

2025

대전노동권익센터
설립 10주년
정책토론회

일시 2025.11.11

장소 대전노동권익센터 교육실



대전광역시노동권익센터

I 행사개요

일시 : 2025년 11월 11일 (화) 15:00-17:00

장소 : 대전노동권익센터 교육실

좌 장	박지현 대전광역시노동권익센터 센터장
발제 1	박지현 대전노동권익센터장 ■ 주제: 대전노동권익센터 10년 성과보고
발제 2	정홍준 서울과학기술대학교 경영학과 교수 ■ 주제: 대전시 노동시장 현황과 지역 노동정책의 과제
토론자	이찬우 한국비정규노동센터 정책국장
	이은영 대덕유니온 위원장
	송다안 대전세종노동인권협회 회장
	현태봉 대전지역일반지부 경비관리지회 사무장
	우세롬 충남대학교 법률센터 연구원

II 진행순서

시 간	소요	내 용	진 행
15:00~15:05	05'	개회	사회자
15:05~15:10	05'	인사말 및 내빈소개	대표(민주노총 대전본부장)
15:10~15:30	20'	성과보고	센터장
15:30~16:00	30'	주제발제	발제자
16:00~16:50	50'	지정토론	토론자
16:50~17:00	10'	종합토론 및 정리	좌장
17:0~17:00	00'	폐회 및 기념촬영	사회자

일하는 사람들의 권리를 확대하는 사업으로 발전할 수 있도록

2015년 대전시 비정규직근로자지원센터로 출발한 대전광역시노동권익센터가 설립 10주년이 되었습니다. 어려운 조건에서도 묵묵히 역할을 해주고 계신 직원분들의 노고에 감사드립니다. 또한 노동권익센터 운영과 사업에 대한 다양한 의견과 협력사업으로 도움을 주고 계신 운영위원과 유관기관 분들에게도 감사 인사드립니다.

대전시 노동권익센터 10년은 다양한 노동자들을 만나며 그들의 목소리와 노동실태를 지역사회로 알려내는 시간이었습니다. 대전시민들의 일상의 편의를 위해 노동하고 있지만 주목하지 못했던 다양한 노동을 이해하고 노동현실을 개선해 가는 활동이었습니다.

청년노동자, 경비노동자, 배달노동자, 콜센터노동자, 작은사업장노동자, 프리랜서노동자, 사례관리노동자, 어린이집보육교사, 방문점검노동자, 간호조무사 등 비정규직노동자, 취약계층 노동자들을 만나고 노동실태를 조사하고 개선방향을 모색하였습니다. 제도 마련을 위해 조례를 제정하고, 환경개선사업과 당사자 지원사업, 시민들의 인식개선을 위한 노동존중 홍보사업도 지속적으로 진행하고 있습니다.

대전시 노동권익센터 10년은 대전시 노동정책 기본계획이 수립되고, 노동정책 전담부서와 노동권익센터, 이동노동자 쉼터 등 중간지원조직의 역할이 높아지고, 다양한 이해당사자와 전문가 거버넌스가 구축되어 대전시 노동정책을 추진하는 형식적 틀을 갖추는 시간이었습니다.

이제 대전시 노동정책이 당사자들이 체감하는 정책으로 발전할 수 있도록 내용을 채워 가야 합니다.

대전광역시에는 80만 명의 시민들이 일하는 노동자로 살아가고 있는 도시입니다.

타 도시보다 서비스업 비중이 높고, 10인 미만 작은사업장이 92.6%를 차지하는 특성에 맞게 서비스 직군 감정노동자 사업, 작은사업장 노동자 사업을 강화해야 합니다.

노동권 보호를 받지 못하는 비정규직, 취약계층 노동자들이 확대될수록 노동의 위기는 사회공동체 위기로 직결될 것입니다. 일하는 사람들의 권리가 보장되는 좋은 일자리로 지역을 떠나는 청년문제, 지역소멸 문제도 해결해 가야 합니다.

올해는 대전시 노동정책 기본계획 3년 차이자, 새 정부 국정과제인 ‘일하는 모든 사람이 건강하고 안전한 나라’, ‘차별과 배제 없는 일터’, ‘노동존중 실현과 노동기본권 보장’ 정책이 시행되는 중요한 시기입니다.

대전시 노동정책이 노동기본권이 보장되는 좋은 일자리를 만들고, 일하는 사람들의 권리를 확대하는 사업으로 발전할 수 있도록 민주노총 대전본부와 대전시 노동권익센터 역할을 높여가겠습니다.

2025년 11월

대전광역시노동권익센터 대표

민주노총 대전지역본부 본부장 **김울현**

대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념 정책토론회를 준비하면서

안녕하십니까.

대전광역시노동권익센터 센터장 박지현입니다.

오늘 ‘대전노동권익센터 설립 10주년 기념 정책토론회’에 함께해 주신 모든 분들께 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

2015년 대전광역시비정규직지원센터로 개소한 이후, 우리 센터는 대전지역 노동자들의 권익 보호와 노동존중 사회 실현을 위해 심 없이 달려왔습니다.

지금까지 수많은 노동자들의 목소리를 듣고, 부당한 처우를 바로잡기 위해, 또 더 나은 제도를 만들기 위해 현장과 지역을 오갔습니다.

노동 현장의 목소리를 정책으로 연결하기 위해 현장에서, 또 회의실에서 끊임없이 고민해 왔습니다.

10년이라는 시간이 흘렀지만, 우리 노동자들이 바라는 소박한 소원, 일터에서 존중받고 일하는 보람을 느끼며 가족과 함께 안전하고 행복한 하루를 보내는 일은 여전히 어렵습니다.

오늘 토론회를 통해 센터도 지난 10년을 돌아보며 앞으로의 10년을 준비하려 합니다.

센터의 활동이 현장에서 느끼기에 부족한 부분도 많지만, 지금까지 함께 해주셨던 분들을 떠올리며 처음의 마음을 생각하려 합니다.

대전에서부터 차별 없는 일터, 안전하고 지속 가능한 노동환경을 만들어 가기 위한 정책적 방향을 현장과 지역사회와 함께 모색하고자 합니다.

여러분 한 분 한 분의 의견이 대전의 노동정책 방향을 더욱 선명하게 만들 것입니다.
센터의 모든 발걸음이 가능했던 것은 센터를 믿고 찾아주신 노동자 여러분, 그리고 함께해 주신 노동단체, 시민사회, 관계기관 덕분입니다.

진심으로 고맙습니다.

앞으로도 대전노동권익센터는 어려움이 있는 노동현장에 먼저 찾아가려 노력할 것이며, 지역사회와 연대하며 인간다운 노동환경을 만들기 위해 함께하겠습니다.

감사합니다.

2025년 11월

대전광역시노동권익센터 센터장 **박지현**

2025 대전광역시노동권익센터
설립 10주년 기념 정책토론회

 대전광역시노동권익센터

< 목 차 >

01

대전광역시노동권익센터 10년 (박지현)	3
1. 들어가며	3
2. 대전노동권익센터가 걸어온 길	4
1) 시기별 주요사업	4
가. 비정규직근로자지원센터 설립기	4
나. 대전광역시노동권익센터로의 전환기	5
다. 현장과 제도를 잇는 중간지원 역할 수행	9
3. 대전노동권익센터의 성과와 과제	13
1) 성과	13
2) 과제	14
<참고문헌>	16

02

대전시 노동시장 현황과 지역 노동정책의 과제 (정홍준)	17
1. 대전광역시의 노동시장 현황	17
1) 경제활동인구	17
2) 비정규직	22
3) 인구변화와 산업 구조	23
2. 대전의 노동정책	24
3. 대전의 노동정책의 과제	26

〈토론문〉	29
1. 이찬우 (한국비정규노동센터 정책국장)	31
2. 이은영 (대덕유니온 위원장)	39
3. 송다안 (대전세종노동인권협회 회장)	45
4. 현태봉 (대전지역일반지부 경비관리지회 사무장)	51
5. 우새롬 (충남대학교 법률센터 연구원)	59

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념 정책토론회

〈 표 / 그림 차례 〉

〈표 1〉 경제활동참가율	17
〈표 2〉 고용률	18
〈표 3〉 성별 고용률	18
〈표 4〉 산업별 취업자 수	20
〈표 5〉 직업별 취업자 비율	21
〈표 6〉 상용노동자의 노동시간과 월급여총액(2025년)	21
〈표 7〉 비정규직 비율	22
〈표 8〉 대전광역시 노동조례	25
〈그림 1〉 산업대분류별 취업자 변화	19
〈그림 2〉 대전광역시 인구 추계(2022-2042)	23
〈그림 3〉 대전광역시 직장유형	24

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념 정책토론회

2025

대전광역시노동권익센터
설립 10주년 기념
정책토론회



1 대전광역시노동권익센터 10년

박지현 대전광역시노동권익센터장

1. 들어가며

대전시노동권익센터는 2015년 7월 대전광역시 비정규직근로자지원센터로 설립되어 10년 동안 취약한 노동현장의 문제를 해결하고 현장 노동자들의 권리가 보장되도록 길을 만들고 곁에서 지원해왔습니다.

그렇게 대전시노동권익센터가 10년을 맞아 그동안 함께 해왔던 분들과 걸어온 길을 돌아보고 다시 앞으로 나아갈 길을 묻고자 합니다.

이번 토론문은 센터의 10년 사업과 활동을 조사연구한 결과는 아닙니다. 다만 센터내에서 사업했던 것을 스스로 정리해보는 의미가 있었다고 하겠습니다. 사업 정리도 일부분만 담기다 보니 노동권익센터가 만들어지기까지의 노동조합과 지역사회의 노력에 대한 부분이 담기질 못하였고 센터와 함께 사업을 만들고 참여했던 다양한 이해관계자의 평가가 반영되지는 못하였습니다.

오히려 토론회를 준비하면서 조사연구가 필요하겠다는 필요성을 절감하게 되었습니다. 센터가 한해 한해 사업을 추진할 때마다 현장을 열어주고 자신의 일처럼 함께 해주셨던 많은 분들의 도움이 있어서 성과를 낼 수 있었습니다. 그리고 새로운 도전도 할 수 있었으며 정책적 변화를 만들 수도 있었습니다.

노동권익센터 사업에 대한 차분한 정리는 토론회에서 이야기된 자료를 포함하여 이후에 정리하겠다는 말씀을 드리며 대전의 일터가 안전하길 바라며 대전시민의 모든 노동이 존중받게 되는 날까지 대전노동권익센터가 성심껏 걸어가겠다는 말씀을 드립니다.

2. 대전노동권익센터가 걸어온 길

1) 시기별 주요 사업

가. 비정규직근로자지원센터 설립기 (2015~2018)

- 비정규직노동자를 지원하는 사업체계를 갖추

2015년 대전광역시비정규직근로자지원센터는 7월1일 3명의 인력으로 출발하였습니다.

초기에 센터는 대전시민과 노동자들에게 센터를 알리기 위한 홍보사업, 비정규직 노동자들에게 필요한 노동법률상담사업, 비정규노동자 실태조사사업, 청소년노동인권교육사업이 주요 사업이었습니다.

① 무료 노동법률상담

센터의 법률상담사업은 어려움을 겪는 현장노동자들에게 무료로 상담을 지원할 수 있게 되었다는 점입니다. 원하는 시간과 방법으로 상담이 가능하도록 온라인 상담, 전화상담, 내방상담, 그리고 현장을 찾아가는 이동상담소 방식으로 다양하게 운영하였습니다. 노동자들은 임금체불 문제부터 퇴직금, 부당해고의 문제까지 상담하였는데 첫해에는 598건이나 진행하였습니다.

② 실태조사로 취약한 노동현장의 문제 공론화

이 시기 주요 노동이슈는 비정규직을 정규직화하는 문제였으므로 2016년에 실태조사 이후 정책토론회에서는 대전지역 공공부문 비정규직 정규직화 논의를 지역에 의제화하게 되었으며 2017년에는 대전지역 공공부문의 일부이지만 비정규직노동자들의 정규직화가 이루어지는 성과가 있었습니다.

이어지는 조사사업에서 청년 노동정책 실태조사, 경비노동자 실태조사, 공공부문 감정노동자 실태조사, 콜센터노동자 실태조사 등을 추진하였으며 조사를 통해 취약한 현장의 문제를 밝혀내고 정책토론회를 통해 지역사회 공론화 과정을 거쳐 노동자의 권리를 보호하기 위한 제도적 기반을 마련할 수 있었습니다.

③ 감정노동자 지원센터 역할을 맡음

2016년 진행하였던 여성비정규직 노동자실태조사를 진행한 이후, 2017년 대전시에는 감정노

동자보호조례가 만들어졌습니다. 센터는 2018년 대전의 511명 콜센터상담사를 대상으로 실태 조사를 진행하여 당시 사회에서 큰 이슈가 되었던 콜센터노동자들의 열악한 노동현실과 감정노동의 문제가 드러났습니다. 감정노동에 대한 사회적 관심이 높아지고, 감정노동직군이 많은 지역의 특성이 반영되어 2019년부터 센터에는 감정노동자 지원사업팀이 만들어지게 되었습니다.

④ 청소년 노동인권교육 사업

센터에서는 청소년 시기부터 노동인권감수성을 키우는 것이 중요하다는 생각으로 청소년 노동인권강사단을 양성하였습니다.

노동인권강사단 양성교육은 노동인권감수성 함양, 청소년 노동의 실태 알기, 노동법이해, 노동인권교육 방법과 실습 등으로 구성되었으며 2016년 1기 대전노동인권강사단 양성을 시작으로 매해 20여 명의 노동인권강사단을 양성하여 예비노동자인 청소년들의 노동인권감수성을 기를 수 있도록 하였습니다.

센터에서 제작한 노동인권교육 강의를 바탕으로 학교와 지역의 청소년 기관으로 찾아가는 노동인권교육은 이후에는 대전시교육청, 세종시교육청과 협력하여 확대 추진하게 되었습니다.

2018년부터 센터는 노동법률상담, 노동정책사업, 청소년노동인권교육, 감정노동자지원사업의 체계를 갖추게 되었고, 현장노동자들의 삶을 담은 글짓기와 사진 공모전, 노동자들의 문화동아리 활동을 지원하는 비정규 문화지원 사업까지 폭넓은 사업을 하게 되었습니다.

나. 대전광역시노동권익센터로의 전환기 (2019년~2021년)

- 취약한 현장의 모든노동자들의 권리를 보장하기 위해 노력

이 시기에 센터는 현장의 비정규직 노동자들을 지원하는 것만이 아니라 5인 미만 소규모사업장 노동자, 단시간노동자, 프리랜서 등 근로기준법의 사각지대에서 보호받지 못하는 노동자들이 확대되면서 불평등이 심화되어가는 문제를 인식하고 취약한 현장의 노동자들을 지원하는 중간지원조직으로서의 위상을 가지게 되었습니다. 명칭도 비정규직근로자지원센터에서 대전광역시노동권익센터로 거듭나게 되었습니다.

센터는 인력과 체계를 갖추고 대전에서 노동 현장의 문제를 함께 해결할 수 있도록 다양한 기관이나 단체들과의 네트워크를 구축해서 현장노동자를 지원할 수 있는 인프라를 구축하였습니다. 또한 전국적으로는 한국비정규직노동단체네트워크와의 연계 활동으로 취약한 현장노동자들의 권리를 향상하기 위해 함께 대응하였

습니다.

