

경제문화공동체

더함 포커스

The Community of Economics and Culture
DEOHAM FOCUS

2019. 09 Vol.1

광주형 일자리정책에 여성은 있는가?

-
김경례

전남대학교 사회학과 강사
(사)경제문화공동체 더함 상임 이사

광주형 일자리정책은 사회 혁신형 양질의 일자리 정책으로서 노사상생과 사회적 격차 완화를 지향함. 하지만 광주형 일자리정책에서 성평등한 일자리를 만들기 위한 노력은 미흡함. 광주형 일자리정책이 성공하기 위해서는 모든 일자리가 여성친화적 일자리가 될 수 있도록 해야 함

1. 광주형 일자리정책이란 무엇인가?

1) 추진배경 및 방향

- 광주형 일자리정책은 사회 혁신형 일자리 모델로서 문재인 정부 들어 광주를 넘어 다른 지자체들로 확산되고 있음. 대단히 고무적인 일이나 광주주민들은 광주형 일자리정책을 ‘현대자동차라는 대기업의 투자지원을 받아 빛그린산단에 자동차 생산 공장을 만들고 3,500만원짜리 청년 일자리 1만 여개를 만들겠다는 것’ 정도로 이해하고 있음.
- 하지만 광주형 일자리정책은 일과 일자리, 삶에 대한 보다 근본적인 철학적, 역사적 성찰을 담고 있음. 한국의 대기업 중심의 수출 주도형 산업화 과정은 대기업에 대한 특혜, 중소기업의 경쟁력 약화로 이어졌고 분배의 불공정성과 정치적 비민주성은 일명 ‘한강의 기적’을 만들어냈던 경제성장의 결과물이 노동자, 민중에게 돌아가기 보다는 소수의 자본에 집중되게 만들어 오늘날 우리가 목도하고 있는 대기업, 중소기업 간의, 자본과 노동 간의 격차와 양극화라는 결과를 낳았음
- 1980, 90년대에는 정치적으로는 민주화 운동과 함께 불균등한 경제적 분배를 노사대립을 전제로 한 노동자투쟁을 통해 극복하고자 했으나 2000년대 이후 세계적인 경제 위기 및 고용 침체로 노동시장의 분절화 및 유연화(원청과 하청, 정규직과 비정규직 등), 사회적 양극화가 더욱 심화되어 가고 있는 상황 속에서 자본주의적 자유 시장 경제에 대한 근본적 성찰과 함께 상생 및 공생의 일자리와 삶을 모색해야 할 필요성이 제기됨
- 광주형 일자리정책은 이러한 철학적, 역사적 성찰 속에서 저임금, 고용불안, 장시간 노동, 자본 중심의 일방 경영, 원·하청 간의 불공정 거래 및 노동자 서열화 등의 문제를 더 이상 기업(자본)에게만 맡겨두지 않고 국가 및 지자체, 그리고 노동자와 시민이 개입하여 함께 풀어나가겠다는 의지의 표현이자 정책적 실험임. 따라서 광주형 일자리정책은 단지 일자리 수를 늘리겠다는 것이 아니라 양질의 일자리, 공생의 일자리를 만들겠다는 것이며 대기업과 중소기업 간의, 정규직과 비정규직 노동자 간의 격차와 그로 인해 발생하는 사회적 양극화를 해소해 나가기 위한 것임

2) 주요내용 및 쟁점

- 광주형 일자리정책은 경제 및 노동시장 구조의 체질 개선, 그리고 사회 혁신을 그 추진방향이자 목표로 삼고 있으며 이를 구현하기 위해 4가지 의제이자 원칙(적정 임금, 적정 노동시간, 원·하청 상생협력, 노사 공동 책임경영)을 제시함. 하지만 ‘적정’과 ‘공동 경영’의 수준과 범위에 대한 노사 간의 이해관계 및 입장이 다르고 ‘상생협력’ 방법과 과정에 대한 원청기업(대기업)과 하청기업(중소기업) 간의 이해관계 및 입장이 달라서 광주형 일자리정책의 성공을 위한 관건은 5번째 원칙인 ‘사회적 대타협’의 성공 여부에 달려 있음
- 그런데 지난 역사 속에서 노사민정협의체(또는 노사정위원회)의 구성과 조정 과정은 상호 이해와 존중, 배려를 원칙으로 하는 것이었으나 결과적으로는 대기업, 정규직, 남성노동자 중심의 경제 및 노동시장 구조를 근본적으로 바꾸어 놓지는 못했음. 또한 광주형 일자리정책의 현실적 구현 모델이 빛그린 산단 현대차 공장 설립을 중심으로 추진되고 있는 것은 일부 노동계와 시민들로 하여금 또다시 자본(대기업) 중심의 저임금 일자리를 양산하는 것이 아닌가라는 우려를 만들어 내고 있음. 때문에 광주형 일자리정책이 지니는

