

碩士學位論文

勤勞女性의 福祉政策에 關한 研究

— 勤勞條件을 中心으로 —

1990年 月

漢城大學校 行政大學院

行政學科

金 銀 子

碩士學位論文

勤勞女性의 福祉政策에 관한 研究

— 勞動條件을 中心으로 —

A Study on Welfare Policy of  
Female Workers in Korea

指導教授 柳 永 玉

이 論文을 行政學碩士學位 論文으로 提出함.

1990年 11月 日




漢城大學校 行政大學院

行政學科 政策學專攻

金 銀 子

金銀子の 行政學 碩士學位 論文を 認准す。

1990年 11月 日

審査委員長 鄭成澤   
審査委員 李鍾受   
審査委員 柳承玉 

# 目 次

第 1 章 序 論 .....	1
第 1 節 研究의 目的 .....	1
第 2 節 研究의 方法 및 範圍 .....	2
第 2 章 勤勞女性의 福祉政策에 關한 理論的 背景.....	4
第 1 節 勤勞福祉의 概念 및 史的 考察 .....	4
1. 勤勞福祉의 概念 .....	4
2. 勤勞福祉의 史的 考察 .....	9
第 2 節 勤勞福祉의 效果와 必要性 .....	17
1. 勤勞福祉의 效果 .....	17
2. 勤勞福祉의 必要性 .....	18
第 3 節 勤勞女性의 特性 .....	20
第 3 章 勤勞女性의 勤勞條件 및 福祉政策 .....	22
第 1 節 勤勞女性의 勤勞條件 .....	22
1. 賃金 .....	22
2. 勤勞時間 .....	31
3. 人事關係 .....	37
第 2 節 勤勞女性의 福祉政策 .....	40
1. 福祉施設의 種類 .....	40
2. 福祉施設 .....	41
3. 職業訓練 .....	45

第 4 章 勤勞女性の 現況 및 現實的 問題點 .....	48
第 1 節 勤勞女性の 現況 .....	48
1. 産業別·職業別就 分布 .....	50
2. 從事上の 地位別 分布 .....	52
3. 年齡 階級別 分布 .....	53
第 2 節 勤勞女性이 안고 있는 現實的 問題點 .....	55
1. 勤勞權의 不安定性和 差別的 雇傭管理 .....	56
2. 勤勞條件의 劣惡性 .....	59
3. 職場勞動과 家事勞動의 二重的 負擔 .....	61
4. 參與를 통한 地位 制約 .....	68
第 5 章 勤勞女性の 福祉增進을 위한 改善方案 .....	69
第 1 節 勤勞女性の 意識變化 .....	69
第 2 節 賃金·勤勞條件의 改善 .....	70
第 3 節 勞動組合 活動의 強化 .....	73
第 4 節 勤勞 基準法上 母性保護 條項 嚴守 .....	75
第 5 節 勤勞女性の 勤勞條件 改善을 위한 行政力의 強化 .....	79
第 6 章 結 論 .....	81
參考文獻 .....	84
ABSTRACT .....	90

## 表 · 그림 目次

〈그림2-1〉 欲求로부터 본 企業福祉의 體系(A.H.Maslow의 假說에 準據) ..	7
〈표2- 1〉 年齡階層別 企業福祉의 體系 .....	8
〈표3- 1〉 年度別, 性別 月給與額 .....	24
〈표3- 2〉 學歷間, 職種間 初賃金隔差 現況 .....	25
〈표3- 3〉 산업별, 근속년수별, 성별 월급여액 .....	26
〈표3- 4〉 學歷別, 經歷年數別, 性別 月給與額 .....	28
〈표3- 5〉 職種別, 性別 月給與額 .....	29
〈표3- 6〉 연령계층별, 성별 월급여액 .....	29
〈표3- 7〉 産業別, 婚姻狀態別, 性別 月給與額 .....	30
〈표3- 8〉 産業別, 性別 月勤勞日數 및 時間數 .....	32
〈표3- 9〉 職種別, 學歷別, 性別 月勤勞時間數 .....	34
〈표3-10〉 地域別, 性別 月勤勞日數 및 時間數 .....	35
〈표3-11〉 賃金階層別, 性別 月勤勞時間數 .....	36
〈표3-12〉 年度別 勤勞青少年 賃貸아파트 建立現況 .....	42
〈표3-13〉 勤勞青少年 賃貸아파트 建立支援 .....	43
〈표4- 1〉 經濟活動人口 및 就業者 .....	48
〈표4- 2〉 女性의 年齡別 經濟活動參加人口(1990-2000) .....	49
〈그림4-1〉 女性 年齡別 經濟活動參加率 .....	50
〈표4- 3〉 産業別 就業者 .....	51
〈표4- 4〉 年度別, 職業別, 性別 就業者數 .....	52
〈표4- 5〉 年度別, 從事上의 地位別 就業者 .....	53
〈표4- 6〉 年度別, 年齡階層別 就業者數 .....	54
〈표4- 7〉 職業別 女性 就業者 構成比의 國際比較 .....	57

<그림4-2> 근로여성의 남녀차별의 내용 .....	59
<표4- 8> 여성취업을 기피하는 이유에 대한 의견 .....	61
<표4- 9> 女性就業者의 就業事由(1988) .....	62
<그림4-3> 女性就業者의 就業事由(1988) .....	63
<표4-10> 女性 就業에 關한 態度 .....	64
<그림4-4> 女性 就業에 關한 態度 .....	65
<표4-11> 미래의 자녀양육에서의 남녀분업 .....	66

# 第 1 章 序 論

## 第 1 節 研究의 目的

일반적으로 勤勞女性의 복지문제란 周知하는 바와 같이 전통적 가부장사회의 구조적 산물로서 性的 지배에 의한 '女性問題'와 근대 시민사회 이후의 경제구조적 산물인 '勞動問題'가 이중으로 얽혀서 창출해 낸 근로여성들의 생활을 지칭하는 것으로서 정치, 사회, 문화, 교육 등의 소외문제, 그리고 그 위에 가중된 각종 性差別 問題로 집약되고 있다.<sup>1)</sup>

오늘날 우리 사회에 있어서 근로여성의 福祉問題는 근로현장의 여성들이 인간으로서의 존엄과 인간다운 삶의 확보라는 차원에서 많은 논의와 연구가 행하여지고 있다. 이것은 달리 말한다면 근로여성들의 인간으로서의 생존유지가 매우 힘든 현실의 절박성을 말해 주고 있는 것이다. 憲法上에는 남성과 평등이 규정되어 있지만 하위법에까지 반영되어 있지 못하고 현실적으로 社會的 不平等은 대단히 심하며, 고통받는 여성이 발생함으로써 사회정의가 침해되어 사회문제화 되고 있기 때문이다.

이와 같은 현실에 대한 認識은 정도의 차이는 있을지언정 政府, 學界, 勞動界, 女性界 등의 관심을 불러 일으키게 되었으며 여성문제에 대한 해결의 불가피성에 대하여 공감대를 형성하고 있다.

산업의 근대화에 따라 勤勞市場에 참여한 女性勤勞者들의 福祉政策은 一般男性勤勞者와는 동일하게 취급할 수 없는 身體的, 生理的 條件을 가지고 있다. 그러나 여성근로자들은 1960년대 이후의 수출주도형 고도경제 성장정책이 이른바 수출경쟁력 강화를 위해 값싼 노동력 확보로 輸出産業의 주종인 勞動集約的 産業에 낮은 임금으로 고용되어 국가 경제발전에 寄與者가

1. 이태영외, 「현대 한국 여성론」(서울:삼민사, 1986), p.139.

된 반면에 부당한 희생을 감수해 왔다는 사실을 들지 않을 수 없다. 이처럼 우리나라의 경우 근로여성의 就業構造上的 특징은 低學歷, 低賃金으로서 주로 生産職의 단순한 노동 및 미숙련 노동에 집중되어 있다.

이미 발표된 연구와 각종 調査統計가 보여 준 바와 같이 우리 사회는 국가 경제발전과 사회의 민주적 발전을 위하여 건강한 노동력의 확대 재생산을 기하고, 前近代的, 非民主的 요소들의 제거로 합리적이고도 도덕적인 사회로의 변화를 기하지 않으면 안 될 당위성 앞에 놓여 있으며, 이는 바로 근로여성의 시급한 인간다운 삶의 보장을 포함하는 것이라 하겠다.

경제발전의 궁극적 목표는 福祉社會 建設이라고 할 때 目標指向的 經濟發展 진행과정에서 파생된 근로복지의 침해는 거시적 안목에서 볼 때 生産性 低下와 국가의 경제발전 속도를 둔화시키고 민주주의 정착에 沮害要因으로 지적되면서 勤勞福祉政策의 중요성을 인식하게 되었으나 아직까지는 원만한 勤勞條件이 이룩되지 않았다. 근로여성들의 인간다운 삶의 보장은 생산성 증대와 국민총화에 직결된다고 아니 할 수 없다.

본 論文에서는 근로여성의 福祉政策에 관한 이론을 概括하고, 여성복지 현실에 대한 문제점을 지적한후 이의 개선방향을 제시하여 勤勞女性의 절박한 복지정책을 강구하는데 研究의 目的을 두고져 한다.

## 第 2 節 研究의 方法 및 範圍

본 논문의 연구방법은 기존의 勤勞女性에 관한 각종 國內外 資料를 檢討 分析하는 문헌 중심 고찰(Documentary Study)방법에 주로 의존하면서 關係資料의 制約性을 보완하기 위하여 職業別 勤勞女性과의 面談과 근로여성으로서 지금껏 체험한 經驗을 토대로 근로여성을 위한 福祉政策의 방향을 모색하고자 하였다.

본 논문의 對象領域을 굳이 勤勞女性으로 설정한 이유는 社會構成員을 성별로 구분할 때 인구의 절반이 여성이면 나머지 반은 남성이라 추이할 수 있는데 女性の 福祉向上은 남성의 복지향상을 수반하고 나아가서는 인구전체의 복지향상을 보장하기에 여성이란 한계점을 두었다. 勤勞女性이란 단어는 보편화 되어있는 반면에 勤勞男性이란 단어는 우리들에게 생소하게 느껴지는 이유는 여성들이 남성들과 비교될 때 상당부분에 걸쳐 공통적인 불이익의 내지 불편과 불만을 誘發시키는 문제들에 직면해 있음을 시사해준다. 그러므로 勤勞者의 福祉政策 중에서도 시급하게 확립되어야 될 부분이 근로여성의 복지정책이기에 근로여성의 賃金, 勤勞條件을 男女雇傭平等法에 입각하여 勤勞條件의 實態 및 問題點을 파악하고 문제점을 보완하기 위한 改善方案을 모색해 보았다. 구체적으로 보면 第1章 序論에 이어 第2章에서는 勤勞福祉의 概念을 소개하고 史的 高찰은 外國과 韓國으로 구분하여 살펴보았으며 근로복지의 효과와 필요성 및 근로여성의 특성에 대해 敘述하였다. 第3章에서는 근로여성의 근로조건 중에서 임금, 근로시간, 인사관계를 살펴보고 근로여성의 복지정책을 서술하였다. 第4章에서는 근로여성의 雇傭現況 및 근로여성이 안고 있는 현실적 문제점을 파악하여 보았으며, 第5章에서는 근로여성의 福祉增進을 위한 改善方案을 제시하면서 마지막으로 이상에서 살펴본 바를 정리·요약하였다.

본논문의 제한점은 근로여성의 직업별 특성을 감안하여 논하지 못하고 일반적인 근로여성을 대상으로 하였으며, 복지증진을 위한 개선방안에 실증적 자료제시를 위한 표본조사를 병행하지 못하였기 때문에 근로여성의 직업에 따라 개선방안의 적용문제 및 성과를 위한 연구의 보완점을 과제로 안고 있다.

## 第 2 章 勤勞女性의 福祉政策에 關한 理論的 背景

### 第 1 節 勤勞福祉의 概念 및 史的 考察

#### 1. 勤勞福祉의 概念

勤勞福祉의 概念을 해석함에는 廣義의 해석과 狹義의 해석을 할 수 있다. 廣義의 해석을 한다면 '근로자를 대상으로 하는 복지' 라고 할 수 있는데 이것을 근로복지 혹은 노동복지라고 지칭한다. 이러한 廣義의 근로복지는 정부나 공공단체가 근로자에게 행하는 공적근로복지, 기업이 종업원을 대상으로 실시하는 기업내근로복지, 노동조합이 조합원을 위하여 실시하는 組合福祉 등이 總括적으로 포함된다. 狹義로 해석한 근로복지는 '근로자 자신에 의한 복지' 혹은 '勞動組合에 의한 자주적 복지' 즉 노동복지 또는 근로복지를 말한 것이라 할 수 있다.

근로복지는 여러 각도에서 살펴볼 수 있는데 여기서는 실시 주체별로 본 근로복지, 경제순환면 혹은 욕구단계면에서 본 근로복지, 라이프사이클에서 본 근로복지 등으로 구분해서 고찰해볼 수 있다

#### 1) 實施 主體別로 본 勤勞福祉

勤勞福祉의 혜택을 누구한테서 받는가에 따라 근로복지를 구분할 수 있는데 근로자는 국민의 한사람으로서 국가로부터 社會保障을 중심으로 한 公的 勤勞福祉를, 종업원들은 기업으로부터 企業勤勞福祉, 조합원으로서 노동조합으로부터 組合勤勞福祉를 누릴 수 있다. 근로자는 이러한 복지를 단순히 수동적인 자세로 받는 것이 아니라 능동적으로 정부나 기업에 요구하여 받아 내는 것이므로 勤勞者福祉主體로서의 勞動組合은 그에 상응한 힘과 능력을 갖추어야 한다.

社會保障은 社會保險, 公的 生活扶助, 社會福祉事業, 社會保障關聯 서어 비스로 구성되는데 平等原則에 입각해서 법률에 의해 제도적으로 실시한다. 그러나 우리나라 사회보장은 財源上的 제약이 있고 그 기능이 劃一的인 保障에 그침으로써 最低生活 이상의 보장이나 획일적인 보장으로 손이 미치지 않는 個別勞動者의 欲求에 자상하게 應할 수 없다. 그러므로 사회보장을 보완하는 企業福祉와 組合福祉를 필요로 하게 된다.

사회보장이 전국민을 대상으로 法에 의해 集團的으로 이루어지는 綜合福祉인데 비하여 기업복지나 조합복지는 특정기업이나 조합에 소속된 노동자를 대상으로 勞動協約이나 就業規則 또는 조합규약에 따라 실시되는 個別福祉이다.

企業福祉는 기업의 支拂能力, 組合福祉는 조합의 재정형편을 기반으로 能力原則에 따라 이루어지는 것이므로 개별복지의 기업간 조합간의 격차는 불가피할 것이다. 綜合福祉인 공적 복지는 사회보장을 포함한 완전고용, 물가안정, 생활환경개선, 근로자재산형성지원 등의 政府施策으로 이루어진다. 기업복지는 고용, 임금, 노동시간, 노동환경 등의 기본적 노동조건의 유지 향상을 전제로 주택, 생활원호, 경제, 문화, 체육활동과 시설, 보건위생, 재산형성원조, 노후보장 기타 제반 福祉施策을 내용으로 한다. 조합복지는 共濟活動·消費·住宅·生産·信用 등의 生活協同組合, 財産形成援助 기타 精神的 복지시책 등으로 구성된다.

## 2) 經濟循環 面에서 본 勤勞福祉

經濟活動이란, 좁은 意味로는 일정한 직장에 취업하여 임금을 받고 노동을 제공하는 것만을 가리키지만 넓은 의미에서는 人間이 살아가는데 필요한 각종 財貨와 用役을 생산하고 交換, 配分하고 消費하는데 관련된 모든 활동을 包括的으로 가리키는 것이다. 그러한 경제활동의 반복이 經濟循環이다. 따라서 經濟循環을 生産·分配·支出 등 삼면으로 구분할 수 있는데,<sup>2)</sup>

勤勞福祉를 생산의 입장에서 보면 所得機會의 創出 내지 保障이다. 즉 教育 訓練을 시키고 소득원인 직장을 마련해 주어 생계를 유지하게 하는 雇傭保障이다. 1930년대 세계대공황 이후 總需要管理政策에 의해 失業을 없이고 完全雇傭을 위한 고용정책이 목표였다. 또한 노동력부족 상태하에서는 노동력 과잉지역의 노동이동, 교육훈련에 의한 人力開發등 적극적인 노동정책이 실시 되었다.

分配面에서 보면 소득과 富의 평등화, 권력의 균형화이다. 資産分配의 평등화를 위한 근로자 재산형성제도, 勞使協議制와 경영참가 제도의 도입, 단체교섭제도의 도입 및 교육기회, 승진기회의 균등화는 소득격차의 해소 자산 및 권력분배의 평등화를 가져와 근로복지 향상에 기여할 것이다.

消費面에서 보면 산업사회 발전에 따른 생산과 소비의 불균형 해소를 위한 소비확대책으로 再分配機構인 사회보장제도에서 所得補完을 찾을 수 있으며, 근로자의 소비복지를 향상시켜주는 생활환경 개선 등 생산면에서 완전고용의 달성, 분배면에서 산업민주주의의 확립, 소비면에서 社會保障制度의 충실로 근로복지문제를 해결해주는 社會體制가 근로복지면에서 본 복지 사회체제라고 할 수 있다.

### 3) 라이프 사이클에서 본 勤勞福祉

勤勞福祉의 내용은 年齡階層에 따라 다르다. 근로자의 생활은 일반적으로 자신의 임금소득중에서 실시되는 私的 消費와 公的 負擔으로 꾸려나가는 사회적 소비로 이루어지는데 주로 後者를 勤勞者 福祉라고 하며, 이것에 대한 요구가 "라이프 사이클"에 따라 그 내용을 달리한다는 것이다. 즉 18세경의 취업 당시에는 문화·스포츠활동에의 참가와 시설을 바라지만 결혼한 25세 이후에서 퇴직할 때까지는 주택, 출산비용, 도시생활환경, 교육, 의료 등에 대한 시책과 시설 또는 停年制 年長이나 公的 扶助를 바란다는 것이

2. 김운환, "복지사회건설과 노동의 역할", 「80년대 노사관계 발전을 위한 간담회보고서」(서울:한국개발연구원, 1983), pp.68-69.

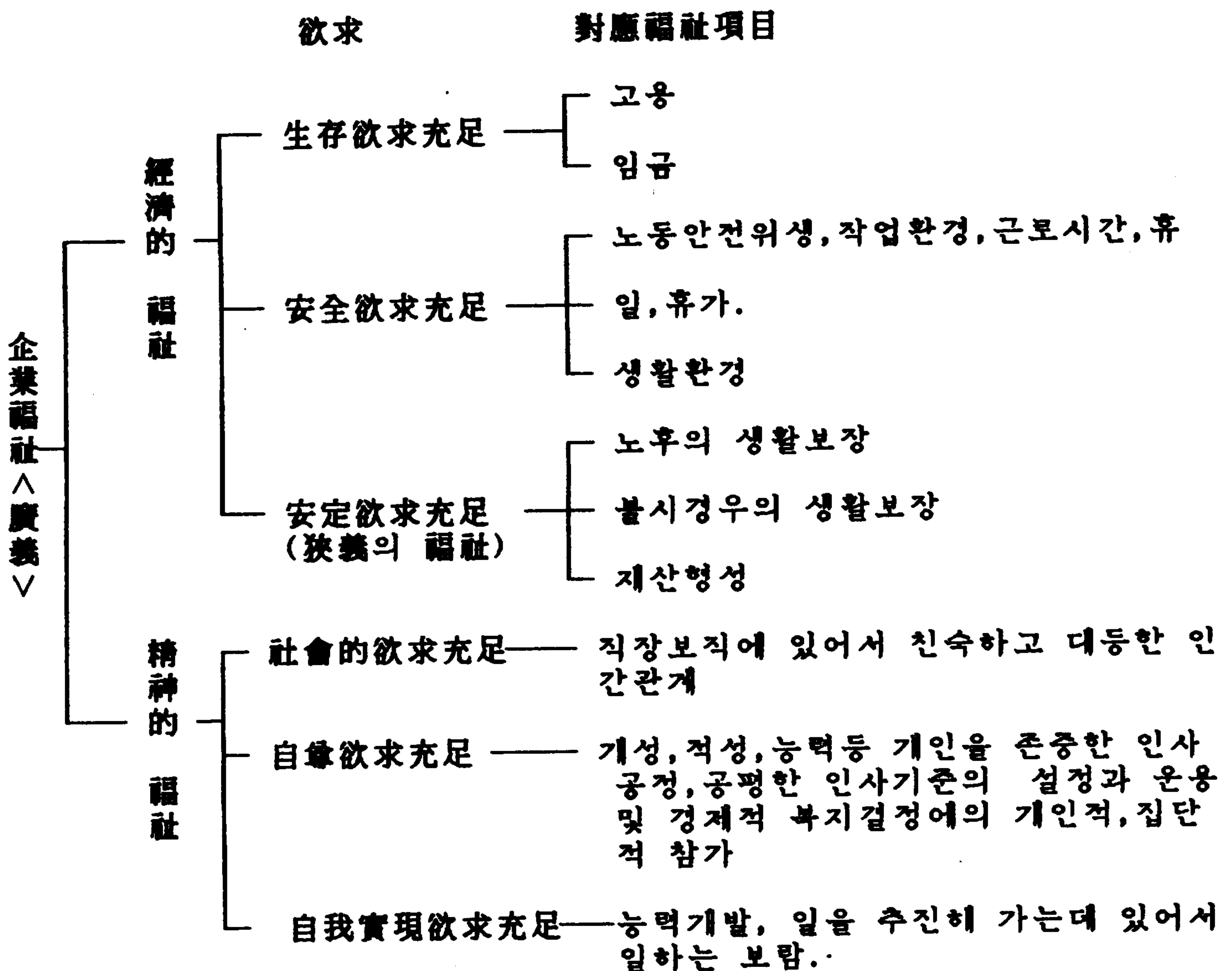
다. 그리고 퇴직후에는 공적 노령 연금, 기업 노령 연금에 의한 老後生活의 保障을 바라게 된다는 것이다.<sup>3)</sup>

#### 4) 欲求段階 面에서 본 勤勞福祉

사람들은 물질적 복지가 충족됨에 따라 비물질적 복지를 바라게 되고 管理社會에 대해 불만을 가지며 물심양면에서 相對的 不平等을 느끼는 것이 일반적이다.

매슬로우(A.H.Maslow)는 노동자의 계층적 욕구를 生存欲求, 安全性欲求,

<그림2-1> 欲求로부터 본 企業福祉의 體系(A.H.Maslow의 假說에 準據)<sup>4)</sup>



3. 김운환, 「한국 노사 관계의 논리와 현실」(서울: 매일경제신문사, 1990), pp. 307-310.

4. 藤田至孝, 「企業環境の 變貌と 産業福祉」(東京: 日本勞動協會, 1979), p. 95.

社會的欲求, 自尊欲求, 自我實現欲求의 다섯으로 나누었는데 생존욕구가 가장 基礎的인 欲求이고 그 위에 다른 욕구가 존재하게 된다. 매슬로우의 욕구단계에 대응해서 勤勞福祉의 내용을 살펴보면 生存欲求에 대응하는 근로복지는 근로자가 勤動用役을 제공하고 그 報酬로서의 임금을 받아 生計를 꾸려나가는 것이므로 소득보장 내지 고용기회를 근로자에게 제공하는 것이다. 安全欲求에 대응한 근로복지는 건강하고 보람있게 노동을 할 수 있을 때나 失業, 傷病, 老齡으로 勤動을 할 수 없을 때 근로자가 마음놓고 살 수 있도록 각종 福祉制度를 마련해주는 것이다.

이상이 경제적 내지 물질적 복지의 내용인데 근로자는 이것만으로 만족하지 않고 사회적욕구, 자존욕구, 자아실현욕구와 같은 精神的欲求의 충족을

<표2-1> 年齡階層別 企業福祉의 體系<sup>5)</sup>

欲 求	靑(少)年勤勞福祉	中壯年勤勞福祉	老年勤勞福祉
生存欲求	고 최 저 임 금	轉 職, 임 금, 상 여 금, 아 동 수 당	정 년 연 장, 再 就 業, 퇴 직 금, 연 금
安全, 安定 의 欲求	노동안전위생, 노동 시간 (휴일·휴가· 주휴이일제)	산업재해보상보험, 재산 형성, 아이양육, 내집갖 기, 장기휴가, 不時保障, 共濟活動	사회보장(질병, 노령, 재해, 실업 ) 소득보장, 노 년 의 생 활 보 장, 공 제 활 동
社會的 欲求	친교, 노인여가생활 (Recreation) 스포츠·카운셀링	클럽활동, 비회원스포츠 커뮤니케이션의 원활화	취미생활, 레크 리에이션
自尊의 欲求	능력주의인사관리 포상제	年功序列人事管理와 능력주의인사관리, 成果 配分	老年適職에의 이동, 연공서열 인사관리
自己實現 의 欲求	직업훈련	교육훈련, 경영참가, 능 력개발, 산업민주주의	생이교육, 평생 교육, 봉사활동, 산업민주주의

5. 우재현, 「현대기업복지론」-한국적 복지사회의 모색-(서울:경진사, 1990), p.122.

바란다. 그러기 위해서는 職場에 있어서의 親密性, 對等, 參加, 平生教育 등을 마련할 필요가 있다(표2-1), (그림2-1). 이와 같이 경제발전단계의 高度化·多樣化에 따른 근로자 욕구에 대처할수 있도록 社會體제도 變化해 가야 할 것이다.

## 2. 勤勞福祉의 史的 考察

### 1) 外國

勤勞福祉의 기원은 에드워드 3세, 엘리자베드여왕의 구빈법이나 중세의 길드조직 내에서 찾을 수 있지만 근대적 의미의 근로복지는 産業革命以後에 나타나기 시작했다. 그러므로 산업혁명이후의 근로복지를 근로복지의 概念과 연결시켜 國家·企業·勞動組合이 실시하는 근로복지사업의 발달과정을 간략히 살펴봄으로써 우리나라 근로복지가 나아갈 방향을 摸索해 보고자 한다.

