

2006년 비정규 노동조합과 노사관계

은 수 미*

I. 머리말

이 글은 2006년 5월부터 9월까지 약 4개월에 걸쳐 실시한 비정규 독자노조에 대한 설문조사 결과를 요약한 것이다. 설문조사를 실시하게 된 배경은 ① 비정규 노사관계의 출현 및 지속적인 영향력 확대에도 불구하고 그 실태가 알려져 있지 않고, ② 산별 전환 등 한국노사관계 시스템의 변화 속에서 비정규 노사관계가 차지하는 위치 및 비중이 확인되지 않아 정책적 대안 마련이 어려운 현실을 극복하기 위한 것이다.

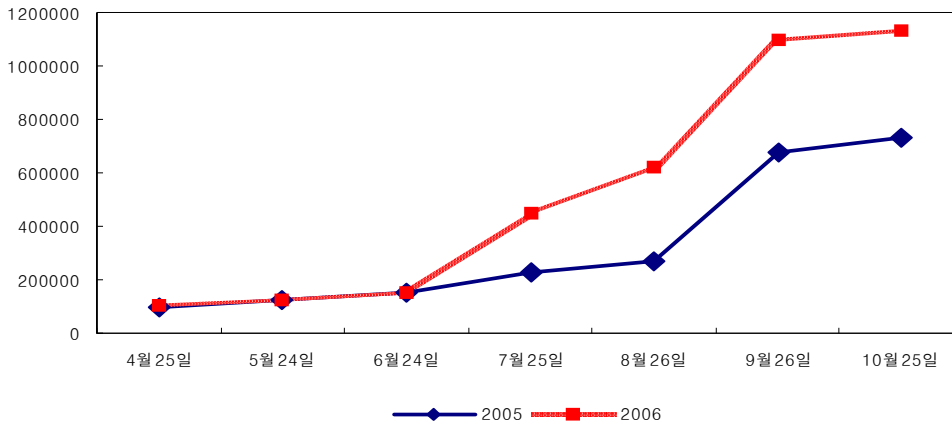
2006년 8월 현재 비정규 근로자는 전체 임금근로자의 35.5%로 작년대비 1.1% 감소하였으며 조직률은 2.8%(노동계 통계기준)로 작년대비 0.4% 줄었다. 그러나 2005년 이후 현재까지 장기적으로 진행된 주요 쟁의의 상당수는 비정규 노동쟁의이다.

<표 1> 2006년 비정규 장기분규 사업장

사업장	업종	원인	발생일
하이닉스-매그나칩 사내하청	반도체제조	실직자 재고용	2004.12.15
기흥전자	위성라디오제조	불법파견 정규직화	2005.08.24
KM&사내하청	자동차의자	실직자재고용	2005.11.07
르네상스 호텔	서비스	실직자재고용	2005.12.31
한국철도유통	용역서비스	철도공사직접고용	2006.05.16
대구경북지역건설노조	건설업	임단협	2006.06.01
포항지역건설노조	건설업	단협	2006.06.24
울산지역건설플랜트노조	건설업	임협	2006.07.06
현대자동차울산비정규지회	제조업	임단협	2006.07.10
전남동부경남서부지역건설노조(광양)	건설업	임금	2006.07.10
현대자동차전주비정규지회	제조업	기타	2006.07.11
기아자동차화성비정규지회	제조업	임단협	2006.07.20

* 한국노동연구원 부연구위원(esumi@kli.re.kr)

[그림 1] 근로손실일수 변화추이 비교(2005년/2006년)



게다가 2006년 근로손실일수가 7월 이후 전년동기대비 두 배 증가한 것은 현대자동차와 기아자동차 등 완성4사의 노사분규가 상대적으로 길었던 탓도 있지만, 포항건설노조를 시작으로 한 간접고용 비정규직의 전면파업에도 그 원인이 있다.

이처럼 비정규 노동쟁의 등 노사관계가 주요 쟁점으로 떠오르고 있으나 조합원수, 조직형태, 리더십, 재정 현황, 전임자 등 조직관련 사항은 물론이고 주요 불만이나 요구사항, 임단협 방식, 임금 및 단체협약 내용, 정규직 노조와의 관계, 산별 전환 및 산별 교섭과의 관계 등 기초 현황조차 파악되어 있지 않다. 그 결과 비정규 노사관계가 노동시장이나 전체 산업에 끼치는 영향을 확인하기 어렵다. 더불어 기존의 대책에서 한 발 더 나아가 종합적이고 근본적인 접근을 가로막는다.

따라서 이 실태조사는 비정규 노동조합 및 노사관계 실태를 규명하고 비정규 노사관계가 악화되는 원인을 파악하는 한편 노사관계 안정화 및 제도화를 위한 정책적 대안을 모색하기 위한 연구의 일환으로 실시된 것이다.¹⁾ 이 연구는 다섯 가지 질문을 핵심으로 하는데 첫째, 비정규 노조가 ‘그들만의 조직’(윤진호 외, 2006)을 넘어선 연대주의적 특징을 띠는지 여부, 둘째, 산별 전환과의 연관성 및 비정규 노조의 통합 가능성, 셋째, 향후 조직화 가능성, 넷째, 비정규 노사관계가 노동시장 양극화 특히 1차 노동시장과 2차 노동시장으로의 구조적 분리에 끼치는 영향, 다섯째, 비정규 입법 등 법·제도 변화가 비정규 노동시장 및 노사관계에 끼칠 영향 등이다.

또한 주요 분석 내용은 ① 비정규 노동조합 실태, ② 비정규 노사관계 실태, ③ 조직화

1) 이 연구에 활용한 자료는 비정규 노사관계 실태조사 외에 사내하청 및 지역일반노조, 여성노조 등 12개 비정규 노조에 대한 심층면접, 정규직 노조의 비정규직에 대한 태도조사(2006년 한국노동연구원), 2006년 지자체 노사면접 자료 등이다.