① 취약한 현장노동자들의 이해대변 조직 결성을 지원

2019년 한국비정규직노동단체네트워크가 주최한 전국아파트 경비노동자 고용환경 실태조사를 대전에서도 함께 진행했습니다. 경비노동자들이 간접고용형태로 업무를 수행하고 있으며 업체 변경 시에 고용승계가 안 되는 문제가 밝혀지고 (24.9%) 1년 미만의 월 단위 근로계약을 체결하고 있는 것으로 드러나게 되었습니다. 이후 대전에서도 경비노동자의 근로조건을 개선하고 처우개선을 위한 정책을 지자체에 제안하였고, 센터는 대전의 일부 아파트 입주자대표회의와 경비노동자 처우개선을 위한 협약도 진행하였습니다. 전국아파트 경비노동자들은 국회에서 모여 고용안정 권리선언도 하게 됩니다.

이러한 과정에서 지역에는 경비노동자지원을 위한 ‘대전아파트경비노동자권리찾기사업단’이 만들어지고, 경비노동자들의 당사자 조직인 경비관리노조도 생기게 됩니다.

미조직 취약한 현장노동자들이 센터 사업에 참여하면서 자신들의 이해를 대변할 수 있는 조직을 결성할 수 있었습니다.

또한 센터는 2019년부터 소규모사업장 노동환경 조사사업을 바탕으로 간담회를 진행하였는데 현장노동자들은 정보공유와 소규모사업장 노동자들이 부당한 일을 겪었을 때 지원이 필요하다는 요구를 바탕으로 소규모사업장 노동자들의 자치구별 네트워크 구성을 위해 노력하였습니다.

그 중 대덕구에서는 소규모사업장, 프리랜서 노동자들이 지역을 기반으로 모여 일자리 등 노동현안에 대한 정보도 나누고 노동인권교육도 진행하는 대덕유니온을 결성하게 되었습니다.

대전은 대규모 공단 적고 영세 소규모사업장의 비율 50%를 넘는 지역입니다. 소규모사업장 현장의 실태를 파악하고 노동자들이 일터와 자신의 권리를 깨닫게 하기 위한 권리보호 사업은 2019년부터는 ‘우리동네노동인권서포터즈’ 사업으로 지속하게 되었습니다.

자치구별 또는 동네 단위 소규모 일터나 프리랜서로 일하는 노동자들을 노동인권 서포터즈로 모집하였으며 가까운 노동현장을 찾아 실태를 조사하고 현장의 문제를 당장은 해결하기는 어렵지만 시민들에게 홍보하는 캠페인 사업을 하였습니다.

캠페인에 필요한 노동인권교육을 받으며, 일하는 사람이 꼭 알아야 할 것들을 배우는 장을 마련하였고 자신의 현장을 이야기하는 노동정책간담회 사업도 하였습니다. 우리동네노동인권서포터즈 사업은 자치구 곳곳에서 노동인권을 알리는 캠페인단으로 훌륭한 역할을 하였습니다.

② 코로나19 시기, 노동현장의 위기를 알림

2020년 우리사회가 모두 멈추었던 코로나19 시기가 장기화하면서 노동현장에는 커다란 변화가 생기게 되었습니다.

센터에서는 긴급하게 코로나19로 인한 노동현장의 위기를 알리는 사업을 하였습니다.

일이 멈춘 상황에서 가구소득은 감소하고 일자리가 없어진 노동자, 새로운 일거리로 일의 양이 늘어난 노동자 등 대전지역 노동자들의 노동환경 변화를 살펴보고 소규모사업장, 취약한 현장노동자들의 노동환경 변화를 알아보기 위해 첫째는 노동자들 소득의 변화를 보고자 시간을 두고 두 차례의 실태를 조사하였으며 둘째는 코로나19로 인한 현장피해 노동자 중에 대리운전 노동자들을 대상으로 긴급 모니터링을 하였습니다. 마지막으로는 비대면 사업이 증가하여 콜센터 노동자들의 고충상담이 늘면서 현장노동자들의 노동환경 개선과 건강권 확보가 필요하다고 여겨 온라인 조사를 진행하였습니다. 그리고 결과를 바탕으로 지역사회에 현장의 문제를 알리고 긴급한 대책을 마련하도록 촉구하였습니다.

또한 코로나 이후에 변화된 노동 중에 플랫폼 산업이 급격하게 발전하면서 이를 기반으로 플랫폼노동이 증가하게 되었습니다. 이러한 변화로 인해 일은 하지만 노동자성을 인정받지 못하는 노동법 사각지대에 있는 배달노동자들에 대한 실태조사도 진행하였습니다. 이 또한 한국비정규직노동단체네트워크와 고용노동부 간의 정책협의를 하고 전국 배달노동자 고용 및 근무 형태를 조사하게 됩니다.

코로나19라는 사회적 재난 상황에서 센터는 긴급하게 실태조사 사업을 통해 노동환경의 변화를 파악하고 노동자들의 권익이 보장되는 방안을 마련하려고 노력하였습니다.

③ 청소년을 위한 노동인권교육 사업 다각화

청소년의 노동인권감수성을 높이기 위해 찾아가는 청소년 노동인권교육 이외에도 센터는 예비노동자인 청소년을 위한 사업을 다양하게 진행하였습니다.

생애 첫 취업학교 프로그램은 특성화고 청소년에게 노동인권 정보를 전달하고 청소년에게 필요한 근로기준법 교육을 바탕으로 취업에 필요한 모의 면접, 자기소개서 작성법 등의 내용으로 진행되었는데 청소년들의 높은 관심과 참여를 이끌었습니다. 또한 ‘청소년알바지킴이단’ 사업은 6개월 동안 청소년들이 참여하는 프로젝트로 아르바이트 현장을 직접 조사해서 청소년 노동인권 이 존중되는 안심사업장을 찾아보고, 청소년 노동인권신문도 만들면서 아르바이트 권익증진을 위한 캠페인을 해보는 활동입니다. ‘다 함께 가는 기행’ 프로그램으로 마무리하며 의미 있게 진행되었습니다. 1기 모임 이후 지속되지 못한 아쉬움이 크다고 하겠습니다.

이 외에도 청소년들이 참여하여 웹툰제작, 포스터, 카드뉴스 등을 제작하여 응모하는 노동인권

공모전 사업, 찾아가는 청소년 노동상담소 운영 등 청소년들에게 노동인권감수성을 높이기 위한 다양한 시도를 하였습니다.

④ 감정노동자 지원 사업체계 구축

2019년부터 센터의 사업체계로 자리 잡은 감정노동자지원사업은 매년 감정노동 직군을 선정하여 실태조사를 진행하고 조사결과를 바탕으로 토론회라는 정책공론화 과정을 거칩니다. 실태 조사는 조례 제·개정과 같은 제도적 개선의 성과로 이어지거나, 감정노동 현장에서 요구되는 것들을 후속사업으로 지원하는 환경개선사업으로 마무리됩니다. 감정노동자 지원사업에 자문역할을 하는 전문가네트워크와 지역 내 심리지원네트워크를 구성하여 감정노동자를 지원할 수 있는 전문 인프라도 갖추었습니다. 또한 감정노동자들에게 필요한 일상 지원사업으로 일하면서 겪는 직무스트레스에 대한 상담을 받을 수 있도록 5개 자치구에 거점상담소를 운영하여 노동자들이 편하게 이용할 수 있도록 하였습니다.

직장동료들과 업무에서 벗어나 힐링할 수 있도록 기획된 ‘힐링캠프’ 지원사업과 ‘집단지유 프로그램’은 참여한 감정노동자들의 직무스트레스 해소를 돕습니다. 그리고 감정노동자 ‘자조조직’은 노동자들이 스스로 모임의 운영계획을 세우고 실천하면서, 자발적인 힘으로 감정노동 피해 예방과 치유의 과정을 거칠 수 있도록 지원하고 있습니다.

감정노동자 보호 시스템이 현장에서 자리잡을 수 있도록 돕기 위해 ‘대전시 감정노동 보호 모범매뉴얼 제작을 위한 가이드북’, ‘대전시 감정노동보호 모범매뉴얼’, ‘감정노동자 보호 우수사례집’, ‘감정노동 권익수첩’ 등을 제작하여 사업장에 배포하고, 요구되는 곳이 있다면 어제 어디든 ‘찾아가는 감정노동 권리보장 교육’ 등을 지원했습니다. 또한 대전시민들도 감정노동자 직군을 이해하고, 감정노동 피해에 시달리는 노동자들을 존중하며 대할 수 있도록 시민참여 캠페인 활동 등 다양한 홍보문화 사업을 해왔습니다.

감정노동자 지원사업은 다른 지역에는 없는 사업으로 서비스직군의 노동자가 특히 많은 대전에서 꼭 필요한 사업입니다.

⑤ 노동자들이 참여하고 만드는 문화사업

2017년부터 시작된 노동문화제 사업은 센터가 현장노동자들이 만든 노래동아리, 몸짓동아리, 연극동아리 등 동아리 활동을 응원하고 노동자들이 문화를 만들고 누림으로써 치유의 시간이 되도록 하려는 사업이었습니다.

2020년에는 코로나19로 온라인 생중계 방식으로 진행하였으며, 6회까지 계속된 문화제는 현

장노동자들이 참여하고 즐길 수 있도록 세심하게 지원하였습니다. 그리고 복지문화사업의 일환으로 진행된 힐링문화기행 사업 또한 노동자들의 역사와 문화적으로 다양한 경험을 제공하였던 사업이었습니다.

⑥ 지방정부의 노동정책 방향을 모색하고 정책적 기반을 만든다.

2019년부터 센터는 토론회의 주제가 대전광역시 노동정책방향 모색을 위한 토론회, 광역, 기초단체 노동정책 전망토론회 등 대전의 노동정책을 모색하기 위해 노력을 하였던 시기였습니다.

센터가 그동안 취약한 현장의 문제를 조사하고 실태조사에 따른 개선 방안을 모색해 오면서 정책적 과제가 축적되기도 하였고 노동자의 권리를 보호하기 위한 지자체의 제도적 노력이 정책적 방향을 가지고 추진하는 것이 필요했습니다.

또한 정책토론회는 해마다 노동 현장의 이슈와 해결해야 할 과제를 찾기 위해 지역사회에 알리고 논의하는 공론장 역할을 하였습니다.

토론회의 결과로 콜센터노동자를 위한 지원조례, 경비노동자를 위한 지원조례 등 조례가 재정되는 성과로 이어지기도 하였습니다.

다. 현장과 제도를 잇는 중간지원 역할 수행 (2021년~2024년)

- 현장으로부터 만들어지는 요구를 대전의 노동정책으로

센터는 노동현장 지원사업을 안정적으로 추진하면서 현장의 변화가 생길 수 있는 제도적 변화를 만들고자 하였습니다.

① 현장노동자가 제안하는 대전의 노동정책 만들기

센터가 진행해 온 실태조사와 토론회는 현장노동자들의 목소리를 반영하고자 하였습니다. 이를 바탕으로 취약한 현장을 개선하고 노동자들의 권리를 보장하기 위한 노동정책을 만드는 경험 이 쌓이면서 센터의 정책사업은 다양한 기관들과 함께 대전의 올바른 노동정책 방향을 만들어 갔습니다.

2022년 4월에는 대전광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 기본 조례가 제정되었습니다. 대전시는 조례에 근거하여 대전의 노동정책 5개년 계획을 수립해야 합니다.

센터는 대전의 노동정책이 비정규 취약한 현장노동자들의 목소리를 담고 노동자들 스스로가 자신의 현장이 바뀔 수 있도록 정책을 말하는 자리로 ‘대전시 노동정책 제도화 현황과 노동자가 제안하는 노동정책 50’을 추진하였으며 다양한 노동자들이 한자리에 모여 스스로 대전의 노동정책을 제안하였습니다.

그리고 지방정부의 노동정책에 관한 관심을 높이고 올바른 방향을 함께 고민하고자 ‘대전의 노동정책 현황과 과제’를 주제로 토론회를 개최하였습니다.

2021년 센터는 사업을 수행하면서 축적된 역량으로 ‘제5회 한국비정규노동박람회’를 대전에서 개최하였습니다. 전국 100명이 넘는 비정규노동단체 회원들이 모여 전국의 노동이슈를 토론했고 선진사례를 배우는 정책 교류의 장을 만들었습니다.

② 정책 자문기관과의 공동사업 및 정책네트워크 구축하기

센터는 중간지원조직으로 현장의 문제를 해결하고 노동자들의 권익 향상을 위해 다양한 노동자 지원사업을 수행하며 제도적인 개선을 위해 전문가 또는 의원들과 조례개정을 위한 토론회를 개최하는 등 노동정책을 수행하는 기관으로 역할을 해왔습니다.

또한 센터 사업에서도 지역의 다양한 기관들로 정책 자문위를 구성하고 공동사업도 제안하면서 정책네트워크를 구축하였습니다. 2022년에는 대전이 노동이 존중되는 도시를 만들겠다는 의지로 여러 단체와 함께 노동존중주간 사업도 추진하게 되었습니다.

③ 상담사례를 정리하여 법률구제 방안을 고민하는 노동상담

센터의 법률지원사업은 노동자들이 안정적으로 전문 노무상담을 받을 수 있는 체계를 갖추고 상담하였습니다.

2021년에는 상담이 증가하고 있는 직장 내 괴롭힘 문제나 성희롱 문제를 현장에서 대응할 수 있고 시민들이 이해하도록 직장 내 괴롭힘·성희롱 대응 매뉴얼을 제작하여 111개 기관에 배포하였습니다. 또한 한국공인노무사회 대전충청지회 외 4개의 기관과 ‘대전지역 노동법률지원단체 간담회’를 정기적으로 진행하여 노동상담 사례를 공유하고공동사례집을 제작하면서 노동자들의 법률구제 문제를 공동 대응할 수 있는 네트워크를 구축하는 사업을 하였습니다.

④ 소규모사업장 노동자들을 위한 권리보호사업

센터는 그동안 영세 소규모사업장 노동현장의 실태를 조사하고 소규모사업장이 노동법 사각지대에 있는 어려움을 지역사회에 알리고 문제를 함께 해결해 보고자 ‘우리동네노동인권서포터즈’ 사업을 추진해 왔습니다.

대전의 5개 자치구에 노동인권서포터즈단을 구성하고 소규모사업장 노동자들을 초대하고 현장의 문제를 이야기하는 간담회 자리를 만들었습니다. 이 시기 센터는 소규모사업장 노동자들의 실태조사 결과에서 당사자들이 자신의 이해를 대변하는 조직이 필요하다는 의견을 바탕으로 소규모사업장 네트워크를 기획하고 실행하였습니다.

자치구별로 소규모사업장 노동자들이 이야기할 수 있는 간담회 자리를 만들었습니다. 간호사, 어린이집교사, 돌봄노동자, 프리랜서 등 5개 자치구별로 각기 다른 노동자들이 모여 자신들이 일하면서 겪는 어려움과 바라는 점을 허심탄회하게 이야기를 나눌 수 있었습니다. 직종은 서로가 달라도 영세한 사업장에서 겪는 어려움은 비슷하기에 모이는 것으로도 위로가 되었습니다.

센터는 소규모 간담회를 시작으로 노동대학, 힐링프로그램, 노동정책 수다모임, 노동인권캠페인 사업을 하고 연말에는 노동인권서포터즈 한마당에 모여 진행했던 사업의 성과를 공유하는 장을 가지면서 소규모사업장 노동자들의 네트워크를 구성하고자 하였습니다. 2024년 하반기에는 준비위원회를 구성하게 되었습니다.

⑤ 확장된 노동인권교육

센터는 노동자, 시민들의 노동인권감수성을 높이고 노동자들의 권리의식을 높이고자 노동인권교육사업을 진행해 왔습니다.

초기에는 청소년들을 대상으로 하는 청소년 노동인권교육 사업이 중심이었다면 현장노동자들과 시민을 대상으로 하는 노동대학, 소규모사업장으로 찾아가는 노동대학 사업으로까지 확대하였습니다.

