

## 근로자 삶의 질 연구

- 직무만족과 생활만족과의 관계를 중심으로 -

1998. 9.

이 장 원

(한국노동연구원 부연구위원)

## 목 차

I. 근로자 삶의 질 연구의 개관 .....	4
1. 근로자 삶의 질 연구에 대한 비판적 검토 .....	4
2. 한국 근로자들 삶의 질 특징과 연구과제 .....	10
3. 연구방법 및 자료수집 .....	17
II. 근로자 생활 실태 .....	20
1. 생산직 근로자(대기업 부문) .....	20
1) 요약 .....	20
2) 철강업종(P제철) .....	24
3) 전자업종(L전자) .....	31
4) 기계업종(D중공업) .....	36
5) 석유화학(L석유화학) .....	40
2. 생산직 근로자(중소기업부문) .....	45
1) 요약 .....	45
2) 사내협력업체(S강업) .....	47
3) 독립 중소기업(S기계, S발부, H산업) .....	51
3. 사무직 근로자 .....	57
1) 요약 .....	57
2) 제조업 대기업 사무직(P제철) .....	59
3) 정보통신 사무직(H회사) .....	64
4) 금융사무직(S증권) .....	68
5) 금융사무직(H은행) .....	73
6) 건설기술직(D건설) .....	77

4. 여성근로자 .....	83
1) 요약 .....	83
2) 제조업 생산직(대기업 L전자) .....	85
3) 제조업 생산직(중소기업 S섬유) .....	89
4) 유통업 서비스직(G백화점) .....	93
5) 전문사무직(의료보험관련 A기관) .....	96
 Ⅲ. 결론 및 정책적 함의 .....	 101

## I. 근로자 삶의 질 연구의 개관

### 1. 근로자 삶의 질 연구에 대한 비판적 검토

근로자 삶의 질 연구는 흔히 근로 생활의 질(quality of working life)운동과 혼용되고 있다. 비록 각 생활 영역에서 일반적인 삶의 질을 객관적으로 수치화하려는 사회지표(social indicators)운동도 지속적으로 추진되었지만(윤병식의 1996; 한국보건사회연구원 1995), 근로자 집단에 초점을 맞춘 QWL운동은 1970년대를 중심으로 이른바 생산직 근로자의 비애(the blue collar Blues)에 대한 반발과 개선 운동으로부터 출발한다. 이른바 대량생산 방식의 확산으로 인한 포디즘적 생산방식에 대한 비판과 개선의 노력들이었다(ILO 1984, 박준식의 1997).

QWL 개념은 비단 근로조건 개선을 위한 운동뿐 아니라 경영체제, 조직, 노사관계등이 포함되는 개념이다. 비록 1980년대 이후부터 QWL 은 직무형태, 작업조직, 직무내용 등을 개선해 근로자들의 직무만족과 헌신을 높여서 궁극적으로 생산성 향상을 꾀하는 좁은 의미의 운동으로 변모하였지만 1970년대 유럽에서 시작된 QWL 운동은 산업민주주의(industrial democracy)와 노동의 인간화(humanization of work)라는 보다 근본적인(radical)문제의식을 가지고 있었다. 즉 자동화와 분업의 확산과 팽창하던 시장에 맞춘 양산체제는 노동으로부터 인간의 소외, 탈숙련, 자아상실감, 긴 근로시간에서 오는 피로와 재해 가능성 등의 문제를 낳았고 이에 대한 대안으로서 의사 결정 참여, 작업 자율성 확보, 숙련의 확대등이 제시되었다(Gallie 1996; 박준식의 1997).

참고로 1970년대 노동의 인간화 프로그램을 적극적으로 추진했던 독일의

경우는 1974년에 사민당, 자유당 연립정부에 의해 근로자를 보호할 수 있는 작업장 체계의 최저기준 확립, 인간적인 생산기술 개발, 새로운 양식의 작업 조직과 직무구조를 실험하고 확산시키는 것을 목표로한 프로그램이 실시되었다(Altmann 1992; Thelen 1991). 1980대 초까지 이런 프로그램들은 기업단위 프로젝트를 장려했으나 결국 대부분이 작업장 및 기업문화의 특수성을 충분히 고려하지 못했기 때문에 큰 효과를 보지 못했다(Roth 1996). 다만 노사간의 공동결정(co-determination)이라는 전통속에 노동의 인간화 운동이 남아 있다고 볼 수 있다.

반면에 작업형태와 내용의 개선을 통한 생산성 향상이라는 미시적 목표의 QWL 운동은 미국과 일본에서 1980년대에 꾸준히 확대되어 왔다. 70년대 미국의 QWL운동은 근로조건 개선을 위한 종업원 참여(Employee Involvement) 제도로 시작하여 80년대에는 기업경쟁력 강화를 위한 생산혁신 참여운동으로 변모해왔다(Havlovic 1991). 미국에서는 Fortune 500대 기업중 약 절반정도가 어떤 형태로든지 QWL 프로그램을 도입했으며 일본에서는 소그룹 활동을 통해 근로자간의 협조, 작업환경개선, 생산성 향상 등이 경영진과 근로자들간의 협력속에 자리잡게 되었다(Nagayama 1993).

이렇게 다양한 QWL 의 개념과 내용 때문에 근로자 삶의 질 또는 근로생활의 질이란 것이 명확하게 무엇인지를 정의내리는 것은 힘들다. 다만 이를 종합해서 ILO가 내린 QWL의 정의와 내용을 살펴보는 것이 적절한 방법이 될 것이다. ILO 연구에 따르면 QWL은 직무에 관련된 생활의 모든 측면을 다루는데 여기에는 임금과 근로시간, 작업환경, 복지혜택, 경력개발 및 인간관계 등 근로자들의 직무 생활의 만족과 동기에 영향을 주는 따라서 궁극적으로 생산성에 영향을 주는 제요인이 포함된다(ILO 1984: 2-3). 이중 가장 중요한 특징은 다음과 같은 세가지로 압축된다. QWL 운동은 첫째 근로에 영향을 미치는 의사결정에 근로자가 참여할 수 있는 여지를 넓혀 근로조건을 개선할 수 있다. 둘째, 조직의 효과적 운영과 근로자의 인간적 욕구를 충족시켜주는

기술적, 사회적 여건을 고려한다. 마지막으로 고용조건 뿐 아니라 일의 내용상의 적극적 개선을 추구한다. 여기에는 협력, 학습, 자율과 같은 개념들이 포함된다(ILO 1987).

이와 같이 근로자 삶의 질은 그 연원을 지극히 서구적인 배경에서부터 찾을 수 있는 개념임에도 불구하고 현단계 한국의 노사관계의 특징적 단면을 이해하고 향후 노사관계의 발전 방향을 모색하는데 매우 유용한 개념틀이다. 그러나 서구의 QWL운동이 다분히 작업장 환경속에서의 근로조건 개선을 뜻한다면 한국적 배경하에서 나오는 QWL운동의 배경은 일상생활까지 포함한 전체 생활의 질 개선 차원이라고 볼 수 있다.

최근 일본에서도 이와 비슷한 논의가 확산되고 있다. 즉 작업장 중심의 의사결정참여확대 및 생산성 증대를 위한 QWL 운동은 일본이 80년대까지 노사관계의 안정과 기업 경쟁력 강화를 이룩하는데 성공적 역할을 했지만 90년대들어 새로 나타난 과제는 근로생활의 질(Quality of Working Life)차원을 넘어서서 근로자들의 전체적인 삶의 질(Quality of Life)을 제고하지 않고서는 기업들이 주축이되어 제공했던 임금이나 복지를 아무리 확대해도 근로자들은 풍요로움을 느끼지도 못하고 기업의 국제 경쟁에서도 한계가 있을 수밖에 없다는 것이다(Japan Federation of Employers' Associations 1997; 일본노동연구기구 1995).

일본에서 근로자들의 높은 임금수준에도 불구하고 삶이 풍요롭다고 느끼지 못하는 이유는 크게 두가지라고 볼 수 있다. 첫째는 이른바 회사 인간형의 문제로서 시간이나 열정면에서 직장생활이 과도하게 비대해져 있기 때문에 그 외의 생활영역, 특히 가정생활영역에서 균형이 붕괴되어 생활에 여유나 만족감이 들지 않는 상황이다(일본노동연구기구 1995: 1~12). 따라서 근로자들의 생활만족을 위해선 직장영역과 생활영역간의 균형을 회복하는 것이 중요하다는 것이다. 이런점은 한국에서도 비슷한 형편이다. 지난 10년간 임금수준은 올랐지만 여전히 긴 근로시간을 가지고 있다. 다만 연장근로를 해야하는 동기

는 연장근로수당에 의존해야하는 한국쪽이 집단적 충성심에서 나오는 일본의 연장근로동기보다 수단적 동기가 더 강하다고 할 수 있다.

두 번째로 일본에서 90년대 총체적인 삶의 질 개선운동이 나오는 이유는 일본기업의 경쟁력이 90년대에 일정한 한계에 도달한 이유가 엄청난 노동비용 때문이라는 것이다. 이미 세계에서 제일 높은 명목임금수준을 보이고 있고 각종 기업복지비용이 많이 있는 일본의 현실에서 치열한 국제경쟁을 이겨내기 위해선 노동비용을 줄이는 일이 필요하다. 그리고 이를 위한 급선무를 세계에서 가장 높은 일본의 물가수준을 낮추어서 기본적인 생활여건의 향유에 들어가는 근로자들의 지출액을 줄이는 것이 중요하다는 것이다(Japan Federation of Employers' Associations 1997: 27~28). 즉 높은 임금만 준다고 근로자들이 만족할 수 없다는 현실을 직시한 것이다. 이는 최근 한국의 현실에 그대로 적용될 수 있다.

한국사회에서 최근 점증하고 있는 근로자 삶의 질 관심은 대략 다음과 같은 두가지 배경 요인을 가지고 있다. 우선 그 하나는 일반적인 한국인의 삶의 질 수준과 관련된 것으로 1인당 국민소득 1만 달러 시대의 도래와 함께 전반적인 삶의 질의 문제를 검토하고자 하는 흐름이고 두 번째는 최근 노동법 개정 및 기업 경영 합리화 그리고 노동시장 유연화 추세에 대응하여 과연 근로자들의 삶의 질이 충분히 확보되어 있는가? 라는 비판으로부터 나오고 있다. 물론 두 번째의 문제는 최근에 IMF 구제금융이후의 고용불안정과 임금삭감 그리고 기업복지 추세하에서 한국 근로자의 삶의 질이 크게 저하된 상태이기 때문에 기본적으로 인간다운 생활을 할 수 있는 최저선이 확보되어 있는가라는 이른바 사회적 안전망의 관심과 연계되어 나타나고 있다.

위 두가지 흐름은 전자가 국민 일반의 삶의 질을 다룬다는 점에서 보다 일반성을 띠며 후자가 근로자 집단에 한정된 문제를 다룬다는 특수성을 가짐에도 불구하고 사실상 밀접히 연계된 문제이다. 잘 알려진 바대로 한국의 국민소득 1만달러 시대는 비록 최근의 IMF 구제금융시대에 거품으로 판명났지만

지난 10년간 급속한 임금수준 향상에 힘있는 바 크고 국민의 상당수는 결국 근로자와 그 가족이라는 데서 한국의 삶의 질은 결국 근로자 삶의 질과 밀접히 연계를 가질 수밖에 없다. 특히 지난 고도성장기와 고임금시기에 한국의 근로자들의 삶의 질이 결정되어 왔던 방식과 특징을 고찰함으로써 우리는 왜 급격한 구조조정과정에서 근로자들의 삶의 질이 총체적으로 무너져 내렸는지 그 연원을 추론해 볼 수 있다. 현단계 구조조정 과정에서 가장 큰 피해를 입고 있는 집단은 근로자와 그 가족들이기에 오늘날의 근로자 삶의 질의 급격한 위기를 분석하고 그 대안을 모색하는데 있어서 지난날의 근로자 삶의 질의 형성과정을 면밀히 살펴보아야 하는 것이다.

현단계 노사관계의 현안이 되고 있는 근로자 삶의 질을 연구하기 위해선 작업장과 기업을 넘어서서 한국의 일반적 삶의 질 조건을 면밀히 검토해야 한다는 것이 본 논문의 출발점이다. 근로자 삶의 질은 흔히 한정된 노사관계 영역에서만 다루어져 왔고 이는 임금, 근로시간, 생산성, 작업조직 합리화, 기업복지 등 사용자와 근로자간의 경제 원리간의 충돌과 상호작용으로만 인식되어 왔다. 이는 현단계 한국내에서만 문제가 아니라 그 연원이 되고 있는 서구 사회에서부터 경제영역을 지나치게 사회 영역으로 분리해서 인식하려는 근대적 인식의 산물이라고 볼 수 있다(Swedberg 1993; Smelser & Swedberg 1994).

그러나 경제 영역은 여전히 사회구조로부터 벗어나 진공상태에 존재하는 것이 아니다. 사용자와 근로자라는 집단도 사회로부터 벗어나 상호작용하는 것이 아니라 사회관계에 터해 있다(Granovetter 1985; 이장원 1996). 즉 근로자 삶의 질은 근로영역에 한정되어서 규정되는 것이 아니라 근로자들이 처해 있는 사회구조와 사회적 관계로부터 상당한 영향을 받는다. 임금은 곧 소득이고 소득이나 임금에 대한 만족은 소비 수준과 연계되며 소비의 단위는 근로자 개인이 아닌 가족인 경우가 대부분이다. 따라서 일한만큼 임금을 충분히 받는 것보다 앞서는 것이 살만큼 임금을 받는 것이 되는 경우가 많고 자신의



삶이 만족스러운가의 여부는 작업장안에서 일하고 있는 근로자 개인보다는 자신과 그 가족이 속한 사회적 문화적 환경에 의해 결정되는 경우가 많다.

이런 이유로 작업장 수준의 노사관계를 다루는 근로자 삶의 질 연구도 단순히 근로생활의 질(quality of working life) 수준이 아니라 근로자 생활의 질(quality of workers' life) 수준에서 연구되어질 필요가 있다. 서구 근대화 이론의 영향을 받아 서구의 노사관계 연구는 경제적 발전과 함께 사회적·문화적 발전도 비슷하게 진행될 것이라는 잘못된 전제하에서 미시적 환경 요인에만 집중해 왔다(ILO 1984). 직무와 직장에 대한 불만족은 단지 기업내적 요인에 의해서 결정되는 것이 아니다. 일찍이 John Glodthorpe과 David Lockwood는 1968년에 그들의 *Afluent Worker*에서 근로자들이 직무에 대해 만족하지 못하는 이유가 이미 그들의 관심이 직장 위주가 아닌 가족과 여가 위주로 바뀐 상태에서 직장을 단지 높은 임금을 얻어내는 수단으로 간주하고 있기 때문이라고 밝혔다. 즉 근로자 삶의 질은 보다 넓은 삶의 양식, 가치관과 그것들이 고용관계에 미치는 영향을 탐구할 때 정확히 이해될 수 있다는 것이다(Gallie 1996: 178-179).

직장을 떠나서 근로자들의 일상생활의 중심이 되는 것은 바로 가족이다. 즉 작업장 삶의 질에 영향을 줄 수 있는 가장 중요한 외적 요인이 가족이라고 볼 수 있다. 풍요로운 사회 환경 속에서 일을 줄이고 반대로 늘어나는 것이 여가라면 여가의 주체는 개인이 아니라 가족이 되는 경우가 더 많다. 가족요인은 직무요인과 경제적 요인 못지 않게 일을 통한 보람을 좌우하는 중요한 요인이다(Pittman & Orthner 1988, 1989).

그러나 일차적 사회관계인 가족원리와 이차적 사회관계의 대표인 기업내일의 원리와는 근본적인 긴장과 갈등을 낳을 수밖에 없다(Halle 1987; Bielby 1992). 가족과 많은 시간을 갖는 것은 근로시간이 줄어들고 회사에 대한 헌신이 떨어지면서 그만큼 경제적 보상이 줄어들다는 것을 의미한다. 반면에 회사 인간형 삶은 가정생활에 위기요인을 가져다 주어 근로자 전체 삶을 파탄으로

물고갈 수도 있다(이숙현 1995). 특히 한국의 경우 근로자 삶의 질은 근로자 가족의 삶의 질과 직결된다. 그 만큼 일상 생활에 있어서 가족 이기주의로 대표되는 한국의 가족 원리는 마치 중세의 기독교 원리와 같이 일상 생활의 만족도를 결정짓는 주요한 요인이기 때문이다(장현섭·김현옥 1994).

근대산업사회의 핵가족은 직장이나 바깥세상과는 괴리된 안식처이자 개인들의 열정과 사랑을 배타적으로 쏟아붓는 사회적 단위이다(Halle 1987:53). 한국에서도 그렇다. 흔히 한국근로자들이 일밖에 모르고 가정에 소홀한다고 스테레오타이핑을 하지만 한국근로자들의 대부분은 단독 가장이고 가족의 생계와 복지 모두가 가장의 직장에 달려 있기 때문에 열심히 일을 한다. 따라서 일은 가족의 행복을 위한 수단적 성격을 가지게 되고 일 그자체의 의미나 보람은 왜소화되어 있다. 근로자들은 직장생활의 전반부는 내집마련을 위해 일하고 후반부는 자녀교육시키고 출가시키기 위해 일하는 것이 현실이다.

한국근로자들에게 있어서 지난 고도성장기의 여가활동이란 것도 단지 일로부터의 탈출을 통한 개인의 행복추구라기보다는 일과 직장을 통해서 얻은 더 많은 임금과 복지를 소비하는 과정이었고 결국 기업부문의 위축과 경기후퇴는 직장생활과 가정생활에 있어서 삶의 모든 것을 상실하게 만드는 참담한 결과를 가져온다. 그렇기에 고용조정을 앞세우고 근로자들은 자신과 가족의 모든 인생을 담보로 저항할 수밖에 없게되고 현단계 고용조정이 합리적으로 받아들여지지 못하고 노사간 갈등이 증폭될 수밖에 없는 중요한 원인이 되고 있다.

## 2. 한국 근로자들 삶의 질 특징과 연구과제

한국 근로자들의 삶의 질의 특징은 무엇인가? 흔히 한국의 근로자들은 세계적으로 장시간 노동에, 최근에는 고임금수준에 도달했고, 생활에 대해서는 불만족이 많다고 알려져 있다. 여기서는 일련의 통계자료와 선행 연구를 통해

한국 근로자들의 특징적인 삶의 질 문제를 파악해보고자 한다. 87년이후 지난 10년동안 근로자들의 임금수준에서는 상당한 개선이있었다. 전산업 월평균 임금은 87년에 38만 6천 536원이던 것이 95년에는 96년에는 136만 7천 501원으로 3배이상 올랐다. 그러나 임금수준은 향상되었지만 임금에 대한 만족은 그다지 높지 않으며 삶의 질이 나아졌다고 생각하지 않는 근로자가 많다.

최근 한 연구에 따르면 대기업 근로자를 대상으로 의식조사를 한 결과 일반적으로 노동의 인간화의 중요한 요인으로 간주되는 직무충실화, 작업자율성, 숙련화 등이 다른 근로조건에 비해서는 중요하지 않은 과제로 나타났다. 그보다 중요한 것은 임금인상이나 근로시간의 단축이고 이것보다 중요하다고 간주하는 것이 복지개선이다(정이환 1997). 필자는 다른 어떤 연구보다 이 의식조사의 결과가 한국 근로자 삶의 질의 실태를 객관적으로 보여준다고 생각한다. 즉 아직도 한국의 근로자들의 관심은 어떻게 하면 일을 재미있게 할 수 있는가? 라는 문제보다는 어떻게 하면 일을 통해 경제적 보상을 많이 얻을 수 있는가? 라는데 놓여 있다. 소득 1만불시대에 선진국들이 겪었던 삶의 질 문제와는 차원이 틀린 것이다.

임금인상이나, 근로시간단축, 복지확대등은 결국 직장으로부터 최소한의 노력으로 최대한의 경제적 이익을 얻어내려는 수단적 직업관이 강하다는 것을 보여주며 이는 결국 최근의 경영합리화, 노동강도 강화 등에 대한 불만족보다는 고용, 임금, 복지 등의 직접적 경제적 이익에 대한 불만족이 여전히 노사관계의 핵심을 이루고 있다는 것을 보여준다. 그러나 한국 근로자들이 선진국의 과거 예와는 다른 관심을 가진다는 것이 특별히 한국 근로자들이 속물적 근성을 가지고 있다는 것은 아니다. 구조적으로 소득과 복지가 만족할 만하게 해결되고 있지 않다는 것을 뜻하며 이는 이들의 소비생활과 사회적 의식, 그리고 한국의 복지 수준이 빚어낸 산물이라고 볼 수 있다.

한국의 명목임금 상승률과 생산성 증가율의 추이를 보면 노동운동이 활성화되면서 임금인상 요구가 컸던 87년 이후와 그 이전의 양상이 확연히 구분

된다. 즉 87년 이후에는 지속적으로 임금상승률이 생산성 증가율보다 높다(표 1). 그러나 그간의 높은 임금상승에도 불구하고 근로자들은 여전히 만족하지 못하고 있는데 그것은 생산성에 비해 높은 임금수준이 소비생활 수준에서는 반영되고 있지 못하기 때문이다(채창균 1996; 73-74).

<표 1> 명목임금상승률과 생산성증가율

(단위: %)

	비농전산업		제조업	
	명목임금상승률	생산성증가율	명목임금상승률	생산성증가율
80~86년	13.9	14.5	13.9	16.2
87~94년	15.4	11.7	16.9	11.0

자료: 통계청, 『통계로 본 한국의 발자취』 1995. 8.

우선 가장 중요한 요인은 복지투자의 미비로 인해 가계소득의 상당부분에 지출요인이 늘어날 수밖에 없다는 것이다. 1인당 GNP가 우리나라와 동일수준인 35개국 평균 수준과 비교했을 때 보건의료부문은 국제수준의 9.9%, 사회 보장 복지부문은 12.9%에 불과하다(표 2 참조). 아울러 사회보험중 의료보험을 제외하고는 국민연금, 산재보험, 고용보험이 영세 사업장에는 적용되고 있지 못하다(유길상외 1996). 근로자들은 사회보장을 받기 위해 상대적으로 과도한 자기부담을 지고 있으며 현재 수입중 일부분은 노후보장을 위해 스스로 유보시켜 놓아야 한다.

복지수준이 현저히 낮은 우리나라에서 근로자들이 의존하는 것은 기업들이 된다. 공공복지에 비해 기업복지 부담이 과도한 것이 현실이고 지불능력이 있는 대기업들은 근로자는 물론 그 가족에게까지 법정외 복지를 제공하는 것이 현실이다(표 3). 자녀학자금 용자, 주택 자금지원, 가족의료비 지원 등 근로자 가족들의 생활을 책임져야 하는 것이 대기업들의 현실이다. 기업내 근로자들 삶의 질 제고 정책에 가족 중심적 특징이 나타나고 있는 것이다. 근로자 개인의 기업내 복지 문제가 아니기 때문에 개인의 생산성 공헌과는 상관없이 사

회적 여건에 의해 늘어나는 것이 기업복지인 것이다(송호근 1995).

<표 2> 한국의 복지재정의 현주소

(단위: %)

지출항목	국제평균 기대치 <sup>1)</sup>	한국 실제치 <sup>2)</sup>	달성율 <sup>3)</sup>
보건·의료	2.357	0.234	9.9
사회보장·복지	6.994	0.903	12.9

주: 1) 1인당 GNP가 우리나라와 동일수준인 국가에서 기대되는 GDP에 대한 각 재정 지출의 비율(A)

2) 우리나라의 실제 GDP에 대한 각 재정지출의 비율(B)

3) (B/A) \* 100

자료: IMF, *Government Finance Statistics*, 1993.

<표 3> 기업규모별 근로자 1인당 법정외복리비의 격차 추이

(단위: 1,000인 이상 기업을 100.0으로 한 비교지수)

	1984	1987	1989	1991	1993	1994
30~99인	80.1	77.7	64.6	62.5	51.6	48.0
100~299인	77.4	77.2	73.3	81.2	61.4	52.2
300~499인	100.1	77.8	76.3	82.2	55.7	60.6
500~999인	88.3	88.7	91.0	66.8	70.9	71.6
1,000인 이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 노동부, 『기업체 노동비용조사보고서』, 각년도.

복지 수준외에 근로자 삶의 질을 저하시키는 요인이 가계 생활 구조의 악화 문제이다. 이는 한 가정을 꾸려나가는 것이 힘이 든다는 것을 의미한다. 전통적으로 주택마련은 근로자 수입의 상당부분을 잡아먹고 있는 요인으로 96년 현재 우리나라 국민 전체 보급률이 53.4%인데 비해 근로자들 주택보급

률은 35.6%이고 근로자중 42.7%는 주택을 마련하기 위해 저축하고 근로자중 부채를 지고 있는 사람이 70.8%이고 그중 주택구입과 관련해 부채를 지었다는 사람이 71.5%이다(매일노동뉴스, 제1329호). 한편 지난 10년동안 근로자들 가계 생활구조에 큰 변화를 가져온 것이 자가용 소유의 확대와 교육비 증가이다(표 4). 자가용 소유는 최근 민주노총이 산하 조합원을 대상으로 조사한 결과 61.7%가 자가용을 소유하고 있다고 나왔는데 이는 93년 한국노총의 조사결과인 26.5%에 비하면 매우 빠른 확산 추세를 보여준다. 자가용 소유는 곧 가족 단위의 외식비 및 오락비용의 증가까지 수반한다. 한편 교육비 증가 원인의 상당부분은 사교육비이다. 서울시 조사에 의하면 97년 3월 현재 월평균 소득의 16.3%인 34만 7천원이 과외비로 지출되고 있으며 조사대상 가구의 37%가 주부부업과 부채로 과외비를 충당하고 있는 실정이다.

