

노조 약화 수단으로 변칙 고용 성행

사무직 여성노동자 고용문제 심각

사무직 여성들의 고용문제가 심각하다. 크라운전자 수미다전기 등으로 대표되는 휴폐업, 외자 철수 등으로 인한 집단해고가 자행되고 있는 생산직의 경우엔 그 성격이나 투쟁에 있어서 폭발적인 양상으로 부각돼 왔지만 사무직여성들의 문제는 소리소문없이 그러나 점차 심각한 양상을 보이고 있다.

용역 임시직 계약제 촉탁제 아르바이트 고용 등의 다양한 형태를 표출되는 이 문제는 전체 노동자의 임금수준 하락, 노동강도 강화라는 문제와 함께 여성노동자의 평생노동권 침해, 단결력 저하 등의 본질적인 문제를 낳고 있다.

여성들이 30% 이상을 차지하는 금융업계가 그 대표적인 사례이다. 컴퓨터의 도입으로 대표되는 사무자동화의 진행과 함께 시작된 문제는 '사람과 종이'만 있으면 사업을 할 수 있다는 금융산업의 특성을 그대로 반영하며 임시직, 계약제 사원의 고용을 늘려가고 있다.

해동화재보험의 경우, 87년 노조 결성 후 운전기사 용역직 등의 임시직원들을 모두 정규직으로 전환시킨 후 회사측은 정규직 노동자의 충원을 중단했다. 전체 직원 1천여명 중 임시직은 2백여명이며 이 중 여성은 7~80명이다. 1년 계약직인 이들은 각 지점에서 정규직원과 같은 일을 하면서도 임금은 절반에도 못미치는 25만원선이며 퇴직금 상여금 수당은 물론 없다.

조합에서는 촉탁사원들이 애사심이 없어 책임감이나 사명감 없이 '될대로 되라'는 식으로 업무에 임하기 때문에 업무의 지속성 유지가 어려워 경영손실을 가져오고 고객에 대한 신뢰를 떨어뜨려 회사에 부정적 영향을 준다고 촉탁제 폐지를 몇번이나 요구해 왔다.

그러나 회사측에서는 "임금을 적게주면 당신들한테도 도움이 되지 않느냐"는 식으로 끊임없는 분열책을 쓰고 있다.

회사측에서는 비용절감만을 위해 임시직을 고용하는가? 현대해상화재보험은 88년부터 컴퓨터 키번치 여사원을 용역으로 전환, 영화용역이라는 전문용역회사를 통해 고용하고 있다.

영업 입력이라는 보험회사의 기본업무 중 입력부분을 용역으로 돌릴 경우 파업효과를 줄일 수 있다는 것이다.

이들이 지급받는 급여는 26만 원선. 이들보다 나이도 대부분 어리고 경력도 짧은 고졸정규 여직원의 반절 수준이어서 직원간에 상당한 이질감을 조성하고 있다.

그러나 조합에서 지적하는 가장 큰 문제는 회사측에서 용역회사에 지급하는 액수가 정식직원에게 지급하는 급여와 큰 차이가 난다는 것이다. 결국 조합원의 단결력을 낮추기 위해서라는 것이 본질적인 이유이다.

이같이 중간착취를 목적으로 한 용역회사가 우리나라에만 1백여개에 이르고 있다.

용역제를 가장 먼저 도입한 삼성계열의 안국화재보험은 요즘 사무합리화에 한창 열을 올리고 있다. 사무합리화를 전문으로 하

노 90. 8. 3

로 '노조없는 회사'를 만드는 삼성그룹의 비법 중의 하나일 것이다.

형태는 달라도 임시직고용은 전 업종에서 함께 진행되고 있다. 서울대병원의 경우 단체협약상 간호사의 산전 산후 육아휴가 기간 중 대치근무를 안한 인원만 임시직을 고용할 수 있도록 하고 있으나 필요한 18명을 훨씬 넘는 60여명을 고용하고 있다.

전체 간호사 7백여명에 비하면 많지 않은 수라고 할 수도 있지만 문제는 노동의 '질'이다. 인간

이용당하고 있는 것이다.

