

대구지역 노동·산업 변화와 노동정책 전략과제

정경은 · 이승협 · 주진우
장지은 · 최영희 · 이윤채령

KCTUDG



민주노총 대구지역본부

민주노총 대구지역본부 부설노동상담소

본 연구보고서는 민주노총 대구지역본부의
공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사	ii
요약	vi
제1장 대구지역 노동산업 환경과 조직진단	2
I. 서론	2
II. 대구시 노동환경	6
III. 민주노총 대구본부의 조직 운영	40
IV. 민주노총 대구본부의 주요 활동	62
V. 민주노총 대구본부 기초실태조사와 면접조사	85
VI. 민주노총 대구본부 조직진단과 정책과제	110
제2장 조직강화 전략방안	128
I. 문제제기: 지역본부조직의 존재적 불안정성	128
II. 대구지역 노동조합운동의 현황과 실태	133
III. 함의 및 향후 전략과제	168

제3장 대구지역 노동조합 정책참여 확대 전략	180
Ⅰ. 노동조합의 지역 정책 참여 현황	180
Ⅱ. 지역 정책 관련 조합원 의식조사 결과	191
Ⅲ. 지역 정책 관련 조합원 및 간부 면접조사 결과	204
Ⅳ. 민주노총 대구본부 정책 및 교섭 과제	210
제4장 대구지역 노동조합 조직 확대 전략 : 노인생활지원사 · 아이돌보미 노동현황과 개선과제를 중심으로	234
Ⅰ. 연구 배경 및 목적	234
Ⅱ. 노인생활지원사·아이돌보미 노동 현황	237
Ⅲ. 연구 방법	254
Ⅳ. 설문조사 결과	262
Ⅴ. 초점집단면접(FGI) 결과	290
Ⅵ. 제언	311
참고문헌	324
부록	328

표 목차

[표 1-1] 대구본부의 목적과 사업	3
[표 1-2] 취업자 대비 임금노동자, 자영업자 규모와 비율	7
[표 1-3] 7대 특별·광역시 고용형태별 임금노동자 규모와 비율	9
[표 1-4] 7대 특별·광역시 성별 임금노동자 규모와 비율	10
[표 1-5] 7대 특별·광역시 연령대별 임금노동자 규모와 비율	11
[표 1-6] 2022년 7대 특별·광역시 산업별 임금노동자 비율	12
[표 1-7] 2022년 5대 산업 노동자 규모	13
[표 1-8] 7대 특별·광역시 평균임금, 노동시간, 근속연수	14
[표 1-9] 7대 특별·광역시 성별 임금노동자 규모와 비율	15
[표 1-10] 2023년 대구시 자치구·군별 근무지와 거주지 현황	16
[표 1-11] 자치구·군별 사업체 규모별 임금노동자 규모와 비율	18
[표 1-12] 자치구·군별 평균임금, 노동시간, 근속연수	19
[표 1-13] 자치구·군별 최저임금 미달률, 초단시간·장시간 비율	20
[표 1-14] 2023년 상반기 대구시 자치구(군)별 임금노동자 규모와 비율	21
[표 1-15] 2023년 상반기 대구시 자치구(군)별 임금노동자 월평균 임금, 노동시간	25
[표 1-16] 2023년 상반기 대구시 자치구(군)별 임금노동자 평균 나이, 근속연수	29
[표 1-17] 7대 특별·광역시 전반적인 노동조건 만족도	33
[표 1-18] 2023년 7대 특별·광역시 노동조건 만족도	35

[표 1-19]	7대 특별·광역시 계층인식	36
[표 1-20]	7대 특별·광역시 노동자 고용불안 인식	37
[표 1-21]	7대 특별·광역시 노동자 일 가정 양립 인식	38
[표 1-22]	2021~2023년 7대 특별·광역시 생활 만족도	39
[표 1-23]	2023년 7대 특별·광역시 소득·소비생활 만족도	39
[표 1-24]	대구본부 산별노조별 조합원 수 변화	42
[표 1-25]	민주노총 대구본부 상근 임원·사무처 인원 실태 1	46
[표 1-26]	민주노총 대구본부 상근 임원·사무처 인원 실태 2	47
[표 1-27]	민주노총 대구본부 사무처 구성 변화	49
[표 1-28]	대구본부 운영위원회 참가	51
[표 1-29]	민주노총 대구본부 연도별 상설위원회 현황	53
[표 1-30]	민주노총 대구본부 연도별 특별위원회 현황	55
[표 1-31]	민주노총 대구본부 수입 현황	57
[표 1-32]	민주노총 대구본부 지출 현황	59
[표 1-33]	민주노총 대구본부 지출 현황	61
[표 1-34]	민주노총 총파업과 핵심 요구	64
[표 1-35]	산별노조(연맹)별 조직 현황	86
[표 1-36]	특성별 조직 현황	86
[표 1-37]	조합원 현황	87
[표 1-38]	간부 현황	88
[표 1-39]	대표자와 의결기구 현황	90
[표 1-40]	현장 활동 현황	92
[표 1-41]	신규 조합원 교육 규정과 내용	93
[표 1-42]	간부 교육 규정과 방법, 내용	95
[표 1-43]	산별 지역본부(지부)와 소통 방법	97

[표 1-44] 집회 참여 횟수	97
[표 1-45] 특성별 집회 참여 횟수	98
[표 1-46] 면접조사 대상과 일정	99
[표 1-47] 민주노총 대구본부 조직 발전 5대 개선 방향과 세부 과제	125
[표 2-1] 조사응답자의 개인적 특성	134
[표 2-2] 조사응답자의 사업장 특성	136
[표 2-3] 조사응답자의 노조 관련 특성	138
[표 2-4] 삶 만족도 인식	140
[표 2-5] 일생활균형 만족도	141
[표 2-6] 희망가구월소득 및 희망주당노동시간	142
[표 2-7] 주관적 계층의식	143
[표 2-8] 지역사회 관심	144
[표 2-9] 지역정책 관심도	145
[표 2-10] 직장생활만족도	146
[표 2-11] 노동조합 간부 경험	149
[표 2-12] 노조 활동 참여	151
[표 2-13] 노동조합 소속감	154
[표 2-14] 지역노조 활동평가	157
[표 2-15] 민주노총 대구지역본부 인식	159
[표 2-16] 민주노총 대구지역본부 평가	161
[표 2-17] 대구지역본부의 지역 역할	162
[표 2-18] 사업영역별 담당 조직단위 인식	163
[표 2-19] 사업영역별 담당 조직단위 인식 유형	164
[표 2-20] 대구지역본부의 주요 사업대상 인식	166
[표 2-21] 대구지역본부 노정교섭 필요성 인식	167

[표 2-22] 민주노총 대구지역본부에 대한 조합원 인식 집단 유형	177
[표 2-23] 민주노총 대구본부 조직 강화 5대 개선방향과 세부 과제	178
[표 3-1] 민주노총이 제시한 지역본부 정책 교섭의 방향	184
[표 3-2] 민주노총 지역본부별 노정교섭 현황	184
[표 3-3] 민주노총 대구지역본부 시기별 대지자체 노정교섭 추진 현황	189
[표 3-4] 지역사회문제 관심도	192
[표 3-5] 정책영역별 중요성	193
[표 3-6] 노동조합의 정책역과 및 지역사회 영향력	195
[표 3-7] 정책분야별 민주노총대구지역본부 역할 중요도	197
[표 3-8] 민주노총 대구지역본부-지자체 간 노정교섭 찬성도	199
[표 3-9] 노정교섭 시 각 노동자집단 의제의 중요성	201
[표 3-10] 면접조사 대상자	204
[표 3-11] 대구광역시 노동관련 조례 현황	213
[표 3-12] 주요 광역지자체 노동정책기본계획 현황	215
[표 3-13] 대구광역시 노동정책기본계획 중점과제	216
[표 3-14] 주요 지역본부별 노정교섭(협의) 추진 상황	218
[표 3-15] 노동정책 추진기구의 지역본부 참여 현황	223
[표 3-16] 각 노사민정협의회, 노사정협의회의 지역본부 참여 현황	226
[표 3-17] 지역본부의 중간지원조직 운영 현황	228
[표 3-18] 민주노총 대구본부 정책 개입 및 교섭 강화 방향과 세부 과제	232
[표 4-1] 기존 노인돌봄서비스 현황	238
[표 4-2] 서비스 이용 대상자	239
[표 4-3] 노인생활지원사 업무	239
[표 4-4] 대구지역 노인생활지원사 급여	241
[표 4-5] 광역시·도별 노인생활지원사 처우 개선 현황	241

[표 4-6] 아이돌봄서비스 종류 및 대상, 이용요금과 시간	245
[표 4-7] 2024년도 아이돌봄서비스 이용요금표	246
[표 4-8] 아이돌보미 돌봄 수당	247
[표 4-9] 시·도별 아이돌보미 처우 개선 현황	248
[표 4-10] 대구지역 노인맞춤돌봄서비스 수행 기관 노인생활지원사 수 ..	250
[표 4-11] 대구지역 아이돌봄서비스 수행 기관 및 아이돌보미 수	252
[표 4-12] 질문지 구성(노인생활지원사)	256
[표 4-13] 질문지 구성(아이돌보미)	258
[표 4-14] 대구지역 노인생활지원사 설문 참여자 인구학적 특성	263
[표 4-15] 연령대와 계약 갱신 예정의 연관성	264
[표 4-16] 이용자와의 관계 만족도	266
[표 4-17] 센터의 운영 만족도	269
[표 4-18] 근무 조건 만족도	271
[표 4-19] 이용자·센터·근무 조건 만족도의 평균과 표준편차	273
[표 4-20] 이용자·센터·근무 조건 만족도 간 상관관계	273
[표 4-21] 노동환경 개선과제	274
[표 4-22] 대구지역 아이돌보미 설문 참여자 인구학적 특성	278
[표 4-23] 이용자와의 관계 만족도	280
[표 4-24] 센터의 운영 만족도	281
[표 4-25] 근무 조건 만족도	282
[표 4-26] 이용자·센터·근무 조건 만족도의 평균과 표준편차	284
[표 4-27] 이용자·센터·근무 조건 만족도 간의 상관관계	285
[표 4-28] 아이돌보미 노동환경 개선과제	285
[표 4-29] 전문가 참여자	290
[표 4-30] 노인생활지원사·아이돌보미 참여자	291

[표 4-31] 공통 질문 291

[표 4-32] 개별 질문(조합원) 292

[표 4-33] 개별 질문(전문가) 292

[표 4-34] 면접 일시와 집단 292

[표 4-35] 노인생활지원사 초점집단면접(FGI) 결과 299

[표 4-36] 아이돌보미 초점집단면접(FGI) 결과 304

[표 4-37] 전문가 초점집단면접(FGI) 결과 307

[표 4-38] 전국 시도 노인돌봄 노동자 권리보장 및 처우개선에 관한
조례 제정 현황 312

[표 4-39] 대구광역시 아이돌봄 지원 조례 318

그림 목차

[그림 1-1] 2012~22년 특별·광역시 임금노동자 증감 현황	8
[그림 1-2] 2023년 7대 특별광역시 계층상승 가능성 인식	36
[그림 1-3] 민주노총 대구본부 조합원 수 추이	40
[그림 1-4] 2023년 지역별 공공부문 조합원 비중	112
[그림 1-5] 2023년 지역본부별 여성 조합원 비중	112
[그림 4-1] 연구 방법 및 분석 절차	254
[그림 4-2] 노인생활지원사 노동환경 개선 과제	276
[그림 4-3] 아이돌보미 노동환경 개선 과제	287

KOCTUDG

발간사

발간사

민주노총 대구지역본부는 2026년 3월 창립 30주년을 앞두고, 총연맹 지역본부 중에서 최초로 조직진단을 시행한 뒤 미래 전략과제를 논의하고자 한다. 오랫동안 대구는 섬유산업 도시였으나, 구조조정 과정에서 대안 산업 없이 오늘날 대구는 중소기업과 저임금 도시가 되었다. 노동조합 운동도 민주노총에서 가장 전투적인 노조활동의 대명사였으나 산업 변화를 반영한 공공부문과 보건의료사회복지서비스 중심의 조직으로 변모하였다. 민주노총 대구지역본부는 다가오는 초고령화, 기술변화에 따른 산업 위기, 기후 위기 등 복합 위기에 대응하기 위한 중장기 과제를 현장과 논의해야 한다고 보고 조직진단 연구를 총연맹 정책연구원(민주노동연구원)에 의뢰하였다. 대구 노동조합이 처한 위기를 타개하기 위한 다각도의 노력을 2025년 정책대회를 목표로 본격적으로 논의하고자 한다.

이 연구의 1장은 통계청에서 발표하는 원자료, 대구본부 정기대의원대회 자료집, 산별노조 지역조직과 사업장조직이 응답한 설문조사, 활동가 대상의 면접조사를 통해 조직을 진단한 뒤 개선과제를 탐색하였다. 2장은 조합원을 대상으로 진행한 설문조사를 분석하여 대구지역본부 활동을 평가하고, 대구지역본부를 중심으로 조직강화를 위한 전략을 모색하고자 하였다. 3장은 보수적인 대구의 정치 환경에서 정책참여 확대 전략을 모색하기 위해 할애하였다. 4장은 대구지역이 그동안 돌봄 및 사회서비스

노동자들이 급증해 왔다는 점에서 향후 조직확대 전략과제의 일환으로 노인생활지원사와 아이돌보미에 특정하여 노동현황과 개선과제를 탐구하였다.

이 연구를 시작으로 현장을 강화하고 지역과 사회연대 실현을 위한 노력을 배가해야 할 것이다. 이 연구가 제안하는 방향과 과제는 그 자체로 완성된 것은 아니며, 조합원들의 참여와 협의를 통해 수정하는 과정을 겪을 것이다. 대구 노동운동의 미래 전략은 일방적인 목표 설정이 아니라 조합원들의 참여를 통해 만들어가는 과정이기 때문이다.

이 연구를 기획하고 실행한 정경은·이승협·주진우·장지은 네 분 연구진과 최영희·이윤채령 연구보조원, 대구본부에서 연구지원 실무를 전담한 현지현 정책선전국장, 바쁜 가운데 다양한 토론에 참여한 대구지역본부 임원·사무처, 분과 위원들께 감사드린다. 또한, 이 연구를 위해 조직실태조사와 설문조사 조직에 애쓰고 면접조사에 참여하신 가맹조직 임원·사무처, 현장 간부들께 감사드린다.

2024년 10월 30일

전국민주노동조합총연맹 대구지역본부 본부장

이길우

목 차

KOCTUNDE

요약

대구지역 노동·산업환경과 노동조합 조직진단

첫째, 민주노총 대구본부를 둘러싼 외부 환경을 분석한 결과는 다음과 같다. 통계청 지역별 고용조사를 분석한 결과, 2022년, 대구시 임금노동자는 885천명으로 10년 전보다 9만명(11.3%) 증가했다. 고용주 비율(6.7%)이 7대 특별광역시 중에서 가장 높고, 1인 자영자(특고, 프리랜서 등) 비율(13.8%)은 부산 다음으로 높다. 2022년 대구는 7대 특별·광역시 중에서 여성노동자 비율이 서울 다음으로 높다. 65세 이상 노동자 비율(9.0%)이 인천(9.3%)과 광주(9.0%)를 제외하고 가장 높다. 7대 특별·광역시 중에서 보건업 및 사회복지서비스업 비율이 광주와 함께 가장 높은 도시(12.8%)이다. 2022년 대구는 2012년보다 제조업(-1천명), 도소매업(-25천명) 감소가 두드러지고, 보건사회복지서비스업(75천명), 건설업(13천명), 교육서비스업(5천명)이 증가했다. 한편, 2021~23년 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 대구는 300인 이하 사업장 비율이 전국 평균보다 높은 자치구·군이 없다. 대구 노동자 평균임금은 2022년 260만원으로 7대 특별·광역시 중에서 부산에 이어서 가장 낮다. 대구 노동자 평균 노동시간은 37.6시간으로 부산에 이어서 가장 짧다. 최저임금 미달자 비율도 2022년 18.0%로 부산에 이어서 가장 높다.

통계청 사회조사(2013년, 2017년, 2021년, 2023년)를 분석한 결

과, 대구시 노동자들은 2013년 전반적인 일자리 만족도와 불만도 모두 전국 평균보다 낮았으나 2023년에는 7대 특별·광역시 중에서 만족도가 가장 낮고 불만도 울산 다음으로 높다. 경제생활 만족도가 낮고 소득 만족도와 소비 만족도 모두 낮은 것으로 분석됐다.

둘째, 대구본부 출범 이후 조직 기반 변화를 살펴본 결과, 조합원의 다수는 금속 제조업 생산직에서 공공부문 비생산직으로 전환되었다. 2023년 말, 대구본부 조합원 37,382명 중에서 공공운수노조 조합원이 14,264명(38.2%)이다. 남녀 비율이 53.9%대 46.1%이며, 제주본부(49.4%)와 강원본부(46.2%) 다음으로 여성 조합원 비율이 높다.

산별노조 지역조직은 초기에 산별노조 지역조직이 2~3개에 불과하였으나 8개 산별노조 지역본부(지부) 또는 이를 대신하는 초기업노조 지역본부(지부)로 확대됐다. 다만, 산별노조 지역조직이 단위 사업장 현안 투쟁과 교육·선전을 담당할 수 있는 유형과 단위 사업장이 1~2개에 불과하여 산별 지역조직을 설치할 수 없는 유형으로 양극화되었다.

민주노총 대구본부의 사무처와 재정은 대부분 부족한 것으로 나타났다. 총연맹 대구본부와 금속노조 대구지부 임원·사무처 구성원이 각각 10명이지만, 산별노조 지역조직이 설치된 경우도 1명부터 4명 수준이다. 대구본부 재정은 여전히 불안정하며 사업비는 노동절 행사비와 조직쟁의비 중심으로 편중되어 있다. 중앙으로 인력과 재정 집중의 결과, 총연맹 지역본부와 산별노조 지역조직 모두 지역성 상실을 초래한 것으로 보인다. 인력과 재정 부족은 총연맹 사무총국과 달리 업무 중복과 과부하 상태를 초래하며, 산별노조 지역조직도 동일한 문제를 안고 있다.

셋째, 1996년 출범 이후 대구본부의 주요 활동은 전국 노동자 투쟁 조직화, 지역 연대투쟁 조직화, 미조직노동자 조직화에 집중되어 있다. 대구본부 규약과 운영규정에서 명시한 사업은 대부분 산별노조 지역조직의

협력을 통해서만 수행할 수 있다고 봐도 무방하다. 특히, 지역 내 노동조합 간의 연대교류 사업, 지역 내 미조직 비정규 노동자 조직화와 미가입 노조 가입 등 조직 사업, 조합원 교육선전활동과 지역 차원의 조사활동은 대부분 산별노조가 관할하는 사업으로 변모했다. 이상의 사업을 지역 본부가 직접 수행할 경우, 산별노조와 중복을 피하거나 협력할 때만 현장의 참여를 이끌 수 있다. 대구본부가 정기대의원대회에 제출한 연간 사업보고를 검토한 결과, 대구본부는 노동상담소 이외에는 미조직노동자 조직화의 기반을 마련하기 위한 사업이 부족하다. 또한, 대구시의 정치적 보수성을 고려하더라도 대지자체 사업이나 정책 사업이 부족한 것으로 나타났다.

넷째, 대구본부가 2024년 4~5월 기초조직 실태조사를 벌인 결과를 요약하면 다음과 같다. 분석 대상 86개 사례에서 평균 조합원 수는 403.4명이며, 정규직 40~50대 남성 중심의 노조로 확인됐다. 85개 사업장 전임 간부는 평균 1.7명이며 전임 간부가 없는 사업장이 36개(42.4%)나 된다. 전임 또는 비전임 간부의 다수는 50대 남성이며, 대표자로 출마할 후보가 없다는 비중이 32.9%에 이른다. 노조 주관 소모임이 없는 곳이 78.6%이고, 조합원과 쌍방 소통은 SNS(61.6%)이다. 노동안전보건 문제를 다루는 비율(41.8%)보다 그렇지 않은 비율(58.2%)이 더 높다. 신규 조합원 교육에서 총연맹 지역본부를 소개하는 비율(1~3순위 종합)은 4.5%이며, 간부 대상 교육에서는 1.8%에 불과하다. 2023년 상경 투쟁 횟수는 평균 4.4회, 대구본부 주최 집회 참여 횟수는 평균 4.6회로 조사됐다.

면접조사 결과, 대구지역 활동가들은 총연맹 대구본부의 최우선 과제로 ‘지역내 현안 사업장 공동투쟁 조직화’를 제기하였으나, 대구본부 활동가들은 총연맹 수임 사업을 1순위로 인식하였다. 피면접자들은 대구본부의 존재를 ‘집회’를 통해서 인식한다. 건설산업연맹이나 금속노조의 집

중투쟁 시기를 제외하고, 공공부문과 사무금융·서비스 부문은 대부분 전임 간부 중심으로 집회에 참여한다. 대구에서 전임자를 발굴하기 어려운 문제가 현실이 되었으며, 사업장 대표자들은 임단협과 조합원들의 민원 해결사 역할에 치중하여 사업장 밖으로 나오기 어렵다.

이상에서 논의한 결과를 바탕으로 민주노총 대구본부가 지향해야 할 발전 전망과 이를 실현하기 위한 개선과제를 제안하고자 한다. 첫째, 대구에서 노동자 대표성을 강화하기 위해서 미조직노동자 조직화의 기반을 조성하기 위한 사업을 전개한다. 다만, 대구는 고령화와 산업 및 기후 위기 등 재난에 가까운 다중위기 대응체계 구축을 위해 해당 산별노조 지역본부(지부)와 논의를 시작해야 할 것이다. 둘째, 대구본부의 산별노조 기반은 금속노조와 건설노조 등 제조·건설업 생산직에서 공공부문과 사무·전문·서비스직 중심으로 변화하였다는 점에서 활동 내용과 방식을 전면 재점검할 필요가 있다. 셋째, 총연맹과 산별노조 중앙의 몰지역성을 해소하고 지역의 부족한 인력과 자원을 보완하기 위해서는 총연맹과 산별노조 자원을 활용하고 공유하는 방안을 시급하게 마련해야 한다. 총연맹 사업계획 수립과 집행에서 지역성 인지 또는 지역 감수성에 기반하도록 제기해야 할 것이다. 넷째, 단기적으로 지역본부 사무처의 역할 증진을 해소하기 위해 대구본부 특성을 반영한 업무 중심으로 재조정하는 방안부터 모색할 수 있다. 장기적으로 총연맹과 지역본부의 역할 조정 문제와 의무금 인상 방안을 논의하면서, 미조직노동자 조직화나 지역위기 대응체계 마련 등을 위해서 특별기금 조성 등을 논의할 필요가 있다. 마지막으로, 산별노조 지역조직과 협력 및 소통을 강화하기 위해 산별노조 간 교류 확대, 지역조직이 없는 산별노조간 공동사업 추진, 산별 지역조직과 공동 회의 개최 증가 등을 모색할 수 있다.

조직강화 전략방안

산별노조 건설 및 조직전환이 본격화되면서 민주노총 지역본부는 총연맹조직인 민주노총의 지역조직으로서의 성격이 강화되었다. 이러한 과정에서 민주노총 지역본부가 갖는 조직적 한계와 문제점이 노정되기 시작했다.

우선 첫 번째로 총연맹조직의 산하조직으로서의 성격과 지역 성격을 반영한 지역 총연맹조직으로서의 독립적 성격 사이의 이중적 역할로 인한 구조적 문제가 존재한다. 대표적으로 사회적 대화에 대한 참여 문제를 둘러싼 일부 지역본부와의 갈등은 산하조직의 성격과 독립적 성격 사이의 구조적 문제로 인해 나타나는 대표적인 사례라고 할 수 있다.

두 번째로는 노동조합운동의 발전과정에서 산별노동조합이라는 조직형태가 민주노총의 기본 조직형태로 자리잡아감에 따라 지역 내에서 지역본부의 역할과 위상이 축소되거나 모호해지는 문제가 나타나고 있다.

세 번째로 노정교섭을 통한 지역 노동사회정책에 대한 개입은 그 필요성에도 불구하고, 현실화의 가능성이 제한되어 있으며, 지역별 편차가 크게 나타난다는 문제점이 있다. 따라서 노정교섭을 통한 지역 노동사회정책에 대한 지역본부의 개입전략 역시 지역적 편차가 매우 크게 나타날 수 밖에 없다.

따라서 이와 같은 역할중첩 및 역할갈등, 구조적 제약이라는 존재적 불안정성에 직면한 대구지역본부의 역할 찾기는 현재 지역 내 노동조합운동이 처해 있는 상황을 면밀히 진단하고, 이를 바탕으로 지역노동조합과 조합원의 기대와 역할에 부응할 수 있는 활동을 전략적으로 수행해나감으로써 이루어질 수 있을 것이다.

대구지역 노동조합운동의 현황과 실태를 파악하기 위해 민주노총 대구

지역본부 조직사업장의 조합원을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 일생활균형에 대한 만족도는 연령이 높아질수록, 비정규직, 40시간 초과 근무 집단, 그리고 임금이 낮아질수록 낮은 값을 보여주고 있다. 일생활균형의 중요한 측면인 노동시간과 소득을 살펴보면, 희망가구월소득의 응답자 평균은 월 560.2만원, 희망주당노동시간 평균은 37.3시간으로 나타나고 있다. 주관적 계층의식의 측면에서는 하층에 대한 귀속의식이 높게 나타나고 있다. 또한 조합원들의 지역관심이라는 측면에서 보면, 지역사회에 대한 관심도가 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

조사조합원의 노동조합 활동 참여도를 종합하면, 노조활동에 참여하지 않거나 사업장 내부 행사만 참여하는 비율이 높게 나타나고 있다. 이는 달리 말하면, 대구지역 노동조합 조합원의 의식과 경험이 사업장 내부에 매몰되어 있으며, 사업장 단위를 넘어선 지역 및 산업업종별 노동자 연대를 추구하는 노동조합의 지향과 현장의 상황이 심각한 괴리상태에 있음을 의미한다. 각 조직단위에 대한 소속감을 살펴보면, 사업장에 대한 소속감이 가장 높고, 산별연맹이 중간, 총연맹인 민주노총에 대한 소속감이 가장 낮게 나타나고 있다. 간부활동가집단도 평조합원집단에 비해 각 조직단위에 대한 소속감이 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

대구지역 노조활동이 어려운 상황에서 대구지역 노동조합은 자신의 역할을 충실하게 수행하고 있는 것으로 평가하고 있다. 또한 노조간부에 대한 신뢰도 역시 긍정적으로 평가하고 있다고 할 수 있다. 다만 평가항목 중에서 노조의 정책역량 항목은 상대적으로 낮은 평가를 받고 있어, 노조의 정책역량 강화에 대한 필요성이 있다고 할 수 있다.

민주노총 대구지역본부의 인식과 관련해서는 인지도, 소속감, 참여도의 3가지 측면에 있어서 전체적인 평균값이 높지 않으며, 특히 30대 이하 청년집단과 평조합원집단의 인식도가 상대적으로 낮게 나오고 있어, 청

년 조합원과의 소통과 접점을 확보하기 위한 방안이 필요하다고 볼 수 있다.

대구지역본부의 역할에 대해서는 ① 지역 내 노동자 지원 및 보호 ② 지역 내 노조 지원 및 관리 ③ 지역 내 사회정치운동 결합의 우선순위로 대구지역본부가 역할을 수행해야 한다고 응답자들은 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 또한 지역 내 주요 노조사업에 대한 사업주체에 대한 조사결과는 크게 다음과 같은 4가지로 유형화할 수 있다:

① 민주노총 외 다른 조직단위의 비중이 모두 낮은 유형: 노동자산업정책개입, 지역노동정치활동

② 민주노총 외 다른 조직단위 비중이 모두 높은 유형: 청년간부양성 및 노조교육사업, 지역돌봄 및 교육복지정책 개입, 지역문화여가정책개입

③ 민주노총 외 산별노조 비중이 높은 유형: 지역투쟁사업장지원, 무노조사업장지원, 지역일자리활성화, 지역보건의료정책, 지역산업안전정책개입, 지역시민사회단체연대

④ 민주노총 외 사업장조직 비중이 높은 유형: 임단협, 비정규직사업

민주노총 대구지역본부가 지역 노동조합운동에 기여할 수 있는 지역총연맹조직으로서의 조직강화를 위한 전략적 과제를 수립하기 위한 합의 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

조합원의 지역사회에 대한 관심은 높지 않으며, 지역정책에 대한 관심은 자기이해 연관성이 높은 것으로 나타나고 있다. 지역에 대한 높은 자기이해 연관성으로 인해 지역노동자들의 의식이 임단협 중심의 경제주의적 사고로 흐를 가능성이 높게 나타나고 있다.

산별노동조합의 지역조직 중 자체 정책역량을 갖고 있는 산별조직은 많지 않다. 따라서 지역의제를 중심으로 대구지역본부가 지역노동조합의 정책역량을 강화할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 동시에 대구지역

본부가 지역노동조합의 정책역량 강화를 지원할 수 있기 위해서는 정책역량 강화를 위한 지원체계를 구축할 필요가 있다. 이러한 의미에서 지역의 노동영역 중간지원조직이 시급히 요구된다고 할 수 있다.

대구지역본부의 조직강화를 위해서는 대구지역본부와 지역노조조직 사이에 실질적 소통채널을 구축할 필요가 있다. 특히, 지역노조와의 결합도를 높일 필요가 있으며, 평조합원과의 접촉점을 넓힐 필요가 있는 것으로 보인다.

기존에 수행해오던 다양한 사업들을 산별노조 및 사업장조직과의 역할중첩문제를 고려하여 재정비할 필요가 있다. 동시에 사업유형별로 개별 사업을 재분류하고, 대구지역본부의 역할을 재정의하는 과정에서 개별 사업별 핵심 사업대상을 설정할 필요가 있는 것으로 보인다.

민주노총 지역본부의 조직강화는 앞에서 살펴본 구조적 제약, 역할갈등과 역할중첩이라는 세 가지 요인에 의해 발생하고 있는 조직적 불안정성을 극복함으로써 이루어질 수 있다.

첫 번째로, 민주노총 지역본부를 단순히 산하조직으로 설정하는 현재의 규약을 개정하여, 민주노총 지역본부의 역할을 지역 내 총괄조직으로 제도적으로 확대함으로써, 지역본부의 조직강화를 도모할 필요가 있다.

두 번째로, 지역본부는 역할중첩의 해소 과정에서 두 가지 역할을 수행할 필요가 있다. 지역 내 현안을 중심으로 정책 현안을 발굴함으로써 정책 사업을 고유 사업 영역으로 확보하는 것과 지역 내 노동조합 총괄 조직으로서 새로운 역할을 지역 공동투쟁 및 연대투쟁의 조직화로 설정할 필요가 있다.

총연맹의 지역정책 활성화 또는 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 역할을 위해서 중요한 것이 지역본부의 정책역량의 강화라고 볼 수 있다. 단기적으로 지역전문가를 중심으로 지역본부 자문위원회를 구성하여

지역 현안의 쟁점화 및 전국 단위 현안의 지역화를 시도할 필요가 있다. 중기과제로는 정책역량 강화를 위한 중간지원조직의 설립 및 운영이 요구된다고 할 수 있다.

산별노조의 강화 및 지역본부 사업 영역의 축소는 대구지역본부의 존재감 약화로 나타나고 있다. 대구지역본부의 존재감 강화를 위해서는 한편으로는 고유사업 영역의 확보가 필요하다면, 지역본부에 대한 조직몰입도를 높이기 위한 조직혁신이 요구된다.

대구지역 노동조합 정책참여 확대 전략

2009년 민주노총 중앙에서 ‘대지자체 교섭과 투쟁 전개’를 결의한 이후 민주노총 지역본부 차원의 지방자치단체 정책 개입 전략이 추진되었다. 특히 2011년 서울시장 보궐선거에서 당시 야 3당과 민주노총 서울본부를 비롯한 노동시민사회세력의 공동 대응을 통해 박원순 시장이 당선된 뒤, 서울시에서 본격적인 노동정책이 시작되었고 서울시의 노동정책 모델은 전국으로 확산되었다. 지금까지 중앙정부 고용노동부와 지방고용노동청의 영역이었던 노동정책이 지방자치단체로 확산되면서 지역 노동정책의 중요성이 더욱 부각되었다.

민주노총 대구지역본부도 2011년 이후 일자리 및 노동정책 요구를 바탕으로 대지자체 교섭 투쟁을 진행했다. 노정협의를 통해 대구시와 노동정책 요구사항에 대한 이행을 점검하는 등 일부 성과도 있었으나, 정치적으로 보수적인 대구시의 소극적이고 무성의한 태도와 지역본부 주체의 역량 부족 등으로 충분한 성과를 거두지는 못했다.

최근에는 2021년부터 다시 지자체를 상대로 한 지역 노동정책을 적극적으로 추진해 2021년에는 노동기본조례 제정, 중간지원조직 운영, 대구

시노동정책기본계획 수립 등의 과제를 놓고 대구시와 노정 협의를 진행했으나, 2022년 반 민주노총 입장을 견지하고 있는 홍준표 시장 체제로 들어오면서 사실상 노정교섭 추진은 중단되었다. 이러한 조건 속에서 현재 대구지역본부는 달성군 등 기초지자체와의 노정교섭을 통한 정책 참여 전략을 채택하고 있다.

정책참여 관련 대구지역 조합원 실태조사를 통해 지역사회 정책 관심도 및 중요 의제, 정책 참여 관련 지역본부의 역할, 노정교섭에 대한 의견을 살펴보았다.

조합원의 지역사회 문제 관심도는 보통 수준이다. 여성보다 남성이, 연령이 높아질수록, 대졸이상보다 고졸이하가, 300인 이상보다 300인 미만 중소기업장 노동자가, 제조업 및 건설업이 노동자가, 사무관리행정직보다 기술기능생산직이, 정규직보다 비정규직이 상대적으로 관심도가 높다.

삶에서 차지하는 각 정책 분야의 중요성에 대해서 대체적으로 높게 평가하고 있는데 분야별 중요성 정도는 임금 및 소득 향상 > 작업환경 및 근로조건 개선 > 주거 및 주거환경 개선 > 안전정책 > 돌봄·보육·교육 및 복지정책 > 문화·여가정책 순이다.

노동조합과 지역본부의 정책역량에 대해서 보통 수준보다 좀 넘는 정도로 평가하고 있고, 지역본부의 정책역량보다 개별 노동조합의 정책역량을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다. 지역본부의 지역사회 영향력도 보통 수준보다 좀 넘는 정도로 평가하고 있다.

지역본부의 정책 역할에 대해서는 대체로 중요하다고 인식하고 있다. 중요성 정도는 노동자 상담 및 법률지원 > 취약노동자 권익보호 > 지자체와 정책협의·교섭 > 지원조직(상담소·센터·연구소) 운영 순이다.

노정교섭에 대해서는 찬성 의견이 높은 편이다. 특히 여성, 중소기업장 노동자, 저임금노동자, 비정규직, 판매영업청소시설경비 등 취약노동자들

의 노정교섭 찬성도가 상대적으로 더 높다. 지역 내 취약노동자를 대변하고 보호하고 조직하기 위해서도 대구지역본부가 노정 교섭에 적극적으로 나설 필요가 있다.

민주노총 대구지역본부의 정책 참여를 확대 전략은 4가지 방향에서 추진될 필요가 있다.

첫째는 노정교섭 추진으로 정책을 개입 확대하는 방향이다. 흥준표 시장 체제에서 당장 노정교섭의 성사는 쉽지 않지만, 그동안 대구지역본부와 노동조합들이 꾸준히 취약노동자를 대변하는 활동을 전개해왔던 성과가 각종 노동조례 제정과 노동정책기본계획수립 등으로 나타난 점을 감안한다면 대구시 노동정책에 대한 지속적인 점검과 비판, 개선 요구 등이 필요하다. 또한 달성군 등 기초지자체와의 노정교섭 추진을 통해 노동기본조례제정 노동정책기본계획 마련 등 의미있는 사례를 만들어냄으로써 기초지자체 내 취약 노동자를 대변하고, 나아가 대구광역시와의 노정교섭 추진에 유리한 환경을 만드는 전략도 필요하다.

둘째는 노동정책 추진 기구 참여이다. 노동권익보호위원회, 일자리 관련 위원회, 생활임금위원회 등의 설치와 노동조합 참여를 요구하고 적극적으로 참여함으로써 노동정책 설계와 실행 과정이 정책 목적에 부합하게 운영될 수 있도록 개입할 필요가 있다. 지역노사민정협의회의 전면 참여는 어렵더라도 서울의 '투자출연기관노사정위원회'나 울산의 자동차 산업 노사정 미래포럼 등의 사례처럼 특정 목적의 노사정협의구조의 참여는 검토할 필요가 있다.

셋째는 중간지원조직 참여와 운영이다. 노동권익센터, 비정규직지원센터, 이동노동자쉼터, 노동법률상담 등 중간지원조직과 사업은 주로 노조밖 미조직된 노동자와 취약노동자에 대한 지원을 목적으로 운영되고 있다. 지역본부는 중간지원조직의 운영과 활동을 통해 노조밖 노동자를 대

면, 지원하고 나아가 조직화의 기반을 마련할 수 있다.

넷째는 지역본부 정책역량의 강화이다. 지역본부 차원의 대지자체 정책 참여 사업이 실제로 제대로 추진되기 위해서는 지역본부 정책역량의 강화가 필수적이다. 이를 위해 정책담당자를 늘리고, 산별조직 등과 함께하는 정책협업 시스템을 마련하고, 정책담당자 교육 등의 지원을 강화할 필요가 있다. 또한 총연맹 차원에서도 지역노동정책담당자를 배치해 지역노동정책 전략을 수립하고 관련 정책과 정보를 지역본부에 제공하는 것이 필요하다.

대구지역본부의 정책 개입 및 교섭 강화 전략은 이처럼 ‘①노정교섭 추진으로 정책 개입 확대, ②노동정책 추진 기구 참여로 노동자 권리 대변, ③중간지원조직 참여로 노조 밖 노동자 조직화 기반 마련, ④지역본부 정책역량 강화로 정책 참여 실행력 제고’의 4대 방향에서 추진할 필요가 있다. 이 가운데 △군/구 차원의 노정교섭 추진 △각종 위원회 등 노동정책 추진 기구 참여 △중간지원조직 운영 참여 △총연맹의 지역정책 지원을 포함한 지역본부 정책역량 강화 등의 사업은 시급한 사업으로, 나머지 과제는 중장기 사업으로 설정해 추진할 수 있다.

대구지역 노동조합 조직 확대 전략 : 노인생활지원사 · 아이돌보미 노동 현황과 개선 과제를 중심으로

현재 한국 사회는 고령화와 저출생 문제로 인해 돌봄과 재생산의 위기에 직면하고 있다. 이러한 위기 해소를 위해 도입된 돌봄 노동자인 노인생활지원사와 아이돌보미는 비정규직으로 고용되어 고용 불안정에 노출되어 있다. 특히 대구 지역에서는 노인생활지원사와 아이돌보미의 처우 개선을 위한 별도의 정책과 예산이 마련되지 않고, 수당이 지급되지 않

는 상황이다. 이에 본 연구는 아이돌보미와 노인생활지원사의 노동 환경을 분석하고, 개선 방안을 모색하는 것을 목적으로 한다.

연구 방법으로는 설문조사와 초점집단면접(FGI)을 활용하였다. 설문조사에는 노인생활지원사 334명과 아이돌보미 108명이 참여하였으며, 이들 대부분은 50세 이상의 중년 여성이다. 설문조사 결과, 노인생활지원사의 근로개선 과제로는 ‘복리후생 보장’이 가장 많은 응답(20.2%)을 받았으며, 이어서 ‘고용 안정성 확보’가 15.4%, 중점 돌봄 대상 인원 제한 및 시간 조정이 11.9%를 차지했다. 아이돌보미의 경우, ‘복리후생 수당(교통비, 식대, 근속 수당, 예방접종비, 건강검진비 등) 개선’이 19.8%로 1순위에 꼽혔으며, ‘최소 근로 시간 보장(월 60시간 이상)’이 17.4%, ‘경력과 자격에 따른 임금 반영’이 14.9%로 나타났다.

FGI 면접에서는 현장 전문가 1명, 민주노총 간부 1명, 노인생활지원사 민주노총 대구본부 조합원 3명과 비조합원 4명, 아이돌보미 조합원 4명과 비조합원 4명이 참여하여, 노동 현황과 개선 과제에 대해 논의하였다. 노인생활지원사의 개선 과제로는 돌봄 직종에 대한 인식 전환의 필요성과 센터 차원의 권리 보호 강화가 강조되었다. 또한 고용 안정성을 강화하고, 직무 연수 프로그램을 통해 자부심과 숙련도를 높이는 방안, 정부 차원의 단일한 복리후생 보장 필요성이 제기되었다. 아이돌보미의 경우, 저출생 시대에 돌봄 서비스의 보편화를 위해 정부 지원을 <라> 유형까지 확대하고, 돌봄에 대한 인식 전환을 위한 교육 이수 제도 등의 필요성이 언급되었다. 수행 기관에는 상담 교사 배치와 상담 프로그램을 통한 지원, 영유아 돌봄과 아동·초등 돌봄 수당의 차별화, 장기근속 보상 체계 구축의 필요성이 제안되었다.

본 연구의 제언은 다음과 같다. 첫째, 대구시는 「노인돌봄노동자 권리 보장 및 처우 개선에 관한 조례」를 제정하여 노인생활지원사의 노동권

과 처우 개선을 보장해야 한다. 현재 30개 지역에서 관련 조례가 제정된 상황에서 대구시의 대응 부족은 고령화 사회에 대한 대책에 소홀함을 시사한다. 둘째, 정부는 노인돌봄노동자 권리 보장 및 처우 개선 법률을 제정하고 고용 안정을 강화할 필요가 있다. 노인생활지원사를 무기계약직으로 전환하여 고용 안정성을 확보하고, 위탁 방식이 아닌 시 직영 방식으로 운영하는 것이 노인맞춤돌봄서비스 안정화에 기여할 수 있다. 셋째, 노인생활지원사의 사생활 보호를 위해 업무용 전화기 지급과 위치 추적이 되지 않는 공공 앱 개발이 필요하다. 넷째, 서비스 수행 기관은 이용자 발걸 금지, 휴게 및 업무 공간 제공 등 노인생활지원사의 권리를 보장해야 한다.

아이돌보미의 경우, 첫째, 대구시는 「아이돌봄 지원 조례」를 제정하여 부대 비용을 임금에 반영하고 처우 개선 사업을 이행해야 한다. 둘째, 정부 차원에서 아이돌보미의 경력 및 자격 인정과 장기근속 수당을 보장하고, 전국적인 균일 예산 지원이 이루어져야 한다. 현재 추진 중인 민간 제공기관 등록제도와 관련하여, 민간 제공기관 확대 시 비정규직 고용 불안정, 불공정한 임금 구조, 처우 개선 수당 미보장 등의 문제가 악화될 가능성이 있으므로, 아이돌보미와 아이돌봄서비스는 국가 책임제로 운영되어야 한다. 셋째, 수행 기관은 아이돌보미 노동자에게 최소 근로 시간을 보장하고, 돌봄과 돌봄 노동에 대한 인식 전환을 위한 이용자 교육을 강화해야 한다.

본 연구는 노인생활지원사와 아이돌보미의 노동 환경 및 개선 과제를 살펴보면, 과중한 업무, 저임금, 고용 불안정뿐만 아니라 돌봄 노동에 대한 사회적 존중 부족이 현존함을 확인하였다. 2024년 2월 통과된 ‘의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률(돌봄통합지원법)’을 바탕으로 돌봄 노동자 처우 개선을 위한 시행령 제정이 필요하며, 돌봄 노동의

가치를 인정하고 국가 책임제를 실현하는 것이 우리 사회가 나아가야 할 방향임을 제안한다.

KOTUDG

1장

대구지역 노동·산업환경과 노동조합 조직진단

정경은

I. 서론

민주노총 대구본부는 1996년 3월 22일 51개 노조 10,893명으로 창립 대의원대회를 개최했다. 창립선언문을 통해 1987년 노동자 대투쟁 이래 공동투쟁과 공동실천의 경험, 대구노련과 업종연맹 성과가 창립의 기반임을 밝히고 있다. 민주노총 창립 시기에 가맹조직의 범위를 두고 논쟁했는데, 대구와 부산양산, 경기도 일부 지역 노조들은 산별연맹처럼 지역 조직도 가맹조직으로 편제할 것을 주장했다. 총연맹은 논란 끝에 최종적으로 산별연맹과 현대와 대우 등 대기업 그룹조직만 가맹 단위로 인정하기로 결정했다. 대구지역민주노조총연합은 민주노총 산하 조직인 대구본부로 확정되어 오늘에 이르고 있다.

민주노총 대구본부의 조직 목적과 사업은 규약 제2조와 운영규정 제2조에 따른다. 노동법 개정 총파업 시기, 신자유주의 구조조정 시기, 노동유연화와 비정규직 확산 시기 등 대구본부를 둘러싼 외부 환경 변화에 따라 활동의 우선순위와 내용이 변화되어 왔다. 기본 틀은 총연맹 산하 조직으로서 수임사업과 지역 노동계급 대표로서 미조직노동자의 권익을 보호하고 지역연대투쟁과 대지자체와 기업에 대항하는 활동을 전개하는

임무를 부여받고 있다.

[표 1-1] 대구본부의 목적과 사업

규약	운영규정
<p>제2조(목적과 사업) 지역본부는 민주노총의 선언, 강령, 규약에 따른 사업을 활성화하고, 지역본부 강령과 규약에 따라 다음 각 호의 사업을 추진한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민주노총의 목적을 실현하기 위한 사업 2. 지역본부의 강령을 실현하기 위한 사업 3. 미가입 노조의 가입 등 조직확대 강화 사업 4. 지역내 미조직노동자의 조직화와 산별 노조 건설사업 5. 조합원 교육선전활동과 지역 차원의 조 사활동 6. 쟁의의 공동 지원과 노동운동 탄압에 대한 공동대응 7. 노동자의 정치세력화와 지역내 제민주 세력과의 연대 강화 8. 기타 민주노총과 지역본부의 방침을 실현하는데 필요한 사업 	<p>제2조(목적과 사업) 지역본부는 민주노총의 선언, 강령, 규약과 제반 방침 및 각급 단위의 결의에 따른 사업을 활성화하고 지역 내 노동자의 공동된 권익을 옹호하기 위하여 다음 각 호의 사업을 추진한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 민주노총의 방침에 따른 사업 2. 지역 내 노동조합간의 연대교류 사업 3. 지역 내 미조직 비정규 노동자 조직화와 미가입 노조 가입 등 조직사업 4. 조합원 교육선전활동과 지역 차원의 조 사활동 5. 쟁의의 공동 지원과 노동운동 탄압에 대한 공동대응 6. 노동자의 정치세력화와 지역 내 제민주 세력과의 연대 7. 기타 지역본부 차원에서 필요한 사업

그러나, 노동자 고령화, 제조업 쇠퇴와 공공부문 서비스업 중심의 산업 구성 변화 등 대구본부를 둘러싼 외부 환경 변화와 금속과 건설 생산직 노동자에서 공공부문 사무전문직과 서비스직으로 기반 변화는 대구본부 활동 전환을 요구하고 있다. 본 연구의 제1장은 민주노총 대구본부를 둘러싼 외부 노동환경 분석, 대구본부 조직 운영 현황, 대구본부 성장과 주요 활동, 대구본부 기초 조직실태와 면접조사 결과로 구성된다.

구체적으로 제1절에서 서론을 다룬 뒤 제2절에서 대구시 노동환경 분석을 위해 사용한 자료와 분석 내용은 다음과 같다. 통계청 지역별 고용 조사 원자료(2012년, 2017년, 2022년)를 분석하여 대구시 취업자 비율,

고용형태·성별·연령별·산업별 임금노동자 규모와 실태, 평균임금과 최저임금 노동자 미달률, 초단시간·장시간 노동자 비율 등 노동조건을 분석하고 7대 특별·광역시와 비교했다. 통계청은 2021년부터 특별·광역시의 자치구·군 변수와 사업체 규모 변수를 제공하여 이 보고서에서 지역별 고용조사 원자료(2021~2023년)를 분석하여 사업체 규모별 실태를 분석했다. 대구시 자치구·군별 사업체 규모별 임금노동자 규모, 임금·노동시간, 최저임금 미달률, 초단시간·장시간 노동자 비율을 분석했다. 다음으로, 통계청 사회조사 원자료(2013년, 2017년, 2021년, 2023년)를 분석한 결과, 대구 노동자들의 노동만족도, 생활만족도, 계층인식과 계층 상승기대감 등을 분석했다.

제3절에서 대구본부 조직 운영 상태를 진단했다. 민주노총 지역본부를 대상으로 수행한 선행 연구와 대구본부 정기대의원대회 자료집을 토대로 다음을 검토했다. 대구본부 조직 현황을 파악하기 위해 조합원 수 변화 추이를 산별노조 지역조직별로 제시한다. 대구본부 임원·사무처 현황을 산별노조 지역조직과 대구에 사업장 조직까지 포괄하여 살펴보았다. 다음으로, 대구본부 회의체제와 구성, 개최 성과를 검토했으며, 정기대의원대회 자료집을 살펴보고 상설·특별위원회 실태를 점검했다. 대구본부 수입과 지출 등 재정 분석을 위해 1997년, 2002년, 2007년, 2013년, 2017년, 2023년 대의원대회 자료집을 분석했다.

제4절에서 대구본부 성장과 주요 활동을 간단히 살펴보기 위해서 정기대의원대회 자료집을 검토했다. 창립 30년이 다가오며 대구본부가 수행한 노동자 정치세력화·지역연대 활동은 많지만, 지역본부 인력과 재정의 한계로 임원과 담당자 소수가 감내하는 투쟁이 대부분이었다. 이 보고서에서 주요 활동은 대구본부가 산별노조 지역조직과 함께 공동으로 수행한 전국·지역 투쟁과 미조직노동자 조직화 활동을 중심으로 서술하

였다.

제5절에서 대구본부의 조직 기초실태조사와 면접조사를 토대로 사업장 수준 조직 현황을 진단한 뒤 요약하고 정책과제를 제시하였다. 기초실태 조사에 응한 86개 조직을 대상으로 회의체계, 조합원과 간부 현황, 교육과 선전홍보 등 일상활동, 소통방식, 투쟁 등을 확인할 수 있었다. 면접 조사는 기초실태조사에서 보이는 현황을 보완하는 내용으로 진행하였다.

마지막으로, 제6절에서 이상을 요약하고 정책과제를 도출하고자 하였다.

II. 대구시 노동환경

1. 대구시 노동자 규모와 실태

1) 대구시 노동자 규모와 비율

2022년 대구시 취업자 수는 1,142천명으로 2012년 1,115천명보다 27천명(2.5%) 증가했고, 2017년 1,168천명보다 26천명(-2.2%) 감소했다. 지난 10년간 취업자 대비 임금노동자 비율이 71.3%(2012년), 71.7%(2017년), 77.5%(2022년)이다. 2012~2017년 7대 특별·광역시 중에서 임금노동자 비율이 가장 낮았으나 2022년에는 부산과 광주보다 높아졌다. 반면, 대구시 1인 자영업자(특수고용, 프리랜서 등) 비율은 15.7%(2012년), 16.3%(2017년), 13.8%(2022년)로 2012년 부산(16.5%)과 2017년 광주(15.4%), 2022년 부산(16.0%)을 제외하고 7대 특별·광역시 중에서 가장 높다. 고용주 비율도 7.7%(2012년), 7.8%(2017년), 6.7%(2022년)로 분석됐으며, 7대 특별·광역시 중에서 가장 높다.

2022년 상반기, 전체 노동자는 21,506천명으로 2012년보다 2,008천명(10.3%), 2017년보다 1,603천명(8.1%) 증가했다. 대구시 임금노동자는 885천명으로 10년 전보다 90천명(11.3%) 증가했다. 인천(22.3%), 대전(16.0%)에 이은 증가율이며, 특별·광역시 중에서 부산(6.5%)의 임금노동자 증가율이 가장 낮다.

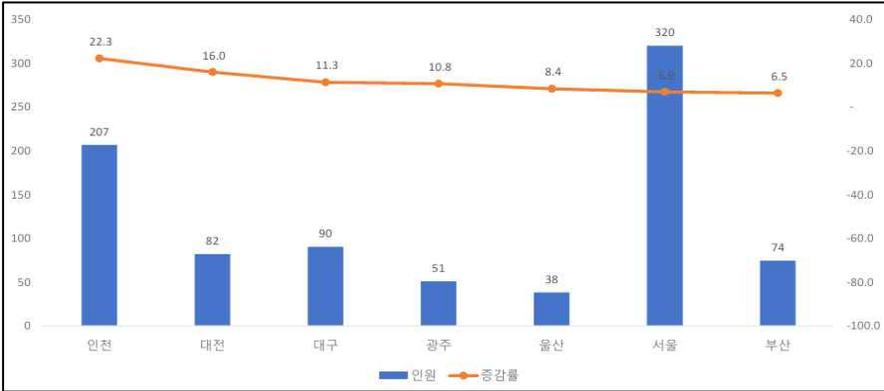
[표 1-2] 취업자 대비 임금노동자, 자영업자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

		규모			비율		
		2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
대구	취업자	1,115	1,168	1,142	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	795	838	885	71.2	71.7	77.5
	고용주	86	94	77	7.7	7.8	6.7
	자영자	176	191	158	15.7	16.3	13.8
서울	취업자	5,872	5,864	5,912	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	4,620	4,729	4,940	78.7	80.6	83.5
	고용주	392	343	271	6.7	5.9	4.6
	자영자	691	656	611	11.8	11.2	10.3
부산	취업자	1,589	1,626	1,616	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	1,151	1,259	1,226	72.5	77.4	75.8
	고용주	102	98	80	6.4	6.0	4.9
	자영자	263	219	258	16.5	13.5	16.0
인천	취업자	1,242	1,343	1,394	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	928	1,064	1,134	74.7	79.2	81.4
	고용주	93	84	65	7.5	6.3	4.6
	자영자	180	161	174	14.5	12.0	12.5
광주	취업자	626	683	680	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	473	512	523	75.4	75.0	76.9
	고용주	38	39	40	6.1	5.8	5.9
	자영자	91	105	90	14.5	15.4	13.3
대전	취업자	667	731	744	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	509	591	591	76.3	80.8	79.4
	고용주	39	43	42	5.8	5.8	5.6
	자영자	98	81	94	14.7	11.1	12.6
울산	취업자	559	597	576	100.0	100.0	100.0
	임금노동자	451	478	489	80.8	80.0	85.0
	고용주	28	32	21	5.1	5.4	3.7
	자영자	66	67	57	11.8	11.1	9.9

주 : 취업자 수는 임금노동자, 고용주, 자영자, 무급가족종사자의 총합임.

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

[그림 1-1] 2012~22년 특별·광역시 임금노동자 증감 현황(단위: 천명, %)



주 : 세종시는 분석에서 제외함.

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

(1) 고용형태

2022년 상반기, 대구는 정규직이 573천명(64.8%), 비정규직이 312천명(35.2%)으로 전국 수준(36.1%)보다 낮고 울산(31.9%), 대전(33.4%), 서울(34.0%)보다 높다. 2012년보다 대구에서 비정규직 비율이 7대 특별·광역시 중에서 가장 하락하고 정규직 비율이 가장 상승했다. 다만, 통계청의 지역별 고용조사는 비정규직이 임시직, 일용직, 상용직 중에서 고용계약기간이 정해졌다고 응답한 노동자의 합계값으로 사내하청 노동자나 특수고용 노동자 등 세부 비정규직 형태를 알 수 없는 한계가 있다.

[표 1-3] 7대 특별·광역시 고용형태별 임금노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

		규모			비율		
		2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
대구	정규직	410	501	573	51.6	59.8	64.8
	비정규직	385	337	312	48.4	40.2	35.2
서울	정규직	2726	2977	3259	59.0	62.9	66.0
	비정규직	1894	1753	1681	41.0	37.1	34.0
부산	정규직	586	726	730	50.9	57.7	59.6
	비정규직	565	533	495	49.1	42.3	40.4
인천	정규직	490	597	677	52.9	56.1	59.7
	비정규직	437	468	457	47.1	43.9	40.3
광주	정규직	250	317	332	53.0	61.9	63.4
	비정규직	222	195	191	47.0	38.1	36.6
대전	정규직	276	368	394	54.1	62.2	66.6
	비정규직	234	224	197	45.9	37.8	33.4
울산	정규직	283	315	333	62.6	66.0	68.1
	비정규직	169	162	156	37.4	34.0	31.9

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

(2) 성별

2012년, 2017년 대구는 7대 특별·광역시 중에서 여성노동자 비율이 가장 높은 도시였으며 2022년에는 서울 다음으로 높다. 여성은 2012년 379천명(47.7%), 2017년 412천명(49.2%), 2022년 418천명(47.2%)으로 분석됐으며, 남성은 2012년 415천명(52.3%), 2017년 426천명(50.8%), 2022년 467천명(52.8%)이다. 울산은 남성 노동자 비율이 가장 높은 도시라는 점에서 대구와 대비된다.

[표 1-4] 7대 특별·광역시 성별 임금노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

		규모			비율		
		2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
대구	남자	415	426	467	52.3	50.8	52.8
	여자	379	412	418	47.7	49.2	47.2
서울	남자	2,563	2,539	2,564	55.5	53.7	51.9
	여자	2,057	2,191	2,376	44.5	46.3	48.1
부산	남자	620	675	649	53.9	53.6	52.9
	여자	531	584	577	46.1	46.4	47.1
인천	남자	526	598	632	56.7	56.1	55.7
	여자	402	467	502	43.3	43.9	44.3
광주	남자	255	272	282	53.9	53.1	53.8
	여자	218	240	242	46.1	46.9	46.2
대전	남자	285	328	325	56.0	55.4	55.0
	여자	224	263	266	44.0	44.6	45.0
울산	남자	295	308	305	65.2	64.5	62.3
	여자	157	170	184	34.8	35.5	37.7

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

(3) 나이

대구 노동자의 평균 연령은 2012년 41.3세, 2017년 43.6세, 2022년 45.4세로 높아진다. 대구에서 34세 이하 청년 노동자는 2012년 274천명(34.5%), 2017년 235천명(28.1%), 2022년 240천명(27.1%)이며, 2022년 기준 청년 비율이 부산(26.9%), 인천(25.7%), 울산(23.9%)보다 높다. 반면, 대구에서 65세 이상 노동자는 2012년 33천명(4.1%), 2017년 53천명(6.3%), 2022년 80천명(9.0%)으로 늘었으며, 2022년 기준으로 인천(9.3%)과 광주(9.0%)를 제외하고 가장 높다.

[표 1-5] 7대 특별·광역시 연령대별 임금노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

		규모			비율		
		2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
대구	34세이하	274	235	240	34.5	28.1	27.1
	35~54세	395	418	389	49.7	49.9	43.9
	55~64세	92	132	177	11.6	15.7	19.9
	65세이상	33	53	80	4.1	6.3	9.0
서울	34세이하	1,754	1,660	1,727	38.0	35.1	35.0
	35~54세	2,214	2,189	2,204	47.9	46.3	44.6
	55~64세	494	645	705	10.7	13.6	14.3
	65세이상	158	235	305	3.4	5.0	6.2
부산	34세이하	381	386	330	33.1	30.6	26.9
	35~54세	580	570	522	50.4	45.3	42.6
	55~64세	147	220	235	12.8	17.5	19.2
	65세이상	44	83	138	3.8	6.6	11.3
인천	34세이하	297	291	292	32.0	27.3	25.7
	35~54세	502	532	504	54.1	50.0	44.4
	55~64세	92	188	233	9.9	17.7	20.5
	65세이상	37	53	106	4.0	5.0	9.3
광주	34세이하	170	151	145	35.9	29.6	27.8
	35~54세	245	260	245	51.8	50.8	46.8
	55~64세	44	65	86	9.3	12.8	16.4
	65세이상	14	35	47	3.0	6.9	9.0
대전	34세이하	168	182	192	33.0	30.8	32.5
	35~54세	262	288	260	51.5	48.8	44.0
	55~64세	59	90	93	11.5	15.1	15.8
	65세이상	20	31	46	3.9	5.3	7.7
울산	34세이하	140	140	117	31.0	29.3	23.9
	35~54세	250	244	236	55.4	51.1	48.3
	55~64세	53	76	98	11.6	16.0	20.1
	65세이상	9	17	38	2.0	3.6	7.8

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

(4) 산업

2022년 대구는 7대 특별·광역시 중에서 보건업 및 사회복지서비스업 비율이 광주와 함께 가장 높은 도시(12.8%)로 분석됐다. 제조업 비율(17.2%)은 울산(27.7%)과 인천(20.7%) 다음으로 높고, 건설업(6.9%)과 운수창고업(5.3%)은 서울 다음으로 낮다. 공공행정 분야(4.5%)와 교육서비스업(7.9%), 협회, 단체, 수리, 개인서비스업 비율(4.7%)이 대전 다음으로 높다.

한편, 2022년 대구는 2012년보다 제조업(-1천명), 도소매업(-25천명) 감소가 두드러지고, 보건사회복지서비스업(75천명), 건설업(13천명), 교육서비스업(5천명)이 증가했다.

[표 1-6] 2022년 7대 특별·광역시 산업별 임금노동자 비율(단위 : %)

	제조	건설	도소매	운수창고	숙박음식	정보통신	금융보험
대구	17.2	6.9	14.1	5.3	8.0	1.8	2.9
서울	6.8	6.0	15.2	5.2	7.5	9.7	5.1
부산	12.6	9.0	15.0	9.1	9.0	1.6	3.0
인천	20.7	9.5	11.1	10.5	7.7	1.6	1.7
광주	14.2	9.0	13.7	6.0	8.9	2.1	3.4
대전	8.6	7.7	12.0	5.6	7.1	3.9	2.2
울산	27.7	8.7	9.5	6.0	6.9	1.4	2.0
	과학기술	시설관리	공공행정	교육	보건복지	예술여가	협회수리
대구	2.9	5.4	4.5	7.9	12.8	1.4	4.7
서울	9.9	6.2	3.4	7.4	8.1	2.1	3.9
부산	2.9	5.4	3.5	6.3	12.4	1.5	4.1
인천	2.5	6.6	3.4	5.6	10.9	1.4	3.6
광주	3.1	4.0	4.1	7.6	12.8	1.6	4.8
대전	7.5	6.1	6.0	9.8	12.0	1.9	5.2
울산	3.2	3.9	4.0	7.5	10.0	1.2	3.8

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2022년 상반기).

[표 1-7] 2022년 5대 산업 노동자 규모(단위 : 천명)

	임금노동자	제조업	보건복지	도소매	건설	교육
대구	885	162	140	97	67	76
서울	4,940	325	457	653	300	380
부산	1,226	172	195	143	115	82
인천	1,134	267	148	98	106	68
광주	523	86	83	56	49	43
대전	591	56	85	53	46	62
울산	489	155	55	37	43	38

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2022년 상반기).

2) 대구시 노동자 임금·노동조건

(1) 임금·노동시간·근속

대구 노동자 평균임금은 2022년 260만원으로 7대 특별·광역시 중에 서 부산(253만원)에 이어서 가장 낮다. 2012년에는 184만원, 2017년에 215만원으로 가장 낮았다는 점에서 2018년 이후 법정 최저임금 인상 효과를 본 것으로 유추할 수 있다.

대구 노동자 평균 노동시간은 2022년 37.6시간으로 부산(37.3시간)에 이어서 가장 짧다. 2012년에는 43.6시간, 2017년에는 41.6시간으로 울산과 인천, 서울에 이어서 길었기 때문에 대구에서 주52시간 상한제 도입 효과가 나타난 것으로 보인다.

대구 노동자의 평균 근속연수는 2022년에 6.1년으로 울산(7.3년) 다음으로 길다. 2012년에 5.0년으로 인천(4.8년) 다음으로 평균 근속연수가 짧았고, 2017년에는 5.5년으로 인천(5.2년)과 서울(5.4년) 다음으로 짧았다.

[표 1-8] 7대 특별·광역시 평균임금, 노동시간, 근속연수(단위 : 천명, %)

	임금			노동시간			근속		
	2012	2017	2022	2012	2017	2022	2012	2017	2022
대구	184	215	260	43.6	41.6	37.6	5.0	5.5	6.1
서울	234	269	323	43.7	42.0	38.9	5.1	5.4	5.8
부산	192	218	253	43.2	41.3	37.3	5.1	5.5	5.7
인천	192	226	266	44.3	42.4	38.5	4.8	5.2	5.4
광주	188	220	260	43.0	40.8	37.8	5.5	6.0	5.9
대전	209	250	290	42.9	41.4	37.9	5.5	5.7	6.3
울산	252	299	301	45.5	42.6	38.5	6.9	7.1	7.3

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

(2) 최저임금 미달과 초단시간·장시간 노동자

대구시에서 시간당 임금이 최저임금에 미달하는 노동자 비율은 2012년 14.7%, 2017년 18.5%, 2022년 18.0%로 분석됐으며, 2022년 기준으로 부산(20.7%)에 이어서 가장 높다.

대구에서 주 15시간 미만 초단시간 노동자 비율은 2012년 3.8%에서 2017년 4.1%, 2022년 5.8%로 상승하고 있으며, 주 52시간을 초과하는 장시간 노동자 비율은 22.0%에서 13.5%, 3.2%로 감소했다. 2022년 현재, 대구의 초단시간 노동자 비율은 서울(3.8%), 대전(5.6%), 울산(5.5%) 보다 높고, 장시간 노동자 비율은 울산(3.2%)과 함께 가장 낮다.

[표 1-9] 7대 특별·광역시 성별 임금노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

		규모			비율		
		2012년	2017년	2022년	2012년	2017년	2022년
대구	최저임금 미달	116	153	158	14.7	18.5	18.0
	초단시간	30	34	51	3.8	4.1	5.8
	장시간	175	112	28	22.0	13.5	3.2
서울	최저임금 미달	329	544	587	7.2	11.7	12.1
	초단시간	170	137	186	3.7	2.9	3.8
	장시간	829	552	169	17.9	11.8	3.5
부산	최저임금 미달	148	232	250	12.9	18.6	20.7
	초단시간	49	45	86	4.3	3.6	7.1
	장시간	220	151	44	19.1	12.1	3.6
인천	최저임금 미달	98	161	202	10.7	15.3	18.1
	초단시간	34	34	64	3.7	3.2	5.8
	장시간	201	158	52	21.7	14.9	4.6
광주	최저임금 미달	57	88	101	12.2	17.3	19.5
	초단시간	21	26	40	4.5	5.1	7.8
	장시간	86	49	24	18.1	9.7	4.6
대전	최저임금 미달	52	76	87	10.3	13.0	15.0
	초단시간	23	11	32	4.5	1.8	5.6
	장시간	94	58	23	18.5	9.9	4.0
울산	최저임금 미달	32	41	54	7.1	8.8	11.2
	초단시간	15	10	26	3.4	2.1	5.5
	장시간	118	63	16	26.1	13.3	3.2

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2012년, 2017년, 2022년 상반기).

2. 2023년 자치구(군)별 노동자 실태

1) 근무지와 거주지 노동자 현황

2023년 상반기 통계청 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 대구

중구에서 일하는 노동자는 69천명, 동구는 106천명, 서구는 59천명, 남구는 48천명, 북구는 133천명, 수성구는 108천명, 달서구는 183천명, 달성군이 93천명으로 분석됐다. 대구로 출근하는 타 지역 노동자는 경산에서 24천명, 구미에서 4천명이 대표적이다.

[표 1-10] 2023년 대구시 자치구·군별 근무지와 거주지 현황(단위 : 천명)

	근무지	거주지	근무지=거주지
중구	69	32	13
동구	106	121	57
서구	59	58	24
남구	48	50	20
북구	133	162	80
수성구	108	135	50
달서구	183	209	105
달성군	93	101	52

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2023년 상반기)

거주지가 대구인 노동자 규모를 분석한 결과, 중구는 32천명, 동구는 121천명, 서구는 58천명, 남구는 50천명, 북구는 162천명, 수성구는 135천명, 달서구는 209천명, 달성군은 101천명이다. 대구에서 살지만 타 지역에서 일하는 노동자 규모를 분석한 결과, 경산 13천명, 칠곡 9천명, 구미 6천명, 포항과 영천, 의성이 각각 2천명, 경주, 김천, 안동, 군위, 청도, 고령, 성주가 각각 1천명이다.

2) 사업체 규모별 임금노동자 규모와 비율

2021~23년 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 대구는 300인 이하 사업장 비율이 전국 평균보다 높은 자치구·군이 없다. 2021년에는

중구(11.2%), 남구(10.5%), 달성군(11.9%) 노동자의 10% 이상이 300인 이상 사업체에서 일했다. 2022년 상반기에도 중구(13.1%), 남구(10.2%), 달성군(12.2%)에서 300인 이상 재직 노동자 비율이 상승했다. 그러나, 2023년 상반기에 달성군(12.9%)을 제외하고 300인 이상 사업체에서 일하는 노동자 비율이 10% 이상인 자치구·군은 없다. 한편, 2021년 300인 이상 사업체 노동자 비율이 가장 낮은 자치구는 서구(3.1%), 2022년에도 서구(3.5%), 2023년에도 서구(5.7%)로 분석됐다.

근로기준법 일부 조항이 적용되지 않는 4인 이하 사업체 노동자 비율이 달성군을 제외하고 7개 자치구에서 전국 평균보다 높다. 4인 이하 사업장 비율이 가장 높은 자치구는 2021년 북구(23.6%), 2022년 남구(25.8%), 2023년 서구(25.0%)로 나타났다.

한편, 노사협의회 설치 의무 조항이 적용되지 않는 29인 이하 사업체 노동자 비율이 전국 수준으로 2021년 55.5%, 2022년 55.5%, 2023년 54.6%이다. 달성군을 제외하고 7개 자치구가 모두 전국 평균보다 비중이 높다. 2021년에는 7개 자치구 모두 29인 이하 재직 노동자 비율이 60% 이상이며, 2022년에는 서구와 북구는 70% 이상이다. 2023년에는 달성군을 제외하고 모두 60% 이상이다.

[표 1-11] 자치구·군별 사업체 규모별 임금노동자 규모와 비율(단위 : 천명, %)

		1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300이상
2021년	전국	16.8	16.4	22.3	19.7	10.0	14.8
	중구	20.2	20.7	21.8	17.1	9.1	11.2
	동구	21.7	19.6	24.0	18.8	8.8	7.1
	서구	21.9	19.2	28.3	22.2	5.3	3.1
	남구	22.5	16.4	24.6	17.3	8.7	10.5
	북구	23.6	21.6	22.8	16.1	8.4	7.4
	수성구	20.0	22.3	24.2	19.0	7.9	6.6
	달서구	17.6	18.7	24.2	21.9	9.6	8.0
	달성군	14.3	15.4	20.0	25.7	12.7	11.9
2022년	전국	16.6	16.4	22.5	19.6	10.2	14.7
	중구	19.3	20.0	20.1	18.0	9.5	13.1
	동구	22.9	17.9	24.6	20.7	6.4	7.4
	서구	23.4	21.6	25.8	20.2	5.5	3.5
	남구	25.8	17.2	24.3	15.1	7.4	10.2
	북구	23.7	21.2	25.3	14.5	8.0	7.3
	수성구	20.5	20.0	26.1	20.4	6.8	6.2
	달서구	18.5	18.2	25.1	22.0	8.9	7.3
	달성군	11.4	16.8	20.7	24.4	14.6	12.2
2023년	전국	16.2	16.2	22.2	19.7	10.2	15.5
	중구	18.0	18.8	25.9	19.2	9.6	8.4
	동구	18.5	19.5	23.4	20.2	9.7	8.7
	서구	25.0	16.5	24.2	21.4	7.1	5.7
	남구	21.9	18.0	22.9	17.7	10.6	8.8
	북구	21.3	18.9	27.3	18.7	7.4	6.4
	수성구	21.0	21.9	21.8	23.5	6.8	4.9
	달서구	17.5	18.8	25.7	20.6	9.4	8.0
	달성군	14.7	16.2	21.3	19.4	15.5	12.9

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2021, 2022, 2023 상반기).

3) 대구시 자치구·군별 임금과 노동조건

2021~23년 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 대구 노동자 평균 임금이 전국 평균보다 높은 자치구·군은 한 곳도 없다. 평균 노동시간은 달성군이 전국 평균보다 높고 남구가 가장 짧다. 평균 근속기간은 중

구와 달성군이 전국 평균보다 길고 동구가 3년 내내 미달한다.

[표 1-12] 자치구·군별 평균임금, 노동시간, 근속연수(단위 : 천명, %)

	임금			노동시간			근속		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
전국	283	293	311	39.2	38.9	38.7	6.3	6.2	6.4
중구	257	263	284	37.7	37.6	37.0	6.8	6.8	6.6
동구	256	260	278	38.1	37.5	37.4	5.6	5.9	6.0
서구	231	245	255	37.4	37.9	37.4	6.7	6.1	6.3
남구	224	239	254	35.3	36.0	35.6	5.4	5.4	6.4
북구	252	257	267	38.0	37.5	37.5	6.1	6.4	6.8
수성구	254	260	280	37.7	37.2	36.9	6.0	6.1	6.7
달서구	257	273	274	38.5	38.7	38.5	6.3	6.2	6.3
달성군	266	279	282	39.6	39.3	39.3	6.7	6.7	7.0

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2021, 2022, 2023 상반기).

2021~2023년 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 자치구·군별 최저임금 미달률이 2022년 달성군(9.6%)을 제외하고 모두 전국 평균보다 높다. 주 14시간 이하 초단시간 노동자 비율은 2023년 달성군(4.7%)을 제외하고 모두 전국 수준보다 높거나 같다. 주 52시간 이상 장시간 노동자 비율은 2021년 서구(4.9%), 2022년 서구(4.1%)와 2023년 서구(4.4%)와 달성군(4.8%)이 전국 평균보다 높다.

[표 1-13] 자치구·군별 최저임금 미달률, 초단시간·장시간 비율(단위 : %)

	최저임금 미달률			초단시간 비율			장시간 비율		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
전국	11.9	10.1	11.4	4.3	4.6	5.0	4.8	4.0	4.3
중구	16.3	12.6	14.6	6.1	5.4	5.6	2.7	3.1	3.4
동구	12.4	11.0	14.1	4.1	4.6	5.3	3.6	2.8	3.1
서구	17.0	12.0	16.5	5.6	4.6	6.5	4.9	4.1	4.4
남구	22.4	18.8	17.4	9.6	7.8	9.8	2.9	3.9	2.6
북구	13.5	10.4	14.0	4.7	6.1	7.2	3.6	2.5	3.9
수성구	15.0	13.7	14.0	5.9	5.8	6.2	4.1	3.0	3.5
달서구	12.3	10.9	12.7	5.2	4.6	5.3	4.1	2.9	3.6
달성군	13.1	9.6	13.0	5.1	5.0	4.7	3.7	3.8	4.8

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2021, 2022, 2023 상반기).

