

**문서번호 : 서울노동 2016-0311-1**  
**수 신 : 서울특별시**  
**(참조) 시민봉사담당관**  
**시행날짜 : 2016년 3월 11일**  
**제 목 : 「120서비스재단(가칭) 설립 타당성**  
**검토결과」에 대한 의견 제출**  
**별첨 포함 매수 : 2 매**

주소: 서울시 영등포구 국회대로 664 한흥빌딩 2층  
 전화: 786-6655 팩스: 785-6644  
 담당자: 김상철 위원장  
 이메일: jinboseoul@hanmail.net

1. 수고하십니다.
2. 서울시에서 공고한 「120서비스재단(가칭) 설립 타당성 검토결과 공개」에 대해 아래와 같이 의견을 제출하니 적극 반영해주길 바랍니다.
3. 감사합니다.

- 아래 -

개정조례안 입법예고에 대한 의견	<u>추가보완 요청</u>
-------------------	----------------

1. 서울시에서 공고한 「120서비스재단(가칭) 설립 타당성 검토결과 공개」는 2014년 서울시가 발표한 2차 공공부문 비정규직의 정규직 전환방안에 따른 가장 구체적인 후속조치로서 매우 중요한 의미를 가지고 있다고 평가합니다.
2. 따라서 서울시가 공공부문의 비정규직, 특히 민간위탁과 같은 간접고용 비정규직 문제를 회피하지 않고 적극적인 방안을 모색한 결과 ‘재단설립’을 통한 정규직 전환이라는 결론을 내리게 된 점에 대해서는 충분히 이해할 수 있습니다. 그럼에도 불구하고 본 연구는,

① 공무직 전환이라는 대안 검토 회피: 총액인건비제 등 현행 공공기관 규정에 의거하여 당장 도입될 수 있는 대안은 아니라 하더라도, 120 서비스의 공무직 전환이 어려운 제도 상의 제한을 명시함으로써 중장기적인 개선방향을 제시하는 것이 필요하리라 생각함. 제한적이거나 한국능률협회컨설팅의 보고서에서 직접고용보다 외부화하는 것의 고용형태를 비교하고 있으나, 이는 어디까지 비용이라는 측면에서의 경제적 비교에 불과하여 공공부문 비정규 대책이 가지고 있는 ‘노동정책’으로서의 특

---

징으로선 한계가 있다고 보여짐.

②지배구조에 대한 공백: 재단 설립과 관련된 두 개의 연구보고서가 공통적으로 ‘어떻게 재단을 운영할 것인가’라는 부분에 대해서는 고민이 보이지 않음. 즉, 기존의 <서울시-민간업체-상담노동자>의 구조를 <서울시-재단-상담노동자>로 바꾸는 것에 불과하다면, 고용구조의 개선일 수는 있으나 행정의 혁신으로 평가하기엔 부족하다고 할 수 있음. 따라서 구조적으로는 직접고용의 형태를 띠지만, 실질적으로는 여전히 간접고용의 구조로 유지되는 모순이 생길 수 있는 바 서울시와 120상담노동자(노동조합)가 공동으로 재단을 운영함으로써 기존 민간위탁 체계가 가지고 있던 ‘간접성’의 사회적 비용을 줄일 수 있는 지배구조에 대한 보완 연구가 필요하다고 제안함.

③정책도입의 확장성: 재단 설립을 통해 공공부문 민간위탁 사업체의 정규직 방안이 120다산콜센터 한 곳의 예외적인 대책이어서는 안됨. 즉 서울시의 수많은 간접고용/민간위탁 사업이 있고 이 중 120과 같은 필수 업무는 장기적으로 직접고용 방식으로 전환하고자 하는 제도화가 필요함. 따라서 장애인에 대한 활동보조인이나 요양보호사와 같이 정부 시책에 의해 시행되는 사회서비스 영역에서의 불안정한 공공부문 노동자들의 고용안정과 처우 개선 역시 ‘재단 설립’ 방식으로 고려할 수 있는지에 대한 평가가 필요할 것임. 즉, 120 전환사례가 극히 예외적이고 단발적인 사례여서는 안되며, 따라서 본 연구에 재단설립 방식의 확장성에 대한 검토가 추가되는 것이 필요함.

3. 이상과 같이 의견을 제출하며, 가급적 고용안정과 동시에 새로운 공공부문의 지배구조를 만드는데 120다산콜센터 전환 정책이 중요한 역할을 하길 바랍니다. 「끝」

2016년 3월 11일

**노동당 서울특별시당**

\*담당자: 김상철 위원장(02-786-6655)