

비정규직 입법과 직무중심 임금체계

김 동 배*

지난해 말 비정규직 보호입법이 국회에서 통과되면서 직무중심 임금체계에 대한 논의가 활기를 띠고 있다. 비정규직 보호입법은 기간제 근로자의 사용제한과 파견근로자에 대한 규제강화 등과 함께 기간제, 파트타임, 파견근로자의 차별시정을 법으로 규정하고 있다. 이에 의하면 자신이 고용형태를 이유로 차별받는다고 생각하는 기간제, 파트타임, 파견근로자는 노동위원회에 차별구제신청을 할 수 있는데, 차별하지 않는다고 입증할 책임은 기업에 있다. 동 법규정은 300인 이상 기업 및 공공부문에 2007년 7월 1일부터 적용된다.

한국노동연구원은 2006년 7월에 기간제, 파트타임, 파견근로자를 고용하고 있는 사업장 인사담당자 532명을 대상으로 비정규직 차별구제신청에 관한 설문조사를 실시하였다. 응답사업장의 17.3%가 비정규직 차별구제신청이 발생할 것으로 예상했고, 33.9%는 이미 대응책을 마련했거나 준비중인 것으로 나타났다. 복수로 응답한 대응책의 주요 내용을 순서대로 살펴보면 임금 등 근로조건 재조정 52.8%, 직무분석이나 직무분리 45.0%, 정규직(부분) 전환 37.8%, 법률적 대응준비 18.9% 등이다.

이 조사에서 대응책 1순위인 임금 등 근로조건 재조정은 근로조건 상향조정을 통해 차별 논란을 없애려는 의도로 보이는데, 어느 정도까지 근로조건을 상향조정해야 하는지 그리고 그 경우 기업의 부담은 어느 정도가 될 것인지는 여전히 문제로 남는다. 대응책 2순위는 직무분리나 직무분석인데 단순히 직무분리가 궁극적인 해답은 아닐 것이고, 직무분석에 소요되는 비용이나 시간을 고려하면 이 역시 쉬운 해답이 아니다. 대응책 3순위는 정규직(부분) 전환인데 단순히 고용형태를 비정규직에서 정규직으로 전환한다고 해도 임금차이를 정당화하는 문제는 여전히 남는다. 예를 들어 W은행의 정규직 전환계획이 그대로 추진된다고 해도 H은행에서 FM/CL직군의 차별문제가 불거지고 있는 점을 감안하면 임금차이를 정당화하는 문제는 여전히 남는다.

이처럼 비정규직 차별구제신청에 대한 대응책 마련은 단순한 일이 아니지만, 대체로 직무평가를 통해 합리적 수준에서 임금격차를 조정하는 것이 근본적인 해결책이라는 것이 중론인 듯하다. 그리고 이를 계기로 우리 기업의 인사관리를 직무중심으로 합리화할

* 한국노동연구원 연구위원(dongbae@kli.re.kr).

필요가 있다는 주장들도 제기되고 있다. 사실 가능하다면 차제에 직무급을 도입하는 것이 속 시원한 해결책일 수 있다. 이와 관련해서 대기업이나 공공부문에서 유력한 모델을 개발해 준다면 여타 부문의 노사 당사자에 큰 도움이 될 것이다. 그러나 우리나라에서 직무급이 정착되지 못한데는 그만한 이유들이 있다는 지적과 같이 직무급으로의 전환이 말처럼 그리 쉽지 않은 앓을 것이다.

직무급 도입이 용이하지 않을 경우 이 글의 제목과 같이 ‘직무중심형’ 임금체계를 지향하는 것이 바람직할 것이다. 여기서 ‘직무중심형’이란 매우 다의적으로 사용될 수 있는데, 임금에서 직무가치가 결정하는 비중을 높이는 의미로 사용할 수 있겠다. 비정규직 차별구제신청에 당면한 기업이 문제를 근본적으로 해결하려면 어떤 방식으로든 직무평가를 해야 할 것인데, 이 과정에서 ‘직무중심형’ 임금체계로의 전환을 모색해 나갈 수 있을 것이다.

최근 노동계에서도 지나치게 경직적인 연공급의 문제점을 인식하고 임금체계 개편의 필요성을 인식하고 있는 실정이다. 이제 사용자측이 보다 적극적으로 나설 때로 보이며, 정부와 전문가 집단은 노사 당사자의 임금체계 개편 시도에 필요한 각종 보완재의 구비와 노하우 등 최대한의 지원을 아끼지 말아야 할 시점으로 보인다. 특히 직무별 시장임금에 대한 정보의 제공과 직무분석 및 평가를 상대적으로 손쉽게 수행할 수 있는 매뉴얼이나 모델의 제공은 직무중심형 임금체계로 전환하려는 기업에 큰 도움이 될 것이다. [11]