먼저 기업주가 종업원을 대상으로 실시하는 企業福祉는 産業化와 기업내에서의 근로자의 지위 및 노사관계의 변화등의 영향을 많이 받고 있음을 볼 수 있다. 企業福祉의 開拓者라고 할 수 있는 Robert Owen과 그의 장인인 David Dale은 19세기초에 자신이 경영하는 New Lanark에 있는 織物工場을 중심으로 적절한 임금과 근로시간을 단축하고 工場環境을 衛生的이고 快適하게 만드는 등 근로조건을 개선하였다.<sup>6)</sup> 뿐만 아니라 食堂과 醫療施設의 設置, 소비조합매점, 근로자와 그의 가족을 위한 圖書館, 庭園이 있는 住宅의 임가제공, 오락시설등의 기업내 福祉事業을 실시하였다. 그 당시의 勞動狀況이 低賃金, 長時間勞動, 나쁜 作業環境 등의 劣惡한 근로조건하에 놓여 있었고 대부분의 기업주들은 비인도적이고 전제적인 勞務管理를 실시하고 있었기 때문에 Owen의 企業福祉事業은 아주 획기적인 것이었다.

6. 우제현, 「산업복지의 역사」(서울:경진사,1984), p.109.

이러한 Owen의 人道的이고 溫情主義的인 사상은 프랑스·독일·미국등지로 전파되어 Owenism에 동조하던 기업주들에게로 계승되어 갔으며, 이들 企業福祉開拓者들은 雇用主로서 온정주의에 입각하여 기업복지를 실시했다는 공통점을 갖고 있지만 이들의 영향으로 전제적 勞使關係가 온정적인 노사관계로 바뀌는 중요한 계기가 되었다.

이와 같이 溫情主義的 입장에서 출발한 企業福祉가 19세기 말경부터는 勞動組合의 발달과 함께 그 내용이 단체교섭에 포함되기 시작하였고 노동조합은 경영자에게 기업복지를 실시하도록 압력을 가하게 되었다.<sup>7)</sup> 勞使關係를 원만하게 유지하기 위하여 기업주들은 근로조건의 개선과 기업내 복지시설을 활용하게 되었고 근로자들에게 주는 급부(Benefit)를 개발하고 감독하는 전문가를 이 시기에 고용하게 되었다. 이것이 産業社會事業의 시초였으며 産業社會 事業家들은 기업내에서 社會秘書(Social Secretary), 福祉經營者(Welfare Manager), 福祉事務官(Welfare Agent)으로 불리어졌다. 이들은 대개 宗教的 또는 인도주의적 사업에서 경험을 가지고 있었고 활동면에서는 기업주의 慈悲와 기업의 이익추구의 도구에 비할 수 있는 정도의 것이었다.<sup>8)</sup> 20세기로 접어들면서 産業社會事業은 쇠퇴하는 현상을 보이고 기업복지는 제도적이고 정책적인면에서 발달을 보게 된다.

1929년 世界大恐慌을 계기로 근로자들은 勞動組合을 중심으로 더욱 團結力을 과시하였고 기업복지를 高賃金의 대용물로서 보게 되었다.<sup>9)</sup> 또한 노동자 保護立法도 점차 進歩되어 기본적인 근로조건의 결정도 고용주의 自由意思가 아니라 일종의 社會的 性質을 띄게 되었고 세계제 2차대전 이후부터는 기업복지를 권리로서 요구하게 되었고, 기업복지사업이 점차 擴大되고 발달되면서 기업은 社會保障의 유력한 담당자가 되었다.

7. 우제현, 앞의책, p.181.

8. 우제현, 앞의책, p.183.

9. 우제현, 앞의책, pp.236-237.

이와같은 기업복지에 比하여 근로자들의 自主的인 복지는 노동조합을 중심으로 維持 · 發展되고 있는데 1868年 맨체스터 職業會議에서 채택한 근로자 自主福祉의 틀은 소비조합에 의하여 生活費를 輕減하고, 共濟組合(友愛組合; Friendly Society)에 의해 疾病, 災受害者를 相互救濟하며 노동조합에 의하여 노동조건을 改善한다는 것이다.<sup>10</sup>

이중에서 共濟組合의 歷史가 가장 오래 된 中世 길드의 相互救濟制度도 공제조합의 일종으로 볼 수 있는데, 근대적 공제조합은 1634年 英國의 보른스타우네에 設立한 조합이 처음이며 産業革命以後 貧富의 격차가 增大되자 이런 종류의 조합들이 많이 생겼다. 공제조합은 조합원의 각출 또는 寄附金으로 자금을 만들어 그 적립금에서 가족들의 治療費給與, 死亡時에 葬禮式費用, 寡婦와 孤兒의 養育費, 結婚과 出産時에 금전적인 보조를 하는 등 조합원 상호간에 비영리적 經濟的 相互扶助를 실시하였고 조합원들의 사고와 친목을 도모하였다.<sup>11</sup>

이와같은 共濟組合을 네가지 유형으로 구분할 수 있는데 小市民을 대상으로 한 共濟專門의 조합과, 노동자 相互間에 만들어진 공제조합으로 이것은 노동조합의 공제제도로 발전을 하게 된다. 그리고 協同組合이 만든 공제조합과 勞使가 운영하는 企業內의 공제조합이 있다.<sup>12</sup> 영국에 있어서 産業化 초기의 공제조합은 노동조합의 초기 福祉事業을 담당했고 그중에서도 숙련공 중심의 職業別組合(Craft Union)에서는 高負擔, 高福祉의 원리에 입각하여 높은 수준의 복지를 실현하였다. 그리고 19세기초에 공장노동자의 경제적, 사회적 環境條件 改善과 地位向上을 위하여 소비조합과 노동조합이 노동자 복지운동의 일환으로 형성되었다. 1799년에 제정된 團結禁止法(Combination Act)은 1824년 제정된지 25년만에 폐지되자 많은 노동조합들

10. 이광찬, "산업복지에 있어서의 사회보장의 기능" 「사회복지」(서울:사회복지협회, 1978. 봄호), p.42.

11. 우제현, 앞의책, p.122.

12. 우제현, 앞의책, p.122.

이 생겨나게 되었는데 일부에서는 이를 協同組合的으로 育成하려 하였고 일부 急進的인 노동조합주의자들은 階級鬭爭的인 노동조합으로 발전시키려 함으로써 1833년경 양운동이 분리되게 되었다. 노동조합 支持者들은 1833년 年小勞働者保護法, 1847년 10시간 勞動法, 1871년 勞動組合이 制定되므로 法的地位를 確保하게 되었고 協同組合主義者들은 정치적 중립을 표방하였으며 1844년 소비조합형태의 로치데일공정개척자조합(Rochdale Society of Equitable Pioneers)의 창설을 보게 되었다. 양운동은 1875년 이래 협동조합연맹(Cooperative Union)과 노동조합연맹(Trade Union Congress)이 各各 叢회때 友情的인 대표를 파견하여 노동자의 福祉增進을 위하여 협력해오고 있다.<sup>13</sup>

또한 1900년에 노동당의 창당으로 노동조합은 政黨을 통하여 노동자들의 見解를 政策次元에 반영할 수 있게 되었고 노동조합의 계속적인 成長은 기업이나 국가로 하여금 산업평화를 維持하기 위하여서는 근로복지를 위한 시설이나 政策에 관심을 갖고 시행하도록 하였다. 그러므로 오늘날의 노동조합은 자체내에서 共濟制度 등의 福祉事業을 실시할 뿐 아니라 기업이나 국가에 강력한 壓力團體로서 복지사업을 實施하도록 실력행사를 하고 있는 실정이다.

독일의 경우 산업화과정에 나타난 사회문제는 노동자문제가 그 중심이 되었고, 社會政策의 역사는 노동자계급의 권리투쟁역사와 그 맥을 같이하기에 독일의 사회정책 根源은 노동정책이나 分配政策에 있을 수밖에 없는 역사적 배경을 안고있고 노동문제가 사회운동의 핵심으로 등장하자 사회변혁자들을 중심으로 노동문제는 사회주의운동과 연결될 수 밖에 없었으며, 그것은 영국의 Fabian적 사회주의와 함께 현대 복지국가의 사상을 형성하는 데 중대한 영향을 주는 민주적 사회주의로의 발전과 관련된다.<sup>14</sup>

13. 우제현, 앞의책, p.119-121.

19세기 영국과 프랑스에 비해 산업화가 늦게 시작되었던 독일도 Bismark에 의해 1871년 국가통일을 이룬 후부터 빠른 속도로 발전하였다. 더불어 노동자의 數도 대폭 증가하였고 빈곤과 불공정한 분배 등 노동문제가 가장 심각한 사회문제로 나타나게 되었다. 君主國家體制를 신봉하는 보수주의적인 Bismark가 시행한 사회개혁안으로서의 사회보험제도도 사실은 계급투쟁과 그것으로 인해 파급되어질 사회변화를 두려워한 그가 노동자들의 불만을 덜고 노동자들을 국가에 의존하도록 하는 권위주의적인 국가권력에 기초하여 생긴 정책이며, 그 기본적인 이유는 초기산업사회의 移行을 순조롭게 하고 산업화를 원활히 진행시키기 위한 국가의 社會統合政策이라 할 수 있다.

既存의 정치, 사회질서 속에서 산업화의 부산물로 생겨나는 사회문제를 해결하고, 노동자들을 통합하려는 의도로 시작된 Bismark의 사회정책은 빈곤을 해결하려는 자원의 재분배적 측면이라든가 기존 사회체제로부터의 탈피나 인권획득을 위한 관점에서 본다면 한계가 있다. 그러나 Bismark의 사회정책적 施行動機가 어떠했든지간에 그의 業績은 현재의 독일 사회정책, 특히 사회보장제도의 礎石을 이루고 있다는 데서 그 의미가 크다고 할 수 있다.<sup>14)</sup>

독일보다 산업화나 근로복지면에서 앞서 있던 英國에서는 여러 利益集團의 각기 다른 주장들로 인해서, 權威主義的이던 독일정부보다 사회보험의 입법이 늦어지고 개인의 自助精神(Self-help)을 특히 강조하던 미국은 더 늦게 立法化가 이루어진다.

1930년 이전까지의 스웨덴의 사회복지는 기독교정신에 입각한 자선사업과 지방정부 주관 아래 실시해온 구빈사업이 主從을 이루었는데 16세기에 들어서면서 스웨덴은 사회복지의 측면에서 전환기를 맞게 된다. 1397-1521년까지 덴마크에 합병되어 그들의 통치 아래 있던 스웨덴은 1520년 구스타프 바

14. 신섭중, 「비교사회복지론」(서울:유국출판사, 1990), p.323-324.

15. 신섭중외, 앞의책, p.326.

사(Gustav Vasa)의 혁명으로 국권을 되찾게 되나 그의 통치기간(1523-60) 동안 국교였던 카톨릭을 철폐하고, 그무렵 독일에서 시작된 종교개혁을 받아들여 改新敎體制로 전환시켰다. 종교개혁 지도자 마틴 루터(Martin Luther)는 「인간이 가진 직업과 일은 하느님께서 주신 召命으로 열심히 일하는 것이 하느님의 뜻에 합당한 행동」이라 말했고, 칼빈(John Calvin)역시 「이 세상에서 富를 누리는 것은 하느님이 인간에게 주신 은혜의 증거」라고 하면서 인간의 근면과 절약·검소·금욕 등을 강조했다.<sup>16</sup>

스웨덴의 초기 公的扶助로 들 수 있는 것은 救貧制度인데 이것은 구빈법(1763, 1918)에 의해 자조능력이 없는 고아·노인·신체장애자·정신박약자 또는 생활이 궁핍한 사람들을 구빈원에 수용·보호하는 제도였다. 그러나 구빈원에 수용된 사람들은 選舉權을 박탈당하고 불결한 환경 속에서 비참한 생활을 하지 않으면 안되었다. 이 제도는 지배계층이 가난한 서민층을 다스리기 위한 통솔수단으로 이용했으며 19세기에 와서는 해외 이민이나 정치·사회적 혼란을 방지하기 위한 방법으로 사용되다가 1945년 폐지되었다. 근대적 의미의 사회복지는 아동복지법(1902)의 제정·실시에서 비로소 시작된다. 아동을 보호하기 위한 법령들은 1924년 아동복지법으로 더욱 보강되었고, 1934년에는 청소년 보호법까지 만들어 아동 및 청소년복지의 근간을 다졌다.

1930년 이전의 사회복지제도로는 이 밖에도, 비록 부분적으로 실시된 것이긴 하지만, 근로자들의 작업환경 및 생활개선을 위한 건강보험·상해보험·실업보험·연금제도 등과 같은 기초적인 복지제도가 실시되었다.

두번째 단계는 1930년대 당시 執權黨이었던 사회민주당 정부는 케인즈의 경제이론에 영향을 받아 노동·주택·보험 등 다양한 복지정책을 기발·실시했다. 産業構造의 급격한 변화에서 오는 실업문제를 해결하기 위하여 중

16. Phyllis, Day *A New History of Social Welfare* (Englewood Cliff, New Jersey:Prentice Hall,1989), p.108.

합적인 노동정책을 수립, 계획적인 직업훈련과 직장 알선으로 근로자를 적극 보호하여 실업자와 잠재실업자들을 재취업·직업전환 또는 근무지 이동 문제들을 손쉽게 해결할 수 있게 되었다. 주로 근로자를 보호하기 위한 목적으로 시작되었던 보험제도는 여러 차례의 개정을 거쳐 종합적인 보험제도로 정착하게 되었는데, 1963년 國民保險法の 제정으로 16세 이상의 스웨덴 국민은 누구나 적절한 보험혜택을 받게 되었다. 또한 보험이 없거나 보험혜택이 부족한 경우에는 公的扶助를 받을 수 있어 국민 모두가 최소한의 인간다운 생활은 영위할 수 있는 복지제도로 발전했다.

오늘날 스웨덴의 사회복지에는 1981년에 통과된 사회사업법(Social Service Act)을 중심으로 시행되고 있다.<sup>17)</sup>

스웨덴의 복지정책은 사회문제의 변화에 따라 상응하여 변화해 왔음을 볼 수 있다. 처음에는 복지사업이 농경사회의 貧民들을 위한 구빈사업으로 시작하여 산업사회의 노동자들을 위한 각종 보험제도 그리고 지금을 脫産業社會의 산업구조변화에서 오는 실업, 핵가족화와 가정여성의 직장진출로 인한 자녀양육문제, 그리고 고령노인들의 장기보호문제 등을 해결하기 위한 복지 서비스를 볼 수 있다. 실업자를 위한 각종 교육·훈련 그리고 특별히 福祉分野에서 종사할 수 있는 사회복지요원의 다수증가, 가정주부들의 직장진출을 위한 탁아소·유치원프로그램 확장, 그리고 날로 증가하는 고령노인들의 가정요양을 위한 가정부 등은 스웨덴 사회복지의 시대에 따른 적응방법이라고 볼 수 있다.<sup>18)</sup>

## 2) 韓國

우리나라의 勤勞福祉는 1953년 초기에 근로자 權益保護를 위한 勞動關係法을 정비하여 근로자보호에 관한 기본적인 틀을 만들었으며, 1960년에는 醫療保險, 產災保險, 退職金制度와 같은 근로복지의 제도적 기틀을 마련하

17. 신섭중외, 「비교사회복지론」(서울:유풍출판사, 1990), pp.132-135.

18. 신섭중외, 앞의 책, pp.163-164.

였으나 의료보험제도는 일부 시범사업으로 그치고 말았다. 1970년에는 企業  
福祉厚生, 職業訓練, 勤勞者 就學事業과 같은 근로자와 기업체를 從屬關係  
로 결속시키는 프로그램과 1960년에 제정된 의료보험제도를 전면 개정하여  
실시하였다. 그 당시 우리나라의 基本政策이 經濟成長과 國家安保였기에 노  
동조합의 활동을 강력하게 規制하는 입장을 취하였으나 정부는 勞使協助 증  
진목적으로 근로복지사업을 추진하였다. 이와같이 우리나라 근로복지 발달  
과정에 나타나는 특성을 살펴보면 우리나라는 勞動法の 제정부터 근로복지  
의 발달에 이르기까지 勤勞福祉主體인 勞使의 의견이 정부의 政策決定過程  
에 반영되었다기 보다는 정부의 일방적 결정으로 추진된 근로복지의 취약  
점, 즉 근로복지가 60년대에는 經濟成長을 위해서 70년대에는 政治安定을  
위한 수단으로 實施되었음을 알 수 있다. 각 實施主體別 근로복지의 발달  
에 있어 국가에서 실시하는 制度的 側面的 근로복지가 外形的으로나마 지속  
적으로 발달하여온데 比하여 노동조합의 자주적 복지사업과 기업내 복지후  
생은 70년대에 와서 미약하게나마 실시되었다는 것이다. 우리나라의 사회복지  
제도가 안고 있는 일반적 특징은 첫째 제도의 수립이나 운영이 정치적 목  
적이나 행정편의에 의하여 일방적으로 결정됨으로써 국민의 수요나 지지에  
대한 投入機能이 약하고, 둘째 제도의 수립이 개별적·분립법·미봉식으로  
이루어져 있어서 관리운영이 다원화되어 있음으로써 목적달성의 효과성과  
효율성을 저하시키고 있으며, 셋째 그 대상이 欲求表出可能集團을 우선하여  
보호하는 자기보호적 성격으로 발달해 왔기 때문에 보편주의적 형평성이 결  
여되어 있고, 넷째 대체로 일본의 것을 무비판적으로 도입하였기 때문에 한  
국적 適實性이 회의될 수 있다는 점등이 거론되고 있다.

제6공화국이 출범한 이래 민주화의 열기 속에서 다양한 階層과 集團들의  
욕구가 일시에 분출되는 상황에 당면하여 정부는 경제개발은 사회개발에 필  
요한 충분한 재원을 제공하고, 경제발전은 사회복지 요구를 감소시킬 것이

다. 사회복지 대상자들은 무기력하기 때문에 정치와 사회안정에 組織的인 압력을 가할 수 없을 것이며, 복지대상자의 욕구는 漸增主義的接近으로 해결될 수 있다는 식의 논리를 척결해야 할 것이다.<sup>19</sup>

국제화시대에 진입하고 있는 우리나라가 세계 속에서 확고한 位相定立을 하기 위해서는 우리 사회 전반의 균형적인 발전이 있어야 한다.

이와 같이 勤勞福祉의 歷史를 고찰한 결과 기업주의 溫情主義에서 비롯된 기업내 복지는 경제성장이나 노동조합의 발달과 함께 團體交涉에 포함되어 勤勞者의 權利로 요구하기에 이르렀음을 알 수 있다. 또한 産業化初期에 가장 활발했던 근로자들 스스로의 自主的福祉는 내적 충실을 기하는 한편 국가와 기업에 壓力團體로서 영향력을 행사하여 權益을 추구하게 되었고 국가에서는 제도적 차원에서 근로복지를 실시하게 되었다. 이처럼 근로복지의 발달을 위해서는 국가·기업·근로자 3主體들의 均衡이 필요한데 우리나라의 경우 대부분 기업주들이 전근대적 사고방식을 갖고 있고 勞動組合도 외적인 規制뿐만 아니라 내부적으로도 취약한 실정이어서 相對的으로 勞動組合의 세력이 약화되어 있는 상태이다. 그러므로 노동조합의 活性化를 위한 國家的 對策이 시급하다고 본다.

## 第 2 節 勤勞福祉의 效果와 必要性

### 1. 勤勞福祉의 效果

勤勞福祉를 실시함으로써 政府, 企業, 勤勞者에게 다음과 같은 效果를 가져다 준다.

첫째, 국가의 이득으로는 산업화 결과인 봉급생활자들의 정신적·문화적 안정이 성취되고 건강한 노동력을 공급할 수 있게 된다. 근로자의 계급의

19. 최일섭, "한국사회의복지의 정책적 과제", 「서울특별시 사회복지대회 자료」, 서울특별시 사회복지협의회, 1989. 6. 13.

폭력적 葛藤을 평화적 방법으로 해결할 수 있고 社會構成員間的의 공동체 의식을 개발하고 사회적 통합에 기여한다. 인간의 존엄성과 시민권을 提高시키고 민주주의를 발전시키며 사회생활의 質을 풍부하게 한다.

둘째, 종업원의 이득으로는 勤勞意慾, 안정감, 만족감을 항상시켜 불만의 원인이 감소된다. 경영자와의 관계가 개선되어 기업의 방침을 일층 이해한다. 고용의 안정과 수입의 증가로 건설적 참가의 기회가 많아진다. 지역의 시설제도에 관한 이해가 높아지고 그 지역에서도 종업원의 필요에 대한 인식을 높인다.

셋째, 사용자의 이득으로는 결근, 지각, 재해, 고충, 근무이동이 감소되어 생산성이 향상되고 단가가 내린다. 단체정신이 왕성해지면 종업원과 함께 건설적으로 일할 기회가 많아진다. 인사관계가 개선되고 채용 및 훈련의 비용이 적어진다. 기업의 방침을 설명할 기회가 늘어나며 공공관계를 개선하는 기회가 많아진다.

## 2. 勤勞福祉의 必要性

### 1) 人間다운 生活의 追求

우리나라 憲法 第32條 1項에 「모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리가 있다.」고 규정하였으며 社會保障에 관한 法律 第1條에는 「이 법은 국민의 인간다운 생활을 保護하기 위한 社會保障制度의 확립과 그 효율적 발전을 기함을 목적으로 한다.」하여 국가의 궁극적인 목표는 국민으로 하여금 인간다운 생활을 영위케 하는데 그 목적이 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해서는 경제적 측면과 사회적 측면의 調和가 이루어져야 한다. 경제발전에 있어서는 「效率의 原則」이나 「價格의 原則」에 기초를 두고 生産指向的 (productive oriented)인 활동을 추구하는 반면 社會開發은 국민의 직접적인 생활과 그리고 생활환경을 합리적으로 발전시키기 위한 계획적인 노력의

과정으로 볼 수 있다. 따라서 社會開發은 「必要의 原則」과 「生活의 原則」에 기초를 두고 福祉指向的(welfare oriented)인 활동을 전개해 나간다<sup>20</sup>.

經濟開發을 통한 財貨의 생산없이 社會開發이 실현될 수 없고 또한 국민의 생활과 필요를 충족시키기 위한 사회개발의 실현이 없는 경제개발만의 實施는 국민의 인간다운 생활을 만족시킬 수 없다. 따라서 경제개발과 사회개발의 依存關係에서 人力開發의 한 방법으로서 勤勞福祉는 그 필요성이 있다 하겠다.

### 2) 經濟開發의 增進

經濟成長을 계속적으로 추진해 나가기 위해서는 기본적인 요소가 필요하다. 그것은 소모자본을 어떻게 조달하느냐 하는 문제이고 어떻게 하면 기업의 기업에 있어서 經營合理化를 이룩하고 資本生産性を 높이느냐 하는 것이며 質量的으로 우수한 노동력을 어떻게 확보해서 勞動生産性を 높이느냐 하는 것이다. 물론 이밖에도 정부의 적극적인 뒷받침이라든가 국내외의 市場開發 등등 여러가지 부수적인 필요조건이 뒤따라야 한다. 그러나 앞으로 정부나 기업 기업이 계획대로 經濟成長을 밀고 나가기 위해서는 다른 물적 조건보다 우수한 인력이 필요하며 그러한 인력확보에는 무엇보다도 勤勞福祉를 향상시킴으로써 얻을 수 있을 것이다.

### 3) 企業經營에의 人事管理

人事管理가 기업의 목표인 생산의 極大化를 꾀하는 방법으로 종업원의 관리에 적절한 제도를 도입하기 위한 노력으로 종업원에 대한 作業環境, 賃金 등 심리적인 만족감을 갖도록 유도하는 體制라 볼 때 근로복지는 필요하다.

組織內的 여러 계층의 사람의 관리를 대상으로 하는 人事管理를 연구함에 있어서 적용해야 할 건전한 사고가 있어야 하며 보다 적절한 방법이 있어야 하는데 그것은 社會福祉의 방법인 專門職從事者를 고용하여 근로자들의 인

20. 福武直, "地域開發の構想と現實", 「社會開發文獻集」(東京: 國立社會事業訓練院, 1968), p.205.

간다운 생활의 追求를 위해서 활용해야 한다. 대부분 기업에서는 종업원들이 어떠한 문제가 있을 때 기속사 사감 정도가 대화로서 조언을 하고 있는 실정이다. 기업체 종업원도 국민의 한 사람으로서 개인, 가정의 문제가 날로 발전하여 가는 경제개발속에 深刻해지며 종리의 인사관리로서는 그 처리가 용이하지 않으니 專門職 社會福祉 방법으로 그 문제점을 해결해 나가야 할 것이다.

### 第 3 節 勤勞女性의 特性

先後進國을 불문하고 여성의 노동력은 국가의 경제성장에 一翼을 담당하고 있지만 그들의 지위나 권리는 기업체나 사회적으로 부터 正當하게 인정받지 못하며 남성근로자에 비하여 열악한 근로조건으로 고용되고 있는 것이 상례이다. 이러한 여성근로자의 차별은 여성의 身體的, 心理的, 社會經濟的 특성으로 구분하여 생각해 볼 수 있다.

여성이 갖는 勤勞特性은 여성의 일반적 특성의 延長線上에서 파악될 수 있겠다. 우선 신체적인 측면에서 장시간 서서하는 立作業, 筋力을 쓰는 근육노동, 신속한 운동을 要하는 작업, 高溫作業과 有害化學物質을 취급하는 작업 등에 부적당하다. 그러나 세심한 주의력을 요구하는 작업이나 신속한 손놀림을 필요로 하는 手作業에는 남성보다 여성이 유리하다. 그리고 여성은 임신, 출산, 수유등의 母性活動과 생리에서 오는 신체적 변화에 대한 부담이 근로에 영향을 주기도 한다.<sup>21)</sup> 사람에 따라 생리시 증상이 없는 사람도 많으나, 평소와 다른 증상이 나타난다. 극소적 증상으로 합복통, 요통, 하복부증압감 등이 있으며 전신증상으로는 우울증, 두통, 권태, 흥분, 惡心, 식욕부진 등이 있고, 드물게는 증상이 심하여 日常生活이 어려운 경우도 있

21. 조규상외, 「산업보건학」(서울:수문사, 1986), pp.28-29.

