td>
<td>212,893</td>
<td>40,466</td>
</tr>
<tr>
<td>국민연금/ 특수직연금</td>
<td>(4.1)</td>
<td>(21.2)</td>
<td>(9.0)</td>
<td>(16.5)</td>
<td>(41.3)</td>
<td>(7.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[21.5]</td>
<td>[22.0]</td>
<td>[15.4]</td>
<td>[66.7]</td>
<td>[42.4]</td>
<td>[47.9]</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>97,839</td>
<td>497,648</td>
<td>302,855</td>
<td>127,747</td>
<td>501,534</td>
<td>84,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>건강 (직장)</td>
<td>1,908,195</td>
<td>226,492</td>
<td>56,674</td>
<td>184,117</td>
<td>143,809</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>보험 건강보험</td>
<td>(75.7)</td>
<td>(9.0)</td>
<td>(2.2)</td>
<td>(7.3)</td>
<td>(5.7)</td>
<td>(0.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[96.1]</td>
<td>[32.1]</td>
<td>[16.3]</td>
<td>[58.8]</td>
<td>[23.2]</td>
<td>[0.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>1,985,472</td>
<td>706,108</td>
<td>347,574</td>
<td>313,373</td>
<td>618,577</td>
<td>84,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>(지역)</td>
<td>27,678</td>
<td>217,717</td>
<td>138,358</td>
<td>85,151</td>
<td>287,599</td>
<td>59,335</td>
</tr>
<tr>
<td>건강보험</td>
<td>(3.4)</td>
<td>(26.7)</td>
<td>(17.0)</td>
<td>(10.4)</td>
<td>(35.3)</td>
<td>(7.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[41.9]</td>
<td>[46.1]</td>
<td>[48.1]</td>
<td>[66.2]</td>
<td>[61.0]</td>
<td>[70.2]</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>66,067</td>
<td>472,012</td>
<td>287,812</td>
<td>128,611</td>
<td>471,728</td>
<td>84,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>고용보험</td>
<td>1,850,003</td>
<td>182,427</td>
<td>37,725</td>
<td>140,696</td>
<td>39,553</td>
<td>4,977</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(82.0)</td>
<td>(8.1)</td>
<td>(1.7)</td>
<td>(6.2)</td>
<td>(1.8)</td>
<td>(0.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[93.2]</td>
<td>[25.8]</td>
<td>[10.9]</td>
<td>[44.9]</td>
<td>[6.4]</td>
<td>[5.9]</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>1,985,471</td>
<td>706,107</td>
<td>347,574</td>
<td>313,373</td>
<td>618,577</td>
<td>84,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>산재보험</td>
<td>1,846,676</td>
<td>193,918</td>
<td>39,742</td>
<td>142,421</td>
<td>43,586</td>
<td>4,977</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(81.3)</td>
<td>(8.5)</td>
<td>(1.7)</td>
<td>(6.3)</td>
<td>(1.9)</td>
<td>(0.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[93.0]</td>
<td>[27.5]</td>
<td>[11.4]</td>
<td>[45.4]</td>
<td>[7.0]</td>
<td>[5.9]</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>1,985,471</td>
<td>706,108</td>
<td>347,574</td>
<td>313,373</td>
<td>618,577</td>
<td>84,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 서울시복지개발 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

6 4대 사회보험 중 산재보험은 가입되어 있지 않더라도 근로자 1인 이상 사업장라면 사업주 의사와 관계없이 자동적으로 보험관계가 성립되기 때문에 산재가 발생한 경우 당연히산재보험 근로자는 사업주의 성립신고 여부와 관계없이 산재보험을 받을 수 있다. 따라서 가입여부가 보험적용과 관계없이 이루어지므로 여기에서 사회보험 미가입률은 산재보험을 제외한 나머지 3가지 보험에 하나도 가입되어 있지 않은 경우를 말함.
1인 자영업자와 무급가족종사자의 사회보험 가입률은 매우 저조

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

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

![](chart.png)

그림 2-45 서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입률
자료 : 서울시복지재단, 2010, 서울시복지패널 2차연도 자료

표 2-26 서울시 거주 노동자의 현 직장에서의 사회보험 미가입율
(단위: 명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>종사상 지위</th>
<th>상용직</th>
<th>임시직</th>
<th>일용직</th>
<th>종업원을 둔 고용주</th>
<th>종업원이 없는 자영업자</th>
<th>무급가족종사자</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>사회보험 미가입자 비율</td>
<td>57,681</td>
<td>449,261</td>
<td>275,768</td>
<td>119,489</td>
<td>446,801</td>
<td>79,495</td>
<td>1,428,495</td>
</tr>
<tr>
<td>(4.0)</td>
<td>(31.4)</td>
<td>(19.3)</td>
<td>(8.4)</td>
<td>(31.3)</td>
<td>(5.6)</td>
<td>(100.0)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>[2.9]</td>
<td>[63.6]</td>
<td>[79.3]</td>
<td>[38.1]</td>
<td>[72.2]</td>
<td>[94.1]</td>
<td>[35.2]</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>1,985,471</td>
<td>706,107</td>
<td>347,575</td>
<td>313,373</td>
<td>618,578</td>
<td>84,472</td>
<td>4,065,576</td>
</tr>
<tr>
<td>(49.0)</td>
<td>(17.4)</td>
<td>(8.6)</td>
<td>(7.7)</td>
<td>(15.3)</td>
<td>(2.1)</td>
<td>(100.0)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td>[100.0]</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

주 : 가구원용 횡단면 가중값_포집단 수 치수 설정
사회보험은 국민연금, 전기보험, 고용보험 포함
자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)
서울시 임금근로자의 3대 사회보험 가입율은 증가 추세
2013년 4월 현재 서울시 임금근로자의 68.0%는 국민연금에, 66.4%는 고용보험에, 71.0%는 건강보험에 가입하였다. 이는 전국 평균(국민연금 68.1%, 고용보험 66.7%, 건강보험 71.0%)과 비슷한 수준이다. 2013년 서울시 임금근로자의 3대 사회보험 가입률은 2012년 6월에 비해 높아지고 있다.

그림 2-46 서울시 사회보험 가입률 추이
자료: 2013년 사회보험 가입현황(통계청, 2013)

2.3.11 국민기초생활보장수급 여부
임시·일용근로자의 국민기초생활보장 수급자 비중은 총인구의 약 18배
2010년 현재 서울시 임시근로자 중 국민기초생활보장 수급자 비중은 2.7%. 일용근로자 중 수급자 비중은 5.8%이다. 이에 반해 상용근로자 중 수급자 비중은 0.2%인 것으로 나타나 임시·일용근로자의 수급자 비중이 상용근로자에 비해 매우 높음을 알 수 있다.
자영업자는 종업원이 없는 고용주의 수급자 비율은 0.2%였으나 1인 자영업자의 수급자 비중은 1.4%로 1인 자영업자의 수급자 비율이 상대적으로 높다. 임시·일용근로자와 1인 자영업자의 국민기초생활보장수급자 비중이 상용근로자나 종업원이 있는 고용주에 비해 높은 것은 그만큼 이들의 소득수준이 낮은 것을 의미한다.
표 2-27 서울시 노동자의 국민기초생활보장 수급 여부 (2010)

(단위 : 명, %)

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

자료 : 서울시복지패널 2차연도 자료(서울시복지재단, 2010)

3 요약 및 정책 시사점

3.1 취약근로자 규모와 동향

상용 근로자 비중 증가, 임시·일용근로자와 1인 자영업자 비중 감소 추세
2012년 현재 서울시 취업자의 25.2%가 고용이 불안정한 임시·일용근로자이며, 1인 자영업자도 12.9%를 차지한다. 임금근로자는 임시·일용직이 32.7%이며, 상용직이 67.3%이다.

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

1인 자영업자와 무급가족증자사를 합하면 2012년 현재 서울시 취업자의 16.0%를 이들이 차지한다. 3대 사회보험 가입률을 기준으로 보면 이들 일자리 수준도 낮은 것으로 볼 수 있다. 서울시 1인 자영업자와 무급가족증자가 감소가 사업실패로 인한 것이고, 이들이 임금 노동시장으로 편입되지 않으면 임시·일용직 근로자와 함께 1인 자영업자에 대한 정책적 관심도 필요하다.
사회서비스업 고용 증대 및 취약근로자 증가 전인 역할
2012년 현재 임시·일용 취약근로자 비중은 서울시 서비스업이 32.0%, 사회서비스업은 26.7%, 제조업은 26.5%이다. 근로자 평균 증가율(2008년~2012년)은 제조업-2.35%, 서비스업 2.86%, 사회서비스업 4.65%이다. 임시·일용근로자의 평균 증가율은 제조업-6.20%, 서비스업-1.56%, 사회서비스업 3.18%이다.

서비스업은 일용근로자 비중이, 사회서비스업은 임시근로자 비중이 높음
전 산업 고용자의 61%가 서비스업 종사자이며, 전 산업 임시·일용근로자의 55%가 서비스업 종사자로 그 규모가 가장 크다. 특히 서비스업은 일용근로자 비중이 10%로 사회서비스업(2.4%)에 비해 일용근로자 비중이 높다. 서비스업 중에서 조리 및 음식 서비스업의 일용직 비중이 특히 높다. 서비스업 임시·일용근로자의 고용환경이 개선 될 경우 파급효과가 클 것으로 예상된다.
사회서비스업은 일용근로자 비중이 2.4%로 낮으나 임시근로자 비중은 24.3%로 높다. 사회서비스업(기타 개인서비스업 제외)의 경우 고용이 가장 불안정한 업종은 ’사회복지서비스업’과 ’교육서비스업’으로 임시·일용 취약근로자 비중이 각각 35.2%, 34.0%이다. 반면 고용안정성이 가장 높은 업종은 ’보건업’으로 근로자의 87.9%가 상용직이다.

직업별로 고용안정성이 가장 낮은 직업은 단순노무직과 서비스직, 판매직 종사자
서울의 임시·일용근로자 중 단순노무직 종사자가 30.4%(약 41만 명)로 가장 많고, 이어 서비스직 종사자가 17.1%(약 23만 명), 판매직 종사자가 14.1%(약 19만 명)를 차지한다.
전문직 중에서 임시·일용근로자 수가 많은 직업은 교육전문직(약 25만 명), 보건·사회복지전문직(약 23만 명), 문화·예술 전문직(16만 명) 순이다. 서비스직 중에서 임시·일용근로자가 가장 많은 직업은 조리 및 음식서비스직(약 15만 명), 이·미용·의료보조서비스직(약 5.2만 명)이다. 판매직 중에서 임시·일용근로자가 가장 많은 직업은 매장 판매직(약 14만 명)이다. 사무직 중에서 임시·일용근로자가 가장 많은 직업은 경영 및 회계관련사무직(8.2만 명), 상담·통계·안내사무직(3.7만 명)이다. 기능직 중에서 임시·일용근로자가 많은 가장 직업은 건설 및 체굴 관련기능직(8.6만 명), 정유 및 가축관련기능직(4.9만 명)이다.
1~4인 사업체와 300인 이상 사업체의 임시·일용근로자 규모가 가장 큼
1~4인 사업체 근로자가 전체 근로자의 24.8%(약 111만 명)를 차지하며, 이 중 상용직 비중은 31.0%에 머문다. 300인 이상 사업체는 근로자의 81.2%가 상용근로자이 나. 임시·일용근로자 수가 16만 명으로 가장 많다.
따라서 5인 이하 영세기업과 300인 이상 대기업 대상의 차별화된 고용환경 개선정책이 필요한 것으로 보인다.

임시·일용 근로자의 53.7%가 회사법인에서, 35.3%가 개인사업체에서 일함. 비영리 사업체의 임시일용 근로자 비중이 낮은 편임
2011년 현재 서울의 근로자 중 52.1%가 회사법인에서, 32.7%는 개인사업체에서 일하고 있다. 비영리사업체 근로자는 10.0%, 공공기관 근로자는 5.3%이다. 임금근로자의 임시·일용직 비중은 개인사업체가 27.8%로 가장 높고, 이어 회사법인이 13.4%, 비영리사업체가 9.3%, 공공기관은 8.4%이다. 회사법인의 임시·일용근로자 비중은 개인사업체에 비해 낮으나, 임금근로자 수가 많아 임시·일용근로자의 53.7%가 회사법인에서 일하고 있다.

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

학력수준이 낮음수록 고용이 불안정하며, 특히 저학력 여성이 가장 취약한 집단
대졸 근로자는 상용직이 86.3%로 고용안정성이 가장 높고, 특히 남성 대졸 근로자의 고용안정성이 가장 높아 90.2%가 상용직이다. 반면 초졸 이하 근로자는 임시·일용직이 73.5%이며, 초졸 여성근로자의 고용안정성이 가장 낮아 77.1%가 임시·일용근로자이다.

10대와 60대의 고용안정성이 가장 낮음
10대는 임금근로자가 수가 적으나 임시·일용직 비중이 89.4%로 고용안정성이 가장
낮은 연령대이다. 60대 임금근로자도 임시·일용근로자가 62.7%로 10대에 이어 고용안정성이 낮은 연령대이다. 30대는 고용안정성이 가장 높은 연령대이며, 40대 이후부터는 임시·일용근로자 비중이 점차 늘어나고 있다. 40대는 성별 고용안정성 격차가 가장 큰 연령대로 여성 임시·일용직 비중(40.9%)이 남성(20.2%)의 약 2배에 달한다.

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

취약근로자의 근로조건

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

임시·일용근로자는 상용근로자에 비해 직업 경력 및 직장 근속기간이 매우 짧음
현직 직업경력기간은 상용근로자가 약 103개월인 것에 비해, 임시근로자는 약 44개 월, 일용직은 약 55개월이다. 임시·일용 취약근로자가 상용직에 비해 직업 전환을 자주 하는 것으로 볼 수 있다.
임시·일용근로자는 한 직장에서의 근속기간이 1년 미만인 경우가 절반 이상이나, 상용근로자는 43.3%가 10년 이상 장기근속자이다. 임시·일용근로자의 직업경력기간과 직장경력기간이 상용근로자에 비해 짧은 것은 이들이 상용근로자보다 이직이나 실업을 자주 경험함을 의미하며, 이들의 고용안정성 수준이 낮음을 보여주는 것이다.
임시·일용근로자와 상용근로자의 임금 격차가 커지고 있음
임시근로자의 월평균임금은 상용근로자 임금의 약 1/2이며, 일용직은 상용직의 약 1/3 수준이다. 상용근로자의 월평균임금은 지속적으로 상승하는 데 비해 임시일용
근로자의 월평균임금은 하락하고 있어, 상용직과 임시·일용직 간의 월평균임금 격차
가 더욱 커지고 있다. 임금노동자 간의 임금불평등이 심화되는 추세이다.

임용근로자 주당 노동시간은 상용근로자의 60% 수준으로 고용기간이 낮은 수준
임용근로자의 주당 노동시간은 25.7시간으로 상용근로자(42.2시간)와 임시근로자
(34.2시간)에 비해 짧다. 이는 임용근로자의 고용기간이 낮은 것으로 볼 수 있으며,
낮은 임금수준으로 이어지고 있다.

임용근로자는 임자리 만족도가 가장 낮고, 임시·일용근로자는 인사체계와 복리후생
제도 만족도가 가장 낮음
상용근로자는 임금 만족도가 가장 낮으나, 임시·일용근로자는 인사체계와 복리후생
제도 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 임시·일용직이 승진이나 사내후생복지제도에
서 소외되어 있다고 볼 수 있다.

임시·일용근로자의 이직은 노동시장의 구조적 요인에 기인
임시근로자의 이직사유는 ‘일이 임시적이거나 장래성이 없어서’이며, 일용근로자는
‘일거리가 멀거나 적어서인 경우가 가장 많다. 반면 상용직은 ‘ 좀 더 좋은 일자리가
있어서’ 이직하고 있어 상용직과 임시·일용직 근로자가 다른 노동환경에 놓여 있음
을 알 수 있다. 즉 임시·일용근로자는 노동시장의 구조적 문제 때문에 이직한다고 할
수 있다.

임시·일용근로자의 3대 사회보험 미가입률은 상용 근로자에 비해 매우 높음
국민연금, 고용보험, 의료보험에 모두 가입하지 않은 상용근로자는 2.9%에 그치나,
임시근로자는 63.6%, 일용근로자는 79.3%가 미가입 상태에 있어 임시·일용근로자
의 사회 안전망 수준이 매우 취약하다.
III 서울시 사회서비스업 노동시장 특성

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

1 사회서비스에 대한 주요 논의

1.1 새로운 사회적 위험과 변화하는 복지 체계

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

사회적 위험의 변화에 따른 복지 재구조화 요구(Huber & Stephens, 2004)
기존 복지국가는 노령·실업·질병·상병 등 근로능력의 상실로 인해 발생하는 위험을 보장하는 '이전(transfer)'이 복지 축의 중심이었다면, 새로운 복지국가는 일·가족 양립을 위해 돌봄을 사회화하고 개인의 근로능력 증강을 위해 교육·훈련·재훈련을 지원하는 '서비스(service)' 중심으로 전환할 것을 요구받고 있다.
기존 복지국가는 가족을 부양하는 남성생산노동자의 수급자격을 통한 가족까지 보호 대상이었다. 그러나 새로운 복지국가에서는 일하는 부모의 아동, 교육과 훈련을 받는 청소년, 재훈련을 받는 성인, 어린 자녀를 양육하는 부모, 돌봄이 필요한 노인 등 생애주기별 모든 개인이 복지 대상이 되고 있다.

새로운 복지체제를 위한 과제
탈산업사회에서 나타나는 고학력·고숙련 노동자와 저학력·저숙련 노동자 간의 고용 기회 차이, 소득을 포함한 일자리 질의 차이는 저숙련 노동자가 가족의 생계를 책임진다는 빈곤위협 당자로 전락시킨다. 실업급여·산재급여 제공 등 소득 상실에 대한 보상 중심의 소극적 노동정책에서 취업알선·교육 및 훈련·고용보조금·창업지원·일자리 창출 등 노동시장
예의 진입 및 유지를 지원하는 적극적 노동정책으로의 전환이 필요하다.
탈산업사회로 이행하면서 남성에게 절대로 요리를 유리했던 제조업이 쇠퇴하고 상대적으로 여성의 참여가 용이해진 서비스업이 확대되면서 여성의 경제활동 기회가 확대되고, 만족스러운 가족소득과 교육 및 고용 평등에 대한 요구로 여성들의 경제활동참가율이 증가한다. 특성부르크소득연구소(LIS) 자료 분석에 따르면 1인생계부양자가구의 빈곤율은 2인생계부양자가구의 빈곤율보다 2~6배 높다(Esping-Andersen, 2002). 남성생계부양자모델에서 2인생계부양자모델로 전환하는 정책이 필요하다. 2인생계부양자모델의 부상으로 산업사회에서 여성이 담당하던 무급가사노동과 양육에 대한 공적 지원이 바람직하다. 돌봄에 대한 책임은 고용과 소득에 영향을 미친다. 가족 내 여성에게 돌봄 책임을 강요하는 것은 가구빈곤의 위험으로 연결될 수 있다(Taylor-Gooby, 2004). 따라서 돌봄을 사적 책임에서 공적 책임으로 전환하는 정책이 필요하다.

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

고용창출산업으로서 사회서비스업
제조업 위축과 서비스업 확대
안정적 일자리를 제공하던 제조업의 위축으로 일자리 불안이 심화되고 있다. 제조업의 위축과 서비스업의 확대 진행으로 취업자 대부분이 서비스업으로 흡수되고 있다. 그림 3-1은 제조업에서의 고용이 정체된 반면, 서비스업의 고용은 계속 증가하고 있음을 보여준다.
제조업 취업자 비중의 감소와 서비스업 취업자 비중 증가는 비단 한국에만 해당하는 현상이 아니다. 표 3-1은 OECD 주요국의 제조업과 서비스업 취업자 비중의 변화를 잘 보여주고 있다. 표 3-1에 따르면 OECD 주요국의 제조업 취업자 비중은 20% 미만인 데 비해 서비스업 취업자 비중은 국가별로 64%에서 79%에 이르기 정도로 높으며, 제조업의 취업자 비중은 감소하는 반면, 서비스업의 취업자 비중은 증가하고 있다.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>국가</th>
<th>비중평균(%)</th>
<th>비중변화(%)p</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>제조업</td>
<td>서비스업</td>
<td>제조업</td>
</tr>
<tr>
<td>한국</td>
<td>18.75</td>
<td>64.46</td>
</tr>
<tr>
<td>일본</td>
<td>17.81</td>
<td>67.06</td>
</tr>
<tr>
<td>프랑스</td>
<td>13.66</td>
<td>75.56</td>
</tr>
<tr>
<td>독일</td>
<td>19.76</td>
<td>71.02</td>
</tr>
<tr>
<td>영국</td>
<td>11.71</td>
<td>19.45</td>
</tr>
<tr>
<td>미국</td>
<td>12.57</td>
<td>77.06</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(표 출처: 김익근, 2011, 생산성국제비교, 한국생산성본부. (http://www.kpc.or.kr/apo/state_coach_2_view.asp?page=5&seq=130&c_menu=3_4&s_menu=3_4_2))

새로운 고용창출산업으로서 사회서비스업

일자리 창출과 관련해야 할 때, 현재 대인서비스 분야의 일자리가 거의 유일하게 증대 가능한 분야이다(노기성, 2011). 그림 3-2에 따르면, 2010년 현재 한국의 사회복지
사업 고용효과는 전 산업의 고용효과보다 4배 이상 높으며(매출이 10억원 증가할 때, 전체 산업의 고용은 8.3명 증가하는 데 비해 사회복지사업의 고용은 37.3명 증가) 계속 증가하는 추세에 있다(이척선, 2013).

![그래프]

그림 3-2 사회복지사업의 고용유발계수 추이
주: 고용유발계수란 매출 1억원 증가 시, 산업별 고용유발 규모를 말함.
자료: 산업연관성 고용표(한국은행, 2006-2010); 이척선, 2013, 사회서비스 일자리 정책
제고를 위한 정책과제, 한국보건사회연구원, 재인용

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>연도</th>
<th>한국</th>
<th>일본</th>
<th>미국</th>
<th>독일</th>
<th>영국</th>
<th>스웨덴</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>GDP</td>
<td>26,574</td>
<td>26,805</td>
<td>26,686</td>
<td>26,859</td>
<td>26,074</td>
<td>27,761</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(단위: ppp $, %)
사회서비스의 개념과 특성

2.1 법률적 정의

사회보장기본법(2012년 1월 26일 전부개정)
사회서비스란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도이다(3조 4항).

사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률(2011년 8월 4일 제정)
사회서비스란 「사회복지사업법」 제2조제4호에 따른 사회복지서비스, 「보건의료기 본법」 제3조제2호에 따른 보건의료서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 서비스를 발한다(2조 1항).

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

사회기업 육성법(2007년 제정)
사회서비스란 교육, 보건, 사회복지, 환경 및 문화 분야의 서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 분야의 서비스이다(2조 3항).

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

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

서울시 사회서비스업 노동시장 특성 109
서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률(2011)은 사회복지서비스와 보건의료서비스를 중점을 두고 사회서비스를 정의하고 있다. 이는 사회서비스에 대한 요구의 확장을 반영한 결과라고 할 수 있다.

공공 부처의 정의

통계청
국제표준산업분류(International Standard Industry Classification, ISIC)는 서비스업을 생산자서비스 producer service, 유통서비스 distributive service, 개인서비스 personal service, 사회서비스 social service 등 네 개의 분야로 나누고, 3차 개정 6 사회서비스를 L(공공행정, 국방, 사회보장 Public administration and defence, compulsory social security), M(교육 Education), N(의료 및 사회복지 Health and social work)으로 분류했다. 한국표준산업분류(8차 개정)도 이와 유사하게 N.공공행정. 국방 및 사회보장 행정 O.교육서비스 P.건강 및 사회복지사업 전과 R. 기타 공공, 수리 및 개인서비스업 중 일부를 사회서비스업으로 분류하였다(김혜원·안상훈·조영훈, 2006).

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

사회서비스향상기획단
사회서비스는 개인 또는 사회 전체의 복지증진 및 삶의 질 제고를 위해 사회적으로 제공하는 서비스로, 사회복지·보건의료·교육·문화 등 삶의 질 향상 관련 서비스와 일반행정·환경·안전 등 공공재적 서비스를 포괄한다(사회서비스향상기획단, 2006)
사회서비스향상기획단은 생애주기별로 관련 사회서비스업을 분류했다(사회서비스
향상기획단. 2007)

<table>
<thead>
<tr>
<th>생애주기 서비스</th>
<th>아동</th>
<th>청소년</th>
<th>청년</th>
<th>노년</th>
<th>관련산업(표준산업분류) 예시</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>돌봄</td>
<td>보육</td>
<td>산모</td>
<td>재가</td>
<td>서비스</td>
<td>보건사회복지</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>도우미</td>
<td></td>
<td></td>
<td>노인수용시설, 아동부녀자수용시설, 기타수용시설, 비수용복지시설(보건사회복지, 기타복지사업), 조선업, 기타의료업</td>
</tr>
<tr>
<td>그룹 홈 보호</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>교육서비스</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>유아교육기관</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>기타공공수리개인</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>개인간병인·유사서비스업</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>가사서비스업</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>기타서비스업(가구 내 고용활동)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>공공행정·국방·사회보장행정</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>교육행정, 보건복지행정, 노동행정, 기타</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>사회서비스행정, 사회보장행정</td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 교육             | 방과후 | 교육 | 평생교육 |       | 교육서비스                     |
|                 |       |       |           |       | 기타 교육기관(병영통신교육학원, 사회교육시설) |
|                 |       |       |           |       | 공공행정·국방·사회보장행정      |
|                 |       |       |           |       | 교육행정, 사회보장행정          |

| 고용             | 직업능력개발 |       |           |       | 고용지원                     |
|                 |       |       |           |       | 급여보험업                   |
|                 |       |       |           |       | 산재·기타 사회보장보험업(사업보험) |
|                 |       |       |           |       | 공공행정·국방·사회보장행정      |
|                 |       |       |           |       | 노동행정, 사회보장행정          |

| 장애             | 특수 | 교육 |       |       | 장애동반 및 이동편의 지원       |
|                 |       |       |           |       | 기타공공수리개인               |
|                 |       |       |           |       | 개인간병인·유사서비스업         |
|                 |       |       |           |       | 공공행정·국방·사회보장행정      |
|                 |       |       |           |       | 교육행정, 보건복지행정, 노동행정, 기타 |
|                 |       |       |           |       | 사회서비스행정, 사회보장행정    |

<table>
<thead>
<tr>
<th>활동보조 및 이동편의 지원</th>
<th>기타공공수리개인</th>
<th>개인간병인·유사서비스업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>공공행정·국방·사회보장행정</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| 문화             | 문화생활, 생활체육 |       |       |       | 문화생활, 생활체육               |
|                 | 오락·문화·운동 관련서비스업 |       |       |       | 도서관·기록보존소·독서실,박물관·사적자리관리운영사업 |
|                 |       |       |       |       | 식물원·동물원·자연공원, 기타 운동시설운영사업, 제육공관·유사공연외연 부             |
|                 |       |       |       |       | 공공행정·국방·사회보장행정      |
|                 |       |       |       |       | 문화관람행정                    |

<table>
<thead>
<tr>
<th>보건의료</th>
<th>평생건강관리</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th>보건의료</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>금융보험업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>연금업, 사회보험서비스, 의료보험서비스, 성체·기타사회보험서비스</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>보건사회복지</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>보건사업(병원, 의료, 공중보건, 기타의료업)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>공공행정·국방·사회보장행정</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>보건복지행정, 사회보장행정</td>
</tr>
</tbody>
</table>

이상의 정의를 살펴보면 공공부처의 정의는 법률상의 정의와 다르게 사회서비스를
산업분류와 구체적으로 연결되어 있음을 알 수 있다. 이는 행정부처의 경우 구체적으
로 정책을 수행하거나 정책 수행을 위한 기본 데이터를 제공해야 하기 때문이다.

