

**「차별없는 일터지원단」 사업의 평가 및
향후 발전방안 모색**

2019. 12.

전북대학교 경영학과 채준호

제 출 문

(재)노사발전재단 사무총장 귀하

이 보고서를 2019년 노사발전재단의 연구용역과제인 『차별없는 일터지원단 사업의 평가 및 향후 발전방안 모색』의 최종보고서로 제출합니다.

2019. 12.

전북대학교 경영학과 채준호

<목 차>

제1장 연구목적 및 방법	1
1. 연구필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구내용 및 방법	3
제2장 차별없는 일터 지원단 운영사업 개요 및 현황	6
1. 배경	6
2. 차별없는 일터 지원단 운영사업의 개요	8
3. 사업 운영 조직	12
4. 사업 추진 실적	13
제3장 차별없는 일터 지원단 운영사업 외부환경 및 효과성 분석	15
1. 외부환경	15
2. 개별사업의 정량 평가	23
3. 2019년 지표별 세부 실적 평가	30
제4장 「차별없는 일터지원단」 사업평가 및 개선방안	35
1. 「차별없는 일터지원단」 사업운영 조직 강화	35
2. 세부사업 수행과 관련한 현안 및 개선방향	38
3. 「차별없는 일터지원단」 역할의 명확화 및 인지도 개선	49
4. 「차별없는 일터지원단」 전문성 강화	59
5. 지역 내 유관기관과의 거버넌스 구축	61
6. 차별없는 일터지원단의 사업확대 검토	63

제5장 「차별없는 일터지원단」 운영사업 효과성 제고를 위한 정책제언 요약	67
1. 「차별없는 일터지원단」 사업운영 조직 강화	67
2. 세부사업 수행과 관련한 정책 제언	68
3. 「차별없는 일터지원단」 역할의 명확화 및 인지도 개선	71
4. 「차별없는 일터지원단」 전문성 강화	73
5. 지역 내 유관기관과의 거버넌스 구축	74
6. 차별없는 일터지원단의 사업확대 검토	74
참고문헌	76

〈표 차례〉

〈표 1-1〉 심층면접자 List	5
〈표 2-1〉 「차별없는 일터지원단」 최근 3개년 주요 실적	13
〈표 3-1〉 근로형태별 규모	18
〈표 3-2〉 근로형태별 월평균 임금	19
〈표 3-3〉 근로형태별 근로조건 수혜율	20
〈표 3-4〉 연도별 차별시정사건처리 현황	22
〈표 3-5〉 진단 및 개선지원, 개선이행 연도별 실적	24
〈표 3-6〉 차별유무에 따른 연도별 비교	25
〈표 3-7〉 차별유형 현황	25
〈표 3-8〉 개선지원 현황	26
〈표 3-9〉 개선이행 현황	26
〈표 3-10〉 교육세부사업 주요 내용	27
〈표 3-11〉 교육세부사업 실적	28
〈표 3-12〉 고용차별개선 상담 실적	29
〈표 3-13〉 2019년 비정규직 차별개선 이행 성과	30
〈표 3-14〉 고용차별예방교육 참여인원	32
〈표 3-15〉 고용차별예방교육 세부실적	33
〈표 4-1〉 영국 조언알선중재위원회(ACAS)의 전화상담 실적	48
〈표 4-2〉 고용노동부 소속기관 평가지표(「일터혁신 컨설팅」 사업 관련)	52
〈표 5-1〉 진단결과 통계분석 방식 변경(안)	70

〈그림 차례〉

〈그림 1-1〉 저임금 노동자 비중 추이	1
〈그림 2-1〉 「차별없는 일터지원단」 조직도	12
〈그림 2-2〉 「차별없는 일터지원단」 3개년 주요 실적 추이	13
〈그림 3-1〉 근로형태별 근로자 구성	17
〈그림 3-2〉 근로형태별 규모	18
〈그림 3-3〉 근로형태별 월평균 임금 그래프	19
〈그림 3-4〉 차별시정제도 판단구조의 문제점	22
〈그림 3-5〉 진단사업 프로세스	23
〈그림 3-6〉 연도별 실적달성률	24
〈그림 4-1〉 공무원 위원회 추진안	65
〈그림 5-1〉 단계별 조직강화 방안	68
〈그림 5-2〉 차일단 독립팀제 개편 방안	68
〈그림 5-3〉 차별개선 정책 환류에 있어 차일단의 역할	73

제1장 연구목적 및 방법

1. 연구필요성

□ 우리 사회는 IMF 구제금융 위기를 거치면서 노동시장 이중구조가 심화되었고, 그 결과 저임금 노동자의 규모는 OECD 국가 중에서 높은 수준을 보이고 있음.

- 우리나라의 저임금 노동자의 비율은 OECD 평균 15.9%보다 매우 높은 수준을 보이고 있으며, OECD 35개국 중에서 이스라엘, 라트비아, 미국, 콜롬비아, 아일랜드 다음으로 높은 수준을 보임.
- 우리나라의 저임금 노동자(중위임금의 2/3 수준, OECD 기준)의 비율은 2018년을 기준 19.0%를 차지하고 있음(고용노동부, 2019). 최근 2년 간 최저임금이 대폭 인상되면서 저임금 노동자의 비중은 큰 폭으로 하락하였음.

〈그림 1-1〉 저임금 노동자 비중 추이(2013~2018)



자료: 매일노동뉴스 (2019)

- 정규직과 비정규직의 임금격차는 지난 10년 간 더 커진 것으로 나타남. 고용노동부(2019)에 따르면, 정규직과 비정규직의 임금격차는 벌어지고 있는 것으로 나타나며,

비정규직 근로자의 시간당 임금은 정규직 근로자의 68.3%수준으로 전년 69.3% 보다 1.0% 낮아짐.(고용노동부 고용형태별 근로실태조사, 2019).

□ 2017년 문재인정부 출범 이후 한국공항공사는 외주사 소속 노동자 상당수를 정규직 화하고, 일부는 자회사 소속으로 전환하여 기존 비정규직의 고용안정과 근로조건의 개선을 통해 새로운 원·하청 관계를 구축한 바 있음.

- 현재 문재인정부의 핵심 노동정책 중 하나인 공공부문 정규직화 사업이 마무리 수순에 들어갔음. 공공부문 정규직화 사업은 3단계로 추진되고 있는데, 1단계 사업(2017년~2018년)이 중앙정부, 공공기관 등 852개 기관을, 2단계 사업(2018년)이 자치단체 출자출연기관과 자회사를 대상으로 실시되었음. 2019년 마지막 3단계로 민간위탁기관이 그 대상임.

- 지난 2년 동안 추진되었던 공공부문 정규직화 사업은 역대 어느 정부보다 양적인 전환 규모 뿐 아니라 사업 내용에 있어 진전된 성과를 보여 주었음.

- 먼저, 2018년 12월 31일 기준으로 공공부문 853개 기관에서 17만 4,868명의 정규직 전환이 결정되었음. 이는 2020년까지 전환 목표인 20만 5,000명의 85.4%에 달하는 수준임. 정규직 전환이 결정된 17만 5천 명 중 정규직 전환이 완료된 인원은 13만 3천 명임. 현 정부의 공공부문 정규직화 사업은 전환 규모뿐 아니라 생명·안전 업무의 직접고용, 상시·지속적 판단기준 완화, 전환 예외 사유 축소, 전환 결정시 노조 및 당사자 참여, 간접고용 비정규직 문제 해결 등 그 내용에서 과거 정부들보다 전향적이었음.

- 공공부문의 정규직 전환 이후의 기존 정규직과 전환된 공무원 간의 차별적 요소를 점검하고 개선하는 과제 역시 차별없는 일터지원단의 새로운 사업 영역이 될 수 있을 것임(후술 참고).

□ 하지만 새로운 노동 친화적 정부의 출범 이후로도 공공부문 이외의 민간부문에서는 비정규직의 처우개선을 강제할 수 있는 수단이 매우 제한적인 문제를 안고 있음.

- 이러한 노동시장 이중구조 문제를 해결하고 정규직과 비정규직의 차별을 완화하고 해소하기 위해 시행되고 있는 『차별없는 일터지원단 운영사업』이 이제 10년을 앞두고 있는 시점에서 본 사업에 대한 현 시점에서의 평가와 중장기적인 실효성 제고를 위한 대안모색이 필요함.

2. 연구의 목적

- 본 연구의 목적은 사업시행 10주년을 앞둔 『차별없는 일터지원단 운영사업』에 대한 객관적 평가를 통해 사업의 효과성을 분석하고, 이러한 사업의 효과성을 토대로 중장기적 실효성 제고방안을 모색함에 있음
- 이를 통해 「차별없는 일터지원단」의 명확한 역할을 정립하고 보다 성공적으로 사업이 진행될 수 있도록 그 결과물을 활용할 수 있을 것으로 기대됨
- 또한 「차별없는 일터지원단」의 새로운 사업 영역으로서 민간부문에서의 정규직화 지원사업과 공공부문 내 기존 정규직과 전환된 공무원 간의 차별적 요소를 해소하는 사업을 제안하고자 함.

3. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

- 「차별없는 일터지원단」 운영사업 개요
 - 사업의 목적
 - 운영사업대상
 - 사업의 내용
 - 사업의 운영 및 진행과정

- 「차별없는 일터지원단」 운영사업 외부환경 분석 및 효과성 분석 등
 - 외부환경 분석 : 외부환경의 장단점 및 한계
 - 2010년 ~ 2019년 사업추진 방식 및 내용, 추진 결과 및 효과성 분석
 - 분석 대상 사업별 사업실적 및 평가(계량·정성 평가), 성과 및 개선점 등
- 「차별없는 일터지원단」 역할 정립 및 장기 비전
 - 고용차별 개선지원 전문기관으로서 차별없는 일터지원단의 역할 정립
 - 사업의 실효성 제고를 위한 발전방안 모색
 - 새로운 사업 영역 제안 및 검토

3) 연구방법

- 2010년 ~ 2019년 동안의 사업결과보고서 및 연차별 사업평가 연구용역보고서를 기초로 분석·평가
- 위 각 보고서 등으로 확인되지 못하는 정보는 운영사업의 주체인 노사발전재단으로부터 제공받아 분석
- 2018년 처음으로 실시한 차별개선 우수사례 평가 자료와 발표자료 분석.
- 외부환경 등 필요에 따라서 통계청 및 고용노동부의 통계자료를 활용
- 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 보다 정확한 평가와 향후 개선방안을 모색하기 위해 본 사업을 운영 중에 있는 관계자와의 심층인터뷰와 FGI(Focused Group Interview)를 진행하였음
 - 심층인터뷰와 FGI는 총 4차례에 걸쳐 누적인원 23명을 대상으로 서울과 전주, 창원 에서 총 16시간을 진행하였음(2018년과 2019년의 인터뷰와 FGI 내용을 활용)

[표 1-1] 심층면접자 List

심층면접자	담당직무	면접일
A	00 사무소	2018. 11. 14. & 11. 27.
B	00 사무소	2018. 11. 14. & 11. 27.
C	00 사무소	2018. 11. 21.
D	00 사무소	2018. 11. 27.
E	00 사무소	2018. 11. 27.
F	00 사무소	2018. 11. 27
G	00 사무소	2019. 11. 19. & 12. 19.
H	00 사무소	2019. 11. 19. & 12. 19.
I	00 사무소	2019. 11. 19. & 12. 19.
J	00 사무소	2019. 11. 19. & 12. 19.
K	00 사무소	2019. 11. 19. & 12. 19.
L	00 사무소	2019. 11. 19. & 12. 19.
M	노사발전재단본부	2019. 12. 19.
N	노사발전재단본부	2019. 12. 19.
O	00 사무소	2019. 12. 19.
P	00 사무소	2019. 12. 19.
Q	00 사무소	2019. 12. 19.
R	00 사무소	2019. 12. 19.
S	00 사무소	2019. 12. 19.
T	00 사무소	2019. 12. 19.
U	00 사무소	2019. 12. 19.
V	00 사무소	2019. 12. 19.
W	00 사무소	2019. 12. 19.

제2장 차별없는 일터 지원단 운영사업 개요 및 현황

1. 배경

- IMF외환위기 이후로 비정규직 근로자가 급격히 증가함. 기업은 경기변동과 기술의 변화 등에 탄력적으로 대응할 필요성에 직면하면서 기간제 근로자, 단시간근로자를 비롯한 도급 및 파견근로자 등 기존의 고용형태를 벗어난 근로형태로 근로자를 사용하기 시작함.
 - 이러한 형태의 근로자를 비정규직이라 지칭¹⁾하며, 무기계약·전일제를 핵심 요소로 하는 정규직 이외의 모든 고용형태를 통칭하는 개념으로, 기존의 정규직과 대비하여 비정규직으로 구분함.
- 기업은 비용절감을 위해 비정규직을 무분별하게 증가²⁾시켰고, 이들의 보호를 위해서 2006년 비정규직 근로자 보호를 위한 입법이 국회를 통과함.
 - 그러나 비정규직보호법³⁾은 비정규직 차별금지와 사회양극화 해소를 목적으로 제정되었음에도, 차별금지를 위한 최소한의 규범만을 설계하여 미흡한 수준임.
- 이러한 환경으로 인해 사업장의 비정규직에 대한 차별과 남용은 극단의 사회양극화를 초래하여 많은 사회문제의 중심에 있으며, 최근 기업들은 탄력적인 기업환경의 변화, 일시적 수요 증가에 대응하는 인력운용을 이유로 점점 더 많은 비정규직을 사용하고 있는 상황임.
 - 이에 정부는 차별시정명령의 효력 확대, 징벌적 손해배상명령 제도 등 차별개선 제

1) 2002년 노사정위원회 합의에 근거하여 정의

2) 2017년 8월 기준 임금근로자 중 32.9%가 비정규직이며, 세부 형태는 기간제(14.7%), 시간제(13.4%), 파견(0.9%), 용역(3.5%)등으로 구성

3) 비정규직보호법은 기간제법(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률)과 파견법(파견근로자 보호 등에 관한 법률)을 통칭하고, 사용기간 제한과 차별적 처우시정을 골간으로 함(박우람, 박윤수, 2018)

도를 강화하는 한편 공공부문을 중심으로 비정규직의 정규직 전환을 추진하고 있으며, 이를 통해 경제 전체의 정규직과 비정규직의 이중구조가 완화될 수 있도록 적극적으로 나서고 있음.

- 이러한 정부의 정책기조에 맞춰 비정규직의 처우개선과 노동시장의 이중구조 완화를 위해서는 관행 개선을 통해 현장의 실질적 변화를 이루어 나가는 노력이 중요하기에 「차별없는 일터지원단」의 실질적 역할이 더욱 강조되고 있는 시점임.

2. 차별없는 일터 지원단 운영사업의 개요

1) 사업 목적

- 비정규직의 고용상 불합리한 차별 예방 및 개선 지원을 통해 노동시장의 이중구조 개선에 기여하고, 기업의 자율적 차별개선을 유도하여 공정일터를 조성하는 것을 목적으로 함.

2) 사업 연혁

□ 2010년

- 사업명 : 「2010년 취약근로자 고용차별개선사업」
- 사업기간 : 2010. 2. 1. ~ 2010. 12. 31.
- 사업목적 : 여성, 고령자, 장애인, 비정규직 등 취약계층 근로자의 고용상(채용, 근로조건, 고용유지 등) 불합리한 차별을 사전에 예방 및 개선하여 취약계층근로자 에게도 균등한 취업 기회를 보장, 일자리 창출, 고용차별예방으로 노사 분쟁요소 제거, 생산성 향상 기여
- 사업추진방법 : 전국 6개 권역에 차일단을 설치하여 교육, 상담 등을 통해 고용차별의 사전예방 및 개선을 지원하고, 네트워크 구축, 홍보캠페인을 통해 의식 및 문화 개선
- 사업예산 : 2,000백만원
- 사업수행인원 : 28명

□ 2011년

- 사업명 : 「2011년 취약근로자 고용차별개선사업」
- 사업기간 : 2011. 1. 1. ~ 2011. 12. 31.
- 사업목적 : 여성, 고령자, 장애인, 비정규직 등 취약계층 근로자의 고용상(채용, 근로조건, 고용유지 등) 불합리한 차별을 사전에 예방 및 개선하여 취약계층근로자 에게도 균등한 기회를 보장, 고용차별예방으로 노사 분쟁요소 제거, 공정일터 조성, 공정한 사회기반 구축을 통한 공생발전 도모
- 사업추진방법 : 2010년과 동일
- 사업예산 : 2010년과 동일(2,000백만원)

- 사업수행인원 : 28명

□ 2012년

- 사업명 : 「2012년 차별없는 일터지원단 운영사업」(사업명칭 변경)
- 사업기간 : 2012. 1. 1. ~ 2012. 12. 31.
- 사업목적 : 2011년과 동일
- 사업추진방법 : 2010·2011년과 동일. 다만, 2011년부터 부분적으로 추진하던 진단 및 자율개선 사업을 확대하고 중점을 둠.
- 사업예산 : 2010·2011년과 동일(2,000백만원)
- 사업수행인원 : 28명

□ 2013년

- 사업명 : 「2013년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2013. 1. 1. ~ 2013. 12. 31.
- 사업목적 : 2011·2012년과 동일
- 사업추진방법 : 2012년과 동일
- 사업예산 : 1,750백만원
- 사업수행인원 : 26명

□ 2014년

- 사업명 : 「2014년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2014. 1. 1. ~ 2014. 12. 31.
- 사업목적 : 여성, 고령자, 장애인, 비정규직 등 취약계층 근로자 → 비정규직 비정규직의 고용상 불합리한 차별 예방 및 개선
사업장 자율개선 촉진을 통한 취약근로자의 균등 기회 보장
고용차별 예방 및 개선을 통한 공정일터 조성
고용상 차별예방 및 개선에 대한 대국민 공감대 형성
- 사업예산 : 1,570백만
- 사업수행인원 : 23명

□ 2015년

- 사업명 : 「2015년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2015. 1. 1. ~ 2015. 12. 31.
- 사업목적 : 사업장 차별 진단 및 개선지원
 사업주 및 근로자를 대상으로 고용차별 상담 진행
 고용 차별 예방 및 개선을 위한 근로자 및 사업주 교육
 지역 차별시정네트워크 구축 및 홍보·캠페인 실시
- 사업예산 : 598백만⁴⁾
- 사업수행인원 : 23명

□ 2016년

- 사업명 : 「2016년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2016. 1. 1. ~ 2016. 12. 31.
- 사업목적 : 사업장 차별 진단 및 개선지원
 사업주 및 근로자를 대상으로 고용차별 상담 진행
 고용 차별 예방 및 개선을 위한 근로자 및 사업주 교육
 지역 차별시정네트워크 구축 및 홍보·캠페인 실시
 차별개선 이행 지속 관리 및 사후관리 강화
- 사업예산 : 560백만
- 사업수행인원 : 22명
-

□ 2017년

- 사업명 : 「2017년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2017. 1. 1. ~ 2017. 12. 31.
- 사업목적 : 사업장 차별 진단 및 개선지원 & 이행 지속 관리
 사업주 및 근로자를 대상으로 고용차별 상담 진행
 고용 차별 예방 및 개선을 위한 근로자 및 사업주 교육
 지역 차별시정네트워크 구축 및 홍보·캠페인 실시
- 사업예산 : 560백만
- 사업수행인원 : 20명

□ 2018년

4) 2014년 국고사업 통합에 따라 2015년부터 예산(전년동)은 사업비로만 작성

- 사업명 : 「2018년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2018. 1. 1. ~ 2018. 12. 31.
- 사업목적 : 사업장 차별 진단 및 개선지원 & 이행 지속 관리
 사업주 및 근로자를 대상으로 고용차별 상담 지원
 고용 차별 예방 및 개선을 위한 근로자 및 사업주 교육
 민간기업에 대한 비정규직 차별개선 이행관리
- 사업예산 : 848백만
- 사업수행인원 : 20명

□ 2019년

- 사업명 : 「2018년 차별없는 일터지원단 운영사업」
- 사업기간 : 2019. 1. 1. ~ 2019. 12. 31.
- 사업목적 : 사업장 차별 진단 및 개선지원 & 이행 지속 관리
 사업주 및 근로자를 대상으로 고용차별 상담 지원
 고용 차별 예방 및 개선을 위한 근로자 및 사업주 교육
 민간기업에 대한 비정규직 차별개선 이행관리
- 사업예산 : 848백만
- 사업수행인원 : 22명

