

비정규 노동자의 실태와
노동운동

권혜자

한국노총 중앙연구원



발 간 사

최근 근로자파견법 및 시간제 노동자에 대한 법률 제정 등 비정규 노동자를 확대하기 위한 기업 및 정부의 움직임이 본격화되고 있습니다. 비정규 노동자의 특성 상 통계에서는 정확히 파악되기 어렵지만, 이미 우리 나라 노동시장에서는 시간제 노동자 등 비정규 노동자들의 수가 급속하게 확대되어 왔습니다. 그러나 이들의 고용상태와 임금 및 근로조건은 정규직에 비해 상당히 열악한 상태에 있습니다. 이러한 상태에서 근로자파견법 및 비정규 노동자 관련 법률 제정 움직임은 겉으로는 파견노동자 및 비정규 노동자를 보호한다는 명분을 내세우고 있으나, 정부가 기업의 인건비 절감을 지원하기 위하여 저임금 노동력의 재창출을 기도한다는 의혹을 떨치기 어렵습니다.

정부와 학계 일각에서는 우리 나라에서 비정규 노동자의 확대가 노동자의 자발적인 선택이라는 점을 강조해 왔습니다. 현재 비정규직 노동자의 상태가 정규직에 비해 고용불안과 열악한 근로조건에 처해 있다면 노동자의 자발적 선택에 의해 비정규 노동자가 확대되고 있다고 생각하기 어렵습니다. 유감스럽게도, 현재 기업별 노동조합체제에서 우리 노동조합운동은 비정규 노동자를 조합원으로 조직함으로써 이들의 임금과 고용을 높이기 위한 적극적인 활동을 벌이고 있지 못한 상태입니다. 비정규 노동자의 확대는 정규직 노동자와 이질적인 근로조건에 처함으로써 전체 노동자들의 임금 및 고용을 불안정하게 하고, 노동조합운동을 무력화시킬 우려를 가지고 있습니다.

이 글은 현재 비정규 노동자의 실태가 어떠하며 이들을 보호하고 조직하기 위한 노동조합운동의 정책과제가 무엇인가에 대하여 기본적인 질문을 던지면서, 미약하지만 그 해결방안을 모색하기 위해 노력하고 있습니다.

현재까지 노동조합운동은 전체 노동자의 임금 및 근로조건을 보호하면서 삶의 질을 높이기 위해 노력해 왔습니다만, 기업별 노조체제하에서 노동자 내부에서 발생할 수밖에 없는 임금 및 근로조건 혹은 고용 형태에 따른 차이를 극복하기 어려웠던 것이 사실입니다. 우리 노총은 앞으로 산별 노조의 지향 하에서 비정규 노동자뿐만 아니라 중소기업 노동자와 미조직 노동자의 조직화 및 이들의 이익을 대변하기 위해서 더욱 노력할 것입니다.

끝으로 이 연구과제를 수행하는 데 많은 도움을 주신 분들이 있습니다. 어려운 과정에서도 실태조사 및 사례조사에 응해주신 비정규 노동자 여러 분과 노동조합 및 기업 관계자 여러 분께 감사드립니다. 특히 연구과제 수행에 있어 자료 수집과 정리에서부터 전산처리와 조언에 이르기까지 노고를 아끼지 않은 서상조, 최승원 연구조원께 깊이 감사드립니다.

이 보고서에 실린 모든 내용은 전적으로 저자의 견해이며, 한국노동조합총연맹의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀두는 바입니다.

1996년 1월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹
위 원 장 박 인 상

목 차

제 1 장 서론	1
1. 문제제기	1
2. 비정규 노동자의 개념 정의와 연구대상	6
3. 글의 구성	9
제 2 장 비정규 노동자 : 취업과 비취업의 중간 형태	11
1. 비정규 노동력의 위치와 노동공급 이유	11
2. 패널조사를 이용한 비정규 노동력 이행확률의 분석	16
가. 패널조사를 이용한 비정규 노동력 이행확률의 분석	16
나. 노동력 상태 간의 이동	20
다. 비정규직의 직무만족도	28
3. 비정규 노동력의 수량적 확대정책의 문제점	22
제 3 장 기업의 수량적 유연성 추구하고 노동조합의 대응 실태	36
1. 기업의 수량적 유연성 추구하고 노동조합의 역할	36
2. 기업의 고용조정 실태와 노동조합의 대응	42
3. 비정규 노동자의 고용실태와 임금 및 근로조건	51
4. 비정규 노동자의 도입결정 및 처우개선에 대한 노동조합의 활동	58

5. 소 결	64
제 4 장 사례연구 : 근로자 파견과 사내 하도급	67
1. 불법과 합법이 공존하는 근로자 공급	67
가. 근로자 공급, 근로자 파견, 하도급의 개념	67
나. 사내 하도급과 근로자 파견	70
2. 사내하청을 위장한 근로자 파견 사례	73
3. 불법 파견업체를 통한 등록형 노동자 파견 사례	80
가. 사용업체가 파견노동자를 활용하는 이유	80
나. 등록형·모집형의 근로자 파견	82
다. 파견노동자의 업무와 산재 발생시 사용자의 책임 소재	85
라. 외국인노동자의 파견노동자 대체	85
마. 불법 근로자 파견의 암묵적 허용	86
제 5 장 은행 시간제 노동자의 도입실태와 노동조합의 대응	89
1. 여성 정규직의 여성 시간제 노동자로의 대체	89
2. 정규직과 시간제 노동자의 동일 노동 차별적 근로조건	93
가. 시간제 노동자의 임금 및 근로조건	93
나. 시간제 노동자로 취업하는 이유	97
다. 시간제 노동자에 대한 노무관리	100
3. 시간제 노동자에 대한 은행산업 노동조합의 활동	103
4. 소 결	105
제 6 장 비정규 노동자와 노동운동의 정책과제	108
1. 노동조합운동의 대응 원칙	108
2. 요약과 정책방향	111

가. 비정규 노동자의 질적 제고정책의 필요성	111
나. 비정규 노동자의 조직화 및 근로조건 개선	112
다. 파견 노동자에 대한 노동조합의 대책 수립	113
라. 비정규 노동자의 정규직 대체에 대한 노동조합의 대책 ..	114
3. 노동조합의 정책 과제	115
가. 비정규 노동자의 고용의 질 제고 및 근로조건 개선을 위한 정책과제	115
나. 파견 노동자에 대한 정책과제	116
다. 비정규 노동자의 정규직 대체 방지를 위한 정책과제	119
4. 비정규 노동자의 조직화를 위한 지역노조의 모색	120
참고문헌	127

표 목 차

<표 1-1> 임금노동자 중 시간제 노동자의 비중(1980~93)	2
<표 1-2> 각국의 시간제 노동자 비중의 추이	3
<표 2-1> 『한국가구패널조사』의 주된 경제활동별 개인자료	18
<표 2-2> 1994~95년의 노동력 상태의 이동	9
<표 2-3> 각 노동력 상태간의 이행확률	21
<표 2-4> 교육정도별 각 노동력 상태의 이행확률	25
<표 2-5> 연령별 각 노동력 상태의 이행확률	27
<표 2-6> 지속된 각 노동력상태의 직무만족도	29
<표 2-7> 직종별 정규직·비정규직의 인적속성의 차이	30
<표 2-8> 정규직·비정규직의 직종별 직무만족도	31
<표 3-1> 생산액 증가 혹은 감소전망에 대한 기업의 고용대책	43
<표 3-2> 지난 3년간 정규직 노동자수의 추이	44
<표 3-3> 정규직 노동자수 감소 원인	47
<표 3-4> 현재 고용관련 쟁점사항	47
<표 3-5> 경영상의 이유로 인한 인원정리 시 단체협약상 노동조합의 참여규정	48
<표 3-6> 신규채용에 대한 단체협약상 노동조합의 참여 규정	49
<표 3-7> 신규채용의 결정에 대한 노조의 참여 정도	49
<표 3-8> 작업일부의 외주처리 등 사업내용 변경시의 절차에 관한 단체협약의 규정	50
<표 3-9> 비정규 노동자의 고용	51

<표 3-10> 지난 3년간 비정규 노동자의 추이(1996년 6월 기준)	25
<표 3-11> 정규직 대 비정규 노동자의 비중	33
<표 3-12> 비정규 노동자의 활용목적	54
<표 3-13> 비정규직의 활용형태	54
<표 3-14> 정규직과 비정규 노동자와 정규직의 직무 비교	55
<표 3-15> 비정규직과 정규직의 임금수준 비교	56
<표 3-16> 정규직·비정규직의 임금지급형태의 차이	56
<표 3-17> 비정규 노동자에 대한 법정 수당 및 4대보험의 적용	57
<표 3-18> 비정규 노동자의 노동조합 가입 실태	59
<표 3-19> 비조합원의 범위	60
<표 3-20> 비정규 노동자에 대한 조합의 활동	61
<표 3-21> 비정규 노동자의 채용 및 해고에 대한 노동조합의 참여수준	62
<표 3-22> 임시직 활용에 대한 단체협약상 노조조합의 참여수준	62
<표 3-23> 임시직 채용 등 인력계획의 단체협약 규정	63
<표 3-24> 하도급 전환결정에 대한 단체협약상 노동조합의 참여	63
<표 4-1> 불법 근로자 용역업체와 대기업 사용업체의 사례	75
<표 4-2> H사의 사업부별 사내용역의 현황	76
<표 4-3> K자동차의 파견근로자 현황	77
<표 4-4> H사의 사내하청과 정규직 노동자수의 변화	78
<표 4-5> 파견업체 실태	87
<표 4-6> 불법 용역업체에 대한 노동부 행정조치 내역	88
<표 5-1> 여행원 신규채용과 시간제 노동자의 증가	90
<표 5-2> 각 은행의 시간제 노동자의 추이	90
<표 5-3> 사무직 업무와 종합직(일반직) 업무 구분	92
<표 5-4> 비정규 노동자의 활용실태(15개 은행)	94

<표 5-5> D은행의 시간제 노동자와 정규직 노동자간의 임금결정기준의 차이	96
<표 5-6> 비정규직에 대한 법정 휴일휴가 및 4대 보험의 적용	97
<표 5-7> 각 은행 비정규인력 운용현황	99
<표 5-8> D은행의 시간제 노동자에 대한 인사고과	101
<표 5-9> 비정규 노동자에 대한 노조의 활동	104
<표 6-1> 지역노조 현황	122
<표 6-2> 기업규모별 노동조합 수와 조합원수(1994)	124
<표 6-3> 4인 이하 사업체수 및 근로자수	124
[그림 1] 유연 기업 모형	8
[그림 2] 근로자 공급, 근로자 파견, 도급, 직업소개의 구분	8

제 1 장

서론

1. 문제제기

비정규 노동자는 곳곳에서 다양한 형태로 존재하며, 노동시장의 여건에 따라 수없이 그 형태를 바꾼다. 이들의 동질성은 한 눈에 파악하기 어려우며, 그 수 또한 정확하게 추정하기 어렵다. 일반적으로 비정규 노동은 상용고와 구별되는 의미에서 단기간의 계약노동이라는 의미로 사용된다. 단기간의 계약 노동자라는 의미에서 비정규 노동자의 정확한 규모추정은 불가능하다. 왜냐하면 이들은 기업에서의 고용지속 기간이 짧고 이직률이 높으며, 시간제 노동자이면서 파견노동자인 경우와 같이 중복된 고용형태를 취할 가능성이 높기 때문이다. 그러나 시간제 노동자의 추이를 통하여 비정규 노동자의 추이를 살펴보는 것은 가능하다.

1995년 현재 한국의 취업자 2천 37만 7천여명 중 36시간 미만 시간제 취업자의 수는 128만 3천여 명으로 전체 취업자의 6.3%를 차지하고 있다. 임금노동자 중에서 시간제 노동자의 추이를 보면, 1983년 3.2%에

서 1993년 현재 4.9%로 확대되고 있다. 남자 시간제 노동자의 확대가 완만한 것과 비교하여, 여성 시간제 노동자의 확대추세는 1983년 4.7%에서 1993년 8.4%로 급속하게 진행되고 있다(<표 1-1> 참조).

이를 <표 1-2>에 나타난 다른 나라의 실태와 비교해 보면, 우리나라의 시간제 노동자의 활용은 상대적으로 저조하지만, 급속하게 확대되고 있음을 알 수 있다. 일본, 영국, 캐나다, 오스트렐리아 등 주요 국가의 시간제 노동자의 비중도 지난 20여년간 급격하게 늘어왔다. 노동력의 유연화라는 측면에서 보면, <표 1-2>에 나타난 주요국가들에서는 1970년대에 이미 시간제 노동자의 활용도가 높은 수준에 있었다는 점을 알 수 있다.

이들 주요 국가에서 비정규 노동자의 확대를 둘러싼 논의는 그 확대

<표 1-1> 임금노동자 중 시간제 노동자의 비중(1980~93)

(단위 : 천명, %)

년도	전체노동자			여성노동자			남성노동자			시간제노동자 대 여성노동자 비중
	임금노동자 수	시간제노동자 수	시간제노동자 의비중	임금노동자 수	시간제노동자 수	시간제노동자 의비중	임금노동자 수	시간제노동자 수	시간제노동자 의비중	
1983	7,171	230	3.2	2,421	114	4.7	4,750	116	2.4	49.6
1984	7,632	255	3.3	2,551	133	5.2	5,081	122	2.4	52.2
1985	8,104	248	3.1	2,810	134	4.8	5,294	114	2.2	54.0
1986	8,433	580	6.9	2,962	255	8.6	5,471	325	5.9	44.0
1987	9,191	366	4.0	3,318	194	5.8	5,873	172	2.9	53.0
1988	9,610	312	3.2	3,467	176	5.1	6,143	136	2.2	56.4
1989	10,354	465	4.5	3,936	299	7.6	6,418	166	2.6	64.3
1990	10,865	463	4.3	4,159	305	7.3	6,706	158	2.4	65.9
1991	11,287	509	4.5	4,307	338	7.8	6,980	171	2.4	66.4
1992	11,505	572	5.0	4,380	374	8.5	7,125	198	2.8	65.4
1993	11,751	570	4.9	4,404	370	8.4	7,347	200	2.7	64.9

자료 : 김태홍, 『시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제』, 한국여성개발원, 1994

<표 1-2> 각국의 시간제 노동자 비중의 추이

(단위 : %)

	피용자 중 시간제 노동자의 비중						시간제 노동자 중		
	전체(남녀)			여 자			여성의 비중		
	1973	1983	1994	1973	1983	1994	1973	1983	1994
한국 ¹⁾	-	3.2	4.9 ¹⁾	-	4.7	8.4 ¹⁾	-	49.6	64.9 ¹⁾
일본	13.9	16.2	21.4	25.1	29.8	35.7	70.0	72.9	67.5
미국	15.6	18.4	18.9	26.8	28.1	27.7	66.0	66.8	67.3
영국	16.0	19.4	23.8	39.1	42.4	44.3	90.9	89.8	83.6
독일	10.1	12.6	14.1 ²⁾	24.4	30.0	30.7 ²⁾	89.0	91.9	91.0
프랑스	5.9	9.7	-	12.9	20.1	27.8	82.3	84.4	-
이탈리아	6.4	4.6	6.2	14.0	9.4	12.4	58.3	64.8	71.1
캐나다	9.7	15.4	17.0	19.4	26.1	26.1	68.4	71.3	69.4
스웨덴	-	24.8	24.9	-	45.9	41.0	-	86.6	80.1
노르웨이	23.0	29.6	26.5	47.8	54.9	46.5	76.4	77.3	80.6
핀란드	-	8.3	8.5	-	12.5	11.2	-	71.7	63.6
오스트렐리아	11.9	17.5	24.4	28.2	36.4	42.6	79.4	78.0	74.2

주 : 1) 한국은 1993년 자료임.

2) 독일은 1993년 자료임.

자료 : OECD, 『Employment Outlook 1995』, 1995. 7.

원인과 노동시장에 미치는 영향 및 그에 대한 정책대안의 수립에 관한 것이었다. 최근 우리 나라에서도 노동시장의 유연화 조치 중 비정규 노동자의 확대가 주된 관심이 됨에 따라, 이에 대한 연구가 활발해지고 있다. 비정규 노동자에 대한 기존의 연구는 크게 두 가지 방향으로 분류된다.

1980년대 중반이후 우리 나라 노동시장에서는 인력부족과 상대적인 고임금시대를 맞이하여 새로운 기능인력의 창출과 고용형태의 다양화의 필요성이 제기되어 왔다. 비정규 노동자의 확대는 이러한 필요성에

서 여성 등 유휴노동력의 활용방안으로서 제기되어 왔다. 이를 주장하는 사람들은 고학력화, 여성화, 고령화 등 1980년대 이후 노동력 구성의 변화에 따라 고용유연화를 받아들일 태세가 되어 있음을 주장한다. 이러한 견해는 노동시장의 공급측 요인을 보다 중시함으로써 비정규 노동자의 확대를 당연한 결과로 받아들이고 있다.

다른 하나는 노동공급측 요인보다 노동수요측 요인을 강조한다는 점에 차이가 있다. 이들은 비정규 노동자의 확대가 노동력 구성의 변화에 따른 자발적 선택이라기 보다는, 기업이 고용유연화 추구의 결과이며, 기업은 이를 통해 새로운 저임금 노동력의 창출을 겨냥하고 있다고 주장한다. 따라서 기업의 유연화 추구에 따른 비정규 노동자의 확대는 비정규 노동자뿐만 아니라 정규노동자의 고용안정을 위협하고 동질적인 노동력에 대하여 차별임금을 결과함으로써 노동시장의 이중구조화를 심화시킨다고 지적한다.

그러나 양자간의 차이는 수요측 원인과 공급측 원인 중 결과적으로 어떠한 측면을 강조하고 있는가의 차이일 뿐, 비정규 노동자의 확대에 대하여 긍정적 부정적 측면이 공존하고 있음을 부정하고 있지는 않다.

현재 비정규 노동자의 확대에 대한 노동조합의 입장은 후자의 연구 방향에 동조하고 있는 것으로 보인다. 노동조합은 비정규 노동자의 확대를 통한 기업의 수량적 유연화전략에는 반대하면서도, 상급 단계 및 단위노조 차원에서는 비정규 노동자들의 조직화 노력이나 임금 및 근로조건 개선에 대해서 무력했던 것이 사실이다. 노동조합이 비정규 노동자의 확대에 대한 구체적인 대응방향을 모색하기 시작한 것은 거의 최근의 일이다. 노동조합이 비정규 노동자의 조직화 및 대응방향을 모색하기 시작한 것은 1993년을 전후하여 정부와 기업의 근로자파견법 제정 시도 및 시간제 노동자에 관한 법률제정 시도, 1996년 노사정으로 구성된 노사관계개혁위원회의 발족을 통하여 정부와 기업의 노동시장

유연화전략이 본격적으로 구체화되는 과정이었다.

그러나 1980년대 후반의 경제적 호황 및 노동조합운동의 활성화시기를 통하여 이미 비정규 노동자의 수는 급격히 확대되었으며, 그 시기에 이미 노동조합의 활동이 왕성했던 사업장의 대다수가 비정규 노동자를 고용하고 있었다. 이 시기에 이미 정규 노동자와 비정규 노동자간에는 임금 및 근로조건의 격차가 발생해 있었으나, 짧은 노조활동의 역사 속에서 노동조합은 비정규 노동자의 조직화 등 대응방안을 수립하지 못했다. 결국 우리 나라의 노동조합운동은 산별노조로의 전환을 중요한 기치로 내걸고 있었으면서도, 결과적으로는 기업별 노조체제 하에서 정규직 조합원의 이해관계만을 대표해 온 셈이 되어 버렸다. 현재 기업별 노조체제 하에서 노동조합운동은 그 조직률이 한계를 보이고, 비정규 노동자 및 미조직 노동자의 존재가 정규직 혹은 조합운동의 힘을 위협하는 단계에 이르러 정책방안을 모색하고 있는 것이다.

이 글에서는 비정규 노동자의 노동이동 분석과 기업의 고용조정 실태를 파악하고, 비정규 노동자의 확대에 대한 노동조합의 현재의 대응 수준을 검토하고 있다. 얻은 결론부터 말하자면 다음과 같다. ① 현재 노동시장의 수량적 유연화 정책은 비정규 노동자의 고용의 질을 제고하지 못한 채 양적 확대만을 추구함으로써 새로운 저임금 노동력의 재창출을 도모하고 있다는 점, ② 기업은 비정규 노동자를 일시적 필요나 주변 업무에 활용할 뿐 아니라, 주된 생산부문에까지 상시적으로 활용함으로써 인원 및 인건비 절감에 집중하고 있다는 점, ③ 비정규 노동자의 존재는 정규직 대체 등 정규직 중심의 노동조합운동에 위협적인 존재이지만, 현재의 기업별 노조체제 하에서는 기업의 비정규 노동자 고용 확대에 대한 규제방안이 결여하고 있다는 점이다.

이 글의 유일한 목적은 이러한 상황에서 노동조합운동이 비정규 노동자의 확대에 대하여 어떻게 대응할 것인가를 모색하는데 있다. 현재

우리 나라 노동조합운동은 산별 노조로의 조직 전환을 서두르고 있으면서도 아직까지 ‘임금노동자’임에는 틀림없는 비정규 노동자들을 비롯한 주변노동자들의 조직화에는 구체적인 방안을 수립하고 있지 못한 실정이다. 1987년 이후부터 본다면 우리 나라에서 노동조합운동이 활성화된 시기는 대단히 짧은 시간이었다. 그러나 현재 노동조합운동이 노동시장의 주변에 위치하고 있는 비정규 노동자의 존재를 끌어안을 수 있는가의 문제는 어쩌면 앞으로 노동조합운동이 우리 나라에서 지속적인 사회 개혁세력으로서 존재할 수 있는가에 대한 평가기준이기도 하다.

2. 비정규 노동자의 개념 정의와 연구대상

비정규 노동은 단기간의 고용 계약 하에서 이루어지는 노동이라는 의미에서 상용고와 구별되는 의미로 사용된다. 정규 노동자 혹은 상시적 고용형태를 갖는 노동자는 고용안정성, full-time 근무, 승진 가능성, 기업내 교육훈련의 혜택, 기업내 복지수혜 및 사회보험의 혜택을 받는다. 이들에 비해 비정규 노동자는 상대적으로 낮은 고용안정성, 노동시간의 단속성(斷續性), 승진 기회결여, 사내 교육훈련 및 복지제도 혜택결여 등으로 특징 지워진다.

정규직과 비정규직을 구분 짓는 여러 가지 특징 중에서 가장 중요한 기준은 고용안정성과 노동시간이다. 고용안정성을 기준으로 구분할 때에는 노동시간의 장단과는 무관하게 고용계약의 장단으로 접근할 수 있다는 이점이 있다. 예를 들어 ILO에서는 시간제 노동자 수를 통계적으로 산정하기 위하여 주 35시간 미만 일하는 노동자를 시간제 노동자로 구분한다. 그러나 주 35시간 미만 일하는 노동자의 경우에도 직종이

나 업종에 따라 상근제 노동자가 포함될 수 있으며, 주 36시간 이상 일하는 노동자들의 경우에도 비정규 노동자가 포함될 수 있다. 따라서 노동시간을 기준으로 정규와 비정규 노동자를 구분하는 것은 노동시간이 다양화되고 있는 최근과 같은 상황에서는 엄밀한 기준이 될 수 없다. 그러나 고용안정성의 여부를 기준으로 본다면, 정규노동자에 비해서 고용안정성이 떨어지는 모든 노동자들, 즉 임시직 노동자, 파견 노동자, 시간제 노동자, 일용노동자, 하도급 노동자, 가내 노동자 등이 모두 비정규 노동자로 구분될 수 있다. 이런 의미에서 고용안정을 기준으로 본 비정규 노동자는 이 글에서 불안정 취업자와 동일한 개념으로 쓰여지고 있다.

고용안정성을 정규직과 비정규직 구분의 가장 중요한 기준으로 보는데 대해서는 이의도 있다. 예를 들어 Polikva 와 Nardone(1989) 등은 정규 노동자와 비정규 노동자를 구분할 때 고용안정성만을 강조할 경우, 이중노동시장론의 2차 노동시장에 속하는 노동자들과 비정규 노동자를 혼동할 가능성이 있다고 본다. 이들에 의하면 노동자가 2차 노동시장에 진입하는 것은 자발적 선택이 아니라 노동시장의 분단으로 말미암은 비자발적 이유라는 것이다. 비정규 노동자의 경우에는 2차 노동시장의 노동자, 혹은 주변노동자와는 달리 노동자의 자발적 선택의 여지가 크기 때문에 이중노동시장론의 2차 시장 노동자들과는 구분되어야 한다고 지적한다. 또한 2차 노동시장은 낮은 숙련을 요구하는 직종으로 구성되어 있으나 비정규 노동에는 전문직 혹은 고숙련 직종이 포함되어 있으므로, 고용안정성만을 기준으로 정규직과 비정규직을 구분할 수 없다고 지적한다.

자발적 선택에 의한 고숙련자 중심의 비정규 노동의 확산은 인간적 노동의 구현이라는 측면에서 바람직하다. 그러나 실제로 우리 나라 노동시장에서 나타나는 비정규 노동자의 특성이 2차 노동시장에 속하는

노동자들의 특성과 유사하다는 점을 배제할 수 없다. 1차 노동시장에 속하는 노동자들은 고용안정성, 승진 가능성, 상대적인 고임금과 고속련, 기업내 교육훈련의 혜택, 기업내 복지수혜 등은 정규직 노동자들의 특성과 유사하며, 2차 노동시장에 속하는 노동자들의 특성은 비정규 노동자들의 특성과 유사하다.

고용안정성을 기준으로 정규 노동자와 비정규 노동자를 구분할 때, 비정규 노동자는 정규직 취업자와 실업자의 중간형태에 위치한다는 점에서 불안정 취업자의 개념과 동일하다. 비정규 노동자의 개념은 시간제 노동자, 임시직 노동자, 파견 노동자, 영세 자영업자, 도급 노동자, 가내 노동자를 포괄하는 광범위한 의미로 사용될 수 있다. 이러한 기준에 의하면 비정규 노동자에는 정규직이면서도 대기업과의 하청분업 관계에 있는 사내하청 노동자나, 영세기업의 정규직 노동자도 포함된다.

다양한 형태의 비정규 노동자 중에서 이 글에서 다루고 있는 비정규 노동자는 ① 하도급업체에 고용되어 원청회사에서 지휘감독을 받으며 근무하는 사내 하청 노동자, ② 전형적인 불법 파견업체에 고용되어 다른 회사에서 근무하는 파견노동자, ③ 은행업의 여성 시간제 노동자로 한정된다.

물론 세 가지 유형은 자발적 선택에 의해 비정규 고용형태를 선택한 비정규 노동자들을 제외하고 있다는 점에서 비정규 노동자들의 전체상을 보여주지는 않는다. 이 글에서는 서비스업, 건설업, 자영업 및 가내노동 등 주요한 비정규직 노동자들을 분석대상에서 제외하고 있다는 한계를 갖는다. 이 세 가지 유형의 비정규 노동자에 집중하는 것은 이들이 독점대기업 중심의 수량적 유연화전략을 극명하게 보여줄 수 있으며, 동시에 근로자파견법이 제정될 경우, 파견노동자이면서도 법의 보호를 받지 못하거나 파견법의 제정으로 인해 더욱 고용불안과 고용

조건이 악화될 가능성이 높은 집단이기 때문이다.

3. 글의 구성

제 2장에서는 대우경제연구소의 『한국가구패널조사』를 이용하여 우리나라의 비정규 노동자의 노동력 상태 이동을 분석하고 있다. 여기에서는 비정규 노동자가 정규직이나 자영업자 등 다른 취업형태 및 실업자, 비경제활동인구 사이에서 어떻게 이동하는가를 살펴보고, 정규직과의 직무만족도의 차이를 보고자 한다. 그 결과 비정규 노동자는 자발적으로 비정규 고용형태를 선택하는 비중보다도, 정규직 일자리를 구할 수 없어서 취업과 실업의 중간형태인 불안정취업을 선택하는 비중이 대단히 높다는 것을 보이고자 한다.

제 3장에서는 기업의 고용조정방법 및 비정규 노동자의 고용실태와 노동조합의 역할을 다루고자 한다. 이 장에서는 1996년에 한국노총연구원이 노동조합을 대상으로 수행한 「단체협약 실태조사」와 「단체협약 분석자료」를 사용하고 있다. 이를 통하여 노조가 있는 기업에서 비정규 노동자의 고용실태는 어떠한가, 노동조합은 비정규 노동자의 도입에 관하여 단체협약이나 실제 교섭을 통하여 어떻게 대응하고 있는가를 살펴보고자 한다.

제 4장과 제 5장은 각각 파견 노동자와 시간제 노동자를 다룬 사례 연구이다. 파견 노동자와 관련해서는 사내 하도급을 위장한 근로자 파견과 불법 용역업체를 통한 근로자 파견의 실태를 구분하여, 현행법의 규제와 정부의 준법태도, 기업의 고용사례 등을 검토한다. 또한 금융산업의 여성 시간제 노동자의 고용실태와 노동조합의 대응사례를 살펴봄으로써, 신인사제도 등 기업의 유연화에 대한 노동조합의 대응이 역으로 비정규 노동자의 확대 등 수량적 유연화를 강화하는 방향으로 진행

될 수 있음을 지적하고자 한다.

제 6장은 요약 및 노동조합의 정책과제로서, 노동운동이 비정규 노동자 문제에 대해서 어떠한 입장과 조직화방안을 가져야 하는가로 모아진다. 비정규 노동자의 확대에 대한 노동조합이 취해야 할 원칙과 정책 방향을 제시하고, 근로자과건법에 대해서는 산별노조로의 조직발전 계획 하에서 장기적으로 유연하게 대응해야 할 필요성을 조심스럽게 제기하고자 한다. 또 비정규 노동자에 대한 노동조합의 조직화방안은 기업별 노조라는 현실적 기반 위에서 비정규 노동자 자신의 자발성에 의거하기보다는 노조 상급단체와 단위노조의 계획적인 조직화가 요구됨을 지적하고자 한다.

제 2 장

비정규 노동자 : 취업과 비취업의 중간 형태

1. 비정규 노동력의 위치와 노동공급 이유

노동력이 자발적으로 비정규 노동을 선택하는 이유로는 노동력의 여성화, 고학력화, 고령화 등 노동력 특성의 변화와 그에 따른 노동력의 의식변화 등이 지적된다. 구체적으로 ① 졸업후 군입대 대기기간의 활용이나 정규직 취업준비 기간의 활용, ② 육아 및 가사 혹은 본업 이외의 여가시간을 활용한 가계의 보조적인 수입 추구, ③ 비정규 노동이 정규 노동보다 임금 및 근로조건에서 우위를 갖는 경우 등이 거론된다.

자발적 이유로 인한 비정규직의 선택은 충분히 존중되어야 하며, 이들을 수용할 수 있는 고용형태의 다양화는 필요하다. 이 가운데 ③의 요인, 즉 비정규 노동이 정규 노동보다 임금 및 근로조건에서 우위를

갖는 경우는 고학력화와 노동력의 의식 변화에 따른 자발적인 비정규직 선택을 보여주는 요인이다. 이것이 가능하기 위해서는 비정규 노동력은 미숙련 단순기능이 아니라 보다 전문적·기술적 우위를 갖는 숙련을 체화하고 있어야 한다. 이들의 경우에도 비정규 노동을 선택하면서 고소득과 개인적 만족을 누리는 대신에, 고용불안은 상시적으로 존재한다. 즉 이들에 대한 수요에 비해서 공급이 부족한 노동시장의 상태가 지속되어야 하며, 이들은 일자리를 지속하기 위한 자기 개발을 스스로 책임져야 한다. 예를 들면 로비스트, 정상급 연예인, 증권사의 딜러 등과 마찬가지로, 노동시장에서 새롭게 창출되는 일자리 속에는 장기적이지는 않지만 선발 주자로서의 이익을 누릴 수 있는 비정규 일자리들이 종종 있어왔다. 수년전 이공계 박사학위자의 계약직 연구에 대한 임금 및 근로조건이 정규직보다 좋았다던가, 카피라이터의 초기 근로조건 등을 예를 들 수 있을 것이다. 그러나 곧 후발 주자들의 양이 폭증하면서 이들 중 대다수는 계약직 등의 비정규직이나 일반 정규직으로 내려올 수밖에 없었다.

현재 우리 나라 노동시장에서 자발적인 이유에 의한 비정규직의 선택이 얼마나 나타나고 있는가는 분명하지 않다. 윤진호의 조사에 의하면 파견노동자의 70%(윤진호·정인수, 1993)와 비정규 노동자의 58.3%(윤진호, 1996)가 비자발적으로 비정규 노동을 선택하고 있다. 이와 상반되는 결과로는 파견노동자의 25%만이 비자발적으로 비정규 노동을 선택했다는 보고도 있다(경총, 1995). 그러나 이러한 설문조사 결과가 비정규직이 정규직보다 임금 및 근로조건에서 우월하기 때문에 비정규직을 선택했다는 결과를 보여주는 것은 아니다. 이러한 이유에서 자발적으로 비정규직을 선택한 사람들은 존재하지만, 그들의 비중이 확대되고 있고 앞으로도 비정규직의 다수를 차지할 것이라는 주장은 근거 없는 예측이다.

