

375만명의 2.36배에 달한다. 1992년 현재 주요 활동상대별 여성 비경제활동인구의 구성을 보면 전체의 64.2%가 가사 및 양육으로 노동시장에 참여하지 않은 것으로 나타난다. 반면 남성 비경제활동인구의 1.7%만이 가사 및 양육으로, 그리고 65.7%가 통학으로 비경제활동인구화 된 것으로 나타난다.

<표 34> 비구직 이유별, 연령별 취업의사표시 여성 비경제활동인구, 1992년

(단위: 1,000인)

		전 체	15-19세	20-24	25-29	30-39	40-49	50-54	55
이상									
전 체	(여)	1,658	80	182	276	638	276	90	117
	(남)	438	65	121	64	39	32	26	91
보수에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	(여)	93	6	13	10	30	18	8	7
	(남)	38	4	10	5	5	4	2	6
가사와의 병행이 어려울 것 같아서	(여)	692	2	27	90	339	163	43	29
	(남)	3	0	0	0	0	1	0	1
육아와의 병행이 어려울 것 같아서	(여)	285	1	21	117	139	5	1	1
	(남)	0	0	0	0	0	0	0	0
통학, 질병, 나이 등 개인 사정으로	(여)	223	45	56	11	22	25	16	48
	(남)	211	42	63	25	13	13	13	42
희망하는 직종이 13 없을 것 같아서	(여)	137		6	17	18	46	27	8
	(남)	43	5	10	5	3	2	2	15
전에 구직하였으나 일자리 찾을 수 없어	(여)	123	6	18	14	35	24	11	15
	(남)	55	5	13	7	4	3	4	19
개인, 가족 사업 준비로	(여)	37	1	4	6	14	8	2	1
	(남)	28	1	2	3	7	6	4	5
구직결과 대기, 학원 수강 및 취업시험 준비	(여)	44	12	22	6	5	1	0	0
	(남)	43	6	16	17	3	1	0	0
기타	(여)	25	2	3	3	7	6	1	2
	(남)	17	1	5	2	3	2	1	3

자료: 통계청(1993) 『1992 고용구조 조사보고서』 <표 61> 참고.

전통적인 성별분업은 여성이 취업 의사가 있다 하더라도 구직활동하는 것 자체

를 어렵게 하고 있으며 상당수의 여성 실망 실업자가 비경제활동인구에 포함된 것으로 평가할 수 있다. 취업의사가 있는 여성들 중 구직 활동을 하지 않은 이유를 연령별로 살펴보면 이러한 현상은 더욱 분명하게 보인다. 취업 의사가 있으나 구직 활동을 하지 않아 비경제활동인구로 분류된 여성은 1992년 현재 165.8만명으로 이 중 59%가 가사와 양육 부담이 비구직의 원인인 것으로 나타난다. 이러한 이유로 비구직한 경우는 25-39세 연령층에서 집중적으로 나타난다(표 34).

취업 의사는 있으나 가사 및 양육으로 일자리를 구하려 다닐 수 없거나 구하더라도 직장을 다닐 수 없는 여성은 조사 과정상 실업자로 분류되지 않음으로써 현실적으로 여성의 높은 실업률을 은폐하고 있다. 1994년 현재 여성 실업률은 1.9%로 전년 대비 0.3%의 감소를 보이고 있다. 1980년대 중반 이후 현재에 이르기까지 여성 실업률은 2.5% 이하의 낮은 실업률을 보이고 있으며 특히 1990년대에 들어서는 2% 안팎의 실업률을 보이고 있다. 그러나 비경제활동인구로 분류된 적지 않은 수의 여성들이 실망 실업자로 존재하고 있다. 구직 활동을 하지는 않았으나 취업의사가 있는 여성 인구는 공식적으로 집계된 실업자의 수보다 훨씬 큰 것으로 나타난다. 1992년 현재 완전 실업자는 14.6만명인데 비해 비구직 취업희망자는 165.8만명으로 완전 실업자의 11.4배에 달한다. 비구직 취업희망자를 실업자에 포함시켜 실업률을 환산하였을 때 25-39세 계층에서 28-29%의 높은 실업률을 보이고 있다. 이러한 현상은 이전의 시기와 큰 차이를 보이지 않는다. 1987년의 경우에도 25-29세의 계층에서 높은 실업률을 보이고 있다(표 35).

이러한 실업률의 연령별 격차는 임신, 출산 및 자녀 양육이 여성들의 취업의사와는 상관없이 노동시장에 여성들이 적극적으로 참여하는 것을 저해하는 주요 요인으로 작용한다는 점을 말해 준다.

<표 35> 연령 계층별 여성 실업자 및 실업률 (1987년, 1992년)

(단위: 1,000명, %)

연령계층	경제활동 인구	취업희망 인구	완전 실업자	비구직 취업희망자	총실업자	실업률(A)	실업률(B)
1987년							
전 계	5,759	6,934	149	1,175	1,324	2.6	19.1
15-19세	292	368	55	76	101	8.6	27.4
20-24	974	1,132	60	158	218	6.2	19.3
25-29	710	982	21	272	293	3.0	29.8
30-39	1,297	1,674	24	377	401	1.9	24.0
40-49	1,864	1,426	13	179	192	0.7	13.5
50-54	522	577	3	55	58	0.6	10.1
55세 이상	717	776	1	59	60	0.1	7.7
1992년							
전 계	6,848	8,506	146	1,658	1,804	2.1	21.1
15-19세	229	308	18	80	98	7.9	31.8
20-24	1,075	1,256	62	182	244	5.8	19.4
25-29	752	1,028	22	276	298	2.9	29.0
30-39	1,697	2,336	25	638	663	1.5	28.4
40-49	1,388	1,664	11	276	287	0.8	17.2
50-54	636	726	4	90	94	0.6	13.0
55세 이상	1,072	1,188	3	117	120	0.3	10.1

- 주: 1) 취업희망인구는 경제활동인구 및 비구직 취업희망자를 포함한 것임.
 2) 비구직 취업희망자는 경제활동인구조사 기간 중 구직활동을 하지 않아 조사에서 비경제활동인구로 분류되었으나 실제적으로는 취업의사가 있는 자.
 3) 실업률(A)는 경제활동인구조사의 용어 규정에 의해 실업자로 분류된 자의 비율.
 4) 실업률(B)는 실망 실업자 등 비구직 취업희망자와 완전 실업자를 포함한 실업자의 비율.

자료: 1) 1987년도 자료는 통계청(1988) 『제2차 고용구조특별조사보고(전국)』 <표 1>, <표 22>, <표 58>의 자료를 기초로 작성.
 2) 1992년도 자료는 통계청(1993) 『1992 고용구조 조사보고서』 <표 1> <표 60>의 자료를 기초로 작성.

① 아동보육시설의 전면적인 확대

현재 우리나라의 아동보육시설은 국공립과 민간 등의 보육시설을 모두 합하더라도 취업여성 아동의 보육 수요에 크게 못미치고 있다. 1994년 현재 5세 이하의 자녀를 둔 25-34세 취업모 아동의 수탁율은 14.7% 정도이며, 국공립 보육시설만을 기준으로 하였을 때 수탁율은 5.2%에 불과한 실정이다(표 36, 37).

<표 36> 운영주체별 보육시설수 및 이용자수 (1990-1994)

(단위: 개소, 명)

	1990	1994
보육시설수	1,919	6,086
국·공립	360	929
민간	39	2,712
직장	20	30
가정	1,500	2,415
원아수	48,000	191,748
국·공립	25,000	67,893
민간	1,500	102,621
직장	1,500	716
가정	20,000	20,518

자료: 보건복지부, 『보건사회백서』(1994). 인용: 한국여성개발원, 『1995 여성통계연보』, p279.

<표 37> 취업여성 자녀(0~5세)의 수탁률추정치(1992-1994)

(단위: 명, %, 개소, 명, %)

	0~5세 아동수 (A)	기혼여성 경활률(B) 25~35세	25~34세 취업모의 0~5세 자녀수 (A*B)	보육시설수	원아수(C)	수탁률 (C/A*B)
1992	3,931,646명	32.85%	1,291,522명	4,513개소	123,297명	9.55%
1993	3,948,777명	32.85%	1,297,173명	5,490개소	153,105명	11.80%
1994	3,966,098명	32.85%	1,302,863명	6,086개소	191,748명	14.7%

주: 취업모의 0~5세 자녀수(A)는 0~5세 전체 아동수에 1992년도 전국 25~34세 기혼여성의 경활률을 곱한 것이다.

자료: 통계청, 『장래인구추계』(1991).
 통계청, 『고용구조 조사보고서』(1993).
 보건사회부, 『보건사회백서』(1994).
 한국여성개발원, 『1995 여성통계연보』, p280에서 재인용.

비경제활동 여성인구의 상당수가 양육으로 인해 일자리를 구하려다니지 못하거나 일을 할 수 없다는 점을 감안한다면 실질적인 보육수요는 현재의 통계보다 훨씬 클 것이며, 수탁율은 이보다 크게 낮아질 것이다.

1995년 노동부에서 전국의 6개 공단지역(구로, 남동, 반월, 구미, 청주, 하남)에서 688개 사업체를 대상으로 조사한 바에 의하면 조사대상 기업체의 89%정도가 여성인력 채용시 정규직 상용고 형태로 고용하기를 원하는 것으로 나타난다. 임시고 전일제는 4.6%, 임시고 시간제는 3.4%, 그리고 파견직이나 외국인 고용을 선호하는 기업은 4.1%로 나타난다. 한편 공단지역 비취업 여성들이 취업을 원하면서도 일자리를 구하지 못한 이유가운데 가장 큰 것은 육아, 가사와 병행하기 곤란(49.5%)하거나 시간이 맞지 않아서(15.2%. 이 답항은 육아, 가사로 인한 취업 곤란이 시간문제로 표현되었을 가능성이 많음)인 것으로 나타났다 (정무장관[제2]실, 1995: 68). 특히 연령별로 보았을때 25세-34세 층은 육아 가사 문제로 인한 취업곤란이 전체의 60%가 넘게 나타났다. 특히 노동력 부족이 심각한 공단 지역에 거주하는 비취업 여성들의 경우 일자리를 구하지 못한 가장 큰 이유는 가사 및 양육 때문인 것으로 나타난다(표 38).

<표 38> 공단지역 비취업여성의 취업을 원하면서도 일자리를 구하지 못하는 이유

이 유	(단위:%)	
	분	포*
임금수준이 안맞아서	11.6	(10.0)
육아,가사활동 병행곤란	49.5	(62.0)
원거리 통근	2.5	(2.1)
직성·능력이 안맞아서	17.0	(9.6)
원하는 시간과 맞지 않아서	15.2	(13.0)
취업정보, 취업알선기관을 몰라서	1.8	(1.0)
기타 (30~34세)	2.4	(2.2)
계	100.0	(100.0)

주: ()안은 30대 비취업여성의 경우임.

자료: 노동부, 「공단지역 여성인력 수급 실태조사」, 1995.

정무장관[제2]실, 「여성잠재인력 고용확대와 평등제고 방안」, 1995.

따라서 현재의 인력난과 여성의 노동시장 참여를 촉진하기 위해서는 현재 전업주부 형태로 있는 여성들의 자녀들도 공공 탁아 서비스를 받을 수 있도록 하여야

할 것이다.

그리고 공공탁아 수혜 자격은 임노동자 및 일반 주부를 포함하도록 한다. 이는 비공식 부문 취업여성, 그리고 비정규직에 종사하는 다수의 여성들을 위해서 필요하다. 따라서 임노동여성에만 한정되는 탁아 수혜 자격은 크게 완화되어야 한다. 1995년 현재 여성 취업자중 여성 상시고의 비율은 전체의 49% 정도이며 자영업을 하는 여성이 20%, 가족종사자 21%, 그리고 일시고가 전체의 10% 정도에 달하고 있다(표 39).

<표 39> 종사상지위별 취업자 추이(여성)

	(단위: 천명)							
	자영업주		가족종사자		상시고		일시고	
	전국	비농	전국	비농	전국	비농	전국	비농
1995	1,610 (19.6)	1,309	1,754 (21.3)	988	4,043 (49.1)	3,871	816 (9.9)	741

자료: 통계청, 「한국통계월보」, 각호.

인용: KLI 해외노동통계, 한국노동연구원, 1996.

가. 지역아동보육시설의 확대

현재 취업여성의 70% 이상이 10인 미만의, 직장보육시설의 설치가 어려운 영세 사업장이나 서비스업에서 일을 한다는 사실을 감안한다면(표 40), 지역 중심의 아동보육시설이 확대되어야 할 것이다. 최근 보사부의 실태조사에 의하면, 대부분의 부모들(조사 대상의 86.1%)이 거주지 인근 지역의 보육시설을 선호하는 것으로 나타났다.(박병하, 1995) 지역아동보육시설은 한편으로는 노동자들의 기업에의 종속을 방지하고 취업 여부 또는 고용형태와 무관하게 시설 사용을 원하는 여성과 남성 모두의 필요를 충족시키는 방안이기도 하다.

나. 직장 보육시설의 확대

1994년 6월 현재 상시 여성근로자 500인 이상의 8개 사업장, 그리고 상시 여성근로자 500인 미만의 24개 사업장에만 직장보육시설이 설치되어 있다. 이렇게 직장보육시설 설치가 부진한 주된 이유는 직장탁아를 노동력이라는 자원에 대한 투자가 아니라 비용으로 인식하는 현재 우리나라 기업들의 인식에 있다고 판단된다.

<표 40> 성, 직업 및 종업원 규모별 취업자 분포(1992)

(단위: 1,000명)

	여자	1~4인	5~9	10~19	20~49	50~99	100~299	300+
총수	6,702	4,205	524	382	532	354	312	392
입법공무원고위임직원 및 관리자	21	10	4	4	1	1	1	0
전문가	340	98	36	24	47	82	26	26
기술공및준전문가	297	100	40	23	39	28	26	41
사무직원	929	194	137	126	179	96	88	110
서비스근로자 및 상점과시장판매근로자	1,798	1,498	122	46	39	22	30	43
농업및어업숙련근로자	1,720	1,701	17	0	0	0	0	0
기능원및관련기능근로자	565	220	82	61	78	35	41	50
장치·기계조직원및조립원	390	54	31	44	62	55	60	84
단순노무직근로자	643	331	55	54	87	36	41	39

자료: 통계청, 「고용구조조사보고서」(1993).

한국여성개발원, 「1995 여성통계연보」, p192.

우리 기업의 직장탁아에 대한 인식과는 달리 서구 여러나라들의 주요기업들은 직장탁아 서비스를 우수노동력을 확보하는 하나의 주요 수단으로 생각하는 경향이 늘어나고 있다. 최근 미국 및 유럽 여러나라들의 기업 경영상의 중요한 관심사 중의 하나는 여성(및 남성) 노동자들의 양육서비스 및 가족복지서비스를 어떠한 방법으로 제공할 수 있는가 하는 데 있다(Hewitt Associates, 1991; CLUW, 1991; Kamerman, 1981). 이러한 관심의 증대는 일차적으로 유능한 여성인력 확보의 필요성에서 나온 것이다. 즉 노동자들이 (특히 가사노동 및 양육노동의 부담이 남성에게 비해 무거운 여성노동자들이) 작업현장에서의 작업의 질과 양은 그들의 가정내의 복지와 밀접한 상관관계가 있다는 인식에서 도출된 것이다. 이러한 관심의 증대와 더불어 우수한 기업들이 아동보육시설 등 다양한 형태의 모성보호정책 및 가족 서비스를 그들의 직원에게 제공하고 있다. 여기서 발견되는 중요한 사실은 이들 기업들은 이러한 서비스의 제공을 더 이상 기업의 비용으로 보는 것이 아니라 일종의 투자로 인식하고 있다는 사실에 있다. 구체적인 실증연구 결과에 의하면 미국 캘리포니아 주에 소재한 유니온 은행(Union Bank)의 경우 당행이 양질의 직장보육시설을 설치한 비용-대가 분석 결과, 직장보육 시설의 설치가 은행측에 유형 무형의 경제적인 이득(이직율의 감소로 인한 양질의 숙련 노동력 확보, 신규 인원 채용비용의 감소, 생산성 향상 등)을 가져왔다고 보고되고 있다.

직장보육시설에 대한 인식의 변화와 아울러 현행 '영유아보육법 시행령'을 개정

하여야 할 것이다.

첫째, 현재 직장보육시설 의무설치 사업장이 상시 여성노동자 300인 이상 사업장으로 되어있는 영유아보육법 시행령(41)을 개정하도록 한다. 개정내용으로 직장보육시설 의무설치 사업장을 고용형태를 불문하고 연평균 노동자 300인 이상 사업장으로 하도록 한다. 여성사업장에 국한시키지 말고 남녀를 불문하고 근로자 300인 이상의 사업장에서 사업장 내이나 밖의 지역에 탁아시설을 설치하도록 하여 남성도 여성과 동등하게 양육의 책임을 지도록하는 한다. 직장보육시설에 관한 실태조사 연구에서 조사대상 남성의 47%가 직장 보육시설 설치시 사용하겠다는 의사를 밝히고 있다.(42) 이로 미루어 상당수의 취업 남성들도 자신들이 일하는 직장이나 직장주변에 보육시설의 필요성을 느끼고 있음을 알 수 있다.

상시 여성노동자 300인 이상 고용한 기업에 국한시킬 경우 (1) 여성(어머니)이 양육의 책임자라는 기존의 성별분업관념이 이 제도를 통해 더욱 강화될 수 있으며, (2) 실질적으로 아동보육시설을 필요로 하는 다수의 비정규직(시간제, 임시직, 촉탁, 파견직) 노동자들이 이 시설을 이용할 수 없다.

실제로 제조업 분야의 대기업은 상시고 여성을 미혼으로, 그리고 임시직과 시간제, 용역, 촉탁 등 비정규직은 기존 노동력을 활용하고 있다. 이러한 조건에서 대기업의 상당수는 직장보육시설의 이용자가 없기 때문에 설치의 필요성을 못느끼게 된다.(43) 이러한 사실은 보사부에서 실시한 최근의 실태조사에서도 확인된다. 직장보육시설 의무설치 사업장 중 미설치 사업장의 향후 계획을 조사한 결과 제조업의 경우 35세 미만의 기혼여성근로자의 비율은 전체의 11%에 불과하며 전체기업의 17%에 해당하는 기업만이 보육시설을 설치할 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이는 병원 등 비제조업 사업장의 35세 미만 기혼여성의 비율이 24%, 그리고 미설치 사업장 전체의 68%가 향후 보육시설을 설치할 계획을 가지고 있는 것과는 대조적이다(표 41).

41) 1995년 5우리 영유아보육법 시행령 개정으로 직장보육시설 의무설치 사업장을 상시 여성노동자 500인 이상에서 300인 이상으로 확대되었다.

42) 정강자와 최명숙(1994), p. 54.

43) K전자 인사관리 담당자 면접에 의하면, 수만명의 여성노동자를 고용하고 있는 이 회사는 "기혼여성 없기 때문에" 직장탁아나 육아휴직제도의 필요성을 못느끼고 있다고 한다. 그러나 이회사에서 정규직으로 고용한 여성노동자(생산직)는 거의 전무 미혼이며 기혼은 모두 임시 계약직으로 일하고 있다. "이들 임시계약직 여성은 이 회사의 근로자가 아니다"고 이 인사관리 담당자는 말하고 있다.