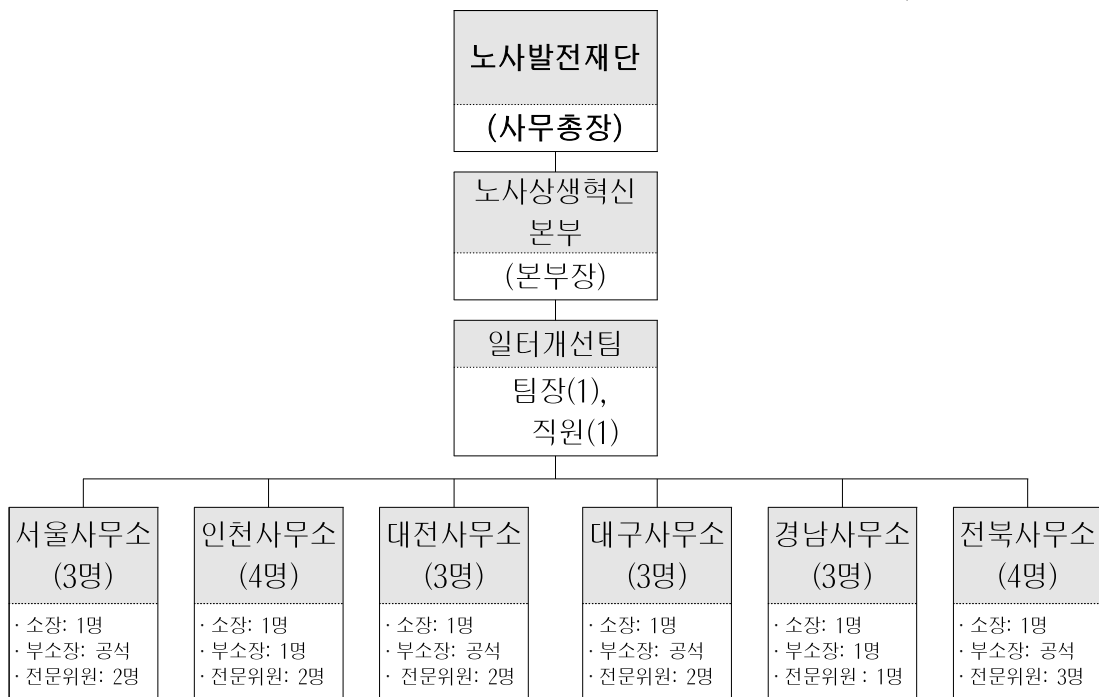
3. 사업 운영 조직

□ 총괄 : 노사발전재단 사무총장

□ 사업수행 : 본부 2명(1팀장, 1직원), 지역 2~4명(소장, 부소장, (선임)전문위원)으로 구성

〈그림 2-1〉 차별없는 일터지원단 조직도

(기준 : '19. 11. 30)



□ 지역사무소 현황

사무소명	소재지
서울	서울특별시 구로구 디지털로 32길 29(구로동) 키콕스벤처센터 3층
인천	인천 남동 남동대로 215번길 30 인천종합비즈니스센터 5층
대전	대전광역시 서구 둔산중로 8 한국교직원공제회 대전회관 15층
대구	대구 중구 국제보상로 648, 호수빌딩 7M층
경남	경남 창원시 의창구 창원대로 18번길 46 경남창원과학기술진흥원 10층 1019호
전북	전라북도 전주시 완산구 홍산로 261 BYC빌딩 5층

4. 사업 추진 실적

□ 최근 3개년 사업 실적

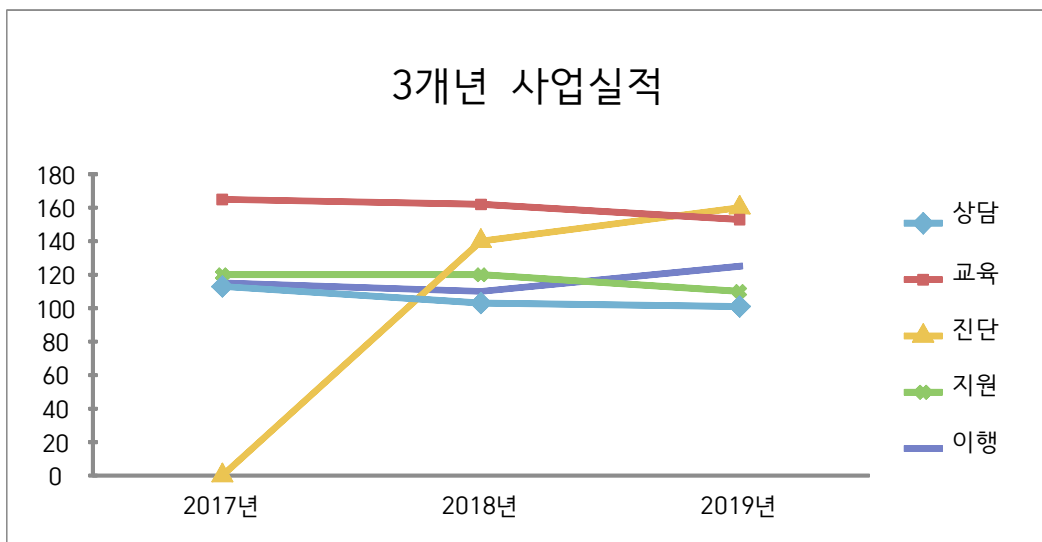
- 최근 3개년 사업 중 정량적 지표로 확인할 수 있는 차별 예방 및 차별개선과 관련된 실적은 목표 대비 전반적으로 우수한 실적을 달성하고 있음.

[표 2-1] 「차별없는 일터지원단」 최근 3개년 주요 실적

구분		2017년(실적/목표)	2018년(실적/목표)	2019년11월 (실적/목표)
차별 예방	상 담	684회/600회	619회/600회	605/600회
	교 육	6,008명/3,600명	9,154명/5,700명	9,729/6,000명
	진 단패키지	-	41건/30건	48건/30건
차별 개선	진 단	541개소/480개소	543개소/500개소	534/510개소
	지 원	441개소/360개소	440개소/375개소	425/380개소
	이 행	290개소/264개소	302개소/280개소	363/290개소

자료 : 노사발전재단 내부자료

[그림 2-2] 「차별없는 일터지원단」 3개년 주요 실적 추이



- 사업내용 중 차별시정네트워크 활동 및 차별인식 개선 홍보의 경우 정량적으로 평가하기에는 난해한 측면이 있으나 차별개선진단 영역으로 기업의 참여를 독려하기 위한 지렛대 역할을 수행하고 있음.

제3장 차별없는 일터 지원단 운영사업 외부환경 및 효과성 분석

1. 외부환경

1) 노동시장의 이중구조에 따른 비정규직 차별의 증가⁵⁾

- 이중노동시장은 직업적 전망이 있는 상대적으로 고임금의 직업을 포함하는 1차 노동시장(핵심부)과 저임금과 낮은 직업안정성, 열악한 근무조건으로 대표되는 2차 노동시장(주변부)으로 분단되어 있으며 2차 노동시장에서 1차 노동시장으로 이동성이 제약되어 이중구조가 고착되는 것을 의미

- 우리나라는 1997년 IMF 금융위기 사태를 겪으면서 노동유연성 확보를 위해 기능적 유연성이나 임금 유연성 제고가 아닌 단기계약을 중심으로 한 고용관계 외부화를 통한 수량적 유연성 전략을 추구하면서 이중구조가 고착화되기 시작(양재진, 2003).
 - 또한 노동시장 이중구조가 심화된 데는 글로벌화에 따른 경쟁 심화, 대기업 우위의 원·하청 관계, 대·중소기업 간 생산성 격차, 기업규모별 노동조합의 교섭력 격차 및 기업단위 노사협상 등의 제도적 요인이 복합적으로 작용함.

- 청년층을 중심으로 살펴보면 1차 노동시장 규모가 늘지 않은 데다 1990년대 이후 크게 증가한 대졸자들의 2차 노동시장 기피현상이 심화되면서 실업과 구직기간이 증가함.
 - 이는 청년기에 직무경험을 통해 인적자본을 축적하고 평생의 커리어를 설계하는 시기이기 때문에 청년실업의 이력효과가 크고, 결혼 및 출산 등 청년기 이후 삶의 질에도 부정적인 영향과 함께 구직 및 취업준비 비용증가로 사회 전체의 기회비용 및 비효율의 증가를 초래함.

5) 장근호(2018), 「우리나라 고용구조의 특징과 과제」, 『BOK 경제연구』 참고

□ 이러한 현상이 장기간 지속되면서 고용 확대를 제약하고 고용구조를 악화시킨 주된 구조적 요인으로 작용함.

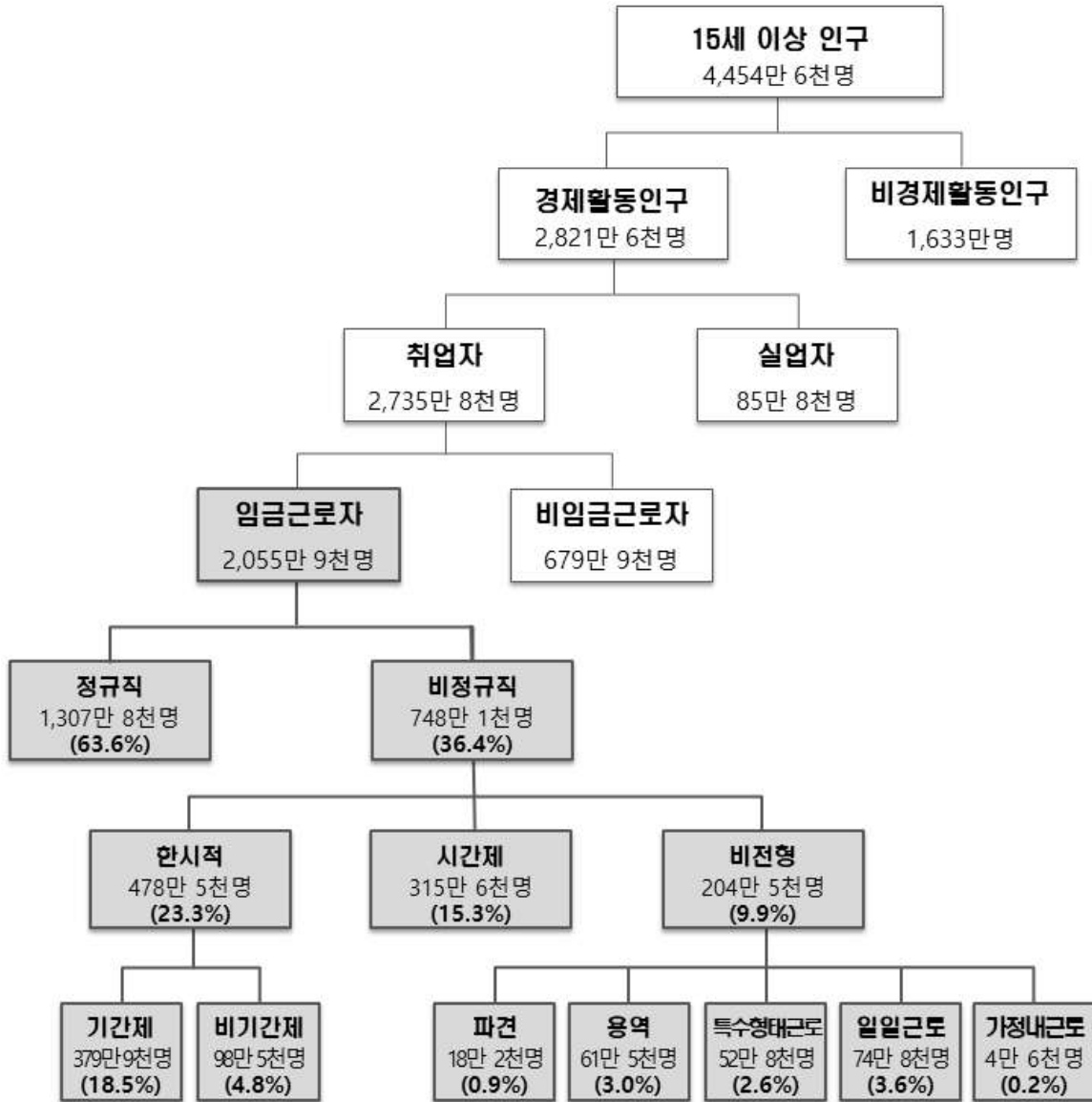
- 즉 노동시장 이중구조는 소득불평등을 심화시키고 인적자본 축적 및 생산성 향상을 저해하는 한편 고용안정성 저하로 인한 사회적 비용을 발생시킴.

2) 비정규직 규모와 차별현황

□ 비정규직 규모

- 2019년 8월 기준 비정규직 근로자는 748만명임. 전체 임금근로자 중 비정규근로자가 차지하는 비중이 36.40%로 한시적 일자리(478만명, 23.3%), 시간제 일자리(315만명, 15.3%), 비전형(204만명, 9.9%)순으로 비중을 차지함.

[그림 3-1] 근로형태별 근로자구성(2019.8. 기준)



* 비정규직 근로자의 전체규모는 비정규직 유형별로 중복되는 경우가 있어 그 합계와 불일치함.
자료 : 통계청(2019)

- 지난 10년간 비정규직 규모를 살펴보면 전체 임금근로자가 증가에 비례하여 비정규직 근로자도 증가하고 있음. 비정규직의 비율은 전년대비 0~1%수준에서 변동이 있으나 현상유지 수준을 보임.
- 비정규직이 2018년 대비 86만7천명(3.4% 증가)늘어나는 동안 한시적 일자리는 비슷

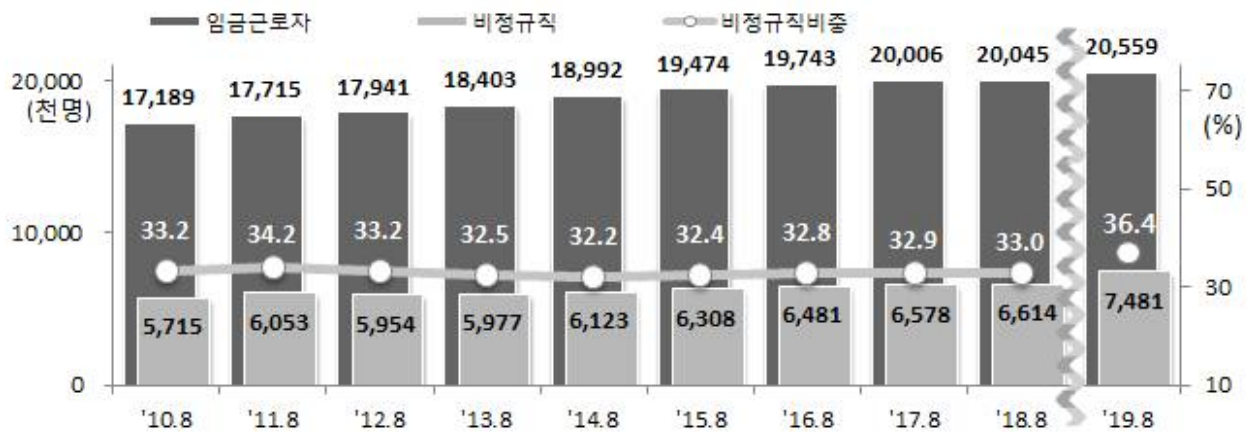
한 규모로 증가(96만명, 4.2%증가) 하는 것으로 나타났으나 시간제 일자리는 45만명 (1.7%)가 증가하였고, 반대로 비전형 일자리는 2만6천명 감소(0.4% 감소)한 것으로 나타남.

[표 3-1] 근로형태별 규모

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
○ 임금근로자	17,941	18,403	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045	20,559
정규직	11,987	12,426	12,869	13,166	13,262	13,428	13,431	13,078
비정규직	5,954 (33.2)	5,977 (32.5)	6,123 (32.2)	6,308 (32.4)	6,481 (32.8)	6,578 (32.9)	6,614 (33.0)	7,481 (36.4)
한시적	3,427	3,446	3,529	3,655	3,671	3,725	3,823	4,785
시간제	1,828	1,883	2,035	2,236	2,488	2,663	2,709	3,156
비전형	2,304	2,234	2,137	2,229	2,245	2,112	2,071	2,045

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도

[그림 3-2] 근로형태별 규모



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도

□ 근로형태별 월평균임금

- 근로형태별 월평균임금을 살펴보면, 2019년 8월 기준 전체 임금근로자 평균 264.3만원, 정규직 근로자 316.5만원, 비정규직 근로자가 172.9만원으로 비정규직 근로자는 정규직 근로자의 임금의 54.6%에 불과함.

- 2011년 정규직과 비정규직의 임금격차는 56.5%에서 2018년 54.6%로 2011년과 비교했을 때 다소 줄어드는 것(1.9% 감소)으로 나타남.
- 정규직과 비정규직 간의 임금 격차는 곧바로 차별이라 단정할 수는 없지만 차별의 정도가 여전히 해소되지 않고 고착화 되고 있다는 것을 보여주고 있으며 노동시장 이중구조로 인해 소득불평등을 심화 시키고 있음을 보여줌

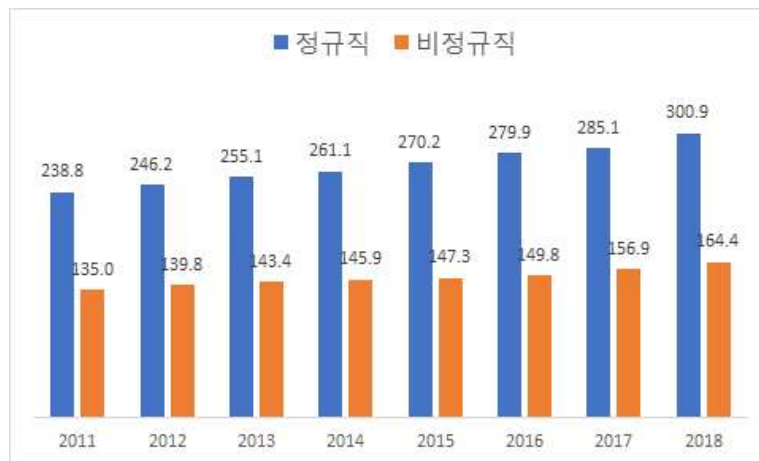
[표 3-2] 근로형태별 월평균 임금

(단위: 만원, %, 전년동월대비)

	임금 근로자	정규직	비정규직	근로형태				
				한시적	기간제	비기간제	시간제	비전형
'18. 6~8월 평균	255.8	300.9	164.4	181.8	176.2	202.3	86.7	174.7
'19. 6~8월 평균	264.3	316.5	172.9	186.0	180.6	207.0	92.7	185.8
증감	8.5	15.6	8.5	4.2	4.4	4.7	6.0	11.1
증감률	3.3	5.2	5.2	2.3	2.5	2.3	6.9	6.4

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도

[그림 3-3] 근로형태별 월평균임금 그래프



자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도

□ 근로형태별 근로조건

- 정규직과 비정규직 간의 임금 격차뿐만 아니라 그 밖의 근로조건에서 격차를 보이고

있음.

- 퇴직금 수혜율의 경우, 퇴직급여의 적용 제외 근로자인 계속 근로기간 1년 미만자와 주 평균 소정근로시간 15시간 미만인 협의의 단시간 근로자⁶⁾가 비정규직으로 존재하기 때문에 비정규직 근로자가 정규직 근로자에 비하여 퇴직금 수혜율이 낮을 수밖에 없음.
- [표3-3]에서와 같이 비정규직 중 시간제 근로자가 한시적, 비전형에 비해 급격히 증가했음에도 퇴직금 수혜율이 2011년 38.4% 에서 2019년 42.9%로 증가함. 이는 비정규직의 퇴직급여에 대하여 사각지대가 존재함으로 보여주는 반증임.
- 퇴직급여 수혜율 뿐만 아니라 상여금·시간외수당·유급휴가 수혜율 등 모든 근로조건에서 정도의 차이만 존재할 뿐 격차가 증가되고 있는 추세를 보이고 있으며, 이는 앞서 서술한 바와 같이 노동시장 이중구조가 소득불평등을 심화시킴을 보여줌.