양상과 정규-비정규 관계, ④ 관계구조와 자원동원, ⑤ 노동시장과 비정규 노사관계, ⑥ 법제도와 비정규 노사관계 등이다. 그러나 이에 대한 연구 결과는 별도의 보고서로 제출할 것이며 여기서는 실태조사 결과를 중심으로 그 내용을 간략히 소개하는 것으로 한다.

II. 비정규 노사관계 설문조사

설문조사 대상이 된 노조는 비정규직 독자노조 및 해당 지역(사업장) 지부와 지회·분회 등 총 305개 노동조합(지부만 255개)이고, 조사대상 노동조합이 포괄하는 조합원 수는 131,495명으로 추정된다. 따라서 조직된 비정규직의 과반수 정도가 독자노조이며 나머지는 정규직 노조가 비정규직을 조합원으로 받아들여 조직하였다. 그런데 비정규 노동쟁의는 주로 독자노조들에 의해 주도되며 특히 간접고용이나 특수고용의 경우는 정규직 노조와 별도로 조직된다는 점에서 독자노조에 대한 실태 파악부터 시작할 필요가 있다.

분석에 사용한 설문지는 <표 2>에서 제시된 것처럼 총 157부이다.

<표 2> 설문지 수거현황

민주노총			한국노총		
노조명	배포 부수	수거 부수	노조명	배포 부수	수거 부수
서비스연맹	11	4	금융노조	1	1
건설연맹	26	24	담배인삼노조	1	1
공공연맹	52	29	화학노련	2	1
금속연맹	15	10	자동차연맹	1	1
대학노조	2	1	관광서비스연맹	1	1
보건의료노조	2	1	금속노련	1	0
비정규교수노조	5	5	공공노련	5	2
사무금융연맹	2	2	식품산업연맹	1	1
언론노조	6	4	연합노련	5	0
여성연맹	15	8	한노 서울본부	1	0
화물연대	1	3	한노 인천본부	1	1
화섬연맹	4	1	한노 경기본부	6	2
민노 강원본부	4	2	한노 충북본부	1	2
민노 경기본부	7	2	한노 경북본부	1	1
민노 경남본부	1	1	한노 대구본부	1	1
민노 경북본부	1	1	한노 부산본부	1	0
민노 광전본부	3	2	한국노총 직할	17	0
민노 대구본부	3	2	소계	47	15
민노 부산본부	2	2	독립노조	19	15
민노 서울본부	6	3			
민노 인천본부	13	12			
민노 전북본부	1	1			
민노 제주본부	2	1			
민노 충남본부	5	2			
소계	189	124			

총 수거 설문지 157부 중 부실 응답 설문지 3부를 제외한 154부의 설문지를 분석에 활용하였는데 지부만을 계산한다면 회수율은 61.6%(유효응답 60.3%)이나 지부 산하 지회·분회까지를 고려하면 회수율 51.5%, 유효응답 50.5%이다. 연맹별 응답률은 민주노총 65.6%, 한국노총 31.9%, 독립노조 78.9%로 한국노총의 응답률이 낮다. 특히 한국노총의 연합노련과 한국노총 직할 비정규직 노조 그리고 경기본부의 응답률이 낮거나 전혀 수거되지 않아 향후 보완조사가 필요하다. 하지만 현재 노동쟁의 등 사회적 문제가 되는 경우는 거의 대부분이 민주노총 계열 노조이며 한국노총 계열 비정규 노조가 전체 비정규 노조에서 차지하는 비중도 낮다는 점에서 대표성 확보에는 별 문제가 없는 것으로 판단하였다.

설문지 설계와 작성은 필자와 한국비정규노동센터가 공동으로 하였으며 세 차례에 걸친 전문가토론을 통해 수정·보완하였다. 설문지당 응답시간은 평균 90분정도였으며 전화설문으로 해결할 수 없기 때문에 민주노총, 한국노총, 전국비정규직노조연대회의(이하 전비연), 기타 산별·업종별노조들의 조사 협조를 받아 필요한 경우 방문조사도 병행하였다. 설문지에 대한 응답은 해당 비정규 노동조합 현황을 잘 알고 있는 핵심 노조간부 1~3인이었다.

다음으로 주요 설문 내용을 요약한 것이 <표 3>이다.

설문조사 분석은 기본적으로 모든 문항에 대해 노조 기초변수, 고용형태변수, 사회경제적 변수, 정치적 변수 등에 의거하였으며, 업종 및 직종은 표준산업 대분류를 사용하였다.

<표 3> 설문 내용(요약)

공통	노조 개관	-노조 명칭 및 상급단체명(상급연맹, 총연맹) -소재지, 결성시기, 조합원수, 조직대상 노동자수, 조합원 가입대상, 조합원의 고용형태, 평균연령, 평균근속, 대의원, 주요 업종 및 직종, 조합비 및 납부방식, 조합비의 사용 내역
	조직 형태 및 성격	-현재 조직형태 및 향후 발전방향, 전임자, 전임자의 간부, 조직체계, 위원장 임기 및 선출방식 -조합원 교육시간, 조합원의 요구, 조합원 요구파악 수단 -노조 목표, 사회적 교섭에 대한 태도, 정당 지지 정도
	설문 문항	-노조결성 배경, 결성 주도층, 결성과정에서 상급단체 지원 여부, 노조설립 이후 변화 -정규직 노조 존재유무, 비정규노조 별도조직 이유, 정규직 노조와의 관계
	임단협 및 노동 쟁의	-일상활동시의 공동활동 경험, 주요 공동활동 단체 및 내용, 향후 공동활동 계획 -임단협 경험 유무, 임단협 교섭방식, 임단협시 공동활동 경험(내용 및 주요 단체), 단체협약체결 유무, 단협포괄범위 및 단협기간, 교섭위원 선출방식, 임단협이 어려운 원인 및 조직확대의 애로점 -단체행동 경험 유무 및 단체행동 유형, 파업기간 및 파업유형, 파업시 공동활동 경험(내용 및 주요 단체), 조합원 참여 정도
개별 설문	기타	-비정규직 사용 이유, 비정규법안에 대한 태도, 비정규직 문제해결방법
	근로 조건	-정상근로시간, 연장근로시간, 임금수준, 복리후생, 기술과 숙련 정도, 유사동종업무 여부 및 내용

