[illegible]

김 미 숙[1]
남 기 창[2]
조 창 희[3]
남 기 민[4]

Ⅰ. 문제제기 및 연구 목적
Ⅱ. 청주공단의 개괄 및 현황
Ⅲ. 청주공단 생산직 근로자의 노동생산과정
Ⅳ. 청주공단지역거주 청소년 근로자의 일상생활
Ⅴ. 청주공단의 기업복지
Ⅵ. 결론 및 제언

Ⅰ. 문제제기 및 연구목적

한국사회의 산업화 및 공업화가 산업전초기지로서 공업단지의 집중적 설립을 통해서 성공적으로 달성될 수 있었음은 주지의 사실이다. 청주공업단지(이하 청주공단)도 1969년 지방공업개발 장려지구로 지정된 이래 현재에 이르기까지 그 규모나 기능면에서 여느 지역의 공단과 같이 한국사회의 경제발전에 빼놓을 수 없는 기여를 담당하였다.[5] 그럼에도 불구하고 하나의 지역사회를 배후지로 삼는 공단으로서 청주공단이 충북지역경제나 지역개발 자체에 미치는 파급효과는 긍정적이지 못할 뿐만 아니라 단순기능인력을 대량으로 동원하는 공단 내와 그 주변지역에서 전개되는 근로자의 사회적 삶

* 이 논문은 1990년도 교육부 지원 한국학술진흥재단의 대학부설연구소 지원 학술연구 조성비에 의하여 연구되었음

1) 청주대학교 사회학과 교수
2) 청주대학교 지리교육학과 교수
3) 청주대학교 사회학과 교수
4) 청주대학교 사회복지학과 교수
5) 정초시, 황희연, 중소도시기능 및 체계 분석:중부권 중소도시 유형간 비교연구, 국토개발연구원, 1988.

및 기업복지는 바람직스러운 것만은 아니고 나름대로의 취약성과 문제성을 갖고 있는 것으로 평가되고 있다.

이러한 현실을 유념하였을 때에 지역경제의 자생적 발전 및 하나의 지역사회로서 청주시의 제반 사회문제해결을 도모하기위한 기초작업으로서 청주공단 실태에 관한 체계적 연구의 필요성이 대두되는 것이다. 지금까지 공업단지를 다룬 대부분의 연구는 이데올로기적, 경험적으로 근로자의 사회경제적 성격만을 부각, 획일적으로 규명하거나 공간, 지리적 접근을 시도하여 공단의 제한된 부분적 면모만을 부각시켰다고 할 수 있다. 이를테면 지역별 공업단지를 산업사회에서 제기되는 노동문제의 현장으로서만 조명하거나 생태학적인 접근에의 시도 등이 바로 그러한 경우들인 것이다. 다시 말하면 지방중소도시에 위치한 공업단지에 대한 연구는 단일 주제에 입각하여 평면적이고 산발적으로 진행되어 왔을 뿐이다.[6] 하나의 살아 움직이는 인간집합체의 총체로서 역동적이고 종합적인 구도하에서의 체계적인 연구는 소홀한 감이 없지 않다.

이에 본 연구는 지정학적으로 볼 때에 공업단지를 시내에 위치시키고 있는 유일한 중부권 공단지역인 청주공단을 중심으로 관점을 달리하는 4개의 전공영역(경제지리학, 산업사회학, 사회심리학, 산업복지학)에서 학제간 접근(interdisciplinary approach)을 시도하여 청주공단을 좀 더 역동적이고 종합적으로 연구해 보고자 한다. 좀 더 구체적으로 본 연구는 경제지리학적 관점에서 공단의 성격을 개괄적으로 진단하고, 산업사회학적 관점에서 공단 생산직 근로자의 노동생산과정을 사회적 측면에서 분석검토하고, 사회심리학적 관점에서 공단지역거주 청소년근로자의 일상생활실태를 분석하며, 산업복지학적 관점에서 공단의 기업복지 실태를 분석함으로써 청주공단의 실체를 좀 더 체계적으로 규명하여 청주공단의 발전 및 다른 지역에 소재한 공단과의 비교연구를 위한 기초자료를 제시하고 더 나아가서는 공단 근로자의 삶의 질을 높이고 지역사회발전과 복지사회건설을 위한 시사점을 얻으려는 데 그 연구의 목적이 있다. 한편 본 연구의 성격은 가설검증의 그것이라기 보다는 탐색적, 기술적 성격을 띠고 있음을 밝혀둔다.

---

6) 김진덕, "청주공업단지 입주업체들의 고용구조와 원료조달 및 제품판매 실태", 충북경제연구 제1권, 충북경제연구소, 1990. 정초시, "충청주의 선언:경제", 충청일보 3월 1일자, 1991.

Ⅱ. 청주공단의 개괄 및 현황

본 장에서는 경제지리학적 관점에서 청주공단의 성격을 진단하되 업종별, 규모별 공업구조, 종업원의 규모, 특성 등을 파악하는 데 초점을 두었다. 이용한 자료는 청주상공회의소 발행 '청주경제현황(1990)'과 '충북제조업체총람(1991)'이 참고되었다. 청주공업단지 관리공단 발행 '청주공단 요람(1991)도 유용하게 활용되었다.

청주공단은 1969년 공업지역으로 지정되었고, 현재까지 충청북도 공업발전에 중추적 역할을 담당하고 있다. 1969년 지정 이후 3차례에 걸쳐 지방공업개발 장려지구로 지속적으로 지정되었으며, 1991년 현재, 청주시 송정, 복대, 강서2동 일원에 이르는 120만 8천평규모의 공업단지로 자리잡고 있다.

1,2,3,4 단지로 구분된 청주공단은 1단지에 42개, 2단지에 14개, 3단지에 31개, 4단지에 20개 업체가 입주하여 있다(1991년 현재). 이들 업체 가운데 조립금속제품, 기계 및 플라스틱 제조업이 40개 업체로 37.4%, 화학물과 화학, 석유, 석탄, 고무 및 플라스틱 제조업이 19개 업체로 17.8%, 섬유, 의복 및 가죽제품 제조업이 16개 업체로 15%에 이르고 있다. 따라서 이들 3개 업종이 전체 입주업체의 70.2%를 차지하고 있다. 입주업체가 일부 업종에 편중되어 있다는 점은 장점 못지 않게 약점도 지닐 수 있을 것이다. 다양화되지 못한 입주업체들은 경기변동 여하에 따라 청주공단의 성장에 민감하게 작용할 수 있기 때문이다. 이들 업종과 유관한 산업 또는 보완적 산업의 유치가 필요하다.

청주공단이 충청북도와 청주시 공업에서 차지하는 비중을 보면, 업체 수에서 충청북도의 7.5%, 청주시의 34.4%, 근로자 수에서 충청북도의 공업을 대표하는 역할을 담당한다고 해도 과언이 아니다.

1991년 현재, 공단입주업체의 가동실태를 살펴보면 정상가동 중인 업체가 91개로 가동율 85.1%, 휴폐업 3개 업체로 2.8%, 건설중인 업체가 13개 업체로 12.1%를 차지한다. 전체적으로 볼 때에 가동율 추이는 계속 증가하는 추세이다.

청주공단에 취업중인 근로자의 수는 28,956명(1990년말 현재)에 이르고 있다. 남녀 간의 성비는 40.7 : 59.3으로 여성근로자의 비중이 높다. 업종

별로는 조립금속제품, 기계 및 장비 제조업에 종사하는 근로자가 17,510명으로 전체 근로자의 60.5%를 차지하고 있어 특정 업종에 근로자가 집중되어 있음을 알 수 있다. 남성근로자의 비율이 가장 높은 업종은 1차 금속제품 제조업으로 종사자의 90.6%로 나타났다. 여성근로자의 비율이 높은 업종은 조립금속제품, 기계 및 장비 제조업으로서 68.6%, 섬유, 의복 및 가죽제품 제조업이 65.2%, 비금속광물제품 제조업이 58.2%를 점유하였다. 여성근로자의 상대적 비율이 높은 업종들은 저렴하고 풍부한 노동력을 활용하는 노동집약적 공업에서 두드러진다는 특징을 갖는다.