⑥ 안정적인 감정노동자 지원사업

감정노동자 지원을 위한 정책 연구사업으로는 공공기관 보건복지 부문 사례관리노동자, 대전광역시 공공부문 감정노동 보호제도 모니터링, 어린이집보육교사, 생활가전방문서비스노동자 등에 대한 감정노동 실태를 조사하고 정책토론회를 진행하였습니다.

2023년에는 감정노동보호법률 시행 5년을 맞이하여 지방자치단체의 감정노동 보호정책 현황을 점검하는 토론회를 개최하였습니다.

감정노동자 지원체계에 따라 전문가 네트워크를 구성하고 자치구별 심리상담소 운영도 안정적으로 운영하고 있으며, 감정노동자들의 심리지원사업으로 집단치유프로그램은 연 50회기에 300여 명의 감정노동자들이 참여해 오고 있습니다. 힐링프로그램도 연 35개 팀 200여 명의 노동자들이 참여하고, 자조조직 지원사업도 매년 8개 팀을 공모하여 꾸준히 활동하도록 지원하였습니다.

감정노동자를 대상으로 감정노동자 교육사업, 감정노동자의 권익을 보호하기 위한 취약계층노동자 지원사업, 그리고 실태조사 후속사업으로 연결되는 근로환경개선 지원, 영화 ‘다음소희’ 공동체상영, 동절기 야외근무 감정노동자 핫팩 지원 등 한정된 예산이지만 다양하게 기획하여 감정노동 현장에 찾아가 도움이 되도록 하였습니다.

대전시민의 관심과 감정노동자들의 참여가 해마다 늘고 있는 감정노동존중 수기공모전과 슬로건 공모전 사업은 그동안 센터가 지역에서 꾸준히 감정노동 현장의 문제를 알려오고, 감정노동자들이 겪는 어려움을 해결하기 위해 노력하며 시민들에게 알려진 결과라고 여겨집니다.

⑦ 이동노동자를 위한 쉼터 조성

2021년 센터의 실태조사 이후 대전에서는 2022년 12월에 이동노동자 쉼터를 설치 운영되게 되었습니다.

야외에서 일하는 이동노동자들의 특성상 대기하는 시간에 더위와 추위를 피해 잠시 쉴 곳이 필요하기에 쾌적한 휴게시설을 갖추고 이동노동자를 지원할 수 있는 시설로 운영하고 있으며 하루 평균 100명이 넘는 이용률을 기록하며 전국적으로도 이용률이 높은 곳입니다.

2023년부터는 해마다 기후변화 시대 폭염에 노출되어 일하는 이동노동자들에게 생수를 나누고 시민들에게 필수노동자인 이동노동자들의 열악한 노동환경에 관심을 가지도록 캠페인을 하고 있습니다.

그리고 이동노동자 쉼터에서는 현장에서 필요한 노동, 세무와 관련한 법률 지원사업을 운영하고 교육사업도 지원하고 있습니다.

센터는 이 외에 노동문화제와 복지문화 지원사업도 꾸준히 하고 있으며 2023년에는 청년계층의 노동인권 문제를 해결해 보고자 하는 활동도 하였습니다.

3. 대전노동권익센터의 성과와 과제

1) 성과

센터가 현장노동자들의 벗으로, 노동 현장의 권익보호 지킴이 역할(2021 자료)을 하고자 사업을 계획하고 추진하였지만, 목표했던 것만큼 이루지 못한 것들도 많습니다. 그럼에도 사업추진 결과를 바탕으로 성과를 정리해 보겠습니다.

첫째, 대전의 비정규직 취약한 현장노동자들을 체계적으로 지원하고 제도적 변화를 위해 행정과 의회를 잇는 중간지원조직으로 안정적인 역할을 해왔습니다.

법률적 어려움을 해결하는 상담부터 감정노동으로 겪는 어려움까지 노동자들을 가까이에서 상담할 수 있는 체계를 갖추고 지원하였으며 노동자들이 자신의 권리를 알 수 있는 교육지원, 힐링 프로그램, 노동자문화사업, 노동자 자조모임을 꾸준히 지원하였습니다. 또한 노동현장의 실태조사를 바탕으로 현장의 요구를 실현할 수 있도록 기관들과 협력체계를 갖추고 조례를 제정하고 제도적 뒷받침을 통해 행정이 정책을 추진 할 수 있도록 견인하는 중간지원역할을 충실히 해왔습니다.

둘째, 청년노동정책 실태, 경비노동자 실태, 배달노동자 실태, 코로나19 위기 노동자 실태 등 29건이 넘는 실태조사 사업으로 노동이슈 또는 직군별 현장을 조사하여 지역사회에 공론화하였습니다. 변화된 노동정세와 현장문제에 민감하게 대응하면서 감정노동자지원조례, 경비노동자지원조례 등 대전시의 조례 제정으로 이어지게 하였습니다.

이동노동자 쉼터를 조성할 수 있었던 것도 실태조사를 바탕으로 한 정책 제안의 일부가 실현된 것이라 할 수 있습니다.

셋째, 센터 사업을 통해서 경비노동자 사업단 구성, 소규모사업장 네트워크가 조직되는 성과가 있었습니다.

파편화된 노동현장과 고립되어서 일하는 노동자들이 스스로의 권리를 찾을 수 있도록 사업을 설계하고 노동자들이 이야기하는 장을 마련하며 모임을 지원하였습니다.

넷째, 감정노동자에 대한 시민인식을 개선하고 전국적으로 유일한 감정노동자 지원체계를 갖추었습니다.

감정노동자의 노동현장을 연구조사하고 지원 정책을 마련하면서 감정노동자들에게는

심리상담, 힐링캠프, 자조모임 지원사업을 세심하게 지원하였으며 일터에서 쌓인 어려움을 치유하고 힐링하는 기회가 되었습니다. 대전노동권익센터의 감정노동지원체계는 현재 전국에서도 유일한 사업입니다.

다섯째, 일하는 노동자들의 노동인권이 보장되어야 한다는 의제를 청소년부터 성인에 이르기까지 찾아가는 노동인권교육, 시민캠페인, 토론회들을 통해서 대전시민들에게 인식하게 하였습니다.

2) 과제

대전시노동권익센터가 지난 10년 동안 사업을 추진하면서 역량의 한계를 느끼고 부족한 부분도 많지만, 현장노동자들에게 도움이 되는 역할을 하기 위해서는 해결해야 할 과제가 있습니다.

첫째, 대전의 노동정책을 고민하고 만들어가는 정책단위를 체계적으로 만들고 주도해 가야 합니다.

센터는 이전부터 지방노동정책의 중요성을 이야기하였습니다. 노동현장의 목소리가 담기고 전문가들이 함께 방향을 함께 만들기 위해서는 노동분야의 전문가들이 모여 장기적으로 대전의 노동정책을 이야기하고 장기적인 비전을 만들어갈 자리가 필요합니다.

앞으로 대전의 노동정책을 정기적으로 논의하는 장을 만들어 비전을 만들어가야 할 것입니다.

둘째, 상근노무사를 고용하여 안정적으로 법률사업을 집행할 수 있어야 합니다.

센터설립 초기부터 그리고 노동자들에게 가장 먼저 필요한 지원이 노동법률 상담이었습니다. 상근노무사체계를 갖추고 노동자들에게 상담에서만 끝나지 않고 권리구제 사업까지 지원하도록 해야 합니다.

또한 상담자료와 사례가 쌓여 법률정책의 변화로 이어지도록 해야겠습니다.

셋째, 사업예산을 확대하여 현장노동자들이 체감할 수 있도록 지원해야 합니다.

매일 벌어지는 일터의 문제를 해결하고 대전의 수많은 취약한 현장노동자들을 지원하기 위해서는 충분한 예산이 확보되어야 합니다. 매년 같은 수준으로 지원하는 사업규모를 전폭적으로 확대해야 일터의 변화를 불러올 수 있고 노동자들의 권익이 보장되는 대전이 될 수 있습니다.

넷째, 이동노동자 쉼터가 추가로 조성되어야 하고 플랫폼, 프리랜서, 특수고용노동자를 지원할 수 있어야 합니다.

현재 대전은 이동노동자를 위한 쉼터가 한곳으로 턱없이 부족한 상황입니다. 현장노동자들이 가까운 곳에서 쉴 수 있는 거점 쉼터를 추가 조성해달라는 요구를 지속적으로 하고 있습니다.

또한 쉼터가 이동노동자들이 편하게 쉴 수 있는 공간의 역할도 하지만 플랫폼노동자, 프리랜서 노동자, 특수고용노동자들을 다양하게 지원할 수 있는 사업을 할 수 있도록 해야 합니다.

대전시노동권익센터는 취약한 노동자들의 권리가 보장되도록 노력하며 현장노동자들을 지원하는 일을 해왔습니다.

그러나 여전히 일터는 안전사고 소식이 끊김이 없이 들려오고 있습니다. 초단시간 노동으로 고용과 소득이 불안정하고 장시간 노동으로 건강을 해치는 노동자들이 많은 현실입니다.

센터가 앞으로도 이러한 현실을 개선할 수 있도록 더욱 노력할 것이며 노동자들 곁에서 함께 하겠습니다.

[참고 자료]

대전광역시노동권익센터 홈페이지

대전광역시노동권익센터 6주년 기념 자료집

대전광역시노동권익센터 9주년 기념 자료집

대전광역시노동권익센터 10년 사업평가회의 (2025.10.14.)

2 대전 노동 정책, 무엇을 할 것인가?

정흥준 서울과학기술대학교 경영학과 교수

1. 대전광역시의 노동시장 현황

(1) 경제활동인구

- 대전광역시의 2024년 하반기 경제활동참가율을 61.7%로 다른 시도 지자체에 비해 낮은 수준으로 나타나 청년, 여성, 중·고령 인구의 노동시장 참여를 유도하는 정책이 필요함을 보여줌

〈표 1〉 경제활동참가율

	2024년 하반기 경제활동참가율
제주특별자치도	70.4
전라남도	68.2
충청남도	68.1
세종특별자치시	67.5
충청북도	67.5
강원특별자치도	67.1
인천광역시	66.1
경기도	66.1
경상북도	66.1
전북특별자치도	65.8
서울특별시	63.8
경상남도	63.6
울산광역시	62.5
대전광역시	61.7
광주광역시	61.3
대구광역시	59.8
부산광역시	59.4

자료: 지역별 고용조사 하반기

- 고용률도 비슷한 수준으로, 고용률은 60.2%로 낮은 편에 속함. 서울, 세종, 인천광역시, 울산광역시보다는 낮고 광주, 부산, 대구광역시보다는 높은 수치로 나타남

<표 2> 고용률

	2024년 하반기 고용률
제주특별자치도	69.3
충청남도	66.8
전라남도	66.5
세종특별자치시	66.3
강원특별자치도	66.3
충청북도	66.2
경상북도	65.0
전북특별자치도	64.8
인천광역시	64.5
경기도	64.5
평균	63.3
경상남도	62.4
서울특별시	62.0
울산광역시	60.6
대전광역시	60.2
광주광역시	59.8
부산광역시	58.3
대구광역시	58.0

자료: 지역별 고용조사 하반기

- 남녀 성별로 구분하여 고용률을 살펴보면 남성의 고용률은 67.7%였으며 여성의 고용률은 52.7%로 낮은 수준임을 보여줌

<표 3> 성별 고용률

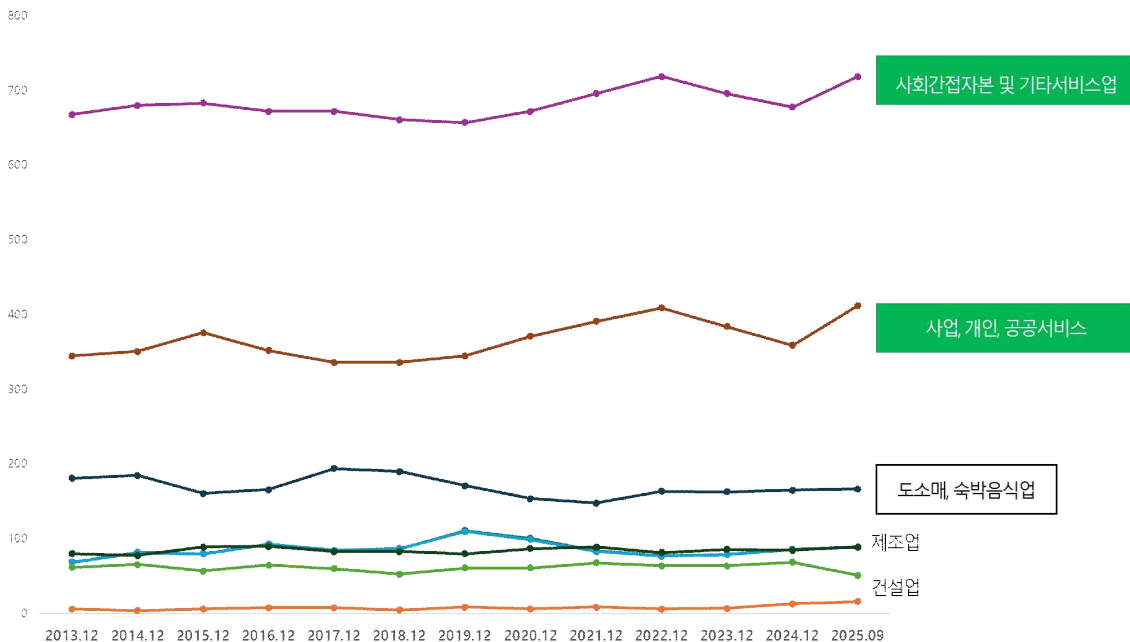
	2024 하반기 여성 고용률	2024 하반기 남성고용률
세종특별자치시	56.7	76.2
충청남도	57.6	75.4
제주특별자치도	64.0	74.6
충청북도	58.3	73.9
전라남도	59.5	73.4
경기도	56.1	73.0
경상북도	57.5	72.3
인천광역시	57.0	72.1

강원특별자치도	60.8	72.0
울산광역시	49.1	71.4
평균	55.6	71.1
전북특별자치도	59.4	70.3
경상남도	54.8	70.0
서울특별시	55.5	69.2
광주광역시	52.1	67.8
대전광역시	52.7	67.7
부산광역시	50.5	66.7
대구광역시	50.3	66.2

자료: 지역별 고용조사 하반기

- 산업대분류별 취업자 변화를 살펴보면 사회간접자본 및 기타서비스업의 취업자 수가 가장 많고 다음은 사업, 개인, 공공서비스업으로 나타났으며 세 번째는 도소매, 숙박음식업으로 서비스업 취업자가 압도적으로 많은 것으로 나타나 이에 맞는 노동정책을 설계하는 것이 중요한 과제임을 보여줌
- 2025년 건설업 취업자 수가 유일하게 줄어든 것으로 나타나 건설업에 대한 고용 안정 대책이 필요함을 보여줌

<그림 1> 산업대분류별 취업자 변화(2013-2025.9)



자료: 경제활동인구조사

- 산업을 세부적으로 구분하여 보면 도소매업이 9.3만 명으로 가장 많았으며 제조업이 9.2만 명으로 두 번째였고 보건업 및 사회복지서비스업이 8.2만 명으로 세 번째로 많았음, 그 외 숙박음식업, 건설업, 교육서비스업, 전문 과학 및 기술서비스업의 순으로 나타남

