

공개토론회

Mc.a.1

미조직 여성 노동자의 고용현황과 과제

- 일시 : 1999년 7월 14일(수) 오후 2:00~5:00
- 장소 : 종로성당 강당
- 주최 : 한국여성노동자회협의회, 전국여성노동조합추진위원회
- 후원 : 아시아 재단

미조직 여성 노동자의 고용현황과 과제

한국여성노동자회협의회, 전국여성노동조합추진위원회

공개토론회

미조직 여성 노동자의 고용현황과 과제

- 일시 : 1999년 7월 14일(수) 오후 2:00~5:00
- 장소 : 종로성당 강당
- 주최 : 한국여성노동자회협의회, 전국여성노동조합추진위원회
- 후원 : 아시아 재단

공개 토론회

미조직 여성 노동자의 고용 현황과 과제

사 회 - 나지현

(전국여성노동조합 인천지역추진위원장)

인 사 말 - 이철순

(한국여성노동자회협의회 대표)

2:00 - 4:00 주제발표

박진영(한국여성노동자회협의회 조사연구부장)

지정토론

장하진 (충남대 사회학과 교수, 한국여성연구소 소장)

홍수경 (공인노무사, 평등의전화 자문위원)

주진우 (민주노총 조사통계국장)

강훈중 (한국노총 조직부장)

엄현택 (노동부 근로여성정책과장)

4:00 - 4:10 휴식

4:10 - 5:00 종합토론

토론회를 개최하며

IMF 이후 여성 노동자들의 고통이 가중되고 있으나 그 현실에 대해서는 제대로 드러나지 않고 있습니다. 특히 노동조합이 없는 중소기업에 종사하는 여성노동자들이 가장 열악한 상황에 처해 있음에도 불구하고 이들의 현실은 거의 주목받지 못하고 있습니다. 이에 저희 단체들은 전국적 규모로 이들의 노동 조건을 조사하고 그 결과를 정리하여 오늘 토론회를 개최하게 되었습니다. 본 조사와 토론회는 미조직 여성 노동자의 현실 개선을 위한 올바른 정책 실현과 조직화에 기여하고자 하는 바램 속에서 준비되었습니다.

우리는 조사를 통해 미조직 여성 노동자의 현실을 생생하게 확인할 수 있었습니다. 그들은 저임금과 장시간 노동에 시달리면서도 의료보험, 국민연금, 고용보험 등의 혜택을 받지 못할 뿐 아니라 근로기준법도 지켜지지 않는 현실에 방치되어 있습니다. 이번 조사가 이러한 현실을 개선할 수 있는 첫걸음이 되기를 바랍니다.

이번 조사 작업에 참여해 주신 모든 분들에게 지면을 빌어 감사의 인사를 드립니다. 더운 여름날도 마다하지 않고 각 지역 여성노동자회(서울여성노동자회, 부천여성노동자회, 안산여성노동자회, 전북여성노동자회, 광주여성노동자회, 마산·창원여성노동자회, 부산여성회)와 전국 여성노동조합 추진위원회 일꾼들은 조사에 최선을 다하셨습니다. 열성적으로 조사에 임했던 자원봉사자들, 그리고 바쁜 가운데도 기꺼이 조사에 응해 주었던 여성 노동자들에게도 진심으로 감사드립니다. 이 분들의 땀과 노력이 없었다면 오늘의 토론회는 가능하지 않았거나 적어도 이처럼 충실하지 않았을 것입니다.

목 차

| | |
|-----------------------------|----|
| I. 서론 | 5 |
| 1. 조사의 목적 및 의의 | 5 |
| 2. 조사 대상, 방법 및 표본의 특징 | 7 |
| 1) 조사 대상 | 7 |
| 2) 조사 방법 | 7 |
| 3) 표본의 특성 | 8 |
| II. 본론 | 11 |
| 1. 근로 조건의 실태와 문제점 | 11 |
| 1) 저임금과 장시간 노동 | 11 |
| 2) 불안정한 고용 상황 | 16 |
| 3) 낮은 노동 조건 만족도 | 26 |
| 4) 불충분한 휴가 | 27 |
| 5) 낮은 사회보험 가입율 | 33 |

전체 조사 진행 과정에 도움을 주고 결과에 대해 아낌없는 조언을 해 주신 김경희님과 조사결과를 정리하는데 도움을 준 정형욱, 김은진님께도 감사드립니다. 그리고 이 조사연구의 책임연구원인 박진영 조사부장의 노력에 감사드립니다. 조사 진행 과정에서 많은 어려움이 있었음에도 깨끗하게 진행시켜 오늘 토론회를 가능하게 만들었습니다.

또한 귀중한 시간을 내어 지정 토론에 참가해 주신 토론자들과 보다 나은 사회를 만들어 가기 위해 오늘 토론회에 참석하신 모든 분들께도 감사드립니다.

아시아 재단의 후원에도 깊이 감사드립니다.

1999. 7. 14

한국여성노동자회협의회 대표 이철순

전국여성노동조합추진위원회 위원장 최상림

미조직 여성노동자의 고용 현황과 과제¹⁾

I. 서론

1. 조사의 목적 및 의의

IMF 구제 금융 이후로 고용 상황이 날로 악화되고 있음은 주지의 사실이다. 이를 가장 극적으로 보여주는 것은 각종 고용 관련 통계이다. 전체 노동자 중 임시·일용직 노동자가 차지하는 비중이 50%를 넘었으며, 고용의 증가는 주로 이 부분에서 이루어지고 있다. 이러한 경향은 특히 여성 노동자들 사이에서 강하게 나타나고 있다. 통계청 발표에 의하면 99년 5월 현재 전체 여성 임금 노동자 중 임시·일용고 비율은 70.5%에 이르러 남자 임시·일용고 비율인 40.6%보다 매우 높게 나타나고 있다. 이는 여성 노동자 세 명 중 두 명 이상이 비정규직인 것을 의미한다. 또한 같은 발표에 의하면 상용고는 지속적으로 감소하고 있으며 비정규직 특히 일용고가 크게 증가하는 현상을 보여, 일용고는 전년 동월 대비 56.3%가 증가했다. 이러한 수치는 여성들의 고용이 지속적으로 불안정해 지고 있음을 의미한다.

한편 공식 통계는 현실을 제대로 반영하고 있지 못하다는 비판이 끊임없이 제기되고 있다. 가장 대표적인 예가 실업 통계이다. 정부가 발표한 실업률의 수치는 물론이고 실업자의 개념 규정과 관련하여서도 많은 논란과 비판이 제기되고 있는 실정이다. 또한 정부의 각종 통계가 현실과 지나치게 괴리를 보이는 점은 공식 통계에 의심을 보내게 되는 또 하나의 이유이다. 이러한 공식 통계를 보완하고 있는 것이 노조를 중심으로 한 조직 사업장에 대한 조사이다. 조직 사업장을 중심으로 한 조사에서는 노동자들의 현실을 반영하여 이를 수치화 하려고 노력한다.

그러나 이 두 가지 부류의 통계는 여성 고용 상황과 관련하여서는 모두 커다란 문제를 지니고 있다. 즉 이들 통계는 여성 고용의 양과 질을 제대로 반영하지 못하고 있다. 공식 통계는 일정 규모 이상의 사업장만을 대상으로 하기 때문에 다수가 영세 사업장에 근무하고 있는 여성의 상황을 드러내지 못하고 있다. 98년 통계청 조사에 의하면 여성 노동자의 71%가 4인 이하 사업장에 근무하고 있다. 따라서 공식 통계에서 나타난 수치들에는 많은 여성 노동자들의 상황이 드러나지 않는다. 또한 상용고와 동일한 업무, 노동시간에도 불구하고 다양한 이름으로 불리는

1) 이후에 보다 보완된 형태로 출판될 예정입니다.

| | |
|---------------------------------|----|
| 2. 여성 노동자들의 복지 욕구 | 36 |
| 1) 가장 필요한 사항 | 36 |
| 2) 가정과 직장 병행을 위한 요구사항 | 37 |
| 3) 직장가정 병행하도록 지원하는 것의 중요성 | 38 |
| 3. 조직화의 가능성 | 38 |
| 1) 노조 가입 조합원과의 비교 | 38 |
| 2) 조직화의 가능성 | 41 |
| | |
| III. 결론 및 과제 | 44 |
| 1. 결론 | 44 |
| 2. 과제 | 45 |

비정규적이 존재하고 있다. 또 정규직이라고 여겨지고 있기는 하지만 그 내용상으로는 비정규직과 다를 바 없는 고용 형태, 노동자 신분을 인정받지 못하고 있는 보험설계사, 학습지 교사 등의 고용 형태, 가내 노동 등 여성 노동자들의 고용은 여러 가지 모습을 하고 있다. 이들을 단순히 상용고와 임시일용고라는 이름만으로 분류한다면 이러한 여성 고용의 질적인 측면이 드러나지 않을 것이다.

조직 사업장을 중심으로 하고 있는 조사 역시도 이러한 문제를 그대로 지니고 있다. 이 조사가 조합원만을 대상으로 하고 있기 때문에 조합원이 아닌 대다수의 여성 노동자들, 즉 노조가 없는 사업장에 근무하거나 혹은 노조에 가입하지 못한 비정규직 여성 노동자들의 상황을 보여주기에는 한계가 있다²⁾. 또한 노조 조직이 대규모 사업장·정규직 중심으로 이루어지는 현실 역시도 변화하는 여성 고용의 현실을 제대로 반영하지 못하게 하는 요인이 되고 있다.

따라서 기존의 고용 관련 통계들은 여성 고용의 가장 두드러진 양태인 비정규직화, 영세화와 미조직화를 제대로 드러내지 못한다는 문제를 가지고 있다.

본 조사는 이러한 현실에 주목하면서 기존의 조사가 제대로 드러내지 못했던 중소 규모 사업장을 포함한 미조직 여성 노동자들의 고용 상황을 드러내고, 그들의 요구를 조사하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 기반으로 이들의 상황을 해결하기 위한 정책적, 조직적 노력의 측면에서 당면 과제를 제안하고자 한다. 현실에 대한 정확한 이해에 근거할 때만이 이들의 상황을 개선시키기 위한 올바른 조직적 활동과 정책적 대응의 내용이 생산될 수 있을 것이기 때문이다.

미조직 여성 노동자들은 노동 시장의 취약 계층 중 하나이다. 그것은 그들의 미조직 상태가 원인이 아니라, 그들을 미조직 상태로 남아있게 만드는 여러 요인들, 즉 소규모, 저임, 장시간 노동, 비정규직이라는 여러 요인들이 복합적으로 작용하여 그들의 상황을 만드는 것이지만, 한편으로는 미조직 상태라는 것이 그들의 상황을 방치하게 하거나 더욱 악화시키는 결과를 낳고 있다. 그러나 미조직 여성 노동자들의 상황은 제대로 알려져 있지 않으며, 그것을 알리려는 시도 역시 그다지 많지 않았다.

상황의 변화는 현실을 드러내는 것으로부터 시작될 것이다.

2) 특히 여성의 노조 조직률이 5.6%에 불과한 실정에서 조직된 노동자들에 대한 조사는 여성 노동자 전체에 대한 설명을 하는데 커다란 한계가 있다.

2. 조사 대상, 방법 및 표본의 특징

1) 조사 대상

본 연구는 미조직 여성 노동자들을 대상으로 진행되었다. 노조가 있더라도 가입하지 않거나 노조 규약에 의해 가입하지 못한 여성들과 노조가 없는 사업장에 종사하는 여성 노동자들의 실태에 초점을 맞추어, 그들을 중심으로 조사를 진행하였다. 조사의 중심을 노조가 없는 사업장에 근무하는 여성들에 두고, 노조가 있더라도 가입하지 않은 여성 노동자들도 조사에 포함시켰다.

조사 대상 산업은 제조업과 유통업에 집중하였고 기타 산업에 종사하는 여성 노동자들에 대한 내용은 비교군으로 두었다. 제조업은 여성 고용이 줄어들고 있는 업종이고 유통업은 반대로 여성 고용이 팽창하고 있는 업종이다. 이러한 차이에도 불구하고 두 산업은 현재 여성을 가장 많이 고용하고 있는 영역이기도 하다. 여성 고용이 감소하고 있는 산업과 팽창하고 있는 대표적인 두 산업에 집중하여 여성들이 가장 많이 고용되어 있는 두 산업에서 여성의 고용 상황이 어떠한 모습을 보이는 지 살펴보고자 한다.

2) 조사 방법

본 조사는 서울, 부천, 안산, 전북, 광주, 마산·창원, 부산 7개 지역에서 진행되었다. 조사는 한국여성노동자회협의회와 7개 지부(서울여성노동자회, 부천여성노동자회, 안산여성노동자회, 전북여성노동자회, 광주여성노동자회, 마산·창원여성노동자회, 부산여성회) 그리고 전국여성노동조합추진위원회와 7개 지역 추진위원회가 공동으로 진행하였다. 이러한 전국 조사는 서울 중심의 조사에서 벗어나 전국적인 상황을 파악할 수 있으며, 각 지역별로 조사 내용을 활용하여 전국의 상황과 비교하여 지역의 특수한 상황을 파악할 수 있다는 두 가지 장점을 가지고 있다.

조사 방법은 문헌 연구와 설문 조사, 면접 조사가 병행되었다. 설문 조사는 99년 5월부터 6월 초까지 이루어졌고, 수거된 설문지 중 응답이 부실하거나 일관성이 없는 것을 제외하고 총 1,598부가 전체 분석에 사용되었다. 조직된 여성 노동자와의 비교가 필요한 일부 항목에서는 조합원이 응답한 93부를 포함시켜 분석하였고, 따라서 몇몇 항목에 대해서는 총 1,691부가 분석에 사용되었다. 면접 조사에서는 규모와 직종, 기타 노동 조건을 고려하여 대상자를 선정하였다. 설문지 응답자 중 전형적이라고 생각되는 대상자에게 면접 조사를 부탁하거나 주변에서 소개받는 방법으로 대상자 선정이 이루어졌다. 면접 조사는 6월 초에 집중적으로 이루어졌다.

이 밖에도 설문 조사 과정에서 얻을 수 있었던, 응답자들의 즉각적인 반응이나 자신들의 상황에 대한 짤막한 언급 등의 내용도 보조 자료로 이용했다. 이 자료들은 체계적이지는 않더라

도 여성 노동자들의 상황을 보다 현실감 있게 보여준다는 측면에서 귀중하다고 할 수 있다.

3) 표본의 특성

분석에 사용된 유효 설문지의 수는 지역별로 서울 295부, 부천 195부, 안산 191부, 광주 179부, 전북 212부, 마산·창원, 268부, 부산 258부로 총1,598부이다.

연령별 분포는 20대 미만 4.5%, 20대 58.4%, 30대 27.5%, 40대 이상이 9.6%로 나타난다. 학력은 중졸 미만 4.8%, 고졸 미만 10.0%, 대졸 미만 67.1%, 대졸 이상 18.0%이고 이혼, 사별을 포함한 기혼 여성 노동자는 49.5%, 미혼은 50.5%이다.

표1. 표본의 특성

| | 사 례 수 | 비 율 | | 사 례 수 | 비 율 |
|-----------|-------|------|-------------|-------|------|
| <지 역> | | | <규 모> | | |
| 서울 | 295 | 18.5 | 4인 이하 | 398 | 25.1 |
| 부천 | 195 | 12.2 | 5~9인 이하 | 219 | 13.8 |
| 안산 | 191 | 12.0 | 10~29인 이하 | 387 | 24.4 |
| 전북 | 179 | 11.2 | 30~99인 이하 | 313 | 19.7 |
| 광주 | 212 | 13.3 | 100~299인 이하 | 130 | 8.2 |
| 마산 | 268 | 16.8 | 300인 이상 | 141 | 8.9 |
| 부산 | 258 | 16.1 | | | |
| <연 령> | | | <여 성 비> | | |
| 20세 미만 | 69 | 4.5 | 10% 미만 | 196 | 12.7 |
| 20세 ~ 29세 | 904 | 58.4 | 10~30% 미만 | 141 | 9.1 |
| 30세 ~ 39세 | 427 | 27.5 | 30~50% 미만 | 173 | 11.2 |
| 40세 이상 | 149 | 9.6 | 50~70% 미만 | 253 | 16.4 |
| <혼인 상태> | | | 70~90% 미만 | 290 | 18.8 |
| 기혼 | 770 | 49.5 | 90% 이상 | 489 | 31.7 |
| 미혼 | 786 | 50.5 | | | |
| <업 종> | | | <경 력> | | |
| 제조업 | 684 | 42.9 | 1개월 이하 | 113 | 7.1 |
| 유통업 | 721 | 45.2 | 6개월 미만 | 416 | 26.2 |
| 기타 | 191 | 12.0 | 1년 미만 | 228 | 14.3 |
| <직 종> | | | 1~3년 미만 | 490 | 30.8 |
| 사무직 | 244 | 15.4 | 3~5년 미만 | 198 | 12.5 |
| 판매직 | 700 | 44.2 | 5년 이상 | 144 | 9.1 |
| 기능직 | 134 | 8.5 | | | |
| 단순노무 | 350 | 22.1 | | | |
| 기타 | 157 | 9.9 | | | |

업종은 제조업 42.9%, 유통, 소매업 45.2%, 기타 12.0%이다. 기타에는 금융 보험업, 건설업, 음식 숙박업 등이 포함되어 있다. 직종은 서비스판매 44.2%, 단순 노무직 22.1%, 사무직 15.4%, 기능원 8.5%, 기타 9.9%이다. 기타에는 관리직, 전문가, 준전문가, 장치기계 조작용이 포함되어 있다.

조사 대상 여성 노동자들이 속해 있는 사업장의 규모는 4인 이하 25.1%, 5-9인 이하 13.8%, 10-29인 이하 24.4%, 30인-99인 이하 19.7%, 100-299인 이하 8.2%, 300인 이상 8.9%이다. 표본 내에서 100인 미만 사업장이 전체의 83.0%를 차지하고 있다. 사업장 내 여성비율은 10% 미만이 12.7%, 30% 미만이 9.1%, 50% 미만이 11.2%, 70% 미만이 16.4%, 90% 미만이 18.8%, 90% 이상이 31.7%를 차지하고 있다. 경력은 1개월 이하 7.1%, 6개월 미만 26.2%, 1년 미만 14.3%, 3년 미만 30.8%, 5년 미만 12.5%, 5년 이상 9.1%의 분포를 보인다. (표1 참조)

표본의 전반적인 특성은 업종과 규모, 여성비에 따라 그리고 기미혼, 연령, 학력 등의 인구 변수에 따라 업종별, 직종별 집중 현상이 나타난다는 것이다. 제조업은 78.4%가 5-99인 이하 사업장이고, 유통업은 45.3%가 4인 이하 사업장으로 조사 대상 유통업의 규모가 상대적으로 영세한 것으로 나타난다. (표2 참조)

표2. 업종별 규모

| | 4인 이하 | 5~29인 | 30~99인 | 100~299인 | 300인 이상 | 합 계 |
|-----|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| 제조업 | 39(5.7) | 324(47.4) | 212(31.0) | 67(9.8) | 41(6.0) | 683(100.0) |
| 유통업 | 323(45.3) | 196(27.5) | 72(10.1) | 43(6.0) | 79(11.1) | 713(100.0) |
| 기타 | 36(18.9) | 85(44.7) | 28(14.7) | 20(10.5) | 21(11.1) | 190(100.0) |

* 무응답 제외

여성비가 70% 이상이 되는 여성 중심 사업장은 제조업의 39.9%를 차지하며, 기타 업종에는 48.6%이다. 특히 유통업에서는 70%이상 사업장이 61.4%를 차지하고 있다(표3 참조)

표3. 업종별 여성비

| | 30% 미만 | 30~70 % 미만 | 70% 이상 | 합계 |
|-----|-----------|------------|-----------|------------|
| 제조업 | 198(29.5) | 206(30.7) | 268(39.9) | 672(100.0) |
| 유통업 | 89(13.0) | 175(25.6) | 420(61.4) | 684(100.0) |
| 기타 | 50(27.0) | 45(24.3) | 90(48.6) | 185(100.0) |

* 무응답 제외

조사 대상 기혼 여성 노동자 중 56.0%가 제조업에, 미혼 여성 노동자 중 58.1%가 유통업에 종사하고 있으며, 직종별로 보면 기혼 여성 노동자 중 46.9%가 기능직 또는 단순 노무직에, 미혼 여성 노동자는 55.1%가 판매 서비스직에 종사하는 것으로 나타났다. (표4 참조)

표4. 혼인 상태별 업종과 직종

| | 업 종 | | | | 직 종 | | | | | |
|-----|---------------|---------------|--------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|----------------|
| | 제 조 | 유 통 | 기 타 | 합 계 | 사 무 | 판 매 | 기 능 | 단순노무 | 기 타 | 합 계 |
| 기 혼 | 431 (56.0) | 242 (31.5) | 96 (12.5) | 796 (100.0) | 77 (10.1) | 246 (32.7) | 110 (14.4) | 248 (32.5) | 82 (10.7) | 763 (100.0) |
| 미 혼 | 238 (30.3) | 456 (58.1) | 91 (11.6) | 785 (100.0) | 163 (20.8) | 431 (55.1) | 23 (2.9) | 92 (11.8) | 73 (9.3) | 782 (100.0) |

* 무응답 제외

이러한 집중 현상은 연령 변수에서도 나타난다. 본 조사에서 나타난 연령 분포는 1997년의 여성 경제활동인구 중 20대 미만이 2.9%, 20-29세가 27.1%, 30-39세가 24.2%, 40세 이상이 45.8%인 것을 감안하면, 20-29세 연령이 표본에 많이 포함되고, 40세 이상 층이 적게 포함되어 있음을 알 수 있다. 이는 중심 조사 대상이 되고 있는 업종과 관련이 있기 때문이다.

중심 조사 대상으로 설정한 제조업과 유통업에 종사하는 여성 노동자들은 연령별로 뚜렷한 집중 현상을 보이고 있다. 조사 대상 20대 여성 노동자 중 54.5%가 유통, 소매업에 종사하고, 30대 여성 노동자의 52.6%가 제조업에 종사하고 있다. 40대 이상의 연령층에서는 75.6%가 제조업에, 16.9%가 유통, 소매업에 종사하고 있다. (표5 참조)

표5. 연령별 업종과 직종

| | 업 종 | | | | 직 종 | | | | | |
|----------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|----------------|
| | 제 조 | 유 통 | 기 타 | 합 계 | 사 무 | 판 매 | 기 능 | 단순노무 | 기 타 | 합 계 |
| 20 세 미 만 | 26 (37.7) | 39 (56.5) | 4 (5.8) | 69 (100.0) | 12 (17.4) | 36 (52.2) | 1 (1.4) | 13 (18.8) | 7 (10.1) | 69 (100.0) |
| 20세 -29세 | 299 (33.1) | 494 (54.8) | 109 (12.1) | 902 (100.0) | 177 (19.8) | 471 (52.6) | 48 (5.4) | 112 (12.5) | 87 (9.7) | 895 (100.0) |
| 30세 -39세 | 226 (52.9) | 137 (32.1) | 64 (15.0) | 427 (100.0) | 41 (9.6) | 143 (33.6) | 60 (14.1) | 136 (31.9) | 46 (10.8) | 426 (100.0) |
| 40 세 이 상 | 111 (74.5) | 26 (17.4) | 12 (8.1) | 149 (100.0) | 6 (4.0) | 27 (18.1) | 22 (14.8) | 80 (53.7) | 14 (9.4) | 149 (100.0) |

* 무응답 제외

직종별로 보았을 때 30-34세 여성의 41.6%가 판매직에 종사하는데 반해, 35-39세 여성의 25.1%만이 같은 일에 종사하고 있다. 표본의 이러한 분포는 우리 나라 여성 노동시장의 한 특성을 반영하고 있다. 즉 20대 이하, 많아도 30대 초반의 젊은 여성 노동자들은 유통, 소매업에 그리고 30대 이상의 여성 노동자들은 제조업에 집중되어 있는 현상을 반영하는 것으로 보인다.

