

연구보고서 2018-05

서울지역 풀뿌리 노동커뮤니티 실태와 네트워크 활성화방안

연구보고서 2018-05

서울지역 풀뿌리 노동커뮤니티 실태와 네트워크 활성화방안

김재민 황수옥 정성진

서울노동권익센터

김재민
황수옥
정성진



연구보고서 2018-05

발행일 2018. 12. 31

발행인 문중찬

발행처 서울노동권익센터

(03147) 서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9,10층

대표전화 02)6925-4349 상담전화 02)376-0001 Fax.070-8250-4349 www.labors.or.kr

I·SEŌUL·U 서울노동권익센터

발 간 사

서울노동권익센터는 지속적으로 노동자들이 권리를 보호받으며 일할 수 있고 노동환경을 개선할 수 있는 기반이 무엇인지 고민합니다. 세계적으로 노동조합 조직률이 낮아지고 있는 상황에서 사업장 기반의 노동조합 운동은 한계에 다다르고 있습니다. 또한 특수고용 등 다양한 고용관계의 증가는 전통적인 노동운동으로는 노동자를 포괄하기 어렵습니다. 최근 ‘지역노동조합’은 한계에 다다른 전통적인 노동운동을 극복하기 위한 대안입니다. 지역은 우리의 일상에서 늘 만나고 있지만 인식하지 않았던 청소노동자, 경비노동자, 음식배달 노동자 등 수많은 노동자들이 살아 숨쉬고 있는 단위이자 공간입니다.

2018년 노동권익센터는 새로운 노동운동의 대안을 모색하기 위한 방안 중 하나로 서울지역에서 활동하는 풀뿌리 노동커뮤니티의 실태와 지원방안을 연구 하였습니다. 본 연구는 풀뿌리 노동커뮤니티에 대한 실태조사를 통해 풀뿌리 노동커뮤니티가 지역에서 노동자의 조직화에 어떤 의미를 가지며 풀뿌리 노동커뮤니티가 확산되기 위해서는 필요한 지원이 무엇인지 제시하였습니다.

본 보고서 발간에 도움을 주신 많은 분들께 감사드립니다. 한국노동사회연구소 황수옥 연구위원은 풀뿌리 노동커뮤니티 활동가들과 지원조직을 심층면접하여 풀뿌리 노동커뮤니티의 실태와 지원방안을 제시하였습니다. 이화여대 정성진 연구원은 풀뿌리 노동커뮤니티의 실태와 정책수요를 파악하기 위한 설문조사를 설계하고 분석하였습니다. 아울러 설문조사를 담당한 오감리서치, 설문조사에 협조해주신 풀뿌리 노동커뮤니티 활동가들 및 자치구노동복지센터 노동커뮤니티 지원 업무 담당자께 감사드립니다. 이 분들이 없었다면 지역 풀뿌리 노동커뮤니티의 목소리를 생생하게 담지 못했을 것입니다.

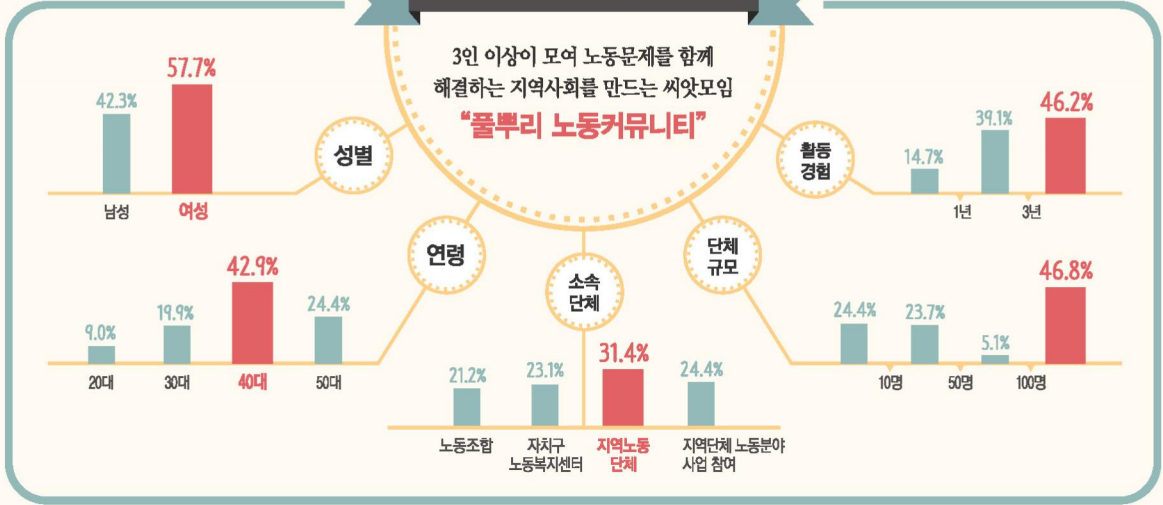
본 연구를 시작으로 서울노동권익센터는 지역에서 풀뿌리 노동커뮤니티가 지속적으로 성장하여 노동자의 권리찾기를 확대할 수 있는 방안을 고민하겠습니다.

2018년 12월
서울노동권익센터
소장 문 중 찬

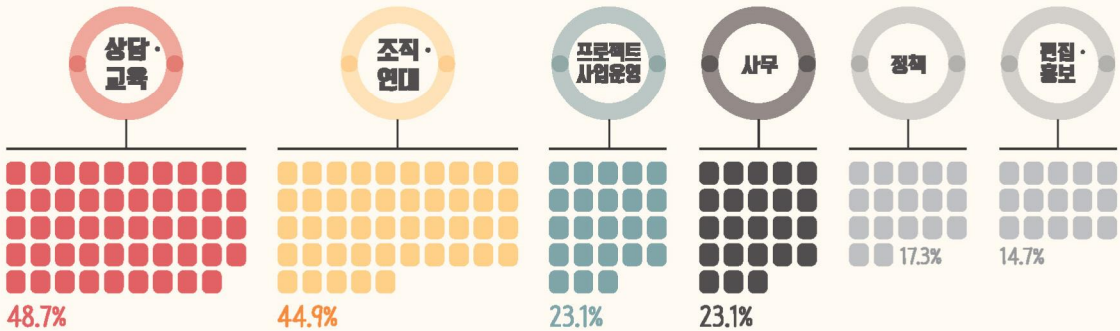
서울지역 풀뿌리 노동커뮤니티

Infographic

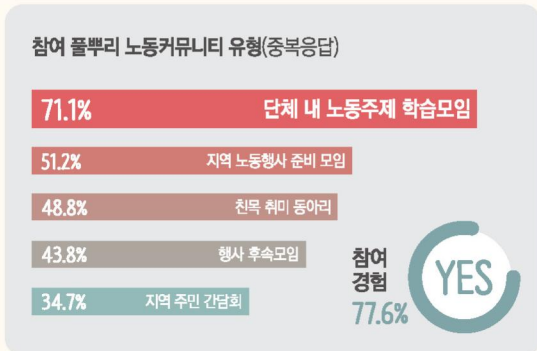
설문 응답자 속성



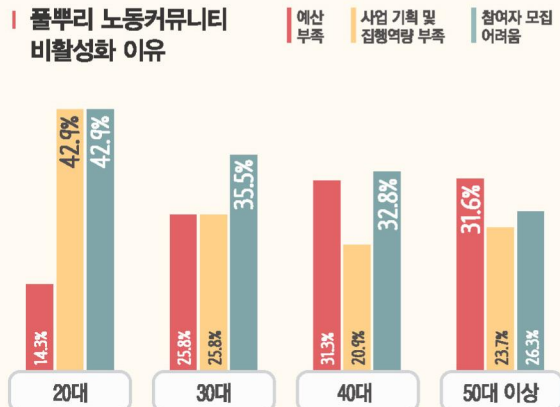
I 소속단체 주요 업무(중복응답)



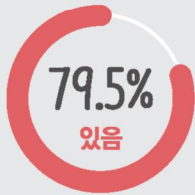
I 풀뿌리 노동커뮤니티 참여



I 풀뿌리 노동커뮤니티 비활성화 이유

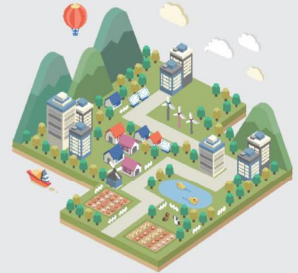
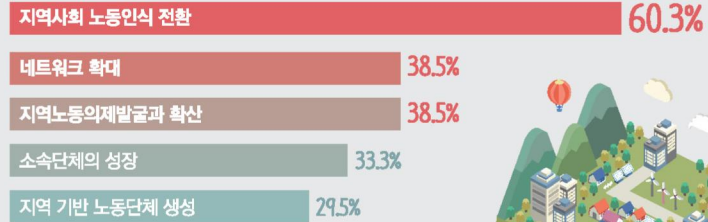


풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 참여의사

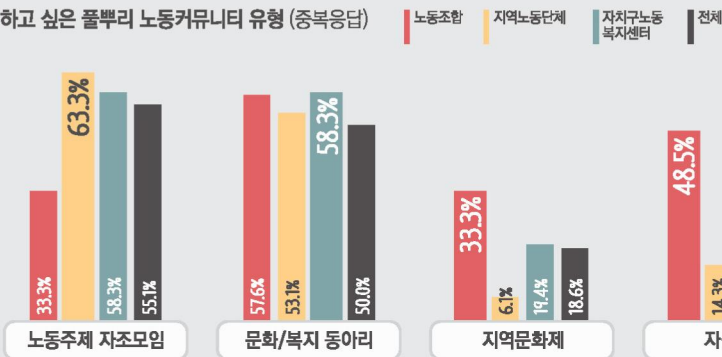


공모사업 참여의사

풀뿌리 노동커뮤니티 활성화 시 지역 기대효과 (중복응답)



하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형 (중복응답)

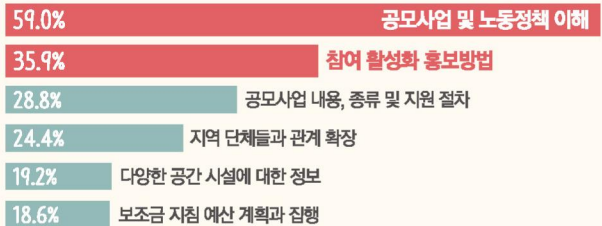


사전상담의 필요성



응답자 대부분이 응모 사업 지원 전에 사전 상담을 받기를 원했으며, 이는 공모절차 설계 시 절차의 한 부분으로 설계해야 할 필요가 있음.

풀뿌리 커뮤니티에 필요한 컨설팅 (중복응답)



풀뿌리 노동커뮤니티 지원 정책



- 목 차 -

I. 서론	1
1. 연구배경 및 목적	1
2. 연구내용 및 연구방법	3
II. 풀뿌리 노동커뮤니티의 개념	6
1. 지역 사회의 개념과 지역 노동조합주의	6
2. 풀뿌리 노동커뮤니티의 개념	8
3. 국내외 커뮤니티 지원 사례	8
1) 국내 사례	8
2) 국외 사례	10
4. 시사점	10
III. 설문조사를 통해 본 풀뿌리 노동커뮤니티 실태	12
1. 조사개요	12
1) 응답자 특성	13
2) 소속단체 유형 및 활동현황	17
2. 사업 중요성 인식과 실제 우선 집행하는 사업 비교	19
1) 현재 단체에서 하는 사업의 중요성 인식	19
2) 실제 우선적으로 집행하는 사업	26
3) 사업별 중요도 인식과 실제 우선 집행 사업 비교	31
3. 현재 단체활동 시 고충	33
1) 성별	34
2) 연령별	34
3) 소속 단체 유형	35
4) 단체규모별	36

5) 소속 단체에서의 지위	37
4. 타 단체와의 네트워크 실태	38
1) 단체 유형별	38
2) 단체규모별	39
5. 풀뿌리 노동커뮤니티 활동실태	40
1) 풀뿌리 노동커뮤니티 참여 경험	40
2) 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 유형	42
3) 풀뿌리 노동커뮤니티 운영평가	44
4) 풀뿌리 노동커뮤니티 중요성 인식	55
5) 풀뿌리 노동커뮤니티 비활성화 이유	58
6) 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화로 인한 기대효과	63
6. 정책수요	72
1) 공공기관의 지원을 받은 경험	72
2) 예산 지원을 받았던 기관	74
3) 노동커뮤니티 사업 건수	76
4) 커뮤니티 지원 사업을 알게 된 경로	77
5) 커뮤니티 공모사업 응모 시 고충	77
6) 풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 참여 희망 의사 여부	81
7) 하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)	83
8) 풀뿌리 노동커뮤니티 사전상담 필요성	86
9) 풀뿌리 노동커뮤니티에 필요한 컨설팅	88
7. 시사점	90
IV. 면접조사를 통해 본 풀뿌리 노동커뮤니티 실태	92
1. 조사 개요	92
1) 심층면접 및 초점집단면접(FGI)	92
2) 면접 참여자	93
2. 풀뿌리 노동커뮤니티의 활성화 사례	94
1) 서울시 중간지원조직을 통한 활성화 사례	94
2) 지역노동단체를 통한 활성화 사례	95

3) 노동조합을 통한 활성화 사례	96
3. 풀뿌리 노동커뮤니티 실태	96
1) 노동관련 자조모임	97
2) 자조모임의 결성과정	97
3) 자조모임의 활동상황	98
4) 풀뿌리 노동커뮤니티 활동을 통한 변화	99
5) 풀뿌리 노동커뮤니티의 운영상 고충	101
4. 지역에서의 풀뿌리 노동커뮤니티 필요성	109
1) 현재 노동조합 활동의 한계점	109
2) 미조직·비정규 노동자 조직화의 기반	110
3) 노동조합 활동의 영역 확장	110
4) 노동에 대한 인식 개선의 필요성	112
5) 노동시민으로서 정체성 확립	114
5. 풀뿌리 노동커뮤니티 정책수요	116
1) 성장단계별 체계적인 지원 활성화	116
2) 지역기반 노동자 모임공간 제공 활성화	116
3) 지역 기반 컨설팅 등 사전 상담 활성화를 통한 모임 운영 지원	117
4) 모임 활성화를 위한 촉진자(퍼실리테이터) 지원	118
5) 풀뿌리 노동커뮤니티 간 네트워크 활성화	118
6) 자조모임 성장 후 자립을 위한 지원	120
6. 시사점	120
V. 풀뿌리 노동커뮤니티의 확산과 네트워크 활성화를 위한 정책제언	122
1. 정책방향	122
1) 지속가능한 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 방안 마련	122
2) 풀뿌리 노동커뮤니티 유형 발굴과 맞춤형 지원 방안 모색	123
2. 정책과제	124
1) 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 추진체계 구축	124
2) 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 컨설팅단 운영과 지원 담당자 배치	125
3) 노동자 맞춤형 모임 공간 정보 제공과 확보	126

4) 풀뿌리 노동커뮤니티 운영 촉진자 활동비 지원	126
5) 풀뿌리 노동커뮤니티 주체 발굴과 지원	126
6) 풀뿌리 노동커뮤니티와 지역사회 간 네트워크 활성화	126
참고문헌	153
부 록	155

- 표 목차 -

〈표Ⅲ- 1〉 주요 조사내용	12
〈표Ⅲ- 2〉 응답자의 일반적 특성	14
〈표Ⅲ- 3〉 응답자의 성별 특성	15
〈표Ⅲ- 4〉 응답자의 연령과 소속단체 특성	16
〈표Ⅲ- 5〉 응답자의 소속단체 유형	18
〈표Ⅲ- 6〉 응답자의 담당 업무(중복응답)	19
〈표Ⅲ- 7〉 회원확대 사업에 대한 인식도	20
〈표Ⅲ- 8〉 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 사업에 대한 인식도	21
〈표Ⅲ- 9〉 노동자 조직화 사업에 대한 인식도	21
〈표Ⅲ-10〉 시민대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인에 대한 인식도	22
〈표Ⅲ-11〉 문화행사에 대한 인식도	23
〈표Ⅲ-12〉 노동, 인권 등 교육에 대한 인식도	24
〈표Ⅲ-13〉 상담에 대한 인식도	25
〈표Ⅲ-14〉 회원 확대사업의 우선 집행 정도	26
〈표Ⅲ-15〉 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 우선 집행 정도	27
〈표Ⅲ-16〉 노동자 조직화에 대한 우선 집행 정도	28
〈표Ⅲ-17〉 시민 대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인우선 집행 정도	28
〈표Ⅲ-18〉 문화행사 우선 집행 정도	29
〈표Ⅲ-19〉 노동, 인권 등 교육 우선 집행 정도	30
〈표Ⅲ-20〉 상담 사업 우선 집행 정도	31
〈표Ⅲ-21〉 전체 및 성별 활동 시 고충사항(중복응답)	34
〈표Ⅲ-22〉 연령별 활동 시 고충사항(중복응답)	35
〈표Ⅲ-23〉 소속단체 유형별 활동 시 고충사항(중복응답)	36
〈표Ⅲ-24〉 소속단체 규모별 활동 시 고충사항(중복응답)	36
〈표Ⅲ-25〉 소속 단체에서 지위별 활동 시 고충사항(중복응답)	37
〈표Ⅲ-26〉 소속 단체별 네트워크 유형(중복응답)	39
〈표Ⅲ-27〉 단체규모별 네트워크 유형(중복응답)	40
〈표Ⅲ-28〉 풀뿌리 노동커뮤니티 참여 경험 유무	41

〈표Ⅲ-30〉 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)	43
〈표Ⅲ-31〉 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티의 참신성 정도	45
〈표Ⅲ-32〉 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 운영의 원활성 정도	46
〈표Ⅲ-33〉 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티의 지속성 정도	48
〈표Ⅲ-34〉 활동결과에 따른 소속 단체 구성원 확대 정도	49
〈표Ⅲ-35〉 적극적인 커뮤니티 참여자 발굴과 확대 정도	51
〈표Ⅲ-36〉 적극적인 커뮤니티 참여자 발굴과 확대 정도	52
〈표Ⅲ-37〉 풀뿌리 노동커뮤니티 사업 중요성 인식	55
〈표Ⅲ-38〉 성별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유	59
〈표Ⅲ-38〉 연령별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유	60
〈표Ⅲ-39〉 단체유형별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유	61
〈표Ⅲ-40〉 단체유형별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유	62
〈표Ⅲ-41〉 소속단체 지위별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유	63
〈표Ⅲ-42〉 참여자 증가로 인한 소속 단체 확대	64
〈표Ⅲ-43〉 지역주민 노동인식 고양	65
〈표Ⅲ-44〉 노동을 주제로 하는 다양한 자조모임 증가	67
〈표Ⅲ-45〉 지역에서 노동문제 해결을 위한 사회적 대화 활성화	68
〈표Ⅲ-46〉 지역에서 준노조/노조 결성 활성화	70
〈표Ⅲ-47〉 공공기관 지원을 받은 경험	73
〈표Ⅲ-48〉 단체유형별 예산지원을 받았던 기관	74
〈표Ⅲ-49〉 단체규모별 예산지원을 받았던 기관	75
〈표Ⅲ-50〉 노동커뮤니티 사업 건수	76
〈표Ⅲ-51〉 단체유형별 노동커뮤니티 지원사업을 알게 된 경로	77
〈표Ⅲ-52〉 연령별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)	78
〈표Ⅲ-53〉 단체 유형별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)	79
〈표Ⅲ-54〉 단체 유형별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)	80
〈표Ⅲ-55〉 단체 유형별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)	81
〈표Ⅲ-56〉 풀뿌리 노동 커뮤니티 사업 참여 희망 의사 여부	82
〈표Ⅲ-57〉 하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)	84
〈표Ⅲ-58〉 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화시 지역에 긍정적인 효과(중복 응답)	85
〈표Ⅲ-58〉 풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 시 사전 상담 필요성	87

〈표Ⅲ-59〉 풀뿌리 노동커뮤니티에 필요한 컨설팅(중복응답)	89
〈표Ⅳ- 1〉 주요 질문 내용	92
〈표Ⅳ- 2〉 면접조사 참여자 개요	93

- 그림 목차 -

[그림 I - 1] OECD 국가 노조조직률 비교	1
[그림 I - 2] 연도별 조직대상 규모와 노조조직률(명, %)	2
[그림 I - 3] 연구추진체계	5
[그림Ⅲ- 1] 자치구별 응답자 분포	13
[그림Ⅲ- 2] 사업별 중요 인식도와 우선 집행 정도 비교 (단위: 점)	33
[그림Ⅲ- 3] 항목별 풀뿌리 노동커뮤니티 운영 평가 비교(단위: 점)	54
[그림Ⅲ- 4] 연령별·성별 풀뿌리 노동커뮤니티 중요성 인식 비교(단위: 점)	57
[그림Ⅲ- 5] 단체 지위별, 규모 및 유형별 노동커뮤니티 중요성 인식 비교 (단위: 점)	58
[그림Ⅲ- 6] 단체유형별 노동커뮤니티 효과 비교(단위: 점)	71
[그림Ⅲ- 7] 권역별 노동커뮤니티 효과에 대한 비교(단위: 점)	72
[그림V- 1] 성장단계별 풀뿌리 노동커뮤니티	122
[그림V- 2] 풀뿌리 노동커뮤니티 유형과 사례	123
[그림V- 3] 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업 정책추진체계안	124
[그림V- 4] 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업 컨설팅과 실무 담당자 역할안	125

연구 요약 문

- 본 연구의 목적은 첫째 지역사회에서 노동문제를 해결할 수 있는 주체의 발굴과 성장에 기여하는 최소 모임 단위를 ‘풀뿌리 노동커뮤니티’로 상정하고 개념과 풀뿌리 커뮤니티 유형을 제시하고자 함. 둘째, 풀뿌리 노동커뮤니티에 대한 현황과 정책수요를 파악하여 풀뿌리 노동커뮤니티가 성장할 수 있는 지원 방안이 무엇인지 제시하고자 한다. 셋째, 조사결과를 바탕으로 풀뿌리 노동커뮤니티 현황에 대한 기초자료를 마련하고자 하고자 함.
- 연구내용은 1) 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 자료를 수집·분석하여 풀뿌리 노동커뮤니티를 정의하고 풀뿌리 커뮤니티의 유형을 제시, 2) 서울지역에 있는 노동단체, 지역단체, 노동조합 활동가를 대상으로 풀뿌리 노동커뮤니티 실태와 정책수요를 파악하여 풀뿌리 노동커뮤니티의 성장과 네트워크 활성화를 위해 할 수 있는 지원 방안이 무엇인지 제시, 3) 풀뿌리 노동커뮤니티의 성장을 위한 지원과 네트워크 활성화 방안이 갖는 의의를 살펴봄
- 연구방법은 1) 풀뿌리 커뮤니티에 대한 기존 연구자료, 정책자료 등을 수집·분석, 2) 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 노동단체, 지역단체, 노동관련 자조모임 등의 활동가 156명을 대상으로 설문조사를 실시하여 풀뿌리 노동커뮤니티 활동 실태 및 정책수요에 대한 조사 수행, 3) 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 활동가, 중간지원조직 실무자 등을 대상으로 심층면접(in depth interview)조사와 초점집단면접(focus group interview)조사를 수행함.
- 지역사회 노조주의란 사업장 단위로 노동자를 조직화하고 단체협약을 기업과 기업 노동조합이 체결하는 방식만으로는 현재의 주변화된 노동자를 조직화하기 어렵다고 보고 대안적 모델로서 지역사회 노동조합주의를 제시.
- 풀뿌리 노동커뮤니티란 “지역의 노동문제를 해결하는 최소한의 공동체 단위 또는 자조모임”을 의미함. 풀뿌리 노동커뮤니티를 이루는 주체는 지역에서 발생하는 노

동문제를 해결하고자 하는 주민이자 노동자이다. 풀뿌리 커뮤니티의 목적은 지역 사회에서 발생하는 노동문제를 지역주민과 노동자가 자발적으로 함께 해결하는 것임.

- 국내 커뮤니티 지원 사례는 마을공동체종합지원센터의 씨앗기 지원 사업, 청년허브 청년참, NPO 지원센터 미트쉐어, 시민청 다이음 사업, 직장맘지원센터 직장부모커뮤니티 지원, 감정노동종사자권리보호센터 감정노동자 자조모임 지원, 서울노동권익센터 지역기반 구축공모사업이 있음.
- 국내 커뮤니티 지원 사례는 마을공동체종합지원센터의 씨앗기 지원 사업, 청년허브 청년참, NPO 지원센터 미트쉐어, 시민청 다이음 사업, 직장맘지원센터 직장부모커뮤니티 지원, 감정노동종사자권리보호센터 감정노동자 자조모임 지원, 서울노동권익센터 지역기반 구축공모사업이 있음.
- 국외 커뮤니티 지원 사례는 스웨덴 민중의 집으로 주로 취약계층과 노동자를 위한 복합 문화시설을 지원함.
- 국외 커뮤니티 지원 사례는 스웨덴 민중의 집으로 주로 취약계층과 노동자를 위한 복합 문화시설을 지원함.
- 설문조사 결과 응답한 노동단체, 노동커뮤니티, 노동조합의 활동가 평균 연령이 45.2세, 전체적으로는 40대 비중이 가장 높게 나타남.
- 10명 미만의 단체 규모에 속한 응답자들 중 자치구 노동복지센터에 속한 경우가 68.4%로 가장 많았으며 가장 많이 하는 담당업무는 상담과 교육이었음.
- 전반적으로 응답자들은 문화행사(3.29)를 제외하고 모든 사업을 4점대로 중요하게 인식함. 활동가들이 상대적으로 가장 중요하다고 인식한 사업은 노동인권 교육(평균 4.63)이며 실제 사업의 예산과 인력 배치도 노동인권교육(4.22)에 배치한다고 응답함. 응답자들이 상대적으로 가장 덜 중요하다고 응답한 사업은 문화행사

(3.62)이었으며 실제 사업에서의 예산 및 인력배치도 가장 낮은 것으로 확인됨 (3.29). 그러나, 응답자들은 소속 단체의 사업이 중요하다고 인식하지만 실제 사업 예산 및 인력배치 시에는 대부분 각 사업에 대한 인력과 예산 배치가 3점대로 떨어지는 것으로 확인됨.

- 응답자의 가장 큰 고충사항은 활동가 확대의 어려움으로 볼 수 있으며(51.9%), 두 번째는 사업예산 부족(46.8%). 세 번째로 많이 응답한 고충은 사업참여자 모집의 어려움으로 나타남(26.3%).
- 응답자의 77.5%가 풀뿌리 노동커뮤니티에 참여하거나 운영한 경험이 있음. 노동커뮤니티가 활성화에 대한 기대효과를 측정한 결과 참여자가 늘어나 단체가 지금보다 확대가 될 수 있다가 가장 높았고(4.12), 지역 노동인식 고양(4.17), 노조/준노조 활성화(4.0)에 대한 기대효과가 클 것으로 나타남.
- 커뮤니티 사업이 어려운 이유 단체 유형별, 연령별로 다르게 인식함. 전체적으로는 참여자 모집 어려움(32.7%)과 예산부족(28.8%) 이라고 응답 하였음. 그러나 지역노동단체는 예산부족(42.9%)으로 응답하였으나 자치구 노동복지센터는 참여자 모집이 어렵다고 응답(44.4%)함. 20대의 경우 기획역량 부족(42.9%)을 가장 많이 응답함. 40대는 참여자 모집 어려움(32.8%), 50대 이상은 예산 부족(31.6%)으로 응답함.
- 면접조사 결과 풀뿌리 노동커뮤니티가 현재 노동조합활동의 한계를 극복할 수 있으며 미조직 노동자의 조직화 기반이 될 수 있다고 인식함. 또한 노동조합에 소속된 조직노동자들은 공동체 활동을 통해 활성화 될 수 있음. 또한 지역에서 노동시민으로서의 정체성이 확립될 수 있음.
- 면접조사 결과 활동가들은 풀뿌리 노동커뮤니티에 대한 정책지원 방안으로 성장단계별 체계적 지원 활성화, 지역기반 모임 공간 제공 활성화, 지역기반 컨설팅 지원, 커뮤니티 간 네트워크 활성화 지원 등을 원했음.

- 풀뿌리 네트워크 활성화를 위한 정책방향으로는 성장단계별 지속가능 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 방안 마련, 풀뿌리 노동커뮤니티 유형 발굴과 맞춤형 지원 방안 모색을 제시함.

- 풀뿌리 네트워크 활성화를 위한 정책과제로는 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 추진체계 구축, 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 컨설팅단 운영과 지원 담당자 배치, 노동자 맞춤형 모임 공간 운영, 풀뿌리 노동커뮤니티 촉진자 활동비 지원, 풀뿌리 노동커뮤니티 지역 사회 내 네트워크 활성화 등을 제시함.

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

이 연구는 취약계층 노동자의 이해대변을 확대하기 위한 방안 중 하나로 지역에 주목하고 지역에서 미조직 취약계층 노동자의 준노조 또는 노조의 기반을 마련하는 지원 방안을 제시하기 위함이다.

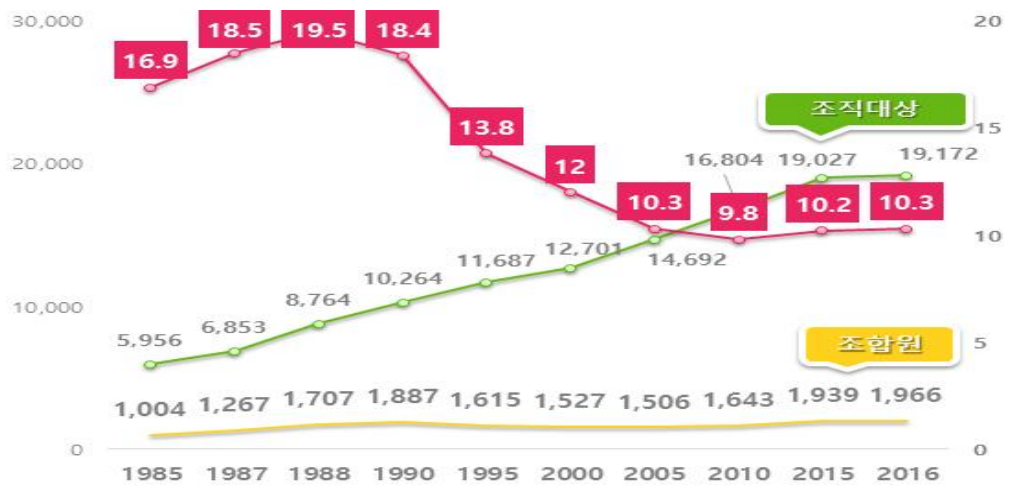
1997년 IMF경제 위기 이후 비정규 근로와 파견근로가 확대되면서 노동시장은 정규직 중심의 핵심부와 비정규직 중심의 주변부로 분절화 되었다. 기업들은 경쟁력을 높이고 이윤을 극대화하기 위해 부차적인 업무를 주변화 하였지만 이는 비정규직과 같은 취약계층 노동자의 증가로 이어졌다. 핵심부에 존재하는 정규직은 안정적인 고용관계를 통해 노동법에 의한 노동권을 보장받는 반면에 주변부 노동시장에 존재하는 노동자들은 비정규직, 특수고용직, 간접고용직 등으로 언제 고용관계가 끝날지 모르는 불안정한 고용관계에 놓여 있으며 미조직화 되어 이해대변의 사각지대에 놓여있다. 19개 OECD국가 노조조직률은 10.1%로 16위에 불과하다.



자료: OECD(2016)

[그림 I - 1] OECD 국가 노조조직률 비교

또한 조직대상 노동자는 계속해서 증가하고 있으나 노조조직률은 여전히 답보상태에 있다. 조직대상 노동자는 1985년에는 5,956천명 이었고 2016년에는 19,712천명으로, 지난 30년 간 13,216천명 증가 하였다. 반면에 1988년 19.5%에 달하는 노조조직률은 2005년 이후 10%대에 불과하다. 조합원 수 또한 1985년에는 1,004천명이었으나 2016년 현재 1,966천명으로, 지난 30년간 962천명 증가에 그치고 있다. 즉 경제활동 인구 중 임금근로자가 증가하여 지난 10년간 조직화 대상 노동자의 수는 증가했지만 비정규직, 특수고용직, 플랫폼 노동자, 간접고용 등 이해관계가 다변화되고 있는 상황에서 이들 중 대부분이 미조직화 되어 보호를 받지 못하는 상황이다.



고용노동부, 「전국노동조합 조직현황」, 각년도

[그림 1 - 2] 연도별 조직대상 규모와 노조조직률(명, %)

또한 기업 중심의 단체교섭 구조로 인해 단체협약 적용률 또한 10%에 불과한 것으로 나타난다(김혜진 외, 2017). 노동조합은 사회에서 노동자의 이해를 대변하는 합법적인 공식 조직이지만 기업 위주의 단체협약 체결 구조는 미조직된 90%의 노동자는 단체협약 아래서 보호받지 못함을 의미한다.

이 연구는 보호받지 못하는 미조직 취약계층 노동자의 권리를 보호받을 수 있는 노조(trade unions) 또는 노조와 유사한 역할을 하는 준노조(quasi-unions)를 지역에서 확산시킬 수 있는 기반으로 지역 사회에서 노동문제를 다루거나 노동자가 참여하는 자조모임에 주목하고자 한다.

서울시는 지난 2012년부터 마을공동체 사업을 통해 지역사회의 문제 해결의 대안으로 마을공동체 회복과 활성화를 지원해 왔으며 이 중 가장 성공했다고 평가받는 것이 지역사회의 문제를 해결하는 주체의 발굴과 성장이었다. 특히 지역 공동체의 문제를 해결하기 위해 모이는 주체들이 참여하고 성장하는 기본단위가 씨앗단계의 커뮤니티 또는 자조모임에 대한 지원이 가장 성공적이었다(마을공동체지원센터, 2014; 안현찬 외, 2017).

지역 사회에는 음식배달, 청소, 경비, 돌봄, 가사 노동 등과 같은 필수적인 노동이 존재하지만 이들 대부분 비정규직이고 미조직 노동자이며 취약계층이기 때문에 노동권을 보장 받기 쉽지 않다. 민선 7기 서울시는 ‘비정규직도 노조할 권리’를 보장하는 유니온시티(union city)를 표방하고 다양한 고용형태의 노동자들이 노동조합을 설립할 수 있도록 지원 정책을 추진하고 있다. 따라서 지역에서 시민들이 노동문제를 해결하는 주체로서 성장하는 커뮤니티의 성장과 활성화를 위한 지원 정책이 확대될 수 있는 기회가 기도 하다.

이에 본 연구는 지역에서 노동문제를 해결할 수 있는 주체를 발굴하고 성장할 수 있는 활동의 기본 단위로 커뮤니티(또는 자조모임)를 상정하고자 하고자 한다. 노동의 문제를 해결하는 주체가 발굴되는 커뮤니티는 무엇이고 누가 참여하며 어떻게 활성화될 수 있는지 파악해 보고자 한다. 이를 통해 서울시 차원에서 제시하고자 한다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째 지역사회에서 노동문제를 해결할 수 있는 주체의 발굴과 성장에 기여하는 최소 모임 단위를 ‘풀뿌리 노동커뮤니티’로 상정하고 개념과 풀뿌리 커뮤니티 유형을 제시하고자 한다. 둘째, 풀뿌리 노동커뮤니티에 대한 현황과 정책수요를 파악하여 풀뿌리 노동커뮤니티가 성장할 수 있는 지원 방안이 무엇인지 제시하고자 한다. 셋째, 조사결과를 바탕으로 풀뿌리 노동커뮤니티 현황에 대한 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구내용 및 연구방법

서울시 풀뿌리 노동커뮤니티 실태파악하고 지원 방안을 모색하기 위한 연구내용은 다음과 같다.

첫째 본 연구는 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 자료를 수집·분석하여 풀뿌리 노동커뮤니티를 정의하고 풀뿌리 커뮤니티의 유형을 제시하였다.

둘째 서울지역에 있는 노동단체, 지역단체, 노동조합 활동가를 대상으로 풀뿌리 노동커뮤니티 실태와 정책수요를 파악하여 풀뿌리 노동커뮤니티의 성장과 네트워크 활성화를 위해 할 수 있는 지원 방안이 무엇인지 제시하고자 한다.

셋째 풀뿌리 노동커뮤니티의 성장을 위한 지원과 네트워크 활성화 방안이 갖는 의의를 살펴보았다.

본 연구는 풀뿌리 노동커뮤니티 실태와 지원 방안 마련을 위해 다음과 같은 연구방법을 사용하였다.

첫째 풀뿌리 커뮤니티에 대한 기존 연구자료, 정책자료 등을 수집·분석하여 개념화하고자 하였다.

둘째 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 노동단체, 지역단체, 노동관련 자조모임 등의 활동가 156명을 대상으로 설문조사를 실시하여 풀뿌리 노동커뮤니티 활동 실태 및 정책수요에 대한 조사를 수행하였다.

셋째, 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 활동가, 중간지원조직 실무자 등을 대상으로 심층면접(in depth interview)조사와 초점집단면접(focus group interview)조사를 병행하여 수행하였다. 면접 조사에서 주로 풀뿌리 커뮤니티는 실제 어떤 유형으로 존재하는지 중간지원조직의 노동 관련 자조모임은 어떻게 지원하고 있는지 성공과 실패 사례, 운영시 고충, 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 위한 정책수요 등을 파악하였다.

연구 보고서의 구성은 다음과 같다.

I 장은 연구목적, 연구내용 및 연구방법, 연구추진체계를 서술하였다.

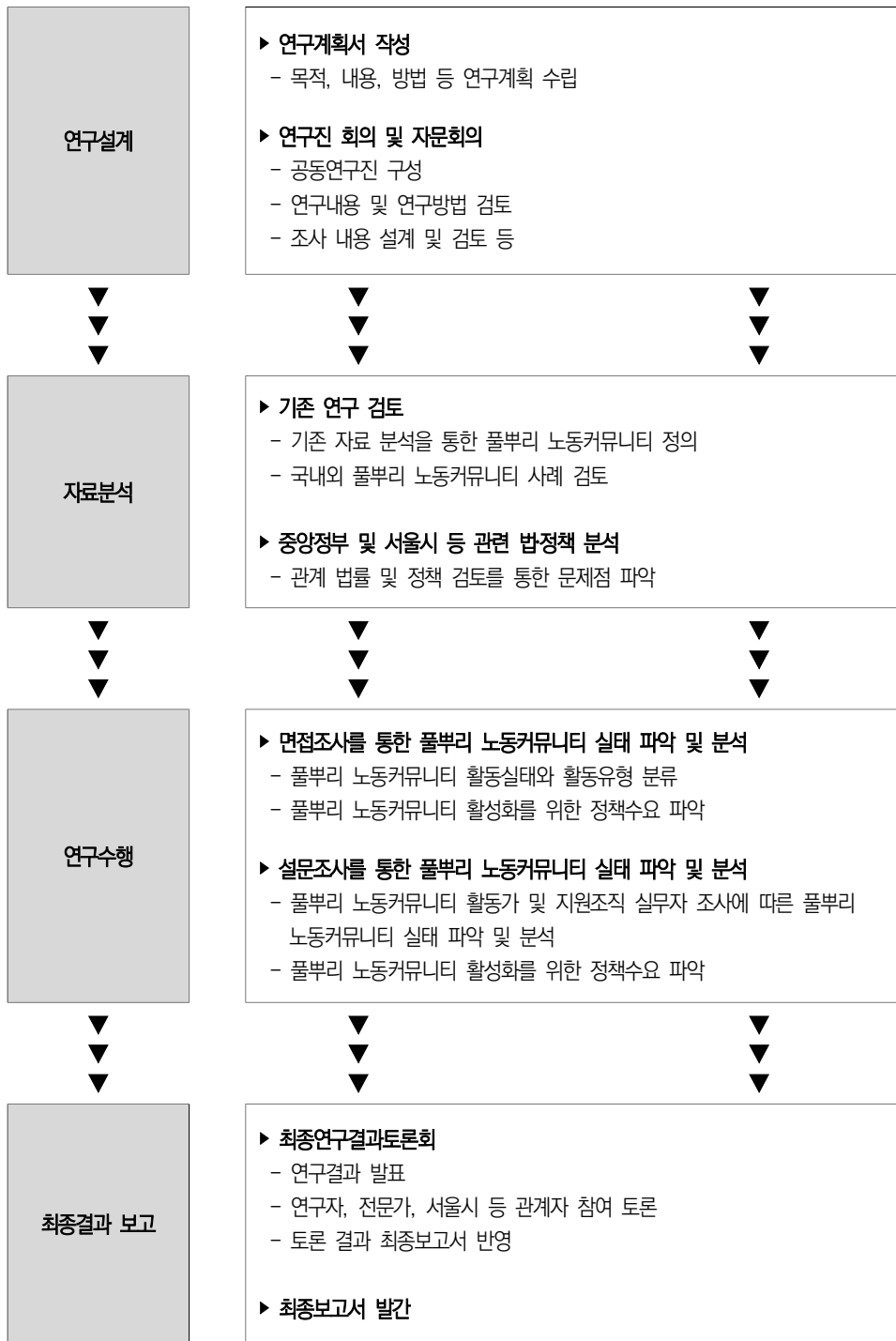
II 장은 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 기존 연구, 정책, 통계 등을 검토하여 풀뿌리 노동커뮤니티를 개념화하고 본 연구에 주는 시사점을 서술하였다.

III 장은 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 활동가를 대상으로 풀뿌리 노동커뮤니티 실태와 정책수요를 조사하여 풀뿌리 노동커뮤니티의 성장과 활성화를 위해서는 무엇을 해야 하는지 파악하였다.

IV 장은 풀뿌리 노동커뮤니티 관련 활동가, 중간지원 조직 담당자 면접조사를 통해

V 장은 조사결과를 바탕으로 풀뿌리 노동커뮤니티의 성장과 네트워크 활성화를 위해 정책방향은 어떠해야 하는지 필요한 정책과제는 무엇인지 서술하였다.

본 연구의 연구추진체계는 다음의 [그림 I-3]과 같다.



[그림 1 - 3] 연구추진체계

II. 풀뿌리 노동커뮤니티의 개념

1. 지역 사회의 개념과 지역 노동조합주의

‘지역사회(social community)’란 지리적으로는 특정 지역, 이 지역을 기반으로 형성된 사람들의 공동체를 의미한다. 지역사회는 ‘지리적 지역사회(geographic community)’와 ‘기능적 지역사회(functional community)’ 두 유형으로 나눌 수 있다. 전자가 일정 지역 안에 사는 모든 시민을 말한다면 후자는 어떤 문제에 같은 관심을 가진 시민들로 구성되는 공동체이다. 이 공동체는 합의성, 일체감, 공동생활양식 및 가치, 공동노력이 강조되는 사회이다(김현우 외, 2006). 이 글에서 말하는 지역사회 또는 지역공동체란 다른 지역과 구별될 수 있는 독립적인 지역에 모여 살면서 상호작용을 통해 서로 호혜의 관계를 맺고 같은 전통과 관습, 가치를 공유하는 사회이다. 이러한 지역사회가 발전하고 지속되기 위해서는 인간생활에 필요한 자원의 생산과 분배, 그리고 인간욕구를 충족한다.

그렇다면 지역사회가 노동자에게 갖는 의미는 무엇일까? 노동문제는 계급, 성, 지역, 국가, 인종 등 각 범주가 동시에 교차하는 중층적 성격을 가진다. 예를 들어 아파트 경비노동자의 노동문제는 단순히 아파트 경비노동자 아파트 경비노동자를 고용하는 회사의 노사 문제에서 끝나지 않는다. 아파트 경비노동자의 노동문제는 비정규직, 용역, 남성, 고령화, 미비한 사회안전망, 아파트 주민의 갑질, 자주 바뀌는 아파트 경비 용역회사, 부당한 업무를 지시하는 관리사무소, 지역의 쓰레기 정리와 환경문제, 임금동결을 위한 휴게시간 늘리기, 조례 등 지방자치단체의 행정, 4차 혁명에 따른 무인경비시스템 등의 여러 문제가 얽혀 있다. 이러한 복합적인 인식은 아파트 경비노동자의 노동 문제를 단순히 비정규직의 정규직화 하는 방식으로는 풀기 쉽지 않음을 보여준다. 또한 60세 이상 고령의 간접고용 비정규직 경비노동자들이 노동조합을 조직화하기도 쉽지 않은 것이 현실이다. 이에 대해 박명준 외(2014) 연구는 기존의 특수고용, 비정규직 등과 같이 다양한 고용관계가 증가하면서 미조직 노동자가 증가하고 있음을 지적하면서 이해대변을 할 수 있는 다양한 형태의 단체나 조직이 필요하다고 말한다. 이와 관련하여 많은 연구자들이 제시하고 있는 대안개념이 바로 지역사회 노동조합주의(community unionism) 이다(Fine, 2001; Tattersall, 2005). 지역사회 노조주의란 사업장 단위로 노동

자를 조직화하고 단체협약을 기업과 기업노동조합이 체결하는 방식만으로는 현재의 주 변화된 노동자를 조직화하기 어렵다고 보고 대안적 모델로서 지역사회 노동조합 주의를 제시한다. 지역사회 노동조합주의는 첫째, 노조를 작업장을 넘어서서 조직 미조직 노동자를 망라한 지역의 노동자들과 지속적 관계를 맺어야 하고, 둘째, 초기업단위의 광범위한 지역 노동시장 전체를 조직화하고 작업장을 넘어서서 지역사회외의 다양한 이슈들에 개입해야 하며, 셋째, 이를 위해지역사회의 다양한 사회단체들과 지속적인 연계를 구축해야 한다(박명준 외, 2014: 25).

