

연구보고서 2017-02

서울지역 여성 비정규직 노동실태와 지원방안 연구

김재민 · 신경아 · 권혜원 · 김향아 · 서지희

발 간 사

1970년대 한국사회의 압축적 경제성장 과정에서 여성노동자들은 한 축을 담당했습니다. 그럼에도 불구하고 여성노동자들은 노동시장에서 여전히 차별 받는 존재입니다. 1997년 IMF 경제위기가 닥쳤을 때 가장 먼저 노동시장에서 밀려난 이들은 여성노동자였습니다. 2017년 경제협력개발기구(OECD)회원국 발표에 따르면 우리나라는 여성과 남성의 임금격차가 가장 큰 국가로 남성이 100만원을 받으면 여성이 받는 임금은 62만 8000원에 불과합니다. 여성 임금노동자 중 비정규직은 41.0%, 즉 10명 중 4명은 상시적인 고용불안에 시달리고 있습니다.

2017년 상반기 서울노동권익센터는 노동시장에서 차별받고 있으나 드러나지 않았던 서울지역 여성 비정규 노동자의 삶을 드러내고자 하였습니다. 이번 연구 과제는 현장의 여성 비정규 노동자 노동실태를 파악하고 이들이 겪는 차별을 해소할 수 있는 정책을 담아내고자 노력하였습니다.

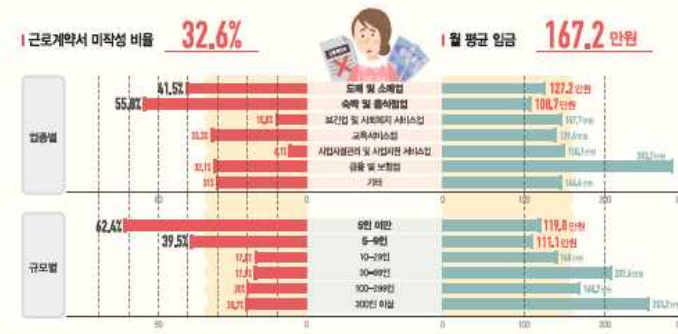
본 연구보고서가 발간되는데 있어서 노고를 아끼지 않은 공동연구진께 감사드립니다. 신경아 교수는 여성노동 연구자로서 여성 비정규 노동자를 대상으로 면접조사를 설계하고 분석하였습니다. 이를 통해 서울의 여성 비정규 노동자가 직면하고 있는 차별실태를 심층적으로 파악하고, 처우개선 정책방안을 내오는데 기여하였습니다. 권혜원 교수는 서울지역 여성 비정규 노동자의 노동실태 파악을 위한 설문조사를 설계하고 분석하였습니다. 이는 서울지역 여성 비정규직 노동자의 일반적인 노동실태를 파악하고 정책을 기획할 수 있는 기초자료가 되었습니다. 또한 설문조사 분석 지원은 김향아 연구원이, 현장 면접조사 실무 및 정리는 서지희 연구원이 조사를 지원하였습니다. 서울여성노동자회, 직장맘지원센터, 전국여성노조 서울지부, 한국여성민우회는 여성 비정규 노동자 면접자 섭외를 지원하고 연구결과를 자문하여 현장의 여성 비정규직 노동자 목소리를 보고서에 실는데 도움이 되었습니다. 지면을 통해 다시 한 번 깊이 감사드립니다.

본 연구를 시작으로 서울노동권익센터는 앞으로도 여성노동 문제에 지속적으로 관심을 갖고 서울지역 여성노동 정책을 제안하는 역할을 하고자 합니다.

2017년 12월
서울노동권익센터
소장 문 중 찬

여성 비정규직 노동실태조사

Infographic



< 목 차 >

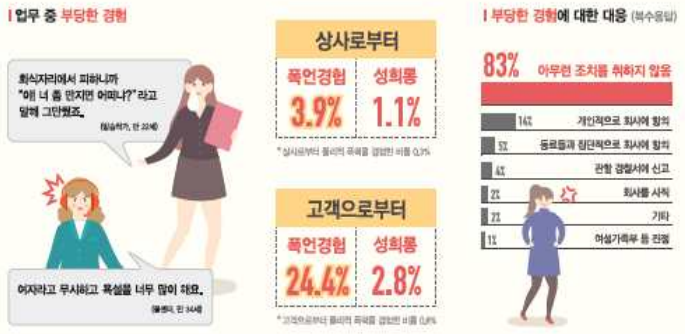
연구요약 xiv

I. 서론 1

- 1. 연구배경 및 목적 1
- 2. 연구방법 및 연구내용 2

II. 기존 여성 비정규 연구 및 정책 검토 5

- 1. 기존 연구를 통해 본 여성 비정규 노동 5
 - 1) 여성 비정규 노동 관련 기존 연구 검토 5
 - 2) 여성 비정규 노동자의 특성 8
- 2. 여성 비정규 노동 관련 정책 현황 9
 - 1) 여성 비정규직 관련 법제도 현황 9
 - 2) 여성 비정규직 노동 정책 현황 12
 - 3) 국내 여성노동자 지원 기관 사례 17
 - 4) 국외 차별시정 및 여성노동자 지원 기관 사례 20
- 3. 통계로 본 여성 비정규 노동자 현황과 특성 25
 - 1) 여성노동자 규모와 변화 25
 - 2) 여성 비정규 노동자 규모와 추이 26
- 4. 종사상 지위별 서울지역 여성노동자 특성 32
 - 1) 연령 33
 - 2) 산업 35



3) 학력	38
4) 혼인상태	40
5) 임금	42
5. 시사점	44
Ⅲ. 설문조사를 통해 본 서울 여성 비정규직 실태	45
1. 응답자 특성	45
1) 응답자의 인구·사회학적 특성	45
2) 응답자의 사업체 업종, 사업체 규모와 직업	48
2. 고용계약 실태와 비정규직 취업사유	50
1) 공식적 고용 계약 여부와 고용지속성	51
2) 비정규직 취업사유: 비자발적 수용 혹은 자발적 선택?	58
3. 임금 및 노동조건	62
1) 임금	64
2) 근로시간	70
3) 직장 사회보험과 복지제도	72
4) 직장생활 만족도	88
5) 정규직 일자리로의 이직 의향과 이유	95
6) 과거 고용 경력	98
4. 차별 및 고충실태	101
1) 차별에 대한 인식	101
2) 일-가정 양립 고충 실태	105
3) 폭언, 폭력, 성희롱 고충실태	107

4) 여성 비정규직 이해대변 공백	108
5. 정책수요	112
1) 여성 비정규직 권익 보호 및 증진을 위한 기관 설치 필요성	112
2) 여성 비정규직 권익 지원에 대한 정책수요	112
3) 여성 일자리 질 개선 지원에 대한 정책수요	114
6. 시사점	116
Ⅳ. 면접조사를 통해 본 서울 여성 비정규직 실태와 정책수요	119
1. 조사 개요	119
1) 초점집단면접(FGI)	119
2) 면접 참여자	121
2. 비정규직 고용형태별 노동조건	124
1) 계약직	124
2) 파견·용역직	135
3) 시간제	148
4) 일용직과 아르바이트	154
5) 특수고용	159
6) 프리랜서	161
7) 도급노동자	168
3. 여성 비정규 노동자의 가족생활 실태	168
1) 경제적 불안정	168
2) 돌봄노동의 전담	169
4) 출산의 지연 또는 회피	175
5) 비혼 여성들의 사회적 소외감	175

6) 미래에 대한 불안	177
7) 건강 문제	178
4. 비정규직 여성의 일과 생활의 안정화를 위한 정책수요	180
1) 제도 개선	180
2) 상담과 법률 지원 등 노동자 지원 프로그램 개설	185
3) 조직화와 네트워킹	186
4) 다양한 교육 실시	186
5) 노동복지의 확대	189
6) 조사연구와 정책 개발, 사회적 인식 개선 사업의 중요성	189
7) 여성의 일자리 창출과 일자리의 질 개선사업 연계	190
8) 정책의 사각지대에 놓인 집단의 지속적 발굴과 노동조건 개선	190
9) 비정규직 차별해소를 위한 고용평등기구 설치	191
10) 서울시 여성노동정책 총괄부서의 설치	192

V. 서울지역 여성 비정규 노동자 지원을 위한 정책과제 193

1. 서울지역 여성비정규 노동자 지원을 위한 정책방향	193
2. 여성 비정규직 노동자 지원을 위한 정책과제	197
1) 여성 비정규 노동자의 노동권익 보호를 위한 정책과 서비스 확대	197
2) 여성 비정규 노동자 중첩적 차별 해소를 위한 법 및 제도 마련	198
3) 여성 비정규 노동자 역량 강화	202

참고문헌 207

<부록> 실태조사 설문지 215

< 표 목차 >

<표 II-1> 여성 비정규직 관련 법 제도	10
<표 II-2> 중앙정부의 여성일자리 대책	13
<표 II-3> 서울시 “노동존중특별시, 서울” 정책	16
<표 II-4> “2017년 성평등 정책 시행 계획” 정책목표 및 노동영역 이행과제 ..	17
<표 II-5> 국내 여성노동자 지원 주요 기관 사례	18
<표 II-6> 국외 여성노동자 차별시정 및 관련 지원 기관 사례	22
<표 II-7> 서울지역 종사상 지위별·성별 구성비(단위: %)	25
<표 II-8> 서울지역 연도별·종사상 지위별 여성취업자 구성비(단위: %)	26
<표 II-9> 서울지역 연도별·성별 정규직과 비정규직 노동자 규모(단위: 천명) ..	27
<표 II-10> 전국 연도별·성별 정규직과 비정규직 규모 비교(단위: 천 명)	29
<표 II-11> 서울지역 300인 이상 대기업 성별·고용형태별 노동자 규모 현황(단위: 명) 30	
<표 II-12> 서울지역 300인 이상 대기업 성별·근무형태별 노동자 규모(단위: 명) 31	
<표 II-13> 서울지역 연령별·고용형태별 근로자 구성비(단위: %)	33
<표 II-14> 서울지역 산업별·성별 노동자 구성비(단위: %)	36
<표 II-15> 서울지역 종사상 지위별·산업별 성별 구성비 비교	37
<표 II-16> 서울지역 종사상 지위별·성별에 따른 세부 학력 구성비(단위: %) · 39	
<표 II-17> 서울지역 종사상 지위별·성별 월평균 임금(단위: 만원)	43
<표 II-18> 남성 정규직 평균 임금(100) 대비 성별·종사상 지위별 임금 구성비(단위:%)	43
<표 III-1> 응답자의 인구-사회학적 특성(단위:%)	47
<표 III-2> 응답자가 속한 사업체 업종, 사업체 규모 및 응답자의 직업 분포(단위:%) 49	
<표 III-3> 응답자의 고용형태별 분포(단위:%)	50
<표 III-4> 고용계약서 서면 작성여부(단위:%)	53
<표 III-5> 고용계약서 교부 여부(단위: %)	54
<표 III-6> 특별한 사유 없을 시 안정적 고용 여부(단위:%)	56
<표 III-7> 특별한 사유 없을 시에도 안정적 고용 불가능한 이유(단위:%)	57
<표 III-8> 비정규직으로 일하게 된 이유(단위: %)	60
<표 III-9> 현 직장 임금 수준-월 평균 임금(세금 공제 전)	68

< 그림 목차 >

<표 III-10> 최근 3개월 기준 주중 평균 근로시간 (단위: %, 시간)	71
<표 III-11> 현 직장 국민연금 제공 여부(단위: %)	74
<표 III-12> 현 직장 국민건강보험 제공 여부(단위: %)	75
<표 III-13> 현 직장 산업재해보험 제공 여부(단위:%)	76
<표 III-14> 현 직장 고용보험 제공 여부(단위: %)	78
<표 III-15> 퇴직금 혜택 여부(단위: %)	80
<표 III-16> 상여금 혜택 여부(단위: %)	81
<표 III-17> 시간의 수당 지급 여부(단위: %)	83
<표 III-18> 유급휴가 혜택 여부(단위: %)	84
<표 III-19> 산전후휴가 이용가능성(단위: %)	86
<표 III-20> 육아휴직 이용가능성(단위: %)	87
<표 III-21> 현 직장 복지후생 만족도(단위: %)	89
<표 III-22> 현 직장 개인발전가능성 만족도(단위: %)	92
<표 III-23> 현 직장 임금 만족도(단위: %)	94
<표 III-24> 정규직 일자리로의 이직의향(단위 : %)	96
<표 III-25> 실업상태 혹은 일하지 않은 경험(단위: %)	98
<표 III-26> 과거 실업 및 비경제활동 이유(단위: %)	99
<표 III-27> 해고 해직 이외 사유로 퇴사/이직 이유(단위: %)	100
<표 III-28> 정규직 대비 대우에 대한 인식(단위: %)	102
<표 III-29> 가장 부당한 차별 1+2+3순위(중복응답)(단위: %)	103
<표 III-30> 평일 하루 평균 가사/돌봄 노동시간(단위: %)	106
<표 III-31> 휴일 하루 평균 가사/돌봄 노동시간(단위: %)	107
<표 III-32> 폭언, 폭력, 성희롱 경험(단위: %)	108
<표 III-33> 직장 내 부당 행위/차별에 대한 대응(단위: %)	109
<표 III-34> 노동조합 가입여부(단위: %)	110
<표 III-35> 여성 비정규 권익 지원기관 설치 필요성 (단위: %)	112
<표 III-36> 여성 비정규직 권익 지원을 위한 사업 선호도(단위: %)	113
<표 III-37> 여성 일자리 질 개선을 위한 사업 선호도(단위: %)	115
<표 IV-1> 여성 비정규직 노동자 FGI 질문지	120
<표 IV-2> 면접 참여자	122

[그림 I-1] 연구추진체계	4
[그림 II-1] 서울지역 종사상 지위별·성별 임금근로자 구성비 연도별 추이(단위: %) 28	
[그림 II-2] 서울지역 300인 이상 기업 성별·고용형태별 규모 구성비(단위: %) 31	
[그림 II-3] 전국과 서울의 300인 이상 기업 시간제 노동자 비율 비교(단위: %) 32	
[그림 II-4] 서울지역 연령별·성별 정규직 구성비 비교(단위: %)	34
[그림 II-5] 서울지역 연령별·성별 비정규직 구성비 비교(단위: %)	35
[그림 II-6] 서울지역 종사상 지위별·성별에 따른 학력 구성비(단위: %)	38
[그림 II-7] 서울지역 종사상 지위별·성별에 따른 혼인상태 구성비(단위: %) ...	40
[그림 II-8] 서울지역 종사상 지위별·학력별 여성노동자 구성비(단위: %)	41
[그림 II-9] 서울지역 종사상 지위별·학력별 남성 노동자 구성비(단위: %)	42
[그림 III-1] 비정규직 취업 사유(중복응답, 단위: %)	59
[그림 III-2] 정규직 일자리로 일하고 싶은 이유(중복응답, 단위: %)	97
[그림 V-1] 서울시 여성 비정규 노동자 지원을 위한 정책방향과 정책과제	196
[그림 V-2] 서울 여성비정규 노동센터의 주요 기능과 역할	201

연구 요약

- 본 연구는 서울지역 여성 비정규 노동자에 대한 설문조사와 면접조사를 통해 노동실태와 정책수요를 분석함.
- 여성 비정규직 관련 법제도 및 정책을 살펴본 결과 여성 비정규직을 대상으로 하는 지원하는 정책은 거의 없는 것으로 나타남. 국내에 여성 비정규직을 대상으로 지원하는 기관은 있으나 대부분 주로 상담 및 당사자 조직화를 지원함. 해외의 경우 여성 고용차별 시정을 위한 기구를 설립하고 지원함.
- 서울지역 여성 비정규직 통계 분석 결과 고령화 될수록, 학력이 낮을수록, 이혼 또는 사별 상태 일수록 비정규직 비율이 높아지는 것으로 나타났음. 또한 남성 정규직과 여성 정규직, 남성 비정규직과 여성 비정규직의 임금을 비교했을 때 여성 비정규직의 임금이 가장 낮은 것으로 나타남.
- 설문조사는 서울지역 여성 비정규 노동자 356명을 대상으로 실시하였음. 연령별로는 10~20대 22.8%, 30대 16.9%, 40대 27.8%, 50대 32.6%가 응답하였음.
- 응답자가 일하는 사업체 규모는 5인 미만 26.1%로 가장 많았고, 5~9인 10.7%, 10~29인 12.6%, 30~99인 18.8%, 100~299인 15.4%, 300인 이상 16.3%로, 30인 미만 사업장에서 일하는 비율이 49.4%에 달함.
- 응답자의 고용형태를 살펴보면 기간제 노동자와 기간제 노동자 각각 36.2%, 31.2%로 전체 67.4%를 차지했고, 그 다음 특수형태(고용) 18.8%, 용역 및 파견 7.5%, 한시적 3.9%, 일일 2.2%로 나타남.
- 응답자의 평균 노동시간은 36.2시간 이었고, 전체 응답자의 59.6%가 40시간 이상 일하는 것으로 나타났음. 36~40시간 미만은 1.7%인 것으로 나타났고, 15~36시간 미만 단시간 노동자는 34.8%에 달하였음. 초단시간 일하는 노동

자는 15시간 미만의 경우는 2.0%로 나타남.

- 응답자의 74.4%는 현재 직장에서 비정규직으로는 계속 다닐 수 있다고 응답하였음. 비정규직으로 계속 일하는 이유에 대해서는 “당장 수입이 필요하기 때문(67.7%)”이라는 응답과 “정규직을 구하기 어려움”(52.5%)이라는 응답이 압도적이었음. 그에 비해 “일하기 원하는 직종”이라는 응답은 30.6%에 불과해 대부분 비자발적 비정규직이라고 볼 수 있음
- 응답자의 32.6%는 근로계약서를 작성하지 않았음. 또한 월평균 임금은 167.2만원에 불과하였음. 근로계약서 미작성 비율이 가장 높은 업종은 숙박 및 음식점업(55.8%)이었음. 또한 월평균 임금이 가장 낮은 업종 또한 숙박 및 음식점업(108.7 만원)이었음.
- 규모별로 보면 5인 미만 사업장에서 근로계약서 미작성 비율이 62.4%(5~9인 미만 39.5%)로 가장 높았음. 월평균 임금의 경우에는 5~9인 사업장이 111.1만원(5인 미만 119.8만원)으로 가장 낮아 10인 미만 사업장에서 근로기준법이 잘 지켜지지 않음을 알 수 있음.
- 고용형태별, 세대별로 여성 비정규직 대상으로 심층면접을 실시한 결과 조사 이들 대부분이 성과 고용형태, 지위, 연령이 교차하는 차별을 경험하고 있었음. 또한 채용, 근무, 승진, 교육, 복리후생, 폭언, 성희롱 등 노동환경 전반에서 차별을 경험하고 있었음. 하지만 상시적인 고용 불안정 때문에 대한 문제를 제기하기가 쉽지 않은 것으로 나타남.
- 여성 비정규직은 상시적인 고용불안정을 겪으면서 결혼 및 출산을 하기 어려운 것으로 나타남.
- 여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 고용안정을 보장하고 임금체계가 개선되어야 함. 이를 위해서 여성 비정규직 권익 보호를 위한 상담 및 정보 제공, 고충 해결을 위한 자원 연계, 여성 비정규직 차별 해소를 위한 법 및 제도 마련, 여성 비정규직 일자리 질 제고를 위한 지원, 여성 비정규직 네트

워크를 통한 당사자 조직화 및 활성화 지원이 필요함.

- 심층면접 조사 결과 여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 고용안정이 되어야 하고 저임금이 개선되어야 함. 이를 위해서 여성 비정규직 권익 보호를 위한 상담 및 정보 제공, 고충 해결을 위한 자원 연계, 여성 비정규직 차별 해소를 위한 법 및 제도 마련, 여성 비정규직 일자리 질 제고를 위한 지원, 여성 비정규직 네트워크를 통한 당사자 조직화 및 활성화 지원 등이 필요함.
- 기존 문헌 연구 및 국내외 사례, 실태조사 결과에 따라 본 연구는 여성 비정규직 지원을 위한 세 가지 정책방향으로 여성 비정규 노동자의 노동권익 보호를 위한 정책과 서비스 확대, 여성 비정규 노동자 중첩적 차별 해소 정책 마련, 여성 비정규 노동자의 역량 강화를 제시함.
- 세 가지 주요 정책방향을 바탕으로 본 연구는 서울지역 여성 비정규직 지원을 위한 정책과제로 여성 비정규직 노동권익 보호를 위한 상담과 정보 제공, 차별 해소를 위한 법 및 제도 마련, 좋은 일자리 만들기, 여성 비정규직 네트워킹 강화를 제시함.

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

한국사회에서 여성노동자 차별은 심각한 수준이다. 2016년 세계경제포럼(World Economic Forum)의 성격차리포트(Gender Gap Report 2016)에 의하면 한국 여성의 성평등 지위는 144개 국가 중 116위에 불과한 것으로 나타났다. 특히 여성의 경제적 참여와 기회는 144개 국가 중 123위로 더 낮았다. 성별 임금 격차 또한 심각한 수준이다. 2016년 현재 OECD 국가 성별임금격차 통계를 살펴보면 한국은 남성이 100만원 받을 때 여성은 63만 7천원을 받는다. 지난 2002년부터 작성된 OECD 국가 성별임금격차 통계에서 한국은 계속해서 부동의 1위를 차지하였다.

여성노동자에 대한 차별이 심각한 한국사회에서 여성 비정규 노동자는 비정규직 차별까지 중첩되어 더욱더 심각하다. 한국사회에서 비정규직이 문제가 된 것은 1998년 IMF 경제위기 시기 대량해고가 발생하고 비정규직이 무차별적으로 증가하면서 대두되었다. 그러나 여성 비정규 노동자는 1990년대 초반부터 증가했다. 또한 1998년 경제위기가 발생하면서 가장 먼저 해고되는 이들이 여성 비정규직이었다(조순경, 1994). 20년이 지난 지금 한국 사회에서 여성 비정규 노동자는 여전히 고용불안정과 저임금, 장시간 노동에 시달리고 있으며 정규직에 비해 국가복지 및 기업복지에서 배제되고 있다. 게다가 정규직 보다 비정규직은 고용 등에서 더욱더 취약하기 때문에 사회적으로 보호를 받아야 함에도 불구하고 노동자, 배우자, 부모, 시민으로서 기본적인 사회권조차 보장받지 못하는 것으로 나타난다(김영순, 2010).

그렇다면 서울시의 여성 비정규 노동자 지원 정책은 어떠한가? 전국 인구의 20%가 집중되어 있고 여성인구가 더 많은 특성이 있는 서울시 노동정책을 살펴보면 여성노동자를 취약노동계층 중 하나로 인식한다.¹⁾ 2016년 발표된 서울시 노동정책기본계획 『노동존중특별시 서울 2016』에 의하면 여성노동문제 해결을 위한 정책은 직장맘지원센터 확충, 감정노동자 권리보호, 여성복지시설 종사자 처우 개선, 이동하는 여성근로자쉼터 운영, 서울시에서 여성이 집중된 업종인 사회복지시설·민간위탁·

1) 서울시, 2016, 『2016년 서울시 노동기본계획』.

청소근로자 처우개선 등을 여성노동자 정책으로 제시하고 있다. 하지만 직접적으로 여성 비정규 노동자를 대상으로 하는 여성노동 정책은 아니다. 또한 기존 서울시 여성일자리 정책도 주로 여성일자리 창출과 경력단절 예방이라는 여성인력개발을 중심으로 접근하여 육아기 경력단절 여성의 교육과 취업에 주로 집중하고 있다.²⁾

여성 비정규직을 대상으로 하는 여성노동정책이 직접적으로 없다는 문제의식 속에서 본 연구는 서울시 차원에서 여성과 비정규직이라는 중첩적 차별(complex discrimination)에 직면하고 있는 여성 비정규 노동자의 실태를 파악하고, 서울시 차원에서 여성 비정규 노동자 지원을 위한 정책방안을 제시하고자 한다. 또한 본 연구는 향후 서울지역 여성 비정규 노동자 처우 개선을 위한 정책의 기초자료 마련을 목적으로 한다.

2. 연구방법 및 연구내용

서울시 여성 비정규 노동자 노동실태 조사를 위한 연구방법과 연구과정을 설명하면 다음과 같다.

첫째 본 연구는 여성 비정규 노동자에 대한 기존 연구와 정책 자료를 수집하고 분석을 실시하였다. 문헌연구는 여성 비정규 노동에 대한 기존 연구 및 실태조사, 통계자료를 수집·분석하였다. 정책 자료는 국내외 여성노동 정책 및 지원 기관 관련 자료를 수집하고 검토하여 본 연구에 대한 시사점을 제시하였다.

둘째, 본 연구는 서울지역 여성 비정규 노동자 356명을 대상으로 노동실태와 정책수요 설문조사를 진행하였다. 설문내용은 현 직장에서의 노동시간, 임금 등 근로조건, 모성보호제도 등 복지실태, 과거 고용형태 및 경력 파악, 직장에서의 차별 및 고충실태, 여성 비정규직을 위한 정책 선호도로 구성되어 있다.

셋째, 본 연구는 고용형태별, 세대별로 나누어 총 19명의 여성 비정규 노동자를 대상으로 초점집단면접조사(Focus Group Interview)와 심층면접조사를 실시하였다. 본 연구는 초점집단면접조사와 심층면접조사를 통해 설문조사로는 알기 어려운 여성 비정규 노동자의 노동실태와 차별실태, 정책수요를 파악하고자 하였다.

본 연구의 구성은 다음과 같다.

I 장은 연구목적, 연구내용, 연구추진체계 등을 서술하였다.

II 장은 여성 비정규직에 대한 기존 연구, 여성 비정규직 관련 노동통계 등을 분

석하여 여성 비정규 노동자의 특성과 문제점이 무엇인지 검토하였다. 그 다음으로 여성 비정규 노동자에 대한 중앙정부 및 서울시 여성노동정책과 국내외 여성노동자 및 차별시정 기관 사례를 검토하고 현재 여성 비정규직 문제를 해결하기 위해 필요한 정책은 무엇인지 파악하였다.

III 장은 서울지역 여성 비정규 노동자 설문조사 결과 분석을 통해 여성 비정규 노동자의 노동실태와 정책수요를 파악하고 그 결과가 갖는 함의를 서술하였다.

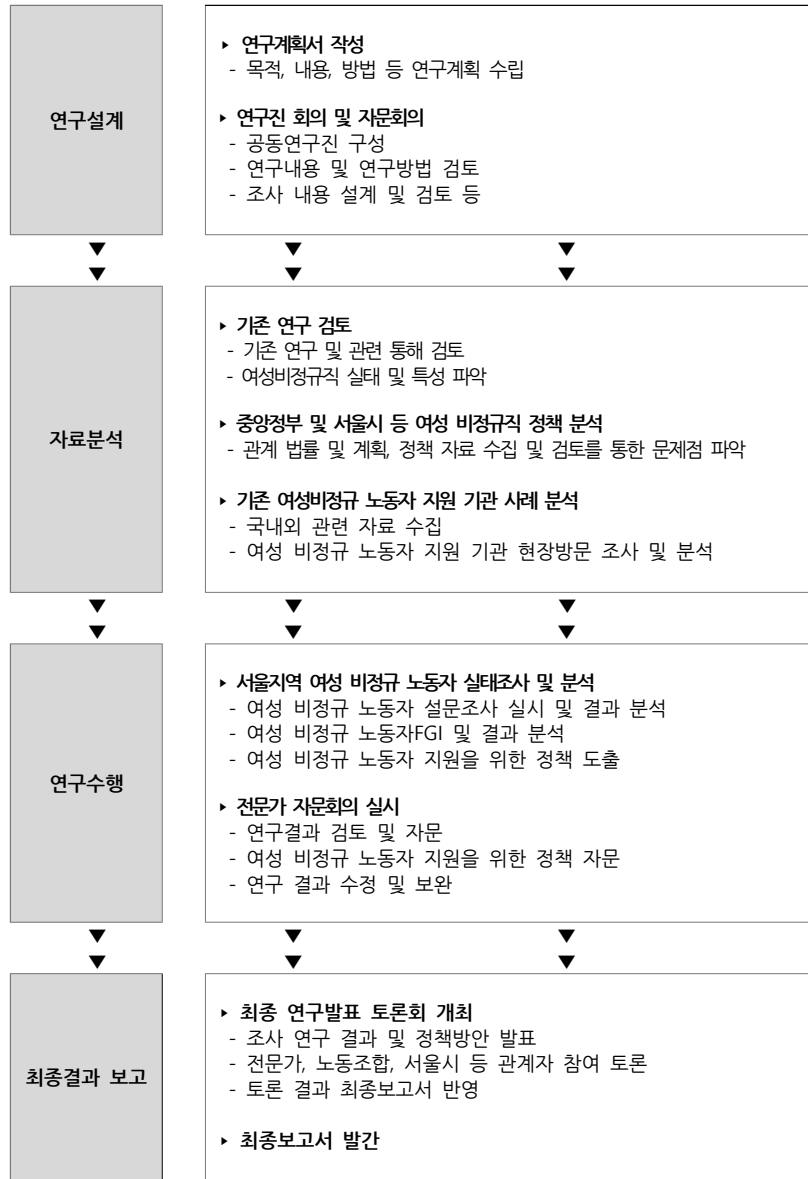
IV 장은 초점집단면접조사와 심층면접조사를 바탕으로 여성 비정규 노동자가 직면하고 있는 차별 실태와 정책수요를 심층적으로 파악하고 그에 따른 시사점과 정책방안을 서술하였다.

V 장에서는 서울시 여성 비정규 노동정책의 기본방향과 노동환경 개선을 위한 정책과제를 제안하였다.

본 연구의 연구추진체계는 다음의 [그림 I-1]과 같다.

2) 서울시, 2016, 『2016년 여성 더 좋은 일자리 활성화 추진계획』.

[그림 1-1] 연구추진체계



II. 기존 여성 비정규 연구 및 정책 검토

1. 기존 연구를 통해 본 여성 비정규 노동

1) 여성 비정규 노동 관련 기존 연구 검토

여성 비정규직 노동자 관련 연구는 대부분 양적 연구가 많고 노동시장 변화와 추이, 전체적으로 비정규노동자가 처해 있는 노동환경을 분석한 후 성별 비교를 통해 여성노동자의 상황을 분석하는 경향이 있다. 여성 비정규직과 관련하여 기존 연구를 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째, 여성 비정규직 대부분은 영세·소규모 사업체에서 일하는 특성을 가진다(김재호, 2012; 통계청, 2015; 김영옥, 2015). 전체 사업체 규모별로 300인 대기업 종사자 중 비정규직은 2011년 8월 현재 300인 이상 기업은 5.6%가 비정규직이고, 100~299인 사업체에는 6.3%가 근무한다. 그러나 30인 미만 영세사업체에서는 비정규직이 70% 이상 근무한다. 또한 영세사업체에서 일하는 여성노동자의 비율이 남성보다 높다. 2015년 사업체조사에 의하면 서울지역 10인 미만 사업장의 여성종사자 비율은 37.8%로 남성 종사자(33.5%)에 비해 4.3%p 높은 것으로 나타난다. 특히 5인 미만 영세사업장에 여성이 근무하는 비율은 경력단절 이후 42.9%에 달하는 것으로 나타난다(김영옥, 2015). 즉 영세사업장에서 근무하는 이들 대다수가 여성이고 비정규직이다. 이는 노동시장의 일자리가 여성 비정규직과 남성 정규직으로 분절화 되는데 영향을 끼친다.

둘째, 비정규직 노동자는 정규직에 비해 사회보험 가입 및 복리후생 지원에서 배제되고 있고, 여성 비정규직 노동자는 상대적으로 더 배제되고 있는 것으로 나타난다. 사회보험의 적용이 제외되는 노동자들은 주로 일용직, 시간제, 소재지가 일정하지 않은 사업장 소속, 5인 미만인 사업장 소속, 특수고용, 비상근 노동자 등으로 영세사업장 소속이거나 고용이 불안정한 노동자들이 대다수인 것으로 나타난다(서정희·백승호, 2014). 비정규직 노동자 대부분은 고용형태에 따라 차이는 있으나 대부분 사회보장이 불안정한 것으로 나타난다(서정희, 2015). 최인이(2006)의 연구에 의하면 보건의료산업의 비정규 노동자들의 임금수준은 동일노동 기준에서 정규직노동자의 50~70% 수준이었다. 또한 정규직은 기본급이 직무급과 호봉급으로 산정되지만 비정규직 임금은 시간급으로 산정된다. 정규직 노동자의 통상임금은 기본급과 각종 수당을 합산하나 비정규직노동자는 수당 지급에서 배제되

고 있어 임금 수준이 낮다. 안주엽(2003) 연구에 의하면 정규직과 비교할 때 비정규직의 시간 외 수당과 사회보험료는 정규직의 50%, 퇴직금과 복리후생비는 40%, 상여금은 30%에 불과한 것으로 나타난다. 또한 장기간 비정규직이었던 노동자는 임금이 정규직 보다 낮을 뿐만 아니라 사회보험에서도 장기간 배제되기 때문에 빈곤에 노출될 위험이 크다(장지연·양수경, 2007). 배화숙(2005)의 연구에 의하면 정규직 노동자에 비해 비정규직 노동자에 대한 기업복지 제공에 차이가 있었으며 여성 비정규직 노동자가 남성 비정규직 노동자에 비해 상대적으로 열악한 것으로 나타났다.

셋째, 여성노동자는 노동시장에서 낮은 지위에 속하지만 여성노동자 내에서도 고용형태에 따라 격차가 존재한다. 최인이(2009)는 유통산업에서의 여성 비정규직 차별양상에 대해 연구하였는데, 유통서비스업 여성 비정규직 노동자들이 경험하는 차별은 성차별과 정규직과 비정규직, 그리고 직접고용과 간접고용의 고용차별이 중첩되어 나타났다. 연구결과 백화점에서 가장 차별받는 노동자는 간접고용 비정규직 여성노동자였다. 이창순(2007)은 노동패널자료를 분석하였는데, 비정규직이라고 해도 임금 수준이 최상위에 속하는 전문직층은 여러 조건에서 상용직과 유사했지만 임시직에서 임금 수준이 최하위층에 속하는 경우에는 시간제 노동자로, 아르바이트를 전전하는 청년층과 최저 임금을 받는 중·고령 노동자가 자리 잡고 있었고 이들 대부분이 여성인 것으로 나타난다. 여성은 연령이 높아지고 학력이 낮을수록 비정규직이 될 확률이 높다(장지연·양수경, 2007). 또한 동일한 인적 자본과 직업특성을 가진 여성이라도 자녀가 있는 경우에는 임금이 더 낮은 것으로 나타난다(허수연·유태연, 2011). 또한 이혼이나 별거, 사별을 경험해 독신으로 살거나 한부모 가족의 가장이 된 여성일수록 비정규직 일자리에 진입하는 현상이 많다고 말한다(신승배, 2009).

넷째, 기업 내에서는 여전히 가부장적 조직 관행이 존재한다. 여성의 결혼과 출산에 대한 부정적 인식과 기업의 가부장적 문화는 여성노동자가 비정규직이 되는 요인이 된다(전기택, 2007). 남성 가부장 중심 문화가 지배적인 기업조직은 여성은 출산과 육아로 인해 업무 단절을 겪고 생산성이 낮은 존재로 인식한다. 이로 인해 여성 노동자는 부차적인 업무를 담당하는 비정규직으로 주로 배치한다. 기업의 가부장적 문화는 의사결정 과정에서 성차별을 정당화하는 기제로 작동한다(전기택, 2007). 한국 기업의 인사관리는 주로 비용감소에 초점이 맞추어져 있는데 숙련이 낮은 업무는 분리형을, 그렇지 않은 경우는 이중형을 선호한다. 여성은 분리형 업무에 주로 배치되는데, 단순노무 등 하위 직종에 많은 것으로 나타난다(은수미, 2006). 남성 생계부양자를 노동자의 표준으로 인식하는 노동시장에서는 자녀가 있는 기혼여성의 경우 임금 불이익을 경험하지만 자녀가 있는 기혼남성은 자녀 때문에 더 많은 임금을 받게 된다.

다섯째, 한국 노동시장의 성별 임금격차 문제는 심각한 수준이다. 여성은 남성보다 임금이 18.0~19.6% 정도 더 낮으며 모든 임금분위에서 성별 임금격차가 유의미하였다(김유선, 2009). 하위 임금분위보다 중상위 임금분위에서 성별 임금격차가 더 큰 것으로 나타났으며 기혼자는 미혼자보다, 가구주는 배우자보다 임금이 높아 한국 노동시장에서 기혼남성 가구주에게 임금을 더 주고 기혼여성 배우자에게는 그만큼 임금을 덜 주는 남성 생계부양자 가족 모델(male breadwinner family model)이 강력하게 자리 잡고 있다. 김수정(2008)은 한국사회에서 여성가구주는 유급노동을 할 경우에도 상대적으로 높은 빈곤위험에 처해 있다고 보았다. 남성가구주 빈곤율은 유급노동을 할 경우 상대적으로 낮은 수치를 보이지만, 여성은 매우 높게 나타난다는 것이다. 남성의 경우 유급노동을 할 경우 효과적으로 빈곤이 축소되지만, 여성의 경우에는 노동시장에서 낮은 지위, 저임금 등으로 인해 유급노동을 하더라도 빈곤탈출 가능성이 상대적으로 낮다는 것이다.

여섯째, 낮은 노조 조직률은 여성 비정규직 노동자의 노동환경이 열악해지는 이유 중 하나이다. 비정규직 노조 조직률은 3% 이하이며 현재 조직률이 하락추세를 보이고 있다. 게다가 비정규직 노조의 여성 조합원 비율은 20%도 되지 않는다(조돈문, 2011; 은수미, 2006). 남성 정규직이 주도하는 노동조합 문화는 여성노동자가 비정규직화 되는데 영향을 끼친다. 정규직 노동조합에서 나타나는 낮은 여성 대표성과 가부장적 조직문화는 여성의 목소리를 충분히 반영하지 못하고 있다(전기택, 2005). 고용관계와 사용관계가 일치하는 전통적인 고용관계 아래서 대부분의 노동 관련법과 제도는 분리직군 무기 계약직 전환과 같은 새로운 방식의 고용형태나 인사노무관리 방식, 임금체계 등에 내재한 성차별 요소를 예방하고 제거하는 데 근본적인 한계가 있다(조순경, 2008; 정형욱, 2010).

한편 최근 비정규직 노동자에 대한 연구 중 여성노동자를 전면에 다룬 연구는 비교적 적다. 그 중 비정규직 여성노동자 대상 질적 연구는 더 적다. 최근 여성 비정규직 실태를 다룬 대표적인 연구는 신경아 외(2013) 연구이다. 이 연구에서 나타난 결과를 간략히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 여성 비정규직 노동자들은 주로 저임금 노동시장에 몰려 있다. 따라서 직무평가나 업무능력 평가가 합리적으로 이루어지지 않은 조직문화 속에서 업무역량 자체가 저평가되기 쉬운 상황에 처해 있다.

둘째, 여성 비정규직 노동자들의 경력과 근속을 인정하지 않는 기업 관행과 임금체계는 이들을 저임금의 단기적 인력으로 제한하는 결과를 지속시켜 왔다.

셋째, 포괄임금제 아래 여성 비정규직들은 임금 결정 요인이나 급여 항목에 대한 이해가능성을 차단당한 채 회사의 일방적인 임금 수준을 수용해 왔다.

넷째, 여성 비정규직 노동자의 고용불안정과 차별은 일상화되어 있으며, 이러한 조건은 이들에게 전망 없는 노동, 미래 없는 삶에 대한 절망감을 확산시키고 있다.

다섯째, 비정규직 노동자의 정규직 전환을 시도한 기업은 고용불안 해소를 통해 기업에 대한 소속감을 높이고 업무생산성을 개선한 것으로 평가된다. 또한 숙련과 경험을 지닌 노동자를 계속 고용함으로써 기업은 교육훈련 비용을 줄이고 노동자 사기를 진작시켜 조직의 효율성과 안정성을 증진시킬 수 있었다.

비정규직 노동자의 정규직 전환이 기업에 이익을 가져다 줄 수 있음에도 불구하고 여전히 대부분의 기업은 비정규직 노동자의 사용 규제와 정규직 전환 유도를 기업의 비용을 부담시키는 비현실적인 정책으로 인식하고 있다. 특히 저임금 여성 비정규직 노동자들이 집중되어 있는 중소기업사업체의 경우 최저임금제를 비롯한 법적 규제를 수용할 여력이나 의사가 없는 곳이 많아 비정규직 대책의 사각지대가 되고 있다.

2) 여성 비정규 노동자의 특성

기존 연구 검토 결과 ‘여성 비정규직 노동자’는 한국사회의 경제적·사회적 불평등 체계의 가장 아래에서 저임금과 고용불안정, 비인격적 대우 등 비합리적인 노동조건에 처해 있다. 이들의 낮은 노동시장 지위는 인적 자본이나 노동생산성과 같은 개인적 역량만으로는 설명할 수 없는 차별(discrimination)의 요소를 내포하고 있고 여러 가지 요인이 다층적으로 작용하고 있다는 점에서 복합차별(complex discrimination)의 결과라는 특성을 가진다. 성별(gender), 연령, 혼인상태, 학력, 가족구성 등 개인적 요인과 함께 고용형태, 산업, 직종, 기업규모 등 구조적 요인이 동시에 작용하여 여성 비정규 노동자의 노동조건을 낮은 수준으로 제약하고 있다.

여성 비정규 노동자의 저임금은 고용형태 불평등과 성별 불평등이 결합해서 나타난 복합차별의 대표적인 결과이다. 비정규직 노동자라는 신분은 기업의 내부노동시장에서 배제되고, 연공서열형 임금체계에서 경력이나 근속을 인정받지 못하기 때문에 임금이 낮아질 수밖에 없다. 또한 비정규 노동자 5명 중 3명이 도소매업, 음식숙박업, 제조업, 사업지원 서비스업 등의 저숙련 직종에 집중되어 있으며, 5명 중 4명은 5인 미만 사업체에서 일하고 있다는 점, 노동조합 가입률이 낮다는 것도 여성 비정규 노동자의 저임금을 초래한 구조적 원인이다(김유선, 2013: 65-66). 또한 한국사회는 성역할 고정관념과 가부장적 의식이 아직까지 규범적 지위를 가진 사회로서 노동시장 역시 예외가 아니다. 개선되고 있다고 해도 남성중심적 노동규범과 조직문화가 지배적인 영향력을 행사하는 조건에서 여성들의 생애과정에 내포된 차이는 이들을 노동시장의 주변인으로 만들어 왔다. ‘회사를 위해 어디든 갈 수 있고 언제나

일할 수 있는 사람’을 전제하는 남성중심적 노동규범이 지배하는 곳에서 양육과 돌봄의 책임을 지고 있는 여성들은 문제적 집단이 되기 쉽다(김경희·강은애, 2010; 신경아, 2015). 이런 조건에서 노동시장을 이탈한 여성들이 재취업을 시도할 경우, 이들이 들어갈 수 있는 일자리는 대부분 여성 집중 직종에서의 비정규직 고용이다. 30대 이후 여성들의 대다수가 비정규직이라는 사실은 한국의 노동시장에서 남성과는 다른 생애시간표(biography)를 지닌 여성들이 그들의 직업적 능력, 경력, 희망과 관계없이 노동시장의 아웃사이더나 불안정한 노동자가 될 가능성이 크다는 점을 알려준다. 이런 맥락에서 이 연구는 서울시 소재 사업장에서 일하는 비정규직 여성노동자의 상황을 살펴 보면서 이들이 직면한 저임금과 고용불안정 문제를 해결해 나갈 수 있는 방안이 무엇인지 모색할 것이다.

2. 여성 비정규 노동 관련 정책 현황

1) 여성 비정규직 관련 법제도 현황

현재 여성 비정규직 노동자 보호와 관련된 법제도는 두 가지 유형으로 나뉘는데 고용형태에 따라 차별 금지하는 법과 성별에 따른 차별을 금지하는 법이 있다. 첫 번째 고용형태에 따른 차별을 금지하는 법은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 기간제법)」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 파견법)」이 있다. 또한 성별에 따른 차별 금지 법제도의 경우에는 「근로기준법」, 「직업안정법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 고용평등법)」, 「국가인권위원회법(이하 인권위법)」이 있다. 각 법에서 차별을 금지하고 시정하기 위한 주요내용은 다음의 <표 II-1>과 같다.

각 내용을 간략히 살펴보면 기간제법과 파견법은 기간제/단시간/파견 노동자에 대한 차별을 금지하고 있으며 차별이 발생하는 경우 이를 시정할 수 있는 시행절차를 규정하고 있다. 두 법의 내용에 따르면 비정규직은 유사 동종업무에 종사하는 정규직과 동등한 처우를 받아야 한다. 또한 노동위원회에서 확정된 시정 명령은 이행의 무가 있는 사업주 또는 사업장의 근로자가 겪는 동일한 차별은 시정할 수 있도록 규정하고 있다.

<표 II-1> 여성 비정규직 관련 법 제도

법명	주요 내용	비고
「기간제 단시간 근로자에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> 기간제 근로자 처우 차별 금지 및 시정(제8조) 차별적 처우 받았을 때 6개월 이내 노동위원회에 시정 신청(제9조) 고용노동부장관은 차별시정 요구 및 제출요구(제15조) 확정된 시정 명령을 이행할 의무가 있는 사업주 또는 사업장에서 해당 시정명령이 효력이 미치는 근로자 외에도 기간제 근로자 또는 단시간 근로자에 대한 차별처우 조사 및 시정 확대(제15조의3) 	
「파견근로자 보호 등에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> 파견제 근로자 처우 차별 금지 및 시정(제21조) 파견사업주 외 사용사업주도 사업주로 인정(제21조) 고용노동부장관은 차별시정 요구 및 제출요구(제21조의2) 확정된 시정 명령을 이행할 의무가 있는 파견사업주 또는 사업장에서 해당 시정명령이 효력이 미치는 근로자 외에 파견근로자에 대한 차별처우 조사 및 시정(제21조의3) 파견근로자의 성별, 노조활동 등에 따른 계약해지 금지(제22조) 파견사업주와 사용사업주 모두 책임을 지야할 사업주로 규정(제34~35조) 	
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	<ul style="list-style-type: none"> 모집과 채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에서 동등한 대우 및 성차별 금지(제7조~제11조) 동일가치노동 동일 임금 원칙(제8조) 직장 내 성희롱 금지 및 발생 시 조치(제12조, 제14조의2) 적극적 고용개선 조치(제17조 2~제17조 9) 모성보호 및 일·가정의 양립 지원(제18조~제22조 3) 차별, 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 상담 지원(제23조) 명예고용평등감독관 위촉(제24조) 고충발생 시 사업장 내에서 분쟁 자율적 해결 지원(제25조) 	
「국가인권위원회법」	<ul style="list-style-type: none"> 성별, 결혼, 연령 등에 따른 고용차별금지(제2조) 차별행위에 대한 조사와 구제(제19조) 차별행위에 대한 구제조치, 법 및 제도, 정책 개선(제44조) 형사처벌이 필요한 경우에는 고발 및 징계권고(제45조) 	
「근로기준법」	<ul style="list-style-type: none"> 성별, 국적, 종교에 따른 차별적 처우 금지(제6조) 	관련 법률, 시행령, 시행규칙 없음
「직업안정법」	<ul style="list-style-type: none"> 성별, 연령, 종교, 다른 차별적 처우 금지(제2조) 	관련 법률, 시행령, 시행규칙 없음

고용평등법에서도 성별에 따른 고용차별을 금지하고 있으며 동일가치노동 동일임금을 명시한다. 하지만 차별이 발생하고 이를 노동위원회에서 시정하는 시행절차를 밟도록 하고 있지 않는다. 대신 고용평등법은 기간제법과 파견법과 달리 고충이 발생한 이를 위한 상담을 지원하도록 명시한다. 또한 사업장 내 명예고용평등감독관 제도를 마련하고 성차별 및 일·가정 양립 관련 분쟁이 발생할 경우 사업장 내에서 자율적인 해결을 하도록 해당 사업장 노사협의회에 고충 처리를 위임하여 사업장

내 해결을 유도한다.

국가인권위원회법은 성별 등에 따른 고용차별을 금지하도록 규정하고 차별행위 발생 시 이를 조사하고 구제하는 시행절차를 규정하고 있다. 근로기준법과 직업안정법은 성별 등에 따른 고용에서의 차별적 처우 금지를 명시하고 있는데, 이에 대한 시정 및 시행 절차가 없어 차별행위 금지에 대한 선언적 의미로 파악된다.

각 법 및 제도를 간략히 살펴본 결과는 다음과 같다. 첫째, 기간제법과 파견법과 달리 직장 내 성차별 및 일·가정 양립과 관련된 시정 절차는 기간제법 및 파견법과 달리 구제절차를 명시하지 않고 사업장 내 자율적 해결하도록 하는 조항만 있다. 그러나 직장 내에서 성차별 및 일·가정 양립 고충이 발생할 경우 노사 간에 자율적인 해결 방식이 도움이 될지에 대해서는 의문이 있다. 또한 여성 비정규직 대부분이 노사협의회가 없는 영세업체 다니고 있다는 점에서 자율적 해결방식을 우선에 두는 것이 도움이 되지 않을 수 있다. 또한 고용평등법이 직장 내 임금격차를 시정하는지 어느 정도 효과가 있는 지에 대해 분석한 결과 대법원에서 적용한 판례도 거의 없고 실효성은 그다지 크지 않은 것으로 나타난다(신경아 외, 2013).

둘째, 기간제법과 파견법은 노동위원회에서 차별에 대한 시정 명령을 사업장 내 다른 근로자도 적용 받을 수 있도록 확대하는 조항이 있으나 고용평등법은 다른 노동자에게도 적용되는 시정 확대 조항이 없다. 2017년 고용평등법은 직장 내 성희롱과 관련하여 사업주의 책임을 강화하는 법률 개정이 있었다. 그러나 여성이 직장 내에서 차별을 경험 했을 때 노동위원회 등 구제절차를 어떻게 밟을 수 있는지에 대해서는 구체적으로 명시되지 않아 오히려 구제절차를 활성화 할 수 있는 방안이 필요하다.

셋째, 여성 비정규직 차별은 비정규직 차별과 성차별이라는 두 차별이 중첩되어 있기 때문에 기간제법, 파견법, 고용평등법을 적용하여 종합적으로 판단할 수 있는 기준이 마련되어야 한다. 현행 법체계는 성차별과 고용형태에 따른 차별을 분리하여 다루고 있어 중첩되어 있는 여성 비정규직 차별을 판단하기가 쉽지 않다. 기존 연구에 의하면 여성이 집중적으로 고용된 업무는 특정 직무군으로 분리하고 비정규직으로 고용하는 경향이 있다. 이러한 현상은 여성 비정규직 차별이 발생했을 때 기존의 기간제법과 파견법만으로 다루게 되는 경우 차별이 아닌 합리적인 처우로 판단할 위험성이 있다. 여성이 집중되어 있는 직무가 실제로 상시적으로 필요한 업무가 아닌 단순한 업무인지, 어떤 업무가 더 부과되고 있는지, 다른 유사 직무에 비해 임금이 상대적으로 낮은 것은 아닌지 종합적인 기준과 판단이 필요하다. 비정규직은 정규직에 비해 단순·비숙련직이라는 고정관념은 여성 집중 업종을 중심으로 선별적으로 이뤄져 왔던 측면이 있기 때문이다(김양지영, 2011).

넷째, 기간제법, 파견법과 같이 고용평등법에도 차별명령 확정 시 시정효과 확대를 통한 법 집행 실효성 확보가 필요하다. 기간제법과 파견법은 차별로 판단되어 시정명령이 확정되는 경우 해당 사용자 및 사업장 내 시정효력이 미치는 노동자 외 기간제, 단시간, 파견 노동자의 경우에도 차별적 처우가 있는지 조사할 수 있다. 또한 조사결과 차별로 판단될 경우 시정해야 한다고 명시하여 시정의 실효성을 높이고 있다. 그러나 고용평등법의 경우에는 차별시정 시 효력을 사업장 내 다른 노동자에게 확대하기 위한 조항은 없다.

2) 여성 비정규직 노동 정책 현황

여성 비정규직 노동자와 관련하여 중앙정부와 지방자치단체는 여성 비정규직 노동자를 중심으로 지원하기 보다는 전체 여성을 대상으로 하는 일자리노동 정책을 시행하고 있다.

중앙정부의 여성노동정책은 지난 2017년 12월 26일에 발표한 「현장의 목소리를 담은 “여성 일자리 대책”」이 대표적이다(<표 II-2> 참조). 고용노동부는 여성가족부, 보건복지부, 기획재정부, 중소벤처기업부, 과학기술정보통신부, 교육부 등과 함께 현장의견을 토대로 여성노동정책을 수립하였는데, 제6차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2018~2022)이기도 하다. 주요 정책내용은 다음의 세 분야로 구성된다.

첫째 차별 없는 일자리 환경 구축 분야는 ‘성차별 고용관행 타파’와 ‘양질의 일자리 환경’조성을 정책과제로 제시하였다. 성차별 고용관행 타파를 위해서는 남녀고용평등법 및 근로기준법 여성보호조항의 전 사업장 적용 확대, 노동위원회에 성차별 권리구제절차 신설, 직장 내 성희롱 예방 및 감독 강화, 고용평등 인프라 확충, 성별 고정관념 없는 성평등 교육 실시를 정책과제를 제시하고 있다. 양질의 일자리 환경 조성을 위해서는 임금격차 개선, 동일가치 동일임금 원칙 확립, 적극적 고용개선조치(Affirmative Action: AA) 대상 확대, 고용평가에 성별평가 반영을 세부과제로 제시하고 있다.

둘째 경력단절 예방 분야는 ‘출산·육아의 사각지대 해소’, ‘직장어린이집 활성화’, ‘일·생활 균형 문화 확산’을 정책과제로 제시하고 있다. ‘출산·육아의 사각지대 해소’는 육아휴직급여 인상, 육아기 근로시간 단축활성화, 임신노동자 지원 강화, 아빠육아 참여 확산, 비정규직 출산·육아 지원 강화, 대체인력 채용 활성화를 세부 정책과제로 제시하였다. ‘직장어린이집 활성화’는 중소기업 중심의 직

장어린이집 설치 확대, 대기업의 어린이집 설치 의무 강화를 핵심 정책으로 제시한다. 일·생활 균형 문화 확산은 대국민 인식개선 활동, 가족친화인증 확대를 주요 정책과제로 제시한다.

셋째 경력단절 후 재취업 분야는 ‘경력단절여성 재고용·고용유지 촉진’, ‘분야별 일자리 기회 확대’를 정책과제로 제시하였다. 경력단절여성 재고용·고용유지 촉진은 경력단절여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화, 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대, 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입, 고학력 경력단절여성 특화 직업훈련 및 취업 지원, 분야별 일자리 기회 확대는 가사·돌봄서비스 시장 제도화, 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화, 창업 및 사회적경제 분야 여성 진출 확대, 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무활성화를 핵심 정책수단으로 제시하고 있다.

<표 II-2> 중앙정부의 여성일자리 대책

핵심분야	정책과제	핵심 정책수단
차별 없는 일자리 환경 구축	성차별 고용관행 타파	<ul style="list-style-type: none"> 남녀고용평등법 등 전(全) 사업장 적용 노동위에 성차별 권리구제 절차 신설 성희롱 관련 예방 및 감독 강화 진담근로감독관·고평상담실 등 인프라 확충
	양질의 일자리환경 조성	<ul style="list-style-type: none"> 적극적 고용개선조치 대상 확대 및 점검 강화 기업 임금분포 공시제 도입 등 임금격차 개선 고용영향평가에 성별평가 반영
경력단절 예방	출산·육아 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 급여 인상 육아기 근로시간 단축 활성화 임신노동자 지원 강화 아빠육아 참여 확산 비정규직 출산급여보장 등 모성보호 강화 대체인력 채용 활성화
	직장어린이집 활성화	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 중심, 직장어린이집 설치 확대 대기업의 설치 의무 강화
	일·생활 균형 문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> 대대적인 대국민 인식개선 활동 전개 가족친화인증 확대
경력단절 후 재취업 지원	경력단절여성 재고용·고용유지 촉진	<ul style="list-style-type: none"> 경단여성 재고용·고용유지 기업 세제지원 강화 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입 고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원
	분야별 일자리 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> 가사·돌봄서비스 시장 제도화 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화 창업 및 사회적경제 분야 여성 진출 확대 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화

중앙정부의 여성 노동정책은 차별 없는 일자리 환경 구축을 전면에 내세우고 있다는 점에서 향후 노동 분야에서의 성차별 문제 해결에 집중할 것으로 보인다. 또한 임금, 승진, 퇴직, 해고 등 고용 상 성차별적 처우에 대해 '시정 명령 및 징벌적 손해배상제'를 실시하여 여성고용 차별을 해소하는 정책을 펼칠 것으로 기대된다. 중앙정부가 여성 비정규직의 출산휴가기간 중 계약이 만료되더라도 출산휴가 급여를 받을 수 있게 하고, 비정규직의 육아휴직을 확대하는 정책 또한 추진하고 있다는 점에서 긍정적이다. 그러나 현재 중앙정부의 여성노동 정책은 여성 비정규직 문제를 해결하는데 있어서 몇 가지 한계가 있다.

첫째 여성 비정규 노동자의 복합적 차별 특성을 이해하고 해소할 수 있는 정책이 부족하다. 기존 연구에서도 볼 수 있듯 여성 비정규 노동자가 경험하는 차별은 성별(gender), 연령, 혼인상태, 학력, 가족구성, 개인적 요인과 함께 고용형태, 산업, 직종, 기업규모 등 구조적 요인이 동시에 작동한다. 그러나 중앙정부의 고용차별 해소 정책은 여성노동자를 정규직과 비정규직 구분 없이 하나로 인식하여 고용차별을 해결하고자 하는 경향이 있다. 여성 비정규직 노동자가 경험하는 고용차별을 정규직 중심의 고용차별 해소 정책이 중심이 되는 경우 여성 정규직과 다른 여성 비정규직 차별을 경험하는 노동자는 부차적 문제가 될 우려가 있다. 이에 여성 비정규직 노동자의 경험에 기반하여 불평등을 해소할 수 있는 차별화된 여성 비정규직 정책이 필요하다.

둘째 여성 비정규직 차별을 규정할 수 있는 제도 보완이 필요하다. 기존 연구에서 볼 수 있듯 임금, 승진, 퇴직, 해고 등에서 나타나는 여성 비정규직 차별은 성차별적 기업 문화 속에서 차별로 인식되기 보다는 '당연한 것'으로 고착화 되어 있다. 여성 비정규직 차별이 제도화 문화로 고착된 상황에서는 노동위원회에서의 성차별 권리구제 절차 강화만으로는 차별이라고 규정하기 어려울 수 있다. 여성 비정규직 차별이 무엇이고 이를 어떻게 차별로 판단할 것인가에 대한 근거가 필요하다. 무엇이 여성 비정규직 차별인지 판단하기 위해서는 노동시장에서 나타나는 다양한 여성 비정규직 차별 사례 조사와 수집, 그리고 차별로 판단할 수 있는 가이드라인 마련이 필요하다. 여성 비정규직 차별이 무엇인지에 대한 기준이 있어야지만 노동위원회에서 여성 비정규직 차별에 대한 판정과 그에 따른 책임을 물을 수 있다.

셋째 여성 비정규직 차별에 대한 없이 업종별로 직무·능력 중심의 임금체계 개편을 시행하는 경우 여성 비정규직이 집중 고용되어 있는 업종 및 직무에 대한 과소평가가 이루어질 위험이 있다. 여성노동자들은 음식업, 숙박업 등과 같은 저임금 업종에 집중 고용되고 있으며 대기업의 경우에도 특정 직무에 집중되어 고용되어 일하고 있다. 즉 여성 집중되어 일하는 업종은 '저임금, 단순 직무'로 인식된다. 여성 비정규

직 문제에 대한 이해 없이 현재와 같은 직무·능력 중심의 임금체계를 개편하기 위한 업종별 직무평가 표준안 개발은 여성 비정규직 노동자가 집중 고용되어 있는 업종과 직무에 대한 평가는 낮아질 수밖에 없다.

넷째 여성의 경력단절 예방 정책은 출산·육아 시기에 주로 집중되어 있다. 여성노동자는 임신, 출산, 육아와 일을 병행함에 따른 이종고에 따른 경력단절도 있지만 구조조정에 따른 권고사직, 계약만료, 열악한 근무환경 등과 같은 노동문제에 따른 경력단절도 발생한다(국미애·이현주, 2016). 따라서 여성의 출산·육아 시기 경력단절 지원만 집중하는 출산휴가급여와 육아휴직 정책 확대만으로는 2030세대 여성 비정규직 노동자가 경험하는 경력단절 예방이 어렵다.

한편 서울시 여성노동정책은 어떠한가? 서울시는 2015년 지방자치단체 최초로 노동정책을 발표했을 만큼 지방자치단체 중 선진적인 노동정책을 펼치고 있는 것으로 평가받는다. 서울시 「노동존중특별시 서울 2016」에 의하면 서울시의 여성노동정책은 직장맘지원센터 확충, 감정노동자 권리보호, 여성복지시설 종사자 처우 개선, 이동하는 여성근로자 쉼터 운영, 서울시에서 여성이 집중된 업종인 사회복지시설·민간위탁·청소근로자의 처우개선 등을 내오고 있다(〈표 II-3〉 참조). 여성 일자리 정책을 활발하게 내오고 있는 서울시 여성가족정책실의 「2017년 성평등 정책 시행 계획」을 살펴보면 여성 비정규직과 관련해서 '여성 비정규직 근로자의 고용안정 지원' 과제를 제시하고 서울시 공공기관의 상시지속업무 정규직화 지속 추진을 명시한다(〈표 II-4〉 참조). 또한 여성노동자 지원과 관련해서는 일·가정 양립 확산을 위한 장시간 근로관행 개선, 보육시설 확충, 기업의 경력단절 여성의 고용활성화, 공직·기업 등에서 성폭력 및 성희롱 대응 강화 등을 주요 과제로 제시하고 있다. 그러나 서울시의 여성노동정책도 여성노동자를 동일한 집단으로 규정하고 그에 대한 정책을 제시하고 있다. 여성노동자의 생애주기별 특성을 반영한 정책은 육아·출산에 따른 일가족 양립 정책, 보육 정책, 경력단절여성의 고용활성화 정책이 주류이다.

서울시 여성노동정책을 살펴 본 결과는 다음과 같다. 첫째, 여성 비정규직 노동자의 중첩적 차별을 해소하는 정책이 필요하다. 서울시 노동정책은 여성노동자 전체를 취약노동계층으로만 규정하고 이를 지원하는 방식으로 여성노동정책을 제시하고 있다. 또한 여성 비정규직 관련 노동정책은 공공기관(여성)비정규직의 정규직 전환이 유일하다. 공공기관 비정규직의 정규직화 정책을 여성 노동정책으로 간주하는 이유는 통제로는 집계되지 않았으나 공공기관의 정규직 전환 대상 비정규직 중에 여성노동자가 다수를 차지하기 때문이다. 그러나 여성노동자 대다수가 비정규직에서 정규직으로 전환되었다고 해도 성별에 따라 고용형태, 승진, 업무 등에서 차별이 발생할 수 있다. 둘째, 여성들은 다양한 경력단절을 경험하고 있고 이로 인해 비정규직이

되기 용이한 조건에 있음을 파악하고 이에 대한 지원 정책이 필요하다. 기존 일가족 양립 정책과 여성일자리 정책을 살펴보면 출산기 및 만 3세 이하 육아시기 경력단절 여성의 교육과 취업에 집중하고 있다. 그러나 여성의 경력단절은 출산 및 육아 집중시기에만 발생하지 않는다. 노동시장에 처음 진입하는 청년 여성은 경력이 없어 비정규직이거나 비공식 노동에 종사하는 경우가 많다. 결국 여성이 경력단절 시기 이후 할 수 있는 일은 쉽게 구할 수 있는 저임금 비정규직 일자리이다. 여성의 생애 주기에서 경력단절을 예방할 수 있는 정책이 필요하다. 셋째, 비자발적 여성 비정규직을 정규직으로 유인하는 정책이 필요하다. 여성들은 가족 내에서 임금 노동과 돌봄 노동을 동시에 수행하는 이중고에 시달려 비정규직으로 일하는 경우가 많다. 또한 청년 여성의 경우에는 정규직으로 일하고 싶지만 경력이 없어 비정규직 노동시장에 진출하기도 한다. 그러나 여성 비정규직이 업계 내 관행으로 인해 계속적으로 비자발적 비정규직으로 일하게 된다면 일정 정도 경력이 되면 향후 정규직으로 전환될 수 있도록 유인하는 방안이 필요하다.

〈표 II-3〉 서울시 “노동존중특별시, 서울” 정책

“노동존중특별시, 서울”	
정책과제	주요 세부과제
노동권의 침해 제로	<ul style="list-style-type: none"> • 노동권리보호관 신설 • 시민명예노동 ombudsman 운영 • 찾아가는 마을노무사 운영 • 아르바이트 권리지킴이 확대·운영 등
노동 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> • 이동노동자 쉼터 운영 및 확충 • 직장맘지원센터 운영 및 확충 • 외국인근로자 지원, 감정노동권리보호 • 민간위탁 종사자 고용 안정 • 용역근로자 노동조건 개선 • 청소년근로자 근무여건 개선
생활임금 확대 적용	<ul style="list-style-type: none"> • 공공부문 2단계 적용 추진 • 민간 기업으로 생활임금 적용 확산
비정규직 정규직화	<ul style="list-style-type: none"> • 비정규직 정규직화 1단계 완료, 직장 내 괴롭힘 예방대책 수립
노동시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> • 노동시간 단축모델 시범 도입 • 포럼 개최 등 노동시간 단축모델 확산
근로자 이사회 도입	<ul style="list-style-type: none"> • 근로자 이사회 도입·시행
노동정책 네트워크 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 노동권익센터 운영 및 재단화 추진 • 노동복지센터 확충 • 노사민정협의회 활성화 등
기타	<ul style="list-style-type: none"> • 영세사업 근로자 노동권의 개선 • 사회복지시설 종사자 처우개선 • 여성복지시설 종사자 처우 개선 • 이동하는 여성근로자 쉼터 운영 등

자료: 서울특별시, 2016. 「노동존중특별시 서울 2016」.

〈표 II-4〉 “2017년 성평등 정책 시행 계획” 정책목표 및 노동영역 이행과제

“여성·가족·외국인과 함께 하는 서울” (실질적 성평등 구현+함께 하는 돌봄체계 구축)	
노동 관련 정책과제	노동 관련 주요 세부과제
일·가정 양립 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 남성의 육아휴직 참여 활성화 지원 • 아버지학교 운영 및 아버지 교육 활성화 • 일·가정양립제도 활용 지원 및 모니터링 • 일·가정양립 확산을 위한 범정부적 협력 강화 • 장시간 근로관행 개선 등을 위한 사회 및 직장문화조성 • 믿고 이용할 수 있는 보육시설 확충 및 이용 편의 제고 등
고용격차 해소	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 창업 및 사회적경제 분야 진출 지원 • 여성비정규직 근로자의 고용안정 지원 • 여성 맞춤형 다양한 일자리 창출 • 기업의 경력단절여성 고용활성화 • 경력단절여성에 대한 직업훈련 운영 내실화 • 중·고령자 경제활동 참여 지원
공공·국제 분야 여성참여 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 관리직 진출에서 적극적 조치 • 정부위원회의 여성위원비율 40% 확대
폭력근절과 인권보호 및 건강과 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 공직, 기업 등에서의 성폭력 및 성희롱 대응 강화

자료: 서울특별시, 2017. 「2017년 성평등 정책 시행 계획」.

3) 국내 여성노동자 지원 기관 사례

여성노동 정책을 대상자에게 전달하는 방법 중 하나는 여성 노동정책을 시민에게 전달하는 정책전달기관의 설치이다. 우리나라의 경우 여성노동자를 지원하는 다양한 지원 기관이 설치되어 있다. 이 중 부산여성비정규직지원센터와 경남여성비정규직근로자지원센터는 여성 비정규직을 대상으로 지원하고 있어 직접 방문하여 실무자와 인터뷰하는 현장조사를 실시하였다. 그 외 국내외 여성노동자 지원 기관 인터넷 등을 통해 자료를 수집하였으며 기관의 주요 기능과 사업은 다음의 〈표 II-5〉와 같다.

우선 국내 여성노동자 지원 기관 실태를 살펴보면 몇 가지 공통점이 있다. 첫째 여성노동자 상담 시 (노동법)법률상담 기능을 공통적으로 수행하고 있다는 것이다. 법률상담 외에도 직장 내 고충상담, 심리상담, 취업상담, 성폭력 등 여성폭력상담과 같은 다양한 상담이 진행되거나 연계하고 있었다. 부산과 경남의 센터 담당자 인터뷰 결과 “여성노동 관련 고충상담을 하게 되는 경우 남편의 가정폭력 등 가족상담 까지 폭이 넓어진다(부산여성비정규노동센터 A담당자).”, “여성 비정규직 근로자를

지원하다 보면 여성새로일하기센터 취업알선 사업과 연계될 수밖에 없다(경남여성비정규근로자지원센터 B담당자).”라고 말한다. 서울지역 직장맘지원센터와 어르신돌봄종사자종합지원센터, 경기도 여성근로자복지센터의 경우에도 고충상담이라고 하여 법률, 모성보호, 심리, 일가족 양립 등 다양한 상담을 제공하거나 연계하고 있다. 그러나 국내 여성노동자 지원 기관은 여성노동자에 대한 노동권 및 일가족 양립 고충상담을 수행하고 있으나 노동위원회나 국가인권위원회에 차별시정 시 지원을 받을 수 있는 권리구제 지원 기능 보다는 노동법 관련 정보 제공 등의 고충상담을 중심으로 운영되고 있는 것으로 나타난다.

둘째, 각 센터 모두 노동 관련 서비스 제공과 더불어 취업지원 또는 직업훈련교육과 같은 취업서비스를 제공하거나 연계하여 제공하고 있다. 이는 여성이 직장 내에서 임금체불, 성차별, 성희롱 문제를 경험할 뿐만 아니라 노동시장 진입 시 성차별로 인해 좋은 일자리에 취업하기 어려운 현실을 반영했다고 볼 수 있다. 부산여성비정규직노동센터를 설립한 부산여성회의의 경우 여성인력개발센터를 위탁 운영하고 있으며 이들 기관과 연계하여 여성 비정규직 자조모임 및 지원 프로그램을 운영하고 있다. 경남의 여성비정규직근로자지원센터의 경우에도 “경남여성능력개발센터 내에 위치하여 경남 여성새로일하기센터와 연계하여 사업한다(B담당자).”라고 말한다. 서울시의 직장맘지원센터와 어르신돌봄종사자 종합지원센터의 경우에도 직무교육 및 관련 리더 역량강화 사업을 운영 중에 있다. 경기도 여성근로자복지센터의 경우에는 직업능력교육과 취업알선 상담을 병행하고 있다.

셋째, 여성노동자 자조모임을 운영하거나 여성노동자커뮤니티 사업을 강조하고 있다. A담당자는 “당사자가 조직되어 목소리를 내지 않으면 해결은 없다. 여성들이 자신을 노동자로 당당하게 인식하고 본인의 권리를 주장하도록 하는 것이 필요하다.”라고 말한다. 또한 직장맘지원센터, 어르신돌봄종사자종합지원센터 경우에도 여성노동자 당사자 간 네트워킹을 위한 커뮤니티 지원 사업이 주요 사업 중 하나였다.