[표 1-14] 2023년 상반기 대구시 자치구(군)별 임금노동자 규모와 비율(단위 : 개, %)

구분		규모(천명)								비율(%)							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
사 업	1~4명	12	20	15	10	28	23	32	14	18.0	18.5	25.0	21.9	21.3	21.0	17.5	14.7
	5~9명	13	21	10	9	25	24	34	15	18.8	19.5	16.5	18.0	18.9	21.9	18.8	16.2
체 계	10~29명	18	25	14	11	36	24	47	20	25.9	23.4	24.2	22.9	27.3	21.8	25.7	21.3
	30~99명	13	21	13	8	25	25	38	18	19.2	20.2	21.4	17.7	18.7	23.5	20.6	19.4
	100~299명	7	10	4	5	10	7	17	14	9.6	9.7	7.1	10.6	7.4	6.8	9.4	15.5
고 용	300명 이상	6	9	3	4	9	5	15	12	8.4	8.7	5.7	8.8	6.4	4.9	8.0	12.9
	정규직	43	70	39	28	91	69	125	68	61.5	66.0	66.4	59.0	68.4	64.1	68.5	72.4
성 별	비정규직	27	36	20	20	42	39	58	26	38.5	34.0	33.6	41.0	31.6	35.9	31.5	27.6
	남자	30	59	31	20	70	52	94	61	43.4	55.3	52.9	40.8	52.3	48.2	51.3	65.8
가 구 주	여자	39	47	28	28	63	56	89	32	56.6	44.7	47.1	59.2	47.7	51.8	48.7	34.2
	가구주	39	66	36	29	78	63	104	60	55.7	62.2	60.9	59.6	58.7	58.3	56.6	64.1
	배우자	17	22	13	12	32	24	45	18	24.4	20.6	22.4	25.2	23.9	22.1	24.7	19.1
혼 인	기타가구원	14	18	10	7	23	21	34	16	19.9	17.2	16.7	15.2	17.5	19.6	18.7	16.8
	비혼	26	35	16	13	40	34	56	27	38.1	33.3	27.5	28.1	30.0	31.3	30.3	29.2
연	기혼	43	71	43	34	93	74	128	66	61.9	66.7	72.5	71.9	70.0	68.7	69.7	70.8
	10대	1	1	0	0	1	0	1	0	0.8	0.6	0.0	0.0	0.5	0.4	0.6	0.4

구분		규모(천명)								비율(%)							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
령 대	20대	15	16	7	7	21	18	31	14	21.0	14.7	11.1	15.0	15.6	16.3	16.9	14.7
	30대	14	22	11	8	27	22	33	20	20.2	20.7	18.2	17.0	20.0	19.9	17.8	20.9
	40대	15	25	11	11	27	24	47	24	21.2	23.3	18.4	22.0	20.5	22.5	25.6	25.4
	50대	15	23	17	11	34	26	42	23	22.0	21.7	29.0	22.9	25.6	23.8	23.0	24.4
	60대 이상	10	20	14	11	24	19	29	13	14.7	19.0	23.3	23.1	17.9	17.2	16.1	14.2
근 속	1년미만	21	34	21	17	40	30	54	25	30.7	31.6	35.3	35.1	29.9	27.7	29.4	27.2
	1~2년미만	7	11	7	5	11	15	19	10	10.2	10.5	11.4	11.0	8.4	13.6	10.4	11.1
	2~3년미만	6	7	3	3	8	8	13	7	8.2	7.0	5.4	6.1	6.1	7.0	6.9	7.5
	3~5년미만	8	15	7	5	17	13	23	9	11.0	14.1	11.7	11.5	12.8	12.5	12.7	10.1
	5~10년미만	10	16	8	6	21	15	32	16	14.8	15.1	13.1	13.2	16.1	14.1	17.3	16.6
	10년이상	17	23	14	11	36	27	43	26	25.1	21.6	23.1	23.2	26.8	25.1	23.3	27.5
노 동 시 간	15시간 미만	4	6	4	5	10	7	10	4	5.6	5.3	6.5	9.8	7.2	6.2	5.3	4.7
	15~35시간 미만	12	18	11	8	19	20	25	10	17.1	16.8	18.2	16.2	14.2	18.6	13.9	10.9
	35~40시간	39	59	29	26	72	57	100	52	56.9	56.0	50.3	54.6	54.2	53.0	54.9	56.6
	41~52시간	12	20	12	8	27	20	40	21	17.1	18.8	20.7	16.8	20.4	18.6	22.3	23.0
	53시간 이상	2	3	3	1	5	4	6	4	3.4	3.1	4.4	2.6	3.9	3.5	3.6	4.8
최	최저임금 미준수	10	15	10	8	19	15	23	12	14.6	14.1	16.5	17.4	14.0	14.0	12.7	13.0

구분		규모(천명)								비율(%)							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
임	최저임금 준수	59	90	49	39	114	92	158	80	85.4	85.9	83.5	82.6	86.0	86.0	87.3	87.0
학	전문대졸이하	69	105	58	47	133	107	181	92	54.3	54.5	65.6	53.7	61.0	47.8	59.9	65.7
	대졸이상	27	40	16	17	41	46	62	27	45.7	45.5	34.4	46.3	39.0	52.2	40.1	34.3
산 업	농림어업	0	0	0	0	0	0	0	1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.2	0.1	0.0	0.9
	광업	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	2	7	11	2	24	2	50	44	3.1	6.8	18.8	3.6	18.1	1.7	27.1	47.0
	전기가스증기업	1	1	0	0	1	0	0	0	1.2	1.0	0.6	0.3	0.6	0.3	0.1	0.2
	수도하수처리	0	0	1	0	1	0	1	1	0.0	0.3	0.9	0.7	0.6	0.2	0.6	0.6
	건설업	5	11	7	4	13	11	14	6	7.2	10.7	11.6	7.9	9.9	10.4	7.6	6.2
	도매소매업	9	15	9	3	17	9	15	6	12.7	14.4	15.2	6.6	12.8	8.4	8.0	6.4
	운수창고업	1	6	2	1	4	2	7	2	1.2	6.1	3.4	2.3	3.2	1.4	4.0	2.6
	숙박음식점업	5	6	2	3	7	9	10	3	7.8	5.4	3.9	6.4	5.1	8.7	5.2	3.1
	정보통신업	3	4	1	1	4	4	4	0	4.7	3.9	1.5	2.4	2.7	3.3	2.0	0.4
	금융보험업	10	4	1	1	3	7	5	1	14.0	3.5	1.5	3.0	2.2	6.5	3.0	0.9
	부동산업	1	2	0	1	2	3	4	0	1.1	2.2	0.7	1.9	1.3	2.9	2.0	0.5
	전문과학기술	3	3	1	2	4	7	4	2	4.4	2.6	1.2	5.0	3.3	6.1	2.4	2.5
	시설관리,사업지원	4	6	3	3	5	6	9	4	5.5	5.9	4.9	7.1	3.5	5.7	4.7	3.8

대구지역 노동산업 변화와 노동정책 전략과제

구분	규모(천명)									비율(%)								
	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성		
공공행정	공공행정	5	9	4	2	6	7	8	5	7.0	8.8	7.2	5.1	4.8	6.6	4.5	5.6	
	교육서비스	3	8	3	5	14	17	16	6	4.3	7.2	4.4	10.5	10.3	15.9	8.6	6.0	
	보건사회복지	14	18	12	15	22	15	30	9	19.9	16.6	20.5	30.3	16.8	14.2	16.5	9.9	
	예술스포츠여가	1	1	0	1	2	3	2	2	0.8	0.5	0.2	2.0	1.7	2.6	1.1	1.6	
	협회단체,수리	3	4	2	1	3	4	4	1	4.8	3.9	3.3	2.1	2.6	4.0	2.4	1.5	
	가구내 고용활동	0	0	0	0	0	1	0	0	0.4	0.1	0.1	0.4	0.1	0.9	0.2	0.1	
	국제외국기관	0	0	0	1	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0	
직업	관리직	0	1	0	1	2	2	2	0	0.7	0.6	0.5	1.5	1.3	1.7	0.8	0.5	
	전문직	16	20	10	15	31	33	41	14	23.8	18.9	17.0	30.8	23.6	30.3	22.6	14.9	
	사무직	17	25	11	9	26	25	38	22	24.7	23.8	19.5	17.8	19.6	22.8	20.6	23.4	
	서비스직	9	15	7	8	15	17	20	7	12.6	14.2	11.3	16.2	11.5	15.9	10.7	7.2	
	판매직	12	9	5	3	8	8	12	4	18.1	8.9	8.3	6.6	6.2	7.2	6.6	4.3	
	농림어업 숙련직	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.1	0.2	
	기능직	3	11	7	2	11	7	14	7	4.9	10.4	11.3	4.7	8.0	6.1	7.8	7.3	
	기계조작조립원	2	6	6	1	18	3	28	26	2.5	5.5	9.7	2.8	13.8	2.5	15.2	27.4	
단순노무직	9	19	13	9	21	15	29	14	12.8	17.5	22.3	19.6	16.0	13.7	15.7	14.9		

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2023년 상반기)

[표 1-15] 2023년 상반기 대구시 자치구(군)별 임금노동자 월평균 임금, 노동시간(단위 : 만원, 시간)

구분		월평균임금								주당 노동시간							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
사업체 규모	1~4명	205	200	183	174	195	204	206	202	33.1	35.1	32.7	31.2	34.7	33.7	36.1	34.2
	5~9명	232	237	278	243	260	234	230	238	37.3	36.7	39.2	36.2	38.2	36.4	37.2	36.9
	10~29명	286	279	241	255	253	292	270	266	36.9	37.0	37.4	37.0	37.4	37.0	38.2	39.6
	30~99명	313	303	287	273	313	333	305	276	37.5	38.0	39.0	35.8	38.8	39.2	39.6	39.4
	100~299명	386	349	353	328	350	363	343	336	39.8	40.9	43.9	35.9	39.9	38.5	41.0	44.3
	300명 이상	384	392	328	354	359	393	380	397	41.0	40.1	39.2	41.2	38.4	38.6	41.7	41.8
고용	정규직	349	331	310	319	317	340	321	327	41.2	41.2	42.0	40.8	41.4	40.9	41.8	42.5
	비정규직	181	175	146	162	159	174	173	164	30.4	30.2	28.5	28.2	29.1	29.7	31.4	31.0
성별	남자	345	324	307	312	324	333	328	325	38.7	39.6	39.9	38.4	40.5	39.4	41.0	42.0
	여자	237	220	196	215	205	231	218	199	35.7	34.7	34.6	33.7	34.2	34.5	35.8	34.2
가구주	가구주	314	300	285	270	297	314	314	316	37.5	37.8	38.4	36.2	38.6	38.3	39.9	40.9
	배우자	255	244	189	248	221	249	223	207	34.3	35.7	33.0	35.6	34.4	34.9	36.1	36.0
	기타가구원	237	238	234	204	227	214	221	234	39.0	38.2	39.8	33.5	37.8	34.8	37.4	37.4
혼인	비혼	252	255	264	229	240	246	244	251	39.1	38.8	41.3	37.8	38.6	37.0	39.0	40.0
	기혼	304	289	252	264	279	296	287	294	35.7	36.8	35.9	34.7	37.0	36.8	38.3	39.1

구분		월평균임금								주당 노동시간							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
연령대	10대	117	69	-	-	43	70	54	116	26.2	16.0	-	-	10.2	16.6	15.9	22.1
	20대	224	230	242	214	215	207	231	231	38.3	37.6	40.5	37.2	36.9	35.2	38.2	37.7
	30대	331	301	273	285	293	300	290	286	39.8	40.5	41.7	39.2	40.9	39.2	41.6	41.7
	40대	318	342	300	305	307	337	307	327	39.0	41.2	39.8	38.4	40.2	39.7	40.3	41.9
	50대	353	316	300	298	308	340	321	322	38.1	38.6	38.6	38.5	39.1	38.8	39.8	40.7
	60대 이상	164	173	156	167	185	175	190	181	27.6	28.9	29.3	26.6	29.5	30.0	31.5	31.1
근속	1년미만	183	195	177	154	176	196	191	192	31.8	33.5	31.6	28.9	31.9	32.7	32.8	33.5
	1~2년미만	256	251	219	223	226	221	230	247	38.9	37.0	40.2	38.6	38.5	36.4	38.4	39.5
	2~3년미만	249	227	256	244	257	259	253	262	38.6	36.7	38.8	39.5	40.0	38.8	40.2	41.1
	3~5년미만	258	278	260	250	257	270	263	273	39.5	37.7	39.3	34.5	38.3	38.8	41.3	41.9
	5~10년미만	309	282	277	298	287	298	298	283	38.9	40.7	41.7	41.0	39.6	38.6	41.4	41.1
	10년이상	427	426	377	401	377	406	394	391	40.0	41.4	41.3	41.0	41.2	39.2	41.7	42.6
노동시간	15시간 미만	56	43	38	55	53	52	48	37	9.9	9.1	8.7	9.2	8.9	9.5	9.6	9.5
	15~35시간 미만	148	138	134	136	150	161	145	132	23.3	24.5	24.1	23.2	23.9	24.1	24.9	23.7
	35~40시간	334	321	305	309	306	331	310	311	39.6	39.7	39.8	39.5	39.8	39.5	39.7	39.8
	41~52시간	315	332	302	300	307	329	316	328	46.9	46.9	47.4	47.1	47.1	46.8	47.5	47.7
	53시간 이상	346	315	286	293	333	288	316	299	59.1	57.7	60.3	56.9	57.9	60.0	59.7	58.9

구분		월평균임금								주당 노동시간							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
학 력	전문대졸이하	222	225	215	195	225	217	235	258	35.5	35.8	36.2	34.0	36.2	34.9	37.9	38.9
	대졸이상	365	352	353	337	337	344	339	334	39.1	39.7	40.2	37.9	39.7	38.8	39.5	40.3
산 업	농림어업	-	100	-	-	200	100	-	191	-	24.0	-	-	46.4	20.0	-	37.3
	광업	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0
	제조업	314	267	263	165	291	264	317	328	37.6	39.4	40.9	31.8	41.5	37.0	42.7	43.4
	전기가스증기업	436	441	700	700	288	555	321	446	40.1	42.3	40.0	40.0	43.5	42.4	43.3	44.3
	수도하수처리	-	539	333	289	422	222	307	411	-	42.5	41.1	43.3	41.2	40.0	41.1	40.0
	건설업	381	279	279	272	301	297	314	299	40.7	39.0	37.1	37.0	39.3	40.4	40.0	39.3
	도매소매업	260	273	288	257	257	279	236	269	38.4	39.9	38.7	39.8	39.1	36.0	38.9	38.1
	운수창고업	279	335	266	250	273	282	300	291	41.0	40.3	44.9	44.3	41.9	41.1	43.2	43.7
	숙박음식점업	166	166	161	153	147	195	157	136	33.8	33.1	34.3	31.4	30.4	39.0	32.6	28.8
	정보통신업	359	395	422	305	330	390	303	281	39.1	40.7	44.8	40.9	38.2	42.7	41.3	40.6
	금융보험업	356	407	297	379	476	449	401	447	38.4	39.2	36.7	39.6	40.6	39.8	39.9	40.3
	부동산업	171	290	248	248	260	269	258	142	33.1	40.3	51.8	42.0	39.1	37.7	43.1	33.9
	전문과학기술	299	338	260	412	319	327	298	348	39.9	37.6	42.8	40.8	40.3	39.1	38.7	40.0
	시설관리,사업지원	218	255	225	222	203	222	214	232	37.3	39.3	38.8	39.0	33.0	39.6	36.1	42.4
	공공행정	286	335	267	205	324	353	235	228	34.9	37.7	33.5	31.2	37.8	35.7	32.1	31.2

구분	월평균임금									주당 노동시간							
	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	
업	교육서비스	287	282	315	366	302	291	271	251	32.5	35.7	36.0	35.7	34.3	34.5	33.5	34.0
	보건사회복지	273	193	183	211	196	209	245	170	35.0	31.8	31.6	33.2	32.7	32.4	34.9	30.8
	예술스포츠여가	263	218	67	155	254	207	214	189	45.3	30.8	14.0	27.6	40.3	35.6	35.9	34.4
	협회단체,수리	213	317	287	175	222	249	240	214	39.0	39.5	43.2	34.0	40.3	37.5	41.5	40.4
	가구내 고용활동	90	50	100	80	50	107	129	51	15.5	8.0	50.0	18.5	15.0	20.0	32.2	22.5
	국제외국기관	-	-	-	431	-	-	-	-	-	-	-	-	39.4	-	-	-
직	관리직	708	642	585	443	502	566	582	460	42.7	40.1	41.9	41.0	41.1	42.1	40.5	39.1
	전문직	351	333	316	319	315	326	323	303	39.6	39.6	41.4	37.8	39.3	37.3	39.0	39.4
	사무직	350	354	326	338	320	337	327	339	39.7	39.8	38.7	40.4	40.4	39.0	40.5	41.1
	서비스직	213	199	180	180	200	221	181	180	37.2	31.9	33.5	33.7	33.6	38.0	33.3	32.6
	판매직	252	238	297	215	252	237	235	234	37.7	41.0	39.2	37.7	38.1	35.3	36.9	35.5
	농림어업 숙련직	-	220	205	-	-	-	195	300	-	32.0	40.0	-	-	-	40.0	43.4
	가능직	282	313	276	253	287	280	298	313	38.8	40.9	39.0	36.3	39.7	40.2	41.4	42.3
	기계조작조립원	261	311	261	298	289	219	291	314	37.5	41.3	44.0	40.2	41.5	35.6	43.4	44.1
단순노무직	131	156	150	132	139	152	169	152	24.9	31.2	30.8	27.3	28.9	29.8	33.1	30.7	

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2023년 상반기)

[표 1-16] 2023년 상반기 대구시 자치구(군)별 임금노동자 평균 나이, 근속연수(단위 : 세, 년)

구분		평균 나이								근속연수							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
사 업	1~4명	46.2	46.5	50.1	49.7	49.3	46.6	45.6	45.0	4.0	3.0	3.1	3.8	5.1	4.5	3.5	3.9
	5~9명	41.3	47.1	48.9	47.4	44.1	45.4	45.4	47.7	4.7	4.0	5.0	4.4	4.8	4.0	4.1	3.9
체 규 모	10~29명	45.7	47.0	51.2	46.8	46.3	44.8	46.0	47.1	6.2	5.6	6.0	5.4	6.4	6.5	5.8	6.5
	30~99명	44.9	47.3	47.5	48.9	45.8	44.7	46.8	44.8	9.1	8.0	8.8	7.7	8.9	9.4	8.2	6.9
	100~299명	43.0	41.2	43.7	45.3	45.5	44.6	42.5	43.2	9.2	9.2	9.5	11.0	11.3	9.3	10.0	8.9
	300명 이상	36.7	39.9	43.8	40.2	40.3	47.3	39.5	42.5	8.5	10.3	12.6	10.9	8.9	12.5	10.5	13.4
고 용	정규직	40.6	43.2	45.4	43.1	43.9	43.0	43.4	43.7	8.4	8.4	8.9	9.6	8.7	8.9	8.3	8.8
	비정규직	48.9	51.0	55.4	53.0	50.6	49.7	49.0	49.2	3.7	1.4	1.3	1.8	2.6	2.7	2.1	2.4
성 별	남자	44.7	46.3	48.8	47.9	45.4	46.3	45.4	44.2	8.0	6.7	7.3	7.5	8.0	7.3	7.6	8.2
	여자	43.1	45.2	48.8	46.7	46.6	44.5	44.8	47.1	5.5	5.2	5.2	5.6	5.5	6.1	5.0	4.9
가 구 주	가구주	47.1	48.4	51.6	49.5	48.6	49.0	48.3	47.9	7.5	6.6	7.3	7.1	7.9	7.5	7.7	8.6
	배우자	48.0	49.4	52.5	50.3	51.2	48.8	48.6	48.2	7.5	6.8	6.4	7.4	6.9	7.8	6.2	5.3
	기타가구원	29.4	32.2	33.4	32.6	30.1	30.8	30.8	31.6	2.7	3.0	2.7	1.8	2.8	3.1	2.5	3.1
혼 인	비혼	31.9	33.2	33.8	31.6	31.7	32.2	32.2	32.3	3.5	3.7	3.2	3.4	3.6	3.9	3.1	3.4
	기혼	51.1	52.1	54.5	53.2	52.1	51.4	50.7	50.6	8.5	7.2	7.5	7.5	8.1	7.9	7.8	8.5
연	10대	18.7	18.1	-	-	18.0	18.3	18.2	18.3	0.7	0.3	-	-	0.5	0.1	0.2	0.3

구분		평균 나이								근속연수							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
령 대	20대	25.5	26.0	25.4	25.2	25.3	25.5	25.8	25.8	1.9	2.0	1.3	1.8	1.6	1.6	1.9	1.6
	30대	34.5	34.2	34.2	33.7	34.8	34.2	34.5	34.5	4.8	4.8	4.5	5.4	5.1	4.8	4.7	4.5
	40대	44.2	44.6	43.9	44.3	44.7	44.6	44.5	44.6	8.2	7.6	7.7	9.0	8.3	8.0	8.1	9.1
	50대	54.3	54.0	54.7	54.3	54.3	54.0	54.4	54.2	12.1	10.3	9.5	9.5	11.2	11.3	9.8	11.9
	60대 이상	67.7	66.6	67.8	67.0	66.9	66.8	65.9	67.4	5.3	4.0	5.1	4.5	5.2	5.7	5.2	4.4
근 속	1년미만	44.8	48.2	50.9	50.9	46.4	44.8	44.3	45.8	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
	1~2년미만	37.5	41.4	42.7	42.7	41.5	42.5	42.9	38.6	1.4	1.4	1.3	1.4	1.3	1.3	1.3	1.3
	2~3년미만	38.3	40.8	44.2	39.5	38.7	42.6	40.9	42.1	2.4	2.3	2.4	2.3	2.4	2.3	2.4	2.3
	3~5년미만	39.9	42.6	48.2	42.8	43.1	42.8	44.0	42.2	3.7	3.7	3.7	3.7	3.7	3.8	3.8	3.7
	5~10년미만	42.8	44.6	45.9	45.5	45.0	43.7	44.1	44.8	6.7	6.9	7.2	7.0	7.1	7.2	7.0	7.2
	10년이상	49.3	49.0	51.5	48.7	50.6	50.5	49.7	49.6	18.8	18.9	19.8	20.0	18.0	19.0	18.3	18.4
노 동 시 간	15시간 미만	59.4	59.9	68.6	61.8	55.5	49.3	54.3	57.1	1.5	0.9	0.8	0.8	1.1	1.3	0.5	0.3
	15~35시간 미만	48.5	52.1	55.2	52.4	51.5	50.2	49.7	50.5	3.7	2.1	2.5	2.1	4.5	4.0	2.9	2.7
	35~40시간	42.0	43.6	45.7	44.3	43.9	43.6	43.8	43.5	8.0	7.5	8.6	8.4	7.9	8.5	7.5	8.1
	41~52시간	41.1	43.8	44.3	43.7	44.4	44.0	43.1	44.2	6.9	6.7	6.0	7.3	7.2	6.5	6.8	7.9
	53시간 이상	38.3	43.1	49.3	46.6	45.2	48.3	46.3	47.3	4.5	3.7	5.7	4.3	7.7	4.0	7.6	7.4
학	전문대졸이하	46.7	48.6	51.4	50.3	48.4	47.7	47.0	47.1	5.7	4.5	5.0	3.8	5.6	4.5	5.4	6.9

구분		평균 나이								근속연수							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
력	대졸이상	40.0	42.0	42.6	42.8	42.0	43.0	41.9	41.2	7.8	8.1	9.6	9.8	8.8	8.9	7.9	7.3
산업	농림어업	-	68.0	-	-	41.8	57.0	-	41.5	-	0.1	-	-	3.0	-	-	2.2
	광업	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	제조업	47.1	47.9	49.0	46.0	46.5	44.2	44.0	43.0	13.6	4.3	8.4	5.2	9.0	4.8	8.2	8.9
	전기가스증기업	46.7	35.7	57.0	46.0	42.4	40.8	40.2	45.1	13.5	7.1	22.7	20.3	11.7	15.3	6.0	17.3
	수도하수처리		56.3	50.5	41.5	45.0	51.6	54.1	52.7	0.0	20.0	4.4	6.2	9.4	4.2	11.5	8.4
	건설업	47.1	46.8	50.2	50.1	49.4	47.4	50.2	47.0	5.0	2.1	3.9	3.7	5.7	3.6	4.4	4.9
	도매소매업	42.4	42.4	46.4	46.0	43.4	43.8	43.2	40.9	5.5	5.8	6.5	9.0	6.9	7.7	5.8	5.4
	운수창고업	49.7	50.0	50.7	43.4	45.0	56.1	49.0	50.2	11.9	12.2	5.5	8.0	6.0	9.8	6.7	6.0
	숙박음식점업	34.0	38.0	45.9	41.1	36.3	37.9	40.5	39.9	1.5	1.0	2.2	1.1	2.3	1.9	1.4	1.2
	정보통신업	37.5	41.3	43.9	34.4	43.1	37.7	38.2	39.2	8.7	10.3	10.8	3.8	10.3	6.1	6.9	7.7
	금융보험업	47.5	43.9	51.3	44.6	44.8	44.2	46.2	42.8	10.6	8.6	12.5	7.4	12.8	12.0	10.6	10.9
	부동산업	50.6	49.2	62.6	50.2	52.6	56.8	50.1	62.5	1.0	4.5	5.8	3.3	4.8	5.4	4.2	1.2
	전문과학기술	41.8	46.7	29.9	46.0	40.9	43.1	38.9	37.1	8.0	8.6	3.3	12.1	4.8	8.2	6.3	4.7
	시설관리,사업지원	49.1	50.3	51.4	47.5	54.2	55.2	51.9	56.3	3.6	3.6	4.4	3.8	4.3	5.9	3.8	4.5
공공행정	49.0	45.6	50.0	52.5	48.3	51.5	52.2	53.4	8.6	10.7	9.9	5.6	11.8	12.7	8.3	9.0	
교육서비스	43.0	42.0	42.4	43.5	43.2	40.6	42.5	41.0	8.1	8.6	12.9	11.2	9.3	8.8	8.5	7.0	

구분		평균 나이								근속연수							
		중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성	중구	동구	서구	남구	북구	수성	달서	달성
	보건사회복지	42.3	50.1	51.1	50.0	48.9	47.9	44.9	52.9	4.9	4.0	3.4	5.0	3.1	4.1	4.3	3.9
	예술스포츠여가	35.5	37.9	22.0	40.0	42.5	37.8	33.9	44.2	4.6	6.7	0.3	2.3	7.3	3.9	4.2	3.2
	협회단체,수리	44.0	44.6	46.1	51.6	49.3	46.4	44.7	46.2	5.3	7.0	8.0	3.3	6.2	7.7	6.7	6.3
	가구내 고용활동	45.1	64.0	62.0	57.5	66.0	63.3	63.7	80.2	4.3	1.5	1.2	5.7	3.0	2.3	3.9	10.3
	국제외국기관	-	-	-	47.9	-	-	-	-	-	-	-	22.2	-	-	-	-
직업	관리직	40.9	60.8	55.7	57.2	50.2	50.6	53.0	58.1	12.4	7.4	28.6	6.8	16.6	15.6	19.2	13.7
	전문직	38.6	39.3	38.4	40.1	40.5	39.8	39.6	40.8	7.6	7.6	6.5	8.9	7.5	7.6	6.8	6.4
	사무직	40.9	41.1	45.5	43.3	42.0	43.3	41.8	41.2	8.2	9.3	10.2	9.8	9.0	9.6	9.1	9.0
	서비스직	40.9	46.6	51.7	50.1	45.8	46.4	46.4	45.7	3.8	4.7	5.1	3.7	4.7	4.6	3.5	4.8
	판매직	46.1	41.9	41.8	43.2	42.2	42.5	44.4	39.9	7.7	3.6	5.5	6.3	7.3	6.3	5.7	5.5
	농림어업 숙련직	-	27.0	61.0	-	-	-	72.0	58.9	-	3.7	0.1	-	-	-	0.3	1.7
	기능직	46.2	47.2	50.0	52.2	47.2	47.3	47.5	45.3	5.7	4.6	6.4	5.2	5.6	3.4	5.7	6.2
	기계조작조립원	52.9	53.0	54.3	49.2	47.6	55.5	46.3	44.5	12.8	10.5	8.6	5.3	8.5	6.4	7.7	8.9
	단순노무직	56.2	57.2	57.4	58.5	58.2	58.1	54.0	57.9	1.5	1.7	2.3	1.9	2.7	2.9	2.7	2.9

자료 : 통계청, 지역별 고용조사(A) 원자료(2023년 상반기)

3. 대구시 노동자들의 노동조건과 생활 만족

1) 노동조건 만족도

통계청 사회조사 원자료를 분석한 결과, 대구 노동자들의 전반적인 일자리 만족도는 2013년에 만족(21.5%)도 전국 평균(26.3%)보다 낮고, 불만(26.3%)도 전국 평균(32.5%)보다 낮았다. 2017년에도 같은 양상을 보였으나, 코로나19 사태 와중인 2021년 상반기에 이어서 2023년에도 만족(28.7%)이 전국 평균(35.1%)보다 낮고, 불만(16.1%)이 전국 평균(13.7%)보다 높아졌다. 7대 특별·광역시와 비교할 때, 2013년, 2017년, 2021년 지표와 달리, 2023년 지표는 만족도가 가장 낮고 불만이 울산에 이어서 가장 높다.

[표 1-17] 7대 특별·광역시 전반적인 노동조건 만족도(단위 : %)

	2013년		2017년		2021년		2023년	
	만족	불만	만족	불만	만족	불만	만족	불만
전국	26.3	32.5	27.7	20.7	35.0	15.4	35.1	13.7
대구	21.5	26.2	24.8	18.8	30.3	15.5	28.7	16.1
서울	27.6	22.8	30.2	20.5	34.3	15.8	36.2	14.7
부산	23.1	25.6	22.8	22.6	29.0	16.3	36.6	12.9
인천	26.5	25.8	27.5	25.3	33.4	15.8	30.5	14.0
광주	21.1	26.6	24.0	16.6	33.5	13.1	35.8	10.2
대전	30.0	21.4	31.9	20.4	38.7	16.0	38.9	11.0
울산	26.7	20.3	26.6	20.6	36.9	16.0	31.4	17.7

주 : 보통은 생략했음.

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2013, 2017, 2021, 2023년).

2023년, 전체적인 일자리 만족도(3.1)가 7대 특별·광역시 중에서 가장 낮은 것으로 분석됐다. 업무 만족과 인사관리, 임금, 근무 환경, 인간관

계, 일 가정 양립문화 만족도가 울산에 이어서 가장 불만이 높은 순으로 2위이다. 복리후생 만족도도 울산, 인천에 이어서 불만이 높은 순으로 3위인 도시이다. 대구는 노동시간, 직장폭력 방지 노력, 교육 훈련 기회 제공 측면에서 가장 만족도가 낮은 도시로 분석됐다. 한편, 장래성 만족도(3.0)는 7대 특별·광역시 중에서 중간 수준으로 나타났다.

특히, 전체적인 일자리 만족도에서 남성은 중간(4위)이나 여성의 불만이 1위인 도시이다. 남성들의 근무환경 만족도(3.0)는 울산에 이어 2위이나, 여성들의 근무환경 만족도(3.0)는 5위로 나타났다. 인간관계 만족도도 남성(3.4)은 중간이지만 여성은 불만이 높은 순으로 2위이다. 일 가정 양립문화 만족도도 여성은 최하위이지만, 남성은 중간(4위) 수준이다. 직장폭력 방지 노력도 남성의 만족도는 3위이나, 여성은 불만 1위로 나타났다. 교육 훈련 기회 제공도 남성은 만족도가 3위이나, 여성은 불만 1위로 나타났다.

고용형태별로 근무환경 만족도에서 대구 임시직(3.2)이 7대 특별광역시 중 가장 낮고, 일용직(3.3)도 가장 낮다. 또한, 임시직(3.1)의 복리후생 만족도가 가장 낮은 것으로 분석됐다.

임시직의 불만이 다른 도시보다 가장 높은 분야는 업무만족도와 임금 만족도, 노동시간, 일 가정 양립문화이며, 직장폭력 방지 노력 만족도는 인천에 이어서 불만 높은 순위로 2위이다. 일용직은 업무만족도 불만 2위, 노동시간 불만 2위, 일 가정 양립 문화 불만 2위로 분석됐다.

[표 1-18] 2023년 7대 특별·광역시 노동조건 만족도(5점 척도)

	업무만족	인사관리	임금	복리후생	장래성	근무환경
전국	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0	3.2
대구	3.2	2.9	2.9	2.9	3.0	3.1
서울	3.4	3.0	3.0	3.0	3.0	3.3
부산	3.4	3.0	2.9	3.0	3.0	3.3
인천	3.3	3.0	3.0	2.9	3.0	3.1
광주	3.3	3.0	3.0	3.0	3.0	3.3
대전	3.4	3.1	2.9	3.1	3.1	3.4
울산	3.2	2.8	2.9	2.9	2.9	3.1
	인간관계	노동시간	일가정 양립문화	직장폭력방 지노력	교육훈련 기회	전체만족
전국	3.4	3.3	3.3	3.6	3.3	3.3
대구	3.3	3.2	3.2	3.4	3.2	3.1
서울	3.4	3.3	3.3	3.6	3.3	3.3
부산	3.4	3.3	3.4	3.7	3.3	3.3
인천	3.3	3.2	3.3	3.5	3.3	3.2
광주	3.5	3.4	3.4	3.6	3.3	3.3
대전	3.4	3.4	3.3	3.7	3.4	3.3
울산	3.3	3.2	3.2	3.6	3.2	3.2

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2023 상반기).

2) 계층 인식과 계층상승 기대

대구 노동자들은 스스로 하층에 속한다는 응답이 2013년에 45.9%로 7대 특별·광역시 중에서 가장 높았다. 2017년에는 36.5%로 나타나 부산, 인천, 광주보다 낮아졌다. 코로나 사태 와중인 2021년에는 34.4%로 전국 평균보다 감소했고, 부산, 인천보다 낮다. 2023년에는 35.3%로 전국 평균(31.2%)보다 상승했고, 인천을 제외하고 가장 높은 상태이다.

2023년, 대구 노동자들은 7대 특별·광역시 중에서 본인 세대의 계층상승 가능성(3.0)을 가장 높게 보고 있다. 또한, 자식 세대의 계층상승 가능성(3.1)도 가장 긍정적으로 전망하고 있다.

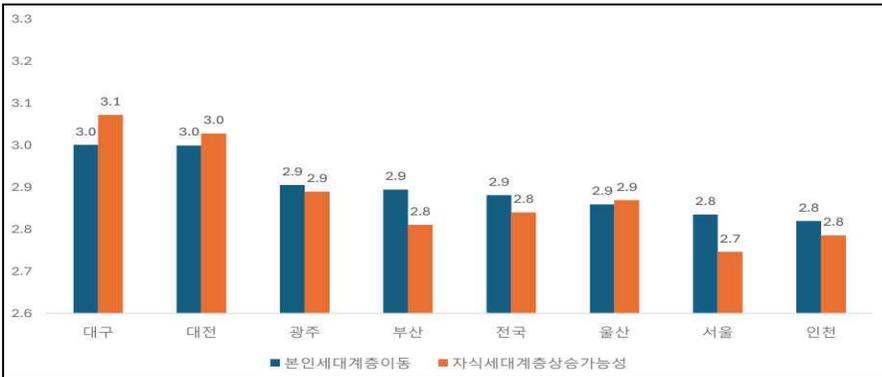
[표 1-19] 7대 특별·광역시 계층인식(단위 : %)

	2013년		2017년		2021년		2023년	
	중	하	중	하	중	하	중	하
전국	57.9	40.4	60.8	36.4	62.1	35.0	65.4	31.2
대구	52.6	45.9	60.7	36.5	62.9	34.4	62.7	35.3
서울	58.9	38.7	59.6	35.6	63.3	33.0	65.1	30.5
부산	56.7	41.3	60.9	37.7	59.4	36.6	61.5	34.8
인천	53.5	45.3	58.7	39.7	58.3	39.5	61.8	36.3
광주	62.7	36.5	58.9	39.0	66.4	31.1	66.0	31.6
대전	62.1	35.5	63.9	32.8	66.3	31.3	74.6	23.7
울산	61.4	37.4	65.9	32.4	68.6	29.0	68.3	28.8

주 : 상층은 생략했음.

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2013, 2017, 2021, 2023년).

[그림 1-2] 2023년 7대 특별광역시 계층상승 가능성 인식(5점 척도)



자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2023년).

3) 고용안정과 일 가정 양립 인식

(1) 고용안정성 인식

대구 노동자들의 고용불안 인식은 2013년 65.2%, 2017년 59.4%, 2021년 54.1%, 2023년 54.3%로 모두 전국 평균보다 낮다. 2013년에는 서

울, 부산, 인천보다 고용안정 인식이 높고, 2017년에는 7대 특별·광역시 중에서 가장 높게 나타났다. 코로나19 사태 와중인 2021년에는 서울, 부산, 울산보다 높고, 2023년에는 대전에 이어서 가장 낮다.

[표 1-20] 7대 특별·광역시 노동자 고용불안 인식(단위 : %)

	2013년		2017년		2021년		2023년	
	불안	안정	불안	안정	불안	안정	불안	안정
전국	64.5	35.5	63.6	36.4	55.4	44.6	56.4	43.6
대구	65.2	34.8	59.4	40.6	54.1	45.9	54.3	45.7
서울	66.6	33.4	65.2	34.8	56.6	43.4	59.0	41.0
부산	65.6	34.4	61.9	38.1	58.4	41.6	57.3	42.7
인천	65.4	34.6	67.3	32.7	51.6	48.4	59.0	41.0
광주	59.6	40.4	62.7	37.3	54.1	45.9	57.7	42.3
대전	59.2	40.8	64.7	35.3	51.7	48.3	53.9	46.1
울산	56.5	43.5	61.7	38.3	54.3	45.7	60.1	39.9

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2013, 2017, 2021, 2023년).

(2) 일 가정 양립인식

대구 노동자들은 스스로 일 가정 양립 상태라고 응답한 비중이 2013년(33.4%)과 2017년(43.7%)에는 전국 평균보다 높았으나, 2021년(48.1%), 2023년(42.8%)에는 전국 평균보다 낮아졌다. 2013년에는 대구 노동자들의 일 가정 양립인식은 인천·광주 다음으로 높았으나, 2017년에는 서울·인천을 제외하고 가장 낮았고, 2021년에는 부산을 제외하고 가장 낮았고, 2023년에는 인천을 제외하고 가장 낮았다.

[표 1-21] 7대 특별·광역시 노동자 일 가정 양립 인식(단위 : %)

	2013년		2017년		2021년		2023년	
	일우선	양립	일우선	양립	일우선	양립	일우선	양립
전국	55.8	32.8	42.9	43.0	32.2	48.5	33.6	47.6
대구	56.8	33.4	40.1	43.7	35.8	48.1	41.9	42.8
서울	59.0	31.2	45.9	39.0	34.3	49.2	39.3	45.0
부산	62.5	28.1	45.2	43.9	37.6	47.4	37.8	45.0
인천	53.7	34.4	42.7	43.3	31.8	48.9	39.2	42.5
광주	55.0	34.9	46.6	43.8	32.1	51.6	29.4	50.5
대전	58.8	30.5	34.6	52.9	32.1	48.5	34.4	48.3
울산	55.3	33.3	39.1	47.9	34.3	48.4	36.2	46.3

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2013, 2017, 2021, 2023년).

4) 생활만족도

2023년 대구 노동자들의 전반적 생활여건 개선 인식(3.4), 보건의료서비스 개선 인식(3.4), 사회보장제도 개선 인식(3.4), 문화 여가 생활 여건 개선 인식(3.5) 모두 7대 특별·광역시 중에서 가장 높게 나왔다.

한편, 코로나19 사태가 중이던 2021년에 대구 노동자들의 전반적인 생활여건 개선 인식(3.1)은 인천과 서울 다음으로 낮았다. 보건의료서비스 개선 인식(3.5)과 사회보장제도 개선 인식(3.5)은 부산·광주·대전 다음으로 낮았다. 문화 여가 생활 여건 개선 인식(3.0)은 광주에 이어서 가장 높은 것으로 분석됐다.

2023년, 대구 노동자들의 주관적 소득 만족도(2.5)는 전국 평균 수준이다. 소득수준이 개선됐다는 응답이 대구(3.0)가 가장 낮는데, 부채가 증가했다는 응답은 대구(3.2)가 가장 높다. 대구 노동자들은 내년 가구 재정 상태에 대해서는 긍정적인 전망이 7대 특별·광역시 중에서 가장 낮다(3.0). 대구 노동자들의 소득 만족도(2.7)가 가장 낮고 소비생활 만족도(2.9)도 가장 낮은 것으로 분석됐다.

[표 1-22] 2021~2023년 7대 특별·광역시 생활 만족도(5점 척도)

	전반적 생활여건		보건의료서비스		사회보장제도		문화여가생활여건	
	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023
전국	3.1	3.3	3.5	3.4	3.3	3.4	2.9	3.3
대구	3.1	3.4	3.5	3.6	3.5	3.5	3.0	3.5
서울	3.0	3.2	3.5	3.4	3.5	3.3	2.9	3.3
부산	3.3	3.4	3.6	3.5	3.6	3.5	2.9	3.4
인천	3.0	3.2	3.5	3.4	3.5	3.3	2.8	3.3
광주	3.2	3.3	3.7	3.5	3.7	3.4	3.0	3.4
대전	3.1	3.3	3.6	3.5	3.6	3.4	2.9	3.3
울산	3.1	3.2	3.5	3.3	3.5	3.3	2.9	3.2

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2023 상반기).

[표 1-23] 2023년 7대 특별·광역시 소득·소비생활 만족도(5점 척도)

	주관적 소득만족	소득개선	부채증가	내년가구 재정상태	소득만족	소비만족
전국	2.5	3.1	3.1	3.1	2.8	3.0
대구	2.5	3.0	3.2	3.0	2.7	2.9
서울	2.6	3.2	3.1	3.1	2.8	3.0
부산	2.5	3.1	3.1	3.0	2.8	3.0
인천	2.4	3.1	3.2	3.1	2.7	2.9
광주	2.5	3.1	3.1	3.2	2.8	2.9
대전	2.5	3.1	3.1	3.1	2.8	2.9
울산	2.5	3.1	3.1	3.0	2.8	2.9

자료 : 통계청, 사회조사 원자료(2023 상반기).

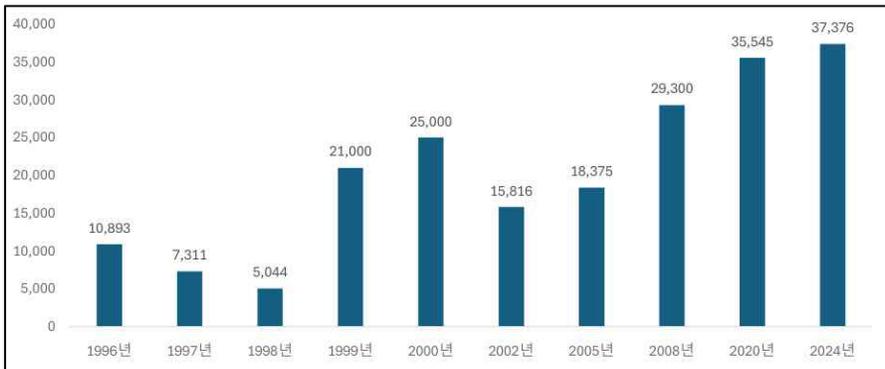
Ⅲ. 민주노총 대구본부의 조직 운영

1. 조직 현황

1) 전체 조합원 수 변화

대구본부는 1996년 3월 22일 창립 대의원대회에 조직 현황을 51개 노조, 10,893명으로 보고하였다. 1997~1998년 대구 섬유산업 구조조정과 IMF 구제금융 사태에 따른 정리해고로 조합원 수가 1998년 5,044명까지 감소했으나 신규노조 조직화에 힘입어 2000년 25,000명으로 상승했다.

[그림 1-3] 민주노총 대구본부 조합원 수 추이(단위 : 명)



주 : 2002년부터 의무금 납부 기준으로 조합원 수를 발표함.

자료 : 민주노총 대의원대회 자료집 각 연도. 민주노총 대구본부 내부 자료.

민주노총이 2002년부터 의무금 납부 기준으로 조합원 수를 측정하면서 대구본부 조합원 수는 2002년 15,816명으로 조정됐으나 비정규직과 미조직노동자 조직화 사업이 꾸준히 전개되며 2020년, 35,546명, 2024년 12월 말 현재 37,376명으로 증가했다.

한편, 2023년 10월, 민주노총 임원 직선제에 따른 선거인 현황에 따르면, 대구본부 조합원 수는 37,382명, 이 중에서 남성은 20,113명(53.9%), 여성은 17,249명(46.1%)이다.

2) 산별노조별 현황

대구본부 1997년 사업보고와 한국노동사회연구소(2009), 민주노총 대구본부(2007), 전국민주노동조합총연맹(2022)과 2023년 민주노총 선거인 명부를 사용하여 산별노조별 조합원 현황을 분석한 결과는 다음과 같다.

1997~2023년 26년간 공공운수노조가 1,260명에서 14,264명으로 11.3배 증가했고, 금속노조가 같은 기간에 1.27배 증가했다. 대학노조(6.17배), 비정규교수노조(11.28배), 사무금융노조(25.78배), 전교조(4.69배) 늘어나는 동안에 보건의료노조(0.65배)와 직가입 노조(0.08배)는 감소했다.

아래 표에서 대구본부의 산별노조별 구성비를 분석한 결과, 공공운수노조는 2008년 이후 대구본부에서 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 공무원노조가 2008년 14.6%, 2020년 11.8%, 2023년 13.1%에 이른다.

[표 1-24] 대구본부 산별노조별 조합원 수 변화(단위 : 명, %)

	1997년	2006년	2008년	2020년	2023년
전체	7,311	18,375	22,812	35,125	37,382
건설	0	1,165	855	3,091	4,401
공공운수	1,260	3,483	5,183	14,179	14,264
공무원	0	0	3,326	4,143	4,908
교수	0	0	0	2	2
금속	3,017	4,055	3,545	3,704	3,836
대학	60	0	77	385	370
민주여성	0	164	398	198	201
민주일반	0	0	45	908	834
보건의료	1,717	1,900	824	845	1,122
비정규교수	50	900	1,037	545	564
사무금융	64	399	1,130	1,989	1,650
서비스	0	50	81	2,794	3,110
언론	0	530	514	456	386
전교조	330	4,920	3,500	1,813	1,548
정보경제	0	0	1,357	73	79
화섬식품	0	48	70	0	43
직가입	813	686	870	0	64
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
건설	0.0	6.3	3.7	8.8	11.8
공공운수	17.2	19.0	22.6	40.4	38.2
공무원	0.0	0.0	14.6	11.8	13.1
교수	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
금속	41.3	22.1	15.5	10.5	10.3
대학	0.8	0.0	0.3	1.1	1.0
민주여성	0.0	0.9	1.7	0.6	0.5
민주일반	0.0	0.0	0.2	2.6	2.2
보건의료	23.5	10.3	3.6	2.4	3.0
비정규교수	0.7	4.9	4.5	1.6	1.5
사무금융	0.9	2.2	5.0	5.7	4.4
서비스	0.0	0.3	0.4	8.0	8.3
언론	0.0	2.9	2.3	1.3	1.0
전교조	4.5	26.8	17.5	5.2	4.1
정보경제	0.0	0.0	5.9	0.2	0.2
화섬식품	0.0	0.3	0.3	0.0	0.1
직가입	11.1	3.7	3.8	0.0	0.2

자료 : 민주노총 내부 자료, 한국노동사회연구소(2009), 민주노총 대구본부(2007)

직가입노조에 속한 금속 사업장을 제외하고도¹⁾ 금속노조 비중은 1997년 41.3%였으나 계속해서 감소하여 2023년 10.3%이다. 보건의료노조는 2004년 산별협약 10장 2조 해석에 대한 이견으로 대구에서는 공공운수노조 의료연대본부 가입 노조가 늘어나면서 2~3% 수준으로 하락했다. 전교조는 합법화된 뒤 2006년 대구본부에서 26.8%로 가장 높은 구성비를 보였으나, 2023년 4.1%로 하락했다.

대구본부는 16개 가맹조직 중에서 3개 노조가 차지하는 비중이 절반을 넘는다. 1997년에 조합원 수가 많은 3대 조직인 금속-공공운수-보건의료노조 비중은 82.0%였으며, 2006년 전교조-금속-공공운수 비중은 67.9%, 2008년 공공-금속-전교조 비중이 55.6%, 2020년 공공-공무원-금속 비중이 62.7%, 2003년 공공-공무원-건설 비중이 63.1%에 이른다.

한편, 1997년에 금속노조는 금속연맹과 자동차연맹, 현충련의 합계 값이다. 보건의료노조는 1997년에 병원노련이며, 민주일반연맹은 2009년에 시설연맹, 정보경제연맹은 2009년에 IT연맹, 비정규교수노조는 1997년에 전국강사노조였다. 공공운수노조는 1997년에 전문노련과 조폐공사, 의보노조의 합계값이며, 2006년은 공공운수연맹과 화물연대의 합계값이다.

3) 산별 지역조직 현황

대구본부는 1996~1997년 출범 초기에는 제조업 기반이었으며, 민주금속연맹 대구본부와 병원노련(현, 보건의료노조), 민주택시연맹, 민주버스노조협의회만 대경본부를 설치했다. 단일노조 중에서는 의료보험노조, 조폐공사노조, 한국통신노조 대구경북본부와 전교조가 포함됐다. IMF 외환

1) 1997년, 대구노련 사업장 중에서 대구본부에 직가입한 사업장과 민주금속연맹으로 가입한 사업장으로 나누어져 있었다.

위기 이후 전국적으로 산별연맹이 통합되고 있었으며, 지역조직 건설도 추진 중이던 2001년 말, 금속산업연맹과 보건의료노조만 대경본부가 남게 되었다.

2006년 금속노조 미전환 노조들이 산별노조 가입을 결의했고, 공공운수연맹이 출범하는 변화를 겪었다. 대구본부는 금속 대구지부와 보건의료노조 공공운수연맹만 대경본부가 존재했다. 2008년, 금속, 보건, 공공, 사무, 건설, 공무원, 비정규교수, 언론(협)은 대경본부 책임자를 선정하고 직가입협의회가 운영위원회에 참가했다. 대구본부 또는 대경본부 사무실과 상근 간부를 운영하는 조직은 금속, 보건, 공공, 공무원, 전교조였다. 2012년 대구(대경) 지역조직은 건설, 공공(+의료+화물+버스), 금속, 보건, 사무금융(준), 서비스(준), 공무원 대경으로 확대됐다. 2015년 교수노조 대경지부장이 운영위원회에 참여했다. 2020년 서비스연맹 대경본부장이 운영위원회에 참여했다.

2024년 교수노조, 민주여성노조, 민주일반연맹, 언론노조, 정보경제연맹, 화섬식품노조는 지역조직이 없는 상태이다. 산별노조 규모별 양분화 상태가 지속되고 있다. 민주일반연맹은 지역조직은 없으나 운영위원회에 참여하고 있다.

2. 임원·사무처 현황

1) 임원·사무처 현황

2024년 8월, 민주노총 대구본부 상근 간부는 모두 10명으로, 임원 3명, 사무처 성원 6명, 부설기관 1명이다. 산별노조 상근 간부 수까지 포

합하면 모두 81명이다.

산별노조별 상근 간부 수를 세 개 집단으로 나누어 취합한 결과는 다음과 같다. 첫째, 민주노총 산별노조 체계에 따른 지역조직이 있는 공공운수노조(3명), 공무원노조(3명), 금속노조(10명), 보건의료노조(1명), 서비스연맹(2명), 전교조(4명), 비정규교수노조(1명) 등이다. 언론노조 대경협의회는 연구가 진행되는 현재 상근 간부를 두지 않고 있다. 이 중에서 대구지역에 국한된 조직은 공무원노조, 금속노조, 전교조 3곳이다. 종합하면, 모두 24명이다.

둘째, 민주노총 산별노조 소속 조직의 지역조직이 산별노조 지역조직을 대신하는 경우이다. 건설산업연맹 소속 건설노조 대경본부(1명²⁾), 민주일반연맹 소속 공공연대노조 대구본부(2명), 사무금융노조 소속 협동조합업종본부 대경본부(3명)가 있다. 이들은 모두 6명이다.

마지막으로, 이상을 제외하고 초기업노조 지역조직 소속이 총 41명이 있다. 건설노조 대경건설지부(13명), 대경건설기계지부(4명), 타워크레인 지부(1명), 전기지부(1명) 총 19명이다. 공공운수노조에 대구지역지부(2명), 교육공무직본부 대구지부(5명), 의료연대본부 대구지역지부(3.5명), 화물연대본부 대경본부(4명), 민주버스본부 대경지부(1명), 공무원노조 소방본부 대구소방지부(1명), 서비스연맹 학비노조 대구지부(4.5명), 서비스연맹 마트산업노조 대경본부(1명) 등이다.

2) 대경건설지부 상근간부를 겸임하는 인원 1명을 포함하면 2명이다.

[표 1-25] 민주노총 대구본부 상근 임원·사무처 인원 실태(2023년) 1

총연맹가맹조직	인원	초기업노조 지역조직(1)	인원	초기업노조 지역조직(2)	인원
총연맹 대구본부	10				
건설산업연맹		건설노조 대경본부	1	대경건설지부 대경건설기계지부 티워크레인지부 전지지부	13 4 1 1
공공운수노조 대경본부	3			교육공무직본부 대구지부 의료연대본부 대구지부 대구지역지부 화물연대본부 대경본부 민주버스본부 대경지부	5 3.5 2 4 1
공무원노조 대구본부	3			소방본부 대구소방지부	1
교수노조					
금속노조 대구지부	10				
대학노조					
민주여성노조					
민주일반연맹		공공연대노조 대구본부	2		
보건의료노조 대경본부	1				
비정규교수노조	1				
사무금융노조		협동조합업종본부 대경본부	3		
서비스연맹 대경본부	2			학비노조 대구지부 마트산업노조 대경본부	4.5 1
언론노조 대경협의회					
전교조 대구지부	4				
정보경제연맹					
화성식품노조					

주 : 건설노조 대경본부와 보건의료노조 대경본부는 겸임을 제외한 수치임.

자료 : 민주노총 대구본부 내부 자료.

[표 1-26] 민주노총 대구본부 상근 임원·사무처 인원 실태(2023년) 2

총연맹가맹조직	인원	기업 수준 조직	인원	기업별 노조의 지역조직	인원
공공운수노조 대경본부	3	대구교통공사노조 이월드지부 한국가스공사지부 본사지회 한국가스공사S&P 본사지회	4 1.5 1 1	국민건강보험공단 대경지부	1.5
금속노조 대구지부	10	대동 대동금속 대한솔루션 델타캐스트 동원금속 삼우기업 삼우정밀 이래에스트라 케이비아아메탈 한국OSG 현대모비스대경부품 AVO카본코리아 대구지역지회 금복주 대영알앤티 삼성공업 전우정밀 댓와일러 한국SKF셀 현대HL비정규 KBWS 조양 대성하이텍 건일공업 와촌물류 효림산업 성서공단지역지회	5 4 1.5 1 4 0 1.5 8 2.5 1.5 1.5 1 3 1 1 2.5 0.5 0.5 1 0.5 1 1 1 0.5 0.5 1.5 1 1.5	삼성전자서비스대경	1

자료 : 민주노총 대구본부 내부 자료.

2) 대구본부 사무처 구성 변동

총연맹 대구본부의 역할과 기능을 수행하기 위해서 사무처에 충분한 인원이 필요하지만 예산이 제약된다. 대구본부는 1997년 사무처 인원을 7명으로 보고한 사례도 있으나 2006년 금속노조 파견자까지 포함하여 3명까지 하락했다. 2024년 6명으로 회복되기 전까지 대구본부 정기대의원대회 자료집에 2006년, 2009년, 2015년, 2017년 4명으로 제출했다. 다만, 공식 자료와 관계없이 대구본부 사무처 구성원은 대부분 업무 중복 상태였다. 총연맹이 2017년부터 대구본부 사무처 인건비와 사업비를 구분하여 지급하기 이전까지 인건비 기준을 초과하여 채용한 사례도 다수이다.

대구본부가 정기대의원대회에 제출한 사업보고와 총연맹의 사업보고를 토대로 사무처 부서별 인원을 살펴본 결과는 다음과 같다. 대구본부의 투쟁 목표 설정이나 역할 변동에 따라 사무처 구성 인원은 차이를 보인다. 예를 들어, 총무와 조직쟁의 부서 구성원은 항상 존재했으며, 문화활동가는 2001년 이후 배치하지 않았다. 지역본부에 정책기획 담당자를 배치한 경우도 6년에 불과하다. 비정규 미조직 사업 담당자는 2006년 금속연맹의 파견을 제외하고 2009년과 2012년에 불과하다. 선전홍보 또는 교육선전 업무는 대부분 존재하며, 2009~2015년에는 겸임 상태였다. 노동안전은 1997년부터 상당 기간 외부 노동안전단체 활동가가 비상근으로 이바지했으며, 2023년에 1명 배치됐다.

[표 1-27] 민주노총 대구본부 사무처 구성 변화

	총무	정책기획	비정규	조직쟁의	선전홍보	노동안전	기타
1997년	1	1		1	1	1	문화체육2
1998년							
1999년							
2000년	1			1	1		문화
2001년							
2002년	1	1		1	1(선전)		법규, 상담(반)
2003년							
2004년							
2005년							
2006년	1		1(금속)	1			법규
2007년							
2008년							
2009년	1(선전)	1(교육)	1	1			
2010년							
2011년							
2012년	1(교육)		1	2			
2013년							
2014년							
2015년	1(문화)	1(교육)		1			
2016년							
2017년	1(여성)			1	1		
2018년							
2019년							
2020년	1			3	1		
2021년							
2022년							
2023년	1	1		1	2	1	
2024년	1	1		2	2		

주 : 1997년 노동안전 업무는 외부 단체 활동가를 비상근으로 배치.

자료 : 민주노총 대의원대회 자료집, 민주노총 대구본부 정기대의원대회 자료집 각 연도.

3. 회의

1) 회의체계

민주노총 대구본부 회의체계는 총회-대의원대회-대표자회의-운영위원회-사무처·조직담당자회의로 운영된다. 대의원대회는 연 1회, 대표자회의는 분기별로, 운영위원회는 월 1회, 집행위는 주1회, 사무처·조직담당자회의는 월 1회 개최한다.

2) 회의 구성과 개최 성과

(1) 회의 구성

대의원대회는 총연맹 의무금 납부 기준으로 배정하며 참석률은 2021년(53.4%), 2022년(52.7%) 기준으로 민주노총 타 지역본부보다 낮은 편으로 분석됐다(전국민주노동조합총연맹, 2022).

대표자회의는 당면사업을 점검하는 편인데, 예를 들어, 정기대의원대회 준비, 총파업 확정, 당면 투쟁 점검, 선거 평가 등 검토 등이 해당한다.

운영위원회는 산별 지역조직의 대표성과 책임성을 부여하는 방식으로 건설, 공공운수, 공무원, 금속, 대학, 민주일반, 비정규교수, 보건의료, 사무금융, 서비스, 전교조, 언론으로 구성된다. 전국민주노동조합총연맹(2022) 연구에 따르면, 2021~2022년 다른 지역본부보다 운영위원회 참석률(77.3%)이 높은 것으로 조사됐다(전국민주노동조합총연맹, 2022).

[표 1-28] 대구본부 운영위원회 참가

산별노조 지역조직	산별노조 소속 초기업노조 지역조직
	건설노조 대경본부
공공운수노조 대경본부	교육공무직본부 대구지부 의료연대본부 대구지부 대구교통공사노조
공무원노조 대구본부	
금속노조 대구지부	
	민주일반연맹 공공연대노조 대구본부
보건의료노조_대경본부	
비정규교수노조	
	사무금융노조 협동조합업종본부 대경본부
서비스연맹_대경본부	학비노조 대구지부
언론노조 대경협의회	
전교조 대구지부	

집행위원회는 본부 임원과 사무처, 위원회 참여하는 구조인데, 가맹조직과 같이 회의하는 사무처·조직담당자회의의 경우 대구는 월 1회, 서울과 부산은 격주 1회, 경기는 월 1회이다.

4. 위원회 설치 운영

1) 상설위원회

상설위원회는 민주노총이 대의원대회에서 설치 의결하여 가맹조직인 산별노조와 산하 조직인 지역본부가 운영하도록 한다. 민주노총 초창기부터 상설위원회는 여성·정치·통일위원회와 2015년 새로 추가한 사회연대위원회이다. 2024년 대구본부는 정치위원회와 통일위원회만 운영하고 있다.

대구본부 정치위원회는 2001년 20여개 노조에서 정치위원을 선임하면서 정치학교를 개최했고, 2002년 정치위원회가 정례화됐다. 2004년 4·15 총선에서 민주노동당이 전국 평균 수준 지지율을 확보하는 등 성과를 남겼다. 그러나, 2008년 민주노동당 분열과 진보정당 다원화 시대를 맞아 정치위원회 활동이 현저히 약화됐다. 그동안 대구본부 차원에서 진보정당 연석회의를 통한 공동투쟁 전개 등 대응해 왔지만, 진보정당 연대 또는 연합 문제는 전국 수준 논의에 제약받는 한계가 있다(대구본부, 2002년; 2003년; 2005년; 2009년).

통일위원회는 8월 통일선봉대 활동을 제외하면 대부분 사업이 부재하거나(대구본부, 2014), 분단 70년 분단극복 통일단체 연대활동 확대(대구본부, 2015) 등 행사 활동을 중심으로 운영됐다. 총연맹이 2000년 정기대의원대회에 제출한 사업보고에 따르면, 대구본부 노동자 통일학교 사업을 대중적 통일사업의 모범사례로 소개했다. 대구본부는 2000년 12월 2~3일 50여명이 참가한 가운데 노동자 통일학교를 개최하여 1기 졸업생을 배출했다. 통일위원회 사업은 대부분 민중연대 기구 등 외부 단체와 연대사업을 통해 활성화되었으며, 성주 소성리 평화지킴이 활동 등 일부 사례를 제외하고, 산별연맹의 결합도가 낮은 채 임원과 사무처의 사업이라는 한계를 보였다.

민주노총 대구본부 사업보고에 따른 상설위원회 운영 현황은 아래 표와 같다.

[표 1-29] 민주노총 대구본부 연도별 상설위원회 현황

	여성	정치	통일	사회연대
1997년		○	○	
1998년		○		
1999년		○		
2000년		○	○	
2001년		○	○	
2002년		○	○	
2003년		○	○	
2004년		○	○	
2005년		○	○	
2006년		○	○	
2007년		○	○	
2008년			○	
2009년				
2010년		○	○	
2011년				
2012년			○	
2013년			○	
2014년		○	○	
2015년			○	
2016년		○	○	
2017년		○	○	
2018년		○	○	
2019년		○	○	
2020년		○	○	
2021년		○	○	
2022년		○	○	
2023년			○	
2024년			○	

주 : 이상 네 개 위원회는 총연맹이 대의원대회에서 의결한 상설위원회임.

자료 : 민주노총 대구본부 정기대의원대회 자료집 각 연도.

2) 특별위원회

대구본부는 현안에 시급하게 대응하기 위해서 특별위원회를 설치했으며, 노동환경 변화에 따라 특별위원회 명칭과 구성에서 차이를 보인다.

대구본부가 총연맹 합법화 이전부터 거의 유일하게 참여하고 개입한 정부 위원회는 지방노동위원회인 만큼 노동위원회를 구성하여 대응하였다. 대구본부가 추천한 노동자위원들이 준사법기관인 경북지방노동위원회에 참가하여 조정과 판정, 부당해고·차별 판단에 참여한다. 과거에 경북지노위의 직권중재 판정으로 필수공익 사업장들이 파업권을 제약당하자 대구본부가 격렬하게 저항하기도 하였다.

IMF 구제금융 사태와 신자유주의 구조조정, 노동 유연화 시기에 대구본부는 부당노동행위 대책위원회와 노조탄압 대책위원회를 운영하였다. 특히, IMF 사태 직후 대구도 제조업과 비제조업을 불문하고 정리해고와 노조 탄압, 부당노동행위가 기승을 부렸다. 사측은 정부와 용역경비, 경찰을 동원하여 파업 노동자들에게 폭력을 행사하였다. 노정 관계가 극한 대립을 빚었던 노무현 정부 시기에도 노조탄압분쇄 특위 설치가 요구되었다. 반면, 2012년 내부 견해 차이로 노조탄압분쇄 대책위를 구성하지 못하였지만, 10월 국회 국정감사에서 창조건설팅이 영대의료원, 상신브레이크 노조파괴를 기획한 증거가 드러나기도 하였다.

IMF 이후 본격적으로 노동유연화 시대가 도래하며 대구본부는 조합원 감소에 직면하였으며, 비정규직 미조직노동자가 최우선 과제로 대두됐다. 미조직특위(2001~2005년)에 이어서 2006년부터 비정규사업위원회를 통해 건설, 공공부문 비정규직, 일반노조 조직화 등 일정한 성과를 낳았다. 비정규직 조직화는 총연맹의 3기 전략 조직화 사업에 바탕을 두었으나 산별노조 간 조직화 갈등 등의 원인으로 결의와 공감대는 낮았다. 더욱이 대구본부에서 조직화를 전담하는 인력을 배치하기에 재정이 매우 부족하여 조직화 성과는 미비했다.

[표 1-30] 민주노총 대구본부 연도별 특별위원회 현황

	노동	비정규 사업	노동안전 보건	교육	사회 공공성	기타
1997년	○					노조탄압분쇄대책위, 재정위, 해복특위
1998년	○					고용안정 및 부당노동행위특위
1999년	○					고용안정 및 부당노동행위특위
2000년	○					부당노동행위대책위
2001년	○	○				부당노동행위대책위
2002년	○	○				부당노동행위 및 고용안정대책위
2003년	○	○				노조탄압특위(0)
2004년	○	○			○	노조탄압특위(0)
2005년	○	○			○	노조탄압특위
2006년	○	○	○			노조탄압특위
2007년	○	○	○		○	노조탄압특위
2008년	○	○	○			
2009년	○	○	○		○	
2010년	○	○	○		○	
2011년	○	○	○			
2012년	○	○	○		○	
2013년	○	○	○	○	○	10월항쟁특위
2014년	○	○	○	○	○	10월항쟁특위
2015년	○	○	○	○	○	10월항쟁특위
2016년	○	○	○	○		10월항쟁특위
2017년	○	○	○	○		
2018년	○	○	○	○		
2019년	○	○	○	○		
2020년	○	○	○	○		
2021년	○	○				
2022년	○	○				기후위기특위
2023년	○	○				기후위기특위
2024년	○	○				기후위기특위

주 : 대구본부 사업 보고에서 위원회 사업이 없는 경우는 제외하였음. 예를 들어, 2021년 이후 대구본부는 노동안전보건국 사업을 보고하지만, 위원회 사업 보고는 없음.

자료 : 민주노총 대구본부 정기대의원대회 자료집 각 연도.

대구본부는 2013~2015년 사회공공성장화위원회, 노동위원회, 비정규사업위원회, 노동안전보건위원회, 교육위원회 등 5개 위원회 체계를 구성하였으나, 사업 평가 보고서를 볼 때, 비정규사업위원회와 교육위원회만 안정적으로 운영되었다.

대구본부는 2013~2016년 10월 항쟁 특위를 운영하였고, 2022년 기후 위기 특별위원회를 설치하였다.

한편, 대구본부는 사드배치철회대구경북대책위, 대구4·16연대, 6·15 공동선언실천남측위원회 대경본부(현. 대구경북자주통일평화연대) 등 사안별 연대기구에 참여하였으나 대구본부 상설위원회, 특별위원회와 마찬가지로 담당하는 임원과 사무처 성원 중심으로 참여하였다.

5. 재정

1) 수입

민주노총 대구본부 정기 대의원대회 자료집에서 결산보고를 검토한 결과는 다음과 같다. 1997년에 대구본부 수입 총액은 5,356만원이며, 이 중에서 의무금이 3,254만원(60.8%)을 차지한다. 민주노총 초창기에는 대구본부뿐만 아니라 대부분의 지역본부가 의무금 조직과 후원사업 등을 벌여도 심각한 재정난에 시달렸다. 기업단위 현장에서는 의무금을 산별노조(연맹)와 총연맹 지역본부 두 곳으로 중복하여 납부하는 데 대해 불만이 제기됐다. 2000년에 민주노총 대의원대회를 통해 지역본부가 자체적으로 의무금을 걷는 대신에 총연맹이 교부금을 지급하는 방식으로 변경됐다.

[표 1-31] 민주노총 대구본부 수입 현황(단위 : 만원)

	1997년	2002년	2007년	2013년	2017년	2023년
수입총액	5,356	7,834	11,634	12,883	14,830	16,139
총연맹교부금	0	2,172	3,518	5,001	5,849	12,934
의무금	3,254	3,230	2,120			
직가입의무금		812	4,383	1,200	595	242
분담금	500				6,455	
특별수입		529				
재정사업	460		1,100			
잡수익	612	73	111	112	1,830	68
후원금	231					
전년도이월금	0		401	1,603	101	2,845
차용금		1,018	3,519			
수입총액	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
총연맹교부금	0.0	27.7	30.2	38.8	39.4	80.1
의무금	60.8	41.2	18.2	0.0	0.0	0.0
직가입의무금	0.0	10.4	37.7	9.3	4.0	1.5
분담금	9.3	0.0	0.0	0.0	43.5	0.0
특별수입	0.0	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0
재정사업	8.6	0.0	9.5	0.0	0.0	0.0
잡수익	11.4	0.9	1.0	0.9	12.3	0.4
후원금	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전년도이월금	0.0	0.0	3.4	12.4	0.7	17.6
차용금	0.0	13.0	30.2	0.0	0.0	0.0

주 : 2017년 이전까지 민주노총은 교부금에 인건비까지 포함했으나 2023년과 비교하기 위해 제외했음.

자료 : 민주노총 대구본부 정기대의원대회 자료집 각 연도.

그러나, 총연맹이 일시에 모든 사업비와 운영비를 지급하지 못하면서 지역본부가 자체적으로 걷는 의무금이 여전히 존재했다. 2002년 결산 자료에서 수입총액은 7,834만원이고 이 중에서 인건비를 제외한 교부금은 2,172만원(27.7%), 의무금이 3,230만원(41.2%)이다. 2007년 수입총액 11,634만원 중에서, 총연맹 교부금이 3,518만원(30.2%), 자체 의무금 2,120만원(18.2%), 직가입 노조 의무금 4,383만원(37.7%)이다. 한국노동사회

연구소(2009)에 따르면, 2008년 기준으로 대구본부 직가입노조의 의무금은 1인당 2,500원으로 다른 지역보다 많았다. 또한, 서울, 경기, 경북, 울산을 제외하고 대구를 포함한 모든 지역본부는 사업비 분담금을 걷었다. 이 시기에 지역본부는 사업비 부족으로 외부에서 차용금을 조달하여 사업비를 충당했다.

2013년 결산자료를 살펴본 결과, 수입총액에서 총연맹 교부금이 차지하는 비중이 5,001만원(38.8%)에 이르고, 2017년에는 5,849만원(39.4%), 2023년에는 12,934만원(80.1%)으로 상승했다. 2013년에 대구본부에 가입한 노조들이 납부하는 의무금이 1,200만원(9.3%)에 이르렀으나 이후 산별노조에 가입하면서 수입총액에서 차지하는 비중이 감소했다.

2) 지출

(1) 전체 지출

전통적으로 지역본부 지출총액에서 인건비가 차지하는 비중이 가장 높지만, 이 자료에서는 2002년부터 인건비를 제외한 나머지 비용을 제시한다. 총연맹은 2000년대 들어서 총연맹이 지역본부에 인건비와 사업비를 교부금으로 지급하였다. 그러나, 지역본부는 인건비 일부를 사업비로 전용하거나 지역본부별로 할당된 인원보다 더 많은 인원을 채용하여 상근간부들의 임금 저하 문제가 발생하였다. 민주노총은 2017년 7월부터 지역본부 상근간부에게 직접 인건비를 지급하다 2018년부터 4대 사회보험도 지급하여 인건비 기준과 상근 인원을 일치시켰다.

1997년 원자료에서 지출총액은 5,314만원이며, 인건비(2,935만원)를 포함한 운영비가 78.5%이다. 지출총액에서 사업비가 차지하는 비율은 1

997년에 20.8%에 불과하고 2002년에 46.3%, 2007년에 35.5%, 2013년에 48.5%, 2017년에 62.2%, 2023년에 69.9%까지 상승했다.

[표 1-32] 민주노총 대구본부 지출 현황(단위 : 만원)

	1997년	2002년	2007년	2013년	2017년	2023년
지출총액	5,314	7,831	11,233	12,424	15,218	13,087
의무금	36	250	1,322	868	361	147
운영비	4,170	1,576	1,832	3,344	1,898	3,793
사업비	1,104	3,629	3,986	6,028	9,460	9,145
적립금	0	0	300	790	0	0
예비비	4	0	99	36	4	0
지출총액	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
의무금	0.7	3.2	11.8	7.0	2.4	1.1
운영비	78.5	20.1	16.3	26.9	12.5	29.0
사업비	20.8	46.3	35.5	48.5	62.2	69.9
적립금	0.0	0.0	2.7	6.4	0.0	0.0
예비비	0.1	0.0	0.9	0.3	0.0	0.0

주 : 1997년 운영비에 인건비가 포함됨.

자료 : 민주노총 대구본부 정기대의원대회 자료집 각 연도.

(2) 사업비

1997년 결산자료를 보면, 각국 사업비 총액을 100만원으로 제출했으나 세부 내역을 공개하지 않았다. 각국 사업비가 100만원(9.1%)에 불과하고 행사비로 표현한 조직쟁의 사업비가 734만원(66.5%)에 이른다.

조직쟁의 사업비는 2002년에 28.8%였으나 2007년에는 30.4%, 2013년에는 47.1%로 상승했다가 2017년에 19.6%, 2023년에 19.4%이다. 조직쟁의 사업비 다음으로 비중을 차지하는 교육선전 사업비는 1997년 6.4%에서 2002년 7.1%로 증가했다가 2007년 4.5%로 감소했으나 2013년 11.4%로 가장 상승하였고 2017년에 6.2%, 2023년에 5.4%로 하락했다. 정책사업비는 2002년에 1.4%, 2023년에 3.3%에 불과하다. 불안정노동

사업비 비중도 2007년 8.6%까지 늘었으나 2013~17년 5%대 수준이며, 2023년에 0.2%로 감소했다. 노동안전보건사업비 비중도 2007년 1.3%에 불과하다가 2013년 2.1%, 2017년 0.7%로 감소했다가 2023년 3.1%로 확대됐다.

노동위원회 사업비도 2007년 1.2%, 2013~17년 0.3%, 2023년 0.9% 수준이다. 정치위원회는 민주노동당 중심으로 지방선거와 대통령선거를 진행했던 2002년 1.7%에 이르렀으나 민주노동당 분열 이전인 2007년과 진보정당 다원화 시기인 2013년, 2017년까지 사업비를 아예 사용하지 않았다. 통일위원회 사업비도 2002년 0.2%에서 2007년 5.8%로 가장 상승했다가 2013년 2.0%, 2017년 3.2%, 2023년 3.6% 수준을 보인다. 비정규사업위원회는 2013년 1.1%, 2017년 0.7%이다³⁾. 사회공공성위원회 사업비는 2013년 0.3%이다. 10월항쟁특위 사업비는 2017년 전체 사업비 중에서 5.2%를 지출했다. 기후위기특위는 2023년 0.8%를 지출했다.

3) 총연맹 전략조직기금이 교부됨에 따라 비정규사업위원회 사업비 예산편성 비율이 낮아졌다.

[표 1-33] 민주노총 대구본부 지출 현황(단위 : 만원)

	1997년	2002년	2007년	2013년	2017년	2023년
사업비 총액	1,104	3,629	3,986	6,028	9,460	9,145
조직쟁의	734	1,046	1,211	2,841	1,856	1,777
정책		52	0	0	0	304
불안정노동		76	342	314	538	20
교육선전	71	259	180	687	589	493
노동안전		0	52	128	67	280
노동위원회		0	47	21	29	78
정치위원회		62	0	0	0	39
통일위원회		25	230	120	299	326
비정규사업위				65	66	
사회공공성				20		
10월항쟁					491	
기후위기특위						70
회의비 등 기타	299	2,109	1,924	1,832	5,525	5,758
사업비 총액	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
조직쟁의	66.5	28.8	30.4	47.1	19.6	19.4
정책	-	1.4	-	-	-	3.3
불안정노동	-	2.1	8.6	5.2	5.7	0.2
교육선전	6.4	7.1	4.5	11.4	6.2	5.4
노동안전보건	-	-	1.3	2.1	0.7	3.1
노동위원회	-	-	1.2	0.3	0.3	0.9
정치위원회	-	1.7	-	-	-	0.4
통일위원회	-	0.7	5.8	2.0	3.2	3.6
비정규사업위	-	-	-	1.1	0.7	-
사회공공성	-	-	-	0.3	-	-
10월항쟁	-	-	-	-	5.2	-
기후위기특위	-	-	-	-	-	0.8
회의비 등 기타	27.1	58.1	48.3	30.4	58.4	63.0

주 : 1997년 각종 사업비를 100만원으로 보고하여 이 자료에서는 기타에 포함함.

자료 : 민주노총 대구본부 정기대의원대회 자료집 각 연도.

IV. 민주노총 대구본부의 주요 활동

1. 전국 노동자 투쟁 조직화

1) 전국 투쟁 조직화와 지역화

대구본부는 민주노총의 산하 조직으로 민주노총의 목적과 방침에 따른 사업을 전개할 의무를 부여받는다. 민주노총은 1996년 말 노동법 개정 총파업을 조직한 이래, 약 30년간 거의 해마다 총파업을 선포했다. 대구본부는 민주노총 총파업을 대구에서 조직하는 역할을 맡아왔다.

대구본부 대의원대회 자료집을 검토한 결과, 전국 투쟁을 조직하고 지역화하는 대구본부의 활동을 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 지역본부 창립기에 대구본부는 총연맹의 파업 결의를 요구하는 등 선도적인 역할을 자임했다. 예를 들어, 총연맹이 1996년 12월 12일 임원·산별 대표자 회의를 열고 12월 13일로 예정됐던 파업을 철회하자 대구본부는 타 지역본부에 제안하여 공동명의로 총연맹에 총파업 돌입을 제안했다. 대구본부는 총연맹이 1998년 2월 6일 노사정위원회에서 정리해고를 수용하고 전교조 합법화·의료보험 통합·노조의 정치활동 허용 등에 합의하자 2월 9일 대의원대회에서 부결을 조직했다. 노사정위원회 합의안 무효화 투쟁을 전개하고 노사정위 합의안이 국회 통과되는 시점에 전 사업장 2시간 또는 4시간 파업 결의를 전국에 제안했다. 1999년 검찰의 조폐공사 파업 유도사건이 발생한 뒤 6월 공안탄압 분쇄와 일방적 구조조정 저

지 투쟁 과정에서 대구본부도 단식투쟁을 조직했다. 총연맹 집행부가 김대중 대통령을 면담한 뒤 단식투쟁을 철회하자 대구본부는 이를 반대했다. 대구본부는 단식 철회 이후에도 동대구역 앞에서 천막농성을 전개했으나 협상 국면으로 전환하여 의미를 상실한 측면이 있었다.

둘째, 신자유주의 구조조정기에 대구본부는 총파업을 대구에서 조직하는 역할을 담당하지만 임단투 동력에 기반한 총파업 조직화는 한계를 보였다. 예를 들어, 대구본부는 2003년 6월부터 각급 회의에서 임단투부터 쟁점을 부각하고 전국 총파업 돌입, 노동청과 경총 항의 집회, 국회의원 항의 서명과 선전전, 간담회 등을 진행했다. 8월 21일 환경노동위원회 통과를 저지하기 위해 총파업에 돌입했으나 이미 핵심 사업장은 임단투를 타결한 상태였다. 또한, 2009년 6월 전국 투쟁 이후 산별단위 임단투 국면으로 전환되자, 대구본부는 민주노총 총파업이 사실상 유실되는 결과가 됐다고 평가했다. 2010년대 들어서면 대구본부는 임단투 동력에 기반한 총파업은 실패가 예상되는 결과인데도 총연맹이 이를 반복하여 실제 총파업을 조직하지 못하는 문제를 비판했다.

셋째, 대구본부에서도 비정규직 조직화가 활성화되면서 2010년대 이후 전국 총파업의 주력 대오가 금속노조 이외에도 공공부문 비정규직과 건설노조로 변화했다. 문재인 정부의 비정규직 정규직 전환 정책이 시작되며 총연맹 수준에서도 2017년 6·30 사회적 총파업은 비정규직 대오가 중심이 됐다.

[표 1-34] 민주노총 총파업과 핵심 요구

연도	총파업	핵심 요구
1996년	노개투 1단계 총파업 ('96.12.26-'97.1.2)	날치기 노동법 안기부법 원천무효와 김영삼정권 퇴진
1997년	노개투 2단계 총파업 ('97.1.3-'97.1.14)	
	노개투 3단계 총파업 ('97.1.15-'97.1.19)	
	노개투 4단계 총파업 ('97.1.20-'97.2.28)	
1998년	5.27 총파업	5대 요구 △정리해고제. 근로자 파견제 철폐 및 부당노동행위 근절 △고용안정과 생존권 보장 △실업자 대책을 위한 제도적 장치 마련 △정경유착 근절과 재벌해체 △IMF 재협상
1999년	4-5월 총파업	4대 요구 △구조조정 정리해고 중단 △노동시간 단축 △사회안전망 구축 △임금 단체협약 안정 및 산별교섭 보장
2000년	5월말 총파업	신자유주의 구조조정 저지와 노동시간 단축 3대 투쟁요구 △주5일근무제 쟁취 △구조조정 중단과 단협 임금 원상회복 △조세개혁과 사회보장 예산 GDP 기준 10% 확보
2001년	6월 총파업	6대 요구 △신자유주의 구조조정 저지정리해고 철폐 △임금 (12.7%)인상 및 단협 쟁취 △비정규직 정규직화차별철폐와 노동기본권 쟁취 △노동조건 개악 없는 노동시간 단축 △사회개혁 (의료, 교육, 언론, 조세개혁) △국가보안법 철폐와 민족자주권 쟁취
	7월 2차 총파업	
2002년	2.26 총파업	6대 요구 △구속노동자석방 △중소영세비정규노동자 희생 없는 노동시간단축 △비정규직 차별철폐와 정규직화 △조세·교육·언론 등 사회개혁 △정당명부제 실시 △공기업사유화 등 구조조정중단
	11.5 총파업	
2003년	6.25, 7.2 총파업	WTO 개방 저지 및 경제자유구역법 저지
	11.6 총파업	3대 요구 △손배·가압류 제도 완전 폐지 △비정규직 철폐 △노사관계 로드맵(사용자 대항권 강화) 폐기, 46개 장기투쟁 사업장 현안문제 일괄 타결
	11.12 총파업	
2004년	11.26 총파업	4대 요구 △한일자유무역협정(FTA), 한미투자협정(BIT) 체결 저지 △이라크 파병 연장동의안 저지 △파견법 개악 저지 △5대 입법 쟁취투쟁(비정규차별철폐, 국가보안법 폐지, 공무원노동3권, 손배가압류, 직권중재)
2005년	12월 총파업	비정규직 권리보장 입법쟁취
2006년	2월 총파업	비정규직 날치기 강행저지와 비정규 권리보장 입법쟁취
	4월 총파업	세상을 바꾸는 총파업 3대 요구 △무상으로 무상교육 실현을 위한 법제도 개선과 관련 정부예산 쟁취 △비정규 권리보장 입법(특수고용 노동3권 입법 포함)쟁취 △노사관계신진화방안 저지와 노사관계민주화방안 쟁취

연도	총파업	핵심 요구
	7.12 총파업	한미FTA저지
	11월 12월 총파업	3대 핵심요구 △‘정부의 로드맵 입법안 저지 및 노사관계 민주화 입법’ 쟁취 △한미FTA협상 저지 △비정규 권리보장 입법
2008년	7.2 총파업	국민건강권 쟁취 및 이명박 정권심판 △비정규직 정규직화 및 일자리 확보 △노동기본권 쟁취 △공공부문 사유화 시장화 저지 및 공공기관 운영 민주화 △한미FTA 저지 및 금융공공성 쟁취
2012년	8월 말 총파업	5대 요구 △비정규직 철폐 △정리해고금지 △노동법 전면 재개정 △노동시간 단축 △민영화 저지
2014년	2.25 국민총파업	△민주노총 불법단입-노조탄압 규탄 △반노동정책 중단 △민영화-연금개약 저지 △민주주의 파괴 종다 △범국민적 박근혜 퇴진 투쟁전선 현실화
	7.22 동맹총파업	산별의제 및 안전사회 건설
2015년	4.24 총파업	4대 요구△‘노동자 죽이기 정책’ 분쇄 △공적연금 강화 및 공무원연금 개약 저지 △간접고용-공공부문 비정규직 집중 투쟁
	2차 총파업	
	3차 총파업	
2016년	5대요구 쟁취 민주노총 상반기 총파업-총력투쟁	5대 요구 △노동개약 완전 폐기 △최저임금 1만원 △재벌책임 전면화 △노동기본권 쟁취 △주35시간 법정노동시간 단축
	9.28 2차 총파업	△노동개약 저지 △성과퇴출제 저지 △민영화 저지
	11.30 총파업	△박근혜 퇴진·구속 △박근혜 정책 폐기
2017년	6.30 사회적 총파업	5대 사회적 요구 △최저임금 1만원 △비정규직 철폐 △재벌체제 해체 △노동법 전면 재개정 △사회공공성 강화
2018년	최저임금법 개약 저지 총파업	최저임금법 개약 저지
	11월 총파업	7대 요구△적폐 청산 △비정규직 철폐 △노동기본권 보장 △사회임금 확대 △안전사회 구축 △최저임금법 원상회복 △재벌 개혁
2019년	노동 개약 저지 총파업	△ILO핵심협약 비준 및 노동3권 완전 쟁취 △재벌체제 개혁 △비정규직 철폐 및 최저임금 1만원 조기 실현 △사회공공성·사회안전망 강화
2021년	110만 총파업투쟁	3대 쟁취 목표 △일하는 모든 사람에게 노동기본권 보장 △정의로운 산업 전환과 일자리 국가 책임 △주택·의료·돌봄·교육·교통 공공성 확대
2023년	노동·민생·민주·평화 파괴, 윤석열정권 퇴진! 총파업	7대 의제 △ 노조탄압 중단, 노조법 2.3조 개정 △ 일본 핵오염수 해양 투기 중단 △ 최저임금 인상, 생활임금 보장 △ 민영화공공요금 인상 철회, 국가 책임 강화 △ 공공돌봄 확충 △ 과로사 노동시간 폐기, 중대재해처벌 강화 △ 언론의 자유, 집회시위의 자유 보장

자료 : 민주노총 30년사 자료집(작업 중).

2) 총연맹 의사결정 참여

총연맹 정기대의원대회에서 결정한 사업 방향과 목표를 대구에서 실행하고 활성화하기 위해 총연맹의 다양한 회의에 참여한다. 대구본부장은 총연맹 중앙집행위원회, 사무처장은 사무처장단회의, 여성·정치·통일·사회연대 상임위원회를 비롯한 각종 특별위원회, 정책·조직쟁의·교육선전·노동안전·총무 등 업무별로 담당자회의에 참여한다. 그러나, 총연맹은 사실상 가맹조직 중심의 의사결정 체제로 지역본부가 소외되는 문제가 계속해서 제기된다.

다만, 중앙집행위원회와 사무처장단회의와 달리 상임·특별위원회나 사무처 사업별 담당자회의는 대구본부 사무처 활동가들이 매번 참여하기 어려운 구조이다. 2024년 9월 대구본부 상근 임원·사무처가 9명이고 부설기관까지 포함해도 10명이다. 총연맹 임원·사무총국 인원은 65명에 이르며, 부설기관까지 포함하면 84명에 이른다. 지역본부 사무처 성원이 대부분 중복 업무를 수행하는 반면, 총연맹 사무총국은 업무가 세분화되어 전담자를 배치한다. 1998년 대의원대회 자료집을 검토한 결과, 대구본부는 총연맹과 관계를 “중앙은 사업 방침과 결정과정에서 지역본부 의견을 수렴하지 않으며, 일방적 지침만 내려보낸다”고 비판했다. 총연맹 담당자가 지역본부에 발송하는 각종 공문을 지역본부 담당자들이 감당하기 어려운 문제가 여전히 해소되지 않는다.

총연맹과 지역본부 간 인원과 재정 불균형 문제는 민주노총 출범 이래 계속 제기된 만큼 중장기적으로 총연맹과 지역본부의 역할 재논의를 통해 해소할 필요가 있다. 총연맹 인원과 재정을 지역본부에 할애하는 방안과 총연맹 각종 사업에 지역 관점을 부여하고 지역본부가 활용할 수 있는 내용을 제공하도록 하는 방안 중에서 선택해야 할 것이다.

2. 지역 연대투쟁 조직화

1) 임단투 지도·지원(1996~2001년)

대구본부의 주요 사업은 민주노총을 둘러싼 전국·대구 노동환경 변화와 노동조합의 전략 변화에 따라 달라진다. 대구본부 출범 초창기에는 과거 대구노련처럼 사업장 임단투 지원과 노조탄압분쇄 투쟁이 가장 시급한 활동이었다. 민주노총 출범 이후 대구본부와 사업장의 관계는 점차 간접적 관계로 전환되었다. 사업장 단위의 시각에서는 대구지역 민주노조 운동이 총연맹 대구본부와 산별연맹 지역본부라는 이중 구조로 변화했다고 인식했다. 대구본부 출범 이후 2000년까지 임단투 지도지원과 관련하여 대구본부와 산별연맹 지역본부와 역할이 충돌하는 문제가 발생했다. 대구본부 시각에서 볼 때, 과거와 달리 “현장이 산별연맹 중앙과 산별 지역본부의 방침을 일방적으로 따르기만 하고”, “산별연맹 중심의 임단투를 진행하다가 단위 사업장 사정이 위급해지면 총연맹 지역본부는 적절히 활용한다는 생각이 지배적”이다. 또한, “투쟁 마무리 시기에 단위 사업장은 산별연맹과 소통하고 지역본부는 배제된다”고 비판했다. 대구본부는 단위 사업장 투쟁 마무리 단계에서 ‘대구본부 논의와 결정’을 유도했으나 결의사항이 지켜지지 않았다. 산별연맹과 대구본부, 단위노조(지부, 지회)가 함께 할 수 있는 틀을 확보할 필요가 있다고 진단했다.