또 한 가지 지적할 점은 조사 대상이 지역에 따른 업종별 직종별 집중 현상이 있다. 서울과 부산이 유통업, 판매직에 조사 대상이 집중되어 있어, 전체 각각 전체 조사 대상 유통업의 27.9%, 29.8%, 판매직의 23.9%, 29.7%를 차지하고 있다. 제조업은 28.1%를 마산 창원 지역이, 부천, 안산이 26.9%, 광주가 19.3%를 차지하고 있다. 이러한 분포는 각 지역의 산업적 특성을 반영하고 있는 하나의 지표로 생각될 수 있다. 직종에서 기능직의 65.7%가 광주 지역에서 조사되었고 이번 조사에서 기능직은 광주지역의 특성을 반영하고 있다.

특별한 언급이 없는 한 본문 전체에서의 유의수준은 $p < .05$ 이다.

II. 본론

1. 근로 조건의 실태와 문제점

1) 저임금과 장시간 노동

① 임금 평균

보너스를 제외한 월평균 임금은 64.50만원으로 나타났다. 지역별로는 서울이 72.10만원으로 가장 높고, 광주가 48.90만원으로 가장 낮다.

이를 업종별로 살펴보면, 제조업 평균이 57.84만원이고, 유통업 평균은 69.96만원, 기타 68.46만원으로 제조업의 월평균 임금이 가장 낮은 것으로 나타난다. 직종별로는 사무직이 68.00만원이고, 판매직 68.85만원, 기능직 52.71만원, 단순노무 54.80만원, 기타 72.59만원이다. 기능직의 월평균 임금이 낮게 나타나는 것은 광주 지역의 특수성이 반영된 것이다. 광주의 임금 수준은 전반적으로 낮아서 사무직의 임금평균이 54.67만원, 판매직 55.95만원, 기능직 45.11만원, 단순노무 36.00만원 기타 45.86만원으로 나타난다. 광주 지역을 제외한 기능직의 월평균 임금은 61.29만원이었다.

규모별로는 4인 이하 사업장의 월평균 임금은 70.98만원이고, 5-29인 이하 사업장은 61.68만원, 30인-99인 사업장은 58.80만원, 100인-299인 사업장은 61.58만원, 300인 이상 사업장은 73.31만원이다. 사무직을 제외하고는 모든 직종과 업종에서 300인 이상 사업장의 월평균 임금이 가장 높고, 그 다음으로 높았던 것은 4인 이하 사업장의 월평균 임금이었다. 4인 이하 사업장의 월평균 임금이 높고, 30인-99인 사업장의 임금이 가장 낮으며 그 격차가 큰 것은 각각 유통업과 제조업의 특수성이 어느 정도 반영된 것이다. 유통업은 전체 4인 이하 사업장의 81.2%를, 제조업은 30인-99인 사업장의 67.9%를 차지하고 있다.

업종을 통제하면 이러한 격차는 줄어든다. 즉 임금 격차가 완전히 규모에 의한 것이기보다는 업종이 규모간 임금 격차에 영향을 미치고 있다는 것이다. 하지만 동일 업종 내에서도 4인 이하 사업장의 월평균 임금이 약간 더 높게 나타난다. 이것은 뒤에서 언급할 노동시간과 관련이 있다. 규모와 임금이 완전한 정적 상관관계를 보이지 않다는 점은 공식 통제에서도 나타나는 사실이다.

종사상 지위에 따라서도 임금의 차이가 나는데 시간제의 임금이 47.73만원으로 가장 낮고, 정규직의 임금이 68.89로 가장 높게 나타난다³⁾. (표6 참조)

표6. 종사상의 지위별 월평균 임금

단위: 원, 명

| | 정규직 | 계약직 | 촉탁 | 시간제 | 아르바이트 | 일용직 | 파견직 | 합계 |
|--------|----------------|----------------|--------------|---------------|----------------|---------------|---------------|-----------------|
| 월평균 임금 | 68.89 (896) | 61.36 (140) | 62.50 (6) | 47.73 (88) | 50.55 (132) | 54.96 (94) | 67.45 (65) | 64.13 (1439) |

* 무응답 제외

② 임금 삭감

IMF 이후 4.9%의 여성 노동자만이 임금이 올랐다고 대답했을 뿐, 전체 응답자의 41.8%가 임금이 삭감되었다고 대답했다. 임금이 삭감되었다고 응답한 593명 중 344명이 응답한 월급 감소율은 무려 24.3%에 달한다. 물론 무응답율이 높기 때문에 이 수치를 그대로 인정하기에는 무

3) 파견직의 임금이 높은 것은 조사 대상 파견직의 업종, 직종간 노동시간과 관련이 있다. 조사 대상 파견직의 68.1%가 유통업에, 직종으로는 판매직에 종사하고 있으며, 나머지 직종의 월평균 임금은 50.30만원에 불과했다. 이처럼 유통업과 다른 업종 간의 임금 격차가 크게 나는 것은 이들의 노동시간 때문이다. 유통업 파견직의 노동시간은 63.95시간이고, 나머지 파견직의 노동시간은 52.72시간으로 주당 노동시간 평균의 차가 11.21시간에 이른다.

리가 따르지만, IMF 이후 여성 노동자들의 겪고 있는 어려움의 한 단면을 보여주는 것이라고 할 수 있다. 또 같은 기간 보너스가 감소했다고 응답한 응답자는 34.4%로 증가했다고 응답한 사람은 2.0%에 불과했다.

규모별로는 규모가 클수록 보너스가 감소했다는 응답자가 많아, 4인 이하 사업장 종사자의 24.2%, 5인-29인 이하 사업장 종사자는 34.4%, 30인-99인 사업장종사자는 40.7%, 100인 이상 사업장 종사자의 46.3%가 보너스가 감소했다고 응답했다. 여기에서 한 가지 지적할 점은 보너스가 원래 없다고 응답한 수치이다. (표7 참조)

전체 여성 노동자의 32.0%가 보너스가 원래 없다고 응답했고, 이는 규모가 작을수록 응답 수치가 높았다. 4인 이하 사업장 종사자의 33.1%, 5-29인 사업장 종사자가 37.3%가 보너스가 원래 없다고 응답해 비슷한 비율을 보인 반면, 100인 이상 사업장의 13.7%만이 보너스가 원래 없다고 응답했다. 위의 월평균 임금이 보너스를 제외한 수치임을 생각할 때 적어도 IMF 이전에는 중소기업과 대규모 사업장의 월급 차이가 훨씬 컸다는 것을 알 수 있다.

표7. 규모별 보너스 감소 정도

단위: 명, %

| | 4인 이하 | 5~29인 이하 | 30~99인 이하 | 100인 이상 |
|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 증가 | 4 (1.1) | 11 (2.0) | 5 (1.7) | 14 (5.2) |
| 감소 | 87 (24.2) | 186 (34.4) | 121 (40.7) | 125 (46.3) |
| 변화 없음 | 149 (41.5) | 142 (26.2) | 84 (28.3) | 94 (34.8) |
| 원래 없음 | 119 (33.1) | 202 (37.3) | 87 (29.3) | 37 (13.7) |
| 합계 | 359 (100.0) | 541 (100.0) | 297 (100.0) | 270 (100.0) |

* 무응답 제외

③ 노동시간

한 주 평균 노동시간은 57.06시간으로 나타나고 있다. 노동시간과 관련하여 가장 눈에 띄는 점은 업종별, 직종별 노동 시간의 차이이다. 제조업의 노동시간 평균은 주당 53.71시간이고, 유통업의 주당 노동시간은 62.12시간, 기타 49.80시간으로 모든 업종에서 주 44시간을 넘어서고 있다. 그 중에서도 특히 유통업의 주당 노동시간은 법정 노동시간의 1.4배를 넘는다. 일주일에 6일을 근무한다는 가정 하에 주당 노동시간을 6으로 나누어 일일 노동 시간을 계산해 보면 제조업 8.95시간, 유통업 10.4시간, 기타 8.3시간이다. 직종별로는 판매직의 노동시간이 61.46시간(10.2)으로 가장 길었고, 기능직 55.01(9.2)시간, 사무직 53.12(8.9)시간, 단순 노무직 52.86(8.8)시간, 기타 54.63(9.1)시간이었다. (괄호 안은 일일 노동시간) (표8참조)

표8. 직종별 월평균 임금과 노동시간

단위 : 시간

| | 사무직 | 판매직 | 기능직 | 단순노무 | 기타 | 합계 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 임 금 평 균 | 68.00 | 68.85 | 52.71 | 54.80 | 72.59 | 64.49 |
| 한 주 평균 노동시간 | 53.12 | 61.46 | 55.01 | 52.86 | 54.63 | 57.08 |

* 무응답 제외

기업 규모별 노동시간을 살펴보면, 4인 이하 사업장에 종사하는 여성 노동자의 일주일 평균 노동시간은 61.84시간이고, 5-29인 사업장의 노동시간은 54.88시간이며, 30-99인 사업장은 55.67시간, 100인-299인 사업장은 53.58시간, 300인 이상 사업장은 58.73시간이다. 규모별 노동시간은 4인 이하 사업장에서 가장 길고, 300인 이상 사업장이 그 다음으로 긴 것으로 나타나 전체적으로 U자형을 그리고 있다. 임금과 노동시간은 정적 상관관계, 즉 노동시간이 길수록 임금이 높아지는 관계에 있음을 고려해 본다면, 4인 이하 사업장의 상대적 고임금은 장시간 노동에서 나온 것임을 알 수 있다.

종사상 지위별 한 주 평균 노동시간에서 가장 노동시간이 길었던 것은 파견직으로 정규직의 58.93시간보다 긴 60.36시간이었다⁴⁾. (표9 참조)

표9. 종사상 지위별 한 주 평균 노동시간

단위: 시간, 명

| | 정규직 | 계약직 | 촉탁 | 시간제 | 아르바이트 | 일용직 | 파견직 | 합계 |
|--------------------|----------------|----------------|--------------|---------------|----------------|----------------|---------------|-----------------|
| 한 주 평 균 노 동 시 간 | 58.93 (943) | 55.50 (149) | 53.00 (7) | 45.05 (88) | 53.19 (141) | 55.62 (100) | 60.36 (69) | 57.13 (1517) |

* 무응답 제외

한 가지 주목할 만한 점은 비정규직이라고 하더라도 모두 노동시간이 길게 나타나고 있다는 점이다. 모든 고용 형태에서 법정근로 시간인 44시간을 넘고 있다. 또한 이러한 수치는 근로 기준법 상의 여성의 연장 근로 상한선 6시간을 고려하여 계산하더라도, 시간제를 제외하고는 모

4) 앞에서 잠깐 언급한 바와 같이 파견직의 노동시간이 길게 나타나는 이유는 유통업 파견직의 노동시간이 길기 때문이다. 상업 연맹의 조사에 의하면, 파견 판촉 사원이라고 불리는 이들 유통업 파견직 노동자들은 주당 평균 근무 시간이 57시간 - 60시간이며, 세일 때에는 쉬지 못하여 66.5시간 - 70시간에 달한다. 이는 유통업의 영업시간이 길다는 점과, 이들이 무휴 영업 방침으로 인해 주 1회의 휴무를 갖지 못하는 경우가 23.5%에 달할 정도로 상황이 열악하다는 점 때문이다.

두 이를 넘어서고 있다. 특히 파트 타이머라고 불리는 시간제조차도 현실에서는 근무시간이 45시간을 초과하고 있다.

현행 근로기준법에서는 시간제 근로자는 '사업장에서 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 노동시간보다 짧은 시간' 근무하는 자로 규정하고 있고, 통계상으로는 36시간 취업하고 있는 자를 단시간 근로자로 조사하고 있다. 그러나 본 조사에 따르면 31시간 이상 근무하는 시간제 여성 노동자가 79.5%에 이르고, 36시간 이상 근무한다고 응답한 시간제 여성 노동자는 76.1%이며, 44시간 이상 근무한다는 응답자도 53.4%나 되었다.

이것은 현재의 시간제가 실질적으로는 명목 시간제임을 의미하는 것이다. 그럼에도 불구하고 이들이 시간제라고 불리는 것은 노동시간이 부분적(part)이라고 했을 때 기준이 되는 정규직의 근로 시간 자체가 길기 때문이다. 따라서 정규직의 일부만 노동한다고 하더라도 그 절대치가 길어질 수밖에 없다.

④ 유통업의 장시간 노동

조사 대상 업종인 유통업에 종사하는 여성 노동자들의 노동시간은 매우 길게 나타난다. 그들의 노동시간이 이렇게 길게 나타나는 것은 유통업의 노동 관행과 관련이 있다. 유통업에 종사하는 여성 노동자들과 면접을 통해 드러난 사실에 의하면, 이들은 노동 시간 구성에 대해 "출근해서 영업 시작하기 전에 정리하고 매장을 정리, 청소와 기타 여러 가지 준비를 해야 하고 영업을 끝난 후 정리한다. 퇴근 시간이 매장 정리 등으로 길어지는 경우가 있기 때문에 퇴근 시간이 일정하지 않다"라고 설명했다. 이러한 관행은 일일 노동시간의 절대량을 늘린다. 이러한 긴 시간을 교대 근무 없이 모두 근무하는 것은 이들의 노동시간을 길게 만드는 요인 중 하나이다. 다른 이유는 이들에게는 토요일 반일 근무 등의 형태가 거의 없기 때문이다. 판매직 여성 노동자들은 주 중 하루의 휴무를 제외하고는 매일 영업시간을 모두 채워 일하고 있다. 따라서 다른 업종, 직종에 비해 한 주 평균 노동 시간이 길게 나타날 수밖에 없다.

이러한 노동 시간에 대해 모두 시간외 근로 수당이 제공되는 것은 아니다. 특히 중소 규모의 사업장에 종사하는 여성 노동자들의 경우 시간외 근로라는 개념조차 없는 경우가 많았다. 이들은 고용될 때 "오전 10시부터 오후 10시까지 등으로 미리 출퇴근 시간을 결정하기" 때문에 그 시간이 자신들의 정규 근로 시간이라고 생각하고 있었다. 이들은 자신들의 노동시간에 대해 불만을 가지고 있기는 하지만 고용 당시 수락한 노동 조건이라는 생각 때문에 별다른 저항 없이 받아들이고 있었다.

2) 불안정한 고용 상황

① 업종별 고용상황

조사 대상자 중 자신이 정규직이라고 응답한 사람은 62.4%이고, 계약직(10.0%) 아르바이트(9.2%) 등을 포함하는 임시직이 25.4%, 일용직 6.5%, 용역 파견직 4.5%이다. (표10 참조)

표10. 고용 형태별 분류

| | 정규직 | 계약직 | 축타직 | 시간제 | 아르바이트 | 일용직 | 용역/파견 | 모름 | 합계 |
|-----|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 빈도 | 963 | 154 | 7 | 88 | 142 | 100 | 69 | 20 | 1543 |
| (%) | (62.4) | (10.0) | (0.5) | (5.7) | (9.2) | (6.5) | (4.5) | (1.3) | (100.0) |

* 무응답 제외

비정규직⁵⁾ 비율은 각 업종별로 차이를 보이고 있다. 조사 대상 제조업에서 비정규직은 30.7%이고, 유통업에서는 40.2%, 기타에서 46.8%로 나타났다. (표11 참조) 비정규직의 업종별 분포를 보면 계약직, 아르바이트 등의 임시직과 파견직에서는 유통업 종사자가 각각 53.8%와 68.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 일용직 중에서는 제조업 종사자가 73.0%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. (표12 참조) 이는 유통업에서는 계약직이나 아르바이트, 파견직 형태의 비정규직이 많고, 제조업에서는 일용직 형태의 비정규직이 많다는 것을 말한다. 또한 조사 대상 비정규직 여성 노동자들은 판매직에 42.4%, 단순 노무직에 49.9%가 종사하고 있다. (표13 참조)

표11. 업종별 종사상의 지위 단위 : 명, %

| | 정규직 | 비정규직 | 전체 |
|-----|------------|------------|--------------|
| 제조업 | 465 (69.3) | 206 (30.7) | 671 (100.0) |
| 유통업 | 405 (59.8) | 272 (40.2) | 677 (100.0) |
| 기타 | 92 (53.2) | 81 (46.8) | 173 (100.0) |
| 전체 | 962 (63.2) | 559 (36.8) | 1521 (100.0) |

* 무응답, 모르겠음 제외

5) 본 조사에서는 비정규직에 상용고와 상당부분 동일하게 근무하나 실제로는 다양한 이름으로 불리는 여성 노동자들을 포함했다. 이들은 임금, 휴가 등에서 정규직에 비해 차별 대우를 받으며, 법 적용을 받지 못하는 변칙적으로 고용된 노동자들이다. 이처럼 비정규직의 범위를 늘린 것은 이렇게 할 때만이 현실을 제대로 드러낼 수 있기 때문이다.

표12. 업종별 고용형태

| | 정규직 | 임시직 | 일용직 | 용역/파견 |
|-----|-------------|-------------|-------------|------------|
| 제조업 | 465 (48.3) | 112 (28.7) | 73 (73.0) | 21 (30.4) |
| 유통업 | 405 (42.1) | 210 (53.8) | 15 (15.0) | 47 (68.1) |
| 기타 | 92 (9.6) | 68 (17.4) | 12 (12.0) | 1 (1.4) |
| 전체 | 962 (100.0) | 390 (100.0) | 100 (100.0) | 69 (100.0) |

* 무응답, 모르겠음 제외

표13. 종사상의 지위별 직종

| | 정규직 | 비정규직 | 전체 |
|------|------------|------------|--------------|
| 사무직 | 186 (79.5) | 48 (20.5) | 234 (100.0) |
| 판매직 | 377 (57.6) | 277 (42.4) | 654 (100.0) |
| 기능직 | 100 (75.2) | 33 (24.8) | 133 (100.0) |
| 단순노무 | 172 (50.1) | 171 (49.9) | 343 (100.0) |
| 기타 | 125 (82.2) | 27 (17.8) | 152 (100.0) |
| 전체 | 960 (63.3) | 556 (36.7) | 1516 (100.0) |

* 무응답, 모르겠음 제외

규모가 클수록 정규직의 비중이 낮아지고 비정규직의 비중이 높아지고 있다. (표14 참조) 이것은 비정규직이 규모가 큰 사업장의 판매 서비스직과 단순 노무직을 중심으로 확산되고 있는 현상을 반영한다. 특히 단순 노무직을 중심으로 비정규직이 확산되고 있는 이러한 현상은 비정규직이 일시적인 혹은 한시적인 노동력 수요를 충족하기 위해 필요하다는 일부의 주장과는 달리, 단순 저숙련이라고 여겨지는 업무의 노동비용을 줄이기 위해 고용되고 있음을 반영하는 것이다.

일시적인 노동력 수요를 충족하기 위해 비정규직이 필요하다는 주장을 뒷받침하는 것으로 흔히 판매직의 예를 든다. 그러나 판매직에서조차도 노동시간과 경력을 살펴보면 이러한 주장이 사실과는 거리가 있음을 알게 된다. 표15와 표16은 각각 판매직 정규, 비정규 노동자의 임금과 노동시간, 그리고 경력을 정리한 것이다. 비정규직의 노동시간은 정규직에 비해 짧기는 하지만 법정 노동시간을 훨씬 넘고 있는 것으로 나타난다. 또한 정규직과 비정규직의 노동시간 대비 임금(임금/노동시간)은 시간당 1.15인데 반해 비정규직은 시간당 1.05로써 낮게 나타난다.

표14. 기업규모별 종사상의 지위 분포

| | 4인 이하 | 5인-29인 이하 | 30-99인 이하 | 100인-299인 이하 | 300인 이상 | 전체 |
|------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| 정규직 | 248 (66.5) | 369 (63.7) | 209 (67.6) | 67 (54.5) | 66 (50.4) | 959 (63.3) |
| 비정규직 | 125 (33.5) | 210 (36.3) | 100 (32.4) | 56 (45.5) | 65 (49.6) | 556 (36.7) |
| 전체 | 373 (100.0) | 579 (100.0) | 309 (100.0) | 123 (100.0) | 131 (100.0) | 1515 (100.0) |

* 무응답 제외

표15. 판매직 정규, 비정규 노동자의 임금과 노동시간 비교

| 월 평균 임금 | 종사상의 지위 | | 빈도 | 평균 |
|-------------|---------|------|-------|-------|
| | 정규직 | 비정규직 | | |
| 주 당 노동시간 평균 | 정규직 | 비정규직 | 349 | 75.09 |
| | 371 | 277 | 65.33 | 56.55 |

* 무응답 제외

비정규직이 일시적인 노동력 수요 때문만이 아니라 임금 비용을 줄이기 위한 방법으로 사용되고 있다는 것은 비정규직 종사자들의 경력에서도 나타나고 있다. 비정규직의 경력은 정규직 종사자들에 비해서는 짧은 편이다. 그러나 전체 비정규직 중 1년 - 3년 사이의 경력자가 29.2%에 달하며, 1년 이상 경력자는 37.9%나 되었다. 이는 비정규직이 일시적인 필요에 의해 1년 이하의 단기간 동안만 고용되는 것이 아님을 보여주고 있다.

비정규직의 계약 기간은 3개월 이하가 33.1%, 6개월 이하가 27.3%로 가장 많았고, 1년 이상도 24.8%나 되었다. 계약 횟수는 1회가 44.0%, 2회가 29.3%, 3회가 9.3%이고 4회 이상도 16.4%나 되었다. 이러한 사실은 비정규직이 일시적인 노동력 수요를 위해 고용되는 것이 아니라 근로기준법 등 노동 관련법을 준수하지 않기 위해 변칙적인 고용과 계약 갱신을 하고 있음을 보여주는 것이다.

표 16. 판매직 정규, 비정규 노동자의 경력

| | 정규직 | 비정규직 | 전체 |
|--------|-------------|-------------|-------------|
| 1개월 이하 | 26(6.9) | 31 (11.3) | 57 (8.8) |
| 6개월 미만 | 79 (21.0) | 92 (33.6) | 171 (26.3) |
| 1년 미만 | 65 (17.3) | 47 (17.2) | 112 (17.2) |
| 3년 미만 | 115 (30.6) | 80 (29.2) | 195 (30.0) |
| 5년 미만 | 54 (14.4) | 16 (5.8) | 70 (10.8) |
| 5년 이상 | 37 (9.8) | 8 (2.9) | 45 (6.9) |
| 전체 | 376 (100.0) | 274 (100.0) | 650 (100.0) |

* 무응답 제외

한편 계약 기간과 횟수에 대해서는 무응답자가 많았고 무응답의 정도가 비정규직의 형태별로 차이가 나는데 이는 비정규직의 고용 관행과 관련이 있다. 응답자가 가장 많았던 것은 계약직으로 전체 계약직 154명 중 70명이 응답하여 45.5%의 응답률을 보인 반면, 시간제, 아르바이트 등의 직종에서는 많게는 18.2%에서 적게는 14.0%만이 계약기간 또는 횟수에 대해 응답하였다. 이러한 결과는 계약 기간을 정하고 고용해야 하는 비정규직들을 실제로는 계약 기간의 정함이 없이, 즉 지속적으로 고용하고 있는 관행을 보여주고 있다.

② 비정규직 취업 이유

비정규직 종사자들은 비정규직에 취업한 이유에 대해 38.7%가 정규직을 구할 수 없기 때문이라고 응답했다. (표 17 참조) 일정 근무 후 정규직으로 전환된다고 약속했다거나(5.1%), 정규직으로 취업했으나 임시직으로 전환되었다(3.7%), 취업한 후 비정규직인 줄 알았다(5.1%)를 합하면 전체 비정규직 중 52.6%가 자발적으로 비정규직을 선택한 것이 아니라 상황에 의해 강제된 선택을 한 것이라는 의미가 된다. 또한 잔업을 하지 않아도 된다(2.9%)거나 집안일과 병행할 수 있어서(15.6%) 선택했다는 것은 정규직보다 짧은 노동시간 때문에 비정규직을 선택했다는 의미로 이해할 수 있다. 그러나 실제 이들의 노동시간은 결코 짧다고 할 수 없다. 정규직 평균 노동시간인 58.78시간 보다 짧기는 하지만 이들의 노동시간 평균도 53.75시간으로 일일 평균 9.0시간을 노동하고 있는 것으로 나타난다. 이는 다만 정규직에 비해 상대적으로 짧다는 것을 의미할 뿐이다. 이는 우리 나라의 지나치게 긴 노동시간에서 생겨난 결과이다. 사회 전반적인 장시간 노동은 44시간이 훨씬 넘는 일을 하고도 비정규직이라는 이름으로 정규직에 비해 상대적

저임금을 당연하게 여기는 하나의 원인으로 작용하고 있다.