오히려 비정규 노동은 여전히 비취업과 취업의 중간형태, 즉 불안정 취업자의 전형적 형태라는 성격을 가지고 있다. 비정규 노동자의 노동 시장에서의 위치는 상대적 과잉인구 개념이나 유희노동력 개념으로 설명될 수 있다.

伍賀一道(1988)는 Marx의 상대적 과잉인구의 개념을 빌어 불안정 취업자의 존재를 설명한다. 상대적 과잉인구는 자본 축적 과정의 필연적 결과로서 형성된다. 자본 축적은 자본과 임노동 관계의 확대재생산이므로 자본 축적이 진행됨에 따라 노동력 수요와 고정자본의 규모가 증대한다. 설비투자 등 고정자본에 대한 투자 확대는 노동력이라는 가변자본을 상대적으로 감소시킴으로써 상대적 과잉인구를 형성하게 된다. 만약 자본축적의 속도가 고용흡수량의 감소를 상회하는 규모로 확대된다면 상대적 과잉인구의 형성은 현실화되지 않지만, 이는 가능하지 않다. 주어진 시장규모를 넘는 축적은 생산자본의 과잉(과잉설비), 상품자본의 과잉, 화폐자본의 과잉을 가져와 축적의 정체와 후퇴를 수반하기 때문에 상대적 과잉인구의 형성은 자본축적의 필연적 결과일수 밖에 없다는 것이다.

여기에서 말하는 상대적 과잉인구란 실업자를 말하지만, 실업자와 정규 취업자와의 관계는 단절된 것이 아니다. 실업자는 노동시장의 여건에 따라 불안정 취업자로 취업하는 등 실업과 취업을 반복하기 때문이다. 최근 가사용품 등 노동력 재생산부문의 상품화, 서비스산업의 발전 등은 노동자가구의 다취업화를 촉진함으로써 불안정취업자를 확대하고 있다. 또한 이미 노동시장에 진출해 있던 노동자들도 자동화, 정보화 등 과학기술의 발전에 의해 일자리를 잃고 불안정취업과 실업을 반복하게 된다. 이와 같이 상대적 과잉인구-실업자-는 불안정 취업자로 고용되었다가, 다시 경기침체나 인원감축이 필요할 때 다시 실업자-혹은 상대적 과잉인구로 되는 순환과정을 반복하게 된다.¹⁾

상대적 과잉인구 개념에 따르면, 불안정 취업자는 자본 축적의 결과로서 발생하는 상대적 과잉인구 출신이면서도, 불안정 취업 상태 그대로 자본 축적에 ‘필요 불가결한’ 노동력으로 수용된다는 점에서 모순적 존재이다(伍賀一道, 1988). 불안정 취업자의 전형적인 형태가 비정규 노동자이다.

비정규 노동자의 원천에 대해서는 이상과 같이 자본 축적 과정의 필연적 결과로서 상대적 과잉인구의 형성을 바라보는 시각 이외에도, 비슷한 개념으로 유휴노동력(idle labor force) 개념을 살펴볼 수 있다. 유휴노동력은 보통 불완전 취업자, 잠재 실업자, 완전 실업자를 포함하는 개념으로 사용된다. 유휴노동력을 노동시장으로 유도하기 위한 정책은 불완전 취업자나 완전 실업자보다도 잠재실업자에 주목하게 된다. 왜냐하면 잠재 실업자(hidden unemployment)는 노동공급 선택시의 여러 제약 조건이나 노동수요측 요인에 기인하는 비자발적 요인에 의하여 현재는 비경제활동인구에 속하고 있지만, 장래에는 취업할 의사를 갖는 노동력이다(어수봉, 1991). 따라서 잠재 실업자는 비자발적으로 이 상태에 있는 반면, 불완전 취업자(비정규 노동자)나 완전실업자는 이미 노동시장에 들어와 있기 때문에, 인력부족 대응을 위한 노동력 총량의 확대가 필요하다는 측면에서는 잠재실업자를 노동시장으로 유도하는 정책이 주안점이 된다.

상대적 과잉인구론이 자본축적의 필연적 결과임을 중시함으로써 수요측 원인을 강조하지만, 유휴노동력 개념은 공급측 원인을 강조하는 경향이 있다. 유휴노동력 개념에서는 이들이 취업상태에 있는 노동자들에 비해 노동력 공급에 장벽을 가지고 있다는 점이 강조된다. 예를 들

1) 이점을 들어서 伍賀一道는 현대 자본주의의 고도성장기에서 나타나는 노동력부족을 완전고용이라고 평가하는 것은 상대적 과잉인구를 불안정취업자로 고용함으로써 실업자를 은폐하는 정책에 다름 아니라고 비판하고 있다.

어 비경제활동인구의 가장 큰 부분을 차지하는 기혼 여성의 경우를 보자. 이들이 가계의 부차적인 책임자이면서 가사와 육아의 책임자라는 점은 기업이 여성을 정규직 혹은 핵심노동력으로 고용하기를 기피하게 하는 원인이다. 여성은 가사 육아 등의 부담을 갖기 때문에 full-time 근무형태나 업무 몰입도가 상대적으로 떨어지는 것으로 간주된다.

이런 의미에서 유희노동력은 다른 표현으로 한계노동력(marginal worker)으로 표현되기도 한다. 한계 노동력이란 그 노동력의 투입에 비해서 한계생산물이 낮은 노동력, 즉 생산성이 떨어지는 노동력이라는 의미이다. 따라서 유희노동력의 개념에 의하면 이 노동력이 '유희'하는 원인은 생산성이 떨어지는 노동력의 특성 때문이므로, 기업 측에서는 이들을 정규직으로 채용하기를 기피하고 기업내 비주력부문에서 비정규직의 고용형태로 채용하고자 한다. 또한 유희노동력은 노동시장에 진입해도 노동력의 질이 상대적으로 낮기 때문에 저임금과 낮은 근로조건을 수용하게 된다. 이들 유희노동력에는 가사, 육아 등의 부담을 가진 여성, 중고령 노동력, 장애인 등이 포함된다.

상대적 과잉인구나 유희노동력 개념은 비정규 노동자의 존재가 취업과 비취업의 중간형태로 존재한다는 것을 보여준다. 이들은 노동시장의 조건에 따라서 취업과 비취업을 반복한다. 만약 시장 임금 수준이 의중 임금(reservation wage)보다 높아진다면 비취업자(비경제활동인구나 실업자)는 취업을 선택할 것이고, 시장 임금 수준이 낮아진다면 다시 비취업을 선택하게 될 것이다. 노동시장의 조건이 좋아져서 이들이 취업을 선택한다고 해도 노동력의 속성 때문에 이들이 진입하는 부문은 단순 미숙련부문의 정규직이나 비정규 고용형태로 취업하게 된다. 반대로 노동시장의 조건이 나빠질 경우 이는 정리해고의 1차적인 대상이 된다. 따라서 비정규 노동자가 취업과 비취업의 중간에 위치하고 있는 이상, 비정규 노동자는 고용정책이 양적 확대를 지향할 때에는 1차적인 고려

대상이 되며 질적 제고를 지향할 때에는 마지막 고려대상이 된다.

2. 패널조사를 이용한 비정규 노동력 이행확률의 분석

가. 패널조사를 이용한 비정규 노동력 이행확률의 분석

노동시장에서의 각 개인의 노동력 상태는 노동시장의 조건과 개인의 선택에 따라 취업자, 실업자, 비경제활동인구 사이에서 유동한다. 따라서 일정 시기에서의 노동력 상태의 흐름(flow)을 파악할 수 있다면, 실업률을 줄이고 경제활동 참가를 높이기 위해서 어떠한 고용정책을 수립해야 할 지 판단할 수 있다.

이와 같이 노동력 상태의 변화에 대하여 동태적인 분석을 시도한 선행연구로는 이선(1990), 어수봉(1993), 조우현·박기성·원순구(1996) 등이 있다. 이들이 노동력 상태의 흐름을 분석하는 데 둔 초점은 실업자 혹은 유휴인력의 이동을 파악하기 위한 것이었다.

그러나 여기에서는 비정규직을 중심으로 노동력 상태의 흐름을 살펴보는 것이 주된 목적이다. 즉 노동력 상태를 정규직, 비정규직, 비임금 근로자, 실업자, 비경제활동인구로 구분하고, 각 노동력 상태로부터 비정규직으로 진입하거나, 비정규직에서 다른 노동력 상태로 이탈하는 흐름을 분석하는데 초점을 맞추고자 한다.

여기에서 사용된 자료는 대우경제연구소의 『한국가구패널조사』 중 1994년과 1995년의 자료이다.

『한국가구패널조사』는 1993~95년까지 동일한 표본가구에 대해 가구와 그에 속한 개인을 조사한 지속관찰자료(longitudinal data)이다. 이

장에서는 개인의 1994년의 주된 경제활동과 1995년의 주된 경제활동의 변화를 보기 위하여 1994~95년까지 조사가 지속된 개인자료로 한정하였는데, 그 수는 6,604명이다.

이 장의 기본적 목적은 비정규직과 다른 노동력 상태간의 이동을 분석하기 위한 것이다. 이를 위하여 1994년의 비정규직이 1995년에는 어떠한 노동력 상태로 이동하고 있는가를 분석하고, 1994년에는 다른 노동력 상태에 있었던 개인들이 1995년에 왜 비정규직으로 진입하고 있는가를 분석하고자 한다.

또 정규직과 비정규직간에 인적 속성의 차이와 고용형태 및 업무만족도의 차이를 살펴보고자 한다. 비정규직과 관련된 집단을 ① 다른 노동력 상태에서 비정규직으로 이동한 집단, ② 비정규직의 고용형태를 지속하고 있는 집단으로 나누어서 그 특성을 비교하고자 한다. 직종별로 정규직은 수입이나 고용안정성에 대한 만족도가 비정규직에 비해 상대적으로 높을 것으로 판단되며, 비정규직은 수입이나 고용안정성에 대한 만족도는 떨어지지만 근로시간에 대한 만족도는 높을 것으로 판단된다.

이상을 분석하기 위하여 『한국가구패널조사』 자료에 나타난 노동력 상태를 정규직, 비정규직, 비임금근로자, 실업자, 비경제활동인구의 다섯 가지 범주로 나누었다. 『한국가구패널조사』에서는 현재 주된 활동상태를 ① 봉급생활자(상근직, 정규, 피고용), ② 자영업·자유업, ③ 농림수산업, ④ 비정규직 종사(계약, 임시, 일용직), ⑤ 미취업, ⑥ 무급가족종사, ⑦ 가사·전업주부, ⑧ 학업(학생, 재학생 포함), ⑨ 연로, ⑩ 청소년(아동), ⑪ 군복무(의무), ⑫ 기타로 구분하고 있다. 여기에서는 취업자의 개념, 즉 임금근로자 중 ①의 봉급생활자를 정규직으로, ④의 비정규직 종사자를 비정규직으로 구분하고, ②, ③, ⑥의 자영업자, 농림수산업자, 무급가족 종사자를 비임금근로자로 구분하였다.²⁾ 이상의

범주에서 제외된 비취업자는 다시 실업자와 비경제활동인구로 분류하였다. 실업자는 비취업자 중에서 ‘지난 1주 동안 1시간이라도 수입을 목적으로 일하지 않은 자’이면서 ‘현재 직장에 취직하기 위하여 노력하고 있는 자’이며, 비경제활동인구는 비취업자 중에서 이상과 같이 규정한 실업자가 아닌 자로 구분하였다. 이러한 분류에 따른 『한국가구패널조사』의 노동력 상태와 『경제활동인구연보』의 노동력 상태의 비교는 <표 2-1>에 나타나 있다.

노동력 상태에 대한 이러한 분류에 의거하여 각 개인의 1994년에서 1995년으로의 노동력 상태의 이행한 빈도수는 <표 2-2>에 나타나 있다. 1994년을 t시점이라고 하면, 정규직(permanent workers: P), 비정규

<표 2-1> 『한국가구패널조사』의 주된 경제활동별 개인자료(1994, 1995)

(단위 : 명, %)

	한국가구패널조사						경제활동인구연보		
	전 체		남 자		여 자		전 체	남 자	여 자
	1994	1995	1994	1995	1994	1995			
정 규 직	24.9	26.4	41.0	41.6	10.9	13.2	38.0 ¹⁾	48.5 ¹⁾	28.1 ¹⁾
비정규직	6.4	8.0	7.1	7.7	5.8	8.3			
비 임 금	26.2	28.5	38.5	38.3	15.5	20.0	22.8	26.3	19.4
실 업 자	1.6	2.0	1.4	1.7	1.7	2.2	1.3	1.7	0.8
비 경 활	41.0	35.1	11.9	10.6	66.1	56.2	38.0	23.5	51.7
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
인원수	6,604	6,604	3,508	3,508	2,344	3,546			

주 : 경제활동인구연보는 정규직과 비정규직을 합친 임금근로자비율임.

- 2) 농림수산업에 종사하는 사람을 모두 비임금근로자로 구분하는 것은 문제가 될 수 있다. 농림수산업자 중에서 임금근로자가 있을 수 있기 때문이다. 그러나 『한국가구패널조사』에서는 농림수산업 종사자가 임금근로자인지 비임금근로자인가를 구분할 수 없다. 또한 이 자료는 가구조사로서, 농림수산업 종사자는 ‘원칙적으로 가구에 해당되며, 나머지 식구는 무급가족 종사자나 혹은 가사·전업주부’로 분류하고 있기 때문에, 분류의 편의상 농림수산업자를 비임금근로자로 분류하였다.

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』, 1994, 1995.

통계청, 『경제활동인구연보』, 1995.

<표 2-2> 1994~95년의 노동력 상태의 이동

		1995년의 노동력 상태(t+ 1)				
		정규직 (P)	비정규직 (T)	비임금 근로자(S)	실업자 (U)	비경제활 동인구(N)
1994년의 노동력 상태(t)	정 규 직(P)	PP	PT	PS	PU	PN
	비 정 규 직(T)	TP	TT	TS	TU	TN
	비임금근로자(S)	SP	ST	SS	SU	SN
	실 업 자(U)	UP	UT	US	UU	UN
	비경제활동인구(N)	NP	NT	NS	NU	NN

직(temporary workers: T), 비임금근로자(self-employed and family workers: S), 실업자(unemployed: U), 비경제활동인구(not in the labor force: N)의 1994년의 노동력 상태는 각각 Pt, Tt, St, Ut, Nt이다. 1995년은 t+ 1시점이므로, 1995년의 노동력 상태는 마찬가지로 각각 Pt+ 1, Tt+ 1, St+ 1, Ut+ 1, Nt+ 1이 된다. 예를 들어 1994년 정규직이 1995년에도 정규직으로 남아 있는 수를 표현하면 Pt, Pt+ 1이 되고, 정규직이 비정규직으로 이동한 수를 표현하면 Pt, Tt+ 1이 된다. 그러나 표기의 편의상 각각 PP, PT 등으로 표시하기로 한다. 이상의 PP, PT 등 1년간 노동력 상태를 바꾼 사람의 수로서 노동력 상태의 이행확률(transition probability)을 계산할 수 있다.

이렇게 계산된 이행확률은 편의상 pp와 같이 소문자로 표시하기로 한다. 예를 들어 소문자 pp는 1994년에 정규직이었던 사람 중 1995년에도 정규직으로 남아있는 비율을 나타내며, pt는 1994년의 정규직 중에서 1995년에 비정규직으로 이동한 비율을 나타낸다. 즉 pp는 PP를 Pt로 나눈 것이다.

나. 노동력 상태간의 이동

(1) 성별 노동력 상태의 이행 확률

<표 2-3>은 각 노동력 상태간의 정착률을 보여준다. 즉 1994년에 특정한 노동력 상태에 있었던 사람들이 1995년에도 동일한 노동력 상태에 있을 확률을 보여준다.

정규직, 자영업 및 무급가족종사자, 비정규직으로 구성된 취업자 중 비정규직 상태의 정착률은 다른 취업형태에 비해 대단히 낮다. 남녀 전체에서 정규직의 정착률은 87.0%, 비임금취업자의 정착률은 83.8%인데 비하여, 비정규직의 정착률은 54.4%에 불과하다. 또한 세 취업형태로부터 실업이나 비경제활동인구 등 비취업자로 이동할 확률도 비정규직 취업형태가 가장 높다. 취업자에서 비취업자로 이동할 확률은 정규직이 4.7%, 자영업 등이 7.9%인데 비하여 비정규직은 18.2%이다.

이는 비정규 노동자가 비임금근로자나 정규직 취업자에 비하여 노동시장의 진입과 퇴장이 활발하다는 것을 보여주는 것으로, 비정규 취업형태가 실업이나 비경제활동인구 등 비취업에서 취업으로 옮겨가는 중간과정, 즉 전형적인 불안정 취업형태임을 보여주는 것이다.

남녀의 경우 노동력 상태의 이동에 차이가 있다는 점을 고려하여 성별로 살펴보면 다음과 같다. 남자의 경우 노동력 상태를 지속할 정착률은 정규직이 88.8%, 자영업 등이 87.4%, 비정규직이 58.3%이며, 취업상태에서 비취업상태로 이동할 확률은 정규직이 3.0%, 자영업 등이 4.0%, 비정규직이 7.3%이다. 이에 비하여 여자의 정착률은 정규직이 81.1%,

비정규 노동자 : 취업과 비취업의 중간 형태 21

자영업 등이 76.0%, 비정규직이 50.2%이며, 취업상태에서 비취업상태로 이동할 확률은 정규직이 10.4%, 자영업 등이 16.3%, 비정규직이 29.2%로 나타난다.

<표 2-3> 각 노동력 상태간의 이행확률

(단위 : 명, %)

	전 체			남 자			여 자		
	인원 수	비중	이행 확률	인원 수	비중	이행 확률	인원 수	비중	이행 확률
정규직→정 규 직(pp)	1,429	21.64	87.03	1,115	36.46	88.84	314	8.86	81.14
" →비 정규직 (pt)	52	0.79	3.17	32	1.05	2.55	20	0.56	5.17
" →비임금근로(ps)	84	1.27	5.12	71	2.32	5.66	13	0.37	3.36
" →실 업 자(pu)	18	0.27	1.10	10	0.33	0.80	8	0.23	2.07
" →비경제활동(pn)	59	0.89	3.59	27	0.88	2.15	32	0.90	8.27
비정규→정 규 직(tp)	66	1.00	15.60	39	1.28	17.89	27	0.76	13.17
" →비 정규직 (tt)	230	3.48	54.37	127	4.15	58.26	103	2.90	50.24
" →비임금근로(ts)	50	0.76	11.82	35	1.14	16.06	15	0.42	7.32
" →실 업 자(tu)	7	0.11	1.65	3	0.07	1.38	5	0.14	2.44
" →비경제활동(tn)	70	1.06	16.55	15	0.49	6.88	55	1.55	26.83
비임금→정 규 직(sp)	77	1.17	4.45	63	2.06	5.35	14	0.39	2.54
" →비 정규직 (st)	66	1.00	3.82	38	1.24	3.23	28	0.79	5.08
" →비임금근로(ss)	1,449	21.94	83.81	1,030	33.68	87.44	419	11.82	76.04
" →실 업 자(su)	10	0.15	0.58	6	0.20	0.51	4	0.11	0.73
" →비경제활동(sn)	127	1.92	7.35	41	1.34	3.48	86	2.43	15.61
실업자→정 규 직(up)	36	0.55	34.95	20	0.65	45.45	16	0.45	27.12
" →비 정규직 (ut)	12	0.18	11.65	4	0.13	9.09	8	0.23	13.56
" →비임금근로(us)	6	0.09	5.83	5	0.16	11.36	1	0.03	1.69
" →실 업 자(uu)	19	0.29	18.45	8	0.26	18.18	11	0.31	18.64
" →비경제활동(un)	30	0.45	29.13	7	0.23	15.91	23	0.65	38.98
비경활→정 규 직(np)	135	2.04	4.99	36	1.18	9.92	99	2.79	4.22
" →비 정규직 (nt)	171	2.59	6.32	35	1.14	9.64	136	3.84	5.80
" →비임금근로(ns)	293	4.44	10.82	31	1.01	8.54	262	7.39	11.18
" →실 업 자(nu)	77	1.17	2.84	27	0.88	7.44	50	1.41	2.13
" →비경제활동(nn)	2,031	30.75	75.03	234	7.65	64.46	1,797	50.68	76.66

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』자료, 1994, 1995.

즉 여성은 남자에 비해 정착률이 떨어지며, 취업에서 비취업상태로 이동할 확률은 남자보다 높게 나타난다. 이는 여성이 남자보다 노동력 상태를 바꿀 확률이 높다는 것이다. 여성이 노동력 상태를 바꿀 확률이 높다는 것은 두가지 원인이 함께 작용하는 것으로 파악된다. 먼저, 여성이 가계에서 차지하는 경제적 위치는 일반적으로 보조적인 수입원이기 때문에 노동력상태를 취업형태나 취업과 비취업 사이를 이동하는 것이 가계의 1차적인 책임자인 남성에 비해 용이하다. 둘째, 여성을 고용하는 직종이 분리되어 있고 가사 육아의 부담이 큰 상태에서 여성이 취업했을 때 받을 수 있는 시장임금이 의중임금(reservation wage)과 일치하지 않을 경우 취업과 비취업 사이에서 이동할 가능성이 높다.

따라서 여성은 남성에 비해 불안정취업, 즉 비정규취업을 선택할 가능성이 높은 집단이다. 36시간 미만 시간제 노동자의 추이가 여성을 중심으로 급격하게 증대해 왔다는 사실은 이를 보여준다. 그러나 이상의 결과는 여성이 비정규직 취업의 확대에도 불구하고 비정규직 고용형태로의 정착률이 낮다는 상반된 결과를 보여준다. 이는 비정규직에 대한 실망으로 여성노동력이 비경제활동인구화됨에도 불구하고, 아직까지 비경제활동인구로부터 비정규직으로의 여성 진출이 더욱 크게 나타나기 때문인 것으로 보인다.

비정규직의 노동력 상태 이동의 특징은 다음과 같다.

먼저 비정규직에서 정규직으로 이동할 확률(tp)은 여자보다 남자가 높게 나타나고 있다. 그러나 정규직으로 이동하지 않은 비정규직이 다른 고용형태의 이동은 성별로 확연히 다르게 나타난다. 남자 비정규의 경우에는 자영업으로 이동할 확률(16.1%)이 높고 비경제활동인구로 이동할 확률은 6.9%에 불과하다. 그러나 여자 비정규의 경우에는 정규직이나 비정규직으로 이동할 확률, 각각 13.2%, 7.3%에 비해 비경제활동

인구로 이동할 확률이 26.8%로 대단히 높다. 이는 비정규직 여성이 비정규직에 대한 실망으로 인해 노동시장에서 퇴장하고 있음을 보여주는 것이다.

다음으로 실업 혹은 비경제활동인구에서 비정규직으로 이동하는 경우(ut, nt)에도 성별로 차이를 보이고 있다. 남자의 경우, 실업자에서 비정규직으로 이동할 확률(ut)은 9.1%, 비경제활동인구에서 비정규직으로 이동할 확률(nt)은 9.6%이다. 그러나 여자의 경우에는 실업자에서 비정규직으로 이동할 확률(ut)은 실업자의 13.6%, 비경제활동인구에서 비정규직으로 이동할 확률(nt)은 5.8%로 나타난다. 즉 여성 실업자는 남자에 비해 비정규직으로 취업할 가능성이 더 높게 나타나며, 여성 비경제활동인구가 비정규직으로 취업할 가능성은 남자보다 더 낮다.

이는 이미 노동시장에 들어온 여성 실업자는 정규직 일자리를 찾지 못해서 비정규직을 선택하거나 비경제활동인구화되는 경향이 강하다는 것을 보여준다. 또 비경제활동인구인 여성이 노동시장에 들어오는 경우에도 비정규직 취업보다는 자영업 등의 취업형태로 이전한다는 것을 보여준다. 이는 비정규직 일거리의 확대를 통하여 여성 비경제활동인구를 노동시장으로 유도하려는 정책이 현재로서는 설득력을 얻지 못하고 있음을 보여주는 것이다.

이상의 특징들은 여성 비정규노동력이 전형적인 불안정고용층으로서 취업과 비취업사이를 끊임없이 이동하고 있음을 보여준다. 현재 우리나라 노동시장에서는 여성 비경제활동인구로부터 비정규로의 유입도 크지만, 여성 비정규직으로부터 비경제활동인구로의 퇴장도 크게 나타난다. 이러한 퇴장은 여성 비정규 고용형태의 열악한 임금 및 근로조건에 대한 실망 때문에 나타날 가능성이 크다. 이러한 상태에서 여성 비경제활동인구를 비정규직 취업형태로 유도하려는 정책대안은 여성 비정규직의 정착률을 더욱 낮추는 효과를 가져온다. 비경제활동인구로부

터 비정규직으로의 이동은 비정규직의 임금 및 근로조건을 더욱 낮추게 될 것이며, 이에 따라 비정규직에서 비경제활동인구로의 이동도 더욱 확대될 것이다.

따라서 여성노동력을 유희노동력으로 간주하고 저임금 노동력으로서 지속시키고 재생산하는 정책은 여성의식의 변화와 여성의 고학력화에도 불구하고 여성의 경제활동 참가를 가로막는 요인으로 작용하게 된다. 따라서 여성의 경제활동 참여를 높이기 위해서는 비정규직의 정착률을 높이는 정책대안을 채택해야 할 것이다. 즉 비정규직의 단순노동, 저임금과 낮은 근로조건이 아니라, 직업훈련과 전문성 제고 등을 통하여 비정규직의 장점을 충분히 살려야 할 것이다.

(2) 교육정도별 노동력 상태의 이행확률

노동력 상태가 지속될 가능성은 교육정도별로 상이하게 나타난다 (<표 2-4> 참조). 정규직의 정착률(pp)은 중졸이 79.6%, 고졸이 86.9%, 대졸이 91.3%로 나타나 학력이 높을수록 정착률이 높고, 자영업 등의 정착률(ss)은 학력과 무관하게 80%대로 나타난다.

그러나 비정규직의 정착률(tt)은 정규직이나 자영업 등의 정착률에 비해 상당히 낮게 나타난다. 비정규직의 정착률은 중졸이하가 60.1%로 가장 높고, 고졸 45.2%, 대졸이 26.9%로 나타나, 학력이 높을수록 비정규직의 정착률이 낮아진다. 학력별로 비정규직의 노동력구성에도 차이가 있다. 1994년에서 1995년 1년간 비정규직으로 정착한 사람은 중졸이하의 5.8%, 고졸의 2.1%, 대졸의 0.6%에 불과하다. 즉 학력이 낮을수록 비정규직의 비중이 높으며 비정규직으로 정착할 확률도 높다. 이는 고학력자는 비정규직 취업형태를 선호하지 않으며, 비정규직으로 취업해도 비정규직에 정착할 가능성이 대단히 낮다는 것을 보여준다.

<표 2-4> 교육정도별 각 노동력 상태의 이행확률

(단위 : 명, %)

	중 졸			고 졸			대 졸		
	인원 수	비중	이행 확률	인원 수	비중	이행 확률	인원 수	비중	이행 확률
정규직→정 규 직(pp)	230	7.91	79.58	678	26.83	86.92	494	44.46	91.31
" →비 정규직 (pt)	19	0.65	6.57	25	0.99	3.21	6	0.54	1.11
" →비임금근로(ps)	14	0.48	4.84	44	1.74	5.64	24	2.16	4.44
" →실 업 자(pu)	4	0.14	1.38	8	0.32	1.03	6	0.54	1.11
" →비경제활동(pn)	22	0.76	7.61	25	0.99	3.21	11	0.99	2.03
비정규→정 규 직(tp)	29	1.00	10.43	26	1.03	22.61	11	0.99	42.31
" →비 정규직 (tt)	167	5.75	60.07	52	2.06	45.22	7	0.63	26.92
" →비임금근로(ts)	27	0.93	9.71	19	0.75	16.52	4	0.36	15.38
" →실 업 자(tu)	4	0.14	1.44	2	0.08	1.74	1	0.09	3.85
" →비경제활동(tn)	51	1.75	18.35	16	0.63	13.91	3	0.27	11.54
비임금→정 규 직(sp)	12	0.41	1.37	46	1.82	7.29	17	1.53	8.02
" →비 정규직 (st)	48	1.65	5.47	14	0.55	2.22	4	0.36	1.89
" →비임금근로(ss)	722	24.85	82.33	540	21.37	85.58	180	16.20	84.91
" →실 업 자(su)	4	0.14	0.46	4	0.16	0.63	2	0.18	0.94
" →비경제활동(sn)	91	3.13	10.38	27	1.07	4.28	9	0.81	4.25
실업자→정 규 직(up)	4	0.14	23.53	13	0.51	28.26	17	1.53	47.22
" →비 정규직 (ut)	3	0.10	17.65	5	0.20	10.87	3	0.27	8.33
" →비임금근로(us)	2	0.07	11.76	2	0.08	4.35	2	0.18	5.56
" →실 업 자(uu)	1	0.03	5.88	7	0.28	15.22	10	0.90	27.78
" →비경제활동(un)	7	0.24	41.18	19	0.75	41.30	4	0.36	11.11
비경활→정 규 직(np)	40	1.38	2.77	54	2.14	5.65	39	3.51	13.18
" →비 정규직 (nt)	97	3.34	6.71	50	1.98	5.24	22	1.98	7.43
" →비임금근로(ns)	207	7.12	14.33	69	2.73	7.23	16	1.44	5.41
" →실 업 자(nu)	13	0.45	0.90	38	1.50	3.98	26	2.34	8.78
" →비경제활동(nn)	1,088	37.44	75.29	744	29.44	77.91	193	17.37	65.20

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』자료, 1994, 1995.

또한 1994년에 다른 노동력 상태에 있다가 1995년에 비정규직으로 들어온 사람들은 중졸 이하의 5.7%, 고졸의 3.7%, 대졸의 3.2%이나, 1994년에 비정규직이었으나 1995년에 다른 노동력상태로 이동한 사람들의 비율은 중졸 이하의 3.8%, 고졸의 2.5%, 대졸의 1.7%이다. 비정규직과 다른 노동력 상태간의 이동은 저학력자가 고학력자에 비해 진입이 많지만, 학력과 무관하게 퇴장도 높게 나타난다는 특징을 갖는다.

다른 노동력 상태로부터 비정규직으로의 진입이 가장 높은 집단은 여전히 비경제활동인구이며, 비정규직으로부터 다른 노동력상태로의 이동도 역시 비경제활동인구로의 이동이 가장 높다. 비경제활동인구중 가장 큰 부분이 여성으로 구성된다는 점에서, 현재 비정규직의 문제는 저학력자, 저기능자, 여성의 문제로 집약될 수 있다. 이는 현재 노동시장에서 비정규직의 일자리가 대부분 별다른 기능을 필요로 하지 않는 저학력 인력을 요구하는 일자리라는 점과 일치하는 것이다.

(3) 연령계층별 노동력 상태의 이행확률

<표 2-5>에서 연령계층별 구성은 18세이상 34세 이하, 35세 이상 49세 이하, 50세 이상의 노동자으로 구분하고 있다.

연령계층별로 노동력 상태의 정착률을 보면 정규직과 자영업 등의 경우에는 35세에서 50세 미만의 장년노동자층이 각기 89.1%, 87.3%로 가장 높게 나타난다. 그러나 비정규직의 경우에는 청년노동자의 경우에는 정착률이 40.2%로 낮고, 연령이 높을수록 정착률이 높아지고 있다. 또 비정규직으로 정착한 사람들의 비율은 청년노동자의 1.7%, 장년노

동자의 4.3%, 고령노동자의 4.2%로 나타나, 현재 비정규직의 구성이 장
년, 고령을 중심으로 하고 있음을 알 수 있다.

<표 2-5> 연령별 각 노동력 상태의 이행확률

(단위 : 명, %)

비정규 노동자 : 취업과 비취업의 중간 형태 29

	18세이상 34세이하			35세이상 49세이하			50세 이상		
	인원 수	비중	이행 확률	인원 수	비중	이행 확률	인원 수	비중	이행 확률
정규직→정 규 직(pp)	616	31.32	88.13	627	26.32	89.06	186	8.25	77.82
" →비 정규직 (pt)	16	0.81	2.29	20	0.84	2.84	16	0.71	6.69
" →비임금근로(ps)	35	1.78	5.01	42	1.76	5.97	7	0.31	2.93
" →실 업 자(pu)	11	0.56	1.57	3	0.13	4.43	4	0.18	1.67
" →비경제활동(pn)	21	1.07	3.00	12	0.50	1.70	26	1.15	10.88
비정규→정 규 직(tp)	26	1.32	31.71	25	1.05	13.66	15	0.67	9.49
" →비 정규직 (tt)	33	1.68	40.24	103	4.32	56.28	94	4.17	59.49
" →비임금근로(ts)	10	0.51	12.20	22	0.92	12.02	18	0.80	11.39
" →실 업 자(tu)	1	0.05	1.22	4	0.17	2.19	2	0.09	1.27
" →비경제활동(tn)	12	0.61	14.63	29	1.22	15.85	29	1.29	18.35
비임금→정 규 직(sp)	27	1.37	10.47	40	1.68	5.03	10	0.44	1.48
" →비 정규직 (st)	11	0.56	4.26	20	0.84	2.52	35	1.55	5.18
" →비임금근로(ss)	206	10.47	79.84	694	29.14	87.30	549	24.35	81.21
" →실 업 자(su)	2	0.10	0.78	5	0.21	0.63	3	0.13	0.44
" →비경제활동(sn)	12	0.61	4.65	36	1.51	4.53	79	3.50	11.69
실업자→정 규 직(up)	30	1.53	39.47	4	0.17	30.77	2	0.09	14.29
" →비 정규직 (ut)	8	0.41	10.53	2	0.08	15.38	2	0.09	14.29
" →비임금근로(us)	4	0.20	5.26	0	0.00	0.00	2	0.09	14.29
" →실 업 자(uu)	16	0.81	21.05	3	0.13	23.08	0	0.00	0.00
" →비경제활동(un)	18	0.92	23.68	4	0.17	30.77	8	0.35	57.14
비경활→정 규 직(np)	78	3.97	9.15	29	1.22	4.22	28	1.24	2.40
" →비 정규직 (nt)	47	2.39	5.52	54	2.27	7.86	70	3.10	5.99
" →비임금근로(ns)	53	2.69	6.22	100	4.20	14.56	140	6.21	11.99
" →실 업 자(nu)	46	2.34	5.40	23	0.97	3.35	8	0.35	0.68
" →비경제활동(nn)	628	31.93	73.71	481	20.19	70.01	922	40.89	78.94

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』자료, 1994, 1995.

