

이 연구는 2007년 국회 입법조사처의  
『비정규직법 후속대책』에 관한 정책연  
구용역사업의 일환으로 연구되었음

# 비정규직법 후속대책

2007년 12월

연구기관: 한국노동사회연구소

국회 입법조사처

— 연 구 진 —

연구책임자: 김유선 (한국노동사회연구소 소장)  
공동연구원: 이병훈 (한국노동사회연구소 부소장)  
공동연구원: 김영두 (한국노동사회연구소 연구위원)  
연구보조원: 인수범 (한국노동사회연구소 연구위원)  
연구보조원: 김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)

이 보고서는 국회입법조사처에서 주관하는 입법정책연구 개발 용역과제 계획에 의해 수행된 것이며, 이 보고서에 수록된 내용은 연구자 개인적인 의견이며, 국회입법조사처의 공식적인 견해가 아님을 밝혀 둡니다.

# 제 출 문

국회 입법조사처 귀하

본 보고서를 2007년도 국회입법조사처가 의뢰한 “비정규직  
법 후속대책” 입법정책연구개발 용역과제 최종보고서로 제출  
합니다.

2007. 12

연구기관명 : 한국노동사회연구소

## 목 차

제1장. 서론.....	7
1절. 연구의 배경 및 필요성.....	7
2절. 연구내용 및 방법.....	8
제2장. 비정규직 규모와 실태 추이.....	11
1절. 비정규직 규모.....	11
2절. 비정규직 임금·노동시간·노동복지.....	20
제3장. 비정규직법 시행 전후 업종별 사례.....	45
1절. 유통업 비정규직 전환유형과 사례.....	45
2절. 금융부문 비정규직 전환유형과 사례.....	106
3절. 보건의료부문 전환유형과 사례.....	164
4절. 공공부문 비정규직 전환유형과 사례.....	183
5절. 금속산업 비정규직 전환유형과 사례.....	235
제4장. 결론.....	267
1절. 비정규직법 시행의 사후 효과.....	267
2절. 비정규직법 후속대책에 관한 기본 시각.....	269
3절. 비정규직법 후속대책의 과제 제언.....	271
<참고문헌>.....	275

## <표 목차>

<표 1-1> 연구대상 업종 및 사업장.....	9
<표 2-1> 비정규직 규모(2007년 8월).....	11
<표 2-2> 연도별 비정규직 규모.....	13
<표 2-3> 남녀별 비정규직 규모(2007년 8월).....	14
<표 2-4> 학력별 비정규직 규모(2007년 8월).....	17
<표 2-5> 연도별 학력별 비정규직 규모.....	17
<표 2-6> 성별혼인별 비정규직 규모(2007년 8월).....	18
<표 2-7> 연도별 성별혼인별 비정규직 규모.....	18
<표 2-8> 연도별 산업별 비정규직 규모.....	19
<표 2-9> 연도별 직업별 비정규직 규모.....	20
<표 2-10> 연도별 고용형태별 월평균임금 및 격차(정규직=100).....	21
<표 2-11> 연도별 고용형태별 주당 노동시간 평균값과 분포.....	22
<표 2-12> 연도별 고용형태별 시간당 임금 및 격차(정규직=100).....	23
<표 2-13> 연도별 임금 불평등.....	24
<표 2-14> 남녀 고용형태별 임금 불평등.....	25
<표 2-15> 연도별 저임금 계층 비율.....	26
<표 2-16> 연도별 법정 최저임금 현황과 영향률 추정.....	29
<표 2-17> 2007년 법정 최저임금 3,480원 미달자 실태.....	30
<표 2-18> 고용형태별 임금지급방식.....	31
<표 2-19> 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률.....	32
<표 2-20> 연도별 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률.....	33
<표 2-21> 연도별 근속년수 평균값과 중위값.....	34
<표 2-22> 근속년수 계층별 분포.....	34
<표 2-23> 고용형태별 취업동기.....	36
<표 2-24> 지난 1년 동안 교육훈련 경험과 교육훈련시간.....	37
<표 2-25> 연도별 고용형태별 노조 조합원 수, 조직률 및 조합원 구성.....	38
<표 2-26> 비정규직 규모 추계 방식.....	41
<표 2-27> 노동자 구성 및 노동조건 비교.....	41
<표 2-28> 산업별 고용형태별 비정규직 증감 현황.....	42

<표 3-1-1> 유통업 고용형태 변화 추이: 2005-2007.....	46
<표 3-1-2> 유통업 근속기간, 노동시간, 임금.....	46
<표 3-1-3> 유통업 사회보험 및 부가급여 적용률.....	47
<표 3-1-4> 유통업 성별, 고용형태별 임금불평등.....	48
<표 3-1-5> 저임금 계층 비율.....	49
<표 3-1-6> 법정 최저임금 미달자 및 수혜자 비율.....	50
<표 3-1-7> 법정 최저임금 미만자와 수혜자 실태.....	51
<표 3-1-8> 시간당 임금, 저임금계층, 법정 최저임금 미달, 국민연금 가입 결정요인 분석.....	52
<표 3-1-9> 이랜드 그룹 홈에버 및 뉴코아 비정규직 규모 및 조합원 현황.....	54
<표 3-1-10> 이랜드 비정규직 투쟁 진행과정: 2007.4-7.....	56
<표 3-1-11> 이랜드 비정규직 투쟁 진행과정: 2007.8-9.....	57
<표 3-1-12> 이랜드일반노조 및 뉴코아노조 주요 파업경과 일지.....	58
<표 3-1-13> 한국까르푸 시기 임금 및 직급체계 일반 현황.....	60
<표 3-1-14> 이랜드 홈에버 사측의 신설 직무급 급여테이블(안).....	60
<표 3-1-15> 이랜드 노사간 주요 쟁점: 2007년 7월.....	62
<표 3-1-16> 이랜드 노사간 주요 쟁점: 2007년 8월.....	63
<표 3-1-17> 이랜드 홈에버 교섭 주요 쟁점: 2007년 8월.....	64
<표 3-1-18> 이랜드 뉴코아 교섭 쟁점 사항: 2007년 8월.....	64
<표 3-1-19> 이랜드 노사교섭의 2007년 11월 주요 쟁점.....	65
<표 3-1-20> 민주노총산하 백화점 노동자들의 후생복지 비교.....	72
<표 3-1-21> 민주노총산하 유통업노조 조직현황 및 노사간 비정규직 태도Ⅰ..	88
<표 3-1-22> 민주노총산하 유통업노조 조직현황 및 노사간 비정규직 태도Ⅱ..	89
<표 3-1-23> 주요 유통업체의 비정규직 전환 유형과 내용.....	92
<표 3-1-24> 이랜드 홈에버 계산 정규직과 비정규직 임금 차이.....	93
<표 3-1-25> 유통업 비정규직의 일반적인 고용형태별 직무 구분.....	94
<표 3-1-26> 주요국 동일노동법 제정 및 비준년도.....	97
<표 3-1-27> 비정규직 노동자 권익을 위해 필요한 노조 활동.....	100
<표 3-1-28> 유통업 비정규직의 차별 및 노동권 침해 사안.....	102
<표 3-1-29> 유통업 이해당사자의 요구 및 과제 내용의 쟁점.....	105
<표 3-2-1> 금융업의 직업별·고용형태별 비정규직 규모와 비중.....	107
<표 3-2-2> 금융업의 기업규모별 비정규직 규모와 비중.....	108
<표 3-2-3> 성별 비정규직 규모와 비중.....	109

<표 3-2-4> 금융산업의 저임금 현황.....	110
<표 3-2-5> 금융산업의 성별·직업별·규모별·고용형태별 노조 공급 현황.....	111
<표 3-2-6> 은행, 증권, 보험업의 비정규직 세부 존재 형태.....	113
<표 3-2-7> 국내 은행의 아웃소싱 동향(2002-2005).....	116
<표 3-2-8> 은행권 비정규직 세부형태별 업무.....	117
<표 3-2-9> 고용형태별 직무별 평균 연간 임금.....	118
<표 3-2-10> 비정규직과 정규직 간 초임 임금격차.....	119
<표 3-2-11> 고용형태별 복리제도 실시 은행 수.....	119
<표 3-2-12> 고용형태 간 연간 교육훈련 제공.....	120
<표 3-2-13> 정규직 전환제도 유무 및 실적.....	120
<표 3-2-14> 17개 응답기업 직접고용 비정규직의 업무배치별 인원현황.....	121
<표 3-2-15> 기업별 고용형태별 평균초임.....	121
<표 3-2-16> 직접고용 비정규직 2군에게 적용되는 복리후생.....	122
<표 3-2-17> 증권연수원 위탁교육 참가자 연인원.....	123
<표 3-2-18> 정규직 전환직무, 전환조건, 전환실적.....	123
<표 3-2-19> 2007년 금융노조 비정규직관련 단체협약 요구안 및 합의사항....	126
<표 3-2-20> 증권노조의 비정규직관련 통일단체협약.....	128
<표 3-2-21> 2007년 전국손해보험노조 비정규직 관련 공동요구안.....	129
<표 3-2-22> 금융권의 비정규직 차별시정 추이.....	130
<표 3-2-23> 금융부문 비정규직 관련 단체교섭 진행 현황.....	132
<표 3-2-24> 우리은행의 반기별 비정규직 현황 추이.....	133
<표 3-2-25> 우리은행의 기간제 비정규직 차별시정 관련 합의 및 합의사항...133	133
<표 3-2-26> 우리은행의 직군, 직무, 임금체계.....	135
<표 3-2-27> 우리은행 지부 기초 조직현황.....	137
<표 3-2-28> 우리은행의 비정규직 차별시정에 대한 합의.....	139
<표 3-2-29> 부산은행의 연도별 인원현황.....	140
<표 3-2-30> LIG손해보험 2007년 비정규직 정규직화 합의.....	143
<표 3-2-31> 인사관리제도 특성.....	144
<표 3-2-32> 고용 및 생산성 협력을 위한 노사합의.....	145
<표 3-2-33> LIG 지부 노조의 조직 현황.....	146
<표 3-2-34> LIG손해보험 2007년 비정규직 차별시정 관련 합의내용.....	147
<표 3-2-35> LIG손해보험의 인력운용방안.....	149
<표 3-2-36> 알리안츠생명보험 비정규직 처우 개선 합의.....	151

<표 3-2-37> CJ투자증권의 임직급체계.....	153
<표 3-2-38> CJ투자증권 연도별 비정규직 현황.....	155
<표 3-2-39> CJ투자증권의 정규직화 현황.....	156
<표 3-2-40> 현대증권의 수익률 추이.....	157
<표 3-2-41> 현대증권 임직원 추이.....	158
<표 3-2-42> 현대증권 직종별 고용구성.....	158
<표 3-2-43> 현대증권 노동조합 개요.....	159
<표 3-3-1> 병원특성별 정규직과 비정규직의 비중.....	165
<표 3-3-2> 병원 내 정규직과 비정규직의 임금격차(초임기준).....	166
<표 3-3-3> 2007년 보건의료산업 산별교섭 합의 내용.....	167
<표 3-3-4> 보건의료노조 교섭 전과 후 비정규직 변동 현황.....	168
<표 3-3-5> 한양대의료원 비정규직 형태별 현황.....	172
<표 3-3-6> 한양대의료원 비정규직 차별처우 개선상황.....	174
<표 3-3-7> 고대의료원 비정규직 현황.....	175
<표 3-4-1> 공공부문 비정규직 인원 현황.....	184
<표 3-4-2> 공공부문 비정규직의 유형 및 성별 구성.....	185
<표 3-4-3> 공공부문 비정규직의 주요 직종.....	185
<표 3-4-4> 공공부문 외주화 대상 업무의 내용.....	186
<표 3-4-5> 2004년 공공부문 비정규직 대책의 주요 내용.....	189
<표 3-4-6> 공공부문별 무기계약 전환인원.....	191
<표 3-4-7> 외주업무 직접수행 전환 현황.....	192
<표 3-4-8> 무기계약 전환 완료기관과 전환인원.....	194
<표 3-4-9> 학교 비정규직 처우 개선 현황.....	196
<표 3-4-10> 무기계약 전환에 따른 임금 및 근로관계 변화.....	197
<표 3-4-11> 2년 이상 근속자 전환 제외사유별 인원.....	199
<표 3-4-12> 핵심업무 중 외주화 인정 사유.....	202
<표 3-4-13> 공공기관 분류 기준.....	205
<표 3-4-14> 정규직 직종별 현황.....	206
<표 3-4-15> 한국건설기술연구원 비정규직 직종 및 기간별 현황.....	207
<표 3-4-16> 한국건설기술연구원 2006년 결산 총괄표.....	208
<표 3-4-17> 정부 대책에 따른 비정규직 연구원 임금 변동.....	210
<표 3-4-18> 지방공기업 분류 및 현황.....	212
<표 3-4-19> 서울도시철도 직종별 인력 현황.....	213

<표 3-4-20> 직종별 비정규직 현황 및 무기계약전환 대상.....	214
<표 3-4-21> 행정자치부 지방공기업 경영평가 세부지표.....	215
<표 3-4-22> 도시철도 ‘무기계약 및 기간제 근로자 등에 관한 지침’.....	215
<표 3-4-23> 공공부문 외주화 대상 업무의 내용.....	216
<표 3-4-24> 서울시철도 중정비 인력.....	216
<표 3-4-25> 정부의 외주 노동자의 처우개선책.....	217
<표 3-4-26> 한국승강기안전관리원의 직급별 인원 변동.....	222
<표 3-4-27> 기간제 인력의 정규직 전환 추이.....	223
<표 3-4-28> 학교·교육행정기관 무기계약 전환 검토 결과.....	225
<표 3-4-29> 학교 비정규직 2007년 임금표.....	226
<표 3-4-30> 교육기관 무기계약 인사관리(안) 중 해고 관련 조항.....	228
<표 3-4-31> 공공부문 심층사례조사 요약.....	233
<표 3-5-1> 금속노조 연도별 비정규직 인원 현황 비교.....	235
<표 3-5-2> 현대자동차 사내하청기업과 외부 부품업체 임금 비교.....	241
<표 3-5-3> 정규직과 사내하청 노동자의 임금 비교.....	241
<표 4-1> 업종별 비정규직 사례의 유형, 문제점, 후속대책.....	268

## <그림 목차>

<그림 2-1> 비정규직 규모 추이.....	12
<그림 2-2> 지난 1년 동안 고용형태별 증감 추이(단위: %)......	12
<그림 2-3> 남녀별 비정규직 규모 추이.....	15
<그림 2-4> 남녀 고용형태별 연령계층별 분포(2007년 8월)......	16
<그림 2-5> 고용형태별 월임금총액 추이.....	21
<그림 2-6> 고용형태별 노동시간 추이(단위: 시간)......	22
<그림 2-7> 고용형태별 시간당 임금 추이(단위: 원, %)......	23
<그림 2-8> 임금 불평등 추이(시간당 임금기준, P9010)......	24
<그림 2-9> 고용형태별 저임금 노동자 규모.....	26
<그림 2-10> 저임금 계층 추이.....	27
<그림 2-11> 법정 최저임금 미달자 및 수혜자 비율 추이.....	28
<그림 2-12> 고용형태별 임금지급방식.....	31
<그림 2-13> 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률.....	32
<그림 2-14> 비정규직 사회보험 및 노동조건 적용률 추이.....	33
<그림 2-15> 고용형태별 비자발적 취업자 비율.....	35
<그림 2-16> 고용형태별 교육훈련 경험 비율.....	37
<그림 2-17> 고용형태별 노조 조직률 추이.....	38
<그림 2-18> 비정규직 규모 추이.....	39
<그림 3-1-1> 농협유통 노사의 비정규직 전환 형태(안).....	78
<그림 3-1-2> 주요 유통업 비정규직의 전환 경로 유형: 가설과 현실.....	98
<그림 3-1-3> 비정규직법 시행 전후 주요 서비스산업별 비정규직 전환 유형.....	99
<그림 3-1-4> 주요 유통업 비정규직의 전환 경로: 대안적 유형.....	100
<그림 3-2-1> 금융업 성별·고용형태별·연령별 인력 분포.....	109
<그림 3-2-2> 업종별 비정규직 직무별 사업장 내 배치 현황.....	115
<그림 3-4-1> 공공부문 비정규직 종합대책의 기본방향.....	190
<그림 3-4-2> 무기계약 전환자 처우개선 분포도.....	195
<그림 3-4-3> 연구기관 기관평가와 예산배정 흐름.....	211
<그림 3-4-4> 연도별 승강기 설치 추이(1990-2006년).....	219
<그림 3-4-5> 한국승강기안전관리원의 1인당 평균임금과 정규직 변동추이.....	221

## 제1장. 서론

### 제1절. 연구의 배경 및 필요성

비정규노동자는 2000년대 들어 한국의 노사관계 및 노동정책에서 가장 먼저 풀어가야 하는 과제로 제기되어 왔다. 기본적으로는 비정규노동자의 임금 및 노동조건이 매우 열악한 상황이기 때문에, 정부와 노동자뿐만 아니라 학계 및 시민사회에서도 매우 중요한 문제로 생각되었다. 비정규직 문제를 해결하기 위해 노사정이 함께 노력할 필요가 있다는 문제의식이 높아졌으며, 노동계 내에서도 정규직노조가 비정규직 문제를 핵심 과제로 설정할 필요성도 제기되었다. 정부도 비정규직 문제는 국내 노동시장 구조를 왜곡시키고 양질의 일자리를 축소시켜 전반적인 고용상태를 악화시킬 수 있는 여지가 있기 때문에, 노동정책 및 사회정책을 통해 비정규직 문제에 대응하는 방안을 모색하였다.