철학과 가치, 그것이 지향하는 사회적 공감과 타협의 목표를 명확히 설정하고 그에 적합한 광주형 일자리 모델을 만들어 나가는 것이 매우 중요함

- 광주형 일자리정책의 핵심은 기울어진 운동장(불균등한 권력관계)을 완화하여 사회적 격차와 양극화를 저감시키는 데에 있음. 그렇기에 광주형 일자리정책은 자본보다는 노동, 대기업보다는 중소기업(원청보다는 하청), 정규직노동자보다는 비정규직 노동자의 관점에서 ‘적정’ 및 ‘공동경영’의 수준과 범위, ‘상생협력’의 과정과 방법을 이끌어내야 하며 노동 친화적인 양질의 일자리 모델을 만들어 나가야 함. 따라서 광주형 일자리 선도모델인 빛그린 산단의 구성과 운영과정에서 복리후생 지원을 통한 부족한 임금의 보존¹⁾도 중요하지만 중소기업과 노동자의 교섭력 강화를 통해 실질적인 상생경영을 견인하고 불평등을 저감해 나가는 정책적 노력이 더욱 중요함
- 광주형 일자리 정책은 양질의 일자리, 상생의 일자리, 사회연대의 일자리를 만들어 자본 중심이 아닌 사람(노동) 중심의 경제체제, 나아가 일과 경쟁 중심의 삶이 아닌 여가와 공동체가 복원되는 삶으로 우리의 삶의 방식과 사회 전반을 혁신하겠다는 방향성을 담고 있기에 대단히 의미 있고 필요한 시대적 요청이지만 그만큼 어렵고 장기적인 노력을 필요로 하는 일이 될 것임

3) 추진과정 및 현황

- 광주광역시 2011년 재단법인 ‘그린카진흥원’을 설립하고 자동차산업을 지역성장 동력이자 전략산업으로 육성하고자 함. 2012년 제18대 대선과정에서 여야후보 모두 ‘자동차 100만대 생산도시 조성’ 및 ‘친환경 그린카 클러스터 조성사업’을 광주지역 공약으로 제시하였고 광주광역시 민선 6기는 자동차산업 육성과 함께 광주형 노동정책으로서 광주형 일자리정책의 내용과 방향을 설정하고 관련 제도 정비와 추진체계를 마련함
- 이후 문재인 정부가 노사상생형 지역혁신 일자리 정책으로서 광주형 일자리정책을 적극적으로 채택하면서 광주광역시 민선 7기의 주요 정책으로 이어져 광주형 일자리 구현 모델로서 빛그린 산단 자동차 완성공장 조성이 추진됨
- 민선 7기 들어서 광주형 일자리 정책은 빛그린 산단 현대자동차 공장 설립으로 상징화되었고 현대자동차 노조의 반발, 현대자동차와의 투자협상 난항 등 여러 부침을 겪었지만 2019년 6월 현재, 34개의 기업·기관이 참여한 합작법인 투자 협약을 성공적으로 이끌어 냄
- 향후 2019년 7월 중으로 합작법인을 설립하고 연내 공장 착공 후 2021년 완공을 목표로 하고 있으며 빛그린 산단을 포함하여 광주형 일자리를 확대시켜 나가기 위해 『광주광역시 광주형일자리 촉진에 관한 조례』(이하 ‘광주형일자리 조례’)를 제정, 시행(2019.7.1)하고 동 조례에 의거, 광주형일자리 인증제를 시행하고 있음. 또한 빛그린 산단 내에 광주형 일자리 정책의 중간 지원조직인 ‘노사동반성장지원센터’를 설립할 예정임

1) 현재, 빛그린 산단 완성차 공장 노동자의 임금과 노동시간은 주 44시간 연봉 3,500만원으로 책정되어 있음. 이는 현대자동차 노동자의 절반 수준의 임금으로, 광주시는 빛그린 산단 내 복리후생 및 편의시설(주택, 공원녹지, 병원, 약국, 어린이집 등)을 지원하여 부족한 임금을 상쇄할 예정