즉 지역사회 노조주의는 지역의 노동 문제를 해결하기 위해 지역에 있는 기업 노동조합이 사업장에서 벗어나 다른 노동조합, 학교, 교회, NGO와 시민사회 섹터, 지역사회운동 단체와 커뮤니티 조직들과 지속적 관계를 맺어야 한다고 말한다. 이전과 달리 연대 전략을 일회적 도구로 활용하는 것이 아니라 상호 호혜적으로 지속적인 관점에서 추구해야 한다. 이를 위해서 노동조합은 조합원의 이해관계만 추구하지 않고 지역의 미조직 취약계층 노동자의 이해와 요구를 대변하기 위해 노력해야 한다고 말한다. 이를 위해서는 광범위한 사회적 문제와 이슈를 제기하고 이를 해결하기 위한 네트워크를 구축해야 한다는 것이다. 하지만 현실적으로 노동운동은 풀뿌리 운동이어야 함에도 아직 사업장을 넘어 지역사회운동이 되지 못하고 있다(이호, 2017). 이는 기존 노동운동이 사업장을 넘지 못하는 이유도 있지만 지역사회 자체도 노동운동과 연대할 수 있는 기반이 취약하다.

노동조합 조직화를 제외하고 기존에 제시된 미조직 노동자의 조직화 방식은 현실적으로 한계가 있는 것으로 나타났다. 예를 들어 노사관계법에 따라 30인 이상 기업 내 노사협의회 설치할 수 있는 방안은 대다수 기업이 노사협의회를 설치하지 않고 설치해도 제기능을 못하고 있다. 또한 기업 소속에 소속되어 있지 않은 특수고용, 플랫폼 노동자는 사실상 노사협의회 설치가 어렵다. 민주노총의 미조직 노동자 조직화 사업은 지난 20년 간 50억 기금을 마련하여 노조조직화 사업을 진행하였지만 면세점 판매직, 건설노동자 등 일부를 조직화하였으나 확대가 쉽지 않았다(김종진, 2013). 국외 사례의 경우 문재인 정부 초기 비정규직, 특수고용노동자가 가입하여 이들의 이해를 대변하는 오스트리아의 노동회의소 방식을 도입하려 하였으나 기존 노조와의 이해상충과 기존 고용노동청 등 공공기관과의 차별성으로 인해 도입이 쉽지 않은 것으로 판단되었다. 노동자의 요구를 서울시 행정예 반영하기로 한 위원회를 설치하기 위해 서울형 노동자위원회(worker round) 또한 제안 되었으나 구체적 운영방안은 제시되지 않고 있다.

미조직 노동자의 조직화 방안은 이전과 달리 기존의 기업 중심의 노사관계 시스템을 넘는 방안 모색이 필요하다. 또한 영세, 비정규직, 특수고용, 노인, 여성, 청년 등 기존의 노조 조직화에서 소외되어 왔던 이들의 목소리를 담을 수 있는 이해대변 조직이 필요하고 이들이 적극적으로 참여하여 주체가 될 수 있는 방안 모색이 필요하다.

2. 풀뿌리 노동커뮤니티의 개념

현실적으로 10%밖에 되지 않는 노조조직률 속에서 미조직된 취약계층 노동자들이 지역의 기업노조들이 연대할 때까지 기다려 노동문제를 해결하기는 쉽지 않으며 스스로 노동조합을 결성하여 이에 준하는 준노조 단체를 결성하여 기업 노동조합과 연대하여 문제를 해결하기 어렵다. 따라서 미조직취약계층 노동자들이 지역사회와 연대하여 노동문제를 해결할 수 있도록 하는 기반이 마련되어야 한다. 또한 조직화 할 수 있는 기반이 조성되면 주변 노조와 연대하여 문제를 해결할 수 있는 힘이 된다. 미조직 취약계층 노동자의 외연을 넓히기 위한 최소한의 단위가 바로 풀뿌리 노동커뮤니티이고 지역에 미조직 취약계층 노동자의 문제 해결을 위한 주체의 발굴과 성장 기반을 조성하는 기본 단위이다.

이 글에서 말하는 노동자는 지역사회 주민은 누구나 노동자이거나 노동자가 될 수 있으며 지역 사회는 일상 노동의 현장이라는 전제를 기반으로 한다. 풀뿌리 노동커뮤니티란 “지역의 노동문제를 해결하는 최소한의 공동체 단위 또는 자조모임”을 의미한다. 풀뿌리 노동커뮤니티를 이루는 주체는 지역에서 발생하는 노동문제를 해결하고자 하는 주민이자 노동자이다. 풀뿌리 커뮤니티의 목적은 지역사회에서 발생하는 노동문제를 지역주민과 노동자가 자발적으로 함께 해결하는 것이다.

3. 국내외 커뮤니티 지원 사례

1) 국내 사례

서울시의 경우 주로 중간지원조직에서 다양한 커뮤니티 지원하고 있으며 공모 방식을 통해 다양한 커뮤니티 지원 사업을 운영 중에 있다. 그 내용은 다음과 같다.

첫째 마을공동체종합지원센터의 씨앗기 지원 사업은 부모커뮤니티 등 마을공동체를 이루는 가장 작은 단위의 자조모임을 지원하는 사업이다. 마을공동체종합지원센터는 공

동체의 발달 단계를 씨앗-새싹-희망-성장단계별로 나누어 지원하는데 씨앗기 커뮤니티의 지원금은 100~300만원 이내이다. 또한 처음 마을공동체를 시작하는 이들이 참여하는 사업이기도 하다. 여기에 주로 포함되는 사업이 바로 부모커뮤니티, 이웃만들기, 일부 자치구에서 지원하는 우리 마을 프로젝트 등이다.

둘째 청년허브의 청년참여는 3인 이상 청년이 참여하는 청년 커뮤니티를 지원한다. 각 커뮤니티별로 100만원을 지원하고 있다.

셋째 NPO지원센터는 미트쉐어 사업이 있다. 3인 이상 참여하는 일상 공익활동을 지원하는 사업이며 빠띠라는 온라인 플랫폼을 통해 각 프로젝트 별로 소개도 하고 참가자를 모집하기도 한다. 개별프로젝트 당 50~150만원을 지원한다.

넷째 시민청은 다이음 사업을 운영하고 있다. 다이음은 일상 공익활동 커뮤니티 지원 사업으로 빠띠라는 온라인 플랫폼을 지원하고 있으며 개별 프로젝트 당 50~150만원을 지원하고 있다.

다섯째 직장맘지원센터에서는 직장부모 커뮤니티 지원 사업이 있는데 직장부모의 공동체 문화 형성을 통한 사회참여를 증진하는 지원 사업이다. 2014년에는 7개팀, 2015년에는 8개 팀, 2016년에는 19개팀, 2017년에는 24개팀, 2018년에는 25개팀을 지원 중에 있다. 직장맘지원센터의 경우 커뮤니티 운영 내실화를 위한 정보공유, 컨설팅, 교육, 워크숍 지원을 병행하고 있다.

여섯째 감정노동종사자권리보호센터에서는 감정노동자 자조조직을 지원하는 사업을 하고 있다. 지원 목적은 자조조직을 통해 감정소진 피해 예방 및 감정 치유 역량을 강화하는데 목적이 있다. 2017년 10개 자조모임을 지원했는데 2018에는 18개 모임을 지원하고 있으며 이중에는 2017년부터 지원한 모임도 포함된다. 1개 모임당 최대 3년을 지원하며 각 모임별로 모임 운영 촉진자를 지정하여 별도의 수당을 지급한다. 1년에 1개 모임당 45만원을 지원하고 모임 촉진자는 별도로 15만원의 수당을 지원 하고 있다.

마지막으로 서울노동권익센터의 지역기반 구축 공모 사업은 자치구노동복지센터가 없는 지역을 중심으로 지역 노동단체가 사실상 중간지원조직 역할을 할 수 있도록 지원하는 사업이다. 2015년 2015년 7개 단체 18백만원, 2016년 9개 단체 59백만원, 2018년 818백만원 지원하였으며 지원 받은 (지역)노동단체가 지역에서 취약계층 노동자 대상 실태조사, 노동상담, 운동프로그램, 노동인권 교육, 네트워크 및 자조모임 형성, 노동인식 개선 캠페인 등 사업 수행하였다.

2) 국외 사례

해외의 가장 대표적인 커뮤니티 지원사례는 유럽의 민중의 집이다. 특히 스웨덴의 민중의 집 사례는 민관과 시민이 함께 운영하는 개념이 포함되어 있으며 지방정부의 보조를 받아 일부 시설을 운영하거나 프로그램 지원을 받고 있었다. 하지만 민중의 집을 이용하는 대상에 따라 각각 차이점이 있는 민중의 집을 운영한다.

첫째 스웨덴의 니나삼 민중의 집(Nynäshamn Folkets Hus)은 복합문화시설과 유사하다. 니나삼 민중의 집은 90년 대 이후 임대료와 공연 수익, 지방정부 지원금으로 운영된다. 민중의 집에는 도서관, 공연장, 식당과 연회장, 노동조합 및 정당 지역 사무실 입주해 있으며 지역의 복합예술공간, 물물교환시장, 교육공간, 모임 공간으로 활용된다.

둘째 함마쿨렌 민중의 집(Hammarkullen Folkets Hus)은 취약계층을 대상으로 하는 민중의 집이다. 이들은 이민자를 위한 모임, 교육, 행사 기획 및 진행, 모임공간 제공하고 있으며 건물 1층에 지방정부에서 운영하는 도서관이 있다.

셋째 소피엘룬드 민중의 집(Sofielund Folkets Hus)은 여성, 아동, 노인, 청소년 등 지역의 다양한 계층이 참여 및 이용한다. 운영은 민중의 집을 이용하는 주민들에게 맡기지만 민중의 집 증축공사에 맡겨 지방정부 일부 지원을 하고 있었다.

4. 시사점

현재 미조직 노동자가 증가하고 있고 노조조직률이 담보하고 있는 상황이다. 또한 특수고용, 취약계층 등 노동자의 고용관계가 다양해지면서 이해관계가 다변화가 되고 있다. 이러한 상황에서 미조직 노동자가 노동의 사각지대에 머물지 않고 권리를 지키기 위해서는 노조 등 이해다변화 조직을 결성해야 한다. 이를 위해서는 기존의 노조 중심의 노동운동만으로는 한계가 있음을 지적하고 현재의 작업장 중심의 노사관계 시스템을 넘어서고 노동자들이 일상을 살고 있는 지역사회에서 노동문제를 해결하는 주체를 발굴하고 성장할 수 있는 기반 마련이 절실하다. 기존의 미조직 노동자 조직화 사업이 민관 모두 대상화하여 조직화하였다면 이 글에서 말하는 풀뿌리 노동커뮤니티는 지역에서 당사자 스스로 노동문제를 해결하는 주체가 되는 최소한의 기반이라는 점에서 의의를 갖는다.

풀뿌리 노동커뮤니티와 관련하여 국내외 커뮤니티 지원 사례를 살펴본 결과 우선 국내의 경우는 노동을 주제로 하는 커뮤니티를 지원하지는 않고 있었다. 하지만 공익활동

을 하는 주체로 성장하는 커뮤니티를 지원하는 다양한 사업이 있었다. 또한 지역별로 노동단체가 중간지원조직의 활동을 뒷받침하는 지역주민(노동자) 노동커뮤니티 지원도 검토할 필요가 있다. 또한 공모사업을 지원 받은 (지역)노동단체가 지역에서 중간지원 조직으로서 풀뿌리 노동커뮤니티 생성과 지원에 어떤 역할을 하고 있는지 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

국외 사례를 살펴본 결과 민중의 집은 노동을 기반으로 탄생했지만 지역주민이 이용하고 노동단체가 입주해 있는 복합문화시설로 활용되고 있었다. 또한 지역에서 사회적 약자 및 취약계층 노동자가 모임을 할 수 있는 공간을 제공하고, 지역 노동자 특성(청년, 이주, 여성 등)에 따른 다양한 프로그램 운영하고 있었다. 그리고 지방정부에서 민중의 집 건설비, 프로그램비, 도서관 운영 등 지원하며 민중의 집 운영을 공공-민간-비영리 간 3자 책임으로 인식하고 있었다. 스웨덴 민중의 집 운영사례는 취약계층 노동자가 만날 수 있고 지원받을 수 있는 공간을 제공하여 노동문제를 단순히 작업장 내 노사관계의 문제가 아니라 주민의 문제, 지역의 문제로 인식하고 있음을 보여주는 사례이다.

Ⅲ. 설문조사를 통해 본 풀뿌리 노동커뮤니티 실태

1. 조사개요

본 설문조사는 서울지역에 있는 풀뿌리 노동커뮤니티 활동가, 지역노동단체 활동가, 노동조합에서 활동하는 활동가, 준노조 조직 활동가, 자치구노동복지센터, 민주노총 서울본부 소속 간부., 중간지원 조직 실무자 등 풀뿌리 노동커뮤니티를 지원하거나 참여하는 활동가 및 실무자를 총 156명을 조사하였다. 조사 신뢰도는: 95% 신뢰수준 표본 오차 ± 7.85 로 나타났으며 주요 조사내용은 다음과 같다.

<표Ⅲ- 1> 주요 조사내용

구분	주요 내용
응답자 특성	성별, 소속단체 유형, 소속단체 규모, 활동가 규모, 단체 소재지, 단체 내 지위, 활동경력, 주된 업무,
단체 활동 현황	분야별 사업의 중요성, 사업의 우선순위, 활동 시 애로사항, 단체 네트워크 현황
풀뿌리 노동커뮤니티 활동 현황	노동커뮤니티 경험, 참여 커뮤니티 유형, 노동커뮤니티 운영실태, 노동커뮤니티의 중요성, 노동커뮤니티 활성화 애로사항, 노동커뮤니티 활성화 효과
공공기관 지원 경험	지원받은 기관, 노동커뮤니티 지원 받은 건수, 지원 사업 인식 경로, 공공기관 지원 시 애로사항
풀뿌리 노동커뮤니티 정책수요	풀뿌리 노동커뮤니티 지원 사업 응모 여부, 하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형, 지역에서 풀뿌리 노동커뮤니티 사업 효과, 풀뿌리 노동커뮤니티 사전 컨설팅 필요성, 필요한 컨설팅 영역

지역별로 응답자를 살펴보면 자치구 노동복지센터가 36명, 지역노동단체, 49명, 노동조합 33명, 지역공동체에서 노동분야 사업을 참여하는 활동가가 38명 참여하였다(2명 무응답). 하지만 마포, 용산, 서초, 강남, 금천, 도봉, 중구 지역 활동가는 포함되지 않았다.(다음의 [그림Ⅲ- 1] 참조)

설문조사 응답한 노동단체 활동가 및 실무자 : 총 156명 중

- 자치구 노동복지센터: 36명
- 지역노동단체: 49명
- 노동조합: 33명
- 지역공동체에서 노동분야 사업 참여: 38명



[그림III- 1] 자치구별 응답자 분포

1) 응답자 특성

전체 응답자 156명 가운데 남성은 42.3%, 여성은 57.7%로 여성 비중이 더 많았다. 연령대별로는 40대가 42.9%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 다음으로 50대 이상이 24.4%, 30대는 19.9% 20대 응답자가 가장 적은 것으로 나타났다. 풀뿌리 노동커뮤니티 및 관련 노동단체의 경우 대부분 40대 활동가가 주류를 이루고 있음을 알 수 있다 (<표III- 2> 참조)..

응답자의 소속단체 유형을 보면, 지역노동단체에 속한 응답자가 31.4%로 가장 많으며, 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우가 24.4%, 자치구 노동복지센터 소속 응답자가 23.1%, 마지막으로 노동조합 활동가 응답자가 21.25%로 나타났다. 응답자가 속한 단체의 규모는 100명 이상 규모인 단체가 전체의 46.8%로 많은 비중을 차지하였으나, 50명 미만의 단체 비중도 48.1%에 달함. 10명 미만의 소규모 노동단체는 24.4%에 달하고 있었다. 단체가 위치한 지역에 따른 구분을 살펴보면, 성북, 강북 등 동북권에 속한 단체의 응답자들이 30.8%로 가장 높은 비중을 나타나고 있으며, 은평, 서대문 등 서북권이 30.1%, 종로 등 도심권에 위치한 단체 소속 응답자는 2.6%에 불과한 것으로 나타났다.

단체에서의 지위별로 살펴보면 실무자가 36.5%로 가장 많았으며, 대표 및 관리자인 경우도 34.6%, 회원의 경우 23.7%로 나타났다. 현재 단체에서 활동 경험은 1년 미만 경력인 응답자는 14.7%, 3년 미만 경력의 활동가도 53.8%에 달했다. 다른 단체 활동 경험이 있는 응답자가 전체 응답자 가운데 59.0%로 경험이 없는 응답자(41.0%) 보다 약간 많은 것으로 알려진다.

<표Ⅲ- 2> 응답자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

구분	범주	사례수	비중 (%)
성별	남성	(66)	42.3
	여성	(90)	57.7
연령대	20대	(14)	9.0
	30대	(31)	19.9
	40대	(67)	42.9
	50대 이상	(38)	24.4
	무응답	(6)	3.8
소속단체 유형	노동조합	(33)	21.2
	지역노동단체	(49)	31.4
	자치구노동복지센터	(36)	23.1
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	(38)	24.4
단체규모	10명 미만	(38)	24.4
	10명 이상 ~ 50명 미만	(37)	23.7
	50명 이상 ~ 100명 미만	(8)	5.1
	100명 이상	(73)	46.8
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	(4)	2.6
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	(30)	19.2
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	(48)	30.8
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	(27)	17.3
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	(47)	30.1
소속단체 지위	대표자+ 관리자	(54)	34.6
	실무자	(57)	36.5
	회원	(37)	23.7
	기타	(8)	5.1
활동 경험	1년 미만	(23)	14.7
	1년 이상 3년 미만	(61)	39.1
	3년 이상	(72)	46.2
다른 단체 활동 경험	예	(92)	59.0
	아니요	(64)	41.0
전체		156	100.0

응답자의 성별을 연령대로 살펴보면 20대에서 남성 비중이 71.4%로 여성보다 많았으나, 그 밖의 30대와 40대 연령대에서는 여성활동가 비율이 남성보다 더 높게 나타난 점이 특징이며, 소속단체별로는 자치구노동복지센터에서는 남성과 여성 비중이 각각 50%씩이며, 지역단체의 경우에는 노동분야 사업에 참여하는 여성 비중이 남성의 2배 이상으로 나타났다. 규모별로는 50명 이상 100명 미만 단체에서 남성이 여성보다 더 많은 비중으로 나타났으며, 소재지에 따라서는 도심권, 서남권에 속한 단체의 응답자 가운데 남성이 여성보다 더 많았고, 동남권, 동북권, 서북권에 위치한 단체에서는 여성 응답자 비중이 더 많았다.

소속단체 지위별로 살펴보면, 실무자, 회원, 기타 지위에서 여성이 남성보다 더 비중이 많지만, 대표자 및 관리자 성별을 보면 남성 비중이 57.4%로 여성 42.6%보다 더 높게 나타났고, 실무자와 회원에서 여성이 더 많은 경우에도 대표자 및 관리자 비중은 남성이 더 많은 것을 확인할 수 있었다. 활동경험에 있어서도 1년 미만 응답자에서 남성 비중이 여성보다 높지만 1년 이상 경력자에게는 남성보다 여성 비중이 더 높은 것으로 나타났다.

<표III- 3> 응답자의 성별 특성

(단위: %)

구분	범주	남성 (%)	여성 (%)
연령대	20대	71.4	28.6
	30대	38.7	61.3
	40대	38.8	61.2
	50대 이상	44.7	55.3
	무응답	16.7	83.3
소속단체 유형	노동조합	45.5	54.5
	지역노동단체	42.9	57.1
	자치구노동복지센터	50.0	50.0
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	31.6	68.4
단체규모	10명 미만	47.4	52.6
	10명 이상 ~ 50명 미만	37.8	62.2
	50명 이상~ 100명 미만	62.5	37.5
	100명 이상	39.7	60.3
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	75.0	25.0
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	46.7	53.3

구분	범주	남성 (%)	여성 (%)
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,중랑(동북권)	39.6	60.4
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	51.9	48.1
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	34.0	66.0
소속단체 지위	대표자+ 관리자	57.4	42.6
	실무자	42.1	57.9
	회원	27.0	73.0
	기타	12.5	87.5
활동 경험	1년 미만	69.6	30.4
	1년 이상 3년 미만	34.4	65.6
	3년 이상	40.3	59.7
다른 단체 활동 경험	예	41.3	58.7
	아니요	43.8	56.3
전체		42.3	57.7

전체적으로 살펴보면 노동단체, 노동커뮤니티, 노동조합의 활동가 평균 연령이 45.2세, 전체적으로는 40대 비중이 가장 높게 나타나지만, 소속단체 유형별로는 노동조합에 속하는 응답자 평균 연령이 50.55세로 가장 높고, 자치구 노동복지센터 응답자 평균 연령은 41.83으로 가장 낮게 나타나며, 실제 20대의 노동조합에 속하는 응답자 비중은 3%에 불과하였다. 단체 소재지에 따르면 도심권에 위치한 단체의 응답자는 모두 40대 이상이며, 성북, 강북 등 동북권에 속한 단체의 응답자 평균 연령이 41.4세로 가장 낮게 나타났고, 대표와 관리자의 평균 연령은 48.56세, 실무자는 41.61세이며, 실무자 가운데 20대는 17.5%, 30대는 24.6%, 40대는 45.6%로 실무자 연령대는 상대적으로 고르게 나타난 반면, 회원 연령대는 20대가 5.44%에 불과하고 40대 연령은 51.4%로 높게 나타났다.

<표III- 4> 응답자의 연령과 소속단체 특성

(단위: %, 세)

구분	범주	20대	30대	40대	50대 이상	무응답	평균 (세)
소속단체 유형	노동조합	3.0	12.1	42.4	33.3	9.1	50.55
	지역노동단체	8.2	24.5	42.9	22.4	2.0	44.33
	자치구노동복지센터	13.9	19.4	41.7	25.0	0.0	41.83
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	10.5	21.1	44.7	18.4	5.3	44.87

구분	범주	20대	30대	40대	50대 이상	무응답	평균(세)
단체규모	10명 미만	7.9	15.8	42.1	34.2	0.0	44.21
	10명 이상 ~ 50명 미만	13.5	27.0	35.1	18.9	5.4	44.11
	50명 이상~ 100명 미만	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	42.00
	100명 이상	5.5	20.5	46.6	21.9	5.5	46.62
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	54.75
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	6.7	16.7	46.7	26.7	3.3	45.73
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 종각(동북권)	14.6	37.5	33.3	10.4	4.2	41.40
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	7.4	11.1	63.0	18.5	0.0	43.48
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	6.4	10.6	40.4	36.2	6.4	48.91
소속단체 지위	대표자+ 관리자	1.9	16.7	38.9	38.9	3.7	48.56
	실무자	17.5	24.6	45.6	8.8	3.5	41.61
	회원	5.4	18.9	51.4	18.9	5.4	45.59
	기타	12.5	12.5	12.5	62.5	0.0	46.25
활동 경험	1년 미만	30.4	17.4	43.5	4.3	4.3	40.04
	1년 이상 3년 미만	9.8	32.8	34.4	19.7	3.3	42.80
	3년 이상	1.4	9.7	50.0	34.7	4.2	48.88
다른 단체 활동 경험	예	6.5	14.1	50.0	27.2	2.2	45.62
	아니요	12.5	28.1	32.8	20.3	6.3	44.59
전체		9.0	19.9	42.9	24.4	3.8	45.20

2) 소속단체 유형 및 활동현황

10명 미만의 단체 규모에 속한 응답자들 중 자치구 노동복지센터에 속한 경우가 68.4%로 가장 많았으며, 10명 이상-50명 미만 규모는 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 비중이 43.2%, 지역노동단체에 속하는 비중은 35.1%로 나타났다. 50명 이상 100명 미만 규모의 경우 50%가 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우이며, 100명 이상 규모에 속하는 응답자의 43.8%는 지역노동단체에 속하고, 30.1%는 노동조합에 속하는 것으로 나타났다.

도심권에 위치한 단체에 속한 응답자 중 가장 많은 비중은 지역노동단체 소속이며, 동남권에 위치한 단체의 응답자 중에는 자치구 노동복지센터가 30%로 가장 많았다. 동북권에 속한 단체 응답자 중에는 39.6%가 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우가 가장 많았으며, 서남권 위치 단체 응답자 중 가장 많은 비중은 지역노동단체(44.4%), 서북권에 위치한 응답자 중에는 노동조합(40.4%)에 속한 비중이 많았다. 다른

단체 활동 경험이 있는 응답자의 38.0%는 지역노동단체에 속해 있으며, 다른 단체 활동 경험이 없다고 응답한 사람들의 40.6%는 노동조합에 속해 있는 것으로 나타났다.

<표Ⅲ- 5> 응답자의 소속단체 유형

(단위: %)

구분	범주	노동조합	지역노동단체	자치구노동복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여
단체규모	10명 미만	13.2	5.3	68.4	13.2
	10명 이상 ~ 50명 미만	13.5	35.1	8.1	43.2
	50명 이상~ 100명 미만	12.5	25.0	12.5	50.0
	100명 이상	30.1	43.8	8.2	17.8
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	0.0	75.0	25.0	0.0
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	26.7	20.0	30.0	23.3
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,종각(동북권)	10.4	22.9	27.1	39.6
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	3.7	44.4	33.3	18.5
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	40.4	36.2	8.5	14.9
소속단체 지위	대표자+ 관리자	20.4	31.5	25.9	22.2
	실무자	19.3	29.8	28.1	22.8
	회원	27.0	32.4	10.8	29.7
	기타	12.5	37.5	25.0	25.0
활동 경험	1년 미만	21.7	39.1	26.1	13.0
	1년 이상 3년 미만	14.8	21.3	34.4	29.5
	3년 이상	26.4	37.5	12.5	23.6
다른 단체 활동 경험	예	7.6	38.0	26.1	28.3
	아니요	40.6	21.9	18.8	18.8
전체		21.2	31.4	23.1	24.4

현재 응답자들의 주요업무(중복응답)는 1순위가 상담/교육(48.7%), 2순위 조직/연대(44.9%)인 것으로 나타났으며, 상담/교육과 조직/연대 업무 비중이 상당히 높은 것으로 나타나 노동복지 서비스 제공과 조직 확대와 네트워크가 단체의 주요 업무 인 것으로 파악되었다(〈Ⅲ- 6〉 참조).

단체유형별로 주요 업무를 살펴보면 노동조합에 속하는 응답자의 주요 업무(중복응답) 중 가장 많은 비중을 차지하는 것은 조직/연대(60.6%) 업무로 나타나고 있어 노동조합 소속 응답자들은 조직 확대와 네트워크에 가장 많이 근무하는 것으로 나타났고,

지역 노동단체는 상담과 교육 업무가 55.1%, 조직/연대도 53.1%로 두 업무가 높은 비중으로 나타났다. 자치구 노동복지센터 소속 응답자들은 주요 업무로 상담과 교육(47.2%)으로 꼽았고, 그 다음으로 조직/연대(33.3%)를 선택한 것으로 나타나 자치구 노동복지센터의 주요 업무에서 가장 큰 비중을 차지하는 것이 노동복지서비스 제공임을 알 수 있었다. 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우도 역시 상담과 교육(68.4%) 업무 비중이 가장 높게 나타났고, 다른 단체보다 프로젝트 사업 운영을 주요 업무로 선택한 응답자 비중이 높은 편(31.6%)으로 나타났다.

<표III- 6> 응답자의 담당 업무(중복응답)

(단위: %)

업무 1순위+2순위	노동조합	지역노동 단체	자치구노동 복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
정책	33.3	10.2	22.2	7.9	17.3
조직, 연대	60.6	53.1	33.3	31.6	44.9
편집, 홍보	18.2	10.2	16.7	15.8	14.7
상담, 교육	18.2	55.1	47.2	68.4	48.7
사무	27.3	22.4	27.8	15.8	23.1
프로젝트 사업 운영	9.1	22	27.8	31.6	23.1

2. 사업 중요성 인식과 실제 우선 집행하는 사업 비교

1) 현재 단체에서 하는 사업의 중요성 인식

(1) 회원확대사업

응답자의 소속 단체에서 회원확대사업의 중요성에 대한 5점 척도 질문에 대해 전체 응답자의 평균값은 4.38로 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 나타났다. 소속단체 유형 별로는 자치구 노동복지센터의 평균값이 3.74로 가장 낮게 나타났고, 노동조합의 경우 4.82로 회원확대사업을 매우 중요하게 생각하는 것으로 확인되었으며, 이는 자치구 노동복지센터는 민간위탁기관이기 때문에 회원 확대 사업을 상대적으로 할 필요가 없는 기관이기 때문인 것으로 판단된다.

규모별로는 단체규모가 10명 미만인 경우 평균값이 3.87로 중요도를 상대적으로 낮게 평가한 반면, 100명 이상 규모 단체에서는 4.66으로 회원확대사업의 중요성을 높게

평가하고 있으며, 소속단체에서의 응답자 지위별로 살펴보면 대표 및 관리자의 평균값은 4.59로 가장 높고, 회원의 경우 4.22로 상대적으로 낮은 편으로 나타났다(<표III- 7> 참조).

<표III- 7> 회원확대 사업에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당없음	평균값 (5점 척도)
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	0.0	18.2	81.8	0.0	4.82
	지역노동단체	0.0	4.1	6.1	34.7	53.1	2.0	4.40
	자치구노동복지센터	0.0	11.1	16.7	27.8	19.4	25.0	3.74
	지역단체 노동분야사업 참여	2.6	5.3	2.6	23.7	63.2	2.6	4.43
단체규모	10명 미만	0.0	10.5	13.2	31.6	23.7	21.1	3.87
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	10.8	10.8	13.5	59.5	5.4	4.29
	50명 이상~ 100명 미만	12.5	0.0	0.0	25.0	50.0	12.5	4.14
	100명 이상	0.0	0.0	1.4	31.5	67.1	0.0	4.66
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	0.0	3.7	29.6	57.4	9.3	4.59
	실무자	1.8	7.0	8.8	17.5	54.4	10.5	4.29
	회원	0.0	10.8	5.4	35.1	48.6	0.0	4.22
	기타	0.0	0.0	12.5	37.5	50.0	0.0	4.38
전체		0.6	5.1	6.4	26.9	53.8	7.1	4.38

(2) 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 사업

노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 사업에 대한 중요도는 전체적으로 4.33이며, 소속단체 유형별로는 지역단체에서 노동 분야 사업 참여하는 경우가 4.45로 가장 높고, 자치구 노동복지센터의 평균값이 4.25로 가장 낮게 나타났다. 단체 규모별로는 10명 미만 단체에서 4.16으로 가장 낮았으며, 10명 이상 규모의 단체들에서의 중요도는 유사한 편으로 확인되었다. 소속단체에서의 지위가 노무사 및 기타 지위인 경우에는 4.75로 높게 평가하였으며, 대표 및 관리자는 4.41, 회원은 4.11로 지위에 따라 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 사업에 대한 중요도는 다소 차이가 나타나는 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ- 8> 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 사업에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당없음	평균값 (5점 척도)
소속단체 유형	노동조합	0.0	3.0	6.1	42.4	45.5	3.0	4.34
	지역노동단체	0.0	2.0	12.2	40.8	44.9	0.0	4.29
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	13.9	47.2	38.9	0.0	4.25
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	0.0	7.9	39.5	52.6	0.0	4.45
단체규모	10명 미만	0.0	2.6	13.2	50.0	34.2	0.0	4.16
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	10.8	40.5	48.6	0.0	4.38
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	25.0	12.5	62.5	0.0	4.38
	100명 이상	0.0	1.4	6.8	42.5	47.9	1.4	4.39
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	1.9	3.7	46.3	48.1	0.0	4.41
	실무자	0.0	1.8	7.0	47.4	43.9	0.0	4.33
	회원	0.0	0.0	27.0	32.4	37.8	2.7	4.11
	기타	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	4.75
전체		0.0	1.3	10.3	42.3	45.5	0.6	4.33

(3) 노동자 조직화

노동자 조직화 사업의 중요성에 대해서 전체적으로 평균값이 4.32로 나타났으며, 단체 유형별로는 노동조합에서 4.64로 가장 높고, 지역노동단체가 4.08로 가장 낮게 나타났다. 단체 규모별로는 100명 이상 규모 단체에서 4.46으로 상대적으로 높게 나타났는데 비해 10명 이상 40명 미만 규모에서는 4.14로 낮은 편이며, 소속단체에서의 지위가 노무사 및 기타의 경우 4.63으로 가장 높고, 실무자의 경우 4.23으로 가장 낮은 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ- 9> 노동자 조직화 사업에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	3.0	30.3	66.7	0.0	4.64
	지역노동단체	0.0	6.1	22.4	26.5	42.9	2.0	4.08

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	16.7	27.8	55.6	0.0	4.39
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.6	10.5	39.5	42.1	5.3	4.28
단체규모	10명 미만	0.0	0.0	21.1	36.8	42.1	0.0	4.21
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	5.4	18.9	29.7	43.2	2.7	4.14
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	0.0	12.5	62.5	12.5	4.43
	100명 이상	0.0	1.4	9.6	30.1	57.5	1.4	4.46
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	0.0	9.3	37.0	50.0	3.7	4.42
	실무자	0.0	7.0	15.8	22.8	52.6	1.8	4.23
	회원	0.0	0.0	21.6	32.4	45.9	0.0	4.24
	기타	0.0	0.0	0.0	37.5	62.5	0.0	4.63
전체		0.0	2.6	14.1	30.8	50.6	1.9	4.32

(4) 시민대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인

시민대상 노동인식 전환 홍보 및 캠페인 사업의 중요성에 대해서는 전체적인 평균값이 4.46으로 나타났으며, 노동조합의 경우에는 4.69로 높은 편이며, 지역노동단체는 4.21로 상대적으로 낮게 나타났다. 단체규모에 따라 살펴보면 10명 미만 단체에 속하는 응답자는 4.58의 중요도로 평가하였으며, 40명 이상 100명 미만 단체에서는 평균 4점으로 상대적으로 낮게 평가하였고, 소속단체에서의 지위에 따라 살펴보면 노무사 및 기타 지위 응답자는 평균 5점으로 매우 중요하다고 응답하였으며, 실무자는 4.38로 가장 낮게 응답하였다.

<표Ⅲ-10> 시민대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하 지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	0.0	30.3	66.7	3.0	4.69
	지역노동단체	0.0	2.0	18.4	32.7	42.9	4.1	4.21
	자치구노동복지센터	0.0	2.8	5.6	27.8	63.9	0.0	4.53
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.6	2.6	34.2	57.9	2.6	4.51
단체규모	10명 미만	0.0	0.0	2.6	36.8	60.5	0.0	4.58

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하 지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	2.7	10.8	32.4	54.1	0.0	4.38
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	12.5	25.0	37.5	12.5	4.00
	100명 이상	0.0	1.4	8.2	28.8	57.5	4.1	4.49
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	1.9	7.4	35.2	51.9	3.7	4.42
	실무자	0.0	1.8	10.5	35.1	50.9	1.8	4.38
	회원	0.0	2.7	5.4	27.0	62.2	2.7	4.53
	기타	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	5.00
전체		0.0	1.9	7.7	31.4	56.4	2.6	4.46

(5) 문화행사

문화행사 사업의 중요성에 대한 평가는 3.62로 앞서 언급한 사업들에 비해 낮은 편으로 나타났다. 소속단체 유형별로는 노동조합이 3.94로 다른 단체에 비해 상대적으로 높은 편이지만, 지역노동단체에서 3.43으로 가장 낮게 평가하였고, 단체 규모별로 살펴보면 50명 이상 100명 미만인 경우 평균 4.00, 10명 이상 50명 미만 단체에서는 3.51로 매우 낮게 나타났다. 소속단체에서의 지위에 따라 살펴보면, 대표 및 관리자가 3.79로 다른 지위보다 상대적으로 높은 편이나 회원의 경우 3.47로 낮게 평가하는 편으로 확인되었다.

<표III-11> 문화행사에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	0.0	3.0	18.2	57.6	18.2	3.0	3.94
	지역노동단체	2.0	6.1	51.0	22.4	14.3	4.1	3.43
	자치구노동복지센터	0.0	13.9	27.8	44.4	13.9	0.0	3.58
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	13.2	28.9	34.2	18.4	5.3	3.61
단체규모	10명 미만	0.0	18.4	26.3	34.2	21.1	0.0	3.58
	10명 이상 ~ 50명 미만	2.7	8.1	35.1	35.1	13.5	5.4	3.51

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	12.5	37.5	37.5	0.0	4.00
	100명 이상	0.0	4.1	38.4	41.1	12.3	4.1	3.64
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	7.4	22.2	51.9	16.7	1.9	3.79
	실무자	1.8	8.8	38.6	29.8	15.8	5.3	3.52
	회원	0.0	13.5	37.8	32.4	13.5	2.7	3.47
	기타	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	3.75
전체		0.6	9.0	33.3	37.8	16.0	3.2	3.62

(6) 노동, 인권 등 교육

노동, 인권 등 교육에 대한 사업의 중요성에 대한 평가는 전체적으로 4.63으로 높은 편으로 나타났으며, 소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터에서 4.81로 가장 높고, 노동조합은 4.34로 상대적으로 낮은 편이었다. 단체규모별로 살펴보면 10명 이상 50명 미만인 경우가 4.76으로 가장 높았으며, 소속단체에서의 지위에 따라 노무사 및 기타 지위에서는 5.00으로 매우 중요하다고 평가한 반면, 대표자 및 관리자는 4.55로 가장 낮게 평가한 것으로 확인되었다.

<표III-12> 노동, 인권 등 교육에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	0.0	3.0	9.1	36.4	48.5	3.0	4.34
	지역노동단체	0.0	0.0	4.1	34.7	57.1	4.1	4.55
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	2.8	13.9	83.3	0.0	4.81
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	0.0	5.3	10.5	84.2	0.0	4.79
단체규모	10명 미만	0.0	2.6	5.3	13.2	78.9	0.0	4.68
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	2.7	18.9	78.4	0.0	4.76
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	12.5	12.5	75.0	0.0	4.63
	100명 이상	0.0	0.0	5.5	34.2	56.2	4.1	4.53
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	1.9	5.6	27.8	63.0	1.9	4.55
	실무자	0.0	0.0	5.3	28.1	66.7	0.0	4.61

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
	회원	0.0	0.0	5.4	18.9	70.3	5.4	4.69
	기타	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	5.00
	전체	0.0	0.6	5.1	24.4	67.9	1.9	4.63

(7) 상담

상담 사업의 중요성에 대한 평가는 구체적으로 4.16이며, 소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터의 중요도 평균값이 4.68로 높은 편인데 비해, 노동조합이 3.78로 상대적으로 낮게 나타났다. 단체규모별로는 10명 미만의 경우 4.37로 가장 높고, 50명 이상 100명 미만 규모에서는 3.83으로 낮게 나타났으며, 소속단체에서의 지위가 노무사 및 기타의 경우 4.75로 높게 평가한 반면, 대표 및 관리자는 4.02로 상대적으로 낮은 편으로 나타났다.

<표III-13> 상담에 대한 인식도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요함	매우 중요함	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	0.0	3.0	33.3	42.4	18.2	3.0	3.78
	지역노동단체	0.0	4.1	22.4	32.7	36.7	4.1	4.06
	자치구노동복지센터	0.0	2.8	5.6	11.1	75.0	5.6	4.68
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	7.9	13.2	28.9	42.1	7.9	4.14
단체규모	10명 미만	0.0	5.3	10.5	26.3	57.9	0.0	4.37
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	21.6	29.7	40.5	8.1	4.21
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	12.5	25.0	25.0	25.0	3.83
	100명 이상	0.0	5.5	21.9	30.1	38.4	4.1	4.06
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	7.4	22.2	27.8	38.9	3.7	4.02
	실무자	0.0	3.5	17.5	22.8	47.4	8.8	4.25
	회원	0.0	2.7	18.9	40.5	35.1	2.7	4.11
	기타	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	4.75
	전체	0.0	4.5	18.6	28.8	42.9	5.1	4.16

2) 실제 우선적으로 집행하는 사업

(1) 회원 확대 사업

회원확대사업의 실제 우선순위 평가는 3.59로 낮은 편으로 나타났으며, 소속단체 유형별로는 노동조합이 4.00으로 가장 높고, 자치구 노동복지센터에서 3.07로 매우 낮게 나타났다. 100명 이상 규모 단체에서는 회원확대사업의 실제 우선 순위 평가는 3.78로 전체 평균보다 상대적으로 높지만, 10명 미만 단체에서는 2.90으로 매우 낮게 나타났다. 소속단체에서 지위의 경우 노무사 및 기타 응답자는 3.88로 가장 높은 편이지만, 회원은 3.51에 불과한 것으로 파악되었다.

<표Ⅲ-14> 회원 확대사업의 우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적으로 배치	최우선적으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	0.0	6.1	21.2	39.4	33.3	0.0	4.00
	지역노동단체	0.0	16.3	28.6	38.8	14.3	2.0	3.52
	자치구노동복지센터	2.8	16.7	30.6	22.2	2.8	25.0	3.07
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	7.9	34.2	36.8	18.4	2.6	3.68
단체규모	10명 미만	2.6	23.7	31.6	21.1	0.0	21.1	2.90
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	10.8	29.7	27.0	27.0	5.4	3.74
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	12.5	50.0	12.5	12.5	3.71
	100명 이상	0.0	6.8	28.8	43.8	20.5	0.0	3.78
소속단체 지위	대표자+ 관리자	1.9	11.1	29.6	29.6	18.5	9.3	3.57
	실무자	0.0	15.8	19.3	38.6	15.8	10.5	3.61
	회원	0.0	10.8	43.2	29.7	16.2	0.0	3.51
	기타	0.0	0.0	25.0	62.5	12.5	0.0	3.88
전체		0.6	12.2	28.8	34.6	16.7	7.1	3.59

(2) 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크

노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크를 실제 우선순위로 놓는지에 대한 평가를 살펴보면 전체적으로 3.66으로 높지 않으며, 소속단체 유형별로는 지역노동단체가 3.79로 가장 높게 나타났으며, 자치구 노동복지센터는 3.44로 낮게 확인되었고, 단체 규모별로

는 50명 이상 100명 미만 단체에서 3.88로 가장 높으며, 10명 미만의 경우 3.39로 가장 낮게 평가하고 있는 것으로 나타났다.(〈표Ⅲ-15〉 참조).

〈표Ⅲ-15〉 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크 우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치 안함	거의 배치 안함	보통	우선적 으로 배치	최우선적 으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	3.0	3.0	24.2	57.6	9.1	3.0	3.69
	지역노동단체	0.0	2.0	28.6	59.2	10.2	0.0	3.78
	자치구노동복지센터	0.0	5.6	47.2	44.4	2.8	0.0	3.44
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	0.0	42.1	44.7	13.2	0.0	3.71
단체규모	10명 미만	2.6	5.3	44.7	44.7	2.6	0.0	3.39
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	40.5	45.9	13.5	0.0	3.73
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	37.5	37.5	25.0	0.0	3.88
	100명 이상	0.0	2.7	27.4	60.3	8.2	1.4	3.75
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	3.7	31.5	59.3	5.6	0.0	3.67
	실무자	0.0	0.0	35.1	47.4	17.5	0.0	3.82
	회원	2.7	5.4	43.2	45.9	0.0	2.7	3.36
	기타	0.0	0.0	25.0	62.5	12.5	0.0	3.88
전체		0.6	2.6	35.3	51.9	9.0	0.6	3.66

(3) 노동자 조직화

노동자 조직화 사업을 실제 우선순위에 놓고 진행하는지 평가한 항목 결과 전체적으로 3.58로 비교적 낮은 편이며, 소속단체 유형별로는 노동조합이 4.00으로 상대적으로 높게 나타났지만, 자치구 노동복지센터는 3.42로 낮은 편으로 나타났다. 단체규모도 100명 이상 규모인 경우가 3.82로 상대적으로 높은 편이지만, 10명 미만은 3.29로 낮게 평가하였고, 소속단체에서의 지위는 노무사 및 기타 지위가 3.75로 가장 높고, 회원의 경우 3.46으로 가장 낮게 평가한 것으로 확인되었다(〈표Ⅲ-16〉 참조).