<표 4> 도시근로자 가구의 월평균 소비지출 구성

(단위: %)

	소비 지출	식료품		주거비	광열·수도비	가구 집기 가사용품	피복·신발비	보건		교육 교양오락			교통통신		기 타 소비지출		
			외식비						의료 서비스	교육	교양 오락	공공 교통	개인 교통		잡비		
1985	100.0	37.7	3.1	4.7	7.4	4.9	7.8	5.4	2.6	10.3	6.4	3.4	6.5	4.4	0.5	15.2	11.6
1990	100.0	32.5	7.0	4.6	4.5	5.8	8.4	5.3	2.4	11.9	7.2	4.4	8.4	3.3	3.5	18.6	14.4
1993	100.0	29.3	8.2	4.3	4.3	5.2	7.7	5.4	2.6	13.5	8.4	4.8	10.2	3.2	5.3	20.1	16.0
1995	100.0	28.8	9.6	3.7	4.1	4.8	7.9	4.8	2.4	14.4	9.1	5.0	11.6	3.1	6.7	20.0	15.5

자료: 통계청, 「도시가계연보」

마지막으로 근로자 삶의 질을 저하시키는 중요한 요인중 하나가 사회적 불평등에 따른 상대적 박탈감이다. 삶의 질이란 것이 객관적 조건외에 당사자들의 주관적 만족도를 포함하고 있는 이상 팽배한 사회의식은 곧 근로자들 스스로의 삶의 질 인식에 영향을 준다. 87년이후 경제성장이 지속되고 어느 정

도의 임금 인상도 있었으나 부가가치중 인건비 비중을 나타내는 노동소득 분배율은 87년 이후 계속 증가하나 93년부터 감소하고 있고 선진국에 비해서 여전히 낮은 추세이다(표 5). 한 근로자 삶의 질 연구에 따르면 사회불평 등에 대한 근로자 의식조사에서 우리나라가 평등한 사회가 아니라고 생각하는 근로자가 41.7%(평등한 사회라고 응답 12.8%), 자신이 노력한 만큼 대가를 받는 사회인가? 라는 물음에는 41.8%가 부정(16.1%가 긍정), 본인이 하는 일에 비해 임금이 적다고 생각하는 사람이 40.9%(적당하다 10.1%)인 것으로 나타났다(연세대 사회발전연구소 1995).

<표 5> 노동소득분배율 추이의 국제적 비교

(단위: %)

	한 국	일 본	미 국
1987	40.5	53.7	60.3
1988	41.8	53.0	60.5
1989	44.5	53.1	59.9
1990	45.5	53.6	60.4
1991	47.0	54.1	60.5
1992	47.4	54.4	58.9
1993	46.9	55.3	-
1994	46.3	56.0	-

자료: 한국은행

물론 우리나라가 진짜로 불평등한 사회인지는 여전히 논란의 여지가 있다. 노동소득 분배율이 아닌 계층별 소득분배를 보면 국제적으로 한국의 소득분배율은 개도국 중에서 매우 양호한 편에 속한다는 것이 중론이다(안국신 1996). 문제는 객관적 지표의 여러 가지 측면중 근로자들이 부정적 측면에 대해 뚜렷한 심증을 가지고 있다는 것이다. 비교적 임금 및 고용환경이 양호한 수준인 금융산업종사들에 대한 한 조사 연구는 그들이 스스로의 계층 지위를

대부분 중간층이하라고 응답하고 있음을 보여준다(김훈 1993). 사회학적으로 그 이유는 급속한 경제성장에 따른 성취동기의 강화에서 찾아볼 수 있다. 30년이라는 1세대의 짧은 기간동안 빈곤으로부터 급성장을 이룩하면서 누구나 하면 될 수 있다는 성취동기가 강한만큼 좌절과 박탈감 그리고 타인의 지위와 성취에 대해 꾸준히 비교하려는 경쟁의식이 강화된 것이 현실에 대한 불만족으로 나타나는 것이다. 아울러 근로자의 경우는 특히 심해서 누구나 세대 내에서 자본가가 될 수 있었던 환경하에서 근로자로 남아 있다는 것이 더욱 박탈감을 불러일으키게 만들었을 것이다.

이런 의식구조상의 특징은 객관적인 삶의 질 수준에 의해서도 뒷받침된다. 삶의 영역별로 OECD 국가와 한국을 비교해 보았을 때 현재 우리나라의 삶의 질은 소득수준과 근로조건 기준에서는 여전히 OECD 국가들의 60년대 수준이지만 유난히 교육부문에서는 OECD 국가들의 80년대 수준이며 나아가 고등교육 취학율에 있어서는 오히려 앞서고 있다(이현송 1997). 교육을 통한 성취욕구는 유난히 강하지만 소득과 소비에 있어서는 대다수가 불만족을 느낄 수밖에 없는 조건을 가지고 있는 것이다.

이상과 같은 논의를 통해 필자는 비록 예비적이지만 한국 근로자 삶의 질 연구를 위한 몇가지 특징을 정리해 보았다. 첫째는 지난 10년간의 임금 및 복지수준 상승에도 불구하고 근로자 가족의 생활이 여전히 불안정하기 때문에 근로자들의 일차적인 관심은 임금과 복지와 같은 경제적 요인에 있다는 것이다. 이는 전통적으로 노동의 인간화 및 산업민주주의가 표방해온 실제 근로시간단축, 숙련화 작업 자율성 확보, 의사결정 참여등이 아직 한국 근로자들의 주된 관심이 되지 못하고 있다는 것을 의미한다.

둘째는 한국 근로자들의 삶의 질 욕구가 직무관련(job-related)영역과 사적 생활 영역 사이에서 분화되어 있지 않고 혼재되어 있다는 것이다. 따라서 기업내 QWL 프로그램도 근로자뿐 아니라 근로자 가족까지를 포함한 것이어야 하며 이는 최근 지주자본주의(stakeholders' capitalism)로부터 주주자본주의



(stockholders' capitalism)로의 이행 및 기업들의 경영합리화, 산업구조조정과 어울려 상당한 긴장과 갈등을 낳을 수밖에 없다는 점이다. 따라서 직무관련 영역과 사적생활영역간의 관계를 재설정해서 근로자 및 그 가족의 생활의 질을 보장하는 것은 사회적으로 그리고 개인의 생활개발노력에 의해 이루어지고 직무관련 영역은 수단적 의미의 임금 및 기업복지 뿐 아니라 권리적 차원에서의 민주주의적 참여와 보람을 증대시키는 노사의 역할이 필요하다.

마지막으로 끊임없는 타 집단과의 비교 및 상대적 박탈감에서 비롯된 삶의 질 불만족이 높은 한국의 근로자들은 집단적 연대성에 기초한 삶의 질 개선보다는 개별적 차별성에 기초한 삶의 질 개선에 더욱 관심이 높은 것이라는 점이다. 이는 전국적인 사회보장 개선보다는 기업별 복지, 비정규직 및 약자 보호보다는 정규직 및 상대적 강자의 조건 개선 등에 실질적인 관심이 많을 것이라는 가정을 낳는다. 물론 이런 경향은 글로벌리제이션(globalization)환경하에서 노동운동이 사회적 역할을 수행하는데 상당한 제약요인이 될 수밖에 없다.

이상의 논의를 배경으로 근로자의 생활실태에 대한 일련의 면접조사를 실시한 결과를 아래에 기술하고자 한다. 본 조사연구는 근로자 삶의 질의 계량화된 수준을 파악하기 보다는 생활전반에 걸친 종합적이고도 상호유기적인 연결점을 찾아보고자 의도되었다. 따라서 근로자 삶의 질의 질적인 측면에 관한 조사연구라고 할 수 있다.

### 3. 연구방법 및 자료수집

심층 면접을 실시한 사업장은 제조업 9개, 비제조업 6개 사업장 등 총 15개이다. 심층면접조사는 1997년 6월부터 12월에 걸쳐 실시되었다. 제조업의 경우 전국 주요 지역을 포괄하고 있다. 제조업체중 4개는 대기업, 5개는 중소기업에 속한다. 면접대상은 주요근로자그룹, 회사측 인사·노무 담당자, 노조간

부(노조가 있을 시) 등 세그룹이었다. 근로자 면접이 중심이지만 보다 체계적이고 균형잡힌 조사를 위해 가능한한 회사측과 노조측 담당자 면접을 병행 실시한 것이다. 면접대상 그룹의 특성은 아래 <표 6>과 같다.

면접방식은 회사 및 노조간부는 담당자 개별 면접, 근로자의 경우 근로자의 성별, 나이, 작업장, 직종별로 동질적인 근로자 2~3명씩으로 그룹을 만들어서 한그룹당 1시간 반에서 2시간동안 면접조사를 실시했다. 이는 정보의 왜곡을 방지하고 친밀도를 높여 면접대상자들이 수월하게 응답케 하고자 의도된 것이다. 면접조사 내용은 크게 직장영역과 일상생활영역으로 나누고 직장영역 부문은 작업조건 및 환경, 기업내 복지, 임금, 직무, 고용 등 근로조건, 노사관계 및 경영참가 등으로 세분해서 조사했고 일상생활부문은 주택마련 및 주거형태, 교육 및 소비생활, 육아 및 가족생활, 여가 및 건강 등으로 세분해서 조사했다.

다음에 오는 이 보고서의 2부에서는 근로자집단의 특성과 사업장의 특성을 감안해서 크게 3종류의 그룹(생산직, 사무직, 여성근로자)안에 15개 근로자 집단의 사례를 중심으로 직장 및 일상생활의 실태를 요약·정리했다. 각 집단마다 면접조사 내용의 차이가 있는 것을 감안해서 다음과 같은 6가지 공통항목을 중심으로 실태를 요약했다.

첫째, 어떤 사람들이 일하는가(근로자 및 사업체 특성)

둘째, 어떻게 일하는가(직무 및 작업장 특성)

셋째, 얼마나 받는가(임금 및 복지수준)

넷째, 일하면서 무엇이 불만인가(직무생활관련 만족 및 불만족 요인)

다섯째, 생활은 어떻게 하는가(생계 및 소비, 저축 실태)

여섯째, 여가 및 가정생활

<표 6> 심층 면접조사 사업장 및 대상 집단

사업체명	업종	규모	소재지	노조 유무	면접대상집단
1. P제철	제조(철강)	대기업	포항	유	30대남자생산직, 40대남자생산직, 30대남자 사무직, 직장협의회 간부, 인사·노무담당
2. L전자	제조(전자)	대기업	구미	유	30대남자생산직, 40대남자생산직, 20대여자 생산직, 노조간부, 인사·노무담당자
3. D중공업	제조(중공업)	대기업	창원	유	30대남자생산직, 40대남자생산직, 노조간부, 인사·노무담당자
4. L석유화학	제조(석유화학)	대기업	여천	유	30대남자생산직, 노조간부, 인사·노무담당자
5. S강업	제조(철강)	중소기업	포항	유	30대 남자생산직, 인사·노무담당자
6. S기계	제조(기계)	중소기업	서울	무	30대 남자생산직, 40대 남자생산직, 인사·노 무담당자
7. S섬유	제조(섬유)	중소기업	서울	무	30대 여자생산직, 40대 여자생산직, 인사·노 무담당자
8. S발부	제조(기계)	중소기업	부천	무	20대 남자생산직, 30대 남자생산직
9. H산업	제조(기계)	중소기업	서울	무	30대 남자생산직, 인사·노무담당자
10. S증권	금융	대기업	서울·대전	유	30대 남자사무직, 40대 남자사무직, 노조간부
11. H은행	금융	대기업	서울	유	30대 남자사무직, 노조간부
12. D건설	건설	대기업	서울	유	30대 남자사무직, 40대 남자사무직, 노조간부
13. H정보통신 회사	정보통신(SI)	대기업	서울	유	30대 남자기술직, 30대 여자사무직, 노조간 부, 인사·노무담당자
14. G백화점	유통	대기업	서울	무	20대 여자영업직, 30대 여자사무직, 인사·노 무 담당자
15.의료보험 관련A기관	공공서비스	(공공)	서울	유	30대 여자사무직, 40대 여자사무직, 노조간부

## II. 근로자 생활 실태

### 1. 생산직 근로자(대기업 부문)

#### 1) 요약

지난 10년간 한국의 노동운동 속에서 가장 삶의 질이 개선된 그룹들이 제조업의 대기업 생산직 근로자들이다. 작업조건, 임금, 복지 등 직무관련 영역에서 괄목할만한 개선이 있었다. 그러나 일에 대한 만족도나 생활의 만족도는 그만큼 개선되지 못했다. 의사결정에의 참여, 노사관계 안정 등에 있어서도 여전히 부족하다고 느끼고 있으며 주택마련, 사교육비, 노후보장등이 여전히 근로생활을 피곤하게 만드는 요인이 되고 있다. 최근에는 고용안정이 새로운 걱정거리로 대두되었으나 이들 제조업 대기업 생산직의 경우는 신규채용중단, 명예퇴직제 도입 등이 실시되고 있기 때문에 실제로 정리해고를 걱정하는 수준은 아니다.

먼저 작업조건 및 환경에 대해서 살펴보면 이들의 작업조건은 최근 큰 변화를 보이고 있다. 우선 근로시간의 측면에서 보면 P제철은 4조 3교대씩 정시만 근무가 이루어지고 있으며 L전자는 작업특성에 따라 3조 3교대, 2교대, 단부제 등이 혼용되고 있다. 대체로 근로시간은 상당히 단축되어 있으며 문제는 연장근로인데 이전에 월 80시간 내외이던 연장근로는 현장합리화, 물량 감소 등의 이유로 최근 월 40시간 내외까지 줄어들었다. 당연히 수입에 지장이 생기는데 노조나 근로자들은 월급제 실시, 연장근로시간 확보 등을 주된 대응방안으로 제시하고 있다. 보다 많은 돈을 위해 연장근로를 자청하는 것이 현실

인 것이다.

물론 기본급의 비율이 낮기 때문에 연장근로를 하지 않으면 가계를 꾸려가기 힘들다는 근로자들도 많다. 그러나 이들의 임금수준은 연봉으로 환산했을 때 경력 20년의 40대 반장급이 평균 3500만원 내외인 것을 감안하면 수입이 줄어든다는 것이 생계곤란을 뜻하지는 않는다. 뒤에 살펴보겠지만 노후보장을 위한 재테크 및 저축, 자녀사교육비 및 대학교 학자금등이 일정수입 이상을 벌어야 하는 주된 이유가 된다.

작업환경은 최근 크게 개선되었다. 어느 공장이던지 청결과 휴식시설 운영에 관심을 쏟고 있으며 여름철 냉방에까지 신경을 쓰고 있었다. 그리고 우선 사람이 많이 없어진 것이 큰 특징이다. 신규채용 동결로 인한 현장 인원 합리화가 90년대에 지속적으로 진행된 결과 기계설비도입으로 인한 자동화, 1인 다직무, 다기능이 확산되어 있었다. 단순 인력대비를 하면 이는 노동강도의 강화로 비추어 지기도 하지만 우선 자동화에 따라 근로자중 상당수는 검사, 수리 등 육체적 강도가 낮은 일을 하기 때문에 큰 불만은 없었다. 오히려 신경을 써야 되고 머리로 생각해야 되는 일이 많아져서 정신적으로 피곤하다는 것이 특징이었다. 그러나 그렇게 바빠진 대신에 동일시간 노동에 대한 임금의 상승 및 합리화로 인한 고용안정, 그리고 정신적 노동의 증가로 인한 직무만족도의 증가도 있었기 때문에 합리화에 대한 부정적 인식은 상당히 상쇄되는 효과를 가졌다.

직무가 재미 있는가? 라는 측면은 이들에게는 두가지 의미로 해석된다. 우선 발전 가능성이 있는가의 문제이고 두 번째는 힘이 드는가의 문제이다. 아직 일이 힘들다고 생각하는 근로자는 적었다. 육체적인 피로도와 함께 교대제로 인한 불규칙한 생활주기 등이 문제가 되긴 하지만 이는 자신의 일을 통해 얻는 보상에 비하면 감내할 수 있는 것으로 받아들여졌다. 다만 근속년수가 오래된 근로자가 많은 탓에 10년 이상이 되면 일종의 권태감이 생긴다는 것을 지적했다. 즉 반복적인 일이 주종이기 때문에 재미가 없다는 것이다. 그럼

에도 불구하고 근로자들은 되도록 오랫동안 현재의 직장에서 일하기를 원한다. 비록 정년이 50대 후반이지만 많은 근로자들은 40대 중반 이후에도 과연 이일을 계속할 수 있는지에 대해서는 자신이 없었다. 일종의 포기상태였다. 그것은 육체적인 한계나 승진적체의 문제가 아니라 새롭게 변화하는 기술적 환경 속에서 기계나 젊은 사람들에게 밀려나지 않는가 하는 불안감이었다. 상당수의 근로자는 50대에는 회사를 나와서 낙향하거나 자영업을 하는 것을 현실적인 목표로 두고 있다.

흔히 산업 민주주의 차원에서 강조되는 노사관계 및 경영참가 부분은 극히 미진한 것이 현실이다. 현장 고충사항은 조반장을 통한 공식 조직안에서 원활하게 처리되고 있었지만 의사결정 참여는 거의 관심이 없었다. 주로 노조의 활동이 필요하다고 인정하는 부분은 임금수준과 복지혜택의 향상을 위해서였다. 흔히 강조되는 경영 참여에 대해서는 어떻게 해야하고 왜 해야 하는지에 대해서는 큰 관심이 없었다. 다만 회사가 이익을 낸만큼 보상을 해주는지에 대한 관심이 높았고 이 때문에 노조가 중요하다고 생각했다.

회사의 복지 혜택은 매우 광범위하고 실질적이었다. 사내 주택 및 기숙사 제공, 2천만원 내외의 주택자금 융자, 의료비 지원, 자녀대학학자금 지원, 사내 동호인 모임지원 등이 가장 대표적인 기업복지였다. 그런데 최근 1~20년 전에 분양한 사원주택을 재개발하는 과정에서 먼저 작은 평수의 아파트를 분양을 받은 사람과 후에 큰 평수를 분양받는 사람간에 분란이 생기기도 한다. 30평대로 재개발하면서 누가 더 이득을 보는가? 의 문제이다. 자신이 내는 돈이 더 들어가는 것이 아니라 누가 더 회사로부터 혜택을 보는가의 문제이다. 이와 아울러 대학자녀 학자금 지원에 대해서는 나이 어린 자녀를 둔 30대와 40대간에 마찰이 생긴다. 평생직장관이 흐려진 지금 30대는 자신이 혜택을 누리기에는 너무 불투명하기 때문이다. 따라서 동일한 복지자금으로 근로자 계층별로 취사선택할 수 있는 유연적 복지 또는 카페테리아식 복지를 도입하려는 것이 대기업들의 현실이다.

주택 장만은 생각보다는 수월했다. 우선 회사의 지원이 많고 임금수준이 높아진데다 집값이 싼 지방 도시들이기 때문에 입사한지 5년, 결혼한지 2~3년 만에 20평대 아파트를 장만하는 것이 보통이었다. 이 과정에서 약간의 부채를 지긴 하지만 장기 저리 융자가 많기 때문에 큰 부담은 아니다. 이들에게 가계 생활에서 가장 큰 부담이 되는 것은 자녀 교육 및 양육이다. 대개 2명 정도의 자녀를 두었는데 유치원은 모두 보내고 있었으며 초등학교 때부터 예체능 과외 1가지, 학습과외 1가지, 가정학습지 1가지 등을 시키고 있으며 사교육 비용이 자녀 1명당 월평균 2~30만원이다. 따라서 자녀 2명중 중고등학교 1명, 초등학교 1명을 둔 경우 월평균 총 사교육비는 50만원정도이다. 이는 연 5~6백만원의 비용으로 엄청난 가계 부담을 준다.

근로자들의 자녀 양육은 매우 열성적이다. 대부분 대학을 다니지 못한 탓에 자녀들은 모두 대학에 보내려고 했으며 또 집에서 다닐 수 있는 대학보다는 조금이라도 명성이 높은 대도시의 대학으로 유학을 보내는 것이 현실이다. 회사로부터 자녀들 학자금 지원이 나온다 하더라도 하숙비 등이 부담이 될 수밖에 없다. 아울러 최근에는 애들에게 10만원짜리 청바지와 고급 운동화가 보편화되어 있어서 이를 포함한 자녀 용돈이 한달에 20만원씩 들어가는 실정이다.

이밖에 일상적으로 가장 목돈이 들어가는 것이 자가용 문화이다. 회사에는 주차공간이 모자라 3부제가 실시되고 있기도 하고 소형차가 아닌 중형차도 절반정도가 된다. 차를 가짐으로써 한달에 들어가는 비용은 할부금, 보험료, 세금을 합쳐 월평균 30만원 정도이며 주말에는 친지방문 및 가족외식등으로 채워져 이 비용도 월평균 30만원 정도가 된다. 때로는 고급 대형 승용차를 몰고와 회사에서 위화감을 조성한다고 규제한다는 얘기도 들린다. 차를 가짐으로써 생긴 가장 큰 변화는 음주문화가 없어졌다는 것이다. 음주운전 때문이기도 하고 정작 술값이 따로 없으니 이래저래 가족단위 여가가 대체해 가고 있다. 부부가 등산을 즐기는 경우도 많고 한마디로 회사인간형 삶이 아닌 가족

중시형 삶이 자리를 잡고 있었다.

이들의 부인들은 대부분 뚜렷한 맞벌이 직장이 없다. 대학을 나오지 못했기 때문에 전문직종을 잡기도 힘들지만 무엇보다도 남편들이 애들 교육상 부인이 집을 비우는 것에 대해 반대하고 있었다. 따라서 30대의 경우는 가내 부업 등으로 월 50만원씩 버는 경우가 많았고 애들이 장성한 다음에 자영업을 차리고 남편은 이에 합류하는 것이 현실적인 목표였다. 결국 단독 가장이 많다는 얘기인데 이는 이들의 자녀를 통한 세대간 신분 상승 욕구가 얼마나 강한지를 보여줌과 동시에 더 많은 임금 소득을 올려야 되는 이유이기도 했다. 연장근로를 원하는 이유도 여기에 있다.

이상에서는 대기업 부문 생산직 근로자들의 대략적인 생활실태를 기술했다. 아래에서는 주요 업종별로 보다 구체적이고 특징적인 생활실태를 기술하고자 한다.

## 2) 철강업종(P제철)

### <어떤 사람들이 일하는가>

P제철의 생산직 사원은 3~40대가 주축을 이룬다. 90년대에 들어와서는 경영합리화 차원에서 신규채용을 대폭적으로 감축하였기에 20대가 드물다. 이중 40대는 반장급으로 대부분이 공고에서 전문적인 훈련을 받고 들어오기보다는 인문계 고등학교나 상업고등학교 또는 고교중퇴자들이 입사후 사내직업훈련을 통해 전문성을 획득한 사람들이고 반면에 30대는 P제철공고등에서 전문적인 훈련을 쌓고 입사한 사람들이 많다. 출신지역은 다른 지역도 많지만 역시 P제철이 위치한 경북일원이 압도적이다.

P제철 사원들의 특징은 매우 절제되고 성실한 태도를 가지고 있다는 점이다. 대부분이 P제철 입사후 현재까지 한 직장 안에서 경력을 쌓아왔으며 회사



가 지속적으로 성장 발전해 왔기 때문에 자신이 맡은 일 외에는 특별히 관심 쓸일이 없었다. 모든 생활의 책임은 회사가 담당하고 사원들은 맡은 일만 열심히 하면 된다는 나름대로의 질서와 계약이 의식 속에 자리잡고 있다.

### <어떻게 일하는가>

P제철은 지속적인 설비확장이 완료됨에 따라 인원합리화에 치중하고 있는 단계이다. 따라서 신규채용은 중단 상태에 있으며 자연퇴사인력은 매우지 않고 기존 인원의 효율적 가동을 원칙으로 하고 있다. 이는 곧 현장에서 노동강도가 세졌다는 인식을 낳는다. 누구나 다 눈코뜰새 없이 바쁘고 예전에 비해진 두가지씩 업무가 추가되어 있다. 이는 한편으로 보면 노동강도의 강화이지만 다른 측면에서 보면 다기능화의 촉진으로 볼 수 있고 아울러 단순 기능이 아닌 기술적 심화가 수반되기 때문에 일에 대한 자부심도 느끼게 해준다. 육체적인 노동강도가 더욱 많은 곳은 아무래도 쇳물을 다루는 선강쪽이고 반면에 제품화 단계인 압연쪽은 품질관리와 공정제어를 위한 정신적 긴장도가 높은 편이다. 현재는 4조 3교대가 원칙으로 한달에 7.5일의 휴일을 가지고 있다.

작업환경은 선강과 압연간에 차이가 있다. 먼저 선강쪽을 살펴보면 다음과 같다. 압연쪽이 개인작업 특성을 가진다면 선강은 팀중심 작업이다. 기본적으로 쇳물 생산이 주 작업내용이기 때문에 가스와 먼지가 발생할 수밖에 없으나 집진설비를 강화해서 눈에 띄는 작업장 공해는 모두 처리하고 있다. 근로자들의 평균나이가 30대 중반이고 대부분이 고졸출신이라서 현장에서 반장, 주임등이 권위적으로 작업통제를 하기는 어렵다. 대신 반장·주임이 먼저 결례를 잡을 정도로 솔선수범할 수밖에 없고 시간대별로 제일 많이 모이는 장소에 찾아가 반원들에게 잘못된 점을 시정할 것을 요청한다. 예전에 비하면 기계 설비는 대폭 확충되고 인원은 줄어들었다. 노전반의 경우는 92년에 8.5명이던 것이 94년에 7명, 97년에는 5명으로 합리화되었다. 자연히 강도도 세

졌고 한반에서도 1인이 몇 개의 직무를 수행할 정도로 바빠졌다.

한편 압연쪽인 냉연공장의 경우를 보면 주설비는 압연기이고 운전실내에서 모니터링하는 것이 대표적인 직무이다. 여기도 한반이 8명에서 5명 정도로 줄어들었으며 5~6개 공정에 걸쳐 1인이 다기능을 수행할 정도로 숙련도와 강도가 높은 편이다. 모니터링을 10년 정도하면 눈이 피로해져 안경을 쓰게되는 경우가 많다. 선강쪽보다도 근무환경은 더 양호한 편이고 현재는 에어컨과 제빙기를 곳곳에 설치하고 탈취까지 신경 쓸 정도이다. 연속공정이기 때문에 휴식은 틈틈이 하고 8시간중 40분이 휴식시간이다. 4조 3교대 도입후 결원시 대근이 안되고 반장도 같은 현장 업무를 수행해야 한다.

#### <얼마나 받는가>

93년까지 P제철의 임금수준은 그다지 높지 않았으나 94년 이후 계속해서 임금이 대폭 상승해서 지금은 제조업중에서는 제일 높은 수준에 올라있다. 아울러 경영실적에 따라 경상이익의 10%를 임직원에게 상여금으로 지급하는 제도를 실시한 이후 지속적인 경영호조의 덕에 상여금 수혜도 상당하다. 이것이 현장 합리화와 노동강도 강화로부터 오는 불만을 상쇄시켜주는 주된 이유이다. 전직원 평균 임금수준은 월 290만원 연 3300만원 정도이고 생산직의 경우는 사무기술직보다 크게 차이가 없는 임금수준을 누리고 있다. 하루 정규시간에만 나오는 상주근무자보다는 교대근무자가 교대근무수당 등의 차이 때문에 약간 더 받고 있으며 이들이 받는 임금수준은 97년의 경우가 아래 표 7과 같다.

