

일부 제조업 여성근로자의 근로환경에 관한 연구

Survey on Working Conditions of Women Workers about a Part of Manufacture

이윤정* · 이정화* · 유찬영* · 박동기* · 유기호*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

여성의 경제활동이 늘어나고 여성과 남성간의 직종 경계가 무너지고 있는 것은 이제 세계적인 추세이다. 우리나라에서도 2000년 현재 여성의 경제활동참가율은 51.8%에 이르고, 10년 뒤인 2010년에는 58.0%까지 증가할 것으로 전망된다(한국노동연구원, 대한상공회의소, 2002).

또한 여성근로자의 근속년수도 점차 증가하여 남성 100을 기준으로 1983년 51.2에서 1989년 55.3, 1999년 64.1로 늘어나고 있다(노동부, 1999).

이렇듯 여성의 취업이 늘어나고 근속년수도 점차 증가하고 있으나, 우리나라 여성 노동시장은 대부분 건강 관리가 취약한 영세소규모 사업장 및 임시·일용직 위주의 비정규직 위주로 취업하고 있는 특성을 보이고 있다. 즉, 경제활동인구조사에 의하면, 여성 임금근로자의 2/3에 가까운 325만 2천명(63.2%)이 20인 미만 사업장에 근무하는 것으로 나타났으며, 1990년대 일자리 증가분 중에서 남성은 정규직을 중심으로 이루어졌으나, 여성은 임시·일용직 등 비정규직(70.9%) 중심으로 증가하고 있는 경향이 나타났다(통계청, 2002).

그러나 이러한 상황에도 불구하고 여성근로자의 건

강보호를 위한 가장 기초적인 연구인 여성근로자의 근로환경에 대한 연구는 이루어진 바가 없었다. 따라서 여성근로자의 건강보호 및 건강증진을 위한 문제점 파악 및 대책 마련이 어려웠음은 자명한 일이다. 이러한 필요성에 따라 본 저자들은 여성근로자의 근로환경에 관한 연구를 수행하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 2002년 5월 1일 현재 조사대상 업종 여성 근로자의 근로환경에 대한 정확한 실태를 파악하고, 이를 근거로 하여 여성근로자 근로환경의 개선 방안 마련 및 여성근로자의 건강보호를 위한 정책대안의 기초자료를 생성하는 것이다.

3. 연구의 제한점

본 조사는 조사 대상 업종을 제조업중 금속제품제조업 또는 금속가공업, 섬유제품제조업, 전자제품제조업으로 한정하였으므로, 본 조사결과를 제조업 및 비제조업의 모든 업종 여성근로자에게로 일반화시키는 것은 무리가 있다.

또한 본 조사의 대상사업장은 전국의 해당 업종 사업장을 대표한다고 할 수 없으므로, 추후 연구에서는

* 한국산업안전공단

대상 사업장 선정시 이 점을 고려해야 할 것으로 생각 된다.

II. 연구 방법

1. 연구설계

2002년 3월중에 조사계획을 수립하고, 4월중에 조사표 및 조사지침서를 작성하였다. 5월 6일에 조사원 교육을 실시한 후 5월 13일에 조사를 시작하여 6월 29일에 조사를 완료하였다. 조사대상사업장 선정은 제주도를 제외한 전국의 해당 업종(금속, 섬유, 전자)에 대해 무작위로 선정하였으며, 지역적 편중이 없도록 하기 위하여 전국을 19개의 지역으로 분할하고(서울남부, 서울북부, 부산, 광주, 인천, 수원, 의정부, 안산, 춘천, 대구, 울산, 포항, 구미, 창원, 대전, 청주, 천안, 전주, 여수), 각 지역의 전체 사업장 규모에 따라 각각 최소 15개부터 최대 50개의 사업장이 할당되도록 하였다. 사업장을 선정 한 후에는, 사전에 조사에 관한 공문을 발송하여 사업장의 협조를 구하고, 조사원이 사업장 담당자와 유선으로 연락하여 방문일정을 조정 한 후 개별 방문하여 면접조사 및 실사를 실시하였다. 대상사업장으로 선정되어 공문을 발송한 사업장은 모두 조사가 이루어지는 것을 원칙으로 하였으나, 사업장의 휴·폐업, 이전등으로 조사가 불가능한 경우에는 같은 조건의 사업장을 대치 선정하여 조사가 이루어지도록 하였다.

조사표 작성의 기준시점은 조사 당일 이 아니라 2002년 5월 1일을 기준으로 사업장의 현황을 파악하도록 함으로써, 조사기간의 차이에 따른 오류를 최소화하도록 설계하였다.

2. 연구대상

여성근로자가 다수 종사하고 있는 제조업을 대상으로 선정하되 실태 조사의 대표성 확보를 위하여 업종별로 사업장을 선정하였다. 업종은 노동부 산재보험분류코드의 중분류상의 분류번호를 근거로 3개 업종 5개 분류번호를 선택하였는데, 구체적으로 '전자제품제조업(중분류 225), 섬유 또는 섬유제품제조업 갑과 을(중분류 202와 232), 금속제품제조업 또는 금속가공업 갑과 을(중분류 221과 233)이었다. 그리고 조사자가 사업장을 방문하여 면접을 실시한 대상자는 사업장의 보건관리자 또

는 보건업무 담당자였고, 필요시에는 안전보건관리책임자도 면접하였다.

조사가 완료된 사업장의 수는 508개소였으나, 작성이 불완전한 4개의 조사표를 제외하고 분석이 가능한 사업장은 504개소였다.

3. 자료수집방법

34명의 조사원에 대하여 조사에 관한 교육을 실시한 후 직접 방문조사하였다. 조사원은 간호사 23명, 영양사 5명, 운동지도사 6명으로 구성되었다. 조사원은 용어에 대한 조작적 정의 및 조사표와 조사방법에 대한 내용을 숙지하도록 하여 정확한 조사가 이루어질 수 있도록 하였다.

4. 연구도구

연구에 사용한 조사표는 본 저자들이 직접 개발한 설문도구를 이용하였으며, 되도록 구체적인 조사가 될 수 있도록 구성하였다. 세부적인 조사항목은 사업장 개요(사업장명, 소재지, 산재번호, 노동관서, 소재지, 대표자 및 전화번호, 주생산품, 안전보건관리책임자 및 안전관리자, 보건관리자의 선임여부, 산업보건의의 위촉여부 등) 및 근로자수, 여성근로자의 연령분포 및 혼인형태, 건강진단 실시 및 관리, 생산직 여성근로자의 근무형태, 복지후생시설, 상담 현황, 모성보호 제도 등이다.

5. 용어의 정의

본 연구에서 사용된 '근로환경'이라는 용어는 근로자가 속한 사업장에서의 근무조건들을 의미하는 용어로서, 소속 사업장의 업종, 규모, 근로자의 근무형태, 고용형태, 사업장의 복지후생시설, 상담실 운영 현황, 모성보호제도의 실시 현황 등을 포괄적으로 의미하는 것으로 사용하였다.

6. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS6.12 통계 패키지를 이용하여 전산처리 하였으며 각 특성에 따라 빈도, 백분율, χ^2 -test, ANOVA tset를 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 사업장 개요 및 일반적인 특성

조사대상 사업장의 업종별·규모별 분포현황을 살펴 보면(표 1), 섬유업종이 37.9%(191개소)로 가장 많았고, 전자 업종이 35.1%(177개소), 금속업종이 27.0%(136개소)였다. 규모별로는 50인 이상 300인 미만 규모의 사업장이 50.2%(253개소)로 가장 많았으며, 50인 미만 규모의 사업장이 38.1%(192개소), 300인 이상 사업장이 11.7%(59개소)였다.