<표 4> 산업별 취업자 수

	2024 하반기 취업자 (천명)
계	784
도매 및 소매업(45~47)	93
제조업(10~34)	92
보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	82
숙박 및 음식점업(55~56)	72
건설업(41~42)	67
교육 서비스업(85)	60
전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	55
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	52
운수 및 창고업(49~52)	45
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	41
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	39
정보통신업(58~63)	20
금융 및 보험업(64~66)	16
부동산업(68)	16
농업, 임업 및 어업(01~03)	13
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	12
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	4
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	3
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(97~98)	3

자료: 지역별 고용조사 하반기

- 직업별로 보면, 전문가 및 관련종사자 비율이 24.36%로 가장 많았으며 다음은 사무 종사자(16.96%), 서비스 종사자(14.16%)의 순으로 나타나 사무·전문직 및 서비스업 종사자가 전체 취업자의 절반 이상인 55.48%로 나타났음, 향후 노동정책을 설계할 때 화이트칼라 노동시장의 특성을 고려한 노동정책의 설계가 필요함

<표 5> 직업별 취업자 비율

	전국	대전
계	100	100.00
관리자	1.51	1.40
전문가 및 관련 종사자	22.58	24.36
사무 종사자	17.47	16.96
서비스 종사자	12.35	14.16
판매 종사자	8.56	9.69
농림어업 숙련 종사자	5.43	1.79
기능원 및 관련 기능 종사자	7.90	8.80
장치·기계 조작 및 조립 종사자	10.14	9.57
단순 노무 종사자	14.07	13.27

자료: 지역별 고용조사 하반기

- 대전광역시 노동자 전체의 임금 평균은 알기가 어렵지만 상용직의 임금은 사업체 노동력 조사를 통해 확인할 수 있음
- 상용노동자의 월 평균 노동시간은 169.3시간으로 전국평균 174.2시간보다 낮으며 월평균 급여는 365만 2,356원으로 전국 평균 368만 3,232원과 비슷하게 나타남

<표 6> 상용노동자의 노동시간과 월급여총액 (2025년)

	상용총근로시간 (시간)	상용월급여액 (원)
충남	178.8	4,270,341
경남	178.6	3,995,978
충북	177.7	3,947,841
울산	176.9	3,906,688
경북	175.4	3,858,876
인천	174.6	3,716,220
경기	174.4	3,683,232
전국 평균	174.2	3,683,232
전북	172.6	3,672,813
대전	169.3	3,652,356
충북	172.4	3,646,414
전남	172.1	3,601,926
강원	172.1	3,578,829
서울	172.0	3,540,813
광주	171.7	3,362,099
대구	171.3	3,322,106
전남	170.8	3,311,450
대전	169.3	3,253,899
제주	168.7	3,061,802

자료: 사업체노동력조사

(2) 비정규직

- 대전의 비정규직 규모는 정확하게 알려진 바가 없어 전국통계인 경제활동인구조사를 활용하여 확인할 수밖에 없음
- 대전광역시의 비정규직 비율은 40.1%로 광역시 가운데 광주광역시(43.9%) 다음으로 높게 나타남, 부산, 대구, 인천, 서울, 울산, 세종(29.9%)은 모두 대전보다 비정규직 비율이 낮은 것으로 나타남
- 이러한 결과는 앞으로 대전이 노동정책이 비정규직을 줄여 양질의 일자리를 만들어야 할 과제가 많음을 보여줌
- 대전광역시는 비정규직 종합 실태조사가 없는 것으로 보임, 과거 2016년 대전노동권익센터가 여성 비정규직 근로환경 실태조사를 수행했으나 콜센터, 활동보조인, 요양보호사, 유통서비스직 515명을 대상으로 한 소규모 조사였음, 이후 대전광역시 전체를 대상으로 한 체계적인 실태조사(샘플 5,000명 이상)를 추진해 볼 필요가 있음

<표 7> 비정규직 비율

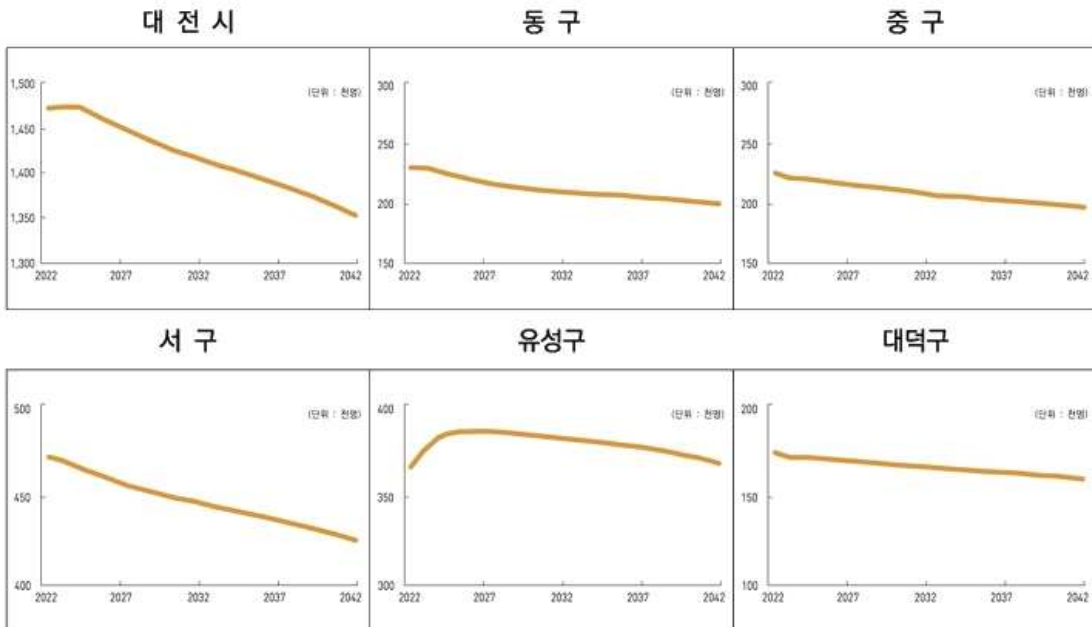
	임금근로자	비정규직	비정규직 비율
강원도	611	318	52.0
전라남도	631	315	49.9
광주광역시	633	278	43.9
전라북도	693	288	41.6
제주도	274	112	40.9
대전광역시	643	258	40.1
부산광역시	1,383	553	40.0
충청남도	938	373	39.8
경상북도	978	386	39.5
충청북도	705	277	39.3
대구광역시	913	353	38.7
인천광역시	1,384	533	38.5
서울특별시	4,375	1,679	38.4
평균	22,413	8,568	38.2
경상남도	1,278	480	37.6
울산광역시	478	173	36.2
경기도	6,320	2,140	33.9
세종특별자치시	177	53	29.9

자료: 경제활동인구조사

3) 인구변화와 산업 구조

- 대전광역시의 고용은 높지 않아 일자리의 활성화가 필요한 상황인데 노동시장이 전문사무직과 서비스직으로 다수인 가운데 비정규직이 높은 편이라 노동시장의 양극화가 예상됨, 이는 단정적으로 말하기가 어렵지만 확인하여 대책을 마련할 필요가 있음
- 대전시의 인구장기추계를 보면 유성구를 제외한 모든 지역의 인구가 2042년까지 감소하는 것으로 나타나 일자리 활력은 지속적으로 줄어들 가능성이 있음
- 양질의 일자리로 전환함과 동시에 경제활동참가율을 높이는 방안에 대한 연구와 정책이 필요

<그림 2> 대전광역시 인구 추계(2022-2042)



자료: 대전시

- 대전시 산업통계 자료에 따르면, 취업자의 직장 유형은 51.9%는 중소기업이고 16.9%가 자영업이었으며 대기업은 7.8%로 많지 않았음
- 중소기업과 자영업자 비율을 고려할 때 중소기업 노동자나 자영업자를 위한 맞춤형 노동정책도 적극 고려할 필요가 있음

<그림 3 대전광역시 직장유형



자료: 대전시

2. 대전의 노동정책

- 대전광역시가 어떤 노동정책을 펴 왔는지 대략적으로 확인하기 위해 광역시의 노동관련 조례를 살펴보았음, 광역시 외에 각 구별로 조례가 있지만 이는 이번 발제문에서 제외하였으나 자치법규정보시스템에서 확인이 가능함
- 조례제정이 곧 노동정책으로 이어지는 것은 아니지만 조례제정은 대전광역시의 노동정책에 대한 의지와 준비를 확인할 수 있는 정보를 제공하므로 의미가 있음
- 대전광역시 노동정책은 시기적으로 이명박·박근혜 정부 때 제정된 조례(4건)과 문재인 정부시절 제정된 조례(17건), 그리고 윤석열 정부 시기 제정된 조례(2건)로 구분할 수 있음, 문재인 시절 많은 조례가 제정되어 시행되었는데 이는 어떻게 가능했고, 어떤 평가를 내릴 수 있는지를 추가로 살펴보아야 함(향후 연구 과제)
- 추후 연구에서는 지방정부 민선시장별로 노동정책을 분석해 보는 것도 시정평가에 도움이 될 수 있을 것으로 보임
- 2017년부터 2022년까지 노동자의 권익 보호를 위한 다양한 노동정책 조례가 시행된 데 비해 2023년 조례제정이 이루어지지 않았으며 2024년 복지관련 조례가 두 건 제정되는 데 그침

<표 8> 대전광역시 노동조례

	광역시 조례	최초 시행일
1	대전광역시 근로자 복지증진 및 근로복지시설 설치·운영 조례	2024.06.28
2	대전광역시 노동자작업복 세탁소 설치 및 운영 지원 조례	2024.05.17
3	대전광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 기본 조례	2022.04.15
4	대전광역시 기후위기 대응을 위한 탄소중립·녹색성장 기본 조례	2022.08.12
5	대전광역시 플랫폼 노동자 지원 조례	2022.04.15
6	대전광역시 산업재해 예방 및 산업안전보건 지원 조례	2022.10.14
7	대전광역시 양성평등기본조례	2020.10.14
8	대전광역시 공동주택 노동자 인권 증진 조례	2021.06.30
9	대전광역시 노동이사제 운영 조례	2021.07.01
10	대전광역시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.12.29
11	대전광역시 일·생활 균형 지원 조례	2021.04.09
12	대전광역시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례	2020.10.14
13	대전광역시 양성평등기본조례	2020.10.14
14	대전광역시 인권 보호 및 증진 조례	2020.02.07
15	대전광역시 사회적경제 육성 및 지원조례	2019.10.18
16	대전광역시 민주시민교육 조례	2019.02.15
17	대전광역시 일자리 창출 촉진 조례	2018.02.09
18	대전광역시 감정노동자 보호 조례	2017.10.18
19	대전광역시 공무원 후생복지 조례	2017.07.07
20	대전광역시 생활임금 조례	2016.01.01
21	대전광역시 예술인 복지증진 조례	2014.12.31
22	대전광역시 사회복지사 등의 처우 및 지위 향상을 위한 조례	2013.08.16
23	대전광역시 노사민정협의회 조례	2011.01.07

자료: 자치법규정보시스템

- 대전광역시 노동정책을 평가할 수 있는 또 다른 하나는 2023년 대전시가 노동정책 기본계획을 발표한 것으로, 2027년까지 5년 동안 추진할 계획에는 노동권의 향상과 기본권 보장, 노동복지 향상과 안전·건강일터, 노사협력과 거버넌스, 취약계층 고용기회 확대라는 4가지 추진전략과 함께 전략 이행을 위해 10개의 핵심 과제 및 58개의 세부사업 추진이 포함돼 있음
- 또한 핵심과제로 노동권의 향상과 기본권 보장을 위한 신고상담 서비스와 피해구제, 차별 없는 노동권 보장, 노동인권 교육 강화 추진, 영세기업 노동인권침해 상담서비스와 직장 내 괴롭힘 예방 근절 교육을 새롭게 시행하고, 안전하고 건강

한 일터 조성을 위해 산업재해 방지 지원사업과 산업재해 예방 실행계획을 수립·추진을 포함함

3. 대전 노동정책의 과제

- 대전지역은 다른 대도시와 마찬가지로 일자리 정책이 중요하지만, 일자리 양과 질이 모두 한계가 있음을 확인함, 대전시는 전체적으로 경제활동참가율이 낮고 비정규직 비율이 높아, 노동시장의 지속가능한발전에 커다란 장애를 가지고 있어 선제적인 노동정책들이 추진될 필요가 있음
- 추가적인 확인이 필요하지만, 대전시 노동시장은 좋은 일자리와 그렇지 않은 일자리 간 양극화가 심할 것으로 예상됨, 전문직 비율이 상대적으로 높고 사무직도 많지만, 한편으로는 서비스업 종사자와 비정규직 노동자도 많기 때문임, 또한 상용직의 평균임금은 높지만, 정규직과 비정규직의 시간당 임금을 비교하면 다른 결과가 나올 수도 있음
- 대전시 노동정책의 과제는 첫째, 대전시 비정규직 노동자 종합 실태조사를 추진해 보는 것으로 비정규직 규모, 특수고용·플랫폼·프리랜서 규모 및 그리고 비정규직 등 취약 노동자의 임금 및 노동조건을 확인해 보는 것임, 이를 위해 인구통계를 모집단으로 5,000~10,000명 정도의 표본조사를 추진하여 객관적인 실태를 파악하고 실태에 맞는 정책을 준비할 필요가 있음
- 둘째, 대전시가 2023년 수립한 노동정책 기본계획에 대한 이행 평가가 필요함, 대전시 노동정책의 중간 평가로도 보이는데 사업의 실행 여부(예를 들면 토론회 개최 건수 등)와 함께 사업이 얼마나 내실 있게 이루어졌는지 질적인 평가가 필요함, 이를 통해 정책 추진에 대해 객관적인 진단과 대안을 마련하는 것이 바람직함
- 셋째, 향후 중앙 정부의 노동정책과 조응하는 지역 노동정책을 개발하는 것도 중요한 과제일 수 있음, 특히 중앙정부가 추진하고 있는 지방의 근로감독 권한 위

임에 대해 관심을 가지고 준비할 필요가 있음, 이재명 정부는 근로감독의 내실화를 통해 임금체불을 줄이고 산재를 예방하려는 정책을 가지고 있고 이를 위해 중앙만이 아니라 지장자치단체도 근로감독관을 별도로 채용하여 업무를 위임하려는 계획을 가지고 있음, 대전시도 지자체의 근로감독에 대한 정책 고민이 필요

- 지역의 일자리 정책도 중요한 노동정책 중 하나로, 이재명 정부는 과거의 하향식 일자리 정책 대신 지역이 주도하고, 중앙정부가 지원하는 상향식 일자리 정책을 구상하고 있으며 이를 실현하기 위해 <지역고용활성화법>제정을 준비하고 있음, 지역의 사회적 대화를 통해 창의적인 일자리 창출을 구상하는 것이 필요하므로 대전시도 이러한 흐름을 고려한 노동·일자리 정책을 준비할 필요가 있음
- 마지막으로 지역의 고용노동정책은 지자체 책임자의 의지와 철학이 중요한 만큼 내년 지방선거에서 지역의 일자리, 노동정책을 한 단계 발전시킬 수 있는 정치인을 선출하는 것이 중요, 이를 위해 대전시민, 노동조합, 그리고 지역의 시민사회 단체가 지자체 선거과정에서 일자리·노동정책을 중요한 정책 과제로 제기하고 그동안 민선시장의 정책 평가 및 후보자들의 견해를 확인하는 선거 캠페인이 필요함

2025

대전광역시노동권익센터
설립 10주년 기념
정책토론회
토론문

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념
정책토론회

토론문 1

이찬우

한국비정규노동센터 정책국장

새로운 지역사회 기반 노동운동 주체인 대전노동권익센터의 10년을 돌아보며

이찬우 (한국비정규노동센터 정책국장)

1. 노동의 세계적인 불안정성과 노동센터(worker center)의 등장

전 세계적으로 신자유주의, 산업/기술구조의 변동 등 다양한 요인들 속에서 노동의 불안정성이 심화되고 있다. 반면에 이를 보호할 수 있는 대응으로서의 노동법이나 전통적 노동조합의 역량은 늘어나는 불안정 노동을 충분히 해결하지 못하는 한계를 보여왔다. 한국 사회 역시 2000년대 이후 비정규직, 특수고용직, 플랫폼 노동자 등 고용형태와 노동환경의 복잡하고 분절된 양상 속에서 기존의 전통적인 노동운동 모델, 특히 정규직 중심의 기업별 노조는 다변화된 노동자 집단을 포괄하지 못하는 한계를 드러냈다. 2024년 경제활동인구조사 부가조사에 따르면, 국내 노동조합 조직률은 12.5%이지만, 이 중 정규직은 19.4%인 반면, 비정규직은 2.8%로 매우 큰 격차를 보여주고 있다.