이런 과정에서 정부와 노동계의 치열한 논란 끝에 ‘비정규직법’이 2007년 7월 1일부터 시행되었다. 비정규직법은 원래 열악한 상황에 놓여 있는 비정규직을 보호하기 위해 만들어졌음에도 불구하고, 실제 운영과정에서는 특히 기업이 사회적으로 문제를 일으키는 탈법 대응을 많이 행함으로써 비정규직법의 문제점 및 개정에 대한 논의가 활발하게 일어나고 있는 상황이다.

즉 ‘비정규직법’이 시행되면서 기업은 법의 원래 의도대로 비정규직을 정규직화 또는 별도 직군제로 전환시킨 경우도 있지만, 대부분의 기업은 오히려 비정규직의 고용을 불안정하게 만드는 계약해지, 외주화 등 탈법, 편법, 우회 전략을 사용함으로써 사회적인 문제를 일으키고 있다. 이런 문제는 민간 기업에서만 있는 것이 아니라 공공부문에서도 광범위하게 일어나고 있어서 ‘비정규직법’을 회피하기 위해 2년 이상 근속 기간제 노동자의 상용직화를 실행하지 않고 고용관계를 해지하는 사례들이 보고되고 있는 상황이다.

이런 문제점이 발생하고 있기 때문에 ‘비정규직법’을 편법으로 이용하는 것을 방지할 수 있는 법 개정 및 제도개선 방안에 대한 요구가 생기고 있다. 본 연구는 ‘비정규직법’ 시행을 전후하여 공공 및 민간부문 기업들의 다양한 대응조치의 사례들을 조사분석함으로써, 현행

‘비정규직법’의 가능한 입법적·정책적 후속대책을 마련하는 것을 연구의 목적으로 삼고 있다.

비정규직법에 대한 현실적합성 있는 후속대책을 마련하기 위해 실제로 기업에서 비정규직에 대해 어떻게 대응하고 있는지를 심층조사하고자 한다. 비정규직법 내용에 대한 노사의 의견이 어떠한지, 비정규직법 시행 이후에 어떤 변화들이 있었는지 분석할 필요가 있기 때문이다. 기업 사례에 대한 실증적인 조사분석을 통해 실현가능하고 효과적인 법 개정 및 정책방안을 마련할 수 있을 것이다.

## 제2절. 연구내용 및 방법

본 연구는 기본적으로 다음과 같은 내용을 담으려고 한다. 첫째, 비정규직법에 대한 이해 당사자들의 입장과 대응전략을 구체적으로 파악하고자 한다. 비정규직법을 둘러싼 논란이 심했기 때문에 법에 대한 당사자들의 의견도 많은 차이를 보일 것이기 때문에 구체적으로 어떤 내용에 의견 차이가 있는지를 알아볼 것이다. 또한 비정규직법 시행 이후에 당사자들의 대응전략은 어떠한지를 살펴보고자 한다.

둘째, 비정규직법 시행 이후에 일어난 성과 및 문제점에 대해 분석하고자 한다. 비정규직법이 기업 차원에서 정규직화 등으로 긍정적인 효과를 발휘한 모범 사례를 발굴하여 알아보고 해당 사업장에서 성과를 보인 원인을 살펴볼 것이다. 이와 달리 기업 차원에서 비정규직법을 탈법 또는 편법으로 이용해서 계약 해지 및 외주화 등으로 대응한 경우도 그 원인 및 대응방안을 찾아볼 것이다.

셋째, 앞서 살펴 본 비정규직법 시행 이후에 기업 차원에서 있었던 실태 분석과 성과 및 문제점을 통해, 앞으로 비정규직법의 문제점을 보완할 수 있는 후속대책에 대해 알아볼 것이다.

이를 위해 연구 방법으로는 크게 두 가지 방법을 활용한다. 우선 비정규직 노동자들의 실태를 기존에 조사한 통계자료를 분석하여 특성별로 실태 분석한다, 비정규직의 규모와 실태에 대해 성별, 기업규모, 산업별로 어떠한 차이를 보이는지를 살펴본다. 두 번째로는 본 연구의 주요 내용인 다수의 기업을 사례로 비정규직 문제에 대한 심층조사를 시행할 것이다. 비정규직 대응은 기업의 업종에 따라 커다란 차이를 보이기 때문에, 업종을 중심으로 대표적인 사례를 찾아 해당 기업의 노사 입장 및 비정규직 실태를 파악할 것이다.

이 글의 구성은 다음과 같다. 2장에서는 비정규직 규모와 실태에 대한 통계분석을 하는 부분으로, 전반적인 비정규직 실태의 문제점 및 개선해야 할 점을 중심으로 특성별로 분석할

것이다. 3장은 비정규직에 대한 기업 사례를 업종별로 살펴볼 것이다. 여기에는 비정규직법에 대한 이해당사자의 입장, 비정규직 현황 및 변화 내용, 앞으로의 발전방향에 대한 내용들을 중심으로 해당 기업 사례를 분석할 것이다. 4장은 결론 부분으로 2장과 3장의 분석을 토대로 비정규직법 후속대책을 마련할 것이다. 후속대책은 크게 법적인 보완 내용과 정책방안 마련으로 구성될 것이다.

<표 1-1> 연구대상 업종 및 사업장

업종	사업장
유통업	이랜드(홈에버) 이랜드(뉴코어) 세이브존 I&C 현대백화점 롯데백화점 농협유통
금융부문	우리은행 부산은행 LIG 손해보험 알리안츠생명보험 CJ투자증권 현대증권
보건의료부문	경희의료원 한양대의료원 고대의료원 전남대병원
공공부문	건설기술연구원 서울특별시 도시철도공사 한국승강기안전관리원 학교비정규직
금속산업	현대자동차 기아자동차 대우자동차 사무계약직(현대자동차) 사무계약직(기아자동차)

참고로 본 연구의 주요 내용인 사업장의 비정규직 전환유형 및 사례 대상으로 선정한 곳은 <표 1-1>과 같다. 우선 업종을 유통업, 금융부문, 보건의료부문, 공공부문, 금속산업의 5개로 구분한 다음, 각 업종별로 4-6개 정도의 사업장을 택하였다. 3장에서 다루게 되는 비정규직법 시행 전후 업종별 사례에서는 각 업종 및 부문의 일반적인 비정규직 실태를 검토한 다음에 각 사업장에서 있었던 비정규직 관련 상황을 분석하는 내용으로 이루어져 있다.



## 제2장. 비정규직 규모와 실태 추이

### 제1절. 비정규직 규모

비정규직 규모에 대해서는 정부와 노동계의 기준이 달라서 논란이 되고 있다. 정부는 2007년 8월 현재 비정규직을 570만 명(35.9%)로 추정하고 있으며, 노동계(한국노동사회연구소)는 861만 명(54.2%)로 추정하고 있다. 여기에서 다루는 비정규직 규모는 노동계의 추정방식으로 다루고자 한다.<sup>1)</sup>

#### 1. 전체

<표 2-1> 비정규직 규모(2007년 8월)

	수(천명)				비율(%)				
	상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용	전체	
임금노동자(1)	8,763	5,044	2,075	15,882	55.2	31.8	13.1	100.0	
정규직 (2=1-3)	7,268			7,268	45.8			45.8	
<b>비정규직 (3=①+---+⑧, 중복제외)</b>	<b>1,495</b>	<b>5,044</b>	<b>2,075</b>	<b>8,614</b>	<b>9.4</b>	<b>31.8</b>	<b>13.1</b>	<b>54.2</b>	
고용계약	임시근로	1,312	5,044	2,075	8,431	8.3	31.8	13.1	53.1
	(장기임시근로) ①		3,669	1,314	4,983		23.1	8.3	31.4
	(기간제근로) ②	1,312	1,375	761	3,448	8.3	8.7	4.8	21.7
근로시간	시간제근로 ③	18	582	602	1,202	0.1	3.7	3.8	7.6
근로제공 방식	호출근로 ④		3	843	846		0.0	5.3	5.3
	특수고용 ⑤	26	503	106	635	0.2	3.2	0.7	4.0
	과건근로 ⑥	90	56	29	175	0.6	0.4	0.2	1.1
	용역근로 ⑦	270	228	94	592	1.7	1.4	0.6	3.7
	가내근로 ⑧	4	29	92	125	0.0	0.2	0.6	0.8

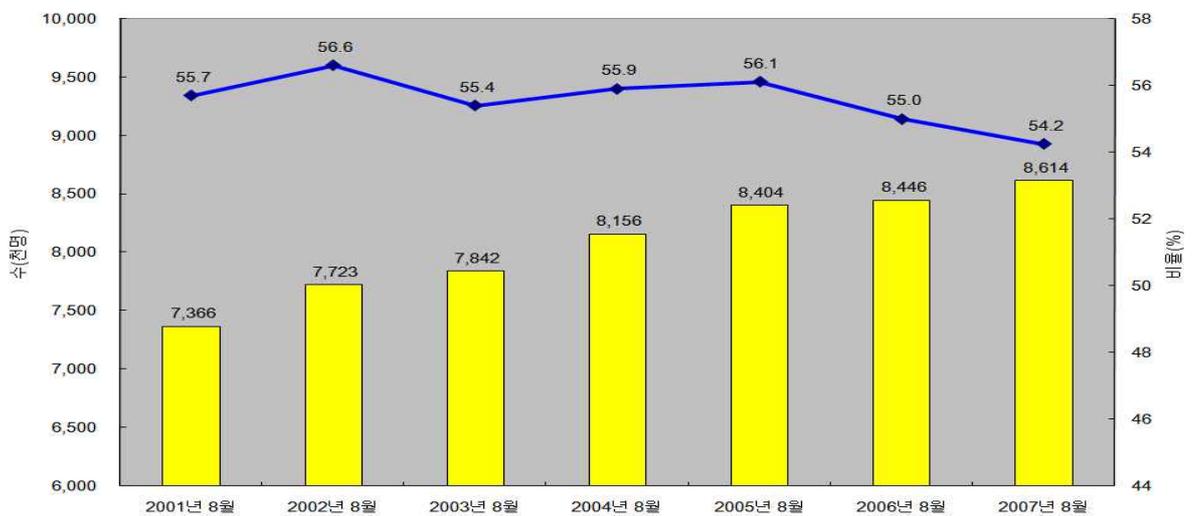
통계청이 2007년 8월에 실시한 ‘경제활동인구조사 부가조사’에서 비정규직은 861만 명(임금노동자의 54.2%)이고 정규직은 727만 명(45.8%)으로, 전체 노동자의 절반 이상이 비정규직

1) 비정규직 규모 추정에 대한 정부와 노동계의 기준은 [보론 1]을 참고하기 바람.

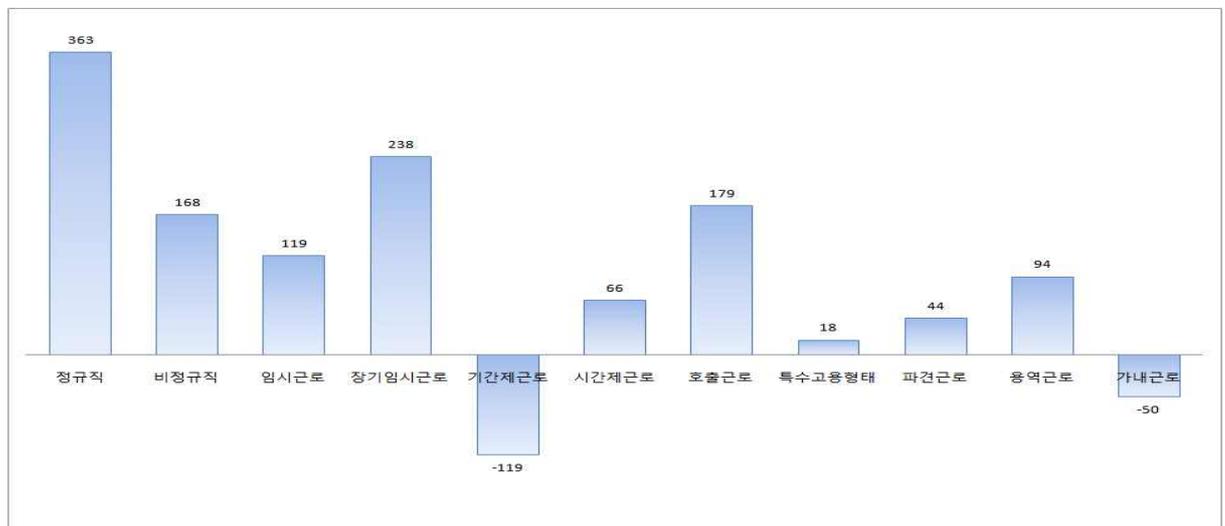
이다. OECD 국가들은 대부분 파트타임이 비정규직의 다수를 점하지만, 우리나라는 시간제근로(파트타임) 비중이 7.6%로 그다지 높지 않다. 이에 비해 비정규직의 97.9%(861만 명 가운데 843만 명)가 임시근로 내지 임시근로를 겸하고 있다는 점에서, 다른 나라에서 찾아보기 힘든 특징을 보이고 있다(<표 2-1> 참조).

비정규직 규모를 연도별로 살펴보면 2001년 8월 737만 명에서 2007년 8월 861만 명으로 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 비정규직 비율은 2002년 56.6%를 정점으로 2003년에는 55.4%로 하락했고, 2004년 55.9%, 2005년 56.1%로 증가하다가 2006년에는 55.0%, 2007년에는 54.2%로 하락했다(<그림 2-1> 참조).

<그림 2-1> 비정규직 규모 추이



<그림 2-2> 지난 1년 동안 고용형태별 증감 추이(단위: %)



2006년 8월부터 2007년 8월까지 1년 사이 정규직은 36만 명 증가하고, 비정규직은 17만 명 증가했다. 세부 고용형태별로 살펴보면 기간제근로(-12만 명)와 가내근로(-5만 명)는 감소하고, 장기임시근로(24만 명)와 시간제근로(7만 명), 호출근로(18만 명), 용역근로(9만 명), 파견근로(4만 명), 특수고용(2만 명)은 증가했다. 이것은 2007년 7월부터 시행된 기간제 보호법을 회피하기 위해 기업이, (1) 기간제근로를 무기계약근로로 전환하거나, (2) 기간제 계약을 해지하고 필요한 인력을 호출근로로 조달하거나, (3) 파견, 용역 등 간접고용으로 대체한데서 비롯된 것으로 해석된다(<그림 2-2>와 <표 2-2>, [보론2] 참조).

<표 2-2> 연도별 비정규직 규모

	수(천명)							비율(%)							
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	
임금노동자	13,217	13,634	14,149	14,584	14,968	15,351	15,882	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
정규직	5,851	5,911	6,307	6,428	6,564	6,905	7,268	44.3	43.4	44.6	44.1	43.9	45.0	45.8	
<b>비정규직</b>	<b>7,366</b>	<b>7,723</b>	<b>7,842</b>	<b>8,156</b>	<b>8,404</b>	<b>8,446</b>	<b>8,614</b>	<b>55.7</b>	<b>56.6</b>	<b>55.4</b>	<b>55.9</b>	<b>56.1</b>	<b>55.0</b>	<b>54.2</b>	
고용계약	임시근로	7,077	7,464	7,679	7,906	8,234	8,312	8,431	53.5	54.7	54.3	54.2	55.0	54.1	53.1
	(장기임시근로)	4,901	5,468	4,589	4,485	4,431	4,745	4,983	37.1	40.1	32.4	30.7	29.6	30.9	31.4
	(기간제근로)	2,176	1,996	3,089	3,421	3,802	3,567	3,448	16.5	14.6	21.8	23.5	25.4	23.2	21.7
근로시간	시간제근로	873	806	930	1,072	1,044	1,136	1,202	6.6	5.9	6.6	7.3	7.0	7.4	7.6
근로제공 방식	호출근로	305	423	589	666	717	667	846	2.3	3.1	4.2	4.6	4.8	4.3	5.3
	특수고용	789	748	601	711	633	617	635	6.0	5.5	4.2	4.9	4.2	4.0	4.0
	파견근로	130	88	98	117	117	131	175	1.0	0.6	0.7	0.8	0.8	0.9	1.1
	용역근로	319	346	345	413	430	498	592	2.4	2.5	2.4	2.8	2.9	3.2	3.7
	가내근로	258	238	166	171	140	175	125	2.0	1.7	1.2	1.2	0.9	1.1	0.8

[참고] 비정규직 추계 방식

2007년 8월 경제활동인구조사를 분석한 이 글에서 비정규직 규모는 ‘①+②+③+④+⑤+⑥+⑦+⑧(중복 제외)’로 계산했고, 정규직 규모는 ‘임금노동자 - 비정규직’으로 계산했다(<표 2-1> 참조). 각각의 세부적인 내용은 다음과 같다.