이후 임단투 시기에 대구본부와 산별연맹 지역본부, 단위 사업장의 역할 배분 문제는 전국적으로 제기됐다. 총연맹은 2000년 민주노총 발전전략위원회를 운영하여 지역본부와 산별연맹 위상과 역할을 다음과 같이 제안했다. 지역본부는 총연맹에서 수입받은 대정부-대자본투쟁, 정치사

업, 민중연대사업, 통일투쟁, 미조직노동자 조직사업, 탄압에 대한 연대투쟁을 중심으로 한다. 산별연맹 지역조직은 임단투, 산별교섭과 투쟁, 단위노조 일상활동을 지도·지원한다. 지역은 지방자치단체 대응 사업이 필요한 만큼 각 산별연맹은 민주노총 조직체계인 광역 시도 기준으로 맞추어 나간다. 그러나, 2024년 금속노조와 공무원노조, 전교조만 대구지역 지부 체계이고, 나머지 산별노조(연맹)는 대구경북을 포함하는 범위이다. 대구본부도 2001년에 임단협 총괄 지도는 연맹 지역본부의 역할로, 총연맹 지역본부는 총력투쟁과 지역연대투쟁 조직화를 통해 임단협을 지원하기로 역할을 정립했다. 산별연맹 지역조직이 없는 경우 단위 사업장 임단투 지도지원 역할 문제는 여전히 남아있었으나, 점차 산별연맹의 역할로 귀결됐다.

2) 지역 연대투쟁 조직화

대구본부가 출범 이래 가장 많은 자원과 역량을 투입하는 분야는 전국 투쟁을 지역에서 조직하는 한편, 지역의 고용안정투쟁·노조탄압 분쇄투쟁 등 현안 투쟁 조직화라고 할 수 있다. 특히, 산업구조조정과 폐업·정리해고·사측의 노조파괴 공작에 따른 현장 투쟁은 대체로 길게는 몇 해가 걸리기 마련이다. 대구본부는 지역에서 산별 지역조직과 단위 사업장과 장기투쟁 사업장 투쟁지원, 방문, 선전홍보 등을 협의하고 조정한다. 또한 지역본부는 지역 현안 투쟁을 총연맹에 보고하고, 총연맹 차원에서 전국으로 알리고 정부·국회 차원에서 대응 방안을 마련하도록 촉구한다.

1990년대 중반부터 대구에서는 남선물산을 비롯한 섬유산업 구조조정에 따른 노동자들의 투쟁이 지속됐다. IMF 구제금융 사태 발발 이후에는 정리해고 구조조정 저지·노조탄압 분쇄 투쟁이 동시다발적으로 전개

됐다. 대구본부는 노조탄압·임금체불·부당노동행위 투쟁 등을 적극 전개하고 총파업을 조직하고자 했다(대구본부, 1999년). 그러나, 지역연대 투쟁을 조직하기 어려운 사례도 많은데, 동산의료원에 10월 1일 경찰력이 투입되어 30명이나 연행된 사태에도 지역 연대 전선이 힘있게 형성되지 않았다(대구본부, 1999년). 반면, 정부의 노동유연화 공세에도 경대병원과 영대의료원은 비정규직 정규직화를 쟁점화하여 비정규직 전환을 저지했으며, 한국게이츠는 연봉제를 폐지했다(대구본부, 2000년).

신자유주의 구조조정기에 대구본부는 전국 투쟁 전선에 복무하면서 투쟁하고자 했으나, 현장의 참여 부족을 극복하기 어려웠다. 대구본부는 총연맹 산하기관의 역할뿐만 아니라 독자적 사업 방향과 목표를 갖는 연합체가 되어야 한다고 강조했다(대구본부, 2002). 2001년 초 대우자동차 폭력 탄압, 단병호 위원장 재구속 등 노정관계가 파탄나면서, 대구에서도 구조조정 저지 투쟁 과정에서 이정림 본부장이 구속됐고, 대우차한통계 약직·IPC 고용승계 투쟁 과정에서 활동가들이 구속됐다. 대구본부는 총연맹 지침에 따른 전국적인 거점 농성을 다른 지역보다 선도적으로 진행했다고 평가했다. 2002년 총연맹의 4·2 총파업 유보로 대구 차원의 지역 전선도 와해되고 지역본부 의장 사퇴 등으로 조직력이 약화됐다.

2003년 2월 18일 대구지하철 참사는 300명 이상 사상자(사망 192명, 실종 6명, 부상 151명)를 낸 지역 최대 현안이었으며, 대구본부는 1인 승무제와 감원·설비 문제를 제기하고 당시 한국노총 소속이던 대구지하철노조 투쟁에 적극적으로 결합하였다. 대구지하철노조는 2003년 6월 4일 서울도시철도·인천지하철과 동시에 조합원 찬반투표를 벌여 민주노총 가입을 결의하였다. 또한, 세원테크·세원정공의 이현중·이해남 열사 투쟁과 세원테크 조합원들의 106일 투쟁은 합동영결식으로 전국노동자장이 엄수될 때까지 대구본부와 충남본부가 공동투쟁을 이끌었다. 대구본

부는 사업장내 분향소 설치, 모금, 리본, 현수막달기 등을 진행했다.

대구본부는 2004년 지역연대 강화를 목표로 투쟁을 조직했다. 조합원을 민주노총 사업의 주체로 세우고, 민중과 민족의 요구를 노동조합의 요구로 만든다는 사업기조는 일정한 성과 도출했다고 평가했다. 총선과 최저임금·상반기 임단투·경대병원 지원연대투쟁·대구지하철연대투쟁·이라크파병반대 투쟁·쌀개방저지투쟁·국가보안법 철폐투쟁·8월 자주통일투쟁 등을 대구에서 전개했다.

2005년 금속노조 서울지부 하이텍지회 조합원 13명의 집단정신질환이 모두 승인되지 않자, 근로복지공단 본사 점거투쟁이 전개됐고, 공단은 경찰을 동원하여 폭력으로 해산했다. 대구본부는 7월 13일까지 금속 대구지부와 6월 28일부터 1인 시위에 들어갔다. 노동안전보건사업은 노동자들의 임금과 노동시간 못지않은 투쟁임에도 당시까지 지역본부 십여년 노동안전보건활동 중 유일하게 대표자회의에 수차례 보고되고 안전으로 논의된 사안이었다. 대구본부 차원에서 공유하고 진행한 노동안전보건투쟁으로는 당시까지 유일했다. 지역 투쟁과 상경 투쟁에 금속노조 대구지부 조합원 중심으로 많이 참여했으나, 조합원 교육이 안되면서 현장 조합원과 공유는 낮았다.

대구본부는 2004~2005년 경북지노위가 공공성을 외면하고 사측에 유리하게 편파 판정 규탄 투쟁을 전개했다. 경북지노위는 직권중재를 결정하여 필수공익사업 부문 노조의 파업권을 봉쇄한다고 비판했다. 또한, 심판·조정 사건을 분석 자료집을 발간하여 대구경북이 조정성립률 전국 최하위, 부당해고 인정률 최하위, 부당해고 인정이 전무하다고 규탄했다. 다만, 김대환 노동부 장관 퇴진을 요구하며 전국적으로 근로자위원이 사퇴하여 미조직노동자들의 권익을 보호하지 못했다고 자기 비판했다.

대구본부는 대구에서 칠곡군수가 환경미화원 고용문제를 위탁업체 책

임으로 전개하면서 칠곡군수 규탄투쟁이 전개됐다. 대구본부는 대구시청 규탄 투쟁을 전개하고, 국일여객 등 현안 투쟁을 지원했다.

2006년 10월 항쟁 정신계승 기념사업은 대구본부가 역점사업으로 기획했다. 행사위원회, 집행담당자회의, 준비위원회를 구성하여 기념사업 선포 기자회견부터 10월 항쟁 강연회, 한미FTA저지 민중대회, 역사지 순례(경상감영공원→중부서→시민회관→경상감영공원), MBC ‘이제는 말할 수 있다’ 비디오 상영까지 다양한 사업을 전개했다.

지역 현안도 많았는데, 대구택, 현대금속, 태양기전, 칠곡환경관리지회 투쟁, 대구건설노조 파업, 대구택주, 대구 시내버스정비노조 투쟁, 영남대의료원지부, 공무원노조, 화물연대 투쟁이 이어졌다. 영남대의료원 노조탄압 분쇄 투쟁은 다음 연도까지 이어졌다. 2007년 대구본부는 이랜드와 고령축산물공판장 투쟁을 통해서 비정규직법의 허구성을 폭로하고자 했으나, 지역의 공동실천이 부족했고 대선 시기 쟁점화에도 성공하지 못했다.

2008년 이명박 정부가 들어서며 대구본부는 전국 투쟁을 지역에서 조직하는 임무가 더욱 증가했다. MB악법 저지 투쟁과 용산참사 투쟁은 물론, 대한통운의 노조탄압으로 화물연대본부 광주지부 박종태 1지회장이 자결하면서 전국 투쟁이 되자 대구본부도 복무하기 위한 노력을 전개했다. 대구에서는 2009년 초부터 수성레미콘을 비롯한 애활원, 달구벌버스, 영남의료원, 복음병원 등 투쟁사업장이 끊이지 않았다. 대구본부는 투쟁사업장 대책회의를 통하여 대구 차원의 공동투쟁을 배치하고 집중집회 개최, 투쟁사업장 순환집회 및 투쟁사업장 특보를 통하여 현장조합원과 의 공유사업을 발 빠르게 진행했다. 2010년 사측의 노동탄압 대응과 대지자체 투쟁 등 대구에서 연대투쟁 강화 요구와 필요성이 높아졌다. 투쟁사업장 대책회의를 가동하여 4대강 사업으로 해고 위기에 처한 골재원

노동자 생존권 사수와 4대강 사업 반대투쟁, 동산병원 환자식당 투쟁, 성당새마을금고 여성조합원 재해고와 노조 불인정 지역 여론화, 영대의료원 노조탄압분쇄 투쟁을 지역집중 투쟁으로 선정했다. 성당새마을금고 투쟁은 295일 최장기 파업에도 불구하고 정리해고를 철회하지 못했다. 반면, 대구본부는 대구지하철 고용승계에서 배제되어 해고된 비정규직 여성노동자 원직복직 투쟁을 조직하고, 지역단위 활동가들의 자발적 지지와 연대를 이끌어 복직에 성공했다. 지역에서 현안이 많이 발생할수록 대구본부는 구체적 방침을 수립하기에는 지역조직의 취약성이라는 구조적 한계에 봉착했다.

2012년 경북대병원, 금속노조에 대한 단협시정명령 등 대구노동청의 민주노조 탄압과 상신브레이크, 시지노인병원, 영남대의료원 등 노동탄압에 대응하기 위해서 대구본부는 공동대책위원회를 구성하려 했으나 단위별 투쟁으로 집중되었다. 대구본부는 대구노동청장을 두 차례 면담하여 노조파괴 피해사업장 문제 해결을 요구하고, 이모 근로감독과장⁴⁾ 파면 구속수사를 요구했으나 항의면담 수준에 그쳤다. 10월 대구경북 공동집회를 열었으나 단발성 투쟁으로 머물렀다. 2012년 정기국회 국정감사를 통해 노조 탄압·파괴가 전국적으로 알려지긴 했지만, 이미 영남대의료원·상신브레이크 등에서 지속된 만큼 노동청 규탄 투쟁을 지속해야 한다고 보았다.

2013년 대구에서는 건설노조 파업 투쟁 이후 조합원 2천명 조직화, 10월부터 이어진 서재 동화주택·석종건설 투쟁과정에서 불법 다단계 하도급과 중간착취 문제 여론화에 성공했다. 11개월 투쟁 끝에 칠곡경북대병원 해고자복직투쟁도 성공하였다. 대구일반노조가 경산지역 4개대학 5개

4) 2012년 경주와 포항에서 금속노조 사업장 노조파괴에 앞장선 인물이다.

업체의 공동파업으로 원청인 대학당국이 교섭에 나서고 최저임금 이상 생활임금을 쟁취하는 기반을 마련했다. 의료연대본부 민들레분회가 전조합원 파업으로 8시간 노동에 합의하고, 동산병원 영양실분회의 타임오프 확보 등의 성과가 이어졌다. 금속노조 삼성전자서비스지회는 7월 노조설립 후 임현우 열사투쟁을 통해 노조인정과 노동조건 개선의 기틀을 마련했다.

2014년 대구에서 대경이주연대회의를 중심으로 연초부터 이주노동자에 대한 폭력단속과 관련하여 대구출입국을 상대로 투쟁을 전개했으며, 특히 7월 29일 시행된 ‘출국 후 퇴직금수령 제도’의 부당성을 알리고 저지하기 위해 투쟁했다. 그러나 대구지역 노조의 관심은 부족했다.

2015년 비정규직노조에 탄압이 집중됐다. 남구청의 진솔환경 계약해지, 경북대병원 주차관리 비정규직 집단해고, 대구지하철 청소노동자, 민간위탁역사 역무원, 상수도검침원, 성주환경미화원 등 공공부문 간접고용 노동자들에 대한 해고와 부당노동행위, 노조탄압 저지투쟁을 전개했다(민주노총 대구본부, 2016).

2016년 구조조정 저지와 민주노조 사수 현장 투쟁을 전개했는데, 이래 오토모티브 구조조정 저지, 성서공단노조 태경산업 현장위원회의 해고철회, 구조조정 저지 투쟁이 전개됐다. 염색공단지부는 공단의 콜하우스(발전용 석탄 저장·공급소) 용역 외주화 저지 투쟁을 전개했고, 공공운수노조 의료연대본부 대구지부는 경북대병원 노조탄압 대응 투쟁을 조직했다. 대구본부는 연초에 공공부문 4개노조 대책회의를 구성하여 공공부문 4개 노조의 공동 실천활동과 공동 집회 등을 진행하며 하반기 총력투쟁을 준비했고, 총파업투쟁 시기에는 지역결의대회, 대시민선전전, 기자회견 등 다양한 방식으로 총파업을 지지·엄호했다. 2016년 건설노조는 ‘불법하도급 척결’과 ‘고용안정 쟁취·생존권 사수’를 주요 요구로 투쟁했

고 금호지구 아파트 현장에서 ‘불법 고용’과 ‘불법 다단계 하도급 중단’과 ‘지역 건설노동자 우선 고용 쟁취’를 위한 농성 투쟁을 전개했다.

2016년 말부터 전국적으로 박근혜 정권 퇴진을 촉구하는 촛불집회가 개최된 시기, 대구본부는 박근혜 지지 여론이 강한 지역 특성에도 탄핵과 적폐청산 투쟁을 전개하였다. 탄핵 투쟁이 성공으로 끝난 뒤 대구본부는 지역실업 문제, 청년 일자리 창출, 비정규직 지원 조례 등 의제 개발 투쟁을 전개했다.

2018년 신규노조 조직화에 따른 투쟁, 공공부문 비정규직 정규직 전환 투쟁, 구조조정 대응 및 복수노조 창구단일화 폐지 투쟁, 영대의료원 해고자 원직복직 투쟁, 대가대의료원과 KT상용직대경지회의 파업투쟁, 전교조 범외노조 철회와 전임 인정투쟁, 공무원 해직자 원직복직 투쟁, 건설노조 생존권 쟁취 투쟁, 서비스연맹 마트노조 조합원 사망사건 대응과 파업투쟁, 학교비정규직·교육공무직 천막농성과 파업투쟁 등 투쟁이 끊이지 않았다. 대구본부는 사안별 대응을 넘어 공동투쟁을 조직하기 위한 노력을 전개했으나 조직별로 수많은 현안과 교섭·투쟁에 대응하느라 집중투쟁을 마련하지 못했다.

공공부문 비정규직 정규직 전환 현안 사업장이 많았으나 노사전문가협의회를 중심으로 전환대상과 방식도 확정되지 않으면서, 각 단위별 기자회견과 피켓팅, 집회 등이 이어졌다. 대구본부는 비정규사업위원회를 통해 공공부문 비정규직 정규직전환 진행 상황을 취합하기 위해 논의했으나, 각 산별노조 담당자의 업무가 과중한데다 노사전문가협의회 대응으로 집중되면서 대구 차원에서 공동 대응에 한계를 보였다.

대구본부는 2018년 10월 대구고용노동청장으로 서울고용노동청장 시절 삼성전자서비스 불법파견 근로감독 결과를 뒤집는 데 관여한 권혁태 청장실을 접거하여 사퇴 촉구 투쟁을 전개했다.

2019년 영대의료원 해고자 원직복직과 노조탈퇴 무효화를 요구하며 박문진 보건의료노조 지도위원이 200일 장기 고공농성을 이어갔다. 2020년 2월 11일 노사합의에 이르기까지 영남대의료원의 결단을 촉구하는 범시민대책위 결성, 보건의료노조 나순자 위원장의 단식 투쟁, 지역본부 운영위원회 단식농성이 진행됐다. 또한 진보정당 지역 위원장들과 시민사회 단체의 릴레이 단식농성을 이어갔다. 1월 15일 4천명이 모여 민주노총 결의대회를 개최하였고 해고자 복직을 이끌어냈다.

2020년 코로나19 발생 이후, 금속 사업장 중심으로 노조파괴·해고와 구조조정·폐업이 빈번하게 발생했다. 노조파괴에 맞선 댕와일러 투쟁, AVO카본코리아 해고투쟁, 흑자폐업 저지를 위한 한국게이츠투쟁이 전개됐다. 한국게이츠 투쟁은 2021년 대구 전역 도보투쟁과 1만6천여 명 서명운동을 진행하며 부당한 흑자폐업을 알렸고, 시민들의 공감대 조성에 성공했다. 투쟁 1년을 기점으로 금속노조 대구지부, 한국게이츠지회, 민주노총 대구본부까지 릴레이 단식농성, 시민대책위 동조단식이 이어지며 연대투쟁의 모범을 보였다. 대성산업 본사 상경투쟁을 전개하고 사상 초유의 흑자폐업에 맞서 싸운 한국게이츠지회의 투쟁은 ‘외국인투자법 개정안’ 발의에 큰 역할을 했다. 550일간의 투쟁으로 외투자본의 일방적 폐업을 방지할 법적 근거를 마련했다.

2022년 학비연대회의의 학교 급식 개선·차별없는 단일 임금체계 마련 등을 위한 대구교육청 투쟁, 서비스연맹 방과후교사·택배노동자·콜센터 투쟁과 대형마트 일요일 의무휴업 무력화 저지투쟁, 공공운수노조 건강보험고객센터지부의 정규직 전환 투쟁, 화물연대본부의 안전운임제 사수 파업, 업무개시명령을 발동한 윤석열 정부 규탄투쟁, 인지유치원 특수교육 실무원 부당해고·교육공무직 노조 탄압 철회 투쟁, 공공연대노조 디지스트시설관리지회 임단협 승리를 위한 파업 등 대구 노동자 투쟁 주체

는 거의 비정규직이었다.

2023년에도 지역 현안투쟁사업장 지원과 공동 투쟁을 전개했는데, 마트노조 의무휴업일 평일변경 저지투쟁, 교육공무직본부 인지요치원 부당 해고철회 투쟁, 건설노조 양회동열사 투쟁, 금속노조 조양한울분회 민주노조 사수 투쟁, 철도노조 파업투쟁, 공공운수노조 의료연대본부 경북대병원분회 파업투쟁, 국민건강보험고객센터지부 해고없는 정규직 전환 투쟁 등 단위조직별 현안을 공유하고 대구에서 공동투쟁을 전개했다.

3. 미조직 비정규직 노동자 조직화

1) 비정규직 전략조직화(2001년~)

대구본부는 2001년부터 비정규직 철폐와 노동기본권 쟁취 투쟁을 최우선 과제로 선정했다. 사무처에 담당자와 전담 임원을 배치하고, 6회에 걸친 지역 집회와 20회 이상 대시민 선전전, 2회에 걸친 총력투쟁 집회를 개최했다. 정기대의원대회 자료집에 따르면, 비정규 사업은 대구에서 여론화와 조직화 등 일정한 성과를 도출했으나, 미조직 조직화 사업은 부족한 편이었다. 대구본부가 여론 형성에 어느 정도 성공하더라도, 현장에서는 해고와 탄압이 빈번했고, 지자체 공공부문에서도 투쟁은 고립 분산적으로 전개됐다(대구본부, 2004).

총연맹의 1기 전략조직화 사업(2005~2009년) 시기에 대구본부도 2006년 비정규사업국과 비정규위원회를 신설했다. 당시 비정규 사업의 특징은 다음과 같다. 2007년 총연맹이 비정규차별시정제도 참여 문제로 논란이 제기되자 대구본부는 차별시정제도 허구성을 폭로하는 독자적인 방침

을 확정했다. 또한, 비정규사업 단위가 집중할 수 있는 핵심사업을 선정할 필요성이 중요하게 부상했다. 한편, 총연맹 1기 전략조직화 사업에 따라 5개 산별노조와 수도권 중심으로 조직활동가를 배치하면서 대구본부는 공백 상태가 되었다. 다만, 건설산업연맹이 2006년 대구에 조직활동가를 1명 배치하고, 경기서부에 배치한 활동가도 대구경북건설노조 전면 파업과 현장복귀 투쟁을 지원했다. 공공운수연맹도 대구경북에 사회복지노동자 조직화 네트워크 구성 등을 위해 조직활동가 1명을 파견했다. 보건의료노조도 대구 공공서비스 분야 미조직노동자 조직화를 위해 활동가 1명을 배치했다. 서비스연맹도 대구 유통서비스 조직화를 위해 1명을 배치하여 식음료유통서비스본부 전국조직 건설을 추진하고, 이랜드 투쟁 등을 지원했다(김경란, 2023).

이명박 정부 시기에 노동운동 탄압이 극심해지면서 대구본부는 비정규 사업을 최우선과제로 선정하였으나 이에 걸맞는 실천을 조직하지 못했다. 당시, 비정규사업위원회는 비정규직 문제, 박종태 열사 투쟁, 쌍용차 투쟁 등 전체 투쟁과제를 모두 포괄하는 방식으로 운영하면서 비정규단위의 자발적인 사업 강화나 주체 형성에 많은 한계를 노출했다. 비정규사업위원회의 사업이 방대하였고, 지역에서 현안이 발생하면 비정규 사업과제를 결의하고도 실행하지 못했다. 예를 들어, 전략조직화 사업계획 마련을 위한 논의를 통해 조직문화혁신의 과제, 지역 비정규직 조직화 과제 등이 제출됐다. 그러나, 2009년 하반기 동산의료원 환자식당 투쟁에 집중되면서 핵심 사업과제 및 구체적 사업계획을 마련하지 못했다. 지역 본부의 인력 부족은 정책 대응력의 한계를 보였으며, 중소기업 사업장 조직화 성과는 여전한 과제로 남았다.

총연맹 2기 전략조직화 사업 기간(2010~2013년)에 대구본부 중소기업 공단지역 조직화 사업이 2011~2012년 전개됐다. 대구본부는 중소기업

세 사업장 노동자 조직화, 지역일반노조와 공공운수노조 중심으로 비정규직 전략조직화 사업을 전개했으나 인력과 재정 부족은 구체적인 정책 수립과 실행으로 이어지지 못한 원인이다. 당시에 대구본부는 중장기 전략조직화 사업계획에 따라 전략조직화 사업단 구성·비정규 단위 간의 공동과제 설정과 공동투쟁을 조직을 시도하고 노력했다. 그러나, 전략조직화 사업단 시스템 구축은 지역본부 역량의 한계로 인해 제대로 진행되지 못했으며, 지역본부 전략조직화 사업과 산별노조의 전략 조직화사업이 융화되지 못했다.

2012년에 이르러 대구에서 비정규 노동자들이 지역 투쟁의 주체로 섰다고 할 수 있다. 대구본부는 건설노동자 지역 총파업 투쟁을 준비과정부터 임금협약 적용까지 준비와 기획 투쟁의 모범 사례로 평가했다. 학교 비정규직 노동자들의 공동투쟁 전선 구축과 성서공대위의 생활임금쟁취 천막농성투쟁, 특수고용 노동자 전면파업, 건설기계노동자 체불임금투쟁, 간접고용 청소노동자 파업투쟁, 지자체 환경미화원 투쟁, 비정규교수노조 투쟁, 이주노동자 투쟁 등이 전개됐다. 대구본부는 비정규직 의제 여론화에 어느 정도 성과를 도출하였으며, 주체 역량 강화·조직강화 성과를 유도했다고 평가했다(대구본부, 2013).

민주노총 3기 전략조직화 사업 기간(2014~2017년)에 대구 성서공단 조직화 사업이 선정됐다. 대구본부는 성서공단 노동자 권리찾기 사업단을 운영하고 공단 전략조직화 계획을 수립했다. 그러나, 총연맹 전략조직화 사업은 200억 기금 모금 논란 등에서 보이듯이 결의 자체가 부족했다(김경란, 2022). 총연맹이 인건비를 지원하지 않는 한 선전물 배포 수준의 활동도 지속하기 어려웠다. 대구본부는 2015년 대의원대회를 통해 단위노조의 사업분담금(3,000원) 중 1,000원을 전략조직화 사업으로 결의했다. 건설노조 대경건설지부는 2015년 1년간 매달 1백만원을 결의하여

최저임금 위반실태조사, 인근 학교에 노동수첩 배포 등 사업 집행에 기여했다. 대구본부는 전략조직화 사업 담당자를 선정했으나 민주노총 지역본부 대부분 그렇듯이 업무 중복을 피하기 어렵게 되면서 전담인력 필요성이 제기됐다. 대구지역일반노조 미조직 전략조직화 사업에 재정을 지원했으나, 공단전략조직화사업을 제외하고 대구 차원의 전략조직화 계획은 부재했다.

대구지역 전략조직화 사업을 전개하려 해도 가맹 조직간 조직화 대상이 겹친다면 갈등을 조정해야 한다. 민주노총 산별노조들이 산업과 업종을 구분하지 않는 일반노조로 변형되면서 조직화 경쟁에 따른 갈등이 전국적으로 발생했으나 총연맹이 이를 조정하지 못했다. 대구에서도 비슷한 문제가 발생했다. 대구에서도 공공·금속·건설·서비스연맹 등 산별노조 차원에서 비정규직 조직화 추세가 이어지면서 대구본부는 산별노조 지역조직이 취약한 분야의 조직화 지원 사업을 우선하게 됐다.

2016년 노동계약 저지 총노동전선이 형성되면서 상대적으로 대구에서 비정규직 문제를 지역사회적 쟁점으로 만들지 못했다. 또한, 2016년, 2017년 대구지역 비정규직 노동자대회를 개최하여 대구시에 비정규직 문제 해결을 촉구했으나 정규직의 참여를 유도하지 못했다.

2018~2019년 대구본부는 공공운수노조·민주일반노조·서비스연맹 등 공공부문 비정규직 정규직 전환 투쟁에 주력했다. 또한, 학교비정규직 연대회의 3개 노조 천막농성, 성서공단노동자권리찾기사업단 등을 운영했다. 비정규사업위원회는 월 1회 안정적으로 운영했으나, 결의사항을 집행하거나 점검하는 단계에 이르지 못했다.

2020년 코로나19 사태 이후 대구본부는 다음과 같은 미조직 전략조직화 사업을 전개했다. 미조직 조직화를 위한 라디오 광고, 지하철 광고를 통하여 노조 가입과 상담을 유도했다. 작은사업장 노동자 권리찾기 캠페

인, 성서공단노조 에이치엔텍 투쟁을 전개하며 작은사업장의 노동조건 개선과 노조할 권리 보장을 위한 사업을 전개했다.

2021년 대구본부는 산별노조 전략조직화사업을 지원했으며, 필수노동자 및 감정노동자 관련 대구시와 논의하여 제도개선 방안 마련 활동을 전개했다. 그러나, 대구본부 조직화 사업은 공공부분 비정규직 조직화 성과에도 민간 부문 조직화를 위한 돌파구를 만들지 못했다. ‘대구지역 아파트노동자 조직사업단’을 구성하여 조직화에 부분적인 성과를 낳았다.

2022년 대구본부는 총연맹과 전략조직사업을 기획하여 작은사업장 휴게시설 설치 실태조사와 캠페인을 진행했다. 대구본부는 목적과 대상이 명확한 전략조직화 사업의 전형으로 긍정적으로 평가했다. 대구에서 소외된 노동자 권리를 쟁취하기 위해 공단사업단을 구성하여 적극적으로 사업을 전개하고 아파트 노동자 조직사업을 꾸준히 전개했다.

2) 노동상담소 설치

대구본부는 1998년 사업을 평가하면서 장기적으로 상담소 설치 등 상담사업을 체계적으로 수행할 수 있는 계획이 필요하다고 제기했다. IMF 외환위기 이후 사용자들의 부당노동행위가 만연해지면서 대구본부도 고발센터를 설치하여 상담과 지원사업을 전개했다. 1998년 2월 5일부터 8월 말까지 상담 대장에 임금체불과 정리해고·노조결성·휴폐업 등 100여건 이상 기록했으며 이후 고용안정 및 부당노동행위특별대책위원회를 설치했다. 일부는 조직화로 이어졌으며 사용자와 정부를 규탄하면서 삼덕성당과 동대구역, 지역본부 강당에서 거점 농성을 전개했다. 부당노동행위 대책과 후속 조직화와 상담이 중요한 수단으로 부상하면서 상담소 설치 필요성이 높아졌다.

대구본부는 2003년 비정규직·미조직노동자 조직화를 중요한 사업으로 설정하면서 노동상담소를 개설했다. 노동상담소는 미조직노동자들이 대구본부와 접점을 형성하는데 효과적인 수단이었다. 월 평균 50건의 상담이 이루어졌으며, 미조직노동자 권리 보호 과정에서 대구일반노조 조직화에 성공했다. 또한 의견서 작성부터 사건수임 대리 등 현장에서 필요한 법률지원 활동과 노동법 교육 등을 수행했다.

대구본부는 2005년 노동상담소에서 노동법 공부방을 진행하고 금속산업연맹 대구본부 미조직특위 위원 노동법 교육을 통해 역량 강화에 기여했다. 미조직노동자 상담과 조직화 성과에 따라 민주노총이 전체 노동자 대표 조직으로 위상을 강화하는 효과가 있다고 평가했다. 그러나, 노동상담소에 1명 상근, 1명 반상근에 불과하여 향후 인적·물적 시설 확대가 필요하다고 지적했다.

2006년 대구본부 노동상담소가 최초 대중 사업으로 노동법 교실을 열었으며, 현장 간부와 조합원들이 참여했다. 단위 사업장 파업 프로그램의 일환으로 노동법 교육도 배치했으며, 단위 사업장 투쟁에 필요한 법률 대응 방안을 마련하는 계기를 제공했다. 법률 대응 과정에서 대안 마련에 필요한 정책 기능이 요구됐다. 그러나 상근자 1명이 상담부터 수입사업, 지역본부 간부 역할까지 병행하여 수시로 노동상담소 사업이 공백 상태를 맞았다. 2007년에는 상담소 인력 부재로 지역본부 상근간부 3~4명이 즉자적으로 상담에 대응했다.

2008년 노동상담소가 전국 최초로 대학 아르바이트 최저임금 실태조사 결과를 공개하여 지역 여론을 환기하는 성과를 보였다. 대구본부는 노동상담소 재정 부족 문제를 해소하기 위해 조합원들로부터 자발적인 CMS 후원을 홍보했으나 성과는 미진했고 재정부담이 가중됐다. 2010년 노동상담소에서 상담 활동이 안정적으로 진행됐으며 법률학교·후원의 밤 사

업을 진행하고, 운영시스템 마련을 위한 규정 마련을 추진했다.

대구본부는 2011년 노동상담소를 개소하여 사각지대에 놓인 중소기업·미조직노동자를 대표하기 위한 민주노총의 사회적 역할에 기여했다고 자평했다. 특히, 간부·조합원들의 후원으로 상담소를 운영한다는 점에서 자주성에 큰 의미를 부여했다. 2012년 노동상담소 후원액은 월 60만원 수준이었고 상담 건수는 한 달 평균 약 40건으로 노무사 1명으로 역부족이라고 지적했다.

그러나 2013년에 다시 상담실장(전문법률상담)의 사직으로 대구본부 사무처 구성원들이 상담사업의 공백을 메웠다. 2013년 성서공단 노조가입 안내를 홍보하는 현수막을 게시하고 성서공단 신문을 발행한 결과, 상담은 오히려 증가했다. 운영위원회가 정기적으로 개최되지 못했고, 후원금은 감소하여 재정난이 조성됐다. 2014년에도 노무사 자격증을 보유한 상담실장을 섭외하려 했으나 지원자가 없었다. 2015년 대구본부는 ‘공단 노동자 노조 가입 집중 캠페인’을 벌였으며, 10월 말~11월 중순 노동시장 구조개악 반대 투쟁의 일환으로 무료상담 부스를 운영했다.

3년간의 공백기를 거친 뒤 대구본부는 2016년 노동상담소를 재개하여 3~12월 10달 동안 총 418건의 상담을 처리했다. 최저임금과 제수당 등 임금 관련 사항이 174건(41.6%), 산업재해가 61건(14.6%), 부당해고 51건(12.2%) 등으로 나타났다. 일반 법률 및 기타 직장생활 관련 고충에 관한 상담도 9.5%를 차지했다. 대구본부는 임금체불 등 임금 문제를 고용노동청과 지속적인 협의를 통해 해결하는 등 대책을 마련해야 한다고 제기했다. 2016년 기준으로 CMS 후원회원이 178명이었으며 대부분 단위 사업장 임원과 간부들이었다.

대구본부는 2017년 513건의 상담 중 임금 관련 상담이 248건(48.3%)으로 가장 많고, 다음으로 부당해고(12.7%), 산재(8.0%) 순이라고 발표

했다. 전년도에 비해 임금관련 상담이 74건이나 늘었는데, 이는 최저임금 1만원 의제가 부상하면서 노동자들이 임금에 관심이 높아졌고 사용자들이 최저임금 인상 무력화를 시도하여 상담이 늘었다고 평가했다. 그러나 상담실장의 퇴직으로 지역본부 사무처장과 사무처 성원들이 업무를 분담하여 모든 전화 및 내방 상담을 소화했다. 대구본부는 미조직 중소기업 사업장 노동자와 일반 시민들과의 무료 노동법률상담을 통하여 민주노총의 위상을 높일 수 있었다고 평가했다. 노조설립·가입 상담은 지역본부와 지역 산별노조를 연결함으로써 노동상담소 활동이 조직화로 이어지도록 했다.

대구본부에 따르면, 2018년 노동 상담 481건 중에서 임금 관련이 202건(42%), 부당해고 64건(13%), 노조 가입·설립이 53건(11%)으로 집계됐다. 대구본부는 최저임금 위반 신고와 노조 가입 문의·상담 안내 등의 현수막을 대구 전역에 200여 장 게시하여 상담을 유도했다. 총연맹이 제작한 권리찾기 수첩(약 1만 5천부)을 배포하여 노조 가입으로 이어지기도 했다. 그러나, 운영위원회·법률자문단 활동·지역노동자 법률학교·상담소 후원 확대 등 운영과 재정 안정화 사업을 전개하지 못했다.

대구본부는 2019년 ‘모든 노동자의 민주노총’ 사업을 위해 노동상담소 운영과 재정을 전체 조직이 책임지기로 결의했으나 7월부터 운영이 중단됐다. 대구본부는 지역 노동자 계급을 대표하고 미조직 중소기업 사업장 노동자들을 지원·조직하기 위해서 노동상담소 운영을 내실화해야 한다고 제기했다. 대구본부가 수차례 대시민 현수막을 게시하여 모두 노동상담 572건 중에서 임금 관련 상담이 235건(41%)이고, 부당해고 79건(14%), 노조 가입·설립 60건(11%)으로 구성됐다.

대구본부는 2020년 사업계획을 결의하며 조직강화 및 영역별 사업 과제에 ‘노동상담소의 사업 방향 논의’를 포함했다. 코로나19 시기, 노동법

물상담·노조가입 상담이 증대할 것으로 예상했으나, 노동상담소는 경영난으로 9월부터 폐쇄됐고 전담 인력도 없어 대응하지 못했다. 수차례 대시민 현수막을 게시하고 2차례의 라디오 광고와 1차례 지하철 광고 등을 통하여 지역본부 사무처 구성원들이 195회의 노동상담을 진행했다.

대구본부는 2021년 주요 사업 방향에 ‘노동상담소 확대 개편’을 포함했다. 비정규사업위원회를 노동상담소 사업과 전략조직화사업으로 개편하여 진행했다. 상담국장을 비정규사업위원장으로 인준하고 상담전문인력을 배치하여 노동상담소가 안정화됐고, 법률자문 업무협약으로 매주 수요일 법률전문가와 함께하는 무료 노동상담을 진행했다. 대구본부는 내부 논의 끝에 2022년부터 대구시가 예산에 노동상담소 인건비를 반영하도록 하였다. 대구본부는 노동상담소의 장기 조직 전망을 대구지역 비정규·노동권익센터로 구상했다.

대구본부는 2022년 부설 노동상담소에 전문상담 인력인 공인노무사를 상담실장으로 선임하였다. 2021년부터 법률전문가와 수요 무료 노동 상담을 꾸준히 진행하였고 2022년 6월부터 노동 상담사례를 재가공하여 월간 ‘상담톡톡’을 발행했다. 기간제 갱신 기대권, 연차수당, 건설노동자 산재보험(공상, 산업재해) 등 비정규·특수고용노동자 등 비조합원들이 포털 키워드 검색을 통해 유입되는 것으로 확인됐다. 2023년 상담 건수는 424건, 권리구제 지원은 16건으로 당초 목표(600건)에는 미치지 못했으나 노동권 인식 개선을 위한 시민노동법 교실, 찾아가는 거리 노동상담소, ‘다음 소희’ 영화 상영회 개최 등을 실행했다. 2022년에 이어서 2023년 노동인권 페스티벌을 열어 노동상담 부스 이외에도 다양한 시민들이 참여할 수 있는 부스를 설치하여 시민 참여도가 높았다.

V. 민주노총 대구본부 기초실태조사와 면접조사

1. 대구본부 기초조직 실태조사

1) 조사 개요

민주노총 대구본부가 2024년 4월 10일~5월 28일에 기초조직 실태조사를 벌인 결과를 바탕으로 대구본부의 산업·업종별 지역조직 현황과 사업장 또는 초기업노조 지역조직의 기초 단위 실태를 분석했다. 조사 내용은 소속 산별노조(연맹), 설립 연도, 회의체계, 조합원, 간부 현황, 선전홍보, 교육, 일상 활동, 소통방식, 투쟁 등으로 구성됐다. 전체 응답 조직 94개 중에서 분석 대상은 상급단체(산별 지역조직)를 제외하고 노조 형태와 관계없이 대구에서 활동하는 노조 86개이다.

1) 기초조직 현황

산별노조(연맹)별로 살펴볼 때, 이번 조사에 응답한 조직은 금속노조(20.9%)가 가장 많고, 공공운수노조(19.8%), 사무금융노조(17.4%), 건설산업연맹(8.1%), 민주일반연맹(7.0%), 서비스연맹(7.0%), 보건의료노조·비정규교수노조·언론노조 소속이 각각 3.5%, 대학노조·전교조·화섬식품노조가 각각 1.2%로 구성된다.

[표 1-35] 산별노조(연맹)별 조직 현황(단위 : 개, %)

	빈도	비율		빈도	비율
전체	86	100.0	보건의료노조	3	3.5
건설산업연맹	7	8.1	비정규교수노조	3	3.5
공공운수노조	17	19.8	사무금융노조	15	17.4
공무원노조	5	5.8	서비스연맹	6	7.0
금속노조	18	20.9	언론노조	3	3.5
대학노조	1	1.2	전교조	1	1.2
민주일반연맹	6	7.0	화섬식품노조	1	1.2

분석 대상 중에서 기업 또는 사업장 노조·지부·지회·분회가 70.9%, 초기업노조의 지역조직(16.3%), 기업별노조의 지역조직(12.8%)으로 나타났다. 조합원의 다수를 차지하는 고용 형태는 정규직(62.8%), 비정규직·특수고용직(25.6%), 무기계약직(11.6%) 순으로 조사됐다.

[표 1-36] 특성별 조직 현황(단위 : 개, %)

		빈도	비율
조직 형태	초기업노조 지역조직	14	16.3
	기업별노조의 지역조직	11	12.8
	기업/사업장 노조·지부·지회·분회	61	70.9
고용 형태	비정규/특수고용	22	25.6
	무기계약직	10	11.6
	정규직	54	62.8
산업/부문	공공부문	23	26.7
	민간부문	63	73.3
조직 규모	149명 이하	49	58.3
	150명 이상	35	41.7
설립 연도	2009년 이전	37	43.0
	2009년 이후	49	57.0
복수노조	단일노조	52	63.4
	복수노조	30	36.6

민간부문(73.3%)이 공공부문(26.7%)보다 많으며, 조직 규모는 149명

이하가 58.3%, 150명 이상이 41.7%로 조사됐다. 설립연도는 2009년 이전이 43.0%, 이후가 57.0%이다. 복수노조가 없는 조직이 63.4%, 복수노조 상태가 36.6%이다.

2) 조합원과 간부 현황

(1) 조합원과 조직률

대구지역 민주노총 소속 사업장의 재직 노동자 수는 평균 1,141.6명, 가입 대상은 581.5명으로 조사됐다. 조합원은 평균 403.4명이며 정규직이 231.9명, 직접고용 비정규직이 71.2명, 간접고용이 100.8명, 기타가 8.4명이다. 남성이 216.3명, 여성이 176.2명으로 조사됐다. 연령대별로 20대가 19.3명, 30대가 73.2명, 40대가 110.3명, 50대 이상이 215.9명으로 구성된다. 조직률(가입 대상 대비 조합원 비율)은 68.6%이다.

[표 1-37] 조합원 현황(단위 : 개, 명, %)

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
총 노동자 수	68	13	24,208	1,141.6	3,311.5
가입대상	63	13	8,000	581.5	1,266.9
조합원	84	5	3,065	403.4	686.1
정규직	60	0	2,535	231.9	513.4
직접고용	49	0	2,000	71.2	300.8
간접고용	45	0	2,556	100.8	409.1
기타	42	0	220	8.4	39.0
남성	56	0	3,042	216.3	505.2
여성	56	0	2,256	176.2	458.9
20대	43	0	200	19.3	43.2
30대	45	0	689	73.2	140.6
40대	45	0	900	110.3	212.7
50대이상	45	0	2,299	215.9	458.7
조직률	68	5	100.0	68.6	29.9

이번 조사에서 연령대가 확인된 전체 조합원은 21,801명이며, 이 중에서 20대는 1,028명(4.7%), 30대 3,592명(16.5%), 40대 6,164명(28.3%), 50대 이상 11,017명(50.5%)으로 나타났다.

(2) 간부

이번 조사에서 대구지역 민주노총 사업장 전체 간부는 평균 23.7명, 전임 간부는 1.7명, 비전임 간부는 11.0명, 대의원은 14명, 활동 대의원은 12.9명으로 조사됐다. 전임 간부, 비전임 간부, 대의원, 활동 대의원 모두 남성·50대 이상이 많은 것으로 확인됐다. 한편, 전임간부가 1명도 없는 사례가 36개(42.4%)에 이른다.

[표 1-38] 간부 현황(단위 : 개, 명, %)

		N	최소값	최대값	평균	표준편차
노조간부 총 인원		80	0	169	23.7	27.0
전임간부		85	0	20	1.7	3.0
전 임 간 부	남성	83	0	11	1.1	1.9
	20대	83	0	0	0.0	0.0
	30대	83	0	3	0.1	0.4
	40대	83	0	4	0.5	0.9
	50대 이상	83	0	8	0.6	1.2
	여성	83	0	13	0.5	1.7
	20대	83	0	2	0.0	0.2
	30대	83	0	4	0.1	0.5
	40대	83	0	4	0.2	0.6
	50대 이상	83	0	3	0.2	0.7
비전임간부		80	0	57	11.0	10.3
비 전 임 간 부	남성	78	0	57	6.9	8.6
	20대	72	0	4	0.1	0.5
	30대	71	0	10	1.5	2.7
	40대	71	0	13	2.2	2.8
	50대 이상	71	0	40	2.6	5.3

		N	최소값	최대값	평균	표준편차
	여성	77	0	31	3.5	6.1
	20대	68	0	4	0.2	0.7
	30대	68	0	6	0.6	1.3
	40대	68	0	10	0.9	1.9
	50대 이상	68	0	29	1.4	4.4
대의원		77	0	131	14.0	20.5
활동대의원		75	0	80	12.9	17.5
대의원	남성	75	0	50	8.0	11.6
	20대	68	0	4	0.2	0.8
	30대	68	0	15	1.8	3.5
	40대	68	0	18	1.9	3.2
	50대 이상	68	0	47	3.5	8.1
	여성	72	0	120	6.1	17.0
	20대	69	0	13	0.4	1.8
	30대	68	0	25	1.4	3.9
	40대	68	0	30	2.0	5.5
	50대 이상	68	0	90	2.3	11.3

3) 대표자와 의결기구

민주노총 대구지역 사업장 대표자들은 경선(14.0%)보다 단독 후보(86.0%)로 출마했으며, 대표자로 선출된 지 평균 3.0년 됐다. 향후 대표자로 출마할 의사가 있는 조합원이 있는 곳(32.9%)이 없는 곳(24.7%)보다 많고, 후보로 나설 조합원이 없지만 설득하면 출마할 것(42.4%)으로 기대한다. 사업장에서 조합원들의 투표권은 별도 규정이 있어 잘 보장되는 편(56.6%)이 많고, 별도 규정은 없으나 관례상 보장(39.8%)된다.

대의원대회는 정기대의원회의를 1년 1회 개최하고 필요에 따라 임시대의원회의를 1회 이상 개최하는 사례(51.2%)가 가장 많고, 1년 1회 정기대의원회의만 개최 사례(16.7%)도 있다. 그러나, 대의원회의를 개최할 여건이 되지 않아 집행회의(집행부)에 위임하는 사례(26.2%)에 대한 향후 대책이 필요하다. 상무집행위원회(상집)는 월 1회(34.1%)가 가장 많고,

정해진 간격 없이 긴급하고 중요한 현안이 있을 때만 개최(22.4%), 주 1회(21.2%) 순서로 나타났다.

[표 1-39] 대표자와 의결기구 현황(단위 : 개, %)

		빈도	비율
대표자 선거 후보	경선	12	14.0
	단독후보	74	86.0
대표자 후보 전망	출마할 의사가 있는 조합원(들)이 있다	28	32.9
	출마할 의사가 있는 조합원(들)이 없다	21	24.7
	없지만 내부에서 설득하면 출마할 것이다	36	42.4
투표권	별도 규정이 있어 잘 보장되는 편	47	56.6
	별도 규정이 있으나 잘 보장되지 않는 편	2	2.4
	별도 규정은 없으나 관례적으로 보장	33	39.8
	별도 규정도 없고 잘 보장되지도 않음	1	1.2
대의원대회 개최 주기	1년 1회 정기대의원회의만 개최	14	16.7
	1년 1회 정기대의원회의를 개최하고 필요에 따라 임시대의원회의를 1회 이상 개최	43	51.2
	대의원회의를 개최할 여건이 되지 않아 집행회의(집행부)에 위임	22	26.2
	기타	5	6.0
상무집행위원회 개최 주기	주 1회	18	21.2
	주 1회 (월 2회)	10	11.8
	월 1회	29	34.1
	반기별 1회	1	1.2
	1년에 1회	3	3.5
	정해진 간격 없이 긴급하고 중요한 현안이 있을 때만 개최	19	22.4
	정해진 간격 없이 수시로 개최	5	5.9

4) 운영

(1) 현장 활동

현장 순회 여부를 묻은 결과, 간격을 정하지 않았지만 정기적으로 순

회하는 편(40.5%), 주로 현안 발생 등 필요에 따라 순회하는 편(51.2%), 주로 임·단협 시기에 집중적으로 순회하는 편(8.3%)으로 나타났다.

정기적으로 현장을 순회한다고 응답한 34개 사업장의 주기성을 묻은 결과, 매일(23.5%), 주 2~3회(23.5%), 월 1회(17.6%), 분기별 1~2회(17.6%), 주 1회(11.8%), 격주 1회(5.9%) 순이다.

노조 주관 소모임이 없는 곳이 78.6%이고, 있는 곳은 21.4%, 소모임 수는 평균 3.6개, 참여 인원은 평균 30.8명으로 응답했다.

조합원과 함께하는 일상 활동을 중복 응답으로 묻은 결과, 조합원과 쌍방 소통하는 단체톡방(SNS) 운영(61.6%), 노동조합 사무실에서 커피 등 음료 제공(48.8%), 영화·연극·공연 공동관람 및 할인 등 문화 활동 지원사업(23.3%), 조합원 및 가족과 함께하는 행사(각종 체험행사, 여행·관광 등)(17.4%) 순으로 조사됐다.

소식지를 발행하지 않는다는 사업장이 51.8%, 월 1회 정도(15.7%), 분기별 1~2회 정도(13.3%), 주 1회와 2~3주에 1회가 각각 7.2%, 반기별 1회나 1년에 1회가 2.4%이다.

산업안전보건위원회를 전혀 개최하지 않는다는 응답(36.3%)과 노사협 의회와 산업안전보건위원회를 구분하여 개최하고 안전을 성실하게 심의하는 편(36.3%)이 비슷하게 나왔다. 회의 형식과 관계없이 노동안전보건 문제를 성실하게 심의한다는 응답(41.8%)보다 그렇지 않다는 응답(58.2%)이 더 많았다.

[표 1-40] 현장 활동 현황(단위 : 개, %)

		빈도	비율
현장 순회 정기 여부	간격을 정하지 않았지만 정기적으로 순회하는 편	34	40.5
	주로 현안 발생 등 필요에 따라 순회하는 편	43	51.2
	주로 임·단협 시기에 집중적으로 순회하는 편	7	8.3
정기 현장 순회 주기	매일	8	23.5
	주 1회	4	11.8
	주 2~3회	8	23.5
	격주 1회	2	5.9
	월 1회	6	17.6
	분기별 1~2회	6	17.6
노조 주관 소모임	없다	66	78.6
	있다	18	21.4
조합원과 함께하는 일상 활동	도서 및 CD 영상 대출 사업	2	2.3
	영화·연극·공연 공동관람 및 할인 등 문화 활동 지원사업	20	23.3
	주변 상가와 계약 체결하여 물품 구입시 할인사업	5	5.8
	조합원 및 가족과 함께하는 행사 (각종 체험행사, 여행·관광 등)	15	17.4
	노동조합 사무실에서 커피 등 음료 제공	42	48.8
	조합원과 쌍방 소통하는 단체톡방(SNS) 운영	53	61.6
	콘도, 휴양시설 숙박권 제공	3	3.5
	기타	6	7.0
소식지 발행 여부와 주기	주 1회 정도	6	7.2
	2~3주에 1회 정도	6	7.2
	월 1회 정도	13	15.7
	분기별 1~2회 정도	11	13.3
	반기별 1회 정도	2	2.4
	1년에 1회 정도	2	2.4
	소식지를 발행하지 않음	43	51.8
산업안전보건 위원회	노사협의회와 산업안전보건위원회를 구분하여 개최하고 안전을 성실하게 심의하는 편	29	36.3
	노사협의회와 산업안전보건위원회를 구분하여 개최하고 안전을 성실하게 심의하지 않는 편	3	3.8
	노사협의회와 산업안전보건위원회를 통합하여 개최하고 안전을 성실하게 심의하는 편	4	5.0
	노사협의회와 산업안전보건위원회를 통합하여 개최하고 안전을 성실하게 심의하지 않는 편	2	2.5
	문서 등의 개최 형식만 갖추고 실질적인 안전 심의를 잘 하지 않음	12	15.0

		빈도	비율
	산업안전보건위원회를 전혀 개최하지 않음	29	36.3
	기타	1	1.3
산업안전보건 성실 심의	성실하게 심의하는 편	33	41.8
	성실하게 심의하지 않는 편	46	58.2

(2) 신규 조합원·간부 교육

신규 조합원 교육 규정이 있는 사업장이 64.8%, 없는 사업장이 35.2%로 조사됐다.

교육 내용을 물은 결과, 1순위 응답으로 노동조합 소개와 가입 안내(42.3%), 노동조건 및 단체협약 내용 소개(16.7%), 최근 신규 조합원이 없어서 교육 일정을 잡지 않았다(14.1%) 순으로 응답했다. 2순위 교육 내용 중에서는 노동조건 및 단체협약 내용 소개(34.8%)가 가장 다수이다.

1~3순위 응답을 종합한 결과, 노동조합 소개와 가입 안내(25.6%), 노동조건 및 단체협약 내용 소개(21.6%), 산별노조 소개(역사 포함)(13.6%) 순서이다. 산별노조 소개는 13.6%이고, 민주노총 지역본부 소개는 4.5%에 불과하다. 최근 신규 조합원이 없어서 교육 일정을 잡지 않은 조직은 7.0%에 이른다.

[표 1-41] 신규 조합원 교육 규정과 내용(단위 : 개, %)

		빈도	비율
규정	있다	35	64.8
	없다	19	35.2
1순위	지역본부 소개(역사 포함)	3	3.8
	산별노조 소개(역사 포함)	6	7.7
	노동운동 역사	6	7.7
	노동조건 및 단체협약 내용 소개	13	16.7
	노동조합 소개와 가입 안내	33	42.3
	직장 내 일반적인 생활 안내	3	3.8
	최근 신규 조합원이 없어서 교육 일정을 잡지 않았다	11	14.1

		빈도	비율
	기타	3	3.8
2순위	지역본부 소개(역사 포함)	3	4.5
	산별노조 소개(역사 포함)	12	18.2
	노동운동 역사	3	4.5
	노동조건 및 단체협약 내용 소개	23	34.8
	노동조합 소개와 가입 안내	10	15.2
	경제와 인문·사회 교양	3	4.5
	직장 내 일반적인 생활 안내	5	7.6
	선후배와의 대화	4	6.1
	최근 신규 조합원이 없어서 교육 일정을 잡지 않았다	3	4.5
1~3순위 종합	지역본부 소개(역사 포함)	9	4.5
	산별노조 소개(역사 포함)	27	13.6
	노동운동 역사	17	8.5
	노동조건 및 단체협약 내용 소개	43	21.6
	노동조합 소개와 가입 안내	51	25.6
	경제와 인문·사회 교양	9	4.5
	직장 내 일반적인 생활 안내	14	7.0
	선후배와의 대화	11	5.5
	최근 신규 조합원이 없어서 교육 일정을 잡지 않았다	14	7.0
	기타	4	2.0

간부들에 대한 교육 방법과 주기, 내용은 다음과 같이 조사됐다. 간부 교육 규정이 있는 곳이 70.9%, 없는 곳이 29.1%에 이른다. 복수 응답으로 교육 방법을 물은 결과, 간부 수련회, 대의원회의 등의 프로그램으로 진행한다는 응답(46.5%)이 가장 많고, 집행회의시 교육 병행(22.1%) 순서이다. 별도의 교육 시간을 마련하여 진행하는 경우는 14.0%이며, 현장 상황 등으로 교육을 잘 진행하지 못하는 사례도 14.0%이다.

간부 교육 주기는 1년에 1~2회 정도(31.7%)가 가장 많고, 기회가 있을 때마다 수시로(일부·전체 모두 포함)(20.7%), 월 1회 정도(9.8%), 산별 중앙(본조) 소집 교육에 주로 참여(7.3%) 순서로 나타났다. 최근 간부 교육 일정을 잡지 않은 사례도 15.9%이다.

간부 교육 내용 1순위는 노동조건 및 단체협약 내용 소개(30.3%), 간

부의 자세와 역할(25.0%), 당면 정세와 현안 및 노동운동 과제(23.7%), 노동운동 역사(10.5%), 노조활동 실무(예: 회계, 선전, IT 등)(6.6%) 순이다. 2순위는 간부의 자세와 역할(25.0%)이 가장 다수이다. 교육 내용 1~3순위를 종합한 결과, 노동조건 및 단체협약 내용 소개(26.9%), 간부의 자세와 역할(21.5%), 당면 정세와 현안 및 노동운동 과제(20.6%), 노조활동 실무(예: 회계, 선전, IT 등)(9.9%) 순서로 나타났다.

[표 1-42] 간부 교육 규정과 방법, 내용(단위 : 개, %)

		빈도	비율
규정	있다	39	70.9
	없다	16	29.1
교육 방법 (복수응답)	집행회의시 교육 병행	19	22.1
	간부 수련회, 대의원회의 등의 프로그램으로 진행	40	46.5
	별도의 교육 시간을 마련하여 진행	12	14.0
	비대면 온라인 동영상 교육 등 활용	1	1.2
	중앙(조합)-본부 간부 소집교육 활용으로 대체	7	8.1
	현장 상황 등으로 교육을 잘 진행하지 못함	12	14.0
교육 주기	산별 중앙(본조) 소집 교육에 주로 참여	6	7.3
	기회가 있을 때마다 수시로(일부·전체 모두 포함)	17	20.7
	월 1회 정도	8	9.8
	격월 1회 정도	2	2.4
	분기별 1회 정도	8	9.8
	1년에 1~2회 정도	26	31.7
	최근 간부 교육 일정을 잡지 않았다	13	15.9
	기타	2	2.4
교육 내용 1순위	지역본부 소개(역사 포함)	2	2.6
	산별노조 소개(역사 포함)	1	1.3
	노동운동 역사	8	10.5
	노동조건 및 단체협약 내용 소개	23	30.3
	정치·경제·철학 및 인문교양	2	2.6
	노동법	2	2.6
	노조활동 실무(예: 회계, 선전, IT 등)	5	6.6
	간부의 자세와 역할	15	19.7
	당면 정세와 현안 및 노동운동 과제	18	23.7
교육 내용	산별노조 소개(역사 포함)	3	4.2

		빈도	비율
2순위	노동운동 역사	1	1.4
	노동조건 및 단체협약 내용 소개	14	19.4
	정치·경제·철학 및 인문교양	5	6.9
	노동법	7	9.7
	노조활동 실무 (예: 회계, 선전, IT 등)	12	16.7
	간부의 자세와 역할	18	25.0
	당면 경제와 현안 및 노동운동 과제	10	13.9
	기타	1	1.4
교육 내용 1~3순위 종합	지역본부 소개(역사 포함)	4	1.8
	산별노조 소개(역사 포함)	5	2.2
	노동운동 역사	17	7.6
	노동조건 및 단체협약 내용 소개	60	26.9
	정치·경제·철학 및 인문교양	9	4.0
	노동법	11	4.9
	노조활동 실무 (예: 회계, 선전, IT 등)	22	9.9
	간부의 자세와 역할	48	21.5
	당면 경제와 현안 및 노동운동 과제	46	20.6
	기타	1	0.4

(3) 산별 지역본부(지부)와 소통 방법

현장 간부들은 산별 지역본부(지부)와 1순위 소통 방법으로 텔레그램·카카오톡·네이버 밴드(54.3%)가 가장 다수이고, 임원 및 담당자에게 전화(27.2%), 사무실 방문 직접 대화(9.9%), 문자(8.6%) 순으로 응답했다. 2순위 중에서는 임원 및 담당자에게 전화(43.7%)가 가장 다수이다.

1~3순위 소통 방법을 종합한 결과, 텔레그램·카카오톡·네이버 밴드(33.7%), 임원 및 담당자에게 전화(29.8%), 사무실 방문 직접 대화(17.8%), 문자(14.9%) 순서로 조사됐다.

[표 1-43] 산별 지역본부(지부)와 소통 방법(단위 : 개, %)

		빈도	비율
1순위	사무실 방문 직접 대화	8	9.9
	임원 및 담당자에게 전화	22	27.2
	문자	7	8.6
	텔레그램·카카오톡·네이버 밴드	44	54.3
2순위	사무실 방문 직접 대화	8	11.3
	임원 및 담당자에게 전화	31	43.7
	문자	11	15.5
	이메일	1	1.4
	텔레그램·카카오톡·네이버 밴드	18	25.4
	기타	2	2.8
1~3순위 종합	사무실 방문 직접 대화	37	17.8
	임원 및 담당자에게 전화	62	29.8
	문자	31	14.9
	이메일	5	2.4
	텔레그램·카카오톡·네이버 밴드	70	33.7
	페이스북·인스타그램	1	0.5
	줌 회의(ZOOM)	2	1.0

5) 투쟁

이번 조사에서 상경 투쟁 횟수는 평균 4.4회, 대구본부 주최 집회 참여 횟수는 4.6회로 조사됐다.

[표 1-44] 집회 참여 횟수(단위 : 회)

	N	최소값	최대값	평균	표준편차
상경투쟁 횟수	79	0	14	4.4	3.1
대구본부 주최 집회 참여 횟수	77	0	20	4.6	3.7

특성별로 살펴본 결과, 2023년 상경 투쟁을 많이 한 산별노조는 서이초 교사 사태에 따른 전교조(14.0회), 금속노조(6.6회), 보건의료노조(6.0

회) 순으로 조사됐다., 대구본부 주최 집회 참여 횟수는 건설산업연맹(6.9회), 서비스연맹(6.8회), 금속노조(6.0회) 순서로 나타났다.

상경 투쟁 횟수는 공공부문(4.3회)보다 민간부문(4.5회)이 높고, 대구본부 주최 집회 참여는 공공부문(5.2회)이 민간부문(4.4회)보다 높다. 대표자 선거가 경선인 곳이 상경투쟁(6.1회)과 대구본부 주최 집회 참여(7.3회)도 많이 한다. 2009년 이전에 설립된 사업장이 2009년 이후 설립된 곳보다 상경투쟁(5.0회)과 대구본부 주최 집회 참여(5.2회) 빈도가 높다. 복수노조 사업장이 상경투쟁(5.1회) 빈도가 높고, 단일노조 사업장이 대구본부 주최 집회 참여(4.6회) 빈도가 높다. 비정규/특수고용 사업장이 대구본부 주최 집회 참여(6.6회) 빈도가 가장 높고, 비정규직/특수고용 사업장 사업장과 정규직 사업장의 상경 투쟁 횟수는 4.5회로 조사됐다.

[표 1-45] 특성별 집회 참여 횟수(단위 : 회)

		상경투쟁 횟수	대구본부 주최 집회 참여 횟수
산별노조	건설산업연맹	5.1	6.9
	공공운수노조	3.6	5.7
	공무원노조	4.4	3.4
	금속노조	6.6	6.0
	대학노조	3.0	0.0
	민주일반연맹	3.8	4.0
	보건의료노조	6.0	4.3
	비정규교수노조	5.0	5.3
	사무금융노조	2.0	1.6
	서비스연맹	4.6	6.8
	언론노조	3.0	2.0
	전교조	14.0	6.0
	화섬식품노조	1.0	3.0
산업/부문	공공부문	4.3	5.2
	민간부문	4.5	4.4
대표자 선거	경선	6.1	7.3
	단독 후보	4.1	4.2
설립연도	2009년 이전	5.0	5.2

		상경투쟁 횟수	대구본부 주최 집회 참여 횟수
복수노조	2009년 이후	4.0	4.2
	단일노조	4.0	4.6
	복수노조	5.1	4.5
고용형태	비정규/특수고용	4.5	6.6
	무기계약직	3.6	3.5
	정규직	4.5	4.0

2. 면접조사 결과

1) 조사 개요

대구본부 타 지역본부 간부들을 대상으로 반구조화된 설문지(semi-structured questionnaire)를 사용하여 면접조사를 시행했다.

본 연구를 본격적으로 추진하기 이전에 수행한 사면 면접조사 내용도 포함했다. 연구 질문은 피면접자의 간단한 인구통계학적 특성, 총연맹 중앙과 대구본부 관계와 역할, 대구본부와 산별노조(연맹) 지역본부(지부) 관계와 역할, 총연맹 대구본부 활동 참여 경험과 활성화 방안 등을 문이했다.

[표 1-46] 면접조사 대상과 일정

일시	조직	이름·직책
1월 24일 14:00-18:00	민주노총 대구본부	이길우 본부장
		신은정 수석부본부장
		이정아 사무처장
		임선영 조직국장
		현지현 정책선전국장
2월 1일 13:00-18:00	공공운수노조 의료연대본부 경북대병원분회	조중래 분회장
	서비스연맹 학교비정규직노조 대구지부	정경희 지부장
	금속노조 대구지부 성서공단지역지회	김희정 지회장
	금속노조 대구지부 삼성전자서비스대경지회	임덕규 지회장

일시	조직	이름 · 직책
6월 20일 13:00-17:30	공공운수노조 의료연대본부 경북대치과병원분회	설보람 분회장
	금속노조 대구지부 이래에스트라지회	류채원 전 지회장
	건설노조 대구경북 건설지부	정창식 전 지부장
	민주일반연맹 공공연대노조 대구본부 대학시설지부	박성일 지부장
	화섬식품노조 니카코리아지회	최경호 지회장
	공공운수노조 국민건강보험고객센터지부 대구지회	장미옥 지회장
6월 20일 15:00-18:00	전교조 대구지부	이영호 정책연구국장
	보건의료노조 영남대의료원지부	김지영 사무국장
	비정규교수노조 대구대분회	남중섭 분회장
7월 26일 10:00-14:00	사무금융노조 협동조합업종본부 대구경북본부	현기효 사무국장

2) 조사 결과

(1) 총연맹 중앙과 대구본부

대구본부 활동가들은 대구본부의 주된 역할을 총연맹 수입 사업, 대구 지역 노동자를 대표하는 정책개발·개입 활동, 지역 민중·사회단체 연대, 지역 현안 사업장 공동투쟁으로 바라본다.

실제로 대구본부 임원과 사무처 활동가들은 총연맹 수입 사업을 1순위 역할로 보고 시간을 할애하지만, 대구본부에서 활동 경험이 있는 경우를 제외하고, 대부분 이를 인지하지 못한다. 총연맹 사업이 중앙집중성을 중시하는 만큼 전국노동자대회 등 전국 집중 투쟁을 벌일수록 지역 투쟁은 공동화되는 문제가 발생한다. 또한, 총연맹이 거의 매주 전국 동시다발 기자회견이나 선전전 지침을 내리지만, 총연맹 사무총국처럼 업무가 분화되지 않은 만큼 대구본부가 수행하기 벅찬 게 현실이다. 총연맹과 달리 지역본부 사무처는 대부분 업무 겸임을 피하기 어렵기 때문에 총연맹이 이를 고려하지 않는 사업 지침을 수행하기 어렵다. 총연맹이 지역본부 인원이거나 재정의 한계, 독자적 활동의 여지를 고려하지 않는 사업작

풍 문제가 지속되고 있다.

반면, 대구지역 민주노총 산별노조나 사업장 소속 활동가들은 대구본부의 최우선 과제를 ‘지역내 현안 사업장 공동투쟁 조직화’로 인식한다. 영남대병원 해고자 복직 투쟁 과정에서 대구본부가 보건의료노조는 물론 다른 산별노조의 투쟁을 성공적으로 이끌어 승리로 귀결됐다고 평가하고 있다. 특히, 산별노조 지역조직이 취약한 경우 대구본부와 함께 투쟁을 조직하여 효능감을 경험하게 된다. 반면, 지역에서 장기 투쟁을 벌이는 사업장에 대해 대구본부가 형식적으로 천막농성에 돌아가면서 결합할 뿐 지역 전체 투쟁으로 확대하지 못한다는 비판도 제기됐다. 총연맹 수임 사업 때문에 지역 공동투쟁 조직화가 어려운 경우 과감하게 총연맹 수임 사업을 줄여야 한다는 의견도 제시됐다. 이번 면접조사에서, 대구본부가 ‘집회만 하는 조직’이라는 비판도 제기됐는데, 금속노조와 건설노조에 익숙한 활동 방식이지 공공부문이나 사무금융권 조합원들의 접근성이 낮다는 것이다. 이미 대구본부 조합원들 구성이 공공부문 사무직이 다수를 차지하고 개인주의 문화에 익숙한 청년 증가를 고려할 때, 지역본부 활동 방식 변화를 고민할 필요가 있다.

대구본부 고유사업으로 미조직노동자 조직화는 산별노조의 영역으로 이전됐다. 총연맹 차원에서 전략조직화 사업을 결의하고 대구본부도 성서공단 조직화 등 미조직노동자 조직화에 주력하기도 했다. 산별노조가 점차 대형화되면서 총연맹 차원에서 산별노조를 조직화의 1차 책임 조직으로 합의했고 그동안 지역본부가 자체 조직한 노조들은 산별노조로 재편됐다. 학교비정규직이나 화물연대, 택배노조 등 최근 결성된 노조들은 대부분 중앙집권적 하향식 조직화에 성공했다. 기존 산별노조는 물론 2010년대 이후 조직화에 성공한 노조들도 중앙 조직에 인력과 재정을 대부분 배정하고 지역에는 최소화하여 수직적 관계가 정착했다. 기존의 산업

· 업종을 구분하지 않는 일반노조 방식으로 조직하면서 가맹조직간 갈등이 증폭됐다. 총연맹 지역본부가 직접 조직화에 나서는 경우에도 산별노조 간 유불리 평가에 따라 갈등이 발생한다. 기존 대형 산별노조가 조직 대상으로 삼지 않거나 지역조직이 취약한 산별노조의 조직화 활동을 총연맹 지역본부가 지원하는 추세이다.

대구에서 노동자 계급을 대표하고 미조직노동자 조직화의 기반 마련, 노동인권 증진을 위해서 대구본부는 지자체·고용노동청·노동위원회 등 대화 기구 참여가 요구된다. 대구본부는 대지자체 교섭을 비롯한 정책 개입 활동 과정에서 투쟁을 통한 압박이 필수불가결하게 요구되지만 산별노조 지역조직의 핵심 관심사가 아니라는 차이가 있다. 피면접자들 중에서는 한국노총만 고용·노사민정협의회(이하 노사민정)에 참여하고 대구시 재정으로 각종 정책 사업 추진, 무료버스 운영 등 대구에서 노동조합을 대표하는 활동에 제동을 걸기 위해 노사민정협의회 참여 필요성을 제기하기도 했다. 반면, 한국노총은 중앙이 지역본부에 교부금을 지급하지 않는 만큼 자체 의무금 수입과 노사민정 사업에 기생할 수밖에 없다는 진단이 있다. 지자체에 재정을 의존할 경우 노동조합의 자주성 훼손으로 귀결된다는 것이다. 노사민정 문제를 차치하고라도 대구본부가 노동정책 개발과 개입을 위한 자체 활동을 확대해야 한다는 의견은 큰 차이가 없다.

대구본부는 총연맹 지역본부의 고유 역할로 노동자 정치세력화가 중요한 임무이지만 2008년 진보정당 분열과 이후 진보정당 다원화 시대라는 환경을 스스로 극복하기 어려운 상황이다. 총연맹 수준에서도 선거 때마다 정치방침 논의로 내부 갈등을 겪고 있으며 해법을 도출하지 못하는 만큼 대구본부 독자적인 대안을 제시하기는 어렵다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고, 대구본부가 가맹단위 지역조직과 현장 활동가들을 대상

으로 노동자 정체세력화를 둘러싼 정치방침 등에 대해 적극적으로 토론을 조직해야 한다는 문제제기가 있다. 반면에 대구지역이 정치적으로 ‘국민의힘’의 아성이라는 한계를 차치하고라도 피면접자 중에서는 노동조합이 정치 문제에 개입하는 자체를 바람직하지 않다고 보는 시각이 있다. 민주노총의 탈정치화 요구는 87년 세대와 베이비붐 세대 은퇴에 따라 더욱 부상할 가능성이 있다.

대구본부는 지역 총연맹으로서 시민사회단체와 연대활동이 일상 사업으로 요구된다. 대구본부가 집행위원으로 참여하는 연대조직은 대구민중과함께, 윤석열퇴진 대구시국회의, 대구경북이주연대회의, 대구경북자주통일평화연대(구. 6·15대경본부), 대구기후위기비상행동 등이 있다. 전국조직과 마찬가지로 연대 단위는 사안별로 계속 만들어지고 대구본부는 물론 시민사회단체들도 동일한 조직이 신설 연대조직에도 고스란히 참여한다. 대구본부 임원·사무처 활동가들은 전통적으로 연대조직 활동을 겸임하고 있으며, 산별노조 지역조직은 대부분 자신의 업무 범위로 사고하지 않는다.

(2) 산별노조(연맹) 지역조직의 활동

면접조사 결과, 산별노조 지역조직 활동가들조차 평소에는 총연맹 대구본부의 역할이나 과제를 논의하거나 고민한 경험이 거의 없다. 대체로 대구본부가 대표자회의와 운영위원회를 통해서 산별노조 지역조직과 주요 사업을 평가하지만, 피면접자들은 대부분 집회에 한정하여 사고한다. 산별 지역조직 수준에서는 대구본부 주요 사업을 평가하더라도 사업장 수준에서는 사례가 그다지 없는 것으로 보인다.

대구본부 창립 이후 2000년대에 대부분 산별노조 지역조직은 금속노조

· 보건의료노조· 공공운수노조· 전교조 등 일부 조직에 불과했다. 산별노조 전환과 산별노조 지역조직이 정비될수록 총연맹 지역본부와 사업장 단위 직접 소통은 멀어지기 마련이다. 지역본부가 총연맹 수임 사업을 1순위 과제로 보듯이 산별노조 지역조직은 산별노조 중앙의 의사결정 참여와 사업 집행을 최우선 과제로 보기 때문이다. 게다가, 총연맹 방침을 두고 지역본부와 산별노조 차원에서 해석이나 중요도가 다를 경우 사업장 단위 조직들은 상당히 혼란스러운 문제가 발생한다.

면접조사 결과, 산별노조 중심의 활동이 강화되면서 내부 협력만 증시하기 때문에 산별노조 간 협력은 매우 부족해 보인다. 조직 규모와 확대와 산별노조 중심 조직 발전에 따라 불가피한 측면이 있지만, 총연맹 지역본부와 산별노조 지역조직의 공동사업 개발 등 새로운 영역을 발견해야 하는 과제를 남긴다. 예를 들어, 과거에 무상급식 조례제정처럼 모든 노동자에게 사회 공공성 투쟁 참여를 유도했던 것처럼, 기후 위기나 인구 고령화와 청년 부족, 성차별이나 성적 지향 문제 등 이미 발현되는 문제를 대구 노동자 전체가 대응할 필요가 있다.

그동안 산별노조도 중앙에 인력과 재정을 집중하는 방식으로 발전했기 때문에 대체로 산별노조 지역조직도 취약하다. 산별노조 중앙이 결정한 사업이라 하더라도 지역조직이 취사선택하기 마련이며 조합원이 부족한 사업장은 이마저도 실행하기 어려워 사업 자체가 실종되는 사례가 적지 않다(정경은·허인, 2022). 이번 면접조사 결과에서도 대구에서 산별노조 지역조직은 대부분 경북까지 지역 범위를 포괄하고 사무처 인원도 부족하여 총연맹 지역본부 활동이 더욱 부차적 관계를 보이게 된다. 산별노조 지역조직 사무처 활동가들도 상당수는 업무 과중에 따른 피로 누적과 퇴직 시 충원조차 원활하지 않은 것으로 나타났다. 그나마 현장에서는 활동가가 여유가 있는 사업장이 드물게 있지만, 산별노조 전환 이전

과 달리, 총연맹 지역본부 활동을 위한 파견은 어려운 상황이다.

산별노조 지역조직이 없는 경우는 대부분 협의회 수준으로 운영하거나 사업장 단위 조직이 한두 개에 불과한 경우에도 산별노조 소속감은 명확해 보인다. 임금과 노동조건 개선 등 기본적인 활동을 산별노조 중앙의 담당자와 소통한다. 그러나, 대구에서 여론을 형성해야 하는 경우, 총연맹 지역본부 지원을 요청한다. 대구 지자체나 고용노동청 접촉부터 대구 언론사·시민사회단체, 나아가 대구지역 국회의원 연결 등 다양한 요구가 나온다.

(3) 조직 축소 전망

지금까지 비정규직 정규직 전환 정책 변화 기회를 포착하거나 민간 부문 미조직 사업장 조직화에 어느 정도 성공하여 대구에서도 조합원 확대에 성공했다. 산별노조별로 자체 조직화 사업이 본격화됐으나 산업 구조 변화나 산별노조 역량에 따라 조직 확대 차이를 보여왔다. 조직활동가를 지역에 배치할 정도로 자원을 투입할 수 있는 산별노조 경우에도 사업장 지도자의 발굴과 현장 활동 강화보다 중앙 차원의 조직화, 조직화 업무를 담당하는 활동가들만의 업무로 귀착됐다.

면접조사 결과, 앞으로 낙관적인 조직 확대 전망을 밝힌 사례는 거의 없다. 그동안 대구에서 조직 확대 경로를 밟은 산업·업종은 건설과 공공부문, 보건의료 부문이다. 건설노조와 공공부문 비정규직과 학교 비정규직, 대학 시설관리직 조직화에 성공한 공공운수노조나 서비스연맹의 학교비정규직노조, 민주일반연맹이 해당한다. 그러나, 윤석열 정부 집권 이후 대표적으로 탄압을 당한 건설노조는 조합원 수 감소에 직면했으며 공공부문 비정규직 정규직 전환은 중단됐다. 대구에서 인구 고령화는 보

건업 및 사회복지서비스업에서 종사하는 노동자 증가라는 결과를 보였으며, 특히 공공운수노조 의료연대본부 조직 확대로 나타났다.

반면에 민주노총 초창기에 대구본부의 주력 조직이었던 금속노조는 앞으로 조직 축소가 우려되는 상황이다. 과거에도 대구는 대우기전(현, 이레에스트라와 이레오토모티브의 전신)을 제외하고 대규모 사업장이 거의 없었으며 특히 자동차산업은 이미 기술 변화와 기후 위기 등의 직격탄을 맞고 있다. 그동안 금속노조가 조직한 대기업의 채용 중단은 지역지부 차원에서 신규 조합원 확대를 통해 상쇄했으나 앞으로는 기대하기 어렵다. 2024년 현대자동차 노사가 합의한 ‘정년퇴직 이후 계속 고용’ 정책이 확산될 경우 조합원 감소 추세를 약간 늦출 수 있으나 조직 축소 전망을 되돌리기는 어려울 것으로 보인다.

학령 인구 감소와 폐교·정원 감축에 따라 전교조와 비정규교수노조는 물론, 2010년대 조직화의 대표적인 성공 사례였던 서비스연맹 학교비정규직노조와 공공운수노조 교육공무직본부도 중장기적으로 위기를 맞을 가능성이 높다. 그동안 조직 축소와 경쟁 노조(교사연맹)의 등장으로 조직이 축소된 전교조와 강사법 제정과 지역 사립대 강사 축소로 교육 부문 두 노조의 위기는 더욱 심각해질 것으로 전망된다. 교육공무직의 경우 비조합원들을 더 조직할 유인이 있으나 중장기적으로 경북 시군 단위부터 대구도 출생률 급락에 따라 위험해질 것으로 전망된다.

산별노조 중앙 조직이 위기 대응 방안을 마련하면서 지역을 고려하는 지 의문이 일고 있다. 금속노조의 경우 산업과 기후라는 양대 위기에 대응하기 위한 전략과제 연구를 중앙 조직 차원에서 수행하고 있으나 완성차와 조선 등 지역보다 업종 중심의 대응 방안을 모색하는 문제가 있다. 화섬식품노조나 사무금융노조도 업종 중심의 단체교섭 방안 마련 등 지역에 대한 고려가 부족한 편이다. 전교조의 경우 1교실 2교사제 운영 등

을 제안해 왔으나 현실화시킬 설득력이나 투쟁을 위한 동원 모두 여의지 않은 상태이다.

(4) 사업장 단위 조직의 위기

사업장 수준에서 가장 중요한 문제는 임단협이며, 임단협 중심의 기업별 노조 전통은 산별노조 전환 이후에도 이어지고 있다. 건설노조나 학교비정규직연대회의 등 지역별 집단교섭 사례가 있지만 대부분 임단협은 사업장 수준에서 이루어진다. 현장 간부와 조합원들이 사업장 밖으로 나와 지역사회 연대활동에 결합하지 못하는 문제는 대구본부는 물론 산별노조 지역조직까지 동시에 협력하여 해소해야 할 필요가 있다.

면접조사 결과, 대구에서 사업장 수준 노조 활동가를 발굴·양성하는 교육체계는 산별노조 중심으로 진행되지만, 산별노조 지역조직이 약한 경우는 총연맹 지역본부가 담당할 필요성을 제기했다. 총연맹은 2000년대 들어 단병호 위원장이 선거 공약에 법률원·교육원·연구원 설치를 포함했으며, 법률원·연구원과 달리 2024년부터 교육원에 담당자를 배치하지 않았다. 산별노조가 교육원을 운영하는 등 총연맹과 역할 중복 문제가 점증했기 때문인데, 대구본부에서도 유사한 문제가 노출됐다. 지역본부가 교육사업을 전개하더라도 참여가 부족하거나 산별노조 중앙 조직과 내용이 중복되는 등 효과성이 낮다는 것이다.

산별노조간 협력사업이 낮아진 점도 문제로 지적되었다. 예를 들어, 보건의료노조의 현장 활동은 과거부터 역사탐방 등 문화적 접근이 중요하고, 이 경우에 전교조나 비정규교수노조의 협력 과정에서 산별노조를 벗어난 활동가들과 접할 수 있는 계기가 자연스럽게 만들어졌다. 영남대의료원 해고자복지 투쟁처럼 대구의 모든 민주노조가 집중하는 사례도 여

전히 있지만, 전반적으로 산별노조 간 연대사업은 대부분 사라지고, 시아가 산별노조 내부로 좁혀지면서 지역성이 사라지게 되었다.

면접조사 결과에 따르면, 사업장 수준에서 조합원과 소통방식은 소식지 대신에 텔레그램·카톡·밴드 등 SNS에 의존한다. 과거처럼 소식지를 자체 발행하는 활동은 현저하게 축소됐다. 산별노조 소식이나 대구본부 행사도 구내식당 옆 공고판이나 게시판에 공지하기도 하지만 대부분 SNS를 활용한다. 사업장 수준에서 지역 노동 현안을 조합원과 심도 깊은 논의를 진행하기 어려운 단점이 있다.

면접조사 결과, 대구에서 여성 조합원이 꾸준히 늘어나고 청년 조합원들의 이해관계를 반영하는 활동이 필요하다는 지적이 제기됐다. 공공부문이나 사무금융권에서 대구본부는 여성위원회와 청년위원회를 운영하거나 사업 방식을 여성과 청년 친화적인 방식으로 전환할 필요가 있다는 지적이 제기됐다. 특히, 청년층이 노조에 무관심하다는 인식이 유사하므로 시급하게 대책을 마련해야 한다.

대구에서 현장의 위기는 전임자를 발굴하기 어려운 문제로 가중되고 있다. 소규모 사업장은 일상 활동 자체가 어렵거나, 조합원들의 민원 해결사로 활동하기조차 버거운 게 사실이다. 사업장 조직 대표자를 모두 회피하는 사례가 나오고 있으며, 주변의 요청을 거부하지 못해 후보를 수락하거나 심지어 순번제로 출마하기도 한다. 앞으로 전임자를 구하지 못하는 경우 현장 단위 조직은 존립조차 어려울 수 있다. 대구본부는 소규모 사업장을 지역지부 단위로 통합하는 방안 등 산별노조 지역조직들과 대책을 마련할 필요가 있다.