<표Ⅲ-16> 노동자 조직화에 대한 우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적 으로 배치	최우선적 으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	3.0	3.0	15.2	48.5	30.3	0.0	4.00
	지역노동단체	2.0	10.2	36.7	38.8	10.2	2.0	3.46
	자치구노동복지센터	0.0	13.9	36.1	44.4	5.6	0.0	3.42
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	2.6	10.5	36.8	26.3	18.4	5.3	3.50
단체규모	10명 미만	2.6	15.8	34.2	44.7	2.6	0.0	3.29
	10명 이상 ~ 50명 미만	2.7	8.1	45.9	27.0	13.5	2.7	3.42
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	25.0	12.5	37.5	12.5	12.5	3.43
	100명 이상	1.4	5.5	26.0	42.5	23.3	1.4	3.82
소속단체 지위	대표자+ 관리자	3.7	7.4	24.1	44.4	16.7	3.7	3.65
	실무자	0.0	12.3	35.1	35.1	15.8	1.8	3.55
	회원	2.7	10.8	40.5	29.7	16.2	0.0	3.46
	기타	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	3.75
전체		1.9	9.6	32.1	39.1	15.4	1.9	3.58

(4) 시민 대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인

시민 대상 노동인식 전환 홍보 및 캠페인의 실제 사업의 우선순위에 대한 평가는 전체적으로 3.65로 높지 않은 편이며, 자치구노동복지센터의 평균값은 3.81, 노동조합은 3.47로 가장 낮게 나타났다. 단체규모에 따라 살펴보면 다른 규모들보다 50명 이상 100명 미만의 응답자의 평균값이 3.43으로 가장 낮게 나타났고, 노무사 및 기타 지위 응답자의 실제 사업 우선순위 평가는 4.00으로 상대적으로 높은 편이며, 실무자는 3.59로 가장 낮게 평가한 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ-17> 시민 대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적 으로 배치	최우선적 으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	6.1	9.1	24.2	48.5	9.1	3.0	3.47
	지역노동단체	0.0	10.2	34.7	38.8	12.2	4.1	3.55
	자치구노동복지센터	2.8	0.0	27.8	52.8	16.7	0.0	3.81

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적 으로 배치	최우선적 으로 배치	해당 없음	평균값
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	5.3	28.9	44.7	18.4	2.6	3.78
단체규모	10명 미만	2.6	5.3	26.3	52.6	13.2	0.0	3.68
	10명 이상 ~ 50명 미만	5.4	0.0	40.5	35.1	18.9	0.0	3.62
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	25.0	50.0	0.0	12.5	3.43
	100명 이상	0.0	9.6	26.0	46.6	13.7	4.1	3.67
소속단체 지위	대표자+ 관리자	1.9	3.7	29.6	48.1	13.0	3.7	3.69
	실무자	0.0	12.3	29.8	42.1	14.0	1.8	3.59
	회원	5.4	2.7	32.4	40.5	16.2	2.7	3.61
	기타	0.0	0.0	12.5	75.0	12.5	0.0	4.00
	전체	1.9	6.4	29.5	45.5	14.1	2.6	3.65

(5) 문화행사

문화행사 사업에 대한 실제 사업의 우선순위는 전체적으로 3.29로 높지 않으며, 소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터에서 평균값이 3.55, 노동조합과 지역노동단체의 응답 평균값이 3.19로 나타났고, 단체규모가 50명 이상 100명 미만인 경우 평균 3.75로 상대적으로 높고, 10명 이상 50명 미만의 경우 평균보다 낮게 나타났다. 소속단체에서의 지위에 따르면, 노무사 및 기타 지위의 경우 3.75, 회원인 경우 3.06으로 상대적으로 낮게 나타났다.

<표Ⅲ-18> 문화행사 우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적 으로 배치	최우선적 으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	6.1	9.1	42.4	39.4	0.0	3.0	3.19
	지역노동단체	0.0	16.3	44.9	34.7	0.0	4.1	3.19
	자치구노동복지센터	0.0	5.6	33.3	50.0	2.8	8.3	3.55
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	2.6	18.4	23.7	39.5	5.3	10.5	3.29
단체규모	10명 미만	0.0	13.2	31.6	42.1	2.6	10.5	3.38
	10명 이상 ~ 50명 미만	5.4	27.0	27.0	32.4	2.7	5.4	3.00
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	37.5	50.0	12.5	0.0	3.75
	100명 이상	1.4	6.8	43.8	42.5	0.0	5.5	3.35

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적으로 배치	최우선적으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 지위	대표자+ 관리자	1.9	7.4	37.0	44.4	3.7	5.6	3.43
	실무자	1.8	12.3	38.6	38.6	0.0	8.8	3.25
	회원	2.7	24.3	35.1	29.7	2.7	5.4	3.06
	기타	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	3.75
전체		1.9	12.8	36.5	40.4	1.9	6.4	3.29

(6) 노동, 인권 등 교육

노동, 인권 등 교육의 실제 사업 우선순위에 대한 응답의 평균값은 4.22로 긍정적인 것으로 나타났다. 소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터의 평균값이 4.58로 우선적인 배치에 긍정적으로 높이 평가하는 편이며, 노동조합의 경우 평균 3.53으로 가장 낮게 나타났다. 단체 규모별로는 100명 이상 규모의 단체에서 4.06으로 가장 낮고 나머지 규모에서는 유사하며, 소속단체에서의 지위별로는 노무사 및 기타 지위의 경우 4.75로 가장 높으며, 회원은 4.14, 대표 및 관리자도 4.17로 낮은 편으로 파악되었다.

<표III-19> 노동, 인권 등 교육 우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적으로 배치	최우선적으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	6.1	6.1	21.2	57.6	6.1	3.0	3.53
	지역노동단체	0.0	8.2	12.2	26.5	49.0	4.1	4.21
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	8.3	25.0	66.7	0.0	4.58
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.6	5.3	31.6	57.9	2.6	4.49
단체규모	10명 미만	5.3	5.3	2.6	21.1	65.8	0.0	4.37
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	5.4	10.8	27.0	56.8	0.0	4.35
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	12.5	0.0	25.0	62.5	0.0	4.38
	100명 이상	0.0	2.7	17.8	45.2	28.8	5.5	4.06
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	3.7	20.4	27.8	44.4	3.7	4.17
	실무자	0.0	7.0	5.3	43.9	43.9	0.0	4.25
	회원	5.4	2.7	10.8	29.7	45.9	5.4	4.14
	기타	0.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	4.75
전체		1.3	4.5	11.5	34.0	46.2	2.6	4.22

(7) 상담

상담 사업의 실제 우선 순위에 대한 평가는 전체적으로 3.60으로 높지 않은 편으로 나타났다. 소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터에서의 평균값이 4.48로 다른 단체보다 상당히 높은 편이며, 노동조합의 평균값은 3.06으로 제일 낮은 것으로 확인되었다. 단체규모별로는 10명 미만 단체에서 평균값 4.05로 가장 높으며, 50명 이상 100명 미만 단체에서는 평균값과도 차이가 많은 2.83으로 가장 낮게 나타났다. 소속단체에서의 지위가 노무사 및 기타 지위의 경우 4.25로 가장 높게 나타났지만, 대표 및 관리자는 3.44로 평균보다 낮은 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ-20> 상담 사업 우선 집행 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 배치안함	거의배치 안함	보통	우선적으로 배치	최우선적으로 배치	해당 없음	평균값
소속단체 유형	노동조합	6.1	18.2	36.4	36.4	0.0	3.0	3.06
	지역노동단체	2.0	16.3	32.7	26.5	18.4	4.1	3.45
	자치구노동복지센터	0.0	5.6	2.8	25.0	58.3	8.3	4.48
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	5.3	15.8	13.2	42.1	13.2	10.5	3.47
단체규모	10명 미만	2.6	15.8	2.6	28.9	47.4	2.6	4.05
	10명 이상 ~ 50명 미만	2.7	16.2	18.9	37.8	16.2	8.1	3.53
	50명 이상~ 100명 미만	12.5	25.0	12.5	12.5	12.5	25.0	2.83
	100명 이상	2.7	11.0	34.2	32.9	13.7	5.5	3.46
소속단체 지위	대표자+ 관리자	5.6	14.8	27.8	22.2	22.2	7.4	3.44
	실무자	1.8	14.0	19.3	29.8	26.3	8.8	3.71
	회원	2.7	16.2	18.9	45.9	13.5	2.7	3.53
	기타	0.0	0.0	12.5	50.0	37.5	0.0	4.25
전체		3.2	14.1	21.8	32.1	22.4	6.4	3.60

3) 사업별 중요도 인식과 실제 우선 집행 사업 비교

본 연구는 사업별 중요도 인식 정도와 사업에 대한 실제 예산 및 인력배치 시 우선 순위에 대한 평균을 비교하였으며, 전반적으로 응답자들은 문화행사(3.29)를 제외하고 모든 사업을 4점대로 중요하게 인식하고 있었다.

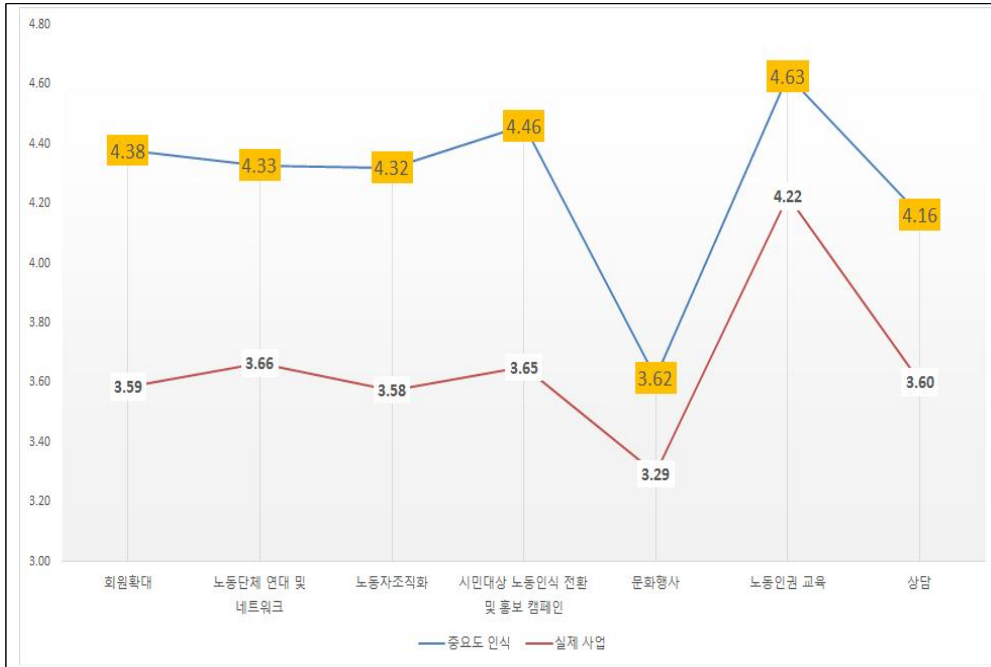
활동가들이 상대적으로 가장 중요하다고 인식한 사업은 노동인권 교육(평균 4.63)이

며 실제 사업의 예산과 인력 배치도 노동인권교육(4.22)에 배치한다고 응답하였다. 응답자들이 상대적으로 가장 덜 중요하다고 응답한 사업은 문화행사(3.62)이었으며 실제 사업에서의 예산 및 인력배치도 가장 낮은 것으로 확인되었다(3.29). 그러나, 응답자들은 소속 단체의 사업이 중요하다고 인식하지만 실제 사업 예산 및 인력배치 시에는 대부분 각 사업에 대한 인력과 예산 배치가 3점대로 떨어지는 것으로 확인되었다.

사업별로 살펴보면 응답자들은 회원 확대, 노동단체 연대 및 네트워크, 노동자 조직화, 시민대상 노동인식 전환 및 홍보캠페인, 상담 사업은 평균 4점대로 중요하게 인식한 것으로 나타났다. 그러나 실제 사업에 인력과 예산을 배치하는데 있어서 회원확대, 노동단체 연대 및 네트워크, 노동자조직화, 시민대상 노동인식 전환 및 홍보캠페인, 문화행사, 노동인권 교육, 상담은 3점대로 해당 사업의 우선순위가 낮은 것으로 나타났다. 즉 사업 중요도 인식과 실제 사업 집행에 따른 인력 및 예산 자원 배치의 우선 순위는 달라지기 때문인 것으로 생각할 수 있다.

이와 같은 현상이 나타나는 이유는 노동인권교육이 중요할 뿐만 아니라 예산과 인력이 집중되고 있기 때문인 것으로 판단되며, 상대적으로 회원확대, 노동단체 연대 및 네트워크, 노동자 조직화, 시민대상 홍보캠페인과 같은 사업에 대한 인력과 예산 배치가 상대적으로 뒤로 밀리기 때문이라고 볼 수 있을 것이다.

심층면접 조사에 의하면 실제로 지역 노동단체는 직접 회원 확대나 노동자 조직화를 하기 보다는 노동인권교육을 중심에 두고 있으며, 이는 노동인권교육을 통해 지역주민 및 노동자들을 만나 회원확대, 단체 활동 확대 및 자조모임 조직 등과 사업을 연계하기가 수월하기 되는 것으로 파악되었다.



[그림III- 2] 사업별 중요 인식도와 우선 집행 정도 비교 (단위: 점)

3. 현재 단체활동 시 고충

전체적으로 살펴보면 참여자의 가장 큰 고충사항은 활동가 확대의 어려움으로 볼 수 있으며(51.9%), 두 번째는 사업예산 부족(46.8%). 세 번째로 많이 응답한 고충은 사업 참여자 모집의 어려움으로 나타났다(26.3%). 현재 노동과 관련된 단체 및 노동조합이 직면한 가장 큰 문제는 조직을 확대할 수 있는 청년층의 참여가 많지 않다는 것이다. 또한 단체 활동 시 인력의 부족과 사업 집행 시 참여자 확대가 어렵다. 단체 활동 시 인력 부족과 사업 참여자 확대는 별개의 문제가 아니며, 지역노동단체 및 노동복지센터, 노동조합에서 하는 노동의제 사업이 활동가와 참여자를 확대하는데 기여할 수 있는 사업 개발 및 지원이 필요하다.

심층면접 조사결과 노동인권 교육 등 지역주민 및 노동자 참여 사업을 실시한 후 풀뿌리 노동커뮤니티를 설립하고 활성화 되는 현상이 보이고 있는 것으로 나타났다. 노원노동복지센터의 노동인권교육 이후 만들어진 경비노동자 모임, 우리동네노동권찾기의 특성화고 노동인권교육 속에서 후속모임으로 만들어진 특성화고 졸업생 모임 ‘처음처럼’

사례는 단체가 진행한 노동인권교육에 참여한 참여자가 자조모임 설립과 운영하여 해당 센터 및 단체와 연계를 맺고 활동한다는 점에서 사업 참여자의 확대와 지속에 기여하고 있었던 것으로 파악되었다.

1) 성별

현재 활동에서의 애로 사항을 응답자의 성별로 살펴보면, 남성 응답자 중에는 활동가 확대의 어려움이 가장 큰 어려움이라고 응답한 사람이 53.0%, 여성의 경우 사업예산 부족이 53.3%로 가장 높게 나타나 성별에 따라 활동에서 겪는 애로사항을 다르게 인식하고 있는 것을 확인할 수 있다. 이 밖에 사업 참여자 모집(26.3%)의 어려움, 노동에 대한 인식의 부족(17.9%)이 주요 어려움으로 확인되었으며, 여성의 경우 기타 의견으로는 단체 구성원의 낮은 인권 의식, 활동가 실무자 지원, 임금 차별, 민원 등도 지적하였다.

<표Ⅲ-21> 전체 및 성별 활동 시 고충사항(중복응답)

(단위: %)

	남성	여성	전체
활동가 확대 어려움	53.0	51.1	51.9
사업예산 부족	37.9	53.3	46.8
노동에 대한 인식부족	15.2	20.0	17.9
활동 공간 부족	18.2	14.4	16.0
사업 홍보 부족	7.6	10.0	9.0
지역 단체와 연대 어려움	9.1	2.2	5.1
노동의제 사업 기획 어려움	16.7	14.4	15.4
사업 참여자 모집의 어려움	31.8	22.2	26.3
기타	4.5	2.2	3.0

2) 연령별

연령대별로 현재 활동의 어려움을 살펴보면 20대 응답자 가운데 50.0%가 활동가 확대의 어려움을 가장 어렵다고 응답한 비중이 많았으며 40대도 56.7%나 응답한 것으로 확인되었다. 30대 응답자에서는 사업 예산 부족이 48.4%로 가장 많은 비중을 차지하였고 50대 이상도 52.6%로 가장 많이 응답한 것으로 나타났다. 20대의 경우 노동의

제 사업 기획의 어려움을 응답한 사람은 없었음에도 50대 이상에서는 23.7%가 사업 기획의 어려움을 응답한 것으로 나타나 응답자의 연령대에 따라 활동 어려움의 내용들이 상이한 것을 확인할 수 있었다.

<표Ⅲ-22> 연령별 활동 시 고충사항(중복응답)

(단위: %)

	20대	30대	40대	50대 이상
활동가 확대 어려움	50.0	45.2	56.7	50.0
사업예산 부족	35.7	48.4	46.3	52.6
노동에 대한 인식부족	0.0	22.6	14.9	18.4
활동 공간 부족	28.6	12.9	16.4	15.8
사업 홍보 부족	14.3	9.7	7.5	5.3
지역 단체와 연대 어려움	14.3	9.7	3.0	2.6
노동의제 사업 기획 어려움	0.0	12.9	16.4	23.7
사업 참여자 모집의 어려움	42.9	29.0	26.9	21.1
단체구성원의 인권 의식	0.0	0.0	1.5	2.6

3) 소속 단체 유형

소속 단체 유형별로 애로 사항을 살펴보면 노동조합, 지역노동단체, 자치구노동센터 별로 애로사항이 달라짐을 알 수 있는데, 우선 노동조합에 속하는 응답자의 경우 활동가 확대의 어려움이 75.8%로 많은 비중을 차지하였고, 다음으로는 노동에 대한 인식부족이 42.4%로 나타났으며, 지역노동단체는 사업예산 부족을 응답한 사람들이 67.3%로 가장 큰 애로사항으로 꼽혔으며 다음으로 활동가 확대의 어려움이 59.2%로 나타났다. 이와 달리 서울시 및 자치구의 예산지원을 받는 민간위탁기관인 자치구노동복지센터에서는 사업참여자 모집의 어려움이 38.9%, 사업예산 부족이 36.1%, 노동의제 사업 기획의 어려움이 27.8%로 나타났고, 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우에는 활동가 확대의 어려움이 57.9%로 가장 많은 비중을 차지하였으며, 다음으로 사업 예산 부족이 44.7%로 나타나 단체 유형에 따라 활동의 애로사항이 상이함을 확인할 수 있었다.

<표Ⅲ-23> 소속단체 유형별 활동 시 고충사항(중복응답)

(단위: %)

	노동조합	지역노동 단체	자치구노동 복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
활동가 확대 어려움	75.8	59.2	13.9	57.9	51.9
사업예산 부족	30.3	67.3	36.1	44.7	46.8
노동에 대한 인식부족	42.4	2.0	19.4	15.8	17.9
활동 공간 부족	3.0	16.3	25.0	18.4	16.0
사업 홍보 부족	12.1	4.1	16.7	5.3	9.0
지역 단체와 연대 어려움	6.1	0.0	8.3	7.9	5.1
노동의제 사업 기획 어려움	12.1	10.2	27.8	13.2	15.4
사업 참여자 모집의 어려움	15.2	20.4	38.9	31.6	26.3

4) 단체규모별

단체 규모별로는 10명 미만 소규모 단체에 속하는 응답자들은 사업참여자 모집의 어려움이 가장 애로사항으로 응답하였고(47.4%), 10-50명 미만 단체에서는 활동가 확대의 어려움이 56.8%, 50-100명 미만 규모에서는 사업예산 부족이 87.5%, 100명 이상 규모 단체에서는 활동가 확대 어려움이 63.0%로 전체적으로 활동가 확대의 어려움이 높은 비중을 차지한 가운데 10명 미만 규모에서만 예외적으로 사업참여자 모집이 가장 애로사항이라고 응답한 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-24> 소속단체 규모별 활동 시 고충사항(중복응답)

(단위: %)

	10명 미만	10명 ~50명	50명 ~100명	100명 이상	전체
활동가 확대 어려움	26.3	56.8	50.0	63.0	51.9
사업예산 부족	26.3	45.9	87.5	53.4	46.8
노동에 대한 인식부족	18.4	18.9	0.0	19.2	17.9
활동 공간 부족	13.2	13.5	50.0	15.1	16.0
사업 홍보 부족	18.4	8.1	0.0	5.5	9.0
지역 단체와 연대 어려움	7.9	2.7	0.0	5.5	5.1
노동의제 사업 기획 어려움	31.6	18.9	0.0	6.8	15.4
사업 참여자 모집의 어려움	47.4	13.5	12.5	23.3	26.3

	10명 미만	10명 ~50명	50명 ~100명	100명 이상	전체
단체구성원의 인권 의식	0.0	2.7	0.0	1.4	1.3
단체구성원의 노동철학과 과학적 인식 부족	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
노동인권에 대한 인식 및 교육내용 정리	2.6	0.0	0.0	0.0	0.6
활동가 실무자 지원	0.0	0.0	0.0	1.4	0.6
임금 차별	2.6	0.0	0.0	0.0	0.6
개인사정으로 인한 참여 확대 부족	2.7	0.0	0.0	0.0	0.6
민원	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
무응답	2.7	0.0	0.0	0.0	0.6
	38	37	8	73	156

5) 소속 단체에서의 지위

소속 단체에서의 지위별로는 대표 및 관리자 등의 애로사항은 활동가 확대 어려움(51.9%)과 사업 예산 부족(51.9%)에 대한 응답이 가장 많았으며, 실무자 또한 50.9%가 활동가 확대가 어렵다고 응답하였고, 사업참여자 모집의 어려움도 33.3%로 높은 편으로 나타났다. 회원들의 경우 역시 활동가 확대의 어려움이 56.8%, 노무사 및 기타 지위의 경우에는 사업예산 부족이 62.5%로 높게 나타났다.

<표Ⅲ-25> 소속 단체에서 지위별 활동 시 고충사항(중복응답)

(단위: %)

	대표자+ 관리자	실무자	회원	기타	전체
활동가 확대 어려움	51.9	50.9	56.8	37.5	51.9
사업예산 부족	51.9	40.4	45.9	62.5	46.8
노동에 대한 인식부족	16.7	14.0	24.3	25.0	17.9
활동 공간 부족	16.7	19.3	8.1	25.0	16.0
사업 홍보 부족	11.1	8.8	8.1	0.0	9.0
지역 단체와 연대 어려움	3.7	8.8	2.7	0.0	5.1
노동의제 사업 기획 어려움	18.5	12.3	16.2	12.5	15.4
사업 참여자 모집의 어려움	24.1	33.3	18.9	25.0	26.3
단체구성원의 인권 의식	1.9	1.8	0.0	0.0	1.3
단체구성원의 노동철학과 과학적 인식 부족	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
노동인권에 대한 인식 및 교육내용 정리	0.0	0.0	2.7	0.0	0.6

	대표자+관리자	실무자	회원	기타	전체
활동가 실무자 지원	0.0	0.0	2.7	0.0	0.6
임금 차별	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
개인사정으로 인한 참여 확대 부족	0.0	0.0	0.0	12.5	0.6
민원	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
무응답	0.0	0.0	2.7	0.0	0.6

4. 타 단체와의 네트워크 실태

1) 단체 유형별

응답자가 속한 단체와 네트워크 하는 기관 또는 단체에 대해 살펴보면, 가장 많이 교류하는 단체는 시민단체, NGO 등(81.4%) 이고, 두 번째로 네트워크하고 있는 단체는 마을공동체, 지역 자조모임 등 지역공동체(73.1%), 세 번째로 네트워크를 연계하고 있는 기관이 지역의 동주민센터, 자치구청, 서울시와 같은 행정기관(47.4%)으로 나타났다.

노동단체, 자치구주민복지센터, 노동조합 등이 시민단체와의 연계가 높을 것이라는 예상은 하였으나 실제 지역공동체 및 지역 자조모임과의 네트워크도 활성화 되어 있는 것으로 나타났다. 2012년 이후 마을공동체 활성화 지원 정책에 의해 지역의 마을공동체 및 사회적 경제조직과도 교류하며 활동하고 있는 것으로 파악된다.

각 단체유형별로 살펴보면 노동조합의 경우 가장 많이 교류하는 기관 혹은 단체는 시민단체 및 NGO라고 66.7%가 응답하였지만, 노동조합은 아예 교류하지 않는다는 응답도 24.2%로 높게 나타났다. 지역노동단체는 시민단체 및 NGO(98%)와 교류 비율이 가장 높았고, 그 다음 지역공동체(85.7%), 동주민센터, 자치구, 시 및 중앙행정기관과 교류한다고 응답한 사람들은 61.2%인 것으로 나타났다. 이와 달리 자치구노동복지센터가 주로 교류하는 기관은 지역공동체가 80.6%로 가장 비중이 높았으며, 다음으로 사회단체 및 시민단체 등이 77.8%인 것으로 나타났는데 이는 자치구노동복지센터가 해당 자치구를 기반으로 활동하고 있기 때문에 지역공동체와의 교류 비율이 상대적으로 더 높게 나타난다고 볼 수 있다.

지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우도 마찬가지로 지역공동체와 비영리 민간단체와 교류하는 비중이 높게 나타났다. 지역노동단체는 초중고학교, 지역단체에서 노동분야 사업 참여의 경우에는 연구모임과도 교류한다고 응답하였는데 각 단체들이 지

역의 동주민센터, 자치구청, 서울시와의 교류도 적지 않다는 점에서 자치구 노동복지센터-노동단체-지역의 자조모임을 연계할 수 있는 방안을 찾아야 할 것이다.

<표Ⅲ-26> 소속 단체별 네트워크 유형(중복응답)

(단위: %)

	노동조합	지역노동 단체	자치구노동 복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
지역공동체(마을공동체, 지역 자조모임 등)	30.3	85.7	80.6	86.8	73.1
사회단체, 시민단체, NGO 등	66.7	98.0	77.8	76.3	81.4
협동조합, 사회적기업 등	6.1	51.0	58.3	39.5	40.4
자치구청, 서울시 등 행정기관	24.2	61.2	47.2	50.0	47.4
대학교 등 교육기관	6.1	18.4	11.1	28.9	16.7
연구모임	0.0	0.0	0.0	2.6	0.6
노동복지센터	0.0	0.0	0.0	7.9	1.9
초중고학교	0.0	4.1	0.0	0.0	1.3
노동조합	0.0	2.0	5.6	5.3	3.2
위탁센터	3.0	0.0	0.0	0.0	0.6
지역아동센터	3.0	4.1	0.0	0.0	1.9
정당	0.0	2.0	0.0	0.0	0.6
없음	24.2	0.0	0.0	0.0	5.1
무응답	0.0	0.0	0.0	2.6	0.6

2) 단체규모별

응답자가 속한 단체 규모에 따라 네트워크를 가장 많이 하는 기관(또는 단체)가 달라지고 있음을 알 수 있다. 10명 미만 규모인 경우 지역공동체(68.4%) 및 시민사회단체(68.4%)와의 네트워크 비중이 똑같은 것으로 나타났으며, 10-50명 규모의 단체에서는 지역공동체의 네트워크 비중(75.4%)이 가장 높았고, 그 다음 시민사회단체(67.6%), 동주민센터, 자치구청 등 행정기관(54.1%) 순으로 나타났다. 50-100명 규모, 100명 이상 단체의 경우에는 시민사회단체와의 네트워크(각각 87.5%, 94.5%)인 것으로 나타났으나 상대적으로 지역공동체와의 네트워크(각각 75.0%, 74.0%)는 낮게 나타났다. 10~50명 미만의 소규모 단체 일수록 지역공동체와 연계하는 비율이 높은 것으로 나타났으나, 50명 이상 중규모 단체나 100명 이상 대규모 단체는 지역공동체 보다는 시민

사회단체와의 연계가 높은 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-27> 단체규모별 네트워크 유형(중복응답)

(단위: %)

	10명 미만	10명 ~50명	50명 ~100명	100명 이상	전체
지역공동체(마을공동체, 지역 자조모임 등)	68.4	75.7	75.0	74.0	73.1
사회단체, 시민단체, NGO 등	68.4	67.6	87.5	94.5	81.4
협동조합, 사회적기업 등	47.4	21.6	62.5	43.8	40.4
자치구청, 서울시 등 행정기관	36.8	54.1	12.5	53.4	47.4
대학교 등 교육기관	10.5	18.9	25.0	17.8	16.7
연구모임	2.6	0.0	0.0	0.0	0.6
노동복지센터	0.0	8.1	0.0	0.0	1.9
초중고학교	0.0	0.0	12.5	1.4	1.3
노동조합	5.3	0.0	0.0	4.1	3.2
위탁센터	0.0	0.0	0.0	1.4	0.6
지역아동센터	0.0	0.0	0.0	4.1	1.9
정당	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
없음	10.5	5.4	0.0	2.7	5.1
무응답	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6

5. 풀뿌리 노동커뮤니티 활동실태

1) 풀뿌리 노동커뮤니티 참여 경험

응답자의 77.6%가 노동커뮤니티에 참여한 경험이 있거나 운영한 경험이 있다고 응답하였다. 최근 3년 이내 노동커뮤니티에 참여하거나 운영한 경험 여부에 대한 응답을 살펴보면, 우선 여성보다 남성의 참여 경험이 더 높은 것으로 나타났다(여성 75.6% 남성 80.3%). 연령별로 살펴보면 40대(86.6%)의 참여율이 상대적으로 높는데, 이는 활동가 대부분이 40대이기 때문이며, 단체유형별로 살펴보면 지역단체에서 노동을 의제로 사업에 참여(92.1%)하는 응답자가 노동커뮤니티 참여 및 운영경험 비율이 가장 높았고, 지역노동단체(89.8%), 자치구 노동복지센터(77.8%)순으로 나타났으며, 노동조합의 참여 및 운영 경험률(42.4%)은 가장 낮았다. 즉 지역에서 풀뿌리 노동커뮤니티 사업을 적극

적으로 운영하거나 참여하는 단체는 지역단체, 지역노동단체, 자치구노동복지센터였다. 노동조합은 내부 조합원의 이해를 보호하는 것이 주요 조직 운영목적이기 때문에 풀뿌리 노동커뮤니티 운영과 활성화 사업에 대한 관심과 집중이 상대적으로 떨어진 것으로 볼 수 있다.

단체 규모별로 10명 미만인 경우 참여경험 비율이 68.4%로 가장 낮으며, 이는 단체규모가 이미 소규모이기 때문에 별도의 풀뿌리 노동커뮤니티를 운영하지 않고 내실을 다지고 있는 것으로 판단된다. 단체 소재지가 다른 지역보다 동남권인 경우 참여율이 66.7%로 가장 낮음. 구로, 금천, 영등포 등 서남권(88.9%)과 동북권(81.3%)이 상대적으로 높게 나타났으며, 현재 단체에서 활동경험이 3년 이상인 경우는 81.9%로 가장 높고, 다른 단체 활동 경험이 있는 경우 91.3%로 매우 높게 나타나고 있어 풀뿌리 노동커뮤니티는 지역공동체나 단체활동 활동 경험이 있을수록 그 중요성을 좀 더 인지한다고 볼 수 있다(〈표Ⅲ-28〉 참조).

<표Ⅲ-28> 풀뿌리 노동커뮤니티 참여 경험 유무

(단위: %)

구분	범주	있다	없다
성별	남성	80.3	19.7
	여성	75.6	24.4
연령대	20대	78.6	21.4
	30대	71.0	29.0
	40대	86.6	13.4
	50대 이상	73.7	26.3
	무응답	33.3	66.7
소속단체 유형	노동조합	42.4	57.6
	지역노동단체	89.8	10.2
	자치구노동복지센터	77.8	22.2
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	92.1	7.9
단체규모	10명 미만	68.4	31.6
	10명 이상 ~ 50명 미만	78.4	21.6
	50명 이상~ 100명 미만	87.5	12.5
	100명 이상	80.8	19.2
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	100.0	0.0
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	66.7	33.3
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	81.3	18.8

구분	범주	있다	없다
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	88.9	11.1
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	72.3	27.7
소속단체 지위	대표자+ 관리자	79.6	20.4
	실무자	82.5	17.5
	회원	64.9	35.1
	기타	87.5	12.5
활동 경험	1년 미만	73.9	26.1
	1년 이상 3년 미만	73.8	26.2
	3년 이상	81.9	18.1
다른 단체 활동 경험	예	91.3	8.7
	아니요	57.8	42.2
전체		77.6	22.4

2) 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 유형

응답자들이 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)을 살펴보면, 성별에 관계없이 노동을 주제로 하는 단체 내 학습 및 교육 모임 유형이 가장 높게 나타났다(전체 71.1%, 남성 62.3%, 여성 77.9%).

성별로 살펴보면 단체 내 남성들은 친목 또는 취미동아리 유형(50.9%) 참여하는 비율이 여성(47.1%) 보다 높았으며, 여성들은 노동을 주제로 하는 단체 내 학습모임(77.9%, 남성은 62.3%), 주민대상 간담회(51.5%, 남성은 34.0%), 단체 행사 진행 후 후속모임(51.5%, 남성은 34.0%)에 참여하는 비율이 높았으며, 남녀가 유사한 비율로 참여하는 노동커뮤니티는 행사준비모임(남 50.9%, 여 51.5%)이었다.

전 연령대에서 모두 노동을 주제로 하는 단체 내 학습 및 교육 모임 참여가 가장 높게 나타났다. 학습 및 교육모임을 제외하고 참여율이 높은 모임을 연령대별로 살펴보면 20대에서는 회원 친목을 위한 취미 동아리 모임(63.6%), 30대는 교육 후 후속 모임(64.6%), 40대는 친목동아리와 행사준비 운영협의모임(각각 48.3%), 50대 이상은 행사준비 운영협의 모임과 지역주민 대상 간담회(각각 57.1%) 참여비율이 상대적으로 높게 나타났다. 이는 연령대별로 주로 참여하는 풀뿌리 노동커뮤니티 유형이 달라지고 있음을 보여준 것으로 볼 수 있다.

단체 유형별로 살펴보면 모두 단체 내 학습 및 교육모임 유형에 참여하는 비중이 가장 높았다. 단체 내 학습 및 교육 모임 유형을 제외하고 살펴보면 노동조합은 지역에

서 노동을 주제로 하는 행사준비모임(57.1%), 지역노동단체는 친목동아리(63.6%), 자치구노동복지센터는 행사준비모임(42.9%), 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우에는 행사 후속 모임(51.4%)에 대한 참여 비중이 높은 것으로 나타났으며, 이러한 결과는 각각 단체의 목적과 성격, 하고 있는 사업에 따라 참여하는 노동커뮤니티 유형도 달라지고 있기 때문이다.

소속단체 지위별로 보면 대표 및 관리자의 경우 전반적인 모임의 참여 비중이 다른 지위의 응답자보다 높은 편이며, 실무자의 경우 행사준비모임과 후속 모임 참여 비중이 높은 편이었다. 회원 친목을 위한 동아리 모임에는 회원인 경우 참여 비중이 다른 지위에서보다 낮은 편이었다(41.7%).

활동 경험으로 분석하면 3년 미만으로 활동한 경우 단체 내 학습모임 참여가 압도적이었으나(1년 미만 70.6%, 1년 이상 3년 미만 77.8%), 3년 이상 활동한 경우에는 단체 내 노동학습 모임 비율은 66.1%로 상대적으로 낮아진 반면에 친목취미동아리(57.6%), 지역노동행사 준비모임(61.0%), 지역주민간담회(45.8%), 행사후속모임(47.5%)의 비율이 3년 미만 실무자 보다 상대적으로 높아졌으며, 이는 활동경력이 증가할수록 참여자 증대 및 외부와의 네트워크 활동이 증가하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

<표Ⅲ-30> 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)

(단위: %)

구분	범주	친목 취미 동아리	단체내 노동학 습모임	지역 노동행사 준비모임	지역 주민 간담회	행사 후속 모임	노동자 가족 가족캠프	노동법률 상담 운영위원회
성별	남성	50.9	62.3	50.9	26.4	34.0	0.0	0.0
	여성	47.1	77.9	51.5	41.2	51.5	1.5	1.5
연령대	20대	63.6	63.6	45.5	9.1	27.3	0.0	0.0
	30대	54.5	72.7	50.0	27.3	63.6	0.0	0.0
	40대	48.3	74.1	48.3	29.3	41.4	1.7	1.7
	50대 이상	39.3	67.9	57.1	57.1	39.3	0.0	0.0
	무응답	50.0	50.0	100.0	100.0	50.0	0.0	0.0
소속단체 유형	노동조합	35.7	71.4	57.1	42.9	50.0	0.0	0.0
	지역노동단체	63.6	79.5	56.8	40.9	45.5	2.3	0.0
	자치구노동복지센터	39.3	50.0	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	42.9	77.1	48.6	28.6	51.4	0.0	2.9

구분	범주	친목 취미 동아리	단체내 노동학 습모임	지역 노동행사 준비모임	지역 주민 간담회	행사 후속 모임	노동자 가족 가족캠프	노동법률 상담 운영위원회
단체규모	10명 미만	38.5	57.7	38.5	26.9	23.1	0.0	3.8
	10명 이상 ~ 50명 미만	34.5	79.3	51.7	31.0	58.6	0.0	0.0
	50명 이상~ 100명 미만	71.4	85.7	71.4	28.6	57.1	0.0	0.0
	100명 이상	57.6	71.2	54.2	40.7	44.1	1.7	0.0
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	75.0	75.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	서초,강남,송파,강동,성동 (동남권)	30.0	80.0	65.0	40.0	55.0	0.0	0.0
	성북, 강북,광진,노원,도봉, 동대문,종로(동북권)	46.2	61.5	51.3	20.5	46.2	2.6	2.6
	구로,금천,영등포,동작,관악 (서남권)	62.5	66.7	41.7	25.0	45.8	0.0	0.0
	은평,서대문,마포,강서,양천 (서북권)	50.0	79.4	50.0	55.9	38.2	0.0	0.0
소속단체 지위	대표자+ 관리자	53.5	72.1	67.4	46.5	44.2	2.3	0.0
	실무자	48.9	68.1	55.3	25.5	53.2	0.0	2.1
	회원	41.7	70.8	20.8	29.2	25.0	0.0	0.0
	기타	42.9	85.7	28.6	42.9	42.9	0.0	0.0
활동 경험	1년 미만	47.1	70.6	41.2	11.8	41.2	0.0	0.0
	1년 이상 3년 미만	37.8	77.8	42.2	28.9	40.0	0.0	0.0
	3년 이상	57.6	66.1	61.0	45.8	47.5	1.7	1.7
다른 단체 활동 경험	예	50.0	73.8	52.4	39.3	41.7	1.2	1.2
	아니요	45.9	64.9	48.6	24.3	48.6	0.0	0.0
전체		48.8	71.1	51.2	34.7	43.8	0.8	0.8

3) 풀뿌리 노동커뮤니티 운영평가

풀뿌리 노동커뮤니티 운영실태가 어떠한지에 대해 그 현황을 모임 주체의 참신성, 모임 진행의 원활, 활동의 지속, 모임 구성원 확대 정도, 모임 활동 촉진자의 증가 정도, 모임을 통한 소속 단체 활동 확대 기여를 지표로 하여 5점 척도로 측정하였으며, 5점에 가까울수록 응답자들은 풀뿌리 노동커뮤니티 운영이 잘된다고 인식하고 있었다.

(1) 모임내용의 참신성

전체 평균을 살펴보면 모임 주제의 참신성에 대해 5점 척도 기준 평균 3.6점으로 평가하였으며, 남성보다 여성이 모임내용의 참신성에 대해 더 긍정적으로 응답하였고, 단체유형에서는 노동조합에 속한 응답자의 참신성 평가가 상대적으로 높게 나타났다. 소속 단체가 도심권에 있는 응답자의 경우 모임의 참신성에 대한 평가가 가장 낮은 (2.75) 반면 동남권과 서북권의 경우는 높은 편으로 나타났고, 대표 및 관리자 보다 회원의 경우 평가가 긍정적이며, 활동경험이 길거나 다른 단체 경험이 있는 경우 상대적으로 모임주제의 참신성에 대한 평가가 긍정적인 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ-31> 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티의 참신성 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀그렇 지않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	9.4	56.6	32.1	1.9	3.26
	여성	0.0	4.4	29.4	42.6	23.5	3.85
연령대	20대	0.0	0.0	63.6	18.2	18.2	3.55
	30대	0.0	9.1	27.3	59.1	4.5	3.59
	40대	0.0	8.6	43.1	34.5	13.8	3.53
	50대 이상	0.0	3.6	42.9	32.1	21.4	3.71
	무응답	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4.00
소속단체 유형	노동조합	0.0	7.1	35.7	28.6	28.6	3.79
	지역노동단체	0.0	4.5	43.2	38.6	13.6	3.61
	자치구노동복지센터	0.0	14.3	46.4	32.1	7.1	3.32
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.9	37.1	45.7	14.3	3.71
단체규모	10명 미만	0.0	11.5	53.8	26.9	7.7	3.31
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	6.9	34.5	34.5	24.1	3.76
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	14.3	14.3	42.9	28.6	3.86
	100명 이상	0.0	3.4	42.4	44.1	10.2	3.61
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	2.75
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	0.0	5.0	45.0	25.0	25.0	3.70
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문, 중랑(동북권)	0.0	7.7	33.3	48.7	10.3	3.62
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	0.0	8.3	45.8	37.5	8.3	3.46
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	0.0	2.9	41.2	38.2	17.6	3.71

구분	범주	전혀그렇 지않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	2.3	51.2	41.9	4.7	3.49
	실무자	0.0	10.6	44.7	25.5	19.1	3.53
	회원	0.0	8.3	29.2	45.8	16.7	3.71
	기타	0.0	0.0	0.0	71.4	28.6	4.29
활동 경험	1년 미만	0.0	5.9	64.7	17.6	11.8	3.35
	1년 이상 3년 미만	0.0	6.7	33.3	48.9	11.1	3.64
	3년 이상	0.0	6.8	40.7	35.6	16.9	3.63
다른 단체 활동 경험	예	0.0	3.6	42.9	39.3	14.3	3.64
	아니요	0.0	13.5	37.8	35.1	13.5	3.49
전체		0.0	6.6	41.3	38.0	14.0	3.60

(2) 모임 진행의 원활성

풀뿌리 노동커뮤니티 진행이 원활한가에 대해서도 평균 3.64로 평가하였으며, 모임 진행의 원활성에 대해서는 남성보다 여성이 더 높게 평가(3.94), 연령대별로는 20대가 가장 낮게 평가하고 있으며, 30-40대가 상대적으로 높게 평가한 것으로 나타났다. 노동 조합에 속한 응답자의 평가가 3.86으로 가장 높고, 자치구 노동복지센터에 속한 응답자의 평가가 3.43으로 가장 낮으며, 단체의 위치가 도심권에 속한 응답자의 평가가 3.25로 가장 낮고, 동남권 동북권인 경우 상대적으로 높은 것으로 파악된다. 소속단체에서의 지위가 실무자나 대표 및 관리자보다 회원과 노무사 등 기타인 경우가 높게 나타났으며, 다른 단체 활동경험이 있는 응답자가 더 긍정적으로 평가한 것으로 확인되었다.

<표III-32> 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티 운영의 원활성 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	11.3	50.9	37.7	0.0	3.26
	여성	0.0	5.9	20.6	47.1	26.5	3.94
연령대	20대	0.0	9.1	45.5	36.4	9.1	3.45
	30대	0.0	9.1	31.8	36.4	22.7	3.73
	40대	0.0	5.2	32.8	46.6	15.5	3.72
	50대 이상	0.0	14.3	32.1	46.4	7.1	3.46

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
	무응답	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	4.00
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	28.6	57.1	14.3	3.86
	지역노동단체	0.0	9.1	31.8	45.5	13.6	3.64
	자치구노동복지센터	0.0	17.9	32.1	39.3	10.7	3.43
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.9	40.0	37.1	20.0	3.74
단체규모	10명 미만	0.0	19.2	34.6	38.5	7.7	3.35
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	10.3	31.0	37.9	20.7	3.69
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6	4.00
	100명 이상	0.0	3.4	35.6	47.5	13.6	3.71
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	3.25
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	5.0	35.0	45.0	15.0	3.70
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	0.0	7.7	33.3	38.5	20.5	3.72
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	8.3	37.5	45.8	8.3	3.54
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	8.8	32.4	44.1	14.7	3.65
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	7.0	39.5	44.2	9.3	3.56
	실무자	0.0	12.8	40.4	31.9	14.9	3.49
	회원	0.0	4.2	16.7	58.3	20.8	3.96
	기타	0.0	0.0	14.3	57.1	28.6	4.14
활동 경험	1년 미만	0.0	17.6	52.9	29.4	0.0	3.12
	1년 이상 3년 미만	0.0	4.4	24.4	55.6	15.6	3.82
	3년 이상	0.0	8.5	35.6	37.3	18.6	3.66
다른 단체 활동 경험	예	0.0	6.0	32.1	46.4	15.5	3.71
	아니요	0.0	13.5	37.8	35.1	13.5	3.49
전체		0.0	8.3	33.9	43.0	14.9	3.64

(3) 활동의 지속성

활동의 지속성 정도를 평가한 결과 전체적으로 평균 3.8점으로 나타났으며, 모임 활동의 지속성에 대한 평가를 보면 여성이 남성보다 더 긍정적으로 평가하며, 연령별로는 20대가 가장 낮게 평가하는데 비해 30-40대의 평가는 상대적으로 높은 편이며, 응답자의 소속 단체에 따라서는 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우 평가가 4.09로

높게 나타났으며, 지역노동단체는 3.61로 상대적으로 낮은 편으로 확인되었다.

