

비정규직 노사관계: 실태와 쟁점

은 수 미*

I. 머리말

2006년 4월 현재 진행중인 노사분규 13건 중 상당수가 비정규문제인 것에서 알 수 있듯이 2005년에 이어 2006년에도 비정규 노사분규가 최대 현안으로 떠오르고 있다.

<표 1> 노사분규 현황(2006년 4월)

	2006	전년동기
발 생	24	29
해 결	11	17
진 행	13(7)<1>	12
조정신청	125	101

주: ()는 전년도 이월분, < >는 재파업.
자료: 노동부

비정규 노사분규는 첫째, 현대하이스코, KTX여승무원, GM대우창원, 기륭전자, 군산 KM&I, 하이닉스-매그나칩 등에서처럼 장기화 양상이 두드러지고, 둘째, 제조업 사내하청 및 특수고용 형태의 노조가 분규의 핵심에 있으며, 셋째, 고공점거·단식농성 등 상대적으로 격렬한 시위양태를 띤다. 또한 대부분의 비정규직 노조가 산별·지역·업종 등에 가입한 초기업별 노조의 형태를 취하고 있어 2005년 11월 현재 조직화율 4.6%)에 불과한 것에 비해 본다면 비정규 부분의 사회적 파급효과가 상대적으로 크다(남재량 이인제, 2005). 왜냐하면 비정규직 노조가 초기업별 형태를 선호한다는 것은 최근 진행

* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr).

1) 노동계 통계에 따르면 비정규직의 조직률은 2005년 현재 3.2%이다(김주환, 2006).

되는 산별노조로의 노사관계 체계전환에 설득력을 부여하는 한편, 기업별 노조체계로서는 비정규직 노사관계의 안정화를 바라기 힘들다는 것을 반증하기 때문이다.

그러나 그동안 비정규직 문제에 대한 접근은 통계자료에 기초한 비정규직 규모 및 실태 그리고 일부 사례조사 등에 머물러 있고 조사단위 역시 ‘개인’인 경우가 대부분이어서 고용형태별 구체적인 노동조건 및 ‘집단’적인 노사관계 실태파악이 제대로 이루어지지 않았다.

이 글은 이와 같은 현실에 주목하면서 지금까지 드러난 비정규 노사관계의 현황 및 특징에 대해 개괄하는 것을 목적으로 한다. 그러나 이 글 역시 지금까지 연구의 한계를 고스란히 안고 있다는 점에서 제한적이다. 다만 향후 진행될 비정규 노사관계 연구의 시작이자 일종의 문제 제기의 의미를 지닌다는 것에서 작으나마 의미를 찾을 수 있겠다.

더불어 이 글의 연구대상은 비정규 ‘독자’노조이다. 물론 조직화된 비정규 노동자의 50% 정도가 정규직 노동조합에 가입해 있다. 하지만 최근 비정규 독자노조가 활성화되고 있을 뿐만 아니라 이들이 비정규 노사분규를 주도하고 있다는 점에서 연구대상의 폭을 제한하고자 한다.

II. 비정규 노사관계, 현황 및 특징

1. 비정규 규모 및 조직화 현황

비정규 노동의 개념과 범위에 대해서는 여전히 논란이 있다. 정부의 기준은 2002년 7월 노사정위원회에서 이루어진 합의에 따른다. 이때 비정규직은 고용형태에 따라 정의되는데 이는 ① 한시적 근로자 또는 기간제 근로자(근로계약기간과 근로의 지속성), ② 단시간 근로자(근로시간), ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 ‘비전형 근로자’이다. 다만 이 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 사회적 보호가 필요한 근로계층을 ‘취약근로자’로 파악한다. 반면 노동계는 ① 고용형태상 분류에 따른 비정규직(정부기준), ② 경찰부가조사에서 고용형태는 정규직으로 분류되나 경찰인구 본조사에서 종사상 지위가 임시직·일용직으로 분류되는 근로자를 비정규직으로 규정한다(안주엽 외, 2001; 남재량·이인제, 2005).

정부기준에 따른 비정규직 규모는 <표 2>와 같다.

이 표에 따르면 지난 5년간 비정규직은 규모와 비중 모두에서 증가하였으며 “근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는

<표 2> 비정규직 규모 및 변화추이(2001~2005)

(단위 : 천명, %)

		근로자수					고용형태별 비중				
		2001	2002	2003	2004	2005	2001	2002	2003	2004	2005
전 체		13,540	14,030	14,149	14,584	14,968	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정 규 직		9,905	10,190	9,542	9,190	9,486	73.2	72.6	67.4	63.0	63.4
비정규직		3,635	3,839	4,606	5,394	5,482	26.8	27.4	32.6	37.0	36.6
근로 계약 기간	한시적 근로	1,865	2,063	3,013	3,597	3,614	13.8	14.7	21.3	24.7	24.1
	기간제 근로	1,477	1,536	2,403	2,491	2,728	10.9	10.9	17.0	17.1	18.2
	한시적 근로 1	-	281	248	580	302	-	2.0	1.8	4.0	2.0
	한시적 근로 2	388	247	362	526	585	2.9	1.8	2.6	3.6	3.9
근로 시간	시간제근로	878	807	929	1,072	1,044	6.5	5.7	6.6	7.3	7.0
근로 제공 방식	대안적 근로	1,702	1,742	1,678	1,948	1,907	12.6	12.4	11.9	13.4	12.7
	일일근로	298	412	589	666	718	2.2	2.9	4.2	4.6	4.8
	특수형태	810	772	600	711	633	6.0	5.5	4.2	4.9	4.2
	파견근로	135	94	98	117	118	1.0	0.7	0.7	0.8	0.8
	용역근로	307	332	346	413	431	2.3	2.4	2.4	2.8	2.9
	채택가내근로	256	235	166	171	141	1.9	1.7	1.2	1.2	0.9

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각년도.