<표 II-5> 국내 여성노동자 지원 주요 기관 사례

구분	센터명	운영 현황
부산	여성비정규직 노동센터	- 유형: 민간기관(일부 사업은 공공기관 공모사업예산으로 운영) - 목적: 여성 비정규직 노동자 지원 및 조직화 - 현황: 부산여성회 내 센터 1개소 설치 - 대상: 여성 비정규직 노동자 - 주요기능 ● 법률상담: 임금체불, 성희롱, 가정폭력, 성폭력 통합상담서비스 1차 제공 후, 전문적인 상담이 필요한 경우 2차로 법률상담 제공 ● 조사연구: 여성비정규직 실태조사, 여성비정규직 이슈 토론회 개최 ● 네트워크: 당사자 자조 모임 운영, 집담회 등을 통한 네트워크 형성

구분	센터명	운영 현황
경남	여성비정규직 근로자 지원센터	- 유형: 지방자치단체 민간위탁기관 - 목적: 여성 비정규직 근로자 - 대상: 여성비정규직 노동자 차별해소 및 지원 - 현황: 경상남도 여성능력개발센터 내 위치(1개소) - 주요기능 ● 법률상담: 노무사 등 지역비정규지원센터와 상담 연계 ● 취업지원: 인턴제, 여성새로일하기 지원센터와 연계 지원 ● 조사연구: 여성비정규직 실태조사, 여성비정규직 관련 토론회 개최 ● 문화 및 복지: 직장 내 소통 및 인식개선, 영화관람 등 힐링프로그램 ● 네트워크: 전문가 및 현장활동가 자문회의, 직장 내 소통프로그램 등
	직장맘 지원센터	- 유형: 지방자치단체 민간위탁기관 - 목적: 직장맘 윈스톱 종합지원서비스 제공과 일·가족 양립 사회 구현 - 현황: 지역별 센터 3개소(금천구, 은평구, 광진구) - 대상: 임신한 여성노동자, 자녀가 있는 여성노동자 - 주요기능 ● 상담: 직장맘 고충 종합상담(노동권, 모성보호, 보육, 심리상담 연계 등) 및 분쟁해결, 상담 관련 간행물 제작·배포, 노무사 상주 상담 등 ● 교육: (노동)법률 교육, 역량강화 교육 등 ● 아카이브 구축: 윈스톱 종합 연계 정보 수집 제공, 종합정보 홈페이지 DB구축 ● 네트워크: 직장맘 커뮤니티 지원, 문화복지사업 등
서울	어르신돌봄 종사자종합 지원센터	- 유형: 지방자치단체 민간위탁기관 - 목적: 요양보호사 등 돌봄종사자 교육, 건강, 상담 등 지원 - 현황: 1개 광역지원센터와 4개 권역별 센터 운영 - 대상: 여성 돌봄노동자 - 광역지원센터 기능: 4개 권역별 센터 사업총괄 ● 정책연구: 돌봄정책 연구사업 및 거버넌스 구축 ● 인식개선: 시민인식 개선 캠페인, 법제도 개선 건의, 좋은 돌봄 사례 발굴·수집 ● 역량강화: 전문강사 관리, 교육교재 개발·보급 ● 권익옹호: 상담DB관리, 구인구직 지원, 광역 단위 자조모임 지원 ● 협력체계: 광역단위 네트워크 구축, 통합 DB구축, 평가 및 매뉴얼 보급 등 - 권역별센터 기능: 권역별 특성에 따른 돌봄종사자 지원 사업 수행 ● 정책연구: 연구결과 활용한 사업 진행 ● 인식개선: 시민인식 개선 캠페인, 기관별 종사자 인식개선, 좋은 돌봄 사례 발굴·수집 ● 역량강화: 돌봄종사자 건강증진, 직무교육, 리더 양성 ● 권익옹호: 고충상담, 취업상담 진행 및 정보제공, 권역별 자조모임 운영 ● 협력체계: 권역별 네트워크 구축, 홍보활동
	이동하는 여성근로자 쉼터 (이어셉)	- 유형: 지방자치단체 지정 공간 - 목적: 여성이동노동자 휴식 및 식사를 위한 공간 제공 - 현황: 17개소 운영(2017년 7월 현재) - 대상: 요양보호사, 학습지교사, 유제품 배달 종사자 등 - 주요기능 ● 설치장소: 복지관, 주민센터, 종교시설 등 기존 공공시설 ● 이용용도: 식사 및 휴식할 수 있는 휴게실 ● 편의제공: 테이블, 의자, 소파, 냉난방, 정수기, 전자레인저 등 ※ 상담, 교육 등 노동 및 복지 관련 서비스 제공 없음

구분	센터명	운영 현황
경기	여성근로자 복지센터	유형: 지방자치단체 민간위탁기관 목적: 여성근로자의 고용유지 및 개선을 위한 종합 고용복지서비스 제공 현황: 4개소 설치(수원, 안산, 고양, 의정부) 대상: 중장년 여성근로자 주요기능 ● 여성권익상담: 고용평등상담, 모성보호 지원, (생활, 집단, 구인구직 등)고충상담, 성희롱 예방교육 ● 취업 지원: 직업능력교육, 취업알선, 구인구직 정보 제공 ● 문화 및 복지: 취약계층 문화 및 복지 지원, 여성근로자 역량 강화 ● 네트워크: 자조모임 운영 지원

자료: 부산여성비정규직노동센터 A담담자 인터뷰 자료(2017. 6.23)
 경남여성비정규직근로자지원센터 B담담자 인터뷰 자료(2017. 6.23)
 서울시직장맘지원센터 홈페이지(<http://www.workingmom.or.kr/>)
 경남여성비정규직근로자지원센터 홈페이지(<https://www.facebook.com/gnwomenwork/>)
 서울시 내부자료(2017)
 경기성평등백서(2016)
 정형욱 외(2011).

4) 국외 차별시정 및 여성노동자 지원 기관 사례

국내 여성 비정규직 지원 관련법과 제도를 살펴 본 결과 정부는 법에 따라 비정규직 차별에 대한 차별 사건을 노동위원회에서 다루고 있었다. 또한 성차별과 직장 내 성희롱 사건 청구 및 소송은 2005년 고용평등위원회가 폐지되면서 국가인권위원회에서 수행하고 있다. 그러나 직장 내 비정규직 차별 및 성차별 차별시정 건수가 많지 않다는 점에서 차별시정 정책이 효과적으로 운영되고 있는지 검토해야 할 필요가 있다.³⁾ 또한 국내 여성노동자 지원 기관은 지방자치단체 및 민간단체가 설립하여 여성노동자 노동권 등을 포함한 포괄적 고충상담, 취업 지원, 커뮤니티 지원 등의 사업을 하는 것으로 나타난다. 기존의 여성노동자 지원 기관이 여성 비정규직 문제를 해결하는 실질적인 성과를 내이기 위해서는 어떤 역할을 해야 하는지 살펴보았다.

여성 비정규직과 관련하여 해외 여성노동자 지원 기관 사례를 살펴본 결과 성차별 등을 비롯한 고용차별 사건에 대해 사법적 구제와 다른 행정기구 또는 독립기구에 의한 차별시정 제도를 운영하여 차별시정 정책의 실효성을 꾀하고 있다. 또한 지역

3) '노동위원회 차별 시정 접수현황'에 의하면 2016년 현재 지난 10년 간 고용차별 시정 신청 건수는 2802건에 불과했다. 또한 이 중 1296건은 2008년에 접수된 건수이며 2009년 이후 부터는 연 간 100건에 불과한 것으로 나타났다. 또한 시정 신청이 저조한 이유 중 하나는 시정 신청 시 비정규직은 해고 위험이 있으며 차별시정 신청을 해도 유사 동종의 정규직 노동자가 없어 기각되는 경우가 많다고 알려진다("비정규직 차별시정 신청이 시들한 이유", 『경향신문』 2016년 12월 6일자 기사.)

에서는 민간 비영리 또는 풀뿌리 단체에서 법률을 지원하거나 노동자 권익 보호를 위한 상담 지원 기관이 존재한다.

미국 사례부터 살펴보면 미국은 인종, 성별, 연령, 성적 지향 및 성별 정체성 등에 따른 고용차별 시정을 위한 고용기회평등위원회(The Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)가 설치되어 있다. 고용기회평등위원회는 차별시정 진정, 조사 및 중재를 하는 독립 정부 기구이다. 또한 지역에서 풀뿌리 여성노동자 지원 센터가 활발하게 운영되고 있다. 풀뿌리 여성노동자 지원 센터의 운영주체는 민간단체로 지역에서 여성노동자 권익 보호, 이주여성노동자 간 네트워크 운영, 활동가 리더십 프로그램, 조직화, 상담 역할 등을 주로 수행하고 있다.

호주는 성차별 및 고용차별 등 차별을 중심으로 다루는 호주인권위원회, 2009년 제정된 공정근로법에 의해 설치되어 노동을 중심으로 다루는 공정노동위원회와 공정노동옴부즈맨이 설치되어 있다. 공정노동위원회는 체불임금 등 노동 사건을 다루는 재판소이지만 공정노동옴부즈맨은 법적계약 준수, 노동자 권익보호 교육, 공정 노동을 위한 캠페인을 수행하는 기관이다. 미국과 마찬가지로 호주도 풀뿌리 지역단체의 활동이 활발하다. 지역별로 여성노동자를 지원하는 비영리 민간단체 '일하는여성센터'가 있다. '일하는여성센터'는 전국에 3개소가 설치되어 있으며 여성노동자 대상 노동상담 및 정보 제공, 훈련 및 교육, 직장 내 괴롭힘, 여성노동자 조직화, 정책개발을 하고 있다. 또한 여성노동자 고충상담은 가정폭력, 고용비자(현재는 중단됨) 등 여성들이 필요로 하는 다양한 상담을 포괄적으로 제공하고 있는 것으로 나타난다.

유럽연합(EU)은 각 국가 마다 평등 기구의 위상 및 역할, 권한은 다르다. 그러나 34개 국가에서 차별 문제를 다루는 46개 기관이 참여하는 유럽평등기구네트워크(European Network of Equality Bodies: Equinet)를 운영하여 각 기관의 차별시정 기능과 역할을 정하고 이를 지원하고 있다. 대부분의 유럽 차별 시정 기관들은 정부에서 독립된 기관으로 EU 평등처우권고안(EU Equal Treatment Directives - 2000/43/EC(인종에 대한 권고안), 2004/113/EC(성적서비스 및 상품에 대한 권고안), 2006/54/EC(성별에 대한 권고안))을 근거로 하여 성별, 인종, 성별 정체성과 성적 지향, 고용 등에서의 차별 민원 접수, 관련 상담, 접수된 차별사건 조사, 차별 관련 연구보고서 발간, 인식 개선 캠페인 및 홍보, 고용주와 사업장에 평등을 위한 노동 정보 및 교육 제공, 차별문제에 대한 법적 권고 등의 역할을 공동적으로 수행한다.

유럽 국가별로 살펴 본 결과 평등기구는 각각 국가별로 다른 기능과 역할을 하고 있는 것으로 나타난다. 스웨덴의 평등기회 옴부즈맨은 차별시정에 대한 권고는 할 수 있으나 법정 구속력이 없는 특성을 가진다. 오스트리아의 동등처우를 위한 옴부

즈만은 설립 초기 당시 정부에서 독립적인 비영리 독립기관이었으나 정부와 지방자치단체, 시민사회가 협력하여 연방정부 소속 독립 기관으로 전환하였다. 영국의 평등기회위원회는 국가평등기구와 인권기구를 통합한 기관으로 권리 침해에 법집행 조치를 취할 수 있는 권한이 있다. 불가리아의 차별금지명령위원회는 차별에 관한 준사법기관 형태로서 위상을 가지고 있으며 법적 구속력을 갖는 결정을 할 수 있는 권한이 있다.

<표 II-6> 국외 여성노동자 차별시정 및 관련 지원 기관 사례

구분	명칭	주요 기능 및 역할
미국	고용기회평등위원회 (The Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)	성격: 나이, 인종, 종교, 성별 등에 따른 고용차별, 해고, 괴롭힘, 임금격차, 성희롱 등 차별시정 수행 정부 독립 기구 기능: 차별진정 접수, 조사, 중재, 교육, 모니터링, 차별금지법 홍보 및 자발적 이행 촉구 적용: 15명 이상 고용사업장, 노동조합, 고용 기관 특성: 워싱턴 본 사무실 및 전국 53개 지역 현장 사무소 설치
	여성노동자센터 (Women Workers' Centre)	성격: 지역 비영리 민간단체 기능: (이주, 청소년 등)여성노동자 노동권의 상담, 리더쉽 강화, 교육, 홍보, 조직화 등 지역여성노동자 현황 • Matahari Women Workers' Center(히스패닉 이주 여성노동자 지원) • MISMA: Equilibrio Women's Worker Center(이주노동자 중 가사노동자 중심 지원) • CAAAV: Committee Against Anti Asian Violence - Women Workers Project(아시아 여성노동자 지원) • AIWA: Asian Immigrant Women Advocates(아시아 여성 및 청소년 노동 권익 지원) 등
	호주인권위원회 (Australian Human Rights Commission)	영역: 인종, 여성, 장애, 성별 등에 대한 (고용)차별 및 인권침해, 성희롱 등 차별시정 정부 독립 기구 기능: 교육, 홍보, 국가적 중요성을 가진 문제에 대한 조사, 차별 및 인권에 관한 진정 접수, 조정, 인권 및 차별에 대한 연구수행, 정보제공 및 교육 프로그램 개발
호주	공정 노동위원회 (Fair Work Commission)	성격: 2009년 공정노동법(Fair Work Act)에 근거한 노동재판소 기능: 임금, 부당해고, 처우 등 고용문제 관련 재판 및 분쟁 중재
	공정 노동 옴부즈맨 (Fair Work Ombudsman)	성격: 2009년 공정노동법(Fair Work Act)에 근거한 정부 독립 기관 기능: 공정근로법에 따른 법적 계약 준수, 노동권 교육 및 정보제공(노동자, 사용자 모두 포함), 법률 준수 캠페인

구분	명칭	주요 기능 및 역할
	일하는여성센터 (Working Women's Centre)	성격: 지역 비영리 민간단체(총 3개소) 기능: 이주여성, 젊은 여성, 한부모여성, 빈곤여성 등 취약계층여성에 임금, 근로조건, 성희롱 등 노동 고충 상담 및 정보 제공, 교육, 조직화, 가정폭력, 성폭력 등 여성폭력 피해 지원 일하는여성센터 현황 • Working Women Queensland • NT Working Women's Centre(NTWWC) • Working Women's Centre SA
EU	스웨덴 평등기회 옴부즈맨 (Diskriminerings Ombudsmannen: DO)	성격: 2009년 설립된 성별, 인종, 종교, 성적 지향 및 성별정체성 및 노동에서의 차별문제 해결을 위한 독립 기관 기능: 차별고충 접수, 차별 감시 및 모니터링, 자문 취약계층 지원, 고용주 및 사업체 평등교육, 인식제고 캠페인, 차별사건에 대한 권고, 법정에서 차별소송 제기자 대신 손해배상 청구, 관련 연구수행 등 연간 차별고충 문의 건수: 4677건(2016년 현재) 연간 차별고충 처리 건수: 2627건(2016년 현재) 특성: 공식적으로 차별시정을 권고할 수 있으나 법적 구속력이 없음
	오스트리아 동등 처우를 위한 옴부즈만 (Leitbild der Gleichbehandlung sanwaltschaft)	성격: 성별, 인종, 종교 및 노동에서의 차별 해결을 위한 정부 독립기관 기능: 차별고충 접수, 자문, 취약계층 지원, 고용주 및 사업체 평등교육, 인식제고 캠페인, 차별에 대한 권고, 간행물 및 보고서, 관련 연구 등 특성: 동등대우위원회에서 소송 대표, 분야별 차별 관련 3개부서, 중앙사무국 1개소, 성평등 관련 지역 사무소 4개소 운영
	벨기에 기회균등센터 (Interfederal Centre for Equal Opportunities :UNIA)	성격: 성별, 인종, 종교 및 노동에서의 차별 해결을 위한 정부 독립기관 기능: 차별고충 접수, 자문, 취약계층 지원, 고용주 및 사업체 평등교육, 인식제고 캠페인, 차별에 대한 권고, 간행물 및 보고서, 관련 연구 등 특성: 1993년 설립 당시 법에 의해 정부 소속이 아닌 독립기관으로 설립하였으나 2012년 정부와 지방자치단체, 지역사회가 협약하여 중앙정부 기관으로 전환함. 공식적으로 차별시정을 권고할 수 있으나 법적구속력이 없음
	영국 평등기회위원회 (Equal Opportunities Commission)	성격: 성별, 인종, 종교 및 노동에서의 차별 해결을 위한 독립기관 기능: 차별고충 접수, 자문, 취약계층 지원, 고용주 및 사업체에 평등지침 제공 및 교육, 정보 제공, 인식제고 캠페인, 차별에 대한 권고, 간행물 및 보고서 발간, 차별소송 대리 지원, 권고사항을 의회에 제공 특성: 권리침해에 법집행 조치를 취할 수 있음, 국가평등기구(National Equality Body: NEB)와 국가인권기구(National Human Rights Institution: NHRI)를 통합한 기관으로 평등과 인권보호를 위한 이중 역할 수행

구분	명칭	주요 기능 및 역할
불가리아	차별금지법령위원회 (Commission for Protection Against Discrimination)	성격: 재판형식으로 운영되는 준사법기관 기능: 차별고충 접수, 자문, 취약계층 지원, 고용주 및 사업체 평등교육, 정보 제공, 인식제고 캠페인, 차별에 대한 권고, 간행물 및 보고서 발간, 연구 등 특성: 차별 방지위원회는 의장과 부의장을 포함한 9명의 위원으로 구성된 위원회로 대통령이 4명, 국회가 5명 위원을 임명, 법적 구속력이 있는 결정을 내림

자료: 미국고용기회평등위원회 홈페이지
호주인권위원회 홈페이지
호주공정노동위원회 홈페이지
호주공정노동음부즈맨 홈페이지
호주일하는여성센터 홈페이지
EU Equinet 홈페이지

해외 사례를 살펴본 결과 국가별로 차별시정기관의 위상과 역할은 다르다. 그러나 대부분 차별시정기관은 정부 독립기관으로서 성차별 및 노동차별에 대한 민원을 접수하고 법원에서 법정 대리인으로서의 역할을 하며, 차별에 대한 권고 권한을 가진다. 또한 일부 국가에서는 법집행 효력을 가지는 기관도 있었다. 이와 더불어 사업주 및 사업체에 평등에 대한 교육 및 정보 제공, 인식전환 홍보도 수행하고 있다.

미국과 호주의 경우에는 지역에서 비영리 민간단체가 운영하는 풀뿌리 여성노동자 지원 센터가 있다. 지역별로 있는 풀뿌리 여성노동자 지원센터는 여성노동자 권익 향상을 위한 법률상담, 활동가 역량강화, 교육을 제공하고 있었다. 특히 여성노동자를 위해 노동법률 상담뿐만 아니라 가정폭력상담, 이주노동자를 위한 비자 상담 등 다양한 상담도 제공하고 있는 것으로 나타난다.

또한 해외의 차별시정 기관은 노동을 포함하여 성별, 인종, 종교, 성적 지향과 성별 정체성 등 차별 문제를 분리하지 않고 포괄적으로 다루고 있다. 이와 더불어 EU에서는 평등기관 표준(Developing Standards for Equality Bodies)을 개발하고 각 국가별로 이를 적용하도록 하고 있다.

3. 통계로 본 여성 비정규 노동자 현황과 특성

1) 여성노동자 규모와 변화

(1) 종사상 지위별 노동자 구성비와 변화

서울지역 종사상 지위 비율은 성별로 다르게 나타난다. 다음의 <표 II-7>은 지난 10년 간 성별-종사상 지위별 구성비를 성별로 비교하여 보여준다. 지난 10년 간 남성 자영업자 비율은 약 70%로 여성(약30%)에 비해 압도적으로 높았다. 이와 달리 무급 가족종사자는 여성 비율이 80~90%(남성 10~17%)로 여성의 비율이 압도적으로 높았다. 임금근로자는 남성 비중이 약 53~55% 차지하는 것으로 나타났다. 종사상 지위별로 임금근로자를 살펴보면 상용직과 일용직에서는 여성보다 남성 비중이 더 높았으나 임시직에서는 여성 비중이 남성보다 더 높은 것으로 나타난다.

<표 II-7> 서울지역 종사상 지위별·성별 구성비(단위: %)

연도	전체		자영업		무급 가족종사자		임금근로자							
							소계		상용		임시		일용	
	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여	남	여
2007	57.4	42.7	71.4	28.6	9.5	90.5	55.6	44.4	63.2	36.8	44.9	55.1	54.2	45.8
2008	57.4	42.6	70.8	29.2	11.7	88.3	55.7	44.3	64.1	35.9	43.0	57.0	54.4	45.6
2009	57.5	42.5	70.3	29.7	11.2	88.8	56.0	44.0	65.4	34.6	41.4	58.6	51.9	47.9
2010	56.9	43.1	70.0	30.0	12.9	87.1	55.5	44.5	63.4	36.6	41.6	58.5	56.4	43.8
2011	56.8	43.2	70.9	29.1	17.4	82.6	54.9	45.1	62.0	38.0	40.5	59.5	56.7	43.3
2012	56.3	43.7	70.6	29.4	15.3	84.7	54.4	45.6	61.0	39.0	41.2	58.8	53.0	47.0
2013	56.0	44.1	69.1	30.9	17.0	83.0	54.4	45.6	60.9	39.1	39.7	60.3	54.6	45.4
2014	55.7	44.3	68.4	31.6	13.0	87.0	54.3	45.7	59.9	40.1	41.9	58.1	54.2	45.8
2015	55.7	44.3	69.6	30.3	14.6	85.4	53.9	46.1	59.1	40.9	40.4	59.6	58.7	41.3
2016	55.5	44.5	69.7	30.3	13.6	86.4	53.7	46.3	58.5	41.5	39.4	60.6	62.2	37.8

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

(2) 여성 취업자 구성비와 변화

전체 취업자 중 지난 10년 간 종사상 지위별 여성 취업자 구성비 추이를 살펴보면 여성 자영업자와 여성 무급가족종사자는 점차 감소하고 있지만 여성 임금근로자는 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다. 전체 구성비를 살펴보면 여성취업자 중 임금근로자 비중이 가장 높았고, 그 다음 자영업, 무급가족 종사자 순이었다. 여성무급가족종사자 비율은 2007년 8.1%였으나 2016년 5.6%로 2.5%p 감소하였으며, 여성 자영업자는 2007년 15.0%에서 2016년 12.5%로 2.5%p 감소하였다. 반면에 지난 10년 간 임금근로자는 증가하였는데 이 중 여성 상용직 비율은 2007년 32.3%에서 47.5%로 증가하여 15.2%p가 증가하였고, 임시직 비율은 32.8%에서 28.9%로 3.9%p 감소, 일용직은 11.8%에서 5.6%로 6.2%p 감소하였다. 그러나 상용근로자의 증가 비율은 파견직과 같은 간접고용 정규직이 구분되지 않는 수치라는 점을 감안해야 한다.

〈표 II-8〉 서울지역 연도별·종사상 지위별 여성취업자 구성비(단위: %)

연도	자영업자	무급가족 종사자	임금근로자			
			소계	상용	임시	일용
2007	15.0	8.1	76.9	32.3	32.8	11.8
2008	15.0	7.5	77.5	32.8	33.0	11.7
2009	15.0	7.3	77.7	33.6	33.1	11.0
2010	14.5	7.3	78.3	36.1	33.4	8.7
2011	13.4	6.6	80.0	39.8	32.1	8.2
2012	13.0	6.3	80.7	41.9	30.3	8.5
2013	12.8	5.9	81.3	43.9	30.0	7.4
2014	13.3	5.9	80.8	44.4	29.0	7.5
2015	12.9	5.9	81.2	45.7	28.9	6.6
2016	12.5	5.6	81.9	47.5	28.9	5.6

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

2) 여성 비정규 노동자 규모와 추이

(1) 서울지역 임금근로자 규모와 구성비

서울시 비정규직(임시직과 일용직) 규모는 어떠한가? 서울시 비정규직 규모를 성별로 살펴본 결과 2016년 현재 전체 임금근로자는 4,036천명으로, 남성은 2,166천명, 여성은 1,869천명으로 나타난다. 이 중 서울시 상용직근로자는 2,610천명으로

남성은 1,527천명, 여성 1,083천명, 비정규직(임시직+일용직 노동자)는 1,426천명 남성 639천명, 여성 787천명 인 것으로 나타난다.

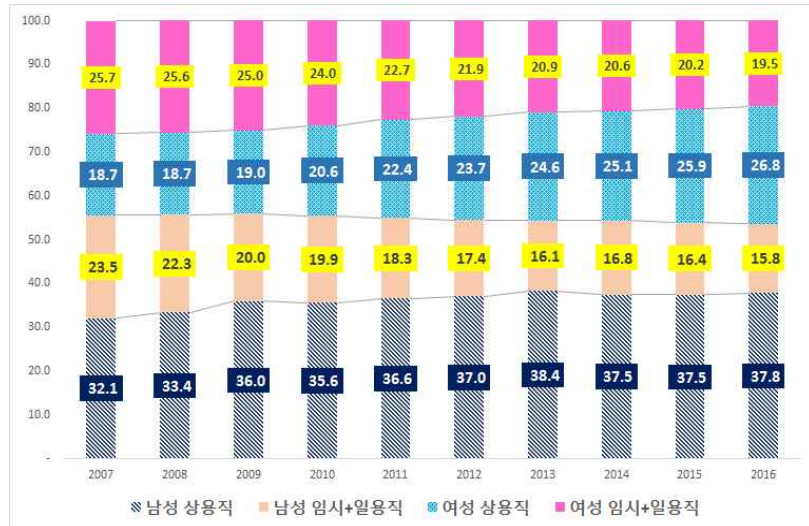
〈표 II-9〉 서울지역 연도별·성별 정규직과 비정규직 노동자 규모(단위: 천명)

연도	임금근로자 전체			정규직(상용직)			비정규직(임시·일용직)		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
2007	3,649	2,028	1,621	1,852	1,171	681	1,797	857	939
2008	3,666	2,042	1,624	1,912	1,225	687	1,755	817	938
2009	3,629	2,031	1,598	1,996	1,305	691	1,634	726	907
2010	3,733	2,070	1,663	2,096	1,328	768	1,636	743	895
2011	3,843	2,111	1,732	2,268	1,407	861	1,575	704	871
2012	3,898	2,122	1,776	2,366	1,444	922	1,532	678	854
2013	4,006	2,181	1,826	2,524	1,537	987	1,482	643	839
2014	4,032	2,191	1,841	2,525	1,513	1,012	1,507	677	830
2015	4,013	2,164	1,849	2,544	1,503	1,041	1,469	660	809
2016	4,036	2,166	1,869	2,610	1,527	1,083	1,426	639	787

자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 연도.

다음의 [그림 II-1]은 연도별로 임금근로자를 성별·종사상 지위별 구성비를 비교하였다. 그 결과 여성 상용직 비율은 남성 상용직 비율보다 그 규모가 작은 것으로 나타났지만 지난 10년 간 8.1%p 증가하였으며 남성 비정규직(임시·일용직)과 여성 비정규직(임시·일용직) 모두 감소 추세에 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 지난 10년 간 임금근로자 중 남성 상용직 비율은 여성 임시·일용직 비율에 비해 10% 이상 더 높은 것으로 나타났다. 반면에 지난 10년 간 여성 임시·일용직 비율은 남성 임시·일용직에 비해 항상 그 비율이 약 2~4%p 높았다. 또한 남성 상용직은 지난 10년 간 꾸준히 증가 추세에 있으며 전체 임금근로자 구성비 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타난다.

[그림 II-1] 서울지역 종사상 지위별·성별 임금근로자 구성비 연도별 추이(단위: %)



자료: 통계청, 『경제활동인구연보』, 각 년도.

(2) 성별 정규직과 비정규직 규모

통계청의 경제활동인구조사와 지역별고용조사는 임금근로자의 종사상 지위를 상용직과 임시·일용직으로만 나눈다. 상용직은 보통 정규직으로, 임시직과 일용직은 비정규직으로 통용된다. 이러한 분류는 간접고용, 특수고용 등으로 고용형태가 다양해지고 있는 상황에서 간접고용을 포함하지 않아 실제 비정규직 규모를 축소시킬 우려가 있다. 이를 보완하기 위해 통계청은 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 시행하고 있으나 근로형태별 부가조사 또한 비정규직 규모를 축소할 수 있는 한계가 있다. 한국비정규노동센터(2017)는 기존의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사가 특수고용 노동자를 자영업자로 분류하고 있으며 사내하청 노동자와 같은 간접고용 노동자를 정규직으로 조사해 비정규직이 과소 추정될 확률이 높다고 지적한다. 이에 한국비정규노동센터에서는 통계청 경제활동인구 근로형태별 부가조사 원자료를 재분석하여 비정규직 규모를 측정하였다(〈표 II-10〉 참조).⁴⁾ 그 결과 전국의 실제 비정

4) 2001년 한국비정규노동센터는 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 원자료의 고용형태를 정규직, 일반임시직, 기간제고용, 상용파트타임, 임시파트타임, 호출노동, 특수고용, 파

규직 규모는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사가 제시하는 비정규직 규모 보다 더 많을 수 있음을 알 수 있다. 2016년 현재 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 따르면 전국의 남성 비정규직은 2,906천명이나 한국비정규노동센터에 따르면 남성비정규직 규모는 4,008명으로 1,102천명이 더 많았다. 또한 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사는 여성 비정규직 규모를 3,538천명인 것으로 제시하나 한국비정규노동센터가 재분류한 결과에 따르면 4,688천명으로, 1,150천명이 더 많은 것으로 나타난다.

〈표 II-10〉 전국 연도별·성별 정규직과 비정규직 규모 비교(단위: 천 명)

연도	임금 근로자 전체	근로형태별 부가조사				한국비정규노동센터			
		남성 정규직	여성 정규직	남성 비정규직	여성 비정규직	남성 정규직	여성 정규직	남성 비정규직	여성 비정규직
2007	15,882	6,328	3,851	2,907	2,796	5,058	2,249	4,177	4,398
2008	16,104	6,667	3,991	2,699	2,746	5,331	2,397	4,034	4,340
2009	16,479	6,833	3,891	2,681	3,073	5,545	2,399	3,970	4,565
2010	17,048	7,134	4,228	2,649	3,037	5,822	2,675	3,960	4,590
2011	17,510	7,242	4,273	2,791	3,203	6,028	2,863	4,006	4,613
2012	17,734	7,377	4,445	2,757	3,154	6,028	3,103	3,932	4,496
2013	18,240	7,634	4,661	2,758	3,187	6,552	3,360	3,840	4,488
2014	18,776	7,809	4,890	2,826	3,251	6,700	3,582	3,935	4,560
2015	19,312	7,997	5,044	2,882	3,390	6,914	3,773	3,965	4,661
2016	19,627	8,102	5,081	2,906	3,538	7,000	3,931	4,008	4,688

자료: 통계청, 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』, 각 년도 8월 기준.
한국비정규노동센터, 『통계로 본 한국의 비정규 노동자』, 각 년도 재구성.

(3) 직접고용과 간접고용 규모

서울지역에 소재지를 둔 대기업의 간접고용 규모의 경우에는 고용노동부의 고용형태 공시제도를 통한 간접고용 규모 파악이 가능하다. 고용형태 공시제도란 300인 이상 대기업이 직접고용 노동자, 기간제 노동자, 소속 외 노동자(파견, 용역, 하도급 등) 고용규모를 공개하도록 한 제도로, 기업이 고용구조를 자율적으로 개선하도록

견노동, 용역노동, 재택노동으로 재분류하였다. 분류 처리 시 기준은 원자료에서 응답자 응답 시 고용주와의 계약관계, 고용지속 가능성, 시간제노동 여부, 특수고용 및 간접고용에 해당하는지 구분하여 적용하였다. 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 원자료에서 정규직과 비정규직을 재분류한 방법에 대해서는 한국비정규노동센터(2017: 70-72) 참조.

하는 것이 목적이다. 간접고용 고용규모는 300인 이상 기업체가 가장 많은 것으로 추정되고 있으며, 고용형태 공시제는 고용형태를 성별로도 구분하고 있어 간접고용 중 여성고용 비중이 어느 정도 되는지 파악하는데 도움이 된다(서울노동권익센터, 2015: 2016).

2017년 고용형태 공시자료에 따른 서울지역 300인 이상 기업의 2017년 성별·근로 형태별 고용규모 현황은 다음의 <표 II-11>에서 볼 수 있다. 서울 소재 300인 이상 대기업에서 일하는 노동자는 총 2,812,446명으로 나타났다. 이 중 여성은 1,090,259명, 남성은 1,722,187명으로 남성노동자가 631,928명이 더 많은 것으로 나타난다. 종사상 지위별로 살펴보면 남성 정규직이 1,023,633명으로 가장 많았고, 그 다음 여성 직접고용 정규직(656,822명), 남성 간접고용직(365,135명), 남성 직접고용 비정규직, 여성 직접고용 비정규직(276,835명), 여성 간접고용직(156,602명) 순으로 나타났다.⁵⁾

<표 II-11> 서울지역 300인 이상 대기업 성별·고용형태별 노동자 규모 현황(단위: 명)

구분	직접고용			간접고용	계
	정규직	비정규직	소계		
남성	1,023,633	333,419	1,357,052	365,135	1,722,187
여성	656,822	276,835	933,657	156,602	1,090,259
계	1,680,455	610,254	2,290,709	521,737	2,812,446

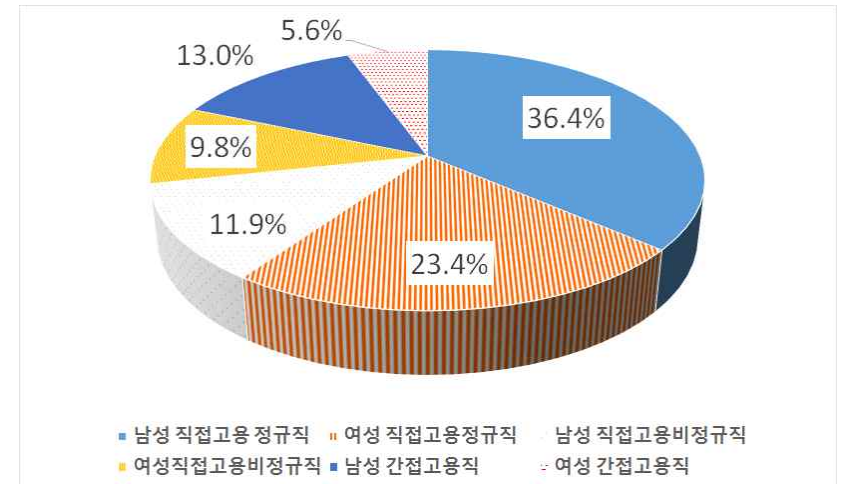
자료: 고용노동부, 『고용형태 공시제』, 2017.

다음의 [그림 II-2]는 서울지역 300인 이상 기업의 성별·고용형태별 노동자 구성비를 보여준다. 성별로 살펴보면 남성노동자는 61.3%인 것에 비해 여성노동자는 38.8%에 불과했다. 고용형태별로 나누면 직접고용 정규직은 59.8%에 불과했으며 직접고용 비정규직과 간접고용직 비율은 무려 40.3%에 달했다.

성별과 고용형태를 같이 살펴보면 남성 직접고용 정규직 비율은 36.4%로 가장 많았으며, 그 다음 여성 직접고용 정규직이 23.4%로 많았다. 남성 직접고용 비정규직은 11.9%, 여성 직접고용 비정규직은 9.8%, 남성 간접고용직은 13.0%, 여성 간접고용직은 5.6%인 것으로 파악된다.

5) 공시내용은 다음과 같이 분류하였다. 기간의 정함이 없는 근로자수는 직접고용 정규직으로 분류하였고, 기간제 근로자는 직접고용 비정규직, 소속 외 근로자 수는 간접고용직으로 분류하였다.

[그림 II-2] 서울지역 300인 이상 기업 성별·고용형태별 규모 구성비(단위: %)



자료: 고용노동부, 『고용형태 공시제』, 2017.

다음의 <표 II-12>는 서울지역 300인 이상 기업의 성별·고용형태별 전일제(full-time) 노동자와 시간제(part-time) 노동자의 규모를 보여준다. 시간제 노동자 중 여성노동자는 113,990명으로, 남성 시간제 노동자(61,961명)에 비해 52,299명이 많은 것으로 나타난다. 고용형태별로 살펴보면 남성 정규직 시간제 노동자는 16,002명 이하 여성 정규직 시간제 노동자는 무려 55,116명으로 39,114명이 더 많았다. 비정규직 시간제 노동자의 경우에도 남성은 45,959명이었지만 여성은 58,874명으로 12,915명이 더 많은 것으로 집계되었다.

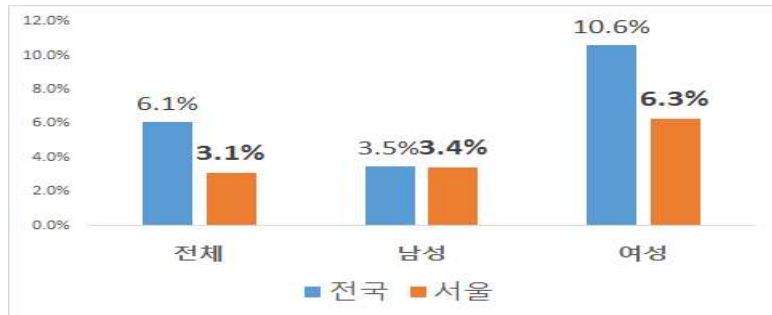
<표 II-12> 서울지역 300인 이상 대기업 성별·근무형태별 노동자 규모(단위: 명)

직접고용	정규직		비정규직	
	전일제 (full-time)	시간제 (part-time)	전일제 (full-time)	시간제 (part-time)
남성	1,007,631	16,002	287,460	45,959
여성	601,706	55,116	217,961	58,874
계	1,609,337	71,118	505,421	104,833

자료: 고용노동부, 『고용형태 공시제』, 2017.

다음의 [그림 II-3]은 서울지역과 전국의 시간제 노동자 성별 비율을 보여준다. 전국의 300인 이상 기업 중 시간제 노동자 비율은 6.1%이나 서울은 3.1%로 3.0%p 낮은 것으로 나타났다. 전국과 서울지역의 남성 시간제 노동자 비율은 각각 3.5%, 3.4%로 유사하다. 그러나 서울지역 여성 시간제 노동자 비율(6.3%)은 전국 평균(10.6%)에 비해 4.3%p 무려 낮은 것으로 나타난다. 그럼에도 불구하고 여성 시간제 노동자 비율(6.3%)은 서울지역 남성시간제 노동자 비율(3.4%) 보다 무려 2.9%p 높은 것으로 나타난다. 즉 서울지역 시간제 노동자 비율이 전국보다 낮은 이유는 여성 시간제 노동자 비율이 전국 보다 낮기 때문에 나타난 결과라고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 서울의 여성 시간제 노동자 비율은 남성 시간제 노동자 비율에 비해 약 2배가 높았다.

[그림 II-3] 전국과 서울의 300인 이상 기업 시간제 노동자 비율 비교(단위: %)



자료: 고용노동부, 『고용형태 공시제』, 2017.

4. 종사상 지위별 서울지역 여성노동자 특성

앞에서는 서울지역 성별 정규직과 비정규직 규모를 경제활동인구조사와 한국비정규노동센터의 비율을 가지고 구한 서울지역 정규직과 비정규직 추정치를 비교하여 살펴보았다. 그렇다면 서울지역 여성 비정규 노동자의 특성은 어떠한가? 연령, 학력 등에 따라 어떻게 달라지는가? 이 글에서는 서울지역 여성노동자의 종사상 지위에 따라 연령별, 학력별, 산업별로 어떤 특성이 있는지 살펴보려고 한다. 서울지역 여성 비정규 노동자의 특성을 살펴보기 위해 통계청의 2016년 8월 「지역별 고용조사」

원자료를 분석하였다. 지역별 고용조사는 일반적으로 상용직을 정규직으로 규정하고 임시·일용직을 비정규직으로 규정하여 그 특성을 파악한다. 따라서 본 글에서는 상용직은 정규직, 임시·일용직은 비정규직으로 명명하여 분석하고자 한다.

1) 연령

연령별로 여성 임시·일용직은 어떤 특성이 있는가? 다음의 <표 II-13>은 서울지역 임금근로자를 연령별·고용형태별로 남녀 구성비를 보여준다. 우선 정규직부터 살펴보면 남성과 여성 정규직 모두 30대(남성 33.6%, 여성 32.3%)가 가장 많은 것으로 나타났다. 정규직에서 두 번째로 많은 연령대는 여성은 20대(27.7%)였고 남성은 40대(28.4%)인 것으로 나타났다. 또한 20대 여성 정규직 비율은 남성보다 높았으나 30대 부터 남성 정규직 비율이 여성 정규직 비율을 추월하는 것으로 나타난다. 이와 달리 비정규직에서는 20대와 30대에서 여성 비정규직(각각 20.0%, 11.0%) 보다 남성 비정규직(각각 21.3%, 16.6%)이 더 많은 비중을 차지하는 것으로 나타나고 있다. 하지만 40대 이상 부터 여성 비정규직 비율(40대 21.3%, 50대 24.9%)이 남성 비정규직(40대 19.0%, 50대 22.0%) 비율을 추월하고 있다.

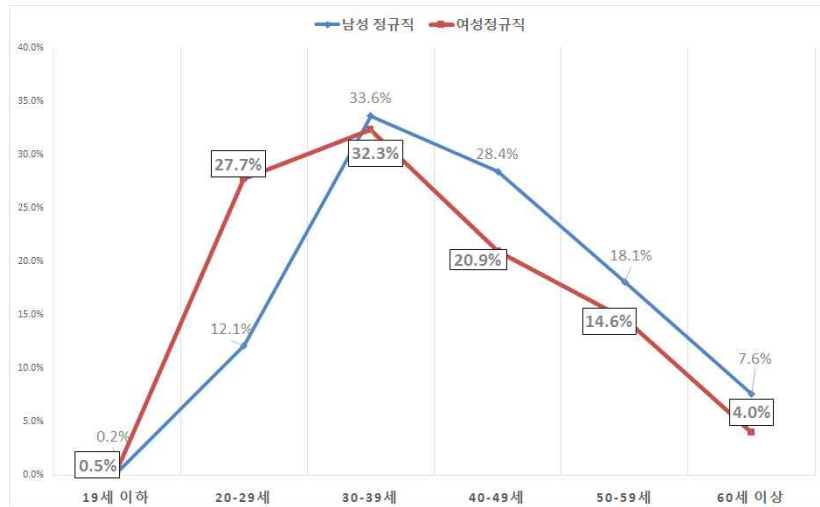
<표 II-13> 서울지역 연령별·고용형태별 근로자 구성비(단위: %)

구분	19세 이하	20-29세	30-39세	40-49세	50-59세	60세 이상
남성 정규직	0.2	12.1	33.6	28.4	18.1	7.6
여성 정규직	0.5	27.7	32.3	20.9	14.6	4.0
남성 비정규직	2.3	21.3	16.6	19.0	22.0	18.9
여성 비정규직	3.7	20.0	11.0	21.3	24.9	19.7
임금근로자 전체	1.1	19.4	26.0	23.5	19.1	10.8

자료: 통계청, 『지역별고용조사_하반기』, 2016. 마이크로 데이터 분석.

다음의 [그림 II-4]는 연령별로 임금근로자 및 남녀 상용직 모두 30대에 가장 높은 비중을 차지하는 산모양 곡선을 보여주는데 그래프 모양이 성별로 달라지고 있음을 보여준다. 여성 정규직은 20대(27.7%)와 30대(32.3%)의 비율이 가장 높은 반면에 남성 정규직은 30대(33.6%)와 40대(28.4%)의 비율이 가장 높은 것으로 나타난다.

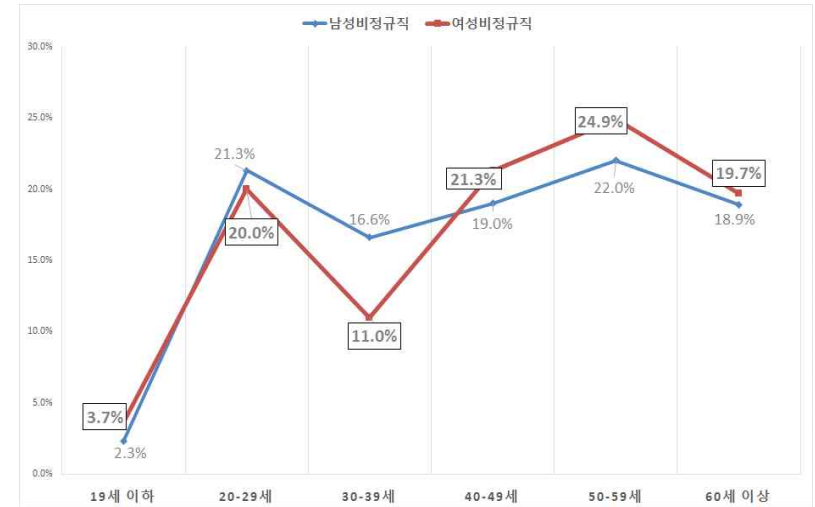
[그림 II-4] 서울지역 연령별·성별 정규직 구성비 비교(단위: %)



자료: 통계청, 『2016지역별고용조사_하반기』, 마이크로 데이터 분석.

이와 달리 여성과 남성 비정규직은 모두 M자형 곡선을 보여준다([그림 II-5] 참조). 그런데 연령에 따라 M자형 곡선 양상이 다르다. 남녀 모두 30대에서 비정규직 비율이 가장 낮았는데 30대 여성 비정규직 비율(11.0%)은 남성(16.6%) 보다 그 비중이 낮은 것으로 나타나 비정규직에서 출산·양육으로 인한 여성 비정규직의 경력단절이 나타난다고 볼 수 있다. 그러나 여성 비정규직은 40대(21.3%) 부터 다시 노동시장에 진출하여 그 비율이 가파르게 증가하여 50대(24.9%)에 비정규직 비율이 가장 높았다. 남성 비정규직 또한 40대(19.0%)와 50대(22.0%)에 그 비율이 증가하지만 여성 비정규직 보다는 완만하게 증가하는 것으로 나타난다. 이는 여성의 경우 30대에 육아 등으로 경력단절이 되었다가 다시 40대부터 노동시장에 진입할 때 비정규직으로 노동시장에 진입하기 때문인 것으로 보인다. 이와 달리 남성은 30대에 비정규직보다는 정규직으로 노동시장에 진입하여 비정규직 비율이 감소하다가 40대 또는 50대 조기퇴직을 하게 되면서 비정규직으로 노동시장 재진입하기 때문인 것으로 보인다.

[그림 II-5] 서울지역 연령별·성별 비정규직 구성비 비교(단위: %)



자료: 통계청, 『지역별고용조사_하반기』, 2016. 마이크로 데이터 분석.

2) 산업

다음의 <표 II-14>는 산업별로 성별에 따라 구성비가 달라짐을 보여준다. 서울지역의 여성과 남성 모두 도소매서비스업에 종사하는 비율(각각 13.4%, 14.8%)이 가장 높은 것으로 나타난다. 하지만 그 다음으로 종사 비율이 높은 산업은 성별로 달랐다. 즉 여성노동자가 주로 일하는 업종과 남성노동자가 주로 일하는 업종이 달랐다. 여성은 산업별로 도매및소매업(14.8%) 다음으로 보건및사회복지서비스업(14.0%), 교육서비스업(11.8%), 숙박및음식점업(11.2%)에 종사하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 서울지역 여성노동자들은 주로 서비스업에 종사하는 비율이 높았다. 또한 여성노동자의 전체 51.8%가 상위 4개 업종에 종사하였다. 이와 달리 남성은 도매및소매업(13.4%) 다음으로 건설업(13.0%), 제조업(10.4%), 전문과학및기술서비스업(10.1%)에 종사하는 비율이 높았다. 전체 남성 종사자의 46.9%가 상위 4개 업종에서 일하고 있었다. 또한 남성은 여성과 달리 서비스업 외에도 건설업과 제조업에 종사하는 비율이 높았다.

〈표 II-14〉 서울지역 산업별·성별 노동자 구성비(단위: %)

산업	남성	여성
도매및소매업	13.4	14.8
보건업및사회복지서비스업	2.5	14.0
교육서비스업	5.3	11.8
숙박및음식점업	5.9	11.2
사업시설관리및사업지원서비스업	6.8	8.0
제조업	10.4	7.3
전문과학및기술서비스업	10.1	7.0
금융및보험업	4.7	6.2
협회및단체수리및기타개인서비스업	3.8	5.6
출판영상방송통신및서비스업	8.8	4.4
공공행정국방및사회보장행정	4.3	3.3
예술스포츠및여가관련서비스업	1.5	2.0
운수업	5.7	1.3
부동산업및임대업	2.8	1.8
건설업	13.0	1.1
전기가스증기및수도사업	0.4	0.1
하수폐기물처리원료재생및환경복원업	0.4	0.1
국제및외국기관	0.2	0.04
농업임업어업	0.03	0.04
계	100	100

자료: 1. 통계청, 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.
 2. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가소비 생산활동과 광업 제외.

다음의 〈표 II-15〉는 종사상지위별·산업별로 성별 노동자 구성비 및 여성 상용직과 임시·일용직 간 격차를 보여준다. 산업별로 상용직 중 여성노동자 비율과 임시·일용직 중 여성노동자 비율 간 격차가 가장 큰 업종은 농업·임업·어업(64.3%p)으로 나타났다. 그 다음 협회및단체수리및기타개인서비스업(36.4%p), 전기가스증기및수도업(33.7%p), 제조업(30.6%p) 순이었다. 특히 여성 임시·일용직 비율이 여성 상용직 비율을 보다 훨씬 더 높은 업종은 협회및단체수리및기타개인서비스업(비정규직 73%, 정규직 36.6%), 전기가스증기및수도업(47.3%, 13.6%), 제조업(60.0%, 29.4%)인 것으로 나타났다. 여성 임시·일용직 보다 여성 상용직 비율이 높은 업종은 운수업과 건설업에 불과했다. 그러나 앞의 〈표 II-14〉에서 보듯 운수업(1.3%), 건설업(1.1%) 모두 여성노동자 비율이 낮은 업종이다. 따라서 실제 운수업과 건설업에서의 여성 정규직 규모는 다른 산업에 비해 소규모일 것으로 판단된다.

〈표 II-15〉 서울지역 종사상 지위별·산업별 성별 구성비 비교

구분	정규직(A%)		비정규직(B%)		정규직과 비정규직 격차(B-A%p)
	남성	여성	남성	여성	
전체 평균	57.8	42.2	45	55.0	12.8
보건업및사회복지서비스업	18.5	81.5	12.1	87.9	6.3
협회및단체, 수리및기타개인서비스업	63.4	36.6	27	73.0	36.4
교육서비스업	35.9	64.1	30.6	69.4	5.3
금융및보험업	52.5	47.5	31.4	68.6	21.2
숙박및음식점업	48.6	51.4	31.9	68.1	16.7
농업, 임업, 어업	100	0.0	35.7	64.3	64.3
제조업	70.6	29.4	40	60.0	30.6
공공행정, 국방및사회보장행정	66.4	33.6	41.9	58.1	24.5
예술, 스포츠및여가관련서비스업	52.5	47.5	42.1	57.9	10.5
도매및소매업	55.3	44.7	42.6	57.4	12.6
전문과학및기술서비스업	64.1	35.9	44.3	55.7	19.8
사업시설관리및사업지원서비스업	52.3	47.7	45.3	54.7	6.9
부동산업및임대업	72.5	27.5	51.4	48.6	21.1
전기, 가스, 증기및수도사업	86.4	13.6	52.7	47.3	33.7
출판, 영상, 방송통신및서비스업	70.6	29.4	58.7	41.3	11.9
국제 및 외국기관	90.3	9.7	66.6	33.4	23.7
하수, 폐기물처리, 원료재생및환경복원업	86.2	13.8	71.3	28.7	14.8
운수업	83.7	16.3	83.8	16.2	-0.1
건설업	87.8	12.2	96	4.0	-8.3

자료: 1. 통계청, 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.
 2. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않는 자가소비 생산활동과 광업 제외.

또한 건설업을 제외하고 모든 산업의 여성 비정규직 비율은 정규직 보다 더 높은 것으로 나타난다. 산업별로 비정규직 여성종사자 비율이 가장 높은 산업은 보건및사회복지서비스업(87.9%)이었다. 그 다음 협회및단체수리및기타개인서비스업(73.0%), 교육서비스업(69.4%) 순이었다. 여성 비정규직 비율이 낮은 산업은 건설업(4.0%), 운수업(16.2%), 하수폐기물처리원료재생및환경복원업(28.7%)순 이었는데, 이들 산업은 정규직 중 여성종사자 비율(각각 13.8%, 16.3%, 12.2%) 자체가 낮았다.

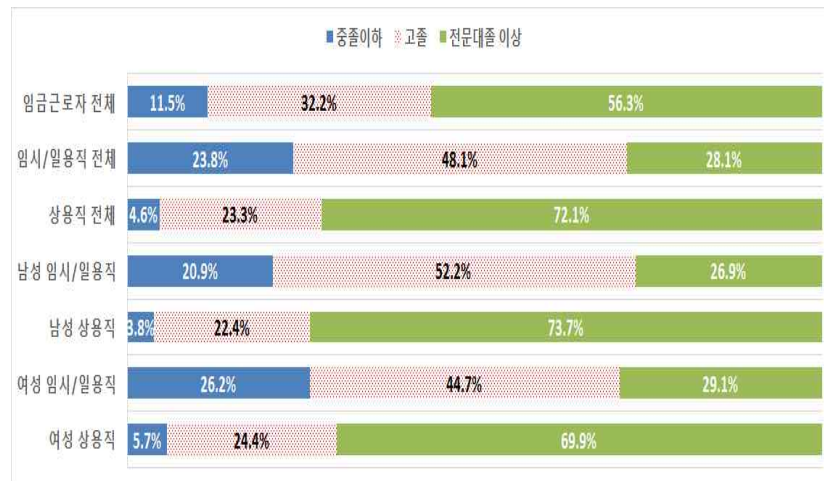
정규직 중 여성종사자 비율이 높은 산업은 보건업및사회복지서비스업(81.5%), 교육서비스업(64.1%), 숙박및음식업(51.4%)인 것으로 나타난다. 여성 정규직 비율이 높은 산업은 여성 임시·일용직 비율 또한 높은 특성을 보인다(각각 87.9%, 69.4%,

68.1%). 그러나 여성 정규직 비율은 보건업및사회복지서비스업, 교육서비스업, 숙박 및음식업을 제외한 모든 산업에서 50% 미만이었다.

3) 학력

서울지역 정규직과 비정규직의 성별·학력별로 어떻게 구성되어 있는지 살펴 본 결과 전체 비정규직의 23.8%가 중졸 이하 였으며 비정규직의 48.1%는 고졸인 것으로 나타난다. 비정규직 중 전문대졸 이상인 경우는 28.1%에 불과했다. 여성 비정규직의 학력별 구성비를 살펴보면 중졸 이하가 26.2%, 고졸이 44.7%로 나타났으나 전문대졸은 29.1%에 불과했다. 즉 여성 비정규직에서 중졸 이하와 고졸의 비중을 합치면 무려 70.9%에 달했다. 남성의 경우에도 비정규직 중 중졸 이하는 20.9%, 고졸은 52.2%, 전문대졸 이상은 26.9% 으로 고졸 이하 비율이 73.1%에 달한다. 반면에 여성 정규직의 경우 중졸 이하는 5.7%, 고졸은 24.4%에 불과하나 전문대졸 이상이 무려 69.9%인 것으로 나타난다. 남성 정규직은 72.1%가 전문대졸 이상으로 여성보다 비율이 조금 더 높은 것으로 나타났으며 중졸 이하는 4.6%에 불과했다. 즉 학력이 낮은 여성 또는 남성 일수록 고용 불안정성이 더 높은 것으로 파악된다.

[그림 II-6] 서울지역 종사상 지위별·성별에 따른 학력 구성비(단위: %)



자료: 1. 통계청, 『2016지역별 고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

다음은 세부 학력별로 정규직과 비정규직 비율이 성별로 어떻게 다른지 살펴보았다. 중학교 이하 저학력자의 경우에는 남성과 여성 모두 비정규직 비율이 높고 대졸 이상 고학력자 일수록 정규직 비율이 높게 나타난다. 그러나 남성은 고등학교 학력 이상부터 정규직(51.5%)비율이 비정규직(48.5%) 비율을 추월하는 것으로 나타난다. 이와 달리 여성의 경우에는 전문대 이상 부터 정규직 비율(70.0%)이 비정규직 비율(30.0%) 보다 많아지기 시작한다. 또한 전 학력별에서 여성 비정규직 비율은 남성 비정규직 비율 보다 상대적으로 높은 것으로 보인다. 대학(4년제)의 경우 학사, 박사, 석사 모두 여성 정규직(각각 73.3%, 77.4%, 60.0%) 보다 남성 정규직 비율(83.1%, 91.2%, 88.0%)이 높음을 알 수 있다. 특히 박사와 같은 고학력층에서 남성 정규직(88.0%)에 비해 여성 정규직 비율은 60.0%에 불과한 것으로 나타난다. 이는 여성의 임신, 출산 등으로 인한 가족 돌봄에 따른 이중고로 인해 자유직으로 일하는 비정규직 비율이 높아진다고 볼 수 있다.

<표 II-16> 서울지역 종사상 지위별·성별에 따른 세부 학력 구성비(단위: %)

성별	지위	무학	초등	중학	고등	전문	대학	석사	박사	전체
남	정규	27.1	23.0	32.9	51.5	71.4	83.1	91.2	88.0	69.6
	비정규	72.9	77.0	67.1	48.5	28.6	16.9	8.8	12.0	30.4
	합계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
여	정규	15.6	20.9	25.6	44.4	70.0	73.3	77.4	60.0	57.7
	비정규	84.4	79.1	74.4	55.6	30.0	26.7	22.6	40.0	42.3
	합계	100	100	100	100	100	100	100	100	100
전체	정규	18.3	21.7	28.9	48.0	70.7	78.9	85.8	80.0	64.0
	비정규	81.7	78.3	71.1	52.0	29.3	21.1	14.2	20.0	36.0
	합계	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료: 1. 통계청, 『2016지역별 고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

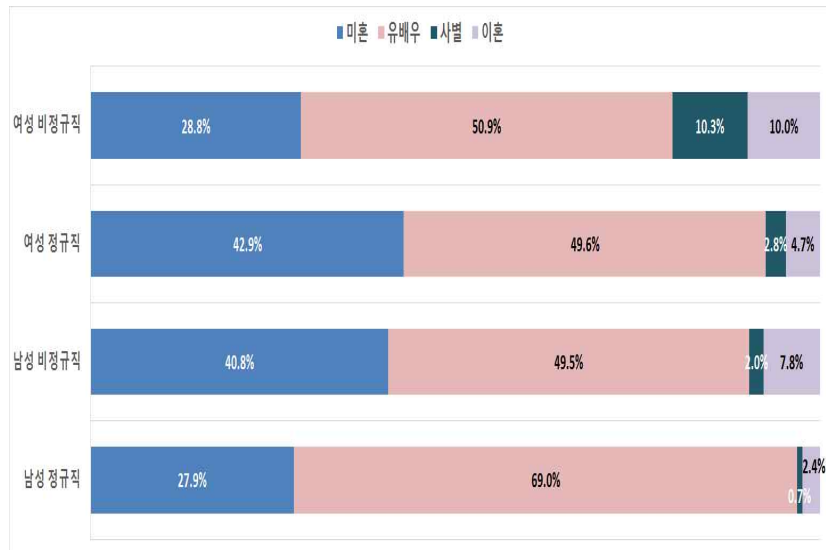
2. 19세 이하 제외.

3. 상용직-정규직, 임시/일용직-비정규직

4) 혼인상태

이 장에서는 혼인상태에 따라 정규직과 비정규직 비율이 성별로 어떻게 다른지 살펴 보았다. 여성 비정규직의 이혼(10.3%)과 사별(10.0%) 비율은 여성 정규직(각각 2.8%, 4.7%), 남성 정규직(2.0%, 7.8%), 남성 비정규직(0.7%, 2.4%)에 비해 훨씬 높은 것으로 나타난다. 이는 여성이 이혼 또는 사별하는 경우 자녀 돌봄과 동시에 경제활동을 해야 하는 이중고에 시달리기 때문에 정규직이 되기 어려워 비정규직이 되는 비율이 더 높아진다고 볼 수 있다. 남성 비정규직의 경우에도 이혼상태인 노동자의 비율이 무려 7.8%로 여성 비정규직 다음으로 그 비율이 높았다. 미혼 노동자의 경우에는 여성 정규직(42.9%)과 남성 비정규직(40.8%)에서 상대적으로 높았다. 여성 비정규직에서 배우자(유배우)가 있는 비율(50.9%)은 가장 높은 비율(50.9%)을 차지하였다. 결혼한 여성이 육아, 출산 등으로 인해 비정규직을 하게 되는 경우가 많기 때문인 것으로 풀이된다. 또한 여성 정규직 중 배우자가 있는 경우는 49.6%로 나타났으나 남성 정규직 중 배우자가 있는 상태는 무려 69.0%(남성 정규직 49.5%)로 19.4%p가 높은 것으로 나타난다.

[그림 II-7] 서울지역 종사상 지위별·성별에 따른 혼인상태 구성비(단위: %)



자료: 통계청. 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

다음의 [그림 II-6], [그림 II-7]은 혼인상태와 학력을 교차할 때, 정규직과 비정규직 구성비가 성별에 따라 달라지고 있음을 보여준다. 그 결과 여성은 중졸 이하에서 이혼(78.7%), 사별(82.7%), 유배우(73.6%), 미혼(87.7%) 모두 비정규직 비율이 압도적인 것으로 나타났다. 정규직 비율은 학력이 높아질수록 그 비율이 낮아지는 것으로 나타났다. 그러나 전문대졸 이상에서는 이혼이나 사별 상태인 경우 비정규직 비율(각각 41.3%, 44.9%)이 유배우와 미혼의 비정규직 비율(22.7%, 22.4%) 보다 상당히 높은 것으로 나타난다.

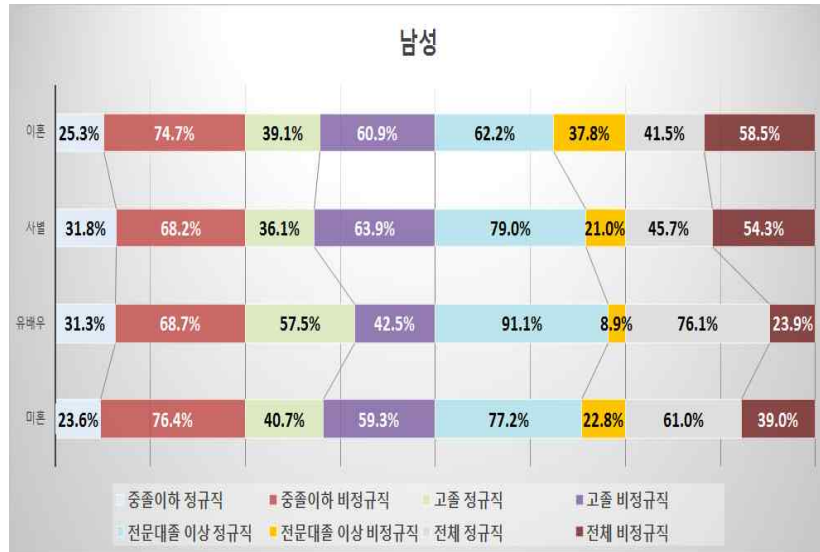
[그림 II-8] 서울지역 종사상 지위별·학력별 여성노동자 구성비(단위: %)



자료: 통계청. 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

남성의 경우에도 학력이 높아질수록 혼인상태별 비정규직 비율이 감소하는 것으로 나타난다. 모든 혼인상태에서 볼 때 전문대졸 이상에서는 정규직 비율이 비정규직 비율을 추월하는 것으로 나타난다. 전문대졸 이상 남성 유배우자의 경우에는 91.1%가 상용직으로 압도적인 비율을 보여준다. 그러나 전문대졸 이상에서 이혼상태는 비정규직 비율이 37.8%로 다른 혼인상태에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 고졸에서도 마찬가지로 유배우자가 있는 경우에는 57.5%로 다른 혼인상태에 비해 높은 비율을 차지하는 것으로 나타난다([그림 II-9] 참조).

[그림 II-9] 서울지역 종사상 지위별·학력별 남성노동자 구성비(단위: %)



자료: 통계청, 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

5) 임금

다음의 <표 II-17>은 종사상 지위별로 성별에 따라 임금이 어떻게 차이가 나는지 파악하였다. 지난 3개월 간 월 평균 임금을 비교한 결과 여성 비정규직이 가장 낮았고 그 다음 남성 비정규직, 여성 정규직, 남성 정규직 순으로 임금이 높아졌다. 여성 비정규직의 월평균 임금은 123.7만원으로 가장 낮았고, 그 다음 남성 비정규직은 170.7만원, 여성 상용직 248.8만원, 남성 상용직 370.6만원 인 것으로 파악된다. 월 평균 임금을 소득 5분위로 나누어 파악한 결과 하위 20%의 경우 여성 비정규직은 월 평균 60만원으로 가장 임금이 낮았고, 남성 비정규직은 100만원, 여성정규직은 200만원, 남성정규직은 평균 300만원인 것으로 나타났다. 이에 반해 상위 20%(80%)는 여성 비정규직이 180만원으로 가장 적었고 그 다음 남성 비정규직 230만원, 여성 정규직 306만원, 남성 정규직 500만원 인 것으로 나타났다.

<표 II-17> 서울지역 종사상 지위별·성별 월평균 임금(단위: 만원)

구분	여성 비정규직	남성 비정규직	여성 정규직	남성 정규직
평균	123.7	170.7	248.8	370.6
중간값	120	160	200	300
20%	60	100	150	200
40%	100	150	200	280
60%	140	180	250	350
80%	180	230	306	500
100%(최대)	1000	1500	3000	2000

자료: 1. 통계청, 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

2. 100%는 3개월 평균임금의 최대값을 표시한 결과임.

3. 주당 노동시간을 고려하지 않은 평균 수치임.

다음의 <표 II-18>은 남성 정규직 월평균 임금 370.6만원을 100으로 가정 했을 때 종사 상 지위와 성별에 따라 월평균 임금이 어느 정도 되는지 비교하였다. 또한 소득 5분위별로도 나누어 남성 상용직 월평균 임금에 비해 어느 정도 되는지 살펴 보았다. 그 결과 여성 비정규직은 남성 정규직 평균 임금의 33.4, 남성 비정규직은 46.1, 여성 정규직은 67.1에 불과했다. 즉 성별과 종사상 지위가 겹치면 남성정규직 보다 임금 격차가 더 벌어짐을 알 수 있다. 또한 소득 5분위별로 살펴보면 하위 20%(20%)의 경우에도 여성 비정규직은 16.2(남성 비정규직은 27.0, 여성 상용직은 40.5)에 불과했다. 상위 20%(80%)의 경우에도 여성 비정규직의 월평균 임금은 남성 상용직 임금에 비해 48.6에 불과하다.

<표 II-18> 남성 정규직 평균 임금(100) 대비 성별종사상 지위별 임금 구성비(단위:%)

소득 분위	여성 비정규직	남성 비정규직	여성 정규직	남성 정규직
평균	33.4	46.1	67.1	100
20%	16.2	27.0	40.5	54.0
40%	27.0	40.5	54.0	75.5
60%	37.8	48.6	67.5	94.4
80%	48.6	62.1	82.6	134.9
100%(최대값)	269.8	404.7	809.4	539.6

자료: 1. 통계청, 『2016지역별고용조사_하반기』, 2016, 마이크로 데이터 분석.

2. 남성 상용직 노동자 월평균 임금 370.6만원을 100%로 했을 때 결과임.

3. 주된 일의 노동시간을 고려하지 않은 결과임.

4. 100%는 3개월 평균임금의 최대값을 표시한 결과임.

5. 시사점

이 장에서는 여성 비정규직 관련 기존 연구를 분석하여 여성 비정규직 노동 특성을 파악한 후 여성 비정규직 국내외 정책 현황을 정리하여 분석하고 그 다음 통계 분석을 통해 서울지역 여성 비정규 노동자의 특성을 파악하고자 하였다. 주요 결과는 다음과 같았다. 첫째 여성 비정규직 관련 법제도를 살펴본 결과 여성 비정규직 차별 문제는 통합적 시각에서 기간제법, 파견법, 고용평등법을 다루지 않는다면 차별로 파악하기 어려웠다. 둘째 중앙정부 및 서울시 정책을 살펴 본 결과 여성노동자 지원 정책은 있으나 여성 비정규직을 대상으로 하는 지원하는 정책은 거의 없는 편이다. 국내 여성 비정규직 지원 기관은 노동상담, 가정폭력 상담 및 여성인력개발기관 연계 지원, 당사자 조직화 사업을 중심으로 지원하였다. 셋째 여성 비정규직 차별과 관련하여 해외 기관 사례를 살펴본 결과 중앙정부가 설치한 차별시정 기구에서 성차별, 고용차별 문제를 포함하여 통합적으로 차별문제를 다루고 있었다. 이 중 미국, 호주는 차별시정기구 외에도 지역에서 여성노동자를 지원하는 풀뿌리 민간단체가 있었다. 넷째 지역고용조사 분석결과 서울지역 여성노동자는 고령일수록, 학력이 낮을수록, 이혼 또는 사별 상태일수록 비정규직 비율이 높아지는 것으로 나타난다. 남성 정규직을 기준으로 임금격차를 살펴본 결과 남성 비정규직, 여성 정규직, 여성 비정규직 중 여성 비정규직 임금이 가장 낮은 것으로 파악되었다.

기존 연구와 정책, 통계를 살펴본 결과는 다음과 같다.

첫째 여성노동자를 동일한 집단으로 파악하여 지원하는 여성 노동 정책만으로는 여성 비정규직 문제를 해결하기 쉽지 않다. 여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 성별과 고용형태가 교차하여 중층적 차별이 발생한다는 인식 아래 현재 법 제도를 개선해야 한다. 또한 여성 비정규직 차별시정이 확대될 수 있는 방안도 강구해야 할 것이다.

둘째 여성 비정규직들이 여성 비정규 노동자에서도 연령이 많을수록, 학력이 낮을수록, 유배우자가 아닐수록 더욱더 취약한 것으로 파악된다. 따라서 여성 비정규직 노동 정책은 여성 비정규 노동자 중 더욱더 취약한 집단부터 지원할 수 있는 여성 비정규직 노동정책을 수행해야 한다.

셋째 여성 노동자는 성차별과 고용불안정 외에도 일자리, 가족, 가정폭력 등 다양한 문제들을 경험하고 있다는 점에서 여성 비정규직 문제 해결을 위해 법률 상담 및 권리 구제 외에도 가정폭력, 취업 지원 등도 함께 지원하는 정책이 필요하다.

Ⅲ. 설문조사를 통해 본 서울 여성 비정규직 실태

1. 응답자 특성

본 연구는 여성 비정규직 노동에 관한 기존 연구결과를 토대로 서울시 여성 비정규노동자의 노동실태와 고충 및 애로사항을 파악하여 여성 비정규직에 대한 서울시 차원의 정책 수립 필요성 및 정책수요를 확인할 수 있는 질문지를 구성하였고, 표본의 대표성을 확보하기 위해 사업체와 여성노동의 특성을 고려하였다. 본 연구의 서울시 여성 비정규직 분석에 사용된 최종 표본 수는 356명이었고, 응답자의 일반 특성은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

1) 응답자의 인구-사회학적 특성

먼저 응답자의 연령분포를 보면 만50세-만59세가 32.6%로 가장 많고, 다음으로 만40-만49세가 27.8%, 만15세-만29세 22.8%이고, 만30세-39세가 16.9%로 가장 적다. 통계청이 발표한 '2017 통계로 보는 여성의 삶'에서도 여성 비정규직 근로자 중 50대가 가장 많고 다음으로 40대가 그 뒤를 이은 것으로 나타났으며, 국회 예산정책처가 발간한 경제동향&이슈의 2017년 6월호의 보고서에서도 남성 대비 거의 모든 연령층에서 여성의 비정규직 비중이 높지만 40대와 50대에서 그 갭이 가장 큰 것으로 밝혀졌다. 그러므로 서울시 여성 비정규직 노동자를 대상으로 한 본 연구의 양적 조사에서도 표본집단 중 40대와 50대의 비중을 높인 것은 적절하다고 볼 수 있다.