비정규직과 관련하여 노동력 상태 사이의 이동을 연령계층별로 살펴 보면, 1994년에 다른 노동력 상태에 있다가 1995년에 비정규직으로 들어온 사람들은 청년노동자의 4.2%, 장년노동자의 4.0%, 고령노동자의 5.5%이며, 1994년에 비정규직이었으나 1995년에 다른 노동력상태로 이동한 사람들의 비율은 청년노동자의 2.5%, 장년노동자의 3.4%, 고령노동자의 2.8%이다. 즉 고령노동자의 경우에는 저연령층에 비해 비정규직으로 이동한 사람들이 많으며, 비정규직에서 다른 노동력 상태로 이동하는 사람들의 비중은 낮은 편이다.

그러나 비정규직 청년노동자의 경우에는 1995년에 정규직으로 이동할 확률이 고연령층에 비해 31.7%로 대단히 높게 나타난다. 청년노동자의 경우 비정규직 취업형태를 선택한 이유가 자발적이기 보다는 정규직 직장탐색을 위한 과도기로서의 성격이 크다는 점을 보여준다. 남자의 경우 군복무를 전후하여 비정규직으로 종사하면서 정규직 일자리를 추구할 가능성이 높고, 여성의 경우에는 정규직 구직을 위하여 비정규직으로 종사할 가능성이 높다. 따라서 비정규직 청년노동자의 문제는 정규직 구직을 원활하게 할 수 있는 직업정보망의 확충 및 직업훈련이 주된 정책대안으로 설정될 필요가 있다.

다. 비정규직의 직무만족도

이상에서 살펴본 바와 같이 비정규직 취업형태는 전형적인 불안정 취업형태로서 비취업상태와 취업상태를 유동하는 고용형태이다. 비정규직은 정규직이나 비임금근로자에 비해서 정착률이 낮으며, 실업자나 비경제활동인구 등 비취업자로 이동할 확률도 가장 높다. 특히 동일한 비정규직이라도 여성의 경우에는 비경제활동인구로의 이동이 대단히 높

게 나타나, 비정규직 취업형태에 대한 여성취업자의 실망을 보여주고 있다. 또한 비정규직 내부에서 교육정도별 연령계층별 노동 이동을 보면, 교육정도별로는 중졸 이하의 저학력 노동자, 연령계층별로는 35세 이상의 장년 및 고령노동자의 정착률이 높게 나타난다. 이러한 사실은 현행의 비정규직 취업자가 특별한 기술이나 기능을 갖지 않은 저학력자, 여성, 중고령자를 중심으로 구성되어 있다는 것을 보여준다.

따라서 비정규직의 직무만족도는 다른 취업형태에 비해 낮을 것으로 판단된다. <표 2-6>은 비정규직의 고용형태를 지속하고 있는 집단과 다른 노동력 상태에서 비정규직으로 이동한 집단간의 직무만족도를 보여주고 있다. 남자의 경우 비정규직 정착집단의 직무만족도는 정규직 정착 집단이나 비임금 근로자 정착집단에 비해서 모든 측면에서 낮게 나타난다. 또 1994년에 비정규직이었다가 1995년에 정규직이나 자영업으로 전환한 집단의 현재 직무만족도는 비정규직 정착집단보다 훨씬

<표 2-6> 지속된 각 노동력상태의 직무만족도

	남 자				여 자			
	정규직 정착집단 (PP)	비임금 근로 정착집단 (SS)	비정규직 정착집단 (TT)	94년비정규였으나 95년비정규이탈집단	정규직 정착집단 (PP)	비임금 근로 정착집단 (SS)	비정규직 정착집단 (TT)	94년비정규였으나 95년비정규이탈집단
주된활동수입안정성	3.09	2.91	2.70	3.10	3.19	2.82	2.63	2.79
근무시간	2.63	2.50	2.48	2.65	2.71	2.50	2.31	2.37
업무내용	3.19	2.77	2.01	2.73	3.28	2.86	2.47	2.71
근무환경	2.89	2.61	2.46	2.74	3.13	2.44	2.67	2.45
장래성	3.09	2.82	2.58	2.93	3.17	2.72	2.60	2.54
이직의향	3.00	2.83	2.30	2.87	3.12	2.77	2.64	2.86
	3.00	2.61	2.14	2.96	3.04	2.64	2.25	2.49
	17.0	12.0	14.2	24.8	16.6	9.5	19.4	18.8
전체수	1,109	1,018	127	109	312	360	99	192

주 : 1) 각 직무만족도는 매우불만, 약간 불만, 보통, 약간 만족, 매우 만족의 5점 척도의 평균값임.

2) 이직의향은 이직할 의향이 있는 사람의 비중임.

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』자료, 1994, 1995.

높게 나타나고 있다. 여자의 경우에도 비정규직 이탈집단의 직무만족도는 근무시간과 업무내용을 제외하면 비정규직 정착집단보다 높게 나타나고 있다. 이러한 결과는 비정규직에서 다른 고용형태로 이전함으로써 비정규직으로 남아 있을 때보다 더 많은 만족감을 갖게 됨을 보여주는 것이다.

<표 2-8>은 1995년의 『한국가구패널조사』 자료를 정규직과 비정규직으로 구분하여 직종별로 직무만족도를 살펴 본 것이다. 이 자료는 비정규직의 경우 사무직의 수가 대단히 적기 때문에 전문직, 서비스직, 생산직, 단순노무직으로 분류하였는데, 직종별로 정규직과 비정규직간의 인적 속성의 차이는 <표 2-7>에 나타나 있다.

정규직은 비정규직에 비해서 수입과 안정성, 장래성이라는 측면에서 직무만족도가 높을 것으로 기대되며, 비정규직은 정규직에 비해서 수입이나 안정성, 장래성에 대한 불만이 높아도 근무시간 등에 대한 만족도

<표 2-7> 직종별 정규직·비정규직의 인적속성의 차이

비정규 노동자 : 취업과 비취업의 중간 형태 33

	전문직		서비스직		생산기능직		단순노무직	
	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
남자								
교육	2.57	1.91	2.19	1.67	2.00	1.59	1.71	1.29
연령	38.32세	50.77세	35.89세	51.25세	36.86세	42.08세	45.8세	47.99세
가구주	88%	91%	77%	92%	83%	88%	89%	92%
기혼	90%	86%	74%	83%	85%	83%	87%	90%
수	389	22	81	12	426	59	119	112
여자								
교육	2.52	2.30	1.84	1.38	1.37	1.40	1.40	1.19
연령	30.44세	35.93세	35.09세	44.65세	40.71세	42.02세	40.40세	48.74세
가구주	5%	2%	11%	17%	15%	6%	6%	19%
기혼	44%	74%	47%	74%	76%	92%	69%	72%
수	108	43	45	78	79	50	83	68

주 : 교육의 평균값은 중졸 이하가 1, 고졸이 2, 대졸이상의 3의 값을 가질 때의 평균값임.

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』자료, 1995.

<표 2-8> 정규직·비정규직의 직종별 직무만족도(1995)

	전문직		서비스직		생산기능직		단순노무직	
	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규	정규	비정규
남자								
주된 활동	3.0	3.3	3.1	2.8	2.5	2.9	3.0	2.6
수입	2.7	3.0	2.7	2.6	2.9	2.7	2.5	2.5
안정성	3.4	2.8	3.1	1.9	2.7	2.2	2.8	2.1
근무시간	3.1	2.9	2.7	2.6	2.9	2.8	2.7	2.4
업무내용	3.3	3.4	3.1	2.9	2.7	2.8	3.0	2.5
근무환경	3.2	3.2	3.1	2.8	2.9	2.8	2.9	2.3
장래성	3.2	2.8	3.0	2.2	2.9	2.4	2.5	2.0
여자								
주된 활동	3.4	2.9	3.4	2.7	2.9	2.7	2.9	2.6
수입	2.9	2.7	2.9	2.5	2.4	2.2	2.7	2.3
안정성	3.4	2.9	3.5	2.7	3.0	2.5	2.9	2.4
근무시간	3.2	3.2	3.0	2.7	2.9	2.8	2.8	2.6
업무내용	3.4	3.2	3.2	2.7	3.1	2.7	2.9	2.3
근무환경	3.1	3.1	3.3	2.7	2.8	2.6	2.9	2.6
장래성	3.2	2.8	3.1	2.3	2.8	2.4	2.7	2.0

주 : <표 2-6>과 동일함.

자료 : 대우경제연구소, 『한국가구패널조사』자료, 1994, 1995.

는 높을 것으로 기대된다. 그러나 여성 전문직을 제외한 서비스직, 생산직, 단순노무직 등 대부분의 직종에서 비정규직은 정규직에 비해 노동시간에 대한 불만을 가지고 있다. 이러한 결과는 비정규직의 고용형태를 선택함으로써 노동자가 얻을 수 있는 여가 활용이라는 장점이 나타나지 않고 있음을 의미한다.

3. 비정규 노동력의 수량적 확대정책의 문제점

1980년대 중반 이후 생산직의 노동력 부족이 나타나자, 학계와 정부는 잠재 실업자 중심으로 유희노동력의 활용방안을 제시해 왔다. 인력 부족의 대안으로서 불안정 취업자와 완전실업자의 활용은 잠재 실업자의 활용정책보다 관심을 끌지 못했다. 왜냐하면 불안정 취업자는 이미 노동시장의 인력부족 부문에 진출해 있으며, 완전실업자는 자발적 선택에 의해 이미 그 노동력 상태를 유지하고 있다고 보았기 때문이다. 따라서 이들의 관심은 잠재 실업자의 가장 큰 비중을 차지하는 여성인력에게 집중되었으며, 여성인력을 노동시장에 불안정 취업자로 진출시키는 방안이 모색되어 왔다. 이를 위해서 여성이 왜 취업하지 않는가에 대한 연구가 진행되었으며, 그 이유로서 여성이 노동시장에 진출하기 어려운 공급측 조건, 즉 육아와 가사부담을 고려하여 시간제 노동 등 비정규직 등 고용형태의 다양화가 요구된다는 결론에 이르렀다. 그 근거로 서구 선진국에서의 비정규 노동자의 확대는 노동자의 자발적 선택이 크다는 점이 강조되었다. 우리 나라에서도 1980년대 이후 노동력의 고학력화, 고령화, 여성화 현상이 나타나고 있으며, 노동자들은 고용안정성의 추구나 기업의 규율에 얽매이는 직업보다는 비교적 자유롭고 탄력적인 고용형태를 선호한다는 것이었다. 잠재 실업자 중심의 유희노동력의 활용방안은 인력부족을 해결하기 위한 단기적 과제로서 그 수량적 확대에 집중되어 왔다.

예를 들어 김재원(1995, p.107~120)은 우리 경제가 당면한 인력문제는 전반적 인력공급의 부족이라기 보다는 생산직·저학력의 구인난이므로, 이를 해결하기 위해서는 ‘중장기적으로 생산직 인력수요를 감소시키되, 단기적으로는 인력공급을 확대시키는’ 방안이며, 이를 위해서는 국내 유희인력의 경제활동 참가를 겨냥한 파트타임 등 고용형태의

다양화 및 수량적 유연성을 제고시킬 수 있는 근로기준법의 완화가 필요함을 역설한다. 또한 국내 노동자들이 취업을 기피하는 사업체에 대해서는 단기적으로 단순기능 외국인력을 적극적으로 활용할 것을 제시한다.

조우현·박기성(1996)은 유휴인력³⁾의 활용이 인력난의 해소로 연결 조정되는 노동시장을 효율적이며 탄력적인 노동시장이라고 정의한다. 그러나 현재 우리나라 노동시장은 고임금업체와 저임금업체로 이중구조화되어 있으며, 그에 따라 고학력화, 여성화 등 노동력 특성의 변화에 대응하지 못하는 노동시장의 경직성 때문에 유휴인력과 인력부족이 공존하게 됨을 지적한다. 따라서 저임금업체의 인력부족 해소방안으로 직업기술 교육체계의 혁신 등 인력공급정책의 효율화와 더불어 파트타임근로, 탄력근무제 및 파견근로의 활성화를 제시하고 있다.

동시에 이들은 여성 중심의 잠재 노동력이 생산직 인력부족을 해소하는 데 한계를 가지고 있다는 점에 동의하고 있다. 실제로 생산직의 인력부족 부문은 주로 3D직종으로 표현되는 단순기능직종이며 저임금기능인력이므로, 여성 및 중고령인력에 적합하지 않다. 이 점을 고려하여 김재원은 유휴인력 활용을 위한 고용형태의 다양화를 주장하면서도 단순 미숙련 직종에 대해서는 외국인 노동자의 활용방안을 제시하고 있다. 조우현은 노동이동 분석을 통하여 제조업부문이든 서비스부문이든 저임금부문으로부터의 노동력 유출을 보고하면서, 저임금업체군의 고부가가치화 등 산업구조의 고도화를 제시하고 있다. 결국 이들은 현

3) 조우현·박기성(1996)의 유휴인력의 개념은 잠재 실업자와 완전실업자이며, 불안정취업자를 포함하지 않는다. 이들의 유휴인력 개념은 노동공급 선택이론에 의거하여 '현재는 무직자에 속하나 최근 지나간 일정기간 동안 수입을 목적으로 일한 경험이 있는 사람'과 노동력 접근방법에 의거하여 '비자발적 요인에 의거하여 현재는 비경제활동인구에 속하지만 장래에는 취업할 의사를 갖는 자와 실업자의 합'을 유휴노동력의 정의로 사용하고 있다.

재 여성 등의 잠재 실업자가 인력부족 부문과 완전히 일치하지는 않지만, 이들의 비정규 노동력화를 통해 노동시장의 수량적 유연성을 확보 하자는 것이다.

그러나 이러한 정책대안이 성공하기 위해서는 비정규 노동자의 임금 및 근로조건이 인력부족 부문의 임금 및 근로조건보다 우월하다는 것이 전제되어야 한다. 만약 비정규 노동자의 임금 및 근로조건이 인력부족 부문의 그것과 비슷하거나 열악하다면, 비정규 노동력의 확대를 통한 인력부족의 해소는 가능하지 않기 때문이다. 이러한 전제가 충족되지 않는 한, 저임금부문에서의 인력유출로 인한 인력부족은 또다른 저임금 노동력의 창출, 즉 비정규 노동자의 창출을 통해서 해결하는 악순환으로 귀결될 것이다. 현재 제조업 혹은 인력부족 부문에서 일하는 정규 노동자와 비정규 노동자는 고용안정의 차이를 배제한다면 임금수준과 노동력의 속성이 유사하다고 볼 수 있다. 이러한 상태에서는 저임금으로 인해 유출된 노동력이 비정규 노동자로 취업한다고 해도 다시 실망 실업하게 되는 악순환을 반복하게 될 것이다. 결국 인력부족의 대안으로서 여성 등 잠재실업자의 비정규 노동자화는 인력부족에 대한 단기적 방안이자, 기업의 수량적 유연성 제고방안으로서 불안정 취업자의 양적 확대에 관심을 두고 있는 것이다.

유휴노동력의 활용을 위해서는 불안정 취업자의 양적 확대 정책이 아니라 오히려 불안정 취업자의 고용의 질을 높일 수 있는 정책대안이 필요하다. 현재의 불안정 취업자의 임금 및 고용불안에 대한 반대급부가 마련되지 않는다면, 불안정 취업자로부터 비경제활동인구로의 유출과 비경제활동인구로부터 불안정 취업으로의 노동시장 진입과 유출은 반복될 것이다. 이러한 불안정 취업자의 양적 확대를 겨냥한 정책대안은 지난 30여년간 경제성장의 원동력이 저임금노동력의 창출에 기인했던 것과 마찬가지로, 경제성장의 정체기에 들어서자 고용형태의 다양화

를 통한 저임금 노동력의 재생산을 통한 성장을 도모하고 있다는 비난을 면할 수 없다.

비정규 노동자에 대한 정책대안은 노동공급의 측면에서는 자발적 선택에 의한 확대는 고려되어야 하지만, 그것이 현재 비정규 노동자의 대다수에 해당되지 않는다는 점이 전제되어야 한다. 현재 비정규 노동자의 대다수는 단순 미숙련 노동자들이며 이들에 대한 법적 제도적 보호장치가 없다는 점을 고려한다면, 불안정 취업자의 질적 제고를 위한 근본적 대책을 마련하지 않고 잠재 실업자의 양적 활용만을 추구하는 인력수급 정책은 실업과 불안정 취업을 반복하는 불안정 고용층의 확대로 귀결될 것이다.

제 3 장

기업의 수량적 유연성 추구하고 노동조합의 대응 실태

1. 기업의 수량적 유연성 추구하고 노동조합의 역할

기업이 비정규직 노동자를 고용하는 원인으로는 ① 인건비 절감, ② 생산수요 변화에의 대응, ③ 단순기능 노동력 수요에 대한 대응, ④ 계절적, 시간적 업무 등 예상되는 업무량 변동에 대한 대응, ⑤ 결원에의 대응, ⑥ 정규직을 원하는 후보자의 선별과정, ⑦ 고용안정 관련 법제화에 대한 대응, ⑧ 노조에 대한 견제 등을 들 수 있다.

기업이 비정규직을 고용하는 이상의 여러 가지 요인은 동일한 기업 내에서도 복합적으로 나타난다. 경비직, 청소 등 시설관리 부문에서 파견노동자를 채용하고 있고, 동시에 생산현장의 특정 부서 혹은 특정 업무에 대해서는 상시적으로 시간제 노동자 혹은 파견노동자를 고용하기도 한다. 또한 업무량의 일시적인 증감에 따라 일시적으로 시간제 노동자를 채용하면서 동시에 사무직의 빈자리를 메꾸기 위해서도 비정규직

을 채용할 수 있다. 이는 기업의 비정규직 고용이 고용조정이나 인건비 절감 뿐만아니라, 업무상의 필요성에 의해서도 이루어짐을 보여주며, 주된 생산부문을 포함하여 생산주변적 업무에 이르기까지 그 활용폭도 넓다는 것을 보여준다.

이 중 최근 관심의 초점이 되고 있는 것은 상품 수요의 변화에 대응하는 고용조정의 필요성과 그 일환으로서의 비정규직 고용확대이다. 수요량이 변할 때 기업은 정규직의 채용 및 해고를 통하여 원활한 고용조정을 할 수 없다. 따라서 기업은 상대적으로 중요성이 떨어지는 주변적 업무에 비정규직을 채용하여 고용조정을 용이하게 한다. 비정규직의 채용 및 해고의 용이성은 상품수요량이 변화할 때 뿐만 아니라, 상품수요의 질이 변화할 때에도 용이하다. 상품수요의 질이 변화할 때에도 기업은 기존의 비정규직을 새로운 수요에 걸맞는 비정규직으로 대체하는 것이 용이하다. 따라서 비정규직의 고용은 기업내 최소화된 핵심노동력(정규직 노동자)들의 해고를 막는 수단이기도 하다.

기업이 정규직의 고용안정을 도모하는 이유로는 상품수요의 변화와 무관하게 정규직에게 투여된 인적 자본투자를 보호하면서 보다 유능한 노동자들을 고용할 수 있다는 점이 지적된다. 다른 한편으로는 정규직의 고용안정을 보장하면서 대신에 임금과 작업규율에 대한 노동자들의 양보(work rule concession)를 얻어낼 수 있다는 점도 지적된다 (Polikva and Nardone, 1989).

개별기업의 유연화 추구는 다음과 같은 형태로 구분될 수 있다.

- ① 외부노동시장에서의 수량적 유연성(external numerical flexibility)
 - : 보다 유연한 정리해고 절차, 단기계약근로나 임시근로 등 계약노동, 일고, 직무분할 등 다양한 시간제 노동의 확산
- ② 작업의 외부화(externalization) : 하청, 공장내 하청, 파견근로자 사용 및 자영업자의 사용

- ③ 기업내 수량적 유연성(internal numerical flexibility) : 변형 근로 시간제, 변형 휴무일제도, 교대근무제의 다양화
- ④ 기능적 유연성(functional flexibility) : 사외훈련 및 현장훈련으로 대별되는 기업특수 훈련, 다기능화
- ⑤ 임금유연성(wage flexibility) : 능력과 업적에 연동한 임금과 보상의 차별화⁴⁾

[그림 1] 유연 기업 모형

자료 : Atkinson, Flexibility, Uncertainty and Manpower Management」, 『IMS Report No.89』 Institute of Manpower Studies, 1985.

4) Brunhes(1989, pp.13~16), 어수봉(1994, p.2~4)에서 재인용

Atkinson(1988)은 영국의 기업을 사례로 [그림 1]과 같은 유연한 기업모형을 제시하고 있는데, 그 특징을 요약하면 다음과 같다.

기업내의 핵심집단에게는 기능적 유연성이 강조되며, 주변집단에게는 수량적 유연성이 보다 강조된다. 이러한 구분은 일반적 숙련(general skills)이 요구되는 직무와 기업내 특수 숙련(firm-specific skills)이 요구되는 직무의 분리에 기초한다. 핵심노동자 집단은 다기능화, 직무경계의 모호화, 경력의 변화와 재훈련 등 기능적 유연성을 받아들이는 대가로 고용안정성을 보장받는다. 주변 노동자 집단 1에게도 핵심 노동자 집단과 같이 고용안정성은 보장되지만, 이들에 비해 직무안정성이나 경력개발 기회는 보장되지 않는다. 이들의 직무는 기업내 특수 숙련이 아니고 비숙련에 가까운 만큼, 핵심노동자집단에 비해 재훈련이 그다지 필요하지 않다. 이들에게는 기능적 유연성보다도 변형 근로시간제, 변형 휴무일제도, 교대 근무제의 다양화 등 기업내 수량적 유연성이 더 강조된다. 그런 의미에서 외부노동시장과의 연결이 더욱 직접적이다. 주변 노동자 집단 2는 기업이 주변 노동자 집단 1의 수량적 유연성을 보완하고자 할 때 기업의 직접 채용을 통해서 고용된다. 시간제 노동자를 예로 들면 이들의 직무는 주변노동자 집단 1과 거의 차이가 없으며, 경영상의 수요변화에 따라 유동적이다.

주변 노동자 집단 2와 하청·자기고용·파견 등은 각각 노동자들의 고용계약이 기업과 직접 체결되었는가, 아니면 독립된 법인을 갖는 별도의 회사와 체결되었는가로 구분된다. 주변 노동자 집단 2와 파견, 하청 노동자와 같은 외부집단의 직무는 전혀 기업내 특수숙련이 필요한 직무가 아니라는 점에서 공통된 특징을 갖는다. 외부집단의 직무는 일반적 숙련을 필요로 하는 전문적 업무이거나 아니면 사무실 청소 등과 같은 지극히 단순한 업무로 구성된다(Atkinson, 1985, pp.15~19).

이러한 기업의 수량적 유연화 추구는 기업내 주변적 직종과 부수적

업무에 대한 비정규 고용의 확대에 나타날 뿐 아니라, 핵심적 업무의 외부화, 비정규화로 나아감으로써 고용불안을 가속화하게 된다. 기업은 핵심집단을 최대한으로 활용하면서도, 비정규 노동력의 확대, 작업의 외부화를 통하여 고용안정 책임과 인건비 부담을 최소화하고자 한다. 이러한 상태에서는 비정규 노동력의 질이 연령, 학력, 숙련, 경력 등에서 정규직과 비교적 동질적이더라도, 또한 기업내의 핵심부서에서 정규직과 동일한 일을 하고 있다고 해도, 단지 고용계약의 차이로 인하여 차별임금과 불리한 근로조건을 받아들일 수밖에 없다. 개별기업에서 비정규 노동자의 확대는 기업내 정규직의 고용불안 및 정규직 비정규직 간의 불합리한 임금격차, 나아가 노동조합의 무력화 등으로 이어지게 된다.

개별 기업의 수량적 유연성의 추구는 단기적으로는 기업과 몇몇 정규직 노동자들에게 있어서는 이익을 가져오지만, 장기적으로는 기업과 노동자, 노동조합과 사회 전체에 지불해야 할 비용을 창출한다(R. Belous, 1989).

기업의 수량적 유연화 추구는 개별기업의 측면에서 볼 때에는 인건비의 축소 및 시장 조건의 변동에 따른 유연성의 증대라는 이익을 갖는다. 그러나 그 대가로서 고용불안, 인적 자본투자의 저하, 불황기의 높은 실업률, 노동시장의 이중구조화, 노조 무력화 등과 같이 사회적 차원에서 지불해야 할 비용이 발생한다. 따라서 기업의 수량적 유연화의 추구는 개별 기업에 있어서는 원활한 기업활동을 위한 선택이면서도, 이것이 가져올 사회적 비용을 고려하여 일정한 사회적 제어장치를 마련해야 할 필요가 있다.

기업의 이러한 활동을 규제하거나 촉진할 수 있는 제어 장치는 기업 및 국가차원의 노사관계 및 그 국가의 노동법 및 고용관련법제라 할 수 있다. 그러나 정부가 기업의 수량적 유연화를 지원하기 위해 각종 고용관련 법적 규제를 완화하고 있는 상태에서, 이에 대한 규제 장치의

확보는 개별 기업의 노사관계 및 노동조합운동으로 이전될 수 밖에 없다.

그러나 개별 기업의 노사관계는 기업의 수량적 유연화의 추구를 억제하는 데 분명한 한계를 가지고 있다. [그림 1]의 기업모형 하에서 기업별 노조는 핵심노동자 집단 혹은 정규직 주변 노동자 집단 1의 이익을 대변하게 될 것이다. 직접 고용된 주변 노동자 집단 2 혹은 외부 노동자 집단은 기업별 노조하에서 조합원 자격을 갖지 못한다. 또한 이들의 존재가 조합원의 고용안정성 및 임금·근로조건을 위협하지 않는 한, 기업별 단위노조는 이들의 조직화에 대해 무관심하다. 단위 노조가 핵심 노동자 집단을 대표하고 있을 경우 비정규 노동자는 조합원과 보완관계에 있기 때문에 노동조합은 비정규 노동자의 확대나 근로조건에 대해 관심을 갖지 않는다. 또한 단위 노조가 주변 노동자 집단 1을 대표하고 있는 경우에는 비정규 노동자는 정규직과 경쟁적 관계에 있게 된다. 이 경우에도 단위 노조는 비정규 노동자의 고용 여부를 쟁점화시킬 수 있으나, 비정규 노동자의 조직화에는 성공하기 어렵다.

개별 기업의 단위 노동조합이 비정규 노동자의 고용에 대해 반드시 부정적 입장만을 가지고 있는 것은 아니다. 비정규직을 투입한 부문이 정규직이 기피하는 부문이라거나 비정규 노동자의 채용 및 해고의 반복으로 인해서 정규직의 고용안정이 지속되는 한에서는, 노동조합은 비정규직의 고용에 대해 무관심한 태도를 취한다. 비정규직이 정규직의 상대적 고임금과 고용안정을 보완하고 있는 한, 기업별 노조체제하에서 노동조합은 정규직의 이해관계를 대변하거나, 비정규직을 조직화할 필요성을 갖지 못한다.

따라서 핵심조합원의 고용안정이 비정규 노동자의 고용불안에 기초하고 있는 이상, 개별기업에서 단위노동조합은 기업의 수량적 유연화 추구를 억제하는 데 성공하기 어렵다. 기업의 수량적 유연화 추구가 정

규직에게 부정적인 영향을 미치는 경우 노동조합은 단체협약의 체결을 통해서 비정규 고용을 합의하도록 하는 등 어느 정도의 제어역할을 할 수 있을 뿐이다. 비정규 노동자의 조직화는 개별기업의 한계를 뛰어 넘어야 할 필요가 있다. 비정규 노동자는 한 기업에서의 근속기간이 짧고 동종 부문과 비슷한 지역 내에서 이동하는 경향이 있기 때문에, 이들의 조직화는 개별 사업장을 뛰어넘는 전체 노동조합운동의 차원에서 이루어질 수밖에 없을 것이다.

2. 기업의 고용조정 실태와 노동조합의 대응

Atkinson의 유연한 기업모형은 전형적인 모델일 뿐, 모든 개별 기업이 이와 같은 형태로 유연화를 추구하는 것은 아니다. 개별 기업은 업종, 생산방식, 규모나 그 기업의 문화, 경영철학 등에 따라 기능적 유연성의 제고 혹은 수량적 유연화 중 어떤 특정한 방식을 선호할 수 있을 것이다.

개별기업의 유연화의 추구방식과 형태는 다양하게 나타날 수 있다. Atkinson(1988, pp.12)은 일반적으로 자본집약적 기업에서는 기능적 유연성이 강조되고, 상대적으로 노동집약적 기업에서는 수량적 유연성이 강조되고 있음을 보고하고 있다. 어수봉(1994, p.15)은 우리나라 기업의 고용조정의 특징은 인력재배치나 기업조직의 변화를 통한 기능적 유연성의 제고 보다는 근로자수의 증감, 하청이나 외주가공 등 작업의 외부화를 통한 수량적 조정을 선호하고 있음을 지적하기도 한다.

<표 3-1>은 우리 나라의 기업이 생산액의 변동에 대하여 주로 수량적 조정을 수행하고 있음을 보여준다. 생산액이 증가 전망일 때 고용관련 조치를 취한다는 기업이 전체의 87.6%인데, 생산액 감소전망에 대

한 고용관련 조치는 전체의 64.4%로서 생산 감소전망에 대한 고용대책이 낮은 편이다.

<표 3-1> 생산액 증가 혹은 감소전망에 대한 기업의 고용대책(1995년 3/4분기)
(단위 : %)

생산액 증가전망에 대한 기업의 고용대책					
구 분	기 업 규 모				전 체
	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	
고용관련 조치를 취함	88.9	88.4	86.6	86.2	87.6
상용채용증가	50.6	49.1	42.9	41.4	46.3
임시채용증대	4.9	8.0	8.0	3.4	6.6
연장근로증가	34.6	50.0	36.6	44.8	41.6
배치전환	17.3	6.3	6.3	8.6	9.1
하청외주 증가	6.2	23.2	23.2	19.0	18.7
자동화설비	28.4	18.8	25.0	20.7	23.1
기타 및 조치 없음	11.1	11.6	13.4	13.8	12.4
생산액 감소전망에 대한 기업의 고용대책					
구 분	기 업 규 모				전 체
	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상	
고용관련 조치를 취함	55.3	60.6	65.6	77.4	63.4
근로자채용계획수정	21.3	16.7	16.4	32.3	20.0
취소					
임시채용감소	10.6	6.1	6.6	9.7	7.8
희망퇴직자모집, 해고	-	3.0	1.6	12.9	3.4
연장근로규제	31.9	37.9	41.0	51.6	39.5
배치전환, 파견근무	8.5	7.6	9.8	6.5	8.3
외주, 하청의 삭감	10.6	13.6	13.1	12.9	12.7
조업단축 및 휴일의 증가	17.0	15.1	16.4	12.9	15.6
기타 및 조치없음	44.7	39.4	34.4	22.6	36.6

주 : 이 수치는 1995년 4/4분기의 전분기 비교 생산의 증가 또는 감소 전망 사업

체를 100.0으로 한 비율이며, 복수응답이므로 계는 소계와 일치하지 않는다.
자료 : 노동부, 『제조업고용동향전망조사보고서』, 1995.

특히 생산이 감소전망일 때의 고용조정은 기업규모별로 차이를 보이고 있는데, 대기업일수록 생산량 증감에 대하여 원활하게 고용을 조정하고 있음을 알 수 있다. 생산액이 증가할 전망일 때 기업은 주로 상용채용을 증가하거나 연장근로를 증가함으로써 대처하고 있으며, 다음으로 임시직 채용이나 하청 외주 증가를 도모하고 있다. 또 생산액이 감소할 전망일 때에도 연장근로 규제나, 휴일, 휴가의 증대를 통하여 근로시간을 줄이는 방법이나 신규채용의 정지로 대처하고 있다.

이러한 결과는 생산량 증감에 대한 기업의 고용조정이 주로 연장근로 규제 등 기업내의 수량적 유연성에 의존하고 있으며, 임시직이나 하청외주의 조정 등 외부 노동시장에 의존한 수량적 유연성은 이를 보완하고 있음을 보여준다.