면접조사 결과, 조합원들이 민주노총의 존재를 모르거나 소속 산별노조는 알아도 민주노총 소속인 줄 모르는 사례가 발견됐다. 실태조사 결과, 현장 교육에서 대구본부 활동과 역사 소개는 간부들의 경우 4건, 신

규 조합원 대상으로는 9건에 불과했다. 그동안 지역본부와 단위 사업장의 직접 교류보다 산별노조 지역조직을 경유하는 관행이 정착한 만큼 산별노조 중앙 또는 지역조직을 통해 교육 과정에 총연맹과 지역본부 역사를 포함하도록 의무화할 필요가 있다.

VI. 민주노총 대구본부 조직진단과 정책과제

1. 종합

1) 외부 환경 변화

통계청 지역별 고용조사(2012년, 2017년, 2022년)를 분석한 결과, 대구는 상대적으로 고용주 비율이 높고, 임금노동자 비율이 낮은 특징을 보였다. 7대 특별·광역시 중에서 비정규직이 많이 감소였고, 여성 비율이 높다. 보건업 및 사회복지서비스업과 공공행정 분야, 교육서비스업 비율이 높다. 특히, 2023년 중구(56.6%)와 남구(59.2%), 수성구(51.8%)는 여성이 남성보다 더 많다. 그러나, 청년 비율이 낮고, 중소기업 사업장 소속이 많다. 또한, 2023년 60대 이상 노동자 비율이 달성군(14.2%)과 중구(14.7%)가 그나마 낮은 편이지만 동구(19.0%), 서구(23.3%), 남구(23.1%)가 높다.

한편, 대구 노동자들의 임금은 부산 다음으로 낮고, 노동시간은 짧은 편이다. 최저임금 미달자 비율과 초단시간 노동자 비율도 높다. 통계청의 지역별 고용조사 원자료(2021~2023년)를 분석한 결과, 대구시 자치구·군 중에서 전국 평균보다 임금이 높은 곳이 없고 평균 노동시간은 달성군이 전국 평균보다 길고 남구는 특히 짧다. 최저임금 미달률을 달성군을 제외하고 모두 전국 평균보다 높다.

통계청 사회조사(2013년, 2017년, 2021년, 2023년)를 분석한 결과, 대

구시 노동자들은 2013년 전반적인 일자리 만족도와 불만도 모두 전국 평균보다 낮았으나 2023년에는 7대 특별·광역시 중에서 만족도가 가장 낮고 불만도 울산 다음으로 높다. 추가 분석 결과, 7대 특별·광역시 중에서 여성의 불만이 가장 높다. 노동시간, 직장폭력 방지 노력, 교육훈련 기회 제공 측면에서 가장 만족도가 낮은 것으로 분석됐다.

대구시 노동자들은 스스로 경제사회적 지위가 하층이라고 인식하는 비율이 높았으나 계층상승 의식도 높은 것으로 나타났다. 반면, 전반적인 생활여건 개선 인식이 높고, 보건의료서비스 개선·사회보장제도 개선·문화 여가 개선 모두 7대 특별·광역시 중에서 높게 나왔다. 반면, 경제생활 만족도가 낮고 소득 만족도와 소비 만족도 모두 낮은 것으로 분석됐다.

2) 대구본부의 조직 운영

민주노총 대구본부의 기반인 사업장 조직과 조합원 구성 변화를 확인 하였으며, 구체적인 내용은 다음과 같다. 대구본부 창립 30년이 다가오며 조합원의 다수는 금속 제조업 생산직에서 공공부문 비생산직으로 전환되었다. 2023년 말 민주노총 전체 조합원 1,008,662명 중에서 공공운수노조 조합원이 234,955명으로 23.3%를 차지하나 대구본부 조합원 37,382명 중에서 14,264명(38.2%)으로 공공운수노조에 의존하는 구조이다. 공공운수노조와 공무원노조, 전교조를 공공부문에 규정할 경우, 총연맹 조합원 중에서는 394,314명(39.1%)이지만, 대구본부에서는 20,720명(55.4%)이다. 제주본부(65.9%)와 충북본부(57.1%)를 제외하고 공공부문 비율이 가장 높다. 또한, 대구본부 초창기에 병원노련을 제외하고 남성 조합원이 중심이었으나, 2023년 말 남녀 비율이 53.9%대 46.1%에 이른다.

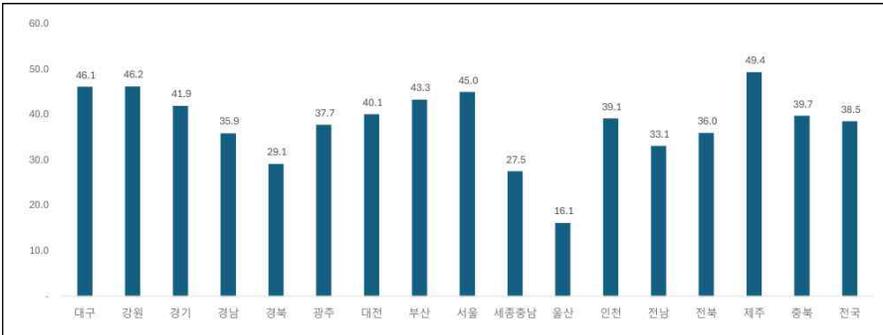
제주본부(49.4%)와 강원본부(46.2%) 다음으로 여성 조합원 비율이 높다.

[그림 1-4] 2023년 지역별 공공부문 조합원 비중(단위 : %)



자료 : 민주노총 2023년 선거인명부 자료.

[그림 1-5] 2023년 지역본부별 여성 조합원 비중(단위 : %)



자료 : 민주노총 2023년 선거인명부 자료.

산별노조 지역조직은 초기에 산별노조 지역조직이 2~3개에 불과하였으나 2023년, 8개 산별노조 지역본부(지부) 또는 이를 대신하는 초기업노조 지역본부(지부)로 확대됐다. 다만, 산별노조 지역조직이 단위 사업장 현안 투쟁과 교육·선전을 담당할 수 있는 유형과 단위 사업장이 1~

2개에 불과하여 산별 지역조직을 설치할 수 없는 유형으로 양분 상태이다.

민주노총 대구본부의 사무처와 재정은 대부분 부족한 것으로 나타났다. 그나마 총연맹 대구본부와 금속노조 대구지부 임원·사무처 구성원이 각각 10명이지만, 산별노조 지역조직이 설치된 경우도 1명부터 4명 수준이다. 총연맹 대구본부 재정은 여전히 불안정하며 2023년 결산보고 결과, 사업비 중에서 사업비 중에서 노동절 행사비가 35%, 조직쟁의비가 차지하는 비중이 20%로 편중되어 있다. 대구에서 산별을 벗어난 노동조합 간 교류나 연대사업은 거의 전개하지 못하고 있다.

총연맹 지역본부와 산별노조 지역본부(지부) 모두 중앙 조직으로 인원과 재정이 집중되어 있다. 총연맹 지역본부와 산별노조 지역조직 모두 지역성 상실이라는 결과를 초래한 것으로 보인다. 총연맹과 산별노조 중앙은 그나마 전문화된 업무 집행이 가능하지만, 지역에서는 중앙 차원의 의사결정을 실행하는 역할에 치중하는 문제를 보였다.

기존 연구와 이번 연구에서 민주노총 대구본부의 회의체계와 소통체계는 다른 지역본부보다 상대적으로 원활하게 운영되는 것으로 나타났다. 2023년, 상설위원회 중에서는 통일위원회만 가동됐으며, 특별위원회 중에서는 노동위원회, 비정규사업위원회, 기후위기특위가 운영됐다. 2024년 민주노총 산별노조 중에서 통일이나 정치업무를 전담하는 사례는 없으며, 지역본부 중에서는 드물게 한 곳 정도 있는 수준이다. 총연맹 수준의 상설·특별위원회는 지역본부와 산별노조 모두 사무처 1명이 다른 업무와 중복 상태에서 운영하는 문제가 확인됐다. 게다가 산별노조 지역조직의 참여는 더더욱 어려운 것으로 나타났다.

3) 대구본부의 주요 활동

대구본부는 규약과 운영규정에 따라 다음과 같이 7가지 사업 분야를 담당한다. 첫째, 민주노총 방침에 따른 사업, 둘째, 지역 내 노동조합간의 연대교류 사업, 셋째, 지역 내 미조직 비정규 노동자 조직화와 미가입 노조 가입 등 조직 사업, 넷째, 조합원 교육선전활동과 지역 차원의 조사활동, 다섯째, 쟁의의 공동 지원과 노동운동 탄압에 대한 공동 대응, 여섯째, 노동자의 정치세력화와 지역 내 제민주세력과의 연대, 마지막으로, 기타 지역본부 차원에서 필요한 사업이다.

본문에서 검토하였듯이, 대구본부의 주요 활동은 전국 노동자 투쟁 조직화, 지역 연대투쟁 조직화, 미조직노동자 조직화에 집중되어 있다. 대구본부의 7개 사업 분야 중에서 산별노조가 거대해진 만큼 대부분 산별노조 지역조직의 협력을 통해서만 수행할 수 있다고 봐도 무방하다. 특히, 지역 내 노동조합 간의 연대교류 사업, 지역 내 미조직 비정규 노동자 조직화와 미가입 노조 가입 등 조직 사업, 조합원 교육선전활동과 지역 차원의 조사활동은 대부분 산별노조가 관할하는 사업으로 변모했다. 이상의 사업을 지역본부가 직접 수행할 경우, 산별노조와 중복을 피하거나 협력할 때만 현장의 참여를 이끌 수 있다. 심지어, 노동자의 정치세력화와 지역 내 제민주세력화의 연대처럼 총연맹 지역본부의 고유 사업으로 인식되는 분야도 산별노조 지역조직의 협력이 없다면 지역본부 임원이나 담당자만 과부하 걸리는 사업으로 전략한다.

대구본부가 정기대의원대회에 제출한 연간 사업보고를 검토한 결과, 대구본부는 노동상담소 이외에는 미조직노동자 조직화의 기반을 마련하기 위한 사업이 부족하다. 또한, 대구시의 정치적 보수성을 고려하더라도 대지자체 사업이나 정책 사업이 부족한 것으로 나타났다. 현재 대구시로

부터 정책참여를 대부분 배제당하고 있는데, 지역본부 고유 사업으로 부상한 대지자체 사업은 본 연구의 제3장에서 다루기로 한다.

4) 대구본부 기초조직 실태조사와 면접조사 결과

대구본부가 2024년 4~5월 기초조직 실태조사를 벌인 결과를 요약하면 다음과 같다. 분석 대상 86개 사례를 통해, 평균 조합원 수는 403.4명이고, 정규직 40~50대 남성 중심의 노조로 확인됐다. 85개 사업장 전임 간부는 평균 1.7명이며 전임 간부가 없는 사업장이 36개(42.4%)나 된다. 전임 또는 비전임 간부의 다수는 50대 남성이며, 대표자로 출마할 후보가 없다는 비중이 32.9%에 이른다. 면접조사 결과, 대표자를 순번제로 맡거나 조합원 교육은 물론 간부 교육도 체계적이지 못한 사례가 다수 발견되었다.

현장 순회는 정기적으로 하거나(40.5%), 현안이 발생하는 경우(51.2%), 임단협 시기(8.3%)로 나타났다. 노조 주관 소모임이 없는 곳이 78.6%이고, 조합원과 쌍방 소통은 SNS(61.6%)이며 소식지를 발행하지 않는 곳이 51.8%이다. 노동안전보건 문제를 다루는 비율(41.8%)보다 그렇지 않은 비율(58.2%)이 더 높다.

신규 조합원 교육에서 총연맹 지역본부를 소개하는 비율(1~3순위 종합)은 4.5%이며, 간부 대상 교육에서는 1.8%에 불과하다.

2023년 상경 투쟁 횟수는 평균 4.4회, 대구본부 주최 집회 참여 횟수는 평균 4.6회로 조사됐다. 상경 투쟁은 공공부문보다 민간부문이 많고, 산별노조로는 전교조, 금속노조, 보건의료노조 순이다. 대구본부 주최 집회 참여는 공공부문이 민간부문보다 많고, 산별노조로는 건설산업연맹, 서비스연맹, 금속노조 순으로 많이 참여한 것으로 나타났다.

면접조사 결과, 대구지역 활동가들은 총연맹 대구본부의 최우선 과제로 ‘지역내 현안 사업장 공동투쟁 조직화’를 제기하였으나, 대구본부 활동가들은 총연맹 수입 사업을 1순위로 인식하였다. 임단협과 교육선진 등 노동조합의 기본활동은 산별노조 중심으로 수행하고 있으며, 지역 현안 투쟁이 발생하는 경우 총연맹 대구본부를 통해서 투쟁 조직화, 지역 여론화, 노동청·노동위원회·정당·지자체 면담 요구가 제기된다.

피면접자들은 대구본부의 존재를 ‘집회’를 통해서 인식한다. 그러나, 건설산업연맹이나 금속노조의 집중투쟁 시기를 제외하고, 공공부문과 사무금융·서비스 부문은 대부분 전임 간부 중심으로 집회에 참여하기 때문에, 과거보다 참여 인원이 감소하는 추세를 보인다.

면접조사 결과, 대구에서 전임자를 발굴하기 어려운 문제가 현실이 되었으며, 사업장 대표자들은 임단협과 조합원들의 민원 해결사 역할에 치중하여 사업장 밖으로 나오기 어렵다. 여성과 청년 조합원들의 이해관계를 반영하기 위한 사업이 필요하다.

5) 요약

앞에서 진단한 결과를 다음과 같이 요약할 수 있다. 민주노총 대구본부 특성은 공공부문 중심의 조직, 여성 비율이 다른 지역보다 높은 조직이며, 산별노조는 지역조직이 구축된 조직과 그렇지 않은 조직으로 양분화되어 있다. 총연맹 수입사업과 지역 현안 사업장 투쟁 지원이 최우선 과제이며 지역본부 독자적인 기획 사업을 진행하려 해도, 인원과 예산이 부족한 구조이다. 지방노동위원회 등 일부 정책 참여에도 불구하고, 대구 시로부터 생활임금위원회 등 정책참여 기구에서 배제되고 있다.

2. 민주노총 대구본부 조직진단과 개선과제

이상에서 논의한 결과를 바탕으로 민주노총 대구본부가 지향해야 할 발전 전망과 이를 실현하기 위한 개선과제를 제안하고자 한다. 총연맹 지역본부의 전체적인 조직 발전 방향은 총연맹의 산하 조직과 지역 총연맹 역할의 균형 추구에 있다. 또한, 산업·기술변화와 기후 위기, 초고령화 등을 고려하여 재난에 가까운 위기 대응체계를 구축해야 하며, 내부적으로는 공공부문과 여성·청년·고령자를 감안한 활동을 확대할 필요성을 제기한다. 대구본부 조직 발전을 위해서는 기존 자원을 최대한 활용하고, 효율적으로 운용해야 할 것이다. 다만, 총연맹 지역본부의 구조적 한계를 개선하기 위해서는 총연맹 중앙과 역할 조정, 산별노조 지역 조직의 협력이 필수 불가결하다.

1) 대구 노동자 대표성 강화와 다중위기 대응체계 구축

한국전쟁 직후 상당 기간 대구는 가장 소득이 높은 도시였으나 1980~90년대 본격화된 섬유산업 구조조정, 대안 산업 부재로 중소기업과 저임금 노동자 도시로 전환되었다. 지난 10년간 제조업 노동자가 지속적으로 감소하고 도소매업 노동자마저 줄어드는 대신에 보건업 및 사회복지 서비스업, 건설업, 교육서비스업이 증가하였다. 그동안 대구본부 조합원은 주로 공공부문 중심으로 증가하였으나, 중소기업 비정규직 노동자를 포괄하지 못하고 있다. 새로 늘어나는 플랫폼·돌봄·이주노동자는 정확한 규모도 파악하기 힘들며 고용형태가 점차 다변화되고 있다. 통계청 지역별 고용조사와 대구본부 기초조직 실태조사를 분석한 결과, 조직 기

반인 여성과 고령자 조합원은 늘어나지만, 청년은 부족 상태로 나타났다. 대구본부가 일가정 양립문화나 직장폭력 방지 노력, 감정노동 등 대구에서 일하는 여성과 청년의 불만이 높은 노동문제 개선을 요구할 필요가 있다. 또한, 자치구별로 여성이 많은 지역(중구, 남구, 수성구)과 60대 이상이 많은 지역(동구, 서구, 남구)을 고려할 필요가 있다. 노동자·시민 캠페인과 미조직노동자와 접점을 형성하는 노동운동단체(예, 직장갑질119, 청년유니온, 여성운동단체 등)와 네트워크 강화, 자치단체 중간지원조직 참여 또는 직접 설립을 통한 조직화 기반 조성이 필요하다. 장시간 노동 개선과 노동자 건강권 문제는 특히 달성군에서 시도할 만하다.

대구에서 노동자 대표성을 강화하기 위해서 미조직노동자 조직화의 기반을 조성하기 위한 사업을 전개하면서 과거와 달리 다중위기 시대를 재난으로 보고 대응할 필요가 있다. 대구본부는 다중위기 대응체계를 구축하기 위한 준비를 위해 해당 산별노조 지역본부(지부)와 논의를 시작해야 할 것이다. 여성, 중고령층, 플랫폼, 돌봄 노동자 등 취약 계층 노동자들이 위기에 더욱 노출될 것이다. 또한, 기후위기, 기술변화에 따른 산업 위기, 초고령화에 따른 인구 위기와 지역 소멸, 저성장 경제에 따라 장기적으로 민주노총 대구본부의 존립조차 어려울 가능성을 염두에 두어야 할 것이다. 이 연구가 진행되는 시점에 KT는 비용 절감과 AI 도입을 이유로 5,700명 해고 방침을 발표했다. 이미 시작이라고 봐도 무방할 것이다. 통계청 장래인구 추계에 따르면, 대구에서 65세 이상 인구가 차지하는 비율이 2025년 21.2%에서 2030년 26.7%, 2035년 31.9%로 증가한다. 이번 기초조직 실태조사에서 50대 이상 조합원이 11,017명(50.5%)으로 확인된 만큼, 정년퇴직 이후 지역사회 안착방안이나 조합원 재조직화 등에 관한 사업을 본격적으로 논의할 필요가 있다. 예를 들어, 87년 세대 정년퇴직이 급증하는 시기를 5년 뒤로 보고 실태조사 등 사전 준비 작업

이 필요한 시점이다. 대구본부가 앞으로 고령자 일자리 대책 마련을 요구하고 지역 의제로 설정해야 할 것이다. 대구에서 정의로운 전환 방향을 구체화하기 위해서 지역내 오염기업 감시와 대구지하철 등 공공교통 강화 등 지역화하는 방안을 모색할 필요가 있다. 다만, 대구지역본부와 산별노조 지역조직의 역량 등을 고려하여 고령화, 기술변화와 산업 위기, 기후 위기 중에서 우선순위를 선정하여 대응할 필요가 있다.

2) 조직구조 변화에 따른 다양성 기반 조직문화 확대

본 연구는 전국민주노동조합총연맹(2022) 결과를 토대로 대구본부의 대의원대회-대표자회의-운영위원회 구조가 다른 지역본부보다 비교적 대표성과 비례성을 잘 반영한 것으로 본다. 다만, 본 연구는 대구본부가 직면한 인적 구성 변화라는 도전에 대응하기 위해서 다양성 기반 조직을 중장기 목표로 설정할 필요가 있다고 본다.

이미 민주노총 대구본부의 산별노조 기반은 과거 금속노조와 건설노조 등 제조·건설업 생산직에서 공공부문과 사무·전문·서비스직 중심으로 변화하였다는 점에서 활동 내용과 방식을 전면 재점검할 필요가 있다. 금속노조와 건설노조 활동 방식과 공공부문 사무·전문·서비스직 노조 활동 차이가 객관적으로 확인되거나 연구된 바는 없다. 다만, 그동안 민주노총 활동을 볼 때, 금속노조와 건설노조에 익숙한 집회 중심의 활동과 공공부문과 사무·서비스직에 적합하거나 익숙한 참여방식은 분명히 차이가 있을 것으로 유추할 수 있다. 면접조사 결과에 따르면, 여성이 많은 사업장의 경우 문화적 접근이 필요하다는 것이다.

과거보다 직장갑질·성폭력 등 직장 내 폭력, 일가정 양립 문제를 해소하기 위한 사업을 확대할 필요성을 제기하고 있으며, 이는 노동조합

내에서도 적용된다고 할 수 있다. 향후 신규 활동가 발굴과 육성을 위해서 불가피하며 시급한 과제로 보인다. 대구본부 연간 사업보고를 분석한 결과, 여성과 고령층, 청년 대상 사업은 여전히 부족하기 때문이다.⁵⁾ 기존에 대구본부 소속 사업장 중에서 여성위원회나 청년위원회를 운영하는 사업장 사례를 꾸준히 축적해야 할 것이다. 본 연구는 대구본부를 비롯한 민주노총 지역본부 사무처의 인력과 재정 부족, 산별노조 지역조직의 참여 정도를 고려할 때 단기적으로는 어렵지만, 중장기적으로 여성위원회나 청년위원회, 고령자위원회 등을 구성할 필요성을 제기한다.

대구본부는 단기적으로 조직문화 개선을 위한 TF를 구성하거나 대구본부와 유사한 조직 변화에 직면한 대전·부산·강원·충북·제주본부와 공동 TF를 구성하는 방안 등을 모색할 필요가 있다.

3) 총연맹과 산별노조의 자원 활용과 공유

총연맹과 산별노조 중앙의 몰지역성을 해소하고 지역의 부족한 인력과 자원을 보완하기 위해서는 총연맹과 산별노조 자원을 활용하고 공유하는 방안을 시급하게 마련해야 한다. 총연맹 정책연구원과 법률원, 외부의 독립적인 노동연구기관/교육기관과 네트워크를 강화하고 지역본부 사업 구상과 실행 시 지원을 요청하거나 협력을 늘려야 할 필요가 있다. 지역본부가 사전 협의를 통해서 총연맹 정책연구원의 연구과제를 제안한다거나

5) 2023년 코로나 팬데믹으로 축소됐던 3·8 세계여성의날 기념사업을 재개하였으며, 대구본부 부설 노동상담소와 대구청년유니온이 공동으로 직장내 괴롭힘 보고서를 발표한 사례는 상당히 바람직하다고 할 수 있다. 2021년 청년사업 담당자회의 운영과 청년 친화적인 조직 변화 노력을 시도하였고, 2022년 청년네트워크·청소년 노동인권 개선 사업도 전개됐다.

총연맹의 미조직노동자 조직화 사업을 대구에서 공동으로 추진하는 방안을 논의해 볼 수 있다. 이러한 방안은 금속노조와 공공운수노조, 보건의료노조, 서비스연맹 등 정책연구원이나 교육원을 운영하는 산별노조 중앙에도 적극적으로 제기할 필요가 있다. 예를 들어, 산별노조 중앙 차원에서만 기후위기와 산업위기를 논의하는 것은 바람직하지 않기 때문이다.

민주노총 대구본부와 산별노조 지역조직은 대부분 인력과 재정, 독자성에 기반한 사업이 취약하다. 총연맹과 산별노조 모두 전국적 동원과 투쟁에 효과성이 높은 중앙집중적 조직 운영을 당연시하였기 때문이다. 그러나, 중앙집중적 조직 운영에 따라 지역 활동이 취약해지고 공동화되는 부정적 결과가 누적되었다. 특히, 총연맹의 상명하달식 사업작풍은 지역본부의 인적·물적 자원을 고려하지 않는다는 비판이 끊이지 않는다. 이러한 문제점은 산별노조 중앙과 산별노조 지역조직 관계에서도 거의 비슷하게 발생한다.

단기적으로, 대구본부를 비롯한 지역본부는 총연맹 사업계획 수립과 집행에서 지역성 인지 또는 지역 감수성에 기반하도록 제기해야 할 것이다. 물론, 교육사업 실태조사(이승우·이상훈·민주노총 교육원, 2022), 전국 산업단지 실태조사 등 지역별 실태분석 사례가 있다. 그동안 총연맹은 정책연구원을 통해서 지역본부 역할 재설계를 위한 기초 조사를 시행하기도 하였다. 금속노조와 보건의료노조는 지역지부나 지역본부 발전 방향을 포함한 전략 연구를 수행했는데(조효래, 2018; 정경은·허 인, 2022), 연구가 가능한 산별 조직들도 지역본부 강화 방안 연구가 시급하다. 그럼에도 불구하고, 기후위기를 진단한 연구보고서를 발간하더라도 산업만 논의하고 지역을 연구하지 않는다면 공허해진다. 산업단지 조직화를 위해서 총연맹과 총연맹 서울본부, 산별노조 중앙과 지역이 결합하여 활동하는 사례는 총연맹과 산별노조 협력 측면에서 긍정적이지만 꼭 서울

부터 해야 하는지는 의문이다. 총연맹이 발간하는 정책보고서부터 미조직노동자 조직화 사업까지 몰지역성을 탈피하도록 비서울 지역 우선 사업 집행 필요성을 제기해야 한다.

4) 총연맹과 지역본부 역할 조정과 자원 확보

대구본부가 다중위기 대응, 노정·노사정 대화를 포함한 정책 참여, 미조직노동자 조직화를 위한 기반 마련 등 지역 총연맹으로서 활동이 부족한 원인은 인력과 재정 문제에서 비롯한다. 총연맹과 지역본부 간 인력과 재정의 불균형은 지역본부 업무 과부하의 근본적인 원인이다. 중장기적으로 민주노총 대구본부뿐만 아니라 지역본부는 총연맹과 역할 조정 또는 인력과 재정 분배 기준을 재논의할 필요가 있다. 민감한 문제인 만큼 심도깊은 논의가 필요하지만 불가능한 것은 아니다. 최근 조합원 수가 확대된 보건의료노조가 자체 연구(정경은·허 인, 2022)를 통해 미조직노동자 조직화를 위해 지역본부 중심성을 강화하고 지역본부별 상근 활동가 추가 배정 방안 등을 논의한 바 있다. 산별노조 지역조직도 대부분 중앙보다 인력과 재정 부족으로 역량을 발휘하지 못하는 것으로 나타난 만큼 산별노조 차원의 인력과 재정 재논의도 수반되어야 한다.

총연맹과 지역본부는 다음의 두 가지 방안 중에서 균형을 찾아야 할 필요가 있다. 하나는 지역본부가 독자적인 사업과 기능을 할 수 있도록 인력과 재정을 충분히 반영하는 방안이 있을 수 있다. 예를 들어, 주 정부 수준에서 교육과 사회복지 권한을 갖는 연방제 국가인 호주 사례에서 산별노조와 마찬가지로 지역본부도 자체적으로 가맹노조를 확보한다. 반면에, 총연맹과 지역본부의 역할 중에서 총연맹이 정책과 법률, 선전홍보, 대정부·대국회 대응을 중심으로 하고, 조직쟁의와 조직화 기능을 지

역본부로 전환하는 방안으로 논의할 수 있다. 예를 들어, 영국노총은 핵심사업 중 하나로 1년에 2~3천명씩 현장 간부 교육훈련에 자원을 투입하며, 교육훈련 내용에 노조의 역사와 사회적 역할부터 단체교섭 모의실험 등을 포함한다. 또한, 영국노총이 지역별 노동시장 현황 분석 보고서를 제출하면, 해당 지역지부에서 보도자료를 배포하고 여론을 형성하는 활동을 수반한다. 지역지부는 지역에서 전국적인 노동문제를 이슈화하여 집회와 캠페인을 개최한다.

단기적으로 지역본부 사무처의 역할 중복을 해소하기 위해 대구본부 특성을 반영한 업무 중심으로 재조정하는 방안부터 모색할 수 있다. 최근 연구(전국민주노동조합 총연맹, 2022)에서 산별 지역조직의 참여가 없는 한, 각종 위원회 사업을 축소하는 방안까지 제기되었다. 또는 총연맹 사무총국 구성원이 퇴직할 때 채용을 중단하고 지역본부에 1명씩 추가 배정하는 방안을 제기할 필요가 있다.

장기적으로 의무금 인상 방안이 유일하나, 미조직노동자 조직화나 지역소멸 등 다중위기 대응체계 마련 등을 위해서 특별기금 조성 등을 논의할 필요가 있다.

5) 산별노조 지역조직과 협력 강화를 통한 지역성 회복

면접조사 결과, 현장은 임단투와 조합원 고충처리에 시달리느라 외부로 나오기 힘들거나 전임 간부를 어느 정도 보유하고더라도 산별 지역조직 활동에 우선순위를 두면서 총연맹 지역본부에 직접 파견되는 사례는 사실상 거의 없다. 이들은 총연맹 지역본부 필요성에 동의하지만, 지역연대 투쟁 등 총연맹 지역본부와 접점은 ‘집회’ 이외에는 많지 않다. 지역 내에서도 산별노조 지역조직 내에서만 관계와 활동이 제약되는 문제가 있

다. 사실, 산별노조 지역조직도 현장의 참여 부족과 무관심으로 고통을 호소한 지 오래됐다. 금속노조 사업장에서도 집회 행사 참여나 파업·단체에 관심이 높지만, 중앙과 지역 집회나 노조 활동에 대한 의견제시·노조간부나 대의원 활동 참여는 소극적이다(홍석범, 2016).

결국 총연맹 지역본부도 마찬가지이지만, 산별노조 지역조직도 현장으로 들어가는 과정과 사업장에서 지역으로 나오는 과정 모두 충족해야 지역에서 노조 운동의 미래를 열어갈 수 있을 것이다. 산별노조 지역조직도 지역별 특성과 역사 차이로 단일한 모델을 만들기는 어려우며, 산별노조 중앙 조직에 대한 지역지부의 자율성이 필요하다(조효래, 2018). 총연맹 지역본부 상황과 대동소이하다고 할 수 있다.

이를 위한 방안으로 첫째, 산별노조 중앙과 지역조직의 협력을 얻어 현장의 간부를 총연맹 지역본부에 파견하는 방안이 있다. 근로시간면제제도 도입 이후 사업장에서 지역조직으로 파견이 어렵지만, 여전히 현장에는 전임간부가 많은 사업장도 있기 때문이다. 둘째, 금속노조 지역공동사업의 범위를 산별노조간 협력사업으로 확대할 수 있도록 금속노조 중앙의 협력을 유도하거나 이를 참고하여 산별노조간 공동사업을 추진하는 방안을 모색할 필요가 있다. 셋째, 일상 사업을 진행할 때, 규모의 경제를 실현하는 방안을 모색할 필요가 있다. 주요 협력 대상은 대구에 지역조직이 없는 산별노조들과 대구본부와 비슷한 산업 및 조합원 구성을 보이는 지역본부를 고려할 수 있다. 토론회나 교육사업 등을 공동으로 진행하는 방안을 모색할 수 있다. 넷째, 월 1회인 사무처·조직담당자회의 빈도를 격주 1회로 높이는 방안을 논의할 필요가 있다. 산별 지역조직도 대부분 상근 간부와 재정이 부족하다는 점에서 통합 운영에 가까운 수준의 공동 활동이 필요하다. 다만, 현안 대응뿐만 아니라 고령화와 산업·기후 위기 등 중장기 전략을 준비하기 위한 시간을 할애해야 할 것이다.

다섯째, 총연맹 지역본부는 총연맹과 산별노조 지역조직의 가교역할을 위해 지역내 토론 결과를 바탕으로 총연맹의 의사결정기구에 참여함으로써 쌍방향 소통을 강화해야 할 것이다. 마지막으로, 이 연구는 총연맹 지역본부와 산별노조 지역조직의 관계와 협력 강화방안에 초점을 두지 않은 한계가 있는 만큼, 향후 총연맹 지역본부와 산별노조 지역조직의 관계와 협력 방안을 모색하기 위한 과제를 수행할 필요가 있다.

[표 1-47] 민주노총 대구본부 조직 발전 5대 개선 방향과 세부 과제

개선 방향	세부과제	협약 대상	시기 구분
대구 노동자 대표성 강화와 다중위기 대응체계 구축	자치구별 노동의제 설정집행	자체 집행 사항	단기
	노동단체 네트워크 강화	전국/지역노동단체	단기
	노동위기 대응체계 구축	산별노조 지역조직	중기
조직구조 변화에 따른 다양성 기반 조직문화 확대	청년, 여성, 고령자 의제 발굴과 사업 확대	대구본부 /지역본부 공동	단기
	조직문화 개선 TF 구성 등	대구본부 /지역본부 공동	단기
	여성위원회, 청년위원회, 고령자위원회 등 구성	산별노조 지역조직	중기
총연맹과 산별노조의 자원 활용과 공유	총연맹 차원 지역 감수성 인지제도 도입	총연맹	단기
	지역 소멸 등 지역 위기 대응 방안 공동 마련	총연맹	단기
	비수도권 사업 우선 집행 사례 구축	총연맹/산별노조	단기
총연맹과 지역본부 역할 조정과 자원 확보	다중위기 대응을 위한 특별기금 조성	총연맹	단기
	지역본부 상근 인원 증대와 의무금 인상	총연맹	장기
산별노조 지역조직과 협력과 소통 강화	현장 간부 지역본부에 파견	산별노조 중앙 및 지역조직	중기
	산별노조 독자사업을 타 산별노조로 확대 사례 구축(예, 금속노조 지역공동 사업)	산별노조 중앙 및 지역조직	중기
	지역조직이 없는 산별노조와 공동사업 논의와 실행	산별노조 중앙	단기
	지역본부와 산별노조 지역조직 사무처 공동회의(격주 1회)	산별노조 지역조직	단기
	산별노조 지역조직과 소통 강화를 통한 쌍방향 소통체계 조성	산별노조 지역조직	단기
	총연맹 지역본부와 산별노조 지역조직 관계와 협력방안 모색	총연맹/산별노조	단기

KOTUDE

2장

조직강화 전략방안

이승협

I. 문제제기: 지역본부조직의 존재적 불안정성

지역노조협의회를 중심으로 한 지역조직은 87년 노동자대투쟁 이후 민주노총의 건설과정에서 매우 중요한 역할을 수행하였고, 민주노총 건설 이후 민주노총의 지역본부로 자리잡게 되었다. 민주노총은 창립 규약에 민주노총의 구성 단위로 산업별 노동조합(제5조)을 명시하였고, 민주노총의 사업을 지역에서 활성화하기 위해 지역본부를 산하조직으로 둔다고 규정(제6조)하였다.

이후 산별노조 건설 및 조직전환이 본격화되면서 민주노총 지역본부는 총연맹조직인 민주노총의 지역조직으로서의 성격이 강화되었다. 민주노총 지역본부는 초기에 지역 내 사업장 조직화 및 투쟁 지원을 중심으로, 산별노조 건설이 본격화된 이후에는 미조직노동자 조직화 사업 및 노동자 정치세력화 등을 중심으로 활동해왔다.

그러나 이러한 과정에서 민주노총 지역본부가 갖는 조직적 한계와 문제점이 노정되기 시작했다. 민주노총 지역본부조직이 보여주고 있는 조직적 한계와 문제점은 개별 지역본부의 역량과 운영방식의 문제라기보다는 우리나라 노동조합운동의 발전과정과 사회경제적 환경에 기인한 구조

적인 문제라고 볼 수 있다. 이로 인해 민주노총 지역조직의 성격 및 역할과 관련된 전략적 모색이 지속적으로 이루어져 왔다(김유선 외, 2009; 이병훈 외, 2014; 박용석 외, 2021; 박용석, 2022).

우선 첫 번째로 산별조직을 기본 가맹단위로 하는 총연맹조직체계 내에서 지역본부는 가맹단위로서보다는 총연합단체의 지역조직으로서의 성격이 강화되었다(박용석 외, 2021:14). 그럼에도 불구하고, 지역본부조직 내외부에서 지역본부가 지역 총연맹조직으로서 민주노총의 수입사업 외에 별도의 독자적인 지역사업을 수행해야 한다는 기대와 요구가 존재한다. 즉, 총연맹 조직의 산하 조직으로서의 성격과 지역 성격을 반영한 지역 총연맹 조직으로서의 독립적 성격 사이의 이중적 역할로 인한 구조적 문제가 존재한다. 대표적으로 사회적 대화에 대한 참여 문제를 둘러싼 일부 지역본부와의 갈등은 산하 조직의 성격과 독립적 성격 사이의 구조적 문제로 인해 나타나는 대표적인 사례라고 할 수 있다.

두 번째로는 노동조합운동의 발전과정에서 산별노동조합이라는 조직형태가 민주노총의 기본 조직형태로 자리잡아감에 따라 지역 내에서 지역본부의 역할과 위상이 축소되거나 모호해지는 문제가 나타나고 있다. 민주노총 대구지역본부도 초기에는 지역 총연맹조직으로 지역 내 사업장을 대상으로 임단투 지원 등 현장활동이 중요 과업이었지만, 대부분의 산업 및 업종이 산별조직화하고, 지역 내 산별지역본부를 갖게 되면서 사업장을 대상으로 한 활동은 산별노조의 영역으로 이전되었다. 그 결과 지역 총연맹조직으로서의 지역본부는 개별 사업장이 아닌 지역 전체와 노동정치 영역에서 새로운 역할을 추구하게 되었다. 민주노동당을 중심으로 노동자 정치세력화의 과정에서 지역본부는 노동정치의 영역을 지역적으로 확장하는 새로운 과업을 자신의 역할로 설정하였지만, 노동자정당의 소멸로 인해 또 다시 새로운 역할과 영역에 눈을 돌릴 수밖에 없는 상황

에 처하게 되었다. 최근 노정교섭을 중심으로 한 지역의 노동사회정책 영역에의 개입필요성이 제기되고 있는 것은 이와 같이 민주노총 지역본부조직의 새로운 역할찾기의 일환이라고 볼 수 있다. 그러나 여기에서 또 다른 구조적 문제가 나타난다.

세 번째로 노정교섭을 통한 지역 노동사회정책에 대한 개입은 그 필요성에도 불구하고, 현실화의 가능성이 제한되어 있으며, 지역별 편차가 크게 나타난다는 문제점이 있다. 우선 현실화의 가능성의 측면에서 보면, 지역본부의 지역 노동사회정책의 개입은 지역정책의 존재를 전제한다. 어떻게 보면 노정교섭을 통한 지역 노동사회정책 개입이라는 전략은 서구, 특히 유럽 총연맹 지역조직을 염두에 둔 전략이라고 볼 수 있다.

유럽의 경우, 지역분권과 지방자치가 발달해있어, 지방정부가 노동사회정책의 영역에서 상당한 자율성과 권한을 갖고 있다. 따라서 유럽에서는 총연맹조직이 중앙정부를 상대해서 노동사회정책에 개입하는 것과 마찬가지로, 총연맹조직의 지역조직이 지방정부를 상대로 지역 내 노동사회정책에 대해 협의하고 교섭하는 것이 일반화되어 있다. 대표적으로 독일의 경우, 지방정부가 실질적 의미에서 작은 정부로 입법권과 예산권을 갖고 지역 자체 정책을 추진하고 있으며, 총연맹조직의 지역조직은 지방정부를 상대로 정책적 개입 전략을 효과적으로 활용하고 있다. 지역 내에서 총연맹 지역조직은 노동사회정책과 노동정치를 담당하고, 산별조직은 임단협을 담당하는 전통적인 역할 분리가 성공적으로 이루어지고 있는 것이다.

그러나 우리나라의 경우에는 일부 공공영역을 제외하면 지방정부의 정책적 자율성과 권한이 매우 미미한 수준이다. 중앙정부를 상대로 한 총연맹의 정책적 개입 전략은 필수적이고 매우 효과적이지만, 지방정부를 상대로 한 총연맹 지역조직의 정책적 개입 전략은 필수적이지만 매우 제

한적인 효과를 가질 수밖에 없다.⁶⁾ 예를 들어, 광주시 고용정책의 핵심인 광주형일자리의 전개과정을 살펴보면, 광주형일자리의 성사 여부는 결국 최종적으로 중앙정부의 결정과 권한 행사에 따른 결과이며, 광주 지방정부의 역할은 사실상 매우 제한적이었다고 볼 수 있다(박상훈, 2024).

네 번째로 노정교섭을 통한 지역 노동사회정책에 대한 개입전략은 지역적 편차가 매우 크게 나타나고 있다. 우리나라의 정치지형 상 보수주의 정치세력이 집권하고 있는 영남권과 자유주의 정치세력이 집권하고 있는 호남권, 그리고 양 세력이 교체되는 기타 지역 사이의 전략적 효과성은 매우 큰 차이를 보일 가능성이 높다.

이러한 측면에서 영남권 내에서도 보수세력의 장기집권이 이어지고 있는 대구경북지역은 노정교섭을 통한 지역 노동사회정책에 대한 개입전략이 가능하지 않거나 가능하더라도 매우 제한적 영역에서 이루어질 가능성이 높다. 따라서 앞에서 언급한 총연맹 지역조직이 직면하고 있는 구조적 문제와 더불어 대구지역본부는 추가적으로 더 어려운 상황에 놓여져 있다고 볼 수 있다.

따라서 이와 같은 역할중첩 및 역할갈등, 구조적 제약이라는 존재적 불안정성에 직면한 대구지역본부의 역할 찾기는 현재 지역 내 노동조합 운동이 처해 있는 상황을 면밀히 진단하고, 이를 바탕으로 지역노동조합과 조합원의 기대와 역할에 부응할 수 있는 활동을 전략적으로 수행해나

6) 그 제한적 효과의 대부분은 지역분권의 정도와 수준이라는 구조적 조건에 의해 발생한다. 예를 들어, 상당한 정도로 분권화된 교육영역과 지방정부가 직접적 권한을 행사할 수 있는 지역공공부문의 경우에는 총연맹 지역조직의 지역 노동사회정책적 개입전략이 상당한 효과를 보여줄 수 있다. 반면, 민간부문과 관련된 고용 및 노동정책, 경제 및 산업정책의 영역은 여전히 중앙정부의 영향력이 절대적이며, 지방정부의 자율성과 권한은 매우 제한적이다.

감으로써 이루어질 수 있을 것이다.

여기에서는 이를 위해 대구지역 노동조합 활동가 면접조사 및 조합원 설문조사 자료를 바탕으로 지역 노동조합과 대구지역본부의 현단계를 분석하고, 나아가 대구지역본부를 중심으로 조직강화를 위한 전략 방안을 모색하도록 하겠다.

Ⅱ. 대구지역 노동조합운동의 현황과 실태

1. 조사개요 및 응답자 특성

대구지역 노동조합운동의 현황과 실태를 파악하기 위해 민주노총 대구 지역본부 조직사업장의 조합원을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 실태 조사는 온라인과 오프라인에서 동시에 실시되었다.

실태조사에는 대구지역 조합원은 총 1,714명이 참여하였다. 설문에는 참여했지만 미응답값이 많은 응답자를 제외하는 데이터 클리닝을 거친 후 실제 분석에는 1,517명의 응답이 활용되었다.

이 조사는 모집단에 대한 확률표집을 통해 표본집단이 설정된 것이 아닌 비확률표집을 통해 실시되었기 때문에, 민주노총 대구지역본부의 조합원을 대표하는 대표성 있는 조사라고 볼 수는 없다. 그러나 이 조사의 목적은 대구지역본부 조직조합원의 인식을 살펴보는 데 있는 것이 아니라, 대구지역본부의 조직강화 전략을 마련하기 위해 조직조합원이 대구지역과 대구지역 노동조합활동, 더 나아가 민주노총 대구지역본부에 대해 어떠한 생각을 갖고 있는가를 파악하기 위한 문제도출적 성격이기 때문에 확률표집이 아닌 비확률표집에 의한 실태조사로도 조사목적 달성에 충분하다고 할 수 있다.

분석에 활용된 응답자의 특성은 조사결과를 분석하는데 매우 중요하기 때문에, 응답자의 인구통계학적 특성을 살펴볼 필요가 있다. 우선 응답자의 개인적 특성을 살펴보면, 연령에 있어서는 50대 이상이 43.3%로 고

연령층이 높게 나타나고 있다. 고연령층이 많기 때문에, 혼인상태 역시 기혼 비중이 71.8%로 매우 높게 나타나고 있다. 성별은 남성이 64.7%로 다수를 차지하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 학력은 42.9%가 대졸 이상인 것으로 조사되었다.

50대 이상에서는 고졸 이하(70.6%)로 높게 나타나는 반면, 30대 이하에서는 10%로 매우 낮게 나타나고 있다. 또한 조사응답자의 61.4%는 자신이 속한 계층을 하층으로 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

이번 조사에 참여한 응답자는 50대 이상 전문대 졸업 이상 기혼 남성으로, 하층에 대한 계층귀속의식을 갖고 있는 집단으로 요약될 수 있다.

[표 2-1] 조사응답자의 개인적 특성

구분		사례수	TOTAL
		1517	100.0
연령	30대이하	391	26.5
	40대	446	30.2
	50대이상	640	43.3
성별	남성	981	64.7
	여성	499	32.9
	기타	37	2.4
학력	고졸이하	485	33.2
	전문대	348	23.9
	대졸이상	626	42.9
혼인상태	기혼	1049	71.8
	미혼이혼사별	413	28.2
계층의식	하층	929	61.4
	중산층	531	35.1
	상층	54	3.6

다음으로 사업장 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자가 재직하고 있는 사업장규모는 300인 미만이 54.5%, 300인 이상이 45.5%로 300인 미

만 사업장이 약간 높은 비중을 차지하고 있다. 사업장 근속은 10년 미만 이 53.2%로 가장 높으며, 10년 이상 20년 미만 근속자는 28.5%로 조사되었고, 20년 이상 장기근속자는 18.3%로 나타났다.

응답자가 소속된 사업장은 산업별로는 서비스업 비중이 63.5%로 매우 높게 나타나고 있으며, 제조업 비중은 22.7%에 그치고 있다. 제조업종(90.8%)과 건설업종(96.9%)의 경우, 남성 비중이 압도적으로 높게 나타나고 있으며, 서비스업종의 경우에는 여성(50.5%)이 남성보다 근소하게 높게 나타나고 있다. 직종별로는 기술기능생산직종의 비중이 57.5%로 가장 높으며, 사무관리행정직종의 비중도 34.3%에 달하고 있다. 마찬가지로 기술기능생산직종에서는 남성(80.5%) 비중이, 판매영업청소시설경비(67%)에서는 여성 비중이 높게 나타나고 있으며, 사무관리행정직종에서는 성별 비중이 비슷한 것으로 나타나고 있다.

고용형태는 정규직 비중이 71.2%이고 공무직을 포함한 비정규직 비중은 28.8%로 나타나 정규직 조합원이 주로 조사에 참여한 것으로 볼 수 있다. 정규직은 연령별 분포가 고르게 나타나는 반면 비정규직은 50대 이상 고연령(64.7%)의 비중이 높게 나타나고 있다.

응답자의 주당 실노동시간은 40시간 이하가 57.6%, 40시간 이상이 42.4%이며, 연간총임금은 3,000만원에서 6,000만원 구간이 전체의 50.1%를 차지하고 있으며, 6,000만원 이상도 36.3%로 나타나고 있다. 3,000만원 미만은 13.6%로 상대적으로 낮은 비중을 보였다. 응답자의 73.5%가 40대 이상으로 응답자의 연령대가 높기 때문에 연간총임금도 상대적으로 높게 나타나고 있는 것으로 볼 수 있다. 30대는 3,000만원에서 6,000만원 구간(38.1%)이, 40대는 6,000만원 이상 구간(45.1%)이, 50대 이상은 3,000만원 미만 구간(61.7%)이 높게 나타나고 있다.

저근속비중이 높은 30대 이하 집단의 경우, 서비스업종의 사무관리행

정직종 비중이 높게 나타나고 있기 때문에, 저근속비중이 높음에도 연간 총임금은 3,000~6,000만원대 구간의 비중이 높게 나타나고 있다고 할 수 있다. 반면 저학력 비정규직 비중이 높은 고연령 여성집단의 경우에는 주로 저임금집단에 속하고 있는 것으로 나타나고 있다.

실노동시간 40시간초과집단의 경우에는 남성(76.8%) 비중이 여성보다 높게 나타나고 있다. 6,000만원 이상 고연봉집단에서는 남성(85.9%) 비중이 높은 반면, 3,000만원 이하 저연봉집단에서는 여성(75.8%)이 높게 나타나고 있는 것으로 조사되었다. 300인 미만 사업장의 경우에는 300인 이상 사업장에 비해 30대 이하 비중이 적고 50대 이상 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 제조업과 건설업에서 50대 이상 비중이 높게 나타나고 있는 반면, 서비스업종의 경우에는 연령별로 30%대의 고른 분포를 보여주고 있다. 사무관리행정직종의 경우에는 30대 이하 비중이 높게 나타나는 반면, 기술기능생산(48.1%)과 판매영업청소사설경비(81.5%)의 경우에는 50대 이상 비중이 매우 높게 나타나고 있다.

조사응답자의 사업장 특성은 300인 미만 중소기업종 사업장의 기술기능생산직종으로, 주당 40시간 이하의 실근로시간을 갖고 연간 3,000~6,000만원 정도의 임금을 제공하는 사업장으로 요약될 수 있다.

[표 2-2] 조사응답자의 사업장 특성

구분		사례수	TOTAL
		1517	100.0
중사산업	제조업	261	22.7
	건설업	159	13.8
	서비스업	731	63.5
중사직종	사무관리행정	456	34.3
	기술기능생산	763	57.5
	판매영업청소사설경비	109	8.2

현직장근속	10년미만	768	53.2
	20년미만	411	28.5
	20년이상	264	18.3
사업장규모	300인미만	678	54.5
	300인이상	567	45.5
고용형태	정규직	991	71.2
	비정규직	401	28.8
실노동시간	주40시간이하	820	57.6
	주40시간초과	603	42.4
연간총임금	3000만미만	178	13.6
	6000만미만	655	50.1
	6000만이상	475	36.3

마지막으로 조사응답자의 노조 관련 특성을 살펴보면 다음과 같다. 응답자의 60.1%가 노조가입 기간 10년 미만으로 나타나고 있으며, 이는 앞에서 50대 이상 고령층 응답자 비중이 높게 나타나고 있음을 고려하면, 최근 10년 사이에 고연령층의 노조가입이 증가했음을 의미한다.

조사응답자의 소속노조 및 연맹은 서비스업노조가 64.3%로 가장 높으며, 그 다음으로 제조업노조 23.2%와 건설업노조 12.6%로 나타나고 있다. 이러한 결과는 조사응답자의 사업장 특성 중 산업별 특성과 거의 일치하고 있는 것이라고 볼 수 있다.

제조업노조(88.3%)와 건설업노조(98.2%)에는 남성 비중이 높게 나타나고 있으며, 서비스업노조에는 여성(46.3%) 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

마지막으로 이 조사는 조합원을 대상으로 하고 있기 때문에, 조사대상자는 모두 노동조합 조합원이며, 이 중에서 대의원 이상 간부 경험이 한 번이라도 있는 응답자는 48.1%이며, 평조합원은 51.9%이다.

[표 2-3] 조사응답자의 노조 관련 특성

구분		사례수	TOTAL
		1517	100.0
노조가입기간	10년미만	845	61.1
	20년미만	340	24.6
	20년이상	199	14.4
노조간부경험	평조합원	778	51.9
	간부경험	720	48.1
가입산별연맹	건설업노조	167	12.6
	제조업노조	308	23.2
	서비스업노조	855	64.3

2. 지역사회 인식

민주노총 대구지역본부의 조직강화를 위해 조합원들이 지역을 어떻게 인식하고, 지역의 다양한 현안과 쟁점에 대해 어떻게 생각하고 있는가를 살펴보았다. 대구지역본부의 조직강화는 조합원들의 지역 인식과 관심 영역에 따라 상이한 전략적 방향이 도출될 수 있기 때문이다.

조합원들의 지역사회 인식은 크게 2가지로 구분하여 살펴보았다. 첫 번째는 조합원 개인으로서 자신이 수행하고 있는 일과 개인의 생활에 대해 어떠한 생각을 갖고 있는가에 관련된 일과 생활인식이다. 두 번째로는 지역사회에 대한 관심과 자신의 일 및 생활에 영향을 미치는 다양한 지역사회 현안과 쟁점 중 주로 어떤 영역에 대한 인식이 높게 나타나고 있는가와 관련된 지역사회 및 지역정책 관심이다.

1) 일과 생활 인식

조합원들의 지역인식을 살펴보기 전에 자신의 일과 삶에 대해 어떠한 인식을 갖고 있는가를 살펴보았다. 일과 생활에 대한 조합원 인식은 삶 만족도와 일생활균형 만족도, 그리고 계층의식의 측면에서 자신의 삶에 대한 자기평가를 중심으로 살펴보았다.

삶의 만족도에 관한 항목에서 응답자들은 긍정적인 태도를 갖고 있는 것으로 나타나고 있다. 긍정적 응답 비중이 40.5%이고 부정적 응답 비중이 13.5%로 긍정적 응답비중이 높게 나타나고 있다. 전체 평균은 3.3점(100점 환산 57.7점)으로 보통 이상의 만족도를 보여주고 있다.

인구통계학적 변수⁷⁾로 구분한 세부집단별 삶의 만족도를 살펴보면, 삶의 만족도가 가장 낮은 집단은 자신의 일생활균형에 대해 부정적으로 평가하고 있는 집단(2.6/41.2)으로 나타나고 있으며, 가장 높은 집단은 일생활균형에 대해 긍정적인 집단(4.0/73.8)으로 나타나고 있다. 삶의 만족도가 다음으로 높은 집단은 계층의식이 중산층(3.6/66.1)과 상층(3.7/67.5)에 속하는 집단으로 나타나고 있다. 반면 삶의 만족도가 다음으로 낮은 집단은 건설업종사자(3.0/50.5)로 나타나고 있다.

연령이 높아질수록, 고용형태에 있어서는 비정규직, 실노동시간이 길수록, 그리고 연봉이 낮을수록 삶의 만족도가 낮게 나타나고 있다.

7) 세부집단별 차이를 살펴보기 위해 성별, 연령, 학력, 혼인상태, 사업장규모, 현직장 근속, 종사산업, 종사직종, 고용형태, 실노동시간, 총연봉, 노조가입기간, 노조간부 경험, 가입산별연명, 삶만족도, 일생활균형여부, 계층의식 등의 인구통계학적 집단 변수를 활용하였다. 세부집단별 통계표는 가독편의성을 위해 해당 항목과 관련된 특정적 집단변수 일부만을 제시하고 있다.

[표 2-4] 삶 만족도 인식

삶만족도	사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]	
전체	1515	13.5	45.9	40.5	3.3	57.7	
연령	30대이하	391	9.5	38.4	52.2	3.5	62.5
	40대	446	11.7	42.8	45.5	3.4	59.8
	50대이상	638	17.1	52.8	30.1	3.1	53.3
고용 형태	정규직	991	10.0	44.6	45.4	3.4	60.1
	비정규직	400	18.0	47.3	34.8	3.2	54.7
노동 시간	40시간이하	818	11.9	43.8	44.4	3.4	59.4
	40시간초과	603	13.8	49.3	37.0	3.3	56.4
총연봉	3000만미만	178	13.5	48.3	38.2	3.3	57.0
	6000만미만	655	15.7	43.4	40.9	3.3	57.3
	6000만이상	474	8.4	47.3	44.3	3.4	60.1
일생활 균형	부정적	384	40.9	45.6	13.5	2.6	41.2
	보통	666	6.5	65.0	28.5	3.2	56.0
	긍정적	464	1.1	18.8	80.2	4.0	73.8
계층 의식	하층	929	19.6	51.7	28.7	3.1	52.3
	중산층	531	3.2	38.2	58.6	3.6	66.1
	상층	53	11.3	20.8	67.9	3.7	67.5

일생활균형과 관련해서는 긍정적 응답이 30.6%로 부정적 응답 25.4% 보다 약간 높은 비중을 보여주고 있다. 응답 평균은 3.1점(100점 환산 51.3)으로 중간값을 약간 상회하는 값을 보여주고 있다. 전체적으로 응답자들의 일생활균형은 평이한 수준임을 의미한다.

세부집단별로는 30대 이하 집단이 3.2(55)점으로 가장 자신의 일생활균형에 만족하는 태도를 보여주고 있으며, 종사직종 중 판매영업청소시 설경비직종이 2.8(45.4)점으로 가장 낮은 값을 보여주고 있다. 비정규직(2.9/48.1)과 건설업종 종사자(2.9/47.5) 역시 일생활균형에 대한 불만족도가 높게 나타나고 있다.

일생활균형에 대한 만족도는 연령이 높아질수록, 비정규직, 40시간 초

과 근무집단, 그리고 임금이 낮아질수록 낮은 값을 보여주고 있다.

[표 2-5] 일생활균형 만족도

일생활균형		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1515	25.4	44.0	30.6	3.1	51.3
연령	30대이하	391	21.7	38.4	39.9	3.2	55.0
	40대	446	22.6	46.6	30.7	3.1	52.2
	50대이상	638	30.3	44.7	25.1	2.9	48.2
종사 산업	제조업	261	28.4	46.4	25.3	3.0	48.9
	건설업	159	32.1	44.7	23.3	2.9	47.5
	서비스업	731	22.2	40.1	37.8	3.2	54.1
종사 직종	사무관리행정	456	21.5	41.0	37.5	3.2	54.6
	기술기능생산	762	24.3	46.7	29.0	3.1	51.3
	판매영업청소시설경비	109	35.8	39.4	24.8	2.8	45.4
고용 형태	정규직	991	21.9	44.2	33.9	3.1	53.3
	비정규직	400	32.5	40.5	27.0	2.9	48.1
노동 시간	40시간이하	819	20.8	42.4	36.9	3.2	54.2
	40시간초과	602	30.9	45.5	23.6	2.9	48.0
연봉	3000만미만	178	30.9	42.1	27.0	2.9	48.0
	6000만미만	654	27.2	41.9	30.9	3.0	50.8
	6000만이상	474	20.7	44.5	34.8	3.2	53.9

앞에서 일생활균형이 응답자의 삶의 질과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타나고 있기 때문에, 일생활균형의 중요한 측면인 노동시간과 소득을 희망가구월소득과 희망주당노동시간의 형태로 조사하였다.

응답자의 80.4%가 월 400만원 이상을 희망가구월소득이라고 응답했다.⁸⁾ 응답자 평균은 월 560.2만원으로 나타나고 있다. 3인가구 맞벌이

8) 자기기입식 설문문항에서 응답자들이 희망가구월소득을 희망개인월소득으로 오해했을 가능성도 있기 때문에, 희망가구월소득 조사결과는 대체적인 추정치로 이해할 필요가 있다.

기준으로 희망가구월소득이 월 560.2만원이기 때문에, 1인당 임금소득으로 환산하면 약 월 280만원 내외가 희망월소득이라고 볼 수 있다.

20년 이상 고근속노동자집단의 희망가구월소득이 615.9만원으로 가장 높게 나타나고 있으며, 판매영업청소시설경비직종의 희망가구월소득이 458.9만원으로 가장 낮게 나타나고 있다.

노동시간의 측면에서 희망주당노동시간은 실근로시간 기준으로 40시간 미만이 전체의 85.8%로 조사되었다. 전체 응답자의 희망주당노동시간 평균은 37.3시간으로 나타나고 있다.

건설업노조 조합원(41.4시간)과 건설업종 종사자(40.6시간)의 희망주당 노동시간 평균이 가장 높게 나타나고 있으며, 3,000만원 미만 임금소득 집단의 희망주당노동시간 평균이 33.9시간으로 가장 낮게 나타나고 있다. 전체적으로 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 소득이 낮을수록 희망주당노동시간 평균이 낮게 나타나고 있다.

[표 2-6] 희망가구월소득 및 희망주당노동시간

희망가구월소득	사례수	400만미만	600만미만	600만이상	평균
전체	1432	19.6	38.6	41.8	560.2
희망주당노동시간	사례수	40시간미만	40시간	40시간초과	평균
전체	1490	43.0	42.8	14.2	37.3

마지막으로 조사응답자들의 주관적 계층의식을 살펴보면, 하층이 61.4%, 중산층 35.1%, 상층 3.6%로 하층에 대한 귀속의식이 높게 나타나고 있다. 전체 평균 역시 2.3(33.2)점으로 매우 낮은 값을 보여주고 있다.

세부집단별로 살펴보면, 고학력(2.5/37.2), 고근속(2.5/36.7), 고속득(2.5/37), 정규직(2.4/35.7) 집단에서 상대적으로 본인의 귀속계층을 높게 인

식하고 있는 것으로 나타나고 있다. 반면 학력이 낮을수록, 근속이 낮을수록, 비정규직일수록, 저임금일수록, 건설업종 종사자인 경우에 본인의 귀속계층을 낮게 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

[표 2-7] 주관적 계층의식

계층의식		사례수	하층	중층	상층	평균[5]	평균[100]
전체		1514	61.4	35.1	3.6	2.3	33.2
학력	고졸이하	484	72.5	25.2	2.3	2.1	28.6
	전문대	346	63.0	33.5	3.5	2.3	33.2
	대졸이상	626	50.8	44.7	4.5	2.5	37.2
직장 근속	10년미만	767	65.4	31.6	3.0	2.3	31.6
	20년미만	411	56.0	39.9	4.1	2.4	35.4
	20년이상	263	52.1	43.3	4.6	2.5	36.7
종사 산업	제조업	261	63.2	33.7	3.1	2.3	32.6
	건설업	159	78.0	18.2	3.8	2.1	26.6
	서비스업	731	54.2	42.5	3.3	2.4	35.7
고용 형태	정규직	991	54.9	41.2	3.9	2.4	35.7
	비정규직	401	73.1	24.2	2.7	2.1	28.4
총연봉	3000만미만	178	62.9	34.3	2.8	2.3	31.7
	6000만미만	655	65.0	32.1	2.9	2.3	31.7
	6000만이상	473	52.2	44.0	3.8	2.5	37.0

2) 지역사회 및 지역정책 관심

조합원들이 지역사회 및 지역정책에 어느 정도, 그리고 어떤 영역에 주된 관심이 있는가를 살펴보았다. 응답자들의 지역사회 관심 정도를 조사한 결과, 지역사회에 대한 관심도는 적은 편이 29.2%, 많은 편이 30.1%로 거의 비슷한 비중을 보여주었다. 응답자 평균값은 3.0(50.8)점으로 중간 정도의 관심도로 나타나고 있다. 산술적으로는 중간 정도의 관심도를 보여주고 있지만, 달리 말하면, 본인이 거주하는 지역에 대한 적극적

관심이라는 측면에서 보면, 관심도가 그다지 높지 않은 것으로 볼 수 있을 것이다.

세부집단별로 살펴보면, 대부분의 집단변수에서 세부집단간 차이가 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 지역사회에 대한 관심도가 가장 높게 나타나고 있는 집단은 고용형태 상 비정규직 집단이 3.2(54.4)점으로 상대적으로 높은 값을 보여주고 있다. 반면 가장 관심도가 낮은 집단은 직장근속 20년 이상으로 평균 2.9(47.2)점으로 나타나고 있다.

[표 2-8] 지역사회 관심

대구지역관심		사례수	적은편	보통	많은편	평균[5]	평균[100]
전체		1515	29.2	40.7	30.1	3.0	50.8
연령	30대이하	391	30.2	42.7	27.1	2.9	48.5
	40대	446	30.5	42.4	27.1	3.0	49.2
	50대이상	638	27.9	38.4	33.7	3.1	53.2
현직장근속	10년미만	766	26.2	43.2	30.5	3.1	52.0
	20년미만	411	30.2	39.7	30.2	3.0	50.4
	20년이상	264	37.1	35.6	27.3	2.9	47.2
종사산업	제조업	261	25.3	44.1	30.7	3.1	52.9
	건설업	159	29.6	40.9	29.6	3.1	52.4
	서비스업	731	33.8	39.1	27.1	2.9	47.6
고용형태	정규직	991	31.0	41.9	27.1	3.0	48.9
	비정규직	401	26.4	37.4	36.2	3.2	54.4
노조 가입기간	10년미만	845	25.6	43.8	30.7	3.1	52.0
	20년미만	339	33.3	38.6	28.0	3.0	49.0
	20년이상	198	40.4	29.3	30.3	2.9	47.3
가입 산별연맹	건설업노조	167	26.9	40.1	32.9	3.2	54.0
	제조업노조	308	23.7	43.5	32.8	3.1	53.4
	서비스업노조	855	31.5	40.1	28.4	3.0	49.0

다음으로 지역사회와 관련된 정책적 관심도를 다양한 사회정책 영역별로 구분하여 조사하였다.⁹⁾ 노동정책 영역에 해당되는 임금소득 향상(4.3/

83.5)과 작업환경 및 근로조건 개선(4.2/79.2) 정책에 대한 관심도가 4.0 점 이상으로 높게 나타나고 있으며, 기타 사회정책에 대한 관심도는 상대적으로 낮은 3점대를 보여주고 있다. 특히 지역의 문화여가정책에 관심도는 100점 환산으로 60점대인 68.6점으로 가장 낮은 관심도를 보여주고 있다.

이러한 결과는 노동정책 영역은 조사대상이 노동조합 조합원이기 때문에, 임금 및 근로조건에 입단협을 통해 참여하고 구체적으로 경험가능하지만, 기타 지역 사회정책 영역은 본인의 관심도에 따라 구체적 경험의 정도가 다르고 정책의 효과성을 경험하지 못하는 경우가 더 많기 때문인 것으로 보여진다.

지역사회정책 중 노동 영역에 대한 정책적 관심도가 높게 나타나고 있기 때문에, 노동 영역과 관련하여 직장생활 만족도를 별도로 조사하였다. 직장생활 만족도는 임금만족도, 고용안정만족도, 노동시간만족도, 근무환경만족도, 이직의도 등 5개의 척도로 구성하였다.

[표 2-9] 지역정책 관심도

지역정책관심도	사례수	적은편	보통	많은편	평균[5]	평균[100]
임금소득향상	1515	3.8	16.0	80.1	4.3	83.5
작업근로조건개선	1510	4.6	18.5	76.9	4.2	79.2
돌봄교육복지	1504	8.3	28.3	63.4	3.9	71.9
문화여가	1504	9.2	32.2	58.6	3.7	68.6
주거및주거환경	1509	5.9	27.3	66.8	3.9	73.5
안전	1509	7.0	28.4	64.7	3.9	72.6

9) 지역정책은 별도의 장에서 다루고 있기 때문에 여기에서는 지역사회 관심이라는 측면에서 영역별 관심도의 상대적 차이만을 간략하게 다룬다.

5개 척도 중에서 가장 만족도가 낮은 항목은 임금수준만족도로 2.5(38.6)점으로 매우 낮은 값을 보이고 있다. 노동시간만족도, 근무환경만족도, 이직의도 항목은 2.8~2.9점대로 임금수준만족도보다는 상대적으로 높은 값을 보여주고 있다. 가장 만족도가 높은 항목은 고용안정만족도로 3.1(53)점으로 중간값을 약간 상회하는 값을 보여주고 있다.

임금수준만족도는 세부집단별 차이가 크게 나타나는 반면, 나머지 고용안정만족도, 노동시간만족도, 근무환경만족도, 이직의도 등 4개 항목은 세부집단별 차이가 크게 나타나지 않았다.

[표 2-10] 직장생활만족도

항목		사례수	불만족	보통	만족	평균[5]	평균[100]
임금수준만족도		1512	47.8	33.3	18.9	2.5	38.6
성별	남성	977	39.6	38.0	22.4	2.7	42.8
	여성	498	64.5	23.3	12.2	2.2	29.9
	기타	37	40.5	43.2	16.2	2.7	42.6
종사 산업	제조업	261	38.7	32.2	29.1	2.8	45.1
	건설업	156	28.8	50.6	20.5	2.9	47.0
	서비스업	730	58.1	26.3	15.6	2.3	33.6
종사 직종	사무관리행정	456	56.4	25.9	17.8	2.4	34.8
	기술기능생산	760	41.3	37.1	21.6	2.7	42.4
	판매영업청소시설경비	109	64.2	24.8	11.0	2.1	27.5
노동 시간	40시간이하	819	51.9	30.9	17.2	2.5	36.5
	40시간초과	599	43.7	34.9	21.4	2.6	40.8
가입 산별 연명	건설업노조	163	25.8	54.0	20.2	2.9	48.5
	제조업노조	308	37.0	35.1	27.9	2.8	44.9
	서비스업노조	854	56.2	28.5	15.3	2.4	34.1
항목		사례수	불만족	보통	만족	평균[5]	평균[100]
고용안정만족도		1510	28.4	31.7	39.9	3.1	53.0
근무시간만족도		1511	30.6	45.6	23.8	2.9	47.5
근무환경만족도		1506	35.4	41.9	22.7	2.8	44.7
이직의도		1493	27.5	51.3	21.2	2.9	47.9

세부집단별 차이가 크게 나타난 임금수준만족도를 자세히 살펴보도록 하겠다. 임금수준만족도가 가장 낮은 집단은 판매영업청소시설경비직종 (2.1/27.5; 서비스업종 2.4/33.6)이고, 그 다음으로는 여성(2.2/29.9)집단으로 나타났다. 상대적으로 임금수준만족도가 높은 집단은 건설업(2.9/47; 건설업노조 2.9/48.5) 종사자 집단으로 나타나고 있다. 또한 40시간 미만 근로집단도 2.5(36.5)점으로 낮은 값을 보여주고 있다. 이러한 내용을 종합하면, 단시간근로 비중이 높은 여성 서비스업종 종사자의 임금수준만족도가 낮은 것으로 볼 수 있다.

3. 지역노조 활동 평가

앞에서 살펴본 바와 같이 조사응답자는 지역노동조합 조합원으로 노동조합 가입기간은 평균 10.53년이며, 10년 미만 비중이 61.1%로 가장 높게 나타나고 있다. 10년 미만 비중은 3개 산업유형별로도 유사하게 60% 내외의 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

그렇다면 평균 10년 내외의 노조 활동을 경험을 갖고 있는 지역 노동조합 조합원은 대구지역의 노동조합 활동을 어떻게 인식하고 평가하고 있는가를 조사하는 것은 민주노총 대구본부의 조직강화에 매우 중요한 시사점을 줄 수 있을 것이다.

우선 조합원 집단을 노조 참여 강도의 측면에서 평조합원과 간부활동가로 구분해볼 수 있다. 평조합원과 간부활동가는 노동조합의 인식 수준, 태도, 참여강도 등 노동조합 활동과 관련된 다양한 측면에서 다른 상이한 경험을 갖고 있는 집단으로 볼 수 있다. 따라서 응답자의 간부 경험 여부를 통해 집단을 구분하고, 평조합원과 간부활동가집단의 차이를 살

해보았다.

우선 응답자의 51.9%는 노동조합 간부 및 활동가(대의원) 경험이 없는 평조합원이며, 21.8%는 대의원 경험이 있으며, 15.5%는 노조 간부로서의 활동경험이 있고, 10.8%는 위원장 경험이 있는 것으로 나타나고 있다. 전체 응답자의 49.1%가 간부 및 활동가 경험을 갖고 있는 것으로 나타나고 있다.

지역 내 조직사업장 중 서비스산업 비중이 높기 때문에 여성 간부 및 활동가 비중도 상당히 높게 나타나고 있다. 연령별로는 40대가 대의원(24.9%), 노조간부(21.3%) 비중이 높게 나타나고 있으며, 30대는 이보다 약간 적은 대의원 21.3%, 노조간부 19.7%로 나타나고 있다. 50대의 경우에는 대의원(19.7%)과 위원장(15.2%)로 나타나고 있다. 40대의 위원장 비중은 이보다 약간 적은 12.2%로 나타나고 있다. 즉 30대에는 주로 대의원 또는 노조 간부로 활동하다가 40대부터 노조 간부 또는 위원장으로 간부활동가 경력을 쌓아가고 있으며, 50대는 노조간부보다는 위원장 또는 대의원활동 중심으로 노조활동을 수행하고 있는 것으로 볼 수 있다.

학력집단별로 보면, 고졸 이하 및 전문대는 대의원 및 노조간부 비중이 높게 나타나고 있으며, 위원장은 대졸 이상(13.3%) 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 대의원의 경우에는 근속 10년 이상 집단 비중이 높으며, 노조간부는 근속 10년 이상 20년 미만 집단 비중이 높고, 위원장은 근속 20년 이상 집단(21.4%)의 비중이 높게 나타나고 있다. 연봉 3,000만원 이상 집단의 경우에는 대의원 경험이 높게 나타나고 있는 반면, 3,000만원 미만 집단은 위원장 경험(21%) 비중이 높다. 노조가입기간별로 살펴보면, 10년 이상 집단에서 대의원 비중이 높게 나타나며, 노조간부는 20년 미만 집단에서, 위원장은 10년 이상 집단의 비중이 높게 나타나고 있다. 20년 이상 집단의 경우에는 근속 및 연령변수에서와 마

찬가지로, 위원장직을 수행하거나 대의원으로서의 보조적 활동가 역할을 주로 수행하며, 실무를 담당하는 노조간부 비중이 낮게 나타나고 있다.

[표 2-11] 노동조합 간부 경험

간부경험	사례수	없음	대의원	간부 (실·국·차 처장 등)	위원장 (분회장· 지회장· 본부장 등)	계	
전체	1498	51.9	21.8	15.5	10.8	100.0	
성별	남성	968	47.4	23.7	18.6	10.3	100.0
	여성	494	59.3	18.0	10.5	12.1	100.0
	기타	36	72.2	22.2	0.0	5.6	100.0
연령	30대이하	385	56.1	21.3	19.7	2.9	100.0
	40대	442	41.6	24.9	21.3	12.2	100.0
	50대이상	631	55.8	19.7	9.4	15.2	100.0
학력	고졸이하	479	58.0	23.4	10.2	8.4	100.0
	전문대	345	45.2	23.8	20.3	10.7	100.0
	대졸이상	617	49.1	19.3	18.3	13.3	100.0
직장 근속	10년미만	753	63.2	18.6	11.8	6.4	100.0
	20년미만	410	36.1	24.6	25.6	13.7	100.0
	20년이상	262	40.5	26.0	12.2	21.4	100.0
고용 형태	정규직	979	43.9	26.1	19.8	10.1	100.0
	비정규직	396	63.4	13.1	8.6	14.9	100.0
연봉	3000만미만	176	56.3	13.6	9.1	21.0	100.0
	6000만미만	647	54.3	21.8	14.4	9.6	100.0
	6000만이상	469	37.1	27.9	23.7	11.3	100.0
노조 가입 기간	10년미만	843	55.5	19.0	15.9	9.6	100.0
	20년미만	340	42.9	24.7	18.8	13.5	100.0
	20년이상	199	43.2	30.7	11.6	14.6	100.0
가입 산별 연맹	건설업노조	165	83.6	13.3	1.8	1.2	100.0
	제조업노조	303	29.7	39.3	23.4	7.6	100.0
	서비스업노조	851	49.2	18.6	17.3	14.9	100.0

응답자의 노조 활동 참여 정도를 살펴보면, 참여하지 않는 편이라는 응답이 15.5%, 사업장 내부 행사에 참여하는 비중이 56.2%, 사업장 외부 행사 참여 비중이 20.6%, 노조 외부 노동단체 활동 참여 비중이 7.7%로 나타나고 있다. 지역 사업장이 주로 산업 및 업종별 노조 또는 연맹으로 조직화되어 있음에도 불구하고, 응답자의 56.2%가 사업장 내 노조 행사에만 참여하는 것으로 나타난 것은 상당한 문제라고 할 수 있다.

노동조합 활동에 전혀 참여하지 않는 응답자 비중은 여성(27.4%), 30대 이하(27.6%), 대졸 이상(22.5%), 근속 10년 미만(19.8%), 서비스업종(20.9%; 서비스업노조 19.6%), 사무관리행정직종(29.4%), 연봉 3,000만원 미만 집단(24.7%), 노조가입기간 10년 미만 집단(19.3%), 평조합원(27%) 등에서 높게 나타나고 있다. 사업장 내 노조 행사에만 참여하는 비중은 주로 연봉 6,000만원 이상 (22.9%), 기술기능생산직종(23.4%), 제조업(61.3%), 고졸이하(60.8%) 등 세부집단에서 상대적으로 높게 나타나고 있다. 사업장 외부 행사 참여 비중이 높게 나타나는 집단은 간부경험이 있는 집단(32.7%)과 제조업노조 집단(31.3%; 제조업 27.3%), 300인 미만 사업장 집단으로 나타나고 있다.

노동조합 활동 참여를 종합하면, 응답자의 71.7%가 조합원임에도 불구하고, 노조활동에 참여하지 않거나 사업장 내부 행사만 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이는 달리 말하면, 대구지역 노동조합 조합원의 의식과 경험이 사업장 내부에 매몰되어 있으며, 사업장 단위를 넘어선 지역 및 산업업종별 노동자 연대를 추구하는 노동조합의 지향과 현장의 상황이 심각한 괴리상태에 있음을 의미한다. 평조합원의 경우에는 이 비중이 87.4%에 달하고 있어, 산별노조로서의 활동은 노조 간부 및 활동가 경험이 있는 소수를 중심으로 이루어지고 있는 것으로 볼 수 있다.

[표 2-12] 노조 활동 참여

노조 활동 참여		사례수	참여하지 않는 편	사업장 내 노조행사 참여	사업장 외부 산별업종 행사에도 참여	노조 외부의 노동단체 활동 참여	계
전체		1487	15.5	56.2	20.6	7.7	100.0
성별	남성	960	9.1	58.2	24.4	8.3	100.0
	여성	492	27.4	52.4	14.2	5.9	100.0
	기타	35	22.9	54.3	8.6	14.3	100.0
연령	30대이하	384	27.6	50.8	16.7	4.9	100.0
	40대	439	10.3	59.7	22.6	7.5	100.0
	50대이상	625	11.5	57.1	21.9	9.4	100.0
학력	고졸이하	475	10.1	60.8	20.4	8.6	100.0
	전문대	346	9.2	57.8	26.3	6.6	100.0
	대졸이상	610	22.5	52.0	18.0	7.5	100.0
사업장 규모	300인미만	663	12.8	51.1	26.2	9.8	100.0
	300인이상	558	16.1	60.0	17.7	6.1	100.0
직장 근속	10년미만	748	19.8	51.6	20.9	7.8	100.0
	20년미만	405	12.6	61.0	19.8	6.7	100.0
	20년이상	263	8.0	59.3	24.0	8.7	100.0
종사 산업	제조업	253	4.0	61.3	27.3	7.5	100.0
	건설업	157	11.5	56.7	26.1	5.7	100.0
	서비스업	722	20.9	53.6	17.9	7.6	100.0
종사 직종	사무관리행정	445	29.4	47.2	17.1	6.3	100.0
	기술기능생산	751	6.3	62.6	23.4	7.7	100.0
	판매영업청소시설경비	108	17.6	45.4	21.3	15.7	100.0
고용 형태	정규직	978	16.5	56.9	20.4	6.2	100.0
	비정규직	390	11.5	53.6	23.6	11.3	100.0
총연봉	3000만미만	174	24.7	40.8	23.0	11.5	100.0
	6000만미만	644	18.9	53.0	20.8	7.3	100.0
	6000만이상	467	6.6	62.7	22.9	7.7	100.0
노조 가입 기간	10년미만	836	19.3	50.7	23.2	6.8	100.0
	20년미만	338	11.2	61.8	18.0	8.9	100.0
	20년이상	198	8.1	61.6	18.7	11.6	100.0
간부 경험	평조합원	768	27.0	60.4	9.5	3.1	100.0
	간부경험	715	3.2	51.5	32.7	12.6	100.0
가입 산별 연맹	건설업노조	164	9.1	61.6	22.0	7.3	100.0
	제조업노조	304	2.6	57.9	31.3	8.2	100.0
	서비스업노조	845	19.6	54.0	18.1	8.3	100.0

노동조합 조직에 대한 정서적 결속 정도를 살펴보기 위해 노동조합의 조직단위별로 느끼는 소속감을 분석하였다. 노동조합의 소속단위는 사업장, 산별 및 연맹, 민주노총의 3가지 조직단위로 구분하였다.

사업장노조에 대한 소속감은 평균 2.8(45.8)점, 산별연맹에 대한 소속감은 2.8(44.6)점, 민주노총에 대한 소속감은 2.7(42.9)점으로 나타나고 있다. 전체적으로 각 조직단위에 대한 소속감은 중간 이하인 2.8(50)점 미만으로 나타나고 있다. 사업장에 대한 소속감이 가장 높고, 산별연맹이 중간, 총연맹인 민주노총에 대한 소속감이 가장 낮게 나타나고 있다. 이러한 결과는 앞에서 응답자의 노조활동 경험을 분석한 내용과 거의 일치한다고 볼 수 있다.

주목할 점은 노조간부경험 여부에 따른 세부집단별 차이가 모든 조직단위에 대해 거의 나타나지 않고 있다는 사실이다. 간부활동가집단이 평조합원집단에 비해 각 조직단위에 대한 소속감이 그다지 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

사업장노조 소속감이 가장 높은 집단은 사무관리행정집단(3.2/43.1점)과 대졸이상(3.2/41.9점)이며, 사업장노조 소속감이 가장 낮은 집단은 제조업노조(2.5/37.3; 제조업2.1/26.9점)과 고졸이하(2.6/38.9점) 집단으로 나타나고 있다. 제조업노조 집단의 긍정적 소속감 비중은 2.7%, 고졸 이하 집단의 긍정적 소속감 비중은 9.1%에 불과한 것으로 나타나고 있어 매우 심각한 상태라고 볼 수 있다. 앞에서 살펴본 바와 같이 조합원의 노조 활동이 주로 사업장 단위에 매몰되어 있음에도 불구하고, 제조업노조와 고졸 이하 집단에서 사업장 단위 노동조합에 대한 소속감이 매우 낮게 나타나고 있음에 더욱 주목할 필요가 있다.

산별 및 연맹에 대한 소속감은 평균 2.8(44.6)점으로 사업장노조 소속감보다 약간 근소하게 낮은 값을 보이고 있다. 평균은 사업장노조 소속

감과 비슷한 2.8점으로 나타나고 있으나, 긍정적 소속감 비중은 18.8%로 사업장노조 소속감에 비해 상당히 낮은 값을 보여주고 있다.

산별 및 연맹에 대한 소속감의 경우, 세부집단 대부분에서 유사한 값을 보여주고 있어 세부집단간 차이가 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 그러나 소속 산별 및 연맹에 따라 소속감의 차이가 크게 나타나고 있다. 건설업노조의 소속감이 평균 3.0(50.2)점으로 가장 높게 나타나고 있으며, 제조업노조의 산별 및 연맹 소속감이 2.5(37.3)점으로 가장 낮게 나타나고 있다.