[표 3-3] 근로형태별 근로조건 수혜율

(단위: %, %p, 전년동월대비)

	2018. 8				2019. 8							
	퇴직 급여	상여금	시간외 수당	유급휴일 (휴가) ¹⁾	퇴직 급여	증감	상여금	증감	시간외 수당	증감	유급휴일 (휴가) ¹⁾	증감
<임금근로자>	73.9	70.4	48.1	62.8	74.0	0.1	68.8	-1.6	48.2	0.1	62.9	0.1
○ 정 규 직	89.9	86.4	59.7	77.9	91.7	1.8	86.4	0.0	60.9	1.2	80.1	2.2
○ 비정규직	41.5	37.8	24.6	32.1	42.9	1.4	38.2	0.4	25.9	1.3	33.0	0.9
- 한 시 적	56.9	48.5	32.3	46.1	54.5	-2.4	45.7	-2.8	31.9	-0.4	44.4	-1.7
·기 간 제	57.8	48.8	33.3	47.8	54.4	-3.4	44.6	-4.2	31.6	-1.7	45.7	-2.1
·비기간제	53.5	47.2	28.8	39.8	54.9	1.4	50.2	3.0	33.0	4.2	39.3	-0.5
- 시 간 제	21.4	22.6	13.0	12.7	23.7	2.3	22.4	-0.2	15.1	2.1	13.3	0.6
- 비 전 형	29.9	27.8	16.8	20.8	29.5	-0.4	26.6	-1.2	15.6	-1.2	20.2	-0.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사, 각 연도

3) 법·제도: 비정규직차별금제제도의 도입과 노동위원회를 통한 차별시정제도 활용 현황⁷⁾

6) 근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정) 1항

7) 고용노동부(2018), 『고용노동백서』 참고

- 2007년 시행된 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한법률』(이하 ‘기간제법’으로 약칭함)과 『파견근로자보호 등에 관한 법률』(이하 ‘파견법’으로 약칭함)(이하 양법률을 합하여 ‘비정규직법’이라 통칭함)에서는 차별시정제도를 두어 기간제·단시간 근로자 및 파견 근로자의 근로조건 개선을 도모하고 있음.
- 주요 내용은 사용자가 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견근로자)를 비교대상근로자(무기계약 근로자, 통상근로자, 직접고용 근로자)에 비하여 임금, 정기 상여금, 경영성과급, 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에 있어서 합리적 이유 없이 불합리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통해 시정 절차를 마련하고 있음.
- 그러나 차별시정신청에 따른 불이익 우려로 노동자의 신청이 연 100여건 수준으로 적고, 신청하더라도 동종·유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자가 없거나 비정규직에 대한 불리한 처우에 합리적 사유가 있다고 인정되는 등 기각 또는 각하되는 비율이 상당하다는 문제가 제기되고 있음.
- 차별시정제도 강화를 위해 징벌적 금전배상 명령제도 도입(2014년), 확정된 차별시정 명령의 효력을 근로감독관이 동종 비정규직근로자에 대한 차별적 처우 여부를 조사(2016년)하고 사업주에게 시정을 요구할 수 있도록 하여 사업장 내 일괄적인 차별해소를 도모, 노동위원회의 차별시정명령에 취업규칙, 단체협약 등의 제도 개선 명령을 포함 할 수 있도록 하여 차별적 처우가 근본적으로 시정·개선할 수 있는 장치를 마련하는 등 지속적으로 개편을 진행 중임⁸⁾.
- 2016년부터 시행된 근로감독 시 비정규직 차별 유무를 필수 점검항목에 포함하여 불합리한 차별개선을 유도하고 법위반 사항 처벌, 법위반이 아니더라도 각종 복리후생 등이 차별없이 적용되도록 행정 지도함. 이에 2017년 근로감독 결과를 살펴보면 감독 대상 12,000개소 사업장 중 559개 사업장에서 총585건의 차별사례를 적발하여, 이중 299개사에 대하여 임금·상여금·각종수당 등 2,486,913천원을 지급하도록 조치, 나머지 296개사는 복리후생 규정을 비정규직에게도 적용하도록 시정 지시함.

8) 노사정위원회 내 차별개선 연구회 논의, 정책연구용역추진, 비정규직 정책 TF구성등을 통해 일자리 정책 5년 로드맵 반영 및 비정규직법 제·개정을 추진할 예정임.

[표 3-4] 연도별 차별시정사건처리 현황

구분	접수	처리								진행중
		총계	판정				조정	중재	취하	
			소계	인정	기각	각하				
총계	3,201	3,174	1,305	352	746	207	624	2	1,243	27
2007	786	786	709	78	584	47	3	0	74	0
2008	1,325	1,325	71	19	9	43	477	0	777	0
2009	82	82	26	19	5	2	9	2	45	0
2010	194	194	146	61	28	57	19	0	29	0
2011	46	46	13	3	7	3	20	0	13	0
2012	96	96	41	13	13	15	25	0	30	0
2013	80	80	35	17	13	5	12	0	33	0
2014	180	180	59	16	34	9	12	0	109	0
2015	152	152	75	46	26	3	19	0	58	0
2016	100	100	58	29	18	11	10	0	32	0
2017	160	133	72	51	9	12	18	0	43	27
2018. 1~9	293	251	55	17	31	7	125	0	71	42

* 중앙노동위원회·지방노동위원회 접수일 기준 접수 및 처리 건수

* 2007년 786건 중 한국OO공사 지노위 596건 포함

* 2008년 1,325건 중 한국OO공사 지노위 1,194건 및 지노위 12건 포함

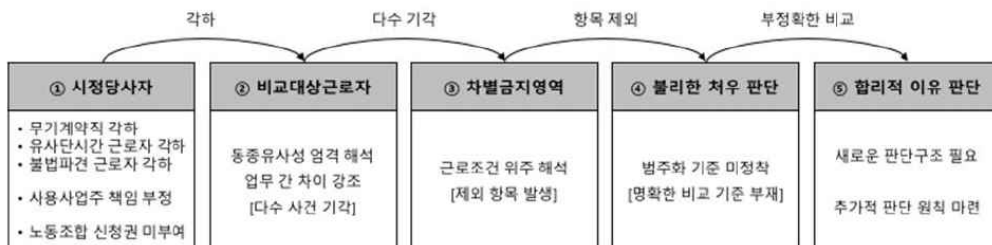
* 2010년 194건 중 대한△△공사 지노위 47건 포함

자료 : 고용노동부(2018), 고용노동백서, 고용노동부 내부자료

□ 이는 노동위원회를 통한 차별시정제도로는 사각지대가 존재함을 보여줌. 노동위원회의 판단구조에서 나타나는 한계가 있기 때문임.

- 차별시정제도의 문제점은 [그림3-4]에서 ①,②의 요건이 지나치게 엄격하여 대부분이 두 단계를 통과하지 못하고 각하 또는 기각이 되며, ③의 요건에서 신청인이 차별 받고 있고 주장하는 항목 중 일부가 제외되고, ④무엇이 불리한 처우인지에 대한 판단에서 정확한 비교가 이뤄지지 않으면 합리적 이유 판단에도 영향을 미치며, ⑤ 단계에서야 차별에 대한 최종적 심사가 진행됨(김영택, 2018).

[그림 3-4] 차별시정제도 판단구조의 문제점



자료 : 김영택(2018)

2. 개별사업의 정량 평가

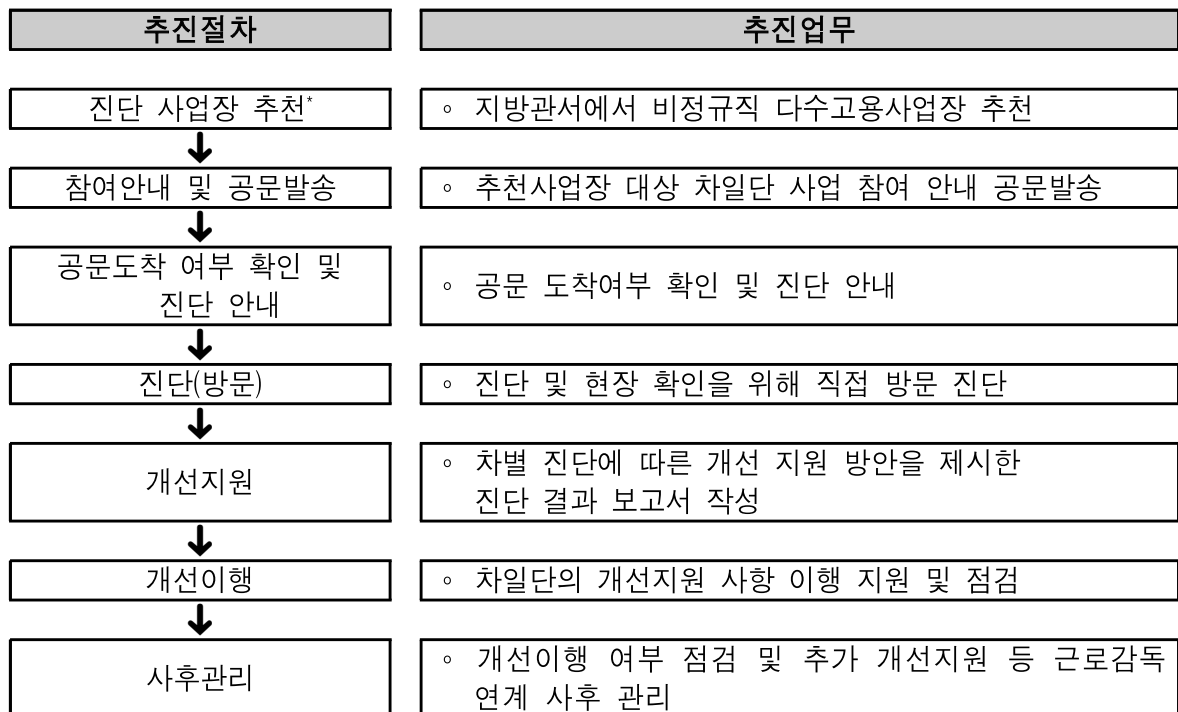
1) 차별개선(진단, 지원, 이행)

□ 사업내용

- 비정규직 다수 고용사업장의 고용상 차별을 진단하고 차별을 해소할 수 있도록 개선 지원 및 사후관리
- 차별 진단을 시행하여 사업장의 차별 현황 진단 및 해소를 위한 개선지원 방안 제시
- 개선지원 방안에 다른 개선이행 여부를 점검하여 차년도 근로감독에 반영될 수 있도록 사후관리 지원

□ 사업 추진 절차

[그림 3-5] 진단사업 프로세스



* 2012년~2015년까지는 차별예방교육 또는 상담에 참여한 사업장을 대상으로 1차 자율진단을 실시하고 차별요소가 발견된 사업장을 2차 심층 진단하여 차별개선을 위한 개선활동 실시

* 2016년도부터 대상명확화를 위해 지방관서 추천 비정규직다수고용사업장으로 선정

□ 진단 및 개선 지원, 개선 이행 목표와 실적

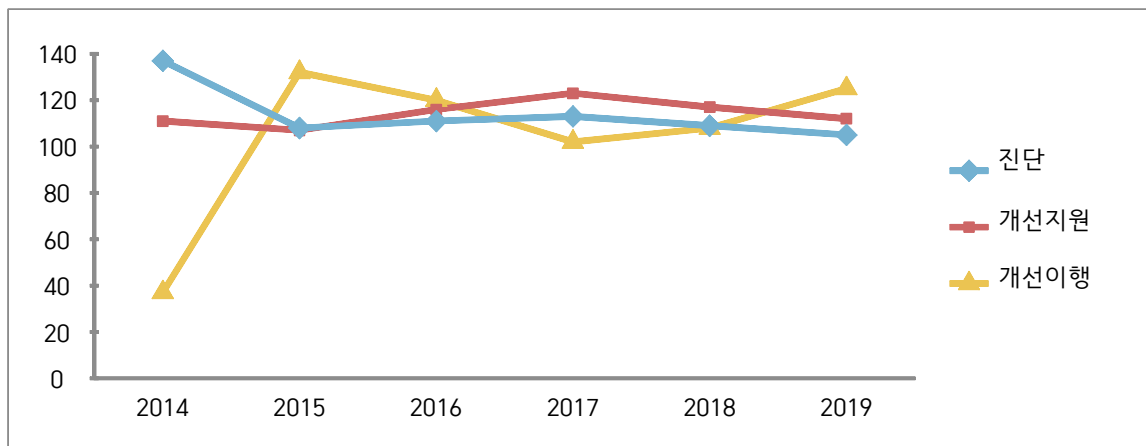
- 2016년도부터 진단 사업장 선정 기준이 변경되면서 진단사업장의 목표가 하향 조정됨.
- 진단, 개선지원, 개선이행과 관련하여 2012년도 저조했던 실적이 점차 개선되었고 2015년을 기점으로 3가지 영역 모두 100%이상 달성하는 등 양호한 실적흐름을 보이고 있음.
- 이러한 배경에는 기존에는 불특정다수의 사업장을 대상으로 차별 진단이 시행되었으나 대상 사업장의 명확화(2016년도)를 하였고, 개선이행이 기존에는 권고사항이었으나 2016년도부터 사후조치로 개선이행 사항에 대해 차년도 근로감독에 연계함으로써 사업장의 개선 이행을 유도했기 때문이었음.

[표 3-5] 진단 및 개선지원, 개선이행 연도별 실적

	진단			개선지원			개선이행		
	목표(건)	실적(건)	실적률%	목표(건)	실적(건)	실적률%	목표(건)	실적(건)	실적률%
2014	1,200	1,651	137.6	300	332	110.7	90	33	36.7
2015	1,200	1,294	107.8	300	321	107.0	60	79	131.7
2016	480	534	111.3	300	347	115.7	210	252	120.0
2017	480	541	112.5	360	441	122.5	264	270	102.3
2018	500	543	108.6	375	440	117.3	280	302	107.9
2019	510	534	104.7	380	425	111.8	290	363	125.2

자료: 노사발전재단 내부자료

[그림 3-6] 연도별 실적달성률



□ 차별 진단의 실적

- 진단 대상을 비정규직 다수 고용사업장으로 변경한 2016년을 기준으로 ‘차별 있음’의 비율이 급격히 증가함. 이는 기존 2012년~2015년보다 사업의 효과성이 높아질 수 있도록 개선한 성과로 보임.

[표 3-6] 차별유무에 따른 연도별 비교

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
진단	1,168	1,651	-	534	544	543	534
차별없음	800	943	-	209	112	139	155
차별있음	376	708	-	325	325	404	379

자료: 노사발전재단 내부자료

□ 차별 진단 세부 분석 내용

- 차별 진단과 관련하여 세부적인 내용은 대상을 명확히 한 2016년과 2017년의 진단내용을 중심으로 살펴보고자 함.
- ‘차별있음’으로 응답한 사업장의 차별 유형을 보면 복리후생에 대한 차별이 가장 높게 나타났으며 다음으로 임금, 성과급등 임금과 관련한 부분들이 높게 나타남.

[표 3-7] 차별유형 현황

	계	임금	성과급	상여금	근로조건	복리후생
2017	662	135	55	74	85	313
	100.0%	20.4%	8.3%	11.2%	12.8%	47.3%
2018	645	114	43	88	99	301
	100.0	17.7	6.7	13.6	15.3	46.7
2019	725	95	52	52	168	250
	100.0	13.1	7.2	7.2	23.2	34.5

자료: 노사발전재단 내부자료

□ 개선 지원 현황

- 차별 개선을 위해 5가지 항목으로 개선 지원 유형을 분류. 개선지원은 2016년과 2017년 제규정 개선이 가장 높고, 다음으로 인사노무관리지도가 높게 나타남.

[표 3-8] 개선지원 현황

	계	제규정 개선	임금직무 체계개선	인사노무 관리지도	기타 (건설당연계/ 교육/정규직전환등)
2017	635	342	46	229	18
	100.0	53.9%	7.2%	36.1%	2.8%
2018	506	428	38	34	6
	100.0	84.6%	7.5%	6.7%	1.2%
2019	512	342	-	-	170
	100.0	66.8	-	-	33.2

자료: 노사발전재단 내부자료

□ 개선 이행 현황

- 개선이행 현황을 살펴보면 대상기업을 명확히 한 2016년을 기점으로 실적비율이 개선됨을 보여줌.
- 2016년과 2017년에는 지원 및 이행의 효과성을 높이기 위해 지사(지점) 있는 사업장, 병·의원 등 2개 이상의 지역사무소의 합동관리 유형별 중점관리를 통해 본사의 제도개정 등 제도 개선을 통한 차별개선 효과를 높이는데 집중 함.

[표 3-9] 개선이행 현황

	진단	개선지원		개선이행		수혜근로자수
	사업장수(a)	사업장수(b)	비율 (c=b/a)	사업장수(d)	비율 (e=d/b)	
2013	1,168	166	14.2%	27	16.3%	-
2014	1,651	332	20.1%	33	9.9%	-
2015	1,294	321	24.8%	79	24.6%	-
2016	534	347	64.9%	252	72.6%	31,737명
2017	541	441	81.5%	270	61.2%	40,502명
2018	543	440	81.0%	302	55.6%	17,002명
2019	534	425	79.6%	363	85.4%	

자료: 노사발전재단 내부자료

2) 차별예방교육

□ 사업내용

- 고용차별예방 및 인식 확산을 위한 교육 실시
 - 사업주 및 인사담당자 집체교육, 사업장 방문교육, 유관기관과의 합동설명회 등 3개 분야로 교육 실시
 - 고용차별 및 개선방법을 인식하도록 사업장내 고용차별을 예상하고, 적극적인 차별 시정 노력으로 이어지도록 교육
- 고용차별예방교육 교재 제작
 - 고용차별예방교육 교재를 제작 활용함으로써 교육의 효과성 제고 및 고용차별금지 제도의 홍보 활성화

□ 세부 사업 비교

- 집체교육 및 사업장 방문교육, 합동설명회는 각 교육이 효과를 높이기 위해 구분하여 세부 사업 실행함.

[표 3-10] 교육세부사업 주요 내용

구분	집체 교육	방문 교육	합동설명회
교육과정	일반과정(3H) 고급과정(6H)	필수교육(1H) 선택교육(1H)	사업설명회진행 (지방청과 협의)
교육내용	업종, 주요 현안 등에 따라 변경되어 진행	고용차별 필수 교육 및 사업장 특성및 수요에 따른 선택교육	「차별없는 일터지원단」 및 차별개선사업에 대한 소개
주요 대상	인사노무담당자 사업주	신청사업장 근로자	사업장 인사담당자 근로자

자료: 노사발전재단 내부자료

□ 차별예방교육 세부 사업 실적

- 차별예방교육사업의 실적은 2012년을 제외하고 교육누적인원기준 매년 목표 대비 100%이상의 실적을 보임.

[표 3-11] 교육 세부사업 실적

구분	집체 교육		방문교육		합동설명회		누계	
	목표	실적	목표	실적	목표	실적	목표	실적
2011	-	204	-	1,530	-	-	9383	25,323
2012	720	4,092	12,000	5,809	720	1,294	16,440	14,596
2013	2,400	3,670	7,200	4,198	2,400	3,720	12,000	11,778
2014	3,600	4,354	3,600	4,604	3,600	4,261	10,800	13,219
2015	3,600	4,096	3,600	4,768	3,600	4,073	10,800	12,937
2016	1,200	2,337	1,200	2,167	1,200	1,407	3,600	5,911
2017	1,200	1,665	1,200	3,432	1,200	911	3,600	6,008
2018	1,500	2,727	3,600	5,668	600	619	5,700	9,154
2019	1,200	2,364	4,200	6,918	600	447	6,000	9,729

자료: 노사발전재단 내부자료

□ 사업 평가

- 교육 횟수와 교육인원의 목표대비 실적을 보면 2014년과 2016년을 기준으로 목표량이 조정되었으나 대부분 목표를 초과하여 달성한 것을 알 수 있음.

3) 고용차별개선 상담

□ 사업 내용

- 고용차별개선 상담은 실질적인 차별개선 및 근로자 권리구제를 위하여 사업장 자율진단 및 개선지원사업과 연계하여 수행하고 있으며 이를 위해 온·오프라인 상담 실시함.
- 주요 상담내용은 고용차별 관련 상담 및 권리구제 지원, 일반노무상담(근로기준법

등)임.

□ 사업 실적

- 상담이 진행된 실적을 살펴보면 초기 1,890건의 상담이 진행되었으나 점차 목표량 조정에 따라 상담실적도 줄어드는 양상을 보임.
- 이는 초기 사업의 실적을 기준으로 목표량을 설정하였으나 사업이 진행되면서 점차 현실적인 목표량의 조정과정을 거쳐 현재는 상담 누계 실적으로 관리되고 있는 것으로 보임.

