

여성노동과 노동운동의 과제

- 여성조합원을 중심으로 -

황 석 만

한국노총 중앙연구원



발 간 사

지난 97년의 노동악법 폐지를 위한 총파업이 보여주었듯이 노동자의 이익을 지키기 위해서는 노동자의 단결이 절대적으로 요구됩니다. 노동자들이 성, 직종, 산업을 뛰어 넘어 하나의 깃발 아래 모일 때, 진정한 노동운동의 발전과 전체 노동자의 이익 확보가 가능한 것입니다.

이러한 맥락에서 볼 때, 여성 노동자 조직화는 점점 중요성을 더해가고 있습니다. 여성노동을 조직화해야 한다는 필요가 커지는 이유는 산업의 서비스화와 여성들의 사회적 지위 상승 때문입니다. 산업의 중심부가 과거 제조업에서 점차 서비스 산업으로 이동하고 있으며, 제조업에서도 많은 인력이 생산에 직접 관여하기 보다는 연구 개발등 서비스 직종에서 일하고 있습니다. 여성들의 취업 또한 이들 성장 산업과 직종에서 빠르게 증가하고 있습니다. 여성들의 취업 확대와 더불어 사회 각 부문에 취업한 여성들의 사회적 지위 상승도 노동운동에서 여성 노동자 조직화의 필요성을 더하는 요인입니다. 앞으로 전개될 노동 운동의 성패는 이렇게 양적으로 성장하고 질적으로 고양된 여성 노동자를 어떻게 조직하느냐에 달려 있다 해도 과언이 아닐 것입니다.

한국노총은 지금까지 여성조합원들에게 지속적인 관심을 가지고 많은 연구활동을 수행해 왔습니다. 격년 혹은 3년에 한번씩 여성조합원에 관한 실태조사를 실시한 바 있으나 이번 조사연구에서는 기존의 연구를 좀 더 확대 발전시켰습니다. 여성 취업을 어렵게 하는 제반 여건에서 성희롱 문제에 이르기까지 직장 안팎에서 여성들이 겪는 고충을 구체적으로 파악하고 이를 해결하기 위한 노조의

전략을 연구하는데 초점을 맞추었습니다. 이러한 연구는 노조로 하여금 작게는 직장내 여성 노동자들의 고충을 파악하여 개선하는데, 그리고 크게는 우리사회 여성들의 취업을 확대하는데 중요한 역할을 담당하게 함으로써 노조에 대한 여성노동자들의 관심을 높이고 노동자 조직 사업을 확대하는데 일조할 것이라고 확신합니다.

끝으로 본 연구과제를 수행하는데 도움을 주신 일선 노동조합 관계자 여러분, 특히 각 산별 연맹의 여성국장과 본 노총의 정영숙 여성국장에게 감사를 표합니다. 또한 이 과제를 맡아 성실히 수행하신 창원대학교 사회학과 황석만 박사에게도 감사드립니다.

이 보고서에 실린 모든 내용은 전적으로 저자의 견해이며 한국 노동조합 총연맹의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝혀두는 바입니다.

1997년 9월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

< 目 次 >

第1章 머리말	1
1. 조사 방법	3
2. 표본추출방법	4
第2章 노조활동 조사	8
1. 노동조합 활동 참여	8
2. 노조 활동에서 직종별·산업별 차이	11
가. 직종(사무직 과 생산직)별 노조 활동 차이	11
나. 산업별 노조 활동 차이	13
다. 노조 활동 참여 회귀 분석	15
라. 노조 활동 장애 요인	18
3. 노조 만족도 조사	21
가. 노조 조합원 이익향상 역할에 대한 직종내 남녀 차이	23
나. 산업내 남녀별 차이	24
다. 노조 만족도 회귀분석	24
라. 노조내 여성 조합원 의견 반영	26
마. 노조의 여성 조합원 의견 반영에 대한 다변수 분석	27
4. 여성부 활동에 대한 간부 의견 조사(전체/남/녀)	29
가. 여성부 설치 현황	29
나. 여성부 설치와 활동 평가	30
다. 여성부 설치와 활동 평가에 대한 회귀분석	31
라. 여성부의 과제	33

第3章 고용실태와 고용안정	37
1. 고용안정을 위한 노조의 역할	38
2. 변형근로시간제/탄력적 근로시간제/재택근로제/기혼여성 재고용 장려제 영향	44
3. 남녀차별 문제	45
가. 전체적인 남녀차별 인식 정도	45
나. 직종별 남녀차별	47
라. 사무직종에서의 남녀차별 현황	53
마. 신입사원 선발시 남녀평등 인지도 다변수 분석	54
4. 남녀고용평등법이 여성취업에 미치는 영향	55
가. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별)	56
나. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별/직종별)	57
다. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별, 산업별)	58
라. 성차별시 호소기관	59
5. 신인사제도에 대한 의식	60
가. 신인사제도의 문제점	60
나. 신인사제도가 남녀고용평등에 미친 영향	63
6. 제조업에서의 신인사제도(직종별 신인사제도 실시여부)	64
第4章 여성취업 지속 장애요인과 그 대책	65
1. 취업 지속 장애 요인과 그 대책	65
가. 산업별 비교	67
나. 기혼 여성 차별 경험	73
다. 결혼 후 직장 지속 의사	73
라. 재고용 장려제도	74
마. 재취업 형태	75
2. 성희롱방지책	77
3. 생리휴가	79

第5章 요약 및 시사점 87

부록(설문지) 93

〈 表 目 次 〉

〈표 1- 1〉 각 산별연맹의 여성조합원수	3
〈표 1- 2〉 설문서 배포 및 회수율	5
〈표 1- 3〉 모집단의 주요 특성	5
〈표 1- 4〉 표본의 주요 특성	6
〈표 2- 1〉 평균 노조 활동 참가율	9
〈표 2- 2〉 남녀 노조 활동 참석회수 비교	10
〈표 2- 3〉 직종별 노조 활동 참석회수 비교	12
〈표 2- 4〉 직종/남녀 별 노조 활동 참석회 비교	13
〈표 2- 5〉 산업별 노조 활동 참석회수 비교	14
〈표 2- 6〉 산업/남녀 별 노조 활동 참석회수 비교	15
〈표 2- 7〉 노조 활동 참석회수 회귀분석 결과	17
〈표 2- 8〉 남녀별 노조 활동 장애 요인	20
〈표 2- 9〉 남녀/직종/산업별 노조 만족도 비교	22
〈표 2-10〉 직종내 남녀 노조만족도 비교	23
〈표 2-11〉 산업내 남녀 별 노조만족도 비교	24
〈표 2-12〉 노조 만족도 회귀분석 결과	25
〈표 2-13〉 남녀/직종/산업별 노조내 여성노동자 의견 반영 정도 비교	26
〈표 2-14〉 직종 산업내 남녀별 노조내 여성노동자 의견반영 정도 비교	27
〈표 2-15〉 노조내 여성노동자 의견반영 분석의 결과	28
〈표 2-16〉 연맹별 여성부 설치 현황	29

<표 2-17> 남녀/직종/산업별 여성부 설치 필요성과 활동에 대한 평가	31
<표 2-18> 여성부 설치 및 활동 평가 회귀분석의 결과	32
<표 2-19> 여성부 과제	33
<표 2-20> 남녀별 여성부 과제 비교	35
<표 2-21> 산업별 여성부 과제 비교	35
<표 3- 1> 남녀별 임금/평균근로시간/취업후 교육 실태 비교	37
<표 3- 2> 남녀별 취업 지속 의사	38
<표 3- 3> 남녀별 직장 고려 조건 차이 비교	38
<표 3- 4> 남녀별 인력활용제도 선호도 비교	40
<표 3- 5> 남녀별 “고용할당제의 적당한 비율” 선호도 비교	41
<표 3- 6> 남녀내에서의 산업별 “고용할당제의 적당한 비율” 선호도 비교	43
<표 3- 7> 남녀별 고용할당제의 우선적인 실시 부문 선호도 비교	43
<표 3- 8> 남녀/직종/산업내 인력활용제도 선호도 비교	45
<표 3- 9> 성별 및 직종별 남녀차별 인지도 비교	46
<표 3-10> 성별 및 산업별 남녀차별 인지도 비교	47
<표 3-11> 직종별 남녀차별 비교	48
<표 3-12> 남녀 직종별 남녀차별 인지도 비교	49
<표 3-13> 산업별 남녀차별 인지도 비교	51
<표 3-14> 성별 산업별 남녀차별 인지도 비교	52
<표 3-15> 사무직내 성별 남녀차별 인지도 비교	54
<표 3-16> 신입사원 선발시 남녀공평 회귀분석의 결과	55
<표 3-17> 남녀고용평등법 인지도* 분석 (로지스틱분석)	56
<표 3-18> 성별 “남녀고용평등법이 여성취업에 미친 영향” 인지도 비교	57

<표 3-19> 성별,직종별 “남녀고용평등법의 여성취업에 미친 영향”	57
<표 3-20> 성별,산업별 “남녀고용평등법의 여성취업에 미친 효과”	58
<표 3-21> 성별/직종별/지위별 성차별시 호소기관 비교	59
<표 3-22> 남녀별 신인사제도 문제점 인지도	61
<표 3-23> 신인사제도의 문제점 : 사무직	61
<표 3-24> 신인사제도의 문제점 : 생산직	62
<표 3-25> 신인사제도의 문제점 : 제조업	62
<표 3-26> 신인사제도의 문제점 : 비제조업	62
<표 3-27> 성별,직종별, 산업별 “신인사제도.. 영향” 인지도 비교 : 전체	63
<표 3-28> 성별,직종별, 산업별 “신인사제도.. 영향” 인지도 비교 :(신인사제도 실시기업)	64
<표 3-29> 직종별 신인사제도 실시여부	64
<표 4-1> 직장일과 가사·양육의 양립이 어려운 이유 (전체)	66
<표 4-2> 취업여성의 가사 육아양립 곤란 이유(남/여/전체)	66
<표 4-3> 취업여성의 직장일과 가사·양육의 양립이 어려운 이유 : 산업별	68
<표 4-4> 취업여성의 가사 육아 양립 곤란 이유 : 산업별	68
<표 4-5> 취업여성의 가사 육아 양립 곤란 이유 : 직종별	69
<표 4-6> 직장보육시설 설치시 우선적으로 고려되어야 할 사항 : 전체	70
<표 4-7> 직장보육시설 설치시 우선적으로 고려되어야 할 사항 : 산업별(여성)	71
<표 4-8> 탁아문제를 해결하기 위한 정부의 조치 : 전체	71

<표 4-9> 탁아문제를 해결하기 위한 정부의 조치 : 산업별(여성)	72
<표 4-10> 직종/산업별 기혼여성의 불리한 대우 경험	73
<표 4-11> 직종별, 산업별 결혼 이후 취업 지속 의사	74
<표 4-12> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 재취업 의사	75
<표 4-13> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 전체	76
<표 4-14> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 직종별	76
<표 4-15> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 산업별	77
<표 4-16> 성희롱 유형	78
<표 4-17> 직종별 성희롱 문제 퇴사 고려 여부 비교	79
<표 4-18> 생리휴가 존재여부	80
<표 4-19> 남녀별, 직종별, 산업별 생리 휴가의 필요성 비교	80
<표 4-20> 직종, 산업별 생리시 작업장애 경험 비교	81
<표 4-21> 직종별, 산업별 생리시 작업장애 경험 비교	82
<표 4-22> 직종별 생리 휴가 사용형태 비교	83
<표 4-23> 직종별 연간 생리 휴가 사용회수	83
<표 4-24> 직종별 연간 평균 생리 휴가 사용회수	84
<표 4-25> 직종별 생리 휴가를 사용하지 않는 이유 비교	85
<표 4-26> 직종별 생리휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 이유 비교	86
<표 4-27> 직종별 생리휴가를 무급화할 때 문제점	86

第 1 章

머 리 말

선진국을 포함한 많은 국가에서 노동조합 조직률이 하락하고 있다. 이러한 추세에 대응하기 위해서 노동조합은 많은 노력을 경주하고 있는데, 그 중의 하나가 여성 노동자의 조직화이다. 노동조합은 전통적으로 남자 위주의 조직으로 인식되어왔지만, 이제는 특정성이 아닌 모든 조합원을 위한 조직으로 다시 태어나지 않으면 조직률 하락을 막을 수 없다는 것이 많은 전문가의 주장이다.

미국의 경우 노동 통계에 의하면, 노조 조직률은 14.5퍼센트로 하락하였지만, 여성 조합원 비율은 1978년의 23퍼센트에서 39퍼센트로 증가하였다¹⁾. 또한 미국 역사상 처음으로 여성이 남성보다 더 많이 노조에 가입하고 있으며, 여론 조사도 여성들이 남성에 비해서 높은 노조 가입의사를 가지고 있음을 보여주고 있다²⁾. 이러한 여성들의 노조 가입 경향은 미국 노동운동에 중요한 시사점을 주고 있다. 현재 미국은 여성들의 취업이 집중되어 있는 서비스 산업 중

1) Chicago Tribune, 5/26/1997

2) 위 신문, 같은 날. 여성의 경우는 42퍼센트가 가입의사를 갖고 있다고 답한 반면 남성은 35퍼센트만이 그러한 의사를 갖고 있다고 대답했다.

심으로 재편되고 있기 때문에, 미국 노조의 미래는 증가하는 여성 노동자들을 어떻게 조직화하느냐에 달려있다고 볼 수 있다. 하지만, 이러한 여성 조합원 조직화의 중요성에도 불구하고 남성 노조 지도자들은 여성 고용과 승진 기회 부여 확대에 소극적이고 성희롱 문제에 적극 대처하고 있지 않다는 비난을 받고 있다. 이것은 과거로부터 지속되어온 남성 위주의 노조 운영의 결과라는 것이 여성 조합원들의 불평의 초점이다.

이러한 문제에 대처하기 위해서 미국 노총의 새 위원장 존 스위니(John J. Sweeney)는 최근 여성부를 신설했다. 한 노조 활동가는 여성들이 노동현장에서 무슨 일이 어떻게 일어나고 있는지에 대해서 발언하고 싶어한다고 주장한다. 그리고 그러한 권리를 보장하는 것이 노조의 역할이라는 것이다. 노조가 이러한 역할에 충실할 때 여성 노동자의 조직화가 가속될 수 있다는 것이다.

본 조사의 목적은 미국 노총의 문제 의식과 궤를 같이 한다. 우리나라 여성들의 경제 활동 참가율은 지난 30년간 꾸준히 상승했고, 고학력화가 빠르게 진전됨에 따라 저학력·단순직 노동력이라는 여성 인력의 성격도 보다 전문직 여성 중심으로 바뀌어 가고 있다. 이러한 상황에서 여성 노동자는 앞으로 한국에서의 노동운동의 성패를 좌우하는 중요한 요소가 되었다. 하지만 우리나라에서의 여성 조합원 조직률은 점차 더 떨어지고 있는 심각한 상황이다. 여성 조합원 조직률은 1963년 18.5퍼센트를 기록한 후 점차 증가했으나, 1975년 27.4퍼센트를 기록한 후 떨어지기 시작해서 1995년 현재 9.3퍼센트를 기록하고 있다.³⁾

그러므로 여성들이 노동현장에서 무엇을 생각하고 있는지 파악하

3) 출처 : 분기별 노동동향 분석, 1996년 4/4 - 1997년 1/4, 노동부

고 이들의 욕구를 만족시켜, 노조와 여성간의 거리를 줄이는 것이 시급히 요청된다. 본 연구의 구체적인 목표는 여성의 노조 활동 참가 확대 방안, 고용안정 확보 및 양성평등을 이룰수 있는 방법을 발견하는 데 있다. 이를 위해서 여성 노동자의 노조 활동 실태와 태도, 고용안정과 관련된 문제들, 그리고 고용평등법과 같은 여성 관련 문제등 세 부분으로 나누어 조사를 실시하였다.

1. 조사 방법

본 조사의 조사 대상은 전체 조직 노동자이지만, 조사의 편의상 10개 산별 연맹의 남녀 노동자를 무작위로 추출하였다. 그 이유는 10개 산별 연맹을 제외한 나머지 산별 연맹에서는 여성 노동자수가 극히 적기 때문이었다(<표 1-1>). 그러므로 10개 산별 연맹의 여성 노동자들을 무작위 추출한 이 표본은 노총 계열 전체 조직 여성 노동자를 대상으로 하고 있다고 할 수 있다. 또한 본 조사 대상에 남성 조합원을 포함시키고 있는데, 그 이유는 여성 조합원의 특성을 남성 조합원과의 관계속에서 비교하기 위한 통제 집단이 필요하기 때문이다.

<표 1-1> 각 산별연맹의 여성조합원수(1995년12월말 현재) (단위 : 명)

산	별	여 성 조 합 원 수
철	도 노 조	864
섬	유 노 련	44,433
광	산 노 련	702
전	력 노 조	2,260
외	기 노 련	7,722

<표 1-1> 계속

산 별	여 성 조 합 원 수
통 신 노 련	1,108
항 운 노 련	1,782
선 원 노 련	55
금 용 노 련	52,726
담 배 인 삼 노 조	1,855
화 학 노 련	39,153
금 속 노 련	54,763
연 합 노 련	33,239
출 관 노 련	2,013
자 동 차 노 련	2,322
관 광 노 련	9,092
체 신 노 조	6,048
택 시 노 련	758
고 무 노 련	5,492
도 시 철 도 노 련	809

자료 : 노동부 (분기별 노동동향 분석, 1996. 4/4 - 1997. 1/4,
(노동연구원, 1997)에서 재 인용)

2. 표본추출방법

표본 추출 방법은 의사(擬似) 층화(層化) 무작위 추출방법을 사용하였다. 우선 여성 조직 노동자가 상당수 존재하는 열 개의 산별 연맹을 선정하였다. 이렇게 선별된 열 개 산별 연맹에 산별 연맹의 크기에 따라서 표본을 배정하였다. 그리고 각 산별 연맹에서 선정된 조합에서 23명(여조합원 10명, 남조합원 10명, 간부 3명)을 선정하였다. 배포된 설문지 수는 2,300부, 회수된 설문지는 2,000부로서 회수율은 80%이다. 다음은 연맹별로 배포, 회수된 숫자이다.

<표 1-2> 설문서 배포 및 회수율

연맹	모집단	표본	모집단 구성비	표본 구성비	과대(소)표 집 %	비고
화학	129530	419	0.3	0.2	16.9	과대표집
관광	16482	41	0.0	0.0	1.1	
섬유	68676	70	0.1	0.1	- 3.5	
금융	137923	82	0.1	0.2	- 11.7	과소표집
외기	25436	125	0.1	0.0	6.8	과대표집
금속	172406	297	0.2	0.2	1.2	
연합	83194	30	0.0	0.1	- 8.7	과소표집
택시	88534	45	0.0	0.1	- 8.2	과소표집
체신	25989	114	0.1	0.0	5.8	과대표집
총계	748170	1223				

<표 1-3> 모집단의 주요 특성

	구 성
성별	남자(60.7), 여자(39.3)
학력	중졸이하(24.5), 고졸(49.7), 전문대졸(8.1), 대졸이상(17.7)
임금	평균 122만원
직종	관리감독직(2.9), 전문기술직(15.6), 사무직(14.0), 서비스·판매직(24.8), 기능직·조직원(23.0), 단순노무직(12.7), 기타(7.0)
소속업체 의 업종	제조업(51.7), 도소매 및 숙박·음식업(8.7), 운수·창고 및 통신업(10.2), 금융·보험 및 부동산업(14.6), 서비스업 (8.0), 기타(6.8)
근로자 규모	100인 미만(53.3), 100-299인(18.9), 300-499인(6.7), 500-999인(8.0), 1000인 이상(13.2)

자료 : 노동부(1995). 『노동통계연감』.

한국노동연구원(1995). 『KLI 노동통계』.

<표 1-4> 표본의 주요 특성

	구 성 ()은 %	표본수
성별	남자(41.8), 여자(58.2)	
결혼 상태	미혼(52.4), 기혼(46.1), 기타(1.5)	
학력	국졸이하(2.0), 중졸(6.5), 고졸(71.6), 전문대졸(8.2), 대졸이상(7.1), 무응답(4.6)	
근속 년수	평균 6.2년, 표준편차 5.4	
임금	평균 106만원, 표준편차 43.7	
직종	전문직(1), 기술공 및 준전문가(5), 사무직(17), 서비스직 및 판매직(7), 기능직(29), 조직원(3), 단순노무직(36), 기타(2.0)	
노조내 지위	평조합원(71.8), 노조간부(28.2)	
소속업체 업종	제조업(70.8), 숙박·음식점업(2.4), 운수·창고·통신업(3.7), 금융·보험업(8.6), 서비스업(4.9), 기타(4.1), 무응답(5.5)	
근로자 규모	100인 미만(6.7), 100-299인(22.7), 300-499인(16.5), 500-999인(17.7), 1000인 이상(36.4)	

위의 모집단과 표본의 주요 특성이 보여주듯이, 표본은 모집단 보다 많은 여성을 포함하고 있다. 이는 여성 노동자의 특성을 파악하기 위해서 남성을 통제 집단으로 선택하였기 때문이다. 학력수준에 있어서는 모집단보다 표본에서 중졸 이하가 적고 대졸이상이 적은 것으로 나타나고 있는 데, 이는 모집단인 제조업의 노조원들이 중졸 이상 고졸 이하가 주축을 이루기 때문이다. 마찬가지로 이유로 직종별로도 관리 감독직이 극히 낮고 생산관련직이 높게 나타난다. 또한 표본의 산업 구성비가 제조업이 압도적으로 높게 나타나고 있다. 특히 주의해서 보아야 할 것은 표본의 응답자들 대부분이 대규모 사업장에 소속되어있다는 점이다.

제1장 머리말

이러한 모집단과 표본의 차이는 본 조사의 목적이 조직 여성 노동자 연구라는 점에서 비롯된다고 볼 수 있다. 일반적으로 조직 노동자들은 제조업에 많이 소속되어 있으며, 큰 규모의 사업장에서 일하고 있기 때문이다. 그러므로 본 조사 결과는 조직 노동자를 대상으로 했으므로 조직노동자의 이해에는 적절하나, 이 결과를 미조직 여성 노동자들에게 일반화 할 수 없는 한계를 갖고 있다. 그러므로 여성 노동의 일반적인 문제를 이해하기 위해서는 미조직 사업장, 소규모 사업장에서의 이해가 필요하다.

第 2 章

노조활동 조사

제2장에서는 전체적인 노조활동 참여 수준과 노조활동의 문제점을 살펴 봄으로써 노조 활동 활성화화를 위한 방안을 찾아보고자 하였다.

1. 노동조합 활동 참여(전체/남/녀)

조합원들의 노조 활동 참여는 여러 방법으로 측정할 수 있다. 객관적으로 측정할 수 있는 방법중의 하나가 각종 노조 행사에 참석 횟수로 측정하는 것이다.⁴⁾ 이를 위해서 다양한 노조 행사에 조합원

4) 본 질문지에서는 1년에 각 활동이 개최된 회수는 질문하지 않고 참석한 회수만 답변하도록 하였기 때문에 해석에 있어서 주의가 필요하다. 즉 각 단위노조의 역량과 상황에 따라 개최한 회수가 다를 수 있기 때문에 평균 회수가 높다는 것이 반드시 높은 참석율을 의미하는 것은 아니다. 하지만 일반적으로 참여 회수가 높을 경우에 참여도가 높다고 볼수 있으며, 특히 여성과 남성을 비교하는 경우 행사수가 같은 조직에서 남녀가 일정한 비율로 선정되기 때문에 참여기회에

들이 얼마나 참석하는지 먼저 살펴 보았고, 조합원을 남녀, 직종, 산업별로 구분하여 집단간 참석 횟수 차이를 찾아보았다.

