비정규직 노동자에 대한 차별 개선을 위하여

박승흡 한국비정규노동센터 이사장

1. 들어가며

현재 비정규노동이 사회적인 문제로 등장하게 된 것은 사실상 IMF 구제금융시기를 거치면서 실업률이 급증하는 한편, 기존의 정규직 일자리의 고용안정성이 흔들리면서 비정규 노동자가 급속하게 증가하기 시작하면서부터이다.

구체적인 현실에서 기존 노동조합운동이 노조 조직률의 감소, 비정규 노동자들의 증가에 따른 노동조합 지위의 약화, 기존 정규직 조합원들의 보호 문제, 임금노동자 일반의 기본권 확보 문제 등의 이유로 양대 노총이 비정규 고용의 확대를 문제 삼기 시작한 점도 비정규 노동에 대한 사회적 관심이 증대하게 된 중요한 이유가 된다.

그런데 비정규 노동자들은 IMF 이전에도 존재하였을 뿐만 아니라, 그 규모도 1990년에서 1997년 사이의 기간 동안 줄곧 전체 임금노동자의 40%대를 유지할 만큼 큰 비중을 차지하고 있었다. 그럼에도 불구하고 1990년대 전반기에는 비정규 고용이 지금과 같은 정도로 사회적인 관심의 대상이 되지는 않았다. 그렇다면 1990년대 전반기에 비교해서 비정규 노동자의 상태에 어떠한 변화가 발생한 것일까. IMF 이후 비정규 고용과 관련하여 가장 큰 변화는 아무래도 고용의 불안정성이 극도로 심화되었다는 점과 그 중심에 비정규직이 자리 잡고 있다는 점이다. 따라서 현재 비정규노동이 문제로 제기되는 것은, 한국 사회·경제가 전반적인 구조 변화를 경험하는 과정에서 임금노동자의 고용 그 자체가 불안한 지경에 이르렀고, 특히 비정규직의 지위는 그만큼 더 불안해진 것을 반영한다.

이 글에서는 우선 비정규노동의 추이와 현황, 임금 및 노동조건을 살펴보고, 비정규노동의 확산이 지니는 문제점과 이의 해결을 위해 현 단계에 요청되는 실천적 과제를 짚어보고자 한다.

2. 비정규노동 현황과 문제점

2-1. 비정규노동 현황

한국비정규노동센터에서 분석한 2002년 8월 경제활동인구 부가조사 자료에 의하면, 전체 임금노동자 가운데 비정규직은 56.6%인 것으로 나타나고 있다. 이러한 비정규 노동은 일반적으로 알려진 것처럼 서비스업이나 단순노무 직종에서만 두드러진 현상이 아니며, 사내하청, 도급 등의 형태로 제조업 분야를 포함한 전 산업분야에 걸쳐 폭넓게 진행되고 있다. 비정규 노동자의 인구특성별 분포는 여성과 청장년 노동력에 상대적으로 높은 비중을 보이고 있으며, 정규직으로 넘어가는 과도적 단계가 아니라 비정규직으로의

취업이 고정화되는 경향을 보이고 있다.

2-2. 비정규 노동자의 임금 및 노동조건

각종 조사 결과를 살펴보면 비정규 노동자의 임금이 정규직 노동자에 비해 40-80%에 불과하다. 이러한 격차는 갈수록 확대되고 있는 추세이며, 특히 여성 비정규 노동자의 임금은 남성 정규직 노동자의 40% 수준에 불과한 실정이다. 이 같은 격차는 상여금과 간접적인 부가급여 등을 포함할 경우 더욱 클 것이며, 동일한 직무를 수행하는 경우에도 비정규직에 대한 임금과 근로조건 상의 차별은 여전하다.