응답자의 학력은 고졸이 가장 많고(48.9%), 다음으로 전문대졸과 대졸이 각각 12.6%, 34.8%로 초대졸 이상이 47.4%이며, 대학원이상과 중졸 이하는 각각 2.2%, 1.4%로 소수이다. 한국노동연구원의 2016년 비정규직 노동통계 보고서에 의하면, 남성은 고졸 미만 저학력자의 비정규직 비중만 늘었지만 여성은 전문대졸 이하 학력에서 모두 비정규직이 늘어나는 추세이다. 또한 2016년 현재 남성의 경우에는 전문대 졸업자의 18.6%, 대졸 이상 학력 취득자의 15.5%만이 비정규직인 반면, 여성은 전문대졸 27.3%, 대졸 이상 31.7%로 고학력 비정규직 비율이 남성보다 현격히 높다. 그러므로 고졸, 전문대졸, 대졸 여성 비정규직 노동자들의 표본 비중을 높이는 것은 적절하다고 볼 수 있다.

응답자의 혼인상태는 미혼(31.7%)보다 기혼(65.7%)이 2배 이상 많으며, 자녀 여부도 '있다'가 62.9%로서 '없다'의 37.1% 보다 많다. 한국 노동연구원의 2016 비정규직 노동통계 분석에 의하면, 남성의 비정규직 비중은 50대부터 주된 일자리에서 퇴장하면서 상승하고, 여성은 출산 등으로 인해 노동시장에서 이탈했다가 다시 진입하는 과정에서 비정규직화가 상당수 발생한다. 이는 혼인여부 역시 비정규직화의 중요 변수라는 기존 연구결과(정성미, 2005)와도 일치한다. 윤영애 외(2008)의 연구에서도 비정규직을 선택하는 결정요인은 학력과 어린자녀의 유무 등이었는데 기혼여성에게는 어린 자녀가 있을수록 비정규직에 속할 확률이 높다고 한다. 또한 선행연구들에서는 자녀유무가 성별임금격차에 영향을 미치는 요인이라는 점을 지적하면서 '자녀가 있는 여성'이 상대적으로 낮은 고용지위 속에서 저임금을 받음으로써 성별 임금격차가 지속되고 있다고 주장한다(Blau et al., 2002; 허수연·유태임, 2011). 가족 내 성별분업에 의해 여성이 대부분 자녀 양육과 돌봄의 부담을 안고 있는 상황 속에서 '자녀가 있는 여성노동자'는 노동시장에의 진입과 탈퇴를 반복하면서 경력의 손상을 경험하게 되고 일과 양육을 병행하기 위해 파트타임 고용형태의 서비스직에 집중됨으로써 저임금 노동자화하는 경향이 나타난다는 것이다(허수연·유태임, 2011). 그러므로 혼인여부와 자녀여부는 임신 출산으로 인한 경력단절과 일-가정 갈등에 대한 효과뿐만 아니라 여성 노동의 비정규직화와 성별임금격차 확대에 미치는 영향과 관련하여서도 주요하게 고려될 필요가 있다.

마지막으로 응답자가 비가구주인 경우(79.5%)가 가구주인 경우(20.5%) 보다 많다. 그러므로 조사 대상자의 다수가 가장으로서가 아니라 보조자로서 임노동을 하는 경우가 많은 것으로 보인다. 가구원수는 4인가구가 45.2%로 가장 많고, 다음으로 3인가구와 2인가구가 각각 24.4%와 12.4%이다. 월 평균 가구 소득은 500만원 이상-700만원 미만인 27.2%로 가장 많고, 그 다음이 400만원 이상-500만원 미만과 700만원 이상이 각각 22.5%와 19.7%로서 가구소득 400만원 이상이 69.4%로 전체의 2/3에 가깝다. 평균은 495만 3천원으로서 우리나라 월평균 가구소득 415만 2000원보다 높다.

<표 III-1> 응답자의 인구-사회학적 특성(단위:%)

	사례수 (명)	비율(%)
	(356)	100.0
연령		
만15세-만29세	(81)	22.8
만30세-만39세	(60)	16.9
만40세-만49세	(99)	27.8
만50세-만59세	(116)	32.6
만60세 이상	(0)	0.0
최종학력		
중졸 이하	(5)	1.4
고졸	(174)	48.9
전문대졸	(45)	12.6
대졸 이상	(132)	37.1
혼인상태		
미혼	(113)	31.7
기혼	(234)	65.7
배우자 없음	(9)	2.5
가구주 여부		
가구주	(73)	20.5
비가구주	(283)	79.5
가구원 수		
1명	(30)	8.4
2명	(44)	12.4
3명	(87)	24.4
4명	(161)	45.2
5명 이상	(34)	9.6
자녀여부		
없다	(132)	37.1
있다	(224)	62.9
월평균 가구소득		
300만원 미만	(51)	14.3
300만원 이상~400만원 미만	(53)	14.9
400만원 이상~500만원 미만	(80)	22.5
500만원 이상~700만원 미만	(97)	27.2
700만원 이상	(70)	19.7
모름/무응답	(5)	1.4

2) 응답자의 사업체 업종, 사업체 규모와 직업

응답자가 속해 있는 사업체 업종은 금융 및 보험업 21.9%, 도매 및 소매업 18.3%, 숙박 및 음식점업 14.6%, 보건업 및 사회복지 서비스업 10.4%, 교육서비스업과 사업시설관리 및 사업지원 서비스업이 각각 9.3%이며 기타가 16.3%이다. 통계청 2016년 8월 조사를 이용한 근로형태별 산업 분포 분석에 의하면, 사업서비스업, 도매 및 소매업, 보건 및 사회복지서비스업, 교육서비스업 등은 비정규직이 많이 분포하고 있는 산업이다. 이와 같은 업종은 성별직종분리체계에 의해 여성 집중 업종으로 분류되어 온 업종이기도 하다. 이는 실제 조사로도 뒷받침된 바, 한국여성정책연구원(2016) 보고서에 따르면 한국의 2015년 업종별 통계에서 비정규직 여성이 종사하는 업종은 보건 및 사회복지 서비스업(15.3%), 도소매업(12.6%), 숙박 및 음식점업(12.5%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(12.5%), 교육서비스업(11.0%) 순이었다. 그러므로 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 보건업 및 사회복지 서비스업, 교육서비스업과 사업시설관리 및 사업지원 서비스업을 여성 비정규직 분석대상 업종으로 선정한 것은 타당하다. 또한 고용형태별로 보면, 기간제는 사회서비스업, 보건 및 사회복지서비스업, 교육서비스업 등에 각각 18.7%, 16.4%, 10.8%로 많이 있고, 특수형태근로자는 금융보험업(48.1%)과 도소매업(19.4%)에 대부분 집중되어 있으며, 시간제는 숙박 및 음식점업(18.8%), 보건 및 사회복지서비스업(16%), 도소매업(12.8%), 교육서비스업(12.3%)에 몰려 있다(한국노동연구원, 2016). 그러므로 여성 비정규직 집중 업종으로서 이미 열거된 업종 외에 특수형태 근로가 많이 분포되어 있는 금융 및 보험업도 주요한 분석대상의 일부로 삼는 것이 적절하다.

사업체 규모는 5인 미만이 26.1%로 가장 많고, 30~99인 18.8%, 300인 이상 16.3% 순이며, 전체적으로 30인 미만이 49.4%, 100인 미만이 68.2%, 300인 미만이 83.6%이다. 통계청의 2016년 경제활동 인구조사의 결과에 의하면, 비정규직 비율은 여전히 사업체 규모가 작을수록 높게 나타나 1~4인의 경우 49.7%가 비정규직으로 나타났다. 또한 여성 비정규직일수록 소규모 영세사업장에 집중되어 있다는 선행 연구의 결과도 존재한다. 김혜영 외(2005)에 의하면 여성노동자의 44.7%가 5인 미만 영세사업장에서 일하며, 여성이 집중 배치되어 있는 여성 직종은 저임금, 짧은 근속년수, 소규모 기업이라는 특징을 지니고 있다. 신경아(2016)도 비정규직 여성은 5인 미만 사업장에 36.1%로 가장 높은 비율로 분포하고 있으며, 77.3%의 여성노동자가 30인 미만의 사업체에서 일하고 있어서 비정규직 여성의 영세기업 집중이 지속되고 있다고 지적하고 있다. 이와 같은 선행연구는 성별, 고용형태별 분절 구조에 더해 대기업 중소기업간 격차에 의한 분절이 중층적으로 존재하여 비정규직 여성의

문제가 영세기업 노동자의 문제와 중첩되고 있다는 사실을 보여준다. 그러므로 5인 미만의 표본집단 비중을 가장 크게 잡고 전체의 68.2%를 100인 미만 사업장에서 추출하는 것은 적절하다.

직업은 서비스직이 34.8%, 판매직이 28.1%로 서비스 판매직의 합이 62.9%이며, 사무직, 17.4%, 단순노무직 8.4%, 전문직 6.7%, 관리직 3.4%, 기능원 및 관련 기능종사자 1.1% 순이다. 기존 연구 결과 서비스직과 판매직은 여성 노동력이 집중되어 있는 업무이자 상당수가 비정규직으로 고용되어 있어서(송다솜·송승영, 2016, 이승윤 외, 2016) ‘비정규직의 여성화’를 대표하는 업종이기에 중점적으로 분석할 필요가 있다. 특히 2016년 현재 시간제 근로자의 비율이 2004년 대비 서비스직(13.6%→28.4%)과 판매직(9.7%→16.5%)에서 크게 증가하였다. 그러므로 서비스직과 판매직은 여성 비정규직 일자리의 특성을 이해하는데 중요한 직종임과 더불어 시간제 일자리의 질과 관련되어 이와 같은 일자리가 저임금 불안정 일자리를 양산하고 있다는 쟁점(권혜원, 2016; 문지선·김영미, 2017; 신경아, 2015; 이주희 외, 2010; Connolly&Gregory, 2009; 2010; Fagan, 2009; O'reilly&Bothfeld, 2002)과 관련해서도 분석의 중요성이 부각된다.

<표 III-2> 응답자가 속한 사업체 업종, 사업체 규모 및 응답자의 직업 분포(단위:%)

구분	비율(%)
사업체 업종	
도매 및 소매업	18.3
숙박 및 음식점업	14.6
보건업 및 사회복지 서비스업	10.4
교육서비스업	9.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	9.3
금융 및 보험업	21.9
기타 ⁶⁾	16.3
사업체 규모	
5인 미만	26.1
5~9인	10.7
10~29인	12.6
30~99인	18.8
100~299인	15.4
300인 이상	16.3

구분	비율(%)
직업	
관리직	3.4
전문직	6.7
사무직	17.4
서비스직	34.8
판매직	28.1
기능원 및 관련기능종사자	1.1
단순노무직	8.4

본 조사는 기간제근로, 시간제근로, 특수형태근로, 한시적 근로, 용역·파견 근로와 일일근로를 비정규직 고용형태의 세부 범주로 분석하고자 한다. 각 고용형태 별 응답자 분포는 <표 Ⅲ-3>과 같다. 참고로 2016년 통계청 8월 경제활동인구 부가조사 결과 비정규직 내 여성노동자 비중은 일반임시직, 임시 파트직이 14.7%로 가장 높고, 다음으로 기간제가 11.4%이며, 특수고용과 용역 노동이 각 4.0%로 그 뒤를 잇고 있다.

<표 Ⅲ-3> 응답자의 고용형태별 분포(단위:%)

기간제 근로	시간제 근로	특수 형태 근로	용역 근로	한시적 근로	파견 근로	일일 근로	계
36.2	31.2	18.8	5.3	3.9	2.2	2.2	100.0

한편, 본 연구와 관련하여 성별 뿐만 아니라 연령, 학력, 계층 등 주요 사회변수 간 교차적 상호작용에 따라 발생하는 중층적 분절과 불평등을 규명할 필요성이 존재한다. 그런데 이와 관련하여 특히 비정규직 내 세부적 고용형태에 따른 임금과 근로조건의 차이에 주목할 필요가 있다. Green&Heywood(2011)는 비정규직 내 이질성에 주목하여 특수 근로형태의 노동자들이 상대적으로 높은 임금을 받으면서 비정규

6) 기타 업종은 다음을 포함함.

'전문, 과학 및 기술 서비스업(1명, 0.3%)/제조업(8명, 2.2%)/협회, 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(5명, 1.4%)/출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(4명, 1.1%)/부동산업 및 임대업(12명, 3.4%)/공공행정, 국방 및 사회보장 행정(20명, 5.6%)/건설업(2명, 0.6%)/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(5명, 1.4%)/전기, 가스, 증기 및 수도산업(1명, 0.3%)

직이라는 고용형태로부터 기인하는 여타의 부정적 측면들의 효과를 상쇄하고 있다고 분석하였다. Kalleberg et al.(2000)도 비정규직 내 노동조건의 차이가 존재할 수 있다는 사실에는 동의하지만, 비정규 노동자 집단 내에서 다른 고용형태보다 더 나은 노동조건을 보유한 형태에 주목하기보다는 더 열악한 일자리 특성을 갖는 집단에 주목하여 이들의 상대적 열위를 입증하였다. 이들의 연구 결과에 의하면, 특수형태 근로자나 독립계약자(independent contractor) 보다는 파트타임직, 파견직, 일용직과 호출직 비정규 여성노동자들이 고용불안정성, 저임금, 낮은 기업복지 혜택 등에 있어서 더 열악한 조건에 있다. 국내 연구에서도 이와 비슷한 결과가 도출되었다. 신경아(2016)는 같은 비정규직이라도 세부적인 고용형태에 따라 고용의 질이 달라진다고 주장한 바 있다. 한국노동연구원(2016)의 비정규 노동통계 분석도 비정규직 내 고용형태에 따라 임금 수준, 근속기간, 복지 혜택 등에서 차이가 존재한다는 것을 보여주고 있다. 그러므로 이와 같은 선행연구의 결과를 토대로 본 연구도 여성 비정규직 내 고용형태별 임금과 근로조건에서의 차이 여부를 분석할 것이다.

2. 고용계약 실태와 비정규직 취업사유

1) 공식적 고용 계약 여부와 고용지속성

(1) 서면 근로계약서 작성 및 교부

근로기준법에 의하면 사용자는 근로계약서를 반드시 서면으로 작성하여 교부하도록 되어 있다. 그런데 비정규직의 경우에는 계약을 구두로 하는 경우도 많고 계약서를 서면으로 작성하거나 교부하지 않는 경우도 많아서, 사용자가 구두 계약을 여기거나 임금체불, 시간외수당 미지급 등의 노동권 침해행위를 하여도 노동자들이 권리를 보호받지 못하는 경우가 많다. 그렇기 때문에 서면 근로계약서 작성 관행의 부재는 비정규직 일자리의 불안정성(insecurity)과 비정규 노동자들의 취약한 노동권의 문제를 더욱 심화시키는 요인들 중 하나로 언급되곤 한다. 특히 비공식부문의 가사노동자들, 일용직 노동자들, 프리랜서 등 특수근로형태 노동자들, 아르바이트를 비롯한 임시 파트타임 노동자들 사이에서 서면 표준계약서 미작성과 이에 따른 노동권 침해의 문제가 빈번하게 발생하고 있는 것으로 알려져 있다. 그러므로 본 설문조사에서는 서울시 여성 비정규직의 고용계약서 서면 작성 및 교부 여부를 질문 항목으로 산입하였는데, 그 결과를 보면, 고용계약서 서면 작성여부에 대해 '예'라고 답변

비율이 67.4%로 ‘아니요’라고 답한 비율(32.6%)보다 많고, 고용계약서 교부 여부도 ‘예’라고 응답한 비율은 63.8%, ‘아니요’라고 응답한 비율은 36.2%로 고용계약서 서면 작성 비율보다 소폭 낮았다. 그러므로 서면 고용계약서를 작성하고 교부받는 비율이 그렇지 않은 비율보다 높지만, 이는 결국 근로기준법을 준수하지 않고 있는 비율이 1/3을 넘는 것을 뜻하므로 근로감독을 통한 개선이 필요하다.

세부적으로는 <표 Ⅲ-4>에서 볼 수 있듯이 사업체 업종과 규모, 응답자의 근로형태와 직업, 주당 평균근로시간과 임금 수준에 따라 차이가 존재한다. 사업체 업종을 보면, 사업시설관리 및 사업지원서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업은 서면 고용계약서 작성 비율이 각각 93.9%와 89.2%로 상대적으로 높은 반면, 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업의 경우 반대로 서면계약서를 작성하지 않는 비율이 각각 55.8%와 41.5%로 다른 업종에 비해 높은 편이다. 이는 이들 업종에 소규모 영세사업장이 많고 한시근로나 임시파트직의 비율도 높기 때문인 것으로 추정된다. 이는 영세사업장일수록 노동권 보호가 취약하기 때문인데, 설문 조사 결과에서도 5인 미만 사업장의 경우 근로계약서를 서면으로 작성하지 않는다고 응답한 비율이 62.4%로서 다른 사업체 규모에 비해 월등히 높다. 근로형태로 보면 일일근로와 한시근로 노동자들 중에서 고용계약서를 서면으로 작성하지 않는 비율이 각각 75%, 71.4%로 가장 높고, 시간제 근로도 49.5%로 상대적으로 고용계약서를 작성하지 않는 비율이 높다. 또한 판매직에서 상대적으로 근로계약서 서면 미작성 비율이 높은데, 이는 아르바이트 임시파트직이 판매직에 많고, 이들의 경우 관행적으로 서면 고용계약서를 작성하지 않고 일하는 경우가 많기 때문으로 추정된다. 주당 평균근로시간을 보면, 15시간 미만 초단시간 근로를 하는 경우에 서면 근로계약서를 작성하지 않는 비율이 62.5%로 높다. 이는 법적 보호가 미비하고 근로조건이 열악한 초단시간 노동시장의 특성을 보여주는 것이다. 마찬가지로 2017년 기준 최저임금 미만을 지급하는 사업장이 최저임금 지급 이상 사업장과 서울시 생활임금 지급 이상 사업장에 비해 서면 미작성 비율이 40.4%로 상대적으로 높다. 근로기준법 미준수 사업장일수록 최저임금 위반 확률이 상대적으로 높고 노동권 보호도 취약한 것으로 나타나고 있는 것이다.

<표 Ⅲ-4> 고용계약서 서면 작성여부(단위:%)

구분	예	아니요
■ 전체 ■	67.4	32.6
사업체 업종		
도매 및 소매업	58.5	41.5
숙박 및 음식점업	44.2	55.8
보건업 및 사회복지 서비스업	89.2	10.8
교육서비스업	66.7	33.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	93.9	6.1
금융 및 보험업	67.9	32.1
기타	69.0	31.0
사업체 규모		
5인 미만	37.6	62.4
5~9인	60.5	39.5
10~29인	82.2	17.8
30~99인	82.1	17.9
100~299인	80.0	20.0
300인 이상	79.3	20.7
근로형태		
기간제근로	82.9	17.1
시간제근로	50.5	49.5
파견근로	62.5	37.5
용역근로	89.5	10.5
특수형태근로	73.1	26.9
일일근로	25.0	75.0
한시적 근로	28.6	71.4
직업		
관리직	83.3	16.7
전문직	62.5	37.5
사무직	91.9	8.1
서비스직	63.7	36.3
판매직	59.0	41.0
기능원 및 관련기능종사자	50.0	50.0
단순노무직	60.0	40.0
주당 평균 근로시간		
15시간 미만	37.5	62.5
15시간 이상-36시간 미만	69.8	30.2
36시간 이상-40시간 미만	85.7	14.3
40시간 이상	66.9	33.1
임금(세전)		
2017년 최저임금 미만	59.6	40.4
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	73.9	26.1
서울시 생활임금 이상	71.1	28.9

고용계약서 교부 여부는 서면작성 여부의 결과와 큰 차이가 없다. 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업, 5인 미만 영세사업장의 미교부 비율이 높고, 일일근로, 한시근로, 시간제 근로 순으로 미교부 비율이 높다. 직업은 서비스직, 판매직과 더불어 기능원 및 관련기능종사자의 미교부 비율이 높는데 표본 수가 4명에 불과하므로 대표성은 떨어진다. 15시간 미만 초단시간 근로자와 최저임금 미만 사업장의 교부율이 낮은 것도 서면계약 작성 여부와 동일하다.

〈표 Ⅲ-5〉 고용계약서 교부 여부(단위: %)

	예	아니요	계
■ 전체 ■	63.8	36.2	100.0
사업체 업종			
도매 및 소매업	55.4	44.6	100.0
숙박 및 음식점업	40.4	59.6	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	86.5	13.5	100.0
교육서비스업	63.6	36.4	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	87.9	12.1	100.0
금융 및 보험업	65.4	34.6	100.0
기타	63.8	36.2	100.0
사업체 규모			
5인 미만	37.6	62.4	100.0
5~9인	57.9	42.1	100.0
10~29인	71.1	28.9	100.0
30~99인	79.1	20.9	100.0
100~299인	76.4	23.6	100.0
300인 이상	74.1	25.9	100.0
근로형태			
기간제근로	80.6	19.4	100.0
시간제근로	45.0	55.0	100.0
파견근로	50.0	50.0	100.0
용역근로	89.5	10.5	100.0
특수형태근로	70.1	29.9	100.0
일일근로	12.5	87.5	100.0
한시적 근로	28.6	71.4	100.0

	예	아니요	계
직업			
관리직	83.3	16.7	100.0
전문직	58.3	41.7	100.0
사무직	87.1	12.9	100.0
서비스직	57.3	42.7	100.0
판매직	58.0	42.0	100.0
기능원 및 관련기능종사자	50.0	50.0	100.0
단순노무직	60.0	40.0	100.0
주당 평균 근로시간			
15시간 미만	37.5	62.5	100.0
15시간 이상-36시간 미만	62.5	37.5	100.0
36시간 이상-40시간 미만	85.7	14.3	100.0
40시간 이상	64.5	35.5	100.0

(2) 고용 지속성: 반복갱신 vs. 기대불가

통계청의 경제활동 인구조사 설문에서는 비정규직 노동자가 원하는 한 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 노동자를 '반복갱신'으로, 비자발적 사유로 회사가 어려워져 고용조정을 하거나 특별한 잘못 없이도 고용이 지속될 수 없는 경우는 '기대불가'로 정의하고 있다. 본 설문조사에서는 통계청의 설문 항목을 참고하여 '회사가 어려워 폐업 또는 구조조정을 하거나 귀하가 특별한 잘못을 하지 않는 한 계속 직장에 다닐 수 있습니까?'라는 질문을 하였으며, 이에 '계속 다닐 수 있다'고 응답한 '반복갱신' 유형은 74.4%이며, '기대불가' 범주에 해당하는 '계속 다닐 수 없다'라고 답한 비율은 25.6%이다. 그러므로 전체적으로 '기대불가' 보다는 '반복갱신'의 비율이 3배 가까이 높았다. 그러므로 정규직으로 전환되지는 않지만 그렇다고 계약이 해지되지도 않은 상태로 고용이 유지되고 있는 장기임시근로 형태의 비정규직의 비율이 높다고 볼 수 있다(〈표 Ⅲ-6〉 참조).

〈표 Ⅲ-6〉 특별한 사유 없을 시 안정적 고용 여부(단위:%)

구분	계속 다닐 수 있다	계속 다닐 수 없다
■ 전체 ■	74.4	25.6
사업체 업종		
도매 및 소매업	84.6	15.4
숙박 및 음식점업	76.9	23.1
보건업 및 사회복지 서비스업	78.4	21.6
교육서비스업	81.8	18.2
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	57.6	42.4
금융 및 보험업	91.0	9.0
기타	41.4	58.6
사업체 규모		
5인 미만	74.2	25.8
5~9인	73.7	26.3
10~29인	80.0	20.0
30~99인	82.1	17.9
100~299인	58.2	41.8
300인 이상	77.6	22.4
근로형태		
기간제근로	73.6	26.4
시간제근로	73.0	27.0
파견근로	75.0	25.0
용역근로	63.2	36.8
특수형태근로	89.6	10.4
일일근로	50.0	50.0
한시적 근로	50.0	50.0
직업		
관리직	66.7	33.3
전문직	70.8	29.2
사무직	59.7	40.3
서비스직	76.6	23.4
판매직	86.0	14.0
기능원 및 관련기능종사자	25.0	75.0
단순노무직	70.0	30.0

계속 근무가 기대 불가능한 경우는 계속 고용이 불가능한 이유를 묻는 질문에 대해 ‘고용계약 기간 만료’와 ‘사업주가 그만두려면 언제든지 그만둔다는 조건으로 채용되었다’는 응답한 비율이 각각 48.4%와 33.0%로 가장 많았다.

그러므로 ‘기대불가’에 해당하는 비정규직은 계약기간이 정해져 있어서 계약기간이 만료되면 고용을 지속할 수 없는 기간제나 단기 임시직, 임시 파트타임직이 다수일 것으로 추정된다. 설문조사 결과, ‘고용계약 기간 만료’라고 응답한 비율은 기간제 근로가 79.4%로 가장 많고 ‘사업주가 그만두려면 언제든지 그만둔다는 (임시직) 조건으로 채용’이라고 응답한 비율은 한시적 근로와 시간제근로가 각각 57.1%와 56.7%로 가장 많은 비율을 차지하고 있다는 점도 이를 입증한다. 또한 사업주가 그만두려면 언제든지 그만둔다는 조건으로 채용된 단기 임시직 비율은 업종의 경우 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점 업에서 각각 50%로 가장 높고, 사업체 규모로 보면 5인 미만의 영세사업장에서 54.9%로 가장 높다. 반면, 계약기간이 정해져 있는 기간제이기 때문에 ‘고용계약 기간이 만료’되어서 계속 고용 기대불가로 답한 비율은 보건업 및 사회복지서비스업(87.5%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(56.1%)이 높고, 사업체 규모는 오히려 300인 이상 사업장에서 76.9%로 가장 높게 나타났다(〈표Ⅲ-7〉 참조).

〈표 Ⅲ-7〉 특별한 사유 없을 시에도 안정적 고용 불가능한 이유(단위:%)

	고용 계약 기간 만료	사업주가 그만두려면 언제든지 그만둔다는 조건으로 채용	현재 하는 업무(프로젝트)가 끝남	현재 일자리에 전에 일하던 사람이 복귀	특정 계절 또는 시기에만 일할 수 있음	기타
■ 전체 ■	48.4	33.0	9.9	3.3	3.3	2.2
사업체 업종						
도매 및 소매업	30.0	50.0	20.0	0.0	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	25.0	50.0	8.3	0.0	16.7	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	87.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
교육서비스업	50.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	57.1	35.7	0.0	7.1	0.0	0.0
금융 및 보험업	28.6	28.6	28.6	0.0	0.0	14.3
기타	52.9	29.4	11.8	0.0	2.9	2.9

	고용 계약 기간 만료	사업주가 그만두려 면 언제든지 그만둔다는 조건으로 채용	현재 하는 업무(프로젝트)가 끝남	현재 일자리에 전에 일하던 사람이 복귀	특정 계절 또는 시기에만 일할 수 있음	기타
사업체 규모						
5인 미만	20.8	54.2	25.0	0.0	0.0	0.0
5~9인	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0
10~29인	55.6	22.2	11.1	0.0	11.1	0.0
30~99인	58.3	25.0	0.0	8.3	0.0	8.3
100~299인	56.5	26.1	8.7	8.7	0.0	0.0
300인 이상	76.9	15.4	0.0	0.0	0.0	7.7
근로형태						
기간제근로	79.4	8.8	5.9	2.9	2.9	0.0
시간제근로	23.3	56.7	10.0	3.3	6.7	0.0
파견근로	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
용역근로	42.9	42.9	0.0	0.0	0.0	14.3
특수형태근로	28.6	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3
일일근로	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
한시적 근로	42.9	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0

2) 비정규직 취업사유: 비자발적 수용 혹은 자발적 선택?

중복응답이 가능한 본 연구의 조사 결과에 의하면, 비정규직으로 일하게 된 이유에 대해 응답자의 67.7%가 ‘당장수입이 필요해서’라고 답했고, 다음으로 52.5%가 ‘원하는 정규직 일자리를 구하기가 어려워’서’라고 답하고 22.8%가 ‘전공 경력에 부합하는 일자리가 없어서’라고 응답한 반면, ‘일하기 원하는 직종이기 때문에’로 답한 비율은 30.6%였다.

통계청의 분류를 참조하면, ‘당장 수입이 필요해서’, ‘원하는 정규직 일자리를 구하기 어려워’, ‘전공경력에 부합하는 일자리가 없어서’라는 항목은 본인이 자발적으로 비정규직으로의 취업을 선택한 것이 아니라 비자발적으로 수용할 수밖에 없었던 것을 의미한다. 그런데 본 조사 결과, ‘당장 수입이 필요해서’와 ‘원하는 정규직 일자리를 구하기가 어려워’를 택한 응답자의 비율이 1위와 2위였다는 것은 그만큼 비자발적 비정규직이 많다는 것을 의미한다. 여기에 ‘전공 경력에 부합하는 일자리가 없어서’(22.8%)까지 합하면 그 비율은 더 높아진다. 한편, 비정규 일자리가 유연한 노동시간과 업무 스케줄의 자율 조정을 가능하게 한다는 이유에서 선택하는 경우

도 존재할 수 있다. 일-생활 균형, 일-가정 균형의 관점에서 여가·학업 등의 개인생활과 일의 양립, 육아 및 가사활동과 일의 양립을 추구하기 위한 방편으로 비정규직으로의 취업을 선택하는 경우이다. 본 조사 결과, 전체 응답자의 21.9%가 ‘근무시간을 신축 조정하여 여가 등 개인시간을 갖기 위해’라고 응답했고, 19.7%가 ‘육아 및 가족생활과 일을 병행하기 위해’라고 답하였으며, 9.3%가 ‘학업과 병행하기 위해서’라고 응답하였다. 그러므로 유연한 근무조정(flexible work arrangements)을 통해 일-가정 일-생활 균형을 도모하기 위한 전략의 일환으로 비정규직 일자리를 선택하는 사례들이 존재하지만, ‘당장 수입이 필요해서’나 ‘원하는 정규직 일자리를 구할 수가 없어서’라는 비자발적 수용 사례가 이를 훨씬 상회하는 수준이므로 비자발적 취업자 비중이 매우 크다고 볼 수 있다.

[그림 Ⅲ-1] 비정규직 취업 사유(중복응답, 단위: %)



‘당장 수입이 필요해서’라고 응답한 비율은 여성 비정규직 노동자의 연령과 무관하게 가장 높은 비율을 차지하였다. ‘원하는 정규직 일자리를 구하기가 어려워’도 모든 연령대에서 두 번째로 많이 선택한 응답이었다. ‘전공 경력에 부합하는 일자리가 없어서’라고 답한 응답자 비율도 만15세~29세(17.3%)보다 오히려 30대(31.7%), 40대(21.2%), 50대(23.3%)가 더 많아서 경력단절의 이유에서든 다른 이유에서든 노동시장에서 여성의 학력자본과 경력이 인정받을 수 있는 기회가 많지 않은 것으로 추정된다. ‘학업과 병행하기 위해’는 만 15세~ 29세의 경우에 35.8%로 압도적으로 많았으며, ‘육아 및 가사 등 가족생활과 일을 병행하기 위해서’로 응답한 비율은 30대 26.7%, 40대 27.3%, 50대 22.4%였다. 이 경우에는 기혼 여성이 출산과 양육의

부담이 커서 일과 가정의 양립을 위해 비정규직을 선택하게 되는 것으로 볼 수 있다. 자녀가 없는 경우는 3.8%만이 이와 같은 항목을 택한 반면, 자녀가 있는 경우에는 29%가 이를 이유로 제시했다는 사실이 이를 증명한다. 특히 만 8세 이하의 자녀가 있는 경우는 응답자의 62.1%가 ‘육아 및 가사 등과 일을 병행하기 위해서’라고 응답하였는데 이는 ‘당장 수입이 필요해서’라고 응답한 비율 58.6%를 상회하는 것으로서 어린 자녀가 있는 여성들이 비정규직으로 근무하게 된 가장 주된 이유로 볼 수 있다(다음의 <표 Ⅲ-8> 참조). 이와 같은 결과는 여성이 주로 가사노동과 양육을 전담하는 가족 내 성별분업 체제와 전일제 근무의 강도 높은 시간요구(time demand)의 압력이 강한 한국의 노동시간체제로 인하여 여성들이 일과 전일제 노동을 병행하는 것이 힘들어 노동시장을 이탈하거나, 경력과 임금 패널티를 감수하고 비정규 노동을 선택할 수밖에 없다는 선행연구의 주장(권혜원, 2016; 김혜영 외, 2015; 신경아, 2016; Kwon & Doellgast, forthcoming)과도 일치하는 것이다.

<표 Ⅲ-8> 비정규직으로 일하게 된 이유(단위: %)

구분	당장 수입 필요	정규직 구하기 어려움	일하기 원하는 직종	전공 경력에 부합하는 일자리 없음	근무 시간 조정하여 여가 등 갖기 위해	일가족 양립을 위해	경력을 쌓아 정규직으로 이동	학업과 병행	정년 퇴직 전/후 일자리	기타
■ 전체 ■	67.7	52.5	30.6	22.8	21.9	19.7	10.4	9.3	2.0	0.8
나이										
만15세-만29세	70.4	45.7	29.6	17.3	17.3	0.0	17.3	35.8	0.0	0.0
만30세-만39세	60.0	48.3	33.3	31.7	15.0	26.7	13.3	3.3	0.0	3.3
만40세-만49세	70.7	57.6	32.3	21.2	27.3	28.3	5.1	1.0	0.0	0.0
만50세-만59세	67.2	55.2	28.4	23.3	24.1	22.4	8.6	0.9	6.0	0.9

구분	당장 수입 필요	정규직 구하기 어려움	일하기 원하는 직종	전공 경력에 부합하는 일자리 없음	근무 시간 조정하여 여가 등 갖기 위해	일가족 양립을 위해	경력을 쌓아 정규직으로 이동	학업과 병행	정년 퇴직 전/후 일자리	기타
사업체 규모										
5인 미만	71.0	50.5	32.3	23.7	24.7	15.1	7.5	15.1	2.2	0.0
5~9인	81.6	47.4	26.3	21.1	18.4	23.7	13.2	15.8	2.6	0.0
10~29인	60.0	51.1	28.9	20.0	15.6	13.3	17.8	15.6	0.0	0.0
30~99인	61.2	41.8	40.3	25.4	22.4	23.9	7.5	6.0	4.5	3.0
100~299인	67.3	52.7	23.6	27.3	18.2	23.6	18.2	0.0	1.8	1.8
300인 이상	67.2	72.4	27.6	17.2	27.6	20.7	3.4	3.4	0.0	0.0
근로형태										
기간제근로	64.3	62.0	32.6	27.9	12.4	10.9	22.5	4.7	0.8	0.0
시간제근로	66.7	44.1	26.1	22.5	25.2	21.6	2.7	22.5	0.9	0.9
파견근로	62.5	37.5	37.5	12.5	37.5	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0
용역근로	84.2	68.4	10.5	26.3	5.3	15.8	5.3	0.0	0.0	5.3
특수형태근로	65.7	43.3	34.3	13.4	40.3	32.8	3.0	1.5	7.5	1.5
일일근로	87.5	50.0	50.0	12.5	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
한시적 근로	85.7	64.3	42.9	28.6	7.1	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
자녀여부										
없다	71.2	49.2	31.1	25.8	18.9	3.8	15.9	24.2	0.0	1.5
있다	65.6	54.5	30.4	21.0	23.7	29.0	7.1	0.4	3.1	0.4
자녀연령										
만 8세 이하 자녀 없음	66.7	54.4	29.7	22.6	24.1	24.1	7.2	0.5	3.6	0.5
만 8세 이하 자녀 있음	58.6	55.2	34.5	10.3	20.7	62.1	6.9	0.0	0.0	0.0
자녀 없음	71.2	49.2	31.1	25.8	18.9	3.8	15.9	24.2	0.0	1.5

‘당장 수입이 필요해서’라고 응답한 비율은 사업체 규모와도 무관하게 가장 높았으며, 사업체 규모가 100인 이상인 경우와 300인 이상인 경우에도 각각 67.3%, 67.2%의 응답자가 그와 같은 이유를 꼽았으며, 5인 미만이나 5~9인 같은 영세 소규모 사업장의 경우에는 각각 71.0%와 81.6%로 그 비율이 훨씬 높았다(앞의 <표Ⅲ-8>).

‘당장 수입이 필요해서’라고 응답한 비율은 비정규직 내 모든 근로형태에서 응답 비율이 가장 높은 항목이기도 하다. 특히 일일근로(87.5%), 한시적 근로(85.7%), 용역근로(84.2%)에서 응답비율이 가장 높아서 이와 같은 고용형태의 비정규 노동자들의 경제적 압박이 가장 심하며 이들의 경우 대부분 생계형 일자리로서 현재 일자리에 근무하고 있다는 것을 알 수 있다. 기간제 근로의 경우는 ‘당장 수입이 필요해서’라고 응답한 비율(64.3%)이 ‘원하는 정규직 일자리를 구하기가 어려워서’라고 응답한 비율(62%)과 거의 비슷하므로 다른 유형의 비정규직 노동자들보다도 기간제 비정규직이 정규직 일자리에 취업하기 원했지만 기회를 얻지 못한 것으로 볼 수 있다.

3. 임금 및 노동조건

비정규 노동시장과 관련한 이론적 모델 중 가장 영향력 있는 것은 이중노동시장론이다. 이중노동시장론은 노동시장이 1차 노동시장과 2차 노동시장 혹은 중심과 주변으로 분절화되어 있고 서로 배타적인 지배규칙에 의해 작동한다고 설명한다(Doeringer&Piore, 1971). 1차 노동시장은 고용안정성, 상대적으로 높은 임금과 노동조건, 경력사다리와 승진의 기회가 보장되는 반면, 2차 노동시장은 상대적으로 불안정한 고용, 저임금과 열악한 노동조건, 높은 이직율, 경력사다리의 부재와 제한된 승진 기회 등의 특징을 보인다(Doeringer&Piore, 1971; Reich et al., 1973).

비정규직 노동시장에 관한 선행연구가 이와 같은 이중노동시장론을 근거로 삼는 이유는 정규직 노동시장이 1차 노동시장의 특징을 갖는 반면 비정규 노동시장은 2차 노동시장의 주변성과 불안정성, 저임금과 낮은 근로조건을 공유하고 있다고 보기 때문이다. 그러므로 비정규직 일자리에 대해 비판적으로 접근하는 논자들은 2차 노동시장에 속한 비정규직 일자리의 대부분이 고용안정성과 내부노동시장을 결여하고 있다는 것에 주목한다. 이들에 의하면, 내부노동시장이 없다는 것은 교육과 승진의 기회를 보장하고, 근속년수가 증가함에 따라 임금이 상승할 수 있는 시스템의 부재를 뜻하기 때문에 일자리 질이 낮을 수밖에 없다는 것이다(Carre et al., 2000). Carre&Joshi(1997)는 비정규직 내 이질성이 존재하기는 하지만 대다수의 비

정규직들이 공통의 어려움에 직면하고 있으며, 그 중 가장 보편적인 문제는 고용 불안정성, 저임금, 복지 혜택의 결핍 혹은 제약(limited or nonexistent benefit coverage)이라고 지적한다. Kalleberg et al.(2000)도 대체로 모든 비정규직 일자리가 정규직 일자리에 비해 열악한 특징을 갖고 있다는 것을 발견하였다. 이들의 연구 결과에 의하면 비록 일부 독립계약자와 자영업적 특수 근로형태의 경우에는 부가급여(fringe benefits) 혜택을 받지 못하는 대신 고임금을 받고 있는 예외성을 보이고 있지만, 대다수의 비정규 노동자들은 정규직에 비해 낮은 임금을 받고 있었으며, 특히 파견업체 노동자, 호출노동자, 파트타임 노동자들의 경우에는 임금 수준을 비롯하여 복지 및 부가급여 혜택에 있어서도 더 열악한 조건에 처해 있다.

국내의 연구자들도 비정규직의 저임금과 열악한 노동조건을 강조하며 이중노동시장 구조에서 정규직은 1차 시장, 비정규직은 2차 시장에 위치한다고 주장한다(백승호, 2014; 이승운·김승섭, 2015). 국회예산처(2017)가 발간한 정책보고서도 우리나라 정규직과 비정규직의 임금격차가 크며 이로 인한 노동시장 이중구조와 양극화 현상을 해결하기 위한 대책이 필요하다고 주장하고 있으며, 서정희(2015)도 고용내부자의 종사상 지위는 정규직이며, 고용형태별로 차이가 있지만 비정규 근로자는 대부분 고용불안정과 사회보장 불안정에 노출되어 있다고 분석하고 있다. 비정규 일자리는 주변부 2차 시장이자 외부 시장에 위치함으로써 고용불안정, 저임금, 낮은 사회보험 및 기업복지 혜택, 낮은 교육과 승진 기회 등을 특징으로 하고 있다는 것이며, 이와 같은 정규직과 비정규직 간 격차가 커져 우리 사회의 양극화의 문제를 더욱 심화시키고 있다는 것이다.

또한 다수의 선행연구에서 여성일수록 저임금 비정규 일자리에 집중되어 있다는 결과를 제시하고 있다. Kalleberg et al.(2000)은 비정규 일자리가 대부분 열악한 일자리 특징을 지니지만 그 중에서도 여성의 일자리는 더욱 열악하다는 것을 입증하였다. 이들의 연구에 의하면, 여성들은 가정 내에서 일차적 돌봄의 역할을 수행함으로써 파트타임직에 훨씬 더 많은 비율로 존재하는데, 임시직과 일용직, 파트타임직에 열악한 일자리가 특히 집중됨으로써 여성 비정규직의 일자리 질이 더욱 나쁘다는 것이다. 국내 연구에서도 유사한 연구결과가 도출되었다. 김은하·백학영(2012)은 비정규직으로 인한 저임금 근로 위험 정도는 여성이 더 크고 서비스 종사자인 여성이 저임금 근로자가 될 가능성이 높다는 것을 입증하였으며, 김태홍(2013)은 성별 고용형태별로 구분한 근로자집단의 시간급을 기준으로 한 임금수준을 고찰하여 남성 정규직, 남성 비정규직, 여성 정규직 그리고 여성 비정규직 순으로 임금이 낮게 나타나며, 여성 정규직은 남성 비정규직보다도 임금수준이 낮다는 것을 입증하였다. 보다 최근에는 신경아(2016)가 내부/외부 노동시장 분절이 성별분절과 상당히 중첩된다고

주장하였다. 이 연구에 의하면, 내부노동시장은 주로 남성을 충원하여 가족부양을 위한 연공임금과 비교적 안정된 일자리를 제공해왔고, 이와 같은 내부노동시장 진입이 제약된 여성들은 고용안정과 노동조건, 직업전망이 크게 떨어지는 비정규직이나 영세기업에 취업하여 외부노동시장을 채워왔다는 것이다. 이와 유사하게 이승윤 외(2016)도 여성의 외부자화에 주목하여 정규직 대비 비정규직 임금이 전반적으로 낮지만, 그 중에서도 특히 여성 비정규직의 임금 수준이 낮고, 사회보장과 근로조건도 상대적으로 더 취약하다고 주장하였다.

본 설문조사도 서울시 여성 비정규직 노동자들을 대상으로 이와 같은 이중노동시장 가설을 검증하고자 한다. 그러므로 임금과 노동조건과 관련하여 본 조사는 표본 집단인 서울시 여성 비정규 노동자들의 임금 수준과 사회보험 및 기업복지 수혜 정도를 파악하고, 이와 같은 수준에 비추어 이들의 노동시장 내 지위의 주변화, 외부화 정도를 분석하고자 한다. 또한 비정규직 내 여러 고용형태 중에서 상대적으로 낮거나 더 취약한 일자리가 존재하는지 분석할 것이다.

1) 임금

선행연구에서 임금은 일자리 질을 결정하는 가장 중요한 요인 중 하나로 언급되고 있다. 또한 정규직과 비정규직 간 큰 임금격차와 OECD 최대 수준의 성별 임금 격차는 물론 우리나라 노동시장의 가장 심각한 문제로 지적되고 있으므로 임금수준은 고용형태와 성별에 의한 중층적 분절구조를 파악하기 위한 가장 핵심 분석 대상이 될 수밖에 없다.

본 논문의 조사 결과, 표본집단인 서울시 여성 비정규직의 평균 세전 급여액은 167.2만원(평균 세후 급여액은 156만원)이다. 전체 근로자의 경우, 2017년 5월 기준 1인당 월평균 임금총액은 324만 4000원이며, 300인 이상 사업장의 상용직 월평균 임금은 419만 7000원이고, 5-300인 미만 사업체 근로자 임금은 301만 9000원이다(고용노동부, 2017년 6월 사업체 노동력조사). 정규 상용직의 평균 임금은 300만원 이상이며, 대기업 상용직의 경우 평균 400만원을 상회한다. 이에 비해 서울시 여성 비정규직의 월평균 급여는 우리나라 전체 근로자 월평균 급여의 51.5%, 300인 이상 정규직 월 평균 임金的 40%에 불과하고 4인 가족기준 최저생계비(월 175만원)에도 미치지 못한다. 그러므로 우리나라 전체 정규직과 비정규직 간 임금격차가 2배 이상 벌어진 이래 그 격차가 좁혀지지 못하고 있는데, 서울시 여성 비정규직과 전체 평균 근로자의 임금격차도 2배 이상으로 그 격차가 심각한 것으로 나타나고 있다.

세부적으로 2017년 최저임금 미만, 최저임금 이상~서울시 생활임금 미만, 서울시 생활임금 이상으로 나누어서 고찰하면, 전체 응답자의 38%가 최저임금 미만 임금을 받고 있으며, 이들의 월 평균 급여는 84만 1천원에 불과하다. 2017년 최저임금을 월 급여로 환산하면 약 135만원 이므로 135만원 미만을 받는 경우를 최저임금 미만으로 분류한 것인데, 본 조사의 표본 집단이 서울시 여성 비정규직에 대한 대표성을 어느 정도 갖고 있다고 봤을 때, 서울시 여성 비정규직의 상당수가 최저임금도 안 되는 급여를 받고 있는 것으로 추정할 수 있다. '최저임금 이상~서울시 생활임금 미만'의 경우에는 월평균 급여 135만원~171만원 미만을 받는 집단으로서 전체 응답자의 26%를 차지한다. 이들의 월 평균임금은 152만 5천원으로서 여전히 2017년 전체 근로자의 월평균 급여액의 절반 수준인 47%에 불과하다. 그러므로 전체 응답자의 64%가 서울시 생활임금 미만의 임금을 받는 저임금 노동자라고 볼 수 있다. 서울시 생활임금 이상(171만원 이상)의 월평균 급여를 받는 응답자는 전체의 36%이다.

연령별로는 만 15세~ 29세가 최저임금 미만을 받는 경우가 가장 많았으며 월 평균 임금이 107만 7천원에 불과해 저임금 문제에 가장 집중적으로 노출된 집단이었으며, 그 다음으로는 만 30-39세로 월 평균 153만 3천원을 받고 있어 여전히 저임금 비중이 큰 것으로 나타나고 있다. 이는 만 15세~ 29세에 시간제 비중이 54.3%로서 상대적으로 다른 연령집단의 비중보다 높은 것과 연관이 있는 것으로서 이들의 상당수가 임시파트 직으로 일하고 있는 데서 기인하는 것으로 추정된다.

사업체 업종을 보면, 금융 및 보험업 종사자들의 월 평균 급여액이 283만 2천원으로 상대적으로 높은 것을 제외하고는 모두 150만원 미만으로서 여성 비정규직이 집중되어 있는 업종이 저임금 업종이기도 하다는 선행연구의 결과를 입증한다. 특히 숙박 및 음식점업의 경우는 월 평균 급여가 108만 7천원에 불과해 저임금 수준이 심각한 것으로 나타나고 있다.

사업체 규모는 5인 미만의 사업장과 5~9인 사업장에서 일하는 응답자의 월 평균 급여가 각각 119만 8천원, 111만 1천원으로 영세업체일수록 최저임금 미만의 월 평균임금을 받고 있는 것으로 드러났다. 30인 미만의 경우에도 월 평균 140만원 수준으로 여전히 서울시 생활임금보다 훨씬 낮은 수준의 임금을 받고 있다. 이와 같은 3개의 집단이 전체의 49.4%로 절반에 가깝기 때문에 전체적으로 서울시 여성 비정규직의 상당수가 저임금 영세업체에서 일하고 있는 것으로 추정할 수 있다. 반면 300인 이상의 경우 월 평균 임금이 253만 2천원으로 나타나서 사업체 규모가 클수록 임금수준도 높아진다는 것을 알 수 있으나, 이 대기업에서 일하는 경우에도 평균 급여가 2017년 근로자 평균 임금인 324만 4천원에는 못 미치며, 전체 평균 임금의 78% 수준에 머물고 있다. 그러므로 여성 비정규직 내에서도 영세업체, 혹은 중소기업

업과 대기업간 격차가 존재하지만, 대기업 여성 비정규직일자리도 우리나라 근로자 평균임금에 못 미치는 급여를 받고 있다는 것을 알 수 있다. 이와 같은 사실은 성별 격차, 고용형태별 격차, 중소기업 대기업 간 격차가 상호 중첩적으로 교차하는 지점에 여성 비정규직이 위치함으로써 이들이 가장 열악한 저임금 조건에 처해 있다는 것을 보여준다.

근로형태를 보면, 시간제 근로의 76.6%가 최저임금 미만의 월평균 급여를 받고 있으며 이들의 월 평균 급여액은 94만 5천원에 불과해 심각한 저임금 수준인 것으로 나타났다. 그 다음으로는 한시적 근로가 월평균 152만 9천원, 용역근로가 156만 9천원이다. 반면 특수형태 근로의 79.1%가 생활임금 이상의 평균급여를 받고 있으며, 월 평균 급여액도 285만 7천원으로 서울시 여성 비정규 표본 집단 내에서 가장 높다.

비정규 집단 내 차이를 분석한 선행연구에서도 특수형태 근로 종사자들의 경우 사회보험이나 기업복지 혜택은 못 받거나 제한적으로만 받고 있지만 상대적으로 임금 수준은 높다는 것을 입증하였다(Kalleberg et al., 2000; Green&Heywood, 2011). 본 설문조사 결과도 이와 같은 결과와 일치한다. 그러나 본 연구는 이들의 임금이 비정규직의 열악한 노동조건을 상쇄할 수 있다는 주장을 지지하는 것은 아니다. 다른 근로형태에 종사하는 비정규직에 비해 나은 임금 조건에 처해 있지만, 특수형태 근로에 종사하는 응답자의 월 평균 급여 (258만 7천원) 수준도 2017년 우리나라 근로자의 월평균 급여에 못 미치기 때문이다.

시간제 근로의 월평균 급여와 관련된 본 연구의 결과는 시간제 일자리 질과 관련된 최근의 쟁점과 관련하여 시사하는 바가 크다. 최근 비정규직 규모는 시간제 근로를 중심으로 증가하였으며, 특히 박근혜 정부 하에서는 여성의 경력단절을 해소하기 위한 방안으로 시간제 일자리를 더욱 적극적으로 창출하고자 하였다. 이와 같은 상황에서 여성 비정규 고용이 서비스업 시간제 일자리 중심으로 증가하였으며, 시간제 일자리 자체가 젠더화된(gendered) 특성을 강하게 드러내게 되었다. 2003년에서 2016년간의 시간제 근로 추이를 보면, 전체 중 남성의 경우는 완만히 증가(2003년 3.3%에서 2016년 6.5%)하지만, 여성의 경우는 급속히 증가(2003년 11.7%에서 2016년 20.6%)한다. 그리하여 근로형태별 성분포를 보면 2016년 기준 남성의 시간제 근로 비중은 28.6%인 반면, 여성은 71.4%로 여성 비중이 압도적이다. 이와 같은 상황에서 시간제 일자리 질은 고용형태별 격차 및 성별 격차와 관련하여 모두 중요한 쟁점이 될 수밖에 없는데, 선행연구 결과에 의하면, 시간제 일자리의 질은 전반적으로 열악한 것으로 나타나고 있다. 신경아 외(2015)의 연구에 의하면, 정부가 비교적 근로조건이 양호한 시간제 일자리를 확대하고자 했지만 2014년 현재 정부가

제시하는 기준을 충족하는 시간제 일자리는 전체 시간제 일자리의 6%도 되지 않는다. 김현경 외(2015)의 실증연구에서도 전일제 대비 시간제 근로의 임금 수준은 2004년 83.9%에서 2013년 59.1%로 크게 하락하여 시간제 근로의 확산이 정규직 비정규직 간 임금격차와 노동시장 불평등을 오히려 심화시키고 있는 것으로 드러났으며, 시간제 근로자 중 최저임금 보다 낮은 임금을 받는 비중도 같은 기간 내 오히려 2배 이상 증가하였다. 이와 같은 선행연구를 토대로 권혜원(2016a)과 Kwon&Doellgast(Forthcoming)는 한국의 시간제 일자리가 여성의 생애주기에 맞추어 일-가정 양립을 가능하게 하는 전환가능한 일시적 선택이자 양질의 일자리로서 정착되기 보다는 저임금의 불안정하고 주변적인 일자리로서의 특성을 갖는다고 주장하였다.

본 설문조사의 결과는 이와 같은 선행연구의 결과를 지지한다. 조사 결과, 표본 집단 중 시간제 근로의 비중(31.2%)이 기간제 근로 비중(36.2%) 다음으로 높은데, 이와 같은 시간제 노동자의 76.6%가 최저임금 미만의 월평균 급여를 받고 있으며 시간제 근로에 종사하는 응답자의 월 평균 급여가 94만 5천원에 지나지 않는 것으로 드러났기 때문이다. 물론 시간제 노동자의 저임금은 평균노동시간 자체가 짧은 데서 기인한 것일 수 있기 때문에 시간당 상대임금 수준을 같이 파악할 필요가 있다. 그러나 데이터의 한계로 인해 이를 정확히 파악하기는 힘들기에 조사된 주당 평균근로시간을 기초로 시간당 임금을 대략 추정해 볼 수밖에 없다. 추정 결과, 여전히 시간제 근로의 시간당 임금 수준은 다른 비정규직 근로형태보다 낮은 것으로 나타났다. 또한 한국노동연구원의 2016년 비정규 노동통계에서도 정규직 시간당 임금을 100이라고 할 때, 비정규 노동자 중 기간제 근로의 시간당 임금은 69.6, 파견은 67.4인 반면 시간제 근로는 59.1로 나타나서 시간제 노동자의 시간당 상대임금 수준도 낮은 것으로 밝혀졌다.

〈표 Ⅲ-9〉 현 직장 임금 수준-월 평균 임금(세금 공제 전)

	135만원 미만	135만원 이상~171만원 미만	171만원 이상	평균(만원)
▣ 전체 ▣	38.2	25.8	36.0	167.2
나이				
만15세-만29세	60.5	25.9	13.6	107.7
만30세-만39세	40.0	23.3	36.7	153.3
만40세-만49세	30.3	26.3	43.4	188.0
만50세-만59세	28.4	26.7	44.8	198.2
사업체 업종				
도매 및 소매업	53.8	20.0	26.2	127.2
숙박 및 음식점업	61.5	19.2	19.2	108.7
보건업 및 사회복지 서비스업	29.7	37.8	32.4	147.7
교육서비스업	54.5	24.2	21.2	139.6
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	27.3	36.4	36.4	150.1
금융 및 보험업	10.3	15.4	74.4	283.2
기타	39.7	39.7	20.7	146.4
사업체 규모				
5인 미만	60.2	20.4	19.4	119.8
5~9인	65.8	23.7	10.5	111.1
10~29인	44.4	33.3	22.2	140.0
30~99인	22.4	23.9	53.7	207.4
100~299인	23.6	40.0	36.4	168.7
300인 이상	12.1	19.0	69.0	253.2
근로형태				
기간제근로	24.0	37.2	38.8	171.1
시간제근로	76.6	14.4	9.0	94.5
파견근로	12.5	37.5	50.0	177.9
용역근로	10.5	57.9	31.6	156.9
특수형태근로	11.9	9.0	79.1	285.7
일일근로	50.0	25.0	25.0	161.3
한시적 근로	35.7	42.9	21.4	152.9

	135만원 미만	135만원 이상~171만원 미만	171만원 이상	평균(만원)
주당 평균 근로시간				
15시간 미만	100.0	0.0	0.0	44.4
15시간 이상-36시간 미만	63.5	16.7	19.8	133.1
36시간 이상-40시간 미만	42.9	28.6	28.6	142.1
40시간 이상	26.1	30.2	43.7	185.3
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	100.0	0.0	0.0	84.1
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	0.0	100.0	0.0	152.5
서울시 생활임금 이상	0.0	0.0	100.0	266.1
임금(세후)				
90만원 미만	100.0	0.0	0.0	59.8
90만원 이상~130만원 미만	86.6	13.4	0.0	116.0
130만원 이상~150만원 미만	7.5	92.5	0.0	147.5
150만원 이상~200만원 미만	0.0	38.2	61.8	178.8
200만원 이상	0.0	0.0	100.0	323.3

서울시 여성비정규직의 저임금 실태는 동일가치노동 동일임금 실현을 위해 ‘성평등임금공시제’와 같은 제도 도입의 필요성을 제기한다. 프랑스에서는 2001년 남녀 경력평등법을 제정하여 50명 이상의 노동자를 둔 기업에서는 임금 협상에 앞서 매년 남녀 노동자의 임금을 조사하고 그 결과를 공개하도록 의무화하였으며, 독일도 2017년 7월 임금공개법 시행으로 근로자 200명 이상의 모든 기업에서 동일직무를 맡고 있는 동료직원의 임금정보를 요청할 수 있다. 이는 동일가치 노동을 하는 노동자에게 같은 임금을 지불하고 있는지 증명토록 하여 차별을 시정하고 임금격차를 해소하기 위한 중앙정부 차원의 법률이다. 우리나라에서도 중앙정부 차원에서 이와 같은 법 제정이 필요하지만 우선적으로 서울시 산하 공공기관에서 이와 같은 임금공시 제도를 추진하는 방안도 고려할 수 있다.

2) 근로시간

최근 3개월 기준 주중 평균 근로시간은 40시간 이상이 59.6%로 가장 많고, 15시간 이상~36시간 미만은 34.8%로 그 뒤를 이었다. 그 외 15시간 미만(2.0%), 36시간 이상~40시간 미만(1.7%)은 소수에 불과하였다(〈표 Ⅲ-10〉 참조). 1위와 2위가 바뀐 경우도 있다. 연령대에서는 만 15세~29세의 경우, 사업체 업종의 경우에는 숙박 및 음식점업과 교육서비스업에서, 사업체 규모는 5인 미만과 5~9인의 소규모 영세업체에서, 근로형태는 시간제근로에서 40시간 이상보다 15시간 이상~36시간 미만의 단시간 근로가 더 많았다. 나머지의 경우 모두 40시간 이상이 가장 많은 비중을 차지하였다. 이는 장시간, 과밀노동과 초과노동의 근로조건을 공유하고 있는 비정규직 비율이 상당히 많다는 기존 연구 결과(김혜영 외, 2005)를 일부 지지한다.

시간제 근로의 경우에는 단시간 근로의 특성상 1위인 15시간 이상~36시간 미만의 비중이 65.8%로 2위 40시간 이상의 비중인 19.8%보다 훨씬 높다. 또한 2017년 최저임금 미만의 급여를 받는 집단도 15시간 이상~36시간 미만의 단시간 근로에 집중되어 있다(60.3%). 그러므로 근로시간이 짧을 수밖에 없는 시간제 근로의 경우 짧은 근로시간에 비례하는 임금 패널티를 받을 수밖에 없다. 그러나 표본 집단 내 초단시간 근로자의 비중이 전체 356명 응답자 중 8명에 불과하기 때문에 시간제 근로의 저임금 요인을 초단시간 근로시간에서 기인하는 것으로는 볼 수 없다. 또한 표 9에서 볼 수 있듯이 월 평균 급여는 36시간 이상~40시간 미만 근로자들의 경우 142만 1천원, 40시간 이상 근로자들의 경우 185만 3천원으로서 주당 평균 근로시간이 늘어날수록 임금이 상승하기는 하지만 주 평균 노동시간이 40시간 이상인 경우에도 우리나라 근로자 평균임금보다 낮다. 그러므로 저임금의 원인을 단시간 근로의 특성으로만 설명할 수는 없다.7)

7) 본 연구에서는 시간당 임금 대신 월 평균 임금을 조사하였기 때문에 정규직 대비 시간당 임금 수준을 파악할 수 없으나 통계청 자료에 기초한 한국노동연구원 2016년 비정규 노동통계에 의하면, 2016년 정규직 대비 시간당 상대임금 수준이 전년 대비 소폭 개선되기는 했으나 2008년 수준을 회복하지 못하고 있으며, 여전히 64~65% 수준에 머물고 있다. 특히 정규직 대비 시간당 임금이 낮은 근로형태는 가정 내 근로, 용역, 시간제 근로로서 2016년 기준 정규직 대비 시간당 상대임금 수준이 가정 내 근로가 43.4%, 용역이 54.7%, 시간제 근로가 59.1%에 불과하다. 이와 같은 선행연구의 결과에 비추어 짧은 근로시간 자체가 시간제 근로의 저임금을 초래하는 것은 아니라는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-10〉 최근 3개월 기준 주중 평균 근로시간 (단위: %, 시간)

	15시간 미만	15시간 이상~36시간 미만	36시간 이상~40시간 미만	40시간 이상	평균 (시간)
■ 전체 ■	2.0	34.8	1.7	59.6	36.2
나이					
만15세-만29세	3.7	49.4	0.0	39.5	31.4
만30세-만39세	3.3	35.0	1.7	60.0	36.8
만40세-만49세	2.0	33.3	3.0	60.6	36.9
만50세-만59세	0.0	25.9	1.7	72.4	38.7
사업체 업종					
도매 및 소매업	1.5	36.9	0.0	53.8	35.1
숙박 및 음식점업	5.8	46.2	3.8	40.4	32.2
보건업 및 사회복지 서비스업	2.7	27.0	2.7	67.6	36.6
교육서비스업	3.0	51.5	0.0	45.5	32.8
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.0	30.3	0.0	66.7	37.6
금융 및 보험업	0.0	21.8	1.3	76.9	39.3
기타	0.0	37.9	3.4	58.6	37.9
사업체 규모					
5인 미만	3.2	45.2	3.2	43.0	34.1
5~9인	2.6	57.9	0.0	36.8	31.5
10~29인	4.4	33.3	2.2	60.0	35.0
30~99인	1.5	28.4	1.5	67.2	36.6
100~299인	0.0	21.8	1.8	76.4	39.2
300인 이상	0.0	24.1	0.0	75.9	40.5
근로형태					
기간제근로	0.0	17.8	0.0	81.4	40.9
시간제근로	5.4	65.8	3.6	19.8	28.1
파견근로	0.0	12.5	0.0	87.5	41.6
용역근로	0.0	21.1	5.3	73.7	39.3
특수형태근로	0.0	25.4	1.5	73.1	38.8
일일근로	0.0	50.0	0.0	50.0	34.9
한시적 근로	7.1	14.3	0.0	78.6	39.6
주당 평균 근로시간					
15시간 미만	87.5	0.0	0.0	0.0	9.4
15시간 이상-36시간 미만	0.0	100.0	0.0	0.0	26.5
36시간 이상-40시간 미만	0.0	57.1	42.9	0.0	31.9
40시간 이상	0.0	9.8	1.2	86.5	41.0

	15시간 미만	15시간 이상~36시간 미만	36시간 이상~40시간 미만	40시간 이상	평균 (시간)
임금(세전)					
2017년 최저임금 미만	5.1	60.3	1.5	27.9	28.7
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	0.0	23.9	1.1	75.0	39.9
서울시 생활임금 이상	0.0	15.6	2.3	82.0	41.6
임금(세후)					
90만원 미만	8.1	68.9	1.4	12.2	23.2
90만원 이상~130만원 미만	1.5	47.8	1.5	49.3	35.5
130만원 이상~150만원 미만	0.0	28.3	0.0	71.7	38.9
150만원 이상~200만원 미만	0.0	13.5	2.2	84.3	42.2
200만원 이상	0.0	19.2	2.7	78.1	40.9

3) 직장 사회보험과 복지제도

비정규 일자리의 열악한 조건과 관련하여 다수의 선행연구가 고용불안과 임금 외에 사회보험과 복지혜택에 있어서의 정규직과의 격차를 지적하였다(Kalleberg et al., 2000; 김승운, 2010; 김혜영 외, 2005; 이승운 외, 2016; 최인이, 2009). 낮은 사회보험과 기업복지 혜택은 비정규직이 겪는 또 다른 제도적 차별의 결과이자 이와 같은 일자리의 질을 더욱 열악하게 만드는 요인이라는 것이다.

통계청 자료에 기초한 한국노동연구원 2016년 비정규 노동통계의 실증 분석도 이와 같은 선행연구의 결과를 지지한다. 이에 의하면, 전체적으로 정규직과 비정규직의 사회보험 가입률 격차는 여전히 여전한 것으로 보인다. 근로형태별로 보면, 파견 용역은 정규직과의 사회보험 가입률 격차가 크지 않으나 특수형태 근로, 시간제 근로, 일일근로는 매우 큰 격차를 보인다. 또한 퇴직금 등 근로기준법의 복지제도와 상여금 등에서도 정규직과 비정규직 격차는 여전히 존재하는 것으로 나타났다.

본 설문조사는 패널 데이터가 아니기 때문에 연도별 비정규직과 정규직 간 사회보험과 직장 복지제도 격차의 추이를 비교할 수는 없지만, 2017년 현재 시점에서 서울시 여성 비정규직의 사회보험 직장복지 혜택 현황을 파악함으로써 이들의 노동조건과 일자리 질의 일반적 특성을 이해할 수 있을 것이다.

(1) 국민연금

현재 직장에서 국민연금을 제공하고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 43.5%가 ‘제공된다’고 한 반면, 53.4%가 ‘제공되지 않는다’고 하였다. 한국노동연구원(2016)의 통계자료에 의하면, 비정규직의 국민연금 가입률은 36.3%이다. 그러므로 전체 비정규 국민연금 평균 가입률보다는 높은 비율로 직장에서 국민연금을 제공하고 있는 것으로 나타났다.

업종의 경우에는 보건업 및 사회복지 서비스업과 사업시설관리 및 사업지원 서비스업에서 직장 국민연금을 제공하는 비율이 각각 83.8%와 81.8%로 가장 높았으며, 금융 및 보험업에서의 비율이 가장 낮은 80.8%였는데, 이는 이 업종 내 특수형태 근로가 가장 많은 것에서 기인하는 것으로 보인다. 일반적으로 특수형태 근로는 노동자성을 인정받지 못하고 독립사업자로 분류되기 때문에 사용자가 사회보험을 제공하지 않고 있기 때문이다. 참고로 한국노동연구원(2016)의 자료에 의하면, 2015년 현재 일일근로의 0.3%, 특수형태 근로의 2.3%, 시간제 근로의 15.3%만이 직장 국민연금에 가입되어 있다. 본 조사에서도 이와 유사한 결과가 나타났다. 직장에서 국민연금을 제공하지 않는 비율이 특수형태 근로(85.1%), 일일근로(75%), 시간제 근로(71.2%) 순으로 높았기 때문이다. 사업체 규모는 5인 미만의 사업장에서 일하는 응답자의 79.6%가 직장에서 국민연금을 제공하지 않는다고 답하여 영세사업장의 열악한 특성을 보여주고 있다. 직업은 판매직과 서비스직이 각각 75%와 58.1%로 직장 국민연금 미제공 비율이 높았다. 이는 판매 서비스직이라는 여성 집중적 일자리가 전반적으로 열악하다는 실증연구의 결과와도 일치하는 것이다. 마지막으로, 최저임금 미만 사업장일수록 국민연금 미제공 비율도 높았는데, 특기할 만한 것은 서울시 생활임금 이상을 받는 응답자의 경우에도 53.1%가 제공받지 않는다고 답하여 일반적으로 국민연금 직장가입률이 높지 않은 것으로 간주될 수 있다(<표 Ⅲ-11> 참조).

〈표 Ⅲ-11〉 현 직장 국민연금 제공 여부(단위: %)

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	43.5	53.4	3.1	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	40.0	56.9	3.1	100.0
숙박 및 음식점업	25.0	67.3	7.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	83.8	16.2	0.0	100.0
교육서비스업	42.4	54.5	3.0	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	81.8	18.2	0.0	100.0
금융 및 보험업	17.9	80.8	1.3	100.0
기타	51.7	43.1	5.2	100.0
사업체 규모				
5인 미만	17.2	79.6	3.2	100.0
5~9인	42.1	50.0	7.9	100.0
10~29인	64.4	33.3	2.2	100.0
30~99인	43.3	56.7	0.0	100.0
100~299인	58.2	38.2	3.6	100.0
300인 이상	56.9	39.7	3.4	100.0
근로형태				
기간제근로	69.0	28.7	2.3	100.0
시간제근로	22.5	71.2	6.3	100.0
파견근로	62.5	37.5	0.0	100.0
용역근로	89.5	10.5	0.0	100.0
특수형태근로	14.9	85.1	0.0	100.0
일일근로	25.0	75.0	0.0	100.0
한시적 근로	50.0	42.9	7.1	100.0
직업				
관리직	75.0	25.0	0.0	100.0
전문직	62.5	37.5	0.0	100.0
사무직	71.0	24.2	4.8	100.0
서비스직	37.9	58.1	4.0	100.0
판매직	22.0	75.0	3.0	100.0
기능원 및 관련기능종사자	50.0	50.0	0.0	100.0
단순노무직	53.3	46.7	0.0	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	26.5	66.2	7.4	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	65.2	34.8	0.0	100.0
서울시 생활임금 이상	46.1	53.1	0.8	100.0

(2) 국민건강보험

현재 직장에서 국민건강보험을 제공하고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 43.3%가 ‘제공된다’고 한 반면, 53.4%가 ‘제공되지 않는다’고 하였으며, 3.4%가 ‘모르겠다’고 하였다. 한국노동연구원(2016)의 통계자료에 의하면, 비정규직의 44.8%가 직장 건강보험에 가입되어 있다. 그러므로 전체 비정규 국민건강보험 가입 평균과 유사한 비율로 직장 건강보험을 제공받고 있는 것으로 나타났다. 업종, 사업체 규모, 직업별 특성은 국민연금의 분석결과와 유사하다.

〈표 Ⅲ-12〉 현 직장 국민건강보험 제공 여부(단위: %)

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	43.3	53.4	3.4	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	38.5	56.9	4.6	100.0
숙박 및 음식점업	25.0	67.3	7.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	83.8	16.2	0.0	100.0
교육서비스업	42.4	54.5	3.0	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	81.8	18.2	0.0	100.0
금융 및 보험업	16.7	82.1	1.3	100.0
기타	53.4	41.4	5.2	100.0
사업체 규모				
5인 미만	17.2	79.6	3.2	100.0
5~9인	39.5	50.0	10.5	100.0
10~29인	64.4	33.3	2.2	100.0
30~99인	43.3	56.7	0.0	100.0
100~299인	58.2	38.2	3.6	100.0
300인 이상	56.9	39.7	3.4	100.0
근로형태				
기간제근로	69.0	27.9	3.1	100.0
시간제근로	22.5	71.2	6.3	100.0
파견근로	62.5	37.5	0.0	100.0
용역근로	89.5	10.5	0.0	100.0
특수형태근로	13.4	86.6	0.0	100.0
일일근로	25.0	75.0	0.0	100.0
한시적 근로	50.0	42.9	7.1	100.0

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
직업				
관리직	75.0	25.0	0.0	100.0
전문직	62.5	37.5	0.0	100.0
사무직	71.0	24.2	4.8	100.0
서비스직	38.7	57.3	4.0	100.0
판매직	20.0	76.0	4.0	100.0
기능원 및 관련기능종사자	50.0	50.0	0.0	100.0
단순노무직	53.3	46.7	0.0	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	27.2	65.4	7.4	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	64.1	34.8	1.1	100.0
서울시 생활임금 이상	45.3	53.9	0.8	100.0

(3) 산업재해보험

현재 직장에서 국민건강보험을 제공하고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 40.4%가 '제공된다'고 한 반면, 54.8%가 '제공되지 않는다'고 하여 미제공 비율이 국민연금이나 건강보험보다 소폭 높았으며, 4.8%가 '모르겠다'고 하였다. 업종, 사업체 규모, 근로형태, 직업, 임금수준과 관련된 특성은 국민연금 및 건강보험의 분석결과와 같다.