<표 7> 계층별 급여수준('97 전망)

(단위: 천원)

구분	급 호		월지급액	고정성급여	총급여	연봉	
부장	초임	부장급 - 28	1,961	3,162	3,883	46,598	
	평균	부장급 - 32	2,169	3,542	4,339	52,070	
과장	초임	과장급 - 21	1,528	2,409	2,971	35,648	
	평균	과장급 - 25	1,727	2,758	3,393	40,718	
대리	초임	대리을 - 14	1,181	1,814	2,244	26,922	
	평균	대리을 - 17	1,316	2,042	2,521	30,252	
대졸 일반	초임	주무을 - 9	930	1,361	1,698	20,372	
	평균	주무을 - 12	1,054	1,607	1,990	23,875	
주입	상주	초임	대리을 - 22	1,538	2,424	2,953	35,436
		평균	대리을 - 24	1,630	2,589	3,151	37,814
	교대	초임	대리을 - 22	1,855	2,751	3,279	39,351
		평균	대리을 - 24	1,966	2,936	3,498	41,981
반장	상주	초임	주무갑 - 17	1,301	2,026	2,479	29,742
		평균	주무갑 - 20	1,432	2,254	2,755	33,055
	교대	초임	주무갑 - 17	1,569	2,330	2,753	33,038
		평균	주무갑 - 20	1,728	2,558	3,059	36,705
고졸 일반	상주	초임	사원을 - 4	773	1,121	1,394	16,731
		평균	사원갑 - 10	992	1,519	1,873	22,475
	교대	초임	사원을 - 4	931	1,279	1,552	18,624
		평균	사원갑 - 10	1,197	1,727	2,081	24,969
여고초임	사원을 - 3		739	1,079	1,346	16,155	

주: 1) 월지급액: 기본급+직능급+직무환경수당+직책수당+교대근무수당(교대)+야간근무수당(교대)+월차수당+중식비

2) 고정성급여: 월지급액+상여금(400%)+년차수당(실근)+휴가비(100%)+월동비(100%)

3) 총급여: 고정성급여+성과급(470%)

P제철 생산직 사원들의 임금수준에 대한 만족도는 매우 높은 편이나 상대적인 불만도 여전히 남아 있다. 면접조사과정에서 나온 다음과 같은 반등들이 이런 상황을 단적으로 보여준다.

### 사례 #1

임금에 대한 욕구는 같이 없는 겁니다. 그래도 예전에 비하면 상당히 높아졌고 집문제를 비롯해 회사에서 해결해주는 것이 많기 때문에 더 이상 높은 수준을 바라는 것은 무리라고 봅니다.

### 사례 #2

임금이 많다고는 생각하지 않습니다. 아직 금융업이나 S그룹과 비교하면 임금 및 복리후생이 떨어집니다. 그리고 회사의 경상이익이 몇천억씩 나는 판인데 약속대로 10%를 성과급으로 풀지는 의문입니다.

### <일하면서 무엇이 불만인가>

P제철 직원들의 조직만족도는 매우 높다고 평가되어 왔다. 제철보국이라는 전통적 사명감도 매우 강력한 것이었다. 그러나 최근 명예퇴직을 통해 천명정도가 퇴사한 사건을 통해 애사심이 많이 떨어졌다고들 지적한다. 비록 충분한 보상을 받고 났다고는 하지만 평생직장 이념이 붕괴된 사건인 것이었기 때문이다. 아울러 장기근속자가 많고 신규채용이 중단됨에 따라 상대적으로 지시하는 사람이 많아진 것도 문제의 하나이다. 이를 시정하기 위해 최근 팀제로 개편하고 주임 밑에 계장직위를 없애서 각 직위별로 현장 역할을 강화했다. 그러나 이는 다시 상대적으로 중고령자들에 대한 노동강도의 강화로 나타났다. 대근이 없고 결근이 생기면 반장들은 더 바빠질 수밖에 없다. 그러나 임금인상, 경영성과호전, 작업환경개선등이 수반됨에 따라 큰불만은 없는 듯하다. 다만 40대 중반이 되면 자연적으로 일에 대한 권태감이 생기는 현상은 있다. 개인적인 고충사항은 라인 조직을 통해 해결하며 일반적인 고충사항은 직장협의회를 통해 처리한다. 다른 기업보다 불만 및 애로사항의 시정에 회사가

신경을 써주고 있다고 인식하고 있었다.

### <생활은 어떻게 하는가>

생활에 있어서 제일 중요한 것은 역시 주택마련이다. P제철 사원들의 경우 주택문제는 거의 해결되어 있다. 우선 P제철이 위치한 포항의 경우 사원들이 소유한 아파트들은 보통 30평형대이고 33평의 경우 시내 시세는 9천만원 정도이고 회사가 설립한 주택단지의 경우는 6천만원에 분양을 받았다. 주택은 무주택자, 고근속자, 다자녀가구 우선으로 분양되었으며 비주택단지에서 주택을 마련하는 경우는 2000만원을 20년 무이자로 융자해주고 있다. 이들의 연봉 수준으로 보아 미혼시절 2~3년간 저축하고 회사로부터 융자를 얻는다면 결혼초기에 자기집 장만하는 것이 큰 부담은 아니었다. 아울러 미혼인 경우에도 회사 기숙사 시설을 제공하기 때문에 저축할 수 있는 여력이 많다. 회사주택 단지가 아닌 외부에 주택을 마련하는 이유중 하나는 같은 직장 동료끼리 모여 사는데서 오는 사생활 침해, 경쟁심등이 싫어서 그렇게 한다는 것이었다.

회사로 통근버스가 운행되고 있으나 96%의 사원들이 자가용을 소유하고 있다. 가구당 차가 2대씩 있는 사람도 상당수가 있다. 자가용 통근이 너무 빈번한 탓에 주차시설 부족으로 공장에는 일주일에 두 번씩 차를 못가지고 오게 한다. 회사에서 자녀들 대학까지 학자금 지원을 해주고 있으나 사원들은 자녀들의 대학진학을 위해 사교육비에 많은 돈을 지출하고 있었다. 보통 자녀 둘씩을 가지고 있었고 이 경우 유치원, 초등학생의 경우는 피아노등 예체능 교육, 학원 및 과외, 학습지 등으로 가구당 30만원 안팎의 사교육비가 들어가고 중고등학생의 경우는 가구당 4~50만원까지 사교육비가 나가고 있었다. 이렇기 때문에 자녀들이 커갈수록 부인들이 맞벌이나 부업을 하려고 하는 경향이 있었다.

보통 생활비중 주택융자금 상환등으로 한달에 30만원이 나가고 저축은 약

50만원정도씩 들어간다. 이밖에 주말 외식등으로 한달에 20만원, 부모님 및 집안 친지 경조사비등이 15만원 정도가 들어가며 차를 굴리는데 한달 평균 30만원이 나간다. 들어오는 돈도 적지는 않지만 나가는 돈도 상당하다. 특히 자녀가 대학에 진학하면 하숙비등으로 추가로 4~50만원씩 더 들어가기 때문에 많은 사원들이 퇴직금 중간정산을 받아서 목돈을 만들려고 한다. 이들의 말을 빌리면 P제철 직원들은 독해서 자식들을 둘 다 대학을 그것도 대처에 있는 대학을 나와야 한다고 생각한다는 것이다. 일부는 노후를 대비해서 퇴직금 중간정산금으로 재테크나 부업을 시작하길 원하고 있다. 즉 P제철 사원들에 있어서 최대의 고민은 50대 이후의 생활보장이고 이를 위해선 현재의 임금소득만 가지고서는 부족하다고 느끼고 있다.

#### <여가 및 가정생활>

жат은 교대와 아이들의 늦은 귀가로 가족이 모두 모이기는 힘들고 주말에 정례적으로 가족들이 얼굴을 보는 정도이다. 예전처럼 술을 먹다가 늦은 일은 거의 없고 기껏해야 소주로 1차 회식을 하는 정도이나 자기계발을 위해 어학학원에 나가고 승진을 위해 공부하다보면 시간을 내서 가족과 함께 있기가 힘들다. 어떤 이들은 최근에는 업무가 증가하고 복잡해졌기 때문에 하루종일 공장에서 시달리다보면 저녁에 집에 들어가서는 말도하기 싫을 정도라고 한다. 모처럼 모여 보았자 자식들과는 대화주제도 너무 틀리고 TV를 보더라도 좋아하는 프로그램이 틀려 집안에서 가족끼리 어울린다는 것이 마음만 있지 실제로는 힘들다고 한다.

기본적으로 교대근무를 하기 때문에 수면 장애가 있으며 노동강도도 세졌기 때문에 자기 몸 관리하는 것이 큰 관심중 하나이다. 회사에서 지원하는 동호회 활동을 통해 운동과 낚시 등을 즐기는 것이 큰 즐거움이고 개인적으로 보약을 먹는 경우도 있다. 포항은 문화시설이 부족하기 때문에 회사가 운영하

는 음악당이나 축구장을 이용하는 것이 전부라고 할 수 있다.

### 3) 전자업종(L전자)

#### <어떤 사람들이 일하는가>

구미 공단이 만들어지면서 인근 농촌지역에서 흘러들어온 근로자들이 많다. 전자업종의 특성상 미혼 여성근로자들도 매우 많지만 TV 브라운관을 생산하는 이공장은 경력이 오래된 남자 사원들도 상당히 많은 편이다. 이들은 인근 지역에서 중학교나 고등학교를 마치고 농사를 짓거나 미숙련공으로 중소기업 등에 있다가 공장이 지어지면서 옮겨온 사람들이 많다. 따라서 기술적 숙련은 대부분 공장생활을 하면서 향상되었고 현재의 회사를 떠나서 다른 곳으로 옮겨가기는 매우 힘든 것이 특징이다.

L전자 사원들의 특징은 인근 농촌 지역 출신이 많아서 반농촌 반도시적 성향이 혼재되어 있다는 점이다. 기본적으로 사람들이 순하다는 인상이 가장 먼저 들었으며 큰 욕심없이 현재의 생활을 하고 있는 것으로 보여졌다. 인근에 부모나 형제가 농사를 짓거나 농촌형 생계를 꾸리는 경우가 많아 그곳에서 출퇴근하는 사람도 있고 농번기에는 회사일이 끝나고 농사 거들러 가는 것이 흔할 정도이다. 퇴사후에도 농촌으로 은퇴하려는 사원들이 많으며 평상시에도 인근 자연경관을 찾아 낚시하는 것을 취미로 하는 사원들이 많다.

#### <어떻게 일하는가>

작업특성에 따라 3조 3교대하는 인원이 2000명 정도, 2교대가 200명, 그리고 오전출근 오후 퇴근하는 단부제가 1800명 정도이다. 3교대와 단부제 근무 시 임금차이는 기본급에서 20%차이가 난다. 한때 4조 3교대를 고려한 적도

있으나 고임금으로 인해 무산되었다. 물량이 많을 때는 하루 평균 12시간 정도 근무하며 단부제의 경우 한달에 70~80시간, 3교대의 경우 한달에 100시간 이상 잔업이 발생하기도 했다. 최근에는 물량부족으로 그렇게까지 근무하지는 않는다. 작업환경은 냉난방이 잘 갖추어져 있고 제품이 정밀성을 요구하기 때문에 깨끗한 실내환경을 유지하고 있다. 그러나 정밀성을 요구하기 때문에 작업에서 오는 정신적 스트레스는 있다. 안전사고는 손을 베는 정도로 매우 안전한 작업환경을 갖고 있다.

#### <얼마나 받는가>

전자의 임금수준은 중공업에 비하면 낮으나 큰 불만이 없는 수준이라고 보면 된다. 10년 경력 내외의 30대 사원이 받는 임금은 연 2500만원 그리고 15년 정도의 40대 사원이 받는 임금수준은 연 3300만원 정도이다. 주임이상은 월급제이지만 그 밑의 사원은 일급제이다. 물론 여기에는 교대근무 수당과 연장근로수당이 포함되어 있다. 조사당시는 잔업이 줄어들 때라 월평균 35~40시간 정도의 연장근로를 하고 있었다. L전자 사원의 경우 임금외에 복지제도가 잘 발달되어 있어서 상대적으로 회사로부터 받는 대우에 대한 만족도가 높은 편이다. 식사는 사내식당에서 무료로 제공되고 본인의료비는 전액 지원된다. 농담으로 안 아픈 사람은 손해를 본다고 할 정도이다.

그밖에 자녀 학자금 지원이 대학까지 전액지원되고 2000만원 정도의 주택자금 지원도 회사로부터 가능하다. 이밖에도 분기에 한 번씩 팀워크비, 워크샵비등이 지급되어 사원들의 집단 여가활동을 지원해주고 있고 각종 동호회 활동도 지원해주고 있다. 다만 임금에 관한 불만이 있다면 현재의 임금수준을 유지하면서 연장근로를 줄일 수 있으면 하는 것이었다. 최근에 연장근로시간이 일감 부족으로 인해 많이 줄었기 때문에 연장근로를 더 원하는 사원들의 요구가 나오고 있는 것을 감안하면 근로시간을 줄이는 것보다는 우선적으로



임금수준을 유지하는데 관심이 많다는 것을 알 수 있다.

### <일하면서 무엇이 불만인가>

인간다운 생활을 할 수 있는 임금수준이 확보되어 있다는 점에 대해서 L전자 직원들은 대체로 동의하면서도 여전히 해마다 많은 임금인상을 원하는 이유를 고용불안에서 찾고 있다. 최근에는 해외로 생산기지를 많이 옮겨감에 따라 자연퇴사 인력분에 대해선 거의 신규채용에 의한 대체를 하지 않고 있으며 아울러 자동화 설비를 점차로 확장해 가는 추세에 있다. 이 자동화 추세는 매우 빠른 편으로 심지어 조사에 동행한 공장지원부서의 책임자가 한 현장에서 6개월전에 있었던 사람대신 기계가 들어서 있는 모습을 보면서 놀랄 정도였다.

자동화와 함께 시장에서 요구하는 다품종 소량생산요구 때문에 현장근로자들은 일에 필요한 기술과 지식의 습득에 점점 애를 먹고 있으며 40대 근로자 집단에서는 젊은 사람처럼 빨리 적응하지 못하는데서 오는 불안감이 컸다. 이런 이유들로 인해 정년은 55세이지만 많은 근로자가 40대 후반을 넘겨서 근무하기가 쉽지 않다고 여기고 있으며(이 공장은 설립연도가 비교적 짧아 아직 정년에 이른 연령집단이 없다) 정년전 퇴사를 염려하면서도 현실로 받아들이고 있다. 이에 대한 직원들의 의견을 소개하면 다음과 같다.

#### 사례 #1

여기서 50을 넘기기는 힘들 것 같아 낙향하려고 준비하고 있습니다. 고향에는 40평을 사두고 농가주택 30평 짜리도 사서 현재는 전세를 주고 있습니다. 나중에 농사를 짓지 못하더라도 거기 가서 가게나 하려고 합니다.

## 사례 #2

현재는 우리가 일한 만큼 받고 있다고 봅니다. 그러나 언제 그만두게될지 모르기 때문에 있는 동안 더 받아야 된다고 생각하는 사람들이 많습니다. 연장근로를 많이 하고 싶은 이유도 그래야 저축을 할 수 있기 때문이지요.

### <생활은 어떻게 하는가>

L전자가 위치한 구미시의 주택보급율은 92%이다. 내집가진 사람이 많다는 것인데 L전자 직원들의 경우도 주택마련은 크게 어렵지 않다. 직원들이 많이 사는 구미의 아파트 23평형의 경우 약 5천만원 정도이기 때문에 몇 년 저축하고 주택자금 지원을 장기저리로 받아서 대략 입사후 5년이 지나면 자기집을 갖는다. 또 의외로 자기집을 갖지 않고 전세를 사는 40대 직원들도 많은데 대부분 외지에서 구미로 들어왔기 때문에 퇴사후 고향쪽으로 돌아갈 생각이 많기 때문이다.

10년전까지만 해도 저축을 한다는 것은 불가능했으나 지난 10년간 임금이 대폭 올랐기 때문에 한달에 30만원정도씩은 저축을 한다. 아울러 자녀 교육에 대한 관심이 매우 높아 애들 교육보험을 들고 있는 집들이 꽤 많으며 유치원을 보내는 것은 당연하게 생각하고 있다. 유치원, 학원, 학습지등으로 사교육비 지출이 가구당 두자녀기준 월 30만원 정도는 되었고 자녀들이 중고등학교에 다닐쯤이면 사교육비 마련을 위해 구미공단내 공장에서 흘러나온 가내부업거리를 하는 주부들도 많다.

사교육비외에 가장 많은 지출이 이루어지는 것은 자가용에 관련된 부문이다. 대부분이 자가용을 소유하고 있으며 시골 땅을 팔아서 대형차를 몰고 다니는 사람도 있다. 자가용 유지에 직접들어가는 비용이 월 20~30만원이지만 주말에는 교외로 드라이브와 외식을 하러 나가고 한달에 한두번은 인근 고향에 인사하러 가기 때문에 이 비용이 또 20~30만원 정도 든다. 이런 용도로

돈들이 빠져나가면 개인적으로 술을 먹기 위한 용돈은 따로 챙길 수가 없다. 가끔 회사에서 짐모르게 주는 수당 몇푼이 비자금으로 쓰여진다. 그리고 차를 가지고 다니기 때문에 음주문화도 사라졌다.

#### <여가 및 가정생활>

L전자 직원들의 특징은 매우 가정적이고 보수적이라는데 있다. 비교적 보수적이라고 정평이난 구미 인근 지역출신이 많고 아직도 인근의 부모님과 자주 접촉하고 있기 때문에 공단도시 생활의 전형적 모습이 보이지는 않는다. 우선 L전자 직원들은 돈이 부족하더라도 맞춰 살면되지 부인들이 밖에 나가서 특별히 하는 것은 좋지 않다고 여긴다. 특히 어린 자녀 양육은 매우 중요하다고 여겨 최소한 자녀가 초등학교에 들어가기 전까지는 부업조차 꺼려한다. 아울러 부모가 계시는 농촌지역에 집을 얻어 구미까지 출퇴근하거나 한달에 한두 번은 꼭 부모님께 인사드리러 가고 각종 제사를 챙기는 것을 매우 중시한다. 여기에 들어가는 경제적 비용도 꽤 많지만 이를 줄이고자 하지는 않는다. 확대 대가족 제도의 전형적인 모습이라고 할 수 있다.

주말에는 근교 등산이나 낚시 등을 다니고 특히 부부가 같이 취미생활을 하는 것을 중시한다. 자신의 건강을 매우 중시하여 금연, 금주하고 아침마다 헬스장에 나가 운동하는 사람들도 많다. 큰 자녀를 대학에 보낸 직원들의 경우는 구미 인근의 통근거리에 있는 대학보다는 대구나 부산에 유학보내는 경우가 많으며 이 경우 월 60~70만원씩 부담이 되지만 자식만큼은 꼭 성공해야 한다는 생각이 많다. 과외 및 보충수업 받느라 얼굴 보기 힘든 중고등학교 자녀들과 대화를 갖기는 힘들지만 토요일 저녁정도에 가족이 모두 모여 좋은 음식 해먹고 일주일 생활을 서로 얘기하는 것을 원칙으로 삼고 있는 가정들도 많다. 가정생활의 매우 안정되어 있다는 것이 L전자 직원들에게서 볼 수 있는 특징이다.

#### 4) 기계업종(D중공업)

##### <어떤 사람들이 일하는가>

D중공업은 종업원규모가 650명에(이중 생산직이 300명) 1500억 매출을 올리는 대기업이다. 대기업으로 치면 작은 편으로 창원공단의 기계 및 중공업체 중 중상규모의 외형을 가지고 있다. D중공업은 동력장치에 관련된 각종 유압 기계를 주력품으로 하고 여기에 전동지게차 및 소형굴삭기등 유압응용기계를 같이 생산한다. 여기에 방위산업 관련 부문까지 있다. 따라서 공장내 시설 및 인력구조가 다양한 것이 특징이다. 생산직 사원들은 전국에서 모여들었으나 역시 공장이 위치한 영남 출신들이 많은 편이다. 50전후의 중고령 인력들은 중졸 출신도 있으나 대부분이 공고 중심의 고졸 출신들이다. 의외로 생활본거지를 창원밖에 두고 단신 근무하는 사람들도 꽤 있는데 그 이유는 창원공단 조성전에 터잡고 살던 지역연고를 벗어나기 힘들어 회사를 따라 가장만 옮겨 온 경우도 있고 또 다른 중요한 이유로는 창원의 고등학교수가 부족해서 교육기회 때문에 창원 밖 도시에 가족을 두고 온 경우도 있었다. 중공업의업종 특성과 마산·창원 지역의 분위기 때문에 임금과 고용에 관해서 매우 민감하게 반응하는 성향이 있고 창원의 생활환경이 양호하지 못하고 기본적으로 경쟁적인 분위기인 탓에 생활에 안정감이 상대적으로 부족한 듯 보인다.

##### <어떻게 일하는가>

D중공업은 97년 8월 1일부터 생산직 사원에 대한 월급제를 실시했다. 정규 근로시간 8시간에 1시간 고정 연장근로를 포함한 9시간 근무를 원칙으로 해서 월급제를 실시하고 있다. 그외에 변동연장근로시간은 예전에 월 4~50시간 되던 것이 현재는 2~30시간에 머물고 있다. 물량이 부족하기 때문이다. 아울

러 꾸준히 일용 및 사내하청을 확대해 왔기 때문에 정규직 사원의 일은 상대적으로 적어졌다. 노조와 회사간의 단체협약에 의해 일용직은 현장직중 10%를 넘지 못하게 되어 있기 때문에 일용직은 조사 당시 27명에 머물렀으나 사내하청인력이 6~70명 정도가 되었다.

작업환경은 그다지 유해한 환경은 없으나 워낙 생산품종이 다양하고 공장 부지가 협소하기 때문에 쾌적한 작업장 환경을 유지하기는 힘들다. 반장은 예전에 대략 10명 정도의 반원을 통솔하였으나 자연 퇴사분을 보충안하는 꾸준한 인원 합리화에 따라 최근에서 7~8명 정도로 줄어들었다. 그 결과 최근에는 조립속도가 약간 빨라졌다. 월별, 일별 생산목표는 관리되나 그 안에서 작업시간의 조절은 반단위로 자율성이 있고 휴식시간은 집단 휴식시간이 따로 없고 개별 휴식시간을 갖는다. 작업내용은 크게 조립과 가공으로 나뉘는데 최근 자동화 설비가 가공부문에는 많이 들어 왔으나 조립은 그 속성상 자동화가 한계가 있고 최소한 1년이상의 숙련과 그 이후에도 꾸준한 OJT가 필요하다. 대략 입사후 10년정도가 되어야 숙련이 최고도에 이른다고 말한다. 기본적으로 신제품을 개발하는 등 수공업적 작업이 중요하고 숙련과 장기고용이 수반되기 때문에 일에 있어서는 자율성과 만족도가 높은 편이다. 그러나 건설경기가 호황과 불황을 결정하는 중요한 요소이고 수입 다변화 제한이 풀릴 경우 국제시장에서의 경쟁력이 떨어지기 때문에 고용불안정을 느끼면서 일하고 있었다.

#### <얼마나 받는가>

D중공업은 비록 정식 계열사는 아니지만 자본과 인적 구성에 있어서 국내 굴지의 D그룹과 특수관계에 놓여있다. 따라서 D그룹 산하의 또 다른 D중공업의 임금수준의 90% 정도에 연동되어 임금수준이 유지된다고 보는 것이 대체적인 의견이었다. 입사후 경력 13년차인 30대 중반의 사원이 연봉 2700만원

정도를 받고 있으며 20년차인 40대 후반의 사원은 약 3500만원 정도의 연봉을 받는다. 하는 일에 대한 임금수준에 관해서는 큰 불만이 없으나 창원지역의 생활비 수준에 비하면 매우 부족하다는 것이 대체적인 의견들이었다. 아울러 여타 대기업에 비해 복지수준이 떨어지기 때문에 상대적인 불만이 되고 있다. 사원주택은 36세대에 불과하며 자녀학비 지원도 유치원은 15만원, 대학은 2자녀까지 연간 100만원만 지원해주기 때문에 부족함을 느끼는 사원이 많았다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

D중공업 사원들은 다른 업종이나 다른 대기업에 비해 자신이 하는 일에 대한 만족도가 높은 편이다. 가장 중요한 이유는 생산직 근로자 개개인의 오랫동안의 숙련축적이 중요한 업종이기 때문에 쉽게 기계나 다른 사람으로 대체하기 힘들다는 데서 나온다. 그만큼 회사내에서 생산직 사원으로서 갖는 자긍심이 강하다. 이는 노조활동의 활성화로 나타나 D중공업은 마산·창원지역의 노조중에서도 강성 또는 활성화된 노조로 정평이 나있고 회사와의 임금·단체협상에서도 자기 목소리를 분명히 관철하고 있었다. 상대적으로 57세까지 정년보장이 가능하다고 생각하는 사원들이 많은 편이었다.

아울러 첨단 유입기술이 필요하기 때문에 대졸 기술직 사원과 어울려 비슷한 수준의 기술적 작업을 수행하기 때문에 일을 통한 보람도 많았다. 타사업장과는 다르게 대졸 기술직 사원들과의 관계도 원만하게 유지되고 있으나 한가지 불만은 생산직 사원에 비해 기술직 사원이 너무 많기 때문에 현장쪽에 일이 과부하되어 있다는 것이다. 그러나 회사측이 생산직 사원 우대라는 경영철학을 가지고 있기 때문에 회사측에 대한 불만이 큰편은 아니다. 다만 외적인 경기변동에 민감한 업종이기 때문에 향후 경영환경급변에 따른 막연한 고용불안을 느끼고 있었다.

### <생활은 어떻게 하는가>

창원지역은 급속한 도시 팽창으로 인해 상대적으로 많은 산업인구가 밀집해서 생활환경이 좋은 편은 아니다. 겉보기에는 깨끗하게 정돈된 계획 도시지만 실제 생활하는 데는 불편이 많고 비용이 많이 든다. 이 도시의 물가수준을 짐작할 수 있는 철도중 하나는 여타 산업도시에서 2만원하는 여관 숙박비가 창원은 3만원이라는데서 알 수 있다. 아울러 술집이 들어설 수 있는 상가가 부족하기 때문에 술값이 비싸 음주에 따른 비용도 많이 들어간다.

그러나 무엇보다도 중요한 것은 주택사정이다. 주택보급률이 60%를 넘을 정도여서 집값은 전국의 지방도시중에서도 매우 비싼편이다. 18평형 아파트가 8천만원 20평형대는 1억 2천만원 정도이다. 전세값도 자연히 비싼편이다. 아울러 고등학교가 부족해서 대학 진학 이전에 고교진학을 위해서도 학원이나 과외를 받아야 하기 때문에 사교육비도 만만치 않다. 월평균 200만원 정도를 집계 가지고 가면 저축으로 30만원 정도, 생활비 4~50만원, 차량유지비 및 외식비가 30만원, 두자녀 사교육비가 30만원 정도 나간다. 여기에 주택자금 상황이 15~20만원 정도 나가기 때문에 빠듯한 가계를 꾸려나갈 수밖에 없다. 현실적으로 고기먹기 힘든 가계생활이라고들 한다.