다. 22

心理的 측면에서는 복종적, 비독립적이며 他에 쉽게 영향을 받으며 경쟁심이 약하고 모험을 꺼린다. 감정이 보편적으로 정서적이며 수다스럽고 조그만 일에도 쉽게 흥분하기도 한다. 그리고 目標指向에 투철하지 못하고 수학과 과학을 대부분 싫어하지만 安全에 대하여 민감한 특징을 나타낸다. 社會經濟的 측면에서 보면 여성근로자는 불만의 표현이 婉曲하고 명랑하며 부드러운 분위기를 조성하여 주기는 하지만 노동의 질에 있어서는 비전문적 수준으로 임금이 낮고 移動이 많으며 법적으로 보호를 받고 있다. 한 인류학자는 남성이 지배적이고, 남성이 열등한 성인사회에 살고있는 앵글로계 미국인들은 남성이 知的으로도 일반적으로 우수하다고 믿고 있으나 결정권이 여성에게 있는 여가장 가족제도 사회에 살고 있는 「주니」족들은 여성이 남성보다 지적으로 우수하다고 믿는다고 말한다. 23 아직까지 여성의 특성은 勤勞에 있어서 남성보다 열등하다고 취급받고 있으며 이러한 결과가 취업기회와 勤勞條件에서 차별로 나타난다고 하겠다. 24

22. 전세열 외, 「공중보건학」(서울:계축문화사, 1989), pp.156-157.

23. 김혜영, 「현대사회와 여성의 역할」(서울:시사영어사, 1983), p.96.

24. 김상규 외, 「사회복지론」(서울:형설출판사, 1988, p.259-260.

# 第 3 章 勤勞女性의 勤勞條件 및 福祉政策

## 第 1 節 勤勞女性의 勤勞條件

### 1. 賃金

#### 1) 우리나라 賃金構造의 特徵

賃金은 勤勞者側에서는 소득이 되므로 생활을 보장하는 生活給을 요구하게 되고 使用者側에서는 비용이기 때문에 生産性에 따른 임금을 지불하겠다는 相反된 관계에 놓여있는 것으로 과거에는 노동 상품이라는 측면에서 생산성을 중시했지만 20세기에 들어와 福祉를 지향하는 측면에서는 근로자의 人權을 생각하고 생활급을 保障하는 추세이다.

賃金勞動者가 임금노동자인 이상 그의 운명은 資本家の 손에 달려있다.<sup>25</sup> 이것이 바로 그렇게 자랑스러운 말하는 勤勞者와 資本家사이의 共通利益이라는 것이다. 다른말로 말하면 마약상습자와 마약밀매꾼, 창녀와 포주, 노동자와 자본가, 아내와 남편은 각기 共通된 理解를 갖고 있는 것이라고 말할 수 있다.<sup>26</sup> 우리나라 임금체계의 특징을 살펴보면

첫째, 기업의 임금체계가 합리적인 基準에 따라 질서있게 體系化되지 않고 임금체계의 중요성에 대한 認識도 부족하여 勞使가 공통적으로 賃金水準에만 주로 관심을 갖고 임금의 구성 요소에는 무관심한 실정이다.

둘째, 手當을 합리적 기준보다 低賃金 補完手段 또는 임기응변적으로 지급하고있고 장시간 근로형태가 보편화되어 초과근로수당 比率이 높고 생산성 향상으로 근로시간을 단축하려는 의욕이 낮은 실정이다.

25. Marx Karl "Wage Labor Capital", *Marx-Engels Reader*, ed. Robert C. Tucker (New York: W.W. Norton, 1972), p. 180.

26. 케롤 C. 골드, 「지베로 부터 자유」 (서울: 한국여성개발원, 1987), p. 208.

셋째, 임금총액중에서 차지하는 基本給 比率은 89년 현재 71.8% 수준인바 근로자에게는 소득의 안정성, 계획성을 提高하고 사용자에게는 임금관리의 豫測性을 높이기위해 그 비율을 높이는 것이 요청된다.

네째, 학력, 연령 및 勤續年數등에 의한 임금 및 年功序列級的인 요소가 強하며 심한 학력간, 연령간 隔差를 초래하고 기업의 인건비 과중으로 경영 부담과 장기근속자 위주의 임금체계로 청소년근로자의 불만과 士氣를 저하시키고 있으며, 임금의 인센티브 기능을 약화시키고 있다.

## 2) 最低賃金制 實施

우리나라에서 1988년 1월 1일부터 실시하고 있는 最低賃金制度는 國家가 賃金決定에 개입하여 임금의 최저수준을 결정하고 사용자에게 그 지급을 法的으로 강제하는 제도이다.

生計費 賃金原理(livelihood-wage Principle)란 임금의 복지기능을 강조하는 논리로서, 이 제도가 지향하는 목표는 근로자 임금의 최저수준을 保障하여, 근로자의 생활안정과 노동력의 질적향상 기함으로써, 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는데 있다.<sup>27)</sup> 특히 勞動市場의 자율적인 기능으로는 해소되지 않는 저임금 문제를 法的 強制力을 가지고 제도적으로 勤勞基準法이 적용되는 모든 사업에 적용하게 되어있으나 우선 制度 導入에 따른 부작용을 최소한으로 줄이기 위하여 施行첫해인 '88년에는 常時勤勞者 10인 이상의 製造業에만 적용하였으나 年次的으로 적용범위를 확대하여 '89년도에는 상시근로자 10인 이상 제조업, 광업, 건설업에 적용하였으며 '90년도에는 상시근로자 10인 이상 全産業으로 확대 적용하였다.

상시고용근로자 10인 이상의 모든 事業體는 근로자의 임금을 時間當 690원, 1일 8시간 基準 日給 5,520원 이상 지급해야 한다. 그러나 18歲 未滿으로 就業期間이 6개월에 미달되는 근로자에게는 최저임금의 90%에 해당하

27. 김헌수, 「최저임금법」(서울:법원사,1988), p.214.

<표3-1>

年度別, 性別 月給與額

(單位: 원)

區 分	平 均	男 子	女 子
1980	173,150	222,956	95,692
1981	209,641	266,633	118,736
1982	244,819	309,247	135,979
1983	271,178	339,664	153,475
1984	294,980	367,732	168,845
1985	314,213	386,346	180,319
1986	345,242	420,168	201,771
1987	322,446	390,139	198,734
1988	374,439	448,895	233,638
1989	434,641	512,931	277,610

註) 月給與額은 定額+超過給與額+年間特別給與額을 포함.

'87 '88 년도의 月給與額은 定額給與+超過給與額.

資料: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 各年度

는 時間給 621원(일급4,968원)이상을 지급해야 되며, '91년 1월 1일 부터는 상시고용근로자 10인 이상 모든 사업장에 적용될 최저 임금액은 월급기준(2백 35시간)으로는 '90년 의 16만 5천 6백원보다 16.4% 오른 19만2천7백 원이나 시간급을 기준으로 계산하면 8백20원을로 '90년 6백90원에 비하여 18.8%가 인상되었다.

3) 年度別 增加推移

1989년도 우리나라 勤勞女性의 월평균임금은 277,610원으로 남자의 512,931원에 비해 54.1%의 수준이며, 전년도에 비해서는 2.1% 상승하였고, 1980년 이후 매우 높은 임금상승률을 보이고 있다.

이와같이 근로여성의 임금상승률이 높은 것은 基本賃金額이 낮은 상태에서 급격한 경제성장과 병행하여 경제규모의 신장과 複合的으로 작용하였고 또한 女性人力の 社會進出 증가에 따른 노동의 질의평가 변화 및 성별 임금 격차 해소를 위한 사회분위기 조성등에 기인한다고 볼 수 있다(표3-1).

4) 賃金隔差緩和

우리나라 勞使紛糾의 主要爭點은 賃金引上인데 학력간, 직종간, 남여간의

<표3-2>

學歷間, 職種間 初賃金隔差 現況

(單位: 원, %)

區分	學歷間				職種間		男女間	
	中卒	高卒	專大卒	大卒	生産職	事務職	男	女
初賃金	242,939	277,786	326,635	469,216	266,589	311,208	350,434	234,170
隔差	100	114	134	193	100	116.7	100	66.8

註) 1989년도 賃金隔差임.

資料: 學歷間, 職種間 賃金隔差 : 最低賃金審議委員會 賃金實態調査

男女間 賃金隔差 : 勞動部, 「職種別 賃金實態調査」, 1990.

임금격차등 임금체계에서 비롯된 것으로 임금체계 개선을 골자로 한 공정한 임금이 지급되도록 해야 하는 것이다. 노동의 질이 다르고 특정인에 대한 임금은 경제적, 사회적 複合要因에 의하여 결정되는 것으로 隔差의 발생은 불가피하다고 할 것이나 그 정도가 심한 경우에는 소득면에서 衡平에 어긋날 뿐만 아니라 人的 資源의 효율적 이용의 측면에서도 沮害要因이 된다.

따라서 임금격차 완화는 고학력, 사무관리직 위주의 不合理的 임금격차를 과감히 해소함으로써 한정된 임금재원으로 賃金構造改善을 통하여 직무와 능력에 상응하는 공정한 임금이 지급되도록 하는 것이다(표3-2).

5) 産業別, 勤勞年數別 月給與額

근로여성의 산업별 월평균 임금수준은 서비스업이 342,206원으로 全産業 平均賃金 233,638원보다 108,568원이 더 많아 가장 높은 수준이고, 다음으로는 운수·창고업 301,814원, 전기·가스 및 수도사업 266,946원, 금융업 266,357원의 순으로 나타났고 제조업은 214,849원으로 전산업 평균임금 233,638원 보다 18,789원 낮은 것으로 나타났다. 임금이 가장 높은 서비스업과 낮은 제조업과의 賃金隔差指數는 54.5%로 전년도의 74.4%와 비교하면 19.9% 낮게 나타났다.

그동안의 임금격차 指數에 비하면 많은 폭으로 줄어든 것이데 1988년부터 施行되고 이는 政府의 最低賃金制度와 저임금개선 요구등에 의한 결과라 볼

<표3-3>

산업별, 근속년수별, 성별 월급여액

(단위: 원, %)

구분	성별	전경력	1년미만	1 - 2	3 - 4	5 - 9	10년이상
전산업	평균	434,641	293,824	324,954	367,860	463,540	650,888
	남자	512,931	350,434	397,261	434,948	514,385	671,761
	여자	277,610	234,169	254,334	273,218	316,306	429,350
광업	평균	459,860	388,024	413,653	434,856	465,503	493,447
	남자	471,035	402,983	430,119	451,231	475,130	499,035
	여자	252,567	230,668	212,223	243,775	260,511	310,730
제조업	평균	396,209	279,959	310,943	350,821	439,458	612,019
	남자	485,554	338,319	389,067	429,915	505,201	639,042
	여자	257,827	224,845	246,254	262,521	286,900	334,194
전기, 가스 및 수도업	평균	579,722	344,196	366,447	457,301	585,484	763,074
	남자	616,491	384,032	408,505	499,614	607,767	769,626
	여자	288,771	236,880	268,890	292,458	313,353	360,505
건설업	평균	545,017	340,561	359,385	402,569	518,448	735,009
	남자	574,674	389,772	399,599	424,041	533,205	738,314
	여자	282,229	231,166	241,508	269,996	345,316	491,686
도·소매 및 음식·숙박업	평균	441,602	309,671	353,962	380,623	490,700	680,964
	남자	513,360	359,468	414,185	437,394	539,804	714,922
	여자	299,634	245,715	280,607	297,723	343,761	435,734
운수, 창고 및 통신업	평균	463,199	323,716	351,217	387,537	435,558	593,275
	남자	480,730	364,400	387,161	406,418	443,429	593,157
	여자	321,783	217,018	235,889	255,743	341,479	595,235
금융, 보험, 부동산, 사업 서비스	평균	490,928	312,686	346,422	395,925	495,136	710,612
	남자	569,353	365,772	402,963	450,985	560,266	754,461
	여자	304,724	245,191	268,473	291,505	346,192	389,453
사회 및 개인 서비스업	평균	568,298	345,087	385,561	441,010	571,337	797,241
	남자	654,915	400,725	466,559	505,508	620,107	816,062
	여자	392,359	300,662	319,861	356,974	457,991	649,156

자료: 노동부, 「직업별임금실태조사보고서」, 1989.

수 있다. 우리나라 임금체계는 勤續年數가 높으면 높을수록 임금이 크게 증가하는 年功序列形으로 임금과 근속년수는 定積關係에 있다.

근로여성의 1년미만 근로자의 월급여액을 100.0으로 해서 각 근속년수별 월급여액의 構成比를 살펴보면 1-2년은 109.2%이고 3-4년은 122.0%, 5-9년은 147.0%, 10-14년은 211.3%등으로 나타나고 있어 勤續年數가 높아질수록 월급여가 높아진다는 것을 알 수 있다(표3-3).

#### 6) 學歷別 月給與額

근로자의 학력별 임금격차 指數를 보면 中卒以下, 高卒, 初大卒, 大卒以上間의 賃金指數에 있어서 중졸이하의 임금을 100.0으로 하였을때 男性의 경우 100.0 : 108.3 : 118.3 : 174.4로 학력간 임금격차는 점차 改善되어 가고 있으나 女性의 경우 100.0 : 113.5 : 149.5 : 210.7 로 학력간 임금격차는 남성보다 더 심하게 나타나고 있다.

이상과 같이 여성의 학력간 임금격차가 큰 이유는 低學歷의 경우 단순히 반복되는 勤勞需要의 應答으로 활용되고 있고 高學歷의 경우는 專門的 技術分野에서 高級人力으로 활용되면서 남여간의 직종구분이 상대적으로 적으며, 임금격차도 줄어드는데 起因한다고 볼 수 있다(표3-4).

#### 7) 職種別 月給與額

근로여성의 임금수준이 가장 높은 직종은 행정관리직으로 767,047원이고, 전문기술 관련직이 454,971원 사무관련직 298,395원 順이며, 서서비스 직은 257,602원 생산관련직은 251,412원으로 낮은 금액으로 나타나 있다.

이와같이 임금수준이 높고 남여 임금격차가 낮은 직종인 행정관리직과 전문기술관련직에는 근로여성의 본포도가 낮게 되어 있고, 임금수준이 낮고 남여 임금격차가 많은 事務職, 生産職등에는 본포도가 높게 되어 있어 高賃金 직종에는 여성인력의 기술정도 및 교육수준이 비교적 높고, 低賃金 직종의 경우에는 단순업무에 주로 활용되고 있다(표3-5).

<표3-4>

學歷別, 經歷年數別, 性別月給與額

(單位: 원, %)

區 分		全 經 歷	1 年未滿	1 - 2 年	3 - 4 年	5 - 9 年	10年이상
全學歷	平均	434,641	293,824	324,954	367,860	463,540	650,888
	男子 女子	512,931 277,610	350,434 234,170	397,261 254,335	434,948 273,218	514,385 316,307	671,762 429,350
中卒 以下	平均	351,100	242,939	267,792	309,690	378,783	486,001
	男子 女子	431,431 (100.0) 245,993 (100.0)	298,998 209,087	338,865 229,434	382,912 248,552	438,358 272,551	509,968 314,401
高 卒	平均	403,053	277,786	313,657	353,171	443,642	608,300
	男子 女子	467,224 (108.3) 279,180 (113.5)	318,669 235,595	370,454 258,717	406,229 277,718	481,637 324,544	620,494 457,912
初大(專門 大)卒	平均	477,687	326,635	378,810	427,536	519,987	695,613
	男子 女子	510,471 (118.3) 367,787 (149.5)	348,393 291,789	402,535 334,377	446,500 364,882	535,917 436,464	709,049 557,418
大卒 以上	平均	734,638	469,216	520,269	591,872	734,622	1,005,489
	男子 女子	757,815 (174.4) 518,280 (210.7)	490,279 373,131	538,305 415,243	607,620 467,158	745,886 613,029	1,014,258 817,970

資料 : 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

8) 年齡階級別 月給與額

우리나라 근로자의 임금책정은 年功序列順이기 때문에 연령이 많아지면서 임금수준도 높아지고 있다.

그러나 여성의 경우에는 30-35세의 285,324원을 頂点으로 賃金水準이 하락하고 다시 60세 이상의 경우 상승하는 賃金構造를 형성하고 있으며 다소

<표3-5>

職種別, 性別 月給與額

(單位: 名, %)

區 分	平 均	男 子	女 子
全 職 種	434,641	512,931	277,610 (100.0)
專門技術및關聯職	629,906	678,511	454,971 (163.9)
行 政 管 理 職	920,620	923,618	767,047 (276.3)
事 務 及 關 聯 職	451,726	531,161	298,395 (107.4)
販 賣 職	367,017	448,234	272,068 (98.0)
서 어 비 스 職	319,200	358,017	257,602 (92.8)
農 林 漁 業	392,900	448,194	172,550 (62.2)
生 產 及 關 聯 職	370,553	436,659	251,412 (90.6)

資料: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

<표3-6>

연령계층별, 性別 월급여액

(단위: 원, %)

구 분	평 均	남 子	여 子
전 연 령	434,641	512,931	277,610
17 세 이 하	206,569	201,772	207,191
18 - 19	240,653	264,222	233,059
20 - 24	286,480	331,906	269,419
25 - 29	401,535	423,845	324,710
30 - 34	489,077	511,337	330,050
35 - 39	541,005	587,882	302,123
40 - 44	557,578	632,252	283,075
45 - 49	546,542	627,985	280,448
50 - 54	534,738	619,743	268,141
55 - 59	529,734	618,985	259,923
60 세 이 상	570,052	642,053	284,306

자료: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

폭이 큰 경향을 보이고 있다(표3-6).

앞으로 未婚女性 생산직 노동력의 감소로 既婚 高年齡 여성들의 사회참여

증가와 함께 그 폭도 완화 될 전망이며 연령에 따른 성별 임금격차는 저연령층의 경우에는 비슷하나 高齡化 할수록 남녀간의 임금격차는 심해지고 있다.

9) 婚姻狀態別 月給與額

남성의 경우 未婚이 385,438원이고 既婚은 558,604원으로 미혼보다 기혼 근로자의 임금이 173,166원 더 많다.

이것은 기혼근로자의 대부분이 근속년수가 많고 技術蓄積, 經驗이 풍부하여 業務熟練度가 높은 이유로 생각되며, 여성의 경우 미혼이 271,842원으로 기혼근로자의 임금이 미혼근로자보다 18,455원 많은것으로 나타나 婚姻狀態에 의한 임금격차가 여성은 심하지 않는 것으로 나타났다.

그러나 남녀의 혼인상태에 의한 임금격차는 미혼남자가 113,596원이 더 많고, 기혼은 268,307원으로 미혼근로자보다 기혼근로자의 남녀격차는 큰 것으로 나타났다(표3-7).

<표3-7> 産業別, 婚姻狀態別, 性別 月給與額 (單位: 원)

區 分	平 均			男 子			女 子		
	平均	未婚	結婚	平均	未婚	結婚	平均	未婚	結婚
計	434641	321243	511736	512931	385438	558604	277610	271842	290297
廣 業	459860	417074	465782	471035	435605	475629	252567	257975	250784
製造業	396209	307739	472583	485554	373777	539697	257827	258326	256788
전기 가스 수도	579722	415886	636291	616491	488499	645562	288771	286660	985854
建設業	545017	352619	602839	574674	400950	606905	282229	277487	321398
도소매	441602	327948	545174	513360	377671	577113	299634	288027	342694
숙박업	463199	346058	488696	480730	404466	491094	321783	260084	439247
運輸 倉庫 通信	490928	359545	566980	569353	434071	607353	304724	305384	303057
금융 부	568298	374732	667219	654915	433125	699005	392359	346159	494403
동산 A/S									
社會 個人 A/S									
業									

資料 : 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

## 2. 勤勞時間

근로시간이라함은 근로자가 사용자의 指揮·監督아래 勤勞契約上的의 근로를 제공하는 시간을 말한다. 그러므로 근로시간은 작업의 開始로부터 終了까지의 시간에서 休憩時間을 제외한 시간, 즉 實勤勞時間을 의미한다.

그러나 근로시간은 사용자의 지휘·감독아래 있는 시간을 기준으로 하기 때문에 사용자가 근로자의 노동력을 그의 목적에 따라 사용하였느냐의 여부는 문제가 되지 않는다. 기준 근로시간은 勤勞基準法에서 정한 근로시간을 말한다. 근로기준법은 기준 근로시간을 셋으로 나누는데 成人勤勞者(18세 이상)에 대하여는 1일 8시간, 有害危險作業에 종사하는 근로자에 대하여는 1일 6시간, 13세 이상 18세 미만의 年少勤勞者에 대하여는 1일 7시간을 규정하고 있는데, 이와 같은 기준 근로시간이 설정된 이유는 근로자의 연령과 작업의 성질에 따라 신체상·정신상의 긴장 및 노동력의 過多한 소모로부터 근로자를 보호하고 그들의 문화적 생활을 보장해 주기 위한 것이다. 여기서 '1일'은 遡日의 1일을 의미하므로 오전 0시부터 오후 12시까지를 가리킨다. 다만, 계속적으로 2일에 걸쳐서 근무하는 경우에는 遡日을 달리하는 경우일지라도 그 계속된 근무를 始業時刻이 속하는 날의 1일근무로 취급하여야 한다. 즉 오전 0시를 사이에 두고 16시간 근무한 경우에는 그 중 8시간이 시간외 근로가 된다. 일반적으로 所定 勤勞時間과 基準 勤勞時間을 혼동하여 사용하는 경우가 있으나 이것은 엄격하게 구분되어야 한다. 통상임금의 시간급 계산에 있어서 기초가 되는 소정 근로시간은 기준 근로시간의 범위 내에서 團體協約, 就業規則으로 당사자간에 약정된 시간을 말하므로 기준 근로시간과 같거나 적다.

우리나라는 세계에서 勞動時間이 가장 긴 나라 중의 하나이다. 소득의 증가와 함께 근로시간이 짧아지는 것이 일반적인 추세임에도 우리나라는 소득의 비약적 증가에도 불구하고 근로시간이 오히려 증가하였다.

區 分	平 均		男 子		女 子	
	勤勞日數	勤勞時間	勤勞日數	勤勞時間	勤勞日數	勤勞時間
計	24.8	219.4	24.7	218.9	25.0	220.4
廣 業	24.0	174.9	24.0	173.7	24.8	197.3
製 造 業	24.9	227.0	24.8	226.7	25.1	227.3
電氣·가스 및 水道事業	24.7	217.4	24.7	218.6	24.8	208.2
水 道 設 業	25.0	208.4	25.0	208.9	25.0	203.9
都·小 賣 業	25.2	210.1	25.2	210.4	25.2	209.4
飲食·宿泊業 運輸·倉庫 및 通信業	24.0	220.9	24.0	222.5	24.5	207.9
金融·保 險	24.9	199.5	24.8	201.9	24.9	193.6
不動産 및 役業 社 會 및 個人 서 어 비 스 業	25.0	199.3	25.0	199.7	25.0	198.5

資料: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

그러나 1987년 하반기 이후 우리나라는 근로시간은 초과근로시간을 중심으로 빠르게 감소하고 있으며 이러한 勤勞時間의 단축경향은 앞으로 지속될 것으로 전망되고 있다.

1) 産業別 月勤勞日數 및 勤勞時間

근로시간은 산업별로 상당한 差異를 보이는데 1989년 우리나라 근로자의 월평균 근로일수는 24.8일로 전년도 24.8일과 동일하나, 근로시간은 219.4시간으로 1988년도 225.5시간보다 6.1시간 단축되었고, 1일 평균 근로시간을 보면 8.8시간으로 남여 모두 8.8시간이다. 그러나 이것은 전년도의 여성 1일 평균 9.1시간 남성 9.0시간에 比해서는 각각 0.3시간씩 단축된 것이다.

월근로시간수를 산업별로 보면 남성의 경우 製造業分野가 227.0시간으로

가장 길고 鑛業分野는 174.9시간으로 가장 짧다.

또한 근로여성의 근로시간수도 製造業 分野가 227.3시간으로 가장 길며 金融·保險·不動産 및 用役業 분야가 193.6시간으로 가장 짧게 일하고 있다. 그러나 제조업의 경우에도 여성근로자가 남성근로자에 비해 월평균 0.6시간이나 더 많이 근로하고 있는 것으로 나타나고 있다(표3-8).

## 2) 職種別 月勤勞時間

근로여성의 직종별 月勤勞時間을 보면 농림어업직이 227.5시간으로 가장 길고 생산직이 231.0시간, 판매직이 212.1시간 서서비스직이 211.2시간등의 順이며 사무·행정관련직이 203.4시간 202.2시간이고 전문기술 및 관련직 197.9시간으로 가장 짧게 일하는 것으로 나타났다.

이를 1988년도와 比較하면 농림·어업직은 15.9시간, 판매직 9.1시간, 전문기술3.2시간 증가했고, 생산직은 8.6시간, 서서비스직 4.8시간, 행정관리직은 1.0시간 감소 했다.

女性人力이 집중되어 있는 직종에 근무하는 勤勞女性의 임금은 낮고 근로시간은 긴 劣惡한 勤勞條件下에 놓여있는 실정이다.

그러나 근로자들의 意識水準向上과 경제변화에 따른 생산감소로 근로시간이 감소될 추세에 있다(표3-9).

## 3) 學歷別 月勤勞時間

全體勤勞者의 學歷別 勤勞時間을 살펴보면 低學歷의 학력을 가진 근로자일수록 高學歷者에 비해 많은 시간 동안 노동을 하며, 이것은 여성근로자도 똑같은 실정이다.

근로여성의 학력별 근로시간을 보면, 中卒以下の 경우 231.2시간으로 가장 길게 나타나고 있고 高卒 214.2시간, 初大(專門大)卒 202.5시간, 大卒 이상 195.2시간 근로하고 있다.