[표 3-12] 고용차별개선 상담 실적

구분	내방 및 전화		온라인		이동상담		누계	
	목표	실적	목표	실적	목표	실적	목표	실적
2012	900	724	300	620	600	463	1,800	1,807
2013	900	785	600	618	300	137	1,800	1,540
2014	660	812	300	82	600	689	1,560	1,583
2015	-	-	-	-	-	-	1,080	1,214
2016	-	284	-	88	-	251	600	623
2017	-	259	-	198	-	227	600	684
2018	-	201	-	169	-	249	600	619
2019	-	558	-	37	-	10	600	605

자료: 노사발전재단 내부자료

3. 2019년 지표별 세부 실적 평가

1) 2019년 비정규직 차별개선 이행 성과 추진실적

□ 지표의 대표성 측면에서 차별개선 사업의 성과 중 사업의 실효성과 효과성을 가장 잘 나타낼 수 있는 지표인 개선이행사업장 수를 성과지표로 설정하였음.

- 차별개선 사업의 경우 고용노동부 근로감독관 업무와는 달리 강제성이 없고 사업주 입장에서 행정소요와 비용이 수반되어 개선활동에 소극적인 경우가 많음.
- 진단사업장의 수, 개선지원사업장 수 등의 목표는 상대적으로 달성하기 수월하나, 사업장의 실질적인 차별 개선을 이뤄내야 한다는 사업취지상 목표달성이 매우 어렵더라도 개선이행사업장 수를 지표로 설정하는 것은 바람직할 것으로 사료됨.

[표 3-13] 2019년 비정규직 차별개선 이행 성과

연도	측정산식	목표	실적
2019	진단사업장 이행 사업장 수 (고용노동부 부여 목표)	290	325
2018	진단사업장 이행 사업장 수 (고용노동부 부여 목표)	280	302
2017	진단사업장 이행 사업장 수 (고용노동부 부여 목표)	264	290

자료: 노사발전재단 내부자료

- 전년대비 10개소 향상된 290개소의 차별개선 이행 사업장 수를 목표로 설정(2018년 280개소 → 2019년 290개소)해 325개소에 대한 실적을 초과달성하였음.

□ 차별 진단, 개선지원 및 개선이행의 연계성 · 효과성 제고

- 2019년 진단대상 사업장에 대한 진단 및 개선지원 실시. 진단 530개소(목표 510개소, 목표 대비 20개소 초과), 개선지원 410개소(목표 380개소, 목표대비 30개소 초과) 달성
- 사회적 이슈가 있는 업종과 간접고용 사업장의 차별개선을 위해 진단사업장을 선정

하여 집중 지원을 통해 사업목표 달성 및 우수사례 발굴

- 2017~2019년 사회적 이슈(서울OO 병원의 간호사 태움, OO바게뜨의 불법파견)가 된 의료업, 간접고용의 직접고용 문제 등 우수사례 발굴 노력
 - 의료업(강동경희대병원, 을지병원), 도매업(무인양품, 삼천리자전거), 검사분석업(서울검사(주)) 등의 비정규직 근로자 450명(기간제 174명, 파견 274명)의 임금 및 수당, 상여금, 복리후생 처우개선 사례
 - (주) 인터파크 로지스틱스: 협력회사 소속인 사내하도급 근로자 100명에 대해 직접고용으로 전환한 사례
 - 공항철도 주식회사: 사내하도급 소속 근로자 707명에 대해 청원휴가를 부여한 사례
 - (주)참프레: 차별개선 상담 후 발굴한 업체로, 협력업체 직원의 단계적 직접고용 전환 사례('18년 45명, '19년 150명 예정)
 - 차별 진단 후 법률상 가이드라인 차별 외에도 비정규직 근로자에게 불합리한 처우가 없도록 사업장에 인사노무관리 지원
 - 단순 차별사항 뿐만 아니라 사내 원·하청관계까지 사업범위를 확장하여 도급계약과 불법파견에 대해 진단하고 직접고용을 권고
 - 역점 사업장 지원을 통한 개선이행 효과 향상
 - 지역 지방보훈(지)청의 “보훈섬김이” 직군의 차별개선을 위해 상위 기관과 협의하여 전국 26개 보훈지청 1,300여명의 차별처우 개선
- 작년에 이은 『2019 차별없는일터 우수사례 발표회』를 개최하여 사업장의 우수사례 발굴 및 차별개선 문화 확산을 유도한 점은 매우 긍정적으로 평가됨.
- 차별개선에 대해 소극적이었던 사업장의 태도를 ‘이제는 바뀌야 한다.’는 식의 적극적이고 자발적인 문화로 변화시키는데 일조
 - 2019 차별없는일터 우수사업장(12개소): 국립박물관문화재단, 서울도시철도ENG, 나우스, 국제종합기계, 한국자동차연구원, DGB데이터베이스, 대성에너지, 보강병원, 포

함산업과학연구원, 동강병원, 예수병원, 한국농수산물유통공사

- 개선이행률 제고를 위해 관(정)례 분석 및 사무소 직원들과의 의견수렴을 통해 법률 정보를 사업장에 제공
- 민간업체에서 제공하는 유료 판례정보에 대한 접근을 위해 복수아이디 확보 운영
- 이행결과 미제출 사업장에 대해 주기적인 독려, 유선 및 방문을 통해 개선이행 방안을 제시하는 등 적극적인 실행 독려하였음.
- 진단결과 보고서 제공, 정부지원제도 안내, 차별없는 일터 문화 형성 설득 등을 통해 비정규직 처우개선을 위한 사업장의 개선을 위한 공감대 형성 유도

2) 2019년 고용차별 예방 교육 추진실적

- 비정규직 차별개선에 대한 사회적 관심 증대에 따른 인식개선 확대를 위해 차별예방을 위한 교육 참여인원을 계량목표로 설정
 - 전년 대비 5.2% 상향된 교육 참여인원을 목표로 설정(2018년 5,700명 → 2019년 6,000명)
 - 고용차별 개선사업의 경우 강제성이 없고, 사업주가 소극적이라 인식개선 확산을 위한 교육 참여 유도에도 애로점이 많으나, 민간영역의 고용차별 개선을 담당하는 유일한 공공기관으로서 도전적인 성과목표를 설정하였음.

[표 3-14] 고용차별 예방 교육 참여인원

연도	측정산식	목표	실적
2019	고용차별 예방교육 참여인원 수 (고용노동부 부여목표)	6,000명	9,343명(155.7%)
2018	고용차별 예방교육 참여인원 수 (고용노동부 부여목표)	5,700명	9,154명(160.6%)
2017	고용차별 예방교육 참여인원 수 (고용노동부 부여목표)	3,600명	6,008명(166.9%)

자료: 노사발전재단 내부자료

[표 3-15] 고용차별 예방 교육 세부실적

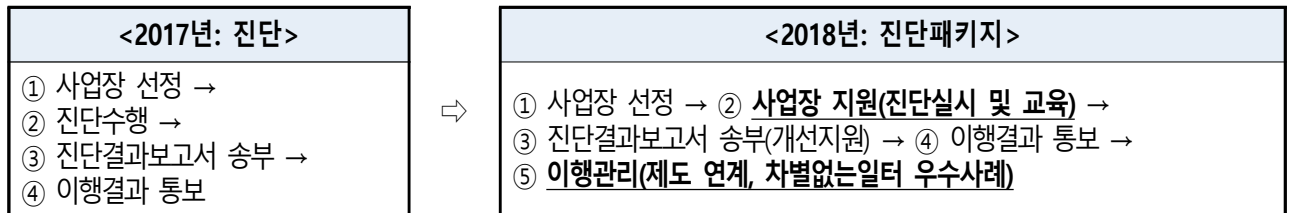
연도	세부 내용	목표	실적
2019	집체교육	1,200명	2,325명
	방문교육	4,200명	6,561명
	합동설명회	600명	447명
	계	5,700명	9,343명

자료: 노사발전재단 내부자료

- 2019년 교육 참여 실적 9,343명 달성. 교육 참여인원 목표대비 55.7% 초과달성. 공공 기관 중 유일한 차별예방 교육기관으로서의 역할 강화

□ 기 진단 사업장에 대한 방문교육을 진행하는 진단패키지 교육을 작년 최초 도입

- 진단 사업장의 개선이행률을 높이기 위해 보다 많은 사업장에 교육을 지원하여 사업 목적인 고용차별개선 인식도 제고하려고 노력하였음.
- 진단패키지 실적: 목표 30건, 실적 41건, 목표 대비 36.7% 초과 달성



- 교육대상, 교육목표 등 수요에 부합하는 교육 계획 수립 및 실행. 사업장 대상, 근로자 대상, 인사담당자 등 교육대상을 세분화하여 차별예방 교육의 양적, 질적 개선 실행
- 방문교육의 경우, 진단사업장 및 사회복지기관(시설) 등 비정규직 인식개선이 매우 중요한 사업장에 대한 집중 지원
- 사업장 근로자 전원의 인식도를 제고하여 고용차별 문화를 구축하는데 기여
- 교육대상, 교육목표를 구분하여 집체교육, 방문교육, 합동설명회로 세분화하여 운영.

지역별로 지방노동관서와 협력하여 진단사업장 대상 사업설명회를 별도로 실시하는 등 차별개선사업에 대한 이해도 제고 노력.

- 정부의 노동정책방향에 걸맞은 맞춤형 교육 제공. 법 해석 및 실무 중심의 교육프로그램 구성을 통해 수요자(인사노무 담당자)의 교육 만족도를 제고하였음.
- 고용차별 예방 특화(심화) 교육 실시. 교육사업장의 후속관리를 위한 특화(심화)교육 추진으로 고객만족도 제고.
- 근로기준법 개정 등 교육필요성 제기 시 등 교육진행

제4장. 「차별없는 일터지원단」 사업평가 및 개선방안

□ 「차별없는 일터지원단」의 현황, 현재의 역량과 미래 비전을 위한 평가와 개선 방안은 다음과 같은 영역으로 구분해 검토해 볼 수 있음.

- ▶ 「차별없는 일터지원단」 사업운영 조직 강화
- ▶ 세부사업 수행에 대한 현황 및 개선 방향
- ▶ 「차별없는 일터지원단」 인지도 개선 및 홍보
- ▶ 「차별없는 일터지원단」 전문성 강화
- ▶ 외부 유관기관과의 거버넌스(네트워크) 구축

1. 「차별없는 일터지원단」 사업운영 조직 및 독립성 강화

□ 현재사업 운영의 효율성을 높이고 당초 기획된 사업을 충실히 운영하기 위해서는 인력 충원을 통한 사업 운영조직 강화를 가장 시급히 고려해야할 것으로 사료됨.

- 인력충원과 관련하여 자체 충원은 기관 특성상 쉽지 않은 환경임. 지역사무소별 최소인원(4명)조차 확보되지 않은 상황에서 사업을 수행하고 있음.
- 퇴사한 인원에 대한 충원도 지연되면서 자연감소 인력에 대한 충원이 지연되는 경우도 발견됨.
- 일부 기관은 육아휴직 대체자를 포함해 3명이 사업을 운영하는 경우도 있어 실질적으로 사업을 운영하는 인원은 매우 제한적임.

- 당초 「차별없는 일터지원단」 사업은 위탁사업형태로 운영되었으나 노사발전재단 국고에 통합이 되면서 「차별없는 일터지원단」 사업 운영에 필요한 정원이 재단 전체 정원으로 통합되어 관리되다보니 지원단의 인원을 별도로 확보하기가 어려워짐. 이는 노사발전재단 내에서 차일단 사업에 대한 우선순위가 어느 정도로 자리매김하고 있는지 보여주고 있음.

차일단에 대한 팀장이 따로 있었으면 좋겠다는 생각을 했다. 우리 사업과 관련해서 관심을 가지고 대화를 하는 팀장님이 필요하다고 생각한다. 현재는 업무 관련 전화를 하려고해도 이야기가 잘 진행되지 않는다. 조금 더 사업과 관련해서 논의를 하고 사업을 키워줄 수 있는 차별개선팀장이 필요하다고 본다.

□ 특히 최근 사업이 확대되며 사업비가 증가함에 따라 지역사무소를 늘리는 쪽으로 논의가 진행되었으나 내·외부 환경에 영향을 받아 인력 충원 논의가 호지부지 되면서 사업량 증가에 따른 노동 강도만 높아졌고, 이에 따라 지역사무소 직원들의 업무강도는 증가하게 됨.

- 내부적으로 지역사무소를 늘리는 방안도 검토되었으나 다른 여건 상 2019년에도 인원 충원조차 이루어지지 않았음.

□ 현재 업무강도와 관련하여 가장 큰 문제점은 지역사무소마다 담당하고 있는 지역 범위가 너무 넓어 사업의 효율적인 운영에 있어 구조적인 한계를 지니고 있다는 점임.

- 인터뷰 결과 연구용역을 통한 문제점들이 개선되지 않는 부분과 차별없는 일터 사업단의 구조적인 한계점에 대한 불만과 의견이 많았음.

지역 사업소가 담당하는 범위가 넓어도 인원만 있으면 감당이 되는데 인원이 없으니 실질적으로 소장님들은 노사민정협의회 등 회의 참석하시고, 사업장 몇 군데 다니시게 되는데 나머지를 두 명이 전체 담당지역을 커버할 수가 없다...(중략)...차라리 한개 지역사무소에서 다섯 명으로 충원하여 활동하는 게 더욱 효과적이라고 생각한다.

지원이나 진단은 현행대로 하면 되겠지만, 진단이 된 사업장을 버리는 경우가 너무 많다고 생각한다. 사후관리가 이루어지지 않는다. 지역별로 세팅화 되어 있는 사업이 다르다 보니까 이를 체계화 시켜서 관리하고 운영하면 좋을 것 같다. 더불어 전문위원들을 대상으로 한 역량강화교육 등도 실시할 필요가 있다.

2018년 이런 식으로 연구용역을 했으면, 여기서 나타나는 문제점들의 개선점에 대한 변화를 시도해야하는데 전혀 없는 상태에서 유사한 연구용역을 또 한다는 게 무슨 의미가 있는지 모르겠다.

제 개인적인 생각으로는 사무소 별로, 거점 별로 사무소 신설이 맞다고 생각한다. 왜냐하면 그 지역마다의 특성이 있고 노동행정서비스를 받지 못하는 곳도 많기 때문에 차라리 노동부에서도 못한 관점, 노동행정서비스를 저희 차일단이 해줄 수 있다고 생각하기 때문이다.

- 현재 노사발전재단의 조직 구조 내에서 「차별없는 일터지원단」의 역할을 독립해 별도의 팀으로 운영하거나 별도의 지원단을 운영하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

차일단이 만들어 진지 10년이 되어가고 있는데, 팀으로 예측되어있는 상황이다. 일터 개선 팀, 일문화개선팀 이런 식으로 팀으로 소개가 되어 있다보니까.. 팀 내에서 조차 전문성은 고사하고 사업에 대한 이해도도 많이 부족하다. 그러다보니까 뭐가 이루어질 수 없는 것이다. 그래서 차일단이 독립을 해야 한다고 생각한다. 독립을 구체화하기 위해서 이번 용역을 통해 이루어져야한다. 평가용역을 하고 보고서를 만드는 게 굉장히 형식적이고 1년이 지나도 축적되지 않는 것을 청산하자라는 의미가 강하다. 연구용역도 그런 취지에서 작년에 했던 분이 맡아서 변화가능성을 모색하자라는 의미라고 본다.

지금 하고 있는 사업은 생각해보면 노동부 밑에서 하고 있는 사업이 아니다. 우리가 사업을 확대하거나 질적으로 개선하는데 있어서는 노동부와의 커뮤니케이션이 중요한데, 우리 사업 담당자도 그렇고 팀장도 그렇고 1년에 노동부 하고 차별개선과하고 한두 번 보는 게 다다. 그러다 보니까 우리 사업이 확대되거나 심화되는 과정이 지연되어 버린다. 이번 기회에 이런 문제들을 탈피하지 않으면 안 된다고 생각한다. 그 방법으로 독자성을 강화하고 강화되는 과정에서 타 본부나 사업을 결합시켜야 이후에 재단 전체적인 측면에서 사업을 풀어나갈 수 있다고 생각한다.

- 차일단 사업을 운영함에 있어서 현저히 부족한 상황이고, 차일단 사업 내부의 역량이 조직 내에서도 과소평가됨에 따라서 실질적으로 할 수 있는 업무가 제한되어 있음.

지역별로 있는 것은 가장 이상적인 것이긴 하지만 지금당장 현실적으로 어려울 것이다. 사무소 증설시 인건비 플러스 부대비용, 운영비 등도 발생하니 단기적으로 해결하기 위해서는 일단 사무소는 그대로 두고 인력 증원을 하고 나서 단계적으로 사업장으로 나누든, 권역으로 나누든 사무소 추가 개설 순으로 진행하는 것이 좋을 것 같다.

제가생각한 문제점들은 각 지역에서 하는 건 잘 되고 있는데, 이걸 중앙에서 하자고 할 때 할 수 있는 게 없다. 전체 차일단 사업을 아울러서 실행할 수 있는 인력이 없다. 과거에는 팀 조직자체가 작았고 팀장주도로해서 운영이 됐었고, 필요하면 지역 사무소에서 인력을 보충했는데 지금은 그런 부분이 빠져있고 각 지역에서 하고 있는 사업들을 취합하고 정리하는데도 인력이 부족한 상황이다. ‘코끼리가 족쇄를 채워놓은 순간 나중에 덩치가 커져도 그만큼 밖에 못 옮겨 간다’ 라는 말이 있다. 차일단이 가지고 있는 역량이 그이상인데, 실제로는 수행하는 게 축소하고 있다라고 느껴고 있다. 결국 틀을 깨야 한다.

- 인력이 부족함에도 불구하고 높아진 목표액을 맞추다 보니 현재 각 사무소의 인력적 어려움을 체감하지 못하는 것 아닌지 우려하는 목소리도 존재함.

우리평가가 너무 정성이 아닌 정량적 평가로 진행되다 보니까 문제라고 생각한다. 인력이 줄어들게 되면 목표액도 줄어들어야 된다. 그런데 인력은 줄어드는데 목표액은 높아졌다. 근데 그걸 다 맞춰. 이걸 결국 정성이 아닌 정량으로 맞춘다는 것이다. 우리 자신부터 인력이 부족하다고 하면서 사업의 목표량을 달성하고 있는 부분에 대해 한번 생각해 봐야한다고 본다.

2. 세부사업 수행과 관련한 현안 및 개선방향

(1) 차별 진단사업 (진단, 지원, 이행)

□ 차별개선(진단, 지원, 이행)사업과 관련한 진단사업장 선정 과정, 이와 관련된 고용지청과의 협업과정에서도 문제점이 나타나고 있음

- 관련된 문제점은 고용지청 근로감독관의 인식, 진단사업장 선정기준 모호성, 기초 데이터 부정확성 등 3가지를 문제점으로 꼽을 수 있음.

□ 첫째, 고용지청 근로감독관의 관심도 유무의 문제

- 고용지청의 지청장 및 담당 근로감독관들의 차일단 사업의 인식 정도에 따라 사업자 선정에서부터 지역사무소 운영에 있어 지역별로 차이를 보이고 있음. 특히 담당 근로감독관들이 사업자 선정을 하여 지역사무소로 보내야함에도 담당 근로감독관들의 업무가중 및 잦은 담당보직 변경으로 인한 사업이해도가 낮아 사업이 지연되는 문제가 발생함.

아직 사업이 정리가 안 된 부분이 처음에 본부에서 각 지청에 사업을 내려 보내면 각 지청에서 담당감독관들이 취합을 해서 지역사무소로 사업자 명단을 내려 보내야 하는데 여기까지는 안 된다. 실질적으로 저희가 각 지청을 쫓아다니면서 마지막에는 대상사업장들이 어떤 문제점들이 있고 개선을 했고 여기는 이행 계획이 있다, 하려고 하는 의지가 있다, 없다하며 결국 자체 회의로 풀어가고 있다.

저희 사업이 10년차가 되어 가는데 답답한 게 지방청 갔다가 내려오면서 생각하니까 외부적인 것이나 내부적인 환경이 차일단의 인지도가 변화가 없고 그대로라는 점이다. 재단 내에서도 팀에서도 이 사업에 대해서 팀장이라든가 본부에 한명 있는 담당직원도 사업에 대해서 잘 모른다. 각 지역 소장님들에게 맡기다시피 사업을 하는 것이다.

계속 담당자 감독관이 바뀌고 그러면 (과장도 바뀌어버리면) 차일단이 무엇이며 왜

협업을 해야 하는 것이고 이것부터 또 똑같은 말을 반복해야한다. 결국 차일단에 대한 인지도가 굉장히 부족하고 동기 부여할 수 있는 방안이 필요하다고 본다. 내부적으로는 협업할 수 있는 방법은 다른 사업은 기관평가에 배점표가 있는데 우리사업은 지방청에서 평가 가점이 없다. 인센티브가 없는 것이다. 그러니까 신경을 덜 쓰는 것이다. 평가에 반영이 되면 바로 신경을 쓸 것이다.