가장 큰 고민은 애들 대학보낼 자금을 마련하는 것인데 이를 위해선 요즘은 잔업이 줄어들었지만 예전에는 40대 사원일수록 주야간 근무를 계속하는 일도 많았다. 아울러 여타 공단지역보다도 맞벌이 하는 가정이 많은데 남자는 공장에서 살고 여자는 돈벌이 하느라 밖으로 돌아 다니는 일이 많아서 부부관계 악화로 가정 파탄에 이르게 되는 일들도 심심치 않게 있다고 한다.

마지막으로 생활을 더 어렵게 하는 중요한 이유는 중공업 기계업종의 주요 대기업들이 한곳에 밀집해 있다보니 사원이나 사원가족들간에 보이지 않는 경쟁의식이 대단해서 허례허식이나 사치를 보일 수 있는 여자가 많다는 것이

다. 누구네 집 아이는 얼마짜리 과외를 한다. 누구네는 얼마나 자주 외식을 한다등등 남과 비교되기 때문에 돈이 더 들어갈 수밖에 없다는 것이다. 실제로 D중공업의 생산직 사원중에서 프린스나 레간자등 중형차를 가지고 있는 사람들이 적지 않다.

#### <여가 및 가정생활>

D중공업 사원들의 일과후 생활 패턴은 30대와 40대사이에 차이가 있다. 30대와 40초반까지 사원들은 퇴근후 집으로 가서 가족들과 시간을 보내는 것을 즐긴다. 한달에 2번정도는 가족끼리 외식을 하고 가족단위 나들이를 선호한다. 그러나 40 중반이후의 사원들은 동료들과의 회식을 여전히 중시하며 이는 팀웍을 위해서도 필요하다고 느끼고 있고 여가활동도 낚시등 남자들끼리 할 수 있는 것을 즐기는 편이다. 아울러 중고령층의 상당수는 창원공단 조성 이전에 터전으로 잡고 있었던 부산이나 경상도 일원에 집을 그대로 두고 있으며 출퇴근이 불가능한 원거리인 경우는 따로 창원에 방을 구해서 숙식하는 경우도 있다.

#### 5) 석유화학(L석유화학)

##### <어떤 사람들이 일하는가>

L석유화학은 여천공단에 10년전에 설립되었다. 비교적 역사가 짧기 때문에 40대 중반이 생산직 사원의 최고 연령이고 30대가 주축을 이루고 있다. 이들은 대부분 공고를 나왔거나 일반고등학교를 나와서 입사전에 여타 업종 중소기업이나 화학관련 대기업에 다니다 이직해온 사람들로 설립 초기 입사후 지속적으로 L석유화학에서 근무한 사원들이 대부분이다. 지난 몇 년동안 생산직



을 600명에서 300명 수준으로 꾸준히 합리화해온 과정에 있었기 때문에 신규 충원된 인력이 거의 없다고 볼 수 있다. 생산직 사원들중 약 70%는 전라도 지역 출신이고 나머지는 기타 시도에서 들어온 사람들이다. 장치산업의 특성상 기술적 숙련도가 높은 고급 인력이라는 자부심이 강하고 팀작업보다는 개별적 작업이 많아서 매우 독립적이고 개인적인 생활의식도 집단적이기 보다는 개인적인 성격이 강하다. 아마 생산직중 가장 화이트칼라적인 특성이 강한 집단이라고 볼 수 있을 것 같다.

#### <어떻게 일하는가>

교대 근무와 일근의 근무비율이 반반씩이며 근로형태의 선택은 설비의 특성뿐 아니라 본인의사를 존중해서 정해지는 편이다. 일근의 경우는 수당이 적으나 토·일요일을 정상적으로 쉬고 퇴근후에 자기생활을 정상적으로 유지할 수 있는 장점이 있다. 근로시간은 일근의 경우 8시부터 6시까지이며 이들의 월평균 연장근로시간은 20시간 정도이다. 교대조는 4조 3교대로 돌아가며 이들은 월평균 60시간 정도 연장근로를 한다. 회사설립 초기에는 공장시설의 안정화가 필요해 정시퇴근이 불가능하고 연장근로가 많았으나 최근에는 공장이 안정화 단계에 들어섰기 때문에 일근의 경우 한달에 3, 4번 정도의 연장근로 건수가 발생하고 있다.

작업형태는 기본적으로 공정제어, 설비보수, 실험등이며 앉아서 하는 일이 많기 때문에 육체적 노동강도는 상대적으로 강한 편은 아니다. 그러나 지속적인 인원합리화로 인해 최근에는 따로 담배피우리갈 시간내기가 쉽지 않을 정도로 자리를 지키고 있어야 되는 부담이 있다. 제조업이라하더라도 단순기술, 단순제조 차원이 아니라 현장 공정에 대한 이해와 화학원리에 대한 학습이 필요하기 때문에 창의성과 자율성이 있고 단순반복에 따른 무미건조함은 상대적으로 덜하다. 그러나 위험발생가능성이 많지는 않지만 일단 사고가 나면

도시 전체를 황폐화시킬 수 있는 대형사고일 수밖에 없기 때문에 항상 긴장해야 되는 스트레스도 가지고 있다.

### <얼마나 받는가>

이들 스스로가 제조업체중 상위 3%안에 들어갈 정도라고 여길 정도로 임금 수준은 높은 편이다. 300명 현장 인원이 일년에 6000억의 매출을 올릴 정도로 일인당 부가가치가 큰 업종이기 때문이다. 평균 연령인 30대 중반의 사원이 평균 월급 140만원에 상여금이 800%이고 수당을 포함하면 평균 연봉이 3000만원 정도이다. 복지수준도 최상이어서 여천시안에 공장인원 550명중 340명이 입주한 사택이 있다. 사택은 18평과 23평이 있으며 월관리비 4~5만원만 부담하면 퇴사시까지 살 수 있기 때문에 매우 좋은 조건이다.밖에 주택을 장만할 경우는 회사가 1700만원을 장기 융자해준다. 이밖에 여천공단내 대기업들이 공동 출자한 우수한 사립 초등학교가 있기 때문에 이것도 중요한 복지중 하나이다. 자녀들 학자금 지원은 대학까지 전액지원되며 의료비 전액지원, 식사무료제공, 계절별 유니폼 제공(옷을 따로 살 필요가 없다), 통근버스 지원, 동호회 활동 50% 지원등이 있다. 이들 스스로가 회사로부터 더 이상 받을 것이 없다고 느낄 정도로 대우가 좋다. 그러나 해마다 임금협상 시즌에는 여전히 임금인상 욕구가 나오고 있다. 이는 이들의 생활유형과 관련이 있다.

### <일하면서 무엇이 불만인가>

앞서 지적한대로 L석유화학 생산직 사원들은 비교적 만족스러운 직장생활을 하고 있다. 임금·복지측면에서도 만족스러운 편이며 생산직도 계장(조사당시 60여명이 있음) - 과장(조사당시 6명) - 차장(1명)의 승진계단이 있기 때문에 승진상의 인센티브가 잘되어 있었다. 그럼에도 불구하고 생산직 오퍼

레이터와 기술적인 엔지니어 사이에 능력과 지식에서 큰 차이는 없으나 처우와 관리 방식에서 차이가 난다는 점이 불만으로 남아있다. 아울러 직장생활을 통한 비전이 없다는 것을 자주 지적한다. 이런 불만은 사실상 다른 업종의 생산직 사원에게선 찾아보기 힘든 것이지만 L석유화학 생산직 사원들의 직장 및 생활환경이 상당히 화이트칼라화 되어 있다는 것을 반증해 준다. 왜냐하면 L석유화학의 사무관리직 사원들도 비전이 없다고 불평하기는 한가지이기 때문이다. 그외에 공장의 경영자들이 바뀔때 따라 관리방식에 자주 혼선이 생기기 때문에 현장에서 의사소통상에 문제가 발생된다는 점과 단절된 작업장 환경 때문에 동료간에 공동의 직장문화를 갖기 어렵다는 점을 단점으로 꼽았다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

대체로 소비생활수준이 높은게 L석유화학 사원들이다. 우선 주택문제 해결이 손쉽다. 사택이 잘 되어 있고 여천시내 아파트값도 24평의 경우 시세가 4천만원 정도이고 회사의 융자도 1700만원이 있기 때문에 쉽게 장만할 수가 있다. 대다수가 자가용을 가지고 있으며 30대 초반에 중형승용차를 가지고 있는 경우도 있다. 주말마다 볼링, 낚시, 사진 등의 취미생활과 가족단위 외식이 보편적이며 한 번에 20만원 정도까지 쓰는 경우도 있다. 그 이유는 스키타러가거나 회집에서 외식을 할 정도로 소비생활이 수준이 높기 때문이다. 저축은 한달에 30~50만원을 각종 금융상품에 넣고 있는데 최근에는 주식투자를 하다 1~2천만원씩 날려버린 사례도 많다.

학력수준이 높고 밀집된 지역에서 살다보니 자녀교육은 경쟁적이다. 지방임에도 불구하고 학교 선생님 촌지로 한 학기에 10만원씩 주는 경우가 많으며 대부분 초등학교 학생인 자녀들의 예체능 과외, 학원과외등으로 가구당 2자녀 기준 2~30만원씩은 들어간다. 한건물 건너 각종 학원이 있을 정도로 사교육 시장이 발달되어 있다. 주택문제가 해결되기 때문에 저축이나 재산형성에 오

히려 부정적 영향을 주는 경향도 있다.

#### <여가 및 가정생활>

가족 중심의 주말 나들이나 취미활동을 주로하며 술을 먹기보다는 되도록 집에 일찍 들어가거나 외국어 공부 등을 하는 경우가 많다. 방송통신대학을 다니는 경우도 상당히 많다. 그리고 사택단지에 모여사는 사원들이 많기 때문에 가족들끼리 왕래하며 친교를 다루는 경우도 많고 주말여가활동을 동료 가족들과 함께 하는 일도 많다. 자녀들에 대한 관심이 높기 때문에 저녁시간에 되도록 가족들간의 대화를 많이 하려고 노력하는 사원들이 많다. 여가생활을 위해선 가끔 생각보다는 많은 투자를 하는 사람들도 있는데 84만원짜리 낚시대를 장만하거나 한척에 100만원씩 배를 빌려 친구들과끼리 낚시를 하는 사람들도 있다. 그러나 많은 사원들은 퇴직후 고향으로 낙향하기 위해 분수에 맞춰 살아야 된다는 의식을 가지고 있다.

## 2. 생산직 근로자(중소기업부문)

### 1) 요약

작업조건, 근로여건, 일상생활 등 삶의 질의 모든 측면에서 보면 객관적으로 대기업에 비해 현격한 차이가 있다. 조사대상 기업 3곳 모두 중소기업치고는 고용환경이 비교적 괜찮은 편인데도 불구하고 대기업에 비해 차이가 많다. 가장 직접적인 대비가 되는 곳이 S 강업인데 바로 앞서 조사한 P 제철의 사내 하청 기업이다. 냉연제품의 포장과 출하를 맡고 있는데 80년대까지는 임금 격차가 P 제철의 80%선이었는데 최근에는 상대적으로 차이가 더 벌어져 6~70%선까지 내려왔다. 부익부, 빈익빈의 이중구조가 생산직의 경우 나타난 것이다. P 제철 사람들은 샤워시설이 있지만 같은 공장안에 있는 S 강업은 없다. P 제철 사람들은 회사와 직무에 대한 만족도가 높은 반면에 S 강업은 매우 떨어진다. 다만 중소기업치고 P 제철의 사내하청이기 때문에 고용 안정성이 보장되는 것이 큰 혜택으로 받아들여진다.

독립적으로 공작기계를 제작하는 S 기계의 경우 작업장 환경이 매우 열악하다. 회사측은 서울에 입지해서 시설 확장을 하지 못했기 때문이라며 곧 서울 밖으로 공장 이전을 할 예정이라고 설명하지만 작업라인조차 눈에 선명하게 들어오지 않을 정도이고 그만큼 산재 발생 가능성도 높아 보였다. 임금수준도 비교적 양호한 중소기업임에도 초봉은 연 1000만원, 17년 경력의 반장은 2500만원 정도였다. 서울의 물가수준을 감안하면 낮은 편이라는 것이 확실하다.

직무는 상대적으로 지나치게 단순하거나 지나치게 복잡한 것이 중소기업의 현실이다. S 강업처럼 사내하청의 경우는 육체적인 근력이 필요하면서도 단순한 일이 주종이고 S 기계는 섬유기계를 제작하는 것이 주종이었는데 20명에서 10명으로 이루어진 팀안에서는 이것저것 다 할 수 있어야 했다. 한마디

로 대량 생산체제가 아니기 때문에 작업 자율성이 높을 것 같지만 한정된 인원이 시간에 쫓기면서 작업하기 때문에 여유가 없었다. 복지부분은 제한적으로 대학학자금 용자(1자녀만 또는 입학금만)가 있었고 주택자금 지원 및 사내 주택제공은 거의 없다고 보면 된다. 아울러 사내복지시설도 거의 없다고 할 수 있다. 복지부분은 대기업과 중소기업 사이가 하늘과 땅 차이만큼 느껴졌다.

직장생활이 매우 고달프게 느껴지면서도 회사측을 상대로 효과적으로 대응할 방법도 그리고 실익도 없는 것이 중소기업의 현실이다. 우선 조사대상 기업 모두 '87년 이후에 노조는 있었지만 회사측의 압력과 객관적인 기업상황 때문에 무력화되거나 없어졌다. S 강업의 경우는 P 제철이 사실상의 무노조 경영을 고수하고 있기 때문에 노조의 지나친 활동으로 눈밖에 날까 자제할 수밖에 없었고 S 기계는 경영자가 무노조 경영을 신조로 삼고 있었다. 자연스럽게 임금, 복지 등에서 근로자들의 불만을 대변해 줄 수 있는 창구가 없으며 이로 인해 회사에 대해 이런 저런 얘기를 꺼내는 것도 피하게 된다.

중소기업 근로자들의 경우 주택마련은 본인이 알아서 해야 한다. 지방의 경우 20평형대 아파트를 소유하고 있고 서울의 경우는 전세를 살고 있는 것이 전형적인 모습이다. 그러나 대기업과는 달리 이들은 생활을 위해선 부인들도 맞벌이를 계속해야 하는 것이 현실이고 자연스럽게 자녀 양육에 관한 불만이 높을 수밖에 없다. 어린아이들은 엄마가 하는 가게에 나가 놀거나 중고생의 경우 친구와 어울려 돌아다니는 경우가 많으며 사교육은 10만원 내외에서 1가지씩을 받는 정도였다. 자녀들의 대학진학은 현실적으로 경제적인 여유가 없어 매우 고민스러운 상황이고 부모들이 제대로 보살펴주지 못하기 때문에 공부 잘하기가 또한 힘든 것이 현실이다.

가계 생활중 특징적인 것은 생활상의 어려움에도 불구하고 자가용은 대부분이 가지고 있다는 것이다. 앞서 대기업 근로자와 마찬가지로 상당한 부담이 되는 것은 분명하나 다른점은 대기업 근로자만큼 가족단위 외식이나 여가활

동을 자주 하지 못한다는 것이다. 이들의 경우 월 20만원 정도의 연장근로 수당이 생활에 직접적인 도움이 되기 때문에 연장근로가 줄어드는 것을 매우 걱정한다.

## 2) 사내협력업체(S강업)

### <어떤 사람들이 일하는가>

국내 굴지의 P제철의 사내협력업체인 S강업은 주로 제품을 포장하고 출하는 일을 담당하고 있다. 여기서 일하는 직원들은 대부분이 인근 농촌지역 출신들로서 본가는 아직도 시골에 있는 경우가 많다. 대부분이 중졸 또는 고졸이고 오래전부터 S강업 입사를 통해 P제철의 사업장내에서 작업을 해오고 있다. 몇몇 40대 사원의 경우는 S강업 입사전 다른 중소기업을 다녔던 경험이 있으나 특별한 기능 및 전문적 직업훈련을 따로 받지 못하고 S강업에 입사한 경우가 대다수이다.

S강업 직원들은 항상 P제철과의 관계속에서 자신의 생활을 규정하고 있다. 때로는 P제철 직원과의 직접적인 비교에서 나오는 무력감과 불만 때문에 일할 맛이 안나는 경우도 많지만 그래도 인근지역의 중소기업중에서는 P제철의 협력업체라는 이유로 월급이 제때 나오고 고용이 안정적인 혜택을 누린다고 생각한다.

### <어떻게 일하는가>

이들이 하는 일은 단순 반복적 작업이 많다. 따라서 크게 일에 대한 보람을 느끼지 못하는 경우가 많다. 보통 중량 20kg짜리 제품을 2인 1조로 옮기는 일을 하는데 바쁘다 보면 혼자 들다가 무리가 와서 허리부상을 입기도 한다. 특

히 한달중 출하 물량이 불규칙하기 때문에 작업량이 많을 때는 고생을 한다. 특히 월말에 밀어내기를 할 때는 그렇다.

P제철이 4조 3교대를 하는 반면 S강업은 여유인력없이 3조 3교대를 한다. 따라서 P제철 사원들이 월 7, 8일의 특휴를 갖는데 비해 S강업 사원들은 월 3일밖에 없다. 라인 스톱이 되지 않는 장치의 특성상 명절에 고향 가기도 어렵고 동료들에게 미안하기 때문에 연차 사용도 제대로 못한다. 가장 어려운 때는 밤 11시에 퇴근하고 12시에 잠자리에 들었는데 다음날 교대가 바뀌는 경우는 5시에 일어나야 하는 때이다.

S강업은 포장을 주로 하지만 딱 포장만 담당한다는 전문적 계약을 하고 있지는 않다. 따라서 최근 생산인원 합리화로 여유인력이 없는 P제철의 현장 주임들이 수시로 지원을 요청하면 사업장내의 굵은 일을 해주어야만 한다. 이런 일들과 함께 작업후 사내협력업체 사원들이 제대로 샤워를 할 시설이 따로 없다는 것이 수시로 설움을 느끼게 한다. 그러나 P제철이 있는 탓에 불경기를 타지 않고 사장이 되도록 사원 대우를 잘해주려고 노력하는 것이 협력업체중에서는 S강업이 P제철로부터 우수업체로 인정받을 수 있을 정도로 사원들이 노력하는 주된 이유이다.

#### <얼마나 받는가>

P제철과 비교하면 월급여는 P제철의 80%, 연봉으로는 60% 수준밖에 안된다. 경력이 16년차인 40대 사원의 연봉이 2000이 채안된다. 회사의 지불여력이 부족한 탓도 있지만 P제철의 감독과 눈치를 살펴서 지급해야하기 때문에 더 주고 싶어도 줄일 수밖에 없다. 과거에 보너스를 1200% 주다가 P제철의 눈밖에 나서 사업이 단절될 뻔한 위기도 있었다.

한편 복지제공중 주택자금은 일천만원을 연리 3%에 5년 분할상환의 조건으로 전직원에게 나오고 있으며 자녀 학자금 지원은 중고등학교까지는 전액 지



원되거나 대학은 1자녀에 한해 입학금만 지원해준다. 따라서 자녀들의 대학 입학시 회사로부터의 지원은 거의 없다고 할 수 있다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

S강업 직원들은 회사나 사장에 대해서는 호의적인 생각을 가지고 있다. 되도록 임금인상이나 처우 개선을 위해 노력하고 있다고 인정한다. 아울러 사원 간에도 인간관계가 원만하다. 일이 많으면 교대가 끝난후에도 추가보상없이 일을 거든다. 한편 S강업에서 일하면서 이들이 가지는 불만의 근원은 P제철과의 관계에서 발생된다.

P제철안에 들어와서 얻는 장점중 하나는 산업재해나 안전에는 투자가 양호하다는 것이다. 그러나 그 이상을 벗어나면 대체로 불만이다. 우선 90년대에 P제철이 지속적인 이익 신장이 있어왔으나 협력업체에게 혜택을 주지 않았다는 점이 불만이다. 따라서 P제철 사원과의 임금격차가 벌어졌다. 한때는 협력업체들을 A, B, C 등급으로 매겨 경쟁을 시켜 부당한 대우를 한다는 생각이 깊어지기도 했다. P제철 눈치를 보느라 노조활동도 제대로 못하고 임금이나 복지도 높일 수 없다는 피해의식을 많이 가지고 있다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

비록 P제철 사원 수준보다는 떨어지지만 S강업 사원들도 집문제는 해결하고 있다. 어떤 이들은 인근 농촌지역의 본가에서 출퇴근하고 있고 시내에 사는 경우는 경력이 짧은 사람들은 18평형 아파트, 10년이상 경력이 있는 경우는 20평형대 아파트를 가지고 있다. 그러나 회사 지원이 거의 없기 때문에 은행 융자 상환으로 인해 한달에 30~50만원까지 들어간다.

대부분이 과거에 했거나 또는 현재 맞벌이를 하고 있으며 평균 저축액수는

월 40만원선이다. 이는 아이들 교육비를 위해 적립하는 경우가 많다. 아이들 사교육비는 한명당 월 10만원씩이고 주로 학원을 보낸다. P제철 사원과 달리 예체능 교육을 위한 사교육비 지출은 대부분 없다. 그러나 무리가 되더라도 평균 두자녀에 대해 월 20만원씩 학원비를 지출하는 이유는 학교 선생님도 학원 다니는 것을 전제로 가르치며 아이들도 학원에 가야만 친구가 있기 때문이다. 자녀교육에 대한 관심은 매우 높아 중고등학교 다니는 아이들이 있는 경우는 부인이 하던 맞벌이도 잠시 중단하기도 하고 대학에 들어가기만 하면 집을 팔아서라도 보내겠다고 생각하는 이들이 많다.

대부분 소형 자가용차를 가지고 있다. 기름값, 보험료, 세금등도 월 2~30만원 나오지만 인근지역의 고향집이나 친지를 방문할 때 불편하기도 하고 체면도 있어서 차는 있어야 한다고 생각한다. 특히 시골양가를 찾을 때면 월평균 10만원이상 소요된다.

#### <여가 및 가정생활>

부인들은 식당을 하거나 다른 맞벌이를 하고 아이들은 학원과 학교 보충수업 끝나면 밤 12시에나 들어오기 때문에 가족이 같이 모이기가 힘들다. 주말에야 겨우 얼굴들을 볼 수 있는데 이마저도 한달에 2번 정도는 주말에 일근이 걸리기 때문에 힘들다. 그러나 시간이 나면 주말에는 가족단위로 움직이는데 인근 자연 경관을 찾거나 시골집에 같이 갔다오는 경우가 많다. 특별히 외식을 하러 나가는 일은 많지 않다.

과거에는 평일 저녁에 시간이 나면 술을 많이 마셨는데 요즘은 차를 가지고 다니기 때문에 일주일에 한 번 정도 동료들과 어울린다. 용돈은 10~20만원 정도를 쓰는데 따라서 술을 먹어보았자 소주 정도이고 회사에서 가끔 현금으로 주는 돈은 비자금으로 사용된다.

### 3) 독립 중소기업(S기계, S발부, H산업)

#### <어떤 사람들이 일하는가>

대기업의 협력업체들이 주요 공단 및 공업도시를 배경으로 집중화 되어있는데 비해 독립적인 제조물을 생산하는 중소기업들은 수도권에서 많이 찾아볼 수 있다. 조사대상인 위 세기업 모두 수도권에 위치해 있으며 S기계는 섬유기계인 환편기 제작이 주종이고 S발부는 아파트나 건물내에 사용되는 밸브를 생산하고 있다. 한편 H산업은 주방소독기를 제작하고 있다.

수도권 지역의 중소기업 직원들은 수도권 인근 지역뿐 아니라 원거리 타지에서 올라온 사람들이 상당수이다. 이들은 40대이상은 중졸, 2, 30대는 고졸의 학력을 가지고 있고 공업고등학교뿐 아니라 인문계 고등학교 출신도 상당수가 된다. 대부분 현재 고용이 안정되어 있지 않다고 느끼고 있으며 회사에 대한 반발감과 불만이 많은 편이다. 자기집을 마련한 예는 매우 드물며 보통은 3~5천만원내외의 전세를 살고 있는 경우가 많다.

#### <어떻게 일하는가>

기계 업종의 성격상 이들이 하는 일은 가공과 조립이다. 보통 8시반 정도에 일이 시작해서 6시까지 근무하는 경우가 정상근무라 할 수 있으며 이후 시간은 연장근로에 해당되는데 최근에는 일감이 거의 없어서 연장 근로가 이루어지지 않는 경우가 대다수이다. 휴식시간은 따로 정해져있지 않거나 오전 오후 10분 정도씩 있는 정도이며 따로 휴게실이 없다. 난방은 어느 정도 되지만 냉방은 잘 되지 않는다. 선풍기라도 돌리면 괜찮은데 이마저도 섯가루가 날리기 때문에 제대로 쓰지 못한다. 일에 대해서는 재미를 별로 느끼지 못하고 있는데 무엇보다도 임금이나 기타 처우에 대한 불만이 많기 때문이고 아울러 숙

런보다도 여전히 강도에 센 육체노동에 의존하기 때문에 고된 탓이다. S발부에 다니는 한 사원은 이렇게 말한다.

#### 사례 #1

밸브 만드는 것은 나이가 든 사람은 힘에 부친다. 월차를 다쓰고도 몸이 아파서 쉬는 경우도 있고 아침에 출근하면 일감을 보고 저절로 얼굴이 찡그려진다. 단순한 육체 강도가 중요하기 때문에 나이가 들수록 임금이 많이 올라가는 것도 아니다. 그러니 나이가 들면 이래저래 하기 힘들고 하기 싫고 한다. 젊어서 돈 좀벌어 장사라도 하는 것이 소원이다.

조금 규모가 큰 S기계(종업원 150명)의 경우는 사정이 조금 낫다. 작업팀의 운영이 조금 여유가 있고 어느 정도 숙련이 필요하기 때문에 육체적으로는 큰 문제가 없고 장기근속자가 많은 편이다. 다른 소기업에는 거의 없는 샤워장 시설도 있고 주문생산방식이기 때문에 일감도 어느 정도 밀려 있어 한달에 2~3번 야근도 한다. 그러나 최근 이만한 규모의 중소기업의 문제점은 자동화가 급속히 진행되고 있다는 점이다. S기계만 하더라도 최근 회사는 계속 커왔는데 비해 공장 인원은 250명에서 150명으로 줄었다. 자동화가 되었기 때문이다. 이로 인한 고용불안도 최근의 고민거리이다.

#### <얼마나 받는가>

그나마 회사 규모가 큰 S기계의 경우 14년 근속 경력의 40대 중반 사원의 연봉은 2500만원 정도이다. 현재 고등학교 졸업후 입사한 신입사원의 경우는 천만원 정도의 연봉으로부터 시작한다. 일년에 백만원정도씩 임금총액이 늘어나는 꼴이다. 임금외에 복지 혜택도 전혀 없지는 않다. 점식식사는 식당에서 무료로 제공되며 3년이상 근속자에게는 중고생 자녀 학자금 지원, 15년이상

근속자의 경우는 2자녀에 대한 대학 학자금지원이 된다. 그러나 주택자금 지원은 없다. 회사에서 가불을 어느 정도 해주는 것이 전부이다.