측정된 노조 활동은 문화행사, “조합원 교육“, “노조총회“, “파업“, “연대 집회“, “타 노조 파업 지원”등 이었다. 전체적으로 볼 때 1년 동안 조합원들이 조합 활동에 참여하는 회수는 약 6회로 나타나고 있다. 조합원들이 일반적으로 1년동안 가장 많이 참석하는 노조 행사는 문화행사였다(평균 2회). 그 뒤를 잇는 것이 “노조총회·간담회·공청회”(1.7회), “조합원 교육“(1.3회)등이었다. 하지만, “파업”과 관련한 행사는 그다지 높은 참석율을 보여주지 않았다. “파업”은 0.1회, “연대 집회 및 행사”는 0.5회, 타 노조 “파업”지원은 0.1회 참석된 것으로 조사되었다.

<표 2-1> 평균 노조 활동 참가율

항 목	평 균
노조총회, 간담회	1.68
조합원 교육	1.25
파업	.13
노동자 연대집회, 행사	.53
타노조 파업지원	.11
문화행사	1.97
노조내 부서활동	.96

문화행사나 “조합원 교육“ 및 “노조총회 등은 “파업”이나 “연대 집회 및 행사”에 비해서 열리는 경우가 많기 때문에 참석회수가 높게 나타난 것은 당연한 결과이다. “파업” 참여 회수가 낮은 것은

대한 참여 회수의 비율을 물어보지 않아서 생길 수 있는 문제점을 어느 정도 보완하고 있다.

“과업”이 발생하지 않았던 사업장이 전체 사업장에서 차지하는 비율이 높고, 또한 “과업”이 매년 반복되는 연례행사가 아니기 때문에 응답자들이 지금까지의 “과업”에 참석한 회수를 연평균의 의미로 해석했을 가능성이 있기 때문이라고 추측된다.

본 논문의 관심사는 평균 참여율이 높은지 낮은지 여부보다는 남녀 조합원 사이에 노조 활동 참여에 차이가 존재하느냐하는 것이다. 이를 위해서 남녀별 노조 활동 참가 회수를 비교하였는데, 성 차이가 존재하는 항목은 다음과 같다.

<표 2-2> 남녀 노조 활동 참석회수 비교 (t-test)

	노조총회 ·간담회 ·공청회***	조합원 교육 *	과업	연대 집회· 행사	타노조 과업 지원	문화 행사	부서 활동
전체	1.7 (778)	1.3 (778)	0.1 (778)	0.5 (778)	0.1 (778)	2.0 (778)	1.0 (778)
남자	2.1 (344)	1.5 (344)	0.1 (344)	0.5 (344)	0.1 (344)	1.9 (344)	0.9 (344)
여자	1.3 (434)	1.1 (434)	0.1 (434)	0.5 (434)	0.1 (434)	2.0 (434)	1.0 (434)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

남자 조합원이 여자 조합원보다 많이 참석하는 행사는 “노조총회·간담회·공청회”, “조합원 교육” 참석도가 높은 것으로 나타난다. “노조총회·간담회·공청회”의 경우 남자 조합원은 2.1회, 여자는 1.3회였고, “조합원 교육”에서는 남자 평균 1.5회, 여자의 1.1회였다.⁵⁾ 하지만, 문화행사에의 참여, 노조내 부서 활동, “과업”, “연대

5) 통계적 방법을 사용해서 이러한 표본에서의 결과가 전체 남녀 조합원에서도 존재하는 것인가 조사한 결과 (t-test 사용) 전체 남녀 조

집회 및 행사”, 타노조 “과업”지원활동에는 남녀간 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

2. 노조 활동에서 직종별·산업별 차이

가. 직종(사무직⁶) 과 생산직⁷)별 노조 활동 차이

노조 활동의 차이가 남녀보다 직종에 따라서 뚜렷하게 차이가 나타나고 있다. 사무직과 생산직의 참석 회수에서 차이가 나타난 것은 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육“, 부서활동 등으로 생산직의 참여가 사무직보다 월등히 높게 나타나고 있다. “노조총회·간담회·공청회”(사무직 평균 1.1회, 생산직이 2.0회), 노조내 부서활동(사무직 0.6회, 생산직이 1.1회)에 생산직이 사무직 보다 약 2배 정도 더 많이 참여하고 있다. 이것은 상대적으로 생산직 노조들이 보다 활성화되어 있으며 한 사업장에 모여 있다는 특성에 기인한 것으로 생각된다. “조합원 교육“은 사무직이 0.9회, 생산직이 1.3회로 생산직의 참석회수가 많았다(유의수준 .01).

“과업” 참석회수는 생산직이 0.14회, 사무직이 0.08회로 생산직이 사무직보다 높았는데 t-test에서 유의도는 .053으로 제시된 유의수준보다 크지만 .05에 근사하여 이 경우 역시 생산직이 사무직보다

합원간에도 차이가 있음을 발견하였다(유의도 .001) 뒤의 경우 남녀간 혹은 두 집단간의 차이가 있는지 여부는 t-test를 사용해서 검증하겠다. 유의도는 .05 수준으로 정한다.

- 6) 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무직, 서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자
- 7) 기능원 및 관련기능근로자, 장치·기계 조작원 및 조립원, 단순노무직

훨씬 더 많이 참여하고 있음을 알 수 있다. 그러나, “연대 집회 및 행사”(0.5회)와 타노조 파업시 지원활동(0.1회)등 “파업”과 유사한 집단행동에서는 직종간 차이가 나타나지 않고 있다.⁸⁾

<표 2-3> 직종별 노조 활동 참석회수 비교 (t-test)

	총회· 간담회· 공청회***	조합원 교육 **	파업 (p=.053)	연대 집회· 행사	타노조 파업 지원	문화 행사	부서 활동*
전 체	1.7 (689)	1.2	0.1	0.5	0.1	1.9	1.0
사 무 직	1.1(187)	0.9	0.08	0.5	0.1	1.8	0.6
비사무직	2.0(502)	1.3	0.14	0.6	0.1	2.0	1.1

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

아래 <표 2-4>는 같은 직종안에서의 남녀별 차이를 보여주고 있다. 남자 조합원들은 거의 모든 노조 활동에서 직종에 상관없이 참여율이 비슷하였는데, 차이가 나는 부분은 “노조총회·간담회·공청회”의 경우로 생산직(2.5회)이 사무직(1.2회) 더 많이 참여하는 것으로 나타났다. 이것은 여성 조합원도 비슷하였는데, 대부분 활동에서 비슷한 참여 수준을 보여주었고, 예외적인 경우는 “조합원 교육”과 “노조 내 부서활동”으로 생산직이 사무직보다 4배이상 높게 참여하고 있다.

8) 사무직의 참여정도가 낮은 이유는 두가지로 추측해 볼 수 있다. 첫째는 직종에 따른 업무의 특성 때문이다. 비사무직은 대체근로가 용이하여 자신의 업무량이 누적되지 않는 반면에 사무직은 교육이 끝나도 자신이 처리해야 할 업무가 그대로 쌓여 있는 경우가 많다. 두번째 이유는 조합원 교육의 내용과 조합원들의 교육수준과의 관계이다. 현재 조합원 교육은 크게 조합 활동에 관한 교육과 교양교육으로 구별할 수 있는데, 교육수준이 높을수록 이들 교육내용에 대한 의존도가 낮아질 수 있다. 즉, 비사무직보다 교육수준이 높은 사무직 조합원들은 조합원 교육에 의존하지 않고도 자신의 지식과 판단력으로 문제점을 파악할 수 있다고 생각하는 경향이 있다.

<표 2-4> 직종/남녀 별 노조 활동 참석회수 비교 (t-test)

		총회· 간담회· 공청회	조합원 교육	파업	연대 집회· 행사	타노조 파업 지원	문화 행사	부서 활동
남 자	전체	2.1 (306)***	1.3 (306)	0.1 (309)	0.5 (309)	0.1 (310)	1.8 (308)	0.8 (284)
	사무직	1.2 (100)	1.2 (99)	0.1 (100)	0.6 (100)	0.1 (100)	1.8 (100)	0.8 (91)
	비 사무직	2.5 (206)	1.4 (207)	0.1 (209)	0.5 (209)	0.1 (210)	1.8 (208)	0.8 (193)
여 자	전체	1.4 (360)	1.1 (367)***	0.1 (375)	0.6 (373)	0.1 (375)	2.1 (373)	1.1 (355)**
	사무직	1.0 (85)	0.6 (85)	0.1 (85)	0.5 (86)	0.1 (86)	1.7 (86)	0.3 (86)
	비 사무직	1.6 (275)	1.3 (282)	0.1 (289)	0.6 (287)	0.1 (289)	2.2 (287)	1.3 (269)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

나. 산업별 노조 활동 차이

<표 2-5>에서는 산업을 제조업과 비 제조업으로 나누어서 노조 활동 참석 실태를 파악하였다⁹⁾. 제조업 조합원들이 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육”, “노조내 부서활동”에서 비제조업 조합원들보다 높은 참석회수를 보였다. “노조총회·간담회·공청회”의 경우 제조업의 평균은 1.8회로 비제조업의 0.9회보다 유의미하게 높았으며 “조합원 교육”에서도 제조업은 1.4회, 비제조업은 0.9회였

9) 화학, 외기, 섬유 및 금속업종을 제조업에 포함시켰으며 그 이외의 업종들은 비제조업으로 구분하였다. 외기의 경우 사실상의 금속연맹에 속하는 사업장을 조사한 이유로 제조업에 포함되었다.

다. 또한 “노조내 부서활동”은 제조업은 1.1회, 비제조업이 0.6회로 제조업이 비제조업보다 노조가 활성화되어 있음을 알 수 있다. 그러나 그 밖의 “파업” 참여(0.1회)나 “연대집회 및 행사”(0.5회) 그리고 “문화행사”(2.0회)에서는 유사한 참석회수를 보였다.

<표 2-5> 산업별 노조 활동 참석회수 비교 (t-test)

	총화간 담회 ·공청회	조합원 교육 **	파업	연대 집회· 행사	타노조 파업 지원	문화 행사**	부서 활동*
전체	1.7 (778)	1.3 (778)	0.1 (778)	0.5 (778)	0.1 (778)	2.0 (778)	1.0 (778)
제조업	1.7 (608)	1.4 (608)	0.1 (608)	0.5 (608)	0.1 (608)	2.1 (608)	1.1 (608)
비제조업	1.5 (170)	0.8 (170)	0.1 (170)	0.6 (170)	0.1 (170)	1.6 (170)	0.4 (170)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

<표 2-6>은 이러한 산업별 노조 활동 참석회수를 남자 조합원과 여자 조합원으로 구분하여 비교한 결과이다. 여기에서 흥미로운 결과를 볼 수 있는데, 여자 조합원들만 산업별로 비교하였을 때 행사 활동 참여율에 있어서 거의 모든 활동에서 유의미한 차이를 보였다는 점이다. 즉 제조업의 여자 조합원들이 비제조업의 여자 조합원들보다 노조의 활동에 적극적으로 참석하고 있다. 특히 노조의 일상 활동이외에 “파업”과 연대집회 및 행사”에서도 제조업 여자 조합원들의 참석회수가 유의미하게 높았다. 각 항목별로 살펴보면, “노조 총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육“, “노조내 부서활동”에의 참석회수는 제조업 여자 조합원들이 비제조업 여자 조합원보다 약 3 배 정도 많이 참석하였으며, 남녀별, 직종별, 산업별 단순 비교에서

제2장 노조활동 조사

는 유의미한 결과를 보이지 않았던 “파업 참석회수”도 제조업 여자 조합원들이 약 5배 정도 높았고, “연대집회 및 행사의 참석회수”는 2배의 차이를 보였다.

이상의 논의를 정리하면, 산업별로는 제조업의 조합원들이 비제조업 조합원들보다 노조의 활동에 많이 참석하였고, 특히 여자 조합원 중에서 비제조업 조합원들의 참석회수가 매우 높았다.

<표 2-6> 산업/남녀 별 노조 활동 참석회수 비교 (t-test)

		총화간 담회 ·공청회	조합원 교육	파업	연대 집회 행사	타노 파업 지원	문화 행사	부서 활동
남 자	전 체	2.1 (344)	1.6 (344)	0.1 (344)	0.5 (344)	0.1 (344)	1.9 (344)	0.9 (344)
	제 조 업	2.2 (252)	1.1 (252)	0.1 (252)	0.5 (252)	0.1 (252)	2.0 (252)	1.1 (252)
	비제조업	2.0 (92)	1.2 (92)	0.2 (92)	0.7 (92)	0.2 (92)	1.6 (92)	0.5 (92)
여 자	전 체	1.3 (434)	1.1 (434)**	0.1 (434)*	0.5 (434)	0.1 (434)	2.0 (434)*	1.0 (434)
	제 조 업	1.4 (356)	1.2 (356)	0.1 (356)	0.6 (356)	0.1 (356)	2.1 (356)	1.1 (356)
	비제조업	0.9 (78)	0.5 (78)	0.04 (78)	0.3 (78)	0.03 (78)	1.6 (78)	0.4 (78)

부호 : ^ = p .053, * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

다. 노조 활동 참여 회귀 분석

앞에서는 성, 직종, 산업에 따른 노조 활동 참석회수의 실태를 평면적으로 정리하였다. 여기에서 발견된 사실은 “노조총화·간담회·공청

회”와 “조합원 교육”, “부서활동”에서 남자 조합원이 여자 조합원보다, 생산직이 사무직보다, 제조업종에 속한 조합원이 비제조업종의 조합원보다 참석회수가 많다는 것이다. 여기서는 이러한 분석 결과를 토대로 해서 노조 활동 참석회수를 결정짓는 요인이 무엇인지 분석하고자 한다. 회귀분석 통계 분석 기법을 이용하여 성, 직종, 조합원의 개인적 속성 및 인적자원과 조합원 개인이 속한 조직의 특성이라는 다양한 변수가 노조 활동 참여에 미치는 영향을 종합적으로 분석하였다.

노조 활동의 참석회수를 종속변수로 한 7개의 분석 결과는 <표 2-7>에 제시하였다. 모든 요인을 같이 고려했을 경우, 성 변수는 모든 모델에서 유의미하지 않게 나타나고 있다. 이는 성에 따라서 노조 활동 수준이 다르지 않다는 것을 의미한다. 성에 따른 차이가 있는 것 처럼 보이는 것은 다른 요인과 성이 관련을 맺고 있기 때문에 그러하다고 보여진다.

직종변수는 “노조총회·간담회·공청회”와 “조합원 교육“ 참석회수에서 유의미한 효과를 미치는 것으로 나타나 앞의 분석 결과와 일치하였는데, 생산직에 속하는 노조원들의 참석이 사무직 노조원보다 참여율이 높은 것으로 나타났다. “파업”등과 같은 항목에서는 직종에 따른 차이가 나타나고 있지 않다.

나이 변수는 “노조총회·간담회·공청회”에서만 유의하게 나타났다. 곧, 나이가 많을수록 “노조총회·간담회·공청회”에 더 많이 참석한다는 것이다. 반면에 나머지 항목에서는 나이에 따른 차이가 존재하지 않았다.

임금수준은 노조 활동에 미치는 영향이 전무하였다.

교육 수준은 “파업”참가횟수에서 유의하게 나타났는데, 교육 수준이 높을수록 참가수준이 높아지는 것으로 나타나고 있다.

결혼을 한 사람과 하지 않은 사람 사이에 노조 활동의 차이는 전혀 없는 것으로 나타났다.

흥미있는 결과는 회사의 피고용인 규모가 클수록 “노조간 연대활동(연대집회 및 행사와 타노조 “파업”지원)”에 더 많이 참석하고 있다는 것이다. 하지만 이 변수는 “파업”등 다른 항목에는 유의미한 영향을 주지 못하고 있다.

평조합원이라는 노조내 지위 변수는 거의 모든 항목에서 부정적인 효과를 보이고 있는데 이는 평조합원들의 참석 횟수가 노조간부들 보다 작다는 것으로 상식과 일치하였다.

<표 2-7> 노조 활동 참석회수 회귀분석 결과

종속변수 독립변수	총회·간담 회·공청회	조합원 교육	파업	연대집회 ·행사
성 (여자=1)	.29	.07	-.007	.20
직종(비사무직=1)	.86 *	.40 *	.04	.13
나이	.08 **	.01	.007	.01
임금(월평균)	-.004	-.002	.0007	-.0007
학력	.14	.05	.005	.08 *
결혼 (기혼=1)	-.09	-.31	-.06	-.19
근로자수(단위:천명)	.07	-.0009	-.002	.07 **
상급자(상급자=1)	.25	.57 **	-.08	-.17
노조내 지위 (평조합원=1)	-2.75 ***	-1.05 ***	-.01	-.59 ***
상수	-.90	1.03	-.17	-.48
사례수	513	513	513	513
설명력	.16	.07	.01	.07

<표 2-7> 계속

종속변수 독립변수	타노조 파업지원	문화행사	노조내 부서활동
성 (여자=1)	-.02	.38	.57
직종(비사무직=1)	.002	.30	.59
나이	.009	-.01	-.02
임금(월평균)	-.001	.002	.0007
학력	.02	.01	.006
결혼 (기혼=1)	-.13	-.60	-.07
근로자수	.00004**	.00004	.0001
상급자(상급자=1)	.02	.29	.95 *
노조내 지위 (평조합원=1)	-.06	-1.44 ***	-2.23 ***
상수	-.24	2.85	2.14
사례수	513	513	513
설명력	.02	.06	.06

부호 : * = p<.06, ** = p<.01, *** = p<.001

“파업”모델은 모델이 유의미하지 않다.

변수설명 : 성 : 1=여성 0 =남성
 직종 : 1=생산직 0=사무직
 학력 : 학교 다닌 년수
 결혼 : 기혼 = 1, 미혼 =0
 상급자 : 부하 직원 있다=1; 부하 직원 없다=0
 노조 지위 : 평조합원=1; 노조간부=0

라. 노조 활동 장애 요인

앞서 우리는 노조 활동 정도를 성별로 나누어서 살펴 보았는데, 이 절에서는 이러한 노조 활동에 장애가 되는 요인을 파악해보고자 한다.

전체적으로 노조활동 장애 요인을 살펴보면, “피곤”해서 시간내기

가 힘들다가 가장 높았고(23%), 그 뒤를 잇는 것이 조합활동을 “어떻게 하는 것인지 몰라서”(16%), “집행부가 책임지고 다하므로”(14%), “시간대기가 어려워서”(14%), “노조가 남자 중심이어서”(12%) 순으로 나타나고 있다. 이는 조합활동에 장애가 되는 것이 개인적인 문제점과 구조적인 문제점을 갖고 있음을 의미한다. “피곤”하다거나 “시간대기가 어렵다”는 것은 개인적인 문제라고 한다면 “집행부가 모든 것”을 다하기 때문에 참여하지 않는다거나, “남자 위주의 조합활동”이어서 참여하지 않는다고 하는 것은 구조적으로 평 조합원의 참여를 배제시키는 요인이라고 하겠다.

이를 성별로 살펴보자. 여자 조합원들의 경우 ‘작업시간이 길고 피곤하기 때문에’(20%), ‘어떻게 할지 몰라서’(20%), ‘노조 활동이 남자 중심이기 때문에’(17%), ‘집행부가 잘 알아서 할 것이라 생각되어서’(12%), ‘집안일이 많아서’(12%)등을 조합활동 장애 요인으로 지적하고 있다. 이에 반해서 남자 조합원들이 겪는 노조 활동 장애 요인중 가장 많이 지적하는 것이 ‘작업시간이 길고 피곤하기 때문에 노조 활동을 할 여력이 없다’(30%)이고 그 뒤를 잇는 것이 ‘집행부가 알아서 잘 할 것으로 생각하기 때문’(18%), ‘집안일이 많아서’ 노조 활동이 어려운 경우(18%)였다. 나머지 항목에서는 10% 미만의 경우로 나타나고 있다.

이러한 장애요인을 종합해 보면, 남성의 경우는 시간이 없거나 힘들어서 노조 활동을 잘하지 못하는 개인적인 것으로 나타나고 있다. 구조적인 측면이 있다면 집행부가 알아서 잘 할 것이라고 생각하는 것이다. 이 경우 조합원들이 보다 주인의식을 갖고 조합활동에 참여하게 만드는 것이 필요할 것이다. 여성 조합원의 경우는 남성과 같이 개인적인 이유보다는 조합이 여성 조합원의 참여를 배제하는 경

<표 2-8> 남녀별 노조 활동 장애 요인

노조 활동 장애 요인	남자		
	1순위	2순위	전체
어려움이 없다	30.0 (119)	--	17.1 (119)
집안일이 많아서	12.3 (49)	9.1 (27)	10.9 (76)
작업시간이 길고 피곤해서	20.4 (81)	17.1 (51)	19.0 (132)
노조활동이 남자 중심이기때문에	2.3 (9)	2.3 (7)	2.3 (16)
남편, 부모등이 싫어하기 때문에	1.3 (5)	3.4 (10)	2.2 (15)
여자가 앞장서는 것은 여성스럽지 않아서	0.5 (2)	0.7 (2)	0.6 (4)
집행부가 잘 하리라 생각되어서	12.8 (51)	22.5 (67)	17.0 (118)
집행부에 불만이 있어서	0.8 (3)	3.4 (10)	1.9 (13)
의견이 제대로 반영되지 않아서	6.3 (25)	10.0 (30)	7.9 (55)
무슨 일을 어떻게 해야할지 몰라서	5.3 (21)	14.1 (42)	9.1 (63)
별 의미가 없다고 생각해서	4.0 (16)	10.1 (30)	6.6 (46)
회사로부터 불이익을 당할 것 같아서	4.0 (16)	7.4 (22)	5.5 (37)
합계	100.0 (397)	100.0 (298)	100.0 (695)
노조 활동 장애 요인	여자		
	1순위	2순위	전체
어려움이 없다	7.3 (44)	--	3.9 (44)
집안일이 많아서	10.8 (65)	6.6 (35)	8.9 (100)
작업시간이 길고 피곤해서	18.7 (112)	13.3 (70)	16.1 (182)
노조활동이 남자 중심이기때문에	15.5 (93)	7.6 (40)	11.8 (133)
남편, 부모등이 싫어하기 때문에	3.3 (20)	2.5 (13)	2.9 (33)
여자가 앞장서는 것은 여성스럽지 않아서	1.2 (7)	2.5 (13)	1.8 (20)
집행부가 잘 하리라 생각되어서	11.3 (68)	10.8 (57)	11.1 (125)
집행부에 불만이 있어서	1.7 (10)	2.1 (11)	1.9 (21)
의견이 제대로 반영되지 않아서	7.2 (43)	10.1 (53)	8.5 (96)
무슨 일을 어떻게 해야할지 몰라서	18.3 (110)	30.0 (158)	23.8 (268)
별 의미가 없다고 생각해서	3.5 (21)	8.3 (44)	5.8 (65)
회사로부터 불이익을 당할 것 같아서	1.2 (7)	6.3 (33)	3.5 (40)
합계	100.0(600)	100.0 (527)	100.0 (1,127)

향이 있음을 보여주고 있다. 여성들은 조합활동을 어떻게 하는 것인지 모르거나, 남성위주여서 혹은 집행부가 잘 알아서 할 것이라는 생각에서 조합 활동을 열심히 하지 않는 것으로 나타나고 있는 것이다. 그러므로, 조합이 여성노동자에게 보다 문호를 넓게 개방하고 참여를 권유한다면 노조 활동을 열심히 할 수 있는 가능성이 존재한다는 것을 시사하고 있다.