<표 41> 직장보육시설 의무설치 사업장중 미설치 사업장 실태 및 향후 계획
(단위: 명, %)

구 분	근로자 수		35세 미만 기혼여성 근로자	보육시설 설치계획
	합계	여성		
합계 (평균)	248,128 2,919	101,758 1,197	13,577 160(13%)	31%
제조업 (평균)	214,913 3,411	82,519 1,310	8,860 141(11%)	17%
병원 등 비제조업 (평균)	33,215 1,510	19,239 875	4,717 214(24%)	68%

주: 15개 시, 도 실태조사 자료.

자료: 박병하(1995) "보육사업현황과 정책방향" [아동학대 예방대책 및 영유아 보육사업의 활성화 방안] 제3회 아동복지 지도원 연수회 자료집. p.28.

여기서 지적해야 할 중요한 점은 여성노동자들의 아동보육정책에 대한 요구는 현실적으로 다음의 몇가지 사항이 충족되었을 때 보다 쉽게 받아들여질 수 있다.

다. 아동보육정책 수립을 위한 조건

서구 복지국가나 사회주의 국가의 경우 모두 국가에서 전면적인 탁아시설 마련하게 된 계기는 노동력 부족으로 인해 여성들을 노동시장에 끌어낼 필요성이 있었기 때문이다. 이러한 조건에 더하여 자본 및 노동력의 지리적 이동 가능성이 지금에 비해 크게 낮았던 것도 주요한 요인이었다. 다시말해 노동력 부족의 해결책의 하나로 다른 국가나 지역으로 생산설비를 이동하거나 외국인 노동자를 활용할 수 있는 가능성이 적었다. 특히 스웨덴 경우 외국인 노동자의 활용을 최소화하기고 정책적으로 결정한 것과 국가적 차원의 양질의 아동보육시설을 제공하는 탁아정책과는 밀접한 관련을 가지고 있다. 따라서 저임금의 여성인력 부족 상황에서 기업이 해외로 공장 설립 가능성이나 해외로부터의 노동력 유입과 활용의 가능성이 크다면 이에 대한 필요성 그만큼 적을 수 있다.

외국인 노동자의 문제도 탁아정책과 밀접한 관계를 가진다. 앞서 보았듯이 스웨덴의 경우 여성 노동시장 참여를 위한 적극적 복지 정책(특히 탁아 정책 등 모성 보호 정책)은 이민 노동자의 규제와 함께 이루어져 왔다. 즉 노동력 부족을 해결하는 방안으로 이민 노동자, 외국인 노동자를 활용한 경우 여성의 노동시장 참여 위한 정책은 적극적으로 마련되지 않았다. 그러나 1970년대 까지 이민 노동자 활

용이 사회적인 문제를 통해 심각한 사회적 비용을 치루게 된다는 평가에 따라 노동력 활용의 원천을 외국인 이민 노동자에게서 여성에게로 옮겨졌다. 외국의 경험이 우리에게 시사하는 바는 현재의 노동력 부족 해결 방안으로 외국인 노동자의 활용보다는 잠재실업, 불완전 실업, 실망 실업군의 다수를 차지하는 여성들이 노동시장에 지속적으로 참여할 수 있는 방안을 마련해야 한다는 점이다.

결론적으로 아동보육정책의 요구는 외국인노동자의 문제와 국내 기업의 해외 직접투자에 대한 정책과 밀접한 관계를 가지고 있다고 볼 수 있다. 이러한 점에서 외국인 노동자의 노동권 보장, 그리고 해외 직접투자 기업에게 주어지는 각종 세제 및 금융 특혜 정책 철회를 통한 투자 제한 등이 필요하다.

② 유급 육아휴직제도의 정착 및 사회보험화

재취업이 보장되는 유급 육아휴직제도 및 아동보육시설은 여성들의 노동시장 참여를 촉진하고 임신, 출산, 양육으로 인한 노동단절을 막음으로써 여성노동력의 질의 향상에 기여하는 결정적인 요소이다. 그러나 이러한 제도가 미비한 우리나라의 경우 상당수의 여성들, 특히 육아휴직 사용율이 낮은 중소기업 및 제조업에 취업한 여성들이 노동단절을 경험하게 된다(표 42 참조)

<표 42> 비취업여성 전직장 그만 둔 이유

이 유	(단위: %, (명))	
	분	포
직장의 폐업, 해고	1.4	(38)
임금이 적어서	4.0	(108)
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	6.0	(163)
작업시간 또는 작업환경이 좋지 않아서	5.0	(136)
적성에 맞지 않아서	5.2	(143)
결혼하면 직장을 그만두는 것이 관행	32.5	(887)
출산, 육아, 가사 등 가정사정으로	33.0	(902)
배우자 반대	6.0	(163)
기타	7.1	(193)
계	100.0	(2,733)

자료: 노동부, 「공단지역 여성인력 수급 실태조사」, 1995.

정무장관(제2)실, 「여성잠재인력 고용확대와 평등제고 방안」, 1995.

대부분의 여성 노동자들은 취업규칙이나 단체협약 등에 육아휴직제가 설치되어 있다 하더라도(1992년 현재 여성노동자 300인 이상 사업장의 설치 비율 61%, 상시고 5인 이상 사업장 실시 비율 16.1%)⁴⁴⁾ 여성들 스스로 육아휴직 청구를 적극적으로 하지 못하고 있다. 이는 문화적 요인 이외에도 휴직 사용후 복직에 대한 우려와 소득 보장이 되지 않기 때문에 실질적으로 사용하지 못하고 있는 실정이다(장성자 외, 1993). 물론 남성의 휴직 사용은 거의 찾아볼 수 없는 실정이다. 육아휴직 제도의 사용율을 높이기 위해 다음의 방향으로 정책 개선이 있어야 할 것이다.

첫째, 휴직 기간의 소득 보장을 위해 휴직 기간 중의 임금을 사회 보험의 방식에 의해 유급화 한다.

둘째, 휴직후 이전의 직장의 동일한 자리에 복직할 수 있도록 한다.

셋째, 육아 휴직 기간 중의 일을 보충하기 위해 대체 인력은 한시적으로 고용할 수 있도록 한다.

넷째, 휴직이후 복직시 노동과정상의 변화(신기술의 도입 등으로 인한)로 인해 새로운 업무 기술 습득이 필요한 경우 적절한 교육과 훈련을 제공한다.

다섯째, 육아휴직은 전일제와 시간제 중에 선택할 수 있도록 한다.

여섯째, 남성의 육아휴직 사용을 확대하기 위해 적극적인 정부와 기업 차원에서 홍보와 교육을 하도록 한다.(1974년 처음 부모 중 아무나 육아휴직을 사용할 수 있게 한 스웨덴의 경우 초기에는 남성의 5% 정도만 육아휴직을 신청했으나 정부의 적극적인 홍보 결과 1990년 육아휴직을 사용한 남성은 26%에 달하고 있다)⁴⁵⁾

일곱째, 성별분업구조를 완화하는 방향으로 육아휴직제도를 실시하기 위하여서는 남성도 육아휴직을 사용하도록 하는 강제조치를 취한다. 육아휴직을 부모중에 아무나 선택하도록 하는 방식이 아니라 휴직기간을 나누어 남녀 모두 육아에 참여하도록 하는 방식이나 남성이 혼자 취업한 경우도 육아휴직을 사용하도록 하는 조치 등을 통해 결과의 평등을 추진해 나가야 할 것이다. 최근 민우회에서 실시한 실태 조사에 의하면 육아휴직이 남성에게도 실시되어야 한다는 의견에 조사대상 남성의 72.3%, 여성의 73.7%가 찬성하고 있는 것으로 나타났다.⁴⁶⁾ 이로 미루어 남녀가 휴직기간을 나누어 사용하는 것을 제도화하는 것이 비현실적인 것은 아니라 판단된

44) 300인 이상 사업장 조사는 노동부. 상시고 5인 이상 사업장 조사는 여성개발원.

45) 장성자 외(1993). 각국의 육아휴직제도와 우리나라 제도의 개선방향. 한국여성개발원. 106

46) 정강자와 최명숙(1994) "육아휴직과 직장보육시설의 수요 및 충족방안" 한국여성민우회 주최 '94 남녀고용평등 심포지움 발표 논문. p. 34.

다.

③ 여성의 주변노동력화 방지: 비정규직의 정규직화, 비공식 노동의 공식화

가. 파견근로/파견업의 금지와 정부의 고용안정기능의 강화

이미 국내 여러 연구(조순경, 1993; 정인수와 윤진호, 1994; 조순경, 1995)에서 밝혀진 바와 같이 파견노동은 정규직 노동을 대체하는 경향이 뚜렷하며, 이러한 대체는 근로조건의 악화로 이어진다. 특히 파견노동이 여성들이 집중적으로 고용되어 있는 저임금 직종을 중심으로 나타난다. 파견노동의 허용은 결국 여성노동의 저임금화와 비공식화를 촉진시키고 노동조합 참여율을 더욱 낮추게 될 것이다.

여성노동력의 주변화를 막기 위해 가장 시급한 과제 중의 하나는 현재의 파견직을 정규직화 하도록 행정지도함과 아울러 파견업을 전면 금지하는 조치를 취하는 것이다. 이미 스웨덴, 이태리 등지에서는 오래전에 영리를 목적으로 하는 파견업이 치열한 논쟁 끝에 전면 금지된 바 있다.

노동시장의 양적 유연성의 제고가 기업의 생존을 위한 주요한 수단인 하나라면, 원활한 노동력의 공급이 영리를 추구하는 파견업을 통해야 할 아무런 이유가 발견되지 않는다. 즉 현재 근로자 파견업과 같은 사업을 합법화시켜야 할만큼 우리에게 선택 가능한 다른 대안이 없는 것이 아니다. 노동력의 원활한 수급을 위해 정부는 정부가 지원하는 공공직업훈련 및 직업안정, 직업소개기능을 강화시키는 방안을 적극 모색해야 할 것이다. 특히 향후 고용보협제의 실시를 위해 구축될 전국적인 전산망은 이러한 직업안정, 소개기능을 체계적으로 할 수 있는 조건을 마련해 줄 수 있을 것이다. 기업이 주장하는대로 노동력의 원활한 수급을 위해서라면 파견업체보다 보다 효율적인 방안은 현재의 고용보험제하에서 직업안정 및 알선 기능을 강화하는 것이다. 전국 전산망으로 연결되는 방대한 고용정보는 어느 개인 파견업체보다 효율적일 수 있다.

나. 시간제 노동의 정규직화, 내부노동시장에 통합

현재 공식적으로 법적 구속력을 가진 시간제에 대한 규정이나 정의가 명백히 없는 상황에서 각 기업들은 편의에 따라 시간제라는 형태의 고용을 하고 있다. 결과적으로 근로시간이 전일제(full-time)근로와 동일하거나 더 많은 소위 "명목적 시간제" (또는 의사 시간제)가 상당한 비율을 차지하고 있다. 대부분의 명목적 시간

제 노동자의 경우, 정규직 전일제와 거의 동일한 업무를 하루 8시간 근무하면서도 단지 시간제로 고용되었다는 이유로 정규직의 55-60%정도에 해당하는 임금을 받고 있으며, 정규직이 받는 상여금, 연장수당, 생리휴가, 월차휴가, 퇴직금 등 부가 급여 및 각종 복지혜택의 대상에서 제외되어 있다.

시간제 고용비율이 높은 외국의 경우 우리나라에서 보여지는 것과 같은 이러한 명목적 시간제는 잘 찾아보기 어렵다. 이러한 점에서 일차적으로 우리 사회에서 시간제 문제 해결 방안은 명목적 시간제를 금지하는 것이다. 실질적으로 전일제에 비해 적은 시간을 근무하는 시간제를 모두 부정적으로 보는 것은 아니다. 시간제 고용은 국제노동기구에서 권고하는 바와 같이”(남녀를 불문하고) 가족에 대한 책임이 있는 노동자⁴⁷⁾와 관련하여 고려해야 할 고용형태로 보는 것이 바람직할 것이다. 즉 자사 및 양육이 여성의 고유한 책임이라는 사고를 넘어서 남녀 공동의 책임으로 전제하고 시간제 고용문제에 접근하는 것이다. 따라서 스웨덴, 불란서, 핀란드, 포르투갈 등 선진 각국은 최근 시간제 고용을 (부모 중 아무나 신청할 수 있는) 양육 휴가의 한 형태로서 도입하는 움직임을 보이고 있다(Frederikson, 1988). 즉 출산이후 아이가 일정 연령에 다다를 때까지 수년간 (나라에 따라 차이 있음) 어머니나 아버지 중 아무나 단축된 시간의 근무를 할 수 있도록 한 것이다. 물론 이 경우 고용안정성은 완전히 보장되며, 단축된 시간만큼 다른 근로자가 일할 기회를 주는, 일종의 일자리 나누어 갖기(work sharing)의 기능도 하고 있다.⁴⁸⁾

서구의 경우 시간제는 실제 근로시간이 전일제보다 적은 실질적 시간제가 주종을 이루고 있다. 한편 서구의 시간제는 절반 정도가 정규직으로 내부노동시장에 통합된 형태로 존재한다. 즉 육아휴직이나 교육휴가, 노조활동을 위해 일정기간 한시적으로 시간제로 일하거나 조기 퇴직의 한 방법으로 활용되기도 한다(OECD, 1994, Standing, 1988; 김태홍, 1995).

우리나라의 경우 시간제의 대부분은 명목적, 신분제적 성격을 띠고 있다. 현재 명목적 시간제고용 비율이 높아지고 있는 병원업, 금융업 등의 경우 이들 명목적 시간제를 정규직화하도록 하여야 할 것이다.

단 시간제의 여성화를 막기 위해서 성별 직종분리 완화 정책과 시간제 육아휴직에 남성이 참여하는 비율을 높이는 방안이 병행 실시되어야 할 것이다.

다. 간접차별의 금지: 신인사제도의 법적 규제

47) ILO, 1993, *Workers with Family Responsibilities*,

International Labour Conference, 80th Session, Geneva: ILO.

48) ILO(1993) *Part-Time Work Report V(1)*, ILO Conference 80th Session, Geneva: ILO.

최근 기업의 노동시장 유연화 전략의 확산과 더불어 급증하고 있는 명목적, 또는 신분제적 비정규직의 고용양태와, 능력주의 인사관리정책의 일환으로 도입, 실시되는 신인사제도는 모두 간접차별의 대표적인 예이다. 이러한 차별관행은 직접차별만을 규제하는 현행법제도로는 규제가 쉽지 않은 실정이다. 따라서 이에 대한 규제가 이루어지지 않는 한 여성의 저임금 노동력화와 비정규 노동력화가 빠른 속도로 진행되리라 판단된다. 이같은 비정규직의 규제 방법을 보다 세분화해 보면 다음과 같다.

신인사제도는 (1) 여성근로자들을 중심으로 한 저임금 노동력 층의 승진과 승급을 체계적으로 억제함으로써 (2) 노동과정에서 여성근로자들의 소외와 좌절을 심화시킴으로써 이직을 촉진하고 (3) 그 결과로 단순 정형적 업무를 담당하는 노동자들의 단기 고용비율을 높이고 (4) 성별 직종분리를 강화하며, (5) 성별 임금 격차를 심화시키고, 궁극적으로는 (6) 여성 정규직의 비정규직화를 촉진시킬 가능성이 크다.⁴⁹⁾

이같은 신인사제도에 기반한 간접차별을 방지하기 위하여 필요한 것은 (1) 남녀 고용평등법에서의 성차별의 판단기준을 보다 엄격히하여 간접적 성차별을 원칙적으로 규제하도록 하고 (2) 고령법 시행령에 예시를 통해 이들이 차별임을 명확히 인지하도록 한다.

④ 차별임금의 해소

여성노동자의 이직과 노동단절을 막고 숙련의 형성과 재생산을 위해서는 저임금의 해소가 필수적이다. 지난 10여년간 여성들의 노동시장참여 증대와 여성노동운동의 영향으로 여성과 남성의 임금격차는 줄어들고 있는 것으로 나타난다. <표 >에서 보듯이 1982년 전 산업 여성의 임금은 남성의 42.9%에 불과했으나 1992년에는 53.8%로 격차의 폭이 줄어들은 것으로 나타난다(표 43). 그러나 이 통계가 상시고 10인 이상의 사업장에 종사하는 상용고를 대상으로 한 것이기 때문에 실질적인 남녀간의 임금 격차를 충분히 설명해 주지는 못한다. 다시말해 지난 80년대 후반 이후 빠른 속도로 진행되어온 여성노동의 비정규직화, 비공식화로 인해 상당수의 저임금층 여성노동자는 공식통계의 대상에서 제외되게 되는 것이다. 따라서 실제적으로 여성의 남성에 대한 임금 비율은 1992년도의 통계인 53.8%에 훨씬 못미칠 것으

49) 조순경(1993), “직능자격제도와 신인사제도”, 「신인사제도 특강」, 한국여성민우회.

로 예상할 수 있다.

현재 상태에서 동일한 노동에 대한 남녀간의 임금 격차 상황을 체계적으로 파악할 수 있는 공식 통계는 존재하지 않는다. 다만 동일한 학력에서의 남녀간의 초임수준을 통해 성에 의한 임금 차별을 추정해 볼 수 있다. <표 44>에서 보는 바와 같이 1994년 현재 학력별 성별 초임을 보면 여성의 임금은 남성에 비해 학력이 낮을수록 더 심한 격차를 보이고 있다. 중졸 이하 여성의 임금은 남성의 55.8%. 고졸 이하 여성은 61.0%, 초대졸 이상 여성은 69.1%, 그리고 대졸 이상은 73.8%의 임금을 받고 있다. 직종별로도 단순직일수록 임금격차가 큰 것으로 나타난다.

<표 43> 성 및 산업별 월평균 임금총액 및 여성 임금비(1980, 1992)

(단위: 천원, %)

	1980			1992		
	여자	남자	여성임금비	여자	남자	여성임금비
전산업	94	220	42.9	544	1,011	53.8
광업	105	214	48.8	457	902	50.6
제조업	85	194	43.8	491	918	51.8
전기,가스,수도사업	106	254	41.9	617	1,289	47.9
건설업	147	312	47.0	528	1,127	46.8
도소매및음식숙박업	113	242	46.9	546	1,021	53.5
운수,창고및통신업	124	213	58.3	609	915	66.5
금융,보험,부동산및용역업	142	297	47.8	659	1,158	56.9
사회및개인서비스업	167	294	56.9	705	1,169	60.3

주: 월평균 임금 = 월급여액 + (연간특별급여액) x 1/12.

자료: 노동부, 「직종별임금실태조사보고서」(1981,1986,1991).

노동부, 「임금구조기본통계조사보고서」(1993-1995).

한국여성개발원, 「1995 여성통계연보」, p206~207 재인용.