소속 단체가 도심권에 위치한 경우 활동의 지속성에 대한 평가가 가장 낮은 반면, 서초, 강남 등 동남권에 있는 경우 4.10으로 활동의 지속성에 대한 평가가 높게 나타났고, 소속단체에서의 지위에 따라서는 실무자들의 평가가 상대적으로 낮으며, 노무사 등 기타 위치에 있는 경우 평가가 높은 편으로 나타났다.

<표III-33> 참여한 풀뿌리 노동커뮤니티의 지속성 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	17.0	32.1	37.7	13.2	3.47
	여성	0.0	5.9	11.8	52.9	29.4	4.06
연령대	20대	0.0	18.2	27.3	36.4	18.2	3.55
	30대	0.0	13.6	18.2	36.4	31.8	3.86
	40대	0.0	8.6	20.7	48.3	22.4	3.84
	50대 이상	0.0	10.7	21.4	53.6	14.3	3.71
	무응답	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	4.50
소속단체 유형	노동조합	0.0	7.1	28.6	42.9	21.4	3.79
	지역노동단체	0.0	13.6	25.0	47.7	13.6	3.61
	자치구노동복지센터	0.0	14.3	21.4	39.3	25.0	3.75
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	5.7	11.4	51.4	31.4	4.09
단체규모	10명 미만	0.0	19.2	23.1	38.5	19.2	3.58
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	10.3	10.3	48.3	31.0	4.00
	50명 이상 ~ 100명 미만	0.0	14.3	0.0	28.6	57.1	4.29
	100명 이상	0.0	6.8	27.1	50.8	15.3	3.75
단체 소재지	종로,중구,용산(도심권)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	3.50
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	0.0	5.0	10.0	55.0	30.0	4.10
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,중랑(동북권)	0.0	15.4	23.1	30.8	30.8	3.77
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	0.0	8.3	20.8	54.2	16.7	3.79
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	0.0	11.8	20.6	52.9	14.7	3.71
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	7.0	18.6	60.5	14.0	3.81
	실무자	0.0	19.1	17.0	38.3	25.5	3.70
	회원	0.0	4.2	33.3	37.5	25.0	3.83

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
	기타	0.0	0.0	14.3	42.9	42.9	4.29
활동 경험	1년 미만	0.0	17.6	29.4	41.2	11.8	3.47
	1년 이상 3년 미만	0.0	4.4	15.6	53.3	26.7	4.02
	3년 이상	0.0	13.6	22.0	42.4	22.0	3.73
다른 단체 활동 경험	예	0.0	8.3	21.4	46.4	23.8	3.86
	아니요	0.0	16.2	18.9	45.9	18.9	3.68
전체		0.0	10.7	20.7	46.3	22.3	3.80

(4) 구성원의 확대

구성원이 확대되고 있는지에 대한 평가는 전체 평균 3.28로 상대적으로 다른 항목에 비해 가장 낮게 평가된 것으로 보인다. 남성은 2.89로 보통에도 미치지 못하다고 평가한 반면 여성의 평균점수는 3.59이며, 연령대별로는 20대가 2.73으로 구성원의 확대에 대해 부정적인 평가를 한 것으로 파악되었다. 노동조합에 속한 응답자의 경우 3.71로 상대적으로 가장 높게 평가한 편이며, 소속 단체가 도심권에 있는 응답자의 경우 2.75로 부정적인 평가인 반면, 동남권에 위치한 단체의 응답자들은 3.65로 상대적으로 높은 평가를 확인할 수 있었다. 또한 현재 단체에서의 활동 경험이 1년 미만인 경우가 2.88로 가장 부정적인 평가를 보여주었지만 다른 단체 활동 경험 여부에 따른 차이는 크게 나타나지 않았다.

<표Ⅲ-34> 활동결과에 따른 소속 단체 구성원 확대 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	5.7	28.3	41.5	20.8	3.8	2.89
	여성	0.0	8.8	35.3	44.1	11.8	3.59
연령대	20대	18.2	27.3	27.3	18.2	9.1	2.73
	30대	0.0	27.3	27.3	27.3	18.2	3.36
	40대	0.0	13.8	46.6	32.8	6.9	3.33
	50대 이상	3.6	14.3	35.7	42.9	3.6	3.29
	무응답	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	4.00

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	35.7	57.1	7.1	3.71
	지역노동단체	4.5	15.9	45.5	25.0	9.1	3.18
	자치구노동복지센터	3.6	25.0	35.7	32.1	3.6	3.07
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	20.0	31.4	37.1	11.4	3.40
단체규모	10명 미만	0.0	30.8	30.8	34.6	3.8	3.12
	10명 이상 ~ 50명 미만	6.9	13.8	34.5	37.9	6.9	3.24
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	28.6	14.3	28.6	28.6	3.57
	100명 이상	1.7	11.9	45.8	32.2	8.5	3.34
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	2.75
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	0.0	5.0	35.0	50.0	10.0	3.65
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,종량(동북권)	2.6	23.1	38.5	20.5	15.4	3.23
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	4.2	20.8	29.2	45.8	0.0	3.17
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	2.9	14.7	41.2	35.3	5.9	3.26
소속단체 지위	대표자+ 관리자	2.3	20.9	27.9	41.9	7.0	3.30
	실무자	2.1	19.1	40.4	29.8	8.5	3.23
	회원	4.2	12.5	50.0	25.0	8.3	3.21
	기타	0.0	0.0	42.9	42.9	14.3	3.71
활동 경험	1년 미만	5.9	29.4	35.3	29.4	0.0	2.88
	1년 이상 3년 미만	2.2	13.3	35.6	42.2	6.7	3.38
	3년 이상	1.7	16.9	40.7	28.8	11.9	3.32
다른 단체 활동 경험	예	1.2	17.9	38.1	35.7	7.1	3.30
	아니요	5.4	16.2	37.8	29.7	10.8	3.24
전체		2.5	17.4	38.0	33.9	8.3	3.28

(5) 적극적인 풀뿌리 노동커뮤니티 참여자 발굴과 확대

모임을 적극적으로 참여하고 있는 참여자가 증가하고 있는가에 전체 평균 3.44점으로 나타났으며, 모임을 적극적으로 운영하는 사람들이 나타난 것에 대한 응답으로는 남성보다 여성이 더 긍정적인 평가를 하였고, 연령대별로는 20대가 3.27로 가장 낮게 평가한 반면, 30대가 3.86으로 가장 높게 평가하였다. 소속 단체 유형별로는 노동조합에 속한 응답자의 경우 3.71로 상대적으로 높게 평가한 반면, 자치구 노동복지센터 응답자

들은 3.07로 보통으로 평가하였으며, 소속 단체가 도심권에 위치한 경우 보통으로 평가한 반면, 동남권, 서북권에 위치한 단체의 응답자들은 상대적으로 높게 평가한 것으로 파악되었다.

<표III-35> 적극적인 커뮤니티 참여자 발굴과 확대 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	1.9	20.8	41.5	35.8	0.0	3.11
	여성	0.0	8.8	30.9	42.6	17.6	3.69
연령대	20대	0.0	27.3	27.3	36.4	9.1	3.27
	30대	0.0	9.1	18.2	50.0	22.7	3.86
	40대	0.0	13.8	43.1	37.9	5.2	3.34
	50대 이상	3.6	10.7	39.3	39.3	7.1	3.36
	무응답	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	3.50
소속단체 유형	노동조합	0.0	7.1	28.6	50.0	14.3	3.71
	지역노동단체	2.3	11.4	36.4	43.2	6.8	3.41
	자치구노동복지센터	0.0	25.0	42.9	32.1	0.0	3.07
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	11.4	31.4	37.1	20.0	3.66
단체규모	10명 미만	0.0	30.8	42.3	23.1	3.8	3.00
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	10.3	24.1	44.8	20.7	3.76
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	14.3	14.3	57.1	14.3	3.71
	100명 이상	1.7	8.5	40.7	42.4	6.8	3.44
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	3.00
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	5.0	45.0	45.0	5.0	3.50
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	2.6	12.8	35.9	30.8	17.9	3.49
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	25.0	29.2	41.7	4.2	3.25
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	11.8	32.4	47.1	8.8	3.53
소속단체 지위	대표자+ 관리자	2.3	16.3	34.9	37.2	9.3	3.35
	실무자	0.0	10.6	36.2	44.7	8.5	3.51
	회원	0.0	16.7	37.5	37.5	8.3	3.38
	기타	0.0	14.3	28.6	28.6	28.6	3.71
활동 경험	1년 미만	0.0	17.6	41.2	41.2	0.0	3.24

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
	1년 이상 3년 미만	0.0	8.9	26.7	53.3	11.1	3.67
	3년 이상	1.7	16.9	40.7	28.8	11.9	3.32
다른 단체 활동 경험	예	0.0	10.7	40.5	41.7	7.1	3.45
	아니요	2.7	21.6	24.3	35.1	16.2	3.41
전체		0.8	14.0	35.5	39.7	9.9	3.44

(6) 소속 단체 운영 활성화 기여

소속단체 운영 활성화에 기여하고 있는지 평가하고 있는 항목에 대해 전체 평균 3.48로 나타나며, 모임을 통해 소속 단체 운영의 확대성에 대한 평가에서도 남성이 3.13으로 여성 3.75보다 낮게 평가한 것으로 확인되었다. 연령별로는 큰 차이가 없으며, 소속 단체 유형에 따라서는 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우 3.80으로 가장 높게 평가하고 있으며, 자치구 노동복지센터가 가장 낮게 평가하였다. 단체가 위치한 곳이 도심권인 경우 2.75로 부정적으로 평가하는 반면, 동남권, 서북권의 경우는 상대적으로 긍정적인 평가를 나타낸 것으로 파악되었다. 또한 이전에 다른 단체 활동경험이 있는 응답자가 상대적으로 높게 평가한 점이 특징이다.

<표Ⅲ-36> 적극적인 커뮤니티 참여자 발굴과 확대 정도

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	1.9	17.0	47.2	34.0	0.0	3.13
	여성	0.0	2.9	36.8	42.6	17.6	3.75
연령대	20대	0.0	18.2	36.4	36.4	9.1	3.36
	30대	0.0	13.6	36.4	27.3	22.7	3.59
	40대	0.0	5.2	44.8	46.6	3.4	3.48
	50대 이상	3.6	10.7	42.9	32.1	10.7	3.36
	무응답	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	4.50
소속단체 유형	노동조합	0.0	7.1	28.6	50.0	14.3	3.71
	지역노동단체	2.3	9.1	52.3	29.5	6.8	3.30
	자치구노동복지센터	0.0	17.9	39.3	42.9	0.0	3.25

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.9	34.3	42.9	20.0	3.80
단체규모	10명 미만	0.0	19.2	42.3	34.6	3.8	3.23
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	3.4	44.8	31.0	20.7	3.69
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	14.3	14.3	57.1	14.3	3.71
	100명 이상	1.7	6.8	42.4	42.4	6.8	3.46
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	2.75
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	0.0	10.0	30.0	55.0	5.0	3.55
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,종랑(동북권)	2.6	10.3	35.9	33.3	17.9	3.54
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	0.0	12.5	50.0	29.2	8.3	3.33
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	0.0	2.9	44.1	47.1	5.9	3.56
소속단체 지위	대표자+ 관리자	2.3	9.3	37.2	41.9	9.3	3.47
	실무자	0.0	14.9	36.2	40.4	8.5	3.43
	회원	0.0	0.0	62.5	29.2	8.3	3.46
	기타	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6	4.00
활동 경험	1년 미만	0.0	17.6	41.2	41.2	0.0	3.24
	1년 이상 3년 미만	0.0	4.4	42.2	42.2	11.1	3.60
	3년 이상	1.7	10.2	40.7	35.6	11.9	3.46
다른 단체 활동 경험	예	0.0	6.0	40.5	46.4	7.1	3.55
	아니요	2.7	16.2	43.2	21.6	16.2	3.32
전체		0.8	9.1	41.3	38.8	9.9	3.48

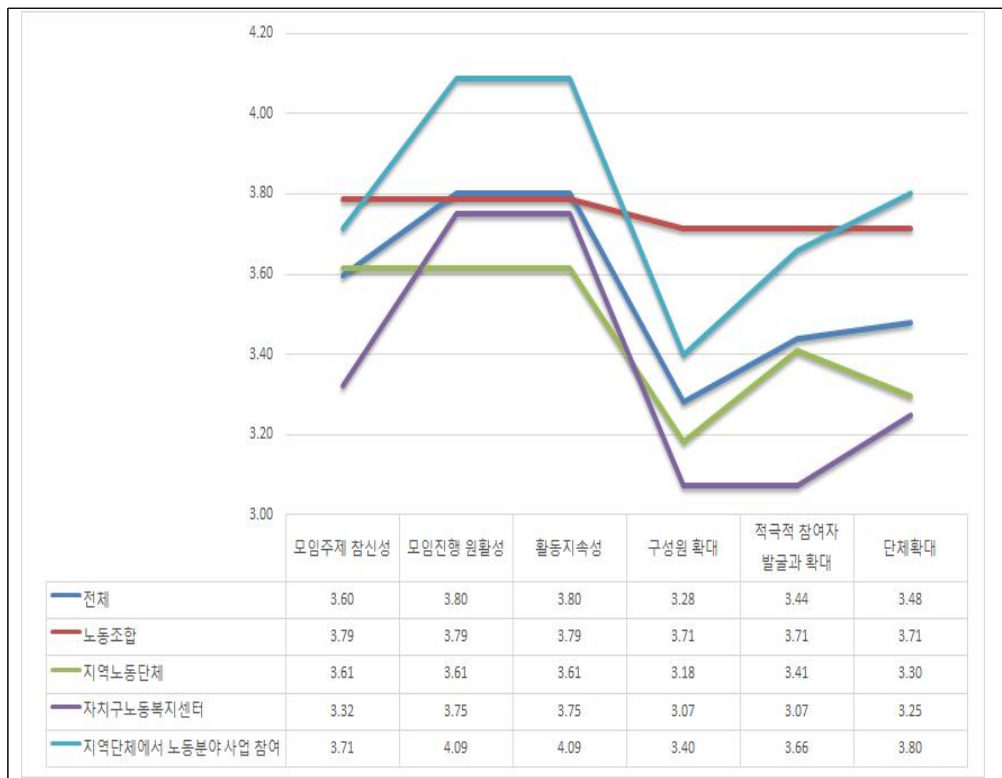
(7) 풀뿌리 노동커뮤니티 운영평가 결과 비교

단체유형별로 참여하는 풀뿌리 커뮤니티에 대한 평가를 살펴 본 결과 전체적으로 3 점 대로 평가하였으며, 모임 운영진행(3.8)과 활동 지속성(3.8)은 상대적으로 가장 높게 평가했으나 구성원의 확대(3.28)를 가장 낮게 평가한 것으로 나타났다. 단체유형별로 살펴보면 노동조합은 풀뿌리 노동커뮤니티 참여와 운영에 대해 전체적으로 3.7점대로 평가하고 있었고, 지역단체에서 노동분야 사업 참여를 하는 유형의 경우에는 다른 단체와 비교할 때 풀뿌리 노동커뮤니티 활동에 대한 평가 점수가 구성원 확대 지표(3.66)를 제외하고 가장 높은 것으로 나타났다.

지역노동단체와 자치구노동복지센터는 모임진행 원활성(각각 3.61, 3.75)과 활동 지

속성(3.61, 3.75)에 대해서는 가장 높게 평가하고 있으나 풀뿌리 노동커뮤니티 구성원 확대(3.18, 3.07)에 대해서는 가장 낮게 평가하고 있었다. 하지만 지역노동단체는 적극적 참여자 발굴과 확대(3.41)에 대해 자치구노동복지센터(3.07) 보다 높게 평가하고 있었고, 지역노동단체는 민간단체인 반면에 자치구노동복지센터의 경우 풀뿌리 노동커뮤니티 운영 시 서울시와 자치구 지원을 받는 민간위탁기관이기 때문에 구성원 확대나 단체 확대, 적극적 참여자 확대가 주요 목적이 아니기 때문일 것이다. 따라서 자치구노동복지센터는 직접 풀뿌리 노동커뮤니티를 운영하고 확대하는 사업을 하기 보다는 지역에서 풀뿌리 노동커뮤니티의 지원하고 활성화하는데 단체의 성격에 부합할 수 있다고 판단된다.

응답자들의 평가결과에 의하면 풀뿌리 노동커뮤니티 운영과 활성화에 있어서 가장 지원이 필요한 부분은 풀뿌리 노동커뮤니티의 (적극적) 참여자의 발굴과 확대라고 볼 수 있다.



[그림III- 3] 항목별 풀뿌리 노동커뮤니티 운영 평가 비교(단위: 점)

4) 풀뿌리 노동커뮤니티 중요성 인식

(1) 풀뿌리 노동커뮤니티 사업 중요성 인식

전체적으로 살펴보면 풀뿌리 노동커뮤니티 사업에 대한 중요성 인식은 상대적으로 하위순위라고 응답한 것을 알 수 있다(31.4%). 노동커뮤니티의 중요성에 대한 인식을 살펴보면, 우선 남성들의 경우 우선 순위에 밀려 못하고 있다는 응답이 43.9%로 가장 높게 나타났으나, 여성들의 경우 가장 많이 응답한 항목이 다른 사업과 비중이 비슷하다는 것에 30%로 남성들과 다르게 나타났고, 연령대에 따라서는 20대의 경우 다른 사업과 비슷한 비중이라는 응답이 가장 많은 반면, 30대와 50대 이상에서는 우선 순위에 밀려 못한다는 응답이 가장 높았으며, 40대에서는 중요사업으로 우선순위에 높다는 응답이 가장 높게 나타나서 응답자의 연령대에 따라 노동커뮤니티에 대한 중요성이 다르게 인식되고 있다는 것을 알 수 있다.

소속단체 유형별로는 노동조합과 자치구 노동복지센터의 경우 우선 순위에 밀려 못하고 있다는 응답이 가장 높았으며, 지역노동단체에서는 다른 사업과 비중이 비슷하다는 응답이 가장 많은 것으로 확인되었고, 소속 단체 소재지에 따라서는 도심권과 동남권에서 우선 순위에 놓고 운영한다는 비중이 다른 소재지보다 상대적으로 높게 나타났으며, 구로, 금천 등 서남권에서는 조직에 가장 부합하는 사업으로 제일 먼저 수행한다는 응답이 22.3%로 다른 지역의 단체들보다 높은 비중으로 나타났다. 한편 소속단체에서의 응답자 지위에 따라서는 조직에 가장 부합하는 사업이라는 응답이 대표 및 관리자에게서 가장 낮게 나타났고 반면 노무사 등 기타 지위에서 가장 높게 나타났다.

<표III-37> 풀뿌리 노동커뮤니티 사업 중요성 인식

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	1.9	17.0	47.2	34.0	0.0	3.13
	여성	0.0	2.9	36.8	42.6	17.6	3.75
연령대	20대	0.0	18.2	36.4	36.4	9.1	3.36
	30대	0.0	13.6	36.4	27.3	22.7	3.59
	40대	0.0	5.2	44.8	46.6	3.4	3.48
	50대 이상	3.6	10.7	42.9	32.1	10.7	3.36
	무응답	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	4.50

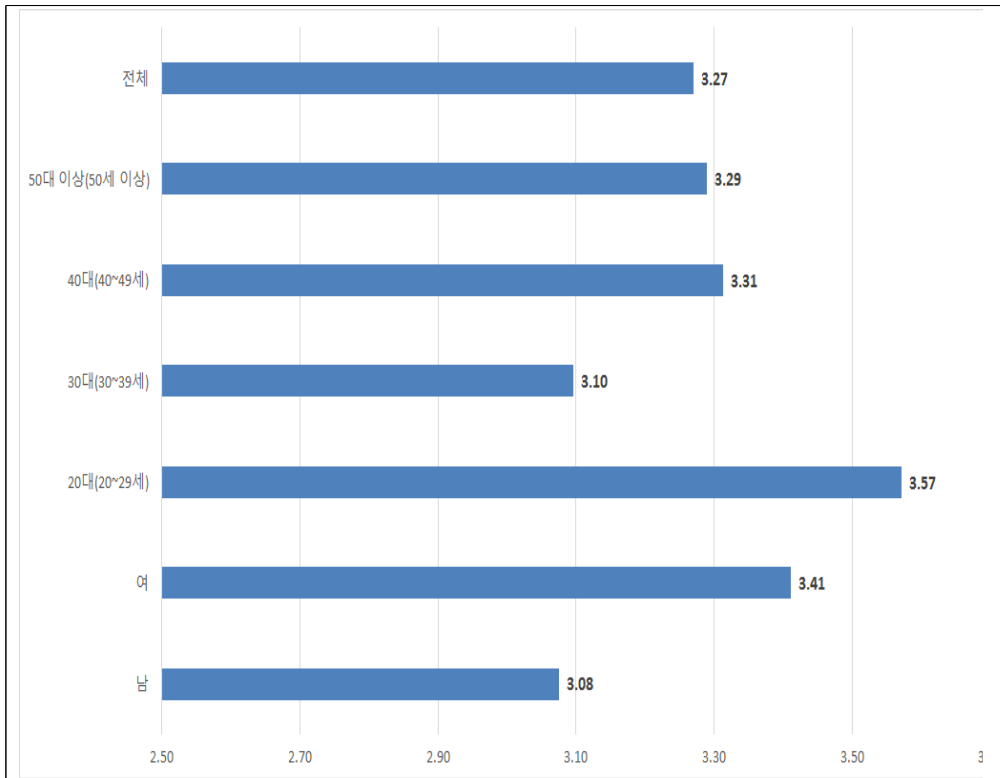
구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
소속단체 유형	노동조합	0.0	7.1	28.6	50.0	14.3	3.71
	지역노동단체	2.3	9.1	52.3	29.5	6.8	3.30
	자치구노동복지센터	0.0	17.9	39.3	42.9	0.0	3.25
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.9	34.3	42.9	20.0	3.80
단체규모	10명 미만	0.0	19.2	42.3	34.6	3.8	3.23
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	3.4	44.8	31.0	20.7	3.69
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	14.3	14.3	57.1	14.3	3.71
	100명 이상	1.7	6.8	42.4	42.4	6.8	3.46
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	2.75
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	10.0	30.0	55.0	5.0	3.55
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 종각(동북권)	2.6	10.3	35.9	33.3	17.9	3.54
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	12.5	50.0	29.2	8.3	3.33
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	2.9	44.1	47.1	5.9	3.56
소속단체 지위	대표자+ 관리자	2.3	9.3	37.2	41.9	9.3	3.47
	실무자	0.0	14.9	36.2	40.4	8.5	3.43
	회원	0.0	0.0	62.5	29.2	8.3	3.46
	기타	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6	4.00
활동 경험	1년 미만	0.0	17.6	41.2	41.2	0.0	3.24
	1년 이상 3년 미만	0.0	4.4	42.2	42.2	11.1	3.60
	3년 이상	1.7	10.2	40.7	35.6	11.9	3.46
다른 단체 활동 경험	예	0.0	6.0	40.5	46.4	7.1	3.55
	아니요	2.7	16.2	43.2	21.6	16.2	3.32
전체		0.8	9.1	41.3	38.8	9.9	3.48

(3) 연령별·성별 중요도 비교

전체적으로 풀뿌리 노동커뮤니티 사업에 대한 중요성 인식 정도는 평균 3.27 이었으며(5점으로 갈수록 사업 중에서 중요하다고 인식함) 이는 다른 사업과 비슷한 수준으로 중요하다고 인식하고 있었다는 것을 알 수 있다.

비교 결과 20대에서 상대적으로 풀뿌리 노동커뮤니티를 중요하게(3.57) 인식하고 있었으며 그 다음 40대(3.31), 50대(3.29)순이었고, 성별로 살펴본 결과 풀뿌리 노동커뮤

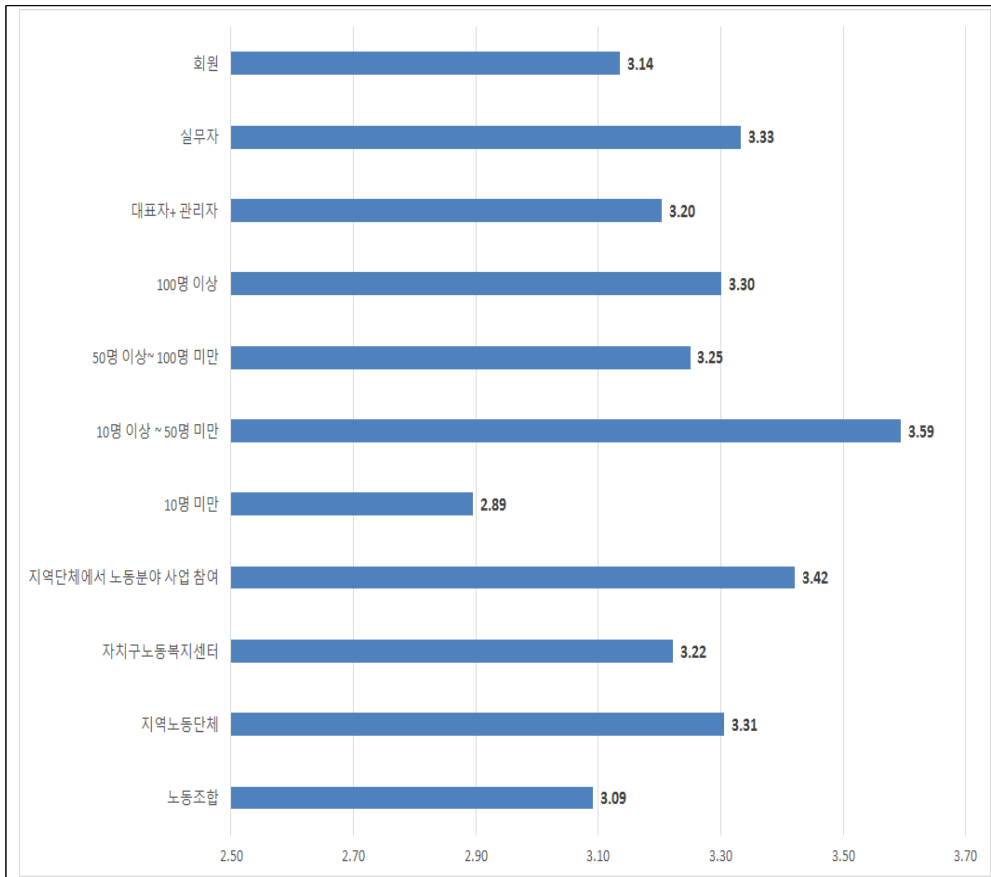
니티 사업을 중요하게 인식하는 응답자는 여성(3.41)이었다. 따라서 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화 사업 지원 시 여성과 20대 청년층 참여 집중적으로 지원하는 방안이 필요하다고 생각된다.



[그림III- 4] 연령별·성별 풀뿌리 노동커뮤니티 중요성 인식 비교(단위: 점)

(4) 응답자 지위별, 규모별, 단체유형별 중요도 비교

응답자 지위별로 비교하여 살펴보면 실무자(3.33)가 상대적으로 풀뿌리 노동커뮤니티 사업을 중요하게 생각하고 있었으며, 단체 규모별로 비교하여 살펴보면 10~50명 미만의 소규모단체(3.59)에서 풀뿌리 노동커뮤니티를 상대적으로 가장 중요하게 생각하고, 단체유형별로는 지역단체에서 노동 분야 사업을 하는 경우(3.42), 지역노동단체(3.31) 순으로 나타났다.



[그림III- 5] 단체 지위별, 규모 및 유형별 노동커뮤니티 중요성 인식 비교(단위: 점)

5) 풀뿌리 노동커뮤니티 비활성화 이유

(1) 성별

전체적으로 풀뿌리 노동커뮤니티가 비활성화 되는 이유는 참여자 모집이 쉽지 않아서(32.7%)라고 응답하였으며, 그 다음으로 운영 및 지원 예산 부족(28.8%), 사업 기획 및 집행 역량이 부족해서(24.4%) 순서로 나타났다.

앞에서 응답한 노동커뮤니티 운영실태평가 결과와 연결해서 살펴보면 참여자 확대와 모임주체의 참신성(3.6)과 구성원 확대(3.28) 평가가 상대적으로 낮은 편에 속한다는 점에서 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 방해할 수 있는 고충사항은 참여자의 확대와 예산 부족, 참신한 노동커뮤니티 콘텐츠 개발과 기획이 필요하다고 볼 수 있다는 점에서 이에 대한 지원 방안 모색이 필요하다고 생각된다.

노동커뮤니티가 비활성화 되는 이유에 대해 성별에 따른 응답을 살펴보면 남성의 경우 참여자 모집이 쉽지 않다는 응답이 37.95%로 가장 높게 나타난 반면, 여성은 운영 및 지원 예산이 부족하다는 이유가 34.4%로 가장 높게 나타났다. 관성에 빠지거나 사람들이 바빠서, 제도적 뒷받침이 필요하다는 같은 응답은 남성들에게서 소수 발견되었다.

<표III-38> 성별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유

(단위: %)

	남성	여성	전체
우리 단체의 가치,비전,운영목적에 부합하지 않아서	1.5	1.1	1.3
운영 및 지원 예산이 부족해서	21.2	34.4	28.8
사업 기획 및 집행 역량이 부족해서	28.8	21.1	24.4
참여자 모집이 쉽지 않아서	37.9	28.9	32.7
사업에 대한 홍보가 부족해서	4.5	6.7	5.8
참여자들의 다양한 활동으로 지속성 갖기 어려움	0.0	1.1	0.6
인식부족으로 인한 비자발적 참여	0.0	2.2	1.3
우리 단체는 아직 시행하지 않음	0.0	1.1	0.6
인식부족으로 확대 관심에 한계 및 편견 걸림돌	1.5	1.1	1.3
관성에 빠져서	1.5	0.0	0.6
사람들이 바빠서	1.5	0.0	0.6
제도적 뒷받침 필요	1.5	0.0	0.6
인력배치 어려움	0.0	1.1	0.6
활동가능한 여유인력 부족	0.0	1.1	0.6
계	100.0	100.0	100.0

전체적으로 풀뿌리 노동커뮤니티가 비활성화 되는 이유는 참여자 모집이 쉽지 않아서(32.7%)라고 응답하였으며, 그 다음으로 운영 및 지원 예산 부족(28.8%), 사업 기획 및 집행 역량이 부족해서(24.4%) 순서로 나타났다.

앞에서 응답한 노동커뮤니티 운영실태평가 결과와 연결해서 살펴보면 참여자 확대와 모임주체의 참신성(3.6)과 구성원 확대(3.28) 평가가 상대적으로 낮은 편에 속한다는 점에서 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 방해할 수 있는 고충사항은 참여자의 확대와 예산 부족, 참신한 노동커뮤니티 콘텐츠 개발과 기획이 필요하다고 볼 수 있다는 점에서 이에 대한 지원 방안 모색이 필요하다고 생각된다.

노동 커뮤니티가 비활성화 되는 이유에 대해 성별에 따른 응답을 살펴보면 남성의 경우 참여자 모집이 쉽지 않다는 응답이 37.95%로 가장 높게 나타난 반면, 여성은 운영 및 지원 예산이 부족하다는 이유가 34.4%로 가장 높게 나타났다. 관성에 빠지거나 사람들이 바빠서, 제도적 뒷받침이 필요하다는 같은 응답은 남성들에게서 소수 발견되었다.

(2) 연령별

노동커뮤니티가 비활성화되는 이유에 대한 응답으로 연령별로 살펴보면, 30대와 40대는 참여자 모집이 쉽지 않은 이유가 가장 높게 나타났으나, 20대에서는 사업 기획 및 집행 역량이 부족하다는 이유도 동일하게 높게 나타났으며, 50대 이상에서는 운영 및 지원 예산이 부족하다는 응답이 가장 높게 나타나 연령대별로 다른 고충을 제기하고 있었다.

<표Ⅲ-38> 연령별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유

(단위: %)

	20대	30대	40대	50대 이상	무응답
우리 단체의 가치,비전,운영목적에 부합하지 않아서	0.0	3.2	0.0	2.6	0.0
운영 및 지원 예산이 부족해서	14.3	25.8	31.3	31.6	33.3
사업 기획 및 집행 역량이 부족해서	42.9	25.8	20.9	23.7	16.7
참여자 모집이 쉽지 않아서	42.9	35.5	32.8	26.3	33.3
사업에 대한 홍보가 부족해서	0.0	3.2	6.0	7.9	16.7
참여자들의 다양한 활동으로 지속성 갖기 어려움	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
인식부족으로 인한 비자발적 참여	0.0	3.2	1.5	0.0	0.0
우리 단체는 아직 시행하지 않음	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
인식부족으로 확대 관성에 한계 및 편견 걸림돌	0.0	0.0	1.5	2.6	0.0
관성에 빠져서	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0
사람들이 바빠서	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0
제도적 뒷받침 필요	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
인력배치 어려움	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0
활동가능한 여유인력 부족	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) 소속 단체 유형별

소속단체 유형별로 노동커뮤니티 비활성화 이유에 대한 응답을 살펴보면, 참여자 모집이 쉽지 않은 이유에 대해 노동조합에서는 39.4%, 자치구 노동복지센터에서는 44.4%로 가장 높았고, 지역 노동단체에서는 운영 및 지원 예산 부족이 42.9%, 지역단체에서 노동분야 사업 참여의 경우 사업 기획 및 집행 역량 부족을 31.6%로 가장 높게 꼽았다.

<표III-39> 단체유형별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유

(단위: %)

	노동조합	지역노동 단체	자치구노동 복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
우리 단체의 가치,비전,운영목적에 부합하지 않아서	6.1	0.0	0.0	0.0	1.3
운영 및 지원 예산이 부족해서	21.2	42.9	22.2	23.7	28.8
사업 기획 및 집행 역량이 부족해서	21.2	22.4	22.2	31.6	24.4
참여자 모집이 쉽지 않아서	39.4	26.5	44.4	23.7	32.7
사업에 대한 홍보가 부족해서	9.1	2.0	5.6	7.9	5.8
참여자들의 다양한 활동으로 지속성 갖기 어려움	0.0	0.0	2.8	0.0	0.6
인식부족으로 인한 비자발적 참여	0.0	0.0	0.0	5.3	1.3
우리 단체는 아직 시행하지 않음	0.0	0.0	0.0	2.6	0.6
인식부족으로 확대 관심에 한계 및 편견 걸림돌	3.0	0.0	0.0	2.6	1.3
관성에 빠져서	0.0	2.0	0.0	0.0	0.6
사람들이 바빠서	0.0	2.0	0.0	0.0	0.6
제도적 뒷받침 필요	0.0	0.0	2.8	0.0	0.6
인력배치 어려움	0.0	2.0	0.0	0.0	0.6
활동가능한 여유인력 부족	0.0	0.0	0.0	2.6	0.6
계	100	100	100	100	100

(4) 단체규모별

노동커뮤니티 비활성화 이유에 대한 응답을 단체 규모별로 살펴보면 10명 미만과 10~50명 단체에서는 참여자 모집이 쉽지 않다는 응답(각각 42.1%, 35.1%)이 가장 높

은 반면, 50~100명 단체에서는 사업 기획 및 집행 역량 부족이 50.0%로 가장 높게 나타났고, 100명 이상 규모의 단체에서는 운영 및 예산 지원 부족을 39.7%가 응답하였다.

<표Ⅲ-40> 단체유형별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유

(단위: %)

	10명 미만	10명 ~50명	50명 ~100명	100명 이상	전체
우리 단체의 가치,비전,운영목적에 부합하지 않아서	2.6	0.0	0.0	1.4	1.3
운영 및 지원 예산이 부족해서	21.1	18.9	12.5	39.7	28.8
사업 기획 및 집행 역량이 부족해서	21.1	21.6	50.0	24.7	24.4
참여자 모집이 쉽지 않아서	42.1	35.1	12.5	28.8	32.7
사업에 대한 홍보가 부족해서	10.5	5.4	25.0	1.4	5.8
참여자들의 다양한 활동으로 지속성 갖기 어려움	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
인식부족으로 인한 비자발적 참여	0.0	5.4	0.0	0.0	1.3
우리 단체는 아직 시행하지 않음	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
인식부족으로 확대 관심에 한계 및 편견 걸림들	0.0	5.4	0.0	0.0	1.3
관성에 빠져서	0.0	0.0	0.0	1.4	0.6
사람들이 비빠서	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
제도적 뒷받침 필요	0.0	0.0	0.0	1.4	0.6
인력배치 어려움	0.0	0.0	0.0	1.4	0.6
활동가능한 여유인력 부족	2.6	0.0	0.0	0.0	0.6
계	100	100	100	100	100

(5) 소속 단체 지위별

소속 단체에서의 지위에 따른 노동커뮤니티 비활성화 이유에 대한 응답을 살펴보면 대표 및 관리자와 실무자들은 참여자 모집이 쉽지 않다는 응답(각각 38.9%, 38.6%)을 가장 높게 꼽았으며, 회원의 응답에서는 운영 및 지원 예산이 부족하다(43.2%)는 비중이 가장 높은 것으로 나타났다.

하지만 대표+관리자, 실무자, 회원이 그 다음으로 가장 많이 응답한 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화 장애 요인 사업기획 및 집행역량 부족(각각, 20.4%, 24.6%, 29.7%)이었다. 이는 참여자 모집 뿐만 아니라 참여자 모집을 확대할 수 있는 참신한 노동의제 모

임 콘텐츠 개발과 모임 운영 도입과 이에 따른 지원이 필요한 것으로 판단된다.

<표Ⅲ-41> 소속단체 지위별 풀뿌리 노동커뮤니티 사업이 비활성화 되는 이유

(단위: %)

	대표자 +관리자	실무자	회원	기타	전체
우리 단체의 가치,비전,운영목적에 부합하지 않아서	0.0	0.0	5.4	0.0	1.3
운영 및 지원 예산이 부족해서	20.4	26.3	43.2	37.5	28.8
사업 기획 및 집행 역량이 부족해서	20.4	24.6	29.7	25.0	24.4
참여자 모집이 쉽지 않아서	38.9	38.6	16.2	25.0	32.7
사업에 대한 홍보가 부족해서	9.3	3.5	5.4	0.0	5.8
참여자들의 다양한 활동으로 지속성 갖기 어려움	0.0	0.0	0.0	12.5	0.6
인식부족으로 인한 비자발적 참여	1.9	1.8	0.0	0.0	1.3
우리 단체는 아직 시행하지 않음	1.9	0.0	0.0	0.0	0.6
인식부족으로 확대 관심에 한계 및 편견 걸림돌	1.9	1.8	0.0	0.0	1.3
관성에 빠져서	1.9	0.0	0.0	0.0	0.6
사람들이 바빠서	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
제도적 뒷받침 필요	1.9	0.0	0.0	0.0	0.6
인력배치 어려움	1.9	0.0	0.0	0.0	0.6
활동가능한 여유인력 부족	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
계	100	100	100	100	100

6) 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화로 인한 기대효과

(1) 참여자 증가로 인한 단체 확대

노동커뮤니티가 활성화되면 '참여자가 늘어나 단체가 지금보다 확대가 될 수 있다'의 5점 척도 평균값은 4.12로 그렇다고 긍정적인 평가를 한 것으로 나타났다. 성별, 연령대별로는 큰 차이가 없으며, 응답자의 소속단체 유형별로 보면, 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우가 4.32로 가장 높게 나타나고, 지역노동단체가 4.02로 가장 낮게 나타났으며, 단체 소재지가 구로, 금천 등 서남권의 경우 3.78로 다소 낮으며, 서초, 강남 등 동남권에 위치한 단체의 응답자들은 상대적으로 긍정적인 평가를 보였다(4.33).

소속 단체에서의 지위에 따라서는 큰 차이가 없으며, 단체에서의 활동 경험이 많을

수록 더욱 긍정적인 평가를 하는 것으로 보이고, 다른 단체에서의 활동 경험이 있는 경우보다 없는 경우가 상대적으로 더 높게 평가하는 것으로 나타났다.

<표Ⅲ-42> 참여자 증가로 인한 소속 단체 확대

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	1.5	15.2	59.1	24.2	4.06
	여성	0.0	1.1	7.8	65.6	25.6	4.16
연령대	20대	0.0	0.0	21.4	50.0	28.6	4.07
	30대	0.0	0.0	6.5	64.5	29.0	4.23
	40대	0.0	1.5	10.4	70.1	17.9	4.04
	50대 이상	0.0	2.6	13.2	50.0	34.2	4.16
	무응답	0.0	0.0	0.0	83.3	16.7	4.17
소속단체 유형	노동조합	0.0	3.0	6.1	54.5	36.4	4.24
	지역노동단체	0.0	0.0	14.3	69.4	16.3	4.02
	자치구노동복지센터	0.0	2.8	13.9	72.2	11.1	3.92
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	0.0	7.9	52.6	39.5	4.32
단체규모	10명 미만	0.0	5.3	15.8	68.4	10.5	3.84
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	10.8	48.6	40.5	4.30
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	37.5	37.5	25.0	3.88
	100명 이상	0.0	0.0	5.5	69.9	24.7	4.19
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	4.25
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	0.0	0.0	6.7	53.3	40.0	4.33
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,중랑(동북권)	0.0	0.0	6.3	70.8	22.9	4.17
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	0.0	3.7	22.2	66.7	7.4	3.78
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	0.0	2.1	12.8	57.4	27.7	4.11
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	0.0	7.4	68.5	24.1	4.17
	실무자	0.0	1.8	15.8	61.4	21.1	4.02
	회원	0.0	2.7	8.1	67.6	21.6	4.08
	기타	0.0	0.0	12.5	12.5	75.0	4.63
활동 경험	1년 미만	0.0	0.0	13.0	65.2	21.7	4.09
	1년 이상 3년 미만	0.0	1.6	11.5	62.3	24.6	4.10
	3년 이상	0.0	1.4	9.7	62.5	26.4	4.14

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
다른 단체 활동 경험	예	0.0	0.0	14.1	65.2	20.7	4.07
	아니요	0.0	3.1	6.3	59.4	31.3	4.19
전체		0.0	1.3	10.9	62.8	25.0	4.12

(2) 지역주민 노동인식 고양

노동커뮤니티가 활성화되면 '지역에서 노동에 대한 지역주민의 인식이 높아질 것이다'는 질문에 전체적으로 평균 4.17점의 긍정적인 평가로 나타났으며, 여성이 남성보다 다소 높게 평가하였고, 연령별로는 20대부터 연령이 높아질수록 더 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다.

응답자의 소속 단체 유형의 경우 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우만 4.29로 상대적으로 높으며 나머지는 비슷한 수준이었으며, 단체 소재지에 따라서는 서초 강남 등 동남권에 위치한 경우 4.33으로 가장 높게 평가하고 있고, 구로, 금천 등이 4.04로 상대적으로 낮게 평가하는 편으로 나타났다.

소속단체에서의 응답자 지위에 따라서는 우선 실무자가 4.07로 가장 낮게 평가하고 있으며, 노무사 등 기타 응답자가 4.63으로 높게 평가하였고, 응답자가 다른 단체에서의 활동 경험이 없는 것보다 있는 경우 더 긍정적으로 평가하는 것으로 확인되었다.