기업의 고용조정은 기업내 인력의 최대한의 활용과 잉여인력의 감축 및 비정규 노동자의 활용으로 나타난다. 현행 법제하에서는 경영상의 이유로한 정리해고가 자유롭지 않기 때문에 기업의 고용조정 방법은 사내인력을 최대한으로 활용하면서 더이상의 잉여인력을 만들지 않는 것이다. 따라서 우리나라 기업이 잉여인력을 감축하는 방식은 명예퇴직 및 정규직 신규채용의 축소로 나타난다.

<표 3-2> 지난 3년간 정규직 노동자수의 추이

(단위 : 개, %)

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총중앙연구원, 1996.

	전 체 (비 율)		금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
	부 수	비 율					
증가	29	21.8	26.2	8.3	22.9	20.5	23.3
불변	23	17.3	19.7	4.2	20.8	21.9	11.7
감소	81	60.9	54.1	87.5	56.3	57.5	65.0
응답수	133	100.0	81	24	48	73	80

<표 3-2>5)는 최근 정규직 노동자의 수가 감소하고 있음을 보여준다. 제조업의 정규직 노동자수의 추이는 증가추세가 21.8%, 감소추세가 60.9%로 나타나 정규직 노동자수가 급격하게 감소하고 있다. 업종별로는 사양화 정도가 빠른 섬유산업가 87.5%로 정규직 노동자의 감소가 크게 나타나고 있으며, 조합원규모 500인 이상의 대기업의 정규직 수의

5) 이 장에서 사용된 자료는 1996년 6월을 기준으로 한국노총 중앙연구원에서 실시한 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」 자료와 『'96 단체협약 분석』 자료 중에서 제조업만을 분석한 것이다. 두 자료의 목적은 원래 1996년 6월 기준으로 한국 노동조합의 단체협약 실태를 분석하기 위해 조사된 자료인데, 비정규 노동자의 실태와 노동조합의 활동상태를 살펴보기 위해 독립된 설문항목을 포함하였다(자세한 내용은 『'96 단체협약 분석』(한국노총 중앙연구원, 1997)을 참조할 것).

※ 실태조사 및 단체협약 자료의 구성

(단위 : 개, %)

	설문조사 자료		단체협약 자료	
	부 수	비 율	부 수	비 율
금 속	61	45.9	212	55.9
화 학	48	36.1	103	27.2
섬 유	24	18.0	64	16.9
500인 이상	73	54.9	276	72.8
500인 이하	60	45.1	103	27.2
제조업 전체	133	100.0	379	100.0

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 1996., 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

감소가 500인 미만 기업보다 크게 나타나고 있다.

제조업 정규직의 감소 원인을 보면 자동화설비 도입으로 인한 인원 감소가 가장 큰 원인이고, 다음으로 경영악화로 인한 인원감축, 노동자의 취업기피의 순으로 나타나고 있다. 이외에도 하청 증대와 비정규직 채용확대 등 기업의 수량적 유연성 확대에 의한 정규직의 인원감소는 27.8%에 이르고 있어, 자동화설비의 확대 다음으로 제조업의 정규직을 감소시키는 주요한 원인이 되고 있다. 특히 섬유산업에서는 자동화 설비 도입, 노동자의 취업 기피 현상, 경영악화로 인한 인원감축이 크게 나타나, 섬유산업의 사양화 정도를 보여준다.

정규직 감소 원인에 대해서는 섬유산업의 경우 하청 증대보다 비정규직 채용 확대가 더욱 크게 나타나고 있는 반면, 금속산업에서는 비정규 채용보다 하청증대가 중요한 원인으로 지적되고 있다. 이는 섬유산업의 비정규직 채용이 주로 여성 중심으로 이루어지는 데 비해, 금속산업에서는 남성 중심의 하도급 노동자가 확대되고 있다는 것을 보여주는 것이다.

조합원 규모별로는 자동화 설비 도입으로 인한 정규직 감소가 500인 이상의 대기업에서 더 크게 나타나고 있다. 또 하청증대 및 비정규직 채용으로 인한 정규직 감소도 중소기업보다 대기업에서 추구하는 전략임을 보여준다.

현재 고용문제와 관련해서 각 기업에서 쟁점이 되고 있는 사항(<표 3-4> 참조)은 역시 설비 및 사무자동화, 라인축소 등이며, 임시직, 시간제, 파견용역 확대와 하청 확대, 외국인노동자의 고용, 소사장제 등의 쟁점도 크게 나타나고 있다. 감원도 28.1%로 나타나 노동법상 경영상의 이유로 인한 정리해고가 자유롭지 않은 상태에서도 실질적인 해고 등이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

설비자동화나 라인축소 등이 반드시 정규직의 해고로 이어지는 것은

아니다. 만약 특정기업이 설비자동화나 라인축소 등을 수행한다고 해도 기업은 이때 발생하는 잉여인력을 해고하지 않고 배치전환이나 재훈련을 통해서 적절한 인력활용을 하기도 한다. 개별 기업의 유연성 추구가 기능적 유연화를 강조하는가, 혹은 수량적 유연화를 강조하는가는 고용 관련 노동법의 규제도 중요하지만, 노동조합과의 역관계나 경영방침, 기업 문화와도 밀접한 연관을 가지고 있다. 경영상의 정리해고를 규제

<표 3-3> 정규직 노동자수 감소 원인(복수응답)

(단위 : 개, %)

	전체(비율)		금속	섬유	화학	500 미만	500 이상
	개	%					
공장분할 해외이전	18	13.5	16.1	25.0	4.3	6.8	21.7
경영악화 인원감축	34	25.6	19.4	45.8	23.4	2.6	25.0
자동화 설비 도입	57	42.9	33.9	54.2	48.9	31.5	56.7
공장 분할	9	6.8	8.1	4.2	6.4	6.8	6.7
취업기피	30	22.6	16.1	54.2	14.9	21.9	23.3
희망퇴직자모집, 해고	5	3.8	4.8	4.2	2.1	1.4	6.7
하청 증대	21	15.8	19.4	8.3	14.9	11.0	21.7
비정규직 채용확대	16	12.0	6.5	12.5	12.1	5.5	20.0

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총중앙연구원, 1996.

<표 3-4> 현재 고용관련 쟁점사항

(단위 : 개, %)

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총중앙연구원, 1996.

하고 있는 상태에서 기업은 주변적 생산부문에서 자연감원이 발생했을 때 결원보충을 정규직으로 채용하지 않고, 비정규직을 확대하는 방안을 취하고 있다. 이러한 방법은 현재 고용되어 있는 정규직(조합원)의 고용은 위협하지 않으면서, 점진적으로 주변적 생산부문의 정규직을 비정

	1순위	2순위	3순위	합계	500인미만 순위합계	500인이상 순위합계
감 원	12.8	8.3	7.0	28.1	20.3	36.5
업종전환	4.7	2.8	5.3	12.8	16.5	8.8
회사의 분할합병	9.3	1.4	3.5	14.2	27.1	0.0
라인축소	11.6	19.4	10.5	41.5	35.2	48.5
임시직, 시간제, 파견, 용역확대	9.3	6.9	15.8	32.0	25.6	38.5
외국인 노동자	10.5	8.3	5.3	24.1	31.0	16.7
폐업 및 부도	1.2	-	3.6	4.8	5.8	3.3
공장 이전	15.1	9.7	5.3	30.0	21.9	40.3
하청 확대	4.7	20.8	7.0	32.5	37.1	26.9
설비, 사무자동화	19.8	19.4	29.8	69.0	65.5	71.6
소사장제	1.2	2.8	7.0	11.0	13.8	8.8
합 계	100.0	100.0	100.1	300.0	300.0	300.0

규직으로 대체할 수 있다는 잇점이 있다.

다음의 <표 3-5>와 <표 3-6>은 각각 단체협약에서 경영상의 인원 정리에 대한 노동조합의 참여정도와 신규채용시 노동조합의 참여정도를 보여주고 있다.

제조업의 61.0%가 단체협약에서 경영상의 이유로 인한 인원정리 조항을 규정하고 있다. 그러나 기업의 인원정리시에 그 대상이나 규모를 결정하는 절차에 대한 노동조합의 참여는 낮은 편이다. 기업이 인원정리의 대상과 규모를 노동조합과 사전에 합의하도록 규정하고 있는 단체협약은 제조업 전체의 22.0%에 불과하며, 사전협의로도 30.8%에 불과하다. 특히 섬유업의 경우에는 사전합의의 비율이 6.3%, 사전협의로도 11.1%에 그쳐, 다른 업종에 비해 인원정리에 대한 노동조합의 참여가 낮은 것으로 나타났다.

<표 3-5> 경영상의 이유로 인한 인원정리 시 단체협약상 노동조합의 참여규정
(단위 : 개, %)

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

	전체(비율)		금속	섬유	화학	500 미만	500 이상
	개	%					
경영상 인원정리 조항							
있 다	228	61.0	72.6	56.3	30.2	63.8	53.4
없 다	146	39.0	27.4	43.7	69.8	36.2	46.6
정리대상, 규모의 협의절차							
사전협의	83	22.0	27.5	20.4	6.3	23.0	19.4
사전협의	116	30.8	39.8	24.3	11.1	30.7	31.1
규정없음	178	47.2	32.7	55.3	82.5	46.4	49.5

<표 3-6> 신규채용에 대한 단체협약상 노동조합의 참여 규정

(단위 : 개, %)

	전체(비율)		금속	섬유	화학	500 미만	500 이상
	개	%					
노사협의	3	0.8	0.5	1.0	1.6	1.1	-
노사협의	7	1.9	1.9	0.0	4.7	2.6	-
사전사후통보	50	13.3	17.7	10.8	3.1	12.9	14.6
회사임의결정	108	28.8	33.0	15.7	35.9	27.9	31.1
취업규칙의거	3	0.8	0.5	2.0	-	-	2.9
규정없음	204	54.4	46.4	70.6	54.7	55.5	51.5

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

단체협약상 신규채용에 대한 규정은 제조업 전체의 45.6%에 불과하며, 신규채용시 노사협의나 노사협의를 규정하고 있는 것도 전체의 2.7%에 불과하다. 회사측이 신규채용에 대해 노동조합에 사전사후 통보를 하도록 규정한 단체협약도 13.3%에 불과해, 신규채용은 아직까지 회사의 임의적인 결정사항인 것으로 보인다. 또 500인 이상 대기업의 경우에는 강력한 조직력과 상대적으로 모범적인 단체협약을 갖춘 노동조합들이 포함되어 있음에도 불구하고, 신규채용에 대해서는 노사간 협의나 협의를 규정한 단체협약이 전혀 발견되지 않았다.

<표 3-7> 신규채용의 결정에 대한 노조의 참여 정도

(단위 : 개, %)

	전체(비율)		500인 미만		500인 이상	
	회사의 통보	110	84.6	64	90.1	46
노조와 협의	17	13.1	6	8.5	11	18.6
노조와 합의	3	2.3	1	1.4	2	3.4
응답수	130	100.0	71	100.0	59	100.0

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

<표 3-8> 작업일부의 외주처리 등 사업내용 변경시의 절차에 관한 단체협약의 규정
(단위 : 개, %)

	전체(비율)		금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
	사전통보	8	2.1	2.9	0.0	3.2	1.1
사전협의	10	2.7	3.3	2.9	0.0	1.8	4.9
사전합의	6	1.6	1.9	1.0	1.6	1.1	2.9
규정없음	351	93.6	91.9	96.1	95.2	96.0	87.4

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

<표 3-7>에 의하면 실제로는 신규채용의 결정에서 노동조합과 합의 하거나 협의하는 경우가 단체협약에 규정된 것보다는 높게 나타난다. 그러나 신규채용의 결정에 대하여 노동조합이 참여하는 정도는 대단히 미미한 수준이다.

기업의 인원정리나 신규채용 이외에도 작업의 외주처리나 사내 하도급 등 사업내용의 변경도 조합원의 고용안정성에 영향을 미치는 요인이다. 그러나 이에 대한 규정이 있는 단체협약은 전체 단체협약의 6.4%에 불과하다. 그중 노조와의 사전합의를 규정하고 있는 것은 6개 사업장으로 나타나, 노동조합은 정규직의 고용안정성과 직무변화에 영향을 미치는 사업내용 변경에 대하여 거의 통제력을 발휘하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

3. 비정규 노동자의 고용실태와 임금 및 근로조건

비정규 노동자의 고용은 노동조합에서 설비자동화나 라인축소 등으로 중요한 쟁점사항이다. <표 3-9>는 1996년 6월 현재 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업의 수를 보여주고 있는데, 제조업의 62.4%가 비정규 노동자를 고용하고 있다.

조합원 규모별로는 500인 이상의 기업이 500인 미만의 기업에 비해 비정규 노동자를 고용하고 있는 비중이 약간 높다. 이는 기업이 인력부족과 무관하게 비정규 노동자를 채용하고 있음을 보여준다. 1994년의 경우 제조업 생산관련직의 기업규모별 부족률은 500인 이상 기업의 1.5%, 100~499인 규모의 기업의 2.5%, 100~200인 규모의 기업이 4.1%, 300~500인 기업이 8.3%, 10~29인 기업이 11.9%이다(노동부, 『고용전망조사보고서』, 1994.). 제조업 생산관련직의 부족률은 기업규모가 적을수록 높은데, 비정규 노동자의 고용은 500인 이상 기업규모에서 더 높게 나타나, 비정규고용의 이유가 인력부족 때문 만은 아니라는 점을 알 수 있다.

<표 3-9> 비정규 노동자의 고용

(단위 : 개, %)

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

	전 체	금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
고 용	62.4	56.9	54.5	73.3	59.4	66.1
비고용	47.6	43.1	45.5	26.7	40.6	33.9
응답수	125	58	22	45	69	56

다음의 <표 3-10>은 1996년 6월 현재 제조업에서 어떠한 비정규 노동자를 고용하고 있는가를 보여준다. 여러 형태의 비정규 노동자의 고
<표 3-10> 지난 3년간 비정규 노동자의 추이(1996년 6월 기준)

(단위 : 개, %)

	사용기업(비율)		증가	감소	불변
과 견	8	6.1	43.8	-	56.3
용역·일용	59	44.4	38.5	10.8	50.8
시 간 제	11	8.2	37.5	12.5	50.0
외 국 인	21	15.8	25.0	10.0	65.0

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

용은 지난 3년간 증가추세에 있다. 용역·일용은 44.4%, 시간제 노동자는 8.2%, 외국인 노동자를 고용하고 있는 기업도 15.8%에 이르고 있다. 시간제 노동자의 비중이 적은 것은 제조업에서 비정규 노동자의 업무가 상시적 형태의 노동을 요구하기 때문이다. 명목상 시간제 노동자라 할지라도 실근로시간은 정규노동시간에 이르는 경우가 많다.

<표 3-10>에서 주의해서 보아야 할 것은 파견노동자가 사실상 용역·일용노동자와 거의 구분되지 않고 있다는 점이다. 이는 개념상의 모호성 때문인데, 제조업에서는 파견노동자가 외부 용역노동자이면서 동시에 일일 고용된 노동자이면서 사내 하도급업체에서 일하는 노동자일 수 있기 때문에, 파견, 용역, 일용노동자를 구분하는 것은 의미가 반감될 수 있다(자세한 내용은 제5장 파견노동자와 하도급 노동자의 개념 구분을 참조할 것). 반드시 개념을 구분해야 한다면 용역·파견노동자

와 기업이 직접 모집하여 고용관계를 갖고 있는 직접모집 일용노동자로는 구분이 가능할 수 있을 것이다. 따라서 <표 3-10>에서의 ‘파견노동자’는 최근 근로자파견법과 관련하여 노동조합이 확실하게 불법 파견노동자로 인식하고 있는 용역노동자로 이해되어야 하고, ‘용역·일용노동자’는 외부용역 노동자와 기업이 직접모집하여 고용관계를 갖고 있는 일용노동자가 합쳐진 것으로 이해되어야 할 것이다.

<표 3-11> 정규직(조합원) 대 비정규 노동자의 비중

(단위 : 개, %)

	전체(비율)		금속		섬유		화학		500 미만		500 이상	
	1~ 10%	36	49.3	15	51.7	8	61.5	13	41.9	24	60.0	12
10~ 30%	23	31.5	9	31.0	4	30.8	10	32.2	10	25.0	13	39.4
30~ 50%	6	8.2	1	3.4	1	7.7	4	12.9	2	5.0	4	12.1
50~ 70%	3	4.1	-	-	-	-	3	9.7	-	-	3	9.1
70~100%	3	4.1	2	6.9	-	-	1	3.2	2	5.0	1	3.0
100% 이상	2	2.7	2	6.9	-	-	-	-	2	5.0	-	-
응답수	73	100.0	29	100.0	13	100.0	31	100.0	40	100.0	33	100.0

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

<표 3-11>은 각 기업이 고용하고 있는 비정규 노동자의 수를 정규직 수(조합원 수)와 비교한 것이다. 비정규 노동자가 정규직(조합원)의 10% 미만인 경우가 전체의 49.3%, 10~30%를 차지하는 기업이 31.5%로 나타나고 있다. 또 비정규 노동자가 정규직의 절반수를 넘는 기업도 10.9%로 나타나고 있다. 기업규모별로는 500인 이상의 대기업이 정규직의 10~30%에 달하는 비정규 노동자를 사용하는 비중이 높게 나타난다.

노동조합이 판단하는 기업의 비정규 노동자의 활용목적(<표 3-12> 참조)을 보면, 1순위 응답에서는 임금 절감이 주된 이유이며, 다음으로 일시적 업무량의 확대에 대한 대응, 일시적인 결원보충, 인재채용 순으

기업의 수량적 유연성 추구와 노동조합의 대응 실태 57

로 나타나고 있다. 그러나 전체 합계에서는 인건비 절감 이외에도 결원 보충, 업무량 확대에 대한 대응, 특정시간대에 일할 근로자 충원, 종업원수의 억제 등이 비교적 고르게 나타나고 있다. 이는 노동조합이 비정규 노동자의 확대에 대한 조합원(정규직)수의 감소에 대하여 우려를 표명하고 있지만, 일시적 필요에 따른 비정규 노동자 채용에 대해서도 어느 정도 긍정적인 평가도 하고 있음을 보여주는 것이다.

<표 3-12> 비정규 노동자의 활용목적

(단위 : %)

	1순위	2순위	3순위	합 계	500미만	500이상
필요한 인재를 채용할 수 없어서	13.5	6.1	9.0	28.6	24.2	33.0
이들이 제공하는 서비스의 질이 높기때문	-	2.4	4.5	6.9	11.8	2.4
일시적인 결원보충	12.4	14.6	10.4	37.4	28.9	45.7
일시적으로 업무량이 확대된 데 대응	14.6	9.8	7.5	31.9	28.6	33.6
특정의 시간대에 일할 근로자 충원	6.7	11.0	14.9	32.6	32.9	32.0
종업원수의 억제	5.6	17.1	14.9	37.6	38.4	37.4
임금을 절감할 수 있기 때문	40.4	15.9	7.5	63.8	60.8	68.3
채용 및 교육훈련 비용을 줄이려고	-	4.9	7.5	12.4	17.4	7.8
해고가 용이하기 때문에	2.2	7.3	10.4	19.9	21.0	18.7
노사분규를 예방할 목적	-	2.4	6.0	8.4	14.3	2.9
교육 및 관리업무를 부담하지 않아도 됨	4.5	8.5	7.5	20.5	22.1	18.4

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

<표 3-13> 비정규직의 활용형태

(단위 : 개, %)

	전 체	금 속	섬 유	화 학	500미만	500이상
일정업무에 대하여 상시적으로 활용	55.6	52.6	70.6	51.4	54.2	57.1
상시적으로 사용하지 않으나, 연간 일정한 시기에 항상 활용	6.7	5.3	-	11.4	10.4	2.4
필요에 따라 일시적으로 활용	37.8	42.1	29.4	37.1	35.4	40.5
응답수	90	38	17	35	48	42

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

제조업에서 비정규직의 활용형태는 단순노무와 기능직, 생산직에 주로 사용되기 때문에 상시적 활용형태가 전체의 55.6%로 나타나고 있다 (<표 3-13> 참조). ‘연간 일정시기에 활용한다’는 6.7%, ‘필요에 따라 일시적 사용’이 37.8%로 나타나, 비정규직 활용형태는 상시적 활용비율이 높다는 점을 알 수 있다. 업종별로는 여성 시간제 노동자의 활용이 높은 섬유산업에서 상시적으로 활용하고 있는 곳이 70.6%로 나타나고 있으며, 기업규모별로는 물량 변동이 많은 500인 미만의 기업에서 ‘필요에 따라 연간 일정시기에 비정규 노동자를 활용한다’는 비율이 높게 나타나고 있다.

비정규 노동자가 상시적으로 활용되면서 생산공정 작업과 단순노무 작업에 투입되고 있다면, 같은 업무에 투입되고 있는 정규직과 동일한 업무에 종사할 가능성이 높다. <표 3-14>에 나타난 정규직과 비정규직의 업무를 비교해 보면, 같은 일을 하는 경우가 26.7%로 나타나고 다른 일을 하는 경우는 32.2%로 나타난다. 경우에 따라 같은 일을 하기도 하고 다른 일을 하는 경우는 41.1%로 나타나고 있어, 정규직의 업무와 비정규직의 업무가 정확히 구분되고 있지 않음을 보여준다. 이는 정규직과 비정규직이 비슷한 일을 하고 있다해도 비정규직은 정규직이 소위 3D업무라고 하여 꺼리는 업무에 투입될 가능성이 높다는 것을 보여준다.

정규직과 비정규 노동자의 시간당 임금을 기준으로 임금수준을 비교해 보면(<표 3-15> 참조) 비정규직의 임금이 ‘정규직보다 높다’라고 응답한 비율은 11.2%, ‘정규직과 동일한 수준’이라고 응답한 비율은 15.7%에 불과하다. 비정규직의 임금수준이 ‘정규직에 비해 낮다’라고

<표 3-14> 정규직과 비정규 노동자와 정규직의 직무 비교

(단위 : 개, %)

	전 체	금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
다른 일	32.2	34.2	29.4	31.4	34.7	29.3
같은 일	26.7	23.7	23.5	31.4	28.6	24.4
경우에 따라	41.1	42.1	47.1	37.1	36.7	46.3
응답수	90	38	17	35	49	41

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

응답한 비율은 전체의 73%이며, '정규직에 비해 50% 이상 낮다'라고 응답한 비율도 전체의 전체의 5.6%에 달하고 있다. 특히 500인 이상의 대기업에서는 '비정규직의 임금수준이 정규직보다 25~50% 이상 낮다'는 응답이 높게 나타나, 대기업일수록 비정규직과 정규직간의 임금격차가 크다는 점을 알 수 있다.

정규직과 비정규직 간의 임금격차는 임금 지급형태의 차이로부터도 발생한다. <표 3-16>은 제조업에서 정규직과 비정규직간에 임금지급형태의 차이를 보여준다. 완전월급제의 비중을 보면 정규직은 23.3%이지

<표 3-15> 비정규직과 정규직의 임금수준 비교

(단위 : 개, %)

	전 체	금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
정규직보다 높다	11.2	13.2	18.8	5.7	10.4	12.2
정규직과 동일한 수준	15.7	15.8	12.5	17.1	20.8	9.8
정규직보다 10~25% 낮다	46.1	44.7	37.5	51.4	47.9	43.9
정규직보다 25~50% 낮다	21.3	21.1	25.0	20.0	16.7	26.8
정규직보다 50% 이상 낮다	5.6	5.3	6.3	5.7	4.2	7.3
응답수	89	38	16	35	48	41

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

<표 3-16> 정규직·비정규직의 임금지급형태의 차이

(단위 : 개, %)

	정규직	(비율)	비정규직	(비율)
시간급	29	22.5	21	29.2
일 급	46	35.7	35	48.6
월급제(결근공제)	24	18.6	10	13.9
완전 월급제	30	23.3	4	5.6
도급제(보합제포함)	-	-	1	1.4
합 계	129	100.0	72	100.0

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

<표 3-17> 비정규 노동자에 대한 법정 수당 및 4대보험의 적용

(단위 : 개, %)

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

만 비정규직은 5.6%에 불과한데, 이는 기본급 수준의 격차 이외에도 각종 부가적 수당의 차이를 가져와 정규직·비정규직 간의 임금격차를 발생시키는 요인이다.

<표 3-17>은 비정규 노동자를 채용하고 있는 기업중에서 비정규 노동자에게 법정 수당과 휴일휴가, 혹은 4대 보험을 어떻게 적용하고 있는가를 보여준다. 휴일근무수당과 산재보험에 대해서는 비교적 적용비율이 높지만, 국민연금과 고용보험을 적용하는 비중은 조합원 규모에 따라 달리 나타난다. 대체로 500인 이상의 기업이 500인 미만의 기업에 비해 휴가 및 4대 보험의 적용비율이 높으며 특히 국민연금과 고용보험의 적용률은 500인 미만 기업의 경우 낮게 나타나고 있어, 비정규직의 처우에 있어서도 중소기업과 대기업간에 격차가 있음을 알 수 있다.

4.비정규 노동자의 도입결정 및 처우개선에 대한 노동조합의 활동

비정규 노동자에 대한 노동조합의 활동은 비정규 노동자의 도입결정

기업의 수량적 유연성 추구와 노동조합의 대응 실태 61

		전 체		금 속	섬 유	화 학	500미만	500이상
		초과근무수당	전부적용	45	58.4	42.9	66.7	67.6
	일부적용	25	32.5	42.9	26.7	26.5	36.8	28.2
	적용안함	7	9.1	14.3	6.7	5.9	13.2	5.1
	계	77	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
휴일근무수당	전부적용	52	67.5	53.6	80.0	73.5	60.5	74.4
	일부적용	17	22.1	32.1	13.3	17.6	21.1	23.1
	적용안함	8	10.4	14.3	6.7	8.8	18.4	2.6
	계	77	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
법정휴일휴가	전부적용	43	55.1	51.7	53.3	58.8	46.2	64.1
	일부적용	18	23.1	24.1	20.0	23.5	30.8	15.4
	적용안함	17	21.8	24.1	26.7	17.6	23.1	20.5
	계	78	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
산 재 보 험	전부적용	55	71.4	67.9	81.3	69.7	65.8	76.9
	일부적용	7	9.1	10.7	6.3	9.1	7.9	10.3
	적용안함	15	19.5	21.4	12.5	21.2	26.3	12.8
	계	77	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
의 료 보 험	전부적용	41	53.2	51.7	60.0	51.5	48.7	57.9
	일부적용	6	7.8	6.9	-	12.1	7.7	7.9
	적용안함	30	39.0	41.4	40.0	36.4	43.6	34.2
	계	77	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
국 민 연 금	전부적용	32	42.7	46.4	46.7	37.5	34.2	51.4
	일부적용	7	9.3	3.6	6.7	15.6	7.9	10.8
	적용안함	36	48.0	50.0	46.7	46.9	57.9	37.8
	계	75	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
고 용 보 험	전부적용	27	36.5	40.7	40.0	31.3	27.0	45.9
	일부적용	13	17.6	14.8	13.3	21.9	16.2	18.9
	적용안함	34	45.9	44.4	46.7	46.9	56.8	35.1
	계	74	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

에 대한 대응과 비정규 노동자의 고용·임금 및 처우개선에 관한 사항으로 구분할 수 있다. 비정규 노동자의 도입 자체에 대한 노동조합의 참여는 비정규 노동자가 조합원의 고용안정과 노조에 미칠 부정적 영향을 최소화하는 활동이다. 또 비정규 노동자의 처우개선 활동은 이미

채용된 비정규 노동자에 대한 불합리한 차별을 억제함으로써 그 자체 기업으로 하여금 일시적 필요 이상의 비정규직 확대를 자제하게 하는 효과를 갖는다.

먼저 비정규 노동자의 노동조합 가입실태를 살펴보자. <표 3-18>에서 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업은 용역·일용노동자가 65.7%, 시간제 노동자가 41.1%, 외국인 노동자가 31.3%로 나타나고 있다. 그러나 각 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업 중에서 비정규 노동자를 조합원으로 가입시키고 있는 노동조합은 용역·일용노동자가 4.5%, 시간제 노동자가 14.5%로 나타나고 있으며, 외국인 노동자를 조합원으로 받아들이고 있는 노동조합은 해당자가 있는 42개 노동조합 중 단 1개에 불과하다. 이에 비해 정규직으로 채용되어 견습 혹은 수습과정을 밟고 있는 노동자나 정규직으로 전환될 가능성이 높은 실습생의 경우에는 비정규직과는 달리 노조가입률이 각각 30.3%, 20.3%로 나타나고 있다.

<표 3-18> 비정규 노동자의 노동조합 가입 실태

(단위 : 개, %)

	용역·일용		시간제		견습·수습		외국인		실습생	
해당자 없음	46	34.3	79	59.0	35	26.1	92	68.7	55	41.0
해당자 있음	88	65.7	55	41.1	99	73.9	42	31.3	79	58.9
가입대상	4	4.5	8	14.5	30	30.3	1	2.4	16	20.3
가입대상아님	84	95.5	47	85.5	69	69.7	41	97.6	63	79.7

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

이와 같이 비정규 노동자의 조합가입률이 낮은 것은 많은 노조들이 단체협약에서 비정규 노동자를 비조합원의 범위로 규정하고 있기 때문이다. <표 3-19>는 단체협약에서 비정규 노동자를 비조합원의 범위로 명시하고 있는 노동조합의 수를 보여준다. 비조합원의 범위에 포함되고 있는 비정규 노동자는 시간제, 일용 노동자 등 임시직이 47.4%, 파견·

용역 노동자가 4%, 축탁이 33.3%로 나타나고 있다. 비조합원의 범위 규정은 비정규직 이외에도 수습노동자(39.7%), 직업훈련생(6.6%), 별정직(8.7%)을 포함하고 있다. 이는 비조합원의 범위 규정이 사용자의 이익을 대표하는 자 뿐만아니라 조합원과 고용형태나 근로조건이 다른 노동자들을 배제하고 있음을 보여주는 것이다.

<표 3-19> 비조합원의 범위

(단위 : 개, %)

	전 체 (비율)		금 속	섭 유	화 학	500 미만	500 이상
	개	%					
임시직(시간제, 일용)							
비조합원	179	47.4	48.8	50.5	37.5	46.0	51.0
규정없음	199	52.6	51.2	49.5	62.5	54.0	49.0
파견노동자 (용역)							
비조합원	15	4.0	0.5	6.8	10.9	2.9	6.9
규정없음	363	96.0	99.5	93.2	89.1	97.1	93.1
수 습							
비조합원	150	39.7	38.9	51.5	23.4	38.4	43.1
규정없음	228	60.3	61.1	48.5	76.6	61.6	56.9
직업훈련생							
비조합원	25	6.6	6.2	3.9	12.7	3.6	14.9
규정없음	352	93.4	93.8	96.1	87.3	96.4	85.1
축 탁							
비조합원	126	33.3	30.3	34.0	42.2	30.1	42.2
규정없음	252	66.7	69.7	66.0	57.8	69.9	57.8
별 정 직							
비조합원	33	8.7	5.7	5.8	23.4	5.1	18.6
규정없음	345	91.3	94.3	94.2	76.6	94.9	81.4

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997

비정규 노동자를 조합원으로 받아들이지 않고 있는 상태에서 이들에 대한 노동조합의 활동은 대단히 미미한 수준이다. <표 3-20>은 노동조

합이 비정규 노동자에 대하여 어떠한 활동을 하고 있는가를 보여준다. 비정규 노동자를 조합에 가입시키려는 노력은 12.5%, 정규직 전환 등 비정규 노동자에 대한 고용안정 활동은 37.5%로 나타나고 있다. 즉, 비정규 노동자에 대한 정규직 전환 활동이 이들을 직접 조합에 가입시키려는 노력보다 높게 나타나는 것은 현재 기업별 노조체제 하에서의 단위노조의 고민을 그대로 표현해 준다. 비정규직과 정규직간의 임금 및 근로조건격차가 큰 상태에서 단위노조에 비정규 노동자를 가입시키는 것은 비정규 노동자에게도 실효성이 없고 정규직 조합원에게는 반발을 살 여지가 있다. 그렇지만 비정규 노동자의 확대 추세는 정규직의 고용안정에 부정적 영향을 미치기 때문에 노동조합은 비정규 노동자를 정규직으로 전환시켜 조합원으로 받아들이고자 하는 것이다.

<표 3-20> 비정규 노동자에 대한 조합의 활동

(단위 : 개, %)

	전 체	금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
조합가입 노력	12.5	9.4	18.8	12.5	10.0	15.0
정규직 전환등 고용안정활동	37.5	34.4	50.0	34.4	32.5	42.5
상담 및 고충처리	46.3	39.4	56.3	48.5	47.6	45.0
임금 및 근로조건 개선	42.0	33.3	50.0	46.9	41.5	42.5
정사원과의 친목도모	56.3	45.5	68.8	61.3	58.5	53.8
사내복지제도 이용편의	74.7	60.6	93.8	79.4	69.8	80.0
교육 선전 문화활동	33.8	18.2	68.8	32.3	26.8	41.0
응답수	81	33	16	31	32	39

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

비정규직의 처우를 개선하기 위한 활동 뿐만 아니라 비정규 노동자의 채용 및 해고 결정에 대한 노동조합의 참여수준도 대단히 낮다.