- 근로감독관이 행하고 있지 않은 근로감독 이후 사후관리나 시정조치에 대해서 지속적인 관리하는 방안을 마련하여 해당 업무를 차별없는 일터사업단에서 추진하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

어쨌든 차별시정을 지원하는 방향으로 가고 있지만 근로감독관하고 업무의 구별이 명확하지 않다. 앞으로 근로감독관역할이 강화가 되니까, 우리는 지원에 중점을 뒀어야한다고 본다. 사후관리와 사전예방 이 두 가지에 중점을 뒀어야한다. 근로감독관도 시정조치하고 사후관리를 하지 않으니까. 만약에 필요하다고하면 시정명령이 떨어진 사업에 대해서 저희가 참여해서 차별요소는 개선됐지만 지속적으로 인식개선 교육 등을 통해 관리해줘야 한다고 본다. 이

결국 마인드를 바꿔야 한다. 난제가 뭐냐면. 아무도 국회를 설득 하고 있지 못하고 있다. 왜 사법경찰권도 없는 너희가 일을 하느냐? 자율개선사업하고 뭐가 다르냐? 이런 질문을 받는다. 결국 이런 사업방향 등을 고려할 때 우리는 지원 사업 마인드가 없다는 건데.. 사업장에 이거 차별이니까 해야한다하면 누가 하겠냐? 감독 들어온다고 해야 고치지.. 결국 사업자체에 틀을 바꾸는 게 필요하다고 본다.

- 일부 권역에서는 본부에서 사업 관련 공문이 내려오기 전에 사업장 선정에 대한 협의가 되어 먼저 사업을 시작하는 지역도 있음. 보통은 본부에서 지청에 「차별없는 일터지원단」 사업을 시작하라는 공문이 내려오면 그때부터 사업이 진행됨.
- 3월부터 사업이 진행되면 그나마 순조롭게 시작하게 되지만, 지역에 따라 5월~6월 사업을 시작하게 되면 진단에서 이행까지 진행되어야하기 때문에 사업 일정이 너무 촉박하게 진행되는 경우가 다수 발견됨.

우선 공문이 개선과에서 지청별로 내려오더라도 감독관이 관심을 갖지 않는다. 선정할 때면 무조건 전화가 온다. 왜냐면 차별담당 감독관들이 매년 바뀌니까. 지청별로 사업장을 선정하라고 공문이 오면 감독관이 어떻게 할 줄을 모른다. 그러다 보내 저희는 1.5배를 해서 주고, 거기서 골라서 저희한테 다시 주세요라고 하지만 그것도 한계가 있다.

□ 둘째, 진단사업장 선정기준 모호성 문제

- 사업자 선정기준이 내부적으로 100인 이상, 비정규직 비율 10% 이상 위주로 선정하고 추가적으로 차별이 의심되는 사업장, 기존에 문제가 있었던 사업장, 상담이 들어온 사업장 등을 중심으로 선정함. 하지만 지역별로 선정기준이 상이한 부분이 있으며, 지역사무소 직원들조차 사업자선정 기준에 대해 각기 다른 의견을 가지고 있음.

저희가 내부적으로 100인 이상, 비정규직 비중 10%이상, 이 위주로 잡지만 지역별로 사업장 수가 적은 곳 같은 경우에는 어쩔 수 없이 선정 시 100인 미만으로 내려간다. 그런데 그런 사업장을 들어가 보면 인사노무체계가 엉망인 곳도 엄청 많다.

노동부에서는 못 찍어주니까... 나는 지역에서 알아서 할 수 있다고 본다. 차별개선과에서 지역에 협조공문만 하나 보내주면 된다. 차일단 사업관련해서 협조 좀 해달라고... 그런데 지청이 취약한게 근로감독관들은 근로감독만 관심이 있지 우리 쪽엔 별로 관심이 없다.

□ 셋째, 기초데이터 부정확성 문제

- 사업자 선정에 고용정보원 데이터를 이용하나 제공된 정보가 실제 현장상황과 달라 사업자 선정에 제대로 활용을 못하고 있음. 추가적인 자료(근로복지공단 산재보험 인원)를 분석해 접근하는 경우도 있음. 이러한 부정확한 자료는 사업수행 지연 및 효과성을 낮추는데 영향을 미칠 수 있음.

제일 처음에 고용정보원에 들어갈 때에 자기들이 이 사람을 입사시키면 이 사람이 계약직인지 정규직인지 체크를 한다. 그런데 그 체크를 하고 난 뒤에 수정을 할 수 없는 것 같다. 그래서 이 사람이 정규직이 되도 계속 누적되는 것으로 판단된다.

저는 고용정보원데이터 안 믿는다. 저희가 가지고 있는 것 예를 들면 100명이라고 되어 있으면 저는 근로복지공단가서 산재보험을 확인한다. 그럼 상시근로자가 140명 150명으로 잡혀 있는 경우도 있다.

선정하는데 가장 어려운 게 고용정보원에서 주는 자료를 가지고 선정하는데 실질적으로 현장하고 데이터가 안 맞는다. 그 기준자체가 매년 1월1일, 1월2일자 뽑아서 쫓다고 하는데 딱 들어가 보면 기간제가 없다고 하는데 실질적으로 보면 기간제가 3~40명이 있고 전체 근로자 수가 안 맞는 경우가 허다하다.

□ 차별개선사업을 수행하고 있는 담당자들의 역량은 10년 동안의 경험을 통해서 차별개선분야에 대한 전문성을 상당히 쌓은 것으로 판단됨.

- 차별개선사업은 문재인정부의 정책기조에 대해 민간 기업들이 개선해 나가는데 법에 의한 강제성보다는 자율적인 변화를 이끌어 내고 있다는 점에서 그 의미가 매우 큼.
- 관련 사업 영역을 확대하고 계획된 사업들을 효과적으로 수행하기 위해서는 차일단 조직 강화는 반드시 필요할 것으로 판단됨. 또한, 전문화되어있는 인력들을 활용할 수 있는 사업 확대 방안도 검토할 필요성이 있음.

나는 점검하고 진단 나가면 상당수 사업장에 차별이 있는 것으로 보고서를 쓰게 된다. 깊이 있게 들어가 보면 차별, 부분적인 차별이 있는 곳이 굉장히 많다. 그리고 차별 진단 자율점검하고는 결이 다른 것 같다. 사실 자율 점검은 결과물만 보는 것이다. 근로감독관들이 가서 하는 거 그런 부분은 그냥 가서 체크하면 된다. 하지만 우리 업무는 전문성을 요구하는 고도의 업무라고 생각한다.

중복 감독.. 그러니까 사업장 측에서도 중복 감독이 들어갔을 때 근로감독관이 감독이 왔어도 사업장 측에서 전화가 온다. ‘미리 이렇게 진단받고 정리해서 그나마 좋게 끝났다.’ 이런 전화를 몇 번 받아보니 우리가 사전에 예방하는 활동을 지원하는 행정서비스를 해주는 기관이라고 생각된다.

우리 차일단의 속성이 공공성과 전문성이다. 사실은 공공성으로 놓고 보자면 노동부 다음이라고 생각하고, 차별부문에서는 제가보기에는 노무사보다 훨씬 더 전문성이 있다...(중략)...우리의 강점이 뭐냐면 내가 볼 때는 노동부가 나가게 되면 어쨌든 법적인 부분을 자기들이 저야하기 때문에 기업 입장에서 굉장히 부담스러워한다. 물론 신뢰도는 높지. 그런데 우리는 가면 어쨌든 컨설팅도 해주고 개선부분에 있어서 민간 부분을 자율적으로 유도하게 된다. 그래서 우리의 역할이 이렇게 시장에 대해서 법적으로 무조건 일률적으로 하는 것 보다는 우리가 가서 그걸 복돋아주고 자율적으로 기업의 사정에 맞게 개선을 한다는 측면에서 우리의 역할이 있다고 본다.

- 차별개선사업 수행 중 재단 내 컨설팅 사업과 같은 타 사업과의 연계진행은 예산 항목의 차이로 인해 시너지를 내지 못하는 구조에 놓여 있음. 일터혁신본부 내 진단사업과 컨설팅 사업, 노사상생협력본부의 다양한 지원 사업과의 연계를 통한 사업 효율성을 증진하는 방안을 검토할 필요가 있음.
- 노사상생본부 내 다양한 지원사업(노사파트너십 프로그램, 노사관계 교육 등)과의 협업을 통해 기업 내 조직문화를 업그레이드하는 방안도 검토할 수 있음. 이를 통해 본부 간 사업의 시너지를 기대해 볼 수 있음.
- 차별없는 일터지원단이 독립하여 운영하고, 할수 있는 업역을 별도로 만들어서 운영하는 것이 타사업과의 구분 점을 명확히 할 수 있는 방안이 도리 수 있음. 또한 독립된 업역을 가지고 타 사업과의 연계를 진행 하했으 대 사업의 시너지를 기대할 수 있을 것임.
- 일터혁신본부의 컨설팅 사업과의 연계도 고려해 볼 수 있음. 하지만 현실적인 한계

는 존재. 예를 들어 HR컨설팅은 고용보험기금에서 차일단 사업은 국고에서 지원되고 있어 연계해 사업을 수행할 수 없는 구조적인 한계를 보임.

내부적으로 중소기업 컨설팅을 하는 컨설턴트들은 중소기업밖에 못해요. 컨설팅 팀에 있는 컨설턴트들은 장시간문제, 임금체제, 성과평가 등 모든 영역을 다할 수 있는데 중소기업 고용구조로 온 컨설턴트들은 우리 팀에 있을 경우에는 이 컨설팅 밖에 못하게 된다. 본인들 입장에서는 경력개발에 도움이 안 된다고 보는 것이다.

예방사업과 실행사업 두 개로 나눠서 예방사업은 교육. 차일단이야말로 비정규직을 고용하는 모든 사업장에서 거쳐야하는 사업으로 자리매김해야한다. 비정규직하면 떠오르는 하나의 메카가 되어야한다.

사업연계를 통한 협업까지는 아니더라도 진단사업을 나갔는데 비정규직차별 문제도 있고 임금체제도 개선을 해야 한다면 그 사업장에게 일터혁신컨설팅을 장시간, 임금체제에 대해서 신청을 하라고 한다. 신청을 해서 컨설턴트가 배정이 되면 저희가 진단 결과를 공유를 한다. 예를 들어 이런 문제들이 있었는데 이런 것까지 한 번에 해결 할 수 있는 임금체제를 세팅해라. 하지만 거기까지다.

- 차별개선 사업의 효과성 제고를 위해 진단 사업장의 진단 결과를 차별영역별로 보다 세분화해 분류, 통계를 집계하고, 차별 영역별, 공공부문과 민간부문별 차별의 특성을 파악하는 방안을 검토할 필요가 있음.
- 이러한 분류 과정에서 각 차별의 내용들이 입법적 미비에 의한 것인지, 아니면 제대로 관리감독이 안 되는 문제인지, 또는 시행령 상에 문제인지를 파악할 수 있음.
- 입법미비는 입법미비대로 개선사항을 제안하고, 행정과 관련된 것은 행정지침을 어떻게 개선해야하는지 등을 제안할 수 있을 것임.
- 이를 통해 향후 차별없는 사업장 확장에 있어 차일단의 역할은 어떠한 장점이 있고 현실적으로 차일단 운영에 있어 한계점은 어떠한 것들이 존재한다는 점을 구체적으로

로 평가할 수 있을 것임. 이는 추후 차일단 역할을 강화하고 더 안정적인 운영에 있어 도움을 줄 수 있음.

(2) 차별예방 교육

□ 차별예방교육과 관련해서는 산업안전교육처럼 의무 교육화 시킬 필요가 있으며, 사업장 인식 개선을 위해 자율적으로 변화하기 위해서는 사업장 대표, 인사담당자도 중요하지만 실질적으로 근로자들이 교육을 받을 수 있게 할 필요가 있음.

- 차별예방교육은 차별개선사업과 연계하여 사업장의 변화를 이끄는 촉매 역할로 활용할 수 있기 때문에 차별예방교육 수행과 관련하여 중앙차원의 통일성이 필요함과 동시에 기업별 특성을 고려한 차별화도 고려해야 할 것임. 즉, 차별예방교육은 중앙차원의 통일성과 기업이나 지역 자원의 자율성 원칙을 기반으로 수행해 나가야할 것임.
- 당장 전체 사업장에 대해 의무교육이 어렵다면 작 지역사무소에서 선정한 진단사업장에서만이라도 의무적으로 교육받게 하는 방안을 검토해 볼 수 있음. 결국 매년 진단사업장이 축적되기 때문에 지역 내에서 진단과 교육이 함께 자리를 잡을 수 있을 것으로 판단됨.

A 지역사무소 같은 경우는 프로세스를 구축했다. 사업장 선정부터 교육, 다음에 사업설명회하고 오리엔테이션 거치고, 진단 선정사업장 대상으로, 그다음에 진단도 어떤 부분을 어떤 식으로 할 것인지, 차별이 있거나 없거나... 나오면 차별이 있는 경우에는 다시 고용차별인식개선, 직장 내 인식개선교육을 받고 저희가 개선이행결과 통보서를 받고...(중략).... 이런 프로세스를 하나의 장으로 만들어서 맨 처음 진단시작하기 전에 담당자들에게 설명을 해준다.

집체 교육은 인사노무담당자가 와서 듣는데 어떻게 해서든 현장에 가면 근로자가 들을 수 있기 때문에 의미가 많이 있다...(중략).. 몇몇 사업장은 교육에 대해 반발을 하기도 한다. 일반적으로 비정규직 차별에 대해 관련한 지식수준이나 이해도가 많이 떨어지다 보니까 좀 다양한 이야기를 많이 듣는다. 이 교

육을 하게 되면 별의별소리 다 나오지만 효과는 있다...(중략)... 이 교육을 내년 어떻게 확대할까 고민하고 있다.

- 차일단 사업과 HR컨설팅과 겹치는 부분이 있어서 실질적으로 진단을 하고 나서 문제점이 발생한 것을 토대로 교육을 진행하는 방식을 검토해 볼 수 있음. 이 경우 사업장 특성을 반영하기 때문에 교육의 효과성을 높일 수 있음.
 - 이는 진단과 교육을 결합하는 방식으로 자율적인 개선을 유도하는데 효과적일 수 있으며, 몇몇 사업장을 모범사례로 발굴해 사례발표, 컨퍼런스, 토론회, 사례집 공유 등으로 연계해 진행하는 방안도 검토 가능.
- 교육 콘텐츠와 관련해 개선사항 중 하나는 지역사무소 별로 공통된 콘텐츠와 기준이 존재하지 않는다는 점임. 통일성 없이 사업방식이 워낙 달라서 통일성을 갖출 수 있도록 구조화가 필요함.
- 차별예방교육 강의는 주로 지역사무소 소장님들이나 직원들이 수행을 하며 차별과 관련하여 노무사 등 외부 강사진들의 강의 수준은 내부인력이 판단할 때 다수가 부족한 것으로 평가하고 있음.
 - 차별예방교육을 통해 사업장내 인식개선의 효과를 생각했을 때 정량적인 강의시행 수도 중요하지만 정성적인 강의 콘텐츠 및 강사의 강의 수준도 매우 중요함. 때문에 차별예방교육의 효과성을 높이기 위해서는 표준강의안 개발 및 전문 강사 양성과정을 통해 수준 높은 강사Pool을 구축할 필요가 있음.
 - 직장 내 차별 인식개선교육과 더불어 우수사업장 진단을 필수적으로 진행하여 차별 관련 발생할 수 있는 문제들에 대해 선제적인 예방 매뉴얼 작성을 검토해 볼 수 있음.

신청한 사업장을 다 할 수 없어서 노무사를 골고루 3~4명을 써봤고 제가 따라다니면서 보기도 했다. 그런데 단점이 워낙 많다. 우선 강의 하면서 근기법 위주로 하고 딱히 할 내용이 없다보니 각자 노무사가 가지고 있는 각자의 노

동인권쪽으로 강의가 흘러가고...(중략)... 그러다보니 교육생들도 이 교육을 왜 듣고 있나하는 생각도 하게 된다.

강사 같은 경우에는 전문 강사를 불러다 놓고 표준강의만 만들어서 강의안을 갖고 1박 2일이든 강의 시연만 해줘도 충분히 노무사들은 이해력이 있기 때문에 빠르게 가능할 것 같다. 그중에서도 전문적으로 잘하는 사람 뽑아서 내부 직원이 못 가게 되면 꼭 집어서라도 그 사람을 보낼 수 있게 활용이 가능할 것 같다.

당장 진행할 수 있는 방법은 지역별로 노무사들을 00명씩 추천을 받아서 활용할 수 있는 노무사들을 데리고 한번 해보고 그리고 나서 확대시킬 때는 전국에서 신청을 받아서 심사를 통해 통과된 강사들만 수료증이 주고 활용하는 방법으로 갈 수도 있다고 본다.

(2)차별예방상담

- 차별예방상담은 비정규직이나 차별관련 상담 해결을 위한 창구 역할을 목적으로 실행되었으나 효과성 측면에서는 보완될 측면이 있음.

전화로 상담을 받으면 첫째는 하소연 수준이다. 제가 차별 상담을 바로 받았을 때는 95%이상이 제도적으로 이렇고 이렇게 하는데 필요하시면 우리가 나서서 해드리겠습니다 하더라도 자기 신분이 노출될까봐 그 부분을 숨기기 때문에 너무 어렵다.

실질적으로 상담을 통해서 할 수 있는 곳은 공공기관 출연기관 정도이다.. (중략) 저희는 정말 기본적인 부분만 가능하다. 예를 들어 임금체불이면 지정으로 가서 거기서 진정을 하시라.. 여기까지밖에 안 되는 거다. 구체적인 것으로는 넘어갈 수 없다.

지금 현재 지역노동위원회에 참여 시정건수가 거의 없다. 2~3건인데 이것을 보면 결국 상담을 통해서 지역노동위원회에 가서 개선이 되어야 효과가 있는 건데... 상담의 실효성이 없음을 보여준다.

- 상담 창구는 해결방안을 위한 중계역할과 기 진단 사업장내에서의 사후관리측면으로 활용할 것인지, 아니면 차별관련 예방차원에서 상담 업무를 확대할 것인지를 우선 결정해야할 것임.

- 우선 각 지역사무소 당 연간 100건 정도의 상담실적을 목표로 상담 사업을 유지할 경우, 기 진단사업을 시행한 사업장을 중심으로 상담 서비스를 제공하는 방식을 검토해 볼 수 있음. 이 경우 해당 사업장에 대한 정보가 축적되어 있기 때문에 어느 정도 상담의 효과성을 기대할 수 있음.

제가 상담을 그대로 놔뒀으면 하는 이유는 상담을 통해서 우리가 솔루션을 할 수 있는 것은 없지만 진단을 한번 나갔던 사업장에서는 계속 문의가 있으면 전화가 오고 저희도 그 사업장을 알기 때문에 거기에 대한 방안을 줄 수 있기 때문이다.

- 또는 차일단의 상담 사업을 확대하고 비정규직 차별과 관련해서는 차일단 상담이 자리 잡을 수 있게 하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

- 지역 내 비정규센터, 한국노총·민주노총 지역본부의 상담창구, 노동지청, 노동위원회, 직장갑질 119 등 다양한 상담채널들과의 협업을 통해 차별관련 상담의 경우 지역 차일단이 전담하는 형태의 상담서비스 제공도 검토 가능. 이 경우 관련 인력 충원과 전문성 확보를 위한 별도의 제도적 지원이 요구됨.

- 영국의 경우, 조언알선중재위원회(ACAS)는 차별의 문제를 포함한 노사분쟁 해결을 위한 연간 120만 건 이상의 상담을 진행하고 있음. 이 중 차별과 관련된 상담은 7.7% 정도에 달하면 전체 상담서비스 제공을 위해 소요되는 예산은 약 1,014만 파운드(한화 약 147억원)에 달함.

- ACAS 본부에 139명, 지역본부에 582명의 직원 등 총 721명의 직원을 고용하고 있음. 또한 이들의 관련 전문성 확보를 위해 채용단계부터 전문성 관련 심사를 진행하며 채용 이후로도 정책변화 등과 관련해 지속적인 재교육 프로그램을 운영하고 있음(ACAS, 2018).