<표III-43> 지역주민 노동인식 고양

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	1.5	10.6	68.2	19.7	4.06
	여성	0.0	0.0	8.9	56.7	34.4	4.26
연령대	20대	0.0	0.0	21.4	57.1	21.4	4.00
	30대	0.0	3.2	16.1	54.8	25.8	4.03
	40대	0.0	0.0	9.0	62.7	28.4	4.19
	50대 이상	0.0	0.0	2.6	65.8	31.6	4.29
	무응답	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	4.33
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	15.2	57.6	27.3	4.12

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
	지역노동단체	0.0	2.0	10.2	61.2	26.5	4.12
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	8.3	66.7	25.0	4.17
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	0.0	5.3	60.5	34.2	4.29
단체규모	10명 미만	0.0	0.0	7.9	68.4	23.7	4.16
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	16.2	48.6	35.1	4.19
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	12.5	50.0	37.5	4.25
	100명 이상	0.0	1.4	6.8	65.8	26.0	4.16
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	4.25
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	0.0	6.7	53.3	40.0	4.33
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	0.0	0.0	12.5	64.6	22.9	4.10
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	3.7	14.8	55.6	25.9	4.04
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	0.0	6.4	66.0	27.7	4.21
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	0.0	9.3	59.3	31.5	4.22
	실무자	0.0	1.8	10.5	66.7	21.1	4.07
	회원	0.0	0.0	10.8	62.2	27.0	4.16
	기타	0.0	0.0	0.0	37.5	62.5	4.63
활동 경험	1년 미만	0.0	0.0	13.0	60.9	26.1	4.13
	1년 이상 3년 미만	0.0	1.6	8.2	62.3	27.9	4.16
	3년 이상	0.0	0.0	9.7	61.1	29.2	4.19
다른 단체 활동 경험	예	0.0	0.0	6.5	62.0	31.5	4.25
	아니요	0.0	1.6	14.1	60.9	23.4	4.06
전체		0.0	0.6	9.6	61.5	28.2	4.17

(3) 지역에서 노동을 주제로 하는 다양한 자조모임 증가

지역에서 노동커뮤니티가 활성화되면 ‘지역에서 노동을 주제로 하는 다양한 자조모임이 증가할 것이다’ 질문에 대한 응답으로 전반적인 평가는 3.95로 나타났으며, 남성(3.86)이 여성(4.01)보다 상대적으로 더 낮게 평가, 연령이 낮을수록 저평가하는 경향이 있으며, 소속단체 유형별로는 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우는 4.16으로 가장 높지만, 자치구 노동복지센터의 경우 3.72로 낮은 편으로 나타났다. 단체가 위치한 소재지가 구로, 금천 등 서남권인 경우는 3.78로 가장 낮게 나타나며, 도심권에 위

치한 경우 높게 나타난 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ-44> 노동을 주제로 하는 다양한 자조모임 증가

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	3.0	24.2	56.1	16.7	3.86
	여성	0.0	2.2	16.7	58.9	22.2	4.01
연령대	20대	0.0	14.3	21.4	64.3	0.0	3.50
	30대	0.0	3.2	29.0	38.7	29.0	3.94
	40대	0.0	1.5	19.4	61.2	17.9	3.96
	50대 이상	0.0	0.0	13.2	63.2	23.7	4.11
	무응답	0.0	0.0	16.7	66.7	16.7	4.00
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	24.2	54.5	21.2	3.97
	지역노동단체	0.0	2.0	18.4	63.3	16.3	3.94
	자치구노동복지센터	0.0	5.6	27.8	55.6	11.1	3.72
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.6	10.5	55.3	31.6	4.16
단체규모	10명 미만	0.0	5.3	31.6	52.6	10.5	3.68
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	5.4	13.5	43.2	37.8	4.14
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	12.5	62.5	25.0	4.13
	100명 이상	0.0	0.0	17.8	67.1	15.1	3.97
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	4.25
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	3.3	13.3	56.7	26.7	4.07
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑 (동북권)	0.0	4.2	25.0	52.1	18.8	3.85
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	3.7	25.9	59.3	11.1	3.78
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	0.0	17.0	61.7	21.3	4.04
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	1.9	20.4	51.9	25.9	4.02
	실무자	0.0	5.3	17.5	64.9	12.3	3.84
	회원	0.0	0.0	21.6	62.2	16.2	3.95
	기타	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	4.25
활동 경험	1년 미만	0.0	4.3	13.0	69.6	13.0	3.91
	1년 이상 3년 미만	0.0	3.3	27.9	50.8	18.0	3.84
	3년 이상	0.0	1.4	15.3	59.7	23.6	4.06

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
다른 단체 활동 경험	예	0.0	1.1	17.4	63.0	18.5	3.99
	아니요	0.0	4.7	23.4	50.0	21.9	3.89
전체		0.0	2.6	19.9	57.7	19.9	3.95

(4) 지역에서 노동문제 해결을 위한 사회적 대화 활성화

노동커뮤니티가 활성화되면 ‘지역에서 노동문제 해결을 위한 사회적 대화가 활발해질 것이다’ 질문에 대한 응답으로는 평균 3.92점이며, 남성이 여성보다 낮게 평가하고 있고, 연령대에 따라서는 큰 차이가 없지만 오히려 20대가 다른 연령대보다 더 긍정적으로 평가하는 점이 특징이다.

소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터에서 가장 낮게 평가, 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우가 가장 높게 평가하였고, 단체 소재지에 따라서는 도심권과 동남권의 경우만 평균 4점 이상으로 긍정적인 평가로 나타났다. 응답자가 다른 단체에서 활동경험이 있는 경우는 그렇지 않은 경우보다 낮은 평가로 확인되었다.

<표III-45> 지역에서 노동문제 해결을 위한 사회적 대화 활성화

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	3.0	24.2	56.1	16.7	3.86
	여성	0.0	2.2	16.7	58.9	22.2	4.01
연령대	20대	0.0	4.5	30.3	53.0	12.1	3.73
	30대	0.0	1.1	16.7	57.8	24.4	4.06
	40대	0.0	7.1	7.1	71.4	14.3	3.93
	50대 이상	0.0	3.2	29.0	41.9	25.8	3.90
	무응답	0.0	1.5	25.4	55.2	17.9	3.90
	소속단체 유형	노동조합	0.0	2.6	21.1	60.5	15.8
	지역노동단체	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	4.33
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	15.2	66.7	18.2	4.03
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	2.0	26.5	51.0	20.4	3.90
단체규모	10명 미만	0.0	5.6	38.9	41.7	13.9	3.64

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	2.6	7.9	65.8	23.7	4.11
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	7.9	34.2	55.3	2.6	3.53
	100명 이상	0.0	2.7	10.8	48.6	37.8	4.22
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	0.0	25.0	62.5	12.5	3.88
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	0.0	21.9	58.9	19.2	3.97
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	4.25
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	0.0	16.7	53.3	30.0	4.13
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	6.3	18.8	60.4	14.6	3.83
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	3.7	22.2	55.6	18.5	3.89
	실무자	0.0	0.0	31.9	51.1	17.0	3.85
	회원	0.0	1.9	25.9	59.3	13.0	3.83
	기타	0.0	5.3	22.8	54.4	17.5	3.84
활동 경험	1년 미만	0.0	0.0	21.6	54.1	24.3	4.03
	1년 이상 3년 미만	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	4.50
	3년 이상	0.0	4.3	26.1	39.1	30.4	3.96
다른 단체 활동 경험	예	0.0	3.3	27.9	52.5	16.4	3.82
	아니요	0.0	1.4	16.7	63.9	18.1	3.99
전체		0.0	2.2	28.3	52.2	17.4	3.85

(5) 준노조/ 노조 결성 활성화

노동커뮤니티가 활성화되면 ‘지역에서 자신의 노동권을 대변하고자 하는 이들의 모임 형성이 활발해질 것이다’는 질문에 대한 응답으로 전체 평균 4.00의 긍정적 답변을 하였다. 성별에 따른 큰 차이는 없지만 여성이 남성보다 긍정적 평가이며, 연령대는 높아질수록 좀더 긍정적인 평가에 가까운 편으로 나타났다. 소속단체 유형별로는 자치구 노동복지센터의 경우 3.86으로 가장 낮으며, 지역 단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우 4.26으로 가장 높게 나타났고, 단체 소재지가 구로, 금천 등 서남권인 경우 3.74로 가장 낮게 평가하며, 도심권의 경우 가장 긍정적으로 평가한 것으로 확인되었다. 대표 및 관리자 등은 긍정적으로 평가하는데 비해 실무자와 회원은 좀 더 낮게 평가한 것으로 확인되었다.

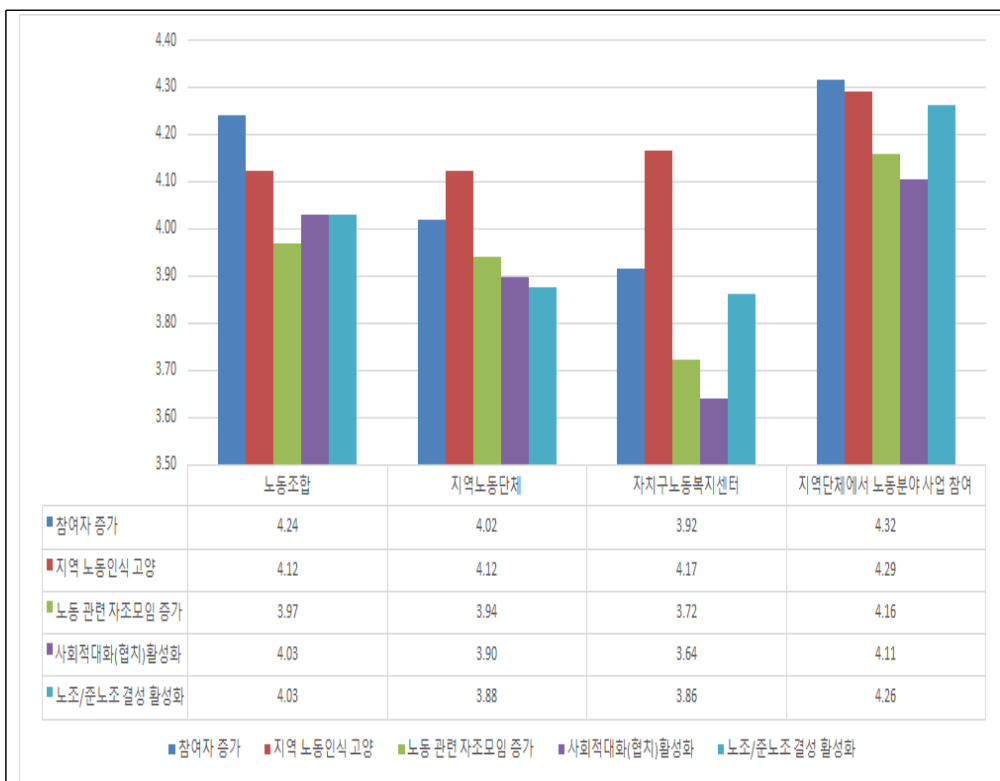
<표III-46> 지역에서 준노조/노조 결성 활성화

(단위: %, 점)

구분	범주	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다	평균
성별	남성	0.0	3.0	19.7	56.1	21.2	3.95
	여성	0.0	0.0	21.1	54.4	24.4	4.03
연령대	20대	0.0	0.0	35.7	57.1	7.1	3.71
	30대	0.0	6.5	19.4	48.4	25.8	3.94
	40대	0.0	0.0	17.9	56.7	25.4	4.07
	50대 이상	0.0	0.0	18.4	60.5	21.1	4.03
	무응답	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	4.00
소속단체 유형	노동조합	0.0	0.0	24.2	48.5	27.3	4.03
	지역노동단체	0.0	4.1	18.4	63.3	14.3	3.88
	자치구노동복지센터	0.0	0.0	30.6	52.8	16.7	3.86
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	0.0	0.0	10.5	52.6	36.8	4.26
단체규모	10명 미만	0.0	0.0	36.8	44.7	18.4	3.82
	10명 이상 ~ 50명 미만	0.0	0.0	8.1	56.8	35.1	4.27
	50명 이상~ 100명 미만	0.0	0.0	12.5	50.0	37.5	4.25
	100명 이상	0.0	2.7	19.2	60.3	17.8	3.93
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0	4.25
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	0.0	0.0	6.7	63.3	30.0	4.23
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	0.0	2.1	20.8	54.2	22.9	3.98
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	0.0	3.7	33.3	48.1	14.8	3.74
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	0.0	0.0	23.4	53.2	23.4	4.00
소속단체 지위	대표자+ 관리자	0.0	0.0	11.1	63.0	25.9	4.15
	실무자	0.0	3.5	22.8	54.4	19.3	3.89
	회원	0.0	0.0	32.4	51.4	16.2	3.84
	기타	0.0	0.0	12.5	25.0	62.5	4.50
활동 경험	1년 미만	0.0	4.3	21.7	52.2	21.7	3.91
	1년 이상 3년 미만	0.0	1.6	27.9	55.7	14.8	3.84
	3년 이상	0.0	0.0	13.9	55.6	30.6	4.17
다른 단체 활동 경험	예	0.0	1.1	19.6	57.6	21.7	4.00
	아니요	0.0	1.6	21.9	51.6	25.0	4.00
전체		0.0	1.3	20.5	55.1	23.1	4.00

(6) 단체유형별 효과에 대한 인식 비교

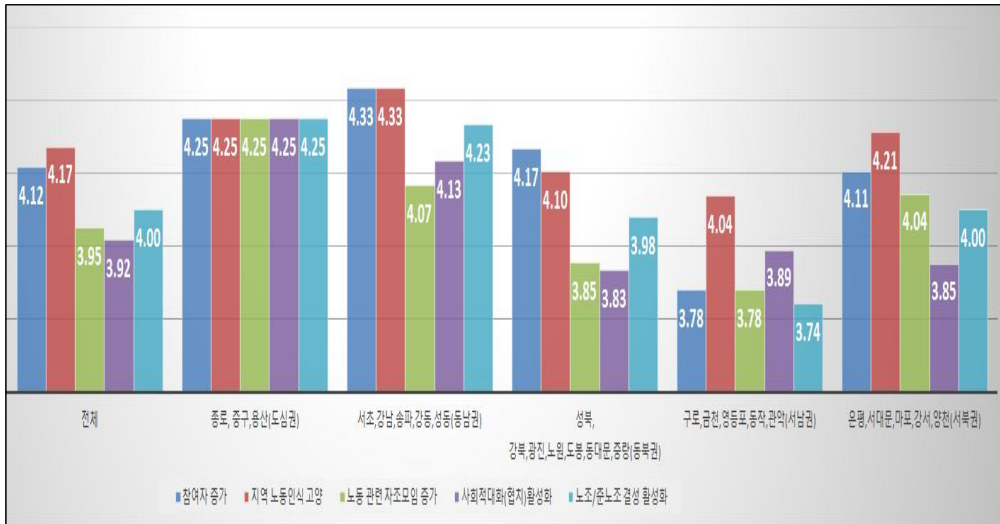
전체적으로 봤을 때 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화에 따른 기대 효과가 노동 관련 자조모임 증가를 제외하고 4점대로 나타났다. 특히 단체 참여자 증가(4.12), 지역 노동인식 고양(4.17), 노조/준노조 활성화(4.0)에 대한 기대효과가 좀 더 높은 것으로 나타났으며, 단체유형별로는 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화에 따른 기대효과 점수를 결과 자치구 노동복지센터에서 기대효과 평균 점수가 다른 단체에 비해 전체적으로 낮은 것으로 확인되었다. 지역노동인식 고양(4.17)을 제외하고 3점대로 나타났으며, 지역단체가 노동의제 분야 사업에 참여하는 경우에는 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화가 가져올 효과에 대한 기대가 모두 4점 이상인 것으로 파악되었다. 준노조/노조 설립 활성화에 대한 기대효과는 노동조합(4.03)과 지역에서 노동분야 사업 참여하는 지역단체(4.26)유형이 상대적으로 높은 편이며, 모든 유형의 단체에서 지역에서의 노동인식 확산에 대한 기대효과가 4점대로 높은 편이었다.



[그림III- 6] 단체유형별 노동커뮤니티 효과 비교(단위: 점)

(7) 지역별 기대효과 비교

풀뿌리 노동커뮤니티 활성화에 대한 지역별 기대효과를 비교하면 동남권과 동북권, 서북권은 참여자 증가(각각 4.33, 4.17, 4.11)와 노동의식 고양(4.33, 4.10, 4.21) 기대가 상대적으로 높았으며, 서남권의 경우에는 노동인식 고양(4.04)과 사회적 대화 활성화(3.89) 점수가 상대적으로 높았다. 준노조/노조 활성화에 대한 기대가 큰 지역은 도심권(4.25), 동남권(4.23), 성북(3.98) 순으로 나타났다.



[그림III- 7] 권역별 노동커뮤니티 효과에 대한 비교(단위: 점)

6. 정책수요

1) 공공기관의 지원을 받은 경험

지난 3년간 예산을 지원 받는 노동커뮤니티 사업을 운영하거나 참여 여부에 대한 질문에 대해 참여한 적이 있다고 응답한 경우는 전체 응답자의 59.0%가 참여한 적이 있다고 하였다. 남성보다 여성 응답자 가운데 참여 경험자 비중이 높으며, 연령별로는 20대에서 유경험자가 71.4%로 가장 높은 비중으로 나타났고, 소속단체 유형별로는 노동조합에서 참여한 응답자가 30.3%로 가장 낮고, 지역노동단체에서 71.4%로 가장 높게 나타났다.

단체 소재지별로는 서초, 강남 등 동남권에 있는 단체의 응답자들의 경험률이

43.3%로 가장 낮으며, 성북, 강북 등 동북권에 있는 단체의 응답자들의 경험률이 66.7%로 가장 높으며, 소속 단체에서의 지위별로는 실무자들이 68.5% 참여했으며, 회원은 40.5%에 그쳤다. 다른 단체 활동경험이 있는 경우 71.7%로 참여 경험률이 높은 것을 알 수 있다.

<표III-47> 공공기관 지원을 받은 경험

(단위: %)

구분	범주	있다	없다
성별	남성	54.5	45.5
	여성	62.2	37.8
연령대	20대	71.4	28.6
	30대	61.3	38.7
	40대	58.2	41.8
	50대 이상	57.9	42.1
	무응답	33.3	66.7
소속단체 유형	노동조합	30.3	69.7
	지역노동단체	71.4	28.6
	자치구노동복지센터	58.3	41.7
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	68.4	31.6
단체규모	10명 미만	52.6	47.4
	10명 이상 ~ 50명 미만	59.5	40.5
	50명 이상~ 100명 미만	62.5	37.5
	100명 이상	61.6	38.4
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	50.0	50.0
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	43.3	56.7
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,중랑(동북권)	66.7	33.3
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	59.3	40.7
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	61.7	38.3
소속단체 지위	대표자+ 관리자	61.1	38.9
	실무자	68.4	31.6
	회원	40.5	59.5
	기타	62.5	37.5
활동 경험	1년 미만	52.2	47.8
	1년 이상 3년 미만	60.7	39.3
	3년 이상	59.7	40.3

구분	범주	있다	없다
다른 단체 활동 경험	예	71.7	28.3
	아니요	40.6	59.4
전체		59.0	41.0

2) 예산 지원을 받았던 기관

(1) 소속단체 유형별

응답자가 소속된 기관은 대부분 서울시(45.7%)와 서울시의 민간위탁기관인 서울노동권익센터(56.5%), 자치구(37.0%)에서 지원받은 경험이 있는 것으로 나타났다. 소속단체 유형별로 예산 지원을 받았던 기관들의 종류를 살펴보면 노동조합은 서울시 민간위탁기관인 자치구(50.0%)와 서울노동권익센터(40.0%)에서 주로 지원을 받았으며, 지역노동단체에 속한 응답자들은 서울노동권익센터에서 지원받은 경험이 82.8%로 가장 많으며, 서울시(31.4%), 자치구(31.4%), 서울시 중간지원조직(31.4%)에서 지원을 받은 경험이 있었다. 자치구 노동복지센터의 66.7%는 서울시에서 지원을 받은 경험이 있고, 자치구에서도 지원받은 응답자 비중이 57.1%로 나타났으며, 이는 자치구노동복지센터에서 서울시와 자치구에서 센터 사업비를 매칭하여 지원 받기 때문인 것으로 보인다. 지역단체에서 노동분야 사업 참여하는 경우는 서울시와 서울노동권익센터에서 지원받은 응답자들이 많았으며, 희망연대노조에서 19.2% 응답자가 지원을 받았다. 기타 노동조합 외의 단체에서는 클라우드 펀딩 지원을 받은 경험이 있으며, 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우 얼라이브 디지털 OTT방송에서 지원을 받은 경험도 있었다. 전체적으로 서울노동권익센터와 서울시의 지원을 받은 비중이 가장 많으며, 자치구, 서울시중간지원조직, 국내외 비영리 민간기관 순으로 나타났다.

<표Ⅲ-48> 단체유형별 예산지원을 받았던 기관

(단위: %)

구분	노동조합	지역노동단체	자치구노동복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
중앙정부	10.0	5.7	0.0	0.0	3.3
서울시	10.0	31.4	66.7	61.5	45.7
자치구	50.0	31.4	57.1	23.1	37.0
서울노동권익센터	40.0	82.9	19.0	57.7	56.5

구분	노동조합	지역노동단체	자치구노동복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
서울시 중간지원조직	10.0	31.4	4.8	7.7	16.3
국내의 비영리 민간기관	20.0	17.1	0.0	15.4	13.0
클라우드 펀딩	0.0	2.9	9.5	3.8	4.3
희망연대 노조	0.0	0.0	0.0	19.2	5.4
민간영리 기업	10.0	2.9	0.0	0.0	2.2

(2) 단체 규모별

단체 규모에 따라서는 10명 미만의 규모에서는 서울시 60.0%에서 지원 받은 경우가 가장 많았다. 자치구의 지원도 55.0%나 받았다. 하지만 서울노동권익센터의 지역기반 구축사업 지원을 받은 경우는 15%에 불과했다. 10명 이상 50명 미만 규모에서는 서울 노동권익센터에서 지원받은 경우가 63.6%로 가장 많았으며, 그 다음으로 서울시 54.5%, 자치구와 마을공동체종합지원센터 등을 비롯한 서울시 중간지원조직에서 지원 받은 비율은 22.7%에 해당되었다. 50명 이상 100명 미만 규모에서는 서울노동권익센터의 지원(71%)을 받은 경험이 가장 많았고 중앙정부에서 지원도 20%에 달했다. 국내외 비영리 민간기관에서 지원받은 경험도 20%로 비교적 규모가 큰 경우 비영리 민간기관의 지원을 받는 비중이 큰 것으로 나타났으며, 100명 이상 규모인 경우에는 민간영리 기업에서 지원받은 비중도 4.4%로 나타났다.

서울노동권익센터의 예산 지원은 10명 이상 규모의 단체가 지원 받은 비율이 높았고 100명 이상 규모의 단체 지원이 가장 많았는데 이는 지역기반 구축 사업이 일정 규모 이상의 지역노동단체를 중심으로 지원하고 있기 때문인 것으로 판단되었다.

<표III-49> 단체규모별 예산지원을 받았던 기관

(단위: %)

구분	10명 미만	10명 이상 ~50명 미만	50명 이상 ~100명 미만	100명 이상	전체
중앙정부	0.0	0.0	20.0	4.4	3.3
서울시	60.0	54.5	60.0	33.3	45.7
자치구	55.0	22.7	40.0	35.6	37.0
서울노동권익센터	15.0	63.6	60.0	71.1	56.5
서울시 중간지원조직	5.0	22.7	20.0	17.8	16.3

구분	10명 미만	10명 이상 ~50명 미만	50명 이상 ~100명 미만	100명 이상	전체
국내외 비영리 민간기관	5.0	4.5	20.0	20.0	13.0
클라우드 펀딩	10.0	4.5	0.0	2.2	4.3
희망연대 노조	0.0	4.5	0.0	8.9	5.4
민간영리 기업	0.0	0.0	0.0	4.4	2.2
노동조합	0.0	0.0	0.0	2.2	1.1
공감인(맘프로젝트)	0.0	0.0	0.0	2.2	1.1
얼라이브 디지털 OTT방송	0.0	4.5	0.0	0.0	1.1

3) 노동커뮤니티 사업 건수

노동커뮤니티의 사업건수가 4건 이상인 경우는 지역노동단체에서 31.4%로 가장 높으며, 지역단체에서 노동분야 사업 참여의 경우는 23.1%, 자치구 노동복지센터에서 가장 낮게 나타났다. 단체 규모로는 규모가 클수록 건수가 더 높게 나타났으며, 단체 소재지가 도심권인 경우는 비교적 건수가 3건, 4건 이상으로 나타나며, 구로, 금천 서남권과 서초, 강남 동남권은 1건인 비중이 높은 편으로 나타났다.

<표III-50> 노동커뮤니티 사업 건수

		(단위: %)			
구분	범주	1건	2건	3건	4건 이상
소속단체 유형	노동조합	30.0	30.0	20.0	20.0
	지역노동단체	22.9	28.6	17.1	31.4
	자치구노동복지센터	57.1	14.3	9.5	19.0
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	30.8	38.5	7.7	23.1
단체규모	10명 미만	55.0	25.0	5.0	15.0
	10명 이상 ~ 50명 미만	27.3	45.5	9.1	18.2
	50명 이상~ 100명 미만	60.0	0.0	0.0	40.0
	100명 이상	24.4	24.4	20.0	31.1
단체 소재지	종로, 중구,용산(도심권)	0.0	0.0	50.0	50.0
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	38.5	23.1	23.1	15.4
	성북, 강북,광진,노원,도봉,동대문,중랑(동북권)	31.3	40.6	6.3	21.9
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	43.8	25.0	12.5	18.8
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	31.0	20.7	13.8	34.5
전 체		33.7	28.3	13.0	25.0

4) 커뮤니티 지원 사업을 알게 된 경로

커뮤니티 지원사업을 알게 된 경로로는 전반적으로 중간지원 조직을 통해 알게 되는 경우가 57.6%로 가장 많으며, 다음으로는 지역단체와 교류를 통해 알게 되는 비중이 높게 나타났다. 노동조합은 중간지원조직과 지역단체와 교류(40%)를 통해서 알게 되며, 지역노동단체는 이 외에도 SNS를 통해서 알게 되는 경우도 14.3%, 언론매체를 통하는 경우도 2.9%로 나타났다.

자치구 노동복지센터도 42.9%가 중간지원조직을 통해 아는 경우가 많았으며, 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우는 언론매체를 통해서 3.8% 알게 되었고, 노동조합과 인적네트워크를 통해서도 각각 3.8%씩 알게 된 비중이 나타났다. 대부분의 단체에서 공모사업에 대해 알 수 있는 경로는 대부분 중간 지원 조직과 지역단체와의 교류를 통해 알게 됨. 따라서 중간지원 조직과 지역단체를 통한 홍보를 주로 하되 SNS 홍보를 활용하여 지역 주민의 공모사업 참여를 활성화해야 할 것이라고 생각된다.

<표Ⅲ-51> 단체유형별 노동커뮤니티 지원사업을 알게 된 경로

(단위: %)

구분	노동조합	지역노동단체	자치구노동복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
언론 매체	0.0	2.9	0.0	3.8	2.2
SNS	0.0	14.3	4.8	0.0	6.5
중간지원 조직을 통해	60.0	68.6	42.9	53.8	57.6
지역단체와 교류를 통해	40.0	14.3	42.9	34.6	29.3
노동조합	0.0	0.0	0.0	3.8	1.1
자치구센터	0.0	0.0	4.8	0.0	1.1
공공기관 지원받음	0.0	0.0	4.8	0.0	1.1
인적네트워크	0.0	0.0	0.0	3.8	1.1
계	100	100	100	100	100

5) 커뮤니티 공모사업 응모 시 고충

(1) 연령별

커뮤니티 공모사업 참여 시 애로사항으로 연령대별로 살펴보면, 우선 전 연령대에서 가장 많이 어려운 점으로 꼽는 항목은 보조금 사용 증빙과 정산(48.7), 지원사업 참여

절차가 복잡하다(48.7%)고 응답하였다. 지원 참여 절차 복잡과 보조금 사용 증빙과 정산을 제외하고 연령별로 살펴보면 20대에서는 지원 사업 참여자모집의 어려움(28.6%)과 지원 사업 참여자격에 있어 제한(21.4%)을 어려움으로 호소하였고, 30, 40대의 경우 공공기관의 불필요한 사업 개입(각각 32.3%, 41.8%)이 적지 않게 나타났다. 기타 40대에서는 사업에 투입되는 인건비가 낮게 책정되었다는 응답도 있었고, 50대 이상에서는 사업 인력 확보의 어려움이 다른 연령대에 비해 높게 나타난 편이다.

<표III-52> 연령별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)

(단위: %)

	20대	30대	40대	50대 이상	무응답	전체
지원사업 참여자격 제한	21.4	16.1	13.4	23.7	16.7	17.3
지원사업 참여 절차 복잡	50.0	54.8	46.3	36.8	50.0	46.2
보조금 사용 증빙과 정산	50.0	58.1	47.8	47.4	16.7	48.7
공공기관의 불필요한 사업 개입	14.3	32.3	41.8	23.7	16.7	32.1
사업참여자 모집 어려움	28.6	6.5	17.9	21.1	33.3	17.9
사업 인력 확보의 어려움	14.3	6.5	11.9	23.7	16.7	14.1
모임의 원래 의도 훼손	7.1	12.9	19.4	13.2	33.3	16.0
사업에 투입되는 인건비 낮게 책정	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0	0.6
지속적이지 않다	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	0.6
인건비 미책정	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
활동가능한 프로그램 제한	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
없다	0.0	0.0	0.0	2.6	0.0	0.6
계	199.9	190.4	200	192.2	183.4	195.3

(2) 소속 단체 유형별

소속 단체 유형에 따라 커뮤니티 공모사업의 애로사항을 살펴보면, 노동조합에서는 지원사업 참여 절차가 복잡한 점을 가장 큰 애로사항으로 꼽았으며(48.5%), 다음으로는 공공기관의 불필요한 사업 개입이 어려운 점이라고 응답한 경우도 39.4%로 높은 편으로 나타났다. 지역노동단체 응답자의 경우 보조금 사용 증빙과 정산이 가장 어려운 점이라고 응답한 비중이 63.3%로 소속 단체 유형 가운데 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 지원사업 참여 절차가 복잡하다는 응답이 32.7%로 나타났다. 자치구 노동복지센터의 경우 역시 보조금 사용증빙과 정산, 지원 사업 참여 절차가 복잡하다는 응답을 애

로사항으로 꼽았으며, 지역단체에서 노동분야 사업에 참여하는 경우도 가장 많은 애로사항은 다른 단체들과 동일하나, 활동가능한 프로그램에 제한이 있다는 응답도 나타났다. 따라서 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 사업을 할 경우 보조금 사용 증빙과 정산, 참여절차 복잡성을 간소화 할 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다. 현재 마을공동체종합지원센터의 경우 부모커뮤니티 등 자조모임의 공모절차 및 참여절차를 최소화하고 있다는 점에서 풀뿌리 노동커뮤니티 사업은 간소화된 공모사업 사업절차와 예산집행 방식이 필요하다

<표Ⅲ-53> 단체 유형별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)

(단위: %).

	노동조합	지역노동단체	자치구노동복지센터	지역단체에서 노동분야 사업 참여	전체
지원사업 참여자격 제한	30.3	8.2	13.9	21.1	17.3
지원사업 참여 절차 복잡	48.5	32.7	50.0	57.9	46.2
보조금 사용 증빙과 정산	18.2	63.3	55.6	50.0	48.7
공공기관의 불필요한 사업 개입	39.4	24.5	38.9	28.9	32.1
사업참여자 모집 어려움	18.2	18.4	22.2	13.2	17.9
사업 인력 확보의 어려움	15.2	26.5	2.8	7.9	14.1
모임의 원래 의도 훼손	21.2	18.4	11.1	13.2	16.0
사업에 투입되는 인건비 낮게 책정	0.0	0.0	0.0	2.6	0.6
지속적이지 않다	0.0	2.0	0.0	0.0	0.6
인건비 미책정	0.0	2.0	0.0	0.0	0.6
활동가능한 프로그램 제한	0.0	0.0	0.0	2.6	0.6
없다	3.0	0.0	0.0	0.0	0.6
계	194	196	194.5	197.4	195.3

(3) 단체규모별

- 단체 규모별로 살펴보면 10명 미만 규모의 경우 보조금 사용 증빙과 정산(47.4%), 공공기관의 불필요한 사업 개입(42.1%)이 높은 애로사항에 속하는 것으로 나타났다. 또한 지원사업 참여절차도 어렵다(39.5%)는 응답도 적지 않은 것으로 나타나 10인 미만 소규모 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 시에는 공모사업 참여 절차- 활동 시 불필요한 개입 자제- 보조금 사용 증빙과 정산 용이라는 세 가지 방향에서 공모사업을 설

계해야 할 것이다.

- 10~50명 규모의 경우에는 지원 사업 참여 절차가 복잡하다(54.1%)는 것을 가장 높은 애로사항으로 꼽은 응답자 비중이 많았으며, 50~100명 규모 단체에서도 보조금 사용증빙(62.5%)이 가장 높은 애로사항으로 확인되었으며, 사업 인력 확보의 어려움(25.0%)도 나와 규모에 비해 인력 확보의 어려움도 애로사항인 것으로 나타났다. 100명 이상 규모의 경우에도 역시 보조금 사용 증빙과 정산, 지원 사업 참여 절차가 복잡하다는 점을 애로사항으로 꼽은 비중이 많은 편이다.

<표Ⅲ-54> 단체 유형별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)

(단위: %)

	10명 미만	10명 ~50명	50명 ~100명	100명 이상	전체
지원사업 참여자격 제한	21.1	16.2	0.0	17.8	17.3
지원사업 참여 절차 복잡	39.5	54.1	50.0	45.2	46.2
보조금 사용 증빙과 정산	47.4	45.9	62.5	49.3	48.7
공공기관의 불필요한 사업 개입	42.1	18.9	12.5	35.6	32.1
사업참여자 모집 어려움	21.1	24.3	12.5	13.7	17.9
사업 인력 확보의 어려움	10.5	13.5	25.0	15.1	14.1
모임의 원래 의도 훼손	10.5	10.8	25.0	20.5	16.0
사업에 투입되는 인건비 낮게 책정	2.6	0.0	0.0	0.0	0.6
지속적이지 않다	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
인건비 미책정	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
활동가능한 프로그램 제한	0.0	0.0	12.5	0.0	0.6
없다	0.0	2.7	0.0	0.0	0.6
계	194.8	191.8	312.5	197.2	195.3

(4) 소속 단체 지위별

소속 단체에서의 지위에 따라 커뮤니티 공모 사업의 애로사항에 대한 응답은 대표 및 관리자의 경우 보조금 사용 증빙과 정산을 애로사항으로 꼽은 비중이 가장 많았으며(50.0%), 지원사업 참여 절차가 복잡하다는 응답이 35.2%, 실무자들 가운데에서는 지원사업 참여 절차가 복잡하다는 응답이 56.1%로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 보조금 사용 증빙과 정산이 43.9%, 인건비 미책정과 활동가능한 프로그램 제한을 응답한 사람들도 있었다.

회원 가운데에서는 보조금 사용 증빙과 정산, 지원사업 참여 절차가 복잡하다는 응답이 높게 나타났으며, 사업에 투입되는 인건비가 낮게 책정되어 있다는 것과 사업이 지속적이지 않다는 응답도 있었던 것으로 확인되었다.

<표Ⅲ-55> 단체 유형별 커뮤니티 공모사업 응모시 고충(중복응답)

(단위: %)

	대표자 +관리자	실무자	회원	기타	전체
지원사업 참여자격 제한	20.4	15.8	16.2	12.5	17.3
지원사업 참여 절차 복잡	35.2	56.1	43.2	62.5	46.2
보조금 사용 증빙과 정산	50.0	43.9	51.4	62.5	48.7
공공기관의 불필요한 사업 개입	31.5	29.8	35.1	37.5	32.1
사업참여자 모집 어려움	18.5	22.8	10.8	12.5	17.9
사업 인력 확보의 어려움	20.4	5.3	18.9	12.5	14.1
모임의 원래 의도 훼손	18.5	19.3	10.8	0.0	16.0
사업에 투입되는 인건비 낮게 책정	0.0	0.0	2.7	0.0	0.6
지속적이지 않다	0.0	0.0	2.7	0.0	0.6
인건비 미책정	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
활동가능한 프로그램 제한	0.0	1.8	0.0	0.0	0.6
없다	1.9	0.0	0.0	0.0	0.6

6) 풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 참여 희망 의사 여부

풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 참여 의사에 대해 응답자의 79.5%가 참여할 의향이 있다고 응답하였다. 공모사업에 참여할 희망 의사 여부를 살펴본 결과 응답자 연령대에 따라서는 50대 이상 응답자 가운데 92.1%가 참여 의사 있음으로 가장 높은 비중을 나타냈고, 다음으로 40대(85.1%), 30대(64.5%), 20대 (64.5%)로 연령이 낮을수록 참여의사 비중이 상대적으로 더 낮게 나타났다.

소속 단체 유형의 경우 지역노동단체와 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우가 참여할 의사가 89.8%로 높게 나타난 반면에 노동조합의 경우는 참여 희망 의사가 54.5%에 불과하였다. 단체 소재지에 따라서는 도심권 단체는 100% 참여한다는 의사를 표현했으며, 동남권도 90%, 서북권은 83%, 성북, 강북 등 동북권은 70.8%로 상대적으로 참여의사가 다른 지역에 비해 가장 낮게 나타났다. 소속단체에서의 지위에 따라서는

대표 및 관리자의 경우 90.7%가 참여의사를 나타냈고, 실무자의 경우 71.9%로 가장 낮게 나타났으며, 현재 단체에서 활동경험이 1년 미만인 경우가 91.3%로 가장 높게 나타난 것으로 확인되었다. 다른 단체에서 활동경험이 없는 경우보다 있을 때 참여의사가 상대적으로 높게 나타났다(89.1%).

<표Ⅲ-56> 풀뿌리 노동 커뮤니티 사업 참여 희망 의사 여부

(단위: %)

구분	범주	있다	없다
연령대	20대	64.3	35.7
	30대	64.5	35.5
	40대	85.1	14.9
	50대 이상	92.1	7.9
	무응답	50.0	50.0
소속단체 유형	노동조합	54.5	45.5
	지역노동단체	89.8	10.2
	자치구노동복지센터	77.8	22.2
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	89.5	10.5
단체규모	10명 미만	71.1	28.9
	10명 이상 ~ 50명 미만	83.8	16.2
	50명 이상 ~ 100명 미만	75.0	25.0
	100명 이상	82.2	17.8
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	100.0	0.0
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	90.0	10.0
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	70.8	29.2
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	74.1	25.9
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	83.0	17.0
소속단체 지위	대표자+ 관리자	90.7	9.3
	실무자	71.9	28.1
	회원	73.0	27.0
	기타	87.5	12.5
활동 경험	1년 미만	91.3	8.7
	1년 이상 3년 미만	77.0	23.0
	3년 이상	77.8	22.2
다른 단체 활동 경험	예	89.1	10.9
	아니요	65.6	34.4
전체		79.5	20.5

7) 하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)

전체적으로 운영하거나 참여하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형은 노동을 주제로 하는 시민 자조모임(55.1%)이 가장 많았고, 그 다음 조합원 참여 문화복지 동아리(50.0%), 지역주민 연계 모임(46.2%), 회원 참여 자원봉사 단체(25.0%) 순이었다. 응답자들이 운영하거나 참여하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티로는 성별에 따라 남성은 조합원 참여 문화 복지 동아리가 51.5%로 가장 높게 나타났으며, 여성의 경우는 노동주제로 한 시민자조모임이 60.0%로 가장 높았다.

연령대별로 살펴보면 20대에서는 조합원 참여 문화복지 동아리가 57.1%로 가장 높고, 30대는 노동주제 시민 자조모임이 61.3%로 가장 높으며, 지역주민 연계 또한 58.1%로 높게 나타난 편이었다. 40대의 경우 조합원 참여 문화 복지 동아리가 52.2%로 가장 높게 나타나며, 50대 이상에서는 노동 주제 시민 자조 모임을 원하는 응답자가 65.8%로 매우 높게 나타났으며, 회원이 참여하는 지역자원봉사와 지역주민연계 또한 50%로 나타난 것이 특징이다.

소속단체 유형별로 살펴보면, 노동조합에서는 조합원 참여하는 문화 복지 동아리가 57.6%로 가장 높았고, 지역 노동단체와 지역단체에서 노동 분야 사업 참여하는 경우에는 노동 주제 시민 자조 모임이 60.5%로 높게 나타났다. 자치구 노동복지센터에서는 노동주제 시민 자조모임과 조합원 참여 문화 복지 동아리가 모두 58.3%로 나타났으며, 지역노동단체에서는 지역주민 대상의 문화제를 원하는 응답은 6.1%로 다른 단체에 비해 상대적으로 낮게 나타났다.

단체 규모별로 살펴보면, 100명 미만 규모에서는 모두 노동주제 시민 자조 모임을 가장 원하는 커뮤니티로 꼽은 비중이 가장 많았으며, 100명 이상 규모에서는 조합원 참여 문화 복지 동아리가 가장 높은 비중으로 나타났다. 단체 소재지에 따라 살펴보면, 서초, 강남 등 동남권은 지역주민 연계 모임(56.7%)에 대한 욕구가 높게 나타났으며, 동남권을 제외한 다른 소재지 단체에서는 모두 노동주제 시민 자조 모임이 가장 높은 비중으로 나타났다.

소속단체 지위별로 살펴보면 실무자를 제외하고 모두 노동주제 시민 자조 모임을 가장 하고 싶은 커뮤니티로 꼽은 반면에 실무자의 경우 조합원 참여 문화 복지 동아리를 가장 원하는 커뮤니티로 꼽은 비중이 높았다. 다른 단체 활동 경험이 있는 경우에는 노동주제 시민 자조 모임(63.0%)을, 그렇지 않은 경우에는 조합원 참여 문화 복지 동아리(54.7%)를 가장 원하는 커뮤니티 유형으로 선택하였다.

<표Ⅲ-57> 하고 싶은 풀뿌리 노동커뮤니티 유형(중복응답)

(단위: %)

구분	범주	노동 주제 시민자조 모임	조합원 참여 문화 복지 동아리	지역주민 대상 문화제	회원참여 활성화하는 지역자원 봉사	지역 주민 연계	교육	학습 모임
성별	남성	48.5	51.5	22.7	27.3	47.0	0.0	0.0
	여성	60.0	48.9	15.6	23.3	45.6	1.1	1.1
연령대	20대	50.0	57.1	21.4	35.7	35.7	0.0	0.0
	30대	61.3	48.4	16.1	12.9	58.1	0.0	0.0
	40대	46.3	52.2	22.4	31.3	40.3	1.5	0.0
	50대 이상	65.8	50.0	13.2	15.8	50.0	0.0	2.6
	무응답	66.7	16.7	16.7	50.0	50.0	0.0	0.0
소속단체 유형	노동조합	33.3	57.6	33.3	48.5	21.2	0.0	0.0
	지역노동단체	63.3	53.1	6.1	14.3	57.1	0.0	2.0
	자치구노동복지센터	58.3	58.3	19.4	22.2	41.7	0.0	0.0
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	60.5	31.6	21.1	21.1	57.9	2.6	0.0
단체규모	10명 미만	57.9	52.6	21.1	31.6	34.2	0.0	0.0
	10명 이상~50명 미만	56.8	35.1	27.0	18.9	56.8	2.7	0.0
	50명 이상~100명 미만	50.0	62.5	25.0	0.0	37.5	0.0	0.0
	100명 이상	53.4	54.8	12.3	27.4	47.9	0.0	1.4
단체 소재지	종로,중구,용산(도심권)	75.0	50.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	서초,강남,송파,강동,성동 (동남권)	46.7	40.0	23.3	30.0	56.7	0.0	0.0
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉,동대문,중랑(동북권)	50.0	54.2	20.8	22.9	47.9	0.0	0.0
	구로,금천,영등포,동작, 관악(서남권)	63.0	48.1	7.4	29.6	44.4	0.0	0.0
	은평,서대문,마포,강서, 양천(서북권)	59.6	53.2	17.0	23.4	40.4	2.1	2.1
소속단체 지위	대표자+ 관리자	50.0	46.3	31.5	22.2	46.3	0.0	0.0
	실무자	56.1	59.6	12.3	19.3	45.6	1.8	0.0
	회원	59.5	45.9	10.8	32.4	45.9	0.0	2.7
	기타	62.5	25.0	12.5	50.0	50.0	0.0	0.0
활동 경험	1년 미만	43.5	56.5	21.7	26.1	52.2	0.0	0.0
	1년 이상 3년 미만	62.3	45.9	18.0	21.3	45.9	1.6	1.6
	3년 이상	52.8	51.4	18.1	27.8	44.4	0.0	0.0
다른 단체 활동 경험	예	63.0	46.7	13.0	19.6	51.1	1.1	1.1
	아니요	43.8	54.7	26.6	32.8	39.1	0.0	0.0
	전체	55.1	50.0	18.6	25.0	46.2	0.6	0.6

전체적으로 봤을 때 풀뿌리 노동커뮤니티의 긍정적 효과로는 지역에서 노동에 대한 인식이 전환(60.3%)에 대한 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 지역노동의제 발굴 및 확산(38.5%)과 지역 단체와 네트워크 확대(38.5%), 소속단체의 성장(33.5%)순으로 응답하였다.