학력별, 직종별 월근로시간을 보면 대부분의 직종들이 학력이 높을수록

<표3-9>

職種別, 學歷別, 性別 月勤勞時間數

(單位: 時間)

區 分		平 均	中卒以下	高 卒	專門大卒	大卒이상
全 職 種	平均	219.4	230.1	219.2	207.9	198.4
	男子 女子	218.9	229.2	221.8	209.5	198.7
		220.4	231.2	214.2	202.5	195.2
專 門 技 術 及 關 聯 職	平均	201.0	217.1	208.0	204.9	190.6
	男子 女子	201.8	221.6	210.8	206.9	197.8
		197.9	200.4	200.5	201.5	193.4
行 政 及 關 聯 職	平均	201.9	208.3	204.4	204.5	199.4
	男子 女子	201.9	208.3	204.5	204.4	199.4
		202.2	212.2	203.7	207.5	198.5
事 務 及 關 聯 職	平均	204.5	217.5	205.3	205.5	199.3
	男子 女子	205.1	216.2	207.1	206.5	199.4
		203.4	224.1	203.4	201.4	197.7
販 賣 職	平均	210.0	214.5	214.8	209.8	189.6
	男子 女子	208.1	210.9	219.3	208.8	188.8
		212.1	227.4	211.8	212.8	212.9
서 어 비 스 職	平均	215.1	215.7	215.9	203.7	197.2
	男子 女子	217.5	216.8	219.6	206.9	199.6
		211.2	214.6	205.7	198.0	191.5
農 林 漁 業 職	平均	217.0	219.7	215.3	204.0	245.4
	男子 女子	214.4	214.5	214.8	204.0	245.4
		227.5	226.6	252.8	-	-
生 產 及 關 聯 職	平均	230.6	231.9	229.4	223.5	214.4
	男子 女子	230.4	231.1	230.1	223.6	214.3
		231.0	232.9	227.6	221.6	215.6

資料: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.  
 註) 勤勞時間은 正常勤勞時間 + 超過勤勞時間

근로시간이 짧고, 학력이 낮을수록 긴 양상을 보이는데 이것은 학력이 낮을수록 無技能, 未熟練의 單純·反復 또는 業務補助의 형태로 장시간 근로하고 있음을 나타내는 것이다(표3-9).

#### 4) 地域別 月勤勞日數 및 勤勞時間

勤勞者의 月平均 勤勞日數 및 勤勞時間을 지역별로 보면, 남성의 경우 月 근로일수는 大邱가 25.4일로 가장 많고, 釜山이 25.2, 서울 25.0일 순이며, 근로일수가 가장 적은 지역은 濟州道 22.8일, 江原 24.1일로 나타났다.

월근로시간수는 부산이 232.5시간으로 가장 많고 다음은 충북 225.9시간, 인천이 225.6시간 순이며, 근로시간이 가장 적은 지역은 江原 198.0시간, 제주 200.6시간으로 나타나고 있다.

<표3-10> 地域別, 性別 月勤勞日數 및 時間數 (單位: 日, 時間)

區 分	平 均		男 子		女 子	
	勤勞日數	勤勞時間	勤勞日數	勤勞時間	勤勞日數	勤勞時間
全 地 域	24.8	219.4	24.7	218.9	25.0	220.4
서부대인광대경강충충전전경경제 울산구천주전기원북남북남주	25.0	211.8	25.0	211.5	25.1	212.4
	25.2	232.5	25.1	230.1	25.3	236.3
	25.4	224.3	25.3	221.8	25.4	228.2
	24.8	225.6	24.7	227.3	24.9	221.3
	24.9	207.5	24.9	207.0	25.0	208.8
	24.9	216.1	24.9	212.3	25.0	223.5
	24.8	225.1	24.7	226.0	24.9	223.4
	24.1	198.0	23.9	194.2	24.9	211.7
	24.7	225.9	24.7	228.6	24.6	221.6
	24.8	222.2	24.7	219.7	25.0	227.2
	24.5	212.8	24.3	216.2	24.9	207.5
	24.3	213.5	24.1	215.3	25.0	206.4
	24.7	225.2	24.6	226.5	24.9	222.5
	24.2	219.8	24.0	219.6	24.7	220.1
22.8	200.6	22.2	199.7	24.7	203.8	

資料: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

여자의 경우 월근로일수는 대구가 25.4일 釜山이 25.3일로 가장 많고 慶南, 제주가 24.7일로 가장 적게 나타났으며 월근로시간수는 釜山 236.3시간 대구가 228.2시간으로 가장 길며 전남은 206.4시간 제주는 203.8시간으로 가장 적은 근로시간수를 나타내고 있다.

이와같이 남아 모두 釜山市 지역에서 근로하는 근로자의 근로일수와 근로시간이 많은 것은 부산시 및 隣接地域에 제조업 분야의 勞動集約産業이 집중되어 있기 때문으로 분석된다(표3-10).

<표3-11>

賃金階級別, 性別 月勤勞時間數

(單位:時間)

區 分	平 均	男 子	女 子
全 階 層	219.4	218.9	220.4
5 萬 圓 未 滿	157.9	157.9	-
5 ~6 萬 圓 未 滿	200.0	-	200.0
6 ~7 "	160.7	135.7	171.3
7 ~8 "	134.6	123.3	144.3
8 ~9 "	148.5	160.2	143.4
9 ~10 "	163.1	162.2	163.8
10~11 "	167.9	178.9	160.7
11~12 "	170.7	171.2	170.5
12~14 "	187.2	183.6	188.8
14~16 "	202.1	198.6	203.4
16~18 "	206.2	199.0	208.5
18~20 "	211.4	204.8	213.4
20~22 "	216.9	211.4	218.6
22~24 "	221.8	219.7	222.6
24~26 "	222.4	218.1	224.5
26~28 "	224.7	219.6	227.7
28~30 "	225.6	221.4	228.0
30~35 "	224.0	221.2	226.5
35~40 "	223.8	223.1	224.8
40~50 "	222.0	222.4	220.7
50~60 "	221.4	223.6	208.0
60~70 "	221.0	222.9	201.6
70~80 "	219.9	221.2	199.3
80~90 "	216.3	217.1	199.5
90~100 "	213.4	213.9	200.3
100萬 圓 未 滿	203.3	203.5	196.3

資料: 勞動部, 「職種別賃金實態調查報告書」, 1989.

### 5) 賃金階級別 月勤勞時間

월근로시간을 근로자의 임금계급별로 보면, 남자는 50-60 만원 未滿階層이 223.6시간으로 가장 많은 시간동안 근로하고 있으며, 여자는 28-30만원 未滿階層이 228.0시간으로 가장 많은 시간동안 근로한 것으로 나타났다(표3-11).

### 3. 人事關係

動機附與의 내용적 측면에 중점을 두었던 마슬로우나 허즈버그와는 달리 동기부여의 과정적 측면을 중시한 Victor H. Vroom은 기대이론(expectancy theory)을 전개하고 있다. 이러한 期待理論의 가장 기본적인 특색은 행동형성에 있어서 개인의 동기행동선택(choice behavior)이다. 즉, 개인은 자신의 行動形成過程에서 여러 가지 가능한 행동전략을 평가하여 가장 중요한 결과를 가져오리라고 믿어지는 행동전략을 선택한다는 것이다. 이와 같이 기대이론은 마슬로우나 허즈버그의 이론에서와 같이 개인에게 동기를 부여하는 데에 최선의 방법이 있다고 하는 것과는 달리 각 사람에 따라 반응도 다르다는 입장을 취하고 있는 것이다. Vroom에 의하면 기대감(expectancy), 誘意性(valence), 手段性(instrumentality), 행동선택(choice behavior), 결과 또는 보상과 같은 변수가 동기행동의 중요한 요인이 되고 있다고 한다.

#### 1) 教育

教育·訓練은 勤勞者에게 필요한 직무수행 능력을 습득·향상하게 하기 위하여 근로자의 업무수행 과정외에 실시하는 教育·訓練을 말하는데 이에 포함되는 사항은 다음과 같다.

첫째, 직무상 지위가 같거나 또는 昇進·昇給 대상이 되고 있는 근로자를 대상으로 행해지고 있는 교육·훈련이나, 당해 직무상의 지위에 있는 자로서 업무수행을 위해 필요한 능력을 부여하기 위한 교육·훈련.

둘째, 새로 採用된 근로자를 대상으로 하여 직업에 필요한 基礎的인 능력을 부여하기 위한 교육·훈련.

셋째, 기타 근로자에 대해서 직업상의 資格, 業務의 種類등 일정한 要件을 설정하여 행해지고 있는 교육·훈련이며, 앞으로 종사할 예정으로 되어 있는 업무를 수행하기 위해 직접 필요한 능력을 부여하기 위하여 실시하는 교육·훈련이다.

위와같이 就業維持를 위해서는 職務能力開發 및 關聯知識의 향상이 요구되며, 여성에게도 이를 위한 교육·훈련이 매우 중요하기 때문에 기회가 평등하게 보장되어야 하나 현실적으로는 남성들이 우선적으로 교육·훈련의 혜택을 받고 있다.

## 2) 配置. 轉換

配置. 轉換은 직장의 인사관리를 위해서 개인의 능력이나 적성을 고려하여 담당부서를 바꾸는 것을 말한다. 여성이 主要決定權을 가진 행정직이나 관리직으로 昇進하려면 먼저 업적이나 능력을 認定받을 수 있는 기회를 얻어야 하므로 배치·전환은 性的 구별없이 效率性에 근거하여 실시되어야 한다. 하지만 대다수의 사업장에서는 여성근로자가 취업후 직무배치에 있어 差別을 받는 경우는 아주 흔한 일이다.

同一資格으로 採用된 남성근로자는 장시간에 걸쳐 관리능력을 습득할 수 있는 업무에 배치하고, 여성근로자는 單純技能이며 短期間에 습득할 수 있는 단순보조 업무에 배치시켜 업무실적 부진을 초래하고 능력을 인정받을 수 있는 기회마저 박탈당하는 불이익을 당하고 있다.

이러한 차별현상은 개개인의 能力·資質보다는 여자는 직업의식이 낮고, 근속년수가 짧으며 결혼하면 퇴직한다, 여자는 단순기능이 적합하다는 固定觀念에 따라 배치하는 경우가 많기 때문이다.

배치에서의 차별은 그대로 昇進에 대한 차별로 이어진다.

### 3) 昇進·昇給

昇進(Promotion)이란 일반적으로 下位職級에서 직무의 責任度와 難解度가 높은 上位職級으로 또는 하위직급에서 상위직급으로 올라가는 垂直的 이동을 말한다.

따라서 昇進은 동일승급직급이나 직무분류내에서 상위로 올라가는(예컨대, 호봉승급과 같은것)昇給(upgrading)과 다를 뿐 아니라 水平的인 이동인 전직·전보와 구별된다.

개인의 행동은 자신의 욕구를 충족시키는 과정에서 형성된다고 전제하고 下位段階의 욕구가 어느 정도 충족되면 다음 단계의 욕구를 추구하게 되는 것이며, 이미 충족된 욕구는 인간의 행동을 誘發시키는 효력을 잃게 된다. 는 마슬로우의 욕구계층이론에 비추어 볼 때,

昇進·昇給은 직장생활에 활력과 애착을 갖게 함으로써 생산적인 사회성원으로서 사회에 봉사하고 自我實現과 포부를 키워 나갈 수 있는 기회를 제공한다. 뿐만아니라 일의 능률을 촉진시키고 창의력 발휘에 動機를 附與하는 것이므로 職業人에게는 무엇보다도 중요하다 할 수 있다. 승진·승급 기회의 차별은 근로여성의 근속기간 短期化, 직업의식 결여, 노동생산성 低下를 초래하므로, 사용자는 근로여성에게 관리직으로의 승진기회 혹은 승진시험 기회를 주지 않거나, 근로여성에게만 승진을 위한 轉職·轉換考試를 두는것, 여성근로자에게 대하여는 남성근로자보다 긴 근속연수를 昇進要件으로 규정하는것, 昇進體系上 근로여성은 일정한 직위 이상으로의 승진을 허용하지 않는 것 등의 불이익을 가해서는 아니된다.

## 第 2 節 勤勞女性의 福祉政策

勤勞女性의 經濟的 安정을위해서는 임금과 같은 금전적인 지원은 물론, 그들과 그들 가족의 생활에 필요한 경비를 일부 지원해 주는 것도 매우 중요하다. 예를 들면 醫療保險이나 養老, 住宅, 運動, 娛樂등은 모든 종업원의 일상경비로서 그들의 임금에서 지불되어야 되겠지만, 使用者가 이를 단체적으로 부담하면 規模의 經濟에 의하여 보다 效率的으로 담당할 수 있다. 따라서 근로여성들은 간접적인 보상혜택을 받게 되고, 동시에 使用者는 근로여성의 欲求充足과 福祉向上에 기여하게 된다.

이와같이 기본임금과 수당 그리고 成果給(인센티브) 이외에 근로여성의 경제적 안정과 그들 일상생활의 質을 향상시키기 위한 간접적인 보상을 福利厚生(employee benefits)이라고 하는데, 전통적으로 복리후생은 부가급부(fringe benefit) 또는 補足급부(supplementary benefit)적 概念下에 기본임금에 추가적인 혜택으로 취급되어 왔으나, 근래에 와서 전체 보상에서 차지하는 비중이 커짐에 따라서 附加給付 概念으로부터 보다 包括的인 福利厚生 概念으로 변해 가고 있다.<sup>28)</sup>

### 1. 福祉施設의 種類

#### 1) 法的必要給付(Legally Required Benefits)

종업원과 그들 가족구성원의 사회보장을 위하여 그들을 일상생활이나 직장생활의 각종 위험으로부터 법으로 보호하려는 것이다. 현재 우리나라에서 실시하는 의료보험과 災害保險이 적용되어 기업체가 보험료의 전액 또는 일부를 부담하고 있으며, 우리나라 勤勞基準法에 따른 퇴직금 설정도 法的福利厚生에 포함된다고 할 수 있다.

28. 李學鐘, 「人事管理」(서울:世經社,1985), pp.377-378.

## 2) 經濟的 給付(Economic Benefits)

법적복리후생외에 기업체가 종업원을 위하여 自發的으로 제공하는 복리후생제도이다. 기업체가 종업원과 그들 家族構成員의 경제적 안정에 직접적으로 관련된 복리후생제도이다.

(가) 종업원과 가족의 교육비 지원

(나) 통근, 미점, 구매, 급식등 소비생활 보조

(다) 예금, 용자등 금융제도 활성화

(라) 주택임차금, 주택구입대출금등 재정적 지원

(마) 종업원 자신과 직계가족의 경조사및 재해에 대비하기 위한 공제 제도

(바) 법정복리 이외의 추가적 혜택

## 3) 健康과 餘暇(Health and Recreation)

휴게실, 의료실, 미용실, 건강상담, 운동및 오락시설등 종업원과 가족구성원의 健康生活 增進에 필요한 시설및 각종 서어비스를 포함한다. 그리고 精神健康을 위하여 도서실운영및 문화회관건립, 교양강좌 실시등으로 종업원의 정신건강과 육체건강의 균형에 이바지한다.

## 4) 休暇報償(Payment for Time not Worked)

근로자에게 지급되는 급여는 휴일(holidays), 병가(sick leaves), 법정연가와 기타 개인적인 사유로 인한 결근등은 노동의 有無와 관계없이 보상을 해 준다. 그리고 근로시간내에 반드시 수반되어야만 하는 휴식시간, 中食時間, 便宜時間등 不勞動時間에 대해서도 임금을 지불한다.

## 2. 福祉施設

### 1) 未婚 勤勞女性 賃貸아파트 建立 運營

저소득층 미혼 근로여성의 住居環境을 개선함으로써 母性이 보호받을 수

있고 低賃貸科로 住居費를 절약할 수 있도록 하여 그들의 실질소득을 증대시키기 위하여 한 직장에서 장기근속한 무주택 世帶主 勤勞者에게는 임대주택, 또는 복지주택을 통하여 자기주택을 마련할 수 있도록하고, 독신근로자에게는 회사에서 제공한 기숙사를 이용토록함으로써 근로자들이 근로에 전념할 수 있는 분위기를 造成할 계획으로 정부에서는 勤勞者 住宅供給 計劃과 병행하여 미혼여성 임대아파트를 주요공업단지 및 여성근로자 밀집지역에 1981년도부터 미혼 근로여성 임대아파트 건립 사업을 추진하고 있으며, 85년 이후 매년 1,000세대씩 지어 나감으로써 미혼여성의 주거마련에 노력하고 있으며, 사업주가 獨身勤勞者를 위하여 기숙사를 건립할 경우 건축비를 용자해주고, 건축비의 10%를 투자세액으로 공제하여 주며 기숙사 건립용 토지에 대한 양도소득세의 면제 기숙사 운영소득에 대한 법인세 (또는 소득세)와 방위세 면제 등을 통하여 사업주의 기숙사 건설 참여를 誘導하여 나갈 계획이다.

建立狀況을 보면 현재 서울, 성남 등 29개 지역에 3,598세대(주공 13평형 기준)를 건립하여 17,990명의 미혼근로여성들이 入住하여 생활하고 있으며

<표3-12> 年度別 勤勞青少年 賃貸아파트 建立現況<sup>29)</sup> (單位:名, 백만원)

구 분	세대수	입주가능인원	국고보조	지 역
총 계	7,220	36,100	39,495	
1981	200	1,000	1,277	서울(영등포)
1983	100	500	873	성남
1984	300	1,500	2,046	대구 등 3개소
1985	1,200	6,000	8,151	대전, 광주 등 9개소
1986	1,000	5,000	3,395	부산, 대구 등 6개소
1987	1,000	5,000	5,228	금산, 이리 등 10개소
1988	1,420	7,100	7,529	김제, 마산 등 16개소
1989	2,000	10,000	10,996	안산, 익산 등 25개소

자료: 노동부 「여성과 취업」, 1989. p.164.

29. 노동부 「여성과 취업」(서울:노동부, 1989), p.164.

<표3-13>

勤勞靑少年 賃貸아파트 建立支援<sup>30)</sup>

구 분	1981 - 1985	1986	1987	1988	1989
○ 건축비 - 국고 - 국민주 택기금	100% -	50% 50%	50% 50%	50% 50%	50% 50%
○ 부 지	자치단체	자치단체	서울시 사업주단체	자치단체 사업주단체	-
○ 건립운영 주 체	자치단체 (1,800)	근로복지공 사(700) 서울시 (300)	사업주단체 (600) 서울시 (400)	사업주단체 (1,300) 근로복지공 사(120)	사업주단체 (2,000)

자료: 노동부 「여성과 취업」, 1989. p.165.

今年度에는 현재 3,622세대를 建立중이다.

向後 勞動部 計劃을 살펴보면, '90년도 부터 '92년도까지 2,080세대를 추  
가로 건립함으로써 총 9,300세대에 46,500명이 혜택을 받을 수 있도록 할  
예정이며 년도별 미혼근로여성 임대아파트 建立狀況은 위와 같다.(표  
3-12), (표3-13).

2) 職場託兒施設

직장탁아시설이라 함은 기업주가 종업원의 자녀양육을 支援하기 위하여  
실시하는 복지시설을 뜻한다. 직장탁아및 지원사업이 비교적 잘 운영되고  
있는 미국은 남북전쟁과 세계 1,2차대전시 전쟁에 참전한 남성인력의 代替  
勞動力으로 여성이 경제활동에 참가하자 浮擡되기 시작한 육아문제를 해결  
하기 위하여 기업주와 정부가 공동으로 就業母를 위한 육아지원 사업이 추  
진되었다. 그당시 미국은 'Lanham법'을 제정하여 탁아교육을 위해 사회가  
경제적 지원을 하였는데, Langan법으로 운영되는 탁아소는 2천여개로 아침  
6시-저녁 6시 또는 18시간에서 24시간 운영하기도 하였다. 그곳에서는 幼兒  
福祉뿐만 아니라 教育的次元에서 운영되었는데 세계대전이 종료되면서

30. 노동부, 앞의책, p.165.

Lanham유아원은 거의 문을닫고 지방재원으로 극소수만이 有料託兒所로 변경되었다.

전쟁이 종료되었다고 경제활동에 참여했던 취업모가 전쟁의 終熄처럼 일순간에 직장을 떠날 수 없기때문에 자녀를 맡길만한 곳이 없어 친척이나 이웃에게 가정탁아를 形成하도록 요구되었으며, 약 80% 어린이가 가정탁아의 보호를 받아야 하기 때문에 정부는 법령으로 가정탁아제도를 제정하였다.

女性の 勤勞活動은 남성과는 달리 직장생활과 가정생활의 兩立을 감당해 나가야하므로 여성스스로 슈퍼우먼이 되든지, 자신의 意志와는 상관없이 직장생활을 포기해야 하는 心理的 葛藤을 겪고 있다.

특히 여자의 出産과 養育에 따른 勤勞女性の 부담은 여성들의 연령별 취업구조형태가 M자형으로 나타나고 있는 것으로 보아도 알 수 있다.

따라서 현재 우리나라 勞動市場에서 미혼여성의 供給不足및 미혼여성 취업의 持續的인 욕구증대와 관련하여 기혼여성의 계속적인 취업활동을 보장하고 核家族化되어가는 고도산업사회에서 기혼근로여성의 자녀양육을 위한 託兒施設 設置의 필요성이 대두되었다.

여성의 직장이 평생직으로 進展됨에 따라 교육의 사회화 정책을 추진하기 위하여 국가가 公共託兒所의 건립을 추진하고 있으며 정부시범사업으로 1987년도 성남·인천·부산을 시작으로 공단등 근로여성 밀집지역에 매년 2개소씩 1991년까지 10개소를 건립하여 勤勞女性の 영·유아를 대상으로 운영할 계획이며, 여성근로자 1천명 이상인 사업장에 대해서는 사업장내에 社内託兒所建立을 설치하도록 남녀고용평등법 제 12조에 모성보호및 복지시설 설치에 관한 내용을 다루고 있다. 보사부는 1990년 부터 92년까지 새마을유아원 중 保育機能을 수행하는 시설 9백 10개 소를 탁아소로 전환하고 3백개의 탁아소를 새로 설치, 低所得層이 많은 지역에서부터 모두 1천 2백 40개소의 탁아시설을 擴充해나갈 계획이며, 일반지역에서는 정부의 지원없

이 보호자에게 운영비를 부담케 하는 민간탁아시설을 育成 95년까지 시설탁아소(30인 이상 시설탁아소)5천 5백개, 가정탁아소(5인 이상 20인 이하 소규모 탁아시설)2만 5천 7백개를 운영토록 한다는 계획을 세우고 있다.

그러나 현재 실시하고 있는 職場託兒所의 대상 연령이 대부분 만 3세-취학전까지의 유아이기 때문에 0세 이상의 영유아를 맡길곳이 없다는 점이다. 3세 미만의 영아는 위험하고 人力이 많이 필요하기 때문에 대부분의 탁아소가 이들을 거리는 경향이 있다. 그러나 實質的 탁아의 수요에 副應하기 위해서는 영아를 맡길 수 있는 탁아시설이 증대되어야 하며, 현행 탁아소나 유아원의 대부분이 半日制나 4-5시까지만 아이를 맡고 있는데 일반적으로 既婚勤勞女性의 퇴근시간이 6-7시임을 認識할 때 이들 기관에 아이를 맡길 수 없음은 自명한 일이기 때문에 탁아소의 탁아시간이 현실에 맞게 조정되어야만 한다. 또한 탁아소가 단지 아이를 맡아 保護하는 차원이 아닌 教育機能을 고려하여 질 높은 프로그램을 실시하여서 정상적인 가정의 어린이와 비교할 때 身體的, 情緒的, 知的, 社會的 發達 側面에서 뒤지지않는 바람직한 결과를 초래하도록 이들을 뒷바침해야만 한다.

### 3. 職業訓練

직업훈련이란 직무수행능력을 訓練을 통해 취득, 노동생산성을 높이는 것이며, 짧은 시간내에 技術·技能人力을 養成하기 위하여 고용원자 또는 就業意思者에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득, 향상토록 하는 훈련을 말한다.

高度産業社會 지향에 따른 技能人力의 수요증대로 여성인력의 社會參與 기회가 확대되었으며, 서어비스 수요증대에 따른 就業形態의 다양화로 여성 노동력의 수요가 증가하였고, 就業機會의 남여평등의식으로 여성의 사회활동 참여의욕이 증대하였다는 점에서 여성직업훈련의 필요성이 강조되고 있

다. 또한 여성의 潛在能力開發과 기능인력화로 생산성을 향상시키고 여성의 사회적·경제적 지위향상과 遊休女性人力の 활용도를 높이기 위하여 여성직업훈련은 증시되어야 한다.

현재 韓國職業訓練管理工團은 우리나라의 대표적 직업훈련기관으로 산하에 33개 직업훈련원과 기능계의 최고등급인 技能長을 養成하는 창원기능대학등의 훈련시설이 있다.

地方自治團體에서 실시하는 직업훈련은 경남도민 직업훈련원과 서울특별시 영세민 구호사업의 일환으로 운영하고 있는 서울종합직업훈련원등 4개소가 있다. 이러한 공공직업훈련기관중 여성들이 훈련을 받고 있는 기관은 21개소로 電氣, 電子, 자수등 23개 職種을 중심으로 실시하고 있다.

사업내 직업훈련은 기업체에서 필요한 인력을 養成·充員하는 제도로서 생산현장에서의 適應度가 높은 인력을 신속히 養成할 수 있다는 利點과, 훈련시설에 필요한 시설과 장비는 생산현장에 있는것을 활용 할 수 있어 훈련경비를 줄일 수 있는 利點도 있으나 기업체에서 필요한 인력을 자체적으로 훈련시켜 근로자의 기능이 향상되면 더좋은 조건의 사업장으로 이동하는 상황이 발생되고 있기때문에 기업체측에서는 投入된 비용에 비하여 기업체에 돌아오는 產出費用이 적기때문에 대부분의 기업체에서는 직업훈련 실시를 기피하고 있는 실정이며, 국가에서 실시하는 공공직업훈련원도 직업훈련과정 자체는 만족할 정도이나 事後管理가 제대로 이루어지지 않고 있다.