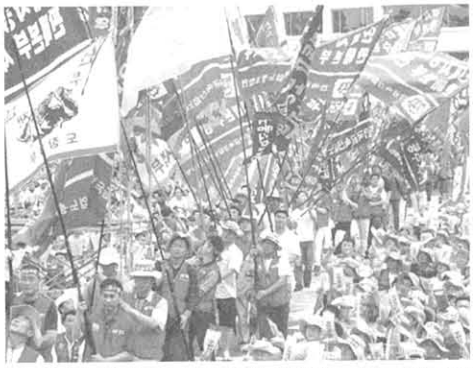
노동시간에 있어서는 계약직이나 일용직의 경우에는 정규직보다 약간 짧은 시간을 일하지만 일반 임시직, 파견, 용역 노동자는 오히려 더 많은 시간을 일하고 있다. 즉 대부분의 비정규 노동자들은 정규직과 거의 동일하거나 장시간 노동을 수행하고 있는 실정이다.

또한 비정규 노동자들의 경우 상당수가 4대 사회보험 적용 대상에서 배제되고 있으며, 절반에 가까운 비정규 노동자들이 사회보험이 적용되지 않아 고용불안과 함께 총체적인 생활 불안에 직면한 노동빈민으로 전락하고 있다.

이러한 원인은 인건비 지출을 줄이려는 기업측의 고용전략에도 그 원인이 있지만, 다른 한편으로는 우리나라의 사회복지 시스템이 기본적으로 정규직 노동자를 중심으로 설계되어 있기 때문이기도 하다. 이런 제도적 환경 속에서 비정규 노동자들은 기업복지와 사회복지 모두로부터 체계적으로 배제되고 있는 것이다. 이에 따라 나타나는 문제점과 부작용들을 정리하면 다음과 같다.

2-3. 비정규노동의 확산이 지니는 문제점

첫째, 비정규 노동자는 정규 노동자와 거의 비슷한 업무를 하고 있는 경우가 많음에도 불구하고 임금과 근로조건 면에서 차별대우를 받고 있다. 특히 비정규직은 저임금과 고용불안에 시달리고 있으며 근로기준법조차 제대로 적용받고 있지 못하는 경우가 많으며,