연령별로는 30대에서는 지역노동의제 발굴 및 확산(54.8%)을 가장 높은 긍정적 효과로 꼽은 반면 나머지 연령에 속한 응답자들은 지역 주민 등에게 노동에 대한 인식 전환 효과를 선택한 비중이 가장 높게 나타났다. 소속 단체들 모두가 지역 주민 등 노동에 대한 인식 전환에 대한 긍정적 효과가 가장 크다고 생각한 비중이 많았으며, 노동조합의 경우 지역단체와 네트워크 확대도 51.5%로 상대적으로 높은 비중으로 확인되었다. 자치구 노동복지센터와 지역단체에서 노동 분야 사업에 참여하는 경우 지역 노동의제 발굴 및 확산(각각 41.7%, 44.7%)을 두 번째로 꼽았다. 단체 소재지에 따라서는 도심권에 있는 단체의 경우 지역 주민 등에게 노동에 대한 인식 전환을 모두가 긍정적 효과로 선택하였으며, 성북, 강북 등 동북권에서는 지역노동 의제 발굴 및 확산을 긍정적 효과로 꼽은 비중이 가장 많았다(54.2%).

<표Ⅲ-58> 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화시 지역에 긍정적인 효과(중복 응답)

(단위: %)

구분	범주	지역노동 의제 발굴 및 확산	소속 단체의 성장	지역 단체와 네트워크 확대	지역 기반 노동단체 생성 및 증가	지역주민 등 노동에 대한 인식 전환
성별	남성	37.9	34.8	42.4	39.4	45.5
	여성	38.9	32.2	35.6	22.2	71.1
연령대	20대	42.9	35.7	35.7	35.7	50.0
	30대	54.8	29.0	41.9	25.8	48.4
	40대	37.3	32.8	34.3	28.4	67.2
	50대 이상	23.7	39.5	44.7	28.9	63.2
	무응답	50.0	16.7	33.3	50.0	50.0
소속단체 유형	노동조합	24.2	30.3	51.5	36.4	57.6
	지역노동단체	40.8	28.6	42.9	26.5	61.2
	자치구노동복지센터	41.7	38.9	22.2	41.7	55.6
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	44.7	36.8	36.8	15.8	65.8
단체규모	10명 미만	39.5	34.2	36.8	34.2	55.3

구분	범주	지역노동 의제 발굴 및 확산	소속 단체의 성장	지역 단체와 네트워크 확대	지역 기반 노동단체 생성 및 증가	지역주민 등 노동에 대한 인식 전환
	10명 이상 ~ 50명 미만	35.1	40.5	27.0	35.1	62.2
	50명 이상~ 100명 미만	37.5	12.5	62.5	25.0	62.5
	100명 이상	39.7	31.5	42.5	24.7	61.6
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	0.0	25.0	50.0	25.0	100
	서초,강남,송파,강동,성동(동남권)	53.3	26.7	26.7	36.7	56.7
	성북,강북,광진,노원,도봉,동대문,종로(동북권)	54.2	35.4	39.6	22.9	47.9
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	33.3	25.9	55.6	25.9	59.3
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	19.1	40.4	34.0	34.0	72.3
소속단체 지위 활동 경험	대표자+관리자	46.3	31.5	37.0	31.5	53.7
	실무자	36.8	36.8	33.3	31.6	61.4
	회원	27.0	32.4	48.6	27.0	64.9
	기타	50.0	25.0	37.5	12.5	75.0
	1년 미만	34.8	30.4	30.4	39.1	65.2
	1년 이상 3년 미만	41.0	36.1	39.3	29.5	54.1
	3년 이상	37.5	31.9	40.3	26.4	63.9
다른 단체 활동 경험	예	40.2	40.2	30.4	26.1	63.0
	아니요	35.9	23.4	50.0	34.4	56.3
	전체	38.5	33.3	38.5	29.5	60.3

8) 풀뿌리 노동커뮤니티 사전상담 필요성

응답자의 91.0%가 사업 응모 전에 사전 상담이 필요하다고 응답하였다. 풀뿌리 노동커뮤니티 사전 상담의 필요성에 대해 성별에 따른 차이는 거의 없었으며, 연령대별로는 연령 무응답자와 40대 이상에서 필요성이 있다는 응답이 가장 많았으며, 30대는 83.8%로 상대적으로 낮은 편이었다. 소속단체 유형에 따라서는 노동조합에서 필요성이 98%로 가장 높게 나타나며, 자치구 노동복지센터는 86.1%로 상대적으로 낮았다. 단체 규모별로는 10명~50명 미만 규모에서 94.6%로 필요성이 높은 반면, 50명 이상 100명 미만 규모에서는 75.0%로 상대적으로 낮은 편이었고, 단체 소재지별로 살펴보면, 구로, 금천 등 서남권 단체 응답자들은 모두 사전 상담이 필요하다고 응답했으며, 성북 강북 권에서는 91.7%, 도심권에서는 75%로 상대적으로 낮게 응답하였다.

소속단체에서 지위에 따라서는 실무자의 필요성이 가장 높게 나타나며, 회원들인 경우 상대적으로 낮은 편이었으며, 다른 단체 활동 경험이 없는 경우(93.8%)가 있는 경우(89.1%) 보다 사전 상담 필요성이 더 높게 나타났다. 분석결과 응답자 대부분이 공모 사업 지원 전에 사전 상담을 받기를 원했으며 이는 공모절차 설계 시 절차의 한 부분으로 설계해야 할 필요가 있다.

<표Ⅲ-58> 풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 시 사전 상담 필요성

(단위: %)

구분	범주	예	아니요
성별	남성	92.4	7.6
	여성	90.0	10.0
연령대	20대	92.9	7.1
	30대	83.9	16.1
	40대	94.0	6.0
	50대 이상	89.5	10.5
	무응답	100	0.0
소속단체 유형	노동조합	97.0	3.0
	지역노동단체	89.8	10.2
	자치구노동복지센터	86.1	13.9
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	92.1	7.9
단체규모	10명 미만	89.5	10.5
	10명 이상 ~ 50명 미만	94.6	5.4
	50명 이상~ 100명 미만	75.0	25.0
	100명 이상	91.8	8.2
단체 소재지	종로, 중구, 용산(도심권)	75.0	25.0
	서초, 강남, 송파, 강동, 성동(동남권)	86.7	13.3
	성북,강북,광진,노원,도봉,동대문,종랑(동북권)	91.7	8.3
	구로,금천,영등포,동작,관악(서남권)	100.0	0.0
	은평,서대문,마포,강서,양천(서북권)	89.4	10.6
소속단체 지위	대표자+ 관리자	92.6	7.4
	실무자	93.0	7.0
	회원	86.5	13.5
	기타	87.5	12.5
활동 경험	1년 미만	87.0	13.0
	1년 이상 3년 미만	91.8	8.2
	3년 이상	91.7	8.3

구분	범주	예	아니요
다른 단체 활동 경험	예	89.1	10.9
	아니요	93.8	6.3
전체		91.0	9.0

9) 풀뿌리 노동커뮤니티에 필요한 컨설팅

풀뿌리 노동커뮤니티 공모 사업 참여 시 필요한 컨설팅(중복응답)은 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업과 노동정책에 대한 이해(59.0%)에 대한 요구가 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 풀뿌리 노동커뮤니티 참여 활성화 홍보(35.9%), 공모사업의 내용과 종류 및 지원 절차(28.8%), 지역단체와의 관계확장(24.4%) 순으로 컨설팅을 원하였다.

성별로 살펴본 결과 풀뿌리 노동커뮤니티 사업과 노동정책에 대한 이해에 대한 컨설팅이 가장 많이 나타났으나, 여성의 경우 남성보다 다양한 공간 시설에 대한 정보(19.4%), 남성은 지역단체들과 관계 확장(33.3%)을 필요한 컨설팅으로 꼽은 응답자들도 적지 않았다. 연령대별로는 20대의 경우 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업과 노동정책에 대한 이해와 지역단체들과 관계 확장을 동일하게 필요하다(각각 42.9%)고 보았으나 다른 연령대에서는 모두 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업과 노동정책에 대한 이해가 가장 필요하다고 응답한 비중이 많았다. 소속단체 유형별로는 노동조합의 경우 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업과 노동정책에 대한 이해(66.7%) 외에 공모사업 내용과 종류 및 지원 절차에 대한 컨설팅도 필요하다는 응답이 많았다(42.4%).

지역 노동단체의 경우는 참여활성화 홍보 방법 항목 비중이 적지 않았고(34.7%), 자치구 노동복지센터에서는 지역단체들과 관계 확장(33.3%), 지역단체에서 노동 분야 사업 참여의 경우 참여 활성화 홍보 방법(34.7%)이 다른 단체들에 비해 상대적으로 높게 나타난 점이 특징이다. 단체 규모별로는 큰 차이가 나타나지 않으며, 단체 소재지에 따라서는 도심권에 위치한 단체의 경우 다른 소재지에 있는 단체보다 지역 단체와의 네트워크에 대한 컨설팅 필요가 적지 않게 나타났고(50.0%) 구로, 금천 등 서남권 지역에서는 보조금 지침에 따른 예산 계획과 집행에 대한 컨설팅이 필요하다는 응답이 다른 지역에서보다 낮게 나타났다.

소속단체에서의 지위에 따라서는 대표 및 관리자, 실무자의 경우 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업과 노동정책 이해에 대한 컨설팅(각각 64.8%, 63.2%)가 가장 필요하다는 응답 비중이 공통적으로 많았으며, 회원의 경우에는 이에 못지 않게 참여 활성화 홍보

방법에 대한 컨설팅도 필요하다고 응답하였다(43.2%). 다른 단체 활동경험이 없는 응답자의 경우 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업과 노동정책에 대한 이해에 대한 컨설팅이 필요하다라는 응답이 70.3(있는 응답자는 51.1%)로 높게 나타났다.

<표Ⅲ-59> 풀뿌리 노동커뮤니티에 필요한 컨설팅(중복응답)

(단위: %)

구분	범주	풀뿌리 노동커뮤니티 지원 사업과 노동정책에 대한 이해	공모사업 내용, 종류 및 지원 절차	공모사업에 적합한 사업제안서 서류 작성방법	보조금 지출에 따른 예산 계획과 집행	참여 활성화 홍보방법	다양한 공간 시설에 대한 정보	지역 단체들과 관계 확장
성별	남성	59.1	24.2	13.6	19.7	34.8	13.6	33.3
	여성	58.9	32.2	13.3	17.8	36.7	23.3	17.8
연령대	20대	42.9	28.6	21.4	14.3	35.7	14.3	42.9
	30대	71.0	35.5	16.1	12.9	35.5	16.1	9.7
	40대	58.2	17.9	10.4	23.9	41.8	20.9	26.9
	50대 이상	55.3	42.1	15.8	10.5	26.3	23.7	26.3
	무응답	66.7	33.3	0.0	50.0	33.3	0.0	16.7
소속단체 유형	노동조합	66.7	42.4	15.2	18.2	39.4	6.1	12.1
	지역노동단체	49.0	24.5	10.2	20.4	34.7	26.5	32.7
	자치구노동복지센터	66.7	30.6	13.9	16.7	19.4	19.4	33.3
	지역단체에서 노동분야 사업 참여	57.9	21.1	15.8	18.4	50.0	21.1	15.8
단체규모	10명 미만	57.9	39.5	13.2	15.8	21.1	26.3	26.3
	10명 이상 ~ 50명 미만	54.1	24.3	13.5	24.3	35.1	18.9	27.0
	50명 이상~ 100명 미만	50.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	100명 이상	63.0	26.0	12.3	19.2	42.5	17.8	19.2
단체 소재지	종로, 중구,용산 (도심권)	75.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0
	서초,강남,송파, 강동,성동(동남권)	56.7	13.3	13.3	23.3	50.0	23.3	20.0

구분	범주	풀뿌리 노동커뮤니티 지원 사업과 노동정책에 대한 이해	공모사업 내용, 종류 및 지원 절차	공모사업에 적합한 사업제안서 서류 작성방법	보조금 지출에 따른 예산 계획과 집행	참여 활성화 홍보방법	다양한 공간 시설에 대한 정보	지역 단체들과 관계 확장
	성북, 강북, 광진, 노원, 도봉, 동대문, 중랑(동북권)	75.0	35.4	12.5	10.4	37.5	8.3	20.8
	구로, 금천, 영등포, 동작, 관악(서남권)	63.0	25.9	11.1	7.4	29.6	25.9	33.3
	은평, 서대문, 마포, 강서, 양천(서북권)	40.4	36.2	17.0	29.8	29.8	23.4	23.4
소속단체 지위	대표자+ 관리자	64.8	24.1	9.3	22.2	35.2	18.5	25.9
	실무자	63.2	28.1	15.8	14.0	35.1	17.5	26.3
	회원	43.2	35.1	13.5	21.6	43.2	24.3	16.2
	기타	62.5	37.5	25.0	12.5	12.5	12.5	37.5
활동 경험	1년 미만	65.2	26.1	21.7	17.4	39.1	4.3	26.1
	1년 이상 3년 미만	52.5	34.4	13.1	18.0	31.1	27.9	21.3
	3년 이상	62.5	25.0	11.1	19.4	38.9	16.7	26.4
다른 단체 활동 경험	예	51.1	25.0	12.0	26.1	34.8	26.1	23.9
	아니요	70.3	34.4	15.6	7.8	37.5	9.4	25.0
전체		59.0	28.8	13.5	18.6	35.9	19.2	24.4

7. 시사점

풀뿌리 노동커뮤니티 활동가 또는 지원하는 실무자에 대한 설문조사를 통해 풀뿌리 노동커뮤니티 운영실태와 정책수요를 통해 다음과 같은 시사점을 파악할 수 있었다.

첫째 대부분의 실무자가 사업 중요인식과 실제 우선적으로 집행하는 사업간 괴리는 거의 없었다. 지역에서 가장 중요한 사업으로 노동인권교육을 통한 인식개선을 중요하다고 생각하였다. 이와 같은 현상이 나타나는 이유는 노동인권교육이 중요할 뿐만 아니라 단체 내에서 예산과 인력이 집중되고 있기 때문인 것으로 판단되며, 상대적으로 회원확대, 노동단체 연대 및 네트워크, 노동자 조직화, 시민대상 홍보캠페인과 같은 사업에 대한 인력과 예산 배치가 상대적으로 뒤로 밀린다 볼 수 있다.

둘째 현재 단체들이 가장 많이 겪는 어려움은 청년층 참여가 많지 않다는 점이다.

응답한 활동가 대다수가 40대이고, 현재 노동단체가 직면한 고층이 인력의 부족과 사업 참여자 확대라는 점에서 이는 별개의 문제가 아니며 지역노동단체 및 노동복지센터, 노동조합에서 하는 노동의제 사업에 활동가와 참여자를 확대할 수 있는 사업 개발 및 지원이 필요하다.

셋째 지역에서 풀뿌리 노동커뮤니티가 활성화 되기 위해서는 참신한 시도와 기획이 필요하다. 전체 응답자의 77.5%가 풀뿌리 노동커뮤니티 운영 및 참여 경험이 있었다. 하지만 지속되기 못했던 참신한 기획과 시도가 필요하고 지적하였다. 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 사업을 한다면 대부분이 공모 사업 전에 사전 상담과 지원 컨설팅을 요구한다는 점에서 운영지원 예산 뿐만 아니라 다양하고 참신한 풀뿌리 노동커뮤니티를 운영할 수 있도록 지원하는 방안이 필요하다.

마지막으로 풀뿌리 노동커뮤니티와 같이 자조모임 지원 사업은 예산 정산절차와 참여절차를 단순화해야 한다. 응답자의 과반수 이상은 공모사업을 통해 지원을 받을 적이 있는데 대부분 사업에 대한 과도한 개입, 엄격한 예산 정산, 복잡한 참여절차를 단순화했으면 한다고 요구하였다. 특히 풀뿌리 노동커뮤니티는 처음으로 지역에서 노동문제로 활동하는 주체들을 발굴한다는 점에서 과도한 개입을 줄이고 예산 지출 증빙과 정산을 용이하게 할 수 있는 행정시스템의 개선과 매뉴얼 개발이 필요하다.

IV. 면접조사를 통해 본 풀뿌리 노동커뮤니티 실태

1. 조사 개요

1) 심층면접 및 초점집단면접(FGI)

풀뿌리 노동커뮤니티의 실태와 특성, 운영상 고충 그리고 풀뿌리 노동커뮤니티의 필요성과 정책 수요 등에 대한 조사를 위해 심층면접 및 초점집단면접(FGI)을 실시하였다. 심층면접은 지역을 기반으로 서울시 중간지원조직, 지역노동단체, 노동조합 등에서 노동과 관련된 활동을 하고 있는 활동가들을 위주로 하였고 풀뿌리 노동커뮤니티 참여자들에 대한 초점집단면접은 지역을 기반으로 하는 노동관련 자조모임 참여자를 대상으로 3-4명씩 실시되었다. 인터뷰는 1-2시간 정도 실시되었으며 인터뷰 결과는 녹취록으로 작성되었다. 면접조사의 주요 질문 내용은 다음의 표<IV- 1>과 같다.

<표IV- 1> 주요 질문 내용

구 분	내용
풀뿌리 노동 커뮤니티 관련 기관 종사자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 풀뿌리 노동커뮤니티 사업 현황 <ul style="list-style-type: none"> - 지난 몇 년 간 몇 개 단체 지원하였는가? - 기관(또는 센터, 단체)에서 풀뿌리 커뮤니티 (또는 자조모임) - 현재하고 있는 사업 소개 <ul style="list-style-type: none"> ex) 예산, 규모, 모임 지원의 숫자 등 - 풀뿌리 노동커뮤니티가 생성되는 과정 <ul style="list-style-type: none"> ex) 교육 후속 모임 등 - 풀뿌리 노동커뮤니티의 숫자, 전체 참여 인원 - 각 커뮤니티의 규모, 인원, 참여자 연령대 - 커뮤니티에서 주로 하는 일 - 신규 참여자의 참여 과정 - 커뮤니티에서 시행하는 참여자 교육 - 커뮤니티에서 겪는 고충 <ul style="list-style-type: none"> ex) 예산 부족이나 지원 부족 등 - 커뮤니티 지속 여부 등

구 분	내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 커뮤니티가 지원을 받고 있다면 <ul style="list-style-type: none"> - 어디로부터 어떠한 경로로 지원을 받고 있는 지 ex) 공모나 사업 참여 등 - 구체적으로 어떠한 지원을 받고 있는지 ex) 예산이나 공간 등 - 지원에 대한 어려움 ex) 공모참여과정이나 영수증 처리 등 ○ 풀뿌리 커뮤니티가 없다면 <ul style="list-style-type: none"> - 없는 이유 - 필요성 여부 ○ 서울시의 지원 방안은? ex) 예산이나 공간 또는 인적 지원여부 등

2) 면접 참여자

인터뷰 참여자는 총 20명으로 서울시에서 운영하고 있는 중간지원조직, 지역노동단체, 노동조합, 자조모임 등에 참여하고 있는 사람들을 위주로 연령층은 20대부터 50대 후반까지 폭넓게 걸쳐 있다. 특히 서울 지역을 기반으로 풀뿌리 노동커뮤니티와 관련된 사업기관 종사자 또는 풀뿌리 노동커뮤니티 활동을 하고 있거나 노동관련 자조모임에 참여하고 있는 사람들을 우선으로 선정하였다.

<표IV- 2> 면접조사 참여자 개요

번호	유형	지역	연령	성별
1	중간지원조직	노원	40대	남
2	중간지원조직	성북	30대	여
3	중간지원조직	강서	50대	남
4	중간지원조직	성동	40대	남
5	중간지원조직	성동	40대	여
6	중간지원조직	서울	30대	여
7	중간지원조직	서울	40대	여
8	지역노동단체	동대문	40대	남
9	지역노동단체	서울	40대	여

번호	유형	지역	연령	성별
10	지역노동단체	영등포	40대	여
11	지역노동단체	은평	50대	여
12	자조모임	송파	30대	남
13	자조모임	성북,강북	30대	여
14	자조모임	동대문	30대	여
15	자조모임	강서, 양천	40대	여
16	노동조합	서울	50대	남
17	노동조합	서울	40대	남
18	자조모임	노원	30대	여
19	자조모임	서울	30대	여
20	자조모임	서울	20대	남
	자조모임	서울	20대	여
	자조모임	서울	20대	여
	자조모임	서울	20대	여
	자조모임	서울	20대	남

2. 풀뿌리 노동커뮤니티의 활성화 사례

현재 서울시 내 풀뿌리 노동커뮤니티에 대해서는 모임의 숫자나 활동 상황, 참여자들에 대한 정보가 거의 없다. 따라서 서울지역의 중간지원조직, 노동조합, 지역노동활동단체 등을 통해 자조모임이 결성, 유지되고 있는 모임들에 대한 조사를 실시하였다. 우선 풀뿌리 노동커뮤니티가 활성화된 계기는 서울시 중간지원조직이나 노동조합, 지역노동단체에서 운영하고 있는 프로그램으로 모인 사람들이 후속 모임을 기획하면서 결성되는 경우가 많았다.

1) 서울시 중간지원조직을 통한 활성화 사례

서울시에서는 노동권익센터를 비롯하여 8개 자치구에서 노동복지센터를 운영 중에 있다. 현재 노동복지센터들은 지역을 기반으로 노동상담, 시민노동법률학교, 청소년노동인권교육과 노동자들을 위한 여러 문화강좌를 운영하고 있다. 각 노동복지센터들은 기본적으로 위와 같은 프로그램들을 운영하면서 지역의 특수성을 살린 감정노동사업, 운수산업관련사업, 봉제노동 관련사업 등을 운영하고 있다. 지역을 기반으로 운영되고 있

는 서울시 중간지원조직의 프로그램을 통해 모인 사람들이 프로그램이 끝난 후 자발적으로 자조모임을 형성하거나 일정 정도 중간지원조직의 지원을 받아 풀뿌리 노동커뮤니티가 형성되고 있다.

노동상담, 노동교육 등 권리침해를 예방하는 사업이 가장 큰 거고요. 그 외에도 이제, 이런 것들이 되게 하는 문화를 좀 만들기 위해서 캠페인을 한다거나 그런 비슷한 강좌들을 진행한다거나 이런 것들을 하죠. 일부 복지사업으로 뭐 인문학강좌나 문화강좌, 그리고 취업 관련 된 직무교육 강좌들을 진행을 하죠. 그런 강좌들 중에 커뮤니티를 만들기 위한 강좌가 될 수도 있고요. 이용을 하는 거죠 강좌를 열어서 이분들이 만날 수 있는 기회, 서로 소통할 수 있는 기회들을 많이 만들어 드리죠. (강좌를) 이용했던 사람들이 같이 노동에 대한 문제를 같이 얘기하고, 매개가 어떻건 간에, 악기를 매개로 서로 모인다거나 책을 매개로 모인다고 하더라도, 노동에 관련 된 얘기를 할 수 있는 그런 소그룹 모임 같은 것들을 계속적으로 만들어내는 게 되게 중요하다. 그게 꼭 노조로 된 조직화 사업이 아니더라도, 이 커뮤니티를 만드는 것을 저는 조직화 사업이라고 생각을 하거든요. 어떻게 보면 풀뿌리커뮤니티일 수도 있죠. 그래서 저희가 처음 고민했던 거는 법률학교나 상담이나 일반 인문학 강좌에 오시는 분들 중에 노동자 관련된 모임을 하나 만들어서 이 분들이 이 모임에서 활동할 수 있게끔 하는, 그런 커뮤니티를 시범적으로 한 번 만들어봤었죠. 저희가 만들었다기보다는 같이 하는 사람들이 이런 것들을 같이 만들면 어떨겠냐 해서 도움을 드렸었던 거죠. (사례 1)

2) 지역노동단체를 통한 활성화 사례

서울 지역을 기반으로 우리동네노동권찾기, 은평노동인권센터, 송파시민연대 등과 같은 민간 지역노동단체들이 있다. 이들 민간조직은 일부 서울시의 지원을 받기도 하나 대부분 회원제를 통해 운영비를 충당하고 있다. 민간노동단체들은 노동상담, 노동법률학교, 청소년노동인권교육, 문화강좌 등과 같은 프로그램을 운영하고 있다. 지역노동단체들도 서울시 중간지원조직과 비슷하게 프로그램을 운영하고 이를 통해 모이는 사람들을 중심으로 풀뿌리 노동커뮤니티 형성과 유지를 위해 인적, 물적 자원을 지원하고 있다.

단체가 포괄하는 자조모임은 처음처럼이라고 하는 20대 초반의 특성화고와 인문계 직업반을 졸업한 청년들의 자조모임이 있어요. 형성된 계기는 노동인권교육을 매개로 해서 ‘생애 첫 취업학교’ 라거나 아니면 영화 보는 걸 좀 제안을 해가지고 밖에서 만나는 계기들을 좀 만들었고, 그거를 통해서 동아리 가입을 하는 과정으로 하고 있고요. 그게 하나가 있는 거고. 다른 하나는 자조모임이라 해야 될지 모르겠으나 노무사들 모임이 있어요. 프로그램 중에 하나로 노동인권감사양성과정을 운영하거든요. 5주~6주 정도 노동인권 프로그

램을 잡아가지고 강의를 듣고, 두 세달 정도 교안을 직접 만들어서 실제로 학교에 가서 교육을 하는 프로그램 해요. 좀 더 노무사가 그냥 노동법 상담하고 이런 것뿐만 아니라, 좀 더 세상을 고민하는 노무사들의 모임을 만들어보자, 라고 해서 그냥 우리끼리 모임을 하는데, 이것도 어떻게 보면 자조모임의 하나라고 할 수 있겠다. 두 가지 정도 모임이 있는 것 같아요. (사례 8)

3) 노동조합을 통한 활성화 사례

지역노동조합인 희망연대노동조합이 지역을 기반으로 활동을 하고 있으며 노동조합 안에서 소모임을 형성하고 이를 지원하고 있다. 뿐만 아니라 민주노총도 16개 지역본부를 중심으로 노동상담이나 노동교육 등의 프로그램을 운영하면서 이를 통해 모인 사람들을 이후 풀뿌리 노동커뮤니티로 연결시키기 위한 사업을 진행하고 있다.

최근의 고민은 열여섯 개 지역본부가 있는데 이 열 여섯 개 지역본부가 작은 사업장 노동자를 조직할 수 있는 체계와 틀을 갖춰보자는 논의가 되고 있는 거고. 민주노총의 지역본부는 그 지역노동자들을 대상으로 노동상담소나 노동센터를 중심으로 상담 사업을 하고 있는 거고요. 그리고 그 속에서 시민노동교실이라든가, 지역노동자를 대상으로 노동법교실을 합니다. 그러면, 그 속에서 이렇게 그러니까 동아리라든가, 커뮤니티로 연결시키는 게 가장 1차적인, 기본적인 사업일 수 있다, 이렇게 보는 거고. (사례 17)

자조모임을 만들려고 애는 쓰고 있죠. 일단 희망씨 안에서의 소모임은 병글노동하고 수화동아리가 있어요. 그리고 봉사동아리, 지역주거환경개선사업단도 하나의 모임이라고 그거를 모임이라고 친다면 칠 수도 있겠죠. 그 정도일 것 같고. 희망연대노조로 보면 각종 소모임들을 적극 독려하고 지원하고 이런 것들을 하고 있죠. 그래서 희망연대 노조에는 소모임이 대략 열개에서 열두세 개? 현재 운영되고 있는 게? 그 정도. (사례 9)

3. 풀뿌리 노동커뮤니티 실태

면접조사를 실시한 노동관련 자조모임들은 앞에서 열거하였던 세 가지 노동활동단체들의 활동을 통해 자발적으로 결성되어 노동과 관련하여 다양한 활동을 모색하고 있다. 현재 서울시 내에서 활동하고 있는 자조모임의 숫자가 정확하게 파악되고 있지 않으며, 각 단체에서 추천받아 면접조사를 실시한 자조모임은 최소 1년 이상의 활동을 지속하고 있다. 자조모임의 인터뷰를 통해 모임이 결성된 계기, 모임 운영의 형태, 활동현황, 모임과 관련된 고충 등을 살펴보고자 한다.

1) 노동관련 자조모임

자조모임 폼지락은 노원노동복지센터의 노동인권교육 참여자들 중 노동인권 관련 주제로 20여명의 회원이 활동하고 있다. 모임이 결성된 계기는 희망연대노동조합의 노동인권지킴이 사업을 통해 모여 활동을 하다 10여명의 사람들이 후속모임을 통해 시작되었다. 처음부터 교육활동가를 목표로 시작하지는 않았고 한 달에 두 번 정기적으로 노동인권에 대해 교육을 받으며 모임이 지속되었다. 1년 후 청소년 노동인권교육을 시작하면서 강사단 모임, 교육활동가 모임이 생겨서 주 1회 노동인권에 대한 세미나를 시작하였다. 폼지락은 노원지역의 노동인권감수성을 높이고 노동인권을 보장받을 수 있도록 하는 것을 목표로 청소년 노동인권교육을 시행 중이다.

우선 자조모임 처음처럼은 특성화고 또는 인문계 직업반 졸업생 중 취업자 또는 대학진학자들을 중심으로 결성된 자조모임이다. 모임 참여자는 대부분 19세에서 21세 사이로 2016년 민간조직인 우리동네노동권찾기의 청소년인권교육을 통하여 모인 학생들을 중심으로 결성되었다. 매년 초 MT에서 연간계획을 세우고 한 달에 두 번 정기모임을 실시하고 있으며 고졸 취업자로서의 편견을 깨고 노동현장의 변화를 목표로 활동 중에 있다. 현재 재정운영은 우리동네노동권찾기에서 소정의 지원을 받으며 취업자들이 내는 월 1만원에서 2만 원 정도의 회비를 통해 운영 중이나 재정적 어려움이 크다.

둘째 청소년인권교육 자조모임은 강서, 양천을 중심으로 활동 중인 청소년인권교육 강사, 노무사 또는 활동가를 중심으로 결성되어 있다. 월 1회의 정기모임을 운영 중에 있다.

셋째 자조모임 이지감은 노원구의 정신건강 사회복지사들을 중심으로 구성되어 있다. 독서모임형태로 시작하였으나 현재는 특별히 정해진 프로그램이나 정해진 횟수는 없으나 월1회에서 2회로 2년 동안 모임을 운영하고 있다.

2) 자조모임의 결성과정

면접을 실시한 자조모임의 현재 서울시 내에서 활동하고 있는 노동단체의 프로그램을 통해 모인 참여자들이 이 후 자발적인 후속모임을 통해 결성되었다. 앞서 살펴보았듯이 자조모임은 노동인권강좌, 노동법률교육, 청소년 노동인권교육 뿐만 아니라 독서모임이나 취미강좌를 통해서도 결성되었다.

우리동네노동권찾기라는 단체가 크게, 한 두 세 가지 정도 청년 비정규직노동자들의 권

리를 좀 대변해보자, 하는 걸로 만들어서 크게는 매년 주제를 정해서 캠페인을 하고 캠페인 통해서 이제 좀 사람들 만날 수 있게 해보는 그런 사업이 주로 하나 있고. 그리고 또 하나는 노동인권교육 관련해서. 그밖에는 그때그때 현안이나 이슈와 관련하여 회원들이랑 좀 같이할 수 있는 그런 사업들. 그렇게 해서 저희 단체를 운영하고 있고요. 저희가 자조모임이 생긴 거는, 이 세 가지 중에서도 노동인권교육 쪽으로 생긴 건데, 제일 처음에는 감정노동 캠페인도 했었고, 뭐, 그 다음에는 고졸 취업자 캠페인도 했었고 매년 주제를 하나씩 잡아서 캠페인을 하는데, 그 캠페인을 통해서도 좀, 자조모임을 만들어서 당사자들을 묶어내면 좋겠다. 그거는 모였다 흩어지고, 모였다 흩어지고 해서 지금 현재 있지는 않고요. 노동인권 교육하면서, 그 노동인권교육 강사양성과정을 하는데, 저희는 이제 노무사들 이랑 연계를 해가지고, 노무사들 대상으로 하고 그 후에 후속, 모임을 지금 하고 있는 게 있거든요? 그래서, 조금, 그, 청소년 노동인권교육 강사 양성과정을 매년 열면, 뭐, 그걸 한 번 들어보시고, 실제 교육은 한번 정도 나가고 그 뒤에 활동이 없으신 분들이 있고, 계속 이 교육을 하시는 분들이 있는데 그런 노무사들, 저희가 한 일곱여덟 분이랑 계속 지금, 원래 지금 격주 1회로 만나서 뭐, 공부하고 노동인권교육 연구하고 그게 이제, 쪽 진행 되고 있는 게 하나 있고. 또 하나는 저희가 이제 노동인권교육을 나가면서 교육만으로 끝나지 않고 애초에 목표를 좀, 그 교육에 들어간, 고졸 취업자들이 될, 청년들을 좀 모으는 게 목표여서 저희가 동아리를 만들어가지고 그 동아리가 지금 3년째, 되고 있고, 그래서, 여기에 해당되는 자조모임이라고 한다면 그 두 가지 정도가 있는 것 같아요.(사례 14)

노동인권과 관련한 ‘노동인권지킴이, 우리가 한다’ 라는 걸로 강좌를 열었는데. 거기서 이제 후속모임이 한 열분 정도. 맨 처음에는 우리가 교육활동가를 막 이렇게 지향하거나 이렇게 하지는 않았어요. 노동인권에 대해서 되게 중요하고, 알고 싶다. 그리고 이거를 후속모임을 통해서 서로 배우고 싶다, 라는 생각으로 한 10명 정도로 시작했던 것 같아요. 그래서 그때 한 달에 두 번, 격주로, 모임을 계속 지속을 했어요. 한 1년 정도 했을 때, 다른 지역에서는 이미 교육활동을 시작들을 하셨더라고요. 청소년 노동인권 교육을, 그러면서 저희도 이제 나가게 되고, 그렇게 하면서 이제 교육활동도 같이 하게 됐어요. 그래서 그렇게 한 달에 두 번씩 같이 하던 게 교육활동까지 생기면서 강사단 모임, 교육활동가 모임도 또 격주로 하게 되고. 그러니까 결국 교육활동까지 하시는 분들은 매주 모임을 하는 결과가 되어서, 매주 모여서 노동인권에 대해서 세미나 하고 이걸 어떻게 전달하고, 공유할지, 이런 부분에 대한 토론도 하고, 우리가 교육활동만을 가지고 활동하는 것이 아니라 실제로 노동인권에 대한, 지역사회와 같이 공유하고 이 중요성을 알리고, 이런 것들에 기본 지향이 있지 않냐 (사례 18)

3) 자조모임의 활동상황

면접에 참여한 자조모임들은 모두 노동과 관련된 주제를 가지고 활동을 하고 있었다. 그러나 자조모임의 활동은 각 모임에 따라 매우 다양하며 하나의 모임에서도 시기

에 따라 주요 활동이 달라지기도 하였다. 이는 자조모임이 고정된 정형을 가진 모임이 아니라 구성원의 변화나 주변 상황의 변화에 따라 달라지고 있다는 것을 알 수 있었다.

저희는 처음에는 독서모임이 따로 있었어요. 근데 독서모임을 하다보니까, 어려운 점이 독서를 안 하고 오시더라고요. 그래서 독서모임이 점점 퇴색이 되고 그냥 모여서 책을 매 개로 해서 만났지만 어쨌든 공통분모가 직장이다 보니까, 우리를 어렵게 하는 상사에 대해서도 이야기 하고, 대상자에 대한 고민도 같이 나누고 하다보니까, 꾸준히 모이게 됐는데, 우리는 이제 책은 안 되니 다른 걸 해보자. 그래서 아주 그냥 원초적인 걸 해보자, 그래서 좀 마음껏 놀고 쉴 수 있는 것, 예를 들면 뭐, 방탈출, 양궁, 뭐 보드게임. 그러니까 재미는 있고, 흥미도 있고 해보고는 싶었는데 이렇게 막상 혼자서는 하게 되지 않는 것들 있잖아요? 그런 것들을 모여서, 정해서, 했고. 사실은 그 전에 계획했던 회계들이 있었는데 중간에 많이 취소되거나 변경되거나 했어요. 그때, 그때 모여서, 즉흥적으로 하고 싶은 거를 하기도 하고, 마사지를 받기도 하고, 예, 그런 활동들을 주로 했어요. (사례 19)

자조모임들은 뭐 글쓰기 모임부터 그 다음에 술 만들기 모임, 그 다음에 노래패들하고 이렇게 많이 모여 있어요. 그 다음에 지금은 노동법률학교 이런 거. 저희 지금 강서, 양천에서 강사 양성 과정을 다가오는 이번 수요일이 마지막이거든요. 그래서 그렇게 해서 이렇게 그 과정도 열고 (사례 15)

노동법 인문학 강좌 끝나고 계속해서 소모임 하자 그래서 이제 스테디를 했어요. 노동법 스테디 하고, 중간 중간에 이제 영화도 보고, 그것도 예산이 없으니까, 저희 이제, 회원 중에 노무사한테, 그, 그냥, 교통비만 줄 테니까 강좌당 5만원씩 해서, 간단히 설명만 하고 질문 받고 그렇게 하자. 시간이 없을 땐 내가 진행하겠다, 해갖고. 그래서 계속, 그게 여름, 8월까지 유지, 나는 너무 쉬고 싶었거든요. 쉴 수가 없는 거야, 계속 하자 그러니까. 그래서 영화도 보고 중간 중간에, 그래서 그걸 이어서 계속 왔다가, 선생님 제발 여름만 쉽시다, 한 달만 쉽시다, 해갖고 중단하고 나서, 또 요구가 있으니까 이번에도, 인권 네트워크에서 하는 강좌예요, 화요일마다 하는 거, 4강 하고나서 다음, 마지막 주에는 또 영화보기로 했어, 빵과 장미. 이제 그 분들한테 소, 저기 연결해가지고 계속 전화, 그래서 이분들이 나올 수 있도록 계속, 지역에 있는 좋은 강좌 있으면 연결하고, 저희랑 같이 함께 네트워크 하고 있는, 뭐 프로그램 있으면 연결하고. 그렇죠. 근데 다 할 수가 없으니까. 요구는 엄청나게 많아요. 직접 뭘 해달라고.(사례 11)

4) 풀뿌리 노동커뮤니티 활동을 통한 변화

지역의 다양한 노동활동단체에서 운영되고 있는 프로그램에 참여하고 이를 통해 자조모임을 결성하여 활동을 하고 있는 참여자들은 풀뿌리 노동커뮤니티 활동을 통해 여

러 가지 변화를 겪고 있다고 한다. 노동상담이나 노동법률학교뿐만 아니라 여러 문화강좌 등으로 프로그램의 종류가 다양한 만큼 참여자들의 노동에 대한 인식에도 많은 차이가 나타나고 있었다. 각 자조모임이 다양한 특성을 가지기 때문에 그 변화를 일반화 할 수는 없지만 자조모임을 통해 현장에서 노동자로서 변화, 노동 또는 노동조합에 대한 인식변화뿐만 아니라 삶의 변화가 있었다.

우선, 노동자로서 정체성을 갖게 되면서 동료들과의 유대관계가 형성되고 모임을 통해 정보교류와 직업상 고충을 나누면서 노동자로서의 연대감을 형성하고 소속감을 느낄 수 있었다.

일단, 동료들하고의 어떤 끈끈한 유대 관계를 생기고, 저희가 같은 기관 내에 있지만 팀이 다 달라요. 이렇게 팀이 각각이 나눠져 있으니까, 사실은 저희가 같은 사무실 안에 있어도 막 자기 업무에 바빠서, 쫓겨서 하다보면 다른 팀이 어떤 어려움이 있고, 어떤 사업이 어떻게 진행되고 있고, 그런 것들, 같은 사무실 안에 있는데도 모를 때가 많거든요. 이제 저희가 모임하면서 서로 정보도 교류하고, 이 직원들의 어려움과 고충에 대해서도 알게 되고, 서로한테 정서적으로 환기도 되고. 이런 것들이 다음 업무를 할 때 조금 더 자신감을 불게 해주고, 동료들 끼리 그런 끈끈한 연대도 느끼게 해주고, 소속감도 더 느끼게 해주는데 도움이 많이 됐던 것 같아요. (사례 19)

특히 청년 모임의 경우, 풀뿌리 노동커뮤니티 활동을 통해 자존감이 높아지는 경험을 하고 있었다. 특성화고를 졸업한 고졸 취업자들이 사회적 편견 속에서 어려움을 겪는 경우도 있으나 자조모임에서 교육과 강의 등의 활동을 통해 이를 극복한 사례가 있다.

그 자조모임을 하는 사람들이 만족하는 좀, 그런 지원이 됐으면 좋겠다, 라는 생각이 많이 들고요. 그래서 저희같은 경우에도 2년간은 막, 노는 게 목적이었어요. 친해지고, 놓고 이 모임이 유지되는 거. 근데 3년째도 그렇게 하면 된다, 라고 하지만 저도 모르게 지금 잘 모임을 하고 있는데 여기서 뭔가를 해야되지 않을까? 이런 게 있더라고요. 생각해보면 이 친구들은 고졸취업자고, 사회 나가서 되게 편견과, 이제, 공부 못하는 애들, 뭐, 돈 버는데 얼마 받지 못해, 이런 데에서 생활하는, 여기만 오면 강의도 하고, 자존감이 쪽 높아져 가고 있거든요. 근데 이거를 어떻게 체크를 할 거예요. 못 할 거잖아요. 근데, 이런, 이런 모임들을 지원하려면, 이 자조모임을 왜 지원하고 우리는 이 모임을 통해서 뭘 얻을 건지에 대한, 그 자조모임 형성자들의 기준에 맞춘 지원이 되어야 되겠다.(사례 14)

비정규직 노동자들이 모이는 모임의 경우 처음엔 자신의 직업을 소개하기 꺼려하였

지만 비슷한 노동을 하고 있는 노동자들이 모여 함께함으로써 자신의 노동을 당당하게 밝히고 이야기할 수 있게 되었다.

일하는 사람들이 스스로 비정규직 노동에 대해서, 음... 예를 들어, 컴퓨터 교실 때도 각자 소개를 해요, 무슨 일 하고 있는지. (처음엔) 그냥, 알바하고 있어요. 이야기 안 하는데, 계속 오신 분들은, 떳떳하게 내가, 어디, 어디 청소하고 있습니다. 경비노동자입니다. 이런 이야기를 하시거든요. 아파트에서, 마트에서 알바하고 있다고, 식당일 하고 있다고, 뭐 요양보호사 일 하고 있다, 이런 이야기들을 스스로없이. 전에는 자기 직업이야기 하는 것을 창피하게 생각하셨어요. 상담하실 때 특히. 무슨 일 하십니까? 우리 프로그램 접수할 때, 선생님 무슨 일 하세요? 그러면, 아, 꼭, 그거 말씀 해드려야 되냐고. 아니 괜찮아요, 이야기 안 하셔도 됩니다, 하고 마는데. 나중에는 자기 직장, 직업 이야기를 하더라고요. 다 똑같거든요. 다 그런 분들 오시니까. 사실 거기서부터 출발한다고 생각해요. 나의 노동을, 당당하게 (사례 11)

자조모임 활동을 통한 변화 중 하나는 노동조합 활동에도 적극적으로 참여하고 있다는 것이다. 풀뿌리 노동커뮤니티 활동을 통해 노동자로서의 연대감과 소속감을 경험하고 이는 노동조합 내에서 활발한 활동을 하게 되는 동력을 제공하고 있다.

저희가 사실 조합원들끼리 모이는 것 자체도 쉽지가 않고, 특히 이제 가정 있는 분들이 많다 보니까 퇴근 후에 이제 모여야 되는데, 그런 모임 자체가 쉽지가 않고. 특히 25개 센터 전체가 모일 때는 더 그게 어려웠거든요. 근데 우리가 조금 더 적극적으로 하자. 왜냐면 저희 안에 대의원도 같이 포함이 되어 있으니까, 어떤, 그런, 의리 같은 느낌으로, 조금 더 노조 활동하는 데 있어서 조금 더 마음을 보태려고 하는 태도? 이런 것들은 조금 다른 조합원들과 차이는 있는 것 같아요. (사례 19)

5) 풀뿌리 노동커뮤니티의 운영상 고충

풀뿌리 노동커뮤니티는 모임이 결성되는 것 자체가 매우 어렵지만 활동을 지속해가는 과정에서 여러 운영상 고충을 겪고 있었다. 이러한 고충은 각 커뮤니티 마다 다른 특성을 갖고 있기 때문에 매우 다양함에도 불구하고 거의 대부분의 풀뿌리 노동커뮤니티가 일관되게 겪고 있는 어려움들도 있었다.

(1) 활동의제 선정의 어려움

자조모임을 시작하고 적게는 1년, 많게는 3년 이상이 지속되면서 활동의 내용이나

구성원, 모임의 형태에 대한 고민들을 꾸준히 하고 있었다. 특히 모임이 지속되기 위해서는 구성원들의 적극적인 참여도 중요하지만 참여자들을 이끌어낼 적절한 프로그램에 대한 모색이나 모임 운영에 대한 문제 등 여러 운영상 고충이 있었다.