총연맹인 민주노총에 대한 소속감은 평균 2.7(42.9)점으로 조직단위 중 가장 낮은 값을 보이고 있다. 긍정비중은 산별노조 소속감과 유사한 2.6(38.8)점으로 조사되었다. 민주노총에 대한 소속감이 가장 높은 집단은 노조가입기간 20년 이상 집단으로 평균 2.9(48.4)점이며, 가장 낮은 집단은 제조업노조 집단(2.5/37.9점)으로 나타났다. 건설업노조(2.5/38.7)와 30대 이하(2.6/38.8)점으로 제조업노조 집단과 비슷하게 낮은 값을 보여주고 있다. 집단노조가입기간 20년 이상 집단의 경우에는 다양한 투쟁경험을 통해 상대적으로 민주노총에 대한 소속감이 형성된 것으로 보인다.

종합하면, 긍정적 소속감의 측면에서 사업장노조에 대한 소속감이 산별 및 민주노총에 대한 소속감보다 높게 나타나고 있어, 마찬가지로 사업장 단위가 중심이 된 지역노동조합의 파편화 현상이 심화되고 있다고 해석할 수 있다. 초기업단위 조직단위에 대한 소속감이 더욱 낮게 나타나고 있으며, 제조업노조의 사업장, 산별 및 총연맹 등 모든 조직단위에 대한 소속감이 가장 낮게 나타나고 있고, 건설업노조의 경우에도 총연맹에 대한 소속감이 매우 낮게 나타나고 있다는 점 매우 우려스럽다고 할 수 있다.

[표 2-13] 노동조합 소속감

항목		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
사업장노조 소속감		1468	37.7	36.9	25.5	2.8	45.8
학력	고졸이하	460	42.2	48.7	9.1	2.6	38.9
	전문대	343	44.9	35.0	20.1	2.6	40.9
	대졸이상	608	29.8	28.3	41.9	3.2	54.2
중사 직종	사무관리행정	443	28.2	28.7	43.1	3.2	55.2
	기술기능생산	739	43.4	39.1	17.5	2.6	40.8
	판매영업청소시설경비	104	35.6	39.4	25.0	2.9	46.9
가입 산별 연맹	건설업노조	157	26.1	62.4	11.5	2.8	45.9
	제조업노조	300	65.7	31.7	2.7	2.1	26.9
	서비스업노조	839	30.4	31.6	38.0	3.1	52.9
산별노조 소속감		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1431	34.5	46.8	18.8	2.8	44.6
가입 산별연맹	건설업노조	148	20.9	60.1	18.9	3.0	50.2
	제조업노조	299	45.2	47.5	7.4	2.5	37.3
	서비스업노조	817	34.9	42.0	23.1	2.8	45.3
민주노총 소속감		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1468	36.9	45.9	17.2	2.7	42.9
연령	30대이하	381	43.3	44.1	12.6	2.6	38.8
	40대	436	34.2	44.7	21.1	2.8	45.2
	50대이상	611	34.5	48.1	17.3	2.8	43.8
직장 근속	10년미만	736	40.9	46.3	12.8	2.6	39.9
	20년미만	400	33.0	44.0	23.0	2.8	46.0
	20년이상	262	33.2	43.5	23.3	2.9	46.8
노조 가입기간	10년미만	824	39.3	45.5	15.2	2.7	41.6
	20년미만	331	37.2	44.1	18.7	2.7	42.7
	20년이상	197	28.9	45.7	25.4	2.9	48.4
가입 산별연맹	건설업노조	161	36.0	59.6	4.3	2.5	38.7
	제조업노조	298	43.0	49.0	8.1	2.5	37.9
	서비스업노조	834	35.4	41.2	23.4	2.8	45.4

마지막으로 응답자들이 지역노조 활동 전반에 대해 어떤 평가를 내리고 있는가를 살펴보았다. 지역노조 활동에 대한 평가는 크게 대구지역 노조활동 긍정도, 노조간부 신뢰도, 노조 정책역량, 노조활동 환경 등 4가지 항목으로 구분하여 살펴보았다.

평가항목 중에서 가장 높은 평가를 받은 항목은 노조활동 긍정도(3.9/72.2점)이다. 다음으로 노조간부 신뢰도(3.8/69.9점), 노조 정책역량(3.6/65.3점), 노조활동 어려움(3.5/62.8점)의 순으로 평가되고 있다. 응답자들은 대구지역에서 노조활동을 하는 것이 어렵다는 것을 인식하고 있으며, 이러한 상황에서 대구지역 노동조합은 자신의 역할을 충실하게 수행하고 있는 것으로 평가하고 있다. 또한 노조간부에 대한 신뢰도 역시 긍정적으로 평가하고 있다고 할 수 있다. 다만 평가항목 중에서 노조의 정책역량 항목은 상대적으로 낮은 평가를 받고 있어, 노조의 정책역량 강화에 대한 필요성이 있다고 할 수 있다.

대구지역 노조 활동에 대한 전체적인 평가는 대체적으로 긍정적인 평가가 내려지고 있다고 할 수 있지만, 세부집단별 평가를 살펴보면 주목해야 할 측면이 존재한다. 세부집단별 긍정 평가 비중을 살펴보면, 지역노조활동 긍정도 항목에서는 건설업노조의 긍정 평가 비중이 46.4%로 세부집단 중 가장 부정적인 평가를 내리고 있으며, 지역노조간부 신뢰도 항목에서는 건설업노조의 긍정 평가 비중이 29.1%(건설업종 종사자 28.0%)으로 매우 낮은 값을 보이고 있다. 지역노조 정책역량 항목에 있어서도 건설업노조의 긍정평가 비중은 29.1%(건설업 28%)로 매우 낮게 나타나고 있다.

건설업종 조합원들이 다른 세부집단에 비해 대구지역 노조활동에 대해 상대적으로 부정적인 평가를 내리고 있는 것은 윤석열 정부가 집권 이후 반노조전략의 일환으로 건설노조에 대한 탄압과 공세를 강화하는 과정에

서 노동조합의 대응에 대한 불만이 나타났기 때문인 것으로 보인다. 또한 최근 경기침체 과정에서 건설업종의 장기침체가 심화되고 있고, 이로 인해 건설업종 내 일자리 부족 등 전체적인 고용노동환경이 악화되고 있는 것도 건설업종 조합원의 상대적인 부정적 인식에 영향을 미친 것으로 보인다.

대구지역 노조활동에 대해 상대적으로 부정적인 평가를 내리고 있는 것에는 다양한 이유가 존재하지만, 대구지역 건설업종 조합원의 조합활동에 대한 부정적 인식을 변화시키기 위해서는 건설업종 조합원에 대한 조합원 관리 및 현 단계에서의 노조 활동방식에 대한 검토가 필요하다고 볼 수 있다.

마지막으로 평조합원의 지역노조 활동에 대한 평가가 지역노조활동 긍정도를 제외하면, 나머지 항목에 대해 50%대 미만으로 나타나고 있어, 평조합원들의 지역노조에 대한 인식도를 제고할 수 있는 새로운 방안의 모색이 필요하다고 할 수 있다.

[표 2-14] 지역노조 활동평가

지역노조활동긍정도		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1505	3.3	28.1	68.6	3.9	72.2
노조 간부경험	평조합원	771	4.9	37.9	57.2	3.7	66.6
	간부경험	715	1.3	17.1	81.7	4.1	78.5
가입 산별 연맹	건설업노조	166	3.0	50.6	46.4	3.6	65.4
	제조업노조	305	3.3	23.3	73.4	4.0	73.9
	서비스업노조	848	2.7	22.9	74.4	4.0	74.3
지역노조간부신뢰도		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1500	4.5	31.5	64.0	3.8	69.9
중사 산업	제조업	257	2.3	30.0	67.7	3.9	71.6
	건설업	157	12.1	59.9	28.0	3.2	54.3
	서비스업	724	3.6	23.1	73.3	3.9	73.6
노조 간부경험	평조합원	769	6.6	42.9	50.5	3.6	64.1
	간부경험	712	2.0	18.5	79.5	4.1	76.7
가입 산별 연맹	건설업노조	165	10.9	60.0	29.1	3.2	55.8
	제조업노조	304	1.6	28.0	70.4	3.9	73.4
	서비스업노조	845	3.1	25.3	71.6	3.9	73.1
지역노조 정책역량 신뢰도		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1498	7.8	37.7	54.5	3.6	65.3
중사 산업	제조업	257	5.8	37.7	56.4	3.6	66.0
	건설업	157	15.9	55.4	28.7	3.1	53.5
	서비스업	722	6.2	30.3	63.4	3.7	68.7
노조 간부경험	평조합원	768	10.2	45.4	44.4	3.4	61.0
	간부경험	711	4.9	29.0	66.1	3.8	70.2
가입 산별 연맹	건설업노조	165	16.4	55.8	27.9	3.2	53.9
	제조업노조	302	5.3	38.1	56.6	3.7	66.5
	서비스업노조	845	6.2	32.5	61.3	3.7	68.2
지역 노조활동 어려움		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1494	9.2	44.2	46.5	3.5	62.8
중사 산업	제조업	256	9.4	43.8	46.9	3.5	62.4
	건설업	156	11.5	60.3	28.2	3.2	54.5
	서비스업	721	8.5	35.4	56.2	3.7	66.8
노조 간부경험	평조합원	766	8.2	52.6	39.2	3.4	59.8
	간부경험	710	10.1	34.9	54.9	3.6	66.2
가입 산별 연맹	건설업노조	164	12.2	60.4	27.4	3.2	53.8
	제조업노조	302	8.9	44.4	46.7	3.5	62.6
	서비스업노조	845	8.2	39.1	52.8	3.6	65.6

4. 민주노총 대구지역본부 역할과 과제

노동조합의 산별노조 전환이 본격화된 이후, 노조 조직화 및 임단협을 중심으로 한 노동조합의 일상적 활동은 산별노조, 특히 산별노조의 지역 조직을 중심으로 이루어지고 있다. 그러나 다른 한편으로 노동조합의 기초 조직 단위인 사업장이 위치한 지역 내 노동조합 연대의 필요성 역시 높아지고 있다. 그렇다면, 총연맹 조직의 지역조직이자 지역단위의 총연맹조직인 민주노총 대구지역본부는 현재 지역 내에서 어떠한 위상을 갖고 있으며, 조합원들에게 어떻게 평가되고, 지역본부의 역할에 대해 조합원들은 어떠한 기대를 갖고 있는가를 살펴볼 필요가 있다.

이러한 측면을 살펴보기 위해, 첫째, 민주노총 대구지역본부에 대한 인식과 평가, 둘째, 민주노총 대구지역본부에 대한 역할기대, 셋째, 민주노총 대구지역본부의 주요 사업영역 및 대상에 대한 조합원 인식으로 구분하여 민주노총 대구지역본부의 향후 방향성을 모색해보도록 하겠다.

1) 대구지역본부에 대한 인식과 평가

민주노총 대구지역본부의 조직적 방향성을 모색하기 위해, 대구지역본부가 현재 지역 내에서 갖고 있는 위상과 위치를 조합원들이 어떻게 인식하고 있는가를 살펴보았다. 대구지역본부의 지역 내 위상과 위치는 대구지역본부 인식도, 대구지역본부 소속감, 대구지역본부 참여도, 대구지역본부 활동평가, 대구지역본부 정책역량 평가, 대구지역본부 지역내 영향력 평가 등 6개의 항목으로 구분하여 살펴보았다.

우선 민주노총 대구지역본부에 대한 인식과 관련된 인지도, 소속감 및

참여도를 살펴보면 다음과 같다. 대구지역본부에 대한 인지도는 3.1(52.6)점, 소속감은 3.2(56.1)점¹⁰⁾, 참여도는 3.1(52.8)점 등 중간값을 약간 상회하는 수준으로 나타나고 있다.

가장 낮은 인지도를 보이는 세부집단은 30대 이하(2.7/43.2점) 집단이며, 가장 높은 인지도를 보인 세부집단은 판매영업청소시설경비직종(3.4/59.4점)으로 나타나고 있다. 대구지역본부를 잘 알고 있다는 긍정적 응답 비중은 30대 이하(18.7%)와 평조합원(20.2%)에서 매우 낮게 나타나고 있어, 지역노조의 고령화 및 청년세대의 노조 무관심 현상을 보여주는 것이라고 볼 수 있다.

소속감에 있어서도 인지도와 마찬가지로 30대 이하(2.9/48.2점) 집단이 가장 낮은 소속감을 보여주고 있으며, 가장 높은 소속감은 판매영업청소시설경비직종(3.6/64.3점)에서 나타나고 있다. 인지도와 마찬가지로 30대 이하(27.7%)와 평조합원(27.2%) 집단에서 소속감 긍정도가 가장 낮은 비중으로 나타나고 있다.

[표 2-15] 민주노총 대구지역본부 인식

인지도		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1486	21.8	47.7	30.5	3.1	52.6
연령	30대이하	380	38.7	42.6	18.7	2.7	43.2
	40대	438	20.8	50.0	29.2	3.1	52.3
	50대이상	629	12.6	49.0	38.5	3.3	58.5
종사 직종	사무관리행정	445	33.0	39.6	27.4	2.9	47.2
	기술기능생산	746	17.6	51.3	31.1	3.2	54.4
	판매영업청소시설경비	106	8.5	54.7	36.8	3.4	59.4
노조 간부경험	평조합원	762	28.1	51.7	20.2	2.9	47.4
	간부경험	713	14.9	43.3	41.8	3.3	58.3

10) 민주노총 대구지역본부에 대한 소속감이 앞에서 살펴본 사업장, 산별연맹, 민주노총에 대한 소속감보다 높은 값을 보이는 것으로 나타나고 있지만, 질문항목군이 상이하게 묶여 있기 때문에 직접적인 비교에는 유의해야 한다.

소속감		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1481	17.8	44.0	38.1	3.2	56.1
연령	30대이하	379	31.1	41.2	27.7	2.9	48.2
	40대	438	18.0	45.2	36.8	3.2	55.4
	50대이상	627	9.6	44.3	46.1	3.5	61.7
종사 직종	사무관리행정	444	29.7	37.8	32.4	3.0	49.7
	기술기능생산	746	12.5	47.7	39.8	3.3	58.7
	판매영업청소시설경비	105	4.8	47.6	47.6	3.6	64.3
고용 형태	정규직	969	22.5	43.9	33.6	3.1	52.9
	비정규직	393	7.1	43.5	49.4	3.6	63.9
노조 간부경험	평조합원	761	22.1	50.7	27.2	3.0	51.2
	간부경험	709	13.3	36.7	50.1	3.5	61.5
행사참여도		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1488	26.6	36.6	36.8	3.1	52.8
연령	30대이하	380	42.6	31.3	26.1	2.7	43.0
	40대	438	25.8	39.3	34.9	3.1	52.6
	50대이상	632	18.2	36.9	44.9	3.4	58.8
고용 형태	정규직	973	33.2	36.4	30.4	2.9	48.2
	비정규직	391	13.3	36.6	50.1	3.5	62.0
노조 간부경험	평조합원	764	33.4	37.2	29.5	2.9	48.3
	간부경험	713	19.4	35.8	44.9	3.3	57.7
가입 산별 연맹	건설업노조	166	2.4	36.1	61.4	3.8	70.3
	제조업노조	304	16.4	39.1	44.4	3.3	58.5
	서비스업노조	840	35.2	34.9	29.9	2.9	47.4

참여도의 측면에서도 30대 이하 집단(2.7/43점)의 참여도가 가장 낮게 나타나고 있으며, 건설업노조(3.8/70.3)의 참여도가 가장 높게 나타나고 있다. 건설업노조 소속 응답자의 경우에는 지역노조에 대해 상당히 부정적인 평가를 내리고 있지만, 민주노총 대구지역본부에 대한 참여도는 가장 높은 것으로 나타나고 있다. 참여도에 있어서도 30대 이하(26.1%)와 평조합원(29.5%)의 긍정적 응답 비중이 가장 낮게 나타나고 있다.

민주노총 대구지역본부의 인식과 관련해서는 인지도, 소속감, 참여도의 3가지 측면에 있어서 전체적인 평균값이 높지 않으며, 특히 30대 이하 청년집단과 평조합원집단의 인식도가 상대적으로 낮게 나오고 있어, 청

년 조합원과의 소통과 접점을 확보하기 위한 방안이 필요하다고 볼 수 있다. 물론 민주노총 대구지역본부가 개별 조합원을 조직단위로 삼는 조직은 아니지만, 총연맹인 민주노총의 지역조직이자 지역 내 총연맹조직으로서 지역 내 조합원에게 자신의 위상과 위치를 명확하게 인식시킬 필요성은 매우 높다고 볼 수 있다.

다음으로 민주노총 대구지역본부의 활동 평가와 관련된 항목을 살펴보면 다음과 같다. 대구지역본부에 대한 평가는 활동평가 평균이 3.4(60.1)점, 정책역량평가 평균이 3.3(56.5)점, 지역영향력평가 평균이 3.3(56.8)점으로 중간값을 약간 상회하는 3.3(60)점대 내외의 평가값을 보여주고 있다. 전반적인 활동에 대한 평가값이 상대적으로 높고, 정책역량에 대한 평가값이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

세부집단별로도 큰 차이 없이 대부분 평균 3.2~3.4점대로 평가되고 있다. 앞에서 살펴본 지역노조활동에 대한 평가에서도 정책역량에 대한 평가값이 가장 낮게 나타난 것을 감안하면, 대구지역본부를 포함하여 지역노조의 정책역량을 제고하기 위한 방안이 요구된다고 할 수 있다.

[표 2-16] 민주노총 대구지역본부 평가

항목	사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
활동평가	1484	9.3	48.0	42.7	3.4	60.1
정책역량평가	1482	12.2	53.2	34.5	3.3	56.5
지역영향력평가	1481	14.4	49.0	36.6	3.3	56.8

2) 대구지역본부의 역할과 과제

대구지역본부의 역할에 대한 응답자의 인식을 살펴보기 위해, 대구지역본부가 그동안 수행해 온 역할과 지역본부의 방향성과 관련된 영역을

10가지 정도로 설정하여, 각각에 대한 응답자의 역할기대를 살펴보았다.

10가지 역할 영역 중에서 가장 역할기대가 큰 영역은 상담 및 법률지원(3.9/73.5점)과 취약근로자보호(3.9/72.5점)로 나타나고 있다. 그 다음으로는 지자체와 정책협의(3.8/69.3점), 노조 지원조직 운영(3.8/68.8점), 노조간 연대 및 갈등관리(3.7/68.4점), 활동가역량강화교육 및 무노조사업장조직화(3.7/67.7점) 등으로 나타나고 있다. 역할기대가 낮은 영역으로는 노동자정치세력화(3.32/57.9점)와 지역사회운동연대(3.5/61.8점)으로 나타나고 있다.

크게 보면 ① 지역 내 노동자 지원 및 보호 ② 지역 내 노조 지원 및 관리 ③ 지역 내 사회정치운동 결합의 우선순위로 대구지역본부가 역할을 수행해야 한다고 응답자들은 인식하고 있는 것으로 나타나고 있다.

[표 2-17] 대구지역본부의 지역 역할

항목	사례수	중요하지 않음	보통	중요함	평균[5]	평균[100]
활동가역량강화교육	1476	4.3	43.2	52.5	3.7	67.7
노조간연대및갈등관리	1475	4.5	41.1	54.4	3.7	68.4
무노조사업장조직화	1470	6.5	40.2	53.3	3.7	67.7
취약근로자보호	1473	3.8	35.2	61.0	3.9	72.5
상담및법률지원	1474	2.7	34.0	63.3	3.9	73.5
노조지원조직운영	1469	3.9	41.2	54.9	3.8	68.8
지자체와정책협의	1470	4.0	40.7	55.2	3.8	69.3
노동자정치세력화	1471	17.0	45.3	37.7	3.32	57.9
지역사회운동연대	1471	12.7	43.8	43.5	3.5	61.8

지역 내 노동조합의 주요 활동영역과 관련된 담당 조직단위를 응답자들은 어떻게 설정하고 있는가를 살펴보았다. 주요 사업영역에 대해 그

사업을 어떤 조직단위가 주로 담당해야 하는가에 대한 선택으로 민주노총, 산별노조, 사업장조직의 3가지 조직단위 유형을 선택하도록 하였다.

응답결과를 살펴보면, 모든 영역에서 민주노총이 주요 담당 조직단위라는 응답비중이 높게 나타나고 있다. 민주노총 대구지역본부가 주관하여 실시한 설문조사이기 때문에, 이를 고려하고 조사결과를 분석할 필요가 있다. 따라서 민주노총이 주요 담당 조직단위라는 응답비중보다는 산별노조나 사업장조직을 주요 담당조직으로 설정하고 있는 상대적 응답비중의 의미를 살펴볼 필요가 있다.

[표 2-18] 사업영역별 담당 조직단위 인식

영역	사례수	민주노총	산별노조	사업장조직	계
임단협	1422	47.8	14.2	38.0	100.0
비정규직사업	1377	71.8	14.6	13.6	100.0
청년간부양성및노조교육사업	1361	58.2	23.4	18.4	100.0
대구지역투쟁사업장지원	1363	69.7	21.2	9.1	100.0
무노조사업장지원	1364	72.0	19.9	8.1	100.0
노동자산업정책개입	1354	77.7	13.5	8.8	100.0
지역일자리	1371	72.1	19.5	8.5	100.0
지역돌봄교육복지정책개입	1360	65.3	21.2	13.5	100.0
지역문화여가정책개입	1361	62.7	22.8	14.5	100.0
지역보건의료정책	1356	71.1	20.5	8.4	100.0
지역산업안전정책개입	1354	71.1	21.1	7.8	100.0
지역노동정치활동	1346	77.8	13.6	8.6	100.0
지역시민사회단체연대	1356	70.8	19.5	9.7	100.0

담당 조직단위에 대한 조사결과는 크게 다음과 같은 4가지로 유형화할 수 있다:

- ① 민주노총 외 다른 조직단위의 비중이 모두 낮은 유형: 노동자산업

정책개입, 지역노동정치활동

② 민주노총 외 다른 조직단위 비중이 모두 높은 유형: 청년간부양성 및 노조교육사업, 지역돌봄 및 교육복지정책 개입, 지역문화여가정책개입

③ 민주노총 외 산별노조 비중이 높은 유형: 지역투쟁사업장지원, 무노조사업장지원, 지역일자리활성화, 지역보건의료정책, 지역산업안전정책개입, 지역시민사회단체연대

④ 민주노총 외 사업장조직 비중이 높은 유형: 임단협, 비정규직사업
따라서 ① 유형인 노동자산업정책개입과 지역노동정치활동은 민주노총의 고유사업 영역, ② 유형인 청년간부양성 및 노조교육사업과 지역돌봄 및 교육복지정책 개입은 공동협력사업 영역, ③ 유형인 지역투쟁사업장 지원, 무노조사업장지원, 지역일자리활성화, 지역보건의료정책, 지역산업 안전정책개입, 지역시민사회단체연대 등은 산별지원사업 영역, ④ 유형인 임단협과 비정규직사업은 사업장지원사업 영역으로 구분해볼 수 있다.

[표 2-19] 사업영역별 담당 조직단위 인식 유형

유형	내용	사업영역	영역유형
유형1	민주노총 외 다른 조직단위의 비중이 모두 낮은 유형	노동자산업정책개입 지역노동정치활동	고유사업영역
유형2	민주노총 외 다른 조직단위 비중이 모두 높은 유형	청년간부양성및노조교육사업 지역돌봄교육복지정책개입 지역문화여가정책개입	공동협력사업영역
유형3	민주노총 외 산별노조 비중이 높은 유형	대구지역투쟁사업장지원 무노조사업장지원 지역일자리 지역보건의료정책 지역산업안전정책개입 지역시민사회단체연대	산별지원사업영역
유형4	민주노총 외 사업장조직 비중이 높은 유형	임단협 비정규직사업	사업장지원사업영역

대구지역본부가 앞에서 살펴본 바와 같이 고유사업영역, 지원사업영역 및 공동협력사업영역별로 활동을 할 경우, 대구지역본부가 어떤 대상을 핵심 사업대상으로 설정해야할 것인가에 대한 인식을 살펴보았다. 이를 위해 기존의 사업대상을 집단별로 설정하여 각 집단별 중요도를 평가하였다.

7개의 지역 내 주요 사업대상집단 중에서 중요도가 가장 높은 것으로 응답된 집단은 청년노동자집단(4.3/81.6점)이었다. 앞에서 분석된 바와 같이, 30대 이하 청년집단의 노조결합도는 상당히 낮은 편으로 볼 수 있다. 따라서 청년집단의 노조조직화는 매우 중요하다고 볼 수 있다.

다음으로 중요하다고 평가받은 집단은 비정규직노동자(4.1/77.1점), 소규모영세사업장노동자(3.9/73.5점), 여성노동자(3.9/73.3점), 공단노동자(3.9/71.5점), 고령노동자(3.8/70.6점) 등으로 4점 내외의 비슷한 평균점수를 받고 있다.

마지막으로 중요성에서 가장 낮게 평가받고 있는 집단은 이주노동자(3.5/61.4점)집단이다. 특히 이주 노동자집단은 중요함 비중이 45%로 다른 집단에 비해 사업대상으로서의 중요성이 상당히 낮게 평가되고 있다. 다른 사업대상에 대해서는 세부집단별 인식 차이가 크지 않은 것으로 나타나고 있지만, 이주노동자집단에 대해서는 건설업(2.9/47.1점; 건설업노조 2.9/46.3점), 30대 이하 집단(3.3/56.7점), 평조합원(3.3/57.8점) 등에서 중요성이 낮게 평가되고 있다.

[표 2-20] 대구지역본부의 주요 사업대상 인식

사업대상	사례수	중요하지 않음	보통	중요함	평균[5]	평균 [100]
청년노동자	1458	1.6	19.6	78.8	4.3	81.6
고령노동자	1449	4.0	35.3	60.7	3.8	70.6
여성노동자	1448	4.6	29.4	66.0	3.9	73.3
소규모영세사업장노동자	1446	3.9	31.0	65.1	3.9	73.5
비정규직노동자	1447	3.1	25.7	71.2	4.1	77.1
공단노동자	1438	3.7	34.4	62.0	3.9	71.5
이주노동자	1439	14.5	40.5	45.0	3.5	61.4

마지막으로 대구지역본부가 최근 추진해 온 지자체와의 노정교섭에 대한 인식을 살펴보도록 하겠다. 노정교섭은 지역의 사회경제정책에 노동자들의 이해관계가 반영되도록 정책담당자인 지자체와 노동조합이 직접 협의하는 거버넌스를 말한다.

노정교섭에 대해서 응답자의 62.9%가 긍정적 인식을 갖고 있는 것으로 나타났으며, 평균 3.9(72.5)점의 높은 수용성을 보여주고 있다. 노정교섭에 대한 부정적 인식 비중은 4.5%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 그러나 세부집단별 인식은 노정교섭이 지역 정책담당자와의 정책협이라는 구조를 갖고 있기 때문에 집단별 이해관계에 따라 다르게 나타나고 있다. 정책의 영향력과 직접적 이해관계를 갖고 있는 집단과 그렇지 않은 집단은 노정교섭의 수용성 또는 필요성에 대해 상이한 인식을 갖고 있는 것으로 보인다.

노정교섭에 대해 가장 긍정적인 집단은 저임금집단(4.2/81.1점), 판매 영업청소시설경비직종(4.2/79.3점), 비정규직(4.2/78.9점) 등 저임금 (공공)서비스직종 비정규직과 같이 지자체의 정책적 결정에 직접적인 영향을 받는다. 반면, 지자체의 정책적 결정에 영향을 덜 받거나 간접적인 영향권에 있는 제조업(3.7/66.8점), 30대이하(3.8/68.8점), 사무관리행정직

종(3.9/71.4점)은 노정교섭에 상대적으로 낮은 수용성을 보여주고 있다. 특히 우리나라와 같이 지자체 노동정책의 영향력이 사실상 해당 지역의 공공영역으로 한정되어 있어 민간부문에 대한 영향력이 낮은 경우에 노정교섭의 직접적 수혜자는 공공부문으로 제한될 수밖에 없다.¹¹⁾ 이로 인해 민간부문의 경우, 노정교섭의 필요성을 못느끼거나 지자체의 재정적 지원 확보 수단으로 인식하는 경향이 나타나고 있다.

[표 2-21] 대구지역본부 노정교섭 필요성 인식

항목		사례수	부정적	보통	긍정적	평균[5]	평균[100]
전체		1418	4.5	32.6	62.9	3.9	72.5
연령	30대이하	377	3.4	39.0	57.6	3.8	68.8
	40대	430	4.9	30.2	64.9	3.9	72.9
	50대이상	583	4.8	29.7	65.5	4.0	74.8
종사 직종	사무관리행정	439	6.8	30.1	63.1	3.9	71.4
	기술기능생산	717	3.8	34.4	61.8	3.9	71.9
	판매영업청소시설경비	100	4.0	24.0	72.0	4.2	79.3
고용 형태	정규직	958	5.2	33.9	60.9	3.8	70.6
	비정규직	365	3.3	24.7	72.1	4.2	78.9
연봉	3000만미만	159	2.5	22.0	75.5	4.2	81.1
	6000만미만	621	5.0	32.2	62.8	3.9	72.5
	6000만이상	464	5.2	33.4	61.4	3.8	70.5
가입 산별 연명	건설업노조	149	4.7	34.9	60.4	3.9	72.5
	제조업노조	297	5.4	41.1	53.5	3.7	66.8
	서비스업노조	817	4.4	27.4	68.2	4.0	75.1

11) 지역노동정책의 모범사례인 서울시의 경우에도 지자체노동정책의 경우 대부분 공공영역으로 한정되고, 민간부문에는 개별 노동자 대상의 지원정책 이외에는 별다른 효과를 가져오지 못했다고 할 수 있다. 또한 지금은 상당히 일반화된 생활임금제도 역시 도입 의도와는 무관하게 철저하게 공공부문 노동자에게만 적용될 뿐, 민간부문으로의 확산은 전혀 이루어지지 못하고 있다. 따라서 지자체 노동정책의 민간부문 영향력은 제도적이고 구조적 차원이 아니라 개별적이고 특정한 노동자에게 이루어지는 간접적 지원(법률 및 상담지원, 교육, 시설지원 등)에 머무르고 있다.

Ⅲ. 합의 및 향후 전략과제

1. 합의 및 시사점

대구지역 노동조합활동가 면접조사 및 조합원 설문조사 자료에 대한 분석을 통해 대구지역 조합원의 현황과 실태, 지역노동조합 및 대구지역 본부에 대한 인식, 노동조합 정책에 대한 수요 등을 파악하였다. 이를 통해 민주노총 대구지역본부가 지역 노동조합운동에 기여할 수 있는 지역 총연맹조직으로서의 조직강화를 위한 전략적 과제를 수립하기 위한 합의 및 시사점을 제시하면 다음과 같다.

우선 첫 번째로 조사결과는 대구지역 조합원의 삶의 질과 일생활균형이 매우 밀접한 관계를 보이고 있으며, 고연령 장시간근무 저임금 비정규직 집단의 일생활균형이 낮은 수준에 머물고 있어 불만족도가 높은 것으로 나타나고 있다.

대구지역 조합원의 희망주당노동시간은 평균 37.3시간, 희망가구월소득은 월 560.2만원이다. 주당 실노동시간(평균 43.6시간)과 희망주당노동시간의 편차가 크게 나타나고 있다. 응답자 평균 연봉은 5,123.2만원이지만, 여성(3,895.2), 판매영업청소시설경비(3,243.1), 비정규직(3,681.8), 저임금집단(2,154.6) 등 취약노동자집단의 소득은 평균기준으로 기대소득에 미치지 못하고 있다. 따라서 일생활균형에서 배제된 지역 내 취약노동자 집단의 사회경제적 지위 향상을 위한 사업의 필요성이 제기된다.

두 번째로 조사결과 조합원의 지역사회에 대한 관심은 높지 않으며,

지역정책에 대한 관심은 자기이해 연관성이 높은 것으로 나타나고 있다. 지역정책에 대한 관심은 주로 임금 및 근로조건과 관련된 영역으로 한정되어 있으며, 이는 임금수준에 대한 높은 불만족도로 나타나고 있다.

지역에 대한 높은 자기이해 연관성으로 인해 지역노동자들의 의식이 임단협 중심의 경제주의적 사고로 흐를 가능성이 높게 나타나고 있다. 조사결과에 따르면, 71.7%가 노조활동에 참여하지 않거나 사업장 내부 행사에만 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다. 마찬가지로 노조에 대한 소속감에 있어서 사업장은 높게 나타나는 반면, 민주노총에 대한 소속감은 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

지역노동자의 연대의식 약화와 사업장 중심주의의 강화는 연대를 통한 노동자의 사회경제적 지위 향상이라는 노동조합운동의 지향점에 역행하는 결과를 가져오게 된다. 따라서 지역노동자의 연대의식 강화와 초기업단위에서의 연대활동을 촉진할 수 있는 지역노조 활성화 방안이 요구된다. 대구지역본부의 조직강화를 위해서는 사업장 중심주의로부터의 탈피는 필수적 과제라고 볼 수 있다.

세 번째로 노조 가입 기간 10년 미만의 신규조합원 비중이 조사응답자의 61.1%이지만, 30대 이하 집단의 간부 및 위원장 경험 비중은 22.6%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 특히 위원장 경험은 40대 이상 비중이 높기 때문에, 지역노동조합의 조직문화가 보수적이고 권위적인 형태로 나타날 가능성이 높다. 특히 청년 신규조합원의 경우에 보수적이고 권위적인 조직문화에 익숙하지 않기 때문에, 노동조합에 대한 소속감 및 참여도에 부정적인 영향을 미치기 쉽다. 실제로 조사결과 30대 이하 청년 집단에서 노조활동 미참여도가 사무관리행정직종에 이어 27.6%로 두 번째로 높은 수준인 것으로 나타나고 있다. 따라서 지역노동조합의 조직문화를 검토하고, 개방적이고 수평적인 조직문화가 자리잡을 수 있는 내부

적 조직혁신이 필요한 것으로 보인다.

네 번째로 지역노동조합에 대한 평가에서 지역노동조합의 정책역량에 대한 평가가 3.6(65.3점)으로 낮은 값을 보이고 있다. 특히 건설업종 종사자 및 평조합원의 경우에 지역노동조합의 정책역량에 대해 낮은 평가를 내리고 있는 것으로 나타나고 있다. 마찬가지로 대구지역본부의 정책역량에 대한 전체적인 평가(3.3/56.5점) 역시 낮게 나타나고 있으며, 세부집단별로 큰 차이 없이 유사하게 상대적으로 낮은 평가값을 보여주고 있다.

지역노동조합의 정책역량 강화는 산별로 조직화된 현재 산별노동조합을 중심으로 이루어지는 것이 필요하다. 그러나 산별노동조합의 지역조직 중 자체 정책역량을 갖고 있는 산별조직은 많지 않다. 따라서 지역의제를 중심으로 대구지역본부가 지역노동조합의 정책역량을 강화할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다.

동시에 대구지역본부가 지역노동조합의 정책역량 강화를 지원할 수 있기 위해서는 정책역량 강화를 위한 지원체계를 구축할 필요가 있다. 이러한 의미에서 지역의 노동영역 중간지원조직이 시급히 요구된다고 할 수 있다. 다른 지역에서 다양한 형태의 중간지원조직을 갖추고 있는 이유도 정책역량 강화를 위해서는 일반적인 사업조직이 아닌 별도의 지원조직이 필요하다고 보았기 때문이다.

다섯 번째로 대구지역본부의 조직강화를 위해서는 대구지역본부와 지역노동조합 사이에 실질적 소통채널을 구축할 필요가 있다. 대구지역본부에 대한 인지도와 소속감이 평조합원에 있어서는 낮은 편이고, 간부경험집단에 있어서도 60% 정도에 머무르고 있다. 따라서 대구지역본부의 조직강화를 위해서는 지역노동조합과의 결합도를 높일 필요가 있으며, 평조합원과의 접촉점을 넓힐 필요가 있는 것으로 보인다.

여섯 번째로 기존에 수행해오던 다양한 사업들을 산별노조 및 사업장 조직과의 역할중첩문제를 고려하여 재정비할 필요가 있다. 앞에서 제시한 바와 같이, 대구지역본부가 기존에 수행해오던 다양한 사업영역은 영역에 따라 산별 및 사업장조직의 역할로 이전되거나, 산하조직의 역할이 커진 영역들이 존재한다. 따라서 대구지역본부의 사업을 크게 고유사업, 지원사업, 협력사업으로 구분하고, 각각의 사업 유형에 따라 대구지역본부의 역할을 재정의할 필요가 있다.

동시에 사업유형별로 개별 사업을 재분류하고, 대구지역본부의 역할을 재정의하는 과정에서 개별 사업별 핵심 사업대상을 설정할 필요가 있는 것으로 보인다. 예를 들어, 공동협력사업영역에 해당되는 청년간부 양성 및 노조교육사업의 주된 사업대상을 청년집단 및 사무행정관리직종으로 설정한다든지, 또는 산별지원사업영역에 해당되는 무노조사업장지원사업의 주된 사업대상을 소규모영세사업장노동자를 대상으로 설정하여, 의료업종노조와 함께 미조직 영세병원의 조직화에 주력하는 방식으로 사업유형-개별사업-사업대상을 묶어 대구지역본부의 조직역량을 강화하는 사업수행방식의 체계화가 필요한 것으로 보인다.

2. 조직강화를 위한 향후 전략과제

민주노총 지역본부의 조직강화는 앞에서 살펴본 구조적 제약, 역할갈등과 역할중첩이라는 세 가지 요인에 의해 발생하고 있는 조직적 불안정성을 극복함으로써 이루어질 수 있다.

구조적 제약 중 지역의 보수성은 민주노총 지역본부만의 과제라고 볼 수 없으며, 지역사회의 변화를 포함한 장기적 과제이기 때문에, 노정교섭

의 한계라는 측면에 집중해서 검토할 필요가 있다. 따라서 민주노총 지역본부의 조직강화를 위한 전략과제는 주로 역할갈등과 역할중첩의 문제에 집중해서 살펴보도록 하겠다.

1) 역할갈등의 해소

민주노총 지역본부가 당면한 역할갈등의 문제는 민주노총 산하 지역조직으로서의 역할과 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 역할 사이에서 발생하는 갈등이다. 민주노총의 건설과정에서 민주노총 산하조직으로 제도화되었지만, 지역본부가 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 역할을 상당한 기간 수행해왔고, 현재에도 유사한 역할을 수행하도록 기대되고 있는 것이 현실이다.

이로 인해 민주노총 지역본부는 제도적으로 민주노총의 산하조직으로서 “민주노총 사업의 지역적 활성화”를 수행하는 산하조직적 측면이 강조되고 있다. 그동안 지속적으로 총연맹차원에서 민주노총 지역본부 강화 방안이 논의되어 왔지만, 민주노총 지역본부의 조직강화를 운영의 측면에서만 다루어왔다. 그러나 지역본부의 조직강화를 위한 조직운영은 제도적 차원에서도 다루어질 필요가 있다. 민주노총 지역본부를 단순히 산하조직으로 설정하는 현재의 규약을 개정하여, 민주노총 지역본부의 역할을 지역 내 총괄조직으로 제도적으로 확대함으로써, 지역본부의 조직강화를 도모할 필요가 있다. 즉 민주노총 지역본부가 산하조직의 역할과 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 역할을 동시에 수행할 수 있는 제도적 통로를 마련함으로써 민주노총 지역본부의 역할갈등을 해소하고, 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 고유한 영역을 지역본부가 스스로 설정할 수 있도록 할 필요가 있다. 지역본부의 조직강화는 총연맹의 수

임사업 외에 지역본부가 독자적인 지역사업을 실질적으로 수행할 수 있어야 하기 때문이다.

산하조직이자 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 제도화가 필요한 이유는 독자적인 지역사업을 수행할 수 있는 인력과 예산의 확보와 밀접한 관련이 있기 때문이다. 민주노총 대구지역본부의 1년 사업 예산은 2022년 기준으로 약 1억 5천만원 정도이다. 민주노총 수입사업 외에 독자적인 지역사업을 수행하기에는 매우 부족한 예산이라고 할 수 있다. 지역본부 활성화를 위해 지역본부에게 지역본부의 조직강화, 지역핵심사업 활성화 및 지역노동정책 개입력 강화 등 다양한 과제가 부여되고 있지만, 이러한 요구를 현실화시키기 위한 지역본부의 인력과 예산은 매우 부족한 상황이다. 따라서 지역본부의 강화를 위해서는 지역 현안을 중심으로 지역본부가 독자적인 지역사업을 수행할 수 있는 제도적 근거의 마련과 이를 통한 예산과 인력의 확보가 동시에 진행되어야 한다.

2) 역할중첩의 해소

민주노총은 조직적으로 산하조직인 지역조직과 가맹조직인 산업 및 업종별 조직체계로 조직화되어 있다. 산별조직의 강화와 더불어 기존에 민주노총 지역본부가 수행해오던 주요 역할이 중첩되고, 노동조합의 중요한 역할인 임단협은 산별조직의 핵심영역으로 재편되어 가고 있다. 이러한 변화는 자연스럽고 바람직한 변화라고 볼 수 있다. 해외 사례에서도 볼 수 있는 것처럼, 총연맹 및 총연맹 지역조직은 정책 및 제도의 영역을 중심으로, 산업 및 업종별 노동조합 조직은 임단협 등 교섭영역을 중심으로 역할중첩이 해소되는 것이 일반적이라고 볼 수 있다.

따라서 지역본부는 역할중첩의 해소 과정에서 두 가지 역할을 수행할

필요가 있다.

첫 번째는 당연히 지역 내 현안을 중심으로 정책 현안을 발굴하고, 정책 사업을 고유 사업 영역으로 확보해가는 것이다. 두 번째는 과도기적으로 조직력이 약하거나 조직화되지 못한 산업 및 업종별 조직에 대해서는 임단협을 지원하는 역할을 수행할 필요가 있다. 대구지역의 경우에도 산업 및 업종별로 노동조합의 조직역량의 차이가 현저하기 때문에, 여전히 임단협 지원 사업의 필요성이 존재한다고 볼 수 있다.

세 번째로는 지역 내 노동조합 총괄조직으로서 새로운 역할을 지역 공동투쟁 및 연대투쟁의 조직화로 설정할 필요가 있다. 지역 내 산업별 및 업종별 노조의 조직력 차이 외에도 지역 내 공동현안에 대한 공동투쟁의 조직화 및 핵심 현안 사업장에 대한 연대투쟁의 조직화는 지역 내 노동조합 총괄조직만이 할 수 있는 대표적인 고유사업 영역이라고 볼 수 있다. 실제로 활동가 면접조사 및 조합원 실태조사에서도 공동투쟁 및 연대투쟁에 대한 지원이 민주노총 대구지역본부의 주요 역할로 기대된다.

지자체를 대상으로 하는 노정교섭도 정책적 개입의 측면과 더불어 다수 업종 및 산업에 걸친 현안 개입이라는 측면에서 공동투쟁 및 연대투쟁의 역할로 포함시킬 수 있을 것이다.

즉 역할중첩의 해소는 기존 역할로부터 새로운 역할의 수행으로 조직적 변화를 도모하는 것을 의미한다. 이러한 측면에서 대구지역 노동조합 조합원의 인식을 토대로 앞에서 구분한 바와 같이 고유사업, 공동협력사업, 산별지원사업, 사업장지원사업 등 대구지역본부의 사업을 유형화 및 재분류할 필요가 있다.

고유사업은 정책사업을 중심으로 노정교섭과 지자체 정책개입, 그리고 지자체 교섭 및 정책개입을 위한 공동투쟁과 연대투쟁 등 민주노총 대구지역본부가 향후 주력해가야 할 사업영역이라고 할 수 있다. 공동협력사

업은 지역활동가 육성 및 노동복지정책 개입을 중심으로 민주노총 대구 지역본부와 지역 산별조직과의 소통과 참여를 촉진하기 위한 사업 영역이다. 개별 산업 및 업종별 지역조직이 독립적으로 수행하기 힘들거나 다수 산업 및 업종에 걸친 현안을 중심으로 사업을 수행함으로써 지역 전체 노동조합운동을 활성화하는 사업영역이라고 볼 수 있다. 산별지원 사업은 일단협은 산업 및 업종별 조직의 고유 영역으로 설정하더라도 지역 내 공동현안에 대한 투쟁을 공동으로 조직화하거나 조직역량이 약한 산업 및 업종별 조직에 대한 투쟁을 지원함으로써 민주노총 대구지역본부의 지역 내 영향력을 확보하기 위한 사업영역으로 설정할 수 있다. 마지막으로 사업장지원사업은 산업 및 업종별로 미조직화된 개별 사업장이나 조직력이 약한 산업 및 업종별 조직의 조직확장을 지원하기 위해 개별 사업장 및 노동자를 위한 상담 및 법률지원 영역이다.

3) 정책역량의 강화

앞에서 살펴본 바와 같이 총연맹의 지역정책 활성화 또는 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 역할을 위해서 중요한 것이 지역본부의 정책역량의 강화라고 볼 수 있다. 지역현안에 대한 지역본부의 정책역량이 확보되지 않고서는 총연맹의 지역정책을 활성화할수도, 지역 내 노동조합 총괄조직으로서의 위상을 확보하기도 어렵기 때문이다.

활동가 면접조사 및 조합원 실태조사에서 지역현안에 대한 관심도가 낮은 것으로 나타나고 있는데, 이는 전국적 의제 및 산업 중심 현안의 지역적 정책화가 제대로 이루어지지 못하고 있기 때문이다. 전국 단위 현안이 지역적으로 산하조직 및 조합원에게 단순히 전달되는 것에 그치고 있기 때문에, 지역 현안과 전국 단위 현안의 구분이 어렵고, 지역 현

안에 대한 인지가 되고 있지 않다. 지역 현안이란 대구지역에서만 발생하는 쟁점이라는 의미뿐만 아니라 전국 단위 현안이 대구지역에서 어떤 의미를 갖게 되는가 역시 중요하다. 결국 전국 단위 현안이 대구지역에서 갖는 의미를 전달해주는 것이 오히려 더 중요할 수 있다.

예를 들어, 일생활균형이라는 전국 단위 현안은 대구에서 어떤 의미가 있는지 지역본부가 분석하고, 정책화하여 지역 의제로 만들 수 있어야 한다. 마찬가지로 직장내 괴롭힘이라는 전국 단위 현안 역시 대구지역에서 발생하는 주된 직장내 괴롭힘의 유형과 내용을 토대로 투쟁의제로 만드는 정책역량이 요구된다. 이러한 역할을 그동안 수행해오지 못하고, 지역 현안을 대구 지역에서만 나타나는 쟁점으로 이해해왔기 때문에, 전국 단위 현안과 의제를 지역화하는 과제를 방기해왔다고 할 수 있다.

현재의 상황에서 지역본부가 단시간에 이러한 정책역량을 확보하기 힘들기 때문에, 단기적으로 지역전문가를 중심으로 지역본부 자문위원회를 구성하여 지역 현안의 쟁점화 및 전국 단위 현안의 지역화를 시도할 필요가 있다. 중기과제로는 정책역량 강화를 위한 중간지원조직의 설립 및 운영이 요구된다고 할 수 있다. 특히 다른 지역의 경우에는 다양한 형태의 중간지원조직이 노동권익센터, 비정규노동센터 등의 형태로 운영되고 있으나, 대구지역의 경우에는 정책역량과 관련된 중간지원조직이 사실상 존재하지 않고 있다.

4) 지역본부의 존재감 강화

산별노조의 강화 및 지역본부 사업 영역의 축소는 대구지역본부의 존재감 약화로 나타나고 있다. 대구지역본부의 상징적 존재감은 여전하지만 실질적인 존재감은 갈수록 약화되는 것으로 조사되고 있다.

대구지역본부의 존재감 강화를 위해서는 한편으로는 고유사업 영역의 확보가 필요하며, 지역본부에 대한 조직몰입도를 높이기 위한 조직혁신이 요구된다. 지역본부의 조직강화는 산하 산별 및 사업장, 더 나아가 조합원의 지역본부에 대한 조직적 몰입도와 깊은 관련이 있기 때문이다.

현재 대구지역 노동조합 조합원의 대구지역조합원의 존재감을 집단별로 구분하여 유형화해보면, 크게 4가지 집단으로 구분된다.

[표 2-22] 민주노총 대구지역본부에 대한 조합원 인식 집단 유형

구분(명:1455)	집단1(241)	집단2(372)	집단3(583)	집단4(259)
지역사회관심도	-0.34664	-0.7606	0.07909	1.14998
노조활동참여도	-0.71542	0.44401	-0.35459	0.83865
대구본부인지도	-1.43547	0.54811	-0.20607	0.9967
대구본부소속감	-1.49534	0.58021	-0.20943	1.00269
대구본부참여도	-1.33518	0.63616	-0.28942	0.94967
유형	완전무관심집단	노조관심집단	무관심집단	적극참여집단

대구지역본부에 대한 인식 유형을 집단화해보면, 위와 같이 완전무관심집단과 무관심집단의 비중이 높게 나타나고 있으며, 이 두 집단의 특성은 노조가입기간 10년 미만, 30대, 대졸 이상, 300인 이상 사업장 정규직이라는 특징이 나타나고 있다. 따라서 대구지역본부의 존재감 강화를 위해서는 (완전)무관심집단에 대한 지역본부의 존재감 강화 대책이 마련될 필요가 있다. 무관심집단의 집단적 특성이 대졸 이상 청년 대규모 사업장 정규직으로 나타나고 있는 것에 알 수 있듯이, 안정된 노동조합 조직의 신규 청년 조합원의 경우, 노동조합에 가입되어 있지만, 노동조합에 대한 조합원으로서의 정체성이 낮은 것으로 나타나고 있다. 따라서 지역본부의 존재감 강화를 위해서는 청년 및 무관심 조합원의 노조에 대한 접근성을 높이고 이를 통해 노조에 대한 조직몰입을 강화하기 위해

지역 노동조합 조직문화 혁신을 시도할 필요가 있다.

[표 2-23] 민주노총 대구본부 조직 강화 5대 개선방향과 세부 과제

개선 방향	세부과제	협의 대상	시기 구분
조직구조 변화에 따른 다양성 기반 조직문화 형성	조직재활성화를 위한 조직문화 혁신	산별노조 지역조직 사업장조직	중기
	지역청년간부 양성지원	산별노조 지역조직 사업장조직	단기
	지역본부 전문가 자문위원회 Pool 구성	자체 결정사항	단기
총연맹과 지역본부 역할 중첩 해소	규약 6조 개정	총연맹	중기
	수임사업 및 지역사업 비중조정	총연맹	단기
산별노조 지역조직과 협력과 소통 강화	지역공동투쟁위원회 신설	산별노조 지역조직	중기
	지역노조활동가워크숍	산별노조 지역조직	단기
미조직노동자 조직화를 위한 기반 마련	중간지원조직 신설	산별노조 지역조직	장기
	노동자 상담 및 법률지원 강화	자체결정사항	단기
지역본부 정책역량 강화	중간지원조직 신설	산별노조 지역조직	중기
	지역본부 전문가 자문위원회 Pool 구성	자체결정사항	단기

KOTUNDGE

3장

대구지역 노동조합 정책참여 확대 전략

주진우

I. 노동조합의 지역 정책 참여 현황

1. 민주노총 지역본부의 지역 정책 참여 확대의 필요성

1) 지역본부 정책참여 배경과 필요성

2008년 이전 민주노총 지역본부의 역할은 총연맹 수임사업 집행, 투쟁 사업장 지원, 미조직 비정규직 조직화, 지역 정치사업 수행 등에 집중되었다.

그러다가 2009년 민주노총 중앙집행위원회에서 ‘대지자체 교섭과 투쟁 전개’를 결의한 이후 지자체 정책개입 전략이 추진되기 시작하였다. 2010년 지방선거에서 진보정당의 지방의회 진출이 활성화되고 경남 서울 등 일부 지역에서 지자체와 정책협약을 체결하면서 지자체 대상의 정책 참여 정책이 현실화되기 시작했다.

그 후 10여 년 동안 지방자치단체 선거 결과나 민주노총 중앙, 지역본부의 상황 변화에 따라 불안정한 상황이 전개되기도 하고 정책 참여가 부침을 겪기도 했지만, 각 지역본부의 대지자체 정책 참여는 점차 활성화

확되고 있는 추세이다. 또한 이처럼 정책 참여와 투쟁이 강화되면서 노동관련조례의 제정, 노동정책기본계획의 수립 등 제도적 기반이 마련, 확대되고, 노동관련 행정조직 신설, 노동관련 중간지원조직(노동권익센터, 비정규노동자지원센터, 직종별지원센터, 이동노동자쉼터 등)이 확대되고, 공공부문 비정규직 정규직화나 지역일자리정책 강화 등 노동-고용 관련 지역 정책이 활성화되는 성과를 내고 있다. 이런 상황 속에서 민주노총 지역본부가 대지자체 교섭과 투쟁을 통한 정책 참여를 활성화해야 하는 이유를 살펴볼 필요가 있다.

첫째는 미조직 불안정 노동자 대변과 조직화 기반 마련을 위한 정책 개입 강화의 필요성이다. 민주노총 지역본부는 비정규 미조직노동자 조직화를 핵심 과제로 설정해 활동해 왔다. 이들은 정규직 노동자들에 비해서 조직화하기 어려운 상황에 처해 있다. 2003년 민주노총 전략조직화를 시작하며 수십 년 동안 인력과 재정을 집중 투입하는 총력 조직화 노력에도 불구하고 비정규노동자, 영세사업장 노동자, 특수고용노동자, 플랫폼 노동자와 프리랜서 노동자 등 불안정 노동자들의 상당수는 노조 바깥에서 낮은 임금과 복지, 불안정한 고용의 위험 속에 처해 있다. 현재 지방자치단체에서 진행되고 있는 노동정책의 대부분은 지역 내 이들 불안정노동자 지원을 목적으로 하고 있다. 지역본부가 정책 참여를 통해 이러한 과제를 현실화시키고 강화한다면, 지역 내 미조직된 불안정한 노동자를 대변해 노동조합에 대한 신뢰와 접근성을 높일 수 있다. 나아가 이를 바탕으로 미조직노동자 조직화의 기반도 마련할 수 있다.

둘째는 지역 내 산별 조직의 산업·업종별 주요 정책 과제를 수행할 수 있다는 점이다. 민주노총 지역본부는 총연맹의 지역조직이기도 하지만, 산별노조 지역조직들의 연합체이기도 하다. 산별 조직들도 당연히 조합원의 이해와 요구를 대변하고 미조직노동자 조직화를 위한 활동을 효과

적으로 전개하기 위해서는 지역 차원의 정책 대응이 필요한 경우가 많다. 특히 기술변화 등 산업을 둘러싼 환경 변화가 가속화되고 있는 지금 같은 시기에 지역 일자리 및 산업정책에 대한 적극적 대응은 매우 중요하다고 할 수 있다. 개별 산별조직만 투쟁을 진행하는 것 보다 지역본부가 이를 모아 지역 의제화하고 함께 대지자체 교섭과 투쟁을 진행하는 것이 훨씬 효과적일 수 있다.

셋째는 지역노동자와 노동자 가족의 삶을 총체적으로 개선하기 위해서이다. 지역노동자는 사업장 안에서 피고용자로 사는 삶뿐만 아니라, 지역에서 노동자 시민으로 또 그 가족으로서 살아간다. 이들 삶에 영향을 미치는 것은 사업장 안의 일자리, 임금, 노동조건 뿐만 아니라 지역주민으로 사는 데 필요한 정책 영역이다. 즉, 노동자와 그 가족들이 사는 데에는 복지, 보건의료, 돌봄, 보육, 교육, 주거, 교통, 안전, 기후환경, 문화여가체육 분야 등의 정책과 서비스가 필요하다. 중앙정부도 이러한 정책에 영향을 미치지만, 지방자치제도가 발전하면서 지방자치단체의 역할과 영향도 매우 중요해지고 있다. 따라서 대지자체 정책 참여를 통해 지역 정책을 개선하는 것은 해당 지역 노동자의 삶의 질을 높이는 효과를 가져온다.

마지막으로는 이러한 정책 참여를 통해 지역 내 민주노총 지역본부의 위상과 영향력을 높일 수 있다는 점이다. 민주노총 지역본부의 기본적인 역할은 지역 내 노동자의 이해를 대변하여 노동자의 권리를 강화시키는 것이다. 이를 실현시키기 위해서는 강력한 사회적 힘을 전제로 한다. 더 많은 노동자를 조합원으로, 미조직된 더 불안정한 노동자를 조합원으로 조직하고, 그 힘을 바탕으로 노동자의 권리를 보장하고, 삶을 개선시킬 수 있다. 또한 이 과정에서 시민의 지지를 바탕으로 사회적 신뢰와 권위를 강화한다면 지방자치단체나 지역 사용자단체 등과의 교섭과 투쟁에서

도 훨씬 더 큰 힘을 발휘할 수 있을 것이다. 이처럼 지역본부의 지역 내 위상을 높이는 일은 지역 노동자들을 더 강력하게 대변할 수 있는 무기를 갖게 된다는 말이기도 하다.

2) 지역본부 정책 참여 관련 민주노총 중앙의 방침

민주노총 총연맹 차원에서도 지역 정책 개입력 강화를 위한 지역본부의 역할에 대하여 논의를 발전시켜왔다. ‘지역 개입력 강화를 위한 전략’은 2008년 경제위기 직후인 2009년 민주노총 노동운동혁신위원회에서 처음 제시되었다. 이 전략을 바탕으로 ① 미조직 비정규노동자 조직화 거점 역할 강화 ② 지역본부 대지자체 교섭과 투쟁 강화 ③ 노동이 주체가 되는 지역생활운동 강화 등 3대 사업 방향을 제출하면서 민주노총 지역본부의 대지자체 정책 개입 및 참여 전략의 물꼬를 텄다.

더불어민주당의 압승을 가져온 2018년 지방선거 이후 민주노총은 “광장에서 지역으로 노동존중 복지·안전을 확대”한다는 목표 아래 지자체의 노동존중 정책을 확장하기 위한 수단으로 지역본부별로 대지자체 노정교섭을 추진하는 방침을 정했다. 이를 통해 기존 한국노총이 참여하는 지역노사민정협의회 중심의 협의기구 참여는 피하면서 지자체 정책 참여를 통해 유의미한 정책 참여를 이뤄낼 수 있는 유효한 전략으로 노정교섭 추진 전략이 채택되었다.

또한 2021년 민주노총의 민주노동연구원은 ‘지역 정책 개입력 강화 사업 목표 및 주요 과제’ 제시했는데 이 과제 중에는 ① 미조직·취약노동자 및 고용위기 노동자 보호를 위한 정책개입 역량 강화 ② 민주노총 중심의 지역 노동정책 추진기구 운영 체계 확보 ③ 자주적 운동 원칙을 전제로 한 지역 중간지원조직의 활용 등이 포함되어 있다. 이 가운데 ‘중간지

원조직의 활용'이 포함되어 있는 것은 당시 일부 지방자치단체가 운영하는 노동자권익센터, 비정규노동자지원센터, 노동자쉼터, 상담소 등 중간지원조직의 확대와 활성화가 영향을 미쳤다고 할 수 있다.

[표 3-1] 민주노총이 제시한 지역본부 정책 교섭의 방향

- 민주노총 노동운동혁신위원회 (2009)
 - : 지역 개입력 강화를 위한 전략 사업 제시
 - ① 미조직 비정규노동자 조직화 거점 역할 강화
 - ② 지역본부 대지자체 교섭과 투쟁 강화
 - ③ 노동이 주체가 되는 지역생활운동 강화 등 3대 사업 방향 제출
- 민주노총 민주노동연구원 (2021)
 - : 지역 정책 개입력 강화 사업 목표 및 주요 과제 제시
 - ① 미조직·취약노동자 및 고용위기 노동자 보호를 위한 정책개입 역량 강화
 - ② 민주노총 중심의 지역 노동정책 추진기구 운영 체계 확보
 - ③ 자주적 운동 원칙을 전제로 한 지역 중간지원조직의 활용

자료 : 박용석 등(2021), '모든 노동자의 민주노총' 실현을 위한 지역본부 활성화 방안, 민주노동연구원,

3) 민주노총 지역본부별 대지자체 노정교섭 현황

[표 3-2] 민주노총 지역본부별 노정교섭 현황 (2021년 기준)

지역 본부	노정교섭(협의) 형식	주요 요구 내용	노정교섭(협의) 결과 반영
서울 본부	2019년 정례 노정 교섭 추진, 2020 년 이후 2021년까 지 단절	2019년 산별조직 요구(사회서 비스원, 노동이사, 민간위탁 등) 중심 요구(노동준중 기본 정책 상당수 선도적 구체화), 2020년 코로나 위기 대책 중심 요구, 2021년 작은사업장·불안 정노동자 노동기본권 중심 요구	2019년, 2020년 노정협약 선언 문 발표한 후, 2019년 합의(요구 반영), 2020년 합의 추진 중단 (시장 교체, 일부 요구 반영), 2021년 사안별·간헐적 협의 외 미 진행
부산 본부	2019년 이후 사안 별 협의 2021년 정	2019 산별조직 현안 요구 중심, 2020 코로나 위기 대응 요구	반영구조 취약

지역 본부	노정교섭(협의) 형식	주요 요구 내용	노정교섭(협의) 결과 반영
	레 노정교섭준비		
대구 본부	노정교섭(협의)기 반 취약, 2021년 노정교섭 준비 중	2021년 노동존중 기본 정책 중 심 요구 준비	없음
광주 본부	2019년 이후 노정 교섭(협의) 중단	2020년 당면 노동 현안(상생일 자리, 사회서비스원, 민간위탁 등) 요구	없음
인천 본부	2019년 이후 부분 정례화	2019년 노동존중 기본 정책, 2020년 코로나 위기(지역 고용 위기 포함) 대응 요구	교섭(협의)결과 일부반영, 2019, 2021년 노정협의의 협약 체결
대전 본부	노정교섭(협의) 기 반 취약, 2021년 노정교섭 준비중	2021년 노동존중 기본정책 중 심으로 요구 준비	없음
울산 본부	2019년 부문 정례 화 2020년 이후 사 안별 협의	2019년 노동존중 기본 정책, 2020년 코로나 위기(지역 고 용포함) 대응 요구	교섭(협의)결과 일부 반영
경기 본부	2019년부터 노정 교섭 진행	2019년 노동존중 기본 정책, 2020년 코로나 위기 대응 및 노 동 현안(사회서비스원, 민간위 탁 등) 요구	2019, 2020년 노정협약 체결, 2021년도에도 노정협약 선언문 발표
강원 본부	노정교섭(협의)기 반취약,사안별협의	산별조직 사안별 요구	없음
충북 본부	2019년 이후 사안 별 협의	2019년 노동존중 기본 정책, 2020년 코로나 위기 대응 및 노 동 현안 요구	교섭(협의)결과 일부 반영
세종 충남	2019년 이후 사안 별 협의, 2021년 노정교섭 진행	2021년 노정교섭 정례화, 생활 임금, 정의로운 전환, 사회서비 스원, 비정규직 정규직화, 기타 산별조직 요구	노정교섭 정례화, 정의로운산업전 환위원회 구성 협의.이외 요구들은 실무협의를 마련
전북 본부	2019년 이후 도교 육청 정례협의, 도 사안별 협의	2019년 노동존중 기본 정책, 2020년 코로나 위기 대응 및 노 동 현안 요구	교섭(협의)결과 일부 반영
전남 본부	2019년 이후 사안 별 협의	투쟁사업장 사안별 요구	없음
경북 본부	노정 교섭(협의) 기 반 취약, 2021년 노정교섭 요구중	2021년 노동정책 기본정책, 사 회적 의제(기후위기,디지털전환 대응, 사회적 일자리보장제 등)	일부 반영(지역본부-민주당-진보 정당들-도의회 연속 합동토론회 등 통해 일부 조례 제정 중, 노동정책

지역 본부	노정교섭(협의) 형식	주요 요구 내용	노정교섭(협의) 결과 반영
		요구	기본계획 수립은 2022년 사업 반영)
경남 본부	2019년 부분 정례 화 이후 사안별 협 의, 2021년 지자 체는실무협의 주장	2019, 2020년 지역고용위기 대응 요구. 2021년 지역본부 요 구와 산별 요구	교섭(협의)결과 일부 반영
제주 본부	노정 교섭(협의) 기 반 취약, 2021년 노정교섭 준비중	2021년 노동존중 기본 정책 중 심 요구 준비	없음

자료 : 박용석·김태현·이주환(2021)

4) 민주노총 대구지역본부 대지자체 노정교섭 현황

(1) 민주노총 대구본부 대지자체 정책 참여 배경

민주노총의 방침에 따라 민주노총 대구지역본부도 대지자체 노정교섭에 나서게 되었다. 대구지역본부의 대지자체 정책 참여 추진은 ‘①사회적 불평등 상황에서 지역 노동자 생존권 보장 ②개별노조의 요구를 넘어 노동자 전체의 지역적 의제로 확대 ③조직노동을 넘어 미조직 불안정 노동 조직화의 토대 마련 ④타 지역본부의 대지자체 정책 참여 경험의 축적, 발전’ 등을 배경으로 하고 있다.

(2) 2009~2020년 정책 참여 현황

① 1기 (초기, 2009~2011년)

2009년 ‘민주노총 노동운동혁신위원회’에서 지역 개입력 강화를 위한 전략 사업의 하나로 ‘지역본부 대지자체 교섭과 투쟁 강화’를 제시한 뒤,

2008년 경제위기 이후 실업과 노동불평등 문제가 심각해진 대구지역 노동자의 생존권 보장을 목표로 내걸고 민주노총 대구지역본부도 2009년부터 최초로 대지자체 교섭 대응을 추진했다. 개별단위노조를 넘어 지역 의제화를 추진했다는 점에서 의의가 있었으나 실행력 부족으로 제대로 진행되지는 못했다.

2010년에는 지방선거와 연동해 저임금, 빈곤, 실업 대책 마련을 중심으로 지방선거 진보 진영 후보 공약화를 추진했으나 대지자체 교섭 투쟁은 진행되지 못했다.

2011년에는 △공공부문 간접고용(민간위탁) 폐지 △생활임금 보장 △원하청 불공정거래 폐지 △건설 불법 다단계 하도급 폐지 △친환경무상급식 등 요구를 내걸고 대지자체 교섭 투쟁을 진행했다. 대구시장 면담 등을 추진한 결과 정무부시장 면담과 노정실무협의 등을 진행하고, 대구지역본부 요구사항에 대해 대구시가 이행 실적을 공유하고 이를 확인, 점검하는 등 노정 교섭에 일부 진전이 있었다.

② 2기 (재 추진기, 2016~2019년)

2012~2015년 동안은 △공공부문 간접고용 폐지 △건설 유보임금 폐지 △무상급식 실시 등 요구를 제시했으나, 교섭 투쟁 과정에서 개별 조직별 투쟁으로 분산되면서 대지자체 교섭에 진전이 없었다.

2016년부터 다시 대지자체 교섭을 주요 과제로 제시해 △최저임금 준수 △용역근로자 보호지침 준수 △공공부문 비정규직 정규직화 △생활임금 실시 등을 요구하고 대구시, 대구노동청과 정례협의를 추진했으나 교섭 성과가 미흡하고 지역사회 의제화도 성공적이지 못했다.

2017년에도 지역노동정책 적극 개입 전략을 추진했다. △실업문제 해결 △청년일자리 창출 △공공부문 비정규직 정규직화 △비정규노동자 지

원조례 제정 등 지역 의제를 중심으로 대구시와의 교섭 투쟁을 진행했다. 이 과정에서 조직별 간담회, 실태조사와 토론회, 홍보 등 사전 의제화와 지역사회 쟁점화를 적극적으로 추진했다.

2018년에도 노정교섭 적극 추진 기조를 세우고 지방선거 공약과 연동하여 요구안을 만들었으나 대구시에서 노사민정협의회 참여를 요구하는 등 노정교섭에 소극적이어서 교섭이 성사되지 못했다. 2019년에는 같은 기조로 노정협의를 진행했다.

③ 3기 (활성화기, 2021~2022년)

2020년 코로나 상황 속에서 제대로 진행되지 못한 노정교섭이 2021년 들어 다시 적극 추진되어 △노동인권조례 제정 △중간지원조직(센터) 운영 △대구시 노동정책기본계획 수립 등의 과제를 놓고 대구시와 노정협의를 진행했고 노동청과의 정례협의회도 복원해 진행했다. 노정교섭 추진 정책역량을 강화하기 위해 민주노총 대구지역본부 내에 ‘노정교섭TF’를 구성해 운영했다.

2022년에도 노정교섭 중심 지역정책 개입 강화 전략을 적극적으로 추진하여 △대구시 노동정책기본계획 수립 △생활임금 조례 제정 △제2 대구의료원 설립 등을 요구하며 노정교섭을 진행했다. ‘노정교섭TF’의 역할을 더욱 강화하여 지역정책의제를 개발하고 대구시 노동정책 예산 분석 등도 수행했다.

(3) 최근 정책 참여 현황

2022년 지방선거를 통해 민주노총에 적대적인 홍준표 시장이 당선되면서 그간 진행되던 민주노총 대구지역본부의 노정교섭 추진 등 정책 참여

와 개입 활동이 사실상 중단되었다.

이러한 조건에서 대구지역본부는 기초지자체와의 노정교섭을 통한 정책 참여 전략을 채택하여 2023~2024년 대구광역시 달성군 노동 정책수립과 집행 과정에 참여하고 있다. 달성군 노동정책기본계획 수립 과정에 적극 참여·개입하는 한편, 달성군 노동자권리보호위원회 구성을 요구하고 있다. 2024년 이후에는 달성군에서의 정책 참여 성과를 바탕으로 대구시 내 타 기초지자체(구, 군)의 노동기본조례 제정과 노동정책기본계획 수립을 요구할 계획이다.

[표 3-3] 민주노총 대구지역본부 시기별 대지자체 노정교섭 추진 현황

연도	주요 내용
2009	·경제위기 노동자 생존권 보장 목표 대구지역 대지자체 교섭 대응 최초 추진 ·단위노조를 넘어 지역의제화 추진했으나 실행력 부족으로 진행되지 못함
2010	·저임금 빈곤 실업 대책 마련을 과제로 지방선거 진보진영 후보 공약화 추진 ·대지자체 투쟁은 진행되지 못함
2011	·공공부문 간접고용(민간위탁) 폐지/생활임금 보장/원하청 불공정거래와 건설불법다단계하도급 폐지/친환경무상급식 등 요구 대지자체 교섭 투쟁 진행 ·대구시(정무부시장) 면담 등 노정 협의 진행 ·과제별 대구시 이행실적 확인 및 점검 등 일부 진전
2012~2015	·공공부문 간접고용 철폐/건설 유보임금 철폐/무상급식 실시 등 과제를 제시했으나 개별 조직별 투쟁으로 분산되는 등 대지자체 교섭 투쟁 진행되지 못함
2016	·대지자체 교섭을 주요 과제로 수립, 최저임금 준수/용역근로자 보호지침 준수/공공부문 비정규직 정규직화/생활임금 실시 등 요구 의제화 ·대구시 대구노동청과 정례협의 진행. 교섭 성과 미진, 지역사회 의제화 부족
2017	·지역노동정책 적극 개입 전략 추진. 실업문제 해결/청년일자리 창출/공공부문 비정규직 정규직화/비정규지원조례 제정 등 지역의제 중심 교섭 투쟁 진행 ·간담회 실태조사 토론회, 홍보 등 사전 의제화 진행
2018	·노정교섭 적극 추진 기초 아래 지방선거 공약과 연동 요구안 수렴. 노정교섭 추진되지 못함(대구시 노사민정협의회 참여 요구 등 노정교섭에 소극적) ·노동청과 임금체불, 최저임금 위반, 부당노동행위 해결 위한 노-정 공동 프로젝트 추진

연도	주요 내용
2019	·노경교섭 적극 추진 기조로 요구안 마련하고 노경협의 진행
2020	·코로나 상황으로 관련 사업 추진되지 못함
2021	·노경교섭 적극 추진, 노동인권 조례 제정, 중간지원조직(센터) 운영, 대구시 노동정책기본계획 수립 등 과제 중심 대구시와 노경협의 진행 ·노동청과 정례협의 복원 ·대구본부 내 ‘노경교섭TF’ 구성
2022	·노경교섭 중심 지역정책 개입 강화 전략 추진, 대구시노동정책기본계획 수립/생활임금조례/제2 대구의료원 설립 등 요구로 노경교섭 진행 ·정책역량 강화: <노경교섭TF> 강화, 지역정책의제 개발, 대구시노동정책예산 분석

자료: 민주노총 대구지역본부 각년도 정기대의원대회자료집(2010~2023)

Ⅱ. 지역 정책 관련 조합원 의식조사 결과

1. 대구지역 정책 관심도

1) 지역사회문제 관심도

조합원의 지역사회 문제 관심도는 ‘적은 편’(29.2%), ‘많은 편’(30.1%), ‘보통’(40.7%)으로 전체적으로 보통 수준이다. 지역사회문제 관심도를 점수화하면 100점 만점에 50.8점 수준이다.

조합원 특성별로 살펴보면, 여성(49.2점)보다 남성(51.5점)이, 연령이 높아질수록(30대이하 48.5점, 40대 49.2점, 50대이상 53.2점), 대졸이상(48.9점)보다 고졸이하(51.8점)가 지역사회문제 관심도가 상대적으로 높다. 300인 이상(48.5점)보다 300인 미만 중소기업장(51.5점)이, 서비스업(47.6점)보다 제조업(52.9점)이나 건설업(52.4점)이, 사무관리행정직(49.0점)보다 기술기능생산직(51.6점)이, 정규직(48.9점)보다 비정규직(54.4점)이 상대적으로 높다. 또한 평조합원(49.4점)보다 조합간부(52.2점)의 관심도가 높은 것으로 나타났다.

[표 3-4] 지역사회문제 관심도

		적은편	보통	많은편	관심도 (100점)
전체		29.2	40.7	30.1	50.8
성별	남성	29.1	39.5	31.4	51.5
	여성	29.3	43.8	26.9	49.2
연령	30대이하	30.2	42.7	27.1	48.5
	40대	30.5	42.4	27.1	49.2
	50대이상	27.9	38.4	33.7	53.2
학력	고졸이하	29.2	39.5	31.3	51.8
	전문대	27.0	43.1	29.9	51.7
	대졸이상	31.2	40.7	28.1	48.9
혼인 상태	기혼	29.0	41.2	29.8	50.8
	미혼이혼사별	31.0	40.7	28.3	49.3
사업장 규모	300인미만	28.1	40.3	31.6	51.5
	300인이상	33.3	39.5	27.2	48.5
산업	제조업	25.3	44.1	30.7	52.9
	건설업	29.6	40.9	29.6	52.4
	서비스업	33.8	39.1	27.1	47.6
직종	사무관리행정	31.4	39.5	29.2	49.0
	기술기능생산	27.8	41.8	30.4	51.6
	판매영업청소시설경비	29.6	42.6	27.8	50.7
고용형태	정규직	31.0	41.9	27.1	48.9
	비정규직	26.4	37.4	36.2	54.4
연봉	3000만미만	28.2	43.5	28.2	50.4
	6000만미만	28.5	41.8	29.6	50.8
	6000만이상	32.1	37.6	30.4	49.7
노조간부 경험	평조합원	29.0	45.8	25.2	49.4
	간부경험	29.5	35.5	35.0	52.2

2) 정책영역별 중요성

각 정책영역이 자신의 삶에서 차지하는 중요성 정도를 100점 기준으로 살펴보면, 임금 및 소득 향상(83.5점) > 작업환경 및 근로조건 개선(79.2점), 주거 및 주거환경 개선(73.5점) > 안전정책(72.6점) > 돌봄·보육·교육 및 복지정책(71.9점) > 문화·여가정책(68.6점) 순이다.

조합원 특성별로 살펴보면 모든 정책영역에서 남성보다 여성이, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록, 300인 미만 사업장보다 300인 이상 사업장 노동자가, 서비스 및 기능직보다 사무관리직 노동자가, 건설업보다 서비스 및 제조업 노동자가, 정규직이 비정규직 노동자보다 중요성 정도를 더 높게 판단하고 있는 것으로 나타났다. 또한 평조합원보다 조합간부가 각 정책영역의 중요성 정도를 더 높게 판단하고 있다.

[표 3-5] 정책영역별 중요성 (100점 기준)

		임금 소득	근로 조건	돌봄교육 복지	문화 여가	주거 환경	안전
전체		83.5	79.2	71.9	68.6	73.5	72.6
성별	남성	82.2	77.4	69.5	65.6	71.3	70.4
	여성	87.1	83.2	76.9	74.8	78.2	77.5
연령	30대이하	89.6	84.7	78.1	71.1	79.0	74.5
	40대	86.2	81.9	75.5	70.5	74.8	75.5
	50대이상	78.2	73.6	65.2	65.3	69.0	69.1
학력	고졸이하	76.1	72.6	63.9	61.6	67.1	66.5
	전문대	85.3	80.0	73.7	70.5	74.1	74.8
	대졸이상	89.4	84.2	77.3	73.1	78.6	76.4
혼인상태	기혼	83.5	78.6	72.9	68.3	72.4	72.8
	미혼이혼사별	85.7	81.8	70.2	70.2	77.2	73.0
사업장 규모	300인미만	82.4	77.9	71.4	69.7	72.8	72.4
	300인이상	86.8	81.7	73.8	68.3	75.0	74.0

		임금 소득	근로 조건	돌봄교육 복지	문화 여가	주거 환경	안전
중사산업	제조업	84.6	79.3	69.1	65.5	71.2	72.6
	건설업	72.5	69.0	62.5	61.9	65.5	65.8
	서비스업	88.0	83.7	76.5	72.6	77.7	75.7
중사직종	사무관리행정	88.4	83.8	77.1	72.9	78.1	74.5
	기술기능생산	82.4	77.7	70.0	66.5	71.4	71.6
	판매영업청소시설경비	80.1	74.8	69.6	68.0	72.4	72.9
고용형태	정규직	87.2	82.0	74.8	70.0	75.7	74.1
	비정규직	79.6	76.1	69.0	68.1	71.2	71.3
총연봉	3000만미만	84.7	81.3	71.6	70.7	73.9	73.9
	6000만미만	83.5	78.9	72.5	68.2	73.5	71.5
	6000만이상	86.5	81.3	72.7	69.6	75.1	75.2
노조간부 경험	평조합원	81.6	77.4	69.8	66.8	71.7	70.3
	간부경험	85.9	81.5	74.5	71.0	75.8	75.3

2. 정책참여 관련 민주노총 대구지역본부의 역할

1) 노동조합/대구지역본부 정책역량 및 지역사회 영향력

조합원들은 노동조합의 정책 역량이 보통 수준을 좀 넘는 정도라고 평가하고 있다. 정책 역량을 100점 기준으로 살펴보면 (개별) 노동조합의 정책역량은 65.3점으로, 민주노총 대구지역본부의 정책역량은 56.8점 수준으로 평가하고 있다.

남성보다 여성이, 300인 이상 사업장보다 300인 미만 사업장이, 사무관리행정직이나 기술기능생산직보다 판매영업청소시설경비직이, 3,000만원 이상 연봉자보다 3,000만원 미만 저연봉자가, 평조합원보다 조합간부가 노동조합과 민주노총 대구지역본부의 정책 역량을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다. 제조업(66.0점), 서비스업(68.7점)에 비해서 건설업(53.

5점)의 경우 노동조합 정책 역량에 대해 상대적으로 낮게 평가하고 있다. 노동조합의 정책 역량에 대해서는 비정규직보다 정규직이, 민주노총 대구지역본부의 정책역량에 대해서는 정규직보다 비정규직이 상대적으로 더 높게 평가하고 있다.

민주노총 대구지역본부의 대구 지역사회 영향력에 대해서는 보통 수준을 좀 넘는 정도로 평가하고 있다. 남성보다 여성이, 300인 이상 사업장보다 300인 미만 사업장이, 타 직종보다 판매영업청소시설경비직이, 정규직보다 비정규직이, 3,000만원 이상 연봉자보다 3,000만원 미만 저연봉자가, 평조합원보다 조합간부가 민주노총 대구지역본부의 지역사회 영향력을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다.

[표 3-6] 노동조합의 정책역과 및 지역사회 영향력 (100점 기준)

		노조 정책역량	대구본부 정책역량	대구본부 지역 영향력
전체		65.3	56.5	56.8
성별	남성	63.4	56.2	55.6
	여성	69.3	57.5	59.1
연령	30대이하	66.7	55.1	55.7
	40대	67.2	57.1	57.2
	50대이상	63.4	57.2	57.2
학력	고졸이하	63.2	56.2	58.2
	전문대	67.0	59.0	58.5
	대졸이상	66.3	55.1	54.6
혼인상태	기혼	66.1	56.8	56.7
	미혼이혼사별	63.9	55.9	56.3
사업장 규모	300인미만	66.4	58.2	59.5
	300인이상	65.3	54.1	53.1
종사산업	제조업	66.0	56.4	55.7
	건설업	53.5	56.8	55.9
	서비스업	68.7	57.0	57.0

		노조 정책역량	대구본부 정책역량	대구본부 지역 영향력
총사직종	사무관리행정	66.5	55.1	54.7
	기술기능생산	64.2	56.7	56.5
	판매영업청소시설경비	70.4	59.8	63.7
고용형태	정규직	67.0	55.5	55.2
	비정규직	64.0	59.1	60.7
총연봉	3000만미만	68.2	61.0	61.8
	6000만미만	65.0	55.7	56.0
	6000만이상	66.0	55.4	55.0
노조간부 경험	평조합원	61.0	53.8	55.3
	간부경험	70.2	59.6	58.5

주:유효사례수는 노조정책역량 1,498개, 대구지역본부정책역량 1,482개, 대구지역본부 지역사 회영향력 1,481개임.

2) 정책분야별 민주노총 대구지역본부 역할 중요성

민주노총 대구지역본부의 정책 역할에 대해서는 대체로 중요하다고 인식하고 있다. 정책 역할을 100점 기준으로 살펴보면, 노동자 상담 및 법률지원(73.5점) > 취약노동자 권익보호(72.5점) > 지자체와 정책협약·교섭(69.3점) > 지원조직(상담소·센터·연구소) 운영(68.8점) 순으로 그 중요성을 평가하고 있다.

조합원 특성별로 살펴보면, 대체로 남성보다 여성이, 300인 이상보다 300 미만 사업장이, 건설업보다 제조업 및 서비스업이, 사무관리행정직이나 기술기능생산직보다 판매영업청소시설경비직이, 3,000만원 이상 연봉자보다 3,000만원 미만 저연봉자가 지역본부의 각 정책역할의 중요성을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다. 또한 평조합원보다 조합간부가 그 중요성을 더욱 높게 평가하고 있다.