근로자수 분포에서는 전체 조사 대상자 중 여성근로자가 43.6%(담당업무별로 생산 38.1%, 사무 5.5%)

〈표 1〉 대상사업장 및 근로자의 일반적 특성별 분포
단위 : 개소, 명(%)

구분		빈도(백분율)	
업종분포 (단위:개소)	금속	136	(27.0)
	섬유	191	(37.9)
	전자	177	(35.1)
	합계	504	(100.0)
규모분포 (단위:개소)	<50인	192	(38.1)
	50-299인	253	(50.2)
	≥300인	59	(11.7)
합계		504	(100.0)
근로자의 담당업무별 분포 (단위:명)	남	생산	32,822 (32.2)
		사무	24,586 (24.2)
	여	생산	38,809 (38.1)
		사무	5,580 (5.5)
합계		101,797	(100.0)
고용형태별 분포 (단위:명)	남	정규	55,377 (54.4)
		비정규	2,031 (2.0)
	여	정규	57,408 (56.4)
		비정규	40,803 (40.1)
합계		101,797	(100.0)
고용형태에 따른 고용형태 분포 (단위:명)	<50인	정규	5,573 (5.5)
		비정규	533 (0.5)
	50-299	정규	28,446 (27.9)
		비정규	1,551 (1.5)
≥300	정규	29,997 (29.4)	
	비정규	62,161 (61.1)	
합계		65,694	(64.6)
합계		101,797	(100.0)

였고, 고용형태별로 근로자수의 분포를 살펴본 결과는 전체 여성근로자의 8%가 비정규직 근로자였으며 전체 비정규직 근로자의 63.8%가 여성근로자로 남성근로자에 비해 비정규직의 분포가 높았다. 또한 표에는 제시하지 않았으나 고용형태를 규모별/담당업무별로 세분하여 살펴보면, 생산직 여성근로자의 비정규직 분포가 50인 미만 사업장은 전체 근로자의 15.3%, 50인 이상 300인 미만 사업장은 6.0%, 300인 이상 사업장은 9.2%였으며, 사무직 여성근로자의 비정규직 분포는 50인 미만 사업장은 전체 근로자의 2.2%, 50인 이상 300인 미만 사업장은 2.6%, 300인 이상 사업장은 5.3%로, 생산직은 소규모 사업장에서, 사무직은 큰 규모의 사업장에서 비정규직의 비율이 높았다.

본 조사의 여성근로자 연령분포는 〈표 2〉에서 보이는 바와 같이 20대가 가장 많은 54.4%를 나타내었으며 그 다음이 40대, 30대의 순으로 분포하였다. 이러한 연령분포는 M자형의 양상을 보이는데, 본 결과는 우리나라 전체 여성근로자의 연령 분포가 출산과 육아가 집중되는 25-34세 연령군의 취업률이 다른 연령군에 비해 상대적으로 낮은 M자형의 취업구조를 보인다는 통계청의 보고(통계청, 경제활동인구, 2000)와 유사한 것이다.

그러나 업종별로 살펴본 여성근로자의 연령분포는 상당히 차이를 보이는데 금속업종의 경우는 40대(39.9%)>20대(23.2%), 섬유업종의 경우 역시 금속업종과 비슷하게 40대(30.0%)>20대(27.9%)였다. 그러나 전자업종은 연령분포가 다른 두개의 업종과 현저하게 차이가 나서 20대가 전체의 70%를 넘는 것으로 조사되었다.

또한 조사대상 여성근로자의 혼인 형태별 분포는 기혼이 43.4%를 차지하고 있으며, 혼인형태 역시 연령분포를 반영하여 업종별로 큰 차이를 보였는데 금속제품제조업의 경우 75.7%, 섬유제품제조업은 65.1%가 기혼여성인데 반해, 전자제품제조업은 29.1%만이 기혼 여성근로자였다.

또한 여성근로자의 사업장 규모별, 직종별 분포를 살펴보면(표 3), 여성근로자는 50인 미만 사업장에서 47.6%로 가장 많았고, 50인 이상 300인 미만 사업장에서 46.2%, 300인 이상 사업장에서 42.0%로 분포하는 것으로 파악되었다.

2. 건강진단 실시 및 관리

〈표 2〉 여성근로자의 일반적 특성 및 업종별 분포

단위 : 명(%)

구분	금속	섬유	전자	계	
업종별 연령분포	-19세	28 (0.9)	1,072 (8.0)	1,812 (6.5)	2,912 (6.6)
	20-29세	726 (23.2)	3,748 (27.9)	19,693 (70.8)	24,167 (54.4)
	30-39세	589 (18.9)	2,792 (20.8)	3,335 (12.0)	6,716 (15.1)
	40-49세	1,247 (39.9)	4,041 (30.0)	2,605 (9.4)	7,893 (17.8)
	50-59세	497 (15.9)	1,520 (11.3)	346 (1.2)	2,363 (5.3)
	60세-	38 (1.2)	271 (2.0)	29 (0.1)	338 (0.8)
계	3,125 (100.0)	13,444 (100.0)	27,820 (100.0)	44,389 (100.0)	
업종별 혼인분포	기혼	2,366 (75.7)	8,752 (65.1)	8,096 (29.1)	19,264 (43.4)
	미혼	759 (24.3)	4,692 (34.9)	19,724 (70.9)	25,125 (56.6)
	계	3,125 (100.0)	13,444 (100.0)	27,820 (100.0)	44,389 (100.0)

〈표 3〉 직종별 규모별 성별 근로자수의 분포

단위 : 명(%)

구분	남			여			계
	생산	사무	소계	생산	사무	소계	
<50(n=192)	2,200(36.0)	1,002(16.4)	3,202(52.4)	2,497(40.9)	407(6.7)	2,904(47.6)	6,106(100.0)
50-299(n=253)	11,207(37.4)	4,920(16.4)	16,127(53.8)	12,134(40.4)	1,736(5.8)	13,870(46.2)	29,997(100.0)
≥300(n=59)	19,415(29.6)	18,664(28.4)	38,079(58.0)	24,178(36.8)	3,437(5.2)	27,615(42.0)	65,694(100.0)
계(n=504)	32,822(32.2)	24,586(24.2)	57,408(56.4)	38,809(38.1)	5,580(5.5)	44,389(43.6)	101,797(100.0)

건강진단 실시율은 일반 > 특수 > 채용시 > 배치전 건강진단 순으로 나타났다(표 4). 업종별로는 금속 업종이 정규직의 경우에 전자업종이나 섬유업종보다 건강진단 실시율이 높았다. 규모별로는 50인 미만 소규모 사업장의 건강진단 실시율이 50인 이상 300인 미만 사업장이나 300인 이상 사업장보다 저조하였다. 이는

소규모 사업장일수록 정규직과 비정규직 모두 건강관리 체계가 취약한 것을 드러낸다.

또한 고용형태별 건강진단 실시 현황을 분석해 본 결과, 정규직 근로자보다 비정규직 근로자의 건강진단 실시율이 매우 저조하였고, 이는 통계학적으로 99% 신뢰구간에서 유의하게 차이가 있었다. 특히 비정규직

〈표 4〉 조사대상 사업장의 건강진단 실시 현황

단위 : 개소 (해당사업장수), (%)