자”인 ‘한시적 근로자’의 비중 증가(특히 기간제 근로자)가 비정규직 증가의 대부분을 차지하였다는 점에서 노동시장 양극화 현상의 심각성이 확인된다. 또 전체 근로자 중 여성 비정규 비중(43.7%)이 남성 비정규 비중(31.5%)보다 높으며 여성의 경우 30세 이상부터 정규직 비중이 줄어들어 50세 이상이 되면 정규직보다 비정규직이 더 많아진다. 비정규의 ‘여성화 현상’ 역시 진행되고 있는 것이다.

<표 3> 비정규직의 사업체규모별 분포 및 변화추이

	2001	2002	2003	2004	2005	증가분	증가율
5인 미만	1,145	1,086	1,322	1,372	1,500	△355	△31.0
	(31.8)	(28.6)	(28.7)	(25.4)	(27.3)	(18.9)	
5~9인	717	761	893	1,043	1,006	△289	△40.3
	(19.9)	(20.1)	(19.4)	(19.3)	(18.4)	(15.4)	
10~29인	774	836	1,042	1,210	1,193	△419	△54.1
	(21.5)	(22.0)	(17.4)	(22.4)	(21.8)	(22.3)	
30~99인	570	652	787	962	981	△411	△72.1
	(15.8)	(17.2)	(13.1)	(17.8)	(17.9)	(21.9)	
100~299인	202	224	301	437	428	△226	△111.9
	(5.6)	(5.9)	(5.0)	(8.1)	(7.8)	(12.0)	
300인 이상	194	235	261	370	375	△181	△93.3
	(5.4)	(6.2)	(4.4)	(6.9)	(6.8)	(9.6)	
전 체	3,602	3,794	4,606	5,394	5,483	△1881	△52.2
	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	

자료 : 통계청, 「경제활동인구 부가조사」, 각년도.

또 100인 이하 사업체의 경우 비정규직의 비중이 상대적으로 높으나 비정규직의 증가율은 사업체 규모가 커질수록 커지는 양상을 보인다(표 3 참조).

다음으로 비정규직의 조직률을 보면 2005년 현재 4.6%, 25만2천명이며 사업체 규모가 적을수록 조직화율도 떨어진다는 점에서 정규직과 유사하다는 것을 알 수 있다.

<표 4> 비정규직의 규모별 노조가입률(2005)

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
노조 없음	97.4	95.3	86.9	76.3	64.6	53.9
노조는 있으나 가입대상 아님	1.5	2.3	8.2	12.8	17.6	21.4
노조 있고 가입대상 이나 가입안함	0.4	0.6	1.5	4.4	4.3	8.4
노조가입	0.7	1.8	3.3	6.6	13.4	16.4

자료: 남재량이인제(2005).

이 중 비정규 독자노조는 2005년 현재 255개 노조에 131,495명으로 추산된다. 고용형태별 조직형태를 살펴보면 기간제 60개 노조(13,157명), 간접고용 63개(11,786명), 특수고용 26개 노조(36,799명), 지역업종 41개 노조(53,376명), 지역일반 50개 노조(11,719명), 전국여성노조 11개 노조(4,658명)로 2004년에 비해 20% 정도 증가하였다(김주환, 2006: 15).

간접고용의 대부분이 사내하청, 용역 등이며 지역업종이나 지역일반의 경우에도 파견이나 용역의 경우가 많다는 점을 고려한다면, 비정규직에서 상대적으로 적은 비중을 차지하는 특수고용 및 파견·용역·사내하청의 조직률이 한시적 근로자의 조직률보다 높은 것에 주목할 필요가 있다. 여기에는 노동조건이나 집적정도 제조업 여부 등 다양한 원인들이 있을 것이며 이들 영역에서 노사분규가 발생할 가능성이 더 많다는 점에서도 향후 연구가 필요하다.

더불어 비정규 독자노조의 대부분이 지역업종산별노조에 가입해 있는 것도 특징적이다. 예를 들어 금속산업의 경우 15개 사내하청 노조 중 현대자동차 비정규직 노조를 제외한 14개가 금속노조에 가입해 있다. 이것은 기업별 정규직 노조가 비정규직 노조를 포괄할 수 없다는 사실을 의미하는 것이기도 하다.

2. 비정규직 노동조건 및 노사관계: 사내하청과 지역노조 사례

비정규직의 노동조건 및 노사관계에 대한 체계적인 조사는 충분하지 않다. 다만 노사분규를 주도하고 있는 사내하청이나 지역노조 또 특수고용 형태에서의 단체교섭과 노사분규 양상이 부분적으로 알려져 있을 뿐이다. 따라서 본고에서도 드러난 사례를 중심으로

로 살펴볼 것이다.

가. 사내하청

2002년 10월부터 11월 말까지 민주노총 금속연맹 산하 500인 이상 52개 사업장을 대상으로 한 설문조사에 따르면 사내하청 노동자는 고졸 이상의 20대와 중졸 이하 저학력 장년층의 두 그룹으로 나뉘며 기혼자는 55.4%이다. 동일사업장의 정규직이 30대 고졸 이상 기혼자(77.3%)인 것과는 구분된다. 또 월평균 임금은 상여금을 포함할 경우 정규직이 226만원이라면 사내하청은 135만원으로 정규직 임금의 59.7%에 불과했다. 정규직과 비정규직의 격차가 상대적으로 큰 것이다.

