

# 검 토 보 고 서

안 건 명	부서명	페이지
1. 서울특별시 마포구 생활임금 조례안	일자리 진흥과	1

(2016. 6. 25)

**마포구의의회 행정건설위원회**  
**[ 전문위원 김 은 모 ]**

# 서울특별시 마포구 생활임금 조례안

## 1. 안 건 명

- 서울특별시 마포구 생활임금 조례안

## 2. 제출일자 및 제출자

- 제출일자 : 2015년 6월 2일(화)
- 제 출 자 : 마포구청장

## 3. 의안 회부일자

- 2015년 6월 5일(금)

## 4. 관계법규

- 「지방자치법」 제22조(조례)
- 「근로기준법」 제2조(정의)
- 「최저임금법」 제4조(최저임금의 결정기준과 구분), 제6조(최저임금의 효력) 및 제8조(최저임금의 결정)

[검토보고]

## 서울특별시 마포구 생활임금 조례안

### < 제정이유 >

- 최근 근로자의 가구 월평균소득은 지속적으로 증가하고 있지만 전국에서 가장 많은 생활비가 필요한 서울에서 최저임금을 받고 있는 우리 구 근로자는 현실적으로 최소한의 생활도 보장이 안 되는 매우 어려운 생활을 하고 있어, 이에 우리 구에서는 이러한 최저임금제도의 문제점을 보완하고 우리 구 최저임금 근로자에게 적절한 생활임금을 지급함으로써 근로자의 안정적인 생활과 실질적인 삶의 질 향상에 기여하고자 하는 것임.

### < 주요내용 >

가. 조례 제정의 목적과 용어 정의(안 제1조~제2조)

나. 생활임금의 적용대상을 정함(안 제3조)

1. 구 및 구 출자·출연 기관 소속 근로자

2. 구로부터 그 사무를 위탁받거나 구에 공사, 용역 등을 제공하는 기관 및  
업체에 소속된 근로자

3. 제2호의 기관 및 업체의 하수급인이 고용한 근로자

다. 생활임금심의위원회의 구성과 운영, 심의사항을 정함(안 제4조~제7조)

라. 구청장은 위원회가 심의한 생활임금에 대하여 매년 12월 31일까지 고시하여야 함(안 제8조)

마. 공공 계약 시 생활임금 적용기업 우대 등 생활임금 장려를 위한 구청장의 책무를 정함(안 제9조)

바. 위원의 수당(안 제10조)

## [검토의견]

- 동(同) 조례안은 「최저임금법」상 최저임금을 받고 서울에서 기초 생활조차 하기 어려운 마포구 최저임금 근로자에 대하여 서울의 주거비, 교육비, 물가수준 등을 반영한 마포구 생활임금을 정하여 최저임금 근로자에게 적절한 생활임금을 지급할 수 있도록 함으로써 최소한의 인간다운 생활을 할 수 있도록 함은 물론 생활안정과 복지 증진을 도모하고 노동력의 질적 향상에 기여하기 위하여 조례를 제정하고자 제출하는 것임.
  
- 동 조례안은 총 12조로 구성되어 있으며,
  - 가. 안 제2조에서는 생활임금 등에 관한 용어의 정의하였고
  - 나. 안 제3조에서는 생활임금의 적용대상으로 구 및 구 출자·출연 기관 소속 근로자와 구로부터 그 사무를 위탁받거나 구에 공사, 용역 등을 제공하는 기관 및 업체에 소속된 근로자와 그 하수급인이 고용한 근로자로 규정하고 있으며
  - 다. 안 제4조에서는 구청장은 마포구 생활임금심의위원회를 설치하고, 안 제5조에서는 9명 이하의 위원으로 위원회를 구성하고, 안 제6조에서는 품위손상 등 사유로 위원에 적합하지 아니할 때에는 위원의 위촉을 해제할 수 있는 규정을 두었으며, 안 제7조에서는 위원장의 회의 소집 요구 및 간사 1명을 두되 생활임금 업무를 담당하는 부서장을 간사로 하였으며,
  - 라. 안 제8조에서는 구청장은 위원회가 심의한 생활임금에 대하여 매년 12월 31일까지 고시하여야 한다고 정함
  - 마. 안 제9조에서는 공공 계약 시 생활임금 적용기업 우대 등 생활임금 장려를 위한 구청장의 책무를 정함
  - 바. 안 제10조에서는 위원의 수당을 규정함

○ 마포구 생활임금 적용대상은 마포구 소속 근로자와 출자·출연기관 소속근로자로서, 현재 서울시에서 시행하고 있는 서울형 생활임금수준을 적용하게 되면 지급대상자가 445명에 소요예산은 6억 5,784만 8천원이 소요될 것으로 예상되고, 산출기준은 다음과 같음.