비정규 노동자의 채용 및 해고에 대하여 노동조합과 기업이 사전합

의를 하는 곳은 전체의 5.4%에 불과하며, 사전 협의 수준의 참여도 32.4%에 머물고 있다(<표 3-21> 참조). 단체협약에 규정된 노동조합의 참여수준은 실제 수행하고 있는 것 보다 낮게 나타난다. 비정규 노동자의 활용에 대한 노사간의 합의는 전체의 2.7%에 불과하다. 이는 비정규 노동자 채용 및 활용에 대하여 기업이 전권을 갖고 있음을 의미하며, 다른 한편으로는 노동조합이 조합원의 고용 안정과 노동조합의 미래에 대하여 부정적 영향을 미칠 수 있는 비정규 노동자의 확대에 대하여 활동이 부진하다는 것을 보여준다.

<표 3-21> 비정규 노동자의 채용 및 해고에 대한 노동조합의 참여수준

(단위 : 개, %)

	전 체 (비율)		금 속	섭 유	화 학	500 미만	500 이상
	개	%					
사전통보	10	13.5	6.5	18.8	18.5	21.6	5.4
사후통보	36	48.6	54.8	62.5	33.3	45.9	51.4
사전협의	24	32.4	32.3	18.8	40.7	27.0	37.8
사전합의	4	5.4	6.5	-	7.4	5.4	5.4
응답수	74	100.0	31	17	27	37	37

자료 : 「단체협약 분석을 위한 노동조합 실태조사」, 한국노총 중앙연구원, 1996.

<표 3-22> 임시직(용역, 일용, 파견, 시간제) 활용에 대한 단체협약상 노조조합의 참여수준

(단위 : 개, %)

	전 체 (비율)		금 속	섭 유	화 학	500 미만	500 이상
	개	%					
노사합의	10	2.7	2.9	3.0	1.6	3.3	1.0
노사협의	18	4.8	6.7	4.0	0.0	4.8	4.9
사전사후통보	3	0.8	1.4	0.0	0.0	0.0	2.9
회사임의결정	3	0.8	0.5	1.0	1.6	0.7	1.0
취업규칙의거	2	0.5	1.0	0.0	0.0	0.7	0.0
규정 없음	336	90.3	87.6	92.0	96.8	90.4	90.2

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

더욱이 임시직 채용과 관련한 인력계획을 단체협약에서 논의 대상으로 규정하고 있는 곳도 거의 없는 것으로 나타났다. <표 3-23>에 의하면 이를 단체교섭 대상으로 규정하고 있는 곳은 단 1개에 불과하며, 노사협의회 대상에서도 375개 노동조합 중 9개 노조에 불과하다.

<표 3-23> 임시직 채용 등 인력계획의 단체협약 규정

(단위 : 개, %)

		제조업전체	(비율)
단체교섭대상 중 임시직채용	있 다	1	0.3
등 인력계획조항의 유무	없 다	377	99.7
노사협의대상 중 임시직 채용	있 다	9	2.4
등 인력계획조항의 유무	없 다	366	97.6

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

비정규직의 채용과 활용에 대한 노동조합의 대응이 저조한 것에 비하여 하도급 전환 결정에 대한 노동조합의 참여정도는 상대적으로 높은 편이다. <표 3-24>는 하도급 전환결정에 대한 노동조합의 참여수준을 보여주는데, ‘노사합의’가 전체의 10.4%이고 ‘노사협의’ 규정이 13.0%로 나타나고 있다. 그러나 하도급 용역인원의 결정과 같은 세부적인 사항에 대해서는 노사합의와 노사협의를 합쳐 6.9%에 불과하여, 노동조합이 정규직의 고용에 중요한 영향을 미칠 수 있는 하도급 전환에 대하여 구체적으로 대응하고 있지 못함을 보여준다.

<표 3-24> 하도급 전환결정에 대한 단체협약상 노동조합의 참여

(단위 : 개, %)

자료 : 『'96 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997.

하도급 전환과 관련한 사항은 1993년 정부가 입법하고자 했던 근로

	전 체 (비율)		금 속	섬 유	화 학	500 미만	500 이상
	인원	비율					
하도급 전환시의 절차							
노사합의	39	10.4	8.1	17.5	6.3	11.0	8.7
노사협의	49	13.0	15.7	11.7	6.3	11.0	18.4
규정없음	288	76.6	76.2	70.9	87.3	78.0	72.8
하도급 용역인원의 결정							
노사합의	15	4.0	5.3	2.0	3.2	2.6	7.8
노사협의	11	2.9	3.3	2.0	3.2	2.6	3.9
규정없음	347	93.0	91.4	96.1	93.5	94.8	88.3

자파견법과 중요한 연관을 갖는 사항이다. 그러나 378개의 단체협약 중 사내 하도급 전환과 사내 하도급 노동자의 채용에 관한 단체협약은 발견되지 않았다. 이는 현재 노동조합이 사내 하청, 특히 불법 용역노동자의 채용을 중요한 고용관련 쟁점사항으로 판단하고 있음에도, 뚜렷한 대처방안을 갖고 있지 않음을 보여주는 것이다. 또한 이러한 결과는 만약 근로자 파견법이 제정될 경우, 단체협약에서 사내 하청 노동자의 증대나 파견노동자의 확대를 막아낼 수 있는 준비가 결여되어 있음을 보여준다.

5. 소 결

이상에서는 최근 기업의 고용조정방식 및 그 일환으로서의 비정규 노동자의 도입실태와 노동조합의 대응방식에 관하여 노총중앙연구원의 실태조사와 단체협약 조사를 중심으로 살펴보았다. 그 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 지난 3년간 제조업의 정규직 고용은 지속적으로 감소하고 있으며, 감소의 원인은 설비 자동화와 노동자의 취업기피, 작업공정의 하청 외주화와 비정규 노동자 채용의 확대가 주요한 것으로 나타났다. 즉 기

업의 고용조정 방식은 설비자동화를 통한 인원감축 및 비정규 노동자의 확대라는 두 가지 방식으로 진행되고 있다. 그 결과 나타나는 정규직 고용의 감소는 조합원의 감소라는 측면에서 노동조합의 세력화에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며, 노동조합도 이에 대한 불안감을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

그러나 그에 대한 노동조합의 대응은 대단히 미약하다. 단체협약에서 경영상의 이유로 인한 인원정리, 신규채용의 결정, 작업 공정의 하청외주화 등에 대한 노동조합의 참여를 규정하고 있는 노동조합은 극소수에 불과하다. 또한 그에 대한 규정이 있다고 하더라도 노사간의 합의에 의해 결정하도록 하고 있는 곳은 거의 없고, 기업의 고용조정에 대하여 노동조합은 적절한 대응방안을 수립하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 조사된 제조업 중 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업은 전체의 62.4%로 나타나고 있으며, 지속적으로 확대되는 추세를 보이고 있다. 정규직 조합원수 대 비정규 노동자의 수는 10%이상을 차지하는 기업이 절반 정도로 나타나고 있다. 비정규 노동자의 확대는 주된 생산부문과 무관한 경비, 청소, 단순작업 등 주변적 부문만이 아니라 생산부문에서도 나타나고 있어 비정규 노동자의 확대가 기업의 수량적 유연화의 전형적인 방안임을 알 수 있다. 그 근거로서 기업의 비정규 노동자 활용형태는 상시적 활용형태가 많고, 정규직과 업무와 동일하거나 경우에 따라 동일한 일을 하는 비중도 높게 나타나고 있다.

비정규 노동자의 확대에 대하여 노동조합은 그것이 인건비 절감과 종업수의 억제를 위한 기업의 대응으로 판단하고 있으나, 그 외에 결원보충이나 일시적 업무량 확대 등 비정규 노동자를 활용해야 할 일시적 필요성에 대해서도 어느 정도 긍정하고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 비정규 노동자에 대한 노동조합의 대응은 두가지로 구분해 볼

수 있다. 먼저, 비정규 노동자가 정규직(조합원)의 고용불안과 노동조합의 무력화를 가져올 수 있다는 점에서 비정규 노동자의 채용 및 규모 결정에 대해 노동조합이 참여하는 것이다. 다른 하나는 이미 채용된 비정규 노동자의 임금 및 근로조건 개선, 정규직 전환, 정규직과의 연대활동으로 볼 수 있다. 그러나 현재 노동조합의 기업의 비정규 노동자 고용에 대한 대응이나 비정규 노동자와의 연대활동이 모두 저조하게 나타나고 있다. 비정규 노동자와의 연대활동은 정규직과의 친선도모나 복지제도 활용편의, 고충처리 등에 그치고 있으며, 비정규 노동자의 고용 혹은 규모결정에 대해서도 노동조합의 참여는 거의 나타나지 않고 있어 거의 사용자에게 전권을 부여하고 있는 상태에 있다.

이러한 결과는 현재 추진되고 있는 기업의 수량적 유연화의 법제화, 즉 경영상의 정리해고 인정, 변형근로시간제, 근로자 파견법 제정이 이루어질 경우, 정규직(조합원)의 고용불안과 비정규 노동자의 근로조건 악화의 가능성을 보여준다. 노동시장의 수량적 유연화를 위한 법제화가 이루어진다면, 노동조합운동 전체나 개별 노동조합의 교섭력에 의해 정규직의 고용안정과 비정규 노동자와의 연대를 단체협약으로 규제하는 방법을 적극적으로 모색해야 할 것이다.

제 4 장

사례연구 : 근로자 파견과 사내 하도급

1. 불법과 합법이 공존하는 근로자 공급

가. 근로자 공급, 근로자 파견, 하도급의 개념

현행 법률에서는 노동부장관의 허가를 받지 않고는 근로자 공급사업을 하지 못하도록 규정하고 있다(직업안정법 제 33조). 근로자 공급사업이란 ‘공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업’(직업안정법 제4조)으로서, 이를 위반할 경우 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다(직업안정법 제 47조). 단, 직업안정법 시행령 제33조 제2항 1호에 의거하여 근로자공급사업은 노동조합법에 의하여 노동조합만이 실시할 수 있도록 규정되어 있다. 이외에도 경비용역과 청소용역은 내용상 근로자 공급사업에 속하지만, 각각 내무부장관의 허가 혹은 구청의 허가과 노동부 보고를 거쳐 합법적으로 근로자 파견이 가능하도록 되어 있다.

근로자 파견은 본래 근로자 공급에 속한 개념이기 때문에 근로자 공

[그림 2] 근로자 공급, 근로자 파견, 도급, 직업소개회 구분

자료 : 日本労働協會 編, 「<フォーラム> 人材派遣法と勞使の對應」, 『年譜-日本の勞

使關係』, 昭和 61年版, 日本労働協會.

급과의 구분이 애매하다. 근로자 공급사업과 근로자 파견사업은 [그림 2]에 나타난 바와 같이, 공급된 근로자에 대하여 공급자와 사용자 중 누가 고용관계를 갖는가로 구분된다. 근로자 파견이란 ‘자기가 고용한 근로자를 당해 고용관계하에서 타인의 지휘·명령을 받아 그 타인을 위하여 근로에 종사하게 하는 것’(노동부, 「근로자파견업의 적정한 운영 및 파견근로자보호에 관한 법률안」, 1995)으로서, 넓은 의미에서 근로자 공급사업이다.

근로자 공급과 근로자 파견의 구분이 애매한 것처럼 도급과 근로자 파견의 개념도 애매하다([그림 2] 참조). 근로자 파견과 하도급은 공급자가 근로자와 고용관계를 맺는다는 점에서 동일하지만, 지휘감독의 주체가 공급자인가 사용업체인가하는 점이 다르다. 즉 근로자의 지휘감독 주체가 공급자이면 하도급이고, 사용업체이면 근로자 파견이 된다. 현행 법제 하에서는 근로자 파견이 금지되어 있음에도, 형식적으로 지휘감독의 주체가 근로자 공급업자이기만 하다면 얼마든지 합법적인 도급업체로 인정받을 수 있다.

본래 도급이란 ‘당사자 일방이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것(민법 제 664조)’를 말하는데, 노동부는 불법적인 근로자 파견사업과 합법적인 도급사업을 구별하기 위하여 다음과 같이 노동부 예규로 정하고 있다.

국내 근로자 공급 사업허가 관리규정

제2조(도급 등과의 구별)

- ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음의 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 공급사업을 행하는 자로 본다.
 1. 근로자를 공급한 자가 그 근로자의 업무수행, 근로시간, 배치결정과 그 변경 및 복무상 규율에 관한 사항에 대한 지시 기타 관리를 스스로 함으로써

실질적으로 지휘감독하는 경우

2. 근로자를 공급한 자가 스스로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간이한 공구를 제외한다) 또는 재료나 자재를 사용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술과 경험에 따라 업무를 행하는 경우로서 단순히 육체적 노동을 제공하는 것이 아닌 경우
 3. 근로자를 공급한 자가 소요자금을 자기 책임하에 조달·지변하며 민법, 상법 기타 법률에 규정한 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우
 4. 근로자를 공급한 자가 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 부담하는 경우
- ② 제1항 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법 제33조 제1항의 규정에 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 것으로서 그 사업의 본 목적이 노동력의 공급일 때에는 공급사업을 행하는 자로 본다(노동부 예규 제259호).

이에 의하면 도급업체는 근로자에 대한 실질적인 지휘감독, 생산수단의 보유, 자금운용 등의 측면에서 주문업체에 대하여 사업주로서의 독립성을 가지고 있어야 한다. 그리고 독립성을 가진 경우라도 노동력의 공급을 목적으로 한 위장일 때에는 근로자 공급사업에 해당되어 위법이 된다. 이러한 규정은 불법적인 근로자공급을 막기 위한 장치이면서도, 그만큼 도급과 근로자파견의 경계가 애매하다는 것을 보여준다.

나. 사내 하도급과 근로자 파견

대다수의 불법 근로자 파견업체가 하도급으로 등록하고 있는 경우, 도급업과 파견업을 구분해 내는 것은 개념적으로는 가능하지만, 현실적으로는 대단히 어렵다. 특히 도급이 제조업체의 사내 하도급인 경우에는 그 구분이 더욱 모호할 수 밖에 없다. 이 경우에 도급과 파견의 구분방법은 실제로 노동자에 대한 지휘감독을 하청회사에서 하고 있는가, 혹은 원청회사에서 하고 있는가의 차이이다.

제조업 사내 하도급의 경우 지휘감독의 주체는 다양하게 나타날 수 있다. 원청회사에서 일정한 공정이나 작업을 사내하청으로 주었을 경우, 지휘감독은 ① 원청회사에서 하청노동자를 지휘감독하는 경우, ② 하청회사에서 하청노동자를 지휘감독하는 경우, ③ 부서나 공정에 따라 원청과 하청이 함께 지휘감독을 하는 경우, ④ 하청업체에서 형식상의 지휘감독자를 두고 원청에서 지휘감독을 하는 경우 등이 존재하며, 이는 필요에 따라 언제든지 바뀔 수 있다.

또 하청업체의 입장에서 볼 때 사외하청과 사내하청을 동시에 수행할 수도 있다. 대기업의 협력업체로 표현되는 하청업체에서는 원청으로부터 독립적인 공정을 도급받아 별도의 사업체에서 도급을 수행하면서, 노동자들의 일부를 원청회사에 들여보내 원청회사의 지휘감독을 받게 하는 경우도 있다. 이 경우 하청업체에서 원청업체로 파견된 노동자들은 파견 근로자인지 도급 근로자인지 분명히 구분되지 않는다. 하청업 주조차도 그것이 노동력 공급과 도급이라는 동시적인 목적을 가지고 있음을 부인하지 않는다. 이러한 개념상의 모호성은 용역노동자와 파견노동자, 그리고 하청 노동자를 혼동하게 하는 중요한 이유이다. 이렇게 세가지 개념이 중첩되어 나타나고 혼동되는 이유는 용역노동자, 파견노동자, 사내하청 노동자 모두가 사용자가 직접 노동자를 지휘감독을 하든 하지 않든 간에 모두 저임금 노동력 수급의 목적을 가진 인력공급의 성격을 갖고 있기 때문이다.

일본의 경험은 이러한 성격을 분명하게 보여준다. 한때 일본에서는 사내하청제도가 근로자 공급사업으로서 금지되어 있었다. 일본에서 사외공(사내 하청)제도는 미군점령 시기에는 근로자 공급(人夫供給請負業)으로서 금지되어 있었으나, 업계의 견해를 받아들여 1952년 직업안정법 시행규칙 제4조 제1항의 개정 이후 사외공제도를 합법화시켰다(小林, 1986). 그 개정 내용은 ‘자신이 제공하는 기계 등 혹은 그 작업

에 필요한 교재 등을 사용하거나, 기획 혹은 전문적인 경험을 필요로 하는 작업을 행하면서, 단순히 육체적인 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우'(일본 직업안정법 시행규칙 제4조 제1항)로서, 우리 나라에서는 앞에서 서술한 국내 근로자 공급 사업허가 관리규정(노동부 예규 제259호) 중 제1항 1호와 동일한 내용을 갖고 있다. 이에 따라 일본에서 사외공제도는 철강, 조선업을 중심으로 하여 대기업 제조업체에 확산되어 왔다. 즉 사외회사와 파견회사는 유사한 유형이지만, 사외공업체는 도급으로 인정하여 지도하고 파견업체에 대해서는 1986년 근로자 파견법이 제정되기까지는 별도의 인재파견업법으로 규제해 왔다(小林, 1986).

일본에서는 1952년 직업안정법의 개편을 통하여 제조업 부문에서 사내 하청을 합법화함으로써 사실상의 인력공급의 경로를 확보하였던 것이다. '그 후(직업안정법 개편 이후-역자 주) 사무자동화 등 정보화의 진전을 하나의 배경으로 하면서 대기업 사무부문 등에서 파견 노동자가 대량으로 발생했는데, 이 경우 공급된 노동자가 단순한 업무의 '도급'일을 수행할 뿐만 아니라 원청회사로부터 '지휘명령'을 받는 경우가 증대함으로써 이러한 업무의 노무공급적 성격, 즉 직업안정법 위반의 사실이 명백해졌다. 문제는 정부와 독점이 이러한 사실을 법률에 따라 규제하는 것이 아니라, 이를 용인하고 나아가 이를 합법화할 수 있는 길을 선택했다는 점이었다. 여기에서 노동자 파견법 출현의 의미를 볼 수 있을 것이다(加藤佑治, 1991, 26쪽 참조).

현재 우리 나라 정부나 사용자의 근로자 파견법안에서도 제조업의 하도급을 위장한 불법 파견업과 실제 근로자 파견에 해당되는 사내 하도급 노동자의 문제는 본격적으로 다루어지고 있다. 노동부의 「근로자 파견사업의 적정한 운영 및 파견근로자 보호에 관한 법률안」(제5조 제1항 1995. 9)에서는 근로자 파견대상의 업무를 '업무의 신속하고 정확한 수행을 위하여 전문적인 지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 업무'

로 제한하고 있으며, 단 ‘출산, 질병 또는 부상 등으로 휴업한 근로자가 담당하던 업무나, 계절적 업무, 일시적으로 노동력을 확보하여야 할 필요가 있는 업무(제5조 제2항)’에 대해서는 근로자 파견사업을 행할 수 있도록 규정하고 있다. 이는 상호 모순된 것이다. 정규직의 일반적, 상시적 업무에는 근로자 파견을 하지 못하도록 규정하고 있는 것처럼 보이지만, 예외조항을 설치함으로써 실제로는 정규직의 일반업무에도 근로자 파견을 가능하게 하고 있다. 즉 민간 근로자 파견을 합법화하는 것이 그 골자이다.

노동부의 법안이 사용자 측에서 제출한 다른 법안보다 노동자보호라는 측면에서 선진성을 가지고 있음에도, 그 내용은 현재의 사내하도급을 위장한 근로자 파견업체를 합법화하고 양성화하는 데 1차적인 목적을 가지고 있음을 부정할 수 없다. 이는 노동부가 현재 근로자 파견법이 제정되지 않은 상태에서도 적발된 불법 근로자 파견에 대해서 유연한 대응을 하고 있는 이유이기도 하다.

또한 노동부의 법률안을 확대해석하여 제조업에서는 근로자 파견을 금지하도록 법안을 제정한다 할지라도, 이는 이미 성행하고 있는 제조업의 불법 하도급위장 파견업체를 근절시키지 않는다면 유명무실한 것이 되어 버린다. 제조업에서는 이미 하도급위장 파견업체들이 확산되어 가고 있는데, 이에 대한 실질적인 단속조치 없이 법률상으로만 제조업의 근로자파견을 금지하는 것은 문제의 본질을 비껴가는 것이다.

2. 사내하청을 위장한 근로자 파견 사례

加藤佑治(1991)는 일본의 근로자파견사업을 다음과 같은 세가지 형태로 구분하고 있다. 첫째는 ‘백화점 형’으로서, 파견대상업무의 대부분을

취급하는 파견 종합회사이며, 둘째는 ‘전문점 형’으로서, 파견대상업무의 한두가지를 전문적으로 취급하는 회사이며, 세 번째는 ‘대기업 계열형’으로서, 대기업의 하청 혹은 자회사로 설립된 파견회사이다. 그러나 우리나라에서는 아직 근로자 파견법이 통과되지 않았기 때문에 합법적인 ‘백화점 형’의 종합회사 형태의 파견은 발견되지 않는다. 그러나 근로자 파견이 불법이 상태에서 제조업 대기업이 계열 자회사를 만들어 사내하도급을 주는 기업 계열형의 파견업체는 흔하게 발견된다.

기업계열형 파견의 특성은 직접 생산부문과 무관한 청소, 경비, 조리 등의 주변적 부문에서 생산의 주변적 부문으로, 또 생산의 핵심부문까지 옮겨가고 있다는 것이다. 불법 용역업체로부터 파견근로자를 공급받고 있는 대기업들은 업무의 특성상 생산과 무관한 청소, 운반 등의 주변적 업무가 아니라, 주된 생산부문에 파견근로자를 투입하고 있다.

<표 4-1>은 불법근로자 용역업체와 사용업체 중에서 노동부가 적발한 대표적인 사례만을 추출한 것이다. 따라서 <표 4-1>의 3개 사용업체는 1996년 현재 아래와 같은 파견노동자만을 사용하고 있는 것은 아니다. A자동차의 경우 1996년 현재 고용하고 있는 파견노동자의 수는 적발된 불법 파견노동자만 602명에 이르고 있다. 같은 표에 따르면 청소, 운전, 조리, 상하차와 같은 주요 생산부문과 무관한 주변적 업무만이 아니라 조립, 가공 등 주요 생산부문에 대량의 불법 파견근로자를 고용하고 있음을 알 수 있다.

기업계열형 파견업체들은 근로자 파견이 불법인 이상, 합법적으로 광고 등 공식적인 방법을 사용하여 사용업체를 모집하거나 영업할 수 없다. 따라서 파견업주의 대다수는 파견업체를 설립하기 이전에 이미 사용업체와 특정한 관계를 맺고 있던 사람들이며, 모회사로부터 자회사의 형태로 파견회사의 설립을 용인받은 경우가 많다. 각 불법 근로자공급업체들이 관계를 맺고 있는 사용업체수가 하나이거나 2~3개 업체에

불과하다는 사실이 이를 보여준다. 이러한 과정을 통해 모기업은 파견업체에 대하여 절대적인 지휘감독 권한을 확보하고 그 존재에도 영향을 미치게 된다.

<표 4-1> 불법 근로자 용역업체와 대기업 사용업체의 사례(전라지역 1996년)
(단위 : 명, 개)

사용업체	직종	인원	용역업체명	공급업종	근로자 수	사용업체 수
A자동차	청소	4	A기업	청소, 생산보조	45	2
	조립, 생산보조	29	B기업	조립, 생산보조	55	2
	조립	258	C기업	조립	258	1
	생산보조	7	D기업	생산보조	7	1
	가공, 생산보조	143	E기업	가공, 생산보조	143	1
	생산보조	21	F기업	생산보조	21	1
	생산보조	85	G기업	생산보조	85	1
	진산	7	H기업	진산	7	1
	운전	40	I기업	운전	45	2
	운반	6	J기업	운반	6	1
	운반	2	K기업	운반	2	1
	계	602				
D전자	조립	31	A기업	조립	149	4
	조립	52	B기업	조립	52	1
	조립, 포장	93	C기업	조립포장	111	2
	포장	33	D기업	조립, 포장, 상하차	90	3
	계	209				
K기공	조리	6	A기업	조리, 조립	15	2
	조립	19	B기업	조립, 포장	112	2
	조립	26	C기업	조립, 생산보조	55	2
	가공	68	D기업	가공, 포장	68	1
	가공, 생산보조	120	E기업	가공, 생산보조	120	1
	운전	5	F기업	운전	45	2
	계	244				

자료 : 「1996년 국정감사자료」에서 재구성.

이러한 인맥을 활용한 파견업체의 사례로 S산업의 예를 살펴 보자. S산업은 모기업 M사에서 독립된 하도급업체로 등록되어 있고, M기업의 사내에 독립적인 사무실을 가지고 있다. S산업의 사장은 모기업에서 20년간 노무관리부서에서 근무했던 사람으로 그간의 공로를 인정받아 명예퇴직과 동시에 용역업체의 사장으로 취임했다. 실제로 용역업체 사장의 수입도 모기업인 M사에서 지불되고 있으므로 S산업의 사장은 M기업 자회사의 위탁관리자인 셈이다.

S산업은 명목상으로는 하도급이지만 실질적으로는 물량하도급이 아니라 인력도급으로서 노동자 파견사업에 해당된다. S산업의 종업원수는 모두 96명으로 M사의 단순노무 업무에 인력을 투입하고 있다. S산업의 사장과 고용계약을 맺고 노무관리를 받지만, 경비, 청소 등을 제외한 생산 관련 업무는 모기업인 M사로부터 직접 지휘감독을 받는다.

<표 4-2> H사의 사업부별 사내용역의 현황

(단위 : 명)

	생 산 부 서		직영수	용역수	계
민 수	철차사업부	철구생산부	279	167	446
		의장생산부	229	349	578
	산기사업부	산기생산부	113	141	254
		성형기생산부	42	27	69
소 계			663	684	1,347
방 산	중기사업부	중기 생산1부	315	8	323
		중기 생산2부	269	13	282
		기계가공부	224	0	224
	소 계			808	21
공장본부	소 계			36	36
총 계			1,471	741	2,212

자료 : H그룹 노사관계 진단 연구단, 『H그룹 노사관계 진단 연구보고서』, 1994. 5.

287쪽

<표 4-3> K자동차의 파견근로자 현황

(단위 : 명)

구 분	생산작업		생산지원		지게차작업	
인원현황	라인작업	146	차량지원	132	지게차대여	57
	물류작업	35	사상작업	36	지게차운전	27
	후처리작업	166	취수관리	3		
	포장작업	184	도장MT	128		
	기타생산	68				
소 계		599		299		84
총 계			982			

자료 : K자동차 노동조합(1994).

이외에도 S산업은 M사가 비정규 노동자를 필요로 할때, 상시적으로 이들의 채용을 대행하는 역할을 한다. M사에서 갑작스러운 결원이 발생하거나 인력 수요가 있을 때, S산업에서는 비정규 노동자를 모집하여 고용계약을 맺고 M사로 파견한다.

이러한 사례들은 기업이 경비나 청소 등 주된 생산업무와 무관한 부문만이 아니라 주된 생산부문에 파견노동자를 사용하고 있음을 보여 준다. 기업이 자회사 성격의 불법 용역업체를 설립하여 인력도급을 하게 하는 것은 엄밀히 말해서 작업의 '외부화'라고 볼 수 없다. 작업의 외부화는 물량, 공정, 인원 등 내부의 작업이나 고용관계를 외부의 상업적 관계로 대체하는 것인데, 기업이 직접 혹은 간접적으로 하청회사를 설립해서 인력을 사용하는 것은 외부화를 표방한 내부 중층화에 가깝다. 기업은 사내에 필요한 인력을 다른 회사와 고용관계를 맺은 인력으로 보충함으로써 형식상으로는 외부인력으로, 내용상으로는 내부인력으로 사용하는 것이다. 따라서 원청기업은 이러한 용역인력에 대해서

모집, 채용, 임금 및 근로조건, 해고에 이르기까지 절대적인 권한을 갖게 되는 것이다.

한편, 사내하청 혹은 파견노동자의 증대는 사내 핵심노동자 집단의 형성과 동시에 진행된다. 핵심집단의 형성은 기업이 보유하고 있는 정규직의 최적화를 의미하며, 기업내 잉여인력 혹은 유희인력의 축소과정이다. 따라서 정규직의 핵심집단화는 정리해고가 자유롭지 않은 노동법 제도 하에서, 기업내 배치전환, 명예퇴직, 신규채용 정지로 나타난다. <표 4-4>는 생산부문에서 필요한 정규인력의 감소와 함께 파견 혹은 사내하청 노동자가 증대되고 있음을 보여준다.

<표 4-4> H사의 사내하청과 정규직 노동자수의 변화

(단위 : 명, %, 개)

	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996.1
직영현장직(A)	3,025	3,533	3,750	3,439	3,635	4,119	4,230	3,394	3,202	3,117	3,117
하청(B)	1,262	847	977	864	1,040	1,147	1,921	1,307	727	790	1,050
비율(B/A+B)	41.8	19.3	20.7	20.1	22.2	21.8	31.2	27.8	18.5	20.2	25.2
하청업체수	17~25	13	23	21~23	19~22	22~27	36~42	20~38	13~22	17	20

주 : 1986년도 직업현장직 인원은 관리직까지 포함한 인원임.

자료 : H사 내부자료, H사 노동조합 『사업보고서』, 각년호.

박준식, 「노동조합의 조직상황과 미조직 노동자의 조직화 문제」, 『산업노동연구』, 제2권 제1호, 1996, 19쪽에서 재인용.

정규직의 핵심집단화 과정과 함께 사내하청, 파견노동자의 증대는 기업내 인력을 최적화함으로써 생산성을 극대화하고자 하는 것이며, 노동조합의 인건비 상승효과에 대한 대응이기도 하다. 이는 직접적인 노조 무력화를 위한 기업의 대응이기도 하지만, 다른 한편으로는 노조의 임금인상에 대한 부담을 외부화를 통해 사내하청, 혹은 파견노동자에게 전가시키는 행위이기도 하다.

위에서 예로 든 M기업의 사내하청인 S산업은 노동조합의 임금인상

에 대한 대응으로 만들어진 전형적인 사례이다.

모기업인 M사의 노동조합은 1987년 사측에 의해 어용 노조로 설립 되었으나, 1989년에 현 위원장이 당선되면서 실질적인 노동조합이 생긴 후에 강력한 임금인상활동에 의해 지속적인 임금상승이 이루어졌다. 현재 교대근무자의 고졸 초임은 연봉 1,600만원이며, 정규직의 고정상여금은 연간 1,000%에 달하고 있다. 이직률도 노동조합 설립 이전에는 50%에 달했으나 노조설립 이후에는 여성조합원을 제외하면 0.4%로 떨어졌다.

S산업은 노동조합의 활동이 활성화된 1991년에 사내하청으로 들어왔다. S산업 노동자들에게 지급되는 임금은 포장, 상하차와 같은 단순업무의 일용노동자들의 경우 일당 2만원~2만 5천원에 불과하며, 정규직과 동일한 일을 하는 노동자들은 정규직의 70%가량의 임금을 받는다. 실제 S산업의 임금단가 결정방식은 모기업인 M사 정규직 평균임금의 72% 범위내에서 단가를 결정하도록 되어 있다. 그러나 M사 정규직은 호봉승급이 있으며, S사의 노동자들의 임금은 M사의 5년차 호봉이상으로 올라가지 못하도록 고정하고 있기 때문에, 근속년수가 올라갈수록 M사 정규직과 S사 비정규간의 임금격차는 커질 수 밖에 없다.

이러한 사례는 결과적으로 M사 정규직의 고용안정과 상대적으로 높은 임금이 S산업 하도급 노동자들의 고용불안과 상대적인 저임금을 기반으로 하고 있음을 보여주는 것이다.

기업별 노동조합은 기업내 조합원간의 임금격차와 근로조건의 격차를 축소하는 기능을 수행해왔다. 임금인상 투쟁으로부터 생산직의 임금체계 개선, 생산직에 대한 직제 사다리의 설치, 단일호봉제 추구를 통한 직종별, 성별 임금격차의 완화 등의 정책은 기업별 노조가 조합원의 전반적인 임금인상 뿐만이 아니라, 조합원 내부의 격차 축소를 지향해 온 정책들이다. 이러한 노동조합의 정책은 임금수준과 임금격차, 근로

조건의 격차라는 수단으로 노동자를 차등관리해 온 기업의 통제수단과 대립된다. 노동조합이 강력한 조직력을 보유하고 있을 때 기업은 이에 대하여 일정한 협상의 선을 그을 수 밖에 없다.

노동조합이 임금인상과 조합원 내부격차의 축소에만 몰두하고 있는 사이에, 기업은 고용유연화를 통해 인건비 절감과 기능적 유연성의 제고를 도모한다. 이 전형적인 형태가 사내하청의 설립을 통해 기업내 노동자를 조합원-정규직-핵심집단과 비조합원-비정규직-주변집단으로 분할하는 것이다. 조합은 노동조합과 사용자간의 교섭이 정착되는 순간에 조합원을 재생산하는 정규직이 감소하고 있다는 점을 알고 있지만, 조합의 교섭력은 조합원의 고용안정에 집중될 뿐, 자발적인 형식으로 진행되는 명예퇴직이나 신규채용의 정지 및 비정규직의 확대에 대하여 장기적인 대처를 하지 못한다. 이와 같은 조건하에서는 사용자뿐만 아니라 기업별 조합도 임시노동자의 고용불안정성을 통해 조합원의 이익을 추구한다는 비난을 면하기 어렵다.

