

공정한 노동시장으로 가는 첫발

안 주 엽*

경제위기 직후에 노동시장 최대 현안으로 떠올라 무려 8년 동안이나 그렇게도 많은 사람들이 온 세상을 떠들썩하게 하였던 비정규근로와 관련된 논란은 사실상 작년 말 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’이 제정되면서 마무리되었다. 최근에는 시행령을 두고 이해당사자의 대변자들 사이에 설왕설래가 있었으나 며칠 전 노동부가 이를 확정함으로써 법제도를 둘러싼 논의는 사실상 끝났다.

그간 진행된 논의를 간추리면, 비정규근로는 낮은 임금률, 저조한 사회보험을 포함한 부가급부 혜택, 미비한 고용안정성(또는 비정규직의 함정성)으로 요약된다는 사실이다. 한마디로 표현하면, 정규-비정규근로간 근로조건에서 심각한 격차가 존재한다는 것이다.

‘인건비 절감’과 ‘고용조정 용이’를 이유로 비정규근로를 활용한다는 사용자에 대한 설문조사 결과는 사용자 역시 이 점은 인정하고 있다는 것으로 해석할 수 있다. 그러나 격차 중 차별이 존재하는가에 대해서는 학자들마다 견해를 달리하는 것이 또 하나의 사실이다.

차별, 차별적 처우, 또는 차별에 대한 인식은 어디에서 오는 것일까? ‘내가 기여하는 만큼 받지 못하고 있다’는 인식으로부터 출발해 보자. 내가 모자라서 그런 걸까? 아니면 내가 아무리 해도 그리 될 수밖에 없는 걸까? 아니면 애당초 내가 잘못 선택한 것일까?

우리 노동시장에서는 정규근로자를 중심으로 연공급제 임금체계가, 비정규근로자에게는 기업의 적정이윤을 보장하기 위한 보정된 시장임금이 적용되고 있다. 연공급제는 장기고용계약을 전제로 한 임금체계이다. 입사 초기에는 생산성보다 낮은 임금을 받는 대신 일정 시점이 지나면 생산성보다 높은 임금을 받아 생애임금이 생애에 걸친 생산성과 일치하게 된다. 한편에서는 근속기간이 늘어나면 월급이 오르고 노사협상을 통해 월급이 또 오른다. 그러나 다른 한편에서는 여전히 거북이 걸음이다. 시간이 지날수록 격차는 커지게 되고 차별받고 있다는 인식이 들 수밖에 없다.

생산성이 임금보다 낮아지면, 단기이윤 극대화를 추구하는 사용자는 해고라는 칼을 들고 싶은 유혹이 생긴다. 이를 막자면 고용보장이 필요하고, 이를 실현시키는 것이 노동자들의 집합체인 노동조합이다. 정규근로자는 원론적으로 조합원의 이익을 대변하는

* 한국노동연구원 선임연구위원(jyahn@kli.re.kr).

노동조합에서 방안을 찾았다. 사용자는 장기고용계약이 필요치 않고 노동조합에도 가입하지 못하는 다양한 형태의 비정규근로를 활용하는 것에서 방안을 찾았다. 그리고 각자의 방안을 고수한 채 몇 년이 또 흘렀다. 제3자인 정부의 판단은 달랐다.

‘기간제 근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고’ ‘근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지’ 하려는 목적으로 만들어진 이 법은 7월 1일부터 시행되는데, 이 법이 가진 기본정신은 반차별주의에 있다. 어느 누구도 차별이 있다고 보든, 차별이 없다고 보든 간에 반차별주의에 정면으로 반대하기는 어려울 것이다. 법률 시행과 관련된 현안은 차별이 존재하는가, 존재한다면 차별의 원인은 어디에 있는가를 밝히는 일이다. 중앙노동위원회에서 이 일을 맡기로 했다.

이제 공정한 노동시장으로 가는 기나 긴 여정이 시작되었다. 누구나 자기가 기여한 만큼만 받고, 적어도 기여한 만큼은 주는 그런 노동시장이 공정한 노동시장이다. 중앙노동위원회의 차별시정담당공익위원의 역할에 따라 이 법은 유명무실해질 수도 있고, 공정한 노동시장으로 한 발 다가가는 계기가 될 수도 있을 것이다. 물론 이러한 홍보에는 모든 근로자와 사용자의 마음 속에 공정성이 자리잡아야 할 필요가 있다. 그것이 함께 오래 잘 사는 방법이 될 것이다. **KLI**