① 장기임시근로 : 종사상 지위가 임시·일용적인 자 - 기간제근로

☞ 이 글에서 장기임시근로는 고용계약을 맺지 않고 장기간 임시직으로 사용하는 장기임시근로자(permanent temporary worker, long-term temps, permatemps) 이외에, 업체 비소속 자유노동자(casual worker), 계절근로자(seasonal worker) 등을 포괄하는 개념으로 사용한다.

② 기간제근로 : 고용될 때 근로기간을 정한 계약근로자(문항 35번 응답 1) + 고용될 때 근로기간을 정하지 않은 자로서 현 직장에 계속 고용이 가능하다고 생각하지 않는 자(문항 35번 응답 2 & 문항 43번 응답 2)

☞ 기간제근로를 ‘고용될 때 근로기간을 정한 계약근로자’로 한정하지 않은 것은, 가급적 노

동부 추정방식과 차이를 최소화하기 위함이다. 기간제근로를 계약근로자로 한정하더라도 '고용될 때 근로기간을 정하지 않은 자로서 현 직장에 계속 고용이 가능하다고 생각하지 않는 자'는 장기임시근로자로 분류되므로 비정규직 규모는 동일하다([보론]의 각주3 참조 바람).

- ③ 시간제근로 : 문항 46번 응답 2
- ④ 호출근로 : 문항 42번 응답 1
- ⑤ 특수고용 : 문항 49번 응답 1
- ⑥ 파견근로 : 문항 47번 응답 2
- ⑦ 용역근로 : 문항 47번 응답 3
- ⑧ 가내근로 : 문항 50번 응답 1

## 2. 남녀

남자는 정규직이 503만 명(54.5%), 비정규직이 421만 명(45.5%)으로 정규직이 많다. 여자는 정규직이 224만 명(33.7%), 비정규직이 441만 명(66.3%)으로, 비정규직이 2배 많다. 남자는 2명중 1명, 여자는 3명중 2명꼴로 비정규직인 것이다. 이러한 남녀 간 차이는 주로 장기임시근로와 시간제근로 및 특수고용, 가내근로에서 비롯된다. 장기임시근로는 남자 24.7%, 여자 40.6%, 시간제근로는 남자 3.9%, 여자 12.7%, 특수고용형태는 남자 2.3%, 여자 6.3%로 격차가 크다. 그러나 그렇다고 해서 남자 비정규직이 적은 것도 아니다. 남자는 421만 명, 여자는 441만 명으로 엇비슷하다(<표 2-3>과 <그림 2-3> 참조).

<표 2-3> 남녀별 비정규직 규모(2007년 8월)

		수(천명)		비중(%)		분포(%)	
		남자	여자	남자	여자	남자	여자
임금노동자		9,235	6,647	100.0	100.0	58.1	41.9
정규직		5,029	2,239	54.5	33.7	69.2	30.8
비정규직		4,206	4,408	45.5	66.3	48.8	51.2
고용계약	임시근로	4,099	4,332	44.4	65.2	48.6	51.4
	(장기임시근로)	2,282	2,701	24.7	40.6	45.8	54.2
	(기간제근로)	1,817	1,631	19.7	24.5	52.7	47.3
근로시간	시간제근로	359	843	3.9	12.7	29.9	70.1
근로제공 방식	호출근로	554	291	6.0	4.4	65.5	34.4
	특수고용	214	421	2.3	6.3	33.7	66.3
	파견근로	83	92	0.9	1.4	47.4	52.6
	용역근로	340	253	3.7	3.8	57.4	42.7
	가내근로	24	100	0.3	1.5	19.2	80.0

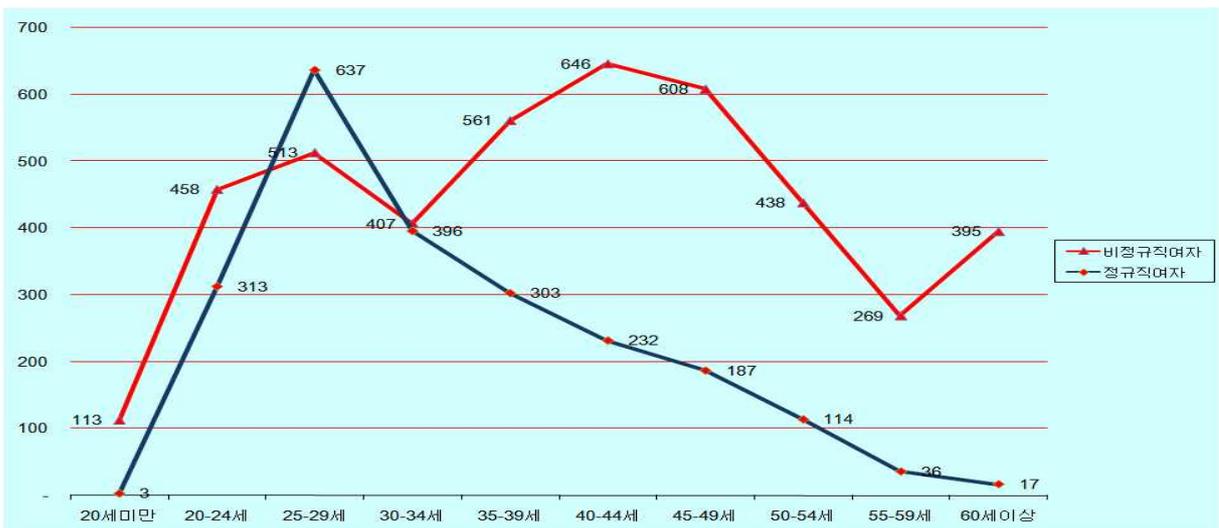
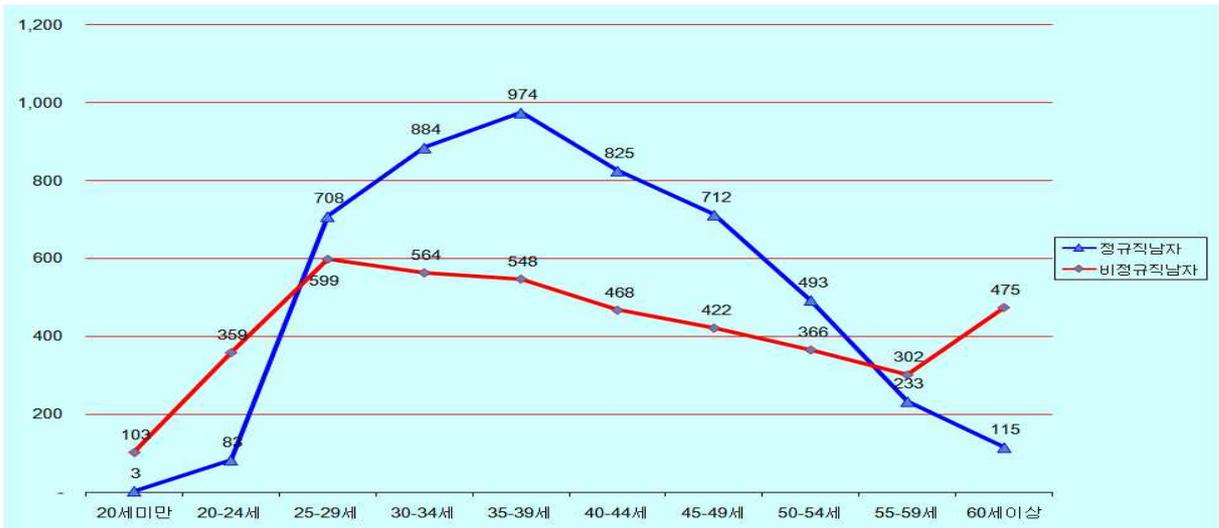
<그림 2-3> 남녀별 비정규직 규모 추이



### 3. 연령

남자는 저연령층(20대 초반 이하)과 고령층(50대 후반 이상)만 비정규직이 정규직보다 많다. 그러나 여자는 20대 후반을 제외한 모든 연령층에서 비정규직이 많다. 정규직 여자는 20대 후반을 정점으로 그 수가 크게 감소하지만, 비정규직 여자는 20대 후반과 40대 초반을 정점으로 하고 30대 초반을 저점으로 하는 M자형을 그리고 있다. 이것은 자녀 육아기를 거친 여성이 노동시장에 다시 진입하려 할 때 제공되는 일자리가 대부분 비정규직인데서 비롯된 것으로 해석된다(<그림 2-4> 참조).

<그림 2-4> 남녀 고용형태별 연령계층별 분포(2007년 8월, 단위:천명)



#### 4. 학력

비정규직 861만 명 가운데 중졸이하는 222만 명(25.8%), 고졸은 412만 명(47.8%)으로, 고졸이하 학력이 전체의 73.7%를 차지하고 있다. 학력별 비정규직 비율을 살펴보면 중졸이하 83.4%, 고졸 61.9%, 전문대졸 43.4%, 대졸이상 30.3%로, 학력이 낮을수록 비정규직 비율이 높고 학력간 격차가 매우 크다. 더욱이 지난 5년간 추이를 살펴보면 학력간 비정규직 비율 격차가 구조화되어 있음을 알 수 있다(<표 2-4>와 <표 2-5> 참조).

<표 2-4> 학력별 비정규직 규모(2007년 8월)

	수(천명)				비율(%)			
	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸이상	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸이상
임금노동자	2,666	6,659	2,150	4,407	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	442	2,538	1,217	3,070	16.6	38.1	56.6	69.7
비정규직	2,224	4,121	933	1,337	83.4	61.9	43.4	30.3
임시근로	2,177	4,034	910	1,311	81.7	60.6	42.3	29.7
(장기임시근로)	1,349	2,559	491	585	50.6	38.4	22.8	13.3
(기간제근로)	829	1,475	418	726	31.1	22.2	19.4	16.5
시간제근로	378	571	77	176	14.2	8.6	3.6	4.0
호출근로	427	375	24	19	16.0	5.6	1.1	0.4
특수고용	92	345	59	139	3.5	5.2	2.7	3.2
파견근로	30	92	28	23	1.1	1.4	1.3	0.5
용역근로	284	247	33	29	10.7	3.7	1.5	0.7
가내근로	47	53	8	16	1.8	0.8	0.4	0.4

<표 2-5> 연도별 학력별 비정규직 규모

	수(천명)							비율(%)						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
중졸이하	2,510	2,554	2,245	2,206	2,190	2,205	2,224	80.3	81.4	81.5	81.2	81.8	82.4	83.4
고졸	3,588	3,717	3,855	3,990	4,123	4,103	4,121	59.4	60.7	61.6	62.3	63.1	62.3	61.9
전문대졸	529	633	717	773	832	884	933	40.9	43.5	44.5	44.2	44.6	44.9	43.4
대졸이상	740	820	1,024	1,187	1,258	1,254	1,337	26.8	28.1	29.1	31.9	32.3	30.4	30.3

## 5. 성별 혼인여부

비정규직 861만 명 가운데 기혼여자는 325만 명(37.8%), 기혼남자는 274만 명(31.8%)으로 기혼자가 전체의 69.6%를 차지하고 있다. 성별 혼인별 비정규직 비율을 살펴보면 미혼남자 58.4%, 기혼남자 40.8%, 미혼여자 54.5%, 기혼여자 71.8%로, 미혼자는 남녀 간에 차이가 없지만, 기혼자는 남녀 간에 차이가 매우 크다. 기혼남자는 5명중 2명이 비정규직인데 기혼여자는 4명중 3명이 비정규직이다. 더욱이 지난 5년간 추이를 살펴보면 성별혼인별 비정규직 비율 격차는 구조화되어 있음을 알 수 있다(<표 2-6>과 <표 2-7> 참조).

<표 2-6> 성별혼인별 비정규직 규모(2007년 8월)

	수(천명)				비중(%)			
	미혼남자	기혼남자	미혼여자	기혼여자	미혼남자	기혼남자	미혼여자	기혼여자
임금노동자	2,509	6,726	2,118	4,529	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	1,044	3,985	964	1,275	41.6	59.2	45.5	28.2
비정규직	1,465	2,741	1,154	3,254	58.4	40.8	54.5	71.8
임시근로	1,435	2,664	1,135	3,197	57.2	39.6	53.6	70.6
(장기임시근로)	797	1,485	617	2,084	31.8	22.1	29.1	46.0
(기간제근로)	638	1,180	518	1,113	25.4	17.5	24.5	24.6
시간제근로	164	194	206	636	6.5	2.9	9.7	14.0
호출근로	120	434	30	261	4.8	6.5	1.4	5.8
특수고용	61	153	46	375	2.4	2.3	2.2	8.3
파견근로	41	42	20	71	1.6	0.6	0.9	1.6
용역근로	58	281	24	228	2.3	4.2	1.1	5.0
가내근로	8	17	4	97	0.3	0.3	0.2	2.1

<표 2-7> 연도별 성별혼인별 비정규직 규모

	수(천명)							비율(%)						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
미혼남자	1,245	1,314	1,335	1,391	1,432	1,430	1,465	60.2	61.1	59.0	59.7	60.2	57.8	58.4
기혼남자	2,333	2,449	2,428	2,549	2,602	2,653	2,741	40.2	41.6	40.3	41.4	41.3	41.2	40.8
미혼여자	1,061	1,107	1,233	1,218	1,275	1,174	1,154	58.2	58.7	59.4	57.2	59.4	55.5	54.5
기혼여자	2,727	2,854	2,846	2,998	3,095	3,189	3,254	77.4	76.9	75.1	75.6	74.8	73.7	71.8

## 6. 산업

비정규직 10명중 7명(565만 명, 65.6%)이 제조업과 도소매업, 건설업, 사업서비스업, 숙박음식점업 5개 산업에 몰려 있다. 2006년 8월 대비 2007년 8월 산업별 비정규직 증감 현황을 살펴보면 사업서비스업(12만명), 숙박음식점업(6만명), 가사서비스업(3만명), 보건사회복지사업(3만명), 부동산임대업(1만명), 공공행정(4천명)은 증가하고, 제조업(-7만 명), 오락문화운동(-3만명), 금융보험업(-1만명), 도소매업(-1만명), 통신업(-1만명)은 감소했다(<표 2-8> 참조).

<표 2-8> 연도별 산업별 비정규직 규모

	수(천명)							비율(%)						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
농림업	131	120	111	110	120	107	118	97.0	97.6	93.3	89.4	90.9	92.2	88.7
어업	33	20	18	18	15	11	15	86.8	87.0	85.7	85.7	93.8	91.7	88.2
광업	5	4	4	4	3	3	4	27.8	30.8	30.8	30.8	21.4	18.8	23.5
제조업	1,391	1,430	1,384	1,438	1,351	1,314	1,253	41.2	42.3	39.9	40.0	38.4	38.0	36.2
전기가스수도사업	12	9	14	14	13	14	7	23.1	18.4	18.4	20.6	19.1	18.7	9.1
건설업	928	974	1,031	995	1,006	989	991	75.6	76.4	78.3	76.4	75.7	73.0	71.1
금융보험업	324	316	310	314	343	400	389	49.5	48.8	44.6	45.7	49.6	54.5	52.0
부동산임대업	158	166	177	177	222	192	206	64.5	65.4	68.6	67.0	70.3	65.5	69.1
사업서비스업	525	611	705	795	853	937	1,060	53.8	58.3	59.4	61.4	61.8	62.1	61.0
도소매업	1,260	1,303	1,281	1,294	1,323	1,291	1,278	73.4	73.3	71.8	71.1	71.5	68.7	65.8
운수업	243	250	212	250	264	247	265	35.2	37.3	35.6	39.9	40.8	37.4	38.8
통신업	52	65	70	80	90	93	82	28.3	33.9	33.3	36.5	37.2	36.3	35.7
숙박음식점업	956	1,002	958	995	1,052	1,015	1,070	93.5	93.3	94.0	93.6	94.3	92.3	91.1
오락문화운동	143	153	168	180	222	239	212	70.1	69.5	69.1	72.3	72.8	72.4	68.2
기타서비스업	303	324	347	393	369	390	403	59.3	59.4	63.1	64.5	62.4	61.3	60.2
가사서비스업	149	149	143	105	121	130	160	99.3	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
공공행정	185	177	154	175	181	204	208	27.9	26.2	20.4	23.1	23.2	25.0	26.0
교육서비스업	412	465	563	596	607	643	641	44.3	45.2	47.9	50.1	49.0	48.8	48.1
보건사회복지사업	152	176	187	219	242	223	248	37.4	38.0	37.4	39.6	41.3	35.2	36.4
국제외국기관	4	7	5	6	6	3	5	26.7	36.8	25.0	25.0	23.1	15.8	27.8
전산업	7,366	7,723	7,842	8,156	8,404	8,446	8,614	55.7	56.6	55.4	55.9	56.1	55.0	54.2

## 7. 직업

비정규직 4명중 3명(655만 명, 76.0%)이 단순노무직(214만 명), 서비스직(131만 명), 기능직(110만 명), 사무직(102만 명), 판매직(98만 명) 등 5개 직종에 몰려 있다. 특히 서비스직(82.6%)과 판매직(87.3%), 단순노무직(86.3%)은 10명중 8~9명이 비정규직이다. 더욱이 지난 5년간 추이를 살펴보면 직업간 비정규직 비율 격차가 구조화되어 있음을 알 수 있다(<표 2-9> 참조).

