

맷돌굴리기 총회 초안-비정규직

(막상 쓰려고 하니 난감하네요. 무엇을 중심으로 써야하나. 총회가 교양자리와는 다름이 분명한데.. 이 글의 목적은??)

1. 여성 비정규직 노동자의 실태

비정규직의 정의에서부터 분류에 이르기까지 다양한 기준과 범주가 있습니다. 알다시피 형태상 명확하게 구분하기 힘들고 중복되는 것도 많습니다. 일단은 여성노동자들의 저항의 바운더리가 되었던 것을 중심으로 분류하고 정리해보겠습니다.

1) 특수고용노동자

노동자를 고용하는 고용계약이 아니라 개별 노동자와 상업계약을 맺는 형식을 취하는 것을 말한다. 따라서 노동자(?)는 법적으로 피고용자가 아니라 개별적으로 독립된 사업주(자영업자)가 된다. 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 학원강사, 보험설계사 등이 이런 유형에 속한다고 할 수 있다. 보험설계사, 학습지 교사, 학원강사 등은 임금 중에서 실적에 따른 수당의 비율이 매우 높기 때문에 경쟁적으로 고객을 유치·유지해야 하며 이러한 고객 관리비용을 노동자가 직접 지불할 수밖에 없기 때문에 자본은 자신이 들여야 할 비용을 교묘하게 노동자에게 전가시킨다. 이런 유형의 노동자는 법적으로 자영업자로 분류되며, 실질적으로는 고용관계임에도 불구하고 고용주는 고용관계에 책임을 지지 않으며, 노동자는 노동법 등의 보호를 전혀 받을 수 없다. 또한 고용계약이 아니라 쌍방에서 언제든지 계약을 해지할 수 있는 상업계약으로 계약을 맺기 때문에 자본은 손쉽게 노동력을 유연화시킬 수 있다는 이점도 가지게 된다.

최근 재능교육교사노동조합이 합법성을 인정받은 이래로 많은 학습지 교사 노조가 생겼고, 골프장 캐디, 교보생명의 보험설계사 등에서도 노동조합을 만들고 있다. 이들의 경우 노동조합법상으로만이 아니라 근로기준법상으로도 노동자성을 인정받는 것을 중요한 과제로 두고 있다.

>>무엇을 요구하는가

①노동3권 보장 : 노동조합 결성 및 교섭과 파업의 권리.

② 근로기준법 적용(고용보호, 휴일휴가, 모성보호, 4대보험 적용)

근로기준법상의 근로자란 '직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자' - 종속적 관계의 노동자에게 임금, 근로시간, 안전위생 재해보상 등의 근로조건의 최저기준을 확보해주기 위한 것.

2) 비공식부문 노동자¹⁾

비공식부문이란 사회적 제도(법)에 의해 규제를 받지 않는 수입창출 과정이다. 즉, 특정 경제활동이 법적·공식적 규제를 받느냐, 그렇지 않느냐의 여부에 따라 공식·비공식부문의 구분이 이루어지며, 규제 영역의 경계가 변하게 되면 공식·비공식부문의 재배열이 나타난다.(카스텔과 포츠의 견해). 이에 따라 비공식 경제부문을 연상시키는 비공식이라는 용어보다는 우리는 비공식부문 노동자들을 '법외노동자'라고 일컫는 것도 성격을 명확하게 하는데 도움이 된다고 보고 있다. 비공식부문은 형식적으로 고용관계를 맺지 않았더라도 경제적인 종속관계에 있는 노동자들을 포함한다. 그리고 기본적으로 통계에 잡히지 않거나 통계조사대상에 속하지 않는 부문의 노동자들을 포함한다.

직종별로는 전문기술직(일러스트레이션, 편집디자인, 영화기획 및 마케팅, 영상촬영, 교정교열 등)과 일반사무직(판매사무, 텔레마케팅 등), 서비스직(미용사, 조리사, 광고선전원 등), 판매직(방문판매, 위탁판매 등), 생산기능직(의류봉제, 조립공, 제품가공 등), 단순노무직 등 모든 직종에 분포되어 있다.

이들 비공식부문 여성노동자들은 고용계약관계에 있지 않다는 이유로 노동법과 사회보장 관련법이 적용되지 않는 법외노동자이며, 경제적 종속관계에서 일하고 있으나 고용계약관계를 맺고 있지 않음으로서 노동권과 복지권으로부터 배제되고 있는 노동자들이다. 이 중에 가사노동자(간병인 겸 가사도우미, 출장차출부, 출장요리사 등)들의 경우에는 실질적인 고용계약관계 아래 있으나 근로기준법이나 사회보험 관련법에서 특별히 법 적용이 제외되는 노동자들이다.

