

사회복지·돌봄 노동자의 노동 실태와 노동조합 인식

- 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 등 통계자료 분석

초록

사회복지·돌봄 노동 중심으로 사회서비스 노동자의 노동 실태를 점검하고 노동조합 가입률, 전반 인식을 종합적으로 고찰한다. 이를 위해 고용노동부의 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료와 2023 사회복지노동자 노동 실태 및 노동조합 인식조사의 원시 자료를 분석하였다. 첫째, 사회복지 관련 종사자와 돌봄 및 보건서비스 종사자의 임금, 노동시간, 노조 가입률 통계를 짚어보았다. 둘째, 사회복지 노동자의 노동 실태를 진단하고 고용형태, 시설 규모, 노조 유무에 따른 차이를 살펴보았다. 셋째, 사회복지 노동자의 노동조합에 대한 인식을 일반적인 노동조합에 대한 인식과 비교하였다. 분석을 바탕으로 사회복지·돌봄 노동과 노동조합에 대한 정책적 함의를 제시하였다.



박영민

민주노동연구원 연구위원
developmt1@gmail.com

보고서는 민주노동연구원 홈페이지(kctuli.kctu.org)에서 보실 수 있습니다.

- 문의: 민주노총 부설 민주노동연구원
- 주소: 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층
- 전화: 02-2670-9224
- 팩스: 02-2670-9299
- 메일: kctuli2020@gmail.com

민주노동연구원의 발간물은 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다

목차

■ 요약	3
1. 서론	4
2. 임금·노동시간과 노조 가입률	5
1) 분석자료 : 고용형태별근로실태조사(임금구조 부문)	5
2) 노동시간 및 임금	8
3) 노조 가입률	11
3. 노동 실태와 노동조합 인식	13
1) 분석자료 : 사회복지노동자 노동 실태 및 노동조합 인식조사	13
2) 노동 실태	15
3) 고용형태, 시설 규모, 노조 유무에 따른 차이	18
4) 노동조합에 관한 인식	21
4. 결론	26
■ 참고문헌	28

요약

■ 저임금 구조에 시달리는 사회복지·돌봄 노동자

- 지난해 하반기 발표된 ‘2022 고용형태별근로실태조사(임금구조부문)’ 원시 자료 분석 결과, 사회복지관련종사자(직업코드 247)는 한 달 평균 19.92일(149.92시간)을 일하고 월 급여총액으로 약 222만 원을 수령. 그리고 19.75일(114.03시간)을 일하는 돌봄및보건서비스 종사자(직업코드 421)의 월 급여총액은 약 154만 원에 불과.
- 같은 통계자료에서 조사된 전체 임금 노동자 평균 월 급여총액인 362만 원과 비교하여 사회복지직은 2/3 수준이며 돌봄직은 그 절반에도 미치지 못하고 있음. 조사에서 생략된 5인 미만 사업체, 임시·일용직까지 포함한다면 격차는 더 커질 것으로 예상.
- 한편, 저임금 구조에서도 성별 임금 격차는 뚜렷함(사회복지직 월 66만 원, 돌봄직 월 56만 원 차이로 남성이 여성보다 높음). 또 돌봄직의 경우 경력 10년을 넘더라도 5~10년의 임금 수준과 거의 유사하여 일종의 임금 상한이 존재.

■ 사회복지시설 운영구조 혁신, 소규모 시설 제도 지원 필요

- 사회복지노동자에 대한 설문조사 결과(2023년 9월, 625명 참여), 시설 내 인사제도와 민주적 의사결정 제도가 취약한 것으로 드러남. 노동자와 지역사회의 참여를 활성화하는 방향으로 운영구조 혁신이 필요. 또 시설의 규모가 작을수록 노동권과 노동 실태 전반이 열악하며, 특히 법적 사각지대에 있는 5인 미만 시설에 대한 지원 및 관리·감독이 시급한 상황.
- 사회복지 비정규직의 경우 중앙·지방 정부의 단기성 프로젝트 사업으로 채용된 비율이 높고 고용불안을 일으키고 있으므로 정부 정책에 대한 근본적인 대책 요구됨.

■ 사회복지·돌봄 노동의 낮은 노조 가입률과 구조적 원인

- 노조 가입률은 사회복지직 1.2%, 돌봄직 4.2%로 나타남. 대부분 100인 미만 사업체에 종사하며, 특히 사회복지직의 경우 75.3%가 30인 미만 사업체에 속해 있는 현실이 반영된 결과로서 작은 사업장 단위의 노조 활동이 그만큼 어렵다는 것을 방증.
- 사회복지노동자의 노동조합 필요성 인식은 매우 높은 수준에서 나타나고 있음. 그러나 노조가 가진 도구적 유용성이나 영향력에 대한 인식은 한국의 일반적인 노조에 대한 그것보다 낮음. 이러한 배경에는 서비스 이용자와의 관계성, 전문성, 윤리성 등이 강조되며 민간위탁과 바우처 중심의 전달체계 등 사회복지 노동의 특수한 제도적 맥락이 작용.
- 사회복지·돌봄 노동자의 노동권 향상과 ‘노조할 권리’를 보장하기 위해 법 제도적 환경 개선에 더해 초기업 단위의 노-정 교섭 구조 도입이 필요.

1. 서론

공공부조, 사회보험과 함께 사회보장제도의 중요한 축을 담당하는 사회서비스¹⁾는 짧은 기간에 급격하게 변화하고 성장했다. 전통적으로 가족과 개인의 전유물이던 돌봄은 그 몫에 대한 범위를 점차 사회로 확장하고 전환했다. 탈가족화(defamilialization) 과정에서 한국이 겪는 어려움은 국가 복지 기반이 취약하여 민영화나 시장화로 이어지기 쉬운 조건이라는 점이다. 이미 생활시설 위주의 1세대와 이용시설 중심의 2세대 사회복지서비스는 ‘민간위탁 체제’로 강하게 얽혀 있으며, 2000년대 후반 장기요양보험과 사회서비스 전자바우처의 도입과 함께 출현한 3세대 사회서비스는 수많은 민간 영리 사업자의 시장 진입을 허용했다.²⁾

이처럼 공공적 성격이 강하지 않은 한국의 사회서비스가 가진 문제는 다양하지만, 그중에서도 열악한 노동에 대한 비판은 줄곧 제기되어왔다. 최저임금이 곧 돌봄 노동자의 임금이라는 말이 성립할 정도로 저임금 구조는 고착되었으며 단시간 노동과 고용불안의 상황이 지속되고 있다. 노동조건 향상을 위한 공론장은 좀처럼 형성되기 어렵고 노동조합 결성과 활동이 무척 힘든 조건이다. 상기된 여러 문제를 해소할 목적으로 설립된 사회서비스원은 윤석열 정부의 강력한 ‘지우기’ 정책으로 인해 직접 운영과 직접고용에 상당한 제동이 걸린 상태이다.

사회서비스 노동이 가진 저임금과 열악한 노동조건 문제는 비단 한국만의 문제는 아니다. OECD(2023)에 따르면, 장기요양 노동자의 소득은 노동자 평균 임금의 70%에 불과하며 그중 1/4은 평균 임금의 54% 미만으로 나타났다. 사회서비스 노동자는 일반적인 노동자에 비해 육체적·정신적 위험에 노출될 위험이 크며, 결핍된 사회적 인식이 만든 임금 페널티(penalty)가 작용한다. 무급 돌봄에 대한 애초의 낮은 인식은 사회복지·돌봄 유급 노동의 저평가로 이어지면서 이들의 저임금을 합리화하는 요인이 되기 때문이다(England et al., 2002).

한편 사회서비스 노동을 조직하는 노동조합의 활동은 많은 한계에 직면한다. 특히 대인 서비스를 주로 공급하는 사회복지·돌봄 노동의 경우 기본적으로 서비스 이용자와 맺는 관계로 인해 권리를 강조하는 것 자체가 제약받는 측면이 있다(Addati et al., 2018). 또 파업과 같은 단체행동권의 경우 서비스 중단과 이용자 방치로 직결되는 탓에 선택하기 대단히 어렵다.

1) 사회서비스의 정의는 매우 다양하지만 좁게는 노인, 장애인, 아동 등을 대상으로 하는 돌봄 서비스를 총칭하는 의미이며, 넓게는 사회복지, 보건의료, 교육, 문화, 주거, 고용, 환경을 포함하는 개인 또는 사회 전체의 복지 증진과 삶의 질 제고를 위해 사회적으로 제공하는 서비스라 할 수 있다(<https://www.mohw.go.kr/menu.es?mid=a10709010100>). 이 글에서는 협의와 광의의 정의를 혼합하여 사용한다.

2) 사회(복지)서비스의 세대 구분은 김영중(2017)을 참고하였다. 1, 2세대 사회복지서비스의 경우 종교단체, 민간법인 등이 먼저 개척하고, 후차적으로 정부의 보조금 지급과 제도적 규제가 이뤄졌다고 봐도 과언이 아니다. 사회복지사업법 제정 이후 합법화된 보조금을 매개로 민간은 종속적 대행자 역할을 충실히 하였으며, 사회복지 발전 선상에서 자연스럽게 현재의 민간위탁에는 형성된다. 이 글에서 말하는 ‘민간위탁 체제’는 협소하게 민간 위 수탁 계약방식만으로 국한하지 않고 민간 설치·운영 시설까지 유연하게 포괄하는 개념임을 밝혀둔다. 사회복지서비스의 생산, 공급, 재원 조달과 관련된 원리와 방식이 거의 같기 때문이다. 또 3세대 서비스의 중추적 위치를 차지하는 노인장기요양서비스를 운영하는 기관 중에서 국공립의 비율은 고작 0.9%에 불과한 실정이다(2022년 노인장기요양보험 통계연보).

이러한 돌봄 노동의 본질적인 특징은 노동조합의 협상력과 협상 지위를 약화하기 마련이다. 더구나 사회복지서비스 노동자에 대한 초기업 노정 교섭 구조가 전혀 없는 상황에서 사용종속 관계가 모호한 노동자가 얻을 수 있는 실익은 제한적이다.