표 17. 비정규직 취업 이유

| | 빈 도(명) | 퍼센트(%) |
|-------------------------|--------|--------|
| 정규직 구할 수 없어서 | 189 | 38.7 |
| 잔업을 안 해도 되어서 | 14 | 2.9 |
| 집안일과의 병행 | 76 | 15.6 |
| 정규직보다 자유로워서 | 91 | 18.6 |
| 일정 기간 근무 후 정규직으로의 전환 기대 | 25 | 5.1 |
| 정규에서 임시로 전환됨 | 18 | 3.7 |
| 임시직인지 모르고 취업 | 25 | 5.1 |
| 기 타 | 50 | 10.2 |
| 합 계 | 488 | 100.0 |

* 무응답 제외

③ 비정규직 노동자들의 만족도

비정규직 노동자들의 자신들의 종사상 지위에 대한 만족 정도는 만족한다는 응답이 22.6%, 불만족이라는 응답이 33.8%로 나타나, 불만족스럽다는 응답이 더 높았다. 그러나 응답자 중에는 일자리가 있는 것만도 다행이라고 생각하기 때문에 불만스럽다고 생각할 수 없다는 반응을 보이는 사람도 있었다. 그 응답자는 나이도 많고 돈도 없어서 일자리를 구하기 힘들기 때문에 이나마 있는 것이라도 다행이라고 생각한다는 반응을 보였다. 연령과 만족도는 유의미하게 나타나는데, 30대에서 가장 불만을 표시해 응답자의 45.3%가 불만을 나타냈다. 40대 이상에서는 만족한다는 응답은 낮지만 보통이라는 응답이 가장 높게 나타나 40대 이상의 52.1%가 응답했다. 이들은 현재의 노동시장에서 경쟁력을 가지지 못하는 층이며, 다른 일을 찾기 어려운 상황이다. 이러한 결과는 중고령층 여성 노동자들의 위축된 심리를 반영하고 있는 것이다.

비정규직 종사자들이 가장 불만족스럽게 생각하는 것은 임금이 낮다는 점으로 전체 응답자 중 52.2%가 응답했다. 다음으로 불만족스럽게 생각하는 것은 수당, 휴가 등이 보장되지 않는다(40.1%), 고용 불안정(34.2%)이었다. 비정규직이 자신의 상황에 대해 정규직에 비해 더 만족하지 못하고 있다는 것은 이직 의사에서도 나타난다. 정규직이 54.8%가 이직을 원한다고 대답한 반면 비정규직 중 62.0%가 이직을 원한다고 대답했다. (표18 참조)

표18. 종사상 지위별 이직 의사

단위: 명, %

| | 정규직 | 비정규직 | 전체 |
|-----------|-------------|-------------|--------------|
| 이직 원함 | 518 (54.8) | 342 (62.0) | 860 (57.4) |
| 이직 원하지 않음 | 428 (45.2) | 210 (38.0) | 638 (42.6) |
| 전체 | 946 (100.0) | 552 (100.0) | 1498 (100.0) |

* 무응답 제외

이직을 원한다고 응답한 비정규직 중 22.7%가 '임시직이기 때문에' 이직을 원한다고 대답했고 이는 '임금이 너무 적기 때문'(24.8%)에 이어 두 번째로 많은 수가 응답한 것이다. 또한 이직을 원치 않는다고 대답한 비정규직 중 20.2%가 '집과 가깝기 때문'이라는 응답을 해 이들이 자신의 상황 자체에 만족한다기 보다는 집안 일과 병행할 수 있기 때문에 그 일을 유지하고 있는 것으로 나타난다.

④ 정규직의 비정규직적 성격

또한 조사 대상자 중 자신이 정규직이라고 응답한 비율이 여타의 통계보다 낮게 나타나는 것은 조사 대상자가 자신의 종사상 지위를 무엇으로 보는가와 관련이 있다. 인터뷰 과정에서 만난 여성 노동자들은 자신들이 정규직이라는 근거로 '시간급이 아닌 월급을 받는다'거나 '파트타임(사업장 내 정규 근로 시간보다 짧은 시간 근무)이 아니기' 때문이라고 말했다. 시간급을 받는 고용 형태는 아르바이트라는 이름으로 불리고 있었다. 일당을 기준으로 임금을 계산하더라도 월단위로 지급을 받는 경우에는 자신을 정규직이라고 생각한다는 응답도 있었다. 제조업에 종사하는 한 여성 노동자는 "일당으로 계산하지만 월급을 받기 때문에 정규직"이라고 말했다. 즉 이들이 생각하는 비정규직의 개념은 많은 경우 임금 지급 단위 또는 근무 시간과 관련이 있으며 이러한 점을 고려할 때 조사 대상의 정규직이라는 응답은 변동이 있을 수밖에 없다.

한편 보통 고용의 안정성을 기준으로 보는 정규/비정규직 구분은 중소기업의 사업장에서는 별의미가 없을 수 있다는 점이 인터뷰 과정에서 드러났다. 중소기업의 사업장에서는 해고가 사업주 마음대로 진행되는 경우가 많기 때문에 중소기업의 사업장에 종사하는 여성 노동자들에게는 '정규직 = 고용 안정'이란 등식이 성립하지 않는다. 이들은 사업주의 횡포에 그대로 노출되어 있고, 사업주가 그만두라고 하면 "자존심 상해서" 나오지 않는다. 해고의 사유는 "아가씨를 채용하기 위해서 아줌마를" 해고시키거나 "일거리가 없다고 나오지 말라면 그게 해고"이다. 이러한 사실은 '평등의전화' 상담 사례에서도 드러나고 있는데, 많은 소규모 사업장에서 '회사의 분위기 전환을 위해서', '여성이므로 철강업에 어울리지 않는다', '사원끼리 인간관계가 좋지 않

다', '기숙사에서 담배를 피웠다'라는 등의 이유로 일방적으로 해고를 통보하고 있다⁶⁾. 이 점을 고려한다면 본인은 정규직이라고 인식하고 있으나 고용 안정을 기준으로 보았을 때 '실질적으로' 비정규직인 비율이 커질 것이다.

정규직과 비정규직의 모호한 구분은 단순히 해고의 문제에서만 나타나는 것은 아니다. 4인 이하 사업장에 근무하는 한 정규 판매직 여성 노동자는 임시직보다 나을 것이 없는 자신의 상황에 대해 "정규니 임시니 잘 모르지만 사실 임시가 낫거든요, 정규로 일해봤자 같은 시간 일하면 임시가 더 나아요. 정규직이라고 해서 퇴직금이 있는 것도 아니고 더 좋은 혜택이 있는 것도 아니" 라고 말하고 있었다. 이 여성 노동자가 이러한 판단을 내리는데는 두 가지 점이 작용하고 있다. 첫째, 이전의 아르바이트 경험을 기준으로 현재의 장시간 노동(12시간 근무)을 시급으로 계산해 보니 훨씬 더 많은 월급을 받을 수 있다는 판단 때문이며, 둘째, 본인이 말했듯이 정규직에게 부과되는 여타의 기업 복지가 전혀 없기 때문이다.

대규모 사업장을 중심으로 존재하는 각종 기업 복지 혜택은 대부분 정규직에게만 주어진다. 이 경우 종사상 지위에 따라 받을 수 있는 복지 혜택이 달라지며 노동자들은 입사 시기부터 종사상 지위에 따라 확실하게 구분이 된다. 이 때에 종사상의 지위는 신분제적인 성격이 강하다. 그 일례로 IMF 이후 보너스의 변화 정도를 묻는 항목에서 원래 없다는 응답의 비중이 정규직보다 비정규직에서 훨씬 높게 나타난다. 전체 정규직 중 보너스가 없다고 응답한 응답자는 24.4%인데 반해 비정규직에서는 그 두 배 가까이 되는 42.9%가 보너스가 원래 없다고 응답했다. 그러나 기업 복지 혜택이 좋지 못한 소규모 사업장에서라면 이것은 별 의미가 없을 수 있다. 따라서 인터뷰 조사를 했던 여성 노동자의 태도는, 소규모 사업장의 특징인 장시간 노동과 정규직조차도 누릴 수 있는 기업 복지가 전혀 없는 현실에 대한 반응이다.

⑥ 정규직의 불안정한 고용 상태

불안정한 고용 상황에 대해 정규직도 예외가 될 수 없다는 것은 다음의 결과에서 드러난다. IMF 이후 정규직이었던 자리에 임시직을 채용한 사례가 있느냐는 질문에 대해 전체의 23.4%가 있다고 응답했다. 이러한 임시직 채용 사례는 규모가 클수록 확실하게 나타나며, 여성비가 30% 이상 70% 미만인 혼성 사업장에서 더 크게 드러난다(표19-1, 표19-2 참조).

6) 『1999년 1/4분기 여성 고용 동향 보고서』(1999), 한국여성노동자회협의회 외, 미간행 보고서.

표19-1. 사업장 내 여성비별 임시직 고용 사례

| | | 있음 | 없음 | 전체 |
|-----|--------------|------------|------------|--------------|
| 여성비 | 30%미만 | 62 (24.7) | 189 (75.3) | 251 (100.0) |
| | 30% - 70% 미만 | 114 (35.3) | 209 (64.7) | 323 (100.0) |
| | 70% 이상 | 184 (33.8) | 361 (66.2) | 545 (100.0) |
| 전체 | | 360 (32.2) | 759 (67.8) | 1119 (100.0) |

* 무응답자, 모르겠음 제외

표19-2. 사업장 내 규모별 임시직 고용 사례

| | | 있음 | 없음 | 전체 |
|----|----------------|------------|------------|--------------|
| 규모 | 4인 이하 | 63 (20.4) | 246 (79.6) | 309 (100.0) |
| | 5인 - 29인 이하 | 128 (29.8) | 301 (70.2) | 429 (100.0) |
| | 30인 - 99인 이하 | 71 (32.9) | 145 (67.1) | 216 (100.0) |
| | 100인 - 299인 이하 | 44 (45.8) | 52 (54.2) | 96 (100.0) |
| | 300인 이상 | 66 (63.5) | 38 (36.5) | 104 (100.0) |
| 전체 | | 372 (32.2) | 782 (67.8) | 1154 (100.0) |

* 무응답자, 모르겠음 제외

정규직에서 임시직으로 전환시킨 사례가 있는 지에 대해서는 전체 9.6%가 그렇다고 대답했다. 이 역시 규모가 클수록, 그리고 여성비가 높은 사업장일 수록 전환 사례가 많은 것으로 응답했다. 모르겠다라는 응답률이 높기는 하지만(각각 26.5%, 27.3%) 이는 하나의 경향성을 보이는 것이라고 하겠다.

표 20-1. 사업장 내 여성비별 임시직 전환 사례

| | | 있음 | 없음 | 전체 |
|-----|-------------|------------|------------|--------------|
| 여성비 | 30%미만 | 19 (7.5) | 235 (92.5) | 254 (100.0) |
| | 30%- 70% 미만 | 43 (13.5) | 275 (86.5) | 318 (100.0) |
| | 90% 이상 | 82 (15.6) | 443 (84.4) | 525 (100.0) |
| 전체 | | 144 (13.1) | 953 (86.9) | 1097 (100.0) |

* 무응답자, 모르겠음 제외

표 20-2. 사업장 내 규모별 임시직 전환 사례

| | | 있음 | 없음 | 전체 |
|----|----------------|------------|------------|--------------|
| 규모 | 4인 이하 | 27 (8.5) | 290 (91.5) | 317 (100.0) |
| | 5인 - 29인 이하 | 47 (11.0) | 379 (89.0) | 426 (100.0) |
| | 30인 - 99인 이하 | 27 (12.7) | 186 (87.3) | 213 (100.0) |
| | 100인 - 299인 이하 | 17 (18.9) | 73 (81.1) | 90 (100.0) |
| | 300인 이상 | 32 (35.6) | 58 (64.4) | 90 (100.0) |
| 전체 | | 150 (13.2) | 986 (86.8) | 1136 (100.0) |

* 무응답자, 모르겠음 제외

모르겠다는 응답자를 제외하고 나면 여성비 30%-70% 미만 사업장에서 35.5%가, 300인 이상 사업장의 63.5%가 임시직 고용 사례가 있다고 응답했고, 임시직 전환 사례에 대해서는 여성비가 높을수록, 규모가 클수록 응답자가 많았다(표20-1, 20-2 참조). 이것은 IMF 이후 대규모, 혼성 사업장에 더 집중적으로 임시직 고용과 임시직으로의 전환 등 고용이 불안정한 현상이 나타났다는 것으로 해석할 수 있다

3) 낮은 노동 조건 만족도

① 전반적인 노동 조건 만족도

여성 노동자들의 임금, 노동시간, 휴가, 노동강도, 휴식공간, 작업환경, 업무배치, 승진 등 노동 조건 관련 만족도는 매우 낮다. 전체적인 만족도를 100점 만점으로 환산해 보았을 때 52점에 해당한다.

가장 만족도가 낮은 것은 승진, 휴식공간, 휴가 관련 점수로 49점이었고, 가장 높은 점수가 나온 업무배치 관련 만족도도 57점에 불과했다. 업무 만족도는 업종, 직종, 규모별로 차이를 보이고 있는데, 제조업의 업무 만족도는 48점이었고, 유통업은 54점, 기타 56점으로 나타난다.

제조업에서 가장 불만스럽게 생각하는 것은 휴식 공간과 승진(각각 44점)이었고, 유통업에서는 휴식공간(51점), 기타 업종에서는 승진(51점)이었다.

직종별로는 기능직에서 40점으로 가장 만족도가 낮았고, 단순 노무직이 49점이었고, 사무직과 판매직은 54점으로 상대적으로 만족도가 높았다. 기능직에서 만족도가 낮게 나타나는 것은 광주 지역 상황의 반영이다. 지역별 기능직의 노동 조건 만족도를 살펴보면 광주지역이 35점, 광주를 제외한 타 지역이 54점으로 나타나 광주 지역이 전반적인 노동조건이 상대적으로 열악

함을 보이고 있다. 이는 지역별 노동 조건 만족도에서도 나타나는데 광주 지역의 만족도가 가장 낮아 41점을 기록했고, 서울과 부천이 56점으로 가장 높게 나타났다.

그러나 이러한 높고 낮음은 단순히 상대적인 비교일 뿐 그 절대 수치는 매우 낮다고 할 수 있다. 이는 여성 노동자들이 현재의 노동 조건에 대한 만족도가 매우 낮다는 것을 말하고 있다. 특히 승진 만족도가 낮게 나타나는 것은 이들 여성들이 승진하는 것이 어려운 상황이라는 것을 말한다⁷⁾. 많은 여성 노동자들이 승진이 어렵거나 혹은 승진의 기회가 거의 없는 상황에 처해 있는 현실을 반영한다.

② 이직 의사와 만족도

이러한 노동조건에 대한 만족도는 이직 의사와 연관되어 나타난다. 전체 이직하고 싶다고 응답한 사람이 57.5%에 달했는데, 이직하고 싶다고 응답한 사람의 노동조건 만족도는 48점이었고, 이직하지 않겠다고 응답한 사람들은 56점이었다. 즉 노동 조건 만족도가 낮을수록 이직 의사가 강한 것으로 나타났다. 업무 만족도 각 항목 중에서 이직 의사가 있는 사람과 없는 사람들의 만족도 차이가 가장 크게 나는 것은 임금 부분이었다. 이직 의사가 있는 사람의 만족도는 48점, 이직 의사가 없다고 대답한 사람의 임금 만족도는 58점으로 10점의 차이를 보이고 있다.

이직을 원하는 이유 중 임금이 적기 때문이라는 응답이 23.6%로 가장 많은 수를 차지하고 있다. 물론 이직을 원하지 않는 사람 중에도 지금의 직장에 대체로 만족한다는 응답(36.4%) 다음으로 다른 직업을 구할 수 없을 것 같아서(27.2%)라는 응답이 많이 나왔다. 이는 IMF 이후 여성 노동자들의 위축된 심리를 반영한다고 할 수 있다.

연령이 높을수록 이직 의사가 낮았으며, 이직하고 싶지 않은 이유에 대해서 40대 이상의 여성 노동자들이 현재의 직장에 만족하기보다는 다른 직업을 구할 수 없을 것 같다는 응답이 많았다. (표21 참조)

최근의 여성 조기 정년 현상에서 드러나는 바와 같이 노동시장에서 중고령층 여성 노동자들의 입지가 점점 좁아지는 것은 이들의 심리를 위축시키는 한 요인으로 작용하고 있다. 이러한 상황은 이들이 사업장 내에서 불합리한 일을 당하더라도 쉽게 저항하지 못하게 만든다.

7) 그러나 승진 만족도는 규모에 비례해서 나타나지는 않는데, 4인 이하 사업장에서 가장 높게 나타나며 그 다음이 300인 이상 사업장이 높은 평균을 나타내었다. 이는 4인 이하 사업장 응답자의 64.1%가 보통이라는 중간값에 응답했기 때문이다. 이 때의 보통이라는 의미는 태도를 결정하지 않겠다, 혹은 태도를 결정할 수 없다는 의미이다. 즉 4인 이하 사업장에서는 승진 제도 자체가 없기 때문에 이들의 태도는 '해당사항 없음'으로 임혀져야 한다.

표21. 연령별 이직을 원치 않는 이유

단위 : 명, %

| | 29세 이하 | 30~39세 이하 | 40세 이상 |
|----------------------|------------|------------|-----------|
| 현재의 직장에 만족함 | 166(43.7) | 52(27.5) | 18(24.3) |
| 다른 직장을 구할 수 없을 것 같아서 | 78(20.5) | 59(31.2) | 36(48.6) |
| 현재의 회사가 안정적이어서 | 52(13.7) | 22(11.6) | 6(8.1) |
| 집과 가까워서 | 47(12.4) | 41(21.7) | 6(8.1) |
| 기 타 | 37(9.8) | 15(7.9) | 8(10.8) |
| 전 체 | 380(100.1) | 189(100.0) | 74(100.0) |

* 무응답 제외

③ 부당한 대우와 대처 방법

현재 직장에 다니면서 부당한 대우를 받은 적이 있다는 응답자는 36.9%를 차지하고 있으며 부당한 대우의 내용에 대해 가장 많은 응답자가 관리자의 고압적인 태도를 꼽았고(51.5%) 임금 차별이 37.7%를 차지했다. 폭력, 폭행, 성희롱 등을 경험했다는 응답자도 22.4%나 되었다. 이러한 상황에 어떻게 대처했느냐는 물음에 대해 혼자 참았다는 응답이 74.7%로 대다수를 차지했다.

부당한 대우에 대한 대처 방법에 대해 '혼자 참았다' 라는 응답이 많은 것은 두 가지 원인이 있다. 하나는 부당한 대우를 받은 적이 없다고 대답한 일부 응답자들의 반응에서 그 원인을 추론해 볼 수 있다. 응답자들 중에는 "어느 직장이나 마찬가지"라거나 "고용되었으니 어쩔 수 없다"라고 말하는 경우가 많았다. 특별한 상황이나 극단적인 상황이 아닌 한 "직장이니까 어디나 그런 것" 또는 "우리만 특별한 것이 아니"라는 생각이 강하다. 따라서 자신들이 받고 있는 부당한 대우에 대해 특별히 문제제기를 하지 않고 일상적인 것으로 받아들인다. 이처럼 여성 노동자들이 부당한 대우에 대해 특별한 문제가 아니라는 태도를 보이는 이유는 자신들의 권리를 정확히 인식하지 못하고 있다는데서 그 원인을 찾을 수 있다. 그리고 부당한 대우를 받았다는 것을 인식하고 있다고 하더라도 이를 해결할 수 있는 방법을 알지 못하며, 동시에 어떤 도움을 받을 수 있는가에 관한 정보가 없다는데 그 원인이 있다. 부당하다고 생각하더라도 이를 해결할 적절한 방법이 없다면 참고 넘길 수밖에 없을 것이다. 한편으로 IMF 이후 해고의 위협 때문에 부당한 대우에 제대로 저항하지 못하는 면도 존재한다. 이직 희망자 중 많은 수가 다른 일 자리를 구할 수 없을 것이라는 우려 때문에 현재의 직장을 그만 두지 못하고 있다는 조사 결과는 이를 뒷받침한다.

4) 불충분한 휴가

① 휴가 유무

월차, 연차 휴가와 생리 휴가, 산전산후 휴가, 육아 휴직 등의 휴가가 있는 지에 대한 질문에 대해 많은 여성 노동자들이 부정적인 반응을 보였다. 월차 휴가가 있다고 응답한 노동자가 가장 많았는데 44.2%의 응답자가 대답했다. 육아 휴직에 대해서는 8.4%의 여성 노동자만이 있다고 응답해 가장 적은 수가 응답했다. IMF 이후로 각종 휴가가 없어졌다고 응답한 비율은 월차휴가 3.1%, 연차휴가 2.9%, 생리휴가 2.0%, 출산휴가 1.1%, 육아휴직 1.1% 이다.

표22-1. 업종별 휴가 유무

단위 : %

| | 제조업 | 유통업 | 기타 | 전체 | |
|--------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 월차휴가 | 있음 | 52.2 | 37.1 | 45.9 | 44.7 |
| | 없음 | 47.8 | 62.9 | 54.1 | 55.3 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 연차휴가 | 있음 | 39.9 | 34.7 | 42.9 | 38.0 |
| | 없음 | 60.1 | 65.3 | 57.1 | 62.0 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 생리휴가 | 있음 | 44.7 | 15.8 | 31.2 | 30.2 |
| | 없음 | 55.3 | 84.2 | 68.8 | 69.8 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 산전산후휴가 | 있음 | 24.0 | 14.8 | 32.2 | 20.6 |
| | 없음 | 76.0 | 85.2 | 67.8 | 79.4 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 육아휴직 | 있음 | 11.3 | 5.0 | 15.8 | 8.9 |
| | 없음 | 88.7 | 95.0 | 84.2 | 91.1 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

* 무응답 제외. 없음에는 IMF 이후 없어짐 포함.