규모가 작은 H산업의 경우는 10년 경력의 30대 중반의 사원이 대략 연봉 1800만원 정도이다. 월급이 120만원 전도에 보너스가 400%이고 연장근로수당이 더해지는데 최근에는 연장근로가 많지 않다. 또 다른 중소기업체인 S발부도 비슷하다. 19년 경력 정도의 30대 중반 사원이 월 120만원 정도의 급여에 보너스가 400%가 붙는다. 그러나 이후로는 나이와 근속연수에 따라 월급이 거의 오르지 않는다. 육체적인 강도가 중요하기 때문에 50대 사원도 비슷한 임금을 받게 된다.

H산업과 S발부에서 점심은 회사가 부담하거나 끼니당 500원씩 사원이 부담하고 회사밖 식당에서 제공한다. 자녀학자금 지원이나 주택자금지원등은 없다. 하다못해 회식비용도 예전에는 두달에 한 번씩 회사에서 지원해주었으나 경기가 나빠진 최근에는 사원들이 각출해서 회식을 하고 있다. 임금이 적지만 그나마 최근에는 일감이 줄어들어 고용불안을 느끼고 있기 때문에 현재의 임금도 기꺼이 받아들인다. 또 노조도 없기 때문에 임금 문제를 공론화 시키기도 힘들다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

무엇보다도 현재의 임금수준에 불만이 많다. 이는 일에 대한 사기와 연결되어 회사안에서 활기가 없고 말수가 없다. 육체적으로도 힘들기 때문에 동료들 끼리도 화기애애한 동료애를 가질 여유가 없다. 그리고 회사에서는 기본적으로 감시하는 태도로 사원들을 관리하기 때문에 항상 부당하다는 생각이 든다. 예전에 노조결성시도가 있었던 S기계는 회사가 노조활동에 관심이 많은 사원들을 특별히 주시하고 있다. 항상 자신의 생각은 말할 기회도 없이 일방적인 지시와 관리를 받는다는 것이 하루 빨리 현직장을 관두고 싶은 이유중 하나

이다.

### <생활은 어떻게 하는가>

중소 제조업체에 다니는 사원들은 홀벌이로는 생활하기가 힘들다. 대개가 맞벌이를 한다. 부인들도 비슷한 규모의 인근 제조업체에 다니기도 하고 파출부나 조그만 가게를 꾸려 생활을 돕는다. 아이들은 평균 2명씩 되고 부부가 모두 일하기 때문에 어린 경우는 유치원이나 탁아방에 맡긴다. 육아비용은 평균 한달에 10~20만원이 들고 생활비는 4~50만원 든다. 아이들이 중고생인 경우는 부인의 수입중 절반이상이 아이들 사교육비에 충당된다. 두아이를 위해 한달에 4~50만원이 들어간다. 대학에는 꼭 보내고 싶은데 대부분이 전문대에 들어가는 일이 많다. 4년제 대학에 들어가면 집을 팔아서라도 뒷바라지 해주겠다는 사람들이 상당수이지만 아이들 실력이 문제라고 한다.

별다른 회사 지원이 없기 때문에 집마련도 본인 책임이다. 빠듯한 살림살이에 아이들 교육비까지 벽차기 때문에 자기집을 마련한다는 것은 매우 어렵다. 경기도쪽 신도시에 분양받기 위해 한달에 5~60만원씩 저축을 하지만 쉽게 기회가 오지 않는다. 40대에 방두개짜리 19평 주공 아파트를 가지고 있는 사람이 그나마 안정되어 있다는 경우이다. 차는 있는 사람과 없는 사람이 확연히 나뉜다. 그나마 규모가 있는 중소기업인 S기계에 다니는 사원들은 소형차를 가지고 있지만 규모가 작은 S발부나 H산업에 다니는 사원들은 차를 가진 경우가 거의 없다. 부인의 벌이가 괜찮은 몇몇 사람만이 차를 가지고 있다.

수도권에 살다보니 친척이나 아는 사람 경조비도 꽤 나간다. 한달에 15만원의 경조비로 지출된다. 개인적으로 용돈을 쓸 수 있는 부분은 거의 없다. 따로 외식을 하는 경우는 거의 없고 일주일에 한 번정도 술먹는 일이 제일 돈을 많이 쓰는 경우인데 이돈이 한달에 10만원 정도된다. 생활비를 줄일 수 있는 것은 옷 안 사 입고 반찬 가짓수 줄이는 것이다. 고기 먹는 것이 힘들기

때문에 육체 노동을 하는 입장에서는 이래저래 힘이 딸릴 수밖에 없다.

### <여가 및 가정생활>

가족들은 저녁 7시나 되야 집에서들 만난다. 그나마 중고생 자녀가 있는 경우는 이마저도 같이 모이기 힘들다. 맞벌이 하는 경우는 많기 때문에 식사준비해서 식사를 마치면 거의 9시가 다된다. 9시 뉴스와 드라마를 보고 나면 11시가 되고 12시 정도면 잠자리에 든다. 이래저래 가족끼리 앉아서 얘기할 틈이 없다. 그나마 주말에는 시간이 나지만 지방과 달리 수도권에 사는 생산직 사원들은 가족끼리 시간을 보내기보다는 끼리끼리 따로 주말을 보낸다. 애들은 애들대로 친구들과 놀러다니고 남편은 남자들끼리, 그리고 부인들도 회사 동료나 동네 친구들과 어울린다. 가장 많이 찾는 코스는 삼겹살 정도로 회식하고 노래방을 가는 것이다.

운동이나 취미생활은 거의 없다. 갈만한 곳도 없고 움직이면 돈이 들기 때문에 쉬고 싶을 때는 집에서 TV나 비디오 영화를 보면서 쉬는 것이 가장 좋다. 그러나 부인들은 반드시 집에만 있지 않는다. 평일에는 맞벌이하고 살림하느라 따로 겨를이 없지만 주말에는 볼링이나 수영등 취미생활을 하는 경우도 많다. 예전과 틀린 것이 여자라고 해서 집안을 위해서 산다는 생각보다는 자신도 한달에 5만원 정도는 자신을 위해 쓴다는 생각이 많아졌다는 점이다. 이런 저런 이유로 수도권의 중소기업 근로자의 생활은 가족의 위기와 맞닿아 있다. 한 사원은 이를 솔직하게 털어놓았다.

### 사례 #2

“직장에 가도 짜증스러운 일이 많은데 퇴근해도 별로 낙이 없다. 직장에 나가면 집안 일로 더 짜증이 나고 집에 오면 집안 일로 짜증이 나고 도대체 생활이 안정이 되지 않는다. 부인들도 자기 생활이 워낙 바쁘고 아이들 키우

는 것 말고는 가족이라는 공통점이 없는 것 같다. 아이들 제대로 건사하지 못하니 자꾸 밖으로 나돌고 엄마가 집에 앉아서 애들 뒷바라지만 할 처지도 안 되고…… 사는게 전쟁이라는 생각이 든다.”



### 3. 사무직 근로자

#### 1) 요약

여기서 다루는 사무직은 사무관리직 및 기술직을 포괄하는 광의의 화이트칼라층이다. 직장은 제조업과 비제조업을 망라한 다양한 업종에 걸쳐 있고 대부분이 대기업들이다. 중소기업의 사무직은 고용구조상 그 비중이 크지 않고 특별히 생산직과 구별되는 삶의 특징을 갖고 있다고 보기 어렵기 때문에 제외되었다. 다만 중소기업 사무직의 가장 대표적인 직장으로 흔히 오피스이라고 불리는 중소기업 사무직 근로자를 별도로 조사했다.

한국의 화이트칼라는 최근 10년동안 극심한 부침을 겪었다. 그 부침의 특징을 한마디로 요약하기는 힘들으나 우선 지적할 수 있는 특징은 지난 10년동안 제조업종의 사무직 근로자는 상대적인 특권과 지위의 하락을 경험했었던 것에 비해 비제조업종의 사무직 근로자는 상대적인 고임금과 업종 활황에 따른 지위와 생활의 신장을 경험했다는 점이다. 대기업 생산직 근로자의 임금상승이 가파르게 진행되어 왔던 것에 비하면 제조업종의 대기업 사무직 근로자는 상대적인 임금격차의 축소는 물론 이른바 간접부문 인원 합리화의 영향으로 꾸준히 고용조정의 대상이 되어왔다. 이로 인해 소비생활에서도 대기업 생산직 근로자와 차별성을 찾아보기 힘들게 되었다. 그리고 일을 통한 사회적 명예와 자부심도 지난 10년동안 지속적으로 하락해 왔다.

반면에 비제조업의 화이트칼라 근로자들은 지난 10년동안 새롭게 등장한 ‘부유한 근로자층’이라고 할 수 있다. 물론 이전부터 안정적이고 풍족한 생활을 구가하던 화이트칼라 계층중 지난 10년동안도 꾸준히 지위와 생활수준을 유지해올 수 있었던 계층도 있었다. 은행과 건설회사의 화이트칼라 근로자가 그들이다. 그러나 이들 말고 지난 10년동안 급격히 지위와 임금수준의 향상을 누려온 신흥 화이트칼라층은 제2, 제3 금융권의 근로자와 정보통신업종

의 근로자라고 할 수 있다. 이들은 화이트칼라를 넘어서서 이른바 골든칼라라 불리는 고임금, 고기술의 화이트칼라들이라고 할 수 있다. 취미생활로 골프를 즐길 수 있었던 근로자도 이들 계층이었다.

최근 한국경제의 위기와 이른바 경제 거품의 제거에 따라 이들 신흥화이트칼라층은 물론 기존의 화이트칼라층도 근로생활의 전환기를 맞고 있다. 아직 IMF 구제금융시대의 여파가 충분히 드러나지 않았지만 모든 화이트칼라층이 위기를 맞이하고 있다는 것은 분명하다. 제조업의 화이트칼라층은 지속적으로 고용조정 대상이 되고 있다. 중소기업 화이트칼라는 이미 몇 년전부터 경영합리화의 일환으로 고용의 양적 측면과 질적측면(특히 임금수준)에서 한파를 맞이하고 있었고 제조업중의 대기업 화이트칼라는 조기퇴직 및 연봉제 실시에 따른 업적 평가의 강화와 적자생존식 도태를 경험하고 있다. 건설경기 위축에 따라 기술을 가진 건설업중의 화이트칼라도 임금수준의 감소 및 고용불안을 안고 있으며 정보통신 업종의 기술직 또한 국내산업의 불황에 따른 매출액 감소로 점점 고용불안의 여파가 다가오고 있다.

그러나 무엇보다도 직접적인 타격은 금융업종에 밀어닥쳤다. 은행, 증권, 종합금융, 보험, 리스 등 금융업 전반에 걸친 구조조정은 지난 10년동안 안정적인 성장을 경험했던 업종내 화이트칼라 근로자들에게 시련을 가져다주고 있다. 조사시점이 틀리기 때문에 여기서 금융업 근로자들의 실태를 제시하기는 힘들지만 이미 몇 년동안 지속적인 불황을 겪어왔던 증권회사 근로자들의 사례를 통해서 이들의 근로생활이 얼마나 급격한 위축과 시련을 경험하고 있는지 충분히 알 수 있다. 이들의 표현에 따르면 증권회사를 떠날 수 있는 사람이야말로 행복하다는 것이다. 이런 저런 빛을 떠안고 있으며 회사를 나가보았자 달리할 수 있는 능력이 없기 때문에 떠나기도 힘들다는 것이다.

최근의 생산직 근로자들의 고용위기가 과잉 중복투자과 과다한 시설투자에 따른 고용의 팽창과 임금의 급격한 상승에 의한 것이었다면 화이트칼라의 고용위기는 노동시장에 과잉 공급된 인원을 이른바 버블 경기로 수용해왔다는

데서 찾을 수 있다. 따라서 같은 구조조정을 겪더라도 화이트칼라의 대량실직의 폭은 보다 심각해질 수밖에 없다. 소수의 골든칼라만 살아남은 직종내 구조조정이 산업구조조정과 동시에 진행되고 있기 때문이다. 아래에서는 사례별로 화이트칼라의 근로생활실태를 예시하고자 한다. 조사시점의 차이로 인해 가장 최근의 위기 상황이 제대로 반영되지 않은 사례도 있다. 그러나 조사시점 당시의 이들의 근로생활실태를 통해 무엇이 위기에 일조했고 아울러 위기의 진폭이 왜 그렇게 클 수밖에 없는지 유추해 볼 수 있을 것이다.

## 2) 제조업 대기업 사무직(P제철)

### <어떤 사람들이 일하는가>

P제철은 90년대의 한국 대기업중 가장 탄탄한 경영실적을 보여주고 있다. 이를 바탕으로 최근 몇 년동안 평균 임금수준이 급격히 상승해서 제조업중 가장 높은 수준에 이르렀다. 이곳의 사무기술직 근로자들도 이런 혜택을 입었다. 그러나 상대적으로 생산직의 급격한 근로조건의 상승에 비하면 상대적 박탈감을 가지고 있다. 이들은 전국 각지의 대학출신들로 이루어져 있다. 그러나 금속, 기계, 전기전자등 기술직이 숫자에서 우세하고 이들은 부산대, 경북대등 인근지역출신들이 많다. 연간 300~400명씩 선발했었는데 설비확장이 마무리된 최근에는 채용이 동결된 상태이다. 대부분 본사가 위치한 포항밖 외지에서 들어온 경우이기 때문에 고향 및 본가는 전국 각지에 걸쳐 있다.

이들은 대부분 외지에 나와 본가와 떨어져 생활하기 때문에 전형적인 핵가족의식을 가지고 있다. 결혼도 외지에 나와 만난 배우자와 이루어지기 때문에 처가와 본가가 지역적으로 떨어져 있고 오히려 처가가 가까운 경우가 많아 실제 생활에 있어서는 처가와 접촉이 빈번하다. P제철에 대해서는 긍지가 높고 회사에 대한 애사심도 매우 높으나 포항에서 아이들이 대학 들어갈 때가

지 있을 생각이 없다는 경우가 많다. 40을 넘어서서는 이직하려는 의사가 많은데 여기에는 예전과 달리 부장진급도 어렵다는 현실적인 계산이 작용하기 때문이다. 그리고 포항지역의 교육, 문화 수준에 대한 불만이 높으며 생활에 있어서 그들이 누릴 수 있는 적절한 기회가 부족하기 때문에 끊임없이 대도시 생활을 동경하나 현실적으로 P제철에 있다가 경력을 인정받고 옮길만한 직장이 없다는 고민을 가지고 있다.

#### <어떻게 일하는가>

이들이 일하는 본사의 조직으로 대표적인 곳이 기술본부이다. 여기에는 R & D, 기술개발파트가 핵심이며 기술, 환경, 특허 등의 대정부업무, 기술이전, 기술판매, 품질업무등이 포함된다. 업무가 하향 분권화되어 있어서 과장급이 2~3억 연구비를 조정 결재할 수 있고 대학 연구비 조정은 대리가 맡고 있을 정도이다. 그러나 최근 채용이 동결된 탓에 대리가 말단 역할까지 수행해야 될 정도로 인력이 타이트해졌다.

이전에는 야근도 많았으나 최근에는 8시 15분에 시작해서 7시 퇴근이 정착되어 있다. 근무환경은 매우 쾌적하며 육체적으로 힘들지는 않으나 업무의 성격상 하루종일 정신적 에너지를 투자해야 한다. 많은 경우 기술직 사원들은 퇴근후 취침전까지 업무관련 서적을 들여다보기도 한다. 그러나 이들의 자기계발노력이 항상 보람을 가져다주지는 못한다. 석사나 박사학위 소유자들은 나름대로 전공을 살려 경력을 쌓을 수 있지만 일반 대졸자들의 경우는 전공을 살릴 수 있는 경우가 적다. 더욱이 P제철에서는 개인적인 연구보다는 결집된 팀워크를 중시하기 때문에 집단적 노력속에서 개인의 역할 분담이 중시된다.

#### <얼마나 받는가>

P제철의 임금수준은 제조업종에서는 높은 편이다. 입사 5년차 대리초봉은 연 2천 7백만원, 10년 경력에 38세 정도된 과장 초봉이 연 3천 5백만원 정도이고 부장초봉은 5천만원 정도이다. 이는 제조업치고는 결코 낮은 임금수준은 아니나 최근에 와서 대폭 인상된 것이다. 더욱이 같은 연령의 생산직 근로자가 고근속이 많고 이들의 연봉총액이 사무기술직을 넘는 경우도 많기 때문에 만족스럽지는 않다. 이와 관련된 사례는 다음과 같다.

#### 사례 #1

나하고 고향 친구가 있는데 그 친구는 공고 졸업후 여기들어와 근속이 10년 정도 되었고 나는 없는 살림에 서울로 유학가서 공대졸업하고 내려온지 4년 되었다. 나는 그동안 공부하느라 집안 돈도 많이 까먹었는데 그 친구는 그동안 여기서 돈 착실히 벌었고 지금도 그 친구가 받는 연봉이 나보다 많다. 내가 무언가 헛산 것이 아닌가 생각이 들때도 많다.

P제철은 임금보다도 높은 복지수준으로 예전부터 이름이 나있다. 특히 주택 공급은 매우 잘되어 있다. 처음부터 임대가 아니라 주택을 사원들에게 직접 분양했는데 이것이 매우 큰 혜택을 안겨주었다. 33평형을 6100만원에 분양 받았는데 시세가 8~9천만원에 이르니 시세차익도 얻었다. 그러나 상당기간 고근속자 위주로 분양하다보니 같은 연령대에 근속이 상대적으로 많은 생산직 위주로 이루어져 사무기술직은 상대적 불이익을 당했다. 몇 년전부터는 순수무주택자와 일반무주택자로 구분해서 우선권을 주고 있다.

이밖에 각종 복지혜택이 앞서 P제철 생산직 근로자의 예와 같이 제공되고 있다. 그러나 대부분의 복지후생이 고졸 생산직 사원 중심으로 운영되고 사무 기술직 사원의 특성에 맞춘 복지후생이 부족하다. 더욱이 회사로부터 얻는 혜택, 예를 들어 가계자금융자 신청같은 것은 회사 간부가 회사이익보려고 신청하냐는 비판을 들을까봐 주저하게 된다. 같은 근로자이면서도 회사 간부로

행세해야 하는 경우가 많으며 이로 인해 상대적 불이익도 많으나 회사안정을 위해 감수해야 하는 것이 P제철의 사무기술직 사원들이다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

이들의 애사심은 다른 직장에서보다는 높은 편임에 분명하나 최근 고용불안을 느끼는 사원들이 많다. 오히려 회사를 평생직장으로 알고 있었기 때문에 최근에 이들이 겪는 심리적 갈등은 그 정도가 심하다고 볼 수 있다. 대부분의 현장 근로자(생산직)들은 정년때까지 고용이 보장되는데 비해 이들은 40 중반, 차장정도에서 자신들의 장래가 불투명하다고 본다. 일부는 계열사등으로 빠져나가고 일부만이 P제철에 남을 것으로 본다. 그나마 예전에는 밖으로 옮길 때에는 상향이동이 가능했으나 앞으로는 이마저도 힘들 것으로 본다.

현장근로자와 상대적으로 차이나는 불이익을 감수하고 근속위주로 경영되는 회사체제에 적응해왔던 이들로서는 지속적인 경영합리화와 상대적인 고근속자의 밀집으로 인해 향후 자신들의 거취가 불안정할 것이라는 전망이 직장생활에서 가장 큰불만 요인이다. 더욱이 얼마전에는 회사 역사상 처음으로 명예퇴직제를 실시한적이 있는데 비록 화이트칼라는 대상자가 거의 없었지만 앞으로 화이트칼라도 이런 방법으로 고용조정을 할 것이라는 예상을 하고 있었고 아울러 과장이상에서는 본사와 계열사간에 순환보직을 확대할 것이기 때문에 이 또한 이들의 불안을 가중시키고 있다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

이들의 대부분은 회사주택단지내나 밖에 자기소유의 30평대 아파트를 가지고 있다. 물론 많은 사람들이 집장만을 위해 부부가 맞벌이를 하고 있고 아직도 회사로부터 빌린 융자금을 상환하고 있다. 2천만원정도 융자를 얻은 경

우 한달에 12만원 정도가 이에 들어간다. 이밖에 저축성 예금으로 혼자벌 경우는 30~50만원, 맞벌이인 경우는 50~100만원 정도가 들어가는데 여하튼 월급의 50%는 금융쪽으로 빠진다. 나머지는 각종 사교육비에 2자녀 평균 월 20~30만원이 지출되고 소비수준이 높기 때문에 육아비용 및 외식비용도 만만치 않다. 문화시설이 부족하기 때문에 대구등지로 쇼핑 나가는 일도 한달에 한두번씩 있고 본가와 처가가 떨어져 있기 때문에 한달에 한두번 방문하는데 드는 비용도 상당히 든다. 일년에 양가 대소사를 챙기는데 150~200만원이 든다고 한다. 이밖에 차량 유지하는데 월 20~30만원씩 들기 때문에 이런 비용을 충당하려면 보너스가 안나오는 달에는 마이너스 통장을 이용해야 하는 일도 있다.

아이들 공교육비는 회사가 해결해주기 때문에 큰 걱정은 없지만 많은 사원들이 자식은 포항밖의 대처에 있는 대학에 보내고 싶어하기 때문에 장래를 위해 교육보험에 가입하기도 하고 저축의 상당부분은 그런때를 대비해서 준비하고 있는 것이다. 교육뿐 아니라 의료시설도 포항시내에 있는 것에는 만족하지 못하는 일이 많아 출산도 대구에까지 나가서 하는 일이 많다. 문화적으로 욕구가 높기 때문에 추가로 지출되는 비용이 큰 것이 이들의 특징이다.

#### <여가 및 가정생활>

이들의 가족생활은 핵가족의식이 전형적으로 드러난다. 8시쯤 퇴근후 9시뉴스전까지 1시간 정도 아이들하고 대화시간을 갖는다. 그러나 아이들은 대화가 되지 않는다고 불평을 늘어놓는다고 한다. 그리고 주말에는 외식이나 본가 및 처가방문등으로 채워진다. 혼자서 낚시를 하거나 취미생활을 하는 이들은 거의 없다. 한달에 한 번정도는 차를 이용해 경주나 해안가로 가족단위로 놀러간다. 부근에 찾아갈 만한 명소나 관광지는 비교적 충분하다.

대부분이 타지에서 들어온 사람들이기 때문에 친구나 동창이 거의 없다. 따

라서 따로 밖에서 사람들과 어울리는 일은 거의 없다. 한달에 2번정도 회사동료등과 회식을 겸해서 어울리는 일이 대부분이다. 이때는 따로 개인부담으로 2차를 가기도 하는데 보통은 한사람당 10만원정도씩 부담이 돌아간다.

### 3) 정보통신 사무직(H회사)

#### <어떤 사람들이 일하는가>

H회사는 주로 기업이나 관공서의 컴퓨터 시스템 통합(SI)을 중심으로 영업하는 외국 투자회사이다. 이 회사의 전신은 순수 한국 재벌 그룹의 계열사였지만 1987년에 현재의 외국투자기업으로 인수되었다. 다른 정보통신업종 회사와 마찬가지로 기술직 사원들이 주종을 이루고 나이는 평균 35세이다. 한국회사나 다른 업종과는 틀려서 대졸여사원도 상당수가 있다. 다만 여사원들은 주로 내근을 한다는 것이 특징이다. 시스템 통합 업무지원을 위해 상당수의 남자사원들은 외근이나 출장을 하고 있다.

대부분이 한국에서 대학을 졸업한 경우이고 전공을 꼭 전산관련이 아니더라도 인문사회계나 기타 이공계 출신으로 졸업후 사내외훈련을 통해 기술적으로 발전된 경우도 많다. 외국투자기업이나 정보통신업계의 속성이 그렇듯이 다른 한국기업에 비해 애사심이 떨어지고 이직도 많은 편이다. 그나마 H회사의 경우는 다른 정보통신쪽보다는 이직이 많은 편은 아니다. 이들은 시간외수당까지 합쳐서 매우 높은 연봉수준을 유지하고 있는데 이들의 의식속에는 외국투자기업에서는 연봉 많이 받는게 곧 애국이라는 생각이 많다. 아울러 승진의 한계를 뚜렷이 느끼고 있기 때문에 철저하게 현재의 보상을 중시하는 경향이 뚜렷하다는 것이 특징이다.

#### <어떻게 일하는가>



일하는 모습은 한마디로 유연하면서도 경쟁적인 환경에 적응되어 있다는 점이다. 출퇴근시간은 개인적으로 플렉서블(Flexible) 타임제를 적용해서 자율성을 보장한다. 다만 점심시간을 중심으로 공동의 코어(core)타임만은 지킨다. 일은 대부분이 프로젝트 중심이다. 하나의 프로젝트가 몇 개월씩 진행되는 것이 보통이다. 프로젝트가 끝나면 이를 통해서 밖으로 이직하는 사람도 많고 자신의 경력이나 업적도 프로젝트의 성과를 기반으로 나타난다.

프로젝트가 떨어지면 이를 정해진 시간안에 끝내야 되는 것이 최상의 목표이다. 그렇기 때문에 시간외 근무가 불가피하다. 시스템에 문제가 자주 발생하면 계속 시간외 근무를 할 수밖에 없다. 그리고 철저하게 자신의 기술적 능력에 의해 평가가 결정될 수밖에 없기 때문에 수시로 전문서적을 탐구해야 한다. 10년 경력의 차장도 직접 도구함(tool box)을 들고 현장(site)을 뿔 수밖에 없다. 좋은 것은 실적이 분명하게 나타나기 때문에 중간과정에서 일을 통제할 수 있는 자율성 또한 높다는 점이다.

#### <얼마나 받는가>

외국투자기업은 임금에서 차지하는 기본급 비중이 매우 높다. H회사의 경우 87% 정도에 이르고 이들의 평균 기본급은 월 210만원이다. 30대 중반사원의 평균 연봉은 3,600만원에서 3,700만원 정도이고 여기에다 시간외 수당이 더 붙는데 월평균 적으면 20만원 많으면 100만원까지 붙는다. 따라서 연봉총액이 5천만원에 육박하는 사람들도 많다. 물론 외국기업과 마찬가지로 개인적인 연봉은 비밀에 붙여져 있지만 사원들은 대략 동료들의 임금수준을 파악하고 있다. 대졸 초봉은 연 2200만원 정도이다. 여기에 식대와 교통비보조로 월 19만원이 지급된다.