이 글의 목적은 사회복지·돌봄 노동 중심으로 사회복지서비스 노동자의 임금, 노동시간을 비롯하여 노동 실태를 점검하고 노동조합과 관련된 현주소를 파악하는 것이다. 물론 사회복지서비스 분야의 노동 실태를 들여다보는 작업은 잇따라 시도된 바 있다. 관련 법령이 정한 실태조사(사회복지사 등 처우개선을 위한 실태조사, 사회복지서비스 공급 실태조사, 장기요양기관 실태조사 등)를 포함하여 중앙·지방 정부 출연 연구기관의 조사와 연구, 노동조합을 비롯한 민간 협회나 단체의 자체 조사 등은 열악한 사회복지서비스 노동의 처지와 조건을 다각도에서 조명해 왔다. 그런데도 사회복지서비스 분야의 노동 실태와 노동조합 실태를 종합적으로 고찰한 연구는 찾기 어렵다. 워낙 낮은 노조조직률 탓이기도 하거니와 사회복지서비스 분야의 노동조합 실태를 측정할 통계가 제한적인 이유도 크다고 본다.

이 글은 각기 다른 두 가지 조사를 분석한 내용을 토대로 구성하였다. 2장은 ‘2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문)’ 원시 자료를 바탕으로 사회복지 노동자, 돌봄 노동자 각각의 임금, 노동시간, 노조 가입률을 분석한다. 2023년 하반기에 발표된 이 조사가 과거와 달리 직종 소분류 수준까지 임금 통계와 노조 가입 비율 통계를 제공한다는 점을 주목하였다.³⁾ 특히 현재 노조 가입률을 직종 소분류 수준으로 파악할 수 있는 전국 수준의 공식 통계자료는 이것이 유일하다고 판단했다. 그리고 3장은 ‘2023 사회복지 노동자 노동 실태 및 노동조합 인식조사’라는 설문조사 결과를 분석하여 제시한다. 비록 편의 표본을 추출하여 진행하였지만 다양한 사회복지시설의 종사자 응답을 고루 포함하고 있고 비교적 많은 표본을 확보한 최근의 조사이다. 이를 통해 노동 실태와 노동조합 인식을 논하기로 한다.

2. 임금·노동시간과 노조 가입률

1) 분석자료 : 고용형태별근로실태조사(임금구조 부문)

이 장에서는 고용노동부에 신청하여 제공받은 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료(raw data)를 바탕으로 사회복지·돌봄 노동자의 임금, 노동시간, 노조 가입률 통계를 분석한 결과를 제시한다. 고용형태별근로실태조사(임금구조부문)는 현재 한국표준직업

3) 고용노동부 보도자료(2023.8.28.), “세분화된 직종별 임금 통계 공표 확대”

분류(KSCO) 상으로 중·소분류까지 구분하기 때문에 세부적인 직종에 대한 접근에 이점이 있다.⁴⁾ 물론 이 조사의 통계는 5인 이상 사업체와 상용직 노동자에 국한하여 제공되므로 5인 미만 영세사업장이 많고 임시·일용직이 존재하는 사회복지·돌봄 노동자에 대한 정확한 통계를 산출하기에는 무리가 따른다. 그러나 이 조사가 2023년 하반기부터 직업 대분류 기준으로 전문가 및 관련 종사자(2), 서비스 종사자(4), 판매 종사자(5) 직종에 대해 기존 중분류에서 제공범위를 소분류로 확대하면서 세밀한 정보 접근이 가능해졌고, 특히 현존하는 통계자료 중에서 유일하게 직업 소분류에 따른 노조 가입률을 계산할 수 있다는 점을 고려하였다.⁵⁾

한편 제7차 한국표준직업분류에서 제시하는 사회복지·돌봄 노동자에 대한 직업분류는 [표 1]과 같다. 사회복지 관련 종사자(247)는 대·중분류 상으로 전문가(2)-보건·사회복지 및 종교 관련직(24)에 속하면서, 사회복지사, 보육교사, 직업상담사, 상담전문가, 청소년 지도사, 시민단체 활동가, 복지시설 생활지도원 등을 포괄한다. 그리고 돌봄·보건 서비스 종사자(421)는 서비스종사자(4)-돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(42)에 속하면서, 요양보호사, 간병인, 장애인활동지원인, 방과후돌보미, 교사교육보조원 등을 포함한다.

[표 1] 사회복지·돌봄 노동자 직업분류

대분류	중분류	소분류	세분류	세세분류
전문가 및 관련 종사자 (2)	보건·사회복지 및 종교 관련직 (24)	사회복지 관련 종사자 (247)	사회복지사	사회복지사
			보육교사	보육교사
			직업상담사	직업상담사
			상담 전문가	상담 전문가
			청소년 지도사	청소년 지도사
			시민단체 활동가	시민단체 활동가
			기타 사회복지 관련 종사원	복지시설 생활지도원 그 외 사회복지관련 종사원
서비스 종사자 (4)	돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직 (42)	돌봄 및 보건 서비스 종사자 (421)	돌봄 서비스 종사원	요양보호사 간병인 노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원
			보육 및 교사 보조 서비스 종사원	보육 관련 시설 서비스 종사원 교사 교육 보조원
			기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	산후조리 종사원 치료사 보조원 그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원

- 자료 : 제7차 한국표준직업분류(KSCO)

- 주: (괄호)는 직업분류 코드를 의미

4) 2008년 기존의 사업체근로실태조사와 임금구조기본통계조사가 통합된 고용형태별근로실태조사는 매년 조사를 시행하여 이듬해에 결과를 공표하고 있다. 공표는 고용형태 부문과 임금구조 부문으로 구분되며, 직종의 경우 전자는 대분류로 후자는 중·소분류까지로 범위를 정한다. 임금구조 부문은 최근 9종의 직업분류 대분류 중에서 관리자(1), 농림·어업 숙련 종사자(6)를 제외한 나머지 직종 모두에서 소분류까지 정보를 제공하기 시작했다.

5) 박영삼. "노조원이 가장 많은 직업은?". *매일노동뉴스*. 2023.1.13. <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=219394>

[표 2] 사회복지·돌봄 노동자 인구사회학적 특성

구분		사회복지 관련 종사자(247)		돌봄 및 보건서비스 종사자(421)	
		명	%	명	%
성별	남성	40,258	10.7	28,451	8.0
	여성	337,167	89.3	325,341	92.0
학력	중졸 이하	1,886	0.5	31,785	9.0
	고졸	53,141	14.1	242,595	68.6
	초대졸	129,839	34.4	43,002	12.2
	대졸	175,821	46.6	35,089	9.9
	대학원졸 이상	16,738	4.4	1,322	0.4
사업체 규모	5~9인	109,620	29.0	27,675	7.8
	10~29인	174,586	46.3	95,391	27.0
	30~99인	60,815	16.1	153,827	43.5
	100~299인	24,131	6.4	54,495	15.4
	300~499인	5,458	1.4	8,095	2.3
	500인 이상	2,815	0.7	14,311	4.0
경력	1년 미만	50,759	13.4	72,977	20.6
	1~2년	44,698	11.8	58,721	16.6
	2~3년	40,450	10.7	45,278	12.8
	3~4년	33,788	9.0	36,245	10.2
	4~5년	30,333	8.0	29,701	8.4
	5~10년	84,365	22.4	57,088	16.1
	10년 이상	93,033	24.6	53,812	15.2
근무형태	교대제 아님	303,661	80.5	91,404	25.8
	2교대	11,496	3.0	38,795	11.0
	3교대	7,741	2.1	28,289	8.0
	격일제	357	0.1	4,021	1.1
	단시간제	54,170	14.4	191,284	54.1
계		377,425	100	353,793	100

- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

조사에서 나타난 사회복지 관련 종사자(247, 이하 사회복지직)와 돌봄·보건 서비스 종사자(421, 이하 돌봄직)의 인구사회학적 특성은 [표 2]와 같다.⁶⁾ 전체 규모는 사회복지직이 377,425명, 돌봄직은 353,793명이다.⁷⁾ 성비는 양 직종 모두 남성 1:여성 9 정도의 분포를 나타낸다. 학력은 사회복지직에서 대졸(46.6%)의 비중이, 돌봄직에서는 고졸(68.6%)의 비중이 가

6) 이 글에서 사용하는 “사회복지직”과 “돌봄직”은 편의상의 이유로 사용하며 실제 사회복지·돌봄 직종과 일치하지 않을 수 있으므로 주의를 요한다.

7) 분석과정에서는 통계가 제공하는 가중치를 적용하여 모수를 추정하였다. 참고로 2022년 조사의 표본은 847,396명이며 추정된 모수는 11,686,935명이다(고용노동부, 2023).

장 크다. 사업체 규모를 보면, 사회복지직은 5인~9인과 10인~29인을 합한 30인 미만 사업장이 75.3%를 차지할 정도로 많다. 돌봄직은 30인~99인(43.5%), 10~29인(27.0%) 순으로 높게 나타난다. 경력은 사회복지직에서 5년 이상이 47.0%로 가장 많고 돌봄직은 1년 미만(20.6%)이 가장 많아 직종 간 대조를 보였다. 직종 간 뚜렷한 차이는 근무형태에서 극명하게 드러나는데, 교대제가 아니면서 전일제가 가장 많은(80.5%) 사회복지직과 달리 돌봄직은 단시간제(54.1%)가 절반이 넘는 비중을 차지한다.

2) 노동시간 및 임금

① 기술통계 : 노동시간 및 임금

다음은 노동시간과 임금에 대해 분석한 결과이다. 사회복지직(평균 연령 41.57세)의 월 단위 소정근로일수⁸⁾와 소정실근로시간은 19.92일, 149.92시간으로 나타난다. 돌봄직(평균 연령 56.28세)의 소정근로일수는 사회복지직과 유사한 19.75일이나 소정근로일수는 114.03시간에 불과하다. 돌봄직은 단시간 노동 형태가 많으며 소정근로시간 자체가 명확하지 않은 경우가 많기 때문으로 풀이된다. 이렇게 돌봄직의 짧은 노동시간 현상은 같은 데이터에 기초하여 전체 직종을 대상으로 소정근로시간의 평균(156.1시간)을 계산하여 그 차이를 비교한 [그림 1]을 보면 더 분명해진다. 그리고 월 차원의 휴일실근로일수, 초과실근로시간, 휴일실근로시간을 보면, 사회복지직이 각각 0.15일, 4.38시간, 0.95시간이며 돌봄직은 각각 0.19일, 3.29시간, 1.14시간이다.