1) 「비공식부문 여성노동자들의 노동권과 복지를 위한 대안」, 서울여성노동조합 심포지엄, 2001.10

3)일용2), 임시3), 계약직

일용/임시/계약직은 자본이 노동자와 일정한 기간을 두고 고용계약을 맺는 고용형태를 뜻하며, 이 노동자들이 비정규직 통계에서 53%라고 이야기되는 노동자들이다. 자본은 노동자들을 일용/임시/계약직으로 고용함으로써 노동력의 유연화와 임금비용의 절감이라는 두 마리 토끼를 잡을 수 있는데, 그 이유는 자본이 고용계약 기간 만료시 계약을 갱신하여 계속 고용할 것인지, 아닌지에 대해 전권을 가지며, 따라서 상황에 따라 노동력의 양을 쉽게 조절할 수 있기 때문이다.

한국통신 계약직 노동자, 보건의료노동자, 롯데호텔 노동자들이 이러한 고용형태에 속한다.

4)시간제 노동(파트타임, 아르바이트..)

규정된 하루 노동시간 중 일부 시간대에만 노동을 하도록 한 경우를 일컫는다. 시간제 노동 역시도 일용/임시/계약직 노동과 마찬가지로 계속해서 확대되어 나가고 있는 상황이다. 시간제 노동자의 임금은 같은 업무의 전일제 노동자의 임금에 비례해 계산하도록 되어있으나, 여기서 말하는 전일제 노동자의 임금이라는 것은 기본급만을 말하는 것으로 상여금·보너스 등의 급여는 계산되지 않는다.⁴⁾

5)파견근로자

97년 통계청의 『고용 구조 조사』에 따르면 파견직 노동자는 31만6000명이며 이중 여성이 차지하는 비율은 22.5%이다. 파견 근로자들은 심한 고용불안에 처해있다. 애초 파견법의 취지였던 “전문 지식,기술을 필요로 하는 업무의 인력 수급 활성화”와는 거리가 먼 현실임을 보여준다. 그리고 조사대상의 대부분이 6개월 이상 생산공정에서 일하는 “불법” 파견이었다. 이는 노동부 자료(‘99 하반기 근로자 파견사업 현황(2000.3)), 노동부 고용관리과를 통해서도 보여주고 있는데, 결국 많은 사용업체들이 인건비 절감차원에서 파견노동자를 사용하는 현실이기 때문에, 파견법이 파견 노동자들을 보호하는 법이 되지 못함을 보여주고 있다.

그리고 근로기준법과 파견법을 온전히 적용받을 수 있는 “상용형” 노동자는 극소수에 불과하였다. 모집형과 등록형이 대부분이었고, 대부분이 파견업체와 3개월부터 1년 단위의 단기계약형태로 근로계약을 맺고 1년 이상씩 근무하고 있다. 자신의 근로계약기간을 알지 못하는 노동자들도 있었다. 파견법상 절대금지 업무인 간호조무사의 업무와 동일한 업무를 파견 노동자들이 수행하고 있으며 정규직 여성들을 대량 정리해고한후, 그 자리에 곧바로 파견노동자들이 근무하는 경우도 있다(삼부커뮤니티스). 그리고 일시적인 업무가 결코 아닌, 생산라인의 조립업무에 대량의 파견노동자들이 근무하는 경우도 많다. 파견노동자들의 대부분이 정규직에 비해 60-70%수준의 임금을 받고 있다. 근속년수가 긴 여성노동자의 경우 50%이하의 임금을 받고 있기도 하다. 특히 최근에는 ‘포괄임금제’로 불리는 방식으로 임금을 받고 있고, 이로 인해 저임금 현실이 제대로 드러나지 않기도 한다.

6) 급증하는 판매·서비스직

여성노동자의 고용 형태 뿐만 아니라 고용직종에 있어서도 현저한 변화가 있다. 전체 여성노동자의 69.8%가 판매·서비스직에 종사하고 있다(여성의 일 中). 판매·서비스직은 직접 손님들을 접하는 분야이고 사업장 별로 여성의 복장, 용모, 태도 등의 제한이 있다. 이들 대부분의 여성들은 거리지같은(?) 손님들의 불평·불만, 성희롱 등을 감수해야 하며 높은 하이힐, 몸에 딱 붙는 정장, 앓을 틈 없는 노동시간 등으로 굉장한 중노동에 시달리고 있다. 그러나 이들 대부분이 비정규직이기 때문에 저임금, 엄청난 노동강도, 성희롱 등의 문제제기가 거의 불가능하다.....

