

공공부문 비정규대책, 유연성과 안정성 결합의 모범 사례되어야

은 수 미*

최근 정부가 발표한 공공부문 비정규대책을 둘러싸고 찬반 양론이 뜨겁다. 상시업무의 정규직화를 핵심으로 하는 이번 대책에 따르면 공공부문 비정규직 노동자의 17%에 해당하는 54,000명이 2007년 말까지 정규직으로 전환된다. 1997년 외환위기 이후 진행되어 온 인건비 절감형 구조조정정책이 상당히 큰 폭으로 바뀔 가능성이 있으며, 이것이 민간부문에 끼칠 영향에 대한 우려의 목소리가 높은 것이다.

이들은 비정규대책이 세금 부담과 더불어 공공부문 효율성을 떨어뜨린다는 점을 강조한다. 또한 인건비 부담에 직면한 기업은 고용을 줄이거나 신규채용을 꺼릴 수밖에 없고 이 결과 청년실업이 늘어나는 등 공공부문뿐만 아니라 민간부문에까지 노동시장 경직화에 따른 부정적 효과가 커질 것이라고 한다.

반면, 찬성의 목소리는 지난 10여년 동안 공공부문 합리화를 목표로 진행되어 온 구조조정으로 비정규직이 양산되었고 공공성이 심각할 정도로 훼손되었으며 노사분규 역시 커지고 있다는 사실에 주목한다. 따라서 모범적 사용자로서의 정부의 역할이 그 어느 때보다 중요하며 공공부문에서부터 좋은 일자리 창출의 모범을 보이고 민간부문을 선도해야 한다고 강조한다. 다만, 여기에도 전제조건이 하나 붙는다. “정부의 종합대책이 전면적인 외주화 위탁정책이 아님을 증명”해야 한다는 것이다.

그렇다면 정부의 대책은 효율성과 공공성 중 후자를 선택한 것일까? 유연성의 확대와 안정성의 제고 또는 효율성 증가와 공공성 강화는 서로 양립 불가능할까?

지난 5월부터 두 달 동안 진행된 공공부문 비정규직 실태조사에서는 몇 가지 새로운 사실이 밝혀졌다. 첫째, 그동안 진행되어 온 공공부문의 비정규직화가 반드시 효율적이지 않다는 사실이다. 일부 공공기관의 예산 증가에서 확인되었듯 “비정규직 사용=효율성 증가”는 잘못된 상식인 것이다. 특히 외주용역업체의 인건비 횡령 등 도덕적 해이가 발견되었고 중간 마진 보장을 위한 비용도 만만치 않다. 비정규직화가 사실상 정규직의 일자리 보장의 차원에서 이루어진 경우는 중간 마진 폭이 커진다. 예를 들어 일부 공기업 정규직을 조기퇴직시키는 조건으로 퇴직 정규직원에게 외주용역업체를 맡기는 경우가 대표적이다. 다른 한편, 효율적이라고 하는 경우도 노동자들의 인건비를 대폭적으로

* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr).

줄여 예산을 절감하는 것 이상의 효율성은 없었다. 서비스질의 개선이라든가 전문성의 제고, 좋은 일자리의 창출 등과는 거리가 멀다. 이로 인한 임금이나 근로조건의 악화는 노사분규를 낳고 그 결과 간접비용이 더 늘어난다.

둘째, 최저가 입찰제도의 부정적 효과이다. 이 제도에 따라 건설하고 합리적인 사용자는 도태되고 인건비 착취적인 사용자들만이 살아남고 있어 건전한 시장 형성이 어렵다. 또한 최저임금 수준을 받는 비정규직 노동자들에게 책임있는 공공서비스 제공을 기대할 수 없어 공공성마저 떨어진다.

셋째, 국민들이 사고의 위험에 노출될 가능성이 높아졌다. 열차 승무, 지하철 역무, 그리고 도로정비 업무 등을 외주화할 경우 기업은 인건비 절감을 위해 안전업무의 상당부분을 없애버리는 경우가 발생한다. 술 취한 승객이 지하철 철로에 떨어진 것을 다른 승객들이 구했다는 기사는 결코 미담이 아니다. 오히려 한국사회의 공공부문이 안정성의 측면에서 심각할 정도로 무방비하다는 사례일 뿐이다.

넷째, 공공서비스의 제공을 핵심적인 역할로 하는 공공부문에서 ‘공공성’ 지표가 없을 뿐만 아니라 평가지표화해야 한다는 인식도 없다. 공공부문의 경우 사고가 많지는 않지만 한 번 사고가 날 경우 인명 손실이 매우 크다. 그런데도 비정규직의 고용 혹은 외주 용역을 통해 부실시공, 부실서비스가 이루어질 가능성에 대한 평가나 개선대책이 없는 것이다.

결국 이번 실태조사에서 드러난 것처럼 공공부문 구조조정이 효율적이지도 공공적이지도 않았다면 비정규대책에 대한 찬반 양론의 목소리만 키울 것이 아니라 공공성과 효율성이라는 잡기 어려운 두 마리 토끼를 어떻게 잡을 것인가에 머리를 맞대야 한다. 더군다나 정부의 대책이 고용안정성이나 유연성 어느 하나만을 선택한 것도 아니다. 비정규직의 정규직화 핵심이 무기계약으로의 전환이고 이것은 공무원이 아닌 정규직, 즉 ‘다양한 정규직’을 추진하는 것이기 때문이다. 이것을 민간부문에 적용한다면 직무급의 도입이라고 할 수 있다. 기존의 연공급제에 기초한 정규직이 아닌 직무급에 기초한 정규직화는 기업의 비용부담을 줄이면서도 고용안정성과 정규직의 헌신성을 확보할 수 있는 이점이 있다. 지금은 비정규직에 한해 이와 같은 직무급이 도입될 가능성이 있지만 향후 이것이 전체 정규직으로 확대될 경우 유연성과 안정성의 모범적 사례가 될 수 있는 것이다.

뿌린 씨앗을 열매로 거두는 가을이다. 공공부문 비정규대책이 노사정 모두에게 지혜를 모으는 가을, 수확의 가을을 맞는 계기가 되기를 희망한다. **KLI**