임금의 경우 월 급여총액과 정액급여⁹⁾, 전년도 특별급여(2021년 연간 상여금 및 성과급 총액)를 알 수 있는데, 사회복지직은 각각 2,224천원, 2,146천원, 498천원이며, 돌봄직은 각각 1,538천원, 1,472천원, 240천원으로 나타난다. 이를 전체 직종과 비교할 시, 눈에 띄게 큰 격차가 확인된다(그림 1). 사회복지직의 월 급여총액은 전체 직종 평균(3,616천원)에 비하면 약 2/3 수준에 불과하며, 돌봄직은 전체 직종 평균의 절반에도 못 미치는 수준이다. 특히 2022년 당시 주 40시간 전일제 기준으로 최저임금 월 환산액(1,914,440원)과 양 직종의 평균을 비교하면, 돌봄직은 최저임금보다 약 40만 원이 낮고 사회복지직은 30만 원 정도 높은 수준이라는 점을 알 수 있다.

8) 이 글에서 '근로'는 원시 자료에서 사용한 용어를 그대로 가져왔을 때만 한정하며 나머지는 노동으로 표현했다.

9) 월 급여총액(월 정액+초과급여+전년도 연간 특별급여의 1/12)과 정액급여는 2022년 6월 급여액 기준

[표 3] 노동시간 및 임금

구분	단위	사회복지 관련 종사자(247)		돌봄 및 보건서비스 종사자(421)	
		평균	표준편차	평균	표준편차
연령	(세)	41.57	11.16	56.28	10.82
소정근로일수	(일)	19.92	1.74	19.75	4.33
휴일실근로일수		0.15	0.67	0.19	0.78
소정실근로시간	(시간)	149.92	27.60	114.03	51.19
초과실근로시간		4.38	10.67	3.29	9.58
휴일실근로시간		0.95	4.50	1.14	5.05
급여총액	(천원)	2,223.83	748.26	1,537.94	791.80
정액급여		2,146.40	678.78	1,472.29	724.10
전년도 특별급여		497.88	1,485.37	239.66	1,481.65

- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

[그림 1] 전체 직종과의 평균 차이



- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

② 성별, 사업체 규모, 노조 가입 여부에 따른 평균 비교

노동시간과 임금에 대해 성별, 사업체 규모, 경력, 노조 가입 여부에 따른 평균 차이를 분석하였다(표 4). 먼저 사회복지직(247)을 살펴보면, 월 소정근로일수가 여성(19.95일)보다 적은 남성(19.63일)이 월 급여총액은 2,814천 원으로 2,153천 원인 여성보다 많으며 이 차이는 통계적으로 유의했다. 사업체 규모로 보면 5~9인과 10~29인이 월 소정실근로일수와 소정실근로시간이 각각 20.0일(151.05시간), 19.92일(154.04시간)으로 다른 사업체 규모에 비해 길다. 또 월 급여총액은 100~299인이 1,800천 원으로 가장 적고 30~99인이 2,420천

원으로 가장 많이 나타났다. 경력별로 분석하면 월 소정실근로일수는 최소 19.74일에서 최대 19.99일로 큰 차이를 보이지 않으나, 월 소정실근로시간은 경력이 높을수록 대체로 많아지는 경향을 나타낸다. 또 1년 미만의 월 급여총액(1,946천 원)이 가장 적고 10년 이상의 월 급여총액(2,590천 원)이 가장 많아 경력이 쌓이면서 월 급여총액이 늘어나는 사실을 알 수 있다. 노조 가입 여부에 따라서는 월 소정실근로일수는 통계적으로 유의한 차이가 없으나, 소정실근로시간은 가입자(159.35시간)가 미가입자(149.78시간)보다 길며, 월 급여총액은 각각 2,992천 원과 2,212천 원으로 노조에 가입한 사람이 그렇지 않은 사람보다 훨씬 높은 것으로 나타났다.

[표 4] 사회복지직(247) 노동시간 및 임금 평균 비교

항목	구분	월 소정실근로일수 (일)		월 소정실근로시간 (시간)		월 급여총액 (천원)	
		평균 (표준편차)		평균 (표준편차)		평균 (표준편차)	
성별	남성	19.63 (2.43)	***	154.61 (22.74)	***	2,814.17 (906.52)	***
	여성	19.95 (1.64)		149.36 (28.07)		2,153.34 (694.29)	
사업체규모	5~9인	20.0 (0.99)		151.05 (25.66)		2,090.92 (632.69)	
	10~29인	19.92 (1.36)		154.04 (23.46)		2,289.99 (666.66)	
	30~99인	19.88 (1.79)	***	145.88 (29.68)	***	2,420.24 (947.60)	***
	100~299인	19.73 (4.00)		126.98 (39.34)		1,799.65 (753.09)	
	300인이상	19.48 (3.90)		144.63 (37.00)		2,382.33 (1,202.02)	
경력	1년미만	19.74 (1.92)		144.73 (32.43)		1,946.13 (545.18)	
	1~2년	19.96 (1.75)		145.62 (31.13)		1,979.67 (580.19)	
	2~5년	19.94 (1.70)	***	148.76 (30.00)	***	2,069.27 (563.89)	***
	5~10년	19.99 (1.80)		154.02 (23.15)		2,307.77 (635.86)	
	10년이상	19.90 (1.62)		152.39 (25.28)		2,590.27 (992.59)	
노조 가입여부	가입	19.92 (0.82)		159.35 (7.08)	***	2,992.31 (1,007.14)	***
	가입안함	19.92 (1.75)		149.78 (27.76)		2,211.79 (737.19)	

- p < .001 *** < .01 ** < .05 *

- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

이어서 돌봄직(421)에 대한 노동시간 및 임금의 평균을 비교하였다(표 5). 노동시간, 임금 모두에서 남성이 여성보다 평균이 높은 것으로 나타났다. 이는 사회복지직뿐만 아니라 돌봄 직에서도 임금의 성별 격차가 존재한다는 사실을 말해준다. 노동시간의 경우 월 소정근로일수는 100~299인 사업체(19.38일), 1년 미만의 경력(19.20일)에서 가장 짧고, 월 소정근로시간은 30~99인 사업체(101.66시간)와 1년 미만의 경력(98.67시간)에서 가장 짧은 것으로 나타났다. 반대로 300인 이상 사업체(20.34일)와 5~10년 경력(20.31일)에서는 각각 20.34

일(151.04시간)과 20.31일(126.69시간)로 나타나 노동시간이 가장 길다. 월 급여 총액은 30~99인(1,349천 원)이 가장 낮고 300인 이상 사업체가 2,444천 원으로 가장 높다. 경력으로 따지면 1년 미만(1,276천 원)에서 5~10년(1,723천 원)까지의 구간은 일정한 차이가 있지만, 바로 다음 구간인 10년 이상(1,764천원)은 5~10년과 큰 차이가 없다. 노조 가입 여부에 따라서는 사회복지직과 달리 소정실근로일수, 소정실근로시간, 급여총액 모두에서 노동조합에 가입한 사람이 가입하지 않은 사람보다 통계적으로 유의한 수준에서 높게 나타났다.

[표 5] 돌봄직(421) 노동시간 및 임금 평균 비교

항목	구분	월 소정실근로일수 (일)		월 소정실근로시간 (시간)		월 급여총액 (천원)	
		평균 (표준편차)		평균 (표준편차)		평균 (표준편차)	
성별	남성	20.04 (4.53)	***	138.82 (48.80)	***	2,056.47 (967.63)	***
	여성	19.73 (4.31)		111.86 (50.82)		1,492.59 (757.84)	
사업체규모	5~9인	19.85 (2.62)		121.72 (42.83)		1,588.40 (642.94)	
	10~29인	19.66 (3.81)		118.19 (48.80)		1,559.31 (687.52)	
	30~99인	19.84 (4.74)	***	101.66 (54.12)	***	1,349.24 (762.12)	***
	100~299인	19.38 (5.11)		122.54 (46.03)		1,635.00 (630.64)	
	300인이상	20.34 (2.83)		151.04 (31.12)		2,444.09 (1,152.51)	
경력	1년미만	19.20 (4.78)		98.67 (50.97)		1,276.11 (680.40)	
	1~2년	19.67 (4.41)		112.80 (51.84)		1,477.63 (700.21)	
	2~5년	20.09 (4.28)	***	116.60 (49.80)	***	1,537.18 (683.37)	***
	5~10년	20.31 (3.57)		126.69 (47.42)		1,723.27 (726.48)	
	10년이상	19.32 (4.34)		117.48 (52.38)		1,763.79 (1,117.97)	
노조 가입여부	가입	20.72 (4.43)	***	118.23 (58.03)	***	1,952.18 (1,490.82)	***
	가입안함	19.71 (4.33)		113.82 (50.86)		1,519.49 (741.13)	

- p < .001 *** < .01 ** < .05 *

- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

3) 노조 가입률

① 성별, 사업체규모, 경력에 따른 노조 가입률

조사에서 분석된 노조 가입률은 사회복지직 1.2%, 돌봄직 4.2%로 나타났다.¹⁰⁾ 이와 함께 노조 가입 여부를 성별, 사업체 규모별, 경력별로 살펴본 결과는 다음과 같다(표 6). 먼저 성

10) 여기서 말하는 노조 가입률은 앞서 말한 조사 표본의 제한으로 공식적인 노조조직률과는 차이가 있음에 주의를 요한다.

별로 보면, 양 직종 모두에서 남성이 여성보다 가입률이 높게 나타난다. 사업체 규모에 따른 가입률은 사회복지직과 돌봄직 모두 300인 이상이 각각 4.7%, 19.4%로 가장 높고 다음으로 30~99인이 각각 2.8%, 5.4%로 높게 나타난다. 반면 가입률이 1% 미만으로 저조한 곳은 사회복지직의 5~29인, 100~299인과 돌봄직의 5~29인 등 30인 미만 사업체라 할 수 있다. 경력별로 보면 사회복지직은 5년을 기준으로 미만 경력은 가입률이 1%에 미치지 못하며, 이상 경력은 1%를 웃돈다. 돌봄직의 경우 5년 이상 경력은 가입률 5%가 넘지만, 미만 경력의 경우 4.8%(1년 미만), 2.1%(1~2년), 3.6%(2~5년)로 나타난다. 종합하면 사회복지직과 돌봄직의 노조 가입률은 남성이 여성보다, 사업체 규모가 클수록, 경력이 5년 이상으로 오래될수록 높게 형성되고 있다.