2.3 기존 연구에서의 정의

사회서비스의 정의 및 특성

이봉주 외(2006)는 사회서비스란 이론적 기초를 일차적 목적으로 하지 않으면서 사회적 옥구 충족에 초점을 두는 집합적이고 관계지향적인 활동으로 주로 보건, 교육과 보육, 케어, 상담 등이 포함된다고 한다. 이들은 사회서비스의 4가지 특징으로 다음과 들고 있다.

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

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

- 광의 : 보건복지분야와 교육분야를 주로 포함하는 사회복지성이 강한 사회정책사업
(교육서비스, 보건서비스, 의료서비스, 사회복지서비스, 환경서비스, 문화서비스)

- 협의 : 사회복지서비스와 보건의료서비스(보건서비스, 의료서비스, 사회복지서비스 등)

- 최협의 : 돌봄(care)서비스를 중심으로 한 사회복지서비스(사회적 돌봄서비스, 노인 활동보조, 건강관리서비스, 장애인활동보조, 장애아동돌봄, 보육서비스, 일상생활 지원서비스, 가사지원 및 간병서비스, 인지·인성발달지원서비스 등)

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

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

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

- 내용에 따른 분류 : 사회복지서비스, 보건의료서비스, 교육서비스, 문화예술서비스
- 기능에 따른 분류 : 생활보장서비스(의식주 등 기초생활을 위한 서비스), 정신보건서비스(정신과 신체의 건강과 활동을 위한 서비스), 인적자본서비스(교육과 훈련 및 기회균등을 위한 제도적 장치를 마련하기 위한 서비스), 사회자본서비스(사회적 관계와 참여를 위한 서비스), 일자리서비스(일자리 알선 및 직업유지를 위한 서비스), 일반행정서비스

- 대상에 따른 분류 : 성인(노인, 장애인) 서비스, 아동·청소년 서비스, 여성·가족서비스, 특수 취약계층 서비스(노숙인, 미혼모, 국제결혼이주자 등)

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

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


사회서비스업 노동시장 분석의 중요성

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

7 서울시 데이터를 분석하고자 할 때 산업분류는 중분류까지 하용함. 대분류 S는 94. 협회 및 단체, 95. 수리업, 96. 기타 개인 서비스업 등 3가지 중분류로 나널. 94~95 중분류 수준에서 사회서비스를 따로 구분해내기 어려움(사회서비스의 속성을 지닌 서비스업과 기타 서비스업이 혼재).
할 수 있는 여지가 있으며, 이는 사회서비스 질에 영향을 미친다는 차원에서 노동시장 분석의 중요성이 있다.

3

사회서비스 업 현황과 동향

3.1

산업별 사업체·종사자 현황과 동향

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

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

![차트 이미지]

그림 3-4 전국 대비 서울 소재 사업체 수·종사자 수 비중 (2011)
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2011년 현재 전국 사업체 중 사회서비스업체 비중은 8.5%이며, 종사자 비중은 17.7%를 차지한다. 전국 사업체의 제조업체 비중은 9.8%, 종사자 비중은 19.8%이다. 전국 사업체의 78.5%가 서비스업체이며, 종사자는 55.7%를 차지한다.
2011년 현재 서울 사업체 중에서 사회서비스업체 비중은 7.4%, 종사자 비중은 15.0%이다. 서울 사업체의 제조업체 비중은 7.4%, 종사자 비중은 6.1%이다. 서울 사업체의 서비스업체 비중은 82.4%이며, 종사자 비중은 70.6%이다(그림 3-5).

서울의 제조업은 축소되고 있는 반면, 사회서비스업은 확장되고 있음
2008년부터 2011년까지 전국의 사업체 수는 평균 2.05% 증가했다. 산업별로 제조업은 2.13%, 서비스업은 1.84%, 사회서비스업은 3.52% 증가했다. 서비스업 사업체 수 증가율이 가장 낮았으며, 사회서비스업 사업체 수 증가율이 가장 높았다. 이에 비해 서울의 사업체 수는 평균 1.49% 증가했다. 산업별로는 제조업이 0.14% 감소했으며 서비스업이 1.49% 증가했고 사회서비스업이 3.44% 증가했다. 서울시의 경우 전국과 달리 제조업의 사업체 수가 감소하였고 사회서비스업과 서비스업의 사업체 수는 증가하였으며 사회서비스업과 서비스업 중에서 사회서비스업의 증가율이 더 높았다. 전국과 비교해볼 때, 서울시의 제조업 사업체 수는 크게 감소하고 있다. 사회서비스업은 전국보다 낮은 증가율을 보이고 있으며 제조업, 서비스업, 사회서비스업 중에서는 가장 높은 수준의 증가율을 보인다.
한편 2008년부터 2011년까지 전국의 종사자 수는 평균 3.57% 증가했다. 산업별로는 제조업이 3.06%, 서비스업이 2.89%, 사회서비스업이 4.89% 증가했다. 사회서비스업의 종사자 수 증가율이 다른 산업의 종사자 수 증가율에 비해 크게 높다. 이는 사회서비스업 고용 규모가 다른 산업에 비해 크게 증가하고 있음을 보여준다.
서울의 경우 종사자 수는 평균 3.31% 증가했다. 산업별로는 제조업이 2.30% 감소했으며, 서비스업은 2.50% 증가했고 사회서비스업은 4.68% 증가했다. 제조업의 종사자 수는 전국이 증가추세에 있는 데 비해 서울은 감소하고 있다. 전국과 수치를 비교해보면, 서비스업과 사회서비스업 종사자 증가율은 약간 낮다.

그림 3-6 전국·서울의 제조업, 서비스업, 사회서비스업 종사자 수 증가 동향 (2008-2011)
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

32 사회서비스업 사업체·종사자 현황 및 동향

사회서비스업 중 사업체 수 및 종사자 수는 교육서비스업이 가장 많음
서울 소재 사회서비스업 중에서 사업체 수와 종사자 수가 가장 많은 업종은 ‘교육서비스업’이다. 교육서비스업의 사업체 수와 종사자는 각각 사회서비스 사업체의 55.9%, 44.3%를 차지한다. 사회서비스업 중 ‘보건업 및 사회복지서비스업’의 사업체 비중은 사회서비스 사업체의 41.7%, 종사자 비중은 36.9%를 차지한다. ‘공공행정, 국방 및 사회보장행정’ 사업체 비중은 2.3%에 불과하나 종사자 비중은 18.8%에 달한다(그림 3-7).
사회서비스 종사자 수를 종분류 기준으로 분류할 때, 2011년 현재 서울은 교육서비스업 종사자가 44.3%로 가장 많고, 이어 보건업 종사자가 26.6%, 공공행정 종사자가 18.8%, 사회복지서비스업 종사자 10.3% 순으로 많다(그림 3-8).

그림 3-8 사회서비스업 중분류별 종사자 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
<table>
<thead>
<tr>
<th>대분류</th>
<th>중분류</th>
<th>소분류</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>공공행정, 국방 및 사회보장 행정</td>
<td>공공행정, 국방 및 사회보장 행정</td>
<td>입법 및 일반정책운동</td>
<td>337,995 (53.0)</td>
<td>64,510 (50.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>사회 및 산업정책운동</td>
<td>79,983 (12.6)</td>
<td>13,654 (10.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>외무 및 국방정책</td>
<td>5,000 (0.8)</td>
<td>2,934 (2.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>사회 및 공공정책</td>
<td>210,477 (33.0)</td>
<td>45,896 (36.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>사회보장행정</td>
<td>3,744 (0.6)</td>
<td>413 (0.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>637,199 (100.0)</td>
<td>127,407 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>교육 서비스업</td>
<td>교육 서비스업</td>
<td>초등교육기관</td>
<td>334,661 (23.4)</td>
<td>50,865 (17.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>중등교육기관</td>
<td>328,485 (22.9)</td>
<td>55,385 (18.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>고등교육기관</td>
<td>232,424 (16.2)</td>
<td>59,456 (19.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>특수학교, 외국인학교 및 대안학교</td>
<td>15,796 (1.1)</td>
<td>3,601 (1.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>일반교육지원원</td>
<td>311,380 (21.7)</td>
<td>78,932 (26.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>기타 교육기관</td>
<td>200,135 (14.0)</td>
<td>45,860 (15.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>교육지원서비스업</td>
<td>9,126 (0.6)</td>
<td>5,759 (1.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>1,432,007 (100.0)</td>
<td>299,858 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>보건업 및 사회복지서비스업</td>
<td>보건업</td>
<td>병원</td>
<td>374,345 (53.0)</td>
<td>94,517 (52.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>의원</td>
<td>294,733 (41.7)</td>
<td>79,289 (44.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>공중보건의료업</td>
<td>26,985 (3.8)</td>
<td>3,331 (1.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>기타 보건업</td>
<td>10,208 (1.4)</td>
<td>2,765 (1.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>706,271 (100.0)</td>
<td>179,902 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>사회복지 서비스업</td>
<td>가구 복지시설 운영업</td>
<td>86,739 (20.2)</td>
<td>9,500 (13.7)</td>
<td>1.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비가구 복지시설 운영업</td>
<td>342,536 (79.8)</td>
<td>60,064 (86.3)</td>
<td>8.9%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>429,275 (100.0)</td>
<td>69,564 (100.0)</td>
<td>10.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td></td>
<td>3,204,752 (100.0%)</td>
<td>676,731 (100.0%)</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

**보건업 및 사회복지서비스업의 사업체 수와 종사자 비중 증가율이 가장 높음**
전국 사회서비스업 중에서 보건업 및 사회복지서비스업의 사업체 수와 종사자 비중이 2010년에 비해 약간 증가했고, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정업과 교육서비스업은 종사자 비중이 감소했다. 2008년부터 2011년까지 전국 사회서비스업 사업체 수는 평균 3.54% 증가했다. 사회서비스업 중 공공행정·국방 및 사회보장행정업계 수만 0.25% 감소했으며, 다른 산업들의 사업체 수는 모두 증가했다. 그 중 보건업 및 사회복지서비스업의 증가율이 6.40%로 가장 높았고 이에 교육 서비스업계는 2.06% 증가했다. 서울의 경우 사회서비스업 사업체 수는 평균 3.44% 증가했다. 사회서비스업 중 보건
업 및 사회복지서비스업체 증가율이 4.77%로 가장 높았고 이어 교육서비스업체 증가율이 2.60%, 공공행정·국방 및 사회보장행정업체 증가율이 1.04% 순으로 높았다. 서울의 경우 전국과 달리 공공행정·국방 및 사회보장행정업체 증가율이 증가추세에 있었으며, 전국과 마찬가지로 보건업 및 사회복지서비스업체의 증가율이 가장 높았다. 한편 2008년부터 2011년까지 전국의 사회서비스 업 종자수는 평균 4.89% 증가했다. 사회서비스업 종자수 증가율은 보건업 및 사회복지서비스업이 8.46%로 가장 높았고 이어 공공행정·국방 및 사회보장행정업은 3.47%, 교육서비스업은 2.96% 순으로 높았다. 서울의 경우에는 사회서비스업 종자수는 평균 4.68% 증가했다. 사회서비스업 종자수 증가율은 보건업 및 사회복지서비스업이 6.66%로 가장 높았고 이어 공공행정·국방 및 사회보장행정업은 3.90%, 교육서비스업은 3.46% 순이었다. 전국과 마찬가지로 보건업 및 사회복지서비스업 종자수 증가율이 가장 높았다.

![그래프](그림 3-9 서울의 사회서비스업 대분류별 종자수 증가율)

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)
## 표 3-5 전국 산업부문별 사업체 수 및 종사자 수 동향 (2008~2011)

(단위 : 개수/명(%))

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>2008년</th>
<th>2009년</th>
<th>2010년</th>
<th>2011년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>사업체 수</td>
<td>종사자 수</td>
<td>사업체 수</td>
<td>종사자 수</td>
</tr>
<tr>
<td>전 산업</td>
<td>3,264,782</td>
<td>16,288,280</td>
<td>3,293,558,16,818</td>
<td>3,355,470,17,647</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
<td>(100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>제조업</td>
<td>320,053</td>
<td>3,277,271</td>
<td>320,374</td>
<td>3,269,339</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(9.8)</td>
<td>(20.1)</td>
<td>(9.7)</td>
<td>(19.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>서비스업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업</td>
<td>4,882</td>
<td>62,895</td>
<td>5,038</td>
<td>65,576</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(0.1)</td>
<td>(0.4)</td>
<td>(0.2)</td>
<td>(0.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>도매 및 소매업</td>
<td>859,794</td>
<td>2,544,849</td>
<td>861,736</td>
<td>2,626,339</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(26.3)</td>
<td>(15.6)</td>
<td>(26.2)</td>
<td>(15.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>운수업</td>
<td>340,522</td>
<td>927,042</td>
<td>344,071</td>
<td>972,831</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(10.4)</td>
<td>(5.7)</td>
<td>(10.4)</td>
<td>(5.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>숙박 및 음식점업</td>
<td>623,915</td>
<td>1,727,882</td>
<td>628,078</td>
<td>1,757,715</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(19.1)</td>
<td>(10.6)</td>
<td>(19.1)</td>
<td>(10.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업</td>
<td>23,706</td>
<td>420,129</td>
<td>24,178</td>
<td>429,109</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(0.7)</td>
<td>(2.6)</td>
<td>(0.7)</td>
<td>(2.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>금융 및 보험업</td>
<td>37,493</td>
<td>666,466</td>
<td>38,341</td>
<td>682,428</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(1.1)</td>
<td>(4.1)</td>
<td>(1.2)</td>
<td>(4.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>부동산업 및 임대업</td>
<td>125,078</td>
<td>434,607</td>
<td>125,804</td>
<td>444,185</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(3.8)</td>
<td>(2.7)</td>
<td>(3.8)</td>
<td>(2.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>전문,과학 및 기술서비스업</td>
<td>66,500</td>
<td>689,741</td>
<td>67,558</td>
<td>728,398</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(2.0)</td>
<td>(4.2)</td>
<td>(2.1)</td>
<td>(4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>사업시설관리 및 사업지원서비스업</td>
<td>31,287</td>
<td>661,749</td>
<td>32,812</td>
<td>694,417</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(1.0)</td>
<td>(4.1)</td>
<td>(1.0)</td>
<td>(4.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>예술,스포츠 및 여가관련서비스업</td>
<td>100,900</td>
<td>314,394</td>
<td>102,697</td>
<td>323,404</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(3.1)</td>
<td>(1.9)</td>
<td>(3.1)</td>
<td>(1.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업</td>
<td>364,683</td>
<td>798,813</td>
<td>369,341</td>
<td>825,828</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(11.2)</td>
<td>(4.9)</td>
<td>(11.2)</td>
<td>(4.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>2,578,760</td>
<td>9,245,567</td>
<td>2,599,654</td>
<td>9,550,230</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(79.0)</td>
<td>(66.8)</td>
<td>(78.9)</td>
<td>(56.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>사회,서비스업</td>
<td>12,033</td>
<td>575,148</td>
<td>11,768</td>
<td>659,265</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(0.4)</td>
<td>(3.5)</td>
<td>(0.4)</td>
<td>(3.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>교육서비스업</td>
<td>159,940</td>
<td>1,311,869</td>
<td>162,454</td>
<td>1,358,311</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(4.9)</td>
<td>(8.1)</td>
<td>(4.9)</td>
<td>(8.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>보건업 및 사회복지서비스업</td>
<td>94,027</td>
<td>889,988</td>
<td>98,976</td>
<td>972,196</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(2.9)</td>
<td>(5.5)</td>
<td>(3.0)</td>
<td>(5.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>266,000</td>
<td>2,777,005</td>
<td>273,198</td>
<td>2,989,772</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(8.1)</td>
<td>(17.0)</td>
<td>(8.3)</td>
<td>(17.8)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 전국산업체기초조사(통계청, 각 연도)

서울시 사회서비스업 노동시장 특성
<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>2008년</th>
<th>2009년</th>
<th>2010년</th>
<th>2011년</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>사업체 수</td>
<td>종사자 수</td>
<td>사업체 수</td>
<td>종사자 수</td>
</tr>
<tr>
<td>전 산업</td>
<td>719,687</td>
<td>4,079,277</td>
<td>723,086</td>
<td>4,177,336</td>
</tr>
<tr>
<td>제조업</td>
<td>56,254</td>
<td>294,649</td>
<td>54,947</td>
<td>282,583</td>
</tr>
<tr>
<td>서비스 및 공공서비스</td>
<td>362</td>
<td>6,135</td>
<td>366</td>
<td>6,062</td>
</tr>
<tr>
<td>시설</td>
<td>209,131</td>
<td>768,012</td>
<td>208,443</td>
<td>792,686</td>
</tr>
<tr>
<td>운수업</td>
<td>90,617</td>
<td>249,225</td>
<td>92,575</td>
<td>263,903</td>
</tr>
<tr>
<td>숙박 및 음식점업</td>
<td>114,115</td>
<td>393,802</td>
<td>114,473</td>
<td>401,205</td>
</tr>
<tr>
<td>출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업</td>
<td>12,045</td>
<td>255,087</td>
<td>12,408</td>
<td>263,721</td>
</tr>
<tr>
<td>금융 및 보험업</td>
<td>9,055</td>
<td>241,494</td>
<td>9,259</td>
<td>247,385</td>
</tr>
<tr>
<td>통신 및 소매업</td>
<td>35,950</td>
<td>142,062</td>
<td>35,979</td>
<td>148,312</td>
</tr>
<tr>
<td>임대업</td>
<td>24,965</td>
<td>345,314</td>
<td>25,467</td>
<td>362,489</td>
</tr>
<tr>
<td>전문, 과학 및 기술서비스업</td>
<td>9,055</td>
<td>302,163</td>
<td>9,201</td>
<td>291,719</td>
</tr>
<tr>
<td>사업시설관리 및 사업지원서비스업</td>
<td>21,183</td>
<td>70,624</td>
<td>21,580</td>
<td>72,681</td>
</tr>
<tr>
<td>예술, 스포츠 및 여가관련서비스업</td>
<td>66,710</td>
<td>173,878</td>
<td>67,337</td>
<td>179,939</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>593,188</td>
<td>2,947,786</td>
<td>597,088</td>
<td>3,030,102</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>사료</th>
<th>공공행정, 국방 및 사회보장행정</th>
<th>교육서비스업</th>
<th>보건복지서비스업</th>
<th>소계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1,267</td>
<td>113,579</td>
<td>1,264</td>
<td>130,980</td>
<td>1,281</td>
</tr>
<tr>
<td>(0.2)</td>
<td>(2.8)</td>
<td>(0.2)</td>
<td>(3.1)</td>
<td>(0.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>28,873</td>
<td>270,794</td>
<td>29,330</td>
<td>281,404</td>
<td>30,044</td>
</tr>
<tr>
<td>(4.0)</td>
<td>(6.6)</td>
<td>(4.1)</td>
<td>(6.7)</td>
<td>(4.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>20,240</td>
<td>205,599</td>
<td>20,923</td>
<td>216,581</td>
<td>22,042</td>
</tr>
<tr>
<td>(2.8)</td>
<td>(5.0)</td>
<td>(2.9)</td>
<td>(5.2)</td>
<td>(3.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>50,380</td>
<td>589,972</td>
<td>51,517</td>
<td>628,965</td>
<td>53,367</td>
</tr>
<tr>
<td>(7.0)</td>
<td>(14.5)</td>
<td>(7.1)</td>
<td>(15.1)</td>
<td>(7.3)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료 : 한국산업통계공사(통계청, 각 연도)
사회복지서비스업 노동시장 특성

4.1 사업체 현황 및 동향

4.1.1 복지시설 유형별 사업체 현황

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

![그래프]

그림 3-10 사회복지서비스업 사업체의 시설 유형별 비중 (2011)
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

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

거주복지시설 사업체 중 노인시설 사업체 증가율이 높음

2008년부터 2011년까지 서울시 거주복지시설 사업체의 평균 증가율은 노인거주시설이 42.80%, 심신장애인시설이 15.41%, 기타시설이 12.57%로 노인거주시설의 증가율이 매우 높다. 비거주시설 사업체의 평균 증가율은, 보육시설이 6.40%, 기타시설
이 17.12%이다. 전국 거주복지시설의 평균 증가율은 노인거주시설이 25.52%, 심신장애인거주시설이 9.13%, 기타 거주시설이 6.46%이고, 보육 비거주시설은 9.63%, 기타 비거주시설은 17.53%이다. 전국과 비교할 때 서울시의 노인거주시설 사업체 증가율이 높음을 알 수 있다.

| 표 3-7 전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스업 부문 증가 추이 (2008-2011) |
|-------------------|-------------|---|---|---|---|---|---|
|                  | 종류          | 행정 구역 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | (단위 : 개수/명) |
|                  |               |           | 사업체 | 종사자 | 사업체 | 종사자 | 사업체 | 종사자 |
| 보건업 및         | 전국         | 94,027  | 89,988 | 98,976 | 972,196 | 107,012 | 1,084,758 | 113,270 | 1,135,546 |
| 사회복지서비스업 | 서울         | 20,240  | 205,599 | 20,923 | 216,581 | 22,042 | 240,221 | 23,275 | 249,466 |
| 1. 보건업        | 전국         | 58,339  | 607,432 | 59,616 | 639,176 | 61,226 | 685,772 | 63,217 | 706,271 |
|                  | 서울         | 14,784  | 156,725 | 15,101 | 163,847 | 15,488 | 176,353 | 16,023 | 179,902 |
|                  | 변호         | 2,090   | 303,659 | 2,233 | 322,988 | 2,695 | 360,679 | 2,789 | 374,345 |
|                  | 서울         | 275     | 82,162  | 287 | 85,908 | 386 | 93,830 | 381 | 94,517 |
|                  | 의사         | 50,600  | 269,598 | 51,645 | 280,882 | 52,509 | 288,037 | 54,168 | 294,733 |
|                  | 서울         | 13,994  | 69,762  | 14,282 | 72,631 | 14,508 | 77,151 | 14,984 | 79,289 |
|                  | 공중 보건   | 3,439   | 26,348  | 3,450 | 26,804 | 3,453 | 27,954 | 3,443 | 26,985 |
| 의료업          | 서울         | 37      | 2,745   | 40 | 2,943 | 43 | 2,891 | 45 | 3,331 |
|                  | 기타 보건   | 2,210   | 7,827   | 2,288 | 8,502 | 2,569 | 9,102 | 2,817 | 10,208 |
|                  | 서울         | 478     | 2,056   | 492 | 2,365 | 551 | 2,481 | 613 | 2,765 |
| 2. 사회복지서비스업 | 전국         | 35,688  | 282,556 | 39,360 | 333,020 | 45,786 | 398,986 | 50,053 | 429,275 |
|                  | 서울         | 5,456   | 48,874  | 5,822 | 52,734 | 6,554 | 63,868 | 7,252 | 69,564 |
|                  | 가구         | 3,069   | 54,233  | 3,760 | 67,472 | 4,757 | 81,088 | 5,135 | 86,739 |
| 복지시설운영업    | 서울         | 247     | 5,012   | 354 | 6,666 | 502 | 8,707 | 544 | 9,500 |
|                  | 노인         | 1,772   | 31,123  | 2,401 | 44,211 | 3,214 | 56,439 | 3,504 | 61,502 |
| 복지시설운영업    | 서울         | 125     | 2,562   | 213 | 4,182 | 328 | 5,775 | 364 | 6,730 |
|                  | 심신장애      | 711     | 15,242  | 746 | 15,309 | 883 | 16,412 | 924 | 16,881 |
| 가구         | 서울         | 54      | 1,082   | 59 | 1,077 | 82 | 1,357 | 83 | 1,252 |
| 복지시설운영업    | 전국         | 586     | 7,868   | 613 | 7,952 | 660 | 8,237 | 707 | 8,356 |
|                  | 서울         | 68      | 1,368   | 82 | 1,407 | 92 | 1,575 | 97 | 1,518 |
|                  | 비구        | 32,619  | 228,323 | 35,600 | 265,548 | 41,029 | 317,898 | 44,918 | 342,536 |
| 복지시설운영업    | 서울         | 5,209   | 43,862  | 5,468 | 46,068 | 6,052 | 55,161 | 6,708 | 60,064 |
|                  | 보육시설      | 26,283  | 162,305 | 28,021 | 179,886 | 31,612 | 204,064 | 34,631 | 225,745 |
| 운영업          | 서울         | 4,131   | 26,643  | 4,211 | 29,096 | 4,547 | 32,872 | 4,976 | 35,886 |
|                  | 기타 비구    | 6,336   | 66,018  | 7,579 | 85,662 | 9,417 | 113,834 | 10,287 | 116,791 |
| 복지시설서비스업  | 서울         | 1,078   | 17,219  | 1,257 | 16,972 | 1,505 | 22,289 | 1,732 | 24,178 |

주석: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)
운영 주체별 사업체 현황

사회서비스업은 다른 산업에 비해 비영리단체의 참여가 많음
2011년 현재 서울시 전체 사업체를 운영주체별로 구분해보면, 개인사업체가 80.3%로 가장 많으며 이어 회사법인 사업체(15.2%), 비영리단체 사업체(2.6%), 회사외법인 사업체(1.8%) 순이다. 서비스업의 경우 개인사업체가 80.7%로 가장 높았으며, 이어 회사법인 사업체가 15.2%, 비영리단체 사업체가 2.7%, 회사외법인 사업체가 1.4%이다(그림 3-11).

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


그림 3-11 서울의 산업별 운영주체 유형별 사업체 비중 (2011)
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

사회복지서비스업의 시장화 수준이 커지는 추세
2011년 현재 서울 소재 사회복지서비스업의 운영주체는 사업체 수를 기준으로 보면 개인사업체가 64.0%, 비영리단체가 23.3%, 회사외법인이 11.7%, 회사법인이 1.1%이다(그림 3-12).
종사자 수를 기준으로 보면 사회복지서비스업 종사자의 50%가 개인사업체에서 일하며, 이어 비법인단체 종사자가 23.8%, 회사외법인 종사자가 23.7%, 회사법인 종사자가 2.5%이다. 사업체 비중에 비해 개인사업체 종사자 수가 상대적으로 적고, 회사외법인 종사자 수가 상대적으로 많다고 할 수 있다(그림 3-12).
개인사업자와 회사법인을 영리주체로, 회사외법인과 비법인단체를 비영리주체로 구분할 때, 영리 사회복지서비스업체 수는 사회복지서비스업체의 75.1%를, 영리 사회복지서비스업체 종사자 수는 사회복지서비스업체 종사자의 52.5%를 차지한다. 다른 산업과 비교할 때 비영리사업체 종사자가 상대적으로 많은 편이기는 하나 절대적 수준에서 영리사업체 종사자가 절반 이상을 차지하고 있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>사업체수</th>
<th>종사자수</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>64.0%</td>
<td>59.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>11.1%</td>
<td>23.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>11.7%</td>
<td>23.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>22.8%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-12 서울의 사회복지서비스업 운영주체별 사업체 및 종사자 비중 (2011)
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

2008년부터 2011년까지 서울시 사회복지서비스업체의 운영주체별 증가율을 살펴보면, 회사법인이 운영하는 사업체 수가 평균 30.50% 증가한 것으로 나타나 가장 높은 증가율을 보였으며, 이어 개인사업체(20.80%), 회사외법인(0.60%) 순으로 높은 증가율을 보인다. 다른 운영주체들과 달리 비법인단체가 운영하는 사업체 수는 평균 4.83% 감소한 것으로 나타났다(표 3-8).
또한 서울시 사회복지서비스 종사자의 운영주체별 증가율 역시 회사법인이 운영하는 사회복지시설 종사자 수 증가율이 평균 46.64%로 가장 높았으며, 이어 개인사업체가 운영하는 사회복지시설의 종사자(33.19%), 회사외법인이 운영하는 사회복지시설의 종사자(4.20%) 순으로 높은 증가율을 보였다. 사회복지서비스업체의 동
항과 마찬가지로 비법인단체가 운영하는 사회복지시설 종사자 수는 평균 4.56% 감소하였다(표 3-8).