[표 3-7] 정책분야별 민주노총대구지역본부 역할 중요도 (100점 기준)

		취약노동자 보호	상당법률 지원	지원조직 운영	지자체 정책협의
전체		72.5	73.5	68.8	69.3
성별	남성	71.8	72.3	67.5	67.6
	여성	74.7	76.6	72.1	73.2
연령	30대이하	72.9	74.3	67.7	71.6
	40대	72.9	73.6	68.9	69.6
	50대이상	72.5	73.3	69.5	68.1
학력	고졸이하	71.5	70.9	67.7	66.3
	전문대	73.5	75.2	70.6	70.2
	대졸이상	73.5	75.1	69.0	71.6
혼인상태	기혼	73.0	73.9	69.3	69.1
	미혼이혼사별	72.3	74.0	68.4	71.0
사업장 규모	300인미만	74.6	75.0	70.4	69.9
	300인이상	71.8	73.4	67.8	69.3
종사산업	제조업	74.3	74.2	69.1	67.1
	건설업	64.2	65.7	62.8	63.2
	서비스업	75.7	77.0	71.1	73.5
종사직종	사무관리행정	72.7	74.8	67.8	70.9
	기술기능생산	72.7	73.1	68.9	68.2
	판매영업청소시설경비	76.9	76.2	74.5	73.8
고용형태	정규직	73.1	74.3	69.0	69.5
	비정규직	74.0	74.2	70.2	71.1
총연봉	3000만미만	76.6	76.0	73.1	72.4
	6000만미만	73.2	74.5	68.6	69.8
	6000만이상	72.9	73.3	69.0	69.1
노조간부 경험	평조합원	68.3	69.5	65.0	66.3
	간부경험	77.0	77.8	72.7	72.5

주: 유효사례수는 취약노동자 보호 1,473개, 상당법률지원 1,474개, 지원조직운영 1,469개, 지자체 정책협의 1,470개임.

3. 지자체와 노정교섭에 대한 의견

1) 민주노총 대구지역본부-지자체 간 노정교섭 의견

민주노총 대구본부가 지방자치단체(대구시 및 9개 구·군)와 노정교섭을 진행하는 것에 대하여 조합원의 62.9%가 긍정적으로 보고 있다. 보통 의견은 32.6%이고 부정적으로 보고 있는 조합원은 4.5%에 불과하다. 지방자치단체와의 노정교섭에 대한 찬성도를 점수화하면 100점 기준으로 72.5점 수준이다.

조합원 특성별로 노정교섭에 대한 찬성도를 살펴보면, 남성(71.3점)보다 여성(74.9점)이, 연령이 높아질수록(30대이하 68.8점, 40대 72.9점, 50대이상 74.8점), 고졸이하(70.9점)보다 대졸이상(73.2점)이, 미혼(70.6점)보다 기혼(73.4점)이 상대적으로 높다. 300인 이상(70.5점)보다 300인 미만 중소기업장(75.5점)이, 제조업(68.1점)보다 서비스업(75.5점), 건설업(73.3점)이, 사무관리행정직(71.4점)이나 기술기능생산직(71.9점)보다 판매영업청소시설경비직(79.3점)이, 정규직(70.6점)보다 비정규직(78.9점)이, 6,000만원 이상 고연봉자(70.5점)보다 3,000만원 미만 저연봉자(81.1점)가 상대적으로 노정교섭 찬성도가 높다. 또한 평조합원(69.8점)보다 조합간부(75.5점)가 노정교섭 찬성도가 높은 것으로 나타났다.

[표 3-8] 민주노총 대구지역본부-지자체 간 노경교섭 찬성도

사례수=1,418		부정적	보통	긍정적	찬성도 (100점)
전체		4.5	32.6	62.9	72.5
성별	남성	4.8	34.0	61.1	71.3
	여성	3.8	29.8	66.4	74.9
연령	30대이하	3.4	39.0	57.6	68.8
	40대	4.9	30.2	64.9	72.9
	50대이상	4.8	29.7	65.5	74.8
학력	고졸이하	3.8	37.7	58.5	70.9
	전문대	3.6	32.7	63.6	73.3
	대졸이상	5.3	29.0	65.7	73.2
혼인상태	기혼	4.8	29.9	65.3	73.4
	미혼이혼사별	3.6	38.4	58.0	70.6
사업장 규모	300인미만	3.8	28.7	67.5	75.5
	300인이상	5.8	33.7	60.5	70.5
종사산업	제조업	5.2	39.1	55.6	68.1
	건설업	1.4	37.0	61.6	73.3
	서비스업	4.0	26.4	69.6	75.5
종사직종	사무관리행정	6.8	30.1	63.1	71.4
	기술기능생산	3.8	34.4	61.8	71.9
	판매영업청소시설경비	4.0	24.0	72.0	79.3
고용형태	정규직	5.2	33.9	60.9	70.6
	비정규직	3.3	24.7	72.1	78.9
총연봉	3000만미만	2.5	22.0	75.5	81.1
	6000만미만	5.0	32.2	62.8	72.5
	6000만이상	5.2	33.4	61.4	70.5
노조간부 경험	평조합원	4.9	37.0	58.1	69.8
	간부경험	4.1	27.6	68.3	75.5

2) 노정교섭 시 중요하게 다뤄야 할 노동자 집단

노정교섭을 진행할 때 다뤄야 할 각 노동자 집단의 중요도를 100점 기준으로 살펴보면, 청년노동자(81.6점) > 비정규직 노동자(77.1점) > 소규모 영세사업장 노동자(73.5점) > 여성노동자(73.3점) > 공단노동자(71.5점) > 고령노동자(70.6점) > 이주노동자(61.4점) 순으로 나타났다.

조합원 특성별로 살펴보면 남성보다 여성이, 연령이 높을수록, 300인 이상 사업장보다 300인 미만 사업장 노동자가, 건설업보다 제조업 및 서비스업이, 사무관리직 및 기술기능생산직보다 판매영업청소시설경비직이, 3,000만원 이상 연봉자보다 3,000만원 미만 저연봉자가 각 노동자 집단의 중요도에 대하여 상대적으로 더 높게 인식하고 있다. 또한 평조합원보다 조합간부가 각 노동자 집단의 중요성을 더 높게 인식하고 있는 것으로 나타났다.

[표 3-9] 노정교섭 시 각 노동자집단 의제의 중요성

		청년	고령	여성	영세	비정규	공단	이주
전체		81.6	70.6	73.3	73.5	77.1	71.5	61.4
성별	남성	80.3	69.3	69.6	72.5	75.3	70.3	59.1
	여성	84.2	73.5	80.9	75.9	81.2	74.0	66.1
연령	30대이하	81.4	69.6	68.5	69.3	72.3	68.4	56.7
	40대	80.7	71.4	73.7	73.9	77.1	71.5	62.8
	50대이상	82.4	70.5	76.2	76.1	80.3	73.5	63.3
학력	고졸이하	80.5	69.4	73.0	73.9	77.8	71.9	60.7
	전문대	83.3	71.5	74.7	74.0	79.0	73.4	61.0
	대졸이상	81.5	71.0	72.8	73.1	75.5	69.8	62.0
혼인상태	기혼	81.8	70.6	74.5	75.2	78.5	72.5	62.8
	미혼이혼사별	81.8	70.7	70.7	69.5	74.3	69.6	58.3
사업장 규모	300인미만	83.3	72.5	77.3	76.3	80.9	74.2	66.1
	300인이상	81.1	69.4	70.8	72.7	75.3	70.7	58.4
종사산업	제조업	83.2	70.1	71.8	75.0	77.6	72.7	63.1
	건설업	77.8	68.3	66.3	66.8	70.6	66.0	47.1
	서비스업	83.1	72.1	75.5	74.9	78.6	72.7	63.4
종사직종	사무관리행정	81.1	70.3	73.1	72.8	75.7	69.2	63.5
	기술기능생산	81.6	70.3	72.3	73.7	76.7	71.6	58.9
	판매영업청소시설경비	83.6	72.4	79.4	77.6	85.7	79.2	68.8
고용형태	정규직	82.2	70.6	72.6	73.9	76.0	71.3	62.2
	비정규직	81.8	72.3	77.0	74.4	81.6	73.6	61.6
총연봉	3000만미만	83.9	71.1	81.3	75.7	85.0	76.2	69.0
	6000만미만	81.5	70.5	73.3	73.2	76.1	71.1	59.4
	6000만이상	81.7	70.1	70.7	74.7	77.2	71.2	61.6
노조간부 경험	평조합원	78.9	69.7	71.6	69.5	73.0	69.3	57.8
	간부경험	84.7	71.6	75.3	77.9	81.5	74.0	65.4

주: 유효사례수는 청년 1,458개, 고령 1,449, 여성 1,448, 영세 1,446개, 비정규 1,447개, 공단 1,438개, 이주 1,439개임.

5. 조합원 설문조사 결과 소결

1) 지역사회 정책 관심도 및 중요 의제

조합원의 지역사회 문제 관심도는 보통 수준이다. 여성보다 남성이, 연령이 높아질수록, 대졸이상보다 고졸이하가, 300인 이상보다 300인 미만 중소사업장 노동자가, 제조업 및 건설업이 노동자가, 사무관리행정직보다 기술기능생산직이, 정규직보다 비정규직이 상대적으로 관심도가 높다.

정책영역이 자신의 삶에서 차지하는 중요성 정도는 대체적으로 높게 평가하고 있는데, 임금 및 소득 향상 > 작업환경 및 근로조건 개선 > 주거 및 주거환경 개선 > 안전정책 > 돌봄·보육·교육 및 복지정책 > 문화·여가정책 순이다. 대체로 남성보다 여성이, 연령이 적을수록, 학력이 높을수록, 300인 미만 사업장보다 300인 이상 사업장 노동자가, 서비스 및 기능직보다 사무관리직 노동자가, 건설업보다 서비스 및 제조업 노동자가, 정규직이 비정규직 노동자보다 중요성 정도를 높게 판단하고 있다.

2) 정책참여 관련 지역본부의 역할

노동조합과 지역본부의 정책역량에 대해서 보통 수준보다 좀 넘는 정도로 평가하고 있고, 개별 노동조합의 정책역량을 지역본부의 정책역량보다 개별 노동조합의 정책역량을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다. 지역본부의 지역사회 영향력도 보통 수준보다 좀 넘는 정도로 평가하고 있다. 대체적으로 남성보다 여성이, 300인 이상 사업장보다 300인 미만 사업장이 사무관리행정직이나 기술기능생산직보다 판매영업청소시설경비

직이, 3,000만원 이상 연봉자보다 3,000만원 미만 저연봉자가 노동조합과 지역본부의 정책역량과 지역사회 영향력을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다.

지역본부의 정책 역할에 대해서는 대체로 중요하다고 인식하고 있다. 중요성 정도는 노동자 상담 및 법률지원 > 취약노동자 권익보호 > 지자체와 정책협의·교섭 > 지원조직(상담소·센터·연구소) 운영 순이다. 남성보다 여성이, 300인 이상보다 300 미만 사업장이, 건설업보다 제조업 및 서비스업이, 사무관리행정직이나 기술기능생산직보다 판매영업청소시설경비직이, 3,000만원 이상 연봉자보다 3,000만원 미만 저연봉자가 지역본부의 각 정책 역할의 중요성을 상대적으로 더 높게 평가하고 있다.

3) 노정교섭에 대한 의견

노정교섭에 대해서는 찬성 의견이 높은 편이다. 남성보다 여성이, 연령이 높아질수록, 고졸이하보다 대졸이상, 미혼보다 기혼이, 300인 이상보다 300인 미만 중소기업장이, 제조업보다 서비스업과 건설업이, 사무관리행정직이나 기술기능생산직보다 판매영업청소시설경비직이, 정규직보다 비정규직이, 3,000만원 미만 저연봉자가 상대적으로 노정교섭 찬성도가 높다. 노정교섭 시 중요하게 다뤄야 할 노동자 집단으로는 청년 > 비정규직 > 영세사업장 > 여성 > 공단 > 고령자 > 이주노동자 순으로 나타났다.

Ⅲ. 지역 정책 관련 조합원 및 간부 면접조사 결과

1. 기본 사항

1) 면접조사 일시

- 1차 : 2024.7.4.
- 2차, 3차 : 2024.7.11.

2) 면접조사 대상 : 총 8명

[표 3-10] 면접조사 대상자

이름	소속
박성찬	공공운수노조 대구교통공사노동조합 사무처장
장영대	공공운수노조 대구지역지부 사무국장
송일호	금속노조 대구지역지부 대동지회 지회장
김서정	공공운수노조 전국교육공무직본부 대구지부 사무국장
김대현	건설노조 대구경북본부 대구경북건설지부 조합원
손영숙	민주일반연맹 공공연대노동조합 대구본부 본부장
정지혜	전국학교비정규직노동조합 대구지부 정지혜 사무처장
박재현	공무원노조 대구본부 사무처장

2. 면접조사 결과 주요 내용

1) 대구시 및 구·군 정책 평가

(1) 기억나는 지역 정책

- 박정희 동상 추진
- 대구경북 행정 통합
- 군공항 이전
- 어르신교통통합카드
- 차상위계층 지원
- 가스비 지원
- 지역공공기관통합
- 생활임금
- 달성군 배달노동자 쉼터 추진
- 아이 출생지원금 정책
- 쿼어축제 불허 및 갈등
- 대형마트 휴일 평일로 변경
- 생각나는 것 없음

(2) 대구지역 정책 중 평가할 만한 정책

- 출산지원금 정책 : 젊은 조합원 관심 및 호감
- 청년지원금 등 청년정책 : 청년층 관심 및 호감
- 노인(70대 이상) 버스비 무료 정책 : 긍정적 여론 형성

- 대구지역 일자리(특히 건설) 정책 부족

2) 필요한 지역정책 (일반(비노동) 정책)

(1) 복지/돌봄/의료 정책

- 생애주기별 맞춤형 복지정책 필요
: 대구를 떠나지 않도록 유아-청소년-청년-중년-장년-노년별 복지 정책
- 배달 공공앱 확대 및 활성화
- 방과후 아이 돌봄 정책
- 공공병원 확충

(2) 주거정책

- 주거비 지원
- 장기임대주택 정책 확대
- 전세 사기 피해자 구제 정책

(3) 교육정책

- 공공의 사교육 지원 정책
- 엘리트 교육 지향, 독서교육 등 기본교육 확대

(4) 교통정책

- 통합교통카드 도입
- 우회전 규제 완화(오토바이 배달)
- 대중교통 운행시간 연장

(5) 환경정책

- 1회용품 사용 억제 정책
- 맨발 걷기 지원

3) 필요한 고용/노동 정책

(1) 일자리 정책

- 지역 일자리 확대 및 유지 정책 : 대구 일자리 부족
- 좋은 일자리 정책
- 방과 후 강사 강사료 인상 등 근로조건 개선
- 경비 등 감시·단속적 노동 유급휴일 보장 정책

(2) 생활임금 확대

- 생활임금 수준 인상
- 적용 범위 확대 : 시청에서 공공부문 전체 적용으로
- 민간확대 추진 : 민간도입 시 사업주 지원 인센티브

(3) 노동안전 정책

- 대구시 차원 안전 정책 강화
- 수도 검침 노동자 인원 증원
- 도시가스검침 성희롱 대책, 개인정보보호 정책
- 학교 급식실 노동환경(폐암 이슈) 개선 위한 인원 증원

(4) 미조직/불안정노동자 지원

- 이동노동자쉼터 확대 : 구·군 이동노동자 쉼터 설치 확대
- 직업훈련
- 감정노동자 지원 센터 설치

(5) 직장내 괴롭힘 문제 해결 지원

- 노동센터 운영, 조사 및 조치 등

(6) 기타 노동정책

- 지자체에 근로감독 조력 시스템 마련
- 노동교육 제도화

4) 정책 참여 및 개입 방식

- 지자체 대상 적극적인 정책 개입 전략 필요
- 노정교섭과 노사민정협의회 관심 가질 필요

- 준비 체계 마련, 요구할 정책 준비
 - 노정교섭 추진 : 대구시 또는 구·군과 협약 체결
 - 기초지자체에서 사례를 만들고 대구시에 역으로 영향을 미치는 전략
 - 요구만 아니라 교섭요구, 과정 적극 진행 : 조합원 설문조사 등 현장과 함께 하는 교섭 진행
 - 조합원 대상 예산 학교 운영
- “기업하기 좋은 도시 + 노동친화적인 도시” 슬로건 제기

IV. 민주노총 대구본부 정책 및 교섭 과제

1. 지자체별 노동 정책 개괄

1) 지방자치단체 노동정책의 등장

2009년 민주노총 중앙에서 ‘대지자체 교섭과 투쟁 전개’를 결의하고 대 지방자치단체 정책 개입 전략이 추진되기 시작한 뒤, 2010년 지방선거 등을 거치면서 지방자치단체에서의 진보적인 노동정책이 등장하기 시작했다. 특히 2011년 서울시장 보궐선거에서 당시 야 3당과 노동시민사회세력의 공동 대응을 통해 박원순 시장이 당선된 뒤, 서울시에서 본격적인 노동정책이 시작되었다. 이 당시 민주노총 서울본부도 공동 대응의 한 축을 담당, 박원순 시장과 정책협약을 맺고 서울시 노동정책의 수립과 집행에 기여했다.

서울시의 노동정책은 ‘노동 존중 서울시 만들기’의 비전을 바탕으로 ① 좋은 일자리 만들기 ②취약노동자 권리 보호와 복지 향상 ③신뢰와 참여의 노사관계 형성 ④‘노동인지적’ 서울시 행정 시스템 정착 등의 방향을 제시하고 세부 과제를 실행했다. 그 결과 대규모의 공공부문 비정규직 정규직화, 생활임금의 도입 등을 통해 공공부문의 모범 사용자로서의 역할을 적극적으로 전개하는 한편, 민간의 취약노동자의 권리를 보장하기 위해 광역 서울노동권익센터와 구별 노동복지센터를 설립, 운영하였다. 일회적인 정책을 넘어 제도적 근거를 마련하고 노동행정시스템을 구축하

기 위해 <근로자권리보호조례>를 제정하고, 일자리노동국-노동정책과 등의 전담부서도 설치하였다. 또한 <근로자권리보호조례>에 근거하여 2015년, 2020년 2차례에 걸쳐 1,2차 <서울시 노동정책기본계획>을 수립함으로써 노동정책을 중장기 계획하에 예산을 투여하고 실행하는 지방자치단체의 기본 사업으로 정착시켰다.

서울시 노동정책 모델은 급속히 전국으로 확산되었다. 이제까지 노동정책은 중앙정부 고용노동부와 지방고용노동청의 영역이었다고 생각해왔던 지방자치단체, 지역노동조합들의 지역 노동정책의 중요성을 적극적으로 인식하기 시작했다. 이에 따라 각 지방자치단체도 유의미한 지역 노동정책을 수립하고 실행했다.

2) 지방자치단체 노동정책 추진의 배경

이처럼 지방자치단체에서 노동정책이 확산된 배경은 크게 두 가지로 나뉘볼 수 있다.

우선 IMF 경제위기 이후 2000년 들어 비정규직, 특수고용 등 불안정 노동층이 크게 늘고 노동불평등이 확대된 점이다. 이들 불안정노동층은 국가와 법 제도로부터 보호받지 못하는 이른바 취약노동층이다. 중앙정부는 제도적 보호를 중심으로 기능할 수밖에 없는데, 이런 사각지대의 불안정 노동자들을 보호하는 지방자치단체의 노동정책이 주목받기 시작한 것이다. 실제로 서울시 이후 각 지방자치단체에서 주력하고 있는 노동층은 ‘취약노동계층’이다. 노동권익센터나 비정규직근로자지원센터, 이동노동자쉼터 등의 중간지원조직도 법 제도의 사각지대에 있는 노동자들이 주 정책 대상이다. 비정규직 정규직화, 생활임금, 감정노동자 보호 등도 모두 취약 노동자가 주 대상인 정책들이다.

둘째는 지역 노동조합과 시민사회의 꾸준한 요구와 정책 개입 노력 때문이다. 앞서 살펴본대로 민주노총은 2008년 이후 지방자치단체 정책에 개입할 것을 지역본부에 주문하였고, 이러한 방침과 지역본부별 정책 참가의 필요성 때문에 지역마다 조금씩 편차는 있지만 각 지역본부가 주체가 되고 시민사회단체가 연대하며 지방자치단체 노동정책 수립에 개입해 왔다. 지역본부의 역할 가운데 가장 중요한 것은 미조직 취약노동자 조직화이다. 지역본부는 지방자치단체에 대한 정책개입 강화를 통해서 이들 취약노동자층의 이해를 대변하고, 조직화의 계기와 기반을 만들어낼 수 있었다.

3) 지방자치단체 노동정책 개괄

지방자치단체의 노동정책 수준과 내용을 확인하기 위해서는 노동관련 조례와 노동정책기본계획을 살펴보면 된다. 거의 모든 광역자치단체에서 노동기본조례(노동자 권익 보호 및 증진 관련 조례)를 갖추고 있다. 노동기본조례 이외에도 감정노동자 보호 조례, 청소년 노동인권 조례, 근로자 복지시설 관련 조례, 노동이사제 관련 조례, 비정규직, 특수고용, 플랫폼 노동, 프리랜서 관련 조례, 체불임금 없는 관급공사 관련 조례, 생활임금 조례, 노동안전 관련 조례, 직장 내 괴롭힘 관련 조례, 필수노동자 지원 조례 등 취약 노동자 보호 등의 내용을 담은 다양한 노동 관련 조례가 제정되어 운영되고 있다.

대구광역시도 타 시도에 비해 속도는 다소 늦었으나, 노동기본조례(근로자 권리보호 및 복리증진에 관한 조례)를 비롯해, 가사근로자 지원, 감정노동자 보호, 이동노동자, 필수노동자, 중소기업노동자, 고졸노동자 보호 및 지원 관련 조례 등과 생활임금 조례, 근로복지시설, 노동권익센터

설치 관련 조례, 일자리 창출 지원 조례 등을 갖추고 있다.

[표 3-11] 대구광역시 노동관련 조례 현황

조례명	제/개정일
근로자 권리보호 및 복리증진에 관한 조례	23.10.30.
가사근로자 등의 고용개선 및 지원에 관한 조례	23.08.10.
감정노동자 보호 등에 관한 조례	22.10.31.
고등학교 졸업자 고용촉진 조례	20.12.30.
근로복지시설 설치 및 운영 조례	23.10.30.
노동권익센터 설치 및 운영에 관한 조례	22.10.11.
생활임금 조례	23.08.10.
이동노동자 권익보호를 위한 지원 조례	22.06.30.
일자리 창출 지원 조례	24.05.17.
중소기업 근로자 자녀 장학금 지원 조례	23.07.10.
필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	23.08.10.

노동기본조례에 따라 수립하고 있는 ‘노동정책기본계획’은 각 지방자치단체가 중기계획을 갖고 수행해야 하는 노동정책의 비전과 목표, 전략, 세부 과제를 망라하고 있는 기본계획이다. 2015년 서울시가 1차 노동정책기본계획을 수립한 이래 거의 대부분의 광역자치단체로 확대되었다. 초기에 노동기본권 보장, 노동조건 개선, 고용개선 등을 주로 다루던 과제는 최근에는 노동안전, 취약노동층 지원, 사회적 안전망 등으로 변화 발전하고 있다. 서울이 2차 기본계획을 수립, 집행한 데 이어 3차 기본계획을 준비하고 있고, 광주, 충남, 경기 등이 2차 기본계획을 실행 중이다. 부산, 인천 등에 이어 대구광역시는 2024년 제1차 노동정책기본계획을 발표하고 실행 중이다. 대구시 노동정책기본계획은, ‘미래 50년을 함께

열어갈 노사문화 선도 도시 대구'를 비전으로 노동권의 보호와 안전한 일터 조성(8개), 사각지대 취약 노동자 보호(8개), 지속가능한 고용생태계 조성(7개), 노사상생을 위한 노동거버넌스 강화(6개) 목표 아래 29개 중점 과제를 제시하고 있다.

대구시 노동정책기본계획 상 중점과제 가운데는 기존 추진하던 과제, 구체성이 부실한 과제, 추진계획 마련이나 조사, 네트워크, 협의회 구성 등 중점 과제라고 하기에는 부차적이고 절차적인 사업, 평화의 전당 등 노사 화합만을 강조하는 과제 등이 상당히 포함되어 있다. 그럼에도 불구하고 대구시의 노동정책기본계획에는 취약노동자 보호와 관련된 의제 등 노동조합과 지역 취약노동자 입장에서 매우 중요한 과제를 포함하고 있는 것도 사실이다.

[표 3-12] 주요 광역지자체 노동정책기본계획 현황

지역	비전	목표/전략	단위 과제수
서울 (2차) 20-24	뉴노멀시대, 노동의 미래를 준비하는 노동존중특별시 서울	비정형노동자 사회안전망 강화	6
		사각지대 노동자 기본권 보장	8
		건강하게 일할 수 있는 안전일터 조성	7
		선도적인 노동정책 지속 발전	8
광주 (2차) 21-25	노동이 존중받는 노사상생도시, 광주	노사상생문화 조성	14
		공정한 노동환경 구축	29
		안전한 일터 조성	13
충남 (2차) 22-26	일하는 모두가 존엄한 노동, 함께 바꾸는 충청남도	일하는 모두의 노동권 실현	19
		일하는 사람들이 참여하는 정의로운 전환	10
		안전한 일의 세계, 건강한 노동자	13
		함께하는 노동기본행정	13
경기 (2차) 23-28	일하는 모든 사람이 행복한 노동존중의 경기도	안전한 노동일터 조성	12
		충실한 노동복지 실현	54
		노동정책 추진기반 강화	8
		노동권익 보호강화	28
부산 (1차) 20-24	노동이 존중받는 부산	보편적 노동권 보장	12
		평등한 노동환경 구축	21
		노동행정 거버넌스 강화	18
인천 (1차) 21-25	정책실천으로 신뢰받 는 노동존중 롤모델 도시 인천 구현	일과 삶의 균형	8
		노동권익 향상	15
		노사상생 강화	4
		거버넌스 강화	8
대구 (1차) 24-28	미래 50년을 함께 열어갈 노사문화 선도 도시 대구	노동권익 보호와 안전한 일터 조성	8
		사각지대 취약 노동자 보호	8
		지속가능한 고용생태계 조성	7
		노사상생을 위한 노동거버넌스 강화	6

[표 3-13] 대구광역시 노동정책기본계획 중점과제(2024년)

목표	중점과제
노동권의 보호와 안전한 일터 조성	영세사업장 전담 노무사제도 도입
	표준노동 지침 확산
	대구노동권익센터 운영 활성화
	작업복 공동세탁소 운영
	산업재해 예방 추진계획 수립
	대구 안전보건 지킴이 제도 운영
	산업안전보건 우수기업 인증
	「대구시 중대재해 안전협의회」 구성·운영
사각지대 취약 노동자 보호	청소년 노동권익보호 확대
	여성노동자 노동권익보호 강화
	중장년/고령자 일자리 안전망 강화
	장애인노동자 고용환경 개선
	돌봄, 가사근로자 등 감정노동자 지원
	외국인/이주노동자 권익증진 사업
	취약노동실태조사 확대
	대구 생활임금제 시행
지속가능한 고용생태계 조성	지역산업 맞춤형 고용창출 지원
	계층별 인력양성체계 강화
	지방주도형 투자·일자리 사업 추진
	지역 산업-고용 실태조사 연구
	미래 노사정 고용정책 포럼 구성·운영
	산업전환에 따른 노동자 이·전직 체계 강화
	대구 산업-고용 네트워크 운영 활성화
노사상생을 위한 노동거버넌스 강화	노동단체 확산을 위한 사회적 인식 개선
	공정·상생의 노사문화 형성 지원
	노사평화의전당 운영 활성화
	근로자 복지시설 확충
	고용노동 거버넌스 활성화
	대구 노동전담조직 기능 강화

2. 지역본부 정책 및 교섭 과제

1) 노정교섭 추진

(1) 지역본부 노정교섭 추진 현황

민주노총이 2021년 실시한 지역본부 정책개입 실태조사에 따라 주요 지역별 노정교섭(협약) 현황을 살펴보면, 노정교섭의 기본 틀을 지속적으로 유지하면서 노정교섭을 체결하고 있는 지역은 경기도이다. 경기도의 경우, 기초자치단체인 시·군 단위로까지 노동정책의 협약 구조가 확산되고 있고, 사회서비스원·공공의료 등 공공정책 의제들도 노정 교섭 의제로 논의되면서 부분적인 합의가 이뤄지고 있다.

서울시의 경우, 박원순 시장 시절 선도적으로 노동존중 비전을 기반으로 노정교섭을 적극적으로 진행했던 흐름이, 2020년 오세훈 시장 재등장 이후 불안정한 상황에 처해 있다.

울산시의 경우 부분적, 사안별 노정협약이 진행되고 있는데, 의제가 자동차 산업 정책으로까지 확대되어 2020년 협약에서 자동차산업 노사정 미래포럼이 출범하기도 했다. 또한 플랫폼 노동자 산재보험 지원, 감정노동자 조례 등의 의제를 놓고 협의를 진행하기도 했다.

[표 3-14] 주요 지역본부별 노정교섭(협약) 추진 상황 (2021.7. 기준)

구분	연도	노정교섭(협약)형식	노정교섭(협약) 주요 요구사항(*)	노정교섭(협약) 지자체 반영 내용
서울본부	2019년	노정교섭 정례화	<ul style="list-style-type: none"> - 사회서비스원 모범 표준모델 마련 - 민간위탁 비정규직 정규직화 - 민간 중소기업 비정규 권리보장 - 지하철 9호선 공영화 - 노동이사제 민간부문 확대 - 통학차량 운행 공공성 확보 - 투자출연기관 자회사 노동자 처우 개선 - 동방문 간호사 차별·노동조건 개선 - 노동권, 노조가입 홍보, 권역별 노동회관 설립 	<ul style="list-style-type: none"> - 지하철 9호선 공영화(시행사 직접 위탁 합의) - 통학차량 운행 공공성 확보(지원센터 설립 합의) - 노동권, 노조가입 홍보(예산 반영) - 사회서비스원 표준운영모델 워크숍 및 직접 운영 확대 - 민간위탁 정규직화(콜센터·병원 등 일부 진행) - 동방문 간호사 차별 해소(공무직 전환 협의)
	2020년	노정교섭 정례화	<ul style="list-style-type: none"> - 서울지역 긴급 노사정 비상회의 - 긴급고용지원금 확대 - 서울형 해고금지 - 전국민 고용보험제 - 특고·프리랜서 긴급고용지원금 확대, 사각지대 노동자 지원대책 마련 	<ul style="list-style-type: none"> - 교섭진행 중 시장 유교로 합의 불발 - 일부 내용(특고·프리랜서 및 사각지대 노동자 보호) 2기 노동정책기본계획(2021년 시행) 반영
울산본부	2019년	부분적 정례화	<ul style="list-style-type: none"> - 노동정책 기본계획 수립 - 노동행정 전담기구 운영 - 공무직 채용·처우 개선 조례 제정 - 시산하기관 비정규직 정규직화 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동정책기본계획 수립 및 노동행정 기구 검토 - 기간제 정규직전환 로드맵 마련 - 화백회의로 협의 장애
	2020년	사안별 협의	<ul style="list-style-type: none"> - 코로나 위기 극복 관련 고용노동정책 수립 - 자동차 노사정협의체 구성(화백회의 외) 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 비상경제대책회의 운영 및 일자리지키기 협약 선언 - 자동차산업 노사정 미래포럼 출범
	2021년	사안별 협의	<ul style="list-style-type: none"> - 필수노동자 지원 조례 및 사회서비스원 설립 조례 등 제정 - 플랫폼 노동자 산재보험 지원 - 감정노동자 권리보호조례 현실화 	<ul style="list-style-type: none"> - 관련 조례 제정을 위한 노사정 협의, 공청회 등 진행 - 상위법(필수노동자 관련) 시행 후, 중앙정부 산재보험 확대 적용 후 논의
경기본부	2019년	노정교섭 진행	<ul style="list-style-type: none"> - 공공부문 비정규직 정규직화(18년) - 생활임금 확대 적용(18) - 사회서비스원 설치(18) - 노동 종합복지관 설립(18) - 노동존중 실현(노동 일괄 전환) 조 	<ul style="list-style-type: none"> - 노정교섭 협력 선언(2019.5) - 공공부문 정규직화 일부 수용(민간위탁 자문참여, 무기직 정년연장, 처우개선 등) - 사회서비스원 설립 추진 노동 일괄 전환 조례 일부 수용(근로

구분	연도	노정교섭(협약)형식	노정교섭(협약) 주요 요구사항(*)	노정교섭(협약) 지자체 반영 내용
			<ul style="list-style-type: none"> 례 및 보육 조례 제정 등(19년) - 노동정책 도입(시군) 확대를 위한 제도 정비(18) - 차별없는 공기업 모범사용자 모델 개발(18) - 사회서비스원 확대운영 대책(18) - 민간위탁 정규직화(18) - 공공의료 확대 체계 강화(18) - 노동인권 강화 교육 보편 실시(18) 	<ul style="list-style-type: none"> 표현 삭제, 노동이사제 조례 등) 시군 노동정책 협의회 일부 수용, 공기업 모범사용자 모델 수용 - 사회서비스원 일부 확대 운영(민간위탁 해자취소시설 전환 등) - 보육 관련 조례 및 보육노동자 노동시간 개선(수용불가) - 공공의료 확대 체계 장기 검토 - 노동인권교육 수용
	2020년	노정교섭 진행	<ul style="list-style-type: none"> - 시군 노동정책 협의체 구성 - 민간위탁 정규직 전환 TFT 구성 및 자문단 설치 - 사회서비스원 운영 개선(처우 차별 개선 등) - 코로나 전담 병원 손실 보상, 지원 - 코로나 극복 위한 지역 차원 대응 체계 구축 등 - '노동인권청정구역' 사업(일부 지역 근기법최저임금노동3권 모주 적용) 추진 	<ul style="list-style-type: none"> - 코로나 이후 취약비정규 노동자노동환경삶의질 개선 최우선 과제 - 코로나 역학조사 인력 확충, 감염병 대응 지역예산 확보 - 지역 책임의료기관 육성·발전을 위한 인력·예산지원 협의(중앙정부) - 민간위탁 노동자 노동권보장 및 5인 미만 노동자 노동조건 개선 TFT 구성 - 정책실무위원회 구성(도-본부) 및 정례 운영 - '노동인권청정구역' 사업 추진 불발(도 거부)

자료: 박용석·김태현·이주환(2021)

(2) 노정교섭 추진

대구지역본부는 노정교섭 추진 초기인 2011년에 공공부문 비정규직 정규직화, 생활임금 보장, 건설 불법 다단계 하도급 폐지, 친환경무상급식 등 요구를 내걸고 대지자체 교섭 투쟁을 진행했다. 정부부시장 면담을 통해 노정실무협의 등을 진행하고, 지역본부 요구 사항에 대해 대구시가 이행 실적을 보고하고 이를 확인, 점검하는 등 노정교섭에 일부 진전이 있었다.

하지만 그 뒤 노정교섭은 추진 동력을 잃고 제대로 진전이 되지 못하다가 2021년부터 다시 적극 추진되어 노동인권조례 제정, 중간지원조직(센터) 운영, 대구시노동정책기본계획 수립 등의 과제를 놓고 대구시와 노정협의를 진행했고 노동청과의 정례협의회도 복원해 진행했다. 노정교섭 추진 정책역량을 강화하기 위해 민주노총 대구지역본부 내에 ‘노정교섭TF’를 구성해 운영하기도 했다.

2022년에도 노정교섭 중심 지역정책 개입 강화 전략을 적극적으로 추진하여 △대구시노동정책기본계획 수립 △생활임금 조례 제정 △제2 대구의료원 설립 등 요구하며 노정교섭을 진행했다. ‘노정교섭TF’의 역할을 더욱 강화하여 지역 정책의제를 개발하고 대구시 노동정책 예산 분석 등도 진행했으나, 반 민주노총 입장을 천명하는 흥준표 시장 체계로 들어 오면서 사실상 민주노총 대구지역본부와 대구시 간의 노정교섭(협의)은 진척이 없는 상태이다.

하지만 지난 몇 년 동안 대구시도 타 시도에 비해 속도는 늦었으나, 노동기본조례(근로자 권리보호 및 복리증진에 관한 조례)를 비롯해, 가사근로자 지원, 감정노동자 보호, 이동노동자, 필수노동자, 중소기업노동자, 고졸노동자 보호 및 지원 관련 조례 등과 생활임금 조례, 근로복지시설,

노동권익센터 설치 관련 조례, 일자리창출 지원 조례 등을 제·개정하고, 2024년 노동정책기본계획도 수립하면서 노동정책을 늦게나마 일정하게 진전시키고 있다.

현 흥준표 시장 체제에서 대구광역시 차원의 노정교섭이 중단된 상태이지만, 그동안 대구지역본부와 노동조합들이 꾸준히 취약노동자를 대변하는 활동을 전개해왔던 성과가 각종 노동조례 제정과 노동정책기본계획 수립 등으로 나타나고 있다고 평가할 수 있다. 향후에도 대구시 노동정책에 대한 지속적인 점검과 비판, 개선 요구 등의 노력을 적극적으로 전개할 필요가 있다.

노정교섭에 대한 조합원들의 찬성도도 높은 편이다. 특히 여성, 중소기업 노동자, 저임금, 비정규직, 판매영업청소시설경비 등 저임금 비정규직 노동자들의 찬성도가 상대적으로 더 높은 점을 고려해, 지역 내 취약노동자를 대변하고 보호하고 조직하기 위해서도 노정교섭을 통한 취약노동자 보호에 대구지역본부가 적극적으로 나설 필요가 있다.

(3) 구·군 차원의 노정교섭 추진

대구광역시와 노정교섭 추진이 어려워진 조건에서 대구지역본부는 기초지자체와의 노정교섭을 통한 정책 참여 전략을 채택하고 있다. 2023년부터 2024년에 걸쳐 대구광역시 달성군 노동정책 수립 과정에 적극 참여하고 있다. 노동정책기본계획 마련을 위한 활동도 강화하고 있고 달성군 노동자권리보호위원회 구성을 요구하고 있다. 2024년 이후에는 달성군에서의 정책 참여 경험을 바탕으로 대구시 내 타 기초지자체(구, 군)의 노동기본조례 제정과 노동정책기본계획 수립을 요구하고 그 과정에 민주노총 대구지역본부가 참여할 수 있도록 하는 것을 목표로 하고 있다.

앞으로도 대구광역시에 비해 상대적으로 우호적인 환경을 가진 달성군에서 노정교섭(협의)를 통한 노동정책 개입 활동을 적극적으로 전개할 필요가 있다. 전국적으로도 광역자치단체뿐만 아니라, 기초자치단체 차원의 노동정책 참여를 바탕으로 자치단체 노동정책의 진전이 이루어지고 있는 상황이다. 달성군뿐만 아니라, 타 지자체의 노동정책 개입에도 적극적으로 나섬으로써 대구광역시와의 노정교섭에 유리한 환경을 만드는 전략도 필요해 보인다.

2) 노동정책 추진 기구 참여

(1) 지역본부 노동정책 추진 기구 참여 현황

노동정책은 지방자치단체가 일방적으로 기획하고 집행하는 것보다 노동정책의 대상인 노동자를 대표하는 조직과의 협의와 협업을 통해 수행하는 것이 훨씬 효과적이다. 지방자치단체들은 노동정책을 효과적으로 추진하기 위해서 정책의제별로 노, 사, 시민, 전문가 등 다양한 이해관계자를 참여시킨다. 노동조합도 노동정책이 원래의 목적에 충실해 노동당사자의 권리를 보호할 수 있도록 정책추진 과정에 적극적으로 참여해야 한다.

민주노총이 2021년 3년간(2019~2021년) 각 지역본부의 광역지방자치단체의 지역 노동정책 추진기구 참여 현황을 조사한 결과, 광역 지방정부 기준으로 일자리위원회에는 3개(서울·인천·경남), 생활임금위원회에는 9개(부산·인천·대전·경기·충북·세종·충남·전남·경남·제주), 노동자권익보호위원회에는 7개(서울·부산·인천·울산·경기·세종·충남·경남), 감정노동자권리보호위원회에는 3개(경기·세종·충남·경남) 지역본부가 각각 참여하고 있는 것으로

나타났다.

대구지역본부를 비롯해 강원, 경북지역본부는 2021년 기준 어떠한 정책추진기구에도 참여하지 못하고 있고, 광주본부는 산업안전보건위원회를 제외하고는 대부분의 지역 노동정책 추진기구에 불참하고 있다. 일자리 위원회를 제외하고, 각 지역 노동정책 추진기구에 대해 민주노총 지역본부의 참여 비율은 대체로 높게 나타나고 있다.

[표 3-15] 노동정책 추진기구의 지역본부 참여 현황

구분	일자리 위원회	생활임금 위원회	노동자권익 보호위원회	감정노동자 보호위원회	기타
서울본부	○		○		노동복지위원회 필수노동자지원위원회
부산본부		○	○		
대구본부					
광주본부					산업안전보건위원회
인천본부	○	○	○		
대전본부		○			
울산본부			○		
경기본부		○	○	○	필수노동자복지위원회, 공무직전환심의위원회(부천)
강원본부					
충북본부		○			
세종충남		○(충남)	○(충남)	○(충남)	산업재해예방위원회
전북본부					직업계고 현장실습 운영위원회(도교육청)
전남본부		○			
경북본부					
경남본부	○	○	○	○	조선발전 민관협의회 교육정책협의회(교육청)
제주본부		○			

자료 : 박용석·김태현·이주환(2021)

(2) 지역본부 노동정책 추진 기구 참여

각 지방자치단체가 정책 추진 기구에 정책 대상자, 시민, 전문가 등을 참여시키는 것은, 정책 효과를 높이기 위해서이다. 기획 단계라면 정책의 정당성과 효과를, 결정 단계라면 수용성을 높일 수 있다. 지역본부 등 노동조합도 이러한 정책 추진 기구에 적극적으로 참여함으로써 노동정책 설계와 실행 과정이 정책 목적에 부합하게 운영될 수 있도록 개입할 필요가 있다.

일자리위원회라면 지역별 고용위기 상황에서 노동자의 고용안정 방안, 일자리 창출 방안, 사회적 안전망 마련 방안, 취업 교육 지원 방안 등을 마련할 수 있다. 생활임금위원회는 무엇보다 생활임금 수준을 결정함으로써 저임금 노동자의 최소한의 소득보장에 기여할 수 있고, 적용 대상을 확대함으로써 정책의 실효성을 높이는 결정에 힘을 보탬 수 있다.

또한 지방자치단체가 요구와 여론에 밀려 노동정책 추진기구를 설치해 놓고 그 운영을 해태하거나 방치하는 경우도 있다. 이런 경우 정책기구 참여를 통해 위원회나 기구의 ‘식물화’를 견제하는 역할을 할 수 있다.

(3) 지역 노사민정협의회 및 노사정 협의체 활용 검토

민주노총은 중앙노사정위원회(경제사회노동위원회)에 참여하고 있지 않다. 같은 맥락에서 지역 노사민정협의회 참여에 대해서도 부정적이다. 실제로 현재의 지역노사민정협의회는 실질적인 노동권 강화를 위한 실질적인 역할보다는 지방자치단체나 정치인이 노사정 상생을 명분으로 노동조합을 이용하는 성격이 두드러지는 것도 사실이다.

실제 민주노총이 지역본부가 노사민정협의회나 노사정 협의에 참여 실

태를 조사해 본 결과 광역지방자치단체 차원에서 지역노사민정협의회에 참여하는 지역본부는 없었다. 기초자치단체의 노사민정협의회, 노사민정협의회 산하 업종·부문 노사정협의회 및 임의적 노사정협의회(포럼) 정도만 일부에서 참여하고 있는 것으로 나타났다.

민주노총 방침이 변화하지 않는다면 이후로도 지역 노사민정협의회 참여는 어렵다. 하지만 서울의 ‘투자출연기관노사정위원회’ 경우나 울산본부의 자동차산업 노사정 미래포럼처럼, 특정한 목적의 노사정위원회 참여는 적극적으로 검토해 볼 수 있을 것이다. 민주노총 중앙도 지역 노사문제의 능동적 해결을 위한 특정 목적의 지역 노사정협의회 실태와 수요를 정확히 파악하여, 참여 관련 입장을 신중하게 검토할 필요가 있다.

[표 3-16] 각 노사민정협의회, 노사정협의회의 지역본부 참여 현황

구분	지역본부	참여 현황	참여(구성) 배경	주요 논의 의제
광역 노사민정	없음			
기초 노사민정	울산본부	북구	금속노조 현대차지부	자동차 부품업체노동자 고용 및 비정규직 노동자 지원 등
	경기본부 (*)	부천시	부천비정규직센터	- 노동인권정책 마련 - 민주노총(지부) 아닌 센터의 참여
	전북본부	익산시, 군산시	시 지부	- 지역 고용위기 대응 및 일자리 대책 등 - 본부와 사업 미 협의
	전남본부	여수시	시 지부	작업복세탁소, 노동문화센터, 안전체험관 등
	경남본부	진주시	시 지부	
임의적 노사정협의	울산본부	울산자동차 산업 노사정 미래포럼	워킹그룹(본부, 금속노조, 현대차 지부), 대표자회의(본부장, 금속 지부장, 현대차 지부장)	자동차 산업전환에 따른 전환지도 작성, 고용유지를 위한 노사정 책임과 역할
업종부문 노사정협의	서울본부	투자출연기관 노사정위원회(공공운수 단위노조)	서울시 투자기관노조 협의회 참여 이후 확대	- 투자출연기관의 노동정책(노동이사 등) - 지역본부 별개(공공운수 단위노조)

자료 : 박용석·김태현·이주환(2021)

3) 지역 중간지원조직 참여

(1) 지역본부 중간지원조직 운영 현황

각 지방자치단체는 노동정책을 추진하는 과정에서 노동관련 부서 등 행정조직이 직접 사업을 수행하기도 하지만, 일부 사업은 사업이나 사무를 위탁하거나 센터 등 시설 운영을 위탁하는 방식을 취하기도 한다. 주로 해당 사업을 수행하는 데 노동조합이나 노동단체의 전문성과 네트워크

크 신뢰성이 필요할 때 위탁 방식으로 운영한다. 이렇게 시설이나 법률 상담 등 위탁 사무를 운영할 때 노동정책 중간지원조직이라 부르는 센터를 활용하기도 한다.

노동권익센터, 비정규직지원센터, 이동노동자쉼터 등처럼 센터 운영의 형태를 띠기도 하고, 노동법률상담처럼 사업(사무)을 노동조합에 위탁하여 사업비를 지급하는 사무위탁의 형태를 띠기도 한다.

2021년 민주노총 조사에 따르면 2021년 말 기준 11개 지역본부에서 총 47개 사업이 중간지원조직을 활용하여 운영되고 있는 것으로 나타났다.

(2) 지역본부 중간지원조직의 활용

민주노총 지역본부가 지방자치단체의 위탁을 받아 중간지원조직을 운영하는 것에 대해서 국고 수령과 관련된 원칙 때문에 민주노총 내부에서 논란이 있는 것은 사실이다. 하지만 이미 상당수의 지역본부에서 중간지원조직을 운영하고 있거나 노동법률상담 등에 사업비를 보조받고 있다.

이러한 논란보다 더 중요한 것은 중간지원조직의 실질적 효과이다. 중간지원조직의 대부분은 노조 밖 미조직된 노동자와 취약노동자에 대한 지원을 목적으로 운영되고 있다. 영세사업장 노동자, 비정규직, 특수고용 노동자에 더해 최근에는 매우 다양한 형태의 노동자가 나타나고 있다. 플랫폼 노동자, 고용계약이 아니라 사업계약을 체결하는 프리랜서 노동자, 영세자영업자 형태를 띤 노동자 등은 그들 노동의 특성 때문에, 사용자에게 교섭 의무를 부과해서 단체협약을 체결하기 어렵고, 일의 방식이 고립, 분산성이 강해 노동조합으로 뭉치기가 쉽지 않다. 중간지원조직은 이들 노동자들에게 공간, 상담, 법률적 조력, 커뮤니티 활동 지원 등을

지방자치단체의 이름으로 제공하기 때문에 이들 노조 밖 취약 노동자들이 접근해 이용하기가 수월하다.

지역본부가 지방자치단체 업무의 수탁자로서 위탁 운영하고 있는 중간지원조직의 활동은 노동조합이 노조 밖 노동자를 대변하고 지원하기에 매우 좋은 환경을 제공한다. 실제로 조사, 연구, 상담, 법률지원 사업 등을 통해 노동조합으로 연결되는 사례가 늘어나고 있다.

또한 서울본부의 사례처럼 노동관련 중간지원조직들과 다른 시민사회, 환경, 여성, 지역주민과의 네트워크 강화로 노동자들이 지역사회 문제를 해결하는 주체로 성장하기도 하고, 이 관계가 노동조합을 지지하는 네트워크로 발전하기도 한다.

[표 3-17] 지역본부의 중간지원조직 운영 현황(2021.12)(단위:개)

지역본부	센터 위탁 운영	사업 위탁(보조금)	계
서울본부	6	-	6
인천본부	-	3	3
경기본부	3	2	5
세종충남본부	4	-	4
대전본부	1	-	1
전북본부	2	5	7
광주본부	1	-	1
전남본부	1	6	7
부산본부	1	1	2
울산본부	2	-	2
경남본부	9	-	9
강원본부	-	-	-
충북본부	-	-	-
대구본부	-	-	-
강원본부	-	-	-
제주본부	-	-	-
계	30	17	47

자료 : 박용석·김태현·이주환(2021)

(3) 중간지원조직의 세부적 운영

먼저, 지역본부가 위탁 운영하는 중간지원조직을 조사한 결과, [표 3-2]과 같이 광역 노동권익센터의 경우 5개 지역본부가 직접 위탁 운영하고 있고, 서울의 경우 지부 단위로 위탁 운영이 병행되고 있다. 비정규직 지원센터는 5개 지역본부(지부 포함)에서 위탁 운영하고 있다. 협의 의미의 중간지원조직은 2021년 12월 기준 전국에서 59개가 위탁 운영 중인 것으로 조사되었는데, 이중 민주노총 지역본부는 30개를 위탁 운영하고 있다. 대구지역본부의 경우 기존에 운영해오던 부설노동상담소를 2022년부터 대구광역시의 사업위탁(보조금)을 받아 운영 중이다.

조사 결과, 지역본부의 위탁 운영이든, 지역본부의 사업 위탁이든 이들 지역본부가 운영중인 중간지원조직들은 노동조합 울타리 밖에 있는 비정규직노동자 권리 보호 사업(조사·상담·교육)을 통해 지역 노동운동의 기반을 확대하는데 어느 정도 기여하고 있는 것으로 나타나고 있다. 지역본부가 활용하는 대부분의 중간지원조직들이 지역 노동자 상담·조사·법률지원사업 등을 통해 지역본부의 전략조직화 사업과 연계되어 활동하고 있는 것으로 확인되고 있기 때문이다. 지역연대운동 조직과의 유기적 협업 및 네트워크 구축 역시 서서히 확대되고 있는 것으로 나타났다. 지역본부가 지역에서 하는 역할 가운데 미조직 취약노동자 대변과 지원, 나아가서 조직화가 매우 중요하다는 관점에서 보면 지역본부가 중간지원조직을 활용하여 그 운영에 적극적으로 개입하고 운영주체가 되는 것은 매우 바람직하다고 할 수 있다.

4) 지역본부 정책역량 강화

앞서 살펴본대로 지역본부가 노정교섭(협의)에 적극적으로 나서서 노동정책 관련된 조례나 제도, 노동정책기본계획을 충실하게 수립하는 역할을 수행하기 위해서, 또한 각종 노동정책 추진 기구나 위원회 참여하여 지방자치단체의 노동정책이 제대로 실행되도록 개입하고 감시하고, 중간지원조직의 운영에 적극 참여하기 위해서는 지역본부의 역량, 그 중에서도 정책 역량이 매우 강화되어야 한다.

민주노총 2021년 조사에 따르면 지역본부의 인적 역량, 정책 역량은 매우 부족하다. 서울본부나 경기본부처럼 지방자치단체 정책 개입이 활발한 곳도 노동정책 전담인력이 2명뿐이었고, 1명이거나 아예 노동정책 전담인력이 없는 지역본부도 상당수에 달한다. 대구지역본부는 2021년 조사 당시 전담자가 없었으나 현재는 1명의 전담인력을 두고 있다.

정책담당자 수를 늘리는 것은 쉽지 않다. 하지만 민주노총 차원에서 지역노동정책 개입과 미조직 조직화 사업의 의의를 인정하는 만큼 지역본부의 역할을 인정하여 인력 규모를 재검토하는 것은 필요해 보인다. 당장 인력증원이 쉽지 않다면, 협업구조를 만드는 게 대안이다. 지역본부 정책담당자 회의(서울, 인천), 대지자체 투쟁팀(부산), 노정교섭준비TF(대구) 등을 이미 운영한 경험이 있는데, 산별조직과 협업으로 노정교섭 및 투쟁 과정에서 산별 요구를 적극 수용하면서 산별조직과 공동정책대응팀을 꾸리는 등 인적 역량을 강화해야 한다.

또한 정책담당자 역량 강화를 위한 교육, 워크숍, 공부 모임 등의 지원이 필요하다. 정책담당자는 노동 정책에 대한 이해도 뿐만 아니라, 사회 변화의 흐름, 타 지역본부와 산별조직의 사례와 동향, 지방자치단체 노동행정에 대한 정보를 축적하고 파악할 수 있는 능력을 가져야 한다. 지역

본부에서 정책역량 강화를 위한 투자가 필요하다.

마지막으로 민주노총 차원에서 지역본부의 정책적 대응력을 강화하기 위한 지원 전략을 마련해야 한다. 지역노동정책을 개별 지역본부가 혼자서 온전히 감당하도록 하는 것은 바람직하지 않다. 민주노총이 천명한 대로 지역노동정책 개입을 통한 노동정책 저변 확산은 미조직된 열악한 노동취약층의 이해 대변과 조직화의 기반을 닦는 매우 중요한 사업이다. 민주노총 중앙에 지역노동정책담당자를 배치하여 전체 지역노동정책 전략 수립을 지원하는 것이 필요하다. 또한 각 지역본부의 지방자치단체 정책개입 현황과 관련 정보를 정리해 타 지역본부들에 제공하는 것도 필요하다. 지역본부정책담당자를 위한 민주노총 차원의 교육과 훈련도 절실하다.

3. 소결 : 지역본부 정책 개입 및 교섭 전략

위에서 살펴본대로 민주노총 대구지역본부의 정책 개입 및 교섭 강화 전략은 ‘①노정교섭 추진으로 정책 개입 확대, ②노동정책 추진 기구 참여로 노동자 권리 대변, ③중간지원조직 참여로 노조밖 노동자 조직화 기반 마련, ④지역본부 정책역량 강화로 정책 참여 실행력 제고’의 4대 사업 방향을 설정해 추진하는 것이 필요하다.

각 사업방향별 세부과제를 정리하면, ‘①노정교섭 추진으로 정책 개입 확대’ 사업에서는 중기적, 지속적으로 대구시와의 노정교섭을 추진하되, 단기적으로는 달성군을 포함한 구·군 차원의 노정교섭을 우선 추진하는 것이 적절하다.

‘②노동정책 추진 기구 참여로 노동자 권리 대변’ 사업에서는 단기적으

로는 노동, 일자리 관련 각종 위원회 참여를, 중기적으로는 필요에 따라 노사민정협의회를 포함한 다양한 노사정협의체 정책 개입을 검토하는 것이 필요해 보인다.

‘③중간지원조직 참여로 노조 밖 노동자 조직화 기반 마련’ 사업에서는 단기적으로 중간지원조직 운영에 적극적으로 나서고, 중기적으로 이를 바탕으로 노동의제를 포함한 지역의 진보의제를 중심으로 지역의 시민사회연대 네트워크를 강화하는 것이 필요하다.

마지막으로 ‘④지역본부 정책역량 강화로 정책 참여의 실행력 제고’ 사업에서는 정책협업시스템 마련, 정책활동가 역량 강화, 민주노총 총연맹의 지역정책 지원 등이 모두 단기간적으로 시급하게 추진되어야 할 과제이다.

[표 3-18] 민주노총 대구본부 정책 개입 및 교섭 강화 방향과 세부 과제

개선 방향	세부과제	협의 대상	시기 구분
노정교섭 추진으로 정책 개입 확대	대구시 노정교섭 지속 추진	대구시	중기
	군/구 노정교섭 추진	군/구	단기
노동정책 추진 기구 참여로 노동자 권리 대변	각종 위원회 참여	대구시 및 군/구	단기
	노사정협의체 활용	대구시	중기
중간지원조직 참여로 노조밖 노동자 조직화 기반 마련	중간지원조직 운영	대구시 및 군/구	단기
	지역시민사회네트워크	지역시민사회단체	중기
지역본부 정책역량 강화로 정책참여 실행력 제고	정책협업시스템 마련	산별노조/지역단체	단기
	정책활동가 역량 강화	산별노조	단기
	총연맹의 지역정책 지원	총연맹	단기

KOTUDE

4장

대구지역 노동조합 조직 확대전략

: 노인생활지원사 · 아이돌보미 노동현황과 개선과제를 중심으로

장지은 · 최영희 · 이윤채¹²⁾

I. 연구 배경 및 목적

현재 한국 사회는 고령화와 저출생이라는 돌봄과 재생산의 위기에 직면해 있다. 한국사회 통계청(2020년 11월 기준) 조사에 따르면, 65세 이상 인구는 전체 인구의 16.4%에 이르러 고령화 사회 현상을 나타낸다. 이는 100명 중 16명이 노인이라는 뜻으로, 지난 2019년 11월 기준 15.5%보다 0.9%p 증가한 수치이다. 이 추세대로라면 2025년에는 국내 노인 인구 비율이 20%를 넘어서는 초고령 사회가 될 것으로 예측된다. 급증하는 노인 인구에 대한 우려는 정부의 노인 돌봄에 대한 개입을 요구했다. 이에 따라 2007년 시행된 사회서비스 바우처 사업과 2008년 노인 장기요양보험제도에 이어, 2020년 노인돌봄 사업이 개편되면서 새롭게 노인맞춤돌봄서비스가 시행되었다.

노인맞춤돌봄서비스를 제공하는 노인생활지원사는 요양 등급을 인정받지 못한 독거노인 등을 위한 공공 돌봄 재가 서비스로, 기존의 6개 분야

12) 장지은(연구원), 최영희·이윤채령(연구보조원)

(노인돌봄기본서비스, 노인돌봄종합서비스, 지역사회자원연계서비스, 단기가사서비스, 독거노인사회관계활성화서비스, 초기독거노인자립지원서비스)로 나뉘어 있던 노인 돌봄 서비스를 하나로 통합한 것이다. 수행 기관(이하 센터)과 수행 인력 전담 사회복지사는 노인생활지원사를 채용하고 복무를 관리하며, 노인맞춤돌봄서비스에 특화된 서비스를 포함한 업무를 총괄하고, 시·군·구에 분기별로 1회 방문 요양 급여 수급자의 현황을 보고하는 역할을 맡는다. 노인생활지원사가 제공하는 노인맞춤돌봄서비스는 일상생활이 어려운 취약 노인에게 안정적인 노후생활을 보장하고 기능 약화를 예방하기 위해 제공되는 직접 서비스이다. 이 서비스는 주로 안전 지원, 사회 참여, 생활 교육, 일상생활 지원, 연계 서비스로 운영되며, 사회적 고립과 우울 위험이 높은 취약 노인을 대상으로 맞춤형 사례 관리를 제공한다.

고령화 현상과 함께 한국 사회의 문제로 떠오른 저출생과 보육 문제 해결을 위해 정부는 시설 중심의 보육 서비스를 제공해왔다. 보육시설 인증평가제, 표준 보육과정, 무상보육 등은 시설 중심 보육 정책의 사례이다. 그러나 시설 중심의 자녀 돌봄 정책은 가족의 개별적이고 특수한 상황의 보육 수요를 충분히 충족시키지 못하기 때문에, 보육의 사각지대를 해결하기 위해 가정 보육의 개념으로 아이돌봄지원 서비스를 제공하게 되었다.

아이돌봄서비스는 부모의 맞벌이 등으로 양육 공백이 발생한 가정의 생후 3개월 이상에서 만 12세 이하 아동을 대상으로 아이돌보미가 방문하여 돌봄 서비스를 제공함으로써 부모의 양육 부담을 경감하고 저출생 문제 해결에 기여하고자 마련되었다. 2006년 시범 사업으로 시작한 아이돌봄서비스는 2012년부터 여성가족부 주관으로 본격 시행되었다. 이 서비스는 취업한 부모의 양육 부담을 줄이고, 아이돌보미 양성을 통해 경

력 단절 여성의 고용 증진을 도모하지만, 무엇보다 중요한 것은 아동의 안전한 보호와 복지 증진이다(하연수·김혜순, 2021). 재가 서비스인 아이돌봄서비스는 국가와 지방자치단체가 운영하는 공공사회서비스로, 2007년 전국 38개 건강가정지원센터에서 시작하여 2023년에는 200개 이상의 지원센터와 2만 8천여 명의 아이돌보미 규모로 확대되었다.

그러나 돌봄과 재생산의 위기를 해결하기 위해 도입된 두 직종의 돌봄 노동자인 노인생활지원사와 아이돌보미는 비정규직 계약직 노동자로, 일상적으로 고용 불안에 놓여 있다. 노인맞춤돌봄서비스는 민간 기관 위탁으로 운영되고 있어 고용과 처우 조건이 매우 불안정하다. 아이돌보미의 고용과 운영은 현재 시에서 각 구의 센터를 위탁하여 운영하고 있지만, 여성가족부는 2024년부터 민간 서비스 제공 기관 등록제를 도입하려 하고 있다. 이 제도가 도입되면 아이돌봄서비스가 민영화되면서 지자체와 정부의 책임이 약화될 것으로 보인다. 현재 아이돌보미들은 월 60시간 미만의 단시간 노동자로, 주휴수당, 연차휴가수당, 퇴직금 등을 지급받지 못하고 있다.

특히 대구 지역은 노인생활지원사와 아이돌보미와 관련된 처우 개선과 관련하여 별도의 정책과 예산, 수당이 집행되지 않는 상황이다. 그래서 본 연구의 목적은 아이돌보미와 생활지원사의 노동 현황을 파악하고 개선 과제를 모색하려 한다.

Ⅱ. 노인생활지원사·아이돌보미 현황

1. 노인맞춤돌봄서비스 사업

고령·독거노인의 급속한 증가, 가족 돌봄의 약화, 노인의 사회적 관계망 약화, 장기요양·요양병원 등 고비용 돌봄 진입 예방을 위한 예방적 돌봄 강화를 위해 2007년부터 2019년까지 다양한 지자체 보조사업이 추진되어왔다. [표 4-1]에서 보면 알 수 있듯이 노인돌봄기본서비스, 노인돌봄종합서비스 및 단기 가사서비스, 지역사회 자원연계 사업추진, 독거노인 사회관계 활성화 사업추진, 초기독거노인자립지원 사업추진 등 6개 사업을 추진하였지만 유사·분절적 사업 운영, 민간 전달 체계 관리 감독 미흡 등 서비스 질과 책임성 제고의 필요성이 대두되었다.

고령·독거노인의 급속한 증가, 가족 돌봄의 약화, 노인의 사회적 관계망 약화, 장기요양·요양병원 등 고비용 돌봄 진입 예방을 위한 예방적 돌봄 강화를 위해 2007년부터 2019년까지 다양한 지자체 보조사업이 추진되어왔다. [표 4-1]에서 보면 알 수 있듯이 노인돌봄기본서비스, 노인돌봄종합서비스 및 단기 가사서비스, 지역사회 자원연계 사업추진, 독거노인 사회관계 활성화 사업추진, 초기독거노인자립지원 사업추진 등 6개 사업을 추진하였지만 유사·분절적 사업 운영, 민간 전달 체계 관리 감독 미흡 등 서비스 질과 책임성 제고의 필요성이 대두되었다.

[표 4-1] 기존 노인돌봄서비스 현황('19년 기준)

대 상 자	독거노인		등급외	장기요양
	서비스명	돌봄기본	초기독거노인 자립지원, 독거노인 친구만들기, 단기 가사	돌봄 종합
내 용	안전확인·연계		케어	연계
	<국고>		<국고> 바우처	<국고>
대 상 자	독거노인		등급외 A·B	장기요양 수급자, 등급 외 A·B
이 용 자	29.5만	0.9만	4.8만	0.7만
제공기관	244개	810개	2,583개	22개
수행인력	11,800명	1,643명	26,664명	44명
재정규모 (국비)	1,950억 (1,326)	65억 (47)	1,540억 (1,056)	16억 (8)

자료: 보건복지부 『2024노인맞춤돌봄서비스 안내』

2020년부터 시작된 노인맞춤돌봄서비스는 노인돌봄 6개 사업을 통합하여 개인별 서비스 제공계획을 수립하여 필요한 서비스를 통합 제공하고 민간복지전달체계의 공공성·책임성 강화하기 위해 제안되었다. 이 서비스는 일상생활 영위가 어려운 취약 노인에게 적절한 돌봄서비스를 제공하여 안정적인 노후생활 보장, 노인의 기능·건강 유지 및 악화를 예방하고 65세 이상 ①국민기초생활수급자, ②차상위계층 또는 ③기초연금수급자로서 유사 중복사업 자격에 해당되지 않는 자(다만, 시장·군수·구청장이 서비스가 필요하다고 인정하는 경우 예외적으로 제공 가능), 독거·조손·고령부부 가구 노인 등 돌봄이 필요한 노인, 신체적 기능 저하, 정신적 어려움(인지 저하, 우울감 등) 등으로 돌봄이 필요한 노인, 고독사 및 자살 위험이 높은 노인이 대상이 되었다. 그래서 [표 4-2]와 같이 서

비스의 이용대상자를 중점돌봄군과 일반돌봄군으로 나누어 서비스를 제공한다.

[표 4-2] 서비스 이용 대상자

대상자 군		서비스 내용
중점돌봄군	신체적인 기능제한으로 일상생활지원 필요가 큰 대상	· 월 20시간 이상~40시간 미만 직접서비스 + 연계서비스(필요시) + 특화서비스(필요시)
일반돌봄군	사회적인 관계 단절 및 일상생활의 어려움으로 돌봄 필요가 있는 대상	· 월 16시간 미만 직접서비스 + 연계서비스(필요시) + 특화서비스(필요시)

자료: 보건복지부 『2024노인맞춤돌봄서비스 안내』

[표 4-2] 서비스 이용대상자의 대상자 군에 따라 노인맞춤돌봄서비스를 제공하는 노인생활지원사의 업무 내용이 달라진다.

[표 4-3] 노인생활지원사 업무

구분	직접 서비스(생활지원사)	
안전 지원	▶ 방문 안전지원	- 안전·안부확인 - 정보제공 (사회·재난안전, 보건·복지 정보제공) - 생활안전점검 (안전관리점검, 위생관리점검) - 말벗(정서지원)
	▶ 전화 안전지원	- 안전·안부확인 - 정보제공 (사회·재난안전, 보건·복지 정보제공) - 말벗(정서지원)
	▶ ICT 안전지원	- ICT 관리·교육 - ICT 안전·안부확인

구분	직접 서비스(생활지원사)	
사회 참여	▶ 사회관계 향상 프로그램	- 여가활동 - 평생교육활동 - 문화활동
	▶ 자조모임	- 자조모임
생활 교육	▶ 신체건강 분야	- 영양교육 - 보건교육 - 건강교육
	▶ 정신건강 분야	- 우울예방 프로그램 - 인지활동 프로그램
일상 생활 지원	▶ 이동활동 지원	- 외출동행
	▶ 가사지원	- 식사관리 - 청소관리

자료: 보건복지부 『2024노인맞춤돌봄서비스 안내』

일반돌봄군의 경우 말벗과 운동·놀이 프로그램 등이 기본 업무이며, 중점돌봄군은 거동이 불편한 만큼 가사서비스 지원 등이 추가적으로 포함된다. 그렇지만 서비스 대상자 스스로 본인이 일반인지 중점인지에 대한 구분을 인지하지 못하고 있을뿐더러, 제도 자체가 맞춤 돌봄이라 이름 붙인 만큼 생활지원사에게 요구되는 업무 범위는 교육 이용자에 따라 차이가 난다.

2024년 노인생활지원사의 기본 급여(시급, 월급, 연봉)는 물가 4대 보험 본인부담금을 포함하여 1,285,750원으로 하루 일당 약 49,300원, 시급 9,860원이다. 대구지역 노인생활지원사 급여는 다음과 같다.

[표 4-4] 대구지역 노인생활지원사 급여

- 소정노동시간 130.4시간 ≙ {(주간무시간 25시간 + 유급휴일 5시간) × (365일 / 7일)} / 12월
- 9,860원 × 130.4시간 ≙ 1,285,750원 (1,285,744원에서 원단위 올림)

그 외 수당으로 불리는 기본급 외 기본급의 차액분, 복지포인트, 명절 휴가비, 가족수당, 상여금, 식대, 교통·통신비, 직급 수당 등 각종 수당 및 복리후생을 위한 경비를 지방비로 지원이 가능하며 이 경비는 각 시도 및 시·군·구의 책임이다. 그렇기 때문에 [표 4-5]처럼 지자체별 생활지원사 처우 개선 현황이 차이가 난다. 대구의 경우 시 차원의 처우개선 수당은 없고, 남구 대덕과 달성 늘푸른만 각각 10만원과 수성, 북구, 동구, 남구가 명절상여금 6만원이 지급되고 있다.

[표 4-5] 광역시도별 노인생활지원사 처우개선 현황

시도	광역시	지자체수당	명절상여금
대구	없음	남구대덕 10만 달성 늘푸른 10만	수성 북구 동구 남구 6만
경기도	선임수당 70,000	김포시 교통통신비 10만 남양주 처우개선비 5만 선임수당 7만 시간외수당 44,505 의정부 처우개선비 5만 복리후생비 15.7만 (예정) 가평 활동비 8만 고양 교통통신비 10만 복리후생 12.5만 광명 활동비 5만 부천시 교통통신 10만 성남 업무 활동 3만, 통신비 1만 시흥 통신비 1만 안양 활동비 3만 양평 교통비 12만 통신비 4만 여주 활동수당 5만 연천 활동비 5만 통신비 48만 용인 활동비 5만	고양 10만 과천 10만 김포 20만 남양주 10만 동두천 10만 부천 10만 시흥6만 안산20만 인양20만 양주5만 양평 10만 여주10만 오산 월 1.5만 용인 10만 의정부 6만 부천 10만

시·도	광역시	지자체수당	명절상여금
		이천 활동비 10만 기타 40만 화성 치우개선비 12만 부천 교통통신비 10만 동두천 활동비 2.5만 수원 복리후생10만 안산 기타 36만 파주 기타 2만	
광주	특별수당 50,000	광산구 교통비 3만-5만 남구 교통비 3만-5만 동구 교통비 3만-5만 북구 교통비 3만-5만 서구 교통비 3만-5만 기타 10만	모두 20만원 서구0원
강원도	활동수당 15만	강릉시 통신비 2만 삼척시 교통 통신비 5만-10만 양구군 치우개선 10만 교통 5만 인제군 교통통신비 5만 휴일59,196 철원군 연차수당 6.4만 홍천군 교통통신비 5만 정선군 치우개선수당 5만 평창군 통신수당 연12만	삼척시 10만-15만 속초시 30만 영월군 20만 홍천군9,900 정선군10만 태백시 20만
경남	교통통신 비 7만	고성군 치우개선 3만 진주시 교통통신비 5.6만	고성, 김해, 남해, 거제, 사천, 진주, 통영 하동, 합천, 함안, 함양 10만 산청 17,500
경북	없음	경주 10만 건강휴가수당 10만 고령 114,906 구미 수당 13,740 김천 교통비 10만-15만 문경 교통통신 13만 상주 교통 15만 성주 교통통신 15만 안동 교통통신 9.5만 영덕 활동보조비 9만 영양 활동지원비 15만 영주 교통비 10만 영천 10만 예천 교통비 14만 울릉 교통비 10만 칠곡 교통비 10만 포항 교통비 8만 봉화 활동보조비10만 청송 활동비 20만 의성 활동비 10만	구미 상주 성주 10만
대전시	교통통신 2만	없음	없음

시·도	광역시	지자체수당	명절상여금
부산시	없음	강서구 교통비 4만	강서, 북구, 사하구, 수영구, 중구, 진구, 해운대구, 영도구 10만 연제구 5만
서울시	처우개선회비 4만	강서 교통통신비 3만 은평구 처우개선비 2만 피복비 10만 강북구한파폭염 4만 관악 한파 폭염2만 성북 중구 중랑 한파폭염 4만(연)강서 용산 한파폭염 4만	강남 3만 강북 동대문 은평 용산 10만
세종	교통통신 12만		상여금 10만
울산시	없음	없음	없음
인천시	통신비3.3만	강화 가족수당/ 월 40,000원~160,000원 - 교통비/월 180,000원 - 정액급식비/ 월 87,090원 - 명절상여금/ 1,542,900원(본 봉60%*2회) 계양 1만 서구 5만 옹진 교통수당 10만	옹진 1,542,000 남동10만 서구10만 동구20만
전라남도	없음	무안 5만 신안 교통통신10만 영광교통통신 10만 영암 활동장려금 10만 장성 교통비 10만 진도 교통비 22만 함평 교통비 10만 해남8만 남원 교통비 20만 강진 교통통신 6.2만 부안 교통통신20만 화순교통15만 보성특별수당 8만 고흥 교통비20만 광양 특별활동 12만 담양 교통비 15만 순천 7만 여수교통비10만 목포 교통비 5만 나주 교통통신비 7만 완도 처우개선비 10만	무안 20만 영광 20만 영암5만 장성 10만 진도 10만 함평 10만 해남 10만 남원 10만 강진 6만 화순 10만 담양 10만 순천 10만 목포 하나 10만
전라북도	없음	임실 활동비 15만	임실 완주 장수 무주 남원

시·도	광역시	지자체수당	명절상여금
도		부안 활동비 20만 완주 활동보조 10만 정읍 활동수당 25만 통신비 8천 고창 교통비 15만 통신비 1만 김제 활동비 20만 장수 활동비 20만 무주 활동수당 25만 남원 20만 군산 활동비 15만	10만
제주	교통 통신 240만원 흑서비 30만원		명절 20만원
충남	처우 개선비 15만원	계룡시 3만 금산군 안전수당 5만 보령 처우개선 5만 아산 5만 예산 흑서기 86,500	서천10만
충청북 도		괴산 교통통신 13만 단양 교통통신 7만 영동군 처우개선비9만 옥천교통비 7만-12만 통신비 1만 음성 유류비12만 통신비 3만 진천 15만 청주통신비 2만, 교통비8만-10만 충주 처우개선비 11만 증평 처우개선비 8.5만 제천 교통비 2만 원거리 유류4만	괴산175000 단양 20만 제천20만 청주50만

2. 아이돌보미 노동 현황

1) 아이돌봄 지원사업

아이돌봄 지원사업은 「아이돌봄지원법」에 근거하여 시설 보육의 사각지대를 보완하고, 부모의 양육 부담을 경감하며 저출생 해소에 기여하

고자 했다. 「아이돌봄지원법」 제4조에 따르면, 국가와 지방자치단체는 보호자가 아이돌봄의 책임을 다할 수 있도록 지원하여, 아이의 복지 증진과 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족 구성원의 삶의 질 향상 및 양육 친화적인 사회 환경을 조성하는 것을 목적으로 한다. 2007년 아이돌봄 지원사업 및 장애아 가족 아동 양육지원 사업 신규 실시 이후 이용자를 위한 정부 지원이 점차 확대되었다. 여성가족부 『2024 아이돌봄 지원사업 안내』에 따르면, 2자녀 이상 가구는 본인 부담금의 10%를 추가 지원하고, 정부 지원 비율을 상향하여 (05세 중위소득 150% 이하) 이용자 지원 비율을 20%, (612세 중위소득 120% 이하) 이용자 지원 비율을 30%, 청소년(한)부모(24세 이하)가 1세 이하 아동을 양육할 시 정부 지원율을 90%까지 확대했다.

【표 4-6】 아이돌봄 서비스 종류 및 대상, 이용 요금과 시간

서비스 종류	돌봄 대상	시간당 기본 요금	기본 이용시간
영아종일제 서비스	생후 3개월 이상 ~ 36개월 이하 영아	11,630원,	1회 3시간 이상 신청
시간제 서비스	생후 3개월 이상 ~ 12세 이하 아동	기본형 11,630원 종합형 15,110원	1회 2시간 이상 신청
질병감염아동 지원서비스	법정 전염성 및 유행성 질병에 감염된 12세 이하의 아동	13,950원	
기관연계 서비스	사회복지시설, 학교, 유치원, 보육시설 등의 0세 ~ 12세 아동	18,600원	

자료: 여성가족부 『2024아이돌봄 지원사업 안내』

기본 이용 시간에서 아이돌봄 시간 추가는 최소 30분 단위로 이루어진다. 이용자의 아동이 추가되면, 2명일 경우 25% 감액되고, 3명일 경우 3

3.3% 감액이 된다. 야간 또는 일요일, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일, 노동자의 날 이용 시, 서비스 종류별 시간당 기본요금에서 50% 증액이 된다.

아이돌봄서비스 이용은 소득 기준에 따라 정부지원과 본인 부담 비율이 다르다. <라>유형의 경우 정부 지원 없이 본인 부담으로 아이돌봄서비스를 이용할 수 있다.

[표 4-7] 2024년도 아이돌봄서비스 이용요금표

· 이용요금 : 시간당 11,630원(기준 : 시간제 기본형/영아종일제)

유형	소득기준 (중위소득) * 4인가구 기준	취학전,영아종일제		취학후		다자녀
		정부 지원	본인 부담	정부 지원	본인 부담	
가형	75%이하	9,886원 (85%)	1,744원 (15%)	8,723원 (75%)	2,907원 (25%)	
나형	120%이하	6,978원 (60%)	4,652원 (40%)	3,489원 (30%)	8,141원 (70%)	본인부 담금의 10% 할인
다형	150%이하	2,326원 (20%)	9,304원 (80%)	1,745원 (15%)	9,885원 (85%)	
라형	150%초과	-	11,630원 (100%)	-	11,630원 (100%)	

자료: 여성가족부 『2024아이돌봄 지원사업 안내』

(2) 아이돌보미 돌봄 수당

돌봄 수당(기본 지급)은 10,110원으로 주휴일, 야간·휴일·연장 노동, 연차유급휴가 수당 산정 등에 따라 발생하는 법정 제수당 지급이 된다.

[표 4-8] 아이돌보미 돌봄 수당

기본시급 외 추가지급			상여금 ¹³⁾	
시간제서비스 종합형	3,480원		기본 상여금	20만원(1회 10만원)
질병감염아동 지원서비스	3,040원		경력 가산 상여금	60개월이상 연 60만원 (1회 30만원),
기관연계서비스	7,580원			36개월이상~ 60개월미만 연 40만원 (1회 20만원)
아동 추가	2명	5,055원		36개월 미만 연 20만원 (1회 10만원)
	3명	10,110원		

자료: 여성가족부 『2024 아이돌봄 지원사업 안내』

여성가족부에 따르면, 아이돌보미 처우 개선의 일환으로 지급되는 명절 상여금 기준은 명절 일로부터 7일(서비스제공기관 업무일 기준)전까지 노동 계약을 유지하고 있고 1회 이상 연계 활동(돌봄서비스 제공)을 한 자로서 다음의 미지급 사유에 해당하지 않는 경우 지급¹⁴⁾이 된다.

교통비의 경우, 시도에서 지리 여건, 교통상황 등을 고려해 매년 교통비 특례지역을 지정하여 별도 지원이 가능하고 교통비 지급 여부를 판단하는 거리의 기준은 지역별 특성 등을 고려하여 서비스 제공기관에서 정하는 것을 원칙으로 한다.

(3) 지자체별 아이돌보미 처우 개선

매년 이용자들을 위한 아이돌봄 지원은 확대되고 있지만, 이에 따른 아이돌보미 노동자에 대한 주휴수당 등 법정수당 지급과 같은 처우 개선

13) 지급 시기는 명정일 도래 전 지급 가능

14) 미지급 : 명절일 현재 퇴직자, 휴직자, 자격정지·활동정지·정직처분 중인 자, 명절일 전월기준 6개월간 연계활동(서비스제공) 내역이 없는 자(명절일 전월이전 채용된 자에 한함)

은 2019년에 이르러서야 이루어졌다. 이 처우 개선은 그동안 돌봄 노동자의 노동권 보호와 돌봄 서비스의 공공성을 강화하기 위한 법 제정을 촉구하는 투쟁과 소송 과정을 통해 이루어졌다. 2020년 「아이돌봄지원법」이 제정되고, 법에 근거하여 ‘국가와 지방자치단체는 돌보는 아이의 이익을 최우선으로 고려하여 아이돌봄을 지원하여야 한다’는 조항(제3조)에 따라 각 시·도는 「아이돌봄지원법」 조례를 제정하고, 아이돌보미 권리 보장 및 처우 개선 수당을 지원하고 있다.

[표 4-9] 시도별 아이돌보미 처우개선 현황

광역 자치단체 (시·도)	처우개선 현황	시·군·구	처우개선 현황
대구	없음		
강원	·교통비 월 3만원		
광 주	·독감예방 접종 무료 ·건강검진비 지원: (폐렴, 대상포진)3만원 한도 ·특례지역 교통비: 1일: 2시간 1회(60시간 이하 지원)		
경기	·독감예방접종비지원 30,000원 ·영아돌봄수당 5만원 지급 (월 60시간이상)	과천시	·장기근속수당(60개월 이상 10만원*연2회) ·독감예방접종비 전액지원 ·영아돌봄수당(월100시간이상 활동,24개월 이하 종일제 월5만원, 시간제 월3만원) ·교통비 실비 지급.
		오산시	·독감예방접종비 전액지원
경 남	·21년 9월부터 3km 이상, 3시간 미만 활동에 대해 3천원 교통비 지급 (22년이후 3km 이상 모두 3천원 지급) ·건강검진비 3만원 지급		
부산	- 건강관리비 년 3만원		
서울	·종일제 지급 1,000원, 시	강남구	·식비 월 10만원(지원조건 100

광역 자치단체 (시·도)	처우개선 현황	시·군·구	처우개선 현황
	간제 시급 500원 지원 ·예방접종비 지원(독감, 대 상포진, 간염 등), 영아종일제 전담 아이돌 보미 별도 지원 ·영아 60시간이상 5만원		시간+2가정) ·교통비 월 5만원(지원조건 120 시간+1가정)
		강서구	·아이돌보미 활동비 월 5만원(지 원조건: 하루2건, 한달 10회)
		서대문구	·60시간 이상 근무자에게 교통비 3만원 지원
		서초구	·교통비 1일 1만원(최대 20만원)
		성동구	·아이돌보미 활동비 월5만원(지원 조건: 60시간+2가정)
		중구	·우수아이돌보미 활동비 월 5만 원(지원조건: 100시간+2가정)
울 산	·활동 있을 경우 거리 상관 없이 1일 교통비 3,200원 지급 ·건강관리비 년 3만원		
인 천	·처우개선비 3만원 매월 지 급(월 60시간 이상 활동 시)		
전 남	·건강관리비 년 3만원	무안군	·처우개선비 조건없이 월 5만원 지급
전 북	·교통비: 1Km이상 3천원/ 교통불편지역, 특례지역-6,6 00원(1일1회) 심야교통비(22:00~06:30) 8천원 ·건강검진비 3만원 지원 ·영유아 안심수당 지급(60 시간이상 100시간이하 3 만원~5만원 차등지급) ·처우개선비: 월 5만원 지 급	군산	·활동수당 월3만원 지급(80시간 이상)
		무주군	- 처우개선비 년 30만원 지급
		부안군	- 처우개선비 월 5만원
		전주시	·병원돌봄 별도 지원
충 북	·교통비지원: 센터에서 특 례지정 요청 시 모두 지급	제천시	·지방재정으로 이용자 본인부담금 지원

3. 대구지역 노인생활지원사와 아이돌보미 현황

1) 노인생활지원사 현황

2020년 지역별 65세 이상 고령 인구 비율은 전남이 23.1%로 가장 높고 대구는 16.0%로 8개 특·광역시 중 두 번째를 차지하여, 향후 노인 관련 복지정책이 요구되는 도시이다. 대구지역에는 2020년 1월부터 지금까지 약 40개의 수행 기관에 1,915명의 노인생활지원사가 근무하고 있다.