<표 4> 주요 분석변수

구분	변수명	설문 문항	내용
노조 기초 변수	소속 총연맹	2-2	소속 총연맹
	조직형태	13	조합의 조직형태
	조합원 규모	5-1	조합의 총 조합원 규모
	설립 기간	4	조합 설립 이후 현재까지의 기간
	조합원 평균연령	8-1	조합원의 평균연령
고용형태	고용형태	7	계약단시간/간접고용/특수고용/일용직
사회경제적 변수	업종	9-1	조합원의 주된 업종(통계청 표준산업분류)
	직종	9-2	조합원의 주된 직종(통계청 표준 직업분류)
	재정	10	조합의 총 수입규모
	여성	7	조합원 중 여성이 1/2을 넘는 경우
정치적 변수	노조 성향	23	노동조합의 궁극적 목표

Ⅲ. 비정규 노동조합 일반유형

비정규 노동조합의 일반유형은 <표 5>와 같다. 여기서 드러난 몇 가지 특징을 살펴보면 첫째, 비정규 독자노조는 노조수로는 계약직/단기노조가 많고 조합원수로는 특수고용 노조가 가장 많으며, 파견·용역 등의 간접고용과 특수고용 노조는 전체 비정규직 구성비율에 비추어 볼 때 2~3배 ‘과대대표’ 되어 있다. 간접고용이나 특수고용이 과대대표되는 이유는 정규직 노조가 사업장에 없을 경우를 제외한다면 ① 고용형태의 특징이 중요한 이유이다. 계약직의 경우 정규직 노조에의 가입이 가능한 반면 전형적인 2자 형태가 아닌 3자 형태의 고용관계를 가진 간접고용 및 특수고용직은 기존 정규직 노조로 포괄되기 어렵다. ② 다양한 고용형태가 확산되면서 고용주와 사용자 분리, 노동자성 등 법·제도적 문제가 사회적 쟁점으로 떠오르고 불만이 축적되며 그 결과 이 부분에서의 조직화가 확대되기 때문이다.

그런데 2006년 비정규직 구성에서도 나타나듯이 기간제 계약직은 줄고 간접고용 및 파견이 늘어나는 등 직접고용에서 간접고용으로의 이동이 노동시장의 주요한 추세라면 간접고용 및 특수고용은 지속적으로 과대대표 될 것이며 그 결과 독자노조로의 조직화가 늘어날 뿐만 아니라 기업별 노사관계에 편입되기가 힘들어 이것 자체가 산별 전환을 촉진시킬 것이다.

<표 5> 비정규 노동조합 일반유형

항목	내용	비고
조직률	약 1.4%(전체 조직률 2.8%)	간접고용과 특수고용이 과대대표
주요 직종	단순노무, 조작조립종사자	판매직이 매우 낮음
연령	평균 42.5세	
근속	사업장 6.6년/업종 7.7년	
성별	남성 압도적	
사업장 규모	규모가 클수록 조직률 높음	
조합원수	평균 494명, 중위값 167명	
설립기간	평균 4.4년	
조직형태	초기업별 노조 76%	사퇴할 경우 일신상 사유
월평균 수입	725만원(특수고용 조합비가 4배 이상 많음)	나머지 조합 자체교육 등
조합비 납부방식	조합원의 자발적 납부	사회개혁 요구 가장 낮음
대의원 배정	21명당 1인	사회적 협의 참여 76.5%
단협상 전임자	55.5% 사업장에 평균 4.2명	기타 녹색사민당, 희망사회당
위원장	임기 2.1년, 60% 사퇴경험 없음	사퇴할 경우 일신상 사유
조합원 교육	35.8%만 단협상 별도규정	나머지 조합 자체교육 등
조합원 요구사항	고용안정 및 차별해소	사회개혁 요구 가장 낮음
노조 성격	실리적(69.5%)	사회적 협의 참여 76.5%
지지정당 있음	34%(대부분 민주노동당)	기타 녹색사민당, 희망사회당

<표 6> 고용형태별 조직형태

고용 형태		노조 조직형태							전체
		기업별 노조	지부(회) 업종	지부(회) 직종	산별 노조	초기업노조 (사내하청)	지역업종 일반노조	여성 노조	
고용 형태	계약직	20(34.5)	7(12.1)	2(3.4)	8(13.8)	1(1.7)	16(27.6)	4(6.9)	58(100.0)
	간접고용	8(17.0)	7(14.9)	0(0)	10(21.3)	5(10.6)	12(25.5)	5(10.6)	47(100.0)
	특수고용	7(20.0)	22(62.9)	2(5.7)	1(2.9)	0(0)	3(8.6)	0(0)	35(100.0)
	일용직	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(100.0)	0(0)	3(100.0)

둘째, 비정규 노조의 76%가 ‘초기업별’ 노조인데 고용형태별로 계약직은 65.5%, 간접 고용은 83%, 특수고용은 80%가 초기업별 노조형태를 띠고 있다.