		채용시 건강진단		배치전 건강진단		일반건강진단		특수건강진단	
		개소	P-value	개소	P-value	개소	P-value	개소	P-value
업종별	금속	정규 101(136) (74.3)		66(121) (54.5)		131(136) (96.3)		119(125) (95.2)	
	비정규	30(63) (47.6)		17(54) (31.5)		35(63) (55.6)		26(54) (48.1)	
	소계	131(199) (65.8)		83(175) (47.4)		166(199) (83.4)		145(179) (81.0)	
업종별	섬유	정규 129(191) (67.5)		75(164) (45.7)		183(191) (95.8)		134(167) (80.2)	
	비정규	44(83) (53.0)		21(66) (31.8)		54(83) (65.1)		36(67) (53.7)	
	소계	173(274) (63.1)		96(230) (41.7)		237(274) (86.5)		170(234) (72.6)	
업종별	전자	정규 121(177) (68.4)		85(164) (51.8)		171(177) (96.6)		146(168) (86.9)	
	비정규	45(82) (54.9)		23(61) (37.7)		50(82) (61.0)		31(58) (53.4)	
	소계	166(259) (64.1)		108(225) (48.0)		221(259) (85.3)		177(226) (78.3)	
규모별	<50	정규 85(192) (44.3)		51(167) (30.5)		177(192) (92.2)		136(169) (80.5)	
	비정규	14(83) (16.9)		5(64) (7.8)		41(83) (49.4)		23(64) (35.9)	
	소계	99(275) (36.0)		56(231) (24.2)		218(275) (79.3)		159(233) (68.2)	
규모별	50-299	정규 207(253) (81.8)		126(226) (55.8)		249(253) (98.4)		206(234) (88.0)	
	비정규	69(106) (65.1)		35(86) (40.7)		66(106) (62.3)		45(83) (54.2)	
	소계	276(359) (76.9)		161(312) (51.6)		315(359) (87.7)		251(317) (79.2)	
규모별	≥300	정규 59(59) (100.0)		49(56) (87.5)		59(59) (100.0)		57(57) (100.0)	
	비정규	36(39) (92.3)		21(31) (67.7)		32(39) (82.1)		25(32) (78.1)	
	소계	95(98) (96.9)		70(87) (80.5)		91(98) (92.9)		82(89) (92.1)	
고용형태별	정규	351(504) (69.6)		226(449) (50.3)		485(504) (96.2)		399(460) (86.7)	
	비정규	119(228) (52.2)	p<0.001	61(181) (33.7)	p<0.001	139(228) (61.0)	p=0.001	93(179) (52.0)	p<0.001
	소계	470(732) (64.2)		287(630) (45.6)		624(732) (85.2)		492(639) (77.0)	

근로자의 채용시 건강진단 실시율은 52.2%, 특수건강진단 실시율은 52.0%, 배치전 건강진단 실시율은 33.7%에 그쳐 매우 심각한 상황임을 알 수 있었다.

3. 생산직 여성근로자의 근무형태

생산직 여성근로자의 근무형태에 대한 조사(표 5)에서는 조사대상 사업장의 53.8%가 교대작업을 실시하고 있고, 이 중 교대제만 실시하는 곳이 12.1%이며, 교대제와 주간제를 병행하여 실시하는 곳이 41.7%였다. 교대제의 유형은 순수 교대제만 실시하는 사업장의 경우, 3조 3교대 41.0%(25개소)>12시간 교대제 36.1%(22개소)였으며, 교대제와 주간제를 병행하여 실시하는 사업장의 경우는 12시간 교대제 46.7%(98개소)>3조 3교대제 40.0%(84개소)였다.

본 조사대상 사업장 생산직 여성근로자의 1일 휴식횟수에 대한 조사에서는 2회 실시하는 사업장이 298개소로 가장 많았으며 이를 근무형태별로 살펴보면 주간제 49.9%, 교대제 37.3%로 나타났다. 또한 전혀 휴식을 실시하지 않는 사업장도 46개소가 있었으며(표 6). 근무시간 중 휴식시간이 없는 사업장이 교대제의 경우 10.0%를 차지하고 있었다. 1회 휴식시간은 10-20분을 실시하는 사업장이 가장 많은 비율을 나타냈으나 10분 미만의 휴식시간을 갖는 사업장도 189개소에 이른다.

4. 복지후생시설

복지후생관련 시설의 보유 현황(표 7)은 탈의실(92.7%)>여직원 휴게실(62.5%)>여성 전용 샤워실(42.5%)>여성이용이 가능한 체력단련시설(19.4%)의

<표 5> 조사대상 사업장의 생산직 여성 근로자 근무형태 단위 : 개소 (%)

근무형태	구분		사업장수(백분율)	
	주간제	교대제	233 (100.0)	(46.2)
근무형태	교대제	12시간교대제	22	(36.1)
		24시간교대제	8	(13.1)
		3조2교대제	1	(1.6)
		3조3교대제	25	(41.0)
		4조3교대제	5	(8.2)
	소계		61 (100.0)	(12.1)
	병행시행	12시간교대제	98	(46.7)
		24시간교대제	13	(6.2)
		3조2교대제	3	(1.4)
		3조3교대제	84	(40.0)
4조3교대제		12	(5.7)	
소계		210 (100.0)	(41.7)	
계		504	(100.0)	

<표 6> 조사대상 사업장의 생산직 여성 근로자 1일 휴식횟수 현황 단위: 개소(%)

	금속			섬유			전자			합계			
	주간	교대	소계	주간	교대	소계	주간	교대	소계	주간	교대	계	
0회	10(8.1)	5(22.7)	15(10.3)	14(8.5)	14(12.4)	28(10.1)	1(0.7)	2(2.7)	3(1.3)	25(5.7)	21(10.0)	46(7.1)	
1회	10(8.1)	4(18.3)	14(9.7)	26(15.8)	14(12.4)	40(14.4)	7(4.5)	7(9.5)	14(6.2)	43(9.8)	25(12.0)	68(10.5)	
2회	68(55.3)	7(31.8)	75(51.7)	52(31.5)	35(31.0)	87(31.3)	100(65.4)	36(48.6)	136(59.9)	220(49.9)	78(37.3)	298(45.8)	
3회	7(5.8)	3(13.6)	10(6.9)	7(4.2)	6(5.2)	13(4.7)	21(13.7)	13(17.6)	34(15.0)	35(7.9)	22(10.5)	57(8.8)	
4회	2(1.6)	0(0.0)	2(1.4)	1(0.6)	1(0.9)	2(0.7)	3(2.0)	4(5.4)	7(3.1)	6(1.4)	5(2.4)	11(1.7)	
수시	26(21.1)	3(13.6)	29(20.0)	65(39.4)	43(38.1)	108(38.8)	21(13.7)	12(16.2)	33(14.5)	112(25.3)	58(27.8)	170(26.2)	
합계	123	22	145	165	113	278	153	74	227	441	209	650	
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	
휴식시간	<10분	37(30.1)	4(18.2)	41(28.3)	58(35.2)	29(25.7)	87(31.3)	40(26.1)	21(28.3)	61(26.9)	135(30.6)	54(25.9)	189(29.1)
	10-19	77(62.6)	12(54.5)	89(61.4)	80(48.4)	64(56.6)	144(51.8)	109(71.2)	48(64.9)	157(69.2)	266(60.3)	124(59.3)	390(60.0)
	≥20분	9(7.3)	6(27.3)	15(10.3)	27(16.4)	20(17.7)	47(16.9)	4(2.7)	5(6.8)	9(4.0)	40(9.1)	31(14.8)	71(10.9)
합계	123	22	145	165	113	278	153	74	227	441	209	650	
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	

무실 혹은 건강관리실(17.7%)여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램(5.4%)탁아시설(2.6%)이었다.

본 조사의 대상업종이 여성근로자가 비교적 많은 사업장이었음에도 불구하고 여성 건강증진 프로그램 추진 및 탁아시설 보유가 매우 미흡한 실정으로 나타났다. 즉, 여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램은 전체 사업장의 5.4%인 27개 사업장에서만 시행하고 있었으며, 탁아시설을 보유한 사업장은 그보다도 더 적은 13개 사업장의 2.6%에 불과하였다.

특히 300인 이상 규모의 사업장에서도 여성 전용 샤워실을 갖춘 곳이 52.5%에 불과했으며(표 8), 여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램을 가진 사업장도 20.3% 뿐이어서 사업장의 규모에 상관없이 전반적으로 여성근로자를 위한 복지후생제도가 미흡한 것을 알 수 있었다.