하지만 사내하청 노동자들 사이에서의 규모별 임금격차도 크다는 사실에 주목할 필요가 있다. 예를 들어 현대자동차 사내하청의 경우 기아자동차 등 현대차 관련사 사내하청 노동자들 임金的 102% 정도를 받으며, 사외의 1차 부품사에 비해서는 30%, 2차 부품사에 비해서는 51%나 많이 받는 것으로 나타났다(조성재, 2006). 이것은 비정규 노동자로 하여금 규모별로 서로 다른 대응을 선택하게 할 가능성을 높이며, 단기적 이해에 몰두하는 등 정규직과 유사한 문제에 직면할 수 있음을 암시한다.

다음으로 월평균 휴일은 정규직이 4.77일이라면 사내하청이 3.81일로 정규직보다 하루 더 일하는 것으로 나타나고 이직률도 정규직보다 높다²⁾. 특히 연령별로는 30대의 경우 정규직 평균 이직횟수가 1.3회인 반면, 같은 30대 사내하청은 평균 이직횟수가 2.5회로 전체에서 가장 불안정한 상태를 보인다. 근속년수도 정규직이 평균 11.4년이라면 사내하청은 3.1년에 불과하다. 또 기술 및 숙련과 관련하여 정규직과 비정규직의 유의미한 차이는 없는 것으로 나타난다. 업종별로는 자동차완성의 정규직이 사내하청보다 기술과 숙련을 더 필요로 한다는 응답이 많은 편이었고, 철강과 자동차부품의 경우에는 사내하청 노동자들이 상대적으로 약간 더 기술과 숙련의 필요성을 인정했다. 근무형태도 정규직과 사내하청간에는 차이가 없는 것으로 확인되었으나 비정규직 문제해결의 우선순위에서는 약간의 차이가 나타났다(표 5 참조). 또한 사내하청의 경우 직장생활의 만족도(37%)도 정규직(59.7%)보다 낮으며 저임금 장시간 노동에 대한 불만이 가장 컸다.

물론 이것도 업체별, 규모별로 약간씩 차이가 있는 것으로 보인다. 현대자동차 사내하청의 경우 업체들이 보유하고 인력의 평균연령은 약 32세로 그다지 젊은 편이 아니다(현대자동차 공식 자료로는 31.0세). 물론 주력은 20대 후반으로서 37.5%에 이르고 있으나, 30대 후반 이상 인력도 26.7%에 달한다. 현대자동차가 신규 기능직 사원은 27세, 그

2) 설문에 따르면 정규직의 경우 현재 직장이 첫번째라는 응답이 40.1%로 가장 많았으나, 사내하청은 세번째 직장이라는 응답이 31.8%로 가장 많았다.

<표 5> 비정규직 해결과제 우선순위

		고용형태		전 체
		정규직	사내하청	
1순위	1위	정규직화	정규직화	정규직화
	2위	비정규직 노조결성	동일노동 동일임금	비정규직 노조결성
2순위	1위	노동법 개정	동일노동 동일임금	동일노동 동일임금
	2위	정규직화	정규직화	정규직화

자료 : 전국금속산업연맹 한국비정규노동센터(2004)

리고 사내하청 인력에 대해서는 예외적으로 30세까지 허용하고 있는 것을 감안하더라도 이미 평균연령이 32세에 달한다는 것은 상당수가 정규직으로의 전환 요건을 충족하지 못할 것이라는 것을 시사하고 있다(조성재, 2006).

다음으로 사내하청의 조직화 경로는 2003년을 전후하여 차이를 보인다고 한다(매일노동뉴스 2006년 1월 9일자 참조). 2003년 이전에는 현장활동가와 비정규직의 자발성에 기초한 조직화가 주를 이루었고 정규직 노조는 제3자적 태도를 취한 반면, 2003년 이후에는 현대차 전주 비정규직 지회나 GM대우 사내하청 노조에서 보듯이 정규직 노조와의 연대하에 현장활동가 및 비정규직이 결합하였다.

그러나 소수의 현장활동가가 조직화를 주도하는 것은 여전하며 이 결과 사내하청 노조간 그리고 하청노조와 정규직 노조간의 계과갈등도 나타나고 있다.

또한 조직형태는 기업단위 지회로 산별노조에 가입함으로써 중장기적으로는 산별을 조직화 모델로 채택하는 경향이 압도적이다. 하지만 단기적으로는 지역본부 역할의 중요성이 높아지고 있다는 지적이다. 왜냐하면 자동차업종 사내하청을 제외한 조선철강업종의 사내하청 노동자의 경우에는 유동성이 높아 기업내 조직이 아닌 지역본부의 역할이 강조될 수밖에 없기 때문이다. 또한 산별과 지역을 보완한 모델개발이 시급한 것이다. 이와 관련하여 민주노총 지역본부를 비정규노조 사업 중심으로 재편해야 한다는 주장은 흥미롭다(김주환, 2006).

세번째로 사내하청 노사관계의 가장 커다란 쟁점은 ① 임금 및 근로조건 개선, ② 불법과건 정규직화, ③ 원청 사용자성 인정, ④ 교섭형태(집단교섭/개별교섭/대리교섭) 등이다.