< 마포구 생활임금 시행 시 소요예산 >

- ▶ 2016년도 소요예산 : 6억 5,784만 8천원
- = 6억 1,481만 2천원(2015년도 소요예산) × 7%(임금상승률)
- = 6억 5,784만 8천원(2016년도 소요예산)

- ▶ 2015년도 소요예산 산출근거 : 6억 1,481만 2천원
- ▶ 산출근거
  - 서울형 생활임금(기본급+교통지+식대 포함) 수준 : 6,687원(시간급)
  - 마포구 생활임금 수준 : 6,687원(시간급) => 서울형 생활임금 적용
  - 월 생활비 적용기준 : 6,687원 × 월 208시간 = 1,397,583원
  - 마포구 생활임금 대상자 및 소요예산 : 6억 1,481만 2천원

(단위 : 천원)

구 분	근로자수(명)	추가 소요예산	적 용 조 건
구 직접고용	293	437,884	구에서 직접 고용한 근로자나 출자·출연기관 현업직 근로자중 서울시 생활임금 월 1,397천원(기본급+교통비+식대)미만인 근로자가 적용됨
출자·출연기관	152	176,928	
계	445	614,812	

○ 동 조례안은 2015.6.8.~ 6.12. 까지 입법예고 결과 제출된 의견은 없었으며, 담당부서 일자리진흥과 의견으로는 서울시를 포함한 대부분의 구에서 생활임금제의 긍정적 효과를 기대하여 추진하고 있는 바, 우리 구도 『서울형 생활임금』 표준매뉴얼을 참조하여 운영함이 타당하다고 사료되고, 또한, 생활임금 적용대상자 선정에 있어서도 구의 재정적 부담을 감안하여 단계별 추진이 요구된다는 의견이 있음.

○ 검토의견으로는 고용노동부에서는 고용주의 근로자에 대한 최소한의 생활보장을 위한 제도적 장치로서 「최저임금법」을 2012.7.1.부터 이미 시행하고 있고, 현재 생활임금에 관한 근거법률은 국회에서 발의되어 있으나 제정되어 있지 아니한 상태이지만 「지방자치법」 제22조에 따른 주민의 권리제한 및 의무부과에 관한 사항이 아니므로 조례 제정이 가능한 것으로 판단되며, 현재 서울시 자치단체의 경우 서울시 및 성북구외 9개구 등에서 생활임금조례를 제정 시행하고 있고 타 자치단체에서도 계속 생활임금 조례를 제정하여 확대 시행하고 있는 추세로 현 시점에서 마포구 생활임금조례를 제정 시행함은 시기적절하다고 보며 기타 조례 제정에 별다른 문제가 없는 것으로 사료됨.

○ 다만, 2015년 최저임금은 월 143만 2천원(시급 5,580원)으로 도시 근로자의 평균 임금 월 600만원에 비하면 턱없이 부족한 상태로서 시급하게 마포구 전체 최저임금 근로자를 대상으로 마포구 생활임금을 지원하여야 하나, 마포구 재정을 감안하여 구체적인 생활임금의 적용대상에 대해서는 1) 먼저 마포구에서 직접 고용한 근로자와 출자·출연기관 현업직 근로자 중 서울시 생활임금 월 139만 7천원(기본급+교통비+식대 포함)미만인 근로자를 대상으로 2016.1.1.부터 시행하고 2) 나머지 근로자는 향후 타 자치단체와의 형평성과 마포구 재정형편을 고려하여 연도별로 단계적으로 시행해 나가는 것이 바람직하다고 사료됨.