표 1 | 광주형 일자리정책 전개과정(2014-2019)

2014년	광주시청 내 광주형 일자리 주무 부서인 '사회통합추진단' 설치, 운영
2015년	광주형 일자리 연구 및 지원 조직인 '사회통합지원센터' 설치, 운영
2015년	'광주형 일자리' 이념의 등장 및 이론적 모델 구축(한국노동연구원 의뢰) - 4대 핵심 의제 제시: 적정임금 / 적정 근로시간 / 노사책임경영 / 원·하청관계 개선
2015년 2월	광주시-공공운수노동조합 사회협약 최초 체결
2015년 4월~2016년 6월	광주형 노동정책 방침 수립
2016년	사회적 대화와 협약을 위한 '더 나은 일자리 위원회' 설치, 운영 더 나은 일자리 위원회 산하 실무조직인 '실무위원회' 설치, 운영
2016년	최저임금의 130% 수준의 생활 임금 제정 및 공공부문 적용, 확대
2016년 3월	중국 조이롱자동차와 전기차 공장 MOU 체결
2016년 7월	자동차 100만대 예비타당성 심사 통과로 3,030억원 예산 확정
2016년 8월	광주시-금호타이어 노사갈등 조정 및 협약체결
2017년	총 805명의 간접 노동 비정규직을 직접고용, 정규직(무기계약직)으로 전환
2017년	2015년 노동연구원 보고서 이래로 4대 의제별 연구 진행
2017년 2~5월	광주형 일자리 학교 개강·운영
2017년 6월	노사민정이 참여한 「광주형 일자리 모델실현을 위한 기초협약」 체결
2017년 7월	광주형 일자리 적용기업 유치를 위한 전담특보 신설 운영
2017년 11월	광주광역시와 민주노총 공공운수노조 간 '사회공공협약'체결
2017년 11월	「공공부문 노동이사제 조례」 제정 : 2018년부터 명예 근로감독관 제도와 노동이사제를 도입하기로 협약 체결
2018년 3월	빛그린산단 내 광주형 일자리 선도모델 실현을 위한 '노사민정 공동 결의문' 채택
2018년 4월	"광주형 일자리 적정임금을 2,800 ~ 5,500만원 수준으로 책정 (「환경전자자동차 혁신산업단지 운영 모델 구축 연구」)
2018년 6월	광주광역시, '전국 지방자치단체 일자리대상' 대통령상 수상
2018년 11월	정부와 더불어민주당, "광주형일자리 예산 2,000억원 지원" 약속
2019년 1월	광주광역시-현대자동차 완성차공장 투자협약 체결 (문재인대통령, "광주형 일자리, 경제 민주주의 불씨 될 것"이라 강조)
2019년 5월	광주시-고용노동부-근로복지공단 업무협약 체결, 빛그린 산단 내 거점형 공공어린이집 건립 예정
2019년 5월	광주광역시-지역 9개 대학 상생발전협약, 광주형 일자리 전문 인력 양성
2019년 6월	광주형일자리 투자협약식 체결 (광주그린카진흥원, 광주상공회의소, 현대 자동차, KDB 산업은행, 광주은행, 농협 등 금융권, 호반, 모아, 중흥 등 건설업체, 호원, 지금강 등 부품업체 등 34개 기업·기관이 광주 완성차 공장 합작법인 설립에 투자. 합작법인 설립을 위한 자본금 2,300억원 마련)

*출처 : 「친환경자동차 혁신산업단지 운영 모델 구축 연구」 21~22p (2014-2017). 신문기사 (2018-2019).

2. 성평등 정책과 광주형 일자리정책의 결합

광주형 일자리 정책의 실질적인 성공을 위해서는 성평등 정책과의 결합이 반드시 필요하다.

1) 광주형 일자리정책에 여성은 있는가?