〈표 III-13〉 현 직장 산업재해보험 제공 여부(단위:%)

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	40.4	54.8	4.8	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	38.5	56.9	4.6	100.0
숙박 및 음식점업	21.2	71.2	7.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	83.8	16.2	0.0	100.0
교육서비스업	33.3	57.6	9.1	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	78.8	21.2	0.0	100.0
금융 및 보험업	19.2	78.2	2.6	100.0
기타	43.1	48.3	8.6	100.0

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
사업체 규모				
5인 미만	16.1	80.6	3.2	100.0
5~9인	28.9	60.5	10.5	100.0
10~29인	55.6	35.6	8.9	100.0
30~99인	43.3	56.7	0.0	100.0
100~299인	52.7	40.0	7.3	100.0
300인 이상	60.3	36.2	3.4	100.0
근로형태				
기간제근로	60.5	33.3	6.2	100.0
시간제근로	21.6	72.1	6.3	100.0
파견근로	62.5	37.5	0.0	100.0
용역근로	89.5	10.5	0.0	100.0
특수형태근로	16.4	82.1	1.5	100.0
일일근로	25.0	75.0	0.0	100.0
한시적 근로	50.0	42.9	7.1	100.0
현 직장 근무기간				
1개월 미만	30.0	56.7	13.3	100.0
1개월~6개월 미만	36.1	60.8	3.1	100.0
6개월~1년 미만	42.9	52.4	4.8	100.0
1년~2년 미만	49.0	47.1	3.9	100.0
2년 이상	41.9	53.7	4.4	100.0
직업				
관리직	75.0	25.0	0.0	100.0
전문직	58.3	33.3	8.3	100.0
사무직	61.3	30.6	8.1	100.0
서비스직	37.1	58.9	4.0	100.0
판매직	19.0	76.0	5.0	100.0
기능원 및 관련기능종사자	50.0	50.0	0.0	100.0
단순노무직	53.3	46.7	0.0	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	25.0	66.2	8.8	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	55.4	41.3	3.3	100.0
서울시 생활임금 이상	46.1	52.3	1.6	100.0

(4) 고용보험

현재 직장에서 고용보험을 제공하고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 43.4%가 '제공된다'고 한 반면, 53.9%가 '제공되지 않는다'고 하였고, 2.8%가 '모르

겠다'고 하였다. 한국노동연구원(2016)의 통계자료에 의하면, 비정규직의 42.3%가 고용보험 혜택을 받을 수 있다. 그러므로 본 조사의 표본 집단이 전체 비정규 평균과 유사한 고용보험 수혜율을 갖는 것으로 나타났다. 업종, 사업체 규모, 근로형태, 직업, 임금수준과 관련된 특성은 국민연금, 건강보험, 산업재해보험의 분석결과와 같다.

〈표 III-14〉 현 직장 고용보험 제공 여부(단위: %)

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	43.3	53.9	2.8	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	40.0	56.9	3.1	100.0
숙박 및 음식점업	25.0	67.3	7.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	81.1	16.2	2.7	100.0
교육서비스업	42.4	54.5	3.0	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	81.8	18.2	0.0	100.0
금융 및 보험업	15.4	83.3	1.3	100.0
기타	55.2	43.1	1.7	100.0
사업체 규모				
5인 미만	18.3	78.5	3.2	100.0
5~9인	39.5	52.6	7.9	100.0
10~29인	62.2	35.6	2.2	100.0
30~99인	43.3	56.7	0.0	100.0
100~299인	61.8	38.2	0.0	100.0
300인 이상	53.4	41.4	5.2	100.0
근로형태				
기간제근로	68.2	28.7	3.1	100.0
시간제근로	24.3	71.2	4.5	100.0
파견근로	62.5	37.5	0.0	100.0
용역근로	89.5	10.5	0.0	100.0
특수형태근로	11.9	88.1	0.0	100.0
일일근로	25.0	75.0	0.0	100.0
한시적 근로	50.0	42.9	7.1	100.0

	① 제공된다	② 제공되지 않는다	③ 모르겠다	계
직업				
관리직	75.0	25.0	0.0	100.0
전문직	58.3	37.5	4.2	100.0
사무직	74.2	24.2	1.6	100.0
서비스직	38.7	57.3	4.0	100.0
판매직	19.0	78.0	3.0	100.0
기능원 및 관련기능종사자	50.0	50.0	0.0	100.0
단순노무직	53.3	46.7	0.0	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	29.4	64.7	5.9	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	63.0	37.0	0.0	100.0
서울시 생활임금 이상	43.8	54.7	1.6	100.0

(5) 퇴직금

현재 직장에서 퇴직금 제도의 혜택을 받고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 34%가 '받고 있다'고 한 반면, 62.4%가 '받고 있지 않다'고 하였으며, 3.7%가 '모르겠다'고 답하였다. 한국노동연구원(2016)의 비정규 노동통계에 의하면, 전체 비정규 노동자 중 40.9%가 현 직장에서 퇴직금을 받을 수 있다고 응답하였다. 그러므로 본 조사의 표본집단에서 퇴직금 혜택을 받는 비율이 전체 비정규 평균보다 더 낮다.

업종의 경우에는 사업시설관리 및 사업지원 서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업에서 퇴직금 혜택을 받는 비율이 각각 60.6%와 59.5%로 상대적으로 높았으며, 금융 및 보험업의 비율이 24.4%, 교육서비스업의 비율이 24.2%로 가장 낮았다. 이는 이 업종이 특수형태 근로와 시간제 근로의 비중이 상대적으로 큰 업종이기 때문인 것으로 추정된다. 사업체 규모로 보면, 5인 미만사업장 종사자의 19.4%, 5~9인 사업장 종사자의 18.4%만이 퇴직금 혜택을 받고 있어서 영세업체와 소규모 업체의 열악한 복지혜택의 수준을 보여준다. 근로형태를 보면, 특수형태 근로와 시간제 근로가 가장 퇴직금 혜택율이 낮아서 특수형태 근로의 79.1%와 시간제 근로의 78.4%가 여전히 퇴직금 혜택을 받지 못하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 한국노동연구원(2016)의 통계자료와도 일치하는 것으로서 이에 의하면, 2015년 기준 특수형태

근로와 시간제 근로의 퇴직금 수혜율은 각각 1.6%와 16.6%에 불과하여 비정규직 내에서 일일근로와 가정 내 근로와 더불어 수혜율이 가장 낮은 집단에 속한다. 마지막으로, 최저임금 미만 사업장에서의 수혜비율이 16.2%에 그쳐, '최저임금 이상~서울시 생활임금 미만' 사업장의 44.6%나 '서울시 생활임금 이상' 사업장의 45.3%보다 월등히 낮다.

<표 Ⅲ-15> 퇴직금 혜택 여부(단위: %)

	① 받고 있다	② 받고 있지 않다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	34.0	62.4	3.7	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	30.8	64.6	4.6	100.0
숙박 및 음식점업	26.9	69.2	3.8	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	59.5	35.1	5.4	100.0
교육서비스업	24.2	72.7	3.0	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	60.6	39.4	0.0	100.0
금융 및 보험업	24.4	73.1	2.6	100.0
기타	31.0	63.8	5.2	100.0
사업체 규모				
5인 미만	19.4	77.4	3.2	100.0
5~9인	18.4	73.7	7.9	100.0
10~29인	51.1	46.7	2.2	100.0
30~99인	41.8	58.2	0.0	100.0
100~299인	32.7	61.8	5.5	100.0
300인 이상	46.6	48.3	5.2	100.0
근로형태				
기간제근로	53.5	43.4	3.1	100.0
시간제근로	17.1	78.4	4.5	100.0
과건근로	50.0	50.0	0.0	100.0
용역근로	68.4	31.6	0.0	100.0
특수형태근로	17.9	79.1	3.0	100.0
일일근로	0.0	100.0	0.0	100.0
한시적 근로	28.6	57.1	14.3	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	16.2	79.4	4.4	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	44.6	50.0	5.4	100.0
서울시 생활임금 이상	45.3	53.1	1.6	100.0

(6) 상여금

현재 직장에서 상여금 제도의 혜택을 받고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 15.4%가 '받고 있다'고 한 반면, 80.1%가 '받고 있지 않다'고 하여 퇴직금에 비해 17.7%나 더 낮게 나타났다. 한국노동연구원(2016)의 비정규 노동통계에 의하면, 전체 비정규 노동자 중 38.2%가 현 직장에서 상여금을 받을 수 있다고 응답하였다. 그러나 본 조사의 표본집단에서 상여금 혜택을 받는 비율이 전체 비정규 평균보다 2배 이상 낮은 것으로 나타났다.

앞서와 달리 전반적으로 모든 업종에서 상여금 혜택은 저조하게 나타났으며, 사업체 규모로 보면 5인 미만사업장과 5~9인 사업장 종사자가 가장 낮았으나 규모와 무관하게 전반적으로 상여금 혜택은 낮은 것으로 나타났다. 근로형태의 경우에도 전반적으로 혜택을 받는 비율이 낮았지만 특히 시간제 근로, 용역근로, 특수형태 근로에서 상여금 혜택을 받지 못하는 비중이 88.3%, 84.2%, 83.6%로 상대적으로 높았다. 마지막으로 최저임금 미만 사업장의 경우 혜택을 받는 비율이 7.4%에 불과하였다.

<표 Ⅲ-16> 상여금 혜택 여부(단위: %)

	① 받고 있다	② 받고 있지 않다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	15.4	80.1	4.5	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	16.9	78.5	4.6	100.0
숙박 및 음식점업	11.5	84.6	3.8	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	16.2	78.4	5.4	100.0
교육서비스업	15.2	81.8	3.0	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	9.1	84.8	6.1	100.0
금융 및 보험업	21.8	75.6	2.6	100.0
기타	12.1	81.0	6.9	100.0
사업체 규모				
5인 미만	6.5	90.3	3.2	100.0
5~9인	10.5	81.6	7.9	100.0
10~29인	26.7	71.1	2.2	100.0
30~99인	22.4	76.1	1.5	100.0
100~299인	12.7	80.0	7.3	100.0
300인 이상	19.0	74.1	6.9	100.0

	① 받고 있다	② 받고 있지 않다	③ 모르겠다	계
근로형태				
기간제근로	24.0	71.3	4.7	100.0
시간제근로	6.3	88.3	5.4	100.0
파견근로	12.5	75.0	12.5	100.0
용역근로	10.5	84.2	5.3	100.0
특수형태근로	14.9	83.6	1.5	100.0
일일근로	0.0	100.0	0.0	100.0
한시적 근로	28.6	64.3	7.1	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	7.4	87.5	5.1	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	20.7	76.1	3.3	100.0
서울시 생활임금 이상	20.3	75.0	4.7	100.0

(7) 시간 외 수당

현재 직장에서 시간외 수당을 받고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 21.1%가 ‘받고 있다’고 한 반면, 74.4%가 ‘받고 있지 않다’고 하여 상여금 보다는 수혜율이 높고 퇴직금 보다는 수혜율이 낮았다. 한국노동연구원(2016)의 비정규 노동통계에 의하면, 전체 비정규 노동자 중 24.4%가 현 직장에서 시간외 수당을 받을 수 있다고 응답하였다. 그러므로 본 조사의 표본집단에서 시간외수당을 받는 비율이 전체 평균보다는 소폭 낮지만 거의 유사한 수준인 것으로 나타났다.

업종의 경우에는 퇴직금과 마찬가지로 금융 및 보험업의 시간외수당 지급 비율이 6.4%, 교육서비스업의 비율이 9.1%로 가장 낮았다. 사업체 규모로 보면, 5인 미만 사업장의 18.3%, 5~9인 사업장의 15.8%만이 시간외 수당을 받고 있어서 영세업체와 소규모 업체의 열악한 수당 지급 수준을 입증하고 있다. 그러나 100~299인 사업장 종사자의 경우 12.8%로 가장 낮은 지급을 받고 있고, 300인 이상 사업자의 경우에도 22.4%의 수혜율에 그치고 있어 규모와 무관하게 비정규직의 낮은 시간외 수당 수혜율 수준을 보여준다. 근로형태를 보면, 특수형태근로의 1.5%만이 시간외 수당을 받고 있어서 가장 낮은 수혜율을 보인다. 이는 한국노동연구원(2016)의 비정규 노동통계자료의 결과와도 일치한다(〈표 Ⅲ-17〉 참조).

〈표 Ⅲ-17〉 시간외 수당 지급 여부(단위: %)

	① 받고 있다	② 받고 있지 않다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	21.1	74.4	4.5	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	36.9	60.0	3.1	100.0
숙박 및 음식점업	23.1	69.2	7.7	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	37.8	56.8	5.4	100.0
교육서비스업	9.1	90.9	0.0	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	18.2	72.7	9.1	100.0
금융 및 보험업	6.4	92.3	1.3	100.0
기타	19.0	74.1	6.9	100.0
사업체 규모				
5인 미만	18.3	76.3	5.4	100.0
5~9인	15.8	81.6	2.6	100.0
10~29인	31.1	62.2	6.7	100.0
30~99인	26.9	71.6	1.5	100.0
100~299인	12.7	81.8	5.5	100.0
300인 이상	22.4	72.4	5.2	100.0
근로형태				
기간제근로	31.0	65.1	3.9	100.0
시간제근로	21.6	73.0	5.4	100.0
파견근로	12.5	62.5	25.0	100.0
용역근로	15.8	73.7	10.5	100.0
특수형태근로	1.5	98.5	0.0	100.0
일일근로	12.5	87.5	0.0	100.0
한시적 근로	35.7	57.1	7.1	100.0

(8) 유급휴가

현재 직장에서 유급휴가의 혜택을 받고 있는지 여부를 묻는 질문에 대해 응답자의 12.9%만이 ‘받고 있다’고 한 반면, 78.7%가 ‘받고 있지 않다’고 하여 상여금 다음으로 수혜율이 낮았다. 한국노동연구원(2016)의 비정규 노동통계에 의하면, 전체 비정규 노동자 중 31.4%가 현 직장에서 유급휴가의 혜택을 받을 수 있다고 응답하였다. 그러므로 본 조사의 표본집단에서 유급휴가 혜택을 받는 비율이 전체 평균의 절반도 되지 않아 훨씬 낮은 것으로 나타났다.

다른 혜택과 마찬가지로 교육 서비스업이 3.0%, 금융 및 보험업이 6.4%의 낮은 수혜율을 나타냈지만, 다른 혜택과는 달리 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업도 각각 3.8%와 7.7%의 매우 낮은 수혜율을 보였다. 이는 서비스 업종으로서의 특수성과

관련이 있는 것으로 보인다. 사업체 규모는 5인 미만 사업장과 5~9인 사업장의 수혜율이 각각 6.5%와 2.6%의 낮은 수준으로서 영세 소규모 업체의 특성을 잘 보여준다. 또한 다른 경우와 유사하게 시간제 근로와 특수형태 근로의 수혜율이 각각 3.6%와 1.5%로 비정규 고용형태 내에서도 수혜율이 낮은 것으로 나타났으며, 최저임금 미만 사업장에서의 수혜비율이 5.1%에 그쳐, 최저임금 위반 저임금 사업장의 낮은 복지 혜택 수준을 보여준다.

요약하면, 서울시 여성 비정규 노동자들이 직장으로부터 사회보험을 제공받는 비율은 전국평균과 유사하거나 소폭 높은 수준이지만, 기업복지를 제공받는 비율은 전국 평균과 유사하거나 더 낮다. 특히 상여금과 유급휴가는 전국 평균 절반 이하의 수준이다. 서울시 정규직과의 비교는 본 조사의 데이터 특성상 힘들지만, 전국통계에 비추어 봤을 때 전반적으로 정규직과의 격차는 클 것으로 추정된다. 그러므로 임금과 마찬가지로 사회보험 및 복지혜택과 관련해서도 이중노동시장론의 가설이 지지될 수 있다. 서울시 여성 비정규직은 정규직 노동시장보다 열악한 수준의 복지 혜택을 받고 있으며, 표본의 대표성이 낮은 일일근로를 제외하면, 시간제 근로와 특수형태근로가 비정규 고용형태 내 복지혜택의 수준이 가장 낮은 것으로 파악된다.

<표 III-18> 유급휴가 혜택 여부(단위: %)

	① 받고 있다	② 받고 있지 않다	③ 모르겠다	계
■ 전체 ■	12.9	78.7	8.4	100.0
사업체 업종				
도매 및 소매업	7.7	81.5	10.8	100.0
숙박 및 음식점업	3.8	84.6	11.5	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	35.1	56.8	8.1	100.0
교육서비스업	3.0	90.9	6.1	100.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	15.2	69.7	15.2	100.0
금융 및 보험업	6.4	89.7	3.8	100.0
기타	25.9	67.2	6.9	100.0
사업체 규모				
5인 미만	6.5	88.2	5.4	100.0
5~9인	2.6	86.8	10.5	100.0
10~29인	11.1	73.3	15.6	100.0
30~99인	19.4	79.1	1.5	100.0
100~299인	20.0	69.1	10.9	100.0
300인 이상	17.2	70.7	12.1	100.0

	① 받고 있다	② 받고 있지 않다	③ 모르겠다	계
근로형태				
기간제근로	24.0	65.9	10.1	100.0
시간제근로	3.6	87.4	9.0	100.0
파견근로	25.0	50.0	25.0	100.0
용역근로	21.1	68.4	10.5	100.0
특수형태근로	1.5	97.0	1.5	100.0
일일근로	0.0	100.0	0.0	100.0
한시적 근로	28.6	57.1	14.3	100.0
임금(세전)				
2017년 최저임금 미만	5.1	86.0	8.8	100.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	21.7	67.4	10.9	100.0
서울시 생활임금 이상	14.8	78.9	6.3	100.0

(9) 모성보호제도

비정규직 여성노동자가 처한 어려움과 관련하여 종종 언급되는 것은 출산휴가와 육아휴직과 같은 모성보호제도의 혜택을 거의 받을 수 없다는 것이다. 김유라·최현주(2014)에 의하면, 우리나라에서 현재 시행되고 있는 일-가정양립 정책의 실효성을 고려해 볼 때 실제로 고용보험에 180일 이상 가입해야 출산휴가급여나 육아휴직급여를 받을 수 있다는 조건은 상당수 영세사업장의 비정규 근로자들의 출산휴가 및 육아휴직 활용가능성을 억제한다. 김영미(2009)는 육아휴직 기간 동안 계약해지 사례도 많아 상당수 비정규직 근로자들은 법적으로 보장된 출산전후휴가, 육아휴직에 대한 권리를 제대로 누리지 못하고 있다고 주장하였으며, 특히 이재인(2006)은 저소득계층이 주로 취업하는 비정규직과 5인 미만 사업장에서 육아휴직의 사용 비율이 매우 낮은 점을 지적하였다. 보건복지부(2011)의 실태조사에서도 산전후휴가를 신청하지 않은 이유에 대해 '비정규직일 경우에는 회사규정상 비정규직은 신청할 수 없기 때문'이라는 응답이 높아 비정규직이라는 고용형태가 산전후휴가의 이용가능성을 제약한다는 것을 입증한다.

본 조사에서는 이와 같이 선행연구에서 밝힌 비정규직 여성에 대한 제약이 서울시 여성 비정규직 노동자들에게도 작동하고 있는지를 검증하고자 하였다.

① 산전후휴가

응답자의 7.9%만이 현 직장에서 산전후 휴가를 '이용할 수 있다'고 답한 반면,

72.5%가 ‘이용할 수 없다’고 답하였으며, 19.7%가 ‘모르겠다’고 하였다.

사업체 규모 5인 미만과 5~9인에서 ‘이용할 수 없다’의 비율이 각각 87.1%와 76.3%로 나타나 영세업체의 모성보호제도 사용비율이 낮다는 선행연구 결과를 입증한다. 다만 100~299인 사업장과 300인 이상의 사업장에서도 ‘이용할 수 없다’의 비율이 각각 63.6%와 63.8%로서 상대적으로 규모가 큰 사업장에서도 여성 비정규직의 상당수가 산전후휴가 혜택에서 배제되고 있다는 것을 보여준다. 고용형태의 경우, 일일근로, 한시적근로, 특수형태근로, 시간제근로 순으로 사용할 수 없다는 응답이 많이 나왔다. 임금수준을 보면, 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자층과 최저임금 이상~서울시 생활임금 미만의 임금을 받는 근로자층에서 똑같이 응답자의 75%가 산전후휴가를 사용할 수 없다고 하였으나, 서울시 생활임금 이상을 받는 근로자의 경우에도 산전후 휴가를 사용할 수 없는 비율이 68%에 이르고 있어 전반적으로 비정규직 여성의 산전후휴가 사용에 제약이 광범위하다는 것을 보여준다.

〈표 Ⅲ-19〉 산전후휴가 이용가능성(단위: %)

구분	① 이용할 수 있다	② 이용할 수 없다	③ 모르겠다
■ 전체 ■	7.9	72.5	19.7
사업체 규모			
5인 미만	1.1	87.1	11.8
5~9인	0.0	76.3	23.7
10~29인	6.7	55.6	37.8
30~99인	17.9	76.1	6.0
100~299인	1.8	63.6	34.5
300인 이상	19.0	63.8	17.2
근로형태			
기간제근로	15.5	59.7	24.8
시간제근로	1.8	80.2	18.0
파견근로	0.0	62.5	37.5
용역근로	10.5	63.2	26.3
특수형태근로	4.5	82.1	13.4
일일근로	0.0	100.0	0.0
한시적 근로	7.1	85.7	7.1

구분	① 이용할 수 있다	② 이용할 수 없다	③ 모르겠다
임금(세전)			
2017년 최저임금 미만	2.9	75.0	22.1
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	4.3	75.0	20.7
서울시 생활임금 이상	15.6	68.0	16.4

② 육아휴직

응답자의 6.7%만이 현 직장에서 육아휴직을 ‘이용할 수 있다’고 답한 반면, 73.6%가 ‘이용할 수 없다’고 답하였으며, 19.7%가 ‘모르겠다’고 하여 산전후휴가보다 이용가능성이 조금 더 낮았다. 사업체 규모, 고용형태, 임금수준과 관련된 특성은 산전후휴가의 특성과 동일하다.

모성보호제도와 관련된 조사 결과를 요약하자면, 응답자의 2/3 이상이 산전후휴가나 육아휴직을 현 직장에서 사용할 수 없다고 답하여 여성 비정규직의 모성보호제도 이용에 상당한 제약이 있다는 것을 보여주었다. 이와 같은 조사 결과는 선행연구의 결과와 일치하는 것으로서, 여성 비정규 노동자들의 낮은 노동권과 모성권의 해결 없이 일-가정양립 정책의 실효성을 제고할 수 없다는 것을 시사한다.

〈표 Ⅲ-20〉 육아휴직 이용가능성(단위: %)

구분	① 이용할 수 있다	② 이용할 수 없다	③ 모르겠다
■ 전체 ■	6.7	73.6	19.7
사업체 규모			
5인 미만	2.2	87.1	10.8
5~9인	0.0	76.3	23.7
10~29인	6.7	57.8	35.6
30~99인	11.9	80.6	7.5
100~299인	3.6	61.8	34.5
300인 이상	15.5	65.5	19.0

구분	① 이용할 수 있다	② 이용할 수 없다	③ 모르겠다
<i>근로형태</i>			
기간제근로	13.2	62.0	24.8
시간제근로	1.8	81.1	17.1
파견근로	0.0	62.5	37.5
용역근로	0.0	68.4	31.6
특수형태근로	4.5	82.1	13.4
일일근로	0.0	100.0	0.0
한시적 근로	14.3	78.6	7.1
<i>임금(세전)</i>			
2017년 최저임금 미만	2.9	75.0	22.1
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	2.2	78.3	19.6
서울시 생활임금 이상	14.1	68.8	17.2

4) 직장생활 만족도

(1) 만족도

본 조사는 임금, 고용안정성, 근무환경, 개인발전가능성, 인간관계, 근무평가, 복지후생 등의 항목에 대해 주관적 만족도를 측정하였다. 이 중에서 불만족 비율이 만족 비율보다 더 큰 항목은 임금, 개인발전가능성, 복지후생이다.

복지후생에 대한 불만이 상대적으로 제일 크다. '만족한다'와 '매우 만족한다'의 합이 14.9%인 반면 '불만족한다'와 매우 '불만족한다'의 합은 44.1%이다. 이에 대해서는 숙박 및 음식점업의 불만율이 61.6%로 가장 높다. 사업체 규모나 임금수준에 따른 차이는 크지 않으며, 일일근로를 제외하면 근로형태에 따른 차이도 크지 않다 (<표 Ⅲ-21> 참조).

<표 Ⅲ-21> 현 직장 복지후생 만족도(단위: %)

	① 매우 불만족한다	② 불만족한다	①+② 불만족한다	③ 보통이다	④ 만족한다	⑤ 매우 만족한다	④+⑤ 만족한다
■ 전체 ■	8.4	35.7	44.1	41.0	12.9	2.0	14.9
<i>나이</i>							
만15세-만29세	7.4	40.7	48.1	35.8	12.3	3.7	16.0
만30세-만39세	11.7	25.0	36.7	33.3	23.3	6.7	30.0
만40세-만49세	5.1	37.4	42.4	43.4	14.1	0.0	14.1
만50세-만59세	10.3	36.2	46.6	46.6	6.9	0.0	6.9
<i>사업체 업종</i>							
도매 및 소매업	7.7	36.9	44.6	40.0	12.3	3.1	15.4
숙박 및 음식점업	11.5	50.0	61.5	32.7	3.8	1.9	5.8
보건업 및 사회복지 서비스업	2.7	32.4	35.1	43.2	18.9	2.7	21.6
교육서비스업	12.1	42.4	54.5	27.3	12.1	6.1	18.2
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	6.1	27.3	33.3	60.6	6.1	0.0	6.1
금융 및 보험업	7.7	28.2	35.9	51.3	12.8	0.0	12.8
기타	10.3	34.5	44.8	31.0	22.4	1.7	24.1
<i>사업체 규모</i>							
5인 미만	10.8	43.0	53.8	37.6	6.5	2.2	8.6
5~9인	7.9	42.1	50.0	34.2	15.8	0.0	15.8
10~29인	6.7	33.3	40.0	44.4	8.9	6.7	15.6
30~99인	7.5	29.9	37.3	40.3	22.4	0.0	22.4
100~299인	10.9	21.8	32.7	56.4	7.3	3.6	10.9
300인 이상	5.2	41.4	46.6	34.5	19.0	0.0	19.0

	① 매우 불만 족한다	② 불만 족한다	①+ ② 불만 족한다	③ 보통 이다	④ 만족 한다	⑤ 매우 만족 한다	④+ ⑤ 만족 한다
<i>근로형태</i>							
기간제근로	5.4	31.0	36.4	39.5	20.9	3.1	24.0
시간제근로	9.9	38.7	48.6	41.4	7.2	2.7	9.9
파견근로	12.5	37.5	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
용역근로	10.5	36.8	47.4	42.1	10.5	0.0	10.5
특수형태근로	9.0	32.8	41.8	47.8	10.4	0.0	10.4
일일근로	25.0	62.5	87.5	0.0	12.5	0.0	12.5
한시적 근로	7.1	50.0	57.1	35.7	7.1	0.0	7.1
<i>현 직장 근무기간</i>							
1개월 미만	6.7	40.0	46.7	36.7	13.3	3.3	16.7
1개월~6개월 미만	11.3	36.1	47.4	37.1	13.4	2.1	15.5
6개월~1년 미만	9.5	35.7	45.2	42.9	9.5	2.4	11.9
1년~2년 미만	9.8	29.4	39.2	49.0	11.8	0.0	11.8
2년 이상	5.9	36.8	42.6	41.2	14.0	2.2	16.2
<i>직업</i>							
관리직	8.3	16.7	25.0	41.7	25.0	8.3	33.3
전문직	8.3	29.2	37.5	37.5	12.5	12.5	25.0
사무직	6.5	30.6	37.1	41.9	19.4	1.6	21.0
서비스직	8.1	41.1	49.2	36.3	12.9	1.6	14.5
판매직	9.0	36.0	45.0	45.0	10.0	0.0	10.0
기능원 및 관련기능종사자	0.0	75.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
단순노무직	13.3	30.0	43.3	50.0	6.7	0.0	6.7

	① 매우 불만 족한다	② 불만 족한다	①+ ② 불만 족한다	③ 보통 이다	④ 만족 한다	⑤ 매우 만족 한다	④+ ⑤ 만족 한다
<i>임금(세전)</i>							
2017년 최저임금 미만	10.3	39.0	49.3	35.3	11.0	4.4	15.4
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	7.6	35.9	43.5	42.4	13.0	1.1	14.1
서울시 생활임금 이상	7.0	32.0	39.1	46.1	14.8	0.0	14.8

앞서 살펴보았듯이 정규직과 비정규직의 직장 복지후생 수혜율의 격차는 크다. 이와 같은 격차는 직장 내에서 상대적 박탈감을 야기할 것으로 추정되며, 그와 같은 박탈감이 상대적으로 높은 불만을 초래하는 요인이 될 것이다.

개인발전가능성과 관련해서는 매우 불만족과 불만족의 합이 31.5%, 만족과 매우 만족의 합이 25.3%이다. 비정규직의 노동시장은 내부노동시장 시스템을 결여하기 때문에 교육과 승진의 기회가 없으며, 경력개발과 발전의 전망이 거의 없다. 이와 같은 이유로 개인발전가능성이 복지후생 다음으로 불만이 큰 항목으로 나타난 것이다. 한시적 근로 42.9%, 시간제근로42.3%와 용역근로 42.1%에서 불만족 비율이 상대적으로 높다. 또한 교육서비스업에서 불만이 가장 낮고(9%) 만족율이 상대적으로 높다(48.5%). 마지막으로 임금수준이 낮을수록 불만이 크다. 최저임금 미만의 임금을 받는 응답자의 41.2%, 최저임금 이상~서울시 생활임금 미만의 임금을 받는 응답자의 35.8%가 불만족한다고 답한 반면, 서울시 생활임금 이상의 임금을 받는 응답자의 경우 불만족 비율이 18%로 줄어든다(〈표 Ⅲ-22〉 참조).

〈표 Ⅲ-22〉 현 직장 개인발전가능성 만족도(단위: %)

	① 매우 불만 족한 다	② 불만 족한 다	①+ ② 불만 족한 다	③ 보통 이다	④ 만족 한다	⑤ 매우 만족 한다	④+⑤ 만족 한다
▣ 전체 ▣	4.8	26.7	31.5	43.3	21.6	3.7	25.3
나이							
만15세-만29세	6.2	34.6	40.7	32.1	21.0	6.2	27.2
만30세-만39세	5.0	20.0	25.0	46.7	21.7	6.7	28.3
만40세-만49세	4.0	26.3	30.3	45.5	23.2	1.0	24.2
만50세-만59세	4.3	25.0	29.3	47.4	20.7	2.6	23.3
사업체 업종							
도매 및 소매업	1.5	40.0	41.5	43.1	13.8	1.5	15.4
숙박 및 음식점업	11.5	42.3	53.8	30.8	13.5	1.9	15.4
보건업 및 사회복지 서비스업	2.7	13.5	16.2	59.5	18.9	5.4	24.3
교육서비스업	3.0	6.1	9.1	42.4	36.4	12.1	48.5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.0	45.5	48.5	42.4	3.0	6.1	9.1
금융 및 보험업	3.8	9.0	12.8	50.0	35.9	1.3	37.2
기타	6.9	31.0	37.9	36.2	22.4	3.4	25.9
사업체 규모							
5인 미만	4.3	35.5	39.8	35.5	21.5	3.2	24.7
5~9인	10.5	31.6	42.1	36.8	21.1	0.0	21.1
10~29인	0.0	33.3	33.3	48.9	6.7	11.1	17.8
30~99인	4.5	17.9	22.4	41.8	32.8	3.0	35.8
100~299인	1.8	21.8	23.6	52.7	20.0	3.6	23.6
300인 이상	8.6	19.0	27.6	48.3	22.4	1.7	24.1
근로형태							
기간제근로	4.7	24.8	29.5	45.0	21.7	3.9	25.6
시간제근로	6.3	36.0	42.3	36.9	18.0	2.7	20.7
파견근로	0.0	25.0	25.0	37.5	12.5	25.0	37.5
용역근로	10.5	31.6	42.1	47.4	5.3	5.3	10.5
특수형태근로	1.5	9.0	10.4	49.3	37.3	3.0	40.3
일일근로	12.5	37.5	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
한시적 근로	0.0	42.9	42.9	42.9	14.3	0.0	14.3
현 직장 근무기간							
1개월 미만	10.0	23.3	33.3	53.3	10.0	3.3	13.3
1개월~6개월 미만	4.1	35.1	39.2	38.1	21.6	1.0	22.7
6개월~1년 미만	2.4	26.2	28.6	47.6	19.0	4.8	23.8
1년~2년 미만	5.9	21.6	27.5	49.0	19.6	3.9	23.5
2년 이상	4.4	23.5	27.9	41.2	25.7	5.1	30.9

	① 매우 불만 족한 다	② 불만 족한 다	①+ ② 불만 족한 다	③ 보통 이다	④ 만족 한다	⑤ 매우 만족 한다	④+⑤ 만족 한다
직업							
관리직	8.3	25.0	33.3	50.0	8.3	8.3	16.7
전문직	4.2	4.2	8.3	29.2	50.0	12.5	62.5
사무직	3.2	11.3	14.5	59.7	19.4	6.5	25.8
서비스직	5.6	34.7	40.3	41.9	15.3	2.4	17.7
판매직	1.0	24.0	25.0	43.0	31.0	1.0	32.0
기능원 및 관련기능종사자	25.0	75.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
단순노무직	13.3	46.7	60.0	30.0	6.7	3.3	10.0
임금(세전)							
2017년 최저임금 미만	5.9	35.3	41.2	38.2	16.2	4.4	20.6
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	5.4	30.4	35.9	46.7	13.0	4.3	17.4
서울시 생활임금 이상	3.1	14.8	18.0	46.1	33.6	2.3	35.9

임금 만족도의 경우에는 매우 불만족과 불만족의 합이 25.3%, 만족과 매우 만족의 합이 24.2%로서 불만족 비율이 소폭 높다. 보건업 및 사회복지서비스업에서 불만족 비율이 32.4%로 가장 높고, 300인 이상 대기업 비정규 노동자들의 임금불만족 비율이 31%로 영세사업장 노동자들의 불만족 비율을 상회한다. 이는 비교 준거가 되는 해당 업종 및 사업장 내 정규직 노동자와의 임금격차가 커서 상대적 박탈감이 더 크기 때문으로 추정된다. 고용형태나 현 직장 근무기간, 주당 근로시간에 따른 차이는 크지 않음(〈표 Ⅲ-23〉참조).

<표 Ⅲ-23> 현 직장 임금 만족도(단위: %)

	① 매우 불만 족한다	② 불만 족한다	①+ ② 불만 족한다	③ 보통 이다	④ 만족 한다	⑤ 매우 만족 한다	④+ ⑤ 만족 한다
▣ 전체 ▣	3.4	21.9	25.3	50.6	21.6	2.5	24.2
나이							
만15세-만29세	3.7	13.6	17.3	46.9	29.6	6.2	35.8
만30세-만39세	3.3	28.3	31.7	36.7	25.0	6.7	31.7
만40세-만49세	3.0	24.2	27.3	56.6	16.2	0.0	16.2
만50세-만59세	3.4	22.4	25.9	55.2	19.0	0.0	19.0
사업체 업종							
도매 및 소매업	4.6	21.5	26.2	46.2	26.2	1.5	27.7
숙박 및 음식점업	1.9	13.5	15.4	53.8	26.9	3.8	30.8
보건업 및 사회복지 서비스업	5.4	27.0	32.4	51.4	13.5	2.7	16.2
교육서비스업	3.0	24.2	27.3	51.5	12.1	9.1	21.2
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	0.0	24.2	24.2	57.6	15.2	3.0	18.2
금융 및 보험업	5.1	19.2	24.4	50.0	25.6	0.0	25.6
기타	1.7	27.6	29.3	48.3	20.7	1.7	22.4
사업체 규모							
5인 미만	1.1	18.3	19.4	53.8	25.8	1.1	26.9
5~9인	0.0	28.9	28.9	42.1	26.3	2.6	28.9
10~29인	6.7	17.8	24.4	51.1	15.6	8.9	24.4
30~99인	3.0	23.9	26.9	46.3	25.4	1.5	26.9
100~299인	7.3	18.2	25.5	60.0	10.9	3.6	14.5
300인 이상	3.4	27.6	31.0	46.6	22.4	0.0	22.4
근로형태							
기간제근로	4.7	23.3	27.9	51.9	17.8	2.3	20.2
시간제근로	1.8	24.3	26.1	49.5	20.7	3.6	24.3
파견근로	12.5	12.5	25.0	50.0	0.0	25.0	25.0
용역근로	0.0	21.1	21.1	47.4	31.6	0.0	31.6
특수형태근로	4.5	17.9	22.4	50.7	26.9	0.0	26.9
일일근로	0.0	12.5	12.5	62.5	25.0	0.0	25.0
한시적 근로	0.0	21.4	21.4	42.9	35.7	0.0	35.7

	① 매우 불만 족한다	② 불만 족한다	①+ ② 불만 족한다	③ 보통 이다	④ 만족 한다	⑤ 매우 만족 한다	④+ ⑤ 만족 한다
직업							
관리직	0.0	25.0	25.0	50.0	16.7	8.3	25.0
전문직	0.0	25.0	25.0	50.0	12.5	12.5	25.0
사무직	9.7	29.0	38.7	46.8	11.3	3.2	14.5
서비스직	1.6	21.8	23.4	48.4	25.8	2.4	28.2
판매직	3.0	16.0	19.0	53.0	28.0	0.0	28.0
기능원 및 관련기능종사자	0.0	75.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
단순노무직	3.3	16.7	20.0	63.3	16.7	0.0	16.7
임금(세전)							
2017년 최저임금 미만	3.7	25.0	28.7	46.3	20.6	4.4	25.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	2.2	25.0	27.2	53.3	17.4	2.2	19.6
서울시 생활임금 이상	3.9	16.4	20.3	53.1	25.8	0.8	26.6

5) 정규직 일자리로의 이직 의향과 이유

(1) 이직의향

기회가 된다면 정규직 일자리로 이직하고 싶다고 응답한 비율이 61.8%로 ‘없다’고 응답한 비율 38.2% 보다 훨씬 많다. 보건업 및 사회복지서비스업 종사자들이 75.7%로 정규직 일자리로의 이직의향이 가장 높고, 그 다음으로는 교육서비스업 72.7%, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 69.7% 순으로 높다.

기간제 근로와 파견 근로에서 이직의향이 가장 높다. 표본수가 4명밖에 되지 않아 대표성이 떨어지는 기능원 및 관련기능종사자를 제외하면, 사무직이 이직의향이 가장 높으며, 최저임금 이상~서울시 생활임금 미만 임금을 받는 노동자들이 70.7%로 이직의향이 가장 높으며 서울시 생활임금 이상 임금을 받는 응답자들이 61.7%로 그 다음이다. 최저임금 미만 임금을 받는 경우는 오히려 이직의향이 55.9%로 세 집단 중 가장 낮다. 이는 최저임금 노동자들의 경우 막다른 일자리(dead end jobs)에 종사하여 직업의 상향 이동(mobility) 가능성이 낮기 때문인 것으로 보인다. 정규직으로 이동가능성이 크지 않다고 평가하여 생계형 일자리를 지키려고 하는 성향이 크고, 정규직 일자리에 대한 체념론이 자리 잡고 있는 것으로 추정할 수 있다.

〈표 Ⅲ-24〉 정규직 일자리로의 이직의향(단위 : %)

구분	예	없다
■ 전체 ■	61.8	38.2
나이		
만15세-만29세	55.6	44.4
만30세-만39세	78.3	21.7
만40세-만49세	62.6	37.4
만50세-만59세	56.9	43.1
사업체 업종		
도매 및 소매업	53.8	46.2
숙박 및 음식점업	48.1	51.9
보건업 및 사회복지 서비스업	75.7	24.3
교육서비스업	72.7	27.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	69.7	30.3
금융 및 보험업	53.8	46.2
기타	74.1	25.9
사업체 규모		
5인 미만	40.9	59.1
5~9인	73.7	26.3
10~29인	75.6	24.4
30~99인	67.2	32.8
100~299인	76.4	23.6
300인 이상	56.9	43.1
근로형태		
기간제근로	76.0	24.0
시간제근로	53.2	46.8
파견근로	75.0	25.0
용역근로	63.2	36.8
특수형태근로	50.7	49.3
일일근로	37.5	62.5
한시적 근로	57.1	42.9
임금(세전)		
2017년 최저임금 미만	55.9	44.1
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	70.7	29.3
서울시 생활임금 이상	61.7	38.3

(2) 정규직 일자리로의 이직을 원하는 이유

중복응답이 가능한 해당 문항의 질문에 대해 ‘고용이 안정되어서’가 90.5%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 그 다음으로 ‘복리후생 혜택이 많아서’(63.2%)와 ‘임금이 높아져서’ (62.7%)의 순이었다(그림 Ⅲ-2).

현 직장에서의 고용안정성에 대한 주관적 만족도 평가에서는 응답자의 28.4%가 불만족하다고 응답한 반면(매우 불만족, 불만족의 합), 만족한다고 응답한 비율이 29.2%로(매우 만족, 만족의 합), 불만족보다 만족 비율이 소폭 높았다. 이는 응답자 중 현재 직장에서의 반복갱신의 유형이 많고 장기임시직 비율이 높기 때문인 것으로 추정된다. 즉, 반복갱신으로 현 직장에서의 고용유지가 되고 있기 때문에 긍정적 평가의 비율이 상대적으로 높을 수 있는 것이다. 그러나 현재 직장에서의 고용안정(job security)에 대한 평가가 비정규 일자리의 자체의 고용안정성(employment security)에 대한 평가와 일치하는 것은 아니다. 비정규 일자리는 전반적으로 정규직 일자리에 비해 불안정성(precaarity)이 훨씬 크기 때문이다. 그러므로 비정규 노동자들의 심리의 기저에는 고용불안정성으로 인한 불안함이 크며 안정적인 정규직 일자리를 희구할 수밖에 없는 것이다.

〔그림 Ⅲ-2〕 정규직 일자리로 일하고 싶은 이유(중복응답, 단위: %)



6) 과거 고용 경력

(1) 실업 및 비경제활동 경험

응답자의 58.1%가 현 직장에 취업하기 전 실업 상태나 일하지 않은 경험이 있다고 응답하여 그러한 경험이 없다고 답한 41.9% 보다 높다. 15-29세(42%)나 50-59세(57.8%) 보다 30대(68.3%)와 40대(65.7%)에서 그러한 경험이 더 많다(표 12). 사업체업종이나 고용형태에 따른 차이는 크지 않다.

<표 Ⅲ-25> 실업상태 혹은 일하지 않은 경험(단위: %)

구분	있다	없다
■ 전체 ■	58.1	41.9
나이		
만15세-만29세	42.0	58.0
만30세-만39세	68.3	31.7
만40세-만49세	65.7	34.3
만50세-만59세	57.8	42.2

과거 실업 혹은 비경제활동의 가장 큰 이유는 '결혼 출산 육아로 인해'가 37.2%로 가장 많고, '원하는 분야로 취업이 어려워져서' 18.8%, '정규직으로 취업하기 어려워져서', '다른 경험을 쌓기 위해'가 둘 다 13.0%로 그 뒤를 잇고, 다음으로는 '전공 경력 부합하는 일자리가 없어서' 10.6%, 해고·해직 2.4% 순이다. 그러므로 결혼, 출산, 육아가 경력단절이 실업 혹은 비경제활동의 주된 이유인 것으로 나타났다. 특히 금융 및 보험업에서 결혼 출산 육아로 인해 실업이나 비경제활동이었던 비율이 60.4%로 나타나서 가장 높고, 보건업 및 사회복지 서비스업이 56.5%로 그 다음이다. 근로형태로 보면 특수형태근로자의 70.7%, 한시적 근로자의 57.1%가 결혼 출산 육아로 인한 실업, 비경제활동을 경험하였다.

또한 자녀가 있다고 한 응답자의 50.7%가 이와 같은 이유에서 실업 혹은 경제활동 중단 경험하였고, 8세 이하의 자녀가 있는 경우는 그 비율이 85%나 된다. 그러므로 자녀가 있고 자녀 연령이 어릴수록 결혼 출산 육아가 경력단절이나 비경제활동의 원인으로 크게 작용한다는 것을 알 수 있다. 이는 성별분업에 의한 경력단절, 어린 자녀 유무와 일-생활, 일-가정 갈등의 상관관계를 보여준다. 즉 자녀가 어릴수록

일-가정 양립이 힘들고, 이로 인해 노동시장에서의 이탈을 선택하게 되는 비율이 높은 것이다.

<표 Ⅲ-26> 과거 실업 및 비경제활동 이유(단위: %)

	결혼 출산 육아로 인해	원하는 분야로 취업이 어려워져서	정규직으로 취업하기 어려워져서	다른 경험을 쌓기 위해 일을 그만둬	전공/경력 과 부합하는 일자리가 없어서	해고/해직	기타
■ 전체 ■	37.2	18.8	13.0	13.0	10.6	2.4	4.8
사업체 업종							
도매 및 소매업	17.1	12.2	12.2	29.3	14.6	4.9	9.8
숙박 및 음식점업	21.7	34.8	13.0	13.0	8.7	4.3	4.3
보건업 및 사회복지 서비스업	56.5	21.7	4.3	8.7	4.3	0.0	4.3
교육서비스업	47.4	5.3	5.3	15.8	21.1	0.0	5.3
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	17.6	23.5	23.5	17.6	11.8	5.9	0.0
금융 및 보험업	60.4	16.7	8.3	4.2	6.3	2.1	2.1
기타	30.6	22.2	25.0	5.6	11.1	0.0	5.6
근로형태							
기간제근로	23.4	24.7	13.0	16.9	14.3	2.6	5.2
시간제근로	33.9	17.7	11.3	14.5	11.3	1.6	9.7
파견근로	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
용역근로	18.2	27.3	27.3	18.2	9.1	0.0	0.0
특수형태근로	70.7	2.4	9.8	7.3	7.3	2.4	0.0
일일근로	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
한시적 근로	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
자녀여부							
없다	6.3	25.4	15.9	25.4	14.3	1.6	11.1
있다	50.7	16.0	11.8	7.6	9.0	2.8	2.1
자녀연령							
만 8세 이하 자녀 없음	45.2	17.7	12.1	8.9	10.5	3.2	2.4
만 8세 이하 자녀 있음	85.0	5.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0
자녀 없음	6.3	25.4	15.9	25.4	14.3	1.6	11.1

(2) 과거 퇴사 및 이직 이유

과거 해고·해직 이외 사유로 퇴직이나 이직 경험이 있느냐는 질문에는 ‘있다’가 50%, ‘없다’가 50%로 나타났다. 해고·해직 외 퇴사·이직 사유는 ‘임금 및 근로조건이 마음에 안 들어서 자발적으로 퇴직했다’고 응답한 비율이 45.8%로 가장 높다. 그 다음으로 ‘계약이 연장되지 않는 일자리어기 때문에’ 34.8%, ‘근무시간을 자유롭게 조정하여 여가 등 개인시간을 갖기 위해’ 29%, ‘결혼 임신 육아 때문에 자발적으로 퇴직 23.9%’ 순이다. 특기할 만한 것은 만8세 이하 자녀가 있는 경우 결혼 임신 출산 육아휴직으로 인해 퇴직 압력을 받았다는 비율이 23.5%로 만 8세 자녀가 없는 경우 2.5%에 비해 훨씬 높다. 동일한 이유에서 자발적으로 퇴직한 비율도 만 8세 자녀가 있는 경우 52.9%로 상대적으로 높은 비율이다.

<표 III-27> 해고 해직 이외 사유로 퇴사/이직 이유(단위: %)

	임금 및 노동 시간 등 근로 조건 이 마음에 안 들어서 자발 적퇴 직	계약 이 연장 되지 않는 일자 리였 기 때문 에	근무 시간 을 자유 롭게 조정 하여 여가 등 개인 시간 을 갖기 위해	결혼/ 임신/ 출산/ 육아 등 때문 에 자발 적 퇴직	사업 주가 그만 두라 면 그만 두는 조건 이기 때문 에	수행 하던 업무(프로 젝트) 가 종료 됨	학업 및 자기 계발 등을 위해 자발 적 퇴직	과거 직장 에서 의 인력 구조 조정 및 전환 배치	건강 상 이유 로	결혼 임신 출산 육아 휴직 으로 인해 퇴직 압력 을 받음	성희롱 등 부당 한 차별 대우 를 받아 서	기타
■ 전체 ■	45.8	34.8	29.0	23.9	18.7	17.4	17.4	12.9	7.7	3.9	1.3	3.9
자녀여부												
없다	50.0	29.3	34.5	6.9	17.2	15.5	31.0	12.1	5.2	0.0	1.7	1.7
있다	43.3	38.1	25.8	34.0	19.6	18.6	9.3	13.4	9.3	6.2	1.0	5.2
자녀연령												
만 8세 이하 자녀 없음	45.0	33.8	26.3	30.0	20.0	20.0	7.5	12.5	11.3	2.5	1.3	6.3
만 8세 이하 자녀 있음	35.3	58.8	23.5	52.9	17.6	11.8	17.6	17.6	0.0	23.5	0.0	0.0
자녀 없음	50.0	29.3	34.5	6.9	17.2	15.5	31.0	12.1	5.2	0.0	1.7	1.7

4. 차별 및 고충실태

앞서 언급했듯이, 여성 비정규직근로자는 성별과 고용형태에 기반을 둔 복합차별(multiple discrimination)을 받고 있는 바, 본 조사는 직장에서의 차별경험에 대한 응답자의 인식조사를 통해 이와 같은 복합적 차별실태를 파악하고자 하였다.

1) 차별에 대한 인식

“귀하는 현재 다니고 있는 직장에서 전반적으로 정규직에 비해 어떠한 대우를 받는다고 느끼시나요?”라는 질문에 대해 전체 응답자 356명 중 ‘모르겠다’고 응답한 비율이 45.8%로 가장 높게 나타났고,⁸⁾ 29.2%는 ‘정규직에 비해 부당한 차별을 받고 있다’고 응답하여 ‘정규직과 동등한 대우를 받고 있다’고 응답한 비율(25%) 보다 많았다. 업종별 응답 결과는 ‘정규직에 비해 부당한 차별을 받고 있다’고 한 응답자 중 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’이 42.4%로 가장 높았고, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이 40.5%로 두 번째로 높은 것으로 나타났다. 근로형태별로는 용역근로와 파견근로가 부당한 차별을 받고 있다고 응답한 비율이 각각 42.1%와 37.5%로 가장 많았다. 직종별로는 사무직(46.8%), 전문직(41.7%)이 상대적으로 높은 비율을 보였고 사업체 규모가 클수록 차별에 대한 인식이 큰 것으로 나타나서 300인 이상의 경우 응답자의 46.6%가 정규직 대비 부당한 차별을 받고 있다고 답하여 차별에 대한 인식이 가장 강한 것으로 나타난 반면, 5인 미만의 경우는 그렇게 응답한 비율이 14%에 불과해 가장 낮았다. 그러므로 객관적인 임금 및 근로조건 보다는 조직 내에서 준거집단이 되는 정규직과의 격차가 차별 인식에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 학력별로는 중졸이하가 60%로 가장 높은 비율을 보였으나 표본수가 5명에 불과하여 학력이 낮을수록 차별인식이 크다고 결론을 내리기 힘들다. 표본수가 적은 중졸을 제외하면, 고졸, 전문대졸 보다 오히려 대졸이상의 응답자가 차별에 대한 인식이 더 높게 나타났다(<표 III-28> 참조).

8) 김승섭(2017:15-18)은 구직과정에서의 차별경험에 대해 여성과 남성의 응답이 다를 수 밖에 없었다. 차별경험에 대해 ‘예, 아니요, 해당사항 없음’으로 물어본 결과 남성이 ‘해당사항 없음’이라고 답한 경우는 ‘아니요(차별받음 없음)’에 가까웠으나 여성이 ‘해당사항 없음’이라고 응답한 경우는 ‘예(차별받음 있음)’에 가까운 의미였다고 주장한다. 실제로 ‘해당 없음’이라고 응답한 남성의 건강은 ‘아니요(차별받지 않음)’라고 대답한 이들과 별 차이가 없었으나 ‘해당 없음’이라고 응답한 여성의 건강은 가장 나쁜 것으로 나타났다. 이에 대해 김승섭은 “차별 경험조차 말하지 못하는 이들이 실제로는 가장 아프다.”라고 분석하였다.

〈표 Ⅲ-28〉 정규직 대비 대우에 대한 인식(단위: %)

	정규직에 비해 부당한 차별을 받고 있다	정규직과 동등한 대우를 받고 있다	모르겠다
■ 전체 ■	29.2	25.0	45.8
사업체 업종			
도매 및 소매업	24.6	27.7	47.7
숙박 및 음식점업	17.3	21.2	61.5
보건업 및 사회복지 서비스업	40.5	24.3	35.1
교육서비스업	27.3	33.3	39.4
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	42.4	24.2	33.3
금융 및 보험업	28.2	28.2	43.6
기타	32.8	17.2	50.0
사업체 규모			
5인 미만	14.0	30.1	55.9
5~9인	21.1	18.4	60.5
10~29인	31.1	33.3	35.6
30~99인	31.3	32.8	35.8
100~299인	38.2	18.2	43.6
300인 이상	46.6	12.1	41.4
근로형태			
기간제근로	34.9	25.6	39.5
시간제근로	24.3	26.1	49.5
파견근로	37.5	12.5	50.0
용역근로	42.1	15.8	42.1
특수형태근로	23.9	28.4	47.8
일일근로	37.5	0.0	62.5
한시적 근로	14.3	28.6	57.1
직종			
관리직	33.3	33.3	33.3
전문직	41.7	29.2	29.2
사무직	46.8	19.4	33.9
서비스직	25.0	24.2	50.8
판매직	19.0	31.0	50.0
기능원 및 관련기능종사자	25.0	0.0	75.0
단순노무직	33.3	16.7	50.0
최종학력			
중졸 이하	60.0	20.0	20.0
고졸	28.2	21.3	50.6
전문대졸	24.4	26.7	48.9
대졸 이상	31.1	29.5	39.4

또한 ‘모르겠다’의 응답비율이 45.8%나 되는 것은 준거집단 자체가 없기 때문인 것으로 추정할 수 있겠다. 응답자 특성상 30인 미만 규모에 절반가량이 집중되어 있고 사업체 업종의 다수가 비정규 여성 집중 업종이기 때문에 비교 준거가 될 수 있는 정규직 노동자들이 아예 없거나 소수일 수 있기 때문이다. 그러므로 본 설문조사만으로 차별 실태를 분석하기에는 한계가 있으므로 초점집단 면접의 결과를 면밀히 분석하는 것이 더 의미 있을 것으로 보인다.

〈표 Ⅲ-29〉 가장 부당한 차별 1+2+3순위(중복응답)(단위: %)

	낮은 임금	낮은 복지수준	고용불안	조직 내 비정규직이라는 소외감과 박탈감	비정규직인위로 인한 승진 등 인사상 불이익	낮은 교육훈련 및 경력개발 기회
■ 전체 ■	68.3	18.3	9.6	1.9	1.0	1.0
사업체 업종						
도매 및 소매업	75.0	18.8	6.3	0.0	0.0	0.0
숙박 및 음식점업	88.9	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
보건업 및 사회복지 서비스업	73.3	0.0	13.3	6.7	0.0	6.7
교육서비스업	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	64.3	28.6	7.1	0.0	0.0	0.0
금융 및 보험업	40.9	40.9	9.1	4.5	4.5	0.0
기타	84.2	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0
사업체 규모						
5인 미만	76.9	15.4	7.7	0.0	0.0	0.0
5~9인	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
10~29인	64.3	28.6	7.1	0.0	0.0	0.0
30~99인	57.1	19.0	14.3	4.8	4.8	0.0
100~299인	81.0	14.3	4.8	0.0	0.0	0.0
300인 이상	55.6	22.2	14.8	3.7	0.0	3.7

	낮은 임금	낮은 복지수준	고용불안	조직 내 비정규직이라는 소외감과 박탈감	비정규직 지위로 인한 승진 등 인사상의 불이익	낮은 교육훈련 및 경력개발 기회
근로형태						
기간제근로	73.3	8.9	11.1	2.2	2.2	2.2
시간제근로	88.9	7.4	3.7	0.0	0.0	0.0
파견근로	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
용역근로	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0
특수형태근로	31.3	56.3	6.3	6.3	0.0	0.0
일일근로	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
한시적 근로	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
임금(세전)						
2017년 최저임금 미만	89.3	3.6	7.1	0.0	0.0	0.0
최저임금 이상~서울시 생활임금 미만	73.5	8.8	14.7	2.9	0.0	0.0
서울시 생활임금 이상	50.0	35.7	7.1	2.4	2.4	2.4

“귀하가 부당한 차별을 받고 있다고 생각한다면 다음 중 가장 심각한 차별 세 가지를 골라주십시오.”라는 질문에 대해 중복응답 결과를 정리하면, 전체 응답자 중 가장 높은 비율인 83.7%가 ‘낮은 임금’을 지적했고, 두 번째로는 ‘고용불안’이 70.2%, ‘낮은 복지수준’이 64.4%로 뒤를 이었다. 이는 선행연구 결과와도 일치하는 것으로 비정규직 노동자들은 ‘동일가치노동 동일임금’이 지켜지지 않는 현 노동시장에 대해 차별인식을 느낄 수밖에 없으며, 이중노동시장 체제 하에서 비정규 노동시장의 특징인 고용불안과 낮은 복지 수준에 대해서도 상대적으로 강한 문제의식을 느낄 수밖에 없는 것이다.

또한 여성 비정규직의 경우 고용형태에 따른 임금격차의 문제와 남녀임금격차가 복합적으로 작용하고 있어서 임금 불평등이 더욱 심각할 수밖에 없다. 김유선(2012; 2015)의 연구결과를 살펴보면, 정규직 대비 비정규직의 임금이 낮은 상황에서 정규직과 비정규직 각각에서 남성과 여성의 임금 차이가 두드러지게 나타났다. 2015년 전체 정규직과 비정규직의 임금격차는 36.1%인데 반해 정규직 남녀 임금격차는 25.6%이고, 비정규직의 남녀 임금격차는 21%로 나타났다. 여성의 경우, 직위 및 성별이 동시에 임금 격차에 영향을 미치고 있는 것이다. 그리하여 남성 정규직,

남성 비정규직, 여성 정규직, 여성 비정규직의 4개 집단을 비교하면, 양 국가에서 여성 비정규직의 임금수준이 가장 낮게 나타났다(김태홍, 2013). 그러므로 같은 비정규직 내에서도 여성의 저임금은 훨씬 심각하다고 할 수 있다.

비정규직 내 고용형태별로 보면, 특수형태근로는 상대적으로 임금수준은 높으나 사회보험과 기업복지 수혜율은 매우 낮기 때문에, 가장 부당한 차별요인에 대해서도 임금이라고 답한 비율(31.3%) 보다 낮은 복지수준이라고 답한 비율(56.3%)이 더 높았다. 기간제 근로의 경우에는 임금을 가장 부당한 차별이라고 답한 비율이 88.9%로 가장 높았으며, 이는 일반적인 우리나라의 상황과 마찬가지로 서울시의 기간제 일자리의 대부분도 정규직과 임금 차별이 없는 양질의 시간선택제 일자리이기보다는 저임금의 주변부 일자리에 집중되어 있기 때문인 것으로 추정된다. 파견근로와 일일근로의 경우에는 고용불안을 가장 심각한 차별 요인으로 선택한 비율이 둘 다 33.5%로서 다른 요인보다 더 심각하게 느끼고 있다. 일일근로의 경우는 불안정한 단속적 노동으로 인해 그와 같은 인식이 크게 나타난 것으로 보이며, 파견근로는 간접고용 지위와 결부된 불안정성에서 비롯된 것으로 보인다.

2) 일-가정 양립 고충 실태

조사 결과, 응답자의 평일 하루 평균 가사·돌봄시간은 3시간 이상~4시간 미만이 28.1%, 4시간 이상이 26.7%로 3시간 이상 가사 및 가족돌봄시간에 할애한다고 응답한 비율이 54.8%로 절반이상을 차지하였다. 가족돌봄시간은 기혼 및 자녀 여부, 자녀연령과 관련성이 높다. 3시간 이상 가사일 및 가족돌봄에 시간을 할애하는 비율이 기혼자일 경우에는 74.8%인데 반해, 비혼의 경우에는 14.2%에 불과하다. 또한 자녀가 있는 경우 평균 223.9분(3.7시간), 자녀가 없는 경우 104.2분(1.7시간)으로 자녀 여부에 따라 하루 평균 2시간 정도 차이가 나는 것을 알 수 있다. 또한 자녀연령에 따른 차이를 살펴보면 만 8세 이하 자녀가 있는 경우에 평균 337.2분(5.6시간)으로 만 8세 이하 자녀가 없는 경우 207.1분(3.5시간)보다 약 2시간 정도 가사·돌봄시간이 증가하는 것으로 나타났다(<표 Ⅲ-31> 참조).

〈표 Ⅲ-30〉 평일 하루 평균 가사/돌봄 노동시간(단위: %)

	1시간 미만	1시간 이상~2시간 미만	2시간 이상~3시간 미만	3시간 이상~4시간 미만	4시간 이상	평균 (분)
■ 전체 ■	9.6	13.8	21.9	28.1	26.7	179.5
혼인상태						
미혼	30.1	36.3	19.5	7.1	7.1	87.2
기혼	0.0	3.0	22.2	38.0	36.8	224.4
배우자 없음	0.0	11.1	44.4	33.3	11.1	173.3
자녀여부						
없다	25.0	34.1	19.7	10.6	10.6	104.2
있다	0.4	1.8	23.2	38.4	36.2	223.9
자녀연령						
만 8세 이하 자녀 없음	0.5	2.1	24.1	42.1	31.3	207.1
만 8세 이하 자녀 있음	0.0	0.0	17.2	13.8	69.0	337.2
자녀 없음	25.0	34.1	19.7	10.6	10.6	104.2

휴일하루 평균 가사·돌봄시간을 분석해보면, 응답자의 과반수가 넘는 57.3%가 4시간 이상으로 응답하였고, 기혼자가 평균 364.1분으로 비혼자의 평균 131.9분보다 훨씬 많은 시간을 할애하고 있었으며, 자녀가 있는 경우는 360.8분(6시간), 자녀가 없는 경우는 160.2분(2.7시간)으로 자녀가 있는 경우가 약 3시간가량 더 많았다. 자녀가 있는 경우에는 만 8세 이하 자녀가 있는 응답자의 평균 가사·돌봄 노동시간이 577.2분(9.6시간), 만 8세 이하 자녀가 없는 경우는 328.6분(5.5시간)으로 만 8세 이하인 영유아, 초등저학년 자녀를 둔 여성 비정규직 노동자들의 가사·돌봄시간이 만 8세 이상의 자녀를 둔 응답자보다 약 4시간 정도 더 많은 것으로 나타났다(〈표 Ⅲ-31〉 참조).

〈표 Ⅲ-31〉 휴일 하루 평균 가사/돌봄 노동시간(단위: %)

	1시간 미만	1시간 이상~2시간 미만	2시간 이상~3시간 미만	3시간 이상~4시간 미만	4시간 이상	평균 (분)
■ 전체 ■	9.0	8.7	9.6	15.4	57.3	286.4
혼인상태						
미혼	27.4	26.5	19.5	8.8	17.7	131.9
기혼	0.0	0.4	4.7	18.8	76.1	364.1
배우자 없음	11.1	0.0	11.1	11.1	66.7	206.7
자녀여부						
없다	22.7	23.5	18.9	9.8	25.0	160.2
있다	0.9	0.0	4.0	18.8	76.3	360.8
자녀연령						
만 8세 이하 자녀 없음	1.0	0.0	4.6	21.0	73.3	328.6
만 8세 이하 자녀 있음	0.0	0.0	0.0	3.4	96.6	577.2
자녀 없음	22.7	23.5	18.9	9.8	25.0	160.2

이상의 조사결과에서 알 수 있는 바, 서울시 여성 비정규직 노동자들은 상당히 많은 시간을 가사와 돌봄노동에 할애하고 있다. 이는 전통적인 성별분업에 의해 여성들이 가정 내에서 가사와 육아, 가족 돌봄의 일차적 역할을 맡고 있는데서 비롯된 것이다. 그런데, 기혼일수록, 또 자녀가 있고 자녀가 어릴수록 더 가사와 돌봄에 시간을 더 많이 할애하고 있는 것으로 나타나, 이와 같이 어린 자녀를 둔 여성노동자들일수록 일-가정 고충과 갈등을 더 많이 겪게 될 것이라는 것을 예측할 수 있다.

3) 폭언, 폭력, 성희롱 고충실태

폭언, 폭력, 성희롱 고충에 대해 조사한 결과 고객에 의한 폭언, 물리적 폭력, 성희롱(성추행 포함) 경험이 상대적으로 높은 것으로 나타난다. 고객에 의한 폭언 경험은 응답자의 24.4%가 경험했으며 물리적 폭력은 0.8%, 성희롱 경험 비율은 2.8%에 달했다.

〈표 Ⅲ-32〉 폭언, 폭력, 성희롱 경험(단위: %)

전체	① 있음	② 없음	계
동료			
폭언	3.4	96.6	100.0
물리적 폭력	0.3	99.7	100.0
성희롱 (성추행 포함)	0.3	99.7	100.0
직장상사			
폭언	3.9	96.1	100.0
물리적 폭력	0.3	99.7	100.0
성희롱 (성추행 포함)	1.1	98.9	100.0
고객			
폭언	24.4	75.6	100.0
물리적 폭력	0.8	99.2	100.0
성희롱 (성추행 포함)	2.8	97.2	100.0

4) 여성 비정규직 이해대변 공백

이상의 조사 결과에서 알 수 있듯이, 여성 비정규 노동자들은 저임금과 낮은 복지 혜택의 조건 속에서 복합적 차별에 노출되어 있다. 그러나 비정규 여성노동자들의 상대적으로 열악한 노동환경과 차별의 존재에도 불구하고, 이들이 지원을 받거나 스스로 집단적 발언권을 행사할 수 있는 제도적 조직적 자원은 매우 부족한 현실이다.

조사 결과, “직장 내에서 부당 행위와 차별을 당했을 때 어떻게 대처하셨는지 취하신 조치를 최대 3개까지 응답해 주십시오.”라는 질문에 대해 ‘아무런 조치를 취하지 않았음’이 86.5%로 압도적으로 높은 응답률을 보였다. 이는 선행연구 결과와도 일치하는데, 김종숙 외(2005)의 연구에서는 차별조치에 대응하는 근로자들의 태도는 참고 지내거나(51.6%), 동료 비정규직들과 불만을 얘기하는(43.3%) 소극적 대응에 그칠 뿐 회사에 항의(4.0%)하는 등의 적극적인 대처는 거의 없는 것으로 나타났다. 이는 비정규 노동자의 이해를 대변할 수 있는 제도적 장치나 기제가 마련되어있지 않은 현재의 상황을 극명하게 드러낸다(〈표 Ⅲ-33〉참조).

〈표 Ⅲ-33〉 직장 내 부당 행위/차별에 대한 대응(단위: %)

아무런 조치를 취하지 않았음	개인적으로 회사에 항의	회사 동료들과 집단적으로 회사에 항의	노동조합에 알리고 도움을 청함	서울지방노동위원회, 고용노동부 등에 부당노동행위에 대한 구제신청	상당 기관에 상담	기타
86.5	10.6	5.8	3.8	1.9	1.9	1.0

한편, 노동조합에 알리고 도움을 청하였다는 비율은 3.8%에 불과한데 이는 비정규직의 낮은 노동조합 조직률을 반영하는 것이다. 한국노동연구원의 2016년 비정규직 노동통계 분석에 의하면, 정규직의 조직률은 15~17% 수준에서 등락을 반복하고 있는 반면 비정규직의 조직률은 국제금융위기 이후 4~5% 수준을 유지하다가 국제금융위기 이후 2%로 하락하였다. 이후 2013~14년에는 3%를 기록했으나 2015년 다시 2.8%로 하락한 다음 2016년 현재 전년대비 0.2%포인트 하락한 2.6%이다. 그러므로 국제금융위기 이후 비정규직 노동자가 급증하는 가운데 임금 및 노동조건 등에서 정규직 비정규직 격차가 지속적으로 확대되고 있음에도 불구하고 비정규직 권익을 증진하고 집단적 이해를 대변할 수 있는 조직체가 부재하거나 제한적으로 존재함으로써 격차가 더욱 심화되고 있다. 선행연구에서도 이와 같은 이해대변 격차의 문제를 지적하며 비정규 노동자들이 노동조합의 대표성에서 거의 전적으로 배제되어 있는 현실이야말로 지난 10년간 한국의 가장 중요한 노동문제라고 주장하였다(박명준 외, 2014). 이와 같은 문제는 사업체규모가 작을수록 더욱 심각하게 나타난다. 2015년 현재 300명 이상 사업장의 경우 62.9%의 조직률을 보이는 반면, 100~299명 12.3%, 30~99명 2.7%이기 때문이다(고용노동부, 2015년 전국노동조합 조직현황). 또한 산업별로도 조직률에 차이가 있는데, 특히 도매 및 소매업이나 숙박 및 음식점업과 같은 여성 집중 서비스 산업에서 노동조합 조직률은 1% 미만이며, 교육서비스업과 보건업 및 사회복지서비스업은 정규직 조직률 격차와 비정규직 조직률 격차가 매우 크다(박명준 외, 2014). 이는 집단적 이해대변 여부에 있어서도 중소기업-대기업, 정규직-비정규직 격차와 젠더격차의 문제가 중층적으로 작동하여 이해대변 공백의 가장 집약된 모순의 지점에 저임금 여성 비정규 노동자들이 위치하고 있다는 것을 보여준다. 이와 같은 관점에서 권혜원(2016b)은 저임금 서비스 산업 내 이해대변 불안전성의 문제가 가장 심각함을 지적하였다. 해당 산업 내 여성 비정규 노동자들의 경우 가장 열악한 조건에 처해 있음에도 불구하고 이를 개선할 수 있는 집단적

이해대변 기제가 없다는 것이며, 이로 인해 여성 비정규 서비스 노동자들이 처한 불평등 조건이 더욱 강화된다는 것이다.

본 조사의 결과도 이와 같은 이해대변 공백의 문제를 보여준다. 노동조합에 가입하였다고 한 응답자는 전체의 2.2%에 불과하며, 97.8%는 노동조합 비가입자이다. 연령별로 보면 만 15세~만 29세가 3.7%로 가장 높고, 만 50세~만 59세가 2.6%로 그 다음이지만 전체적으로 모든 연령에서 낮은 조직률을 보이고 있고, 특히 만 30세~만 49세 여성들의 조직률이 낮다.

교육서비스업과 사업시설관리 사업지원서비스업이 둘 다 6.1%, 보건업 및 사회복지서비스업이 5.4%로 다른 업종에 비해 상대적으로 높은 조직률을 보이고 있지만, 이 업종들은 상대적으로 정규직 조직률도 높은 업종이며 기존 연구에서 정규-비정규 이해대변 격차가 크다고 입증된 바 있으므로 서울시의 경우에도 격차가 클 것으로 추정된다.