# 관 계 법 규

## 지방자치법

[시행 2015.6.4.] [법률 제12738호, 2014.6.3. 타법개정]

**제22조 (조례)** 지방자치단체는 법령의 범위 안에서 그 사무에 관하여 조례를 제정할 수 있다. 다만, 주민의 권리 제한 또는 의무 부과에 관한 사항이나 벌칙을 정할 때에는 법률의 위임이 있어야 한다.

## 근로기준법

[시행 2014.7.1.] [법률 제12325호, 2014.1.21, 일부개정]

**제2조(정의)** ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
  2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
  3. "근로"란 정신노동과 육체노동을 말한다.
  4. "근로계약"이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
  5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.
  6. "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.
  7. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
  8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.
- ② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

# 최저임금법

[시행 2012.7.1.] [법률 제11278호, 2012.2.1, 일부개정]

**제4조(최저임금의 결정기준과 구분)** ① 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정한다. 이 경우 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다.

② 제1항에 따른 사업의 종류별 구분은 제12조에 따른 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다.

**제6조(최저임금의 효력)** ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 임금은 제1항과 제3항에 따른 임금에 산입(算入)하지 아니한다.

1. 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

2. 「근로기준법」 제2조제1항제7호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부장관이 정하는 것

3. 그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 아니하다고 인정하여 고용노동부장관이 따로 정하는 것

⑤ 제4항에도 불구하고 「여객자동차 운수사업법」 제3조 및 같은 법 시행령 제3조제2호다목에 따른 일반택시운송사업에서 운전업무에 종사하는 근로자의 최저임금에 산입되는 임금의 범위는 생산고에 따른 임금을 제외한 대통령령으로 정하는 임금으로 한다.

⑥ 제1항과 제3항은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로하지 아니한 시간 또는 일에 대하여 사용자가 임금을 지급할 것을 강제하는 것은 아니다.

1. 근로자가 자기의 사정으로 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 하지 아니한 경우

2. 사용자가 정당한 이유로 근로자에게 소정근로시간 또는 소정의 근로일의 근로를 시키지 아니한 경우

⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.



⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위
2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 "수급인"은 "하수급인(下受給人)"으로 보고, 제7항과 제8항의 "도급인"은 "직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)"으로 본다.

**제8조(최저임금의 결정)** ① 고용노동부장관은 매년 8월 5일까지 최저임금을 결정하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 제12조에 따른 최저임금위원회(이하 "위원회"라 한다)에 심의를 요청하고, 위원회가 심의하여 의결한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

② 위원회는 제1항 후단에 따라 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 경우 이를 심의하여 최저임금안을 의결하고 심의 요청을 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 위원회가 심의하여 제출한 최저임금안에 따라 최저임금을 결정하기가 어렵다고 인정되면 20일 이내에 그 이유를 밝혀 위원회에 10일 이상의 기간을 정하여 재심의를 요청할 수 있다.

④ 위원회는 제3항에 따라 재심의 요청을 받은 때에는 그 기간 내에 재심의하여 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 위원회가 제4항에 따른 재심의에서 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 제2항에 따른 당초의 최저임금안을 재의결한 경우에는 그에 따라 최저임금을 결정하여야 한다.

## 지방공기업법

[시행 2014.11.19.] [법률 제12844호, 2014.11.19, 타법개정]

**제76조(설립·운영)** ① 지방자치단체는 제2조의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 경우에는 지방공단(이하 "공단"이라 한다)을 설립할 수 있다.

# 지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률 (약칭: 지방출자출연법)

[시행 2014.11.19.] [법률 제12844호, 2014.11.19]

**제4조(지방자치단체의 출자·출연과 대상 사업 등)** ① 지방자치단체는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 자본금 또는 재산의 전액을 출자 또는 출연하거나 지방자치단체 외의 자(외국인 및 외국법인을 포함한다)와 공동으로 출자하거나 출연하여 「상법」에 따른 주식회사나 「민법」 또는 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」에 따른 재단법인을 설립할 수 있다.

1. 문화, 예술, 장학(장학), 체육, 의료 등의 분야에서 주민의 복리 증진에 이바지할 수 있는 사업

2. 지역주민의 소득을 증대시키고 지역경제를 발전시키며 지역개발을 활성화하고 촉진하는 데에 이바지할 수 있다고 인정되는 사업

② 제1항에 따라 지방자치단체가 출자하거나 출연하는 비율을 산정할 때에 그 지방자치단체가 설립한 출자·출연 기관이 출자하거나 출연한 경우에는 그 지방자치단체가 출자하거나 출연한 것으로 본다.