초기업별 노조는 기업별 형태보다 비정규직 조직화에 유리한 것으로 나타나지만 초기업별 노조보다는 기업별 노조가 인적·물적 자원에서 보다 안정적이다. 우선 전임자의 경우 44.5% 노조가 전임자가 없으며 나머지 55.5%에 평균 4.2명이 있다. 고용형태별로는 계약직 노조의 전임자수가 4.9명인 반면 간접고용과 특수고용은 계약직의 절반 수준인 2.5명에 불과하다. 계약직 노조가 기업별 노조인 경우가 좀 더 많고 초기업별 노조의 경우 포괄해야 할 지회와 분회가 많아 평균 활동이 기업별 노조의 2~3배 이상인 것을 고려하면 초기업별 노조의 상당수는 정상적인 활동이 어렵다. 일단 노조가 만들어지면 “간부들은 1년 내내 임단협으로만 뛰어다녀 조합원에 대한 일상적인 서비스를 할 수 없다”고 한다(지역일반노조 인터뷰). 따라서 해고자에 의존하는 비중이 높을 뿐만 아

나라 재정적으로도 계약직보다 간접고용이 약간 더 취약하다.

이것은 노조조직화의 어려움으로 나타나 간접고용 및 특수고용 노조들은 계약직에 비해 외부자원 동원에 좀 더 주력하는 것으로 파악된다. 내부자원의 취약을 외부자원까지 포함한 총 자원의 확대를 통해서 해결하려는 것이다.

셋째, 규모별·성별·직종별 불일치 현상이 두드러진다. 우선 <표 7>에서 나타나는 것처럼 전체 비정규직의 85.3%가 100인 이하 사업장에 있다.

<표 7> 규모별 비정규직 변화 추이(2002~2006)

(단위 : 천명, %)

규모	2002	2003	2004	2005	2006
5인 미만	1,086(28.6)	1,322(28.7)	1,372(25.4)	1,500(27.3)	1,436(26.3)
5~9인	761(20.1)	893(19.4)	1,043(19.3)	1,006(18.4)	992(18.2)
10~29인	836(22.0)	1,042(17.4)	1,210(22.4)	1,193(21.8)	1,235(22.6)
30~99인	652(17.2)	787(13.1)	962(17.8)	981(17.9)	992(18.2)
100~299인	224(5.9)	301(5.0)	437(8.1)	428(7.8)	432(7.9)
300인 이상	235(6.2)	261(4.4)	370(6.9)	375(6.8)	369(6.8)
전체	3,794(100.0)	4,606(100.0)	5,394(100.0)	5,483(100.0)	5,457(100.0)

그러나 비정규직 조직률은 정반대로 사업장 규모가 클수록 높아져 300인 이상 노조가 입률은 15.3%이나 5인 미만은 0.9%에 불과하다(표 8 참조). 또한 남성보다 여성 비정규직 비율이 높지만 비정규 독자노조 조합원의 80%는 35~50세 사이의 남성이다.

<표 8> 규모별 비정규직 노조 가입률(2006)

(단위 : %)

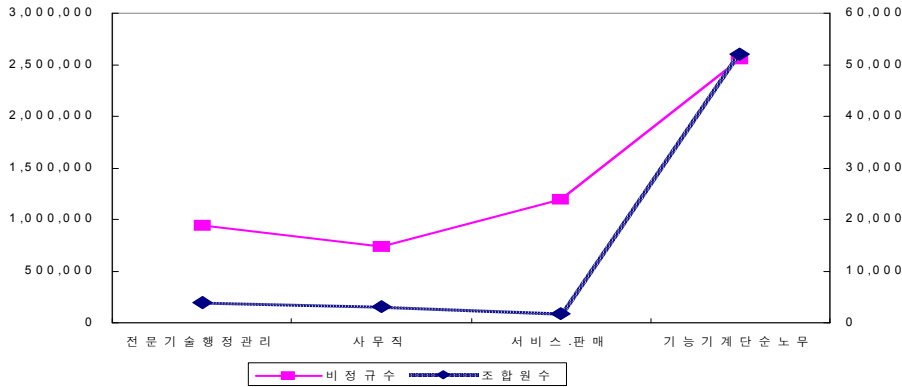
	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
노조 없음	97.5	95.4	87.9	78.1	68.7	47.0
노조는 있으나 가입대상 아님	1.4	2.6	7.2	11.5	15.5	26.2
노조 있고 가입대상이나 가입안함	0.2	0.7	1.4	4.1	5.4	11.3
노조가입	0.9	1.3	3.5	6.3	10.4	15.6

자료 : 2006년 경제활동인구 부가조사.

그리고 단순노무와 조작조립종사자 중심의 노조가 가장 많은 반면 비정규직 비율이 많은 판매직 종사자 중심 노조의 비중은 낮아 이들이 조직화의 사각지대로 나타난다.

넷째, 전체의 69.5%가 실리적 노조이지만 정규직 노조의 실리주의와는 차이가 있다. 왜냐하면 노조의 성격과 무관하게 고용안정과 차별해소가 주요 요구사항이며, 실리적 노조 일지라도 노사관계는 매우 갈등적이고 불안정하며 주변적이다. 또한 정규직에 비해 취약 계층이라는 점에서 사회적 약자의 입장에 서기 쉽다. 그러나 비정규직 중 유일하게 임금격차가 줄어든 곳이 300인 이상 사업장으로, 주로 비정규 노조가 있거나 정규직 노조의 대리

[그림 2] 직종별 비정규직수와 조합원수(2006)



교섭이 이루어진 곳이라는 점에서, 이와 같은 경향이 지속된다면 비정규직 내부의 격차가 확대되고 비정규직 노조 조차도 고립될 수 있다. 게다가 부동산 및 세계개혁 등의 사회개혁적 요구가 낮은 것도 비정규 노조가 ‘그들만의 조직’을 넘어서 사회적 연대로 나아가는데 장애요인이 될 것이다. 하지만 정확한 판단을 위해서는 향후 추이를 살펴보아야 한다.