![그래프]

[그림 3-13 서울시 사회복지서비스업 종사자의 운영주체별 증가 동향 (2008-2011)]
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>2008</th>
<th>2009</th>
<th>2010</th>
<th>2011</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>사업체</td>
<td>5,456</td>
<td>48,874</td>
<td>5,822</td>
<td>52,734</td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>개인사업체</td>
<td>2,631</td>
<td>14,718</td>
<td>2,643</td>
<td>17,972</td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>48.2%</td>
<td>30.1%</td>
<td>45.4%</td>
<td>34.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>회사법인</td>
<td>36</td>
<td>562</td>
<td>57</td>
<td>1,137</td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>0.7%</td>
<td>1.1%</td>
<td>1.0%</td>
<td>2.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>회사외법인</td>
<td>832</td>
<td>14,542</td>
<td>842</td>
<td>14,895</td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>15.2%</td>
<td>29.8%</td>
<td>14.5%</td>
<td>28.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>비법인단체</td>
<td>1,957</td>
<td>19,052</td>
<td>2,280</td>
<td>18,730</td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>35.9%</td>
<td>39.0%</td>
<td>39.2%</td>
<td>35.5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)
비지주복지시설의 시장화 수준이 거주복지시설에 비해 높음
서울시 거주복지시설의 운영주체별 비중은 개인사업체 37.5%, 회사법인 5.7%, 회사외법인 27.4%, 비법인단체 29.4%이다. 비거주복지시설 운영주체별 비중은 개인사업체가 66.1%, 회사법인이 0.7%, 회사외법인이 10.4%, 비법인단체가 22.8%이다. 거주복지시설 사업체의 43.2%가 영리 목적, 56.8%가 비영리 목적이다(그림 3-14). 투자비용이 많이 투입되는 거주복지시설은 비거주복지시설에 비해 개인사업체 비중이 매우 낮게 나타났다. 거주복지시설이 비거주복지시설에 비해 시장화 수준이 높다고 할 수 있다.

![그림 3-14 서울 소재 거주복지시설과 비거주복지시설의 운영주체별 비중](image)

자료: 전국사례제기조사(통계청, 2011)

거주복지시설사업체 중 노인대상사업체가 가장 많고, 시장화 수준도 가장 높음
서울 소재 거주복지시설사업체는 66.9%가 노인시설이며, 장애인시설이 15.3%, 기타시설(아동 및 노인시설)이 17.8%이다. 거주복지시설사업체 중에서 노인대상 사업체가 비중이 가장 크다. 거주복지시설운영종사자 중 노인시설에서 일하는 근로자가 70.8%, 장애인시설 근로자가 13.2%, 기타거주시설 근로자가 16.0%이다(표 3-9). 노인복지시설의 운영주체별 비중은 개인사업체 52.7%, 회사법인 8.2%, 회사외법인 16.5%, 비법인단체 22.5%이다. 장애인거주시설은 개인사업체 12.0%, 회사법인 1.2%, 회사외법인 41.0%, 비법인단체 45.8%이다. 기타거주시설은 개인사업체 21.1%, 회사외법인 56.7%, 비법인단체 41.2%이며, 회사법인은 없다(그림 3-15). 운영주체를 기준으로 보면 노인복지시설사업체의 시장화수준이 가장 크다고 할 수 있다.
노인거주복지시설의 대부분은 요양복지시설, 요양복지시설의 시장화 수준이 높음
서울 소재 노인거주복지시설은 91.8%가 노인요양복지시설이며, 노인양로복지시설
은 8.2%이다. 노인거주복지시설 종사자 중 노인요양복지시설 종사자가 89.3%, 노
인양로복지시설 종사자가 10.7%이다(표 3-9).
노인요양복지시설 사업체의 운영주체는 개인사업체 56.0%, 회사법인 7.8%, 회사이
외법인 14.4%, 비법인단체 21.9%이다. 노인양로복지시설사업체는 개인사업체가
16.7%, 회사법인이 13.3%, 회사이외 법인이 40%, 비법인단체가 30%이다(그림 3-
16). 노인요양복지시설의 63.8%가 영리, 노인양로복지시설의 30%가 영리로 노인
요양복지시설의 시장화 수준이 더 높다.

그림 3-16 서울 소재 노인거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
비거주복지시설업체의 3/4이 보육사업이며, 시장화 수준이 가장 높음

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>보육시설 운영업</th>
<th>기타 비거주복지 서비스업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>개인사업체: 82.1%</td>
<td>개인사업체: 20.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>회사법인: 2.7%</td>
<td>회사법인: 92.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>회사외법인: 0.1%</td>
<td>회사외법인: 44.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>비법인단체: 15.1%</td>
<td>비법인단체: 2.5%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-17 서울 소재 비거주복지시설 운영업의 운영주체 유형별 비중
자료: 전국사업체기초조사 (통계청, 2011)
<table>
<thead>
<tr>
<th>산업별</th>
<th>운영주체</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>사업체 수</td>
<td>총사지 수</td>
</tr>
<tr>
<td>사회복지서비스업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>33,062 (66.1)</td>
<td>221,943 (51.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>285 (0.6)</td>
<td>6,521 (1.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>6,903 (13.8)</td>
<td>115,299 (26.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>9,803 (19.6)</td>
<td>85,512 (19.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>50,053 (100)</td>
<td>429,275 (100)</td>
<td>7,252 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>1,454 (28.3)</td>
<td>17,884 (20.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>142 (2.8)</td>
<td>3,765 (4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>1,972 (38.4)</td>
<td>47,241 (54.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>1,567 (30.5)</td>
<td>17,849 (20.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>5,135 (100)</td>
<td>86,739 (100)</td>
<td>544 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>노인</td>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>1,356 (38.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>136 (3.9)</td>
<td>3,681 (6.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>1,043 (29.8)</td>
<td>27,644 (44.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>969 (27.7)</td>
<td>12,857 (20.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>3,504 (100)</td>
<td>61,502 (100)</td>
<td>364 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>노인</td>
<td>요양복지시설 운영업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>1,278 (40.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>123 (3.9)</td>
<td>3,077 (5.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>927 (29.3)</td>
<td>25,784 (44.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>841 (26.5)</td>
<td>12,016 (20.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>3,169 (100)</td>
<td>57,567 (100)</td>
<td>334 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>노인</td>
<td>양로복지시설 운영업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>78 (23.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>13 (3.9)</td>
<td>604 (15.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>116 (34.6)</td>
<td>1,860 (47.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>128 (38.2)</td>
<td>841 (21.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>335 (100.0)</td>
<td>3,935 (100)</td>
<td>30 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>삼성장애인</td>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>75 (8.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>6 (0.6)</td>
<td>84 (0.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>496 (53.7)</td>
<td>12,995 (77.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>347 (37.6)</td>
<td>3,333 (19.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>924 (100)</td>
<td>16,881 (100)</td>
<td>83 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>신체부양자</td>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>개인사업체</td>
<td>47 (8.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사법인</td>
<td>3 (0.5)</td>
<td>8 (0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>269 (48.3)</td>
<td>6,632 (73.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>238 (42.7)</td>
<td>2,134 (23.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>557 (100)</td>
<td>9,011 (100)</td>
<td>56 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>정신질환,</td>
<td>정신자체 및</td>
<td>개인사업체</td>
<td>28 (7.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>약물중독자</td>
<td>회사법인</td>
<td>3 (0.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>거주복지시설 운영업</td>
<td>회사외법인</td>
<td>227 (61.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>109 (29.7)</td>
<td>1,199 (15.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>367 (100)</td>
<td>7,870 (100)</td>
<td>27 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
표 9
계속 사회복지서비스업 세부분류별 운영주체 현황 (2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>산업별</th>
<th>운영주체</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>사업체 수</td>
<td>종사자 수</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>가주복지시설운영업</td>
<td>23 (3.3)</td>
<td>95 (1.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>433 (61.2)</td>
<td>6,602 (79.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>251 (35.5)</td>
<td>1,659 (19.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>707 (100)</td>
<td>8,356 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>아동 및 부녀자 가주복지시설 운영업</td>
<td>19 (3.2)</td>
<td>75 (1.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>374 (63.7)</td>
<td>5,628 (80.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>194 (33.0)</td>
<td>1,317 (18.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>587 (100)</td>
<td>7,020 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>그외 기타 가주복지시설 운영업</td>
<td>4 (3.3)</td>
<td>20 (1.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>59 (49.2)</td>
<td>974 (72.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>57 (47.5)</td>
<td>342 (25.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>120 (100)</td>
<td>1,336 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비가주복지시설운영업</td>
<td>31,608 (70.4)</td>
<td>204,059 (59.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>143 (0.3)</td>
<td>2,756 (0.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>4,931 (11.0)</td>
<td>68,058 (19.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>8,236 (18.3)</td>
<td>67,663 (19.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>44,918 (100)</td>
<td>342,536 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>보육시설 운영업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>개인사업체</td>
<td>29,565 (85.4)</td>
<td>180,933 (80.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>38 (0.1)</td>
<td>285 (0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>1,778 (5.1)</td>
<td>20,474 (9.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>3,245 (9.4)</td>
<td>24,053 (10.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>34,631 (100)</td>
<td>225,745 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>가주복지서비스업</td>
<td>2,043 (19.9)</td>
<td>23,126 (19.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>110 (1.1)</td>
<td>2,471 (2.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>3,152 (30.6)</td>
<td>47,584 (40.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>4,982 (48.4)</td>
<td>43,610 (37.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>10,287 (100)</td>
<td>116,791 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>개인사업체</td>
<td>48 (6.3)</td>
<td>340 (2.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>4 (0.5)</td>
<td>58 (0.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>333 (44.0)</td>
<td>6,853 (43.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>372 (49.1)</td>
<td>8,419 (53.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>757 (100)</td>
<td>15,670 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>개인사업체</td>
<td>1,995 (20.9)</td>
<td>22,786 (22.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>106 (1.1)</td>
<td>2,413 (2.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>회사외법인</td>
<td>2,819 (29.6)</td>
<td>40,731 (40.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>비법인단체</td>
<td>4,610 (48.4)</td>
<td>35,191 (34.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>소계</td>
<td>9,530 (100)</td>
<td>101,121 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
사업체 규모별 사업체 현황

서비스업에 비해 사회서비스업과 사회복지서비스업의 사업체 규모가 상대적으로 큽니다. 2011년 현재 서울의 사회서비스업의 사업체 규모는 전 산업계와 서비스업계에 비해 크다. 사회서비스업의 종사자가 1~4명인 사업체가 65.1%, 5~9명인 사업체가 18.0%, 10~19명인 사업체가 8.7%이며, 사회복지서비스업은 종사자가 1~4명 사업체가 35.5%, 5~9명인 사업체가 39.0%, 10~19명인 사업체는 19.3%, 20~49명인 사업체는 6.6%이다(그림 3-18).

서비스업의 84.2%가 1~4명 사업체인 것과 비교하면, 서울시 사회서비스업과 사회복지서비스업의 사업체 규모는 전 산업계와 서비스업계에 비해 상대적으로 크다고 할 수 있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1~4명</th>
<th>5~9명</th>
<th>10~19명</th>
<th>20~49명</th>
<th>50~99명</th>
<th>100~299명</th>
<th>300~499명</th>
<th>500~999명</th>
<th>1,000명 이상</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>사회복지서비스업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>10.8%</td>
<td>27.2%</td>
<td>25.7%</td>
<td>20.9%</td>
<td>7.6%</td>
<td>8.1%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>사업자</td>
<td>88.5%</td>
<td>89.0%</td>
<td>10.8%</td>
<td>18.7%</td>
<td>6.7%</td>
<td>20.1%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>사회서비스업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>12.3%</td>
<td>9.7%</td>
<td>9.4%</td>
<td>10.8%</td>
<td>15.1%</td>
<td>12.1%</td>
<td>18.7%</td>
<td>20.1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>사업자</td>
<td>65.1%</td>
<td>18.0%</td>
<td>18.0%</td>
<td>3.7%</td>
<td>4.3%</td>
<td>4.9%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>서비스업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>20.1%</td>
<td>11.0%</td>
<td>10.3%</td>
<td>11.1%</td>
<td>7.1%</td>
<td>12.4%</td>
<td>5.4%</td>
<td>8.2%</td>
<td>8.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>사업자</td>
<td>84.3%</td>
<td>8.7%</td>
<td>11.3%</td>
<td>5.9%</td>
<td>1.1%</td>
<td>1.1%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>전 산업</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>종사자</td>
<td>24.8%</td>
<td>11.1%</td>
<td>10.4%</td>
<td>11.4%</td>
<td>9.3%</td>
<td>12.5%</td>
<td>5.2%</td>
<td>6.6%</td>
<td>9.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>사업자</td>
<td>81.5%</td>
<td>10.3%</td>
<td>4.8%</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

[그림 3-18 서울의 산업별 사업체 규모 비중 (2011)]
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설 사업체 규모가 비거주복지시설 사업체에 비해 큽니다. 2011년 현재 서울의 거주복지시설 사업체 중 종사자 수가 1~4명인 사업체가 19.3%, 5~9명인 사업체가 29.8%, 10~19명인 사업체가 24.4%, 20~49명인 사업체가 21.1%, 50명 이상인 사업체가 5.4%이다(그림 3-19).
비거주복지시설 사업체 중 종사자 수가 1~4명인 사업체가 34.7%, 5~9명인 사업체가 39.7%, 10~19명인 사업체가 18.9%, 20~49명인 사업체가 5.5%, 50명 이상인 사업체가 1.2%이다(그림 3-19).

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

그림 3-19 서울 소재 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 사업체 비중 (2011)
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

거주복지시설 중 노인복지시설 사업체 규모가 상대적으로 큼
서울시 노인거주복지시설은 1~4명 사업체가 9.1%, 5~9명 사업체가 35.2%, 10~19명 사업체가 29.9%, 20~49명 사업체가 19.8%, 50명 이상 사업체가 6.1%이다. 이에 비해 장애인거주복지시설은 1~4명 사업체가 42.2%, 5~9명 사업체가 18.1%, 10~19명 사업체가 10.8%, 20~49명 사업체가 24.1%, 50명 이상 사업체가 4.8%이다(그림 3-20). 거주복지시설 중에서 노인거주복지시설 사업체 규모가 다른 사업체에 비해 상대적으로 크다는 것을 알 수 있다.
보육시설은 노인복지시설에 비해 1~4인 사업체 비중이 약 3배 많음
2011년 현재 서울시 보육시설업은 1~4명 사업체가 31.7%, 5~9명 사업체가 45.9
%, 10~19명 사업체가 20.6%이다. 이에 반해 기타비거주복지서비스업은 1~4명 사
업체가 43.4%, 5~9명 사업체가 21.9%, 10~19명 사업체가 14%, 20~49명 사업체
가 15.9%, 50명 이상 사업체가 4.9%이다(그림 3-21).
보육시설 사업체는 노인거주복지시설사업체에 비해 1~4인 사업체 비중이 3배 높은
것으로 나타났다.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1~4명</th>
<th>5~9명</th>
<th>10~19명</th>
<th>20~49명</th>
<th>50~99명</th>
<th>100~299명</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>노인거주복지시설 운영업</td>
<td>녹색</td>
<td>초록</td>
<td>회색</td>
<td>노란색</td>
<td>빨간색</td>
<td>분홍색</td>
</tr>
<tr>
<td>신선정해인 거주복지시설 운영업</td>
<td>녹색</td>
<td>초록</td>
<td>회색</td>
<td>노란색</td>
<td>빨간색</td>
<td>분홍색</td>
</tr>
<tr>
<td>기타 거주복지시설 운영업</td>
<td>녹색</td>
<td>초록</td>
<td>회색</td>
<td>노란색</td>
<td>빨간색</td>
<td>분홍색</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

전체 산업에 비해 사회복지서비스업 생산성은 낮음
2011년 현재 서울의 사회복지서비스업 사업체 중 연간 매출액이 1억~5억원인 사업체가 54.2%로 가장 많고, 5천~1억원인 사업체가 19.3%로 두 번째로 많다. 연간 매출액이 2천~5천만원인 사업체가 9.3%, 2천만원 미만인 사업체가 6.8%이다. 연간 매출액이 5억~10억원인 사업체는 6.5%이며, 10억원 이상인 사업체는 4.0%이다(그림 3-22).
사회서비스업 사업체도 연간 매출액이 1억~5억원인 사업체가 36.0%로 가장 많고, 그 뒤를 이어 2천~5천만원인 사업체가 16.9%, 2천만원 미만인 사업체가 15.9%, 5천~1억원인 사업체가 12.0%, 5억~10억원인 사업체가 8.3% 순으로 많다(그림 3-22).
사회서비스업이 사회복지서비스업에 비해 영세사업체 비중이 더 높으나 동시에 5억원 이상 사업체 비중도 더 높은 것으로 나타났다.
전체 산업과 비교해 사회복지서비스업의 매출액 규모는 적지 않으나 사회복지서비스업의 종사자 규모가 전 산업에 비해 큰 것을 고려하면, 사회복지서비스업 근로자 1인당 매출액이 크다고 볼 수 없다. 이는 기존 연구의 결과대로(Baumol, 1967 등), 서비스업 생산성이 크지 않음을 보여주는 것이다.

그림 3-22 서울의 산업분류별 사업체의 매출액 비교 (2011)
지료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
저주복지시설의 매출액 규모는 비거주복지시설에 비해 큼

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

노인거주복지시설업 사업체는 매출액 1억~5억원이 52.9%로 가장 많았고, 그 뒤를 이어 5억~10억원이 13.5%, 10억~50억원이 11.0%, 5천~1억원이 8.5%, 2천~5천만원이 8.0%, 2천만원 미만이 4.4% 순으로 많다(표 3-10). 이에 비해 보육시설업 사업체는 매출액 1억~5억원이 62.6%, 5천~1억원이 21.0%, 2천~5천만원이 7.0%, 2천만원 미만이 3.4%인 것으로 나타나, 노인거주시설이 보육시설업에 비해 매출액 규모가 상대적으로 크다고 할 수 있다. 그러나 5천만원 미만 사업체 비중은 보육시설보다 노인거주복지시설에서 더 높은 것으로 나타나 보육시설에 비해 노인거주복지시설에서 영세업체가 상대적으로 많음을 알 수 있다.
<table>
<thead>
<tr>
<th>산업별</th>
<th>20,000 20-50,000 50,000 100,000 200,000 500,000 1,000,000 2,000,000 5,000,000 10,000,000-20,000,000 30,000,000 이상</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>39</td>
<td>51</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>7.2</td>
<td>(9.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>7.9</td>
<td>[7.6]</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>16</td>
<td>20</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>(4.4)</td>
<td>(8.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>3.2</td>
<td>[4.3]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 요양복지시설 운영업</td>
<td>(4.5)</td>
<td>(7.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>3. 야간요양소</td>
<td>3.0</td>
<td>[3.9]</td>
</tr>
<tr>
<td>4. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>17</td>
<td>8</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(20.7)</td>
<td>(9.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>(3.4)</td>
<td>[1.2]</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 서비스 빈자</td>
<td>12</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>(21.8)</td>
<td>(12.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>3. 야간요양소</td>
<td>(2.4)</td>
<td>[1.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>4. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>5</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(13.4)</td>
<td>(14.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>(1.2)</td>
<td>[2.1]</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 서비스 빈자</td>
<td>6</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>(7.8)</td>
<td>(14.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>3. 야간요양소</td>
<td>(1.2)</td>
<td>[1.6]</td>
</tr>
<tr>
<td>4. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>-</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(15.0)</td>
<td>(25.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>-</td>
<td>[0.4]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 비기주복지시설 운영업</td>
<td>457</td>
<td>621</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(6.8)</td>
<td>[9.3]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주복지시설 운영업</td>
<td>(92.1)</td>
<td>[92.4]</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 기주 복지시설 운영업</td>
<td>168</td>
<td>346</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(3.4)</td>
<td>[7.0]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주복지시설 운영업</td>
<td>(33.9)</td>
<td>[51.5]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 비기주복지시설 운영업</td>
<td>289</td>
<td>275</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(16.7)</td>
<td>(15.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주복지시설 운영업</td>
<td>(58.3)</td>
<td>[40.9]</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 직업재활시설 운영업</td>
<td>19</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(16.0)</td>
<td>(10.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주복지시설 운영업</td>
<td>(3.8)</td>
<td>[1.8]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 비기주복지시설 운영업</td>
<td>270</td>
<td>263</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(16.7)</td>
<td>(16.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주복지시설 운영업</td>
<td>(54.4)</td>
<td>[39.1]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 비기주복지시설 운영업</td>
<td>496</td>
<td>672</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 노인</td>
<td>(6.8)</td>
<td>[9.3]</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 기주복지시설 운영업</td>
<td>[100]</td>
<td>[100]</td>
</tr>
<tr>
<td>자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
4.2 종사자 현황과 동향

4.2.1 사업체 유형별 종사자 현황

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

![그림 3-23 전국·서울의 사회복지서비스업 세분류별 종사자 비중](image)
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

비거주복지시설사업체 종사자가 86.3%이나, 거주복지시설 종사자 평균 증가율이 높음
서울은 사회복지서비스업 종사자의 13.7%가 거주복지시설사업체, 86.3%가 비거주복지시설사업체에서 일하고 있다. 전국은 사회복지서비스업 종사자의 20.2%가 거주복지시설, 79.8%가 비거주복지시설에서 일하고 있다(그림 3-24). 서울의 거주복지시설 종사자 비중이 전국에 비해 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.
서울의 경우 사회복지서비스업 종사자 평균 증가율은 12.49%, 거주복지시설 종사자 평균 증가율은 23.76%, 비거주복지시설 종사자 평균 증가율은 11.05%로, 거주복지시설 종사자의 증가율이 더 큰 것으로 파악되었다. 전국과 비교해보면, 전국 사회복지서비스업 종사자 평균 증가율이 14.96%, 거주복지시설 종사자 평균 증가율이 12.49%에 불과하였다.
율이 16.95%, 비거주복지시설 종사자 평균 증가율이 14.48%인 것으로 나타나, 거주복지시설 종사자 증가율은 서울이 전국보다 크고 비거주복지시설 종사자 평균 증가율은 전국이 서울보다 큰 것으로 분석되었다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>거주복지시설 운영업</th>
<th>비거주복지시설 운영업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>서울</td>
<td>13.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>전국</td>
<td>20.2%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-24 전국·서울의 사회복지서비스업 소분류별 종사자 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

그림 3-25 서울 소재 거주·비거주복지시설의 연도별 종사자 수 증감동향
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 각 연도)
거주복지시설사업체 중 노인 대상 사업체 종사자가 가장 많고 증가율도 높음

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

### 노인거주복지시설 운영업 심신장애인 거주복지시설 운영업 기타 거주복지시설 운영업

<table>
<thead>
<tr>
<th>서울</th>
<th>70.8%</th>
<th>13.2%</th>
<th>16.0%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전국</td>
<td>70.9%</td>
<td>19.5%</td>
<td>9.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-26 전국·서울의 거주복지시설운영업 세분류별(노인·장애인·기타) 종사자 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

종사자 평균 증가율의 경우 서울시 거주복지시설 중 노인시설은 37.98%, 심신장애인시설은 4.98%, 기타 시설은 3.53%이다. 비거주복지시설 중 보육시설은 10.44%, 기타시설은 11.98%인 것으로 나타나 노인시설 종사자 증가율이 압도적으로 높다. 전국과 비교해보면, 전국 거주복지시설 중 노인시설은 25.49%, 심신장애인시설은 3.46%, 기타시설은 2.03%이며, 비거주복지시설 중 보육시설은 11.63%, 기타시설은 20.94%인 것으로 나타나, 서울시 노인시설 종사자 증가율이 전국에 비해서도 높음을 알 수 있다.
서울은 전국에 비해 기타 비거주복지시설운영업 종사자 비중이 높음
2011년 현재 서울은 비거주복지시설운영업 종사자 중 59.7%가 '보육시설운영업'에서 일하며, 40.3%는 '기타 비거주복지시설운영업'에서 종사하고 있다. 전국은 비거주복지시설운영업 종사자의 65.9%가 '보육시설운영업'에서 일하며, 34.1%는 '기타 비거주복지시설운영업'에서 종사하고 있다(그림 3-28). 전국에 비해 서울이 상대적으로 '기타 비거주복지시설운영업' 종사자 비중이 높다.

그림 3-28 전국·서울의 비거주복지시설운영업 세부분류별 종사자 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
표 3-11 전국·서울의 보건업 및 사회복지서비스 업 부문 종사자 현황 (2011)  
(단위 : 명(%))

<table>
<thead>
<tr>
<th>부문명</th>
<th>소분류</th>
<th>세분류</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>보건업</td>
<td>병원</td>
<td>병원</td>
<td>374,345 (63.0)</td>
<td>94,517 (52.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>의원</td>
<td>의원</td>
<td>294,733 (41.7)</td>
<td>79,289 (44.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>공중보건의료업</td>
<td>공중보건의료업</td>
<td>26,985 (3.8)</td>
<td>3,331 (1.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기타 보건업</td>
<td>기타 보건업</td>
<td>10,208 (1.4)</td>
<td>2,765 (1.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>계</td>
<td>706,271 (100.0)</td>
<td>179,902 (100.0)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

사회복지서비스 업  
가주부지시설운영업 노인가주부지시설운영업 | 61,502 (14.3) | 6,730 (9.7) | 2.7% |
| 심신장애인가주부지시설운영업 | 16,881 (3.9) | 1,252 (1.8) | 0.5% |
| 기타가주부지시설운영업 | 8,356 (1.9) | 1,518 (2.2) | 0.6% |
| 계 | 86,739 (20.2) | 9,500 (13.7) | 3.8% |
| 비가주보육시설운영업 | 225,745 (52.6) | 35,886 (51.6) | 14.4% |
| 기타비가주복지서비스업 | 116,791 (27.2) | 24,178 (34.8) | 9.7% |
| 계 | 342,536 (79.8) | 60,064 (86.3) | 24.1% |
| 계 | 429,275 (100.0) | 69,564 (100.0) | 27.9% |
| 전계 | 1,135,546 [100.0] | 249,466 [100.0] |

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

4.2.2 사업체 규모별 종사자 현황

서울시 사회복지서비스 업 종사자는 5~9명 사업체에 가장 많이 근무  
2011년 현재 서울 사회복지서비스 업 종사자 중 5~9명 사업체에서 일하는 근로자가 27.2%로 가장 많다. 이는 10~19명 사업체에서 일하는 근로자가 25.7%, 20~40명 사업체에서 일하는 근로자가 20.5%, 50명 이상 사업체에서 일하는 근로자는 15.7%이다. 1~4명 사업체에서 일하는 근로자는 10.8%를 차지한다(그림 3-29).
거주복지시설 종사자 중 1~4명 사업체의 근로자 비중은 3.0%로 가장 적다. 5~9명 사업체의 근로자 비중은 11.5%, 10~19명 사업체의 근로자 비중은 18.8%이며, 20~49명 사업체의 근로자 비중이 38.8%로 가장 많다. 50명 이상 사업체의 근로자 비중도 28.6%를 차지한다(그림 3-30).