3. 불법 파견업체를 통한 등록형 노동자 파견 사례

이 절에서는 특정 기업에 사내하도급으로 계약해서 실제 근로자 파견을 행하는 명목상의 하도급업체 이외에, 노동자 파견업을 주된 업무로 수행하면서 여러 기업에 인력을 파견하고 있는 전형적인 불법 파견업체의 사례를 살펴보고자 한다.

가. 사용업체가 파견노동자를 활용하는 이유

안산지역은 중소기업체가 밀집해 있는 지역으로 단순기능인력의 부족으로 인하여 파견근로자에 대한 사용사업체의 수요가 높은 편이다. 대부분 중소기업체가 들어서 있기 때문에 주문량의 증감이나 계절에 따른 물량의 증감으로 인하여 일시적 인력수급의 필요성이 상존하며, 단순기능인력부족으로 인하여 파견인력에 대한 수요가 높다.

일정한 규모를 가진 안정적인 중소기업체는 이미 거래하고 있는 파견업체가 있고, 이들을 통해서 필요한 인력을 충원하고 있다. 파견인력은 일시적인 물량 증감 때문만이 아니라, 상시적으로 필요한 단순기능직종의 인력부족과 인건비 절감도 중요한 원인이다. 이는 대기업이 생산직 인력의 축소와 대체를 위해 파견인력을 사용하는 것과의 차이점이다. 중소기업체들은 경영합리화를 목표로 파견노동자를 활용한다기 보다는 정규직의 저임금으로 인하여 부족한 생산직 인력을 파견노동자로 보충하고 있다.

중소업체들이 비정규 노동자를 직접 모집·채용하지 않고 불법 파견업체를 통해 파견근로자를 공급받는 것은 거래비용의 차이로 설명된다. 거래비용은 노동자의 모집, 채용, 선별, 훈련, 해고 등에 들어가는 비용을 의미한다. 기업이 파견노동자를 사용할 경우 파견업체에 대하여 일정한 비용을 지불해야 하며, 직접 임시노동자를 고용할 경우에도 모집, 채용, 관리비용이 소요된다. 파견업체를 통해 노동자를 공급받을 경우에는 고용지속기간과 무관하게 거래비용이 일정한 반면, 기업이 직접 임시노동자를 고용할 경우 거래비용이 일회적이다. 따라서 기업은 고용지속기간이 길수록 임시노동자를 직접 채용하고, 단기간 고용일수록 근로자파견을 선호한다(D. Mayall and K.Nelson, 1982; 윤진호, 1993에서 재인용).

이러한 설명은 안산지역의 중소기업체가 파견인력을 사용하는 이유이다. 이들이 요구하는 인력은 상시적 필요인력이지만, 개별 일용 노

동자의 고용 지속 기간은 그다지 길지 않다. 이는 사용업체의 필요 인력이 주로 상하차, 생산보조, 포장 등 육체적 힘을 필요로 하는 단순노무 혹은 단순 기능 직종이기 때문이다. 이러한 직종에서는 기간과 무관하게 그 일을 수행하기만 하면 되기 때문에 사용업체 측에서도 동일한 사람이 그 일을 수행할 것을 요구하지 않으며, 노동강도 때문에 일용노동자도 가능한 한 계약기간을 장기화하고자 하지 않는다.

노동자의 입장에서도 개별기업의 직접모집에 의해 임시직으로 근무하는 것보다 파견업체를 통해 파견되는 것이 임금수준이 높다는 인식이 있다. K용역업체의 경우 상하차 등 일반적인 단순노무직종의 일당은 4~5만원 수준이며, 포장, 조립 등의 일을 하는 기혼여성의 일당은 2~3만원 수준이다. 일당을 높게 받는 사람은 특수용접 등 기술을 가진 사람이며, 위험하거나 어려운 직무의 경우에는 일당이 10만원을 넘는 경우도 있다. 한 번 용역업체에 들어온 사람은 일당 수준이 높고 사용사업체나 파견업체에 매여있지 않기 때문에, 계속 용역 노동자로 남게 된다. 파견노동자의 임금수준은 정규직의 퇴직금이나 보너스 등의 부가급여와 사회보험 부담 등을 고려하지 않는다면, 동일한 기업에서 동일한 업무를 수행하는 사람보다 많기 때문이다.

나. 등록형·모집형의 근로자 파견

파견노동자의 고용 형태는 상용형, 등록형, 모집형으로 구분된다. 상용형 파견은 파견업체가 상시적으로 파견근로자를 고용하고 있다가 사용업체로부터 인력파견 요청이 있을 때 파견계약을 맺고 파견하는 형태이다. 등록형 파견은 사용업체가 파견근로자를 등록하고 있다가 사용업체로부터 요청이 있을 때 파견근로자와는 근로계약을, 파견업체와는

파견계약을 맺고 파견하는 형태이다. 모집형은 사용업체로부터의 요구가 있을 때 파견업체가 직접 파견노동자를 모집하여 고용계약과 파견계약을 맺고 사용업체에 파견하는 고용형태이다.

안산 지역의 인력 파견업체인 K사의 파견형태는 등록형과 모집형의 중간형태이다. K파견업체는 파견근로자를 상시적으로 고용하지 않고, 파견노동자를 등록해 두었다가 사용업체로부터 요청이 들어올 경우에 파견노동자와는 근로계약을 맺고, 사용사업체와는 파견계약을 맺는다. 등록방법은 기존에 K파견업체와 고용계약을 맺었던 노동자의 인적사항과 주소, 전화번호 등을 기재해 두는 방법으로 이루어진다. 이들의 고용계약은 사용업체의 요청이 있을 때에만 이루어지며, 주문기간이 끝나면 고용계약도 끝나버리기 때문에 등록된 노동자가 다른 파견업체를 통해서 사용업체에 근무하고 있을 경우도 있다.

등록형 파견노동자가 부족할 때 K 파견업체는 일용노동자들의 인력시장에서 직접 인원을 조달하는 모집형 파견을 수행한다. 안산의공단 입구지역에는 아침마다 보따리를 들고 오는 일용노동자들의 인력시장이 형성되어 있다. 이들의 거주지는 안산지역뿐만 아니라 수원, 안양 등 서울 외곽에서도 진출한다. 이들이 모여있으면 파견업주들이 이들을 그 자리에서 근로계약을 맺고 사용업체로 공급하기도 하고, 중소기업체에서 관리자가 나와 직접 모집이 이루어지기도 한다.

상하차나 단순노무를 하는 남자 파견노동자의 임금이 4~5만원 수준이라고 할 때 K파견업체가 노동자파견의 대가로 받는 수수료의 단가는 일인당 일당 6,000원 정도이다. 즉 파견업체가 중간에서 챙기는 수수료는 약 5~10%사이인데, 이 액수는 사용업체와 파견업체 사이에서 결정된다. 파견노동자의 임금수준은 먼저 사용업체와 파견업체 사이에서 이루어진다. 양자간에 임금단가에 대한 흥정이 이루어지면, 파견업체에서는 일정한 수수료를 제외하고 난 나머지 액수를 파견노동자에게 제시

하고 근로계약을 맺는다. 파견업체는 사용사업체와 결정한 임금단가 수준에서 수수료의 크기를 결정할 수 있지만, 안산지역에서는 이미 시장 임금이 형성되어 있어 파견업체 마음대로 조정할 수 있는 여지는 적은 편이다.

이러한 등록형 파견의 경우에 파견업체에 등록을 해놓았다고 해서 파견노동자와 파견업체간에 고용관계가 형성되는 것은 아니다. 등록형 파견의 고용관계는 사용업체로부터의 주문이 들어와 파견노동자가 파견되어 있는 기간동안에만 발생한다. 사용업체에 대한 파견노동자의 노무공급 기간이 끝나면 파견노동자와 파견업체간의 고용관계도 해제된다. 즉 K파견업체에 등록을 한 노동자라고 해도 일자리가 없는 동안에는 다른 파견업체를 통해 고용계약을 맺고 파견될 수 있다.

이러한 특성은 등록형 파견을 직업소개나 상용형 파견과 구분짓는 특성이다.

등록형 파견은 구인과 구직의 연결 기능이 강하다는 점에서 직업소개와 유사성을 갖는다. 직업소개의 경우에는 구인구직이 연결되었을 때 양자로부터 1회에 한하여 소개 수수료를 받을 뿐이며, 구직자와 고용계약을 맺거나 그들에게 직접 임금을 지급하는 것은 아니다. 등록형 파견은 구인과 구직이 연결되었을 때 중간매개자와 고용계약을 맺고, 지속적으로 그에게 수수료를 제공하면서 임금을 받는다는 점에서 차이가 있다.

또 등록형 파견은 파견업자와 고용계약을 맺는다는 점에서는 직업소개와 구분되며 상용형 파견과 동일하다. 그러나 그 고용계약의 지속성이 보장되지 않는다는 점에서 상용형 파견과는 구분된다. 즉 상용형 파견업체는 파견노동자가 다른 사용업체에서 일하고 있지 않을 때에도 임금지급 등 사용자로서의 의무를 져야 한다. 따라서 등록형 파견이나 모집형 파견은 직업소개의 성격을 가지면서도 고용계약을 맺고 임금의

일부를 지속적으로 수취한다는 점에서 중간착취의 성격이 강하다.

다. 파견노동자의 업무와 산재 발생시 사용자의 책임 소재

안산지역 제조업체의 특성상 파견노동자의 업무는 단순 생산보조 업무가 대부분이다. 예를 들어 프레스라 하더라도 직접 찍는 것이 아니라 물건을 기계에 대주는 식이며, 상하차 업무등 주로 육체적인 노동력을 필요로 한다. 물론 특수 용접 등 기술을 가진 사람들도 있지만, 이들의 일당수준은 단순업무에 비해 비싼 편이다. K파견업체에서도 위험하거나 숙련을 요구하는 작업에 사람을 파견할 때에는 경험자와 숙련자 등 소위 ‘믿을 만한 사람’을 중심으로 파견하고 있으며, 대신에 높은 단가를 요구하고 있다. 위험하거나 숙련을 요구하는 작업에 무경험자나 미숙련자를 파견하는 것은 산업재해의 발생을 가져오는 주된 요인이다.

현재 안산지역에는 200여개의 파견업체가 난립하고 있지만, 산재보험에 가입한 업체는 2~3개에 불과하다. 그러므로 파견노동자에게 산업재해가 발생할 경우 사용회사에서는 파견노동자의 고용주가 아니라는 이유로 산재 보상을 거부하고, 산재보험에 들지 않은 파견업체는 영세한 불법 파견업체이므로 그대로 도망가 버리기가 일쑤이다.

이는 정부의 불법 노동자파견업체에 대한 단속의지의 결여와 밀접한 관계가 있다. 산재나 임금체불이 발생해도 지방 노동사무소 등 관청에서는 현실적으로 처리할 수 있는 방법이 없다. 또한 안산지역의 파견업체들은 정기적으로 정부기관과 뒷거래를 하고 있다. 결국 중앙부처의 단속의지 결여는 지방행정기관의 부패를 조장하고 파견노동자의 산업재해 발생이나 임금체불을 방조하는 결과를 가져오고 있다.

라. 외국인노동자의 파견노동자 대체

안산지역에서 외국인 노동자는 파견노동자들과 대체관계에 있음이 발견된다. 지난 몇 년간 안산지역에 외국인 노동자가 늘어나면서부터 기업의 파견노동자 활용은 급격하게 줄어들었다. 파견노동자의 직종은 대부분 육체적 힘을 필요로 하는 단순 직종이기 때문에 파견노동자와 외국인 노동자는 직접적인 대체관계에 있다.

기업의 입장에서는 외국인 연수생이 3~4개월 일하다가 사업장을 이탈한다고 해도 파견노동자를 사용했을 때 보다 인건비가 덜 들기 때문에 외국인노동자를 선호한다. 외국인 연수생과 외국인 불법체류 취업자를 동시에 고용하고 있는 기업도 적지 않게 발견된다. 외국인 불법체류 취업자의 임금수준은 외국인 산업연수생보다 높은 편이지만, 국내 파견노동자보다는 낮은 수준이다. 또한 불법체류 취업자는 그 신분의 불안정성으로 인해서 국내 파견노동자보다 근무태도가 좋기 때문에 기업은 기존의 국내 파견노동자를 외국인 노동자로 대체하게 된다.

현재 제조업 생산직에서 일하는 국내 파견노동자의 수치조차 정확히 파악되지 않는 상태에서 외국인 노동자의 확대가 파견노동자를 얼마나 대체할 것인가는 추정하기 어렵다. 그러나 외국인 노동자의 고용과 파견노동자의 활용은 모두 기업의 수량적 유연화 정책의 일환이며, 외부화를 통한 기업의 수량적 유연화가 더욱 값싼 양질의 노동력을 추구한다는 점에서, 상호 대체성을 가지고 있는 두 노동력에 관계에 대한 연구가 필요할 것으로 보인다.

마. 불법 근로자 파견의 암묵적 허용

현행 법에서는 근로자 파견을 금지하고 있음에도, 파견노동자의 수는 40~50만을 넘는 것으로 추정되고 있다. 이는 파견노동자에 대한 기업의 수요가 있음을 보여주는 것이지만, 다른 한편으로는 법률 규정의 문제 및 정부의 준법태도와도 밀접한 관련이 있다.

현행 법에서 근로자 파견업은 직업안정법 상의 허가받지 않은 근로자 공급업에 해당되어 5년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금형에 처해지도록 되어 있다. 그러나 불법 파견노동자를 사용한 기업에 대해서는 아무런 벌칙 조항이 없다. 사용자의 법률 위반에 대한 벌칙이 없고 사용자에게 파견 노동자의 고용으로 인한 인건비 절감 등의 편익이 있는 이상, 법망을 피한 불법 파견업체의 난립은 당연한 귀결이다.

<표 4-5>를 보면 1993년 현재 노동부가 파악하고 있는 근로자 파견업체는 1,514개로 주요 대도시를 중심으로 위치하고 있으며, 파견업체의 규모도 50인 이상이 38.7%로 나타나 대형화된 근로자 파견업체의 비중이 적지 않다는 것을 알 수 있다.

<표 4-5> 파견업체 실태(노동부 파악)

(단위 : 개, %)

지 역 별								
합 계	서울	인천	부산	대구	대전	광주	강원	제주
1,514	401	265	208	202	167	220	29	22
100.0	26.5	17.5	13.7	13.3	11.0	14.5	2.0	1.5
규 모 별								
합 계	49인 이하	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000 이상		
1,514	928	269	219	48	33	17		
100.0	61.3	17.7	14.5	3.2	2.2	1.1		

자료 : 1993년 노동부자료, 『사람과 일터』 1995년 7월호에서 재인용

그러나 불법 파견업체의 정부의 단속은 요식성을 벗어나지 못하고 있다. 비록 정부가 근로자 파견의 양성화 의도를 가지고 있다 하더라도

도, 현행 법이 바뀌지 않은 이상 누구보다도 법을 지켜야 할 할 의무가 있다. 그러나 정부의 ‘불법 근로자공급사업’에 대한 노동부의 단속지침은 아래와 같이 대단히 ‘탄력적’으로 운영되고 있다.

불법 근로자 공급사업 단속지침

· 기본방향 :

불법 근로자공급사업의 확산방지에 주력하되, 부작용을 최소화하기 위해 탄력적으로 대응

· 단속지침

- ① 불법 근로자공급 사업체에 대해서는 공급사업을 중지하도록 하고, 공급근로자 사용업체에 대해서는 용역근로자를 직접 고용하도록 지도
- ② 진정, 탄원 등이 제기되었을 경우는 사실조사후 조속한 시일내에 시정하도록 지도하고, 고소·고발 등 처벌을 요구하거나, 집단적 반발 등으로 사회적 물의가 야기된 경우는 사실조사후 사법처리(「1996년 정기국회 국정감사자료」)

<표 4-6>은 1993~96년 6월 현재까지 불법용역업체에 대한 노동부의 행정조치 내역과 조치결과를 보여준다. 지난 3년간 용역업체에 근로자공급 중지조치를 취한 것은 478개소인데, 이중 고소, 고발, 입건된 업체는 20개소에 불과하다. 이는 위법적인 불법근로자 공급사업에 대하여 노동부가 얼마나 ‘유연하게’ 대응하고 있는가를 보여주는 것이다. 지난 3년간 불법 파견업체가 기하급수적으로 확대된 것은 이러한 대응의 결과였을 것이다. 노동부는 1993년 이전부터 근로자파견법의 제정을 주장해 왔다. 그러나 아직 근로자파견법이 제정되지 않은 상태에서 불법 근로자파견업체에 대하여 위와 같이 현행법을 ‘유연하게’ 집행한 것은 결과적으로 현행법의 테두리를 회피한 불법 파견업체의 확산을 방치한 것이다.

<표 4-6> 불법 용역업체에 대한 노동부 행정조치 내역 및 조치결과(1993~96. 6)

공급중지(용역업체)	직접채용(사용업체)권고	고소, 고발, 입건
478개소 14,536명	155개소 4,030명	20개소(고발)

자료 : 노동부, 「'96 국정감사자료」.

제 5 장

은행 시간제 노동자의 도입실태와 노동조합의 대응

1. 여성 정규직의 여성 시간제 노동자로의 대체

1990년대 들어 은행산업의 인원감축은 정규직 신규채용의 축소, 명예 퇴직의 방법으로 진행되고 있다. 동시에 여성 행원을 여성 파트타임 고용의 확대로 대체하고 있다는 특징을 갖는다.

이러한 특징은 1991년 남녀고용평등법의 시행에 따라 남자 행원과 여행원간의 분리 모집 철폐와 직접적 연관을 갖는다. 남녀고용평등법의 시행 이후 남녀간의 직급별 호봉제는 많은 은행에서 단일호봉제로 전환되었으며, 이에 따라 여행원의 임금 상승과 근속년수의 증대도 뒤따

랐다. 그러나 여행원의 임금상승과 근속년수의 증대에도 불구하고, 여행원의 업무는 변화하지 않았다. 기존에 남자행원에게만 부여되었던 연공급 임금체계 및 직제는 여행원에게도 동일하게 적용된 반면, 창구업무 중심의 여행원의 업무는 여전히 존속되었다. 따라서 여행원의 임금상승 및 근속 증대는 기업측의 인건비 부담을 가중시키는 것이었으며, 이는 은행업에서 새로운 인원감축의 필요성으로 대두되었다.

7대 시중은행의 직원수는 1992년 69,926명에서 1995년 64,043명으로 불과 4년동안에 4658명이 감소하고 있다(한국경제신문, 1996년 9월 12일). <표 5-1>은 시중 2개 은행의 여행원 신규채용 감소와 시간제 노동자 증대와의 연관을 보여준다. 두 은행 모두 1991년 여행원의 신규채용을 급격하게 감소시키면서 시간제 노동자를 고용하거나 그 수를 확대하고 있다. 또 <표 5-2>에 의하면 1991년에 시간제 노동자를 도입하

<표 5-1> 여행원 신규채용과 시간제 노동자의 증가

(단위 : 명)

	C은행 신규채용		S은행 신규채용	
	여성 정규직	시간제 노동자	여성 정규직	시간제 노동자
1990	438	-	83	81
1991	579	-	367	68
1992	165	-	43	183
1993	35	225	53	188
1994	61	361	72	315

자료 : C은행노조 『'94 활동보고』, S은행 『'95 활동보고』.

<표 5-2> 각 은행의 시간제 노동자의 추이

(단위 : 명)

자료 : 각 은행 활동보고 각년호.

지 않았던 5개 은행이 1992년에 시간제 노동자를 채용하기 시작했으며, 기존에 시간제 노동자를 채용하고 있던 은행들에서도 1992년에 들어서

	1991년 말	1992년 말	1993년 말	1994년 말	1995. 3. 말
A은행	68	183	188	315	372
B은행	0	24	225	271	334
C은행	61	57	74	94	188
D은행	0	180	231	21	453
E은행	0	71	87	85	137
F은행	48	132	180	250	319
G은행	176	383	415	405	359
H은행	0	53	61	-	86
I은행	0	513	960	1,021	1,500

면서 시간제 노동자의 수가 급격하게 늘어나고 있다. 이는 여행원 신규 채용의 감소와 시간제 노동자로의 대체가 1991년의 여행원제도의 폐지로 인한 인건비 상승에 대한 기업의 대처임을 보여준다.

남녀고용평등법 시행에 대한 기업의 대처가 여행원의 시간제 노동자로의 대체 만으로 나타났던 것은 아니다. 1991년 여행원제도가 폐지되자 기업은 코스별(복선형, 혹은 직군별) 관리제도를 전면에 내세운 소위 신인사제도의 도입을 통해서 여행원에 대한 인건비 절감을 도모하고 있다.

본래 신인사제도는 직능자격제도라는 능력주의 인사제도를 축으로 하여, 임금관리, 직제관리, 능력개발등 조직관리를 행하는 일본식 능력주의 인사관리제도를 말한다. 이중 코스별 관리제도란 이러한 직능자격제도를 각각의 직군에 적합하게 배치함으로써, 직군별로 고용, 직제, 임금, 능력개발, 직무를 관리하는 제도이다. 이에 따라 직군을 일반직과 종합직으로 구분하고 종합직에게는 직무순환, 능력개발, 고정되지 않은 적극적 업무와 그에 따른 높은 보상을 부여하고, 일반직에게는 고정적 업무와 능력, 그에 따른 상대적으로 낮은 보상을 책정한다. 이 경우 <표 5-3>에서 보는 바와 같이 종합직을 선택하게 되면 근무지의 변동이 예상해야 하므로 여성의 경우에는 일반직을 선택하는 경우가 많다.

기업이 이러한 코스별 관리제도를 도입하는 이유는 여행원의 임금상승에 대처하여 여행원의 업무를 제고하지 않은 채 고용관리의 변화를 통해서 여행원의 임금수준을 낮추기 위한 것이었다.

비정규 노동자의 증대와 코스별 관리제도 혹은 신인사제도는 모두 기업의 유연화 방안이지만, 양자의 대상이 다르다는 점에서 구분되어야 한다.

<표 5-3> 사무직 업무와 종합직(일반직) 업무 구분

	종합직(일반직)	사 무 직
업 무	다양한 업무경험을 주로 여신평단, 관리 등 광범위하고 비정형적인 업무 수행	사무처리, 응대 등의 일반사무와 한정적이고 정형적인 업무 위주
필요능력	사무능력은 물론 판단, 섭외, 기획 지도 통합 능력	주로 사무처리, 응대 능력
기대역할	업무진반에 걸친 폭넓은 능력과 업적 신장에 대한 공헌 기대	사무질차에 따른 신속하고 원활한 응대와 상사의 보좌 기대
근 무 지	제한없음	지방이주를 요하는 이동을 명하지 아니함을 원칙으로 함
부가업무	당직, 기계 당번 의무화	면 제
업무추진	중점 업무	부담 완화 (내부관리 업무에 중점)

둘 다 기업의 유연화전략의 표현이지만, 신인사제도는 기업내 정규직 노동자를 대상으로 하는 데 비해 비정규 노동자의 활용은 외부노동시장의 노동자를 대상으로 하고 있다는 차이가 있다. 즉 신인사제도는 기능적 유연화의 성격이 강조되는 데 비해, 비정규 노동자의 활용은 수량적 유연화의 성격이 강하다. 신인사제도는 기업내 정규직을 핵심 노동자 집단과 주변노동자 집단으로 재배치하여 이원적 관리를 도모하는데 목적이 있다.

이에 대하여 비정규 노동자의 활용은 기업내 주변 노동자 집단의 존재와 그 성격에 좌우된다. 기업내 주변 노동자 집단과 비정규 노동자가

경쟁적 관계에 있다면, 즉 기업의 입장에서 이들이 동일한 업무를 수행할 수 있다고 판단된다면, 기업은 양자의 인건비와 생산성을 고려하여 적절하게 배치하고자 할 것이다. 은행산업을 예로 든다면 기업내 주변 노동자집단은 여행원이며, 비정규 노동자집단은 여성 시간제 노동자이다. 양자간에 업무에 차별성이 없고 인적 속성이 거의 동일하다면 이들은 직접적인 대체관계에 놓이게 된다.

우리 나라의 은행산업에서는 코스별 관리제도보다 비정규 노동자의 확대가 급속하게 진행되고 있다. 그 직접적인 이유는 노동조합의 반대가 비정규 노동자의 고용에 대해서 보다 코스별 관리제도에 대해서 더욱 강력했기 때문이다. 현재 코스별 고용관리제도를 포함해서 신인사제도를 도입한 은행은 신한은행을 제외하고는 발견되지 않는다.

결과적으로 노동조합의 투쟁에도 불구하고, 신인사제도에 대한 노동조합의 반대는 역으로 비정규 노동자의 도입과 그 확대에 귀결되어 왔다. 코스별 고용관리제도가 정규직 여행원의 이익과 직접적으로 상충하는 반면, 비정규 노동자의 도입은 조합원의 이익과 직접적으로 상충하지 않았기 때문이다. 기업은 신규채용의 축소와 자발적인 명예퇴직을 권장함으로써 자연감원을 통해 조합원의 반발을 회피할 수 있었듯이, 필요인력을 시간제 노동자로 대체함으로써 현재 고용상태에 있는 조합원의 반발을 무마하고 있다.

2. 정규직과 시간제 노동자의 동일 노동 차별적 근로조건

가. 시간제 노동자의 임금 및 근로조건

한국노총 중앙연구원에서는 1996년 6월에 은행업의 비정규 노동자의

실태를 살펴보기 위해 금융노련에 속한 15개 노조를 설문조사한 바 있다. 이하는 이 자료를 분석한 것이다.

<표 5-4>에 의하면 지난 3년간 시간제와 용역 등 비정규 노동자는 대부분의 은행에서 증가하고 있다. 두 개의 은행을 제외하고는 모두 비정규직을 상시적으로 사용하고 있었으며, 정규직과 같은 일을 하거나 혹은 ‘경우에 따라 같은 일을 한다’고 응답하고 있다.

<표 5-4> 비정규 노동자의 활용실태(15개 은행)

	지난 3년 간 시간제 노동자수 의 변화	지난 3년 간 용역노동자 수의 변화	비 정 규 직의 활 용형태	비정규직과 정 규직의 일 비교	정규직 대비 비정규직의 임 금수준	비정규직도 입결 정 에 대한 노조 참여수준
A은행	증 가	증 가	상 시	때에따라같은일	10~25% 낮음	사후통보
B은행	불 변	증 가	상 시	같은 일	25~50% 낮음	사후통보
C은행	증 가	증 가	상 시	다른 일	25~50% 낮음	사후통보
D은행	증 가	-	상 시	같은 일	25~50% 낮음	사전통보
E은행	증 가	증 가	상 시	같은 일	50% 이상 낮음	사후통보
F은행	증 가	-	상 시	같은 일	50% 이상 낮음	사전통보
G은행	증 가	-	상 시	때에따라같은일	50% 이상 낮음	사후통보
H은행	불 변	-	상 시	다른 일	25~50% 낮음	사후통보
I은행	증 가	-	상 시	때에따라같은일	25~50% 낮음	사후통보
J은행	증 가	증 가	일 시	때에따라같은일	50% 이상 낮음	사후통보
K은행	증 가	증 가	상 시	같은 일	50% 이상 낮음	사후통보
L은행	증 가	증 가	상 시	때에따라같은일	25~50% 낮음	-
M은행	증 가	불 변	상 시	때에따라같은일	50% 이상 낮음	-
N은행	-	증 가	일 시	같은 일	25~50% 낮음	사전협의
O은행	증 가	증 가	상 시	같은 일	25~50% 낮음	사후통보

자료 : 『단체협약 실태조사』, 한국노총 중앙연구원, 1996.

그러나 정규직에 비교한 비정규직의 임금수준은 비정규직이 정규직과 같은 일을 하는가 아닌가의 여부와 전혀 무관하게 나타난다. 설문조

사에 응한 모든 은행에서 비정규직은 정규직에 비해 상당히 낮은 수준의 임금을 받고있는 것으로 나타났다. 비정규직이 정규직과 동일한 일을 하는 경우에도 비정규직의 임금수준은 50% 이상 차이가 나는 경우가 많다. 이는 비정규직의 임금결정방법이 정규직과 다르기 때문에 나타나는 현상이다. 같은 설문조사에서 정규직은 모두 월급제를 채택하고 있지만, 비정규직에게 월급제를 적용하고 있는 은행은 16개 은행 중 2개 은행에 불과하다. 또한 비정규직에게는 근속 증대에 따른 호봉상승, 각종 수당, 퇴직금, 상여금 등에서 정규직과는 다른 임금결정기준을 적용하기 때문에 비정규직을 사용했을 때 사측의 인건비 부담은 줄어들게 된다.

시간제 노동자가 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있지만, 임금결정기준이 다른 D은행의 사례를 예로 들어보자. D은행에서 시간제 노동자들의 업무는 모두 창구업무로 정규직 여행원의 업무와 동일하다. 시간제 노동자의 노동시간은 중식시간을 제외한 평일 7시간, 토요일 4시간의 범위내에서 결정된다. 단, 결근, 지각, 조퇴로 인하여 계약상의 근로시간을 채우지 못할 경우에는 그 시간에 상당하는 금액을 월급여에서 공제하여 지급하도록 시간제 취업규칙에 명시하고 있다. 실제로 시간제 노동자의 근무시간은 오전 9시 20분에 출근하여 오후 5시 30분에 퇴근하도록 되어있어, 그 단시간 고용계약에도 불구하고 실 근무시간은 정규직과 동일하다. 이러한 이유로 인해서 은행산업의 시간제 노동자는 ‘명목상의’ 시간제 노동자라 일컬어진다.

시간제 노동자의 임금결정은 시간급에 의해서 결정되며, 정규직의 임금결정은 완전 월급제이다. 그러나 여성 시간제 노동자와 여성 정규직 노동자 사이의 임금수준은 근속 1년을 지나기 전까지는 비슷한 수준이다. 정규직의 경우 근속 1년이 지나기 전에는 기본급의 수준이 낮고 각종 부가적인 수당의 액수도 적기 때문이다. 때에 따라서는 비정규직의

임금이 정규직보다 높은 경우도 발생한다. 정규직 초임은 1995년의 경우 1호봉초임+직급수당+직무수당+업무수당을 합쳐 약 50만원 수준이지만, 비정규 노동자의 초임은 월 60만원 수준이므로 초기에는 비정규 노동자의 임금이 더 높게 나타나기도 한다. 그러나 근속 2년째부터는 정규직과 비정규직 간에 50% 이상의 임금격차가 발생한다. 이는 비정규직에게는 근속증대에 따른 호봉 상승 및 제수당과 상여금이 결여되어 있기 때문이다.

상여금 지급률은 정규직의 경우 연간 1200%에 달하지만, 시간제 노동자에게는 경영성과에 따라 별도의 특별 상여금(<표 5-5> 참조)을 지급하고 있다. 시간제 노동자가 1개월 이상을 근무하면 상여금이 발생하게 되는데, 상여금은 개인별 시간급×7시간×상여금 지급전월의 근무일수×50%로 산정되어 지급된다.

이러한 정규직 노동자와 시간제 노동자 간의 임금격차는 양자 모두 동일한 업무, 동일한 노동시간에도 불구하고 발생하는 것이다. 만약 정규직과 비정규직 간의 인적 속성의 차이가 존재하지 않는다면, 이러한 임금격차는 단지 고용형태가 비정규직이기 때문에 발생하는 것임을 보여주는 것이다.

<표 5-5> D은행의 시간제 노동자와 정규직 노동자간의 임금결정기준의 차이

자료 : D은행, 「파트타임 취업규칙」.

이러한 임금격차 이외에도 시간제 노동자는 비정규직이기 때문에 정규직이라면 기업에서 받을 수 있는 법정 휴가, 휴일 및 각종 사회보장의 수혜 대상에서 제외되어 있다. <표 5-6>은 대부분의 시간제 노동자가 16개 은행에서 초과근로시간, 법정 휴일 휴가, 각종 사회보험으로부터 배제되고 있음을 보여준다. 사측에서는 비정규직의 채용을 통해 복

은행 파트타임어의 도입실태와 노동조합의 대응101

	시 간 제	정 규 직
임금지급 형태	시급제	월급제
월 급 여	시간급 2,760원×1일근무시간×월 일수×숙련수당 : 1년 이상 근무자 : 월 10,000원 2년 이상 근무자 : 월 20,000원 3년 이상 근무자 : 월 30,000원	기준봉급(본봉+직급수당)+제수당
상 여 금	고정상여 : 통상임금 기준 600% 특별상여 600%	1개월 이상 근무자: 시간급×7시간×상여금 지급전월의 일수×50% 1개월 미만 근무자: 시간급×7시간×상여금 지급전월의 일수×50%

지비용의 부담을 회피할 수 있다. 시간제 노동자의 입장에서는 단지 정규직으로 채용되지 못함으로써 정규직과 동일한 노동에도 불구하고 차별적인 임금 및 근로조건을 받게 된다.