③ 출자·출연 기관과 관련한 다음 각 호의 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

1. 설립 목적
2. 주요 업무와 사업
3. 출자 또는 출연의 근거와 방법
4. 그 밖에 기관의 운영 등에 관한 기본적인 사항

## 서울특별시 마포구 마포문화재단 설립 및 운영에 관한 조례

[제정 2007.07.26 조례 제671호] [조례 제979호, 2014.11.20. 일부개정]

**제1조(목적)** 이 조례는 서울특별시 마포구의 문화예술진흥과 그에 따른 활동 등을 지원하기 위하여 재단법인 마포문화재단을 설립하고 그 운영에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제3조(설립)** 재단은 「민법」의 규정에 의한 재단법인으로 설립한다.

## 서울특별시 마포구시설관리공단 설립 및 운영에 관한 조례

[제정 2004.03.25 조례 제563호] [조례 제781호, 2010.5.6. 일부개정]

**제1조(목적)** 이 조례는 「지방공기업법」 제76조에 따라 서울특별시 마포구 시설관리공단을 설립하고 이의 관리·운영에 필요한 사항을 규정하여 주민의 생활편익과 복리증진에 기여함을 목적으로 한다.

**제2조(법인격)** 서울특별시 마포구 시설관리공단(이하 “공단”이라 한다)은 법인으로 한다.

**제4조(자본금)** ① 공단의 수권자본금은 20억원으로 하되, 서울특별시 마포구(이하 “구”라 한다)가 현금 또는 현물로 전액 출자한다.

② 제1항의 규정에 따른 자본금 납입의 시기와 방법은 구청장이 정한다.

## 서울특별시 마포구 장학재단 설립 및 운영 지원에 관한 조례

[제정 2012.12.31 조례 제899호] [조례 제979호, 2014.11.20. 일부개정]

**제1조(목적)** 이 조례는 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제2조에 따라 서울특별시 마포구의 인재를 발굴, 육성하기 위한 서울특별시 마포구 장학재단의 설립·운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “출연금”이란 서울특별시 마포구청장(이하 “구청장”이라 한다)이 서울특별시 마포구 장학재단(이하 “재단”이라 한다)에 출연하는 서울특별시 마포구(이하 “구”라 한다)의 예산을 말한다.

**제3조(적용범위)** 재단의 설립·운영에 관하여는 「민법」과 「공익법인 설립·운영에 관한 법률」, 그 밖에 관련 법령에서 달리 정하는 경우를 제외하고는 이 조례가 정하는 바에 따른다.

**제4조(설립)** ① 재단은 「민법」 제32조에 따른 재단법인으로 설립한다.

② 재단은 그 주된 사무소를 구의 관할구역 안에 둔다.

# 참 고 자 료

## 마포구 생활임금제 적용 근로자 현황

우리 구 공공부문(직접고용, 출자·출연기관, 민간위탁, 용역) 근로자 현황  
(2015년 6월 현재) (단위:천원)

구 분	근로자수(명)	2015년 인건비	비 고
구 직접고용	908	9,837,059	
출자·출연기관	283	7,335,012	
민간위탁	290	7,320,140	
용역	25	606,400	
계	1,506	25,105,811	

서울형 생활임금수준 : 월 1,397,583원 [시간급 6,687원]

서울형 생활임금제 적용시 우리 구 대상자 및 추가 소요예산

(단위:천원)

구 분	근로자수(명)	추가 소요예산	적 용 조 건
구 직접고용	293	437,884	구에서 직접 고용한 근로자나 출자·출연기관 현업직 근로자 중 서울시 생활임금 월1,397천원(기본급+교통비 +식대)미만인 근로자가 적용됨
출자·출연기관	152	176,928	
계	445	614,812	

# 서울형 생활임금제 운영 내용

1. 서울형 생활임금 수준 : 6,687원[시간급]/1,397,583원[월액]