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

그림 3-29 서울시 사회복지서비스업의 사업체 규모별 비중 (2011)
자료: 전국사회체기초조사(통계청, 2011)

그림 3-30 서울시 거주·비거주복지시설의 사업체 규모별 종사자 비중 (2011)
자료: 전국사회체기초조사(통계청, 2011)
표 3-12 사회복지서비스업 종사자 규모 현황 (2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>산업별</th>
<th>종사자 규모</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>사업장 수</td>
<td>종사자 수</td>
</tr>
<tr>
<td>사회복지서비스업</td>
<td>1-4명</td>
<td>20,496 (40.9)</td>
<td>65,367 (15.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>17,591 (35.1)</td>
<td>115,954 (27.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>8,286 (16.6)</td>
<td>106,878 (24.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>3,065 (6.1)</td>
<td>91,084 (21.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>483 (1.0)</td>
<td>31,264 (7.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>131 (0.3)</td>
<td>18,363 (4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>300-499명</td>
<td>1 (0.0)</td>
<td>365 (0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>50,053 (100)</td>
<td>429,275 (100)</td>
<td>7,252 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>1,006 (19.6)</td>
<td>2,792 (3.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>1,305 (25.4)</td>
<td>8,607 (9.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>1,253 (24.4)</td>
<td>17,302 (19.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>1,355 (26.0)</td>
<td>41,443 (47.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>206 (4.0)</td>
<td>12,879 (14.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>30 (0.6)</td>
<td>3,716 (4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>5,135 (100)</td>
<td>86,739 (100)</td>
<td>544 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>노인</td>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>479 (13.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>985 (28.1)</td>
<td>6,525 (10.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>961 (27.4)</td>
<td>13,094 (21.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>909 (25.9)</td>
<td>28,816 (46.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>154 (4.4)</td>
<td>9,527 (15.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>17 (0.5)</td>
<td>2,106 (3.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>3,504 (100)</td>
<td>61,502 (100)</td>
<td>364 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>노인</td>
<td>요양복지시설 운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>373 (11.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>883 (27.9)</td>
<td>5,866 (10.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>877 (27.7)</td>
<td>11,984 (20.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>878 (27.7)</td>
<td>27,864 (48.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>143 (4.5)</td>
<td>8,939 (15.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>15 (0.5)</td>
<td>1,774 (3.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>3,169 (100)</td>
<td>57,567 (100)</td>
<td>334 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>노인</td>
<td>양로복지시설 운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>106 (31.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>102 (30.4)</td>
<td>659 (16.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>84 (25.1)</td>
<td>1,110 (28.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>31 (9.3)</td>
<td>952 (24.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>10 (3.0)</td>
<td>588 (14.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>2 (0.6)</td>
<td>332 (8.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>335 (100)</td>
<td>3,935 (100)</td>
<td>30 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>산업별</td>
<td>종사자 규모</td>
<td>전국</td>
<td>서울</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>------------</td>
<td>------</td>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>사업체 수</td>
<td>종사자 수</td>
<td>사업체 수</td>
</tr>
<tr>
<td>심신장애인 가주복지시설운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>283 (30.6)</td>
<td>731 (4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>167 (18.1)</td>
<td>1,105 (6.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>120 (13.0)</td>
<td>1,722 (10.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>298 (32.3)</td>
<td>9,339 (55.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>47 (5.1)</td>
<td>2,936 (17.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>9 (1.0)</td>
<td>1,048 (6.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>924 (100)</td>
<td>16,881 (100)</td>
<td>83 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>신체부자유지 가주복지시설 운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>197 (35.4)</td>
<td>514 (5.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>109 (19.6)</td>
<td>703 (7.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>73 (13.1)</td>
<td>1,065 (11.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>153 (27.5)</td>
<td>4,837 (53.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>20 (3.6)</td>
<td>1,302 (14.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>5 (0.9)</td>
<td>590 (6.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>557 (100)</td>
<td>9,011 (100)</td>
<td>56 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>정신질환, 정신지체 및 약물중독자 가주복지시설 운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>86 (23.4)</td>
<td>217 (2.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>58 (15.8)</td>
<td>402 (5.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>47 (12.8)</td>
<td>657 (8.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>145 (39.5)</td>
<td>4,502 (57.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>27 (7.4)</td>
<td>1,634 (20.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>4 (1.1)</td>
<td>458 (6.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>367 (100)</td>
<td>7,870 (100)</td>
<td>27 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타 가주복지시설운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>244 (34.5)</td>
<td>627 (7.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>153 (21.6)</td>
<td>977 (11.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>172 (24.3)</td>
<td>2,486 (29.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>128 (18.1)</td>
<td>3,288 (39.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>6 (0.8)</td>
<td>416 (5.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>4 (0.6)</td>
<td>562 (6.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>707 (100)</td>
<td>8,356 (100)</td>
<td>97 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>아동 및 부녀자 가주복지시설 운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>194 (33.0)</td>
<td>495 (7.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>128 (21.8)</td>
<td>817 (11.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>142 (24.2)</td>
<td>2,058 (29.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>116 (19.8)</td>
<td>2,958 (42.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>5 (0.9)</td>
<td>349 (5.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>2 (0.3)</td>
<td>343 (4.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>587 (100)</td>
<td>7,020 (100)</td>
<td>77 (100)</td>
</tr>
<tr>
<td>그외 기타 가주복지시설 운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>50 (41.7)</td>
<td>132 (9.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>25 (20.8)</td>
<td>160 (12.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>30 (25.0)</td>
<td>428 (32.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>12 (10.0)</td>
<td>330 (24.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>1 (0.8)</td>
<td>67 (5.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>2 (1.7)</td>
<td>219 (16.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>120 (100)</td>
<td>1,336 (100)</td>
<td>20 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>
![표 계속 사회복지서비스업 종사자 규모 현황 (2011)](image)

<table>
<thead>
<tr>
<th>산업명</th>
<th>종사자 규모</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>비가주복지시설운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>19,490 (43.4)</td>
<td>62,575 (18.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>16,286 (36.3)</td>
<td>107,347 (31.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>7,033 (15.7)</td>
<td>89,576 (26.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>1,730 (3.9)</td>
<td>49,641 (14.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>277 (0.6)</td>
<td>18,385 (5.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>10 (0.2)</td>
<td>14,647 (4.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>300-499명</td>
<td>1 (0.0)</td>
<td>365 (0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>44,918 (100)</td>
<td>342,536 (100)</td>
<td>6,708 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>보육시설 운영업</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>보육시설운영업</td>
<td>1-4명</td>
<td>14,323 (41.4)</td>
<td>49,482 (21.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>14,116 (40.8)</td>
<td>92,889 (41.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>5,718 (16.5)</td>
<td>71,732 (31.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>470 (1.4)</td>
<td>11,422 (5.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>4 (0.0)</td>
<td>220 (0.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>34,631 (100)</td>
<td>225,745 (100)</td>
<td>4,976 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>기타</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>비가주복지서비스업</td>
<td>1-4명</td>
<td>5,167 (50.2)</td>
<td>13,093 (11.2)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5-9명</td>
<td>2,170 (21.1)</td>
<td>14,458 (12.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10-19명</td>
<td>1,315 (12.8)</td>
<td>17,844 (15.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20-49명</td>
<td>1,260 (12.2)</td>
<td>38,219 (32.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>50-99명</td>
<td>273 (2.7)</td>
<td>18,165 (15.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100-299명</td>
<td>101 (1.0)</td>
<td>14,647 (12.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>300-499명</td>
<td>1 (0.0)</td>
<td>365 (0.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>10,287 (100)</td>
<td>116,791 (100)</td>
<td>1,732 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>직접재활지원 운영업</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-4명</td>
<td>230 (30.4)</td>
<td>613 (3.9)</td>
<td>28 (23.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>5-9명</td>
<td>227 (30.0)</td>
<td>1,573 (10.0)</td>
<td>40 (33.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>10-19명</td>
<td>124 (16.4)</td>
<td>1,664 (10.6)</td>
<td>26 (21.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49명</td>
<td>86 (11.4)</td>
<td>2,829 (18.1)</td>
<td>14 (11.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99명</td>
<td>55 (7.3)</td>
<td>3,891 (24.8)</td>
<td>7 (5.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>100-299명</td>
<td>35 (4.6)</td>
<td>5,100 (32.5)</td>
<td>4 (3.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>757 (100)</td>
<td>15,670 (100)</td>
<td>119 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>그외 기타</th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-4명</td>
<td>4,937 (51.8)</td>
<td>12,480 (12.3)</td>
<td>724 (44.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>5-9명</td>
<td>1,943 (20.4)</td>
<td>12,885 (12.7)</td>
<td>339 (21.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>10-19명</td>
<td>1,191 (12.5)</td>
<td>16,180 (16.0)</td>
<td>216 (13.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>20-49명</td>
<td>1,174 (12.3)</td>
<td>35,390 (35.0)</td>
<td>261 (16.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>50-99명</td>
<td>218 (2.3)</td>
<td>14,274 (14.1)</td>
<td>50 (3.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>100-299명</td>
<td>66 (0.7)</td>
<td>9,547 (9.4)</td>
<td>23 (1.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>300-499명</td>
<td>1 (0.0)</td>
<td>365 (0.4)</td>
<td>- (0.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>소계</td>
<td>9,530 (100)</td>
<td>101,121 (100)</td>
<td>1,613 (100)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
근로자 현황과 특성

4.3 근로자 규모

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

![그림 3-31] 전국·서울의 사회복지서비스업 종사자의 지위 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

비거주복지시설 사업체는 거주복지시설에 비해 자영업주 비중이 높음
거주복지시설업 종사자의 84.5%가 상용직이며, 임시·일용직이 10.4%, 자영업주가 2.2%, 기타가 2.9%이다. 이에 비해, 비거주복지시설 종사자는 상용직이 77.1%이며, 임시·일용직이 10.8%, 자영업주가 7.6%, 기타가 4.6%이다(그림 3-32). 거주복지시설업 종사자는 비거주복지시설업에 비해 상용직 비중이 높고, 비거주복지시설은 거주복지시설업에 비해 자영업주 비중이 상대적으로 높다.
노인거주복지시설의 상용근로자 비중은 다른 거주시설에 비해 낮음
서울은 거주복지시설 중 노인거주복지시설의 상용직 비중이 79.7%로 장애인복지시설(95.4%), 기타 거주복지시설(96.9%)에 비해 상대적으로 낮다(그림 3-33). 전국은 노인거주복지시설 운영업의 상용직 비중이 88.0%로 서울의 상용직(79.7%)에 비해 높은 것으로 나타났다. 반면 서울의 노인거주복지시설 종사자의 13.7%가 임시·일용직으로 전국(6.8%)에 비해 약 2배가 높다(그림 3-34).

그림 3-33 서울시 거주복지시설 대상별(노인·장애인·기타) 종사상 지위 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
서울 보육시설의 상용근로자 비중은 전국에 비해 높음

2011년 현재 서울의 보육시설 업 종사자의 상용직 비중은 84.3%이며, 임시·일용직 비중은 3.7%로 높으나, 자영업주가 11.6%로 높은 편이다. 전국 보육시설 업 종사자의 상용직 비중은 80.7%, 임시·일용직 비중은 5.0%, 자영업주 비중은 13.5%이다 (그림 3-34). 보육시설의 경우 노인거주복지시설과 달리 서울은 전국보다 상용직 비중이 높고, 임시·일용직 비중은 낮으며, 자영업주 비중도 낮은 것으로 나타났다. 보육시설은 상용직 비중이 노인거주복지시설의 상용직(79.7%)에 비해 높고, 자영업주 비중은 11.6%로 노인거주복지시설 자영업주 비중(2.9%)에 비해 약 4배가 크다.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>보육시설 운영업</th>
<th>기타 비거주복지 서비스업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>임시 및 일용직</td>
</tr>
<tr>
<td>84.3%</td>
<td>66.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>1.7%</td>
<td>21.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>11.6%</td>
<td>1.6%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-36 서울의 비거주복지시설운영업 유형별 종사상 지위 비중
자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
### 표 3-13 서울의 사회복지서비스업 종사상 지위 현황 (2011)

<table>
<thead>
<tr>
<th>산업별</th>
<th>상용 종사자</th>
<th>임시 및 일용 근로자</th>
<th>재영업주, 무급 기숙 기타 종사자</th>
<th>계</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>전국</td>
<td>서울</td>
<td>전국</td>
<td>서울</td>
</tr>
<tr>
<td>1. 가구복지시설운영업</td>
<td>78,389</td>
<td>8,029</td>
<td>4,845</td>
<td>986</td>
</tr>
<tr>
<td>(1) 노인</td>
<td>54,152</td>
<td>5,364</td>
<td>4,176</td>
<td>921</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 노인</td>
<td>2,799</td>
<td>300</td>
<td>688</td>
<td>142</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 삼성경애인</td>
<td>16,197</td>
<td>1,194</td>
<td>437</td>
<td>24</td>
</tr>
<tr>
<td>가구복지시설운영업</td>
<td>(95.9)</td>
<td>(95.4)</td>
<td>(2.6)</td>
<td>(1.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>(1) 신체, 정신적 기초적</td>
<td>8,527</td>
<td>720</td>
<td>309</td>
<td>15</td>
</tr>
<tr>
<td>가구복지시설운영업</td>
<td>(94.6)</td>
<td>(94.4)</td>
<td>(3.4)</td>
<td>(2.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 정신질환, 정신지체 및 약물증독기타</td>
<td>7,670</td>
<td>474</td>
<td>128</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>가구복지시설운영업</td>
<td>(97.5)</td>
<td>(96.9)</td>
<td>(1.6)</td>
<td>(1.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>3. 기타</td>
<td>8,040</td>
<td>1,471</td>
<td>232</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>가구복지시설운영업</td>
<td>(96.2)</td>
<td>(96.9)</td>
<td>(2.8)</td>
<td>(2.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>(1) 야동 및 부녀기타</td>
<td>6,798</td>
<td>1,213</td>
<td>163</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>가구복지시설운영업</td>
<td>(96.8)</td>
<td>(97.2)</td>
<td>(2.3)</td>
<td>(2.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 그 외 기타</td>
<td>1,242</td>
<td>258</td>
<td>69</td>
<td>12</td>
</tr>
<tr>
<td>가구복지시설운영업</td>
<td>(93.0)</td>
<td>(95.6)</td>
<td>(5.2)</td>
<td>(4.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>2. 비가구복지시설운영업</td>
<td>253,018</td>
<td>46,324</td>
<td>44,615</td>
<td>6,457</td>
</tr>
<tr>
<td>(1) 보육시설운영</td>
<td>182,121</td>
<td>30,240</td>
<td>11,382</td>
<td>1,311</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 기타</td>
<td>70,897</td>
<td>16,084</td>
<td>33,233</td>
<td>5,146</td>
</tr>
<tr>
<td>(1) 직업재활관운영</td>
<td>7,014</td>
<td>1,237</td>
<td>8,201</td>
<td>797</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 직업재활관운영</td>
<td>(44.8)</td>
<td>(58.3)</td>
<td>(52.3)</td>
<td>(37.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 그 외 기타</td>
<td>63,883</td>
<td>14,847</td>
<td>25,032</td>
<td>4,349</td>
</tr>
<tr>
<td>(2) 그 외 기타</td>
<td>(63.2)</td>
<td>(67.3)</td>
<td>(24.8)</td>
<td>(19.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>총 사회복지서비스업</td>
<td>331,407</td>
<td>54,353</td>
<td>49,460</td>
<td>7,443</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
근로자의 인구학적 특성

사회복지서비스업 종사자의 84.9%가 여성, 자영업자의 85.8%가 여성
2011년 현재 서울시 사회복지서비스업에 종사하는 근로자는 약 69천 명이며 이 중
여성근로자가 약 59천 명, 남성근로자가 약 10천 명으로, 사회복지서비스업 종사자
의 85.0%가 여성, 15.0%가 남성이다.
사회복지서비스업에 종사하는 자영업자와 무급가족종사자는 약 4천7백 명으로 자
영업자가 약 4천6백 명, 무급가족종사자가 약 1백 명이다. 여성자영업자는 약 3천9
백 명으로 자영업자의 85.8%를 점유하며, 여성무급가족종사자는 약 75명으로 무급
가족종사자의 65.8%를 차지한다.
사회복지서비스업에 종사하는 여성 임금근로자의 88.2%가 상용직이며 임시·일용직
은 11.8%이고, 남성은 상용직이 86.7%, 임시·일용직이 13.3%이다(그림 3-37).
여성 임금근로자의 상용직 비중이 남성보다 약간 높은 것으로 파악되었다.

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>상용직</th>
<th>임시일용직</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>여성</td>
<td>88.2%</td>
<td>11.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>남성</td>
<td>86.7%</td>
<td>13.3%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-37 서울시 사회복지서비스업 임금근로자의 성별 종사상 직위 비중 (2011)
자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)

이 수치는 전국사업체기초조사 자료에 근거해 계산된 수치임. 참고로 지역별고용조사 자료를 가지고 사회복지
서비스업 내 성별 비중을 계산하면 2011년 여성종사자 비중이 89.2%로 전국사업체기초조사에 의한 결과보다 약
4% 높음. 전국사업체기초조사는 농림, 어업, 여행, 국방, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관을 제외한 전 사업체(약
330만개)를 지정해 조사한 정수통계이며, 지역별고용조사는 전국 17만4천 표본가구 내에 상주하는 만15세 이상
가구원을 대상으로 조사(16개 시도 및 전국 집계 숫자를 가중치 값으로 부여)한 것이기 때문에 결과 값에서
약간의 차이를 보일 수 있음.
보육시설업은 여성 종사자가 94.5%로 여성근로자 비중이 압도적임
사회복지서비스업은 여성 지배적 업종으로, 특히 보육시설업과 노인요양복지시설업의 여성 종사자 비중이 높다. 서울시 거주복지시설 중 노인요양복지시설업 종사자의 86.1%, 노인양로복지시설업 종사자의 68.0%, 심신장애인 거주복지시설업 종사자의 69.6%, 기타 거주복지시설업 종사자의 69.9%가 여성이다. 비거주복지시설 중 보육시설업 종사자는 94.5%가 여성으로 다른 사회복지서비스업 사업체들에 비해 여성근로자 비중이 가장 높다. 기타 비거주복지시설업 종사자는 73.1%가 여성이다 (그림 3-38).

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>남자</th>
<th>여자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>노인요양복지시설 운영업</td>
<td>13.9%</td>
<td>86.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>노인양로복지시설 운영업</td>
<td>32.0%</td>
<td>68.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>심신장애인 거주복지시설 운영업</td>
<td>30.4%</td>
<td>69.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>기타 거주복지시설운영업</td>
<td>30.1%</td>
<td>69.9%</td>
</tr>
<tr>
<td>보육시설운영업</td>
<td>5.5%</td>
<td>94.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>기타 비거주복지시설운영업</td>
<td>26.9%</td>
<td>73.1%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-38 서울시 사회복지서비스업 분류별 종사자 성별 비중
자료 : 한국산업통계조사(통계청, 2011)
<table>
<thead>
<tr>
<th>산업별</th>
<th>전국</th>
<th>서울</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>남자</td>
<td>여자</td>
</tr>
<tr>
<td>1.거주복지시설운영업</td>
<td>17,697(20.4)</td>
<td>69,042(79.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>29.6%</td>
<td>18.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>1)노인</td>
<td>9,616(15.6)</td>
<td>51,886(84.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>16.1%</td>
<td>14.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>(1)노인</td>
<td>8,712(15.1)</td>
<td>48,855(84.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>요양복지시설운영업</td>
<td>14.6%</td>
<td>13.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>(2)노인</td>
<td>904(23.0)</td>
<td>3,031(77.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>양로복지시설운영업</td>
<td>1.5%</td>
<td>0.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>2)심신장애인</td>
<td>5,698(33.8)</td>
<td>11,183(66.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>9.5%</td>
<td>3.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>(1)신체부자유자</td>
<td>2,997(33.3)</td>
<td>6,014(66.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>5.0%</td>
<td>1.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>(2)정신질환, 정신지체 및 약물중독자</td>
<td>2,701(34.3)</td>
<td>5,169(65.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>4.5%</td>
<td>1.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>3)기타</td>
<td>2,383(28.5)</td>
<td>5,973(71.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>4.0%</td>
<td>1.6%</td>
</tr>
<tr>
<td>(1)아동 및 부녀자</td>
<td>1,653(23.5)</td>
<td>5,367(76.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>2.8%</td>
<td>1.5%</td>
</tr>
<tr>
<td>(2)외 기타</td>
<td>730(54.6)</td>
<td>606(45.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>거주복지시설운영업</td>
<td>1.2%</td>
<td>0.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>2.비거주복지시설운영업</td>
<td>42,067(12.3)</td>
<td>300,469(87.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>70.4%</td>
<td>81.3%</td>
</tr>
<tr>
<td>1)보육시설운영업</td>
<td>14,486(6.4)</td>
<td>211,259(93.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24.2%</td>
<td>57.2%</td>
</tr>
<tr>
<td>2)기타</td>
<td>27,581(23.6)</td>
<td>89,210(76.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>비거주복지시설사업</td>
<td>46.1%</td>
<td>24.1%</td>
</tr>
<tr>
<td>(1)작업재활원운영업</td>
<td>5,400(34.5)</td>
<td>10,270(65.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>비거주복지시설사업</td>
<td>9.0%</td>
<td>2.8%</td>
</tr>
<tr>
<td>(2)외 기타</td>
<td>22,181(21.9)</td>
<td>78,940(78.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>비거주복지시설사업</td>
<td>37.1%</td>
<td>21.4%</td>
</tr>
<tr>
<td>총 사회복지서비스</td>
<td>59,764(13.9)</td>
<td>369,511(86.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(단위 : 명 (%))

자료 : 전국사업체기초조사(통계청, 2011)
연령대별로 40대 근로자가 가장 많으며, 60대 이상 근로자도 11.2% 차지
2012년 현재 서울시 사회복지서비스업 종사자의 연령대 분포는 20대 이하 19.9%, 30대 21.4%, 40대 27.4%, 50대 20.2%, 60대 이상 11.2%이다. 사회복지서비스업 종사자의 58.8%가 40대 이상이며, 60대 이상 근로자도 11.2%에 이른다. 사회복지서비스업 종사자 중 남성의 연령대는 20대가 18.5%, 30대가 18.8%, 40대가 33.5%, 50대가 7.6%, 60대 이상이 21.6%이다. 여성은 20대가 20.0%, 30대가 21.6%, 40대가 26.8%, 50대가 21.4%, 60대가 10.2%이다. 남성은 여성에 비해 40대와 60대 비중이 높고, 여성은 남성에 비해 50대 비중이 2배 이상 높다.

![그래프]

그림 3-39 서울시 사회복지서비스업 종사자 성별 연령대별 분포 비중
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>20대 이하</th>
<th>30대</th>
<th>40대</th>
<th>50대</th>
<th>60대 이상</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>남성</td>
<td>1,724 (18.5%)</td>
<td>1,749 (18.8%)</td>
<td>3,110 (33.5%)</td>
<td>706 (7.6%)</td>
<td>2,007 (21.6%)</td>
</tr>
<tr>
<td>여성</td>
<td>19,419 (20.0%)</td>
<td>20,969 (21.6%)</td>
<td>25,971 (26.8%)</td>
<td>20,744 (21.4%)</td>
<td>9,862 (10.2%)</td>
</tr>
<tr>
<td>전체</td>
<td>21,143 (19.9%)</td>
<td>22,718 (21.4%)</td>
<td>29,081 (27.4%)</td>
<td>21,450 (20.2%)</td>
<td>11,869 (11.2%)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(단위: 명(%) )

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
임시·일용근로자는 상용근로자에 비해 연령대가 높음
서울의 사회복지서비스업 종사자 중 상용직의 연령대 분포는 20대 25.9%, 30대 25.7%, 40대 28.6%, 50대 15.8%, 60대 이상 4.0%이다. 임시·일용직 연령대 분포는 20대 8.8%, 30대 13.5%, 40대 25.0%, 50대 28.3%, 60대 이상 24.3%이다. 상용직의 연령대별 분포는 60대를 제외한 20대, 30대, 40대가 비슷한 수준이라면, 임시·일용직의 연령대 분포는 20대와 30대를 제외한 40대, 50대, 60대가 비슷한 수준이다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>연령대</th>
<th>20대 이하</th>
<th>30대</th>
<th>40대</th>
<th>50대</th>
<th>60대 이상</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>임용</td>
<td>8.2%</td>
<td>16.7%</td>
<td>46.1%</td>
<td>29.1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>임시</td>
<td>9.9%</td>
<td>14.2%</td>
<td>26.1%</td>
<td>28.1%</td>
<td>23.7%</td>
</tr>
<tr>
<td>상용</td>
<td>25.9%</td>
<td>25.7%</td>
<td>28.6%</td>
<td>15.8%</td>
<td>4.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-40 서울시 사회복지서비스업 종사상 지위별 연령대 현황 (2012)
자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

사회복지서비스업 임시·일용근로자는 여성이 40~50세에, 남성은 20대, 60대에 집중
서울시 사회복지서비스업 상용직 남성의 연령대 분포는 20대 13.9%, 30대 29.0%, 40대 43.2%, 50대 7.8%, 60대 이상 6.2%이다. 상용직 여성의 연령대 분포는 20대 26.8%, 30대 25.4%, 40대 27.6%, 50대 16.3%, 60대 이상 3.8%이다. 여성은 20대와 50대 비중이 남성에 비해 높고, 남성은 40대와 60대 비중이 여성에 비해 높다.
사회복지서비스업 남성 임시·일용직 연령대 분포는 20대 23.5%, 30대 8.2%, 40대 23.3%, 50대 7.3%, 60대 이상 37.8%이다. 여성 임시·일용직 연령대 분포는 20대 6.8%, 30대 14.2%, 40대 25.3%, 50대 31.2%, 60대 이상 22.5%이다. 사회복지서비스업 임시·일용근로자는 여성의 경우 40~50세에 몰려 있고, 남성은 20대와 60대에 몰려 있다. 남성 임시·일용직의 20대 비중은 여성 20대에 비해 약 4배 많고, 여성 임시·일용직의 50대 비중은 남성 50대보다 약 4배 많다.
<table>
<thead>
<tr>
<th>종사상 지위</th>
<th>성별</th>
<th>연령</th>
<th>20대</th>
<th>30대</th>
<th>40대</th>
<th>50대</th>
<th>60대 이상</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상근근로자</td>
<td>남</td>
<td>660</td>
<td>(13.9)</td>
<td>1,379</td>
<td>(29.0)</td>
<td>2,055</td>
<td>(43.2)</td>
<td>373</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>3.7%</td>
<td>7.8%</td>
<td>10.4%</td>
<td>3.4%</td>
<td>10.7%</td>
<td>6.9%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>17,193</td>
<td>(26.8)</td>
<td>16,292</td>
<td>(25.4)</td>
<td>17,653</td>
<td>(27.6)</td>
<td>10,472</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>96.3%</td>
<td>92.2%</td>
<td>89.6%</td>
<td>96.6%</td>
<td>89.3%</td>
<td>93.1%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>17,853</td>
<td>(25.9)</td>
<td>17,671</td>
<td>(25.7)</td>
<td>19,708</td>
<td>(28.6)</td>
<td>10,845</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>남</td>
<td>1,064</td>
<td>(30.4)</td>
<td>370</td>
<td>(10.6)</td>
<td>352</td>
<td>(10.1)</td>
<td>333</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>32.3%</td>
<td>7.9%</td>
<td>4.1%</td>
<td>3.8%</td>
<td>17.5%</td>
<td>10.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>2,226</td>
<td>(7.5)</td>
<td>4,333</td>
<td>(14.6)</td>
<td>8,318</td>
<td>(28.0)</td>
<td>8,327</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>67.7%</td>
<td>92.1%</td>
<td>95.9%</td>
<td>96.2%</td>
<td>82.5%</td>
<td>89.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>3,290</td>
<td>(9.9)</td>
<td>4,703</td>
<td>(14.2)</td>
<td>8,670</td>
<td>(26.1)</td>
<td>8,660</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>남</td>
<td>0</td>
<td>(0.0)</td>
<td>0</td>
<td>(0.0)</td>
<td>703</td>
<td>(67.9)</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.0%</td>
<td>0.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>0.0%</td>
<td>27.0%</td>
<td>24.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>0</td>
<td>(0.0)</td>
<td>344</td>
<td>(10.8)</td>
<td>0</td>
<td>(0.0)</td>
<td>1,944</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>0.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>73.0%</td>
<td>75.5%</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>0</td>
<td>(0.0)</td>
<td>344</td>
<td>(8.2)</td>
<td>703</td>
<td>(16.7)</td>
<td>1,944</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