<표 5-6> 15개 은행 비정규직에 대한 법정 휴일휴가 및 4대 보험의 적용

	초과근무수당	법정휴일휴가	산재보험	의료보험	국민연금	고용보험
A은행	×	○	×	×	×	×
B은행	×	○	△	○	○	×
C은행	×	○	×	○	×	×
D은행	△	○	△	○	×	×
E은행	×	×	×	×	×	×
F은행	×	×	×	×	×	×
G은행	△	○	-	×	×	×
H은행	×	○	×	×	×	×
I은행	×	○	×	×	×	×
J은행	△	○	△	○	×	×
K은행	×	○	○	○	×	×
L은행	×	○	×	×	×	×
M은행	○	○	×	×	×	×
N은행	×	○	△	△	△	△
O은행	×	○	×	×	×	×

주 : ○-전부적용 △-일부적용 ×-적용안함

자료 : 『'96 단체협약 실태조사』, 한국노총 중앙연구원, 1996.

나. 시간제 노동자로 취업하는 이유

이러한 임금 및 근로조건의 차별이 전적으로 고용형태의 차이, 즉 비정규직으로 취업했기 때문에 발생하는 것이라면, 은행산업의 시간제 노동자가 정규직으로 취업하지 않는 이유는 무엇인가?

은행업에서 시간제 노동자의 채용 대상기준은 재취업 기혼여성과 신규취업 미혼여성으로 구분된다. D은행의 경우 시간제 노동자의 채용기준은 첫째, '금융기관의 퇴직 여직원으로서 만 40세 미만인 자', 둘째, '고등학교 졸업이상 또는 동등 능력을 소지한 여성으로서 만 25세 미만인 자'(D은행 파트타이머 취업규칙)로 제한되어 있다. <표 5-7>에서도 시간제 노동자의 채용기준은 고졸 이상 40세 미만의 경력자로 나타나고 있다.

이 가운데 재취업 기혼여성은 은행업에서 종사했던 경력을 가진 사람으로서, 임신과 육아 등의 이유로 퇴직했다가 다시 취업하려는 사람들이다. 한국노총 중앙연구원의 설문조사에 의하면, 16개 은행 중 정규직으로의 재취업제도를 채택하고 있는 기업은 3개 기업에 불과하다. 이는 은행업무의 경력이 있어도 기혼여성이 정규직으로 재취업하기 어렵다는 것을 보여준다. 그 이유가 재취업 기혼여성이 시간제 근무를 선호하기 때문이라는 근거는 발견되지 않는다. D은행의 경우 시간제 노동자의 채용을 연고채용과 공채에 의존하고 있는데, 연고채용의 대상은 D은행에서 퇴직했다가 재취업한 기혼여성을 중심으로 하며, 공채는 신규취업 미혼 여성을 대상으로 한다는 점도 이를 보여주는 것이다.

시간제 노동자로 취업하는 신규취업 미혼여성은 정규직으로 취업하고자 하지만 기업의 선별과정에서 제외된 집단이다. <표 5-7>에서 나타나듯이 은행업무 경력을 갖지 않은 시간제 노동자의 채용기준은 고교졸업자로 한정되어 있다. D은행의 경우, 시간제 노동자의 채용자격으로 25세 미만의 고교졸업자를 대상으로 하고 있는데, 이 경우 그 자격요건은 재취업 기혼여성보다 더 복잡하다. D은행은 시간제 취업규칙에서 시간제 노동자의 채용자격으로 '신원이 확실하고 용모가 단정하며, 담당업무에 필요한 신체적 조건과 자질 및 능력을 갖춘 자, 가정환경이

<표 5-7> 각 은행 비정규인력 운용현황(1996. 5월 현재)

구분	A은행	B은행	C은행	D은행	E은행	정규직 (은행공동)
채용 기준	신원이 확실하고 은행업무 수행능력을 갖춘 자	금융기관 및 일반 기업체 1년 이상 경력자	고등학교졸업자 및 동등능력 이상 자격을 갖춘 자	취업희망자	고등학교이상졸업자(직장근무경험이 없는 자라도 가능)	고등학교 이상 졸업자
근무 시간	주당 30시간 이내(본인희망시 주당 42시간 가능)	평일 : 8시간 토요일 : 5시간	주당30시간 : 본인희망에 따라 주당 42시간 가능 평 일 : 09:30 ~ 18시 토요일 : 09:30 ~ 15시	주당 30시간 이내 : 본인희망시 12시간 초과가능	주당 30시간 이내(본인희망시 42시간 가능)	평 일: 09:30 ~ 17:30 토요일: 09:30 ~ 14:30
담당 업무	사고발생우려가 없다고 인정되는 업무	전담텔러 사무보조	소속장이 이를 정한다.	영업 창구부 문, 일반사무 부문	부점장 책임하에 현행 행원업무 전반을 담당할 수 있으나 가급적 사고관련 업무제한	업무 전반
시간제 분류	파트타이머	풀타이머 파트타이머	파트타임행원 : 취업 희망자 피크타이머 : 당행경 력자로서 40세 미만 인자. (계약기간 10일 이내)	파트타이머	풀타이머:파트타 이머와 파트타이 머를 제외한 파 트타이머 파트타이머: 월 15일 이내근무 자, 오전오후택 일 근무자, 기타 월 120시간 이하 근무자 피크타이:월7일 이내 근무자	
계약 기간	3개월이내 월단 위	6개월 갱신	6개월 갱신 (5년초과 불가)	6개월 갱신 (근 무 평 점 가일 경우 갱신불가)	1년범위내갱신 (5년초과 불가, 근무평점 C 이 하일 경우 갱신 불가)	없음
급여 (시간급)	영업점 3,200원 본부 2,900원 (중식대로 3,500 원 별도)	전담텔러: 700,000원 시공금보조: 550,000원 전화독촉: 525,000원 단순보조: 500,000원 *중식대 2,500원 별도	시니어파트타임행원 영업점 : 4,000원 본 부 : 3,500원 주니어파트타임행원 영업점 : 3,500원 본 부 : 3,000원 *중식대 : 3,000원 별도	영업 창구부 문 3,000원 일 반 사 무 부 문 2,700원 *중식대 4,500원 별도	풀타이머 기준단 가 3,500원 Teller 3,900원 파트타이머 5,000원 * 휴게시간 유급 중식대같은	초임호봉 (연봉 12,400,000)
월평균 (중식대 포함, 25일 기준)	727,500원	전담텔러: 762,500원 사무보조: 612,000원	시니어 : 875,000원 주니어 : 775,000원	영업창구: 712,500원 일반사무: 652,500원	Teller : 877,500원	1,030,000원
인사 고과			년 2회	년 2회	년 2회	년 2회

자료 : 설명숙, 「은행에서의 비정규직 문제 및 해결방안」, 『신인사제도 및 비정규직 실태와 개선방안에 대한 토론회』자료집(1996. 7. 금융노련)에서 재인용.

원만하고 근무지에 대해 이의가 없는 자'로 용모와 관련된 조건을 제시하고 있다. 이 보다 실제적인 선별 기준은 신규채용자의 고교 성적이다. 정규직 신규채용자의 자격요건은 고교성적 상위 20%에 해당되는 자이지만, 시간제 노동자의 경우에는 고교 성적 순위 상위 60%까지 확대하고 있다.

이는 시간제 노동자로 채용된 재취업 기혼여성이나 고교를 갓 졸업한 미혼여성 모두 단시간 근로를 위해서 시간제 취업을 선택하지 않았음을 보여준다. 기혼여성의 경우에는 모두 은행 근무경력을 가지고 있지만, 재취업했을 때 정규직 일자리로 취업할 수 없었기 때문에 시간제 취업을 선택했다. 또 미혼여성의 경우에는 정규직 채용자와 동일한 자격조건을 가지고 있음에도, 학교 성적 순위에 의해 시간제 취업을 선택할 수밖에 없었음을 보여준다.

다. 시간제 노동자에 대한 노무관리

기업은 인건비 절감과 인원조정의 필요에서 시간제 노동자를 채용하지만, 그 대가로 고객서비스의 얼굴인 창구업무나 세심한 집중력이 요구되는 일반 사무부문에서 업무효율이 떨어지는 시간제 노동자를 배치하는 위험에 처하게 된다. 기업은 이러한 위험을 방지하기 위해서 어떠한 동기유발체계를 사용하고 있는가. 시간제 노동자의 성실성과 업무효율을 높이기 위하여 사측이 사용하고 있는 방법은 임금을 통한 동기유발이라기 보다는 고용계약 연장과 관련한 동기유발이다. 시간제 노동자에게 임금인상을 통한 동기부여를 제시한다고 해도, 시간제 노동자의 임금수준이 낮기 때문에 그 임금상승분은 충분한 동기유발 기능을 하는 데 한계가 있다.

고용계약 연장과 관련한 동기유발은 인사고과의 적용을 통해 이루어

진다. <표 5-8>을 보면 C은행, D은행, E은행의 경우에 정규직과 동일하게 연 2회에 걸쳐 시간제 노동자에게도 인사고과를 적용하고 있다. 인사고과 평가에 의하여 시간제 노동자의 시간급이 높아지고, 또 고용계약의 연장이 가능해진다. D은행의 경우에 시간제 노동자의 근로계약 기간은 1년을 원칙으로 하고 있으며, 필요한 경우에 월단위로 계약할 수 있도록 여지를 남겨두고 있다. 시간제 노동자의 근로계약 갱신은 근무성적 평가결과를 참고하여 인사부에서 결정하도록 하고 있다. 근무성적 평가는 매년 6월과 12월 2회에 걸쳐 수행하며, 그 결과는 근로계약 갱신 및 시간급 조정에 반영된다. 물론 인사고과는 시간제 노동자가 그 부서에서 특별한 물의를 일으키지 않는 한 형식적인 평가에 불과할 수도 있지만, 언제든지 필요에 따라 인원조정의 기준으로 작용할 수 있다는 점에서 사측에 대단히 유용하다.

<표 5-8> D은행의 시간제 노동자에 대한 인사고과 방법(1995년)

근무성적 평가자와 평가반영비율			
	구 분		
	제 1 평가자	제 2 평가자	제 3 평가자
평가자	직상평가자 (담당과장 또는 대리)	차상위 책임자 담당부소속장 또는 차장	소속장 실장, 팀장, 출장소장
평가반영비율	20%	30%	50%
시간제 노동자의 시간급표			
평가등급	자 격	영업점 및 본부현수송센터근무	본부근무
S급	근무평점 90점 이상	C급+240원	C급+240원
A급	근무평점 90점 이상	C급+160원	C급+160원
B급	근무평점 90점 이상	C급+ 80원	C급+ 80원
C급	근무평점 90점 이상	2,760원	2,520원
D급	근무평점 60점 미만	시간당 2,400원	시간당 2,400원

자료 : D은행, 「시간제 노동자 취업규칙(1995. 12 개정)」.

그러나 고용계약 연장을 인센티브로 한 노무관리방식이 모든 시간제 노동자에게 적용되는 것은 아니다. 한 예로 D은행에서는 같은 시간제 노동자라도 재취업 기혼여성과 미혼 공채 시간제 노동자 간에 근무태도의 차이가 발견된다. 재취업자는 퇴근시간이 되면 남은 일이 있어도 정규직원에 넘기고 퇴근하는 경향이 있는 반면에, 미혼 시간제 노동자는 정해진 근무시간과 무관하게 업무가 끝나지 않으면 시간외 근무를 하는 경향이 있다. 이러한 차이는 양자 사이에 다른 동기유발제도가 적용되고 있음을 의미한다.

이는 1995년 노동조합의 요구에 의해 미혼 시간제 노동자에게만 정규직 전환의 가능성을 열어두었기 때문이다.

시간제 노동자에게 정규직 전환의 가능성을 열어준 것은 전적으로 은행노조의 노력에 의한 것이었다. D은행에서는 시간제 노동자의 고용기간이 2년 이상 지속될 경우, 정규직 행원으로 전환하도록 노사간에 합의하였다. 이는 노동조합이 시간제 노동자가 늘어남에 따라 정규직 여행원을 대체할 것을 우려한 것이었다. 이에 따라 1995년에 20명의 시간제가 정규직으로 전환하였으며, 1996년에는 12명이 정규직으로 전환할 수 있었다.

그러나 정규직 전환은 모든 시간제 노동자에게 열린 것이 아니었으며, 정규직 전환의 방식과 평가도 전적으로 사측에게 맡겨진 것이었다. 사측은 공채로 들어온 미경력직의 시간제 노동자에게만 정규직 전환 기회를 부여했다. 정규직 전환의 방식은 사측의 인사고과에서 좋은 점수를 받은 소수의 시간제 노동자로 한정되었다. 공채로 들어온 시간제 노동자들은 고용 재계약을 위해서 열심히 일할 뿐 아니라, 좋은 인사고과점수를 받아 정규직으로 전환하기를 희망한다. 이들은 정규직과 동일한 일을 하면서도 정규직으로 전환하기 위하여 더욱 열심히 일하게 된다.

시간제 노동자 확대에 대하여 노조가 정규직 전환으로 대응하는 것은 시간제 노동자의 확대를 규제한다는 의미를 갖는다. 그러나 이는 노동조합이 기업의 인사고과의 방식과 평가내용에 대해서 참여하고 있을 때에만 가능하다. D은행의 경우 2년간 시간제 고용이 지속되는 경우 정규직으로 전환할 수 있다는 노사간의 합의는 시간제 노동자의 정규직 대체 가능성을 봉쇄하는 데 있어 적절한 대안이 아니었다. 사측은 시간제 노동자의 재고용을 2년이 지나기 전에 거부할 수 있고, 그것을 거부하지 않더라도 사측의 인사고과 권한을 통하여 노조에 비협력적인 시간제 노동자만을 정규직으로 전환시킬 가능성을 갖고 있다. D노조의 경우 시간제 노동자의 정규직 전환을 사측과 합의하는 데 성공했지만, 그것은 정규직 대체를 막는 수단으로서는 부적절한 것이었다.

3. 시간제 노동자에 대한 은행산업 노동조합의 활동

<표 5-9>는 시간제 노동자에 대한 노동조합의 현재 활동을 보여준다. 대부분의 은행노조는 시간제 노동자의 임금 및 근로조건 개선, 정규직 사원과의 친목도모 및 복지시설 이용 등을 위해 활동하고 있으나, 이들에 대한 교육선전 활동, 상담 및 고충처리 활동은 대단히 저조하다.

또한 정규직 전환 활동에 비해 시간제 노동자를 고용형태 그대로 조합에 가입시키기 위한 노력은 드물다. 현재 15개 은행 중 시간제 노동자를 조합원으로 받아들이고 있는 노동조합은 하나도 없으며, 시간제 노동자를 조합에 가입시키기 위해 활동하고 있는 노조도 2개 노조에 불과하다.

<표 5-9> 비정규 노동자에 대한 노조의 활동

	조합가입 노력	상담 및 고충처리	정규직 전환활동	임금 및 근로조건개선	정사와 의 친목	복지시설 이용	교육·선전 활동
A은행	×	×	○	×	×	×	×
B은행	×	×	○	×	○	○	×
C은행	×	×	○	○	×	○	×
D은행	○	○	○	○	○	○	○
E은행	×	×	×	×	×	×	×
F은행	×	×	×	×	×	○	×
G은행	×	○	○	○	×	×	×
H은행	○	×	○	○	○	○	○
I은행	×	×	×	×	○	○	×
J은행	×	○	×	○	○	○	×
K은행	×	×	×	×	×	×	×
L은행	×	×	○	×	×	×	×
M은행	×	○	×	×	×	×	×
N은행	×	○	○	○	○	○	○
O은행	×	×	○	×	○	×	×

자료 : 『단체협약 실태조사』, 한국노총 중앙연구원, 1996.

그렇다면 왜 노동조합은 시간제 노동자를 조합원으로 받아들이지 않고, 정규직으로 전환시켜 조합원으로 받아들이고자 하는가.

기업별 노조체제하에서 단위노동조합은 임금 및 근로조건과 고용형태가 각기 상이한 다양한 노동력의 이익을 대변할 수 있는 능력을 갖지 못하고 있다. 노동조합의 일상 활동이 주로 임금교섭과 단체협약 체결로 집중되어 있기 때문에 원활한 활동을 위해서는 조합원이 동질적인 필요가 있다. 또한 수년간의 조합활동을 통하여 이미 어느 정도의 동질성을 확보한 조합원들은 자신의 이해관계를 대표하는 조직체가 그들과는 다른 조건을 갖는 집단의 이익을 대변하기를 원하지 않을 수도 있다. 이 때문에 현재 기업별 은행노조가 추구하는 조합원의 동질성은 다양한 근로조건과 다양한 근무형태에서 일하는 노동자들을 수용하기

어렵다.

또한 조합원 내부에서도 핵심 조합원과 주변 조합원간의 분화는 이미 존재하고 있다. 노조는 거의 비슷한 임금수준과 비슷한 근로조건을 갖는 조합원들만으로 운영되고 있으며, 역으로 조합원에 한해서는 동질적 임금수준과 근로조건을 확보해 온 것이 사실이다. 핵심 조합원은 주로 남자 일반행원으로 구성되어 있다. 일반 여행원의 경우 여행원 제도의 폐지 이후에도 남자행원에 비해 조직적인 세력을 과시하지 못하고 있으며, 노조 역시 여성조합원의 활동을 제고하기 위한 프로그램을 개발하는 데 인색하다.

그 원인에 대해서 노조간부들은 여행원이 노조에 무관심하기 때문이라고 지적하지만, 이는 적절한 답변이 될 수 없다. 대부분의 은행노조에서 여행원의 수가 절반 가까이 이르지만, 구조적으로 여행원의 독자적인 이익을 발휘할 수 있는 조직체계를 갖지 못하고 있다. D은행의 경우에도 2,800여명의 조합원 중 여성조합원은 1,200여명인데, 노조집행부 중 여성 상근자는 기획조사부장 1인에 불과하다. 또 대의원은 30명당 1인을 선출하도록 되어있는데, 이 중 여성대의원은 10여명 안팎에 불과하다. 이는 여행원들은 지점단위로 분산되어 있는데 대의원 선출은 지점별로 이루어지기 때문에 대부분 남성 대의원이 선출되기 때문이다. 여성조합원의 노조활동 참여가 저조한 것은 노조의 조직구조와 활동방식에 1차적인 원인이 있다.

4. 소 결

시간제 노동자 고용의 확대는 여행원제도 폐지에 따라 발생한 고임금 정규 여성인력을 저임금 비정규 여성인력으로 대체하려는 직접적인

시도이다.

코스별 고용관리와 비정규노동력의 고용을 동시에 진행하는 것은 노조의 반발에 부딪치게 된다. 이미 노조의 비정규직의 정규직 전환 노력에 따라 사측은 신인사제도를 채택하는 대신 비정규 노동자를 확대함으로써 여성노동력을 유연화하는 데 장애에 부딪치고 있다. 조만간에 사측은 노조에게 신인사제도를 수용하거나 비정규 노동자 고용의 유연성을 수용하거나 둘중의 하나를 택할 것을 요구할 것으로 보인다. 이러한 질문에 대하여 노조는 신인사제도를 수용하기 보다는 비정규 노동자의 고용을 인정하겠다고 답변하고 있다. 노조는 여행원의 반발을 고려해야 한다는 점에서는 두 제도 모두 동일하지만, 비정규 노동자의 확대가 직접적인 반발을 덜 살 것으로 판단하기 때문이다.

비정규 노동자의 확대는 사측에서는 노조와의 일정한 타협하에서 인건비 절감 및 고용유연화를 위하여 선택할 수 있는 방안이면서, 노조측에서도 신인사제도를 거부하는 대신에 받아들일 여지가 있는 것으로 보인다. 즉 타협의 범위는 D은행에서와 마찬가지로 비정규 노동자에 대한 사측의 채용 및 고과권한을 인정하는 대신 일정기간 후 정규직으로 채용하는 것이다.

이렇게 정규직으로 전환할 수 있는 비정규 노동자들은 기혼여성 재취업 시간제 노동자라기 보다는 미혼여성 시간제로 집중될 것이다. 이러한 정책은 미혼여성 시간제 노동자에게 일정 고과점수와 근속기간을 지나면 정규직으로 채용될 수 있다는 인센티브를 주고, 정규직 여행원에게는 시간제 노동자를 고용해도 자신의 노동강도에 변화가 없을 것이라는 확신을 줄 것이다. 또한 노조에게는 시간제 노동자로 인한 정규직의 대체위험을 일정부분 회피할 수 있는 것으로 판단될 것이다. 그러나 노동조합이 시간제 노동자의 일부를 정규직으로 전환하는 것은 기업의 수량적 유연화의 추구를 규제하는 데 효과적이지 않다. 이는 기업

으로 하여금 정규직과 동질적 노동력을 시간제 노동자로 활용하는 것을 방지하는 것이며, 그가 정규직으로 전환되는 과정까지 저임금 활용의 기회를 부여하는 것이다. 또한 이러한 제도를 통하여 여성 정규직의 채용은 신규채용이 정지된 상태에서 시간제 노동자로서의 비정규기간을 거치게 될 위험성도 있다.

더욱이 근로자 파견법의 제정은 은행산업의 시간제 노동자를 다시 파견노동자로 대체하게 될 것이다. 시간제 노동자의 여성 정규직 대체는 만약 근로자 파견이 합법화 된다면 다시 파견노동자의 시간제 노동자 대체를 가져올 것이다. 이는 결국 여성정규직을 파견노동자로 대체하게 될 것이다. 이러한 상태에서 기업별 노동조합이 일부 비정규직을 정규직으로 전환시켜 조직화하는 것은 비정규직 및 조합원의 고용을 보장하는 데 한계가 있다. 이들의 고용안정성을 추구하기 위해서는 기업별 장벽을 뛰어넘는 비정규직 자체의 조직화가 필요하며, 비정규직의 임금 및 근로조건을 향상시키는 것만이 정규직과의 대체를 최소화하는 방안일 것이다.

제 6 장

비정규 노동자와 노동운동의 정책과제

1. 노동조합운동의 대응 원칙

1996년에는 국내외 환경의 변화에 대응하여 노동시장의 유연성을 제고하기 위하여 노사정이 참여한 노사관계개혁위원회의 설치라는 사회적 실험이 대두되었다. 노사관계개혁위원회의 쟁점사항은 기업의 수량적 유연화를 지원하기 위하여 그에 대한 노동법적 규제를 어떻게 완화할 것인가에 초점이 맞추어져 있었다.

정부 및 사용자 그리고 학계의 일부는 기능적 유연성 및 수량적 유연성의 제고방안을 전폭적으로 지지하였으며, 노동계의 일각에서는 기능적 유연성은 긍정적이나 수량적 유연성에 대해서는 부정적 태도를 취하였다. 그러나 노동계 전체는 노동자의 삶에 절대적인 영향을 미칠 수 있는 수량적 유연화의 쟁점은 물론, 아직까지 기능적 유연성의 제고방안에 대해서도 완전히 수긍하지 않고 있는 상태이다. 기업의 신경영

전략 혹은 신인사제도로 표현되는 유연화 방안에 대해서 노동조합은 정규직의 노동강도 강화 및 노동자간 경쟁의 격화, 노조 무력화 등을 이유로 반대를 표명해 왔다. 기업의 수량적 유연화에 대해서도 고용불안 확대, 노동강도의 강화 등 이유로 강력하게 반대를 표명하고 있다.

기업은 수량적 유연성의 제고를 통하여 단기적으로 인건비 절감과 변화하는 시장 조건에 대한 유연한 대응을 얻을 수 있다. 그러나 외부인력에 대한 의존성의 확대는 인적자본 투자 및 기업 귀속의식을 낮춤으로써 숙련향상과 생산성 증대의 한계에 부딪치게 된다. 또한 기업의 작업공정의 외주화 및 외부인력의 활용을 노동조합이 어디까지 인정할 것인가 라는 문제는 노사간의 새로운 분쟁의 불씨이기도 하다. 기업의 수량적 유연화의 추구는 지속적인 고용불안과 교육훈련 등 인적 자본 투자의 감소, 불황기의 실업률 확대, 노동시장의 이중구조화, 노동운동의 무력화 등과 같은 사회적 비용의 증대를 가져온다. 결국 비정규 노동자의 확대는 단기적으로는 기업과 노동자의 일부에게 이익을 가져오지만, 장기적으로는 기업과 노동자, 노동조합 그리고 사회가 지불해야 할 비용 또한 만들어 낸다(Belous, 1989).

그러나 기업의 유연화 추구를 완전히 무력화시킬 수 있는 방안은 현실적으로 존재하지 않는다. 이것이 기업의 유연화전략에 대하여 분명한 노동조합의 대응방향을 수립해야 하는 이유이다. 노동조합운동이 노동시장 유연화에 대하여 기능적 유연성은 찬성, 수량적 유연성은 반대라는 입장을 취하는 것은 선언적인 입장표명에 불과하다. 개별기업에서 기능적 유연성과 수량적 유연성의 추구는 동전의 양면이다. 정규직의 다기능화, 능력과 업적에 따른 상대적 고임금의 지급, 고용보장 등 정규직의 핵심화는 반드시 다른 성격을 갖는 주변 집단의 존재에 기초하게 되기 때문이다.

이러한 상태에서 노동조합은 노동시장의 유연화를 선언적으로 반대

하거나, 아니면 노동시장의 유연화를 받아들이면서 그것이 노동에 미칠 악영향을 최소화하는 방안을 모색하게 된다. 단위 노동조합에서는 교섭력이 강한 몇몇 노조의 경우에는 유연화를 저지하고 연기하는 데 성공할 수 있었다. 그러나 노조의 성격에 따라 기업의 유연화를 그대로 수용하거나 방치해 왔던 것도 사실이다. 현재 노동조합이 기업의 유연화에 대한 현실적인 원칙을 수립하지 못한다면, 지금까지와 마찬가지로 노동조합이 배제된 가운데 기업 임의의 외주화, 비정규 노동자의 고용 확대가 결정될 것이다. 결과적으로 이는 개별 노동조합과 조합원을 기업의 수량적 유연화가 가져올 고용불안 등 여러 가지 문제에 그대로 노출시키는 결과를 가져오게 된다.

기업의 수량적 유연화 추구에 대한 노동조합의 기본 원칙은 기업의 일시적 필요에 따른 비정규 노동력의 활용을 인정하면서도, 그 확대가 이중노동시장의 심화를 결과하여 정규직의 고용불안의 확대와 비정규직의 열악한 근로조건으로 연결되지 않도록 사회적 방어장치를 확보해야 한다는 것이다. 그 기본 방향은 기업의 유연한 노동시장의 추구를 일정 정도 허용하는 대신, 그것을 규제하면서 보완할 수 있는 사회복지 체제를 구비하는 것이다. 그 방안은 기능적 유연화의 대상에서 제외된 노동력의 일자리와 질적 제고를 사회적으로 책임지는 것이다. 이것이 가능할 때에만 비정규 노동자의 확대는 노동력의 자발적인 선택에 의한, 보다 인간화된 고용형태로서 자리잡을 수 있을 것이다.

이를 위해서 노동조합은 기업의 유연화 추구에 '전적으로 참여'할 필요가 있다. 참여에는 양면이 존재한다. 노사가 공동으로 결정한 내용은 양자가 반드시 지켜야 한다는 점에서, 참여는 의무이다. 동시에 참여는 규제이다. 노사 양측은 노사가 공동으로 결정한 내용을 임의대로 바꿀 수 없다. 노동조합의 참여를 통해서만 기업의 유연성 추구는 노동자에게 미칠 수 있는 악영향을 최소화하면서 조합원 및 비정규 노동자의

고용의 질적 제고를 도모할 수 있다.

그러나 이는 단지 단위 노조차원만의 참여를 의미하는 것은 아니다. 단위노조만의 참여는 강력한 노조에서는 일시적으로 기업의 유연화 추구를 규제하는 데 성공할 수 있을 것이다. 그러나 다수의 사업장에서는 기업의 임의대로 유연화 추구가 진행될 것이며, 이는 비정규 노동자를 포함한 전체 노동자의 고용의 질을 제고하는 데 대해서는 무력할 수밖에 없다.

따라서 노동조합의 참여가 성공하기 위해서는 먼저 노동자간의 연대가 선행되어야 한다. 이를 위해서는 ① 노사정의 정책 결정과 집행에 대한 전체 노동조합운동 차원의 참여, ② 노조 상급단체 차원의 비정규 노동자에 대한 독자적인 조직 활동의 수행, ③ 단위 노조 차원의 참여가 동시에 수행되어야 한다. 노동조합운동이 비정규 노동자에 대한 독자적인 활동을 수행하지 않는다면, 비정규 노동자의 확대에 의한 정규직의 고용불안과 노동조합의 무력화는 저지할 수 없을 것이다.

2. 요약과 정책방향

가. 비정규 노동자의 질적 제고정책의 필요성

이 글은 비정규 노동자의 노동이동을 분석함으로써, 비정규직 고용형태가 노동시장의 조건에 따라 실업과 취업을 반복하는 전형적인 불안정 취업자임을 보여주었다. 실업자와 비경제활동인구 등 비취업자가 비정규직으로 진입할 확률에 비해 비정규직에서 비취업자로 이동할 확률이 대단히 높게 나타나고 있다. 특히 여성 비정규직의 경우에는 비경제활동인구로의 이동이 대단히 높게 나타나, 비정규직 취업형태에 대한

여성취업자의 실망을 보여주고 있다.

이는 인력부족의 해소방안으로서 비정규직 일자리의 양적 확대에도 불구하고, 비정규직에서 비취업자로의 유출이 대단히 크다는 점을 보여 준다. 이러한 유출은 주로 남성, 고학력, 청년 노동자들에게서 크게 나타나고 있어 비정규직으로 정착하는 집단의 특성이 주로 여성, 중고령, 저학력, 단순미숙련자임을 알 수 있다.

비정규직이 수요 확대에도 불구하고 고용 및 임금의 열악함으로 인해 다시 비경제활동인구로 돌아간다면, 비정규 노동력의 수량적 확대정책은 노동의 질 제고가 아니라 새로운 저임금노동력의 재창출에 다름 아니다. 따라서 비정규직의 일자리의 양적 확대보다는 비정규 고용의 질을 높이는 정책이 요구된다.

현재 비정규 노동자의 대다수가 단순 미숙련 노동자들이며 이들에 대한 법적 제도적 보호장치가 없다는 점을 고려한다면, 불안정 취업자의 질적 제고를 위한 근본적 대책을 마련해야 할 것이다. 이와 달리 잠재 실업자의 양적 활용만을 추구하는 인력수급 정책은 실업과 불안정 취업을 반복하는 불안정 고용층의 확대로 귀결될 것이다.

나. 비정규 노동자의 조직화 및 근로조건 개선

제조업의 고용조정 방식은 노총 중앙연구원의 설문조사에 따르면 설비자동화를 통한 인원감축과 비정규 노동자의 확대로 진행되고 있다. 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업은 조사대상의 62.4%로 나타나고 있는데, 기업은 이들을 생산 주변 업무만이 아니라 주된 생산부문에 배치하고 있으며 상시적 활용의 비중이 큰 것으로 나타나고 있다.

비정규 노동자의 도입확대는 기업내 노동자들의 이해관계를 정규직 중심의 핵심 조합원과 비정규 노동자 중심의 주변노동자로 분리시킨다.

그러나 개별 노동조합은 기업별 노동조합 체제 하에서 정규직 중심의 조합원에 이해 관계만을 대변함으로써 노동조합의 입지를 좁히는 경향이 있다. 노동조합은 신규채용이나 하청 외주화, 비정규 노동자의 활용 등 기업의 고용조정 방식에 거의 참여하고 있지 못하다. 또한 비정규 노동자의 고용을 기업의 인건비 절감과 인원감축 방안으로 받아들이고 있으나, 비정규 노동자의 임금 및 근로조건 개선과 조직활동은 대단히 저조한 상태에 있다.

이러한 상황에서 기업의 수량적 유연화의 추구는 비정규 노동자의 확대에 인한 고용불안, 노조무력화, 노동력의 질 저하 등을 결과할 수 있다. 따라서 노동조합은 단위 노조 차원만이 아니라 사회적 차원에서 고용불안에 대한 대책을 수립해야 할 필요가 있다. 그 방식은 비정규 노동자의 임금 및 근로조건을 개선함으로써, 인건비 절감을 목적으로 한 비정규 노동자의 도입을 규제하는 것이다. 이를 위해서는 사회적 차원에서 비정규 노동자의 질적 제고방안을 확보하고, 동시에 단위노조를 뛰어넘는 차원에서 비정규 노동자의 조직화를 수행해야 할 것이다.

다. 파견 노동자에 대한 노동조합의 대책 수립

근로자 파견을 금지하고 있는 현행법 하에서도 불법 근로자 파견과 사내 하도급을 위장한 근로자 파견이 성행하고 있다. 이는 인원 감축, 인건비 절감 등을 이유로 기업의 파견노동자 수요가 이미 확대되었음을 반영한 것이다. 그러나 불법 파견업체의 난립은 ① 불법 근로자 공급과 근로자 파견, 하도급의 개념적 모호성, ② 불법 파견 노동자를 사용한 기업주에게 벌칙조항이 없는 법 조항의 문제점, ③ 정부의 단속의지의 결여에 의해 조장되고 있다.

본래 근로자 파견을 포함한 근로자 공급사업을 법으로 금지한 취지

는 인력공급사업을 통한 중간착취를 방지하기 위한 것이었으나, 하도급과 근로자 파견 개념의 모호성은 사내하도급을 위장한 사실상의 근로자 파견을 가능하게 하고 있다. 또한 등록형 불법 인력파견업체는 직업소개 기능이 강하면서도 파견노동자와 직접 고용계약을 맺고 그 임금의 일부를 지속적으로 수취하고 있어 중간착취의 가능성을 배제하기 어렵다. 인력파견이 불법인 상태에서 파견업주의 임금 체불, 산재 발생시의 도주 등은 파견 노동자를 보호하기 위한 제도적 장치를 요구하고 있다.