[표 4-1] 영국 조언알선중재위원회(ACAS)의 전화상담 실적

헬프라인지원(Helpline advice) (전화상담, 온라인 상담)	2017-18	2016-17	2015-16
전화상담(Voice calls answered)	782,958	886,929	943,610
미리 녹음된 상담섹션(Pre-recorded Advice Sessions) 휴가/임금체불 등 주요이슈에 대해 기초적인 녹음된 상담 제공	28,719	27,000	25,487
온라인 상에서 제공하는 자주하는 질의에 대한 서면 상담(Helpline Online Sessions)	471,511	508,318	509,103
실시간 웹상담(Webchat Sessions)	1,016	2,688	4,099
전체 상담(Total Contacts)	1,284,204	1,424,935	1,482,299

자료: ACAS(2018)

3. 「차별없는 일터지원단」 역할의 명확화 및 인지도 개선

- 차별시정 관련 정부 정책은 크게 노동위원회를 통한 차별시정제도, 지방노동관서를 통한 비정규직 차별감독, 차별없는 일터지원단을 통한 자발적 개선을 유도하는 정책으로 구분될 수 있음.
- 차별시정제도(노동위원회, '07년 ~)
 - 기간제 단시간 파견근로자를 동종 유사업무에 종사하는 비교대상 근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도.
 - 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 시정을 신청할 수 있으며, 노동위원회는 지체 없이 필요한 조사와 관계자에 대한 심문을 실시.
- 비정규직 차별감독(지방노동관서, '12년 ~)
 - 근로자의 신청이 없더라도 지방노동관서에서 직권으로 사업장의 비정규직 차별 여부를 조사하여 시정을 요구할 수 있는 제도
 - 2016년부터 모든 근로감독 시 비정규직 차별여부의 조사를 의무화하고, '2018년 차별기획감독'을 신설하여 비정규직 차별 감독 강화
 - 차별기획감독 시행배경은 근로감독을 통한 차별시정 활성화를 통해 현 정부 주요과

제인 정규·비정규직 차별문제를 완화할 필요성 때문임

- 차별기획감독의 주요내용은 비정규직 다수고용 사업장 등 지방청별 5곳 내외를 선정하여 사업장 내 차별 관련 법령 위반사항을 감독하는 것임.
 - 2018년 9월 차별감독을 통해 246건의 위반사항을 적발 및 시정요구, 그 중 2건은 시정요구를 불이행하여 노동위원회 통보하였음.
 - 00대학교병원의 경우, 합리적 이유 없이 무기 계약직 근로자와 동종 유사업무를 수행하는 기간제근로자 538명에 대해 임금 총 262,955,900원을 미지급한 것을 적발하여 시정완료
 - 00협동조합의 경우, 합리적 이유 없이 기간제근로자 58명에 대해 유급휴일수당, 가족수당, 업무활동보조비(교통비) 등 총 104,019,387원을 미지급한 것을 적발하여 시정완료(고용노동부 내부자료, 2018)
- 노동위원회를 통한 차별시정제도, 지방노동관서를 통한 비정규직 차별감독이 차별을 단속해 법적/행정적 조치를 강제하는 것과 달리 차일단의 사업은 진단, 교육, 상담 등을 통해 사업장 내에서 차별적 요소를 개선하기 위해 자발적 조치를 권고하고 촉진한다는 차이를 보이고 있음.
- 노동위원회와 감독관을 통한 제도가 채찍의 의미를 가진다면 차일단의 사업은 당근의 성격이 강함. 하지만 현장 사업장에서는 차일단의 사업에 대한 이해가 부족하고 심지어 고용노동부 내부에서조차 본 사업의 필요성과 효과성에 대한 충분한 이해가 부족한 것이 현실임.
- 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 노동부 지방관서의 인지도 개선을 위한 방안 검토
- 근로감독관들의 「차별없는 일터지원단」에 대한 인식을 바꾸기 위해서는 기관평가 또는 근로감독관 성과지표에 관련 내용이 들어가야 한다는 의견과 이에 대한 우려가 공존하고 있음.

근로감독관이 바뀌면 첫 번째로 체계 와서 이야기를 해보면 이거 몇 점짜리

지표냐고 물어본다...(중략).. 상황실장들이나 다 저에게 전화를 한다. 사업을 어떻게 하고 있냐, 여기서 뽑을게 뭐가 있냐, 내가 이 사업장 감독 나가야하는데 같이 나가자 이렇게 전화가 온다. 기관점수가 있고 하다보면 적극적으로 온다는 거죠. 실질적으로 저희 진단과 관련된 건에 대해서는 온 적이 없다. 결다리로 인식하고 있다고 본다.

당장에 고용노동부 직원들부터도 모르는데 외부까지 신경 쓰는 것은 말도 안되는 소리인 것 같고.....(중략)...... 우리랑 같이 일했던 담당 근로감독관들은 우리가 어떤 일 하는지 다 알지만 그 밖의 감독관들은 진짜 뭐하는지도 모른다. 근데 기관평가가 들어가면 감독관들이 이걸 알 수밖에 없다. 그렇게 되면 과장들도 알게 되고, 청장들도 자연스럽게 알게 될 것이다.

저는 반대의견이다. 노동부하고는 좀 떨어져야한다고 생각한다. 사업을 활성화할 수 있는 방법은 될 수 있지만 저희가 이 사업을 지속하려면 저희는 독립성을 갖춰야 되지 않을까싶다.....(중략)......

지청에서 관심을 가지면 국회에서 문제가 될 수 있다. 왜 사법경찰권이 없는 너희들이 근로감독관이 해야 할 일을 하냐. 근로감독관을 더 늘려서 근로감독관 업무로써 해야 하는 게 아니냐. 이렇게 국회에서 시비를 걸 수 있다. 그래서 저는 투트랙으로 가야한다고 생각한다. 노동부하고 협업 관계로 가지만 우리는 민간영역에서 더 넓고 자율적으로 차별을 해소해 가는 과정 이것에 방점이 있어야 한다고 생각한다. 차별문제를 법으로 아무리 강하게 한다고 하더라도 근로감독관 숫자가 몇 명인데.. 다 못한다.. 그래서 민간의 자율성을 강화해서 자율적 분위기가 생성될 수 있도록 촉진시켜주고 다양한 연계사업을 통해 자율개선에 대한 보상 시스템을 구축해서 메리트를 주고.. 이런 것이 필요하다고 본다.

- 노사발전재단의 일터혁신사업과 같이 각 노동부 지방지청의 성과지표에 차일단 사업을 포함하여 지청차원의 관심을 유도할 필요가 있음. 단, 이 경우 지표관리라는 명목으로 차일단 사업의 독립성을 훼손하지 못하도록 하는 안정장치를 마련할 필요가 있을 것으로 사료됨.

- 「일터혁신 컨설팅」 사업의 경우, 「2018년 고용노동부 소속기관 평가계획」에 따르면 “노사협력 분야” 평가지표 배점 11점 중 0.66점이 배정되어 있음.

[표 4-2] 고용노동부 소속기관 평가지표(「일터혁신 컨설팅」 사업 관련)

□ 노사협력 분야 (배점 11)		
평가지표 (정성/정량)	측정산식	지표별 가 중 치 (점수)
노동시장 내 임금격차 완화 추진 (노사협력정책 과) (정량 100%)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금격차 완화 추진 노력(정량 60%) <ul style="list-style-type: none"> - 직무 중심 임금체계로 개편하고자 하는 사업장을 「일터혁신 컨설팅」에 연계하여, 일터혁신 컨설팅 목표물량에 선정된 비율(0.66점, 40%) * 점수부여 방법: 목표물량 달성률에 따라 점수 부여 - ‘임금 관련 노사갈등 관리’와 ‘공정임금 관련 우수사례 발굴·관리’를 위한 「사업장 관리」 활동 목표달성률(0.99점, 60%) * 점수부여 방법: 관내 관리 사업장 방문 등 목표 현장활동 횟수 (100% 달성시 0.99점, 90% 이상 달성시 0.9점, 80% 이상 달성시 0.8점, 70% 이상 달성시 0.7점, 70% 미만 달성시 0.6점) ※ 일터혁신 컨설팅 및 사업장 관리의 구체적인 내용, 목표물량, 평가기준, 세부 점수부여 방법 등은 별도 안내 예정(4월) 	15 (1.65)

자료: 고용노동부(2018a)

- 「차별없는 일터지원단」 사업의 경우 “노동존중 사회실현 추진 성과” 나 “근로조건 개선 추진 성과” 지표에 포함하는 방안을 검토할 수 있음.

사내하도급이 기간제보다 훨씬 중요한 문제인데 노동부도 사실은 부분적으로 손을 대지만 전면에서는 손을 못 대기 때문에 이런 상황에서 차일단이 뛰어 들어서 성과를 낸다면 굉장히 효과적이라 생각한다...(중략)...사내하도급의 경우, 직접고용이라는 답이 있지만 저희가 제시하는 건 당장 직접고용을 해라 하는 게 아니고 2년이든 3년이든 플랜을 짜라 그래서 단계별로 직접고용을 해라 한다. 실제로 우리지역의 경우 지금 C사가 그렇게 진행하고 있다. 이런 부분에 대한 고용노동부의 관심과 지원이 확대되어야 한다고 본다.

□ 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 사회적 인지도 개선을 위한 방안 검토

- 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 사회적 인지도 개선을 위해서서는 차별개선을 추진한 사업장에 대한 적극적인 사례공유와 홍보를 강화하고, 장기적으로 (가칭) 「차별없는 일터사업장」 인증제도 역시 검토 가능함.
- ‘고용 차별 예방의 달’ 또는 ‘고용 차별 예방 강조 주간’ 등을 통한 효율적인 사업 운영을 위한 방안 추진
 - ‘고용차별 예방 강조의 달’ 을 11월로 정하고 각종 행사와 캠페인 등을 집중적으로 이 기간 내에 실시하여 대국민 관심도를 높이려는 노력이 필요함.
 - 특히, 현재 주로 하는 거리 캠페인 뿐 아니라 차별슬로건 공모전 발표(시상), 우수 사례 발표회 등 기존의 행사를 11월에 실시하고, 각종 홍보, 우수기업 MOU 체결식, 우수사례 공유, 차별개선 컨퍼런스 등 신규 사업을 해당 기간 중에 실시하는 방안이 고려되어야 함.
 - [예] 영국의 경우 2016년 4월 최저임금제를 대체, 보완하는 법정 생활임금제를 도입하였음. 이러한 생활임금제가 도입되는데 있어서는 2011년 동부 런던의 시민단체인 텔코(TELCO, The East London Communities Organisation)의 시민운동의 영향이 컸음. 이후 생활임금제가 좀 더 체계적으로 운영되기 위하여 재단은 시민들의 인식 확산과 지지를 위해 런던시와 함께 해마다 11월 첫째주 “생활임금 주간 행사” 를 펼치고 있음. 이곳에서 생활임금에 앞장서거나 힘쓴 개인이나 기업에게는 ‘생활임금 상’ 을 수여하기도 함.

체계적인 캠페인이 필요하다고 생각한다. 차일단에서 하는 캠페인이 유인물 몇 장 나눠 주는 거에서 벗어나질 못하고 있다. 사실 캠페인은 다양한 자원 등을 이용해서 이슈 파이팅 해야 하는 것이다. 그러려면 1년에 최소한 하나의 단일한 주제를 가지고 전체적 캠페인을 해서 사회적 이슈로 부상을 하고, 법 개정 이라 던지 제도 개선 이라 던지 등의 개선으로 연결될 수 있도록 해야 한다. 그런데 지금 전혀 그런 작업이 안 되고 있다. 차별이든 비정규직이든 이것에 대한 노동계하고 우리하고 인식이

다르기 때문에 그런 인식의 개선을 어떻게 조정할 것인지에 대한 인사담당자들이든 뭐 그런 사람들과 네트워킹이 필요하다고 본다.

차별개선팀에는 소장님 말고 프로젝트 매니저가 있다. 사업과 관련해서 한 두 사람이 하기에는 행정업무가 워낙 많기 때문에 사업단 이야기를 하면서 홍보와 관련해서 인력이 부족하다는 이야기를 했었다. 지역노사민정협의회가 대통령상을 받는 것 등에 대해 홍보만 전담으로 하는 담당자가 있는 것처럼 차일단의 위상이나 목표 등을 간단하게나마 작성해서라도 케어해줄 수 있는 담당부서가 있었으면 좋겠다.

예를 들어 도로공사 문제도 법의 미비 때문이다. 직접고용 해야 된다는 것 밖에 없다. 그럼 사용자와 노동자는 첨예한 대립을 할 텐데 법적으로 해결할 수 있는 절차가 없다. 그러니까 엄청난 사회적비용을 들여서 해결될지도 모르는 상황인 것이다. 캠페인을 1년 동안 장기적으로 해서 결과적으로 변화하도록 하자는 거죠. 그게 우리 차일단의 존재이유라고 생각해요.

컨퍼런스나 이런 걸 하자는 이유도 정치적 제도적 이슈를 끌어내기 위한 것이다. 국회나 환노위, 경영계노동계 사람들에게도 관심을 끌어들여서 접근을 해서 공론화, 이슈화를 시키자는 것이다. 지금도 지역별로는 나름 캠페인은 잘 되고 있다고 본다. 그런데 지역에서만 머물게 아니라 전체적으로 할 수 있는 대토론회도 필요할 것 같다.

- 유튜브 등 영상매체를 활용하여 차별없는 일터 사업단이 운영되는 방식과 현황들을 소개하고 이를 통해서 많은 사람들이 차별없는 일터지원단에 대한 인지도를 제고할 수 있는 방안을 검토해 볼 수 있음.

지원책을 만들어주고. 기업에서 법이 준수될 수 있도록 하기 위해서 교육/상담 이런 것 들이 진행 되어야 하는 것이고. 마찬가지로 비정규직 일반인들을 대상으로 해서 도 마찬가지로 교육도하고 상담도 하구요. 근데 이를 디지털화 해서 교육 홍보 상담을 유튜브 등을 통해서 하자는 거죠. 직원들 중에서 유튜브에 등장하고 싶은 사람들을 통해서.. 유튜브가 너무 길면 사람들이 안 볼테니까, 10분정도 내외로 해서 우리

가 홍보해야 할 내용이나 교육하여야 할 내용들을 설명해놓고 댓글들은 상담하고 연결시켜서 차별시정절차가 제대로 작성될 수 있도록 이런 산업을 구축해야 하지 않을까 하네요.

유튜브 등을 통해서 작년에 차별 개선 진단을 했는데 진단 내용을 개선하지 않다가 감독에 걸려서 큰 벌금을 받은 사례가 있다. 이런 사례들을 취합해서 스토리를 만들어서 알려주면 인지도를 개선하는데 더 도움이 될 수 있을 것이라고 생각한다. 단순히 KTX에 전 국민을 대상으로 홍보할 것이 아니라, 특정 대상을 구분해서 홍보방식을 다르게 해야 한다고 생각한다.

- 2019년 12월 진행한 제2회 [2019 차별개선 우수사례 발표회]를 통한 모범사례에 대한 공유와 시상을 통한 사례 공유는 매우 긍정적으로 평가됨. 다만, 차별개선 우수사례를 적극적으로 홍보하고, 시상금액도 확대하여 더 많은 관심을 이끌어낼 필요성이 있을 것임.

□ 현재의 우수사례 발표회를 확대해 매년 (가칭) [차별개선 컨퍼런스]의 추진도 검토할 수 있음. 이를 통해 우수사업장의 담당자들이 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 개선방안에 대해 논의할 수 있는 장을 마련하고, 매년 우수 사업장의 사례를 교육 자료로 활용할 수 있음.

- [차별개선 컨퍼런스]를 통해 차일단 사업이 노동부로 위탁받은 사업을 수행하는 하부조직의 관점에서 벗어나, 현장에서 확인한 문제점과 개선방안을 관계기관(노동위원회, 고용노동부), 이해당사자들과 논의하는 과정을 통해 정책적 개선책을 유도할 수 있는 기능을 강화할 필요가 있음.
- 이를 위해 [차별개선 컨퍼런스]에는 관계기관, 우수기업, 이해당사자(조직)의 참여를 적극적으로 유도할 필요가 있음.

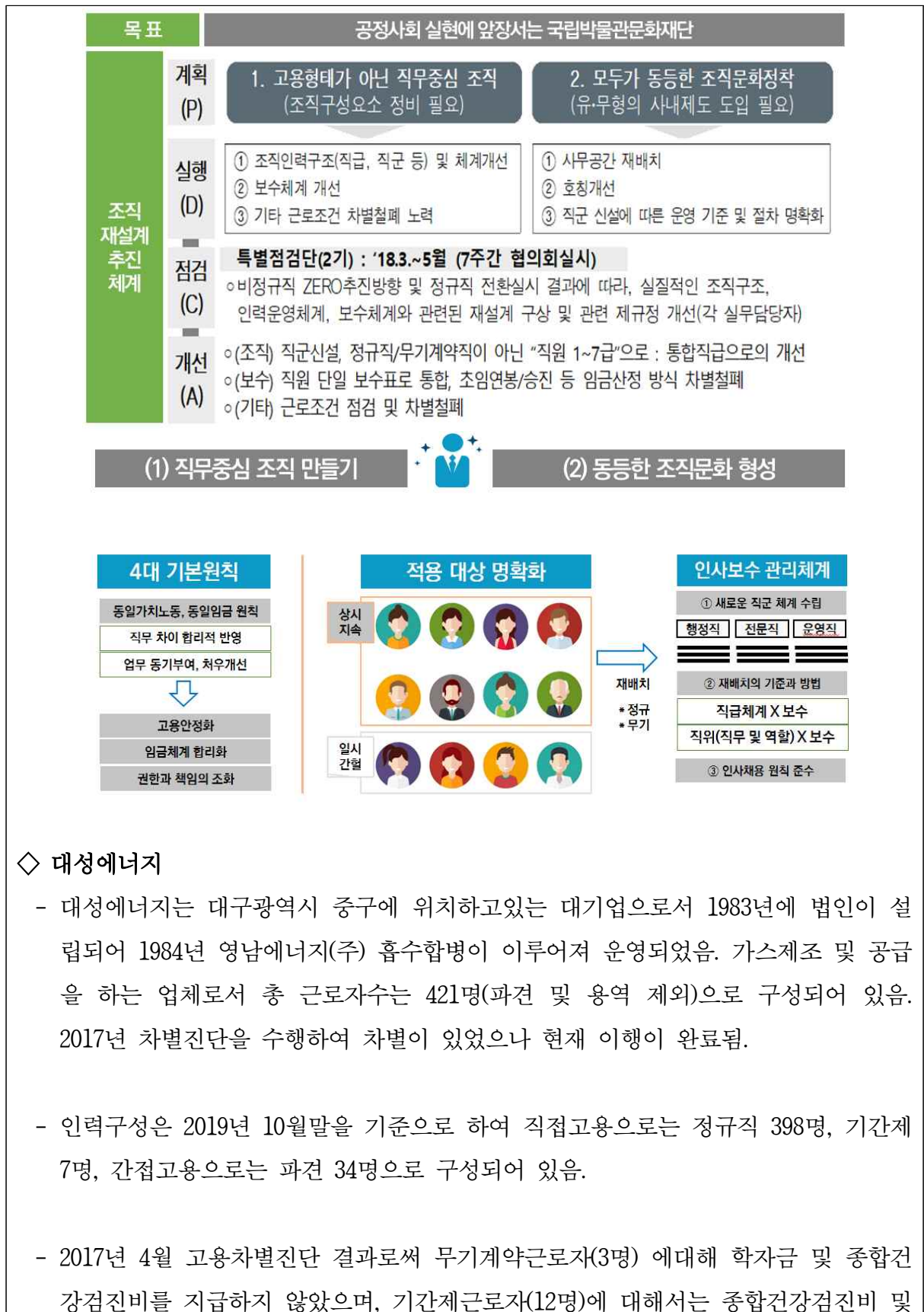
- 2019년 기준 우수발표회에서 수상한 사업장에 대한 상금은 최우수기관의 경우, 약 30만원에 불과 하였음. 우수발표회에 수상한 사업장에 대한 인센티브(예를 들어 상금, 근로감독 면제 등)를 강화해 보다 많은 사업장이 본 사업에 대해 관심을 가지고 참여할 수 있도록 유도할 필요가 있음.

- 우수사업장 사례를 향후 교육 프로그램에 반영해 이들 사례를 공유하고 홍보할 필요가 있으며, 사례집을 발간해 관련 기관에 배포하는 방안을 검토해 볼 수 있음.
- 장기적으로는 인증사업으로 확대해 추진할 필요가 있으며 인증지표 마련을 위해서는 사업담당자, 외부전문가, 우수사례 사업장 담당자들의 의견을 충분히 수렴할 필요가 있음.