근로형태로 보면, 파견근로 12.5%, 용역근로 10.5%로 상대적으로 파견용역 근로에서 노동조합 조직률이 높았고, 특수형태근로, 일일근로, 한시적 근로, 시간제근로는 모두 노동조합 가입률이 0%로 나타났다. 파견 용역 근로의 상대적으로 높은 노조 가입률은 최근 간접고용 노동자들의 노동조합 조직화의 부분적 성공에 기인한 것으로 보인다. 특수형태근로는 노동 3권이 보장되지 않기 때문에 조직률이 낮을 수밖에 없다. 또한 특수형태근로를 제외한 일일근로·한시적 근로·시간제근로 노동자들의 노조 가입률이 0%라는 것은 이와 같은 근로형태에서 이해대변 공백이 특히 심각하다는 것을 알 수 있다. 이는 전국 통계와도 일치하는 바, 특수형태근로, 시간제근로, 일일근로와 한시적 근로의 기대불가 집단은 모두 0~1% 정도의 극히 낮은 노동조합 조직률을 보이고 있다.

〈표 III-34〉 노동조합 가입여부(단위: %)

	예	아니요
■ 전체 ■	2.2	97.8
나이		
만15세-만29세	3.7	96.3
만30세-만39세	1.7	98.3
만40세-만49세	1.0	99.0
만50세-만59세	2.6	97.4

	예	아니요
사업체 업종		
도매 및 소매업	1.5	98.5
숙박 및 음식점업	0.0	100.0
보건업 및 사회복지 서비스업	5.4	94.6
교육서비스업	6.1	93.9
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	6.1	93.9
금융 및 보험업	1.3	98.7
기타	0.0	100.0
사업체 규모		
5인 미만	0.0	100.0
5~9인	0.0	100.0
10~29인	0.0	100.0
30~99인	1.5	98.5
100~299인	1.8	98.2
300인 이상	10.3	89.7
근로형태		
기간제근로	3.9	96.1
시간제근로	0.0	100.0
파견근로	12.5	87.5
용역근로	10.5	89.5
특수형태근로	0.0	100.0
일일근로	0.0	100.0
한시적 근로	0.0	100.0

그러므로 서울시 여성 비정규 노동자들은 노동조합을 통한 집단적 교섭과 이해대변의 기회로부터 소외되어 있다. 이로 인해 다수의 비정규직 노동자들이 권익보호의 사각지대에 있으며, 저임금, 열악한 사회보험 및 복지혜택 등 각종 제도적 차별을 비롯하여 부당하고, 임금체불 등 각종 불이익과 차별을 받으면서도 이에 대응할 수 있는 조직적 제도적 자원을 결여하고 있다.

5. 정책수요

1) 여성 비정규직 권익 보호 및 증진을 위한 기관 설치 필요성

여성 비정규 노동자들의 권익을 보호하고 한 목소리를 낼 수 있는 기구가 없다면 이와 관련한 기관 설치에는 92.7%가 필요성을 제기하고 있다. 현재의 제도적 환경에서는 여성 비정규직 차별개선과 권익 증진을 위해 특화된 기관이 부재하고, 개인이 노동위원회에 차별시정 신청을 하는데 여러 가지 제약이 존재하므로 여성 비정규 노동자들이 사용자들의 부당한 권익침해와 차별 등의 문제에 직면하거나 고충 발생 시 기댈 수 있는 기관이 없다. 이와 같은 이해대변의 공백 속에서 서울시 여성 비정규 노동자들의 절대 다수가 여성 비정규 권익 지원기관의 설치 필요성을 제기하고 있는 것이다(표 21 참조). 그러므로 여성 비정규 노동자들의 권익을 증진하는데 실질적 기여를 할 수 있는 서울시 차원의 기관 설립이 시급하다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-35〉 여성 비정규 권익 지원기관 설치 필요성(단위: %)

구분	예	아니요
■ 전체 ■	92.7	7.3

2) 여성 비정규직 권익 지원에 대한 정책수요

중복응답이 가능한 여성 비정규직 권익 지원 기관이 해야 할 사업에 대해 응답자들은 1순위로 여성 비정규직 차별 등 노동상담 및 구제(86%)를 뽑았고 그 다음 여성비정규직 차별개선을 위한 정책개발(58.4%), 여성노동권익교육실시(53.9%), 사업장 준법 감시 및 모니터링 실시(45.2%), 여성비정규직 차별개선 홍보 및 캠페인(36.5%) 순으로 답하였다.

차별 상담과 구제가 1순위였는데, 이는 여성 비정규 노동자들이 부당한 권익 침해나 차별에 직면했을 때, 개별적으로 노동위원회에 제소하는 것은 부담과 제약이 커서 진입장벽이 크고, 노동조합과 같은 집단적 이해대변 조직도 없기 때문에 그만큼 절실한 기능인 것으로 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-36〉 여성 비정규직 권익 지원을 위한 사업 선호도(단위: %)

	여성 비정규직 차별 등 노동상담 및 구제	여성 비정규직 차별 개선을 위한 정책 개발	여성노동 권익 교육 실시	사업장 준법 여부 감시 및 모니터링 실시	여성 비정규직 차별 개선 홍보 및 캠페인	직장 내 성희롱, 성폭력 상담 및 지원	기타
■ 전체 ■	86.0	58.4	53.9	45.2	36.5	18.3	0.3
근로형태							
기간제근로	86.8	64.3	49.6	41.1	38.8	16.3	0.8
시간제근로	86.5	50.5	51.4	45.9	38.7	26.1	0.0
파견근로	75.0	75.0	62.5	75.0	12.5	0.0	0.0
용역근로	84.2	52.6	52.6	68.4	31.6	10.5	0.0
특수형태근로	89.6	53.7	62.7	41.8	35.8	16.4	0.0
일일근로	50.0	100.0	62.5	75.0	12.5	0.0	0.0
한시적 근로	85.7	64.3	64.3	28.6	35.7	14.3	0.0

이를 위해 해외의 비정규 노동자센터나 초기 EEOC의 기능과 역할을 벤치마크 할 수 있다. 비정규 노동센터는 준-노동조합 기능을 수행하는 것으로 볼 수 있는데, 비정규 노동자의 열악한 노동조건을 개선하기 위해 지역 차원에서 집단적 권익증진(advocacy) 활동 및 캠페인을 조직하고, 비정규 노동자들을 대상으로 한 교육과 훈련, 법률 상담 서비스 등도 제공한다(Benner&Dean, 2000). 이와 같은 활동을 벤치마크하여 서울시 여성 비정규 권익 지원기관에서도 차별구제 및 노동상담, 노동권익 교육, 차별개선 캠페인 등을 실시할 필요가 있다. 한편, 초기 미국의 고용평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission, 이하 EEOC)의 기능과 역할에도 주목해 볼 필요가 있다. 현재 EEOC기능은 고용차별 관련 분쟁조정과 알선, 차별제소를 중심으로 이루어진다. 그러나 심상완 외(2013)의 연구를 살펴보면 초기단계에서의 EEOC는 제도적 인프라가 미흡한 상태에서 향후 강력한 차별시정 기관으로서의 기초를 다지기 위해 전망위적인 활동을 수행하는데, 이와 같은 초기 EEOC의 활동은 향후 서울시의 여성 비정규 권익 증진을 위한 기관에 유효한 모델을 제공할 수

있다. 이들에 의하면, 초기 EEOC는 시민운동단체 및 법률단체들과의 광범위한 네트워크를 구축하고, 이들과의 유기적 연계를 통해 차별에 대한 체계적 가이드라인을 확립하여 법적 판단기준을 마련하였으며, 동시에 EEOC와 연계된 시민운동단체들은 이와 같은 기준에 입각하여 광범위한 차별시정 캠페인을 조직하였다. 그러므로 서울시 여성비정규직 권익지원기관도 이와 같은 초기 EEOC 활동을 벤치마킹하여 비정규 권익 지원을 위한 여러 노동 시민 단체, 여성 노동단체, 변호사 노무사 및 법률단체 등과의 정보공유와 긴밀한 연계를 통해 차별에 대한 가이드라인 확립 및 비정규 차별개선을 위한 정책 개발 등을 수행할 필요가 있다.

특히 차별구제와 상담의 기능은 응답자들의 정책수요가 가장 높은 부분이므로 주요한 사업대상으로 삼아야 한다. 부당한 차별이 발생하더라도 개별 노동자들이 노동위원회에 제소하거나 법률소송 절차를 밟기가 쉽지 않기 때문에 대부분 아무런 조치도 취하지 않게 된다. 그러므로 여성 비정규 노동자들의 복합적 차별 개선을 위해 효과적인 차별구제와 차별시정 및 상담을 담당할 기관의 확립이 시급하며, 이와 같은 여성 비정규 권익 지원 기관의 활동을 발판으로 중장기적으로는 서울시장 직속 고용평등위원회를 확립하여 강력한 비정규 차별 시정 활동을 추진할 필요가 있다.

3) 여성 일자리 질 개선 지원에 대한 정책수요

여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 현재 질 나쁜(bad quality) 저임금 주변부 일자리로 고착된 비정규 일자리를 괜찮은(decent) 일자리로 개선할 수 있는 정책이 필요하며, 이를 위한 사업이 필요하다.

그러므로 본 조사에서는 더 좋은 여성 일자리를 만들기 위해 필요한 사업 선호도에 대해 파악하였는데, 결과를 보면 일자리 정보 제공 및 노사파트너십을 통한 좋은 일자리 알선이 필요하다는 응답이 전체의 71.3%로 가장 많았고, 그 다음이 여성 비정규직 대상 직업훈련 제공과 경력사다리 개발(70.8%), 여성 비정규직 간 정보교류와 네트워크 기회 제공(45.2%), 여성 비정규직 개인과 조직의 역량 강화(44.4%), 가족문제, 일상생활, 건강, 여가 등 복지 지원(34.3%), 결혼, 임신, 출산 시 휴가/휴직 사용지원(32.3%) 순으로 답하였다.

Working Partnerships USA와 같이 미국의 지방자치단체 수준에서 활동하는 비영리 비정규 권익 지원 단체의 활동을 보면, 일자리 질 개선을 위한 다양한 활동도 활발하게 수행한다. 해당 기관은 비정규 노동 관련 연구 및 정책개발 활동을 수행하고, 비정규 노동자들을 위한 새로운 이해대변 모델에 입각하여 노동조건 개선을 위한 다양한 정치적 행동을 조직한다. 그러나 이와 동시에 지역 단위에서의 비정규 노

동자들의 숙련 향상을 위한 교육과 직업훈련 프로그램, 좋은 일자리 알선(placement) 서비스, 비정규 노동자들 간 네트워크 기회 등을 제공함으로써 지역 비정규 노동시장을 개선하는데 기여하고자 한다(Benner&Dean, 2000; Dresser, 2000; Carre&Joshi, 2000).

조사결과 서울시 여성 비정규 노동자들의 경우에도 이와 같은 사업의 필요성을 강하게 느끼고 있다. 특히 일자리 정보 제공 및 좋은 일자리 알선, 직업훈련 제공과 경력사다리 개발에 대한 수요가 71.3%, 70.8%로 매우 높다. 그러므로 미국 비정규 단체의 지역 비정규 노동시장 개선 노력을 참조하여 서울시 여성 비정규 노동자들의 요구를 적극적으로 반영할 필요가 있으며, 이와 같은 사업을 수행할 단위를 재정비하는 것이 요구된다.

<표 III-37> 여성 일자리 질 개선을 위한 사업 선호도(단위: %)

	일자리 정보 제공 및 노사파트너십을 통한 좋은 일자리 알선	여성 비정규직 직업 훈련 제공과 경력사다리 개발	여성 비정규직 정보교류와 네트워킹 기회 제공	여성 비정규직 개인과 조직의 역량 강화	가족문제, 일상생활, 건강, 여가 등 복지 지원	결혼, 임신, 출산 시 휴가/휴직 사용 지원	기타
■ 전체 ■	71.3	70.8	45.2	44.4	34.3	32.3	0.3
근로형태							
기간제근로	66.7	69.0	44.2	45.7	35.7	38.0	0.0
시간제근로	74.8	69.4	45.9	42.3	33.3	33.3	0.0
파견근로	75.0	75.0	37.5	25.0	50.0	37.5	0.0
용역근로	68.4	78.9	42.1	52.6	31.6	21.1	5.3
특수형태근로	73.1	73.1	50.7	43.3	31.3	25.4	0.0
일일근로	75.0	75.0	12.5	62.5	62.5	12.5	0.0
한시적 근로	78.6	71.4	50.0	42.9	21.4	28.6	0.0

6. 시사점

본 연구는 서울시 여성 비정규 노동자들의 노동조건과 실태를 조사하여 이들이 직면하고 있는 구체적 문제를 파악하고자 하였으며, 이를 토대로 향후 서울시 여성 비정규노동자들의 권익을 증진하기 위해 필요한 조직적, 정책적 대안을 모색해보고자 하였다. 이를 위해 먼저 서울시 여성 비정규 노동자들의 임금, 사회보험과 기업복지 혜택의 수준을 파악하였는데, 조사 결과 서울시 여성 비정규 노동자들은 저임금과 낮은 복지혜택을 근간으로 하는 2차 노동시장의 특성을 갖는 것으로 나타나 이중노동시장론의 가설을 입증하고 있다. 서울시 여성 비정규직의 월평균 급여는 우리나라 전체 노동자의 월평균 급여의 절반에 불과한 것으로 나타났으며, 전체 응답자의 38%가 최저임금 미만의 임금을 받는 것으로 조사되어 저임금 노동자의 비중도 높았다. 또한 근로형태별로 보면, 특수형태근로에 종사하는 여성 비정규 노동자들이 상대적으로 높은 임금을 받는 것으로 나타났지만, 이 또한 우리나라 전체 노동자의 월평균 임금에 못 미치고 있어서 전반적인 임금 수준이 낮았다. 또한 서울시 여성 비정규 노동자들의 기업복지 수준은 비정규 노동자들의 전국 평균 수준과 비슷하거나 그보다 낮은 것으로 드러났으며, 특히 상여금과 유급휴가는 전국 평균의 절반 수준에 머물렀다. 특수형태근로, 일일근로, 시간제 근로형태가 사회보험과 기업복지 혜택이 가장 낮은 집단으로 나타났다. 특수형태근로의 경우, 형식상 개인사업자로서 노동자성을 인정받지 못하고 있기 때문이며, 일일근로는 단속적 고용으로 인해 프리캐리어트(precariat)의 특성을 보유한 취약 노동자계층으로서 사회보험의 사각지대에 놓여 있기 때문으로 추정된다. 또한 시간제 근로도 상용직 시간제보다는 임시직이 대부분이라서 열악한 노동권과 노동조건 속에서 사회보험과 복지혜택으로부터 배제되어 있는 경우가 많은 것으로 보인다. 여성노동자의 특성상 산전후휴가와 육아휴직의 활용은 일-생활 균형의 주요한 차원으로서 고려되어야 하는데, 조사 결과 산전후휴가와 육아휴직 모두 이용가능성이 극히 낮은 것으로 나타났다. 일-가정양립 정책의 실효성을 제고하기 위해서는 제도의 유무보다는 실제 제도의 활용가능성 여부가 중요한데, 서울시 비정규 여성의 2/3 이상이 관련 제도를 이용할 수 없다고 응답함으로써 현실적 제약이 큰 것으로 나타났다. 여성 비정규 비율이 54.9%로 여성노동자의 절반 이상이 비정규직이며 남성 정규직 61.5% 대비 여성 정규직이 38.5%에 불과한 상황을 고려한다면, 비정규 여성노동자들의 산전후휴가와 육아휴직 활용률을 높이지 않는다면 일-가정 양립을 통한 여성의 노동시장 통합 목표는 실현불가능하다. 그러므로 비정규 여성노동자들의 산전후휴가와 육아휴직 활용가능성을 제고할 수 있는 방안이 필요하다.

이처럼 저임금, 낮은 노동조건과 제도적 차별의 존재는 서울시 여성 비정규 노동자들의 일자리가 괜찮은 일자리(decent job)이기보다는 전반적으로 열악한 일자리(bad job)라는 사실을 보여준다. 또한 고용형태에 따른 격차와 성별격차가 중첩되어 나타남으로써 일자리 질을 더욱 악화시키고 있다. 그러나 여성 비정규 노동자가 사용자로부터 부당한 행위나 차별을 경험하게 되더라도 노동자들 스스로 집단적 발언권을 행사하여 이를 시정하거나 다른 기관으로부터 조직적 제도적 지원을 받을 수 기회는 매우 제한되어 있어서 86.5%의 응답자가 부당한 행위와 차별을 당했을 때 아무런 조치를 취하지 않았다고 답하였다.

그러므로 서울시 여성 비정규 노동자들의 저임금과 고용불안, 낮은 노동권과 노동복지의 문제를 해결하기 위해 서울시 차원에서 제도적 조직적 지원을 강화할 필요가 있다. 이에 대해서는 응답자들의 절대적 다수인 92.7%도 여성 비정규직의 권익을 지원할 수 있는 기관이 필요하다고 답하였기 때문에 서울시 차원에서 여성 비정규 노동자들의 차별 개선과 권익증진을 지원할 수 있는 기관의 설립을 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 실효성 있는 강력한 차별구제 및 시정 기관을 확립하여 여성 비정규 노동자들이 겪는 제도적·조직적 차원의 차별을 해소할 수 있는 방안이 필요하므로 중장기적으로는 시장 직속 고용평등위원회를 설립하여 인권위 수준을 넘어서서 비정규-성별의 복합적 차별 문제를 전문적, 심층적으로 해소할 수 있도록 할 필요가 있다. 그러나 이와 같은 고용평등위원회의 물적 토대를 구축하기 위해서라도 서울시 차원에서 여성 비정규 노동자의 차별해소와 권익 지원을 위해 특화된 기관을 빠른 시일 내에 설치할 필요가 있다. 그리고 이와 같은 기관의 활동 모델과 관련해서는 미국 고용기회평등위원회(The Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)의 초기 기능과 역할을 벤치마크 할 수 있다. EEOC는 제도적 인프라와 자원이 부족했던 초기에 시민권 단체 및 법률전문가와와의 유기적 연계를 통해 차별에 대한 협소한 해석을 극복하고 보편타당한 차별의 기준과 가이드라인을 확립하여 법적 판단의 근거를 마련하였다.

이와 같은 모델을 참조하여 서울시에서도 여성 비정규 노동권의 개선과 차별 해소를 목적으로 하는 기관 설립 과정에서 시민사회단체, 노동단체, 노동법률 전문가들과의 광범위한 네트워크를 구축하여 차별행위에 대한 구체적 해석과 가이드라인을 확립할 필요가 있다. 또한 그와 같은 가이드라인에 입각하여 사업체를 대상으로 교육을 실시하고 비정규 문제 해결을 위한 체계적 정책 개발을 추진할 필요가 있다. 이와 동시에 본 조사의 결과에서 나타났듯이 여성비정규 차별 상담 및 구제에 대한 요구가 매우 높으므로 현재 수행하고 있는 차별상담 및 구제의 기능을 더욱 강화할 필요가 있다. 이를 위해 여성 비정규 지원 기관 내에 이와 같은 전문적 차별 상담과

구제 기능을 수행할 단위를 구축하는 것이 필요할 것으로 보인다.

IV. 면접조사를 통해 본 서울 여성 비정규직 실태와 정책수요

1. 조사 개요

1) 초점집단면접(FGI)

비정규직 여성노동자들이 회사와 가족 안에서 겪는 문제들을 살펴보고 정책적 지원 방안을 모색하기 위해 초점집단면접을 실시하였다. 면접은 비정규직 고용형태별로 나누어진 2-3명씩의 집단 인터뷰로 실시되었다. 집단의 구성은 계약직, 파견용역직, 아르바이트와 일용직, 시간제, 특수형태근로, 프리랜서, 도급노동자의 7개의 집단으로 이루어졌다.⁹⁾ 인터뷰는 3시간 정도 실시되었으며 간단한 사전 질문지를 통해 노동이력을 파악한 후 질문을 시작하였다. 인터뷰 결과는 녹취록으로 작성되었다. 질문 항목은 다음의 <표 IV-1>과 같다.

9) 프리랜서(freelancer)는 '일정한 소속 없이 자유계약으로 일하는 사람'으로서 현행법(산업재해보상보험법 제125조) 상으로는 '특수형태근로종사자'에 해당된다. 그러나 현재 한국사회에서 특수형태근로종사자는 골프장 경기보조원, 학습지 교사 등 '특수고용'이라고 불리는 직업에 한정되어 사용되고 있어 프리랜서와는 다르다(신현구, 2012). 따라서 본 조사에서는 프리랜서를 특수형태근로와 구분되는 범주로 정리하였다.

〈표 IV-1〉 여성 비정규 노동자 FGI 질문지

영역	질문항목	비고
1. 개인적 이력	<ul style="list-style-type: none"> - 연령, 학력 등 - 노동이력(첫 취업부터 현재까지의 직업, 직장, 근무기간, 급여, 고용형태 등), 이직사유 등 - 가족상황(혼인여부, 배우자, 자녀수와 연령, 가족구조) 등 	
2. 노동 경험	<ul style="list-style-type: none"> - 일반적 노동조건 (노동시간, 임금(수당, 퇴직금, 상여금 등), 하는 일, 휴가, 근무기간, 교육훈련, 인사고과, 퇴직 등 고용계약 전만/ 고용계약서 작성 및 교부, 급여 명세서 교부 등) : 비정규직과 정규직 사이의 차이는? 비정규직이 쓸 수 있는 제도는? - 사용자와의 관계 : 간접고용의 경우 어떤 절차를 거쳐 근무조건이 결정되는가? - 모성권 (출산휴가, 육아휴직, 임신과 출산 관련 보호 조치의 사용 여부 등) : 제도가 있는가? 제도사용 여부 사용하지 못하는 이유, 사용했다면 이후 불이익 사용 시 문제들 (관련 경험들) - 직장 내 동료/ 상사 관계 (평소 업무 지시는 어떻게 이루어집니까?) : 비정규직과 정규직 비정규직 내의 관계 - 비정규직으로서 경험하는 차별 - 법, 제도의 인식 여부 : 비정규직 관련 법과 제도 여성(모성보호, 성평등) 관련 법과 제도 - 노동조합 활동 : 직장 / 지역, 업종 등 - 직업적 전망 : 앞으로도 계속 현 직장에서 일할 것인가? - 노동관련 문제들 : 노동인권, 성희롱, 건강 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 현 직장에서의 경험을 중심으로 하되 필요한 경우 이전 직장 경험도 포함 - 정규직과의 비교 - 직접고용/ 간접고용 - 비정규직 내부의 차이를 충분히 파악

영역	질문항목	비고
3. 가족 경험	<ul style="list-style-type: none"> - 결혼, 출산 계획 - 가족의 소득구조, 부양가족의 범위와 수 - 자녀 : 자녀의 수와 연령, 보육과 교육 등 - 돌봄 노동의 시간, 내용, 문제 등 - 가족 관계 : 시간, 소통 등 - 일·가족 양립제도들의 사용 여부 - 가족 관련 문제들 : 경제적 상황, 주거 상황, 노후 준비, 기타 	<ul style="list-style-type: none"> - 가족상황별, 연령별 차이 파악 - 돌봄노동 상황과 당면한 문제들 - 계층별 차이를 파악
4. 개인적 상황	<ul style="list-style-type: none"> - 휴식, 수면 등 - 취미와 여가생활 - 친족친지관계, 사회적 교제, 종교생활 등 - 경제적 상황 - 사회 참여 활동(NGO, 시민단체) 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 혼인상태별 차이 파악 (1인가구 등)
5. 여성 비정규 노동자의 문제와 해결 방안	<ul style="list-style-type: none"> - 법, 제도적 해결이 필요한 문제들과 해결 방안 - 집합적 서비스와 지원프로그램이 필요한 문제들과 해결 방안 - 개인적 서비스와 지원프로그램이 필요한 문제들과 해결 방안 	

2) 면접 참여자

인터뷰 참여자는 총 19명으로 연령층은 20대부터 50대 후반까지 폭넓게 걸쳐 있다. 인터뷰 참여자는 노동조합이나 노동 관련 단체, 서울시 소재 여성직업훈련기관 등을 통해 적합한 요건을 지닌 사람을 추천 받았다. 여기서 적합한 요건이란 해당 비정규직 고용형태로 일한 경력과, 업종과 직종, 사업장 규모 등에서 전형적 사례라고 할 수 있는 경험을 가리킨다. 질적 연구에서 연구 참여자의 선정 요건인 이론적 대표성(theoretical representativeness)을 충족시킬 수 있는 사람을 인터뷰 참여자로

선정하기 위해 노력했다. 인터뷰 참여자들이 종사하는 고용형태와 직종은 다음의 <표 IV-2>와 같다.

<표 IV-2> 면접 참여자

사례번호	고용형태	이름(가명)	연령	고용정보
1	간접고용 (파견)	강미숙	만 54 세	현 직장: 백화점 직무: 판매직 근무기간: 10년 이상 급여: 1,700,000원
2	간접고용 (용역)	오현순	만 59 세	현 직장: 대학교 직무: 미화 근무기간: 5년 9개월 급여: 1,400,000원
3	간접고용 (파견)	전현아	만 34 세	현 직장: 콜센터 직무: 상담원 녹취 콜 근무기간: 3년 급여: 1,800,000원
4	아르바이트	김유린	만 20 세	현 직장: 성인용품점 직무: 매장관리, 판매 등 근무기간: 3개월 급여: 1,500,000원
5	계약직 (기간제)	임예리	만 34 세	현 직장: 대학교 직무: 계약직원 근무기간: 3개월 급여: 1,600,000원
6	계약직	김유주	만 24 세	현 직장: 방송국 직무: 편성운영 근무기간: 1달 급여: 2,000,000 원
7	계약직	이은빈	만 28 세	현 직장: 디자인회사 직무: 그래픽디자이너 근무기간: 4.5개월 급여: 연봉 19,500,000 원
8	일용직	이혜민	만 27 세	현 직장: 연구소 직무: 일용직 근무기간: 3개월×3번 계약 (실 10개월) 급여: 2,600,000원
9	시간제 (파견)	박현임	만 55 세	현 직장: 개인 가정 직무: 산모, 신생아 돌봄 근무기간: 2년 이상 급여: 1,600,000 원

사례번호	고용형태	이름(가명)	연령	고용정보
10	시간제 (초단시간)	서은경	만 54 세	도시농업교육 강사, 웃음치료 강사 외 다양한 강사로 활동
11	시간제 (초단시간)	김다임	만 45세	현 직장: 아동센터 직무: 강사 근무기간: 1년 미만 급여: 290,000원
12	프리랜서 (계약직)	정혜민	만 25 세	현 직장: 외주제작사 직무: 방송작가 근무기간: 4개월 급여: 1,350,000 원
13	프리랜서 (계약직)	유연효	만 22 세	현 직장: 외주제작사 직무: 방송작가 근무기간: 3개월 급여: 1,600,000 원
14	도급노동	최진미	만 56 세	현 직장: 봉제공장 직무: 미싱사 근무기간: 20년 이상
15	도급노동	한혜자	만 58 세	현 직장: 봉제공장 직무: 미싱사 근무기간: 23년
16	계약직 (기간제)	조유선	만 33 세	현 직장: 구청 직무: 사회복지사 근무기간: 16개월 급여: 2,100,000 원
17	프리랜서	박혜진	만 39 세	현 직장: 개인사업자 직무: 영업 기획 근무기간: 5개월
18	특수형태 근로	김명자	만 51 세	현 직장: 보험설계사 직무: 영업 근무기간: 3년 6개월 급여: 일정치 않음.
19	특수형태 근로	조선정	만 46 세	현 직장: 학습지회사 직무: 방문교사 근무기간: 13년 급여: 1,100,000 원

2. 비정규직 고용형태별 노동조건

1) 계약직

(1) 제도화된 협상 절차의 부재(不在)

근로계약서와 급여명세서 등 고용 절차의 준수 여부를 살펴보면, 본 연구에 참여한 계약직들은 모두 1년 단위로 계약을 맺고 있으며 근로계약서를 작성하고 있다. 급여명세서는 인터넷으로 제공되거나 직접 발부되지만 소규모 사업장에서는 제공되지 않는 곳도 있다. 본 조사에서 계약직 여성노동자들의 조건은 기간제(2년 근무 제한)와 지속근무가 가능한 계약직으로 나뉘어졌다. 대체로 계약직이 직면한 고용불안정 상황은 비슷했지만, 특히 기간제 여성노동자들의 상황이 훨씬 더 불안정한 것으로 나타났다.

무엇보다 계약직 여성노동자들이 처한 고용계약 과정에서의 문제는 ‘협상을 위한 절차’가 존재하지 않는다는 점이다. 대학교직원으로서 학과행정실에 근무하는 사례5(기간제)는 채용부터 고용계약서 작성, 급여명세서 발부에 이르는 과정에서 “학교 인사담당자의 통보를 받았을 뿐”이라고 이야기한다. 임금과 근로시간 등 노동조건과 관련한 정보를 얻고 소통하며 협상할 수 있는 창구가 없으며, 있더라도 실제로 가동되지 않는다는 것이다.

일단 어떻게 자기네 학교 규정이 이러하다, 라고 명시를 해서 판단할 수 있게 해 줬으면 좋겠는데, 그렇게 제가 알아본 게... 이전에 근무했던 선생님들, 지금 다른 학과 계약직 선생님들 이렇게 되고 하니깐... 본인 스스로 알음알음 알아봐야 하는 거고. 그것도 또 2017년 입사자랑 2016년 입사자랑 달라지는 것도... 누군가가 이렇게 인사담당자가 나와서 설명해주고 그런 게 전혀 없어가지고 좀 답답해요. (사례5)

근무조건에 대한 지식과 정보를 얻을 수 있는 체계적인 통로가 없는 상황에서 계약직원들은 스스로 알아서 필요한 정보를 찾아내야 한다. 사례5가 근무하는 대학은 수도권에서도 규모가 큰 최상위권에 속하는 기관이지만 계약직 직원을 위한 별도의 안내나 워크숍은 없다. 인사담당자나 학과 교수들과의 개별화된 관계 속에서 입직부터 퇴직까지 모든 일들이 처리된다. 계약직을 위한 공식적 창구와 프로그램은 존재

하지 않는다.

(2) 노동조건 임의성(任意性)

인터뷰에 참여한 계약직 여성노동자들은 사무직이므로 포괄임금제로 급여가 산정된다. 그러나 구체적인 수당과 상여금에서 사업체마다 차이가 있다. 대학의 경우 연차수당과 퇴직금은 있지만, 야근수당과 명절수당은 있는 곳도 있고 없는 곳도 있으며, 상여금은 없다. 또 구청 계약직(기간제)의 경우 퇴직금은 있지만, 수당과 상여금의 지급 여부가 소속부서의 책임자에 따라 달라지기도 한다. 식대, 명절수당, 가족수당, 상여금 등 기본급 외의 부가급여는 상급자의 의지와 기관장의 결정에 따라 주어지기도 하고 그렇지 않기도 하는데, 사례16의 경우 이 금액은 40만원(월 급여 210만원)에 이를 정도로 크다. 소규모 사업체에서는 임금 지급 자체가 불안정하고 임금체불이 발생하기도 한다.

소규모 사업체에서는 노동시간도 규정대로 지켜지지 않는다. 그래픽 디자이너인 사례7은 여러 곳의 소규모 회사를 거쳐 오면서 출퇴근 시간이 지켜지지 않는 것이 가장 힘들었다고 이야기한다.

원래 9시 30분 출근인데 저는 한 시간에서 한 시간 반 일찍 출근해서 퇴근은 삼십 분? 사오십 분 정도 늦게 하고... 근데 선배한테 물어봤어요. 출퇴근이랑... 근데 내가 하기에 따라 다르다고 하면서 자기는 칼퇴한다고 하는, 자기는 칼퇴 한다고 하는데... 항상 보면 회사 사람들이 여섯시 반 퇴근인데 늘 일곱 시, 일곱 시 십분... 이렇게. 절대 칼퇴는 한 번도 못 봤어요. (사례7)

일이 끝나도 퇴근을 하기 전 상사의 눈치를 봐야 하는 것이 소규모 사업체의 현실이다. 또 식사도 제 때 하지 못하는 경우가 자주 있는데, 결국 노동시간의 연장으로 귀결된다. 업무내용과 체계 역시 소규모 사업체에서는 명확한 규정 없이 고용주의 뜻대로 결정되기 쉽고 노동자의 불만 요인이 될 수 있다. 소규모 사업체에서도 임금, 노동시간, 업무체계 등 노동조건 전반에 관한 규정을 만들고 이것이 제대로 지켜질 수 있도록 내실 있는 행정 지도와 감독이 필요함을 알 수 있다.

계약을 쓰면서 이제 한, 두 페이지 되는 계약을 썼고 노동 조건이라든지, 휴가일수라든지, 연봉이 써져 있는 계약을 썼고요. 그런데 이제 처음에 제가 그래픽 디자이너로 입사를 한 거라고 생각했는데 오피스 매니저라

는 업무를 추가를 하셨더라고요. 그래서 오피스 매니저란 무엇인가, 하는 생각이 들었는데 각종 서류라든지 계약서라든지 그런 거를 일단 주로 제가 이제 서류 업무를 담당해 줬으면 좋겠다. 하는 부분이 있었고, 그 전에는 대표님이 담당을 하셨던 건데, 플러스 각종 청소, 재활용 쓰레기 버리기, 창문도 닦고. 그런 일을 포함을 한 게 오피스 매니저라고 얘기를 하시는 거예요. 계약서 쓸 당시에. 그것까지는 생각을 못 했던 부분이었고, 오피스 매니저 업무를 그렇게까지는 하고 싶지 않다고 말을 하면 이 계약 자체가 될 것 같지는 않은, 생각이 있어서 계약서를 쓰게 됐죠. (사례7)

구청 계약직(기간제) 노동자인 사례16은 업무 평가가 상급자의 자의적 판단에만 맡겨지는 점을 지적한다. 성과 평가에 따라 재계약 여부가 결정되는 조건에서 자신의 업무가 상급자 1인의 평가에 의해서만 판단되고, 평가 기준이나 공정성에 대해 따져볼 수 없는 상황에 대해 “대응방법이 없다”고 생각한다.

좀 아쉬긴 하죠. 그 팀장 마인드에 따라서... 이게 객관적인 그게 아니고 팀장 마인드에 따라서 제가 A가 될 수도 있고 C가 될 수도 있고. 최악의 경우에는 재계약이 안 될 수도 있는 상황이 될 수도 있는 거기 때문에.

(질문: 이의제기는 할 수 없나요?)

할 수 없죠. 왜냐하면 그 평가 결과도 공유가 안 되거든요. 그냥 제가 몰래, 문서함에 있으니까 찾아볼 수는 있지만 저희에게 그 평가 결과라고 직접 가져다주거나 하지는 않아요. (사례16)

또 공공기관이지만 계약직이라는 신분으로 인해 업무의 자율성과 권한이 상급자에 따라 달라지며 근무 시 발생할 수 있는 위험에 대한 안전장치도 없다. 방문간호와 같은 현장 업무를 수행할 때 여러 가지 위험이 발생할 수 있지만, 안전 대책은 없다. 같은 일을 하는 공무원이 2인 1조로 업무를 수행하는 것과 대조적이다.

저희는 방문간호 할 때 안전장치가 없어요. 공무원들은 2인 1조라는 규정이 항상 있구요. 그리고 이번에 찾아가는 동주민센터 하면서 뭐 복지 동행도우미라든가 이런 분들 엄청 많이 뽑혔어요. 그래서 그런 분들이 있고 그런데, 저희는 혼자 다녀요.

(질문: 혼자 갈 때 무섭거나 불편하지는 않으세요?)

네, 그래서 최대한 그냥 자기가 활용할 수 있는 한에서. 저희 같은 경우는 정말 무서운 데면 공익한데 같이 가자고 요청을 하든지, 아니면 동료들한테 같이 가달라고 하든지. 정 안 되면 이제 각 동의 주민센터 담당자한테 같이 가달라고 하든지. 그런 식으로 하고, 최대한으로 들어갔을 때 출구를 확보하고. 다 하고 있어요. 다들 사회복지 경력에 있는 거니까. 저희는 다 현장 일이니까. (사례16)

대학 교직원인 사례5도 업무 평가에서 계약직은 별도의 체계 없이 상급자가 임의적으로 처리하며, 자기 스스로 평가서를 작성하기도 한다. 어차피 2년간 근무하면 그만두어야하기 때문에 평가 자체가 큰 의미가 없다. 오히려 일에 익숙해질 때쯤이면 그들은 직장을 떠나야 한다.

(3) 제한된 모성보호제도

출산전후휴가(이하 출산휴가)와 육아휴직의 사용과 관련해서 인터뷰 참여자들은 모두 “사용한 사람을 본 적이 없다”고 입을 모았다. 대학의 경우 비정규직에게도 출산휴가가 제도적으로 보장되어 있기는 하지만 실제로 사용한 사람은 없다. 더욱이 육아휴직은 “기대조차 하지 않는다.”(사례5). 30대 중반 결혼한 지 2년이 지났지만, 사례5는 출산을 미루고 있다. 계약직인 자신은 임신을 하게 되면 직장을 떠나야 하기 때문이다.

공공기관의 경우 사정이 좀 낫기는 하지만 역시 모성보호제도의 사용은 제한적이다. 사례16은 공공부문 사회복지기관에 근무하면서 첫 아이를 출산했고 이 때 출산휴가를 사용했다. 이후 육아휴직까지 신청했지만 거절당해 결국 퇴직했다. 육아휴직의 사용이 어려운 이유는 대체인력을 구하기가 어렵고 동료들의 업무를 가중시킨다는 점도 있지만, 기관의 책임자들이 지닌 부정적 인식도 한몫하고 있다는 것이 그녀의 생각이다. “관리자들에게는 그냥 으레 ‘안 된다.’라는 생각이 박혀 있는 것 같다.”는 것이다. 이런 관리자들의 인식을 바꾸고 모성보호제도를 사용하기 위해서는 조직의 문화와 관행을 바꾸어가야 하지만, 계약직이라는 위치는 이런 변화를 만들어 가기에 무력하다.

차라리 육아휴직을 제대로 못 쓸 바에는 출산휴가 기간을 늘이는 것도 괜찮겠다는 생각이 들어요. 왜냐하면 최소한 수유기간은 보장을 해 줬으면 좋

겼어요. 6개월 정도. 왜냐하면 제가 이 때 복직했는데도 출산휴가 3개월도 보름을 일찍 들어갔어요, 좀 불안정해서. 그래서 좀 일찍, 80일부터 출근을 했거든요? 아기가. 그러다보니까 회의하다가 갑자기 옷이 젖는 거예요. 뿔쳐 나간 적도 있고. 중간에 워크숍 가서 이럴게... 아이고, 서럽네.(눈물) 중간에 이제 워크숍을 가게 됐는데 젖이 나오는 거예요. 그래서 화장실에서 젖을 짜서 버리는데...(사례16)

육아휴직을 쓸 수 없다면 비정규직이라고 해도 '최소한의 수유기간, 6개월은 보장해 주었으면 좋겠다.'는 것이 사례16의 희망이다. 민간 부문 소규모 사업체에서 일해 온 사례7은 비정규직 여성이 모성보호제도를 사용하는 것을 본 적이 없다. 출산휴가 조차 사용자가 없었다는 것이 그녀의 경험이다.

이런 사례들은 현행법에서 모성보호제도가 비정규직에게도 제공되도록 규정되어 있지만, 현실적으로는 출산휴가조차도 제대로 사용되지 못하고 있음을 보여준다. 비정규직 여성들에게 법과 현실 사이의 격차를 좁힐 수 있는 방안이 시급하다는 것을 알 수 있다.

(4) 정규직과의 차별

계약직 여성노동자들이 가장 심각하게 느끼는 문제의 하나는 정규직과의 차별이다. 대학 교직원인 사례5는 수당 등 급여에서의 차이와 승진이나 교육훈련의 기회가 없는 것은 물론, 학내외의 공식행사에서 모두 배제된다는 점을 지적했다.

일단 제가 '차별이다.'라고 느꼈던 것은 정규직 선생님들은 가족 수당을 받고 있더라고요. 그래서 용기를 내서 인사팀에 전화 했더니 "비정규직은 주지 않는다"라고 분명하게 말씀하셨던 거하고, 제가 있을 때도 다른 분은 연차가 되면 계장으로 간다든지 주임으로 간다든지 승진을 하는데, 저는 4년이라는 시간 자체가 없는 거니까... 그렇게 바로 보였었고. 직원 워크숍 같은 게 정직원만 대상으로 하잖아요. 직원 워크숍이랑 시무식도... 근데 명시하지는 않았어요. 계약직도 와도 된다, 뭐 이런 것도 없었지만, 일단 암묵적으로 저희는 안 가는 것으로 다 되어 있었어요. 워크숍은 아예 공고 자체가 정규직한테만 메일이 갔고... 배제되는 게 있다 보니, 몇 번 그런 걸 당하다 보니 아 배제되는 게 당연한 거구나, 하고 받아들여 되 그건 좀 슬프더라고요. 그냥 제가 어 나는 어차피 안 가겠지? 라고 지레 생각을 하고, 그 분들이 어떻

게 보면... 입시수당이 좀 세잖아요 학교는. 근데 그거를 우선 배정하는 게 정규직한테 먼저 배정을 하는 게. 나도 그 날 나와서 일할 수 있는데... 그런 것들. (사례5)

이처럼 정규직과 다른 대우를 하는 데에는 계약직 직원들은 "학교 입장에서는 어차피 금방 나갈 사람들"(사례5)이기 때문이다. 계약직 노동자들이 직면한 이런 현실은 비정규직 여성들에게 차별이란 동일한 상황에서 대우를 다르게 하는 것으로 나타나기보다, 정규직과 업무나 관리체계에서 분리되고 조직의 여러 가지 기회와 자원, 소통에서 배제되는 형식으로 나타난다. 동일한 상황에서의 다른 대우가 쉽게 차별로 인식될 수 있기 때문에 이를 회피하기 위한 전략일 것이다. 따라서 이런 '분리와 배제 자체가 차별'이라는 해석이 가능하다. 같은 기관에서 근무하는 사람들 중 일부를 교육이나 훈련, 출장 등 특정 활동에서 제외하는 것은 합리적인 이유가 있다고 보기 어렵기 때문이다. 이처럼 제도적으로 형식화된 분리와 배제는 조직 내 일상생활과 인간관계에서의 분리와 배제를 낳는다.

구청의 기간제 근로자인 사례16은 공무원들의 태도나 행동에서 차별을 강하게 느낀다.

직원이라는 말을 쓰거든요, 공무원들은? '근데 직원이 아니다.'라고 생각을 하더라고요. 심지어 올해 처음 팀장님이 바뀌었잖아요. 저희가 연초에 2월인가 3월쯤에 그 행사가 있었어요, 구청에서. 저희 과에서 주관하는 행사가 있어서 모두 동원이 돼서 일을 했어요. 저희도 뭐 동원되고 이러는 것을 꺼리거나 하지는 않아요. 저희 과의 일이라고 생각했고, 직원이라고 생각을 하니까. 했는데 저희가 길에 다 배치되어서 서 있잖아요. 서 있는데 저희가, 점심시간이 지난 시간이었어요. 팀장님이 저희 소속되어 있는 같은 팀의 공무원들만 데리고 밥을 먹으러 가는 거예요. 그런데 이제 공무원들은 저희를 봤죠. 저희는 서서 일 하고 있으니까. 선생님들도 먹어야 한다고 하긴 했는데, 그냥 가시더라고요. 그러면서 다른 팀장님이 물어봤대요. 그랬더니 우리 직원들은 내가 다 챙겨서 밥 먹었다고. 그렇게 얘기하시더라고요.(사례16)

공무원을 '직원'이라고 부르는 조직에서 계약직은 직원에 끼워주지 않는 것은 정규직 공무원들이 계약직을 동등한 집단으로 대우하지 않고 있음을 뜻한다. 정규직공무원과 계약직 공무원의 두 집단에서 입직구(入職口)가 다르다는 점을 고려하면 급여나 승진 등 제도적 차이는 불가피하다고 볼 수도 있을 것이다. 그러나 일상생활에

서 계약직을 분리, 소외시키는 행위는 정당화되기 어렵다. 호칭과 같은 사소한 부분에서 정규직은 직책명을 부르는데 비해 계약직은 ‘선생님’ 또는 그냥 이름을 부르든지, 회식이나 단합대회에 계약직은 뺀다든지 하는 관행은 오히려 조직의 분위기나 업무수행에 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 계약직 노동자들이 소속감을 갖지 못하는 상황은 기관의 생산성에도 부정적일 것이다.

(5) 조직 내 외부인

이러한 현실은 공공부문이든 민간부문이든 계약직 여성노동자들이 ‘조직 내의 외부인(outsiders within organization)’의 위치에 있음을 보여준다. 대부분의 조직에서 계약직, 특히 기간제 노동자는 단기로 사용하는 인력이며 떠날 사람들이므로 교육훈련, 승진, 복지체계에서 배제되어 있고 임금과 업무체계에서도 분리되어 있다. 또 이들을 위한 표준화된 체계나 프로그램도 존재하지 않는다. 이런 ‘배제와 분리’, ‘관리 규정의 결여’는 조직 내 외부인의 특징이다. 계약직 여성들은 기간제든 일반 계약직이든 정도의 차이는 있으나 조직 안에서 일하지만, 조직구성원의 지위를 갖지 못하는 노동자들이다. 따라서 계약직 여성들은 상급자들과 개별적인 관계 속에서 일하며, 그만큼 상급자의 눈치를 볼 수밖에 없다.

(6) 성과 고용형태, 지위, 연령이 교차된 복합적 차별

대학 교직원 중 정규직은 남성이 대부분이며 비정규직은 여성이 많다.

지금 학교에 있는, 저희 학과 사무실? 예를 들면 그냥 ○○과든 ○○과든 뭐 상관없이 이쪽 계약직 선생님들은 다 여자고요. 이전 학교에서도 ○○에서 있었지만 계약직 선생님들은 다 여자... 제가 거의 한 90%로 확신해서 말할 수 있는 게, 서울 시내에 있는 거의 유명 명문대들은 어떤 곳이건 간에 대부분이 다 남자 분들이 정직원이고요. 계약직들은 거의 99%? 전산직만 빼고 여자가 계약직이고요. 정규직 채용이 있을 때도 보면 대부분 남자를 뽑고, 여자를 뽑을 때는 여자 직원분이, 여성 지원자분이 외국어를 굉장히 잘 한다든가, 라이선스를 가지고 있던가. 두 가지 중 하나예요. 일반 직군 행정에 여자는 거의 없어요.(사례5)

서울 소재 대부분의 대학에서 정규직에는 남성이, 비정규직에는 여성이 충원된다

는 사실에 대해서는 별도의 조사가 필요하다. 사회의 다른 곳에 비해 더 민주적이고 평등한 조직문화를 가져야 하는 대학에서 정규직의 대다수가 남성, 비정규직의 다수가 여성이라는 지적은 대학이 매우 성차별적인 조직임을 알려준다. 특히 대학은 졸업생 풀(pool)을 활용해 고학력의 전문성을 가진 여성들을 비정규직으로 채용하기 쉽지만, 이런 특성이 교직원의 비정규직화를 지속시켜온 것은 아닌지 검토해 볼 필요가 있다.

방송국 계약직 노동자인 사례6도 라디오 뉴스 제작에서 정규직 PD는 주로 남성이, 비정규직 AD는 여성이 맡는다고 지적한다. 규정상 PD는 기사 편집을, AD는 큐시트 작성이나 편집을 주로 하도록 되어 있지만, 실제로 사례6이 근무하는 회사에서는 방송 진행을 모두 AD가 하기도 한다.

라디오뉴스라고 치면 그 기사를 편집하거나 이런 거는 정규직 PD분들이 하고, 저는 AD이기 때문에 큐시트를 쓰거나, 뭐 편집을 하거나 이런 것들을 하는데... 근데 저희 팀은 좀 이상했는데 그 생방송 진행이라는 것을 저희가 다 했어요. 피디는 전혀 하지 않고. 뒤에서 이렇게 지켜보고 있거나, 스튜디오 올라오지 않고 방치하고. 저희가 항상 올라가서 진행을 다 하고 그 바쁜 걸 저희가 다... 실질적인... 근데 월급은 그쪽이 더 많고 대우도 더 많이 받고... 저희는 3교대인데 거기는 4교대 하시니까. 4일 일하고 4일 쉬고, 우리는 4일 일하고 2일 쉬고.(사례6)

사례6의 경험에서 실제로 일은 함께 하지만, 월급과 대우, 심지어 휴일까지 큰 차이가 나는 것은 합리적으로 설명하기 어렵다. 그리고 이런 정규와 비정규 노동은 남성과 여성이라는 성별 경계와 상당 부분 겹친다.

그런데 방송국에서 비정규직에 왜 여성을 주로 뽑는지, 반대로 남성을 뽑지 않는지에 대해 사례6은 다음과 같이 설명한다.

저도 물어봤어요. 왜 새로운 사람을 뽑을 때 남자를 안 뽑나? 물어 봤는데 원래는 있었는데 그쪽에서 답하기를, 저희는 매 시간 뉴스가 있으니까 새벽 뉴스도 있잖아요. 새벽 출근을 해야 하는데 남자들은 술을 먹는다든지 약간 그런 부지런한 면에서 조금 떨어져서 지각을 하든지 그런 면이 많은데 반면 여자애들은 성실하고 지각도 안 하고 일도 잘 한다, 이런 면에서 뽑는다, 이렇게 얘기를 하시더라고요.(사례6)

결국 성실성과 유능함 덕분에 방송국에서 여성은 일자리를 얻지만, 여성이라는 이유로 비정규직으로 일한다. 그리고 이런 현실은 문제로 인식되지 않는다.

소규모 사업체에서 일해 온 사례7도 정규직은 40-50대 중년 남성들이 많으며, 20대인 비정규직 여성들은 이들과 소통하는 것이 어렵다고 느낀다. 또 이런 조직에서는 성희롱이 일어나기도 쉽다.

부소장님이라고 있는데, 거의 뭐 얼굴 볼 일 없거든요? 근데 일 년에 한, 두 번 정도? 와서 상여금이라고 현금을 좀 주시는 그런 분이 계세요. 나이 많으신 아저씨인데 이제 그 분이 회식자리에 합류를 하고 노래방을 가자고 해서 노래방을 갔는데 자꾸 노래를 부르라고 시키는 거예요. 싫은데. 그래서 뭐 모르겠어요. 이게 성희롱인지, 아닌지 뭔지 모르겠지만 그냥 ‘여자애가 노래를 불러서 분위기를 띄워야 한다.’ 이런 마인드를 가지고 계신 게 저한테는 느껴졌거든요? 그런 경험이 있었어요.

(질문: 그럴 때 다른 사람들은 어떻게 하나요?)

사람들이 별 문제의식을 못 느끼고 그래 네가 해, 네가 막내니까 해야지. (사례7)

이런 경험은 서울시의 공공 및 민간 기관과 기업에서 고용형태와 성별, 지위, 연령 등이 중첩되어 강한 차별의 제도와 문화, 관행이 형성되어 왔음을 보여준다. 교차성(intersectionality)이라고 할 수 있는 복합적 차별의 메카니즘이 작용하고 있다고 할 수 있다. 정규/비정규, 성별, 직위와 직급, 연령이 중층적으로 작용하여 조직을 위계적인 공간으로 만들고, 가시적/비가시적인 차이와 차별을 지속적으로 재생산한다. 조직의 상층부에는 40대 이상의 남성 관리자들이, 하층부에는 20대의 비정규직 여성들이 위치하며, 이들 사이에는 수직적 거리감이 크다. 그리고 그만큼 소통가능성은 제한되어 있다. 이런 위계적 조직문화 속에서 비정규직 여성들은 자신의 주장을 제시하기 어렵고 ‘하대’당한다고 느낀다. 무엇보다 자신들이 겪는 성희롱이나 불이익이 성차별 행위로 인식되기보다 하급자의 의무로 당연시 되는 상황을 견뎌야 한다. 앞의 인용문에서 젊은 여성이 노래를 불러 분위기를 띄워야 한다는 상사의 말을 성희롱 대신 ‘막내니까 당연히 해야 하는 일’로 받아들이는 조직구성원들의 태도가 이를 보여준다.

(7) 구직(求職)을 위해 떠도는 삶

계약직, 특히 기간제 여성노동자들의 삶은 “항상 원서를 써야 하는 삶”(사례5)이다. 계약 만료에 대비해 늘 일자리를 찾아 원서를 쓰고 면접을 보러 다녀야 하기 때문이다. 따라서 일자리를 찾기 위해 지불해야 하는 비용과 시간, 노력도 적지 않다. 이러한 삶에 대해 사례5는 ‘사회적 낭비 아닌가?’하고 질문한다. 그리고 항상 원서를 쓰고 면접을 준비해야 하는 삶이 고달프다고 느낀다.

엄청 피곤하죠. 항상 없는 말도 지어내야 하고, 자기네 회사 비전을 왜 지원자들에게 묻는지도 모르겠고. 비전을 제시를 해주어야 하는데. 그만큼 정보 공개를 완벽하게 하든지, 왜 회사의 미래의 가치와 비전을 제시를... 내가 왜 그걸 해야 하는지.(사례5)

자기소개서와 직무계획서의 한 부분인 응시 회사의 비전을 외부인인, 그것도 비정규직인 자신이 써야 한다는 사실이 힘겹다. 구청 기간제 노동자인 사례16은 최근 해고 불안을 겪고 있다. 서울시에서 비정규직의 정규직 전환 방침에 따라 계약직 직원의 정규직화를 추진하자 구청에서 미리 계약직 직원을 해고하고 있기 때문이다. 비정규직의 고용 안정을 위한 조치가 되레 비정규직을 일터 밖으로 내몰고 있음을 볼 수 있다.

원래는 이제 저희 구는 좀 호의적이어서 총원 중에 몇 명이 무기계약직이 됐어요. 예전에 된 건 아니고 작년, 재작년에 모두 전환이 돼서... 전환이 돼서, 이제 무기계약직 근로 하고 있고 저만. 작년에 좀 늦게 들어서 이제 하고 있는데 계속 이 상태로 갔으면 재계약에 큰 무리는 없었을 것 같아요. 재계약을 하면, 2년이 지나면 무기계약 전환 요구를 할 계획이었거든요. 근데 지금 이슈화 되는 바람에... 그 비정규직, 공공부문의 비정규직을 무기전환 하든지 정규직으로 전환하라고 사회적으로 나오잖아요. 서울시에서도 대대적으로 다 전환하겠다 하니까. 이제 저희 구는 아직 잘 모르겠어요. 아직 모르겠지만, 다른 구에서는 그런 얘기들이 나온대요. 2년 되기 전에 다 잘라야 된다. 그래서 비정규직을 해소하는 게 해고하는 게 해소라고. 그래서 그런 식으로 좀 나오고 있어서 불안하죠.(사례16)

소규모 사업체에서 일하는 사례7 역시 가끔 미래에 대한 불안감을 느낀다. 일상적 관계에서 상사의 부정적 태도에 접할 때마다 다음 해의 계약을 걱정해야 하기 때문이다.

저는 여기서 최대 3년만 일을 하려고 생각 중인데, 일단은 1년 계약해서 가끔 폭언까지는 아니고 가끔 일을 하다가 디자인 결과물이 어느 정도 나왔어요. 그러면 대표님이 한 번 컨펌을 받거든요. 근데 뭐 아 안 되겠네? 하는 식으로 얘기를 하는 경우가 있어요. 그러면 아, 내년 계약은 못 하는 건가? 이게 강하게... 꼭 그런 뉘앙스로 얘기하지 않았을 수도 있지만... 그냥 그 건에만 대해서 얘기를 했을 수 있지만 저는 그런 의미로 들릴 때가 있어요. 여기서 계속 일을 할 수 있을까? 하는 생각도 들고 야근도 많고 여러 가지 상황 때문에, 내년을 바라보기는 조금 힘들 것 같다는 생각이 있어요.(사례 7)

그러므로 불안정한 고용 상태에서도 일을 계속하려면 상사의 눈치를 더 보고 견디기 힘든 상황에서도 참아야 한다. 종속된 노동, 정신을 피폐하게 만드는 일이지만 다른 탈출구가 없는 한 견뎌야 한다. 이처럼 낮은 임금, 존중받지 못하는 노동, 성희롱과 성차별이 만연한 조직문화, 미래에 대한 불안 속에서 계약직 여성노동자들은 정신적·감정적으로 고갈되어 가고 있다.

주변을 봤을 때, 저임금. 굉장한 저임금이고 고용이 언제까지 지속될지 모르니까 불안한 것. 일 하면서 느낀 것은 존중 받지 못하는 거? 그러니까 되게... 알잡아 보는 거죠. 낮게 보고. 그런 것들이 힘들게 하죠. 내가 이걸 계속 해야 하나? 빨리 탈출해야겠다. 이런 생각 많이 하죠. 성희롱도 지금 생각해 보니까... 저번에 회식이라기보다는 다 같이 밥을 먹는데 어떤 정규직 선생님이 그 팀 계약직 선생님한테 성희롱 하는 것을 봤어요. 50대 아저씨가 자기한테 오빠라고 부르라고 하는 그런... 갑자기 그 장면이 생각이 났는데, 내가 이 꼴을 언제까지 봐야 하지? 이런 것들이 더 힘들게 하는 것 같아요. 뭐 신체적인 것은, 육체적으로 힘든 것은 없어요. 정신적으로 힘든 거? 감정적으로 힘든 거? 아, 그게 더 힘든 것 같아요.(사례5)

계약직 여성들이 겪고 있는 노동의 종속성은 결국 노동의 불안정성으로 이어진다. 늘 재계약에 대해 마음 졸여야 하고 일에 익숙해질수록 다른 직장을 찾아야 한다.

동시에 위의 이야기처럼 조직 내 외부인의 위치로 계속 직장에 머물러야 하는 것도 고통스럽다. 이러한 이야기는 상대적으로 안정되었다고 해석되는 계약직에서도 여성들은 일자리를 찾아 떠도는 삶을 지속하고 있음을 보여준다.

2) 파견·용역직

(1) 고용계약서의 중요성

파견직과 용역직은 고용계약서를 쓰고 있으며, 급여명세서는 제공되는 곳과 제공되지 않는 곳이 모두 나타났다. 그러나 곳에 따라서는 파견직과 일용직이 혼용되어 사용되기도 하고 파견직이지만 프리랜서로 자신의 지위를 인식하는 노동자도 적지 않은 것으로 추정된다.

대표적인 사례가 백화점 판매직 매니저인 사례1이다. 그녀는 협력업체에 채용돼 파견근무를 했지만, 두 달 후에야 고용계약서를 썼고 회사는 이전의 급여를 아르바이트로 산정했다. 이후에도 급여내역을 알려주지 않아 일부 임금이 체불되기도 했다. 고용계약서 작성의 중요성을 보여주는 대목이다. 대학의 청소노동자로 일하는 용역직 여성노동자의 사례에서는(사례2) 노동조합이 활성화되어 있어 전반적인 법규가 준수되고 있다.

(2) 개별화된 임금과 임금 삭감의 일상화

파견직 여성노동자들은 회사가 임의적, 일방적으로 급여수준을 정하고 있으며 퇴직금을 주지 않기 위해 10개월 단위로 발령을 변경하고 있다고 말한다. 콜센터 상담직의 경우 같은 사업장에서 같은 일을 하더라도 파견회사에 따라 임금이 다르다. 기본급+수당+인센티브로 된 임금구조에서 수당과 인센티브는 물론 기본급도 차이가 있다. 그러나 고용조건 전반은 원청회사(실제 근무하는 회사)가 결정하며, 명확한 임금체계는 없다. 급여 내역 역시 쪽지 등을 통해 개별적 통보하며, 노동자들 사이에 급여에 대해 이야기하지 못하게 하는 분위기가 조성되어 왔다.

그걸 비공개로 하면서 쉬쉬하고. 너만 알고 있어. 누구한테도 말 하지 마. 같은 옆에 동료도 서로 너네 급여 말하지 마. 인센티브 서로 말해주지 마.

그렇게 입단속을 시키는... 그런 것 때문에 싸움이 난 경우도 있고... 제가 직접적으로 싸워본 적은 없지만 주변에서 보면 부당하다고. 서로 동료들 간에 불편함이 생기더라고요. 오히려 제가 그 사람보다 좀 더 받는 경우에는... 그 사람이 저를 어? 너랑 나랑 비슷한 것 같은데 왜 네가 더 많이 받아? 이렇게 오히려 저한테 뭐라고 하면 해결할 말이 없잖아요? 그래서 그런 불편한 관계를 만들기가 저는 싫어서 오픈을 안 했어요. 그리고 상대방도 물어봐 오지도 않았고. 그래서 그런 부분은 거의 비슷하겠지 하고 넘어가고 그냥... 기본급은 그래도 똑같은니까. 인센(티브)에서 차이가 있는 부분이니까. 그 부분까지 제가 알아보려고 하지는 않았어요.(사례3)

급여 지급 기준의 투명성과 공정성이 확보되지 않으므로 개별화된 임금체계에서 회사는 노동자들이 임금에 대해 이야기하는 것을 꺼린다. 또 공개했을 경우 노동자 간 갈등과 불화가 생길 수도 있다. 따라서 노동자들 스스로도 임금에 대해 이야기하지 않으려 한다.

그러나 임금 통제와 관련한 또 다른 문제는 근무 평가에 의한 임금 삭감이다. 사례3은 콜센터에서 상담사들의 근무 평가 결과 오류가 발견될 경우 임금을 삭감하는 관리 방식을 사용하고 있다고 지적한다.

못마땅한 게 뭐냐면, 본사에서 역검 이라는 게 있어요. 저희가 검사를, QC 업무가 검사하는 일이거든요. 상담원들이 고객들한테 판매를 하잖아요. 그러면 저는 그걸 듣고서 오안내한 부분이 없는지 잘못 안내한 부분은 이런 부분 다시 정정해서 안내하세요. 오안내한 부분을 정정해서 안내하라는 식으로 코멘트를 적어 줘요. 제가 하는 일이 최근 3년간 한 일이 그거예요... 콜 검수라고 하거든요. 그래서 저희가 1차적으로 먼저 고객과 상담원의 통화내용을 다 들어요. 듣고서 최종 판단을 해서 잘못 오안내한 부분은 다시 안내하시고... 이런 오인 소지가 있는 부분을 다시 안내를 하게끔 평가를 해서 내려요. 그거를 저희가 1차적으로 검수를 하는데 2차 검수를 하는 게 본사, ○○카드 본사가 있어요. 본사는 또 저희가 한 거를 다시 들어봐요. 몇 개를 추려서 듣는데 그 중에서 저희가 또 나름대로... 너 왜 이거는 못 잡았어? 이 부분은 이게 아니잖아. 저희가 누락한 부분을 잡는 거를 역검이라고 해요. 근데 역검 부분에서 보면 이런 것까지 잡았어야 했을까? 그러면서 저희를, 거기서 인센을 차감을 하는 거예요. 근데 저는 거기서 많이 불합리하다고 생각하는 부분이 뭐냐면, 귀에 걸면 귀걸이 코에 걸면 코걸이라고 법이

맨날 바뀌어요. 우리만의 검수 기준이라는 게 있어요. 그래서 상담원들에게 이러이러한 부분이 상담이 잘못 안내되면, 이거는 잡아야 한다 이거는 잡지 말아야 한다. 기준이 다 있는데 저희한테 내려오는 기준도 많이 바뀌어요. 자주 바뀌기 때문에 저희도 혼란스러운 거예요. 이게 어느 정도의 명백하게 기준이 가야 하는데 참 회사가 웃긴 게 뭐냐면, 고객들한테 이게 뭐가 많이 나오면... 그러니까 아무래도 회사 매출이 많으면 높은 기준을 저희한테 줘요. 너네 뽕세게 잡어 상담원들. 또 뽕세게 잡는 이유가 뭐냐면 상담원들을 많이 저희가 잡으면 그거에서 상담원들 급여를 차감하거든요. 돈을 웬만하면 많이 안 주고 싶은 거예요. 상담원들은 또 많이 판매하고 싶은 입장이잖아요. 왜냐하면 판매하는 만큼 가져가는 인센이니까. 상담원들은 정말 말도 안 되게 정말 말을 막 하는 사람도 많아요. 정말 입에, 영업적인 사람들은 온갖 수단을 다 해서라도 파는데... 저희는 그런 사람을 잡아야 해요. 민원 소지가 있거나... 고객들한테 정말, 민원이 나면 큰일이 나니까. 그걸 막아주는, 1차 방어를 저희가 하는 거거든요. 그런 부분인데 저희가 많이 잡을수록 상담원들 페이를 깎을 수가 있으니까 처음에는 저희한테 되게 뽕세게 잡으라고 기준을 줘요. 근데 또 뽕세게 잡으면 잡을수록 상담이 안 되잖아요. 너네 이거는 봐줘. 그러면 저희는 잡았던 것도 안 잡아야하고. 근데 이게 기준이 한 달에도 두, 세 번이 계속 바뀌어요. 저희들이 많은 기준을 계속 왔다갔다 하는데 사람이. 컴퓨터도 실수를 하는데. 사람이 어떻게 실수를 안 할 수가 있겠어요. 아주 모호한 기준을 주면서 본사에서는 너네 이거는 왜 잡았어. 이거는 왜 안 잡았어. 그러니까 전에는 잡아야 되는 거를 지금 잡지 말아야 하는 거고, 지금 잡지 말아야 할 것을 잡아야 하고. 이런 식인데. 그거를 그제 그때그때 자기네들은 상담원들한테는 유예기간을 주면서, 저희한테는 유예기간 조차도 없어요. 상담원들한테는 기준이 바뀌면 한 적어도 3-5일 정도는 유예기간을 줘서 그 동안 너네들이 이거 코드만 달아 줘. 코칭만 해 줘. 그렇게 하고서 저희들은 만약 그거를 오검수를 했다. 그러면 바로 차감해요. 너 오 검수. 바로 쪽지 날아오고. 그것도 공개적으로. 전체공개로 쓰더라고요. 처음에 갔을 때는. 너무 수치스러운 거죠. 저 혼자 그걸 틀렸다고 알아도 제가 급여 깎이는 것 때문에 기분이 나쁘고 마음이 아플 판인데... 그 팀원들한테 모두 다 전체공개로 썬버려요. 쪽지를. 그게 인간적으로 자존심이 상하더라고요 되게. 그제 싫어서, 저도 엄청 신경 써서 열심히 했거든요. 근데 이 일이 귀에 걸면 귀걸이 코에 걸면 코걸이, 너무 지네들 멋대로. 매출 높낮이에 따라서. 뭐 그러니까 사람 스트레스를 너무 받는 거예요.(사례3)

이처럼 근무 평가에 의한 임금 삭감 방식은 노동자에 대한 과도한 감시를 가져오고 비인격적 통제를 초래할 수 있다. 이러한 급여 삭감 방식이 법적으로 정당한 것인지 검토할 필요가 있다. 또 콜센터 상담직의 경우 같은 회사에서 계약직으로 일할 때와 파견직으로 일할 때 급여 내역이 달랐다. 계약직 때는 있었던 상여금과 식대, 야근수당, 휴일수당이 파견직으로 전환되자 지급되지 않았다.

저는 바로 직전에 근무했던 게 ○○카드쪽이었거든요. ○○카드 2년 계약할 때는 상여금은 추석 때나 설 때 각각, 상여금은 좋았던 것 같아요. 근데 그게 2년 지나고 다시 파견직으로 넘어가면서 다시 시작...그러면 좀 질이 떨어지더라고요. ○○카드 계약직으로 있을 때와 다른 파견직 회사로 갔을 때, 수당 차이가 확연히 나고, 상여금 아예 없고, 그리고 또 토요일 같은 경우도 따로 근무를 할 때 원래 식대가 들어갔어요. 점심 식사 뭐 이런 게 들어갔는데 이제는 그런 것도 원래 급여에 들어가는 거다. 당연히 안 줘도 괜찮다. 계약직일 때와 다른 파견직 갔을 때 차이는 일단 그런 부분이 있고. 야근 만약에 해야 한다 했을 때 야근 수당도 당연히 급여에 포함되는 거다. 휴일에. 너희 능력껏 할 수 있으면 빨리 하고 가고, 아니면 다 할 때까지 언제든 남아서 하든지 그거는 수당은 쳐줄 수 없다.(사례3)

사례3은 카드회사의 콜센터에서 근무하며, 파견직으로 입사해 계약직으로 전환되었으나 다시 파견직으로 변경되었다. 고용형태 변경 시 회사는 근무조건에 대한 정확한 정보를 주지 않았으며 노동자들이 수용하도록 유도했다. 같은 회사에서 같은 업무를 하면서 고용형태만 직접고용에서 간접고용으로 바뀌었지만, 포괄임금이라는 명목 아래 파견직은 식대와 수당 등이 삭감된 조건에서 일하게 된 것이다. 이 같은 고용형태의 전환은 회사가 일방적으로 결정한 것이다. 또 계약기간이 만료된 노동자들이 한꺼번에 퇴직할 때 실업급여를 제공하지 않으려 회사가 노동자들을 회유하는 상황도 벌어졌다. 퇴직 시기도 노동자들 스스로 결정하기 어려운 조건인 것이다.

그때도 역시나 ○○로 넘어갈 때 작년이었어요. 그 작년 6월쯤에 설명회를 하더라고요. ○○에서 와가지고. ○○카드 계약직일 때와 이제 앞으로의 다른 점, 차이점을 설명을 해 주는데, 아무튼 저희들이 그만둘까 봐도. 약간의 계속 이어서 가겠다. 계약직으로 우리한테 해 줬던 그런 조건들을 거의 그대로 가져가겠다는 식으로 얘기는 했어요. 만약에 1년이 지났을 때는 당연히 실업급여도 줄 수 있다. 그랬는데 이제 점점 저희 계약 만료가 올 6월이었는데,

데, 6월이 다가오면서 실업급여를 못 줄 수도 있다. 그러니까 자기네 회사가 주는 것도 아니고 국가에서 주는 건데도. 근데 그런 것도 있다고 하더라고요. 한꺼번에 실업급여자가 나오면 그 별정인지 원지가 부여된다고 들은 것 같아요. 그래서 그것도 어떻게 돌리려고 하고, 직원들이 많이 그만두지 못하게끔 수를 쓰는 그런 부분이 있더라고요. 센터장도 저희를 모아두고서 혹시 두 달만 더 일해 줄 수는 없겠냐. 올 6월까지 제가 그만두는 거였는데 그 그만두는 사람이 한 20명 넘었어요, 저희 부서. 작년 7월부터 올 6월까지 그 기간이었는데, 1년 하고 이제 계약 만료로 해서 실업 급여를 타겠다고 하는 사람이 거의 한 20명 가까이 나왔어요. 그 사람들이 갑자기 다 그만두면 회사에 일이 좀 업무가 지장이 있고 신입사원을 뽑기는 하지만 그 사람들을 교육시키고 정착시키는 데에 한 달 이상이 걸리잖아요. 그러니까 센터장도 그렇고 위에 사람들도 얘기를 하기를 기존 사람들을 조금만 더 굴리자. 두 달만 더 일하게끔 해 주자. 그래놓고 저희를 불러 놓고 두 달만 더 일해 줄 수는 없겠냐. 그 대신에 그 후에, 두 달 후에 실업급여를 반드시 받게 해 주겠다 그런 식으로 얘기를 하는데 사실 저희도 우왕좌왕을 했어요. 근데 거의 다들... 이게 두 달 후에 실업급여를 받을 수 있을지 없을지 그것도 불확실하고 센터장도 이렇게 불분명하게 얘기를 하더라고요. 자기도 사실 아는 바가 별로 없다. 근데 본사 측에서는 이 사람들을 다 그만두게 하면 업무에 지장이 올 수 있으니까, 일단은 묶어 두고 우리한테 수당을 좀 더 챙겨주겠다. 이런 식으로 감언이설을 어느 정도 하긴 하지만 구체적으로 딱 제시를 못 해주더라고요. 그리고 또 만약에 어떤 사람은 7월 한 달만 하면 안 되겠냐. 그럼 그건 또 안 되겠다. 회사 쪽의 이익만 위해서.(사례3)

실업급여는 실직한 노동자들의 당연한 권리이지만 회사는 실업급여를 구실로 노동자들을 더 묶어두려고 한다. 고용계약 기간도 명시하지 않은 채 한 달이나 두 달씩 회사가 필요한 시간만큼 근무기간을 연장하도록 권유한다. 파견직 노동자의 취약성이 얼마나 심각한 것인지 알 수 있다.