여성들의 노동시장 참여율을 높이고 장기근속을 통한 숙련형성을 위해서 성차별적 임금의 해소를 통한 임금의 상승이 주요한 요인이라는 점은 외국의 경험에서 많이 발견된다. 일반적으로 여성의 노동시장 참여율이 높은 나라의 성별 임금격차는 낮게 나타난다. <표 45>에서 보는 바와 같이 우리나라에서의 성별 임금격차는 산업화와 더불어 개선이 되어오고 있기는 하지만 국제수준에는 크게 못미치는 현실이다.

<표 44> 성, 교육정도 및 직업별 초임수준

(단위: 1,000원, %)

교육정도	성	전직종	고위임직원 및 관리자	전문가	기술공및 준전문가	사무 직원	서비스근로자 및 상점과시장 판매근로자	농업및어업 숙련근로자	기능원및 관련기능 근로자	장차,기계 조직원및 조립원	단순 노무직 근로자
전학력	여자	679	1,636	1,154	793	727	669	537	578	590	530
	남자	1,196	1,975	1,544	1,309	1,221	974	962	1,086	1,048	770
	여자비	56.8	82.8	74.7	60.6	59.5	68.7	55.8	53.3	56.3	68.8
중졸 이하	여자	569	1,391	857	547	748	687	473	563	561	514
	남자	1,020	1,490	1,294	1,245	1,151	990	907	1,101	1,054	740
	여자비	55.8	93.4	66.2	43.9	64.8	69.4	52.2	51.2	53.2	69.4
고졸 이하	여자	678	1,631	856	742	718	632	721	603	623	591
	남자	1,112	1,695	1,501	1,252	1,183	959	963	1,079	1,045	809
	여자비	61.0	96.2	57.1	59.3	60.7	65.9	74.9	55.9	59.6	73.0
초대졸 이상	여자	789	1,273	927	803	685	792	958	566	699	594
	남자	1,143	1,629	1,257	1,149	1,105	980	1,123	1,045	1,046	825
	여자비	69.1	78.1	73.7	69.9	62.0	80.9	85.3	54.2	66.8	72.0
대졸 이상	여자	1,151	1,798	1,328	960	926	983	1,253	677	687	617
	남자	1,561	2,246	1,583	1,504	1,324	1,094	1,177	1,165	1,095	853
	여자비	73.8	80.0	83.9	63.8	70.0	89.8	106.4	58.1	62.8	72.3

주: 1) 월평균임금 = 월급여 + (연간특별급여액) x 1/12.

2) 상시고 10인 이상 사업체를 대상으로 함.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사보고서」(1995).

한국여성개발원, 「1995 여성통계연보」, p210~211 재인용.

현재 상태에서 여성의 상대적 저임금을 해소하고 노동시장 참여율을 높이는 방안은 동일노동 동일임금의 원칙을 실현하는 것이다. 그러나 현실적으로 직무평가의 어려움, 낮은 노동조합 조직율로 인해 단체협약의 방법을 통한 동노동임 원칙 실현의 어려움 등을 감안할 때 동일 학력 동일 임금(특히 초임의 경우)의 원칙을 실현하는 방법을 강구해 볼 수 있다.

<표 45> 성별임금격차: 제조업(생산직근로자)

	(남성=100)				
	1975	1980	1985	1990	1992
한국	47.7	45.1	46.9	50.1	51.6
대만	-	-	63.4	60.9	59.7
호주	78.5	78.7	79.4	82.5	84.7
벨기에	71.3	69.7	74.3	74.5	-
덴마크	84.3	86.1	85.6	84.6	85.0
핀란드	72.6	75.4	76.8	77.3	78.3
프랑스	76.4	77.0	79.0	78.9	-
독일	72.1	72.7	72.7	72.7	73.7
일본	-	-	42.1	41.3	-
룩셈부르크	60.9	61.2	62.6	59.1	-
네덜란드	79.2	80.2	77.7	77.2	-
스웨덴	85.2	89.9	89.8	88.9	89.5
영국	66.5	68.8	68.2	68.4	68.3

주: 한국·대만: 전직종의 월임금. 그외는 시간당 근로소득(hourly earnings).
 호주: 1898년까지는 각년 11월, 1990년부터는 각년 5월.
 프랑스: 1988년 추계방식 변경으로 시계열 단절.
 1985년 4월 시리즈 보정.
 일본: 1985년부터 샘플 변경.

자료: ILO, *Yearbook of Labor Statistics*, 각년도.
 臺灣, 行政院主計處, 「薪資與生產力總計月報」, 각호.
 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각호.
 한국노동연구원(1994) KLI 해외노동통계에서 재인용.

⑤ 직업훈련 확대 및 직업훈련대상의 여성할당제 실시

직업훈련이 고용기회 창출과 숙련의 재생산을 위해 소기의 효과를 달성하기 위해서는 몇가지 조건이 필요하다. 첫째, 훈련 받은 노동력을 흡수할 수 있는 일자리가 충분히 있어야 하며, 둘째, 특정집단(성, 인종, 연령에 의한)에 대한 차별이 존재하지 않아야 한다. 즉 직업훈련의 고용창출기회 효과는 노동시장의 상황 및 노동시장에서 특정 집단에 대한 차별의 정도에 따라 다를 수 있다. 예로, 미국의 경우와 같이 전체적으로 노동력 수요가 제한되어 있는 상황에서 실업자를 대상으로 한 직업훈련은 고용기회 창출에 별다른 효과를 가지지 못하는 것으로 나타난다. 특히

인종차별이 아직 뿌리 깊이 남아 있는 미국사회에서 노동시장에서 소외받고 있는 흑인들이 고용기회를 확보하기란 더더욱 어렵다(Lafer, 1995).

그러나 우리의 상황은 이와 다르다. 첫째, 제조업 및 일부 서비스 부문의 경우 만성적인 인력난이 존재하고 있다.

<표 46> 직종별 부족인원 및 부족률, 1993

	(단위: 명, %)	
	부족인원	부족률
전직종	174,827	3.57
기술직 및 전문가	17,581	4.51
사무직	19,214	1.57
서비스 및 상점·판매근로자	3,909	2.05
생산관련직 근로자	127,064	11.50
단순노무직 근로자	5,378	2.03

자료: 노동부, 「고용전망조사」, 1995.

<표 46>에 의하면 1993년 현재 거의 모든 직종에서 노동력이 부족한 것으로 되어 있다. 가장 심각한 부족을 보이는 직종은 생산관련직으로 총부족인원 12만7천 여명에 11.5%의 부족률을 보이고 있으며 전직종에 걸친 부족인원 총 수 17만 5천 여명의 약 73%를 차지하고 있다. 물론 이 수치는 공간적인 총량 통계로 지역(local) 노동시장의 상황을 반영한 것은 아니다. 지역에 따라 노동력 부족문제 보다는 실업문제가 심각한 경우도 있다. 예를 들어 경인지역은 생산직의 부족을 경험할 지 모르나 신발산업이 대규모로 휴폐업한 부산지역의 경우 생산직의 심각한 실업문제가 존재하게 되는 것이다. 이와 비슷하게 서울 및 대도시 지역의 사무직에 대한 노동력 공급은 수요를 훨씬 초과하여 구직난이 문제인 반면 지방의 산업체들은 숙련 사무직 노동력의 구인난이 문제일 수 있다.

마찬가지로 위의 자료는 직종별 총량 통계이다. 직종별로 세분류하여 노동력 부족상황을 본다면 사무직 내에서도 특정 세부직종은 구인난인 반면 다른 직종을 구직난을 보일 수 있다. 이러한 현상은 거의 모든 직종에 걸쳐 나타난다. 특히 급속한 기술변화, 새로운 상품기술 및 생산 공정 기술의 도입에 따라 이러한 현상은 더욱 가속화될 전망이다.

이처럼 지역과 직종, 그리고 숙련도(혹은 경력)이라는 변수를 고려한다면 우리나라에는 전체적으로 실업과 노동력 부족이 공존하는 상황이라고 할 수 있다.

이러한 형태로 존재하는 노동력 부족 문제를 최소화하기 위한 방안의 하나는 공공직업 훈련의 양과 질의 증대이다. 그리고 이 과정에서 여성고용자들의 고용기회 창출과 성별 직종 분리를 완화하기 위해서 직업훈련의 영역에서 할당제를 실시하여야 할 것이다. 예를 들어 전형적인 '남성 직종'의 기술 훈련 과정에 여성 훈련생 비율이 최소한 40%가 되도록 할당하는 것이다. 아래의 <표 47>의 성별 기능사 직업훈련 실적을 보면 공공 직업훈련 및 사내 직업훈련 전 영역에서 여성의 비율이 5년 전에 비해 더 줄어든 것으로 나타난다. 산업인력관리공단에서 주관하는 직업훈련의 경우 지난 5년간 증가하는 추세에 있으나 여성비율이 다른 부문에 비해 극히 낮은 것(각년도 2.1%, 9.3%)으로 나타난다. 산업훈련관리공단이 공공직업훈련기관에서 차지하는 비중이 높으며, 훈련과정도 주로 중화학공업부문의 '남성 직종' 기술(기계공작, 금형, 용접, 산업설비, 차량, 전기, 전자, 금속 등)로 이루어져 있다.

민간 부문에서의 성별 직종분리의 완화를 위해서도 공공 직업훈련의 여성할당제가 필요하다. 특히 현재 노동력 부족을 겪고 있는 일부 직종--기계설비 조립, 공구제작 등--에서의 직업훈련의 확대와 여성의 참여증대를 통해 점진적으로 전통적 남성 직종에 여성들이 참여할 수 있는 길을 마련하여야 할 것이다.

사내 훈련의 경우도 비슷한 맥락에서 논의될 수 있을 것이다. 공공 직업훈련과 마찬가지로 지금까지 사내 훈련도 성별로 상이한 과정을 중심으로 이루어져 왔다. 예를 들어 금융업의 경우 영업 업무 능력을 키우기 위한 훈련 과정에서 여성들은 배제되어 왔으며, 이는 다시 여성들의 승진을 가로막은 요인으로 작용하고 있다. 우선적으로 성별로 분리되지 않은 사내 직업훈련이 이루어져야 할 것이다.

가. 공공 및 사내 직업훈련기관에 여성할당제 실시.

직업훈련은 기존의 전통적 성별직종분리 현상을 변화시킬 수 있는 주요한 방법 중의 하나이다. 그러나 현재 우리나라의 국공립 직업훈련기관이나 사내 직업훈련 모두의 경우 기존의 성별직종분리현상을 토대로 직업훈련이 이루어지고 있다. 결과적으로 여성에 대한 직업훈련은 노동시장에서의 성별직종분리를 완화하기 보다는 더욱 강화하는 방식으로 운영되어 왔다. 직업훈련의 일반적 현황을 보면, '남성직종'의 분야의 직업훈련에 여성들은 지극히 제한된 비율만 참여하고 있다. 반면, 여성훈련원생들은 전통적인 '여성직종' 분야에 집중적으로 몰려 있다. 1992년 현재 공공 직업훈련에의 여성참여 직종은 12개, 사내 직업훈련에서는 41개, 인정직업훈련에서는 23개로 국한되어 있으며 대부분 전통적인 여성직종의 기술 훈련을 중심으로 이루어지고 있다.⁵⁰⁾

<표 47> 성별 기능사 직업훈련실적
(단위: 명, %)

구분		계	'89	'94
공	계	계	56,763	213,005
		남여	44,543 12,220 (21.5%)	177,722 35,283 (16.6%)
공	소계	계	20,073	31,671
		남여	19,191 882 (4.4%)	29,008 2,663 (8.4%)
	산업인력 관리공단	계	14,235	22,704
		남여	13,934 301 (2.1%)	21,497 1,207 (9.3%)
상공 회의소	계	-	1,807	
	남여	- - -	1,320 487 (27.0%)	
공	정부기관	계	4,380	4,815
		남여	4,211 169 (3.9%)	4,508 307 (6.4%)
	자치단체	계	1,458	2,104
		남여	1,046 412 (28.3%)	1,482 622 (29.6%)
장애인 공단	계	-	241	
	남여	- - -	201 40 (16.6%)	
사업체	계	계	15,019	152,030
		남여	10,639 4,380 (29.2%)	125,930 26,100 (17.2%)
인정	계	계	21,671	29,304
		남여	14,713 6,958 (32.1%)	22,784 6,520 (22.2%)

자료: 노동부, 「직업훈련사업현황」, 1995.8. p71.

50) 한국여성노동자회 협의회(1994) 『여성직업훈련 현황 및 확대방안』

<표 47> 성, 분야 및 훈련기관별 훈련원생 분포(1993)

(단위: 명, %)

구 분	공공직업훈련		
	계	여 자	여자비율(%)
계	26,809	2,665	9.9
기계	14,062	296	2.1
금속	657	19	2.9
화학 및 요업	80	0	0.0
전기	3,111	56	1.8
전자	1,477	223	15.1
통신	90	29	32.2
조선	30	0	0.0
항공	-	-	-
토목	-	-	-
건축	2,701	38	1.4
광업	-	-	-
섬유	920	404	43.9
정보처리	909	547	60.2
국토개발	28	0	0.0
농림	177	2	1.1
공예	1,167	433	37.1
산업응용	311	36	11.6
서비스	911	412	45.2
사무관리	178	170	95.5
직무능력	-	-	-

자료: 노동부, 직업훈련국.

한국여성개발원, 「1995 여성통계연보」, p120 .

앞으로의 여성에 대한 직업훈련은 양적 확대 뿐만 아니라 전통적 남성직종에의 기술 훈련을 확대하는 방향으로 나가야 할 것이다. 여성고용불안정 문제를 부분적 이나마 해결하기 위해서 기존의 전통적 성별분업구조는 변화되어야 하며, 이러한 변화를 효과적으로 유도하기 위한 방법은 공공 및 사내직업훈련기관에 여성할당제를 실시하여야 한다. 공공 직업훈련기관의 훈련대상자 선발시 기존의 성별직종분리를 완화시킬 수 있는 방향으로 전통적인 남성직종 기술훈련에 여성을, 그리고 전통적 여성직종 기술훈련과정에 일정비율의 남성을 선발하도록 하여야 할 것이다. 남성 직종 기술훈련과정에 여성비율을 40%선이 되도록 최종 할당목표를 정한다. 최종 목표율을 40%로 정한 것은 스웨덴 등 이미 할당제를 실시하고 있는 국가들이 대부분 한 성이 40% 정도를 남녀가 균등한 비율로 보고 있다는 점(Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 1991b; 1993)을 감안한 것이다.

나. 직업훈련을 통한 여성고용 확대의 조건

직업훈련의 중요성은 여러가지 측면에서 존재한다. 첫째, 여성들의 고용기회 확장, 둘째 성별직종분리의 해소, 그리고 셋째, 여성들의 임금 수준의 향상이다. 직업 훈련을 통한 여성임금의 향상은 기본적으로 내부노동시장에 여성들을 통합시키는 과정에서(즉 승진의 폭을 넓히는 의미에서), 그리고 여성들의 노동단절을 최소화시키고 숙련의 형성과 능력의 개발을 통해서 이루어진다(여성들의 높은 이직은 출산 및 양육 부담으로 인한 것도 있으나, 여성들에게 내부노동시장이 열려있지 않음으로 인해 장기근속의 유인이 없기 때문이다).

그러나 직업훈련을 통한 여성들의 능력 개발이 곧 여성들의 고용 확대를 가져오는 것은 아니다. 직업훈련 및 능력 개발이 이러한 효과를 가져오기 위해서 반드시 전제되어야 할 것은, 전통적 성별분업관념, 성차별 의식이 없어야 한다는 것이다. 현재 수많은 고학력 여성의 실업에 대한 설명으로 이들의 능력이 부족해서만은 아니다. 여자의 경우 채용시 용모와 나이, 그리고 혼인상태가 업무수행보다 더 중요하게 평가되는 현실이라는 점을 충분히 고려하여야 할 것이다. 인적 자본론은 여성에 대한 통계적 차별을 설명할 수 없으며, 마찬가지로 여성의 능력 개발만으로는 노동시장에서 여성이 남성과 동등한 지위를 획득하는 것은 아니다.

⑥ 직장내 성희롱의 규제

직장내 성희롱은 일제 식민지 시대 초기 산업화 단계에서부터 존재해 왔다. 한국여성민우회가 1993년 말 서울 지역에 근무하는 사무, 전문, 판매, 서비스직 여성들을 대상으로 직장내 성희롱 실태조사에 의하면, 전체 응답자의 87%가 다양한 형태의 성희롱을 경험한 것으로 보고되고 있다. 응답자의 87% 정도가 성희롱을 경험하였다는 사실은 우리나라 거의 대부분의 사업장(업종을 불문하고)에서 여성노동자들은 성희롱의 위협에 노출된 상태에서 일하고 있다는 것을 말해준다.

체계적으로 조사된 바는 없으나, 사례조사에 의하면 성희롱은 여성들의 “이유없는 이직”과 그로 인한 노동단절의 중요한 요인으로 존재해 왔다. 이러한 직장내 성희롱은 앞으로 기업들이 능력주의 인사관리제도를 도입하면 할수록 여성들의 근로 의욕과 능력개발을 저해할 것이며, 승진, 승급, 근로조건 상의 성차별을 야기하는 주요한 기제로 자리잡게 될 것이다. 이러한 이유에서 직장내 성희롱은 여성들의 평

생평등노동권 확보를 위해 엄격하게 규제되어야 한다. 성희롱이 고용상의 성차별로 규제되어야 하는 보다 구체적인 이유는 다음과

첫째, 성희롱의 결과로 피해자는 정신적, 신체적 건강의 침해를 받음으로써 자신의 능력을 최대한 발휘하기가 어렵게 된다. 뿐만아니라 업무수행 과정을 통해 이루어질 수 있는 자신의 잠재적인 능력 개발을 하는 데 있어서도 많은 장애를 경험하게 된다. 대부분의 성희롱 피해자들이 경험하는 심리적, 신체적 후유증은 업무 수행과정에서 다양한 형태의 장애를 초래한다 (이수연, 1994; Bravo and Cassedy, 1992). 무력감과 공포, 대인 기피증을 가진 노동자는 그러한 경험이 없는 노동자에 비해 업무수행 능력이 떨어질 수 밖에 없으며, 이는 곧 능력주의에 기반한 인사고과나 임금체계에 부정적으로 작용하게 된다. 피해자의 근로의욕 상실 및 능력개발의 제약으로 작용하는 성희롱은 기업내 내부노동시장에서 여성들을 효율적으로 배제시키는 주요한 요인이다. 최근 경제의 개방화, 국제화의 물결과 더불어 급속하게 진행되는 기업의 경영합리화 전략과 능력주의 임금체계 및 인사제도의 도입은 이러한 경향을 더욱 가속화시킬 것이라 예상된다.

둘째, 성적인 요구를 받아들여야 하는 아닌가의 여부에 따라 고용조건이나 고용계약의 내용이 변경되는 경우, 즉 노동자의 능력에 따른 평가가 아닌 성적 요구의 수용여부에 따른 고용관계 및 계약관계의 변경을 통해 특정인에게 이익이나 불이익을 주는 것은 성차별적 행위로 볼 수 밖에 없다. 서울대 성희롱 사건의 경우에서 볼 수 있는 바와 같이 성적 요구를 거부한 것을 이유로 조교를 해임한 것이라든가, 임시직을 정규직으로 변경시켜주겠다는 조건으로 성적 요구를 하는 것 등의 사례는 성을 매개로 한 차별적 관행의 대표적인 예이다.