우선 전통적인 사외하청과 달리 사내하청은 경영의 독립성이나 작업분리가 없거나 적기 때문에 불법과건 시비로부터 자유로울 수 없다. 불법과건 판정이 잇따르는 것도 이 때문이며 따라서 불법과건 정규직화는 최대의 쟁점일 수밖에 없다. 게다가 상당수의 기업이 불법과건 판정을 받고 있음에도 합법적 하도급으로 바꾸겠다는 등 시정의지를 보이지 않아 뾰족한 대안이 없는 것도 노사관계를 악화시키는 요인이다. 다음으로 대부

분의 사내하청 노동자들은 원청의 직접교섭, 즉 원청의 사용자성 인정을 요구(원청 직접 교섭 요구)하는 한편, 하청업체 집단교섭을 함께 요구하는 것으로 보인다. 그리고 현재까지는 원청노조의 대리교섭(GM대우 등)의 형태³⁾, 원청의 교섭거부와 하청업체 집단교섭, 원청의 교섭거부와 하청업체 개별교섭 주장에 따른 교섭 불성사 등의 다양한 양상이 벌어지고 있어 교섭형식 및 구조조차 매우 불안정하다. 또한 현대차노조의 경우 정규, 비정규간 원하청연대회의가 결성되고 사측과의 3자협의체를 구성하는 등 새로운 양상을 보여주고 있기는 하나 이 역시 아직까지는 원청노조의 대리교섭 수준에서 벗어나지 못하고 있다.

이와 같은 특징은 2005년 7월 29일부터 현재까지 장기파업 및 농성을 벌이고 있는 현대하이스코 사내하청 비정규직 노조의 사례에서 전형적으로 나타난다. 7년 동안 기본급 75만원 선에서 3조 3교대로 일하였던 하이스코 비정규 노동자들은 2005년 6월 13일 124명의 조합원으로 민주노총 금속노조 산하 현대하이스코 노조를 설립하였다. 노조의 단체협약 체결요구에 사측이 무반응으로 일관하자 7월 29일 96.7% 찬성으로 쟁의행위를 결의하였다. 하지만 태광계선, 금산, 우성산업, 한일기업 등 하청업체의 폐업으로 계약해지되었고⁴⁾ 노조는 부당해고 원직복직, 노조인정 등을 내걸고 해고자 61명이 참여한 가운데 10월 24일부터 11월 3일까지 11일간 공장내 크레인 점거농성을 전개하였다.

결국 11월 2일 광주노동청 중재로 노사간 첫 협상⁵⁾이 이루어졌으며 뒤이은 11월 3일 6인으로 구성된 노사정협의단에 의해 “사내 하청업체는 폐업 등으로 인한 실직자들이 우선 취업이 될 수 있도록 한다”는데 합의하고 4조 3교대제 도입, 노조활동 보장 등을 골자로 하는 협약서가 만들어졌다.⁶⁾ 그러나 사용자측의 협약서 불이행에 따라 올해까지 장기농성이 계속되고 있다.

현대하이스코는 비정규 노사관계와 관련해 몇 가지 함의를 갖는다. 첫째, 노사정간 지역사회협약의 방식으로 만들어진 협약서가 비정규 노사관계를 안정화시킬 수 있을 만한 효과가 있는가 하는 점이다. 비정규직의 노사분규를 해결할 수 있는 방법이 거의 없다는 점에서 유력한 대안으로 떠오른 지역사회협약 방식은 협약서를 이행하지 않을 경우

- 3) 사실상 상당수 비정규노조가 교섭능력을 갖고 있지 못하고 조직화 정도도 취약하기 때문에 원청노조의 대리교섭에 만족하는 경우가 많다.
- 4) 비정규노조 사내하청 노조가 노조설립>단체협약 체결 요구>위장폐업>계약해지의 수순에 따라 무력화되거나 파업에 들어간다는 점에서 현대하이스코나 기륭전자분회 등은 매우 전형적이다.
- 5) 당시 참여자는 김대성 현대하이스코 노무담당이사, 하청업체 대표자 1명, 김창환 전국금속노조위원장, 신중철 민주노총 광주전남본부장, 안승수 전국금속노조 광주전남지부수석지부장, 차행태 전국금속노조 현대하이스코 비정규직지회부회장, 광주지방노동청 관계자 등이다.
- 6) 당시 참여조직은 노동: 현대하이스코 비정규직지회, 전국금속노동조합, 사측: 현대하이스코 순천공장, 사내하청업체, 정부: 순천시장(노동부 광주지방노동청이 적극적 중재), 한국노무법인 등이다.

이것을 강제할 어떠한 수단도 없다는 점에서 한계가 있다. 최근까지 현대하이스코 노사분규가 계속되는 이유가 여기에 있다. 그러나 여타의 제도적 틀이 존재하지 않는다는 점에서 당분간은 도덕적인 강제나 정부의 행정지도를 모색할 수밖에 없는 형편이다.

둘째, 원청업체인 현대하이스코가 협상에는 참여하지 않았지만 협약서에는 서명을 했다는 점이다. 이것은 원청의 사용자성 인정과 관련하여 시사점을 던지는 항목이다.