3. 노조 만족도 조사

노조가 얼마나 조합원들의 이익을 향상시켜주고 있는 지에 대한 조합원들의 의식을 살펴보았다. 질문은 “노조가 직장내에서 일반 근로자의 이익을 향상시켜준다”에 얼마나 동의하느냐 하는 것이었다. 이에 더해서 노조가 여성 조합원들의 이익을 어떻게 시키고 있는지에 대한 질문도 따로 하였다. 곧, 질문은 “노조 직장내에서 여성 근로자의 이익을 향상시켜준다”는 문항에 대한 평가였다. 응답범주로는 ‘전혀 그렇지않다’에 1점, ‘그렇지 않은 편이다’에는 2점, ‘그저 그렇다’에는 3점, ‘그런 편이다’는 4점, ‘전적으로 그렇다’에는 5점을 주었다. 따라서 점수가 높을수록 노조가 근로자들의 이익향상에 긍정적인 역할을 하고 있다는 의미이다.

노조가 일반 근로자의 이익을 어느 정도 향상시키는가에 대해서 남자는 평균 4.2점, 여자는 3.7점으로 노조가 일반 근로자들의 이익을 향상시켜 주는 편이라고 응답하였으며 여성 근로자의 이익향상에서는 남자가 4.1점으로 ‘그런 편이다’이었지만, 여자는 3.2점으로 ‘그저 그렇다’고 평가하였다. 이러한 표본의 평균의 차이가 남성 노동자와 여성 노동자의 일반적 차이인지를 통계적 방법으로 검증하

였는데, 그 결과는 일반/여성 근로자의 이익향상 모두에서 성 차가 있는 것으로 나타났다. 곧, 남성 조합원들이 여성 조합원들에 비해 노조가 일반 조합원들의 이익을 잘 지켜주고 있다고 생각하고 있다. 또한 남성 조합원들은 여성조합원에 비해서 노조가 여성 조합원들의 이익을 향상시키고 있다고 응답함으로써 남성과 여성 사이의 성차이를 뚜렷하게 보여주었다.

이러한 노조의 역할에 대해서는 산업별 비교에서도 차이가 발견되었다. 제조업에 속한 조합원들이 그 이외의 업종에 속한 조합원들보다 노조의 역할을 높게 평가하였다. 구체적으로 살펴보면 일반 근로자의 이익향상에 대한 노조의 기여도는 제조업이 평균 4.0점, 비제조업이 3.8점이었으며 여성 근로자의 이익향상 측면에서는 제조업이 3.6점, 비제조업이 3.4점이었다. 통계적 검증 결과도 제조업에 속한 조합원들이 비제조업 조합원보다 노조가 자신들의 이익을 더 잘 보호하고 있다고 생각하고 있음을 알 수 있었다.

<표 2-9> 남녀/직종/산업별 노조 만족도 비교 (t-test) (괄호 안은 빈도 수)

		일반 근로자 이익향상	여성근로자 이익향상
남녀	전 체	3.9 (1,170) *	3.5 (1,159) *
	남 자	4.2 (488)	4.1 (479)
	여 자	3.7 (682)	3.2 (680)
직종	전 체	3.9 (1,019)	3.6 (1,010)
	사 무 직	3.8 (306)	3.6 (303)
	비사무직	3.9 (713)	3.5 (707)
산업	전 체	3.9 (1,170) *	3.5 (1,159) *
	제 조 업	3.9 (878)	3.6 (874)
	비제조업	3.7 (292)	3.4 (285)

주 : 1점 : 전혀 그렇지 않다 2점 : 그렇지 않다 3점 : 그저 그렇다.

4점 : 그렇다

5점 : 전적으로 그렇다

* 유의도가 .05이하인 경우

가. 노조의 조합원 이익 향상 역할에 대한 직종내 남녀 차이

노조의 조합원 이익 향상 역할에 대한 직종별 인식 차이를 보다 자세히 살펴보기 위해 남자와 여자의 하위집단으로 구분하여 같은 성 안에서 직종별 차이가 존재하는지를 살펴 보았다(<표 2-10>). 직종별로 유의미한 차이가 나타난 항목은 “일반 근로자의 이익향상”으로 생산직 여자 조합원들은 평균 3.8점, 사무직 여자 조합원들은 3.6점으로 생산직 여자 조합원들이 보다 긍정적으로 평가하였다. 그러나 그 이외에는 집단간 평균의 차이가 발견되지 않았다. 즉 여성 근로자의 이익향상 측면에서는 직종간에 여자 조합원들의 평가는 그다지 차이가 없는 것으로 나타났고, 이는 남자 조합원들의 경우도 마찬가지였다. 그러므로, 직종을 나누어서 살펴 보았을 때 두드러지는 사실은 사무직 여자 조합원들이 노조의 역할에 대해서도 다른 조합원들에 비해 낮게 평가하고 있다.

<표 2-10> 직종내 남녀 노조만족도 비교 (t-test)

		여자		남자	
		일반 근로자 이익향상	여성근로자 이익향상	일반 근로자 이익향상	여성근로자 이익향상
직 종	전 체	3.7 (578) *	3.2 (576)	4.1 (441)	4.1 (434)
	사 무 직	3.6 (155)	3.1 (155)	4.1 (151)	4.1 (148)
	비사무직	3.8 (423)	3.2 (421)	4.2 (290)	4.0 (286)

주 : 1점 : 전혀 그렇지 않다 2점 : 그렇지 않다 3점 : 그저 그렇다.
 4점 : 그렇다 5점 : 전적으로 그렇다

* 유의도가 .05이하인 경우

나. 산업내 남녀별 차이

산업별 노조 만족도의 차이는 여자 조합원들 사이에서 나타났다. <표 2-11>에서 볼 수 있듯이 제조업의 여자 조합원들이 비제조업의 여자 조합원들보다 노조 만족도가 높은 것으로 조사되었다. 즉 여자 조합원 중 일반 근로자의 이익향상 측면에서 제조업은 평균 3.9점으로 비제조업의 3.4점보다 높았으며, 여성 근로자의 이익향상 측면에서도 제조업은 3.3점, 비제조업은 2.9점으로 차이가 나타났다. 반면에 남자 조합원들 사이에는 평균의 유의미한 차이가 발견되지 않았다.

<표 2-11> 산업내 남녀 별 노조만족도 비교 (t-test)

	여자		남자	
	일반 근로자	여성근로자	일반 근로자	여성근로자
	이익향상	이익향상	이익향상	이익향상
산 전 체	3.7 (682) *	3.2 (680) *	4.2 (488) *	4.1 (479) *
제 조 업	3.8 (541)	3.2 (539)	4.2 (337)	4.1 (335)
비 제 조 업	3.4 (141)	2.9 (141)	4.0 (151)	3.9 (144)

주 : 1점 : 전혀 그렇지 않다 2점 : 그렇지 않다 3점 : 그저 그렇다.
4점 : 그렇다 5점 : 전적으로 그렇다

* 유의도가 .05이하인 경우

다. 노조 만족도 회귀분석

이 절은 노조 만족도를 높이는 요인을 종합적으로 살펴보기 위해 회귀분석을 하였다. <표 2-12>에서 볼 수 있듯이 여자 조합원들이 남자 조합원들에 비해 노조가 노동자의 이익을 지키는 수준을 낮게 평가하고 있다. 이 분석에서 성 변수는 회귀계수들이 일반근로자의 이익향상에서는 -.19, 여성근로자의 이익향상에서는 -.66으로 남자

제2장 노조활동 조사

조합원에 비해 약 0.2배와 0.7배 정도 덜 만족스럽다고 응답하여서, 여성조합원들은 남성에 비해서 노조가 자신들의 이익 향상에 소극적이라는 평을 하였다.

<표 2-12> 노조 만족도 회귀분석 결과

독립변수	일반근로자 이익향상	여성 근로자 이익향상
성 (여자=1)	-.19 *	-.66 ***
직종 (비사무직=1)	.009	-.04
나이	.002	.006
임금	.0003	.0005
학력	-.04 *	-.009
결혼 (기혼자=1)	.17	.20
근로자수(단위:천명)	.0004	.006
상급자 (상급자=1)	.20 *	.11
노조내 지위(평조합원=1)	-.44 ***	-.29 **
상수	1.35 **	2.03 ***
사례수	543	543
설명력	.11	.17

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

변수설명 : 성 : 1=여성 0 =남성
 직종 : 1=생산직 0=사무직
 학력 : 학교 다닌 년수
 결혼 : 기혼 = 1, 미혼 =0
 상급자 : 부하 직원 있다=1; 부하 직원 없다=0
 노조 지위 : 평조합원=1; 노조간부=0

그밖에 만족도에 영향을 주는 변수로는 노조내 지위, 학력, 부하 직원 여부등이었다. 평조합원일 경우 “일반근로자/여성근로자 이익향상”에 대한 회귀계수가 -.44와 -.29로서 노조간부에 비해서 약 0.4배와 0.3배 낮게 평가하였다. 노조의 일반근로자 이익향상에서 학력이 높은 조합원일수록 노조 활동에 대해 덜 만족스러워 하였으나

부하직원이 있는 관리직 조합원의 평가는 긍정적인 것으로 분석되었다. 그러나, 앞서 나타났던 사무직과 생산직으로 나눈 직종변수는 두가지 분석에서 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다.

라. 노조내 여성 조합원 의견 반영

노조가 여성 근로자의 이익을 향상시켜 주는가 하는 앞의 질문에서 남자 조합원들은 대체적으로 긍정적인 반면 여자 조합원들은 남자 조합원보다 낮게 평가 하였다. 이같은 성별 차이는 노조내 여성 조합원 의견이 얼마나 반영되는가하는 질문에서도 다사 나타났다. 노조내 여자 조합원들의 의견을 반영되고 있다고 생각하는지에 대한 질문에 여성 조합원들은 남성 조합원에 비해서 여성 조합원의 의견이 잘 반영되고 있다고 대답한 수준이 낮았다.

남자는 평균 1.7점, 여자는 1.4점으로 남자들은 전체의 70퍼센트가 여성노동자의 의견이 조합에 제대로 반영되고 있다고 긍정적으로 대답한 반면 여성 조합원들은 40퍼센트만이 그렇다고 대답하였다. 하지만 성차이를 무시하고 직종과 산업만을 비교하였을 때 큰 차이가 나타나지는 않았다. 곧, 사무직(1.5점)과 생산직(1.4점), 제조업(1.5점)과 비제조업(1.5점) 비교에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 2-13> 남녀/직종/산업별 노조내 여성노동자 의견 반영 정도 비교 (t-test)

		평균 (빈도수)
남녀***	남 자	1.7 (447)
	여 자	1.4 (657)
직종	사 무 직	1.5 (190)
	비 사 무 직	1.4 (914)
산업	제 조 업	1.5 (845)
	비 제 조 업	1.5 (259)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

제2장 노조활동 조사

흥미로운 결과는 같은 성 안에서 직종과 산업을 나누어서 노조의 여성 조합원 의견 반영에 대한 태도를 비교했을 때 나타났다. 그 결과는 생산직 직종에 종사하는 여 조합원이 사무직종 여 조합원에 비해서 노조에 여성 노동자 의견 반영 여부에 대해서 더 긍정적이었고, 제조업의 조합원이 비 제조업 조합원에 비해서 더 긍정적이었던 점이다.

이렇게 직종으로는 생산직, 산업으로는 제조업에 속하는 여자 조합원들이 사무직, 비 제조업에 속하는 여자 조합원 보다 노조의 역할에 긍정적이었던 점은 사무직, 비 제조업 여자 조합원들의 노조 활동 참석회수가 다른 조합원들에 비해 적었다는 점을 염두에 둘 때 노동조합운동이 이러한 문제에 시급히 대처할 필요가 있다는 점을 시사하고 있다.

<표 2-14> 직종 산업내 남녀별 노조내 여성노동자 의견반영 정도 비교 (t-test)

		여자	남자
직종	사 무 직	1.3 (149) *	1.7 (134)
	생 산 직	1.4 (415)	1.7 (268)
산업	제 조 업	1.4 (522) **	1.7 (323)
	비제조업	1.3 (135)	1.7 (124)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

마. 노조의 여성 조합원 의견 반영에 대한 다변수 분석 (logistic analysis)

<표 2-15>는 노조내 여성노동자의 의견반영 유무를 종속변수로

한 분석 결과(logistic analysis)이다. 여기서는 성 변수만이 유의미한 결과를 보여주고 있는데, 이것은 여자 조합원들이 남자 조합원들보다 여성노동자의 의견이 제대로 반영되지 않고 있다는 의미로 앞의 분석 결과(t-test)와 일치하였다.

분석 결과를 살펴 보면, 여성 노동자들의 의견이 노조에 잘 반영되고 있다고 믿는 정도를 결정짓는 것은 다른 변수가 다 같은 조건이라고 하더라도 여성 조합원들은 남성 조합원에 비해서 다르게 생각한다는 것을 의미한다. 이러한 태도는 제조업이나 비 제조업을 나누거나 직종, 나이, 임금, 학력, 결혼여부, 회사 크기, 노조내 지위 여부에 상관없는 것으로 보아서 모든 여성 조합원들이 일정하게 갖고 있는 의견으로 보인다.

<표 2-15> 노조내 여성노동자 의견반영 분석의 결과

독립변수	회귀계수
성 (여자=1)	-5.92 ***
직종 (비사무직=1)	.78
나이	.85
임금	.93
학력	.76
결혼 (기혼자=1)	-.48
근로자수	-.69
상급자 (상급자=1)	1.50
노조내 지위 (평조합원=1)	-1.34
사례수	731
설명력	.08

부호 : * = $p < .06$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

변수설명 : 성 : 1=여성 0=남성, 결혼 : 기혼 = 1, 미혼 = 0

직종 : 1=생산직 0=사무직

학력 : 학교 다닌 년수

상급자 : 부하 직원 있다=1; 없다=0

노조지위 : 평조합원=1; 노조간부=0

4. 여성부 활동에 대한 간부 의견 조사(전체/남/녀)

가. 여성부 설치 현황

<표 2-16>는 주요 연맹별 여성부 설치 현황을 정리한 것이다.¹⁰⁾ 제조업은 78.6%로 비제조업의 77.0%보다 약간 높게 나타났다. 제조업 중에서도 화학은 82.3%로 가장 높았으며 섬유(81.0%), 금속(74.6%) 순이었다. 비제조업에서는 체신이 93.9%로 가장 높았으며 금융(87.5%)과 외기(86.0%), 연합(75.0%) 등은 70% 이상을 보인 반면에 관광은 약 52%정도이었고, 택시는 5.6%로 가장 낮았다.

<표 2-16> 연맹별 여성부 설치 현황

연맹	개인(%)
제조업 평균	80.2
화학	82.3
금속	74.6
섬유	81.0
외기	86.0
비제조업 평균	73.1
관광	51.5
금융	87.5
연합	75.0
택시	5.6
체신	93.9
전체	78.6

10) 이 통계치는 개인의 응답을 기준으로 한 것이기 때문에 전체 사업체 중 여성부 설치 사업체의 비율과는 다르다. 예를 들어 화학연맹의 경우 응답자의 82.3%가 여성부가 설치된 노조에 소속되어 있다는 의미이다.

나. 여성부 설치와 활동 평가

노조내 여성부의 설치 필요성과 여성부의 기존 활동에 대한 평가는 남녀, 직종, 산업 등으로 구분하여 살펴보았다. 여성부 설치 필요성은 ‘전혀 필요 없다’에 1점, ‘필요 없는 편이다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘필요한 편이다’에 4점, 그리고 ‘매우 필요하다’는 응답에 5점을 주었다. 따라서 점수가 높을수록 여성부의 설치 필요성이 높다고 해석할 수 있다. 기존의 여성부 활동에 대해서는 ‘거의 활발하지 않았다’는 응답에 1점, ‘활발하지 않은 편이다’에 2점, ‘그저 그렇다’에 3점, ‘활발한 편이다’에 4점, ‘대단히 활발하다’에 5점을 주는 5점 척도를 사용하였다. 여기서도 점수가 높을수록 여성부의 활동이 긍정적이었음을 의미한다.

여성부의 설치 필요성과 현재 설치되어 있는 여성부에 대한 평가는 흥미있는 결과를 보여주고 있다. 그것은 여성부가 설치되어야 한다는 것에 대해서 여성이 남성보다 더 원하고 있는 것으로 나타나고 있지만, 기존의 여성부의 활동에 대해서는 여성이 남성보다 낮은 점수를 주고 있다는 점이다.

여성부 설치 필요성은 여자(3.4점)가 남자(3.1점)보다 높게 나타났고 이것은 산업과 직종을 통제했을 경우에도 마찬가지로 나타났다. 하지만 이것은 필요한 편이다라는 4점보다 낮다는 점에 주목해야 한다. 여성들조차도 여성부가 꼭 필요하다는 생각을 하고 있지 않다는 점이다. 왜 이러한 부정적 태도를 갖는가는 다음의 질문에서 실마리를 찾아 볼 수 있다. 곧, 여자 조합원들이 여성부 활동에 대해서 그다지 높은 평가를 하지 않기 때문에 여성부의 존재 필요성을 강하게 느끼지 못한다는 것이다.

제2장 노조활동 조사

여성부의 활동에 대해서는 여자의 평균이 1.7점으로서 ‘활발하지 않다’고 평가하였는데 이것은 남자의 2.1점보다 낮은 점수이다. 직종별, 산업별 비교에서는 평균의 유의미한 차이가 발견되지 않았다. 즉 여성부의 설치가 필요하다고 응답하였지만(평균 3.3점), 기존의 여성부 활동에 대해서는 활발하지 못하다고(1.9점) 평가하였다.

<표 2-17> 남녀/직종/산업별 여성부 설치 필요성과 활동에 대한 평가 비교 (t-test) (괄호안은 빈도 수)

			여성부 설치 필요성	여성부 활동 평가
남 녀	전	체	3.3 (1,072) **	1.9 (868) **
	남	자	3.1 (434)	2.1 (350)
	여	자	3.4 (638)	1.7 (518)
직종 ***	전	체	3.1 (941)	2.1 (756)
	사	무 직	3.1 (274)	2.2 (216)
	비	사 무 직	3.1 (667)	2.1 (540)
산업	전	체	4.3 (1,072)	2.8 (868)
	제	조 업	4.3 (799)	2.8 (673)
	비	제 조 업	4.3 (884)	2.9 (195)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** 여성만 대상으로 분석

다. 여성부 설치와 활동 평가에 대한 회귀분석

<표 2-18>은 여성부의 설치 필요성과 여성부의 기존 활동에 대한 평가를 종속변수로 한 회귀분석 결과이다. 먼저, 여성부 설치 필요성 차이는 성 차이와 노조내 지위 차이에서 비롯되는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다 여성부 설치 필요성을 강하게 느꼈고, 조합 상근자가 평 조합원에 비해서 더 설치 필요성을 강하게 느끼는 것으로 나타났다. 직종, 나이, 임금, 학력, 결혼여부, 회사 규모등의 변수는 별 다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 여성조

합원일수록 여성부의 필요성을 강하게 느끼고 있는 것을 의미하는데 앞의 t-test결과와 일치하는 것이다. 또한 노조간부가 여성부의 설치를 더욱 필요시하고 있음을 알 수 있다.

여성부의 활동 평가에 대해서는 t-test에서는 여자 조합원이 남자 조합원에 비해 부정적으로 평가하고 있었는데, 회귀분석에서는 다른 요인을 통제한 상태에서 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다. 반면에 나이가 많을수록, 그리고 근로자 수가 많은 회사에 다니는 경우 여성부가 활동을 잘 했다고 평가하는 것으로 나타나고 있다.

<표 2-18> 여성부 설치 및 활동 평가 회귀분석의 결과

독립변수	여성부 설치 필요성	여성부 활동 평가
성 (여자=1)	.34 ***	-.19
직종 (비사무직=2)	.03	.03
나이	-.003	.02 *
임금 (단위 천원)	-.6	2
학력	.02	-.005
결혼 (기혼자=1)	.09	-.07
근로자수(단위 천명)	.02	.03 *
상급자 (상급자=1)	-.007	.13
노조내 지위 (평조합원=1)	-.22 **	-.07
상수	1.80 ***	3.75 ***
사례수	544	544
설명력	.05	0.6

부호 : * = p<.06, ** = p<.01, *** = p<.001

변수설명 : 성 : 1=여성 0 =남성
 직종 : 1=생산직 0=사무직
 학력 : 학교 다닌 년수
 결혼 : 기혼 = 1, 미혼 =0
 상급자 : 부하 직원 있다=1; 부하 직원 없다=0
 노조 지위 : 평조합원=1; 노조간부=0

라. 여성부의 과제

일반적인 조합원들의 인식, 특히 여성 조합원들의 인식은 여성부 활동이 활발하게 이루어지고 있지 못하다는 것이다. 그래서 앞으로 여성부에서 시급히 해결해야 할 정책과제가 무엇인지 질문하여 보았다. 아래의 <표 2-19>는 우선 순위로 3가지를 선택하게 한 결과이다. 먼저 1순위의 내용을 살펴보면, ‘남녀 차별 대우 시정’이 44.2%로 가장 높았으며 ‘남녀 차별에 대한 교육’(17.3%), ‘탁아소 설치’(11.6%) 순이었다. 특히 남녀 차별과 관련된 항목이 전체의 약 60% 정도로 남녀 차별에 대한 교육과 대책마련은 여성부의 주력 사업임을 알 수 있다. 한편 ‘연애와 결혼을 위한 교양 강좌’ (2.7%), ‘건강, 자녀교육에 대한 교육’(6.4%)과 ‘노동법 개정, 구속자 석방 등의 정치적 활동’(6.4%)은 낮은 빈도를 보였다.

<표 2-19> 여성부 과제 (단위 : %, 괄호 안은 빈도수)

활동 내용	1순위	2순위	3순위	전체
정치적 활동	6.4 (67)	1.5(16)	2.6 (26)	3.5(109)
남녀 차별대우 시정	44.2(466)	9.5(98)	4.4 (44)	19.7(608)
탁아소 설치	11.6(122)	11.6(120)	6.7 (67)	10.0(309)
남녀 차별에 대한 교육	17.3(183)	24.6(254)	8.2 (82)	16.8(519)
연애, 결혼을 위한 강좌	2.7(28)	4.8 (50)	3.4 (34)	3.6(112)
건강, 자녀교육 등에 대한 교육	6.4(68)	12.6(130)	11.2(112)	10.0(310)
적극성을 높이는 취미활동 실시	3.5(37)	9.6(99)	10.9(109)	7.9 (245)
성, 연애, 결혼 상담	1.4(15)	6.7(69)	5.6 (56)	4.5(140)
가족 프로그램 실시	0.7(7)	5.5(57)	8.8 (88)	4.9(152)
성교육	0.5(5)	2.4(25)	4.6 (46)	2.5(76)
교양을 높이는 취미활동 실시	5.4(57)	11.2(116)	33.7(338)	16.6(511)
전체	100.0(1,055)	100.0(1,034)	100.0(1,002)	100.0(3,091)

다음으로 1, 2, 3순위의 빈도를 종합한 결과를 보면, '남녀차별 대우 시정'(19.7%)과 '남녀차별에 대한 교육' (16.8%)이 여전히 가장 많은 빈도를 보였으며 '교양을 높이는 취미활동 실시'(16.6%)와 '건강, 자녀교육 등에 대한 교육'(10.0%)은 2, 3순위의 영향으로 전체 집계에서 높은 비중을 차지하였다.

여성부에서 중점적으로 해야 할 사업내용을 남녀로 구분하여 살펴본 결과는 <표 2-20>에 제시하였다. 남자 조합원들은 1순위에서 '남녀 차별대우의 시정' (37.1%), '남녀 차별에 대한 교육' (14.6%), '탁아소 설치'(13.9%), '건강/자녀교육 등에 대한 교육'(10.6%) 등을 여성부의 핵심 사업으로 인식하고 있었으며 '노동법 개정 등의 정치적 활동'(8.1%), '연애와 결혼 교육'(4.3%), '가족 프로그램'(1.3%)과 '취미활동'(5.8%) 등은 비교적 적은 빈도를 보였다.