5. 상담 현황

업종별 규모별로 살펴본 사업장의 상담현황에서는 <표 9>, 상담실을 보유한 사업장이 219개소로 43.5%에 그쳤다. 또한 상담요원에 대해서는, 본 조사의 업종 특성상 대부분의 사업장이 여성근로자가 많은 경우였으

나 남성 상담요원이 56.0%를 차지하였고, 남/녀가 모두 있는 경우를 포함하여 여성상담요원이 있는 경우는 44% 뿐이었다. 상담요원의 성별을 업종별로 살펴볼 때 남성 상담요원의 비율이 비교적 높은 금속제품 제조업(남성 상담요원 72.9%, 여성 상담요원 7.1%)의 경우 상담내용 중 성폭력에 대한 상담이 18.3%에 그치고 있었으며, 모성보호와 관련된 상담도 12.5%뿐이었다. 그러나 여성 상담요원의 비율(20.0-20.8%)이 비교적 높은 타업종은 성폭력에 대한 상담이 38.8-42.9%이었고, 모성보호와 관련된 상담도 42.5-45.0%로 큰 차이를 보였다.

또한 이를 규모별로 살펴보면 상담실 보유율의 경우 300인 이상의 사업장은 78.0%에 이르나 50인 미만의 사업장은 29.7%였고, 상담요원도 300인 이상의 사업장은 여성 상담요원이 51.0%이었으나 50인 미만의 사업장은 10.0%로 나타나 규모가 큰 사업장일수록 사업장내 상담 현황이 양호한 것으로 파악되었다.

6. 모성보호 제도

모성보호 제도에 있어서 출산휴가 실시는 법적 기준인 90일 이상 실시하는 사업장이 309개소(61.3%)로

<표 7> 조사대상 사업장의 보건 및 복지후생관련 시설현황 단위: 개소(%) (n=504)

시설	보유율 (n=504)	상태				합계
		양호	보통	미흡		
탈의실	467 (92.7)	175 (37.5)	251 (53.7)	41 (8.8)	467 (100.0)	
여직원 휴게실	315 (62.5)	126 (40.0)	161 (51.1)	28 (8.9)	315 (100.0)	
여성 전용 샤워실	214 (42.5)	79 (36.9)	107 (50.0)	28 (13.1)	214 (100.0)	
여성이용이 가능한 체련시설	98 (19.4)	33 (33.7)	57 (58.2)	8 (8.1)	98 (100.0)	
탁아시설	13 (2.6)	11 (84.6)	1 (7.7)	1 (7.7)	13 (100.0)	
의무실 혹은 건강관리실	89 (17.7)	48 (53.9)	35 (39.3)	6 (6.8)	89 (100.0)	
여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램	27 (5.4)	9 (33.3)	18 (66.7)	0 (0.0)	27 (100.0)	

<표 8> 업종별 규모별 보건 및 복지후생관련 시설 보유율 단위: 개소(%)

시설	업종별			규모별			합계 (n=504)
	금속 (n=136)	섬유 (n=191)	전자 (n=177)	<50 (n=192)	50-299 (n=253)	≥300 (n=59)	
탈의실	127(93.4)	176(92.1)	164(92.7)	164(85.4)	244(96.4)	59(100.0)	467(92.7)
여직원 휴게실	85(62.5)	108(56.5)	122(68.9)	96(50.0)	170(67.2)	49(83.1)	315(62.5)
여성 전용 샤워실	61(44.9)	115(60.2)	38(21.5)	69(35.9)	114(45.1)	31(52.5)	214(42.5)
여성이용이 가능한 체련시설	19(14.0)	36(18.8)	43(24.3)	18(9.3)	50(19.8)	30(50.8)	98(19.4)
탁아시설	1(0.7)	7(3.7)	4(2.3)	1(0.5)	4(1.6)	7(11.9)	13(2.6)
의무실 혹은 건강관리실	14(10.3)	37(19.4)	38(21.5)	9(4.7)	31(12.3)	49(83.1)	89(17.7)
여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램	3(2.2)	9(4.7)	15(8.5)	2(1.0)	13(5.1)	12(20.3)	27(5.4)

〈표 9〉 업종별 조사대상 사업장의 상담 현황

단위 : 개소(%)

구분	업종별			규모별			계 (n=504)	
	금속 (n=136)	섬유 (n=191)	전자 (n=177)	<50 (n=192)	50-299 (n=253)	≥300 (n=59)		
상담실 보유율	54(39.7)	86(45.0)	79(44.6)	57(29.7)	116(45.9)	46(78.0)	219(43.5)	
상담 요원	남	51(72.9)	63(54.8)	49(46.2)	70(77.8)	85(55.9)	163(56.0)	
	여	5(7.1)	23(20.0)	22(20.8)	9(10.0)	16(10.5)	50(17.2)	
	남/여	14(20.0)	29(25.2)	35(33.0)	11(12.2)	51(33.6)	78(26.8)	
	소계	70(100.0)	115(100.0)	106(100.0)	90(100.0)	152(100.0)	49(100.0)	
무	66	76	71	102	101	10	213	
상담 내용*	고충처리	73(25.3)	114(39.6)	101(35.1)	95(33.0)	152(52.8)	41(14.2)	288(100.0)
	성폭력	9(18.3)	21(42.9)	19(38.8)	5(10.2)	28(57.1)	16(32.7)	49(100.0)
	임신/출산 등과 관련된 모성보호	5(12.5)	17(42.5)	18(45.0)	3(7.5)	15(37.5)	22(55.0)	40(100.0)
	기타	13(28.2)	20(43.5)	13(28.3)	11(23.9)	24(52.2)	11(23.9)	46(100.0)

* 상담내용은 중복 응답한 결과임.

나타났으며 그 외에는 법적 기준에 미치지 못하는 것으로 나타났다(표 10). 업종별로 모성보호 제도 수행율을 살펴보면 산전진찰 허용율, 육아휴직 허용율이 모두 전자업종이 타업종보다 높았으며, 공식적인 출산휴가 역시 법적기준인 90일 이상 실시하는 비율이 전자업종에서 가장 높았다. ANOVA test 결과 출산휴가를 90일 이상 실시하는지 여부와 육아휴직 허용율은 전자업종이 타업종에 비해 통계학적으로 유의하게(p=0.002, p=0.001) 수행율이 높았으나, 산전진찰 허용율은 차이가 없었다. 한편 전체 여성근로자의 수나 여성 근로자의 비율이 가장 높았던 섬유업종(여성근로자 비율 52.7%)에 비해 여성근로자의 비율이 더 낮은 전자업종에서 모성보호 제도 수행율이 더 높았는데, 이는 연령분포의 차이에 따른 영향으로 추측된다.

사업장의 규모별로 출산 휴가 실시 내용을 살펴보면

〈표 11〉, 공식적인 출산휴가를 90일 이상 실시하는 경우가 300인 이상 사업장은 81.4%인 반면 50인 미만 사업장은 51.0%로 나타나 규모가 큰 사업장일수록 법적 출산휴가 일수를 잘 지키는 것으로 나타났다. 그러나 여성근로자의 69.1%가 10인 미만의 영세사업장에 취업(통계청, 1999)하고 있어 많은 여성근로자가 법적으로 보장된 출산휴가의 혜택을 누리지 못하는 것으로 짐작할 수 있다. 육아휴직제도에 대해서는 63개소(12.5%)가 육아휴직 제도를 실시하고 있는 것으로 나타났다는데, 이를 규모별로 살펴보면 50인 미만의 사업장은 6.3%, 50인 이상 300인 미만의 사업장은 10.7%, 300인 이상 사업장은 40.7%가 육아휴직 제도를 실시하고 있어 소규모 사업장일수록 실시율이 낮음을 알 수 있다. 이는 남녀고용평등법에 의한 육아휴직제도가 사업장의 규모에 따라 큰 차이가 있음을 보여

〈표 10〉 조사대상 사업장의 업종별 모성보호 제도

단위 : 개소(%)