셋째, 성희롱에 대한 예방과 규제책이 없는 상황에서 성희롱을 경험하는 여성들은 직장내에서 문제를 해결하기 보다는 소리없이 “자발적 이직”을 선택하는 경향이 있다.

위의 경우 중 첫번째와 세번째 유형의 성차별을 결과하는 성희롱은 적대적 환경형 성희롱(hostile environment sexual harassment)⁵¹⁾로, 그리고 두번째 유형은 보복적 성희롱(quid pro quo sexual harassment)로 개념화 되어 있다. 미국을 비롯하여 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 스위스, 영국 등은 위의 두 유형의 성희롱을 명백한 고용상의 성차별로 규정, 법적 규제의 대상에 포함하고 있다 (ILO, 1992). 서울대 성희롱

51) 적대적 환경형 성희롱은 그 위법성의 판단기준을 어떻게 설정할 것인가는 결코 간단한 것이 아니며 지금까지 지속적인 논쟁의 대상이 되어 오고 있다.

사건의 1심 판결에서 성희롱을 고용상의 성차별, 그리고 노동권의 침해로 규정한 것은 이러한 국제적인 성희롱의 위법성 판단 기준에 근거한 것으로 보인다.

성희롱의 예방과 규제는 노동자가 인간으로서의 존엄성이 보장되는 근로조건에서 일할 권리와 성을 이유로 고용상의 차별받지 않을 권리를 보장하는 점에서 뿐만 아니라 노동생산성의 증대를 통한 기업 경쟁력의 확보, 국가의 경제발전을 위해서도 필요하다. 외국의 많은 연구들이 공통적으로 지적하고 있는 것은 직장내 성희롱의 방치는 기업으로 하여금 생산성 및 효율성의 저하 등 다양한 형태의 비용을 치르게 한다는 것이다.⁵²⁾

직장내에서의 성희롱이 노동자의 인권과 노동권의 침해이며 동시에 위법한 성차별적 행위로 규정된다면 이는 (1)남녀고용평등법상에 고용상의 성차별로 규제되어야 할 것이며, (2) 사용자에게 책임을 부과하는 법, 제도적 장치도 마련되어야 할 것이다. 미국 등 선진각국의 경우 법적으로 사용자가 성희롱에 대해 인지한 즉시, “즉각적이고 효과적인” 시정조치를 취해야 할 의무가 있으며, 이를 수행하지 않았을 경우 사용자는 법적 책임을 면하지 못하게 된다(Husbands, 1992).

성희롱 가능성을 예견할 수 있는 상황에서 모든 기업과 국가 기관은 고용상의 성차별을 방지하기 위하여 성희롱의 예방조치를 취해야 할 책임을 지고 있다. 성희롱이 발생하였을 경우 가해자 뿐만 아니라 사용자에게 책임을 부과하는 법적, 제도적 장치를 마련함으로써만이 성희롱 방지를 위한 교육, 훈련 등 적극적 예방조치가 마련될 수 있을 것이다. 스웨덴의 경우 균등 기회법은 근로자 10인 이상을 고용하는 기업으로 하여금 년 1회 직장에서의 성희롱 예방을 위한 계획과 조치의 진행 상황을 보고하도록 규정하고 있다(ILO, 1992).

고용평등법, 노동법 등에서 성희롱을 규제하고 있는 나라는 미국 등을 포함하여 1992년 현재 23개국에 이른다(ILO, 1992). 스웨덴의 경우 남녀동등기회법의 실제 적용과정에서 여성을 차별하는 많은 사례들이 성적 희롱의 양상을 띠고 있음이 밝혀

52) 1988년 미국의 워킹 우먼지가 160개 대기업에서의 성희롱 실태를 조사한 결과 내용에 의하면 포춘지 선정 500대 기업에 포함된 한 기업의 경우 1년에 성희롱 문제로 지불한 댓가는 670만 불에 달하는 것으로 보고되었다. 미 연방 정부의 경우도 예외는 아니어서, 1985년부터 1987년까지 연방정부가 성희롱 문제로 치른 경제적 비용은 2억6천7백만 불에 달했다. 이 중 3천7백만불은 성희롱을 당한 후 이직을 한 근로자를 충원하는 데 지출되었으며, 2천6백만불은 성희롱이후의 정신적 심리적 후유증을 치료하기 위한 비용(병가 등 포함)으로, 그리고 2억4백만 불은 성희롱으로 인한 생산성 저하로 인한 경제적 손실이다(Bravo and Cassedy, 1992: 49-50).

지면서 성희롱문제에 대한 보다 적극적인 조치를 여성계에서 요구하게 되었고 그 결과로 동등기회 옴부즈만은 1986년 '프리다 프로젝트'를 기획하여 사업장 조사에 기반한 '프리다 리포트'를 공표하였다. 이어서 사민당 정부는 성희롱이 직장내 남녀 간의 권력의 표현이며 남성 직종으로 여성들이 진입하는 것을 막고 여성들을 고위직으로 승진하는 것을 저해하는 주요한 요인⁵³⁾이라는 사실을 인정, "5개년 계획안"에 직장내 성희롱 문제를 포함시키고 있다. 이 안은 고용주의 성희롱 예방조치를 의무화하고 있다(이건정, 1992: 166-167).

(2) 요약: 성별분업의 완화를 위한 여성노동시장정책

서구의 경험에 의하면 성별분업의 점진적 해체에 기여한 것은 크게 두가지이다. 하나는 스웨덴 등의 국가 사례에서 나타나는, 국가의 정책의지에 의한 것이다. 역사적으로 성별분업의 점진적 해체에 가장 큰 영향을 미친 또 다른 요소중의 하나는, 역설적이게도, 전쟁이었다. 예를 들어 2차 세계대전은 미국 여성들의 대규모적인 노동시장 참여와 성별 직종 분리를 해소할 수 있는 하나의 계기를 마련해 주었다. 남성들이 전장으로 나감에 따라 부족한 노동력을 메꾸기 위하여 여성들이 동원되었으며 이들 여성의 다수는 군수산업 부문의 '남성직종'에 집중 배치되었다. 이들 직종에서의 노동 경험을 한 여성들은 전후에 돌아온 남성들에게 일자리를 내어주도록 강제당했으며, 이 과정에서 남성중심의 노조와 고용주는 여성들로부터 격렬한 저항에 직면하였다(Milkman, 1985). 전시의 노동경험은 여성들로하여금 전통적인 '남성직종'의 일을 여성들도 훌륭히 수행해 낼 수 있다는 사실을 인지하도록 하였다. 성별직종분리 이데올로기는 이러한 과정을 통해서 쉽게 해체될 수 있었다.

그러나 전쟁을 통한 성별직종분리 이데올로기의 해체 가능성은 더 이상 존재하지 않는다. 이는 과거와는 달리 대부분의 현대전은 전장에서 다수의 전투 인력을 필요로하지 않는 첨단 기술전의 성격을 띠기 때문이다.

우리 사회의 경우 유럽이나 미국 등의 사회에 비해 유교적 전통으로 인하여 가

53) 남성 노동자들은 성희롱을 고임금, 고숙련의 남성중심 직종에 여성이 진입하는 것을 배제하기 위한 한 방편으로 사용되기도 하였다. 직장여성은 생산적인 노동자로서라기 보다는 일차적으로 여성성과 성적 매력을 지닌 존재로 간주되었으며, 남성과 경쟁하여서는 안되는 대상으로 여겨졌다. 남성직종에 여성이 진입하는 것을 막기 위한 수단으로 성희롱을 하였던 경우에 대한 자세한 내용은 V. Schultz (1990) "Telling Stories about Women and Work: Judicial Interpretations of Sex Segregation in the Workplace in Title VII Cases Raising the Lack of Interest Argument," in *Harvard Law Review*, vol.103 참조.

정내 성별 분업이나 성별직종분리의 변화에 저항하는 힘은 훨씬 클 것이라 쉽게 예상할 수 있다. 이러한 우리의 문화적 전통을 감안할 때 시장의 힘에 의해 성별 분업 구조가 변화될 수 있을 것이라고 판단하는 것은 지극히 비현실적이라 할 수 있다. 성별분업구조 및 관념의 타파가 여성의 평생평등노동권 확보를 위한 가장 기본적인 요건이라는 점을 인정한다면 국가가 이를 위해 적극적으로 개입하여야 할 당위성이 있다.

현재 우리의 경우 성별 직종 분리를 완화해 나갈 수 있는 방법은 정부의 강한 정책적 의지에 의한 것이다. (지금과 같은 인력 부족 상황은 이러한 정책을 수립할 수 있는 좋은 조건에 있다고 할 수 있다.) 우선 채용에 있어서 (1) 남성의 여성직종에의 취업, (2) 여성의 남성 직종에의 취업을 촉진 시키는 방향으로 정책 방안을 마련하여야 할 것이다. 전자의 경우를 위해 현재 여성만을 모집 대상으로 하는 모집 및 채용 관행은 철폐되어야 할 것이며, 남녀고용평등법에 이러한 관행을 금지하는 방향으로 하여야 할 것이다. 여성의 남성 직종으로의 진입을 위해서는 우선 공공직업훈련 내용 및 과정 등에서의 남성 위주 체제를 개편하여야 할 것이며, 보다 많은 수의 여성들이 '남성 직종'의 기술을 훈련받고 배치될 수 있는 기회가 확대되어야 할 것이다.

둘째로 승진, 승급에 있어서 여성의 남성 직종으로의 진입을 보다 가능하게 하여야 할 것이다. 이를 위해서는 소극적 정책과 적극적 정책 방안을 생각해 볼 수 있다. 소극적 정책은 현재 기업들의 신인사 제도를 간접 차별로 규정함으로써 이 제도의 확산을 막는 것이다. 적극적인 방법으로는 공공부문에서는 승진 할당제를 실시하고 민간부문에서는 여성의 배치나 승진 할당제를 실시하는 기업에 대한 금융 및 세제 혜택을 제공하는 정책을 실시할 수 있다. 이에 더하여, 여성의 남성직종으로의 진입은 여성노동 단절을 방지할 수 있는 각종 정책적 뒷받침-유급 육아휴직, 양육을 위한 신축적 근무시간제, 양질의 탁아서비스, 직업 훈련 및 교육-해 줄 수 있어야 할 것이다. 우선적으로는 채용 및 승진 할당제보다 이러한 조건을 확보할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 더 현실적일 수 있을 것이다.

세째, 가정내에서의 성별분업을 완화해 나가는 방안도 노동시장 영역에서의 방안만큼 중요하다. 이를 위해서는 가정에서 여성들이 수행하는 가사 및 양육노동의 가치 재평가하는 작업이 필요하다. 이는 스웨덴이나 동구 사회주의 국가들의 경험에서 우리가 얻을 수 있는 교훈이다. 앞에서 보았듯이 스웨덴과 개방이전의 사회주의 국가의 경우 노동시장에서의 성평등을 위한 여러종류의 혁신적인 정책에도 불구하고 노동시장내의 성별분업구조가 강하게 남아있는 이유는 가정 영역내에서의 성별분업이 별 변화없이 남아있기 때문이다. 특히 스웨덴의 학자들이 문제로 보고 있

는 것은 스웨덴의 정책이 여성의 삶의 변화를 가져오는데 주력을 하였을 뿐 남성들의 삶의 방식은 건드리지 않았다는 것이다. 사실상 스웨덴의 여성정책 및 노동정책은 스웨덴의 여성들을 노동시장에 진입하도록 하는 노동력 공급차원에서의 정책에 지나지 않았다. 즉 여성들의 이중 노동 부담을 국가와 사회에서 부담하는 방식으로 여성들을 노동시장에 참여하도록 하였을 뿐 가정 내에서 수행되어야 할 노동의 성별 분담 구조는 심각하게 건드리지 않아왔다. 결과적으로 가정내의 성별분업 구조는 큰변화없이 그대로 잔존하고 있으며(특히 양육은 여전히 여성의 몫으로), 이러한 여성들의 가사와 양육노동에 대한 가치의 재평가도 제대로 이루어질 수 없었다. 노동시장내에서의 여성의 노동에 대한 가치의 정당한 평가는 여성들이 주로 수행하는 양육 및 가사노동의 가치에 대한 정당한 평가가 이루어지지 않고는 가능하지 않다는 것이 스웨덴의 50여년의 정책이 우리에게 주는 교훈이다. 남성들의 삶의 영역을 건드리는 정책을 통해서 가정내에서의 성별분업구조와 이데올로기를 완화해 나가는 방식을 선택해 나가야 할 것이다.

이를 위한 효율적인 방법중의 하나는 (1) 아동기부터 전통적인 성별분업관념을 없애도록 교육하는 것 (초등학교부터 대학까지 성평등 관련과목을 정규 과정에 포함시키는 것 등) (2) 가정 경제상으로 남성이 가정에서 가사 및 양육을 담당하는 시간이 많을 수록 더 이득이 될 수 있는 정책 방안 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

IV. 정책의 현실적 가능성

위에서 대안으로 제시한 정책들은 이미 십수년전부터 서구 자본주의 국가들에서 추진해 온 것이다. 이러한 정책의 시행이 기업의 경쟁력, 국가 경제를 약화시킨다는 근거는 찾아볼 수 없다. 사실상 서구 각국에서 이러한 정책들이 시행될 때마다 사용자 집단은 이러한 정책의 도입이 기업을 경쟁에서 살아남지 못하게 할 것이라고 주장하며 반대해 왔었다. 예를 들어 독일의 금속 노련에서 주 근로시간을 35시간으로 단축해야한다는 요구에 대해 사용자 단체들은 임금 저하를 수반하지 않는 근로시간 단축은 기업들을 도산으로 몰아넣을 것이라고 주장했으며, 미국의 경우 노동자를 보호하는 정책이나 노동조합에 우호적인 방향으로 노동법이나 관련 법안들이 제정될 때마다 기업들은 독일의 사용자 단체와 비슷한 주장을 하곤 했다. 그러나 독일의 기업들이 우려한 것과는 달리 독일은 고임금-고속련-고기술-고임금 등으로 오히려 경쟁력을 지속적으로 강화시켜올 수 있었다.

이와같은 정책을 시행하기 위하여 재정 부담을 어디서 할 것인가. 이는 많은 부

분 기업과 국가가 부담하는 형태로 이루어져야 할 것이다.

첫째, OECD가입을 앞두고 있는 시점에서 기업들은 적어도 노동비용중 비임금 비용(법정 복리비, 법정외 복리비, 휴직 및 휴가 등 근로하지 않은 시간에 대한 비용, 산업재해 및 직업병관련 비용, 기타 현물 급여, 모집 채용, 교육 훈련비 등을 위한 지출)의 비중을 적어도 OECD 평균 수준으로 늘려야 할 것이다. 제조업의 경우만 보더라도 우리나라 기업들의 노동비용 중 비임금 비용이 차지하는 비율은 1990년 현재 18.3%로(노동부, 기업체 노동비용 조사 보고서, 1991), 1984년 OECD 국가들의 평균 35%에 크게 못미치는 실정이다. 국가별로 본다면, 1984년 현재 비임금 비용의 비중이 40%를 넘는 나라는 서독(45%), 벨기에(45%), 스웨덴(41%), 네델란드(44%), 이태리(46%), 불란서(44%), 오스트리아(48%) 등이다.⁵⁴⁾ 이들 나라들의 높은 비임금 비용이 기업의 경쟁력을 약화시켰거나 보다 낮은 노동비용을 찾아 대규모적인 해외 직접투자를 촉진시켰거나, 고용의 감소를 가져왔다는 증거는 어디에서도 찾아지지 않는다. 오히려 이러한 저임금 정책 (이러한 비임금비용을 피하기 위하여 비정규직을 쓰거나, 저임금 지역으로의 생산설비의 이전 등)을 쓴 경우는 일본, 미국 등 비임금 비용의 비중이 OECD 국가들 가운데서 가장 낮은 나라들이다. 1994년 현재 총 노동비용중 비임금비용의 비중을 보면, 일본 16%(OECD 국가들 중 가장 낮음), 미국 27%였다. 이와 유사한 자료로, 생산직 노동자 시간당 보수비용 중 사회보험 지출 및 기타 노동관련 세금의 비율을 보면 1992년 현재 우리나라는 11.1%로 OECD 국가들의 평균에 크게 못미치고 있다 (표 48)

<표 48> 생산직근로자의 시간당 보수비용중 사회보험지출 및 기타 노동관련세금의 비율: 제조업 (단위: %)

	한국	일본	프랑스	독일	스웨덴	영국	미국
1975	9.8	10.0	25.7	19.4	22.4	11.5	16.7
1980	9.8	11.4	27.3	21.0	27.4	18.0	19.1
1985	9.7	12.6	29.1	21.9	29.7	15.0	19.9
1989	11.1	13.1	29.2	22.4	30.5	14.6	20.3
1992	11.1	13.1	28.5	22.8	31.3	16.5	22.6

주: 법정보험제도, 협약 또는 사적 복지제도에 따른 사용자의 부담금.

자료: U.S. Bureau of Labor Statistics. *Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing*, 1993.4: KLI 해외노동통계, 한국노동연구원, 1994에서 재인용..

54) SAF, *Wages and Total Labour Costs for Workers, 1974-84*. Stockholm. 1986.

독일의 경우 노동자 보호법안 및 강한 노동조합, 그리고 높은 노동비용은 결국 기업들이 노동비용 저하가 아닌 다른 방식의 경쟁력 강화 방안을 강구하도록 함으로써 기업의 경쟁력과 국가 경제를 강고히 하는데 기여한 것으로 평가되고 있다. 이러한 사실들을 감안한다면 기업 부담의 최소화, 수량적 유연성의 제고 등을 통한 노동비용 저하 전략만이 우리 기업들이 생존할 수 있는 유일한 길이라는 주장은 더 이상 설득력이 없다. 저임금 전략에 오랫동안 안주해 온 우리나라의 기업들은 오히려 효율성과 공정성, 그리고 안정성을 동시에 추구하는 방향으로 경영 전략을 모색해 나가야 할 것이다.

둘째, 기존의 성별분업구조를 완화하는 방향으로 여성들의 노동시장 참여를 촉진시키기 위한 정책을 위해 국가가 부담하는 비용의 비중을 크게 늘려나가야 할 것이다. 이는 두가지 차원에서 이루어질 수가 있다. 첫째, 고용 보험 등 노동시장 정책 관련 비용 및 노동력의 재생산과 관련된 비용 중 일부를 국가가 분담하는 것이고, 둘째 노동시장 정책의 보다 효율적인 운용을 위한 공공 부문의 서비스를 확대함으로써 공공부문의 고용을 증대시키는 것이다.

(1) 소극적 및 적극적 노동시장 정책에 국가가 부담하는 비용은 OECD국가의 경우 국내총생산(GDP)의 1.4%에 달하는 것으로 보고되고 있다(OECD, 1993). 아래의 <표 49>에서 보는 바와 같이 스웨덴의 경우 국립노동시장청(National Labor Market Administration)만의 총 순지출은 1993/4 회계년도에 스웨덴 국내 총생산의 3%, 중앙정부 예산의 6.1%에 달하고 있다. 이 수치는 노동시장 안정을 위한 지역개발원조액 등을 제외한 액수이다. 또한 공립 지역탁아소의 비용에 대한 국가 지원을 보면 1987년 현재 아동 1인당 보육을 위한 소용 예산의 약 47%를 중앙 정부가, 그리고 43%는 지방정부에서, 그리고 10%만을 수혜 아동의 가족이 지불하고 있다.