여성들의 직종이 판매·서비스직에 편중되고 있는 것은 여성의 섹슈얼리티, 곧 여성의 몸, 여성스러운 태도 그 자체를 상품화하는 것으로 이해할 수 있다. 물론 이러한 현상은 최근의 일이라든가, 판매·서비스직에 국한되는 것은 아니나 이러한 것이 이것이 하나의 직종으로 묶이고 독립적인 직종으로 현상하고 있다는 것에서 차이가 있다.....

2. 그렇담 왜 유독 여성들에게 비정규직이 많은건데(쓰다 말았수..)

- 2) 일용직: 임금 근로자 중 상용 및 임시에 해당되지 않는 경우로 ①고용 계약 기간이 1개월 미만인 자, ②매일 매일 고용되어 근로의 대가로 임금 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람 또는 일정한 장소 없이 떠돌아다니면서 일한 대가를 받는 사람
- 3) 임시직: 임금 근로자 중 상용이 아닌 자로 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 사람. 단, 고용 계약 기간에 의한 분류가 곤란한 경우는 다음 사항을 고려한다. ①일정한 사업 완료의 필요에 의해 고용된 자(사업 완료가 1년 미만), ②단순 업무 보조원으로서 상여금 등 제 수당을 받지 못하는 자, ③근속 기간이 1년 이상이라도 퇴직금 비수혜자
- 4) 현실에서는 이러한 비례 계산 방식보다 관례적으로 임금을 주는 것이 더 일반적이다.

-신자유주의적 노동 유연화 전략

70년대 이후 케인즈 주의의 실패, 이윤율 하락에 따른 생산의 정체, 자본의 위기. 노동비용 절감과 노동력의 효율적 사용에서 이윤을 보전하려고 함. 전반적인 노동 유연화 전략. 우리나라의 경우 97년 IMF이후 비정규직의 급증. 그러나 이 중 특히 여성노동자들이 희생양이 됨. 왜?

-여성의 일은 임시적이고 미숙련이며 부차적인 것으로 취급

역사적으로 여성노동력에 대한 가치절하. 남성은 공장에, 여성은 집안에, 여성의 노동력은 부차적으로 취급(집에 있으면서 쌈짓돈이나 벌려고.. 부업. 실제로는 생계에 아주 많은 비중을 차지함.)

-가사, 육아에 대한 부담이 여성의 비정규직화를 조장함.

대부분의 여성에게 가사와 육아의 부담이 지워진 상황에서 여성들은 출산을 하기 위해 일을 그만두었다가 아이가 어느 정도 크고 나면 '집에서도 할 수 있는' 부업을 찾다가 나중에는 직장을 찾아보기도 한다. 여성 취업의 M자 형 곡선. 그리고 결혼 전 정규직으로 고용되었다가도 일을 그만두었다가 다시 노동시장에 진입할 때는 비정규직으로 진입하게 된다.⁵⁾

.....

여성의 비정규직화의 의미 !!

3. 비정규직 여성노동자는 뭐가 안좋은데?

-불안정한 노동

이러한 비정규직 여성 노동자의 증가는 결국 고용 불안정을 심화시키는 요인이 된다. 근로자의 대우나 퇴직, 조직화가 법적으로 보장되어 있는 정규직 노동자와는 달리 이들 비정규직 노동자들은 현행 법 체계에서는 근로자로서의 제반 권리를 보호받지 못하고 있기 때문에 노동조건이 나쁘고 해고나 차별의 대상이 되기 쉽다.

-저임금

한국여성개발원의 조사에 따르면, 정규직 여성 노동자의 임금을 100으로 했을 때 시간제 여성노동자의 임금은 49.8, 임시직 여성노동자의 임금은 67.1, 파견제 여성 노동자의 임금은 73.1에 머무는 것으로 나타났다. 이를 산업별로 구분해보면 도 소매업과 금융업에서 정규직과 비정규직 간의 임금 격차가 가장 큰 것으로 나타난다.

-4대 보험을 비롯 전반적인 노동자의 권리가 축소됨

고용 보험과 산재 보상 보험 등 사회 보험 가입 여부에서도 시간제 노동자의 경우 절반 가량, 임시직 노동자의 경우 20% 내외가 가입하지 못한 것으로 나타난다. 그 밖에 휴일 휴가제도에서도 시간제와 임시직 노동자가 상대적으로 불리한 조건에 있다.

*고용 불안정과 여성의 실업 문제(여성과 일 中, p248~9)

비정규직화와 그에 따른 고용의 불안정이라는 현상과 연결되어 여성에게 나타나는 또 다른 문제는 실업이다. 여성의 실업률은 1990년 1.8%에서 1997년 2.3%로 다소 높아지고, 경제 위기가 최고조에 달했던 1998년에 이르면 5.6%에 이르고 있다. 그러나 이 수치가 여성의 실업률을 정확히 보여주는 것은 아니다.