[표 4-10] 대구지역 노인맞춤돌봄서비스 수행 기관 및 노인생활지원사 수

(단위: 명, 개소)

연번	구·군	시설명	운영주체	생활지원사수
1	군위군	군위재가노인돌봄센터	사단법인 한사랑복지회	55
2	남구	대덕노인종합복지관	사회복지법인 대덕재단	64
3		참좋은재가노인돌봄센터	사회복지법인 무일복지재단	48
4		햇빛재가노인돌봄센터	사회복지법인 함께하는마음재단	41
5	달서구	굿실버재가노인돌봄센터	사단법인 굿실버복지회	51
6		달서구노인종합복지관	사회복지법인 가정복지회	49
7		대구YWCA재가노인돌봄센터	(사)대구YWCA	51
8		대구재가노인돌봄센터	사회복지법인 아시아복지재단	53
9		대덕재가노인돌봄센터	사회복지법인 대덕재단	53
10		성서재가노인돌봄센터	사회복지법인 상록수재단	60
11		월성재가노인돌봄센터	사회복지법인 대구광역시사회복지협의회	46
12		동구	감천재가노인돌봄센터	감천복지재단
13	동구재가노인돌봄센터		육주복지회	49
14	성덕재가노인돌봄센터		성덕복지재단	48
15	신안재가노인돌봄센터		신안복지재단	48

연번	구·군	시설명	운영주체	생활지원사수
16	북구	진명재가노인돌봄센터	진명복지재단	49
17		효청원재가노인돌봄센터	사단법인효청원	64
18		가정북구재가노인돌봄센터	사회복지법인 가정복지회	80
19		가정종합사회복지관	사회복지법인 가정복지회	66
20		가나안재가노인돌봄센터	사회복지법인 복음재단	60
21		청인재가노인돌봄센터	사회복지법인 청인재단	49
22		효성재가노인돌봄센터	사회복지법인 효성복지재단	50
23	서구	노인의전화재가노인돌봄센터	법인	48
24		보은재가노인돌봄센터	법인	49
25		살롬재가노인돌봄센터	법인	40
26		정다운재가노인돌봄센터	법인	49
27	수성구	달구벌재가노인돌봄센터	(사)달구벌복지회	48
28		대구시지재가노인돌봄센터	재단법인 운영재단	48
29		마야재가노인돌봄센터	사회복지법인 마야의집	33
30		선한이웃재가노인돌봄센터	사회복지법인 대한예수교 장로회총회복지재단	48
31		예원재가노인돌봄센터	대한예수교장로회 한국장로교복지재단	48
32		홀트대구종합사회복지관	사회복지법인 홀트아동복지회	47
33		화성재가노인돌봄센터	사회복지법인 화성복지재단	33
34	중구	남산종합사회복지관	사단법인 대구광역시장애인재활협회	39
35		삼덕노인복지센터	대한예수교장로회 한국장로교복지재단	32
36		어르신마을노인복지센터	사회복지법인 운영복지재단	32
37	달성군	에덴재가노인돌봄센터	사회복지법인 에덴복지재단	34
38		수경재가노인돌봄센터	수경복지재단	34
39		효경재가노인돌봄센터	사단법인	35
40		늘푸른재가노인돌봄센터	법인	36
총계				1,915

대구지역 출생률은 2022년 기준, 0.78명으로 전국 평균(0.81명)보다 낮은 하위권에 머물렀다. 저출생의 원인은 경제적·사회적·문화적 요인 등 복합적이지만 자녀 양육에 대한 부담 역시 포함된다. 아이돌봄서비스는 주 양육자의 돌봄 공백이 발생한 가정의 만 12세 이하 아동을 대상으로 서비스 제공인력(이하 아이돌보미)이 찾아가는 돌봄서비스를 제공하는 사업이다. 이는 주 양육자의 양육 부담을 경감하고 시설 보육의 사각지대를 보완하고, 공적 돌봄 기관이 일시적인 돌봄 수요 및 영아의 안전과 건강한 양육을 위한 개별 보육 욕구에 대해 탄력적으로 대응하는 데 그 목적이 있다. 대구광역시 아이돌봄서비스 운영 주체는 대구시이며, 각 구·군 9개 센터에서 운영하고 있으며 아이돌보미 양성 및 보수교육은 3개 센터(대구광역시 아이돌봄광역지원센터, 달구벌여성인력개발센터, 대구여성인력개발센터)에서 실시하고 있다.

[표 4-11] 대구지역 아이돌봄서비스 수행 기관 및 아이돌보미 수

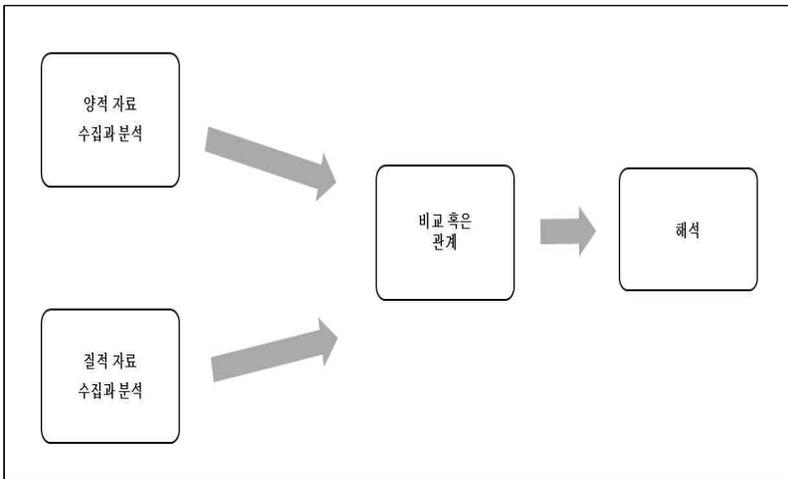
연번	구·군	시설명	아이돌보미 수
1	군위군	군위군가족센터	25
2	남구	남구가족센터	80
3	달서구	달서구가족센터	311
4	달성군	달성군가족센터	165
5	동구	동구가족센터	176
6	북구	북구가족센터	250
7	서구	서구가족센터	71
8	수성구	수성구가족센터	277
9	중구	중구가족센터	76
총계			1,431

대구시는 「아이돌봄 지원법」에 따라 2019년 8월 「대구시 아이돌봄 지원 조례」를 제정하고, 시행하고 있다. 조례에 따르면, 시장은 보호자가 아이돌봄의 책임을 다 할 수 있도록 안정적인 지원을 위한 제반 환경을 조성, 이를 위한 시책을 마련하고, 아이돌봄 종합계획을 매년 수립·시행하여야 한다. 특히 지원조례 5조에 따르면, 대구시는 아이돌봄서비스의 비용을 지원하고, 구·군 서비스 제공기관 종사자 처우 개선 사업을 해야 한다. 그러나 [표 4-9]에서 보듯이 대구시는 어떠한 처우 개선을 시행하고 있지 않다.

Ⅲ. 연구 방법

본 연구는 혼합 연구 방법(Mixed Methods Research)을 사용하고자 한다. 혼합 연구 방법은 서로 다른 양적·질적 자료의 관점을 비교할 수 있다.

[그림 4-1] 연구 방법 및 분석 절차



양적 자료의 결과는 후속으로 이루어지는 질적 자료의 수집과 분석을 통해 설명될 수 있다. 질적 자료를 수집하고 분석한 뒤 도출된 결론을 통해 기존의 것보다 더 나은 측정 도구를 만들어 사용할 수 있다. 연구 방법은 질적 방법에서 연구대상자들의 관점을 드러냄으로써 양적 결과를 이해할 수 있다. 또한 사회 소외층을 위해 어떤 변화가 필요한지, 보다

완전하게 이해할 수 있다. 양적·질적 자료를 오랜 기간 동안 수집함으로써 중재 프로그램의 필요성과 효과를 보다 더 잘 이해할 수 있다(Creswell & Clark, 2011). 이와 같은 자료수집은 연구하고자 하는 주제에 대해 다양한 정보를 활용하여 명확하고 심층적인 관찰을 가능하게 하며 질적 연구의 엄격성을 높이는 방법으로 유용하게 활용된다. 초점집단면접조사는 반 구조화된 또는 느슨하게 구조화된 형태의 면접을 지칭하는 것으로, 태도, 동기, 행동 특성, 의견 등 관점의 심층적 탐색이 가능하고, 자료와 지식이 면접 과정에서 대화 형식의 상호 작용이 가능하므로, 연구대상자의 경험과 의미에 대해 생각하고 말할 수 있도록 하는 것이 본 연구에 적합하다. 질문을 할 때는 연구자가 개입되지 않도록 주의하였다. 추가 질문이 필요할 경우를 대비하여 현장 상황에 맞는 질문을 사전에 만들어 활용했다. 면접을 마치면 가능한 한 빨리 연구대상자의 행동이나 특성을 연구일기에 작성하고 연구자가 받은 인상과 면담 이후의 느낌을 기록하였다. 사전에 연구대상자에게 면접 횟수에 대해 사전 공지를 하고, 집단면접은 1회로 1시간~1시간 30분 정도 진행하며, 추가 면접을 할 수 있음을 안내하였다. 모든 면접은 연구대상자의 동의하에 녹음기로 녹음하고, 면접 후 계속해서 반복 청취하면서 면담의 전체 과정을 전사하였다. 전사 작업은 연구책임자가 직접 진행하였고, 감정변화, 행동 특징 등의 질적인 자료들이 누락되지 않도록 전사 자료는 그날의 연구일기와 비교하며 확인하였다.

1) 문헌연구 및 자료수집

한국노동연구원, 전국민주노동조합총연맹, 대구시행복진흥사회서비스원 등 보고서 및 기타 자료들을 비롯한 문헌들을 조사·분석하여, 본 연구가

진행될 수 있도록 방향을 설정하였다. 학술 논문들에서는 아이돌보미, 노인생활지원사 관련 법과 제도적 규율 현황 등의 주제어를 중심으로 검토하였다.

2) 설문조사

노인생활지원사 노동자 대상 설문조사는 [표 4-10]에 따른 수행기관에 협조 공문을 팩스로 발송하고, 직접 전화하여 설문조사 참여를 독려했다. 아이돌보미 노동자 대상 설문조사는 아이돌보미 교육장을 방문하여 참여를 촉구하였다. 설문조사 내용은 현황 파악(고용 형태 및 계약 상황, 이용자와의 관계 만족도, 기관(센터)과의 운영 만족도, 근무 조건 만족도)과 처우 개선 과제(노동시간, 고용 안정, 임금, 복리후생 등)로 구성되었다. 설문 문항에 대한 이해도와 참여, 운영의 정확도를 확인하기 위해 전국민주노동조합총연맹 대구지역본부에서 사전 조사를 실시하고 수정 사항을 검토하였다.

SPSS Win 25 통계 패키지를 활용하여 빈도 분석으로 현황을 살펴보았다. 또한, 이 연구가 통계적으로 유의미한 차이를 나타내는지를 파악하기 위해 교차분석과 상관관계 분석을 실시하였다. 서술형 답변은 엑셀로 정리하여 공통점과 차이점으로 나누어 결과를 분석하였다.

[표 4-12] 질문지 구성(노인생활지원사)

범 주		문항
I 고용 및 노동시간	A. 고용계약	A1. 계약 갱신 여부
		A2. 답변 이유
	B. 노동시간 조건	B1. 귀하는 정해진 근무일 이외에 출근한 적
		B1-1. 근무일 이외 출근일

범 주		문항
		B2. 근무 시간
		B2-1. 근무 시간 외 노동시간
		B2.-2. 연장노동수당 여부
		B3. 기본급 이외에 받고 있는 수당
근무 환경 만족도	C. 이용자와의 만족도	C1. 이용자들이 생활지원 업무에 대한 이해가 부족하다
		C2. 업무 범위 외의 일을 요구한다
		C3. 이용자나 보호자로부터 성추행을 당했다
		C4. 이용자로부터 폭언을 듣거나 무시를 당했다
		C5. 위의 문항 외의 내용
	D. 센터와의 직무만족도	D1. 센터가 이용자 발굴을 위해 노력한다
		D2. 센터의 이용자 배정이 공정하다
		D3. 센터 운영과 지침이 적절하다
		D4. 직원 복지(교통비, 식대)에 만족한다
		D5. 이용자들의 폭언, 폭력에 직원을 보호한다
		D6. 휴게시간이 보장된다
		D7. 위의 문항 외의 내용
	E. 근무 조건 만족도	E1. 노동시간이 적당하다
		E2. 경력과 자격증 수당이 임금에 산정된다
E3. 교통비, 통신비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 산정된다		
E4. 휴직, 휴가(연차 등)이 보장된다		
E5. 지속적인 일자리가 보장된다		
E6. 전화 업무를 위한 업무공간 및 대기공간이 있다		
E7. 위치추적을 이용한 근태관리 방식이 불편하다		
E8. 위의 문항 외의 내용		
Ⅲ. 노동 환경 개선 과제	F. 개선 과제	F1. 업무를 위한 정기적인 교육(보수교육, 직무교육 등)이 필요하다
		F2. 이용자에게 생활지원사 업무범위에 대한 자세한 교육 및 안내가 필요하다
		F3. 센터마다 통일된 운영지침이 필요하다
		F4. 생활지원사에 대한 사회적 인식 개선을 위한 노력이 필요하다 (광고, 홍보)
		F5. 생활지원사의 정신건강 증진(이용자 사망시 트라우마 극복 등)을 위한 프로그램을 근무시간 중에 제공해야 한다
		F6. 중점돌봄군의 경우 1인을 넘기지 않도록 하고 중점시간을 이용자, 기관과 협의하여 정해야 한다

범 주		문 항
응답자 일반사항		F7. 1일 노동시간을 8시간으로 확대하는 것이 필요하다
		F8. 센터가 직접 이용자 발굴을 해야한다
		F9. 위치추적을 이용한 근태관리 방식에 변경이 필요하다
		F10. 전화업무를 위한 업무공간 및 대기공간이 필요하다
		F11. 특별한 사정(해고에 준하는 계약해지 사유)이 없는 한 계약이 갱신되어야 한다
		F12. 노동조합 교육시간과 활동시간을 유급으로 보장한다
		F13. 위의 문항 외의 내용
	F14. 귀하는 가장 필요한 개선 과제	
		G1. 성별
		G2. 연령
		G3. 학력
		G4. 현 소속 기관 근무시간
		G5. 생활지원사로 근무한 총 경력
		G6. 자격증 보유 여부(중복선택 가능)
G7. 생활지원사 일을 선택한 이유		

[표 4-13] 질문지 구성(아이돌보미)

범주		문 항
I. 아이돌봄 서비스 제공형태	서비스 제공 형태	A1. 영유아 및 아동 돌봄서비스 일을 일주일 평균 몇 일, 하루 몇시간
		A2. 아이돌봄 서비스 형태
		A3. 아이돌보미 활동 요일과 시간대
II. 노동 환경 현황	B. 이용자와의 관계 만족도	B1. 이용자와 근무시간 조정으로 인한 갈등이 있다 (출, 퇴근 시간 조정)
		B2. 이용자와의 양육방식의 차이로 갈등이 없다
		B3. 이용자의 감시(녹음기, CCTV)가 불편하다
		B4. 이용자가 정해진 아이돌보미 업무 외 요구 (설거지, 청소 요구)하는 것이 많다
		B5. 이용자의 폭력(언어, 신체 등)을 경험했다.
		B6. 위의 문항 외의 내용
C. 기관 (센터)과의	C1. 초과 근무가 인정된다.	
	C2. 인력 배치가 비효율적이다	

범주		문항
	운영 만족도	C3. 기관의 행정 처리가 능숙하다
		C4. 사고, 파손, 손해 시 소속기관에서 배상을 청구하고 배상이 이루어졌다
		C5. 위의 문항 외의 내용
	D. 근무 조건 만족도	D1. 노동시간이 적당하다
		D2. 휴게시간이 보장되지 않는다
		D3. 아이돌보미 경력과 자격증 등이 임금에 산정된다
		D4. 교통비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 산정된다
		D5. 일자리 연계까지 대기 시간이 너무 길다
	D6. 위의 문항 외의 내용	
Ⅲ. 노동환경 개선 과제	E. 개선 과제	E1. 소정노동시간, 임금, 휴게시간 등이 명시된 노동계약서를 체결한다
		E2. 주휴수당·연차 수당 지급 및 산정 방식에 대한 안내가 필요하다
		E3. 노동자 5대 보험(건강보험, 국민보험, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험) 가입 및 퇴직금 명시가 필요하다
		E5. 최소노동시간(월 60시간) 보장이 필요하다
		E6. 이동시간을 노동시간으로 삽입해야 한다
		E7. 아이돌봄 지원사업과 종사자에 대한 사회적 중요성이 홍보되어야 한다
		E8. 이용자에게 아이돌보미 업무 범위에 대한 자세한 교육 및 안내가 필요하다
		E9. 복지후생수당(교통비, 식대, 근속수당, 예방접종 비, 건강검진비 등)이 필요하다
		E10. 종사자의 인권과 고충 처리 대책이 필요하다
		E11. 노동조합 교육시간과 활동시간을 유급으로 보장한다
		E12. 귀하는 가장 필요한 개선 과제
		응답자 일반 사항
	F2 연령	
	F3 학력	
	F4 현 소속 기관 근무시간	
	F5 아이돌보미로 근무한 총 경력 (타 센터 근무기간 포함)	
	F6 자격증 보유 여부(중복선택 가능)	
	F7 아이돌보미 일을 선택한 이유(1가지만 선택)	

3) Focus group interview(초점집단면접)

초점집단면접(Focus Group Interview 이하 FGI)은 여러 명의 참여자를 한 그룹으로 모아 특정 주제에 대해 심층적으로 논의하고, 그들의 의견, 태도, 경험 등을 수집하는 정성적 연구 방법이다. 이 방법은 다양한 관점과 집단 역학을 통해 깊이 있는 데이터를 얻는 데 유용하다. 일반적으로 3명~12명으로 구성된 그룹으로 연구 주제와 관련된 경험이나 지식을 가진 사람들로 선정된다. 질문은 개방형 질문으로 참여자들이 자유롭게 의견을 나누도록 하는데, 다양한 의견과 관점을 한 번에 수집하고, 토론을 통해 새로운 정책과제와 통찰을 얻을 수 있다(Krueger & Casey, 2014).

본 연구는 노인생활지원사와 아이돌보미(노동조합 조합원, 노동조합비조합원) 대상으로 초점집단면접을 활용하여 조사를 실시하였다. 초점집단면접 내용은 현황 파악(고용형태 및 계약상황, 노동조건, 근무환경 외)과 처우 개선 및 정책과제(노동시간, 고용안정, 임금, 복리후생 등)로 한다.

3) 연구 일정

<p>연구계획서 제출 (4월 말)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 국내외 문헌 연구 검토 · 전문가 자문회의 구성 · 민주노총 대구지역본부와 협의
<p>설문 문항 초안 작성 사전 조사 및 협의 (5월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 연구설계 및 설문 문항 검토 · 민주노총 대구지역본부와 협의
<p>설문 문항 완료 (5월 말)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 설문 검토 사항 반영
<p>설문조사 및 FGI 실시 (6월 ~ 8월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 설문조사 (민주노총 대구본부) · FGI 조사 (여성학연구소 연구원)
<p>자료 분석 (7월)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 설문지 코딩 · 자료 분석
<p>중간보고서 제출 (9월 8일)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 민주노총 대구지역본부 검토
<p>연구 결과 제출 (10월 2일)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 최종 보고서 제출

IV. 설문조사 결과

1. 노인생활지원사

1) 노인생활지원사 참여자 특징

(1) 노인생활지원사의 인구학적 특성

노인생활지원사 응답자는 총 334명이다. 응답자 중 가장 많은 연령대는 50세에서 59세 미만으로, 236명(70.5%)을 차지했다. 응답자의 근무기간 중 가장 많은 비율을 차지한 것은 1년 근무로 73명(21.9%)이었으며, 5년 근무로 70명(21%)이 뒤를 이었다. ‘자격증 보유 여부(중복 선택)’에 대해서는 요양보호사 자격증을 257명(76.9%)이 보유하고 있었고, 동시에 사회복지사 자격증을 154명이 보유하고 있었다. 이 외에도 간호조무사 자격증 17명(5.1%), 장애인활동지원사 자격증 5명(1.5%), 노인상담심리사 등 다양한 자격증을 보유하고 있었다.

노인생활지원사 일을 선택한 이유 중 가장 많은 응답은 ‘시간 활용이 용이해서’로, 154명(46.1%)이 답변했다. 일반적으로 노인생활지원사의 근무 시간은 하루 5시간(예: 9:00~14:30 또는 12:30~18:00, 휴게시간 30분 제외)으로 주 5일(월요일~금요일) 근무, 주 25시간 정도이다. 그다음으로 ‘경제적 수입이 필요해서’라는 이유로 68명(20.4%)이, ‘안정적인 일 자리’라서 56명(16.8%)이 응답했다.

[표 4-14] 대구지역 노인생활지원사 설문조사 참여 응답자 인구학적 특성

단위: 명(%)/N=334

연령대	35세 이상 ~ 44세 미만	11 (3.3)	근 무 기 간	1년 (1개월~12개월)	73 (21.9)
	45세 이상 ~ 49세 미만	23 (6.9)		2년 (13개월~24개월)	62 (18.6)
	50세 이상 ~ 54세 미만	115 (34.4)		3년 (25개월~36개월)	36 (10.8)
	55세 이상 ~ 59세 미만	121 (36.2)		4년 (37개월~48개월)	49 (14.7)
	60세 이상 ~ 64세 미만	44 (13.2)		5년 (49개월~60개월)	70 (21.0)
	65세 이상 ~ 69세 미만	3 (0.9)		6년 (61개월~72개월)	23 (6.9)
	무응답	17 (5.1)		무응답	21 (6.3)
학력	중학교 졸업 (중퇴 포함)	2 (0.6)			
	고등학교 졸업 (중퇴 포함)	93 (27.8)			
	전문대학 졸업 (중퇴 포함)	109 (32.6)			
	대학교 졸업 (중퇴 포함)	97 (29.0)			
	무응답	33 (9.9)			

(2) 고용계약 현황

노인생활지원사의 고용계약 현황을 살펴보면 다음과 같다.

[표 4-15] 연령대와 계약 갱신 예정의 연관성

단위: 명(%) / N=334

구분	35세~ 49세	50세 ~ 54세	55세 ~ 59세	60세 ~ 69세	전체	χ^2 (p)
계약 갱신될 것을 예상	28 (11.2)	87 (34.9)	106 (42.6)	28 (11.2)	249 (100)	44.6 ***
계약 갱신 가능성이 반반임	5 (16.1)	17 (54.8)	4 12.9	5 16.1	31 (100)	
갱신되지 않을 것으로 예상	0	1	0	5 83.3	6 (100)	
기타	0 0.0	7 29. 2%	9 37. 5%	8 33. 3%	24 (100)	
전체	33 (10.4)	115 (36.4)	121 (38.3)	47 (14.9)	316 (100)	

p* < 0.05, p** < 0.01, p*** < 0.001 (결측 제외)

계약 갱신과 연령대의 연관성을 알아보기 위해 교차분석을 실시하였고, $\chi^2=44.6$, $p < 0.001$ 로 나타났다. 따라서 계약 갱신 예상과 연령대 응답 범주 간은 연관성이 있었다. 계약 갱신 예상은 근무 기간과 학력과는 연관성을 가지지는 않았다. 결측을 제외하면 응답자 316명 중 249명은 소속된 기관과 계약 기간 종료 후 계약 갱신을 예상하고 있었다. 갱신되지 않는 이유는 정년이 다가오면서, 퇴직이 예상되기 때문이라고 답변했다.

계약 갱신을 예상하는 이유는 특이사항이 없을 경우 계속 노동이 유지되기 때문이라고 답변했다. 또한 설문참여자들은 서술형 답변에서 계약

갱신이 되어야 하는 이유로 보살피왔던 노인과의 유대 관계가 돌봄에 있어서 매우 중요하고, 사람이 자주 바뀌면 이용자들이 불편하기 때문에 노인맞춤돌봄서비스 특성상 담당자가 그대로 유지되는 것이 이용자에게도 안정적이어서, 계약 갱신이 지속되어야 한다고 이야기했다.

그러나 계약 갱신 가능성이 반반이라고 답변한 이유는 소속 기관 재량이기 때문에 확신할 수 없다고 했고, 비정규직이고 매년 계약을 하기 때문에 기관에 소속되어 있다는 안정감이 들지 않고 항상 불안하다고 답변했다.

(3) 근무 시간 조건

정해진 근무일 외에 출근한 경험이 있는지 묻는 질문에 24명(10.8%)이 응답하였다. 이 중 1~2일 출근한 사람은 20명이었고, 나머지 4명은 15일에서 20일 정도 출근했다고 답변하였다. 정해진 근무일 외에 출근할 경우, 별도 수당을 받거나 대체 휴무를 사용했다고 답변하였다.

정해진 근무 시간을 초과하여 일한 경험이 있는지 묻는 질문에는 100명(29.9%)이 있다고 응답하였다. 근무 외 노동시간은 1시간에서 2시간 사이가 가장 많았다. 근무 시간을 초과하여 일한 경우, 시간 외 근무 수당(연장 노동 수당)을 받고 있다는 응답자는 36명(10.8%)에 불과했으며, 연장 수당 대신 대체 휴무를 받은 경우는 41명(12.3%)이었다. 나머지 응답자는 별도의 수당이나 휴무가 없었다고 답변하였다.

응답자 중 233명(69.8%)이 통신비를 지급받고 있다고 응답하였다. 이 통신비는 노인생활지원사의 처우 개선 명목이 아니라, 혹서기 시기에 노인들의 건강을 우려하여 노인생활지원사들이 수시로 전화를 걸어 건강을 확인해야 하는 필요성에 따라 혹서기 동안 2만 원이 지급된다고 답변하

였다.

2) 근무 환경 만족도

(1) 이용자와의 관계 만족도

[표 4-16] 이용자와의 관계 만족도

단위: 명(%) / N=334

문항	아니다<-----> 그렇다						무응답	평균	표준 편차
이용자들이 생활지원 업무에 대한 이해가 부족하다	87 (26)	61 (18.3)	75 (22.5)	80 (24)	28 (8.4)	3 (0.9)	2.68	1.34	
업무 범위 외의 일을 요구한다	98 (29.3)	62 (18.6)	48 (14.4)	87 (26)	36 (10.8)	3 (0.9)	2.68	1.42	
이용자나 보호자로부터 성추행을 당했다	280 (83.8)	25 (7.5)	11 (3.3)	9 (2.7)	5 (1.5)	4 (1.2)	1.27	0.79	
이용자로부터 폭언을 듣거나 무시를 당했다.	186 (55.7)	49 (14.7)	44 (13.2)	31 (9.3)	16 (4.8)	8 (2.4)	1.86	1.24	

이용자와의 관계 만족도 문항에서 이용자들이 생활 지원 업무에 대한 이해 부족하다라는 문항에 ‘아니다’가 148명(44.3%), ‘그렇다’가 108명(35.4%)이 응답했다. 업무 외의 일을 요구하는 문항에는 ‘아니다’가 160명(47.9%), ‘그렇다’가 123명(36.8%)이, 이용자나 보호자로부터 성추행을 당했다라는 문항에 ‘아니다’에 305명(91.3%)이 응답했다. 그러나 14명(3.6%)이 ‘그렇다’고 응답하여 성추행 문제가 있음을 알 수 있다. 이용자로부터 폭언을 듣거나 무시를 당했다라는 문항에 ‘아니다’가 235명(70.4%)

이, ‘그렇다’가 47명(14.1%)이 응답했다.

이용자로부터의 성추행과 폭언과 무시는 생활지원사의 인권을 침해하는 중요한 범죄행위이다. 각각 14명과 47명의 응답자가 있다는 것은 이용자들로부터 노인생활지원사들의 인권을 보호하기 위한 대책이 필요하다는 것을 알 수 있다. 위의 문항 외 주관식으로 작성된 답변을 정리하면 이용자와의 관계에서 오는 문제점을 4가지로 나눌 수 있다.

○ 노인생활지원사 업무에 대한 이해 부족

- 가사도우미로 알고 너무 많은 걸 시키려고 하고 생활지원사에 대해 이해도가 딸림
- 이용자 보호자의 생활지원사 직군에 대한 이해도 부족. 가사도우미로 알고 신청하신 경우가 많음
- 생활지원사의 이해가 부족하여 가사도우미로 많이 알고 계심

○ 요양보호사의 역할을 요구

- 요양사와 생활지원사 구분이 어렵다
- 요양보호사로 착각하시는 분이 계심
- 요양보호사 역할을 해주기를 요구

○ 차량 제공을 요구

- 차량 제공을 요구
- 항상 차를 이용해 주길 원하심
- 이동 거리가 멀어서 주유비가 필요

○ 과도한 전화 업무

- 흑한기와 흑서기, 안부 확인 전화를 이용자가 강한 거부감을 표현하시는 분
에 한하여 기본제공서비스(방문1, 전화2)를 허용이 필요함
- 전화 시 짜증내는 분 계심
- 휴무일 관계없이 대상자 전화 업무 요구
- 업무시간에 전화가 오거나 과한 업무를 요구하기도 함

○ 성추행과 폭언 등 인권 침해가 있음

- 이용자가 야한 말과 사진을 보여주면서 말을 하는 경우가 있음
- 무시하는 말투, 돈을 버는 게 없어서 버는 것으로 착각하여 가끔은 무시하
며 행동하심
- 우울증이 있는 경우, 기분에 따라 함부로 말씀하시거나 소리를 지르는 경우
가 있음
- 이용자가 나이도 젊은 데 힘이 없다고 하심
- 휴가일 날 왜 마음대로 쉬냐고 돈 받고 뭐하는 거냐는 식의 답변
- 생활지원사와 관련한 인식 개선이 시급함
- 센터와 이용자 사이에서 생활지원사가 너무 힘들
- 어르신들은 보통 자기 말만 하시고 남의 말은 잘 안 들음

(2) 센터의 운영 만족도

[표 4-17] 센터의 운영 만족도

단위: 명(%)

문항	아니다 <-----> 그렇다					무응답	평균	표준편차
센터가 이용자 발골을 위해 노력한다	22 (6.6)	44 (13.2)	76 (22.8)	82 (24.6)	100 (29.9)	10 (3.0)	3.49	1.37
센터가 이용자 배정이 공정하다	8 (2.4)	28 (8.4)	82 (24.6)	97 (29)	110 (32.9)	9 (2.7)	3.74	1.22
센터 운영과 지침이 적절하다	5 (1.5)	27 (8.1)	94 (28.1)	102 (30.5)	95 (28.4)	11 (3.3)	3.66	1.20
직원 복지(교통비, 식대)에 만족한다	102 (30.5)	53 (15.9)	80 (24)	38 (11.4)	48 (14.4)	13 (3.9)	2.51	1.48
이용자들의 폭언, 폭력에 직원을 보호한다	11 (3.3)	22 (6.6)	51 (15.3)	91 (27.2)	150 (44.9)	9 (2.7)	3.96	1.26
휴게시간이 보장된다	13 (3.9)	19 (5.7)	34 (10.2)	71 (21.3)	189 (56.6)	8 (2.4)	4.14	1.27

센터가 이용자 발골을 위해 노력한다는 문항에 '그렇다'고 응답한 사람은 182명(54.5%)이며, 센터의 이용자 배정이 공정하다는 문항에 207명(61.9%)이 응답했다. '센터 운영과 지침이 적절하다'는 문항에는 197명(58.9%)이 응답했으며, '이용자들의 폭언, 폭력으로부터 직원을 보호한다'는

문항에 241명(72.1%), '휴게시간이 보장된다'는 문항에 260명(77.9%)이 그렇다고 응답했다. 대부분의 응답자들은 센터가 이용자 발굴, 이용자 배정, 운영과 지침, 직원 보호, 휴게시간 보장에 대해 긍정적으로 응답했다. 그러나 센터가 노동자에게 '직원 복지(교통비, 식대)'와 관련하여서는 155명(46.4%)이 '아니다'라고 답변했다. 무엇보다 이용자들의 폭언과 폭력으로부터 직원을 보호해야 하는데, '아니다'라고 응답한 사람도 33명(9.9%)이 있었다. 노동자의 인권 침해와 관련해서는 센터가 노동자를 보호해야 하는 의무가 있다. 센터의 운영 만족도에 대한 문항 외 주관식으로 작성된 답변은 다음과 같다.

○ 휴게 공간과 시간이 필요

- 휴게 공간과 장소 제공이 필요
- 휴게시간은 명목상일뿐 업무서비스 하다 보면 휴게시간이나 식사 시간이 없음

○ 센터의 요구사항이 현실에 맞지 않음

- 안내 사항을 미리 알려줄 것. 서비스 연계가 부족함
- 이용자를 센터 사회복지사가 아닌 노인생활지원사가 발굴을 해야 함
- 일반 방문 시 어르신들은 10~20분 정도 안부 확인 원하지만, 센터에서 40~1시간 방문 요구하여 어르신 택에서 나와 문 앞에서 서서 20분 이상 채움
- 시간적 스트레스 매우 큼
- 방문 시간을 정확히 집 앞에서 앱 실행하려고 차량 과속 또는 심리적 불안감 매우 큼. 센터 시간 준수 앱 실행

(3) 근무 조건 만족도

[표 4-18] 근무 조건 만족도

단위: 명(%) / N=334

문항	아니다 ← ----- > 그렇다				무응답	평균	표준 편차	
노동 시간이 적당하다	8 (2.4)	18 (5.4)	56 (16.8)	98 (29.3)	145 (43.4)	9 (2.7)	3.98	1.21
경력과 자격증 수당이 임금에 산정된다	237 (71.0)	29 (8.7)	23 (6.9)	17 (5.1)	17 (5.1)	11 (3.3)	1.55	1.17
교통비, 통신비 등 서비스 제공을 위한 부대시간 및 비용이 임금에 산정된다	103 (30.8)	52 (15.6)	66 (19.8)	46 (13.8)	52 (15.6)	15 (4.5)	2.54	1.53
휴식, 휴가(연차 등)이 보장된다	6 (1.8)	8 (2.4)	16 (4.8)	63 (18.9)	231 (69.2)	10 (3.0)	4.42	1.14
지속적인 일자리가 보장된다	34 (10.2)	25 (7.5)	75 (22.5)	75 (22.5)	116 (34.7)	9 (2.7)	3.56	1.43
전화 업무를 위한 업무 공간 및 대기 공간이 있다	160 (47.9)	52 (15.6)	42 (12.6)	33 (9.9)	38 (11.4)	9 (2.7)	2.13	1.46
위치 추적을 이용한 근태 관리 방식이 불편하다	62 (18.6)	28 (8.4)	63 (18.9)	63 (18.9)	109 (32.6)	9 (2.7)	3.31	1.57

근무 조건 만족도를 살펴보면, ‘경력과 자격증 수당이 임금에 산정된다’는 문항에 266명(79.7%)이 아니라고 답변했다. 또한 ‘전화 업무를 위

한 업무 공간 및 대기 공간이 있다’는 문항에 212명(63.5%)이 아니라고 응답했다. 그리고 ‘위치추적을 이용한 근태 관리 방식이 불편하다’는 문항에 172명(51.5%)이 그렇다고 답변했다. 문항 외 주관식으로 작성된 답변은 다음과 같다.

○ 위치 추적이 불편

- 위치 추적이나 관리방식 불편함
- 위치 추적 당하는 것에 대한 불편함이 있다. 위치를 평가에 해당되는 건 아닌데 관리자들의 갑질에 의해 우리는 항상 위치에 대한 불안함을 느낀다.
- 위치 추적보다 집 앞 앱 실행. 어르신들이 시간에 대한 얘기를 하면 냉정하다고 얘기하심 받음

○ 업무 공간과 휴게 공간이 없음

- 업무 공간이 없음
- 현장 노동자의 휴게 공간이 없다

○ 복지후생 수당 및 휴가가 필요

- 명절 효도비 지급 필요
- 정해진 월급 외 수당이 없다
- 혹서기 기간에 땀을 너무 많이 흘려 힘들다
- 통신비 혹서기 혹한기 업무 수당이 상당히 적음. 통신비 10개월 미만 지급
- 휴가를 지정해서 사용하기를 권유한다

○ 센터 요구

- 이용자의 부당요구에 노인생활지원사의 입장에서 대변해 줄 것
- 센터가 노인생활지원사에게 이용자 발골을 전임함

(3) 이용자·센터·근무 조건 만족도

[표 4-19] 이용자·센터·근무 조건 만족도의 평균과 표준편차

	최대값	평균	표준편차
이용자들과의 관계 만족도	20.00	15.4	3.611
센터와의 직무 만족도	30.00	21.5	6.10
근무 조건 만족도	35.00	21.2	5.07
만족도 합산	85.00	58.7	11.05

이용자들과의 관계 만족도, 센터와 직무 만족도, 노동 조건 만족도를 5점 척도로 합산하여 평균을 살펴보면 다음과 같다. 이용자들의 관계 만족도를 역코딩하여 합산하면, 최대값이 20점으로 평균은 15.4로 나왔다. 센터와의 직무 만족도를 5점 척도로 합산하면, 최대값이 30점으로 평균이 21.5점이 나왔다. 근무 만족도(E7 문항 역코딩)를 합산하면 최대값이 35점이며 평균은 21.2점이 나왔다. 만족도를 합산하면 85점이고 이에 대한 평균은 58.7점이다. 만약에 만족도 최대 점수를 100점으로 한다면, 만족도는 평균 69점이다.

[표 4-20] 이용자·센터·근무 조건 만족도 간 상관관계

	이용자의 관계 만족도	센터와의 직무 만족도	근무 조건 만족도
이용자의 관계 만족도	1		
센터와의 직무 만족도	.315**	1	
근무 조건 만족도	.351**	.609**	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

센터와 직무 만족도와 근무 조건 만족도는 $r=0.609$ 로 만족도 간의 상관관계 중 가장 높은 가장 높은 정(+)적 상관관계를 나타냈다. 그리고 이용자와의 관계 만족도와 근무 조건 만족도는 $r=0.351$, 센터와의 직무 만족도와 이용자의 관계 만족도는 $r=0.315$ 로 정적 상관관계를 나타내고 있다.

(4) 노동환경 개선과제

[표 4-21] 노동환경 개선과제

단위: 명(%) / (무응답, 결측 제외)

문항	불필요 <----> 필요					평균	표준 편차
업무를 위한 정기적인 교육 (보수교육, 직무교육 등)이 필요하다	18 (5.4)	24 (7.2)	86 (25.7)	100 (29.9)	101 (30.2)	3.68	1.21
이용자에게 생활지원사 업무범위에 대한 자세한 교육 및 안내가 필요하다	11 (3.3)	17 (5.1)	67 (20.1)	116 (34.7)	117 (35.0)	3.88	1.15
센터마다 통일된 운영 지침이 필요하다	10 (3.0)	15 (4.5)	57 (17.1)	97 (29.0)	150 (44.9)	4.04	1.15
생활지원사에 대한 사회적 인식 개선을 위한 노력이 필요하다(광고, 홍보)	7 (2.1)	9 (2.7)	42 (12.6)	106 (31.7)	165 (49.4)	4.19	1.06
생활지원사의 정신건강 증진(이용자 사망시 트라우마 극복 등)을 위한 프로그램을 근무시간 중에 제공해야 한다	4 (1.2)	14 (4.2)	48 (14.4)	98 (29.3)	166 (49.7)	4.19	1.04
중점돌봄군의 경우 1인을 넘기지 않도록 하고 중점시간을 이용자, 기관과 협의하여 정해야 한다	20 (6.0)	17 (5.1)	72 (21.6)	64 (19.2)	152 (45.5)	3.85	1.35
1일 노동시간을 8시간으로	165	43	53	19	44	2.11	1.48

문항	불필요 <---> 필요					평균	표준 편차
확대하는 것이 필요하다	(49.4)	(12.9)	(15.9)	(5.7)	(13.2)		
센터가 직접 이용자 발굴을 해야 한다	32 (9.6)	7 (2.1)	108 (32.3)	72 (21.6)	109 (32.6)	3.60	1.32
위치 추적을 이용한 근태관 리 방식에 변경이 필요하다	49 (14.7)	33 (9.9)	97 (29.0)	45 (13.5)	104 (31.1)	3.31	1.46
전화 업무를 위한 업무공간 및 대기 공간이 필요하다	52 (15.6)	21 (6.3)	84 (25.1)	63 (18.9)	108 (32.3)	3.41	1.47
특별한 사정(해고에 준하는 계약해지 사유)이 없는 한 계약이 갱신되어야 한다	3 (0.9)	9 (2.7)	29 (8.7)	57 (17.1)	232 (69.5)	4.48	.97
노동조합 교육시간과 활동 시간을 유급으로 보장한다	9 (2.7)	5 (1.5)	43 (12.9)	64 (19.2)	206 (61.7)	4.29	1.14

개선 과제로 5점 만점에 4점 평균을 넘은 문항을 살펴보면, 평균 4.48점으로 ‘특별한 사정이 없는 한 계약이 갱신되어야 한다’가 평균 4.48점으로 가장 필요한 것으로 답변했다. 그리고 2순위는 ‘노동조합 교육시간과 활동시간을 유급으로 보장한다’는 문항에 4.29점, ‘노인생활지원사에 대한 사회적 인식 개선을 위한 노력이 필요하다(광고, 홍보)’와 ‘노인생활지원사의 정신건강 증진(이용자 사망시 트라우마 극복 등)을 위한 프로그램을 근무 시간 중에 제공해야 한다’는 문항에 각각 평균 4.19점이었다. 마지막으로 ‘센터마다 통일된 운영지침이 필요하다’가 평균 4.04점이었다. 반면, 1일 노동시간을 8시간으로 확대하는 것이 필요하다는 165명(49.4%)이 불필요한 개선 과제로 응답했다. 문항 외 주관식으로 작성된 답변을 정리하면 다음과 같다.

○ 노인생활지원사의 인권과 처우 개선이 필요

- 전체적인 노인맞춤돌봄사업의 종사자 복리후생이 부족한 것으로 생각됨 또한 계약직 근무로 복무에 대한 불안감이 있음
- 이용자의 부당요구가 많음
- 노인생활지원사의 인권이 절실히 필요함
- 노인생활지원사의 인권과 처우 개선이 향상되면 좋겠다

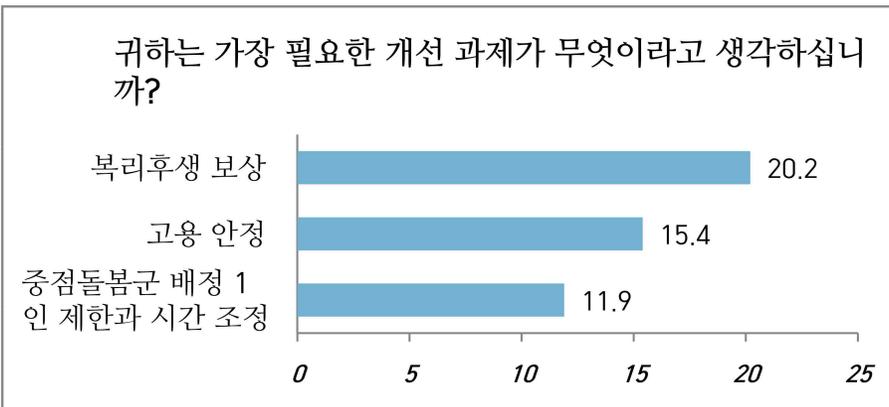
○ 연차와 공휴일이 보장 필요

- 연차 사용시 연차날의 업무를 다른 날로 대체하는 게 불편하다
- 국가 공휴일에도 방문전화업무 보충하는 게 너무 어려움

○ 명절 상여금, 혹서기와 혹한기 시기 생활지원사 복지

- 명절 상여금 지급 필요
- 현장 노동자의 혹서기와 혹한기 대비책이 필요하다
- 혹서기 혹한기에 시간 단축 필요함. 점심시간 단축

[그림 4-2] 노인생활지원사 노동환경 개선 과제



응답자들에게 노인생활지원사 노동환경 개선 과제로 1순위와 2순위 3순위를 응답한 문항을 살펴보면 다음과 같다. 1순위는 ‘복리후생 보상’으로 178명(20.2%)이 응답했고, 2순위는 ‘안정적인 일자리를 위한 고용안정’을 과제로 뽑은 사람이 136명(15.4%), 3순위는 중점돌봄군 배정 인원 1인으로 제한하고 시간 조정을 105명(11.9%)으로 답변했다.

2. 아이돌보미 설문조사 결과

1) 아이돌보미 설문조사 참여자 특징

[표 4-22] 대구지역 아이돌보미 설문조사 참여 응답자 인구학적 특성

단위: 명(%)/ N=108

연령대	35세 이상 ~ 49세 미만	8 (7.4)	근 무 기 간	1년(1개월~12개월)	12 (11.1)		
	50세 이상 ~ 54세 미만	12 (11.1)		2년(13개월~24개월)	8 (7.4)		
	55세 이상 ~ 59세 미만	29 (26.9)					
	60세 이상 ~ 65세 미만	36 (33.3)					
	66세 이상 ~ 69세 미만	10 (9.3)					
	70세 이상	7 (6.5)					
	무응답	6 (5.6)				3년(25개월~36개월)	4 (3.7)
학력	초등학교 졸업(중퇴 포함)	2 (1.9)		4년(37개월~48개월)	6 (5.6)		
	중학교 졸업(중퇴 포함)	1 (0.9)					
	고등학교 졸업 (중퇴 포함)	32 (29.6)		5년(49개월~60개월)	10 (9.3)		
	전문대학 졸업(중퇴 포함)	37 (34.3)					
	대학교 졸업(중퇴 포함)	28 (25.9)					
	무응답	8 (7.4)		7년(73개월 이상~ 이상)	51 (47.2)		
			무응답			11 (10.2)	

대구지역 아이돌보미 설문조사 참여자는 총 108명이다. 응답자 연령대는 55세이상에서 65세 미만이 65명(60.2%)이다. 근무 기간은 7년 이상이 51명(47.2%)으로 가장 많았다.

학력은 고등학교 졸업부터 대학교 졸업까지 고르게 분포하고 있었다. 아이돌보미 직업을 선택한 이유 중 1순위는 '시간 활용이 용이하다'에 47명(43.5%), 경제적 수입이 필요 25명(23.1%)으로 나왔다. 그리고 안정적인 일자리 10명(9.3%)이 응답했다. 기타 응답을 살펴보면, 아이를 돌보는 일이 적성에 맞고 하고 싶은 일이라는 응답자가 5명, 나이가 들어도 근무가 가능해서가 2명, 경력을 살리고 싶고, 파트 타임 근무가 가능해서라고 답변한 응답자가 각각 1명씩 있었다. 참여자들 자격증 보유(중복 선택 가능)현황은 보육교사 자격증이 28.7%, 유치원 교사 자격증 9.3%, 그 외 사회복지사, 의료관련 자격증 등 다양한 자격증을 가지고 있었다.

(2) 아이돌봄 서비스 제공 형태

영유아 및 아동 돌봄서비스의 노동일과 시간을 살펴보면, 응답자 108명 중 58(53.7%)명이 일주일 평균 5일 12명(11.1%), 6일 근무하고, 1일부터 4일까지 각각 다양하게 근무하고 있었다. 하루 3시간이 22명(20.4%), 4시간 16명(14.8%)이고 5시간과 6시간이 각각 11명(10.2%), 이 외에도 8시간 9명(8.3%)이 답변했다. 응답자 중 대부분이 시간제 돌봄으로 94명(87%)이 종사하고 있다. 한 달간 귀하가 아이돌보미로 주로 활용한 요일과 시간대는 언제인가에 대한 답변으로 평일 오전 21명(28%), 평일 오후 21명(28%), 토·일(주간) 12명(16%), 평일 8명(10.7%) 순이었다.

2) 근무 환경 현황

(1) 이용자와의 관계 만족도

[표 4-23] 이용자와의 관계 만족도

단위: 명(%)/ N=108

문항	아니다 <-----> 그렇다					무응답	평균	표준 편차
이용자와 근무 시간 조정으로 인한 갈등이 있다 (출, 퇴근 시간 조정)	93 (86.1)	3 (2.8)	4 (3.7)	1 (0.9)	4 (3.7)	3 (2.8)	1.25	.91
이용자와의 양육방식의 차이로 갈등이 없다	36 (33.3)	5 (4.6)	7 (6.5)	10 (9.3)	47 (43.5)	3 (2.8)	3.16	1.9
이용자의 감시 (녹음기, CCTV)가 불편하다	58 (53.7)	14 (13.0)	17 (15.7)	17 (15.7)	11 (10.2)	4 (3.7)	1.93	1.4
이용자가 정해진 아이돌보미 업무 외 요구 (설거지, 청소 요구)하는 것이 많다	90 (83.3)	7 (6.5)	4 (3.7)	4 (3.7)	2 (1.9)	1 (0.9)	1.31	.87
이용자의 폭력 (언어, 신체 등)을 경험했다.	95 (88)	6 (5.6)	2 (1.9)	1 (0.9)	1 (0.9)	3 (2.8)	1.13	.61

응답자들은 이용자와의 관계 만족도를 묻는 문항들에서 근무시간 조정으로 인한 갈등이 있다에 96명(88.9%)가, 이용자가 업무 외 요구가 많은 문항에도 97명(89.8%)이 ‘아니다’라고 답변했다. 그러나 이용자와의 양육방식 차이로 인한 갈등이 없는데 ‘아니다’가 41명(37.9%), ‘그렇다’가 57명(52.8%)이 나와서 이용자에 따라 갈등이 나뉘짐을 알 수 있다. 이용

자의 폭력의 경우 101명(93.6%)이 ‘아니다’라고 답변했지만 2명(1.8%)가 경험했다고 응답했다. 소수 의견이긴 하지만 이러한 폭력에 아이돌보미 노동자들을 보호해야 할 조치가 필요하다.

(2) 센터의 운영 만족도

[표 4-24] 센터의 운영 만족도

단위: 명(%)

문항	아니다 <-----> 그렇다						무응답	평균	표준 편차
초과 근무가 인정된다.	21 (19.4)	6 (5.6)	9 (8.3)	11 (10.2)	45 (41.7)	16 (14.8)	3.05	1.99	
인력 배치가 비효율적이다	46 (42.6)	14 (13.0)	16 (14.8)	8 (7.4)	10 (9.3)	14 (13.0)	1.89	1.49	
기관의 행정 처리가 능숙하다	11 (10.2)	9 (8.3)	15 (13.9)	22 (20.4)	40 (37.0)	11 (10.2)	3.35	1.73	
사고, 파손, 손해 시 소속기관에서 배상을 청구하고 배상이 이루어졌다	28 (25.9)	2 (1.9)	12 (11.1)	13 (12.0)	21 (19.4)	32 (29.6)	2.08	1.95	

센터의 운영 만족도 문항에서 응답자들은 ‘초과근무가 인정된다’는 문항에 6명(51.9%)이 그렇다로, 27명(25%)이 아니다로 답변했다. ‘인력 배치가 비효율적이다’ 문항에 60명(55.6%)이 아니다로, ‘기관의 행정 처리가 능숙하다’에 62명(57.4%)이 그렇다고 응답했다.

그러나 ‘사고, 파손, 손해 시 소속 기관에서 배상을 청구하고 배상이 이루어졌다’ 문항에 34명(31.4%)가 그렇다로, 30명(27.8%)가 아니다라고

응답했다. 27.8%가 적절한 배상을 받고 있지 못하는 것으로 보아, 아이돌보미 노동자들이 직무를 수행하는 동안 발생한 사고와 파손, 손해가 잘 이루어지고 있지 않음을 알 수 있다.

(3) 근무 조건 만족도

[표 4-25] 근무 조건 만족도

단위: 명(%) / N=108

문항	아니다 <-----> 그렇다						무응답	평균	표준 편차
노동시간이 적당하다	8 (7.4)	7 (6.5)	12 (11.1)	27 (25.0)	44 (40.7)	10 (9.3)	3.57	1.66	
휴게시간이 보장되지 않는다	33 (30.6)	6 (5.6)	14 (13.0)	16 (14.8)	24 (22.2)	15 (13.9)	2.51	1.83	
아이돌보미 경력과 자격증 등이 임금에 산정된다	60 (55.6)	5 (4.6)	14 (13.0)	6 (5.6)	11 (10.2)	12 (11.1)	1.77	1.50	
교통비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 산정된다	61 (56.5)	11 (10.2)	11 (10.2)	2 (1.9)	9 (8.3)	14 (13.0)	1.56	1.36	
일자리 연계까지 대기 시간이 너무 길다	36 (33.3)	16 (14.8)	23 (21.3)	13 (12.0)	8 (7.4)	12 (11.1)	2.12	1.46	

근무조건 만족도 문항에서 '노동시간이 적당하다'고 답변한 응답자는 71명(65.7%)이다. 그러나 '휴게시간이 보장되지 않는다'는 문항에 39명(36.2%)이 '아니다'라고, 40명(37%)이 '그렇다'고 응답했다. '아이돌보미 경력과

자격증 수당이 임금에 산정된다'는 문항에 '아니다'라고 응답한 응답자는 65명(60.2%)이며, '교통비 등 서비스 제공을 위한 임금이 산정된다'는 문항에 72명(66.7%), '일자리 연계까지 대기 시간이 길다'는 문항에 52명(48.1%)이 '아니다'로, 21명(19.4%)가 '그렇다'고 응답했다.

문항 외 주관식을 작성한 응답자의 답변은 다음과 같다.

○ 일자리 및 시간이 부족

- 일자리가 너무 없습니다
- 이용자는 대기 시간이 길다고 하지만 돌보미는 일자리가 없다는 기이한 현상이 있음
- 36개월 전 어린이집 가기 전, 주 52시간으로 부족합니다(정부 지원 시간). 아이 어머님 근무시간+출퇴근 2시간 정도, 주 8시간+2=10시간 외(어머님 휴식시간) 시간을 필요로 하십니다

○ 돌봄 교사 노동시간 및 인권 존중

- 이용자가 갑자기 본인의 사정으로 그만두라고 했을 때 황당하다. 그럴 때 돌봄 교사의 구제가 필요한 것 같다. 일반회사도 당장 그만하라고 하면 해고수당 주듯이 뭔가 이용자의 욕구만 채우는 것이 아니라 돌봄 교사의 욕구도 채워져야 하고 서로 존엄성이 지켜질 때 아이의 삶도 존엄성이 주어질 것이라 생각된다(헌법 제1조 모든 사람은 존엄하다)

○ 온라인 보수교육 & 영아 돌봄과 유아 및 초등 돌봄의 변별점 없음

- 온라인으로 보수교육 하게 해 주세요
- 영아 돌보미교사와 유아 및 초등 돌보미 교사들의 시급이 차이가 없는 것이 맞지는 않는 것 같음

(4) 이용자·센터·근무 조건 만족도

[표 4-26] 이용자·센터·근무 조건 만족도의 평균과 표준편차

	최대값	평균	표준편차
이용자들과의 관계 만족도	25.00	21.5	3.02
센터의 운영 만족도	20.00	13.36	3.76
근무 조건 만족도	25.00	14.33	3.97
만족도 합산	69.00	49.63	7.15

이용자들과의 관계 만족도, 센터 운영 만족도, 근무 조건 만족도의 평균을 살펴보면 다음과 같다. 이용자들과의 관계 만족도(B1, B3, B4, B5 문항 역코딩)를 5점 척도로 합산했을 때 최대값은 25점이며, 평균은 21.5점으로 나타났다. 센터 운영 만족도(C2 문항 역코딩)를 5점 척도로 합산했을 때 최대값은 20점이며, 평균은 13.36점으로 나타났다. 근무 만족도를 합산했을 때 최대값은 25점이며, 평균은 14.3점이었다. 세 가지 만족도를 합산했을 때 최대값은 69점이며, 이에 대한 평균은 49.6점이다. 아이돌보미 참여자의 만족도 최대 점수를 100점으로 환산했을 때, 평균 만족도는 71.9점이다.

[표 4-27] 이용자-센터-근무 조건 만족도 간의 상관관계

이용자의 관계 만족도 센터와의 직무 만족도 근무 조건 만족도			
이용자의 관계 만족도	1		
센터와의 운영 만족도	.141.	1	
근무 조건 만족도	.014.	.297**	1

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

이용자와의 관계 만족도는 센터와의 운영 만족도, 근무조건 만족도와 상관관계를 가지고 있지 않았다. 센터와의 직무 만족도와 근무 조건 만족도는 $r = 0.297$ 로 만족도 간의 상관관계는 정(+)^적 상관관계를 나타냈다. 즉, 센터와의 직무 만족도와 근무조건 만족도가 서로 비례관계에 있다는 것을 의미한다.

(5) 노동환경 개선과제

[표 4-28] 아이돌보미 노동환경 개선과제

단위: 명(%)/ N=108

문항	불필요 <-----> 필요 (N=108)				무응답	평균	표준 편차	
소정노동시간, 임금, 휴게시간 등이 명시된 노동계약을 체결한다	6 (5.6)	3 (2.8)	11 (10.2)	9 (8.3)	73 (67.6)	6 (5.6)	4.37	1.16
주휴수당·연차 수당 지급 및 산정 방식에 대한 안내가 필요하다	7 (6.5)	2 (1.9)	10 (9.3)	13 (12.0)	74 (68.5)	2 (1.9)	4.37	1.16

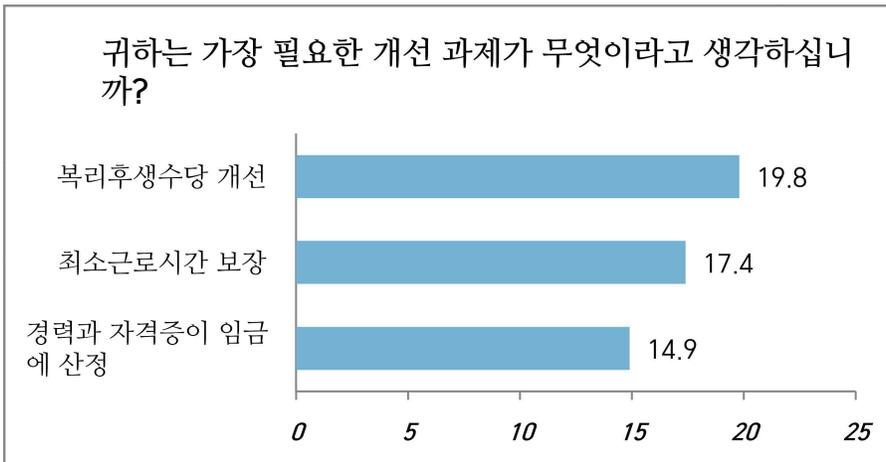
문항	불필요 <-----> 필요 (N=108)						무응답	평균	표준 편차
노동자 5대 보험(건강 보험, 국민보험, 고용보험, 산재보험, 장기요양 보험) 가입 및 퇴직금 명시가 필요하다	5 (4.6)	1 (0.9)	4 (3.7)	17 (15.7)	78 (72.2)	3 (2.8)	4.54	.98	
최소노동시간(월 60시간) 보장이 필요하다	6 (5.6)	3 (2.8)	6 (5.6)	10 (9.3)	81 (75.0)	2 (1.9)	4.48	1.11	
이동시간을 노동시간으로 삽입해야 한다	10 (9.3)	4 (3.7)	15 (13.9)	13 (12.0)	62 (57.4)	4 (3.7)	4.09	1.33	
아이돌봄지원사업과 종사자에 대한 사회적 중요성이 홍보되어야 한다	3 (2.8)	1 (0.9)	6 (5.6)	14 (13.0)	81 (75.0)	3 (2.8)	4.61	.87	
이용자에게 아이돌보미 업무 범위에 대한 자세한 교육 및 안내가 필요하다	5 (4.6)	1 (0.9)	5 (4.6)	13 (12.0)	81 (75.0)	3 (2.8)	4.56	.99	
복지후생수당(교통비, 식대, 근속수당, 예방접종비, 건강검진비 등)이 필요하다	3 (2.8)	0	7 (6.5)	10 (9.3)	86 (79.6)	2 (1.9)	4.66	.84	
종사자의 인권과 고충 처리 대책이 필요하다	1 (0.9)	0	6 (5.6)	19 (17.6)	80 (74.1)	2 (1.9)	4.67	.67	
노동조합 교육시간과 활동시간을 유급으로 보장한다	1 (0.9)	1 (0.9)	8 (7.4)	7 (6.5)	89 (82.4)	2 (1.9)	4.72	.73	

각 문항별로 5점을 최대값으로 했을 때, 평균이 4점 이상인 항목들이 대부분 필요한 개선 과제로 응답되었다. 그러나 가장 높은 평균이 나온 과제는 ‘노동조합 교육 시간과 활동 시간을 유급으로 보장한다’로, 평균 4.72점이었다. 또한, ‘종사자의 인권과 고충 처리 대책이 필요하다’는 문항의 평균은 4.67점, ‘복지후생 수당(교통비, 식대, 근속 수당, 예방 접종비, 건강 검진비 등)이 필요하다’가 평균 4.66점으로 나타났다. 또한, ‘아

이돌봄 지원 사업과 종사자에 대한 사회적 중요성이 홍보되어야 한다’는 문항이 4.61점, ‘이용자에게 아이돌보미 업무 범위에 대한 자세한 교육 및 안내가 필요하다’는 4.56점으로 나타났다. ‘노동자 5대 보험(건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험, 장기요양보험) 가입 및 퇴직금 명시가 필요하다’는 문항은 평균 4.54점으로 응답되었다.

다음은 아이돌보미 노동환경 개선 과제 순위는 다음과 같다.

[그림 4-3] 아이돌보미 노동환경 개선 과제



1순위는 ‘복리후생수당(교통비, 식대, 근속수당, 예방 접종비, 건강검진비 등)개선’은 48(19.8%)명이고, 2순위는 ‘최소노동시간 보장(월 60시간 이상)’은 42(17.4%)명, 3순위는 ‘아이돌보미 경력과 자격증이 임금에 산정’은 36(14.9%)명이 응답했다.

3. 소결

본 설문조사에는 노인생활지원사 334명과 아이돌보미 108명이 참여하였다. 노인생활지원사의 대부분은 50세 이상의 중년 여성으로, 요양보호사나 사회복지사 관련 자격증을 대부분 보유하고 있었다. 특히 사항이 없는 한 계약은 지속적으로 갱신되며, 돌봄 노동에서는 돌봄 수혜자와의 유대 관계가 매우 중요하기 때문에 계약이 갱신되어야 한다고 응답하였다. 근무 시간과 관련하여 근무 시간을 초과하여 일한 적이 있는 사람은 100명(29.9%)이었으며, 이 중 연장 근로 수당을 받은 사람은 36명(10.8%)에 불과하였다.

근무 환경 만족도와 관련해서는, 이용자와의 관계에서 이용자들이 생활지원사의 업무를 이해하지 못한다고 응답한 사람이 108명(32.4%)으로, 이용자들에게 생활지원사 업무에 대한 교육과 안내가 필요함을 알 수 있었다. 특히 '성추행을 당했다'고 응답한 사람은 14명(4.2%), '폭언을 듣거나 무시를 당했다'고 응답한 사람은 47명(14.1%)으로, 노인생활지원사의 인권을 침해하는 행위에 대한 대책이 필요함을 보여주었다.

센터와의 직무 만족도에서는 센터의 '직원 복지'에 만족하지 않는다고 응답한 사람이 155명(46.6%)으로, 센터가 직원 복지 향상에 노력을 기울여야 할 필요가 있었다. 근무 조건 만족도를 살펴보면, '경력과 자격증 수당이 임금에 반영되지 않는 점'이 266명(79.7%), '전화 업무를 위한 업무 공간 및 대기 공간이 없는 점'이 212명(63.5%), '위치 추적을 이용한 근태 관리 방식이 불편한 점'이 172명(51.5%)으로 지적되었다. 근로 만족도는 센터와 이용자, 근로 조건 간의 정적인 상관관계를 나타냈다.

노인생활지원사의 근로 개선 과제 1순위는 '복리후생 보장'으로 178명

(20.2%)이 응답하였고, 2순위는 '안정적인 일자리를 위한 고용 안정'으로 136명(15.4%)이, 3순위는 중점 돌봄 대상 인원을 1인으로 제한하고 시간을 조정하는 것으로 105명(11.9%)이 선택하였다.

아이돌보미 설문조사 참여자는 주로 55세 이상 65세 미만의 여성들이며, 대부분 보육교사와 유치원 교사 등 다양한 자격증을 보유하고 있었다. 근무 환경 현황에서는 이용자와의 관계 만족도에서 양육 방식의 차이로 인한 갈등을 지적한 사람이 41명(37.9%)이었다. 센터 운영 만족도에서는 아이돌보미 노동자에게 사고 및 파손 손해에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 않는다고 응답한 사람이 30명(27.8%)이었다.

근무 조건 만족도에서는 아이돌보미의 경력과 자격 등이 임금에 반영되지 않는 점을 65명(60.2%)이, 교통비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 반영되지 않는 점을 72명(66.7%)이 지적하였다. 아이돌보미 근로 만족도는 이용자와 근로 조건 간의 만족도가 정적인 상관관계를 나타냈다. 근로 환경 개선을 위한 개선 과제의 대부분은 5점 만점에 평균 4점을 넘겨, 참여자들이 모든 문항을 개선 과제로 보고 있음을 알 수 있었다.

아이돌보미 근로 개선 과제 1순위는 '복리후생 수당(교통비, 식대, 근속수당, 예방접종비, 건강검진비 등) 개선'으로 48명(19.8%)이 응답했고, 2순위는 '최소 근로 시간 보장(월 60시간 이상)'으로 42명(17.4%)이, 3순위는 '아이돌보미 경력과 자격증 임금 반영'으로 36명(14.9%)이 응답하였다.

V. 초점집단면접(FGI) 결과

1. 조사 참여자 및 연구 절차

(1) 조사 참여자

본 조사는 설문조사에서 파악하기 어려웠던 대구지역 내 노인생활지원사 및 아이돌보미 노동 현황과 개선 과제 모색을 위해 초점집단면접조사(이하 FGI)를 실시하였다. 전문가의 경우 대구지역에서 여성 노동 활동 전반을 수행하는 현장 전문가와 노인생활지원사·아이돌보미 노동자들이 가입된 노동조합 의 간부로 구성하였다.

[표 4-29] 전문가 참여자

	분야	참여자 수
1	현장 전문가	1명
2	노동조합 간부	1명
합계		2명

노인생활지원사 및 아이돌보미 직종의 노동 현황과 개선 과제를 파악하고 주제에 대한 심도 있는 논의를 위해 노동조합 조합원과 노동조합 비조합원으로 나누고, 다음 표와 같이 4개의 그룹으로 FGI를 구성하였다.

[표 4-30] 노인생활지원사 · 아이돌보미 참여자

분야		참여자 수
노인생활지원사	조합원	3명
	비조합원	4명
아이돌보미	조합원	4명
	비조합원	4명
합계		15명

(2) 조사설계 및 조사과정

본 조사는 전문가 그룹, 노인생활지원사와 아이돌보미 노동조합 조합원, 노동조합 비조합원 5개 그룹으로 나누어 진행되었다. 질문은 조사 참여 그룹 전체를 대상으로 하는 공통 질문과 각 집단별 특성을 반영한 개별 질문으로 구성하여 진행하였다. 사전에 질문 문항을 구성하였으나 면접 과정에서 조사 참여자의 답변에 따라 질문을 추가하거나 질문의 순서를 바꾸어 진행하였다. 질문의 구성은 아래와 같다.

[표 4-31] 공통 질문 (비조합원, 조합원)

공통 질문	대구지역 노동 조건 현황	아이돌보미, 노인생활지원사 노동 조건 현황
	노동 조건의 변화	2023년, 2024년 사이에 변화된 노동 조건 현황
	정책 과제	법적(자격기준, 노동계약 서 외)
		임금
		인식(기관, 사회적 인식, 이용자 태도 외)
		복지(교통비, 근속수당, 휴직휴가 외)
		정신건강, 스트레스 대처 프로그램
기타		

[표 4-32] 개별 질문 (조합원)

개별 질문	조합원 가입 시기와 이유	아이돌보미, 노인생활지원사 조합원 가입 시기와 가입 이유
	조합 활동	- 노동조합 활동과 모임 형태
	조합원 확대를 위해 해야 할 과제	조합원을 확대하기 위해 필요한 과제

[표 4-33] 개별 질문 (전문가)

개별 질문	한국 사회 돌봄종사자 현황	한국 사회 돌봄과 재생산 위기, 돌봄 종사자에 대한 노동 현황
	각 지역별 노동 현황	- 각 지역별 돌봄종사자 노동 현황
	돌봄종사자를 위한 정책과제	조합원을 확대하기 위해 필요한 과제

조사는 2024년 7월 4일부터 8월 29일까지 진행되었으며, 자세한 면접 진행 일정은 아래와 같다.

[표 4-34] 면접 일시와 집단

	일시	면접집단
1	2024년 7월 4일 12시	아이돌보미 민주노총 조합원
2	2024년 7월 9일 14시	노인생활지원사 비조합원(1)
3	2024년 7월 10일 16시 30분	노인생활지원사 조합원
4	2024년 7월 15일 15시	노인생활지원사 비조합원(2)
5	2024년 7월 26일 12시	아이돌보미 비조합원
6	2024년 8월 26일 13시	현장 전문가1
7	2024년 8월 29일 14시	현장 전문가2

* 전문가들이 서로 일정이 맞지 않아 개별 면담을 진행했다.

3. 조사 결과

1) 노인생활지원사

(1) 노동환경

가. 이용자들과의 관계

참여자들은 이용자들의 노인생활지원사에 대한 인식과 업무 이해도가 부족하고 존중하지 않는 태도를 지적했다. 또한, 중점돌봄군의 경우 노동강도가 매우 높은 점과 이용자들의 차량 운행 요구가 센터의 지침 사항과 맞지 않는 점에 대해서도 이야기했다.

○ 이용자들의 인식

- 사람 나름인 거예요. 진짜 참 이용자가 어떤 분이냐 거기에 따라서 사람이 너무 틀려지더라고 그래서 이제 그라고 힘들다 힘들다 했는데
- 비조합원 참여자 B

○ 차량 운행 요구

- 우리가 병원 모셔다 드릴 때 운전해서 가야 돼요. 솔직히 어르신 돈으로 택시를 잡아 가야 되는데 - 비조합원 참여자 D
- 사무실(센터) 에서는 우리 보고 차 운행하지 마라고, (우리도) 안 하는 게 맞죠. 사실 사고가 나도 보험을 들어줄 수 있는 입장도 아니고 서로 입장이 곤란하니까. ‘선생님들은 반드시 운행을 하지 마세요’ 하는데 이렇게 우리가 어르신 방문하다 보면 그게 안 되는 거죠. - 비조합원 참여자 C

○ 중점돌봄군 서비스 제공 강도

- 중점어르신이 생기면서 그 중점이 요양보호사랑 버금가는 일을 우리한테 요구를 하니깐, 사실 요양보호사는 한 분을 관리하지만 우리는 중점 두 분을 해야 해서, 올해부터 두 분이지만 작년에 3명을 했어요. 그게 일 강도가 얼마나 빠신지 그리고 요구 사항이 많아요. -비조합원 참여자 D

나. 센터와의 관계

참여자들은 ‘맞춤광장’이라는 애플리케이션(앱) 관리방식, 이용자를 발굴해야 하는 점, 근무시간 끝난 후에도 지속되는 업무 보고, 그리고 센터가 이용자 중심의 모니터링 방식, 이용자 발골을 요구하는 점에 대해 지적했다.

○ 앱 관리 방식

- 앱이 위치 추적이 다 되거든요. 이거 이것도 좀 사생활 노출이라고 하는데 내가 근무 끝나고 나서는 또 끄지 않잖아요. 센터에서 이걸 갖고 뭐 어떻게 들여다보고 하는 그게 있겠나만는, 일부 선생님들은 이걸 되게 민감하게 생각하대요. - 비조합원 참여자 A

○ 근무 시간 연장

- 카톡으로도 매일 일을 주고 근무 시간에 때도 일을 계속 하니깐, 원래는 이제 근무 시간이 끝나면 카톡이 다 스톱이 돼야 되는데 그건 아니거든요. 업무 보고해라 하면 빨리 해야 되고 카톡을 우리가 모든 일을 이제 업무를 그렇게 하니깐 - 비조합원 참여자 D

○ 이용자 발굴 요구

- ‘너가 사람이 없어서 근무를 못하기 때문에 너가 알아서 구해 와야 돼’라는 식으로, 특히 더 부담스러운 건 중점을 구해야 된다는 거예요. 근데 센터에서 원하는 거는 요양 등급을 받은 정도의 아픈 어른을 원하는 거예요.- 비조합원 참여자 B
- 센터에서 요구하는 중점의 기준은 그 등급을 받을 정도의 어른을 원하거든요. 그렇게 많이 안 아프면 선생님들이 와 가지고 저희는 이제 다른 센터에는 자기가 점수 내는 데도 있다고 하는데 저희들은 이제 복지사 선생님이 와 가지고 이제 상담을 해서 채점을 해 갖고 (중점군이) 된다 안 된다 일반이다 중점이다 이걸 가늠해 주거든요. 원하는 거는 등급을 받을 정도면은 거의 안 되거든요. 그러니까 그게 문제인 거예요. 그런데 진짜로 이제 그런 사람(중점군)을 구하면 너무 많은 일을 요구하는 거죠.- 비조합원 참여자 A

○ 센터의 모니터링 방식

- 센터에서 이용자를 위한 모니터링 나오잖아요. 모니터링이 이렇게 나오면 저희들은 직무 교육 받을 때는 어르신들의 기능을 살리는 보조 기능을 하는데, 센터에서 모니터링 나오면 어르신들에게 ‘생활지원사가 청소 잘 해 줍니까?’ 묻거든요. (생활지원사와 같이 셀프-케어 개념)으로 같이 해야 한다는 얘기를 말씀 해주시는 게 아니고, 어르신들에게 우리가 (셀프 케어 하자고) 말씀드려도 소용이 없는 거예요. - 비조합원 참여자 D

다. 노동 조건

면접자들은 제대로 된 연차를 사용할 수 없고, 업무 범위 기준이 명확하지 않다는 것을 지적했다. 특히 이용자들이 요구하는 서비스 제공이 기준을 넘는 경우가 많다.

○ 연차 사용 불가능

- 일주일에 한 어르신을 명 한 명 한 번 방문 두 번 전화해야 했잖아요. 하면 내가 하루 연차를 내도 그걸 다른 날에 옮겨 갖고 일을 다 해야 되는 거야. 그럼 연차 개념이 없잖아. 그냥 그날 시간만 쓴다는 것뿐이지 그건 아니잖아 - 비조합원 참여자 B
- 연차 갔을 때는 그냥 그날 온전히 빠줘야 되는데, 이거는 내가 만약에 ‘목요일 날 일이 있어 쓰잖아요’카면 금요일이나 다른 날 나눠서 그거 일을 그 방문하고 해야 되는 거 다 해야 되는 거예요. - 비조합원 참여자 C

○ 가사 업무

- 기준이라는 것이 모호한 게요. 어르신이 쓰는 공간만 해주면 된다고 하는데 어르신이 이 방 저 방에 다 놓고 다 쓴다 하면.. 할 말이 없잖아요. 또 심지어 화장실 청소까지도 요구하는 어르신도 있고 베란다까지 - 비조합원 참여자A

○ 거리가 멀어지는 배정

- 원래 제가 듣기 원래 취지는 자기 집 주변에 이렇게 돌게끔 그러면 제 차비도 안 들고 그냥 걸어서 이동하는 데 [중략] 1년 2년 지나다 보니까 처음에 주변에 있다가 이제 어르신들이 (요양) 등급을 받아서 나가고 이러면 인원은 모자르잖아요. 그러면 이제 배정을 위해 또 먼 곳까지 가게 되고 이런 상황이 생기더라고 -비조합원 참여자 C

다. 노인생활지원사 정책 개선 과제

참여자들은 노인생활지원사라는 직종에 대한 인식과 태도 변화를 위해 이용자들이 동영상 교육을 받고, 교육 이후에도 센터에서는 업무 안내 매뉴얼을 제작하여 이용자들에게 교육 이후 배포하기를 희망했다. 그리고 통신비와 교통비 같은 필수 업무에 해당하는 처우 개선 수당이 필요

하다고 지적했다. 직종에 대한 자긍심과 업무에 대한 정보 교환을 위한 직무 연수프로그램과 생활지원사 모임을 지원했으면 좋겠다고 과제를 제안했다.

○ 이용자 교육 및 업무 안내 매뉴얼 필요

- 이용자에게 매뉴얼이 있었으면 좋겠어요. 이용자도 저희들한테 대한 대하는 태도에 어떤 매뉴얼이 있어서, 우리가 어떤 일이 일어났을 때 이 매뉴얼을 보내주면서 어르신 이거는 하면 안 되는 거고 이렇게 하면 안 돼요. 동영상 이런 거를 따로 제작을 해 가지고 직무 교육하듯이 막 제작을 해주고 어르신들한테 이걸 보여주는 거예요. -비조합원 참여자 D

○ 고용 안정

- 직업에 대한 인식도 좋아지고, 무기계약직과 같이 고용이 안정도 되고, 이용자들의 심한 태도를 조절해주는 센터의 역할이 있다고 한다면, 젊은 사람들도 들어올 수 있는 직종이 되는 거죠. - 비조합원 참여자 A

○ 직무 연수 프로그램

- 정신 건강 프로그램에 우연히 참여한 적이 있었어요. [중략] 강의도 너무 좋았고, 또 같은 직종에 계신 분들이 전국에서 이렇게 보게 되니까 신도 나고 약간 자부심도 느꼈어요. - 비조합원 참여자 C
- 센터 추천으로 교육 연수프로그램에 참여했는데 너무 좋더라고요. 교육도 받고 일에 대한 자부심도 생기고 - 비조합원 참여자 B
- 우리 센터에서도 가을에 야유회 가고 이랬었는데 가면 엄청 다 좋아하는데. 어르신들 프로그램도 중요하지만 직원 연수나 야유회 이런 것도 좋아요. - 비조합원 참여자 A

- 센터에서 회식을 했으면 해요. 지금은 저희들이 사비를 내서 하거든요. [중략] 동료들끼리 힘들도 알고 노하우도 좀 얻고, 서로가 공유했으면 해요.
-비조합원 참여자 D

○ 복리후생 보장

- 통신비라든지 교통비 이런 거는 필수 업무 경비인데 이 필수 업무 경비를 본인 임금으로 해결하라고 하는 거는 생활지원사는 최저임금에, 상여금 나오는 것도 없고 - 현장 전문가 2

[표 4-35] 노인생활지원사 초점집단면접(FGI) 결과

구분	주제	주요 내용
이용자들과의 관계	이용자들의 인식	- 이용자에 따라 태도와 노동강도가 달라짐
	차량 운행 요구	- 이용자가 병원 동행 요구 - 센터는 차량 운행을 금지하나 현장은 그렇지 않음
	중점돌봄군 서비스 제공 강도	- 중점돌봄군은 요양보호사 버금가는 노동강도를 요구
센터와의 관계	앱 관리 방식	- 앱이 위치 추적 - 사생활 노출
	근무 시간 연장	- 근무 시간 후 카톡으로 업무 보고가 되어야 함
	이용자 발굴 요구	- 이용자 발굴을 해야 함 - 특히 중점돌봄군 발굴을 요구
	센터의 모니터링 방식	- 이용자를 위한 모니터링
노동 조건	연차 사용 불가능	- 당일 시간만 뺄 뿐 다른 날 옮겨서 해당 일을 계속 해야 함
	가사 업무	- 이용자 요구에 따른 가사 업무 - 베란다, 화장실 청소
	거리가 멀어지는 배정	- 이용자가 없어서 거리가 먼 곳까지 배정받아 돌아야 함
개선 과제	이용자 교육 및 안내 메뉴얼 필요	- 이용자의 인식 전환이 필요 - 고령에 맞는 교육 필요 - 동영상 제작
	고용 안정	- 센터가 이용자의 태도를 조절해 줘야 인식 전환이 가능 - 고용 안전을 보장
	직무 연수 프로그램	- 자부심을 위해 필요 - 직원 모임 지원 필요
	복지 후생 보장	- 필수 업무 경비 - 교통비, 통신비 복지 후생 수당

2) 아이돌보미 FGI 결과

(1) 노동환경

가. 이용자와의 관계

참여자들은 이용자와 지역사회에서 아이돌보미 직종에 대한 인식이 부족하고, 존중하지 않는 태도에 대해 불만을 가지고 있었다. 또한 이용자와 양육방식에 관한 의견 차이, 이용시간 취소를 너무 쉽게 하는 태도를 지적했다.

○ 이용자의 돌봄종사자 인식

- 이용자 매뉴얼은 있어요. 예의와 존중을 갖춰야 하는데, 선생님이 우리 아이를 케어를 해주는 분, 나 대신에 양육자라는 생각을 안 하시는 거죠. 그냥 돈 받고 오셔 가지고 하니까 [중략] 이런 환경을 만들어 주셔놓고는 이거를 (템블릿)을 못 만지게 해. 그 뜻을 우리한테 해. 그걸 센터에 얘기하실 거잖아. - 비조합원 참여자 II
- 이용자들이 부부싸움 했다가 기분 안 좋다 하면 '선생님 오지 마세요'라는 전화가 와요. 오늘 친정엄마가 오시는데 오지 마세요. - 조합원 참여자 III

○ 주변인들의 인식

- 놀이터에서 아이 데리고 노는데. (중략) 센터와 이용자, 그리고 마을 주변 학부모들도 우리를 감시해요. - 비조합원 참여자 I

나. 센터와의 관계

참여자들은 서비스제공기관(아이돌보미센터)가 이용자들을 위한 서비스

만을 제공하고, 아이돌보미 노동자의 인권 보호와 권익을 위한 조정 역할이 부족하다고 지적했다.