- 그런데 광주형 일자리정책에서 여성과 여성노동자는 고려되고 있는가? 이를 판단하기 위해서는 정책추진 과정에서 여성의 참여가 얼마나 보장되고 여성들의 의견이 얼마나 반영되고 있는지 여부, 광주형 일자리 정책의 구현 모델이 얼마나 성인지적 시각을 담고 있는가의 여부, 광주형 일자리의 구현 모델로서 빛그린 산단 조성이 여성 취업 활성화와 양질의 여성 일자리를 제공할 수 있는지의 여부 등이 고려되어야 할 것임
- 현재 광주형 일자리정책은 그 의도와는 별개로 ‘빛그린 산단 현대차 공장 조성’, ‘청년 일자리 만들기’로 상징화되고 있음. 그런데 자동차 산업은 전통적으로 남성적 직종²⁾으로서 남성의 일자리가 될 공간이 크며 광주형 일자리정책의 구현이 대기업의 투자유치를 통한 남성적 산업 및 일자리 조성으로 상징화되는 것은 광주형 일자리정책이 과연 중소기업/노동 중심의 양질의 일자리를 만들 수 있을까? 또한 여성 및 여성노동자는 고려하고 있는가? 라는 의구심을 갖게 함
- 또한 「광주형 일자리 조례」를 살펴보면, 광주형 일자리 4대 의제 중 두 개 이상만 실행하면 광주형 일자리 기업이 될 수 있어 실질적인 노사상생형, 지역혁신형 일자리를 만들고자 하는 것인지, 정책적 성과로서 광주형 일자리 기업을 양산하고자 하는 것인지 의문이며 「광주형 일자리 인증지표」에는 여성친화적 일자리에 관한 그 어떤 평가항목도 존재하지 않음. 여성친화적 일자리가 곧 양질의 일자리이고 양질의 일자리가 광주형 일자리가 추구하는 일자리라는 것을 상기할 필요가 있음

2) 성평등 정책과 광주형 일자리정책은 왜 함께 추진되어야 하는가?

- 광주형 일자리 정책의 본래 취지의 실현과 정책적 성공을 위해서는 성평등 정책과 연계되어야 함. 왜 광주형 일자리 정책과 성평등 정책은 연동되어야 하는가? 아래는 한국사회에서 여성의 경제활동과 노동시장에서의 위치를 가늠할 수 있는 지표들임

표 2 | 여성경제활동참가율과 고용률(2018년 기준)

성별	경제활동인구(천명)	경제활동참가율(%)	취업자(천명)	고용률(%)
전체	27,895	63.1	26,822	60.7
여자	11,893	52.9	11,450	50.9
남자	16,002	73.7	15,372	70.8

* 원출처 : 통계청, 「경제활동 인구조사」 ** 출처: 한국여성정책연구원, 「성인지통계」.

2) 남성적 직종이라 함은 남성이 대다수를 차지하고 있거나 남성성으로 상징화되는 직종을 말함. 자동차산업을 포함해 제조업은 남성종사자 수(광주광역시 제조업 종사자 성별 비율, 남성 19.61%, 여성 8.06%, 2017년 기준, 통계청, 「광주광역시 사업체조사」)가 많으며, 생산적의 경우 공장의 자동화로 인해 더 이상 남성의 근력이나 완력을 필요로 하지 않음에도 불구하고 기업은 여성의 채용을 꺼리고 여성들 스스로도 취업하지 않으려는 경향이 있음

| 표 3 | 성별 평균임금격차와 정규직 근로자 중 여성비율(2018년 기준)

성별	월 평균임금(원)	정규직 근로자수(천명)
전체	3,593,000	13,431
여자	2,703,000(남성 대비 65.2%)	5,195
남자	4,144,000	8,236

* 원출처 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」. 통계청, 「경제활동인구 부가조사(근로형태별)」

** 출처: 한국여성정책연구원, 「성인지통계」.

| 표 4 | 15~54세 기혼여성 경력단절여성 비율(2017년 기준)

항목	2017년도
15~54세 기혼 여성 수	9,053,104
경력단절여성	1,812,030
경력단절여성비율	20.0%

* 원출처 : 통계청, 「지역별 고용조사」 ** 출처: 한국여성정책연구원, 「성인지통계」.