<표 2-9> 연도별 직업별 비정규직 규모

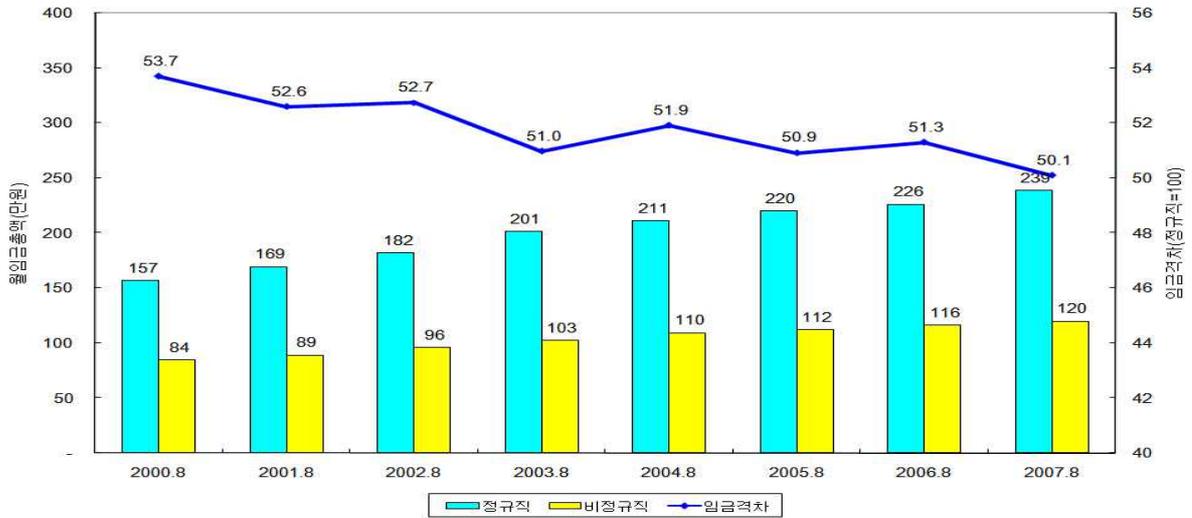
	수(천명)							비율(%)						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
의원고위임직원관리자	25	37	45	41	40	48	52	10.7	13.8	18.5	17.4	15.4	18.1	16.5
전문가	313	360	403	440	489	467	481	25.7	28.1	28.2	30.2	31.3	28.3	27.1
기술공및준전문가	580	604	729	769	696	730	780	39.7	40.5	45.3	45.3	41.4	39.2	38.9
사무종사자	734	825	899	981	1,058	1,052	1,017	31.5	33.9	30.8	33.0	34.8	34.7	33.1
서비스종사자	1,196	1,285	1,238	1,268	1,357	1,307	1,314	83.6	83.8	83.6	84.1	83.8	82.8	82.6
판매종사자	949	958	935	917	937	967	979	90.1	88.7	89.7	88.2	89.3	88.0	87.3
농림어업숙련종사자	55	44	43	48	49	43	59	87.3	84.6	89.6	85.7	81.7	87.8	84.3
기능원및관련기능종사자	1,264	1,322	1,154	1,188	1,174	1,163	1,103	69.1	70.3	69.1	69.7	68.7	67.5	65.3
장치기계조작조립종사자	612	609	623	689	678	683	693	37.3	37.8	38.0	39.1	38.7	38.3	39.3
단순노무자	1,638	1,679	1,774	1,815	1,924	1,986	2,136	83.6	84.0	85.7	84.3	86.3	86.2	86.3
전직종	7,366	7,723	7,842	8,156	8,404	8,446	8,614	55.7	56.6	55.4	55.9	56.1	55.0	54.2

## 제2절. 비정규직 임금·노동시간·노동복지

### 1. 월평균임금

지난 3개월간 월평균 임금총액이 정규직은 2006년 8월 226만원에서 2007년 8월 239만원으로 13만원(5.8%) 인상되었고, 비정규직은 116만원에서 120만원으로 4만원(3.3%) 인상되었다. 그 결과 정규직 대비 비정규직 월평균 임금총액은 50.1%로 그 격차가 확대되었다(<그림 2-5>와 <표 2-10> 참조).

<그림 2-5> 고용형태별 월임금총액 추이



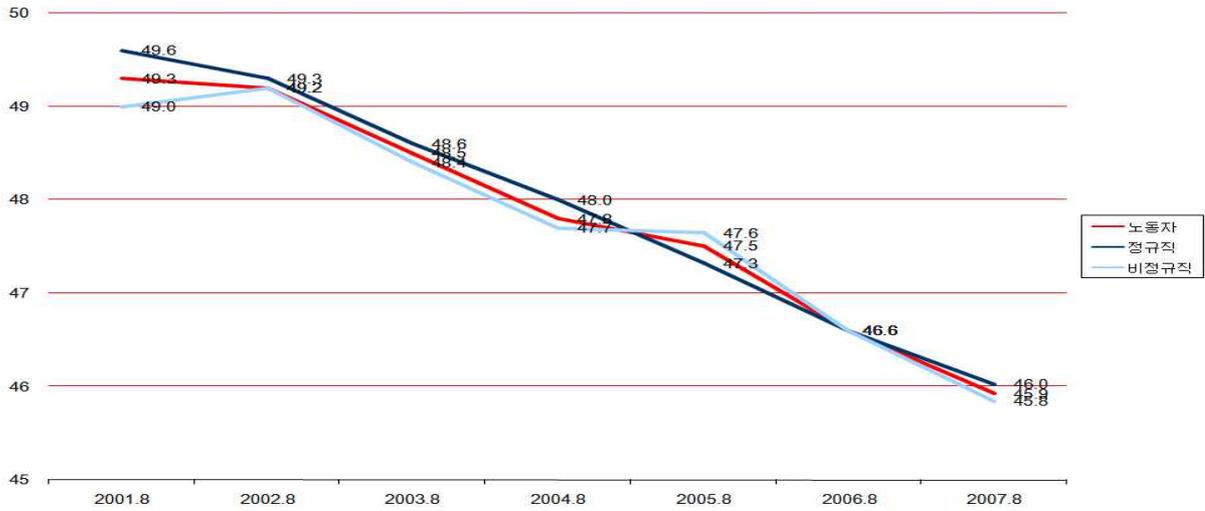
<표 2-10> 연도별 고용형태별 월평균임금 및 격차(정규직=100)

	금액(만원)							격차(%)						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
임금노동자	125	133	147	154	159	166	175	73.6	73.2	72.8	73.1	72.4	73.2	72.9
정규직	169	182	201	211	220	226	239	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	89	96	103	110	112	116	120	52.6	52.7	51.0	51.9	50.9	51.3	50.1
임시근로	87	94	102	108	111	116	119	51.3	51.8	50.5	51.2	50.5	51.2	49.9
(장기임시근로)	86	93	101	105	107	111	112	50.6	51.1	49.9	50.0	48.7	49.2	46.8
(기간제근로)	90	98	104	111	116	122	130	52.9	53.9	51.5	52.8	52.6	53.9	54.4
시간제근로	45	50	50	54	52	55	56	26.7	27.4	24.8	25.6	23.7	24.3	23.4
호출근로	66	79	81	84	86	87	89	39.2	43.4	40.0	39.7	39.1	38.6	37.3
특수고용	108	120	127	139	142	132	142	63.5	65.9	63.2	65.9	64.7	58.4	59.4
파견근로	101	115	110	127	132	126	134	59.4	63.0	54.8	60.3	59.8	55.7	56.1
용역근로	79	85	87	92	95	93	102	46.3	46.8	43.2	43.7	43.1	41.2	42.8
가내근로	50	52	41	56	57	60	57	29.4	28.7	20.5	26.7	25.8	26.4	23.8

## 2. 노동시간

정규직은 주당 노동시간이 2001년 8월 49.6시간에서 2007년 8월 46.0시간으로 3.6시간 단축되었고, 비정규직은 49.0시간에서 45.8시간으로 3.2시간 단축되었다. 법정 초과근로 한도인 주 56시간을 초과하는 장시간 노동자 비중은 비정규직(21.0%)이 정규직(11.1%)보다 많고, 주 36시간 미만 단시간 노동도 비정규직(14.4%)이 정규직(0.1%)보다 많다(<그림 2-6>과 <표 2-11> 참조).

<그림 2-6> 고용형태별 노동시간 추이(단위: 시간)



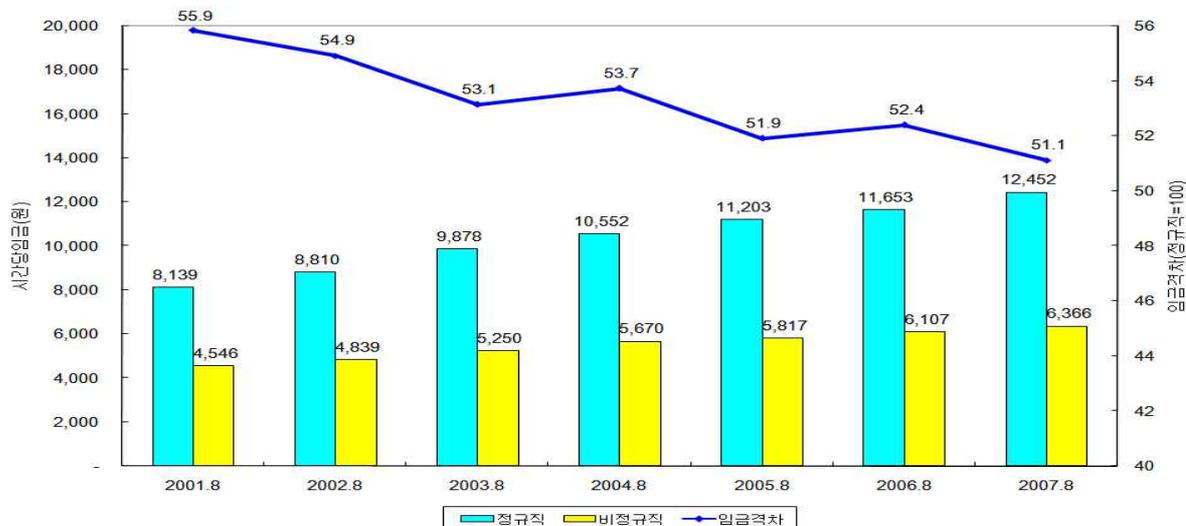
<표 2-11> 연도별 고용형태별 주당 노동시간 평균값과 분포

	(평소) 노동시간							2007년 노동시간 계층별 분포(%)					
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	36미만	36-40	41-44	45-50	51-56	56초과
임금노동자	49.3	49.2	48.5	47.8	47.5	46.6	45.9	7.8	34.8	8.2	25.7	6.9	16.5
정규직	49.6	49.3	48.6	48.0	47.3	46.6	46.0	0.1	44.6	11.3	26.2	6.7	11.1
비정규직	49.0	49.2	48.4	47.7	47.6	46.6	45.8	14.4	26.6	5.7	25.2	7.1	21.0
임시근로	48.8	49.0	48.4	47.6	47.6	46.5	45.7	14.6	26.5	5.7	25.3	7.1	20.8
(장기임시근로)	49.7	50.0	49.5	48.9	48.8	47.8	46.6	14.5	22.3	4.9	27.5	7.7	23.1
(기간제근로)	46.8	46.4	46.8	45.9	46.2	44.9	44.5	14.8	32.7	6.7	22.2	6.2	17.4
시간제근로	21.6	21.6	23.0	22.6	22.2	21.5	21.7	100.0					
호출근로	44.3	45.9	43.9	42.8	43.0	42.0	40.9	29.3	24.5	1.1	26.7	4.1	14.3
특수고용	45.7	46.5	45.2	44.8	44.6	41.0	41.3	18.0	43.9	3.5	21.3	3.5	9.9
파견근로	48.7	50.7	49.1	48.0	48.2	47.6	46.0	9.1	35.4	3.4	24.6	7.4	20.0
용역근로	52.5	54.3	54.1	52.9	52.2	51.9	51.0	5.1	25.8	7.8	25.0	5.9	30.4
가내근로	39.1	39.7	39.2	37.1	37.4	38.0	35.8	43.2	22.4	8.0	17.6	0.8	8.0

### 3. 시간당임금

정규직은 지난 3개월간 시간당임금 평균이 2006년 8월 11,653원에서 2007년 8월 12,452원으로 799원(6.9%) 인상되었고, 비정규직은 6,107원에서 6,366원으로 259원(4.2%) 인상되었다. 그 결과 정규직 대비 비정규직의 시간당임금은 51.1%로 그 격차가 확대되었다(<그림 2-7>과 <표 2-12> 참조).

<그림 2-7> 고용형태별 시간당 임금 추이(단위: 원, %)



<표 2-12> 연도별 고용형태별 시간당 임금 및 격차(정규직=100)

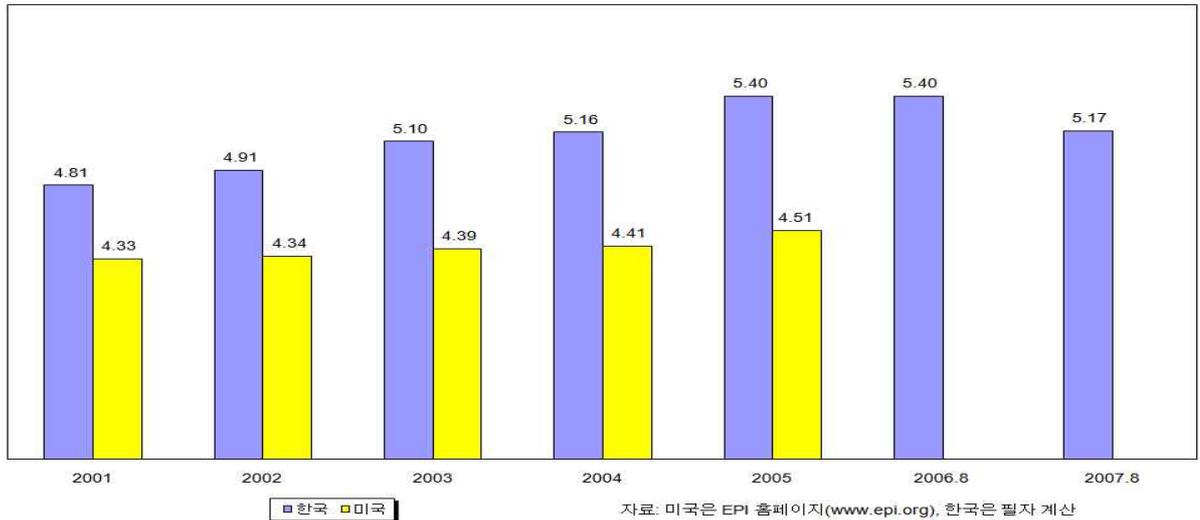
	금액(원)							격차(%)						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
임금노동자	6,137	6,561	7,313	7,822	8,179	8,602	9,151	75.4	74.5	74.0	74.1	73.0	73.8	73.5
정규직	8,139	8,810	9,878	10,552	11,203	11,653	12,452	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	4,546	4,839	5,250	5,670	5,817	6,107	6,366	55.9	54.9	53.1	53.7	51.9	52.4	51.1
입시근로	4,458	4,777	5,211	5,610	5,777	6,105	6,355	54.8	54.2	52.7	53.2	51.6	52.4	51.0
(장기입시근로)	4,284	4,523	5,036	5,270	4,284	5,656	5,824	52.6	51.3	51.0	49.9	47.8	48.5	46.8
(기간제근로)	4,849	5,472	5,470	6,056	6,273	6,704	7,122	59.6	62.1	55.4	57.4	56.0	57.5	57.2
시간제근로	6,497	6,921	6,862	6,954	7,036	7,005	6,802	79.8	78.6	69.5	65.9	62.8	60.1	54.6
호출근로	3,884	4,271	5,097	4,790	4,927	4,943	5,312	47.7	48.5	51.6	45.4	44.0	42.4	42.7
특수고용	5,701	6,183	6,680	7,464	7,628	7,810	8,161	70.0	70.2	67.6	70.7	68.1	67.0	65.5
파견근로	4,928	5,422	5,484	6,760	6,976	6,360	7,238	60.5	61.5	55.5	64.1	62.3	54.6	58.1
용역근로	3,829	3,842	3,979	4,333	4,436	4,423	4,944	47.0	43.6	40.3	41.1	39.6	38.0	39.7
가내근로	3,385	3,345	2,930	3,737	4,387	4,118	3,567	41.6	38.0	29.7	35.4	39.2	35.3	28.6

#### 4. 임금 불평등

경제활동인구조사 부가조사에서 전산업 월임금총액 평균값을 계산하면 2006년 8월 166만원에서 2007년 8월 175만원으로 9만원 증가했다. 그러나 하위 10% 월임금총액은 60만원에서 62만원으로 2만원 증가했고, 상위 10%는 300만원에서 320만원으로 20만원 증가했다. 이에 따라 상위10%와 하위10% 임금격차(P9010)는 2006년 5.0배에서 2007년 5.2배로 증가했다. 시간당 임금 평균값은 2006년 8월 8,602원에서 2007년 8월 9,151원으로 549원 증가했다. 그

러나 하위 10%는 3,198원에서 3,339원으로 141원 증가한데 비해, 상위 10%는 17,270원으로 변함이 없다. 그 결과 시간당 임금격차(P9010)는 2006년 5.4배에서 2007년 5.2배로 감소했다. 한국의 임금불평등은 OECD 국가 중 임금불평등이 가장 심한 것으로 알려진 미국보다 극심하다(<그림 2-8>과 <표 2-13> 참조).