남성은 여성보다 미혼 비중이 높고, 여성은 혼인 세부우주와 무배우자 비중이 높음

2012년 현재 서울 사회복지서비스업 종사자의 혼인상태는 세부우주 62.2%, 미혼 24.8%, 사별 7.0%, 이혼 5.9%이다. 성별로는 남성은 세부우주 53.8%, 미혼 34.3%, 사별 2.3%, 이혼 9.5%이다. 여성은 세부우주 63.0%, 미혼 23.9%, 사별 7.5%, 이혼 5.6%이다. 남성은 여성에 비해 미혼 비중이 높고, 여성은 남성보다 혼인 세부우주 비중과 혼인 무배우자(이혼·사별) 비중이 높다.
기술여성은 임시·일용근로자, 기혼남성은 상용근로자 비중이 높음
서울시 사회복지서비스업 상용직 남성의 혼인 상태는 미혼 22.2%, 유배우자 64.3%, 사별 0%, 이혼 13.5%이며, 상용직 여성의 혼인 상태는 미혼 30.3%, 유배우자 60.8%, 사별 2.9%, 이혼 6.0%이다. 상용직 남성은 상용직 여성에 비해 유배우자 비중과 이혼자 비중이 높고, 상용직 여성은 상용직 남성에 비해 미혼 비중과 사별 비중이 높다. 임시직 남성의 혼인 상태는 미혼 41.0%, 유배우자 46.0%, 사별 6.2%, 이혼 6.9%이며, 상용직 여성의 혼인 상태는 미혼 12.8%, 유배우자 67.9%, 사별 15.2%, 이혼 4.1%이다. 임시직 남성은 임시직 여성에 비해 미혼 비중과 이혼자 비중이 높고, 임시직 여성은 임시직 남성에 비해 유배우자 비중과 사별 비중이 높다. 일용직 남성의 혼인 상태는 미혼 67.9%, 유배우자 32.1%, 사별과 이혼 각각 0%이며, 일용직 여성의 혼인 상태는 미혼 0%, 유배우자 61.7%, 사별 28.2%, 이혼 10.1%이다. 일용직 남성은 일용직 여성에 비해 미혼 비중이 높고, 일용직 여성은 일용직 남성에 비해 유배우자 비중과 사별 비중, 이혼 비중이 높다. 기혼여성은 기혼남성에 비해 임시·일용직 비중이 높으며, 기혼남성은 기혼여성에 비해 상용직 비중이 높다.
### 표 3-17 서울시 사회복지서비스업 종사자 혼인상태별 현황 (2012)

<table>
<thead>
<tr>
<th>종사성 지위</th>
<th>성별</th>
<th>혼인상태</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>미혼</td>
<td>유배우</td>
</tr>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>남</td>
<td>1,056 (22.2)</td>
<td>3,063 (64.3)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>5.2%</td>
<td>7.3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>19,396 (30.3)</td>
<td>38,989 (60.8)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>94.8%</td>
<td>92.7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>20,450 (29.7)</td>
<td>42,052 (61.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>남</td>
<td>1,434 (41.0)</td>
<td>1,608 (46.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>27.4%</td>
<td>7.4%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>3,798 (12.8)</td>
<td>20,164 (67.9)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>72.6%</td>
<td>92.6%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>5,232 (15.8)</td>
<td>21,772 (65.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>남</td>
<td>703 (67.9)</td>
<td>332 (32.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>14.5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>0 (0.0)</td>
<td>1,965 (61.7)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>0.0%</td>
<td>85.5%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td>703 (16.7)</td>
<td>2,297 (54.4)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

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

상용근로자의 학력수준은 대졸 이상이 65.3%, 고졸이 28.1%, 중졸이 5.0%, 초졸 이하가 1.7%로, 대졸 이상 학력자가 가장 많다. 임시근로자의 학력수준은 대졸 이상이 31.0%, 고졸이 47.9%, 중졸이 11.3%, 초졸 이하가 9.9%로, 고졸 학력자가 가장 많다. 일용근로자의 학력수준은 대졸 이상이 6.9%, 고졸이 31.4%, 중졸이 24.1%, 초졸 이하가 37.7%로, 초졸 이하 학력자가 가장 많다. 상용근로자의 학력수준이 임시·일용근로자의 학력수준보다 높다.
### 표 3-18 서울시 사회복지서비스 취약근로자 학력별 현황 (2012)

(단위: 명(%)  

<table>
<thead>
<tr>
<th>중소기업 지위</th>
<th>성별</th>
<th>학력 수준</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>취약근로자</td>
<td>남</td>
<td>초졸 이하</td>
<td>0 (0.0) 349 (7.3) 1,018 (21.4) 3,395 (71.3) 4,762 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>중졸</td>
<td>2.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>고졸</td>
<td>1,148 (1.8) 3,070 (4.8) 18,292 (28.5) 41,566 (64.9) 64,076 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>대졸 이상</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td></td>
<td>1,148 (1.7) 3,419 (5.0) 19,310 (28.1) 44,961 (65.3) 68,838 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>남</td>
<td>초졸 이하</td>
<td>809 (23.1) 0 (0.0) 1,968 (56.2) 722 (20.6) 3,499 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>중졸</td>
<td>24.7%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>고졸</td>
<td>2,468 (8.3) 3,756 (12.6) 13,920 (46.9) 9,560 (32.2) 29,704 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>대졸 이상</td>
<td>75.3%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td></td>
<td>3,277 (9.9) 3,756 (11.3) 15,888 (47.9) 10,282 (31.0) 33,203 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>남</td>
<td>초졸 이하</td>
<td>0 (0.0) 353 (34.1) 682 (65.9) 0 (0.0) 1,035 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>중졸</td>
<td>0.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>여</td>
<td>고졸</td>
<td>1,589 (49.9) 663 (20.8) 643 (20.2) 290 (9.1) 3,185 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>대졸 이상</td>
<td>100.0%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>계</td>
<td></td>
<td>1,589 (37.7) 1,016 (24.1) 1,325 (31.4) 290 (6.9) 4,220 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>100.0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)
근로자의 노동조건
1) 임금

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>업종</th>
<th>월평균임금(만원)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>월용근로자</td>
<td>36.3</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>67.5</td>
</tr>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>136.1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

그림 3-43 서울시 사회서비스업 종사자의 월평균 급여 현황 (2012)
자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

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

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 162
다. 이는 사회서비스업 내에서 업종 간 노동시장 양극화가 있으며, 그 중 사회복지서비스의 노동조건이 가장 낮다는 것을 보여주는 것이다.

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

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>전 산업</th>
<th>사회서비스업</th>
<th>사회복지서비스업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>평균</td>
<td>N</td>
<td>평균</td>
</tr>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>267.4</td>
<td>2,779,449</td>
<td>269.9</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>108.2</td>
<td>899,956</td>
<td>87.9</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>73.8</td>
<td>452,469</td>
<td>30.0</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>211.6</td>
<td>4,131,874</td>
<td>219.9</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

사회복지서비스업 상용직 여성의 임금은 남성의 79% 수준
서울시 사회복지서비스업 근로자의 월평균 임금은 상용직이 136만원, 임시직이 68만원, 일용직이 36만원이다. 임시직 임금은 상용직 임금의 49.6% 수준이며, 일용직 임금은 상용직 임금의 26.7% 수준이다.
사회복지서비스업 남성종사자의 월평균 임금은 상용직이 169만원, 임시직이 65만원, 일용직이 28만원이다. 여성종사자의 월평균임금은 상용직이 134만원, 임시직이 68만원, 일용직이 39만원이다. 임시직 남성 임금은 상용직 남성의 37.9% 수준이나 여성(50.4%)에 비해 많다. 사회복지서비스업 남성근로자는 여성근로자에 비해 상용 직과 임시직, 일용직 간 임금 격차가 크다. 그러나 상용직의 경우 여성임금은 남성의 78.7% 수준으로 여성의 임금수준이 낮다. 사회복지서비스업 근로자의 임금수준은 전반적으로 낮으며, 그 중 남성 임시직과 일용직의 임금수준이 가장 낮다.
표 3-20 서울시 사회복지서비스업 종사자의 평균근로시간 현황 (2012)

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

주당 노동시간

사회복지서비스업 상용직의 주당 노동시간은 사회서비스업에 비해 짧은 반면, 임시 직과 일용직은 사회서비스업에 비해 길 편

서울시 사회복지서비스업 임시근로자의 평균 주당 노동시간은 상용직 노동자(38시간)보다 약 14시간 짧고, 일용직의 주당 노동시간은 상용직에 비해 21시간 짧다.
서울시 사회복지서비스업 근로자의 평균 주당 노동시간은 32.7시간으로 사회서비스업 평균(35.2시간), 전 산업(38.6시간)에 비해 짧은 것으로 나타났다. 사회복지서비스업 상용근로자 주당 노동시간은 37.8시간으로 사회서비스업 평균(39.8시간)에 비해 2시간 짧으나, 임시근로자는 사회복지서비스업이 24.1시간, 사회서비스업이 23.4시간으로 사회복지서비스 임시근로자의 주당 노동시간이 약간 길다. 일용근로자도 사회복지서비스업이 17.0시간, 사회서비스업은 14.6시간으로 사회복지서비스업의 주당 노동시간이 길다.

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

표 3-21 서울시 사회복지서비스업 종사자의 주당 노동시간 비교(2012)
(단위: 시간, 명)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>전 산업</th>
<th>사회서비스업</th>
<th>사회복지서비스업</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>평균</td>
<td>N</td>
<td>평균</td>
</tr>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>42.2</td>
<td>2,779,449</td>
<td>39.8</td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>34.2</td>
<td>899,956</td>
<td>23.4</td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>25.7</td>
<td>452,469</td>
<td>14.6</td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>38.6</td>
<td>4,131,874</td>
<td>35.2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 지역별 고용조사(통계청, 2012)

3) 직업경력

사회복지서비스업 임시·일용직의 직업경력기간은 상용근로자보다 약 22개월 짧음 2012년 현재 서울시 사회복지서비스업의 상용근로자는 한 직에서 평균 54.48개월 일하는 데 비해 임시·일용근로자는 32.86개월 일한다. 임시·일용근로자의 직업경력기간은 상용근로자보다 21.62개월 짧다. 임시·일용근로자의 직업경력기간이 상용근로자보다 짧은 것은 직업 안정도가 낮기 때문인 것으로 추정된다.
표 3-22 서울시 사회복지서비스업 종사자의 직업경력 (2012)  
(단위 : 개월 수)  

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>평균</th>
<th>N</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용근로자</td>
<td>54.48</td>
<td>68,838</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>임시근로자</td>
<td>34.09</td>
<td>33,204</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>일용근로자</td>
<td>23.22</td>
<td>4,219</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>합계</td>
<td>46.87</td>
<td>106,261</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료 : 지역별 고용조사(통계청, 2012)

요약 및 정책 시사점

사회서비스업 현황 및 동향

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

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

사회서비스업 노동시장 특성

사회서비스업 내 노동조건 격차가 크고, 사회복지서비스업의 근로조건이 가장 나쁨  
서울 사회서비스업 내 고용안정성이 가장 높은 산업은 보건업으로 근로자의 87.9%
가 상용직이다. 공공행정 및 사회보장행정업은 근로자의 78.0%가 상용직, 교육서비스업은 근로자의 66.1%가 상용직이며, 사회복지서비스업은 상용직 비중이 64.8%로 가장 높다. 사회서비스업 내 근로자 고용안정성에 격차가 크다.
사회서비스업 내 임금수준이 가장 높은 산업은 공공행정 및 사회보장행정업으로 상용근로자의 월평균임금이 314만원이다. 이어 교육서비스업이 285만원, 보건업이 266만원, 사회복지서비스업이 가장 낮은 136만원이다. 사회서비스업 내 상용근로자의 임금격차가ucer를 알 수 있다. 임시직 근로자 비중이 높은 교육서비스업은 임시근로자 임금수준(102만원)이 사회서비스업 내에서 가장 높고, 일용근로자는 보건업의 임금수준(59만원)이 가장 높다.

사회복지서비스업 사업체 현황 및 동향

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

사회복지서비스업의 기업화 및 시장화가 빠르게 확대
사회복지서비스업은 다른 산업에 비해 비영리사업체 종사자 비중(47.5%)이 높은 편
이다. 하지만 사업체 수는 영리사업체가 65.1%를 차지한다. 이는 영리사업체가 비
영리사업체에 비해 종사자 고용률이 적음을 의미한다. 영리사업체 증가율이 비영리
사업체보다 높다. 특히 사회복지서비스업의 회사법인 사업체 증가율(30.5%)과 종사
자 증가율(46.6%)이 매우 높아, 사회복지서비스의 기업화 및 시장화가 빠르게 확대
되고 있다고 볼 수 있다.

비거주복지시설이 거주복지시설에 비해 시장화 수준이 높고 특히 보육사업체의 시
장화 수준이 가장 높음
비거주복지시설사업체는 66.7%가 영리사업체, 거주복지시설은 43.2%가 영리사업
체로 비거주복지시설의 시장화 수준이 높다. 거주복지시설 중에서는 노인대상사업
체의 60.9%가 영리사업체, 비거주복지시설 중에서는 보육사업체의 82.8%가 영리
사업체로 시장화 수준이 가장 높다.
사회복지서비스업의 사업체 규모는 전 산업 및 사회서비스업에 비해 큼
 종사자 1~4명인 사업체는 사회서비스업이 65.1%, 사회복지서비스업은 33.5%로 나타나, 전반적으로 사회복지서비스업의 사업체 규모가 사회서비스업보다 크다.

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

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

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

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

노인대상시설 종사자의 고용안정성이 낮음
서울 사회복지서비스업의 상용직 비중은 거주복지시설(84.5%)이 비거주복지시설
(77.1%)보다 높다. 자영업주 비중은 비가주복지시설(7.6%)이 거주복지시설(2.2%)보다 높다. 서울은 보육시설 수용직 비중(84.3%)이 전국(80.7%)보다 높다. 그러나 서울의 노인거주복지시설 임시·일용근로자 비중(13.7%)은 전국(6.8%)의 약 2배에 이른다. 서울시는 전국과 비교해도, 시설유형끼리 비교해도 특히 노인대상시설에 종사하는 노동자들의 고용안정성이 낮은 것으로 나타났다.

근로자 특성

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

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

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

대출 이상 학력자가 절반을 넘고, 여성의 대출학력자 비중이 남성에 비해 높음
대출 이상 학력자(52.3%)가 가장 많고, 여성(53.0%)의 대출학력자 비중이 남성(44.3%)보다 높다. 또한 상용직(대출 이상 65.3%)의 학력수준이 임시·일용직 취약근로자(대출이상 임시 31.0%, 일용 6.9%)보다 높다.
근로조건

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

사회복지서비스업 임시직의 주당 노동시간은 상용직(38시간)보다 약 14시간 짧고,
일용직은 21시간 짧음
서울시 사회복지서비스업 근로자는 상용직의 경우 사회서비스업에 비해 주당 노동
시간이 적으나, 임시직과 일용직의 경우 사회복지서비스업 근로자의 주당 노동시간
이 사회서비스업 평균에 비해 길다.
IV 해외 지방정부의 노동정책과 사업

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

1 런던시의 생활임금제 도입과 지원

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

1.1 생활임금제 도입과 추진과정

1.1.1 런던 시티먼스가 생활비용을 반영한 런던 생활임금제 캠페인 전개

1997년 집권한 신노동당 정부는 저임금 문제에 대처하기 위해 1998년 국가최저임금법(National Minimum Wage Act)을 제정하였다. 국가최저임금법에 의해 저임금위원회(Low Pay Commission)는 영국 최초의 국가최저임금(National Minimum Wage, NMW)을 설정하였다. 최저임금제 도입 이후 사업체의 최저임금 준수율은 매우 높은 것으로 나타났다. 관련 연구에 의하면 최저임금제 도입으로 고용감소는 일어나지 않았고, 대체 시대 이전 증가하던 불평등이 완화된 것으로 나타났다. 그리고 국가최저임금제가 물가 인상과 이윤감소에 일부 영향을 미치기는 했으나, 생산력을 증가가 있는 것으로 보고되고 있다. 그러나 증가하는 고로빈곤층 문제에 대처할 수 있을 만큼 국가최저임금 수준이 충분하게 설정되지 않았다는 비판이 제기되었다. 특히 런던은 다른 지역보다 생활비용이 매우 높고, 주거와 보육비용이 높아, 국가 최저임금의 효과가 적을 수밖에 없다. 한편 런던은 소득 하위 4분위에 속하는 가구 비중이 26%로 잉글랜드에서 그 비중이

9) 런던 생활운동의 전개에 대한 내용은 윌스와 린케르(Wills and Linkeker, 2012)의 연구 참조
10) 이와 관련해 영국 빈곤아동의 철반 이상이 한명 이상의 성인 근로자가 있는 가정에서 살고 있는 것으로 보고됨.
가장 높은 지역이다.
런던의 이런 상황에서 2001년 런던 시티즌스(London Citizens)는 생활임금 캠페인 사업을 시작하였다. 런던 시티즌스는 미국의 발터모리안 연합체(Baltimoreans United in Leadership Development, BUILD)를 자매단체로 삼고 미국의 생활임금 정책을 참고하였다.

112
런던 시의 생활임금제 도입과 시행
런던 시티즌스는 미국의 경제를 통해 생활임금이 민간 캠페인 사업에서 더 나아가 정책적으로 시행되는 것이 중요하다고 판단하고 런던 시정에 정치적 영향력을 행사하였다. 런던 시티즌스는 캠페인 초기에는 시장이 생활임금을 시정에 반영하고 참여 할 수 있도록 생활임금 도입을 선거 일정에 맞춰 제안하였다. 그 결과 런던 시정은 생활임금제 아이디어를 정책으로 채택하였고, 2005년부터 런던시는 매년 공식적으로 생활임금을 설정하고 발표하고 있다. 2004년 노동당의 캐 릿빌스턴 런던시장에 이어, 2008년 당선된 보수당의 보리스 존스 런던시장도 생활임금에 대한 전면적 지지를 이어가고 있다.
2012년 시장 재선 시에도 보리스 존스 시장은 생활임금의 지속적 확대를 위해 첫째, 런던 생활임금 지급 기업을 250개로 확대하고, 둘째, 런던 소재 중앙정부기관에서 런던 생활임금을 도입하도록 중앙정부에 로비할 것을 공약으로 제시하였다.
런던 시정은 2012년 런던 시티즌스 행사에 참석하여 생활임금과 관련하여 다음의 약속을 하였다.
- 첫째. 런던 생활임금을 매년 직접 발표하고 광역런던기구 전체가 생활임금을 준수하도록 보장한다.
- 둘째. 생활임금 정책 지지를 위해 생활임금제단과 협력하여 생활임금 고용주를 포함 한 다중 이해관계자 자문회(Advisory Council)를 개최한다.
- 셋째. 런던 시티즌스와 협력하여 시장 임기 내에 소매업계 사업장 5개 이상, 숙박업

---
11. 런던 시티즌스는 지역사회에서 활동하는 종교단체, 노동조합, 이주민단체, 주민단체 등이 참여하는 연합시민단체.
계 사업장 5개 이상, 근로자 250명 이상 고용 대형 사업장 100개에 생활임급제 도입을 위해 노력한다.

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

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

113 생활임금의 민간기업 적용 확대
런던 시티즌스와 런던시는 생활임금 적용 대상 사업장을 공공 위탁계약사업을 수행하는 사업체 이외에 일반기업까지 확장한다는 목표를 설정하고 런던 생활임금 캠페인사업을 추진하고 있다.
런던 생활임금 캠페인사업에 참여하는 사업체로는 HSBC 등의 금융회사, 런던 금융가의 법률회사들, 런던정경대(LES) 등의 교육기관, 밍이슈(Big Issue) 등의 사회적 기업, 그린피스, 유니세프 등의 제3섹터 기구가 있다. 2012년 11월 현재 런던에는 200여개의 사업체 고용주들이 생활임금을 지급하고 있으며, 11,500명의 근로자가 혜택을 보고 있다. 특히 민간기업에 고용된 청소 노동자에게 생활임금이 큰 영향을 미치고 있다(GLA, 2013).

114 생활임금제도 설립과 생활임금기업인증제, 생활임금 주간 지정
런던 시티즌스는 2011년 5월 생활임금사업을 담당할 중추기관으로 생활임금재단(Living Wage Foundation)을 설립하였다. 런던시와 생활임금재단은 사업체의 요

---

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

2011년 생활임금제도는 ‘공정무역 마크’처럼 생활임금을 창설한 브랜드로 만들고, 생활임금제도를 적용하고 있는 사업체 홍보와 담보도 상승을 목적으로 생활임금 기업 인증제도를 공식적으로 도입하였다. 런던시는 생활임금 기업 인증제도를 지지하고 있다.

생활임금제도는 매년 11월에 생활임금주간을 설정하고, 이 주간에 새로운 생활임금 기준을 발표하고 있다. 생활임금 주간을 통해 생활임금에 대한 대대적인 홍보를 하며, 특히 생활임금이 잘 적용되지 않는 소매업과 숙박업 등에 생활임금이 도 입되도록 노력하고 있다.

생활임금제도는 생활임금제도의 지지기반 확보와 확산을 위해 다양한 기관들과 파트너를 끌어 캠페인 사업을 추진하고 있다. 생활임금제도를 실현하고자 하는 고용주와 시 민활동가에게 관련 정보 제공 및 지원사업을 하고 있으며, 지역별로 생활임금이 상이한 수준으로 설정되지 않도록 조정하는 역할도 하고 있다.

전국학생연합(National Union of Students)은 자신이 다니는 대학에서 생활임금을 도입하도록 촉구하는 캠페인을 하고 있다. 페이펜션스(FairPensions)라는 단체는 연금 기금과 대규모 투자회사, 주주들을 대상으로 생활임금 캠페인 사업을 하고 있다.

이는 투자자들로 하여금 기업의 생활임금 도입에 압력을 넣도록 하는 것이며, 이를 통해 아비바(Aviva), 바클레이스(Barclays), HSBC 등이 생활임금을 도입하였다.

### 생활임금제도 설정 기준

#### 최저임금과 생활임금 설정의 차이

국가 최저임금은 인플레이션이나 고용에 영향을 주지 않으면서 가능한 한 많은 저소득 노동자를 돕기 위한 의무적 최저선으로 규정되어 있다. 따라서 저임금위원회(Low Pay Commission)는 생활비용이 상승해도 최저임금 인상이 인플레이션에 영향을 받지 않도록 한 해의 가중치를 두고 설정한다.

---

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

15 2011년 생활임금 캠페인 명은 ‘Just Pay’임.
향을 주거나 고용에 영향을 줄 가능성이 있다면 이를 고려하지 않을 수도 있다. 생활임금은 노동자가 자신과 자신의 부양가족을 위해 식료품, 주거 등과 같은 기본적 욕구를 포함해 최소한으로 필요한 시급을 의미한다. 광역센터기구는 생활임금을 적정한 수준의 보온과 주거, 건강하고 맛있는 식단, 사회통합, 소득자와 부양가족이 만성적 스트레스를 피할 수 있도록 해주는 수준의 임금'으로 정의하고 있다(GLA Economics, 2012).

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

표 4-1 영국 국가최저임금과 근본 생활임금 수준

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

16 생활임금은 소득과 근로시간에 따라 수급할 수 있는 모든 목지급액을 받는 것으로 정해하여 산정됨. 따라서 목지급액을 포함하지 않고 생활임금을 산정할 경우 생활임금이 그만큼 높게 산정됨.
런던 생활임금 산정 방식

런던광역지구의 가족예산단(Family Budget Unit)은 두 가지 방식으로 런던 생활임금을 산정하고 있다. 하나는 기본생활비용(Basic Living Costs) 방식으로, 다른 한 가지는 영국을 대표하는 유형별로 집계된 가구의 집단 평균을 기준으로 산출하는 방식이다. 기본생활비용은 시간대별로 주요재료 비용을 근거로 가구 유형별로 집계된다. 시간대별로 집계한 가구의 기본생활비용은 시간대별로 집계한 가구의 기본생활비용을 기준으로 산출된다. 시간대별로 집계한 가구의 기본생활비용은 시간대별로 집계한 가구의 기본생활비용을 기준으로 산출된다. 시간대별로 집계한 가구의 기본생활비용은 시간대별로 집계한 가구의 기본생활비용을 기준으로 산출된다.

표 4-2 런던의 가구유형별 주당 기본생활비용

<table>
<thead>
<tr>
<th>가구유형</th>
<th>두 자녀 부부</th>
<th>한부모</th>
<th>무자녀 부부</th>
<th>단독가구</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>정비구나 비용</td>
<td>213.95</td>
<td>162.21</td>
<td>128.37</td>
<td>100.09</td>
</tr>
<tr>
<td>주거</td>
<td>106.27</td>
<td>106.27</td>
<td>175.00</td>
<td>99.00</td>
</tr>
<tr>
<td>자방서</td>
<td>25.08</td>
<td>18.81</td>
<td>25.80</td>
<td>18.81</td>
</tr>
<tr>
<td>교통</td>
<td>60.65</td>
<td>30.32</td>
<td>60.65</td>
<td>30.32</td>
</tr>
<tr>
<td>보육</td>
<td>257.06</td>
<td>123.77</td>
<td>0.00</td>
<td>0.00</td>
</tr>
<tr>
<td>총계</td>
<td>663.01</td>
<td>441.38</td>
<td>389.10</td>
<td>248.22</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(단위: 파운드)

표 4-3 가족 유형별 기본생활비용 충족에 필요한 시급

<table>
<thead>
<tr>
<th>가구유형</th>
<th>두 자녀 부부</th>
<th>한부모</th>
<th>무자녀 부부</th>
<th>단독가구</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>소득유형</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2명 전일</td>
<td>6.19</td>
<td>6.19</td>
<td>8.40</td>
<td>6.19</td>
</tr>
<tr>
<td>2명 1시간</td>
<td>6.50</td>
<td>9.35</td>
<td>8.05</td>
<td>13.00</td>
</tr>
<tr>
<td>2명 1시간</td>
<td>6.19</td>
<td>8.05</td>
<td>13.00</td>
<td>12.00</td>
</tr>
<tr>
<td>복지급여 포함</td>
<td>&gt;15</td>
<td>&gt;15</td>
<td>&gt;15</td>
<td>&gt;15</td>
</tr>
<tr>
<td>복지급여 제외</td>
<td>10.35</td>
<td>10.80</td>
<td>15.00</td>
<td>11.40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(단위: 파운드)

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

---

17 기본생활비용 방식에서는 4가지 가족유형을 택해 1) 10세 및 4세 아동, 2) 성인 2명으로 구성된 가족, 3) 10세 및 4세 아동, 성인 1명으로 구성된 가족, 4) 자녀가 없는 부부가구, 자녀가 없는 독신가구가 포함

해외 정책의 노동정책과 사업 177
에 의하면 2011년 가구 중위소득은 무자녀 부부가구가 주당 359파운드(약 62만원), 유자녀 부부가구가 506.19파운드(약 87만원)이다. 정부의 빈곤경계인 중위소득 60% 수준은 무자녀 부부가구 215.50파운드(약 37만원), 유자녀 부부가구 303.70파운드(약 52만원)이다.