<참고> [2019 차별개선 우수사례 발표회] 우수사례

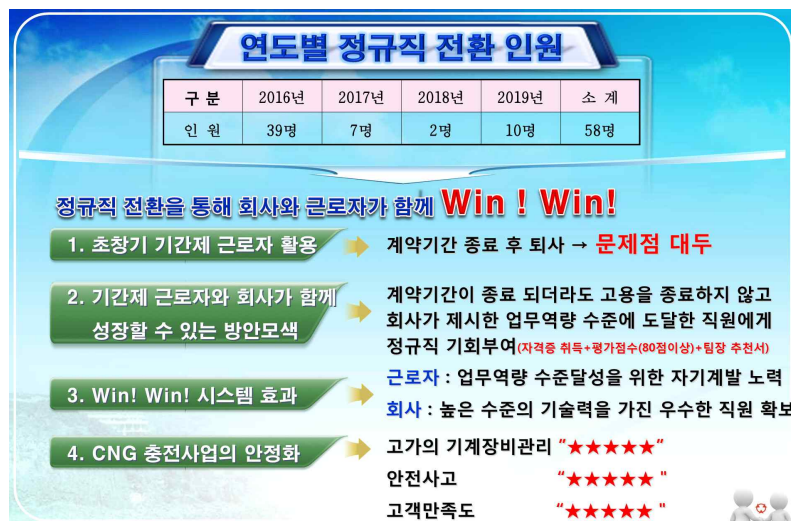
◇ 국립박물관문화재단

- 국립박물관문화재단은 서울특별시 용산구에 위치하고있는 공공기관으로서 2004년에 국립중앙박물관문화재단 설립이 허가되었으며, 2005년에 박물관을 개관하고 재단사업을 개시하였음. 근로자수는 80명으로 구성되어 있으며 2018년에 차별 진단을 수행하였으며 차별이 없음으로 진단 결과가 나왔음.
- 인력구성 현황은 2018년 10월말을 기준으로 하여 직접고용인 정규직 31명, 무기계약직 37명, 기간제 5명, 간접고용으로는 14명을 고용하고 있음.
- 장기적 관점에서 전략을 수립하고 체계적으로 이행하여 차별을 개선하기 위한 통합적인 조직을 재설계하는 추진체계를 가지고 있음.
- 본 기관은 2018년 차별진단 결과 차별없음을 진단받아 자율적 개선과정을 작성하였는데, 관련내용으로는 ①조직인력구조(직급, 직군 등) 및 체계를 개선 ②보수체계 개선(보수표 통합 및 직급별 임금구간 재설정) ③사무공간 재배치 ④호칭(직명) 전면 개선 등이 있음.
- 또한 차별개선 실적으로는 비정규직과 정규직의 차별이 없는 공정한 재단을 운영하고 있으며, 참여와 소통을 기반으로 한 자발적인 차별개선 조직재설계 및 문화를 구축하기 위하여 노력하고 있음.



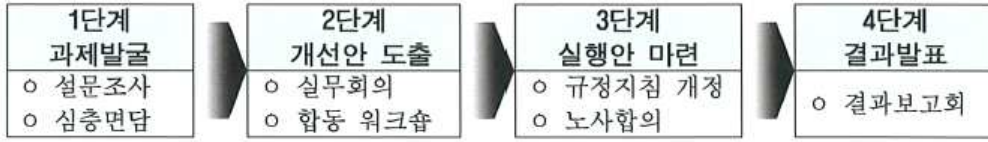
자녀학자금을 지급하지 않거나 50%만 지급함. 또한 파견근로자에 대해서는 자녀학자금, 종합건강검진비, 경영성과격려금, 경조사비 등을 지급 하지 않거나 차등지급 하였음.

- 이후에는 종합검진비는 근속 2년이상 및 만 35세 이상 직원에게 모두 지급하며, 자녀학자금 역시 임원 및 근속 2년 이상 직원에게 모두 지급하고 있음. 경조사비는 과거에 파견직에게 차등지급하였으나 동일하게 지급하고 있는 등 개선 이행이 이루어졌음.



◇ 한국농수산물유통공사

- 한국농수산물유통공사는 농림축산식품부 산하 공공기관으로서 농식품에 대한 수급을 조절하고, 식품을 수출하며 유통을 개선하는 업무를 하고 있음.
- 한국농수산물유통공사의 인력구성은 2019년 10월말을 기준으로하여 정규직이 668명이고 무기계약직이 128명, 기간제 근로자는 41명으로 총 837명의 근로자들이 근로에 종사하고 있음.
- 18년말 기간제 근로자 19명 및 파견근로자 70명을 정규직으로 전환 완료하였음. 정규직으로 전환 이후 업무특성에 따라서 공무원(109명) 또는 업무직(19)으로 운영 중이며 정규직 전환으로 고용안정, 복리후생 및 근로조건은 기존 정규직과 동일하나, 인사 및 급여제도 등 처우개선을 위한 시급성 대두
- 최적의 성과도출을 위한 운영체계 프로세스를 구축하였음.



- 또한 공무원직과 업무직 대상 처우를 개선하기 위한 설문조사를 실시하고(6.17~24) 노사합동 공무원 및 업무직 전직원 대상으로 1:1 개별심층 면담을 추진하여 총 58개의 처우개선 요구사항의 의견을 수렴하였음.

02 | 핵심성과

at 한국농수산식품유통공사
Korea Agro-Food & Fisheries Fair Trade Corporation

하나

정규직 전환 제도 신설

- ✓ (단기) 공무원→정규직 전직제도 운영(6명 전환) / (중기) 일반직 전환 관련 규정 개정
- ✓ (기타) 업무직의 공무원으로 전환 마련

둘

승진요요 최저연수

- ✓ (단기) 승진요요연수 단축: 행정지원 →전문다급 (당초) 7년 (개선) 4년
- ✓ (단기) 승진 심사 축소: 전문다급→전문다급 / 전문다급→전문다급
- ☞ 승진요요최저연수 도과시에 자동승진

셋

업무가이드 라인부여

- ✓ 책임과 권한 분배: 정규직(정), 행정지원직(부)
- ✓ 시간선택제 근로자 연장근무 실태 모니터링 실시
- ✓ 분기별 담당 업무량 및 업무분장 관련 부서장 등과 애로사항을 공유 및 피드백 조치

02 | 핵심성과

at 한국농수산식품유통공사
Korea Agro-Food & Fisheries Fair Trade Corporation

넷

직무별 허들제거

- ✓ (운전직) 임원수행 운전직 통합관리 / (조리직) 고위험 업무 아웃소싱
- ✓ (CS) 약성민원 대응 심리상담 EAP (경매사) 특수건강검진 관리강화 (비축관리) 순회 교육실시

다섯

급여수준 개선

- ✓ (단기) '19년 말 정규직의 80% 수준 달성 계획
- ✓ (중장기) 80% + α%

여섯

성과급 지급을 확대

- ✓ (단중장기) 점차적 성과급 지급을 확대 (3년)
- ✓ 18년 입사 공무원 직원의 3년 후 60% 보수 인상 효과 예상

4. 「차별없는 일터지원단」 전문성 강화

□ 차별없는 사업장 지수개발 또는 「차별없는 일터사업장」 인증사업 등과 같이 「차별없는 일터지원단」의 전문영역 개발할 필요가 있음. 하지만 현재의 인력구조로는

이러한 사업 추진은 쉽지 않음.

- 차별없는 일터사업장 지수개발을 통해 비정규직이 정규직으로 가는 사다리 역할을 하는지에 대한 평가를 실시할 수 있음.
- 노동부 정책을 중점으로 영역별 지수를 개발해 300인 이상 사업장에서 우선적으로 3년에 한번 정도 평가를 실시하는 방안, 우수 기업에 대해 인증하는 제도를 검토할 수 있음.

차별없는 지수나 인증이나 이런 정책들을 수행하려면 우리가 양적으로 늘어나는 일이 아니라 굉장히 질적으로 고민할 부분이 많다. 똑같은 일을 하더라도 깊이 있게 들어가는 전문성을 강화되어야하고 물론 사무소별 인력도 증원돼야한다.

□ 「차별없는 일터지원단」 인력 대상 전문성 교육 필요

- 「차별없는 일터지원단」의 내부 인력의 전문성 강화를 위한 체계적인 교육지원 등이 요구됨.
- 특히 신입사원의 경우 OJT로 교육 진행을 하더라도 업무 적응 장기화 등의 부작용이 있고, 직원간 역량차로 인하여 차별에 대해 상이하게 판단하는 부작용이 나타나는 경우도 상존.

현재 우리 직원들의 역량이 높은 것은 전부 내부에서 현장에서 체득하고, 따로 공부하고, 워크숍도하면서 지역사무소 소장이든 한사람이 내부발제하고 토론하는 시스템이다. 외부에서 교육받고 하는데 그걸 안정적으로 우리가 체계적으로 정리할 필요는 있다고 본다.

실제로 대부분의 업무운영이 OJT 형식으로 이루어지고 있는 건 사실이고 진단사업장에 대해서 처방을 내리고 개선되도록 하기 위해서는 전문성을 갖추

어야 한다. 하지만, 인력이 부족하기 때문에 단순히 자료만 취합하고 정리하는 것에도 부족한 상황이라서 제대로 된 교육이 실시되지 못한다는 점이 문제이다.

「차별없는 일터지원단」 내부의 전문적인 신입사원 교육은 없고, 저희들이 한가할 때 1월, 2월에 CoP로 진행한다. 심도 있게 저희끼리 학습하는 것 외에는 실질적인 교육 프로그램은 없다. 그래서 새로 들어오는 신입직원들은 조직에 적응하고 전문성을 갖추는데 애로가 있다.

직원들 개별적으로 가지고 있는 차별에 대한 판단도 다르게 나타난다. 가지고 있는 차별에 대한 논리가 다르기 때문에.. 물론 공유를 해서 서로 간에 자연스럽게 공감대를 형성하는 게 중요하다고 본다. 저희가 인사노무 담당자하고 대화할 때는 관례나 선례를 가지고 이야기 할 수밖에 없다. 관련 업무 추진을 위한 전문성 강화를 위해서는 체계적인 교육 프로그램이 필요하다고 본다.

5. 지역 내 유관기관과의 거버넌스 구축

- 「차별없는 일터지원단」 과 지역 내 유관기관과의 거버넌스 구축을 위한 노력이 요구됨.
- 「차별없는 일터지원단」 은 다양한 기관과 거버넌스를 구축하고자 다양한 시도를 한 바 있음. 하지만 참여 주체 간 각자의 고유영역 안에서만 형식적 협업이 진행될 뿐 시너지가 발생하지는 않는 것으로 판단됨.
- 그럼에도 불구하고 거버넌스의 중요성과 필요성에 대해 공감대는 형성되어 있고 추구하고자 하는 바도 있으나 인력문제로 인하여 추진에 한계를 보이고 있음.
- 2015년 차일단 사업 평가보고서에서 이미 『고용차별개선위원회』의 설립을 제안한 바 있음. 위원회는 고용노동부 담당과가 주체가 되어 학계, 컨설턴트 등 전문가, 노사를 구성원으로 지역별 고용차별개선위원회를 구축하는 방안이었음.

- 지역 고용차별개선위원회는 지역 노동관서 담당부서를 주체로 하여 당해 지역의 학계, 컨설턴트, 노·사·정을 구성원으로 구성하고, 간사는 노사발전재단 차일단(지역)이 담당할 것을 제안하였음.
- 매월 정기적으로 회의를 개최하여 비정규직의 차별개선을 위한 대책을 강구하고, 상·하반기 지역 사업장 노사를 대상으로 교육, 우수사례 공유, 포럼, 워크숍 등을 개최하여 기업의 자율적 고용차별 개선을 유도할 것을 제안한 바 있음(노사발전재단, 2015).

00지역의 경우 위원회 부분은 실질적으로 16년부터 운영을 하다가 흐지부지 하고 없어지게 되었다...(중략)... 노사민정쪽에서 차별분과를 만들어서 하는 게 더 실효가 있다는 이유에서다. 실질적으로 지역에서 고용차별협의회나 위원회를 만들거나 하면 이를 운영할 인원이 없다.

위원회를 만들어도 산업별로 접근하는 것이 아니라 통으로 접근하다보니 그 실효성이 적다. 또한 지역사무소가 위치한 지역을 중심으로 하면 실효성이 감소한다. 결국은 거버넌스의 문제도 관할 구역, 예산, 인력의 문제다.

솔직히 저희는 비정규직 차별진단업무가 70%를 차지한다. 그러다보니 도저히 이 인력으로 네트워크 사업을 할 수 없다. 소장님이 실무에서 좀 자유로워야 되는데 사실 지금 소장님들은 똑같이 실무를 하시는 경우가 많다. 결국 사람이 없으니 네트워크를 신경 쓸 여력이 없다.

- 결국 차일단 사업 관련 거버넌스(네트워크) 활동의 활성화를 위해서는 이 활동이 참여주체들의 활동에 도움이 되고 거버넌스 운영에 필요한 예산과 인력이 충원되어야 할 것임.
- 관련 참여기관들이 거버넌스 공간을 통한 정보 공유를 통해 서로 관련된 사업의 시너지를 낼 수 있는 시스템 구축이 필요.
- 예를 들어 비정규직 센터에 접수된 이슈를 차일단이 지원하거나 상담활동에 대해 업무분장을 하거나 공동 거리 상담 등을 통해 사업의 인지도를 개선하는 등의 활동 등도 가능.
- 단기적으로는 노사민정협의회 분과활동을 통해서라도 기관 간 협업구조를 구축하는

것이 필요함.

저희는 여러 기관과 거버넌스를 만들어서 회의도 하고 함께 캠페인도 함께하지만 정보가 공유가 안 된다. 결국은 자기들에게 들어온 거는 자기들 필요에 의해서 하는 것이다.

국회 환노위 경영단체공동토론회 노동자단체공동토론회 이런 것들을 정리해서 재단이 공동 주최를 해서 인지도를 재고해야한다고 본다. 차일단 조직 자체가 무슨 일을 하는지 국회도 인지를 시켜야한다. 현재는 노동부에서도 인지도가 없고, 재단 본부에서도 뭐 하나 발전이 없다.

지역에서도 유관기관들에서 비슷한 사업(예: 상담소)들이 있지만 서로 업무분장 하기 보다는 각계전투를 하는데 예산이 달라서 시너지가 날 수 있게 운영을 못하는 것이다.

6. 차별없는 일터지원단의 사업 확대 검토

1) 차별개선에서 정규직 전환까지의 사업 확대 검토

□ 차별이 존재하는 사업장에 대해서 차별을 개선, 이행하도록 하는 지원사업을 뛰어 넘는 비정규직의 정규직 전환까지 고려할 수 있게 하는 사업 확대가 검토되어야 할 것임.

- 차별진단 → 지원 및 교육 → 이행관리에서 더 나아가 정규직 전환을 위한 지원과 상담까지 사업을 확장할 필요가 있음.
- 차별을 개선하는 것도 의미가 있으나 정규직으로 전환하는 것이 차별을 없애는 근본적인 해결책이라는 점에서 의미 있는 사업이 될 수 있음.
- 현재, 공공부문에서 추진 중인 비정규직의 정규직 전환 정책은 공공부문의 울타리

를 뛰어 넘지 못하고 있기 때문에 차일단에서 정규직화 사업을 민간부문에서 지원하는 것은 그 의미가 작지 않을 것임.

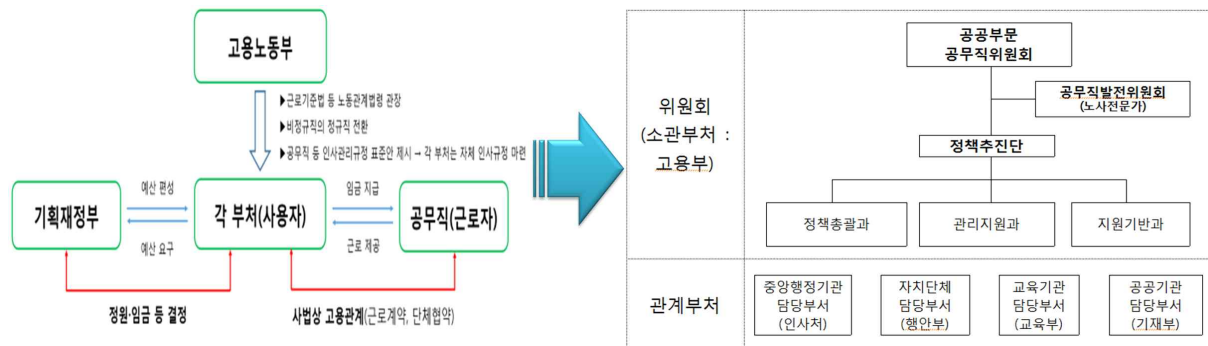
- [2019 차별개선 우수사례 발표회]에서 최우수기관에 선정된 ‘대성에너지’의 경우 기간제 노동자를 정규직으로 전환한 점이 수상의 주요 이유였으며, 그 과정에서 이미 차별없는 일터지원단의 역할이 확인된 바 있음.
- 이와 함께 고용노동부의 정규직 전환 지원정책과 연계한 역할을 모색해 볼 수 있을 것임.
- 고용노동부에서는 정규직 전환을 지원하기 위해 고용안정장려금제도를 실시하고 있음. 정규직 전환에 따른 임금상승분의 80%(60만원 한도)와 간접노무비 30만원을 합산한 금액을 월 90만원 범위에서 1년간 지원하고 있음.
- 지원대상은 비정규직 근로자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환시키는 중소기업 사업주를 대상으로 하고 있음.
- 지원대상의 선정이나 지원대상 기업을 대상으로 하는 정규직화 컨설팅 사업을 차일단의 새로운 사업 영역으로 적극적으로 검토 가능할 것으로 판단됨.
- 실제 ‘뽀로로’로 잘 알려진 국내 애니메이션 전문 제작사 ‘오콘’은 비정규직 근로조건을 개선한 우수 사례기업으로 선정되었음. 이는 노사발전재단이 진행한 중소기업고용구조개선 지원사업 우수사례발표회에서 진행된 것으로, 재단에서 진행하고 있는 ‘중소기업고용구조개선 지원사업’을 통해서 비정규직의 고용안정, 복지혜택 등 근로조건을 개선하고 근로자의 업무집중도를 증대시켜 기업경쟁력을 높이는데 성공한 기업사례로 소개된 바 있음. 노사발전재단 내 ‘중소기업고용구조개선 지원사업’ 중 정규직 전환 사업만을 차일단의 사업으로 편제하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

2) 공공부문 내 기존 정규직과 전환된 공무원 간의 차별개선 사업

- 공공부문 내에서 기존의 정규직들과 정규직으로 전환된 공무원 간의 차별적 요소를 개선하는 사업을 차일단의 새로운 사업영역으로 검토해 볼 수 있음.

- 2019년 6월말 기준, 공공부문 내 18만 5천명의 비정규직이 정규직으로 전환되었으며 이들 대부분은 무기계약직 형태의 공무원으로 전환되었음. 하지만 전환된 공무원에 대한 인사/노무 제도 준비가 되어있지 않아 기존 정규직들과의 차별적 요소가 상존하고 있으며, 기관 내 노노갈등으로 인한 사회적 비용이 발생하고 있음
- 전환된 공무원의 인사관리 매뉴얼이 정비되어 있지 않고 복무규정 등이 취약. 공무원의 경우에는 징계규정, 복무규정 등이 존재하나, 공무직은 정년이 보장되고 대민 업무를 함에도 이러한 규정 등이 존재하지 않아 인사관리 시 애로사항이 존재. 이에 공무원에 준하여 공무직도 필요한 관리상 필요 규정을 마련할 필요.
- 중앙정부 차원에서도 공무원의 차별적 요소를 해소하고 공무원의 인사/노무 제도 개선을 위해 ‘공무직위원회’의 설립을 추진 중에 있으며, 2020년 2월경 위원회가 출범할 것으로 예상

〈그림4-1〉 공무직위원회 추진안



- ‘공무직위원회’에서 공무직 인사/노무 제도 개선을 검토하면서 표준임금체계 적용, 차별시정 인사매뉴얼 작성 등이 예상되는바 이를 현장에 적용하고 도입하는 과정에서 차일단 컨설팅을 추진할 필요성이 있음.
- [2019 차별개선 우수사례 발표회]에서 최우수기관에 선정된 ‘국립박물관문화재단’과 우수기관으로 선정된 ‘한국농수산식품유통공사’의 사례 역시 기존 정규직과 전환된 공무원 간의 차별요소를 개선한 부분이 우수한 평가를 받은 요인이었으며, 그 과정에서 「차별없는 일터지원단」의 적극적인 역할의 중요성이 검증된 바 있음.