본사와 공장이 공단 내에 함께 입주하고 있는 업체는 63개소로 58.9%를 차지하며 본사와 공장이 분리되어 있는 업체는 44개소로 41.4%에 이르고 있다. 특히 수도권에 본사가 위치한 업체는 27개 업체로 34.6%에 해당된다. 일반적으로 중소기업은 본사와 공장이 함께 입지하지만 대기업은 본사와 공장, 지사 등이 분리되어 있는 것을 고려할 때에 본사가 청주인 입주업체들은 중소기업이 대부분임을 알 수 있다. 따라서 청주공단은 충북공업에서 큰 비중을 차지하지만 입주업체의 본사 소재지를 유념할 때에 지역사회와의 연계성이 크지 못한 것을 볼 수 있다. 오히려 수도권의 과밀화를 해소하기 위한 공업분산정책으로 수도권지역의 공장들이 이곳 충청북도 청주공단에 분산 수용된 결과로 해석될 수 있다. 청주공단이 그 규모나 기능면에서 여느 지역의 공단과 같이 한국사회의 경제발전에 빼놓을 수 없는 기여를 담당하였음은 분명하지만 충북지역경제나 지역개발자체에 미치는 영향력이나 파급효과는 긍정적 평가를 얻지 못하는 이유의 많은 부분을 여기서 찾을 수 있을 것이다.[7]

기업체 규모별 근로자 수를 살펴보면 공단내 총 근로자 수 28,956명 중 중소기업체에 20.9%(5,984명)가 취업하고 있고 대기업에 79.1%(22,926명)가 근무하는 것으로 나타났다. 업종별로 분류하면 전체 기업수의 7.1%에 불과한 대기업(화학, 석탄, 석유, 고무 및 플라스틱 제조업)이 총 근로자의 68.5%를 고용하고 있다.근로자는 그 밖에 음,식료품 및 담배, 섬유, 의복 및 가죽제품, 조립금속 및 기계장비 제조업체 대기업에 고용되어 있다. 다시 말하면 소수의 대기업이 다수의 근로자를 고용하는 것으로 나타났다. 반면 중소기업은 전체 기업 수의 73.6%에 이르지만 고용효과는 상대적으로 소

---

7) 정초시, op.cit., 1991

규모(근로자 수의 20.9%)로 특징지워진다.

Ⅲ. 청주공단 생산직근로자의 노동생산과정

1. 서언

생산과정(the production process)은 "근로자가 생산도구를 사용하여 원자재를 유용한 생산물로 변형시키는 과정" (Burawoy, 1983)이라고 정의할 수 있을 때에, 생산과정은 색출적으로 (heuristically) 크게 두개의 측면으로 구분될 수 있다. 첫째, 기술적, 실용적 측면(technical, practical aspect)으로서 노동통제나 노동과정의 형태나 발전과정 특성을 포함하는 내용을 뜻한다.[8]

본 장에서는 청주공단에 소재하는 두 개 중소제조업체에서 전개되는 생산직 근로자들의 노동생산과정(the labor production process)을 사회적(관리적)측면[9]에서 살펴 보고자 한다. 특히, 기혼여성노동의 질적 성격을 미혼여성의 경험과 견주면서 다루어 보겠다.

본 연구의 자료는 연구자 본인이 해당업체인 A기업(91년 8월 7일 부터 12일 까지 6일간 근무)과 B기업 (91년 8월 16일 부터 20일 까지 5일간 근무)[10]에 약 2주간 생산직 근로자로 종사하면서 현장참여 관찰법 (the

---

8) H.Braverman, Labor and Monopoly Capital, N.Y.:Monthly Review Press, 1974. M.Burawoy, Manufacturing Consent, Chicago : Univ. of Chicago Press, 1979. L.Beneria, "Gender and the Dynamics of Subcontracting in Mexico City", C.Brown and J.Pachman(eds.), Gender in the Workplace, Washington D.C. : The Brookings Institution, 1987.
박승희, "공장자동화에 따른 노동과정의 변화 : 한국의 경우", 경제와 사회, 이론과 실천, 1990.

9) 기술적(실용적)측면에서 살펴본 A기업과 B기업의 노동생산과정은 지면관계상 생략하였다. 이에 대해서는 다른 기회에 논문으로 발표할 예정이다.

10) 여러가지 현실적인 이유를 감안하여 'A기업'과 'B기업'의 명칭은 실제의 회사명이 아닌, 편의상의 호칭이다. 조립금속제조업체가 청주공단의 주요 업종 가운데 하나라는 점, 중소기업체들이 청주공단소재업체의 주종을 이룬다는 점, 그리고 연구자 본인이 현장조사에 협조를 구할 수 있었던 '현실'등이 고려되어 A기업과 B기업이 본 연구의 대상으로 선정되었다.

participant observation method)을 구사하여 입수한 내용에 기반한다. 그 밖에 필요한 관련자료들은 해당업체에 보관되어 있는 생산직 근로자 이력서를 입수, 이에 기재된 내용에 의존하였다. A업체는 인사담당자의 양해를 얻어 이력서 사본을 직접 입수하였다. B업체는 회사측이 연구에 필요한 자료를 산출, 집계하여 주었다.

2. A기업과 B기업의 일반현황과 여성근로자의 사회인구학적 특성

A기업은 원단 종류별로 여섯가지의 오디오 카세트 테이프 제품을 생산하는 제조업체이다. 자본금, 공장연혁, 공장대지, 종업원수 등을 유념하였을 때에 중소기업체로 분류될 수 있다.[11] 86년도에 설립된 이 회사는 청주시 또는 전국 각지에서 조달된 500 - 700여종에 이르는 부품을 사용하여 117명(91년 8월 현재)의 생산직 근로자들에 의해 해당제품이 생산되고 있다.

B기업은 87년에 설립된 누전차단기 제조업체로서 생산직 근로자 113명이 근무하는 중소기업체이다. B기업 역시 청주시내 또는 전국 각지에서 조달되는 1,600 - 2,000여종의 부품을 사용하여 7개 종의 차단기를 조립, 생산하는 작업을 수행하고 있다.

두 개 업체에 취업중인 생산직 여성근로자들은[12] '청주권'출신(청주 및 청원군)이면서, 중.고등정도 (방통고·산업체부속 고교포함)의 학력을 소유한 20대 내지 30·40대 여성들이다. 가족배경은 중하류층으로 분류될 수 있으며, 가족원 수는 한국 평균치를 웃도는 집단이라는 특성을 갖는다. 이를 미루어 볼 때에, 이들의 취업동기는 '경제적 이유'가 가장 절실한 것일 수 있다. 경인지역 생산직 여성들의 중요 취업이유가 '생계책임', '자녀용돈, 반찬값 조달등의 생활비 보조' 또는 '자녀 학비보조' 등으로 지적된 것[13]과

---

11) 청주공업단지관리공단, 청주공단요람, 1991.

12) 노동시장에서 필요로 하는 인간자본(human capital)으로 필요한 자질 - 교육정도, 숙련, 경력 등 - 을 최상으로 지니지 못한 이들 생산직 근로여성들은, 영세자영업, 파출부 등의 이른바 '도시비공식부문'으로 진출할 수도 있다. 그러나 '장시간-저임금'의 단순노동으로 특징지워지는 제조업체의 생산직 종사를 마다하지 않는 이유는 다음과 같았음을 현장근무 중 근로자들의 대화를 통해서 파악할 수 있었다. 즉, 공장근무가 부여해 주는, 자녀학자금 융자 또는 보조, 의료보험 혜택, 퇴직금지급 등의 기업복지제도(the fringe benefit system)가 이들을 유인하는 강력한 요인일 수 있다는 것이다.

13) 전현숙, "공단지역 기혼여성노동의 특성에 관한 연구", 연세대 석사논문, 1987.

도 대동소이할 것이다.

3. 사회적 측면의 생산과정

박승희[14]에 의하면, 일반 기능직의 입사경로는 네가지 유형이 있다[15]고 한다. 그러나 연구자가 근무하였던 두 개 기업체의 경우, 생산직 근로자의 충원은 '화제', '교차로', '청주신문' 등의 지역신문 또는 잡지류에 크게 의존하는 것으로 나타났다. 그 이외에도 길거리 현수막, 전봇대의 안내 전단 광고도 다소의 효과가 있다는 담당자의 지적이었다. 따라서, 신입사원의 채용기간은 따로 설정되어 있는 것이 아니라 연중 수시로 취업희망자가 관심을 보이는 한 지속되는 셈이다[16](그러나 남자직원의 채용은, 모집채용광고에 의한 것이 아니고 연고채용법을 사용한다).