전통적 노동조합의 한계를 극복/보완하기 위한 새로운 움직임이 나타나기 시작했다. 그 흐름을 살펴보면, 기존의 전통적 노동조합 차원에서의 '지역일반노동조합'이고, 또 다른 하나는 새로운 주체들에 의해 주도되었던 '준노조(quasi-unions)'라고 할 수 있다. 이들은 다양한 노동주체들을 포괄하고 대변하기 위한 목적이었다는 점에서 유사하지만, 조직화의 주도 주체나 활동방식 등에서는 그 상이함이 존재한다.

지역일반노동조합은 어느 일정한 지역에서 일하는 노동자를 조직대상으로 하여 결성된 단일한 조직체계를 갖는 지역노조의 한 형태로, 기업 밖에 설립되어, 중소기업, 비정규직, 실직자 등 일정한 지역에서 활동하는 노동자는 모두 가입대상이 되고, 사업장 기반 없이 개인 차원의 가입이 가능하다.

그 의미나 방향성과 별개로 기업별노조에서 산별노조로서의 전환을 도모하던 시기에 한국의 지역일반노조는 민주노총의 공식 노선, 그리고 자원 면에서 절대적 우위에 있는 산별노조와 정면으로 맞서며 시작했다는 점에서, 이 같은 지원을 기대하기 어려웠고 지역일반노조가 가입경로로 선택한 민주노총 각 지역본부 역시, 민주노총의 '산하' 행정 조직으로서 '가맹' 조직인 산별에 비해 인적·재정적 여건이 열악했기 때문에(장진범, 2021), 충분한 자원적 동원을 받기 어려웠고, 그 성장 역시 제한적일 수밖에 없었다.

준노조 역시, 저임금/불안정 노동자, 이주노동자, IT나 미디어 등 새로운 직종 등에

서 종사하는 신경제 하의 새로운 서비스 노동자 등을 조직하는 성격을 취하는데, 준노조들은 대부분 자발적 연합 형태를 취하고 있으며, 주로 법 제정의 과정에 압력을 행사하거나, 이슈파이팅 형태의 언론을 활용한 공론장에서 여론 환기 활동을 통해 저임금노동자들의 노동환경개선에 영향을 끼치는 행위전략을 주로 사용하였다. 실제로 준노조의 대표적인 사례였던 알바노조나 청년유니온 등은 실질적인 조합원 기반의 조직력보다는 그들이 지니고 있는 사회적 상징성에 기반하여 이슈 최고지만 지자체 등과의 정책협력 등을 통한 전략을 택하였다. 이는 적은 자원으로서는 상당히 효율적인 성과를 낼 수 있었지만, 실질적인 힘으로서의 자체적인 조직적 역량이 제한된 상황에서 제도적 개선을 통한 공공영역의 확장과 사회적 상징성의 약화 등으로 인한 영향력의 한계에 직면할 수밖에 없었다.

소위 ‘비정규센터’ 혹은 ‘노동권익센터’ 등으로 불리는 국내의 노동센터(Worker Center)들 역시 유사한 시기 비슷한 흐름 속에서 전개되었다. 미국, 영국 등의 국가에서 노동센터(Worker Center)는 지역사회를 기반으로 저임금 노동자, 이민자, 비정규직 등 기존 주류노동운동의 사각지대에 놓여있던 노동자들의 권익을 옹호와 조직화를 목표로 시작되었고, 이는 기존 노사관계 질서에 변화를 가져올 수 있는 새로운 주체로 주목을 받았다(Fine, 2007).

1세대 워커센터는 1970년대 후반~1980년대 초, 미국 남부 흑인 노동자(노스·사우스 캐롤라이나), 뉴욕 차이나타운·엘파소 등 이주노동자 커뮤니티, 샌프란시스코 등에서 최초로 생겨났고, 그 배경에는 제조업 도시 쇠퇴, 비공식·저임금 서비스업의 확대, 인종·이민 격차 심화가 자리 잡고 있었다. 초기 센터들은 교회, 이민자 NGO, 법률지원 단체 등 지역사회 조직과 협력하여 임금체불 대응, 노동권 교육, 상담, 고용 알선, 차별 신고 등 실질 서비스가 중심이 되었다. 이후 1990년대에는 중남미·동남아 이주노동자가 대폭 늘면서 주류 도시(뉴욕, LA, 시카고), 교외·농촌 지역까지 워커센터 확산이 가속화됐고, 2000년대 이후에는 흑인 노동자, 여성, 일용직, 서비스·운송·가사·건설업 등 다양한 업종별 워커센터가 전국적으로 등장했으며, 조직과 정책역량도 강화되었다. 노동센터의 조직이 활발하게 벌어지고 있는 미국의 경우 2021년 현재 250개가량의 노동센터가 활동하고 있는 것으로 파악되고 있다.

국내에서 노동센터 모델, 즉 비정규노동센터는 2000년대 초반 외환위기 이후 비정규직 노동자들이 급증한 상황에서, 전통적인 노동조합의 한계를 극복하기 위한 대안으로 민주노동당이 중심이 되어 지역 비정규센터운동이 제안되었다. 지역 비정규센터는 기존의 노조라는 틀에 얽매이지 않고 지역을 기반으로 비정규노동자들의 일상생활과 노동조건을 개선하는 운동의 형태를 지니고 있었다.

이는 2002년 최초로 진보정당 출신의 지자체장을 갖게 된 울산 동구와 북구를 시작

으로 비정규노동자들의 문제에 대한 지역사회 차원의 대응을 모색하는 지자체 주도의 사업을 펼치기 시작한다. 그러나 구청장이 바뀌면서 센터들은 문을 닫았고, 이를 반면 교사 삼아, 조례제정을 통한 센터 설립이라는 방향으로 활동전략이 변화하게 된다.

한편 민주노동당의 비정규직철폐운동본부는 서울동부, 안산, 광주, 부산 이렇게 4개 지역을 선정하여 민간자원으로 운영되는 지역노동센터 설립과 활동을 지원하였다. 이후 당의 지원계획이 1년으로 조기 종료되었지만, 당의 지원이 끊긴 상황에서도 자생적으로 활동을 꾸준히 이어 나갔고, 이러한 상징적 독립성을 확보한 센터들은 2012년을 전후하여 지방자치단체의 위탁기관으로 선정되면서 노동운동의 대표적인 민관협력 모델로 자리 잡게 되었다.

이들 단체는 강제력 있는 단체교섭이나 협약에 기반한 기존 노조의 이해대변 방식과는 달리, 상담, 옹호, 홍보, 교육 등의 비노조적 방법을 통해 노동시장 주변부 노동자의 이해를 대변하고자 했고, 지역별로 분산되어 이뤄지던 단체들의 활동은 2012년 전국적 연대체 결성으로 발전한다. 당시 전국 각지에 위치한 22개 비정규노동 관련 시민사회단체들이 연합하여 '한국비정규직노동단체네트워크'(한비네)를 결성하였고, 현재 이 네트워크는 30여 개가량의 비정규노동단체들이 참여하고 있다.

대전광역시노동권익센터 역시 이러한 흐름 속에서 2015년 '대전광역시비정규직근로자지원센터'로 출발하여, 지금까지 10여 년간 지역사회에서 민관협력이 형태로서 지역의 비정규/비정형 노동자들에 대한 조직화 지원 및 교육/캠페인, 실태조사를 통한 지역 노동의 실태 규명과 이를 바탕으로 한 정책제안 등의 역할을 수행해 왔다.

토론자 역시, 2021년 대전광역시 이동노동자 쉼터 설립을 위한 이동노동자 실태 연구에 참여하면서 본격적으로 관계가 시작되었고, 지금까지 관계를 이어 나가고 있다.

2. 지역 미조직 노동자들의 권익대변과 정책변화의 역할

대전광역시노동권익센터는 단순히 개별 노동자의 고충을 해결하는 데 그치지 않고, 노동자들의 집단적 정체성을 형성하고, 이를 바탕으로 사회적, 정책적 변화를 이끌어 내는 데 초점을 맞추고 있다. 이들의 활동은 노동관련 서비스 제공, 새로운 조직화 모델, 캠페인 및 사회적 압력 형성으로 나눌 수 있다.

대전광역시노동권익센터는 노동 상담, 교육, 정책 연구, 캠페인 등 등의 사업을 진행하고 있다.

우선 노동 상담 및 법률 지원의 경우, 방문, 온라인, 전화, 이동 상담 등 다양한 방식으로 노동 상담이 이루어지며, 상담의 범위는 단순 노무 상담부터 분쟁 조정, 법률 자문까지 다양하다.

다음으로 교육 프로그램의 운영도 중요한 비중을 차지한다. 노동센터는 청소년, 노동자, 시민, 기관 인사담당자 등을 대상으로 노동 및 노동법 교육을 진행한다. 특히, 노동인권강사단을 양성하여 노동인권 감수성을 지역사회에 확산시키는 역할을 수행한다.

이러한 활동은 단순히 개인의 문제를 해결하는 차원을 넘어, 비정규직 노동자들의 집단적 문제의식을 형성하고, 이를 해결할 정책적 대안을 마련하는 운동의 기초 작업이다. 이는 노동운동이 '투쟁'뿐만 아니라 '서비스'와 '연구'를 통해 영향력을 확대하는 새로운 전략을 보여준다.

특히 실태조사 및 정책 연구를 통해 자체적으로 지역의 다양한 노동영역에 대한 데이터들을 마련하고 있으며, 매년 특정 비정규직 직종의 실태를 조사하고, 그 결과를 센터의 상담사례와 결합하여 지역 노동정책의 방향을 제시하는 데 활용한다. 노동운동을 비롯한 모든것이 서울을 중심으로 돌아가는 한국사회에서 지역의 노동들은 지역의 물리적이고 문화적인 요인 속에서 이질적인 특성을 지니게 되지만, 중앙의 연구들이 이러한 실태를 제대로 인지하지 못하는 경우가 많다. 이러한 상황 속에서 대전광역시 노동권익센터는 제한된 예산 속에서도 매년 지역의 다양한 노동실태를 조사/연구해 왔고, 이를 바탕으로 지역에 맞는 정책 대안을 모색해 왔다.

또한 센터의 다양한 캠페인 활동은 법적 근거가 미비한 상황에서도 사회적 압력을 통해 현실적 변화를 이끌어낼 수 있음을 보여준다. 특히, '근로자성'을 인정받기 어려운 직종(플랫폼, 특고, 프리랜서, 경비/청소 노동 등)의 노동실태를 연구조사 및 캠페인 등을 통해 시민들에게 공론화하여 '법적 제도화'가 선행되지 않더라도 '사회적 규범'의 변화를 통해 노동자의 권익을 증진할 수 있다는 중요한 함의를 제공한다.

기존 노동조합이 포괄하지 못했던 비정규직, 특수고용직, 플랫폼 노동자들에게 대안적 이해대변 통로를 제공함으로써 '노동자 이해대변의 위기'를 일부 완화하는 데 기여하였고, 이들의 활동은 기존 노동운동이 접근하지 못한 영역을 '보완'하는 역할을 수행한다. 이는 노동조합과 비노조적 조직이 상호작용하는 '보완론'적 관점에서 한국 노동운동의 새로운 활로를 모색할 수 있음을 시사한다.

3. 한계와 도전

1) '포획된 저항'의 딜레마

노동센터들의 유형을 살펴보면, 직영으로 운영되는 경우, 민간위탁으로 이뤄지는 경우, 그리고 후원금에 기반한 독립적인 민간운영의 케이스 크게 3가지로 구분해 볼 수

있다. 그리고 이 중 상당수가 민간위탁 방식의 민관협력 모델을 취하고 있다. 이는 안정적인 재정 확보의 통로인 동시에, 노동센터의 자율성을 제한하는 '이중의 딜레마'를 낳는다. 지자체 위탁센터의 상당수가 재원을 지자체로부터 충당하고 있으며, 이로 인해 사업비 동결의 자율성이 떨어지고, 지자체의 간섭으로부터 자유롭지 못하다는 근본적인 한계에 처하게 된다. 앞서 언급하였듯 지자체장의 의지와 정치적 선택에 따라서 노동센터의 존립 자체부터 운영 방향이 영향을 받게 된다. 다만 대체로 조례에 기반하여 설립되어 있고, 비정규직, 취약노동을 주된 대상으로 하는 비정규센터의 조직화 대상의 특성상 센터 자체를 폐쇄하는 방향으로까지는 나아가지 않지만, 예산에 대한 삭감이나 동결 등으로 활동역량을 제한하거나 재위탁 심사에서 존폐 위협을 받기도 한다.

그럼에도 불구하고, 노동센터들은 단순히 제도에 포섭되는 수동적 존재가 아니라, 이 제도를 역이용하거나 우회적으로 극복하려는 노력을 병행하고 있으며, 지자체의 지원이라는 제도적 공신력을 활용해 지역사회에서의 노동문제 해결에 영향력을 강화하고, 지방의회에 협력을 모색하거나 지역사회 네트워크 구축을 통해 '사회적 압력'의 기반을 만들어왔다. 이는 '하부정치(infra politics)'라 불리는 비가시적이고 일상적인 정치적 실천을 통해 운동성을 유지하려는 전략이라 할 수 있다(이병권, 2022).

실제로 대전광역시 역시 전통적으로 지자체장이 지역의 노동정책에 대한 뚜렷한 목표나 관심의 부족으로 인해 150만의 광역시임에도 불구하고 노동권익센터의 예산이나 권한, 역할들이 제한된 측면이 있었다. 하지만 지자체에 대한 의존성이 강했던 사회적 자본, 마을 운동 등이 지자체장의 변화 속에서 무너졌던 것과 달리 예산적 의존 속에서도 내부적 역량을 지니고 있었던 노동센터는 상대적으로 굳건하게 조직을 유지하고 있다는 것에 주목할 필요가 있다. 새로이 들어선 이재명 정부에서는 노동정책에 대한 지자체의 권한을 강화하는 방향으로 나아가고 있으며, 이 과정에서 지자체와 현장을 연결해 줄 통역사로서 지역노동권익센터의 역할을 더욱 중요해질 것이다. 따라서 대전광역시는 노동권익센터를 단순히 시의 노동업무를 하청한다는 마인드가 아니라, 지역 노동정책의 파트너이자 협력자로서 재규정할 필요가 있다.