표 4-4 가구 유형별 중위소득과 중위소득 60% 산출  

<table>
<thead>
<tr>
<th>소득분계</th>
<th>유자녀 부부</th>
<th>한부모</th>
<th>무자녀 부부</th>
<th>단신</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>중위소득</td>
<td>506.20</td>
<td>344.60</td>
<td>359.00</td>
<td>197.50</td>
</tr>
<tr>
<td>중위소득 60%</td>
<td>303.70</td>
<td>206.80</td>
<td>215.40</td>
<td>118.50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: GLA Economics(2012 : 21)

표 4-5 가구유형별 중위소득 60% 총출에 필요한 시급  

<table>
<thead>
<tr>
<th>가구유형</th>
<th>두 자녀 부부</th>
<th>한부모</th>
<th>무자녀 부부</th>
<th>단신</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>소득유형</td>
<td>2명</td>
<td>1천일 2명</td>
<td>2명</td>
<td>1천일 2명</td>
</tr>
<tr>
<td>복지급여 포함</td>
<td>6.80</td>
<td>7.20</td>
<td>11.00</td>
<td>10.40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: GLA Economics(2012 : 22)

표 4-6 빈곤경제임금 산출
(단위: 파운드)

<table>
<thead>
<tr>
<th>방식</th>
<th>복지금여 포함</th>
<th>복지금여 제외</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>기본생활비용 방식</td>
<td>7.10</td>
<td>9.10</td>
</tr>
<tr>
<td>소득 분배 방식</td>
<td>7.80</td>
<td>9.50</td>
</tr>
<tr>
<td>두가지 방식의 평균값</td>
<td>7.45</td>
<td>9.30</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: GLA Economics(2012 : 25)

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

13

런던의 생활임금제 도입 효과

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

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

생활임금을 도입한 사업체의 자체 평가

2009년 광역런던기구 경제실(GLA Economics, 2009)은 생활임금을 도입한 11개 사업체를 대상으로 조사를 하였다. 조사결과 생활임금이 사업체에 미친 긍정적 영향으로 직원 모집과 유지를 용이해졌으며, 근로자의 일에 대한 동기와 도덕심이 높아지고 생산력이 향상된 것으로 나타났다. 그리고 사업주가 도덕적 고용주로서 명성을 얻게 되었으며, 고용주의 80% 이상이 생활임금 도입으로 노동의 질이 향상되었다고 평가하였다.
런던 생활임금 도입 17개 사업장 사례조사 연구 (Wills and Linneker, 2012)
생활임금 도입 이후 사업체 평균 6%의 비용추가가 발생했으나, 대부분의 사업체가 다양한 방식으로 비용 감축 노력을 하여 추가비용을 효과적으로 관리하는 것으로 파악되었다. 그리고 생활임금 도입으로 인한 비용증가가 생각만큼 직접적으로 나타나지 않았고, 비용증가는 경영활동에 따라 차이가 날 수 있다고 보고하고 있다. 대부분의 사업장은 런던 생활임금 도입 이후 이직과 병가율(sickness)이 감소하였다고 한다. 이직을 감소로 내부 직원, 또는 하청계약직원 간의 관계 증진, 업무 지속성으로 현장의 변화 촉진과 생산력이 증가된 것으로 나타났다. 일부 고용주들은 생활임금 도입으로 좋은 고용주의라는 브랜드 이미지를 가지게 되었고, 이러한 명성으로 일부 대한 테도가 좋은 직원을 모집할 수 있었고, 우수한 대학 졸업자를 유인하는 효과가 있었고 진술하였다.

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

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

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

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

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

2.1 생활임금운동의 배경과 취지

2.1.1 최저임금제도의 미흡과 근로빈곤층 증가

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

---

이 현재보다 높았다. 2013년 물가 기준으로 9달러를 넘었으며, 대략 3인 가족이 빈곤선 이상의 생활을 유지할 수 있는 수준이었다.
하지만, 최저임금의 상승이 물가상승 수준에 미치지 못하면서, 일요 하루에 약도 불구하고, 빈곤한 계층이 증가하게 되었다. 근로빈곤층에 대한 1989년 미국 노동부 재정 보고서에 따르면, 노동자의 2/3가 전업으로(full-time) 일하고 있음에도 불구하고, 낮은 임금으로 인해 빈곤을 벗어나지 못하는 것으로 보고되었다.

그림 4-1 미국 연방정부의 최저임금 추이
http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage_in_the_United_States

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

212 저임금 노동자의 안정적 생활 유지에 가능한 수준의 급여 보장
미국에서 생활임금운동은 최저임금제도가 적절한 생활수준의 보장이라는 본래의 기능을 수행하지 못하게 되면서, 이를 대체하기 위한 목적으로 제기되었다고 볼 수 있다. 생활임금제도의 목적은 최저임금제도와 마찬가지로 저임금 노동자의 임금 수준을 향상시켜 빈곤을 감소시키는 것이다. 하지만, 최저임금으로는 저소득 노동자들이
인간다운 생활을 영위하기 어렵다는 문제인식을 바탕으로, 저소득 노동자들에게 최저임금 이상의 급여, 다시 말해 안정적인 생활 유지가 가능한 수준의 급여를 지급하도록 하는 것이 생활임금제도의 핵심이다.

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

지방정부의 생활임금제도 도입

생활임금운동의 발상지 볼티모어시

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

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

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

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

183
최저임금수준 이상의 급여를 지급하도록 강제하는 것이었다. 경우에 따라서는 시와 계약을 맺은 기업뿐만 아니라, 시로부터 세제 혜택, 혹은 재정적 원조를 받는 기업들도 모두 생활임금을 적용하도록 강제하는 곳도 있다.

생活임금운동 지역 단위 조례 제정 배경 및 추이

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

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

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

223

생활임금제도 도입 성공 도시와 도입 내용

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

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

1997년에 법이 도입된 로스앤젤레스(Los Angeles)는 지방정부와 계약을 맺고 있는 기업은 물론, 정부로부터 기업보조(business benefit)를 받고 있는 기업의 노동자도 생활임금의 적용을 받도록 규정하였다. Minneapolis와 Duluth의 경우에는 계약관계를 맺고 있는 기업이 아닌, 기업보조를 받고 있는 기업의 노동자만을 생활임금의 적용 대상으로 설정하고 있으며, Dayton은 자치단체가 고용하고 있는 노동자만을
대상으로 하고 있다.
이처럼 각 도시의 처한 상황에 따라 적용대상이 상이하게 나타나고 있는데, 대체로 1)지방정부와 계약을 체결한 기업의 노동자, 2)기업보조를 받고 있는 기업의 노동자, 3)지방정부가 고용하고 있는 노동자 등 세 가지 집단 중 특정 집단을 선택적으로 조합한 형태를 보이고 있다.
2002년을 기준으로 임금수준을 비교해보면, 표 4-7에 제시된 29개 도시 중 5개 도시(New Haven, Boston, San Jose, San Francisco, Bellingham)가 10달러 이상으로 나타났으며, Milwaukee, Jersey City, Dayton은 7~7.5달러로 상대적으로 낮은 수준을 보였다. 그리고 29개 도시 중 생활임금조례가 통과된 도시는 불과 10개 도시뿐인 것으로 조사되었다.

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

* 시행시기에 대한 정보가 확보된 경우에는 조례 도입 시기가 아닌 시행시기를 표기
** C=자치단체와 계약을 체결한 기업, B=기업보조(business assistance)를 받는 기업, M=자치단체가 고용한 노동자

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 186
생활임금조례 도입에 실패한 도시 및 실패 이유
생활임금운동이 일어난 도시 대부분이 조례 도입에 성공한 것은 아니며, 상당수의 도시가 조례도입에 실패하였다. 조례 도입에 실패한 데에는 여러 가지 다양한 이유가 있었지만, 공식적인 이유는 대체로 표 4-8에 제시된 내용으로 정리할 수 있다(Adams & Neumark, 2005).

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

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>실패 이유</th>
<th>도시</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>의회의 공식적인 논의 과정에서 좌절된 경우</td>
<td>New Orleans, Salt Lake City</td>
</tr>
<tr>
<td>시의회에서 기각된 경우(rejected proposed ordinance)</td>
<td>Dallas, Greensboro, Knoxville, Omaha</td>
</tr>
<tr>
<td>도입مشروع의 법안을 제안하였지만 법안이 채택되지(enforced) 못한 경우</td>
<td>Austin</td>
</tr>
<tr>
<td>시장이 기부금 행사로 실패한 경우</td>
<td>Buffalo</td>
</tr>
<tr>
<td>법이 채택된 경우</td>
<td>Camden, Charlotte, Santa Rosa</td>
</tr>
<tr>
<td>개정안이 가atak된 경우</td>
<td>Hempstead(NY)</td>
</tr>
<tr>
<td>의회 표결에서 부결된 경우</td>
<td>Kalamzoo</td>
</tr>
<tr>
<td>법이 통과된 후 폐지된 경우</td>
<td>Marion(IN), Medford(OR), Nashville, Syracuse, Ventura</td>
</tr>
<tr>
<td>시의 위임을 받아 구성된 위원회에서 도입 반대 결정을 한 경우</td>
<td>Pittsburgh</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>South Bend</td>
</tr>
</tbody>
</table>

생활임금제 도입의 성공과 실패 요인

생활임금제 도입 논리와 성공요인

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

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

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

구체적으로, 이들이 생활임금운동에 참여한 이연에는 다음과 같은 각자의 이해관계가 함께 영향을 미치고 있었다(권순원, 2012).
- 지방과 시청부의 공공노조(AFSCME) : 공공부문의 일자리를 유지하는 것이 중요했고, 생활임금을 통해 정부 일자리의 아웃소싱을 저지하고자 했다.
- 서비스노동조합(SEIU), 호텔 및 요식업노조(HERE) 등의 노동조합 : 생활임금운동이 정부부문과 서비스업 분야의 미조직 노동자들을 조직화하는데 유용한 수단이라고 보았다.
- 지역의 시민단체 : 생활임금을 통해 지역 주민들이 직면한 빈곤과 경제적 불평등을 개선할 수 있을 것으로 보았다.
- 종교단체 : ‘공정임금(just wages)’의 실현이라는 윤리적 목적이 자신들의 가치와 일치한다고 보았다.
대한 정당의 활동가: 생활임금운동이 대안적 경제정책을 공론화하는데 중요한 수단이 될 수 있다고 판단하고, 이 운동에 동참하였다.

232

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

24

생활임금 설정 방법
생활임금을 설정하는 방식은 빈곤선을 측정하는 방법과 방법론적으로는 큰 차이가 없으나, 대체로 인정된 생활을 위해 필요하고 인정하는 수준이 빈곤선의 기준보다 상대적으로 높은 것이 차이점이라고 할 수 있다.

241

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

---

생活임금 측정 방법에 대한 내용은 Shelburne(1999)의 내용 중 일부를 요약·정리한 것임.

해외 자방정부의 노동정책과 사업 189
하는 것으로 가정하여, 이 가구의 소득이 연방정부의 빈곤선에 도달할 수 있도록 생
활임금을 결정하였다.

2.4.2 설정 방법
1) 절대적 측정 방법: 시장바구니 방식을 활용한 생활임금 결정 방법
 절대적 측정방법은 적정 수준의 생활을 영위하기 위해 개인 또는 가구에게 필요한 생
필품 목록을 작성한 후, 그것을 구매하는데 필요한 비용을 산출하는 방식으로 생활임
금 수준을 결정하는 방법을 말한다. 즉 생활임금은 기준값을 재산한 후, 각 가구의 노
동자 수, 가구원 수 등을 고려하여 조정한다.
   - 전물량 방식
     전물량 방식은 필요 물품 목록을 작성할 때, 모든 물품을 조사항목에 포함하여 계산
하는 방식이다. 이 방법은 상당히 많은 항목에 대한 가격 정보가 필요하며, 시장 가격!
의 편차가 크게 나타나는 항목은 어느 정도 수준의 가격으로 계산하는 것이 적절할 것인지에 대한 합의를 도출하기가 쉽지 않다. 필요 물품 목록에 대한 합의가 되었다
고 하더라도, 지역과 시기에 따라 해당 물품의 가격 차이가 상당히 발생할 수 있는 단
점이 있다.
   - 반물량 방식(Extrapolated food basket approach)
     반물량 방식은 전물량 방식과 비슷하지만, 식료품 목록에 대한 가격만을 근거로 하여
산출하는 방식이다. 이 방법은 일반적으로 개인의 소득 중 특정 비율이 식료품을 구
매하는데 사용되는 경향이 있다고 가정한 뒤, 식료품 가격을 근거로 필요한 소득 수
준을 산출하는 방식이다. 예를 들어, 대부분의 노동자들이 평균적으로 본인 소득의
1/4 혹은 1/3를 식료품 구매에 사용한다고 가정할 수 있다면, 필요인 식료품 구매
에 필요한 금액의 4배 혹은 3배에 해당하는 수준에서 생활임금이 결정되어야 한다고
보는 방식이다. 또한 전물량 방식에 비해 적은 가격 정보가 필요하기 때문에 계산이
용이하다.

2) 경제 지표를 활용한 방법
이 방법은 거시적인 경제통계를 활용하여 한 국가의 최저임금 혹은 생활임금 수준이
어느 정도가 되어야 하는지 산출하는 방식이다. 다양한 방법이 개발되었으나, 주로
개발도상국의 임금 수준을 산출하는데 사용된다.
단위 임금 계산 방법

한 국가에서 의류 제품을 만드는데 소요되는 단위 노동비용을 미국의 단위 노동비용과 비교함으로 생활임금 수준을 결정하는 방식이다. 예를 들면, 특정 국가의 생산성이 미국의 2배라고 한다면, 임금 역시 미국의 2배가 되도록 산정하는 방식이다. 하지만 이렇게 계산된 임금 수준은 국가 간 경제발전 수준을 고려하여 조정할 수 있다. 예를 들어, Rothstein(1996)은 방글라데시의 임금 수준을 발전수준을 고려하여 산출된 금액에서 80%를 차감하는 수준으로 결정할 것을 제안하기도 하였다. 하지만 이 과정이 상당히 자의적일 수밖에 없다는 비판을 받고 있다.

역사적 비교 방법

개발도상국가의 적정 임금수준을 결정하는 또 다른 방법으로, 역사적인 자료를 근거로 산정하는 방법이다. 예를 들면, 특정 국가의 임금 수준을 결정할 때 그 국가의 경제 발전 수준과 유사했던 시기를 경험했던 선진국의 최저임금 수준을 활용하는 것이다. 하지만, 과거의 최저임금 수준은 현재보다 낮은 수준에서 결정되었을 수 있으며, 환율과 인플레이션 등을 보정하는 과정에서 많은 왜곡이 발생하는 것이 문제점으로 지적되고 있다.

상대적 소득 활용 방법

상대적 소득 개념을 적용하여 최저임금 수준을 결정하는 방법은 주로 선진국에서 활용되고 있는 방법이다. Townsend(1962)에 의해 고안된 이 방법은 가령 종이 소득의 50%를 범위선으로 설정하고, 전일제 노동자가 이 수준에 도달할 수 있는 수준의 시간당 급여를 최저임금 수준 혹은 생활임금 수준으로 정하는 방식이다. 이 방법 역시 몇 %를 적절한 수준으로 볼 것인지를 결정하는 것이 자의적일 수밖에 없는 문제가 있다.

243 메릴랜드(Maryland) 주의 생활임금 산정 사례

1) Maryland 주의 생활임금: 벤곤션: 최저임금 비교

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

---

21 생활임금산정과 관련된 내용은 Living Wage Calculator 홈페이지에 게시된 내용을 근거로 기술되었음. 이 홈페이지에 게시된 생활임금은 경제정책연구원(Economic Policy Institute)의 생활임금을 토대로 작성되었음. 자세한 내용은 다음의 홈페이지 참조: http://livingwage.mit.edu/states/24
수준을 의미하는 것은 아니며, 저소득 계층의 가족이 메릴랜드주에서 생활하기 위해 필요한 금여 수준을 의미한다.

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

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

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

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

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

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

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

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

표 4-10 메릴랜드주의 항목별 월간 생활비

<table>
<thead>
<tr>
<th>(단위 : 달러)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>성인 1명</td>
</tr>
<tr>
<td>식료품비</td>
</tr>
<tr>
<td>보육비</td>
</tr>
<tr>
<td>의료비</td>
</tr>
<tr>
<td>주거비</td>
</tr>
<tr>
<td>교통비</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
</tr>
<tr>
<td>필요소득(월, 세후)</td>
</tr>
<tr>
<td>필요소득(연, 세후)</td>
</tr>
<tr>
<td>세금(연간)</td>
</tr>
<tr>
<td>필요소득(연, 세전)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

출처 : Glasmeier(n.d.) http://livingwage.mit.edu/states/24
25 메릴랜드주의 생활임금제 도입 사례

25.1 시간당 생활임금 지급 기준

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>적용 대상 도시/일자리</th>
<th>시간당 임금</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>생활 임금</td>
<td>1군 (tier 1) Montgomery County, Prince George’s County, Howard County, Baltimore County, Baltimore City, Anne Arundel County</td>
<td>13.19달러</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2군 (tier 2)</td>
<td>9.91달러</td>
</tr>
<tr>
<td>최저임금</td>
<td>팀을 받는 일자리</td>
<td>3.63달러</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>기타 일자리</td>
<td>7.25달러</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

25.2 지역구분에 관한 사항

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

---

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


서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 194
사는 전체 계약금액의 50% 이상에 해당하는 서비스가 제공되는 지역을 기준으로 한다. 예를 들면, 계약 금액의 55%에 해당하는 서비스가 1군 지역에 제공되고, 45%가 2군 지역에 제공된다면 생활임금은 1군 지역의 금액을 기준으로 한다.

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

생활임금의 조정과 관련된 사항

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

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

생활임금의 적용 대상 기업
생활임금 적용 대상이 되는 기업은 주정부와 계약관계가 주계약자(contractor)인
경우와 하청계약자(subcontractor)인 경우로 구분된다. 생활임금 적용 대상이 되는 기업의 규모는 계약 관계의 특성에 따라 차이가 있다.
- 주계약자인 경우
  - 주정부와 500,000달러 이상의 서비스 계약을 체결한 자, 혹은 10명 이상의 근로자를 고용하고 있으며, 주정부와 100,000달러 초과 500,000달러 미만의 서비스 계약을 체결한 자
- 하청계약자인 경우
  - 생활임금법의 적용을 받는 고용인과 500,000달러 이상의 서비스 계약을 체결한 자, 10명 이상의 근로자를 고용하고 있으며, 생활임금법의 적용을 받는 고용인과 100,000달러 초과 500,000달러 미만의 서비스 계약을 체결한 자
  - 생활임금의 적용 대상이 되는 업종
    - 생활임금은 주정부와의 계약을 통해 특정 서비스를 제공하는 기업을 대상으로 적용한다. 생활임금제도에서 정의하는 서비스란 물리적인 생산물을 공급하기보다 시각, 노력, 작업을 제공하는 것을 말한다. 보다 구체적으로는 COMAR 21.01.02.01B(53)에 정의된 유지·보수업무를 포함하며, 건축 혹은 상품의 구매는 서비스의 범주에 포함되지 않는다.
  - 생활임금 적용 예의 조항
    - 최근 12개월간 카운티로부터 50,000달러 미만을 지급받은 공급자 및 향후 12개월간 50,000달러 미만을 지급받을 예정인 공급자
    - 공공단체와 계약한 경우
    - 연방정부 소득세가 면제된 비영리단체와 계약한 경우
    - 수석행정관(CAO)이 생활임금 규정이 적용되며 계약 이행에 심각한 문제가 생긴다고 판단하여 비경쟁방식의 계약을 체결하는 경우
    - 전기, 전화, 케이블방송, 상하수도 등 기간산업(regulated utility)에 의해 제공되는 서비스 계약을 체결할 경우
    - 공공의 건강과 안전에 즉각적인 위험이 되는 문제를 예방하기 위한 서비스 계약을 체결할 경우
    - 연방정부 혹은 주정부의 다른 법이나 계약에 의해 생활임금의 적용을 받지 않는 것으로 명시된 공급자와의 계약
    - 협동조합에 의한 계약
- 생활임금의 적용을 받는 회사에 근무하지만, 계약된 서비스와 관련 없는 업무를 수행하지 않은 근로자
- 정부가 운영하거나 후원하는 프로그램에 참여하는 근로자로서, 급여/임금이 생활임금 기준 미만으로 제한되도록 규정되어 있는 자
- 정부가 운영하거나 후원하는 여름청년취업프로그램(summer youth employment program)에 120일 이상 참여하지 않은 자
- 단체협약에 의해 낮은 급여를 받도록 규정되어 있는 자

256 생활임금의 적용 대상 노동자
생활임금의 적용을 받는 기업에 고용된 노동자로 다음의 각 호에 해당하는 조건을 만족해야 생활임금의 적용을 받을 수 있다
- 만 18세 이상의 노동자, 계약 기간 중 만 18세가 되는 사람도 포함됨
- 근무기간 중 경신 이상을 생활임금계의 적용을 받는 기관에 종사하는 사람
- 지속적인 근무기간이 13주 이상이며, 전일제 종사자가 아닌 근로자
- 근로자가 해당 카운터에 거주하지 않더라도 생활임금의 적용을 받음
- 정부와 계약한 독립계약자에 대해서는 생활임금 기준이 적용되지 않음. 하지만, 그 독립계약자가 고용한 근로자에 대해서는 생활임금 기준이 적용됨.

257 행정 사항
고용주는 급여 기록과 건강보험·의연보상과 관련된 서류를 작업장 혹은 즉시 점검할 수 있는 곳에 3년간 보관하여야 한다. 고용주는 생활임금계의 의무사항을 회피하기 위해 다음과 같은 방법을 활용할 수 없다.
- 첫째, 근로자와 분할계약을 체결할 수 없다.
- 둘째, 제3자를 통해 급여를 지급할 수 없다.
- 셋째, 근로자를 하도급자 또는 독립계약자로 취급할 수 없다.

26 생활임금제도의 효과에 관한 선행연구

261 선행 연구의 주요 연구 질문
생활임금제도의 효과에 관한 연구는 주로 다음의 두 가지 핵심적인 질문에 대한 답을 찾고 있다. 첫째, 생활임금제도가 전반적인 노동자의 급여수준을 향상시켰는가? 두
제, 생활임금제도가 저임금 노동자의 고용(혹은 실업률)에 부정적인 영향을 미쳤는가?

2 6 2 선행연구 주요 결과


- Fairris(2005)의 연구
  - Fairris는 LA 지역의 기업과 노동자들 중 생활임금의 적용을 받는 노동자들과 그렇지 않은 노동자를 대상으로 설문조사를 실시한 후, 이증차분법(difference in difference) 기법을 활용한 분석을 수행하였다.
  - 그 결과 생활임금의 적용을 받는 기업의 임금은 그 전에 비해 상승했고, 노동자들의 이직이나 접근 등이 생활임금의 적용을 받지 않는 기업에 비해 낮았으며, 고용수준에는 큰 차이가 없는 것으로 분석되었다.

- Lester(2011)의 연구
  - Lester는 성향점수(Propensity Score)를 활용하여 생활임금조례가 통과된 지역과 그렇지 않은 지역 사이에 존재할 수 있는 다른 특성들을 통제한 후, 그 효과를 분석하였다. 분석 결과, 생활임금이 저임금 노동자의 고용에 부정적인 영향을 미치지는 않는다는 사실을 발견하였다.

- Neumark(2002)의 연구
  - 젊은 노동자와 숙련도가 낮은 노동자는 생활임금이 도입된 후 실업의 위험이 증가하는 것으로 분석되었다. 하지만, 이 연구는 생활임금의 적용을 받는 대상자를 특정할 수 없는 자료를 활용하였으며, 분석에 활용된 자료 중 실제로 생활임금의 적용을 받는 인원이 많지 않기 때문에 분석결과의 타당도가 떨어진다는 비판을 받았다.
요약 및 결론

연구진은 취약계층 노동자의 근로환경 개선을 위해 시행되고 있는 제도를 생활임금 제도를 중심으로 살펴보았다. 내용적으로 생활임금제도는 저社会保障제도와 상당한 유사점을 갖고 있으나, 저社会保障보다 좀 더 높은 수준의 급여를 제공한 대상자에게 적용하는 정도의 차이점도 갖고 있다. 생활임금제도 도입의 역사적 배경을 살펴보면, 이 제도는 저社会保障제도의 구조적 문제를 개선하기 어려운 현실적 한계점을 타개하기 위한 전략적 수단으로 도입된 것으로 볼 수 있다.

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

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

본질적으로 생활임금이 추구하는목적이 저社会保障이 추구하는목적과 다르지 않다고 보았을 때, 과연 생활임금 논의가 필요한가에 대한논의도 이루어질 필요가 있다. 미국의 역사를 살펴보면, 생활임금의 도입은 취약계층의 임금을 올리기 위한 일종의 우회전략으로 볼 수 있는데, 우리 현실에서는 어떤 전략이 적합한 전략인지에 대한 고민이 필요한 것이다.

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


도쿄도 비정규직 노동자 고용환경 정비 지원사업

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

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

다음으로 사회보장에 관해서는 실업자와 빈곤자의 소득을 직접 보장하기 위해 1946년에 현대적인 공공부조제도로서 생활보호제도가 만들어졌다. 이와 함께 1947년에는 실업보험제도가 도입되어 단기 실업자는 실업보험으로, 장기 실업자와 빈곤자는 공공부조로 구제하는 사회보장제도의 기본적인 틀이 마련되었다.
더불어 전전(戰前)부터 있었던 연금과 의료도 전후(戰後)에 재정비되어 1950년대 말
에 국민간호보험·개연금제도(民國皆保険·皆年金制度) 연금에서는 직역보험이 후생
연금과 지역보험인 국민연금. 의료에서는 직역보험인 건강보험, 지역보험인 국민건
강보험이 합쳐져 전 국민의 연금과 의료를 보장하는 일본특유의 사회보험체제가
확립되었다(1961년 실시).
일본은 전후부터 1960년대 초반에 걸쳐 복국가가 성립기를 이루었고, 1960년대부
터 1970년대 전반 고도경제성장을 배경으로 복국가가 확대기에 들어섰다. 이후
1970년대 후반~1990년대 전반의 지속적 경제성장을 배경으로 복국가가 안정기 혹
은 정착기에 이르렀으나, 1990년대 후반~2000년대 이후 거품경제의 붕괴를 배경
으로 복국가의 위기 혹은 재편기로 돌입한 것으로 보고 있다.
일본 노동정책 사례는 위와 같은 일본 복국가의 역사적 전개를 배경으로 하여 이후
복국가 두 축의 정책 중 고용보장정책, 그 중에서도 주로 실업자들을 위해 일자리
를 제공하는 고용창출정책보다 노동자들의 노동조건 혹은 고용환경을 보장하는 정
책에 초점을 두어 논의를 진행할 것이다. 시기적으로는 일본 복국가의 위기 혹은
재편기, 즉 1990년대 후반 2000년대 이후 최근의 상황에 초점을 맞춘다. 그리고 중
앙정부의 정책보다 지방정부. 그 중에서도 도쿄도의 정책에 초점을 두고자 한다.