[표 6] 노조 가입 여부 교차분석

항목	구분	사회복지 관련 종사자(247)			돌봄 및 보건서비스 종사자(421)		
		노조 가입	가입안함	결측	노조 가입	가입안함	결측
계	명	4,695	371,998	732	14,834	338,781	177
	(%)	(1.2)	(98.6)	(0.2)	(4.2)	(95.8)	(0.1)
성별 (%)	남성	2.9	96.3	0.8	7.8	92.1	0
	여성	1.0	98.8	0.2	3.9	96.1	0.1
사업체규모 (%)	5~9인	0.9	98.8	0.3	0	100	0
	10~29인	0.8	99.2	0	0.2	99.8	0
	30~99인	2.8	96.9	0.3	5.4	94.6	0
	100~299인	0.6	98.6	0.8	3.7	96.3	0
	300인이상	4.7	94.4	0.9	19.4	79.8	0.8
경력 (%)	1년미만	0.9	99	0	4.8	95.1	0
	1~2년	0.6	99.3	0.1	2.1	97.8	0.1
	2~5년	0.8	98.9	0.3	3.6	96.3	0.1
	5~10년	1.5	98.3	0.2	5.6	94.4	0
	10년이상	1.9	97.8	0.3	5.4	94.6	0

- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

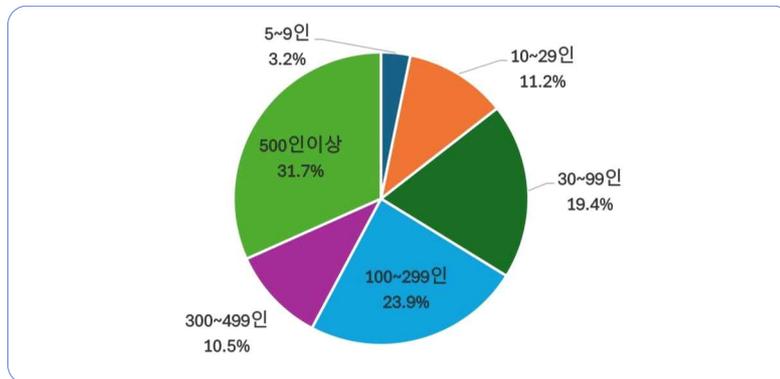
② 작은 사업장이 가진 한계

사회복지직과 돌봄직의 공통적인 특징 중 하나는 30인 미만 작은 사업장에서 노조 가입률이 매우 낮다는 점이다. 앞서 보았듯이 5~9인, 10인~29인 사업장 모두에서 가입률은 1% 미만으로 나타난다. 이러한 30인 미만 사업장에 종사하는 사회복지직은 전체의 75.3%, 돌봄직은 34.8% 규모로 상당한 비중을 차지한다. 심지어 사회복지직의 무려 91.5%와 돌봄직의

78.3%는 100인 미만 사업장에 속해 있다. 결국 사회복지·돌봄 노동자의 대다수가 낮은 노조 가입률을 나타내는 작은 사업장에서 일하고 있다.

아래 [그림 2]는 전체 직종 노동조합원을 대상으로 사업체 규모 비율을 따진 것이다. 30인 미만, 즉 5~9인과 10~29인 사업체에 속한 조합원의 비중은 전체 조합원 대비 14.4%에 불과하다. 100인 미만 사업체로 집계하더라도 전체 조합원 대비 33.8%에 지나지 않는다. 나머지 66.2%의 노동조합원은 100인 이상 사업체에서 일하고 있다. 사업체 규모에 따른 격차는 경제구조, 노동관계 법제도 요인과 더불어 노조조직률 등의 노사관계 요인이 복합적으로 결합하여 구조적인 불평등을 재생산하기 마련이다(이창근 외, 2020). 사회복지·돌봄 노동자의 노조 가입률이 낮은 결정적인 원인을 꼽자면 작은 사업장이 많기 때문이라 할 수 있다. 이러한 점은 저임금을 비롯한 열악한 노동조건도 모자라서 이른바 ‘노조할 권리’마저 취약한 상황의 악순환을 보여준다.

[그림 2] 전체 직종 노동조합원의 사업체 규모 비율



- 자료 : 2022년 고용형태별근로실태조사(임금구조부문) 원시 자료 분석

3. 노동 실태와 노동조합 인식

1) 분석자료 : 사회복지노동자 노동 실태 및 노동조합 인식조사

이 장에서는 사회복지 노동자의 노동 실태와 노동조합에 관한 인식을 분석하고 제시한다. 분석자료는 2023년 전국공공운수사회서비스노조 사회복지지부가 전국의 사회복지노동자를 대상으로 온라인 조사 방식으로 실시한 ‘2023 사회복지노동자 노동 실태 및 노동조합 인식 조사’의 원시 자료이다.¹¹⁾ 이 조사에 참여한 유효 응답자의 인구사회학적 특성과 소속된 기

관의 특성은 [표 7]과 같다. 여성이 남성보다 두 배 이상 많으며, 연령대는 30대가 41.9%, 40대가 25.1%를 차지하고 있다. 근무지역은 서울이 72.0%로 가장 많고 경기(15.2%)와 인천(1.6%)을 합한 수도권이 88.8%로 높게 나타났다.

[표 7] 응답자 일반사항

구분		명	%	구분		명	%	
성별	남성	187	29.9	직위	기관장(원장, 관장, 센터장)	42	6.7	
	여성	438	70.1		사무국장, 부장, 과장	64	10.2	
연령대	20대	104	16.6		선임	89	14.2	
	30대	262	41.9		사회복지사, 생활지도원	378	60.5	
	40대	157	25.1		관리인, 경비원	21	3.4	
	50대	90	14.4		조리원, 위생원	15	2.4	
	60대	12	1.9		사회복지공무원	10	1.6	
근무 지역	서울	450	72.0		기타(요양보호사 등)	6	1.0	
	부산	6	1.0		운영 주체	지방자치단체 직영	122	19.5
	대구	3	0.5			지방자치단체 위탁	317	50.7
	인천	10	1.6	민간 설치·운영		174	27.8	
	광주	4	0.6	기타		12	1.9	
	대전	7	1.1	노동자 수	5인 미만	37	5.9	
	울산	9	1.4		5인-9인	88	14.1	
	세종	2	0.3		10인-29인	272	43.5	
	경기	95	15.2		30인 이상	228	36.5	
	최종 학력	고등학교	18	2.9	기관 분야	노인	124	19.8
		전문대학	87	13.9		장애인	189	30.2
		대학(4년제)	418	66.9		아동·청소년	80	12.8
		대학원 재학 이상	94	15.0		여성	24	3.8
		기타	8	1.3		가족	21	3.4
고용 형태		정규직	488	78.1		사회복지관	86	13.8
		무기계약직	62	9.9		노숙인	5	0.8
		기간의정함이있는계약직	75	12.0		정신보건	9	1.4
노사 협의회	있다	291	46.6	지역자활센터		21	3.4	
	없다	334	53.4	공공영역		48	7.7	
계		625	100	이주민/다문화	3	0.5		
				법인/재단	11	1.8		
고용 형태				기타	4	0.7		
				노조 유무	있다	240	38.4	
노사 협의회				없다	385	61.6		
				조합원 여부	조합원	150	24.0	
계		625	100	비조합원	475	76.0		
				계	625	100		

11) 2023년 9월 15일부터 9월 30일까지 실시한 이 조사는 편의표본추출(convenience sampling) 방식으로 표집이 이뤄졌고, 데이터클리닝을 통해 최종 확보한 유효표본의 수는 625명(조합원 150명, 비조합원 475명)이다. 조사대상은 사회복지 노동자로서 2장에서 다룬 직업분류 기준으로 볼 때, 사회복지 관련 종사자(247)에 대한 세분류 중에서 사회복지사(247), 상담 전문가(247), 청소년 지도사(247), 기타 사회복지 관련 종사자(247) 등을 포괄한다고 볼 수 있다. 이 외에도 응답자 일부는 사회복지 관련 관리자(1332), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)에 해당하는 것으로 보인다.

고용형태 비율은 정규직 78.1%, 기간의 정함이 있는 비정규직(이하 기간제) 12.0%, 무기계약직 9.9%이며, 최종학력은 4년제 대학 졸업자가 66.9%로 가장 많다. 보건복지부의 사회복지시설 종사자 인건비 가이드라인 상의 직위로 보면 사회복지사 및 생활지도원이 가장 높은 비중을 차지하며(60.5%), 선임 사회복지사 및 생활지도원(14.2%), 사무국장·부장·과장(10.2%) 순으로 높게 나타났다.

시설 특성을 살펴보면 운영주체는 지자체 위탁이 전체의 절반이 넘으며(50.7%), 상시 근로자 수는 10인~29인 사업장이 가장 다수이다(43.5%). 기관 분야는 장애인(30.8%), 노인(19.8%), 사회복지관(13.8%) 순으로 확인된다. 노사협의회는 없는 기관(53.4%)이 있는 기관(46.6%)보다 많으며 노동조합의 경우 없다고 응답한 비율(61.6%)이 있다고 응답한 비율보다 더 많다.

2) 노동 실태

① 사회복지 비정규직을 양산하는 정부 정책

[표 8] 비정규직 채용 이유와 고용 기간

항목		빈도(명)	비율(%)
비정규직으로 채용된 이유	정부 사업 전담인력	51	37.2
	공동모금회 등의 지원사업 전담인력	21	15.3
	출산, 육아휴직 등의 대체인력	20	14.6
	정규직 정원이나 비정규직으로 채용	33	24.1
	시설장	3	2.2
	기타	9	6.6
고용형태		평균(개월)	표준편차
비정규직 연속 고용 기간	무기계약직	43.2	25.9
	기간제	25.5	31.8
계		137	100

고용형태에 있어 정규직이 아닌 무기계약직이나 기간제에 해당하는 비정규직 노동자 137명에 대해 비정규직으로 채용된 이유를 조사하였다(표 8). 그 결과 정부 사업 전담인력이 51명(37.2%)으로 가장 많았고, 원래 정규직 정원에 해당하나 비정규직으로 채용된 경우도 33명(24.1%)으로 높은 비중을 차지하였다. 또 사회복지공동모금회 등 지원 기관의 사업으로 채용된 전담인력이 21명(15.3%)으로 나타나 정부와 지원 기관의 단기성 사업 일자리가 불안정한 비정규직 일자리를 양산하는 주범이라는 사실이 드러난다. 한편 비정규직의 평균 고용

기간은 33.4개월로 2년을 초과하는 것으로 나타났다. 무기계약직(43.2개월)뿐만 아니라 기간제(25.5개월)도 2년을 초과하므로 현행 비정규직법 위반 등이 의심되는 상황이다.