2) 지역사회 노동자 조직화 모델의 모색

노동센터가 직면한 또 다른 큰 도전은 조직화의 성공이 반드시 교섭력 강화로 이어지지 않는 구조적 문제이다. '교섭의 장' 부재로 인해 노동센터는 노동자 조직화를 지원하지만, 단체협약의 주체가 될 수 없어 결국 조직을 독립시켜야 하는 근본적 딜레마를 가진다. 비정규직 노동자들을 조직화하더라도, 개별 사업장을 넘어서는 '지역적 교섭의 장'이 부재하여 노동조건 개선이 단기적인 성과에 그치는 경우가 많다. 하지만

이러한 특성으로 인해 조직화의 결과물이 노동조합이 아닌 협회, 공제회 등 다양한 조직화 방식을 시도할 수 있고, 특정 직종이나 산업에 한정되는 준노조들과 달리 지역의 다양한 주체들의 조직화를 지원하는 매개적 역할을 할 수 있다는 점은 중요한 의미를 지닌다고 평가할 수 있다.

이는 새로운 조직화 패러다임인 '노동자 간 조직화(Worker-to-Worker Organizing, W2W Organizing) W2W 조직화라는 맥락에서 연결해 보면, 새로운 접근 방식을 고민해 볼 수 있다. W2W는 개인의 생존을 위해 행해지던 '네트워킹'이라는 기존의 행위를 '연대'라는 집단적 행동으로 전환하는 전략이다. 이는 플랫폼 노동자나 프리랜서 등과 같이 '취약한 약한 연결(weak ties)'을 '강한 연대(strong solidarity)'로 변화시키는 과정이다. 각 노동자들은 동종업계 내 다른 노동자들을 경쟁자로 인식하는 동시에 협력자로 인식하는 양가적인 태도를 갖는다. W2W 조직화는 '경쟁'보다는 '협력'의 이점을 극대화함으로써 집단적 정체성을 형성하고, 개인이 겪는 '전문적 고립'을 커뮤니티 차원의 '전문적 포용'으로 전환할 수 있다. 이 경우, 노동조합이라는 방식으로 포괄하기 어렵다는 점에서 지역노동센터가 매개와 촉진자로서 적절한 포지션을 지닌다고 볼 수 있다.

3) 모 법인으로서의 민주노총 대전본부의 역할

물론 모두 그런 것은 아니지만, 일정 부분 기존 노동조합은 노동센터를 정부의 하부 조직으로 보거나 조직화 대상을 놓고 경쟁 관계로 인식하는 경우가 많아 협업에 어려움을 겪기도 한다. 또는 수탁기관으로서의 지역노조 본부가 노동센터를 자신들의 영향력 하에 두고 싶어 견제와 통제가 이뤄지고 이 과정에서 노동센터와 모법인 지역본부와의 갈등이 발생하기도 한다. 이는 노동센터가 지닌 정책과 조직화의 유연함과 상상력을 제한하는 걸림돌이 될 수 있으며, 이로 인해 노동센터의 조직화 노력이 기존 노동운동의 자원 및 역량과 결합되지 못하게 하는 걸림돌이 될 수도 있다.

대전광역시 역시 민주노총 대전본부가 모 법인으로서 역할하고 있지만, 과연 얼마나 충분한 지원을 하고 있는지는 크게 체감되지 않는다. 한국사회에서 노동조합의 이미지가 그리 긍정적이지 않은 상황에서 대전노동권익센터는 민주노총을 대신하여, 지역의 다양한 노동주체들을 조직화하고, 정책적 실험을 할 수 있는 좋은 매개체이기에, 단순히 지자체의 예산에만 의존하려는 생각을 넘어서, 정책사업이나 연구에 대한 예산이나 인적 자원의 지원 등을 통해 보다 적극적인 협력과 협업을 이어 나갈 필요가 있을 것이다.

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념
정책토론회

토론문 2

이은영

대덕유니온 위원장

대전광역시노동권익센터와 대덕유니온 활동

이은영 (대덕유니온 위원장)

1) 취약계층 노동자 이해대변조직 결성

2019년 5월 대덕유니온 창립했습니다. 미리 2018년 대덕구 비정규직 실태조사가 있었고, 대덕구 실태조사 참가자 원탁회의, 대학생 원탁회의 등의 활동을 이어가면서 만들었습니다. 멤버십을 기본으로 하는 지역일반노동조합으로 설립 신고했습니다.

유니온 조합원 구성 : 50대 이상의 여성노동자가 대부분입니다. 초단기 알바, 시간제, 마트, 방과후 강사, 요양보호사, 프리랜서(외부교육, 배달강좌) 생활지원사, 소규모 마을기업 현장직 등으로 이루어졌습니다. 우리가 노동자인가 하는 인식 제고가 우선 중요했습니다. 다양한 조합원 교육을 배치했습니다.

지원과 내외 환경으로 안정운영

상근 인력 배치(초기 2년) 청년인턴 배치(초기 1년), 대전노동권익센터 팀원 협력 배치로 운영 지원을 받았습니다. 자조모임, 힐링 사업 등 조직 내에서 교육과 실천을 통해 주체를 발굴하면서, 단체 구성원들의 활동을 마련하기 위한 시간과 자원 확보는 협력과 지원이 있었기에 큰 어려움 없이 수행할 수 있었습니다.

2) 지역 노동인권 증진사업 중 “우리동네노동인권서포터즈”활동

비정규직 권리지킴이 캠페인에서 시작 > 2020년 ‘우리동네노동인권서포터즈’로 사업명을 가짐.

〈우리동네노동인권서포터즈사업 활동 내역 간단 정리〉

2020, 2021년은 일반인 현수막 모집도 시도함.

2022년 권익센터에서 5개 구로 확대하면서, 대덕유니온 대덕구, 동구 지역 진행함.

노동인권퀴즈, 노동정책관련 스티커 설문, 노동권익센터 책자 배포 및 홍보, 피켓팅 등으로 구성

지역 골목 점심시간, 주거지역 퇴근시간, 대학교, 유동 인구 많은 터미널 등지에서 진행함.

초기 : 서포터즈활동 참가자들의 역량 증진을 우선함. 사전교육배치, 활동해설, 활동 후 설문

현재 : 신규참가자들 구성도 염두에 둠(서포터즈 활동 확대). 서포터즈 참가자 역량 증진은 기본으로 중요하게 생각함. 점차 더 많은 주민을 만날 수 있는 방법 찾기, 더 다양한 계층에게 다가가는 방안을 모색하고 있음.

3) 취약계층 노동자 이해대변조직 지원 활동_대덕구 공동주택노동자 고용안정 및 인권 증진을 위한 조례(이하 대덕구 경비노동자조례) 제정 활동

2022년 2월~2022년 8월 활동

대덕구 경비노동자 조례 운동본부 참가단위로 결합

조례제정 활동에 조직적으로 참여함 (참가결정 - 조례해설 및 활동 교육 - 전 조합원 참가-조례제정 결과 공유 및 평가)

대덕구 경비노동자들과의 합법사업 등이 사전에 집행되었으나 대덕유니온 전체 사업이 아니었습니다. 단순히 캠페인을 참가하는 것을 넘어, 이웃들에게 경비노동자의 노동인권도 있다. 경비노동자들도 폭염을 피할 에어컨이 필요하다는 것을 알리는 계기가 되었음.

당사자 조직 - 지역사회의 연대, 협력 - 정치역량 등 조건이 필요하지만, 조건을 만들고

4) 성과와 과제

- 이해대변조직 지원 강화

우리는 여성, 경력단절, 고령 노동자입니다. 직업군으로 보면 프리랜서, 수당받는 직업, 소규모 사업장, 기간제 등 불안정 노동자이기도 합니다. 정부와 지자체에서 많은 사업과 정책이 있지만 너무 분류되어 있기도 합니다.

일시적으로 파편화되어 지원되는 것보다 통합적이고 완결성 있는 사업이 필요합니다.

저는 당사자가 자기 이해대변조직을 가지고 주체 활동을 통해 자기 권리를 확보해 하는 것이 노동권의 증진이라고 생각합니다. 많은 이해대변조직이 생길 수 있도록 사업을 설계하고 추진하면 좋겠습니다. 대전광역시 비정규직 종합 실태조사는 관심을 가지게 되었습니다. 종합 실태조사는 대전시 전체로도 의미가 있지만 유의미한 지역(대덕구) 현황을 파악하는 데에도 유용할 것 입니다. 그 결과를 두고, 대덕유니온 같은 마을 기반 조직, 현장에 가까운 조직의 활동 방향도 모색할 수 있으리라 생각합니다. 그 외 대덕유니온 같은 노동인권증진 활동을 수행할 수 있는 단위, 당사자조직 등과의 사업기획 등의 고민이 활발하게 벌어지면 좋겠습니다.

-다양한 노동인권증진, 지역사회 공감 확산 사업 모색

접근하는 형태와 방안은 또 각각의 계층과 노동 형태에 따라 달라야 한다고 생각합니다.

어르신들에게 노동인권, 경력단절 여성에게 노동인권, 프리랜서에서 노동인권 등이 그 처지에 맞게 다가가도 이해와 요구를 적절하게 반영하는 형태로 진행해야 노동인권이 그저 나오는 별개의 노동을 하는 타인들 세계의 것이 아니라 나의 권리이고, 우리의 권리로 확산된다고 생각합니다. 이에 다양한 형식으로 노동인권을 확산하는 사업들이 많이 모색되고, 시도해야 한다고 생각합니다.

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념
정책토론회

토론문 3

송다안

대전세종노동인권협회 회장

대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념 정책토론회 토론문

송다안 (대전세종노동인권협회 회장)

들어가기에 앞서 대전광역시노동권익센터 설립 10주년을 축하드립니다. 아울러 창립기념토론회에 함께하게 되어 기쁩니다. 지난 10년간 대전노동권익센터가 이루어 낸 성과는 대전시 노동정책의 발전에 많은 기여를 했고, 타 시도의 모범이 되었다고 생각합니다. 많은 어려움에도 노동자의 권익 보호를 위해 애써주신 센터장님 이하 직원분들께 감사의 인사를 드립니다.

지난 10년간 대전광역시 노동권익센터(이하 권익센터)가 해온 많은 사업 중에서 제가 몸담고 있는 노동인권교육에 대해 살펴보고 노동권익센터와 같이 발전할 수 있는 방향에 대해 생각해 보았습니다.

노동인권교육은 2016년부터 2025년 지금까지 대전시 내 중·고등학교, 세종시 내 초·중·고등학교를 대상으로 「찾아가는 청소년 노동인권 교육」의 타이틀로 시행하고 있습니다.

2024년도 사업 내용을 간략하게 살펴보면 찾아가는 중학교 474개교, 고등학교 106개교 기타 4곳, 총 544회 14,836명을 교육이 실시되었습니다. 이 밖에도 청소년 노동인권박람회 2개 학교 총 330명, 청소년 나Be한마당 800여 명의 청소년들과 노동인에 대해 함께 알아보는 시간을 가졌습니다.

이 사업을 통해 미래의 노동자인 청소년에게 노동의 가치를 바르게 심어주고, 나아가 노동자의 권리를 지키기 위한 연대의 중요성을 함께 알아가고 있습니다. 교육의 성과는 여러 군데에서 나타나고 있습니다. 특히 학생들의 노동인에 대한 인식이 좋아지고 있음을 직접 교육현장에서 수업을 하고 있는 강사님들의 피드백을 통해 직접적으로 알 수 있습니다. 저 역시도 교육을 진행할수록 학생들의 노동에 대한 인식 상당히 향상되었음을 느낍니다. 이렇게 자라나는 세대를 위한 노동인권교육의 중요성은 점점 커지고 있습니다. 그리고 이 사업의 맨 앞에 현재 권익센터 내 38명의 노동인권강사단이 활동하고 있습니다.

노동인권강사단은 다양한 분야에서 강사활동을 겸업하거나 직장을 가지고 활동하시는 강사들로 구성되어 있고, 센터에서 주관한 노동인권교육 양성과정과 보수교육을 거쳐 수업에 참여하고 있습니다.

협회에서 진행한 차담회와 강사분들 개별 의견을 종합하여, 보다 나은 교육활동뿐만 아니라 프리랜서 노동자로서 권익센터에게 바라는 점을 몇 가지 제안을 해 보겠습니다. 권익센터 특성상 많은 사업을 하기에는 예산과 인력이 부족하다는 것은 잘 알고 있습니다. 그럼에도 노동인권 교육이 지속적으로 잘 이루어지고, 강사단의 어려움을 같이 해결해 나가기 위해 같이 고민해 주셨으면 합니다.

첫 번째 자체적인 예산편성을 할 수 없는 조건임을 잘 알고 있지만 교육 예산 부족으로 더 많은 학생에게 교육의 기회가 주어지지 못하고 있음이 안타깝습니다. 권익센터에서도 인지하고 계시겠지만, 실질적으로 노동자의 권리에 대해 더 많이 알아야 할 특성화고 학생들과 고3 학생들의 수업이 예전보다 줄어들었습니다. 그리고 학교 밖 청소년과 노동인권 교육을 받기 어려운 5인 미만 사업장 그리고 프리랜서 노동자의 교육도 점차 확대해 나갔으면 합니다. 내년 예산은 이미 책정이 이루어졌으나 새 정부의 노동정책의 변화로 앞으로는 좀 더 많은 교육의 기회가 생겨나길 기대해 봅니다.

두 번째로는 강사들의 역량강화입니다. 보다 나은 양질의 교육을 할 수 있도록 다양한 교육기회를 제공하고, 교육을 필수적으로 이수할 수 있도록 강제성의 부여가 필요합니다. 점점 급변하는 노동정책과 환경 속에서 강사 스스로 많은 정보와 전문성을 갖추기에는 한계가 있습니다.

특히 우리 강사단 같은 경우는 노동현장에서 일하시는 강사님들과 일반 강사님들 간의 노동에 대한 인식과 현장에 대한 체감의 차이가 큼니다. 이 간극을 해소하기 위해 현장의 목소리를 일반 강사님들에게 전달할 수 있는 통로 또는 교육이 이루어진 길 바랍니다. 연 2회의 보수교육만으로는 노동인권이라는 전문성을 가지고 강의하기에는 부족하다고 생각합니다.

프리랜서라는 느슨한 조직이라고 개인의 선택에만 맡겨둘 것이 아니라, 필수 교육을 좀 더 늘리고 강사들의 적극적인 참여를 유도할 장치가 필요합니다. 이는 협약서 등을 작성하면 좀 더 구체적으로 강사단 활동에 참여할 수 있으리라 생각합니다. 권익센터와 노동인권협회가 상호 보완

을 통해 보다 다양한 활동을 해 나갈 수 있을 것으로 예상됩니다.

세 번째로 보다 더 다양한 계층들을 교육할 수 있는 교재가 만들어지길 바랍니다. 권익센터에서도 다양한 교육콘텐츠 확충을 위해 2025년도 건강권 교안을 처음으로 강사단과 제작한 것으로 알고 있습니다. 앞으로 다양한 계층을 교육하기 위해서는 교재 개발은 필수적 요소입니다. 많은 인력과 시간이 필요하겠지만 교육이 필요로 하는 곳이 있으면 강사단 누구나 강의를 할 수 있도록 체계적인 교재 관리가 이루어지길 바랍니다.

네 번째는 프리랜서 노동자로 권익센터에게 바라는 점을 말씀드리겠습니다.

우리 강사단의 약 1/2은 정규 직장을 다니지 않고 노동인권 강사와 다른 강의를 하고 계시는 강사들입니다. 다른 프리랜서 노동자와 같이 고용불안, 초단시간 노동에 따른 소득의 불안정, 자율성이라고 이름 지어져 있지만 혼자 일하는 사회적 고립감 등 여러 가지 어려움 속에서 활동하고 있습니다. 프리랜서 노동자의 어려움을 적극적으로 해결하는 기관과 그 모델 또한 전무합니다.

권익센터 2025년 사업 중 대전 프리랜서 노동환경 실태조사를 성공적으로 마친 것으로 알고 있습니다. 그때 나왔던 여러 가지 정책을 권익센터에서 활동하고 있는 강사단에 적용 시험해 보는 건 어떨지 건의해 봅니다. 그중 한 가지를 제안해 보겠습니다.