셋째, 다른 비정규 노사분규와 달리 현대하이스코 문제가 지역사회적 이슈로 떠오르고, 지역의 여타 노동조합 및 시민운동단체와의 긴밀한 연계 속에서 진행되고 있다는 점이다. 이것은 대부분의 사내하청 노사분규에서 드러나지 않는 특징이다. 현대하이스코 61명 노동자들의 공장내 크레인 농성을 시작한 다음날(10월 25일) 전남광주동부지구협의회(이하 동부협) 주최 현대하이스코 비정규직 투쟁승리를 위한 광주전남노동자연대과업 및 전남동부지역민 쉼기대회가 이루어졌고 여기에는 여수건설노조 등 2개 건설노조가 참여인원의 3/4을 차지하는 등 비정규직간의 연대를 유감없이 발휘하였다. 이 집회는 공장 앞에서 전경버스 3대를 전소시키고 공장 내로의 진입을 시도하는 등 격렬한 양상의 시위로 확대되고 조간신문에 보도되면서 현대하이스코 노사분규가 전국적인 사안으로 떠오르는데 일조하였다. 문제는 왜 다른 대다수 비정규노조와는 달리 지역연대가 현대하이스코에서는 가능했는가 하는 점이며 이 역시 향후 연구되어야 할 문제이다.

넷째, 같은 사업장내 정규직 노조의 지원을 받지 못했다는 사실이다. 현대하이스코 정규직 노조도 민주노총 소속이지만 사실상 제3자의 입장을 취했다. 그런데 비정규직 노조의 존립 및 노사관계 안정화에서 정규직 노조의 역할은 매우 중요하다. 그 단적인 사례가 현대자동차나 금호타이어 비정규직 노조일 것이다. 정규직과 비정규직이 연대하더라도 상호간의 갈등 및 비정규직의 정규직 의존이라는 부정적 효과가 없는 것은 아니지만 금호타이어의 경우 정규직의 지원 없이는 비정규직의 정규직화를 얻을 수 없었다.

마지막으로 현대하이스코에서와 같은 저항의 가능성이 사내하청 모든 노동자들에게 공통적이지 않은 것으로 보인다. 대기업 사내하청의 경우 정규직화에 대한 가능성을 그다지 높게 생각하지 않으며 자체적인 비정규 노조활동을 통한 독자적인 근로조건 개선 노력을 강화하기보다는 정규직의 대리교섭에 만족하고 있기 때문이다. 이것이 위험스러운 비정규 노조에의 가입보다 더 합리적인 선택일 수는 있지만, 결국 비정규직의 정규직화 요구는 “나도 정규직이 되겠다”는 의지표명 이상도 이하도 아닌 것으로 머무를 수 있다.

나. 지역노조

지역노조는 일반노조와 업종노조로 나뉜다. 우선 지역일반노조는 미조직지역 영세사

업장 노동자들을 대상으로 하며 다양한 업종을 포괄하고 있다는 점에서 특정 업종에 주목하는 지역업종노조와 차이가 있다. 따라서 2005년 공공연맹이 미조직 비정규노동자 조직화 사업의 일환으로 추진하고 있는 지역공공서비스노조의 건설은 일반노조이기보다는 지역업종노조로 분류하는 것이 적절할 것이다. 물론 지역일반노조 역시 공공부문 등 특정 업종의 노동자들만 조직되어 있는 경우도 상당수 존재한다.

민주노총 산하 26개 노조 5,840명(전국지역업종일반노조협의회) 등 전체적으로 50개 노조 11,719명(비정규센터 추산)에 달하는 일반노조 조합원들의 업종별 분포를 보면 자치단체(환경, 상용직·위탁포함) 노동자(28%), 자치단체외 공공부문(직업학교, 사회복지, 대학교, 학교 비정규 등) 노동자(26%), 민간서비스유통 노동자(18%), 제조업(22%), 기타 6% 등이다. 또 이들 중 정규직은 30% 비정규직은 70%이다(김주환, 2006: 33).

다음으로 2004년 설문자료(비정규대토론회 조직위원회, 2005)에 따르면, 설문에 응답한 19개 지역일반노조의 상근자수는 평균 2.4명이며 3명 이상인 노조는 8곳이었고 상근

<표 6> 전국지역업종일반노조

	노조명	설립연도	조합원수/특기사항
강원	강릉중소영세비정규직노조	2004	<45명>
	강원영동지역일반노조	2003	<10명>, 동해·삼척중심
	중부지역일반노조	2004	100명, <78명>, 강원영서지역중심
영남	경북지역일반노조	2005	100명, <73명>
	(경남)일반노조	2001	1,300명, 마산·진주·통영
	대구성서공단노조	2002	<41명>
	대구지역일반노조	2003	300명<297명>
	부산지역일반노조	2000	600명<580명>
	울산지역연대노조	2003	100명<130명>
충청	대전지역일반노조	2004	400명<329명>
	충남지역노동조합	2001	1,000명
	충북지역일반노조	2003	<50명>
수도권	서울경인이주노동자노조	2005	300명
	서울지역일반노조	2001	200명, 노동자·구직자·실업자
	경기지역일반노조	2003	300명<250명> 수원·성남중심
	경기북부지역일반노조	2003	<17명>의정부·양주중심
	부천지역일반노조	2003	100명<70명>
	시흥안산지역일반노조	2002	150명<100명>
	안양지역일반노조	2000	<15명>
	평택안성지역노조	2001	<70명>
	인천지역노조	2003	120명
	인천지역일반노조	2002	100명<80명>
	광주지역일반노조	2002	300명<250명>
호남	전남동부일반노조	2004	순천지역<7명>
	전남서남부일반노조	2004	100명<60명>
	전북지역일반노조	2001	700명<660명>
	제주	제주지역일반노조	2004

주: < >는 비정규노동센터 조사결과.
 자료: 매일노동뉴스, 월간 비정규 2005년 11월호.