(3) 근무일과 근무시간의 종속성

백화점 협력업체 사원의 경우 정해진 출근시간 이전에 출근함으로써 사실상 초과노동을 하고 있으나 급여에 산정되지 않는다. 또 대형 마트나 슈퍼의 경우 자주 연장근무를 하지만 별도의 수당은 없다. 근무시간이 거의 무제한적으로 늘어나고 근무

시간의 길이도 회사마다 각기 달라지는 것이 최근의 추세다.

근무시간은 백화점은 10시간이고, 마트는 열두시 출근하면 9시 퇴근이예요. 그럼 아홉시간 이잖아요? 한시간 반이 밤시간 쉬는 시간해서 한 시간 반이 빠져서 일곱시간 반으로 해요. 근데 정말 빛 좋은 개살구인 게 뭐냐면요, 출근 1시간 전에 가야해요. 옷도 갈아입어야 하고. 그러고 끝나는 시간은 매장에서 만약에 9시에 끝난다고 하면 아홉시까지 있어야 해요. 저 일찍 왔으니까 10분이라도 일찍 못 나가요. 그러면 몇 시간을 일하는 거냐? 백화점도 마찬가지예요. 오픈 전에 가서 고객님 대기 하고 서 있어야 하고. 그러고 끝나고. 그리고 요즘 너무 웃긴 게 백화점도, ○○ 같은 경우는 근 12시간, 11시간. 근무시간만 11시간이라고 봐야 해요... 근데 마트, 슈퍼에서 근무하시는 분은 평일 날은 열시에 출근, 아홉시에 출근하셔서 여덟시에 가셔도 되는 데 금요일 이나 빨간 날짜는 9시에 오셔서 9시까지 근무해요. 12시간이죠. 연장근무해요. 그 대신 대행사장에 있는 분들은 그분들이 가시고도 1시간을 더 있어야 해요. 그럼 12시간 넘게 근무를 하죠... 몇 군데가 시간을 막 눌러 댔어요.(사례1)

근무시간과 근무일에서도 회사가 일방적으로 통보하는 경우가 많다.

매출이 없는 관계로 빼면서... 말도 없이. 다음 하는 거에 부르겠다, 라고 얘기를 하고. 그거 딜레이 돼서 기다리는 사람들 입장에서는 만약에 하루하루 벌어서 먹고 살아야 한다면 생겐데. 장난질밖에 안 되잖아요. 그런 부분들이 정말 많았어요.(사례1)

백화점이 일방적으로 판매공간을 결정하기 때문에 협력업체로서 언제 직원이 필요하지 확신할 수 없다. 매장의 개설과 폐지 자체가 백화점에 의해 일방적으로 결정, 통보되기 때문이다. 따라서 협력업체 사원들의 근무 일정 역시 갑작스럽게 바뀌는 경우가 발생한다. 그리고 갑자기 매장에서 빠지게 된 협력업체 사원들은 자존심에 상처를 입는다.

판매를 잘 하기 때문에 들여 넣어준 브랜드임에도 불구하고 삼일 행사를 했는데 매출 많이 나오거든요 그 자리는. 3일 행사를 잘 했기 때문에 들어갔음에도 불구하고 만약에 하루 매출, 자기네가 생각하는 매출 못 뺐잖아요?

그러면 그 다음날 바로 빼요. 다른 회사 집어넣어요. 그거 얼마나 사람들, 그 행사 매니저들이나 이런 사람들에게 자존심, 그거는 말할 수가 없죠. 너 매출 없으니까 당연한 거지, 빠져.(사례1)

그러나 협력업체의 사원으로서 자신의 근무일정이 갑작스럽게 바뀌는 데 대한 문제를 제기하고 백화점 측과 소통할 수 있는 통로는 없다. 백화점의 관리자는 협력업체 사원의 복장과 외모까지 단속하고 근무태도를 평가하는 등 실질적인 관리감독을 수행하지만 협력업체 사원들의 근무조건과 관련한 소통은 하지 않는다. 일방적인 지시와 감독이 있을 뿐이다. 그리고 이런 상황은 예고 없는 해고로 이어지기도 한다. 갑작스럽게 ‘그냥 뺏다.’는 통보가 곧 해고 통지라는 것이다.

판매가 너무 없으면 행사가 없다는 식으로 해서 빼버리더라고요. 사람을. 사람을 안 써요. 없다고. 근데 보면 행사 하고 있어요. 다른 사람이. 그런, 예고나 뭐, 고지나. 없죠. 뭐, 행사를 못 잡았어. 만약에 따진다. 누가. 만약에 저라면, 없으면서 왜 잡았어? 라고 얘기를 한다면, 없었는데 갑자기 생겨. 정말 빠져나갈 수 있는 방법이 많거든요. 이거는 편법 아닌 편법으로 얼마든지 할 수 있는 거거든요. 굉장히 부당하게 당하는 사람들 많이 봤어요.(사례1)

몇 해 전부터 유통업계를 중심으로 의자를 설치하고 종업원들이 앉아 쉴 수 있는 시간을 제공하는 운동이 전개되어 왔지만, 백화점 판매직의 경우 쉴 수 있는 시간과 공간은 별도로 존재하지 않는다. “알아서 쉬어라”고는 하지만 쉴 시간도 부족하고, 고객이 없는 시간에도 절대로 앉아서 안 된다. 매장 내 의자에는 고객만 앉아야 한다는 규정 때문이다.

쉬는 시간, 밥 먹고... 그 때 빼놓고는 거의. 중간 중간 화장실 간다고 하면서 화장실 번기에 앉는 거 말고는. 휴게실도 그닥 그렇게... 고객을 위한 휴게실, 로비는 많이 준비가 되어 있어도 저희를 위한 휴게 공간은 그닥 그렇게 편하게 되어 있지는 않아요. 있긴 있는데, 그 많은 인원이 들어갈 수 있는 공간은 아니라는 거죠. 있다, 라고는 말할 수 있는 말할 수 있는 만큼만. 우리는 이런 거 구비해 댔습니다, 할 정도로만 있지... 쉴 수 있는 공간이나 휴게공간이 만들어져 있지는 않아요. 그리고 십 몇 층까지 올라갔다가 내려오면 삼십분 휴식시간인데, 엘리베이터 한 번 놓치고 나면 5분, 10분씩

을 기다려야 하는데, 적재하는 화물도 있고 그런데, 그거 한 번 놓치면 쉬기
는커녕 계속 서서 올라갔다 내려왔다 끝나야 하고.(사례1)

고객이 없는 시간에도 앉거나 쉴 수 없는 노동 현장에서 노동자들이 얼마나 생산
적으로 일할 수 있을지는 평가해볼 필요가 있다. 노동자의 신체적·정신적 건강과 휴
식이 생산성과 업무 수행의 질에 끼치는 영향이 적지 않을 것이기 때문이다. 그러나
더욱 중요한 것은 장시간 노동에서 앉아서 쉴 수 있는 권한은 노동자의 기본적인 인
권에 속한다는 사실이다. 휴식을 위한 시간과 공간의 구성에 대한 더 많은 논의가
필요한 것으로 보인다.

(4) 정규직의 차별적 태도

인터뷰에 참여한 파견직 여성노동자들이 가장 분노한 문제 중 하나는 정규직 사원
들의 차별적 태도이다. 콜센터 상담사인 사례3은 이를 '정규직 직원들의 갑질'이라고
표현한다. 같은 회사 같은 공간에 있지만 정규직은 파견직을 같은 직원으로 생각하
지 않는다는 것이다. 때문에 여러 가지 모욕적인 언행과 폭언, 차별적 행위들이 일
상적으로 발생한다. 심지어 회사가 제공한 휴게시설을 정규직이 반대해 문제가 된
경우도 있었다. 조직 내 정규직과 비정규직의 수직적, 종속적 갑을관계를 해체하기
위한 노력이 시급한 것으로 보인다.

콜센터 내에서는 다 비정규직이었던 것 같아요. 팀장이라고 하는 파견직
자체 내에서는 자기들끼리 정규직을 해주기는 하는 것 같은데, ○○ 고객센터
라고 해도 ○○ 정규직은 아니거든요. ○○에 들어가는 파견직 그 업무 회
사에, 거기에서 정규적인 거죠. 거기도 부당하더라고요. ○○ 고객센터에서
도 상담원으로 일했었는데, ○○ 정규직 본사 사람들이 엄청 횡포가 심해요.
그것도 하나의 갑질인 거죠. 그래서 뭐... 저희들... 처음에는 ○○빌딩. 저는
입사할 때 ○○빌딩 안에다 콜센터를 만들었거든요. 근데 사무실 그 안에다
가 부스를 새로 만든 거예요. 하나의 가건물로 만들어가지고, 거기 안에 있
으면 너무 답답해요. 찜질방같이. 너무 콕 막힌. 그리고 그 ○○빌딩 자체가
오래된 건물이라서 창문이 안 열리거든요. 너무 답답한 환경이고 이런데, 아
주 열악한 환경에서... 거기 안에서 일 하는 사람들도 창문을 못 열고 일을
하지만 그사람들은 창문은 보면서 밖에 비가 오거나 눈이 오거나 일할 수
있잖아요. 저희는 사무실 안에 가운데다 이렇게 이런 식으로 막아 놔서 아예

안 보이는 거예요, 그냥 사람 지나가는 것만 보이는 정도고... 근데 너무 답
답한 환경이고 그런데 아주 열악한 환경에서... 그냥 당연한 것처럼 그렇게
하는 거죠. 저희가 일 하는 게 당연한 것처럼. 그나마 조금 ○○동으로 센터
를 아예 새롭게 ○○ 건물을 지어서 이사를 가면서 저희 센터를 하나를 쫓
어요. 사총을 고객센터로 해서 엄청 잘 해 줬고 상당 하다가 좀 쉬라고 소파
나 뭐 이런 거를 좀 편의시설을 해 줬어요. 근데 또 그거에 대해서 본사 직
원들이 왔다갔다 하면서 왜 재네를 이렇게 잘해줬냐. 되게 못마땅해 한다는
얘기를 많이 들었거든요. 그 사람들이 와서 공시령 대는 소리가 들리더라고
요. 저희들이 물론 본사의 정규직 사원은 아니더라도 저희들이 그 얼굴이거
든요. 전화로 모든 그 ○○과 관련된 업무를 저희가 전화를 받아서 고객들
상당도 해 주고 아니면 사무직 직원들 연결도 저희가 해 주는데 그거를 대
우를 저희를 좀 해준 거에 대해서. 저희들만의 공간을 만들어 준 거에 대해
서 엄청 불만스럽게. 왜 재네를 윈데 저렇게 잘 해 주냐... 자기를 맡은 그런
거예요. 정규직 사원도 아닌 사람들인데 기껏 파견직 나부랭이인데 저렇게까
지 잘 해 주냐 이런 식인 것 같아요. 그러면서 또 저희가 그 직원들한테 연
결해 줄 때가 있어요. 저도. 근데 실수로 그게 워낙 많으니까, 직원들도. 워
낙 그 담당하는 업무도 많기 때문에 저희들한테 엑셀자료가 있지만은 그게
업데이트도 빨리빨리 안 되니까. 다른 사람한테 잘못 연결한 경우도 있어요.
근데 그 사람이 저한테 다시 그 상담원을 바꿔주라고 전화가 와가지고 막
노발대발 하는 거예요. 너 업무를 대체 어떻게 하고 있길래 나한테 연결을
했냐고. 나 그거 아닌데. 처음에 팀장이 먼저 받아가지고서는 아 저희 그 사
원이 잘 몰라서 그렇게 한 것 같다고 얘기를 했는데도 굳이 저를 바꿔달라
고 해가지고 막 싸붙이더라고요. 그 남자 정규직 그 직원이. 눈물이 썩 빠지
게 혼을 내더라고요. 너는 지금 그 자리에서 뭐 하고 있는 거니 대체? 그러
면서. 대체 그것도 하나 모르고 파악도 못 하고 도대체 아무나 연결을 해 주
냐... 죄송하다고 죄송하다고 말을 하는데 죄송하다면 다냐 이런 식으로...
계속. 근데 고객들한테 받는 스트레스도 만만치 않거든요? 진짜. 고객들도
진짜 저희들한테 스트레스 받은 거 엄청 하잖아요. 그런데 그것도 억울한
데... 같은 그래도 나름대로의 같은 사원이라고 생각하고 건물을 쓰는, 물론
얼굴은 못 보지만... 같은 카드 찍고 들어가고... 건물에서 같이 있는 직원이
라고 생각했는데 우리를 그렇게 무시하는 거구나... 거기서 그 갑과 을의 관
계, 우리는 을도 아니고 아무것도 아닌 사람들이겠지만... 와, 그 보이지 않
는 그 사람들의 그 무시를 보면서 너무 서러워서 막 화장실에서 많이 울었

어요. 또 다시 또 콜은 받아야 하고, 콜은 미친 듯이 들어오고. 그럴 때마다 내 감정 주체하지 못해서 울고 그러면 팀장이 또 너는 나약해서 어떻게 써먹겠냐고 하고. 그럼 진짜 아 그래... 내가 이럴 줄 알았으면 공부를 더 열심히 해서 더럽고 치사하면 출세하고... 진짜 이런 데 와서 내가 이런 꼴을 봐야 하나... 서러워서 맨날 울고. 그 사람들 간의 주종관계며, 그 본사 직원들이 저를 대하는 태도. 콜센터의 상담 팀장한테도 엄청 무시를 하더라고요. 자기네랑 레벨이 다르다 이거야. 너네들은 우리가 시키면 시키는 대로 복종해. 저희가 이런 식으로 이런 부분은 아닌 것 같아요. 이런 부분은 미미미리 좀 캠페인이나 내려오면 빨리빨리 알려줘야 하는데 그런 것도 빨리빨리 알려주지 않고 고객들이 저희한테 다짜고짜 물어봐요. 그게 뭐야 대체? 그러면 저희는 또 몰라서. 맨날 본사 직원들한테 물어보면 아 이거는 이거야. 그때서야 얘기해주고. 그러면 저희는 양쪽에서 막 샌드백이 되는 거죠. 고객한테 당하지, 또 위에서는 너네는 그거 모르고 뭐했어. 그러니까 거기서의 그 비인격적인 차별대우? 저는 너무 많이 울고. 그래서 더 뛰쳐 나왔어요. 거기를 정말.(사례3)

파견직 사원의 입장에서 회사의 통제보다 더 견디기 어려운 것은 정규직 사원의 태도다. 위의 이야기에서 ‘주종관계’ ‘시키면 시키는 대로 복종하는 관계’로 묘사된 정규직 사원과의 관계는 노-노 갈등을 불러오고 파견직 노동자의 업무의욕을 더욱 떨어뜨린다. 이는 비정규직의 근무환경 악화뿐만 아니라 조직의 노동생산성을 저하시키는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 조직 내 정규직 사원과의 관계를 개선하고 정규직 노동자들의 의식을 바꾸기 위한 노력이 필요함을 알 수 있다.

(5) 성과 고용형태, 지위, 연령이 교차된 복합적 차별

파견직 노동자에 대한 정규직 노동자의 무시와 폭언, 횡포는 고용형태와 성별, 지위, 연령의 요인이 중첩되어 발생한 복합적 차별 현상이다. 계약직과 유사하지만, 파견직은 조직 내에서 훨씬 더 주변적인 위치에 있어 노동자들이 느끼는 주관적 차별 경험이 훨씬 강렬하다. 콜센터나 방송국의 경우 정규직과 파견직의 구성은 남성-40대 이상-정규직, 여성-20대-파견직의 구조를 이루고 있다. 남성중심적 조직에서 정규직과 비정규직 사이에 가부장적 지배종속관계가 형성되기 쉬운 조건이다.

콜센터 상담직의 경우 감정노동으로 인한 피해는 한국사회에서 중요한 노동문제가 되어 왔다. 그러나 파견직 여성노동자들은 감정노동에도 정규직 남성과 비정규직 여

성은 차이가 있다고 말한다.

제가 상담을 할 때만 해도 고객이 전화를 먼저 끊기 전까지는 끊어서도 안 되고, 고객에게 대꾸를 해도 안 되고 그렇게 했었거든요. 욕을 해도 안 되고. 근데 이제는 고객님 더 이상 말 하시면 저 끊습니다. 아니면 신고할 겁니다, 그렇게 말을 할 수가 있다고 하니까 저도... 정말 저 할 때 그런 게 있었으면 얼마나 좋았을까. 저희는 끊을 수가 없으니까 내려놓고 다른 일을 하거나. 정말 분이 풀릴 때까지... 아니면 본사 쪽에 그 남자 과장님 불러다가 그 분이 직접 컨택을 하게 한 적도 몇 번 있었어요. 여자라고 너무 무시하고 쌍스러운 욕설을 너무 많이 하니까... 그 본사 과장님은 같이 욕을 하더라고요. 그것도 하나의 정규직과 비정규직의 차이인지, 그분은 정말 당당하시더라고요. 저희들은 항상 굽신 거리고 어떻게 해, 모가지 날아갈까 봐. 본사에서 욕 먹을까봐 항상 눈치 보는 입장이었는데 그 분은 되게 당당하게. 울 테면 와봐라.(사례3)

고객의 폭언에 대해 비정규직 여성들은 감수할 수밖에 없지만, 정규직 남성은 당당하게 맞설 수 있다는 것이다. 파견직 여성의 주관적인 인식일 수 있지만, 고용형태와 성별, 지위, 연령이 교차한 중층적 차별이 존재하는 한국의 조직문화 속에서 파견직 여성노동자들이 겪는 차별의 복합성과 심각성을 명확히 보여준다.

백화점의 경우 여성 파견직의 연령층은 50대까지 확장되지만 간접고용 여성노동자의 취약성은 동일한 수준이다. 사례1은 여성이라는 이유로 짧은 치마를 입고 쭈그리고 앉아 청소를 해야 했던 경험이 있다. 복장과 외모에 대한 통제가 파견직에게도 뚜렷하게 나타난다.

유니폼을 입어요. 짧은 치마 입는 거 아니죠. 다 커피회사들은 대부분 자기 유니폼이 있어요. 짧은 치마를 입었는데 ○○에서 청소를 시켜요. 네 시에. 낮 네 시 되면 유통검사도 저희를 시켜요. 자기가 해야 하는 건데. 왜 우리가 판매로 파견 나가는 협력업체한테 왜 매장에 있는 상품을 저희한테 왜 유통검사를 시켜요? 남들 다 하고, 언니들 다 하니까 언니들 힘드니까... 투덜투덜하면서도 같이 하게 되는 거죠. 한 시간. 협력업체한테 다 얘기하죠. 그런데다가 어느 날 제가 4개월 났을 때, 아닌 건 아니니까. 이 폐이를 받고 일해야 할까, 이 치마를 입고 일해야 할까. 하단에 있는 거는 정말 철꾸덕 주저앉아서 해야 해요. 근데 짧은 치마를 입는 회사잖아요. 매장 청소

를 시키는 거예요. 매대라고 있어요. 앤드라고 하는데 그 앤드나 매대 밑에. 저희는 닭발이라고 하거든요? 이 닭발이라는 게 무슨 하얀 색깔로 된, 그 밀리지 않게 지지를 하고 있는. 지지대. 저희는 닭발이라고 하거든요. 그 닭발을 까요. 하얗게 까라고 해요. 근데 왜 용역에 계시는 환경 미화 언니들이나 이런 분들이 마포질을 하시잖아요. 그 마포질을 네 시에 저희를 시켜요. 청소를 다 후버 파라고 하고 그 안에 마포질 하고 그 닭발을 다 까라고 해요. 그래서 제가 그때는 하다가 안 돼서 유통기한 검사까지 시키는 거 보고, 또 무슨 행사를 하다가도 갑자기 어디로 모이라고 하면 모여서 창고를 청소를 시키고. 남이 증정이 남아있는 거 이거 갖다 버리라고. 타 회사 건데 저희가 치우고 버려야하는. 매장 청소를 해야 하고, 창고 청소를 해야 하고. 마지막에는 한 세 번을 하다가 사진을 찍어서 저희 업체한테 보냈죠. 제가 철푸덕 주저앉아서. (짧은 치마를 입고 청소할 때) 밑에 하려면 이렇게 할 수는 없잖아요. 물론 반바지가 들어있긴 하지만. 고객님들도 계속 왔다갔다 하고. 이걸 정말 사람을 사람으로, 사람이 아니거든요. 여자가 아무리 그래도 나이가 들어도 여자는 여잔데. 치마 입고 철푸덕 앉아서 그 먼지를 후버 파고 마포질을 해야 하는데... 그걸 사진을 찍어서 마지막에 회사로 보내고 그냥 퇴근했어요.(사례1)

협력업체 직원들에게 업무 이외의 일을 시키지만 그것을 거절할 수 없기는 파견 노동자들이나 협력업체나 마찬가지다. 이러한 요구를 거부하거나 시정할 수 있는 권한은 파견 노동자에게 주어지지 않는다. 협력업체 역시 수수방관 할 수밖에 없다. 이들의 종속성이 얼마나 심각한가를 알 수 있다. 그러나 협력업체 직원에게 본래 업무 이외의 일을 과도하게 부과하는 것은 정당화될 수 없다.

(6) 가장 낮은 ‘을’의 위치와 암담한 미래

고용형태별-성별-지위별-연령별 중층적 권위구조가 작동하면서 조직의 위계에서 최하층에 놓인 젊은 파견직 여성노동자들은 ‘자신은 시키는 대로 일해야 하는 존재’라고 생각한다. 이런 생각은 시간 내 처리할 수 없는 업무량을 부과하는 본사와 불합리한 업무체계에 대해 전혀 이의를 제기하지 못하는 파견회사 사이에서 형식적으로라도 정해진 할당량을 달성해야 하는 상황이 만든 결과물이다.

사실 저뿐만 아니라 같이 일하는 사람들 불만제기 이의제기 이런 거해요. 하지만 저희한테 돌아오는 말은 우리는 파견직이야. 우리는 본사에서 녹을 먹고, 거기서 시키는 대로만 우리는 개처럼 하면 되는 거야. 그러니까 어쩔 수 없어. 다들 대답은 항상 그래요. 항상 불만제기 하거든요. 본사에 이런 것 좀 얘기해 줘. 꼴이 엄청 길 때는 한 시간, 두 시간짜리도 있어요. 고객이 안 하겠다는데도 억지로 팔아가지고 한 시간, 두 시간짜리도 들어야 해요. 지쳐요 정말. 건수는 미치도록 들어오는데. 거기서부터, 저희가 역경을 했을 때 못 잡았다고 얘기를 하는데 그 건수 대비해서 저희가 할 수 있는 할당량이라는 게 있는데... 그거를 사실 저희가 어떻게 보면... 약간의 스킵을 하면서 하기는 해요. 저 꼴을 다 들으려면 많은 건수를 다 해결을 못 하니까. 스킵을 하면서 하거든요? 근데 그러면서도 너희는 역경을 했을 때 나오면 안 된다 이거예요. 알면서도 본사는. 되게 불합리한 거죠. 한 시간 다 듣지 못하는 거 알면서도. (사례3)

따라서 이들은 자신들의 일이 ‘장래성 없고 전망 없는 일자리’라고 생각한다(사례 1, 사례3). 그리고 파견직 노동자는 노동의 위계에서 언제나 ‘을의 위치’에 있다고 느낀다(사례3). 사례1은 자신의 일을 “늘 굶신 거려야 하는 일, 살아남기 위한 비열함, 비겁함만 배우지 정당한 것, 당당한 것을 배우지 못하는 일”이라고 말한다. 노동의 내용이 무엇이든 파견직 일자리가 노동자의 자존감에 얼마나 깊은 상처를 내는지 추측할 수 있다.

방송국에 근무하는 파견직 사례6은 판매직보다는 감정노동이 덜하지만, 역시 일에 대한 집중력이 줄고 미래가 두렵다고 느낀다. 2년마다 계약이 끝나면 다른 회사로 옮겨 다녀야 하는 조건에서 일에 대한 책임감도, 집중력도 약해진다. 늘 다른 직장을 알아보면서 일을 해야 하는 삶은 불안정할 수밖에 없으며 그래서 우울하다.

저도 한 1년 지나니까, 아, 어차피 내가 그만둘 텐데 열심히 할 필요가 있나? 이 생각도 들고, 하기 싫다 이런 생각도 들고. 책임감이 많이 없어지는 것 같아요, 그러니까 그 결과물이 방송사고로 이어지고, 질이 낮은 방송 만들고 그렇게...

(질문: 집중이 어려운 건가요?)

네, 보통 그래서 다 들어와도 다른 직업을 알아보면서 일을 하고 이러는 경우가 많아요.

(질문: 그럴 때는 어떤 심정인가요?)

약간 미래가 암담하다? 좀... 두렵다? 나는 계속 이렇게 살아야 하나? 뭐 이런 생각? 좀 그게 힘들었던 것 같아요. 안정적인 삶이 없는 게? 내가 또 나가면 또 이런 걸 구하면 이렇게 또 반복되겠지? 좀 불안정한 느낌이 많이 들어서 우울했던 것 같아요. (사례6)

파견직은 2년 계약이 끝나면 그만둘 것이므로 일에 대한 의욕이 저하될 수밖에 없다. 또 일하면서도 다른 직장을 알아보아야 한다. 기간제 노동자와 비슷한 상황이다. 그러나 파견직은 자신이 일하는 회사와 파견회사가 달라 조직 안에서도 더 분리되어 있다. 그리고 그만큼 고용불안은 더 클 수밖에 없다. 늘 이직을 준비해야 하는 노동자의 상황을 개선하기 위한 대책이 시급한 것을 알 수 있다.

3) 시간제

(1) 중년층 여성의 저임금 일자리

인터뷰에 참여한 시간제 여성노동자들은 모두 40-50대로 지역사회에서 교육 관련 강사나 돌봄 일에 종사하고 있다. 인터뷰 참여자들은 서울시의 여성직업훈련 프로그램을 수강한 경험이 있는데, 마을만들기 사업 등 지역사회 관련 일자리들의 상당수가 시간제 일자리임을 추측할 수 있었다. 시간제 강사의 경우 계약기간을 명시하지는 않지만 일정 기간 지속적으로 강의를 하는 사람(지역아동센터, 학원 등)과 그때그때 요청이 오는 대로 강의하는 사람(마을강사, 지역사회 관련 강사 등)이 있다. 이들 중에는 1주 노동시간이 15시간이 안 되는 초단시간 노동자도 적지 않다. 또한 중년층 여성의 직업으로서 시간제 강사가 저임금 일자리라는 점은 공통적이다. 이에 비해 산후관리사인 사례9는 상대적으로 안정적인 편이다. 개인적인 능력도 한 몫 하지만, 정부의 산모돌봄 일자리가 계속 공급되고 있기 때문이다. 근무시간도 산모와의 계약에 따라 연장이 가능하다. 강사의 경우 고정된 일자리가 아니므로 수당이나 퇴직금, 4대 보험은 없다. 산후관리사에게는 4대 보험이 제공된다.

(2) 다중 취업(multi-jobs)

시간제 강사들의 특징은 여러 가지 일을 동시에 한다는 점이다. “생기는 일은 다

한다” “돈이 되는 일은 다 한다”는 것이 그들의 이야기다. 한부모 어머니로서 두 아이를 키우며 시간제 일을 계속해 온 사례10은 일이 들어오면 무엇이든 가리지 않고 해 왔다.

당연히 벌어야죠. 그러니까 이제 일이 되는 거, 돈이 되는 거면 굉장히 많이 여기저기 가죠. 저 같은 경우, 제가 애들을 기르고 있어요. 혼자서. 그래서 한부모 가정 해가지고 이제...집에서 애들 돌 데리고 도망 나와서 쉼터에서 생활하면서. 이렇게 하면서 이제 아이들. 한 육개월 살고 독립해가지고 닥치는 대로 다 했죠. 집에 오면 부업 다 하고 밤새도록. 부업 하고, 파출부 파트타임 다 하고, 베이비시터, 닥치는 대로 청소, 계단 청소, 파출부, 카드 배달, 쿽서비스 영업도 뛰고 시간 쪼개서 할 수 있는 한은 다 했어요. 그러다보니까 집에 들어가면 거의 12시 이렇게... 초등학교 4학년인 딸이, 큰 애가. 압력밥솥, 전기밥솥 살 형편도 안 됐으니까. 동생 밥 주고.(사례10)

사례10의 경우는 생계부양자로서 극한적인 상황이지만, 다른 시간제 노동자들도 늘 일할 기회를 찾아 왔다. 따라서 이들에게 직업이 무엇인지를 묻는 질문은 별 의미가 없으며(동시에 여러 가지 일을 하므로), 정규직과의 비교 등 임금이나 노동시간에 관한 일반적인 고용제도와 규범도 시간제 일자리에겐 영향력을 미치지 못한다. 그 결과 시간제 일자리는 최저임금에 미치지 못하는 여성노동자들이 가장 많이 발견되는 영역이 되어 왔다(신경아 외, 2013).

(3) 성과 연령이 교차된 복합적 차별

시간제 노동이 일과 돌봄을 양립할 수 있는 여성 일자리라는 통념과는 달리, 실제로 한국 노동시장에서 시간제 노동은 중장년 여성들의 일자리가 되어 왔다(신경아, 2014; 2015). 이는 노인요양보호사 등 정부의 돌봄 일자리 정책의 효과와, 시간제보다는 전일제 비정규직을 자유롭게 쓸 수 있는 노동시장 조건, 장시간 노동과 모성보호제도의 낮은 실효성으로 인해 임신·출산·양육기의 20-30대 여성들이 노동시장을 이탈하게 되는 현상, 그리고 중장년 노동자 가족의 노후준비 부족 등 여러 가지 요인이 작용한 결과다.

본 조사에 참여한 사례10도 결혼과 출산, 양육을 수행하면서 학원 강사로서 더욱 단순한 직무로 이동해 왔다. 결혼 전에는 중고등부를 가르쳤으나 출산 후에는 초등부를 맡고 점차 전일제 강사에서 시간제 강사로 근무형태가 바뀌었다. 하향 이동해

은 셈이다.

한국의 노동시장에서는 ‘연령’ 요인이 이중적으로 작용한다. 조직의 체계 내에 속하는 정규직의 경우, 연공서열형 임금체계로 인해 연령은 임금과 지위 상승의 주요 요인이 된다. 최근에는 정규직 노동시장조차 불안정해지고 특히 여성들은 그 안에서도 차별 받고 있지만, 상대적으로 연공서열형 조직체계 안에서 연령은 지위와 권한, 임금의 상승을 가져오는 중요한 요인이다.

그러나 비정규직 여성노동자에게 연령은 대부분 부정적인 영향 요인으로 작용한다. 비정규직 여성들은 나이가 들어감에 따라 전일제에서 시간제로, 규모가 작고 불안정한 사업장으로 밀려나기 쉽다. 40대 이후의 비정규직 여성들에게 시간제 일자리는 가장 접근하기 쉬운 일자리이지만, 직장에 대한 소속감이나 노동권에 대한 보장은 거의 느끼지 못하는 것으로 보인다. 특히 초단시간 노동(주 15시간 이하)은 4대 보험은 물론 노동법의 어떤 보호조항도 제공되지 않는 무방비(無防備)의 일자리로서 중년층 여성노동자들이 떠도는 일터 중 하나가 되고 있다.

고용 안정성과 임금이 워낙 낮기 때문에, 또 직장에 대한 소속감도 가질 수 없기 때문에 시간제 여성노동자들은 좀 더 나은 일자리를 얻기 위해 자격증 취득으로 몰리기도 한다. 사례10과 사례11은 모두 학원 강사로 일했으나 나이로 인해 밀려나게 되자 다른 자격증들을 취득해 왔다. 특히 사례10은 도시농업강사부터, 사회복지사, 유아보육교사는 물론, 신체리더, 웃음치료, 마술까지 자격증을 따기 위한 공부를 계속해 왔고, 취득한 자격증도 열 개가 넘는다. 그녀의 이런 이력은 정부의 여성 대상 직업훈련기관에서 관련 프로그램을 수강함으로써 가능하기도 했지만, 이런 노력이 자격증 수집으로만 끝나지 않기 위해서는 시간제 여성노동자의 고용안정성 확보를 위한 조치가 필요할 것이다. 또 여성직업훈련기관에서 자격증을 취득한 후 마을강사나 노인돌봄 관련 공공 시간제 일자리와 연계하는 사업이 서울시에서 진행되고 있다. 사업의 의미는 분명하지만, 이들 일자리가 초단시간에 머물러 일자리로서 어느 정도의 유용성을 갖는지 그 효과를 분석해 볼 필요가 있다.

(4) 비혼 중년 시간제 여성노동자의 불안정한 삶

본 조사에서 새롭게 밝혀진 사실은 결혼하지 않고 가족돌봄의 책임이 없는 40대 여성들도 시간제 일자리로 유입되고 있다는 점이다. 한국의 기업에서 40대의 조기 퇴직은 남녀 모두에게 공통된 현상이다. 그러나 중년 남성들이 이직이나 자영업을 통해 전일제 노동을 계속하는 것과 달리, 중년의 여성들은 갈 곳이 별로 없다. 사례

11은 늦은 나이에 대학을 졸업하고 소규모 학원에서 전일제 강사로 일했으나 40대가 되자 강사직을 떠나야 했다. 나이가 많다는 이유에서였다. 이후 다른 일자리를 찾지 못한 그녀는 마을강사 교육을 받고 지역아동센터에서 일주일에 두 타임(네 시간)씩 중학생들에게 수학을 가르쳐 왔다. 그녀는 교육에 관심이 많아 방과후교사 일자리를 알아보고 있지만, ‘경력단절’ 여성을 우대한다는 정부의 방침에 실망을 느꼈다. 40대 중반으로 결혼을 하지 않은 자신은 ‘경력단절’ 여성보다도 못한 상태에 있다고 생각한다. 정책의 사각지대에 있는 셈이다.

저는 결혼도 안 했고 그렇다고 애가 있는 것도 아니고... 근데 제 스스로 상황 자체가 경력단절이랑 다를 게 없거든요. 제가 볼 때는. 법적으로는 어떨지 모르겠지만 제가 느끼는 환경이랑 똑같다고 봐요. 그 분하고 뭐 저하고... 오히려 저는 제가 더 불리하다는 생각이 들어요. 가끔 이렇게, ○○에서 경력단절 여성들이 되게 많잖아요. 방과후 지도사라든가 하면서 다들 육아 때문에 다 쉬는 주부들이예요. 같이 강의 듣다가 중간 쉬는 시간에 얘기하는 거 듣다 보면, 그래도 그들은, 저도 똑같이 세금 내거든요? 물론 적은 수입의 세금을 내는데 육아에 대한 지원이라든가 뭐라도 받더라고요. 근데 정작 노총각 노처녀들은 세금은 다 내는데 나라에서 받는 혜택은 거의 없어요. 그래서 가끔 동창회 나가다 보면, 저처럼 결혼 못 한 동창, 친구들하고 얘기하다 보면 우리가 더 나라에서 혜택을 못 받는 거 아니냐. 이런 얘기를 농담 삼아 할 때가 많거든요. 더 소외됐다는 생각이 많이 들어요. 그들은 육아라는 이유로 어떻게 보면 본의 아닌 의도로 실업일 수도 있지만... 저처럼 나이 들어서 아웃된 친구도 많더라고요. 큰 회사가 아닌데 나이가 많으니까 눈치 보여서 그냥 나오는...(사례11)

사례11의 경험은 한국사회에서 40대의 중년층 여성들이 직면한 상황을 전형적으로 보여준다. 중소기업 규모의 기업에서 40대 여성은 사직의 압박에 처하기 쉽다. 남성 역시 40대 조기 퇴직자가 적지 않지만, 여성이 더 불안한 이유는 비정규직이거나, 정규직이라도 승진이 어려우므로 40대가 되면 연령이 낮은 남성 상사 밑에서 계속 일하기가 어려워진다. 대부분의 회사에서 40대는 중간관리직 이상의 직책을 맡고 부서를 통솔하는 업무를 수행한다. 그리고 이런 관리 업무는 주로 남성에게 주어진다. 사례11은 이런 현실에 대해 “같은 일을 하더라도 여자라는 이유만으로 같은 레벨에 서지 않게 하는 분위기가 있는 것 같다”고 느끼며 “그것은 차별이라고 생각”한다. 따라서 많은 회사에서 40대 중반을 넘긴 여성들은 퇴직의 기로에 서 있다. 40대

중반을 지나고 있는 사례11은 곧 다가올 40대 후반을 생각하며 고민 중이다.

40대 후반이 되면 여자는 그런 것 같아요. 내가 아는 전문적으로, 좋은 학벌 갖고 있거나 그 직업에 정말 퀄리티 있는 나만의 능력을 갖고 있는 것이 아닌 이상은 단순 사무직이라거나 하면 아웃되는 경우가 많고. 퇴직금 받아서 커피숍 운영하려고 하고, 그렇게 고민하더라고요.(사례11)

그런데 40대 여성들 중에서도 결혼하지 않은 여성들의 상황은 더욱 심각할 수 있다. 흔히 ‘골드미스’라고 불리는 고학력 전문직 비혼여성의 이미지가 한동안 미디어에서 등장했지만, 실제로 비정규직이 많은 한국의 여성노동시장에서 40대에 접어든 비혼 여성들은 저임금과 빈곤의 위험에 빠지기 쉽다. 성별 격차가 큰 노동시장에서 남성 배우자의 소득을 갖지 못한, 비정규직의 40대 비혼 여성들은 자신의 소득만으로 생계를 유지하기가 어려울 수 있다.

비혼 40대 비정규직 여성들의 노동 이력은 결혼과 출산을 거쳐 경력단절을 겪은 여성들의 이력과는 매우 다르다. 30대 후반 ~ 40대 초반까지는 계약직이나 파견직 등의 일자리에 전일제 노동에 종사하지만, 40대 중반 이후에는 사정이 더 나쁜 시간제나 일용직 일자리를 떠돌아 다녀야 한다. 특히 시간제 고용도 인터뷰 참여자들처럼 초단시간 일자리에 그칠 경우 앞서 본 것처럼 다중 취업을 해야 한다. 그러나 다중 취업을 그리 쉬운 것도 아니다. 일자리를 얻기가 어렵기 때문이다. 따라서 사례11은 자신은 그 어떤 여성들보다도 사회에서 배려 받지 못한다고 생각한다. 경력단절 여성들과는 달리 그녀는 자신의 불안정 상태를 설명할 수 있는 별다른 이유가 없기 때문이다.

힘들다는 거를... 대부분 그런 얘기를 하면, 친구들 중에는 육아 때문에 직장을 그만둔 친구들이 좀 많아요. 그런 친구들하고 얘기하면 ‘되게 서글프다’ 그런 얘기를 많이 해요. 그런 얘기를 할 때, 근데 그들은 어떤 합당한 이유로 받아주기라도 하잖아요? 사회에서는. 근데 저는 그렇게 받아주지 않아요. 그러니까 너의 개인사 때문에 대학을 늦게 졸업했고 이런 거는 너의 특이한 케이스야 라고만 얘기를 하지만, 그렇다고 제가 특이한 케이스라고해서 국가에서 혜택을 주거나 그런 거 없거든요 다 똑같이 해야 해요. 그런 거에 대해서는 조금 배려가 없는 것 같아요.(사례11)

출산과 육아로 직장을 떠난 친구들이나 나이가 들어 일자리를 찾기 어려워진 자신

이나 서글프긴 마찬가지지만, 친구들은 적어도 아이를 키운다는, 사회적으로 인정받는 이유가 있다. 이에 비해 결혼하지 않은 자신은 삶의 불안정성을 설명할 방법이 없다고 생각한다. 또 정부 정책의 어디에도 자신을 위한 배려는 없다고 생각한다. 오히려 그녀는 자신에 대한 사회적 시선이 두렵다.

‘뭐하느라고 시집도 못 갔어?’ 라는 선입견 때문에 그 눈초리가 따가워서 직장에 이력서를 내는 것을 두려워하는 친구들도 많아요. 그냥 알바를 하는 거죠. 마트에서 캐셔를 한다거나... 간단한 노동으로, 지금 먹고 살 수 있는 일을 하는 거죠. 고학력임에도 불구하고 그런 경우를 되게 많이 봐서... (사례11)

고등학교 졸업 후 취업하느라 늦은 나이에 대학을 졸업했고 결혼하지 않았다는 것이 그녀가 가진 다른 사람과의 차이이다. 그러나 그녀는 이런 차이가 배려의 이유가 되기보다는 차별의 원인이 된다고 생각한다. 특히 비혼여성을 규범적 일탈자로 보는 가부장적 시선 앞에서 그녀는 위축됨을 느낀다. 일자리를 찾으려는 노력마저 포기하게 만드는 이런 시선은 비혼여성들에게 가해지는 상징적 폭력이라고 할 수 있다. 그것은 노동이라는 생존 수단까지 제한할 수 있다. 한국사회에는 소위 ‘표준적 생애과정’이라고 할 수 있는 생애과정 규범이 여전히 강력한 영향력을 발휘하고 있다. 여성의 경우 졸업-취업-결혼-출산-육아-퇴직으로 이어지는 성역할 규범과 그것의 수행을 위한 생애과정이 소위 ‘정상’적인 궤도로 자리 잡고 있으며 이 궤도를 벗어나는 삶을 사는 여성들은 ‘비정상’이거나 ‘특수한’ 존재로 여겨지기 쉽다. 일과 육아를 병행해 가는 워킹맘이나 비혼여성, 또는 한부모여성이 그런 존재들이다. 그러나 이런 규범으로 인해 여성의 ‘경력단절’이 발생하며, 노동시장에서 수많은 차별들이 지속된다. 또 한국도 남성 혼자 가족의 생계를 부양하기가 점점 더 어려워지는 사회가 되고 있다. 급속한 사회 변화를 고려할 때 성역할 수행을 위한 여성의 표준적 생애과정 규범은 성차별적일 뿐더러 현실적합성도 부족하다고 할 수 있다.

무엇보다도 앞으로 만혼 또는 비혼 추세가 확대됨에 따라 비혼여성들도 늘어날 것이다. 이들이 중년 이후의 삶을 안정적으로 살아가기 위해서는 고용 안정성이 가장 중요한 관건일 것이다. 표준적인 생애과정 규범에서 벗어난 사람들이 차별 받지 않고 일할 수 있는 조건을 만들어가기 위한 노력이 필요하다.

4) 일용직과 아르바이트

(1) 최저 수준의 고용조건과 편법 고용

대학생으로서 아르바이트를 계속해 온 사례4는 처음에는 근로계약서를 쓰지 않았고 급여명세서도 받지 못했다. 그러나 주휴수당에 대한 문제를 제기하면서 근로계약서를 쓰게 되었다. 대규모 프랜차이즈 업체와 개인 사업체에서 여러 차례 아르바이트를 해 온 그녀는 그동안 받았던 임금 내역에서 주휴수당, 식비, 교통비 등은 사업주에 따라 지급 여부가 달라진다고 말한다. 보통 ‘아르바이트’라고 하면 10대나 20대의 젊은이들을 떠올리기 쉽지만, 실제로 ‘아르바이트’ 노동자의 연령은 10대부터 40대 후반까지 다양하다. 이들은 4대 보험이나 수당 등 부가 급여가 거의 없는, 최저임금 수준의 임금을 받으며 경력은 반영되지 않는다.¹⁰⁾ 업무는 대개 ‘본부’의 명확한 경계 없이 “시키는 대로” 일한다.

석사학위 소지자로 국책 연구소에서 일용직으로 근무하는 사례8은 연구소 규정상 일용직의 고용기간이 3개월에 불과해 3개월 일하고 1개월 쉬어야 한다. 그러나 사례8의 지원 업무 없이는 연구 자체가 불가능하고 또 석사학위자를 3개월에 한 번씩 구하기도 어려워 그녀는 다른 사람의 이름으로 세 번째 고용계약을 맺고 있다. 조사 당시 9개월 일했지만 사례8의 이력은 3개월 근무이며 1개월 쉬는 것을 제외한 나머지 6개월은 다른 사람의 이름으로 근로계약서를 썼다. 편법 고용인 셈이다. 연구보조원을 일용직으로 제한하고 3개월만 근무할 수 있도록 한 규정은 연구소의 업무 진행에도 도움이 되지 않을 것이다. 따라서 연구보조 인력은 서류상으로는 3개월마다 바뀌지만, 실제적으로는 같은 사람이 계속 일한다. 연구가 제대로 되기 위해서는 지원 인력의 지속성이 중요하기 때문이다.

저도 이해가 안 돼요. 정말 전문적인 기관이고, 연구를 하는 데에 있어서 그 기기에 숙달된 사람이 써야 이제 좀 좋은 데이터가 나올까 말까 한데... 근데 정말 시키는 일은 정말 단순노동을 시키는데, 그렇지만 그럼에도 불구하고 거기서부터 연구가 시작되는 거기 때문에. 사람의 노하우가 안 들어갈 수가 없거든요. 근데 그거를 매번 새로운 사람을 데리고 와서 설명을 하고 교육을 하고... 이유를 잘 모르겠어요. (사례8)

10) 사례4는 한 사업장에서 일하면서 10년을 일한 사람도 시급 50원을 더 받을 뿐 다른 차이는 없었던 것을 보았다.

사례8이 근무하는 연구소는 국책 기관이라 계약직 등 신분이 더 안정된 비정규직으로 고용할 경우 정규직화 요구에 직면할 가능성이 높다. 이를 사전에 방지하기 위해 일용직이라는 최하급의 조건으로, 현실적으로 불가능한 3개월 단위의 계약을 맺고 있는 것이다. 비정규직 내부의 차이를 악용한 불법적인 사례라고 할 수 있다.

(2) 관행적·임의적 차별

패스트푸드 체인점은 아르바이트생을 많이 고용하는 대표적인 사업장이다. 이런 사업장의 조직체계는 대개 ‘팀장(본사 직원) - OC(복수의 지점 관리) - 점장 - 부점장(first manager) - 세컨드 매니저(월급제, 정규직) - 스윙 매니저(시급제, 계약직) - 스태프(아르바이트 등)’의 단계가 있는데, 노동자들 사이에서는 이것이 “카스트 제도”라고 불린다. 차별이 심각하기 때문이다. 호칭에서 정확한 명칭 없이 이름을 부르거나 반말을 쓰기도 하지만, 식사에서조차 직급에 따른 차별이 존재한다. 이것은 명문화되지는 않았지만 비공식적으로 관행화된 규칙이다.

차별 받는 것은... 특히 식사 같은 것들이. 지원이 되는지 안 되는지랑, ○ ○ 같은 경우에는 먹을 수 있는 메뉴가 달라서... 두꺼운 패티가 들어간 버거는 못 먹어요. 그런 거. 얇은 패티 두 장 들어간 것도 못 먹고. 그런 식으로, 트레이너들은 두꺼운 패티를 먹을 수 있고요. 매니저들은 다 먹을 수 있고... 그래서 가끔 메뉴 바꿔 먹을 때도 있어요. 바꿔 먹었는데 매니저한테 걸리면 혼나고... 소리 지르고... 밥에 관련된 거는 되게 서럽잖아요.(사례4)

또 소규모 사업장의 경우 고용주의 임의대로 차별이 발생한다. 사장과 남성 정규직 사원 1명, 그리고 아르바이트생인 자신이 근무하는 소규모 사업장에서 비슷한 일을 하거나 때로 더 많은 일을 하는 데도 남성 정규직 사원은 220만원을, 아르바이트생인 자신은 150만원을 받는다. 소규모 사업체에는 임금체계가 표준화되어 있지 않으므로 고용주의 자의성이나 사적인 관계가 개입하기 쉽고 성차별적 관행도 발생하기 쉽다.

나름 회산대, 사장님이 너무 회사를 개인적으로 굴려서. 엄청 여러 가지 일을 하는 회사인데도 불구하고 개인적인 친분을 통해서... 되게 싸 싸하고, 그 정직원 남성분은. 같은 남성이고 막 그런, 말에... 둘이 술 마셔 주고 그

러니까 엄청 좋아해요. 그 이제 밥도 안 준다고 했는데 그 사람만 밥을 먹어요. 그 사람은 아직 밥값을 청구를 해도 되는... 근데 저는 여태까지 프랜차이즈 이런 대기업 매장에서만 일을 해 봐서 이런 게 익숙치 않았는데 알고 보니까 프랜차이즈가 아닌 다른 곳에서는 다 이렇거나 이거보다 더 못한. 환경에 있어서...(사례4)

일용직 연구보조원인 사례8도 박사과정에 진학하기 전까지 임시적으로 있는 일자리지만, 고용불안정 상황이 힘들다. 3개월마다 눈치를 봐야 하는 자신의 상황이 "열외 노동"이자 "미래가 보이지 않는 삶"이라고 느낀다.

계속 그런 식으로 일을 하면 그 고용 자체의 불안... 3개월이 마지막, 첫 번째 두 번째는 당연히 하기로 되어 있으니깐 괜찮은데 마지막 달은 계속 눈치를 보는 거죠. 근데 거기서도 어차피 사람을 써야 하고, 하니까, 그냥 좀 당연하게 너도 계속 일할 거 아냐? 그런 식으로 얘기가 됐긴 한데 3개월마다 계약의 순간이 오니까... 그 때는... 이거 되나, 가능성이? 그럼 좀 눈치를 봐야 하고. 거기서 여유가 안 된다고 하면 그냥 잘리는 거니까요... 그냥 열외... 정말 단순 노동이라고 생각을 하고, 그냥 박사들이 안 하는 일 정도의...하루하루가 문제라기보다는 앞으로 너무 미래가 안 보여요. 10년 뒤에 내가 뭘 하고 있을까. 아 10년 뒤에 월급도 별로 오르지 않고 이렇게 계속 살고 있을까? 하는 생각도 들고.(사례8)

사례8은 석사학위를 갖고 있고 연구보조 업무뿐만 아니라 보고서 작성도 함께 한다. 그러나 그녀는 일용직으로서 전혀 전문성을 인정받지 못한다. 때문에 야근을 해도 수당도 제공되지 않는다. 정부출연 연구기관의 연구보조원 고용 실태를 점검해 볼 필요가 있다.

(3) 일상화된 성희롱과 성차별

아르바이트 노동자에게 직장 내 성희롱이나 성차별은 익숙한 경험이다. 사례4는 대부분의 사업장에서 "소리 지르는 거, 혼내는 건 기본이며, 손님들도 있는데 소리 지르는 경우도 많다"고 말한다. 폭언이 일상화되어 있다는 것이다. 특히 직장 내 성희롱이 자주 발생하지만 그것은 불법적인 것으로, 성폭력으로 인정되지 않는다. 오히려 피해자가 사직하는 것이 일반적인 분위기다. 사례4 역시 이런 경험을 가지고 있

다.

그 손님들이나... 같은 동료. 이제 매니저가 아닌 이상 크루나 트레이너 정도, 직급차이가 많이 나지 않는데 거기서는 이제 비정규직 정규직 차이가 아니라 남성과 여성의 권력구조가 드러나서... 첫 번째로 ○○를 그만둔 이유가 회식자리에서 성추행을 당해가지고 그만두게 됐는데... 아쉬웠죠. 왜냐하면 제가 일을 정말 잘 하는 사람이어가지고 승진이 보장되어 있었는데. 그만두게 돼가지고.

(질문: 어떻게 대처했나요?)

그때는 주변 사람한테, 다른 남성한테 말했는데 이해를 잘 못 하는... 왜 같이 있던 자리에서 말리지 않았냐고 물어봤는데 별 생각 없었다. **왜 이렇게 민감하게 반응하느냐, 해가지고. 아. 답이 없구나.** 해가지고 그만 뒀던...(사례4)

회식자리에서 성추행을 당해 문제제기하는 여성노동자에게 '민감하게 반응한다.'는 2차적 가해를 서슴지 않는 직장에서 답이 없다고 느낀 사례4는 승진을 앞두고 있었지만 직장을 그만두었다. 그리고 우울증을 겪었다.

아, 저는... 일단 너무 고된 노동과 저임금 불안정 노동... 우울증으로 가는 길이더라고요. 근데 거기다가 이제 그, 성희롱성 발언도 정말 많고... 손님들이나 같은 직원으로부터 그런 것과 성추행 등 다양한 성폭력을 통해서 그런 정신 건강이 정말 피폐해지고 병이 더 악화되고...(사례4)

사례4는 직장 생활에서 건강이 나빠지고 우울증을 얻었지만 회사를 그만둔 아르바이트 노동자가 도움 받을 수 있는 곳은 없었다. 직장 내 성희롱의 가해자를 처벌하는 것도, 피해자로서 겪는 정신적 고통에서 벗어나는 것도 불가능했다. 아르바이트 노동자의 취약성이 분명하게 읽히는 대목이다.

연구소 일용직 노동자인 사례8도 성희롱은 자주 일어나지만 심각하게 받아들여지지 않는다고 말한다. "남자들이 일시키기 편해서" 여자를 안 뽑고, "강간당할까봐 여자는 출장 안 데려간다"는 말을 늘 들으며 일해야 한다. 성희롱 예방교육은 제대로 이루어진 적이 없고 온라인을 통해 형식적으로 처리된다.

이런 예방교육 뜨면, 아, 귀찮다... 그래서 모아서 한 사람이, 어떤 일용직 하는 사람이 크롬 7개 띄울 수 있거든요. 브라우저를. 그래서 혼자 다 듣고 있는 거예요. 사람들 거 다 모아가지고. 거의 생각이 없어요.(사례8)

특히 연구소는 팀별로 연구 작업이 수행되므로 팀 안에서 폭언이나 괴롭힘, 성희롱이 발생할 수 있지만, 이것에 대해 문제제기를 할 수 없다. “그냥 잘리는 분위기”이다. 서울대 신교수 사건처럼 ‘연구실 내 성폭력’은 그 폐쇄성과 개별성으로 인해 직장 내 성희롱의 가장 심각한 상황을 야기할 수 있다. 또 이처럼 성희롱이 일상화된 폐쇄된 공간에서 여성들이 제대로 일하기를 기대할 수는 없다. ‘환경형 성희롱’이라고 할 수 있는 경험들이지만, 이것을 시정할 수 있는 방법은 없다. 일용직 노동자인 여성이 문제를 제기할 경우 당장 해고되기 때문이다.

이처럼 남성이 다수인 연구소 조직에서 소수자 여성은 무력한 상황에 놓여 있다. 따라서 사례8은 연구자로서 자신의 미래가 “아득하다”고 느낀다. ‘남초(男超)사회’인 연구소에서 여성으로서 차별을 감수하고 살아야 하는 미래가 걱정스럽기 때문이다.

학부부터 시작해가지고 업계도 다 남초사회고, 여성... 어떤 게 있냐면, 여성분들이 세미나를 준비하면 여성은 잘 해야 돼요. 왜냐하면 여성이 못 하면 티가 너무 많이 나고. 남자들은 못 해도 티가 안 나고. 남자들은 남자라서 괜찮고. 그걸 너무나... 교수들 사이에서 그렇게 생각을 하고, 그거를 다 밑에서부터 다 느끼고 있는 분위기라서. 정말 밑도 끝도 없어요....지금도 연구실 내에서 성희롱, 성폭력, 성추행, 뭐 정말 많고, 저희 연구실에서도 그랬고. 앞으로 갈 연구실, 앞으로 갈 학교에서도 많을 것 같고. 그런 상황을 보면 정말 아득해요. 근데 그래도, 그래도 하고 싶은 거에 초점을 두고 하긴 할 거고. 하면서 저는 자꾸 문제를 제기하고...(사례8)

사례8의 경우는 일용직 노동자이기 이전에, 남성이 다수인 연구소에서 여성이 직면한 취약한 조건을 보여준다. 그러나 현재 그녀가 일용직으로 일함으로써 가장 밑바닥에서부터 성차별적 현실을 경험하고 있다고 할 수 있다. 남성중심 조직, 소규모 사업체나 폐쇄된 공간, 팀 단위의 사업장에서 성차별과 성폭력이 어떻게 발생하고 처리되는지 조사가 필요하다.

5) 특수고용

(1) 근무조건의 종속성

인터뷰에 참여한 특수고용 노동자는 보험설계사(사례18)와 학습지 방문교사(사례19)이다. 두 직종 모두 4대 보험은 없으며, 계약 실적(보험설계)이나 회원 실적에 따른 수수료(학습지교사)를 급여로 지급받는다. 계약은 1년마다 갱신한다.

이들은 개인사업자의 형태로 회사와 계약을 맺지만, 잘 알려진 대로 업무 규칙이나 근무조건, 실적 평가에서 회사에 종속되어 있다. 학습지 방문교사인 사례19는 특히 실적 스트레스를 호소한다.

실적스트레스가 많죠. 다니면서 계속 쪼고 그러니까. 못 견디면 가짜 회원도 만들고, 자기 돈 올려서. 그렇게 안 하면 거기를 다닐 수가 없어요. 뭐라 그럴까, 그게 막 왕따도 시키고. 애를 쫓아내려고. 일 할 애가 아냐. 분위기 망쳐. 따를 시켜서 쫓아내려고 하는 거예요. 저희도 1년마다 계약을 하는데, 그거를 이제 성적을 내가지고... 너는 뭐, 교육에 몇 번 안 나오고, 점수가 실적이 아니고. 계약을 안 해 주겠다, 협박도 하고.(사례19)

회사가 요구하는 수준의 실적을 올리지 못하면 괴롭힘의 대상이 된다. 이를 피하기 위해서는 자신의 돈으로 가짜 회원을 만들어야 한다. 방문교사들이 형식적으로 개인사업자이지만 회사와 종속관계에 있음을 보여주는 대목이다. 불안감, 자존감 저하, 감정노동, 회원 유지에 대한 압력 등이 사례19의 이야기에서 발견되는 요소들이다.

뭐 제 입장에서는 무리해서 하는 것보다... 오래하면 건강에 안 좋고 그러니까, 나이 먹으면 못 뛰어요. 젊은 사람보다. 이것도 육체노동이 되게 많아서. 그래서 많이 못 뛰니까 점점 즐거거든요, 회원이. 체력이 좋으면 더 뛰고 그러면 돈이 또 많이 벌리는데, 그렇지 않으면... 특히 또 휴회 스트레스 뭐 이런 거 있잖아요. 그런 거 있으면 회원이 줄고 하니까... 회원이 나갔다가 들어갔다 하잖아요. 그러면 일단 돈이 줄어드니까. 그게 불안한 거예요. 그리고 뭐랄까, 자존감도 되게 손상이 돼요. 그만두고 나간다고 하면 내가 뭘 못했나... 비위도 되게 맞춰야 해요. 학부모나 아이들한테 되게 굽신거려야

하고 이런 경우도 있고 하니깐. 어쨌든 이거를, 나가는 거를 못나가게 해야 하니깐. 실적을 자꾸 쫓니까. 그거를 좀 그런 게 있어요. 스트레스... 퇴회라고 하는데, 회원이 나가는 거를. 그거를 안 하려고 그러다보면 스트레스를 되게 많이... 참아야 하는 것도 되게 많고, 어쩔 때는 되게 비굴하기도 하고 그래요.(사례19)

(2) 조직화에 대한 통제

그러나 학습지 방문교사나 보험설계사들이 직접고용 관계로 전환되지 않는 데는 조직화 문제가 걸려 있다. 노동조합이 있어서 고용주와 협상하고 특수고용의 노동조건을 개선해 가는 것이 필요하지만, 두 직종 모두 조직적 활동이 제대로 이루어지지 않는다.

주목할 만한 것은 보험설계사의 조직화와 관련한 회사의 통제다. 사례18은 보험설계사들의 근무환경이 나빠지고 있음에도 노동조합이 조직되지 않는 이유 중 하나를 회사의 개별화 전략에서 찾는다.

그게 보험설계사 관리하는 방법은 철저하게 개인 실적에 따라서, 급여도 주고 그런 사람들만 썩 모아가지고 상장도 주고 실적 좋은 사람만 모아가지고 밥도 사 주고 뭐 이렇게 개인적으로 놀게끔 만들지, 조직이 있어서 우리가 도움이 되고 뭔가 개선해야겠다는 사고 자체가 생기기 어려운 조직인 것 같아요.

(질문: 개별화 전략인가요?)

그렇죠. 개별화하게끔 계속 관리를 하죠. 그리고 이제 심지어 다른 조직은 어떨지 모르지만, 심지어 많이 힘들잖아요. 많이 힘든데 같은 일을 하는 사람들하고 차 한 잔 하고 술 한 잔 하면 마음이 좀 풀릴 수 있잖아요. 너는 그렇게 하고 그렇게 견디는구나. 하는데 교육할 때부터, 신입교육 받을 때부터 같은 설계사들 만나서 푸념하지 마라. 그거 아무 쓰잘 데기 없다. 네. 그렇게 가르쳐요. 특히 일하러 나가가지고 마음이 힘들다고 같은 설계사들끼리 술 먹거나 앉아서 노닥거리지 마라. 점심도 고객하고 먹지, 같은 일 하는 사람들하고 절대 만나지 마라. 그거 쓰잘데기 없는 일이다. 너무너무 많이 가르쳐요.(사례18)

회사가 보험설계사들 사이에서 실적 경쟁을 강조하는 것은 업무성과를 위한 것이라고 보더라도, 설계사들을 분리시키고 서로 가까워지지 않도록 회사의 분위기를 조성해 가는 것은 정당화되기 어려운 부분이다. 노동자의 자격을 인정하지 않는다고 해도 설계사들을 개별화시키고 분리시키는 전략은 부당노동행위라고 하기는 어려웠다(노조가 없으므로) 부당한 행위임은 분명하다.

한편 사례19가 일하는 학습지 회사에는 이미 노동조합이 존재한다. 과거에는 활발한 활동으로 조합원도 많고 높은 지지를 받았지만, 최근에는 유명무실해졌다. 이렇게 된 데에는 여러 가지 이유가 있겠지만, 사례19는 회사에서 “노동조합을 빨갱이 취급”하는 데도 이유가 있다고 생각한다. 노조와 관련이 있는 것이 밝혀지면 관리자의 부정적 시선이나 비난을 받기 때문에 매년 재계약을 해야 하는 노동자로서는 회사의 눈치를 볼 수밖에 없다는 것이다.

6) 프리랜서

(1) 고용계약의 개별화

프리랜서의 경우 직종도 다양하고 고용계약이나 근로조건の内容도 상이하다. 본 조사에서는 방송제작사에서 일하는 구성작가와 비즈니스 컨설턴트의 사례를 조사했다.

구성작가들은 일하는 장소는 제작사이지만 고용계약은 소위 ‘메인(main) 작가’와 맺는다. 채용과 근무조건, 해고에 이르기까지 보통 ‘막내’라고 불리는 신입 작가와 경력과 숙련을 어느 정도 갖춘 서브 작가들은 메인 작가에 의해 선발되고 업무 관련 지시를 받는다. 신입 작가들은 보통 고용계약서를 쓰지 않는데, “이직이 잦아 계약서를 쓸 필요가 없다는 것”이다. 동시에 고용계약 자체가 메인 작가와 신입 작가라는 개인 간의 약속이 되어 형식적인 요건을 갖추지 못한 데도 이유가 있을 것이다. 그러나 선발과 업무 지시는 메인 작가가 하지만, 임금이나 계약기간 자체는 회사가 정한다. 제작사는 원청회사인 방송사의 수주를 받아 작품을 제작, 납품하며 제작단가 역시 이들 간의 거래에서 결정된다. 그러나 작품 제작의 가장 말단에 있는 신입 작가들은 회사와의 협상권이 없고 메인 작가의 임의적인 결정에 따라야 한다. 이런 결정을 따르지 않을 경우 인맥으로 얽힌 방송업계에서 살아남을 수 없기 때문에 신입과 서브 작가들은 표면적으로는 메인 작가의, 구조적으로는 제작사의 결정을 일방적

으로 따를 수밖에 없다. 구성작가의 급여는 포괄임금으로 4대 보험, 인센티브, 식비, 퇴직금은 없다. 또 한 작품에 복수의 제작사가 들어갈 경우 같은 작품을 하면서도 제작사에 따라 작가들의 급여가 달라지기도 한다.

월급 얼마인지도 모르고 출근한 적도 있어요. 말 안 해 주셔서, 면접 때. 출근 몇 번 하고서 여쭙어본 적도 있어요.(사례13)

이거를 근데 정하는, 월급을 정하는 기준 조차도 회사에서 정하는 것도 좀 그렇고. 메인작가가 정하지는 않거든요. 메인작가가 가끔 밑에 작가를 위해서 투쟁을 해서 회사에 좀 더 줘라 해서 주는 경우는 있는데 그렇게까지 신경 써서 주는 사람도 없는 것 같고... 이게 본사랑 제작사의 차이가 좀 나요. 근데 제작사에서는 만약에 200을 이 작가한테 줘야 하는데 제작사가 한 번 꺾치면 제작사에서 또 얼마를 떼잖아요? 그래서 또 적게 받는 것도 있거든요. 근데 그거를 정하는 기준이 제작사인 것도 좀 그렇구. 그리고 저희 프로그램 제작하는 제작사가 세 개가 있어요. 근데 다 똑같은 서브 작가인데 세 제작사가 월급이 달라요. 그것도 좀 문제인 것 같고... 물론 아마 마음에도는 사람 아무도 없을 것 같아요. (사례12)

따라서 임금체불도 종종 발생한다. 실제적인 사용자가 제작사이므로 제작사의 형편에 따라서는 임금을 주지 않는 경우도 있고, 방송사와 기획만 하다가 제작을 포기할 경우 기획료를 받지 못해 구성작가들이 임금을 받지 못하기도 한다. 그러나 임금을 떼어도 작가들이 받아낼 방법은 없다.

(2) 24시간 대기 상태인 근무시간

신입이나 서브 작가의 근로조건에서 어려운 점의 하나는 근무시간에 제한이 없다는 점이다. 방송일이 여러 사람들의 협업으로 이루어지므로, 또 작가들 내부에서도 막내-서브-메인 작가들 사이의 분업이 존재해 경력이 낮은 작가들은 고참 작가들의 요구에 따라 제 때 일을 해줘야 하므로 늘 대기 상태에 있다.

저희는 제 생각에는 특히 막내 때는 근무시간이라는 게 없는 것 같아요. 거의 5분 대기조예요. 24시간. 그냥 가만히 자고 있든 월 하고 있든 갑자기 전화 와서 이거 해 그러면 그 순간 즉시 그걸 해야 해요. 어딜 가든지 노트

북이라든지 이런 거를 항상 가지고 다녀야 하고, 잠 잘 때도 옆에다 핸드폰을, 벨소리 크게 해 놓고 자야하고. 그거를 못 받으면 안 돼요... 저는 막내 때 메인작가님이 다큐를 했었는데... 낮 동안 저는 이제 방송 전날이거나 방송 전에 하는 작업이 자막을 쓰고, 메인작가님은 대본을 나레이션을 쓰셔야 하잖아요. 그런 작업을 하는데 제가 낮 동안에 아침에 일찍 출근해서 늦게까지 일을 하고, 퇴근을 했는데 이제 메인작가님이 제가 그때부터 자막을 쓰고 이러면 그 다음에 받아서 대본을 써야 하나까. 그때부터 업무가 시작이니까. 제가 끝난 다음에. 저는 그러고 집에 들어가서 자려고 하는데 그때부터 자기가 일을 시작을 하나까 또 이런 이런 걸 시키는 거예요. 그럼 거기서 또 밤을 새고, 그러면 또 뒤에 작업을 하게 되면 또 거기 붙어있어야 해가지고 잘 시간이 별로 없었어요... 전화 벨소리만 울려도 깜짝깜짝 놀라고. (사례12)

샤워할 때도 꼭 들고 들어가고... 저는 목욕탕을 못 갔어요. 핸드폰을 못 보니까.(사례13)

메인 작가의 연락을 놓쳐서는 안 되므로 목욕탕에도 갈 수 없다는 것이 신입 작가의 경험담이다. 따라서 휴식시간도 충분치 않다. 주말에 집에 있어도 언제 일을 해야 할지 모르므로 휴식이란 “전혀 있을 수 없는 일”이라는 것이다. 정 휴가가 필요하면 일을 그만두는 방법이외에 개인적인 휴가나 휴식은 신입 작가에게는 거의 불가능하다는 것이 인터뷰 참여자들의 의견이다.

(3) 성차별적 업무체계와 외부화의 결과

프리랜서 구성작가들은 방송계약말로 성차별이 매우 심각한 곳이라고 말한다. 이들이 느끼는 성차별은 두 가지다. 첫째, 직업체계에서 남성이 피디(PD) 업무를, 여성이 작가 업무를 맡는 경우가 많지만, 피디는 정규직, 작가는 계약직이다. 그리고 피디는 정규직이며 조직 내의 사람이므로 팀장을 맡는다.

의문을 가지는 게 항상 팀장은 피디이더라고요. 그래서 메인 작가님이랑 팀장급이랑 연차도 비슷하고 동급이고 월급도 비슷하고 이렇거든요. 근데 왜 팀장은 피디가 하는지를 모르겠어요. 굳이 팀장이라는 이름을 가지고 있을 필요가 없잖아요. 피디만. 그렇다고 피디 일 안 하는 것도 아니고... 팀장을 항상 피디가 하는 것도 그렇고. 그래서 거기서부터 약간 위계가 좀 달라지는

것 같은 느낌이 들고 메인 작가님이 나이가 되게 많고 피디보다 연차가 높지 않은 이상은 좀 더 밑에 있는 것 같아요. 사실은 동등한 관계인데. (사례 12)

업무상으로는 동등한 관계인데도 회사 내 위계에서는 여성인 메인 작가가 종속적 위치에 있는 현실이 신입 작가에게는 이해하기 어려운 부분이다. 앞서 본 사례들처럼, 정규직과 비정규직이라는 고용조건과 성별이라는 요소가 복합적으로 작용해서 나타난 현상이라고 볼 수 있다. 구성작가들이 성차별을 느끼는 또 다른 상황은 성희롱이다.

여기 회사 자체에서만 회식 하면 상관없는데 한 번씩 본사라고 해야 하나? 방송국 컷분들, CP, TV 프로그램 하시는 분들 있거든요. 그 분이 이 프로그램 위에 분인데 그 분이 오고 그러면 좀 그런 느낌이 있어요. 그 분 중심으로 좀 가고, 밑에 애들? 일하는? 그런 사람들은 좀 기분 맞춰줘야 하고. 술 주면 그냥 받아 마셔야 하는, 그런 것도 많이 겪었고... 한 2년 전에, 제가 겪은 것은 아니고 바로 옆에서 들은 거인데... ○○를 제작하는 CP인데 그 분이 여자를 만지는 버릇이 있어요. 술을 많이 먹으면. 근데 그게 되게 유명하대요. 근데 거기 있던 어린 여자애가 새로 들어왔는데 술자리에서 이 분이 이 여자애보고 옆에 앉으라고 했대요. 근데 그 메인작가님이 아니까, 그렇다는 걸 아니까 일부러 옆에서 이렇게, 그 사이에 앉으신 거예요 일부러. 애를 만지고 할까봐. 할까봐 이랬는데 자꾸 이제 술을 많이 마셨으니까 옆으로 오라고. 너 왜 안 오냐 이러면서. 메인작가님 보고 비키라고 이런 식으로 얘기를 하다가 감정이 과해지니까 욕을 했대요. 니가 뭔데 오라는데도 안 오고. 야, 너 좀 만지면 어떡냐 이런 식으로 대놓고 말을 했다는 거예요. 그 여자애는 울고 그만됐어요. 그 일을 겪고. 근데 아무렇지 않게 이 분은 또 일 하고. 그러니까 그 누구도 뭐라고 하지 않는.(사례12)

제가 ○○ 일할 때는 본사니까 부장님이 계셨거든요? 그래서 저희가, 한 언니가 결혼 해가지고 집들이를 갔어요. 그래서 작가들끼리 다 모였는데 근데 부장님이 오신 거예요. 근데 와가지고 계속 그런 성적인 얘기를 계속 하시는 거예요. 근데 다 작가들이니까 부장님 기분 맞춰드린다고 아, 이렇게 하면서 기분 좋은 척하고 있는데... 저는 제가 되게 어렸는데 저한테도, 저한테도 막 그런 질문을, 그런 얘기를 하셔가지고 되게 싫었어요.(사례13)

작가들은 여성이면서 비정규직이고, 특히 신입이나 서브 작가들은 젊은 여성들로 방송사의 CP와 같은 권력을 가진 남성 간부들의 성희롱에 맞서기가 쉽지 않다. 따라서 성희롱이 발생해도 가해자 처벌은커녕 피해자인 신입 작가가 직장을 떠나야 한다. 또 남성 관리자의 성희롱이 불쾌하지만, 젊은 여성작가들이 문제를 제기할 수 있는 어떤 제도적 장치도 존재하지 않아 속수무책이다. 고용형태-성별-지위-연령 격차에 본사와 제작사라는 외부화의 효과가 더해져 여성들의 조건이 더 취약해진 상황이다. 이러한 교차적/복합적/중층적 차별의 실태를 파악하고 이를 바로잡기 위한 조사연구와 대책 마련 작업이 필요하다.