이력서에 나타난 두 개 업체 근로자들이 전직(前職)근무 연수는 비교적 짧은 기간('2년 미만'이 반수를 넘었다)으로 나타났다. 이를 미루어 볼 때에 현재 근무처인 A기업 또는 B기업에 장기간 근무할 근로장기근속자는 소수일 것으로 예측된다. A업체는 기혼여성 가운데 3년이상의 장기근속자가 비교적 많은데 비해서, B업체는 기혼여성의 장기근속성향은 다소 떨어진다. 아뭏든 업체를 불문하고, 미혼여성 근로자[17]가 기혼여성에 비해서 일반적으

신경아, "여성의 고용불안정과 산업예비군론", 경제와 사회, 이론과 실천, 1990.

14) 박승희, "대기업 일관 조립작업장의 노동통제에 관한 사례연구", 성균관대학교 박사학위논문, 1988.

15) 1.사원추천을 통한 과장의 최종추천 2.학교-단체 추천 3.기능공 양성소 4.공개모집 등의 유형이 그것이다.

16) 참고로, A기업은 91년 8월 현재 약 30명 정도의 생산직근로자에 대한 인력부족을 겪는 것으로 나타났다. 인사담당자의 지적에 의하면, 91년 초 페르시아전쟁으로 인한 감량생산의 가능성을 감안하여 지난 겨울에 충원계획을 유보한 결과라는 것이다. B기업 역시 '자발적 퇴직'방지에 신경을 쓰고 있음이 역력하였다. 연구자가 현장실습을 끝내는 날, 작업이 종료한 후 오늘이 마지막 근무였음을 통지하자, 작업반장은, 사정에 가까운 퇴직의사 번복을, 2, 3차에 걸쳐 요구하여 왔다. 90년대 초반, 생산직근로자의 일손부족은 한국노동시장의 빼놓을 수 없는 특징 가운데 하나임을 엿볼 수 있는 현실이다.

17) 인사담당자는 장기간 근무, 대낮 작업시간등의 요인은 물론 개인적, 기질적 요인등도 함께 작용하여 미혼근로자의 높은 이직율로 연결된다고 진단하였다. B기업 인사담당자의 설명에 의하면, 이직이 다발로 일어나는 '3대 위험시기'(the three critical periods)가 있다고 한다. ① 근무시작한 지 1주일 ② 6개월 경과 후 ③ 1년정도 지났을 때가 바로 그것이다.

로 근무연수가 짧다고 하겠다. 높은 이직율(a high turn-over rate)[18]이 생산직 근로자의 특성으로 꼽힐수 있다.

생산직근로자 임금산정기준은 업체별로 약간의 차이가 있다. A기업은 임금산출에 학력, 미기혼상태, 경력유무 등을 전혀 배려하지 않은 채, 초임일당을 1991년의 경우 7,350원으로 책정하였다. 잔업수당, 야근수당(밤10시-아침6시까지의 근무에 계산되는 야근일당은 낮 근무의 1.5배를 산정)을 포함하여 월 35만원-42만원(1년 경력자 기준)의 봉급이 지급된다. B기업의 임금산정은, 미기혼상태, 학력별로 차등지급된다. 즉, 중, 고졸 기혼여성은 하루 7,380원을,고졸 미혼의 경우는 7,560원으로 책정되었다. 취업 후 3개월간의 견습공 수습기간이 지나면, 1년에 2번의 호봉승진 기회가 주어지는데 임금협상 때 그리고 정규 호봉승진 시기가 그것이다(단, 직급상 승진은 생산직 근로자의 경우 존재하지 않는다). 따라서 잔업이 A기업보다 적은 B기업 근무자는 월 32만원-35만원 정도의 수입은 올릴 수 있다.

두 개 업체에서의 작업현장 위계조직은 다음과 같다. A기업은, 작업자 --> 조장(A조 B조)--> 반장(주간에만 근무: 여자는 반장이 승진될 수 있는 최고직위)--> 수리기사--> 주임등의 순서로 직급이 상승된다. 한편 B기업은 견습공(3개월)--> 작업자--> 반장(공고 전기과 출신 남자)--> 주임등의 위계질서로 짜여져 있다. 흥미로운 것은 작업반장직에 대한 성별 배치원칙이 업체별로 상반된 논리를 적용한다는 점이다. A기업은 노조대의원만이 반장(여자 근로자에게만 자격이 주어지며, 여성근무자가 승진될수 있는 최고직)에 취임할 수 있다. 반장이 남자일 경우, 대다수 근로자가 여자로 구성된 작업현장 통솔에 문제가 있다는 설명이다. 반면 B기업은 네 명의 작업반장이 근무하는데, 반드시 공고 전기과 출신의 남자로 구성된다. 이외에 다섯명의 반장지원자들(남자)도 이들과 함께 근무한다. 작업반장직에 남자가 배치된 것은 관리적 차원에서 효능을 얻기위한 조치이다. 즉, 남자

---

18) 신규근로자 채용기간을 따로 설정하지 않은 점, 근로자 반수 이상의 근속연수가 '2년 미만'인 경우가 이러한 높은 이직율을 반증한다. A기업 노조위원장에 의하면, 3년 근속자에게는 3돈 금반지를, 5년 근속자는 5돈 금반지를 기념품으로 증정하는 관행이 있다고 하였다. 이것도 높은 이직율을 낮추려는 시도로 볼 수있다. B기업의 경우, 91년 8월 중 24명이 취업하여 19명이 퇴사한 것으로 집계되었다. 그 밖에 1년 이상 장기적립식 재형저축 가입을 회사측이 적극 권장하는 것도 이직율을 낮추려는 우회적 시도의 하나로 볼 수 있을 것이다.

들의 회사 이해능력이 월등하고 충성도가 높다는 점이 배려된 것이다. 반면, 여자들은 회사근무를 평생직으로 간주하지 않기 때문에, 장기적 총체적 안목에서 볼 때에 작업반장직에 여성근로자의 배치는 일단 배제된다는 것이다.

다음으로, 노동조합의 활약상에 대해 검토해 보고자 한다. A기업의 경우, 노조가 1988년 8월[19]에 결성되었는데, 가입여부는 근로자 본인의 선택으로 결정되는 오픈샵제도이다. 91년 8월 현재 총240명의 근로자 가운데 202명이 노조에 가담하여 비교적 높은 가입율을 기록하고있다(대리급 이상직 근로자는 노조가입이 불가능하다). 노조의 성격은 노사협조주의에 입각하기 때문에 노동조합주의 또는 전투적 성향의 노조는 아니었다. 이를테면, 특근이나 토요일 연장근무가 필요할 경우에는 반드시 노조합의하에서 이루어 진다. B기업의 경우, 노조는 존재하지 않았다[20]. 회사당국자의 증언에 의하면, 미.기혼 근로자들 사이에 노조성립에 대한 이견이 좁혀지지 않은 점이 크게 작용하였다고 한다. 그 대신 작업 반장과 기사까지 참석하는 '노사협의회'나 '생산회의'가 수시로 필요할 때 마다 개최된다. 이 자리에서 회사경영의 전반적인 흐름 회사기획자료, 판매, 결산자료, 목표설정 등이 공개되는 절차를 갖는다는 것이다.[21]

---

19) 현장조사기간이었던 8월 10일(토)은 마침 노조 탄생 3주기였다. 생산직근로자 전원이 출근하였으나 근무는 하지 아니하고 3층 회의실에서 기념식과 총회를 개최하였다. 이 자리에는 회사경영자로는 상무이사가 배석하였고, 그 밖에 전국노조 충북지부대표, 공단내 노조위원장, 부위원장 그리고 회사하급관리자까지 전원동석하였다.

20) B기업이 87년 이후 노동운동의 폭발적 증가에도 노조를 존재하지 않도록 배려한 것은 여러 요인의 결과일 수 있다. 연구자의 현장경험에 의하면, A기업에 비해서 B기업의 '체적한' 작업 성격 - 환경미화에 치중한 작업장 환경, 철야근무 부재, 적은 잔업시간, 생산과정에서 육체적 근력을 덜 필요로 하기 때문에 '덜 거칠고 덜 힘든' 작업성격, 작업장 내의 에어콘 가동 등 - 도 노조 탄생의 필요성을 근로자들로 하여금 느끼지 못하도록 하는데 기여했을 것으로 생각된다.