지금 이제 지역에서 좀 하다보니까 컨텐츠도 부족하다는 생각이 들었어요. 저희가 기본적으로 지금 하고 있는 게 청소년 노동인권교육을 하는 것 정도이고. 송파유니온 같은 경우에도 실태조사사업, 혹은 노동법률학교 사업, 이 두 가지 정도를 크게 하고 있는데. 그러니까 교육사업 혹은 실태조사랑 이런 건데, 컨텐츠가 이제 매년 반복되다보니까, 음. 처음에는 이제 사람들이 반향이 좀 많았고 많이 참여를 하는데 가면 갈수록 그게 좀 시너지가 떨어지는 그런 느낌이 있거든요? 조금 더 좋은 컨텐츠 통해서 사람들을 더 넓게 만날 수 있는 그런 것들 뭐가 있을까. 이런 게 최근에는 고민이고. 다른 지역에서나 이런 데서 시도되거나 하는 것들이 잘 공유되거나 그러지는 않거든요. 어디서 그래도 좀 듣는 편이기는 하지만 어디서 뭐, 몸퍼기강좌를 했다더라, 청소 노동자들이 뭔가를 했다더라, 이런 얘기는 들리지만. 아무튼 뭔가 좀 새롭게 노동자들을 만나서 그런 활성화해볼 수 있는 컨텐츠 같은 게 뭐가 있을까 이런 게 좀 고민이 계속, 합니다.(사례 18)

(2) 재정확보의 어려움

특히 대부분의 자조모임들은 지역의 노동활동단체로부터 지원을 받고 있는 지역에 따라 편차가 크고 대부분의 노동활동단체가 공간이나 재정 확보에 어려움을 겪고 있는 상황에서 매우 부족한 형편이다. 따라서 자조모임의 다양한 지원방안에 대한 필요성을 제기하고 있다.

그러니까 저희도 50만원은 좀 작다는 생각은 들고. 그렇다고 해서 다른 단체나 다른 지원사업과 형평성 같은 것도 있는 거고, 노동이라고 해서 더 많이 지원하거나 이렇게 할 수는 없는 부분인 것 같아요. 그래서 단체에 대해서 일괄적으로 주는 것, 예를 들면 강연이 필요하다 라든가, 아니면 공간지원이 필요하다 라든가. 이런 것들을 통해서 플러스 알파를 주는 방향으로 할 수도 있지 않을까. 라는 생각이 들고요. 최소한 그냥 밥 먹는 것 정도를 지원한다, 라고 하면은 백만 원 까지 필요는 없을 테지만, 그 모임을 정말로 좀 더, 모임답게 만들려고 한다면 그 이상 필요하지 않겠나. 뭐 백만 원 정도는 최소 필요하지 않겠나 싶어요. 그러니까 자조모임이 처음에 독서 모임이었는데, 노동관련 독서 모임이었는데, 그게 연구 모임으로 바뀌거나, 도움 되는 모임으로 바뀌고 이렇게. 예를 들어서 이렇게 하는 게 2단계라고 한다면 이런 식으로 뭔가 좀 변모하고 이 모임이 또 새로운 모임을 만들어 내고 뭔가가 되려면 그래도 한 백만 원 정도는 최소 지원되어야 되지 않나? 아니면은 최소 기준을 얼마로 주고, 뭐 플러스 알파를 받을 수 있는, 모임의 형태나 계획에 따라서?

뭐, 지원해주고. 뭐, 잘 안 되는 더 지원 해줄 필요 없다. 일팔로 백만 원 줄 필요는 없는 거잖아요. 그래서 오십만 원 일단 주고, 그, 어느 정도의 그걸 보고, 그게 되면 더 주고, 이런 방식도 괜찮을 것 같아요. (사례 18)

현재 운영되고 있는 자조모임들은 지역의 노동활동단체로부터 약간의 재정적 지원을 받고 있다. 그러나 지원 규모가 대부분 모임의 식사비용이나 감사비 정도에 한정되어 있어서 자조모임을 활성화시키기 위한 사업을 하기에 부족한 부분이 많다.

나이대가 스물, 열아홉 살부터 많아야 스물한 살 사이라 직장을 다녀도 월급이 그렇게 높지가 않아요. 아무래도 특성화고를 나오다보니까 대우가 안 좋아서 월급이 높지가 않아 가지고. 회비를 건어야 저희가 운영을 할 수가 있는데 건기가 힘들어서. 조금 시간이 지나게 되면 저희도 회비를 정해가지고, 거둬서, 독립할 생각인데 아직은 우리동네노동권찾기의 지원을 받고 있는 상황이에요.(사례 20)

기획하는 사람들이 이런 자조모임이 되어가야 돼, 라는 그 기준에 따라서 단계의 세팅이 되고, 단계마다 원하는 것들이 달라지고 이렇게 되는 것 같은데, 근데 이제 그렇게 안 할 수는 없는 거겠죠? 지원하는 사람들도 뭔가 이유가 있으니까 하는. 그러면 다양한 자조모임을 지원할 수 있을까? 이런 생각이 들기도 하면서, 어쨌든 그런 기준이나 가치가 어떻게 다르냐에 따라 예산이든, 지원 자격이든, 지원 서류든, 이런 게 다 달라질 것 같은데. 예를 들어서 지금 말씀하신 것처럼 진짜 초창기에 세 명이 모였다. 그래서 세 명이 뭘 막 해보려고 한다, 라고 하는데, 세 명이 모여서 그래도 밥은 굶지 말아야지. 모여서 뭘 해보려면. 이런 게 중점이 된다면, 세 명이 뭐 1년 동안 월 2회 최소 2회 이상 모인다고 했을 때 그 밥값정도가 기준이 되지가 않을까 싶기도 하고요. 근데 그게 아니고, 밥은 자기네 돈으로 먹고, 필요한 거 있을 때, 사람 불러다 놓고 다과비 정도에 써야지, 라고 하면 그런 정도의 예산 기준이 책정될 것 같거든요. 근데 저는 자조모임이라고 해서 모였는데 그 자조모임이 활성화되려면, 최소한 같이 가서 밥 먹으면서 얘기해보자, 라는 그런 기준으로 했을 때 저는 이제 50은 부족하지 않나, 이런 얘기를 드렸던 거지 뭐. 그래서 저는 지금도 처음 생기는 모임이라고 하더라도 1년에 한 사오백은 있어야 모임도 붙고. 왜냐면 세 명이 쪽 1년으로 가지는 않을 거잖아요. 그러다 워크샵도 좀 갔다 오고, 기획해서 뭘 해보기도 하고 하려면 삼백에서 오백정도는 있어야 되지 않나? 하는 이런 생각이 드네요.(사례 14)

(3) 공간확보의 어려움

또한 각 지역의 특성에 따라 공간이 수월하게 확보되거나 재정적 지원을 받지 못하거나 약간의 재정적 지원은 있으나 모임 공간 확보의 어려움이 있는 등 운영에 있어서 각

기 다른 어려움이 있었다. 특히 대부분의 풀뿌리 노동커뮤니티 활동이 퇴근 후 저녁시간에 이루어지기 때문에 안정적으로 공간을 확보하는데 어려움이 컸다.

지역에 계시는 여성주의 학자분들 모셔놓고 이야기 듣고. 그러면 그분이 지역에서 하시니까 강의비는 안 받겠다, 이렇게 해주시기도 하거든요. 저희 같은 경우에는 조금 아쉬웠던 게 공간이 제약적인 거예요. 저희는 세 개 단체가 같이 쓰고 있다 보니까, 저희는 공간이 없고 그러다보니까 10월 달에 정말 공간을 찾는데, 지역에 공간을 빌려주는 대여단체는 다 물어봤었거든요. 근데 10월 달에는 단 한 곳도 안 비더라고요. 그래서 비용보다는 모일 수 있는 공간이 있어야 되지 않을까? 이런 생각이 들더라고요.(사례 13)

(4) 행정절차의 어려움

풀뿌리 노동커뮤니티 중에서 현재 노동권익센터 또는 다양한 노동활동단체로부터 약간의 재정적 지원을 받고 있는 경우도 있었다. 그러나 지원 금액에 비해 재정적 지원을 받기 위해서 처리해야 하는 행정적 절차가 복잡하고 비용에 대한 사용도 제약이 많아 어려움이 겪고 있다.

예를 들어서 노동복지센터도 인문학교실 소모임 지원을 1년 내내 못하는 걸로 알고 있는데, 다른데 보니까 위탁받아서 사업하는데 돈을 걷어가지고 운영을 하더라고요. 스트레칭 교실을 4개월 만에 끝낼 수는 없잖아요. 1년 내내 계속 그 사람들은 원하니까. 그런 지원들이 이제 필요한 거죠. 예산 지원을 한 달에 만원 할 수 있지만, 이 사람들이 한 두 개를 다니다보면 한 달에 삼사만원을 자기 호주머니에서 내는 게 버거워요. 소득이 얼마 안 되니까. 예산지원이 일단은 급선무. 될 수 있으면. 실무인력을 많이 소진하지 않고 이 사람들 조직하는 것만 기획하고, 그 소기의 목적에 신경 쓸 수 있도록 했으면 좋겠어요. 서류작업에 많은 에너지를 소모하고 그래서 저는 너무 버거워요.(사례 11)

(5) 장시간 노동 또는 가정 내 돌봄으로 인한 활동시간의 부족

노동자들의 경우 대부분 모임이 퇴근 이후 이루어지는데 가정 내 육아나 돌봄을 해야 하는 경우 모임에 참여할 수 있는 시간을 확보하기 어렵다고 한다.

일단은, 그렇게 시간 조율하는 게 사실 조금 어려웠고요. 한 달에 한두 번이라도 각자의 스케줄이 있다 보니까, 벌써 일곱 명만 돼도 사실 스케줄 맞추기가 쉽지가 않더라고요. 그래서 한두 번은 꼭 빠지게 되는 직원들이 있었고. 아까도 말씀드렸지만, 사실 어떻게 보면 가정이 있고 자녀가 있는 선생님들이 더 이 모임을 필요로 할 수도 있다고 생각은 하는데,

오히려 그렇기 때문에 이 모임에서 배제되는 것들이 가장 안타까웠어요. (사례 19)

특히 지역 활동과 연계된 경우 참여자들의 노동시간이 다양하기 때문에 꾸준한 참여가 어렵고 모임을 유지하는 것도 어렵다.

성인 자조모임 같은 경우, 지금 어려운 거는 노동인권 활동가로 지금 현재 나가시는 분들 대부분, 주부시거든요. 이 모임을 같이 하고 싶으신 분들은 직장인 분들이시니까 퇴근 시간 이후여야 되는 거예요. 그러니까 시간이 안 맞는 거예요. 그래서 같이 할 수 있는 활동이 굉장히 제약적이어서. 그러니까 희망연대 같은 경우, 한 달에 한번 밥상모임하는 것도 어려운 게 있는 거예요. 저희 활동가 분들이 참여하시기에. 이분들은 집에 가서가지고 아이들을 돌봐야 하는 시간에 저희가 밥을 먹기 때문에. 그러니까 1년에 한 번 저희 모임 일 때 정도까지만 나오시지 꾸준히 나오시기가 힘드시더라고요. 그리고 지역에서도, 같이 지역에서 사는 사람들처럼 같이 어떻게 살고 있는지 노동조합분들이 알고 싶다 하더라도, 그러니까 저희가 연계시켜줄 수 있는 분들은 이분들이기 때문에, 시간이 안 맞는 게 저희는 제일 큰 문제인 것 같고요. 이것을 같이 하기에는.(사례 13)

노동자들에게 커뮤니티 활동 시간을 확보하기 위해 적극적이고 다양한 시도가 필요하다. 이를 위해서는 자조모임의 참여를 제도화하는 것도 고려해 볼 필요도 있다. 지금 모임의 참여를 독려하기 위해서는 자조모임을 위해 필요한 인력을 지원함으로써 부족한 시간을 메워줄 필요도 있다.

필요한 거는 시간과 인건비인데, 그러니까 약간 딜레마인 게, 예를 들면 한 달의 하루는 자조모임에 써라는 강제 공가 같은 개념이죠. 그런 시간이 주어지지 않으면 사실 어려운 부분이. 아까도 말씀드렸던 뭐 자녀가 있거나 아니면 돌봐야 되는 어르신이 있거나 하면 모임 수가 없으니까. 그래서 퇴근 후에 그것을 꼭 해야 된다는 그런 부담감이 있고. 그러니까 저희가 이제 절대적인 빈곤은 아니지만, 시간 빈곤자인 거예요. 가정도 있고 이 자조모임도 해야겠고 때론 야근도 해야 되고, 친구도 만나야겠고, 또는 각 가정에 시댁, 친정, 이런 대소사도 챙겨야 되겠고. 너무 바쁜 거예요. 시간 빈곤에 대한 해결? 그런 것들이 필요하고. 말씀하셨던 것처럼 실무자가 딱 있어서 각 지역에 돌아다니면서 그 지역 자조모임에 매니저 해줄 수 있는? 어떤 촉진자가 있지만, 백업해줄 수 있는? 지원해줄 수 있는 한 사람이, 실무자가 더 있으면 훨씬 수월할 것 같아요. (사례 19)

(6) 자조모임 활동지속의 어려움

면접 참여자들이 모임운영을 위해서는 무엇보다 고민하고 있는 지점은 지속성에 관

한 문제였다. 자발적으로 결성된 모임이고 참여를 위해서 각자의 시간과 비용이 투여되고 있는 상황에서 모임 참여자들의 숫자를 일정 수준으로 유지하고 모임을 지속하는 것은 쉽지 않은 일이라고 한다.

저희는 월 1회 자조모임은 있어요. 그 모임이 작년까지는 잘 됐었거든요. 그 안에서 인원이 많으니까, 활동가들 같이 있으니까요. 네트워크를 또다시 묶어서 활동가 모임을 만들었기 때문에. 그래서 회의는 해야 된다, 해서 모였으니까 인원이 많으니까 분리를 조금조금 시켰어요. 사업 쪽, 교육 쪽 해서. 그때만 해도 잘 됐었거든요. 작년에만 해도. 근데 올해는 처음에 주축이 노무사님이셨는데, 노무사님 개인 일정으로 바쁘시고 하니까 저희도 같이 흔들리게 되더라고요. 누군가가 중심을 잡아야 되는데 모임에 주축이 안 되니까. 이 사람도 일 있고, 이 사람도 일 있고, 이러다보니까, 이제는 그야말로 세 명, 다섯 명. 같이 들어 있기는 열 몇 명 스무 명 이상 있어도, 정기적으로 모일 수 있는 분은 그 정도 밖에 안 돼요 지금. 올해는 많이 그렇게 됐어요. 기간이 지나면서 열정 아닌 열정도 식으신 분들도 몇 분 계시고요. 수업 한 두 번 나가다가 자주 없는 수업이고 해서 또 빠지시는 분이 있고. 그 다음에 캠페인 활동도 하려고 하는데 개인적인 시간이 안 맞는 경우도 더러더러 있고. 그리고 개인적으로 직장 시간하고 또 겹치는 분들도 계시고 하다보니까. 이렇게 빠져나가다보니까 약간 좀 책임감이 조금 분산되는 (사례 14)

자조모임이 지속적으로 운영되기 위해서는 구성원들의 적극적인 참여도 필요하지만 다양한 지원들을 필요로 한다. 특히 모임을 지속할 수 있는 공간이나 적절한 비용, 모임 운영자들을 위한 교육 등 필요로 하였다.

자조모임 자체가 구성원들의 임파워먼트를 키울 수 있는 계기가 되어주니까 그것만으로도 큰 도움이 되고요. 그 이후로 좀 더 발전을 하려면 센터에서 구성원 전체를 이제 모아 놓고. 왜냐면 저희가 아무리 촉진자가 있지만, 이 사람이 꼭 리더는 또 아니라고 생각하거든요. 각 구성원들이 다 동일선상에 있는 사람들이기 때문에, 그 전체를 모아놓고 할 수 있는 어떤 교육이나 아니면 아예, 담당자가 파견을 나와서 이 자조모임을 지원하는 궁극적인 목적과 이 자조모임의 흐름이 어떻게 갔으면 좋겠는지. 그리고 우리 사회에서 노동자가 어떤 가치를 지니는지? 이런 것들에 대해서, 정기적으로 환기를 시켜주는 그런 지원체계가 있으면 조금 더 발전하는데 도움이 될 것 같아요. (사례 19)

자조모임은 결성된 후 2~3년 지속되면 많은 변화가 나타난다. 구성원의 변화나 주된 활동의 변화, 주변 환경의 변화에 따라 달라지고 있다. 그 과정에서 모임이 없어지는 경우도 많이 발생하나 지속되고 있는 모임들은 발전방안에 대한 여러 가지 고민들을

하고 있었다.

처음처럼 모임은 3년 정도 됐는데. 이후에 조금 더 발전된 형태로 이 자조모임을 운영하고 싶어 하는 요구들이 있으세요. 특히, 처음처럼 같은 경우에는 뭔가 독립된 형태로 이 친구들이 여기서 뭔가를 더 해볼 수 있는, 이런 것들을 좀 마련하면 좋겠는데 거기에 따르는 여러 가지 재정이라든지, 아니면 어떤 방향성이라든지 이런 걸 오히려 요즘 모색하고 있는 단계라서.(사례 14)

저희, 한 스무 명 정도 있어요. 회원규정은 월 5천원의 회비, 그리고 정기모임에 잘 나오는 것, 이러한 규정과 역할을 두고 있고. 확대해서는 비전워크숍하면서 이제 이런 사업들을 하려면 집행 팀들이 있어야 되잖아요. 그래서 정책팀, 조직팀, 사업팀으로 나뉘었어요. 회원들은 그 팀에 한 곳으로 들어가서 역할들을 하는 건데, 예를 들면 정책팀은 뭐 조례연구나 내년에 노동복지센터, 편의점 실태조사나 이런 쪽으로 고민을 하고 있고, 조직팀은 청소년들 조직사업. 그 다음에 사업팀은 캠페인이나 이런 것들로 해서 역할을 두고 있고. 최근에 전체회의를 통해서 얘기한 거는 스무 명이 다 회원으로 있기는 한데, 한 네다섯 분은 잘 못 나오시는 분들이 있으세요. 모임에서 이제 발전적인 조직형태를 고민해야 되지 않나, 그래서 활동은 못하지만 좋은 취지의 활동을 후원하는 사람이 있을 수도 있으니, 활동회원과 후원회원으로 역할을 나눠가지고 후원회원들을 이제 받기로 했어요. 그런 내용을 담은 팜플렛이나 이런 것들 좀 만들려고.(사례 18)

지금 소모임을, 계속 하다가 저희가 중단하고, 또 간간히, 역사, 기행, 지역에 있는 역사 기행을, 이런 것도 좀, 두 번 세 번 했고. 그러니까, 안 되니까, 중간 중간에 제가 예를 들어서 소풍가자, 봄소풍 가자, 뭐 가을소풍가자, 이렇게 해서 한 번씩 보고. 이제, 영화 좀 봅시다, 하고, 방, 채팅방이 있어요. 시문학 소모임방에. 영화 좀 봅시다, 누가 제안하면, 아 그래요. 날짜만 잡아주면 언제 합시다, 이렇게 해가지고 그렇게 하는 거예요. 꾸준히 하기가 어려워서. 계속 소모임 운영하기가 너무 힘들어서. 간간히. 그래도 이분들이 그래도, 이탈을 하지 않고 계속 그 자리에 있고 이제, 간간히 저희 다른 프로그램 할 때도 오시고, 강좌할 때 오시고. 그래서 이제 소모임을 하려고 하면, 저희가 이제, 인문학소모임은 계속 이어서 하고 싶어요. 그래서 강좌를 열면, 강좌에 참여했다가 이후에 또, 소모임을 통해서, 이제, 배우고 싶은 거, 같이 하고 싶은 거를 만들어서 하고. 그리고, 좋았던 게 저희가, 촛불에 이제, 이분들이 계속, 저는 사실 토요일, 일요일 쉬고 싶어가지고. 너무 힘들어서.(사례 11)

노동자 자조모임은 그렇게 성격이 명확하기 때문에 목적의식적으로 만들어질 수밖에 없다고 생각하고, 그래서 운영하는 사람이 되게 중요하다고 생각하는데, 그 사람은 최소 향후 5년 이상의 비전을 가지고 있어야 된다고 봐요. 예를 들어서 성동지역에, 청와대가자,

라는 노동인권소모임이 있는데요. 노동인권모임이 있는데, 처음에 이제, 아까, 엮히는 게, 희망연대노동조합의 성동지역, 그, 사회공헌사업단위에서, 성동지역에 있는, 그냥, 여성들, 그러니까 소위 그냥 성동지역 주민들을 대상으로, 6주간의 워, 힐링, 아니, 주민들을 대상으로 부모 강좌를 했어요. 인권강좌? 한, 두 개 팀을 했나? 세 개 팀을 했나? 이렇게 인권강좌를 하고, 그 분들한테, 후속프로그램으로 6주간의 힐링 프로그램을 했어요. 그랬더니, 한 20명 가까이 오신 거예요. 6주 동안 쪽 하고나서, 후속으로 글쓰기를 했어요. 그리고 그 분들 중에 남는 분들이 노동인권강사로 지금 움직이시면서 더 확대재편되는 거거든요. 그 과정이 한, 2년 걸린 거예요. 워 저희 희망연대노동자, 병글노동도 마찬가지로, 노동인권소모임도 마찬가지로, 그러니까 이 모임을 이만큼 하면 그 다음은 어떻게 할 거야. 애는 어디로 갈 거야. 이게 조금 명확하면, 좀, 저는 구성원들에게 동기가 될 것 같아요. 저희 수어동아리도 올해 이제 하기 시작했는데, 요번에 초급반, 다음에 또 어떻게, 어떻게, 우리 공연도 한 번 해보자. 동기부여를 계속 주고 있거든요. 그런 게 자생적으로 가지 않을까. 초반에 동기부여가 되게 중요할 것 같고. 그거는 비전이 조금 있어야 되는 것 같아요. 어떻게 갈 건지. 그냥 모여서 만들어질 수도 있는데 그냥 만들어지는 모임은 없거든요. 그거 왜 만들려고 했는지, 다, 모임을 만들려는 주체들은 다 가지고 있어요. 그거를 명확히 할 필요가 더 있을 것 같아요.(사례 9)

모임이, 워, 3년 이상 이렇게 유지되고 있는, 제가 이 얘기를 왜 자꾸 드리냐면, 이걸, 워, 그, 그 모임에, 어, 들여다보면, 다 제가 있는 거예요. 제가 주도하고 제가 만들어나가고 했던 모임이 유지가 이렇게 되고 있는 거예요. 노원, 노원 지역 노동인권활동가 모임도 제가 2년, 계속 결합하면서, 지역 분들과 같이 만들었던 거고, 노동인권소모임, 수어동아리, 지역별로 주거환경개선사업도 그렇고, 이렇게 보면서, 음, 그, 이제, 자생력을 가지고 이제 움직이고 있기는 한데, 음, 좀 고민이 좀 많이 되거든요. 저희 노조에서도 그런 것들을 목적의식적으로 같이 쪽, 가지고 나가는, 만들어 나가고 가지고 나갈, 소위, 인력? 인프라가 많이 없는 상황. 그래도 저희는 몇 년씩 (...)(53:11) 이제 조금씩 조금씩 만들어지고 있는, 그런 사람도 만드는 역할들을 이제 하고 있는 건데, 근데 이게, 실제로, 워 어떤 그림을 그리는지는 모르겠지만 이게 자조모임으로서 장기적으로 어떤 전망을 가지고, 이렇게 정말 가려고 한다고 하면 전 정말 핵심주체가 정말 중요할 것 같고. 그래서, 단시간 내에 짝 펼쳐지는 것보다, 이런 것들을, 어떤, 음, 이런 것들을, 초점을 맞추고 하는 그 핵심 주체들을 저는 정말, 굳건히 세우는 게, 이, 향후 몇 년, 3년 후를 내려다본다 라고 하면, 지금, 2019년도에 워 100개가 생겨, 이것 보다는, 2019년도에 10개가 생기더라도 10명의 주체를 만들어내고, 이들이 2020년도에 좀 더 뿌리, 이렇게 가는 게, 저는. 그래서, 정말 사람이 되게 중요한 것 같다.(사례 9)

4. 지역에서의 풀뿌리 노동커뮤니티 필요성

1) 현재 노동조합 활동의 한계점

현재 노동조합의 형태가 형식상 산별로 구성되어 있으나 실질적으로는 사업장 중심의 기업별 노동조합 활동 위주로 이루어지고 있다. 이러한 노동조합 활동은 90년대 노동조합 조직률이 10% 내외에서 머무르면서 한계를 드러내고 있다.

남성중심, 대공장중심, 정규직중심의 이런 운동을 좀 벗어나야 된다. 그래서 비정규노동자, 중소기업규모의 사업장에 다니는 노동자, 여성노동자, 미조직노동자, 이런 사람들과 함께 할 수 있는, 어떤 노동조합이 되어야 된다, 라는 게 가장 컸고요. 두 번째는 조합원들이 어떤 지역의 삶에 기반하고 있는데, 노동조합에서는 노동자로서 인식을 가지고 있지만 노동조합 밖에 나가면 이제 갑질 하는 또 다른 사용자의 모습으로. 삶과 노동이 조금 분리되어 있는 경향이 많잖아요? 이거를 일치시켜야 되는데 어디서부터 출발할까. 지역이다. 왜냐하면 이 양반들이 거기서 아이를 낳고 살고 있고, 그 지역에서 노동자로서 관계를 맺을 때, 노동에 대한 인식 또한 지역에서 좀 달라질 거라 생각을 했던 거가 있는 것 같아요. 내 아이도 그 지역 안에서 돌봐지고. 세 번째는 노동조합에 대한 인식이 너무 안 좋은 거죠. 지역사회의 노동인식을 좀 개선을 해야 되고, 그래서 폭넓은 연대로 좀 풀어나갈 수 있으면 좋겠다는 그런 고민들이 좀 있었던 것 같아요.(사례 9)

대부분의 노동조합활동이 사업장 위주로 이루어지고 있으며 단체협약체결을 통한 임금협상, 사내 복지확보, 연례적인 연대활동 등으로 한정되어 있다. 주요 노동조합이 사업장 안에서 조직된 노동자들을 대상으로 활동범위를 좁게 생각하고 노동자들의 생활영역에서 연대나 조직을 시도하지 않는 것에 대한 비판도 있다.

예를 들면, 옛날에는 노동조합이나 노동운동자체가 생활의 측면에도 많이 관심을 두었어요. 지역에 가면 다양한 탁구협회, 배드민턴협회, 골프까지.... 그런데 지금은 임단협 한번 끝나고 그냥 복지제도, 복지 포인트, 복지지원금 더 하고, 이렇게 하면 끝. 이미 노동조합이 근본적으로 자기 영역을 포기한 것 아니냐. 결국 자기 공장 안에 있는 조합원을 대상으로 하는 행사 말고는 나머지 노동자들의 생활영역에 대한 고민을 할 수 있는 것 자체가 상당히 많이 단절되고 훼손되어버리고 나니까. 더 안 되는 거다. 저는 노조가 주체가 되어서 자기들이 가지고 있는 일정한 자원과 주체가 다양한 행사를 할 수 있음에도 불구하고, 이제는 더 이상 노조의 역할이 아니고 지역 단체나 시민단체가 해야 될 역할로 생각하는지. 그러다보니까, 자기들이 조직되어 있는 그 10프로 영역, 혹은 큰 노조 외에는 노동의

지평이, 영역이 넓혀지지도 않고. 연대라고 하는 것도 그냥 필요한 사업이 있을 때, 그냥 지역에 행사 있으니까 이름 걸어 달라, 돈 얼마, 이런 수준에서 있기 때문에 경향적으로 그렇게 생각할 수밖에 없는 것. 그렇게 있는 거 아니냐, 이런 생각이 드는 거죠.(사례 16)

2) 미조직·비정규 노동자 조직화의 기반

기업별 중심의 노동조합 활동으로는 점점 늘어나고 있는 비정규노동자의 조직화에 어려움을 겪고 있다. 특히 영세 사업장의 노동자들이나 이동이 잦은 형태의 노동을 하는 경우에는 기존 방식으로 조직화하기 어렵다. 따라서 지역을 기반으로 노동자들이 모일 수 있는 거점을 만들고 활동할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

조직율이 87년 투쟁 이후에 쭉 올라갔다가 좀 정체 상태에 있는 거죠. 조합원 수는 상승하고 있는데, 조직율은 계속 좀 떨어지는. 고민들을 해봤을 때 300인 이상 사업장에 노동조합 조직율은 그래도 50퍼센트를 유지하고 있고, 30인 미만 같은 경우에는 형편없는. 그래서 중소기업들을 조직화 하는 게 우리의 향후 과제다. 이렇게 얘기를 하고 있는 거고. 그러면 체계와 틀을 어떻게 가져가야 될 것인가. 이렇게 고민을 쭉 했던 거고요.(사례 17)

정말 열악한 조건에 있는 영세기업의 노동자들이 현실적으로 기업형 노동조합으로 있는데, 노동조합을 조직하기가 쉽지가 않다는 게, 더 이상 이 시스템에서는 노동조합 조직이 쉽지 않다. ... 예를 들어서 시설 관리를 하시는 분들, 이런 분들이 많아요. 경비노동자들도 많고. 경비노동자들은 특히 집단적으로 일을 하는 게 아니라, 교대근무하고 또 떨어져서 일하기 때문에, 그 필요성은 알지만, 노동조합을 만들어, 같이 뭘 해보자라는 게 없어요. 그래서 2016년에 저희가 경비노동자 실태조사하고 토론회를 했었어요. 지역에서 토론회를 했었고. 그 때 경비노동자들이 많이 오셨고, 그 이후에 저희가 밥상모임이라도 뭔가를 해보려고 했어요, 한 달에 두 번씩. 근데 돈이 없잖아요. 여력이 안 됐고, 그래서 그게 안타까웠는데 (사례 11)

3) 노동조합 활동의 영역 확장

(1) 공동체 활동을 통해 조직 노동자들의 활성화

노동조합에 소속된 조직노동자들이 공동체 활동을 통해 조합활동의 영역을 확장하여 활발한 노동조합활동을 기대할 수 있다. 노동조합의 조합원들이 사업장을 벗어나 지역에서 활발하게 활동하면서 지역 내 네트워크를 형성하고 공동체 안에서 목소리를 낼 수 있도록 한다.

노동조합단위들이 대부분은 그냥 사업장 내 문제에 머물러 있잖아요. 그러니까 이제 자극을 주고 바뀌나갈 수 있게 하는 것이 조직화의 긍정적인 방향이기도 하고, 노동운동에 있어서 어떤 한계를 극복해나가는 과정이기도 하겠다, 하는 생각이 좀 들어서. 그래서 지역에 있는 노동조합들 중심으로 제안을 하고 같이 뭘 해보자. 처음에는 그냥 노동조합에서 하기 좀 마땅치 않은 사업들 우리가 제안을 해가지고 우리가 돈도 대고 할 테니까 노조에서는 조합원만 모아달라. 그렇게 권익센터 사업을 노동조합 사업으로 같이 결합하면서 그 걸 계기로 노동조합간부들하고 친해지기도 하고. 그러면서 이제 지역에서 뭘 할 수 있을까? 같이 토론도 하고. 그런 네트워크를 만들어가고 있는 단계. (사례 8)

뿐만 아니라 지역의 주민들 역시 노동자임을 생각해보았을 때, 노동활동단체의 여러 사업을 통해 주민들에게 노동자에 대한 인식을 확장하는 것도 가능하다.

처음에는 노동조합운동이나 노동운동을 하는 입장에서 아니 무슨 여기 사람들에게 시혜적인 복지혜택을 주는 곳이나. 돈도 없는데 컴퓨터 교실까지 하나, 라고 해요. 그거를 운영위원장들 내부에서 설득을 했어요. 왜냐면 주민들이 필요로 하는 사업들 통해서, 안 일하는 사람이 어디에 있어요. 단기 알바를 하든, 내가 지금 퇴직을 했어도 과거 노동자였고 노동자로 살아가는, 내가 현재 직장을 다니든 안 다니든, 그 사람이 노동조합을 만들 수 있는, 조직사업을 할 수 있는 당사자든 아니든 간에. 이 노동이라는 의제는 자치구에서 할 수 있는 사업은 그거라고 생각해요. 인식을 확장시키는 것. 노동자가 사회의 중심에서 세상을 움직이는 힘인데 왜 그만한 대우를 못 받고 있는가, 라는 거에 대해서 지역 노동자의 이름으로 같이, 주민의 이름으로 같이 공유하고 공감하는 거. 그, 그것이 나는 일단 지역에서 할 수 있는 일이라고 생각해요. (사례 11)

현장에서 조직된 노동자가 지역에서는 주민으로서의 정체성만 갖는 것이 아니라 공동체 안에서도 노동자의 정체성으로 가지고 적극적인 활동이 가능하며 공동체의 발전을 위한 주체로 성장할 수 있다.

그러니까 노동조합이 꼭 임금인상이나 근로조건 개선만을 위한 그런 조직이 아니다. 지역 내 영향력을 발휘할 수 있는 정치적이든, 지역 상황이든. 사업장에서는 노동자이긴 하지만 퇴근을 하면 또 지역주민이기 때문에, 지역주민으로서 이런 걸 할 수 있는 주체로 성장을 시켜갈 수 있는 조직이나 노동조합이 필요하다고. 근데 노동조합 조직물이 안 되니까 직장에서도 적극 자기 얘기를 할 수가 없고. 약순환인거죠. 자기 얘기 못하니까 노동강도 세지고, 일을 오래하고, 그래서 퇴근하고 나면 다른 것 다 못 보고 그냥 집에 가서 자고 지역에 무슨 일이 있어도 모르고. 노동조합 하게 되면 삶이 좋아지고 그런 경험이 사업장에 머무는 경우를 못 봤어요. 좀 더, 진보적인 의제들로 이제 시선이 많이 가더라고요. 그

리고 실제 그거를 가만히 안 놔두죠, 노동조합이. 이것도 우리가 가야 되고, 이것도 해야 되고, 연대해야 되고(사례 8)

(2) 지역을 기반으로 하는 조직 노동자들과 미조직 노동자들의 연대 가능성

지역에서 조직노동자들이 좀 더 적극적으로 미조직 노동자들과 연대할 가능성이 있다. 열악한 노동조건과 복지혜택에서 소외될 가능성이 많은 미조직 노동자들이 지역의 노동활동단체들을 통해 이익을 얻고 조직 노동자들과 연대함으로써 더 나은 노동조건이 형성될 가능성이 있다.

일단은 정규직의 노동자들은 특별히 이익 보는 건 별로 없어요. 좋은 일 한다, 라고 하는 명예 정도를 주는 거죠. 그래서 노동조합들 착한일 하는 구나, 라고 하는 것들. 근데 비정규직 노동자들은 다양한 이익을 가져가죠. 아까, 강좌를 들을 수도 있고, 거의 다 무료로 하니까, 하고. 그 다음에 사람들을 만남으로써 새로운 네트워크를 형성하고, 그래서 어떤 일이 벌어졌을 때, 예를 든다면 어제 A노조의 사업장 상당부분을 외주화시키겠다, 라고 하는 게 방침이 내려온 거예요. 그래서 A노조가 협조를 요청해서 지역의 시민사회가 다 모여서 기자회견을 해서 그거는 안 된다, 이런 기자회견을 했어요. 근데 그게 그냥 된 게 아니라, A노조가 그동안 지역에 이런 저런 기여를 했었고. 역할을 했던 것들을 알기 때문에 움직이는 거거든요? 근데 이제 그런 걸 할 수 있게끔.(사례 3)

4) 노동에 대한 인식 개선의 필요성

아직까지 한국사회에서는 노동에 대한 인식이 왜곡되어 헌법에서 보장하고 있는 노동자들의 정당한 권리를 행사하기 어렵다. 노동에 대한 왜곡된 인식이 짧은 시간 안에 바뀔 수 없지만 조직 노동자들의 공동체 활동을 통해 가능하다.

궁극적으로 조직화가 되는 게 제일 좋은데, 사실은 조직화를 위한 기반조성이라는 게 필요하잖아요? 그러니까 전반적으로 노동조합을 사회적으로 인정하고, 당연한 것으로, 헌법적 권리로서 이러한 분위기를 형성하는 게 일차적으로 중요하다고 봐요. 다르게 표현하면 노동존중문화 이런 것들이 지역사회에 널리 퍼져서 노동조합이 만들어지고, 당연히 단체교섭과 행동을 하는 것, 이런 것들이 지극히 정상적인 것이다, 라고 하는 상식들이 이제 관통할 수 있게끔, 그런 걸 전파하기 위해서는 꼭 노동자가 아니더라도, 그 지역의 노동의 제를 가지고 연구를 하든 또는 강좌를 하든 그런 것을 할 수 있게끔 만들어 주는 게 하나 필요한 거고. 두 번째는 거기서 한 단계 더 나아가서 당사자들이 어쨌든 조직을 만들 수 있는 그런 것들을 매개 역할을 해준다거나 이런 게 있는 거죠.

따라서 공동체 내 노동활동을 통해 노동에 대한 인식 개선이 필요하다.

노동조합은 가장 기본적으로 자기 노동조건을 개선하기 위한, 노사관계를 형성하는 거장
아요. 근데 지역노조가 형식적으로 그런 노조가 아니기 때문에 교섭이나 그런 걸 할 수 있
는 건 아니고. 다만 이른바 사회적 교섭은 가능하죠. 예를 들어서 지자체나 뭐 이런 데를
상대로 그 지역의 노동 이슈를 가지고, 일종의 교섭들을 만들어가는 과정들이 하나 있을
거고. 두 번째는 노조가 마을과 결합해야 된다고 생각하기 때문에 마을 사업에 같이 결합
할 수가 있죠. 그래서 마을에서 일어나는 여러 가지 다양한 활동들에 참여하는 거죠. 예를
든다면 우리 지역에는 소녀상 만드는 과정에 캠페인도 하고 모금도 하는데 노조가 많이
참여를 했어요. 예를 들어서 세월호 관련해서 사회적 이슈와 관련해서 노조가 하는 것들이
있고, 세 번째는 마을이기 때문에 특히 공동체적 삶이라고 하는 측면에서 매년 해마다 김
장행사를 크게 해요. 한 1500포기 정도 하고 인원도 한 150명이 참여하는데, 거기에 노
조들이 십시일반 할 뿐만 아니라 직접 와서 하시기도 하고. 또 행복나눔사업단이라 그래서
일종의 봉사조직을 만들어 놓았고, 집수리를 일 년에 한 너댓 번씩 해요. 마찬가지로 펀딩
도 하고 실제로 와서 하시는 분들도 노조가 와서 하시거든요. 그런 방식이 있고. 이제 지
역에 노조들이 현안이 있을 때 서로 연대하는 것도 있고. 그래서 기본적으로 단위 사업장
의 노사교섭은 불가능하지만 장기적으로 지자체를 상대로 한 사회적 교섭 같은 것들을 해
볼 수 있고 그 다음에 지역에 봉사활동이나 공헌활동 할 수가 있고 그 다음에 마을과 결
합하는 그런 활동. 그 다음에 사회적 이슈와 관련 된 활동, 노조랑 연대 이런 것들을 다
할 수 있는 거고 지금도 조금씩은 다 하고 있는 거죠. (사례3)

일단 노동조합을 좀 이해하는 것. 그러니까 지역활동가들이, 예를 들면 지역아동센터 선
생님들이 그 분들은 사실 봉사마인드로 많이 있기도 하고. 교회, 종교 영향을 많이 받기도
하고, 어, 그런데, 아, 노동조합이 이런 것도 하는 구나, 이런 거랑. 나도 노동자인데, 이
런 거. 본인들이 스스로 노동자라는 자각들을 좀 하는, 그런 변화들이 있는 것 같아요. 그
리고, 농성장에도 왔다가기도 하고. 어, 낫설으면서도, 어, 되게 낫선데? 하면서도 왔다 가
고. 어, 이런 구조였어요? 이해도 하고. 그러니까 조금씩 서로가 이제 가까워지는? 그런
변화가 있고. 뭐, 당연히 이제, 이렇게, 어떤, 예를 들면, 직접 대면하는 건 환경개선이니
까, 그런 사업으로 만났던 과정들 같은 경우도, 아, 노동조합이 이런 것도 하시는 구나 이
런 거. 인식의 변화인데, 이게 어떻게, 딱, 눈에 보이는 거라든지, 그래가지고 뭐, 뭐가 생
겼거나 그러지는 않아요. 예를 들면, 그게, 그렇게 만난 사람들이, 조합원으로 뭐, 가입이
된다든지 그러지는 않더라고요. 그러지는 않는데, 저희 사업적으로 만나신 분들이 희망씨
이제 회원가입을 꼭, 이제 하시게 되는 경향도 있고, 노동조합에 대한 이런 이해도도 많이
높아진 것도 있고, 이제, 성과로, 그때 남았던 거는, 그 지역에서 이런, 그냥 활동하시는,
다양한 교육활동이나 인권활동이나 아니면 전업주부로 계셨던 분이 노동인권활동가로 꼭
성장하게 된. 특히 노원 같은 경우는 되게 잘 움직이고 있는데, 그런 거는 이제, 하나의

성과일 수도 있죠. 어쨌든 노동에 대해서 큰 고민 없었던 분들이 청소년 노동인권활동가로 지금 움직이고 있으니까. 그게 벌써, 그것도 5년째인데요. 강동도 그렇고 송파도 그렇고. 그게 사실은, 서울지역 청소년노동인권활동가들이 움직이게 됐던 거는 성동근로자복지센터 하고 희망씨, 두 개가 가장 큰 역할을 하지 않았을까 싶어요. (사례 9)

5) 노동시민으로서 정체성 확립

(1) 지역사회에서 삶과 노동의 일치

대부분의 노동자들은 지역에서 노동자로서 정체성을 갖기 어렵다. 따라서 삶과 노동이 분리된 조직노동자들의 관심사는 사업장으로 제한 될 수밖에 없다. 그러나 조직노동자들이 공동체 안에서도 노동자의 정체성을 가지고 있다면 지역의 정치적 상황이나 지역에서의 연대에 더 관심을 갖고 활동할 수 있다. 노동자로서 시민으로서 주체성을 가질 수 있는 노동시민의 확대가 필요하다.

우리가 노동자 하면 사람들의 인식은 여전히 별로 안 좋아요. 학교교육을 들어가 봐도 그나마 조금씩 바뀌고는 있지만, 여전히 육체노동과 힘든 일을 하는 사람, 이 인식구조가 많은 것도 사실이고. 내가 현장에 있을 때는 내가 일하는 노동자라고 생각을 하는데, 현장을 벗어나면, 나는 하나의 소비자가 되어 있고, 근데 또 거기서 일하는 노동자를 대할 때는 나는 좀 어떻게 대하고 있지? 이런 고민도 많이 안 되고 이리다 보니. 노동시민으로서, 이 사회를 살아가는 민주시민으로서의 이런 것들을 어떻게 형성시킬 건가. 결국은 남는 거는, 단체협약, 이걸로 끝? 더 이상의 인식이 확장되지 않는... 가사노동에 대한 거, 아니면 현재 실업상태에 있는 사람들에 대한 시선이나 이런 것들 자체도 바뀌지 않을 거고, 그래서, 요즘은 노동시민이라고 하는 개념에 대한 이것도 조금 더 확장시키고자 하는. 그러니까 이게 굉장히 중요하겠단, 라고 보는 거예요. 안 그러면 계속 일 하고 계시는 노동자이지만 지역에서는 굳이 그럴 필요 없다는 게 아니라 그렇게 개념을 좀 확장시키면. (사례 10)

(2) 생산과 소비의 주체로서 노동자

노동자는 사업장에서 생산의 주체이기는 하나 지역에서 소비자로서 소비의 주체가 되지 못하고 있다. 생산과 소비는 모두 노동자들이 영향력을 미칠 수 있는 주요한 영역이다. 외국에서는 조직된 노동자들의 소비자 운동도 노동자들의 영향력을 확장하는 주요한 수단이 되고 있다. 그러나 아직까지 우리나라에서는 현장에서 노동자로서의 정체성과 지역에서 소비자로서의 정체성이 분리되어 있는 상황이다. 따라서 지역에서의 활동을 통해 생산활동을 하는 사업장과 소비활동을 연계해야 한다.