임시직 채용이 가장 심각한 경우는 역시 외국인 기업체다. 유나이티드 에어라인은 반도용역을 통해 한국지부에 필요한 2백여명의 인력을 용역으로 고용한다. 세계적으로 수백개의 지사를 거느린 다국적 기업으로서의 항공산업의 특수성이라고 하지만 결국 이들이 노리는 것 역시 단결권의 원천봉쇄다. 이들은 한국에서 철수할 때는 한달 전에만 통고하면 언제든지 떠날 수 있다는 것이다.

노스웨스트 에어라인은 87년 1백2일간의 파업을 겪고난 후 여객부 여직원 1백여명을 모두 아

정규직과 똑같은 일을 하면서 임금은 절반도 안된다.

노동조합은 단체협약 갱신시안에 6개월 이상 고용직이 필요할 경우 고용기간과 임금은 노사합의로 결정한다는 조항 삽입을 요구하고 있으나 회사측은 '질색'을 하고 있다.

임시직, 계약제 등의 불완전고용은 점차 늘어나고 있고 앞으로는 더욱 빠른 속도로 진행될 전망이다. 미국이나 일본의 선례에 따라 계속해서 도입될 경영합리화라는 미명의 초과착취와 노동통제의 강화에 대해 노동계는 아직 적극적으로 대응하지 못하고 있다.

사무합리화 등 내세워 임시직 고용 노조결성후 정식직원 안뽑는 곳도



변칙고용은 사무직 여성노동자의 단결을 심각하게 약화시키는 요인으로 작용한다. 더구나 인간의 생명을 담당하는 간호사까지도 임시직을 고용해 의료서비스의 질을 떨어뜨리고 있다.

는 일본의 모업체에 의뢰해 노동시간 측정, 업무의 내용과 효율성 조사를 통해 회사체제의 개편을 시도하는 중이다.

즉 부장에서 말단사원까지 모든 업무, 하다못해 복사 한 질 하는 것까지 경영표를 작성한다. 이 과정에서 불필요한 부분에 대해 '그 일은 하지마라 따라서 다른 일을 하거나 감원이다'는 식이다.

결국 사무합리화 작업의 목적은 저임금으로 노동력을 최대한 짜내겠다는 것이다. 이를 뒷받침해 주는 것이 바로 임시직, 용역을 통한 고용이다.

여직원 중 1/3을 차지하는 임시직(1개월 계약), 용역을 통한 키번치 고용, 공채와 특채로 구별되는 정식직원 등 이러한 분할지배와 숨도 못쉬는 노동통제가 바

의 생명을 담당하는 간호사를 불완전한 고용상태에 있는 임시직을 고용함으로써 책임감없는 간호로 의료서비스의 질을 떨어뜨리고 있다는 것이다.

또한 3교대의 병동근무 중 임시직 근무자들이 낮근무를 함으로 인해 정규간호사들은 야간이나 새벽근무 횟수가 늘어나게 돼 불만이 높다.

한편 임시직으로 채용된 간호사들이 주로 퇴직 간호사(주부)들이다. 주부들의 임시직 취업도 전반적으로 늘고 있는 실정이다.

이는 은행 출판사 유통업체 전반에 걸쳐있다. 주부들의 재취업 기회보장이라는 미명아래 이뤄지는 주부채용은 실제적으로 저임금과 상용노동자수의 저하, 단결력의 약화를 불러오는 방편으로

시아나 항공사의 용역을 통해 고용하고 있다. 파업으로 인해 비행기가 묶였던 전철을 밝지 않기 위한 것이라고 한다.

조합측에 따르면 정규직 직원을 고용하면 60여명이면 충분한 일을 1백여명씩이나 고용하는 것은 경영상의 손실이 있어도 노조를 약화시키는 것이 더 중요하기 때문이라는 것이다.

아메리칸 익스프레스 카드 한국지사는 본사의 눈에 가시이다. 세계 1백80여개 해외지사 가운데 유일하게 노조가 결성돼 있다.

이들 역시 87년 조합 결성 후 정규직을 한 명도 뽑지 않고 임시직으로 충원하고 있다. 전체직원 3백여명 중 임시직 여직원은 70여명 계약직은 15~20명이다. 고졸 대졸이 반반 정도인 이들은

적극적인 고용창출을 위한 제도개선투쟁과 직장에서의 경영·인사권 참여라는 지속적인 투쟁 없이는 앞으로 임시직고용의 문제는 사무직노동운동의 큰 걸림돌로 작용할 것으로 보인다.

(윤지환 기자)