② 노동 실태 및 노동권 인식

사회복지 노동자가 스스로 인식하는 노동 실태와 노동권 보장 수준을 다음과 같이 조사하였다. 총 5개 분야, 17개 문항을 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)-‘그렇지 않다’(2점)-‘그렇다’(3점)-‘매우 그렇다’(4점) 4점 리커트 척도로 구성하였다. 문항에 대한 점수는 응답치에 대한 평균 값으로 높을수록 잘 보장된다고 인식하는 것을 의미한다. 5개의 분야는 사회복지 노동환경의 특성을 고려하여 ‘법정 휴가 및 휴일’, ‘근무 환경’, ‘시설의 민주적 운영’, ‘종교·후원의 자유’, ‘건강권’ 등으로 범주화한 것이다.

먼저 분야별 점수를 높은 순서대로 살펴보면, ‘종교·후원의 자유(3.33)’-‘근무 환경(3.12)’-‘법정 휴가 및 휴일(3.04)’-‘건강권(2.95)’-‘민주적 운영(2.88)’ 순이다. 종교·후원의 자유가 전 분야를 통틀어 제일 높은 점수가 나타난 건 예상외의 결과라 할 수 있다. 종교법인이나 종교 색채가 강한 사회복지법인이 시설 운영을 도맡으며 시설 구성원에게 종교활동을 강요하거나 후원을 강요하는 문제는 꽤 오래된 폐단 중 하나이다. 그러나 이번 조사 결과는 이러한 악습이 적어도 평균적으로는 상당 부분 개선되었음을 말해준다. 지난 수년간 노동조합이 전개한 투쟁과 더불어 시·도 차원의 관리·감독이 강화된 결과라 할 수 있다. 그렇지만 지역에 따른 편차가 존재하며¹²⁾, 여전히 적지 않은 시설에서 종교·후원 문제로 몸살을 앓고 있다는 사실을 잊지 않아야 한다.¹³⁾

반대로 가장 점수가 낮은 분야는 시설 운영에 관한 자유로운 의사 표현, 민주적 의사결정, 인사 절차의 투명성과 민주성과 관련한 문항으로 구성된 ‘시설의 민주적 운영’이다. 민주적 운영 같은 경우 법적 구속력이 낮고 사회복지시설 평가 항목에도 구체적으로 포함되지 않아 강제력이 낮다고 볼 수 있다. 대신 조직의 질서와 문화라든지 의사결정 체계의 수준을 반영한다. 몇몇 상급자 중심의 위계적인 의사결정과 별다른 견제 장치가 작동하지 않는 현실은 민주적 운영을 저해하는 요인이다.

그리고 문항별 결과에서 점수가 높은 순으로 보면, ‘종교의 자유가 보장된다(3.43)’-‘휴게 시간이 보장된다(3.36)’-‘행사 티켓(바자회 등) 판매를 강요하지 않는다(3.34)’-‘연차 사용이 자유롭다(3.29)’-‘출산·육아 휴직 사용이 자유롭다(3.24)’, ‘법인 및 기관 후원을 강요하지 않는다(3.24)’ 순이다. 모두 종교·후원의 자유 분야 또는 법정 휴가 및 휴일 분야에 속한다.

12) 단적인 예로 서울·경기 등 수도권(3.36)과 비수도권 지역(3.20)은 평균 점수에서 유의미한 차이가 나타났다.

13) 공민경. “예배 강요·강제 헌금 의혹까지... 장애인 복지시설에 무슨 일이?”. *KBS뉴스*. 2024.1.5. <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7859495>

[표 9] 노동 실태 및 노동권 인식 (4점 만점)

항목 (n=625)	평균	표준편차
법정 휴가 및 휴일	3.04	0.64
연차 사용이 자유롭다	3.29	0.84
유급휴가 미사용 시 보상이 주어진다	2.44	1.21
초과근무 시 보상이 주어진다	3.22	0.94
출산·육아 휴직 사용이 자유롭다	3.24	0.90
휴게시간(점심시간)이 보장된다	3.36	0.87
자유롭게 이용할 수 있는 직원 전용 휴게실이 있다	2.70	1.14
근무 환경	3.12	0.70
직무능력 향상 및 역량강화를 위한 교육(교육비)이 지원된다	3.13	0.92
업무환경이 쾌적하고, 안전하다	3.06	0.85
업무에 필요한 기자재, 물품이 적절히 제공된다	3.17	0.80
민주적 운영	2.88	0.88
기관 운영에 관해 자유로운 의사표현이 가능하며, 의사결정이 민주적이다	2.89	0.95
승진 절차가 투명하고, 공정하다	2.86	1.00
종교·후원의 자유	3.33	0.70
종교의 자유가 보장된다	3.43	0.82
법인 및 기관 후원을 강요하지 않는다	3.24	0.90
행사 티켓(바자회 등) 판매를 강요하지 않는다	3.34	0.85
건강권	2.95	0.77
업무상 질병, 사고에 대한 보상·처리가 적절하다	3.09	0.87
병가 사용이 자유롭다	3.02	0.92
감정노동의 보호가 적절하게 이뤄진다.	2.73	0.96

반대로 점수가 낮은 문항을 순서대로 볼 경우, ‘유급휴가 미사용 시 보상이 주어진다(2.44)’-‘자유롭게 이용할 수 있는 직원 전용 휴게실이 있다(2.70)’-‘감정노동의 보호가 적절하게 이뤄진다(2.73)’-‘승진 절차가 투명하고 공정하다(2.86)’-‘기관 운영에 관해 자유로운 의사표현이 가능하며, 의사결정이 민주적이다’ 순으로 확인된다. 미사용 유급휴가와 관련하여서는 시설 대부분에서 별도의 보상을 지급하지 않는 방법으로 연차유급휴가 사용 촉진제도를 선호하고 있는 탓에 보상이 적절하지 못하다고 느낄 가능성이 크다. 또 산업안전보건법 개정에도 불구하고 휴게시설의 적법한 설치는 미비한 것으로 판단된다.¹⁴⁾ 이뿐만 아니라 감정노동자보호법이 있으나¹⁵⁾ 여전히 감정노동자 예방조치나 대응에 필요한 체계가 제대로 구축되지 않은 것으로 해석할 수 있다.

14) 산업안전보건법 개정에 따라 2023년 8월부터 상시 20인 이상 사업장은 휴게시설 설치 의무 대상이며, 10~20인 사업장의 경우에도 7개 취약 직종(청소원, 경비원, 돌봄서비스종사원 등)에서 2인이 고용되어 있어도 의무 사업장에 속한다.

15) 산안법 제41조 (고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등)

3) 고용형태, 시설 규모, 노조 유무에 따른 차이

① 고용형태에 따른 차이

아래 [표 10]과 [그림 3]은 위에서 조사한 노동 실태에 관하여 고용형태에 따른 차이를 분석한 결과이다. 통계적으로 유의한 차이가 발견된 항목은 유급휴가 미사용에 대한 보상, 출산·육아 휴직, 승진 절차의 투명성과 공정성 등 세 개 항목으로 나타났다.¹⁶⁾ ‘유급 휴가 미사용시 보상’은 평균으로 보면, 무기계약직(2.84)이 가장 높고, 정규직(2.40)과 기간제(2.37)가 비슷한 수준이다. 그리고 ‘출산·육아 휴직 사용 보장’의 경우 정규직(3.34)이 다른 고용형태보다 월등히 높고, 무기계약직(2.79)과 기간제(2.99)는 3점이 채 되지 않을 정도로 낮다. 비정규직에 대한 차별이 엄연하게 존재하는 현실을 보여주는 대목이다. 다음으로 ‘승진 절차의 투명성과 공정’에 있어서는 오히려 정규직이 가장 낮고(2.81), 무기계약직(3.10)-기간제(3.03) 순으로 높게 나타났다. 이는 사회복지시설의 정규직은 비정규직에 비해 안정적인 고용·근속 상황에 있지만, 승진과 같이 인사권이 발동되는 상황은 또 다른 설명이 필요하다는 것을 의미한다. 물론 사회복지시설에서 승진이란 비정규직은 꿈꿀 수조차 없는 영역이었지만, 정규직은 불공정하거나 불투명한 것으로 인식하는 경향이 있다. 실제로 인사권이 시설장 등 소수에게 독점되어 있기 때문이다.

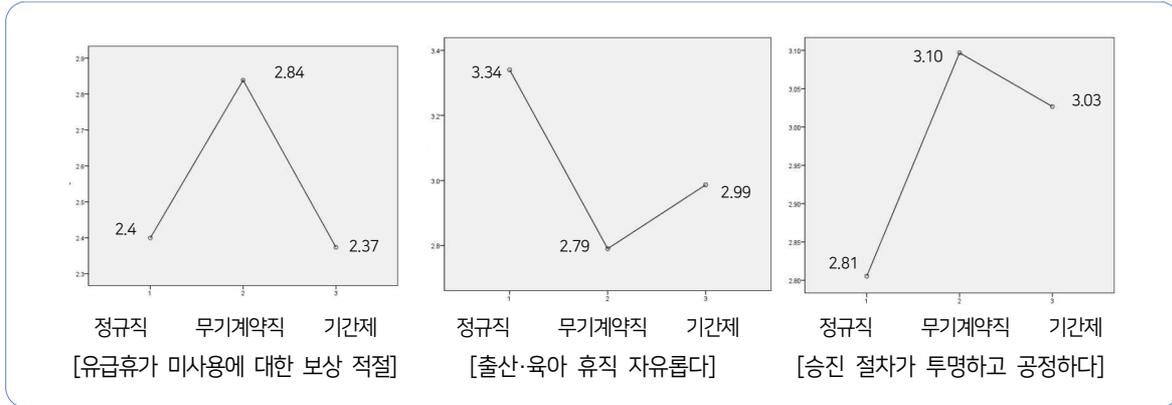
[표 10] 고용형태에 따른 평균 차이 (AVOVA 분석, 4점 만점)

항목	고용형태 (n)	평균	표준편차	F(t)
유급휴가 미사용에 대한 보상이 적절하다	정규직 488	2.40	1.239	3.76*
	무기계약직 62	2.84	.995	
	기간의정함이있는비정규직 75	2.37	1.171	
출산·육아 휴직 사용이 자유롭다	정규직 488	3.34	.835	14.33***
	무기계약직 62	2.79	1.058	
	기간의정함이있는비정규직 75	2.99	1.007	
승진 절차가 투명하고, 공정하다	정규직 488	2.81	1.016	3.52*
	무기계약직 62	3.10	1.020	
	기간의정함이있는비정규직 75	3.03	.854	

p < .001 *** < .01 ** <.05 *

16) 세 집단 이상의 평균이 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 비교하는 분산분석(ANalysis Of VAriance, ANOVA)과 Scheffe 사후검증을 실시하였다.