권익센터 노동인권 강사이기는 하나 권익센터 소속이라고 정확하게 소속감을 가지고 있지 못한 것이 현실입니다.

여러 가지 이유가 존재하지만, 대부분의 프리랜서 노동자가 그렇듯이 소속감을 느끼게 해줄 계약서(?) 부재도 하나의 이유라고 생각합니다. 근로계약서 또는 용역계약서를 쓸 수 없다면 자체 업무협약서를 작성해 강사의 의무와 권리를 체계적으로 문서화시키고 상호 날인 하면 소속감과 같이 일하고 있다는 연대감으로 보다 안정적이고 적극적으로 활동할 수 있으리라 생각합니다. 작지만 하나하나 시행하다 보면 프리랜서 노동자의 권익을 보호하는 하나의 모델을 만들 수 있지 않을까 합니다.

마지막으로 대전광역시노동권익센터의 무한한 발전을 기원하며 저희 대전세종 노동인권협회도 함께 하겠습니다. 긴 토론 경청해 주셔서 감사합니다.

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념
정책토론회

토론문 4

현태봉

공공운수노조 대전지역일반지부 경비관리지회 사무장

대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념 정책토론회 토론문

현태봉 (공공운수노조 대전지역일반지부 경비관리지회 사무장)

1. 들어가며

먼저, 대전광역시노동권익센터 10주년을 진심으로 축하드립니다! 제가 노동권익센터와 함께했던 사업 목록으로는 청소년 노동인권교육과 캠페인, 비정규문화제, 감정노동존중 수기 및 슬로건 공모전, 이동노동자 사진공모전, 법률상담, 여러 실태조사 결과 토론회, 템플스테이, 노동대학 교육 수강 그리고 현업 아파트 경비노동자로서 자조 모임과 야유회, 송년회 참가 등입니다. 지역 노동자로서 노동권익센터를 매우 알차게 이용했고 다양한 방식으로 많은 도움을 받아왔습니다.

설립 10주년 토론회를 맞아 센터의 그간 활동 성과를 공유하고 지역 노동실태를 점검하고 향후 나아갈 방향과 구체적 실현 방안까지 고민하는 자리에 함께하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다.

노동 유연화가 불러온 전통적인 고용불안 문제에 더해 오늘날 빠르고 복잡하며 파편화된 산업 구조 속에서 누군가는 질 낮은 일자리를 지키며 경쟁 속에 살아가는 노동자도 많습니다. 더욱이 대전의 산업 구조상 불황이거나 양질의 일자리를 담보하지 못하거나 양극화된 노동시장에서 해결 과제는 산적해 있다고 하겠습니다. 그런 점에서 대전광역시노동권익센터만의 특화된 역할과 영역은 분명히 있다고 봅니다. 그 역할은 우리 지역이 센터에 요구하는 것이며, 동시에 '노동'이 사회·경제 구조 속에서 어떤 가치를 지니고 어떤 역할을 해낼 것인가를 끊임없이 질문하고 확인하는 과정일 것입니다.

현재 센터의 위치를 확인하기 위해 몇 개의 포지셔닝맵을 제시해 드립니다. 각 위치를 선정하는 데 판단 방법과 기준으로는

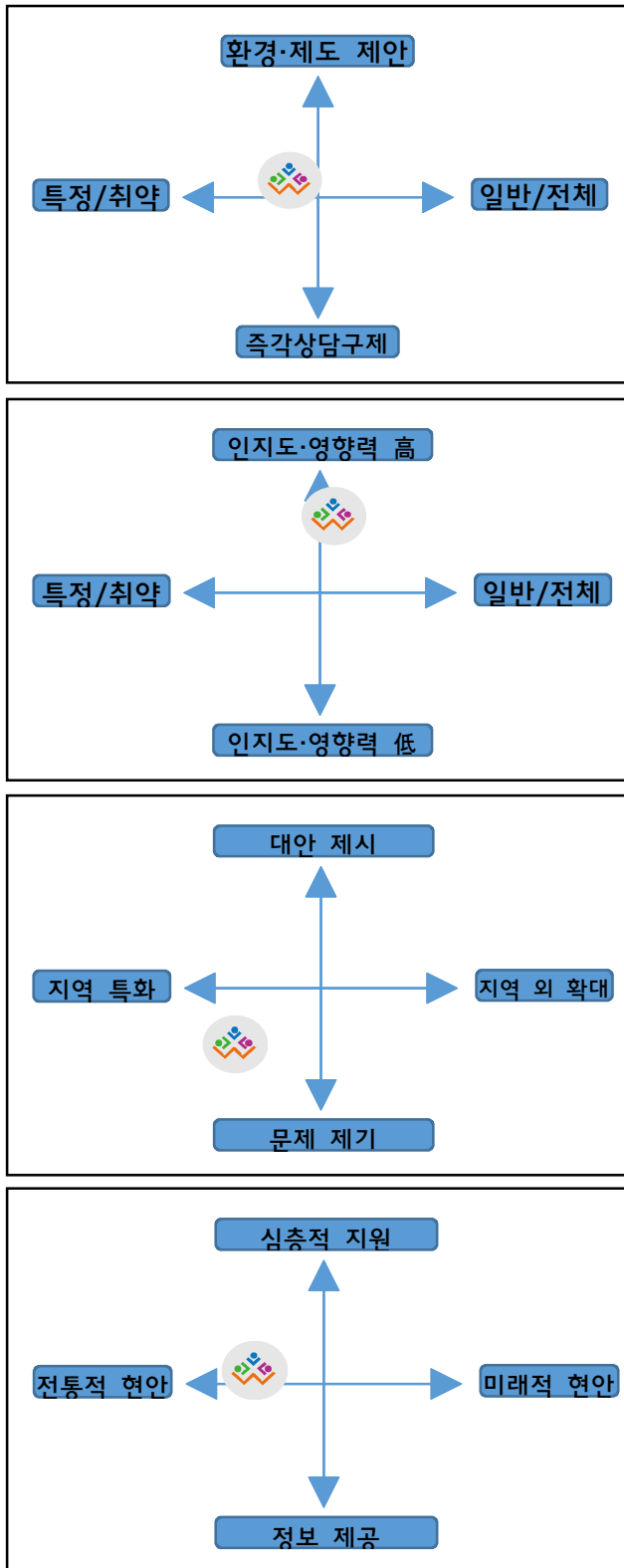
첫째, 센터의 그간 사업이 무엇이었는지를 살폈습니다.

둘째, 각 사업별로 대상과 방식에 차이가 있음에도 전체 사업을 묶어 판단했습니다. 그래서 개별 사업으로 본다면 위치 선정에 오차가 있을 수 있습니다.

셋째, 위치를 선정함에 있어서는 어디까지나 그간 사업 참가자로서의 주관적 판단입니다.

과거와 현재의 센터가 어떤 역할, 어떤 유형인지를 확인하기 위해 최대한 다양한 축을 설정했으나 이 정도면 복잡한 노동시장을 빠짐없이 표현할 수 있는 것인지 의문입니다. 그리고 그 축에서 정확한 지점들을 설정해 갔는지도 조심스럽습니다. 각 사업별로 또는 다른 조직에서도 토론 속에서 각각 지점을 세밀하게 선정하고 그 위치에서 더 넓고 깊게 확대해 나가기를 기대합니다.

2. 포지셔닝 맵

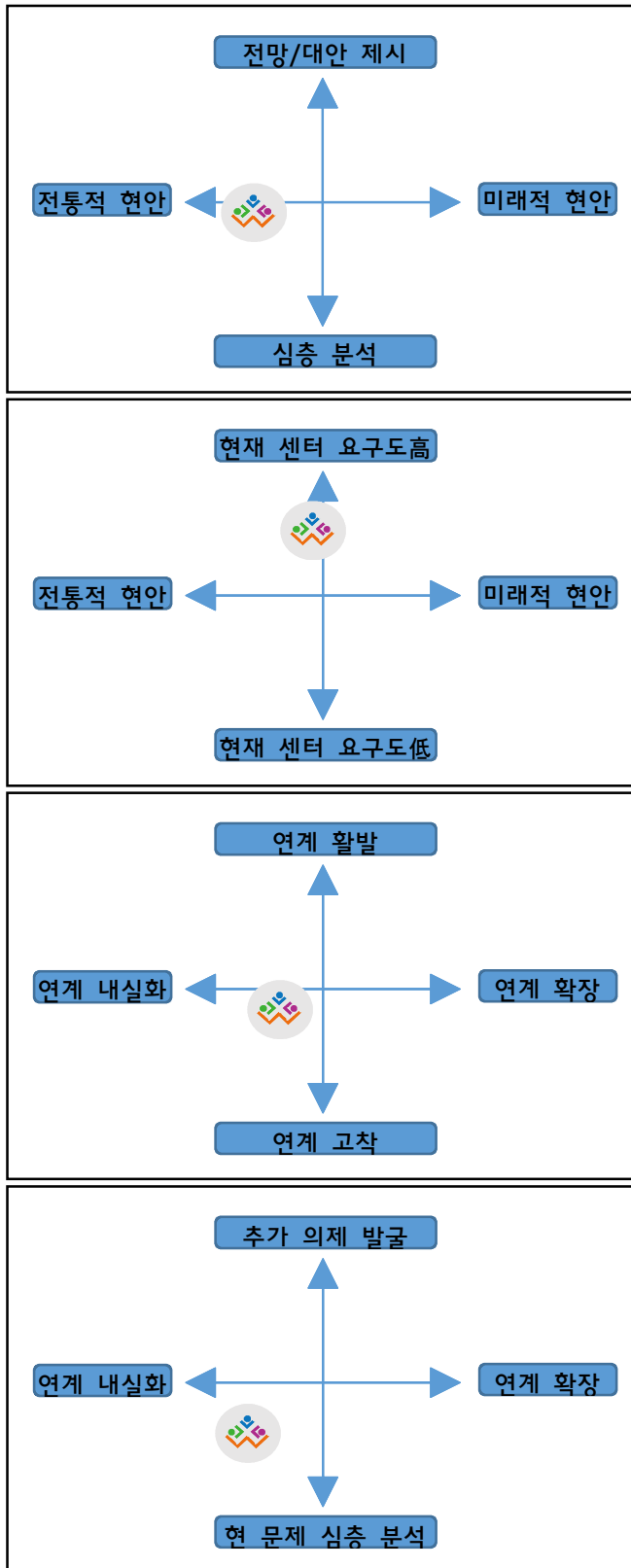


1. 특정/취약 노동자 중심으로 정서적 안정 및 노동인권증진 사업을 주로 진행. 즉각적이고 실질적인 해결책 제시 보다는 실태를 알리고 제도를 제안하는 성격에 좀 더 무게가 실린다고 봄

2. 특정/취약 노동자 중심으로 사업을 하고 있지만 홍보가 적극적이며 성과를 노동조합이나 언론에서 활용하는 측면도 높은 편. 성과를 토대로 지역에서 일반 시민 대상 인식개선 사업도 벌이고 있어서 특정 대상에게만 인지도와 영향력이 있다고 볼 수는 없겠음

3. 대전 소재 기관으로 지역에 특화된 사업을 주로 전개하고 있음. 한편, 특정 취약 노동자 관련 문제제기와 정책 제안은 활발한 편이지만, 그 외 노동부문 전체를 보자면 문제제기는 있되 거시적인 방향 제시나 제도를 제안하는 것에 한계가 있는 듯함

4. 전통적 현안인 고용불안, 산업재해 등에서 기인하는 문제가 다수 있다 보니 현재의 문제에 치중할 수밖에 없다는 물리적 한계가 있어 보임. 파편적 노동, 플랫폼노동, 인공지능, 저인구 고령화 등 미래 문제 발굴에서는 다소 미흡. 반면, 정보 제공과 심층적 지원 어느 한 곳에 치우쳐 있다고 볼 수는 없음.

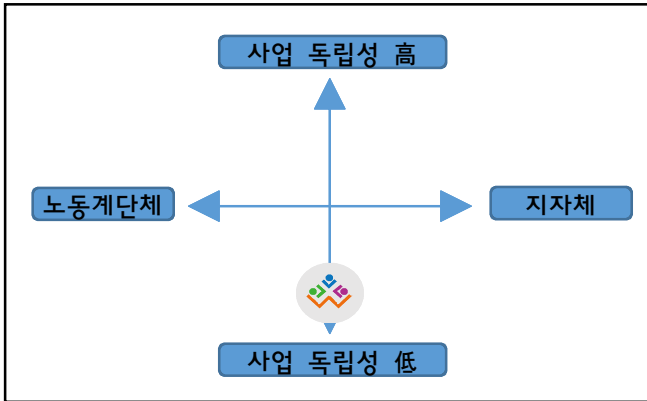


5. 전통적인 현안인 노동시장에서 나타나는 고용불안 그리고 어느 정도 안정화 단계로 보이는 감정노동 문제와 청소년 노동인권교육 등에 있어서 특화됨. 반면, 실태조사를 토대로 심층분석과 함께 전망/대안 제시도 활발한 편.

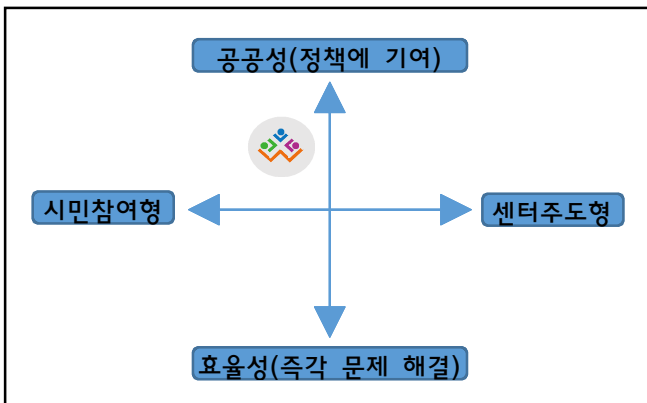
6. 전통적 노동 현안과 미래 산업에서 오는 미래적 현안 중 전통적 현안에 약간 더 치우쳐 있으며, 그런 점에서 현재 기준으로 센터의 역할과 요구도는 높다고 볼 수 있음.

7. 사업을 구상, 집행함에 있어 기존 노동계 조직과 더 내실화된 사업을 벌이고 있는 것으로 보임. 기존에 조직된 곳 외의 열악한 노동(직업) 발굴은 아쉬운 지점

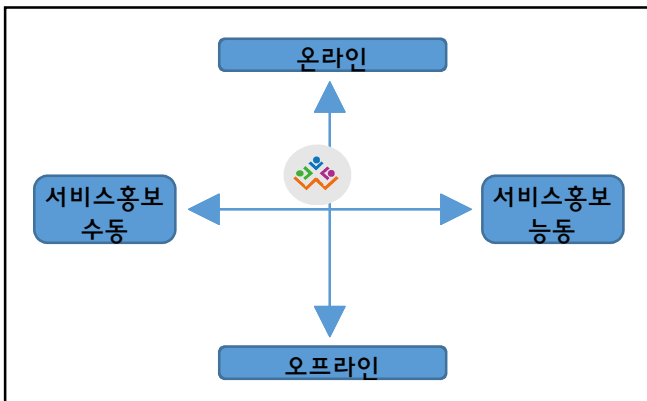
8. 센터의 물리적 한계는 존재하지만, 노동계와 소통의 원활함으로 기존 조직과의 접촉이 넓어 해당 분야 전문성이 확보되는 반면, 추가로 여전히 취약한 세밀한 직업군과의 연계 확장에 꾸준한 노력이 필요해 보임



9. 산적해 있는 다수 현안의 문제, 예산의 문제 등으로 센터 자체의 사업 독립성은 낮은 것으로 보임. 반면, 노동계나 지자체 어느 한쪽으로 치우쳐 있다고 보기는 어려움. 문제는 사업 독립성 확보가 어렵다는 것에 있음.