21) 청주공단의 경우, 여타지역의 공단과는 달리, 근래에도 노동분규가 심각하지 않다는 지적이 있다(이주형, 1991:정초시, 1991). 이에 대한 여러 해석이 있을수 있다. 우선, 청주공단의 객관적 조건에서 살펴볼 수 있다. 이미, 지적되었듯이, 업종은 중공업위주가 아니라, 단순가공업으로서 그 규모는 중소기업이 주종을 차지한다. 그밖에, 지역적 특색이 고려될 수 있는데, 근교 농업노동력을 동원하여 공단이 운영되는 실정이기에, 출, 퇴근을 하면서 공장근무가 가능한 현실은, 결국, 노동운동을 체계적으로 집중시키지 못하고 분산, 고립시키는 요인으로 작용할 수 있다(이를테면, 경수지역공단에는 해당

두 개 업체 모두 기업복지시설과 일반적 노동환경은 비교적 양호한 편이었다. A기업은 노조사무실이 건물 4층에 마련되어 있었다. 사무실에는 신문, 월간잡지 바둑판 등이 마련되어 있었다.(8월 17일 부터는 4층 휴게실, 구판장, 탁구장, 신축 혹은 증축공사가 시작되었다) 지하식당에는 커피, 냉음료를 마실 수 있는 자판기가 설치되어 있었고, 출,퇴근용 회사버스가 제공되었다. 작업장의 조명, 청결도, 수세식 화장실 등은 나무랄 데가 없을 정도의 '수준급'이었다. B기업 역시 회사정원은 잔디밭으로 꾸며졌고 그 안에 미니 종합운동경기장, 가금사육장이 마련 되어 있었다. 사내 취미클럽(산악회, 경조사사우회)의 활약상, 양호한 음식식단, 작업장 복도에 걸려 있는 그림, 사진, 액자들은 미술관을 연상시킬 정도였다. 청결한 화장실은 물론이고 1층 라운지에 비치된 커피자판기는, 대형 열대어어항, 작업시작과 종료는 음악소리로 신호하는 배려(A기업은 호르라기를 사용하였다)등도 기억될 수 있다. 그밖에 출퇴근 버스의 제공, 부품가공, 프레스부 여성근로자(전원기혼)들은 연 2회의 특수건강진단을 실시한다고 하였다.

Ⅳ. 청주공단지역 거주 청소년근로자의 일상생활

1. 서언

한국사회가 산업화를 본격적으로 시작한 1960년대 이래 청소년의 경제활동참여는 지속적인 증가추세를 보여왔다. 이러한 경향은 청주공단 취업자의 경우에도 해당된다. 이 곳에서 필요로 하는 산업인력은 총 5만명[22]으로

되지 않음). 그다음으로, 노동력의 성별구성을 보면 여성노동력의 우세를 꼽을 수 있다. 일반적으로, 남성들이 노조활성화에 얼마나 기여하느냐가 관건으로 지적되는데, 열성적인 남성의 숫적열세가 노동운동 활성화로 연결되지 못하는 것이다. 또한, 지역전체의 특성도 생각해 볼 수 있다. 청주지역은 농촌경제와 자본경제가 혼재되어 있는 점, 그리고 농공단지가 농촌지역에 산재하여 있는 점, 노동자들의 지역적 연고라는점 등이 노조활동을 약화시키는데 기여할 수 있다. 마지막으로, 충청인들의 '기질'을 생각해 볼 수 있다. 의식 측면 혹은 이들의 사회심리적 성향은 흔히 '보수적'(정치적 성향을 포함하여)자질이 강한 것으로 알려지고 있다. 이를테면, 향토기업의 노조-한국도자기, 전방타올, 충북전자등의 노조경험들-가 그 탄생초기에 이미 인정받지 못하고 타의로 해체되어 버린 것 등이 이를 반증한다. 이에 더하여, 노동운동의 연륜이 비교적 짧아서, 본격적인 노동조합운동은 88년부터 비롯되었다고 평가될 정도이다.

서, 실제 고용된 인원은 약 3만여명[22]으로 집계되었다. 이 가운데 남성취업자가 11,000여명에 이르고, 여성근로자는 17,000여명을 차지하고 있다.

청주공단 취업 근로자의 상당수는 10대 중후반에서 20대 초중반에 이르는 미혼여성으로 밝혀졌다. 이는 청주공단 입주업체 대부분이 중소규모의 경공업관련 제조업체가 주종을 이루기 때문에 여성노동을 주된 노동력 구성의 기반으로 삼은 결과이다. 청주시 인구구성을 연령별, 성별로 분류하면 이러한 경향은 더욱 두드러진다. 공단지역 이외에 살고 있는 15세에서 24세에 이르는 인구층의 남녀 성비를 집계하면 남성이 많거나, 비슷한 분포를 보인다. 그 반면, 공단인접지역인 가경, 복대동의 경우는 15-19세 집단의 남성은 1,959명인 반면 여성은 5,512명을 기록하여 성비는 36이다. 또 20-24세 집단의 남녀 인구수는 1,883명(남성)과 2,874명(여성)을 기록하여 성비 65를 보여준다. 10대 중반이후 20대 중반까지 공단인근지역의 높은 여성비율을 여실히 반영한다.[23] 이는 공단 취업 여성근로자가 10대 후반에서 20대 초반 여성근로자가 주축을 형성하는 한편, 남성근로자는 20대 중반이 상당수를 차지하는 현실에서 기인되는 듯하다.

본 장에서는 청주공단지역 거주 청소년근로자들의 비(非)업무적 일상생활 실태를 알아 보고자 한다. 논의의 촛점은 우선, 이 지역 근로자들의 일상생활 유형을 진단하는 데 둘 것이다. 그 다음으로 이들의 생활양식을 통하여 한국 청소년문화의 방향설정에 필요한 함축의 가능성을 모색하고자 한다.

본 연구의 자료는 공단인근지역인 가경, 복대동과 봉명, 송정동 지역에 거주하는 청소년근로자를 대상으로 실시한 설문조사 내용에 기반한다. 현장조사는 91년 8월 20일부터 9월 3일까지의 2주일간에 걸쳐 이루어졌으며

---

22) 충청일보사, 충청연감, 1989, p.296.
23) 청주공업단지관리공단, op.cit., p.9.
24) 청주시, 청주통계연보, 1990, p.56.
이는 주민등록에 나타난 수치의 집계이므로 실제로 주민등록을 옮기지 않고 자취나 하숙하는 경우를 감안하면 실제 미혼여성의 수는 이보다 많을것으로 추정할 수 있다. 공단의 또다른 인근지역인 봉명, 송정등의 경우, 가경, 복대지구에 비하여 청소년 거주자의 절대수 및 성비는 적다 하더라도 여성거주자의 수가 남성의 그것에 비하여 월등히 높다는 점에서는 가경, 복대 지구와 유사한 추세를 보인다. 봉명, 송정지구의 성비는 15세-19세 연령층이 73, 20세-24세 인구층은 39를 기록하고 있다. 이 지역 거주자 가운데에는 일반청소년이 포함되는 것은 물론이다.

조사대상자는 무작위로 추출된 이 지역 거주 근로자를 대상으로 하였다. 총 161명에 관한 내용이 청주대학교 사회학과 재학생들로 구성된 조사원의 면접을 통해서 수집되었다. 학생면접원이 공단인근지역의 주거단지를 가가호호 방문하여 젊은 근로자들을 직접 대면하는 형식을 취하였다. 질문지구성은 청소년근로자의 사회경제적 배경문항, 일상생활관련문항,그리고 노조활동관련문항 등 3개 부문으로 짜여졌다.

2. 공단지역거주 청소년근로자의 일상생활

청소년근로자 161명을 대상으로 실시한 조사결과의 분석은 다음과 같다. 우선, 응답자의 소수(15.4%)만이 청주시 출신이고, 청원군 출신(19.4%)도 상당한 비율을 차지하였다. 따라서 청주권역(청주-청원)출신자는 34.8%이다. 28.0%가 청주-청원 이외의 충북지역에서, 37.3%는 전국 각 지역에서 이주해 온 청소년들로서 충남,전북 및 강원 출신이 섞여있다. 공단 근처에 주거를 삼는 근로자 가운데 청주시 근로자가 소수(15%)에 불과하고 다수는 타 지역 출신으로 구성된 현실은, 공단설립으로 인한 취업기회의 확대로 젊은이의 인구이동-도회지 청주시로 유입-이 활발한 결과로 해석된다. 따라서 젊은이들의 집거지역으로서 공단주변은, 전통적 생활규범이 비교적 잘 유지되고 있는 전형적인 청주지역사회와 사회적으로 이질적 요소를 지닌 독특한 '하위문화'를 형성할 수도 있다.