구분	업종			계 (n=504)	p-value
	금속 (n=136)	섬유 (n=191)	전자 (n=177)		
없음	12 (8.9)	10 (5.2)	6 (3.4)	28 (5.6)	p=0.002
<30일	1 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.6)	2 (0.4)	
공식적인 출산휴가	6 (4.4)	8 (4.2)	8 (4.5)	22 (4.4)	
30일-59일	22 (16.2)	33 (17.3)	14 (7.8)	69 (13.6)	
60일-89일	75 (55.1)	107 (56.0)	127 (71.8)	309 (61.3)	
≥90일*	20 (14.7)	33 (17.3)	21 (11.9)	74 (14.7)	
정해진 규칙 없음	136 (100.0)	191 (100.0)	177 (100.0)	504 (100.0)	
산전진찰 허용율	94 (69.1)	132 (69.1)	136 (76.8)	362 (71.8)	p=0.001
육아휴직 허용율*	9 (6.6)	19 (9.9)	35 (19.8)	63 (12.5)	
산전진찰병원 보유율	15 (11.0)	14 (7.3)	13 (7.3)	42 (8.3)	
탁아시설보유율	1 (0.7)	8 (4.2)	4 (2.3)	13 (2.6)	

〈표 11〉 조사대상 사업장의 규모별 모성보호 제도

단위: 개소(%)

구분	규모			계 (n=504)	p-value	
	<50 (n=192)	50-299 (n=253)	≥300 (n=59)			
공식적인 출산휴가	없음	15 (7.8)	12 (4.7)	1 (1.6)	28 (5.6)	p=0.000
	<30일	0 (0.0)	2 (0.8)	0 (0.0)	2 (0.4)	
	30일-59일	10 (5.2)	10 (4.0)	2 (3.4)	22 (4.4)	
	60일-89일	25 (13.0)	39 (15.4)	5 (8.5)	69 (13.6)	
	≥90일*	98 (51.0)	163 (64.4)	48 (81.4)	309 (61.3)	
	정해진 규칙 없음	44 (23.0)	27 (10.7)	3 (5.1)	74 (14.7)	
소계	192 (100.0)	253 (100.0)	59 (100.0)	504 (100.0)		
산전진찰 허용율	139 (72.4)	178 (70.4)	44 (74.6)	362 (71.8)	p=0.000	
육아휴직 허용율*	12 (6.3)	27 (10.7)	24 (40.7)	63 (12.5)		
산전진찰병원 보유율	13 (6.8)	21 (8.3)	8 (13.6)	42 (8.3)		
탁아시설보유율	1 (0.5)	4 (1.6)	8 (13.6)	13 (2.6)		

주는 결과이다. ANOVA test 결과 출산휴가를 90일 이상 실시하는지 여부는 규모별로 수행율이 모두 달랐고(p=0.000), 육아휴직 허용율은 300인 이상 규모의 사업장이 타 규모 사업장에 비해 통계학적으로 유의하게(p=0.000) 수행율이 높았으나, 산전진찰 허용율은 차이가 없었다.

회사가 정한 산전진찰 병원이 있는지에 대한 조사에서는 '있다'고 응답한 사업장은 42개소(8.3%)였으며 50인 미만의 사업장은 6.8%, 50인 이상 300인 미만의 사업장은 8.3%, 300인 이상 사업장은 13.6%가 회사가 정한 산전진찰 병원이 있는 것으로 나타났다. 즉, 모든 규모의 사업장에서 회사가 정한 산전진찰 병원을 보유하고 있는 비율은 매우 낮은 상태였다.

IV. 논 의

1. 비정규직의 비율이 낮은 것

통계청의 조사에 의하면 우리나라 전체 여성근로자의 67.9%가 비정규직 근로자인 것으로 조사되어 본 조사의 8%와는 큰 차이를 보였다. 이는 비정규직 근로자의 대부분이 금융 및 보험업(전체 근로자의 57.8%가 비정규직임)이나 숙박 및 음식점업(전체 근로자의 53.8%가 비정규직임) 등에 많이 취업하고 있어(통계청, 2001) 본 조사 대상의 업종 특성에 따른 차이로 판단되며, 또한 비정규직 근로자에 대한 명확한 정의 등 관련 규정에 대한 사업장 및 노·사간의 견해 차이에 따른 것으로 추측된다. 또한 비정규직의 성별 구성비를 보면 여성근로자가 남성근로자보다 높은 비율을

차지하고 있으며 소규모 사업장일수록 비정규직 여성근로자가 높은 비율을 차지하고 있다는 것은 건강관리가 취약한 고용 형태에 보다 많은 여성근로자가 취업하고 있음을 알 수 있어 향후 이에 대한 대책마련이 필요할 것으로 판단된다.

2. 건강진단실시율

근로자 건강진단은 국가와 사업주가 근로자의 기본 건강권을 보장한다는 의미에서 매우 중요한 일이 아닐 수 없다. 그러나 본 조사에서 나타난 건강진단실시율의 경우 일반건강진단(정규직 96.2%, 비정규직 61.0%)과 특수건강진단(정규직 86.7%, 비정규직 52.0%) 실시율은 높았으나, 채용시 건강진단(정규직 69.6%, 비정규직 52.2%)과 배치전 건강진단(정규직 50.3%, 비정규직 33.7%) 실시율은 낮았다. 특히 배치전 건강진단 실시율은 정규직 근로자조차도 조사대상 사업장의 절반정도만 실시하는 것으로 나타나, 작업배치시 유해한 환경에서 작업하게 될 근로자의 기초적인 질환에 대한 아무 근거 자료가 없이 작업에 배치되므로 특정 물질에 대한 감수성이 높은 근로자들에게는 이러한 방식의 작업배치가 치명적인 일이 될 수도 있다.

또한 정규직 근로자와 비정규직 근로자간에 건강진단 실시율의 차이가 매우 크게 나타났는데, 특히 소규모 사업장일수록 비정규직 근로자의 건강진단 실시율이 매우 낮게 나타나고 있는 것은 큰 문제가 아닐 수 없다.

한편 노동부에서 발표한 우리나라의 전 사업장의 건강진단 실시 결과를 살펴보면 2000년도에 전체 대상 사업장 중 일반건강진단 실시율이 88.9%, 특수건강진

단은 73.2%의 실시율을 나타냈으며 일반건강진단의 근로자 실시율은 89.1%, 특수건강진단의 근로자 실시율은 89.3%로 집계되어(노동부, 2002), 본 조사의 일반건강진단 실시율이 우리나라 전 사업장의 건강진단 실시율보다 조금 높게 나타났다. 그러나 비정규직 근로자의 건강진단 실시율에 대한 조사는 되어 있지 않아 비교 분석이 불가능하였다.

연구결과에 의하면 50인 이하 소규모 사업장은 1990년 전체 사업장의 85.0%에서 1998년 전체 사업장의 90.0%를 차지하여 계속 증가추세에 있으며, 근로자수 역시 1980년 전체근로자의 26.2%에서 1998년 35.4%로 증가되었다고 한다. 이 중 여성근로자가 차지하는 비율은 1993년 29.1%에서 1998년 47.0%로 크게 증가된 양상을 보이고 있어 그만큼 여성근로자의 작업환경은 더 열악해졌다고 보고하고 있다(윤순영, 1993; 김영임 등, 2000). 즉, 소규모 사업장 수가 지속적으로 증가하고, 이러한 소규모 사업장에 취업하고 있는 여성근로자수가 계속 증가하는 현실 속에서, 소규모 사업장의 특히 비정규직 여성근로자에 대한 건강진단 실시율이 매우 낮다는 것은 많은 여성근로자들의 건강보호가 방치되고 있다는 좋은 증거가 될 것이다. 따라서 소규모 사업장의 여성근로자, 특히 비정규직 형태로 취업하고 있는 여성근로자들에 대한 건강진단 실시율을 높일 수 있는 방안을 마련하여 최소한의 건강보호를 위한 정책이 실시될 수 있도록 해야 할 것이다.