다섯째, 비정규 노조 전체의 월평균 수입은 725만 원인데 이것은 특고의 조합비가 여타 고용형태의 4배 수준인 탓으로 특고를 빼면 평균 453만 원이다. 또 정액 혹은 정률제로 조합비를 산정하며 1인당 월평균 10,000원 정도를 조합비로 납부하고 있고 납부방식은 60%가 CMS와 직접납부 등 조합원의 자발적 납부에 의존하여 재정적 안정성이 떨어진다. 또한 조합비 주된 사용처는 교육 및 일상활동이며 상당수 간부들은 활동비 조차 받지 못하는 것으로 확인된다.

여섯째, 2006년 조직률이 2005년보다 떨어졌는데 이것은 특수고용직의 조합원수가 대폭 감소한 것이 중요한 원인이다. 특수고용직의 경우 조합의 성격상 조합원수를 파악하기 힘들고 숫자 자체를 부풀린 경향이 있기 때문에 이번에 조합원 카드 정리를 통해 조합비를 내는 조합원을 분명히 하여 그 수가 줄어들었다. 하지만 다른 영역에서도 조합원이 더 이상 늘고 있지 않은 것은 이것만으로는 설명되지 않아 보다 종합적이고 구체적인 분석이 필요하다.

IV. 비정규 노사관계 일반유형

<표 9>는 비정규 노사관계 일반유형을 요약한 것이다. 그 특징을 살펴보면 첫째, 조직 형태와 교섭구조의 불일치가 두드러진다. 초기업별 노동조합이 76%로 지배적임에도

<표 9> 비정규 노사관계 일반유형

항 목	내 용	비 고	
임 단 협	임단협 경험	138개(89.6%)가 경험 있음	계약직, 서비스업, 여성의 기업별교섭비중 높음
	교섭방식	기업별교섭(95개, 69.4%)	
	임단협 안됨	주요한 이유는 사용자교섭기피(46.7%)	
	협약체결	105개(76.6%)	사내하청, 특고 협약을 낮음
	협약범위	기업별(92.4%)	특고/일용만 상이
	협약준수	체결된 노조의 80.9%가 준수	계약직>간접고용>특고
	임단협 장애	사용자교섭기피(46.7%)	법제도상제약이 2위
파 업	단협기간	1-2년	
	단체행동 경험	126개 노조(81.8%)	기업별노조, 계약직노조, 여성의 파업비중 낮음
	파업경험	87개 노조(56.5%) 중 66개 전면파업	
	단체행동 이유	근로조건개선>고용안정>부당노동행위	
기 타	조합활동 참여	노조투표>단체행동>조합일상활동	계약직노조 참여도 낮음
	비정규문제	법제도개선>고용안정>임금격차해소>불법파견정규직화	간접고용-불파정규직 특수고용-법제도개선

불구하고 주요한 교섭방식은 기업별 교섭(69.4%)이다. 또한 협약의 포괄범위가 개별 사업장이나 개별 기업인 경우가 92.4%나 된다. 조직형태와 교섭구조의 불일치는 노사관계의 안정화 및 조직확대 모두에 부정적이다. 왜냐하면 조합원으로 가입해도 기업별로만 그 혜택을 받을 수 있다면 가입의 불이익이 가입에 따른 이익보다 클 것이기 때문이다. 또한 초기기업별 노조가 기업별 교섭을 할 경우 기업별 노사가 지불해야 하는 것 이상의 비용이 들 수밖에 없으며 사용자측의 교섭기피가 노조가 주장하는 것처럼 크다면 그 비용은 더욱 커진다. 따라서 현재와 같은 조직형태와 교섭형태 간의 불일치가 유지된다면 노사관계의 불안정성은 지속될 것이며 다른 한편 비정규 노동조합의 조직률을 제고하기도 어려울 것이다.

둘째, 산별 전환과 비정규직 노사관계의 연관은 상대적으로 적다. 물론 현재 산별교섭이 이루어지는 경우가 매우 적어 단언하기는 어렵지만 비정규 노조가 산별교섭에 직접 참여하는 경우는 단 한 건도 없으며, 조직형태와 교섭구조의 불일치 역시 이와 같은 사실을 간접적으로 반영하고 있다. 결국 현재 비정규 노조는 기업별 노조체계뿐만 아니라 산별적 노조체계에서도 상대적으로 주변적인 위치에 머무를 가능성이 있다.

셋째, 임단협 체결률은 전체 노조의 68.2%로 높은 편이나 임단협이 유지되고 이를 기초로 노동조합이 활동하는 경우는 과반수를 약간 상회하는 55.2% 정도로 아직 낮은 편이다. 물론 비정규 노조도 정규직 노조처럼 노조 설립기간이 길어질수록 임단협 체결 정도가 높아지는 것으로 나타나 노사관계의 불안정성은 초기 비용일 가능성이 있다. 하지만 임단협이 어려운 이유를 압도적 다수가 사용자의 교섭기피라고 지적함으로써 초기 효과만이 아닌 형식적인 사용자성과 실질적인 사용자성의 불일치 등 법·제도적이거나 구조적인 문제가 존재한다는 점에 유의해야 한다.