<그림 2-8> 임금 불평등 추이(시간당 임금 기준, P9010)



<표 2-13> 연도별 임금 불평등

	월임금총액(만원)							시간당임금(원)						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
평균값	125	133	147	154	159	166	175	6,137	6,561	7,313	7,822	8,179	8,602	9,151
하위 10%	50	50	55	60	60	60	62	2,392	2,558	2,741	2,878	2,985	3,198	3,339
50%	100	110	120	130	130	145	150	4,934	5,454	6,280	6,140	6,332	6,908	7,164
90%	230	250	280	300	300	300	320	11,513	12,560	13,973	14,855	16,118	17,270	17,270
p9010	4.60	5.00	5.09	5.00	5.00	5.00	5.16	4.81	4.91	5.10	5.16	5.40	5.40	5.17
p5010	2.00	2.20	2.18	2.17	2.17	2.42	2.42	2.06	2.13	2.29	2.13	2.12	2.16	2.15
p9050	2.30	2.27	2.33	2.31	2.31	2.07	2.13	2.33	2.30	2.23	2.42	2.55	2.50	2.41

임금불평등(P9010)을 남녀 고용형태 별로 살펴보면, 시간당 임금 기준으로 2004년 3.6~5.0배, 2006년 3.4~5.0배, 2007년 3.3~5.3배로 대체로 비슷한 수준을 유지하고 있다. 2007년 8월 남자 임금을 100이라 할 때 여자는 62이고, 정규직을 100이라 할 때 비정규직은 51이며, 남자 정규직을 100이라 할 때 남자 비정규직은 53, 여자 정규직은 68, 여자 비정규직은 39이다. 남녀 간 차별보다 고용형태에 따른 차별이 더 심하고, 남녀 고용형태에 따른 차별이 비정규직 여성에게 집중되고 있음을 알 수 있다(<표 2-14> 참조).

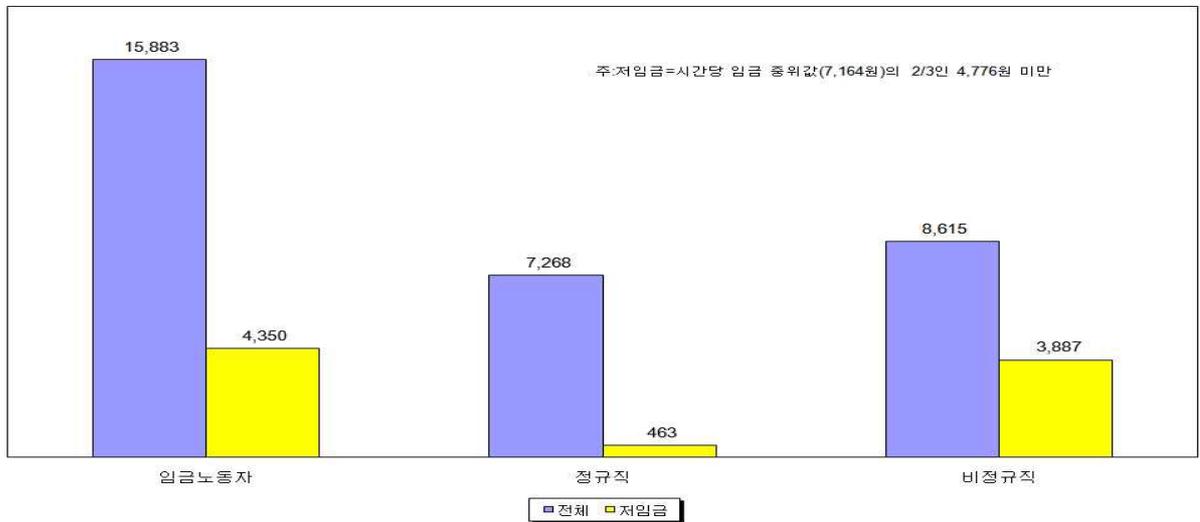
<표 2-14> 남녀 고용형태별 임금 불평등 (시간당 임금 기준, 단위:원, 배)

	2004년				2006년				2007년			
	평균	하위 10%	90%	90/10	평균	하위 10%	90%	90/10	평균	하위 10%	90%	90/10
전체	7,822	2,878	14,855	5.16	8,602	3,198	17,270	5.40	9,151	3,339	17,270	5.17
남자	9,181	3,454	17,270	5.00	10,122	3,838	18,997	4.95	10,861	3,838	20,148	5.25
여자	5,928	2,558	10,739	4.20	6,500	2,878	11,513	4.00	6,776	3,070	12,434	4.05
정규직	10,552	4,515	18,316	4.06	11,653	5,085	20,148	3.96	12,452	5,340	21,875	4.10
비정규직	5,670	2,495	9,594	3.85	6,107	2,686	10,234	3.81	6,366	2,878	10,938	3.80
남자정규직	11,588	5,373	19,886	3.70	12,804	5,757	21,944	3.81	13,814	6,280	23,026	3.67
남자비정규직	6,404	2,763	10,554	3.82	6,951	2,878	11,513	4.00	7,330	3,070	12,434	4.05
여자정규직	8,044	3,684	14,377	3.90	8,982	4,183	15,700	3.75	9,392	4,605	16,223	3.52
여자비정규직	4,985	2,303	8,203	3.56	5,317	2,558	8,635	3.38	5,447	2,763	8,980	3.25

## 5. 저임금

EU(유럽연합) LoWER(Low Wage Employment Research Network, 저임금고용연구네트워크)는 ‘임금노동자 중위임금의 2/3 미만’을 저임금 계층, ‘중위임금의 2/3 이상 3/2 미만’을 중간임금 계층, ‘중위임금의 3/2 이상’을 고임금 계층으로 정의하고 있다. 이에 따라 ‘중위임금(7,164원)의 2/3인 ‘시간당임금 4,776원 미만’을 저임금 계층으로 분류하면, 전체 노동자 1,588만 명 가운데 435만 명(27.4%)이 저임금 계층이고, 정규직은 46만 명(6.4%), 비정규직은 389만 명(45.1%)이 저임금 계층이다. 정규직은 16명중 1명, 비정규직은 2명중 1명이 저임금 계층인 것이다(<그림 2-9> 참조).

<그림 2-9> 고용형태별 저임금 노동자 규모(2007년 8월, 단위: 천명)

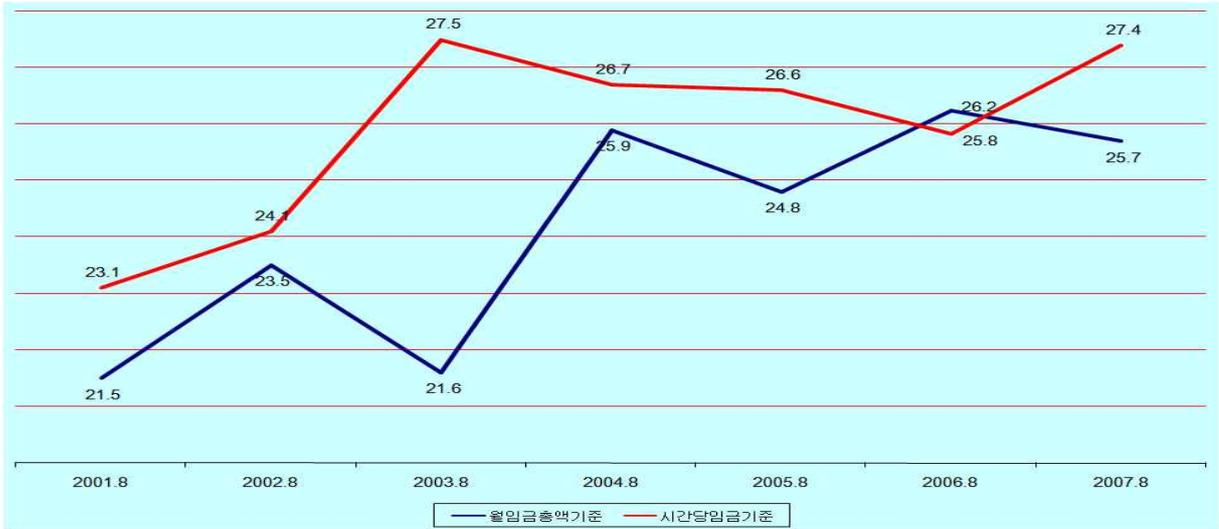


EU LoWER 기준에 따라 연도별 저임금계층을 살펴보면 월임금총액 기준으로는 2007년 8월 25.7%로 2006년 8월(26.2%)보다 0.5%p 감소했고, 시간당 임금 기준으로는 27.4%로 2006년 8월(25.8%)보다 1.6%p 증가했다(<표 2-15>와 <그림 2-10> 참조).

<표 2-15> 연도별 저임금 계층 비율 (EU LoWER 기준, 단위 : %)

	월임금총액 기준							시간당임금 기준						
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
저임금	21.5	23.5	21.6	25.9	24.8	26.2	25.7	23.1	24.1	27.5	26.7	26.6	25.8	27.4
중간임금	54.0	51.5	48.9	46.5	45.5	51.0	50.0	49.8	49.4	45.4	45.6	44.3	46.5	44.5
고임금	24.6	25.1	29.5	27.6	29.7	22.8	24.3	27.1	26.5	27.1	27.7	29.1	27.7	28.1

<그림 2-10> 저임금 계층 추이(EU LoWER 기준, 단위: %)

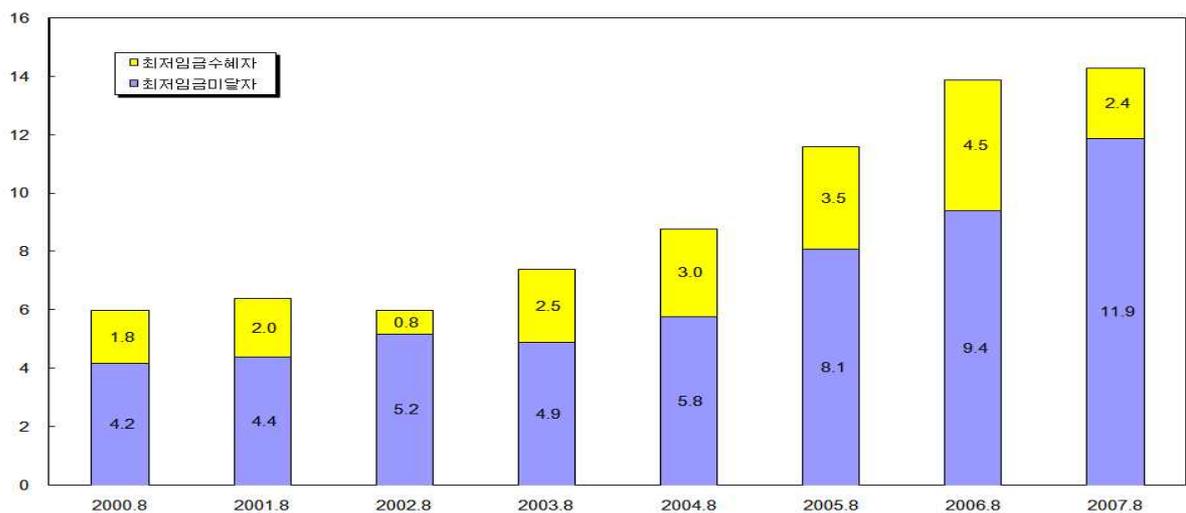


## 6. 법정 최저임금 미만 계층

2005년 9월부터 2006년 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,100원이고, 2007년 1월부터 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,480원이며, 2008년 1월부터 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,770원이다. 2006년 8월 경제활동인구조사 부가조사에서 시간당 임금 3,100원 미만은 144만 명(9.4%)이고, 3,480원 미만은 213만 명(13.9%)이다. 따라서 당시는 2007년 1월부터 적용되는 법정 최저임금(3,480원) 수혜자가 69만 명(최저임금 영향률 4.5%)이고, 나머지 144만 명은 최저임금 적용제외자이거나 최저임금법 위반업체에서 일하는 노동자들로 추정되었다.<sup>2)</sup>

그러나 2007년 8월 경제활동인구조사 부가조사에서 법정 최저임금(3,480원) 미달자는 189만 명(11.9%)이고, 2007년 최저임금 영향률은 2.5%이다. 더욱이 법정 최저임금 미달자가 2001년 8월 59만 명(4.4%)에서 2006년 8월 144만 명(9.4%), 2007년 8월 189만 명(11.9%)으로 매년 증가하고 있는 것은, 법정 최저임금제도가 '저임금계층 일소, 임금격차 해소, 소득분배 구조개선'이라는 본연의 목적에 부응하지 못하고 있을 뿐만 아니라, 정부가 근로감독 행정 의무를 다하지 않고 있음을 말해준다. 또한 정부부문인 공공행정에서 최저임금 미달자가 4만 8천명(6.0%)이나 되는 것은, 정부가 선량한 사용자로서 민간에 모범을 보여야 한다는 사실조차 망각하고 있음을 말해준다(<그림 2-11>과 <표 2-16> 참조).

<그림 2-11> 법정 최저임금 미달자 및 수혜자 비율 추이(단위: %)



2) 노동부는 최저임금 영향률을 13.9%로 집계한다. 그러나 이것은 최저임금 미달자(9.4%)까지 포함한 것으로, 마치 최저임금제가 본연의 목적에 충실하게 운영되고 있는 양 오해를 불러일으킬 수 있다.

<표 2-16> 연도별 법정 최저임금 현황과 영향률 추정(단위 : 천명, %)

법정 최저임금		시간당 임금	2001.8		2002.8		2003.8		2004.8		2005.8		2006.8		2007.8		최저임금 영향률
적용기간	시급		수	비율	수	비율	수	비율									
00.9~01.8	1,865	1865원미만	585	4.4	469	3.4	388	2.7	293	2.0	292	2.0	247	1.6	214	1.3	1.8
01.9~02.8	2,100	2100원미만	861	6.4	702	5.2	573	4.1	452	3.1	446	3.0	370	2.4	295	1.9	2.0
02.9~03.8	2,275	2275원미만			823	6.0	689	4.9	534	3.7	541	3.6	439	2.9	365	2.3	0.8
03.9~04.8	2,510	2510원미만					1,052	7.4	849	5.8	836	5.6	709	4.6	529	3.3	2.5
04.9~05.8	2,840	2840원미만							1,280	8.8	1,212	8.1	1,049	6.8	833	5.2	3.0
05.9~06.12	3,100	3100원미만									1,732	11.6	1,442	9.4	1,213	7.6	3.5
07.1~07.12	3,480	3480원미만											2,128	13.9	1,891	11.9	4.5
08.1~08.12	3,770	3770원미만													2,277	14.3	2.4

2007년 8월 현재 법정 최저임금 3,480원 미만인 노동자 189만 명을 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 10만 명(5.3%), 비정규직은 179만 명(94.7%)으로 비정규직이 대다수를 차지하고 있다. 성별혼인별로는 기혼여자 97만 명(51.4%), 기혼남자 42만 명(22.4%)으로 기혼자가 대다수를 차지하고 있다. 학력별로는 고졸이하가 168만 명(89.0%)으로 저학력층에 집중되고, 연령계층별로는 55세 이상이 60만 명(31.9%), 45~54세가 39만 명(20.7%)으로 중고령층에 집중되어 있다. 산업별로는 숙박음식점업, 도소매업, 제조업, 사업서비스업 등 4개 산업이 117만 명(62.0%)를 차지하는데, 정부부문인 공공행정에서도 최저임금 미달자가 4만 8천명(6.0%)에 이르고 있다. 직업별로는 단순노무직, 서비스직, 판매직 등 3개 직업이 143만 명(75.8%)을 점하고 있다(<표 2- 17> 참조).