3. 근무형태

생산직 여성 근로자의 근무형태에 대한 조사에서, 조사대상 사업장의 53.8%가 교대작업을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전체 업종에 대한 통계치나 타 연구결과(박정선 등, 1994; 신의철, 1991)보다 본 조사의 교대근무 실시율이 높게 나타난 것인데, 이는 본 조사가 교대근무가 상대적으로 많은 업종인 섬유제품제조업을 포함하고 있기 때문인 것으로 판단된다.

또한 본연구에서 근무형태는 생산직 여성 근로자만을 대상으로 조사되었던 것이어서 남성 근로자와의 비교분석이 불가능하였다. 여성 근로자의 근무형태에 대한 논의를 위해서라면 남성 근로자의 근무형태에 대한 조사를 병행 실시하여 성별 비교를 하는 것이 필수적인데, 이 점이 본 연구의 제한점이며, 추후 연구에서 보

강되어야 할 점이다.

한편 싱가포르의 대규모 다국적 전자업체에서는 여러 가지 장점을 기대하며 12시간 교대제를 실시했다가 2개월만에 포기하고 8시간 교대제로 전환한 사례가 있는데, 그 까닭은 근로자들이 피로감과 집중력 감퇴를 호소하였고, 가정의 정상적인 생활리듬을 깨뜨린다는 것이 주된 이유였다. 그런데 본 조사결과에서는 아직도 교대작업 사업장 중 56.1%에 이르는 사업장이 12시간 교대제를 채택하고 있고, 가장 바람직한 교대유형인 4조 3교대는 1% 수준에 그쳤다. 특히 교대작업을 실시하는 군이 교대작업을 실시하지 않는 군보다 조산율이 9배에 이르는 연구(정진주 등, 2000)결과를 보더라도 임신 여성 근로자는 교대작업을 금지하는 등의 여성교대작업에 대한 바람직한 기준 설정이 시급한 실정이다.

한편 1991년에 교대제를 실시하려면 교대작업자의 여러 가지 어려움을 덜어주기 위해서 각 사업장에서 기본적으로 갖추어야 할 조건으로 다음과 같은 것이 제시된 적이 있다(한국산업안전공단 등, 1991). 첫째, 교대시간 중에 고정된 식사(휴식)시간을 가질 수 있게 하며, 쉬면서 작업할 수 있도록 하여 준다. 둘째, 매점 또는 뜨거운 음식과 음료를 제공해주는 이용시설이 갖추어져야 한다. 셋째, 교통수단을 제공한다. 넷째, 구급의약품을 준비하고, 건강에 대한 지도감독을 하여준다. 다섯째, 휴식공간 및 오락설비를 제공하여 준다. 여섯째, 주택조건을 개선하여 준다. 일곱째, 교육과 사회활동이 용이하도록 하여준다.

이 지침을 개정 보완하여 2002년 노동부와 한국산업안전공단에서 제정을 추진중인 '교대근무자 건강을 위한 9대 작업관리 권고지침'은 다음과 같다.

첫째, 2교대근무는 가급적 피해야 합니다. 둘째, 작업은 최소화해야 합니다. 셋째, 고정적 혹은 연속적인 야간교대작업은 줄여야 합니다. 넷째, 교대순환은 전진 근무방식으로 하는 것이 좋습니다. 다섯째, 근무시간 종료 후 11시간 이상의 휴식시간을 두어야 합니다. 여섯째, 야간근무시 근무시간 중 간이수면·운동 등을 위한 휴식시간을 두어야 합니다. 일곱째, 근무교대시간(시작시간 및 종료시간)은 근로자의 수면을 방해하지 않도록 정해야 합니다. 여덟째, 교대근무일수, 업무내용 등을 탄력적으로 조정합니다. 아홉째, 교대일정은 정기적이고, 근로자가 예측가능하도록 해야 합니다(노동부와 한국산업안전공단, 2002).

4. 복지후생시설

조사대상 사업장의 복지후생시설의 보유현황을 살펴 보면, 여직원 휴게실의 보유율은 62.5%, 여성 전용 샤워실 보유율은 42.5%에 그치고 있고, 의무실 혹은 건강관리실을 보유한 곳은 단지 17.7% 뿐이었다. 특히 300인 이상 규모의 사업장에서도 여성 전용 샤워실을 갖춘 곳이 52.5%에 불과했으며, 여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램을 가진 사업장도 20.3% 뿐이어서 전반적으로 여성근로자를 위한 복지후생제도가 미흡한 것을 알 수 있었다.

근로자가 보다 건강한 직장생활을 영위하고, 생산성을 향상시키기 위해서는 편안한 공간에서 적절한 휴식을 취하는 것이 반드시 필요하며, 이를 위해서는 여직원 휴게실과 건강관리실을 보유하는 것이 중요하다. 또한 더 나아가 여성이용이 가능한 체력단련시설의 확충 및 보완이나 중식시간을 이용한 운동수행이 가능하도록 하는 시스템을 갖추는 노력이 필요하다. 이러한 복지후생시설의 지원은 생산과정에 참여하는 국민들의 삶의 질을 높인다는 '생산적 복지'의 이념을 실현하는 것이며, 또한 이는 단기적으로는 사업주에게 비용부담으로 작용하는 것처럼 보일 수 있으나, 장기적인 관점에서 본다면 근로자의 근속기간을 늘리고, 근로자를 더 건강하게 만들으로써 생산성 향상효과를 가져오는 긍정적인 결과를 낳게 될 것이다.

5. 모성보호 제도

본 조사의 대상 업종이 여성근로자가 다수 취업하고 있는 업종임에도 불구하고 여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램을 실시하는 사업장은 전체 사업장의 5.4%에 불과했으며, 대상근로자의 43.4%가 기혼여성이었음에도 탁아시설이 있는 사업장은 단지 2.6%(13개소)뿐이었다. 그리고 출산휴가의 실시는 법적 기준(90일) 이상 실시하는 사업장이 61.3%에 불과하였고, 그 외에는 법적 기준에 미치지 못하는 것으로 파악되었다. 육아휴직 제도가 있는 사업장은 12.5%(63개소)뿐이었고 임신 중에는 필수적으로 이루어져야 할 산전진찰에 대해서도 허용하지 않는다(산전진찰을 개인이 원할 경우, 병원방문시간동안의 임금은 무급처리함)는 사업장이 28.2%에 이르러 사업장내 모성보호제도가 매우 미흡한 실정으로 나타났다. 이러한 모든 결과들은

취업 여성의 임신, 출산, 육아에 대한 배려가 얼마나 미흡한지에 대한 증거이며, 이는 결국 건강하지 못한 모성과 태아를 발생시켜 불건강한 차세대를 양산하게 되고, 장기적으로 봤을 때 국가적 보건수준의 저하를 초래할 것이 자명하다.

또한 본 연구에서는 상대적으로 여성근로자의 비율이 낮은 전자업종에서 타업종보다 모성보호제도의 수행률이 높았는데, 이는 전자업종의 여성근로자는 대부분이 20대이므로 출산적령기에 해당하나, 타업종은 40대가 가장 많은 분포를 나타내기 때문에 임신/출산과 관련된 모성보호제도의 수행률이 낮은 것으로 추측된다.

직장 여성과 비직장 여성의 종사산업과 자연유산과의 관계를 분석한 박정순 등(1994)의 연구에 의하면 직장여성의 자연 유산율(6.65%)이 비직장 여성(4.54%)들에 비해 높았으며, 여성의 종사산업 중에서도 제조업은 금융업이나 사회 및 개인서비스업에 비해 자연유산비가 직장여성이 2.67배, 비직장여성이 2.11배로 높다고 보고하였다. 이러한 원인으로서는 첫째, 여성이 제조업에 종사함으로써 유해한 물질에 폭로될 기회가 많고, 둘째, 노동시간이 길고 무거운 물건을 드는 것과 같은 육체적 노동이 많으며 셋째, 인간공학적 불편함이 있고, 넷째, 교대 근무로 인한 불규칙한 생활 때문이라고 해석하였다. 따라서 여성근로자에 대한 산전진찰의 중요성을 인식하고 이에 대한 철저한 실천이 필요하다. 또한 모든 사업장은 임신을 계획하는 여성근로자로부터 수유부에 이르기까지의 모성에 대한 보호대책을 강구해야 할 것이며, 차후로는 미혼여성으로부터 육아가 필요한 여성근로자에게까지 그 범위가 확장되어 모든 여성근로자에 대한 모성보호차원의 보건정책을 마련하는 것으로 발전되어야 할 것이다.