- 한국의 여성은 남성에 비해 낮은 경제활동참가 및 고용률을 보일 뿐만 아니라 정규직 비율도 38.6%에 지나지 않음. 또한 결혼, 출산, 양육기의 여성들은 노동시장에서 퇴장하였다가 재 진입시에는 저임금 직종이나 시간제 일자리로 직결됨
- 더욱이 한국의 성별 임금격차는 OECD가 관련 통계를 작성하기 시작한 2002년 이래로 부동의 1위임. 그냥 1위가 아니라 2위 국가(일본)와 10%나 차이가 나는 독보적인 1위임(2016년 기준). 성별임금격차의 원인은 복잡적이겠으나 성별로 분리된 직종 및 직위가 비정규직, 하청과 같은 다른 고용형태와 결합되면서 동일한 자격으로 동일한 업무를 수행하는 여성과 남성이 동일한 대우를 받기 어려운 것이 하나의 원인임(여성의 비정규직화)
- 특히 보육, 돌봄 등 새롭게 등장하고 있는 사회서비스 직종은 여성이 집중되어 있는 저임금 직종으로서 성별 임금 격차를 악화시키는 데에 일조하고 있음. 이는 여성이 주로 가정에서 수행하는 일에 대한 저평가가 노동시장으로 이어져 임금이 낮게 결정되기 때문임. 또한 전체 여성 임금노동자의 35.7%가 10인 미만의 영세 사업장에 종사하고 있음. 그래서 상대적으로 대규모 사업장의 노동자가 누릴 수 있는 사회보호 장치(법적 보호 장치 및 기업복지 등)와 임금협약 적용을 받지 못함
- 여기에 보육 인프라 미비와 가사와 양육을 여성의 1차적 책무로 강요하는 성별분업체계, 장시간 노동 관행(ILO, 세계 2위) 및 남성중심적이고 수직적인 기업문화는 여성들로 하여금 출산과 양육의 유일한 해결책으로 경력단절을 선택하게 함. 때문에 여성은 남성에 비해 상대적으로 고용안정과 지속성을 담보하기 어려움
- 한편 한국의 성별격차 수준을 가늠할 수 있는 국제적 지표로, 2006년부터 세계경제포럼에서 매년 발표하는 ‘성 격차 지수(Gender Gap Index, GGI)’가 있음. 성 격차지수(2017년)는 경제참여와 기회(121위), 교육적 성취(105위), 건강과 생존(84위), 정치적 권한(90위)에 대한 성 격차를 통해 국가별 성평등 정도를 파악하는 것임. 2017년 한국의 성 격차지수 순위는 전체 144개국 중 118위로 하위권이고, 그 중에서도 특히 ‘경제참여와 기회’ 순위는 121위로 다른 영역에 비해 성 격차가 더 큰 것으로 나타남

- 광주형 일자리정책의 목표가 양질의 일자리를 만들어 사회적 격차 및 양극화를 저감하고 평등 사회, 상생 사회로 향하는 사회혁신에 있다면 대기업과 중소기업 간의, 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간의 격차만이 아니라 성별에 따른 격차에도 주목해야 함. 더 정확하게 말하자면, 노동시장에서의 성별 격차 해소와 성평등 사회 조성이 광주형 일자리정책의 주요 목표가 되어야 함
- 왜냐하면 중소기업 사업장과 비정규직 노동자의 대다수가 여성이므로 성별격차를 줄여나가는 과정은 곧 대기업과 중소기업 간의, 정규직과 비정규직 노동자 간의 격차를 줄여나가는 과정이 될 것이기 때문임. 또한 양질의 여성일자리 창출, 여성의 경력단절 예방과 재취업 지원, 성별임금격차 해소, 보육인프라 확충, 여성친화적 직장문화 조성 등의 성평등 정책은 광주형 일자리정책의 4대 원칙인 적정 임금, 적정 노동시간, 원·하청 상생협력, 노사 공동 책임경영과 연동되며 그것을 성공시키는 지름길이 될 것이기 때문임