직업훈련원에서 교육의 혜택을 받은者は 반드시 근로현장에 취업을 하여 사회에 還元하든지 일종의 취미생활로 기술을 습득한자는 교육비를 국가에 반납하는 의무규정을 두어서 직업훈련을 실시하는 목적에 합당한 사후관리도 이루어져야만 한다.

그러나 事業內 職業訓練은 일정규모 이상의 모든 기업체는 반드시 사업내 직업훈련 義務化制度를 두고 있는바 그 대상은 전년도 상용근로자수가 200

인 이상('89. 3. 29 직업훈련기본법 시행령 개정)의 광업, 제조업, 건설업, 전기, 가스 및 수도업, 운수창고 및 통신업, 서비스업, 중수선업, 세탁업, 염색업 등의 분야이며 현재 전국에 110개소가 있다.

이중 女性들에게 訓練을 실시하고 있는 기관은 58개소로서 19個職種을 중심으로 총 3,147명이 訓練을 받고 있다.

### 1) 認定職業訓練

公共職業訓練이나 事業內 職業訓練實施가 곤란한 분야의 훈련을 비영리법인이나 개인이 정부의 인가를 받아 실시하는 것으로 기능사 훈련과정, 관리자 훈련과정, 감독자 훈련과정 그리고 사무·서비스직 종사자 훈련과정이 있다.

이중에서 技能士 訓練課程은 13개 분야에 걸쳐 55개의 훈련직종에 3개월, 6개월, 12개월, 24개월 과정으로 구성되어 있다.

이런 인정직업훈련 시설은 전국에 91개소가 있으며 이중에서 여성만 훈련시키고 있는 事業場은 47개소로서 25개 직종을 중심으로 3,080명이 훈련을 받고 있다.

### 2) 職業訓練 政策方向

직업훈련원, 정부, 지방자치단체운영 공공직업훈련소등은 여성의 근로능력개발 및 향상을 위하여 직업훈련의 평등한 기회보장 및 적극적인 개설방안을 마련하고, 훈련 프로그램의 개발 및 실시를 위한 施設, 裝備確保등 필요한 諸般確保를 하여야 한다.

# 第 4 章 勤勞女性의 現況 및 現實的 問題點

## 第 1 節 勤勞女性의 現況

經濟活動人口는 취업자와 실업자로 구별된다. 就業者라함은 조사기간중 (매월 15일이 있는 주의 1주간) 所得, 利益, 賃金중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한자, 자기에게 직접적으로 利得이나 수입이 오지 않더라도 가구 단 위에서 경영하는 농장이나 사업주의 수입을 높이는데 도운 家族從事者로서 주당 18시간 이상 일한자, 직업 또는 사업체는 가졌으나, 조사기간중 일시적인 病, 日氣不純, 勞動爭議등의 이유로 일하지 못한 일시 休職者를 말하며, 失業者라 함은 경제활동을 할 수 있는 能力과 意思를 가지면서도 調査 期間中 수입있는 일에 종사하지 못한 자로서 求職活動을 하고 있는자와 日氣不純, 待機, 일시적인 病, 自營業準備등 기타 求職活動을 실제로 하지 못한者를 말한다.

<표4-1>

經濟活動人口 및 就業者

(單位:1000名)

性別 年度別	經濟活動人口			就業者數		
	計	男子	女子	計	男子	女子
1980	14,454	9,020	5,435	13,706	8,462	5,243
1985	15,554	9,585	5,975	14,935	9,107	5,828
1986	16,116	9,820	6,296	15,505	9,340	6,165
1987	16,873	10,138	6,735	16,354	9,741	6,613
1988	17,305	10,414	6,891	16,870	10,091	6,771
1989	17,971	10,716	7,254	17,515	10,391	7,125
1990	18,145	10,854	7,291	17,673	10,527	7,146

- 1) 군인, 전투경찰, 방위병, 刑이 확정된 교도소 수감자 등은 除外됨.
- 2) 1982년 이전의 연간자료는 3,6,9,12월의 4개월 평균이며 1983년 이후의 연간자료는 12개월 평균이고 1990년은 1-6월까지 6개월 평균임.
- 3) 生産可能 연령 인구의 下限年齡은 14세에서 15세로 上向調整함에 따라 資料 修正.

자료: 경제기획원 조사통계국, 「한국통계월보」, 각년도.

1990년 6월 현재 女性經濟活動人口은 7,435천명으로 全體經濟活動人口 18,145천명의 40.4%를 차지하고 있으며, 여성경제활동인구 중에서 女性就業者數는 7,146천명으로서 全體就業者 17,673천명의 40.4%를 차지하고 있다. 1980년 5,243천명, 1985년 5,828천명에 비교하면 1,903천명(2.1%), 1,318천명(1.4%)가 증가 했다(표4-1).

(표4-2)을 보면 여자의 경우는 低年齡層의 참가율은 대폭 하락하였지만 나머지 연령층에서는 諸般 社會여건의 변화와 여성의 사회참여에 대한 의식의 鼓吹로 경제활동참가율이 꾸준히 상승하여 온 것을 알 수 있으며, 특히 (그림 4-1)에서 보듯이 20대 초반 연령층의 대폭적인 참가율 증가와 40-50대 전반 연령층의 참가율 증가로 인하여 M자형의 모양이 갈수록 뚜렷해지는

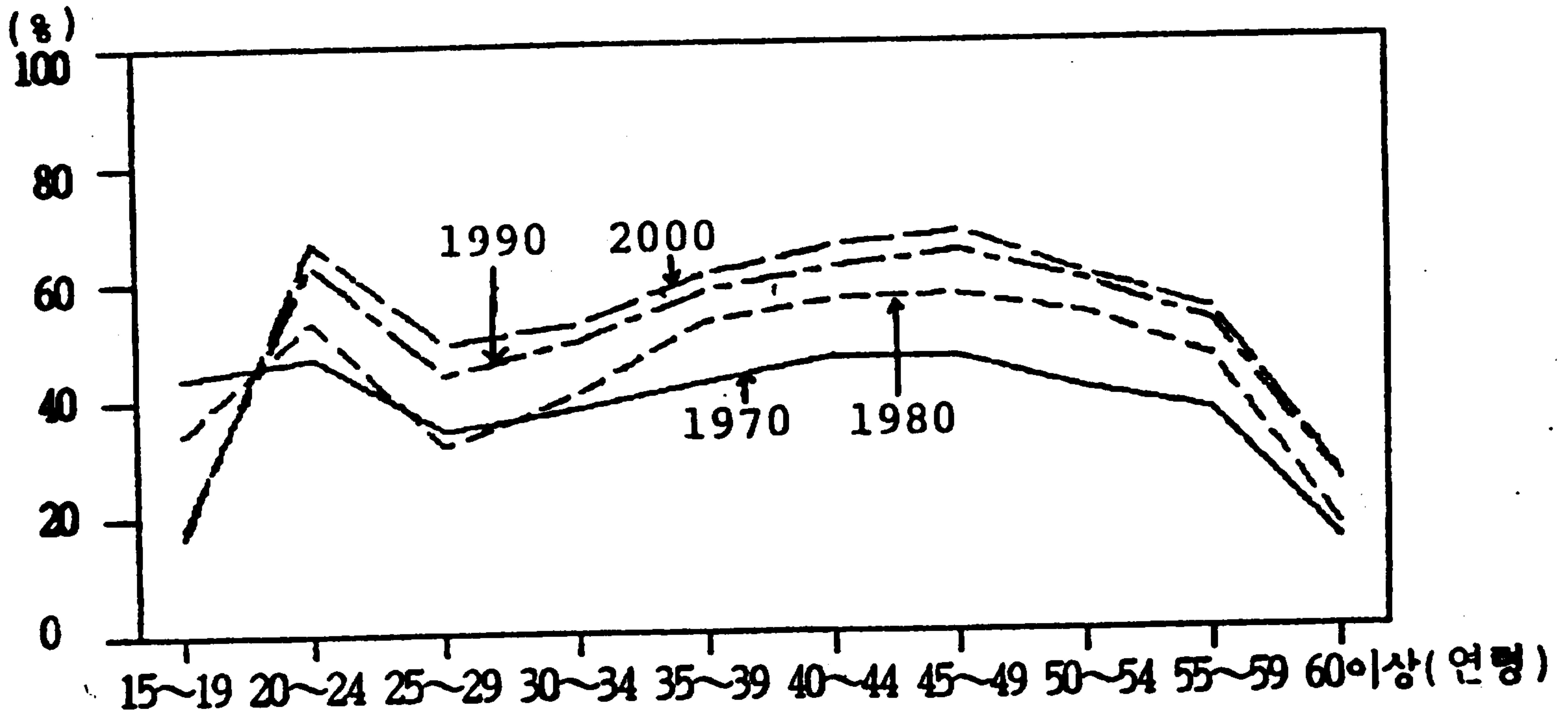
<표4-2> 女性の 年齡別 經濟活動參加人口(1990-2000) (단위:천명,%)

구분	전체	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60+
1990	7482	367	1,209	901	973	884	777	735	643	469	524
	47.1	18.6	63.4	44.1	49.9	58.3	62.2	64.7	59.4	52.3	24.5
1991	7708	352	1,248	911	1,011	987	774	743	656	489	537
	47.7	18.5	63.9	45.1	50.3	58.9	63.1	65.5	59.3	52.6	24.3
1992	7945	337	1,285	926	1,038	1,055	806	761	668	510	559
	48.3	18.4	64.6	46.2	50.9	59.5	63.8	66.1	59.5	53.0	24.4
1993	8138	322	1,301	938	1,048	1,123	833	787	675	529	583
	48.7	18.2	64.9	46.7	51.1	59.7	64.1	66.4	59.7	53.2	24.5
1994	8325	312	1,298	960	1,047	1,182	880	817	675	546	608
	49.1	18.1	65.3	47.2	51.4	60.0	64.4	66.7	59.9	53.4	24.7
1995	8503	308	1,274	990	1,040	1,229	946	847	672	562	636
	49.3	17.9	65.7	47.7	51.7	60.3	64.7	67.0	60.1	53.7	24.8
1996	8671	308	1,235	1,022	1,033	1,269	1,053	835	674	577	664
	49.5	17.8	66.1	48.2	52.0	60.5	65.0	67.3	60.3	53.9	25.0
1997	8815	309	1,190	1,047	1,029	1,291	1,120	863	686	588	692
	49.6	17.6	66.3	48.6	52.2	60.7	65.1	67.5	60.4	54.0	25.1
1998	8953	305	1,151	1,061	1,035	1,300	1,192	889	707	593	721
	49.7	17.4	66.5	48.9	52.4	60.9	65.3	67.7	60.5	54.2	25.2
1999	9093	295	1,128	1,059	1,052	1,295	1,253	937	732	592	749
	49.9	17.3	66.8	49.2	52.6	61.0	65.4	67.9	60.7	54.3	25.3
2000	9235	278	1,124	1,042	1,077	1,283	1,302	1,005	757	590	778
	50.2	17.1	67.0	49.5	52.8	61.2	65.6	68.0	60.8	54.5	25.4

자료: 한국노동연구원, 「증장기 노동력 수급전망」, 1990.9 .

<그림 4-1>

女性の 年齢別 經濟活動參加率<sup>31)</sup>



것을 알 수 있다. 이와 같이 全般的인 여성의 참가율이 상승하여, 1970년에 39.3%, 1980년에 42.8%를 기록하였던 것이 1990년에는 47.0%로, (표4-2)를 보면 2,000년에는 50.1%까지 上昇할 것으로 예측된다. 이로 인한 女性經濟活動人口는 1990년에는 7,474천명이 95년에는 8,489천명으로, 2,000년에는 9,216천명으로 대폭 증가가 예상되며, 이로 인하여 1989-95년 기간에는 연평균 208천명, 1995-2000년에는 145천명이 해마다 증가할 것으로 전망된다.

### 1. 産業別·職業別 分布

1990년 6월 현재 7,146천명의 근로여성 産業別 分布를 살펴보면 제3차 산업인 社會간접자본 및 기타 서비스업이 3,718천명(52.0%)으로 가장 많고 제2차산업인 광업 및 제조업이 2,023천명(28.3%), 제1차산업인 농업·어업이 1,405천명(19.7%)순으로 나타났다(표4-3).

근로여성의 직업별 분포를 보면 全職業女性이 7,146천명으로 생산관련직

31. 한국노동연구원, 「중장기 노동력 수급전망」, 1990, p.39.

<표4-3>

産業別 就業者

(單位:1000名)

산업별 연도별 성별		계	농림·어업	광업 및 제조업	사회간접자본 및 기타서비스업
1980	계	13,706	4,658(34.0)	3,095(22.6)	5,952(43.4)
	남자	8,462	2,619	1,918	3,926
	여자	5,243	2,039(38.9)	1,178(22.5)	2,026(38.6)
1985	계	14,935	3,722(24.9)	3,654(24.5)	7,559(50.6)
	남자	9,107	2,107	2,296	4,704
	여자	5,828	1,615(27.7)	1,358(23.3)	2,855(49.0)
1986	계	15,505	3,662(23.6)	4,103(25.9)	7,830(50.5)
	남자	9,340	2,041	2,467	4,831
	여자	6,165	1,621(26.3)	1,547(25.1)	2,998(48.6)
1987	계	16,354	3,580(21.9)	4,602(28.1)	8,172(50.0)
	남자	9,741	1,972	2,740	5,029
	여자	6,613	1,608(24.3)	1,862(28.2)	3,143(45.5)
1988	계	16,870	3,484(20.7)	4,807(28.5)	8,580(50.9)
	남자	10,099	1,932	2,831	5,337
	여자	6,771	1,552(22.9)	1,976(29.2)	3,243(47.9)
1989	계	17,515	3,420(19.5)	4,933(28.2)	9,162(52.3)
	남자	10,391	1,876	2,866	5,649
	여자	7,125	1,544(21.7)	2,067(29.0)	3,513(49.3)
1990	계	17,673	3,162(17.9)	4,851(27.4)	9,660(54.7)
	남자	10,527	1,757	2,828	5,942
	여자	7,146	1,405(19.7)	2,023(28.3)	3,718(52.0)

註) 1990년은 1월-6월 6개월 평균임.

資料: 경제기획원 조사통계국, 「한국통계월보」, 각년도.

이 1,840천명(25.7%)으로 가장 많고 농림어업직이 1,398천명(19.6%), 판매 종사관련직 1,221천명(17%), 서어비스직 1,216천명(17%), 사무직 917천명(12.8%), 전문직 554천명(7.8%)등의 순이다. (표4-4) 1980년도와 1990년도 職業別 就業者의 증가율을 살펴보면 직업별 雇傭構造에 많은 변화가 왔음을 알 수 있다.

1980년 農·漁業職 여성취업자는 2,030천 명으로 가장 많은 분포를 보였으나 1985년에는 1,608천명으로 11% 감소하였고 1990년 6월 현재 1,398

<표4-4>

年度別, 職業別, 性別 就業者數

(단위: 천명, %)

직업별 연도 성별		계	전문기술 행정관리	사무관련 직종사자	판매 종사자	서비스직 종사자	농림어업 유사종사	생산운수 단순노무
1980	계	13,706	730	1,266	1,983	1,085	4,652	3,990
	남자	8,462	545	852	1,116	454	2,613	2,883
	여자	5,243	185	415	867	630	2,030	1,106
1985	계	14,935	1,087	1,723	2,306	1,621	3,675	4,522
	남자	9,107	770	1,127	1,238	630	2,067	3,275
	여자	5,828	317(6)	596(10)	1068(18)	991(17)	1608(28)	1247(21)
1986	계	15,505	1,163	1,802	2,355	1,670	3,621	4,894
	남자	9,340	810	1,143	1,238	649	2,007	3,493
	여자	6,165	353(6)	659(11)	1117(18)	1021(16)	1614(26)	1401(23)
1987	계	16,354	1,233	1,886	2,452	1,781	3,543	5,459
	남자	9,741	846	1,190	1,294	699	1,941	3,771
	여자	6,613	387(6)	696(11)	1157(17)	1082(16)	1604(24)	1688(26)
1988	계	16,870	1,315	2,032	2,485	1,815	3,455	5,768
	남자	10,099	893	1,269	1,341	714	1,907	3,975
	여자	6,771	423(6)	763(11)	1143(17)	1101(16)	1548(23)	1793(26)
1989	계	15,517	1,452	2,180	2,568	1,883	3,388	6,046
	남자	10,392	953	1,331	1,357	729	1,852	4,170
	여자	7,125	499(7)	849(12)	1211(17)	1154(16)	1536(22)	1876(26)
1990	계	17,673	1,536	2,334	2,592	1,991	3,138	6,082
	남자	10,527	982	1,417	1,371	775	1,740	4,242
	여자	7,146	554(8)	917(13)	1221(17)	1216(17)	1398(20)	1840(26)

註) 1990년은 1-6월 6개월 평균임.

자료: 경제기획원 조사통계국, 「한국통계월보」, 각년도.

천명으로 1985년에 비해서는 다소 鈍化된감이 있으나 지속적으로 감소하는 반면 專門技術·行政職 여성취업자가 1980년에 비하여 369천명으로 2배 증가하였고, 事務·販賣·서비스종사자는 1.38배 증가하였으며 生産關聯職은 734천명 증가하였다.

2. 從事上の地位別 分布

취업종사자수의 증감을 從事上の地位別로 살펴보면 임금근로자인 피고용

<표4-5>

年度別, 從事上の地位別就業者

(單位: 千名, %)

구 분		취업자수				여 자			
		계	자영업	가족종	피고용	계	자영업	가족종	피고용
취업자수	1980	11,380	4,645	2,577	6,485	5,243	1,218	1,960	2,065
	1985	14,935	4,663	2,182	8,089	5,828	1,237	1,780	2,811
	1986	15,505	4,868	2,204	8,433	6,165	1,403	1,800	2,962
	1987	16,354	4,994	2,169	9,191	6,613	1,485	1,810	3,318
	1988	16,870	5,093	2,167	9,610	6,771	1,455	1,849	3,467
	1989	17,515	5,053	2,107	10,355	7,125	1,373	1,815	3,937
	1990	17,673	4,987	1,977	10,709	7,146	1,332	1,717	4,097
구 성 비	1980	100.0	33.9	18.8	47.3	100.0	23.2	37.4	39.4
	1985	100.0	31.2	14.6	54.2	100.0	21.2	30.6	48.2
	1986	100.0	31.4	14.2	54.4	100.0	22.8	29.2	48.1
	1987	100.0	30.5	13.3	56.2	100.0	22.5	27.4	50.2
	1988	100.0	30.2	12.8	57.0	100.0	21.5	27.3	51.2
	1989	100.0	28.8	12.0	59.1	100.0	19.3	25.5	55.2
	1990	100.0	28.2	11.2	60.6	100.0	18.6	24.0	57.3

註) 1990년은 1-6월 6개월 평균임.

자료: 경제기획원 조사통계국, 「한국통계월보」, 각년도.

자는 전체의 57.3%이고 비임금근로자인 家族從事者와 自營業主는 42.7%로 임금근로자의 구성비는 해마다 증가하고 있으며 이를 지난 1980년도의 구성비와 비교하면 피고용자는 17.9% 증가하였고 가족종사자는 13.4% 감소했으며 자영업주는 4.6% 감소했다(표4-5).

이와같이 持續的으로 임금근로자가 증가하고 비임금근로자는 점차적으로 감소하는 것은 여성의 사회 참여가 증대되는 고용구조의 추세를 반영하는 것이다.

3. 年齡階級別 分布

근로여성의 연령계층별 분포를 보면 15-19 이하의 靑少年 年齡層은 355천 명으로 전체 근로여성의 5%이며 生産年齡階層인 20-59세 계층은 5,800천 명으로 87.5%, 60세 이상 高年齡階層은 539천 명으로 8%를 차지하고 있다. 각 연령계층의 構成比를 1980년도의 구성비와 비교하면 15-19세이하는 6%감

<표4-6>

年度別, 年齡階層別 就業者數

(單位: 千名, %)

구 분		전 연 령	15 - 19 40 - 44	20 - 24 45 - 49	25 - 29 50 - 54	30 - 34 55 - 59	35 - 39 60세이상
1980	계	13,706	1,034 1,705	1,768 1,478	1,739 1,003	1,740 760	1,722 714
	여자	5,243	559 632	906 584	461 413	503 299	606 257
1985	계	14,935	632 1,712	1,683 1,643	2,371 1,221	2,054 806	1,923 876
	여자	5,828	358(6) 652(11)	961(16) 644(11)	708(12) 487(8)	637(11) 351(6)	76(12) 346(6)
1986	계	15,505	632 1,702	1,758 1,678	2,444 1,312	2,249 820	1,964 946
	여자	6,165	363(6) 645(11)	1,035(17) 672(11)	746(12) 515(8)	171(12) 368(6)4	704(11) 400(7)
1987	계	16,354	679 1,770	1,741 1,757	2,570 1,382	2,452 875	2,077 1,051
	여자	6,613	394(6) 674(10)	1,054(16) 697(11)	821(12) 559(9)	796(12) 394(6)	767(12) 459(7)
1988	계	16,870	598 1,882	1,724 1,795	2,589 1,503	2,636 958	2,095 1,091
	여자	6,771	367(5) 694(10)	1,068(16) 721(11)	833(12) 594(9)	843(13) 415(6)	769(11) 466(7)
1989	계	17,515	611 2,006	1,774 1,802	2,605 1,619	2,735 1,069	2,099 1,196
	여자	7,125	362 754	1,118 733	857 648	895 437	782 540
1990	계	17,673	575 2,048	1,838 1,792	2,515 1,623	2,726 1,138	2,205 1,214
	여자	7,146	355(5) 777(11)	1,168(16) 705(10)	801(11) 638(5)	899(13) 451(6)	812(11) 539(8)

註) 1990년은 1-6월까지 6개월 평균임.  
 자료: 경제기획원 조사통계국, 「한국통계월보」, 각년도.

소하였으나 20-59세는 3.5%, 60세 이상은 2.6% 증가하였다(표4-6).

이와같은 청소년층의 취업인원이 감소하고 생산연령층이 高年齡化 되는 것은 진학을 증가에 起因한 것이며, 25세 이상 연령층의 증가는 학력수준향상에 따른 직업관의 변화 및 사회참여욕구 증대, 여성취업에 대한 사회전반의 인식변화, 경제발전에 의한 여성 노동력 수요증대, 핵가족화, 가전제품 보급등으로 인한 家事時間의 短縮 및 生活水準向上에 따른 추가수입의 필요성 증대등에 기인된 것이다.

## 제 2 절 勤勞女性이 안고 있는 現實的 問題點

앞에서 근로여성의 고용실태와 동향을 살펴보았는데 취업여성이 날로 증가되고 고용구조가 변화함에 따라서 이들을 둘러싼 복합적인 많은 문제들이 提起되고 있으며 그것의 증대성도 갈수록 증가되고 있다. 특히 한국에서의 여성노동은 特定지워지는 勞動市場과 經濟部門에 집중되어 있다. 따라서 여성들이 男性과 동등한 능력을 갖는다 하더라도 그들의 人的資源이 補償받기 어려운 노동시장 부문에 제한되어 있는한 여성의 열등한 지위는 변하지 않을 것이라고 가정된다.<sup>32</sup> 그러나 構造的 接近에 의하면 여성의 낮은 임금, 승진기회의 缺如, 낮은 고용 안정성, 人的資源에 대한 낮은보상, 낮은권위등으로 여성노동은 加계보조적인 것으로 간주되고 있고, 低學歷 · 低賃金으로서 주로 生産職의 單純勞動 및 未熟練勞動에 대부분이 집중되어 있어 저임금 지대의 두터운 基盤이 되고 있으므로 노동문제의 주요한 범주로 되고 있다. 따라서 여기서는 근로여성이 안고 있는 문제가 과연 어떠한 것인가에 대해 몇 가지 측면에서 살펴보려고 한다.

32 . 송호근, 「노동과 불평등」(서울:나남,1990), p.292.

## 1. 勞動權의 不安定性和 差別的 雇傭管理

1990年 6월 현재 여성경제활동인구(7,750천명)의 失業率은 1.5%이고 失業者數는 12만 명으로 나타나고 있다. 여기서 말하는 실업은 실업의 極端的인 경우만을 나타낼 뿐이고, 불완전취업자와 非經濟活動人口(主婦, 學生, 年老者, 不具者, 기타) 중에서도 일정한 조건이 수반된다면 언제라도 노동시장에 참여할 수 있는 층은 아직도 방대하다고 볼 수 있다. 요컨대 여성노동력의 需要에 비해서는 供給이 여전히 과잉된 상태에 있다고 판단할 수 있을 것 같다. 다음으로 고용형태와 관련하여 지적할 수 있는 것은 그것의 不安全性이다. 즉, 여성 피고용자 중에서 차지하는 상고용의 비율(고용안정율)은 48.0%에 불과하고 臨時雇와 日雇가 52.0%에 이르고 있다. 남성 피고용자의 고용안정율은 70.7%인 바, 여성근로자의 고용안정율이 남성의 그것보다 훨씬 낮음을 알 수 있다.

이와 같은 여성노동의 고용 불안정성을 歸結지은 要因으로서는 過多競爭市場에 등장하지 않을 수 없는 여성노동의 저기능적 성격, 이를 규정하는 여성에 대한 교육·훈련 기회의 부족, 직업노동과 가사노동의 조화를 거부하는 社會·經濟的 諸條件, 여성노동에 대한 不合理한 노동력 관리 등을 들 수 있겠다. 여성근로자 勞動權의 不安定性은 고용구조나 형태의 불안정외에도 여성노동력에 대한 차별적 고용관리에 의해서도 特徵지어지고 있다. 결혼퇴직, 차별적 早期停年, 특정 직업·직종에 대한 여성진출의 제약이 그것이다.

性의 이데올로기(주부적인일이 여성 천성이라는)가 노동시장에서도 작용하여 주부적인 노동으로만 제한된다는점이 低(差別)賃金의 原因이며, 따라서 여성은 가정에서 無報酬, 사회에서 低(差別)賃金의 악순환의 고리를 헤어나지 못한다.