중앙정부의 노동시장 유연화 대응과 비정규 노동자 대책

일본은 1990년대 전반 이후 버블경제가 붕괴되면서 저성장시대로 들어섰다. 1990
년대에 경기침체를 극복하기 위한 여러 가지 개혁정책이 추진되었지만 경기가 회복
되지 않으면서 2000년대 초 '잃어버린 10년'이 야기되기 시작하였다. 그 후 '잃어
버린 10년'으로부터의 발물은 또한 적극적인 개혁정책이 시도되지만, 이 또한 가시
적인 성과를 내지 못했을 뿐만 아니라, 오히려 2008년 미국발 경제위기 등의 여파로
인해 일본경제는 더욱 험들어지게 되면서, '잃어버린 20년'이 야기되고 있는 상황
이다.
'잃어버린 20년' 속에서 일본 복국가가 적절히 대응하지 못하고 있는 문제로서 가
장 주목받은 것은 다음 두 가지이다. 하나는 경제의 세계화를 배경으로 한 노동시장
의 유연화, 특히 증가하고 있는 비정규직 노동자에 대한 대응문제이다. 또 하나는 저
출산·고령화를 배경으로 한 기존 가족구조·기능의 변화, 특히 남성생계부양/여성가
사노동 모델에서 보편적 생계부양/보편적 돌봄수행자(부양자) 모델의 전환에 대한

해외 지방정부의 노동정책과 사업 201
대응문제라고 할 수 있다.
이 두 가지 문제에 대응하기 위해 최근 일본에서는 적극적인 개혁정책이 추진되고 있다.

3.1.1 비정규 고용문제에 대응하기 위한 정책
일본정부는 노동시장 유연화를 실현하여 2012년 ‘비정규 고용문제에 관한 비전’을 발표하였다. 그 개요는 표 4-12와 같다. 개요에서는 비정규직고용문제 해결의 구체적 방향성을으로 7가지를 제시하고 있는데, 각 정책안을 간단히 소개하면 다음과 같다.

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

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

---

보다 상세한 정보는 후생성 발표자료(http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zr0-att/2r98520000025zshsh.p) 참조

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향 202
로의 전환제도 도입과 정비를 지원한다.
  ○ 편견은 일자리(decent work)에 어울리는 일자리를 노사가 선택할 수 있도록 환경정비, 고용관리를 지원한다.
  ○ 일-생활 양립(work-life balance)의 관점에서 비정규고용이 가지고 있는 ‘자유도’를 정규고용의 형태에서 실현할 수 있도록 지원한다.

3) 중립적인 조세·사회보장제도 구축
  ○ 비정규직 채용에 따른 기업의 노무비 부담 감소 등에 관해 기존의 조세·사회보장제도를 재구축하여 고용상황에 중립적인 제도를 구축한다.
  ○ 예를 들어 기업이 비정규직을 선호하는 중요한 요인인 연금과 의료보험 적용 여부에 관해 노동시간 요건(통상 정규직의 3/4 이상)을 개선하여 2016년 4월부터 주20시간 이상의 비정규직까지 연금과 의료보험의 적용을 추진한다.
  ○ 또한 조세제도의 측면에서 취업의 저해요인으로 작용하는 이른바 ‘103만원의 벽’(연간수입이 103만원을 넘으면 소득세 납부), ‘130만원의 벽’(연간수입이 130만원을 넘으면 사회보험료 납부)이 발생하지 않도록 배우자공제, 파부양자 인증제도의 개선을 추진하고자 한다.

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

5) 균등·균형대우의 효과적 촉진
  ○ ‘동일가치노동 동일임금’의 이념에 근거하여 성별 등 개인의 의지와 노력과 관계없는 속성을 이유로 차별을 받지 않도록 한다.
  ○ 정규직과 비정규직 사이에서 노동의 가치 차이와 임금 차이의 균형을 맞출 수 있도록 임금 결정에서 동등 업무에 종사하는 비정규직 노동자를 배려한다. 이를 위해 객관적
이미 공정한 직무평가와 직업능력평가 수법을 적극 활용한다.
○ 교육훈련의 기회 등 임금 이외의 부분에 대해서도 균등·균형대로를 적극적으로 추진한다.

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

7) 고용안전망 강화
○ 새로운 고용안전망을 ‘구직자 지원제도’를 통해 고용보험의 혜택을 받을 수 없는 구직자에 대해 직업훈련, 급여, 취직지원을 일괄적으로 제공한다.
○ 장기실업자나 저소득층에게 ‘복지에서 취로’ 지원사업 등을 통해 중앙정부와 지방정 자체가 일체가 되어 취업·자립지원을 확대한다.
표 4-12 일본 정부의 ‘비정규 고용문제에 관한 비전’ 개요

| 목적 | - 일본 경제 전체의 지속적인 발전을 추구한다는 관점에서 비정규 고용문제에 극단적 접근을 위한 비정규고용대책의 기본적인 방향성 제시  
- 앞으로 이 비전에서 제시하는 방향성에 근거하여 노사합의를 이루고 실효성 있는 비정규고용대책을 추진 |
| 노동시장 상황 | - 인구감소사회, 취업자수 감소 : 10년 내에 약 40만명 감소  
- 높은 실업률과 비정규고용 : 비정규 고용비율 2012년 35.1% |
| 현황 | 정규직 노동자  
양극화  
비정규직 노동자  
고용이 안정되고 차우도 좋지만  
직정의 구속성이 강함  
근무지정정서사인  
직종정무기사인  
단기간 정사원  
전문직형 계약사원 등  
다양한 근무·고용형태 선택곤란 |
| 핵심 | - 인구감소사회에서 노동자가 일하는 것에 희망을 가지고 활력있는 경제사회를 구축하기 위한 ‘인재입국(人材入국)’을 통해 사회전반에서 노동자 개인의 역량을 지원하는 것이 중요함.  
- 더욱더 고용형태에 관계없이 안정적이고 생활할 수 있는 길을 확보함. 이때에 기존의 전형적인 정사원뿐만 아니라 근무자나 직정을 한정한 근무지정정서사인, 직종정무기사인 등을 다양한 정서형태의 형태로 포함해야 함. 또한 ‘비정규직 비정규직 노동자’에 대해서는 정규직 노동자로의 전환을 지원함.  
⇒ 이를 통해 정규직/비정규직의 양극화 해소, 노동자의 의무적 직무능력이 향상되어, 이로 인한 기업의 생산성 향상.  
더 나아가 일본경제 전체의 발전이 달성될 수 있는 ‘순환형 사회’를 추구함. |
| 구체적 방향성 | ① 청년층 일자리 확보  
② 정규직·무기한 고용으로의 전환 촉진  
③ 지역특성과 인구생태계도 구축  
④ 공정한 처우확보, 불합리한 격차해소  
⑤ 군등·군형대의 효과적 촉진  
⑥ 직업격차형성 지원  
⑦ 고용안정화 강화  
비정규직 노동자의 능력개발강화를 위한 정책을 정립하여 ‘비정규직 노동자 능력개발강화에 관한 검토회’ 보고서를 발표(2012년 12월)한, 산업정책, 교육정책 등과 연계하여 구체적인 정책을 수립하며 강력히 추진하고자 함.  
- 구체적인 추진내용 중 하나로 2013년 예산안에 기업 내에서 비정규직 노동자 경영양성을 종합적으로 지원하는 포괄적인 조성사업을 요구함. |

3.2 도쿄도의 노동정책과 지원사업

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

---
24 특정의 사무소 혹은 근무근처 근무 가능한 범위의 사무소에서만 근무하는 것을 전체로 적용한 사례
25 특정 직장에 한해 근무하는 것을 전체로 적용한 사례
3 2 1 고용환경정비사업

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>단계</th>
<th>대상</th>
<th>주요 지원내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 1차 단계 (try 기업) | 비정규직 노동자 고용환경 개선계획을 | •사회보험노무사(노무사 중 사회보험분야 특화된 노무사),
| | 처음으로 작성·실시하고자 하는 기업 | 중소기업진단단(중소기업 전문 컨설턴트) 등 전문가를 파견하여
| | | 고용환경 개선 활동에 대한 지원
| | | •파견횟수는 원칙으로서 1기업 5회 파견(1회 2시간)
| 2차 단계 (level-up 기업) | 고용환경 개선 활동을 추진해 온 | •사회보험노무사, 중소기업진단단 등 전문가를 파견하여 고용환경
| | try기업으로 향후 더욱 적극적인 개선 계획을 | 개선 활동에 대한 지원
| | 실시하고자 하는 기업 | •파견횟수는 원칙으로서 1기업에 대해 3회 파견(1회 2시간)

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>분야</th>
<th>내용</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>취업규제</td>
<td>기업의 아르바이트 고용 남발을 극복하기 위해 파트타임, 아르바이트 등 취업규제 작성과 점검·정비 등</td>
</tr>
<tr>
<td>인사제도</td>
<td>직무나 능력에 대응한 인사·임용제도의 도입, 인사고가제도 도입, 정사원으로의 전환제도 도입</td>
</tr>
<tr>
<td>임금제도</td>
<td>직무나 능력에 대응한 임금제도와 숙직제도, 보너스·퇴직금 제도 도입</td>
</tr>
<tr>
<td>교육훈련제도</td>
<td>정사원과 동일한 연수기관 제공, 경력정성을 위한 연수 등</td>
</tr>
<tr>
<td>그 외 고용환경</td>
<td>정규직과 동일한 복리후생(퇴직연금, 식당, 체육, 주차장 등) 제공, 노동시간이 정규직의 3/4 미만인 시간제 근로자에게 정규직과 동일한 건강진단 실시 등</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

2) 중소기업의 일-생활 양립(work-life balance)지원사업
이 사업은 근로자들이 일과 육아·개호 등 가정생활과 양립할 수 있도록 노동환경을
개선하고자 하는 중소기업을 지원하는 사업이다. 구체적인 사업으로 일-생활 양립
조성금 지원사업, 일-생활 양립 전문가파견 지원사업, 일-생활 양립 연수회 실시 지
원사업 등이 있다.
일-생활 양립 조성금 지원사업

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>지원 대상사업</th>
<th>내용</th>
<th>지원대상 경비</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>일-생활 양립 추진을 위한 조사사업</td>
<td>종업원의 요구·만족도 파악, 개호실태 파악 및 업무분석등 일-생활 양립을 위한 관련 조사사업</td>
<td>종업원의 요구·만족도 조사경비, 개호실태 파악 조사경비</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>그외 일-생활 양립 추진 관련 조사경비 (업무분석 등, 사내의 상황파악 조사, 시장조사 등은 불포함)</td>
</tr>
<tr>
<td>일-생활 양립 건설등 사업</td>
<td>일-생활 양립을 추진하기 위한 사내 직장환경 개선 관련 건설등 사업</td>
<td>연수실장비</td>
</tr>
<tr>
<td>인재육성사업</td>
<td>육아-개호후유증 근로자 능력개발사업 (육아-개호후유증 근로자 능력개발사업)</td>
<td>육아·개호후유증 근로자 능력개발사업 (육아-개호후유증 근로자 형성에 따른 능력개발을 위해 실시하는 연수)</td>
</tr>
<tr>
<td>육아·개호양립지원사업</td>
<td>육아·개호후유단계를 상호하는 육아·개호후유단계 입원 및 각종 양립지원 제도비</td>
<td>육아·개호후유단계를 상호하는 육아·개호후유단계 입원 및 각종 양립지원 제도비</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>가족의 날 등 근로자 가족 친화사업</td>
<td>근로자 가족 친화사업 경비</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>육아·개호상담원 배치</td>
<td>육아·개호상담원 배치 경비</td>
</tr>
</tbody>
</table>
| 다양한 근무형태 실시사업 | 재택근무제도 도입사업 | 재택근무제도 도입을 위한 환경구축, 모바일 근무환경구축, 모바일 근무환경 구축
| | 보바일 이용 혹은 시스템 도입을 통한 다양한 근무형태 실천사업 | 보바일 이용 혹은 시스템 도입을 통한 다양한 근무형태 실천사업 |
| | 위 제도비에 수반하는 취업규칙 개정 | 위 제도비에 수반하는 취업규칙 개정 |
| 일-생활 양립 보급개발사업 | 관리직 및 근로자 대상 일-생활 양립 관련 연구 사업 | 일-생활 양립 보급개발에 필요한 경비(교통경비, 인터넷 등 구축·운영 경비) |
| | 사내 보급 및 개발 사이트 구축사업 | 일-생활 양립 추진 관련 연구개발 경비(예성원·관리직을 대상으로 한 역량개발연구) |
| 그 외 | 그 외 일-생활 양립 추진에 관련된다고 도지사가 인정하는 사업 | 그 외 일-생활 양립 추진에 관련된다고 도지사가 인정하는 사업 correl |

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

항일 양립 전문가 파견 지원사업

이 사업은 일-생활 양립을 위한 고용환경을 정비하고자 하지만 그 방법을 잘 모르는 기업, 혹은 예전부터 고용환경을 정비해 왔지만 실적이 없는 기업을 지원하는 사업이다. 도쿄도는 일-생활 양립을 실현하기 위해 고민하고 있는 기업에게 사회보험노무사, 중소기업진단사 등 전문가를 파견한다. 이들은 근로자의 일-생활 양립을 위해 기업의 고용환경을 정비하며, 근로자와의 일-생활 양립을 증진시키는 역할을 한다.
업에 구체적인 조언과 제안을 하는 역할을 한다.
- 파견비용은 무료이며 한 기업당 최대 5회까지(1회당 약 2시간) 파견한다.
- 일-생활 양립 연수회 실시 사업
- 도쿄도의 노동상담정보센터는 중소기업 경영자나 인사 및 노무담당자에게 일-생활 양립 관련 연수회를 실시하고 있다. 연수회는 기초편과 level-up편으로 나누어 각각 연간 6회씩, 총 12회 실시를 목표로 진행하고 있다.
- 기초편은 일-생활 양립을 위한 기초지식을 공부하는 연수회이며(2시간 정도, 강의형식), level-up편은 일-생활 양립 추진을 위한 실무적·실천적 지식을 공부하는 연수회이다(3시간 정도, 강의형식과 토론형식을 병행).

3) 활기찬 직장 추진 지원사업
도쿄도는 종업원이 일과 생활을 양립하면서 활기차게 일할 수 있는 직장을 실현하기 위해 노력하는 모범적인 중소기업을 ‘도쿄도 일-생활 양립 인증기업’으로 선정하고 있다. 활기찬 직장 추진 지원사업은 일-생활 양립을 위한 고용형태/근무형태에 대한 사회적 인식을 바꾸고 중소기업의 고용환경 정비를 추진하는 사업이다. ‘도쿄도 일-생활 양립 인증기업’은 다음 표 4-16과 같이 4개 부문으로 이루어지고 있다. 인증사업은 매년 개최되는 ‘work-life balance festa 도쿄’ 등의 이벤트를 통해 광범위하게 홍보된다. 이 이벤트에서는 일-생활 양립이 기업경영에 미치는 영향 관련 토론회, 모범 중소기업 사례 홍보 등도 추진하고 있다.\(^\text{26}\)

\(^{26}\) 상세한 실시보고서는 다음의 홈페이지를 참조 : http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ikiki/festa/index.html
표 4-16 '도쿄도 일-생활 양립 인증기업'사업 내용과 추진사례

<table>
<thead>
<tr>
<th>인증부문</th>
<th>내용</th>
<th>추진 사례</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>정기간동</td>
<td>연간 총 노동시간과 연장 노동시간 등</td>
<td>관리 감독자에 대한 의식 개발</td>
</tr>
<tr>
<td>식감사업</td>
<td>정시간 노동을 줄이는 활동</td>
<td>의사의 효율적 운영</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>노동시간관리에 대한 연수</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>업무간소화 등 업무형태 제고</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>정서퇴근day 설정 등</td>
</tr>
<tr>
<td>휴가사업</td>
<td>휴가사용 총명 체제나 새로운</td>
<td>연간 휴가사용 계획제도</td>
</tr>
<tr>
<td>총신사업</td>
<td>휴가제도 설정 등 휴가사용 총명을</td>
<td>연간 휴가 연속사용 계도</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>위한 활동</td>
<td>연간휴가사용 총명기간 설정</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>차원통사 휴가</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>기념휴가</td>
</tr>
<tr>
<td>육아-개호</td>
<td>육아휴업이나 개호휴업제도에 대해</td>
<td>휴업 전부터 복직까지 제도 이용자를 지원하는 체제 구축</td>
</tr>
<tr>
<td>혼합사업</td>
<td>법률 이상 기준을 초과하는 제도를</td>
<td>휴업한 사원이 원활하게 복귀할 수 있도록 교육훈련기회 제공</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>도입하거나 추진하기 위한 활동</td>
<td>대체요원 확보 등 제도 이용자의 부재를 카버할 수 있는 체제로 정비</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>관리적을 대상으로 일-생활 양립 지원의 중요성에 관한 연수 실시</td>
</tr>
<tr>
<td>다양한 근무형태</td>
<td>육아나 개호뿐만 아니라 생애단계별</td>
<td>유휴근무제</td>
</tr>
<tr>
<td>도입사업</td>
<td>일- 생활 양립을 위한 다양한</td>
<td>재택근무</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>근무형태 도입 활동</td>
<td>단시간 정상치 해도 도입</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>업무시간 분담 : 1일 업무 시간을 2시간 교대 체제로 운영 등</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

4) 문제해결형 노동환경정비사업

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

표 4-17 문제해결형 노동환경정비사업의 내용

<table>
<thead>
<tr>
<th>부문</th>
<th>지원내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 고용환경정비사업     | • 종업원 만족도 조사  
|                      | • 종업원 만족도 조사  
|                      | • 단시간근무제도와 재택근무제도 도입  
|                      | • 복지지원 포털사이트 구축  
|                      | • 관리직을 위한 양립지원협동연수회 등                                      |
| 청년층취업추진·직장정착사업 | • 합동기업설명회 실시  
|                      | • 합동취업전문가 실시  
|                      | • 인턴십 실시  
|                      | • 청년층 지원을 위한 셔니카 개최  
|                      | • 사내상담체제 정비 등                                                      |

해외 지방정부의 노동정책과 사업 209
도쿄도 노동상담정보센터

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

### 표 4-18 노동상담정보센터 지원업무 내용

<table>
<thead>
<tr>
<th>지원대상</th>
<th>지원사업내용</th>
</tr>
</thead>
</table>
| 문제를 해결하고자 하는 사람 | - 노동상담 : 임금, 전업수당, 노동시간, 성희롱·성폭력, 노동조합활동, 아르바이트 고용관리 등에 관한 상담  
- 알선 : 노사 간의 갈등이 당사자 간의 대화로 해결되지 않은 문제에 관해 해결을 도모하는 활동 |
| 배우고 싶은 사람들이나 조사하고 싶은 사람 | - 노동세미나 실시 : 노동법(노동기준법, 노동조합법 등)이나 노동문제(넘녀고용급등, 성희롱·성폭력 등) 등에 관한 세미나 개최  
- 노동자료 제공 : 노동에 관한 정보와 자료 제공('pocket 노동법' '성희롱방지handbook' '파견노동 Q & A 등') |
| 사업주 | - 일·생활 양립 지원 : 일·생활 양립을 적극 추진하고자 하는 중소기업 지원  
- 비정규노동자 고용환경개선지원 : 아르바이트 등의 고용환경개선을 추진하는 중소기업에 대한 경영지원 |
| 노동조합 | - 노동관계조정 : 노동에 관한 각종조사 실시 (노동조합기초조사, 경제주요·탁결상황조사, 중소기업 임금·퇴직금사정조사, 노동조건심사조사 등) |

### 평가와 과제

일본은 1990년대 전반 이후 '일어버린 10년', '일어버린 15년'을 지나 '일어버린 20년'이 이야기되고 있다. '일어버린 20년' 속에서 복지국가의 두 축인 고용보장과 사회보장이 모두 제 기능을 하지 못하게 되면서 일본 복지국가 위기에 직면했다는 인식이 강해지고 있다. 일본은 다른 서구의 복지국가들에 비해 남성의 안정된 고용을 기반으로 한 남성생계부양자(male breadwinner) 모델의 가족을 전제로 하여 왔는데, 그 전제가 '일어버린 20년' 속에서 크게 무너지게 되었다는 점이 중요하다.

그간 완전고용을 자랑하던 일본의 고용상황이 크게 악화되어, 실업률과 비정규직 노동자 비율이 급속히 증가하고 있다. 이로 인해 주로 정규직 노동자를 대상으로 운용되었던 사회보장제도의 기능 또한 급속히 약화되었다. 이와 같은 상황 속에서 노동시장 유연화에 대응하는 정책들과 가족구조·기능의 변화에 대응하는 정책들이 절실히

---

27 보다 상세한 정보는 도쿄도 노동상담정보센터 홈페이지(http://www.hattaraku.metro.tokyo.jp/soudan-c-center/)를 참조)
요구되고 있는 것이라고 할 수 있다.
현재 일본 정부가 이런 위기적 상황에 과연 어느 정도 적절히 대응하고 있는지에 대해서는 평가하기 힘들다. 대부분의 정책이 본격적으로 전개된 것은 최근 3~4년이며, 대응해야 할 문제의 성질상 바로 정책성과를 평가하기는 곤란하다. 하지만 복지국가라는 이론적·역사적 틀 안에서 고려해보았을 때, 최근 진행되고 있는 여러 정책의 방향성에 대해 다음과 같은 논의를 할 수 있다.
최근 일본에서 진행되고 있는 고용보장정책과 사회보장정책의 전체적인 개혁상황을 살펴보면, 일본 복지국가가 충분히 성공적으로 기능을 하였던 20세기 후반의 상황으로 돌아가고자 하는 경향과 거기에서 벗어나 21세기의 새로운 복지국가를 만들여 내려는 경향이 동시에 나타나고 있다고 할 수 있다.
예를 들어 노동시장 유연화에 대응하는 정책 중 비정규직 노동자들에 대한 정규직 전환제도의 적극적 도입 등 고용 안정을 고려하는 정책들에서는 male breadwinner 모델 속에서 남성의 안정된 고용을 제공할 수 있도록 하여 20세기 복지국가의 모습을 되찾으려는 경향이 강하다. 하지만 일-생활 양립을 중시하며 다양한 근무형태를 인정하는 정책들에서는 21세기의 새로운 복지국가를 모색하는 모습이 엿보인다.
마찬가지로 여성들의 육아휴업을 촉진하고 장려하는 정책들을 보면 20세기 복지국가에서 강하게 보였던 무성의 역할을 강조하는 부분이 다시 나타나는 듯 실지만, 다른 한편 사회보장제도의 개혁에서 보이는 각종 가족정책의 추진은 양성평등을 강조하는 방향성을 보여주고 있다.
정리해 보면, 최근 일본에서 나타나고 있는 복지국가 정책은 과거 20세기 복지국가의 방향성과 새로운 21세기형 복지국가의 방향성 속에서 우왕좌왕하고 있다고 판단된다. 위와 같이 보면서, 일본복지국가가 20세기 후반 이후 직면하게 된 중요한 두 가지 문제, 즉 노동시장의 유연화에 대한 대응문제와 가족구조·기능의 변화에 대한 대응문제에 얼마나 적절히 대응해가 는지, 다시 말해 20세기형과 21세기형 중 어떤 방향성을 정책전개가 보다 적절히 그들 문제에 대응해가는지에 대한 고찰은 현실적으로도 매우 흥미 깊은 주제라고 판단된다.
독일 지방정부의 노동시장 취약계층 고용환경 개선 지원정책

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

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

연방정부의 노동시장 취약계층 관련 정책


'어젠다 2010'에서는 고용정책과 관련해 구직제도 및 고용지원서비스 개편, 고용형태의 유연화, 고령근로자의 취업지원, 정기실업자의 취업지원 등이 주요 정책으로 제시되고 있다.
고령근로자 취업지원
- 하르츠 병목에서 만 50세 이상 고령 실업자의 재취업을 위한 임금보전구권 제도가 신설되었다. 그리고 만 55세 이상 실업자를 고용하는 사용자에게 고용보험의 부담금을 2006년까지 한시적으로 면제하는 제도로 만들었다.
- 장기실업자 취업지원
  - 장기실업자 대상 사회보험급여와 공적 부조인 실업보조금을 하나로 통합하는 법안과 장기 실업자에게 통합적 서비스를 제공하는 JobCenter 설치 법안이 제정되었다. 연방노동청 산하의 지역별 노동청과 각 지방청부가 연계하여 지역별 Job Center 업무를 수행하도록 되어 있다.
- 고용형태 유연화와 Minijob 제도의 개편
  - Minijob은 원금여가 벌어서 정한 기준급여에 미달하는 경우 노동자와 사용자에게 세금 및 사회보험세 납부의무를 면제하는 제도이다. 하르츠 법안은 주당 15시간으로 제한되어 있던 Minijob 제도의 주당 근로시간 제한 규정을 삭제하였다. 그리고 월 324유로였던 Minijob 적용기준 급여를 월 400유로로 인상하였다. 이는 사용자의 단시간 근로자 고용 촉진, 노동자의 실수령 급여 인상으로 재입금 노동시장 참여 활성화를 목표로 하는 것이다. Minijob 제도 개편으로 25세 미만 청년, 기혼여성, 고령자 등의 고용취약계층 실업률이 감소하는 효과가 있는 것으로 평가된다. 그러나 Minijob 취업자가 정직적으로 이전하는 비율이 높지 않아 고용취약계층이 정직적에 진입할 수 있는 진입장벽을 낮추는 역할을 하지 못한다는 비판도 받고 있다.

42

함부르크의 근로환경 개선 지원사업

42.1

핵심과제

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

출처: 독일 연방 노동청(BA), Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, 2013 (Hrsg.)Agentur für Arbeit Hamburg/BASFI, Gemeinsames Arbeitsmarktprogramm 2012 창조
422 노동시장 취약계층 지원사업

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

1) 고령자
   - 고용취약 원인
     - 근로자 연령이 늘어짐에 따라 실직의 위험이 증가한다.
     - 기존 노동과정에서 추가적인 직업교육이 이루어지지 않아 노동력 수준이 떨어진다.
   - 시청부 및 지역노동청의 지원방향
     - 직업교육이 충분히 이루어지지 못한 고령근로자 대상으로 직업교육을 지원한다.
     - 사업장 내에서 제공하는 학습으로써 근로자가 연장될 수 있도록 한다.
   - 지원사업
     - 사업장 내에 고령 근로자를 위한 직업교육과 정책을 지원하는데, 해당 교육과정이 설치될 수 있도록 기업 단위로 제공 지원을 하는 것이 확인 지원방식이다. 이 사업은 함부르크 지역 노동정 주도로 진행한다.