3. 여성친화적 광주형 일자리정책 추진을 위한 제언

- 마지막으로 광주형 일자리 정책의 성공 및 성평등 정책과의 연계를 위해 몇 가지 정책적 제언을 하고자 함
- 첫째, ‘여성친화경영’을 광주형 일자리정책의 주요 원칙에 포함시키고 광주형 일자리 인증지표에도 반영하여야 함
 - 광주형 일자리 정책의 4대 원칙을 5대 원칙으로 확대 : 적정 임금, 적정 노동시간, 원·하청 상생협력, 노사 공동 책임경영, 여성친화경영
 - 광주형 일자리 인증 지표에 여성친화경영과 관련한 평가항목을 만들고 적용: 여성 고용율, 여성 상용직(정규직) 비율, 여성 근속기간, 성별 노동시간 단축제 활용율, 모부성권 보호제 활용율(출산휴가 및 육아휴직 등) 등 포함, 가점 항목으로 성평등 임금 공시제와 연동하여 성별 임금격차 평가
- 둘째, 현재 추진되고 있는 빛그린 산단 현대차 공장 설립 및 운영과정에 여성의 참여와 취업, 교섭권이 보장되어야 함
 - 노사민정협의체, 관련 위원회 및 TF팀에 여성 참여 의무화(50%)
 - 성별영향평가 실시 및 결과 반영(공장뿐만 아니라 주거 및 편의시설, 녹지 공간, 보육시설, 작업복 세탁소 등 복리후생시설 포함)
 - 산단 여성노조 및 여성위원회 구성·운영, 여성 자치모임 활성화
 - 현대차 공장 및 빛그린 산단 일자리에 여성 할당제 적용(50% 목표, 청년여성 및 경력단절여성 취업지원)
- 셋째, 광주형 일자리 정책 추진체계에서 여성 대표성을 강화하고 광주형 일자리 정책 추진의 중간 지원조직이 될 노사동반성장지원센터 설립 및 운영과정에 여성의 참여가 보장되어야 함
 - 광주형 일자리 정책은 광주형 노동정책이므로 개방형 직위인 노동협력관을 여성으로 배치하여 일자리 특보와 협업할 수 있도록 함
 - 광주형 일자리 정책 주무부서에 여성친화적 광주형 일자리 관련 여성 전담인력 배치
 - 노사동반성장지원센터(이하 '센터') TF 및 설립 이후 이사회, 운영위원회 여성 참여 의무화(50%)
 - 센터의 기능은 빛그린 산단 운영 지원에만 한정되어서는 안됨. 센터가 빛그린 산단 내에 설립 예정이므로 기존의 산단(공단)근로자복지관과 같은 기능을 하지 않을까 하는 우려의 시각이 있음

- 센터는 광주형 일자리정책 전반에 대한 연구, 교류(기업 간, 기업과 노동자 간, 노동자 간 네트워크 구축), 교육(컨설팅), 홍보 등 종합적인 기능 수행을 통해 양질의 광주형 일자리를 확산시켜 나가는 데에 기여하여야 함
- 센터에 여성 및 노동 분야 전문가(연구자 및 활동가) 반드시 채용
- 센터에 여성노조 및 여성자치, 여성(가족)문화 공간 배치(여성고층, 직장내 성희롱 상담 및 지원 공간 포함)
- 넷째, 여성친화적 광주형 일자리 모델을 발굴, 지원하여야 함.
 - 여성이 주로 집중되어 있는 직종(보육 및 교육, 돌봄 등)을 광주형 일자리 모델로 육성, 지원
 - 설립예정인 사회서비스원으로 만들어질 공공형 일자리 이외의 돌봄 관련 민간 일자리와 제3섹터를 여성친화적 광주형 일자리 모델로 육성, 지원(여성기업, 사회적 경제기업(사회적기업, 마을기업, 협동조합, 자활기업), 돌봄 관련 협회 등과 연계)
 - 빛그린 산단과 같은 대규모 단지는 아닐지라도 특정 공간에 입주하여 안정적으로 운영할 수 있도록 지원. 돌봄 관련 중간지원조직 운영, 공동법인 설립, 노사협의체 운영, 인건비 지원, 생활편의시설 및 복합문화공간 등 지원
- 마지막으로 모든 일자리가 여성친화적 광주형 일자리가 되도록 단계적, 지속적으로 추진해 나가야 함.
 - 이는 광주형 일자리정책의 궁극적 목적이자 노사동반성장지원센터의 핵심적 기능이 될 것임
 - 광주형 일자리 정책이 실효성을 갖고 경제 및 노동시장구조 개선, 사회혁신으로 이어지려면 빛그린 산단을 넘어 모든 사업장으로 확대되어야 하며 긴 호흡을 가지고 장기적, 지속적으로 추진해 나가야 함

「붙임1」 광주광역시 광주형일자리 추진에 관한 조례

「붙임2」 광주형일자리 인증지표 평가항목

광주광역시 광주형일자리 촉진에 관한 조례 [시행 2019. 7. 1.] [광주광역시조례 제5252호, 2019. 7. 1., 일부개정]

광주광역시

제1조(목적) 이 조례는 일자리 창출 및 소득주도 성장을 통해 사회통합과 지역경제를 활성화하고 시민의 삶의 질 향상에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각호와 같다.