<표 10> 임단협이 안되는 이유

구 분		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
이 유	사용자의 교섭 기피	35	22.7	31.0
	실질적 사용자(원청)의 기피	37	24.0	32.7
	노조의 조건 미비	8	5.2	7.1
	법, 제도로 인한 노조 불인정	25	16.2	22.1
	기타	8	5.2	7.1
	소계	113	73.4	100.0
	무응답	41	26.6	
전 체		154	100.0	

이와 같은 양상은 사내하청노조, 제조업의 경우, 또 직종별로는 조작조립업무에 종사하는 경우 임단협 체결률이 평균보다 낮은 것에서도 나타난다. 따라서 법·제도적 혹은 구조적 문제가 해결되지 않고는 비정규직 노사관계의 안정화는 사실상 어렵다. 또한 설문조사가 현존하는 비정규 노동조합에 한정되었고 결성 이후 1년을 버티지 못하는 사례도 있다는 점에서 단체교섭의 안정화는 여전히 비정규 독자노조의 핵심적인 문제이다.

셋째, 독자노조의 81.8%(126개 노조)가 단체행동 경험이 있는 것으로 나타났다. 1순위가 집회 및 시위 48.4%(61개 노조)이며 1회 이상의 파업도 34.9%(44개 노조)에 달한다. 여기서 유의할 사항은 1, 2순위로 질문을 하였기 때문에 3순위인 경우는 대답에서 제외되었다는 사실이다. 때문에 파업 경험만을 단독으로 질문하였을 때 파업경험 노조가 87개(56.5%)로 최근 1년 이내에 파업을 한 노조가 과반수를 넘는다.

<표 11> 단체행동유형

구 분	1순위		2순위		
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	
유형	1회 이상의 파업	44	34.9	18	14.3
	태업 및 준법투쟁	11	8.7	10	7.9
	집회 및 시위	61	48.4	35	27.8
	점거 및 농성	8	6.3	36	28.6
	기타	0	0	11	8.7
	소계	124	98.4	110	87.3
	무응답	2	1.6	16	12.7
전 체		126	100.0	126	100.0

<표 12> 파업유형 및 파업기간

구 분	응답수	비중(%)	평균 파업 기간	
파업유형	전면파업	66	75.9	57일 (중위값 : 37일)
	부분파업	13	14.9	
	간부파업	3	3.4	11시간
	합계	82	94.3	6.6시간
	무응답	5	5.7	
전 체	87	100.0		

과반수가 임단협을 체결함에도 불구하고 과반수가 파업에 돌입한 경험이 있다는 것은 노사관계의 불안정성을 반영하는 것이다. 또한 파업 경험에서 고용형태별 차이가 큰 데 계약직 노조는 기업별 교섭이 상대적으로 많고 파업 경험이 적으며 조합활동 참여도가 상대적으로 낮은 것으로 나타나는 반면 간접고용 및 특수고용은 파업 빈도가 높고 임단협 체결률이 상대적으로 낮은 편이다.

넷째, 조합원의 요구사항 및 임단협과 파업에서의 주요 요구사항이 대체적으로 일치한다.

<표 13> 단체행동 돌입 사유

구분		빈도	퍼센트	유효 퍼센트
단체행동 사유	임금및 근로조건개선	51	40.5	40.8
	고용안정 요구	44	34.9	35.2
	노조활동 보장	10	7.9	8.0
	부당노동행위	13	10.3	10.4
	상급단위의 파업지침	2	1.6	1.6
	기타	5	4.0	4.0
	소계	125	99.2	100.0
	무응답	1	0.8	
전체		126	100.0	

따라서 비정규 노조는 고용안정과 차별해소를 위해 주력하고 있고, 임단협 및 법·제도적 개선 요구까지 고려하면 고용안정에 대한 요구 정도가 근소하게 높다. 또한 고용안정 및 차별해소를 어떤 방식으로 이해하고 있는가와 관련해서는 좀 더 추가적인 분석이 필요하지만 노사관계의 불안정성을 고려한다면 이와 같은 요구에 충실한 것을 ‘실리주의’라고 하기는 어렵다. 또 한 가지, 면접조사에서 나타난 특징은 고용안정에 있어 정규직화 대신 직접고용도 수용할 의사가 있음을 밝히고 있다는 점이다. 왜냐하면 직접고용의 경우 간접고용보다는 정규직화에 유리하다고 판단하기 때문이다. 결국 비정규직 독자노조는 간접고용보다는 직접고용을, 임금차별해소보다는 고용안정을 좀 더 선호하는 것으로 볼 수 있다.

다섯째, 노동력 공급측, 즉 노조측 조사에 기초한 분석이라는 제약에도 불구하고 사용자와 노조 간의 인식의 차이가 매우 크다는 사실을 알 수 있다.

<표 14> 기업의 비정규직 활용이유(노조측)

구분	인건비 절감	인력조정	단순업무	일시적 필요	노사문제 회피	기피업무
평균 평점	3.59	3.67	2.17	2.21	3.11	2.37
응답노조수	138	141	132	132	133	130

주: 4점 척도 기준: 1점 (전혀 참여하지 않음) ~ 4점 (적극 참여함)

<표 14>는 비정규직 사용 이유를 확인한 것인데 비정규 노동조합은 사용자가 인건비 절감 및 인력조정을 위해 비정규직을 사용하는 것으로 인식하고 있으며, 노사문제 회피를 위한 것이라는 응답이 3번째로 높은 편이고, 단순업무이기 때문에 사용한다는 응답이 가장 낮다. 반면 사용자측의 비정규직 활용 이유는 인건비 절감 및 인력조정의 필요 때문이라는 응답과 관련해서는 노조측과 의견이 동일하다. 그러나 노조측에서 가장 낮은 점수를 보인 단순업무가 사용자측에서는 오히려 높으며 노사문제 회피를 위해 활용한다는 의견은 매우 낮다.