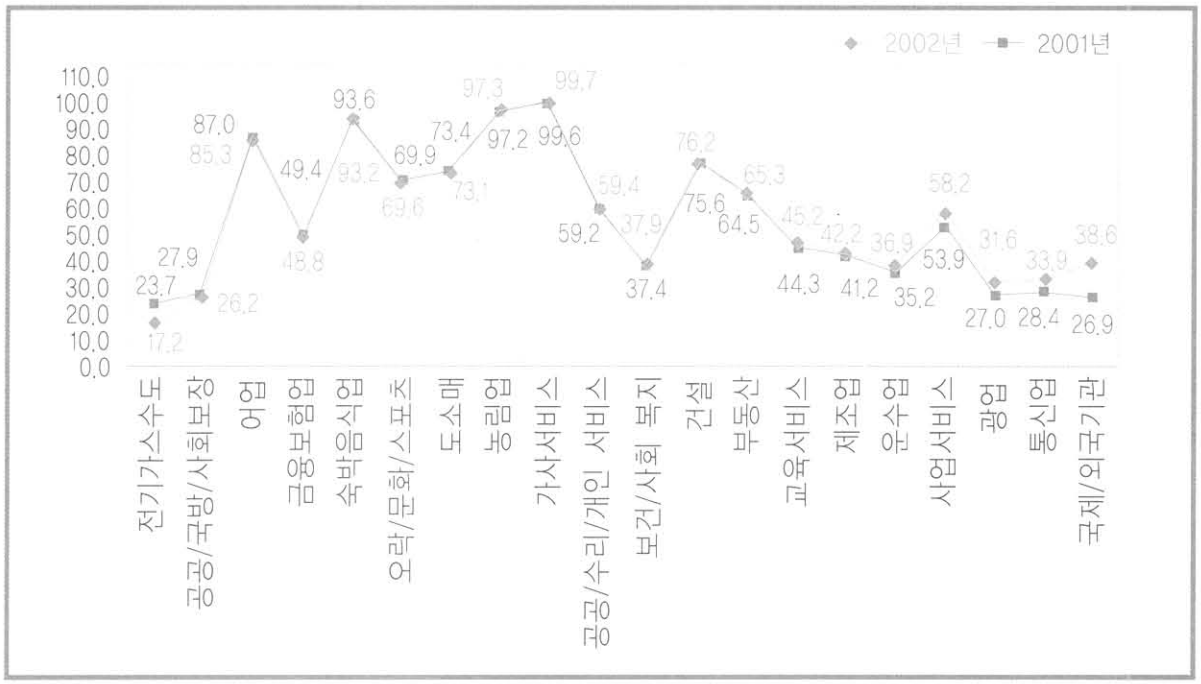


기업복지와 사회복지 모두로부터 배제되고 있는 비정규직 노동자들

각종 수당과 기업 내 복지후생의 미적용, 상여금 · 퇴직금 · 주휴 · 월차 등의 미적용, 4대보험의 미적용 등 이들에 대한 차별사례는 수없이 많이 관찰되고 있다. 이러한 저임금과 고용불안으로 인해 이들은 이른바 IMF 이후의 「신빈민층」(working poor) 대열에 합류하고 있으며 자칫 이들의 빈곤이 영속화될 것으로 우려된다.

둘째, 그러나 비정규직 고용형태의 확산은 단지 비정규직 자신의 문제에만 한정되는 것은 아니다. 불안정한 고용형태의 확산은 곧바로 정규직 노동자들의 고용조건 악화를 가져온다는 데서 문제의 심각성이 있다. 정규직의 비정규직으로의 대체에 따른 정규직 노동자들의 고용불안 가속화와 임금 및 근로조건의 악화 등이 뚜렷한 추세로서 나타나고 있다. 물론 종전에도 비정규직으로의 대체현상이 없었던 것은 아니지만 최근 이러한 추세가 청소, 경비 등 주변업무 뿐만 아니라 병원, 은행, 증권, 공공부문, 제조업 등 핵심부문의 핵심 업무에까지 급격하게 확산되고 있다는 점이 주목되는 현상이다.

셋째, 비정규직 고용형태의 확산이 국민경제의 입장에서도 반드시 유리한 것인가에 대해서는 많은 의문이 제기되고 있다. 오늘날 기업과 국가의 경쟁력은 인적 자원의 질에 크게 의존하고 있다는 것은 잘 알려져 있는 사실이다. 고용의 안정은 노동자의 자발성과 창의성을 높이고 기업의 인적 자본투자를 유인하는



산업별 비정규직 비율(2002. 8)

중요한 요인이 된다. 그러나 비정규직 노동자의 경우 일에 대한 헌신성과 책임감이 떨어지고 이직이 잦아 인적 자본 형성이 안 되며 결과적으로 정규직 노동자에 비해 생산성이 훨씬 떨어진다는 것은 여러 연구에서 확인되고 있는 사실이다.

넷째, 이러한 불안정한 고용형태의 확산은 결국 노동시장을 이중구조화하고 소득분배구조를 악화시킬 뿐만 아니라 더 나아가서는 사회통합을 해치는 요인으로 작용할 것이다. 사회 저변층에서의 빈곤의 심화와 계층간 격차 확대는 사회 전체의 안정에도 크게 문제가 될 것이다.

다섯째, 비정규직 노동자의 확산은 노동조합에 대해서도 커다란 도전으로 등장하고 있다. 90년대 이후 노동조합의 조직원수와 조직률은 감소 추세를 계속하여 왔다. 이러한 조직률의 감소를 가져온 원인에는 여러 가지가 있겠지만 노동시장 구조의 변화, 특히 비정규직의 확산이 중요한 원인으로 작용하였다.

비정규직 노동자의 확산에 따른 노동조합 조직률의 하락은 비단 조직노동자뿐만 아니라 노동자 대중 전체, 그리고 더 나아가서는 국민경제 전체에 영향을 미친다는 점에서 문제의 심각성이 있다. 잘 알려져 있는 바와 같이 노동조합은 일차적으로 조직노동자의 임금인상을 추구하지만 이는 미조직 노동자에 대한 파급효과(spillover effect)를 통해 노동자 계급 전체의 임금과 소득을 증가시킴으로써 자본과 노동 간의 분배평등화에 기여한다. 또한 노동조합은 임금 불평등을 개선함으로써 성별, 학력별, 산업별, 업종별 임금격차를 줄이고 노동 내의 분배평등화에도 기여한다.