자가 없는 노조가 2곳이다. 사업장에서 파견나왔거나 외부에서 지원받는 상근자가 1명이라도 있는 노조는 3곳에 불과했으며 대부분 개별조합원 자격의 상근자이다. 노조위원장은 3곳만 공동위원장제이고 나머지는 단일위원장제였으며 평균연령은 41.6세이다. 사업장단위에서 전임하는 간부가 2명 이상인 곳은 6곳으로 대부분 노조의 산하 사업장단위에서 전임이 없이 간부활동시간을 이용하고 있다. 다음으로 노조 상근자에게 월 65만 원 이상 지급하는 노조는 5곳에 불과하며 대부분의 노조는 상근자에게 약간의 교통비, 활동비를 지급하는 정도이고 초기 조직활동의 시기라서 전혀 지급할 수 없는 노조도 있는 등 매우 열악한 조건임을 확인할 수 있다.

또 지역일반노조의 연혁을 살펴보면, 이는 2000년 4월 부산지역일반노조(정의현 위원장)의 결성으로 수면위로 부상했고 2006년 2월 12일 전국지역업종일반노조협의회(일반노협)가 출범함으로써 전국적 조직으로 발돋움했다. “산별연맹 중심의 노조운동에서 여전히 미조직, 중소기업사업장 노동자들은 배제되어 있으며 기업 중심의 의사결정구조를 가지고 있는” 현실을 극복하고 “가장 낮은 노동자들의 입장을 대변하겠다”는 것이 일반노협 정의현 초대위원장의 변이다.

그리고 지역일반노조는 매우 다양한 업종의 중세사업장 노동자들을 포함하고 있다는 점에서 교섭체계 및 요구사항이 매우 복잡하다. 우선 교섭상대는 정부(지자체)에서부터 민간기업을 망라하고 있으며 교섭방식은 기업별 교섭 및 대각선 교섭 등이 주류를 이룬다.

대표적 일반노조인 부산지역일반노조의 사례를 보면, 부산지역 사찰인 삼광사에서 근무하는 30여명의 노동자들이 2005년 부산지역일반노조에 가입하고 노조인정 및 부당노동행위 철회 등을 요구하였다. 이 경우 종교기관이 교섭대상이 되는 것이다. 또 2005년 9월 부산교통공단은 매표소 무인화를 목표로 100여명의 비정규직 매표노동자들을 전원 해고하였다. 12월까지 계약을 맺었던 노동자들은 시민안전 대책없는 매표소 무인화 철회와 고용승계를 요구하며 공공기관인 부산교통공단을 상대로 부산지역일반노조, 부산지역 공대위와 함께 교섭 및 농성에 나섰다.

공공기관을 대상으로 한 교섭요구는 지역일반노조에서 많이 확인되는 사례이다. 대구 지역일반노조의 영남대시설관리지회의 경우 조합원 116명의 대부분이 60대이고 여성이 86명이다. 2개 청소용역업체와 근로계약을 맺고 있으며 주차관리 요원까지 합쳐 단일비정규직 노조를 구성하고 있으며 최저임금보장, 연·월차수당 및 퇴직금 지급 등이 주요한 요구사항이다.

노동시장 양극화가 심화되는 가운데 최저임금제 보장에서부터 노조인정, 불법파견금

7) 고용승계대책위에는 민주노총 부산본부, 민주노동당 부산시당, 부산민중연대, 부산지역일반노조, 부산지하철노조, 부산지하철청소용역노조 등으로 구성되어 있다.

지 등 소규모 영세사업장 노동자들의 권익을 지켜나가려는 지역일반노조의 역할은 크다. 또한 지역사회와의 결합을 적극적으로 모색하고 있고 사회운동적 조합주의를 지향하고 있다는 점에서 긍정적이다. 하지만 몇 가지 문제가 두드러지는 것도 사실이다. 첫째, 조직형태는 지역의 영세사업장 노동자를 포괄하지만 교섭형태는 주로 개별교섭이라는 점에서 사실상 기업별노조의 범위를 넘어서지 못하고 있다. 둘째, 산별노조와 업종지역 등이 중첩되고 있다는 점에서 중장기적인 조직화 모델을 함께 모색할 필요가 있다. 조직대상의 중첩에 따른 조직분쟁의 가능성이 향존하는 것도 문제이지만 다양한 업종이 포괄된다는 점에서 교섭상대를 선정하기가 어렵고 또한 지역단일의 사용자단체 구성을 요구하는 것이 불가능하다. 따라서 산별노조를 보완하는 선에서 지역일반노조의 역할을 재정립하는 것이 바람직할 것으로 보인다. 셋째, 재정 및 인력이 취약하여 활동간부들의 헌신성에 의존하고 있다. 이것은 리더십의 재생산을 어렵게 하는 요인일 뿐만 아니라 조합원들에 대한 일상적인 지원 및 교육업무를 수행할 수 없게 한다. 넷째, 전국일반노조협의회회의 위상과 역할이 애매하다. 전국일반노조협의회회는 전국적 수준의 교섭상대가 없고(또한 구성을 요구하거나 강제하기 어렵다) 조합원을 대상으로 한 일상적인 조직활동을 수행하기 어려운 체계이다. 따라서 지역노조간 의사소통 및 정보교환, 여타의 지원활동으로 역할을 한정할 필요가 있다고 보이지만 만약 전국적인 단일지도부로서 역할을 전망하고 있다면 그 구체적인 대안을 제시할 필요가 있다.

다음으로 지역업종노조 역시 매우 다양하기 때문에 작년 대규모 노사분규를 이끌었던 울산건설플랜트 등 지역건설노조 사례를 중심으로 살펴볼 것이다.