1. “광주형일자리”란 사회적 대화에 기반한 혁신적 노사관계 및 생산성 향상 등을 통해 기업하기 좋고 일하기도 좋은 사회를 구현하기 위한 지역사회 혁신운동을 말한다.
2. “광주형일자리 의제”란 광주형일자리의 구현을 위해 필요한 적정임금, 적정노동시간, 노사책임경영, 원·하청관계개선 등의 의제를 말한다.
가. “적정임금”이란 헌법에 보장된 적정임금의 원리를 존중하면서 임금수준, 임금체계 등 노사가 합의한 협약 임금을 말한다.
나. “적정노동시간”이란 「근로기준법」 제50조에 근거하며, 노사합의를 통해 정시출퇴근, 노동시간 단축 등을 적용한 노동시간을 말한다.
다. “노사책임경영”이란 노사합의에 따라 노동이사제 등 기업경영의 투명성을 확보하고 책임 있는 경영을 실현하기 위한 방침을 말한다.
라. “원·하청관계 개선”이란 불공정하고 불평등한 원·하청관계를 합리적인 관계로 개선해 공정한 산업질서를 실현하는 것을 말한다.
3. “노동단체”란 노동자가 주체가 되어 노동조건을 유지·개선 그 밖에 노동자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모하기 위해 조직한 노동자들의 모든 단체를 말한다. <개정 2019. 7. 1.>
4. “광주형일자리 기업”이란 광주형일자리 의제에서 정한 주제 중 두 개 이상을 실행하면서 질 좋은 일자리를 만드는데 노력한 기업을 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례의 적용대상은 광주광역시에 사업장을 둔 기업과 광주광역시를 주 활동지로 하는 노동단체이다.

제4조(다른 조례와의 관계) 광주형일자리 촉진과 관련하여 다른 조례에 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 조례에 따른다.

제5조(시장의 책무) 광주광역시장(이하 “시장”이라 한다)은 광주형일자리를 확산 촉진하기 위해 효율적인 시책을 강구하고 추진하여야 한다.

제6조(계획의 수립) ① 시장은 광주형일자리 촉진을 위해 매년 시행계획을 수립하여 추진하여야 한다.

② 제1항에 따른 계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 지역고용산업 현황 및 목표
2. 광주형일자리 기업 선정기준
3. 광주형일자리 기업 발굴 및 지원
4. 사업의 성과평가
5. 광주광역시(이하 “시”라 한다)의 각종 정책과의 연계
6. 그 밖에 광주형일자리 촉진을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제7조(광주형일자리 기업 선정 등) ① 시장은 광주형일자리 기업 등의 선정을 위해 심사위원회를 구성하여야 하며, 광주형일자리와 관련된 인증을 시행할 수 있다.

② 시장은 광주형일자리 기업 등 에게는 행정적·재정적 지원을 할 수 있으며, 지원 및 인증시행에 필요한 사항을 따로 정한다.

③ 인증기업이 허위 등 부정한 방법으로 인증 받았거나 그 가치를 상실한 경우 또는 폐업, 부도 등의 특별한 사유가 발생한 경우에는 위원회 심의를 거쳐 이를 취소할 수 있다.

제8조(위원회 구성·운영) ① 광주형일자리 기업 선정 등과 관련한 위원회는 다음과 같이 한다.

1. 위원회는 위원장을 포함한 7인 이내의 위원으로 구성하되, 위원장은 호선한다.
2. 위원은 전국 총연합단체 노동조합 광주지역본부 및 사용자 단체에서 추천한 사람, 광주광역시의회에서 추천한 의원, 관련 전문지식이 있는 사람 중에서 시장이 위촉한다. <개정 2018.12.15.>
3. 임기는 당해 선정심사위원회 위원으로 위촉된 후 인증기업 선정 등을 완료한 시점까지 이다. <신설 2018.12.15.>
- ② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의 의결한다.

1. 광주형일자리 기업 등의 선정
2. 광주형일자리 기업 등의 인증 및 취소
3. 광주형일자리 촉진 및 지원
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제9조(업무의 위탁) ① 시장은 광주형일자리 촉진 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 필요할 때 업무의 일부를 관련 기관·단체, 비영리법인에 위탁할 수 있다.