[그림 4] 고용형태에 따른 노동 실태 평균 차이



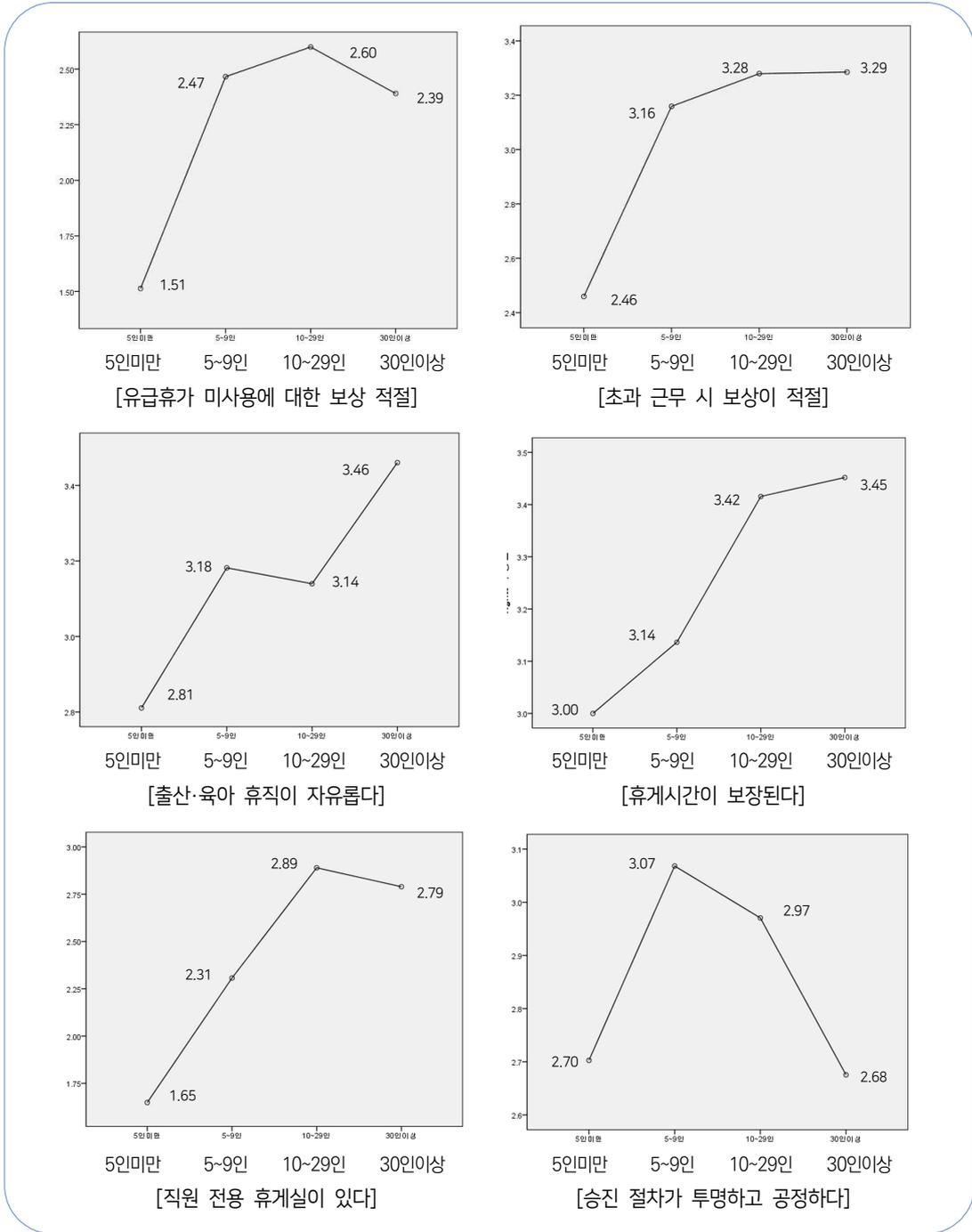
② 시설 규모에 따른 차이

이어서 시설 규모, 즉 고용 인원 에 따라 노동 실태에 차이가 나타나는지 분석하였다. 그 결과 평균값에 통계적으로 유의한 차이를 나타낸 항목은 총 6개로 나타났다. [그림 4]에서 알 수 있듯 대체로 시설 규모가 커질수록 노동 실태 수준이 양호하다. 반대로 고용 인원이 적고 영세한 시설일수록 실태가 나쁘며, 특히 법적 사각지대에 놓인 5인 미만 시설은 심각하게 나쁜 수준으로 보인다.

30인 이상 시설은 ‘초과근무 시 보상’, ‘출산·육아 휴직 사용’, ‘휴게시간 보장’ 등 법규범이 구속하는 항목에서 가장 높고, ‘유급휴가 미사용시 보상’, ‘직원 전용 휴게실 구비’는 10~29인 시설보다 근소하게 낮지만 높은 편에 속한다. 그리고 5인 미만 시설은 ‘승진 절차의 투명성과 공정’을 제외하고 모든 항목에서 평균값이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이렇게 낮은 문항들은 5인 미만 사업장에 근로기준법 적용이 제외되는 조항과 관련성을 가진다.

한 가지 특이한 사항은 ‘승진 절차의 투명성과 공정’에 관한 결과이다. 시설 규모가 커질수록 우상향(+) 모습을 띠는 다른 항목과 달리 역U자 형태를 취하고 있기 때문이다. 즉 30인 이상 시설의 평균이 가장 낮은 반면(2.68), 5~9인 시설의 평균이 가장 높고(3.07) 그다음은 10~29인(2.97)이다. 큰 시설이 작은 시설에 비해 승진을 목격하거나 경험하는 일 자체가 많으므로 승진 절차가 투명하거나 공정한지 판단할 기회도 많아지기 때문으로 보인다. 작은 시설에서는 전체적인 승진 빈도가 낮을뿐더러 승진 기준이 입사일 순 정도로 간단할 수 있다. 하지만 큰 시설에서는 조직의 위계질서나 내부 정치가 복잡하게 작용하며 인사권자가 행사하는 권한에 대해 공정성을 따지는 다양한 평가가 뒤따를 수 있다. 인사 절차에 대한 노동조합 참여 등 적절한 견제 장치를 마련하지 않는다면 이러한 문제는 계속될 것으로 판단된다.

[그림 4] 시설규모에 따른 노동 실태 평균 차이



③ 사업장 노조 유무에 따른 차이

다음 결과는 시설 내 노동조합 유무에 따른 노동 실태의 차이를 보여준다. 통계적으로 유의한 차이를 보이는 문항은 총 6개였다. ‘연차 사용’, ‘유급휴가 미사용시 보상’, ‘출산·육아

휴직 사용', '직원 전용 휴게실 구비', '업무상 질병·사고에 대한 보상', '병가 사용' 항목 모두에서 유노조 시설의 종사자가 무노조 시설의 종사자보다 보장 수준이 높다고 응답했다. 이 항목들은 모두 '법정 휴가 및 휴일' 분야와 '건강권' 분야에 속하는데, 대부분 근로기준법이나 산업안전보건법 등 노동관계 법령이 관계되어 있다. 법정 의무조차 가볍게 여기는 사회복지시설이 많은 현실에서 노동조합은 일종의 감시자 역할을 할 수 있다. 노동조합이 존재함으로써 단체협약으로 강제하거나 시설을 견인하는 일상적인 조합활동의 효과가 결과에 반영된 것으로 보인다.

[표 11] 노조 유무에 따른 평균 비교 (T-test)

항목	노조 유무	평균(4점만점)	표준편차	t(p)
연차사용 자유롭다	유	3.40	.818	2.62**
	무	3.22	.852	
유급휴가 미사용시 보상	유	2.73	1.209	4.78***
	무	2.26	1.184	
출산,육아 휴직 사용 자유롭다	유	3.43	.826	4.22***
	무	3.12	.924	
직원 전용 휴게실이 있다	유	2.85	1.109	2.73**
	무	2.60	1.146	
업무상 질병, 사고에 대한 보상 및 처리 적절하다	유	3.20	.823	2.43*
	무	3.02	.885	
병가 사용 자유롭다	유	3.13	.880	2.31*
	무	2.96	.933	

p < .001 *** < .01 ** < .05 *

4) 노동조합에 관한 인식

① 사회복지노조 필요성 인식

사회복지 노동자는 노동자 지위를 가지면서 클라이언트와 지역주민을 위한 전문적 사회복지 서비스를 제공하는 위치에 있다. 사회복지 노동은 타 직업과 비교하면 클라이언트와의 관계 형성과 태도, 윤리 의식, 전문성 등이 크게 강조된다. 불과 십여 년 전만 하더라도 한국의 사회복지계에서 전문가성과 노동자성이 양립할 수 있는지에 대한 논쟁이 존재했다. 특히 미국에서 전통적으로 사회복지사의 전문성을 강조하는 경향(전문가주의)은 노조 필요성이나 노조주의(unionism)와 갈등을 겪어왔다(Reisch and Andrews, 2001; Walkowitz, 2003). 그런데 Rosenberg(2003)에 따르면 전문성 추구가 지위 인정을 넘어 고차원적 의제로

발전하면서 이러한 갈등이 약해졌다고 보고된다. 오히려 전문직으로서의 사회복지가 발전하므로 둘 간의 양립이 가능하다고 설명한다. 이러한 흐름은 사회복지 부문에서 노조의 필요성은 특수하게 논의될 수 있음을 의미한다.