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

- 자격증 인정 신청자에게는 직업실무교육프로그램을 제공한다. 교육프로그램은 6개월의 실무연수와 6개월의 추가적인 직업교육으로 구성되어 있다. 실무연수교육을 통해 해당 이주노동자의 업무능력이 해당 자격증이 보증하는 수준에 있는지를 검토한다. 직업실무교육프로그램에 참여한 이주노동자에게는 교육생의 자격으로 취업기회를 준다.

- 해외 자격증을 가진 이주 근로자 대상으로 함부르크시 노동/사회/가족 통합부는 장학사업을 하고 있다. 장학사업은 해외 자격증을 가진 이주노동자가 독일 내 인정을 신청하면 재정지원을 하는 사업이다. 재정지원은 장학금 형식으로 50%가 장기부이자 용자, 50%는 보조금 형식의 환급의무가 없는 지원금으로 구성된다. 보조금은 교재비, 수강료 및 시험 지원비 등으로 최대 5,000유로까지 지원한다.

3) 여성
- 고용취약 원인
  - 직업교육 기회에서 여성은 상대적으로 차별을 받으며, 자녀양육으로 인한 경력단절 여성의 재취업 기회가 없고, 자녀양육 부담으로 취업 의지가 상실된다.

- 시정부 및 지역노동청의 지원방향
  - 지역노동청에서 담당하는 전통적인 취업지원 시스템을 활성화한다.
  - 재취업 활성화를 위한 적극적 대책을 마련한다.
  - 추가적인 직업교육을 지원한다.

- 지원사업
  - 지역노동청은 3세 이하 영유아를 혼자 양육하는 여성을 우선 관리 대상으로 하여 통합적인 상담과 지원을 하도록 한다. 중소기업의 일/가정생활 양립을 위한 근로환경 조성과 관련해 기업 상담도 한다.
43 편행30의 근로환경 개선 지원사업

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

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

2) 이민자 및 외국인 노동자
- 현황과 고용취약 원인
  - 편행 전체 인구의 36.7%가 이민자 및 외국인 노동자이다. 2012년 6월 현재 이민자

30 (Hrsg.)Jobcenter München, Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2013, 2013 참조
및 외국인 노동자의 취업률은 26.5%로 조사되었다. 푸젠 지역 실업자의 48.3%인 10,604명이 이민자 및 외국인 노동자가였다. 이들 중 15.7%가 학교교육을 완전히 이수하지 못하였고, 77%는 직업교육을 이수하지 못하였다. 실업자의 41.3%만이 이민자 및 외국인 노동자 취업지원프로그램에 참여하고 있다.

- 이민자 및 외국인 노동자의 고용취약 원인 중 가장 큰 것은 언어 문제이다. 언어 문제는 낮은 직업교육 수준으로 이어지며, 이는 낮은 수준의 노동력 집로 이어진다. 특히 여성 이민자의 취업이 더 어려운 것으로 나타났다.

○ 시정부 및 지역노동청의 지원방향
- 기본적인 언어교육에 대한 지원을 하고, 취업관련 전문분야에서 활용되는 언어 습득을 위한 지원도 병행한다.
- 지원사업
  - 핵심프로젝트는 언어교육지원사업이며, 28개로 세분화된 프로젝트가 운영되고 있다.
  - 지원사업을 통해 2012년에 약 3,200명이 취업에 성공한 것으로 보고되었다.

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

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

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

근로자를 위한 최소한의 고용환경 수준은 대부분 법과 제도의 틀 내에서 정해지게 되며, 이를 관리·감독하는 행정부서는 고용노동부의 지방노동청이다. 이런 점에서 서울시가 근로자 고용환경을 개선하기 위해 할 수 있는 정책수단이 매우 한정적이라고 할 수 있다. 서울시가 법과 제도 차원을 넘어 근로자 고용환경을 향상시켜야 하는 만큼, 정책의 구체성이 요구된다고 할 수 있다. 정책의 구체성은 정책대상의 우선순위 선정 및 전략적 접근 결정에서부터 시작해 특정 업종과 직업군에 대한 실태조사와 서울시 차원의 맞춤형 정책사업 도출로 이어진다고 할 것이다. 이런 점에서 서울시의 임시·일용근로자 노동시장 분석에 기반을 둔 정책방향 제안은 서울시 노동복지정책 대상의 우선순위 및 전략적 선택 결정에 도움을 줄 수 있을 것이다.

두 번째는 서울시 차원에서 근로자 고용환경 향상을 위한 정책수단이 한정적이므로 이를 극복하기 위한 다각적 협력 거버넌스 구축이란 전략 차원의 정책방향을 제안하고 있다.

서울시 노동시장 분석과 노동복지정책 방향

산업별 취약근로자 특성을 반영한 고용환경 개선 정책 방향

고용안정성이 가장 낮은 서비스업 근로자 위한 정책 설계

서비스업은 서울시 임시·일용근로자의 60.2%를 차지하며 고용안정성이 가장 낮은 산업이다. 서비스업은 일용 근로자 비중이 10%로 사회서비스업(2.4%)에 비해 높다. 서비스업 중 고용안정성이 가장 낮은 업종은 음식점 및 주점업으로 근로자의 72.8%가 임시·일용직이며, 그 숫자도 가장 많다. 서비스 직종으로 임시·일용근로자 규모
가 가장 큰 직종은 조리 및 음식서비스직으로 약 15만명이다.
서비스업은 임시·일용직 비중과 그 규모가 가장 큰 만큼 고용환경이 개선될 경우 파 급효과가 가장 클 것이다. 서비스직은 우선적으로 음식점 및 주점업의 조리 및 음식 서비스직의 임시·일용근로자 고용환경 개선을 위한 세부시황조사와 정책 설계를 할 필요가 있다. 조리 및 음식서비스직은 일용직 비중도 28.5%를 차지하므로 임용직에 특히 초점을 맞춘 정책설계가 필요할 것으로 보인다. 음식점업의 특성상 임용근로자 고용이 불가피하다면, 최저임금준수 근로감독 강화, 배달사고 등으로 인한 산업재해 감소 교육과 캠페인 사업, 취업비용 감소를 위한 공공의 직업알선 강화 등이 바람직하다.

시장화 확산과 고용안정성이 가장 낮은 사회복지서비스업의 정책 설계
서울시 사회서비스업 중 교육서비스업 종사자 수가 가장 많으나, 그 비중은 감소하고 있는 반면, 사회복지서비스업 사업체와 종사자 수는 증가하고 있고 증가율도 가장 높다. 사회복지서비스업 일자리의 양적 성장과 질적 성장이 동반되고 있는지 점검할 필요가 있다.
사회복지서비스업은 상용근로자 비중이 64.8%, 임시직이 31.2%, 일용직이 4.0%로 사회서비스업 내에서 고용안정성이 가장 낮은 분야이다. 사회복지서비스업은 사회서비스업 내에서 임금 수준도 가장 높다. 사회복지서비스 상용근로자 월평균 임금은 136만원으로 공공행정 및 사회보장행정업(314만원)의 43%, 교육서비스업(285만원)의 48%, 보건업(266만원)의 51% 수준에 그린다. 사회복지서비스업 임시근로자 월평균임금 수준도 보건업의 74%, 교육서비스업의 66%에 머물고 있다.
사회복지서비스업은 여타 산업에 비해 운영주체가 비영리기관(35%)이 많고 근로자 (48%)수가 많다는 특성이 있다. 그러나 최근 몇 년간(2008~2011년) 영리사업체인 회사법인과 개인사업체의 증가율이 매우 높은 반면, 비영리사업체는 감소하고 있어, 사회복지서비스업의 시장화 수준이 커지고 있다. 회사법인과 개인사업체의 임시·일용직 비중은 비영리사업체에 비해 높고 임시·일용근로자 증가를 주도하고 있다. 사회복지서비스업 서울시 고용 증대에 기여하고 있으나 고용이 불안정하고 임금수준이 낮은 점 높은 일자리 증가를 주도하고 있는 배경에는 사회복지서비스업의 시장화 확대와 관련이 있다고 할 수 있다. 사회복지서비스업의 시장화 추세는 소비자의 선택권 확대라는 차원에서 정책적으로 추진된 영향이 크다. 그러나 사회복지서비스의

정책제안
시장화 확대와 관련된 일자리의 질에 대한 정책적 고려는 거의 없었다고 할 수 있다. 사회복지서비스 사업체의 시장화 수준이 빠르게 진행되고 있으나, 현재 비영리기관 운영 비중이 아직 높고, 공공지원 및 공공위탁사업을 수행하는 사업체가 많다. 이런 점에서 사회복지서비스업은 여타 산업에 비해 정책 개입으로 근로자 고용환경 개선이 가능한 일자리 분야이다.

사회복지서비스업 임금근로자의 85%가 여성이며, 특히 보육시설업의 여성근로자 비중은 95%로 압도적이다. 사회복지서비스 근로자의 고용환경 개선은 여성 고용을 증대하는 동시에 여성 일자의 질을 높이는 효과를 가져오게 된다. 공공이 운영하는 노인 및 아동복지시설의 비중을 확대하고, 공공이 질 좋은 일자리를 만들어 내는 모범적인 고용주 역할을 함으로써 민간 사회복지서비스 사업체의 전반적인 근로 환경 수준을 높여야 한다는 전략이 필요하다. 서울시 생활임금제 도입을 사회복지서비스업에 우선 시범적용하는 것을 전략적으로 고려할 수 있다.

사회복지서비스업의 임시직(24시간)과 일용직(17시간)의 주당 평균노동시간은 서울시 임시근로자(34.2시간)와 일용근로자(26시간)에 비해 빨라, 이는 고용기회 자체가 부족한 것으로 볼 수 있다. 고용안정성과 별도로 고용기회 확대라는 차원에서 공공지원을 통한 사회복지서비스 확대로 사회복지서비스 업소 일용 근로자의 고용 기회 확대와 임금수준 향상을 고려하는 전략도 필요하다.

전문적이면서 임시근로자 비중과 규모가 가장 큰 교육서비스업의 정책 설계

사회서비스업은 고용 증가 추세에 있으며, 임시·일용근로자 증가율도 다른 산업에 비해 상대적으로 높다. 사회서비스가 고용 증대를 이끌고 있어 향후 사회서비스업에 대한 관심과 지원을 확대한다면 사회서비스업에서 ‘-unused 일자리’가 창출될 가능성 이 높다.

사회서비스업은 일용근로자 비중이 낮은 반면, 임시직 비중(24.3%)이 높다는 특징이 있어, 임시근로자에 초점을 둔 고용환경 개선 정책을 설계할 필요가 있다. 특히 교육서비스업은 사회서비스업 임시·일용직의 55%를 차지하고 있고, 전문직 중에서 교육전문직은 임시직 비중이 33.4%로 그 수가 25만명으로 가장 큰 규모이다. 교육서비스업 임시근로자의 임평균임금(102만원)은 사회서비스업 내에서 가장 높다. 교육서비스업은 전문적이면서 임시근로자가 많은 노동시장 특성을 반영한 고용환경 개선책을 설계할 필요가 있다.
건설분야 기능직 및 단순노무직의 임용직을 위한 정책 설계

기능직 중 건설 및 체공 관련 기능직은 전체 근로자의 83.1%가 임시･일용직(임용직 68.4%, 임시직 14.7%)이며, 기능직 중 그 규모가 가장 크다. 단순노무직 중 건설 관련 단순노무직은 99.1%가 임시･일용직(임용직 92.9%, 임시직 6.2%)이다.

일용직수록 민간직업연계기관 이용률이 높다. 건설분야 일용직의 취업비용 감소와 취업지원을 위한 특화된 구직 시스템 설계를 고려할 필요가 있다.

10대 아르바이트 일자리와 60대 재취업 고용안정성을 위한 정책 설계

10대 임금근로자는 그 수가 적으나 임시･일용직 비중이 89.4%이다. 60대 임금근로자는 임시･일용직 비중이 62.7%이다. 10대의 아르바이트 일자리에 초점을 두어 청소년 대상 노동권 및 노동법 상담과 교육사업을 확대하고, 최저임금기준 및 근로 감독을 강화하는 것이 바람직하다. 60대 이상 근로자 대상의 재취업 및 고용안정성 확보를 위한 직업훈련사업과 취업상담을 강화할 수 있는 정책설계가 필요하다.

일과 가정생활 양립 지원사업은 노동복지정책 차원에서 확대 추진

여성 임금근로자는 30대~40대의 고용률이 가장 높다. 40대 이후 근로자의 고용안정성은 남녀 모두 전체적으로 하락하지만, 특히 여성근로자는 40대 이후 임시･일용직 비중이 크게 늘어난다. 40대 여성근로자의 임시･일용직 비중은 남성의 2배, 50대 여성근로자는 남성의 약 3배에 이른다. 여성은 자녀 양육 등의 이유로 경력단절 이후 임시･일용 근로자로 재취업을 하고 있다.

일-가정생활 양립 정책이 노동복지정책의 한 축으로 부상하고 있으며, ILO는 팬샵은 일자리 조건에 일-가정생활 양립을 포함하고 있다. 일본 도쿄도의 노동복지정책은 고용환경정비와 일-가정생활 양립이라는 두 축을 중심으로 이루어지고 있다. 여성정책에서 주로 언급되어 왔던 일-가정생활 양립 지원정책은 노동복지정책 차원으로 확대하여 추진할 필요가 있다.

영세사업체와 대기업의 고용환경 개선을 위한 정책 설계

서울시 임금근로자는 1~4인 사업체에서 일하는 근로자가 24.8%(약 111만명)로 가장 많으나, 근로자의 상용직 비중은 31.0%에 불과하다. 300인 이상 사업체 근로자 비중은 21%(약 97만명)이며 상용직 비중이 81.2%이다. 그러나 300인 이상 사업체
의 임시·일용직 수는 16만 명에 달한다.
소규모 사업체는 사업체 재정지원을 통해, 대기업은 근로환경 우수기업 인증제나 협약 및 홍보 등의 방식으로 고용환경 개선을 유도하는 정책 설계가 필요하다.

일용근로자 구직활동을 지원하는 공공적책 알선기관 확대
상용직과 임시직에 비해 일용근로자의 민간직업알선기관을 통해 구직하는 비중이 높다. 임용직의 주당 평균노동시간은 26시간으로 상용근로자(42시간)보다 16시간이 짧다. 그리고 현 직장 근속기간이 1년 미만인 근로자가 79%에 달하고 있다. 이는 고용기회 자체가 적고, 고용안정성이 높으며, 임금수준도 낮은 일용직 취업비용이 더 많이 지불하면서 구직활동을 한다는 것을 의미한다. 노동시장 구조상 일정 부분의 일용근로자 수요와 공급이 존재할 수밖에 없는 상황에서는 일용근로자의 취업비용을 줄이면서 고용기회를 확대할 수 있는 정책설계도 필요하다. 일용직 고용이 많은 음식점 및 판매업, 건설업 등 일용직 특화 공공직업알선기관을 활성화하는 정책설계가 바람직하다.

다자간 협력 거버넌스 활성화를 통한 노동복지 실현 전략

행정부서의 횡적 협력 체계를 통한 고용환경 개선 전략
고용환경 개선을 위한 근로감독을 고용노동부에 있는 만큼, 서울시 차원의 근로자 고용환경 개선 정책 수행을 위해서는 고용노동부의 지역노동청과 업무협력 관계가 필수적이다. 그러나 여타 행정업무와 달리 고용노동부가 독자적인 지역 노동장을 운영하고 있어 노동행정업무는 중앙정부와 지방정부 간의 연계고리가 약하다. 고용환경 개선 업무는 서울시 행정부서 내에서도 여러 부서에 걸쳐 있다. 경제진흥실에 노동정책과가 신설되었으나 예산과 인력이 제한적이다. 그리고 서울시 차원의 근로감독 및 고용환경 개선을 위한 법적 및 제도상의 권한은 매우 한정적이다. 이런 차원에서 서울시 노동정책과는 노동복지정책의 기획 및 조정 역할에 역점을 두 필요가 있다. 즉 고용환경 개선과 관련한 정보 구축과 분석, 이에 기반을 둔 노동복지정책 기획, 그리고 사업 추진에 필요한 협력 파트너십 구축 등의 기획 및 조정 역할에 초점을 두 필요가 있다. 서울시 노동정책과 성과를 거두기 위해서는 여러 부서의 협력과 참여가 절대적이므로 경제진흥실, 복지건강실, 여성가족정책실, 노동보채관 등을 주축
으로 하는 서울시 행정내부 차원의 노동복지행정협의체 구성의 고려할 수 있다. 노동정책과가 노동복지행정협의체의 간사 역할을 한다.

기업의 참여와 협력 유도를 통한 고용환경 개선 전략

근로자 고용환경 개선은 기업의 참여와 협력을 통해서만 성과를 도출할 수 있는 만큼, 기업과의 거버넌스 전략이 필요하다. 영세기업은 재정지원을 통해, 대기업은 브랜드 제고 지원 등의 차별화된 지원 전략을 모색할 수 있다. 도쿄도에서 하고 있는 중소기업 비정규직 노동자 고용환경 개선을 위한 전문가 파견, 조사비 지원, 일-가정생활 양립 지원사업 등은 좋은 사례라고 할 수 있다. 런던시는 생활임금기업 인증제를 공식적으로 도입하고 이를 실천하고 있는 기업을 공보하고 있다. 대기업은 기업 이미지 제고 차원에서 생활임금제에 참여하게 되므로 좋은 사례라고 할 수 있다.

상향식 방식과 기업 및 제3섹터 협약을 통한 생활임금제 도입 전략

최근 서울시를 비롯한 일부 지방자치단체는 근로조건 향상을 위한 방안으로 생활임금제에 주목하고 있다. 영국이나 미국사례를 보면 생활임금제 도입은 시민사회와의 상향식 운동과정에서 서울시의 적절한 지원이 이루어져야 도입 및 확산 가능성이 높아진다고 할 수 있다. 생활임금제는 의료가 장기의 공공부문에서부터 도입이 시작된다. 그러나 생활임금제의 파급효과를 높이기 위해서는 일반기업이나 제3섹터로 확장되는 것이 필요하다. 런던시는 생활임금제가 공공부문 이외에도 일반기업, 사회적 경제 사업체, 교육기관, 비영리기관으로 확대될 수 있도록 노력하고 있다. 그리고 생활임금제 도입이 용이하지 않은 소매업 및 숙박업 등에도 재한적이기는 하나 생활임금제가 도입될 수 있도록 노력하고 있다. 런던시의 이러한 생활임금제 도입은 시민사회단체의 상향식 운동과 런던시의 결합과 지원, 그리고 기업의 참여로 가능한 것이다.
서울 지역단위의 체계적인 노동시장 분석을 위한 노동통계 구축

24.1 통계청과 고용노동부의 지역별 원자료 공개를 위한 노력
서울시 차원의 노동복지정책 수립을 위해서는 비정규직 근로실태 등 노동시장에 대한 체계적인 분석이 필요하나, 현재 지역별 근로실태를 분석할 수 있는 자료수준이 한정적이다. 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사와 고용노동부의 고용형태별 근로실태조사의 지역별 원자료 공개를 위한 서울시 차원의 노력과 광역지방 자치단체들이 공동으로 대응하는 방안을 강구할 수 있다.

24.2 서울시 차원의 노동복지 관련 자료 체계화 방안 모색
통계청과 고용노동부가 지역별 원자료 공개에 소극적인 경우, 서울시 차원의 노동복지 관련 기초자료 체계화 구축을 위한 사업을 할 필요가 있다. 서울시 차원의 노동복지 지표등을 구축하거나 연도별로 업종별 순차조사 등의 기획조사를 통해 서울시 차원의 기초자료를 체계화하는 것이 필요하다.
참고문헌
참고문헌

강혜규: 노태명·박세경·강병구·이상원·조일민·이병화, 2007. 「사회서비스 확충방안 연구-주요 사회서비스 수요 추계 및 정책과제」, 한국보건사회연구원.
강혜규·박수지·양난주·엄태영·이정은, 2012. 「사회서비스 비우치사업의 정책 효과 분석 연구」, 한국보건사회연구원.
강혜규·김형용·박세경·최현수·김은지·최은영·황덕순·김보영·박수지, 2007. 「사회서비스 공급의 역할분담 모형개발과 정책과제: 국가·시장·비영리인간의 재정분담 및 공급참여 방식」, 한국보건사회연구원.
김동현, 1998. 「미국기업의 고용조정대상자지원사례연구」, 한국노동연구원.
김현용, 1993. 「한국사회의 변화와 사회복지서비스의 전개방향」, 한림과학원 편. 「복지국가의 현재와 미래」, 나남.
김혜원·안상호·조영훈, 2006. 「사회서비스 분야 일자리창출 방안에 관한 연구」, 한국노동연구원.
노기성·김진·김용득·이영범·이정은, 2011. 「사회서비스 정책의 현황과 과제 : 사회복지서비스를 중심으로」, 한국개발연구원, 17-52.
노태명·최승아, 2004. 「한국 근로빈곤층의 소득·고용실태연구」, 한국보건사회연구원.
노사정위원회, 2002. 비정규직근로자대책특별위원회 합의문.
박종서, 2012. "남녀의 경제활동 특성별 가사노동시간의 차이」, 「보건·복지 Issue & Focus」, 156.
방하남·강신욱, 2012. 「취약계층의 객관적 정의 및 고용과 복지와의 정책방안」, 경제사회발전 노사정위원회.
보건복지부, 2010. 「2009 보건복지백서」.
사회서비스현상규화, 2006. 사회서비스 확충 전략, 사회서비스분야 좋은 일자리 창출 추진 보고회.


이병훈, 이시균, 2010, "취약노동자 집단의 실태에 관한 연구 : 정규직, 임시직 노동자들을 중심으로", 「경제와 사회」, 87, 204-236


이재홍, 2010. 「미국의 고용준념 정책」, 한국고용연구원.


이병훈, 이시균, 2010, "취약노동자 집단의 실태에 관한 연구 : 정규직, 임시직 노동자들을 중심으로", 「경제와 사회」, 87, 204-236


이재홍, 2010. 「미국의 고용준념 정책」, 한국고용연구원.


이병훈, 이시균, 2010, "취약노동자 집단의 실태에 관한 연구 : 정규직, 임시직 노동자들을 중심으로", 「경제와 사회」, 87, 204-236


이재홍, 2010. 「미국의 고용준념 정책」, 한국고용연구원.


이병훈, 이시균, 2010, "취약노동자 집단의 실태에 관한 연구 : 정규직, 임시직 노동자들을 중심으로", 「경제와 사회」, 87, 204-236


이재홍, 2010. 「미국의 고용준념 정책」, 한국고용연구원.


—. 2003, OECD Employment Outlook : Towards More and Better Jobs, OECD.


참고문헌 231


http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/ 도쿄노동국 홈페이지

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/try_kigyou/index.html 도쿄도 발표 '비정규직 노동자 고용환경개선지원사업'

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center 도쿄도노동상담정보센터 홈페이지

http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/tsd/index.html family day 사업 발표 자료

http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/3rd/pdf/3-24.pdf 내각부 발표 '제3차 남녀공동참화기본계획' 자료

http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025zsh.p 후생성 발표 '비정규 고용문제에 관한 비전' 자료

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_rudo 후생노동성 발표자료


http://www.dol.gov/whd/minimumwage.htm U.S. Department of Labor, Minimum Wage


E%28%99s-easier-than-ever-to-find-out-if-you-qualify-for-EITC


Abstract
Abstract

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

Kyung-Hee Shin · Eun-ha Park · Ji-Won Choi

This study analyzes the current labor market in Seoul for preliminary data production to seek direction of labor welfare policy. This analysis is focused on the social service industry and temporary/daily employees with job instability. For the labor market analysis of Seoul, existing statistical data was retained and autonomously utilized. The source data and investigation years used in this study are as follows: the Local Area Labour Force Survey(2008~2012) from Statistics Korea, the Census on Establishments from Statistics Korea, and the Seoul Welfare Panel Study(2010) from the Seoul Welfare Foundation.

The results of the Seoul labor market analysis may be summarized as follows. Firstly, the social service industry is facilitating growth in temporary/daily workers simultaneously with employment increase. Secondly, the service industry has high percentage of temporary employees, especially in Food & Beverage services, compared to the social service industry. Thirdly, 55 percent of female workers are temporary/daily employees, with low labor security compared to male workers. Fourth, 89 percent of teenage workers and 63 percent of workers in their 60s are temporary/daily employees, and they appeared to be the with the lowest job stability. Fifth, married female workers are returning to work as temporary/daily workers. Sixth, the wage level of a temporary worker is one-half of that of a regular employee and one-third of a daily worker. There is a tendency of growing wage gaps between temporary/daily employees’ and regular employees’. Seventh, of all social service industries, the number of enterprises and employees in the education service field are the highest; the highest growth rate of enterprises and employees were in the social welfare service industry. Eighth, working conditions in the social welfare service field appeared to be the worst in the social service industry. Ninth, non-profit organizations cover a large proportion of the social welfare service industry, but recently for-profit enterprises have been increasing. Tenth, a high percentage of female employees in their 40~50s are in the social welfare service industry.
Based on the primary analysis results of the Seoul labor market, policy directions were proposed.

Firstly, it is necessary to design a policy for better working conditions that reflects the characteristics of industrial temporary/daily employees. The service industry needs to focus on daily workers and the social service industry needs to focus on temporary workers. Secondly, of all social service fields, it is recommended that a preferential policy be designed for the social welfare service industry, which has the most vulnerable working conditions. A policy review on the increased number of for-profit companies and temporary workers in the social welfare service industry is needed. Thirdly, policy design for daily workers in the construction industry, that has the lowest job stability, is needed. Fourth, policy design focused on teenagers’ part-time jobs and jobs for seniors is also required. Fifth, a supportive project for working parents should be promoted broadly on a labor welfare policy scale. Sixth, the labor environment should be improved, with financial support for small enterprises and certification/promotion for large companies. Seventh, Seoul should pursue a strategy that boosts multilateral cooperation to carry out labor welfare policy effectively.
Table of Contents

Chap. 1 Introduction
1 Background and Purpose
2 Contents and Research Methods

Chap. 2 Labor Market Analysis of Temporary or Daily Employees
1 Changes of Working Condition and Temporary or Daily Employees
2 Trend and Characteristic of Temporary or Daily Employees in Seoul
3 Summary and Implications

Chap. 3 Labor Market Analysis of Social Services Industries in Seoul
1 Theoretical Review of Social Services Industries
2 Conceptions and Boundaries of Social Services Industries
3 Employment Trends of Social Services Industries
4 Employment Trends of Social Welfare Services Industries
5 Summary and Implications

Chap. 4 Labor Policies for Vulnerable Workers in Abroad
1 London. Living wage
2 US. Living Wage Campaigns and Living Wage Ordinance
3 Tokyo. Project for Improve Working Condition of Temporary Workers
4 Germany. Policy for Improve Working Condition of Vulnerable Workers

Chap. 5 Policy Perspectives
1 Labor Market Analysis and Directions of Labor Welfare Policy in Seoul
2 Labor Welfare Action Strategies for Activation of Collaborative Governance

References
서울연 2012-BR-20

서울시 취약근로자의 노동시장 분석과 정책방향

발행인 이창현
발행일 2013년 11월 26일
발행처 서울연구원
137-071
서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57
전화 (02)2149-1234 팩스 (02)2149-1025

 값 12,000원 ISBN 978-89-8052-578-2 93330

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.