현재 근로자 파견법이 제정되지 않은 상태에서 파견 노동자 문제에 대한 노동조합의 정책방향은 앞으로 불법 근로자 파견을 금지하면서도 이미 존재하고 있는 파견 노동자를 보호하는 것이어야 한다. 이를 위해서는 ① 상급단체 차원에서 민간 근로자 파견사업의 억제 및 파견노동자의 질적 제고 방안이 필요하며, ② 단위 노조차원에서도 정규직의 고용불안을 방지할 수 있는 방안이 요구된다.

라. 비정규 노동자의 정규직 대체에 대한 노동조합의 대책 수립

은행업에서는 여성 시간제 노동자의 여성 정규직 대체가 일어나고 있다. 1991년 여행원 제도의 폐지는 정규직 여행원의 인건비 상승 및 근속 증대로 연결되었으나 업무의 질적 제고로 연결되지 않았다. 기업은 정규직 여행원의 신규채용을 줄이면서 필요한 인력을 시간제 노동자의 고용 확대로 대체해 왔다. 그 결과 은행산업의 여성 시간제 노동자는 정규직과 동일한 인적 속성, 동일한 노동시간, 동일한 업무를 수행함에도 불구하고 차별 임금과 고용불안에 처해 있다.

이에 대하여 노동조합은 시간제 노동자의 일부를 정규직으로 전환함으로써 대응하고 있다. 그러나 시간제 노동자의 정규직 전환은 모든 은

행에서 광범위하게 나타나고 있는 현상은 아니다. 또한 정규직으로의 전환과정에서 사측의 인사고과가 개입함으로써, 정규직이 되고 싶은 시간제 노동자간의 경쟁이 발생하고 있다. 이러한 상태에서 파견노동이 합법화된다면, 시간제 노동자의 정규직 대체는 다시 파견 노동자의 시간제 노동자 대체로 귀결될 위험성이 높다.

노동조합은 여성 정규직의 승진 승급 경로의 차별 철폐를 통해서 업무의 질적 제고를 요구하고, 동시에 '명목상'의 시간제 노동자의 도입을 규제해야 한다. 시간제 노동자가 이미 도입된 경우에는 노동조합이 이들의 임금 및 근로조건 개선활동에 주력함으로써, 시간제 노동자의 확대와 정규직 대체 위험을 축소해야 할 것이다.

3. 노동조합의 정책 과제

가. 비정규 노동자의 고용의 질 제고 및 근로조건 개선을 위한 정책과제

현재의 법적·제도적 조건하에서 비정규 노동자에 대한 수요와 공급을 일치시키기 위해서는 공공 직업알선망의 확충과 질적 제고가 필요하다. 민간 직업 소개소와 인력 파견업체의 난립은 영리를 목적으로 한 민간부분의 인력공급업체가 기업의 수요를 보다 충실히 반영할 수 있기 때문이기도 하지만, 다른 한편으로는 공공 직업알선망이 제기능을 하지 못하기 때문이기도 하다. 정부는 기업의 수량적 유연화를 지원하기 위해서는 반드시 법적·제도적 규제완화를 취하지 않고도, 공공 직업알선의 확충과 질적 제고를 통해서 이를 보완할 수 있을 것이다.

정규노동력의 질적 제고는 기업의 기능적 유연성 추구에 의해 달성

될 수 있다. 그러나 주변적 노동력에 대해서는 공공 직업훈련의 확충과 질적 제고 및 비영리 민간 직업훈련소의 지원이 필요하다. 이러한 정책은 장기적으로 비정규 노동력의 질과 이에 기업의 수요를 변화시킬 수 있다. 현재 단순 미숙련 저임금 노동력을 비정규 노동력으로 사용하고 자 하는 기업의 수요는 공공 훈련에 의해 양성된 일반숙련을 가진 비정규노동력으로 변화하게 될 것이다. 또 이렇게 양성된 숙련 비정규 노동자는 그 고용형태와 불안정성에도 불구하고, 개별기업을 넘어서서 넓은 의미에서의 고용안정성을 보장받을 수 있을 것이다.

정부가 기업의 원활한 수량적 유연화 추구를 보완하기 위하여 정리해고 등 고용관련 법제의 규제 완화를 정착시킬 경우, 이는 여성, 중고령, 단순미숙련 노동자 뿐만이 아니라, 정규직 노동자간의 경쟁에서 이탈한 노동자들의 급증을 가져와 불안정 취업자의 확대로 귀결될 것이다. 노동조합은 수량적 유연화 추구로 인한 불안정 취업자의 확대에 대응하여, 정부와 기업이 이들의 보호장치와 생계 보조를 위한 정책 시행 및 비용부담의 의무를 지도록 요구할 수 있을 것이다. 또한 공공 훈련의 확대와 직업알선망의 실효성을 위해서는 노동조합운동이 공동 주체로서 그 정책 시행에 직접 참여해야 할 필요가 있다. 노동조합의 참여 방식의 모색은 다음의 정책과제 들에서 다루고 있다.

나. 파견 노동자에 대한 정책과제

(1) 공공부문 및 노동조합의 근로자 파견 사업의 독점

파견 노동자의 임금 및 근로조건을 개선하기 위해서는 파견 노동의 질적 제고를 위한 교육훈련과 인적 자원 개발을 위한 투자가 요구된다. 그러나 개별기업이나 민간 인력파견회사에게 그것을 요구하기는 어렵

다. 개별 기업 단위에서 비정규 노동자를 고용하는 목적은 교육훈련 등 인적 자원 개발투자를 회피할 수 있다는 점이 하나의 장점이기 때문이다. 또한 영리 목적을 갖는 민간부문의 인력파견회사는 교육훈련을 통해 인력의 질을 높이기 보다는 직업소개에 방점을 둔 수수료 착취로 연결될 가능성이 높다.

이를 고려한다면 비정규 노동자의 질적 제고를 위해서는 근로자 파견사업을 공공부문이나 노동조합의 독점사업으로 법제화하는 것을 고려할 필요가 있다. 이 경우 공공부문과 노동조합의 인력파견사업은 비정규 노동자의 직업훈련, 직업알선기능을 수행할 수 있으며, 공공부문의 사용자를 대상으로 노동 3권 행사가 가능하다. 또한 근로자 파견사업의 수익의 일부로 파견노동자들에 대한 고용안정 및 임금 및 근로조건의 보장이 가능할 것이다. 이는 물량변동이나 업무량 변화, 결원 보충, 긴급한 전문인력 확보 필요성 등 기업의 비정규 노동력의 필요성을 인정하면서도, 동시에 노동자의 자발적 선택에 따른 질 높은 비정규노동의 확산을 인정하는 것이기도 하다.

(2) 현재의 불법적 하도급 노동자 및 파견노동자에 대한 단위 노조 차원의 대책

- ① 현재 근로자 파견법이 제정되지 않은 상태에서 근로자 파견과 하도급 위장 근로자 파견은 명백한 불법이다. 노동조합은 정부로 하여금 현행 직업안정법 상 근로자 공급 사업을 금지하도록 되어 있는 법률을 보다 정확히 준수하도록 요구하고, 그 법적 처리 결과를 감시해야 한다. 현행법상 불법인 근로자 공급사업을 한 자는 직업안정법 33조 위반에 따라서 5년 이하의 징역 혹은 2,000만원 이하의 벌금형에 처하도록 되어 있다(직업안정법 제47조 벌칙).

또 근로기준법 제8조의 중간착취의 배제 조항에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다(근로기준법 제 107조). 근로자 파견법이 제정되지 않은 상태에서는 현행 법의 적용하에서 불법 근로자 파견업체에 대한 단속과 처벌을 강화하도록 해야 한다.

- ② 사용자가 불법 파견노동자 및 불법 하도급노동자를 고용하고 있는 경우, 이들의 고용계약을 원청 사용자와 직접 체결하도록 하고, 이것이 불가능할 경우 고발조치한다. 현재 고용안정법 및 근로기준법에서는 불법 근로자 파견을 행한 자에 대해서는 벌칙 조항이 있지만, 불법 파견근로자를 고용한 자에 대해서는 처벌규정이 없다. 빠른 시간 내에 근로자 파견이 확대되었던 이유는 정부가 불법 근로자 파견업을 암묵적으로 인정해온 것에도 기인하지만, 파견근로자를 고용한 업주에 대한 처벌이 없었기 때문이기도 하다. 불법 파견업에 대한 노동조합의 고발조치는 최소한 파견노동자 사용의 증지로 이어질 것이므로, 사내에 파견근로자에 의존하고 있는 기업으로서는 정규직을 신규채용하거나, 직접 고용관계를 갖는 비정규 노동자를 고용하게 될 것이다.
- ③ 기업의 하도급 수주 및 사내 하청 노동자의 도입 및 규모, 직종 및 근로조건의 결정에 대하여 노동조합의 참여를 단체협약에 규정하도록 한다. 개별 기업에서 작업의 외주화 및 사내 하청 노동자의 도입은 정규직의 고용 및 임금, 근로조건에 밀접한 영향을 주는 사항이므로 단체교섭의 대상이 된다. 그 외 노사간의 합의에 의하여 필요하다고 판단되는 비정규 노동력은 직접 모집을 통하여 회사와의 직접 고용계약하에 고용하도록 유도한다.

다. 비정규 노동자의 정규직 대체 방지를 위한 정책과제

비정규 노동자의 활용은 기업측에 있어서는 정규직에 비해 근무태도와 생산성이 낮은 대신, 인건비 절감과 인원조정이 용이하다는 장점을 가지고 있다. 따라서 비정규 노동자를 활용할 때 그 임금수준이 정규직과 비슷하거나 그보다 높은 수준이라면, 기업은 정규직의 인원절감 및 대체수단으로서의 비정규 노동자의 활용을 스스로 규제하게 될 것이다.

- ① 기업내 정규직 노동자와 동질적이거나 동일한 업무를 수행하는 비정규 노동자를 정규직으로 전환시킨다. 이를 위해서는 노동조합의 참여가 반드시 필요하다. 직무비교의 기준을 노사간의 합의에 의해서 설정한다면, 비정규 노동자의 정규직 전환시에 기업의 인사고과권이 개입할 여지를 없앨 수 있을 것이다.
- ② 비정규 노동자를 노조조직 대상에 배제하고 있는 단체협약 조항을 삭제하고, 직접 고용된 비정규 노동자에게 조합원 자격을 부여한다. 또 비정규 노동자의 임금 및 근로조건 향상을 위한 단체교섭 요구로 인하여 계약 기간과 관련하여 불이익을 당하지 않도록 규정한다
- ③ 노동조합은 정규직 조합원 내부의 임금 및 근로조건의 불합리한 격차를 축소하기 위한 정책을 지속적으로 시행해야 할 필요가 있다. 동시에 노동조합은 조합원에 대한 교육훈련 등 업무의 질적 제고와 그에 걸맞는 보상 체계의 현실화를 요구할 수 있을 것이다. 조합원의 업무능력 제고는 사용자의 이해관계와도 괴리되지 않는 활동이며, 장기적으로 조합원 업무의 외주 하청화나 비정규 노동자로의 대체를 방지할 수 있는 방안이다.
- ④ 신규채용, 외주하청, 비정규 노동자 도입 등 정규직 고용에 영향

을 미치는 사항은 단체협약에 노조와 합의를 거치도록 규정한다.

4. 비정규 노동자의 조직화를 위한 지역노조의 모색

노동조합은 근로자 파견에 대해서 반대하고 있고 파견노동자의 조직화 필요성을 인정하고 있지만, 사내 하도급 노동자 및 불법 용역 노동자에 대한 단위노조 차원의 조직화노력은 찾아보기 어렵다. 1996년 6월 한국노총 중앙연구원에서 단위노조 위원장을 대상으로 한 조사에 의하면, 392개 노조 중 73.5%가 분명한 반대를 표명하고 있으며 24.6%가 파견노동자의 보호 등 일정한 조건이 구비되었을 때 조건부로 찬성할 수 있다고 응답하고 있다. 사내 하도급 및 근로자 파견법의 제정과 관련하여 한 노조위원장의 발언은 현재 근로자 파견법에 대한 단위노조의 고민을 그대로 표현하고 있다.

“사내하도급 제도로 인해서 어려움을 겪고 있는 판에 근로자 파견제는 절대로 받아들일 수 없습니다. 근로자 파견법이 제정되면 조합에서 막을 방법이 없습니다. 하도급도 단체협약에 조합과 합의한다고 명문화되어있지 않다면 막을 수 없습니다. 지금 우리 지역의 노조들은 하도급 때문에 어려움을 겪고 있습니다. 지금 노동법 상에 용역노동자를 통제할 수단이 있습니까? 없습니다. 근로자 파견제를 제정한다고 구체화시키니까 문제가 되고 있을 뿐이지, 기업체에서 파견근로자 받는 것을 막을 수 있는 법적 근거는 하나도 없습니다. 지금도 이렇게 불법적으로 다 하고 있는데, 법적으로 허용이 된다면 노조는 절단이 납니다. 지금도 엄청나게 많은 일용노동자가 들어와 있어요. 그런데 이를 제도로 허용해 주면 하라고 권장하는 꼴이 됩니다(S노조 위원장).”

사내 하도급 및 파견 노동자를 단위노조로 조직화한다고 했을 때 부

딛치게 되는 첫번째 문제는 사용자와의 교섭에 있어서 고용계약상의 사용자가 다르다는 점이다. 이는 단위 노조가 비정규직에 대한 조직활동을 하는 데 있어서는 중요한 장애로 지적된다. 단위노조의 비정규 노동자 조직화노력은 그 기업에서 도입하고 있는 노동자가 기업에서 직접 모집한 일용노동자이거나 시간제 노동자일 경우에 있어서는 정규직 전환 등의 노력을 할 수 있다. 그러나 외부에서 고용계약을 맺고 있는 노동자에 대해서는 기업별 노조체제 하에서 조직화노력이 불가능하다고 인식하고 있는 것이다.

노조 상급단체에서도 사내 하도급 및 불법 파견노동자에 대한 대책을 고민하기 시작한 것도 거의 최근의 일이다. 현재 비노총계열에서는 미조직 노동자의 조직화 방안을 중심으로 논의하고 있는데, 그 모색의 하나가 지역노동조합으로의 조직화방안이다.

현재 지역노동조합은 비정규 노동자보다는 현재 미조직 사업장인 영세 중소기업 노동자를 주된 대상으로 하고 있다. 그러나 비정규 노동자의 원천이 불안정 취업자군이며, 이들이 비정규 취업이나 영세 중소기업으로의 정규 취업, 혹은 실업과 비경제 활동인구의 상태를 반복한다는 점을 고려할 때, 지역노조의 조직화 모색은 사내 하도급 및 파견 노동자, 일용노동자 등을 포괄할 수 있는 조직형태이다. 지역노조는 동일지역의 동일한 업종에 종사하는 노동자라면, 실업자, 비정규직 노동자, 정규직 노동자와 무관하게 누구나 조합원이 될 수 있는 노조로 정의된다(마산창원지역 금속노조 준비위원회, 1995).

지역노조는 자발적인 현장활동가를 중심으로 1988년 경부터 조직되기 시작했다. 이들의 고민은 영세중소기업에서 노조를 만들 경우 기업주의 해고협박이나 휴·폐업 등으로 인하여 원활한 조합활동이 곤란하다는 것이었으며, 따라서 영세중소기업의 조직화는 기업의 테두리를 뛰어넘는 방식으로 조직되어야 한다는 것이었다. 그러나 <표 6-1>은 현재

지역노조의 조직현황이 대단히 저조합을 보여준다. 각 지역노조의 최대 조합원수는 현재 조합원수와 큰 차이를 보이고 있다. 이에 대한 지역노조의 자체 평가는 중소기업 자체의 축소, 합병, 소멸이 진행되고 있는 상태에서 조직확대가 어려우며, 현재의 취약한 조직물로는 조합원의 임금 및 근로조건 개선에 대하여 영향력을 미치기 어렵다는 것이다.

<표 6-1> 지역노조 현황

이름	결성일	결성시 조합원수	합법화 시기	조직대상 수	최대 조합원수	현재 조합원수	조직대상
서울남부금속노조	1988. 9. 4.	34	1988. 10.	5인 이상 85,000	350(1990.4)	60	서울남부지역 금속노동자
광주지역금속노조	1989. 4. 28.	70	1989. 4. 28.	30,000	150(1990)	110	광주지역 200인 이하 금속사업장
서울동부금속노조	1989. 5. 19.	19	1989. 5.	30,000	470(1990상)	50	성동, 동대문, 중구, 강남, 중랑, 송파, 강동구 300인 이하
청계피복노조	1970. 11. 27.	75	1988. 5. 3.	270,000	1,500(1988)	250	서울지역 200인 이하 의류제조
서울지역출판노조	1990. 1. 16.	215	1993. 7. 7.	2.5~3만	250(1990.6)	129	서울 50인 이하 출판사
동두천 지역 택시	1992. 10. 16.	185	1992. 10. 16.	300	185(결성시)	160	동두천 지역택시
성남 제화공 노조	1988. 4. 10.	31	1988. 4. 18.	5,000	500(현)	500	성남지역 100인 이하 제화업
서울 제화공 노조	1987. 12. 5.	150	1988. 3.	3,000	300(1989년)	160	서울지역 300인 이하 제화업
서울지역인쇄노조	1988. 1. 17.	39	1988. 4. 28.	70,000	450(1989년)	100	서울지역 100인 이하 인쇄업
안양지역금속노조	1989. 10. 30.	45	1989. 10. 30.	10,000	120(결성시)	63	안양지역 100인 이하 금속
부천지역금속노조	1988. 7. 6.	32	1988. 8. 6.	5~6만	600(1989.8)	100	부천지역 300인 이하 금속
서울지역의보노조	1989. 5. 21.	1,206	1989. 5. 21.	1,293	1,206(1989.5)	837	서울지역에 종사하는 3급이하
서울지역치과기공인노조	1990. 11. 4.	400				80	
서울지역건설일용노조	1988. 3. 10.					200	

자료 : 마산창원지역 금속노조 준비위원회, 『지역노조 스무고개』, 1995. 11.

지역노조의 활동은 실제 사용자와의 교섭 보다는 상담활동 및 정책 활동에 치중되고 있다. 그러나 이러한 활동은 조직확대와 직결되지 않는데 문제가 있다. 상담을 원하는 노동자들은 지역노조에 대한 악선전, 기업주의 회유와 해고협박으로 인하여 지역노조의 조합원이 되는 것이 부담스럽기 때문에, 단기적인 지원을 원할 뿐이다.

이는 상담과 지원활동 이외에 지역노조가 조합원에게 줄 수 있는 뚜렷한 현실적인 이익이 결여되어 있기 때문에 발생한다. 지역노조의 임금교섭은 보통 본부조합과 사업장의 분회조합이 공동으로 분회사업장의 사용자와 교섭하는 공동교섭의 형태를 취한다. 이때 기업주는 교섭을 회피하기 위해 조합원의 임금을 개별적으로 인상해주거나, 비조합원의 임금만을 인상함으로써 노동조합의 교섭시도를 무력하게 만들기도 한다. 지역노조의 임금교섭은 기업주에게 위협효과를 주기는 하지만, 그 자체 조합원 확대로 연결되기는 어려우며, 결국 지역노조는 노동조합운동에 신념을 가진 소수의 조합원들로 유지되고 있는 실정이다.

그러나 지역노조는 기업별 테두리를 넘어 영세 중소기업 노동자와 비정규 노동자 등 불안정 취업자를 조직할 수 있는 조직형태이다. 그러나 현재와 같은 상태에서는 지역노조와 조합원의 동력만으로 조직이 확대될 것이라고 기대하기는 불가능하다. 여기에 상급단체의 목적의식적인 인적 물적 지원의 필요성이 있다. 현재 우리 나라의 노조조직률은 공무원을 제외한다면 거의 한계에 도달해 있으며, 향후 불안정 취업자의 증대추세를 감안한다면 불안정 취업자의 조직화만이 노동조합의 조직률을 제고할 수 있을 것이다.

<표 6-2>는 1994년 말 현재 기업규모별 조합수와 조합원수를 보여 준다. 1994년 말 현재 노동조합에 조직되어 있는 노동자는 166만여명으로, 전체 임금노동자의 13.5%에 불과하다. 이 166만의 조직노동자 중에서 약 66.0%가 500인 이상 사업장에 소속되어 있는 반면, 100인 미만

사업장의 조합원수는 전체의 10.3%에 불과하다. 그러나 근로기준법 조차 적용되지 않는 4인 이하 사업장에서 일하는 노동자가 약 380만명으로 전체 노동자의 30%(표 6-3 참조)에 달한다는 점을 고려한다면, 100인 미만 사업장의 영세 중소기업 노동자 및 비정규 노동자 등 노조 조직 대상의 원천은 대단히 크다.

상급단체의 지역노조 지원의 방향은 불안정 취업자로 구성된 조합원의 현실적인 이익을 보장할 수 있어야 한다는 것이다. 불안정 취업자의 이해관계는 직접적으로 고용안정성에 있기 때문에 이들의 조직화 방향은 넓은 의미에서의 고용안정을 보장해주는 것이다.

<표 6-2> 기업규모별 노동조합 수와 조합원수(1994)

(단위 : 개, 천명, %)

	계	49인 이하	50~99	100~299	300~499	500~999	1,000~4,999	5,000인 이상
조합수	7,025 (100.0)	3,033 (43.2)	1,485 (21.1)	1,649 (23.5)	315 (4.5)	288 (4.1)	218 (3.1)	218 (3.1)
조합원수	1,659 (100.0)	65 (3.9)	107 (6.4)	272 (16.4)	121 (7.3)	199 (12.0)	413 (24.9)	482 (29.1)

자료 : 노동부, 『전국 노동조합 조직현황』, 1994. 12.

<표 6-3> 4인 이하 사업체수 및 근로자수(전근로자를 대상)

(단위 : 개, 명, %)

	사업장수	근로자수
4인 이하 사업장	2,157,970 (85.7)	3,803,209 (30.3)
전 사업장	2,518,454 (100.0)	12,583,630 (100.0)

자료 : 유경준, 「KLI노동연구속보」, 노동연구원, 1996. 7. 30.

이를 위하여 지역노조는 동일한 지역내에서 구직 혹은 이직을 원하는 노동자들에게 조합원 자격을 부여하고 이들에게 취업알선기능과 함께 조합의 일상적 활동을 진행하는 방안을 고려해볼 수 있다. 이는 지

역노조의 조직을 확대하면서도 사업장을 뛰어넘는 동일지역 동일직종 내에서의 고용안정을 도모할 수 있는 방안이다. 또 현행 법에서도 노동조합은 합법적으로 노동자 공급사업을 할 수 있는 자격을 부여받고 있기 때문에, 이러한 방안은 상급단체와 지역 정규직 노조의 물적·인적 지원이 있다면 실현가능하다고 판단된다.

현재 지역노조 중에서 취업알선활동을 하고 있는 노조는 서울지역 건설일용노조가 있다. 서울지역 건설일용노조는 도장, 미장, 벽돌, 목수, 전기, 용접, 제관 등 8개 직종별 분회를 구성하고 있으며, 건설 일용노동자에 대한 무료 취업 알선활동을 통해 조합원 확대를 도모하고 있다. 현행 법에서 무료 직업소개의 요건은 그다지 까다롭지 않기 때문에, 현재의 지역노조 상근자를 그다지 확대하지 않고서도 가능하며, 취업알선 기능이 활발해짐에 따라 조합원의 확대와 지역내 정규직 노동조합과의 연계도 활발해 질 것이다.

만약 지역노조가 불안정 취업자에 대한 조합활동과 직업알선 기능을 수행할 수 있다면, 그 활동이 원활해짐에 따라 민간 직업소개기관의 횡포와 용역업체의 불법 근로자 파견을 노동조합의 힘으로 잠식해 들어갈 수 있을 것이다. 현재 우리 나라의 공공 직업안정기관은 46개의 지방노동관서에서 수행하고 있으나, 그 기능이 미약하기 때문에 민간 유료 직업소개기관의 불법 영업, 과도한 소개비, 불법 용역업체를 통한 근로자 파견이 횡행하고 있다.

이에 따라 비노총계열에서는 사내 하도급으로 인한 조합원의 고용불안을 방지하기 위해서 불법 근로자 용역업체의 고발지침을 마련하고 있다. 그러나 이러한 방안은 그 자체 기업으로 하여금 불법 파견노동자의 고용을 억제하는 데에는 성공할 수 있으나, 이미 고용되어 있는 파견노동자의 고용을 위협하게 된다는 데 문제가 있다. 지역노조에서 불법 파견업체에 소속된 노동자들의 상담을 하면서도 쉽게 불법 파견업

체를 고발하지 않는 이유도 파견노동자의 고용안정을 고려해야 하기 때문이다. 노동조합이 조합원의 고용안정을 위협하는 불법 용역업체를 고발하는 조치를 취하기 위해서는, 그와 동시에 파견노동자의 고용안정을 확보하고 노동조합으로 조직화할 수 있는 방안을 수립해야만 한다. 그 방안은, 현재와 같은 조건 하에서는 노조 상급단체의 목적의식적 지원하에서 지역노조를 통해 비정규 노동자들의 취업알선과 임금 및 근로조건의 향상을 도모하는 것이다.

현재 노동조합운동은 기업내 정규노동자 중심으로 발전해 왔으며, 그 내부에서도 임금수준과 근로조건의 격차가 벌어지고 있다는 점을 고려할 때, 기업과 정부의 수량적 유연화에 대한 개별 노동조합의 규제는 성공하기 어렵다. 이러한 의미에서 노동조합운동이 개별 기업의 테두리를 뛰어넘어 중소·영세기업 노동자나 비정규 노동자 등 불안정 취업자를 조직화하려는 실험은 대단히 중요한 의미를 갖는다. 노동조합운동이 그간의 경험을 바탕으로 목적의식적인 노력을 수행하지 않는다면, 산별 노조 체제로의 전환이 가능하다고 해도 기업별 노조의 협의체 이상의 힘을 발휘하기 어려울 것이다. 노동시장의 수량적 유연화 추구에 대한 노동조합의 대응은 한편으로는 불안정 취업자에 대한 사회복지 체제를 확보하는 것이며, 다른 한편으로는 기업별 테두리를 뛰어넘어 불안정 취업자를 조직하는 것이다.

참 고 문 헌

- 경 총, 『인력수급 불균형의 원인과 개선방안』, 한국경영자총협회, 1995. 5.
- _____, 『한·미·일 파견노동실태』, 한국경영자총협회, 1995. 2.
- _____, 『고용조정 이론과 실제』, 한국경영자총협회, 1994. 2.
- 김경희, 「산업구조조정과 여성고용」, 한국여성연구회, 1994. 12.
- 김소영, 『고용형태 변화에 따른 노동법적 대응』, 한국노동연구원, 1995. 5.
- 김태홍, 『시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제』, 한국여성개발원, 1994. 10.
- 노동부, 「근로자파견법 설명자료」, 노동부 고용정책실, 1995. 10. 25.
- _____, 『각국의 근로자파견제도』, 1993. 12.
- _____, 『외국의 근로자 파견제도』, 1991. 10.
- 민주노총 준비위, 「근로자 파견제와 변형근로시간제 해설」, 1995. 9. 15.
- 박기성, 「노동력 수급불일치에 대한 일시각」, 『한국노동연구』, 제3호, 한국노동연구원.
- 박성준, 『파견근로제도의 활성화 방안』, 한국경제연구원, 1993. 10.
- 박준식, 「노동조합의 조직상황과 미조직 노동자의 조직화 문제」, 『산업노동연구』, 제2권 제1호, 한국산업노동학회, 1996. 8.
- 박훤구, 「인재파견제도 : 제도의 배경과 논의점」, 『산업관계연구』, 제3호, 1993. 6.
- 양기연, 「파견법 관련 경총, 노조, 학계의 입장」, 『사람과 일터』, 1996. 7.

- 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 한국노동연구원, 1994. 12.
- _____. 이규용, 「고용조정과 국제비교」, 한국경제학회 발표논문, 1994. 6.
- 영남노동운동연구소, 「현대자동차 사내하청실태를 알아본다」, 『연대와 실천』, 1996. 4.
- 오문환, 「파트타임 근로의 문제」, 『노동법 연구』, 제3호, 서울대 노동법 연구회편, 1993. 12.
- 유경준, 「KLI 노동연구속보」, 제64호, 한국노동연구원, 1996. 7. 30.
- 윤진호, 「고용조정과 노동조합의 대응」, 『산업노동연구』, 제2권 제1호, 한국산업노동학회, 1996. 8.
- _____, 「근로자 파견제도에 관한 연구」, 1994. 2.
- 이상덕, 「노동자 용역대여의 법적 규제를 위한 제안」, 『산업관계연구』, 제3호, 1993. 6.
- 이성철, 「금속 고용실태 조사 중간보고」, 『연대와 실천』, 1996년 7월호, 영남노동운동연구소.
- 이승욱, 「프랑스와 독일에서의 노동법 개혁」, 『노동법 연구』, 서울대 노동법 연구회, 1994. 4.
- 이주호, 「중소제조업 고용문제에 대한 제도적 접근」, 『KDI정책연구』, 제17호 제3호, 1995 가을.
- 이호창, 「자본의 유연화전략과 일본적 생산방식」, 『일본적 생산방식과 작업장 체제』, 새길, 1995.
- 전국금융노동조합연맹, 『신인사제도 및 비정규직 실태와 개선방안에 대한 토론회』, 1996. 7.
- 정연수·윤진호, 『근로자파견업의 현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1993. 8.
- 조순경, 「유연성 시대의 한국 여성노동시장」, 『여성노동시장정책, 어떻게

- 게 할 것인가』, 『'96 노동절 기념 공개토론회 자료집』, 한국여성노동자회협의회, 한국여성민우회, 1996. 4.
- 조우현·박기성, 『유휴인력 활용 및 노동시장 효율성 제고방안』, 한국경제전략연구원, 1996. 1.
- 홍장표, 「한국 하청계열화의 구조적 특질에 관한 연구-자동차산업의 사례를 중심으로」, 『한국중소기업학회지』, 제17호, 1995. 6.
- Atkinson, John, 「Flexibility, Uncertainty, and Manpower Management」, *IMS Report No. 89*, Institute of Manpower Studies, 1985.
- Belous, Richard S, *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time and Subcontracted Workforce*, National Planning Association, 1989.
- Boyer, Robert, 「Labour Flexibilities: Many forms, uncertain effects」, *Labour and Society*, Vol. 12, No. 1, January 1987.
- Buchtemann and Quack, 「How precarious is ‘non-standard’ employment? Evidence for West Germany」, *Cambridge Journal of Economics*, 1990, 14, 315~329.
- Nardone, 「Part-time workers: who are they?」, *Monthly Labor Review*, 1986. 2.
- Polikva and Nardone, 「On the definition of “contingent work”」, *Monthly Labor Review*, 1989, 12.
- van de Braak, H. J., 「The Temporary Work Industry within a Socio-Economic Framework Problems and Perspectives」, *Temporary Work within a Socio-Economic Framework: Part 2*, W. albeda, G. M. J. Veldkamp, FIPRETT, 1978.

리프킨, 『노동의 종말』, 민음사, 1996.

加藤佑治 編, 『フレキシビリティー 今日の派遣労働者』, 新日本出版社, 1991.

高梨昌, 「派遣労働者」, 『現代の労働-研究と政策と実践と』, 1992.

露木恵美子, 「労働市場の再編と派遣労働者」, 『日本労働社会学会年譜』, 第3号, 日本労働社会学会編, 時調社, 1992.

末岡俊二, 「部品下請制の原形」, 『下請中小工業研究』, 文眞堂, 1994. 1.

伍賀一道, 『現代資本主義と不安定就業問題』, 御茶の水書房, 1988. 10.

栗山嘉明, 「未組職労働者組織化の条件と課題」, 『労働運動』, 新日本出版社, 1994. 11.

日本労働研究機構 編, 「派遣社員の労働市場問題」, 『日本経済の柔軟性と雇傭』, 日本労働研究機構ね, 1991.

日本労働協会 編, 「くフォーラム> 人材派遣法と労使の対応」, 『年譜-日本の労使関係』, 昭和 61年版, 日本労働協会.

竹美恵美子 編, 『新 女子労働論』, 有斐閣, 1991.

中央大学企業研究所 編, 「日本的経営における不安定就業労働者の中層的擴大」, 『日本的経営の再検討』, 中央大学出版部, 1993. 9.

村松久良光, 「解雇とその代替手段」, 『ME化の現状と雇傭問題-日米と西ドイツの比較研究』, 名古屋大学出版会, 1986. 3.

[저자 약력]

- 주요약력
 - 성균관대 철학과
 - 송실대 노사관계대학원 노동경제학 석사
 - 현재 한국노총 중앙연구원 연구원

- 주요저서 및 논문
 - 외국인 노동자와 정책과제(공저)(1995)
 - 생계비와 노총 임금정책의 변천(1995)
 - 생산성 임금논리 비판(1995)

비정규 노동자와 노동운동 정책과제

1997년 2월 1일 인쇄
1997년 2월 10일 발행

발행인 朴 仁 相

발행처 **한국노동조합총연맹**
주 소 서울시 영등포구 여의도동 35번지
 (代) 02-782 -3884

등 록 81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄 (주)우정미디어
 (代) 02-324 -9762

가격 : 7,000원