각각의 휴가의 유무에 대해 일관된 것은 업종별, 직종별, 규모별, 종사상 지위별, 근로계약서 작성별 응답이다. 종사상 지위별 월차휴가와 업종별 연차 휴가가 .07에서 유의미하다는 것을 알아본다면 유통업일수록, 판매직일수록, 규모가 작을수록, 비정규직일수록, 문서로 근로계약을 작성하지 않았을 수록 휴가가 없다는 응답이 많았다. 이에 근거해 볼 때 '소규모 유통업에 종사

하는, 문서로 근로계약을 맺지 않은 판매직의 비정규직 여성 노동자의 경우 가장 휴가가 없을 확률이 높다고 볼 수 있다. (표 22 참조)

표22-2, 규모별 휴가 유무 단위 : %

| | | 4인 미만 | -29인 이하 | -99인 이하 | -299인 이하 | 300인 이상 | 전체 |
|-------------|----|-------|---------|---------|----------|---------|-------|
| 월차휴가 | 있음 | 25.7 | 36.3 | 61.3 | 73.6 | 67.9 | 44.6 |
| | 없음 | 74.3 | 63.7 | 38.7 | 26.4 | 32.1 | 55.4 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 연차휴가 | 있음 | 28.5 | 28.3 | 50.7 | 58.0 | 60.2 | 37.8 |
| | 없음 | 71.5 | 71.5 | 49.3 | 42.0 | 39.8 | 62.2 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 생리휴가 | 있음 | 6.1 | 23.0 | 50.0 | 67.5 | 50.0 | 30.1 |
| | 없음 | 93.9 | 77.0 | 50.0 | 32.5 | 50.0 | 69.9 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 산전산후 휴 가 | 있음 | 8.7 | 18.4 | 27.0 | 38.2 | 39.8 | 20.6 |
| | 없음 | 91.3 | 81.6 | 73.0 | 61.8 | 60.2 | 79.4 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 육아휴직 | 있음 | 2.4 | 7.2 | 13.6 | 15.2 | 23.9 | 8.9 |
| | 없음 | 97.6 | 92.8 | 86.4 | 84.8 | 76.1 | 91.1 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

* 무응답 제외. 없음에는 IMF 이후 없어짐 포함

표22-3. 종사상의 지위별 휴가 유무 단위 : %

| | | 정 규 직 | 임 시 직 | 전 체 |
|--------|----|-------|-------|-------|
| 월차휴가 | 있음 | 45.9 | 41.7 | 44.4 |
| | 없음 | 54.1 | 58.3 | 55.6 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 연차휴가 | 있음 | 42.5 | 29.4 | 38.0 |
| | 없음 | 57.5 | 70.6 | 62.0 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 생리휴가 | 있음 | 33.2 | 24.6 | 30.1 |
| | 없음 | 66.8 | 75.4 | 69.9 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 산전산후휴가 | 있음 | 25.0 | 12.9 | 20.7 |
| | 없음 | 75.0 | 87.1 | 79.3 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 육아휴직 | 있음 | 9.9 | 7.3 | 9.0 |
| | 없음 | 90.1 | 92.7 | 91.0 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

* 무응답 제외. 없음에는 IMF 이후 없어짐 포함

표22-4. 근로계약서 작성 여부별 휴가 유무 단위 : %

| | | 문서로 작성 | 말로 통보받음 | 하지 않음 | 모르겠음 | 전체 |
|-------------|----|--------|---------|-------|-------|-------|
| 월차휴가 | 있음 | 69.6 | 34.4 | 33.1 | 63.4 | 44.6 |
| | 없음 | 30.4 | 65.6 | 66.9 | 36.6 | 55.4 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 연차휴가 | 있음 | 60.9 | 30.2 | 27.2 | 52.5 | 38.0 |
| | 없음 | 39.1 | 69.8 | 72.8 | 47.5 | 62.0 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 생리휴가 | 있음 | 63.8 | 19.3 | 15.8 | 43.4 | 30.2 |
| | 없음 | 36.2 | 80.7 | 84.2 | 56.6 | 69.8 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 산전산후 휴 가 | 있음 | 39.6 | 14.8 | 12.4 | 33.9 | 20.6 |
| | 없음 | 60.4 | 85.2 | 87.6 | 66.1 | 79.4 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 육아휴직 | 있음 | 18.5 | 7.9 | 4.3 | 13.9 | 8.9 |
| | 없음 | 81.5 | 92.1 | 95.7 | 86.1 | 91.1 |
| | 전체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

* 무응답 제외. 없음에는 IMF 이후 없어짐 포함

② 휴가 실제 사용 여부

실제 사용 여부에 대해 월차와 연차 휴가를 수당과 휴가 중 자유롭게 선택할 수 있다는 응답은 각각 64.0%와 59.5%에 불과했고, 사용하지도, 수당도 받을 수 없다는 응답도 각각 11.0%와 16.0%나 되었다. 조사 대상 사업장 중에서는 월차 휴가가 있기는 하지만, 본인이 월차를 쓸 경우 그 자리에 대신 아르바이트를 사용해야 하고 그 비용을 본인의 월급에서 공제하는 곳도 있었고 휴가를 쓰겠다고 하면, 사업주가 “그만 나오고 싶으냐”고 했다는 곳도 있었다. 이런 경우 휴가는 오로지 수당으로만 존재할 뿐이다.

생리휴가와 산전후 휴가, 육아 휴직에 대해서는 휴가가 있다고 대답한 응답자 중에도 실제 사용할 수 있다고 대답한 응답자는 생리휴가 47.8%, 출산휴가 44.6%, 육아휴직 23.1%이고 사용할 수는 있지만 눈치를 봐야 한다고 대답한 응답자는 생리휴가 26.7%, 출산휴가 21.4%, 육아휴직 15.1%로 나타난다. 생리휴가의 자유로운 사용이 47.8%가 된다는 것은 장시간 노동과 적은 휴가 일수, 낮은 휴가 사용률이라는 한국의 현실에서도 현장에서 가장 많이 사용되고 있음을 보이는 것이다. 육아 휴직에 대해 사용할 수 없다는 대답도 22.6%나 되었다. 출산휴가와 육아 휴직의 실제 사용 여부에 대해 기타가 각각 20.8%와 39.2%가 되는 것은 산전산후휴가 또는 육아 휴직이 있기는 하나 결혼하면 퇴직을 하기 때문에 유명무실하다는 응답과 모른다는 응답이 섞여 있다. 모르는 이유에 대해서 “쓴 사람이 없다”거나 “전부 기혼이어서 아이들이 다 컸으니까”라는 응답이 대부분을 차지했다.

그러나 휴가를 실제 사용할 수 있는지 여부에 대해서는 통계상으로 유의미하면서도 모든 휴가에 적용되는 일관된 결과는 나오지 않았다. 육아 휴직의 경우를 제외하면, 모든 경우에 문서로 근로계약을 맺은 경우, 자유롭게 수당과 휴가를 선택할 수 있다고 응답한 비율이 가장 높았다. 말로 통보 받은 경우 생리휴가와 출산휴가에 대해 사용할 때 눈치를 봐야 한다는 응답이 다른 경우 보다 많았다. 이러한 현상은 문서화되지 않은 권리는 권리로서 제대로 인정되지 못하고 사용자의 재량(눈치봄)이나 독단에 의해 좌우된다는 것을 의미한다.

표23-1. 휴가 실제 사용 여부와 근로계약 체결 여부

| | | 실제 사용 여부 | | | 전 체 |
|------|--------|-------------|-----------|-----------|-------|
| | | 수당/ 휴가 자유선택 | 강제 수당/ 휴가 | 수당/ 휴가 없음 | |
| 월차휴가 | 문서작성 | 68.0 | 26.8 | 5.3 | 100.0 |
| | 말로 통보 | 60.1 | 24.6 | 15.2 | 100.0 |
| | 작성 안 함 | 68.2 | 16.9 | 14.9 | 100.0 |
| 연차휴가 | 문서작성 | 65.6 | 24.3 | 10.1 | 100.0 |
| | 말로 통보 | 60.7 | 20.5 | 18.8 | 100.0 |
| | 작성 안 함 | 62.0 | 15.8 | 22.2 | 100.0 |

* 무응답 제외

표23-2. 휴가 실제 사용 여부와 근로계약 체결 여부

| | | 실제 사용 여부 | | | 전 체 |
|---------|--------|-----------|------------|----------|-------|
| | | 사용한 사람 있음 | 사용할 때 눈치 봄 | 사용할 수 없음 | |
| 생리휴가 | 문서작성 | 60.6 | 28.3 | 11.1 | 100.0 |
| | 말로 통보 | 43.1 | 38.5 | 18.5 | 100.0 |
| | 작성 안 함 | 46.7 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| 산전산후 휴가 | 문서작성 | 62.6 | 25.3 | 12.1 | 100.0 |
| | 말로 통보 | 46.9 | 36.7 | 16.3 | 100.0 |
| | 작성 안 함 | 58.6 | 15.7 | 25.7 | 100.0 |

* 무응답 제외

비정규직의 경우, 생리휴가를 제외하고 모든 휴가에 대해, 사용할 수 없다고 응답한 비율이 정규직 보다 높았다. 이것은 사업장에는 휴가 규정이 있다고 하더라도 정규직만 사용할 수 있을 뿐 비정규직 종사자들은 실제로 이를 사용할 수 없다는 것을 의미한다. 그리고 육아휴직은 다른 모든 경우뿐만 아니라 근로계약을 문서로 맺은 경우에도 그렇지 않은 경우와 마찬가지로 제대로 사용할 수 없다는 것을 의미한다. 대규모 사업장을 중심으로 그나마 출산 휴가는 어느 정도 사용하고 있는데 반해 육아휴직은 거의 사용할 수 없다는 사실을 의미하는 것이다. 노동자들이 직장과 가정을 양립할 수 있도록 하기 위한 제도인 육아휴직을 노동현장에서는 거의 사용되지 않는다는 것이다.

③ 휴가 사용하지 못하는 이유

휴가가 있다고 하더라도 사용하지 못하는 이유에 대해서 전체 응답자의 45.9%가 상사나 동료 눈치가 보인다거나, 일이 많아서 쉴 수 없다고 응답했고, 수당으로 대신 받아 임금을 보충하기 위해서라는 응답이 26.5%이다. (표24 참조)

실제 조사 대상 여성 노동자들은 자신들의 권리의 하나인 휴가에 대해 제대로 인지하고 있지 못한 경우가 많았다. 특히 소규모 사업장에 종사하는 여성 노동자들의 경우 월차와 연차 휴가의 개념조차 모르고 있으며 1주일에 1일 쉬는 것을 월차 휴가라고 생각하고 있는 응답자도 있었다. 어느 정도 규모가 있는 사업장에서도 월차와 연차에 대해서는 알고 있으나 산전산후 휴가나 육아 휴직에 대해서는 전혀 모르는 경우가 있었다. 즉 월차와 연차 휴가는 수당으로 나오는 경우는 휴가가 있다는 것을 알고 있었으나 수당으로 나오지 않는 휴가는 그 유무를 잘 알지 못하고 있었다. 모른다는 응답을 하는 응답자에게 각 휴가의 내용에 대해 설명을 해 주고 다시 질문했을 경우 “그런 건 없다”는 응답이 다수 나왔다.

표24. 휴가를 사용하지 못하는 이유

| | 빈 도(명) | 퍼센트(%) |
|--------------|--------|--------|
| 상사나 동료의 눈치 | 116 | 26.5 |
| 수당으로 임금 보충 | 116 | 26.5 |
| 청구해도 주지 않음 | 31 | 7.1 |
| 휴가가 필요 없음 | 24 | 5.5 |
| 일이 많아 쉴 수 없다 | 77 | 17.6 |
| 기 타 | 74 | 16.9 |
| 전 체 | 438 | 100.0 |

* 무응답 제외

이는 조사 대상 여성들 중에 근로 계약서를 문서로 작성한 비율이 22.9%에 불과하다는 사실과 관련이 있다. 이 밖에 말로 통보 받았다는 비율은 25.4%인데 이 중에는 고용주에게 들은 것이 아니라 일하는 도중 동료에게 들었다는 응답자도 있다. 또한 종사상의 지위에 따라 근로 계약서 작성에 차이가 있는데 정규직이 비정규직에 비해 ‘문서로 작성했다’의 비중이 높고, ‘작성하지 않았다’의 비중이 낮다. (표25 참조)

표25. 종사상 지위별 근로계약 작성 여부

단위: 명, %

| | 문서 작성 | 말로 통보 | 작성 안 함 | 모름 | 전체 |
|------|-------------|------------|------------|-----------|--------------|
| 정규직 | 2219 (23.2) | 260 (27.3) | 380 (39.9) | 92 (9.7) | 953 (100.0) |
| 비정규직 | 128 (23.1) | 133 (24.0) | 254 (45.8) | 40 (7.2) | 555 (100.0) |
| 전체 | 349 (23.1) | 393 (26.1) | 634 (42.0) | 132 (8.8) | 1508 (100.0) |

* 무응답 제외

이렇게 근로 계약의 내용이 문서화되지 않은 결과, 노동자들은 자신들의 권리가 무엇인지 파악할 수 없게 되며, 권리의 내용이 무엇인지 알고 있다고 하더라도 온전히 누리지 못하고 사용주의 의사와 재량에 전적으로 의존하게 된다. 이것은 자신들의 권리의 하나인 휴가에 대해 제대로 인지하지 못하는 결과를 낳았고 고용주는 이러한 내용을 알리지 않음으로 인해 생겨나는 이득을 보고 있는 것이다.

5) 낮은 사회보험 가입율

① 사회보험 가입율

응답자들이 자신들의 임금에서 공제가 되어서 가입 여부를 확실하게 인지할 수 있는 의료보험, 국민연금, 고용 보험 세 가지 문항에 대해 가입 여부를 질문한 결과, 모르겠다고 응답한 수를 제외하고 응답자의 42.4%가 의료보험에, 42.0%가 국민연금에, 43.5%가 고용보험에 가입되어 있다고 대답했다.

세 보험의 업종별, 직종별, 규모별, 종사상의 지위별 경향성은 비슷하게 나타난다. 제조업에서 가장 가입율이 높고(의료보험 57.7%, 국민연금 56.8%, 고용보험 55.8%), 유통업의 가입율이 가장 낮게 나타나며(각각 순서대로 27.6%, 27.8%, 29.8%), 다른 직종에 비해 판매직의 가입율이 확연하게 낮다(각각 순서대로 23.0%, 23.0%, 27.1%). 규모가 클수록 가입율이 높게 나타나는데 4인 이하 사업장은 10%대의 저조한 가입율을 보인다. 29인 이하와 30인 이상 사업장의 가입율은 확연하게 차이를 보인다.(표26-1 참조) 또한 정규직과 임시직의 가입율 역시도 커다란 차이를 보여 정규직은 세 보험 모두에 50% 이상이 가입했다고 응답한 반면, 비정규직은 17.9%, 16.6%, 25.2%만이 가입했다고 응답하고 있다.

표26-1. 규모별 사회보험 가입율

단위 : %

| | 4인 이하 | - 29인 이하 | - 99인 이하 | 100인 이상 | 전체 |
|------------|-------|----------|----------|---------|-------|
| 의료보험 공 제 됨 | 12.2 | 39.5 | 67.6 | 63.8 | 42.3 |
| 공제안됨 | 87.8 | 60.5 | 32.4 | 36.2 | 57.7 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 국민연금 공 제 됨 | 12.2 | 38.3 | 68.3 | 62.4 | 41.9 |
| 공제안됨 | 87.8 | 61.7 | 31.7 | 37.6 | 58.1 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 10.0 | 100.0 |
| 고용보험 공 제 됨 | 15.5 | 37.7 | 66.3 | 71.0 | 43.4 |
| 공제안됨 | 84.5 | 62.3 | 33.7 | 29.0 | 56.6 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

* 무응답, 모름 제외

한편 의료보험, 국민연금, 고용 보험 모두에 가입되어 있다는 응답은 전체 조사 대상자의 33.2%에 불과했고, 세 사회보험 중 한 가지 이상에 가입되어 있다는 응답자를 모두 합해도 전체 조사 대상자의 50%에 불과하다. 이것은 여성 노동자의 다수가 보험이라는 사회 안전망에서 아예 제외되고 있음을 의미한다. 물론 이들이 지역 의료보험이나 국민 연금 등에 가입했을 수는 있다. 그러나 이는 사용자가 자신이 노동자에게 제공해야 하는 복지의 의무를 전적으로 노동자에게 전가한 것이다. 또한 고용 보험은 그러한 경로로는 가입할 수 없다는 문제점 역시 지적될 수 있다. (표26-2 참조)

표26-2. 사회 보험 가입 여부

단위 : 명, %

| | 가입 여부 빈도 | 가입여부 백분율 |
|------------|----------|----------|
| 전혀 가입하지 않음 | 700 | 50.0 |
| 1 종류만 가입 | 135 | 9.6 |
| 2 종류만 가입 | 101 | 7.2 |
| 3 종류 모두 가입 | 465 | 33.2 |
| 계 | 1401 | 100.0 |

* 무응답, 모름 제외

② 사업자 등록과 사회보험

조사 대상자들에게 현재 종사하고 있는 사업장의 사업자 등록 여부를 물었을 때, 86.3%의 응답자가 등록했다는 응답을, 3.4%가 등록하지 않았다, 9.6%가 모른다고 대답했다. 사업자 등록 여부에 따라 어느 정도 보험에 가입하고 있는 지 알아보기 위해 '모른다'고 응답한 사례를 제외하고 사회 보험 가입 정도를 살펴보았다. 등록된 사업장에 종사하는 여성 노동자의 46.4%가 의료보험에 가입되어 있고, 국민연금에는 46.1%, 고용 보험에 대해서는 47.7%가 가입되어 있었다. (표27 참조)

사업자 등록된 사업장에 종사하는 여성들의 가입율이 낮은 점과 아울러 등록되지 않은 사업장에 종사하는 노동자들의 사회 보험 가입율이 절대적으로 낮아 10%도 되지 않는다는 점이 지적되어야 할 것이다. 비록 그 사례수가 많지 않아 단언하기는 어려우나, 미등록 사업장의 고용 실태는 등록 사업장보다 훨씬 더 열악할 것이라는 점이 몇 가지 점에서 단편적으로 드러나고 있다. 사회 보험 가입 여부와 더불어 근로 계약서의 작성 여부는 노동 조건을 가늠해 볼 수 있는 하나의 지표가 될 수 있다. 휴가의 예에서 드러난 바와 같이 공식화된 고용 계약을 맺을수록 노동자들은 자신의 권리를 인지하고 그것을 누릴 수 있다. 그러나 미등록 사업장은 문서화된 고용 계약을 맺은 경우가 5.5%로써 등록 사업장의 24.7%에 비해 현저하게 낮으며, 고용 계약을 맺지 않은 경우가 60.0%나 된다.

표27. 사업자 등록 여부별 보험 가입율

단위 : %

| | 등록됨 | 등록 안 됨 | 모르겠음 | 전 체 |
|------------|-------|--------|-------|-------|
| 의료보험 공 제 됨 | 46.4 | 7.8 | 18.3 | 42.5 |
| 공제안됨 | 53.6 | 92.2 | 81.7 | 57.5 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 국민연금 공 제 됨 | 46.1 | 5.9 | 17.9 | 42.1 |
| 공제안됨 | 53.9 | 94.1 | 82.1 | 57.9 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 고용보험 공 제 됨 | 47.7 | 5.9 | 19.1 | 43.6 |
| 공제안됨 | 52.3 | 94.1 | 80.9 | 56.4 |
| 전 체 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

* 무응답, 모름 제외

정부 공식 발표에 의하면 99년 6월말 현재 가입 대상 사업장의 88.1%, 피보험자의 71%가 가입한 상태이며, 가입이 저조할 것이라고 우려가 컸던 5인 미만 사업장의 경우 공공근로를 통한 가입 홍보에 힘입어 적용 대상 사업장 가운데 85.6%가 가입해 있다고 한다⁸⁾. 그러나 이러한 수치는 많은 여성들이 미등록 공장이 근무하는 현실⁹⁾에서 71%라는 고용 보험 가입율은 적어도 여성 노동자들에게는 현실감이 떨어진다. 또한 이것은 본 조사 결과와도 차이를 보이고 있는데 특히 29인 이하 규모의 사업장에 종사자와 비정규직 종사자들 사이에서 특히 괴리가 크게 나타나고 있다. 면접 조사 과정에서 만난 5인 미만 사업장에 종사하는 판매직 여성 노동자는 자신이 고용 보험에 가입하지 못한 이유에 대해 다음과 같이 설명했다. “한 번은 고용 보험에 가입 하라고 어디서 나왔는데 사장님이 우리는 가족, 친척이라고 그런 것 안 한다고 거짓말 해서 거절했어요”. 이것은 소규모 사업장의 고용주가 교묘하게 법의 규정을 피해 간 하나의 예가 될 수 있다.

2. 여성 노동자들의 복지 욕구

1) 가장 필요한 사항

현재 자신에게 가장 필요한 것이 무엇인가에 대한 질문에서 22.7%의 여성 노동자들이 노동 시간 단축을 들었다. 그 다음으로 많이 나온 대답은 자유로운 휴가 사용으로 21.9%가 여기에 답했다. 이는 앞서 지적한 바와 같이 조사 대상 여성노동자들의 장시간 노동과 불충분한 휴가 사용 상황을 반영하고 있는 것이다. 직장과 가정 생활을 병행할 수 있도록 지원해야 한다는 응답도 12.6%가 나왔다.

기혼 여성 응답자들은 직장 생활과 가정 생활을 병행하는데 가장 어려운 점으로 교육을 포함한 자녀 문제를 들었다(48.3%). 그 다음으로 지적된 것이 건강문제로 16.6%가 응답했다. 두 번째 어려운 점으로는 가족과 지낼 시간이 없다(27.8%), 건강문제(24.4%)를 지적했다. 가족내 환자가 생겨도 간호할 시간이 없다(13.0%)와 집안일을 혼자 하는 것(11.6%)에도 적지 않은 수의 여성들이 응답했다. 직장 생활을 하는데 가장 어려운 문제가 자녀 교육이라는 응답이 50% 가까이 나타나는 것은 자녀 양육 문제가 전적으로 여성 개인의 책임으로 여겨지고 있는 현실과

8) 매일노동뉴스 99년 7월 1일자

9) 여성 집중 업종의 하나인 의류 산업의 경우 78.5%가 수도권에 집중되어 있고, 그 중 약 32%가 미등록 공장이라고 한다. 『의류산업의 여성 고용 현황과 정책 과제』(1997), 한국여성노동자회협의회 외, 미간행 보고서.

관련이 있다.

2) 가정과 직장 병행을 위한 요구사항

가정과 직장을 병행하기 위해 필요한 복지 욕구를 파악하기 위해 제사 휴가, 가족 질병 휴가, 학교 참관일 등의 휴가 문제와 놀이방과 공부방 등의 육아 지원, 그리고 학교 급식이 어느 정도 필요하다고 생각하느냐를 5점 척도로 질문해 100점 만점으로 환산해 보았을 때 다음과 같은 결과를 보인다. (표28 참조).

표28. 기미혼별 복지 욕구

| | 집안 제사 휴가 | 가족 질병 휴가 | 자녀학교 참관 휴가 | 놀이방, 탁아소 | 초중고생 공부방 | 학교급식 | 평균 |
|----|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|------|------|
| 기혼 | 77.0 | 86.2 | 76.4 | 80.4 | 77.4 | 85.6 | 80.4 |
| 미혼 | 71.8 | 79.2 | 68.6 | 78.6 | 69.0 | 78.2 | 74.1 |
| 합계 | 74.8 | 83.2 | 73.0 | 79.6 | 73.8 | 82.4 | 77.7 |

* 무응답 제외

또한 기혼일수록, 30대 연령층일수록, 자녀가 있을수록, 자녀의 나이가 초등학교 재학 전인 나이일수록 욕구가 큰 것으로 나타났다. 이는 30대 연령층이 집중적으로 육아가 이루어지고 있는 시기임을 의미한다. 한 가지 지적할 점은 영유아를 위한 놀이방이나 탁아방이 필요하다는 항목에 대해서는 자녀 유무에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않으며 기미혼의 필요 욕구 차이 역시도 통계적으로 유의미하지 않았다.

자녀가 없는 기혼과 미혼 여성들과 자녀를 양육하고 있는 기혼 여성들 간에 초기 육아를 담당할 기관이 필요 욕구 정도가 통계적으로 유의미한 차이가 없다는 것은 두 가지 측면에서 이해할 수 있다. 첫째 미혼 혹은 자녀가 없는 기혼 여성들이라고 하더라도, 그들이 고령이 아닌 이상 언젠가는 자녀를 낳을 것이라는 생각을 가지고 있다. 따라서 현재 자신에게 필요하지는 않지만 언젠가는 필요하게 되리라는 생각에서 그러한 응답을 한 것이다. 또 하나는 일하는 여성들의 초기 양육의 어려움에 대해 사회적인 인식이 널리 퍼졌고, 이에 대한 도움이 필요하다는데 적어도 여성 노동자들 사이에서는 사회적인 동의가 이루어진 것으로 이해할 수 있다.

3) 직장과 가정을 병행하도록 지원하는 것의 중요성

지금까지 자녀 교육의 문제는 여성만의 책임이며 여성 개인이 전적으로 해결해야 하는 것으로 여겨져 왔다. 때문에 많은 여성들이 자녀 양육의 문제에 직면하게 되었을 때 노동시장에서의 퇴장이라는 선택을 할 수밖에 없었다. 여성들이 보다 활발하게 노동시장에 진출하고 중단 없이 직장 생활을 계속하도록 하기 위해 이 문제에 대한 사회적인 차원에서의 지원이 이루어져야 한다. 그러기 위해서는 그들에게 가장 필요한 것이 무엇인지에 대한 진지하고 현실적인 파악이 이루어져야 한다. 바로 이 점에서 기혼 여성들이 직장과 가정을 병행하는데 가장 어려운 문제로 인식하고 있는 것이 놀이방 등의 초기 양육 기관만이 아닌 “자녀 교육 문제” 전반이라는 것을 다시 기억할 필요가 있다. 초기 양육 기간이 지난 아동의 학령기에도 아동을 위한 학교 참관 휴가나 가족 질병 휴가 등이 필요하다¹⁰⁾. 또한 여성이 나이가 들수록 자신 혹은 배우자의 부모의 고령으로 인해 환자가 생길 가능성이 커지는데, 여성이 일을 그만 두고 이를 전담하도록 은연중에 강요하는 분위기가 만연되어 있다.