반면에 복지혜택은 한국 대기업들에 비해 오히려 처진다. 의료비는 의료보

협외에 추가 발생하는 본인 부담을 100% 본인 스스로 부담해야 하며 자녀 학자금 지원은 대학생의 경우 2인까지 50%까지만 된다. 주택장만을 위한 회 사용자는 근속 2년 이상인 경우 2,000만원까지 연리 5%로 3년거치 7년 균등 상환조건이다. 이밖에 단체 연금보험에 직원을 가입시켜 회사가 본인이 6%, 회사가 2.2%를 부담하고 있다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

이들의 불만은 다양하게 표출된다. 그러나 중요한 것은 임금과 고용이다. 우선 임금부문에서는 비교적 높은 임금수준이지만 사원들은 회사가 월 30시간까지만 인정하는 시간외수당에 대해 실제 발생하는 시간외 근무에 대해서 모두 수당을 지급해야 된다고 지적하는 일이 많다. 그러나 회사입장에서는 현장에서 이루어지는 작업속성상 누가 얼마나 실제 필요에 의해 초과 근무를 했는지 관리할 수 없기 때문에 신청한 초과근로시간에 대해 모두 보상할 수는 없다는 입장이다.

이들이 자신의 노동력에 대해 최대한의 보상을 받기를 원하는 이유는 근본적으로는 외국투자기업의 속성에서 비롯된다. 모든 것이 실적과 업적 중심의 보상으로 귀결되기 때문에 미래에 추가로 보상받을 수 있는 부분이 매우 적다는 점이다. 우선 40대가 되면 다른 곳으로 옮겨가기도 힘들고 회사안에서 관리자로 행세하기도 어렵다. 자연히 한계를 느낄 수밖에 없고 있는 동안 최대한의 보상을 받기를 원한다. 더욱이 회사가 93년에 조기퇴직제를 실시해 70명을 정리한 이후 H회사에서는 고용불안감을 느낀 나머지 노조가 만들어졌다. 때때로 사업부문별로 인수·합병도 이루어지고 영업부진에 의한 자본철수도 이루어지는 외국투자기업의 속성과 연계되어 이런 고용불안감은 쉽게 가라앉지 않는다.

### <생활은 어떻게 하는가>

월평균 300만원이 넘는 월급을 받는 기혼 30대 가장들은 대부분 자기집을 가지고 있다. 보통 서울 인근 신도시 기준으로 30평형대 아파트가 있는데 주택장만시 2~3천만원의 빚을 가지고 있다. 이를 갚기 위해 월 50만원 정도씩은 원리금 상황에 쓰인다. 그리고 가장 돈이 많이 들어가는 것은 자녀 사교육비이다. 평균 2자녀의 사교비로 월 40만원 내외가 들어간다. 차량유지 비용으로 월 30만원 개인용돈으로 30~50만원 정도가 쓰인다. 그리고 장래를 대비해서 월 20~30만원은 저축한다.

30대 후반 이상에서는 남자직원들이 혼자 벌지만 35세 이하의 직원들은 맞벌이가 많다. 특히 여직원들의 경우는 대개가 맞벌이를 하고 있다. 맞벌이를 하거나 개인적으로 시간외수당이 많은 사람들은 골프연습장에 정기적으로 나가고 가끔 골프장에 나가기도 한다. 이런 취미활동에 쓰이는 비용도 월 2~30만원은 된다. 주말 외식이나 휴가를 이용한 장거리 여행도 이들에게는 보편적인 현상이다. 수입이 많은 반면에 집안 대소사에 나가는 비용도 많다. 월평균 20만원 정도는 부모님 용돈이나 경조사 비용에 쓰인다.

### <여가 및 가정생활>

일들이 원거리 현장(site)에서 많이 이루어지고 시간외근무도 많기 때문에 개인적으로 친구들이나 동료들과 어울릴 수 있는 시간이 많지 않다. 일주일에 한 번 정도가 최대라고 할 수 있다. 술을 많이 안먹는 대신에 체력관리를 위해 수영, 골프, 헬스 등에 시간과 돈을 투자하는 경향이 많다. 그리고 주중에는 따로 시간이 많지 않기 때문에 돈을 모아서 휴가를 얻어 가족과 같이 시간을 보내는 것을 최고의 여가라고 생각한다.

평상시에는 귀가후에도 전문서적 등을 틈틈이 챙겨보아야 하기 때문에 업

무와 집안사이에 뚜렷한 구분이 없다. 아이들을 위해 비싸지만 시설과 여건이 좋은 학원이나 교습을 시키는 것도 마음은 있지만 따로 시간을 내어 지도해 줄 여력이 부족한 탓이기도 하다.

#### 4) 금융사무직(S증권)

<어떤 사람들이 일하는가>

S증권은 증권회사중 중상급의 규모를 가지고 있다. 노조가 활성화되어 있어서 전체 1400명 정도의 직원중 1200명 정도가 노조에 가입되어 있다. 여기서 일하는 사무직 직원은 본사에 200명 정도이고 나머지는 전국 각지의 지점에서 영업을 하고 있다. 본사와 지점에 근무하는 직원간에는 어느 정도 차이가 있다. 우선 본사 및 서울 주요 지점에서 근무하는 사원들은 서울의 명문대학 출신들이 많다. 증권회사 월급이 상대적으로 높았고 아울러 추가로 목돈을 만질 수 있었던 근무여건이 있었던 시절에 집중적으로 들어왔다. 반면에 지방의 영업사원들은 대부분 해당 지역 대졸자들이다. 지역 연고를 중시하는 영업 전략상 그렇게 된 것이다.

최근 증권회사 직원중 대다수는 빚을 걸머진 인생이라고 보아야 한다. 주식 시장의 지속적인 침체를 몇 년간 겪으면서 예전에 사두었던 우리사주는 폭락하고 그때 우리 사주를 얻기 위해 대출 받았던 돈들이 고스란히 빚을 남았다. 이보다 더 심한 것은 고객투자를 일임매매하는 과정에서 생긴 빚이다. 증권회사의 영업속성이 고객을 상대로 약정고를 높게 올리고 이를 빈번히 회전 매매하면서 수수료를 올려야 하기 때문에 일임매매에 따른 고객 손실에 대해 책임을 지지 않으면 안되는 구조적인 폐단을 가지고 있다. 아울러 증권현황을 매일 다루다보니 욕심이 생겨서 무리한 자기 매매를 하다(이는 법적으로는 금지되어 있지만 대부분이 하고 있다) 손해를 본 경우가 많다. 이런 이유로

빛을 진 사람은 본사 사원보다는 지점 사원들이 훨씬 많다.

### <어떻게 일하는가>

최근 몇 년동안 시장 점유를 노리고 지점수는 늘렸지만 신규채용은 거의 이루어지지 않았다. 대신에 본사에서 근무하던 인원을 줄이고 지점으로 흡수하는 한편 지점 평균 인원수도 14명에서 10명내외로 줄어들었다. 인원이 슬림(slim)화 되면서 업무강도도 높아졌다. 본사직원의 경우는 보통 저녁 7시가 퇴근시간이나 바쁜 부서는 11시까지도 일한다. 최근에는 사정이 어려워지면서 야간 작업이 많아졌다.

한편 지점의 경우는 정규 근로시간 자체는 탄력적이면서 비교적 짧다. 9시부터 장이 끝나는 4시 정도까지 객장을 지키고 있으나 이 사이에도 바쁜 일이 있으면 자신이 근무시간에 구애받지 않고 시간을 쓸 수 있다. 다만 장중 4시간 정도의 순간 업무강도는 최고라고 할 수 있으며 퇴근후에도 공장 집에 가기보다는 영업상 관리 때문에 사람만나는 일이 많고 이는 주말에도 이어지는 경우도 많다. 이들의 노동강도를 어떻게 평가할 수 있는지는 다음과 같은 면접내용에서 알 수 있다.

#### 사례 #1

증권회사 직원의 업무강도는 시간으로 보면 그리 높은게 아니겠지만 사실상은 정신노동으로는 가장 힘든 것입니다. 퇴근해도 계속 사람을 만나야 하고 집에 들어가도 온통 업무 관련 생각뿐입니다. 더구나 빛까지 걸머진 요새는 밤에 잠이 안올 지경이니깐요. 실제로 성생활 장애가 오는 경우도 많습니다.

이들이 업무로부터 받는 스트레스는 엄청나다. 그러나 이런 정신적 장애는 산재처리가 되는 것도 아니고 특별히 보상을 받는 것도 아니다. 때로는 이런

업무압박 끝에 자살하는 경우도 있다. 요새는 전화만 걸려와도 가슴부터 내려앉는다는 직원들도 상당수이다. 일이 끝나도 집으로 들어가기 싫어 직원들끼리 어울려 당구장이나 포커치러가는 경우도 비일비재하다.

#### <얼마나 받는가>

증권사의 월급은 명목상으로는 높은 수치이다. 연봉기준으로 보면 사원초봉이 2200만원, 대리가 3200만원 그리고 입사후 10년 경력의 차장이 4200만원 정도이다. 상여금은 700%정도 기준으로 보았을 때 그렇다. 그러나 97년부터 상여금의 기준이 400%에서 무한대로 바뀌었고 이는 주로 약정고 순위에 따라 결정되기 때문에 고객예탁에 대한 임의매매의 유혹이 더 커졌다.

임의매매로 인한 고객 손실에 대해 평균 1인당 2~3천만원씩 물어준 경험이 있으며 자기매매로 인한 손실까지 합치면 경력 5년 정도되면 5천만원 정도의 부채를 지게된다. 가장 심한 경우는 고객 돈을 물어주기 위해 자기 집을 팔고 행방불명되는 경우도 있다. 이런 빚을 청산하기 위해 퇴직금 중간정산을 받은 사원이 약 90% 정도 된다.

임금이외의 복지부문은 혜택이 좋은 편이다. 주택자금대출은 2천만원까지는 무이자로 2천만원 이상은 연리 6%로 2년 거치 8년 상환으로 빌려준다. 이밖에 중·고·대학생 자녀 2인까지 학비가 100% 지급되고 의료비는 본인의 경우 100%, 가족의 경우 80%까지 지급된다. 주택자금을 얻어서 비교적 쉽게 집을 마련할 수 있어도 각종 빚을 갚기 위해 이를 처분하는 사람들도 많아 자기 집을 보유하고 있는 사람은 그다지 많지 않다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

이들의 직무에 대한 불만족은 매우 크다. 증권사 직원은 연변총각보다도 장

가가기 힘들다는 자조적인 푸념이 이를 잘 보여주고 있다. 이들이 증권회사에 대해 가지고 있는 애착심은 매우 적어 90%정도는 하루 빨리 회사를 나가서 다른 일을 하고 싶지만 우선 노비문서라 불리는 우리사주 및 회사로부터의 대출금 그리고 개인이진 빚을 해결할 길이 없기 때문에 쉽게 퇴사하지도 못한다. 아울러 이런 이유로 자기매매를 통해 일시에 목돈을 마련하고자하는 유혹을 더 받는다.

최근 증권사들이 개별 연봉제 및 성과급을 강조하다보니 업무에서 받는 스트레스는 굉장하다. 개인별 약정고를 올려야 되기 때문에 무리하게 고객유치를 하게되고 특히 지방영업장에서는 해당지역내의 친구, 동창, 가족의 돈을 끌어와 약정하는 일이 많아 자칫 증시폭락을 경험하게 되면 친인척이고 친구고 나쁜 사이로 전락되는 위험을 안고 산다. 따라서 인간관계에 악영향을 받고 오직 어울릴 수 있는 것은 증권사 동료뿐이 된다. 더욱이 하루하루 직장생활이 불안정의 연속이다 보니 동료들과 어울려 보았자 시간 때우기 위한 것이 주목적이다.

건전한 직장생활보다는 한걸 올려서 더 나이들기 전에 증권사를 떠나는 것이 목적이기 때문에 일에 대한 애착은 있지만 회사의 발전에는 거의 관심이 없다. 최근에는 사회적 인식도 매우 나빠져 가족들조차도 증권회사 다니는 것에 대해 불평이 늘고 있다. 그렇기 때문에 개인적으로 진 빚중 절반은 가족에게조차 말 못하고 혼자만 끙끙거리기 일수다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

이들의 임금수준이 높은 것에 비해 개인적으로 빚을 지는 경우가 많고 씀씀이가 크기 때문에 자기 집을 가진 사람은 많지 않다. 30대 초반정도에 30평 내외의 전셋집에 사는 것이 보통이고 40전후로는 약 절반이 자기 집을 가지고 있지만 나머지 반은 그렇지 못하다. 예전에 집을 가졌다가도 처분해서 빚

을 갖는 경우도 많다. 흔히 하는 얘기는 증권사 직원치고 80년대 집한채 안 사본 사람 없고 90년대에 집한채 안날려본 사람 없다는 것이다.

증권사 직원들의 일상생활에서 문제가 되는 것은 이른바 거품이다. 과거에 증권이 활황이었을 때 잘 쓰고 지냈던 습관이 남아서 최근 경기도 안 좋고 빚도 늘어났지만 여전히 소비수준은 내리질 못한다는 것이다. 그리고 당장 돈이 없더라도 내일이고 모레고 잘만하면 목돈을 건질 수도 있다는 생각이 들기 때문에 일단 쓰고보자는 심리도 강하다.

영업하면서 길들여진 골프, 림싸롱 같은 비싼 소비생활에 젖어있는 사람도 많고 아이들 사교육비 지출도 수준이 높다. 한 자녀당 30~50만원짜리 과외를 시키며 본인 자가용 말고도 집에 소형차를 따로 가지고 있는 사람들도 있다. 여름휴가나 주말외식도 고급스러운 취향을 가지고 있어서 한마디로 빚좋은 개살구 같은 생활을 한다. 본인의 형편이나 사정을 집에다가는 잘 말하여하지 않기 때문에 가족들도 고급스러운 소비생활의 문제점에 대해 잘 모르는 경우가 많다. 보통 집에다가는 150만에서 200만원정도 정해진 생활비를 내놓고 자기 용돈은 스스로 챙겨서 쓴다. 물론 그러다 보면 상당부분은 결국 빚으로 남는다.

#### <여가 및 가정생활>

평상시 업무가 끝나는 시간은 비교적 빠른 편이지만 집에 일찍 들어가는 사람은 많지 않다. 장이 좋으면 고객 상담 및 접대로 바쁘거나 장이 안 좋을 때는 동료들과 어울려 밖에서 시간을 보내는 경우가 많기 때문이다. 최근 지속적으로 주식시장이 침체되었기 때문에 이들의 표현을 빌리자면 회사에 나오면 집에 들어가기 싫고 집에 가면 아침에 회사에 나오기 싫은 생활이 연속되고 있다. 자연스럽게 가족들과 저녁시간을 같이 보내는 일도 많지 않고 집안에서도 스트레스에 쌓여 있는 가장으로서 제대로 역할을 하지 못한다. 자연히



가족들의 불만이 높다.

주말에도 필요하면 고객이나 잠재고객을 접대하느라 밖으로 나가는 일이 흔하고 가족들과 어울리는 때는 비교적 짧은 시간에 가족을 만족시켜줄 수 있는 고급식당에서의 외식을 주로 한다. 만성피로에 쌓여있기 때문에 주말에는 집에서든 틈나는 대로 쉬거나 잠을 자려고 하며 아이들도 아예 독립적인 계획을 세워 주말을 보내는 경우가 많다.

#### 5) 금융사무직(H은행)

<어떤 사람들이 일하는가>

은행은 금융업종내에서도 가장 안정적인 직장으로 통했다. 최근 몇몇 은행의 부실과 구조조정이 큰 문제가 되고 있지만 아직도 다른 금융업종의 위기 상황과 대비했을 때 안정성이 높은 것으로 보인다. H은행은 시중은행으로서 업계내에서는 중간정도의 사세와 임금수준을 유지하고 있다. 1980년대까지만 해도 은행은 고졸(주로 상업계)출신이 일반행원으로 입사해 학력차별없이 승진할 수 있는 분위기가 조성되어 있었으나 1980년대 후반이후는 고졸보다는 대졸사원의 입사비율이 높아졌으며 최근 여자사원의 경우는 고졸출신으로 정규직이 아닌 계약직으로 입사하는 일이 많아졌다. 그만큼 인적구성이 다양해졌다. 여기서 다루고자 하는 집단은 은행내에서 가장 엘리트 집단이라고 하는 대졸 정규직 사원을 중심으로 한다. 은행대졸사원들은 주로 대학때 상경계열을 전공하거나 법학을 전공한 경우가 많으며 나름대로 어려운 관문을 뚫고 입사한 경우가 대다수이다.

<어떻게 일하는가>

업무량이 많아 실질적으로 다른 제조업과 비교하더라도 노동강도가 약하지 않으나 단순한 업무의 반복이나 개인적인 창의력이 필요치 않으며, 따라서 직무에 대한 만족도는 크지 않은 편이다. 9시에 출근하며 특별한 경우가 아니면 저녁 7시전에 퇴근한다. 소매고객을 주대상으로 하지 않는 지점은 이런 원칙이 어느 정도 지켜지나 소매고객이 많은 지점의 경우는 잔무를 끝내기 위해서 밤 9시, 10시까지 근무하는 경우도 많다.

은행의 일하는 분위기는 비교적 자유로운 편이다. 선후배 직원간, 간부사와 일반사원간의 관계는 매우 자유로우며 권위적인 관계는 최근에 눈에 띄게 사라졌다. 다만 고용조정 위기를 피부로 느낄 수 있기에 예전보다 더 긴장해서 일하려는 분위기가 생기고 있다. 여행원 제도가 폐지된 이후 형식적으로는 직장내 남녀간 차별이 없지만 여전히 여직원들에게는 단순한 업무만 맡기는 등 실질적으로는 남녀 차별이 있고 승진고과에서도 차별이 있다고 느낀다.

#### <얼마나 받는가>

은행의 임금은 높은 편이다. 대졸 초봉이 연 2500만원 정도이고 입사 5년차가 3천만원 정도, 그리고 40대 차장급이 5천만원 정도이다. 제조업중등 타업종과 비교했을 때, 또 업무의 단순성에 비하면 비교적 높은 임금이라고 생각하지만 같은 금융권내의 다른업종에 비하면 그다지 높은 임금은 아니다. 은행직원의 말을 빌리자면 종금사의 경우는 입사후 초봉이 연 3천만원 정도라고 한다. 이들은 퇴사할 때 거액을 챙긴다. 96년과 97년에 두차례 명예퇴직이 있었는데 10년 근속자의 경우 약 2억 5천만원을 받았다.

공식적인 임금수준보다는 실질적인 경제적 혜택은 복리후생부문이라고 볼 수 있다. 자녀학자금은 자녀의 대학학자금 전액을 지원 받는다. 주택자금은 전세자금 2천만원, 주택구입자금 2천만원까지 그리고 여기에 생활안정 자금 2천만원을 대출 받을 수 있는데 3년만기로 월 5%씩만 갚아나가면 된다. 전세

자금과는 별도로 임차보증금 4500만원을 무이자로 대출 받으며 퇴직시 퇴직금에서 공제 받을 수 있다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

이들의 최대 관심은 승진이다. 비교적 업무가 단순하기 때문에 일을 통한 성취감은 적다. 따라서 승진이 최대의 성취인데 최근에는 만성적인 승진적체를 경험하고 있다. 불과 몇 년전만해도 입사후 2, 3년만에 대리로 진급하였으나 지금은 4, 5년이 지나야 대리 진급이 가능하다. 그리고 과·차장급은 상대적으로 포화상태를 이루고 있어서 명예퇴직도 실시한 적이 있고 향후에도 어느 정도 고용조정이 있을 것으로 예상하고 있다.

승진을 최대의 관심사로 두는 반면에 막상 평생직장으로 은행을 생각하는 직원은 많지 않다. 지점장 정도만 되면 이런 저런 방법으로 큰돈을 만져볼 수가 있는 것이 현실이지만 지점장되는 것은 하늘의 별따기 정도로 생각한다. 따라서 부지런히 돈 모으고 퇴직금 챙겨서 40대에는 독립후 자기 사업을 하는 것을 현실적인 목표로 생각하는 경우가 많다. 노조에 대부분이 가입되어 있고 노조를 통해서 최대한의 이익을 챙기려는 이유도 바로 기대되는 짧은 잔류기간 동안에 자신에게 필요한 경제적 보상을 얻어내려는 심리가 강하기 때문이다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

은행원들은 대개 결혼직후 자기집을 구입한다. 물론 주택대출제도상의 이점 때문에 대부분 5천만원 정도의 대출을 얻어서 집을 장만하는데 30대까지는 이를 갚기 위해 한달 평균 5, 60만원씩 상환금이 들어간다. 은행원들은 맞벌이를 많이 한다. 그리고 부부가 다 은행원인 경우도 많다. 맞벌이를 하면 가

구 소득은 6천만원 이상되거나 자녀양육비 및 사교육비등으로 다달이 4~50만원이 지출된다. 부부중 한사람이 야간대학에 다니는 경우도 많은데 이때 월평균 50만원 정도의 학비가 든다. 이밖에 씹씹이가 큰 것으로는 집안 대소사에 한달 평균 2~30만원, 자가용 유지비에 한달 평균 2~30만원등이 들어가고 밖에서 먹는 술값으로 또 한달 평균 2~30만원이 들어간다.

은행원들의 특징은 저축을 많이 한다는 것이다. 한달 평균 30만원에서 100만원까지 저축들을 하고 있는데 정기 적금 등의 은행저축뿐 아니라 교육보험, 암보험, 연금보험등 각종 보험에도 가입하고 있다. 대부분 40대 후반에 자신의 미래가 불투명할 것이라는 계산하에 저축수단을 강구하고 있다. 또 규칙적인 생활을 하기 때문에 수영, 헬스, 스키등 조금 비싸지만 개인 운동을 하는 사람도 많다. 이런 비용도 월 10만원 정도가 들어간다.

#### <여가 및 가정생활>

은행잔무가 많고 많은 경우 맞벌이를 하기 때문에 가족들이 같이 보낼 시간이 많지 않다. 가장 큰 문제는 자녀 육아 및 교육문제이다. 어린아이는 양가 부모들에게 위탁하는 경우가 많고 주로 주말에나 가족이 같이 모인다. 학교에 다니는 아이들은 대부분 학원 등에 가서 저녁까지 시간을 보낸다. 그러나 은행이란 직장이 안정적인 환경을 제공하기 때문에 생활은 비교적 안정감이 있다.

여가는 주중에는 아침시간이나 저녁시간에 정기적으로 운동을 하는 것으로 보낸다. 시간이 나는 사람도 야간대학이나 학원 등에 다니면서 자기 계발하는 사람이 많다. 주로 주말에나 가족들이 모여서 같이 시간을 보내는데 대부분이 양가 부모택을 방문하거나 가벼운 외식을 하는 정도이다. 휴가기간중 콘도나 휴양지에 가족들이 같이 가서 즐기는 것이 가장 큰 즐거움이며 소득에 비해 소비수준이 그다지 높지 않은게 은행원들의 특징이다.

## 6) 건설기술직(D건설)

### <어떤 사람들이 일하는가>

건설회사는 본사 근무보다는 현장중심의 근무가 중심이 된다. 따라서 여기서는 현장의 고기술 관리직 사원 중심으로 실태를 살펴보겠다. 건설 현장에는 본사직원과 하도급업체, 재하도급업체, 일용직 사원들이 일한다. 이런 중층적 관리구조의 상층에 놓여 있으면서 공사를 책임지는 본사직원은 보통 한 현장당 20명에서 대형 현장에는 400명까지 투입이 된다. 부장급이 현장 소장으로 나가며 밑에는 공무주무가 기술직 사원을 관리주무가 사무직 사원을 통괄한다.

건설현장에 나가는 본사 직원중 핵심은 기술직 사원들이다. 흔히 기사로 불리우는 평사원 및 대리, 과장들이 어울려 공사를 지휘한다. 이들 기술직 사원들은 크게 대학 토목공학과와 건축공학과 출신으로 구성되며 실제로 현장에서 하도급업체 사람들과 일하는 것은 기술직 평사원들이다. 현장에 따라서 과장급 이상되는 본사 직원들은 공사에 직접 참여하기보다는 적당히 시간을 때우며 공사를 진행시키기도 한다. 시간이 많기에 유난히 술과 도박이 관습처럼 되어버린 곳이 바로 건설회사의 현장이다. 그리고 집에서부터 멀리 떨어진 원격지 현장이 많고 공사가 저녁 늦게까지 진행되고 아침 일찍 시작되기 때문에 집보다는 현장 사람들과 어울리다 보니 가정 생활에 충실하지 못한 것이 건설회사 직원들이다. 그대신에 이들은 높은 수준의 임금을 받는다.

### <어떻게 일하는가>

국내건설경기는 최근 경기침체를 겪고 있다. 더욱이 IMF구제금융이후 건설

현장은 급격히 위축되었다. 따라서 여기서 기술하는 것은 IMF사태이전의 모습이라고 보아야 한다. 이들의 일과는 공사현장 스케줄에 따라 움직인다. 보통 6시가 넘으면 현장에 나와서 회사 식당에서 아침을 먹고 7시가 넘으면 공사가 시작된다. 현장은 6시 정도면 공사가 마무리되거나 잔업이나 잔무를 처리하면 쉽게 9시가 된다. 하루종일 서서 일하는 것이 기본이므로 노동강도가 센 편이다.

현장에 아파트를 얻거나 현장 숙소가 있어서 바쁜 경우는 집으로 퇴근하지 못하고 거기서 집단으로 잔다. 퇴근해보았자 새벽같이 일어나 출근을 해야 하기 때문에 부담이 되는 경우가 많다. 하도급업체 직원들을 감독하며 공사 상황을 챙기는 것이 일선 기사들의 몫이라면 고참 직원들은 아침 조퇴이후 밀린 잠을 보충하는 일도 많고 현장 근처에서 짬짬이 휴식을 취할 수 있다. 그래서 입사후 3년까지는 고생이 말도 못하지만 그 이후는 편하게 지낼 수 있는 것이 건설회사 생리이고 이는 흡사 군대조직과도 같다.

#### <얼마나 받는가>

건설회사의 임금은 매우 높은 편이다. 물론 최근 IMF 사태이후에는 감봉된 회사가 많은 것이 사실이나 여기서는 작년까지의 임금수준을 중심으로 살펴본다(표 참조). D건설의 경우 대졸 초임은 본사가 2천만원 정도이고 여기에 연 180만원의 식대가 추가된다. 현장은 2시간의 고정적인 연장근로가 포함되어 대졸 초임이 연 2천5백만원이고 식대가 연 300만원정도 추가된다. 현장 수당은 등급별로 조금씩 차이가 나는데 오지는 A등급, 지방은 B등급, 충청권은 C등급, 수도권은 D등급으로 분류된다.

과장의 경우 초임은 본사가 3300만원 + 식대이고 현장은 4천여만원 + 식대가 지급된다. 공기단축을 위해 휴일근무를 할 경우 여기에 휴일근무수당이 별도로 지급된다. 부장급 초임은 본사가 5200만원, 현장이(C등급 기준) 6200만

원 정도이다. 물론 이런 임금수준은 회사별로 차이가 난다. 도급순위가 상위인 대기업들은 비슷하나 10대 회사밖의 경우는 확실히 임금차이가 있다. 여기에 해외근무를 하게 되면 국내보다 평균 2배의 급여를 받기 때문에 집장만등 목돈마련하기 위해선 매우 좋은 기회를 제공하고 있다.