(4) 사용불가능한 모성보호제도

구성작가들의 세계에서 결혼은 곧 퇴직을 의미한다. “결혼하면 그만두는 것이 관행”이라는 것이다. 결혼하려면 준비할 시간이 필요한데, 결혼식하고 신혼여행을 가는 그 시간에도 방송은 나와야 하므로 일을 하지 못해 그만둘 수밖에 없다는 것이다. 따라서 “출산은 메인 작가가 됐을 때나 할 수 있다”는 것이 사례12의 이야기다. 그러나 메인 작가가 되려면 적어도 10년 이상의 경력을 가져야 한다. 대부분 메인 작가들의 연령은 30대 중반을 넘어 40대에 이른다. 그래서 사례12는 아직까지 서브 작가가 출산하는 것도 보지 못했다고 한다. 출산하기 전에 퇴직했을 것이기 때문이다. 이렇게 직장을 떠난 작가들 중에는 출산 후 재취업을 하는 사람들도 있다. 사례 17은 여성들이 프리랜서가 되는 이유 중 하나가 출산과 육아 때문이라고 생각한다.

직장 내 선배 여직원이 육아휴직 쓰고 퇴직. 친구들도 프리로 전환 했죠. 저는 사실은 친구들은 거의 결혼 했는데요, 굉장히 대부분은 다 결혼 말리는. 그러니까 뭐... 이제 집안 내에서부터 다 포함된 거죠. 거의 제 친구들, 직장을 열심히 다니는 친구들은 거의 3개월 만에 복귀했구요. 칼같이 삼 개월. 악착같이 일하는 친구들이 다수이고 그게 철저하게 친정이나 시댁에서 애를 봐 줄 경우에. 남편이 또 좀 더 그럴 경우이고, 그렇지 않은 친구들은 거의 다 프리로 전환하거나 아니면 일을 좀 쉬거나 이렇게 돼서 경력단절 되어버리는 경우도 대다수이고. 어쨌거나 합리적이지가 않은 거죠. 자기가 수궁할 수 있는 수준의 그게 아니라서... 지금도 한참 막 애기들이 손이 가는 시기거든요. 그래서 그거는 뭐... 아무리 생각해도 좋은 게 없다. 그냥 너 만이라도 그렇게 살아라, 그런 식이에요. 굳이 뭐 외로워도... 요즘에는 여러 가지 가정의 형태가 있지 않느냐. 꼭 굳이 남자하고 살아야 하나. 이런 것부

터 시작해서, 아무튼 그런 것들이 굉장히 많고... 불합리한 게 제가 봤을 때도 많다고 판단을 하고 있고 그렇기 때문에 결혼을 계속 미뤘던 것도 있는 것 같고요.(육아휴직을 쓴 친구가) 그러니까 한 명 있었는데, 대부분 육아휴직을 쓰거나 다음에도 1년 지나고 나서도 답이 없잖아요. 그렇기 때문에 결국은 그만두는 수순을 밟거나 말씀하신대로 간헐적으로 일 하는 프리랜서가 되거나. 그런 경우가 되게 많고요, 누구 한 명이 확실하게 봐주지 않는 한은 봐주지 않는 이상은 거의 대부분이 그렇게 되는.(사례17)

일반적인 조직에서도 출산한 여성들이 육아휴직을 쓰기는 어렵고, 육아휴직을 사용한 후에도 아이를 돌봐줄 사람이 없으면 직장 생활을 계속하기 어렵다. 그런 경우 프리랜서를 선택하기 쉽다. 그러나 방송 작가의 경우, 특히 프리랜서로 일하는 여성들에게 출산휴가나 육아휴직은 접근 자체가 불가능하다. 인터뷰 참여자들은 출산이나 육아를 위한 시간이 필요할 때 "그냥 퇴직"함으로써 개인적으로 적응해간다고 하지만, 국가가 부여하는 시간과 급여의 혜택에서 이들이 원천적으로 배제되고 있다는 사실은 분명하다. 프리랜서 작가들을 위한 모성보호제도의 사용방법과 서비스 방안을 개발하기 위한 노력이 필요하다.

(5) 프리랜서 노동정체성의 변화

인터뷰에 참여한 구성작가들은 자신들을 '비정규직'이기보다는 '프리랜서'로 생각하고 있다고 말한다. 구성작가들처럼 문화산업에서 일하는 노동자들은 일반적인 노동자 정체성(worker identity)보다는 숙련 정체성(craft identity)을 갖기 쉽다. 프리랜서 노동자들은 이런 전문직으로서 숙련 정체성이 강한 것으로 보이며, 따라서 노동조합과 같은 조직화보다 개인적으로 숙련의 사다리를 성공적으로 이동해가려는 개별화된 전략을 취하기 쉽다. 비교할 만한 정규직을 찾기 어려운 조건에서, 즉 같은 구성작가 일을 하는 정규직 노동자가 거의 없는 현실에서 이들이 자신의 노동조건을 비교할 만한 정규직 집단을 찾을 수 없다는 점도 조직화를 어렵게 만드는 요인일 수 있다. 그러나 이들은 임금이나 노동시간의 종속성, 명확한 업무평가나 경력 산정체계가 없는 노동 현장에서 미래에 대한 불안을 느낀다.

연차가 높은 언니들은 저한테 항상 하는 말이 어릴 때 빨리 그만두고 기술 배워라.

(질문: 기술이라면?)

이 일 말고 다른 거 해라.

(질문: 왜 그럴까요?)

나이가 들수록 이 직업이 안 좋다고 느끼시는 것 같아요 다들. 메인작가님도 저 처음 봤을 때 나이 어릴 때 다른 일 해라 이렇게 말씀하시고...되기도 힘든 것 같고 똑같은 고생을 해도 PD보다는 대우를 못 받는 것 같고.

(질문: 그런 얘기를 들을 때 기분이 어떠세요?)

그런 얘기 들으면요? 이 직업이 좀 불안정하고 조건이 안 좋다는 것을 깨닫죠.(사례13)

따라서 사례12는 막내 작가들을 위한 노조가 필요하다고 생각한다.

요즘은 조금 그 막내 작가 인권을 위한 모임 이런 것도 좀 생긴 것 같은데, 그것조차도 주최하는 사람이 막내 작가가 아닌 것 같고요. 그냥 일부 메인 작가님들이 하고, 저희 방송작가 협회가 있잖아요, 근데 협회도 들어갈 수 있는 조건이 밑에 작가는 안 되고, 뭐 어디 공중파에서 10년 이상이거나 거의 메인 작가님들만 가입을 할 수 있어요. 근데 거기 가입을 하면 재방을 했을 때 저작권료가 나오는데, 결국 그거를 같이 제작한 사람들은 밑에 작가들도 같이 제작을 했잖아요. 근데 그거를 가입할 수 있는 메인 작가님들만 돈을 받을 수 있는 거예요. 그래서 협회는 결국 메인작가만 보호를 받을 수 있는... (사례12)

구성작가들 중에서도 메인 작가들이 협회를 통해 자기 이익을 챙기는 데 비해 신입 작가들의 권리를 지켜줄 조직은 존재하지 않는다. 비정규직 내부에서도 조직화의 권리가 제한되고 그 결실이 독점되고 있음을 알 수 있다. 따라서 젊은 신입 작가들은 경력 사다리 이동이라는 개인적 전략을 넘어 조직화의 필요성을 강하게 느낄 수 있다. 노동조합의 형태가 아니더라도, 이들이 조직화를 통해 자신들의 권리를 확보해 갈 수 있는 개방형 조직(open source unionism)이 필요한 것으로 보인다(권혜원·권

순원, 2016).

7) 도급노동자

인터뷰에 참여한 봉제업 미싱사들은 소위 ‘객공제’, 즉 미리 주문한 생산량만큼 임금을 받는 방식으로 일하고 있다. 근로계약서는 쓰지 않으며 곳에 따라서는 4대 보험과 급여명세서가 있는 사업장도 있지만, 대부분 구두 계약이 관행이다. 따라서 임금체불도 종종 발생하지만 “야밤 보따리 사서 도망가는 사장”에게서 임금을 받을 방법은 없다. 그들은 공장에서 작업하며 보통 10시간 정도 일한다.

봉제업 노동자 사이에도 성별 차이는 나타난다. 대개 재단사는 남자이며 월급제로 일하고 미싱사는 여자로서 객공제가 대부분이다. 인터뷰 참여자들은 노동자 편에서는 일하는 것만큼 먹고 사업주도 “네가 알아서 벌어가고 없을 때는 월급 안 나가니까” 객공제를 선호하는 곳이 많다고 이야기한다. 따라서 공장 상황에 따라 해고도 쉽다. 상황이 어려워지면 “가차 없이 사람을 자른다.” 객공제 이므로 부담이 없기 때문이다.

3. 여성 비정규 노동자의 가족생활 실태

1) 경제적 불안정

인터뷰에 참여하나 19명의 비정규직 여성들은 모두 경제적으로 어려움을 겪고 있다. 이들 중에는 실질적인 생계부양자인 경우가 많았다. 이혼 후 혼자 아이들을 키우거나 고령의 어머니를 부양하는 경우 경제적 부양자의 역할을 하고 있지만, 비정규직이라는 신분이 가져오는 고용 불안정은 가족의 삶 전체를 불안정하게 만들고 있다.

많이 부담스럽죠. 어머니가 이제 나이가 예순 여섯, 일곱 정도 되시니까... 저한테는 훨씬 많이, 경제적으로 의지하시고 제가 이번에 회사를 그만두고 실업급여를 받게 됐는데, 그런 부분에서 엄마 마음이 되게... 불안정해지더라고요. 저희 엄마 제가 회사 다닐 때와 회사 그만둔다고 할 때 그 마음을 보여 주세요. 어떡하냐, 너 이제 얼마나 남았지? 그만두기 전부터. 이제 며칠

남았네, 일주일 남았네? 엄마도 되게 불안정한 느낌이 드는 거예요.(사례3)

적은 수입으로 인해 독립하기 어려워 부모와 함께 살거나(사례6, 사례7, 사례11, 사례13, 사례19), 자취를 하느라 높은 월세 부담으로 생활에 어려움을 느끼는 경우(사례7, 사례12)도 있다. 한부모 어머니로 자녀 부양을 위해 다중 취업을 하거나 노년에도 일하고자 하고(사례10, 사례18, 사례2), 주택자금을 갚기 위해 두 아이를 남편에게 맡기고 입주 산후관리사로 일하는 사례(사례9)도 있다. 이들은 대부분 월 100만원에서 250만원 내외의 임금을 받고 있다. 이 정도의 임금으로 가족을 부양하거나 독립해서 혼자 살기는 매우 어렵다. 때문에 비정규직 여성들의 가장 큰 어려움은 낮은 임금이라고 할 수 있다.

지금 하루하루, 한 달 한 달. 가족이 어머니랑 저 둘인데 아직까지도 경제적으로 저를 좀 챙겨주고 계시고, 예를 들면 보험금... 네. 차 보험 같은 것 들어 주시고... 가끔 용돈 보내주시고. 너무 뽀뽀하게 사는 걸 알고 있으니까. 아직까지도 그런 지원을 좀 받아야지 숨통이 트인다는 게 가끔 되게 속상해요. 아직 독립적이지 못하고.(사례7)

사실 월세도 내고 생활비도 내고. 공과금 같은 것도 들고 이 집에 먹을 거라든지 이런 걸 다 저 혼자 해야 하잖아요. 그런 걸 다 제하고 나면 남는 돈을 가지고 생활을 해야 하는데 여기서 나름 돈도 모아야 하잖아요. 그러니까 그걸 빼면 남는 돈이 너무 얼마 없어서 그거를 한 달 내내 고민하면서 얼마 썼으니까 아껴야지. 이걸 고민 하는 게 아직까지는 스트레스...(사례12)

2) 돌봄노동의 전담

결혼한 여성들은 가사노동과 육아 등 돌봄노동을 병행해야 한다. 50대의 미싱사인 사례14, 사례15는 남편의 가부장적 사고로 인해 늘 가사노동을 전담해 왔다. 구청 사회복지사인 사례16은 첫째 아이의 유치원 등학교 시간이 근무시간과 맞지 않아 가게를 운영하는 친정어머니의 도움을 받는다. 자신의 소득수준으로는 아이돌보미를 고용할 수 없기 때문이다. 대학 교직원으로 일하는 사례5는 급여 차이가 커서 남편에게 가사노동을 나누자고 이야기하기는 어렵다고 생각한다. 비정규직 여성들의 저

임금이 돌봄과 가사노동 부담에 영향을 주는 방식들이다.

우리 시대 남자들이요 가정 일을 절대 안 해요. 그러니까 지금 가정일 도와주는 사람은 30대 미만. 근데 40대는 조금 도와주고 우리 때 50대 이후로는 아주 가부장적인 게 있어서 남자가 집안일 하면 큰 일 나는 것처럼. 돈은 똑같이 맞벌이해서 벌어오는데 자기 본분은 돈 벌어서다 주는 거니까 자기 본분은 다 하는 거니까 너는 네 본분 다 해라.(사례15)

근무시간에 맞춰야 하므로 학원 두 군데 보내고 친정엄마가 돌봐주세요. 별도로 아이돌보미를 들일 경제적 여건이 안 되니까.(사례16)

3) 결혼의 지연 또는 회피

인터뷰 참여자들 중 젊은 여성들의 결혼에 대한 생각은 두 가지로 나뉘었다. 첫째는 결혼은 하고 싶지만 일에서의 안정을 얻은 후에 하겠다는 생각이다. 방송국 계약직으로 일하는 사례6이 그렇다. 자신의 결혼과 출산에 대해 긍정적으로 생각하지만, 당장은 계약직으로 옮겨 다녀야 하므로, 안정된 일자리를 얻은 후에 결혼을 하겠다고 말한다.

구체적으로 생각해 보지 않았는데, 결혼을 하게 된다면. 지금 당장은 하고 싶지 않고. 이렇게 불안정한 삶을 살고 있고... 조금 더 내가 경력을 쌓고 안정적인 삶을 살고 자리를 잡았을 때 그 때 결혼을 할 수 있겠다, 하는 생각.(사례6)

둘째, 결혼에 대해 생각이 없거나 막연히 미루는 것이다. 콜센터 상담사인 사례3은 자신의 일이 너무 불안정해 결혼은 하기 어려울 것이라고 생각한다. 원래 그녀의 꿈은 '현모양처'였지만, 사회생활을 하면서 평생 직업을 가져야 한다는 것을 깨닫게 되었다. 남자들도 맞벌이를 원하기 때문이다. 그러나 자신은 아직 평생 직업을 찾지 못해 방황하는 중이다. 때문에 결혼은 언제 할 수 있을지 확신할 수 없다.

물론 사실 요즘 남자들도 여자 맞벌이하길 원해요. 그래서 직장이 좀 더, 정규직은 아니더라도 어쨌든 계속 쪽 할 수 있는 직업을 원하더라고요. 결혼 하고도 할 수 있는 일이야? 물어보고. 그러니까 그런 부분에서도 사실 부담

스러웠어요. 저는 어렸을 때는, 20대까지는 결혼한다면 집에서 아기 낳고... 현모양처. 가정생활 하고 싶었거든요? 근데 남자 만날 때마다 남자들은 그런 거를 원하고. 사회 풍조가 지금 그렇고, 남자 혼자서 벌기는 너무 힘들고. 맞벌이 하는 것도 당연시되고 하니깐... 저도 어떻게 평생 할 수 있는 일을 해야 할까... 저도 그래서 더 고민하게 되더라고요. 사실 그때그때 벌어서 먹고 사는 일을 하다 보니 콜센터를 하게 됐고, 당장 입에 풀칠하기 위해서 하긴 했지만 이게 너무 비전도 없고 부당한 대우들을 보면서 아 앞으로 나도 나만의 전문직을 갖고 싶고, 평생 남은 세월동안 그걸 하고 싶기 때문에 그렇죠, 저도... 남자에게도 무시당하지 않아야 하고, 혼자 살든 누구랑 함께 살든 직업은 있어야겠다는 생각이 들더라고요. 그래서 준비를 하다보니깐 또 어떻게 보면 결혼이 늦어졌을 수도 있어요. 그런 확신하는 직업을 찾지 못해서. 방황하는 기간도 좀 길었고.(사례3)

프리랜서 구성작가인 사례12와 사례13은 메인 작가가 될 때까지 굳이 결혼할 생각이 없다. 대개 메인 작가는 30대 중반이 넘어야 하는데, 그때까지 그들은 결혼할 시간도 여유도 없을 것이라고 생각한다. 방송을 위해 늘 대기해야 하는 삶 때문이다. 그녀들의 주변에서는 “열 명 중 세 명은 결혼 안 한다”고 한다. 일과 가족생활을 병행할 수 없는 노동조건이 여성들로 하여금 결혼을 포기하게 만드는 결과를 낳고 있음을 알 수 있다.

(방송국에서는) 결혼 안한 분, 나이 많은데 결혼 안한 분 많이 봤어요. 어릴 때부터 여가시간 없이 계속 일하다 보니깐 주변에 사람이 어릴 때부터 작가밖에 없어요. 작가는 다 여자들이고. 그러니까 점점 인간관계가 좁아지고, 또 작가끼리만 있으니까, 우리끼리만 하는 얘기만 항상 하게 되니까, 다들 결혼을 잘 못 하시더라고요.(사례13)

무엇보다 결혼 자금을 마련하는 것도 쉽지 않아 결혼하기 어려울 것이라는 생각도 한다.

저는 생각이 결혼을 하려면 돈을 벌어야, 돈이 있어야 하잖아요. 아무리 스몰웨딩이라고 하더라도. 돈이 있어야 결혼을 하는데 제가 아까 전에도 얘기했지만 삼십 넘어서부터 조금 차이가 생기는데 그 전까지는 그 말은, 그 전까지는 돈을 모을 수가 없어요. 근데 삼십이 넘어가서부터 이제부터 모아서 시작을 하면 삼

십대 후반, 사십이고. 그 때 되면 너무 늦은 것 같아서... 결혼을 포기하거나 아니면 돈을 모으는 것을 포기하거나 이래야 하는... (사례12)

저는 결혼을 해야 된다고 여태까지 생각해 왔는데 점점 주변에서 결혼을 포기하는 친구들이나... 그런 분들 많더라고요. 그래서 다시 생각해 보는 것 같아요...앞으로도 안 하겠다, 이렇게 결심하는 사람이 많아요. (사례13)

(질문: 이유가 뭐가요?)

경제적인 문제가 크죠. 결혼하려면 그래도 어느 정도 자금이 필요한데 그걸 모을 수 있는 여건이 안 되는 거죠.

(질문: 결혼 자금은 대략 얼마 정도가 필요하다고 생각하세요?)

아무리 못해도 5000은 있어야 하지 않나?(사례12)

근데 그것을 제가 생각하는 결혼 적령기에 모을 수 있나 이렇게 되는 거죠.(사례13)

(질문: 작가님은?)

저는 별로 결혼 안 하고 싶어요.(사례12)

(질문: 이유는?)

딱히... 그냥 굳이 결혼을 해가지고 같이 살아야 한다는 생각은 안 들고요. 좋아하는 사람 생기면 그냥 만나고 자유롭게 할 수는 있는데 굳이 결혼해서 애를 낳고 싶다는 생각이 별로 안 들기도 하고, 결혼을 해야 하는 이유를 아직 정확하게 인지를 못 하는 것 같아요. 왜냐하면 제가 고양이를 키우는데 그 사실 저는 외로움이, 지방에서 올라와서 외로움을 많이 느꼈는데 이게 사실 동물 키우면서 그게 전부 충족이 되기 때문에 필요하다고 생각이 안 들어요.(사례12)

(질문: 주변에서는 어떤 생각을 하나요?)

되게 많은...(사례12)

열 명에 세 명은 결혼 안 한다고 하던데, 확고하게.(사례13)

또한 40대 비혼여성인 사례11과 사례19 역시 소득이 적고 일이 불안정해 결혼하지 못했지만, 앞으로도 결혼을 할 수 있을 것이라고 생각하지는 않는다. 그녀들은

굳이 결혼을 하지 않겠다고 선택한 것이 아니라 불안정한 삶에서 결혼을 미루어왔던 것으로 보인다. 비자발적 비혼 이라고 할 수 있다.

20대 때는 집안 형편이 어려워서 돈 버는 데에 열중했고 30대 때, 그러다 보니까 물론 만남의 기회는 있었는데 집안 형편이나 이런 것 때문에 결혼이나 이런 생각을 못 했던 것 같아요. 그 당시에는 결혼보다는 사회적으로 인정받고 싶은 욕구가 더 컸던 것 같아요. 왜냐하면 대학을 너무 가고 싶었고 대학을 갔으나 집안 형편 때문에 졸업을 못했잖아요. 그러니까 약간 그런 욕구가, 불만이 있었던 것 같아요. 스스로에게. 나는 빨리 돈을 벌어서 다시 하고, 사회에서 인정받는 사람이 되고 싶은 욕구가 컸던 것 같아요. 결혼이라는 것보다. 그러다보니까 삼십대 중반이 됐고, 그때는 제 주위에 남자가 없더라고요. 그래서 다시 대학을 졸업했고 그러다 보니까 이렇게 싱글로 살게 된 것 같아요. 독신주의나 이런 건 아닌데, 뭐... 그렇다고 해서 꼭 결혼해야 겠다 이런 마인드도 아니거든요. 혹시라도 만남의 기회가 주어져서 결혼 하겠다고 하면 할 수도 있지만 솔직히 지금 좀 두렵다는 생각은 들어요. 물론 결혼해서 뭐 내가 애를 낳거나 할 자신도 없고, 나이도 많으니까. 그렇게 되면 저는 또 한 번의 경력단절을 또 겪을 수도 있거든요. 지금은 그나마 조금 자리를 잡았을 때 또 다시 육아 때문에 쉰다면 그러면 50대가 될 거란 말이에요. 그럴 때는 아마도 사회에서 아무것도 못 하지 않을까 라는 두려움 때문에... 제 또래 혹시 싱글 여자들 있다면 더 그런 것 때문에 결혼을 생각하지 않을 수도 있을 것 같아요.(사례11)

결혼에 대한 부정적인 인식은 젊은 세대 자신의 경험이기보다 부모세대의 결혼생활을 보고 얻게 된 가치관일 수도 있다. 사례14와 사례18이 그런 경우다. 사례14는 자신의 가정이 “대한민국의 총체적인 가정문제를 다 안고 있다”고 말한다. 성인이 된 두 자녀들이 결혼하지 않겠다고 선언했기 때문이다. “사는 게 불안하고, 주변에서 행복한 사람이 없는 것”이 자녀들을 이렇게 만든 것 같다고 그녀는 설명한다.

우리 가족은 대한민국의 총체적인 문제를 다 안고 있는 것 같아요. 우리는 여섯 명이거든요? 강아지 두 마리까지. 대한민국의 총체적인 이 가정의 문제점을 다 안고 있어요. 거의 이제, 자식이 둘인데 둘 다 결혼을 안 해요. 생각이 없어. 우리 아들은 뭐 독신주의자, 혼자 벌어먹고 살기도 힘든데 결혼 안 한다고 하고... 우리 딸은 대기업 다니는데도 개도 서른 셋 인데 결혼 전

혀 생각 없고, 아들 강아지 하나 갖고 오고 딸이 강아지 하나 갖고 와서 여섯 식구가 복잡거리면서 살고 있어요...그래서 지금 우리 아들, 딸들도 결혼을 안 하고, 요새 대부분 그 나이 또래 애들이 결혼을 안 하잖아요? 그러니까 그게 사는 게 좀 불안하니까 좀 안 하는 경우 같고 우리 딸 같은 경우에는 연금도 좀 세고 그러는데 주변에 가서 좀 그렇게 행복하게 그러지 않고 그러니까. 생각이 없는 것 같아요. (사례14)

대학생이 된 두 자녀가 결혼하지 않겠다는 말을 늘 한다는 사례18은 아이들의 그런 생각이 비정규직 엄마인 자신과 살면서 얻게 된 것이라는 점을 안타까워한다. 그녀는 '비정규직 고용이 가정을 무너지게 만든다.'고 생각한다. 이런 가정의 자녀 세대들은 결혼 생활에 대해 부정적일 수밖에 없다는 것이다.

비정규직으로 한 3년 6개월 해 보면서 느낀 점은 아까 이렇게 젊은 친구들은 지금 현실에서 아 애 낳고 살고 이러는 거 너무 힘든 일이야 이렇게 느끼는데, 우리 집은 이제 애들이 어, 저 한 3년 6개월 일 하면서 와... 엄마가 힘들니까 애들이 있잖아요 결혼할 생각도 없고 자식 낳을 생각도 없고. 그게 확고해졌어요... 우리 이제 애가 스물 두 살 세 살? 작은 애는 18살인데, 우리 애들은 아 이렇게 망가지는구나 가정어. 비정규직 가정이 있잖아요. 무슨 뭐, 뭐 출산을 장려하니 하지만 비정규직 가정이 무너지고 있다는 것은 그 안에 있는 자녀들도 봐야 하는 거예요. 우리 애들이 아 나는 엄마 이렇게 힘든데 결혼 안 하고 자식 안 낳을 거야, 이게 확고해졌어. 그래서 내가 막 딸한테 무슨 얘기 하지. 너 이것 좀 안 치워? 그러면 하도 말 안 들으면, 너도 네 딸 낳아서 키워 보라. 그러면 엄마 나 딸 안 낳을 거거든? 결혼 안 할 거거든?(사례18)

어머니가 한부모로서 비정규직으로 일하며 어렵게 살아오는 것을 보면서 자녀들이 결혼과 출산에 대해 비관적인 인식을 갖게 되었다는 설명이다. 차별적인 노동시장과 불평등한 사회구조가 한국사회를 어떻게 재생산의 위기로 몰아가고 있는지 알 수 있다.

4) 출산의 지연 또는 회피

대학의 계약직 직원으로 결혼한 지 2년이 지난 사례5는 30대 중반의 나이로 출산을 하고 싶지만, 임신하게 되면 직장을 그만두어야 하므로 출산을 미루어 왔다. 무기계약직이 될 때까지는 출산을 할 수 없다고 생각하지만, 언제 무기계약직이 될 수 있을지는 전혀 알 수 없다. 내년쯤 결혼할 예정인 사례7은 결혼은 하더라도 아이는 낳지 않겠다고 생각한다. 아이를 키우면서 장시간 노동을 해낼 자신이 없기 때문이다.

강아지를 집에다 두고 밥도 잘 못 챙겨 주고, 이제 회사를 갔다 와도 야근을 해서 들어오고 이런 생활을 하다 보니까 정말 아이를 낳으면 안 되겠다...나는 앞으로도 이렇게 바쁘게 살 거고 시간적인 여유가 없는데, 애를 돌보는 것에는 많은 노동이 필요하고... 감정적으로도 그렇고 그런 게 필요한 것 같기 때문에... 그런 이유가 있고, 임신 출산에 대한 신체적인 것? 때문에 전혀 아이를 낳을 생각이...(사례7)

인터뷰에 참여한 20-30대 여성들은 결혼을 하지 않거나 결혼 자금을 마련할 때까지 미루거나 출산을 하지 않겠다는 생각을 가지고 있다. 특히 출산에 대해서는 부정적인 인식이 많았다. 임신과 출산 과정에서 겪어야 할 불이익과 차별, 출산 후 육아에 대한 걱정이 출산을 부정적 시각으로 바라보게 한 요인들이다. 한국사회가 초저출산의 늪에서 빠져나오려면 일하는 여성에게 임신과 출산, 육아가 걸림돌이 되고 있는 현실을 완전히 바꾸어야 한다는 것을 알 수 있다. 거의 혁명적인 수준의 변화 없이는 출산 회피 현상은 개선되지 않을 것이다.

5) 비혼 여성들의 사회적 소외감

지역아동센터에서 강사로 일하는 사례11과 학습지 방문교사인 사례19는 40대의 비혼 여성들이다. 그녀들은 비혼을 선택했다기보다 저임금과 불안정한 고용으로 인해 결혼할 생각을 하지 못했던 사람들이다. 특히 사례11은 비혼 여성의 경우 직장에서 동료들을 통해 사회적 관계를 형성하고 다른 사람들과 교류하지만, 초단시간 노동자인 자신은 또래 친구들과 지속적으로 만날 수 있는 공간이 없다고 생각한다. 그녀는 자신이 사회적으로 고립되어 있다고 느낀다.

그러니까 직장 다니는 애들은 직장 상사를 만나거나 동료랑 만나서 성인과의 대화를 한단 말이에요. 근데 저는 강의실에서 10대들하고 얘기를 한단 말이에요. 학교에서 어떻게 힘들었네, 학교 무슨 과목이 싫었네, 학교 시스템이 마음에 안 드네. 개네 10대들의 고충을 들어주고, “선생님도 이때 이러저러했는데 다 시간 지나면 괜찮아져.”라고 얘기를 해주긴 하지만 저의 소통의 대상은 없는 거죠. 그렇다고 엄마아빠한테 말할 수도 없고. 그렇다고 제가 시스템이... 저는 늦게 일을 하잖아요. 그러다보니까 평소에는 친구들 만나기 쉽지 않은 거죠.(사례11)

초단시간 노동자인 사례11은 경제적인 어려움도 있어서 노부모와 함께 살고 있다. 그러나 안정적인 직장에서 형성되는 또래집단과의 교류도, 아이들을 중심으로 운영되는 지역사회 커뮤니티 모임도 그녀에게는 기회가 주어지지 않는다. 최근 사회정책적 관심의 대상이 되고 있는 1인 가구의 문제의식을 넘어, 비자발적 비혼자, 특히 비혼여성의 삶의 안정과 사회적 교류, 소속의식의 형성을 위한 연구가 필요한 것을 알 수 있다.

내 스스로 계속 생각하고 고민하고... 근데 이게 주관적인 생각이 될 수 있다는 생각이 드니까 계속 생각을 객관화해야겠다, 객관화해야겠다고 생각해서 노력을 해서 책도 많이 읽으려고 하고... 주관적인 생각에 빠지면 고립이 되는 것 같아요. 내가 사회에서... 네, 자꾸만 나이가 들어가니까 두려운 거예요. 삶이. 미래가 되게 두렵더라고요. 하다못해 직장이라는 어떤 소속이 있으면 하루하루 자기 목숨이 파리 목숨이야 라고 직장 다니는 친구들이 얘기를 하더라도 소속이 있잖아요. 그들과 고민을 나누고, 술 한 잔 기울이면서, 밥을 먹으면서 할 수 있지만 저는 그럴 사람이 없는 거예요. 그래서 내 사고가 되게 고립될 수 있겠구나... 그런 위기의식도 되게 많이 느껴져요, 요즘 들어서.(사례11)

위의 이야기는 미래에 대한 두려움과 위기의식, 사회적 고립감을 느끼는 40대 비혼 비정규직 여성이 얼마나 절실하게 고립된 상황에서 벗어나고자 하는지 생생하게 보여준다. 일과 가족을 통해서 사회구성원으로서 자격을 얻고 관계 맺는 사회에서, 일도, 가족도 불안정한 여성들이 자신의 조건에 대해 느끼는 불안감이 얼마나 깊은지 알 수 있다. 앞으로 자발적이든 비자발적이든 비혼자들이 늘어갈 것으로 추정되

므로 비혼자들의 네트워킹을 위한 커뮤니티 등 사회적 차원의 노력이 필요하다고 할 수 있다. 또 국가가 저출산 정책으로 인해 신혼부부 중심의 지원정책을 확대하느라 비혼 여성들은 정책 대상에서도 배제되고 있다고 느낀다. 비혼여성들을 위한 국가의 정책적 지원 역시 확대되어야 함을 알 수 있다.

그냥 주거나 이제, 임대 이런 것도 대부분 신혼부부 가정, 늘 있잖아요. 그런 걸 볼 때 좀 그렇긴 하죠. 그러니까 왜 왜 신혼부부만 되는 거지? 뭐 이런 거죠. 사회적 약자일까? 노인, 60대 이상, 자녀. 거기까지는 이해가 돼요. 그럴 수 있겠다 하는데 신혼부부? 그러면 아무리 해도 가정을 받을 곳이 없죠. 마이너스면 마이너스지.(사례17)

지원 같은 거, 그런 거에 가족이 자녀 몇인, 남편 뭐 이런 거... 자격 없이 다 이렇게 되면 안 되나요? 그러니까 거기에 왜, 자격조건에 그렇게 다 있더라도. 저소득층 지원 같은 거에 1년 수익 얼마 이런 건 있는데 그런 건 자격이 되는데, 혼자야. 그러면... 그건 좀 아닌 것 같아요. 더 별이가 없는데. 그거는 대안이 좀 있었으면 좋겠어요.(사례19)

6) 미래에 대한 불안

비정규직 여성들의 저임금은 자연스럽게 미래에 대한 불안을 가져온다. 사례1, 사례18, 사례19는 40-50대의 비혼 또는 한부모로서 경제적으로 의지할 만한 다른 소득이 없다. 따라서 그녀들은 당장의 생활도 어렵지만, 길어지는 노후에 대해 불안감을 느낀다. 50대의 파견직 노동자인 사례1은 노후에 대한 불안으로 불면증을 앓기도 했다. 40대의 비혼인 사례19도 의료보험 비용이 부담이 돼 어머니에게 “엎혀 있다.” 이런 상황에서 노후를 위한 저축은 거의 불가능하며, 이것은 미래에 대한 불안으로 이어진다.

그게 좀 불안해요. 저희도 일이 잘 적응하는 사람이 있는가 하면 이 스트레스가 많으니까, 돈을 막 평평 그렇게 막 펑크 난 것처럼, 받으면 없어요. 돈이. 카드 쓰고 이러면... 그게 이제 돈이 참 힘들어요. 이게 저금을 해야 하는데 저금할 여유가 없고, 연금보험 이런 것도 들어 놓으면 좋은데 그거를 하자니 내 월급, 수입의 비중이 너무 큰 거예요. 그리고 국민연금 같은

것도 부으라고 하는데 내가 한 달에 100만원, 110만원 이렇게 버는데 거기서 제일 작은 게 7만원 막... 그래서 나 이거 못 내겠다, 이려고. 의료보험도 8-9만원 하잖아요? 그래서 그것도 못 내서 엄마한테 얹혀 있고...그런데다가 나도 늙어가고 막 이제 좀 그런 거죠. 불안한 거죠. 결혼을 해서 남편 벌이가 있고 아이도 낳고 그러면 좀 약간 안정성도 있을 것 같기는 한데 저 개인적으로는 좀 불안해요. 지금은 것은 없고, 페이는 점점 줄어가고 있고.(사례19)

7) 건강 문제

인터뷰 참여자들은 연령에 관계없이 건강 문제로 어려움을 겪고 있다. 고용불안과 감정노동으로 스트레스가 많고, 소득을 늘리기 위해 장시간 노동을 계속하거나 다중취업을 하므로 신체적 질병도 적지 않다. 그러나 이들은 비정규직이므로 직장 의료보험이 제공되지 않는 경우가 많다. 따라서 제 때 치료를 받지 못하기도 하고 우울증과 같은 장기 진료를 요하는 질병의 경우 부담이 크다. “늘 면접을 봐야 하는 생활”로 인해 사례1은 우울증으로 입원한 경험이 있다.

일을 십 몇 년을 하다 보니까. 저도 굉장히 예민한 스타일이예요. 면접을 보러 가야 하는 경우에, 그렇게 오랫동안 십 몇 년을 면접을 봤음에도 불구하고 그 전날 잠 한 숨을 못 자요. 면접 봐야 하는... 그런 거 뭐, 회사 들어갈 때 오너들하고의 면접도 있고. 매장마다. 매장마다 면접, 백화점은 일년에 한 번 면접을 봐요. 일년에 한 번 교육을 받아야 하고. 마트 같은 경우에는 들어갈 때마다 봐야 해요. 수수료는 삼 개월에 한 번이지만, 업종이 다르거나 하면 무조건 가야 해요. 오늘 봤어도 일주일 뒤에 다른 업체 가면 또 봐야 해요. 이런 거. 그런 거 요즘 많이 나아져서 괜찮긴 하지만, 회사를 옮길 때 부당한 거나 그만뒀을 때 그런 게 합쳐져 가지고. 굉장히 고생한 적도 있어요. (사례1)

프리랜서 구성작가들은 장시간 노동으로 젊은 나이인데도 디스크나 생리불순, 건초염 등으로 고생하는 사람이 많다. 그러나 잦은 이직으로 직장 의료보험이 되지 않아 상대적으로 비싼 지역 의료보험 부담금을 지불해야 한다. 또 비급여 진료를 받기 위해 병원에 가려면 월급날을 기다려야 한다. 젊은 비정규직 여성들에게도 건강보험

지원이 중요한 문제임을 알 수 있다.

저희 제일 많은 문제가 이게... 너무 일이 밤늦게 까지 하고 이러다 보니까 제일 큰 문제가 거거인 것 같아요. 생리 주기? 이런 게 되게 심한 사람들 정말 많이 봤어요. 그것도 그렇고 몇 달씩 이 스트레스 때문인지는 모르겠는데 이게 제일 먼저 나타나는, 여자니까. 증상인 것 같고... 산부인과 문제도 있는 것 같고. 뭐 아니면 체력도 다 안 좋고 특히 오래 앉아서 하다 보니까 허리라든지, 저는 건초염이 걸렸었거든요, 여기 손가락 마디마디에 염증 생기는. 그런 문제도 있는 것 같아요. 거의 두 가지? 제일 많은 것 같아요...원래 아빠 밑에 있었는데, 제가 피부양자였다가 이번에 제가 따로, 이게 또 웃긴 게 연간 소득이 오백만원 이상만 잡혀도 개인으로 따로 나온다고 하더라고요. 근데 저희가 6개월 단위로 계속 회사 자주 옮기잖아요. 근데 제가 다시 피부양자로 되려면 옮길 때마다 이 회사에서 퇴직증명서를 떼다가 내지 않으면 다시 그게 안 된다고 하더라고요, 그래서 그냥... 어차피 또 다시 피부양자 자격을 박탈될 거니까 제가 내기는 하는데 그 돈만 해서 한 달에 7만원을 내요. 왜 그렇게 많이 나오는지 모르겠는데 전화해서 물어보니까 그게 최저라고 하더라고요. 그러니까 7만원씩 내고, 병원 갈 시간도 없는데 그렇게 돈을 내는 것도... 그래서 너무 그것도 부담이고. 휴대폰 요금만큼 내니까. 근데 또 제가 얼마 전에 허리디스크로 주사를 맞았었는데 그것도 되게 비싸더라고요. 네, 그것도 다 돈이고... 돈이 여유롭지가 않으니까, 제 돈 가지고 병원 가는 것도... 돈 때문에 안 가는 경우도 좀 봤어요. 산부인과 같은 거 초음파도 받고 그러면 기본 5-6만원이 나오는데, 그 여윌돈이 없어서 다음 월급날에 가야지 하는 친구도 주변에 많고. 저도 이거 허리 주사 맞는 것도 돈이 좀 부담되어가지고... 2주 뒤에 오라고 했는데 한 달 때 가서, 월급 좀 들어오면 가거나..(사례12)

4. 여성 비정규직의 일과 생활의 안정화를 위한 정책수요

1) 제도 개선

(1) 고용안정 보장

앞서 살펴본 것처럼, 비정규직 여성노동자들의 삶을 불안정하게 만드는 첫 번째 요소는 고용의 불안정성이다. 따라서 비정규직 여성들의 고용을 안정시키기 위한 대책이 필요하다. 현재 문재인 정부에서 추진되는 비정규직의 정규직화 정책은 공공 부문 중심으로 전개될 가능성이 높으므로 민간 부문과 공공 부문의 주변부에 존재하는 비정규직 여성들의 고용 안정을 위해서는 별도의 정책이 제시되어야 한다. 공공 부문의 경우 현재 진행되고 있는 비정규직의 정규직화 과정을 점검하면서 여기서 배제되기 쉬운 비정규직 여성 일자리의 추이를 면밀하게 살펴보아야 한다. 비정규직 내에서도 파견용역 등 간접고용 노동자들은 상대적으로 더욱 불안정한 상황에 있음을 앞서 살펴보았다. 서울시와 구청 산하 각급 기관들에 근무하는 비정규직 여성들의 정규직 전환에 지속적인 관심을 가지고 간접고용을 포함한 전체 비정규직 여성들의 고용 안정을 위한 제도적 개선을 진행해 가야 한다.

그러나 공공 부문의 정규직화만으로는 서울시 여성노동자들의 노동조건을 전폭적으로 개선할 수 없다. 공공 부문의 이런 변화 추세를 민간 부문에도 이식하고 확대해가기 위한 프로그램을 만들고 시행해야 한다.

(2) 임금체계 개선

일상생활에서 비정규직 여성들이 당장 직면한 문제는 낮은 임금이다. 본 조사에서 나타난 것처럼 비정규직 여성들은 내부적인 고용형태의 차이와 관계없이 100만원에서 250만원 이내의 임금을 받고 있다. 이처럼 비정규직 여성의 임금수준이 낮은 것은, 한국기업의 임금체계가 근속년수와 연공서열을 중심으로 구성되는 데 비해, 비정규직은 근속이나 승진에서 배제되어 있고, 임금 산정에서 경력조차 반영되지 않는 경우가 많기 때문이다. 비정규직 여성의 임금은 고용형태나 연령, 학력, 경력에 관계없이 최저임금 수준에서 결정되는 경우가 많다. 따라서 최저임금 수준이 높아진다고 해도 정규직과 비

정규직의 상대적 임금 격차는 여전히 적지 않을 것으로 추측된다. 비정규직 여성의 임금에도 최소한 경력과 근무시간을 반영한 임금체계를 도입해야 한다.

주변에서 맨날 늦게 퇴근하고 하는데 너네 야근수당 받아? 이런 식으로 물어보는 게 제일 스트레스였거든요. 근데 사실 저희도 이해할 수 있는 게, 저희는 편당 제작비잖아요. 이 한 프로그램 나가는 거, 사실 수당으로 칠 수가 없는데 이 편당 제작비가 정확히 이 연차는 얼마다 이런 게 고정이 되었으면 좋겠어요. 그거라도. 그래서 얼마 이상, 최소 보장을 받는 게 필요한데, 이것조차 보장이 안 되는 상황이니깐 지금은... 그것도 더 낮게 어떻게든 안 주려고 하는 것 같고.(사례12)

특히 4대 보험이 제공되지 않는 사업장이 많아 비정규직 여성들의 4대 보험 확보를 위한 대책이 시급하다. 정규직에 비해 비정규직은 이직이 잦아 실업 시기를 견딜 수 있는 실업급여의 필요성이 더 절실하다. 또 장시간 노동과 스트레스로 여러 가지 질병을 갖고 있지만, 건강보험을 개인적으로 해결해야 하므로 부담이 크다. 본 조사에서도 정신적 신체적 질병과 업무 상 사고의 위험에 노출된 경우가 적지 않았지만, 모두 산재 등 4대 보험이 제공되지 않아 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 산재의 경우 모든 사업장에 적용되지만, 본 조사에서 실제로 산재의 혜택을 받고 있는 노동자들은 거의 없었다. 임금을 비롯한 4대 보험 등 급여체계의 획기적 개선이 시급하다.

저희가 산재, 나라에서 반반 하거든요. 그러니까 회사에서 안 해 주니까, 나라에서 반 해 주나? 회사에서 반 해 주나? 아무튼 저희가 지불하고 산재를 드는데 저희가 사고가 많아요. 잘 부러지고, 빠고, 이런데 많이 쓰면 신경도 그렇고 많이 아프거든요. 근데 뭐 계속 가방은 무겁고 메고 다니면 디스크도 오고. 근데 이런 게 산재로 인정받기 어려운 부분이 되게 많거든요? 근데 들어도 받을 내니까 좀 부담스럽긴 해요. 작은 돈이 아니더라도요. 일률적으로 내는데 많이 벌거나 적게 벌거나 똑같은 것 같더라고요.(사례19)

또한 비정규직의 경우 같은 회사에서 같은 일을 해도 고용형태나 소속 회사에 따라 급여가 다르다. 공공 부문에서도 같은 사회복지사이지만 어디서 일하는가에 따라 임금체계가 달라진다. 사례16은 구청에서 일하는 기간제 사회복지사이지만, 같은 업

무를 수행하는 정규직 공무원은 물론 사회복지관 소속 복지사들과도 임금체계가 다르다. 또 수당 등 기타 급여 제공 여부는 부서 상사의 결정에 좌우된다. 비정규직 임금체계를 합리적 수준에서 통일해 가려는 노력이 필요하다.

저희가 사회복지사, 전문직 수당이 있잖아요. 공무원들도 받고 있고 복지관 일하는 분들도 받고 있는 걸로 알고 있는데 저희는 없어요. 그런 전문직으로 인정받을 수 있는 전문수당이라든지. 그런 부분.(사례16)

(3) 근로계약서와 급여명세서 제공 등 노동조건 협상과정의 공식화

그동안 많이 개선되어 왔지만, 본 조사에서도 여전히 근로계약서를 쓰지 않는 사업장이 많았고, 급여명세서는 제공되지 않는 곳이 대부분이었다. 따라서 비정규직 여성들은 자신이 받는 임금의 내역이나 임금체불에 대해 정확한 정보 없이 임금을 받는 경우가 있다. 또한 근로계약서 작성은 급여는 물론 근무시간과 고용형태, 업무내용을 체계적으로 규정함으로써 노사의 한쪽이 일방적으로 고용조건을 변경하지 않을 수 있도록 하는 안전장치가 될 수 있다. 또 그것은 고용주와 노동자가 임금과 근로조건에 관한 협상을 벌일 수 있는 기회가 될 수 있다. 주는 대로 받는 것이 아닌, 고용주와 노동자가 적절한 임금수준을 두고 협의하고 그 약속을 이행하겠다는 공식적 절차는 반드시 준수되어야 한다. 급여명세서 역시 급여의 내용과 계약 사항 이행 여부를 판단하기 위해 꼭 필요한 절차이다.

프리랜서 방송작가들은 제작사의 일정에 따라 일하지만, 구체적인 작업 지시는 메인 작가와의 개별적 관계에서 이루어지므로 제작사와 직접 협상할 수 있는 기회나 역량은 없다. 메인 작가 역시 방송사와 제작사의 결정구조 앞에서 대부분 무력하다. 방송사와 제작사의 비용결정구조와 제작사의 급여결정구조 안에 작가들이 개입할 수 있는 협상의 통로를 제도화해 가야 한다.

때먹는다가보다는 그냥, 보통 그 돈이 제작사에서 정하잖아요. 근데 그거를 정하는 거를 아예 뭔가 법적이라든지, 그게 고정이 되어있었으면 좋겠어요. 제작사에서 마음대로 못하게. (사례12)

(4) 입사부터 퇴사까지 노동조건 관련 불법적 행위의 단속과 시정

본 조사에 참여한 사례8은 국책연구소의 일용직으로 편법적인 방식으로 고용되어

왔음을 밝혔다. 다른 공공기관에서 이런 사례는 없는지 비정규직의 고용 실태를 점검해 볼 필요가 있다. 또 앞서 파견직(사례3)의 사례에서 본 것처럼, 성과급이라는 명목 아래 실적이 떨어지거나 업무 평가를 통해 급여를 삭감하는 방식의 인사관리가 노동법에 부합하는 것인지 검토할 필요가 있다. 또 프리랜서 구성작가의 사례에서 나타나듯이, 비정규직의 말단에 있는 신입 작가의 경우 노동시간이나 임금 관련 노동법의 규정이 전혀 지켜지지 않고 있다.

또 5인 미만 사업장에서 일하는 경우 야근을 해도 수당이 지급되지 않는 경우가 많다. 비정규직의 근무 현장에서 노동법이 준수될 수 있도록 근로감독과 지도가 필요하다. 특히 비정규직 여성들이 소규모 영세사업장에서 많이 근무하므로 이들 사업장에 대한 집중적인 지도와 점검이 이루어져야 한다.

본 조사에서도 면접 시 여성들의 프라이버시를 침해하는 질문들, 예를 들어 왜 결혼을 못했느냐, 왜 이혼했느냐 등의 질문이 두려워 아예 구직행위를 포기하는 사람들도 있다는 사실이 알려졌다. 최근에는 대형 마트에서 면접을 본 여성노동자가 모욕감으로 자살한 사건도 발생하는 등 입사 과정에서 응시자의 인격 침해 행위도 자주 발생하는 것으로 나타난다. 따라서 비정규직 여성의 채용부터 퇴직까지 전 과정을 점검하여 문제점을 살피고 개선해 가려는 노력이 필요하다고 할 수 있다.

(5) 비정규직 여성노동자의 임신과 출산 시기 고용 보호

법적으로는 비정규직 여성들도 출산전후휴가와 임신부를 위한 시간 단축 등 보호 제도를 사용할 수 있도록 되어 있지만, 실제 사업장에서 이 법이 지켜지는 곳은 드물다. 따라서 비정규직 여성들에게 “임신과 출산은 곧 계약 만료(사례5)”와 같은 의미를 지닌다. 직장을 떠나야 하는 것이다. 이러한 현실은 한국 노동시장에서 여성의 M자형 참여와 경력단절을 지속시켜 왔다. 그리고 여성들이 결혼과 출산을 지연하고 회피하는 결과를 초래했다. 저출산의 원인은 여러 가지이겠지만, 가장 직접적으로는 여성들이 결혼과 임신, 출산으로 인해 일터에서 직면하게 되는 불이익이 핵심적인 원인이라고 할 수 있다. 여성의 절반 이상이 비정규직으로 일하는 한국의 노동시장에서 결혼과 임신은 곧 퇴직을 의미하므로 일을 계속해야 하는 여성들에게 결혼과 임신, 출산은 걸림돌이 되고 있다. 이 걸림돌을 치우지 않는 이상 한국의 저출산 문제는 결코 해결되지 않을 것이다. 여성의 관점에서, 특히 모성보호제도가 존재해도 사용할 수 없는 비정규직 여성노동자의 입장에서 해법을 찾아야 하며, 그 답은 임신과 출산, 육아가 여성의 일과 삶에 걸림돌이 되지 않도록 하는 것이다. 현행법은

비정규직 여성에게는 선언에 불과하며, 실효성은 고용주의 선의에 좌우될 뿐 실질적인 효과를 기대하기란 어렵다. 비정규직 여성들이 임신과 출산 시기 지원정책을 자유롭게 쓰고 노동시장에서 불이익을 겪지 않을 때 저출산 문제도 해결의 실마리를 찾을 수 있을 것이다.

제일 큰 게 기간제 일할 때는 임신이 너무 무서운 것 같아요. 임신을 하게 되면 계약기간이 종료가 되잖아요. 일 그만뒀야 하는 상황이니깐. 매달 걱정 되더라고요. 아직 어리고...그래도 저는 낳는 거는 좋은데, 그, 행복감이 크잖아요? 그거는 좋은데 돈을 많이 벌어 놓든지, 아니면 직장이 좀 아이를 키울 수 있는 환경이 되는 직장이었으면.(사례16)

(6) 비정규직 여성노동자 가족의 돌봄을 위한 제도 개편

여성노동자들이 비정규직이 일하는 주요한 원인 중 또 하나는 돌봄과 관련된 것이다. 아이가 아프거나 집중적인 돌봄이 필요할 때 일을 그만두고 집으로 돌아가기 때문이다. 따라서 한국의 여성들에게 경력단절은 한 번에 그치는 경험이 아니다. 자녀 출산과 양육기, 또 자녀가 학교에 입학한 후에도 여러 차례 직장을 떠나는 단절이 발생한다. 특히 비정규직 여성은 비정규직이라는 신분으로 인해 육아휴직이나 돌봄 관련 제도적 지원에서 완전히 배제되어 있다. 또 가족 안에서는 비정규직이라는 이유로 배우자와 동등한 역할 분담을 요구하기도 어렵다. 따라서 비정규직 여성들은 직장과 가정에서 모두 돌봄 관련한 지원을 받지 못하는 상태에 있다. 기업에서 시행하는 가족친화적, 돌봄친화적 제도들이 비정규직 여성들도 포함할 수 있도록 제도를 개선해야 한다.

육아기의 기간제 근로자들은 휴가를 쓸 수가 없잖아요. 그런 휴가를 정책적으로 보완을 해 주면... 그러니까 일반 뭐 놀러가기 위한 휴가가 아니고 병가라든가, 아이들 아플 때 쓸 수 있을 그런 휴가 제도를 좀 마련을 해 줘요... 돌림병이라든지, 전염병이나 이런 경우에는 전혀 손 쓸 수가 없잖아요. 무급휴가라도 해달라고. 그런 거 제안을 하나 했었고요, 두 번째로 그제가 내년에 학교 보낼 생각을 하니깐... 일 하는 엄마는 학원으로 계속 돌리게 돼요, 아무래도. 그러면 셔틀 타고 이런 게 걱정이 되기도 하더라고요. 보통 이제 일 하면서 학교 후문에 가끔 하교시간에 보면 아이들이 방황하고 있어요, 자기 학원 차를 못 찾아서. 근데 이제 집에 있는 엄마들은 딱 아이

픽업해서 데려다주고 하지만 회사에서는 못 하니깐. 그런 거를 좀 인력을, 일 자리를 창출을 해서... 그런 걸로 좀 만들어 달라. 사전에 지원을 받아서 그런... 연계는 할 수 있잖아요. (사례16)

2) 상담과 법률 지원 등 노동자 지원 프로그램 개설

(1) 상담 지원

인터뷰 참여자들 중에는 회사에서 감정노동이나 스트레스로 우울증에 걸리는 등 정신적·육체적 어려움을 겪고 있어 온 사람들이 있다. 그녀들은 정신과를 찾아 상담을 받기도 하지만, 약 처방만으로는 만족할 만한 결과를 얻지 못했다고 이야기한다. 그녀들이 직면한 복합적 차별 구조를 이해하고 대응 능력을 키우는 데 도움이 되기 위해서는 젠더 관점에서 이루어지는 전문적인 노동 상담이 필요하다. 비정규직으로서 자신의 조건에 대해 이해하고 상황을 개선해 가기 위한 능력을 얻기 위해서는 여성의 노동시장 조건에 대한 이해를 토대로 한 전문적인 상담 프로그램이 필요하다. 정규직 여성보다 훨씬 더 열악한 조건에서 일과 돌봄을 동시에 꾸려가야 하는 비정규직 여성들이 내적 역량을 갖출 수 있도록 지원하는 임파워먼트 프로그램도 제공되어야 한다.

(2) 법률 지원

비정규직 여성들은 상대적으로 법적 보호의 울타리 외부에 놓이기 쉬우므로 효과적인 법률 지원 프로그램이 필요하다. 현재 관련 법적 지원기관이 존재하지만, 인터뷰 참여자들은 자신들이 문제에 직면했을 때 도움을 받을 생각을 하지 못했다. 비정규직 여성들에게 가까이 있고 문턱이 낮아 쉽게 이용할 수 있는 서비스가 필요하다. 임금부터 노동시간, 업무, 해고는 물론 감정노동과 직장 내 성희롱까지 여러 가지 문제와 비정규직 내 여성들이 처한 조건의 차이를 고려한 법률적 지원이 적절히 제공될 수 있도록 효과적인 서비스가 구축되어야 한다.

3) 조직화와 네트워킹

비정규직 여성들은 대부분 노동조합이 없거나 가입하고 있지 않다. 따라서 회사나 고용주와 임금 등 노동조건을 협상할 수 있는 공식적인 창구도 기회도 갖지 못한다. 또 제도나 문화적으로 조직 내부에 통합되어 있지 않으므로 조직 구성원으로서 동등한 인간관계에서 소외되기 쉽다. 특히 소규모 사업장이나 시간제 노동자처럼 소속감을 갖기 어려운 형태로 일하는 경우 사회적으로 고립될 수도 있다. 따라서 비정규직 여성들이 직장이나 지역 단위에서 만나고 소통할 수 있는 모임이나 커뮤니티가 필요하다. 노동조합의 형태가 가장 바람직하겠지만, 그것이 당장 가능하지 않을 경우 커뮤니티 형태로 자유롭게 네트워킹 하는데서 부터 시작할 수 있다. 따라서 이런 커뮤니티를 지원하고 활성화하기 위한 프로그램과 예산이 제공되어야 한다. 또 방송작가 등 프리랜서의 경우 개방형 조직(오픈소스 유니온 등)을 결성해 노동조건 협상과 모성보호제도 사용을 위한 절차를 구성해 갈 수 있다. 이를 위한 계획과 추진 방법을 모색하고 현장에서 실현해 가기 위한 지원과 노력이 시급한 과제로 보인다.

4) 다양한 교육 실시

인터뷰 참여자들은 비정규직 여성들과 관련한 교육 사업의 매우 강조한다. 여기서 교육은 세 가지 영역으로 나누어진다.

첫째, 고용주의 의식 개선 사업이다. 비정규직 여성들이 직면한 복합적 차별을 해소하기 위해서는 관련법과 제도를 개선해야 하지만, 법제도의 실효성이 낮은 한국사회에서 결국 법제도의 효과는 고용주의 인식에 따라 달라진다. 특히 비정규직 여성들이 많이 일하는 소규모 영세사업장에서는 법제도보다는 고용주의 인식이 훨씬 더 큰 영향력을 갖는다. 따라서 중소규모 사업체의 고용주들의 의식을 개선하기 위한 교육과 홍보 사업이 중요하다.

둘째, 비정규직 여성노동자를 위한 교육이다. 이것은 두 가지 문제를 포함하는데, 하나는 노동법과 제도, 서비스에 대한 교육이다. 많은 비정규직 여성들이 법적 권리와 보호에 대해 잘 모르고 있고, 서울시에서 제공되는 서비스에 대해서도 접근할 기회가 부족하다. 비정규직 여성들이 법과 제도, 서비스를 잘 알고 사용할 수 있도록 교육과 홍보가 확대되어야 한다. 또 다른 교육은 여성의 생애과정(life course)에 대한 성찰을 토대로 자신의 경력과 삶을 설계해 나갈 수 있는 역량을 키우는 것이다. 많은 비정규직 여성들은 불안정한 일과 불안정한 돌봄 사이에서 고민하고 있고, 40

대의 비혼인 사례11의 경우처럼 사회적 고립감을 느끼는 경우도 있다. 여성들이 자신이 처한 생애과정과 삶의 조건을 이해하고 자신이 원하는 삶의 궤도를 찾아갈 수 있도록 여성주의 노동자 교육 프로그램(Feminist Women Worker's Education Program)을 개발하고 제공해야 한다.

셋째, 조직 내 정규직과 비정규직의 갈등을 해소하고 정규직의 차별적 태도를 개선하기 위한 교육이다. 인터뷰 사례에서 나타나듯이, 고용형태-성-지위-연령이 교차된 복합적 차별구조에서 특히 비정규직 여성들이 감정적으로 가장 큰 상처를 입는 것은 정규직의 차별적 태도에 직면했을 때다. '갑을관계'로 표현되는 정규직과 비정규직의 수직적 관계를 해소하기 위한 프로그램의 개발과 시행이 시급하다. 이는 현재 국가적 차원에서 추진되는 비정규직의 정규직 전환 정책이 가져올 부작용을 최소화하기 위해서도 필요하다. 이를 위한 교육 콘텐츠와 프로그램 개발을 위해 먼저 정규직의 차별적 태도를 낳는 구조적·개인적 요인들을 조사하고 그것들을 해소하기 위한 방법들을 개발해 나가야 한다.

넷째, 젊은 세대의 여성들, 특히 고등학교와 대학을 졸업하는 여학생들에 대한 진로교육이다. 흔히 학교에서 직장으로의 이행과정(School-to-Work Transition)에서 여학생들이 겪는 문제에 대해 적극적으로 개입할 필요가 있다는 것이다. 사례11은 자신의 미래 경력에 대한 이해와 충분한 지식 없이 취업이 쉬운 시간제 일자리에서 첫 직장생활을 시작했다고 이야기한다. 취업이 어려운 현실에서 일단 가능한 일부터 하고 본다는 심정으로 비정규직 일자리부터 시작했고 돈을 많이 벌면 좋은 일이라고 생각했지만, 자신이 원하는 일에 대한 탐색이나 준비가 없었다. 그녀는 40대 중반이 된 현재서야 자신이 행복한 일이 무엇인지 찾아가고 있다고 말한다.

예전에 그때, 제가 대학 중간... 그때는 일은 그냥 돈, 이렇게 생각했죠. 왜냐하면 저는 그 당시에 집안 형편 때문에 일을 했어야 했기 때문에, 일=돈. 돈 많이 버는 일이 최고라고 생각 했어요. 적성에 안 맞는 영어도 하고 그랬던 건데, 지금 아프고 나서 다시 되돌아보니깐 나의 정체성을 찾아가는 것 같아요. 일을 통해서. 내가 뭘 좋아하고, 그 시간 일할 때 나에 대해서 집중하는 것 같아요...그래서 아 일이라는 게 나에 대해서 자꾸만 알아가는 시간이라 내가 일을 통해서 행복감을 느끼는구나. 어렸을 때는 일을 하면 그냥 돈 많이 버는 거. 일을 통해 돈을 벌 때 경제적으로 그런 욕구들을 해소해 나가는 거라고 생각했는데 지금 물론 기반이 되어야 하고요, 돈은 되어야 하지만 지금 나이 들어서 봤을 때는 그것만으로는 일로는 스트레스를 받을 것 같아요. 돈만 많이 주는 일이라면 스트레스를 받고 나의 적성에 어느 정

도 맞으면 나를 찾아가고 나를 알아가고 행복감을 줘야 그게 나에 있어서의 진짜 일이 아닐까 지금은 그런 생각이 들어요.(사례11)

방송국 파견직으로 첫 직장생활을 시작한 사례6도 졸업 후 입직과정의 문제를 지적한다. 청년실업이 사회문제가 된 상황에서 조급하게, 정보도 없이 인터넷을 통해 구직활동을 했고 파견직이 어떤 조건인지도 모르고 입사를 하게 되었다는 것이다.

처음에 졸업하고 기말고사 끝나자마자 이력서를 사람이나 그런 데에 올리면 그런 파견회사에서 연락이 엄청 많이 오거든요. 영상학과다 보니까 그쪽에 자리가 있으니 낼겠냐, 해가지고. 근데 완전 학생 때는 잘 모르잖아요. 파견이 뭐고 계약직이 뭐고... 그냥 면접 보라 해서 갔더니 뽀혀서, 이렇게 다니다 보니까 아 이게 파견직이구나. 하고 알게 되고, 그러다보니까 이번에도 직업을 구할 때는 절대 파견을 하지 않겠다. 이런 생각이 많이 들어서. 파견 말고 계약직이라도... 취업되기 힘들잖아요, 정규직은. 그러니까 그냥 계약직 하자 해서. 계약직은 그래도 2년 후 정규직 전환이 가능한 한데, 파견은 딱 2년이면 무조건 끝나거든요.

(질문: 파견회사에서 연락이 오나요?)

네, 연락이 엄청 와요...그래서 지금 제 후배들이나 동기 남자애들은 이제 취업하잖아요. 거의 대부분 다 파견으로 가고 있어요.(사례6)

사례11과 사례6의 이야기는 젊은 세대의 여성들에게 좀 더 효과적인 진로교육과 정보가 필요함을 보여준다. 현재 대학 등 여러 기관에서 나름대로의 진로교육을 하고 있으나, 대부분 당장의 취업을 위한 기술과 방법 훈련에 그친다. 그러나 노동시장의 신규 입직자들에게는 당장의 취업보다 더 중요한 것이 자신에게 맞는 직업 선택과 경력개발을 위한 전략이다. 따라서 자신의 생애 전반에 걸쳐 경력을 설계하고 이를 실현해 가기 위한 계획을 세울 수 있는 역량 교육이 필요하다. 또 좀 더 현장에 가까운 곳에서 구체적인 현실을 반영한 지식과 정보 제공도 중요할 것이다. 비정규직으로 취업할 가능성이 높은 젊은이들에게 어떤 준비와 노력이 필요한지 적절한 교육이 제공되어야 한다.

5) 노동복지의 확대

인터뷰 사례에서 나타나듯이, 비정규직 여성들은 직장 의료보험에서 제외되기 쉽다. 또 여러 가지 직업병에 노출되어 있지만, 산재의 혜택을 받기도 어렵다. 따라서 인터뷰 참여자들은 비정규직 여성들의 정신적 육체적 건강을 지킬 수 있는 서비스가 필요하다고 생각한다. 또한 비정규직 여성들을 위한 공간, 즉 쉼터나 힐링센터 등의 역할을 할 수 있는 장소도 필요하다고 말한다. 이런 공간에서 일차리나 직업훈련, 돌봄, 건강 관련 정보를 얻을 수 있다면 더 좋을 것이다. 또 비정규직 여성들은 고용의 불안정성으로 인해 금융권에 접근하기가 매우 어렵다. 인터뷰 참여자 중 프리랜서로 전직한 사례17은 은행에 대출을 신청하는 과정에서 프리랜서임을 알리자 대출이 거부당한 사건을 예로 들어 금융 지원의 필요성을 강조했다. 이 공간에서 비정규직 여성들을 위한 소액 대출 창구를 개설하거나 금융권과 연계하는 사업도 구상해 볼 수 있다. 이런 사업들은 회사의 복지체계에서 소외되어 있는 비정규직 여성들에게 상담과 휴식, 정보를 얻고 커뮤니티 활동을 할 수 있는 공간을 제공함으로써 그 녀들의 삶의 질을 높이는 데 기여할 것이다.

봉제, 상당히 힘든 직종이에요. 특히 이제 여성들이기 때문에 무거운 거, 코트 같은 거 하고 그럴 때는 이게 이렇게 옷을 막 돌리고 하다 보면 온 몸이... 다 많이 직업병에 시달리고 있으니까 그런 부분들도 지원을 좀 해서 치료를 받을 수 있게끔...우선 저 같은 경우는 이제 그... 봉제 그 일을 하면서 생겼던, 직업병들 같은 것들 그런 것들을 걱정 안 하고 치료도 좀 받고... 예를 들어서 치료에 필요한 한약도 한 재 지어 주고, 그러면 참 좋을 것 같아요. 그전에 이제 보면 복지지원이라고 있었어요. 거기는 그, 지금 이런 시나 이런 곳에서 하지 못했던 인도주의 의사실천협회 그쪽의 선생님들이 하고 그랬어서 그때는 오히려 우리가 너무 힘들고 막 지치고 그러면 링겔도 한 대 맞춰 주고 개인 협회에서... 선생님들하고 사당동 같은 데에 또 ○○원장님이라고 해서 우리 노동자들은 치료를 거의 무료로 하다시피 하고 그랬는데 요새는 너나나 다 살기 힘들니까 오히려 더 없는 것 같아요.(사례 14)

6) 조사연구와 정책 개발, 사회적 인식 개선 사업의 중요성

본 조사에서 밝혀진 것처럼, 비정규직 여성노동자들은 고용형태별-성별-직위별-

연령별 복합적이고 중층적인 차별의 위계 속에 놓여 있다. 비정규직 여성이 받고 있는 낮은 임금이 어디까지 합리화될 수 있고 어디서부터 차별인지는 직종별, 업종별, 사업장별로 구체적인 조사가 필요할 것이다. 이를 규명하고 차별 해소를 위한 정책과 방법을 찾기 위한 조사연구가 대폭 확대되어야 한다.

또한 인터뷰 참여자들은 한결같이 노동자를 존중하는 일터를 만들기 위한 사회적 인식 개선이 필요하다고 강조한다. 그들은 자신이 노동자로서 적절한 대우를 받고 있다고 생각하지 않는다. 서울시는 '노동존중특별시'라는 매우 중요한 비전을 세우고 있다. 이 비전이 얼마나 실현되었는가를 판단하려면 비정규직 여성의 일과 생활 실태를 파악하는 것이 가장 효과적인 방법일 것이다. 비정규직 여성은 고용형태와 성별, 연령별, 직위별 복합적 차별구조의 가장 밑바닥에 놓여 있기 때문이다. 지속적인 조사와 정책 개발, 그리고 그것을 토대로 한 사회적 인식 개선 사업을 통해 비정규직 여성이 직면한 일과 삶의 조건을 개선해 갈 때 서울시가 진정한 의미에서 '노동존중특별시'로 전환할 수 있을 것이다.

7) 여성의 일자리 창출과 일자리의 질 개선사업 연계

본 조사에 참여한 봉제업 미싱사인 사례14와 사례15는 봉제산업 노동자 양성이 필요하다고 주장한다. 생산노동의 가치에 대해 사회적으로 인정하고 노동환경을 개선해서 미래 인력을 양성해야 한다는 것이다. 이것은 여성의 손기술을 활용한 공예산업 육성이라는 서울시의 방침에도 부합한다. 현재 동대문 지역을 중심으로 활성화 되어온 패션산업에서 생산 업무에 종사할 여성인력을 육성하는 방안도 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 봉제업 노동환경과 노동조건을 대폭 개선해야 하며 이것이 전제될 때 경력단절 여성의 재취업을 위한 일자리가 만들어질 수 있을 것이다.

8) 정책의 사각지대에 놓인 집단의 지속적 발굴과 노동조건 개선

본 조사에서는 40대 비혼 여성들의 일과 삶을 안정시키기 위한 정책의 필요성이 밝혀졌다. 조기퇴직과 차별 관행상 40대 여성들은 직장 생활을 계속하기가 쉽지 않지만, 비정규직 여성들의 상황은 더욱 나쁘다. 특히 비혼여성들은 의지할 수 있는 배우자의 소득이 없으므로 노년기 빈곤에 빠질 수 있다. 40대 중장년기 비혼 여성들을 위한 정책적 지원 방안이 모색되어야 한다.

며칠 전에 시장님께서 취준생을 위해서 장려금을 준다고 했잖아요. 근데 저희처럼 40대 어중간한 나이는 해당이 안 되고요, 오히려 나이 많은 50대 이후 분들한테는 또 혜택이 있어요. 사이에 낀 저희들은 아무런 혜택이 없는 거예요. 그렇다고 어떠한 뭐... 세금 감면 혜택이 있다거나 특히나 뭐 차라리 저 또래 육아를 하는 엄마들은 자녀에 대한 수당을 받는다거나... 자녀가 셋이면 또 거기에 대한 수당을 받거든요. 원가가 다 있거든요. 저희처럼 싱글이고 취준생 나이도 아니고 노년층도 아닌 저희들한테는 아무런 혜택이 없어요. 그러니까 아예 거들떠도 보지 않는다는 생각이 들어요. 오히려 40대 사람들이 더 바둥바둥 살거든요. 더 어떻게 보면 사회에서 사각지대에 빠져 있는 것 같아요. 아무도 돌봐주지 않고, 아무도 관심을 가져주지 않아요. 오히려 젊은 취준생들의, 그런... 개네도 물론 힘들죠. 당연히 힘든 거 아는데, 오히려 나이 드신 분들한테도 관심을 가져주시고 하는데... 저희 또래의 저처럼 싱글이거나 뭔가 이렇게 경력 단절 여성에 해당하지도 않고 취준생에 해당되지도 않고 아예 노년층에 해당하지도 않는 어중간한 저희들한테는 아무런 혜택이 없어요. 어떠한 세금 감면이라든가 장려금이라든가, 프로그램을 통해서 뭔가를 할 수 있다가... 아무것도 없더라고요. 그런 부분을 좀 더 배려해 줘야 하지 않을까.(사례11)

9) 비정규직 차별해소를 위한 고용평등기구 설치

면접조사에서 나타난 가장 주목할 만한 현상은 비정규직 여성들은 '조직 내 외부인'에 머물러 있으며, 성별-고용형태별-지위별-연령별 권위구조와 본사(원청)-협력회사(하청)라는 외부화의 조건 속에서 교차적-복합적-중층적 차별의 대상이 되지만, 현실에서는 '분리와 배제'의 메카니즘으로 인해 이것이 가시화되기 어렵다는 점이다. 이러한 현실은 최저임금의 인상이나 고용조건 부분적 개선과는 다른 차원의 정책을 요구하며, 차별 구조를 규명하고 그것을 시정하기 위한 장기적이며 체계적인 노력이 필요로 한다.