1989년 勞動部 賃金實態調査報告書에 의하면 10인 이상을 고용하고 있

는 事業體에 從事하고 있는 근로자 중 여자는 남자의 52%의 임금을 받는 것으로 나타났다. 이 남녀 賃金隔差는 다른 나라들에 比하여 큰 편이며(표 4-7) 과거 20년간 조금씩 개선되고는 있으나 그 개선속도는 매우 느린 실정이다.

女子들도 능히 해낼 수 있는 일을 경우에 따라서 그 일이 전통적으로 남

<표4-7> 직업별 여성 취업자 구성비의 국제비교 (단위:%)

구	본	계	전문 기술 행정관리직	생 산 직	농림업직	사 무 직	기 타 서비스직
한 국	남	100	8.7	38.7	19.9	12.2	20.4
	여	100	5.9	25.5	24.2	10.5	33.9
캐나다	남	100	25.9	40.9	7.7	5.8	19.1
	여	100	26.5	9.0	2.5	30.1	27.8
미 국	남	100	25.9	40.6	4.7	5.6	20.2
	여	100	26.5	11.6	1.1	28.3	26.5
일 본	남	100	15.6	42.3	7.2	12.4	22.6
	여	100	11.9	26.3	9.7	25.3	26.7
필리핀	남	100	3.8	22.4	51.3	3.0	11.3
	여	100	9.3	10.8	29.1	5.4	34.1
서 독	남	100	18.3	43.8	4.0	11.4	13.8
	여	100	15.7	12.1	5.0	27.6	26.6
스웨덴	남	100	22.4	45.3	5.6	10.5	14.3
	여	100	40.5	11.3	2.1	21.7	22.5
싱가폴	남	100	17.7	38.8	1.5	2.0	22.7
	여	100	14.2	25.5	0.5	27.5	28.1

자료: I. L.O 「노동통계연감」, 1988.

자의 일 또는 남성직종이라는 이유로 고용주들은 여자보다 더 높은 임금을 주어가면서까지 굳이 남자를 고용하고 있다. 섬유제조업에서의 性別 임금격차의 要因에 대한 한 연구에 의하면, 경력을 쌓은 여자기술자들은 熟練 . 技術水準에서 제작기계의 운동상태에 대한 認識, 機械修理 능력등이 남자기술자보다 못한 것이 아닌데도 불구하고 기업주는 이러한 機械維持 및 修理하는 일을 보다 높은 임금을 주어가면서까지 남자를 고용한다는 것이다. 그리고 1985년의 경우 남여간의 임금을 100으로 했을 때 여자의 임금은 47.8이고, 제조업의 경우에 있어서는 46.9를 나타내고 있다. 勤勞女性들에게 남녀차별을 경험했거나 본 적이 있는가를 물었을 때 반수 이상의 근로여성은 남녀차별을 경험 또는 인식하고 있는것으로 나타났다. 그러나 20대는 69.8%가 경험했다고 응답한 反面 50세 이상에서는 35.3%만이 경험했다고 응답, 연령층에 따라 경험률은 큰 차이를 나타내고 있었다. 教育水準別로도 국중이하층에서는 33.3%였지만, 교육수준이 높아질수록 경험율이 고졸 68.5%, 대졸 이상 64.3%로 높아지고 있다.<sup>33</sup> 이것은 연령별, 교육수준별로 경험의 程度에 있어서 차이가 있기 보다는 認識에 있어서 차이가 있기 때문인 것으로 추정된다. 즉 同一狀況이라도 연령이 많고 학력이 낮을수록 당연하다고 느낄 수 있는 반면 연령이 적고 학력이 높을수록 예민하게 받아들이기 때문이다. 이는 남녀차별이란 그것을 인식할 수 있는 능력이 있는 경우에 實質的인 남녀차별로 인식될 수 있다는 것을 時事히 주고 있다.

직업별로는 회사원이 85.9% 공무원여성의 경우 77.3%로 다른 직업군에 비하여 남녀차별을 직접 당했거나 본 적이 있다는 응답을 두드러지게 많이 했는데, 이는 生産職 근로여성의 경우는 취업하는 업종이 남녀로 분리되어 있기때문에 성차별의 現實을 실감할 기회가 적은 반면, 事務職 여성의 경우는 남녀가 한 사무실에서 日常的으로 업무를 수행하고 있기때문이라 추정된다.

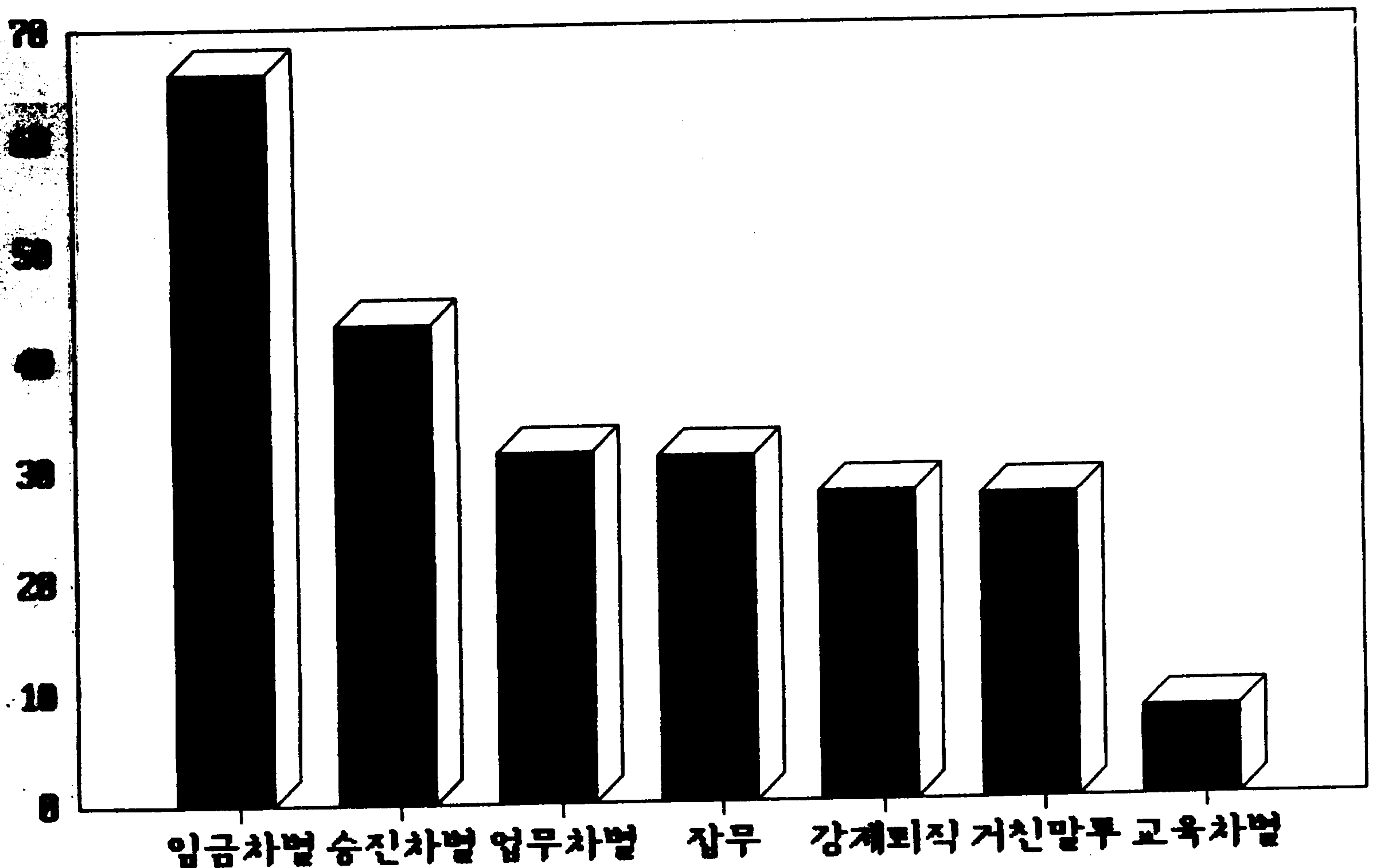
33. 한국사회개발연구소, 「여성의역할과 실태에 관한 국민의식조사」, 정책자료89-5, pp.34-35.

남녀차별의 내용을 살펴보면 가장 많이 지적한 것이 '임금차별'로 65.8%이며, '승진차별' 43.2%, '부서배치와 업무부여의 차별' 31.3%, 소정업무 외에 차 끓이기와 청소등 '30.9%', '결혼및 출산으로 강제퇴직' 27.6%, 등의 順으로 응답하였다.(그림4-2)

## 2. 勤勞條件의 劣惡性

우리나라 勤勞者들의 勤勞條件은 다른 나라에 비해 전반적으로 매우 劣惡한 편이며, 여성근로자들의 경우 어떤 면에서는 남성근로자에 비해 더 한층 나쁜 조건에서 힘겨운 勤勞를 감당하고 있는 실정이다.

<그림4-2> 근로여성의 남녀차별의 내용 (단위:%)



자료: 한국사회개발연구소 「여성의역할과 실태에 관한 국민의식조사」, 정

책자료 89-5, p.37.

먼저 勤勞時間에 관한 실태부터 살펴보기로 하자. 1989년의 경우 全産業에 있어 남성근로자의 월평균 노동일수는 24.7일, 총노동시간은 218.9시간, 주당 노동시간수는 50.4시간인데 비해 여성근로자의 월평균 노동일수는 25.0일, 총노동시간수는 220.4시간, 주당 노동시간수는 50.7시간으로 나와 있는데, 상시고용 300인 이상 고용사업체의 법정 근로시간이 90년 10월 1일부터 주당 46시간에서 44시간으로 단축되었으며, 300인 이하 고용사업체 중에서 금융·보험업은 10월 1일부터 주 44시간으로 근로시간이 단축되고, 금융·보험업을 제외한 全産業의 근로시간은 91년 9월 30일까지는 현행 주46시간이 그대로 적용되고 있다. 그러나 주당44시간 내지 46시간제 실시 이후에도 노동시간이 주당 50시간을 넘어서는등 노동조건의 實質的 改善이 이뤄지지 않고 있다. 使用者側은 노동자의 근무시간 단축보다는 일을 한 시간만큼 手當을 더 지급하는 方式으로 長時間 勞動을 종용하고 있으며, 一部業體에서는 退勤時間을 앞당기는 대신 勤勞基準法에 지정된 休息時間인 점심시간을 줄이거나 시간을 단축하고도 종전과 같은 生産量을 要求하는 등의 便法으로 勞動強度를 높이고 있다.<sup>34</sup> 製造業의 경우는 全産業의 평균 노동시간 50.4시간보다 1.8시간이 긴 편이다. 이같은 노동시간 실태는 거의 대부분의 나라들이 6시간 노동제를 실시하고 있음에 비추어 볼 때, 매우 장시간이고 더우기 여성근로자들의 勞動時間은 男性의 경우보다 다소 긴 편이다.

근로여성에 대한 남자의 폭행문제도 看過할 수 없다. 근로여성들의 工場生活와 勞組活動에서 남자들의 暴力 등 횡포의 사례는 흔히 들을 수 있는 일로 女工들은 남자들의 物理的 暴力에 의해서도 苦痛을 받는다. 근로자의 手記 <어느 돌맹이의 외침><sup>35</sup>에서는 여공이 남자근로자에게 매맞고 벌어진 事件을 자세히 쓰고 있으며, <서울로 가는 길><sup>36</sup>에서도 '계속되는 구타사건'

34. 한겨레신문, 1990. 11. 7.

35. 유동우, 「어느 돌맹이의 외침」(서울:청년사, 1984), p.115.

에 대하여 쓰고 있다. 근로여성들이 작성한 手記나 呼訴文을 보면 여성들의 노동조합 활동을 妨害할 때도 사용자는 주로 남자들을 買受하여 暴行, 性的侮辱 등을 가하도록 하고 있는 것으로 되어 있다.

### 3. 職場勞動과 家事勞動의 二重的 負擔

現代社會는 여성의 사회진출을 要求하고 있고 또 절실히 필요로 하고 있다. 그러나 여성은 男性과는 달리 가정과 職場이라는 二重的 役割負擔을 안고 있다. 따라서 여성은 자신의 위치를 정립시키고자 노력을 하면서도 결과적으로는 勞動의 分散으로 나타나게 되어 양쪽부분에서 크게 환영을 받지 못하고 있는 것이다. 여성이 職場에서 賃金이나 昇進의 문제로 차별을 받는 것은 능력상의 문제라든가 성실치 못한 근무자세 때문이라기 보다는 직장과 가정과의 중간에서 자신의 위치를 제대로 정립시키지 못할 경우에 나타나는 현상이라 할 수 있다(표4-8).

근로여성의 취업사유를 살펴보면 자신의 適性을 활용하고 사회경험을 쌓기 위해서 취업을 하는 사람은 17.1%이나 생계유지 및 가계보탬을 위해서 취업을 하는 사람은 55.1%로서 인간의 기본적 생존욕구 충족을 위해서 취업을

<표4-8> 여성취업을 기피하는 이유에 대한 의견<sup>36)</sup>

여성취업기피이유	(%)
근무기간이 짧다.	( 22.9)
여자가 처리하지 못할 일이 있다.	( 20.5)
여성 자신의 일에 대한 애착 결여	( 19.3)
여성의 가정관리 책임에 따른 이중역할	( 14.5)
임신과 출산	( 12.0)
여성의 능력부족	( 8.4)
일반적 직장난	( 2.4)
계	(100.0)

36. 송효순, 「서울로 가는길」(서울:형성사,1982).

37. 이성수, 「직업선택과 개척」(서울:스몰비즈니스, 1990), p.219.

하고 있음을 알 수 있다. 그러나 地域別·教育程度別·婚姻狀態別·年齡階層別狀態에 따라서 많은 변화가 나타나는데 대도시보다 농촌으로 갈수록 자기집일의 성격이 강하고 여성자신의 적성활용은 낮게 나타나고 있으나, 교육정도가 높을수록 適性活用 및 자신의 能力開發을 위하여 취업을 하고 있다.

배우자와 離婚을 했거나 배우자가 死別한 世帶主 근로여성은 73.5%가 생계유지를 위해서 취업을하고 있기에 이들을 위한 복지정책으로서는 남성근로자와 同等하게 주택 문제·의료보험·각종수당등의 혜택을 주어서 세대주

<표4-9>

여성就業者의 就業事由(1988)

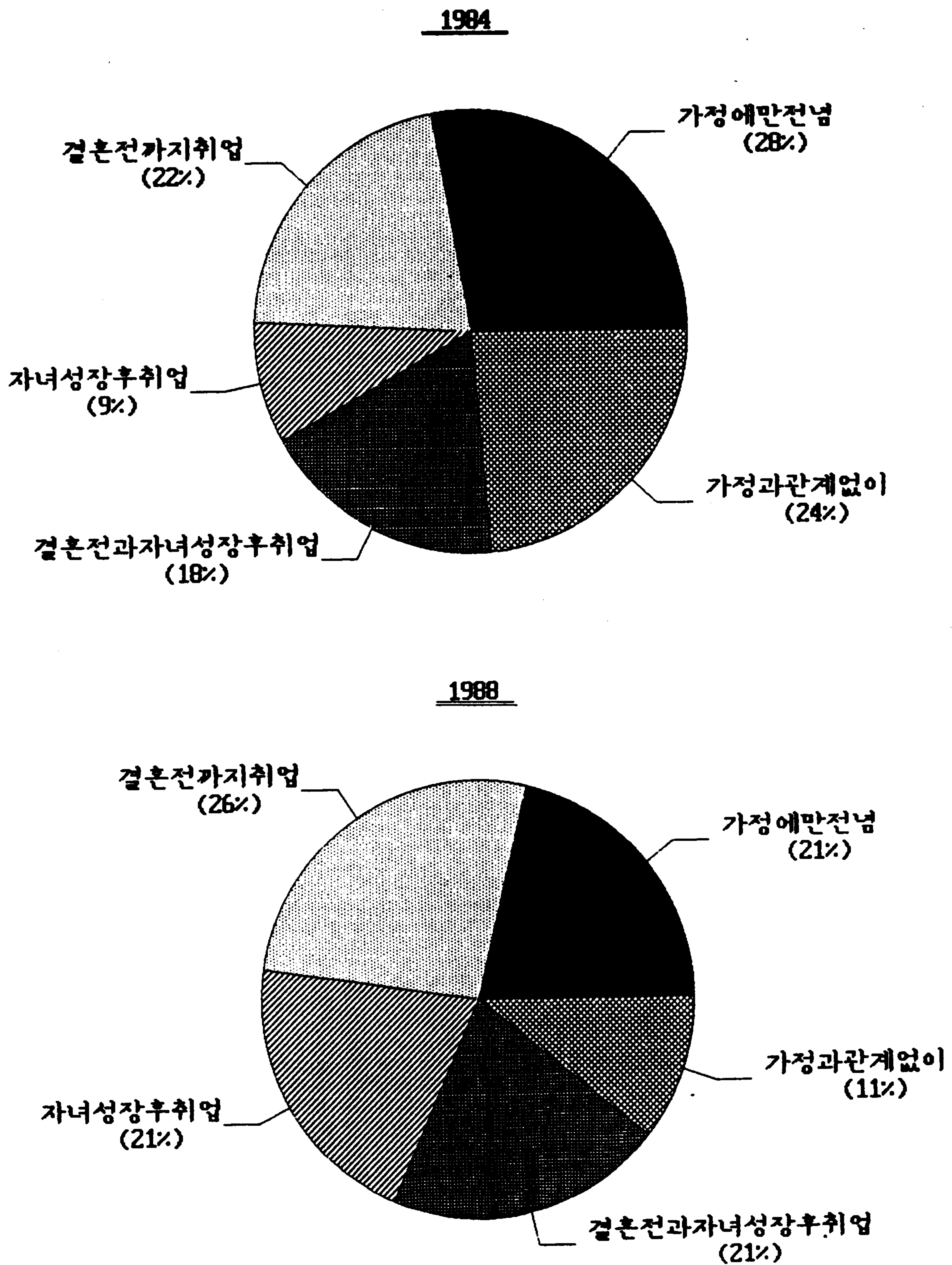
(단위:%)

구분		계	생계유지	가계보탬	자기집일	적성활용	사회경험	시간활용	사회기여	기타
지역별	전국	100.0	21.4	33.7	24.6	11.3	5.8	2.5	0.5	0.2
	시	100.0	21.4	38.0	14.4	14.7	7.7	3.0	0.7	0.2
	군부	100.0	21.5	25.6	43.5	5.1	2.4	1.5	0.2	0.2
교육정도별	국졸이하	100.0	29.1	31.0	35.4	1.7	0.6	0.9	0.1	0.2
	중졸	100.0	19.2	46.3	21.6	5.3	4.0	3.2	0.2	0.1
	고졸	100.0	13.5	33.6	12.5	21.5	15.2	2.7	0.9	0.1
	대졸이상	100.0	6.0	13.9	6.6	57.7	9.5	3.2	2.9	0.1
혼인상태별	미혼	100.0	13.8	24.6	4.0	31.3	22.8	1.8	1.5	0.3
	유배우	100.0	14.2	41.3	35.5	5.5	0.5	2.6	0.2	0.1
	사별	100.0	65.9	15.1	12.5	2.3	0.4	3.0	0.1	0.2
	이혼	100.0	81.0	8.4	1.1	6.1	1.1	1.1	0.6	0.6
연령별	15-19	100.0	9.2	33.2	4.9	22.1	27.6	1.2	1.2	0.7
	20-29	100.0	10.9	32.1	11.6	26.7	14.9	2.6	1.1	0.1
	30-39	100.0	17.3	44.0	26.9	7.6	0.7	3.0	0.4	0.1
	40-49	100.0	29.1	36.0	29.7	3.0	0.5	1.4	0.2	0.2
	50-59	100.0	33.2	24.7	36.4	2.6	0.5	2.5	0.1	0.1
	60+	100.0	34.0	20.4	39.1	1.5	0.4	4.0	-	0.4

資料: 經濟企劃院 調查統計局, 「韓國의 社會指標」, 1989, p.115.

근로여성들의 質的 生活 向上을 도모하여야 겠다. (표4-9), (그림4-3).

<그림4-3> 여성취업자의 취업사유(1988)



<표4-10>

女性就業에 關한 態度

(단위:%)

구 분		계	가정에만 전 념	결혼전까지 취 업	자녀성장후 취 업	결혼전과 자녀성장 후 취업	가 정 과 관계없이 취 업
1 9 8 4	전국	100.0	27.8	21.6	8.9	18.2	23.5
	시부	100.0	25.6	19.9	8.9	20.5	25.1
	군부	100.0	31.6	24.6	8.9	14.2	20.7
	남	100.0	32.7	23.5	8.2	15.9	19.7
	여	100.0	23.6	20.0	9.4	20.2	26.8
	14-19	100.0	16.9	27.5	5.6	17.3	32.7
	20-29	100.0	19.4	21.9	8.9	22.5	27.3
	30-39	100.0	28.5	17.4	12.6	20.2	21.3
	40-49	100.0	32.3	19.9	10.4	16.8	20.6
	50-59	100.0	35.5	23.6	8.7	14.8	17.4
60+	100.0	53.8	18.0	5.8	11.0	11.4	
1 9 8 8	전국	100.0	21.2	26.3	21.0	20.7	10.8
	시부	100.0	19.5	25.1	21.7	22.8	11.0
	군부	100.0	25.4	29.4	19.3	25.5	10.4
	남	100.0	25.4	28.7	19.3	18.2	8.4
	여	100.0	17.5	24.1	22.5	22.9	13.0
	15-19	100.0	12.9	36.6	13.1	24.6	12.8
	20-29	100.0	14.3	27.3	20.0	27.6	10.9
	30-39	100.0	21.0	19.8	29.4	20.6	9.2
	40-49	100.0	22.5	24.5	24.1	17.6	11.3
	50-59	100.0	25.1	28.2	19.5	15.4	11.8
60+	100.0	41.5	24.2	14.0	10.7	9.6	

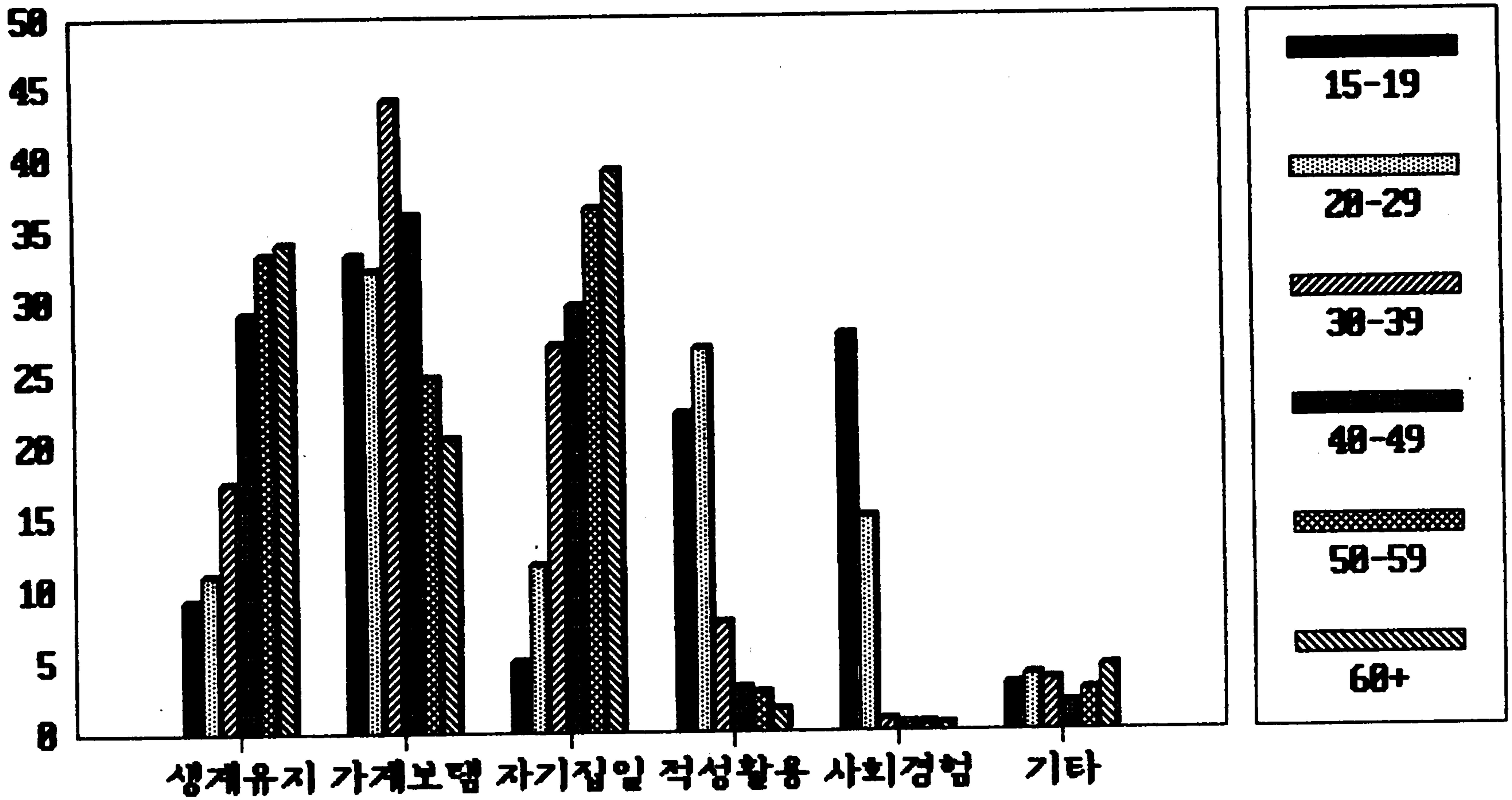
資料: 經濟企劃院 調査統計局, 「韓國의 社會指標」, 1989.