3) 차별없는 사업장에 대한 요인 분석 및 사후관리

- 차별이 없다고 조사결과가 나왔던 사업장이라고 하더라도 진단사업자에서 배제하지 말고, 해당 사업장이 차별이 없이 운영될 수 있었던 사항들을 꼼꼼히 관리하고 사후에도 발생하지 않도록 지원해주는 역할도 필요할 것으로 판단됨.

사업 내용과 관련해서는 새로운 사업뿐만 아니라 지금 하고 있는 사업에 대해서도 중요하다고 생각한다. 차별이 있는 사업장과 없는 사업장이 있다. 하지만 우리가 100개 사업장을 하고나면 차별있는 사업장에서의 개선지원이라는 목표에만 중점을 두지 말고 차별이 없는 사업장에 대해서도 이와 같이 차별이 없었던 요인을 분석하고 지속적으로 차별이 없도록 사후관리하는 역할도 함께 고민해 볼 수 있다고 본다.

제5장 「차별없는 일터지원단」 운영사업 효과성 제고를 위한 정책제언 요약

1. 「차별없는 일터지원단」 사업운영 조직 및 독립성 강화

□ 현재사업 운영의 효율성을 높이고 당초 기획된 사업을 충실히 운영하기 위해서는 인력 충원을 통한 사업 운영조직의 강화를 가장 시급히 고려해야할 것으로 사료됨.

- 일부 지역사무소의 경우, 광역단체 4개를 담당하고 있어 실질적으로 모든 지역의 차별 개선 관련 사업을 추진하기에는 역부족인 상황임.

- 이러한 문제를 개선하기 위해서는 우선적으로 현재 각 지역사무소별로 배정된 4명의 정원을 우선적으로 반드시 충원하고, 4장에서 제안한 다양한 사업을 추진하기 위해서는 지역별 담당 인력을 추가로 배치할 필요성이 있음.

- 추가로 배치된 인력은 산업별, 또는 광역별 담당 업무를 명확하게 분장해 사업을 운영할 필요가 있음.

- 단기적으로 필요한 예산을 확보하기 위한 방안으로 각 지청별로 추진 중인 「근로조건자율점검개선사업」(최저임금, 근로계약, 별 등에 대한 기초 데이터 수집 사업)의 일부분을 차일단이 위탁받아 수행하는 방안도 검토할 수 있음.

- 예: 전주지청의 경우 2018년 「근로조건자율점검개선사업」을 통해 94개소 사업장을 점검했으며 이에 지급된 수당은 13,160천원 규모였음.

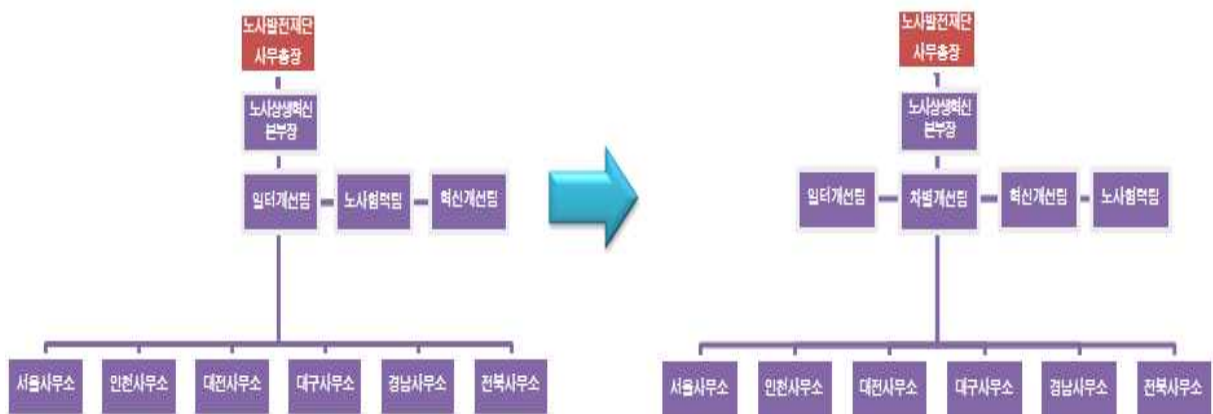
- 장기적으로 기존 지역사무소의 적정인력 충원 이후로는 광역단체별로 또는 세부권역별로 지역사무소를 증설하는 방안도 검토할 수 있음.

[그림 5-1] 단계별 조직 강화방안



- 현재 노사발전재단의 조직 구조 내에서 「차별없는 일터지원단」의 역할을 독립해 별도의 팀으로 운영하거나 별도의 지원단을 운영하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

[그림 5-2] 차일단 독립팀제 개편 방안



2. 세부사업 수행과 관련한 정책 제언

- 차별개선(진단, 지원, 이행)사업과 관련한 진단사업장 선정 과정, 이와 관련된 고용지청과의 협업과정에서도 문제점이 나타나고 있음.

- 관련된 문제점은 고용지청 근로감독관의 인식, 진단사업장 선정기준 모호성, 기초데이터 부정확성 등 3가지를 문제점으로 꼽을 수 있으므로 고용지청의 근로감독관의 인식을 개선하고 선정기준을 명확화, 기초데이터의 정확성을 확보하기 위한 방안을

강구할 필요가 있음.

- 이를 위해서는 지역사무소와 담당 근로감독관과의 관계뿐 아니라 지청에서 전반적인 관심을 유도할 수 있는 지표연계 방식(후술 참고)을 검토할 수 있으며, 고용정보원에 현 정보의 부정확성에 대한 의견을 제시해 고용보험 정보의 정확성과 주기적인 업데이트 자료제공을 제안할 수 있을 것임.

□ 차별개선사업 수행 중 재단 내 컨설팅 사업과 같은 타 사업과의 연계진행은 예산 목의 차이로 인해 시너지를 내지 못하는 구조에 놓여 있음. 진단사업과 컨설팅 사업 등 사업 간 연계를 통한 사업 효율성을 증진하는 방안을 검토할 필요가 있음.

- 재단 타 사업과의 협업을 통한 효과성 증진을 위해서는 예산 목과 상관없이 사업 위주로 사업들을 묶어 운영할 필요가 있음.
- 예를 들어 차일단 사업장에서의 진단결과 차별이 발견될 경우, 이를 개선하기 위한 컨설팅 사업을 함께 운영하는 방안 등을 검토할 수 있음.

□ 차별개선 사업의 효과성 제고를 위해 진단 사업장의 진단 결과를 차별영역별로 보다 세분화해 분류, 통계를 집계하고, 차별 영역별, 공공부문과 민간부문별 차별의 특성을 파악하는 방안을 검토.

- 이를 통해 향후 차별없는 사업장 확장에 있어 차일단의 역할은 어떠한 장점이 있고 현실적으로 차일단 운영에 있어 한계점은 어떠한 것들이 존재한다는 점을 구체적으로 평가할 수 있을 것임. 이는 추후 차일단 역할을 강화하고 더 안정적인 운영에 있어 도움을 줄 수 있을 것임.

- 이러한 분류 과정에서 각 차별의 내용들이 입법적 미비에 의한 것인지, 아니면 제대로 관리감독이 안 되는 문제인지, 또는 시행령 상에 문제인 것인지를 파악할 수 있음.

- 입법미비는 입법미비대로 개선사항을 제안하고, 행정과 관련된 것은 행정지침을 어

떻게 개선해야하는지 등을 제안할 수 있을 것임.

[표 5-1] 진단결과 통계분석 방식 변경(안)

	계	임금	성과급	상여금	근로조건	복리후생
00사무소	100.0%					



00사무소	계	임금 /수당	성과급	상여금	휴가 /휴일	제규 정	불법 파견	복리 후생	차별 없음
부문별	공공부문								
	민간부문								
업종별	100%								
	제조업								
	서비스업								
차별의 원인	100%								
	입법적 미비								
	행정지침 미비								
	관리감독 미비								

- 위와 같은 방식의 평가와 개선의견 도출을 통해 단지 고용노동부로부터 시달된 정책을 집행하는 단계에서 벗어나 고용노동부의 차별관련 정책에 역으로 영향을 줄 수 있는 구조로 차일단의 역할을 강화할 수 있을 것으로 기대됨.

□ 차별예방교육과 관련해서는 산업안전교육처럼 의무 교육화 시킬 필요가 있으며, 사업장 인식 개선을 위해 자율적으로 변화하기 위해서는 사업장 대표, 인사담당자도 중요하지만 실질적으로 근로자들이 교육을 받을 수 있게 할 필요가 있음.

- 차일단 사업과 HR컨설팅과 겹치는 부분이 있어서 실질적으로 진단을 하고 나서 문제점 발생한 것을 토대로 교육을 진행하는 방식을 검토해 볼 수 있음. 이 경우 사업장 특성을 반영하기 때문에 교육의 효과성을 높일 수 있음.

□ 교육 콘텐츠와 관련해 개선사항 중 하나는 지역사무소 별로 공통된 콘텐츠와 기준이 존재하지 않는다는 점임. 통일성 없이 사업방식이 워낙 달라서 통일성을 갖출 수 있

도록 구조화가 필요함. 하지만 이와 동시에 업종이나 지역별 특성을 고려한 차별화된 콘텐츠 개발도 함께 요구되고 있음. 즉, 차별예방교육은 중앙차원의 통일성과 기업이나 지역 자원의 자율성 원칙을 기반으로 수행해 나가야할 것임.

□ 상담서비스와 관련해 상담 창구를 해결방안 위한 중계역할과 기 진단 사업장내에서의 사후관리측면으로 활용할 것인지, 아니면 차별관련 예방차원에서 상담 업무를 확대할 것인지를 우선 결정해야할 것임.

- 차일단의 상담 사업을 확대하고 비정규직 차별과 관련해서는 차일단 상담이 자리 잡을 수 있게 하는 방안을 검토해 볼 수 있음.
- 지역 내 비정규센터, 한국노총·민주노총 지역본부의 상담창구, 노동지청, 노동위원회, 직장갑질 119 등 다양한 상담채널들과의 협업을 통해 차별관련 상담의 경우 지역 차일단이 전담하는 형태의 상담서비스 제공도 검토 가능. 이 경우 관련 인력 충원과 전문성 확보를 위한 별도의 제도적 지원이 요구됨.

3. 「차별없는 일터지원단」 역할의 명확화 및 인지도 개선

□ 노동위원회를 통한 차별시정제도, 지방노동관서를 통한 비정규직 차별감독이 차별을 단속해 법적/행정적 조치를 강제하는 것과 달리 차일단의 사업은 진단, 교육, 상담 등을 통해 사업장 내에서 차별적 요소를 개선하기 위해 자발적 조치를 권고하고 촉진한다는 차이를 보이고 있음.

- 문재인정부에서 추구하고 있는 노동정책에 가장 부합하는 사업인 「차별없는 일터지원단」은 재단 내 사업 중 예산과 인력 배정을 고려할 때 가장 우선순위에 놓고 검토할 필요가 있음.

□ 노동위원회와 감독관을 통한 제도가 채찍의 의미를 가진다면 차일단의 사업은 당근의 성격이 강함, 하지만 현장 사업장에서는 차일단의 사업에 대해 이해가 부족하고 심지어 고용노동부 내부에서조차 본 사업의 필요성과 효과성에 대한 충분한 이해가 부족한 것이 현실임.

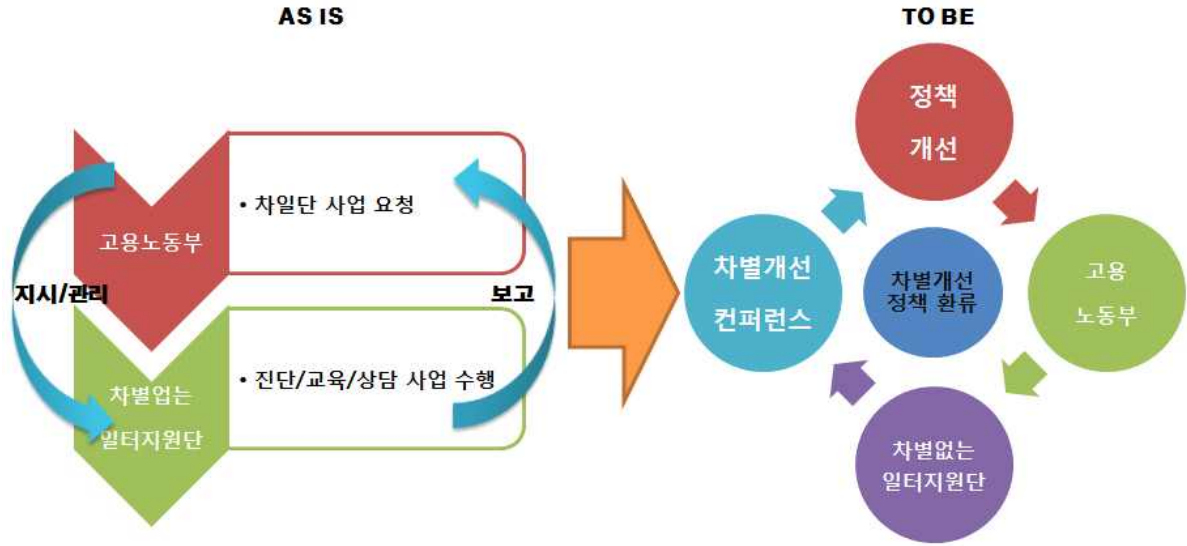
□ 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 노동부 지방관서의 인지도 개선을 위한 방안 검토가 필요.

- 노사발전재단의 일터혁신사업과 같이 각 노동부 지장지청의 성과지표에 차일단 사업을 포함하여 지청차원의 관심을 유도할 필요가 있음. 단, 이 경우 지표관리라는 명목으로 차일단 사업의 독립성을 훼손하지 못하도록 하는 안정장치를 마련할 필요가 있을 것으로 사료됨.
- 「차별없는 일터지원단」 사업의 경우 “노동존중 사회실현 추진 성과” 나 “근로조건 개선 추진 성과” 지표에 포함하는 방안을 검토할 수 있음.

□ 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 사회적 인지도 개선을 위한 방안 검토

- 현재의 우수사례 발표회를 확대해 매년 (가칭) [차별개선 컨퍼런스]의 추진도 검토할 수 있음. 이를 통해 우수사업장의 담당자들이 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 개선방안에 대해 논의할 수 있는 장을 마련하고, 매년 우수 사업장의 사례를 교육 자료로 활용할 수 있음.
- [차별개선 컨퍼런스]를 통해 차일단 사업이 노동부로 위탁받은 사업을 수행하는 하부조직의 관점에서 벗어나, 현장에서 확인한 문제점과 개선방안을 관계기관(노동위원회, 고용노동부), 국회, 이해당사자들과 논의하는 과정을 통해 정책적 개선책을 유도할 수 있는 기능을 강화할 필요가 있음.
- 이를 위해 [차별개선 컨퍼런스]에는 관계기관, 국회, 우수기업, 이해당사자(조직)의 참여를 적극적으로 유도할 필요가 있음.
- [차별개선 컨퍼런스] 운영을 통해 「차별없는 일터지원단」은 현장의 문제의식과 개선방안을 정책집행과 입안에 관여하는 주체들과 공유함으로써 차별개선 관련 정책 환류에 있어 중추적인 역할을 수행할 수 있음.

[그림 5-3] 차별개선 정책 환류에 있어 차일단의 역할



- 「차별없는 일터지원단」 사업에 대한 사회적 인지도 개선을 위해서서는 차별개선을 추진한 사업장에 대한 적극적인 사례공유와 홍보를 강화하고, 장기적으로 (가칭) 「차별없는 일터사업장」 인증제도 역시 검토 가능함.
- 우수발표회에 수상한 사업장에 대한 인센티브(예를 들어 상금, 근로감독 면제 등)를 강화해 보다 많은 사업장이 본 사업에 대해 관심을 가지고 참여할 수 있도록 유도할 필요가 있음.
- 우수사업장 사례를 향후 교육 프로그램에 반영해 이들 사례를 공유하고 홍보할 필요가 있으며, 사례집을 발간해 관련 기관에 배포하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

4. 「차별없는 일터지원단」 전문성 강화

- 「차별없는 일터지원단」의 내부 인력의 전문성 강화를 위한 체계적인 교육지원 등이 요구됨.
- 특히 신입사원의 경우 OJT로 교육 진행을 하더라도 업무 적응 장기화 등의 부작용이 있고, 직원 간 역량차로 인하여 차별에 대해 상이하게 판단하는 부작용이 나타나는

경우도 상존.

5. 지역 내 유관기관과의 거버넌스 구축

- 「차별없는 일터지원단」 과 지역 내 유관기관과의 거버넌스 구축을 위한 노력이 요구됨.
 - 「차별없는 일터지원단」은 다양한 기관과 거버넌스를 구축하고자 다양한 시도를 한 바 있음. 하지만 참여 주체 간 각자의 고유영역 안에서만 형식적 협업이 진행될 뿐 시너지가 발생하지는 않는 것으로 판단됨.
 - 결국 차일단 사업 관련 거버넌스(네트워크) 활동의 활성화를 위해서는 이 활동이 참여주체들의 활동에 도움이 되고 거버넌스 운영에 필요한 예산과 인력이 충원되어야 할 것임.

6. 차별없는 일터지원단의 사업 확대 검토

- 차별이 존재하는 사업장에 대해서 차별을 개선, 이행하도록 하는 것에 지나지 않고 정규직으로 전환까지 고려할 수 있게 하는 사업의 확대가 필요함.
 - 차별진단 → 지원 및 교육 → 이행관리에서 더 나아가 정규직 전환을 위한 지원과 상담까지 사업을 확장할 필요가 있음
 - 차별을 개선하는 것도 의미가 있으나 정규직으로 전환하는 것이 차별을 없애는 근본적인 해결책이 될 수 있을 것임.
- 공공부문 내에서 기존의 정규직들과 정규직으로 전환된 공무원 간의 차별적 요소를 개선하는 사업을 차일단의 새로운 사업영역으로 검토해 볼 수 있음.
 - [2019 차별개선 우수사례 발표회]에서 최우수기관에 선정된 ‘국립박물관문화재단’

과 우수기관으로 선정된 ‘한국농수산물유통공사’의 사례 역시 기존 정규직과 전환된 공무원 간의 차별요소를 개선한 부분이 우수한 평가를 받은 요인이었으며, 그 과정에서 「차별없는 일터지원단」의 적극적인 역할의 중요성이 검증된 바 있음.

- 차별이 없다고 조사결과가 나왔던 사업장이라고 하더라도 진단사업자에서 배제하지 말고, 해당 사업장이 차별이 없이 운영될 수 있었던 사항들을 꼼꼼히 관리하고 사후에도 발생하지 않도록 지원해주는 역할도 필요할 것으로 판단됨.

참고문헌

ACAS (2018), Advisory, Conciliation and Arbitration Service: Annual Report and Accounts 2017-18 (London: ACAS)

고용노동부 (2019), 『2019년판 고용노동백서』, 고용노동부

고용노동부 (2018a), 『2018년 고용노동부 소속기관 평가계획』, 고용노동부

노사발전재단 (2015), 『차별없는 일터지원단 운영사업 실효성 제고방안 연구』, 노사발전재단

노사발전재단 (2016), 『차별없는 일터지원단 운영사업 평가 및 발전방안 연구』, 노사발전재단

노사발전재단 (2017), 『차별없는 일터지원단 사업평가서: 차별없는 일터지원단 사업의 운영』, 노사발전재단

김영택 (2018), 『비정규직 차별시정제도의 실효성 연구』, 노동법학, 65호, pp. 1~51

박우람, 박윤수 (2018), 「비정규직 사용규제가 기업의 고용 결정에 미친 영향」, 『KDI정책포럼』, 271호(2018-04), pp. 1~8

매일노동뉴스 (2019년 5월 22일), “[최저임금 대폭 인상했더니] 저임금 노동자 줄어들고, 임금격차 크게 감소”, <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=158474>

양재진 (2003), 「노동시장유연화와 한국복지국가의 선택」, 『한국정치학회보』, 37(2), pp. 403~428

장근호 (2018), 「우리나라 고용구조의 특징과 과제」, 『BOK 경제연구』, 34호, pp. 1~51

통계청 (2019), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 통계청

노사발전재단 내부자료

- 각년도별 「차별없는 일터지원단」 운영사업 결과보고서