공단근린지역 거주 근로자들의 연령구조는 20세 초중반이 대종을 이루는 것으로 특징지워진다.22세-23세가 32.5%로 가장 많다. 20세-21세 24.4%, 24세-25세 17.5%의 순서로 나타났다. 20세 이상 25세 이하 근로자가 전체 응답자의 74.4%를 차지하여 20대 젊은이들로 구성되었음이 다시 한번 확인된 것이다.

이들 근로자들의 학력은 전체 응답자의 다수(86.3%)가 고졸정도의 학력 소지자임이 밝혀져, 비교적 고교육자 집단임을 알 수 있다. 성별분포를 볼 때에, 조사대상자의 다수(78.3%)가 여성이었고, 이들 여성응답자의 절대다수(98.1%)는 미혼상태이었다. 20세 초중반 고졸 미혼여성들이 청주공단에 취업하면서 공단근처지역에 거주하는 유형이 근로자의 주류생활양식을 형성하고 있음이 현장조사에서도 확인된 셈이다.

공단근린지역 거주 근로자들의 취업동기를 살표보면, '자신의 생활비를

벌기 위하여 취업'한 경우가 가장 빈번하였고(36.0%), '결혼비용마련' 또는 '졸업후의 진로'로서 취업한 경우가 각 17.4%와 16.8%로 나타났다. 한편, 취업계기는 '친구 가족 또는 친척의 소개'로 취업한 경우가 가장 흔한 모습(56.5%)으로 지적되었다. 생산직 취업에 아직도 연고채용이 보편적 형태로 자리매김되어 있다고 하겠다. 응답자 가운데 일부만이(38.5%)처음 취업하는 신참취업자로 분류되었고, 42.9%는 '한두번의 이직경험'을 지닌 것으로 나타났다. 이직이유는 '개인사정', '일의 고됨', '비인간적 대우' 등의 순서로 열거되었다. 현재, 청주공단업체 대부분이 경력근로자의 잦은 이직으로 어려움을 겪을 수 있음을 짐작할 수 있다. 일부 응답근로자의 경우 판매원이나 기타 유흥서비스직으로의 이직도 나타났다.

응답자들의 월 평균 임금수준은 다음과 같다. '31-40만원'의 봉급을 받는 근로자가 39.8%이고, '21-30만원'은 응답자의 26.1%를 차지하였다. 따라서 응답근로자의 반이상은 한달 평균 30만원 전후의 임금생활자임을 알 수 있다. 응답자 대다수는(88.2%) 정규근로시간이 8시간이라고 지적하였다. 주당 잔업시간은 5시간 이상 10시간 미만인 경우가 34.2%를 차지하여 최빈치를 기록하였다. 구체적으로, 응답자들은 하루 8시간 일상작업 이외에 3시간 정도의 잔업을 한다고 진술하였는 데, 이는 근로자 대부분이 평일 퇴근 후에 개인적 여가시간을 가지기에는 불가능한 실정을 의미하는 것이기도 하다.

한편, 응답자들의 '이상적인 직장'은 '안정되고 장래성이 좋은 곳'(33.5%), '인간적인 대우가 좋은 곳'(22.5%), '시간적 여유가 있는 곳'(21.7%) 등의 순서로 나타났다. '일이 고되지 않은 곳'(31.1%)이나 '많은 보수를 받을 수 있는 곳'(9.9%)은 오히려 소수의 응답자만이 선호하였다. 젊은 근로자들의 직장관이 의식주 해결의 수단에서 자아발전 등 비경제적 요인을 중시하는 쪽으로 변화하는 추세를 엿볼 수 있다.

응답자 부 또는 모의 직업분포를 살펴보았다. 절반이상의 응답자는 자신들의 부모는 농업, 축산업, 임업, 수산업에 종사한다고 응답하여 이들 대부분이 1차산업에 종사하는 부모를 둔 청소년임을 보여주었다. 이들의 한달 용돈사용 액수는 응답자의 절반이상(53.4%)이 '5-10만원이내'의 지출을 한다고 말하여, 비교적 건전한 소비생활을 하고 있음을 알수 있다. 용돈지출 내역은 '화장품 구입' 또는 '이,미용비 목욕비' 등에 가장 많은 지출을 하

였다. 그 다음으로 '교제비(찻값포함)'의 명목으로 사용하였다. 응답자 대부분이 20대 미혼여성으로서 타향살이를 한다는 현실을 감안한다면, 이들의 용돈지출 패턴은 쉽게 납득될 수 있을 듯 하다.

응답자들의 보편적인 주거형태는 '자취'가 가장 흔하게 나타나며, '친척집 거주'도 상당수(20.6%)가 해당되었다. 자취의 경우, 월세 5-10만원 정도의 방을 임대하는 경우가 대부분이고, 전세로 임대하는 경우도 있었다. 응답자의 34.2%가 현재의 주거환경에 만족하는 것으로 나타났다. 그러나 '주위가 소란하다' 또는 '방이 비좁다', '사생활이 보장되지 않는다' 등의 '불편한'상황을 지적한 반응도 있어, 주거환경이 상대적으로 열악한 경우도 쉽게 상상할 수 있다.

응답자들의 경우, 평일의 여가시간은 주로 집안일을 하는 데 소모하고 있으며, 주말의 여가시간도 집안일 수행에 사용하는 응답자 비율(25.5%)이 가장 많은 것으로 집계되었다. 젊은 근로자들의 건전한 생활태도의 일면을 엿볼 수 있다. 그 밖에 여가시간을 '휴식(18.6%)', '등산 및 여행'(14.3) 하는 데 보내는 경우도 있었는데, 공단 근로청소년을 위한 충분한 여가기회 제공 또는 그러한 시설제공 등에 대한 배려가 있어야 할 것이다.

응답자의 과반수(51.6%)가 현재 이성친구와 교제 중이었으며, 이성친구와의 교제기간은 '1-2년 사이'가 가장 많았다(33.7%). 교제중인 이성친구와 결혼을 고려하고 있는 지의 여부를 묻는 문항에서는 해당 응답자의 다수(71.1%)가 '고려하고 있다'고 지적하였다. 그 이유로는 '서로를 좋아한다', '서로를 이해하고 믿는다'고 지적하였다. 그 이유로는 '서로를 좋아한다', '서로를 이해하고 믿는다'가 각 19명과 17명으로 분류되었다. 이성과의 교제를 지속하는 데에 상호간의 신뢰감 구축이 중요한 변수가 되고 있음을 보여준다고 하겠다. 또한, 결혼을 결정할 때에 가장 먼저 고려되어야 할 점은 '상대방과 당사자 사이의 이상이 적합한가 여부'에 비중을 주어야 한다는 응답이 가장 많았다.(74.5%) 청소년 근로자들의 이성교제 실상과 이들의 결혼관은 비교적 건전한 것으로 평가될 수 있다.

나아가, 응답자의 절대다수(98.8%)가 주변의 친구 가운데에는 동거 중인 사람이 있다는 소문을 들은 적이 있다고 지적하였다. 따라서 공단지역 주변에서 젊은이 사이에 동거가 일상적인 삶의 방식으로 수용되는 '하위문화'(subculture)를 공유하는 듯 하다. 근로자 본인이 생각하는 남녀간 동거

사유는 '상호간의 생활상 필요'(40.4%) 또는 '객지에서 의지할 상대가 필요(24.4%)하기 때문이라는 응답이 주종을 이루었다. 청소년 근로자가 지불해야 하는 여러가지 현실적인 어려움이 동거라는 특정의 생활방식으로 표출되어 비교적 널리 수용되는 듯 하다.[25]

노동조합 관련 문항을 요약 정리하면 다음과 같다. 노조의 필요성에 대해서는 응답자의 다수(77.0%)가 '꼭 필요하다'고 지적하였다. 노조 지도자는 '근로자의 권익을 위해 희생할 마음가짐을 가진 사람'이어야 한다는 데에 응답자의 69.4%가 지지를 표명하였다. 또한 노조위원장 선거 때에는 '후보의 사람됨'을 투표행위에 가장 중요한 요인으로 지적한다는 반응이 42.5%에 이르고 있다. 이 모든 결과들은 산업민주화 과정에서 노동자의 권익신장에 응답자들의 높은 관심을 반영한 것으로 해석될 수 있다.