이러한 점들을 고려해 볼 때 직장 생활과 가정 생활을 병행하면서 겪는 어려움은 단일한 것이 아니며, 그들의 연령과 생애 주기, 그리고 가족 상황과 관련되어 있다. 여성들의 삶에 대한 세밀하고 종합적인 이해에서 출발할 때만이 여성이 가정과 직장을 병행할 수 있도록 돕는 “노동복지”가 효력을 발휘할 수 있을 것이다.

3. 조직화의 가능성

1) 노조 가입 조합원과의 비교

① 임금과 노동 시간

노조에 가입한 92사례(5.8%)를 분석에 포함시켜 노동조건을 비교해 보았을 때 커다란 차이가 발견된다. 노조에 가입한 응답자를 1집단으로, 노조가 있으나 가입하지 않은 응답자를 2집단으로, 노조가 없는 사업장에 종사하는 응답자를 3집단으로 구분하여 비교해 보았을 때 가장 먼저 지적할 수 있는 것은 임금의 차이이다. 1집단의 월평균 임금은 69.88만원이고 2집단의 월평

10) 일하는 어머니가 겪는 어려움은 현재의 교육 체계와도 관련이 있다. 많은 여성들이 학교 급식 당번의 문제나, 지나친 준비물 보조 등에 관해 어려움을 호소하고 있는 것은 주지의 사실이다.

균 임금은 63.93만원, 3집단의 월평균 임금은 64.60만원이다. 2집단의 임금 수준이 낮은 것은 비정규직이 다수 포함되어 있기 때문이다. 그러나 노동시간에 대해서는 세 집단간에 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 이는 똑같은 노동시간을 일하고 있지만 노조에 가입한 조합원의 임금 수준이 높다는 것을 의미한다.

② 휴가 유무와 사용 여부

휴가 유무와 실제 사용 여부에서도 커다란 차이를 보인다. 노조가 있을수록, 그리고 노조에 가입했을수록 각 휴가가 있다고 응답했고, 산전후휴가와 육아휴직을 제외하면 실제 사용할 수 있다는 응답도 높게 나타났다. 산전산후휴가와 육아 휴직의 실제 사용에 대해서는 노조 유무와 가입여부에 따라 유의미한 차이가 없었다. 유무에서는 차이가 있으나 실제 사용 여부에서는 차이가 없다는 것은 대표적인 두 모성 관련 휴가가 노동 현장에서 실효성을 발휘하지 못하고 있음을 의미한다(표29 참조).

산전후 휴가와 육아휴직을 제외하고 모든 휴가에서 차이를 보이는 이러한 현실은 세 집단의 휴가 만족도에도 나타난다. 1집단의 휴가 만족도는 59점이고, 2집단은 55점, 3집단은 49점으로 나타난다.

표29. 노조 가입 여부와 휴가 유무

| | | 휴가 유무 | | 전 체 |
|--------|--------|------------|-------------|--------------|
| | | 있 음 | 없 음 | |
| 월차휴가 | 노조 가 입 | 81 (89.0) | 10 (11.0) | 91 (100.0) |
| | 미가입 | 114 (74.0) | 40 (26.0) | 154 (100.0) |
| | 없 음 | 517 (40.3) | 766 (59.7) | 1283 (100.0) |
| 연차휴가 | 노조 가 입 | 80 (93.0) | 6 (7.0) | 86 (100.0) |
| | 미가입 | 80 (61.1) | 51 (38.9) | 131 (100.0) |
| | 없 음 | 428 (72.8) | 806 (64.1) | 1475 (100.0) |
| 생리휴가 | 노조 가 입 | 75 (85.2) | 13 (14.8) | 88 (100.0) |
| | 미가입 | 94 (65.3) | 50 (34.7) | 144 (100.0) |
| | 없 음 | 308 (25.2) | 916 (74.8) | 1224 (100.0) |
| 산전산후휴가 | 노조 가 입 | 58 (75.3) | 19 (24.7) | 77 (100.0) |
| | 미가입 | 51 (46.4) | 59 (53.6) | 110 (100.0) |
| | 없 음 | 201 (17.6) | 939 (82.4) | 1140 (100.0) |
| 육아휴직 | 노조 가 입 | 33 (50.8) | 32(49.2) | 65 (100.0) |
| | 미가입 | 22 (22.7) | 75 (77.3) | 97 (100.0) |
| | 없 음 | 84 (7.5) | 1031 (92.5) | 1115 (100.0) |

* 무응답, 기타 제외

③ 사회보험 가입 여부

노조가 없는 사업장에 근무하는 여성 노동자들의 열악한 현실은 각종 사회 보험 가입에서도 나타난다. 휴가의 경우와 마찬가지로 모든 경우에 노조에 가입했을수록, 노조가 있는 사업장에 근무할수록 가입율이 높았다. (표30 참조)

표30. 노조 가입과 사회 보험 가입 여부

| | 노조가입 | 노조 미가입 | 노조 없음 | 전 체 |
|------------|-----------|------------|-------------|-------------|
| 의료보험 공 제 됨 | 83(94.3) | 73(57.9) | 470(39.6) | 626(44.7) |
| 공제안됨 | 5(5.7) | 53(42.1) | 716(60.4) | 774(55.3) |
| 전 체 | 88(100.0) | 126(100.) | 1186(100.) | 1400(100.0) |
| 국민연금 공 제 됨 | 83(95.4) | 71(57.7) | 459(39.3) | 613(44.5) |
| 공제안됨 | 4(4.6) | 52(42.3) | 710(60.7) | 766(55.5) |
| 전 체 | 87(100.0) | 123(100.0) | 1169(100.0) | 1379(100.0) |
| 고용보험 공 제 됨 | 82(94.3) | 104(75.9) | 438(38.6) | 624(45.9) |
| 공제안됨 | 5(5.7) | 33(24.1) | 697(61.4) | 735(54.1) |
| 전 체 | 87(100.0) | 137(100.0) | 1135(100.0) | 1359(100.0) |

* 무응답, 모르겠음 제외

④ 부당 대우 경험과 대응

부당한 대우를 받은 경험은 노조의 유무에 따라 차이를 보이는데 반해 그에 대한 대응은 집단별로 통계적으로 유의미한 차이가 없었고 오히려 수치상으로만 본다면 혼자 참는다는 비율이 1집단에서 가장 높게 나타났다. 이것은 여성들이 받는 부당한 대우들에 대해 여성들이 적절하게 대응하는데 노동조합이 힘을 실어주지 못하고 있는 현실을 반영한다.

노조 유무 자체가 여성들의 고용상황에 결정적인 영향을 미친다고 단언할 수는 없다. 그러나 적어도 기존의 노조가 조직 대상으로 삼고 있는 층과 그렇지 않은 층의 격차가 몹시 크며, 노조의 조직에 포괄되지 않은 층의 노동 조건이 열악하다는 것은 강조해야 할 필요가 있다. 이들의 상황을 개선하기 위해 보다 적극적인 조직적 노력이 필요하다.

2) 조직화의 가능성

① 노조 경험 유무와 필요성에 대한 인지도

조사 대상 여성 노동자 중 노조가 있는 사업장에 근무한 경험이 있는 사람은 30.6%인 것으로 나타났다. 좀더 구체적으로 살펴보면 25세-34세 사이의 연령층에서 노조가 있는 사업장에 근무한 경험이 있다는 응답자가 가장 많아 각각 40.3%와 43.6%를 차지하고 있다. 업종별로는 유통업보다는 제조업에서, 기능직과 단순 노무직에서 경험자가 많았다.

노조가 필요하다고 생각하느냐는 물음에 대해서는 전체 80%가 넘는 응답자가 그렇다고 대답했다(81.2%). 그러나 생각해 본 적 없다는 응답자도 14.9%나 되었다. 유통업에서 생각해 본 적 없다는 응답이 가장 높아 17.4%를 차지하고 있다. 직종별로 보면 기능직에서 긍정적인 답이 가장 낮고(73.1%), 생각해 본 적 없다는 응답도 가장 높다(21.6%). 판매직은 16.6%가 생각해 본 적 없다는 응답을 했다. 규모가 클수록 필요하다는 응답이 높았고, 규모가 작을수록 생각해 본 적 없다는 대답이 많았다. 노조가 있는 사업장에 근무한 경험이 있는 응답자의 91.7%가 필요하다는데 응답했고, 경험이 없는 응답자는 77.3%만이 필요하다고 응답했으며, 18.6%는 생각해 본 적 없다는 반응을 보였다(표 31참조).

표31. 업종별 노조 경험별 노조 찬성 여부

| | 필요하다 | 필요하지 않다 | 생각해 본 적 없음 | 전체 |
|---------|--------------|------------|--------------|----------------|
| 제조업 | 560 82.7% | 34 5.0% | 83 12.3% | 677 100.0% |
| 유통업 | 560 78.8% | 22 3.1% | 129 18.1% | 711 100.0% |
| 기타 | 155 85.2% | 5 2.7% | 22 12.1% | 182 100.0% |
| 노조 경험있음 | 431 91.3% | 16 3.4% | 25 5.3% | 472 100.0% |
| 노조 경험없음 | 826 76.7% | 45 4.2% | 206 19.1% | 1077 100.0% |

* 무응답 제외

규모가 작을수록 생각해 본 적이 없다는 응답이 많은 것은 현재의 기업별 노조 체계 하에서는 규모가 작은 사업장에서는 노조가 조직되기 어렵기 때문에 노동자들이 이에 대한 가능성조차도 생각해 보지 않기 때문에 나타나는 현상이다.

② 조직 사업장 근무자의 미가입 이유

현재 노조가 있는 사업장에 근무하는 응답자는 12.0%이었다. 이 중 62.8%는 비정규직이다. 이들이 노조에 가입하지 않은 이유에 대해 55.0%가 비정규직이라 가입대상이 되지 않는다고 응답했다. 비정규직이라 가입대상이 되지 않는다는 응답자는 비정규직 중에서는 84.7%에 해당한다. 관심이 없어서라는 응답은 14.6%에 불과했으며, 회사측의 탄압(9.9%), 노조가 조합원의 입장을 대변하지 못해서(8.6%) 등의 응답이 있었다.

③ 노조 가입 의사

노조에 가입하지 않은, 혹은 노조가 없는 사업장의 응답자들에게 노조가 있다면 가입하겠느냐는 물음에 49.1%만이 가입하겠다고 응답했고, 생각해 본 적 없다는 응답자가 36.0%나 되었다. 유통업 종사자의 42.5%, 판매직과 기능직의 40.4%, 41.5%가 노조 가입에 대해 생각해 본 적 없다는 대답을 했고, 규모에 따른 통계상의 유의미한 차이는 없었다. 종사상의 지위에서는 정규직보다는 임시, 일용, 파견직에서 적극적으로 가입 의사를 표명했다. 그러나 정규직과 비정규직으로 분리해 보았을 때는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 이전에 노조가 있는 사업장에 근무한 경험이 있는 응답자가 그렇지 않은 응답자에 비해, 또한 부당한 대우를 받은 경험이 있다고 응답한 사람일수록 그렇지 않은 응답자보다 노조 가입에 더 긍정적이었다.

그런데 노조가 필요하다고 응답한 사람 중에서 59.0%만이 노조에 가입하겠다고 응답했고, 28.6%는 생각해 본적이 없다고 응답했다. 이러한 태도와 행위의 괴리를 가장 크게 보이는 것은 유통업과 판매, 기능직이다. 노조가 필요하다고 응답한 유통업 종사자 중 노조에 가입하겠다고 응답한 사람은 52.8%이었고, 33.2%는 생각해 본 적이 없다고 대답했다. 판매직의 경우 33.2%가 생각해 본 적 없다고 응답했다. 판매직 종사자에서 생각해 본 적이 없다는 응답이 높게 나오는 것은 판매직을 대상으로 하는 적극적인 조직화 노력의 부재의 한 단면이라고 할 수 있다. 특히 소규모 사업장에 종사하는 여성들에게 기업별 노조를 결성한다는 것은 “생각해 본 적 없”는 일일 수밖에 없다.

그러나 노조의 유무에 따른 가입의사의 차이가 나타나지 않는다는 것 역시 의미 있게 여겨져야 한다. 노조가 있는 사업장에 근무하는 응답자 중 48.6%가 생각해 본 적이 없다고 응답했다. 그러나 노조가 절대 필요하다는 응답은 노조가 없는 사업장에 비해 더 많았고, 이는 통계적으로 유의미했다. 노조가 절대 필요하다는 것에, 즉 노조의 활동이 ‘절대 필요’하다는 의견에는 38.9%가, 필요하다는 것에는 48.1%가 동의하지만 자신이 노조에 가입할 것에 대해 한 번도 생각해 본 적이 없다는 것은 무엇을 의미하는가? 이는 노조가 있는 사업장에 이는 노조에 가입하

지 않은 혹은 가입하지 못하고 있는 여성 노동자를 대상으로 노조가 적극적으로 조직화 노력을 하지 않고 있는 현실의 반영으로 여겨져야 한다. 특히 조직 사업장에서 비정규직 여성 노동자들은 많은 경우 조직 대상으로 상정되지 않고 있으며, 조직의 필요성에 대해서는 동의하지만 적극적인 노력을 벌이는 경우는 많지 않다. 따라서 조직 사업장의 미가입 노동자들 역시도 노조 가입의 가능성에 대해 고민하거나 적극적으로 받아들이지 않고 있다는 것을 생각할 필요가 있다.

III. 결론 및 과제

1. 결론

본 조사를 통해 드러난 사실은 다음과 같다.

첫째, 미조직 여성 노동자들은 저임금과 장시간 노동에 시달리고 있다. 업종과 직종에 관계 없이 여성 노동자들은 장시간 노동을 하고 있으며, 이에 반해 그들의 임금은 매우 낮다. 비정규직에서도 이러한 장시간 노동은 예외 없이 나타나고 있다. 특히 소규모 사업장과 유통업 파견직에 종사하는 여성 노동자의 노동시간이 매우 길게 나타나고 있다.

둘째, 많은 비정규직 노동자가 정규직을 구할 수 없다는 등의 비자발적인 이유로 비정규직을 선택하며, 그들의 자신의 상황에 대한 만족도는 낮게 나타나며, 이직 의사 역시 정규직에 비해 높게 나타난다. 그러나 이들의 근속 연수는 짧지 않은 것으로 나타나, 비정규직 고용이 상시화되고 있음을 보인다. 한편 소규모 사업장에서는 정규직이라고 하더라도 고용이 보장되지 않고 부당 해고, 무원칙한 해고가 만연하고 있다.

셋째, 미조직 여성 노동자들의 전반적인 노동조건 만족도는 매우 낮으며, 이에 따라 이직 의사도 높게 나타난다. 특히 임금에 관한 만족도는 이직 의사와 관련이 큰 것으로 나타나고 있다. 관리자의 고압적 태도나 임금차별, 폭행, 성희롱 등의 부당한 대우에 대해서는 적극적으로 대처하지 못하고 '혼자 참았다'라는 응답이 높게 나타난다.

넷째, 월차, 연차 등 각종 휴가에 대해 많은 미조직 여성 노동자들이 없다거나 혹은 있다고 하더라도 쓸 수 없다는 응답을 보였다. 생리휴가, 산전후 휴가 등 여성 관련 휴가 중에서는 생리휴가를 가장 많이 사용하고 있었다. 근로 계약서를 문서로 작성하지 않은 경우 휴가가 없다는 응답과 있더라도 쓸 수 없다는 응답이 높게 나타나고 있다.

다섯째, 미조직 여성 노동자들의 사회보험 가입율은 매우 낮게 나타나고 있다. 소규모 사업장일수록, 비정규직일수록 사회보험 가입율이 낮았다. 특히 미등록 사업장의 사회보험 가입율은 10% 대에도 미치지 못하고 있다.

여섯째, 많은 미조직 여성 노동자들이 노동시간 단축과 휴가의 자유로운 사용을 원하고 있으며, 기혼 여성의 경우 가정과 직장을 병행할 수 있도록 지원해야 한다는 응답이 높았다. 특히 아동 양육기에 있는 여성 노동자들이 각종 지원 체계에 관한 요구도가 높았다.

일곱째, 노조에 가입한 여성 노동자와 가입하지 않은 여성 노동자간의 임금, 사회보험 가입, 휴가 유무와 사용 여부 등의 노동 조건과 복지 수혜의 격차가 크게 나타나고 있다.

여덟째, 미조직 여성 노동자들은 노조가 필요하다는데 동의하지만 가입 여부에 대해서는 적

극적이지 않은 모습을 보이는 경우가 있다. 물론 가입하겠다는 의견보다는 많지 않지만 생각해 본적이 없다는 반응이 적지 않은 것으로 나타난다.

2. 과제

지난 10년 동안, 그 중에서도 특히 IMF 구제금융 이후 최근 1년 동안 여성 고용 실태를 압축해서 표현하면, 비자발적 실업의 증가와 비정규직화, 불평등의 심화라 하겠다. 이러한 상황은 불법, 탈법적인 부당해고와 부당노동행위로 인해 더욱 악화되어 왔다. 여성노동자가 영세규모와 미조직, 비정규직 노동력으로 광범위하게 존재하고 있는 상황에서, 이를 개선하기 위해서는 정부의 획기적이고 실효성 있는 여성노동정책의 수립과 실행, 법과 현실의 괴리를 좁혀 기존법의 실효성을 높이기 위한 대책, 그리고 운동 주체들의 조직화 방안 수립과 실행이 보다 적극화되어야 할 것이다.

따라서 본 조사 연구 결과를 바탕으로 몇 가지 당면과제를 제안하고자 한다.

1) 기존 법의 전면 적용과 실효성 강화

- 근로기준법, 남녀고용평등법, 4대 사회보험법의 전면 적용 확대 시급

본 조사 연구에 따르면 현재 모든 업종과 직종, 종사상의 지위에 관계없이 노동시간이 주 44시간을 훨씬 넘어서고 있으며, 정규근로시간의 개념조차 없이 고용주가 임의적으로 노동시간을 정하고 있는 것이 현실이다. 각종 휴가와 사회 보험 등의 복지 혜택은 노동자들이 당연히 누려야 할 권리임에도 불구하고, 휴가가 아예 없거나 혹은 있다고 하더라도 많은 경우 자유롭게 사용할 수 없다. 이러한 노동자들의 복지가 전적으로 기업주의 의사에 의해 좌우되는 현실을 개선하기 위해서는 행정기구의 보다 적극적인 개입이 필요하다. 특히 소규모 사업장의 근로조건이 가장 열악한 현실에서 이를 개선하기 위한 노력이 필요하다. 그러나 노동법은 아직도 부분적으로만 적용이 되고 있으며, 내용의 준수라는 측면에서도 많은 문제를 보이고 있다. 99년 1월부터 5인 미만 사업장에 근로기준법이 적용되고 있으나, 고용 안정과 직접적 관련이 있는 조항인 해고의 제한과, 퇴직금, 휴업수당, 근로시간, 연월차 휴가는 적용대상에서 제외되어 있으며, 여성 관련 조항 중에서 산전후 휴가만이 적용되고 있다.

남녀고용평등법은 한국사회의 뿌리깊은 성차별의식과 관행, 차별규정의 협소함 등으로 인해 현장의 성차별을 해소하는데 매우 제한적일 뿐 아니라, IMF 이후 확대되는 성차별을 해소하는데 있어 강력한 법으로 작용하지 못하고 있는 현실이다.

영세 사업장에 대해 법의 핵심적인 내용을 제외한 채 부분적으로만 적용하는 것은 영세 사

업장의 장시간, 저임금 노동, 전무한 기업 복지, 무원칙한 해고 등 열악한 노동 조건을 고려할 때, 가장 보호받아야 할 층을 법의 사각지대에 방치하는 것과 별반 다르지 않다.

노동하는 모든 인간은 사업장의 규모와 고용 형태에 관계없이 노동법이 보장하는 혜택을 누릴 권리를 가지고 있으며, 이는 어떤 경우에도 제한 당해서는 안 된다. 정부에서는 영세규모 기업주의 법 준수능력과 이해부족, 행정능력의 부족¹¹⁾ 등을 이유로 근로기준법의 모든 규정을 전 사업장에 적용하지 못하고 있다 하나, 보다 근본적인 것은 정부가 여성노동자들의 기본권을 보장하겠다는 정책의지와 이에 따른 방향 설정이다. 또한 법의 적용범위를 기업규모별, 고용형태별로 달리하는 것이 일부 국가의 선례가 있다는 것으로 정당화될 수는 없다.

현행법이 확대 적용되고, 그 내용이 제대로만 준수된다면 현재보다 여성노동자들의 노동조건은 획기적으로 개선될 것이라는 점은 의심의 여지가 없다. 정부에서는 열악한 노동 조건의 개선을 위해 기업규모와 고용형태에 상관없이 모든 여성노동자들이 기본법을 공평하게 적용 받을 수 있도록 해야 하며, 이를 위해 여성노동관련 행정기능을 획기적으로 강화해야 한다.

2) 비정규직 여성노동자들에 대한 노동관련법 적용 확대와 개선

본 조사 연구에 의하면 비정규직 여성 노동자들은 가장 열악한 노동 조건을 가진 층 중 하나이다. 이들 역시 정규직과 마찬가지로 44시간 이상을 일하며, 그것은 시간제라고 불리는 고용 형태도 마찬가지이다. 그러나 시간당 임금비는 정규직보다 낮게 나타난다. 비정규직의 40% 가까이 1년 이상 근속한 것으로 나타나고 있으며, 상당수가 계약 기간의 정함이 없이 일하는 고용 관행을 가지고 있다. 노동시간이나 업무 내용, 근속기간에서는 정규직과 동일하거나 크게 차이가 나지 않음에도 불구하고 비정규직 노동자들은 각종 휴가, 사회 보험 가입 등의 복지 혜택을 더 적게 누리고 있으며, 이것은 그들이 비정규직이기 때문이라는 것으로 정당화되고 있다.

여성노동자의 2/3이상이 임시일용고인 상황에서, 비정규직 여성노동자들의 근로조건 개선은 전체 여성노동자들의 근로조건 개선에 매우 중요한 사안이 되고 있다. 그동안 여성노동계에서는 정부의 노동시장 유연화 정책으로 인한 여성노동력의 주변화, 비정규직화에 대해 지속적으로 문제를 제기해왔음에도 불구하고, 이에 대한 대책을 전혀 수립하지 못함으로 인해 날이 갈수록 비정규직들의 노동조건이 열악해지고 있다.

무엇보다도 고용형태가 어떠한 지간에 공평하게 노동관련법을 적용 받을 수 있도록 해야

11) 98년 근로감독관 업무량을 보면, 접수사건은 총 110,752건으로 감독관 1인당 취급 사건 수는 269건.

하며, 변칙적이고 왜곡된 형태의 비정규직의 확산을 규제해야 한다. 고용주들은 자의적인 기준으로 고용 형태를 규정하여, 노동 관련법 적용 대상에서 비정규직을 제외시키고 있다. 이에 따라 법의 내용을 노동자들에게 차등 혹은 차별 적용함으로써, 임금비용을 최소화시키는 효과를 얻으려는 의도를 가지고 있는 것이다. 이들 기업주가 '만들어 낸' 비정규직들은 정규직과 똑같이 노동하고도 최소한의 기본법조차도 제대로 적용 받지 못하고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 정부가 지금과 같이 비정규직을 법 적용에서 계속적으로 제외시킨다면 이는 비정규직을 양산하는데 정부 역시도 일조를 하는 것이 된다.

따라서 업무상 일시적인 필요성이 있는 경우를 제외하고는 합리적 이유 없이 단기간 근로계약을 체결하는 것 자체를 규제해야 한다. 또한 비정규직 노동자들이 1년 이상 근속하게 되면, 기간의 정함이 없는 계약으로 인정하여 정규직으로 전환이 가능하도록 하고 근로기준법의 해고 제한 조항이 적용되도록 해야 한다. 또한 정규직에 비례한 근로조건의 확보, 정규직과 동등한 사회보장 혜택의 부여가 기본적으로 시행되어야 한다.