○ 수요와 공급의 불균형

- 요즘 저출생이다 보니 아이돌보미 직업이 수요와 공급이 안 맞는 거예요. - 비조합원 참여자 I

○ 센터의 역할에 대한 제고

- 센터가 제대로 컨트롤 타워 역할을 안 하니깐. 왜냐하면 이거는 서비스업이잖아요. 일단 소비자 이용자가 우선인 거예요. 이용자가 일방적으로 [중략] 갑자기 취소를 해 버려요. - 비조합원 참여자 I
- 우리를 감시하는 모니터링만 하는 거예요. 저는 야간에 일을 하거든요. 그런데 야간에 모니터링이 핸드폰으로 와요. 안 받거나 못 받으면 그 다음 날 또 와요. -비조합원 참여자 III

다. 노동조건

면접자들은 노동시간 중 발생한 물품과 신체 손상에 대해 적절히 보상받지 못하는 문제와 노동시간 60시간이 보장되지 않는 부분에 대해 이야기했다.

○ 적절한 손해 배상의 어려움

- 산재로 인정되기가 어렵고, 돈도 얼마 안 나와요. 그래서 저희가 실비보험을 들었죠. -비조합원 참여자 III

○ 노동시간 60시간 보장

- 처음에 들어갈 때 센터에서 선생님들이 이제 60시간은 맞춰주시겠다고 얘기 하셨거든요. 지금 안 되잖아. [중략] 센터에서도 책임지고 이 근무를 60시간을 맞춰줘야지 -비조합원 참여자 I

(2) 개선 과제

참여자들은 한국 사회가 출생률 0.6명대로 인구 소멸을 앞둔 시점에서, <가>, <나>, <다>, <라> 유형에 차등을 두는 것은 저출생 사회에 맞지 않는 정책이라고 지적했다. 그래서 정부에서 모든 유형과 상관없이 모든 아동에게 돌봄 지원 서비스를 제공하고, 아이돌보미 노동자 채용을 활성화하고 전문화하는 방향으로 나아가야 한다고 지적했다. 또한 이용자들의 아이돌보미 직종에 대한 인식 전환을 위한 교육을 강화할 필요성을 제안했다. 이 외에도 영유아와 아동, 초등학생 돌봄 간의 노동 강도가 차이가 있으므로 이에 맞게 차등 수당이 필요하다고 이야기했다

○ 돌봄 지원 확대

- 지금 저출생 시대이기 때문에 <라>유형까지 모두 다 똑같이 지원 받아야 돼. 아이돌보미 선생님들 더 많이 채용하는 방향으로 가야 되는 거 아니냐 라는 거고 - 조합원 참여자 V

○ 이용자 교육 강화

- 앞으로는 엄마들도 교육이 필요해요. 그냥 받는 게 아니라 8회면 8회 교육 이수를 해서, 아이돌보미를 신청하는 방법으로 이용자들 인식 변화가 필요해요. - 비조합원 참여자 II

○ 상담 프로그램 필요

- 센터에 우리를 상담하시는 분이 계셔야 돼요. 우리 직종에 상담 심리사가 있어야 우리도 힘도 나고, 치유도 되고요. - 비조합원 참여자 I

○ 돌봄 대상자에 따른 수당 차등화

- 제가 보육교사일대는 영유아와 아동별로 수당이 달랐거든요. 영유아 돌봄이 정말 힘들어요. 계속 안고 있어야 하고. 그런데 추가 수당을 더 주거나 하는 게 없어요. - 비조합원 참여자 II

○ 장기근속 수당 확보

- 우리가 4대 보험이 다 나가거든요. 1년마다 재계약을 하니까요. 저희 같은 경우는 10년이 넘었잖아요. 그럼 그동안 일한 연도를 안 쳐줘요. 그 안 쳐 주고 1년마다 하는 거예요. - 비조합원 참여자 IV

[표 4-36] 아이돌보미 초점집단면접(FGI) 결과

구분	주제	주요 내용
이용자들의 인식	이용자의 돌봄중보자 인식	- 이용자의 인식 - 취소 시간을 사전에 하지 않음
	주변인들의 인식	- 센터와 이용자, 지역민이 감시
센터의 역할	수요와 공급의 불균형	- 저출생 시대, 아이들이 없음
	센터의 역할 제고	- 이용자 우선 정책 - 노동자를 감시하는 모니터링만 실시
노동 조건	손해 배상 어려움	- 산재로 인정되기 어려움
	노동 60시간 보장	- 근무 시간이 맞춰지지 않음
개선 과제	돌봄 지원 확대	- 라 유형까지 지원 필요 - 아이돌보미 교사 채용 활성화
	이용자 교육 강화	- 이용자들 교육 이수 후 신청 방식 필요
	상담프로그램 필요	- 센터에 상담심리사 배치
	돌봄 대상자에 따른 수당 차등화	- 영유아와 아동, 초등 돌봄과 수당 차별화
	장기근속 수당 확보	- 연차를 고려하지 않음 - 장기근속 보상체계가 없음

3) 현장 전문가 FGI 결과

(1) 돌봄노동자 노동 현황

한국 사회 돌봄 노동자의 고용 형태는 1년 단위의 기간제, 단시간 노동 관계 혹은 시간제 계약직 형태로 노동 계약을 체결한다. 특히 노인생활지원사나 아이돌보미는 기관에 등록된 상태에서 호출 노동 형태로 운영된다. 노인생활지원사는 통상 1년 단위 노동 계약을 체결하는데, 매년 갱신 여부에 따라 고용이 불안정한 상태이다. 아이돌보미는 노동 계약을 체결했으나 호출 노동이므로 서비스가 연계되지 않을 경우 사실상 실직

상태에 처하게 되면서 수입이 중단되어 생계가 어려워진다.

○ 고용의 불안정

- 돌봄노동자들이 매년 재계약을 하는 것이 아니라 무기계약직으로 정년까지 고용을 보장하는 방안을 모색해봐야 합니다. - 현장 전문가
- 아이돌보미의 경우 이용자 가정과 연계가 중단될 경우 본인이 분명 비자발적으로 일시적 실업 상태가 되에도 이것에 대한 지원은 별로 없는 편입니다. - 노동조합 간부

○ 장기근속 수당 확보

- 장기근속 수당이 필요합니다. 대부분의 노동자들이 일부 비정규직을 제외하고는 연공서열에 따른 보상을 좀 하고 있잖아요. 이게 사회적으로 좋나 나쁘니를 떠나서 우리 사회 구조가 그렇게 돼 있지 않습니까?
그런데 아이돌보미 직종 같은 경우는 장기근속에 대한 보상체계가 없습니다. 그렇다 보니 숙련되고 일을 좀 배울 만하고 잘하시는 분들이 현장을 떠나게 되면 새로 초보자들을 양성해야 합니다. 아이돌보미 직종은 숙련도가 굉장히 필요합니다. - 노동조합 간부

(2) 돌봄 노동자의 위치성

○ 민간 기관 위탁

노인생활지원사와 아이돌보미가 민간 기관 위탁으로 진행되기 때문에, 돌봄 노동자들이 자신의 권리를 행사하기에 어려운 계약 조건의 위치에 놓여 있다.

- 돌봄노동자들을 조직하기 어려운 지점이 우선 우리나라는 이제 돌봄 노동자 전체로 말씀드리면 돌봄과 관련된 사업에 거의 노인용과 아이 보육이 대부분인데 이 사업은 민간기관 위탁으로 진행됩니다. 공공기관보다는 민간기

관들이 노동조합이 진행되는 일이나 조합원 가입을 하는 노동자들에 대해 배타시하는 경향이 높고 부당노동행위를 할 가능성이 더 높습니다. - 노동조합 간부

○ 호출형 노동

이용자의 서비스 요구에 맞춘 호출형 노동은 고용 안정성이 낮고, 사회보장 제도와 노동권이 충분히 보호되지 않는다. 생활 지원사와 아이돌보미의 경우, 개인이 이용자의 가정에 방문하여 서비스를 제공하는 형태이므로 다른 노동자들을 쉽게 만나지 못해 노동조합을 결성하는 등의 권리 향상을 위한 모임을 하기 어려운 조건에 놓여 있다. 그 결과 노동 조건 전반에 대해 결정하는 단체 교섭 등을 하기 어려운 상황이다.

· 호출형 노동 형태가 개인이 직접 집에 가서 돌봄 서비스를 제공해야 하니깐, 우선 다른 노동자분이나 노동조합을 만나기가 어렵죠. 노동조합의 핵심은 단체 협약인데, 호출형 노동이다 보니, 단체 협약을 통해 처우개선하기가 쉽지 않습니다. - 노동조합 간부

○ 중장년 여성의 노동

노인생활지원사와 아이돌보미 직종은 대부분 중·장년 여성으로, 성별과 연령에 따른 이중 차별을 경험하고 있으며, 돌봄 노동이 사회적으로 제대로 인정받지 못해 경제적·사회적 위치가 취약하다.

· 돌봄노동자는 대부분 중장년 여성 노동자이고 저임금에 명절비, 교통비도 없고 근속도 인정되지 않고 고용은 불안하죠. 인권 침해에 놓여있는 돌봄노동자들의 이런 상황에서 질 좋은 돌봄은 불가능하죠. 돌보는 노동자가 안전하지 못하고, 최소한의 노동권이 보장되지 않기 때문입니다. - 현장 전문가

(2) 국가와 지자체가 책임지는 돌봄노동

돌봄은 사회 구성원 모두에게 필요한 기본적인 서비스이며, 필수 노동이다. 돌봄 노동을 국가와 지자체가 책임지면 개인과 가족은 돌봄 부담에서 벗어날 수 있고, 돌봄 노동의 가치를 인정받으며 돌봄 노동자의 권익이 보호받을 수 있다.

- 돌봄은 지자체, 정부의 공공기관이 책임지는 돌봄으로 전환하고 노동권을 보장하고 개선하여야 합니다. - 현장 전문가
- 노인맞춤돌봄서비스와 아이돌봄 지원사업은 지자체나 정부에서 노동자들의 처우를 다 결정합니다. 아이돌봄 지원 조례의 경우, 예산이나 행정적인 것이 뒷받침되지 않으면서 무력화되거나 무용화되는 지경에 이르고 있습니다. - 노동조합 간부

[표 4-37] 전문가 초점집단면접(FG) 결과

구분	주제	주요 내용
돌봄노동자 노동 현황	고용의 불안정	- 매년 재계약 - 이용자 가정 연계 중단시 일시적인 실업 형태
	장기근속 수당	- 비정규직 - 장기근속 보상 체계가 없음
돌봄 노동자의 위치성	민간 기관 위탁	- 민간 기관 위탁으로 진행 - 노동조합을 배타시
	호출형 노동	- 호출형 노동 형태 - 단체 협약의 어려움
	중장년 여성의 노동	- 고용의 불안정 - 돌봄 노동의 저가치
국가와 지자체가 책임지는 돌봄 노동	돌봄 노동	- 노동권 보장과 개선 - 지자체와 정부가 노동자들의 처우를 결정하는 현황

3. 소결

조사 참여자는 전문가 2인, 노인생활지원사 노동조합 조합원 3명, 노동조합 비조합원 4명, 아이돌보미 조합원 4명과 비조합원 4명이 참여하여 노동 현황과 개선 과제에 대해 제안하였다.

1) 노인생활지원사

참여자들의 노동 현황은 이용자, 센터, 노동 조건 현황으로 파악하였다. 이용자와의 관계에서, 이용자들이 노인생활지원사에 대한 인식이 부족하고, 생활 지원사의 업무 범위를 넘어서는 서비스 제공을 요구하는 사례에 대해서도 이야기했다. 특히 중점돌봄군 서비스 제공은 요양보호사 이상의 노동 강도를 요구받기도 한다. 또한, 이용자들이 병원과 인근 가게에 동행을 부탁할 때 생활 지원사의 차량을 이용하기를 요청하는 경우, 부득이하게 차량을 운행할 수밖에 없다. 그런데 센터에서는 안전 문제로 생활지원사에게 이용자를 위한 차량 운행을 금지하고 있어 현장의 현실과 맞지 않는다고 지적했다.

센터의 관리 방식에 대해서는 근무 시간이 끝났는데도 업무 보고를 카톡으로 해야 한다거나, ‘맞춤광장’ 앱이 수시로 동선을 확인해 사생활 보호가 되지 않는 부분에 대한 개선이 필요하다고 했다. 무엇보다 센터에서 이용자 발굴과 중점 돌봄군 대상 발굴을 생활지원사에게 요구하는데, 그 요구가 많이 부담된다고 이야기했다. 또한 생활지원사는 이용자의 셀프 케어를 도와주는 역할인데, 종종 센터에서 나온 사회복지사가 이용자를 모니터링하는 내용을 보면 본래 역할을 파악하지 않고 이용자의 요구

에 대한 서비스 제공 여부만 파악하게 되면서, 결국 이용자가 노인생활 지원사의 업무를 제대로 이해하지 못하는 경우가 있다고 지적했다.

참여자들은 노동 조건과 관련하여 연차 제도가 있지만, 연차를 사용해도 당일 시간을 옮겨서 다른 날에 해야 하는 차원일 뿐이라 의미가 없다고 이야기했다. 또한 노인맞춤돌봄서비스가 지역사회 연계이기 때문에 노인생활지원사 거주지 주변에 이용자를 배정받아야 하는데, 그렇지 못할 경우 거리가 먼 곳까지 이용자 거주지를 배정받게 되는 사례가 많다고 토론했다.

개선 과제로 이용자의 돌봄 직종에 대한 인식 전환이 필요하고, 센터는 이용자의 권리뿐 아니라 생활 지원사의 권리도 보호해 줘야 한다고 이야기했다. 또한 지속적인 고용 안정을 모색해야 하고, 직무 연수 프로그램을 통해 생활 지원사 직종에 대한 자부심과 숙련도를 높여야 한다고 주장했다. 그리고 시도마다 다른 복리후생이 아닌, 정부 차원의 단일한 복리후생 보장이 필요하다고 제안했다.

2) 아이돌보미

아이돌보미 노동 현황 역시 이용자, 센터, 노동 조건 현황으로 나누어 파악하였다. 아이돌보미 참여자는 이용자와 주변인들이 아이돌보미 직종에 대한 인식과 업무 이해가 부족하다고 지적했다. 특히 돌봄 이용을 취소할 경우, 사전에 협의하지 않고 일방적인 통보로 이루어져 최소 노동 시간을 채우지 못하는 경우가 있다고 토론했다. 또한 센터가 이용자 우선의 권리와 편익을 제공하다 보니 적절하게 노동자의 권리를 보호하지 못한다고 지적했다. 또한 센터가 노동자를 관리하고 감시하는 모니터링 기능만을 수행한다고 이야기했다.

아이돌보미는 최소 노동시간이 보장되어야 하는데, 그렇지 않은 경우도 있으며, 노동시간 동안 발생한 신체적·물리적 손상에 대해 배상받기 어렵다고 지적했다. 개선 과제로 저출생 시대에기에 돌봄의 보편화를 위해 <라> 유형을 배제할 것이 아니라 지원을 확대해야 한다고 제안했다. 이러한 돌봄 지원 확대를 통해 아이돌보미 채용이 활성화될 수 있다.

참여자들은 이용자들의 인식 전환이 필요하며, 이용자 교육 강화를 위해 교육 이수 제도 등 다양한 방식을 제안했다. 또한 센터에 상담 교사가 배치되어 아이돌보미를 위한 상담 프로그램을 진행하기를 바란다고 이야기했다. 이 외에도 영유아 돌봄과 아동·초등 돌봄 수당의 차별화와 장기 근속 보상 체계가 필요함을 제안했다.

3) 노인생활사와 아이돌보미 직종의 위치성과 과제

한국 사회의 돌봄 노동자는 대부분 중·장년 여성의 노동이라는 점, 호출형 노동이며 민간 기관 위탁으로 진행된다는 점이 중첩적으로 교차되면서 노동자로서의 권익을 지키고 고용을 안정화하는 데 취약한 위치를 드러낸다.

저출생과 고령화 사회가 지속됨에 따라 돌봄은 국가의 영역에서 수행되어야 한다. 돌봄을 국가가 제공하는 국민의 기본적인 권리라는 인식이 있어야 돌봄 직종에서 일하는 노동자들의 고용이 안정되고, 질적으로 높은 돌봄 서비스가 이용자들에게 제공될 수 있을 것이다.

IV. 제언

고령화 사회와 저출생 시대가 대두되면서, 한국 사회는 돌봄과 재생산의 위기에 직면했다. 독거 노인들의 고독사 문제와 요양 문제를 해결하기 위해 2020년에 시행된 노인맞춤돌봄서비스, 아이 양육의 부담을 가족에서 사회로 전환하며 돌봄 공백을 채우기 위해 2007년부터 시행된 아이돌봄서비스는 중년 여성들의 일자리가 되었다. 그러나 노인생활지원사와 아이돌보미의 처우는 개선되지 않고 있다. 그래서 본 연구의 목적은 아이돌보미와 생활 지원사의 근로 현황을 파악하고 개선 과제를 모색하려는 것이다.

1. 노인생활지원사 개선 과제

본 연구는 노인생활지원사의 근로 현황과 개선 과제를 모색하기 위해 생활지원사 설문조사 참여자 334명, 초점 집단 면접 참여 대상자 8명을 대상으로 조사를 실시했다. 노인생활지원사 대부분이 50세 이상의 중년 여성으로, 요양보호사나 사회복지사 관련 자격증을 소지하고 있다. 설문 조사와 초점 집단 면접 결과, 다음의 개선 과제를 도출할 수 있었다.

1) 대구시 노인돌봄 노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례 제정 및 예산 편성

대구시는 「노인돌봄노동자 권리 보장 및 처우 개선에 관한 조례」를 제정하여 노인생활지원사의 노동권과 처우 개선을 보장해야 한다. 설문 조사 결과, 참여자 중 178명(20.2%)이 개선 과제 1위로 '복리후생 보장'을 꼽았다. 특히 교통비와 통신비 등은 업무 수행을 위한 필수 경비임에도 불구하고 각 광역시·도마다 집행 방식이 달랐으며, 특히 대구지역에서는 거의 지급되지 않는 것으로 나타났다. 이러한 지역별 차이는 보건복지부의 노인맞춤돌봄서비스 지원사업 안내에서 고용노동부가 제시한 「민간위탁 노동자 보호 가이드라인」을 참조하여 고용 보호, 임금 및 처우 기준 등을 준수하도록 권고하되, 지자체와 수행 기관의 재량에 맡기고 있기 때문이다. [표 4-38]은 전국 시·도의 돌봄 종사자 권리 보장과 처우 개선에 관한 조례 현황을 보여준다.

2024년 9월 20일, 수성구는 노인맞춤돌봄서비스 종사자 처우 개선 및 지원 조례를 개정하였다. 현재 30개 지역의 시와 구·군이 노인돌봄노동자의 권리 보장과 처우 개선을 위한 조례를 제정한 상황에서, 대구시가 이러한 조례를 마련하지 않은 것은 고령화 사회에 대비한 대책을 소홀히 하고 있으며, 돌봄노동자의 권리를 충분히 보호하지 않고 있다는 점을 시사한다. 고령화가 가속화되고 있는 사회에서 돌봄노동자들의 역할이 매우 중요하기 때문에, 대구시도 노인생활지원사를 위한 조례를 제정하고 이에 따른 예산을 확보하여 돌봄노동자의 권리 보장 및 처우 개선을 보장해야 할 필요가 있다.

[표 4-38] 전국 시·도 노인돌봄노동자 권리보장 및 처우 개선에 관한 조례 현황

법령명	시행일자	부서
거제시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2022. 10. 20.	노인장애인과
경기도 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례	2021. 10. 6.	복지정책과
경상남도 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2022. 7. 7.	복지여성국 노인정책과

법령명	시행일자	부서
광주광역시 남구 노인돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2024. 6. 18.	으뜸효정책과
군포시 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2022. 12. 14.	노인장애인과
나주시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 9. 26.	사회복지과
남양주시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 7. 27.	복지정책과
논산시 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2023. 9. 11.	100세행복과
대구광역시 수성구 노인맞춤돌봄서비스 종사자 처우개선 및 지원 조례	2024. 9. 20	복지정책과
대전광역시 유성구 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2024. 6. 28.	노인장애인과
동두천시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 9. 18.	복지정책과
부천시 노인돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2023. 12. 26.	노인복지과
서울특별시 노원구 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선 조례	2023. 7. 13.	복지정책과
서울특별시 동대문구 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2024. 5. 9.	동행과
수원시 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례	2023. 7. 12.	노인정책팀
순천시 돌봄노동 종사자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 10. 4.	노인복지과
안산시 돌봄노동자의 처우개선 및 지원 조례	2023. 7. 19.	통합돌봄과
안양시 노인돌봄노동자 처우개선 및 지위향상에 관한 조례	2023. 10. 10.	노인복지과
여주시 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2023. 6. 26.	노인복지과
오산시 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2023. 7. 17.	노인장애인과
울산광역시 돌봄 노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2022. 4. 7.	보훈노인과
울산광역시 동구 노인돌봄노동자 처우개선 및 지위 향상에 관한 조례	2023. 11. 2.	노인장애인과
울산광역시 울주군 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2023. 12. 28.	노인장애인과
의왕시 돌봄노동자 처우개선 및 지원 조례	2023. 6. 30.	노인장애인과
익산시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선 조례	2023. 4. 14.	경로장애인과
인천광역시 돌봄 노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2022. 3. 25.	노인정책과
전라남도 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 3. 30.	노인복지과
창원시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 3. 31.	노인장애인과 (노인정책팀)
통영시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2022. 10. 17.	노인장애인과
하남시 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 8. 4.	노인장애인 복지과
화순군 돌봄노동자 권리보장 및 처우개선에 관한 조례	2023. 6. 30.	가정활력과

자료: 국가법령정보센터

2) 국가 차원의 고용 안정 모색 및 인식 전환 노력

(1) 노인돌봄노동자 권리보장과 처우개선에 관한 법률 제정

노인맞춤돌봄사업은 시행 5년 차에 접어들었으나, 여전히 사업의 기준이 되는 법이 없는 상황이다. 다른 돌봄 사업 중 장애인 활동 지원 사업은 「장애인활동지원에 관한 법」, 아이돌봄 사업은 「아이돌봄지원법」, 장기 요양 사업은 「노인장기요양보험법」을 기준으로 운영되고 있다. 그러나 노인맞춤돌봄사업은 관련 법이 없어, 사업 안내서와 지침이 기준이 되고 있으며, 지자체나 수행 기관이 지침을 어겨도 처벌 조항이나 강제성이 없는 실정이다. 이로 인한 피해는 노인생활지원사는 물론 서비스 대상자들에게도 영향을 미치고 있어, 관련 법 제정이 시급하다.

(2) 고용안정 모색

정부 차원에서 노인생활지원사의 고용 안정을 모색할 필요가 있다. 설문조사 결과, 근무 조건 만족도를 살펴보면 '경력과 자격증 수당이 임금에 산정되지 않는 점'이 266명(79.7%)에게 지적되었으며, 개선 과제 2순위로 안정적인 일자리를 위한 고용 안정을 꼽았다. 생활 지원사는 1년 단위의 기간제 일자리여서 고용 안정뿐만 아니라 근속 수당이 임금에 산정되지 않는다. 노인생활지원사가 민간 위탁 노동자에 해당하기 때문에, 센터 소속 무기계약직으로 전환된다 하더라도 위탁받은 센터가 대구시 사업을 더 이상 위탁받지 못하면 고용 문제가 다시 발생하는 구조이다. 그러나 무기계약직으로의 전환은 노인생활지원사들의 고용 안정성을 강화하고, 이들의 직업 만족도와 복지 서비스의 질을 향상시키는 데 중요한 의미가 있다. 따라서 민간 기관 위탁 형식이 아닌 정부와 지자체, 공

공기관이 직접 운영하는 방식으로 노인맞춤돌봄서비스를 안정화할 필요가 있다.

(3) 직종에 대한 인식 전환

노인생활지원사 직종에 대한 인식 전환이 필요하다. 설문조사 참여자들은 '이용자들이 생활지원사의 업무에 대한 이해가 부족하다'는 문항에 32.4%가 응답했다. 면접조사에서도 참여자들은 이용자가 생활 지원사를 존중하지 않는다거나, 업무 범위를 넘어서는 가사 서비스 제공 및 차량 운행 등을 요구하는 경우가 많다고 지적했다. 또한, 이용자에게 성추행을 당한 경우가 4.2%, 폭언과 무시를 당한 경우가 14.1%로 조사되었다. 노인생활지원사 노동자의 인권을 보호하기 위한 정부의 노력과 대책 마련이 필요하다. 따라서 이용자 교육 강화를 위해 동영상 매뉴얼을 제작하고, 교육 이수 후에 신청할 수 있는 체계를 마련해야 한다.

(4) 노인생활지원사 사생활과 개인정보 보호

노인생활지원사의 사생활과 개인정보를 보호해야 한다. 설문조사 결과, '위치 추적을 이용한 근태 관리 방식이 불편한 점'이 172명(51.5%)에게 지적되었다. 노인생활지원사의 개인정보와 관리 방식 보안을 위해 업무용 전화기를 공급하고, 위치 추적이 되지 않는 공공 앱을 개발해야 한다는 요구가 있었다. 근무 시간이 끝나면, 긴급한 경우가 아니면 위치 추적뿐만 아니라 카톡으로 근무 시간을 연장하지 않아야 한다고 지적했다. 긴급 상황의 경우에도 서비스 수행 기관으로 요청하도록 해야 한다.

4) 수행 기관(센터)의 역할 제고

(1) 노인생활지원사의 권리보장

설문조사 결과, 참여자들은 센터 공간이 협소하여 '전화 업무를 위한 업무 공간 및 대기 공간이 없는 점'을 212명(63.5%)이 지적했다. 그 외에도 센터는 이용자들에게 서비스를 제공하는 것도 중요하지만, 노인생활지원사의 권리를 보장하는 역할도 해야 한다. 원래 노인생활지원사는 이용자의 셀프 케어, 즉 노인의 건강과 웰빙을 유지하고 증진하기 위해 스스로 관리하는 활동을 도와주는 역할을 한다. 그러나 조사 결과, 센터가 이용자의 편익만을 고려하는 경우가 있었다. 예를 들어, 센터에서 모니터링할 때 이용자의 셀프 케어를 점검하는 것이 아니라, 얼마나 노인생활지원사가 가사 업무를 잘하는지 등 노동자의 업무만을 체크하거나 이용자의 폭언과 무시에 대해 보호하지 않는 경우가 있다는 것이다. 보건복지부가 수행 기관을 선별할 때, 노동자의 권리 보장 역시 평가 기준으로 삼아야 한다.

(2) 이용자 발굴 금지

연구 참여자들은 센터가 이용자 발굴을 노동자들에게 요구한다고 지적했다. 노인생활지원사들은 이용자 발굴이 되지 않으면 업무를 배정받지 못하기 때문에, 근무 시간 종료 후인 근무 외 시간에 이용자 모집을 위한 홍보를 다녀야 한다. 센터에서는 노인생활지원사에게 특히, 중점돌봄군을 발굴할 것을 요청하고 있었다. 앞으로 센터가 직접 이용자 발굴을 해야 하고, 노인생활지원사에게 이용자 발굴을 요청하는 행위를 금지해야 한다.

(3) 직원 복지를 위한 휴게 공간 및 심리 프로그램 제공

설문조사에서 참여자들은 센터가 '직원 복지'와 관련해 만족하지 않는다고 46.4%가 응답했다. 이를 위해 노인생활지원사가 설 수 있는 휴게 공간, 직원 연수 및 심리 프로그램 제공 등 다양한 방안이 모색되어야 한다. 또한, 연차를 사용할 경우 업무가 밀리기 때문에 사용 자체가 의미가 없는 경우가 많았다. 따라서 노인생활지원사의 휴가권을 보장하기 위해 대체 인력 지원이 필요하다.

2. 아이돌보미 개선과제

아이돌보미 조사 참여자들은 55세 이상에서 65세 미만 여성들이 가장 많이 근무하며, 대부분 보육교사와 유치원 교사 등 다양한 자격증을 보유하고 있다. 설문과 면접조사 결과를 바탕으로 아이돌보미 개선 과제는 다음과 같다.

1) 대구시는 「아이돌봄 지원 조례」 시행 촉구

설문조사 결과, 참여자들은 1순위 개선과제로 복리후생수당 보장을 응답했다. 교통비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 산정되지 않는 점도 72명(66.7%)가 문제점으로 지적했다. 교통비의 경우, 2013년까지 지급되던 교통비가 중단되면서, 각 지자체별로 교통비 지급 여부가 다르고 현재 대구시는 아이돌보미 노동자에게 교통비를 지급하고 있지 않다.

[표 4-39]를 살펴보면, 대구는 아이돌봄 종사자들에게 처우개선을 실시

하고 있지 않다.

[표 4-39] 대구광역시 아이돌봄 지원조례

대구광역시 아이돌봄 지원 조례
<p>[시행 2019. 8. 12.] [대구광역시조례 제5301호, 2019. 8. 12., 제정] 대구광역시(여성가족과), 053-803-6722</p>
<p>제1조(목적) 이 조례는 「아이돌봄 지원법」에 따라 가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지증진과 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족구성원의 삶의 질 향상 및 양육친화적인 환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.</p>
<p>제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “아이”란 만 12세 이하 아동을 말한다. 2. “보호자”란 친권자·후견인, 그 밖의 사람으로서 아이를 사실상 보호하고 있는 사람을 말한다. 3. “아이돌봄서비스”란 아이의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말한다. 4. “아이돌봄모”란 「아이돌봄 지원법」(이하 “법”이라 한다) 제7조에 따른 자격을 갖춘 사람으로서 법 제11조에 따라 지정된 서비스제공기관을 통하여 아이돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다. 5. “서비스제공기관”이란 아이돌봄서비스를 제공하기 위해 법 제11조에 따라 대구광역시(이하 “시장”이라 한다)또는 관할 구청장·군수로부터 아이돌봄서비스 제공기관으로 지정받은 기관을 말한다.
<p>제3조(시장의 책무) 시장은 보호자가 아이돌봄의 책임을 다 할 수 있도록 안정적인 지원을 위한 제반 환경을 조성하고, 이를 위한 시책을 마련하여 추진하여야 한다.</p>
<p>제4조(종합계획) 시장은 아이돌봄 지원을 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 아이돌봄 종합계획을 매년 수립·시행하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 아이돌봄 지원을 위한 정책목표 및 기반구축에 관한 사항 2. 아이돌봄 지원을 위한 자원조달에 관한 사항 3. 아이돌봄서비스 수준 향상을 위한 교육·훈련에 관한 사항 4. 아이돌봄 지원사업의 활성화 방안 5. 그 밖에 아이돌봄 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항
<p>제5조(지원사업) ① 시장은 아이돌봄 지원을 위하여 다음 각 호의 아이돌봄 지원사업(이하 “지원사업”이라 한다)을 실시한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 아이돌봄서비스의 비용지원 2. 구·군 서비스제공기관 종사자 처우개선 사업 3. 아이돌봄서비스의 활성화를 위한 교육 및 홍보 4. 그 밖에 아이돌봄 지원을 위하여 필요한 사업 <p>② 시장은 지원사업의 추진에 필요한 예산을 확보하여야 한다.</p>
<p>제6조(위임·위탁) ① 시장은 효율적인 아이돌봄 지원을 위하여 지원사업의 일부를 구·군</p>

및 관련 기관·단체 등에게 위임 또는 위탁할 수 있다.

② 제1항에 따라 지원사업을 위탁하는 경우 필요한 절차 및 방법 등에 관한 사항은 「대구광역시 사무위임 조례」에 따르거나, 「대구광역시 사무의 민간위탁 조례」를 준용한다.

제7조(교류·협력 등) ① 시장은 아이돌봄 지원을 위하여 국가 및 구·군, 관련 기관·단체 등과 긴밀한 교류 및 협력체계를 구축하여야 한다.

② 시장은 제1항에 따라 교류 및 협력체계 구축을 위해 서비스 제공기관을 대상으로 지역거점기관을 지정하여 운영할 수 있다.

제8조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

「아이돌봄 지원 조례」 제3조는 시장이 보호자가 아이돌봄의 책임을 다할 수 있도록 안정적인 지원을 위한 제반 환경을 조성하고, 이를 위한 시책을 마련하여 추진하여야 하는 책무를 명시하고 있다. 또한, 이 조례의 제5조는 구·군 서비스 제공기관 종사자 처우 개선 사업을 위해 노력해야 한다고 되어 있다. 따라서 대구시는 이 조례를 시행하고, 아이돌보미 부대 시간 및 비용을 임금에 산정하고 처우 개선을 위한 사업을 이행해야 한다.

2) 국가 차원에서 아이돌보미의 권리를 보장

(1) 경력과 자격인정, 장기근속 수당 보장

경력과 자격 인정, 장기근속 수당을 보장해야 한다. 설문조사 결과, 참여자 중 60.2%가 아이돌보미의 경력과 자격이 임금에 반영되지 않는 점을 지적했다. 아이돌보미는 보육 관련 교사 자격증을 갖추고 있으며 연 80시간 이상의 이론 교육과 10시간 이상의 실습 교육을 받는 숙련된 노동자임에도 불구하고 그 자격이 인정되지 않고 있다. 또한 아이돌보미는 아이를 돌보는 과정에서 감염 등을 방지하기 위해 건강검진 및 예방접종이 필요하며, 돌봄 과정에서 발생하는 여러 근골격계 부상에 대해서도

그 책임을 아이돌보미 개인에게 돌려왔다. 또한 아이돌봄 노동의 특성상 휴게시간 보장이 어렵기 때문에, 휴게시간을 수당으로 보장하는 '휴게시간 준수'가 불필요한 '예외 직업'으로 규정해야 한다. 장기근속 수당은 노동자들에게 장기근속을 유도하고, 일의 숙련도를 높여가면서 이용자에게 질 높은 돌봄 서비스를 제공할 수 있게 한다. 장기근속 수당은 일부 지방자치단체나 민간 기관(서울시와 경기도)에서 시행하고 있으나 모든 지역에서 제공하지 않으며, 기관마다 제공 기준과 혜택이 다를 수 있다. 이를 해결하기 위해서는 정부 차원의 정책적 지원이 필요하며, 예산을 확보하여 전국적으로 균일하게 제공해야 한다.

(2) 민간 서비스제공기관 등록제 반대

정부는 민간 아이돌봄서비스의 품질 제고를 위해 돌봄 인력 국가자격 제도와 민간 제공기관 등록제 도입을 추진 중이다. 그러나 이러한 정책이 시행되어 민간 서비스 제공기관이 확대될 경우, 현재 아이돌보미 노동자들이 겪고 있는 비정규직 고용 불안정, 불공정한 임금 구조, 처우 개선 수당 미보장 등 노동권 침해가 더욱 심화될 우려가 있다. 아이돌보미와 아이돌봄서비스는 국가가 책임지고 운영해야 한다.

3) 센터 차원에서 아이돌보미 권리를 보장

(1) 최소 근로 시간 60시간 보장 노력

최소 근로 시간인 월 60시간을 보장해야 한다. 아이돌보미는 다른 돌봄 노동과 달리 '고용되어 있지만 실질적으로 실업 상태'에 있는 경우가 많다. 이는 이용자 가정과의 연계가 원활하지 않거나 이용자 가정의 일

방적인 취소로 인해 발생한다. 설문조사 결과, 아이돌보미들은 개선 과제 2순위로 최소 근로 시간 보장을 응답했다. 아이돌봄서비스는 비정기적으로 이용이 가능하며, 당일 취소도 허용되고 있다. 서비스 신청 가정과 연계되어 해당 가정에 돌봄 서비스를 제공하더라도 이용자의 의사나 상황에 따라 서비스 변경, 시간 단축 등으로 돌봄 서비스 제공이 중단되기도 한다. 서비스 제공 유형은 시간제, 종일제, 긴급 지원 등 다양하여 근로 시간을 계획하기 어렵다. 따라서 센터에서 아이돌보미의 최소 근로 시간 60시간을 보장하는 역할을 해야 한다. 최소 근로 시간을 채우지 못하면 아이돌보미 노동자의 생계가 어려워지기 때문이다.

(2) 아이돌보미 권리 보장

이용자의 권리뿐만 아니라 아이돌보미의 권리도 보장해야 한다. 면접조사 결과, 이용자들이 서비스 이용을 사전 조율 없이 취소하거나 업무 범위 외의 일을 요구하며, 아이를 함께 양육하는 교사로 존중받지 못하고 있는 등의 현실을 지적했다. 이에 이용자 교육을 강화하여 아이돌보미에 대한 인식 전환과 태도 변화가 필요하다.

(3) 센터에 심리상담사 배치 및 프로그램 진행

면접조사에서 아이돌보미들은 직무에 대한 자부심을 느끼고 있지만, 돌봄 노동이 감정 노동인 만큼 심리 상담이 필요하다고 요청했다. 센터에 심리 상담사를 배치하거나 지속적인 심리 상담 프로그램을 통해 아이돌보미 노동자들의 스트레스를 감소시키고 정신 건강을 개선하면, 직무 만족도와 생산성을 향상시킬 수 있다.

3. 국가가 책임지는 돌봄

고령화 사회와 저출생 문제가 대두되는 지금, 돌봄은 한국 사회의 중요한 화두이다. 과거에 돌봄이 돌봄 수혜자와 행위자의 관계만을 중심으로 두었다면, 현재 돌봄은 개인, 가족, 사회, 국가 간의 관계(Daly, 2002: 252)로 확장되었다. 또한, 돌봄은 국가, 시장, 지역사회, 가족 등 다양한 복지 제공자의 역할을 재배분하는 문제의 중심에 놓여 있는 정책적 재화이자 복지 혼합의 핵심 영역(Daly and Lewis, 2000)이 되었다.

그렇다면 핵심 영역인 돌봄이 돌봄 기본권으로 확보가 가능한가? 돌봄 기본권은 모든 국민이 연령이나 장애, 질병 등으로 돌봄이 필요할 때 사회 안에서 건강하고 안전한 환경을 보장받아야 하는 권리를 의미한다. 사회 보장 제도 속의 돌봄은 헌법적 가치를 지닌다. 인간 개인의 자율과 책임으로 자기 결정을 하던 존재에서 타인의 돌봄을 필요로 하고 요구하는 존재로서의 의미를 찾음으로써, 돌봄에 관한 권리가 헌법의 기본권으로 인정받고 사회 보장 제도로 확충되는 계기가 될 뿐 아니라 개개인이 국가에게 돌봄을 요구할 수 있는 규범적 근거(구은정, 2022; 엄주희, 2023)가 되기 때문이다.

돌봄 기본권은 모든 사람이 인간다운 삶을 유지하기 위해 필요한 돌봄을 받을 권리이고, 국가가 인간의 존엄성을 보호하고 사회 구성원들이 적절한 돌봄을 받을 수 있도록 보장하는 데 중점을 둔다. 돌봄 기본권이 확보되면 돌봄 노동이 사회에서 중요하고 가치 있는 일임을 인정하고, 돌봄 노동자들이 차별받지 않도록 보호하며, 과중한 업무와 저임금 문제 해결 및 노동권을 보호해야 하는 것을 의미한다.

본 연구 결과, 노인생활지원사와 아이돌보미의 대부분은 중장년 여성

이다. 연구 참여자들은 과중한 업무와 저임금, 고용 불안정성 외에도 돌봄 노동에 대해 이용자와 사회에 존중받지 못하는 사례가 발견되었다. 연구 참여자들은 요양보호사, 사회복지사, 보육교사 등 자격증과 수년간의 경력을 갖춘 전문 직업인이다. 그럼에도 불구하고, 돌봄 노동자를 바라보는 인식과 태도는 ‘누구나 할 수 있는 손쉬운 일’로 폄하된다. 이러한 인식은 법률과 제도의 문제와 사회적 인식의 문제가 맞물려(남우근 외, 2020)서 비롯된 것이다. 2022년 1월 20일 국회 국민동의 청원을 통해 돌봄정책기본법, 돌봄노동자기본법, 통칭 ‘돌봄기본법’ 청원이 되었다.

그리고 2024년 2월, ‘의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률(돌봄통합지원법)’이 국회 본회의에서 통과되었다. 이 법은 노인, 장애인 등 일상생활에 어려움을 겪는 사람들을 위해 의료, 요양, 돌봄 서비스를 통합적으로 제공하는 것을 목표로 한다. 이 법은 사람들이 병원이나 시설에 가지 않고도 자신이 살던 곳에서 계속 생활하면서 필요한 의료와 돌봄 서비스를 받을 수 있도록 지역사회를 중심으로 지원하는 체계를 구축할 수 있게 되었다. 주요내용은 지역사회 중심의 통합 서비스 제공, 지방자치단체의 역할 강화이다. 이 법은 돌봄 노동자들의 권리를 보장하고, 근로 조건 개선을 위한 정책적 지원을 강화할 수 있는 중요한 계기를 마련할 수 있다. 그러나 질 높은 돌봄 서비스를 제공하기 위해서는 돌봄 인력의 양성, 교육, 처우 개선에 대한 구체적인 논의가 필요하다. 해당 법에는 이러한 내용이 충분히 포함되지 않았기 때문에, 돌봄 노동자들의 처우 개선을 위해 필요한 구체적인 조항을 담은 시행령을 제정하기 위한 사회적 논의가 필수적이다.

현재 한국 사회의 초고령화 사회와 저출생, 돌봄 위기 상황에서 돌봄 노동의 가치를 높게 평가하고, 그에 맞는 처우를 개선하는 등 돌봄의 국가 책임제를 실현하는 것이 우리 사회가 나아가야 할 길이다.

참고문헌

〈1장〉

- 김경란. 2023. “총연맹 전략조직화 의사 결정과 전개 과정”. 민주노총 전략조직화 20년 평가와 전망. 민주노총 총서 2023-07.
- 이승우·이상훈·민주노총 교육원. 2022. 민주노총 교육사업 실태와 발전 방향. 민주노총 총서 2022-15.
- 전국민주노동조합총연맹 대구지역본부. 각연도(1997-2024). 정기대의원대회 자료집.
- 전국민주노동조합총연맹. 2022. 지역본부 활성화를 위한 조직 운영 및 사업 추진 현황 조사결과. 민주노총 총서 2022-11.
- 정경은·허 인. 2022. 다양성, 연대, 더 큰 단결을 위한 보건의료노조 참여와 소통강화 전략. 전국보건의료노동조합.
- 조효래. 2018. “전국금속노조 조직 강화를 위한 개선과제”. 산별노조발전 전략 연구보고서. 249-334. 전국금속노동조합.
- 한국노동사회연구소. 2009. 민주노총 지역조직 실태 및 발전방안.
- 홍석범. 2016. 금속노조 현장조직력 진단과 과제. 전국금속노동조합 정책연구원.

〈2장〉

- 김직수 외. 2022. 공공운수노조 산별노조운동 평가와 진단 연구. 사회공공연구원.
- 김유선 외. 2009. 민주노총 지역조직 실태 및 발전방안. 한국노동사회연

구소.

- 민주노동연구원. 2022. 사무금융연명 35년, 사무금융노조 10년 평가와 미래전략. 전국사무금융서비스노동조합.
- 박용석. 2022. 지역본부 활성화를 위한 조직 운영 및 사업 추진 현황 조사 결과. 전국민주노동조합총연맹.
- 박용석 외. 2021. 모든 노동자의 민주노총 실현을 위한 지역본부 활성화 방안. 민주노동연구원.
- 이병훈 외. 2014. 산별노조운동의 지역연대 강화전략. 전국민주노동조합총연맹.
- 이승우 외. 2022. 민주노총 교육사업 실태와 발전 방향. 민주노총 교육원.
- 정경은 외. 2022. 산별미래전략 수립을 위한 보건의료노조 정책대회 연구보고서. Vol 3. 조직강화: 현장참여와 소통으로 함께 만드는 산별노조. 전국보건의료산업노동조합.

〈3장〉

- 김종진. 2022. “윤석열 정부 시기 지방정부 노동정책 과제 모색”, 한국노동사회연구소 창립기념 토론회.
- 민주노총 대구지역본부. 각년도(2010-2024), “대의원대회자료집”.
- 민주노총 대구지역본부. 2023. “달성군 노동정책 기본계획 수립을 위한 정책토론회 자료집”.
- 민주노총 정책연구원. 2019. “지방정부 노동정책 실태와 시사점”.
- 박용석·김태현·이주환. 2021. “‘모든 노동자의 민주노총’ 실현을 위한 지역본부 활성화 방안”. 민주노동연구원, 민주노총 총서 2021-09.
- 정홍준. 2022. “노동기본권 사각지대 해소를 위한 지방정부의 역할과 정

책과제”. 서울노동권익센터, 제24회노동권익포럼(2022-1).

주진우. 2015a. “서울시 노동정책 전략 사업”. 서울연구원.

주진우. 2015b. “서울시 노동정책 발전 전략”. 서울연구원.

<4장>

구은정. 2020. “돌봄 가치를 반영하는 개헌을 위하여”, 『경제와 사회』, 127:134-169.

남우근 외. 2020. 『가구방문노동자 노동인권 실태조사』, 국가인권위원회.

보건복지부. 2024. 『노인맞춤돌봄서비스 지원사업 안내』

엄주희. 2023. “헌법상 복지국가에서 돌봄의 제도적 구현”, 『법제논단』, 703: 81 - 103.

여성가족부 아이돌봄서비스 실적통계(2015년~2017년)

여성가족부. 2024. 『2024아이돌봄 지원사업 안내』

하연수·김혜순. 2021. “아이돌보미의 보육효능감과 안전행동실천과의 관계에서 직무만족도의 매개효과”, 『한국영유아보육학』, 128: 77-98.

함선유. 2017. “돌봄직의 임금에 대한 중단 연구”, 『한국사회복지학』, 72(2): 429-451.

Creswell, J. W., & Clark, V. L., 2011. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd ed. Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.

Daly, M. 2002, “Care as a good for social policy”, *Journal of Social Policy*, 31(2): 251-270.

Daly. M., & Lewis. J. 2000, “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”, *British Journal of Sociology*. 51(2): 471-504.

Krueger, R. A., & Casey, M. A. 2014, *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. SAGE Publications.

- 인터넷자료

국가법령정보센터 <https://law.go.kr/>

대구광역시 아이돌봄광역지원센터(2024), <https://dgidolbom.or.kr/>

여성가족부 아이돌봄서비스 실적통계(2015년~2017년)

아이돌봄서비스 사업현황(2024), <https://www.idolbom.go.kr>

대구광역시 홈페이지

부록

[부표 1-1] 조합원 인식조사 표본의 특성(단위 : 명, %)

		사례수	TOTAL
전체		1517	100.0
성별	남성	981	64.7
	여성	499	32.9
	기타	37	2.4
연령	30대이하	391	26.5
	40대	446	30.2
	50대이상	640	43.3
학력	고졸이하	485	33.2
	전문대	348	23.9
	대졸이상	626	42.9
혼인상태	기혼	1049	71.8
	미혼이혼사별	413	28.2
사업장규모	300인미만	678	54.5
	300인이상	567	45.5
현직장근속	10년미만	768	53.2
	20년미만	411	28.5
	20년이상	264	18.3
종사산업	제조업	261	22.7
	건설업	159	13.8
	서비스업	731	63.5
종사직종	사무관리행정	456	34.3
	기술기능생산	763	57.5
	판매영업청소시설경비	109	8.2
고용형태	정규직	991	71.2
	비정규직	401	28.8
실노동시간	40시간이하	820	57.6
	40시간초과	603	42.4
총연봉	3000만미만	178	13.6
	6000만미만	655	50.1

		사례수	TOTAL
	6000만이상	475	36.3
노조가입기간	10년미만	845	61.1
	20년미만	340	24.6
	20년이상	199	14.4
	평조합원	778	51.9
노조간부경험	간부경험	720	48.1
	건설업노조	167	12.6
가입산별연맹	제조업노조	308	23.2
	서비스업노조	855	64.3
	부정적	205	13.5
삶만족도	보통	696	45.9
	긍정적	614	40.5
	부정적	385	25.4
일생활균형	보통	666	44.0
	긍정적	464	30.6
	하층	929	61.4
계층의식	중산층	531	35.1
	상층	54	3.6

[부표 1-2] 조합원 인식조사 성별 특성(단위 : 명, %)

		사례수	남성	여성	기타
전체		1517	64.7	32.9	2.4
성별	남성	981	100.0	0.0	0.0
	여성	499	0.0	100.0	0.0
	기타	37	0.0	0.0	100.0
연령	30대이하	391	57.8	41.7	0.5
	40대	446	70.6	28.9	0.4
	50대이상	640	66.3	32.0	1.7
학력	고졸이하	485	75.9	23.3	0.8
	전문대	348	67.5	31.9	0.6
	대졸이상	626	57.2	42.5	0.3
혼인상태	기혼	1049	67.9	31.5	0.7
	미혼이혼사별	413	60.5	39.0	0.5
사업장규모	300인미만	678	60.3	38.6	1.0
	300인이상	567	70.4	28.7	0.9
현직장근속	10년미만	768	61.8	37.2	0.9
	20년미만	411	62.0	36.3	1.7
	20년이상	264	78.0	21.2	0.8
종사산업	제조업	261	90.8	8.8	0.4

		사례수	남성	여성	기타
종사직종	건설업	159	96.9	1.3	1.9
	서비스업	731	48.8	50.5	0.7
	사무관리행정	456	50.7	48.9	0.4
	기술기능생산	763	80.5	18.1	1.4
	판매영업청소시설경비	109	31.2	67.0	1.8
고용형태	정규직	991	68.4	30.9	0.7
	비정규직	401	58.4	40.1	1.5
실노동시간	40시간이하	820	56.3	42.6	1.1
	40시간초과	603	76.8	22.2	1.0
총연봉	3000만미만	178	21.9	75.8	2.2
	6000만미만	655	62.6	36.6	0.8
	6000만이상	475	85.9	13.1	1.1
노조가입기간	10년미만	845	56.3	41.9	1.8
	20년미만	340	72.9	23.8	3.2
	20년이상	199	81.9	15.6	2.5
노조간부경험	평조합원	778	59.0	37.7	3.3
	간부경험	720	70.7	27.9	1.4
가입산별연맹	건설업노조	167	98.2	0.6	1.2
	제조업노조	308	88.3	10.7	1.0
	서비스업노조	855	52.6	46.3	1.1
삶만족도	부정적	205	66.8	28.3	4.9
	보통	696	66.8	31.3	1.9
	긍정적	614	61.6	36.2	2.3
일생활균형	부정적	385	58.7	39.0	2.3
	보통	666	66.1	31.1	2.9
	긍정적	464	67.5	30.6	1.9
계층의식	하층	929	67.0	30.0	3.0
	중산층	531	60.8	38.0	1.1
	상층	54	64.8	29.6	5.6

[부표 1-3] 조합원 인식조사 연령별 특성(단위 : 명, %, 세)

		사례수	30대 이하	40대	50대 이상	평균
전체		1477	26.5	30.2	43.3	46.5
성별	남성	965	23.4	32.6	43.9	47.2
	여성	497	32.8	26.0	41.2	44.9
	기타	15	13.3	13.3	73.3	53.4
연령	30대이하	391	100.0	0.0	0.0	32.9
	40대	446	0.0	100.0	0.0	44.6
	50대이상	640	0.0	0.0	100.0	56.0

		사례수	30대 이하	40대	50대 이상	평균
학력	고졸이하	479	10.0	19.4	70.6	52.2
	전문대	343	25.4	37.9	36.7	45.7
	대졸이상	623	40.9	35.3	23.8	42.0
혼인상태	기혼	1036	16.6	33.4	50.0	48.8
	미혼이혼사별	410	52.7	23.9	23.4	39.9
사업장규모	300인미만	673	21.0	33.3	45.8	47.6
	300인이상	560	30.9	31.1	38.0	44.8
현직장근속	10년미만	764	42.9	19.6	37.4	44.0
	20년미만	407	14.3	55.3	30.5	46.2
	20년이상	261	0.0	24.5	75.5	52.7
종사산업	제조업	258	25.6	28.7	45.7	46.5
	건설업	154	13.6	23.4	63.0	51.8
	서비스업	727	36.0	34.4	29.6	43.3
종사직종	사무관리행정	453	41.1	38.4	20.5	41.5
	기술기능생산	747	22.5	29.5	48.1	47.5
	판매영업청소시설경비	108	2.8	15.7	81.5	54.3
고용형태	정규직	979	34.6	34.3	31.1	43.6
	비정규직	391	10.7	24.6	64.7	51.3
실노동시간	40시간이하	809	28.3	32.0	39.7	45.6
	40시간초과	594	25.1	29.6	45.3	46.9
총연봉	3000만미만	175	16.6	21.7	61.7	49.9
	6000만미만	649	38.1	26.0	35.9	44.2
	6000만이상	472	15.3	45.1	39.6	46.9
노조 가입기간	10년미만	828	40.8	27.2	32.0	43.3
	20년미만	330	8.2	47.0	44.8	49.2
	20년이상	193	1.0	19.2	79.8	53.3
노조 간부경험	평조합원	752	28.7	24.5	46.8	46.7
	간부경험	706	23.9	36.5	39.5	46.2
가입 산별연맹	건설업노조	163	7.4	19.0	73.6	54.2
	제조업노조	300	21.3	31.0	47.7	46.7
	서비스업노조	848	32.8	34.2	33.0	44.4
삶만족도	부정적	198	18.7	26.3	55.1	49.4
	보통	678	22.1	28.2	49.7	47.9
	긍정적	599	34.1	33.9	32.1	43.9
일생활균형	부정적	379	22.4	26.6	50.9	48.1
	보통	643	23.3	32.3	44.3	46.9
	긍정적	453	34.4	30.2	35.3	44.4
계층의식	하층	899	24.2	29.6	46.2	47.3
	중산층	524	30.3	31.5	38.2	44.9
	상층	51	27.5	27.5	45.1	47.3

[부표 1-4] 조합원 인식조사 학력별 특성(단위 : 명, %)

		사례수	고졸이하	전문대졸	대졸이상
전체		1459	33.2	23.9	42.9
성별	남성	961	38.3	24.5	37.3
	여성	490	23.1	22.7	54.3
	기타	8	50.0	25.0	25.0
연령	30대이하	390	12.3	22.3	65.4
	40대	443	21.0	29.3	49.7
	50대이상	612	55.2	20.6	24.2
학력	고졸이하	485	100.0	0.0	0.0
	전문대	348	0.0	100.0	0.0
	대졸이상	626	0.0	0.0	100.0
혼인상태	기혼	1030	36.2	23.9	39.9
	미혼이혼사별	408	24.3	24.3	51.5
사업장규모	300인미만	662	37.3	26.7	36.0
	300인이상	558	23.7	22.4	53.9
현직장근속	10년미만	753	34.8	23.6	41.6
	20년미만	401	23.2	26.4	50.4
	20년이상	256	39.5	20.3	40.2
종사산업	제조업	254	54.3	28.3	17.3
	건설업	150	60.7	21.3	18.0
	서비스업	725	11.9	21.7	66.5
종사직종	사무관리행정	455	3.7	11.2	85.1
	기술기능생산	739	45.7	30.6	23.7
	판매영업청소시설경비	107	51.4	28.0	20.6
고용형태	정규직	975	24.7	23.9	51.4
	비정규직	388	45.4	24.7	29.9
실노동시간	40시간이하	803	25.3	23.7	51.1
	40시간초과	587	40.7	24.5	34.8
총연봉	3000만미만	171	36.8	22.2	40.9
	6000만미만	643	29.1	25.7	45.3
	6000만이상	469	30.1	24.1	45.8
노조가입기간	10년미만	820	28.7	26.1	45.2
	20년미만	328	31.4	24.4	44.2
	20년이상	187	44.9	15.0	40.1
노조간부경험	평조합원	737	37.7	21.2	41.1
	간부경험	704	28.6	26.8	44.6
가입산업별연맹	건설업노조	155	62.6	23.2	14.2
	제조업노조	297	57.9	32.7	9.4
	서비스업노조	844	16.8	21.0	62.2

		사례수	고졸이하	전문대졸	대졸이상
삶만족도	부정적	193	44.0	25.9	30.1
	보통	667	40.0	23.1	36.9
	긍정적	597	22.1	24.0	53.9
일생활균형	부정적	372	39.5	24.2	36.3
	보통	630	38.3	22.7	39.0
	긍정적	455	20.9	25.3	53.8
계층의식	하층	887	39.6	24.6	35.9
	중산층	518	23.6	22.4	54.1
	상층	51	21.6	23.5	54.9

[부표 1-5] 조합원 인식조사 혼인형태별 특성(단위 : 명, %)

		사례수	기혼	비혼
전체		1462	71.8	28.2
성별	남성	962	74.0	26.0
	여성	491	67.2	32.8
	기타	9	77.8	22.2
연령	30대이하	388	44.3	55.7
	40대	444	77.9	22.1
	50대이상	614	84.4	15.6
학력	고졸이하	472	79.0	21.0
	전문대	345	71.3	28.7
	대졸이상	621	66.2	33.8
혼인상태	기혼	1049	100.0	0.0
	미혼이혼사별	413	0.0	100.0
사업장규모	300인미만	666	73.3	26.7
	300인이상	560	74.1	25.9
현직장근속	10년미만	752	62.0	38.0
	20년미만	404	79.7	20.3
	20년이상	259	86.5	13.5
종사산업	제조업	260	74.2	25.8
	건설업	155	76.1	23.9
	서비스업	726	69.1	30.9
종사직종	사무관리행정	453	66.0	34.0
	기술기능생산	746	74.5	25.5
	판매영업청소시설경비	104	81.7	18.3
고용형태	정규직	977	69.2	30.8
	비정규직	391	77.2	22.8
실노동시간	40시간이하	805	71.9	28.1
	40시간초과	593	71.5	28.5

		사례수	기혼	비혼
총연봉	3000만미만	177	72.3	27.7
	6000만미만	642	65.9	34.1
	6000만이상	471	80.5	19.5
노조가입기간	10년미만	826	63.3	36.7
	20년미만	326	84.7	15.3
	20년이상	187	86.6	13.4
노조간부경험	평조합원	742	67.7	32.3
	간부경험	703	76.2	23.8
가입산별연맹	건설업노조	157	79.0	21.0
	제조업노조	302	74.2	25.8
	서비스업노조	841	69.4	30.6
삶만족도	부정적	192	70.3	29.7
	보통	672	68.9	31.1
일생활균형	긍정적	596	75.3	24.7
	부정적	372	72.3	27.7
	보통	636	72.6	27.4
계층의식	긍정적	452	69.9	30.1
	하층	891	69.4	30.6
	중산층	519	75.7	24.3
	상층	49	73.5	26.5

[부표 1-6] 조합원 인식조사 부양가족수(단위 : 명, %)

		사례수	2인이하	3인이상	평균
전체		1213	40.1	59.9	2.9
성별	남성	790	37.6	62.4	2.9
	여성	413	45.3	54.7	2.7
	기타	10	30.0	70.0	2.9
연령	30대이하	348	60.9	39.1	2.2
	40대	408	30.1	69.9	3.1
	50대이상	448	33.7	66.3	3.1
학력	고졸이하	339	39.8	60.2	2.9
	전문대	296	37.2	62.8	2.9
	대졸이상	557	42.2	57.8	2.8
혼인상태	기혼	847	27.5	72.5	3.3
	미혼이혼사별	351	70.7	29.3	1.9
사업장규모	300인미만	552	39.7	60.3	2.9
	300인이상	492	38.0	62.0	2.9
현직장근속	10년미만	614	52.1	47.9	2.5
	20년미만	366	29.5	70.5	3.1

		사례수	2인이하	3인이상	평균
	20년이상	213	25.4	74.6	3.3
총사산업	제조업	211	36.5	63.5	3.0
	건설업	111	44.1	55.9	2.7
	서비스업	666	40.5	59.5	2.8
총사직종	사무관리행정	416	41.6	58.4	2.8
	기술기능생산	595	36.6	63.4	2.9
	판매영업청소시설경비	83	43.4	56.6	2.9
고용형태	정규직	859	40.5	59.5	2.8
	비정규직	292	38.7	61.3	3.0
실노동시간	40시간이하	687	39.6	60.4	2.9
	40시간초과	482	41.1	58.9	2.8
총연봉	3000만미만	134	44.8	55.2	2.8
	6000만미만	554	48.6	51.4	2.6
	6000만이상	407	27.8	72.2	3.2
노조가입기간	10년미만	694	48.8	51.2	2.6
	20년미만	283	25.1	74.9	3.3
	20년이상	151	26.5	73.5	3.3
노조간부경험	평조합원	598	43.6	56.4	2.7
	간부경험	601	36.4	63.6	3.0
가입산별연맹	건설업노조	104	39.4	60.6	2.9
	제조업노조	236	36.0	64.0	2.9
	서비스업노조	749	40.9	59.1	2.8
삶만족도	부정적	156	42.9	57.1	2.8
	보통	543	40.9	59.1	2.8
	긍정적	512	38.7	61.3	2.9
일생활균형	부정적	296	39.5	60.5	2.9
	보통	524	39.7	60.3	2.8
	긍정적	392	41.3	58.7	2.8
계층의식	하층	717	43.5	56.5	2.8
	중산층	452	35.0	65.0	3.0
	상층	43	39.5	60.5	2.8

[부표 1-7] 조합원 인식조사 현 직장 근속연수(단위 : 명, %, 년)

		사례수	10년 미만	20년 미만	20년 이상	평균
전체		1443	53.2	28.5	18.3	11.4
성별	남성	936	50.7	27.2	22.0	12.1
	여성	491	58.2	30.3	11.4	10.0
	기타	16	43.8	43.8	12.5	10.4
연령	30대이하	386	85.0	15.0	0.0	5.7
	40대	439	34.2	51.3	14.6	12.9
	50대이상	607	47.1	20.4	32.5	13.8
학력	고졸이하	456	57.5	20.4	22.1	11.7
	전문대	336	53.0	31.5	15.5	10.8
	대졸이상	618	50.6	32.7	16.7	11.4
혼인상태	기혼	1012	46.0	31.8	22.1	12.8
	미혼이혼사별	403	71.0	20.3	8.7	8.0
사업장규모	300인미만	672	57.0	29.8	13.2	9.9
	300인이상	562	40.7	31.9	27.4	14.7
현직장근속	10년미만	768	100.0	0.0	0.0	3.9
	20년미만	411	0.0	100.0	0.0	14.9
	20년이상	264	0.0	0.0	100.0	27.6
종사산업	제조업	259	38.2	31.3	30.5	16.1
	건설업	146	91.8	3.4	4.8	2.6
	서비스업	727	49.0	34.1	16.9	11.8
종사직종	사무관리행정	454	47.8	31.9	20.3	12.1
	기술기능생산	737	51.2	29.9	19.0	11.9
	판매영업청소시설경비	106	66.0	20.8	13.2	9.3
고용형태	정규직	976	43.1	33.0	23.9	13.8
	비정규직	384	73.2	20.6	6.3	6.4
실노동시간	40시간이하	806	48.1	32.1	19.7	12.2
	40시간초과	586	58.4	25.1	16.6	10.6
총연봉	3000만미만	175	58.3	33.7	8.0	9.0
	6000만미만	648	69.6	22.7	7.7	8.0
	6000만이상	469	23.5	38.4	38.2	18.1
노조가입기간	10년미만	815	75.6	19.3	5.2	7.3
	20년미만	320	18.1	65.3	16.6	15.1
	20년이상	193	15.0	3.6	81.3	24.6
노조간부경험	평조합원	730	65.2	20.3	14.5	9.2
	간부경험	695	39.9	37.7	22.4	13.8
가입산업별연맹	건설업노조	154	92.9	2.6	4.5	2.3
	제조업노조	298	38.9	29.9	31.2	16.3

		사례수	10년 미만	20년 미만	20년 이상	평균
	서비스업노조	844	48.1	35.0	16.9	11.8
삶만족도	부정적	190	62.6	23.7	13.7	9.1
	보통	657	51.8	27.1	21.2	12.3
	긍정적	594	51.7	31.6	16.7	11.2
일생활균형	부정적	366	59.8	25.4	14.8	10.4
	보통	628	50.5	30.4	19.1	11.8
	긍정적	448	51.6	28.3	20.1	11.6
계층의식	하층	869	57.8	26.5	15.8	10.5
	중산층	520	46.5	31.5	21.9	12.8
	상층	52	44.2	32.7	23.1	11.6

[부표 1-기] 조합원 인식조사 사업장 규모(단위 : 명, %)

		사례수	300인 미만	300인 이상	평균
전체		1245	54.5	45.5	756.2
성별	남성	808	50.6	49.4	743.6
	여성	425	61.6	38.4	783.5
	기타	12	58.3	41.7	640.6
연령	30대이하	314	44.9	55.1	790.6
	40대	398	56.3	43.7	741.2
	50대이상	521	59.1	40.9	747.4
학력	고졸이하	379	65.2	34.8	515.1
	전문대	302	58.6	41.4	767.5
	대졸이상	539	44.2	55.8	925.5
혼인상태	기혼	903	54.0	46.0	751.7
	미혼이혼사별	323	55.1	44.9	739.8
사업장규모	300인미만	678	100.0	0.0	96.9
	300인이상	567	0.0	100.0	1544.7
현직장근속	10년미만	612	62.6	37.4	614.4
	20년미만	379	52.8	47.2	891.2
	20년이상	243	36.6	63.4	888.8
종사산업	제조업	236	51.7	48.3	433.0
	건설업	101	70.3	29.7	364.7
	서비스업	651	46.2	53.8	1058.6
종사직종	사무관리행정	402	45.0	55.0	764.9
	기술기능생산	650	56.8	43.2	695.9
	판매영업청소시설경비	99	52.5	47.5	1368.9
고용형태	정규직	877	44.0	56.0	930.0

		사례수	300인 미만	300인 이상	평균
실노동시간	비정규직	317	78.2	21.8	375.0
	40시간이하	723	54.8	45.2	814.5
	40시간초과	501	52.7	47.3	696.4
총연봉	3000만미만	156	75.0	25.0	406.5
	6000만미만	560	58.9	41.1	772.2
	6000만이상	439	37.4	62.6	952.7
노조가입기간	10년미만	682	60.4	39.6	660.8
	20년미만	292	51.7	48.3	874.9
	20년이상	178	32.0	68.0	1026.5
노조간부경험	평조합원	585	53.5	46.5	805.8
	간부경험	644	55.4	44.6	719.3
가입산별연맹	건설업노조	114	78.1	21.9	265.0
	제조업노조	271	50.6	49.4	401.2
	서비스업노조	753	51.3	48.7	969.1
삶만족도	부정적	160	60.0	40.0	685.9
	보통	572	57.5	42.5	674.7
	긍정적	512	49.2	50.8	870.8
일생활균형	부정적	312	59.3	40.7	585.5
	보통	540	53.3	46.7	810.2
	긍정적	393	52.2	47.8	817.6
계층의식	하층	746	58.3	41.7	668.2
	중산층	455	47.3	52.7	882.7
	상층	43	62.8	37.2	963.1

[부표 1-8] 조합원 인식조사 고용형태(단위 : 명, %)

		사례수	정규직	비정규직
전체		1392	71.2	28.8
성별	남성	912	74.3	25.7
	여성	467	65.5	34.5
	기타	13	53.8	46.2
연령	30대이하	381	89.0	11.0
	40대	432	77.8	22.2
	50대이상	557	54.6	45.4
학력	고졸이하	417	57.8	42.2
	전문대	329	70.8	29.2
	대졸이상	617	81.2	18.8
혼인상태	기혼	978	69.1	30.9
	미혼이혼사별	390	77.2	22.8

		사례수	정규직	비정규직
사업장규모	300인미만	634	60.9	39.1
	300인이상	560	87.7	12.3
현직장근속	10년미만	702	60.0	40.0
	20년미만	401	80.3	19.7
	20년이상	257	90.7	9.3
종사산업	제조업	256	96.9	3.1
	건설업	131	7.6	92.4
	서비스업	718	77.0	23.0
종사직종	사무관리행정	451	82.3	17.7
	기술기능생산	737	70.3	29.7
	판매영업청소시설경비	104	49.0	51.0
고용형태	정규직	991	100.0	0.0
	비정규직	401	0.0	100.0
실노동시간	40시간이하	794	70.8	29.2
	40시간초과	567	72.3	27.7
총연봉	3000만미만	164	36.6	63.4
	6000만미만	632	68.0	32.0
	6000만이상	462	93.7	6.3
노조가입기간	10년미만	780	68.2	31.8
	20년미만	314	75.2	24.8
	20년이상	184	85.9	14.1
노조간부경험	평조합원	681	63.1	36.9
	간부경험	694	79.1	20.9
가입산별연맹	건설업노조	143	3.5	96.5
	제조업노조	303	99.0	1.0
	서비스업노조	827	74.2	25.8
삶만족도	부정적	171	57.9	42.1
	보통	631	70.0	30.0
	긍정적	589	76.4	23.6
일생활균형	부정적	347	62.5	37.5
	보통	600	73.0	27.0
	긍정적	444	75.7	24.3
계층의식	하층	837	65.0	35.0
	중산층	505	80.8	19.2
	상층	50	78.0	22.0

[부표 1-9] 조합원 인식조사 실노동시간(단위 : 명, %, 시간)

		사례수	40시간 이하	40시간 이상	평균
전체		1423	57.6	42.4	43.6
성별	남성	925	49.9	50.1	44.9
	여성	483	72.3	27.7	41.1
	기타	15	60.0	40.0	42.9
연령	30대이하	378	60.6	39.4	43.7
	40대	435	59.5	40.5	43.8
	50대이상	590	54.4	45.6	43.3
학력	고졸이하	442	45.9	54.1	45.2
	전문대	334	56.9	43.1	43.8
	대졸이상	614	66.8	33.2	42.3
혼인상태	기혼	1003	57.7	42.3	43.4
	미혼이혼사별	395	57.2	42.8	44.0
사업장규모	300인미만	660	60.0	40.0	43.1
	300인이상	564	58.0	42.0	43.3
현직장근속	10년미만	730	53.2	46.8	44.0
	20년미만	406	63.8	36.2	43.0
	20년이상	256	62.1	37.9	43.2
종사산업	제조업	255	38.8	61.2	46.4
	건설업	147	36.7	63.3	44.7
	서비스업	722	69.5	30.5	41.9
종사직종	사무관리행정	447	66.9	33.1	42.2
	기술기능생산	743	52.2	47.8	44.4
	판매영업청소시설경비	107	63.6	36.4	41.1
고용형태	정규직	972	57.8	42.2	43.8
	비정규직	389	59.6	40.4	42.8
실노동시간	40시간이하	820	100.0	0.0	38.8
	40시간초과	603	0.0	100.0	50.0
총연봉	3000만미만	176	82.4	17.6	39.4
	6000만미만	648	52.5	47.5	44.3
	6000만이상	468	54.1	45.9	44.5
노조가입기간	10년미만	797	58.5	41.5	43.6
	20년미만	323	61.6	38.4	43.0
	20년이상	187	52.9	47.1	44.2
노조간부경험	평조합원	711	55.8	44.2	43.5
	간부경험	695	60.0	40.0	43.6
가입산별연맹	건설업노조	155	32.3	67.7	45.3
	제조업노조	301	38.9	61.1	46.6

		사례수	40시간 이하	40시간 이상	평균
	서비스업노조	831	69.1	30.9	42.2
삶만족도	부정적	180	53.9	46.1	44.1
	보통	655	54.7	45.3	44.0
	긍정적	586	61.9	38.1	43.0
일생활균형	부정적	356	47.8	52.2	45.0
	보통	621	55.9	44.1	43.7
	긍정적	444	68.0	32.0	42.1
계층의식	하층	858	53.3	46.7	44.1
	중산층	513	65.1	34.9	42.6
	상층	50	56.0	44.0	44.9

[부표 1-10] 조합원 인식조사 총연맹(단위 : 명, %, 만원)

		사례수	3000 만원 미만	6000 만원 미만	6000 만원 이상	평균
전체		1308	13.6	50.1	36.3	5123.2
성별	남성	857	4.6	47.8	47.6	5762.4
	여성	437	30.9	54.9	14.2	3895.2
	기타	14	28.6	35.7	35.7	4328.4
연령	30대이하	348	8.3	71.0	20.7	4661.6
	40대	420	9.0	40.2	50.7	5687.6
	50대이상	528	20.5	44.1	35.4	4992.7
학력	고졸이하	391	16.1	47.8	36.1	5111.7
	전문대	316	12.0	52.2	35.8	5152.4
	대졸이상	576	12.2	50.5	37.3	5140.1
혼인상태	기혼	930	13.8	45.5	40.8	5313.4
	미혼이혼사별	360	13.6	60.8	25.6	4663.3
사업장규모	300인미만	611	19.1	54.0	26.8	4638.2
	300인이상	544	7.2	42.3	50.6	5781.4
현직장근속	10년미만	663	15.4	68.0	16.6	4324.4
	20년미만	386	15.3	38.1	46.6	5456.7
	20년이상	243	5.8	20.6	73.7	6815.1
종사산업	제조업	247	5.7	34.8	59.5	6360.8
	건설업	118	0.8	78.8	20.3	4788.0
	서비스업	683	18.2	49.6	32.2	4800.9
종사직종	사무관리행정	424	12.7	55.0	32.3	4954.4
	기술기능생산	678	7.7	46.9	45.4	5586.2

		사례수	3000 만원 미만	6000 만원 미만	6000 만원 이상	평균
	판매영업청소시설경비	107	49.5	43.9	6.5	3243.1
고용형태	정규직	923	6.5	46.6	46.9	5677.3
	비정규직	335	31.0	60.3	8.7	3681.8
실노동시간	40시간이하	738	19.6	46.1	34.3	4882.4
	40시간초과	554	5.6	55.6	38.8	5436.7
총연봉	3000만미만	178	100.0	0.0	0.0	2154.6
	6000만미만	655	0.0	100.0	0.0	4262.6
	6000만이상	475	0.0	0.0	100.0	7422.4
노조가입기간	10년미만	733	17.2	61.4	21.4	4501.6
	20년미만	303	10.2	38.9	50.8	5611.7
	20년이상	177	5.6	17.5	76.8	6957.1
노조간부경험	평조합원	624	15.9	56.3	27.9	4798.2
	간부경험	668	11.5	44.3	44.2	5427.7
가입산별연맹	건설업노조	123	2.4	76.4	21.1	4726.8
	제조업노조	288	3.5	34.0	62.5	6445.5
	서비스업노조	789	18.8	50.4	30.8	4772.1
삶만족도	부정적	167	14.4	61.7	24.0	4445.9
	보통	594	14.5	47.8	37.7	5177.6
	긍정적	546	12.5	49.1	38.5	5269.6
일생활균형	부정적	331	16.6	53.8	29.6	4790.4
	보통	560	13.4	48.9	37.7	5173.3
	긍정적	415	11.6	48.7	39.8	5324.2
계층의식	하층	785	14.3	54.3	31.5	4894.3
	중산층	479	12.7	43.8	43.4	5460.9
	상층	42	11.9	45.2	42.9	5509.5

II. 근무 환경 만족도

C. 이용자와 관계 만족도

문항	아니다 <----> 그렇다
C1. 이용자들이 생활지원 업무에 대한 이해가 부족하다	① ② ③ ④ ⑤
C2. 업무 범위 외의 일을 요구한다	① ② ③ ④ ⑤
C3. 이용자나 보호자로부터 성추행을 당했다	① ② ③ ④ ⑤
C4. 이용자로부터 폭언을 듣거나 무시를 당했다	① ② ③ ④ ⑤
C5. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.	

D. 센터와의 직무 만족도

문항	아니다 <----> 그렇다
D1. 센터가 이용자 발굴을 위해 노력한다	① ② ③ ④ ⑤
D2. 센터의 이용자 배정이 공정하다	① ② ③ ④ ⑤
D3. 센터 운영과 지침이 적절하다	① ② ③ ④ ⑤
D4. 직원 복지(교통비, 식대)에 만족한다	① ② ③ ④ ⑤
D5. 이용자들의 폭언, 폭력에 직원을 보호한다	① ② ③ ④ ⑤
D6. 휴게시간이 보장된다	① ② ③ ④ ⑤
D7. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.	

E. 근무 조건 만족도

문항	아니다 <----> 그렇다				
E1. 노동시간이 적당하다	①	②	③	④	⑤
E2. 경력과 자격증 수당이 임금에 산정된다	①	②	③	④	⑤
E3. 교통비, 통신비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 산정된다	①	②	③	④	⑤
E4. 휴직, 휴가(연차 등)이 보장된다	①	②	③	④	⑤
E5. 지속적인 일자리가 보장된다	①	②	③	④	⑤
E6. 전화 업무를 위한 업무공간 및 대기공간이 있다	①	②	③	④	⑤
E7. 위치추적을 이용한 근태관리 방식이 불편하다	①	②	③	④	⑤
E8. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.					

Ⅲ. 노동환경 개선 과제

F. 개선 과제

문항	불필요 <-----> 필요
F1. 업무를 위한 정기적인 교육(보수교육, 직무교육 등)이 필요하다	① ② ③ ④ ⑤
F2. 이용자에게 생활지원사 업무범위에 대한 자세한 교육 및 안내가 필요하다	① ② ③ ④ ⑤
F3. 센터마다 통일된 운영지침이 필요하다	① ② ③ ④ ⑤
F4. 생활지원사에 대한 사회적 인식 개선을 위한 노력이 필요하다(광고, 홍보)	① ② ③ ④ ⑤
F5. 생활지원사의 정신건강 증진(이용자 사망시 트라우마 극복 등)을 위한 프로그램을 근무시간 중에 제공해야 한다	① ② ③ ④ ⑤
F6. 중점돌봄군의 경우 1인을 넘기지 않도록 하고 중점시간을 이용자, 기관과 협의하여 정해야 한다	① ② ③ ④ ⑤
F7. 1일 노동시간을 8시간으로 확대하는 것이 필요하다	① ② ③ ④ ⑤
F8. 센터가 직접 이용자 발굴을 해야한다	① ② ③ ④ ⑤
F9. 위치추적을 이용한 근태관리 방식에 변경이 필요하다	① ② ③ ④ ⑤
F10. 전화업무를 위한 업무공간 및 대기공간이 필요하다	① ② ③ ④ ⑤
F11. 특별한 사정(해고에 준하는 계약해지 사유)이 없는 한 계약이 갱신되어야 한다	① ② ③ ④ ⑤
F12. 노동조합 교육시간과 활동시간을 유급으로 보장한다	① ② ③ ④ ⑤
F13. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.	

“ 대구지역 아이돌보미 노동 현황 조사 및 개선 과제 연구”

I. 아이돌봄 서비스 제공형태

A. 서비스 제공형태

A1. 귀하는 영유아 및 아동 돌봄서비스 일을 일주일 평균 몇 일, 하루 몇 시간 일하십니까?
 일주일 평균 _____ 일, 하루 _____ 시간

A2. 지난 한 달간 귀하가 가장 많이 제공한 아이돌봄 서비스는 어떤 형태입니까?

- ① 시간제 돌봄 ② 영아종일제돌봄 ③ 긴급 돌봄 ④ 보육교사형 돌봄 ⑤ 종합형 돌봄

A3. 지난 한 달간 귀하가 아이돌보미로 주로 활동한 요일과 시간대는 언제입니까?

*야간의 기준은 오후 10시~다음날 오전 6시까지입니다.

(1순위 : 2순위 : 3순위:)

- ① 평일(종일) ② 평일 오전 ③ 평일 오후 ④ 평일 야간 ⑤ 토요일(종일)
 ⑥ 토요일(주간) ⑦ 토요일(야간) ⑧ 국가공휴일

II. 근무 환경 현황

B. 이용자와의 관계 만족도

문항	아니다 <-> 그렇다
B1. 이용자와 근무시간 조정으로 인한 갈등이 있다	① ② ③ ④ ⑤
B2. 이용자와의 양육방식의 차이로 갈등이 없다	① ② ③ ④ ⑤
B3. 이용자의 감시(녹음기, CCTV)가 불편하다	① ② ③ ④ ⑤
B4. 이용자가 정해진 아이돌보미 업무 외 요구 (설거지, 청소 요구)하는 것이 많다	① ② ③ ④ ⑤
B5. 이용자의 폭력(언어, 신체 등)을 경험했다.	① ② ③ ④ ⑤
B6. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.	

C. 기관(센터)과의 운영 만족도

문항	아니다 <--> 그렇다
C1. 초과 근무가 인정된다.	① ② ③ ④ ⑤
C2. 인력 배치가 비효율적이다	① ② ③ ④ ⑤
C3. 기관의 행정 처리가 능숙하다	① ② ③ ④ ⑤
C4. 사고, 파손, 손해 시 소속기관에서 배상을 청구하고 배상이 이루어졌다	① ② ③ ④ ⑤
C5. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.	

D. 근무 조건 만족도

문항	아니다 <-----> 그렇다
D1. 노동시간이 적당하다	① ② ③ ④ ⑤
D2. 휴게시간이 보장되지 않는다	① ② ③ ④ ⑤
D3. 아이돌봄비 경력과 자격증 등이 임금에 산정된다	① ② ③ ④ ⑤
D4. 교통비 등 서비스 제공을 위한 부대 시간 및 비용이 임금에 산정된다	① ② ③ ④ ⑤
D5. 일자리 연계까지 대기 시간이 너무 길다	① ② ③ ④ ⑤
D6. 위의 문항 외의 내용이 있다면 적어주세요.	

IV. 응답자 일반 사항

F1	성별	① 남성 ② 여성
F2	연령	만 _____ 세
F3	학력	① 무학 ② 초등학교 졸업(중퇴포함) ③ 중학교 졸업(중퇴 포함) ④ 고등학교 졸업(중퇴 포함) ⑤ 전문대학 졸업(중퇴 포함) ⑥ 대학교 졸업 이상
F4	현 소속 기관 근무시간	_____ 년 _____ 개월
F5	아이돌보미로 근무한 총 경력 (타 센터 근무기간 포함)	_____ 년 _____ 개월
F6	자격증 보유 여부(중복선택 가능)	① 보육교사 ② 유치원교사 ③ 초중등교사 ④ 의료인 ⑤ 아니요(없음) ⑥ 기타 (_____)
F7	아이돌보미 일을 선택한 이유 (1가지만 선택)	① 경제적 수입이 필요해서 ② 안정적인 일자리여서 ③ 시간 활용이 용이해서 ④ 일자리 구하기가 쉬워서 ⑤ 근무 강도가 적당해서 ⑥ 기타 (_____)

◆ 집필진

- 정경은 (민주노동연구원 연구위원)
- 이승협 (대구대학교 사회학과 교수)
- 주진우 (한국노동사회연구소 객원연구위원)
- 장지은 (계명대학교 여성학연구소 연구원)
- 최영희 (계명대학교 여성학연구소 연구보조원)
- 이윤채령 (계명대학교 여성학연구소 연구보조원)

 민주노총 대구지역본부

 민주노총 대구지역본부 부설노동상담소

- | | |
|---------|--|
| • 발 행 일 | 2024년 10월 30일 |
| • 퍼 낸 곳 | 전국민주노동조합총연맹 대구지역본부
42669 대구광역시 달서구 성당로 187
민주노총 대구지역본부 |
| • 홈페이지 | 전화 (053)421-8526 / 팩스 (053)421-8523
http://kctudg.campaignus.me |
| • 전자우편 | kctudg@gmail.com |