V. 청주공단의 기업복지

1. 서언

한국에서는 산업화가 늦게 시작되었기 때문에 기업복지(company welfare)의 도입 및 발전도 늦을 수 밖에 없었다. 한국의 기업복지가 어느 정도 자리를 잡기 시작한 것은 70년대부터이며 80년대에 들어와서 본격적으로 확대되기 시작하였다. 기업복지는 기업이 주체가 되어 실시한다는 점에서 당연히 경제적 차원에서 당위성을 가지고 있지만 현대적 의미의 기업복지는 사회적 차원을 고려하지 않고서는 존재할 수 없다. 즉, 기업복지는 경제적 차원에서 '성과의 논리'를, 사회적 차원에서 '공동체의 논리'를 동시에 확립해야 한다.[26] 특히 기업복지는 노사관계를 원만히 하여 근로자들이 인간다

---

25) 동거와 혼전 성관계는 동질적 현상은 아니지만 양자 공히 성에 대한 진보적 관행이라는 점에서 공통점이 있다. 이은죽(1990)에 의하면 70년대에는 여대생들의 혼전 성관계에 대한 반대비율이 조사대상자의 3/4을 차지하였다고 한다. 그러나 80년대 중반에는 여대생들의 이에 대한 반대비율이 72%를 차지하는 것으로 나타났다. 이러한 추세를 유념하였을 때에, 응답 근로자들이 동거에 대해 '신중히 고려해야 한다'는 문항에 59%만이 호응한 결과는 근로청소년들의 성에 대한 태도가 비판적 개방적 성향을 지니는 것으로 풀이된다. 물론 '신중한 고려'가 곧 동거에 대한 찬성의 표현으로만 해석될 수 없을 것이다.

26) 송준호, "기업복지수준의 형성요인과 그 목표-성과분석", 성균관대학

운 생활을 영위해 나가는 하나의 척도로서 받아들여지고 있다는 점에서 앞으로 복지사회 건설을 위한 디딤돌이기도 하다.

이와 같이 우리 사회에 기업복지가 도입확대되고 현대사회에 있어서 기업복지의 중요성에도 불구하고 기업복지에 대한 연구는 미흡한 실정이다. 특히 청주공단의 기업복지실태에 관한 연구는 찾아볼 수가 없다. 이에 본 장에서는 청주공단을 대상으로 기업복지실태를 조사분석하여 보고자 한다.

기업복지는 개별기업이 주체가 되어 경영능률의 향상과 근로자의 복지증진을 위해서 실시하는 각종의 시책, 시설, 서비스의 종합적 체계를 말한다. 따라서 기업이 그 비용의 일부 또는 전부를 부담하면서 근로자에게 제공하는 편익이라면 그것이 개별적으로 제공되건 단체적으로 제공되건 관계없이, 또한 사용자의 자발적 의사에 의한 것이건 법적 요구에 의한 것이건 관계없이, 모두 기업복지에 포함되는 것으로 본다. 다만 정기적으로 지불되는 화폐임금은 제외한다.[27]

본 연구의 조사대상은 청주공단에 입주한 모든 기업체 중에서 현재 가동중인 10인 이상 기업체 89개로 하였다. 조사기간은 1991년 11월 12일부터 19일까지 일주일간 실시되었고 청주대학교 사회복지학과 4학년 학생 전원이 직접 청주공단을 방문하여 기업복지담당 관리자를 상대로 질문지를 이용한 면접조사를 실시하였다. 이 조사과정에서 청주공업단지 관리공단의 적극적인 협조를 얻어 100%의 응답률을 기록하였다. 질문지는 1989년 한국노동연구원이 실시한 기업복지실태조사표[28]를 약간 수정하여 사용하였다. 질문지의 조사내용은 몇 개의 배경질문과 법정기업복지 및 법정외 기업복지에 관한 것이다. 본 연구를 위해 수집된 자료는 빈도와 백분율을 적용하여 통계처리하였다.

조사된 기업체의 산업별 기업분포를 보면 식품 8개, 섬유 14개, 제지 7개, 화공 16개, 도자기 3개, 기계 8개, 전자 21개, 기타 12개등이며 규모별 기업분포는 300인 이상 대기업이 21개, 10-299인의 중소기업이 68개이며 노동조합 유무별 기업분포는 노조있는 기업이 39개, 노조없는 기업이 50개로 나타났다.

교 대학원 박사학위논문, 1987, p.16.

27) 김대모, 기업복지제도의 실태와 과제, 한국노동연구원, 1990, p.9.

28) 이 조사표에 의하여 수집된 자료를 가지고 완성한 논문이 김대모의 1990년 논문임.

2. 법정기업복지

우리나라 법률에 의하여 기업이 근로자에게 의무적으로 급부해야되는 기업복지프로그램에는 산재보험, 의료보험, 국민연금, 퇴직금이 있다. 청주공단의 경우 '의료보험', '국민연금', '퇴직금'제도는 실질적으로 모든 조사대상기업에서 시행하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 '산재보험'은 95.5%만이 시행하고 있는 것으로 나타났는데 그 이유는 규모가 작고 역사가 짧은 몇 개의 기업이 아직 시행하고 있지않기 때문이다.

퇴직금제 운영방법 중 퇴직금 산정방법을 보면 근속년수의 길고 짧음에 관계없이 1년 당 급여율이 일정한 '비례제'를 채택하고 있는 기업이 전체의 60%로서 과반수를 조금 넘고 있으며 근속년수가 길수록 1년 당 급여율이 증가하는 '누진제'를 채택하고 있는 기업도 36%를 보여주고 있어 퇴직금누진제도 어느 정도로 확산되어 가고 있음을 알 수 있다

다음에 퇴직금지급방법을 보면 '퇴직시 일시금으로 지급'하는 기업이 전체의 97.8%로 거의 모두를 차지하고 있다. 퇴직금지급방법에 관한 노사의 희망을 보면 사용자의 입장에서는 86.5%, 근로자의 입장에서는 68.5%가 '일시금형태의 지급방법'을 원하고 있다. 한편 사용자의 입장에서는 5.6%, 근로자의 입장에서는 29.2%가 '본인 희망에 따른 지급방법'을 원하고 있다. 이와 같은 현상이 나타나는 것은 사용자는 비용부담의 안정화, 근로자는 선택의 범위를 넓히고 싶기 때문일 것이다. 퇴직금 지급시기에 관한 노사의 희망을 보면 사용자의 입장에서는 85.4%에 해당하는 기업이 '퇴직시에만 지급'하기를 원하고 있으며 반면 근로자의 입장에서는 '퇴직시 지급'이 49.4%, '중간지급허용'이 50.6%로서 대체로 반반 정도이다. 앞으로 퇴직금 중간지급제의 도입문제는 긍정적인 방향으로 검토해 볼 필요가 있다고 보겠다.

국민연금제 도입 후 퇴직금 노사쟁점화 여부를 조사한 결과 전체 조사대상기업의 7.9%인 7개 기업에서 '쟁점이 된 적이 있다'고 응답하고 있다. 쟁점의 내용 및 처리결과를 보면 7개 기업 모두 '부결 또는 연기'이다. 또한 우리나라에서는 아직 법정화되어 있지 않은 실업보험에 대한 견해를 조사한 결과, 전체 기업 가운데서 42.7%가 '필요하지만 아직은 시기상조'라고 응답하고 있고 33.7%는 '필요하며 조속히 실시 요망'이라고 응답하고 있다. 이를 통해 전체 기업의 76.4%가 실업보험이 필요하다는 인식을 갖고있음을 알

수 있다. 한편 '별로 필요하지 않음'이 12.4%, '무응답'은 11.2%로 나타났다.

근로기준법에는 주휴일, 월차유급휴가, 년차유급휴가등 여러종류의 유급휴가, 휴일제가 규정되어 있다. 또한 우리나라에는 휴일수가 너무 많다는 여론도 있다. 이러한 인식을 바탕으로 유급휴가, 휴일에 관한 견해를 조사한 결과 전체의 60.7%가 '적당하다'고 생각하고 있고 나머지 중에서 '휴일수가 너무 많다'는 의견도 31.5%나 되어 시중의 여론이 사실임을 증명해주고 있다. 근로기준법은 또한 유급휴일에 근무하는 근로자에게 통상임금의 250%를 지급하도록 규정하고 있다. 이것은 통상 임금에 추가해서 150%를 더 지급해야 함을 의미하기도 한다. 이 규정이 제대로 지켜지고 있는지를 알아보기 위해서 유급휴가, 휴일근무시 추가적 임금지급여부를 조사한 결과 추가임금지급율이 '150-199%'인 기업이 60.7%로 가장 많고 다음으로 많은 것이 추가임금지급율이 '100-149%'인 기업으로서 16.9%이며 '200%이상' 기업은 14.6%로서 법정추가지급율인 150%를 넘는 기업이 75.3%인 것으로 보아 휴일근무지급에 관한 근로기준법상의 규정은 비교적 잘 지켜지는 것으로 볼 수 있다.