현행 근로기준법에 따르면 단시간근로자의 근로조건은 통상노동자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정하도록 명시하고 있다. 또한 남녀고용평등법에서는 사업장내 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급을 명시하고 있다. 이러한 현행법은 ILO 175호(시간제근로에 관한 협약)에 규정되어 있는 내용보다 훨씬 제한적이다. 특히 우리 나라 단시간근로는 노동시간 상한선도 없을뿐더러 노사간 합의가 있으면 연장근로가 가능하도록 되어 있어 실상 전일제와 동일한 시간을 일하는 이름뿐인 단시간근로로 악용되고 있다. 따라서 명목시간제는 당연히 정규직화되어야 하며, 단시간근로자의 상한선과 연장근로제한, ILO협약에 준하는 내용의 단시간근로로 보완되어야 한다.

3) 미등록 사업장에 대한 대책 수립

임금체불 그리고 노동관계법의 사각지대에 있는 미등록 업체에 대한 대책 마련은 곧 여성노동자들의 노동조건 개선에 매우 중요한 사안이다. 미등록 업체에 대한 방치는 노동법 위반에 대한 어떠한 관리감독도 받지 못한다는 점에서, 결국 여성노동자들은 노동조건이 열악한 상황으로 내몰리게 된다.

조사결과에서도 드러났듯이, 사업자 등록을 하지 않은 사업장의 사회보험 가입율은 10%도 채 되지 않고 있다. 또한 이들은 등록 업체에 비해 근로계약을 체결하는 비율이 낮게 나타나는데, 이는 여성 노동자들로 하여금 자신의 권리를 제대로 알지 못하게 하는 결과를 가져오기도

한다.

미등록 업체의 방치가 생산과 고용에 있어서의 악순환을 조장한다는 측면에서 무조건 양성화시킬 경우, 저임금을 겨냥한 하청의 확산과 노동자들의 노동조건 악화를 초래하는 결과를 낳게 된다. 따라서 미등록 업체에 대한 정책방향은 중소기업 중심의 산업정책을 기초로, 불공정 거래기업에 대한 규제 강화, 납품단가 결정방식의 제도적 정착 등 저임금을 겨냥한 하청확대에 대한 규제 속에서, 노동자들의 노동조건 개선과 작업장 환경 개선이라는 형태로 나아가야 한다.

또한 상습적인 임금체불 업체의 경우 기업명의 공개와 구직 감시활동이 필요하다¹²⁾. 여성노동자들이 영세규모에 종사하고 있는 현실에서, 임금체불은 그만큼 여성노동자들에게 가장 심각한 문제가 되어왔다. 특히 상습적으로 임금을 체불하는 기업들은 업종과 직종을 불문하고, 특히 경제위기 이후 더욱 기승을 부리고 있다. 일시적인 자금압박으로 인해 임금이 체불되는 방식보다는, 상습적으로 임금을 체불하면서 기업을 운영하는 악덕기업주들 탓에 여성노동자들은 더욱 고통을 받고 있다. 그리고 상습적인 임금체불 업체는 일상적으로 구직활동을 하고 있다. 그래서 악덕기업으로부터 피해를 받는 여성노동자들은 그 층이 더욱 넓어지고 있다. 따라서 정부에서는 상습적인 임금체불업체를 뿌리뽑기 위해 보다 적극적인 대책을 수립해야 한다. 상습적인 임금체불업체 명단을 작성하여 지역내 공개화하고, 이들 기업이 구직활동을 하고 있는지를 감시하는 활동이 필요하다. 또한 공공취업알선기관의 경우는, 이들 기업에 실업자를 알선하지 않도록 해야 한다. 그리고 상습적인 임금체불업체에 대한 강력한 사법처리를 시행해야 한다.

4) 노동시간 단축

조사 결과에 의하면, 모든 업종, 모든 직종, 모든 종사상의 지위에서 한 주 평균 노동시간은 44시간을 넘어서고 있다. 특히 업종별로는 유통업, 규모별로는 4인 이하 사업장의 노동시간이 하루 노동시간 평균으로 환산하면 10시간을 상회하고 있는 것으로 나타난다. 이들에게는 법정 근로 시간이라는 개념조차 없는 경우가 많아 취업할 때 고용주가 제시한 근로 시간을 정규근로 시간으로 여기는 경우도 있었다. 평균 노동시간이 길다는 것 외에도 소규모 사업장일수록, 휴가가 없거나 혹은 있다고 하더라도 자유롭게 사용하지 못하고 있는 현실은 이들의 노동시간을 더욱 길게 만든다.

한국의 연간노동시간은 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이며, ILO에 따르더라도 우리나라 제조업의 노동시간은 1996년 비교대상 국가 33개국 가운데 3번째로 긴 것으로 나타나고 있다¹³⁾.

12) 99년 1사분기 여성고용동향보고서(1999), 한국여성노동자회협의회, 민주노총

13) 노동시간단축과 노동조합의 정책과제, 민주노총, 1999

97년 전산업 여성노동자의 월 평균 근로시간은 199시간(남성은 204.6시간)¹⁴⁾인데, 매월노동 통계조사는 10인 이상 사업체만을 대상으로 하기 때문에 여성노동자의 약 70%가 5인 미만 사업장에 종사하고 있는 상황에서, 여성노동자들의 장시간노동을 제대로 보여주지 못하고 있다. 저임금과 장시간노동의 악순환 현실은 경제성장 속도에 비해 지난 10년간 크게 개선되지 않았으며, 장시간노동 현실은 여성노동자들의 안정적인 근속을 심각하게 위협해왔다. 노동계에서는 그간 노동시간 단축 방안으로 법정 노동시간의 단축, 초과노동시간의 단축, 휴일 휴가의 증대, 유무급휴직제 확대, 근무교대제 변경 등을 지속적으로 제기해 온 바 있다.

노동시간 단축은 고용유지와 창출의 대안으로써뿐 아니라, 노동자의 삶의 질 확보 차원에서 많이 거론되고 있다. 특히 여성노동자의 입장에서는 직장과 가정생활을 양립하기 위해 노동시간단축이 더욱 절실히 요구되고 있다.

조사결과에서도 드러났듯이, 법정 근로시간 준수와 법정 휴일휴가의 자유로운 사용은 매우 시급하게 실행되어야 한다. 여성노동자들의 경우 시간외근로 제한조항(1일 2시간, 1주 6시간이상의 시간외 근로 금지)이 있으나, 많은 사업장에서 이를 제대로 지키고 있지 않다. 정부와 자본측에서는 여성고용 회피의 구실이 되므로 완화되어야 한다는 주장을 제기해왔나, 여성노동계에서는 오히려 현행법이 제대로 준수되도록 실효성을 높여내야 한다는 입장을 제기해왔다. 또한 독일의 근로시간법과 같이 전체 노동자의 근무시간단축조치가 병행되고 남녀 모두 현행보다 개선된 기준이 적용되면서 남녀 동일하게 시간외근로 제한기준을 마련하는 것이 올바른 방향이고 국제적인 입법동향¹⁵⁾임을 감안해서, 현재 여성노동자에게만 적용되는 시간외근로 제한규정을 남성노동자에게도 확대해야 한다는 입장을 제출해왔다.

우리 나라의 휴일휴가일수가 절대적으로 적다는 것도 문제이지만, 특히 미조직 사업장과 비정규직의 경우 자유로운 휴가 사용 자체가 힘든 현실이다. 휴가가 있다고 하더라도 사용할 수 없다고 말하는 비정규직의 응답이 정규직에 비해 높다는 것은 그 휴가가 정규직만을 위한 것임을 말하고 있는 것이다. 비정규직 역시도 노동자로서 휴가를 가질 권리를 가지고 있다.

휴일휴가 일수의 확대, 그리고 사업장 규모와 고용 형태에 관계없이, 여성 노동자의 필요에 따라 자유롭게 휴가를 사용하는 관행이 현장에서 정착될 수 있도록 해야 한다.

14) 여성과 취업, 노동부, 1998

15) 여성노동관련 국제법 동향은 김엘립(1995) [남녀평등실현을 위한 여성노동관계법의 정비에 관한 연구]를 참조

5) 저임금 개선

97년 여성노동자의 월평균 임금수준은 1,015,310원으로 남성노동자 월평균 임금(1,635,357원)의 62.1% 수준에 불과하다. 성별임금격차가 꾸준히 축소되어 왔지만, 아직도 남성노동자의 2/3 수준에 불과하다¹⁶⁾.

최저임금의 경우(98년 9월-99년 8월) 시간급 1,525원, 일급 12,200원으로 월단위로 환산했을 때 344,650원에 불과하다. 최저임금제의 목표인 '근로자에게 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 기함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지'하기에는 매우 적은 액수라는 지적을 누누이 받아왔다.

더욱 심각한 것은 고용형태에 따른 임금차별이 날로 심화되고 있다는 점이다. 특히 최근에는 연봉제도입, 정규직의 비정규직으로의 전환 등으로 인해 성별 임금격차와 고용형태별 임금격차가 심화될 것으로 예상하고 있다. 조사 결과에 나타난 바에 의하면 네 명 중 한 명이 사업장 내에서 정규직 자리에 임시직을 채용한 사례가 있다고 응답했으며, 정규직을 임시직으로 전환시킨 사례도 약 10% 있었다.

특히 무기능, 저학력, 고연령 여성노동자들의 경우 노동시장 재진입이 매우 어려운 현실이기 때문에 노동조건을 고려함이 없이 재취업하는 경향이 두드러지고, 고학력자의 하향취업 경향도 두드러지는 상황이다. 따라서 고용형태에 따른 비합리적인 임금차별과 학력, 직종, 기업 규모, 근속 연수 등으로 인한 임금격차 축소와 노동시간 단축이 실효성 있게 실행될 수 있도록 해야 한다.

6) 모성보호, 직장생활과 가정생활 병행을 위한 사회적 지원조치 확대

현행 모성보호제도, 직장생활과 가정생활 병행을 위한 사회적 지원조치의 대표적인 사항은 산전후휴가와 육아휴직이다. 그러나 산전후휴가와 육아휴직이 있다고 말한 응답자는 각각 19.7%와 8.4%에 불과하며, 휴가가 있다고 말한 응답자 중 실제 사용할 수 있다는 응답자는 전체 조사 대상자의 13.2%와 4.8%에 불과했다.

우리 나라의 경우, ILO 조약 중 103호(모성보호에 관한 협약), 156호(가족책임이 있는 남녀

16) 성별 임금격차는 학력, 직종, 기업규모, 근속연수 등으로 인한 것이지만, 이 외에도 사업체내 구조화된 성차별로 인한 요인도 존재하고 있다.(예. 초임호봉 산정시 군복무기간산입, 승진에서의 성차별 등)

근로자의 기회와 대우의 평등에 관한 협약)를 아직까지 비준하지 않은 상태이다.

94년 정부에서는 '제1차 근로여성복지기본계획'에서 모성보호비용의 사회부담화라는 방침을 수립했고 97년 제도시행이라는 일정을 밝힌 바 있으며, 세계화추진위원회의 '여성의 사회참여확대 10대 과제'에서도 이를 포함한 바 있다. 그러나 99년 현재까지도 사회보험 분담방안에 대한 구체적인 방안은 전혀 제시되지 못하고 있는 실정이다.

육아휴직의 경우, 고용보험기금에서 기업에 육아휴직 장려금제도를 두어 기혼여성의 고용안정에 기여하고자 하고, 육아휴직 기간 중 소득보장이 사회적으로 분담되기 이전 시기까지 한시적으로 운영할 수 있는 방안의 하나라는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 그러나 '인력난에 시달리면서도 기혼여성을 적극 활용하지 못한 기업주'가 얼마나 이 제도를 활용할지 의문이다. 또한 육아휴직의 필요성은 증가하고 있으나, 육아휴직 기간중의 고용보장과 소득보장에 대한 적극적인 정책대안이 마련되지 못함으로 인해 육아휴직의 실제 사용률은 매우 저조할 뿐 아니라, 특히 민간기업에 종사하는 남성노동자들의 육아휴직 사용은 통계수치로 나와있지만 않지만, 전국적으로 아주 미미할 것으로 예상된다.

특히 최근 IMF를 핑계로 임신, 출산퇴직 압력과 기혼여성들에 대한 계약직으로의 전환강요가 전국적으로 기승을 부리고 있는 상황에서, 그리고 조직사업장에서조차 이러한 부당 노동행위가 전개되고 있는 상황이기 때문에, 임신출산기능이 사회적 보장받기 위한 적극적인 조치가 시급히 마련되어야 한다.

이를 위해 우선적으로 기업주들의 여성인력에 대한 고정관념의 해소, 여성노동관련 행정기능의 대폭적인 강화, 출산휴가와 육아휴직비용에 대한 사회분담화가 시급히 이루어져야 한다.

7) 여성노동자들의 권리의식과 기업주의 법준수 의식향상을 위한 교육홍보 확대

조사 결과에 따르면 많은 경우 근로 계약이 말로만 이루어지거나 아니면 별도의 근로 계약 없이 고용이 이루어지고 있다. 말로 통보 받거나 혹은 근로 계약을 아예 맺지 않은 경우 자신들이 가질 수 있는 법적 권리의 내용이 무엇인지 잘 인지하지 못하게 된다.

한편 기업주들의 많은 수가, 영세 규모일수록 근로기준법에 대한 이해도가 매우 부족¹⁷⁾할 뿐 아니라, 재직중인 노동자가 노동부에 진정을 하는 것에 대해 다수의 고용주들이 거부감을 가지고 있다. 심지어는 대기업과 공기업에서조차 근로기준법상의 기본권 보장을 외면하고 있기 까지 하다.

17) 평등의전화에 부당한 대우를 호소하는 여성노동자들의 상담사례를 접수하고, 기업주에게 확인해 보면 의외로 많은 기업주들이 근로기준법상의 많은 규정들을 알지 못하고 있다.

이러한 상황에서 여성 노동자들의 권리에 대한 인지도 역시도 높지 않다. 현행법상의 기본권에 대한 여성노동자들의 의식 수준은 낮은 것이 현실이다. 정규노동시간에 대한 인식이나, 법적으로 인정받을 수 있는 휴가에 대한 인지도가 매우 낮은 것으로 나타난다. 근로기준법상의 기본권에 대해 아직도 많은 여성노동자들이 충분히 인식하지 못하고 있으며, 근로계약 체결 또한 당당히 요구하지 못하고 있는 현실이다. 특히 사용자의 말이 곧 현장의 법이 되는 현실에서, 부당한 대우에 대한 저항도 제대로 하지 못하게 된다. 대다수 여성노동자들은 재직 중에 자신의 부당한 대우에 대한 법적, 행정적 대응을 하기 매우 어려워한다.

따라서 정부에서는 노사 모두에게 여성노동자들의 기본권에 대한 교육 홍보를 대대적으로 실시해야 한다. 특히 영세기업일수록 기본권이 제대로 지켜지지 않고 있는 현실에서, 중앙정부와 지방정부가 보다 적극적으로 교육홍보 작업을 진행해야 한다. 아울러 조직사업장의 경우도 정례적이고 체계적으로 여성노동자의 기본권에 대한 교육홍보를 진행해야 하고, 미가입 노동자들에게까지 확대 실시해야 한다.

8) 여성노동자 조직화 방침 수립과 실행

현재 기존 노동조합들은 산별노조건설과 조직통합 과정에서 비정규직에 대한 내용은 거의 고민되지 않고 있으며, 비정규직 노동자들에 대한 구체적인 대응은 기업단위에서의 부분적 대응을 벗어나고 있지 못한 상황이다. 비정규직, 중소기업사업장 노동자 문제와 관련하여 가장 중요한 것은 전국차원의 또는 산별 차원의 대응이 필수 불가결하다¹⁸⁾는 점은 누누이 강조되어 왔다.

본 조사에 의하면 정규직을 중심으로 하는 노조 가입자와 비정규직을 중심으로 하는 미가입자, 그리고 미조직 사업장에 근무하는 여성 노동자들의 근로 조건은 크게 차이가 난다. 노동시간에 대해서는 유의미한 차이가 없음에도 불구하고 임금 격차가 존재하고, 각종 휴가의 유무와 실제 사용 여부에서도 커다란 차이가 나타나고 있다. 노조에 가입한 조합원일수록, 그리고 노조가 있는 사업장에 근무할수록 상대적으로 근로조건이 좋은 것으로 나타나고 있다. 이렇게 노조 가입 여부와 유무에 따라 노동조건의 차이가 큼에도 불구하고 노조 가입 의사를 묻는 문항에서는 생각해 본 적이 없다는 응답자가 36% 이상 즉 세 명 중 한 명이라는 것은 중요한 지점이다. 이는 기존의 노동조합이 방치해 왔던 측면과 여성 노동자들 자체도 관심이 없는 측면이 복합적으로 나타나고 있는 것이다. 그러나 생각해 본 적이 없다는 응답자의 많은 수가 기존의 조직화

18) [비정규직 여성노동자 조직화방안], 1999, 한국여성노동자회협의회, 민주노총 외

대상으로 여겨지지 않았던 영세 규모 사업장 종사자에게서 나왔다는 것은 이후 노조의 활동 여하에 따라 변화할 수 있는 가능성을 볼 수 있게 한다. 즉 이 여성 노동자들의 태도는 이들에게는 노조는 가능하지 않은 너무나 먼 존재였고, 따라서 노조에 대해 한 번도 자신의 가능성으로 여겨 본 적이 없다는 것에서 기인하기 때문이다.

여성노동자 조직률 5.6% 상황에서, 이제 미조직 사업장 여성노동자들의 조직화와 권익확보를 위해서는 양 노총 산하 연맹과 지역노동조합에서, 그리고 지역 여성노동조합들에서 보다 적극적인 실천활동이 전개되어야 한다.

토
론

I. 글을 들어가며

IMF이후 국가적으로 경제논리가 가장 중심적인 정책의 한 고리를 형성하고 있다. 물론 경제 희생이라는 대전제에 공감하지 않는 바 아니지만 인류 삶의 역사적 과정에서 많은 희생을 통해 어렵게 그리도 더디게 확보해왔던 기본적인 노동자의 권리들이 너무도 빠른 시간에 무너지고 있음을 목도하게 된다.

기업의 논리에 따르면 경제희생을 위한 구조조정의 과정에 “정리해고”말고는 다른 어떠한 방안도 없어 보인다. 물론 법적으로야 정리해고의 절차와 요건을 갖추어야 해고자체의 정당성이 확보된다고 하지만 그것은 정리해고라는 목적을 달성하기 위해 거치는 몇몇의 요식행위에 지나지 않는 경우가 많다. 이런 일련의 구조조정과정에 가장 많은 피해를 보고 있는 자가 노동자다. 그리고 그 중에서도 여성이다. 최근 유행처럼 번지고 있는 중소기업과 병원 등 몇몇 부분에서의 ‘연봉제(실제는 임금지급방식의 변화일뿐)’는 기존 정규직 여성노동자들조차 비정규직화시키고 있고 근로조건 또한 하향조정되고 있는 실정이다. 물론 기존의 기업의 노무관리방식에 의해 비정규직화 되어있는 여성노동자의 고용안정과 근로조건을 저하는 말할 것도 없고

헌법으로도 보장되어 있는 노동자의 권리, 노동3권, 그리고 그것을 불평등한 근로관계에서 구체적으로 실현하고자 제정된 근로기준법 등 제반 노동관계법이 실제 노동현장에서 적용되고 있는가? 법이 있으되 그 보호의 대상은 여전히 법의 사각지대에 머물러 있다. 그 원인은 어디에 있는가, 실효성 확보를 위한 대책방안은 있는가? 노동법률 및 인사노무 컨설팅 관련에서 느낀 점들을 중심으로 몇가지 제언을 하고자 한다.

II. 여성노동자의 근로조건 및 법 적용실태

1. 고찰의 대상

고용실태 보고서에서도 드러나듯이 여성노동자의 경우 대다수가 유통업 및 제조업종 등 단순

노무직에 종사하고 있으며, 사업규모에 있어서는 100인미만 사업장, 임금결정은 시급으로 산정되는 경우가 대다수다. 이들중 기업노무관리차원에서 통상 임시직 또는 비정규직으로 분류되어 관리되는 여성노동자의 경우도 실제 근로의 질 및 양을 정규직과 비교해 보건대 별반 차이점이 드러나지 않는다. 사실 많은 기업들이 정규직과 비정규직을 불리하는 가장 큰 이유는 근로조건의 차별적 적용에 있다. 그러나 기업이 정규직 노동자에게 보장하고 있는 복지후생 등 제반 혜택을 차치하고 노동관계법의 적용이 배제될 이유는 법적으로 없다.(상시 4인이하 사업장과 근로시간에 따라 비례적으로 근로조건을 차등적용할 수 있는 단시간 노동자 및 주 평균 소정근로시간 15시간 미만인 자의 근로기준법 일부 규정의 예외를 제외하고) 그리고 법이 적용되고 있더라도 고용보장 및 근로조건이 열악한 것이 사실이다.

2. 법 적용 실태

1) 근로기준법의 적용

근로기준법은 상시 5인이상 사업장에서 “임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”에게 적용되는 것이 원칙이다. 또한 시행령 제정(98. 2. 20)으로 4인이하 사업장에도 해고예고 및 일부 법규정들이 적용되고 있다. 따라서 임시직, 일용직, 시간제 노동자, 촉탁직, 파견직 등 직종 및 명칭여하를 불문하고 근로기준법상 노동자면 근로기준법이 전면 적용되며 근로기준법상 사용자는 법에 규정된 제반 의무를 이행하여야 하며 의무위반시 벌칙 및 처벌을 받게 된다.

2) 적용 실태

중소기업의 경우 사업의 영세성 및 자금부족으로 법상 규정된 근로시간 및 퇴직금 등 법을 위반하는 사례도 많고, 사업주 및 인사노무관리자들의 법에 대한 무지로 인하여 법이 지켜지지 않는 경우가 많다. 법을 악용하는 경우가 말할 것도 없고.

다음에서는 여성에 대한 위법적 노무관리의 몇가지 사례를 통해 여성노동자의 근로조건 및 고용의 불안정성을 살펴보고자 한다.

① 생리휴가 반납 및 산전후휴가 축소사용, 연월차휴가의 축소사용

보건의료노조 여성국의 조사에서도 나타났듯이 IMF이후 여성이 조합원의 과반수이상인 병원의 경우 생리휴가를 주지 않는다. 근로감독과정에 이것이 문제가 되자 휴가를 강제반납하게 하고 산전후휴가의 경우 법정 휴가일수를 채우기도 전에 업무복귀지시를 하고 있다. 비'병원의 경우 연월차휴가를 업무 때문에 사용하지 못해도 연월차휴가수당을 지급하고 있지 않으며 자'병원은 연월차휴가를 강제 반납토록 하였다.

근로의식이 높아진 이즈음의 경우 상황이 좀 호전된 것도 사실이나 비정규직 노동자들의 경우 아예 연월차휴가자체를 부여하고 있지 않다.(월차 없음 55.4%, 연차 없음 62.2%) 근로기준법상 모성특별조항(생리,산전후휴가 등)조항의 준수는 말할 것도 없이 기본적인 법조항이 지켜지지 않고 있음을 볼 수 있다.

② 연봉제로의 전환

병원의 경우 이뿐만아니라 정규직원이 퇴사(특히 간호직)하면 연봉계약직을 신규 채용하여 근로조건을 저하시키고 고용관계의 해지를 용이하게 함은 물론이고, 유통업체의 경우 장기간 근속해온 여성 노동자들을 퇴직금을 정산시키고 저임금 연봉계약직으로 전환하는 경우가 많다. 연봉제란 “근무성적 및 성과”에 따라 임금을 개개인에게 차등지급한다는 임금체계의 변화가 그 본질이나 몇몇 중소기업에서는 정규직 사원을 연봉계약직으로 전환하면서 퇴직금을 면봉액에 포함하여 계약을 맺거나 고정적으로 지급되고 있는 상여금을 아예 연봉액에서 제외시키거나 변동급으로 전환시켜 버리는 경우도 상당사례에서 많이 접하게 된다. 이 경우 임금의 저하뿐 아니라 근로관계의 불안정성을 한층 악화시킨다는 점에서 문제가 된다.