10. 기존 연계된 노동계 조직과의 현 문제점 관련 사업을 확장해 가는 방식이지만 사업 진행 방식에 있어서는 센터 주도형보다는 시민 참여형 방식을 취함. 반면, 시민참여형 방식의 한계는 다시 기존 연계 조직의 도움으로 보완하는 구조로 순환 고리가 만들어짐. 그 결과는 주로 즉각 문제 해결보다는 정책 제시에 맞춰짐.



11. 각 사업의 목적과 결과는 시민의 인식개선에도 맞추어져 있지만 사업을 진행함에 있어 홍보 방식이 온라인에 다소 치우쳐 있는 것으로 보임.

3. 현장 당사자로서 센터에 바라는 점

; 포지셔닝맵의 결과 그리고李정부의 노동정책에 기반한 구체적 사업 제안을 중심으로

- 여전히 취약한 직업군 추가 발굴 및 실태조사

그간 센터가 넓게는 여성·비정규직 노동자, 소규모사업장 노동자, 코로나19 시대 위기노동자, 공동주택 노동자를 대상으로 실태조사를 진행했고 좁게는 경비노동자, 배달노동자, 콜센터노동자 등을 대상으로 실태조사를 진행해 왔습니다.

그럼에도 여전히 드러나지 않은 취약한 직업군들이 존재합니다. 이를테면, 직업소개소 일용직 노동자, 공공부문 요양/방문 노동자, 농촌 계절노동자(대전에서 거주하면서 시외 농촌으로 출퇴근하는 고령층), 공공근로 등 세밀한 직업군을 발굴해 실태조사를 꾸준히 진행해 주시기를 제안합니다.

- 감정노동자 지원에 더해 상처 입은 노동자의 감정 회복을

임금체불, 해고, 이직은 생애에서 스트레스 지수가 높은 사건 중 하나입니다. 여성, 비정규직, 서비스직이 많은 대전에서 이러한 사건이 발생할 여지도 높다 하겠습니다. 거기다 1인 가구도 높아지는 이 시기에 임금체불, 해고, 이직은 근래 사회적 문제로 대두되는 은둔형 외톨이, 고독사의 시작점이기도 합니다.

그럼에도 이 시기를 잘 넘길 수 있도록 돕는 제도도 없고 지원기관도 전무합니다. 대전노동권익센터는 감정노동지원 특화사업을 벌이는 만큼 노동청이나 고용센터와 연계해 부당해고구제 신청자, 실업급여 신청자 등을 대상으로 이 시기를 잘 넘길 수 있도록 상담 또는 자조모임의 기회를 제공해 주실 것을 제안합니다.

- 노동인권교육의 대상 확대

李정부 123대 국정과제 중 9번 통합과 참여의 정치 실현, 92번 인구 변동, 디지털 변화, 기후후위기 대응하는 노동대전환, 94번 노동존중 실현과 노동기본권 보장, 99번 AI디지털시대 미래인재 양성, 100번 시민교육 강화로 전인적 역량 함양은 모두 국가가 교육을 책임지겠다는 것이 자 민주시민의 조건에 교육이 필요하다는 방증입니다.

센터는 중고등학생 대상으로 노동인권교육을 진행해 오고 있습니다만 노동인권교육은 노동법을 알리는 교육만이 아닙니다. 노동의 가치와 넓게는 민주시민이 알아야 할 사회구조와 제도를 소개하고 노동시장의 문제점이 무엇이고 해결 방법은 무엇인지를 같이 고민하는 자리입니다. 이제 대전시민 전체가 노동 자체의 가치를 깨닫고 문제점과 해결책을 같이 고민해 볼 수 있어야 합니다. 노동인권교육의 대상 확대는李정부가 그리는 사회적 대화에 중요한 연결고리가 될 것입니다.

- 사회적 대화의 장 마련

2026년 3월, 개정된 노조법 2·3조가 시행됩니다. 실질적인 사용자와 최소한 대화를 할 수 있는 기틀이 마련되었다 하겠습니다. 하지만, 사용자의 범위는 어디까지로 할지, 노동자의 범위는 어디까지로 할지, 무엇을 논할지, 어떤 결과를 도출해 낼지에 대해서는 경험이 거의 없습니다.

우선, 대화의 시작은 장 마련에서 시작되어야 합니다. 거버넌스의 장을 만드는데 가교역할을 해주실 것을 제안합니다.

4. 마치며

이번 포지셔닝맵은 사업의 평가 차원이 아니라 어떤 사업에 특화되어 있는지 확인하는 것에 방점이 있습니다. 혹 미흡한 부분이 있다면 개선하는 것도 방안이지만 특화된 사업을 더 잘해 주기를 바라는 것 또한 오늘날 우리가 노동권익센터에 요구하는 역할일 것입니다. 센터가 그간 안으로는 노동 현실을 자세히 조망하고 밖으로는 시민과 사회에 알림과 동시에 정책 제시자 역할을 해왔다는 것은 변함없는 사실입니다.

결국, 중요한 건 누가 어떤 목적으로 사업을 진행하느냐일 것입니다. 그래왔듯이 대전에서 적은 인원으로 '노동' 부문에서 명실상부 큰 성과를 남겼고 앞으로도 대전지역 시민과 노동자의 삶과 별개가 아닌, 그 속에서 희로애락을 함께하며 더욱 발전하는 노동권익센터가 되기를 바랍니다.

2025 대전광역시노동권익센터 설립 10주년 기념
정책토론회

토론문 5

우세롬

충남대학교 법률센터 연구원

대전노동권익센터와 대전 노동정책이 나아갈 방향

우세롬 (충남대학교 법률센터 연구원)

1. 대전노동권익센터 10년의 의미와 평가

대전노동권익센터의 10년은 지역에서 노동문제를 제도적으로 다룰 수 있는 기반을 형성해 온 과정이었다. 특히 취약노동자의 권리보호, 감정노동자 지원, 이동노동자 쉼터 조성, 소규모사업장 노동교육과 네트워크 형성 등은 대전지역에서 이전에는 존재하지 않았던 노동권익 보장 체계를 마련했다는 점에서 그 자체로 중요한 성취라 할 수 있다. 또한 센터가 수행해 온 다수의 실태 조사와 토론회, 조례제정 지원 사례는 노동문제를 지역 의제 및 정책 과정으로 끌어올렸다는 점에서 의미가 크다.

‘대전의 노동’ 발제는 이러한 성과를 토대로, 대전 노동시장이 다른 광역시에 비해 여성 고용률 격차가 크고 비정규직 비율이 높은 구조라는 점을 확인할 수 있도록 해주었다. 대전의 산업구조가 제조업 비중보다는 서비스·공공부문 중심이라는 점에서, 향후 노동정책은 단순 고용 확대가 아니라 노동조건 질적 개선을 우선해야 한다는 분석은 실천적 방향성을 제시한다.

이 두 발제문은 서로 다른 관점을 갖고 있지만, 함께 놓고 보면 다음과 같은 흐름을 확인할 수 있다. 즉, 지금 대전노동권익센터가 필요한 것은 새로운 사업을 추가하는 것이 아니라, 그동안 축적한 활동과 경험을 체계화하고, 그 결과를 지역 노동정책 설계에 직접 연결시키는 단계라는 점이다.

2. 대전노동권익센터와 대전 노동정책이 나아갈 방향

1) 정책 제안을 실제 정책 마련으로 연결

대전노동권익센터는 지난 10년간 다양한 실태조사와 정책토론회를 통해 현장의 문제를 꾸준히 파악해 왔으며, 이를 바탕으로 여러 정책 개선 방향을 제시해 왔다. 그러나 이러한 제안 중 상당수는 문제의식과 방향성 공유에 머물거나, 필요성과 공감대는 존재했으나 실제 정책으로 제도화되기까지 연결되지 못한 경우가 있었다. 이는 제안의 내용이 부족해서가 아니라, 정책 마련 과정에서 요구되는 절차적 경로와 실행 책임 주체의 명확화가 부족했기 때문이라고 볼 수 있다.

앞으로는 센터가 정책 제안을 할 때, 제안에서 나아가, 정책이 실행되기까지의 단계별 경로를 함께 설계하는 방식으로 접근할 필요가 있다.

① 정책 근거 확보(실태조사 결과를 근거로) ② 정책협의 테이블 구성(관련 정책 부서, 의회, 노동단체, 학계가 참여하는 상설 논의 구조 마련), ③ 시범사업 설계(제안 내용을 단계적으로 검증할 수 있는 소규모 시범 운영), ④ 조례·지침 개정 제안(필요시 법적 근거 및 집행 기준을 제도적으로 명확화), ⑤ 예산 반영(다음 회계연도 재정 편성 시 반영될 수 있도록 예산 타이밍 고려)

이러한 과정을 매 사업·의제별로 축적한다면, 지금까지 센터가 꾸준히 제안해 온 내용들은 정책의 형태를 갖추게 되고, 반복적으로 제기되는 의제가 ‘현장에서의 문제 제기 → 정책화 → 시행 → 평가’라는 순환 구조를 이루게 될 것이다.

특히 이 과정에서 중요한 것은, 정책 형성과 집행에 참여하는 다양한 주체들이 함께 움직일 수 있는 구조를 조직하는 역할이다. 중앙정부의 정책 기조, 지방정부의 재정 상황, 노동시장의 유동성 등 다양한 변수가 존재하지만, 정책 과정은 협력 거버넌스의 문제이지 단일 기관의 역량 문제만은 아니기 때문이다.

따라서 센터는 앞으로도 현장의 목소리를 수집하고 분석하는 역할을 지속하되, 이제는 그 지식과 경험을 정책적 언어로 정리하고, 실행 경로까지 함께 설계하는 역할을 담당할 필요가 있다.

2) 노동안전문제 예방 및 노동환경 개선 역할

대전노동권익센터는 그동안 감정노동자 지원, 이동노동자 쉼터 조성, 소규모사업장 노동자 네트워크 형성 등 일터에서 발생하는 건강 및 안전 문제를 진단하고 지원하는 중요한 기초 구조를 마련해 왔다. 특히 감정노동자 심리상담 거점 운영과 집단치유 프로그램은 노동자의 정신적 건강을 공공의 책임으로 전환한 선도 사례였으며, 이동노동자 쉼터는 기후·환경·휴식권이 노동권의 핵심 요소임을 지역사회가 인식하게 만드는 계기가 되었다.

대전의 산업구조가 중소기업 서비스업과 돌봄·교육·유통 분야에 집중되어 있고, 대전광역시의 비정규직 비율이 40.1%로 광역시 중 높은 편이라는 점을 고려하면, 노동환경과 안전 문제는 앞으로 더욱 구조적 접근이 필요한 핵심 정책 영역이다. 따라서 향후 센터는 ‘사고 이후의 보호’보다 ‘일터 조건의 사전 개선’에 무게를 두는 예방 중심 정책을 지역에서 정착시키는 역할을 수행할 필요가 있다.

직접 현장을 방문하여 노동환경을 자세히 점검할 수 있다면 가장 바람직하겠지만, 예산과 인력의 제약으로 인해 어려울 경우 실태조사 과정에 현장 방문 절차를 포함시키는 방안을 고려할 수 있다. 실태조사와 연계하여 노동안전 문제와 노동환경 전반을 함께 살피는 방식은 보다 종합적이고 현실에 기반한 실태 파악을 가능하게 한다. 예컨대, 경비노동자 노동환경 실태조사 과정에서 현장을 점검하고 에어컨이 설치되지 않은 근무지에 대해 설치가 이뤄지도록 조치한 사례는 이러한 접근의 우수한 실천 예로 평가될 수 있다.

또한 청소년과 성인을 대상으로 하는 노동인권 교육은 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 이는 향후 발생할 수 있는 다양한 노동문제를 사전에 예방할 수 있는 중요한 기반이 되기 때문이다. 특히 감정노동 종사자를 포함한 다양한 노동자를 대상으로 정기적이고 반복적인 교육을 실시할 경우, 노동인권 감수성을 높이는 동시에 기본적인 노동법과 제도에 관한 실질적인 이해를 제고할 수 있을 것이다.

3) 여성, 노인, 청년 등 노동 약자를 위한 사업 마련

대전은 여성 고용률이 낮고, 서비스업 부문에서 비정규직 비중이 높게 나타난다. 산업별 종사자 성비를 살펴보면, 여성의 비율이 특히 높은 분야는 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘교육 서비스업’ 등으로, 전반적으로 임금 수준이 낮고 고용이 불안정한 산업에 여성 노동자가 집중되어 있음을 확인할 수 있다.

또한, 지역 내 중·고령층의 노동 참여는 꾸준히 증가하고 있으나, 이들은 낮은 이직과 저임금, 불안정 노동을 반복하는 경우가 많다. 대표적으로 아파트 경비 및 청소노동자 실태조사(예: 2024년 공동주택노동자 감정노동 실태조사)에서 확인되듯, 중·고령 노동자의 노동환경에 대한 지속적인 관심과 개선 노력이 요구된다.

한편, ‘괜찮은 일자리’로의 진입이 지연되고 불안정 노동에 종사하는 청년층도 늘어나고 있다. 나아가 ‘쉬움’으로 분류되는 청년 무직 인구의 증가가 사회적 문제로 부상하고 있다. 이러한 상황 속에서, 평범한 청년 노동자들이 어떤 일자리를 꿈꾸고 실제로 어떤 노동을 수행하고 있는지에 귀 기울일 필요가 있다. 청년 노동자 인터뷰집 발간, 청년 노동자 간담회와 같은 프로그램을 통해 청년들의 노동 경험을 공유하고 네트워크를 형성할 수 있는 장을 지속적으로 마련하는 것이 중요하다.

4) 노동 현황 및 노동정책 현황, 실태조사의 체계적 축적 및 공개

센터는 지난 10년 동안 다양한 직종과 업종, 현장을 대상으로 실태조사를 꾸준히 수행해 왔다. 이제 이러한 축적된 연구 결과가 보다 널리 알려지고 실제 정책에 반영될 수 있도록, 제안된 정책을 지역 노동정책과 실질적으로 연결하려는 노력이 필요하다.

이를 위해 지역 노동 현황을 담은 보고서를 정기적으로, 가능하다면 매년 발간하거나 센터 홈페이지에 공개하는 방안을 고려할 수 있다. 더 나아가 지금까지 수행된 총 29건의 업종별·분야별 실태조사를 종합 분석하여 결과를 체계적으로 정리하는 작업이 요구된다. 이를 바탕으로 “대전 노동정책 현황 및 정책 제안서”와 같은 종합보고서를 발간한다면, 향후 대전 노동정책 수립의 중요한 기반 자료가 될 것이다.

또한 프리랜서, 플랫폼노동 등 종사자 규모가 지속적으로 증가하는 산업의 경우 3년 또는 5년 주기로 정기적인 추적 조사와 분석을 실시하여 데이터를 축적할 필요가 있다. 아울러 각 지역 노동권익센터에서 수행하는 실태조사를 체계적으로 관리하고 공동 활용하는 협력체계를 마련하는 것도 중요하다. 예를 들어 한국비정규노동단체네트워크(한비네) 등이 이러한 역할을 수행할 수 있을 것이다. 동일 업종에 대한 실태조사가 여러 지역에서 이루어지는 경우, 비교 분석을 통해 지역별 차이와 공통적인 과제를 도출할 수 있다는 점에서도 이러한 체계화는 의의가 있다.