3. 법정외 기업복지

법정외 기업복지는 법적 구속력없이 그 시행여부 및 운영방법을 기업 스스로가 결정하기 때문에 근본적으로 기업들 사이에 상당한 격차가 생길 수 있다. 특히 노동조합이 있는 기업과 없는 기업 사이에 또는 대기업과 중소기업 사이에 심한 격차가 생길 수 있다.

이와같은 인식을 바탕으로 생활지원제도 운영기업 비율을 보면 전체기업 중에 운영하는 기업이 '경조비'는 91.0%, '급식'은 96.6%, '작업복'은 98.9%로서 모두 90%를 넘어섰고 노동조합 유무나 기업규모에 따른 격차도 크지않아 이들 시책은 이미 정착단계에 들어섰다고 보아도 좋을 것이다. '자녀 학자금'의 경우 노동조합이 있는 기업과 없는 기업의 경우 각각 76.9% 및 44.0%이며 격차는 1.7: 1이 되고 대기업과 중소기업의 경우 각각 81.0% 및 51.5%이며 격차도 1.6: 1에 달하고 있다. 자녀학자금지원제도의 운영실태를 좀더 정확하게 파악하기 위해서 지원수준별 기업분포를 조사한 결과 전체기업에 대해서 '대학생까지' 지원해주는 기업은 53.8%이고 '고교

생까지' 지원해주는 기업은 42.3%로서 대부분의 기업이 고교이상까지 지원해주는 것으로 나타났다. 한편 대학까지 지원해 주는 기업가운데서 노조가 있는 경우와 없는 경우 각각 63.3% 및 40.9%이며 격차는 1.6: 1이 된다. 또한 대기업과 중소기업의 경우 각각 70.6% 및 45.7%이며 이 격차 역시 1.6: 1이 된다.

금융공제, 사내복지, 종업원지주제도의 전체 기업에 대한 운영기업의 비율을 보면 대체로 20% 내외의 낮은 수준에 달하고 있다. 노동조합유무별 및 기업규모별 격차는 '금융공제지원' 및 '사내복지기금'의 경우는 큰 차이가 없고 '종업원지주제'의 경우는 큰 차이를 보여주고 있다. '종업원지주제'의 경우 노조가 있는 경우와 없는 경우 각각 28.2% 및 16.0%이며 격차는 1.8: 1이다. 또한 대기업과 중소기업의 경우 각각 38.1% 및 13.2%이며 격차는 2.9: 1이나 된다.

종업원지주제를 운영하고 있는 기업만을 대상으로 한 종업원보유주식의 총주식에 대한 비율을 보면, 전체기업 중 종업원보유주식이 '10%이하'인 기업은 58.8%이고 '10%초과 20%이하'인 기업은 29.4%이다. 이와같이 종업원지주제를 실시하고 있는 대부분의 기업에서 종업원이 10% 내외의 주식을 보유하고 있다는 의미가 된다. 노조유무별, 기업규모별 격차는 별로 주목할 만한 점이 없는 것 같다. 종업원지주제를 운영하고 있는 기업만을 대상으로 종업원지주제의 효과에 대하여 조사한 결과 전체기업의 70.6%가 종업원지주제가 애사심, 귀속감을 불러일으키는데 '효과가 있다'고 평가하고 있으며 나머지 29.4%는 '효과가 없다'고 평가하고 있다. 노동조합이 있는 기업과 대기업이 노동조합이 없는 기업과 중소기업에 비하여 좀더 긍정적으로 평가하고 있다.

주거지원시설 및 제도 운영기업 비율을 보면 전체기업 중 '기숙사'를 운영하는 기업이 41.6%, '사택 및 임대주택'을 운영하는 기업이 24.7%이며 '주택조합'이나 '주택수당제'를 운영하는 기업은 매우 적다. 노동조합유무별 차이를 보면 대체로 노동조합이 있는 기업의 운영비율이 다소 높고 기업규모별 차이를 보면 대기업이 중소기업에 비해 운영비율이 훨씬 높은 편이다. 한편 사택 및 임대주택의 입주자를 선정할 때의 기준으로는 '장기근속자우선'이 45.5%로 제일 많고 다음 '전사원대상'이 40.9%, '무연고자우선'이 13.6%이다.

문화, 체육, 위생시설의 전체기업에 대한 운영기업의 비율을 보면 '오락, 휴게실'이 73.0%, '목욕탕, 샤워장'이 58.4%, '운동장'이 53.9%로서 과반수를 넘어 보편화단계 또는 보편화단계로 가고있고 '도서실'이 37.1%, '강당'이 23.6%로 나타났고 '체육관'을 운영하는 기업은 11.2%로 극히 적다. '탁아시설'은 전체기업 중 오직 한 기업에서만 운영할 뿐이다. 대체로 노조있는 기업이 노조없는 기업보다, 그리고 대기업이 중소기업보다 전시설에 있어서 운영비율이 훨씬 높은 편이다.

마지막으로 기숙사.사택, 급식.작업복, 자녀학자금, 경조비, 종업원지주제, 이익배분 등 6개의 기업복지제도운영방식을 조사한 결과 전체적으로 볼 때 '사용자단독'의 운영방식비율은 제도에 따라 14.6%(급식.작업복)에서 52.9%(종업원지주제)에 걸쳐있고 '노사협의'나 '단체교섭'을 통해서 운영하는 기업의 비율은 41.2%(종업원지주제)에서 79.7%(급식.작업복)에 걸쳐있다. 이와 같이 기업복지제도를 사용자단독으로 운영하는 경우보다 노사공동으로 운영하는 경우가 훨씬 많음을 알 수 있다. 또한 노사협의나 단체교섭의 운영방식을 비교해보면 6개제도 모두에서 노사협의운영방식이 단체교섭운영방식의 비율보다 훨씬 높은 것으로 나타났으며 따라서 노사공동의 구체적 형태는 단체교섭이라기보다 노사협의로 보아야 할 것이다.

사용자단독운영방식의 비율을 노동조합유무별로 보면 모든 제도에서 노조있는 기업보다 노조없는 기업이 더 높게 나타났고 기업규모별로 보면 대기업보다 중소기업이 높은 것으로 나타나고 있다. 또한 노사협의운영방식의 비율을 노조유무별로 보면 급식.작업복, 경조비의 경우에는 노조있는 기업보다 노조없는 기업이 더 높은 것으로 나타났고 나머지 제도의 경우는 대동소이하다. 이 비율을 기업규모별로 보면 기숙사.사택, 급식.작업복, 경조비, 이익배분의 경우에는 대기업보다 중소기업이 높은 것으로 나타났고 자녀학자금, 종업원지주제의 경우에는 대동소이하다. 단체교섭운영방식은 노동조합이 있는 기업에만 해당되는 것이고 이를 기업규모별로 보면 대체로 대기업이 중소기업보다 그 비율이 높은 것으로 나타났다.

Ⅳ. 결론 및 제언

지금까지 청주공단의 실태를 역동적이고 종합적인 구도 하에서 체계적으

로 파악하기 위하여 관점을 달리하는 4개의 전공영역에서 학제간 접근을 시도하였다. II장에서는 경제지리학적 관점에서 공단의 성격을 개괄적으로 살펴보았고 III장에서는 산업사회학적 관점에서 청주공단 생산직 근로자의 노동생산과정을 사회적 측면에서 분석,검토하였으며 IV장에서는 사회심리학적 관점에서 청주공단지역거주 청소년근로자의 일상생활 실태를 분석검토하였고 V장에서는 산업복지학적 관점에서 기업복지실태를 법정기업복지와 법정외 기업복지로 구분하여 살펴보았다.

경제지리학적 관점에서 공단의 성격을 개괄적으로 진단하여 본 결과 청주공단은 업체수와 근로자 수에 있어서 청주시는 물론 충북의 공업을 대표하나 입주기업체가 일부 업종에 편중되어 있어 경기변동여하에 따라 공단의 성장에 커다란 장애요인이 될 수 있으므로 이들 업종과 유관한 산업, 또는 보완적 산업의 유치가 필요하다고 생각된다. 또한 본사와 공장이 함께 입주하고 있는 공단의 기업체들은 대부분 중소기업이고 공단 근로자수의 약 80%를 차지하고 있는 대기업의 경우 본사와 공장이 분리되어 있고 본사는 대부분 서울에 소재하고 있어 지역사회와 연계성이 크지 못해 공단이 지역사회발전에 미치는 영향력이나 파급효과는 제한적이라는 평가를 얻고 있다. 따라서 지역사회발전이라는 맥락에서 청주공단과 지역사회와의 연계성을 강화시킬 수 있는 대책 마련이 시급하다고 보겠다.