여자 조합원들은 1순위에서 '남녀 차별대우 시정'(48.4%), '남녀 차별에 대한 교육'(19.0%), '탁아소 설치'(10.2%) 등이 10%를 넘는 응답을 보였다. 소수의 의견으로는 '정치적 활동'(5.3%), '연애와 결혼을 위한 강좌'(1.7%), '적극성을 높이는 취미활동' (4.4%), '성/연애/결혼 상담' (0.9%), '가족 프로그램' (0.3%), '교양을 높이는 취미활동'(5.2%) 등이 있었다.

이를 남녀별로 비교하여보면, 남자에 비해서 여자들은 여성부가 남녀 차별을 방지하는데 주 역할을 해야 한다는 점을 좀 더 강조하고 있는 반면에 남자들은 탁아소등과 같은 측면에도 신경을 써야한다는 주장이다.

제2장 노조활동 조사

<표 2-20> 남녀별 여성부 과제 비교 (단위 : %, 괄호 안은 빈도수)

활동 내용	남자		여자	
	1순위	전체	1순위	전체
정치적 활동	8.1 (32)	4.0 (47)	5.3 (35)	3.2 (62)
남녀 차별대우 시정	37.1 (147)	16.3 (191)	48.4 (319)	21.7 (417)
탁아소 설치	13.9 (55)	10.4 (122)	10.2 (67)	9.8 (187)
남녀 차별에 대한 교육	14.6 (58)	13.3 (156)	19.0 (125)	18.9 (363)
연애, 결혼을 위한 강좌	4.3 (17)	4.5 (53)	1.7 (11)	3.1 (59)
건강, 자녀교육 등에 대한 교육	10.6 (42)	13.7 (161)	3.9 (26)	7.8 (149)
적극성을 높이는 취미활동 실시	2.0 (8)	6.0 (70)	4.4 (29)	9.1 (175)
성, 연애, 결혼 상담	2.3 (9)	6.0 (70)	0.9 (6)	3.7 (70)
가족 프로그램 실시	1.3 (5)	6.6 (77)	0.3 (2)	3.9 (75)
성교육	--	2.5 (30)	0.8 (5)	2.4 (46)
교양을 높이는 취미활동 실시	5.8 (23)	16.7 (196)	5.2 (34)	16.4 (315)
전체	100.0 (396)	100.0 (1,173)	100.0 (659)	100.0 (1,918)

다음의 <표 2-21>은 여성부가 해야 할 일이 제조업과 비제조업에 따라 차이가 있는지 살펴보기 위해 제시한 것이다. 제조업을 먼저 살펴보자. 1순위에서는 남녀 차별대우 시정이 52.2%로 가장 높았으며 남녀 차별에 대한 교육 또한 20.9%로 매우 높았다. 그러나, 탁아소 설치는 6.2%로 평균보다 낮았다. 1, 2, 3순위를 종합하였을

때에도 남녀 차별과 관련된 항목의 비율이 매우 높은 것이 제조업에서 볼 수 있는 특징이다.

비제조업에서는 1순위 중 남녀 차별대우 시정이 38.0%, 남녀 차별에 대한 교육이 13.0%로 높은 비중을 차지하였지만 제조업에 비해 낮은 수치이다. 반면에 탁아소 설치(18.6%)와 노동법 개정, 구속자 석방 등의 정치적 활동(8.9%)은 제조업보다 높았다. 이는 여성부의 역할이 단순히 성차별을 없애는 역할외에도 여성 노동자들의 복지등에도 참여할 것을 주문하는 것이라고 해석된다.

<표 2-21> 산업별 여성부 과제 비교 (단위 : %, 괄호 안은 빈도수)

활동 내용	제조업	비제조업
	1순위	1순위
정치적 활동	4.8 (39)	11.3 (28)
남녀 차별대우 시정	45.1 (364)	41.1 (102)
탁아소 설치	8.6 (69)	21.4 (53)
남녀 차별에 대한 교육	19.2 (155)	11.3 (28)
연애, 결혼을 위한 강좌	3.2 (26)	0.8 (2)
건강, 자녀교육 등에 대한 교육	5.9 (48)	8.1 (20)
적극성을 높이는 취미활동 실시	4.0 (32)	2.0 (5)
성, 연애, 결혼 상담	1.4 (11)	1.6 (4)
가족 프로그램 실시	0.7 (6)	0.4 (1)
성교육	0.6 (5)	0.0 (0)
교양을 높이는 취미활동 실시	6.4 (52)	2.0 (5)
전체	100.0 (807)	100.0 (248)

第 3 章

고용실태와 고용안정

여자의 임금은 평균 88만원으로 남자의 129만원의 68.2%를 받는 것으로 조사되었다(시간제, 일용, 상시고 모두 포함). 초과노동시간을 포함한 근로시간은 남자가 주당 59시간, 여자가 주당 53시간으로 남자의 근로시간이 많은 것으로 나타났다.

<표 3-1> 남녀별 임금/평균근로시간/취업후 교육 실태 비교

	남자	여자
평균임금	129만원	88만원
주당평균근로시간(초과노동시간포함)	59시간	53시간
취업후 교육실시	58.7%	46.9%

현 직장에서 계속 근무할 의사를 물어본 결과 남자가 여자보다 현 직장을 계속해서 다니려는 성향이 강한 것으로 조사되었다. 즉 남자의 41.9%, 여자의 33.3%가 지금의 직장을 계속해서 다닐 의사가 있다고 응답하였다.

<표 3-2> 남녀별 취업 지속 의사

	남자	여자
평생 직장으로 알고 계속 다니겠다	41.9%	33.3%

이직시 직장 선택 조건은 남녀가 유사한 패턴을 보여 주었는데, 가장 중요한 고려 대상은 남자의 51.5%, 여자의 43.6%가 선택한 직장의 장래성이었다. 그 다음은 월급과 능력 발휘로 남녀 모두 16~17%가 응답하였다. 다만 차이가 있다면, 여자는 직장내 인간관계(10.4%)를 남자보다 중요시 한다는 것이다.

<표 3-3> 남녀별 직장 고려 조건 차이 비교

	남	여
월급이 많은 곳	17.8 (52)	16.7 (76)
근무시간이 짧은 곳	2.7 (8)	4.6 (21)
장래성이 있는 곳	51.5 (151)	43.6 (198)
출퇴근 거리가 짧은 곳	1.7 (5)	2.6 (12)
업무량이 적은 곳	1.4 (4)	1.8 (8)
능력을 발휘할 수 있는 곳	16.7 (49)	17.2 (78)
인간관계가 좋은 곳	6.1 (18)	10.4 (47)
노조 활동이 잘되고 있는 곳	2.1 (6)	3.1 (14)
전체	100.0 (293)	100.0 (454)

1. 고용안정을 위한 노조의 역할

여성의 고용안정을 위해 다양한 형태의 대안적 근로 형태¹¹⁾ 선호

11) 1. 고용할당제 : 여성의 고용촉진을 위해서 잠정적으로 일정비율의

도를 조사하였다. 그 결과, 전체 노동자가 생각하는 가장 먼저 실시되어야 할 인력활용제도는 “탄력적 근로시간제”(38.5%)였고¹²⁾, 그 다음으로 선택된 것이 “기혼여성 재고용 장려제”(30.3%)였다. 기타, 재택근로제(16.6%)나 고용할당제(11.2%)는 20%미의 선호도를 보여주었다.

하지만 남자의 경우는 여자에 비해서 압도적으로 “탄력적 근로시간제”를 우선적으로 실시해야 한다고 응답하였다(남자 43.8%, 여자의 34.7%) “기혼여성 재고용장려제”는 남자가 26.6%, 여자가 32.8%이었으며 재택근로제는 남녀 모두 약 17%였다. 고용할당제는 남자가 13.1%, 여자가 15.0%로 나타났다.

이런 결과는 남녀 모두 탄력적 근로시간제를 선호하고 있으며, 기

여성을 우선적으로 채용하는 제도.

2. 탄력적 근로시간제 : 근로자가 근로시간대를 자율적으로 선택함으로써 여성 근로자가 가사부담이 덜한 시간대에 근로를 제공할 수 있도록 하는 제도
3. 재택근로제 : 근로장소가 특별히 정해지지 않고 가정에서 사용자의 업무지시를 받아 근로하는 제도
4. 기혼여성 재고용 장려제도 : 여성근로자가 자녀를 키우기 위해 회사를 퇴직하는 경우 육아를 마치고 직장에 복귀할 수 있도록 하는 제도

12) 여성조합원들의 탄력적 근로시간제 선호에 대해서 주의깊게 살펴볼아야 하는 것은 본 조사에서 제시된 탄력적 근로시간제는 노동자 스스로가 가사부담이 없는 시간을 선택하는 제도인데, 현재 경영자들이 제시하는 탄력적 근로시간제는 이러한 취지와 상관없는 경우가 많다는 점이다. 곧, 여성들의 가사 부담을 덜어주는 것이 아니고 사용자들의 일방적인 지시에 의해서 정규 노동시간이 변하게 된다면 그러한 ‘탄력적 시간제’는 여성 고용 지속에 도움이 되는 것이 아니라 오히려 부담이 되는 제도가 될 것이다.

혼 여성 재고용 장려제의 경우는 여성들이 남성 보다 더 선호하는 것으로 나타났다. 반면에 재택 근로제와 고용 할당제는 앞선 제도에 비해서 선호도가 높지 않았다. 이것을 남녀별로 살펴보면 남자 조합원들이 가장 선호하는 것은 탄력적 근로시간제였고 기혼여성 재고용 장려제도가 그 뒤를 잇고 있다. 여성조합원들도 비슷한 선호도를 보여주고 있지만, 남자들에 비해서 상대적으로 탄력적 근로시간제를 덜 선호하고 기혼 여성 재고용장려제와 고용할당제를 더 선호하는 것으로 나타났다.

<표 3-4> 남녀별 인력활용제도 선호도 비교 (t-test)

	탄력적 근로시간제	재택 근로제	기혼여성 재고용 장려제	고용 할당제	기타	합계
전체	38.5 (384)*	16.6 (166)	30.3 (302)*	11.2 (142)*	0.4 (4)	100.0 (998)
남자	43.8 (181)	16.5 (68)	26.6 (110)	13.1 (54)	0.0 (0)	100.0 (413)
여자	34.7 (203)	16.8 (98)	32.8 (192)	15.0 (88)	0.7 (4)	100.0 (585)

* p=0.05 수준에서 유의.

고용 할당제는 다른 인력 활동 제도에 비해서 그다지 높은 지지를 받고 있지 않지만 최근 많은 사람들의 관심을 끌고 있는 제도이다. 이에 대해서 우리 나라의 근로자들은 여성을 우선적으로 채용하는 고용할당제의 적당한 비율은 20-30%를 가장 적당하다고 응답하였으며(전체 26% 응답자) 그 다음으로 10-20%(응답자의 20.9%)와 30-50%(19.7%)를 적당한 고용할당율이라고 응답하였다. 나머지는 고용할당제의 적정 비율로 5-10% (응답자중 17.8%), 5%이하 (응답자중 8.5%)이었다. 고용할당제도가 필요하지 않다고 응답한 비율도

7.2%를 차지하였다. 다시 말하면, 응답자 중 약 80%가 고용할당제의 적당한 비율은 30% 미만이 되어야 한다고 응답한 것이다. 남녀 별로 비교해보면, 남성 응답자 중 가장 많이 선택한 적정 비율은 20%이하를 선택한 반면(응답자 중 약 55%), 여성 응답자는 20%-50%를 적정 비율로 선택하였다(응답자 중 약 54%).

이 조사 결과에서 주목할 사항은 우선 남녀 별로 고용할당제 자체에 대해서는 그다지 큰 반감이 없다는 점이다. 고용할당제가 필요 없다고 대답한 경우는 전체의 7.2퍼센트이고 남자의 경우는 11퍼센트이다. 하지만, 남자 조합원 약 11% 정도가 고용할당제가 필요없거나 도입되어도 10%이하를 할당하여야 한다는 대답(남자 조합원 32%) 고용할당제 도입에 남자 조합원이 일반적으로 찬성하지만, 그 폭은 그다지 크지 않기를 바란다는 것을 시사한다. 이에 반해서 여자 조합원의 경우는 도입 필요가 없다는 숫자가 상당히 낮으며(4.3%), 10% 이하를 할당하자고 여성 조합원 22%가 대답하였다는 사실은 여성 조합원이 남성 조합원보다 보다 고용할당제에 긍정적이지만, 그들 자체도 고용할당제가 실시될 경우 높은 할당비율을 주장하는 것은 아닌 것으로 보인다.

<표 3-5> 남녀별 “고용할당제의 적당한 비율” 선호도 비교

	5% 이하	5-10% 이하	10-20% 이하	20-30% 이하	30-50% 이하	필요 없음	합계
전체	8.5 (84)	17.8 (177)	20.9 (207)	26.0 (258)	19.7 (195)	7.2 (71)	100.0 (992)
남자	13.4 (56)	18.9 (79)	23.2 (97)	22.8 (96)	10.7 (45)	11.0 (46)	100.0 (419)
여자	4.9 (28)	17.1 (98)	19.2 (110)	28.3 (162)	26.2 (150)	4.3 (25)	100.0 (573)

고용할당제를 산업으로 나누어서 남녀별로 나누어보면 비제조업 여성 조합원들이 할당제를 가장 많이 요구하고 있는 것으로 나타난다. 비제조업 여성 조합원들이 가장 선호하는 할당율은 30-50%(응답자중 28%)이고 그 다음은 20-30% (24.5%)등으로 할당율이 떨어질수록 선호도가 떨어지는 것으로 나타난다. 이에 반해서 제조업 여성들은 20-30% 수준을 가장 선호하고, 다음으로 30-50% 수준을 선호하는 것으로 나타난다. 이러한 경향은 제조업 남성들에서도 그다지 큰 영향이 없다. 반면에 비제조업 남성들은 각 부문과 비교해서 가장 낮은 할당율을 선호하고 있다. 이들이 가장 선호하는 율은 10-20% 수준으로 낮은 편이며, 그 다음으로 많이 선호하는 것은 5-10%이다. 70% 이상의 비제조업의 남성 조합원들은 할당율이 20%이하이거나 아예 할당이 필요없다는(16.3%) 입장인데 반해서 47% 이하의 비제조업 여성 조합원들은 할당율이 20%이하이거나 할당이 필요없다는(3.7%) 입장으로 뚜렷한 차이를 보여주고 있다.

고용할당에 대한 남녀간 견해차는 이 정책이 특정 산업의 남성과 여성 조합원에게 영향을 끼칠수 있느냐 없느냐에 대한 인식의 차이에서 비롯된다고 보여진다. 제조업은 비교적 남녀의 역할이 분리되어 있어서 고용할당이 도입될 영역이 별로 없고, 고용할당이 도입될 경우에도 남성 조합원들에게 불이익이 돌아갈 가능성이 없다. 이에 비해서 비제조업은 남성과 여성이 동일한 노동시장에서 경쟁하는 상황이기 때문에 고용할당이 남성 조합원에게 가져올지도 모르는 불이익 때문에 할당을 반대하거나 할당을 낮추려는데 찬성하는 것으로 보여진다.

<표 3-6> 남녀내에서의 산업별 “고용할당제의 적당한 비율” 선호도 비교

할당수준	남		여	
	제조업	비제조업	제조업	비제조업
5%이하	11(%)	11	4	4
5-10%	16	14	14	18
10-20%	21	15	16	17
20-30%	21	8	23	26
30-50%	9	12	20	29
필요없음	7	26	3	6
총 빈도	100% (253명)	100% (166명)	100% (385명)	100% (188명)

<표 3-7>은 고용할당제가 우선적으로 실시될 필요가 있는 부문이 어디인가를 보여준다. 응답자의 절반이상이 공공부문을 우선적인 실시대상으로 생각하고 있었으며, 대체로 근로자 규모가 큰 기업부터 고용할당제를 실시해야 한다고 응답하였다. 즉 58.2%가 공공부문을, 15.3%가 500인 이상의 기업체를, 14.0%가 300인 이상의 기업체라고 응답하였고, 100인 이상의 기업체도 12.5%이었다. 이러한 선호 경향은 남녀를 가리지 않고 비슷하게 나타나는 것으로 보인다. 여성은 남성에 비해서 공공 부문 선호도가 약간 낮기는 하지만, 약 55%라는 높은 선호도를 보이며, 대기업을 위주로 고용할당제가 실시되어야 한다는 데 동의하고 있다.

<표 3-7> 남녀별 고용할당제의 우선적인 실시 부문 선호도 비교 (교차표 분석)

	전체	여자	남자
공공부문	58.2	55.2	62.3
500인 이상의 기업	15.3	17.3	12.6
300인 이상의 기업	14.0	15.7	11.6
100인 이상의 기업	12.5	11.8	13.5
합계 (N)	981	567	414

*Chi-square 유의도는 .029

2. 변형근로시간제 / 탄력적 근로시간제 / 재택근로제 / 기혼여성 재고용 장려제 영향

여성의 고용촉진과 고용안정을 위한 고용할당제, 변형근로시간제, 재택근로제, 기혼 여성 재고용 장려제등의 인력활용제도에 대해 조합원들은 대체로 긍정적인 평가를 하였다. 가장 긍정적인 평가를 받은 여성 고용 정책은 여성근로자가 자녀를 키우기 위해 회사를 퇴직하는 경우 육아를 마치고 직장에 복귀할 수 있도록 하는 “기혼여성 재고용 장려제”로서 상당히 찬성한다는 점수인 평균 4.2점을 받았다. 이외에도 고용할당제, 탄력적 근로시간제, 재택근로제 등은 전체 평균이 약 3.8점으로 “찬성하는 편”으로 높게 나타났다.

이것을 남녀별로 비교하여 보면, 남성근로자와 여성근로자간의 차이가 있음을 알 수 있다. 통계적 검증 결과(t-test 사용) 고용할당제, 탄력적 근로시간제, 재택근로제 및 기혼여성 재고용 장려제 모두에서 여자의 평균이 남자의 평균보다 유의미하게 높았다. 이는 남성 조합원들도 여성 인력활용제도를 긍정적으로 생각하고는 있지만, 여성 근로자들만큼 절실하지 않기 때문에 찬성율이 낮다고 보여진다.

사무직과 생산직 직종간에 인력 활용제도에 대한 유의미한 차이가 발견되지 않았지만, 업종간차이를 비교한 결과에서는 비제조업이 탄력적 근로시간제를 더 선호하는 것으로 나타났다. 이는 여성들만을 비교한 결과에서도 마찬가지로 나타나고 있다. 대부분 여성 조합원들은 모두 탄력적 근로시간제를 찬성하고 있었는데 비제조업종의 여성 조합원들이 더 높은 선호도를 보였다.

<표 3-8> 남녀/직종/산업내 인력활용제도 선호도 비교 (t-test)

		고용 할당제	탄력적 근로시간제	재택 근로제	기혼여성 재고용 장려제
전 체		3.8 (1,041)	3.9	3.8	4.2
남 녀	남 자	3.5 (423)	3.7	3.7	3.9
	여 자	3.9 (618)	4.0	3.8	4.3
	유의수준	***	***	**	****
직 종	사 무 직	3.6 (200)	4.0	3.8	4.1
	비사무직	3.8 (841)	3.8	3.8	4.2
	유의수준				
산 업	제 조 업	3.8 (791)	3.8	3.7	4.2
	비제조업	3.7 (250)	4.0	3.8	4.1
	유의수준		**		

매우 반대=1점, 그저 그렇다=3점, 매우 찬성=5점

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

3. 남녀차별 문제 (직·간접 차별의 문제) (전체/남/녀)

직장에서의 남녀 차별 문제를 살펴보기 위해서 우선 전체적인 남녀 차별 인지도를 살펴보았고 이를 다시 직종과 산업 그리고 성별로 나누어서 차별 인지도를 살펴보았다. 그리고 남녀 차별 문제를 가장 심각하게 느끼고 있는 사무직종을 따로 떼어서 이 직종에서의 남녀 차별 인지도를 살펴보았다.

가. 전체적인 남녀차별 인식 정도

전체적인 남녀차별 인지도를 알아보기 위해서 10개의 항목을 더하여 개인의 총점을 계산하였다. 즉, 각 남녀 차별에 관한 항목별 점수를 합산하여 총 점수를 계산한 것으로 각 항목이 1~5점의 값

을 갖기 때문에 남녀차별 인지도 합은 10~50점의 범위에 있게 된다. 개별 항목들의 해석에서와 마찬가지로 30점을 보통으로 하여 점수가 높을수록 평등한 대우를 받고 있는 것이며 반대로 점수가 낮을수록 남녀차별이 심하다는 의미이다.

아래의 <표 3-9>는 직종별, 하위집단별 남녀차별 인지도 합을 제시한 것이다. 전체 981명의 평균은 31.1점으로 남녀차별에 대해 긍정도 부정도 하지 않는 보통을 뜻한다. 한편 직종별 t-test와 하위집단별 t-test에서 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않았다.

<표 3-9> 성별 및 직종별 남녀차별 인지도 비교 (t-test)

		평균(빈도)
전 체	전 체	31.1 (981)
	사 무 직	31.8 (305)
	비 사 무 직	30.8 (676)
남 자	전 체	34.2 (422)
	사 무 직	34.6 (148)
	비 사 무 직	34.0 (274)
여 자	전 체	28.8 (559)
	사 무 직	29.2 (157)
	비 사 무 직	28.7 (402)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

앞에서와 마찬가지로 산업별, 하위집단별 차이를 알아보기 위해 t-test를 하였는데 직종별 비교와 달리 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 비제조업은 33.8점, 제조업은 29.5점으로 비제조업의 총점이 보다 높았는데 이것은 개별 항목의 결과와 일치하는 것이다. 즉, 비제조업의 조합원들은 개별 항목뿐만 아니라 인지도 합에 있어서도 제조업 조합원들보다 남녀차별이 적다고 응답하였다. 또한 남자

제3장 고용실태와 고용안정

하위집단에서 비제조업은 36.8점, 제조업은 34.0점, 여자 하위집단에서 비제조업은 31.1점, 제조업은 28.9점으로 비제조업의 평균 점수가 유의미하게 높았다.

<표 3-10> 성별 및 산업별 남녀차별 인지도 비교 (t-test)

		평균(빈도)
전체 ***	전 체	31.0 (1,121)
	제 조 업	29.4 (847)
	비 제 조 업	36.2 (274)
남자 ***	전 체	34.0 (465)
	제 조 업	31.9 (329)
	비 제 조 업	39.1 (136)
여자 ***	전 체	28.9 (656)
	제 조 업	27.7 (518)
	비 제 조 업	33.3 (138)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

나. 직종별 남녀차별

직종별로 살펴보면 몇 개 항목에서 사무직이 생산직보다 상대적으로 평등한 대우를 받고 있는 것으로 조사되었다. 구체적으로 살펴보면, ‘동일직무 남녀간 동일임금 지급’(사무직이 3.1점, 생산직은 2.6점), ‘남녀간 교육훈련 기회 균등’(사무직 3.2점, 생산직 2.9점)에서 사무직이 유의미하게 높았다. 또한 승진 기회도 사무직(2.5점)이 생산직(2.2점)보다 평등하게 이루어지고 있다는 것이었으며, 가족수당 등에서도 사무직(3.7점)이 생산직(3.5점)보다 높았다.