그러나 현재의 노동관련 분쟁 처리 절차에서는 성차별 문제가 제대로 다루어지기 어렵다는 것이 중론이다. 노동위원회에서 성차별 사건이 젠더관점에서 충분히 이해되기를 기대하기는 어려운 상황이며, 국가인권위원회의 경우 시정 권한이 약해 성차별 시정기구로서 역할을 수행하지 못하고 있다. 따라서 서울시 차원에서라도 복합적 차별 해소를 위한 고용평등기구를 인권위원회 산하에 두고 조사와 현실 규명, 정책

대안과 실현을 위한 노력을 계속해 가는 방안을 검토할 필요가 있다.

10) 서울시 여성노동정책 총괄부서의 설치

중앙정부도 그렇지만 현재 서울시에도 여성노동정책을 총괄하는 부서는 없다고 볼 수 있다. 중앙정부의 경우 고용노동부 내 여성정책과가 있지만, 제한된 범위의 업무에 그치고 있으며, 성차별 시정을 위한 계획과 정책 수행은 거의 이루어지지 않는다. 서울시에서는 노동정책 전담 부서와 여성정책실이 함께 여성노동 관련 업무를 수행해 왔지만, 정책 전반을 책임지고 이끌어가는 독립 부서는 현재 존재하지 않는다. 여성노동정책 전담부서를 신설하고 이 부서를 중심으로 서울시와 산하 여성노동 관련 기관들의 업무를 체계적으로 재조직해 나갈 필요가 있다.

V. 서울지역 여성 비정규 노동자 지원을 위한 정책과제

1. 서울지역 여성비정규 노동자 지원을 위한 정책방향

서울지역 여성노동자 중 비정규직은 41.0%(남성은 29.1%)에 달하며 약 71만 명이 비정규직인 것으로 추정되고 있다(통계청, 2016). 그러나 특수고용 노동자 등 정규직과 자영업 사이의 모호한 고용관계¹¹⁾에 있는 여성 비정규 노동자 까지 포함하면 훨씬 더 많을 것으로 판단된다. 서울지역 여성노동자 중 비정규직은 상당 비율을 차지하고 있음에도 불구하고 이들에 대한 서울지역 차원에서의 실태 파악이나 연구는 아직까지 적은 편이다.

이에 본 연구는 서울지역 여성 비정규직에 대한 양적, 질적 실태조사를 통해 여성 비정규 노동자들이 어떤 문제가 있는지 파악하고 지원 정책을 제시하고자 하였다. 실태조사 결과 여성 비정규직들은 일자리를 구하기 어려워 비자발적으로 비정규직이 되었고, 임금은 정규직의 절반에 불과했다. 또한 직장 내에서도 여성 비정규직은 비정규직이라는 이유로 임의적인 계약조건, 승진 차별, 성희롱, 모성보호제도 이용 제한, 잦은 이직 등을 감수하고 있으며 직장 내 복지혜택에서 배제되었고 사회보험의 사각지대에 있었다.

그럼에도 불구하고 여성 비정규 노동자 대부분이 직장 내에서 부당하거나 차별을 당해도 계약갱신이 되지 않거나 해고 될까봐 부당한 차별에 맞서 대응을 할 수 없었다. 부당한 차별을 경험한 응답자의 86.5%가 부당노동행위 경험 시 아무런 조치를 취하지 않은 것으로 나타났다. 노동위원회 등 공공기관에 구제를 요청했다는 응답은 1.9%에 불과하여 여성 비정규직이 제도 활용의 사각지대에 있음을 알 수 있었다. 응답자 중 노동권 보호를 받을 수 있는 노동조합 가입률은 2.2%에 불과했다.

여성 비정규직이 겪고 있는 고충을 해소하기 위해서는 현재 여성 비정규직이 겪고 있는 차별과 고충이 무엇인지 파악하고 그에 맞는 노동권리 구제와 차별해소를 위한 정책이 필요하다. 특히 여성 비정규직은 노동조합의 보호조치 받지 못하는 사각지대에 있다는 점에서 공공 영역에서의 지원이 무엇보다도 절실하다.

이에 여성 비정규직을 지원하기 위해 무엇보다 가장 먼저 시행되어야 할 일은 여

11) 모호한 고용관계란 최근 노동법과 사회보장법에서 각종 규제와 보호의 대상이 되는 종속적인 노동자와 민법상의 교환이라는 계약관계로 고객과 거래하는 대등한 지위를 가진 자영업자라는 경계에 사이에 있는 모호한 형태로 나타나는 고용관계를 말한다(이주희 외, 2015).

성비정규직이 직면하고 있는 차별이 무엇인지 규정하고 구제할 수 있는 법적 근거를 마련하는 것이다. 여성 비정규직에 대한 정책수요 조사에 의하면 응답자들이 가장 필요한 정책이라고 응답한 1순위는 ‘차별해소 등을 위한 노동 상담 구제’였다. 그러나 비정규직 차별과 성차별을 분리하여 규정하는 현행 법률 제도만으로는 여성 비정규직이 겪고 있는 복합적 차별을 차별로 규정하고 시정하기가 쉽지 않은 것으로 나타났다. 여성 비정규직 차별 시정을 지원하기 위해서는 우선 여성 비정규직 차별실태를 조사하여 여성 비정규직 차별 기준과 가이드라인을 만들어 법적 차별의 근거를 확립해야 한다. 미국의 고용기회평등위원회(EEOC)는 설립 초창기 시민단체 및 법률 전문가 등과 함께 보편타당한 차별의 기준과 가이드라인을 만들어 차별에 대한 법적 판단의 근거를 확립하였다. EEOC의 사례를 비취볼 때 여성 비정규직에 대한 차별 실태 조사, 차별 규정 및 가이드라인 마련과 차별 시정을 위한 법적 근거 확립은 여성 비정규직 지원 정책이 실제적인 효과를 발휘하기 위해서도 필요하다.

기존 문헌 연구 및 국내외 사례, 실태조사 결과에 따라 본 연구는 여성 비정규직 지원을 위한 세 가지 정책방향으로 여성 비정규 노동자의 노동권의 보호를 위한 정책과 서비스 확대, 여성 비정규 노동자 중첩적 차별 해소 정책 마련, 여성 비정규 노동자의 역량 강화를 제시하였다.

첫째, ‘여성 비정규직의 노동권의 지원을 위한 확대’는 현재 여성 비정규직 대상으로 하는 노동권의 지원과 정책 서비스가 거의 없다는 점에서 제시하였다. 여성 비정규직 관련 법제도 및 정부와 지방자치단체의 여성 노동정책을 살펴본 결과 여성노동자를 대상으로 하는 노동정책은 있으나 여성 비정규직을 대상으로 하는 노동정책은 찾아보기 어려웠다. 여성 비정규직 비율이 40%에 달한다는 점에서 여성 비정규직 차별해소를 위한 맞춤형 정책 마련이 시급하다.

둘째, ‘여성 비정규 노동자 중첩적 차별 해소 정책 마련’은 현재 여성 비정규직은 여성이자 비정규직이라는 이유로 성차별과 비정규직 차별을 동시에 경험하고 있다는 것을 이해하고 이를 해소하기 위한 맞춤형 정책을 설계해야 한다는 점에서 제시하였다. 심층면접 조사 결과에 의하면 여성 비정규직은 비정규직이라는 이유만으로 일자리, 근로계약, 승진, 교육 등에서 성차별과 비정규직 차별을 동시에 경험하고 있었다.

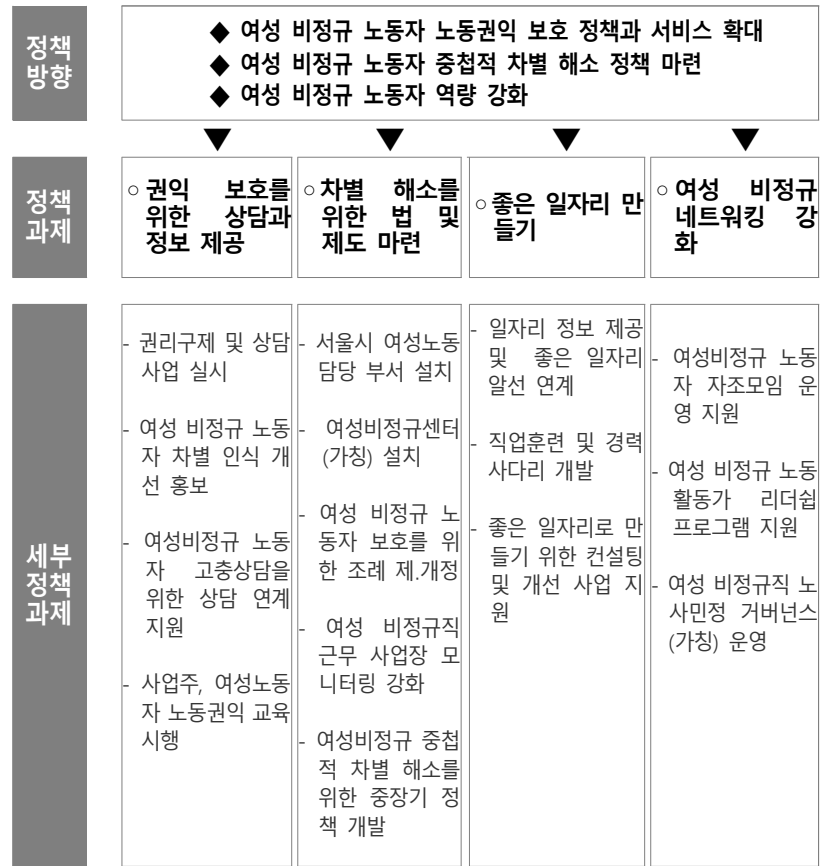
셋째, ‘여성 비정규 노동자 조직역량 강화’는 여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 노동시장에서 좋은 일자리에 진입하기 위한 여성 비정규직의 개인역량 강화와 스스로의 권익을 위해 집단적으로 목소리를 내는 여성 비정규직의 조직역량 강화 둘 다 필요하다는 점에서 제시하였다. 여성 비정규 노동자들이 노동시장에서 좋은 일자리에 진입할 수 있도록 하기 위해서는 여성 비정규직 차별 해소 정책 외에도 개인의

역량을 강화하여 좋은 일자리(decent work)에 진입하도록 지원하는 것이 필요하다. 노동시장에서 여성 비정규직의 개인역량을 강화하기 위해서는 직업훈련을 통한 숙련, 경력사다리 개발을 통한 경력 단절 예방, 좋은 일자리 정보를 제공해야 한다. 물론 노동시장에서 개인역량을 강화하는 것만으로는 여성 비정규직 문제를 해결하기 쉽지 않다.

여성 비정규직 문제해결을 위해서는 스스로 목소리를 내고 권익을 찾는 당사자의 조직역량 강화도 필요하다. 조사결과 여성일자리 사업을 통해 수많은 자격증을 보유했지만 나이로 인해 노동시장에서 밀려나는 여성 비정규직 사례도 있었다. 따라서 여성 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 스스로 권익을 보호하고 대안을 만들기 위해 당사자가 목소리를 내는 조직화와 같은 조직역량도 같이 강화되어야 할 것이다. 조사 결과에서도 알 수 있듯 여성 비정규직 노조조직률이 상당히 낮다는 점에서 여성 비정규직의 조직역량 강화는 주요한 정책방향이 되어야 할 것이다.

본 연구는 주요 정책 방향 속에서 다음의 네 가지 추진과제를 제시하고자 한다. 첫째 여성 비정규 노동자 권익 보호를 위한 상담과 정보 제공, 둘째 여성 비정규 노동자 문제 해결을 위한 법 및 제도 마련, 셋째 여성 비정규 노동자 일자리의 좋은 일자리 만들기, 넷째 여성 비정규 노동자 간 네트워킹 강화이다. 서울시 여성 비정규 노동자 지원을 위한 정책방향과 정책과제, 세부 정책과제는 다음의 [그림 V-1]과 같다.

[그림 V-1] 서울시 여성 비정규 노동자 지원을 위한 정책방향과 정책과제



2. 여성 비정규직 노동자 지원을 위한 정책과제

1) 여성 비정규 노동자의 노동권익 보호를 위한 정책과 서비스 확대

○ 여성 비정규 노동자 권리구제 및 상담사업 실시

여성 비정규 노동자를 위해 가장 시급히 시행 되어야 할 것은 맞춤형 법적 권리구제 사업 및 상담 사업을 실시하는 것이다. 설문조사 결과 응답자들은 여성 비정규 문제 차별 등 노동 상담 및 구제가 가장 필요(86.0%)하다고 응답하였다. 또한 심층 초점집단 면접 조사에서 알 수 있듯 여성 비정규 노동자들은 고용관계, 임금, 모성보호, 승진, 성희롱 등 다각적 차별을 경험하고 있었다. 면접 참여자들은 자신들이 경험한 일들이 막연하게 부당하다고 생각했지만 어떻게 대응해야 하는지 모르고 있는 경우가 많았으며 대부분 대응하지 않았다. 따라서 여성 비정규 노동자 권리구제 및 상담 사업은 특수고용, 도급노동 등 다양한 고용관계로 인해 발생하는 부당한 차별행위에 대한 권리구제 뿐만 아니라 직장 내 성희롱, 모성보호 문제까지 같이 다루는 복합적 상담이 제공될 필요가 있다.

○ 여성 비정규 노동자 차별 인식 개선 홍보

심층면접 결과 여성 비정규 노동자에 대한 고객, 원청업체, 상사, 정규직 직원의 편견과 차별인식이 문제가 되고 있었다. 또한 여성 비정규직은 정규직과 달리 사내 휴식공간, 모성보호제도 이용 같은 동등한 노동조건이 제공되지 않는 경우도 많았으며 관련 정보도 제한되고 있었다. 여성 비정규 노동자도 회사에서 같이 일하는 동료 임을 인식하고 인격체로 대우할 수 있도록 하며 동등한 노동조건을 제공해야 한다는 인식 개선 홍보가 필요하다. 이러한 홍보는 사업주와 정규 노동자, 비정규 노동자 모두를 대상으로 해야 할 것이다.

○ 여성 비정규 노동자 고충상담을 위한 상담 연계 지원

여성노동자 지원을 위해서는 다양한 상담을 지원하거나 연계할 필요가 있다. 심층 면접 조사 결과 여성 비정규 노동자들은 감정노동, 성희롱, 고용불안정, 저임금, 승진차별 등으로 다양한 차별과 경력단절, 배제 상황을 경험하면서 절망감에 빠져 우울감을 호소하고 있었다. 또한 일과 가사노동의 이중고로 인한 일상적 스트레스에 대처하기가 쉽지 않은 것이 현실이다. 게다가 여성 비정규직은 저임금과 고용불안정

으로 인해 늘 실직과 빈곤의 위험을 안고 살고 있다. 따라서 여성 비정규 노동자 문제를 해결하기 위해서는 권리구제 및 노동권의 상담을 기본으로 지원하되 취업상담, 심리상담, 성희롱상담, 가정폭력상담, 복지상담, 가족상담 등 다양한 상담을 통해 여성 비정규직 문제 해결을 해야 한다. 실제로 국내외 여성 비정규직 또는 여성노동자 기관에서는 노동권의 상담뿐만 아니라 이민자를 위한 비자, 가정폭력 상담 또는 관련 상담 연계를 주요 사업으로 수행하고 있었다.

○ 사업주, 여성노동자 노동권의 교육 시행

사업주나 관리자가 여성 비정규직과 관련하여 노동법을 이해하고 준수할 수 있도록 교육하는 것이 필요하다. 여성비정규직이 주로 근무하는 영세사업장의 경우에는 사업주가 노동법을 잘 모르고 관행적으로 하는 차별이 있는 경우도 많아 교육이 필요하다. 심층면접 조사 결과에 의하면 여성 비정규 노동자들은 고용계약을 맺은 후에도 본인의 임금 산정, 복지제도, 노동조건, 교육, 모성보호 등과 관련된 정보를 얻기 어려운 것으로 나타났다. 특히 사업장의 규모가 큰 기관이라고 해도 여성 비정규직의 노무, 인사 복리후생에 대한 정보에 접근이 어려운 것으로 나타나고 있었다. 이는 사업주나 관리자로 잘 모르거나 관심이 없는 것으로 나타났다. 따라서 사업주와 여성 비정규직 모두 비정규직과 관련하여 노동법 정보를 제공하고 인식전환을 위한 교육을 할 필요가 있다.

2) 여성 비정규 노동자 중첩적 차별 해소를 위한 법 및 제도 마련

○ 서울시 여성노동 담당 부서 설치

현재 서울시 여성가족정책실에는 여성일자리티미가 있으나 주로 여성일자리 창출, 여성인력개발기관 등 여성일자리 기관 관리 업무를 주로 담당하고 있다. 여성노동, 여성고용평등과 관련하여 다루는 업무는 이동하는 여성근로자 쉼터(이여쉼) 운영이 유일하다. 또한 여성가족정책실 여성단체협력팀에서 여성노동자 지원 기관인 직장맘지원센터 운영 및 업무 관리를 수행 중에 있다. 노동정책을 다루는 서울시 노동정책담당관에는 여성노동을 다루는 전담부서가 없는 실정이다.

중앙정부의 경우 고용노동부에 여성고용정책과를 설치하고 있으며 고용평등촉진에 관한 정책 총괄·조정, 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원 제도 개선, 「근로기준법」 제5장에 따른 여성근로자 근로조건 개선 및 이행지도, 적극적 고용개선조치제도의 개선·운영, 직장 내 성희롱예방 및 남녀고용평등 확산을 위한 정책개발, 간접차별

및 동일가치 동일임금 지급에 관한 기준 개발, 고용·노동정책에 대한 성별영향평가 등을 여성노동 정책 업무를 전담하고 있다(「고용노동부와 그 소속기관 직제시행 규칙」 제6조). 따라서 서울시 여성노동 정책이 체계화 되고 활성화되기 위해서는 서울시 조직도 내에 여성노동과 고용평등 정책을 다루는 전담부서를 설치하여 서울시 고용차별 시정과 고용평등을 위한 정책을 수행하여야 할 것이다.

○ 서울여성비정규노동센터(가칭) 설치

여성 비정규직 차별을 해소하기 위해서는 이들을 위한 노동권의 서비스를 제공하고, 지역 고용평등 환경 조성을 목적으로 하는 기관이 설치될 필요가 있다. 설문조사 결과 설문에 응답한 여성비정규직 92.7%가 여성비정규직의 권익을 보호할 수 있는 기관 설치를 요구하였다. 여성 비정규 노동자가 겪는 권익 문제는 다양화되고 있으나 여성 비정규 노동자의 권익문제를 전문적으로 다루는 공공기관은 많지 않다. 이로 인해 여성 비정규 노동자들은 성차별과 고용차별에 동시에 대응하기 쉽지 않다. 노동취약계층인 여성 비정규직에 대한 지원과 이해 대변이 활성화되기 위해서는 현재 이들이 직면하고 있는 노동문제가 무엇인지 파악하고 그에 맞는 현장맞춤형 차별시정과 권익보호가 이루어져야 한다. 이러한 문제를 전문적으로 다룰 수 있는 기관인 여성비정규노동센터(가칭)가 설치되어야 한다.

여성비정규노동센터 운영이 실효성을 거두기 위해서는 우선 여성 비정규직 차별을 법적으로 규정하고 판단할 수 있는 기준이 마련되어야 한다. 미국의 고용기회평등위원회(Equal Employment Opportunity Commission)는 전국 53개 지역에 현장사무소를 두고 있으며 고용차별 관련 분쟁 조정과 차별 제소를 중심으로 운영이 되고 있다. 초창기 고용기회평등위원회는 노동 관련 시민단체 및 법률단체와 네트워크를 구축하고 이들과의 연계를 통해 차별에 대한 체계적인 가이드라인을 확립하여 차별에 대한 법적 기준을 마련하였고 차별시정 캠페인을 조직하였다. 여성 비정규직 지원 기관 설립 초창기에는 시민사회 및 지역단체와 연계하여 서울지역의 특성에 따라 여성 비정규직이 경험하고 있는 성차별과 고용차별이 무엇인지에 파악하고 이에 대한 법적 근거를 만들어 노동위원회 제도시 차별시정을 할 수 있도록 지원하는 기능이 필요하다.

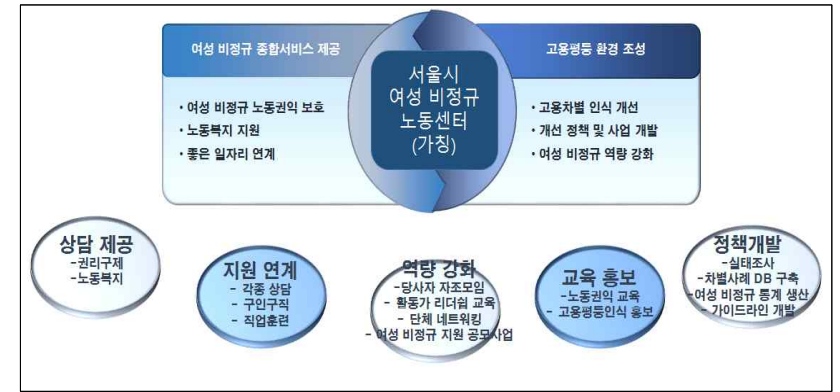
한편 미국의 경우 노조조직화가 어려운 취약계층을 대상으로 법률상담, 권리구제 등 서비스 제공, 비정규 노동자 교육, 조직화, 지역공동체 형성 기능 등을 수행하는 민간 중심의 노동자센터(workers center)가 활발하게 운영되고 있다. 서울지역 여성 비정규 노동자의 노조조직률이 미약한 상황에서 조직화 기능은 필수적이다. 우리나라

라에도 여성 비정규 노동자 문제를 중점적으로 지원하기 위해 부산여성비정규노동센터와 경남여성비정규직근로자 지원센터가 운영되고 있다. 부산여성비정규노동센터는 부산여성회에서 운영하고 있는 민간기관 이지만 부산여성비정규노동센터는 노동상담과 요양보호사 등 여성 비정규노동자 자조모임 조직화 사업에 중점을 두고 성과를 내고 있다. 그러나 민간 지원인 관계로 전문적인 법률상담과 권리구제에 한계가 있었다. 경남여성비정규직근로자지원센터 사례의 경우 경남도청에서 (사)경남여성일과미래창조에 운영을 위탁하여 운영되고 있다. 경남비정규직근로자지원센터는 경남여성인력개발센터 내 설치되어 있고 상근자가 1인인 관계로 노동고충 상담 및 일자리 상담 연계, 실태조사 연구 수행 등을 새로일하기센터, 여성인력개발센터와 여성 비정규직 지원을 위한 연계 운영하는 장점이 있었다. 그러나 상근자가 1인 밖에 없어 여성 비정규 노동자 권리구제와 조직화 사업을 직접 수행하기는 쉽지 않았다.

국내외 여성 차별시정 및 지원 기관 사례에 비추어 볼 때, 여성 비정규직 지원 기관을 설치할 때는 여성 비정규직 차별에 대한 가이드라인을 만들고 노동위원회에서 이를 지원할 수 있도록 관련 전문가인 변호사, 노무사 등을 배치하여 전문적인 법률상담과 권리 구제 지원 사업을 필수적으로 수행해야 할 것이다. 또한 당사자들이 목소리를 낼 수 있는 조직화를 위해서 자조모임과 같은 커뮤니티 지원 외에도 관련 여성노동자 지원 기관, 여성인력개발기관 등과 연계하여 협업하여 지원하는 자원 연계 기능을 통한 통합적 지원도 수행해야 할 것이다.

주요 역할을 바탕으로 서울시 여성 비정규노동센터(가칭)의 기능과 역할을 다음의 [그림 V-2]와 같이 제시하였다. 여성비정규노동센터의 주요 기능은 여성 비정규직을 위한 맞춤형 권리구제 및 상담 제공, 직업훈련 및 각종 상담 자원 연계, 당사자 개인과 조직역량 강화, 당사자 및 사업주를 대상으로 하는 인식개선 교육 및 홍보, 여성 비정규직 차별 실태조사 및 가이드라인 작성, 여성 비정규직 차별 해소를 위한 정책개발이다.

[그림 V-2] 서울 여성비정규 노동센터의 주요 기능과 역할



○ 여성 비정규 노동자 보호를 위한 조례 제·개정

여성 비정규직은 노동현장에서 중첩적 차별을 경험하고 있다. 여성과 비정규직이라는 중첩적 차별을 시정하기 위해서는 「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」을 근거로 하여 남녀고용평등 실현과 여성 비정규 노동자 차별 시정을 위한 개선 조치가 서울시의 의무임을 명시할 필요가 있다. 이를 위해서 「서울시 남녀고용평등을 위한 기본 조례(가칭)」를 제정하고, 조례에는 고용에서의 성차별 금지, 동일노동·동일임금 실현, 차별을 시정하기 위한 적극적 고용개선 조치 실현 등의 내용을 담아야 할 것이다.

현재 「서울특별시 고용 상의 차별행위 금지 조례」는 서울특별시 및 그 소속기관, 출연·투자·출자기관을 대상으로 적용범위로 규정하고 있다. 서울시는 그 동안 전국 최초로 성평등위원회를 설치하고 「서울특별시 성평등 기본조례」를 제정하는 등 서울시 성평등 실현에 적극적인 행보를 하고 있다. 이에 성평등 확대의 일환으로 서울시가 산하기관 뿐만 아니라 민간사업장에서 여성노동자에 대한 차별 금지와 고용평등 실현을 위한 적극적 조치 시행을 서울시의 책무로 명시하도록 「서울특별시 성평등 기본조례」를 개정하는 방법도 검토해볼 수 있다.

○ 여성 비정규직 근무 사업장 모니터링 강화

실태조사 결과 여성 비정규직 근무 사업장에 대한 준법 여부 감독 및 모니터링에 대한 정책수요가 45.2%(중복응답)로 상당히 높게 나타났다. 여성 비정규노동자 대부

분이 30인 미만 소규모 사업장에서 근무하고 있고 단속의 손길이 미치지 어려운 영세사업장에서 일하고 있다는 점에서 사업장 실태조사 및 현황 파악은 여성 비정규직 차별 실태를 파악하는데 중요한 역할을 한다. 노동조합이 없는 상태에서 공공기관의 지속적인 모니터링은 여성 비정규 노동자의 노동조건을 개선시킬 수 있는 방법이 될 수 있다. 또한 무조건적인 감시를 하기 보다는 사업주의 무지나 잘못된 관행을 개선하는 방식으로 계도하여 여성 비정규 노동자의 노동조건을 개선시키는 것도 한 방법이다.

○ 여성 비정규 노동자의 중첩적 차별 해소를 위한 중장기 정책 개발

조사결과 여성 비정규 노동자들은 기존의 차별개선 정책만으로는 여성 비정규 문제를 해결하는데 한계가 있다고 생각하고 있었다. 실태조사 결과 여성 비정규직 차별 개선을 위한 정책개발에 대한 요구가 58.4%(중복응답)로 두 번째로 많은 것으로 나타났다. 심층면접 조사 결과에서 볼 수 있듯 여성 비정규 노동자들은 고용차별 외에도 승진, 교육, 성희롱 등 다양한 부당행위와 차별에 노출이 되어 있으며 대부분 대응하기 어려운 것으로 나타난다. 서울시에서도 비정규직의 정규직화 정책이 시행된 후 고용차별이 해소되었는지에 대해 조사를 진행한 결과 무기계약직이나 자회사 정규직으로 전환 되었어도 노동조건, 임금, 복지에서의 차별이 여전히 발생하고 있다고 응답하였다.¹²⁾ 심층면접 조사결과에도 나타나듯 비정규직에서 무기계약직으로 전환된다고 해서 고용차별이 해소되는 것은 아니다. 무기계약직이 되어도 임금, 승진, 복지후생의 차별 등의 문제가 여전히 발생하고 있었다. 따라서 비정규직의 무기계약직 전환만으로 여성 비정규직 차별 문제를 해결할 수 있다고 보기는 어렵다.

현재 서울시 비정규직의 정규직 전환 정책도 한번에 끝나지 않음을 인식하고 중장기 과제로 진행하고 있다. 마찬가지로 여성 비정규 노동자 차별문제를 해결하려면 비정규직의 정규직 전환, 여성 비정규 노동자 차별 시정, 고용차별의 금지, 적극적 개선조치, 성별임금격차 해소 등 다각적인 측면에서 고용차별 해소 정책 개발하고 이를 시행해야 한다. 이를 위해서는 서울시 여성 노동 중장기 계획을 수립하고 매년 달성해야 할 목표를 세워 여성 비정규직에 대한 차별을 지속적으로 개선해야 한다.

여성 비정규직 차별 해소를 위한 중장기 계획을 세우기 위해서는 여성 비정규 노동자 실태를 파악하기 위한 조사와 정책 연구 실시, 여성 비정규 차별 사례 수집과 이를 근거로 하는 차별금지를 위한 가이드라인 개발, 사업장 내 적극적 개선 조치

12) 2016년 5월 2일 서울시 정규직전환자 대상 간담회에서 발표된 무기계약 전환자 노동실태 조사 결과에 의하면 '고용불안정성은 개선되었으나 복리후생 등 다른 근로조건에서는 변화가 없다'는 응답이 29.3%에 달했다.

확산 정책 등 다양한 고용평등 정책 개발, 비정규직 관련 성인지통계 생산 등이 시행되어야 할 것이다.

3) 여성 비정규 노동자 역량 강화

□ 여성 비정규직을 위한 좋은 일자리 만들기

○ 일자리 정보 제공 및 좋은 일자리 알선 연계

실태조사 결과에서도 볼 수 있듯 여성 비정규 노동자 대부분이 비자발적 비정규직이었으며 고용이 안정되거나 임금이 높은 일자리로 옮기고자 하는 의사가 높았다. 정책 수요 조사에서도 노사파트너십을 통한 좋은 일자리 정보 제공과 알선에 대한 욕구가 상당히 높았다. 현재 서울시 전역에는 여성능력개발원을 포함하여 총 24개의 여성인력개발기관이 운영되고 있다. 또한 대부분의 여성인력개발기관에는 여성가족부와 고용노동부가 지원하는 여성새로일하기지원센터가 설치되어 있다. 경남여성비정규직근로자지원센터의 경우에도 예산과 인력의 한계로 고유 사업을 추진하기 보다는 같이 설치된 여성새로일하기지원센터, 여성인력개발센터와 함께 연계 사업을 추진하고 있었다. 여성 비정규 지원 기관이 직접 일자리 정보를 제공하고 알선하는 것은 어려울 수 있으나 여성인력개발기관 등과 연계하여 노동조건이 좋은 일자리에 대한 정보와 알선을 연계하는 사업은 가능하다. 특히 여성 비정규 노동자 지원기관이 타 기관과 연계 시 노동조건이 좋은 일자리를 선별하여 제공하는 시스템을 갖추는 것이 중요하다.

○ 직업훈련 및 경력사다리 개발

실태조사 결과 여성 비정규 노동자들은 직업훈련 및 경력사다리 개발을 원하고 있었다. 심층면접 조사결과에서도 알 수 있듯 직장 내에서 비정규직으로 있을 때는 교육 및 경력개발에서 정보를 제한받으며 배제되는 경우가 많았다. 또한 비정규직에서 무기계약직으로 전환 되어도 승진차별이 발생하고 있었다. 여성 비정규 노동자가 고용이 안정되고 임금이 보장된 일자리로 가기 위해서는 전문적인 직업훈련과 경력 개발을 통한 개인역량 강화가 무엇보다도 요구된다. 2030청년세대의 경우에는 첫 직장 진입 시 자신의 향후 경력과 미래에 대한 충분한 지식 없이 비정규 일자리를 하게 되면서 계속해서 비정규직으로 남아있는 경우가 많다. 이에 2030 비정규직 여성들은 진로탐색과 좋은 일자리로 진입하기 위한 준비와 교육이 필요하다.

○ 좋은 일자리로 만들기 위한 컨설팅 및 개선 사업 지원

직업훈련과 일자리 알선을 통해 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로 이직하도록 하는 정책도 필요하지만 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 개선하여 일하고 있는 여성 비정규 노동자의 노동조건을 개선하는 것도 필요하다. 봉제노동자의 면접조사 결과 현재 봉제 산업은 열악한 노동조건과 저임금 등으로 인해 유입되는 인력이 부족한 실정이다. 그러나 최근 여성 공예산업이 활성화되고 서울시에서도 이를 여성일자리 창출을 위한 주요 사업으로 지원하게 되면서 봉제와 같은 손으로 하는 노동에 대한 재평가가 이루어지고 있다. 서울시에서 영세업종 중 하나인 봉제사업장 노동환경 개선을 위한 환풍 시설 설치, 인간공학적 작업의자 개선 등을 지원하여 여성 봉제노동자의 노동환경을 개선하고, 봉제 산업을 주요 공예산업으로 육성하여 사회적으로 가치 있는 손노동이라는 인식이 널리 확산될 때 봉제 산업 분야의 인력부족도 해소될 수 있을 것이다.

마찬가지로 여성 비정규 노동 문제를 개선하기 위해서는 나쁜 일자리에서 좋은 일자리로 옮겨가는 것이 아니라 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 만드는 작업이 필요하다. 누군가 이직한 나쁜 일자리에는 더 상황이 어려운 취약계층이 채우는 악순환이 거듭될 것이기 때문이다. 더 나아가 나쁜 일자리를 좋은 일자리로 만들기 위해서는 도시개발 또는 도시재생 사업의 계획 단계에서부터 노동친화적 관점이 반영될 수 있어야 할 것이다.

□ 여성 비정규 노동자 네트워킹 강화

○ 여성비정규 노동자 자조모임 운영 지원

부산여성비정규노동센터는 당사자 조직화가 주력 사업 중 하나이다. 당사자들이 목소리를 내지 않는 한 현재의 여성 비정규직 노동조건은 개선되기 쉽지 않기 때문이다. 여성 비정규 노동자의 경우 정보 공유 및 네트워킹에 대한 요구는 있으나 실제로 모일 수 있는 공간이 많지 않고 일과 가정의 이중고에 시달리다 보니 스스로 커뮤니티를 꾸리기가 쉽지 않다. 따라서 여성 비정규직 지원 기관이 여성 비정규 노동자 자조모임을 꾸릴 수 있도록 공간과 자원을 지원하여 자신들의 노동환경 개선에 목소리를 낼 수 있도록 하는 조직역량 강화 지원이 필요하다. 특히 2030세대의 경우 이러한 커뮤니티의 필요성을 깨닫게 하는 지원을 통해 서로의 노동조건을 공유하고 개선 할 수 있도록 하는 방식이 필요하다

○ 여성 비정규 노동 활동가 리더십 프로그램 지원

여성노동단체, 여성단체, 상급노조단체 등에는 여성 비정규 노동자를 조직하고 성평등한 노동을 실현하고자 하는 여성 활동가들이 있다. 그러나 여성 비정규 노동자들은 개별화되고 있고 잘 드러나지 않아 조직화하기가 쉽지 않은 것이 현실이다. 또한 상급노조단체나 노동조합 내에서 몰성화(gender blind)나 성차별적 인식으로 인해 여성 비정규 노동자 문제가 부차화 되는 경우도 많아 여성노동 활동가들이 고립감을 느낄 수 있다. 따라서 서울지역에 있는 여성 비정규 노동 활동가의 개인역량과 조직역량을 강화할 수 있도록 교육 및 프로그램 개발하고 이들 간에 지속적인 네트워크를 운영하여 조직역량을 강화하는 방식이 필요하다.

○ 여성 비정규직 노사민정 거버넌스(가칭) 운영

서울시에서 여성 비정규 문제를 해결하기 위해서는 여성 집중 산업 고용주, 여성 비정규 노동문제 전문가, 당사자, 관련 민간단체, 정책 관계자가 지속적으로 소통하여 여성 비정규 노동의제를 논의하고 해결방안을 모색하는 여성 비정규 노사민정 거버넌스(가칭)이 운영되어야 할 것이다. 특히 여성 비정규 노동자의 경우 아직 당사자 조직역량이 약한 만큼 대표성이 문제가 될 수 있다. 따라서 참여하는 공공기관 또는 공무원은 여성 비정규 노사민정 거버넌스에서 여성 비정규 노동자 입장이 사업주와 대등하게 반영될 수 있도록 하는 TB 역할을 해야 할 것이다.

참고문헌

- 강이수. 1998. “경제위기와 여성노동시장의 변화 추이”, 『동향과전망』 . 40: 89-111.
- _____. 2007. “산업화 이후 여성노동시장의 변화와 일-가족 관계”, 『페미니즘연구』 . 7(2): 1-35.
- 강인순. 2010. “경남지역 비정규직 여성 근로자 고용실태 -공공부문 학교 비정규직을 중심으로”, 『人文論叢』 . 25: 57-109.
- 고용노동부. 2015. 『전국노동조합 조직현황』 .
- _____. 2017. 『2017년 6월 사업체 노동력조사』 .
- _____. 2017. 『
- 국미애·이현주. 2015. 『서울시 경력단절여성의 일 경험 분석을 통한 지속고용지원 방안 연구』 . 서울시여성가족재단.
- 국회예산처. 2017. “우리나라 비정규직 고용의 특성과 시사점-통계청의 근로형태별 부가조사 자료를 중심으로”, 『경제동향&이슈』 . 2017년 6월호.
- 권혜원. 2016. “비교연구의 관점에서 본 한국의 유연근무제와 일-생활 균형: 제도의 실효성을 저해하는 요인은 무엇인가?”, 『전문경영인연구』 . 19(1): 71-99.
- 권혜원·권순원. 2016. “문화예술인들의 집단적 이해대변 가능성 탐색: 작업장 노동조합주의를 넘어서”, 『한국사회』 . 17(2): 77-116.
- 권혜원·권현지·김영미. 2016. “대학 청소 용역 서비스 작업조직 내 범주적 불평등의 지속과 균열”, 『산업관계연구』 . 26(2): 111-139.
- 권현지·김영미·권혜원. 2015. “저임금 서비스 노동시장의 젠더불평등”, 『경제와사회』 . 통권 107호: 44-78.
- 금재호. 2012. “사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자”, 『월간노동리뷰』 . 83: 35-56.
- 김경화·강은애. 2010. “가족 내 돌봄 책임이 성별 임금에 미치는 영향”, 『아시아여성연구』 , 49(2): 121-155.
- 김미숙. 2006. “한국 여성노동력의 성격변화와 노동정책: 1960-2000”, 『한국인구학』 , 29(1): 133-156.
- 김수정. 2008. “‘빈곤의 여성화’재검토: 지표의 사실과 허구”, 『젠더와 사회』 ,

- 7(2): 183~211.
- 김승섭. 2017. 『아픔이 길이 되려면』, 동아시사.
- 김양지영. 2011. 『비정규직 통념의 해부- 여성의 눈으로 본 비정규직 차별』, 푸른사상.
- 김영미. 2009. “복지국가의 일가족양립정책 개혁과 여성 사회권 : 영국, 독일, 네덜란드의 개혁을 중심으로”, 『사회보장연구』. 25(3): 1-27.
- 김영순. 2010. “비정규직 여성노동자의 사회권을 통해 본 한국의 젠더체제”, 『사회보장연구』. 26(1): 261-287.
- 김영옥·민현주. 2006. “여성노동시장의 양극화 추세와 과제”, 『젠더리뷰』. 1: 106-107.
- 김영옥. 2007. “여성노동시장의 변화”, 『젠더리뷰』. 5: 14-23.
- . 2015. “경력단절 여성 현황과 정책과제”, 박진희 외. 『2015 KEIS 노동시장 분석』, 한국고용정보원.
- 김유리·최현주. 2014. “일가정양립정책의 모성보호제도 현황과 과제 - 비정규직 여성근로자를 중심으로”, 『사회서비스연구』. 5(2): 38-75.
- 김유선. 2015. “비정규직 규모와 실태: 통계청 경제활동인구조사 부가조사 결과”, 『노동사회』. 186: 72-110. 한국노동사회연구소.
- _____. 2009. “한국 노동시장의 임금결정요인: OLS 회귀분석과 분위회귀분석”, 『산업관계연구』. 19(2): 1-25.
- _____. 2012. “쟁점과 대안: 비정규직 규모와 실태 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2012.8) 결과”, 『노동사회』. 12월호.
- _____. 2013. “비정규직 규모와 실태”, 『한국노동사회연구소 이슈페이퍼』. 2013-03, 2013년 6월.
- _____. 2013. “비정규직 규모와 실태”, 『한국노동사회연구소 이슈페이퍼』. 2013-03, 2013년 6월.
- 김은하·백학영. 2012. “성별저임금근로의 위험과 임금격차”, 『노동정책연구』. 12(2): 75-104.
- 김종숙. 2005. 『여성 비정규직 노동의 특성과 정책과제』. 한국여성개발원.
- 김태홍. 2013. “성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해”, 『여성연구』. 84(1): 31-61.
- 김현경·강신욱·장지연·이세미·오혜인. 2015. 『시간제 일자리 확산이 소득불평등과 빈곤에 미치는 영향』. 한국보건사회연구원.
- 김혜영·이은주·윤홍식. 2005. 「여성빈곤의 구조적 요인과 빈곤의 여성화」, 『아시아여성연구』. 44(1): 5-51.
- 남춘호. 2011a. “고용의 질 지수를 이용한 노동시장의 불평등과 양극화추세 분석”, 『경제와사회』, 한국비판사회학회: 305-350.
- _____. 2011b. “일자리 양극화와 이동에 대한 사회학적 연구”, 『社會科學研究』. 35(1): 29-69.
- 문지선·김영미. 2017. 「한국의 초단시간 노동시장 분석」, 『산업노동연구』. 23(1): 129-164.
- 문순영. 2008. “돌봄 노동 일자리의 일자리 질(quality of job)에 대한 탐색적 연구”, 『사회복지정책』, 33: 207-237.
- 민주노총. 2013. “시간제 일자리 확대의 문제점과 고용의 질제고 방안 모색”, 토론회 자료집, 2013년 10월 1일.
- 박기남. 2007. “20-30대 비혼 여성의 고용 불안 현실과 선택”, 『한국여성학』. 27(1): 1~39.
- 박명준·권혜원·유형근·진숙경. 2014. 『노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정』, 한국노동연구원.
- 박진희·김영옥·전병유 외. 『2015 KEIS 노동시장 분석』, 한국고용정보원.
- 배화숙. 2005. “정규직과 비정규직 근로자의 기업복지 차이 연구: 한국노동패널(KLIPS) 6차 자료를 중심으로”, 『사회복지정책』, 21: 217-237.
- 백승호. 2014. “서비스경제와 한국사회의 계급 그리고 불안정 노동 분석”, 『한국사회정책』. 21(2) : 57-90.
- 백학영·구인회. 2010. “비정규 노동과 근로빈곤의 관계: 임금차별과 근로시간의 영향을 중심으로”, 『노동정책연구』. 10(3): 87-117.
- 보건복지부. 2011. 『출산전후휴가 실태조사』.
- 서울노동권익센터. 2015. 『통계로 본 서울의 노동』, 동향과 이슈 2015-1.
- _____. 2016. 『통계로 본 서울의 노동』, 동향과 이슈 2016-1.
- 서정희. 2015. “비정규직의 불안정 노동: 비정규 고용형태별 노동법과 사회보장법에서의 배제”, 『노동정책연구』. 15(1): 1-41.
- 서정희·백승호. 2014. “사회보험의 법적 사각지대: 임금근로자 적용 제외 규정과 규모의 변화”, 『노동정책연구』. 한국노동연구원: 37-78.
- 성재민. 2011. “근로형태 부가조사를 통해 본 비정규직 노동시장의 추이”, 『노동리뷰』, 94: 49-61.

- 손영우. 2009. “2009년 프랑스 노동시장 전망을 둘러싼 논의와 노사정의 동향”, 『국제동향브리프』, 7(2): 89-97.
- 송다솜·손승영. 2016. “20·30대 파견관촉직 여성의 노동경험과 젠더 특수성: 국내 3대 대형할인점을 중심으로”, 『젠더와 문화』, 9(2): 85-113
- 신경아. 2014. “시간제 노동과 성평등”, 『한국여성학』, 30(1).
- _____. 2015. “시간선택제 여성노동자의 조직 내 주변화에 관한 연구”, 『한국여성학』, 31(2): 131-179.
- _____. 2016. “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문”, 『페미니즘 연구』, 16(1): 321-359.
- 신경아·김혜경. 2007. “간접고용으로의 전환과 여성 비정규직”, 『2007년 6월 한국 사회학회 사회학대회 논문집』, 한국사회학회.
- 신경아·김영미·남우근·김진·오민홍 외. 2013. 『여성 비정규직 임금실태조사』, 국가인권위원회.
- 신경아·장지연·이주환. 2015. 『여성친화형 일자리로서 시간선택제 일자리 정책의 효과와 개선과제』, 국회여성가족위원회 연구용역보고서.
- 심상완·권혜원·진숙경·이원희. 2013. 『2013 차별 없는 일터지원단 운영사업 평가 및 발전방안 연구』, 노사발전재단.
- 신승배. 2009. “한국 노동시장에서 비정규직 근로자의 임금차별 영향분석”, 『한국사회』, 10(2): 93-123.
- 신현구. 2012. “방송영상제작 분야 인력의 근로실태와 프리랜서의 사용자 종속성”, 『노동리뷰』, 2012. 7. : 36-51.
- 안주엽. 2001. “정규근로와 비정규근로의 임금격차”, 『노동경제논집』, 24(1):67-96.
- 안주엽·김동배·이시균. 2003. 『비정규 근로실태와 정책과제 III』, 한국노동연구원.
- 윤자영. 2013. “성별임금격차의 새로운 경향과 오래된 과제”, 『국제노동브리프』, 2013년 6월호.
- 은수미. 2006. “여성과 비정규직의 조우: 한국 노동시장 및 노사관계 현황”, 『2007 전기사회학대회 비정규직 입법과 여성노동의 최근전망 자료집』, 한국사회학회.
- 이병훈·이시균. 2010. “취약근로자집단의 실태에 관한 연구 -정규직·임시일용 근로자들을 중심으로”, 『경제와사회』, 87: 204-236.
- 이수정. 2010. “정부의 일자리 정책과 청년여성의 일자리”, 『페미니즘연구』, 9(2): 335-349.
- 이수정·남우근. 2013. “압축노동 : 시간제 노동의 두 얼굴”, 『전국여성노동조합 토론회 자료집 발제문』, 2013년 12월.
- 이승윤·김승섭. 2015. “쌍용자동차 정리해고와 한국 미끄럼틀 사회”, 『한국사회정책』, 22(4): 73-96.
- 이승윤·안지영·김유휘. 2016. “여성은 왜 외부자로 남아 있는가?: 한국과 일본의 여성노동시장비교연구”, 『한국사회정책』, 23(2): 201-237.
- 이재인. 2006. “노동권과 부모권의 관점에서 본 한국의 보육정책”, 『가족과 문화』, 18(2): 66-88.
- 이정아. 2016. “젠더 관점에서 본 최저임금”, 『2016 대구고용전략개발포럼 여성분과 세미나』 발표문.
- 이주희. 2011. “정규직 시간제 일자리 도입의 전제조건과 정책과제”, 『월간노동리뷰』, 3월호: 21-26.
- 이주희·김영미·우명숙·전병유·최은영·소마 나오코. 2010. 『여성고용률 제고를 위한 선진국 시간제 근로자 실태 연구』, 노사발전재단.
- 이호근. 2010. “‘불안정고용’(precarious work)의 시대 사회적 보호법제의 실효성과 사회통합적 일자리 창출 대안”, 『한국사회정책』, 17(1): 13-61.
- 윤영애·천영민. 2008. “여성의 비정규직 선택 결정요인 분석”, 『여성경제연구』, 5(2):1-30.
- 장지연·양수경. 2007. “사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용”, 『노동정책연구』, 7(1): 1-22.
- _____. 2006. “세계화, 노동의 유연화와 여성 비정규 노동”, 『젠더와 사회』, 6: 93-120.
- 전기택. 2005. “여성 임시·일용직화의 구조적 요인들”, 『젠더와 사회』, 4: 123-157.
- 정성미. 2012. 「여성고용과 사회서비스업」, 『노동리뷰』, 89: 58-73.
- 정이환. 2007. “기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인 분석”, 『경제와사회』, 73: 332-441.
- _____. 2009. “비정규 노동과 한국 고용체제의 성격”, 『한국노사관계학회 2009년 동계학술세미나 자료집』, 한국노사관계학회, 3-23.
- 정이환·김영미·권현지. 2012. “동아시아 신흥 선진국의 여성고용”. 『한국여성학』, 28(1): 147-181.

- 정형욱. 2010. “성별에 근거한 임금차별 판단기준과 쟁점”, 『한국여성학』, 26(1): 157-188.
- _____. 2011. 『최저임금제도를 통해 본 여성저임금 현실과 개선방안』, (재) 경기도가족여성연구원.
- 정형욱·최지현. 2011. 『여성근로자복지센터 운영실태 및 발전방안 연구』, (재) 경기도가족여성연구원.
- 조돈문. 2011. “비정규직 근로자 실태와 비정규직 투쟁”, 『현상과인식』, 35(1/2): 43-74.
- 조동훈. 2015. “세대별 성별임금격차에 관한 연구”, 『산업관계연구』. 25(1): 1-25.
- 조순경. 2008. “여성 비정규직의 분리직군 무기계약직 전환과 차별의 논리”, 『한국여성학』. 24(3): 5-40.
- 최인이. 2006. “보건의료산업에서의 여성 비정규직의 실태와 문제점 : S대 병원 사례를 중심으로”, 『2007 전기사회학대회 비정규직 입법과 여성노동의 최근전망 자료집』.
- 최인이. 2009. “유통서비스업 여성비정규직 노동의 성격과 차별양상에 대한 연구-백화점 간접고용 노동자의 사례를 중심으로”, 『한국사회학』. 43(1): 89-129.
- 통계청. 2016. 『2016년 8월 경제활동인구 부가조사』. 한국노동연구원. 『2016. 비정규직 노동통계』.
- 한국여성정책연구원. 2016. 『성인지통계: 비정규직 경제활동』.
- 허수연·유태임. 2011. “취업여성의 ‘자녀유무별 임금격차(Family gap)’에 관한 연구”, 『한국사회복지조사연구』. 26: 139-164.
- Benner, Chris and Amy Dean. 2000. “Labor in the New Economy: Lessons from Labor Organizing in Silicon Valley” in Françoise Carré, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg, eds. *Nonstandard Work: the Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Industrial Relations Research Association Series, University of Illinois at Urbana-champaign.
- Blau, Francine D., Marianne A. Ferber, and Anne E. Winkler, 2002. *The Economics of Women, Men, and Work*. 4th Edition. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Carré, Françoise, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. 2000. “Introduction”, in Françoise Carré, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg, eds. *Nonstandard Work: the Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Industrial Relations Research Association Series, University of Illinois at Urbana-champaign.
- Carré, Françoise and Pamela Joshi. 2000. “Looking For Leverage in a Fluid World: Innovative Responses to Temporary and Contracted Work”, in Françoise Carré, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg, eds. *Nonstandard Work: the Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Industrial Relations Research Association Series, University of Illinois at Urbana-champaign.
- Connolly, Sara and Mary Gregory. 2009. “The Part-time Pay Penalty: Earnings Trajectories of British Women”, *Oxford Economic Papers*, 61(1): i76-i97.
- _____. 2010. “Dual Tracks: Part-time Work in Life-cycle Employment for British Women”, *Journal of Population Economics* 23(3): 907-931.
- Doeringer, Peter. B. and Michael Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. M.E. Sharpe.
- Dresser, Laura. 2000. “Building Jobs with a Future” in Wisconsin: Lessons from Dane County”, in Françoise Carré, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden, and Stephen A. Herzenberg, eds. *Nonstandard Work: the Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Industrial Relations Research Association Series, University of Illinois at Urbana-champaign.
- Drobníč Sonja, Barbara Beham, and Patrick Präg. 2010. “Good Job Good life? Working Conditions and Quality of Life in Europe”, *Social Indicators Research* 99(2): 205-225.
- Fagan, Colette. 2009. “Working Time in the UK-Developments and Debates”, in Japan Institute for Labour Policy and Training (ed.),

Working Time- In Search of New Research Territories beyond Flexibility Debates.

Green, Colin and John Heywood. 2011. "Flexible Contracts and Subjective Well-being", *Economic inquiry* 49(3): 716-729.

Kalleberg, Arne. L., Barbara F. Reskin, and Ken Hudson. 2000. "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States", *American Sociological Review* 65: 256-278

Kwon, Heiwon and Virginia Doellgast. Forthcoming. "Women, Employment and Gender Inequality in South Korea" in Lee, Young-Myon and Bruce Kaufman(eds), *Korean Employment and Workplace Relations: Context, Currents, and Future Course(Working Title)*, Edgar Elgar Publishing.

O'Reilly, Jacqueline and Silke Bothfeld. 2002. "What Happens After Working Part-Time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and West Germany", *Cambridge Journal of Economics* 26(4): 409-439.

Reich, Michael, David. M. Gordon, and Richard C. Edwards. 1973. "Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation", *American Economic Review* 63(2): 359-365.

Scherer, Stefani. 2009. "The Social Consequence of Insecure Jobs", *Social Indicators Research* 93: 527-547.

미국 평등고용기회위원회 <https://www.eeoc.gov/>
 호주 인권위원회 <https://www.humanrights.gov.au/>
 호주 공정노동읍부즈맨 <https://www.fairwork.gov.au/>
 호주 일하는여성센터 <http://www.wwc.org.au/>
 EU 평등기구네트워크(Equinet)<http://www.equineteurope.org/>

<부록> 실태조사 설문지

서울지역 여성 비정규직 노동실태조사 설문지

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

ID

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

안녕하십니까?

서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁 운영하는 기관입니다.

본 조사는 서울노동권익센터가 서울지역 여성 비정규 노동자의 근로실태 및 애로사항을 파악하고, 여성 비정규 일자리 개선을 위한 정책수요를 파악하기 위해 실시하는 조사입니다. 번거로우시더라도 잠시만 시간을 내셔서 설문조사에 협조해 주시면 감사하겠습니다.

본 조사의 결과는 통계/연구 목적의 자료로만 사용되며, 소속업체를 비롯한 개인정보는 외부로 유출되지 않을 것을 약속드립니다. 설문조사에 응해주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2017년 7월

※ 서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁 운영하는 기관입니다.

- 주관기관 : 서울노동권익센터 김재민 연구위원
- 조사기관 : (주)한국리서치
- 문의처 : (주)한국리서치 여론조사1부 유승아 과장 ☎ 02-3014-1051
(주)한국리서치 자료조사부 장희숙 팀장 ☎ 02-3014-0120

이름	연락처	-	-
성별	① 남자 <input type="checkbox"/> 설문중단 ② 여자 <input type="checkbox"/>	나이	만 _____세 <input type="checkbox"/> 만 19세 미만 <input type="checkbox"/> 만 60세 이상 <input type="checkbox"/> 설문중단
현재 일하시는 일자리는 다음 중 어디에 해당하십니까?	① 비정규직 <input type="checkbox"/> 설문중단 (기간제 근로, 시간제 근로, 파견 근로, 용역 근로, 특수형태 근로, 일일근로, 가정 내 근로, 한시적 근로 중 하나에 해당) ② 정규직 <input type="checkbox"/> 설문중단 (고용계약기간을 특별히 정하지 않았거나, 고용계약기간이 1년 이상으로 특별한 사유가 없는 한 현재 직장에서 계속 일할 수 있는 직업에 종사하는 근로자, 해당 직장의 퇴직금 규정과 복무규정의 적용을 받고 신분을 보장) ③ 비임금근로자/무급가족종사자 <input type="checkbox"/> 설문중단		

Hankook Research

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

문1-4. 회사가 어려워 폐업 또는 구조조정을 하거나 귀하가 특별한 잘못을 하지 않는 한 계속 직장에 다닐 수 있습니까?

① 계속 다닐 수 있다 → **문1-6**
 ② 계속 다닐 수 없다 → **문1-5**

문1-5. (문1-4에서 ② 응답한 경우) 현 직장에 계속 다닐 수 없다면 그 이유는 무엇입니까?

① 고용계약 기간 만료
 ② 사업주가 그만두라면서 언제든 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용
 ③ 현재 하는 업무(프로젝트)가 끝남
 ④ 현재 일자리에 전에 일하던 사람이 복귀
 ⑤ 특정 계절 또는 시기에만 일할 수 있음
 ⑥ 기타 ()

문1-6. 귀하가 비정규직으로 일하게 된 이유는 무엇입니까? 보기에서 세 가지만 고르시오.

① 당장 수입이 필요해서
 ② 일하기 원하는 직종이기 때문에
 ③ 원하는 정규직 일자리를 구하기가 어려워서
 ④ 전공 경력에 부합하는 일자리가 없어서
 ⑤ 경험을 쌓아 정규직으로 이동하기 위해 스스로 선택
 ⑥ 육아 및 가사 등 가족생활과 일을 병행하기 위해
 ⑦ 학업과 병행하기 위해
 ⑧ 근무시간을 신축 조정하여 여가 등 개인 시간을 갖기 위해
 ⑨ 정년퇴직 전·후 일자리로 일하기 위해
 ⑩ 기타()

문1-7. 현재 소속된 직장에서 귀하가 근무한 기간은 얼마입니까?

① 1개월 미만 ② 1개월~6개월 미만 ③ 6개월~1년 미만
 ④ 1년~2년 미만 ⑤ 2년 이상

문2. 귀하의 직종과 노동조합 가입 여부에 대한 질문입니다.

문2-1. 귀하는 현 직장에서 어떤 일을 합니까?

① 관리직 ② 전문직 ③ 사무직
 ④ 서비스직 ⑤ 판매직 ⑥ 기능원 및 관련기능종사자
 ⑦ 장치, 기계, 조작 및 조립종사자 ⑧ 단순노무직

문2-2. 귀하는 노동조합에 가입하십니까?

① 예 ② 아니요

4 Hankook Research

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

II. 임금 및 근로조건

문3. 귀하가 근무하는 일자리의 임금에 대한 질문입니다.

문3-1. 귀하는 현재 직장에서 임금을 어떤 식으로 받습니까?

① 월급제
 ② 주급제/격주제
 ③ 시간급제
 ④ 일당제
 ⑤ 내가 맡은 일 건당으로
 ⑥ 기타()

문3-2. 귀하가 현재의 직장에서 받고 있는 임금수준은 어느 정도입니까?

1) 월 평균 세전 급여(4대 보험 및 소득세 포함된 세전 급여) : 월

백만	십만	만
----	----	---

 만원

2) 월 평균 세후 급여(4대 보험 및 소득세 제외한 실수령 급여) : 월

백만	십만	만
----	----	---

 만원

문3-3. 귀하가 임금을 받는 방식은 어떠합니까?

① 매달(또는 매주) 고정적으로 받는다
 ② 수입이 불규칙하다
 ③ 연평균 수입은 일정하나 월별 또는 분기별로 수입이 다르다
 ④ 기타()

문3-4. 임금이 체불된 경험이 있습니까?

① 예 → **문3-5** ② 아니요 → **문4**

문3-5. (문3-4에서 ① 응답한 경우) 체불된 임금을 받았습니까?

① 예 ② 아니요

5 Hankook Research

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

문4. 귀하의 노동시간에 대한 질문입니다.

문4-1. 최근 3개월 기준 귀하의 노동조건에 대해 기입해 주십시오.

- 1) 주중(주말, 공휴일 등 제외) 평균 근로시간 : 평균 시간
- 2) 휴일(주말, 공휴일 등) 평균 근로시간 : 평균 시간
- 3) 한 달 평균 휴일근로 근무 횟수 : 평균 회

문5. 귀하의 직장생활과 관련된 사회보험과 복지제도에 대한 질문입니다.

문5-1. 다음의 사회보험을 현재 회사에서 귀하에게 제공을 하고 있는지 답변해 주십시오.

	제공된다	제공되지 않는다	모르겠다
1) 국민연금	①	②	③
2) 국민건강보험	①	②	③
3) 산업재해보험	①	②	③
4) 고용보험	①	②	③

문5-2. 귀하는 직장에서 다음과 같은 복지제도들의 혜택을 받고 있습니까?

	받고 있다	받고 있지 않다	모르겠다
1) 퇴직금	①	②	③
2) 상여금	①	②	③
3) 시간외수당(초과, 야간, 휴일근무)	①	②	③
4) 유급휴가	①	②	③
5) 병가	①	②	③

문5-3. 귀하는 직장에서 다음과 같은 모성보호 제도를 이용할 수 있습니까?

	이용할 수 있다	이용할 수 없다	모르겠다
1) 생리휴가	①	②	③
2) 산전 후 휴가(출산휴가 등)	①	②	③
3) 육아휴직	①	②	③

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

문6. 귀하의 직장생활 만족도에 대한 질문입니다.

문6-1. 귀하는 현재의 직장생활에 대해 전반적으로 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 불만족한다 ② 불만족한다 ③ 보통이다
- ④ 만족한다 ⑤ 매우 만족한다

문6-2. 귀하는 다음의 내용들에 대해 얼마나 만족하십니까?

	매우 불만족한다	불만족한다	보통이다	만족한다	매우 만족한다
1) 임금	①	②	③	④	⑤
2) 고용의 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 근무환경	①	②	③	④	⑤
4) 근로시간	①	②	③	④	⑤
5) 일의 내용	①	②	③	④	⑤
6) 개인 발전 가능성	①	②	③	④	⑤
7) 의사소통, 인간관계	①	②	③	④	⑤
8) 근무평가	①	②	③	④	⑤
9) 복지후생	①	②	③	④	⑤
10) 노동강도(업무)	①	②	③	④	⑤

문7. 귀하의 정규직 일자리의 이직의사에 대한 질문입니다.

문7-1. 귀하는 기회가 된다면 정규직 일자리로 이직하고 싶은 생각이 있습니까?

- ① 예 → 문72 ② 없다 → 문73

문7-2 (문7-1에서 ① 응답한 경우) 정규직 일자리로 이직하고 싶다면 그 이유는 무엇입니까? 주된 이유를 보기에서 세 가지만 고르시오.

- ① 고용이 안정되어서
- ② 임금이 높아져서
- ③ 복리후생 혜택이 많아서
- ④ 승진가능성이 높아서
- ⑤ 비정규직은 전문적인 일을 할 수 없어서
- ⑥ 비정규직에 대한 차별과 편견이 싫어서
- ⑦ 과거보다 육아와 가사의 부담이 줄어들어서 정규직으로 일할 수 있어서
- ⑧ 기타()

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

문10. 폭언, 폭력, 성희롱 경험에 대한 질문입니다.

문10-1. 귀하는 업무 중 폭언 등 불쾌한 언행을 경험한 적이 있습니까? 해당 사항을 체크해주시시오.

불쾌한 언행	10-1-1. 동료로부터		10-1-2. 상급자로부터		10-1-3. 고객으로부터	
	있음	없음	있음	없음	있음	없음
1) 폭언(언어적)	①	②	①	②	①	②
2) 폭행(신체적)	①	②	①	②	①	②
3) 성희롱(성추행 포함)	①	②	①	②	①	②

→ 모두 ② '없음' 인 경우, **문11**로 이동

문10-2. (문10-1에서 하나라도 '① 있음'에 응답한 경우만) 위와 같이 업무 중 성희롱이나 폭력을 당했을 때 어떻게 대처 하셨는지 취하신 조치를 최대 3개까지 응답해 주십시오.

- ① 아무런 조치를 취하지 않음
- ② 개인적으로 회사에 항의
- ③ 회사 동료들과 집단적으로 회사에 항의
- ④ 노동조합에 알리고 도움을 청함
- ⑤ 관할 경찰서에 신고
- ⑥ 여성가족부 등 진정
- ⑦ 상담기관에 상담
- ⑧ 회사를 사직하였음
- ⑨ 기타()

문11. 귀하의 일-가정 양립 고충과 관련된 질문입니다.

문11-1. 귀하가 가사일 및 가족을 돌보는 시간은 하루 평균 얼마나 됩니까?

1) 평일 하루 평균 시간 분

2) 휴일 하루 평균 시간 분

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

문11-2. 다음은 직장생활과 가정생활에서 경험하는 역할갈등에 대한 질문입니다. 각 항목에 대해 귀하의 생각을 가장 잘 나타내고 있는 곳에 표시하여 주십시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 전반적으로 나의 삶의 만족도는 낮다	①	②	③	④	⑤
2) 나의 경제활동과 관련된 문제로 배우자나 가족과의 갈등이 자주 발생한다	①	②	③	④	⑤
3) 불안정한 나의 고용지위로 인해 업무 스트레스가 늘어난다	①	②	③	④	⑤
4) 직장생활로 인한 피로감 때문에 가정생활을 영위하기가 힘들다	①	②	③	④	⑤
5) 가족부양과 생계가 나에게 집중되어 있어서 배우자, 가족, 지인들과 함께 할 수 있는 시간이 부족하다	①	②	③	④	⑤
6) 나는 자주 경제적 어려움을 겪는다	①	②	③	④	⑤
7) 나의 건강 상태는 전반적으로 나쁘다	①	②	③	④	⑤
8) 나는 배우자나 다른 가족에 비해 육아 또는 가사노동에 더 많은 시간을 할애한다	①	②	③	④	⑤
9) 일하는 곳이 자주 바뀌어서 불안하다	①	②	③	④	⑤

문11-3. 비정규직이라는 점이 귀하의 결혼-출산 계획에 어떤 영향을 미치고 있습니까?

내용	계획 없음 또는 해당 없음	계획이 있으나 실행에 장애	정규직이 될 때까지 계획 연기	전혀 영향을 받지 않음	모르겠다
1) 결혼계획	①	②	③	④	⑤
2) 출산계획	①	②	③	④	⑤

V. 정책수요

문12. 서울지역에서 일하는 여성 비정규직의 권익을 보호, 증진하기 위해 서울시 차원에서 지원 기관을 설치하는 것이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예 ② 아니요

문13. 여성 비정규직 권익 지원 기관은 여성비정규직 문제를 해결하기 위해 어떤 사업을 해야 한다고 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각하는 세 가지만 골라 주십시오.

■ 1순위 [] ■ 2순위 [] ■ 3순위 []

- ① 여성 비정규직 차별 등 노동 상담 및 구제
② 사업장 준비 여부 감시 및 모니터링 실시
③ 여성노동 권익 교육 실시
④ 직장 내 성희롱, 성폭력 상담 및 지원
⑤ 여성 비정규직 차별 개선 홍보 및 캠페인
⑥ 여성 비정규직 차별 개선을 위한 정책 개발
⑦ 기타()

문14. 여성 비정규직 권익 지원 기관은 더 좋은 여성일자리를 만들기 위해 어떤 지원을 해야 한다고 생각하십니까? 가장 중요하다고 생각하는 세 가지만 골라 주십시오.

■ 1순위 [] ■ 2순위 [] ■ 3순위 []

- ① 여성 비정규직 대상 직업 훈련 제공과 경력사다리 개발
② 일자리 정보 제공 및 노사파트너십을 통한 좋은 일자리 알선
③ 여성 비정규직들 간 정보교류와 네트워킹 기회 제공
④ 여성 비정규직 개인과 조직의 역량 강화
⑤ 결혼, 임신, 출산 시 휴가휴직 사용 지원
⑥ 가족문제, 일상생활, 건강, 여가 등 복지 지원
⑦ 기타()

VI. 응답자 특성

배문1. 귀하의 최종학력은 어떻게 되시나요?

- ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대졸
④ 대졸 ⑤ 대학원 이상

배문2. 현재 혼인상태는 어떻게 되시나요?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 배우자 없음(이혼, 사별, 별거 등)

배문3. 귀 닻이 살고 있는 주택은 자가입니까? 혹은 전세 또는 월세입니까?

- ① 자가 ② 전세 ③ 보증금 있는 월세
④ 보증금 없는 월세 ⑤ 사글세 ⑥ 무상(비용 없음) 및 기타()

배문4. 귀하는 현재 가구주인가요?

* 가구주는 "호주 또는 세대주와는 관계없이 그 가구를 실질적으로 대표하면서 해당 가구의 생계를 책임지고 있거나 사실상 생계유지를 위한 비용을 조달하는 사람"을 말합니다.

- ① 가구주 ② 비가구주

배문5. 귀하와 함께 살고 계시는 가구원은 몇 명입니까? 본인을 포함하여 응답해주시시오.

* 가구원이란 혈연이나 주민등록과는 상관없이 가구 내에서 동거하면서 취사, 취침 등 생계를 같이 하는 구성원을 말합니다. 함께 살고 있는 친/인척을 포함하며 다른 지방 근무(해외 근무 포함), 학업(해외 유학 포함), 군복무, 치료 및 요양 등의 이유로 일시적으로 떨어져 살고 있는(다시 돌아올 것으로 전제된) 가족을 포함합니다.

* 단, 함께 살지 않으며 경제적으로 독립한 미혼자녀, 분가한 기혼자녀, 같이 살고 있는 파출부, 운전사 등 고용인과 하숙생 등의 비진인척은 제외합니다.

■ 가구원 [] 명

배문6. 귀하는 현재 자녀가 있습니까?

- ① 자녀 없음 -> 배문7 ② 자녀 있음 -> 배문6-1

배문6-1. 자녀가 몇 명입니까? 자녀 중 만8세 이하(초등학교 2학년)이하 자녀가 있습니까?

■ 자녀 [] 명

■ 만 8세 이하 자녀 [] 명

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

배문7. 귀댁의 월평균 가구소득은 얼마입니까? 귀댁에서 함께 살고 계신 가구원의 한 달 소득을 모두 합하여 응답해주시시오.

■ 월 만원

배문8. 귀하께서는 본인 소유의 채무가 있습니까?

* 본인소유의 채무란, 본인이 부담을 갖고 갚아 나가야 하는 빚을 의미합니다. 학자금, 생활비, 가족채무 등을 포함합니다.
가령, 물건을 사기위해 몇 개월 할부로 계산 된 카드 할부금의 경우 부담 없는 '소비'의 수준이라면 '채무'에 해당되지 않고, 부담을 갖고 갚아 나가야 하는 수준이라면 '채무'에 해당됩니다.

① 없다 → 설문종료 ② 있다 → 배문8-1

배문8-1. 갚아야 할 채무의 총액이 얼마입니까? 본인소유의 채무를 모두 합하여 응답해주시시오.

■ 약 만원

14 Hankook Research

서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사

설문에 응답해주셔서 감사합니다!

응답하신 내용은 아래의 통계법 제33조 및 제34조에 의하여 비밀이 철저히 보장되고 서울시 여성 비정규직 근로실태 및 정책수요조사 연구 목적으로만 사용되므로 안심하셔도 됩니다.

응답해주신 개인정보는 제3자에게 절대 제공되지 않습니다.

다만 설문에 참여하셨는지 여부를 확인하기 위해 알려주신 연락처로 연락을 드릴 수 있습니다.

제33조(비밀의 보호)
 ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로 사용되어서는 아니 된다.

제34조(통계종사자 등의 의무)
 통계종사자, 통계종사자이었던 자 또는 통계작성기관으로부터 통계 작성업무의 전부 또는 일부를 위탁 받아 그 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 직무상 알게 된 사항을 업무 외의 목적으로 사용하거나 다른 자에게 제공하여서는 아니 된다.

본인은 위의 조사 목적과 개인정보 수집 및 이용에 대해 충분히 인지하고 동의합니다.

_____ (서 명)

◆ 끝까지 응답해주셔서 감사합니다. 좋은 자료로 쓰겠습니다 ◆

Hankook Research 15

◎ 집필진

- 김재민(서울노동권익센터 연구위원)
- 신경아(한림대학교 사회학과 교수)
- 권혜원(동덕여자대학교 경영학과 교수)
- 김향아(숙명여자대학교 경영학 박사과정)
- 서지희(한림대학교 사회학 석사)

<연구보고서 2017-02>

서울지역 여성 비정규직 노동실태와 지원방안 연구

- 발행연월일 2017년 12월 31일
- 발행인 문중찬
- 발행처 서울노동권익센터
서울시 종로구 율곡로 56 운현하늘빌딩 9,10층
02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-09-0

(비매품)