따라서 조직률 하락에 따른 노동조합 교섭력의 약화는 결국 사회 전체의 불평등도를 높이고 중산층 붕괴 및 노동시장의 이중구조화를 가져오게 된다. 노동조합의 조직률 하락과 교섭력 약화는 이러한 노동조합의 노동자 대변 기능을 약화시킴으로써 산업민주주의의 발전과 노동생활의 질적 향상을 가로막는 결과를 낳는다는 점에서도 문제가 된다. 더 나

아가 노동조합의 조직률 저하는 사회 내에서의 노동조합의 위상 약화를 가져옴으로써 각종 진보적 입법과 정책을 추진하는 동력을 약화시킨다. 이는 우리 사회 전체의 진보를 막는 요인으로 작용할 것이다.

3. 결론을 대신하여 - 비정규노동문제의 해결을 위한 실천적 과제

사회의 안정적인 발전의 가능성은 근본적으로 그 사회의 통합성에서 찾아질 수 있다. 그런데 한 사회의 가장 큰 부분을 차지하고 있는 임금노동자들이 취업형태에서의 지위 차이(정규 노동자인가 비정규 노동자인가 하는 차이)에 따라서 노동생활의 질의 격차가 심각해진다면, 그 사회의 통합성은 상당히 떨어질 수 밖에 없다. 그러한 신분제적인, 대규모적인 사회적 균열은 그 사회의 안정적인 발전을 저해할 수밖에 없다. 따라서 정부는 노동시장에 대한 규제 완화 일변도의 정책을 철회하고, 일정한 수준의 규제를 유지할 필요가 있다. 그 규제는 노동시장에서 노동자의 제반 권리가 일정 수준 이상으로 보호받을 수 있도록 하는 것이어야 할 것이다. 특히 비정규 고용이 더 이상 확대되지 않도록, 그리고 기존의 비정규 노동자들이 차별적인 대우를 받지 않도록 하기 위한 법 · 제도적인 규제가 가해져야 할 것이다. 이는 무차별적 인력삭감에 토대를 두고 있는 노동시장 유연화정책의 기조를 바꾸는 것과 함께 이루어져야 한다.

특히 노조에 가입되어 있지 않은 비정규직 노동자는 노사협의 없는 일방적인 임금삭감, 체불, 악화되는 근로조건에 속수무책으로 당할 수밖에 없다. 근로기준법 상의 최소한의 권리도 누리지 못한 채 권고사직, 대기발령 등의 형태로 사실상 강제해고를 당하는 경우가 비일비재하다. 비정규직 노동자는 또 기업에 의한 생활보장의 기능이 취약하기 때문에 이들에 대한 사회보장제도의 제공과 최저임금제의 실질적 적용 역시 절대적으로 필요하다. 전체 노동자의 절반 이상을 차지하고 있는 비정규 노동자를 보호하는 데 있어 최대의 과제는 「고용보장」과 「균등대우」이다. 따라서 유기근로계약의 엄격한 제한, 노동조건의 균등보장, 비정규 노동자의 노동3권 보장, 4대 보험을 비롯한 사회보장 혜택의 제공, 근로자파견법의 개정 등을 통해 비정규직 노동자를 보호해야 한다. 그리고 단체협약의 효력을 비정규노동자들에게 확장하는 방안을 추진하여야 한다.

> 한 사회의
> 가장 큰 부분을
> 차지하고 있는 임금노동자들이
> 취업형태에서의
> 지위 차이에 따라서
> 노동생활의 질의 격차가 심각해진다면,
> 그 사회의 통합성은
> 상당히 떨어질 수밖에 없다.

제도적 개혁과 관련하여 비정규노동자에 대한 기존 노동조합의 역할 변화 역시 절실하게 요구된다. 규약의 개정, 단체협약의 갱신을 통해서 비정규노동자를 기존 노동조합에서 포괄하든지 ,비정규노동자들이 스스로의 노조를 조직할 수 있도록 물꼬를 틔워주려는 노력이 요청된다. 현 단계에서 정규직노동조합의 선도적인 연대의 노력이 현장의 주된 분위기로 자리 잡을 때, 전체 노동조합운동의 내부의 건강성을 확보하고 실질적인 조직률을 확대시켜 나갈 수 있을 것이다.