1. 광주형일자리 관련 실태조사, 컨설팅, 연구사업
2. 광주형일자리 기업 인증 및 관리에 필요한 사업
3. 광주형일자리 기업 및 노동단체 발굴, 육성에 필요한 사업
4. 기업 수요중심의 마케팅, 사업화지원 등 생산성 향상 및 환경개선 사업
5. 고용안정·유지·창출 및 일자리 질 개선에 필요한 사업
6. 불합리한 노사관행 개선 및 갈등해소, 노사상생 프로그램
7. 노동복지 증진을 위한 사업
8. 사회적 대화 활성화 사업
9. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 시장은 제1항의 업무를 위탁하고자 하는 경우, 이 조례에서 규정하지 아니한 사항은「광주광역시 사무의

민간위탁 조례」가 정하는 바에 따른다.

제10조(위탁 또는 지원사업) 광주형일자리 위탁업무 또는 지원 대상사업은 다음 각 호와 같다.

1. 광주형일자리 관련 실태조사, 컨설팅, 연구사업
2. 광주형일자리 기업 인증 및 관리에 필요한 사업
3. 광주형일자리 기업 및 노동단체 발굴, 육성에 필요한 사업
4. 기업 수요중심의 마케팅, 사업화지원 등 생산성 향상 및 환경개선 사업
5. 고용안정·유지·창출 및 일자리 질 개선에 필요한 사업
6. 불합리한 노사관행 개선 및 갈등해소, 노사상생 프로그램
7. 노동복지 증진을 위한 사업
8. 사회적 대화 활성화 사업
9. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 제1항에 따른 지원은「광주광역시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

제11조(재정지원) ① 시장은 예산의 범위에서 광주형일자리 의제실현 등 촉진사업을 관련 기관·단체, 법인 및 개인사업자에서 소요되는 경비의 일부를 지원할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원은「광주광역시 지방보조금 관리 조례」에 따른다.

제12조(수당 등) 광주형일자리 촉진 관련 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서「광주광역시 각종위원회 구성 및 운영등에 관한 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제13조(포상) 시장은 노사상생의 일자리 창출 등 광주형일자리 확산 촉진에 기여한 공적이 큰 기관, 단체, 기업 또는 개인에게 포상할 수 있다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙<2018.5.1>

이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.

부칙<2018.12.15>

이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.

부칙<2019. 7. 1>

이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.

광주형일자리 인증지표 평가항목

4대 의제	채점	평가요소	세부항목	배 점			
적정 임금	100	임금수준	월평균임금	20			
			초임임금평균	15			
			실질임금 상승률	15			
			임금격차	임금격차비율	20		
			임금체계	총 임금 대비 통상임금 비중	20		
		노사가 합의한 협약 임금	임금에 대한 노사합의 여부	10			
		가점항목	생활임금제 도입 여부	3			
			법정 외 도입한 복리후생 건수	3			
			적정 노동 시간	100	근로시간	주당 실제근로시간	40
					제도 및 시스템	노동시간 단축을 위한 제도	20
법정휴일 및 각종 휴가 보장	20						
무분별한 초과 및 연장근로 제한 제도	10						
노사합의를 통한 근로시간	근로시간에 대한 노사합의 여부	10					
가점항목	유연근무제 실시여부	3					
	종업원 만족도 조사 및 사후 관리	3					
	감점항목	야간근로여부	-2				
노사 책임 경영	100	노사상생경영전략	고용안정 및 정규직 전환	25			
			노동조합/노사협의회/직장협의회 구성	15			
			이익분배제도	10			
		제도 및 시스템	평가보상시스템	10			
			안전보건시스템	10			
			노사협력시스템	10			
			사회적책임	투명경영	5		
				부패방지	5		
		환경오염예방		5			
		가점항목	사회적투자	5			
			노동(근로자)이사제	3			
			직원역량강화 프로그램 보유 및 실행	3			
		원하청 관계 개선	100	제도 및 시스템	공개입찰여부	15	
하청업체 관련 사내 거래부정 행위에 대한 처벌기준 여부	15						
선금지급률	15						
대금결제방식 및 결제기간	15						
하청업체 불만처리제도 및 실행	15						
지원활동	성과공유제			15			
	이익률 보전·납품단가 비용연동 유무			10			
	가점항목			하청업체 만족도조사 및 사후관리	3		



경제문화공동체

더함 포커스

The Community of Economics and Culture
DEOHAM FOCUS



광주광역시 북구 호동로 3-2 3층 TEL 062.431.6339