

비정규직 입법과 비정규직 해법

은 수 미*

2006년 11월 20일 2년여를 끌어온 비정규 입법이 통과된 후 비정규 노동시장에서는 명암이 엇갈린다.

우선 우려되었던 계약해지 사태가 조금씩 눈에 띄는 한편 단기계약직으로 바꾸거나 용역으로 전환하는 것도 확인된다. 2006년 12월 22일 법원행정처는 계약직 민간경비원 40여 명을 계약 해지하였으며, 12월 31일 서울대병원은 비정규직의 단계적 정규직화에 대한 노사 합의에도 불구하고 2년 미만 비정규직 20명을 계약 해지하였다. 같은 날 철도 공사도 새마을호 승무원 113명을 계약 해지하고 자회사인 KTX관광레저에 위탁시켰다.

그리고 울산지검 공안부는 1월 3일 현대차와 사내하청업체 102곳의 파견법(파견근로자보호등에관한법률) 위반 사건에 대해 불기소 처분을 내렸다. 불과 한 달여 전 창원지검이 GM대우 창원공장에 대해서 불법파견 혐의가 있다고 본 것과는 대조적인 모습인데 이와 같은 결정은 기업으로 하여금 사내하청 형태의 외주화를 채택하도록 하는 또 다른 요인이 될 가능성이 있다. 그런데 용역 등의 외주화의 경우 고용이나 임금 모두가 더욱 나빠질 수 있다는 점에 문제의 심각성이 있다.

물론 이와 정반대의 현상도 보인다. 2006년 12월 20일 우리은행 노사는 임단협에서 입지급 창구를 전담하는 창구텔러 등 비정규직 3,100명의 정규직 전환을 합의하고 올 3월부터 실시할 것이라고 발표하였다. 또한 2007년 1월 17일 신세계는 백화점과 이마트에서 1주일에 36시간 미만 일하고 있는 시간제 근로자(계산원) 4,800명의 근무시간을 주당 40시간으로 늘려 정규직으로 전환하는 방안을 검토 중이라고 밝혔다.

비정규직 해법이 이렇게 다른 이유는 어디에 있을까? 산업(업종) 특성이나 기업이 처한 조건의 차이가 가장 큰 원인인 것으로 보인다. 은행권과 대형 할인점 위주로 계약직 근로자를 대거 정규직으로 전환하는 움직임이 있는 반면, 중소기업 단위사업장에서는 계약직 근로자의 계약 해지가 잇따르고 있는 현실은 기업의 지불능력 차이가 서로 다른 비정규직 해법을 선택하게 한다는 사실을 의미한다. 특히 비정규직의 정규직 전환에 따른 비용부담을 감당하기 어려운 기업은 계약 해지나 외주화를 선호할 수밖에 없다.

다른 한편 숙련 정도 등 업무의 특성도 중요하다. 우리은행의 경우 비정규직만 약 4,000명

* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr).

(정규직은 약 1만 명)인데 이들 비정규직 대부분이 대출자이고, 창구텔러는 2년 이상의 숙련을 필요로 하며, 창구텔러와 콜센터 근무자 모두 은행의 이미지나 수익에 직접적인 영향을 끼친다는 점에서 단기계약직으로 대체할 수가 없다. 그동안 계약해지 비율이 2%에 불과하였다는 사실도 이와 같은 특징을 반영한다. 또한 임금과 고용을 맞추는 ‘직무급’ 도입이 대기업으로 하여금 정규직 전환을 적극적으로 검토하게 한 면이 있다. 이외에도 노조 유무나 고용관행, 인사노무관리의 특징, 내부 규정 등 다양한 요인들이 작동한다.

그렇다면 비정규직 입법이 통과되었으니 이제 비정규직 해법은 개별 기업이나 업무 혹은 산업의 특성에 그냥 맡겨야 할까?

우리나라 비정규직의 85.3%가 100인 미만 사업장에 있으며 2006년 8월 현재 300인 이상 정규직 평균임금 273만 2,000원을 100으로 할 경우 100인 미만 사업장 비정규직 월평균임금은 111만 7,000원으로 정규직의 40.9%에 불과하다. 또한 300인 이상 비정규직과 비교해도 53.8% 수준이다. 비정규직 해법을 이들 기업의 능력이나 선택에 그냥 맡길 경우 100인 미만 사업장 비정규직의 임금 및 근로조건 혹은 고용이 개선되기는 어렵다.

또한 100인 미만 기업들의 어려움이 자유경쟁시장 시스템의 자연스러운 현상만은 아니라는 것에 문제가 있다. 1997년 이후 대기업 중심의 독과점 현상이 더욱 심화되었으며 대기업의 중소기업에 대한 지배 역시 강화되면서 불합리한 원하도급 관계가 주요한 쟁점 중의 하나로 떠오르고 있기 때문이다.

기업뿐만이 아니다. 최근까지의 연구에 따르면 1997년 이후 기업외부 노동시장의 급속한 유연화는 기업내부 노동시장의 경직성에 그 기초를 두고 있다고 한다. 정규직 근로자 및 노조가 스스로의 고용안정 및 임금인상을 위해 기업의 비정규직 남용이나 차별을 묵인하고 있다는 비판도 잇따른다. 현대자동차 사내하청 불기소 처분이 내렸을 때도 현대자동차 정규직 노조는 성과급 싸움에만 매달린 것이 아니냐는 자성의 목소리도 있다.

대기업 및 정규직 근로자(혹은 정규직 노조) 등 골리앗들의 ‘사회적 책임’이 거론되는 것도 이 때문이다. 골리앗들의 사회적 양보가 전제되지 않는 한 비정규직 해법은 양극화를 부추길 수 있다. 다윗들의 돌팔매질은 이미 시작되었다. 그것이 사회적 통합을 가로막고 경쟁력까지 위축시키지 않도록 보다 넓고 먼 시야와 결단이 필요한 시기이다. 비정규 노동시장 및 고용현황에 대한 구체적이고 체계적인 모니터링과 보완책이 사회적으로 마련되어야 한다. **KL**