여성의 취업에 관한 태도를 살펴보면 가정과 관계없이 취업하겠다는 여성은 불과 10.8%에 불과하기 때문에 여성의 職業觀은 대부분 가정과 높은 관련이 있음을 알 수 있다(표4-10). (그림4-4)에서 보듯이 결혼전까지 취업이 26.3%, 결혼전 또는 자녀 성장후 등은 41.7%가까운 수준으로 集計되어 여성이 직업을 가정과 밀접히 연관시키는 것으로 나타났기 때문에 여성이 직업을 갖겠다는 경우에는 직업관이 명확하지 않는 한 취업 여성으로서의 위치가 문제가 된다.

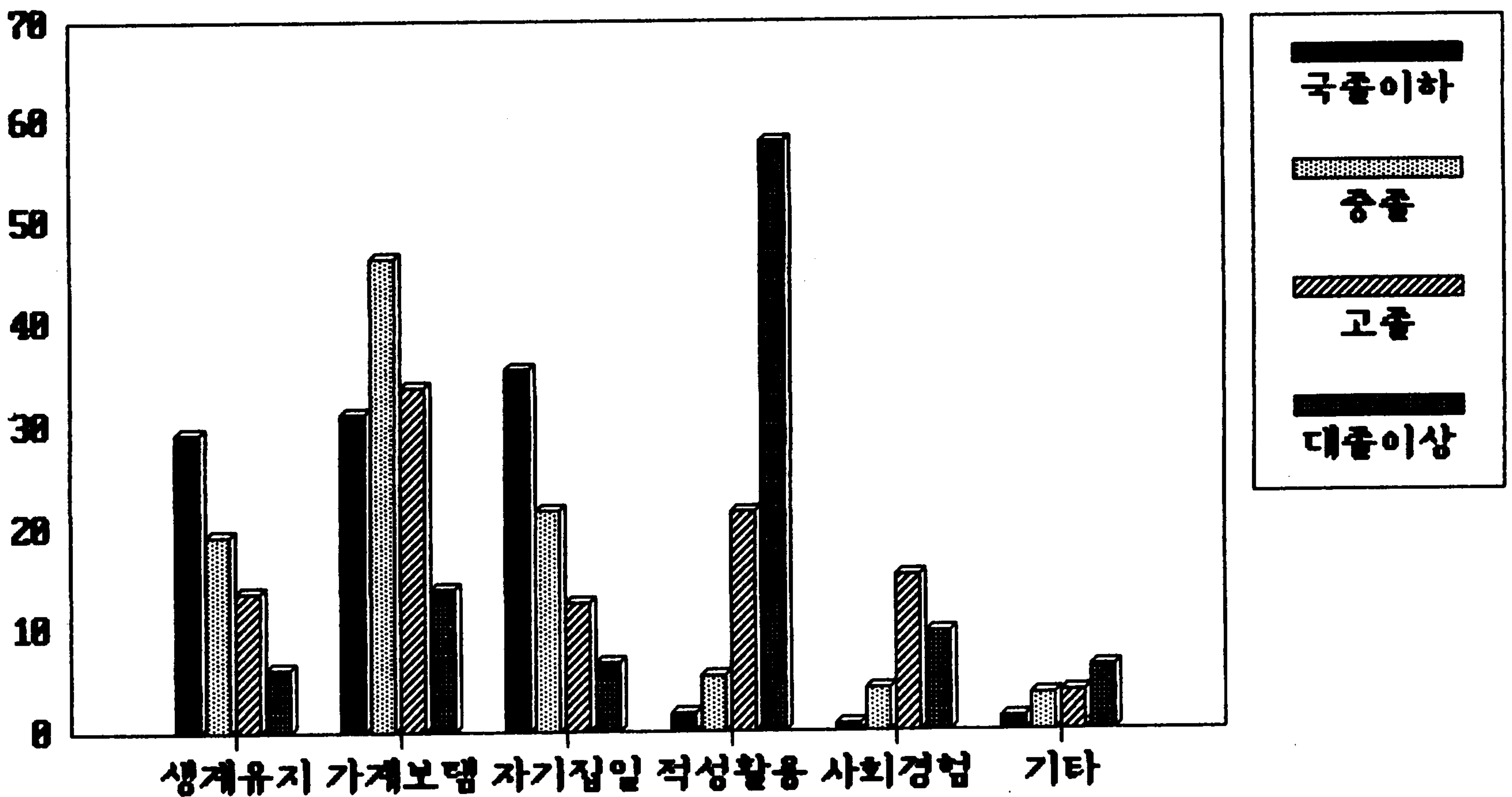
이러한 현상은 우리나라의 오랜 傳統과 習慣속에서 가정이라는 존재가 여성

<그림4-4>

여성 취업에 關한 태도  
Attitude toward Females Employment  
연령계층별



교육정도별



과 分離시킬 수 없는 것으로 인식된 은 불가피한 현상으로서 이는 개개인의 입장에서 보다는 사회적 차원이나 제도적 차원에서 根本적인 해결을 하지 않는 한 어려움은 계속되리라 본다(표4-10).

(표4-11)은 미래의 여성이 가정에 관심을 쏟는 정도를 자녀교육에 入脚하여 분석한 결과이다. 미래의 子女管理는 남·녀 공동으로 한다는 추세가 높기는 하지만, 미래에 있어서도 자녀문제는 여성중심이 될 것이 예상되고 있기 때문에 여성의 가정에서의 역할에대한 革新的인 改革이 있지 않는 한 여성취업의 문제는 미래에도 여전히 남아있을 것으로 보인다.

다음으로 여성의 직업의식 缺如를 論할수 있는데, 남성은 직업을 갖게 되면 대부분 그 직장이 생활무대요, 삶의 手段이며 方法이라고 생각한다. 즉, 직장을 통해 목표를 달성하고 自我實現을 하려하기때문에 남성은 직장에서 使命感을 갖고 최선을 다하며, 삶의 터전이므로 낙오되지 않기 위해 보다 열심히 근무하고 創意的인 研究, 開發에 혼신의 노력을한다. 이와같이 남성들은 자신의 자아실현을 위해서 가정에서의 역할이 소홀히 지거나 育兒問題로 직장을 파트타임제로 옮기거나 그만두겠다는 남성은 우리나라의 社會構造上 나타나지 않으며, 자신의 목적달성을 위하여 결혼의 時期를 늦추어

<표4-11> 미래의 자녀양육에서의 남녀분업<sup>38)</sup>

담 당 자	빈 도(%)
남자가 주로 한다.	7( 1.6)
여자가 주로 한다.	71( 16.3)
남자와 여자가 공동으로 대리인 고용	48( 11.0)
부모 혹은 친척에게 맡긴다.	7( 1.6)
무 응 답	296( 67.9)
계	436(100.0)

38. 최정호外, 「일의 미래, 미래의 일」(서울:나남, 1989), P.264.

도 결혼상대자의 연령폭은 오히려 넓게 나타나고 있다.

그러나 女性의 경우는 좀 다르다. 대부분의 경우 결혼전 適性活用, 사회 경험, 餘暇善用, 인간관계 형성, 또한 미래의 필요자금을 모으기 위한 수단으로 暫定的으로, 限時的으로 직장생활을 하게 되는데, 대부분의 여성은 중.고등학교 졸업자의 경우는 4-5년, 대학교 졸업생의 경우는 2-3년정도 근무하면 결혼이나 그밖의 이유로 퇴직하게 되는 경우가 많다. 이러한 사실로 인해 직업에 대한 技術蓄積이 힘들며 전문성이 결여되기 쉽고, 기혼녀가 직업을 갖고 있는 경우에도 가정과 직장의 役割 分擔으로 인해 많은 어려움을 겪게 된다. 또한 자신의 평생직업이라는 의식이 부족해 창의력이 부족하다. 즉, 시키는 일에만 充實하는 경향이 있고 승진욕이 없기 때문에 필요이상의 노력을 기울이지 않기때문에 직장생활이 形式으로 흐르는 경우가 많다.

끝으로 作業時間의 制限을 들 수 있는데, 여성은 세가지 시간상의 제한을 받는다. 첫째 夜勤을 해야 하는 경우, 둘째 徹夜를 해야 되는 경우, 셋째 對外的으로 야간에 접대를 해야 하는 경우가 있는데 여성은 一般的으로 그 시간에 참여가 곤란하다는 것이다. 또한 퇴근시간이후 私的接觸을 가질 시간이 부족하며, 임신·수유등 여성 특유의 生理的 현상때문에 빚어지는 空白期間이 남성보다 많다는 것도 問題點으로 거론되고 있다. 그 밖에도 직업에 따라 交渉力이나 統率力이 남성보다 부족하다는 것이 일반적 의견이나, 현재의 趨勢로 미루어보아 여성의 사회진출과 역할은 날로 증가하고 중요시 될 것이 확실하기 때문에 이러한 문제점은 여성 한 개인의 문제가 아니라 사회적 문제로서 부각시켜 전체 여성의 공통점을 감안하여 문제해결을 위한 노력을 해야 할 것이다. 즉, 직장에서 여성의 지위를 확고히 할 수 있는 根本的 방법으로 소극적인 방법이 아닌 적극적인 방법을 연구해야 겠다.<sup>39)</sup>

39. 이성수, 앞의책, pp.219-220.

#### 4. 參與를 통한 地位 制約

女性勤勞者들은 자신들이 당면하고 있는 주요 문제들을 해결해 나감과 동시에 地位向上을 꾀하면서 종국적으로는 여성의 차별, 不平等, 不自由, 不利益, 抑壓的 狀況을 극복해 내기 위해서는 여성근로자들의 諸般 요구를 기초로 한 自覺的이고 사회적인 運動을 활기차게 추진하지 않으면 안된다.

이러한 요구에도 불구하고 근로여성들은 필요한 각종 運動에의 참여에서 制約당하고 있으며, 아직도 主體的인 운동역량의 기반을 확고히 구축하지 못하고 있다. 이는 여성노동을 둘러싼 정치적·경제적·사회적·문화적인 諸條件과 노동운동에의 폭넓은 참여를 제약하고 있는 自己特性이라는 제반 객관적 조건에 의해 크게 규정되어진 것으로 보인다. 다른 한편으로는 여성근로자 자신들이 男性 優位·女性 劣等의 신화들을 받아들인채 자신들이 처하고 있는 차별적·압제적 상황에 대한 인식과 근로여성들의 地位向上에 대한 자각 및 근로여성의 推進·發展에 대한 의지의 결집이 成熟하지 못한 데서 결과된 것이기도 하다.

그럼에도 불구하고 근로여성들의 지위향상을 위한 운동에의 참여는 직업 의식·권리의식·抵抗意識의 高揚과 더불어 갈수록 확대될 것으로 예견되며, 이것은 또한 노동운동이나 여성운동의 발전에 대해서도 매우 肯定的인 의미를 갖게 될 것으로 보인다.

## 第 5 章 勤勞女性의 福祉增進을 위한 改善方案

이상에서 취업여성의 現況을 살펴 본 바와 같이 여성 인력 자원의 활용은 괄목 할만하나 취업여성의 근로조건이 法的으로는 동등하다고 保障할지 모르나, 때때로 관습은 교묘하게도 要職은 남성에게만 돌아가도록 처리하는 듯한 인상이 짙고, 여성은 재능에 관계없이 어떤 직종에서는 除外되며 단지 여자라는 이유로 다른 직장을 권유받기도 한다

여성노동시장의 관측자들은 人口 構造上의 변화와 全般的인 교육정도의 상승으로 지금까지 勞動集約的 수출산업의 급성장에 절대적 寄與를 해온 미혼여성 생산직 노동력의 供給減少와 아울러 중년의 기혼여성들의 노동시장 참여율이 급속히 늘어날 것이라 보고있다.<sup>40</sup>

이렇게 볼때 여성 노동력의 유지 및 흡수가 人力需給 計劃上의 중대한 과제로 대두되고 있다. 따라서 미혼 여성인력 확보와 기혼여성들의 취업대책이 불가피하므로 이에 대한 方案을 다음과 같이 제시하고자 한다.

### 第 1 節 勤勞女性의 意識變化

근로여성의 지위향상과 福祉增進을 도모하기 위하여는 제도나 法의 개선 못지않게 여성 스스로가 權益鬭爭을 위한 性差別 打破意志와 능력개발을 위해 적극적인 노력이 더욱 필요하다. 아무리 좋은 법을 제정하더라도 근로여성 자신이 능력을 개발하고자 하는 적극적인 의욕이 없으면 근로여성의 地位向上과 복지증진을 바랄 수 없는 것이다. 그러므로 근로여성은 主體的 노력으로 직장에서 남여평등실현을 위하여 새로운 변화과정에 스스로 참여하

40. 송호근, 앞의책, p.237.

고 자신의 능력을 최대한 발휘하도록 노력해야 한다.

R.Likert는 “여성근로자들이 어떤 문제의 해결을 건설적으로 해결하느냐, 非建設적으로 해결하느냐 하는 문제는 곧 그들이 살아온 인생행로와 價値體系에 크게 의존하는바, 價値觀 역시 가정적인 背景과 사회적 環境에 연유된 것으로 판단한다.”<sup>41</sup> 라고 하고 있어 이러한 근로여성들의 취업에 대한 가치관은 사회의 풍조와 제도에 영향을 미쳤다고 할 수 있다. 직업관이 뚜렷하지 못한 여성들이 勤勞條件을 개선하기 위한 노력 역시 거의 없다고 보아야 할 것이기 때문에 여성들의 직업관에 대한 의식변화가 무엇보다도 필요하다.

## 第 2 節 賃金·勤勞條件의 改善

A.Maslow의 欲求 段階說에서도 알 수 있는 바와 같이 임금에 대한 근로자의 欲望은 무한한 것이다. 라고 했으며, 賃金은 근로자에게 주요한 수입의 원천이 되지만 使用者에게는 비용의 주요 요소가 되므로 근로자는 언제나 보다 많은 임금과 보다 안정된 임금을 渴求하고 있는데 反하여 사용자는 이것을 능력에 의해서 보다 합리적으로 지급하려고 함으로 이들 두가지의 相反된 성격은 항상 마찰을 일으키게 할 가능성을 다분히 내포하고 있다.<sup>42</sup> 그러나 여성이라는 단 하나의 이유로 이들에게 베풀어지는 허다한 矛盾이 이 욕망을 무너뜨리게 하고 있다.

여성의 취업 동기는 경제적인것이 가장 큰 이유로 한국사회지표(표4-10)에서 나타났는데 이러한 취업 動機와 비교해 볼 때 앞에서 살펴 본 근로여성의 임금수준 너무나 미흡한 상태이다.

41. R.Likert, *New Patterns of Management*(New York:McGraw-hill Book Co., 1968), p.7.

42. 신인령, 「여성 해방의 이론체계」(서울:풀빛,1984), pp.26-27.

우리나라 헌법 제 30조 1항을 보면 “국가는 근로자의 고용증진과 적정임금의 보장에 노력을 해야 한다”고 했고, 헌법 제 9조에 보면 “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 갖는다”고 했습니다. 임금결정의 上限線을 기업의 지불능력으로 하고 그 下限線은 생계비로 볼 때 거기에 임금결정의 적용 범위로서 사회 일반 수준의 균형유지가 바람직한 임금수준의 결정구조라 보았습니다.<sup>43</sup>

그러나 最低 生計費를 충당할 수 없을 정도의 低賃金 근로여성이 대부분 이었고, 특히 저임금의 상태를 더욱 조장하고 있는 것은 性別 勞動分業에 의한 職級 및 직무체계상의 차별과 同一學歷과 經歷이라도 여성의 경우 남성의 평균임금의 절반수준에도 미치지 못하는 현실태이다.

賃金政策은 인력개발 및 산업구조와 사회구조의 변천에 있어서 매우 중요한 역할을 수행하고 있기때문에 오늘날의 不合理的 임금체계를 합리적으로 개선하는 것이 중요한 문제로 대두되고 있는바 그 개선방향을 아래와 같이 제시하고자 한다.<sup>44</sup>

첫째, 基本給的인 성격이 짙은 고정적, 일률적인 수당을 기본급으로 흡수하고 임금조정시 임금인상재원을 수당·상여금의 인상보다는 기본급 인상에 중점을 두어 기본급 비율을 단계적으로 提高하여 고정적 소득을 보장토록 한다.

둘째, 수당체계의 조정, 단순화로 근로자의 노력에 상응한 수당이 지급되도록함으로써 근로의욕, 생산성향상, 고용안정에 기여할 수 있도록 하며 임금인상은 수당의 신설 또는 增額方法보다는 기본급 조정방법으로 개선한다.

셋째, 장시간 근로보다 단위시간당 생산성을 높일 수 있도록 근로시간의 계층적 축소를 유도한다.

넷째, 현재 橫行的, 固定的 또는 임금보조적인 성격으로 지급되고 있는 상

43. 아산사회복지사업재단, 「한국의 사회 복지 현재와 미래」, 1987, p.743.

44. 노동부, 「여성과 취업」(서울:노동부, 1989), p.78.

여금은 연차적으로 기본급으로 흡수·통합토록하며 상여금을 자사주식으로 대체 지불하는 방식도 권장토록 한다.

따라서 그동안 소홀히 되어 온 남녀간의 차별임금제도는 所得再配分의 觀點에서 합리적 再調整이 반듯이 이루어져야 한다.

同一勞動에 대한 同一賃金 원칙이란 性, 學歷, 經歷 그리고 同一한 資格證 및 免許證을 갖추고 동일하다고 판단되는 업무를 담당할 경우 동일노동으로 보고 임금을 지불하는 것이다. 비록 근로여성들이 직접 生計를 維持시켜 나가는 책임이 없다 하더라도 생계 유지비로서가 아니고 同一價値(勞動)에 대한 同一 賃金의 원칙에 의한 노동력 제공의 댓가로서의 임금의 의미로 정당한 임금 지급이 실행되어야 한다는 것인데, 동일노동 동일임금을 실현하기 위해서는 法的製制만으로 충분하지 않으며, 그를 위한 행정부의 적극적이고 신속한 도움이 필요하다.

우리나라 勤勞基準法 제5조에 「사용자는 노동자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못한다.」라고 하여 당연히 性的 差異로 인해 임금의 차별 대우를 받지 않도록 하고 있다. 그럼에도 불구하고 임금의 차별 대우 행위가 자행되고 있다. 同一種類의 업무에 從事하는 사람에게 동일한 보수를 지급하는 것이 실현되더라도 여성의 從屬은 끝나지 않을 것이다. 또 다른 接近方法은 업무를 비교하여 동일한 가치의 업무에 종사하는 여성에게 동등한 보수를 지급토록 하려는 시도이다. 이것은 이 사회에서 여성의 위치를 개선하는 革新的이고도 중요한 전략이다. 만약 이것이 성공한다면, 여성과 남성의 봉급을 평등화 시킬 수 있을 것이며 평등을 向한 큰 발전을 이루게 될 것이다.

여성에 대하여 남성과 동등한 고용 기회를 附與하기 위하여는 우선 남성과 同一한 範圍의 교육, 직업훈련의 기회를 제공하고 충분히 利用할 수 있도록 해야 한다.

근로여성의 각종 확대를 위하여 근로 供給側面에서 문제점은 산업이 필요로 하는 專門技術, 技能을 배울 수 있는 교육기회가 적다는 점과 노동 시장의 변화에 대한 정보의 부족을 들 수 있다.

근로여성의 대부분은 업무 진행 과정에서 非體系的으로 경험을 통하여 기술을 습득하고 있다. 이는 勞動部가 調査한 82년도 직업훈련 사업 現況에 의해 확인되고 있다. 공공 직업훈련기관의 전체훈련생 중 여자의 훈련참가를 5%로 나타나고 있어 체계화된 직업훈련과 그 기회도 남성 偏重으로 되어 있는 실정이다. 따라서 現행 公共 및 認定 職業訓練院과는 별도로 여성인력 전문의 직업훈련원을 설치하여 여성 인력의 特殊性을 감안한 직업훈련을 실시하여야 한다.

### 第 3 節 勞動組合 活動의 強化

근로여성들의 福祉增進을 위한 自救的·自治的 노력을 뒷바침해 주는 강력한 정책이 필요한데, 대표적인 것이 근로여성들의 勞動組合 활동이다. 근래에 우리가 근로여성의 복지문제의 심각성을 인정하지 않을 수 없는 실정이라면 그 해결 역시 시급한 일일 것이다. 문제를 가장 잘 아는 사람이 훌륭한 政策代案을 제시한다고 할 때, 근로여성 자신이야말로 최적임자라 아니할 수 없다.

그러나 급속한 산업화와 이에따른 社會變革이 이루어진 60-70년대는 여성노동운동사상 우리에게 많은 가능성을 時事해준 시기였다고 할 수 있다. 여러가지 한계점에도 불구하고 민주노동운동의 主體勢力으로서의 근로여성들의 피맺힌 투쟁은 한時代의 막을 내리고 새로운 시대를 여는 民族史의 고귀한 장을 장식하였다. 또한 이들 민주노조근로여성들에 의하여 이들의 悲慘하고 劣惡한 현실이 사회에 알려지는 계기가 되었다. 근로여성들의 鬪爭

은 인간의 基本權마저 빼앗긴 政府와 企業主의 횡포에 맡겨져있던 노동자들의 비참한 생활이 하나씩 개선되는 動機를 마련하였다. 이 時機의 여성노동운동이 인간다운 생활, 즉 人權保障을 위한 가장 源泉的인 生存權確保 鬭爭에 매여서 근로여성들의 特殊狀況에까지 눈을 돌리지 못하였으나 이들의 운동정신은 80년대로 이어져서 진정한 의미의 여성노동운동을 꽃피우는 반석이 되었다.

한편 제도권노조 안에서도 少數이기는 하였지만 여성노동운동의 작은 계속해서 자라고 있었다. 組織外的인 계약외에 組織內的으로도 남성간부들로 獨占되다시피한 조직안에서 활동해야하는 어려운 여건에도 불구하고 몇몇 의식있는 여성간부들을 중심으로 근로여성들의 특수문제들이 끊임없이 提起되었다. 근로여성들의 職業觀을 확립시키고 平生勞動權을 보장받기 위한 걸혼각서폐지투쟁은 금융노조에 속한 여성간부들에 의하여 제기된 것이었다.

공무원신분임에도 불구하고 差別停年制度를 적용받던 교무원 및 타자수의 早期停年制 철폐투쟁은 체신노조에 속한 여성간부에 의해 70년대에 제기되었다. 이밖에도 여성지도자를 排除해낸 노동조합은 적어도 다른 곳보다는 근로여성들의 어려움을 代辯하는 일에 앞장서온 것이 사실이며, 이렇게 의식있는 여성지도자와 근로자의 힘과 노력이 모여서 80년대의 여성노동운동은 質的·量的인 성장을 이루게 되었다. 여성노동운동이 70년대보다 80년대에 들어와서는 그 활동영역이 크게 擴大되어 差別賃金, 母性保護問題, 性暴行 등의 근로여성 특유의 문제들이 이들의 自發的인 요구로서 제기되고 組織的으로 검토되어 추진되기 시작했다. 이와같은 질적·양적발전의 모티브는 바로 70년대 근로여성과 지도자들의 희생적인 투쟁과 노력에 있었음을 상기할 때 우리의 여성노동운동사상 70년대 여성노동자들의 役割과 貢獻은 실로 支待하다 아니할 수 없다.<sup>45)</sup>

45. 박은식, "한국의 여성노동운동", 「월간여성」(서울:한국여성단체협의회

勞働組合은 현대 산업사회에서 실시된 국가제도 가운데 가장 민주적이고 합리적인 장치임을 상기할 때 지금과 같은 노동 삼권의 실질적 상황은 결코 바람직하다고 볼 수 없다. 그렇다면 근로여성의 노조활동을 적극적으로 권장, 지원하는 정책이 시급하다. 따라서 활발한 노조활동을 통해 시민으로서의 자기 권리를 지켜 나가는 혼편을 쌓아 민주시민의 자질을 갖추는 것이 바로 우리 사회의 全般的인 質的向上을 도래한다.

자신의 운명에 대한 적극적 참여없이 사회적 책임능력이나 의욕이 생길 수 없는 것이다. 勤勞女性이 노조활동에 적극적으로 참여하여 새로운 정책을 실시하여 스스로를 깨우치고 빈곤으로부터, 인격적 억압으로부터 해방시켜 근로여성의 복지정책 실현의 디딤돌이 되어야 한다.

勞働運動의 발전이 근로여성문제 해결을 위한 가장 중요한 主體的 과제라 했듯이 低賃金の 해소와 근로조건 개선에 위하여 勞働組合의 활동이 더 한층 강화되어야 하고 현행 勤勞基準法의 충실한 이행과 개선을 위한 노동운동을 적극 展開할 필요가 있다.

이와 같은 노력은 비단 근로여성들의 勤勞條件 改善만을 위해서가 아니라 전체 근로자의 근로조건 개선과 직결되기 때문이다.

#### 第 4 節 勤勞 基準法上 母性保護 條項 嚴守

남녀의 평등대우라는 기본 命題와 일견 相値되는 여성보호규정은 실제적으로 모든 기업의 공통적 부담이며, 여성고용의 障礙要因으로 작용하는 것은 사실이다. 때문에 일본에서는 고용기회균등법에 이 조항을 삭제함으로써 완전한 평등을 이루도록 조치하였다.<sup>46</sup>

그러나 여성의 임신과 출산, 육아교육의 임무는 여성 자신의 개인적인 일

, 1990), 제 278호, p.27.

46. 김영정, 「변화와 도전」(서울:이화여자대학교출판부, 1989), p.303.

이러기 보다는 사회발전을 위해 새로운 인격을 創出해 내는 중요한 社會的 機能이므로 남성근로자에게 주어지는 예비근혼련의 경우처럼 持續的으로 모성보호조항이 지켜질때 實質的인 남녀평등을 기대할 수 있겠다.

우리나라 勤勞基準法은 「여자의 근로는 특별한 보호를 받으며 고용, 임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다」(헌법 제32조 4항)라고 하는 憲法 精神에 入脚하여 위험작업금지, 근로시간(제55조), 야간근로 및 휴일근로금지(제56조), 시간외 근로(제57조), 생리휴가(제59조), 산전·산후휴가(제60조)와 육아휴가시간(제 61조), 귀향여비(제62조)의 지급 등에서 보호를 하고 있다.