<표 3-11> 직종별 남녀차별 비교 (t-test)

	직 종			
	전체	사무직	비 사무직	유의 수준
신입사원은 선발시 공정하다	3.4	3.5	3.4	
동일학력 남녀의 직무배치 공평	2.9	2.8	2.9	
동일직무 남녀간 임금 동일	2.7	3.1	2.6	***
남녀간 교육훈련 기회 균등	3.0	3.2	2.9	**
남녀간 승진기회 공평	2.3	2.5	2.2	**
남녀간 정년 동일	3.6	3.5	3.7	
감축, 해고시 남녀차 없음	3.2	3.1	3.2	
인사고과시 성차별 없음	2.8	2.7	2.8	
가족수당 등 남녀차 없음	3.5	3.7	3.5	*
모성보호 잘 지켜짐	3.7	3.8	3.7	
합계 (N)	983	306	677	

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

점수 : 전혀 그렇지 않다=1점, 그저 그렇다=3점, 전적으로 그렇다=5점

<표 3-12>는 남자 조합원중 사무직과 생산직간 비교, 여자 조합원 중 사무직과 생산직을 비교한 결과이다. 남자 조합원들 간의 직종간 비교에서는 유의미한 차이가 없었다(아래 왼쪽표). 반면 여자 조합원간 직종별 비교에서는 3개 항목에서 차이가 있는 것으로 나타난다. ‘동일직무 남녀간 동일임금’과 ‘남녀간 승진기회 균등’, ‘인사고과’ 등이다. 동일직무 동일임금의 경우 여자의 전체 평균은 2.4점으로 조사되어 동일임금이 지급되지 않는 것으로 느끼고 있었는데 그 중에서도 생산직 여자 조합원들이(평균 2.3점) 사무직 여자 조합원들(2.9점)보다 남녀차별을 더 느끼고 있었다. 남녀간 승진기회도 전체 평균이 2.0점으로 10개 항목중 최저점을 기록하였으며 생산직은 1.9점, 사무직은 2.2점이었다. 인사고과시 성차별은 생산직(2.6점)보다 사무직(2.3점) 여자 조합원들이 더 심하다고 응답하였다.

<표 3-12> 남녀 직종별 남녀차별 인지도 비교 (t-test)

	남자			여자			유의 수준
	전체	사무직	비사무직	전체	사무직	비사무직	
신입사원은 선발시 공정하다	3.6	3.7	3.6	3.2	3.2	3.3	
동일학력 남녀의 직무배치 공평	3.2	3.1	3.2	2.7	2.6	2.7	
동일직무 남녀간 임금 동일	3.1	3.2	3.0	2.4	2.9	2.3	***
남녀간 교육훈련 기회 균등	3.4	3.5	3.3	2.7	2.9	2.7	
남녀간 승진기회 공평	2.7	2.8	2.7	2.0	2.2	1.9	*
남녀간 정년 동일	3.8	3.8	3.9	3.5	3.3	3.5	
감축, 해고시 남녀차 없음	3.4	3.4	3.5	3.0	2.9	3.0	
인사고과시 성차별 없음	3.2	3.1	3.2	2.5	2.3	2.6	*
가족수당 등 남녀차 없음	3.9	4.0	3.9	3.2	3.3	3.2	
모성보호 잘 지켜짐	3.8	4.0	3.8	3.6	3.6	3.6	
	424	149	275	157	157	402	

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

점수 : 전혀 그렇지 않다=1점, 그저 그렇다=3점, 전적으로 그렇다=5점

다. 산업별 남녀차별 실태

전반적으로 제조업에 종사하는 노동자들이 비제조업 노동자에 비해 남녀차별을 더 느끼는 것으로 조사되었다. <표 3-13>에서 볼 수 있듯이 10개 항목 모두에서 제조업의 평균이 비제조업의 평균보다 유의미하게 낮았다. 특히 동일직무 남녀간 동일임금 지급의 경우에

는 비제조업의 평균이 3.4점으로 대체로 동일한 임금을 받는 것에 비해 제조업은 동일직무에서도 남녀의 임금이 다르다고 할 수 있는 2.3점에 불과하였다. 한편, 남녀간 정년과 가족수당, 모성보호 등은 제조업과 비제조업간에 평균의 차이가 있지만 두 산업 모두 평균이 3.5점 내외를 보여 이 분야에서 남녀차별이 많이 시정되었음을 알 수 있다. 다른 한편, 동일학력 남녀의 직무배치와 승진기회, 인사고과 항목은 제조업과 비제조업의 평균이 3점 이하로 남녀차별이 여전히 행해지고 있음을 알 수 있다.

다음으로는 이러한 산업별 성차별을 보다 자세히 살펴보기 위해서 남녀로 구분한 후 응답 점수간의 차이를 통계적 검증(t-test)한 결과이다. 우선, 여자 조합원간에도 산업에 따라 남녀차별의 인식정도가 달랐다. 10개 항목 중 7개 항목에서 평균의 유의미한 차이가 발견되었는데, 앞의 산업별 비교와 마찬가지로 제조업 여자 조합원들이 비제조업 여자 조합원들보다 남녀차별을 더 느끼고 있었다. ‘동일직무 동일임금’ 항목에서 비제조업은 3.2점으로 ‘그저 그렇다’고 평가한 반면에 제조업 여자 조합원들은 ‘대체로 그렇지 않다’에 해당하는 2.1점을 보였다. ‘남녀간 교육훈련 기회 균등’에서도 제조업은 2.7점, 비제조업은 3.1점이었으며 ‘남녀간 승진기회 공평’은 제조업은 1.9점, 비제조업은 2.3점이었다. 한편 그다지 성차별이 심하지 않다는 것을 의미하는 3점을 넘어서는 항목이지만, 제조업 성차별 체감 지수가 비 제조업보다 높은 것들은 ‘남녀간 정년 동일’과 ‘가족수당’ 및 ‘모성보호’ 등이었다. 곧, 법에 의해서 강제가 되는 부분들은 비교적 성차별이 낮은 편으로 나타나지만, 사용자가 자의적으로 할 수 있는 부분에서는 비교적 높은 차별의식이 존재하고 있다. 한편 제조업은 비제조업에 비해서 사용자의 자의성이 개입될 수 있는 여지가 많음을 시사하고 있다.

<표 3-13> 산업별 남녀차별 인지도 비교 (t-test)

	산업			유의수준
	전체	제조업	비제조업	
신입사원은 선발시 공정하다	3.4	3.3	3.8	***
동일학력 남녀의 직무배치 공평	2.9	2.7	3.2	***
동일직무 남녀간 임금 동일	2.7	2.3	4.0	***
남녀간 교육훈련 기회 균등	3.0	2.8	3.7	***
남녀간 승진기회 공평	2.3	2.1	3.0	***
남녀간 정년 동일	3.6	3.5	3.9	***
감축, 해고시 남녀차 없음	3.2	3.0	3.5	***
인사고과시 성차별 없음	2.8	2.7	3.2	***
가족수당 등 남녀차 없음	3.5	3.3	4.1	***
모성보호 잘 지켜짐	3.7	3.6	3.8	***
	1,123	848	275	

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

점수 : 전혀 그렇지 않다=1점, 그저 그렇다=3점, 전적으로 그렇다=5점

남자 조합원들 역시 산업별로 성차별 인식이 다르게 나타났다. 여성 조합원 비교와 마찬가지로 모든 항목에서 비제조업의 평균 점수가 제조업의 점수보다 통계적으로 유의미하게 높아서, 제조업 남자 조합원들이 비제조업 남자 조합원들보다 자기 회사에 성차별이 더 있다고 생각하는 것으로 조사되었다. 그렇지만, 여성 조합원의 경우와 마찬가지로, 법적으로 강제가 되는 조항인 ‘신입사원 선발시 공정성’과 ‘남녀간 정년 동일’, ‘가족수당’ 및 ‘모성보호’ 항목들은 모든 산업에서 대체로 남녀차별을 하지 않는 것으로 나타났다(평균이 3.5점 이상). 다만 제조업에서 ‘남녀간 승진기회’의 경우 2.4점, ‘동일직무 동일임금’에서 2.6점으로 남녀차별이 행해지고 있다고 응답하였다.

산업과 성을 교차시켜서 산업간 차이와 성차이를 조사한 결과 제조업에서 비제조업보다 성차별이 더 있음을 발견하였다. 이러한 성차

별은 제조업의 여성조합원이 비제조업의 여성 조합원보다 더 강하게 느끼고 있으며 마찬가지로 제조업이 남성 조합원도 비 제조업이 남성 조합원 보다 자신들의 회사에서 성차별이 있음을 인정하고 있다.

<표 3-14> 성별 산업별 남녀차별 인지도 비교 (t-test)

	남자			
	전체	제조업	비제조업	
신입사원은 선발시 공정하다	3.6	3.5	4.0	***
동일학력 남녀의 직무배치 공평	3.1	3.0	3.6	***
동일직무 남녀간 임금 동일	3.0	2.6	4.2	***
남녀간 교육훈련 기회 균등	3.3	3.0	4.0	***
남녀간 승진기회 공평	2.7	2.4	3.4	***
남녀간 정년 동일	3.8	3.6	4.2	***
감축, 해고시 남녀차 없음	3.4	3.2	3.8	***
인사고과시 성차별 없음	3.2	3.0	3.6	***
가족수당 등 남녀차 없음	3.9	3.8	4.3	***
모성보호 잘 지켜짐	3.8	3.8	3.9	
	467	330	137	

	여자			
	전체	제조업	비제조업	
신입사원은 선발시 공정하다	3.3	3.2	3.5	**
동일학력 남녀의 직무배치 공평	2.7	2.6	2.9	*
동일직무 남녀간 임금 동일	2.5	2.1	3.7	***
남녀간 교육훈련 기회 균등	2.8	2.6	3.5	***
남녀간 승진기회 공평	2.0	1.9	2.6	***
남녀간 정년 동일	3.4	3.4	3.7	*
감축, 해고시 남녀차 없음	3.0	2.9	3.1	
인사고과시 성차별 없음	2.5	2.5	2.7	*
가족수당 등 남녀차 없음	3.2	3.1	3.9	***
모성보호 잘 지켜짐	3.6	3.5	3.7	
	656	518	138	

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

점수 : 전혀 그렇지 않다=1점, 그저 그렇다=3점, 전적으로 그렇다=5점

관심을 끄는 성차별 관행중 다른 측면은 이러한 성차별 중 법적으로 강제되는 부분은(신입사원선발, 정년, 가족수당, 모성보호) 일정하게 성차별이 낮게 인지되는 반면 사용자의 임의에 맡겨져있는 부분(승진기회, 동일임금, 인사고과등)에 있어서는 성차별이 강하게 인지되고 있다는 점이다.

라. 사무직종에서의 남녀차별 현황

사무직 남녀 근로자들이 느끼는 남녀차별의 실태는 <표 3-15>에 제시하였다.

전체 응답률을 살펴보면 차별을 느끼기 시작하는 점수인 평균이 중간점인 3점보다 낮은 항목은 '배치(전환)'(2.8점), '승진 기회'(2.4점), '인사 고과'(2.6점) 등이었다. 차별이 존재하는지 명확하지 않다고 여겨지는 항목들은 '임금격차(3점)', '신입사원 선발(3.3점)', '남녀 사원의 교육기회(3.1점)', '인원 감축, 정리 해고시'(3.0점) 등도 3점과 유사한 점수를 보였다. 반면에 남녀 차별이 없는 항목들은 '정년'(3.6점)와 '가족수당 및 부가급부(대부 포함)'(3.6점), '모성보호(산전산후 휴가, 육아 휴직제등)'(3.8점) 등은 남녀가 공평한 편(4점)이라고 응답하였다.

여기에서 남녀 차별이 없다는 항목은 일반적으로 법적으로 보장되는 것이고 나머지 부분은 회사의 자의적인 평가에 의한 결정에 달려있다는 것이다. 이는 간접적으로 여성들의 지위와 승진 기회 등을 법적으로 보장해야 한다는 주장을 지지하는 것이다.

<표 3-15>는 일반적으로 남자 조합원이 여자 조합원에 비해서 일관성있게 남녀 차별이 없다고 대답하고 있다. 이러한 찬성도에 남

녀간 격차가 있는지를 알아보기 위해 통계적 검증(t-test)을 한 결과, 모든 항목에서 유의미한 차이가 나타났다. 다시 말해서 사무직의 경우 여성근로자가 남성근로자보다 남녀차별을 더 느끼고 있다는 것이다. 각 질문에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점, ‘그렇지 않은 편이다’에 2점, ‘그저 그렇다’는 3점, ‘그런 편이다’는 4점, 마지막으로 ‘전적으로 그렇다’에 5점을 주었다. 따라서 점수가 낮을수록 남녀차별을 심하게 느끼고 있음을 의미한다.

<표 3-15> 사무직내 성별 남녀차별 인지도 비교 (t-test)

	성별			
	전체	남자	여자	유의수준
신입사원은 선발시 공정하다	3.3 (210)	3.7 (82)	3.1 (128)	**
동일학력 남녀의 직무배치 공평	2.8	3.0	2.6	*
동일직무 남녀간 임금 동일	3.0	3.3	2.8	*
남녀간 교육훈련 기회 균등	3.1	3.4	2.9	**
남녀간 승진기회 공평	2.4	2.8	2.2	***
남녀간 정년 동일	3.6	3.9	3.4	*
감축, 해고시 남녀차 없음	3.0	3.3	2.9	*
인사고과시 성차별 없음	2.6	3.0	2.4	***
가족수당 등 남녀차 없음	3.6	3.9	3.4	**
모성보호 잘 지켜짐	3.8	4.2	3.6	***
	210	82	128	

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

마. 신입사원 선발시 남녀평등 인지도 다변수 분석 (회귀 분석)

남녀차별의 실태 중 입직시 남녀차별의 정도에 대한 인지도에 관한 회귀분석의 결과가 <표 3-16>에 제시되어 있다. 여기서 마이너스(-) 부호는 남녀차별을 의미하는 것이다. 유의미한 효과를 보인

변수를 중심으로 살펴보면, 여성 조합원일수록, 사무직일수록, 나이가 많을수록 입직시 남녀차별을 더 느끼고 있었다. 또한 평조합원은 정의 유의미성을 보였는데, 이것은 평조합원이 노조간부에 비해 남녀차별을 적게 느끼고 있다고 해석할 수 있다.

<표 3-16> 신입사원 선발시 남녀공평 회귀분석의 결과

독립변수	회귀계수
성 (여자=1)	-3.55 ***
직종 (비사무직=1)	-1.47 *
나이	.16 **
임금	.008
학력	-.34
결혼 (기혼자=1)	.71
근로자수(단위 : 천명)	-.04
상급자 (상급자=1)	-.10
노조내 지위 (평조합원=1)	1.28 *
상수	28.69 ***
사례수	735
설명력 (R square)	.13

부호 : * = $p < .06$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

4. 남녀고용평등법이 여성취업에 미치는 영향

<표 3-17>은 남녀고용평등법 인지도를 분석한 결과이다(logistic analysis). 분석 결과는 임금과 노조내 지위가 인지도 차이에 의미있는 영향을 주는 것으로 나타났다. 곧, 임금이 높을수록 남녀고용평등법에 대해 알고 있었으며, 노조간부는 평 조합원에 비해 고용평등법이 있음을 잘 알고 있었다. 즉, 노조간부가 평조합원 보다 높은 인지율을 보였다.

<표 3-17> 남녀고용평등법 인지도* 분석 (로지스틱분석)

독립변수	회귀계수
성 (여자=1)	-.11
직종 (비사무직=1)	.10
나이	-.002
임금	.007 **
학력	.01
결혼 (기혼자=1)	.12
근로자수 (단위 천명)	-.02
상급자 (상급자=1)	.11
노조내 지위 (평균합원=1)	-1.01 ***
상수	-.07
Log likelihood	805.60
사례수	624
설명력	

* 종속변수의 조작적 정의는 ‘들어 본 적이 있다’는 응답에 1의 값을, ‘들어 본 적이 없다’에는 0의 값을 주었다.

가. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별)

“남녀고용평등법”이 여성 취업에 미친 영향에 대한 평가는 이 법이 여성의 취업에 다소간의 도움을 주는 것으로 나타났다. 전체 응답자의 평균이 3.7점으로 고용평등법이 “다소 도움된다”에 가까운 평가를 하였다. 한편 남자는 여성에 비해서 이 법이 여성 취업에 더 긍정적인 영향을 끼쳤다고 생각하고 있었다. 이러한 결과가 남자와 여자간의 차이가 있는지 t-test를 하였는데 남자는 평균 3.8점으로 여자의 3.6점보다 유의미하게 높았다(유의도 .001수준).

<표 3-18> 성별 “남녀고용평등법이 여성취업에 미친 영향” 인지도 비교 (t-test)

	평균 (빈도)
전 체	3.7 (920)
남 자	3.8 (398)
여 자	3.6 (522)
유의수준	***

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

척도 : 여성 취업에 ‘매우 부정적인 영향을 미쳤다’에 1점, ‘다소 부정적이다’에 2점, ‘영향 없었다’에 3점, ‘다소 도움이 되었다’에 4점, ‘매우 도움이 되었다’에 5점.

나. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별/직종별)

남녀고용평등법은 시행 초기에 사무직 여성 근로자, 특히 은행의 여직원들을 중심으로 적용되었다. 그러므로 직종에 따른 남녀고용평등법의 효과가 다를수도 있다. 하지만, 조사 결과는 직종별 차이를

<표 3-19> 성별, 직종별 “남녀고용평등법의 여성취업에 미친 영향” 인지도 비교 (t-test)

		평균 (빈도)
전 체	전 체	3.8 (802)
	사 무 직	3.8 (256)
	비 사 무 직	3.7 (546)
남 자	전 체	3.8 (363)
	사 무 직	3.9 (129)
	비 사 무 직	3.8 (234)
여 자	전 체	3.6 (439)
	사 무 직	3.7 (127)
	비 사 무 직	3.6 (312)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

보여주지 않았다. 전체 평균은 사무직이 3.8점, 생산직이 3.7점으로 남녀고용평등법이 여성취업에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 조사되었으며 남자 하위집단별, 여자 하위집단별 비교에서 사무직과 생산직간의 차이는 발견되지 않았다.

다. “남녀고용평등법”이 취업에 끼친 영향 (성별, 산업별)

앞의 직종별 비교와 달리 제조업과 비제조업으로 나누어서 살펴본 결과, 두 집단 사이에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 비제조업 조합원들이 제조업 조합원 보다 고용평등법의 영향을 긍정적으로 평가하였다. 즉, 전체 비교에서 비제조업은 3.8점, 제조업은 3.7점, 남자 하위집단에서 비제조업은 3.9점, 제조업은 3.8점, 여자 하위집단에서 비제조업은 3.7점, 제조업은 3.6점이었다. 직종과 산업에 따라서 고용 평등법이 영향을 분석한 결과를 종합하면, 고용 평등법의 영향이 직종에 따라서 다른 것이 아니고, 산업에 따라서 다르다는 점을 보여주고 있다. 곧, 고용 관행의 차이가 직종별로 존재하는 것이 아니고 산업별로 존재한다는 것이다.

<표 3-20> 성별, 산업별 “남녀고용평등법의 여성취업에 미친 효과”
인지도 비교 (t-test)

		평균(빈도)
전체 *	전 체	3.7 (920)
	제 조 업	3.7 (689)
	비 제 조 업	3.8 (231)
남자	전 체	3.8 (398)
	제 조 업	3.8 (282)
	비 제 조 업	3.9 (116)
여자	전 체	3.6 (522)
	제 조 업	3.6 (407)
	비 제 조 업	3.7 (115)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

라. 성차별시 호소기관

조합원들은 회사에서 성차별로 인해 부당한 일을 당했을 때 과반수 이상이 노동조합에 호소하는 것으로 나타났다. 즉 65.6%가 노동조합에 호소하겠다고 응답하여 노동조합이 노동자들의 대변기구 역할을 하고 있음을 알 수 있다. 반면에 회사내 고충 처리 기구는 6.1%, 회사 상사는 6.2%를 차지하여 노동자들이 회사의 조직라인을 크게 신뢰하지 않는 것으로 조사되었다. 노동자들은 또한 노동부 지방사무소(4.5%)와 법률상담소 및 법원(3.0%) 등을 통한 해결에 별다른 기대를 갖고 있지 않았다.

<표 3-21> 성별/직종별/지위별 성차별시 호소기관 비교 (교차표 분석)

		노조	고충 처리 기구	회사 상사	노동부 지방사 무소	여성 단체	법률상 담소 법원	전체
전체		65.6 (668)	6.1 (62)	6.2 (63)	4.5 (46)	14.6 (149)	3.0 (31)	100.0 (1,019)
성별 ***	남자	70.7 (278)	8.4 (33)	6.6 (26)	5.9 (23)	4.1 (16)	4.3 (17)	100.0 (393)
	여자	62.3 (390)	4.6 (29)	5.9 (37)	3.7 (23)	21.3 (133)	2.2 (14)	100.0 (626)
직종별 *	사무직	56.7 (102)	10.0 (10)	9.4 (17)	3.3 (6)	16.1 (29)	4.4 (8)	100.0 (180)
	비사 무직	67.5 (566)	5.2 (44)	5.5 (46)	4.8 (40)	14.3 (120)	2.7 (23)	100.0 (839)
지위별 **	평조	62.4 (430)	5.8 (39)	6.5 (44)	5.0 (34)	15.8 (107)	3.5 (24)	100.0 (678)
	합원							
	노조 간부	75.4 (218)	5.9 (17)	2.4 (7)	3.5 (10)	11.1 (32)	1.7 (5)	100.0 (289)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

성에 따른 차이를 살펴보면, 여성의 경우에는 여성단체에 의존하는 비율이 상대적으로 높다. 곧, 여성 조합원들은 남성에 비해서 노조나 고충처리기구같은 회사내 기구에 대해서 남성보다 상대적으로 낮은 신뢰를 갖고 있음을 보여주는 것이다. 또한 사무직은 생산직에 비해서 노조에 대한 의존도가 낮은 것이 주의를 끈다. 이는 노조에 대한 사무직들의 신뢰가 제조업에 비해서 낮다는 것을 반증하는 것으로 추측된다. 같은 맥락에서 노조간부와 평조합원의 성차별시 호소기관을 노조를 선택한 것을 보면 조합간부가 평조합원에 비해서 훨씬 높은 수치를 보이고 있음을 알 수 있다.

5. 신인사제도에 대한 인식(전체/남/녀)

가. 신인사제도¹³⁾의 문제점

신인사제도에 대한 인식을 파악하기 위해 자신의 회사에서 신인사제도가 실시되고 있다고 응답한 사례만 추출하여 신인사제도가 지닌 문제점이 무엇인지 질문하였다. 질문에 대해 우선순위로 2개를 요구하였는데 아래의 <표 3-22>는 1순위와 1, 2순위를 종합한 결과이다.

전체 응답자를 대상으로 신인사제도가 지닌 문제점을 파악한 결과를 살펴보면, “성별 직무분리”(37.4%)를 가장 큰 문제점으로 지적

13) 본 연구에서는 신인사제도를 “직군을 종합직과 일반직 또는 관리직과 사무직으로 나누어 채용하고, 업무배치, 이동, 교육, 승진을 달리하는 제도로서, 주로 은행등 금융권에서 실시되고 있는 인사관리제도”라고 정의하였다.

제3장 고용실태와 고용안정

하고 있고, “조직의 이분화 현상”(23.7%), “일반직에서 종합직으로의 전환이 사실상 어려워졌다”(18.7%), “노동강도 강화”(11.5%)등을 들고 있다. 그리고 “여직원 퇴직 심화”(5.8%)와 “사기 저하”(2.9%)는 비교적 낮은 응답 비율을 보였다. 이것은 성별 직무분리와 일반직-종합직의 엄격한 구분, 조직의 이분화 현상등 전반적인 조직 분화와 직군체계의 이분화가 70% 이상을 차지한 것이며, 신인사제도가 직접적으로 노동강도를 높인다는 응답이 11.5%라는 점도 주목할 만하다.