<표 49> 스웨덴 국립노동시장청(National Labor Market Administration)의 순 경비지출이 중앙정부예산, 국내총생산에서 차지하는 비중 (지역개발지원비 제외)

회계년도	GDP대비		실업률
	중앙정부예산대비 국립노동시장청 경비	국립노동시장청 경비	
1970/71	4.2	1.3	1.9
1971/72	6.1	2.0	2.3
1972/73	6.4	3.1	2.7
1973/74	5.4	1.8	2.4
1974/75	4.6	1.6	1.8
1975/76	4.8	1.7	1.6
1976/77	6.6	2.4	1.7
1977/78	7.7	3.0	2.0
1978/79	7.1	2.9	2.2
1979/80	6.5	2.7	2.1
1980/81	5.5	2.4	2.3
1981/82	5.7	2.5	2.9
1982/83	6.2	3.0	3.3
1983/84	6.1	3.0	3.1

자료: Arbetsmarknadspolitik under omprövning (Labor Market Policy Reassessed), Swedish Government Official Reports, SOU 1984:31 p.60, and the National Labor Market Board. Bo Jangenas(1985). *The Swedish Approach to Labor Market Policy*, Stockholm: Swedish Institute. p.17.

<표 50> OECD 각국 및 한국의 국내총생산(GDP)대비 공공 노동시장정책 비용 비율

(단위: %)

	직업/고용 안정	직업 훈련	청소년 고용대책	고용 보조	장애인 고용대책	실업 급부	조기 퇴직	합계
스페인	0.10	0.08	0.06	0.47	0.01	2.35	0.05	3.20
불란서	0.12	0.29	0.25	0.05	0.05	1.28	0.84	2.90
독일(서독)	0.23	0.30	0.05	0.20	0.22	1.30	0.02	2.32
이태리	0.09	0.02	0.64	-	-	0.49	0.31	1.55
일본	0.03	0.03	-	0.11	0.01	0.39	-	0.60
스웨덴	0.23	0.51	0.10	0.22	0.75	0.65	0.10	2.56
영국	0.15	0.15	0.24	0.20	0.03	1.61	0.01	2.14
미국	0.07	0.11	0.03	0.01	0.04	0.49	-	0.76
한국	0.004	0.033	-	-	-	-	-	-

주: OECD 국가는 1986년-89년 평균치(단, 이태리는 86-88 평균, 일본은 97-89 평균), 한국은 1995년 통계.

자료: OECD 각국 자료는 OECD(1991) *Employment Outlook*, note B.

한국 자료는 재정경제원(1995) [1995년도 예산개요 참고자료]의 자료로 작성.

우리나라 정부의 노동시장 정책 관련 비용은 얼마인가. 1995년 현재 정부의 기능별 세출예산을 보면 총 예산에서 직업훈련 및 직업안정에 사용되는 예산은 각각 예산 총액의 0.22%, 0.02%에 그치고 있다. 한편 소관별 세출 예산을 보면 노동부 예산은 총 예산의 0.4%에 그치고 있다.⁵⁵⁾

<표 51> 1995년도 기능별 세출예산 비율

(단위: %)

기능	비중
1. 방위비	23.01
2. 교육비	18.77
3. 사회개발비	8.33
--인력개발	
(직업훈련)	(0.22)
(직업안정)	(0.02)
4. 경제개발비	22.22
5. 일반행정비	10.81
합계	100.00
	(49,987,915백만원)

자료: 재정경제원(1995) 1995년도 예산 개요 참고자료.

(2) 예산 뿐 아니라 인력의 차원에서도 우리 정부는 노동시장 정책을 효율적으로 수행하기 어려울 정도로 낮은 수준에 있다. 노동정책을 총괄하는 노동부의 전체 정원은 1996년 초 현재 별정직 및 일반직을 포함하여 총 2,757명인 것으로 보고되고 있다.⁵⁶⁾ 고용안정 기능을 위한 직업안정기관 종사자의 국제 비교를 해 볼 때 우리나라 수준의 열악함을 더 분명히 알 수 있다. <표 52>에서 보는 바와 같이 직업안정기관의 요원 1명이 담당하는 경제활동 인구 수는 독일 316명, 일본 4,936명, 스웨덴 444명임에 반해 우리나라는 무려 5만 6천여명에 달한다. 한편 OECD 국가들의

55) 재정경제원, 1995년도 예산개요 참고 자료.

56) 각 부서별로 본다면, 본부에 368명으로 기획관리실, 노사정책실, 근로기준국, 산업안전국, 직업안정국, 직업훈련국, 노동보험국 산하 23課의 일을 담당하고 있다. 노동부 소속기관으로 노동연수원에 35명, 국립 중앙 직업안정소에 22명, 지방노동청에 2,065명, 중앙노동위원회 사무국에 25명, 지방노동위원회 사무국 177명, 최저임금심의위원회의 사무국 17, 그리고 산업재해 보상 보험 심사위원회 사무국에 10명씩 배치되어 있다

공공 직업안정소 공무원 1인당 실업자 수는 우리와 비교할 수도 없을 정도의 수치이다. 1992년 불란서에서 장기 실업자(실업기간 1년 이상인 자) 100만명을 직업안정기관의 직원이 모두 개별 인터뷰하여 그들 각각의 상황과 필요에 따라 직업알선과 직업훈련을 도울 수 있었던 것⁵⁷⁾은 이러한 맥락에서 이해 할 수 있다.

<표 52> 직업안정기관 종사자의 국제비교

(단위: 명)

	한국 ('93.7)	독일 ('93.7)	일본 ('92.7)	스웨덴 ('93.7)
경제활동인구(천명)	18,487	29,380	63,050	4,500
직업안정기관종사자수(명)	327	93,060	12,774	10,137
직업안정요원 1명이 담당하는 경제활동인구(명)	56,535	316	4,936	444

자료: 한국노동연구원 고용보험연구기획단, 1993, 「고용보험제도 실시방안 연구(종합편)」, p343.

<표 53> OECD국가별 공공직업안정소 공무원 1인당 실업자 수, 1988

(단위: 명)

스웨덴	14
영국	53
덴마크	81
독일	86
네덜란드	152
캐나다	213
포르투갈	266
불란서	271
스페인	712
그리스	733

Source: OECD(1991), *Employment Outlook*, Chapter 7.

Juan Jimeno and Luis Toharia. (1994) *Unemployment and labour market flexibility: Spain*, Geneva: ILO. p. 126.

앞에서도 언급한 바와 같이 노동자의 보호와 법정 근로조건의 유지를 위해 필수적인 근로감독제도의 경우 근로감독관의 부족으로 실질적인 근로감독을 수행하기 어려운 실태에 있다. OECD 국가중 노동시장 정책 수준이 가장 낮은 일본의 경우 만 하더라도 우리에게 비해 훨씬 낫다. 1989년 현재 근로 감독 관련 업무를 담당하

57) OECD(1993), *Employment Outlook*.

는 인원은 약 1,1700여명이다. 1990년 현재 우리나라 근로감독관 정원 616명에 비하면 거의 19배나 많은 인원이다. 또한 독일의 경우 고용보험관련 공무원이 9만명이 넘고 있다. 우리나라의 경우 고용보험이 시행되는 1995년 7월까지 약 1037명 정도가 고용보험업무 수행을 위해 확보되어 있는 것으로 보고되고 있다.⁵⁸⁾ 보다 효율적인 정책의 추진을 위하여 공공부문 종사자의 수는 OECD평균 수준으로 늘려야 할 것이다.⁵⁹⁾ 그리고 증가된 인원의 과반수 이상은 여성을 고용하는 할당제를 실시하여야 할 것이다.

앞서 제시한 방안들이 정책적으로, 또는 경제적으로 실현가능성이 없다는 근거를 우리는 갖고 있지 않다. 단지 문제는 정치적으로 이러한 정책들이 수용될 수 있을 지가 의문이다. 현단계에서 위의 방안들이 현실적이지 못하다는 의문이 혹시 든다면, 그 이유는 이 문제가 “정책의 문제가 아니라 정치의 문제”⁶⁰⁾이기 때문이다. 우리 정부는 사실상 “못할 것이 없는” 강력한 힘을 가지고 있다. 이같은 강한 정부의 성격은 식민지 시대에서부터 지금에 이르기까지 국민의 삶을 둘러싼 모든 영역에서 정부가 강력한 영향력을 행사해 오면서 형성된 것이다. 정부가 진정으로 여성의 지위 향상과 국가 경제의 강화를 원한다면 위에 제시한 대안을 강한 정책적 의지를 갖고 추진할 수 있는 것이다.

1960년대 초 스웨덴의 경제학자들은 여성들을 노동시장에 참여시킴으로써 스웨덴의 GNP가 최소 25% 성장할 것이라는 예측을 하였다.⁶¹⁾ 여성을 국가 경제에 필요한 중요한 자원으로 인식해온 스웨덴이나 유럽 선진국의 경우와는 달리 우리의 경우 산업화 이래 지금까지 여성을 ‘최소화 되어야 할 비용’으로 여겨져 왔다. 그리고 여성의 고용문제는 항상 경쟁력 강화의 한 수단으로 여겨져 왔다. 정부가 이러한 여성노동관을 바꾸고 여성의 평생평등노동권을 위한 강한 정책의지를 갖도록 하게 하는 것은 결국 상당 부분 여성노동자들의 몫이라 할 수 있을 것이다.

58) 유길상(1995) [고용보험제도와 적극적 노동시장정책]. 서울: 한국노동연구원, p.25.

59) 최소한도인 일본수준으로 할 경우 소요 인력은 4,800-6,055명 정도의 직원이 필요한 것으로 추계됨. 자세한 내용은 유길상(1995) 참고

60) Gordon Lafer, 1994 "The Politics of Job Training: Urban Poverty and the False Promise of JTPA" *Politics and Society*. 379.

61) Linda Hass (1991) "Equal Parenthood of Social Policy: Lessons From a Study of Parental Leave in Sweden" in Janet Hyde and M. Essex(ed.) *Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda*. Philadelphia: Temple University Press.

유연화와 여성노동

김태홍(한국여성개발원) *김태홍*

1. 노동유연화 전략과 여성고용구조

노동유연화 전략이 전체적으로 여성고용구조에 부정적인 영향을 미치는 것은 잘 알려져 있다. 따라서 노동유연화 전략이 어떠한 메커니즘을 통해서 여성고용구조에 부정적인 영향을 미치는가를 분석하는 것은, 향후 여성고용정책의 정확한 방향을 잡는다는 측면에서 아주 중요하다.

이러한 시기에 조순경교수님이 수행한 '유연화시대의 여성노동시장' 논문은 상당한 의미가 있다. 아래에서는 기본적인 시각차원에서 노동유연화가 여성고용구조에 미치는 과정과 그에 따른 몇가지 개념에 대한 정의를 검토함으로써, 간접적으로 조순경교수의 논문을 논평하고자 한다. 논평에 앞서 아래의 내용 중 '유연화와 여성노동'의 상당 부분은 객관적인 자료나 실증적인 분석으로 검증된 것이 아닌 것임을 밝힌다.

2. 숙련에 대한 정의와 분류

숙련을 정의하는 방식은 크게 두가지 관점으로 나누어 볼 수 있는데, 첫째는 개인이 가지고 있는 인적특성(개인적인 능력이나 인적자본)으로 파악하는 관점

과 직무(job)가 필요로 하는 특성(직무특성; job requirement)으로 파악하는 관점이 있다. 대부분의 학자들은 숙련을 인적자본으로만 파악하는데, 이러한 관점은 인적자본의 所有와 인적자본의 使用은 다르기 때문에 다소 한계가 있다. 즉, 특정 근로자가 인적자본이 아무리 풍부하더라도, 실제로 작업장에서는 아주 단순한 업무만을 담당할 수 있다. 이에 따라 H. Braverman을 비롯한 노동과정론자들은 숙련을 직무의 특성으로 본다. 이들의 경험적인 분석에 의하면 근로자의 숙련의 양에 관계없이, 자본주의적 기술체제의 발전이 직무를 파편화, 희석화하고 단조롭게 만들며 작업에 대한 통제력을 노동자로부터 박탈한다고 한다. 이와 같이 숙련(skill)에 대한 정의는 상당히 다양하다.

그러나 숙련을 인적특성으로 파악하게 되면, 기능적 유연화 정책과 관련된 핵심노동력(core workers; 어수봉박사는 '신인력'이라고 함)은 학력수준, 경력, 교육훈련, 소지하고 있는 자격증유형 등에 따라서 파악할 수 있다. 그러나 숙련을 직무특성으로 파악하게 되면, 핵심직무(core jobs)는 특정 직무요건(job requirements)을 원만하게 수행하는데 필요한 교육훈련기간(general educational development), 습속기간(specific vocational preparation), 기능변수(work function) 등으로 파악할 수 있다.

3. 유연화와 여성노동

경제 및 사회구조변화에 따라서 향후 기업들이 유연한 생산체제를 갖추는 것은 기업발전과 경제발전을 위해서 점차 중요해질 것이다. 따라서 유연한 생산을 가능케하는 유연한 숙련근로자의 확보는 국가경쟁력의 전제가 될 것으로 본다. 그러나 이러한 유연화정책이 여성고용구조에 부정적인 영향을 미친다는 것은 잘 알려진 사실이다.

그러면 이와 같은 상황에서 여성고용구조의 건전화 및 고도화를 위한 방안은 무엇인가. 여성인력은, 육체적인 생산성에 있어서 한계를 보이는 고령자나 장애인들과는 다르기 때문에 기능적유연화의 대상인 '신인력'으로 양성될 수 있는 잠재적인 인력이라는 측면에서 남성과 완전히 동등하다. 따라서 경제여건변화에 따른 유연화정책이 실시가 여성에게 부정적인 영향을 미치는 메카니즘을 밝히고, 이에 따른 정책마련이 중요하다. 아래에서는 유연화정책의 주요 개념인 숙련의 개념을 기초로 여성이 왜 유연화정책의 주요한 대상이 되고 있는지를 살펴본다.

① 남녀차별적인 인사관리제도나 관행이 여성근로자를 숙련형성을 저해한다. 기업의 남녀차별의 원인을 우선 논외로 하면, 1차적으로 동일한 학력과 계열을 졸업한 남녀근로자를 배치함에 있어서 숙련형성이(다능공이 되기) 어려운 직무를 여성에게 배치하는 경향이 크고 또한 동일한 사업장 내에서 전환배치를 거의 하지 않는다.(배치차별). 작업장에서 배치전환은 향후 경력개발과 숙련의 폭을 넓히는데 결정적인 역할을 한다. 작업장 내의 班내 이동보다 班간 이동은 숙련의 폭을 한 층 높일 수 있다. 박기성박사의 논문에 의하면 우리나라 제조업체의 약 70%가 반내 이동, 60%가 반간 이동을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 정확한 자료는 없으나 이들의 대부분이 남성근로자일 것으로 추측된다.

또한 지속적인 경력개발은 숙련의 깊이를 더하는 측면에서 중요한데 여성근로자의 경우 동일한 직무를 반복케 하는 경향이 크고, 숙련향상에 따른 직무이동에 있어서도 남녀차별을 하고 있다(승진 및 승격차별). 이에 따라 우리나라 생산직여성의 상당수는 직무를 필요로 하는 숙련보다 과잉의 인적자본을 가지고 있을 것으로 추측된다. 그럼에도 불구하고 기업들이 이와 같은 여성인력을 보다 높은 숙련을 요구하는 직무로 이동을 시키지 않음으로써, 이들은 숙련형성에 따른 금전적, 신분적인 보상을 받지 못하여 노동시장 퇴출이나 이직을 하게 된다. 즉, 여성근로자비율이 높고 여성근로자의 평균근속년수가 긴 사업장에서는 남녀차별적인 인사관행이 심할수록 유연화정책의 실시는 효율성을 저하시킨다. 그럼에도 불구하고 유연화정책의 도입을 찬성하는 많은 학자들은 명시적 혹은 암묵적으로 '여성인력=주변부인력'으로 규정하고 있고, 여성인력을 수량적유연화의 대상으로 일반화하고 있다.

② 생산직으로 노동시장에 신규진입하는 남녀인력의 특성을 보면, 남성은 대부분이 공업고등학교 혹은 공업계전문대학을 졸업했거나 직업훈련을 받은 인력들인데 비해서 여성은 대부분이 인문계출신자이다. 이에 따라 신규 생산직 남녀인력간에는 처음부터 평균적인 숙련에 있어서 차이가 있고, 이 때문에 업무배치에 있어서도 경력개발경로가 서로 다른 직무에 배치받는다.

(사례)비디오, PC등을 조립생산하는 A전자공장에서, 공고출신이나 직업훈련을 이수받은 남녀근로자는 제조3 내지 4급을 부여받는다. 반면 인문고출신 남녀는 제조2급을 부여받는다.(박기성박사 논문 중에서 인용). 제조2급 직무에는 조립3(작업수행방법이 단순하고, 숙련기간과 기능이 필요하지 않는 단순 직무로서 소요학력은 중졸, 소요숙련기간은 1년), 식수장, 제빵보 등의 직무가 있고, 제조3, 4급 직무에는 조립 1,2(조립2는 조립3보다 기능과 숙련이 더 필요한 직무로서

소요숙련기간은 3년), VTR 수리 3, 부품검사 3등의 직무가 있다.

이와 같이 노동시장 외의 교육시장에서의 남녀차별 즉, 상대적으로 짧은 여성의 교육년수와 인력수요와 유리된 여성인력양성구조(상업계 교육과정의 문제, 고등학교와 고등교육기관에 있어서 특정 계열에 편중된 인력양성문제 등)가, 향후 남녀의 숙련형성에 상당한 영향을 미침과 동시에 여성근로자가 핵심노동력으로 되는데 어려움을 갖게 하는 하나의 원인이 된다.

③ 앞서서도 언급되었듯이 각 직무는 직무요건(job requirement)을 가지고 있어서, 각 직무를 원활히 수행하기 위해서 필요한 최소한의 교육수준과 습숙기간(필요훈련기간)이 있다. 이와 같은 특정 직무의 습숙기간은 표준적으로 9단계 즉, 1단계 약간의 시범정도에서부터 9단계 10년이상으로 구성되어 있다. 기업들은 이에 따라 인력양성과 능력개발 계획을 수립하고 실시하게 되는데, 이때 여성근로자와 관련해서는 근속년수가 문제된다.

일반적으로 여성근로자는 평균적으로 평균근속년수가 남성근로자에 비해서 상당히 짧은 것은 잘 알려진 사실이다. 이에 따라 기업들은 습숙기간이 긴 직무에 여성을 배치시키거나 그와 같은 직무와 관련된 직업교육기회를 여성에게 부여하기를 꺼린다. 즉, 평균적으로 짧은 근속년수로 인해서 여성 생산직근로자의 상당수는 남성과는 다른 경력개발경로에 놓이게 된다.