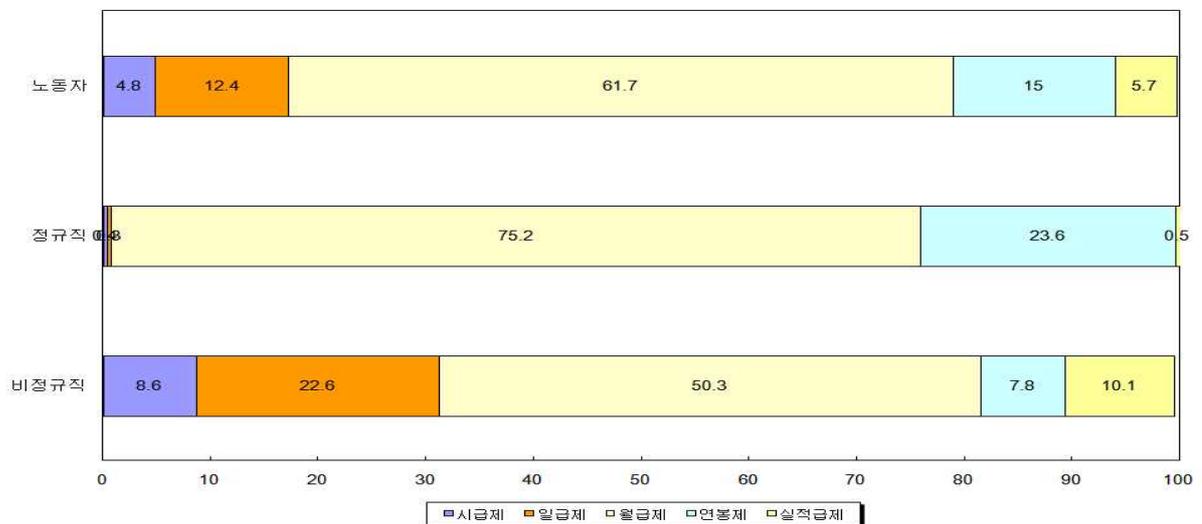
<표 2-17> 2007년 법정 최저임금 3,480원 미달자 실태

		2006년 8월 현재			2007년 8월 현재		
		수(천명)	비율1(%)	비율2(%)	수(천명)	비율1(%)	비율2(%)
전체		2,128	13.9	100.0	1,891	11.9	100.0
고용형태	정규직	146	2.1	6.9	101	1.4	5.3
	비정규직	1,982	23.5	93.1	1,790	20.8	94.7
성별혼인	미혼남자	296	12.0	13.9	252	10.0	13.3
	기혼남자	465	7.2	21.9	423	6.3	22.4
	미혼여자	277	13.1	13.0	245	11.6	13.0
	기혼여자	1,090	25.2	51.2	972	21.5	51.4
학력	중졸이하	916	34.2	43.0	845	31.7	44.7
	고졸	994	15.1	46.7	838	12.6	44.3
	전문대졸	107	5.4	5.0	102	4.7	5.4
	대졸이상	111	2.7	5.2	106	2.4	5.6
연령계층	25세미만	381	25.3	17.9	326	22.7	17.2
	25-34세	277	5.9	13.0	235	5.0	12.4
	35-44세	415	9.4	19.5	336	7.4	17.8
	45-54세	439	14.2	20.6	391	11.7	20.7
	55세이상	616	37.4	28.9	603	32.7	31.9
산업	농림어업	69	53.9	3.2	74	49.3	3.9
	제조업	323	9.3	15.2	261	7.5	13.8
	건설업	139	10.3	6.5	110	7.9	5.8
	부동산임대업	80	27.3	3.8	74	24.8	3.9
	사업서비스업	260	17.2	12.2	253	14.5	13.4
	도소매업	344	18.3	16.2	307	15.8	16.2
	운수업	56	8.5	2.6	57	8.4	3.0
	숙박음식점업	400	36.4	18.8	351	29.9	18.6
	오락문화운동	83	25.2	3.9	67	21.5	3.5
	기타서비스업	110	17.3	5.2	112	16.7	5.9
	가사서비스업	61	46.9	2.9	60	37.5	3.2
	공공행정	59	7.2	2.8	48	6.0	2.5
	교육서비스업	62	4.7	2.9	49	3.7	2.6
보건사회복지	54	8.5	2.5	43	6.3	2.3	
직종	의원관리자	0	0.0	0.0	1	0.3	0.1
	전문가	29	1.8	1.4	22	1.2	1.2
	기술공준전문가	67	3.6	3.1	65	3.2	3.4
	사무직	140	4.6	6.6	123	4.0	6.5
	서비스직	516	32.7	24.2	433	27.2	22.9
	판매직	237	21.6	11.1	196	17.5	10.4
	농림어업숙련직	21	42.0	1.0	28	40.0	1.5
	기능직	146	8.5	6.9	125	7.4	6.6
	장치기계조작	126	7.1	5.9	95	5.4	5.0
	단순노무직	846	36.7	39.8	804	32.5	42.5
규모	1-4인	932	30.2	43.8	854	26.9	45.2
	5-9인	455	17.7	21.4	418	15.5	22.1
	10-29인	385	11.8	18.1	367	10.4	19.4
	30-99인	233	7.7	10.9	159	5.1	8.4
	100-299인	87	5.6	4.1	63	4.1	3.3
	300인 이상	36	2.0	1.7	31	1.7	1.6

## 7. 임금지급 방식

정규직은 월급제(75.2%)와 연봉제(23.6%)가 99%인데, 비정규직은 월급제(50.3%), 일급제(22.6%), 실적급제(10.1%), 시급제(8.6%), 연봉제(7.8%) 순으로 임금지급 방식이 다양하다. 특히 시간제근로는 시급제(35.2%), 일급제(28.7%), 월급제(23.2%), 실적급제(11.7%) 순으로 임금지급 방식이 다양하며, 호출근로는 일급제(83.8%), 특수고용형태는 실적급제(90.9%), 파견근로는 월급제(50.3%), 용역근로는 월급제(69.6%), 가내근로는 실적급제(70.2%)가 주를 이루고 있다(<그림 2-12>와 <표 2-18> 참조).

<그림 2-12> 고용형태별 임금지급방식(2007년 8월, 단위: %)



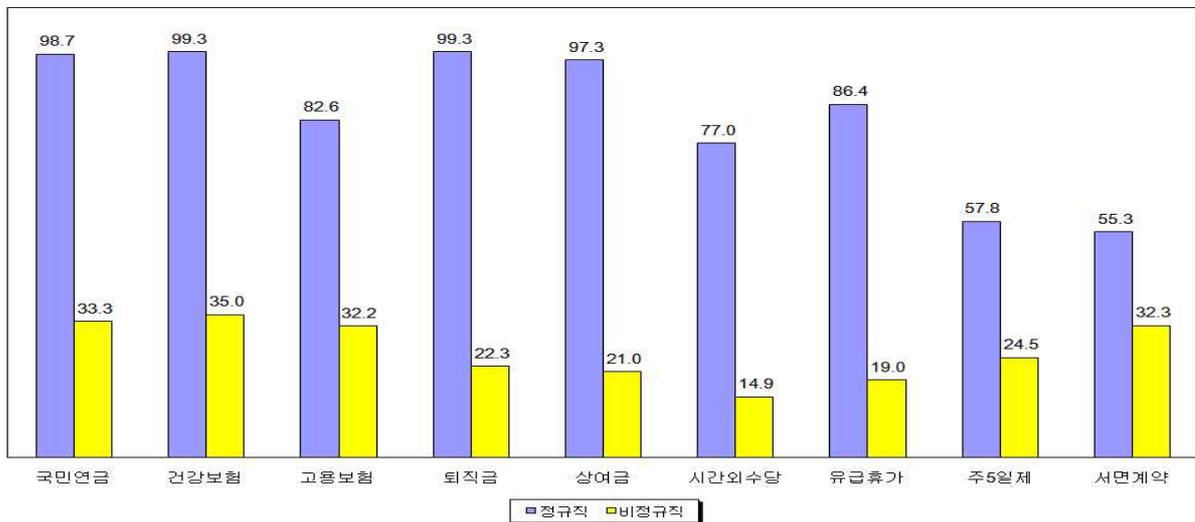
<표 2-18> 고용형태별 임금지급 방식 (2007년 8월, 단위: %)

	시급제	일급제	주급제	월급제	연봉제	실적급제	기타	전체
임금노동자	4.8	12.4	0.3	61.7	15.0	5.7	0.1	100.0
정규직	0.4	0.3	0.0	75.2	23.6	0.5	0.0	100.0
비정규직	8.6	22.6	0.5	50.3	7.8	10.1	0.2	100.0
임시근로	8.7	23.0	0.5	49.8	7.6	10.1	0.2	100.0
(장기임시근로)	7.8	24.5	0.5	53.1	0.0	14.0	0.2	100.0
(기간제근로)	10.1	20.9	0.5	45.0	18.6	4.6	0.2	100.0
시간제근로	35.2	28.7	0.7	23.2	0.2	11.7	0.3	100.0
호출근로	9.3	83.8	0.9			5.8	0.1	100.0
특수고용	2.5	6.6	-	-		90.9		100.0
파견근로	9.1	18.9	2.3	50.3	17.1	2.3		100.0
용역근로	5.1	18.6	0.2	69.6	5.7	0.8		100.0
가내근로	5.6	11.3	-	12.9		70.2		100.0

## 8. 사회보험 가입 및 노동조건 적용률

현 직장에서 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 가입률은 정규직은 83~99%인데, 비정규직은 32~35%밖에 안 된다. 정규직은 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가를 77~99% 적용받지만, 비정규직은 15~22%만 적용받고 있다(<그림 2-13>과 <표 2-19> 참조).

<그림 2-13> 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률(2007년 8월, 단위: %)

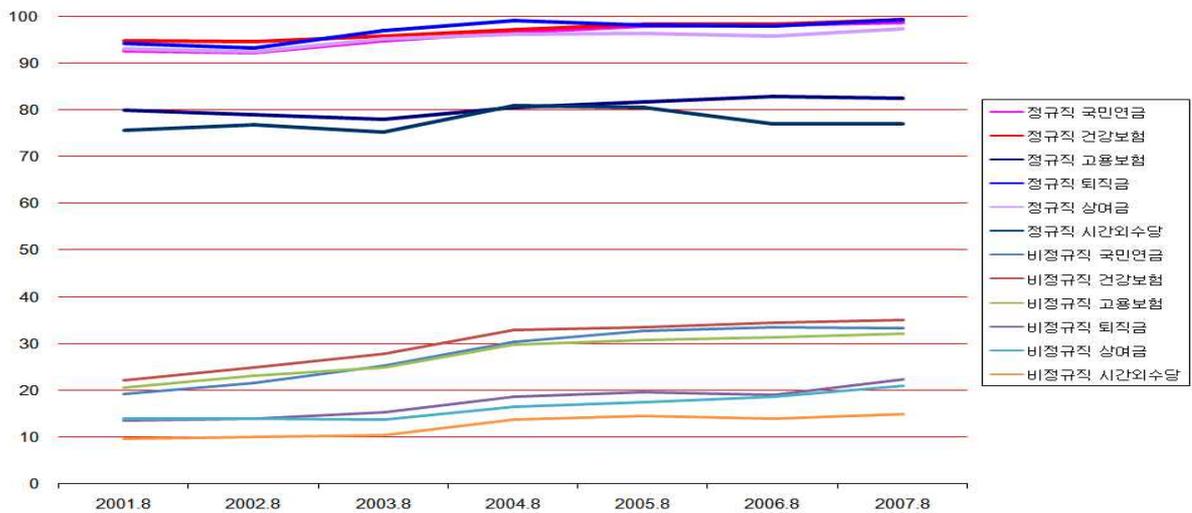


<표 2-19> 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률 (2007년 8월, 단위: %)

	국민 연금	건강 보험	고용 보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급 휴가	주5일제	근로계약 서면작성
임금노동자	63.2	64.4	55.3	57.5	55.9	43.3	49.8	39.8	42.8
정규직	98.7	99.3	82.6	99.3	97.3	77.0	86.4	57.8	55.3
비정규직	33.3	35.0	32.2	22.3	21.0	14.9	19.0	24.5	32.3
임시근로	32.1	33.7	30.9	20.7	19.7	13.9	17.8	24.2	31.4
(장기임시근로)	21.1	21.7	20.1	6.6	8.3	4.5	6.2	15.7	16.5
(기간제근로)	47.9	51.0	46.5	41.0	36.2	27.3	34.5	36.5	52.9
시간제근로	3.3	4.0	3.7	1.9	3.1	2.3	2.3	22.6	17.2
호출근로	0.5	0.8	0.7	0.3	0.8	1.3	0.1	2.2	4.0
특수고용	9.1	8.7	7.9	3.4	4.7	1.7	3.5	40.8	32.7
파견근로	66.2	67.4	67.9	58.6	48.3	42.2	45.3	47.7	66.2
용역근로	55.5	73.1	59.6	55.4	38.0	30.2	35.6	25.4	70.3
가내근로	1.3	1.3	1.3	0.4	0.4		0.4	2.8	4.7

연도별 추이를 살펴보면 정규직과 비정규직 모두 사회보험 가입률이 완만하게 증가하고 있다. 정규직은 국민연금·건강보험 가입률이 100%에 근접하고, 고용보험 가입률은 83%로 증가했다. 비정규직은 사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 가입률이 2001년 19~22%에서 2007년 32~35%로 13%p 증가했다. 정규직은 퇴직금과 상여금 적용률이 100%에 근접하고 시간외수당과 유급휴가 적용률도 77~86%인데 비해, 비정규직은 퇴직금·상여금·시간외수당·유급휴가 적용률이 10~14%에서 15~22%로 증가했다. 그러나 비정규직의 사회보험 가입률과 노동조건 적용률은 앞으로도 개선 폭이 미미할 것으로 판단된다. 그것은 비정규직 대다수가 임시근로 내지 임시근로를 겸하고 있어, 사업체 소속 상용직을 중심으로 설계된 현행 사회보험 제도와 근로기준법 체계로는 근본적 제약이 따르기 때문이다(<그림 2-14>와 <표 2-20> 참조).

<그림 2-14> 비정규직 사회보험 및 노동조건 적용률 추이 (단위: %)



<표 2-20> 연도별 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률 (단위: %)

	정규직							비정규직						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
국민연금	92.7	92.3	94.8	96.6	98.0	98.2	98.7	19.3	21.6	25.4	30.3	32.8	33.6	33.3
건강보험	94.8	94.6	95.8	97.3	98.3	98.4	99.3	22.2	24.9	27.8	33.0	33.4	34.5	35.0
고용보험	80.0	79.1	78.0	80.5	81.6	82.9	82.6	20.7	23.2	25.0	29.7	30.7	31.5	32.2
퇴직금	94.3	93.2	96.9	99.1	98.2	98.0	99.3	13.6	13.9	15.3	18.6	19.6	19.1	22.3
상여금	93.1	92.5	95.3	96.2	96.3	95.8	97.3	14.0	14.0	13.9	16.5	17.5	18.7	21.0
시간외수당	75.6	76.8	75.2	81.0	80.6	77.0	77.0	9.7	10.1	10.4	13.7	14.6	14.0	14.9
유급휴가				83.6	82.3	77.2	86.4				16.0	15.9	16.3	19.0
주5일제					47.1	51.7	57.8					17.1	21.3	24.5
근로계약서면 작성			15.6	49.1	50.2	53.6	55.3			15.7	27.8	29.3	31.3	32.3

## 9. 근속년수

2007년 8월 임금노동자 근속년수 평균은 4.6년이고, 정규직은 7.8년, 비정규직은 1.9년이다. 정규직은 근속년수 3년 이상이 62.6%로 2006년 8월(62.9%)과 거의 같고, 비정규직은 18.4%로 2006년 8월(18.4%)과 동일하다. 정규직은 1년 미만 단기근속자가 17.4%에서 16.2%로 감소했고, 10년 이상 장기근속자도 31.0%에서 30.6%로 감소했다(<표 2-21>과 <표 2-22> 참조).

<표 2-21> 연도별 근속년수 평균값과 중위값 (단위: 년)

	평균값							중위값						
	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년	01년	02년	03년	04년	05년	06년	07년
임금노동자	4.35	4.32	4.39	4.41	4.52	4.51	4.60	1.50	1.50	1.50	1.58	1.67	1.58	1.67
정규직	7.56	7.59	7.70	7.68	7.95	7.75	7.78	4.75	4.67	5.25	4.83	5.33	5.17	5.00
비정규직	1.80	1.81	1.73	1.83	1.84	1.86	1.91	0.58	0.67	0.58	0.67	0.67	0.67	0.67
임시근로	1.67	1.71	1.68	1.74	1.78	1.83	1.88	0.50	0.58	0.50	0.67	0.58	0.58	0.58
(장기임시근로)	1.83	1.77	1.77	1.78	1.73	1.73	1.68	0.67	0.75	0.67	0.75	0.67	0.67	0.58
(기간제근로)	1.31	1.55	1.54	1.70	1.83	1.97	2.17	0.33	0.42	0.42	0.50	0.58	0.58	0.67
시간제근로	1.23	1.18	0.86	0.96	0.89	1.02	0.95	0.33	0.33	0.25	0.25	0.25	0.25	0.33
호출근로	0.02	0.03	0.13	0.18	0.19	0.23	0.19	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
특수고용	2.78	2.87	2.58	3.10	3.21	2.74	2.93	1.08	1.17	1.00	1.33	1.47	1.08	1.25
파견근로	2.06	1.81	2.07	2.23	2.37	2.00	2.09	0.65	1.18	0.92	1.00	1.20	0.92	1.08
용역근로	2.11	2.23	1.98	1.90	2.05	1.96	2.14	0.83	1.08	0.75	1.00	0.92	0.92	1.00
가내근로	2.05	1.91	0.96	1.38	1.14	1.16	1.33	0.67	0.58	0.25	0.33	0.25	0.42	0.25