『“D”기업 식당에서 조리업무를 하던 기혼여성 10여명은 7~8년이상 정규직으로 근속해 오다 명예퇴직금을 받고 20% 삭감된 임금으로 연봉계약을 하였으나 1년이후 기간만료로 해고당하였다. 계약당시 계약직이라는 말 없었음』

※ 계약직의 경우 계약기간이 경과하면 근로기준법 제30조 “정당한 이유”없이도 기간의 경과로 근로계약은 당연 종료된다는 것이 판례(대법 전원합의체)의 입장이고, “1년”이상의 계약기간을 정하는 경우 법(근로기준법 제23조)위반이나 전원합의체 판결후 노동부 지침또한 수정되어 처벌규정은 사문화되었다고 볼 수 있다.

③ 시간제 노동자의 근로기준법 적용

근로기준법은 단시간 근로의 확산에 따라 관련법규의 적용근거가 미흡하자 비정규직 노동자의 근로조건 및 고용보장을 위해 단시간 근로자의 근로기준법 적용과 관련한 법원칙을 명문화하였다.

단시간 근로자란 “1주간 소정근로시간이 동종 업종에 종사하는 통상 근로자보다 짧은 자”로 임금 및 연월차휴가 적용에 있어 근로시간에 비례하여 보호하여도 균등대우에 위반하지 않는

다. 또한 소정근로시간이 주 평균 15시간미만인자는 주휴일, 연월차 및 퇴직금 지급의 예외를 인정하고 있다.

그러나 조사결과에서도 볼 수 있듯 시간제 노동자의 대다수는 소정근로시간이 법정 근로시간 이상으로 동 규정이 적용될 여지는 없다. 사실상 현재 시간제로 고용되고 있는 노동자들은 임금결정단위가 시급이라는 것 외에 정규직과 별다른 바 없는 업무를 수행하고 있다. 그러나 사업주들은 시간제 노동자들에게 퇴직금, 연월차휴가 등을 보장해 주지 않고 있다. 근로계약 체결시 “파트타임 노동자는 퇴직금이 없다”고 말하고 당사자인 노동자도 시간제라서 그런가보다한다.

『모대학에서 2년 가까이 사무직으로 근무했던 친구가 있었다. 임금은 시급으로 받고 있었으며 시간제 노동자라 연월차휴가 및 퇴직금을 지급받지 못하였다. 퇴직금을 지급받을 수 있다고 상담을 해 주고 총무담당자에게 직접 전화를 하였다. 노무사가 뭐하는 사람인지 모르던 그는 다짜고짜 소리를 질러댔다. “시간제가 퇴직금이 어디 있어요? 처음에 고용할 때 퇴직금 없다고 분명히 얘기했는데.....” 영리추구가 목적이 아닌 대학에서 이런데 하물며 타 사업장은 보지않아도 뻔한 일이 아닌가?』

④ 기타 근로기준법의 적용여부

근로시간은 법적으로 1일 8시간, 1주 44시간을 초과하지 않도록 하고 특정한 업종이나 특별한 사정 또는 당사자 합의에 의해 1주 12시간 한도로 연장할 수 있도록 하고 있으나 조사결과 여성노동자의 주당 평균 노동시간은 57.06시간이며 유통업의 경우 62.12시간, 파견직은 60.36시간의 장시간 근로를 하고 있다. 작업량이 늘어서 잔업을 하기 때문에 근로시간이 늘어나는 경우도 있겠으나 계약당시부터 소정근로시간이 법정근로시간이상인 경우가 태반이다. 범위만이 관행이 되어버린 것이 현실이다. 근로시간이 이렇다 보니 기업은 연장근로수당에 따른 임금지출을 막기 위해서 시급임금단가를 낮게 책정할 수밖에 없다. 또는 포괄임금약정을 통하여 가산임금의 지급자체를 통제하고 있다.(실제 연장 및 휴일근로, 야간근로에 따른 수당과 포괄임금약정을 통해 지급하고 있는 수당과의 차액을 살펴보아야 한다.)

권리위에 잠자는 자를 보호하지 않는다는 것이 민법의 기본원칙이긴 하나 노동자가 자신의 권리를 알지 못해 근로기준법상의 제보호를 받지 못하는 경우도 허다하고 권리를 주장하기 전에 사업주가 알아서 법을 지키는 경우또한 많지 않다. 노동자가 자신의 권리를 알고 있다 하더라도 근로관계가 존속될 동안에는 “신분상 불이익을 우려하여” 개개인으로서 권리를 주장하기는 상당히 어려운 일이다. 사용자는 노동자가 임금체불, 배치전환 등을 이유로 노동부에 진정 등을

하면 당연한 권리의 행사로 받아들이기 보다 “권위에 대항 또는 도전하는 행위”로 보고 응징(?)하려 든다.

⑤ 조직사업장과 미조직 사업장의 근로조건 비교

비정규직 노동자들은 사업장에 노동조합이 있더라도 노동조합 규약상 조직대상에서 제외되고 있어 정규직 노동자와 동일한 업무 및 근로를 제공하고 있다 하더라도 신분상의 지위로 인하여 각종 복지혜택 및 단체협약의 적용을 받지 못하고 있다.

『최근 ‘르’호텔에서는 객실청소를 담당해오던 5년이상 근속해온 50명이상의 여성노동자들을 45세가 정년(45세이상도 근무하고 있었음)이라는 이유로 사직서를 쓰게하고 해고시켰다. 노동조합에서는 조합원이 아니라는 이유로 회사의 이런 방침에 대해 별 대응을 하지 않았다.』

조사보고서에도 노조 가입 노동자들의 근로조건이 미조직 사업장의 경우보다 임금수준 및 휴가사용면에서 높은 것을 알 수 있다. 직종이나 업무의 성격상 기존 정규직과 근로조건 차별성이 있다면 별도의 조직이 꾸려져야 한다. 근로감독행정을 통한 법의 실효성확보를 강화하려는 정부의 노력도 필요하겠지만 실 주체인 노동계의 실질적 노력이 더 요청된다고 본다.

이 외에도 점점 늘어가는 파견직종에 있어 여성이 대다수를 차지하는 청소, 조리, 단순사무직 등의 열악한 근로조건도 눈여겨 볼 대목이다. 사용자사업주가 파견사업주와 파견계약을 체결할 시 적정치 못한 노무비단가를 산정하여 실임금이 최저임금수준에 못 미치는 경우도 많고 파견사업주가 적법한 중간착취를 통해 저임금으로 근로계약을 체결하는 경우도 허다하다. 파견직 종사자의 경우 2,3년이 지나도 임금이 조정되지 않고 사회보험 가입율도 낮아 고용보험법상 실업급여혜택을 받지 못하고 있다.(특정 업종의 전문적 관리를 통한 노동력의 효율적 공급 또는 노동시장의 탄력적 운용이 아닌 노동력의 하청화로 인한 근로조건 저하가 더 우려되는 실정임.)

III. 비정규직 여성노동자의 근로조건 개선을 위한 몇가지 제언

1. 여성노동자의 고용보장을 위한 정부정책 강화

노동관계법은 여성노동자에 대한 특별보호 조항을 두고 있다. 그 하나는 모성에 대한 특별보호이며 다른 하나는 여성의 신체적 특성에 기한 보호조항이다. 여기서는 모성을 이유로 한 특

별보호조항의 실효성확보를 위한 정부정책의 입안에 대해 살펴보고자 한다.

여성의 사회적 지위가 향상되었다고는 하나 가부장적인 유교문화적 전통이 사회의 통상관념으로 또는 제도화되어 있는 우리나라에서 “여성”으로 살아간다는 것은 아직도 참으로 어려운 일이다. 특히 세대양육은 제도적으로 이를 보장해 주지 않을 때 여성노동자의 생계보장은 더더욱 힘든 일일 수밖에 없다.

전 세계적으로도 모성에 대한 특별보호는 진보적 경향을 띠고 있고 사회적 책임으로 간주되고 있다. 산전후휴가의 경우 ILO협약은 적어도 12주를 휴가로 보장해 주어야 한다고 규정하고 있으며 일본, 독일, 영국의 경우 14주 이상의 산전후휴가를 보장하고 있다. 산전후휴가동안의 급여는 일본 임금의 60% 이상을 건강보험에서 부담하고 있고 독일은 의료보험에서 모성수당을 지급하고 있으며, 영국은 90% 이상을 사업주가 지급하고 출산예정 11주부터 6주간 출산수당을 지급하고 있다. 프랑스는 모성보험으로 임금의 90%를 지급하고 싱가포르나 대만은 사업주가 전액 부담한다.

우리나라의 경우 생리휴가나 산전후휴가시 제조업 등 중소기업에서 경비나 휴가자체에 대한 부담이 큰 것으로 나타나고 있으며 급기야는 출산 또는 결혼시 고용을 기피하는 사례도 찾아볼 수 있다. 정부는 고용보험 등에서의 비용지원을 통해 모성보호의 실효성을 확보하고 여성노동자가 대다수인 직종의 경우 보육시설설치의무화를 확대하여 그 비용을 사회보험에서 보조하여 기혼여성의 고용확대 및 고용안정을 꾀하여야 한다고 본다.

2. 여성노동자의 조직화

양대 노총에서는 미조직 여성노동자의 조직화에 대해 현재까지 그리 적극적이지 못하다. 조직대상이 주로 정규직을 대상으로 하고 있기에 주된 관심을 기울이지 못한 까닭이라고 본다. 그러나 현재 정규직의 고용불안이 심화되고 있고 전체 노동자중 임시일용직 노동자의 비중이 50%를 넘어서고 있다. 그중 또 절반이상이 여성이다. 고용불안은 곧 근로조건의 저하라는 결과로 이어진다. 간과할 수 없는 부분이다. 조직대상의 특성, 객관적인 사업장의 여건에 따라 노동조합이 있는 사업장은 노조규약의 확대를 통하여, 대상 특성상 기존 노조와 별도의 조직이 필요하다면 그에 조직활성화에 대한 지원- 노동조합 및 노동관계조정법상 복수노조가 2001년까지 금지되어 있기는 하나 기업별 조합이라 하더라도 “조직대상을 달리한다면” 현행법상 복수노조 금지조항에 위배되지 않는다. 조직대상의 동일성 여부는 기존 규약의 조직대상에 관한 형식적인 규정내용만을 기준으로 하여서는 아니되고 규약이 정하고 있는 조직형태와 실제 노동조합

구성원들의 실체와 구성범위 등을 고려하여 기존 노동조합이 새로 설립하려는 노동조합과 동일한 형태의 노동조합인지 여부를 검토하여야 한다는 것이 판례의 입장이다.(대판 1993. 5.25 선고 92누14007)-활동의 계획이 구체적으로 세워져야 할 것이다.

조합활동의 경험이 없는 사람으로서 구체적인 조합의 형태나 결성방법에 대해서 이리다할 대처방안을 내놓을 수는 없으나 노동조합의 생명은 공조적 성격도 있겠으나 노동 3권을 행사할 수 있는 주체라는데 있다는 생각을 한다. 지역별이든 산별이든 단체교섭의 상대방을 고려한 노동조합이 결성되어 근로조건의 실질적인 유지, 개선이 이루어질 수 있었으면 한다.

3. 신설 법인 및 기업주의 노동법 교육 의무화

노동법 및 인사노무관리 컨설팅을 하는 과정에서 느끼는 점은 실제 사업주가 근로계약관계에 따른 사용자로서의 기본적인 노동법적 의무를 모른다는 것이다. 오히려 “법 다 지키면 사업못해”라고 강변하기까지 한다. 감독행정이 잘 이루어지고 있지 못하다는 것을 대변하는 말일 수 있다. 법을 어기면 그에 따른 소송비용 등 기타 노무관리비용이 더 많이 지출된다. 감독행정을 통해 범위반에 대한 제재, 사후적 조치도 중요하겠지만 산재예방을 위한 안전교육을 산안법상 명문으로 규정하듯이 근로기준법 적용 사업주들을 대상으로 정기적인 노동법 교육을 법적으로 의무화하는 것도 한 방안이 아닐까 한다.

4. 노동행정의 강화

- 상습적인 임금체불 및 부당노동행위 사업장 등 위법행위 기업주의 공개
- 지역·시민단체 중심의 감시단 구성, 명예근로감독관의 위촉
- 사회보험 가입의 활성화를 통한 사회안정망 구축

주진우(전국민주노동조합총연맹 조사통계국장)

1. 노동시장과 고용구조의 변화

- 전통적 부문의 축소와 새로운 부문의 확대 : 제조업의 축소와 서비스 유통산업의 확대

- 최근 비정규직(임시 및 일용노동자)의 비중은 매우 빠른 속도로 증가하고 있음. 전체 임금노동자 가운데 비정규노동자의 비중은 1995년 42.0%에서 해마다 늘어나 1998년 47.2%에 이룸. 1999년 들어 이러한 추세는 더욱 급격하게 진행되어 99년 5월 현재 비정규노동자 비중은 52.5%로 전체 임금노동자의 절반을 넘어섬.

- 제조업의 경우 재벌-중소하청기업 구조 정착과 함께 하청, 용역직의 급속한 증가
- 사무직, 서비스, 유통업 부문에서는 임시, 계약직, 파트타이머 급증(주로 여성)
- 여성의 비정규직 진출 확대 -> IMF 상황에서 비경제활동인구로 다시 후퇴 -> 이후 다시 비정규직 형태로 노동시장 진입 확대될 듯

* 최근 실업률이 줄어들고 있는 추세이나, 고용구조는 더욱 악화되고 있음(실망실업자의 증가, 취업자의 비정규직화, 단시간노동자의 증가 ; 여성 노동력의 주변화)

- 자영업자 가운데에서도 상당수(프리랜서, 학습지 방문 교사, 보험설계사, 다단계판매원, 음료 배달원 등)는 실제적으로 비정규노동자의 범주에 들어가 비정규노동자 규모는 통계수치보다 더 클 것임.

- 특히 비정규직 노동자의 상당수는 여성노동자임. 99년 5월 현재 남자임금노동자 가운데 비정규직은 40.6%인데 비해서 여자임금노동자 가운데 비정규직은 무려 70.5%에 이룸. 전체 비정규직노동자 가운데 여성이 53.5%를 차지하고 있음.

최근의 고용 구조 추이

| | 인원(천명) | | | 구성비(%) | | |
|-------|--------|-------|--------|--------|------|--------|
| | 임금노동자 | 상용직 | 임시+일용직 | 임금노동자 | 상용직 | 임시+일용직 |
| 1995 | 12,736 | 7,387 | 5,349 | 100.0 | 58.0 | 42.0 |
| 1996 | 13,043 | 7,377 | 5,666 | 100.0 | 56.6 | 43.4 |
| 1997 | 13,228 | 7,133 | 6,094 | 100.0 | 53.9 | 46.1 |
| 1998 | 12,191 | 6,440 | 5,751 | 100.0 | 52.8 | 47.2 |
| '99.5 | 12,547 | 5,958 | 6,589 | 100.0 | 47.5 | 52.5 |
| 남 | 7,546 | 4,483 | 3,064 | 100.0 | 59.4 | 40.6 |
| 여 | 5,001 | 1,475 | 3,526 | 100.0 | 29.5 | 70.5 |

자료: 통계청, 매월 고용동향, 각호

* 비정규직=100, 남=46.5%, 여=53.5%

- 이같은 비정규(여성)노동자의 비중 증가는 자본에 의해 진행되는 전세계적 유연화 흐름에 조응하는 것이라고 할 수 있음. 이러한 추세가 우리 나라에서 더욱 문제가 되는 것은 임금, 노동조건, 사회보장, 노동권 등에서 정규직-비정규직의 차별이 매우 심각한 수준이라는 데에 있음.

- 노동시장의 이러한 변화에 따라 기존의 노동조합 전략으로는 더 이상 조직화와 노동자 전체의 이해를 대표하기 곤란한 지경임.

2. 비정규, 여성 노동자 실태(발제문에 대하여)

가. 노동조건

- 속성별 임금 비교는 시간당 임금(시급)으로 하는 것이 보다 합리적 -> 각 속성별 객관적 임금차별(차이)을 파악할 수 있음.

- 산업별 : 유통업=100으로 했을 때, 제조업 95.6
- 직종별 : 사무직=100으로 했을 때, 판매직 87.5, 단순노무직 81.0, 기능직 74.9로 직종별 시급 격차 심함.
- 종사상지위별 : 정규직=100으로 했을 때 촉탁 100.9(해당자 적어 의미없음), 파견직 95.6, 계약직 94.6, 시간제 90.6, 일용직 84.5, 아르바이트 81.3으로 나타남.

· 규모별 : 300인 이상=100으로 했을 때, 100-300인 92.1, 30-100인 84.6, 5-30인 90.0, 4인 이하 92.0으로 역시 30-100인을 중심으로 U자형.

나. 불안정 고용

- 비정규직 63.2% ; 경제활동인구조사 70.5%(99년 5월)
- * 발제문의 지적대로 정규직으로 응답한 경우도 상당수는 비정규직일 가능성 있음.
- 비정규직의 경력 문제에서 상시 고용화 해석은 주의를 요함 ; 앞으로의 추세도 이렇게 되리라는 보장은 없음.
- 비정규직 취업 이유 : 차선의 선택(정규직 구할 수 없어서, 정규직 전환 기대, 정규에서 임시로 전환, 모르고 취업)이 52.6%, 적극적 선택(잔업 없어서, 집안일과 병행, 정규직보다 자유로워)이 37.1%, 기타 10.2% -> 어쩔 수 없는 선택이 다수임. 적극적 선택도 상당수(?).
- 정규직 노동자의 비정규직화

다. 불충분한 휴가

- 월차휴가 44.7%, 연차휴가 38.0%, 생리휴가 30.2%, 산전산후휴가 20.6%(민주노총(97년) 80.8%), 육아휴직 8.6%(민주노총(97년) 40.8%).
- 휴가 실제 사용 비율 : 생리휴가 47.8%(민주노총(98년) 65.1%)
- 낮은 사회보험 가입률

라. 복지 욕구

- 가장 필요한 것 : ①노동시간 단축 : 22.7%, ②자유로운 휴가 사용 : 21.9%, ③직장-가정 병행 지원 : 12.6%

마. 조직화 관련

- 노조 필요성 - 81.2%,

- 조직사업장 근무자의 미가입 이유 - 비정규직이라 가입 대상이 되지 않음 55.0%
- * 민주노총 단체협약 실태조사 결과(97년) : 비정규직 조합원 자격 부여 - 임시직(계약직, 촉탁직) 18.5%, 시간제 1.1%에 불과함.
- * 여성노동자의 노조 조직률은 5.6%에 불과하고, 비정규노동자는 극소수를 제외하고는 거의 조직화되어 있지 못함.

3. 결론 및 과제(발제문)

가. 기존 법의 전면 적용과 실효성을 높여야

- 근로기준법, 남녀고용평등법, 4대 사회보험법의 전면 적용 확대가 시급
- * 최저임금제(최저임금법) 범위 확대 - 현행 10인 이상 사업장
- * 철저한 근로 감독

나. 비정규직 여성노동자들에 대한 노동관련법 적용 확대와 개선

- 합리적 이유 없이 단기간 근로계약을 체결하는 것 자체를 규제, 계속 근로 1년 이상 정규직 전환

다. 무등록 업체에 대한 대책 수립

라. 노동시간 단축 절실

- * 특히 전산업, 전규모에 적용되는 법정노동시간의 단축이 필요
- * 실노동시간의 축소도 필요 : 연단위, 월단위, 주단위 노동시간의 제한 필요, 휴일휴가의 확대와 휴가사용비율을 높이는 것도 필요.
- * 노동시간 단축에 따른 유연화 확대 문제에 대한 대응 필요 : 자본의 파트타임제, 파견제, 변형근로시간제 확대 요구에 대한 대응 필요

마. 저임 개선 시급 -> 최저임금 개선 : 전체 노동자 임금 평균의 절반 이상은 지급받도록.

바. 모성보호, 직장생활과 가정생활 병행을 위한 사회적 지원조치 확대

사. 여성노동자들의 권리의식과 기업주의 법준수 의식 향상 위한 교육 홍보

아. 여성노동자 조직화 방침 수립과 실행 적극화

4. 노동조합의 비정규직, 여성노동자 조직화에 대하여

가. 조직화 관련 현황

- 조직률의 급락(10%대)
 - 계급적 대표성 축소 : 전체 노동자 특히, 중소기업사업장 노동자, 비정규직 노동자, 여성노동자에 대한 대표성 확보하지 못함
 - 사회적 영향력의 축소 : 노동권이나 근로조건으로부터도 보호받고 있지 못하는 층이 늘어남에도 이들의 요구와 권리를 보호하지 못함으로써 진보성이 약화되고 있음.
- 비정규 노동자 조직화의 어려움
 - 소규모 영세사업장 ; 단일한 사업장에 묶여있지 않음
 - 노동권 보호 어려움 -> 노조설립 시 해고나 인사상 불이익
 - 비정규 노동자의 노동자 정체성 문제 : 비정규노동자-자영업자 구분 등
 - 기존 노조의 무관심

나. 과제

- 비정규노동자의 법적, 제도적 보호를 위한 정책 요구(비정규노동자 보호, 정규직과의 차별 해소, 노동시간 단축 등) 마련
 - 형태별(시간제노동자, 파견노동자(근로자파견제 강화), 임시계약직노동자, 외국인노동자 등) 법, 제도 제정 및 정비
- 비정규, 여성, 미조직, 영세사업장 노동자 조직화에 총력 -> 인적, 물적 자원 집중
 - * 외국 비정규노동자 조직화 사례 검토(미국, 영국, 호주, 네덜란드 등).
 - 중앙 및 연맹, 지역의 비정규노동자 조직화 위원회 구성 및 활동
 - * 산별노조 건설 과정에서 비정규노동자 조직화 분과위 설치 활동
 - 비정규노동자 조직화 지원 : 건설일용, 여성, 지역노조, 하청노조 등
 - 비정규 노동자 조직활동가 양성 및 교육 훈련
 - 노동조합의 제도(단체협약) 및 관행의 개선

- 산별노조의 이행과 미조직노동자 조직화, 실업자 비정규노동자 조직화(정책적 노력 포함) 병행

- 유연화 문제에 대한 대응(파견제 확대, 파트타임 확대, 변형근로시간제 확대 등)

- 노동자 내 연대성 확보(조직내 의식의 대전환)

- 서비스 기능 제고 : 비정규, 여성, 미조직 노동자의 문제 해결, 사회적 영향력 제고 : 상담 및 법률 구제 활동(노동조합 조직 내 법률구제본부 등 설치), 사회보험 및 조세 상담 및 구제,

- 비정규노동자에 대한 교육 훈련 및 취업 알선(고용안정센터의 활동과 결합), 조직화 지원 등

강훈중 (한국노동조합총연맹)

1. 그동안 노동조합에 의해 이루어진 여성노동자들에 대한 연구들이 주로 조직화 되어 있는 정규직 여성노동자를 대상으로 한데 반해 이번 연구는 미조직여성노동자들을 대상으로 했다는 점에서 대단히 신선하고 의미가 있는 연구라고 볼수 있음

기업별 노조인 우리나라 대부분의 노동조합들이 주로 조합원을 대상으로 활동해 왔다고 봤을 때 이번 연구는 어찌보면 같은 노동자이면서도 법·제도의 사각지대에서 노동조합의 보호조차 받지 못하면서 잊혀진 노동자로 전락한 미조직여성노동자들에 대한 연구로서 이 분야의 여성노동자들을 위한 정책대안을 제시하고 조직사업을 전개해 나가는데 매우 유익한 정보를 제공하고 있음

이번 토론회를 계기로 미조직 여성노동자들에 대한 보다 활발한 조직사업이 이루어질수 있기를 바라며, 이 분야의 여성노동자들이 법률적 제도적으로 당연히 누려야 할 권리를 쟁취할수 있기를 바랍

2. 본 토론자는 발표자가 내린 결론과 당면과제에 대해 대부분 동의를 하면서 다음의 몇가지 사항을 지적하고자 함.

① 연구대상을 선정함에 있어서 대구, 경북지역이 제외됨. 대구는 섬유도시로 열악한 작업환경에 놓여있는 미조직여성노동자들이 다수 있는데 빠졌고 경북의 구미공단은 전자공단으로 타 공단에 비해 여성노동자들이 집중되어 있음.