V. 결론 및 제언

여성근로자가 다수 종사하고 있는 제조업(금속, 섬유, 전자제품) 504개소에 대하여 2002. 5. 13- 6. 29 에 실시한 여성근로자 근로환경 실태조사 결과를 요약하면 아래와 같다.

1. 사업장 개요 및 근로자수

본 조사대상 사업장을 업종별로 구분하면 금속제품 제조업 또는 금속가공업이 27.0%, 섬유 또는 섬유제품

품제조업이 37.9%, 전자제품제조업이 35.1% 였으며 규모별 분포로는 50인 미만 38.1%, 50인 이상 300인 미만 50.2%, 300인 이상 11.7% 였다. 또한 전체 근로자수는 101,797명으로 이중 남성이 56.4%, 여성 근로자는 43.6%를 차지하였고, 이를 고용형태별로 살펴보면 정규직 근로자 중 여성근로자의 비율은 42.4% 였으나 비정규직 근로자 중 여성근로자의 비율은 63.8%로 높게 나타났다.

2. 건강진단 실시 및 관리

조사대상 사업장의 건강진단 실시 현황은 정규직 근로자의 경우 일반건강진단 96.2%, 특수건강진단 86.7%, 채용시 건강진단 69.6%, 배치전 건강진단 50.3%의 실시율을 보였으나 비정규직 근로자의 경우는 일반건강진단 61.0%, 특수건강진단 52.0%, 채용시 건강진단 52.2%, 배치전 건강진단 33.7%의 실시율을 보여 비정규직 근로자가 정규직 근로자에 비해 건강진단 실시율이 매우 저조했고 이는 통계학적으로 유의하였다(p<0.001).

3. 생산직 여성근로자의 근무형태

조사대상 사업장의 53.8%가 교대작업을 실시하고 있으며 교대제의 유형은 2조 2교대(12시간 맞교대) 44.3%(129개소)>3조 3교대 40.2%(109개소)>2조 2교대(24시간 맞교대) 7.7%(21개소)>4조 3교대 6.3%(17개소)>3조 2교대 1.5%(4개소) 이었다. 생산직 여성근로자들의 1일 평균 휴식 횟수는 2회 실시가 37.3%(교대제), 49.9%(주간제)로 가장 많았으며 1회 휴식시간은 10-20분이 가장 많은 비율을 나타내었다.

4. 복지후생시설 및 상담현황

복지후생관련 시설의 보유 현황은 탈의실(97.2%)>여직원휴게실(62.5%)>여성 전용 샤워실 (42.5%)>여성이용이 가능한 체력단련시설(19.4%)>의무실 혹은 건강관리실(17.7%)>여성근로자만을 위한 건강증진 프로그램(5.4%)>탁아시설(2.6%) 이었다.

상담실을 보유하고 있는 사업장이 219개소로 43.5%였으며, 업종별 분석결과 남성 상담요원의 비율이 비교적 높은 금속제품 제조업(남성 상담요원

72.9%, 여성 상담요원 7.1%)의 경우, 성폭력에 대한 상담이 이루어진 사업장이 18.3%에 그쳤으나 여성상담요원의 비율이 비교적 높은(20.0-20.8%) 섬유 및 전자제품 제조업종은 성폭력과 모성보호 관련 상담 등에 대한 상담내용이 각각 38.8-42.9%, 42.5-45.0%로 상담요원의 성별에 따라 상담내용에 차이가 있었다.

5. 모성보호 제도

출산휴가를 법적 기준인 90일 이상 실시하는 사업장이 61.3%였으며, 육아휴직제도는 12.5%만 실시하고 있었다. 산전진찰을 허용하는 사업장은 71.8%, 사업장에서 지정한 산전진찰 병원이 있다고 응답한 사업장은 8.3%였으며 탁아시설이 있다고 응답한 사업장은 2.6%였다.

이상의 결과에서 볼 때 다음과 같은 정책이 필요하다고 사료된다

1) 모성보호에 대한 인식 고양 및 사회적 지지 기반 확보

여성의 취업은 이제 사회적, 국가적인 요구이다. 또한 여성근로자의 건강은 단순히 근로자 개인의 건강을 넘어서 한 사회의 재생산인력으로서 여성을 보호하는 것이 되어야한다. 따라서 이러한 여성근로자의 모성이 보호되어야 한다는 당위성에 대한 사회적 동의를 창출하고 그 과제가 여성 개인의 문제가 아닌 사회적 책임이며 의무임을 공유하는 노력이 필요하다.

한편 여성의 취업은 지속적으로 증가하고 있으나, 이들의 가사와 자녀 양육의 책임은 여전히 여성의 몫으로 남겨지고 있어 여성근로자의 심리적, 육체적 부담은 더욱 가중되고 있다. 여성의 취업은 국가의 경쟁력을 높이기 위한 당위성을 갖고 있는 만큼 여성의 사회복지 서비스 욕구에 대한 파악과 국가적 지원이 직접적으로 이루어져야 할 것이다. 또한 여성근로자의 출산, 육아에 대해, 정부와 기업 모두가 재정적 및 심리적지지 체계를 구축할 필요가 있으며, 여성근로자의 육아부담을 덜 수 있는 다양한 사회복지 서비스의 개발이 필요하다.

2) 업종별로 차별화된 건강보호전략 수립

본 조사에 의하면 여성근로자의 연령분포는 출산적령기 이전의 미혼여성근로자수가 가장 많고, 출산기 연

령대에서는 감소했다가 출산기 이후의 연령대에서 다시 증가하는 M자형의 양상을 보인다. 또한 업종별로도 연령분포에 있어 상당한 차이를 보이는데, 전자업종의 경우는 20대 여성근로자가 대부분을 차지하나, 금속업종과 섬유업종은 40대의 여성근로자가 가장 많았다.

한편 여성의 경우는 생애주기별로 건강문제가 매우 상이한 특성을 보이는데, 이렇듯 업종별로 여성근로자의 연령분포가 서로 다른 것은 차후로 여성근로자에 대한 정책을 세우고, 건강증진의 전략을 세우는데 있어 업종에 대한 고려가 필요함을 시사한다.

3) 비정규직 근로자와 소규모 사업장에 대한 산업보건체계의 개선

여성근로자의 가장 큰 문제점 중 하나는 그들이 집중 취업된 분야가 비정규직, 소규모 사업장인 경우가 대부분이라는 것이다. 또한 본 조사에 의하면 비정규직 근로자가 정규직 근로자에 비해, 소규모 사업장이 규모가 큰 사업장에 비해 산업보건관리가 취약하다는 것을 알 수 있었다. 따라서 산업보건 관리가 취약한 비정규직 근로자에 대한 최소한의 보호와 관리·감독, 소규모 사업장에 대한 국가적 차원의 산업보건관리 체계 구축이 시급히 이루어져야 할 것이다.