지역과의 연대를 어떻게 해왔냐, 이렇게 보니까. 실제로 그분들이 지역에서 활동을 하세요. 퇴근 후에. 예를 들면, 삶과 일의 공간이 멀어져 있다. 출퇴근 시간이 한 시간 이상 걸리고 이러다보니까 이 자체가 불가능하다, 이렇게 보여지는데. 노조 스스로가 그런 활동이 있는지, 어떤 노력과정이 있었는지... 자기 사업장 안에서 임금 문제를 해결하고 집에 오면 피곤하니까, 혹은 뭐 이런저런 이유로. 이미 노동운동지형자체가 그러니까. 큰 노조 입장에서는 지역활동이 의미가 없고, 자기들이 이제 주요한 지역 연대행사에서 이름 걸치고 후원금 내고 이러면 그게 끝이니까. 엄밀한 의미의 지역노조가 없으니까 그런 것에 대한 고민과 문제의식을 더 키워나가기 어렵고. 그냥, 그 노조가, 해당, 지역에 있는 노조가 지역시민단체와 연대하는 방식 말고는 더 이상, 노조활동의 집행자체가.(사례 16)

(3) 사업장 밖에서 조직노동자의 활동 가능성

지역노동활동을 통해 노동자들이 사업장 밖에서 노동자의 정체성을 가지고 활동할 수 있도록 한다. 노동자들의 공동체 활동은 노동자에 대한 인식을 개선할 뿐만 아니라 노동자 스스로에게도 활동영역의 확장이 가능하도록 한다.

우리가 노동자, 노동자 하면, 일상적으로 사람들의 인식은 여전히 별로 안 좋아요. 저희가 학교교육을 들어가 봐도, 지금 그나마 조금씩 바뀌고는 있지만, 여전히 육체노동과 힘든 일을 하는 사람, 이 인식구조가 되게 많은 것도 사실이고. 그거는 뭐, 청소년뿐만 아니라 저, 사회적으로 그런 인식구조인 거고. 내가 현장에 있을 때는 내가 일하는 노동자라고 생각을 하는데, 내 현장을 벗어나면, 나는 하나의 소비자가 되어 있고, 뭐, 근데 또 거기서 일하는 노동자를 대할 때는 나는 좀 어떻게 대하고 있지? 이런 고민도 많이 안 되고, 이러다 보니. 노동자의 입장, 시민, 그러니까 노동시민으로서의 어떤, 이 사회를 살아가는? 민주시민으로서의 이런 것들, 어떻게 형성시킬 건가, 이렇게 집중하지 않으면, 결국은 남는 거는, 단체협약, 이걸로 끝? 더 이상의 인식이 확장되지 않는, 그리고, 어, 뭐, 가사노동에 대한 거는, 뭐, 아니면 지금 현재 실업상태에 있는 사람들에 대한 시선이나 이런 것들 자체도 바뀌지 않을 거고, 어, 그래서, 요즘은, 노동시민, 이라고 하는, 근데 이렇게 좀, 가치에 대한? 개념에 대한 이것도 조금 더 확장시키고자 하는. 그러니까 이게 굉장히 중요하겠다, 라고 보는 거예요. 안 그러면 계속 일 하고 계시는 노동자나 이렇게, 규정성이 생기기 때문에. 지역에서는, 저는 굳이 그럴 필요 없다. 놀다가도 일할 수 있고 일하다가도 힘들 수도 있고 뭐 이런 상황이어서. 단시간 노동도 많고, 이런 과정이기 때문에 일단, 그렇게 개념을 좀 확장시키면 좋겠다.”(사례 11)

5. 풀뿌리 노동커뮤니티 정책수요

1) 성장단계별 체계적인 지원 활성화

풀뿌리 노동커뮤니티의 지원은 커뮤니티의 지원뿐만 아니라 커뮤니티의 성장에 따른 체계적인 지원도 함께 고려해야 한다. 모임이 몇 년 간 지속되면서 사업의 확장이나 모임의 변화를 고민하는 커뮤니티가 생겨나고 있는 상황에서 뚜렷한 대안을 모색하는 것은 어렵다. 따라서 풀뿌리 노동커뮤니티의 지원은 좀 더 체계적인 방안을 고려해야 한다.

진짜 고민이 좀 많이, 되는데 자조모임이라는 게, 특히 노동 관련해서 자조모임이 정부로부터 지원 받기가 참 어려운 환경에 놓여 있는 게 맞잖아요. 근데 이런 지원들이 생기면 작은 모임들이 많이 생길 것 같아요. 근데, 그 작은 모임들이 생기는 걸 억지로 통합하려고 하고, 색깔을 맞추려고 하고, 커뮤니티 네트워크로 억지로 이으려고 하지 않았으면 좋겠다는 생각이 많이 들더라고요. 마을 같은 경우에도 처음에는 막 뿌리고 그 다음에 네트워크를 형성하고, 그 다음에 협치로 합치고, 그런 단계들이 몇 년간 쪽 있잖아요. 저는 노동에서 만약에 이런 게 생긴다면 그러지 않았으면 좋겠어요. (사례 13)

2) 지역기반 노동자 모임공간 제공 활성화

풀뿌리 노동커뮤니티가 유지되기 위해서 기본적으로 필요한 것은 재정과 공간이다. 특히 노동자들을 대상으로 하는 모임은 퇴근 후 모임을 가져야 하고 지역 공공기관에서 운영하는 장소는 늦게까지 공간을 사용하는 것이 어려운 구조다. 외국의 여러 사례를 보아도 노동자들이 편하게 모일 수 있는 공간은 매우 중요하다. 당장은 필요할 때 마다 대여가 가능한 공간 확보가 중요하지만 더 나아가 노동자들이 퇴근 후 편하게 모일 수 있는 공간에 대한 고민도 필요하다.

보통 관공서에서는 자치구 단위에 있는 체육단체 이런 데는 이용하기 어려워요, 실제로. 왜냐면 동사무소도 6시에 퇴근하고 문을 잠가가지고, 그나마 다행인 것은 지금 주민자치회로 전환된 단위가 생겨나기 시작하면서 관리 이용권을 주민자치회에 넘기는 중이에요 서울시가. 그러면 마찬가지로 주민들의 주민자치 같은 거라면, 우리도 노동자들도 시민적 권리를 누릴 수 있는 그 권리를 보장해줘야 하는데 노동자들의 퇴근 후 생활을 보장할 수 있는 구조와 시설은 아니라고 봅니다. 예를 들으면, 민중의 집이 주로 회의나, 교육장 이렇게 되어있지만 그건 초기에 민간이 만들면서 예산과 지원이 없으니까 그나마 지역사회에서 돈 보태가지고 이렇게 만들고 프로그램 넣고 이런 거지만, 원래 애초에 있던 스페인이나

불란서에 있는 민중의 집은 그게 아니라 한 건물 통째. 당구장도 있고, 체육시설도 있고, 방송국도 있고, 회의실도 있고, 지역단체도 있고. 본래 유니온시티라고 하는 문제, 노동 친화적 도시로 만든다고 하는 것, 노동자들 권리를 보장해주는 것은 정당한 노동의 권리를 찾아오는 것도 있지만, 이 노동자들이 누려야 될 시민적 권리도 보장해주는, 어떤 인프라 시설이 되어야만, 그 안에서, 네트워킹도 생기고, 자기의 어떤 시민적 권리도 확보하게 되는데, 그런 구조는 없다. 그게 노동자 복합공간이고, 그게 진정한 의미의 민중의 집이고 노동자의 집인 거지. 제대로 된 권리를 보장해주는 것이 유니온 시티의 또 다른 측면 아니냐 (사례 16)

3) 지역 기반 컨설팅 등 사전 상담 활성화를 통한 모임 운영 지원

풀뿌리 노동커뮤니티를 활성화하기 위해서는 지역을 기반으로 네트워킹을 형성하고 거점이 될 수 있는 것이 필요하다. 특히 지역의 특성에 맞게 각 커뮤니티를 설계해주고 필요에 따라 커뮤니티 간 연계를 해 줄 수 있어야 한다. 따라서 노동커뮤니티의 형성과 유지를 위해서 필요한 활동가를 발굴, 교육시켜 역량을 강화하는 것도 풀뿌리 노동커뮤니티를 지원하는 방안이 되어야 한다.

이런 자조모임의 어려운 점을 체크를 하고 인근 지역을 네트워킹 해주는 그런 연결고리 역할도 해주면서 우리가 노동자로서의 어떤 가치관? 그리고 우리가 노동자로서 필수적으로 알아야 되는 것들에 대한 교육 지원 같은 것들도 해주시면 좋을 것 같아요. (사례 19)

역량강화 교육인 것 같아요. 지역에서 이렇게 사람들을 만나고 사람을 양성하고 모임을 유지시켜 나갈 수 있는 힘이 생기게 하는 다양한 역량. 힐링 프로그램도 좀 배치해주고 그래서 스스로가 지치지 않고 본인이 일을 하면서도, 아, 내가 빠지더라도 이거를 끌고 나갈 수 있는 한 사람을 만든다, 라는. 뭐 이렇게 조직운영부터 시작해가지고 거창한 게 아니더라도 관계 기법이라든지, 힐링이라든지, 이렇게 해서 그 사람이 실제로 어떤 활동가로 자리날 수 있도록 하는. 그러면 그 사람은 이 자조모임이 아니더라도 또 어떤 역할을 할 거기 때문에. 저는 그런 역량 강화가 좀 필요한 것 같아요. 지역사회도 좀 이해하고. 그런 교육들이 꾸준히 배치될 수 있었으면. 그런 활동가들을 뽑아서, 그게 하나가 됐든, 둘이 됐든, 셋이 됐든, 꾸준히 교육하고, 훈련하고, 잘 되고 있는 기존의 모임들 찾아가게 해보고, 갈등관계 해소기법 같은 것도 배우게 하고, 지역단체도 좀 찾아가 보고. 그런 사람이 성장할 수 있는 시간을 좀 줬으면 좋겠어요. 일을 막 시키는 것 보다. 장기적으로 보면 그게 되게 중요한 것 같아요.(사례 9)

4) 모임 활성화를 위한 촉진자(퍼실리테이터) 지원

자발적으로 형성된 자조모임도 유지를 위해서는 모임을 주도적으로 이끌 수 있는 사람이 필요하다. 몇 년간 모임이 유지되고 있는 대부분의 풀뿌리 노동커뮤니티의 특징은 모임을 이끌어가는 상근자가 있다는 것이다. 그러나 지금까지의 지원정책은 대부분 장소나 재정적 지원이며 인력에 대한 지원은 등한시 되었다. 따라서 풀뿌리 노동커뮤니티를 지속적으로 활성화하기 위해서는 반드시 상근 활동가가 아니더라도 모임 내에서 주도적으로 이끌어갈 인력에 대한 지원도 고려해야 한다.

모임을 만들었을 때, 모임을 유지해 가는 거 옛날부터 중요한 문제였는데, 뭘 하든지 간에 사람들이 모여 있는 공간이기 때문에, 이 사람들을 하나, 하나 챙기기도 하고, 이런 노동이 사실 큰 부분을 차지하는 것 같아요. 이런 게 빠지면 사업만 있고, 유지되기 쉽지 않은. 그래서 사업을 뭘 하니, 이런 문제가 아니라 그 안에서 관계들이 지속해갈 수 있는 다양한 노동들이 계속 이어져야...관계문제예요. 그런 측면에서 보자면, 모임을 총체적으로 관리할 수 있는 사람에 대한 지원? 그러니까 자조모임 그냥 뜻이 있는 사람들 몇 명이 모이는 것 만으로는 유지되기 쉽지 않을 것 같고, 그 사람들을 묶어줄 수 있는 일을 할 수 있는 사람이 필요할 것 같아요. (사례 8)

상근활동가가 모임에 가서 쪽 모임이 되도록 이렇게 끌어낸단 말이죠. 그런 사람이 없으면 모임이 유지가 안 돼요. 저희 소모임들도 보면 생겼다가 없어졌다, 생겼다가 없어졌다, 그래요. 꾸준히 가는 소모임은 그거를 목적의식적으로 쥐고 가는 사람이 있는 거예요. 근데 그 사람이 누구냐? 상근활동가였기 때문에 가능한 거거든요. 역으로 바꿔보면 그런 상근자들이 있는 조직이 아니면, 뭔가 그래도 뜻 있고 마음 있어서 하려고 했는데, 이게 연락해야지, 장소 구해야지, 사소한, 사소한, 그런 번외노동이 들어가 있잖아요? 아주 많은 금액을 책정하라는 것도 아니고, 적당량의 활동비 책정은 필요할 수도 있겠다는 생각이 들어요. 다만 기준이 있어야겠죠. (사례 9)

5) 풀뿌리 노동커뮤니티 간 네트워크 활성화

풀뿌리 노동커뮤니티에 참여하고 또는 이를 지원하는 사람들은 풀뿌리 노동커뮤니티가 형성되고 지속되는데 있어 커뮤니티 간 네트워크가 활성화 되어야 한다는 의견이 많았다. 지역에서 활동하는 각각의 풀뿌리 노동커뮤니티가 고립되어 있는 것이 아니라 전체 조직을 관할하는 활동가 또는 노동활동단체를 중심으로 네트워크를 형성하고 수시로 각 커뮤니티의 활동을 공유하면서 모임 내 콘텐츠를 확장하는데 도움이 될 것이다.

소모임들 대표자, 소모임 (참여자)들이 같이 다 들어 와 있는 소통방을 만들어서 계속 활동 내용들을 공유하고 하고 있거든요. 이게 잘 모르겠는데 제 생각에는 만약에, 어, 어쩌면 그런 것들을 좀, 권익, 이 자조모임을 한다고, 운영한다고 했을 때, 자조모임 대표들을 회의에 와라, 이런 것보다는 자조모임이 어떻게 좀 살아 움직이고 있는지를 서로가 좀 볼 수 있는 소통 채널? 이런 걸 좀 만들고. 거기에 자조모임을, 관장하시는 분이 정기적으로 같이 순회하기도 한다든지, 조직관리적인 게 들어가면 어떨까... (사례 9)

그러니까 학습이라는 게 앉아서 책보고 토론하고 이런 게 아니라 사람에게서 배우는 것도 있고, 대화를 하다보면 자연스럽게 서로 간에 알게 되고, 서로의 삶뿐만 아니라 노동에 대한 인식들도 서로 간에 좀 높아져 가는 과정들이 생기잖아요. 그러니까 자조모임들끼리의 연결선을 만들어 두고, 그 지역 내 커뮤니티를 구성하느냐에 따라서 지역의 판도가 달라질 거다 그렇게 생각하거든요. 그러기 위해서는 이들끼리 딱 놔두고 니네 이렇게 해서 해봐, 한다고 절대 해결되지 않을 거다. 그러면 그걸 지원할 수 있는 정확한 포인트가 필요하다, 그렇게 고민하고 있어요.(사례 10)

이러한 네트워크가 긴밀하고 원활하게 운영되기 위해서는 정확한 포스트가 필요하다. 앞에서 살펴보았듯이 자조모임이 계속 자조모임으로만 운영되는 것이 아니라 일부의 모임은 자연스러운 변화 과정 속에서 다른 형태의 조직을 고민하게 된다. 이러한 고민은 커뮤니티 내에서만 하는 것이 아니라 지역의 여러 노동활동단체들과 함께 하면서 다양한 시도를 할 수 있으며 이에 따른 지원의 규모나 내용도 달라진다.

지역 내 포스트를 정해서, 그곳을 통해서 하는 게 좋다, 라고 생각을 해요. 그리고 그 포스트를 정하는 곳에는 일정한 예산과 인적구성을 할 수 있으니까. 지금 노동복지센터들이 있는 곳과 없는 곳의 차이도 많이 있을 것 같고요. 노동복지센터가 있는 곳은 이런 자조모임들을 공식적으로 지원할 수 있는 이런 시스템을 만들고 없는 곳들은 진짜 힘들거든요. 재정적으로도 그렇고 뭐. 그래서 없는 곳들은 네트워크 구성을 하든, 뭘 해야만 세 명이 모였어. 모였는데 그냥 예산 지원 받아가지고 이렇게 해. 그게 지역에서 어떤 시너지가 발생할까, 저는 그건 진짜 모르겠거든요. 예산만 투여되고 끝일 거다. 저는 포스트를 정해서 좀 자유롭게 지역에서 노동자들이 할 수 있는 걸 열어 놓고. 그래야만 사람들이 모여지고, 그들을 중심으로 소규모의 이런 영역들이, 좀 만들어지지 않을까? 자발적으로 3인 이상 모여서 하세요, 하면 친목모임 이상을 저는 뛰어넘기는 힘들다고 생각해요. 의미 없다. (사례 10)

6) 자조모임 성장 후 자립을 위한 지원

자조모임이 결성된 후 수년 간 지속되는 것은 매우 어려운 일이다. 실제로 대부분의 모임들이 1년여를 넘기지 못하고 흐지부지 되는 경우가 많다. 그러나 몇 년 동안 지속되는 풀뿌리 노동커뮤니티는 좀 더 다른 형태의 조직을 고민하게 된다. 풀뿌리 노동커뮤니티가 커뮤니티에서 머무는 것이 아니라 다양한 형태로 변화, 발전 하는 것에도 지원이 필요하다.

캠페인 참가, 교육참가, 문화활동을 통해 본인이 지역에서 노동인권관련 된 교육을 할 수 있으면 교육까지도 하고. 지역에서의 노동에 대한 정책에 대한 것도 할 수 있는 영역에 대한, 본인이 실천할 수 있는 영역은 다 열어놓고 해보자, 라고 하는 거예요. 나도 조그맣게라도 이 지역에서 뭔가를 한다 라고 하는 그런 느낌만 가지면 된다.(사례 10)

제 고민은 이제 사업들을 많이 펼치고 서울시가 많이 지원을 해줬으면 좋겠다는 거예요. 사업비 쓰는 게 너무 까다롭다는 거예요. 그래서 조직화는 사람이 하는 거고, 사람에 대한 사업이니까, 이 조직활동가도 서울시가 지원해야 된다, 저는 이렇게 생각을 하는 거고. 그리고 커뮤니티에 사업비도 대폭 지원을 하면서, 네트워크를 구성 될 수 있게 할까. 이런 걸 고민하는 게 이제 필요하지 않을까, 라는 거고. 그건 조직화의 영역인 거고.(사례 17)

6. 시사점

현재 지역을 중심으로 노동활동을 하고 있는 단체는 서울시 중간지원조직, 민간노동활동단체, 노동조합 등으로 나누어 볼 수 있다. 노동권익센터와 8개의 자치구에서 운영되고 있는 노동복지센터는 노동상담, 시민노동법률학교, 청소년노동인권교육, 노동자들을 대상으로 하는 문화강좌 등을 운영하고 있다. 민간노동활동단체나 노동조합의 경우도 지역에서 서울시 중간지원조직과 비슷한 프로그램으로 운영되고 있다. 면접조사에 따르면 현재 파악되고 있는 풀뿌리 노동커뮤니티의 경우 대부분 이들 단체의 활동을 통해 파생되어 운영되고 있다. 뿐만 아니라 단체들은 다양한 방법으로 자조모임의 운영을 지원하고 있었다. 재정적 지원과 활동 공간지원, 인력지원 뿐만 아니라 풀뿌리 노동커뮤니티가 결성되어 모임이 활성화되고 이 후 모임의 전망까지 함께 고민하고 있는 경우도 많았다. 면접조사 결과에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째 풀뿌리 노동커뮤니티를 운영하는 촉진자 지원이 필요하다. 풀뿌리 노동커뮤니티에 참여하는 대부분 노동자이기 때문에 모이기가 쉽지 않고 커뮤니티 운영을 촉진하

는 주체가 없으면 유지가 어려운 것으로 나타난다. 감정노동센터 자조모임은 모임촉진자에게 수당을 별도 지급하고 있다. 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 시 활동 활성화를 위한 운영주체 발굴과 지원이 필요하다.

둘째 노동자 맞춤형의 노동커뮤니티 지원이 필요하다. 노동자들은 일을 하면서 공모 사업을 지원하기 때문에 기획서 작성이 쉽지 않다. 또한 퇴근 이후 공모사업에 대한 정보를 얻기도 쉽지 않다. 대부분 출근하지 않는 주말에 모이기 때문에 모임 자체를 하기도 쉽지 않다는 점에서 노동자의 특성을 반영한 모임공간 제공이나 사업설명회가 필요하다.

셋째 롤모델로 삼을 수 있는 풀뿌리 노동커뮤니티 발굴이 필요하다. 설문조사와 면접조사에 의하면 노동복지센터, 지역 노동단체 등에서 노동인권교육 진행 후 자발적인 커뮤니티가 형성되어 후속모임을 운영하는 사례가 많았다. 하지만 예산 및 활동이 지원되지 않아 지속되지 못하는 경우가 많았다. 이들이 롤모델로 삼을 수 있는 풀뿌리 노동커뮤니티 사례를 발굴하고 정리하여 지속적으로 운영할 수 있는 방안을 제시하는 것이 필요하다.

넷째 풀뿌리 노동커뮤니티가 단계적으로 성장할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 모든 풀뿌리 노동커뮤니티가 노조가 준노조를 지향할 필요는 없다. 하지만 일부 풀뿌리 노동커뮤니티는 자조모임에서 지역노동단체로 성장하거나 노조, 또는 준노조로 발전할 수 있다. 이들 단체가 성장할 수 있도록 단계별 지원 방안 및 로드맵을 만들어 지원 하는 것도 방안이 될 수 있다.

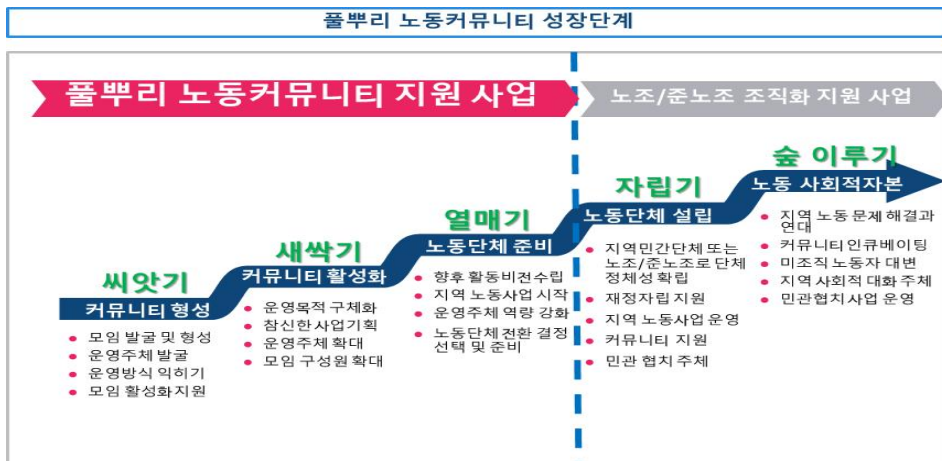
V. 풀뿌리 노동커뮤니티의 확산과 네트워크 활성화를 위한 정책제언

1. 정책방향

1) 지속가능한 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 방안 마련

풀뿌리 노동커뮤니티 활성화의 목적은 지역 노동문제를 해결하는 주체의 발굴이다. 하지만 지속가능하기 위해서는 성장 단계를 나누어 각 단계별로 맞춤형 지원을 하는 것이 필요하다. 풀뿌리 노동커뮤니티 성장단계는 다음의 [그림V- 1]과 같다.

예를 들어 풀뿌리 노동커뮤니티가 태동하는 씨앗기는 모임 참여자 모집, 모임 기획을 지원한다면 새싹기에는 운영목적을 구체화하고 사업을 활성화하는데 지원하고 열매기에는 활동비전과 운영주체 역량을 강화한다. 또한 이후 성장기는 자립기와 숲이루기 단계로 나누어 자립기 단계는 지역 노동단체 또는 노동조합으로서 자립을 하도록 돕고 숲이루기 단계는 지역 노동문제 해결을 위한 네트워크 사업을 진행하도록 맞춤형 지원을 하여 노동커뮤니티 생태계를 만들어야 할 것이다.



[그림V- 1] 성장단계별 풀뿌리 노동커뮤니티

2) 풀뿌리 노동커뮤니티 유형 발굴과 맞춤형 지원 방안 모색

면접 조사 결과 풀뿌리 노동커뮤니티의 유형이 일부 발굴되었다. 풀뿌리 노동커뮤니티 유형은 노동자와 자치구노동복지센터 연계 유형, 노동자와 지역노동단체 연계 유형, 노동자 동아리 유형, 이해대변 조직 유형으로 4가지로 나눌 수 있다. 노동자와 자치구노동복지센터 연계 유형은 자치구노동복지센터가 노동자 모임을 지속 지원하는 모임으로 대표적인 예는 노원노동복지센터의 아파트 경비노동자 처우개선 모임이다. 노동자-노동지역단체 연계 유형은 노동자의 자조모임을 노동지역단체가 지원하는 유형으로 지역노동단체가 특성화고 졸업생 자조모임을 지원하는 형태이다. 노동자 동아리 유형은 직장 내 노동자가 자발적으로 모인 동아리를 의미한다. 이해대변조직 유형은 송파구 내 비정규직 문제를 해결하기 위해 모인 준노조 형태의 커뮤니티이다.

대부분의 풀뿌리 노동커뮤니티 유형은 자치구노동복지센터나 지역노동단체와 네트워크를 통해 성장한다는 점에서 풀뿌리 노동커뮤니티 성장 유형을 발굴하고 그에 따른 맞춤형 지원 방안이 필요하다.

노동자-센터 연계 유형	<ul style="list-style-type: none"> 지역 내 노동복지센터 프로그램 이용 과정에서 생성 아파트 경비원 처우 개선을 위한 모임(노원), 아마자(성동), 콜센터 노동자 모임(성동), 비정규직 모임, 요양보호사 모임(강서) 등
노동자-단체 연계 유형	<ul style="list-style-type: none"> 단체 소모임, 청소년 노동인권 교육, 프로그램 지원 사업 속에서 형성 우리동네노동권 찾기 '처음처럼', '눔눔눔', 희망씨 '빙글노동', '씨앗할동가 모임, 성동 '청아대 가자', 노원지역 꿈지락 등
노동자 동아리 유형	<ul style="list-style-type: none"> 직장에서 노동자들이 문화/건강 등 관심사를 같이 하기 위한 모임 감정노동센터 지원 자조모임: 정신건강사회복지사 모임 이지감, 집배원 모임, 학습지 교사 토토홀, 어린이집 교사회, 희망연대 노조 내 노동자 동아리 등
이해대변 조직 유형	<ul style="list-style-type: none"> 지역 내에서 스스로의 이해 대변을 하고자 만든 다양한 형태의 노조/준노조 조직 송파 지역노동조합 송파유니온 등

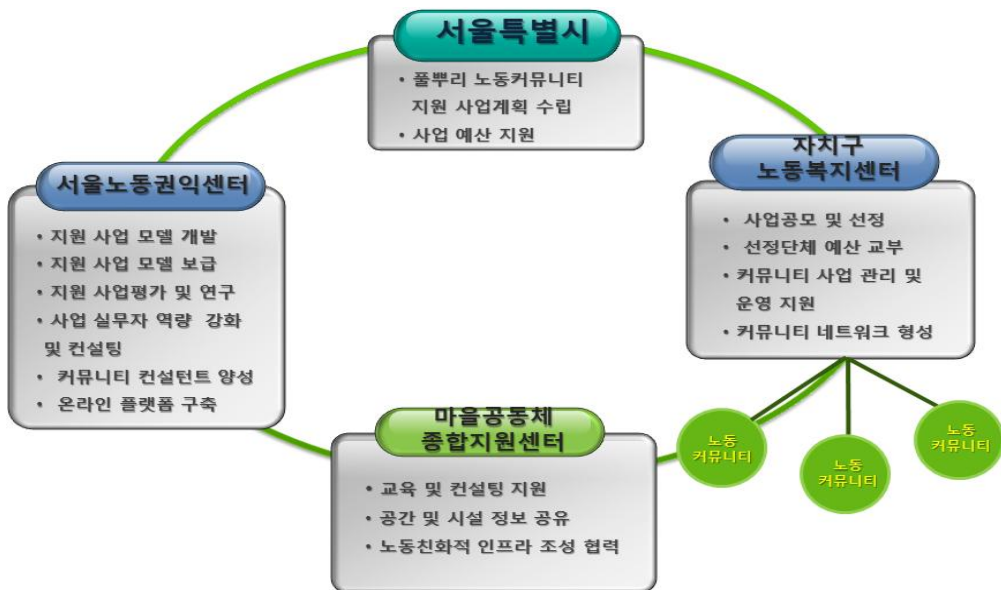
[그림 V- 2] 풀뿌리 노동커뮤니티 유형과 사례

2. 정책과제

1) 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 추진체계 구축

현재는 풀뿌리 노동커뮤니티를 일부 자치구노동복지센터와 같은 중간조지와 지역노동단체의 자생적 모임만 지원하고 있는 상황이다. 이에 풀뿌리 노동커뮤니티를 체계적으로 성장시킬 수 있는 추진체계 마련이 필요하다. 다음의 [그림 V- 3]은 정책지원 추진체계를 작성하였다.

각 역할안은 다음과 같다. 서울시는 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 계획을 수립하고 사업예산을 지원한다면 서울노동권익센터는 풀뿌리 노동커뮤니티 공모사업 운영과 풀뿌리 노동커뮤니티 컨설팅단을 양성 및 교육하며 풀뿌리 노동커뮤니티 간 네트워크를 할 수 있는 온라인 플랫폼을 운영한다. 자치구 노동복지센터 등 중간지원 조직 및 지역노동단체가 노동커뮤니티를 관리하고 예산을 교부하는 기능을 갖는다. 또한 마을공동체종합지원센터와 같이 커뮤니티 공모사업 운영에 노하우를 갖고 있는 중간지원 조직과 협력하여 공간 및 시설 정보 연계 및 컨설팅 등의 노하우를 전수 받는 것도 방법이다.



[그림 V- 3] 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업 정책추진체계안

2) 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 컨설팅단 운영과 지원 담당자 배치

설문조사 결과에서도 나왔듯 풀뿌리 노동커뮤니티를 운영하게 된다면 컨설팅을 받겠다는 응답이 무려 91.0%에 달했다. 또한 풀뿌리 노동커뮤니티 공모 사업 진행 시에는 “풀뿌리 노동커뮤니티 공모 사업과 서울시 노동정책 이해”에 대한 컨설팅 또는 교육을 제공할 필요가 있다. 그 다음으로 풀뿌리 노동커뮤니티 참여자 활성화할 수 있는 콘텐츠나 홍보 방법을 개발하여 제공하고, 공모사업의 내용과 참여절차를 컨설팅이나 교육, 가이드라인으로 작성하여 제공해야 한다. 특히 풀뿌리 노동커뮤니티가 활성화 되는데 중간지원조직이나 지역노동단체와 연계하는 지원 담당자의 역할이 큰 만큼 서울노동권익센터와 같이 광역중간지원조직은 컨설팅단을 운영하고 자치구노동복지센터와 지역노동단체는 풀뿌리 노동커뮤니티 지원 실무자를 배치하여 풀뿌리 노동커뮤니티 참여자들이 언제든지 도움을 요청할 수 있도록 각각 기능을 효율화할 필요가 있다.

1. 풀뿌리 노동커뮤니티 컨설팅단 운영(노동권익센터)

지원 대상	컨설팅단	컨설팅 내용
컨설팅을 희망하는 풀뿌리 노동커뮤니티, 자치구 실무 담당자	<ul style="list-style-type: none"> 구성: 전문가 등 10명 내외 권역별 전담 담당자 배치 	노동커뮤니티 이해, 노동정책, 회계 및 행정절차 교육 등

2. 풀뿌리 노동커뮤니티 실무 담당자 배치(노동복지센터)

사업 실무	모니터링 지원	네트워킹 및 정보 제공
공모 접수, 사전상담, 예산배부, 교육 진행, 결과보고 작성 등 사업 운영	<ul style="list-style-type: none"> 현장실사, 보조금 정산 관리 고충사항 모니터링 	노동커뮤니티 네트워크 파티, 모임공간 등 지역 정보 제공

[그림 V- 4] 풀뿌리 노동커뮤니티 지원사업 컨설팅과 실무 담당자 역할안

3) 노동자 맞춤형 모임 공간 정보 제공과 확보

조사결과 노동자 대부분 퇴근시간이나 주말에 모임을 할 수 있지만 현재 공공기관은 저녁 때 이용이 어렵거나 주말 이용이 쉽지 않다. 따라서 자치구노동복지센터 등에서 평일 저녁 또는 주말에 노동자들이 모임 시 이용할 수 있는 공간 정보를 제공하고 저녁에 모임을 가질 때 오후에 문을 여는 이동노동자쉼터 공간을 활용하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. 또한 서울시 공공서비스 예약시스템에서 저녁에 빌릴 수 있는 공간 대여 정보를 제공한다.

4) 풀뿌리 노동커뮤니티 운영 촉진자 활동비 지원

감정노동종사자종합지원센터의 감정노동 자조모임은 촉진자에게 소정의 활동비를 제공하여 모임 운영 현황을 파악하고 있었다. 소정의 활동비 지원이 모임을 활성화 시키는데 기여한다는 점에서 모임 촉진자를 위한 활동비 별도 지원이 필요하다.

5) 풀뿌리 노동커뮤니티 주체 발굴과 지원

풀뿌리 노동커뮤니티 운영 주체는 추후 노조 또는 준노조의 리더가 될 수 있다는 점에서 활동비 지원 뿐만 아니라 풀뿌리 노동커뮤니티 성장 단계에서 비전과 기획 세우기, 참여자를 모집 할 수 있는 역량을 갖추는 필요가 있다. 이와 관련하여 역량 강화를 위한 교육 및 지원이 필요하다.

6) 풀뿌리 노동커뮤니티와 지역사회 간 네트워크 활성화

풀뿌리 노동커뮤니티는 고립되어선 지속가능하기가 쉽지 않다. 조사에서 발굴한 풀뿌리 노동커뮤니티가 대부분 지역노동단체 및 중간지원조직과 연계를 갖고 있다는 점에서 알 수 있다. 따라서 지속가능한 풀뿌리 노동커뮤니티가 될 수 있도록 하는 방안이 필요하다. 지역에서 정기적으로 풀뿌리 노동커뮤니티 네트워크 파티를 개최하거나 마을공동체와 소통 및 교류하는 등의 지원이 필요하다. 또한 빠띠와 같이 커뮤니티 관련 온라인 플랫폼 참여를 장려하는 것도 한 방법이 될 수 있다. 또한 지역 민관협치 또는 민민 협치 사업에 참여할 수 있도록 지원하고 정보를 제공하는 것도 한 방법이 될 수 있다.

참고문헌

- 김종진. 2013. “2기 전략조직화사업 경과와 내용”, 민주노총 정책연구원, 『민주노총 미조직·비정규 2기 전략조직화 : 총괄평가와 향후과제』, 전국민주노동조합총연맹.
- 김현우·이상훈·장원봉. 2006. 『지역사회와 노동운동의 개입전략』, 한국노동사회연구소.
- 김혜진·이병훈·진숙경·박명준. 2017. 『미조직취약노동자 지원체계 구축방안 연구』, 한국고용노사관계학회·고용노동부.
- 박명준·권혜원·유형근·진숙경. 2014. 『노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정』, 한국노동연구원.
- 서울시마을공동체종합지원센터. 2014. 『서울시 마을공동체 지원사업 성과연구보고서- 마을 3년의 변화 그리고』, 서울시마을공동체종합지원센터.
- 안현찬·구아영. 2017. 『마을공동체 지원사업 성과평가와 정책과제』, 서울연구원.
- 이호. 2017. 『풀뿌리 운동, 새로운 복원』, 포도밭출판사.
- 정경섭. 2012. 『민중의 집』, 레디앙.
- Fine, J. 2001. “Community Unionism in Baltimore and Stamford: Beyond the Politics of Particularism,” *Working USA* 4(3): 59~85.
- Tattersall, A. 2005. “There Is Power in Coalitions : A Framework for Assessing How and When Union-Community Coalitions Are Effective and Enhance”, *Union Power*,” *Labor & Industry* 16(2): 97~112.
- OECD 국가별 노조 조직률(<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>)
- 고용노동부 노동조합 조직현황(통계청)
(https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1511)
- 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/>)
- 서울통계(<http://stat.seoul.go.kr/>)

서울지역 풀뿌리 노동커뮤니티 실태조사 설문지

ID			
----	--	--	--

풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 위한 정책수요 조사

- 주관기관 : 서울노동권익센터 김재민 연구위원
- 조사기관 : 주)오감리서치

안녕하십니까?

본 설문조사는 서울지역 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 위해 지역 노동단체 및 노동조합 활동가를 대상으로 하는 풀뿌리 노동커뮤니티의 실태와 정책수요를 알기 위한 설문조사입니다. 서울시 노동정책의 발전을 위해 응답하기 번거로우시더라도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다. 설문 내용에 의문이 있으실 때는 아래의 연락처로 문의하시면 바로 응답드리겠습니다.

2018년 10월

※ 서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁 운영하는 기관입니다.

문의처 서울노동권익센터 정책연구팀 김재민 연구위원 ☎ 070-4610-2279 jeminie@labors.or.kr
주) 오감리서치 오미영 실장 ☎ 02-2038-4797

소속단체명 (설명 검증에만 활용)		연락처 (설명 검증에만 활용)	-	-
성명 (설명 검증에만 활용)				
성별	① 남 ② 여	나이	만 _____세	
소속단체 유형	① 노동조합(소속 상급단체: 민주노총, 한국노총, 가업 안함) ② 지역노동단체 ③ 자치구노동복지센터 ④ 지역공동체(또는 단체)에서 노동분야 사업 참여(마을공동체, 시민단체 등) ⑤ 기타()			
단체 규모 (전체 후원회원, 조합원 등 규모)	① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30명 이상~49명 이내 ⑤ 50명~99명 ⑥ 100명 이상 ⑦ 기타()			
활동가 규모 (상근자, 반상근자, 핵심활동 조합원 등 포함 규모)	① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30명 이상~49명 이내 ⑤ 50명~99명 ⑥ 100명 이상 ⑦ 기타()			
거주지	(1) 시도	① 서울특별시 ② 그 외()		
단체 소재지	① 종로구 ② 중구 ③ 용산구 ④ 성동구 ⑤ 광진구 ⑥ 동대문구 ⑦ 중랑구 ⑧ 성북구 ⑨ 강북구 ⑩ 도봉구 ⑪ 노원구 ⑫ 은평구 ⑬ 서대문구 ⑭ 마포구 ⑮ 양천구 ⑯ 강서구 ⑰ 구로구 ⑱ 금천구 ⑲ 영등포구 ⑳ 동작구 ㉑ 관악구 ㉒ 서초구 ㉓ 강남구 ㉔ 송파구 ㉕ 강동구			
아래칸은 면접원만 기입해 주세요(※ 응답자들은 여기서부터 다음 장 질문으로 넘어가시면 됩니다.)				
면접일시	월 일 시 분	면접시간	분 동안	
면접원 성명		검증결과		

2018년 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 위한 정책수요 조사

문A4. 현재 활동하는 단체에서 본인이 가장 많이 담당하고 있는 업무는 무엇입니까?

- 1순위 ■ 2순위
- ① 정책 ② 조직, 연대 ③ 편집, 홍보
 ④ 상담, 교육 ⑤ 사무(예산관리 등) ⑥ 프로젝트 사업 운영
 ⑦ 기타()

문A5. 현재 활동하고 있는 단체에서 하는 사업 중 본인이 생각하기에 사업의 중요성이 어느 정도인지 체크해주세요.

내용	전혀 중요하지 않음	중요하지 않음	보통	중요	매우 중요	해당없음
(1) 회원(조합원) 확대 사업	①	②	③	④	⑤	⑥
(2) 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크	①	②	③	④	⑤	⑥
(3) 노동자(또는 당사자) 조직화	①	②	③	④	⑤	⑥
(4) 시민(회원 등) 대상 노동인식 전환 홍보, 캠페인	①	②	③	④	⑤	⑥
(5) 문화행사(영화제, 축제 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
(6) 노동, 인권 등 교육	①	②	③	④	⑤	⑥
(7) 상담(노동, 주거, 채무 등)	①	②	③	④	⑤	⑥

문A6. 현재 활동하고 있는 단체에서 전체 예산 및 인력 배치 시 아래 사업의 우선순위는 어떻게 되는지 체크해주세요.

내용	전혀 배치 안함	거의 배치 안함	보통	우선적으로 배치	최우선으로 배치	해당 없음
(1) 회원(조합원) 확대 사업	①	②	③	④	⑤	⑥
(2) 노조 또는 타 단체 연대 및 네트워크	①	②	③	④	⑤	⑥
(3) 노동자(또는 당사자) 조직화	①	②	③	④	⑤	⑥
(4) 시민(회원 등) 대상 노동인식 전환 등 홍보, 캠페인	①	②	③	④	⑤	⑥
(5) 문화행사(영화제, 축제 등)	①	②	③	④	⑤	⑥
(6) 노동, 인권 등 교육	①	②	③	④	⑤	⑥
(7) 상담(노동, 주거, 채무 등)	①	②	③	④	⑤	⑥

2018년 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 위한 정책수요 조사

문B1-2 지난 1년 내에 가장 주요하게 활동했던 노동커뮤니티 운영이 어떠한 지 체크를 해주세요.

내용	전혀 그렇지 않다.	그렇지 않다.	보통	그렇다.	매우 그렇다.
(1) 모임내용(주제)이 참신하다(했다).	①	②	③	④	⑤
(2) 모임 진행이 원활하다(했다).	①	②	③	④	⑤
(3) 활동이 지속되고 있다(되었다).	①	②	③	④	⑤
(4) 구성원이 확대되고 있다(되었다).	①	②	③	④	⑤
(5) 모임을 적극적으로 운영하는 사람들이 나타난다(나타났다).	①	②	③	④	⑤
(6) 모임을 통해 소속 단체 운영이 확대 되었다.	①	②	③	④	⑤

문B2. 귀하는 노동자(또는 회원, 조합원, 지역주민) 노동커뮤니티 운영이 어느 정도로 중요하다고 생각하시나요?

- ① 우리 단체(또는 조직)의 가치, 비전, 운영목적에 부합하지 않아 시행하지 않는다.
- ② 필요한 사업이지만 다른 사업 시행 시 우선 순위에서 밀려 거의 하지 못한다.
- ③ 다른 사업과 비중이 비슷하다.
- ④ 중요한 사업이기 때문에 다른 사업에 비해 우선순위에 놓고 운영한다.
- ⑤ 우리 단체(또는 조직)의 가치, 비전, 운영목적에 가장 부합하는 사업으로 제일 먼저 수행한다.

문B3. 귀하는 노동자(또는 회원, 조합원, 지역주민)가 참여하는 노동커뮤니티 운영 사업이 현재 상황에 비추어 볼 때 사업이 활성화 되지 못하는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하시나요?(하나만 체크)

- ① 우리 단체(또는 조직)의 가치, 비전, 운영목적에 부합하지 않아서
- ② 운영 및 지원 예산이 부족해서
- ③ 사업 기획 및 집행 역량이 부족해서
- ④ 참여자 모집이 쉽지 않아서
- ⑤ 사업에 대한 홍보가 부족해서
- ⑥ 기타()


2018년 풀뿌리 노동커뮤니티 활성화를 위한 정책수요 조사

문C1-3. 커뮤니티 사업비를 지원 받을 때 주로 어떤 경로를 통해 알게 되었습니까?

- ① 언론 매체(신문, 방송 등)
- ② SNS(트위터, 페이스북 등)
- ③ 중간지원조직을 통해
- ④ 지역단체와 교류를 통해
- ⑤ 기타()

문C2. 귀하는 서울시, 구청 등 공공기관에서 지원을 받아 사업을 운영하면 어떤 문제가 있다고 생각하십니까?(2개 만 골라 주세요.)

- 1순위
- 2순위
- ① 지원 사업 참여 자격 제한
- ② 지원 사업 참여 절차 복잡
- ③ 보조금 사용 증빙과 정산
- ④ 공공기관의 불필요한 사업 개입
- ⑤ 사업 참여자 모집 어려움
- ⑥ 사업 인력 확보의 어려움
- ⑦ 모임의 원래 의도 훼손
- ⑧ 기타()

 D. 풀뿌리 노동커뮤니티 정책지원 수요에 대한 질문입니다.

문D1. 귀하는 공공기관에서 풀뿌리 노동커뮤니티를 지원한다면 지원을 받아 사업을 운영할 생각이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니요

문D2. 귀하는 서울지역에서 풀뿌리 노동 커뮤니티를 하게 된다면 하고 싶은 모임은 무엇입니까?(2개 만 골라 주세요.)

- 1순위
- 2순위
- ① 노동을 주제로 하는 시민 자조모임
- ② 조합원(또는 회원)이 참여하는 문화/복지 동아리
- ③ 지역 주민 대상 문화제(영화제, 토크콘서트 등)
- ④ 회원(또는 조합원 등) 참여를 활성화하는 지역 자원봉사
- ⑤ 노동의제를 발굴·실행하는 단체와 지역주민 연계
- ⑥ 기타()

◎ 집필진

- 김재민(서울노동권익센터 연구위원)
- 황수옥(한국노동사회연구소 연구위원)
- 정성진(이화여자대학교 사회학 박사과정)

〈연구보고서 2018-05〉

서울지역 풀뿌리 커뮤니티 실태와 활성화 방안 연구

- 발행연월일 2018년 12월 31일
- 발행인 문중찬
- 발행처 서울노동권익센터
서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9,10층
02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-22-9

(비매품)