건설회사니만큼 특성 있는 사원복지혜택이 있다. 사원주택을 건설하여 싼값에 분양을 하는가 하면 잦은 현장이동을 감안하여 이사비용 일체를 대준다. 이밖에 일반주택자금은 연리 3%에 천만원까지 대출되고 자녀학자금은 대학생까지 2자녀에 한해 학비가 전액 지원된다. 또한 사내복지기금이 있어서 결혼자금 5백만원, 생활자금 5백만원까지 대출이 된다.

<표 8> 현장(지방)근무자 초임 연봉 비교표<도급순>

(단위: 천원)

NO	도급 순	회사명	대 출			주임 계장	대리	과장	차장	부장
			여	미필	균필					
1	1	현대건설	18,901	18,901	19,516		27,603	33,238	39,667	48,895
2	4	동아건설	22,049	22,049	22,563		29,528	35,992	41,876	56,023
3	5	대림건설	16,881	16,881	19,087		25,582	30,030	39,455	44,528
4	9	쌍용건설	17,458	18,037	19,152		25,976	31,962	37,447	44,138
5	10	선경건설	18,813	20,200	20,200		27,470	38,381	43,002	49,680
6	12	포 스 코	19,638	19,638	19,954		25,496	35,933	40,502	48,425
7	14	두산건설	16,133	16,133	17,675		24,222	29,264	33,092	37,568
8	15	한진건설	19,178	19,178	19,892		25,280	30,664	36,175	43,249
9	17	동부건설	19,352	18,352	18,352		25,469	31,298	36,336	42,063
10	19	신안중건	12,593	12,593	14,148	16,248	19,632	22,260	25,402	28,550
11	20	롯데건설	15,022	15,022	17,839		24,744	32,229	36,057	41,111
12	21	건 영	14,494	16,531	16,531	18,540	22,901	28,421	33,194	39,676
13	22	한라건설	18,391	18,391	19,816		24,804	30,662	36,235	41,387
14	23	벽산건설	16,710	16,710	16,710	18,900	23,340	28,020	32,460	37,320
15	24	한신공영	14,364	16,650	16,650	20,232	23,646	27,366	31,482	37,278
16	25	청 구	17,220	17,220	19,850	23,443	26,232	35,577	40,498	45,383
17	26	경남기업	16,708	16,708	18,340		24,716	30,396	36,160	43,160
18	27	한 양	17,384	18,068	18,068		24,514	30,610	35,447	41,139
19	28	우성건설	17,387	17,387	18,359	20,736	24,850	29,389	34,265	40,023
20	29	삼환기업	17,852	17,852	18,230		24,728	30,398	34,682	40,268
21	30	극동건설	16,172	16,172	16,988	20,140	23,948	28,887	33,932	39,148
22	31	풍림산업	15,373	15,373	16,762		20,804	29,200	34,499	38,671
23	32	기 산	17,376	17,376	19,392		26,772	32,184	37,320	42,156
24	33	태 영	19,214	19,590	19,590	22,770	27,562	33,248	38,100	43,092
25	34	코오롱건	17,388	17,388	17,388		20,523	29,017	32,487	36,185
26	35	우 방	15,204	15,564	21,116	23,752	30,164	35,572	39,712	44,200
27	36	삼부토건	15,366	15,366	17,078		22,127	25,976	29,978	33,997
28	39	보 성	13,420	13,420	18,104	23,068	28,884	33,124	37,344	42,240
29	41	신화건설	14,274	15,870	15,870		20,790	24,858	29,724	35,028
30	42	성원건설	13,822	13,822	16,355	17,755	21,552	24,237	27,622	31,731



## <일하면서 무엇이 불만인가>

최근 건설회사 직원들의 가장 큰 고민은 고용불안이다. 이미 몇몇 기업에서는 정리해고가 발생했고 부도나 도산에 따른 실직 위험도 커졌다. 아직까지는 과장이상 부장까지의 고참 중심으로 명예퇴직이 주종을 이루고 있으나 앞으로 건설 경기가 계속 위축될 경우에는 평사원들의 고용조정도 문제가 될 전망이다. 특히 토목직보다는 건축직이 고용불안을 더 느끼고 있다.

고용불안외에도 평상시 현장 직원들이 느끼는 가장 큰불만은 일이 일부 직원들에게 편중되어 있다는 점이다. 상급자일수록 더 열심히 하기보다는 건설 현장 자체가 연쇄적인 하도급 형태의 사슬로 유지되는 것과 유사하게 본사 직원중에서도 하급자일수록 일이 많다는 점이다. 해뜨는 것과 맞춰 일이 시작되서 달을 보고서야 끝나기 때문에 업무상의 과로와 만성피로가 발생하며 일 자체에 흥미를 느끼지 못한다. 정해진 공기내에 끝마치는 것 외에 일에 대한 욕심이 나지 않기 때문에 제대로 된 공사를 해볼 의욕이 부족한 것이 현실이다.

아울러 대학을 졸업하고 직장은 번듯한데 실제 하루하루의 생활은 그들 표현대로 하면 ‘노사가 인생’ 하고 다들 바가 없기 때문에 자신의 일에 대한 자부심이나 성취감이 부족하다. 오직 현장 수당 많이 받고 정해진 기간동안 사고없이 공사하는게 주관심이다. 한 사원은 이를 다음과 같이 표현한다.

### 사례 #1

건설회사에는 군장교출신들이 많다. 나도 그렇다. 공사현장은 군대하고 너무 흡사하고 공기내에 완성하는 것외에 목표가 없다는 점에서 창의성이나 자율성은 무시된다. 나도 빨리 3년 정도 현장에서 일하다 본사에 들어가서 쉬고 싶다. 나중에 과장정도되서 현장에 다시 내려오면 그때는 참 편하게 보낼 것 같다.

### <생활은 어떻게 하는가>

건설회사 다니는 사람치고 과장 정도가 되면 집이 없는 사람이 없다. 대부분 회사에서 주는 직접적인 주택지원 혜택말고도 건설 현장을 다니다 보면 알게 모르게 싼값에 그리고 유리하게 주택을 장만할 수 있는 정보가 있기 때문이다. 때로는 회사가 개발할 지역에 미리 땅을 사서 돈을 버는 사람들도 많다. 임금수준도 높은 편이니 아파트 분양을 받아서 이를 갚는 것도 큰 부담은 안된다. 30대 과장 정도되면 수도권에 30평형대 아파트를 가지고 있다.

집안일에 신경쓰기 힘들다 보니 살림과 가게운영은 거의 전적으로 부인들이 책임을 진다. 따라서 맞벌이하기도 힘들다. 아이들 사교육비에 월 50만원 정도, 자가용유지비에 월 30만원 정도등이 들어가고 상대적으로 저축액이 많다. 평균 월 50만원 이상은 저축한다. 그리고 육체적으로 힘들기 때문에 보약을 먹는 사람도 많다. 계절에 한 번씩 먹는 경우 연 2백만원 정도가 들어간다. 상대적으로 집에서 밥먹는 일이 많지 않아서 식비는 적게 들어간다. 대신에 주말이나 휴가철에는 휴양지 같은데 가족 단위로 놀러간다. 월 2~30만원 정도씩은 가족외식이나 여행에 들어가는 것 같다. 그러나 달리 운동이나 여가를 즐길 시간이 없고 술도 현장 사람들과 회사 비용으로 먹기 때문에 개인적인 용돈은 크게 들어가지 않는다. 도박만 하지 않는다면 돈은 아낄 수 있다.

### <여가 및 가정생활>

가족생활은 가장 열악한 환경이라고 할만하다. 집과 떨어진 현장에 나가서 주말에나 집에 돌아오거나 아니면 출퇴근하더라도 그야말로 집이 여관 역할 밖에 못한다고 볼 수 있다. 하루 세끼를 현장에서 해결하는 날도 많고 현장 특성상 직원들이 모여 저녁때는 술을 같이 하는 일도 많다. 돈은 남들보다 많

이 가져다주지만 아이들과 대화하는 것이나 집안일 챙기는 것등에서 가장으로서로는 부족하다고 느끼는 것이 건설회사 사원들이다.

그나마 명절때는 하도급 업체에서 가져다주는 선물가지고 가장 생색을 내보는 것과 휴가철에 조금 고급스런 여행을 할 수 있을 만큼 수입이 있다는 것, 그리고 별다른 개인용돈을 가져다 쓰지 않아도 된다는 점등이 가장으로서 보람을 느끼는 점이다. 대부분이 물질적인 기준에서 가장의 역할을 확인하는 것이 특징이라고 할 수 있다. 마음은 있지만 밖에서 일하는 환경과 작업여건이 힘들다 보니 집에 있을 때는 잠을 자거나 쉬고 싶은 것이 현실이다. 그러다 보니 점점 더 물질적인 보상으로 가족들을 만족시켜주는 꼴이 된다.

#### 4. 여성근로자

##### 1) 요약

한국의 여성근로자들은 고용형태가 불안정하고 임금수준이 낮으며 정년퇴직까지의 장기간 고용을 전제로 하기보다는 단기적인 고용을 명시적 또는 암묵적으로 적용 받는다는 특징을 가진다. 이는 결국 남성근로자와 비교했을 때 한국의 여성근로자들이 고용상의 차별을 받는다는 것을 의미한다. 대기업 생산직 여성근로자의 사례인 L전자를 살펴보다도 더 이상 여공이 아닌 사원대접을 받는 등 예전보다 월등히 나아진 근로조건에도 불구하고 여전히 남성근로자에 비해서 미미하지만 임금조건에서 차이가 나고 있었다. 아울러 전문직 여성근로자의 경우에는 결국 승진이 어렵기 때문에 일정한 나이가 되면 퇴사하는 경향이 보편적이다.

여성근로자가 고용상의 차별을 받는 주원인중 하나는 바로 여성근로자의 생활이 가정과 직장 양자를 병렬적으로 놓고 진행되고 있다는 것이다. 근로조건이 좋은 경우는 결혼이나 육아 등의 사건에 정면으로 접하게 되어 가정과

직장을 병행하기 어렵게 될 때는 퇴사한다는 관행적 또는 암묵적 한계를 가지고 있다. 바로 L전자 여성근로자나 의료보험관련 A기관의 여성근로자 같은 경우이다. L전자 여사원은 30세 이전의 결혼과 함께 10년 가량의 장기근속을 끝내게 되며 의료보험 관련 A기관의 전문직 여성들은 승진이 더 이상 힘들고 육체적으로 가정과 직장생활을 동시에 감당하기 힘든 40대에는 퇴사하는 것을 관행으로 받아들이고 있다.

반면에 임금 등의 근로조건에서는 떨어지지만 비교적 장기간동안 자신의 직장생활을 가정생활과 병행할 수 있는 여성근로자도 있다. 중소기업체에 다니는 생산직 주부사원들로 이들은 30대에서 50대까지 자신의 가정생활 패턴과 맞추어 자유롭게 퇴사와 입사 그리고 전직을 할 수 있으며 장기간에 걸쳐 일할 수 있다는 것을 장점으로 꼽고 있다. 물론 이들의 장기간 고용안정에 가장 큰 영향을 미치는 것은 회사의 부도나 경영악화로 인해 고용이 불안정해지는 것이다.

한국의 여성근로자들에게 찾아볼 수 있는 고용의 질적인 특성중 중요한 요인은 이들이 자신의 일에 대해 남성근로보다 만족하는 경향이 있다는 점이다. 내 일에 대한 만족도가 높은가? 는 여성과 남성의 사회심리학적 특성에서 그 이유를 찾아볼 수도 있겠지만 직무만족과 생활만족이라는 두 개의 개념을 중심으로 살펴보면 여성근로자의 경우 일에 대한 수단적 목적 추구가 남성만큼 심하지 않다는 것이 특징이라고 볼 수 있다. 남성에게서 일은 가족을 부양하고 수준 높은 생활을 영위하고 남보다 나은 생활을 하기 위한 재화를 벌어들이는 수단성이 강한 반면 여자의 경우는 일 그 자체가 갖는 의미가 남다르기 때문에 낮은 임금수준과 좋지 않은 근로여건에도 불구하고 일을 돈벌이만으로 생각하지는 않는다.

여성근로자들은 여성중에서 자신처럼 일을 할 수 있는 여성이 많지 않다는데서 우선 일이 있다는 자체를 소중하게 생각하고 있는 듯 하다. 그리고 그들은 가족의 생계를 책임지는 가장의 역할에 간혀있지 않다. 생활이 어려운

것은 사실이지만 여성의 취업을 통해서 가족의 생계를 홀로 책임지는 입장에서 있는 여성근로자는 소수이다. 미혼여성근로자들의 경우 과거처럼 동생 뒷바라지하고 부모 봉양하기 위해 돈을 벌어야 하는 경우는 적은 편이다. 대부분이 자신이 벌어서 자신의 현재와 미래의 생활을 꾸려 가는 것으로 족하다. 기혼여성근로자의 경우에도 남편의 생계를 위한 임금소득이 전제되고 여자는 자식교육비나 기타 부대생활비를 벌기 위해 일하는 경우가 대다수이다.

대부분의 한국남성근로자들이 가족의 생계와 복지를 책임져야 되는 압박감 하에서 가정과 직장생활 모두에서 불만족스런 행태를 보여주는데 비해 여성근로자들의 경우 일한다는 보람과 함께 가족부양에 대한 이차적 책임덕분에 가정과 직장생활 모두에서 상대적으로 만족스러워 한다는 것은 결국 한국사회에서 남녀근로자 모두가 일과 가족부양의 책임을 적절히 나누어 가질 때, 그리고 일이 가족부양이라는 수단성으로부터 어느 정도 벗어날 때 직무만족과 생활만족이 보장될 수 있을 것이란 함의를 낳는다.

## 2) 제조업 생산직(대기업 L전자)

### <어떤 사람들이 일하는가>

전자업종은 아직도 미혼여성들이 대규모로 근무하는 대표적인 업종이다. 기혼여성이 소수 있기는 하나 회사에서는 고졸출신중 학교성적이 좋은 미혼여성을 채용하는 것을 원칙으로 한다. 물론 최근에는 꾸준한 생산라인 합리화와 자동화 탓에 신규채용은 거의 중단된 상태이다. 이들은 공장이 위치한 경북 구미시의 인근 지역 출신들이 대부분이다. 공부는 잘했으나 집안형편상 대학진학을 못하고 입사한 사원들이 대다수이다. 따라서 노동력이 매우 우수한 집단들이다.

인적구성이 우수하다보니 생활하는데 있어서도 절제와 노력이 기본적으로

배어 있다. 매우 검약하는 생활을 하기 때문에 보통 일년에 천만원씩 저축하는 사원들이 많으며 결혼비용은 모두 자신들이 해결한다. 그리고 틈틈이 자기 계발을 하기 위해 학원을 다니거나 야간 전문대학을 다니며 집안에 얼마간의 돈을 정기적으로 내놓는다. 전반적으로 이들 여사원들은 성실하고 절제된 근로생활의 표본을 이루고 있는 집단이라고 평가할만하다.

#### <어떻게 일하는가>

L전자 공장중 브라운관을 생산하는 작업라인을 중심으로 살펴보면 여기는 아침 8시부터 저녁 8시까지 일하는 단부제와 2교대 및 3교대제가 있다. 여사원들은 단부제 근무가 원칙이다. 예전에는 수작업이 기본이었으나 현재는 자동화가 많이 이루어져 있다. 그러나 여전히 어느 정도의 정밀한 손기술을 요구한다. 따라서 숙련이 어느 정도 필요하기 때문에 장기근속이 기본적이다.

작업환경은 매우 쾌적하다. 작업의 성격상 청결한 상태를 유지하는 것은 물론이고 여름에도 18℃로 항상 냉방이 유지되고 있다. 일을 하면서 받는 스트레스는 매우 적으며 기본적으로 일이 즐겁다는 인식을 가지고 있다. 아마도 비슷한 연령대가 끼리끼리 어울려 일하고 임금 수준도 높은 편이고 작업장 환경도 쾌적하기 때문에 자연적으로 직무만족도도 올라가는 것으로 보인다. 또 최근에는 반일휴가제가 도입되어 필요시 외출도 하루 2시간씩 할 수 있게 되었다. 일을 하면서 생산성 향상과 작업장 환경개선을 위한 업무제안 활동도 매우 활발하고 이런 제안 활동이 실제로 개선효과가 있다는 점에서 만족도도 높다.

#### <얼마나 받는가>

이들의 임금수준은 스스로들 괜찮은 편이라고 한다. 비록 월급제는 아니지

만 이들이 받는 월급여를 연봉으로 환산하면 초임이 1600만원 정도되고 5, 6년 경력자의 경우는 1800만원 정도가 된다. 최근에는 잔업시간이 많이 줄어들어 실질 임금소득이 줄어들어 불평도 많지만 일을 많이 하지 않아도 높은 임금 수준을 누릴 수 있기 때문에 근로시간 단축을 환영하는 사원들도 있다. 대신에 남는 시간동안 자기 계발에 시간을 투자할 수 있기 때문이다.

이들이 받는 임금이 실제로 높은 수준이라 여겨지는 또 다른 이유는 회사측에서 제공하는 복지수준이 높기 때문이다. 모두 기숙사 생활을 하는데 기숙사 관리비는 무료이고 기숙사 시설안에는 사우나, 미용실, 분식점, 세탁소, 헬스장 등 각종 편의시설이 제공된다. 기숙사에서 식사하는 비용은 하루 한끼 기준으로 월 2만원을 받는다. 기숙사 시설말고도 중요한 복지는 여타 남자사원들과 동일하게 제공받는데 의료비 지원은 물론이고 특히 장녀인 경우는 동생 대학 학비까지 지원 받는다. 아울러 여성들인만큼 회사가 제공하는 그룹 화장품과 의류 품목에 대한 대폭적인 할인혜택은 매우 실질적인 복지혜택이라 할 수 있다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

L전자 여사원들은 이번 면접조사 과정에서 만난 근로자 집단중 자신의 일에 대한 만족도가 가장 높았다. 무엇보다도 근로여건이 좋은 탓도 있지만 일에 대한 자부심과 함께 가족부양의 책임이 덜하기 때문에 자신의 임금에 대한 절제된 기대수준으로 인해 일에 대한 수단적 가치관보다는 일 자체를 즐기는 직업관을 가지고 있었다. 그리고 자신의 직장에서 인간다운 대접과 함께 여공이 아닌 사원으로서 정당한 대접을 받고 있다고 인식하고 있었다.

그러나 L전자 여사원들에게도 고민은 있다. 무엇보다도 자동화 확산 속도가 매우 빠르다는 것이다. 불과 몇 달전에 여사원들이 일하던 작업라인에 자동화된 기계가 들어서 있는 것을 보고 안내했던 지원부서 담당자도 놀랐을 정도

로 빠르다. 이렇게 되면 사람이 설자리가 점점 줄어들어가는 것이다. 물론 현재는 신규채용 중단으로 고용조정을 하고 있지만 언젠가는 퇴직전에 강제로 기계에 의해 밀려날 수도 있다는 불안감들이 있었다. 다만 결혼과 함께 퇴사하는 것을 당연시하는 분위기 속에서 자동화의 여세가 그다지 치명적으로 받아들여지지 않을 뿐이다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

기본적으로 기숙사 생활을 하기 때문에 주거비나 생계비 부담은 거의 없다. 대부분이 급여의 대다수를 저축하고 있다. 예전에는 L전자 여사원들의 소비의식이 상당히 강했고 가끔은 지역내 대학생들과의 교제에 돈을 쏟아 넣어서 문제가 발생하고는 했으나 최근에 그런 풍조는 없어졌다고 한다. 입사 5년차의 한 여사원의 경우 현재까지 3천만원의 저축이 있고 매달 80만원씩 적금을 분고 이외에도 각종 보험에 가입하고 있다. 보너스가 나오면 이것으로 옷을 사입고 시골에 있는 부모에게 용돈을 송금해준다. 결혼전까지 5천만원 이상 저축을 하는 것이 보편적이며 결혼하면서 최소한 집장만하는데 반정도는 내놓는다고 한다.

이밖에 각종 학원이나 취미생활에 한달에 5만원 정도가 지출되며 친구들과 시내에서 어울리는 것도 일주일에 한 번 차를 마시거나 생맥주집에 가는 정도로 그친다. 회사에서 세운 전문대에 다니는 여사원의 경우는 2년동안 학비 부담이 생기는데 일년에 3백만원 정도가 들어간다. 한편 사내결혼이 많은 탓에 한달에 1~2번은 부조금을 낼일이 꼭 있다. 이것도 5만원 정도씩 들어간다.

#### <여가 및 가정생활>



이들에게 여가 및 가족생활은 결국 기숙사 중심의 생활밖에는 없다. 족들과는 자주 못 만나고 일요일을 이용해 한달에 한 번정도 찾아간다. 특히 집에 가면 자꾸 선보라는 압력이 있고 돈도 많이 쓰기 때문에 입사후 경력이 쌓일 수록 집에는 자주가지 않는다. 저녁시간에는 기숙사 편의시설을 이용해서 동료들과 시간을 보내거나 사내 동호회 활동이나 회사가 지원하는 취미교실을 하는 것이 여가활동의 대부분이다.

### 3) 제조업 생산직(중소기업 S섬유)

#### <어떤 사람들이 일하는가>

S섬유는 30년 역사를 가진 섬유 제조 및 판매업체이다. 회사가 지속적으로 성장해서 현재는 500명이 넘는 직원을 가지고 있다. S섬유는 고유 브랜드로 고급 신사·숙녀·골프복 등을 제조·판매하기 때문에 전국 각지에 영업매장을 가지고 있다. 생산직은 70여명 정도되며 이들은 대개가 주부사원들이다. 이들의 평균근속연수는 4년 정도이며 결혼·이사등으로 이직하는 경우를 제외하고는 대부분이 장기 근속을 원한다.

고가품과 다품종 위주의 생산방식이기 때문에 숙련이 필요한 작업라인이 많으며 자동화도 초보적인 수준에 머물고 있다. 따라서 기술적으로 단순반복 작업이면서도 이들 주부사원들은 일에 대한 자부심이 강하다. 아울러 회사가 부채가 거의 없고 해마다 조금씩 성장해 왔기 때문에 회사에 대한 자부심도 강한 편이다. 임금수준은 높지 않으나 이런 안정성 때문에 S섬유를 선택한 주부사원들이 대다수이며 이들은 남편의 사업실패나 실직등으로 인해 생계를 해결하기 위해 취업한 경우와 남편의 수입은 있으나 자녀 교육비 부담이 커서 이를 보충하기 위해 취업한 경우로 나뉜다.

### <어떻게 일하는가>

정시근무시간은 오전 8시반에서 저녁 7시까지 되어 있다. 일감이 많을 때는 한달에 3~4번씩 하루에 2시간 정도 연장근로를 한다. 주부사원들은 연장근로를 통해 추가 임금을 받길 원하나 미혼 사원들은 연장근로를 꺼린다. 오전과 오후에 10분씩 정기적으로 휴식시간을 가지며 주부사원들 인지라 집안일이 있을 때는 조퇴하는 것도 비교적 쉽게 허용해준다. 봉제작업의 성격상 각종 기계와 프레스에서 발생하는 열기 때문에 여름에는 냉방효과가 떨어지는 것을 빼고는 작업장 환경은 양호한 편이다. 밀착된 형태로 같이 일을 하기 때문에 자유롭게 얘기를 할 수 있어 일 자체가 무료하거나 힘들다는 생각은 많지 않다.

최근에 노동강도는 강화되었다. 3년전에 2개 라인에서 320매씩 생산되던 것이 현재는 480매까지 증가되었다. 오후가 되면 눈이 피로하고 어깨가 결리는 일이 많다. 그래도 고급제품을 만든다는 자부심 때문에 심신이 지쳐서 짜증나는 일은 없다. 반장도 주부사원이기 때문에 현장에서 권위적인 통제를 받는 일은 거의 없고 가족적인 분위기에서 생산현장의 애로사항을 해결한다.

### <얼마나 받는가>

주부사원들의 평균임금은 연 천만원 정도이다. 월 60여만원의 평균월급에 보너스가 500%이다. 입사후 초임이 월 50만원 정도이고 근속이 12년된 주부사원의 경우는 한달 월급 78만원에 상여금 500%가 더해져 연봉은 1200여만원이된다. 임금수준은 높은 편이 아니나 회사가 안정적이라 제때 월급이 나오기 때문에 비록 임금은 높으나 불안정한 식당종업원이나 파출부일보다는 낫다고 생각한다.

복지혜택은 많지 않다. 점심식사는 회사 식당에서 무료로 제공되는데 양호

한 편이다. 자녀학자금 지원은 대학생까지 입학금은 지원되나 등록금은 지원되지 않고 있다. 주부사원들 대다수가 가장 바라는 복지혜택이 바로 자녀대학학자금 전액지원이다. 그러나 회사가 성장하면 언젠가는 해결될 것으로 믿고 있다. 보너스도 100%에서 출발하여 회사 경영이 좋아지면서 500%까지 늘어났기 때문에 복지혜택도 차츰 증가하리라 기대하고 있다. 주택자금 대출은 제도적으로 없다. 근속연수에 따라 회사가 보증을 서서 은행에서 천만원까지 용자를 앞선해 주는 정도이다. 긴급한 생활자금은 회사에서 백만원까지 대출해준다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

회사가 정상적으로 운영되고 있으므로 고용안정은 확실하다고 생각들 한다. 따라서 불만은 임금수준이 낮다는 것으로 모아지는데 안정성과 맞바꾸었다고 생각하는 사원이 많다. 이들에게 필요한 것은 나이 들어서까지 일하면서 정기적으로 소득이 생기는 것이지 단기간에 목돈을 마련하는 것이 아니기 때문이다. 가끔 젊은 주부사원들이 입사하나 대부분이 낮은 임금수준 때문에 나간다. 남아서 장기적으로 근무하는 사원들은 대개가 40대이후 주부사원들이다.

회사규모가 크지 않기 때문에 서로를 잘 알고 많은 사람들이 친구지간에 연고로 채용된 경우가 많아 회사일로 스트레스를 받는 경우는 거의 없다. 반장 - 주임 - 차장으로 이어지는 관리라인도 현장의 애로사항을 청취하고 시정하는데 적극적이다. 이들에게 가장 큰 걱정은 공장이 위치한 곳이 서울시내 변화가라서 공장을 교외로 이전하지 않을까 하는 점이다. 대부분 생활터전이 공장인근 지역이라 공장이 이전하면 따라가기 힘든 사람이 많기 때문이다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

대다수 주부사원들은 집안에서 가장의 역할을 맡고 있지 않다. 남편이 실직하거나 사원이 실패해서 공장에 나온 주부사원도 있으나 대다수는 남편이 자영업을 하거나 중소기업에 다니고 있고 본인이 계획을 세워서 취업한 경우이다. 이들의 취업 동기는 우선 자녀교육비 조달이 가장 크다. 자신들이 버는 돈은 아이들 사교육비에 주로 충당된다. 직장선택이 가정과 병행해서 이루어지다 보니 아이들이 초등학교 고학년이 된 이후에 취업한 주부사원들이 대다수이며 집이 출퇴근에 편리한 인근지역에 위치하고 있다.