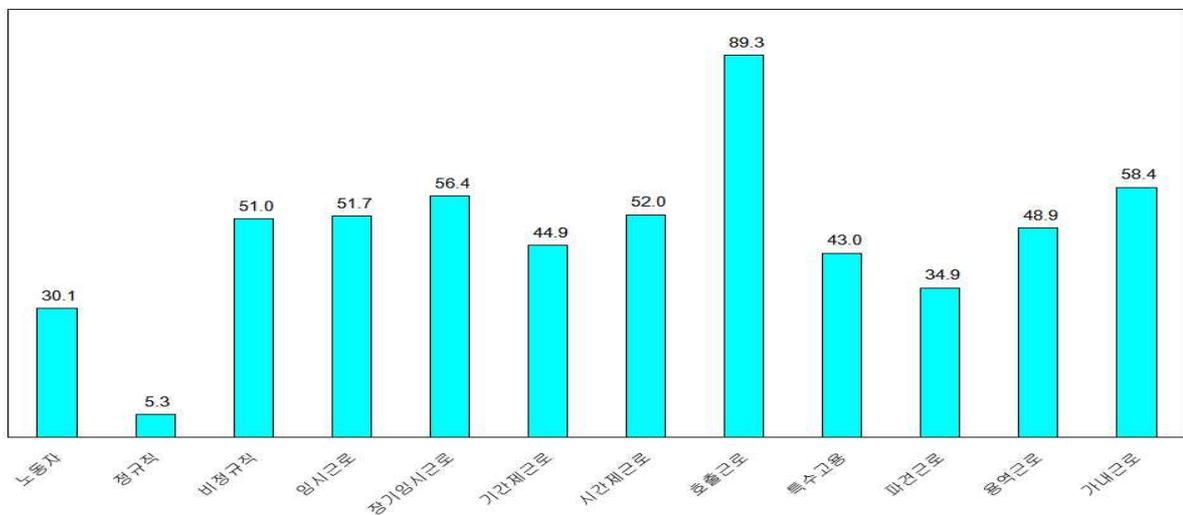
<표 2-22> 근속년수 계층별 분포 (2007년 8월, 단위: %)

	1년미만	1-2년미만	2-3년미만	3-5년미만	5-10년미만	10년이상
임금노동자	38.4	14.6	8.3	10.0	12.8	15.9
정규직	16.2	12.3	8.9	12.5	19.5	30.6
비정규직	57.1	16.5	7.8	7.8	7.1	3.5
임시근로	57.7	16.5	7.7	7.7	6.9	3.5
(장기임시근로)	59.3	16.9	7.8	7.3	5.8	2.9
(기간제근로)	55.4	15.8	7.7	8.4	8.4	4.4
시간제근로	75.8	11.5	5.1	3.7	2.8	1.2
호출근로	97.3	0.8	0.5	0.7	0.4	0.4
특수고용	45.1	16.4	8.7	11.8	10.4	7.6
파견근로	47.1	19.0	9.2	9.8	12.6	2.3
용역근로	48.0	17.0	11.6	10.4	10.3	2.7
가내근로	73.6	11.2	4.8	4.0	3.2	3.2

## 10. 취업 동기

정규직은 현재 일자리 형태에 자발적 취업이 94.7%이고 비자발적 취업이 5.3%이다. 그러나 비정규직은 자발적 취업이 49.0%, 비자발적 취업이 51.0%로, 절반이 비자발적 취업자이다. 정규직은 자발적 취업사유를 ‘안정된 일자리’(49.0%)와 ‘근로조건 만족’(39.7%) 순으로 응답하고, 비정규직은 비자발적 취업사유를 ‘생활비등 당장 수입이 필요해서’(35.9%)와 ‘원하는 일자리가 없어서’(7.0%) 순으로 응답하고 있다. 고용형태별 비자발적 취업자 비율은 호출근로(89.3%), 가내근로(58.4%), 장기임시근로(58.4%), 시간제근로(52.0%), 용역근로(48.9%), 기간제근로(44.9%), 특수고용(43.0%), 파견근로(34.9%), 정규직(5.3%) 순으로 높다(<그림 2-15>와 <표 2-23> 참조).

<그림 2-15> 고용형태별 비자발적 취업자 비율(2007년 8월, 단위: %)



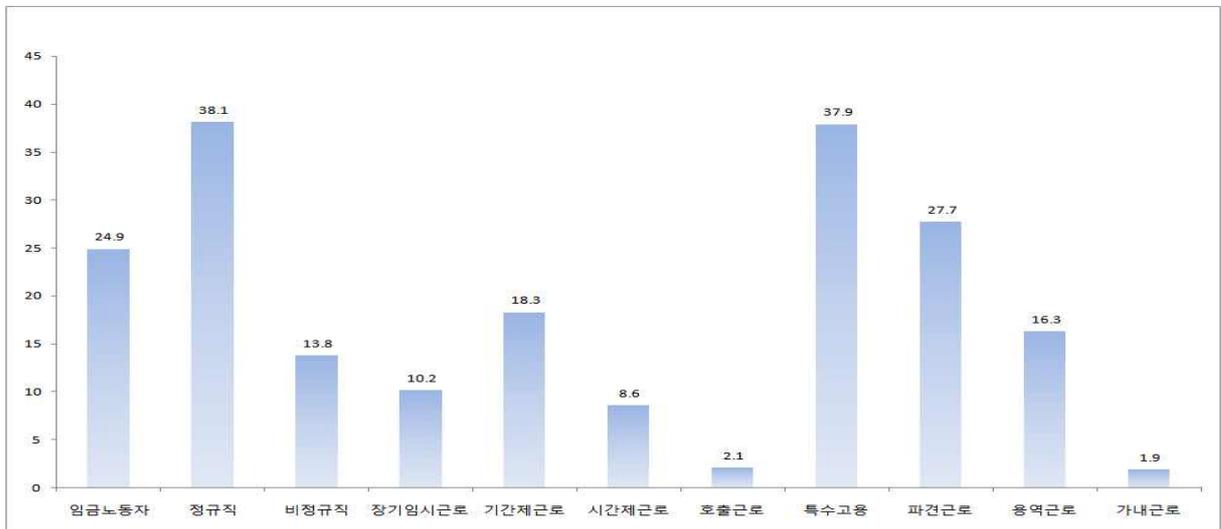
<표 2-23> 고용형태별 취업동기 (2007년 8월, 단위: %)

	자발적 취업여부		자발적 취업 사유			비자발적 취업 사유			
	자발적 취업	비자발적 취업	근로조건 만족	안정된 일자리	기타	생활비등 수입필요	원하는일 자리없어	전공경력맞 는일자리무	기타
임금노동자	69.9	30.1	29.4	29.1	11.5	21.1	4.3	1.1	3.6
정규직	94.7	5.3	39.7	49.0	6.0	3.4	1.1	0.3	0.5
비정규직	49.0	51.0	20.7	12.3	16.1	35.9	7.0	1.8	6.2
임시근로	48.3	51.7	20.1	12.0	16.1	36.5	7.1	1.8	6.3
(장기임시근로)	43.6	56.4	17.2	8.5	17.8	40.3	7.9	1.9	6.3
(기간제근로)	55.1	44.9	24.4	17.1	13.6	30.9	5.9	1.8	6.4
시간제근로	48.0	52.0	15.6	2.2	30.3	30.2	5.3	1.4	15.0
호출근로	10.7	89.3	2.7	0.4	7.6	70.4	8.6	1.3	9.0
특수고용	57.0	43.0	15.0	2.7	39.4	28.0	6.1	2.5	6.3
파견근로	65.1	34.9	32.6	17.1	15.4	25.7	4.0	1.1	4.0
용역근로	51.1	48.9	27.8	16.4	6.9	39.5	5.6	1.7	2.2
가내근로	41.6	58.4	5.6	0.8	35.3	34.9	4.0	3.2	16.3

## 11. 교육훈련 경험

지난 1년 동안 교육훈련을 받은 경험이 있는 사람은 정규직이 38.1%로 비정규직(13.8%)보다 2배 이상 많다. 세부 고용형태별로 교육훈련 경험자 비율은 특수고용(37.9%), 파견근로(27.7%), 기간제근로(18.3%), 용역근로(16.3%) 순이다(<그림 2-16>과 <표 2-24> 참조).

<그림 2-16> 고용형태별 교육훈련 경험 비율(2007년 8월, 단위: %)



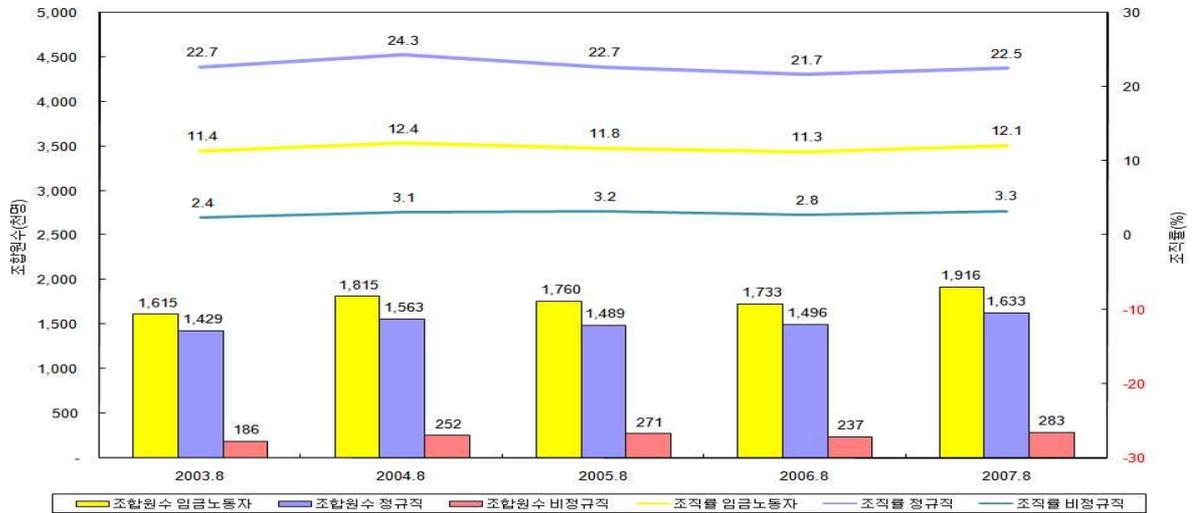
<표 2-24> 지난 1년 동안 교육훈련 경험과 교육훈련시간 (2007년 8월, 단위: %)

	교육훈련 경험		교육훈련시간							평균
	2006.8	2007.8	0	1~12	13~24	25~36	37~48	49~60	61이상	
임금노동자	28.0	24.9	75.1	8.5	6.2	2.5	3.2	1.8	2.7	8.0
정규직	41.8	38.1	61.9	11.9	9.9	3.7	5.1	3.1	4.5	12.9
비정규직	16.7	13.8	86.2	5.7	3.0	1.5	1.6	0.8	1.2	3.9
임시근로	16.4	13.5	86.5	5.5	3.0	1.5	1.6	0.7	1.2	3.9
(장기임시근로)	13.3	10.2	89.8	4.1	2.4	1.1	1.0	0.5	1.0	3.1
(기간제근로)	20.5	18.3	81.7	7.6	3.9	2.1	2.3	1.0	1.4	4.9
시간제근로	11.3	8.6	91.4	4.2	1.6	0.5	0.8	0.5	0.9	2.6
호출근로	2.3	2.1	97.9	1.1	0.5	0.1	0.2		0.2	0.5
특수고용	46.1	37.9	62.1	10.2	8.3	5.0	5.8	3.3	5.2	14.1
파견근로	39.2	27.7	72.3	13.8	4.6	1.7	3.4	2.9	1.1	6.7
용역근로	14.5	16.3	83.7	10.5	3.5	1.3	0.7		0.3	2.3
가내근로	7.5	1.9	98.1	1.6					0.8	2.6

## 12. 노조 조직률

2007년 8월 조합원수(조직률)는 192만 명(12.1%)으로, 정규직 163만 명(22.5%), 비정규직 28만 명(3.3%)이다. 전체 조합원 가운데 정규직은 85.2%, 비정규직은 14.8%를 차지하고 있다. 비정규직 고용형태별로는 기간제근로(5.5%), 용역근로(5.4%), 파견근로(5.1%), 장기임시근로(1.4%), 특수고용형태(1.4%), 시간제근로(0.2%), 가내근로(0.0%), 호출근로(0.0%) 순으로, 모든 고용형태에서 조직률이 매우 낮다(<그림 2-17>과 <표 2-25> 참조).

<그림 2-17> 고용형태별 노조 조직률 추이 (단위:%)



<표 2-25> 연도별 고용형태별 노조 조합원수, 조직률 및 조합원 구성

	조합원수(천명)					조직률(%)					조합원구성(%)				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
임금노동자	1,615	1,815	1,760	1,733	1,916	11.4	12.4	11.8	11.3	12.1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	1,429	1,563	1,489	1,496	1,633	22.7	24.3	22.7	21.7	22.5	88.5	86.1	84.6	86.3	85.2
비정규직	186	252	271	237	283	2.4	3.1	3.2	2.8	3.3	11.5	13.9	15.4	13.7	14.8
임시근로	157	192	235	223	260	2.0	2.4	2.9	2.7	3.1	9.7	10.6	13.4	12.9	13.6
(장기임시근로)	59	62	58	73	71	1.3	1.4	1.3	1.5	1.4	3.7	3.4	3.3	4.2	3.7
(기간제근로)	98	131	177	150	189	3.2	3.8	4.7	4.2	5.5	6.1	7.2	10.1	8.7	9.9
시간제근로	2	6	2	4	3	0.2	0.6	0.2	0.4	0.2	0.1	0.3	0.1	0.2	0.2
호출근로	3	3	0	0		0.5	0.5	0.0	0.0		0.2	0.2	0.0	0.0	
특수고용	31	54	22	5	9	5.2	7.6	3.4	0.8	1.4	1.9	3.0	1.3	0.3	0.5
파견근로	6	6	10	7	9	6.1	5.1	8.8	5.4	5.1	0.4	0.3	0.6	0.4	0.5
용역근로	4	14	21	24	32	1.2	3.4	4.8	4.8	5.4	0.2	0.8	1.2	1.4	1.7
가내근로	1	5	1	0		0.6	2.9	0.9	0.0		0.1	0.3	0.1	0.0	

[보론 1] 비정규직 규모 추정 방식

2007년 8월 현재 비정규직 규모를 정부<sup>3)</sup>는 570만 명(35.9%), 노동사회연구소는 861만 명(54.2%)으로 달리 추정하고 있다. 노동사회연구소 추정 방식에 따르면 비정규직 비율(수)은 2003년 8월 55.4%(784만 명)를 저점으로 2004년 8월 55.9%(816만 명), 2005년 8월 56.1%(840만 명)로 완만하게 증가하다가 2006년 8월 55.0%(845만 명), 2007년 8월 54.2%(861만 명)로 감소하고 있다. 이에 비해 정부 추정방식에 따르면 2002년 8월 27.4%(384만 명)에서 2003년 8월 32.6%(461만 명), 2004년 8월 37.0%(539만 명)로 가파르게 증가하다가 2005년 8월에는 36.6%(548만 명), 2006년 8월에는 35.5%(546만 명)로 소폭 하락했고, 2007년 8월에는 35.9%(570만 명)로 다시 증가했다(<그림 2-18> 참조)<sup>4)</sup>.

<그림 2-18> 비정규직 규모 추이(단위:%)



- 3) 2005년까지는 노동부가 비정규직 규모를 추정해서 발표했다. 그러나 2005년 비정규직 규모를 추정하는 과정에서 노동부가 실책을 범함에 따라, 2006년 8월부터 통계청이 비정규직 규모를 발표하고 있다. 그렇지만 통계청은 노동부 추정방식을 그대로 사용하고 있어, 최종 발표기관이 달라진 것을 제외하면 양자 간 차이는 없다. 따라서 이 글에서는 편의상 노동부 또는 통계청을 정부로 통일해서 사용한다.
- 4) 정부(공식발표)는 한시근로자를 ‘근로계약기간을 정한 계약근로자’와 ‘근로계약기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자’로 정의하고 있다. 그러나 노동사회연구소는 비정규직 고용형태를 주관적 평가가 제재되기 마련인 ‘비자발적 사유’를 기준으로 정의하는 것은 부적절하다는 판단 아래, 한시근로자 대신 기간제근로자 개념을 사용한다. 여기서 기간제근로자란 ‘근로계약기간을 정한 계약근로자’와 ‘근로계약기간을 정하지 않았으나 계속근무를 기대할 수 없는 자’를 의미한다. <그림 2-18>에서 정부(재조정) 비정규직 규모는 기간제근로자 개념을 사용하여 추정한 것으로, 한시근로자 개념을 사용하여 추정한 정부(공식발표) 비정규직 규모와 0.1~1.4% 차이가 난다.

이처럼 동일한 자료인 경제활동인구조사 부가조사를 분석했음에도, 비정규직 규모가 크게 차이나는 이유는 무엇인가? 그것은 설문 문항 중 어디까지를 비정규직으로 보는가에서 비롯된다. 정부는 경제활동인구조사 부가조사에서 7개 설문 문항(기간제근로, 시간제근로, 파견근로, 용역근로, 가내근로, 호출근로, 특수고용형태) 중 어느 하나에 응답한 사람만 비정규직으로 추계한다(<표 2-26>에서 ②+③). 그동안 통계청이 발표해 온 임시일용직 가운데 308만 명(①)이 실제로는 정규직인데 비정규직으로 잘못 분류되었다는 것이다.<sup>5)</sup>

그러나 우리나라에서 임시일용직은 일제 때부터 형성된 개념으로, 통계청은 1963년부터 상용·임시일용직을 구분해서 조사·발표해 왔다. 비정규직, 시간제근로, 파견근로, 용역근로 등의 용어가 등장하기 전인 1970~80년대에도, 많은 단체협약이 임시직 관련 조항을 체결하고 있는 데서도 알 수 있듯이, 노동현장에서 임시일용직은 불안정고용(비정규직)을 지칭하는 대명사로 통용되어 왔다. 이에 따라 노동사회연구소는 임시일용직 712만 명(44.8%)에, 부가조사에서 확인된 상용직 가운데 비정규직 150만 명(9.4%)을 합쳐 861만 명(54.2%)으로 추계했다(<표 2-26>에서 ①+②+③).