<표 3-22> 남녀별 신인사제도 문제점 인지도 (단위 : %, 괄호안은 빈도)

	전체 1순위	남자 1순위	여자 1순위
성별 직무분리	37.4 (52)	34.8 (24)	40.0 (28)
직종 전환이 어렵다	18.7 (26)	27.5 (19)	10.0 (7)
조직의 이분화	23.7 (33)	20.3 (14)	27.1 (19)
여직원의 사기 저하	2.9 (4)	1.5 (1)	4.3 (3)
여직원의 퇴직심화	5.8 (8)	2.9 (2)	8.6 (6)
노동강도 강화	11.5 (16)	13.0 (9)	10.0 (7)
전체	100.0 (139)	100.0 (69)	100.0 (70)

(1) 직종별 비교

<표 3-23> 신인사제도의 문제점 : 사무직 (괄호안은 빈도)

	전체 1순위	남자 1순위	여자 1순위
성별 직무분리	28.6 (8)	33.3 (5)	23.1 (3)
직종 전환이 어렵다	25.0 (7)	33.3 (5)	15.4 (2)
조직의 이분화	17.9 (5)	20.0 (3)	15.4 (2)
여직원의 사기 저하	3.5 (1)	--	7.6 (1)
여직원의 퇴직심화	10.7 (3)	--	23.1 (3)
노동강도 강화	14.3 (4)	13.4 (2)	15.4 (2)
전체	100.0 (28)	100.0 (15)	100.0 (13)

<표 3-24> 신인사제도의 문제점 : 생산직 (괄호안은 빈도)

	전체 1순위	남자 1순위	여자 1순위
성별 직무분리	41.6 (42)	37.5 (18)	45.3 (24)
직종 전환이 어렵다	14.8 (15)	22.9 (11)	7.5 (4)
조직의 이분화	24.7 (25)	20.8 (10)	28.3 (15)
여직원의 사기 저하	3.0 (3)	2.1 (1)	3.8 (2)
여직원의 퇴직심화	5.0 (5)	4.2 (2)	5.7 (3)
노동강도 강화	10.9 (11)	12.5 (6)	9.4 (5)
전체	100.0 (101)	100.0 (48)	100.0 (53)

(2) 산업별 비교

<표 3-25> 신인사제도의 문제점 : 제조업 (괄호안은 빈도)

	전체 1순위	남자 1순위	여자 1순위
성별 직무분리	38.7 (41)	38.9 (21)	38.5 (20)
직종 전환이 어렵다	15.1 (16)	24.1 (13)	5.8 (3)
조직의 이분화	27.4 (29)	24.1 (13)	30.8 (16)
여직원의 사기 저하	2.8 (3)	--	5.8 (3)
여직원의 퇴직심화	5.7 (6)	3.7 (2)	7.7 (4)
노동강도 강화	10.4 (11)	9.3 (5)	11.5 (6)
전체	100.0 (106)	100.0 (54)	100.0 (52)

<표 3-26> 신인사제도의 문제점 : 비제조업 (괄호안은 빈도)

	전체 1순위	남자 1순위	여자 1순위
성별 직무분리	33.3 (11)	20.0 (3)	44.4 (8)
직종 전환이 어렵다	30.3 (10)	40.0 (6)	22.2 (4)
조직의 이분화	12.1 (4)	6.7 (1)	16.7 (3)
여직원의 사기 저하	3.0 (1)	6.7 (1)	--
여직원의 퇴직심화	6.1 (2)	--	11.1 (2)
노동강도 강화	15.2 (5)	26.7 (4)	5.6 (1)
전체	100.0 (33)	100.0 (15)	100.0 (18)

나. 신인사제도가 남녀고용평등에 미친 영향

신인사제도에 관한 의식을 알아보기 위해 신인사제도가 남녀고용평등에 미치는 영향에 대해 질문하였다. <표 3-27>은 신인사제도의 실시여부와 관계없이 전체를 대상으로 한 결과이다. 전체 평균은 3.7점으로 ‘긍정적인 영향을 미치고 있다’고 평가하였다. 하위집단별 차이를 살펴보면, 남자가 3.8점으로 여자의 3.6점보다 긍정적으로 평가하였으며 t-test분석에서도 유의미하게 나타났다. 그러나, 사무직(3.8점)과 생산직(3.7점), 제조업(3.7점)과 비제조업(3.8점) 사이에는 차이가 없었다.

<표 3-27> 성별,직종별, 산업별 “신인사제도.. 영향” 인지도 비교 (t-test) (전체)

		평 균
남녀 ***	전 체	3.3
	남 자	3.6
	여 자	3.2
직종	전 체	3.3
	사 무 직	3.7
	비 사 무 직	3.3
산업	전 체	3.7
	제 조 업	3.2
	비 제 조 업	3.9

점수 : 매우 부정적인 영향=1점, 전혀 영향이 없다=3점,

매우 긍정적인 영향=5점

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

현재 신인사제도가 실시되고 있는 기업체의 근로자들은 대체로 신인사제도가 남녀 고용평등에 긍정적인 영향을 주었다고 응답하였다.-왜 그렇죠? 집단간 비교에서는 남성근로자의 평균이 3.6점으로 여성근로자의 3.2점보다 높았으며 이러한 차이가 통계적으로 유의미

한 것으로 나타났다(유의도 .05). 또한 직종별 비교에서는 사무직 (3.8점)이 생산직(3.3점)보다 높았다(유의도 0.06).

<표 3-28> 성별, 직종별, 산업별 “신인사제도.. 영향” 인지도 비교 (t-test)
(신인사제도 실시 기업)

		평균(빈도)
남녀 *	전 체	3.4 (162)
	남 자	3.6 (81)
	여 자	3.2 (81)
직종 (p=0.057)	전 체	3.4 (162)
	사 무 직	3.8 (14)
	비 사 무 직	3.3 (148)
산업	전 체	3.9 (152)
	제 조 업	3.2 (125)
	비 제 조 업	3.9 (37)

점수 : 매우 부정적인 영향=1점, 전혀 영향이 없다=3점,
매우 긍정적인 영향=5점

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

6. 제조업에서의 신인사제도 (직종별 신인사제도 실시여부)

<표 3-29> 직종별 신인사제도 실시여부

	사무직	비사무직
실시되지 않고 있다	47.3 (105)	25.7 (257)
실시되고 있다	6.8 (15)	15.6 (166)
모르겠다	45.9 (102)	57.7 (578)
전체	100.0 (222)	100.0 (1,001)

Chi-square Pr=0.000

第 4 章

여성취업 지속 장애요인과 그 대책

1. 취업 지속 장애 요인과 그 대책

여성은 노동 시장에서 이중적인 부담을 안고 있는데 하나는 노동 시장에 접근하기 어렵다는 것이고 다른 하나는 노동시장에 접근후 취업을 지속하기 어렵다는 것이다. 이 장에서는 여성이 계속 취업하기 어려운 이유를 살펴보고 있다. 이에 바탕해서 여성 취업을 지속시키기 위한 정책적 과제를 도출할 수 있을 것이다.

<표 4-1>은 취업한 여성이 직장일과 가사·양육의 양립이 어렵다고 생각하는 이유를 정리한 것이다. 가장 중요한 이유로 응답자의 과반수(53.7%)가 ‘아이를 맡길 곳이 없어서’라고 응답하였다. 또한 25.2%는 ‘직장일과 가사의 양립이 신체적으로 힘겹기 때문에’라고 응답하였으며 그 이외의 소수 의견으로는 탁아비용의 부담 때문에(9.1%), 가족의 출근·등교 때문에 아침출근이 어렵다(5.6%), 파출부나 가정부의 비용이 부담스럽다(4.2%), 파출부나 가정부를 구하기 어렵다(1.2%), 시부모를 돌보아 드릴 수 없기 때문에(0.7%) 등이 있었다. 그리고, 1순위와 2순위를 합철을 때에는 탁아할 곳이 부족하

다(32.2%), 신체적으로 힘들다(28.3%), 탁아비용의 부담(12.3%)이 주된 이유로 조사되었다. 특히 직장보육시설이 미비한 현재의 조건에서

<표 4-1> 직장일과 가사양육의 양립이 어려운 이유 (전체)

항 목	1순위	2순위	전체
탁아할 곳이 없어서	53.7 (558)	9.5 (94)	32.2 (652)
탁아비용이 부담스러워서	9.1 (95)	15.7(155)	12.3 (250)
파출부, 가정부를 구하기 어려워서	1.2 (12)	1.7 (17)	1.4 (29)
파출부, 가정부에게 드는 비용이 부담스러워서	4.2 (44)	9.3 (92)	6.7 (136)
신체적으로 힘들어서	25.2 (262)	31.5(311)	28.3 (573)
시부모를 돌보아 드릴 수 없어서	0.7 (7)	1.8 (18)	1.2 (25)
가족의 출근, 등교시간인 아침시간에 출근이 어려워서	5.6 (58)	28.9(286)	17.0 (344)
기타	0.4 (4)	1.5 (15)	0.9 (19)
합계	100.0(1,040)	100.0(988)	100.0(2,028)

<표 4-2> 취업여성의 가사 육아양립 곤란 이유(남/여/전체)

		남	여	전체
탁아할 곳 부족	계	228	330	558
	%	56.2%	52.1%	53.7%
탁아비용 부담	계	45	50	95
	%	11.1%	7.9%	9.1%
파출부 구인난	계	7	5	12
	%	1.7%	.8%	1.2%
파출부 비용 부담	Count	20	24	44
	%	4.9%	3.8%	4.2%
신체적으로 힘들거워	Count	84	178	262
	%	20.7%	28.1%	25.2%
시부모 봉양곤란	Count	2	5	7
	%	.5%	.8%	.7%
아침출근 곤란	Count	20	38	58
	%	4.9%	6.0%	5.6%

서 근로자 개인이 부담해야 할 비용이 크다는 것이 가장 중요한 이유라는 사실을 알 수 있다.

이것을 남녀별로 살펴보아도 커다란 차이가 나타나지는 않는다. 단지 남성이 여성에 비해서 탁아 장소나 탁아 비용등을 문제라고 생각하는데 반해서 여성이 남성에 비해서 몸이 힘들어서라는 점을 강조하고 있는 점이 다르다고 하겠다.

가. 산업별 비교

다음으로 제조업과 비제조업으로 구분하여 취업여성의 직장일과 가사·양육의 양립이 어려운 이유를 정리한 것이 <표 4-3>이다. 제조업의 경우 1순위에서 47%가 탁아할 마땅한 곳이 없기 때문이라고 응답하였고, 직장과 가사일을 동시에 하는 것이 신체적으로 힘들다는 응답도 32%였다. 비제조업은 1순위에서 '탁아할 곳이 없어서'(62%), '신체적으로 힘들어서'(21%)가 주된 어려움으로 조사되었다.

제조업과 비 제조업의 응답을 비교해 보면 “탁아할 곳 찾기 힘들”과 “신체적으로 힘들다”는 것이 직장일과 가사 양립이 어려운 이유로 공통적으로 제시된다. 하지만, 제조업의 노동강도가 비 제조업의 노동강도보다 더 높다는 것을 반영하듯 신체적으로 힘들다는 것이 제조업쪽 노동자쪽에서 높게 나타난다는 점이 특징적이다. 또한 제조업 노동자들은 비제조업 노동자들보다 가족의 출근, 등교 시간에 출근하는 것이 어렵다는 것을 비 제조업 노동자들보다 많이 호소하고 있다. 이것은 탄력적 근로시간제가 제조업쪽에 더 필요하다는 것을 시사한다.

<표 4-3> 취업여성의 직장일과 가사양육의 양립이 어려운 이유 : 산업별

항 목	제조업 1순위	비제조업1순위
탁아 할 곳이 없어서	50.0 (249)	59.6 (81)
탁아비용이 부담스러워서	8.0 (40)	7.4 (10)
과출부, 가정부를 구하기 어려워서	0.4 (2)	2.2 (3)
과출부, 가정부에게 드는 비용이 부담스러워서	3.2 (16)	5.9 (8)
신체적으로 힘겨워서	29.7 (148)	22.1 (30)
시부모를 돌보아 드릴 수 없어서	1.0 (5)	--
가족의 출근, 등교시간인 아침시간에 출근이 어려워서	6.8 (34)	2.9 (4)
기타	0.8 (4)	--
합계	100.0 (498)	100.0 (136)

<표 4-4> 취업여성의 가사 육아 양립 곤란 이유(산업별)

성 별		산 업		Total
		제조업	비제조업	
남	탁아할 곳 부족	55.6%	57.1%	56.2%
	탁아비용 부담	10.8%	11.5%	11.1%
	과출부 구인난	1.6%	1.9%	1.7%
	과출부 비용 부담	4.8%	5.1%	4.9%
	신체적으로 힘겨워	20.4%	21.2%	20.7%
	시부모 봉양곤란	.4%	.6%	.5%
	아침출근 곤란	6.4%	2.6%	4.9%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%
여	탁아할 곳 부족	47.2%	62.0%	52.1%
	탁아비용 부담	8.5%	6.7%	7.9%
	과출부 구인난	.5%	1.4%	.8%
	과출부 비용 부담	3.3%	4.8%	3.8%
	신체적으로 힘겨워	31.5%	21.2%	28.1%
	시부모 봉양곤란	1.2%		.8%
	아침출근 곤란	7.0%	3.8%	6.0%
	기타	.9%		.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

위의 분석을 같은 성에 속하는 조합원이 산업별로 어떤 차이가 있는지 위의 표에서 살펴보았다. 결과는 남자들은 산업별로 직장과 가사/양육 병행의 어려움의 원인에 관해서 커다란 차이가 없는데 반해서 여성들은 산업별로 몇가지 항목에서 뚜렷한 차이가 나타나고 있다. 곧, 제조업에 속하는 여성들은 비제조업에 비해서 '신체적으로 힘들어서' 직장과 가사/양육 병행에 어려움이 있음을 토로하고 있다. 이것은 제조업의 특성상 비 제조업에 비해서 육체적으로 힘들기 때문에 이러한 대답을 하고 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 성을 통제하고 직종에 따른 차이를 살펴볼 때도 비슷한 경향을 보여주고 있다.

<표 4-5> 취업여성의 가사 육아 양립 곤란 이유(직종별)

성 별		직 종		Total
		사무직	생산직	
남	탁아할 곳 부족	63.6%	51.5%	55.7%
	탁아비용 부담	10.9%	11.6%	11.4%
	과출부 구인난		2.9%	1.9%
	과출부 비용 부담	4.7%	5.4%	5.1%
	신체적으로 힘들어	18.6%	22.0%	20.8%
	시부모 봉양곤란		.8%	.5%
	아침출근 곤란	2.3%	5.8%	4.6%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%
여	탁아할 곳 부족	60.6%	49.6%	52.8%
	탁아비용 부담	7.7%	7.8%	7.7%
	과출부 구인난	1.9%	.3%	.7%
	과출부 비용 부담	5.2%	3.6%	4.1%
	신체적으로 힘들어	23.2%	29.2%	27.5%
	시부모 봉양곤란	1.3%	.5%	.7%
	아침출근 곤란		8.0%	5.7%
	기타		1.0%	.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	

여성들이 가장 많이 직장생활 지속의 애로 사항으로 지적하는 “탁아할 곳이 부족”하다는 문제는 벌써 많이 논의되고 있는 사항이다. 그러면 직장보육시설을 설치할 때 어떤 조건들을 충족시켜야 할 것인가가 중요한 문제로 제기된다. <표 4-6>은 직장보육시설의 설치시 우선적으로 필요한 사항들을 정리한 것이다. 중요도에 따라 1, 2순위의 복수응답을 요구하였는데 1순위의 결과를 보면, ‘안전하고 교육적인 시설’이 32.4%로 가장 높았으며 저렴한 비용(29.8%), 자질을 갖춘 보육사(17.3%), 탁아비용에 대한 사용자의 부담(16.4%) 순이었다. 1, 2순위를 합친 전체 빈도를 보면, 1순위와 마찬가지로 안전하고 교육적인 시설(37.4%), 저렴한 비용(21.9%), 자질을 갖춘 보육사(17.3%), 사용자의 탁아비용 부담(13.1%) 등이 높은 응답률을 보였다.

<표 4-6> 직장보육시설 설치시 우선적으로 고려되어야 할 사항 : 전체

항 목	1순위	2순위	전체
저렴한 비용	29.8(313)	13.8(142)	21.9(455)
탁아비용에대한 사용자의 부담	16.4(172)	9.6(99)	13.1(271)
자질을 갖춘 보육사	17.3(182)	18.2(187)	17.8(369)
안전하고 교육적인 시설	32.4(340)	42.5(436)	37.4(776)
출·퇴근 교통수단 제공	4.1(43)	14.7(151)	9.3(194)
기타	--	1.1(11)	0.5(11)
합계	100.0(1,050)	100.0(1,026)	100.0(2,076)

직장보육시설 설치시 우선 고려사항을 산업별로 나누어보면 그다지 큰 차이가 나는 항목이 없지만, 탁아비용에 대한 사용자 부담이 낮아야 된다는 사항에 제조업이 높은 선호도를 보인다. 이것은 제조업 노동자들이 비제조업 노동자에 비해서 비교적 낮은 임금을 받기

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

때문에 탁아 비용에 대한 부담이 비제조업 노동자보다 더 크기 때문일 것이다. 비제조업 노동자는 상대적으로 보육사의 자질문제와 같은 탁아 시설의 질적인 측면에 보다 많은 신경을 쓰는 것으로 나타나고 있다.

<표 4-7> 직장보육시설 설치시 우선적으로 고려되어야 할 사항 : 산업별 (여성)

항 목	제조업 1순위	비제조업1순위
저렴한 비용	26.3 (132)	27.1 (36)
탁아비용에 대한 사용자의 부담	13.3 (67)	6.0 (8)
자질을 갖춘 보육사	17.9 (90)	29.3 (39)
안전하고 교육적인 시설	38.8 (195)	33.8 (45)
출·퇴근 교통수단의 제공	3.6 (18)	3.8 (5)
기타	--	--
합계	100.0 (502)	100.0 (133)

<표 4-8> 탁아문제를 해결하기 위한 정부의 조치 : 전체

항 목	1순위	2순위	전체
국공립 보육시설의 증대	52.9(545)	10.7(108)	32.1(653)
국공립 보육시설의 질 향상	22.2(229)	27.5(277)	24.8(506)
소득에 따른 탁아비용의 차등화	3.9(40)	6.8(68)	5.3(108)
두자녀 이상은 탁아비용감면	4.3(44)	9.2(93)	6.7(137)
탁아비용에 대한 소득공제	7.1(73)	21.8(220)	14.4(293)
육아 휴직제의 충실 및 강화	9.2(95)	22.4(226)	15.8(321)
기타	0.4(4)	1.6(15)	0.9(19)
합계	100.0(1,030)	100.0(1,007)	100.0(2,037)

탁아문제의 해결에서 정부가 취해야 할 조치로는 국공립 보육시설의 증대(52.9%)와 국공립 보육시설의 질 향상(22.2%)이 응답자의 75%를 차지하였다. 소수 의견으로는 육아 휴직제의 내실화 및 강화

(9.2%)와 탁아비용에 대한 소득공제(7.1%), 두자녀 이상일 경우 탁아비용의 감면혜택(4.3%), 소득에 따른 탁아비용의 차등화(3.9%) 등이 있었다.

탁아 문제와 관련된 정부의 정책 방향에 대해서 제조업과 비제조업 사이에 비슷한 선호도를 보이지만 차이가 나는 항목들은 주로 비용과 관련된 것들이다. 곧, 제조업 노동자들은 비제조업 노동자들에 비해서 “소득에 따른 탁아비용 차등화”, “탁아비용 감면”, “소득세공제”등의 항목에 높은 선호도를 보여주었다. 다른 한가지 차이가 나는 항목은 육아 휴직제와 관련 항목이다. 모든 여성노동자들이 다 긍정적으로 받아들이지만 제조업이 비 제조업보다 높은 것은 노동강도와 관련이 있는 것으로 보여진다. 곧, 비제조업 노동자들은 상대적으로 노동강도가 낮기 때문에 제조업 노동자에 비해서 육아 휴직제에 대한 필요성이 적은 것으로 보여진다.

<표 4-9> 탁아문제를 해결하기 위한 정부의 조치 : 산업별 (여성)

항 목	제조업 1순위	비제조업 1순위
국공립 보육시설의 증대	42.8 (206)	45.9 (61)
국공립 보육시설의 질 향상	25.4 (122)	23.8 (45)
소득에 따른 탁아비용의 차등화	4.8 (23)	0.8 (1)
두자녀 이상일 경우 탁아비용 감면	5.6 (27)	3.0 (4)
탁아비용에 대한 소득공제	8.3 (40)	8.3 (1)
육아 휴직제의 충실 및 강화	12.9 (62)	8.3 (1)
기타	0.2 (1)	--
합계	100.0 (481)	100.0 (133)

나. 기혼 여성 차별 경험

기혼 여성이 노동을 지속하지 않는 중요한 이유가 노골적이거나 숨겨진 차별을 경험하기 때문이라는 주장이 있다. 아래 표는 기혼 여성들이 결혼을 했다는 이유로 불리한 대우를 받은 경험 여부를 조사했다. 응답자 전체 중에서 약 1/4 정도가 기혼이기 때문에 불리한 대우를 경험한 것으로 응답하였다.

직종별로는 생산직이 25%, 사무직은 23%였으며 산업별로 나누었을 때는 제조업이 32%, 비제조업은 20%였다. 이러한 차이가 전체 집단에서도 존재하는지 통계적 검증(t-test)을 하였는데, 결과는 직종별, 산업별 차이는 발견되지 않았다. 곧, 기혼여성이 불리한 대우를 받는 것이 사무직이거나 생산직, 혹은 제조업이거나 비제조업이거나 관계없다는 것이다.

<표 4-10> 직종/산업별 기혼여성의 불리한 대우 경험 (t-test)

		평균(빈도)
직종	전체	24% (157)
	사무직	23% (48)
	비사무직	25% (109)
산업	전체	26% (174)
	제조업	31% (99)
	비제조업	19% (75)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

다. 결혼 후 직장 지속 의사

우리 나라 미혼 여성들의 약 35%는 결혼 후에도 직장생활을 계

속할 의사가 있는 것으로 나타났다. 직종에 따라서는 표본에서는 평균의 차이가 발견되었지만 전체 집단에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 표본에서 사무직 미혼 여성들은 48%가 취업 지속 의사를 가지고 있었지만, 생산직은 30%가 취업 지속 의사를 가지고 있다. 이는 사무직 여성들이 생산직 여성에 비해서 결혼 후에도 직장생활 유지 의사가 더 강하다는 것을 의미한다. 같은 경향이 산업에서도 나타나고 있다. 비제조업 산업에 속한 여성 조합원이 결혼 후 취업 지속의사가 있다는 응답이 전체의 41%였으나, 제조업은 32%에 머물렀다. 주의할 것은 이러한 표본에서의 차이가 전체 집단에서는 차이가 있다고 볼수 없는 것으로 통계적 검증 결과가 나왔다는 점이다.

<표 4-11> 직종별, 산업별 결혼 이후 취업 지속 의사 t-test결과 :
미혼여성

		평균(빈도)
직종 **	전 체	35% (383)
	사 무 직	48% (97)
	비 사 무 직	30% (286)
산업 ***	전 체	34% (461)
	제 조 업	31% (411)
	비 제 조 업	60% (50)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

라. 재고용 장려제도

많은 여성 조합원들이 인력활용제도 중의 하나인 기혼여성 재고용 장려제도를 실시할 경우 이미 퇴직하였다 하더라도 절반이상이 재취업할 의사가 있는 것으로 조사되었다. 즉, 퇴직한 후 본인이 근

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

무하던 직장에서 기혼여성 재고용 장려제도를 실시한다면 재취업할 의사가 있느냐는 질문에 퇴직시 본인이 담당한 업무이거나 단순, 미숙련 업무라도 재취업하겠다는 비율이 응답자의 약 60%를 차지하였다.