<표 15> 기업의 비정규직 활용이유(사용자측)

	2002	2003	2004
인건비 절감	28.8	30.6	23.7
제반수당 제외	1.4	0.9	1.4
법정 복리비 적용제외	0.8	0.0	0.5
법정외 복리비 절감	0.5	0.2	0.1
인력조정 용이	31.4	35.7	31.3
해고 용이	1.3	0.7	0.9
단순업무	16.4	13.8	21.3
단기업무	4.7	4.1	6.7
정규직이 꺼리는 업무	2.2	0.8	1.5
계절, 일시적 이유	9.9	9.6	8.8
특별 지식, 기술요구	2.2	3.3	3.3
노사문제회피	0.3	0.4	0.5
전 체	100.0	100.0	100.0

노사문제 회피에 대한 응답이 엇갈리는 것을 제쳐두고라도 단순업무라서 비정규직을 사용한다는 응답이 사용자측은 시기별로 점차 높아진다. 노사간의 의견 차이는 노조의 경우 스스로의 직무를 단순업무라고 보지 않는 반면, 사용자측은 단순업무로 간주한다는 점에서 갈등을 유발시킬 가능성이 많다. 직무분석을 통해 단순업무 여부를 분명히 하는 등 비정규 사용에 대한 노사간의 인식의 폭을 넓혀나가는 것이 필요한 지점이라고 하겠다.

마지막으로 <표 16>은 비정규법안 시행시의 효과에 관한 응답이다.

<표 16> 비정규법안 시행시의 효과

구분	규모 감소	정규직화	차별해소	도급축소	기간제 축소	해고 및 실업감소
평균 평점	1.53	1.73	1.72	1.62	1.64	1.57
응답노조수	133	133	134	130	131	134

주: 4점 척도, 기준: 1점 (전혀 참여하지 않음) ~ 4점 (적극 참여함)

모든 항목에서 전반적으로 매우 부정적인 것이 눈에 띄는데 이것은 정부에 대한 비정규 노동조합 간부들의 인식을 보여주는 것이기도 하다.

V. 결론: 비정규직 입법의 효과

지금까지 비정규 노사관계 실태조사를 중심으로 비정규 노동조합 및 비정규 노사관계 일반유형을 검토하고 특징을 살펴보았다. 마지막으로 2006년 11월 30일에 통과된 비정규직 입법이 비정규 노동조합 및 비정규 노사관계에 어떤 영향을 끼칠 것인지 또한 비정규 노사관계의 안정화에 도움이 될 것인지를 살펴보는 것으로 이 글을 마무리하고자 한다.

<표 17> 비정규직법 주요 내용

구분	현행	개정안
기간제	-차별금지규정 없음	-차별금지규정 신설, 노동위원회를 통한 시정 (확정된 시정명령 불이행시 과태료 부과) -단계적 적용(2007년 7월: 300인 이상 및 공기업, 2008년 7월: 100~299인 기업, 2009년 9월: 100인 미만 사업장)
	-기간제 근로계약 반복 갱신에 대한 규제 없음	-기간제 근로자의 사용기간 2년, 초과사용시 무기근로계약으로 간주 (고용의제)
	-근로계약기간 상한 1년	-근로계약기간(1년) 규정 폐지
단시간	-차별금지규정 없음	-기간제 근로자의 경우와 동일
	-법정 근로시간 내 초과근로 규제 없음	-법정 근로시간 이내라도 초과근로 제한(1주 12시간)
파견근로자	-차별금지를 선언적으로 규정	-기간제, 단시간 근로자의 경우와 동일하게 차별금지 및 시정
	-파견기간은 최장 2년	-최장 2년으로 현재와 동일
	-동일한 파견근로자를 2년 초과 사용시 사용자주에 고용의제 적용	-파견근로자 2년 초과사용시 고용의무 적용 (파견 금지업무 파견시에도 고용의무 적용)

<표 17>은 국회를 통과한 비정규법의 주요 내용을 요약한 것이다. 비정규법은 노동시장 및 노사관계에 어떤 영향을 끼칠 것인가?

첫째, 기간제 및 단시간 근로자의 경우 차별완화 효과가 나타날 것이다. 다만 현재 전체 비정규직의 85.3%가 100인 이하 사업장에 있다는 점에서 2009년 이후에나 그 효과가 나타날 것이라는 문제가 있다. 또한 차별 비교대상이 통상적으로 당해 사업장 유사동종업무 정규직이라는 사실이 차별시정 효과를 약화시킨다. 비정규노조 설문에 따르면 50% 정도만이 유사동종업무 정규직이 있다고 대답하였다. 정규직이 없거나 업무 전체

를 외주화하는 방식으로 비교 기준을 없애면 차별은 시정하기 어려운 것이다.

둘째, 개정된 법률로도 기간제 및 단시간 근로자의 해고와 해당 업무의 외주화를 막기 힘들고 그 결과 비정규직 내부 구성이 직접고용 계약직(기간제와 단시간)에서 파견 및 용역 등 간접고용으로 바뀌는 추세가 계속되어 고용의 질이 악화될 수 있다. 이 가능성은 이미 2006년에도 확인되었는데 전년대비 비정규직은 36.6%에서 35.5%로 줄었으며 기간제 역시 18.2%에서 17.7%로 감소한 반면, 파견은 0.8%에서 0.9%로, 용역은 2.9%에서 3.2%로 각각 증가하였다. 비정규 입법의 통과를 예상한 기업이 기간제의 일부를 정규직화하는 대신 파견 및 용역을 늘릴 것이라는 심층면접 결과와 유사하게 나타난 것이다.