4) 교대근무 여성근로자의 건강보호

본 조사에 의하면 조사 업종에 종사하는 여성근로자의 교대근무 실시율이 53.8%에 이른다. 교대근무는 남녀를 불문하고 모든 근로자에게 있어서 위장관질환과 수면장애, 피로감 누적 등을 발생시키고(이중정 등, 1995; 류기하, 1994), 상병결근율, 상병조퇴율, 상병이직율을 높이는 것으로 보고되고 있다(박정선 등, 1994). 특히 여성에게 있어 교대근무는 임신, 출산과 관련하여 임신을 저하 및 유산, 사산, 조산률을 높인다는 것은 잘 알려진 사실이다. 그러므로 교대근무가 반드시 필요한 사업장에서는 3조 3교대, 2조 2교대(12시간 맞교대, 24시간 맞교대) 등의 피로를 가중시키는 교대근무조 보다는 4조 3교대의 적절한 교대근무조가 편성되도록 하여야 할 것이며, 교대근무시간에 따른 적절한 휴식시간 보장, 여성근로자가 휴식을 취할 수 있는 휴게공간의 설치, 임신한 여성근로자의 경우에는 주간제 근무로의 작업전환 등이 고려되어야 한다.

5) 복지후생시설 확충 및 상담요원중 여성 확보

출산을 마치고 재취업한 여성근로자의 경우에는 육아보조가 매우 시급하다. 이것은 경제적인 보조뿐 아니라 직장내 탁아시설 확충 등을 통해 여성근로자가 육아에 대한 걱정없이 근무를 할 수 있도록 하여야 한다. 또한 여성근로자가 다수 근무하는 사업장 및 사업장 밀집 지역을 중심으로 여성근로자수의 정밀한 계측에 기반한 육아시설 확충등이 필요하다.

또한 고충처리위원회의 구성위원중 여성을 반드시 확보하게 한다든가 하는 방법으로 상담요원중 여성이 포함될 수 있게 함으로써 성폭력 상담 및 모성보호 상담이 원활하게 이루어질 수 있는 근무환경을 조성할 필요가 있다.

6) 모성보호제도의 정착

모성을 보호하는 것은 태아의 건강을 보장함으로써 전체 국민의 건강을 증진시키는 결과를 가져온다. 모성을 보호하는 것은 비단 임신한 여성근로자에게만 해당되는 것이 아니라 미혼여성과 출산 후 여성까지를 포괄하여야 한다. 즉, 생리휴가의 보장, 법정 출산휴가의 보장, 육아휴직에 대한 허용, 유급의 산전진찰휴가 보장 등이 반드시 실천되어야 한다. 산전진찰률이 저하되면 저체중아의 출산률이 높아지며, 교대근무를 비롯하여 여러 유해한 작업환경에서 근무하는 여성근로자의 경우에 유산, 사산, 조산의 예방 및 건강한 자녀의 출산을 위해서 산전진찰은 매우 중요하다는 것에 대한 인식의 함의가 필요하다. 그러나 이러한 모성보호의 중요성이나 보호해야 할 모성의 영역에 대해서 아직 사업주의 인식이 부족한 것이 현실이다. 따라서 모성보호제도의 정착을 위해 기업과 국가 근로자 모두의 노력이 필요하다.

7) 여성근로자를 위한 건강증진 프로그램의 개발 및 보건교육의 강화

사업주와 보건관리자, 근로자가 참여할 수 있는 모성보호 교육프로그램 및 여성근로자의 건강증진 프로그램을 국가적 차원에서 개발·홍보·교육하고, 여성근로자들이 이에 적극적으로 참여할 수 있도록 배려해야 한다. 이를 통해 산업안전 및 보건이 강화되고 정착될 수 있도록 유도할 수 있을 것이다.

8) 다양한 업종의 여성근로자 집단을 대상으로 하는 사업전개

여성근로자의 근로실태에 대한 정확한 파악이 없이는 현 실정에 근거한 정책수립에 어려움이 있다. 특히, 여성근로자의 근속 기간이 늘어나고 있는 현시점에서 재해 발생의 증가와 직업병 요관찰자 및 유소견자의 증가가 우려된다. 여성근로자의 재해 및 질병을 예방하기 위해서는 여성근로자가 다수 취업하고 있는 업종을 우선하여 업무분석 및 업무상 질병의 유형 등 근로환경과 관련된 보다 면밀한 조사가 신뢰성 있고 심도 깊게 연구되어, 정책입안이나 관련법 개정 등의 기초자료로 제공되어야 할 것이며, 이는 차후로 다양한 업종으로 확대 실시되어야 할 것이다. 또한 본 조사와 같은 기초자료를 토대로 건강장해 예방이 필요한 사업장에 대하여 지속적인 기술지원 및 자료개발 등의 사업을 전개할 필요가 있다.

References

김영임, 윤순녕, 최정명, 김춘미, 정혜선 (2000). 소규모 사업장 여성근로자의 건강문제. *지역사회간호학회지*, 11(1), 117-126.

노동부 (1999). *매월노동통계조사*.

노동부 (2002). *2001산업재해분석*.

노동부, 한국산업안전공단 (2002). *교대근무자 건강을 위한 9대 작업관리 권고지침*.

노동환경건강연구소 (2000). *여성근로자의 작업환경과 근로형태가 임신, 출산에 미치는 영향-병원과 공공부문 근로여성을 중심으로-*.

류기하 (1994). 섬유제조업 여성 근로자들의 교대작업에 따른 수면실태와 위장관장애. *예방의학회지*, 27(1), 74-83

박정선, 백도명, 이기범, 이경용, 이관형 (1994). 우리나라 제조업체의 교대작업실태와 교대작업여부에 따른 상병결근 및 이직에 관한 연구. *예방의학회지*, 27(3), 475-486.

박정순, 나명채, 백도명, 문옥륜 (1994). 여성의 종사산업과 자연유산. *예방의학회지*, 27(2), 242-257.

신의철, 맹광호 (1991). 우리나라 여성 주요 제조업 근로자들의 교대 작업에 대한 건강영향평가. *예방의학회지*, 24(3), 279-286.

윤순녕 (1993). 여성근로자의 건강관리. *한국산업안전공단 산업보건분야 전문화 교육교재(산업보건 고급과정)*. 159-160.

이중정, 정종학 (1995). 자동차공장 교대작업 근로자들의 건강상태평가. *예방의학회지*, 28(1), 103-115.

통계청 (각연도). *경제활동인구*.

통계청 (2002). *2001 경제활동인구연보*.

한국노동연구원, 대한상공회의소 (2002). *21세기 근로여성정책 기본방향에 관한 토론회*.

한국산업안전공단, 대한산업안전협회, 대한산업보건협회 (1991). *산업안전보건과 작업조건:교대작업*.

한국산업안전공단 (1999). *전산업무관련코드집*.

- Abstract -

Survey on Working Conditions of Women Workers about a Part of Manufacture

Yi, Yun-Jeong* · Lee, Jung-Hwa*
 Yoo, Chan-Young* · Park, Dong-Ki*
 You, Ki-Ho*

The purpose of this study was to survey working conditions of women workers. We conducted a field survey of 504 manufacturing company with many women working from May 13 to June 29, 2002. We focused on only 3 categories of metal, textile and electronics industry.

The result were as follows :

1. Subjects were constituted metal 27.0%, textile 37.9% and electronics industry 35.1%. Size distribution was small scale(<50 workers) 38.1%, medium(50-299 workers) 50.2% and large(≥300 workers) company 11.7%. Women workers' proportion was 43.6% of total workers, 63.8% of total contractors.
2. A medical examination enforcement of contractors workers was very poor in

* Korea Occupational Safety & Health Agency

comparison with that of employees($p < 0.001$).

3. A 53.8% of total companies have conducted shiftwork system and 2-crew 2-shift(12 hours shift system) ranked first, 56.1%(151 companies).
4. Only 61.3% of total companies conducted more than 90 days as legal standard of a maternity leave and only 2.6% of total companies had a day nursery.

In conclusion, many strategies for women

workers are needed by companies and government. For example, the raising of understanding about maternity protection, social support insurancing of woman worker and occupational health system improvement for contractors and small size companies.

Key words : Small workplace, Woman worker,
Contract worker,
Manufacturing industry,
Work environment