여성의 입장에서 보면 실업률 자체뿐만 아니라 실업개념이나 측정 방법 역시 상당한 한계를 지닌다고 할 수 있다. 여성은 가내 노동이나 임시직 등 다양한 형태로 임금 노동을 수행하며 고용과 실업 사이를 자주 이동하는 특성을 지닌다. 따라서 고용이나 실업에서 모두 여성 노동력의 비율을 정확히 측정하기란 대단히 어렵다. 객관적 측정 방법뿐만 아니라 여성들 스스로도 파트타임 등 비정규직으로 일할 경우 자신을 노동자가 아닌 주부로 보는 경향이 있다. 무엇보다도 실업 시 많은

5) 가부장제와 자본주의 中, “여성은 파트타임이란 취업형태(부분 생산자)는 제3기 생애단계에 적합한 것으로서, 생산노동이 재생산노동에 저촉되지 않도록 임노동과 가사노동이 타협한 형태였다.” (아이를 어느 정도 키워놓고나면) 여성이 다시 부분 생산자가 될 수 있는 조건이 된다. 그렇다면 이것은 여성의 재생산노동의 경감을 의미하는가? 외견상으로는 그렇지만 궁극적으로는 아니다. 단적인 예시로 교육이라는 ‘지불되는 재생산노동’의 비용을 지불하는 것은 다른 아닌 여성 자신이기 때문이다.

여성들은 자신을 실업자로 규정하고 관련된 권리를 획득하려고 노력하기보다 가정에 돌아가 한시적이나마 주부의 역할에 머무르는 것을 선택하고 있다. 소위 실망 실업자의 다수가 여성이라는 사실이 이를 뒷받침해 준다.

그러나 이 같은 여성의 실망 실업자화는 사회적으로 조장되고 부추겨지는 현상이라는 것이 여성학자들의 생각이다. 실업이란 것 자체가 구조적인 문제임에도 불구하고 어느 사회에나 이를 개인의 노동시장 적응 실패로 해석하려는 관점이 존재하며, 경제 위기 시에는 여성의 노동시장 이탈을 가속화함으로써 실업률을 낮추려는 사회적 압력이 존재하기 마련이다. 서구의 경우 1930년대 공황기 실업자 파악을 위한 많은 사회 조사와 여성을 가정주부화 하려는 담론들이 여성들을 실업자로 보지 않게끔 하는 데 기여했다는 보고도 있다.

가사노동과 양육 노동은 아직도 여성의 성역할로 당연시되고 있으며 여성의 노동시장 참여를 억제하는 효과를 낳는다. 따라서 이 같은 부담을 지닌 여성들은 노동시장에 참여할 의사가 있거나 경제 활동을 해야할 필요가 있는 경우에도 적극적인 구직 활동을 하기 어렵다. 그 결과 이들은 형식상 실업자에 포함되지는 않는다. 이러한 이유에서 노동시장에 나가지 못하는 여성들은 '실업자'가 아니라 '비참여자(비활동경제인구)'로 분류된다. 그러나 이들은 엄밀한 의미에서 순수한 비참여자가 아니다. 비참여자란 양육이나 가사 등 보살핌 노동을 선호하고 노동시장에서 일하기를 원하지 않는 여성들에게 한정되어야 한다. 따라서 여성은 '은폐된 실업'의 가장 큰 집단이며, 최근 고용 불안정의 가장 큰 희생자 집단이라고 볼 수 있다.

4. 비정규직 여성 노동의 문제, 우리의 요구안은 무엇이 되어야 할 것인가?

(지난 회의 때 잠깐 얘기된 것들. 이걸 넣을까 말까)

비정규직 철폐. 정규직화 쟁취?/비정규직 노동자의 노동권을 보장하라? 동일노동 동일임금..

사실 정규직의 노동시간(전일제)개념은 재생산노동을 가정에서 누군가가 전담한다라는 전제가 있어야 가능하다. 이런 재생산노동을 여성이 전담해왔고 따라서 실상 전일제 노동은 남성만이 할 수 있는 것이었다. 그리고 현재의 노동시간개념은 다분히 자본주의적. 실질적으로 노동자 생활 사이클에 따른 노동시간 편성 등이 요구되기도 한다.

그러나 현실적으로 이런 말은 오해되거나 먹힐 여지 다분. 변형근로제만 봐도..

본제대식으로 방향이 편지자...

5. 참고

- ▶현재의 근로기준법과 고용평등법에서 보장하고 있는 비정규직 여성의 권리는 뭐야?
- ▶비정규직 여성노동자들의 사례소개(2001. 5. 16 전여노조 간부교육자료 중)

노동문제 — 비정규직
|
노동시간제, 복합...
맞음...
가족이제...
가정...
가족이제...
가족이제...