④ 성차별적인 경력개발경로의 설정이 여성근로자의 숙련형성을 어렵게 하는 것으로 보인다. 아래의 표에서 보듯이 섬유업의 경우 직조기 조작원(대체로 여성)과 직조기 조정원(대부분 남자)의 필요훈련기간이 비슷함에도 불구하고, 그 다음 단계의 경력경로는 상당한 차이가 있다. (조순경교수 논문; 직조포 공정별 작업배정).

⑤ 사회나 기업들이 여성인력을 주변부인력으로 인식하고 낙인(stigma)지우므로서, 핵심노동력이 되기 위한 출발점인 내부노동시장의 입직구에서 부터 차별을 당한다. 그 원인이 어디에 있던 간에 여성에 대한 채용차별이 심하다는 것은 널리 알려진 사실이다. 이와 같은 여성에게 내부노동시장의 진입기회조차 제공되지 않는 상황에서의 유연화정책의 실시는, 여성인력으로 하여금 비자발적이며 강제적으로 수량적유연화의 대상이 되게끔 한다.

즉, 남녀채용차별이 심한 상황에서 유연화정책을 정부가 촉진 내지는 묵인하는 정책의 실시는, 정부가 그간 실시해온 노동시장에서의 남녀차별철폐정책과 정면으로 반대되는 효과를 가져오게 한다.

<섬유업의 훈련기간별 직종구분>

훈련기간	직종분류	직업명	종수(%)
1년	72335	섬유기계정비원	3종(6.8%)
	73321	섬유제품 수공예 근로자	
	73464	나염원	
6개월	81596	합성섬유생산기 조작원	1종(2.3%)
3개월	74321	직조기 조정원	16종 (36.4%)
	74322	편직기조정원	
	74323	방사원	
	74324	직조원	
	74325	편직원	
	82611	섬유혼방기 조작원	
	82613	소면기조작원	
	82619	달리분류않된 섬유...방사기 조작원	
	82623	직조기 조작원, 지카드 제외	
	82624	자카드식 직조기 조작원	
	82625	레이스직조기 조작원	
	82626	카펫직조기 조작원	
	82628	양말편직기 조작원	
	82629	달리분류않된 직조기..편직기 조작원	
	82642	염색기 조작원	
	82862	섬유제품 조립원	
1개월	74311	섬유선별원	24종 (84.5%)
	74313	섬유혼합원	
	
	82612	램핑기조작원	
	82614	연조기조작원	
	82615	조방기조작원	
	
	82862	섬유제품조립원	
	82622	통경기조작원	
	82627	망제조기 조작원	
93220	달리분류않된 세척원		

자료:

한국기술교육대학교, 직종별 훈련기간의 분류, 1996.

신인력정책과 생산직여성

김은임(전국화학노조연맹 여성국장)

정부의 신인력 정책으로 인해 그간 현장에서 여성노동자들이 운동을 통해 그나마 확보해온 성과들이 위협받고 있고, 또한 경쟁력 강화라는 미명하에 노동자들의 단결권과 투쟁권이 제약되고 있는 상황에서 이번 토론회를 통해 여성 노동정책의 기본 전제의 문제점을 공개적으로 토론하고 앞으로의 정책 방향을 논의할 수 있는 토론회가 개최된 취지에 공감한다.

또한 공평성과 효율성, 안정성을 기본 방향으로 한 여성 노동정책의 수립을 피력하신 조순경 교수님의 발제에 동의하며, 제조업 생산직을 중심으로 정책 방향에 대하여 보완하고자 한다.

1. 신인력 정책이 제조업에 미치는 영향

1) 신입사제도의 도입사례(현대전자)

2) 여성노동자들의 개별화, 주변화 가속화사례- 섬유업종 하청 현황

3) 제조업체의 전반적인 저임금 상황에서 시간제 근로 활성화 정책은 제조업의 인력난 해결에 기여하는 정책일 수 없다.

4) 기업 규제 완화정책의 하나로 실시된 사업장 근로감독 면제로 인해 현장에서는 법적으로 보장되어 있는 최소한의 인권도 보장받지 못하고 있다. 그 대표적인 사례가 바로 양산 LG전자부품(주)에서의 세계 최초의 솔벤트 직업병

발생이다. 12시간 맞교대의 장시간노동속에서 산업안전보건법조차 제대로 지켜지지 않은 결과, 여성은 불임, 남성은 무정자증 등의 생식기능불능을 초래했다. 이는 기업규제 완화가 얼마나 심각한 영향을 미치는 것인가를 단적으로 드러낸 사건이다.

2. 신인력정책으로 인해 노동조합 조직률이 계속 하락하고 있다.

여성이 밀집되어 있는 업종의 휴폐업, 여성의 주변 노동자화, 비정규 조직의 확대와 같은 요인으로 인해 현재 전체 노동자의 조직률이 급속도로 하락하고 있고, 특히 여성의 조직률은 대단히 저조하다.

<표1> 95년 현재 한국노총 조직률

구분\년도별	93년도	94년도	95년도
남	936,377(76.31%)	917,298(78.0%)	811,442(78.3%)
여	290,711(23.69%)	258,493(21.9%)	225,772(21.7%)
계	1,227,088	1,175,791	1,037,214

<표2> 화학노련 연도별 여성 조합원 증감 현황 '95. 12. 31현재

구분\연도	91년	92년	93년	94년	95년
총조합원수	168,938	161,978	148,699	141,188	130,815
남	113,415 (67.1%)	109,941 (67.5%)	105,222 (70.8%)	100,883 (71.46%)	102,028 (78%)
여	55,523 (32.9%)	52,637 (32.5%)	43,477 (29.2%)	40,305 (28.54%)	28,787 (22%)

제조업의 여성 노동자들의 조직률 저하는 필연적으로 노동운동에서 중요한 의사 결정 기구에 여성의 참여를 저조하게 하는 한 요인이 되기도 한다. (노총 대의원 522명 중 여성 19명, 중앙위원 134명 중 여성 2명)

정부에서는 각종 정부관련 위원회의 여성 참여를 2005년까지 30%로 확대하

고 여성의 공직 참여 비율을 높이기 위한 몇가지 방안들을 제출하면서 정부가 여성의 사회참여 확대와 여성의 지위 향상에 노력하고 있음을 대내외적으로 선전하고 있으면서도 한편으로는 산업노동시장정책, 노사정책 등을 통해 여성노동자의 조직을 하락에 악영향을 미치고 있다.

여성 노동자들에 대한 진정한 보호는 노동운동과 여성운동계에서 반대하는 시간제근로법제정, 파견법제정, 유급생리휴가 폐지가 아니라 보다 근본적으로 여성들이 안정적으로 일하고 노동3권을 온전하게 누릴수 있는 사회적 여건을 마련하도록 정부가 기여해야 함을 다시 한번 강조한다.

3. 여성에 대한 직업훈련이 획기적으로 확대되어야 한다.

그간 정부에서는 여성인력 양성, 직업훈련 확대, 취업알선 기능보강 등 여성인력을 산업 현장에 참여하도록 하기 위한 정책들을 계속 제출해 왔다.

그러나 정부의 여성 정책은 여성 노동자에 대해서는 여전히 저임금, 단순노동에 고용하는 정책으로 일관되어 왔고 국제 경쟁력 강화를 위한 기술인력 육성방침 속에서도 여전히 여성인력의 고기능화정책은 부재하다고 평가한다.

전직 훈련 과정의 강화를 정부 계획에 포함하고는 있으나 부산지역 신발업종에 종사했던 여성 노동자들에 대한 전직 훈련이 단 한번도 시행되지 않았다. 전체 기능 인력 양성의 약 30%를 양성해내는 공공 직업훈련 기관에서 여성을 훈련시킨 곳은 절반에 불과하고 인정 직업훈련기관에서도 단순기능공 양성을 목적으로 하고있다.

한편 사내 직업훈련에서 여성에 대한 훈련을 실시하고 있는 기업은 소수이며, 최근 사내 직업훈련에서의 여성 비율은 해마다 줄고있는 추세이다. 또한 전업종에 걸쳐 자동화가 진전된 (특히, 전기.전자.화학.식품.의약품) 모든 사업장에 노동자가 큰폭으로 감소했으며 많은 퇴직자를 냈지만 퇴직자를 위한 직업훈련을 실시해서 다른 직종으로 전환시킨 예는 찾아보기 힘들다.

여성에 대한 직업훈련 확대를 통해 기능을 높이고 지속적인 취업을 가능케 해야하고 이럴때 진정한 의미의 여성의 사회적 지위 향상이 이루어질 수 있다고 본다.

<표3-1-1> 직업훈련의 기능인력 양성실적 ('67-'91)

계	공공직업훈련	사업내직업훈련	인정직업훈련
1,551,141명 (100.0%)	472,574명 (30.5%)	840,966명 (54.2%)	237,601명 (15.3%)

자료 : 노동부, 민간직업훈련 활성화 방안(1992.7)pp.15

<표3-1-2> 연도별,성별,기관별 기능인력 양성실적('80-'91년)

연도\구분	계	공공	사업내	인정
1980 계	104,480 78,886 25,594 (24.5)	31,131 29,885 1,246 (4.0)	66,213 44,955 21,258 (32.1)	7,136 4,046 3,090 (43.3)
1981 계	78,365 61,154 17,211 (22.0)	26,274 25,117 1,157 (4.4)	48,406 34,628 13,768 (28.4)	3,685 1,399 2,286 (62.0)
1982 계	62,920 50,557 12,363 (19.6)	28,085 26,562 1,523 (5.4)	30,131 22,307 7,824 (26.0)	4,704 1,688 3,016 (64.1)
1983 계	52,142 44,078 8,064 (15.5)	24,711 23,728 983 (4.0)	20,960 17,704 3,256 (15.5)	6,471 2,646 3,825 (59.1)
1984 계	51,846 43,477 8,409 (16.2)	22,803 21,751 1,052 (4.6)	20,764 17,577 3,187 (15.3)	8,279 4,133 4,146 (50.0)
1985 계	55,385 46,328 9,057 (16.3)	22,583 21,659 924 (4.1)	23,876 19,488 4,388 (18.4)	8,926 5,181 3,745 (42.0)
1986 계	50,858 41,365 9,493 (18.7)	22,862 21,857 1,005 (4.4)	19,042 14,362 4,680 (24.6)	8,954 5,146 3,808 (42.5)
1987 계	46,059 37,246 8,813 (19.1)	22,593 21,666 927 (4.1)	14,208 9,405 4,803 (33.8)	9,258 6,175 3,083 (33.3)
1988 계	49,248 37,866 11,382 (23.1)	20,745 19,962 783 (3.8)	18,168 10,320 7,848 (43.2)	10,335 7,584 2,751 (26.6)
1989 계	56,763 44,543 12,220 (21.5)	20,073 19,191 882 (4.4)	15,019 10,639 4,380 (29.2)	21,671 14,713 6,958 (32.1)
1990 계	67,702 57,176 10,526 (15.5)	24,441 22,773 1,668 (6.8)	25,690 21,025 4,665 (18.1)	17,571 13,378 4,193 (23.9)
1991 계	93,503 77,172 16,331 (17.5)	25,950 23,878 2,072 (7.9)	43,304 34,730 8,574 (19.8)	24,249 18,564 5,685 (23.4)

자료:노동부,[여성과 취업], "직업훈련" 참조, 각년도. 여성/계(당해기관별 계)의 비율은 연구자가 재구성한 것임. 소수 둘째 자리에서 반올림 (여성직업훈련 현황과 과제, 한여노협, 1995)

<표3-1-3> 여성기능공 양성실적

연도	전체	사내여성	여성비	연도	전체	사내여성	여성비
1978	73,038	21,345	29.2%	1985	20,764	4,388	21.1%
1979	90,992	34,856	38.3%	1986	19,042	4,680	26.2%
1980	66,213	21,258	32.1%	1987	14,208	4,803	33.8%
1981	48,406	13,768	28.4%	1988	18,168	7,848	43.2%
1982	30,131	7,824	26.0%	1989	15,019	4,380	29.2%
1983	20,960	3,256	15.3%	1990	25,690	4,665	18.2%
1984	20,764	3,187	15.3%	1991	43,304	8,574	29.2%

자료 : 노동부, 직업훈련사업현황

<표3-1-4> 인정직업훈련원의 실시 주체별 현황(1992)

(단위 : 명,%)

구분	계	사회복지법인	비영리법인	개인
훈련일수	105(100%)	10(9.5%)	28(26.7%)	67(63.8%)
훈련인원	35,876(100%)	1,110(3.1%)	9,652(26.9%)	25,114(70.0%)

자료 : 노동부 직업훈련사업현황, 1992

<표3-1-5> 연도별 사업내 직업훈련 의무비율 및 양성실적

연도	의무비율	양성인원	연도	의무비율	양성인원
1977	5.7	53,789	1984	1.82	22,011
1978	6.2	73,038	1985	1.73	23,876
1979	6.7	90,992	1986	1.63	19,042
1980	3.14	66,213	1987	1.73	14,774
1981	4.13	48,406	1988	1.95	20,560
1982	2.44	30,132	1989	1.76	17,570
1983	1.78	20,960	1990	3.0	31,363
			1991	4.79	52,602

자료 : 노동부, 직업훈련사업현황

한편 자동화로 인한 인원감소가 발생하고 있고 새로운 기능을 담당함에도 불구하고 여성에 대해서 직업훈련을 시킨 기업체는 거의 없다. 또한 자동화기기의 도입으로 인해 그동안 남성이 담당하던 업무를 여성이 담당함에도 불구하고, 그 여성노동자들은 남성임금이 아닌 여성임금을 받는 등의 차별이 지속되고 있다.

◇ 자동화로 인한 인원 감원사례 (S전자)

이 회사는 세차레에 걸쳐 집단감원을 했다.

1973년 1,710명(당시인원:3,000-4,000) 감원, 통상임금의 300%지급, 자진사표와 강제감원을 동시에 하였다.

4. 국가, 기업의 모성보호, 육아에 대한 사회적 책임이 확대되어야 한다.

1) 유급 육아휴직제 정착화를 위한 사회보험화 방안에 대하여

모성보호와 육아는 사회적 기능인 동시에 국가와 기업이 함께 책임져야 할 사회적 책임이다. 따라서 유급육아휴직제의 실시와 소득보장에 관한 사회적분담이라는 대의에 동의한다. 그러나 사회적 분담이 어떠한 방향으로 할 것인지에 대해서는 보다 깊은 논의가 필요하다고 본다.

현재 고용보험제처럼 국가가 재정부담을 전하지 않는 것은 진정한 의미의 사회보험이라고 할 수 없다고 평가한다. 또한 여성 노동자들의 경우 전반적인 저임금 현실에서 제반 사회적 복지 서비스의 혜택에서 소외되어 있는 상황에서 현행 보험체계와 같은 방식으로 보험화 된다면 이는 결코 바람직하지 않다고 본다.

따라서 육아휴직기간중의 소득보장과 육아휴직제의 정착을 위해서는 국가와 기업이 주도적으로 책임지고 재원을 마련하는 방식의 사회분담화 방향으로 나아가야 할 것이다.

2) 보육시설의 확대

95년 6월말 현재 우리나라 보육시설은 8,129개소이고 보육 아동수는 269,538명으로 점차 증가하고 있기는 하나 보육시설을 필요로 하는 아동의 26%밖에 보육하지 못하고 있다.

정부가 여성정책과 관련하여 상당한 비중을 두고있는 보육관련 정책은 상당부분 여성 인력을 산업현장으로 끌어들이기 위한 전제로서 출발하고 있다. 이렇게 평가하는 이유는 질 높은 보육시설을 국가가 책임지고 확대하는 정책방향을 수립하지 못하고 있기 때문이다.

현재 보육시설중 민간, 가정 보육시설이 전체 보육시설의 86%를 차지하고 있고 전체 아동의 70%를 보육하고 있다는 것은 정부가 보육사업의 상당

부분을 민간에게 떠맡기고 있는 것이라고 평가한다.

직장보육시설관련 정책도 이러한 보육정책의 기본 문제를 그대로 내포하고있다. 고용보험제에서 직장보육시설 교사인건비 지원, 직장보육시설 설치시 저리융자와 같은 내용이 수립된 것은 상당히 진척된 부분이지만, 여전히 직장보육시설도 기업만의 책임으로 위치지워져 있을 뿐 직장보육시설에 대한 정부의 지원정책은 대단히 소극적이다. 기업들의 육아에 대한 사회적 책임의식도 매우 미흡하다.

특히 제조업 생산직의 경우 3교대 사업장이 많고 이러한 작업특성상 16시간동안 보육하는 보육시설이 대단히 필요하다. 또한 국공립보육시설 중에서도 영아전담 보육시설은 거의 없어 생산직 여성 노동자들은 높은 보육료(30-40만원)를 감수하면서까지 저임금의 현장에 계속 취업하기가 힘든 현실이다. 따라서 16시간 보육시설, 영아전담 보육시설이 빠른 시일내에 확대되어야 한다. 그리고 이러한 보육시설은 기본적으로 국가가 재원을 마련하여 설치하여야 한다.

또한 직장보육 시설에 대한 지원정책도 더욱 확대되어야 한다고 본다. 기존의 비중이 높은 중소기업에서 보육시설을 설치할시 설치비용에 대한 전액 지원과 같은 획기적인 지원정책이 필요하다고 본다.

토론요지3.

여성노동정책과 사무전문직여성

김진현(전국의료보험연합회 노조위원장)

노동현실에서의 여성문제에 남다른 관심을 갖고 연구에 몰두하고 계시는 조순경교수님께 존경의 인사를 드립니다. 본 토론자는 신인력정책에 관한 교수님의 견해에 전체적으로 동의하면서, 여성의 고용문제에 대해 직접 경험해온 과정에서 느낀 몇가지 점에 대한 견해 표명을 하고자 합니다.

× × ×

신인력 정책으로 대변되는 신인사제도, 파견근로, 변형근로, 시간제근로 등 비정형적인 불완전고용은 같은 사업장내에서 신분을 계층화시킴으로써 집단간의 갈등을 유발시켜 결국 여성노동자의 근로조건만이 아니라 전체 노동시장의 고용구조를 심각하게 왜곡시키고 있다.

고용안정을 저해하고 대립적 노사관계를 유발시키는 이 정책은 기업의 효율성 제고와 노동조합의 약화라는 기업의 이해와 맞아떨어지며 날로 확산, 전체노동자에게 상당히 위협적으로 다가오고 있다. 더욱이 정부는 그간 노동계와 여성계의 반대로 실현되지 못했던 신인력 정책의 구체적 정책을 적극 법제화시키려 기도하고 있어 더욱 심각한 상황이다.

여기서 여성정책 전반에 대한 분석은 실태조사가 병행된다면 앞으로의 방향 설정 및 해결요구제시에 크게 유용하리라 생각된다. 현장에서의 남녀노동력이 차별되어지는 이유나 실태를 검토해 봄으로써 과연 정부가 제시하는 노동시장의 유연화전략이 국가경쟁력 확보에 얼마나 긍정적 효과가 있을가에 대한 의문을 제기하면서 여성노동자의 입장에서 사업장내부의 문제점을 중심으로 실천과제를 고민해 보기로 하겠다.