직종별로 살펴보면, 사무직(67%)이 생산직(54%)보다 높고, 산업별로는 비제조업(0.69)이 제조업(0.52)보다 재취업 의사가 높은 것으로 나타났다. 곧, 육체적인 노동을 하지 않는 직업이나 산업에 있는 여성들이 그렇지 않은 여성들보다 높은 재취업의사를 갖고 있는 것으로 조사되었다.

<표 4-12> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 재취업 의사 (t-test)
직종별, 산업별

		%(빈도)
직종 **	전 체	58 (479)
	사 무 직	67 (135)
	비 사 무 직	54 (344)
산업 ***	전 체	57 (566)
	제 조 업	52 (464)
	비 제 조 업	79 (102)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

마. 재취업 형태

여성들이 재취업 시 파트타임의 정규직(47.7%)과 풀타임의 정규직(43.7%)으로의 재취업을 압도적으로 선호하였다. 이 중 정규직 파트타임 선호도가 약 50%를 보인다는 점이 주목할 만하다. 이들은 파트타임으로 일하면서 가사 및 육아와의 병행을 추구하면서도 정

규직이라는 노동조건을 보호할 수 있는 제도를 요구하는 것으로 판단된다. 한편, 파트타임의 임시직은 4.6%, 풀타임의 임시직은 1.2% 등 임시직의 선호는 극소수에 불과하였으며 파트타임 또는 풀타임에 관계없이 시한부 고용(3, 6개월, 1년) 선호도도 2.8%에 지나지 않았다.

조사결과는 기혼여성 재고용 장려제도가 현실적으로 가능하려면 재취업자들의 고용안정을 보호해야 하며 이에 바탕해서 여성 노동력을 활용할 수 있는 것이다. 이 경우 재취업 여성들의 탄력적 노동시간 운용이 가능할 것으로 보인다.

<표 4-13> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 전체

	%(빈도)
풀타임의 정규직	43.7 (141)
파트타임의 정규직	47.7 (154)
풀타임의 임시직	1.2 (4)
파트타임의 임시직	4.6 (15)
시한부 고용	2.8 (9)
합계	100.0 (323)

<표 4-14> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 직종별

	사무직	비사무직
풀타임의 정규직	39.1 (36)	49.5 (92)
파트타임의 정규직	53.3 (49)	43.5 (81)
풀타임의 임시직	--	1.6 (3)
파트타임의 임시직	4.3 (4)	3.8 (7)
시한부 고용	3.3 (3)	1.6 (3)
합계	100.0 (92)	100.0 (186)

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

기혼여성들의 재취업 형태를 직종별로 살펴보면, 앞에서와 마찬가지로 정규직에 대한 선호가 압도적으로 높음을 알 수 있다. 하지만, 사무직은 파트타임의 정규직(53.3%)를 더 선호하는 반면에 생산직은 풀타임의 정규직(49.5%)으로의 재취업이 1위를 차지한다는 차이점이 있다.

산업별로는 비제조업에서 파트타임의 정규직(50.4%)이 가장 선호도를 보였으며, 풀타임의 정규직(38%)가 그 다음의 선호도를 보였다. 이외의 응답은 파트타임 임시직(5%)과 시한부 고용(1.7%) 등이었다. 반면에 제조업 기혼여성의 경우 비제조업 여성과는 달리 풀타임 정규직(47.0%)이 파트타임 정규직(46.0%)보다 높은 선호도를 보여주었고, 그외 응답은 파트타임 임시직이 4.5%, 시한부 고용이 1.5%, 풀타임 임시직이 1.0% 등이었다.

<표 4-15> 기혼여성 재고용 장려제 실시시 원하는 재취업 형태 : 산업별

	제조업	비제조업
풀타임 정규직	47.1 (112)	34.1 (29)
파트타임 정규직	45.0 (107)	55.3 (47)
풀타임 임시직	1.7 (4)	--
파트타임 임시직	4.2 (10)	5.9 (5)
시한부 고용	2.1 (5)	4.7 (4)
합계	100.0 (238)	100.0 (85)

2. 성희롱방지책(전체 / 남 / 녀)

여성들이 취업에서 겪는 어려움의 하나가 성희롱이라는 주장을 검증하기 위해서 성희롱 실태를 조사하였다. 그 결과, 전체 응답 여

성중 30% 정도가 직장내에서 성희롱을 경험하였다고 응답하였다. 이 성희롱 실태를 유형별로 살펴 보면, 술자리를 강제하거나, 술자리에서 강제로 옆에 앉히거나 술따르기 강요(90%)가 전체 성희롱 중 거의 대부분을 차지하였고, 다음이 몸짓, 눈짓의 성희롱(6%), 가슴, 엉덩이 등을 건드리거나 일부러 몸을 밀착시키는 행위(4%), 음란물을 보여주거나 같이 보기를 강요한 행위(0.3%)가 나머지 성희롱유형이었다.

직종별로 살펴보면, 사무직과 생산직간에는 성희롱 당한 경험이 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 주된 성희롱 행위로는 사무직의 경우 술자리에서 성희롱 행위(29.8%)와 몸짓, 눈짓으로 성희롱을 당한 경험(0.7%) 순이었다. 생산직에서도 주된 성희롱 행위는 유사하게 나타나, 술자리에서 성희롱이 26.0%, 몸짓, 눈짓 등의 성희롱이 2.0%이었고, 몸의 일부를 접촉하는 행위(1.4%)와 음란물을 통한 성희롱(0.2%)은 생산직에서만 나타났다.

<표 4-16> 성희롱 유형

()은 표본수

	없다	술자리 에서	몸짓, 눈짓	음란물	몸의 일부 접촉	전체
전체	70.2 (481)	26.7 (183)	1.8 (12)	0.1 (1)	1.2 (8)	100.0 (685)
사무직	69.5 (91)	29.8 (39)	0.7 (1)	0.0 (0)	0.0 (0)	100.0 (131)
비사무직	70.4 (390)	26.0 (144)	2.0 (11)	0.2 (1)	1.4 (8)	100.0 (554)

Chi2 Prob=0.461

성희롱의 결과가 얼마나 심각한지를 살펴보기 위해서 성희롱이 타사를 고려할 정도까지였는지를 살펴보았다. 결과는 약 1/3의 여성

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

근로자들이 직장 상사나 동료들 때문에 성적 곤란을 경험하고 있지만, 성희롱 때문에 퇴사를 고려하는 비율이 낮게 나타났다. 성희롱의 경험이 있는 여성근로자를 대상으로 성희롱 문제로 인해 퇴사를 고려해 본 적이 있는지 질문한 결과, 응답자의 16.8%만이 퇴사를 고려한 적이 있었으며, 83.2%는 퇴사를 고려하지 않았다. 또한 사무직 여성근로자들이 퇴사를 고려하는 비율이 20.5%, 생산직은 15.9%로 나타났다.

이 조사 결과는 사무직과 제조업을 막론하고 성희롱을 당한 여성 노동자의 비중이 높으며, 그 피해도 심각하다는 것을 보여준다. 성희롱을 겪어본 여성이 30%에 이르고 이 때문에 퇴사를 고려해본 경우가 성희롱 경험자의 약 20%가까이 나타나는 것은 직장내 성희롱의 심각성을 보여준다.

<표 4-17> 직종별 성희롱 문제 퇴사 고려 여부 비교 ()은 표본수

	퇴사를 고려한 적이 있다	퇴사를 고려한 적이 없다
전 체	16.8 (37)	83.2 (183)
사 무 직	20.5 (9)	79.5 (35)
비사무직	15.9 (28)	84.1 (148)

3. 생리휴가

생리 휴가는 법정휴가임에도 불구하고 생리휴가가 없다거나 (6.5%), 잘 모른다는 대답(6.5%)이 총 13퍼센트에 이른다는 것은 생리휴가가 지켜지지 않는 사업장이 상당수 있음을 반증하는 것이다. 생리휴가가 없다거나 잘 모른다는 대답이 특히 비 제조업에서 많다

는 것은 특기할만 하다. 제조업은 95퍼센트가 생리휴가가 있다고 대답한 반면에 비 제조업은 70퍼센트정도만이 생리휴가가 있다고 대답하고 있는 것이다.

<표 4-18> 생리휴가 존재여부

	제조업	비제조업	Total
있 다	95.3%	69.2%	87.1%
없 다	2.5%	15.2%	6.5%
잘모름	2.3%	15.6%	6.5%
Total	488	224	712

생리 휴가의 필요성에 대해 응답자들의 대부분은 거의 절대적으로 생리휴가가 필요하다고 생각하고 있다(평균 4.4 : 최대치 5). 이러한 응답은 남성과 여성 모두가 꼭 필요하다는데 동의하고 있는 것으로 나타난다. 물론, 여성근로자(4.6점)가 남성근로자(4.1점)보다 통계적으로 유의하게 높기는 하다.

<표 4-19> 남녀,직종,산업별 생리휴가 요구비교 ()은 표본수

		생리 휴가의 필요성
남녀 ***	전 체	4.4 (1,050)
	남 자	4.1 (368)
	여 자	4.6 (682)
직종 ***	전 체	4.4 (914)
	사 무 직	4.2 (276)
	생 산 직	4.5 (638)
산업 ***	전 체	4.4 (1,050)
	제 조 업	4.4 (803)
	비 제 조 업	4.2 (247)

전혀 불필요하다=1점, 그저 그렇다=3점, 절대적으로 필요하다=5점
 부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

생리 휴가에 대한 태도를 직종과 산업별로 살펴 보면, 우선 생산직 근로자(4.5점)가 사무직 근로자(4.2점)보다 생리휴가의 필요성을 더 느끼고 있는 것으로 나타났다. 또한 제조업종의 조합원(4.5점)이 비제조업종의 조합원(4.3점)보다 생리휴가가 더 필요하다고 응답하였다. 이러한 결과는 통계적으로도 유의하게 차이가 있는 것으로 나타났다. 곧, 생산직 노조원, 제조업 노조원이 더 생리 휴가의 필요성을 느끼고 있는 것으로 추론된다. 하지만, 주목해야 할 것은 모든 여성 조합원들이 생리휴가가 반드시 필요하다고 느끼고, 그 차이가 그다지 크지 않다는 점이다

생리휴가의 필요성으로 생리시 작업 장애를 느낀다는 이유를 드는데, 조사 결과 대부분의 여성 근로자들은 생리시 작업장애를 느끼는 것으로 조사되었다. 즉 여성 근로자의 86.3%가 작업장애를 느끼고 있으며 13.7%만이 작업에 별 영향을 받지 않는다고 응답하였다. 한편 통계적 검증 결과 이러한 생리시 작업 장애에 관한 경험은 직종별, 산업별로 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 4-20> 직종, 산업별 생리시 작업장애 경험 비교 ()은 표본수

		생리시 작업장애
직 종	전 체	1.9 (583)
	사 무 직	1.9 (157)
	비 사 무 직	1.9 (426)
산 업	전 체	1.9 (691)
	제 조 업	1.9 (554)
	비 제 조 업	1.9 (137)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

구체적인 작업 장애 유형으로 가장 많이 드는 것은 “생리시 집중이 안돼 일의 능률이 떨어지며 그만큼 일하기가 더 힘들다”(50%)와 “일하기가 더 힘들다”(60%) 응답이 주였다. 그리고 통계적 검증(t-test분석) 결과 평균의 차이가 크지 않지만, 생산직 여성 근로자들이 사무직 여성 근로자보다 ‘일이 더 힘들다’(유의도 .01)는 응답이 높았으며, 제조업의 여성 근로자들은 비제조업의 근로자들보다 “능률 저하“(유의도 .01)와 “일이 더 힘들다“(유의도 .05)라는 문제점을 호소하였다. 이러한 결과가 보여주는 것은 생리시 작업 장애를 제조업, 생산직 직종의 여성 조합원이 그렇지 않은 여성 조합원 보다 더 많이 겪고 있다는 점이다.

<표 4-21> 직종별, 산업별생리시 작업장애 경험 비교 ()은 표본수

		집중 안돼 능률떨어짐	일하기가 더 힘들다
직종	전 체	0.5 (481)	0.6 (481) **
	사 무 직	0.5 (123)	0.5 (123)
	비사무직	0.5 (358)	0.6 (358)
산업	전 체	0.5 (572) ***	0.6 (572)
	제 조 업	0.5 (461)	0.6 (461)
	비제조업	0.4 (111)	0.5 (111)

부호 : * = p<.05, ** = p<.01, *** = p<.001

아래 표는 생리 휴가 사용 실태를 보여주는데, 생리 휴가를 “전부 휴가로만” 쓰는 경우는 많지 않았으며 (전체의 12%), “주로 수당으로 받고 가끔 휴가로” 사용하는 경우 (42%)와 수당으로만 받는 경우가(35%) 압도적이었다. “주로 휴가로 하고 가끔 수당을 받는다”는 경우는 12%정도로, 생리 휴가를 전적으로 또는 주로 휴가로 사용하는 비율이 앞선 “전부 휴가로만”(12%)를 합하여 전체의 24%밖에 되지 않았다.

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

생리 휴가의 사용형태를 직종별로 살펴보면, 사무직 여성 근로자들은 25.7%가 휴가로만 사용하고, 3.0%는 주로 휴가와 가끔 수당으로 받았으며 생리 휴가를 수당으로만 받는 경우가 42.5%로 매우 높았다.

반면에 생산직 여성 근로자들은 9.1%만이 휴가로만 사용하고 있었으며 44.5%가 주로 수당으로 받으며 가끔 휴가로 사용하고 있었다.

생리시 겪는 어려움을 생산직이 사무직보다 더 많이 호소한 반면, 실제 생리 휴가를 휴가로 사용하는 경우는 사무직이 더 높은 것으로 나타나는 모습을 보인다. 이것은 사무직보다 생산직이 임금문제에 보다 예민하기 때문이라고 추측된다.

<표 4-22> 직종별 생리 휴가 사용형태 비교 (교차표 분석) ()은 표본수

	전체	사무직	비사무직
휴가로만 쓴다	11.8 (73)	25.7 (26)	9.1 (47)
수당으로만 받는다	34.8 (215)	42.5 (43)	33.3 (172)
주로 수당, 가끔 휴가	41.9 (259)	28.7 (29)	44.5 (230)
주로 휴가, 가끔 수당	11.5 (71)	3.0 (3)	13.1 (68)
전체	100.0 (618)	100.0 (101)	100.0 (517)

Chi Square Prob=0.0000

<표 4-23> 직종별 연간 생리 휴가 사용회수 (교차표 분석) ()은 표본수

	전체	사무직	비사무직
3회 미만	25.0 (154)	24.7 (25)	25.0 (129)
3-6회	17.7 (109)	14.8 (15)	18.2 (94)
6-9회	12.5 (77)	5.0 (5)	14.0 (72)
9-12회	5.8 (36)	9.9 (10)	5.0 (26)
12회 이상	4.2 (26)	3.0 (3)	4.5 (23)
수당으로만 사용	34.8 (215)	42.6 (43)	33.3 (172)
전체	100.0 (617)	100.0 (101)	100.0 (516)

Chi Square Prob=0.035

<표 4-24> 직종별 연간 평균 생리 휴가 사용회수

	사무직	비사무직
평균 연간 생리휴가 사용회수	4.2	4.3

연간 생리 휴가 사용회수는 3회 미만이 25%로 가장 많았으며 그 다음이 3-6회로 17.7%, 6-9회가 12.5%였으며 12회 이상 사용한다는 4.2%로 가장 낮았다. 직종에 따라 생리 휴가의 사용회수에 차이를 보였는데 사무직에서는 수당으로만 사용하는 경우(42.6%)와 3회 미만(24.7%), 3-6회 사용(14.8%), 9-12회 사용(9.9%) 순이었으며 생산직에서는 수당으로만 사용(33.3%), 3회 미만(25.0%), 3-5회 사용(18.2%), 6-9회 사용(14.0%) 순이었다.

이 생리휴가는 개인당 약 4회 정도로 나타났으며 이는 사무직과 생산직 사이에 커다란 차이가 없는 것으로 나타났다.

생리시 생리 휴가를 휴가로 사용하지 않는 주된 이유는 일반 휴가로 대치 사용하기 위해서(38.0%)와 생리시 고통이 크지 않기 때문(31.9%)인 것으로 조사되었다. 그 이외에도 생리 휴가를 수당으로 받기 위해서(17.6%)가 있었다. 사무직과 생산직의 비교에서는 약간의 차이가 발견되었는데, 사무직 여성 근로자들은 ‘생리시 고통이 크지 않아서’가 44.9%로 생산직의 29.5%보다 훨씬 높은 반면에 ‘휴가가 부족하기 때문에 생리 휴가를 사용하지 않는다’의 경우 사무직은 32.6%, 생산직은 39.0%로 나타났다.

이 결과는 앞서서 생리 휴가의 필요성과 비교하면 모순되는 결과를 보여준다. 곧, 앞서서는 생리 기간중 힘들기 때문에 생리휴가가 필요하다고 대답한 반면에 실제 생리 휴가 사용실태를 보면, 일반휴

제4장 여성취업 지속 장애요인과 그 대책

가로 사용하거나 아니면 수당으로 받고 생리휴가를 사용하지 않고 있다. 특히 사무직은 생리시 고통이 크지 않다는 대답이 45%에 이르고 있는 점은 주목해야할 점이다. 반면 생산직 여성들은 부족한 휴가를 보충한다거나, 수당으로 쓰기 위해서 생리휴가를 제때에 쓰지 않고 있는 것으로 보인다.

<표 4-25> 직종별 생리 휴가를 사용하지 않는 이유 비교 ()은 표본수

	전체	사무직	비사무직
생리휴가를 사용한다	12.6 (74)	10.1 (9)	13.0 (65)
생리시 고통이 크지 않아서	31.9 (187)	44.9 (40)	29.5 (147)
휴가가 부족하기 때문에	38.0 (223)	32.6 (29)	39.0 (194)
수당으로 받기 위해서	17.6 (103)	12.4 (11)	18.5 (92)
전체	100.0 (587)	100.0 (89)	100.0 (498)

Chi Square Prob=0.036

생리휴가는 조합원이 그 시기를 스스로 결정하여 사용할 수 있어야 한다. 하지만, 현실적으로 생리 휴가가 자유롭게 사용되지 못하고 있다. 곧, 생리 휴가를 자유롭게 사용한다고 응답한 비율은 전체의 20.8%에 그쳐 다수가 생리 휴가를 마음대로 사용하지 못하고 있음을 보여주고 있다. 생리 휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 주된 이유로는 ‘주위동료의 업무가 과중되는 것이 미안하여’(37%)가 가장 높았으며 ‘회사의 압력 또는 관리자의 눈치 때문에’(23.5%), 그리고 경제적인 이유, 즉 ‘생리 휴가를 수당으로 받기 위해서’(15.3%)가 다른 이유로 나타났다.

생리 휴가를 무급화할 때 나타날 수 있는 문제점으로는 ‘심한 생리통으로 고생하는 사람들이 설 수 없다’(49.8%)와 ‘생리휴가의 무급화로 월차, 연차휴가들 다른 휴가도 점차 없어질 수 있다’(37.5%)

가 약 87%를 차지하였으며 기타 문제점으로 ‘임금총액이 줄어들어 생활이 더 어려워질 것이다’(9.8%), ‘출산에 장애가 될 수 있다’(2.9%) 등이었다.

<표 4-26> 직종별 생리휴가를 자유롭게 사용하지 못하는 이유 비교

()은 표본수

	전체	사무직	비사무직
생리휴가를 자유롭게 사용	20.8(121)	10.75(10)	22.7(111)
회사의 압력, 관리자의 눈치	23.5(137)	29.0 (27)	22.5(110)
주위동료의 업무과다 때문에	37.3(217)	44.1(41)	36.0(176)
수당으로 받기 위하여	15.3(89)	10.75(10)	16.2(79)
기타	3.1 (18)	5.4(5)	2.7(13)
전체	100.0(582)	100.0(93)	100.0 (489)

Chi Square Prob=0.021

<표 4-27> 직종별 생리휴가를 무급화할 때 문제점

()은 표본수

	전체	사무직	비사무직
생리통이 심한 사람이 설 수 없다	49.8(293)	60.2(56)	47.8(237)
임금총액이 줄어들어 생활이 어렵다	9.8(58)	7.5(7)	10.3(51)
다른 휴가도 점차 없어질 것이다	37.5(221)	31.2(29)	38.7(192)
출산에 장애가 된다	2.9(17)	1.1(1)	3.2(16)
전 체	100.0(589)	100.0(93)	100.0(496)

Chi Square Prob=0.140

第 5 章

요약 및 시사점

노동운동의 발전을 위해서는 여성노동자를 보다 많이 조직해야 한다. 여성 노동자는 점점 늘어나지만 조직률은 점점 떨어지고 있는 현실은 여성 노동자 조직의 시급성을 보여준다. 문제는 어떻게 할 것인가이다. 여성 노동자들의 노조 가입률을 높이기 위해서는 두가지 접근 방법이 제시된다. 한가지는 기존의 여성 노동자들을 보다 적극적으로 조합활동에 참가하도록 만드는 것이고, 다른 한가지는 여성 노동자의 고충을 처리해주고 노동시장에서 겪는 어려움을 제거하는데 노조가 적극적으로 참여하는 것이다.

·남녀 조합 활동 참여 : 조합 활동 참여에서는 여성과 남성 조합원 사이에 커다란 차이가 존재하지 않는다. 많은 여성 조합원들이 노조 활동에 남성보다 더 열심히 참여하려고 노력하지만, “집행부가 모든 것”을 다 알아서 하거나 “남자 위주의 조합활동”이어서 참여하기 어렵다고 대답하고 있다. 노총의 대의원 대회에 참석하는 대의원들도 대부분 남자라는 사실은 노동조합 활동이 아직도 남성 위주로 이루어지고 있다는 것을 의미한다.

·여성 노조원의 조합에 대한 평가 : 본 실태 조사가 보여주듯이, 여성 조합원들은 노조가 노동자 이익 보호, 특히 여성 노동자의 이익 보호에 적극적이지 않다고 대답하고 있다. 이는 여성 조합원들이 노조에 대해서 남성보다 많은 기대를 하지 않고 있음을 보여준다.

·비제조업 여성 조합원의 조합관 : 더욱 심각한 문제점은 비제조업에서의 여성 조합원과 관련되어 있다. 비 제조업 분야는 여성 취업이 증가하고 있는 분야이므로, 여성 조합원 조직 확대 가능성이 가장 큰 분야이다. 그렇지만 본 조사 결과는 비 제조업의 여성 조합원들이 제조업 조합원 보다 낮은 수준의 조합 활동을 하고 있으며, 노동조합이 자신들의 이익을 위해서 일한다고 생각하는 수준도 제조업에 비해서 낮게 나타나고 있다.

·노조 만족도 결정 요인 : 회귀 분석에서 나타나듯이, 여성은 노조 만족도가 낮은 편인데, 특히 학력이 높을수록 만족도가 낮다. 또한 평조합원들의 노조 만족도도 조합 간부들에 비해서 낮은 편이다. 다시 말해서 여성이 조합 간부를 차지하는 비율이 낮기 때문에 여성의 조합 만족도도 낮게 나타나는 것이다. 만일 이러한 경향이 지속된다면 여성 특히 비 제조업에서의 여성 노동자의 조직 작업은 매우 어려울 것이고, 현 수준 보다 조직율이 더 낮아질 것이다.

·여성부에 대한 평가 : 여성조합원들의 이익을 대변하는 노조 기구가 여성부이다. 여성부에 대한 여성 조합원들의 평가는 남성보다 낮게 나타나, 여성국이 제대로 활동하고 있지 못함을 보여준다. 특히 젊은 조합원들은 나이든 조합원에 비해서 여성부 활동을 부정적으로 평가하고 있다. 이것은 단지 여성부에만 관련된 문제가 아니고, 젊은 세대가 노조 활동에 대해서 상대적으로 덜 긍정적이라는 일반적 추세와 관련되어 있다. 그러므로 전체적인 맥락에서 노조 활

제5장 요약 및 시사점

동에 젊은 세대를 어떻게 수용할 것인가가 고민되어야 하며, 특히 여성부의 활동과 관련되어서는 신세대 여성 조합원을 어떻게 수용할 것인가가 고민되어야 할 것이다.