2. 생활임금 산정근거 : 서울형 3인가구 가계지출모델에  
 '14년 서울시 소비자 물가상승률 반영  
 < 산출내역 >

<서울형 3인가구 가계지출모델(서울연구원)>

시급 6,582원 = [ {(a) × 1/2 } + (b) + (c) ] ÷ 365시간 ⇨ (월) 1,375,638원

- ① (a) : 가계동향조사 3인가구 지출값의 합계 3,276,726원  
 - (a)값에 빈곤기준선(전국 평균지출의 50%) 적용한 1,638,363원
- ② (b) : 주거비, 최소주거기준(36㎡)을 감안한 실거래가를 기반으로 추정한 600,000원
- ③ (c) : 사교육비, 서울평균의 50%인 164,000원



시급 6,582원( '13년 연평균 기준자료로 산출)에 '14년 서울시 소비자 물가상승률 1.6% 가산

시급 6,687원 = 6,582원 × (d) ⇨ (월) 1,397,583원

- ④ (d) : 14년 서울시 소비자 물가상승률 1.6%

## □ 통계자료 출처

- (a) : 전국 3인가구 월평균 가계지출('13년 연평균, 통계청)
- (b) : 주택전월세실거래자료('13년 말 기준, 서울시)
- (c) : 서울 월평균 사교육비('13년 연 평균, 통계청)
- (d) : 서울시 소비자 물가상승률('14년, 통계청)

## □ 기본 가정

- 서울시 평균가구원수는 약 3인임('10년기준 2.7명)
- 3인가구 : 1인(전일제 근로자, 월 209시간 근로), 1인(시간제 근로자, 월 156시간 근로), 1인(자녀)로 가정
- 3인가구 월 평균 가계지출의 50%미만 생활수준은 빈곤상태

- 전국 평균 가계지출에 서울 특성을 고려한 지출요소(주거비+사교육비)를 추가반영
- 생활보장(생활임금 취지)을 위해서는 ‘소득기준(얼마를 버느냐)’보다 실제 생계를 위해 ‘지출(얼마를 쓰느냐)’되는 생활비 항목을 기준으로 하는 것이 타당

※ 월 209시간 산정근거 : {(주 근로시간 40시간 + 기본근로시간 8시간) × 52주 + 1일 근로시간 8시간} ÷ 12월

### 3. 서울형 생활임금 포함 임금항목 : 기본급 + 교통비 + 식대

- 결정이유 : 서울시 소속근로자의 일반적 임금항목 구성임  
- 기본급, 교통비, 식대를 제외한 기타 수당(위험수당, 위생수당, 처우개선수당 등)은 생활임금 포함 임금항목에서 제외되며, 기존에 지급하던 대로 지급

### 4. 생활임금 적용방법

- 근로자의 기본급, 교통비, 식대의 보수월액 기준 비교·적용
  - ① 주40시간(월 209시간) 근로하는 통상근로자의 경우 : 월액 기준 비교 적용
  - ② 주40시간(월209시간) 미만 근로하는 근로자의 경우 : 근로시간 비례 적용

### 5. 서울형 생활임금 적용대상 범위

□ 공공부문(자치구 및 투자·출연기관) 직접 채용 근로자로서 기관(구청장)과 직접 근로계약을 체결한 근로자

○ 정규직 근로자(무기계약직 포함)

- 근로계약 시 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하였거나, 기간제 근로자로 채용되었으나 정규직(무기계약직 포함)으로 전환되어 근로하는 자로 명칭 등과 관계없음

○ 기간제 근로자

- 근로계약 시 일정기간의 근로계약기간을 정하여 근로하는 자로, 계약기간과 관계없음

○ 단시간 근로자

- 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간(40시간)에 비하여 짧은 근로자

○ 일용직 근로자

- 하루를 단위로(일급 형태) 지급하는 임금인 일당을 받는 근로자

□ **민간위탁, 용역업체 근로자는 단계별 추진 검토**

□ **적용제외 : 공공근로 및 뉴딜일자리 등 직접일자리사업 종사 근로자**

- (공공근로) 취로사업 성격의 임시적 일자리, 전국단위의 동일한 임금체계
- (직접일자리) 교육훈련을 병행, 재취업을 돕는 디딤돌형 일자리