셋째, 또한 간접고용의 경우 차별시정을 규율하기 어렵다. 설문조사에 따르면 간접고용직의 상당수가 정규직과 다른 업무를 수행하며 이와 같은 추세가 확대될 것이기 때문이다. 간접고용이 비정규 노동조합에서 과대대표되어 있고 이들이 비정규 노동쟁의를 주도하고 있는 현실을 고려한다면 현행 비정규 입법은 비정규 노사관계의 안정화에 기여하기 어렵다.

넷째, 시행령에서 파견업종을 확대하기로 하였을 뿐만 아니라 현재 가장 문제가 되는 불법파견에 대해 실질적인 규제가 어려워 2007년에도 이와 관련된 분규가 확산될 것으로 보인다.

“비정규 노동이 반드시 주변화된 노동이 되는 것은 아니”라는 견해가 있다. 비정규 노동 그 자체가 복합적인 성격을 가지며, 나라별로 상이한 제도적 맥락과 사회적 요인들이 있어 통합 혹은 배제가 비정규라는 고용형태 자체에 내재적인 것은 아니라는 주장이다(정이환, 2006: 132~133). 하지만 비정규 노동조합 및 노사관계에 대한 분석 결과 한국의 비정규 노사관계는 1차 노동시장과 2차 노동시장으로의 ‘구조적 분리’를 반영하고 있을 뿐만 아니라 현행 비정규 입법 역시 유사한 효과를 끼칠 수 있다.

비정규 입법과 관련하여 민주노총 등 노동계는 기업과 정부를 비난하고 있다. 비정규 문제에 관한 한 기업과 정부는 분명한 책임이 있다. 하지만 그것이 노동계가 책임이 없다는 것을 의미하지 않으며 더군다나 이제 더 이상 기업과 정부보다 책임이 작다고 말하기 어렵다. 비정규 입법이 통과되는 데 2년이 걸렸다. 그리고 그동안 비정규 노동조합 및 노사관계가 어떻게 형성되고 변화했는지를 조사하였다. 분석 결과는 이미 밝힌 것처럼 별도의 보고서를 통해 발표하겠지만, 핵심적 내용은 한 가지이다. 비정규직 문제에 관한 한 노동계의 근본적인 변화가 모색되지 않는다면 산별 전환이 이루어진다 하더라도 비정규직 및 비정규 노동조합은 여전히 주변적인 존재일 뿐이라는 것이다.

이번 비정규 입법은 인건비 절감형 구조조정에 치중하는 경영계와 고용 및 임금을 다 쥔 채 말로만 비정규직 철폐를 외친 노동계가 함께 만든 것이라고 감히 말한다. 노동계와 경영계는 기업 수준의 단기적 이해에 주목하며 그에 따른 부담을 비정규직에게 전가

하고 있다는 점에서 님은 꼴이다. 인구의 일정 계층은 개인의 의지나 능력, 학력이나 업무와 무관하게 한 번 비정규이면 영원히 비정규일 수밖에 없고 차별까지 감수해야 한다. 그런데 인구의 또 다른 계층은 자신의 능력이나 성과와 무관하게 매년 임금 및 기업복지가 늘어난다. 만약 노동계가 전자, 즉 비정규직에게도 후자, 즉 정규직의 혜택을 주라고 주장하면서 어떻게 그것이 가능한지를 이야기하지 않는다면, 혹은 사실상 불가능하다는 점을 은폐하고 있다면, 그 의도와 무관하게 10.3%의 조직률밖에 안 되는 노동계가 사실상 정규직 64.5%의 이익을 위해 35.5%의 희생을 요구하는 것이 된다. 인구의 35.5%가 2등 시민으로 영원히 전락하는 것을 막기 위해 64.5%의 양보를 설득하고, 이를 기반으로 기업과 정부에게 비정규직에 대한 근본적인 대책을 요구하는 것으로 노동계가 바뀔 때가 된 것이 아닐까? 또한 임금혁명, 즉 연공급에서의 직무급으로의 전환 등 비정규직의 정규직화를 위한 조건을 노동계 스스로가 마련해야 하지 않을까? **KL**

<참고문헌>

- 김동원·진숙경(2005), 『비정규간접고용 근로자의 노동조합 운영실태 및 노사관계 분석』, 노동부.
- 안주엽 외(2001), 『비정규근로의 실태와 정책과제 I』, 한국노동연구원.
- _____ (2002), 『비정규근로의 실태와 정책과제 II』, 한국노동연구원.
- _____ (2003), 『비정규근로의 실태와 정책과제 III』, 한국노동연구원.
- 윤진호 외(2006), 『비정규노동자 조직화방안 연구』, 전국민주노동조합총연맹.
- 정이환(2006), 『현대 노동시장의 정치사회학』, 후마니타스.
- 조성재(2006), 「현대자동차 사내하청 노동의 실태와 개선방향」, 『현대자동차 노사관계 진단과 대안』, pp.77~105.
- Clawson, Dan(2005), “Response: Organizing, Movements, and Social Capital”, *Labor Studies Journal*, 29 (1)Winter, pp.37-44.
- Clawson, Dan & Clawson, Mary Ann(1999), “What has happened to the us Labor Movement? Union Decline and Renewal”, *Annual Sociology* 25, pp.95~119.
- Danford, Andy, Richardson, Mike & Upchurch, Martin(2002), “‘New unionism’, organising and partnership: a comparative analysis of union renewal strategies in the public sector”, *Capital & Class*, 76 (Spring), pp.1~27.

Fiorito, Jack(2004), “Union Renewal and the Organizing Model in the United Kingdom”,
Labor Studies Journal, Summer 29 (2) (Summer), pp.21~53.

Yates, Charlotte(2004), “Rebuilding the Labor Movement by Organizing the Unorganized:
strategic consideration”, *Studies in Political Economy*, Issue 74 (Autumn), pp.171~179.