·여성부에 대한 요구 사항 : 조합원이 요구하는 여성부의 활동 중 가장 큰 요구사항은 남녀 차별 대우 시정 활동으로 나타났다. 이를 뒤집어 생각하면 현재의 여성부 활동이 남녀 차별 대우 시정 활동을 제대로 벌여오지 못했다는 것을 의미한다. 성차별 문제 이외에 예컨대 탁아소 설치와 같은 문제는 상대적으로 적은 관심을 보이고 있는데, 이는 성차별 문제가 사업장에서 얼마나 심각한지를 반증하는 것이다.

·성희롱 경험 : 약 30퍼센트 정도의 여성이 성희롱을 당했다고 대답하고 있으며, 성희롱이 일어나는 장소로는 압도적으로 술좌석이 지적되었다. 성희롱을 당한 여성 가운데 17퍼센트가 퇴사를 고려할 정도로 고통스러웠다고 대답하고 있다. 이것은 특히 사무직 여성 사이에 심한 것으로 나타났다.

·성차별 : 고용실태에서도 여성이 성차별을 받고 있음이 나타났다. 곧 여성은 남성의 임금의 약 69퍼센트 정도를 받고 있으며 교육에 있어서도 남성보다 적은 시간을 할당받고 있다.

제조업 여성들은 사무직 여성들에 비해서 성차별이 더 심하다고 여기고 있으며, 특히 성차별은 사용자의 임의에 맡겨져있는 부분(승진기회, 동일임금, 인사고과등)이 법적으로 강제되는 부분(신입사원 선발, 정년, 가족수당, 모성보호)에 비해서 훨씬 크게 나타나고 있다. 이는 여성부 활동의 초점이 당분간 여성 차별을 금지시킬 수 있는 법 제정과 그 실시를 강제하는데 두어져야 한다는 것을 시사하고

있다. 특히 남녀 고용평등법의 영역을 확대하고 세부적 규정을 보완하며 법적 강제력을 확대하는 방향으로 법 개정을 하도록 노력하여야 할 것이다.

·성차별 인지도 : 여성 조합원들이 남성 조합원에 비해서 성차별에 대한 인식이 강한 것으로 나타났는데, 이는 남자 조합원들이 성차별에 대해서 많은 관심을 갖고 있지 않거나 이를 무시하기 때문인 것으로 추측된다. 만일 이러한 태도가 노동조합의 성차별에 대한 무관심으로 이어진다면, 조합에 대한 여성 지지도는 더 낮아질 것이다.

·기혼 여성 차별 경험 : 기혼 여성이 재취업을 하지 않는 중요한 이유중의 하나가 기혼여성에 대한 차별 때문이라고 하는데, 조사결과도 이에 부합하고 있다. 전체 기혼 여성의 1/4정도가 기혼이기 때문에 차별을 경험했다고 대답하고 있다. 이러한 심각한 차별에 대해서 노동조합은 강력한 대책을 마련해야 할 것으로 보인다.

·성차별 철폐를 위한 노조의 역할 : 성차별과 관련해서 노조의 역할을 긍정적으로 평가할 수 있는 부분은 다음과 같다. 조합간부들은 평조합원보다 고용평등법의 내용에 있어서 보다 많은 지식을 갖고 있다. 또한 조합원들은 성차별을 겪었을때 노조를 다른 어떤 기관에 앞서서 고충을 이야기할 수 있는 기구로 여기고 있다. 조합간부들이 고용평등법의 내용을 숙지하고 있다는 점에서 여성 조합원들의 권익을 보호하기 위한 기본적인 조건은 갖추어진 것으로 볼 수 있다. 또한 성차별 호소 기관으로 압도적으로 노조가 선택된 것도 노조가 조합원들의 이익을 위해서 행동할 것이라는 믿음이 있는 것으로 생각된다.

제5장 요약 및 시사점

·생리 휴가 : 생리 휴가는 법정 휴가이기 때문에 모든 사업장에서 실시되어야 하나, 조사 결과 제조업의 5퍼센트, 비제조업의 약 40퍼센트에서 생리휴가가 실시되지 않거나, 있는지 없는지 모른다는 결과가 나왔다. 특히 비제조업의 극히 낮은 생리 휴가 실시에 대해서는 해당 노조의 적절한 대응이 필요하리라고 본다. 생리 휴가와 관련된 중요한 두가지 문제점은 이 휴가가 사무직중에서 제대로 지켜지지 않고 있다는 점과, 생리 휴가가 100퍼센트 사용되지 않고 대신 임금으로 지급되는 경우가 많다는 점이다. 이것은 육체적으로 힘들기 때문에 생리 휴가가 있어야 한다는 기본 취지를 뒤엎는 것이다.

·사무직과 생산직의 취업 지속 의사 : 생산직은 사무직에 비해서 결혼 후 직장 지속의사가 낮은 것으로 나타났다. 이는 생산직의 높은 노동 강도와 관련있는 것으로 보인다. 재고용 장려 제도가 있을 경우, 사무직은 약 70퍼센트가 재고용의사가 있다고 대답했지만, 생산직은 50퍼센트정도만이 긍정적이었다. 취업을 고려하는 사람 중에서 생산직은 풀타임의 정규직을 제일 선호하였고 그 다음으로 파트타임의 정규직을 선호하였다. 이에 비해서 사무직은 파트타임의 정규직은 가장 선호하였다.

·여성 취업 장애요인 : 취업 지속 장애 요인과 관련해서 조합원들은 가사와 육아의 부담을 들고 있는데, 특히 탁아소의 부족을 압도적으로 지적하고 있으며, 다음으로 육체적으로 힘들다는 점을 지적하고 있다. 또한 여성 조합원들은 일과 가사 양육의 병행의 어려움 때문에 취업을 지속하기 어렵다는 대답을 하고 있다. 이는 특히 제조업의 여성 조합원에서 뚜렷하게 나타났다.

·취업 장애 개선 대책 : 여성의 취업장애를 덜어주기 위해서 직장 보육시설을 만들 경우 고려해야 할 사항으로는 안전하고 교육적인 시설과 저렴한 비용을 들고 있다. 특히 제조업 여성 조합원들은 저렴한 비용에 보다 많은 관심을 보이고 있다. 이는 제조업의 임금이 비 제조업보다 상대적으로 낮기 때문에 육아 비용을 낮출수 있는 방법에 관심을 보이는 것으로 파악된다. 그러므로 만약 제조업의 인력난을 해결하는 방편으로 여성 인력을 활용하고자 할 경우, 보육시설의 사용료를 낮추거나 아니면 보조금을 주는 방법을 고려해야 할 것이다.

·여성 선호 고용 형태 : 다양한 고용 형태가 고려되고 있는데, 여성들은 자신들이 시간을 마음대로 선택할 수 있다면 탄력적 근로시간제를 가장 선호하고 있으며 그 다음으로 기혼여성 재고용 장려제를 선호하고 있다. 지금 많이 토론되고 있는 할당제에 대해서는 높은 선호도를 가지고 있으나, 할당 비율은 30%이하가 전체의 74퍼센트정도로 나타난다. 흥미로운 것은 제조업에서는 할당에 그다지 큰 흥미를 보이지 않고, 또 낮은 할당비율을 요구하는데 반해서, 비 제조업에서 할당비율을 더 높게 요구하고 있다는 것이다. 이것은 비 제조업 여성들이 남성과 동일한 노동시장에서 경쟁하고 있기 때문에 할당제를 더 많이 요구하는 것이라고 생각된다. 같은 맥락에서, 직종을 고려했을 때도 사무직 여성들이 제조업 여성들에 비해서 할당 요구가 더 높다. 이러한 여성들의 선호 형태를 감안할 때, 노동조합은 한편으로는 여성들의 노동조건 저하를 막으면서 여성들의 유연한 노동 시간 선택 요구를 충족시켜야 하는 어려운 과제를 안고 있다.

▲ 부 록 : 설 문 지

가구원 기록표

가구 번호 □□□□□

1. 현재 귀하의 맥에는 몇분이 살고 계십니까? 가구를 비롯해 같이 살고 있는 자녀, 부모, 형제, 친척, 동거인 등에 빠짐없이 말씀해주십시오.

일련번호	1	2	3	4	5	6	7	8
가구주와의 관계	가구주							
성 명								
생년월일								
성 별								
취업형태								
학 력								

보기	취업형태	학력
	0) 미취학 아동 1) 자영업자 (혼자 일함) 2) 고용주 (1인이상 고용함) 3) 무급가족종사자 (무료로 가족사업도움) 4) 상용근로자 및 임시근로자 5) 일용근로자 6) 학생 7) 미취업	0) 미취학 아동 1) 무학/국민학교(중퇴) 2) 중학교(중퇴) 3) 일반고등학교(중퇴) 4) 실업계고등학교(중퇴) 5) 전문대학교(중퇴) 6) 대학교(중퇴) 7) 대학원이상(중퇴)

조사 대상여부	취업자	1	2	3	4	5	6	7	8
	비취업자	1	2	3	4	5	6	7	8
	비조사	1	2	3	4	5	6	7	8

- * 취업자용 조사대상자 : 남녀 상용근로자 및 임시근로자
- * 비취업자용 조사대상자 : 여성 무급가족종사자, 주부, 여성무직자 (55세이하)
- * 비조사자 : 자영업자, 고용주, 학생, 남자 비취업자, 15세미만이거나 55세 이상 비취업자

114. 부하직원이 있다면 몇 명입니까? ()명

115. 귀하의 한달 평균임금은 얼마입니까? 총 ()만원
(상여금과 각종 수당을 포함한 금액이며, 비정규직일 경우 연평균소득÷12 로 계산)

116. 귀하는 현재의 직장에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- 1) 평생직장으로 알고 계속 다니겠다 —————▶ 문 118로 가십시오
- 2) 직장을 옮기는 것도 생각해 보고 있다
- 3) 늘 옮길 생각을 하고 있다

117. 어떤 조건을 특히 고려하시겠습니까?

- 1) 월급이 많은 곳
- 2) 근무시간이 짧은 곳
- 3) 장래성이 있는 곳
- 4) 출퇴근 거리가 짧은 곳
- 5) 업무량이 적은 곳
- 6) 능력을 발휘할 수 있는 곳
- 7) 인간관계가 좋은 곳
- 8) 노동조합 활동이 잘되고 있는 곳

직업 교육

118. 귀하는 취업후 연수나 교육을 받은 적이 있습니까? 있다면 어떠한 형태의 교육이었습니까?

1) 교육기관

① 교육을 받은 적이 없다 —————▶ 문 120으로 가십시오

- ① 회사직업훈련원
- ② 공공직업 훈련기관
- ③ 사설학원
- ④ 민간단체(YMCA등)
- ⑤ 대학부설 직업교육과정
- ⑥ 기타

2) 총교육기간 (단위 : 일) _____ 일

3) 구체적인 교육내용 (예 : 컴퓨터 기본교육 등으로 자세히 기입하십시오)

4) 자금출처 : 기업 _____% + 근로자 _____% + 정부 _____% = 100%

119. 귀하께서 취업후 받은 회사에서의 교육이 귀하의 직무수행에 도움이 된다고 생각하십니까?

- 1) 아주 도움이 된다
- 2) 조금 도움이 된다
- 3) 그저 그렇다
- 4) 별로 도움이 되지 않는다
- 5) 전혀 도움이 되지 않는다

120. 귀하가 받고 싶은 직업 교육은 무엇입니까? _____

노동 조합

121. 귀하의 노조 내 지위는 무엇입니까?

- 1) 평조합원
- 2) 노조간부

122. 노조에 대한 다음 항목들에 관한 귀하의 의견을 표시해 주십시오.

- ① 전적으로 그렇다 ② 그런편이다 ③ 그저그렇다
- ④ 그렇지 않은편 ⑤ 전혀 그렇지않다

- 1. 노조가 직장내에서 일반 근로자들의 이익을 향상시켜 준다 ① · ② · ③ · ④ · ⑤
- 2. 노조가 직장내에서 여성 근로자들의 이익을 향상시켜 준다 ① · ② · ③ · ④ · ⑤

123. 귀하는 다음과 같은 행사에 일년에 몇 번이나 참석하십니까?

참석회수를 적어주십시오.

- 노조총회, 간담회, 공청회 등 (회)
- 조합원 교육 (회)
- 파업 (회)
- 노동자 연대집회, 행사 (회)

- 타노조 파업지원 (회)
- 문화행사 (회)
(예를들면 아우회, 등산, 조합잔치)
- 노조내의 부서활동 (회)
(조사통계부, 문화부, 교육부, 여성부 등)

124. 귀하의 노조활동의 장애요인은 무엇입니까? 우선순위로 2개를 골라주십시오.

1순위 () 2순위 ()

- 1) 어려움이 없다
- 2) 집안일이 많아 노조활동에 시간을 내기 어렵다
- 3) 작업시간이 길고 피곤하기 때문에 시간을 내기 어렵다.
- 4) 노조활동이 남자 중심이기 때문이다
- 5) 남편, 부모등 가족이 노조활동을 싫어하기 때문이다.
- 6) 여자가 앞장서서 일하는 것이 여자답지 못하다고 생각하기 때문에
- 7) 집행부가 책임지고 잘 하리라 생각되어서
- 8) 집행부에 불만이 있어서
- 9) 참여하려해도 의견이 제대로 반영되지 않아서
- 10) 참여하려 해도 무슨 일을 어떻게 해야 할지 몰라서
- 11) 조합활동을 하는 것이 별 의미가 없다고 생각해서
- 12) 회사로부터 불이익을 당할 것 같아서

125. 귀하는 조합 내에 여성노동자의 의견이 제대로 반영되고 있다고 생각하십니까?

- 1) 아니오 2) 예 —————▶ 문 127로 가십시오.

126. 아니라면 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 조합 간부들이 여성노동자들에 대해 무관심하기 때문이다.
- 2) 여성 노동자들이 적극적으로 의사를 표시하지 않기 때문이다.

고용관행 및 임금·승진 등 근로조건상의 남녀차별

131. 귀하가 근무하는 회사의 다음과 같은 관행에 대한 질문에 대답해주시오

- ① 전적으로 그렇다 ② 그런편이다 ③ 그저그렇다
 ④ 그렇지 않은편 ⑤ 전혀그렇지 않다.

1. 신입사원 선발은 성에 관계없이 공정하게 이루어진다	① · ② · ③ · ④ · ⑤
2. 동일학력 남녀 신입사원은 성에 상관없이 공정하게 일에 배치(전환)된다	① · ② · ③ · ④ · ⑤
3. 같은 직무를 수행하는 경우 남녀간의 임금 격차는 거의 없다.	① · ② · ③ · ④ · ⑤
4. 남녀 사원은 성에 상관없이 교육훈련을 받는다	① · ② · ③ · ④ · ⑤
5. 우리 직장에서는 남녀간의 승진 기회가 공정하게 열려있다	① · ② · ③ · ④ · ⑤
6. 남녀 정년은 성에 상관없이 동일하다	① · ② · ③ · ④ · ⑤
7. 인원 감축이나 정리 해고시 남녀의 성별은 중요하지 않게 생각한다.	① · ② · ③ · ④ · ⑤
8. 인사 고과는 성별에 상관없이 공정하게 이루어진다.	① · ② · ③ · ④ · ⑤
9. 가족수당 및 부가급부(대부 포함)는 성별에 관계없이 공정하게 부여된다	① · ② · ③ · ④ · ⑤
10. 모성보호(산전산후 휴가, 육아 휴직제 등)는 잘 지켜지고 있다.	① · ② · ③ · ④ · ⑤

132. 귀하는 '남녀고용평등법'에 대해 들어 본 적이 있습니까?

- 1) 있다 2) 없다 ▶ 문 135로 가십시오.

133. 그러면 남녀고용평등법의 내용에 대해서 얼마나 알고 계십니까?

- 1) 내용까지 잘 알고 있다 2) 내용을 어느 정도는 알고 있다

- 3) 이름만 들어본 정도이다
134. 남녀고용평등법이 여성 취업에 어떤 영향을 끼쳤다고 생각하십니까?
1) 매우 도움이 되었다 2) 다소 도움이 되었다.
3) 영향없음 4) 다소 부정적 5) 매우 부정적
135. 귀하는 회사에서 성차별로 인한 부당한 일을 당했을 때 어디에 호소 하겠습니까?
1) 노조 2) 회사내 고충처리기구 3) 회사 상사
4) 노동부 지방사무소 5) 여성단체 6) 법률상담소, 법원

신 인사제도

소위 신인사제이란 직군을 종합직과 일반직 또는 관리직과 사무직으로 나누어 채용하고, 업무배치, 이동, 교육, 승진을 달리하는 제도로써, 주로 은행등 금융권에서 실시되고 있는 인사관리 제도입니다.

136. 귀하의 회사에서는 신인사제도가 실시되고 있습니까?
1) 실시되고 있다
2) 실시되지 않고 있다 ▶ 문 140으로 가십시오
3) 모르겠다 ▶ 문 140으로 가십시오
137. 현재 귀하의 회사에서 실시되고 있는 신인사제도와 그 내용을 짧게 아래 빈칸에 써주십시오.
-
138. 신인사제도는 남녀고용평등에 어떤 영향을 미치고 있다고 생각하십니까?
1) 매우 긍정적인 영향을 미친다 2) 다소 긍정적인 영향을 미친다
3) 전혀 영향이 없다 4) 다소 부정적 영향을 미친다

5) 매우 부정적 영향을 미친다.

139. 신인사제도에 문제점이 있다고 생각하시면 다음중 어떠한 것들을 문제점으로 지적하시겠습니까? (우선순위로 2개를 답해주십시오.)

1순위 () 2순위 ()

- 1) 결과적으로 성별 직무분리를 가져왔다.
- 2) 일반직에서 종합직으로의 전환이 사실상 어렵다.
- 3) 조직의 이분화 현상을 가져왔다.
- 4) 여직원들의 사기가 저하되었다.
- 5) 여직원들의 퇴직현상이 심화되었다
- 6) 노동강도가 강화되었다.

☞ 문 140번부터 문 143까지는 여성 응답자만 대답하십시오.
남성 응답자는 문 144로 가십시오. ☜

직장 성희롱

140. 귀하는 직장 상사나 동료 때문에 성적으로 곤란을 겪은 경험이 있으십니까? 있다면 어떠한 유형의 일이었습니까?(모두 답해주십시오)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 1) 없다 —————▶ 문 143으로 가십시오.
- 2) 언어적 (성희롱적 언사)
- 3) 술자리를 강제하거나, 술자리에서 강제로 옆에 앉히거나 술따르기를 강요했다
- 4) 몸짓, 눈짓으로 성희롱을 당했다
- 5) 음란물(포르노 잡지 등)을 보여주거나 같이 보기를 강요했다

부록

- 6) 가슴, 엉덩이 등을 건드리거나 일부러 몸을 밀착했다
- 7) 강제로 키스하거나 애무를 했다
- 8) 상대가 강간을 시도했으나 미수에 그쳤다
- 9) 강간을 당했다
- 10) 기타 _____

141. 성희롱 때문에 직장을 그만 두어야 되겠다고 생각해본 적이 있습니까?

- 1) 있다
- 2) 없다

142. 귀하가 직장에서 성희롱을 당했을 경우 어떻게 대처했습니까?

- 1) 아무런 대처를 하지 못하고 당하고만 있었다
- 2) 당사자에게 개인적으로 항의하고 사과를 요구했다
- 3) 다른 동료들과 상의하여 다른 동료들 앞에서 공개적으로 사과를 요구했다
- 4) 직장 상사에게 어려움을 호소하고 당사자를 문책하도록 요구했다
- 5) 고소를 시도했다
- 6) 기타 _____

143. 직장내에서 당하는 성희롱에 대하여 적극적으로 대처할 경우 (예 : 사과 및 문책요구 또는 고소) 직장생활과 관련하여 어떠한 영향이 미칠 것이라고 생각하십니까?

- 1) 전혀 영향이 없다
- 2) 눈에 띄는 불이익을 당하지 않을지라도 직장에서 소외당할 것이다
- 3) 배치나 승진, 업무 분장 등에 약간 영향이 있다.
- 4) 배치나 승진, 업무분장 등에 매우 영향이 있다
- 5) 해고의 불이익을 당할 것이다
- 6) 기타 _____

취업 촉진책

144. 취업한 여성이 직장일과 가사양육의 양립이 어려운 이유는 무엇이
라고 생각하십니까? (우선 순위로 2개를 답해주십시오)

1순위 () 2순위 ()

- 1) 아이를 맡길 데가 없어서
- 2) 탁아비용이 부담스러워서
- 3) 파출부나 가정부를 구하기 어려워서
- 4) 파출부나 가정부에게 드는 비용이 부담스러워서
- 5) 직장일과 가사의 양립이 신체적으로 힘들어서
- 6) 시부모를 돌보아 드릴 수 없어서
- 7) 남편 출근시간이나 아이들 등교시간인 아침시간에 출근하는 것이
어려워서
- 8) 기타 _____

145. 직장보육시설이 설치되는 경우 우선적으로 마련되어야 할 사항은
무엇이라고 생각하십니까? (우선 순위로 2개를 답해주십시오)

1순위 () 2순위 ()

- 1) 저렴한 비용
- 2) 탁아비용에 대한 사용자의 부담
- 3) 자질을 갖춘 보육사
- 4) 안전하고 교육적인 시설
- 5) 출·퇴근 교통수단의 제공
- 6) 기타 _____

부록

146. 귀하는 탁아문제의 해결을 위하여 정부가 어떠한 조치를 취해야 한다고 생각하십니까?(우선 순위로 2개를 답해주십시오)

1순위 () 2순위 ()

- 1) 국공립 보육시설의 숫자를 늘려야 한다.
- 2) 국공립 보육시설의 질을 높여야 한다
- 3) 소득의 차이에 따라 탁아비용을 차등화 해야 한다.
- 4) 자녀가 두명 이상일 경우 탁아비용을 감면해주어야 한다.
- 5) 탁아비용에 대한 소득공제를 해야 한다.
- 6) 육아 휴직제도의 충실 및 강화를 도모
- 7) 기타 _____

147. 귀하는 다음과 같은 인력활용제도에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 찬성 ② 찬성하는 편 ③ 그저그렇다
④ 반대하는 편 ⑤ 매우 반대

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 고용할당제(여성) | ① · ② · ③ · ④ · ⑤ |
| 2. 탄력적 근로시간제 | ① · ② · ③ · ④ · ⑤ |
| 3. 재택근로제 | ① · ② · ③ · ④ · ⑤ |
| 4. 기혼 여성 재고용 장려제도 | ① · ② · ③ · ④ · ⑤ |

[저자 약력]

• 주요약력

- 연세대 사회학과 학석사
- 미국 일리노이대(시카고) 사회학 박사
- 한국노총 중앙연구원 연구위원
- 현 창원대학교 사회학과 조교수

• 주요저서 및 논문

- The Income Determination Process in the Service Sector
(박사학위 논문, 1995)
- 참여경영과 노동조합의 과제(한국노총 중앙연구원, 1996)
- 자주 경영의 가능성 연구(경제와 사회, 1996)
- 노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망(한국노총 중앙연구원, 1996)

여성노동과 노동운동의 과제

1997년 8 월 25일 인쇄

1997년 9 월 1일 발행

발 행 인 朴 仁 相

발 행 처 **한국노동조합총연맹**

주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
(代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 부국문화인쇄사
(代) 02-268 -9254

가격 : 7,000원