민주노총 건설산업연맹 산하 울산건설플랜트노조는 조합원 3,000여명 규모의 조직으로 2004년 1월 6일 설립되었다. 이들 건설플랜트 노동자들은 석유화학 업종을 중심으로 한 대기업 공장의 유지보수를 주업무로 한다. 또 대기업(원청업체)에 고용되어 있는 것이 아니라 400여개의 하도급 설비건설업체에 고용되어 있고 다단계 하도급의 대표적인 먹이사슬에 포함되어 있다. 그리고 일정기간에 수요가 집중되는 업무의 성격으로 인해 고용상의 지위가 사실상 비정규직에 해당된다(조형제, 2005).

울산지역 건설플랜트노조 조합원 1천여명을 대상으로 실시한 울산리서치 실태조사(2005)에 따르면 이들의 90%가 평균 근속년수 20년을 넘는 경력자로서 용접, 배관, 제관, 비계 등의 업무에 종사하고 있다. 또 연령층은 40대 이상이 82.7%로 상대적으로 고령일 뿐만 아니라 평균 부양가족수도 3.9명이라는 점에서 사내하청 비정규직 노동자들과 뚜렷하게 구분된다. 사실 이들은 스스로를 비정규 노동자라고 생각하지 않는다.

근로조건은 매우 열악하여 하루 평균 근로시간 9시간 이상 노동자가 97.8%이나 유급휴일 적용이나 퇴직금 적립 등의 혜택을 거의 받지 못하고 있다. 뿐만 아니라 작업현장에서는 식당, 샤워장, 화장실 등의 편의시설이 거의 설치되어 있지 않은 상태에서 계절

변화와 무관하게 야외작업을 하고 있다.

노조결성 이후 설비하청업체들이 교섭에 응하지 않았을 뿐만 아니라 원청인 SK가 법적인 협상주체가 아니라는 이유로 교섭을 기피하자 2005년 3월 17일부터 5월 27일까지 76일간의 지역차원 파업을 전개하였으며 당시 요구사항은 집단교섭 및 노조인정 등 61개 조항에 달하였다. 노사관계의 성격상 지역사회 차원의 이슈로 확대될 가능성이 농후하였던 울산건설플랜트 문제는 2005년 5월 17일 영남노동자대회를 마친 파업노동자와 전투경찰간 대규모 충돌이 발생하여 많은 부상자가 속출한 가운데 울산지역 시민단체들이 관련 당사자들이 모두 참여하는 다자간 협상을 제안하고 나서으로써 실질적으로 지역사회 차원의 이슈로 바뀌었다⁸⁾. 이 결과 노동계, 경영계, 정부 그리고 시민단체가 참여한 노사정 공동협의회가 결성되었으며⁹⁾ 임금 및 근로조건 개선(1일 8시간 주 44시간 노동, 4대보험의 적용, 유급유일과 휴무는 실무협의 등), 불법다단계 하도급 규제, 조합원임을 이유로 채용시 불이익금지(금지방안은 실무협의), 노동조합 인정 및 편의제공, 민주노총 울산본부는 불법행위에 대해 울산시민과 해당업체에게 사과하고 건설플랜트 노조는 향후 합법적인 조합활동 전개, 공동협의회는 해당기업 및 관계기관에 민형사상 문제를 원만히 해결할 것을 건의한다는 등의 내용의 협약서를 작성하였다. 하지만 그 이후 경영계가 협약서를 이행하고 있지 않고 실무협의까지 이루어지지 않음으로써 사실상 휴지조각이 되었다는 비판이 일었다.

III. 결론

지금까지 비정규직의 규모, 조직화 정도를 살펴보고 사내하청 및 지역노조를 중심으로 진행되는 노사분규 현황 및 노사관계의 특징을 개괄하였다. 그러나 비정규 노사관계에 대한 정확한 실태조사가 이루어지지 않고 있어 대표성을 갖기는 어렵고 지속적인 연구를 통해 보완되어야 할 것이다.

8) 울산경실련, 울산시민포럼, 울산민교협, 울산민변 등 울산지역 시민단체들은 기자회견을 열어 노사정 공동협의회 구성을 공식적으로 제기하였다.

9) 당시 참여자들을 보면 노동계에서는 울산지역건설플랜트노조, 전국건설산업노조, 민주노총 울산지역본부 등이고 경영계는 대한건설협회 울산경남도, (주)제이콘, 울산광역시공장협의회, 울산석유화학단지 공장협의회, 울산양산경총, 울산상공회의소가 참석하였다. 이때 원청인 SK는 참여를 거부하였다. 다음으로 정부는 울산경제통상국장, 울산기업지원과장(울산지방노동사무소 근로감독과장 참관)이 참석하였으며 시민단체에서는 시민단체협의회와 울산시민포럼이 참가하였다. 이들이 협약서에도 공동으로 서명하였다.

다만 지금까지 진행된 논의 및 연구결과들을 가지고 비정규 노사관계에 대한 전망을 살펴본다면 그 핵심은 크게 두 가지로 요약할 수 있을 것이다. 하나는 노동시장 양극화를 완화하고 비정규직에 대한 각종 차별을 개선하는 것이며, 다른 하나는 비정규 노사관계를 제도화하는 것이다.