1. 자본의 유연화전략이 급격하게 대두되는 이유

자본의 유연화전략은 어제 오늘의 일이 아니다. 효율성과 이윤의 극대화를 최우선으로 추구하는 자본의 논리에 의하면 당연한 일이다. 다만 그것이 과연 기업의 효율성과 이윤을 실제로 높이고 있는가 아닌가에 대한 자본내부에서의 논란은 여전히 유효하게 전개되고 있다.

우리의 경우 자본의 유연화전략이 사회적 관심이 되었던 것은 작년도 정부가 강력하게 추진하고자 했던 '근로자파견법'과동이었다. 사무노련을 비롯한 노동계와 여성계등 제반 사회단체가 공대위를 구성하여 강력 저지한 결과 이법의 제정은 유보되었다. 이 근로자파견법은 이번 신노사관계개혁위원회에서 중요한 문제로 입법이 다시 시도될 가능성이 높아져 있다.

이 법의 제정이 이렇게 첨예한 시기적 이유는 간단하다. 그것은 남녀고용평등법과 밀접한 관련이 있다. 물론 고평법의 시행에도 불구하고 아직도 여성은 남성에 비해 배치, 승진 등에서 불리한 대우를 받고 있기는 하나, 개별기업별로는 노동조합차원에서 강력하게 제도화시키려는 노력을 해온 결과 여성들의 채용과 근로조건 등에 있어서는 상당한 상승효과가 있었고 미진한 부분은 계속적으로 해결될 가능성이 생긴 것이다.

이 결과에 대해 자본은 현장에서 우리가 보기에 다음 두가지의 대응을 하고 있다.

첫째, 남성과 동일한 급여를 받게 된 여성들의 인력을 고급화하는 일이다. 교육을 강화하는 것은 물론, 어떤 경우에는 남성 전유물로 인식되었던 직군으로의 이동을 시도하는 등 개별 자본내에서 노력이 나타난 것이다.

둘째, 아예 남성과 동일한 급여를 받는 여성인력을 뽑지 않고 비정규직으로 대체하는 일이다. 이것이 바로 전체 자본의 강력한 노력으로 관철하고자 하는 근로자파견법제정의 이유이다. 이는 노동조합의 약화와도 이해관계가 일치하기 때문에 매우 선호될 가능성이 높다.

이런 점에서 볼 때 고평법이 제정되고 시행되는 단계에서 비정규직의 문제가 전면화할 것이라는 예측과 이에 대한 명확한 대비가 없었던 점은 노동계와 여성

계의 반성이 필요한 부분이 아닌가 싶다.

2. 대안

1) 적극적 정책이 필요하다.

기업이 여성을 고급화시켜서 고용하기 보다는 주변화시키는 것이 경제적이라는 판단때문에 대부분의 자본이 유연화전략을 사용하고자 한다. 그 밑바닥에는 남성 1인과 여성 1인의 가치가 기업의 입장에서 볼 때 다르다고 보는 시각이 있기 때문이다. 그 시각의 뿌리는 남녀불평등 이데올로기이다. 성차별 메카니즘이 사회적 통념에 기초해 있기 때문에 법제도적인 적극적 조치가 없으면 자연스럽게 차별이 해소되지 않는다. 즉 개별기업의 차원에서 해결할 수 없는 문제로서 적극적인 정책으로만 가능하다는 것이다.

이를 위해 우선 정부및 공공기관에서부터 채용, 승진에 있어 일정수준에 도달할 때까지 한시적 할당제를 고려할 필요가 있다.

2) 모성보호와 육아문제

여성노동자 중에서도 기혼여성의 가장 큰 함정은 육아다. 직장여성의 퇴직시키는 결혼시, 출산후, 아이의 입학시기, 아이의 진학시기에 두드러지게 나타난다. 그러므로 이 문제를 해소하는 것은 여성노동자 전체의 장기적인 고용안정과 직업의식 고양을 위해 필수적인 사회적 조건이라고 하겠다. 그러나 이 모든 문제의 해결이 개별기업의 부담으로 전가되어서는 안된다.

즉, 모성보호와 육아를 위한 제도적 장치인 보육시설(방과후 아동지도 포함) 및 급식, 산전진찰의 의료보험 적용, 태아검진 유급휴가, 출산휴가, 육아휴직등의 문제를 해결함에 있어 그 비용은 사회와 국가의 부담으로 해결되어야 한다는 것이다.

그래서 이러한 과정속에 개별기업이 여성고용을 기피하지 않도록 하는 것이 무엇보다 중요하다.

3) 사회 문화적 환경의 개선

학교교육, 언론 및 대중매체에 의해서 차별적 이데올로기가 계속적으로 확대 재생산되고 있다. 이러한 성차별적 관행과 인식을 함께 극복하기 위해서는 지속적이고 대대적인 홍보와 교육이 필요하다.

4) 노동조합 내부에서의 활동

노동조합이 여성의 문제를 해결하기 위한 활동을 하기 위해 무엇보다 중요한 것은 남녀 조합원의 단결이다. 남녀 조합원간의 인식이나 견해의 차이를 극복하는데는 상당한 시간이 필요할 수도 있음을 인정하고 지속적으로 노력하는 자세가 필요하다. 또한 직장내에서 남성들로부터의 지지는 매우 중요하다. 이를 위해 여성 스스로도 평생직장개념을 세워 모든 면에서 남성과 동등한 자질을 갖추도록 적극적으로 변화해야 한다.

한국여성민우회는...

한국여성민우회는 1987년 창립하여 모든 인간이 평등하고 평화롭게 살 수 있는 사회를 만들기 위해 이 땅에 뿌리깊게 존재하는 여성차별과 이를 더욱 강화시키는 반민주적 문제들을 해결하고자 모인 사무직 여성들과 주부들의 자발적인 참여로 운영되고 있는 여성대중단체입니다.

한국여성민우회 노동센터는...

한국여성민우회 노동센터는 상담(여성노동상담실 ☎ 274-5755), 교육(여성학 강좌, 여성간부교육 등), 정책연구(신인사제도, 직업병 비정규직문제, 모성보호 및 육아, 동일노동 동일임금 등), 사회여론화 성희롱대책활동, 국내외연대활동 등을 통하여 여성들이 직장과 사회에서 부딪치는 크고 작은 문제의 해결방안을 함께 모색해왔습니다.

한국여성민우회 노동센터 회원이 되시면...

한국여성민우회는 사무직 여성 여러분을 향해 문을 활짝 열어놓고 있습니다. 본회의 취지와 활동에 동의하고 참여를 원하시는 사무직 여성은 누구나 회원이 되실 수 있습니다.

회원이 되시면 고용평등 방송모니터위원회, 신문모니터위원회, 영상매체위원회, 글패-여성사랑, 여성정보통신위원회 등 각종 위원회활동에 참여하실 수 있습니다.

또한 고용평등추진본부의 고용평등파수꾼으로 가입하여 활동하실 수 있습니다.

한국여성민우회 여성노동센터

주소: 서울시 중구 장충동 1가 38-84

전화: 277-7883,4 팩스: 269-5766

한국여성노동자회협의회는...

한국여성노동자회협의회는 일하는 여성의 권익실현과 사회적 평등 실현을 위해 일하고 있습니다.

여성노동자와 노동자가족의 인간다운 삶의 확보를 위해 87년 3월 서울지역에 여성노동자회가 결성된 이후 전국 각 지역에 여성노동자회가 결성되었습니다. 각 지역 여성노동자회들은 여성노동자운동을 보다 조직적이고 정책적으로, 그리고 통일적으로 전개해 나가기 위해 전국조직인 한국여성노동자회협의회를 1992년 7월에 결성하였습니다.

여성노동자회는 이런 사업을 합니다....

- 일하는 여성과 관련된 정책개발, 조사연구사업
- 조직사업 - 교육, 홍보사업, [일하는 여성] 발간
- "평등의 전화" 상담사업
- 국내외 여성, 노동단체와의 연대사업
- 어린이집 운영 등 아동보육관련 사업

여성노동자회 연락처는...

한국여성노동자회협의회

주소: 서울시 구로구 구로본동 496-43호 전화: (02)869-1347

♡서울여성노동자회: (02)867-0516 ♡마산창원여성노동자회: (0551)95-5355

-서울시 구로구 구로본동 409-54 -마산시 회원구 양덕2동 151-30 3층

☎평등의 전화 (02)853-8354

☎평등의 전화 (0551)95-5355

☎튼튼이어린이집 (02)837-3073

☎튼튼이어린이집 (0551)93-0820

♡인천여성노동자회:(032)862-2832

♡광주여성노동자회:(062)522-3029

-인천시 남구 도화3동 52-20

-광주시 북구 운암동 423-25 2층

☎평등의 전화 (032)863-2659

☎평등의 전화: (062)525-2896

☎나눔어린이집 (032)863-7443

☎튼튼이어린이집: (062)511-8647

♡부산여성회 직장사업위원회 (051)807-6540

☎평등의 전화: (051)807-7265 -부산시 진구 부전1동 347-3 한남빌딩 301호



사단법인 **한국여성민우회**

KOREA WOMEN'S ASSOCIATION FOR DEMOCRACY AND SISTERHOOD

100-391 서울특별시 중구 장충동1가 38-84 여성평화의 집 1층 ☎ 269-5763~5 FAX 269-5766

지정수신인 : 김정희 기자

이런 자료실	
이름	34
번호	

수신 : FAX/8227159186(김정희 기자)
 발신 : A325(한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회)
 송신 시간 : 96/04/24 19:29
 수신 시간 : 96/04/24 19:42
 메시지 ID : M96040002A325
 제목 : 여성노동시장 공개토론회 보도의뢰서

보도의뢰서

1996. 4. 24.

수신 : 여성담당 기자님
 발신 : 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회 여성노동센터
 제목 : '96 노동절 기념 공개토론회 "여성노동시장정책, 어떻게 할 것인가" 참가안내 및 보도의뢰의 건

1. 안녕하십니까?
 2. 한국여성민우회 여성노동센터와 한국여성노동자회협의회는 공동으로 오는 4월 30일 96년도 노동절을 맞아 "여성노동시장정책, 어떻게 할 것인가"를 주제로 공개토론회를 개최합니다.
 3. 주제발표와 약정토론자들의 토론, 종합토론으로 이어질 이번 공개토론회는 여성노동시장분석에 대한 기존연구의 오류를 낱알히 지적하고 정부의 여성노동시장정책의 문제점을 분석하여 새로운 여성노동시장모형을 구상해 보는 의미있는 자리입니다. 특히 이번 토론회는 그동안 여성노동계에서 동일노동 동일임금, 비정규직문제, 직업병문제, 모성보호사회부담 문제 등분야별로 문제제기를 해 왔던 것과는 달리 여성노동문제에 대한 총체적인 접근을 처음 시도하는 자리입니다.
 4. 관심있는 시민들이 많이 참여할 수 있도록 널리 보도해 주시고 토론회에 참가해 주시면 더욱 내실있는 토론이 이루어지리라 믿습니다.
 5. 주제발표의 요지와 토론회 일정에 대해 첨부한 자료를 참고해 주십시오. 다른제안 사항이 있으시거나 문의사항이 있으시면 한국여성노동자회협의회 사무국장 왕인순(869-1347), 한국여성민우회 사무국장 정양희(277-7883~4)에게 전화주십시오.
- 감사합니다.

한국여성노동자회협의회 대표 이철순(직인생략)
 한국여성민우회 공동대표 이경숙, 정강자(직인생략)

(발제문 요지)

'유연성 시대'의 여성노동시장

조 순 경 (이화여대 여성학과 교수)

지난 10여년간 여성노동운동계는 모성 보호 문제, 결혼 임신 출산 퇴직제의 문제, 간접적으로 성차별을 야기하는 인사제도의 문제, 직장내 성희롱, 공장 휴폐업 문제, 그리고 최근에는 시간제와 파견, 임시직등 비정규직의 문제를 논쟁의 장으로 끌어냄으로써 여성의 평등 노동권에 대한 사회적 인식의 확산에 기여해 왔다. 그러나 98년대 초반 이후 급속하게 전파되고 있는 노동시장 유연성 논의는 기업의 경영전략 차원 뿐 아니라 정부의 노동정책에 있어서 여성들을 노동시장에서 체계적으로 배제시키는 데 중요한 기능을 하고 있다.

1. 노동시장 유연성 논의 및 신인력 정책의 타당성

우리나라 노동정책, 여성노동정책의 두드러진 성격 중의 하나는 구체적인 실증 자료 (현실적 근거)에 기반하지 않은 채 일본의 법과 제도를 그대로 답습해 왔다는 것이다. 여성고용과 관련한 기초 자료, 통계의 부재로 여성노동시장에 관한 실태는 파악하기 어려우며, 이러한 실태파악없이 기업이나 정부 모두 일본의 법 제도를 정책 그대로 모방해오고 있다. 시간제 보호에 관한 법률이나 근로자 파견법, 그리고 신인사제도 등이 대표적인 예이다.

1. 신인력정책

신인력정책은 파견근로, 시간제 근로, 그리고 신인사제도에 대해 여성계 및 노동계가 강하게 반대 의사를 표명하던 1993년도에 노동부 산하 노동연구원의 연구위원 어수봉에 의해 처음으로 공론화되기 시작했다. 어수봉은 한마디로 '신인력정책'을 유연노동시장정책으로 요약하고 있다. 기업은 가격경쟁력을 확보하기 위해 핵심 직무 또는 핵심노동자층에 대해서는 기능적 유연성을, 그리고 내부노동시장에 통합할 필요성이 없는 직무 또는 주변적 업무에 대해서는 외부화, 시직화를 통한 수량적 유연성을 증대시키는 전략을 쓰게 된다는 것이다. 이러한 이중적인 유연성 전략이 전제하고 있는 것은 (1) 주변적 업무의 생산성은 노동자의 경력과 무관하다는 것, (2) 노동자의 귀속감, 근로조건은 생산 공정 기술이 동일할 경우 주변적 업무의 생산성에 별 영향을 미치지 않는다는 것, (3) 주변적 노동력의 대다수를 구성하는 여성은 정과 직장의 이중노동을 수행해야 한다는 것, 그리고 (4) 대다수의 여성은 노인, 장애인 등과 마찬가지로 훈련이나 교육, 경력의 축적 등을 통해서도 다기능을 습득, 핵심노동력화될 수 없다는 것이다.

이러한 내용의 신인력 정책에 대해 우리는 아래의 몇가지 의문을 갖게 된다.

(1) 신인력 정책에 대한 산업 수요가 있는가.

우리나라의 산업 현장에서 부족한 인력은 경력이 많고 숙달된 노동력이라는 사실이다. 또한

산업계에서 가장 부족한 인력은 방적공, 제직공, 재봉공 등 의복제조공 등 주로 여성노동자들로 구성된 부분과 운전기사(특히 택시, 버스 등 대중교통수단의) 등 근로조건이 열악한 부분이다. 어수봉이 사용한 자료와 동일한 시기인 1993년 현재 시점에서 1만명 이상의 부족을 보이는 직종은 위의 3가지이다. 그중 재봉공 및 의복제조공의 부족이 17,214명(부족율 9.0%), 방적공 및 제직공이 14,501명(부족율 9.0%), 그리고 운전사가 18,510명(부족율 8.0%). 그다음으로 공구제작공 등 '남성 직종'에서의 부족이 9,971명(부족율 5.8%), 기계설비조립공이 7,963명(부족율 3.3%)의 부족을 보이고 있다. 흥미있는 사실은 소위 단순 저숙련직으로 인식되어온, 그래서 수량적 유연성 제고의 대상이라고 간주되고 있는 방적공, 의복제조공 등 여성직종에서 제일 수요가 많은 노동자는 숙련기능자라는 것이다. 방적공의 경우 총 부족인원의 51%, 그리고 의복제조공의 총 부족인원 중 62%가 지도기능자와 숙련기능자이다. 반면 공구제작공 총 부족인원의 43%, 그리고 기계설비조립공 부족 인원의 44%가 지도기능자 및 숙련기능자이다.

자료에 의하면 전통적으로 단순, 저숙련직으로 규정되어 저임금이 주어졌고, 여성들이 집중되어 있는 직종에서 어수봉이 규정한 '핵심노동자'를 많이 필요로 한다는 것이 확인된다. 그가 주장하듯이 우리에게 부족한 것은 노동력이 아니라 기능 부족이라면 우리 산업의 경쟁력 제고를 위해서 필요한 것은 우선적으로 이들 여성 노동력의 기능을 향상 시키는 것이라 할 수 있다. 그러나 그는 신인력 정책 모델에서 이러한 직종의 직무들은 '주변 직무'로 규정되어 있으며, 따라서 이 직무에서의 생산성은 노동자의 경력이나 근속연수와 무관하기 때문에 하청, 임시 시간제, 파견 등의 고용을 통해 외부화하는 하는 것이 바람직하다고 주장하고 있다.

위의 사실들로 미루어 어수봉이 제시하는 신인력정책의 산업 수요(또는 노동력 수요) 차원에서 요구나 필요성은 그 실증적 근거를 찾기 어렵다고 할 수 있다. 그러면 노동력 공급 차원에서 신인력정책은 그 근거를 가지고 있는가? 아래에서는 이 문제에 대하여 검토해 보기로 한다.

(2) 노동력 공급 차원에서 신인력정책에 대한 수요가 있는가.

어수봉은 우리나라의 노동력 공급구조의 변화가 신인력 정책을 요구하고 있다고 주장한다. 그 근거로 제시하고 있는 이유는 크게 두가지로 나뉘어 진다. 하나는 기능적 유연성의 제고에 걸맞는 형태로 노동력 공급 구조가 변한다는 것이고, 다른 하나는 수량적 유연성의 제고에 걸맞는 형태로 노동력 공급 구조가 변한다는 것이다. 그러나

첫째, 인구구조가 항아리형으로 변하는 것과 신인력정책의 노동력 공급 구조와는 전혀 별개의 문제이다.

둘째, 고학력 실업자가 늘어난다는 사실이 신인력 정책을 요구하는 노동력 공급구조의 변화 요인으로 제기될 수는 없다. 특히 고학력 실업자군(다수의 인문계 졸업생 및 여성을 포함하는)의 내부 구성을 본다면 오히려 완전고용 정책을 요구하는 공급구조라고 해석될 수 있는 것이다.