또한 生理休暇는 여성근로자의 청구에 관계없이 월 1일의 유급생리휴가를 주도록 규정하고 있으나 실질적으로 이행되지 않고 있으며 産前·産後休暇, 수유시간도 제대로 이행되지 않고 있는 실정이다. 따라서 근로여성에 대하여 勤勞基準法에 명시된 법정 근로 시간 및 母性 保護 條項의 嚴守가 절실히 요청되는 바이나 현실적으로 근로여성은 위와같은 사유로 인하여 남성보다 비용지출이 많이 요구되는데, 企業內에 근로여성이 많으면 많을수록 기업에 끼치는 經濟的 損失은 늘어나기 마련이다. 그러므로 기업지도자가 여성이라 할지라도 근로여성을 채용하는데 주저하지 않을 수 없는 現實的 問題點을 保安하지 못하면 근로여성의 남녀평등및 모성보호정책은 구호에 그치고 말것이다.

出産·授乳期·生理休暇時에 발생하는 기업의 경제적 損失을 정부의 뒷바침이 따라야 한다. 즉, 모든 기업은 여성 근로자수의 다수를 불문하고 일정 비율로 출산 기금을 납부하고 출산후 근로여성의 事由發生人員數에 비례하여 그 기업에 보상금으로 반환된다면 근로여성의 채용을 꺼리는 문제의 해결에 도움이 될 것이다. 勤勞女性의 계속증가로 인하여 여성근로자가 많은 직장에서는 산전·산후휴가, 육아휴가시간 및 육아휴직제 발생시 派生되는

동료직원의 업무부담으로 인하여 평상시 조직내 인간관계가 원만했던 사람마저도 동료직원의 적극적인 支持를 얻지못하기 때문에 모성보호조항의 實施履行에 어려움을 겪고 있으나 사유발생인원을 계약고용제, 파트타임제 등 代替人員을 채용한다는 법적인 규제가 뒤따른다면, 遊休人力을 활용하여 근로여성의 人力需給을 꾀할 수 있다.

또한 法을 制定하고 監督하는 국가, 공공기관에서는 모성보호조항이 실질적으로 이루어지지 않고 있는데 比해 노조가 결성된 事業場에서는 예전에 비하여 많이 緩和되고 있음을 알 수 있다.

앞으로 근로시장에 진출이 예상되는 기혼여성의 效率的인 활용을 위해서는 직장탁아소 내지 가정탁아제도 등 다양한 탁아제도의 擴大가 시급하다. 취업한 기혼여성의 가장 큰 애로점은 出動後 자녀의 보살핌인데, 취학전의 자녀가 있는 근로여성의 精神的, 肉體的 苦痛은 그 상황을 겪어보지 않고서는 절박함을 설명할 수 없다. 사회가 高度産業社會·情報化社會의 도래로 가정은 핵가족화 되어가는 시점에서 장차 이나라의 주역이 될 제 2세 국민들의 질적향상을 위해서도 育兒教育 機關은 크게 확장되고 질적으로 개선되어야 한다.

여성의 직장이 평생직으로 진전됨에 따라 양육의 社會化政策을 추진하기 위하여 國家에서는 公共託兒所 건립을 확장하고 使用者에게는 事業場內 自體託兒所施設을 설치하도록 권장하여 기혼여성의 고용기회확대와 효율적인 인력활용을 꾀하여 장기간의 교육과 훈련과정을 거쳐 체득한 專門技術 人力을 낭비하지 않도록 정부및 공공기관에서 적극적인 지원책을 강구하여야 할 것이다.

保育施設의 擴大는 사회정책적 견지에서 우선적으로 零細民 地域부터 집중적으로 시작하여 전국적으로 擴散시켜 나아가야 하고 동시에 근로여성이 많은 사업장에서는 福祉厚生施設의 일환으로 保育施設을 반드시 설치·운영

하도록 되어있는 義務規定을 이행하도록 하여야 한다.

우리나라에서 대부분의 취업모는 개인적인 차원에서 친척이나 가정부 파출부 사설탁아소가 아동의 양육을 代行하고 있는 실정이나 양육 대행비용이 많이 들어 저소득층 취업모의 경우 자녀양육 代行費用을 부담할 능력이 없기때문에 자녀들끼리 집에다 두고 나와 건강과 위험에 무방비 상태로 방치되고 있는 실정이며, 低所得層 취업모의 대부분이 영세지역에 살고 있으며 文化環境이 열악하여 미취학 아동에게 나쁜 영향을 미칠 가능성이 많다. 그리고 사설탁아소, 가정탁아소마저 경영에 어려움이 뒤따른다는 이유로 영세 지역에는 본포도가 낮으며 저소득층 취업모들이 원하는 0세부터 3세까지의 탁아시설은 더더욱 미흡한편이다.

育兒施設은 여성의 노동력의 이용율을 높이고 노동 생산성을 提高하기 위한 當面課題이며 여성에게 육아시설의 노동자, 탁아소보모등 새로운 일자리를 제공하는 계기도 된다.

中國에서 실시되는 託兒所의 종류로는 8주부터 離乳할때까지 1년간 있을 수 있는 작업장의 육아실, 18개월부터 42개월의 아동이 이용할 수 있는 탁아소, 3살 반에서 취학전까지 유아교육을 시키는 幼稚園이 있으며, 시설의 종류에는 시간제 탁아, 終日託兒, 流動性이 심한 노동자를 위한 24시간 탁아소, 어린이를 일주일에 닷새동안 수용할 수 있는 boarding탁아소, 여성들이 토론에 참석하거나 회합에 참여할 때 이용되는 移動 託兒所등이 있다.<sup>47)</sup> 중국의 자녀양육은 가정과 사회의 共同 責任 分野로 되기 위한 사회 조직과 제도가 마련되어 있기는 하나 거의 모든 여성이 각종 직종의 생산활동에 참여한다는 점을 볼 때 탁아시설 등 實際施設에 있어서는 인구에 비해 數的으로는 부족한 현상을 보이고 있다.

생산활동에 남녀가 평등하게 참여할 수 있도록 西歐社會에 비하여 사회적

47. 아세아여성문제연구소, 「중국여성연구」(서울:숙명여자대학교출판부, 1989), p.159.

어건은 제도적 장치가 잘 되어 있으나 성격적으로 근로여성의 인간화를 목적으로 혹은 근로여성의 절실한 요구에 의해서라기 보다는 사회발전을 위한 여성의 노동력 動員을 위해서 조성된 환경이라고 할 수 있다.<sup>48)</sup>

영 · 育兒負擔을 주부가 부담하는 것으로 부터 外部化,集團化하면 사회비용(Social Cost)적 측면에서도 規模의 經濟(Economy of Scale)의 利點을 얻을 수 있다. 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위하여 休職을 신청하는 경우 産前·産後 有給休暇 기간을 포함하여 1年 이내로 하며 그 기간은 勤續期間에 포함한다는 條項이 남여고용평등법에 插入되어 있다. 근로여성들이 자신들의 權利를 이행하기에 앞서 근로여성의 義務規定을 충실하게 지키고 주어진 권리를 최대한 활용할때 勤勞者와 使用者와의 관계가 원만하게 이루어지리라 생각한다. 기업내 탁아시설 설치와 육아 휴직제 실시는 사용자는 기업이윤의 社會還元, 기업의 이미지 浮刻, 고급 기능직 여성인력 확보 및 퇴직여성 근로자의 재활용, 勞使和合의 분위기 조성, 생산성향상, 離職率減少, 취업모의 결근·지각감소로 근무태도 향상을 가져오며, 근로자는 平生職場意識 鼓吹 및 안정된 업무수행을 할 수 있으며 主婦餘暇 善用의 기회를 가질수 있다.

### 第 5 節 勤勞女性の 勤勞條件 改善을 위한 行政力の 強化

근로여성의 근로조건 개선을 위한 적극적 政策의 일환으로서 정부, 각기관, 국영기업체 등에 남여의 평등교육, 신분보장, 처우개선을 명하고 국가와 재정적 관련을 갖는 기업에 평등고용을 종용하고 이의 실현을 위한 근로 監督制度를 강화하여야 한다.

勞使關係를 직접 행정지도하고 있는 근로감독관은 영세업체의 劣惡한 근

48. 아세아여성문제연구소, 앞의책, p.161.

토조건 개선을 위해 중요한 役割을 담당하므로 監督官의 擴充, 특히 여성근로 감독관의 확충이 시급히 요청된다.

여성취업 촉진 및 차별대우 해소를 개선하는 法人에 대하여는 그 실적에 따라 國庫補助 및 稅金減免등을 통해 혜택을 주는 등의 적극적 獎勵方案을 摸索하여야 하며 오랫동안 축적되어온 불평등 고용관행시정을 위해서는 장기적인 政策誘導가 가장 필요하다. 우리나라 人口의 절반을 차지하고 있는 여성이 국가의 경제발전에 적극 참여하여 사회발전과 국가이익을 倍加할 수 있는 契機이 되게 하기 위하여 여성에 관계되는 일부 불평등한 현행법제도의 改正과 그에 따르는 사회여건조성 및 정부의 강력한 결단력이 요구되고 있다.

## 第 6 章 結 論

여성의 취업은 단순히 經濟活動이나 개인적 趣向의 문제를 넘어서 그사회가 얼마나 개방적이나 폐쇄적이나 또는 여성의 지위가 얼마나 향상되었느냐 하는 尺度가 될 수도 있기 때문에 근로여성에 대한 福祉政策은 여러가지면에서 의미가 있다.

인간은 자기운명의 주인으로, 자기가 속한 共同體의 주인으로, 이 사회와 세계의 主體로서 책임있게 살아나가야 한다고 생각한다. 하지만 주인의식이란 주인의 權限이 주어졌을때만 발휘되는 것이다. 愛國心은 사랑할 자기조국이 있고 그 조국이 자신의 행복과 미래를 보장해 줄 때 발휘되고, 熱愛는 사랑할 戀人이 있어야 할 수 있는 것이며, 자식사랑은 부모라는 責任과 권한이 주어졌을때 가능하다고 생각한다.

그러나 앞서도 지적되듯이 우리나라에서 근로여성은 많은 문제점을 지니고 있다. 男尊女卑의 오랜 전통 특히 여성이 모성을 지니고 있기 때문에 겪는 가정과 직장과의 양립문제는 가장 심각한 문제로 擡頭되었다.

또한 여성의 직장생활은 여성자신의 意識과 아울러 사회적 여건이 갖추어져야만 된다. 즉 사회가 근로여성을 대하는 태도도 중요하고 구체적으로는 法的으로나 사회적으로 근로여성이 충분히 保護받고 있는지의 與否가 중요한 여건이 된다. 女性福祉政策의 궁극적인 해결책은 사회의 構造的 矛盾과 그로부터 비롯된 惡을 除去하는 과정속에서만 찾아질 수 있다. 그러므로 여성의 근로조건을 촉진하는 諸要因을 제도화하고 沮害要因을 拂拭함으로써 여성능력의 활용을 꾀해야 한다. 그러기 위해서는 남여에게 평등한 고용의 기회를 주며 평등한 대우, 즉 同一勞動, 同一報酬의 원칙을 엄수해야 된다. 특히 昇給·昇進에 있어서의 균등한 대우가 요청되며 기혼 근로자에게는 勤勞基準法에 保障된 산전·산후휴가와 육아휴가시간이 반드시 주어져야 하며

이들을 위한 公共이나 사업체내의 탁아소의 건립이 시급하다. 또한 여성의 직업의식이 희박함을 타하기 전에 우선 制度的으로 여성이 일할 수 있는 환경이 마련되어야 한다고 본다.

일터를 찾지 못하여 死藏되고 있는 여성인력에게 적합한 職種을 개발하여 교육을 많이 받은 여성의 潛在力을 흡수하고 여성의 餘暇善用을 활용하자는 것이다. 또한 低賃金에 시달리는 일반근로여성을 위해선 직업훈련을 통하여 보다 높은 보수를 받게하도록 하는 노력이 필요하다. 가정과 직업의 양립문제로서 이에 對備하여 여성교육내용의 강화를 꾀하고 이를 위한 相談指導活動 및 啓蒙活動의 전개가 바람직하다. 반드시 직장활용뿐만 아니라 지역 사회봉사, 사회정화운동 등 폭넓은 사회활동이 展開되어야 할 것이다.

결혼·출산·자녀양육 때문에 직장을 떠났던 주부의 再就業問題는 직업여성의 문제점의 하나인데, 이들을 위한 직업훈련과 파트타임제·계약제 고용의 採擇이 필요하다. 산업화가 진전될수록 여성의 취업이 늘어나는 것은 세계적 추세이며 여성의 노동력 참여율이 산업화의 하나의 척도로 되고 있다.<sup>49)</sup>

여성자신들의 意識問題는 근로여성들의 沮害要因中の 하나가 스스로 능력이 부족하다고 느끼는 點이다. 이는 학교교육에도 緣由하기 때문에 열등의식을 짓는 적극적인 자세가 요청된다. 한편 사회의 여성에 대한 사회적 役割의 기대나 자녀의 養育方式에도 변화가 와야하겠다. 여성들은 專門知識과 기술능력을 개발함으로써 자기 실력을 양성해야 하며 직업은 결혼전까지라는 잠정적인 직업관을 止揚하고 자아실현에 필요한 방법이라는 적극적인 思考가 중요하다는 것은 말할필요도 없다.

使用者側도 근로여성에 대한 태도와 원칙에 변화가 와야겠다. 여성에 대한 사회적 役割期待 남자의 보조역이나 또는 대체하는 사람으로 생각하는

49. 김상규외, 「사회복지론」(서울:형설출판사,1988), p.258.

태도는 개선되어야 한다.

이상과 같이 몇가지 방안을 提示하였는데 이것을 실천에 옮기도록 하는 가장 중요한 전락은 여성의 政策決定 참여이다.

끝으로 根本的인 문제는 우리사회에 깊이 뿌리를 내린 女性差別에 대한 사상의 불식이다. 그러기 위해서는 남자 우선의 가정교육과 학교교육이 是正되고 어려서부터 남여평등사상을 넣어주어야 된다. 남자 아이나 여자 아이나 다같이 7세가 될 때까지는 내분비나 생리적 기능에 있어 本質的으로 차이가 없다. 그럼에도 불구하고 우리들의 문화는 처음 이발을 하게 되는 시각부터 본명한 구조적 차이를 만들고 있으며 여성의 잠재력 또는 남성의 잠재력을 굳이 증명하려 하고 있다.<sup>50</sup> 여성자신의 자기존중의 태도는 매우 중요하며 근로여성에 대한 균등한 고용의 기회와 균등한 처우개선은 社會正義 실현과 國家發展에 기여하는 길이기도 하다.

---

50. 김혜영, 「현대사회와 여성의 역할」(서울: 시사영어사, 1983), pp.25-27.

## 參 考 文 獻

### 1. 國內文獻

#### 1) 單行本

- 김금수, 「한국 노동문제의 상황과 인식」, 서울: 풀빛, 1986
- 김상규외, 「사회복지론」, 서울: 형설출판사, 1988.
- 김상균, 「현대사회와 사회정책」, 서울: 서울대학교출판부, 1990.
- 김영모, 「현대 사회 정책론」, 서울: 한국복지정책연구소, 1986.
- 김영정, 「변화와 도전」-한국 여성의 현실과 정책, 서울: 이화여자대학교 출판부, 1989.
- 김옥렬외, 「한국여성과 사회참여」, 서울: 숙명여자대학교 출판부, 1989.
- 김운환, 「한국노사관계의 논리와 현실」, 서울: 매일경제신문사, 1990.
- , “복지사회건설과 노동의 역할”, 「80년대 노사관계 발전을 위한 간담회보고서」, 서울: 한국개발연구원, 1983.
- 김헌수, 「최저임금법」, 법원사, 1988.
- 김혜영, 「현대사회와 여성의 역할」, 서울: 시사영어사, 1983.
- 나석권, 「복지행정론」, 서울: 창지사, 1990.
- 노동부, 「노동백서」, 서울: 노동부, 1987.
- , 「여성과 취업」, 서울: 노동부, 1989.
- , 「직업별 임금실태조사보고서」, 서울: 노동부, 1990.
- 류영욱, 「행정학」, 서울: 세경사, 1988.
- , 「행정학연습」, 서울: 예지각, 1989.
- 박명수, 「중장기 노동력 수급전망」, 서울: 한국노동연구원, 1990.9.
- 보건사회부, 「제6차경제사회발전5개년계획-보건사회부문계획1987-1991」,

- 서울:보건사회부, 1987.
- 손덕수, 「여자로 태어나는 것이 아니라 여자로 만들어 진다」, 서울:정우사, 1990.
- 송호근, 「노동과 불평등」, 서울:나남, 1990.
- 송효순, 「서울로 가는 길」, 서울:형성사, 1982.
- 신섭중, 「비교사회복지론」, 서울:유곡출판사, 1990.
- 신수식, 「사회보장론」, 서울:박영사, 1981.
- 신인명, 「여성 해방의 이론 체계」, 서울:풀빛, 1984.
- 아산사회복지재단, 「복지사회와 노사관계」, 1989.
- , 「현대사회와 여성」, 1986.
- , 「한국의 사회복지」-현재와 미래, 1987.
- 아세아문제연구소, 「중국여성연구」, 서울:숙명여자대학교 출판부, 1989.
- 앤 쇼우스톡 사촌, 「여성과 국가」-국가정책과 여성의 공·사 영역의 변화, 서울:한국여성개발원, 1989.
- 우재현, 「산업복지의 역사」, 서울:경진사, 1984.
- , 「현대기업복지론」, 서울:경진사, 1990.
- 유동우, 「어느 돌맹이의 외침」, 서울:청년사, 1984.
- 윤후정의, 「법여성학」-평등권과 여성, 서울:이화여자대학교 출판부, 1989.
- 이성수, 「직업선택과 개척」, 서울:스몰비즈니스, 1990.
- 이순예, 「여성론」, 서울:까치, 1987.
- 이은화외, 「유아를 위한 복지의 이론과 실제」, 서울:창지사, 1987
- 이태영, 「현대 한국 여성론」, 서울:삼민사, 1986.
- 이효재, 「한국의 여성운동」, 서울:나남, 1989.

- 일꾼노동문제 연구원, 「노동교실」, 서울: 녹두, 1990.
- 전세열외, 「공중보건학」, 서울: 계축문화사, 1989.
- 정수영, 「신노무관리론」, 서울: 박영사, 1982.
- 조규상외, 「산업보건학」, 서울: 수문사, 1986.
- 조혜정, 「한국의 여성과 남성」, 서울: 문학과 지성사, 1988.
- 최일섭, 「서울특별시 사회복지대회 자료」, 서울: 서울특별시 사회복지협의회, 1989.
- 최정호외, 「일의미래, 미래의 일」, 서울: 나남, 1989.
- 최종태, 「서독의 사회복지와 노사관계」, 서울: 서울대학교 출판부, 1980.
- 케틀 C 골드, 「지배로부터의 자유」-여성철학의 새로운 시각-, 서울: 한국여성개발원, 1987.
- 한국노동연구원, 「임금관련통계자료집」, 서울: 노동연구원, 1990.
- 한국사회개발연구소, 「여성의역할과 실태에 관한 국민의식조사」, 정책자료 89-5, pp.34-35.
- 한국여성개발원, 「여성과 발전」, 서울: 한국여성개발원, 1989.
- , 「여성과 직업」, 서울: 한국여성개발원, 1988.
- , 「여성연구」, 서울: 한국여성개발원, 1987-1990.
- , 「평등사회. 평등고용」, 서울: 한국여성개발원, 1989.

## 2) 論文

- 김순희, “남녀근로자의 평등론에 관한 연구”, 단국대학교 대학원, 석사학위논문, 1983.
- 김호수, “여성근로자의 직무만족에 관한 연구”, 부산대학교 대학원, 석사학위논문, 1985.

- 류경승, "근로행정에 있어서 여성근로자의 복지제도에 관한 연구, 전남대학교 대학원, 석사학위논문, 1985.
- 박명용, "복리후생시설에 관한 연구", 고려대학교 대학원, 석사학위논문, 1979.
- 석찬봉, "한국근로자의 권익보호에 관한 연구", 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 1974.
- 신두범, "한국 근로복지제도에 관한 고찰", 「명지대학교 논문집」, 제 7집, 1974.
- 연홍숙, "한국 기혼 근로여성의 복지에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1981.
- 우제현, "산업복지의 개념정립을 위한 시론", 「산업복지」, 제 5집, 대구:한사대학 출판부, 1982.
- 이은재, "한국 근로여성의 복지향상에 관한 연구", 건국대학교 대학원, 석사학위논문, 1979.
- 이현수, "우리나라 여성근로자의 법적지위에 관한 연구", 건국대학교 대학원, 석사학위논문, 1985.
- 임양자, "여성근로자의 고용실태와 보호에 관한 연구", 서강대학교 대학원, 석사학위논문, 1987.
- 정옥순, "취업여성의 현황분석 및 보호방안에 관한 연구", 서울대학교 대학원, 석사학위논문, 1982.
- 정종채, "취업여성의 근로조건 개선에 관한 연구", 조선대학교 대학원, 석사학위논문, 1984.
- 정택용, "복리후생제도 및 시설에 관한 연구", 한양대학교 대학원, 석사학위논문, 1983.
- 조소만, "한국 근로자복지에 관한 연구", 연세대학교 대학원, 석사학위논문

문, 1982.

조인숙, "여성인력의 효율적인 활용과 발전에 관한 연구", 영남대학교 대학원, 석사학위 논문, 1982.

최선화, "한국 근로복지의 문제점과 그 해결방향에 관한 연구, 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1979.

추남희, "한국 근로복지 발달에 관한 연구", 이화여자대학교 대학원, 석사학위논문, 1985.

### 3) 기타

경제기획원 조사통계국, 「경제 활동 인구 연보」, 서울:경제기획원, 1990.

———, 「한국 경제 지표」, 서울:경제기획원, 1989.

———, 「한국 통계 월보」, 1980.1-1990.9.

국민일보, 1990.

동아일보, 1990.

사회복지협회, 「사회복지」, 1978. 봄호.

———, 1985. 12.

———, 1987. 6.

세계일보, 1990.

한겨레신문, 1990.

한국산업훈련원, 「월간 노동」, 1990. 1 - 1990. 10.

한국여성단체협의회, 「월간 여성」, 1990. 1 - 1990. 10.

## 2. 外國文獻

Dixon, John, *The Chinese Welfare System : 1949-79*, (N.Y.: Praeger Publishers, 1981).

Likert, R. *New Patterns of Management*, (N.Y.: McGrawhill Book Co, 1968).

Marx, Karl "Wage Labor Capital", *Marx-Engels Reader*, ed. Robert C. Tucker, (N.Y.: W.W. Norton, 1972).

Phyllis, Day., *A New History of Social Welfare*, (Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall, 1989).

Rimlinger, G.V, *Welfare Policy and Industrialization in Europe, America and Russia*, (N.Y.: John Wiley & Sons Inc., 1971).

福武直, "地域開發の構想と現實", 「社會開發文獻集」, 東京: 日立社會事業訓練院, 1968.

藤田至孝, 「企業環境の變貌と産業福祉」, 東京: 日本勞動協會, 1979.

## **ABSTRACT**

### **A Study on Welfare Policies for Female Workers in Korea**

**Kim, EunJa**

**Major in Course of Policy**

**The Graduate School of**

**Public Administration**

**HanSung University**

**Directed by Professor**

**Ryoo, YoungOck**

The final goal of economic development will be to make a society that can guarantee the labors to have satisfaction and happiness. In terms of welfare, not only in Korea, but also in most developing countries, the welfare of the labors, specially female labors, is easily to stand on after basic economical goal which is mainly for food, housing and clothing.

But very often, it makes the productivity lower, the speed of economic development lower and democracy of the country damagable.

Recently the people started realizing the importance on the welfare of female workers but still it is not enough.

The welfare of workers must be considered very inprotant for high productivity in industry and for unification of various thinkings from

various classes of people. This study will survey and focus specially on female workers' welfare policy in our country. Also this study will point out the actual problems that female workers are facing with and suggest how to solve these problems so that female workers may get better welfare.

The way how to approach for this study will be to collect and analyze all information from domestic and many foreign countries with documentary study method. In order to add on insufficiency of documentary study method, this study will also include the interview with female workers on every different field of industry.

This study found out the following problems after surveying on wage, working hours, and working condition of female workers:

- 1) Very few job opportunities and unstable positions on their jobs.
- 2) Both duties on job and housewife.
- 3) Bad working condition.
- 4) Less professionalism.
- 5) Limited working hours.
- 6) Considered as an only worker, not as a female for bearing babies, raising babies and educating children.

Many specialists say; The female workers have devoted themselves to Korean economic development, specially labor intensive industry,

through their low wage since Korea started making a economic boom with exportation after World War II, but now the trend of female labor supply is changing for new stage according to high education and high income level.

Young female with higher education are trying to escape from manufacturing job and find more easy job-office work. Therefore married women can have more job opportunity. Accordingly the married female will rapidly take more parts on the labor supply, so this study suggests the followings for employment of married and unmarried women.

- 1) Changing the philosophy to improve their own ability and to be treated equally as female workers.
- 2) Help from government for equal wage, equal working condition, equal opportunity and equal treatment.
- 3) More strong labor union for supporting labors' welfare.
- 4) Guarantee by law-payment for pregnancy health checking, labor hour, better working condition payment for parturition, birth, childcare- because all about babies is not only for themselves but for the nation.
- 5) Many supports from government, company, society and their husband-public, private, home facilities.
- 6) Job training, counseling and government inspection of working condition for female labors.
- 7) Hiring the professionalist for female workers' psychological, emotional problems and all kinds of welfare problems.

This study suggested the aboves for female workers' welfare, but the

most important thing is that the female workers must participate in decision making stage for themselves.

Finally the fundamental problem is that our society has not treated male and female equally. We must change our society's traditional philosophy and female. In order to do that, we have to do our best to correct the education system of home and school for female.