② 미조직 노동자들의 문제를 지나치게 여성노동자의 관점으로 접근함. 주지하다시피 IMF이후 많은 사업장에서 정리해고, 임금삭감, 복지제도 축소등 기존의 근로조건을 개악하고 있는데 이에 대한 피해는 비단 여성노동자뿐만 아니라 남성노동자에게도 동시에 적용되는 문제임. 또 미조직 사업장의 노동자는 남성이든 여성이든 저임금과 장시간 노동, 고용불안속에 살아가고 있음. 여성노동자의 문제로 접근할시 노자간 계급적 모순을 성적모순으로 왜곡하는 오류를 범해 노동계 내부의 단결력과 투쟁력을 약화시킬수 있음. 굳이 여성노동자의 문제로 접근하기 위해

서는 미조직 남성노동자에 대한 설문을 통해 서로 비교했을때 여성노동자와 입장과 요구가 다르다는 것이 증명되어야 하는데 연구보고에는 그러한 내용이 없음

③ 연구결과에 의하면 20대 여성노동자의 54.8%가 유통·소매업에, 30대 여성 노동자의 52.9%가 제조업에 종사하고 있으며, 40대이상의 연령층에서는 74.5%가 제조업에 종사하고 있는 것으로 나타남. 다시말하면 새로운 신세대들은 기존의 제조업이 아닌 유통업을 더 선호하고 있는 것으로 나타났는데 산업구조의 변화에 따른 자연스런 이동인지 신세대여성노동자들이 의식적으로 제조업 보다 유통업을 더 선호하고 있는 것인지 이유에 대해 밝혀지지 않고 있음.

④ 용어에 대한 애매성이 있음. 비정규직에 대한 정확한 개념이 없음. 보통 1년미만의 단기간 고용계약으로 취업하거나 1일 소정 근로시간이 정규직 보다 작은 노동자를 비정규직으로 분류하고 있으나 현장노동자들은 임금지급형태를 두고 정규직과 비정규직을 나누고 있음. 설문자와 응답자간에 용어에 대한 정확한 이해와 통일이 없는 가운데 설문에 대한 정확한 답을 얻는데는 많은 한계가 있다고 봄.

또 사용자들이 비정규직으로 분류하는 노동자를 과연 노동계에서도 비정규직으로 보아야 하느냐 하는 문제임. 왜냐하면 발표문에서도 언급했듯이 비정규직중 37.9%가 1년이상 경력을 가지고 있음. 이는 정규직과 마찬가지로. 이는 사용자들이 퇴직금, 각종사회보험에 대한 부담에서 벗어나기 위해 업무내용이나 고용기간이 정규직과 다를바가 없는데도 비정규직으로 돌려 노동력을 착취하고 있기 때문임. 차라리 당당히 정규직임을 고집하면서 이에 걸맞는 권리를 찾는게 낫지 않을까?

3. 조직화 방안

미조직여성노동자의 처지를 개선하는데 조직화는 무엇보다 중요한 문제임. 이들을 조직화하여 스스로의 문제를 자신들이 해결할수 있도록 해야 근본적으로 문제가 해결됨. 미조직노동자의 조직화는 선언수준에 머물러서는 안되며 구체적으로 누가 주체가 되어 어떠한 방법으로 접근해야 한다는 내용이 있어야 함

주지하는 바와 같이 1989년부터 1997년까지 8년동안 우리나라 노동조합 조직률은 해마다 감소하였음. 구체적으로 보면 지난 8년간 전체적으로 줄어든 조합원수는 44만8천명인데 이중 제조업에서 38만5천명(85.9%)이 줄어들었고 이중 여성조합원은 22만4천명(58.1%)임. 따라서 미조직

여성노동자에 대한 조직화는 대단히 중요한 문제임.

<표> 산업별 남녀별 조합원수 변화추이

| | 1989년 | | | 1997년 | | |
|-------|-----------|-----------|---------|-----------|-----------|---------|
| | 전 체 | 남 자 | 여 자 | 전 체 | 남 자 | 여 자 |
| 제조업 | 878,071 | 553,772 | 324,299 | 492,782 | 395,910 | 96,872 |
| 화이트칼라 | 174,213 | 106,929 | 67,284 | 207,049 | 135,242 | 71,807 |
| 기 타 | 880,131 | 741,405 | 138,726 | 784,363 | 663,262 | 121,101 |
| 전 체 | 1,932,415 | 1,402,106 | 530,309 | 1,484,194 | 1,194,414 | 289,780 |

자료 : 노동부, 재구성

통계에 의하면 여성노동력은 과거 노동조합 조직률이 높았던 제조업에서 조직률이 낮은 유통서비스산업으로 이동하고 있는 것으로 되어 있음. 서비스산업의 특징은 중소기업성으로 대표될수 있는데 기존의 기업별 단위노조로는 한계가 있음. 또 발표자가 언급했듯이 전체 여성노동자의 2/3가량이 임시 일용직 등 비정규직 노동자임. 따라서 현재의 미조직 여성노동자를 조직화하기 위해서는 다음의 사항이 적극 실천되어야 함

① 미조직 여성노동자의 상당수가 중소기업사업장과 비정규직으로 근로하고 있는 점을 감안, 여성노동자는 물론 남성노동자까지 포괄하는 업종별 산업별 지역노조나 전국규모의 산업별 업종별 노조 등 초기업단위노조의 건설이 시급함. 그리고 초기업단위노조가 결성될 경우 사용자들이 교섭단체를 만들고 초기업단위노조와 교섭하도록 법으로 강제할 필요가 있음.(교원노조의 사례)

② 조직화 사업은 구호나 토론을 통해 구체화되지 않음. 구체적인 실천활동이 뒤따라야 함. 이를 위해서는 구체적으로 실천할 전문 조직가의 양성과 예산이 필요함. 그런데 실상을 놓고 보면 기존의 조직들은 현재 가입되어 있는 조직에만 신경을 쓰고 있지 미조직분야에 조직과 예산을 집중하고 있지는 못함. 양노총 모두 이점에서는 별 차이가 없음. 한국노총의 경우 비정규직 여성노동자의 조직화를 위해 초기업단위노조로 조직을 건설한다는 계획을 올해 전국대의원대회에서 결의를 한바 있으나 특별히 이사업을 위해 예산이 따로 책정되거나 인력이 새로이 배치되는 못하고 있음.

③ 연구보고에 의하면 노조가 있는 사업장에 근무하는 노동자가 노조에 가입하지 않은 이유는

비정규적이기 때문이라는 응답이 55%로 가장 많음. 이는 기존의 노동조합이 비정규직노동자에 대해 지극히 배타적이라는 점을 확인시켜주는 대목임. 따라서 기존의 노동조합이 비정규직 노동자를 가입시키는 문제가 대단히 중요함. 기존의 노동조합이 규약이나 단체협약을 갱신해 비정규직 노동자도 노동조합에 참여시킴으로서 통큰 단결을 해야 함. 기존의 노동조합이 정규직만을 고집한채 비정규직을 노조의 사각지대로 내몰 경우 멀지않아 자신들의 자리마저 비정규직에 내놓을 수 밖에 없게 됨. 기존의 노동조합은 비정규직을 노조에 가입시킨후 “노동조합 및 노동관계조정법 제35조”의 일반적 구속력을 적용, 비정규직 노동자도 정규직과 같은 단체협약이 적용될수 있게 함으로써 비정규직의 악용을 막아야 할 것임.

④ 조직사업의 다양화임. 특히 젊은 미조직 여성노동자를 포함한 청년노동자를 조직화하기 위해서는 이들이 가지고 있는 문화적 특징에 맞게 사이버 공간을 이용한 조직화도 모색해볼만함. 사이버 국회가 있는데 사이버노동조합도 가능할 것으로 보아짐. 이를 통해 여성을 포함한 미조직 청년노동자들에게 노동조합의 역할과 필요성을 알리고 사이버 공간에서 조직적 훈련을 할수 있을 것임. 한국노총은 청년노동자의 조직화를위해 시도중에 있음.

⑤ 서비스의 다양화임. 전통적으로 노동조합의 주된 기능은 임금인상과 근로시간 단축이었음. 이는 평생직장이 보장되던 시절의 얘기임. 그러나 지금은 노동시장의 유연화로 평생직장의 개념이 사라지고 평생직업의 개념이 도입되고 있음. 노동조합도 시대의 변화에 맞게 새로운 서비스를 노동자에게 제공해야 함. 그래야 미가입노동자들이 노동조합의 문을 두드리게 됨. 이를 위해 노동조합이 자체 직업전망상을 확보하고 취업정보를 제공하고 자체 직업훈련을 시킴으로서 노동조합 가입자가 평생 직업을 가질수 있도록 도와주어야 함.

4. 비정규직조직여성노동자 조직화 사례

1일8시간근무제를 4시간으로 단축하고 임금을 감축하는 과정에서 지난 4월 서울시 가정도우미 노조 설립을 지역노조로 조직화 한바 있으며 서울시와 교섭을 위해 노력하고 있음. 그러나 서울시는 가정도우미가 노동자가 아니기 때문에 노동조합을 설립할수 없으며 교섭에 응할수 없다고 주장. 그러다가 도우미도 노동자이며 노조설립을 할수 있다는 노동부의 질의회신에 서울시는 노조를 설립할수 없다는 주장은 더 이상 하지 않으나 교섭을 계속 해태하며 구청으로 미루고 있음.

□ 4인 이하 사업장에 대한 기존 법 전면 적용 문제

- 4인 이하 사업장의 근로기준법 전면 적용으로 인한 영세사업장 취약근로자 보호의 필요성은 인정되나,
 - 4인 이하 사업장의 법준수능력 및 행정력을 감안할 때, 근로기준법을 전면 적용하는 것은 실효성이 적을 것으로 예상되고, 이 경우 노사간 분쟁초래 가능성이 있으므로 점진적 접근이 필요
- ※ 현행 근로기준법의 제한적 적용은 1997년 '노사관계개혁위원회'에서 노·사·공익이 합한 사항으로 우선 1999년부터 제한적으로 적용한 후 2001년이후 적용규정 확대여부를 재검토하기로 함
- 남녀고용평등법은 제3조제1항에 의해 근로기준법의 적용을 받는 사업장을 그 적용범위로 하고 있음. 이에 따라 4인 이하 사업장에의 적용여부가 문제가 되나,
 - 4인 이하 사업장에 대해 근로기준법 제5조의 남녀균등대우조항이 적용되므로, 이에 관한 특별법인 남녀고용평등법도 이들 사업장에 적용되는 것으로 봄
- 또한 '98.10 고용보험법의 개정으로 1인이상 전사업장에 대해 이법이 적용되게 됨

□ 비정규직에 대한 노동법 적용확대문제

- 정규직과 비정규직의 구분은 기업의 임의적 구분이며 노동법상으로는 단시간근로자 비례보호, 근로계약서 작성, 합의시 초과근로가능, 연월차휴가·산전후휴가·유급휴일 등에 있어 차별이 거의 없으며,
 - 또한 '98.10월 고용보험법의 개정으로 임시직, 단시간 근로자의 경우에도 고용보험의 적

용을 받게 되고

- 비정규직 고용형태의 확산은 여성의 노동시장 참여를 촉진하는 긍정적 효과도 가짐
- 다만 사용자들이 현행 노동법의 해고제한 규정의 회피, 저임금 등을 이유로 비정규직을 선호하는 경향이 있어
 - 비정규직 여성근로자의 저임금, 고용불안정 등 부정적인 효과도 있음
- 그러나 노동법에 의한 근로조건의 향상은 제한적이며, 궁극적으로는 근로자와 사용자의 노력이 필요하고
 - 현재 '비정규직 고용형태의 확산이 여성고용에 미치는 영향'에 관한 연구가 진행중으로, 이 결과를 토대로 여성의 경제활동을 촉진하면서도 비정규직 여성근로자를 보호하는 방안을 적극 강구해 나가겠음

□ 상습적인 임금체불업자에 대한 대책

- 체불업체에 대해서는 임금채권확보를 위한 민사절차 이행을 적극 지도하고
 - 체불후 도주, 재산은닉 및 상습체불 등 악덕사업주에 대하여는 구속수사 등 엄정 의법 조치 계획임
- 또한 '임금채권보장법'이 제정됨에 따라 '98.7월부터 도산한 기업에서 퇴직한 근로자가 임금 및 퇴직금을 지급받지 못한 경우 사업주를 대신하여 기금에서 일정범위의 체불임금을 지급할 수 있게 되었음
 - 이 법의 적용대상은 산재보험 당연 적용사업장 (5인이상)이며, 임금채권의 보장범위는 최종 3개월분의 임금과 최종 3년간의 퇴직금임
- 또한 3개월이상 임금이 체불된 장기 체불근로자에게 생계비를 저리(8.5%)로 대부하는 사

업을 올해안으로 추진할 예정임

□ 노동시간 단축문제

- 노동시간은 현재에도 법정기준을 훨씬 초과하여 장시간 근로를 하고 있으므로, 우선 5인 이상 사업장에 대해서는 법정근로시간을 준수토록 할 필요가 있음
 - 이를 위해서는 사용자의 노력, 정부의 지도감독·홍보도 필요하며, 근로자 자신의 권리 의식이 또한 필요함
 - 또한 4인이하 사업장은 법 적용 확대를 통해 적용가능하나, 이는 노사정 위원회를 통한 의견수렴을 통해 점진적 확대추진방안을 모색할 필요가 있음
- 법정 휴일·휴가도 근로자의 적극적인 사용노력이 요구되고, 이에 대한 자신의 권리를 지키려는 태도와 의식이 필요함
- 또한 법정 근로시간 단축 및 휴일·휴가제도의 개선방향에 대해서 노사정위원회에서 논의할 예정인 바, 여성계의 합리적인 대안을 제시할 필요가 있음

□ 임금개선문제

- 최저임금은 노·사·공익으로 구성된 최저임금심의위원회에서 결정되므로 노사의 의견이 상당부분 수렴된다고 볼 수 있음
 - 그러나 개별 기업 단위에서의 임금격차는 노동시장여건, 단체교섭 등 변수에 크게 의존하므로 정부에서 임금수준에 관한 가이드라인 등을 제시할 수는 없음.
- 다만 남녀고용평등법의 동일가치노동 동일임금원칙에 따라 비정규직 또는 여성근로자의 노동이 정규직, 남성근로자의 노동과 동일함에도 임금에 있어 합리적 이유없이 차이가 있다면 이 범위반으로 규제할 수 있음
- 또한 올해안으로 생계가 어려운 저소득 근로자를 대상으로 의료비, 혼례비 등 생활안정자금을

용자하는 사업을 추진할 예정임

□ 모성보호비용의 사회분담화

- 모성보호제도에는 유급출산휴가 및 무급육아휴직제도 등이 있으나
 - 사업주가 출산휴가비용을 전액부담하고 있어 여성고용기피요인으로 작용할 우려가 있음
- 이에 모성보호비용의 사회적 부담방안으로 의료보험 또는 고용보험에서 분담하는 방안 논의되어 오다가 경제위기로 인한 양보험의 재정여건 등으로 논의가 일시 중단되고 있음
- 현재 우리부는 모성보호비용의 사회분담화 방안과 관련하여 연구중이며, 향후 2000년도에는 관련법령(근로기준법, 의료보험법, 고용보험법등)의 개정을 추진할 예정임

· 일하는 여성들의 권리 알기!

사업장의 규모나 일하는 형태(임시직, 파트타임, 파견직, 축탁 등)에 관계없이 법적으로 보호받을 수 있습니다

결혼, 임신, 출산, 육아로 인한 퇴직압력.

‘결혼하면 자동해고라는데...’, ‘임신 중인데도 야간작업을 강요하는데...’

여성의 산전후 휴가기간과 그 후 30일간은 예고할 수 없습니다.

임신한 여성은 60일간의 산전후 유급휴가 (임금의 100%)를 받을 수 있습니다.

여성의 혼인, 임신출산 등을 이유로 예고 등 불리한 처우를 할 수 없습니다.

영아가 만 1년이 될때까지 최고 1년의 육아휴직(무급)을 가질 수 있습니다.

임신한 여성에게는 시간외 근로(야간작업)를 시킬 수 없습니다.

직장내 성희롱! 이거 정말 대책 없나?

‘교육을 시켜준다면서 강제로 더듬어오’, ‘자기들끼리 포르노를 보면서 저 보고 수근거려요’

사업주는 성희롱 피해자를 징계해야 합니다. (부서 전환, 해고 등)

10인 이상 사업장의 사업주는 년 1회 이상 전 직원 대상으로 성희롱 예방교육을 해야합니다.

사업주는 성희롱 피해자에게 불이익한 조치를 취해서는 안됩니다

임금차별, 승진차별, 계다가 정년퇴직도 빨라!

‘키 170이상, 몸무게 45Kg이하’, ‘여성은 23세이하 남성은 30세이하 채용’,

‘남성은 55세, 여성은 45세 정년’

합리적인 이유없이 성을 이유로 차별하는 모든 행위는 불법으로 처벌받습니다

임시직, 파견직, 파트타임은 정규직과 다르다!

‘축탁지이라고 임금이 절반이예요’, ‘파견직은 월차도 없답니다’

임시직, 파견직, 파트타임도 고용계약기간이 짧다는 것만 제외하고 퇴직금, 휴가 등 정규직과 똑같은 법적인 보호를 받을 수 있습니다. 일방적으로 근로계약을 파기하거나 근로조건을 낮추는 것은 법적인 처벌을 받습니다.

주휴수당, 연월차휴가 및 수당을 정규직의 근로시간에 비례해서 적용받습니다.

파견노동자가 한 회사에서 2년 이상 근무했을 때 그 회사의 정규직으로 채용되어야 합니다.

그밖에 꼭 쟁겨야할 나의 권리!

사업주는 시간급 1,600원 이하의 급여를 지급해서는 안됩니다

회사의 고용보험 가입에 관계없이 6개월 이상 일한 모든 노동자들은 실업급여를 받을 수 있습니다. 못받은 급여는 3년까지 청구할 수 있습니다. 1개월 계근 월 1일 유급휴가, 1년 계근 년 10일의 유급연차휴가

모든 해고는 경영상의 급박한 요구와 예고회피노력이 있어야 정당합니다.

일하는 여성들의 해법찾기

전/국/여/성/노/동/조/합

나/도/조/합/원!

궁금합니다. 전국여성노동조합!

누가 조합원이 될 수 있나요

일하는 여성은 모두 조합원이 될 수 있습니다 (타 노동조합의 조합원인 사람은 제외)

임시직, 일용직, 계약직, 파트타임, 파견직, 가내부업, 학원강사, 학습지교사, 소규모 사업체의 여성들도 조합원이 될 수 있습니다.

조합원이 되면?

전국여성노동조합에 가입하는 순간부터 노동조합 활동이 가능하며 법적인 보호를 받습니다.

맨날 오르지 않는 임금과 똑같은 근로조건

여성노동조합은 회사와 교섭하여 임금을 올리고, 근로조건을 개선합니다.

승진차별, 임금차별, 계다가 성희롱까지!

당신이 여성이라서 받는 차별을, 여성노동조합과 함께 없앨 수 있습니다.

어제는 직장인, 오늘은 실업자!

여성노동자들이 저할 수 있는 실업상태를 취업알선을 통해 극복합니다.

나는 미래를 위해 이것저것 배우고 싶은데...

풍물반, 영화소모임, 정보통신모임, 영어회화반까지! 여성노동자의 다양한 소모임을 만나보세요.

전국여성노동조합은 이런 일을 하는 곳입니다

일하는 여성들의 법적 권리 상담 및 지원.

조합원으로 가입하시면, 회사와의 교섭을 통해 부당한 대우 시정합니다.

고용안정, 여성실업대책수립, 성차별적 고용구조 개선 등을 위한 법제도 개선 투쟁을 합니다

전국여성노동조합 전화번호

전국 02-708-4623 / 서울 02-837-3072 / 인천 032-868-2060

광주 062-522-3029 / 부산 051-557-5176

마산창원 0551-294-5355 / 익산전주 0653-851-2453 / 안산시흥 0345-494-7606

인터넷과 PC통신에서 전국여성노동조합을 만날 수 있습니다

PC 통신 : 진보넷 go kwunion (01411 ---> '참세상' 입력 ---> 엔터 ---> ID 비밀번호 입력 ---> go kwunion)

인터넷 : kwunion.jinbo.net (인터넷으로 mail 상담도 받습니다) / E-mail : kwunion@www.jinbo.net

한국여성노동자회협의회 발간자료 목록

다음 자료는 여성노동자회에서 발간한 자료들입니다.
필요한 분은 한국여성노동자회협의회(02-708-4620~1) 로 연락주시면 됩니다.

| 분 류 | 제 목 |
|--------|--|
| 교 재 | 「성의 평등, 부모의 권리, 그리고 육아를 위한 투쟁」 1992 -남아프리카공화국 노동조합 육아휴가제 확보사례- 「여성지도자들을 위한 조직가 훈련」 1993 「일본 모성보호운동사」 1994 「When the Hen Crows ...- Korean Women Workers Educational Programs-」 1992 만화로 보는 교육 교재 - 여성 그리고 노동자」 1997 「일하는 여성들이 바라는 여성노동정책」 1997 「남녀고용평등법 이렇게 바꿉시다」 1997 |
| 책 | 「여성노동자와 임금」 1990 「일하며 키우며」 - 일본 보육운동 사례 - 1992 「여성노동자회 10년사」 -들꽃이여 불꽃이여 그대이름은 여성노동자- 1997 |
| 연구 보고서 | 「여성 직업훈련 현황 및 확대방안」 1994 「산업구조조정과 여성고용」 1994 (한글, 영문) 「한국의 자동화가 여성노동자에게 미친 영향에 관한 연구」 1995 (한글, 영문) 「여성노동시장정책, 어떻게 할 것인가?」 1996 「여성의 직업교육 훈련 어떻게 확대할 것인가?」 1996 「의류산업 여성 고용현황과 정책과제」 1997 「직장보육시설 확대를 위한 정책토론회 자료집」 1997 「비정규직 여성노동자 조직화방안」 1998 「전자업종 여성노동자들의 유기용제 사용과 건강실태조사」 1998 「공공취업알선기관 모니터 보고서」 1998 「중장기 여성실업극복 프로그램연구-경제자활사업을 중심으로」 1998 |

| | |
|------------------------------------|--|
| 자 료 집 | · 악화되는 여성고용, 어떻게 할 것인가 토론회 자료집 1991 |
| | · 올바른 직장탁아소 설치를 위하여 -직장탁아소의 필요성 및 설치방안- 토론회 자료집 1991 |
| | · 부인조직사업 활성화를 위한 정책토론회 자료집 1992 |
| | · 외국인 불법고용 어떻게 볼 것인가 토론회 자료집 1992 (한글, 영문) |
| | · 여성노동의 현실과 법, 제도적 개선방안 토론회 자료집 1993 |
| | · 직장탁아소추진 활성화를 위한 사례발표회 자료집 1993 |
| | · 탁아운동의 방향과 여성노동자운동의 과제 정책토론회 자료집 1993 |
| | · 한-일 일하는 여성들의 보육운동 교류보고서 1994 |
| | · 가내노동자도 노동자로서 보호받아야 한다 -아시아지역 가내노동자 연대를 위한 국제회의 보고회 자료집- 1995 |
| | · 아시아 비정규직노동자와 생산협동조합 교류프로그램 보고대회 자료집 1996 |
| | · 세계무역과 여성 - 변화하는 세계경제속에서 여성노동자의 권리증진을 위하여 - 1996 |
| | · 가내노동자가 노동자로서 보호받을 권리 -국제노동기구 협약에 따른 가내노동자의 권리- 1996 |
| | · 평등의전화 상담사례집 ('95년 9월 -96년 8월) 1996 |
| | · 평등의 전화 상담사례집('96.9월-'97.8월) 1997 |
| · 평등의전화 상담사례집('97.9월- '98.8월) 1998 | |
| · 여성실업대책본부 활동백서 1998 | |
| · 99년 1/4분기 여성고용동향 보고서 1999 | |
| · 여성실업대책본부 1주년 평가 및 여성실업정책 제언 1999 | |
| · 전국여성노동조합 건설을 위한 토론회 자료집 1999 | |
| 잡 지 | 「일하는 여성」 (계간) 「Working Women」 -일하는 여성 영문본- (계간) |