산업사회학적 관점에서 공단 생산직여성 근로자의 노동생산과정을 사회적(관리적)측면에서 살펴본 결과 생산직 작업현장의 노동관행은 과거의 권위주의적 노사관계, 또는 사용자 일방의 횡포는 별로 찾아볼 수 없고 표면적, 가시적 수준에서는 작업조건이 훨씬 좋아진 것으로 분석되나 공단의 다수를 차지하고 있는 여성근로자들의 경우 아직도 이들은 장시간 근무에 일상적으로 방치되어 있다. 미혼여성들의 경우 높은 이직율을 보여주고 있으며 기혼여성의 경우 노동공급의 주요원천으로 간주되나 이들의 노동력은 그 자질에 있어 미혼여성의 그것보다 낮게 평가되는 반면 앞으로 미혼여성의 대체노동력으로 더욱 확대될 전망에 있다. 따라서 생산직여성근로자의 사회적 삶의 개선은 미,기혼여성들을 망라하여 배려하되 결혼유무별로 특수화되어야 할 것이다. 이들에게 근무시간을 이용한 여가선용프로그램의 도입이 절실히 요구되며 특히 미혼여성들에게 성교육과 건전한 삶의 방향제시가 시급하다. 한편 기혼여성의 경우 근무유인요인으로 기업복지제도의 확대가 요

망되며 특히 직장단위 탁아소 설치가 본격적으로 도입되어야 할 때라 생각된다.

사회심리학적 관점에서 공단지역거주 청소년근로자의 일상생활을 분석하여 본 결과 청소년 근로자들은 여러가지 어려운 여건 속에서도 비교적 현실에 잘 적응하며 살아가고 있음을 알 수 있다. 동시에 이들은 동연배학생층과는 삶의 방식에서 이질적 요소도 지니는 것으로 나타났다. 우선 청소년 근로자의 사회경제적 특성으로 이들이 절대빈곤층은 아니지만 이들은 생활비획득, 또는 결혼자금마련 등의 취업동기를 갖고 도시공단지역으로 단독이주하였기에 이들의 집단거주지역은 일반사회의 규범이나 지역성과는 다른 측면을 지니기 쉽다. 이들은 현실적응의 한 방책으로 공단지역에 혼전동거가 일상적인 삶의 방식으로 수용되는 하위문화를 공유하는 듯하다. 또한 이들은 장시간 근무에 방치되어 있으며 이들에게 여가를 활용할 수 있는 사회적 기반도 취약하다. 따라서 이들의 건전한 청소년문화 정착을 위해 국가차원 내지 기업수준에서 여가활동에의 배려가 절실히 요구되며 민주적 노조활동도 고려될 만한 쟁점사항이다. 또한 전체사회와 이들이 삶의 방식이 사회적으로 통합될 수 있는 방안으로서 구체적 사회교육의 실시가 적극적으로 검토되어야 할 것이다.

마지막으로 산업복지학적 관점에서 공단의 기업복지실태를 분석하여 본 결과, 먼저 법정기업복지의 경우 조사결과에서도 대부분의 기업들이 실업보험의 필요성을 인식하고 있듯이 앞으로 실업문제는 중요한 사회문제로 대두될 것이며 따라서 실업보험의 도입이 적실히 요청된다고 보겠다. 또한 퇴직금중간지급제의 도입도 신중하게 검토할 필요가 있다고 생각한다. 다음 법정외복지의 경우 금융공제, 사내복지, 종업원지주제, 주거지원시설 및 제도, 그밖에 도서실, 강당, 체육관, 탁아소 등은 초보적인 단계에 있다. 앞으로 근로자의 욕구상승에 부응하여 이들 제도를 초보적인 단계에서 보편화단계,또는 완전정착단계로 수준을 높여 나가야 할 것이다. 다음 법정외기업복지의 기업간 격차를 줄이는 일도 중요한 과제라 생각된다. 특히 노조유무별 기업규모별 기업복지의 평준화를 기하면서 모든 근로자들의 복지수준을 높여나가는 일이 선결과제이다. 마지막으로 기업복지가 사용자의 은혜가 아니라 근로자의 권리라면 노,사가 서로의 입장을 이해하고 화합하면서 협의해나가고 교섭하는 방식을 취해야 할 것이다.

공업단지를 시내에 위치시키고 있는 유일한 시중공단인 청주공단을 중심으로 한 이상의 연구결과가 다른 지역에 소재한 공단과의 비교연구를 위한 가능성은 물론 공단근로자의 삶의 질을 높이고 청주공단 및 지역사회발전과 더 나아가서는 복지사회건설을 위한 유용한 기초자료로서 활용될 수 있기를 바란다.

참 고 문 헌

강인순. "마산시 기혼여성들의 노동실태 및 특성에 관한 연구", 사회연구 제3집, 경남대학교 사회학과, 1987.

김대모. 기업복지제도의 실태와 과제, 한국노동연구원, 1990.

김진덕. "청주공업단지 입주업체들의 고용구조와 원료조달 및 제품판매 실태", 충북경제연구 제1권, 충북경제연구소, 1990.

노동부. 노동통계연감, 1990.

박승희. "대기업 일관조립작업장의 노동통제에 관한 사례연구", 성균관대학교 대학원 박사학위논문, 1988.

박승희. "공장자동화에 따른 노동과정의 변화 : 한국의 경우", 경제와 사회, 이론과 실천, 1990.

박순식. "중공업대기업에서의 노사관계유형에 관한 비교연구 : 철강자동차 조성사업의 세 기업을 중심으로", 연세대학교 대학원 박사학위논문, 1991.

송준호. "기업복지수준의 형성요인과 그 목표 - 성과분석", 성균관대학교 대학원 박사학위논문, 1987.

신경아. "여성의 고용불안정과 산업예비군론", 경제와 사회, 이론과 실천, 1990.

신영수. 여성노동시장의 중장기 전망과 과제, 한국노동연구원, 1991.

우재현. 산업복지개론, 경진사, 1985.

이영희. "극소전자 기술혁명과 노동의 변화", 경제와 사회, 이론과 실천, 1990.

이은즉. 혼전 성관계에 대한 여대생의 태도변화: 70년대와 80년대 비교를 중심으로, 청소년 연구원, 1990.

이은진. "자동화의 한단계", 경제와 사회, 이론과 실천, 1990.

이주형. "91년도 청주지역 노조의 현황", 충북민교협회보 창간호, 충북민주교수협의회, 1991.

정초시. "충청주의 선언: 경제", 충청일보 3월 1일자, 1991.

정초시, 황희연. 중소도시기능 및 체계분석: 중부권 중소도시 유형간 비교연구, 국토개발연구원, 1988.

충북일보사. 충북연감, 1989.

전현숙. "공단지역 기혼여성노동의 특성에 관한 연구: 부평공단지역 제조업 여성노동자들의 사례를 중심으로", 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1987.

청주공업단지관리공단. 청주공단요람, 1991.

청주상공회의소. 청주경제현황, 1990.

청주상공회의소. 충북제조업체총람, 1991.

청주시. 청주통계연보, 1990.

허석렬. "신국제분업과 신흥공업국의 노동과정", 허석렬 편, 노동과정, 이성과 현실사, 1986.

한국여성개발원. 여성백서, 1991.

Beneria, L. "Gender and the Dynamics of Subcontracting in Mexico City", C. Brown & J. Pechman(eds.), Gender in the Workplace, Washington D.C.: The Brookings Institution, 1987.

Braverman, H. Labor and Monopoly Capital, N. Y.: Monthly Review Press, 1974.

Burawoy, M. Manufacturing Consent, Chicago: Univ. of Chicago Press, 1979.

Burawoy, M. Politics of Production, London: Verso, 1986.

Edwards, R. Contested Terrain, N.Y.: Basic Books,?

Juravich, T. Chaos on the Shop Floor : A Worker's View of Quality, Productivity, and Management, Phil: Temple Univ. Press, 1985.

Miller, D. & W. Form, Industrial Sociology: Work in Organizational Life, N.Y.: Harper and Row, 1980.

Nickell, S. J. "Trade Unions and the Position of Women in the Industrial Wage Structure", British Journal of Industrial Relations, Vol.15, No.2 , July, 1977.