선행연구에서 살펴본 사회복지노조의 필요성 인식은 대체로 높은 편이다. 김종해 외(2013)의 실태조사 결과, 사회복지시설에 노동조합이 필요하다는 인식(84.5%)은 필요하지 않다는 인식(15.5%)보다 다섯 배 이상 높았다. 그리고 서울시의 법정 실태조사 결과, 노조가 필요하다는 응답이 4점 기준에 3.08(2016년)-3.13(2019년)-3.08(2022)로 비교적 높게 나타난 바 있다. 반면, 이미 다수의 종사자가 가입한 '사회복지사협회 등 조직이 필요하다'는 응답은 2.9(2016년)-3.04(2019년)-3.07(2022)로 노조의 필요성 응답과 비교하면 점수가 낮았다.¹⁷⁾

마찬가지로 이번 조사에서도 사회복지노조 필요성 인식이 매우 높게 나타났다(표 12). '반드시 필요하다'고 응답한 참여자가 43.36%로 거의 절반에 가까웠고, '필요하다'는 51.20%로서 '반드시 필요하다'와 합산하여 사회복지노조가 필요하다고 인식하는 참여자는 무려 94.56%인 것으로 나타났다. 반대로 필요하지 않다고 인식하는 참여자는 '필요하지 않다(4.80%)', '전혀 필요하지 않다(0.64%)' 두 개를 합쳐도 5.44%에 불과하였다.

만약 비조합원으로 한정하여도 결과는 크게 다르지 않다. '반드시 필요하다'는 응답(34.53%)은 약 8.8%p 감소하나 '필요하다(58.53%)'는 약 7.3%p 증가하면서 전체적으로 사회복지노조가 필요하다고 인식하는 비조합원은 93.06%의 비중을 차지한다.

[표 12] 사회복지 노동조합에 대한 필요성 인식

항목	전체		비조합원	
	빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
반드시 필요하다	271	43.36	164	34.53
필요하다	320	51.20	278	58.53
필요하지 않다	30	4.80	30	6.32
전혀 필요하지 않다	4	0.64	3	0.63
계	625	100.00	475	100.00

② 노조 도구성 및 노조의 사회적 영향력 인식 (비조합원)

가. 노조 도구성 인식

아래에 제시하는 결과는 한국노동패널(KLIPS) 조사가 매년 설문 문항으로 채택하고 있는 노조 도구성 인식과 함께 같은 조사 8차년도(2005년) 부가조사(노동조합과 노사관계)에서 제

17) 서울특별시, 서울시 사회복지시설 종사자 실태조사 (2016, 2019, 2022).

시한 노조의 사회적 영향력 인식 척도를 사용한 것이다. 먼저 노조 도구성 인식은 개별 노동자의 효용 인식을 담은 개념으로 노조가 유용하다고 생각하는지를 나타낸다(김유선, 2002). 많은 노동조합 관련 연구에서 노조 도구성 척도가 활용되었는데, 세 개의 문항-노동조합이 부당대우로부터의 보호, 고용안정, 경제적 상태 개선에 각각 도움이 된다고 생각하는지-으로 구성된다. 각각 5점 리커트 척도이며 점수(평균값)가 높을수록 노조 도구성 인식이 높다고 해석할 수 있다.

이번 조사에서는 한국의 일반적인 노동조합에 대한 인식과 사회복지 노동조합에 대한 인식을 각각 구분하여 물었다. 노조에 가입하지 않은 비조합원 475명을 대상으로 측정한 결과는 다음과 같다(표 13). 부당대우로부터 보호, 고용안정, 경제적 상태 개선에 대하여 각각 일반적 노조에 대한 평균값(5점 만점)은 3.87-3.88-3.72이며, 사회복지노조에 대한 평균값은 3.71-3.64-3.59로 나타났다. 그리고 하위 문항의 점수가 높은 순으로 보면, 일반적 노조와 사회복지노조 모두에서 ‘부당대우로부터 보호’-‘고용안정’-‘경제적 상태 개선’ 순이었다.

일반적인 노동조합에 관한 노조 도구성 인식에 비해 사회복지노조의 그것이 모든 하위 문항에서 낮게 나타난다. 즉 응답자들이 노조에 기대하는 효용 수준은 일반적인 노동조합보다 사회복지노조에서 더욱 낮게 나타난다는 것이다. 하위 문항 중에서 ‘경제적 상태 개선에 도움이 된다’가 가장 점수가 낮는데, 실질적인 임금 교섭을 할 수 없는 현실이 반영된 결과라 판단된다.

[표 13] 노조 도구성 인식과 사회적 영향력 인식 (n=475)

항목	한국의 일반적 노동조합		사회복지 노동조합		
	평균(5점만점)	표준 편차	평균(5점만점)	표준 편차	
노조 도구성 인식	고용주의 부당한 대우로부터 노동자를 보호하는 데에 도움이 된다	3.87	0.90	3.71	0.96
	노동자의 고용안정에 도움이 된다	3.88	0.92	3.64	0.96
	노동자의 경제적 상태 개선에 도움이 된다	3.72	1.00	3.59	1.05
노조의 사회적 영향력 인식	노동자의 사회적 지위를 향상시킨다	3.76	0.99	3.65	0.98
	대통령, 국회의원 등 각종 선거에 영향력을 미친다	3.66	0.98	3.41	1.03
	법률 제·개정에 영향력을 미친다	3.68	0.97	3.48	1.01
	고용주보다 힘이 세다 (시설장 등 관리자 집단보다 힘이 세다)	3.10	1.16	3.20	1.14
	국정 운영 방식에 영향력을 미친다	3.44	1.02	3.36	1.03
	정치적 민주주의 발전에 기여한다 (사회복지 현장의 민주적 운영에 기여한다)	3.67	0.96	3.58	0.99
	사회적 불평등 완화에 기여한다	3.69	0.95	3.53	0.96

- 주 : (괄호) 안의 문구는 사회복지 노동조합에 관한 문항에서 변형하여 사용한 것임
비조합원 475명의 응답을 분석하였음

나. 노조의 사회적 영향력 인식

다음으로 노동조합이 가진 사회적 영향력을 어떻게 인식하는지 알아보았다(표 13). 이 척도는 노동조합이 정치, 사회적으로 영향을 행사하는 수준에 관한 개별 노동자의 인식을 파악하는 것이다. 총 7개의 문항-노조는 노동자의 사회적 지위 향상, 선거에 영향력 발휘, 법률 제개정에 영향, 고용주보다 힘이 강함, 국정운영 방식에 영향, 정치적 민주주의 발전에 기여, 사회적 불평등 완화에 기여-으로 구성된다. 마찬가지로 5점 리커트 척도이며 평균값이 높을수록 노조의 사회적 영향력을 크게 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

먼저 한국의 일반적인 노조의 사회적 영향력에 관해 응답한 결과는 다음과 같다. 평균값이 높은 순으로 보면, ‘노동자의 사회적 지위 향상(3.76)’-‘사회불평등 완화(3.69)’-‘법률 제개정에 영향(3.68)’-‘정치적 민주주의 발전에 기여(3.67)’-‘각종 선거에 영향(3.66)’-‘국정운영 방식에 영향(3.44)’-‘고용주보다 힘이 강함(3.10)’ 순으로 나타났다.

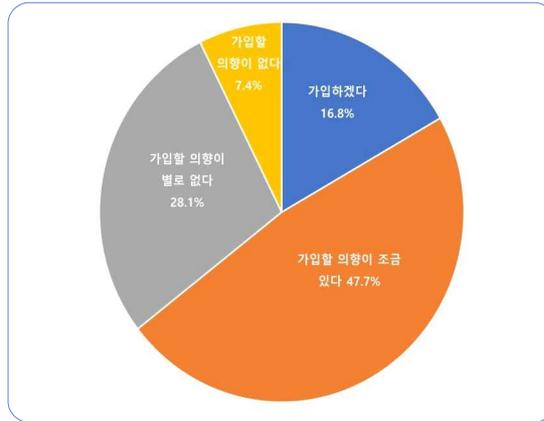
그리고 사회복지노조의 사회적 영향력은 일부 문항에서 사회복지 노동 현장에 맞게 변형하여 제시하였다. 가장 평균값이 높은 항목은 ‘노동자의 사회적 지위 향상(3.65)’으로 일반적인 노조에 관한 결과와 같았으며 그다음은 ‘사회복지 현장의 민주적 운영에 기여(3.58)’로 나타나 일반적인 노조와는 조금 달랐다. 이어서 ‘사회적 불평등 완화(3.53)’-‘법률 제개정에 영향(3.48)’-‘각종 선거에 영향(3.41)’-‘국정운영 방식에 영향(3.36)’-‘시설장 등 관리자 집단보다 강함(3.20)’순이었다.

7개 문항 가운데 ‘고용주보다 힘이 강함’을 제외하고는 사회복지노조에 관한 사회적 영향력 인식의 평균은 한국의 일반적인 노동조합에 관한 평균보다 낮았다. 앞서 살펴본 노조도 구성뿐만 아니라 사회·정치적 영향력의 크기를 인식하는 부분에서도 응답자들은 일반적으로 생각하는 노동조합의 기준으로 볼 때 사회복지노조의 영향력을 낮게 평가하는 것으로 풀이된다.

③ 노조 가입 의향

노조 가입 의향은 한국노동패널에서 채택하고 있는 “향후 노동조합을 가입할 의향이 있으십니까? (가입이 자유롭지 않을 경우에는 자유롭다고 가정하고 응답하여 주십시오)” 단일 문항으로 측정했다. 조사 결과 ‘가입할 의향이 조금 있다’가 47.7%로 가장 높았고, ‘가입할 의향이 별로 없다(28.1%)’, ‘가입하겠다(16.8%)’, ‘가입할 의향이 없다(7.4%)’ 순이었다(그림 5). 그리고 ‘가입하겠다’와 ‘가입할 의향이 조금 있다’를 합하여 가입 의향이 있는 참여자는 64.5%이고, 반대로 ‘가입할 의향이 별로 없다’거나 ‘가입할 의향이 없다’고 응답한, 가입할 의향이 없는 참여자는 35.5%였다.