이들중 자기집이 있는 사람은 많지 않다. 서울에서 전세살면서 4~5년후 내 집마련을 꿈꾸며 저축하는 주부사원이 평균적인 모습이다. 가족들과 외식도 한달에 한두번은 이루어지고 주말에는 쇼핑도 한다. 특히 일주일치 시장을 보고 찬거리를 미리 마련해야 하기 때문에 주말에는 더욱 바빠진다.

#### <여가 및 가정생활>

주부사원들에게 개인적인 여가시간이란 따로 없다. 아침 일찍 출근하고 저녁 늦게 퇴근하기 때문에 9시뉴스하기전에 가족들 저녁 식사 차리기도 바쁘다. 주말에는 밀린 집안일을 해야 하기 때문에 취미생활은 엄두를 내지 못한다. 직장 나와서 일하고 동료들과 웃고 떠드는 것이 건강에 가장 좋은 것 같다는 생각을 가지고 있다. 즉 일이 유일한 취미와 건강관리비법인 것이다.

가족들과 같이 앉아서 대화할 시간은 거의 없다. 평일에는 아이들 챙기기도 힘든데 따라서 가장 큰 걱정은 중고등학교 다니는 아이들이 어울려 돌아다니다 탈선하지 않을까 하는 것이다. 제대로 신경써주지 못하기 때문에 미안한 마음도 많다. 가족들과 정기적으로 모여서 대화하는 시간은 토요일 저녁 정도이다. 그래도 직장생활을 하다보니 갖가지 정보도 얻고 세상 돌아가는 것을 알아 남편과의 대화도 잘되는 편이다. 남편과 자녀들도 수시로 집안청소를 하는 등 집안일을 잘 도와주는 편이라 직장생활로 인한 가정불안은 그다지 없

다.

#### 4) 유통업 서비스직(G백화점)

##### <어떤 사람들이 일하는가>

G백화점은 서울 강남에 위치한 중견 백화점으로 다른 계열사가 없는 유통 전문 기업이다. 백화점내에서 일하는 여성직원들은 크게 3개의 집단으로 구분된다. 우선 백화점 직원 신분의 직영사원이 있고 각 상품브랜드별로 백화점에 파견나와 근무하는 판촉 사원 그리고 식품이나 금은보석상과 같이 임대해서 들어와 있는 매장에서 근무하는 임대사원이 있다. 현재 직영사원 700명중 여사원은 500명이고 판촉사원이 1500명이된다. 여기서는 직영사원 중심으로 살펴보고자 한다.

여성직영사원중에는 기혼사원도 있으나 대부분이 미혼여성사원들이다. 이들은 고등학교를 졸업하고 신규 입사한 경우가 대다수이고 회사에서 각 학교로 추천을 의뢰해 채용한 인력들이다. 대부분 결혼과 동시에 퇴사하는데 제도적으로 결혼이후에도 계속 근무하는 것이 보장되어 있으나 휴일에도 쉬지 못하고 밤늦게까지 일해야 되는 근무환경 때문에 가정과 병행해서 직장생활을 하기 힘들기 때문에 퇴사하는 경향이 많다.

##### <어떻게 일하는가>

먼저 근로시간을 보면 오전 9시 30분까지 출근해서 개장준비를 한 다음 10시 30분에 개장한다. 12시부터 2시까지는 점심시간으로 이 시간에는 1시간씩 교대로 식사한다. 단 세일기간때는 30분씩 식사시간이 단축된다. 백화점 폐장 시간은 동절기는 7시 30분이고 보통은 8시이다. 폐장 즉시 판촉사원들은 퇴근

하지만 직영사원은 정리하느라 30분 더 있다가 퇴근한다. 매달 1, 3주 월요일은 휴무이나 잦은 세일등으로 한달에 한 번 정도 쉬는 것이 보통이다. 백화점은 오후 3시부터 6시까지가 피크타임이다. 지역내 주부들이 많이 이용하기 때문에 도심 백화점과 달리 저녁시간대가 그다지 붐비지는 않는다. 따라서 저녁 6시부터 7시까지는 간식 및 백화점내 쇼핑시간을 갖는다.

백화점 일은 하루종일 서서 손님을 응대해야 하기 때문에 매우 힘들다. 신입사원은 입사초기 한달 동안은 다리에 쥐가 나는 것이 비일비재하다. 일이 힘들다보니 입사후 1/3은 3개월이내에 회사를 나간다. 신규백화점 쪽으로도 많이나 사무직을 알아보는 사람도 적지 않다. 입사후 1년 정도는 캐쉬어(casher)를 하는데 여기에 회의를 느끼고 회사를 나가는 사원들도 많다. 일년이 지나면 비로소 장기근속으로 들어간다.

백화점은 최근 경쟁이 매우 치열한 상태라 사원들의 경우는 일과가 더욱 고되어졌다. 정기세일, 브랜드세일등등 3달중 1달은 세일기간이고 분당에 들어선 고급백화점과 경쟁체제이기 때문에 더욱 친절하고 다정다감하게 서비스에 임해야 한다. 한편 지속적인 인원 합리화로 팀당 인원은 더욱 줄어들었다. G백화점에는 잡화, 여성의류, 여성캐주얼 등등 모두 7개과가 있는데 여성의류과의 경우 여사원이 16명이던 것이 최근 1년동안 12명 체제로 운영된다. 다른 과도 비슷하다.

#### <얼마나 받는가>

백화점 여사원들의 경우는 최근 신규백화점의 증가에 따른 경쟁 때문에 임금인상률이 매우 높았다. 평균 80~10%의 인상률이 보통이었다. 신입사원의 경우 기본급과 시간외수당 그리고 보너스를 합쳐 연봉은 1200여만원이다. 그리고 10년 경력의 고참인 경우 연봉이 1700만원 정도가 된다. 영업실적에 따른 개인별 인센티브제도는 과거에 있었으나 최근에는 없어졌다. 다만 판촉사

원의 경우는 인센티브를 받는다.

복리후생중 가장 큰 혜택은 기숙사 시설이다. 지방출신 여직원들에게 인근에 아파트를 임대내어 13평형 1가구에 4명정도가 공동생활을 하게 하는데 2년정도 관리비를 회사가 지원한다. 기숙사 생활이 싫은 사람은 근처 다세대주택을 전세내어 생활하는데 이에 대한 회사의 지원은 없다. 기혼사원에게 큰 복지혜택은 자녀학자금 지원이다. 중고생까지는 전액 지원되고 대학생의 경우 2명까지 50%가 지원된다. 미혼사원의 경우 혜택을 받을 수 없기 때문에 회사에서는 최근 동생이 우등생인 경우 학자금을 지원해주는 방안을 모색중이다. 이밖에 직영사원들에게 회사 식당에서 점심을 무료로 제공하는데 판촉사원들은 한끼에 1500원씩 내야한다. 그리고 상조회가 있어 급한 경우 200만원까지 대출해준다.

#### <일하면서 무엇이 불만인가>

이들의 직무만족은 서비스직답게 고객과의 관계에서 결정된다. 기본적으로 하루종일 서서 일하기 때문에 3D업종이라고 생각하지만 고객과의 접촉에서 만족을 얻는 경우가 많기 때문에 보람도 느낀다. G백화점이 위치한 강남지역은 고학력층 단골 주부가 고객이기 때문에 안면을 익히고 장기적인 인간관계를 하는 경우도 있다. 상품코디를 잘해주었다고 선물을 하는 경우도 있다. 반면에 간혹 여사원에게 비인격적인 대우를 하는 고객도 있는데 이 경우는 서비스직을 택한 것에 회의를 많이 느낀다.

그밖에 회사에 대한 가장 큰불만은 역시 과중한 근로시간의 문제에서 온다. 세일이 빈번하고 평상시에도 저녁 늦게 끝나기 때문에 사생활이나 취미생활을 즐길 여유가 없기 때문이다. 그러나 최근 백화점간의 경쟁이 치열하고 G백화점인 경우 드물게 전문유통업체로서 차별기업과 경쟁해야 된다는 점을 알고 있기 때문에 이를 감수하는 것이 보편적이다. 그리고 회사는 이에 대한

대가로 영업사원중 근속이 오래되고 본인의 희망하는 경우는 관리직으로 바뀌주는 제도를 마련하는등 동등한 기회를 부여하는 인센티브제도를 통해 직원들의 충성심을 북돋워주고 있다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

이들 역시 주거비용이나 생계비용 등의 과중한 생활걱정은 덜고 있다. 기숙사 생활 및 회사식당 이용을 통해서 상당부분 생활비를 절약하고 있고 집에 다가도 간혹 부모 용돈외에 생활비를 내놓는 의무를 지고 있는 경우는 거의 없다. 한달 평균 100여만원의 월급여중 3~40만원은 적금을 든다. 이렇게 모은 돈으로 결혼시에는 3~4천만원을 가지고 간다. 나머지를 가지고 집에다가 용돈도 드리고 자기생활을 하는데 백화점 환경 자체에서 나오는 문제 때문에 이들의 소비성향은 높은 편이다. 옷을 사입는 경우가 가장 많은데 월 지출액의 5~6%를 차지한다.

저녁시간대에 따로 친구를 만날 시간은 없고 일주일에 3번 정도는 동료들과 어울린다. 간단하게 차를 마시거나 같이 쇼핑을 하는 정도이며 특히 일종의 직업병내지는 직업의식의 발동으로 여기 저기 쇼핑하면서 자신의 매장과 비교하는 일이 많다. 기타 여가생활은 사내동호회를 통해 회사가 지원하는 등산반 등에 가입해서 휴일을 같이 보내는 것이 가장 대표적인 것이다.

#### 5) 전문사무직(의료보험관련 A기관)

##### <어떤 사람들이 일하는가>

의료보험 관련 A기관은 각 병원, 의원에서 청구한 의료보험 청구서를 심사하고 지불하는 일을 하는 공공부문기관이다. 1400여명의 직원이 일하고 있는



데 이는 크게 심사직과 일반직으로 구분된다. 이중 심사직은 560여명으로 병·의원의 청구내역을 심사해서 적절성을 평가하는 전문직으로 주로 간호사, 약사, 물리치료사 출신의 여성들이다. 일반직이 대학졸업후 입사하면 6급직원이 되는데 비해 심사직은 졸업후 2~3년간의 실무경험을 가지고 4급으로 입사한다.

이들 심사직 여성직원들의 경우 간호사, 약사등 전문적 경력을 가지고 있기 때문에 본인이 원하는 한 안정적으로 근무할 수 있으며 대부분이 자신의 수입과 비슷하거나 그 이상되는 남편의 수입이 있는 맞벌이 형태를 띠고 있다. 따라서 생활은 매우 안정되어 있고 중산층의 전형적인 모습을 보여주고 있는 것이 이들 심사직 여직원들이라고 볼 수 있다.

#### <어떻게 일하는가>

병원에서 넘어오는 청구서를 심사하는 것은 마치 컨베이어 벨트 같은데서 일하는 모습과 흡사하다. 줄을 맞추어 단계별로 배열된 책상에 앉아서 계속해서 넘어오는 서류를 처리한다. 항상 일이 밀려 있어서 평상시 근무시간은 오전 9시에서 오후 6시이나 집에 가져가서 일하는 경우도 많고 공휴일 근무를 하기도 한다. 이렇게 고정된 자세로 하루 종일 기계적으로 일하다보면 어깨가 결리는 경견완증세가 나타나는데 대략 심사직 10년이상이면 경견완이 발생된다.

이들 심사직 여직원들은 대학졸업후 전문직으로 직장 경력을 가진후 입사하는데 현재 주로 30대가 주축을 이루고 아이들이 중고등학교에 진학하면 퇴사하는 사람들이 많다. 여기에는 아이들 교육을 충실히 시켜보겠다는 이유도 있지만 워낙 체력이 뒷받침되어야 하는 일이라 40대가 되면 체력적으로도 한계를 느끼기 때문이다.

### <얼마나 받는가>

이들의 임금체계는 매우 복잡한 편이다. 본봉과 직책수당 및 기타수당 그리고 상여금이 따라 붙는데 이를 평균적으로 계산해서 환산하면 30대 중반의 여직원이 월 200만원 정도를 받는다. 여성근로자들의 임금으로서는 높은 수준이지만 이들의 소비수준이 높고 전문직이라는 배경에다 육체적으로 고된 점을 생각하면 많이 받는다고 생각하지는 않고 있다.

임금이외의 복지혜택은 많지 않다. 회사에서는 전세나 주택구입자금 1500만원을 무이자로, 그리고 생활안정자금으로 1000만원을 연리 3%, 10년 상환조건으로 빌려준다. 그리고 대학생 자녀를 위해 2명까지 각각 일년에 240만원을 지급해 준다. 이들 여직원들이 가장 바라는 복지혜택은 사내 탁아소의 설치이다. 여직원이 심사직과 일반직을 합쳐 900명이 되기 때문에 탁아소 설치 적용 사업장이나 현재 건물이 자체 소유가 아니기 때문에 탁아소 설치가 되어 있지 않다. 따라서 육아문제가 가장 큰 걸림돌이 되고 월급중 상당수는 육아비용으로 들어간다.

### <일하면서 무엇이 불만인가>

이들의 가장 큰 불만은 역시 과중한 업무에서 나온다. 업무내용은 하나하나가 전문적인 평가작업이라 자부심을 느끼지만 워낙 과중한 일거리 때문에 본인들이 따로 체력관리를 하지 않으면 감당하기가 힘들 정도이다. 최근에는 공공부문인원 합리화 추세 때문에 정원을 감축하는 추세여서 업무량이 줄어들 가능성도 없다.

업무량외에 가장 큰불만은 승진이 힘들다는 것이다. 상위직급으로의 승진은 주로 일반직 남성위주로 이루어지기 때문에 심사직 여직원의 경우는 일정시점까지 일하다 퇴직하는 것이 규범처럼 되어버렸다. 즉 본인스스로도 일이 힘

에 부치고 아이들 교육 문제 때문에 40대가 되면 퇴직을 고려할 수밖에 없지만 승진이 어렵기 때문에 지속적으로 일할 큰 동기부여도 없다.

#### <생활은 어떻게 하는가>

이들의 가정에서는 기본적으로 맞벌이 형태로 수입이 있기 때문에 둘이 합치면 연 5천만원 정도의 소득은 있다. 30대후반의 여직원인 경우 서울 인근 신도시에 30평형대 아파트를 소유하고 있는 것이 가장 보편적이며 주택마련에 따른 금융비용이 월 50만원정도가 들어간다. 이것외에 여직원들의 수입이 가장 많이 쓰여지는 곳은 아이들 양육 및 교육비이다. 자녀가 어릴 경우는 아이들 할머니나 인근 보육시설에 맡겨야 하는데 여기에 4~50만원은 들어간다. 취학자녀를 둔 경우 초등학생인 경우는 피아노, 영어, 서예 등의 사교육에 월 2~30만원이 들고 중고등학생인 경우는 학원이나 과외 등의 사교육비에 최하 50만원 이상이 들어간다. 그리고 각종보험, 적금 등에 월 50만원의 저축이 들어가고 집안대소사에 월 20만원 그리고 자신의 용돈으로 30만원 정도가 들어간다.

이들의 소비수준은 매우 높은 편이다. 일부 여직원의 경우에 자신의 차를 따로 구입해서 출퇴근하며 점심시간이나 퇴근후에는 근처 상가에서 자신들의 옷이나 아이들 옷을 사면서 시간을 보내기도 한다. 그리고 특이한 것은 퇴근 후나 출근전에 수영, 헬스나 에어로빅 등 운동을 하는 경우가 많은데 자기수입의 10%는 자기자신을 위해 투자한다는 생각을 가지고 있다.

#### <여가 및 가정생활>

앞에서 지적한 대로 이들 여직원들은 자신들의 취미생활이나 운동에 일정한 투자를 하는 것을 당연시한다. 이는 아마도 전문직 여성으로서의 자부심

과도 연결되는 부분일 것이다. 집안일과 직장일을 병행하기가 힘들기 때문에 집안식구에게 신경쓰기가 힘들지만 무엇보다도 남편들이 아내가 전문직 여성으로서 수입이 있다는 것을 환영하는 편이다. 따라서 기본적으로 가정생활에 협조적이다.

비록 아이들에게 시간을 많이 내서 돌봐주지는 못하지만 자신들이 번 수입이 있기에 충분한 사교육을 시킬 수 있다는 것을 다행이라고 생각한다. 그리고 주택마련에 따른 빚을 다 갚고 아이들의 교육이 끝나는 40대 중반이후에 퇴직해서 가정을 위해 시간투자를 더하겠다는 계획이 있기 때문에 집안일에 상대적으로 소홀할 수밖에 없는 자신의 생활이 나쁜 선택은 아니라는 확신을 가지고 있다.

### Ⅲ. 결론 및 정책적 함의

먼저 본 연구의 결과를 요약하기전에 한계를 지적하는 것이 옳을 것이다. 이번 연구에서 파악된 실태는 1997년 하반기에 실시된 조사를 통해서 나온 것이다. 이미 그때도 경기 침체와 고용합리화의 추세가 나타났었던 점은 분명하나 최근의 IMF 구제금융의 여파가 본격적으로 반영된 것은 아니다. 따라서 고용불안정 및 가계 생활의 위축등이 이 조사가 이루어졌을 때보다 최근에 급격히 진행되었을 것이란 점을 미리 밝혀둔다.

본 연구의 면접조사가 이런 한계가 있음에도 불구하고 근로자 삶의 질이 향후 노사관계에 어떤 영향을 미칠 수 있는지는 상당한 시사성이 있다고 본다. 먼저 한국 근로자들의 삶의 질 특성을 정리해보면 한국 근로자들의 삶의 질 관심은 매우 물질적이라는 것이다. 기업 안에서 노동의 대가로 얻는 임금과 복지 혜택이 그들에게는 매우 중요하며 이는 의사결정 참여, 합리화에 대한 인간화 대응, 일에 대한 자율성과 만족 등 이른바 노동의 인간화 및 산업민주주의적 관심과는 거리가 있다는 것이다.

이는 노조의 역할을 일정하게 강제하고 있는데 즉 임금과 복지향상을 위한 노조의 필요성은 인정하지만 기업안에서 노동의 인간화 및 산업민주주의의 실현으로서 노조의 역할에 대해선 관심이 부족하다는 것이다. 따라서 기업 단위의 참여경영을 주장하는 최근의 일부 흐름은 근로자 삶의 질의 실제 관심과는 거리가 있어서 현장에서 지난 10년 동안 임금과 같이 추동성을 가지기는 힘들 것이라는 전망을 낳는다. 그럼에도 불구하고 최근 IMF 구제금융이후 상황을 보면 변화하는 국제환경속에서 임금에 대한 지나친 집착은 근로자들의 환경적응력을 떨어뜨리고 나아가 삶에 대한 불만족을 낳을 수밖에 없는

취약성을 내포하고 있기 때문에 직장생활영역에서 수단적 목표뿐 아니라 권리의 동등한 향유에서 오는 책임감있는 근로생활의 추구는 중장기적인 목표가 되어야 한다.

다만 근로자들의 기업안에서의 물질적 관심은 기업밖에서 주택, 교육, 노후보장 등의 복지 체계가 미흡한 데서 오는 이유가 상당히 존재하기 때문에 향후 노동운동의 효과적인 방향은 바로 일정한 사회개혁 및 사회복지 확충에 맞추어지는 것이 옳을 듯하다. 그러나 한국 근로자들이 가족 중심적, 기업중심적 세계관을 가지고 있기 때문에 집중화된 그리고 전국적으로 균형잡힌 삶의 질 개선운동을 펼칠 수 있을지에 대해선 여전히 의문이 남는다. 이점에 있어서 향후 노동운동이 임금위주의 사업장별투쟁으로부터 중앙 및 사업장단위로 생산영역과 기본적인 사회적 권리 확보에 더욱 적극적으로 참여하는 것이 필요하다. 즉 돈이 아닌 권리를 균등하게 누림으로써 근로자들의 삶의 질을 제고하는 균형된 운동이 필요하다.

한국의 근로자들은 여전히 성취동기와 신분상승 욕구가 강하기 때문에 일과 직장을 그 자체의 자아실현 대상으로 보기보다는 수단으로 간주하는 경향이 강하다. 이미 선진국의 생산직 근로자들이 아버지와 아들과 손자대에 이르기까지 계층내 재생산이 이루어지는 것이 보통인데 비해(Halle 1984), 한국 근로자들의 경우는 자식대에도 교육을 통한 계층간 이동에 기대를 많이가지고 있고 따라서 여기에 따르는 경제적 부담이 많은 것이 현실이다. 이는 짧은 기간동안의 급속한 성장을 한 한국 사례의 특징으로 같은 소득 1만불 시대를 가졌던 20년전의 선진국과 비교했을 때 그들의 경우는 100년이 넘는 산업화 과정 속에서 노동의 인간화에 초점을 맞춘 근로 생활의 질(quality of working life)에 대한 관심을 도출했던데 비해 한국은 여전히 근로자 가족 전체의 삶의 질 향상이 주목적인 근로자 생활의 질(quality of workers' life)이 더 문제가 될 수밖에 없다는 점이다.

근로자 개인만이 아닌 근로자 가족 전체의 삶의 질이 기업에 책임이 주어

져 있는 현재의 상태에서 노사관계는 불안정한 모습을 보일 수밖에 없다. 앞으로 당분간 근로자들의 임금과 복지에 대한 요구가 계속될 전망이다. 기업은 1인의 노동력을 제공받으면서 3~4인의 생활을 보장할 수 있는 임금과 복지를 제공해야 하기 때문에 이는 가족같은 직장, 평생직장의 이념이 강했던 과거와 달리 생산성, 이익, 경쟁력 등을 강조하는 최근의 기업경영 이념하에서는 근본적인 충돌과 긴장을 낳을 수밖에 없다. 아울러 지불능력이 있는 대기업과 그렇지 못한 중소기업 근로자 생활의 차이는 더욱더 확대될 수밖에 없기 때문에 국가 전체의 노사관계 및 사회 안정에는 부정적일 수밖에 없다.

이에 대한 장기적인 대안은 결국 근로자 삶의 질의 기초적 보장은 기업이 아닌 국가가 균등하게 시행해야 하고 이는 공공복지 및 사회보험을 확대·발전시키는 것으로 귀결된다. 아울러 아직도 상대적 박탈감 및 성취동기가 강한 한국의 근로자들에게 세대간 사회이동의 경제적 수단을 일률적으로 통한 임금소득에만 전담시키기보다는 사회적 제도를 통해 이루어질 수 있는 통로를 만들어야 한다. 자녀육아, 사교육비부담, 대학 입학 및 학자금 조달 등의 문제는 근로자와 기업이 아닌 사회가 주체가 되어 풀어야 한다.

결론적으로 한국 근로자들의 삶의 질은 생활영역에서의 과부담이 직장영역에 전가되어 있기 때문에 이를 균형되게 바로 잡는 것이 필요하다. 근로자들이 여전히 임금에 관심을 두고 살수밖에 없다는 것은 근로자 삶의 질이나 노사관계에 적신호임이 틀림없다. 아울러 여성근로자들의 경우에 상대적으로 직무만족과 생활만족이 높다는 사실이 보여주는 의미는 더 이상 일하는 여성과 일하는 여성이 있는 가족이 불행하지 않다는 것이다. 남자가 못나서 여자가 일한다는 부정적 관념은 더 이상 적용되지 않는다. 남녀 모두가 같이 일하고 가족부양의 책임을 공유할 때 근로자들의 삶의 질이 고양될 수 있다. 여자가 일을 계속하기 위해선 육아와 자녀교육의 문제를 정책적으로 해결할 수 있어야 하고 남성들에게 상대적으로 치우쳐진 임금과 고용프리미엄을 없애고 동일한 노동에 대한 동일한 임금의 원칙을 정착시켜야 된다는 것을 의미한다.

직장에서의 성취로 가정에서의 생활불만을 상쇄하는 방식이 아니라 직장  
가정 모두에서 균등한 만족을 찾는 것이 중요하다.



## 참 고 문 헌

- 박준식의 1997, 『노동의 인간화』, 한국노동사회연구소
- 송호근 1995, 『한국의 기업복지 연구』, 한국노동연구원
- 연세대 사회발전연구소 1995, 『한국 근로자들의 삶의 질에 관한 연구』
- 유길상의 1996, 『근로복지제도의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원
- 윤병식의 1996, 『한국인의 삶의 질: 현황과 정책과제』, 한국보건사회연구원
- 이숙현 1995, 「남성의 취업과 가족 상호 작용」, 『한국사회학』 제29집  
여름호
- 이장원 1996, 『한국의 기업 엘리트』, 백산서당
- 이현송 1997, 「한국인의 삶의 질」, 『한국사회학』, 제31집 여름호
- 장현섭·김현옥 1994, 「가족 영역에서의 삶의 질의 분석 방법연구」, 『보  
건사회논집』, 제14권 2호
- 정이환 1997, 「노동의 인간화에 대한 의식조사 분석」, 『노동의 인간화』, 한  
국노동사회연구소.
- 채창균 1996, 「국제비교를 통해본 한국 사회 삶의 질」 『동향과 전망』,  
제30호
- 한국보건사회연구원 1995, 『한국의 사회지표 체제개편 연구』
- Altmann, Norbert 1992, “Union’s Policies Towards New Technologies in  
the 1980s” in Altmann et al eds. *Technology and Work in German  
Industry*, Routledge
- Bielby, D 1992, “Commitment to Work and Family”, *Annual Review of  
Sociology*, Vol. 18.

- Gallie, Duncan 1996, "The Quality of Employment" , in A.Offer ed. *In Pursuit of The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press
- Granovetter, Mark 1985, "Economic Action and Social Structure" , *American Journal of Sociology*, Vol. 91 No. 3.
- Halle, David 1987, "Marrige and Family Life of Blue-collar Men" in N. Gerstel & H. Gross eds. *Families and Work*, Philadelphia: Temple Univ. Press.
- \_\_\_\_\_1984, *America's Working Man*, Chicago: Univ. of Chicago Press.
- ILO 1984, *Quality of working life in international perspective*, Geneva: ILO
- Nagayama, Yasuhiko 1993, "The Concept of the Quality of Working Life of White-collar Workers" , in *An International Comparison of Professionals and Managers*, Japan Institute of Labour.
- Pittman, J & D. Orthner 1988, "Predictions of spousal support for the work commitments of husbands" *Journal of Marrige and Family*.
- \_\_\_\_\_1989, "Gender differences in the prediction of job commitment" in E. Goldsmith ed. *Work and Family*, California: Sage.
- Smelser, N & R. Swedberg 1994(eds.), *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton Univ. Press.
- Swedberg, Richard 1993(ed.), *Explorations in Economic Sociology*, New York: Russell Sage.
- Thelen, Kathleen 1991, *Union of Parts: Labor Politics in Postwar Germany*, Ithaca: Cornell Univ. Press.