향후의 연구는 이 두 가지 측면에 주목할 것이며 연구의 진전을 위하여 몇 가지 질문을 더 드리고자 한다. 첫번째는 “왜 비정규직의 정규직화가 차별시정보다 근본적인 문제인가?” 말을 바꾸면 왜 차별시정은 관심의 초점이 되지 못하는가라는 점이다. 노동계의 경우 비정규직의 정규직화가 초기부터 주요한 의제로 자리잡으면서 차별시정 문제가 제대로 논의되지 못하였다. 무엇을 차별이라고 할 것인지, 기업내 정규직과 비정규직의 차별만 시정되면 되는 것인지, 혹은 산업 내의 동일직무에 대해서는 임금 및 근로조건에서 차별이 있어서는 안된다는 것인지, 이렇게 차별을 기업간 산업 내에서의 차별로까지 확대할 경우 정규직의 임금이나 근로조건에 어떤 영향을 미치는지 등등 온갖 문제들이 단번에도 수면위로 부상하지 않았다. 또한 차별시정은 추상적으로 거론되고 있는 동일노동 동일임금이 무엇을 의미하는가에 대한 질문이기도 하다는 점에서 왜 더 이상 진전이 없는가가 여전히 궁금할 수밖에 없다. 동시에 이 질문은 비정규직의 정규직화가 기업별 노사관계 체계 및 의식에 기초한 것은 아닌가, 즉 나도 정규직이 되겠다는 것 이상도 이하도 아닌 요구일 가능성이 있으며, 일부 대기업에서만 사실상 가능한 해결책이 아니냐는 비판적 접근이기도 하다.

두번째로 산별적 노사관계가 비정규직 노사관계의 제도화를 가능하게 할 것인가?라는 질문이다. 지역사회협약도 쉽게 휴지조각이 되는 현실에서 산별적 노사관계의 구축은 더욱 중요해졌다. 하지만 몇 가지 문제들이 존재한다. 우선 전면화된 노동운동의 위기, 즉 조직률 저하와 대표성 약화 등은 한국에서만 문제가 아니라는 점이다. 노동시장 유연화가 급속하게 확산되면서 1990년대 이후 정규직 남성 중심의 모델이 전세계적으로 뒤흔들렸다. 조직률 및 영향력 저하에 직면한 서구의 산별노조들은 다양한 대응을 모색하고 있으며 미국의 New Voice 운동, 영국의 New Unionism, 호주의 Organizing Model, 일본의 조직화 모델 등이 그 대표적이다(윤진호, 2005). 하지만 미국 AFL-CIO의 분리에서 알 수 있듯이 아직 성공적이지 못하다. 특히 일본을 제외한 모든 나라가 산별노조라는 점을 고려한다면 산별노조 및 산별적 노사관계의 구축이 자연스럽게 비정규 노사관계를 제도화시키고 이들을 포괄하는 것은 아닐 수 있다. 이것은 한국의 경우도 예외가 아니라는 것이 비정규노조 및 활동가들의 공통적 의견이다. 그렇다면 비정규 노사관계의 제도화 및 비정규직의 조직화를 포괄하는 산별 전환은 어떤 것이어야 할까? 그것을 위한 단계적 프로그램은 무엇인가?

물론 산별이 아닌 지역을 제기하는 의견도 있다. 그러나 지역노조는 ‘운동’으로는 일

정정도 유지될 수 있으나 ‘교섭’의 경우는 여전히 기업별 노사관계를 벗어나지 못하고 있다는 점에서 한계를 갖는다. 하지만 최근 지역노조가 활성화되는 중요한 이유 중의 하나가 기존 정규직 노조들이 산별 전환을 서두르고 있음에도 불구하고 이 움직임이 비정규를 충분히 포괄하고 있지 못하다는 사실에 기인한다는 점에 눈을 감아서는 안된다.

마지막으로 비정규 문제와 관련하여 경영계의 사회적 책임이 그 어느 때보다 중요해졌음을 강조할 필요가 있다. 경영계의 선택은 효율성일 수밖에 없는데 효율성을 강화하기 위해서도 비정규 문제를 해결해야 한다. 비정규 노동자의 사회적 저항이 거세지면 질수록 그에 따른 사회적 비용이 높아질 것이며 이에 따라 효율성도 낮아질 수밖에 없다. 더군다나 불법파견 및 부당노동행위가 경영계의 정당성을 깎아먹는 사실도 간과해서는 안된다. 효율성과 안정성을 적절히 조율하지 않는 한 더 이상 효율성도 얻지 못하게 된 것이 한국의 현 주소이다. **KL**

<참고문헌>

- 김주환(2006), 「비정규운동에서 지역일반노조 조직화의 의미와 전망」, 전국지역업종 일반노조협의회, 『지역일반노조운동: 비정규조직화에서 갖는 의미는 무엇인가?』, 한국비정규노동센터 토론회 자료집.
- 남재량이인제(2005), 「비정규고용」, 미발간논문.
- 비정규운동대토론회 조직위원회(2004), 『비정규운동대토론회』, 자료집.
- 안주엽 외(2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제 I』, 한국노동연구원.
- 윤진호(2005), 「선진국 사례를 통해 본 비정규 노동자의 조직화 전략」, 경노회 발표문 요약문.
- 전국금속산업노동조합연맹(2004), 『사내하청 비정규직 차별과 노동탄압 사례집』.
- 전국금속산업노동조합연맹 한국비정규노동센터(2004), 『금속산업사내하청노동자 조직화를 위한 실태연구: 자동차조선·철강기계업종을 중심으로』.
- 전국비정규노조대표자연대회의(2005), 『4월 총파업·비정규직 투쟁승리를 위한 전국순회 투쟁』, 자료집.
- 조성재(2006), 「현대자동차 사내하청 노동의 실태와 개선방향」, 미발간 논문.
- 조형제(2005), 「건설플랜트노조 파업사태와 ‘사회적 협약’ 타결」, 울산시민포럼.