[그림 5] 노조 가입 의향 (비조합원 475명)



[표 14] 노조 가입 의향 교차분석

구분		가입 의향 없음		가입 의향 있음	
		빈도(명)	비율(%)	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	46	34.3	88	65.7
	여성	123	36.1	218	63.9
고용형태	정규직	125	35.4	228	64.6
	무기계약직	14	24.1	44	75.9
	기간에 정함이 있는 비정규직	30	46.9	34	53.1
직위	기관장	20	55.6	16	44.4
	국장 부장 과장	23	41.8	32	58.2
	선임	22	30.6	50	69.4
	사회복지사	90	33.2	181	66.8
	관리직	8	44.4	10	55.6
	기능직	4	30.8	9	69.2
	사회복지공무원	0	0.0	4	100.0
	기타	2	33.3	4	66.7
설치운영 주체	지자체 직영	17	30.9	38	69.1
	지자체 위탁	85	32.0	181	68.0
	민간 설치 운영	62	42.5	84	57.5
	기타	5	62.5	3	37.5
시설규모	5인 미만	14	43.8	18	56.3
	5~9인	25	31.3	55	68.8
	10~29인	76	35.0	141	65.0
	30인 이상	54	37.0	92	63.0
노사협의회	있다	54	32.1	114	67.9
	없다	115	37.5	192	62.5
노조 유무	노조 있음	35	33.3	70	66.7
	노조 없음	134	36.2	236	63.8
비조합원 계 (475명)		169	35.6	306	64.4

[표 14]는 응답 결과를 바탕으로 응답자의 인구학적 속성 및 시설 특성에 따른 노조 가입 의향을 분석한 것이다. 코딩 과정에서 ‘가입 의향이 있다 / 없다’로 이분화하였다. 전체 응답자의 가입 의향(64.5%)보다 비교적 높은 가입 의향 비율을 보이는 집단은 다음과 같이 나타난다. 고용형태로 볼 때 무기계약직(75.9%), 직위상으로는 선임 사회복지사 또는 선임 생활지도원(69.4%), 설치 운영 주체로는 지자체 직영시설(69.1%), 시설 규모로는 5~9인 시설(68.8%), 노사협의회 설치 시설(67.9%)에서 가입 의향이 있는 것으로 분석된다. 이와 반대로 ‘가입 의향이 있다’ 비율이 상대적으로 낮은 집단은 기간제(53.1%), 직위상의 국장·부장·과장(58.2%)과 관리직¹⁸⁾(55.6%), 5인 미만 시설(56.3%) 등이다. 한편 노조가 있는 시설(66.7%)은 노조가 없는 시설(63.8%)보다 가입 의향이 3%p가량 높았지만 큰 차이를 보이지는 않았다.

4. 결론

이 글은 사회복지·돌봄 노동 중심으로 사회서비스 노동자의 노동 실태를 점검하고 노동조합에 관한 실태와 인식을 종합적으로 고찰하였다. 분석을 위해 활용한 자료는 ①고용노동부의 ‘2022 고용형태별근로실태조사(임금구조 부문)’ 원시 자료, ②전국공공운수사회서비스노조 사회복지지부가 실시한 ‘2023 사회복지노동자 노동 실태 및 노동조합 인식조사’ 원시 자료이다. ①은 현재 정부 공식 통계로는 유일하게 한국표준직업분류의 소분류 항목까지 데이터를 추출할 수 있는 자료에 해당한다. 사회복지 관련 종사자(247), 돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)의 임금, 노동시간, 노조 가입률 등을 2장에서 분석하였다. 그리고 ②는 사회복지시설 노동자 위주의 설문조사로서 여타 돌봄 노동자를 포함하고 있지 않지만, 노동조합에 관한 인식을 들여다볼 수 있는 비교적 최근 자료이다.

먼저 사회복지 관련 종사자(377,425명), 돌봄 및 보건서비스 종사자(353,793명)를 대상으로 분석한(①) 2장의 주요 결과는 다음과 같다. 첫째, 사회복지·돌봄 노동자의 매우 낮은 임금수준을 재확인하였다. 전체 상용직과 월 소정실근로시간이 유사한 사회복지직의 월 급여는 전체 대비 2/3 수준인 약 224만 원에 불과하다. 돌봄직은 전체 대비 절반에도 못 미치는 월 급여 약 154만 원을 받고 있으며, 이는 50% 넘는 인원의 근무형태가 단시간제로 짧은 노동시간과 무관하지 않다. 만약 최저임금 전일제 기준 월 환산액과 비교하면 돌봄직의 월급은 무려 40만 원이 낮다. 게다가 이 조사 결과는 5인 이상 사업체의 상용직으로 국한하기 때문에 영세 시설과 임시·일용직까지 감안할 때 더욱 낮은 임금과 열악한 노동조건이 예상된다. 둘째, 임금의 성별 격차가 뚜렷하게 나타난다. 월 임금액 평균 차이는 사회복지직 약 66

18) 관리인, 경비원 등

만 원, 돌봄직 약 56만 원으로 남성이 여성보다 높다. 월 소정근로일수는 사회복지직 19.63일:19.95일, 돌봄직 20.04일:19.73일로 남녀가 비슷하나 임금수준은 명확한 차이를 보였다. 셋째, 노동시간과 임금은 사업체 규모와 경력에 따라 차이가 발생했다. 사회복지직과 돌봄직 모두 경력이 쌓일수록 임금 수준이 상승하였으나, 돌봄직의 경우 10년 이상 경력의 월 급여가 5~10년 경력보다 4만 원 정도 높은 수준에 불과하여 저임금에다 일정한 임금 상한까지 존재한다는 점이 발견되었다.

다음은 사회복지 노동자 위주의 조사(②)를 분석한 3장의 주요 결과이다. 첫째, 사회복지 비정규직을 양산하는 주범은 중앙·지방 정부의 단기성 프로젝트 사업이다. 조사에 참여한 비정규직의 절반 이상이 정부 사업이나 사회복지공동모금회와 같은 지원단체 사업의 전담인력으로 확인되었다. 일회성 사업에 따른 일회성 일자리는 고용불안을 부추기고 있다. 또 기간제 노동자의 연속 고용 기간이 평균 2년을 초과하는 것으로 나타나 일부 시설의 현행법 위반이 의심되는 상황이다. 둘째, 노동 실태 인식을 다섯 가지 분야별로 구분하여 점수를 측정하면, '시설의 민주적 운영' 분야가 가장 낮고 그다음으로 '건강권 보장' 분야가 낮게 나타난다. 다른 분야보다 법적 구속력이 미미한 '시설의 민주적 운영'은 정규직이나 30인 이상 시설처럼 상대적으로 안정적인 집단에서 훨씬 더 열악하게 인식하고 있었다. 여전히 사회복지 시설의 비민주적인 운영으로 인한 비위 행위가 존재하는 상황에서 노동자, 지역사회가 참여할 수 있는 운영구조로의 혁신이 시급하다. 셋째, 소규모 시설일수록 노동조건이 나쁠 가능성이 매우 크다. 특히 5인 미만 시설은 법정 휴일, 휴가, 노동시간 등 명시적 적용 제외로 법적 사각지대에 처해 있고, 5인 이상이라 하더라도 규모가 작은 시설은 허술한 관리·감독과 제도의 허점으로 인해 노동권과 노동 실태 전반이 열악한 것으로 판단된다.

마지막으로 노동조합에 관하여 분석한(①, ②종합) 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 노조 가입률은 사회복지직 1.2%, 돌봄직 4.2%로 나타났는데, 이는 작은 사업장이 많은 산업 특성이 반영되었다고 볼 수 있다. 사회복지·돌봄 노동자 대부분이 100인 미만 사업장에 종사하며, 사회복지직의 경우 75.3%가 30인 미만 사업장에 속해 있다. 작은 규모의 시설 단위의 노동조합을 조직하고 유지하기 어려운 조건과 형편을 세심하게 고려할 필요가 있다. 둘째, 노동조합원이거나 유노조 사업장의 노동자는 그렇지 않은 노동자보다 임금과 노동조건이 대체로 양호한 것으로 나타났다. 월 급여는 사회복지직 299만 원:221만 원, 돌봄직 195만 원:152만 원으로 노조 가입 노동자의 임금 수준이 더 높았다. 노동 실태에 관한 인식에서도 법정 휴가 및 휴일이나 건강권 보장 분야에서 유노조 시설이 무노조 시설보다 나은데, 단체협약 효력이나 노조 활동의 효과가 발휘된 것으로 보인다. 셋째, 노동조합이 필요하다는 인식은 높았지만, 구체적으로 사회복지 노동조합이 지닌 도구적 유용성과 사회적 영향력은 한국의 일반적인 노동조합에 비해 낮게 인식되고 있었다. 이러한 현상은 사회복지 노

동이 처한 특수한 제도적 배경이 원인으로 작용한다. 서비스 이용자와의 관계적 특징이 강하고 전문성, 윤리성 등이 강조되는 사회복지 노동은 노조의 필요성이나 존재 이유가 일반적이지 않은 방식으로 논의되어왔다. 또 민간위탁과 바우처 중심으로 구축된 서비스 전달체계는 사회서비스 노동자의 사용종속 관계를 모호하게 만들어 노동기본권을 제약하고 있다.

사회복지·돌봄 노동의 노동권을 향상하기 위해서는 법·제도적 환경 정비와 임금체계의 마련·개선이 필수적이다(남우근 외, 2023). 이를 달성하는 과정에서의 핵심은 '노조할 권리'의 실질적 보장이다. 노동자가 정책 결정에 참여할 기회를 대폭 확대해야 할뿐더러 초기업 단위의 노정 교섭 구조를 하루빨리 도입해야 한다.

참고문헌

- 고용노동부(2023), 고용형태별근로실태조사 통계정보보고서.
- 김영중(2017), 우리나라 사회서비스와 민간위탁 제도 연구, 보건사회연구 37(4).
- 김유선(2002), 노조가입 결정요인. 노동경제논집, 25(1).
- 남우근·정홍준·박영민(2023), 방문 돌봄 노동자 임금체계 마련을 위한 기초연구, 민주노총 총서 2023-02.
- 김종해·김종진 ... 정용문(2013), 사회복지사 인권상황 실태조사 보고서, 국가인권위원회(연구수행기관 : 사단법인 한국노동사회연구소).
- 이창근·박종식·이승윤·박주영(2020), 30인 미만 '작은사업장' 노동자 실태와 정책대안 -오늘의 전태일 보고서-, 민주노총 총서 2020-03.
- Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., Valarino, I.(2018). Care work and care jobs for the future of decent work, International Labour Organisation (ILO).
- England, P., Budig, M., Folbre, N.(2002), Wages of virtue: The relative pay of care work, Social Problems 49(3).
- Reisch, M., Andrews, J.(2001). The road not taken: A history of radical social Work in the United States, New York: Bruner/Mazel.
- Rosenberg, J. M.(2003). An investigation of the participation of social workers in unions, Yeshiva University.
- Walkowitz, D. J.(2003), Working with class: Social workers and the politics of middle-class identity, UNC Press Books, DOI: 10.1353/jsh.2001.0073.
- OECD(2023), Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care, OECD Publishing, Paris, DOI: 10.1787/27d33ab3-en.