셋째, 자동화의 도입으로 과학, 기술엔지니어등의 수요가 증가하게 될 수는 있으나 중간 기술자의 수요가 증가한다고 보는 것은 자동화 기술이 노동력 구성에 미치는 영향에 대해서 잘못 이해하는 것이라 판단된다. 일반적으로 생산과정에 극소전자 기술이 도입되면서 일차적으로 탈

련화 되는 직무는 일부 단순직, 중간기술직 및 중간관리직이다. 자동화가 진전되면 점차로 중
 간기술직과 중간관리직의 업무는 단순화되어 저숙련직화되며 결과적으로 중간층의 축소와 함께 노
 동력 구성상의 양극화 현상이 나타난다. 자동화가 노동력의 재구성에 미치는 영향은 산업에 따라
 그리고 자동화 기술의 단계에 따라 상이하게 나타나나(Baran and Hartman, 1987; 조순경, 1991),
 보편적으로 노동력은 항아리형이 아닌 모래시계형이 되는 것이 일반적이다. 따라서 산업수요의
 편차에서 신인력 정책을 요구하는 노동력 공급구조가 항아리형이 된다고 보는 어수봉의 주장은 아
 무런 실증적 기반이 없다.
 또 어수봉이 주장하는 신인력 정책의 주요 내용 중의 하나는 기업이 내적 유연화 전략(기능
 적 유연성의 제고) 전략을 추구할수록 동시에 외적 유연화(수량적 유연성의 제고) 전략을 강화하
 게 되며, 그러해야 한다는 것이다. 이러한 입장은 시간제고용이나 파견근로제, 신인사제도 도입에
 대한 정당성의 근거로 경영자 단체가 주장하는 바와 아주 유사하다. 이는 기업이 "핵심직무 혹
 은 핵심근로자에게 승진 경로를 열어주기 위해서는 그렇지 않은 부분을 외부화시켜야 하기 때
 문"(p. 123)이라는 것이다.
 여기서 우리는 '핵심근로자'와 '한계근로자'의 구분이 무엇에 의해 이루어지는지, 그리고 구
 체적으로 이들은 어떠한 종류의 근로자를 의미하는지 분명하지 않음을 알게 된다. 어수봉은 '핵심
 근로자'를 '기능직 근로자', '핵심직무'를 담당하는 근로자 (p. 123), "현장에서 과학, 기술자의
 설계를 이해하는 이론적 소양을 갖추고 생산공정 전반에 대한 기술능력을 갖추고 생산 기능공을 지도
 하는 중간기술자(technologist 및 technician)를 '신인력'으로 정의"(p. 108)하고 이러한 신인
 력이 국
 가에서 집중 육성해야 할 핵심노동자임을 암시하고 있다.
 한편, 같은 글의 다른 부분에서 어수봉은 우리나라 기업의 국제 경쟁력의 핵심이 기술혁신
 에 있다고 본다. 그리고 기술혁신 중에도 현단계 한국 산업의 경우 제조공정 혁신이 경쟁력 제고
 에 중요한 요소로 본다. 따라서 그의 신인력 정책은 "제조공정 혁신을 담당할 인력"인 '신인력'(10
 1)
 의 개발이라고 판단하고 있다.
 그러나 보통 특정 직무가 기술적으로 숙련을 필요로하지 않는 것이 아니라 단지 여성들이 주로
 수행하기 때문에 "아무나 할 수 있는" 미숙련직으로 이해되고, 미숙련직으로 인정되기 때문이
 저
 임금
 을 받게 된다. 반대로 남성이 수행하는 일은 그 일의 기술적 구성과는 상관없이 그 일을
 하
 는 사람이 남성이기 때문에 그 일이 "어렵고 아무나 할 수 없는" 숙련직이 되며, 그에 상응하
 는 상대적 고임금을 받게 된다. 각 직종의 구체적인 노동과정을 보면 이러한 사회적 구성물로서
 숙련이 쉽게 이해된다. 방직업의 예를 보면 경력 2년의 기사 보조나 경력 4년의 기계 담당 기
 사
 (남자)는 A, B급 여자 직수들 보다 훨씬 더 많은 임금을 받고 있다. 그러나 실제로 이들간의 작
 업
 지식은 크게 차이나지 않으며, 오히려 여자 직수가 남자 기사 보조 보다 더 많은 숙련과 기술
 을
 소유하고 있음을, 그리고 실제적으로 다기능공은 경력이 많은 여자 직수임을 방직업 노동과정
 에
 대한 참여관찰의 내용이 말해준다.
 신인력정책 모델이 안고 있는 또하나의 문제는 단순, 주변적인 업무의 생산성은 노동자의 경
 력
 과는 무관하다는 전제이다.
 노동경제학 이론의 사각지대 중의 하나는 노동생산성의 측정 방법이다. 특히 노동의 질

정할 수 있는 이론적 모델은 존재하지 않는다. 또한 서비스업 등에서의 노동생산성 측정은 어려움을 갖고 있다. 그러나 단위 사업장 내에서의 구체적인 생산 공정별 생산성 측정을 통해서는 숙련, 경력, 그리고 생산성 간의 관계를 파악해 낼 수 있다.

몇가지 실증 자료의 예를 보기로 하자. 먼저 특별한 기술이 필요하지 않은 단순직으로 알려진 판매직의 경우를 보자. 소매업 판매직의 경우 단순직으로 인식되고 있는 대표적인 예로 시간제, 촉탁, 파견, 아르바이트, 임시직 등 비정규직이 다수를 차지하는 직종이다. 이를 학술용어로 말하자면 수량적 유연성을 제고해야 하는 직종이다. 그러나 아래의 경험연구 자료는 경력에 따라 판매량이 크게 다르다는 사실이 확인된다. 일반적으로 "아무나 할 수 있는," "특별한 기술이 필요 없는" 단순직이라고 생각되어 온 소매업의 판매직의 경우도 동일한 사업장에서 동일한 품목을 판매한 판매직의 생산성이 (이 경력에 따라 매출액)이 최고 5배 정도까지 차이가 남을 알 수 있다.

아래의 <표 15>에서 볼 수 있는 바와 같이 판매 경험이 없는 무경력 아르바이트의 경우 정기제 일 기간중의 1일 매출액이 최고 40만원 정도임에 반해 4년 경력의 판매 사원의 매출액은 210만원으로 5배 이상의 차이를 보이고 있다.

위의 사실들로 미루어 우리는 소위 말하는 단순직, 주변직이 경력에 따라 생산성의 차이가 없지는 않다. 직무라고 이해되는 것은 아무런 실증적 근거가 없는 이데올로기에 불과하다는 점을 알 수 있다.

앞서 보았듯이 또한 이 모델은 뚜렷한 객관적 근거없이 여성들을 주변직무에만 적당한, 그리고 경력에 상관없이 낮은 생산성을 보이는 노동자 군으로 규정하고 있다. 이는 기본적으로 여가정내의 가사와 양육을 담당하는, 따라서 여성들의 노동은 생계 보조적인 일로 규정하는 통속적 성별분업구조와 관념에 기반하고 있다. 수량적 유연성 추구의 주 대상을 여성으로 보면 시간제, 파견, 재택근로등 극히 불안정한 고용형태를 활성화 하려는 시도는 신인력 정책의 성차별적 성격을 그대로 드러내 준다. 이러한 점에서 신인력 정책은 성을 기준으로 한 신분제적 노동시장의 현대적 변형일 뿐이라고 볼 수 있다.

이와같은 여러가지 문제를 안고 있는 신인력 정책은 기본적으로 노동시장 유연성 명제에 그 이론적 기초를 가지고 있다. 그리고 이러한 노동시장 유연화는 전세계적으로 확산되어가는 "세계적"이고 "시대적"인 조류임을 강조하고 있다. 이 조류에 한시 바삐 편승하지 않는다면 우리는 경쟁에서 뒤쳐지게 될 것이라는 것이 정부와 사용자 단체, 그리고 그들의 주장을 지원하는 연구자들의 일관된 주장이다. 그러면 과연 우리는 이들이 이야기하는 유연성의 시대에 살고 있는가. 아래에서는 이러한 주장이 근거없음을, 특히 이 주장이 그리고 선진 자본주의 국가들에서의 유연성 논의와 노동시장의 현실을 잘못 읽고 있거나 왜곡하고 있음을 밝히고자 한다.

2. 노동시장 유연성론의 허실

국내에서 노동시장 유연성의 지지론자들의 주장에 의하면 규제 완화를 통한 노동시장 유연성의 증대(특히 수량적 유연성의 제고)는 (1) 고용의 양을 증대시킴으로써 전체적인 고용안정성을 높이고, (2) 기업이 경제 상황에 탄력적으로 대응하게 함으로써 경쟁력을 높이며, (3) 이러한 노동시장 유연성의 추구는 "시대적 조류"임을 강조하고, 그 근거로 일본 및 선진 자본주의 국가에

서 각종 규제 완화를 통한 노동시장 유연성을 추구한다는 것이다. 그러나 이러한 주장은 실증적으로 뒷받침되지 않는다. 그리고 노동시장 유연성의 제고가 반드시 고용의 확대를 가져온다는 사실을 뒷받침하는 자료도 뚜렷이 존재하지 않는다.

우선, 노동시장 유연성을 추구해 온 일부 유럽 국가의 경험에 의하면 기존의 고용보장(보호) 정책들을 부분적으로 철회함(채용 및 해고에 있어서의 규제 완화)으로 인해 고용 양이 증대하거나 실업이 감소되었다는 사실은 발견되지 않는다(Brodsky, 1994; Standing, 1988; Lane, 1989). 그러나 노동시장 유연성이 가져오는 노동의 질의 저하라는 부정적 효과에 대해서는 모든 이해당사자가 동의하고 있는 것으로 보고되고 있다(Lane, 1989: 605) 특히 노동시장에서 주변적인 위치에 있는 여성들이 수량적 유연성 제고의 일차적 대상이 됨으로 인해 여성들의 고용 불안정, 약한 근로조건, 직업 훈련 및 직업 전망의 결여 등의 문제를 겪게 됨을 공통적으로 지적하고 있다.

노동시장 유연성이 야기하는 또한가지 심각한 문제는 생산성의 저하이다. 한 예로 미국 노동부의 <노동력의 질과 노동시장 효율성에 관한 위원회(Commission on Workforce Quality and Labor Market Efficiency)>는 이러한 기업들의 노동력 이용방식이 노동 생산성을 저하시키고, 궁극적으로 미국 산업의 경쟁력을 약화시킬 수 있음에 대해 우려를 표명하고 있다(Brodsky, 1994: 57-58)

우리는 노동시장 유연성 논의와 관련하여 우리는 높은 이직율을 보이고 있는 국가일수록 낮은 생산성이 나타난다는 연구결과에 주목하여야 할 것이다. 고용 안정성은 노동자의 근로의욕 및 소속감의 증대로 인한 노동생산성의 증대, 장기 근속으로 인한 숙련 및 기술의 재생산, 그리고 그에 기반한 생산성의 증대를 가져올 수 있다. 노동과정에서 중요한 역할을 담당하는 대다수 노동자의 고용불안정을 야기하는 수량적 노동시장 유연성의 제고는 저임금이외의 다른 방법을 통해 기업 경쟁력을 강화하게 되는 힘을 약화시킴으로써 저임금-저생산성-저경쟁력-저임금의 악순환을 밟게 된다. 이러한 맥락에서 서구 자본주의 국가들 가운데서 고용 안정을 위한 정책이 가장 발달되지 않은 미국에서 다수의 연구자들이 미국 경제의 경쟁력 제고를 위해 이러한 악순환의 고리에서 벗어나야 한다고 주장하고 있는 것이다.

3. 신인력 정책하의 여성노동

노동시장 유연화론에 기초한 신인력정책이 별다른 저항없이 그대로 추진된다면 여성노동자들은 어떠한 위치에 처하게 될 것인가. 크게 나누어 두가지 결과를 예상할 수 있다. 그 하나는 여성노동력의 전면적인 주변노동력화이며 다른 하나는 성별분업구조와 관념의 재생산이다.

(1) 여성의 주변노동력화

첫째로 어수봉이 명시적으로 밝혔듯이 신인력정책의 모델에서 여성들은 주변적 노동력으로 간주될 것이다. 이러한 여성노동=주변 노동이라는 등식은 하나의 이데올로기로서 자리잡게 될 것이며 필요할 때마다 여성들을 노동시장에서 축출하는 중요한 기제로 작용하게 될 것이다. 따라서 여성노동은 지금보다 더 광범위하고 심각한 형태로 주변화될 가능성이 많아지게 된다. 보다 구체적으로는 여성들은 점차 비정규 노동, 그리고 비공식 노동력화될 것이며, 법적 통제와 보호의 대상에도 포함되지 않게된다. 따라서 노동시장에서의 성평등을 법적인 틀 안에서

이 루어 보려는 노력은 점차 그 힘을 잃게될 수 있다.

(2) 성별분업구조와 성차별 의식의 재생산

기본적으로 성별분업구조와 성차별 의식에 기초하고 있는 신인력정책은 그 정책의 추진과 더불어 그가 전제하고 있는 구조를 강화하고 재생산하게 될 것이다. 특히 남성=핵심노동력이라 는 등식은 이러한 구조의 재생산을 더욱 촉진하게 된다.

그러면 신인력 정책과는 다른 방향이 새로운 여성노동시장모델은 어떠한 방향으로 형성되어야 할 것인가. 그리고 구체적인 정책 대안은 무엇인가. 아래에서는 먼저 외국의 경험을 기초로 여성 노동시장 정책의 몇가지 유형에 대하여 살펴보고, 우리의 정책 방향에 대하여 논의하기로 한다.

4. 평생평등 노동권 확보를 위한 세가지 유형

여성의 평생평등노동권 확보를 위한 노동시장정책 방향은 크게 다음의 세가지로 나누어 볼 수 있다.

(1) 기회의 평등을 추구하는 방향:

이는 이미 노동시장에 진입한 여성들의 고용 평등을 추구하는 유형이다. 정부의 정책적 개입이 최소화된 형태로, 대표적으로 미국의 정책에서 찾아볼 수 있다. 미국의 고용평등 정책은 임금노동에 참여한 여성들이 동일노동 동일임금, 성희롱 방지, 승진 승급등 직장내에서의 성 평등을 추구하는 것이다.

(2) 조건의 평등을 추구하는 방향.

이 방향은 노동시장에서의 성평등 정책과 더불어 여성들이 노동시장에 참여할 수 있는 조건을 마련해 주는 방향으로 정책을 추구하는 것이다. 그리고 앞의 기회의 평등 추구 방향과 마찬가지로 성별분업구조의 변화를 근본적으로 꾀하는 것은 아니다. 70년대 중반 이전의 스웨덴 및 북유럽의 일부 국가 및 개혁 이전의 동구 사회주의 국가들이 추진해 온 방식이다. 이 유형의 특징은 여성들의 노동시장 참여를 촉진하게 위해 여성들의 이중부담을 줄여주는 방식이다. 즉 양육노동의 부담을 사회화함으로써 여성들의 경제활동참여를 돕는 것이다. 이러한 유형의 정책은 앞서 논의한 바와 같이 남성들이 가사 및 양육노동에의 참여없이도 여성들의 경제활동 참여를 높일 수 있다. 그러나 기존의 가정내 성별분업은 그대로 남게 된다. 문제는 가정내의 성별 분업 구조가 그대로 유지되고 성별분업관념이 변화없이 존재하는 한 여성들의 경제활동 참여는 일시적인 현상으로 그쳐버릴 수 있다는 것이다.

스웨덴이나 핀란드, 서독 등의 경우에도 여성들의 이중 노동부담을 국가가 정책적으로 해소함으로써 여성들의 노동시장의 참여를 촉진하고 고용상의 성평등을 이루려고 하였다. 그러나 이 나라의 경우에도 가정과 직장에서의 성별 분업은 크게 변화하지 않은 것으로 관찰된다.

이러한 정책 방향이 안고 있는 중요한 문제 중의 하나는 여성들을 노동시장으로 끌어내야할 조건이 없어지게 되면 여성들은 언제든지 가정으로 돌려보내질 수 있다는 것이다.

(3) 결과의 평등을 추구하는 방향

이는 성별분업구조의 변화가 여성의 평생평등 노동권 확보에 가장 기본적인 것이라는 전제에서 출발한다.

위의 두 유형의 정책, 안고 있는 한계를 극복하기 위해서는 가정 영역에서의 성별분업구조 및 관념을 완화할 수 있는 내용을 담은 여성노동정책이 필요하다. 1970년대 중반 이후 스웨덴 북구 나라들이 시도한 정책 방향이 이에 속한다. 스웨덴에서 먼저 시도해 온 부모 육아휴직제도, 남성의 시간제 근로와 여성의 전일제 근로를 유도하는 세금정책, 그리고 한쪽 성(gender)이 한 직종에서 40%이상이 되도록 유도하는 민간기업 부분의 고용할당제 등이 그러한 내용이라 할 수 있다. 스웨덴 정부의 성별 직종분리 타파를 위한 이러한 정책적 노력에도 불구하고 변화는 아주 서서히 이루어지고 있다. 그러나 남성이 육아 휴직이나 간호 휴직을 사용하는 비율이 점차 늘어나고 있다(1990년 현재 남성의 육아휴직 사용율은 전체의 30%). 흥미있는 사실은 정부가 남성이 육아휴직을 쓰도록 권장하는 캠페인을 벌인 이후 육아휴직을 사용하는 남성이 이전에 비해 크게 늘어나고 있다는 사실이다. 이는 단순히 제도화 자체만으로는 변화를 가져오기 힘들다는 것을 말해주며, 제도나 정책을 정착시킬 수 있는 하부제도나 정책이 필요함을 말해준다.

위에서 언급한 세가지 유형의 노동시장정책모델에서 우리에게 적합한 모델은 무엇인가. 여성 노동력의 주변화화 가속화되고 성별분업구조가 더욱 강화되는 현실적 구조에서 우리가 선택할 수 있는 정책 방향은 무엇인가.

5. 정책방향

지금까지 여성노동운동은 이미 고용된 (특히 정규직의 형태로) 여성의 법적 권리를 확보하는데 주력을 해 왔다. 그러나 이러한 법적 보호 대상이 되는 여성 노동자의 수는 해를 거듭하면서 줄어들고 있는 실정이다. 구체적으로, 법적 보호의 대상이라고 할 수 있는 상용 여성 근로자 수 지난 1988년 이래 지속적으로 감소해 오고 있다. 1988년도의 여성 상용 고용 지수를 100으로 하였을 때 1990년 97.1, 1991년 93.7, 1992년 94.1, 1993년 91.9, 그리고 1994년 90.8의 지수를 나타내고 있다. 이와는 반대로 남성 상용 고용 지수는 지속적으로 증가하고 있다.

이같은 시점에서 여성의 평생평등노동권 확보를 위해 장기적으로 추구해야 할 방향은 조건의 평등과 결과의 평등을 동시에 확보하도록 하는 것이다. 기회의 평등은 이를 통해 보다 충실히 이루어질 수 있을 것이라 판단된다.

이를 위해 구체적으로 두가지 정책 방향을 생각해 볼 수 있다. 하나는 주변노동자의 핵심노동자화 정책이며 다른 하나는 근본적으로 성별분업구조와 관념을 완화하는 정책방향이다.

(1) 주변 노동자의 핵심노동자화 정책:

① 주변노동력화의 방지: 비정규직의 정규직화

가) 파견근로의 금지와 정부의 고용안정기능의 강화

여성노동력의 주변화를 막기 위해 가장 시급한 과제 중의 하나는 현재의 파견직을 정규직화 하도록 행정지도함과 아울러 파견업을 전면 금지하는 조치를 취하는 것이다. 이미 스웨덴, 이태리 등지에서는 오래전에 영리를 목적으로 하는 파견업이 치열한 논쟁 끝에 전면 금지된 바 있다.

기업이 주장하는대로 노동력의 원활한 수급을 위해서라면 파견업체보다 보다 효율적인 방안은 현재의 고용보험제하에서 직업안정 및 알선 기능을 강화하는 것이다. 전국 전산망으로 연결되는 방대한 고용정보는 어느 개인 파견업체보다 효율적일 수 있다.

나) 시간제 노동의 정규직화, 내부노동시장에 통합