그렇다면 노동사회연구소가 집계한 비정규직은 2002~5년 55~56% 수준에서 구조화(고착화)된데 비해, 정부가 집계한 비정규직은 2002~4년 매년 5%씩 가파르게 증가한 이유는 무엇인가? 외환위기 직후처럼 비상 시기가 아님에도 2년 연속 비정규직이 매년 5%씩 증가한 것은 상식적으로 납득하기 어렵다. 그것은 설문조사 과정에서 장기임시근로자(①)가 기간제근로자(②)로 대체된 데서 비롯된 것으로 해석된다(<표 2-26> 참조).

참고로 비정규직 규모와 관련된 논란의 핵심인 임시일용직 가운데 308만명(①)의 구성과 노동조건을 살펴보면, 저임금 계층이 148만 명이고, 법정 최저임금 미달자가 61만 명이다. 시간당 임금은 5,472원으로 가장 낮고, 주당 노동시간은 51.7시간으로 가장 길다. 기혼여자(38.3%)와 중졸이하(22.3%) 비중이 높고, 사회보험 적용률은 29~30%, 시간외수당 등 노동조건 적용률은 6~12%로 매우 낮다. 주5일근무제 실시비율은 13.6%로 가장 낮고, 지난 1년간 교육훈련 경험도 8%로 가장 낮다(<표 2-27> 참조).

5) 노동부와 통계청은 이러한 분류 방식이 “노사정위원회가 합의(2002년 7월)한 비정규직 근로자의 정의 및 범주에 따른 것”이라고 강변한다. 그러나 이러한 주장은 사실이 아니다(자세한 것은 2007년 4월 16일자 매일노동뉴스 보도 참조바람).

<표 2-26> 비정규직 규모 추계 방식 (단위: 천명,%)

		경활조사(본조사)							
		2003년 8월		2005년 8월		2006년 8월		2007년 8월	
		상용	임시일용	상용	임시일용	상용	임시일용	상용	임시일용
부가조사	설문문항 없음	6,307 (44.6) ④	3,196 (22.6) ①	6,564 (43.9) ④	2,867 (19.2) ①	6,904 (45.0) ④	3,105 (20.2) ①	7,268 (45.8) ④	3,082 (19.4) ①
	기간제/시간제/파견/ 용역/가내/호출근로, 특수고용형태	929 (6.6) ③	3,717 (26.3) ②	1,361 (9.1) ③	4,175 (27.9) ②	1,338 (8.7) ③	4,003 (26.1) ②	1,495 (9.4) ③	4,037 (25.4) ②
임금노동자		7,236 (51.1)	6,913 (48.9)	7,926 (53.0)	7,043 (47.0)	8,242 (53.7)	7,108 (46.3)	8,763 (55.2)	7,119 (44.8)

주 : 노동사회연구소 비정규직=①+②+③, 노동부 등 비정규직=②+③, 통계청 임시일용=①+②

<표 2-27> 노동자 구성 및 노동조건 비교

	2005년8월				2006년8월				2007년8월			
	①	②	③	④	①	②	③	④	①	②	③	④
노동자수 (천명)	2,867	4,175	1,361	6,564	3,105	4,004	1,337	6,905	3,082	4,037	1,495	7,268
저임금계층 (천명)	1,271	2,038	227	444	1,335	1,913	267	450	1,483	2,100	304	463
최저임금미만 (천명)	332	780	46	55	398	888	76	81	608	1,089	94	101
월평균임금 (만원)	113	92	172	220	119	93	178	226	120	96	184	239
시간당임금 (원)	4,996	5,435	8,715	11,203	5,375	5,695	9,039	11,653	5,472	5,874	9,540	12,452
주노동시간 (시간)	53.3	43.7	48.0	47.3	52.5	41.7	47.8	46.6	51.7	41.0	46.7	46.0
근속년수 (년)	1.9	1.1	4.0	8.0	1.9	1.1	4.0	7.7	1.9	1.1	4.1	7.8
기혼여자비율 (%)	36.7	41.9	21.6	15.9	37.3	42.5	24.7	16.5	38.3	42.7	23.4	17.5
중졸이하비율 (%)	22.7	33.0	12.0	7.4	22.7	32.5	14.9	6.8	22.3	32.9	13.9	6.1
국민연금적용 (%)	30.4	14.6	94.0	98.0	33.1	14.1	93.2	98.2	30.4	13.0	94.2	98.7
건강보험적용 (%)	30.0	15.3	96.5	98.3	32.5	15.1	97.1	98.4	30.4	15.1	98.3	99.3
고용보험적용 (%)	28.1	13.4	89.5	81.6	30.1	12.8	90.4	82.9	28.7	12.9	91.6	82.6
퇴직금적용 (%)	7.7	3.1	95.1	98.2	7.1	3.2	94.6	98.0	9.0	4.5	97.7	99.3
상여금적용 (%)	7.4	2.0	86.1	96.3	10.4	3.2	84.0	95.8	11.9	3.6	86.8	97.3
시간외수당적용 (%)	6.5	3.4	66.3	80.6	6.9	3.7	61.5	77.0	6.1	3.5	63.7	77.0
유급휴가 (%)	7.6	3.6	71.1	82.3	9.7	4.4	67.3	77.2	9.0	3.8	80.3	86.4
근로계약서면작성	14.9	21.0	84.9	50.2	17.3	24.2	85.4	53.6	16.3	24.3	86.6	55.3
주5일근무제 (%)	8.6	14.1	44.0	47.1	11.9	18.9	49.9	51.7	13.6	21.4	55.4	57.8
교육훈련경험 (%)					10.2	13.8	40.1	41.8	8.0	11.1	32.9	38.1

[보론 2] 산업별 고용형태별 비정규직 증감 현황

지난 1년 동안 기간제근로(-12만 명)와 가내근로(-5만 명)는 감소하고, 장기임시근로(24만 명)와 시간제근로(7만 명), 호출근로(18만 명), 용역근로(9만 명), 파견근로(4만 명), 특수고용(2만 명)은 증가했다. 그렇지만 가내근로가 5만 명 감소한 것은, 2006년에는 가내근로로 분류되던 파출부, 입주 보모, 입주 가정교사 등이 2007년에는 시간제근로, 호출근로로 분류되었기 때문이다. 따라서 지난 1년 동안 규모가 감소한 것은 기간제 근로뿐이라 할 수 있다. 호출근로가 18만 명 증가한 것은, 건설업, 농림어업, 도소매업, 숙박음식점업 등의 산업에서 기간제 보호법을 회피하기 위해 기간제 계약을 해지하고 필요한 인력을 호출근로로 조달하는 전근대적 관행으로 후퇴했기 때문이다(<표 2-28> 참조).

<표 2-28> 산업별 고용형태별 비정규직 증감 현황(2006년 8월 대비 2007년 8월, 단위: 천명)

	전산 업	농림 어업	광업	제조 업	전기 가스 수도	건설 업	금융 보험 업	부동 산임 대업	사업 서비 스업	도소 매업	
임금노동자	534	22	1	-2	2	38	13	5	230	63	
정규직	366	7	0	59	9	37	25	-9	106	76	
비정규직	170	15	1	-61	-7	2	-11	14	123	-13	
임시근로	117	15	1	-67	-7	-2	-14	16	101	-15	
(장기임시근로)	239	26	1	-28	-3	83	-5	16	18	21	
(기간제근로)	-122	-11	0	-39	-4	-85	-8	0	83	-36	
시간제근로	69	1	1	-7	1	-11	-9	2	11	16	
호출근로	179	14	0	4	0	98	0	-2	22	12	
특수고용	19	0	0	1	1	-2	10	1	2	17	
파견근로	43	-1	0	8	0	3	-1	0	22	6	
용역근로	91	-2	0	1	0	5	0	-3	88	1	
가내근로	-49	0	0	12	0	3	0	3	3	-9	
실제일하	파견	46	0	1	4	-3	4	0	2	5	17
는곳기준	용역	114	1	1	32	3	20	0	9	7	11

주: 산업분류표에서 용역근로와 파견근로는 모두 사업서비스업으로 분류됨. 따라서 실제로 일하는 산업을 기준으로 분류한 용역근로와 파견근로 실태도 제시했음.

<표 2-28> (계속)

	운수 업	통신 업	숙박 음식 접업	오락 문화 운동	기타 서비 스업	가사 서비 스업	공공 행정	교육 서비 스업	보건 사회 복지	국제 외국 기관	
임금노동자	22	-26	75	-19	33	30	-15	16	47	-1	
정규직	4	-15	20	8	20	0	-19	18	23	-3	
비정규직	18	-11	55	-27	13	30	4	-2	25	2	
임시근로	12	-11	52	-28	10	30	4	-7	25	2	
(장기임시근로)	22	-9	66	-8	12	24	8	2	-8	1	
(기간제근로)	-11	-2	-15	-21	-2	6	-2	-10	33	2	
시간제근로	5	-1	26	-2	-1	25	8	-13	17	0	
호출근로	3	-1	10	1	-1	17	3	-1	0	0	
특수고용	10	-4	-5	-4	6	0	-1	-12	-1	0	
파견근로	0	1	7	0	1	0	-2	1	-2	0	
용역근로	0	0	-1	-1	1	1	-1	1	1	0	
가내근로	0	2	1	-2	-4	-49	1	-10	0	0	
실제일하 는곳기준	파견	-2	2	1	4	0	2	1	4	5	-1
	용역	5	2	5	8	0	-4	7	-1	7	1



## 제3장. 비정규직법 시행 전후 업종별 사례

### 제1절. 유통업 비정규직 전환유형과 사례

본 절에서는 비정규직법 시행 전후 주요 유통업에서 나타난 비정규직 전환 유형과 주요 기업의 사례를 살펴 볼 것이다. 이를 위해 첫째, 비정규직법 시행 전후 유통업 노동자들의 규모와 실태를 다루었다. 둘째, 비정규직법 시행 전후 주요 유통업에서 나타난 비정규직 전환 유형과 사례를 다루었다. 셋째, 비정규직법 시행 전후 주요 유통업 비정규직 전환 과정에서 나타난 노사간의 대응양식을 다루었다. 끝으로, 유통업 비정규직 문제에 대한 정부차원의 해결과제와 제도적 대안을 검토했다.

#### 1. 유통업의 비정규직 노동자들의 규모와 주요 실태

##### 1) 비정규직 규모 및 노동조건

통계청 경제활동인구 부가조사에 따르면 지난 2년간 유통서비스산업 중 소매업(retail) 노동자들은 약 6만2천명 정도 증가했다. 이 기간 동안 소매업 노동자들의 고용형태별 변화 추이를 보면 정규직(2005년 17만7천명 → 2007년 21만1천명)과 비정규직(2005년 85만7천명 → 2007년 88만6천명) 모두 각각 증가(정규직 3만4천명, 비정규직 1만9천명)했다. 하지만 유통업 고용형태별 구성 비율을 보면 고용형태에 따라 차이가 있는데 정규직은 2%p증가했던 반면에 비정규직은 2%p감소했다.

<표 3-1-1> 유통업(소매업) 고용형태 변화 추이 : 2005-2007(단위: 천명)

년도	고용 형태	임금 노동자	정규	비정규								
				평균	장기 임시	기간 제	시간 제	파견	용역	호출	가내	특수 고용
2005	규모	1,034	177	857	813	150	143	15	0	221	3	117
	비율	100%	17.2%	82.8%	46.2%	24.2%	13.8%	1.5%	0.1%	2.1%	0.3%	11.3%
2007	규모	1,096	210	886	601	264	153	24	41	27	4	121
	비율	100%	19.2%	80.8%	54.8%	24.1%	14.0%	2.2%	3.7%	2.5%	0.4	11.0%

\* 자료 : 통계청 경제활동인구부가조사 원자료에서 재분석(2005.8, 2007.8).

좀 더 구체적으로 살펴보면 유통업 비정규직 중 △직접고용 비정규직(장기임시직, 기간제, 시간제)의 규모는 감소한 반면에 △간접고용 비정규직(파견 및 용역 등)은 증가한 것으로 나타났다. 특히 비정규직 중 고용 및 근로형태상 간접고용으로 인정하는 파견 및 용역 노동자는 지난 2005년 1.6%(1만5천명)에서 2007년 5.9%(6만명)로 약 4.3%p증가했다.

<표 3-1-2> 유통업(소매업) 근속기간, 노동시간, 임금 : 2007(단위: 년, 시간, 만원)

고용 형태	임금 노동자	정규	비정규직								
			평균	장기 임시	기간 제	시간 제	파견	용역	호출	가내	특수 고용
근속 기간	2.0	4.0	1.5	1.7	1.1	1.0	2.1	1.4	0.0		2.9
노동 시간	47.0	49.1	46.6	47.1	44.8	22.6	49.4	50.6	33.5	40.0	38.9
임금	117	180	102	102	98	52	128	101	53	165	97

\* 자료 : 통계청 경제활동인구부가조사 원자료에서 재분석(2007.8).

다음으로 유통업 비정규직 노동자들의 평균 근속기간은 1.5년으로 정규직(4년)에 비해 2.5배 정도 근무기간이 짧았다. 유통업 비정규직 노동자들의 월 평균 노동시간은 46.6시간으로 정규직(49.1시간)과 3시간 정도 밖에 차이가 나지 않았다. 그럼에도 불구하고 유통업 비정규직 노동자들의 월 평균임금은 정규직(180만원)보다 78만원이나 적은 것으로 나타났다 (<표 3-1-2>).

<표 3-1-3> 유통업(소매업) 사회보험 및 부가급여 적용률 : 2007(단위: %)

고용 형태	임금 노동자	정규	비정규								
			평균	장기 임시	기간 제	시간 제	파견	용역	호출	가내	특수 고용
국민연금	39.5	98.8	25.4	18.7	34.4	2.2	64.2	65.5			5.1
건강보험	39.6	99.6	25.3	18.2	35.3	2.2	64.2	73.6			4.3
고용보험	38.7	97.6	24.7	18.1	33.4	2.1	64.2	67.3			5.2
퇴직금	30.0	99.6	13.5	4.1	27.4	1.4	54.1	60.9			1.0
상여금	28.3	94.8	12.6	5.9	22.8	1.7	43.3	30.2			0.3
시간외수당	20.1	66.7	9.0	2.5	19.2	2.6	33.6	42.4			0.7
유급휴가	24.6	78.4	11.8	5.0	21.6	1.2	49.3	42.9			0.7
주5일제	19.4	44.1	13.5	10.6	19.1	9.9	25.2	16.8	9.4		23.3
근로계약작성	32.3	61.6	25.3	1.68	40.1	12.8	61.6	72.8	3.7		22.9

\* 자료 : 통계청 경제활동인구부가조사 원자료에서 재분석(2007.8).

유통업 비정규직 노동자들의 사회보험 및 부가급여 적용률은 매우 낮았다. 먼저, 유통업 정규직의 사회보험 가입률이 100%에 가깝지만, 비정규직은 25%수준에 머물러 있다. 다음으로, 유통업 정규직의 부가급여 적용률은 65~95%수준이나, 비정규직은 10% 내외에 불과한 실정이다. 특히 유통업 비정규직 노동자들의 근로계약서 작성률은 25.3%로 정규직(61.6%)의 3분의 1수준밖에 되지 않는다(<표 3-1-3>).

## 2) 임금불평등 및 저임금 비율

2007년 8월 현재 유통업(소매업)에서 월임금총액은 하위 10%는 50만원이고 상위 10%는 200만원으로, 상위10%와 하위10% 사이 임금격차(P9010)는 4.00배이다. 시간당 임금 기준으로는 격차가 3.25배로 축소된다. 시간당 임금 기준으로 남녀 고용형태별 임금불평등(P9010)을 살펴보면, 남자가 여자보다 심하고, 정규직이 비정규직보다 심하다. 그 결과 남자 정규직들 사이에 임금불평등은 3.16배로 높다. 여자정규직(2.97배), 여자비정규직(2.93배), 남자비정규직(2.88배)은 거의 비슷하다(<표 3-1-4>).

<표 3-1-4> 유통업(소매업) 성별, 고용형태별 임금불평등(2007.8)

	월임금총액(만원, 배)						시간당임금(원, 배)					
	평균값	중위값	표준 편차	하위10%	90%	P9010	평균값	중위값	표준 편차	하위10%	90%	P9010
전체	117	100	70	50	200	4.00	5,913	4,877	3,819	2,949	9,594	3.25
남자	145	130	88	60	250	4.17	6,858	5,757	4,975	3,070	11,513	3.75
여자	101	97	52	42	160	3.81	5,388	4,605	2,862	2,899	8,635	2.98
정규직	180	150	82	100	300	3.00	8,785	7,484	4,560	4,486	15,558	3.47
비정규직	102	97	58	42	160	3.81	5,233	4,605	3,273	2,849	8,270	2.90
남자 정규직	216	200	87	148	347	2.35	10,516	8,764	5,202	5,757	18,202	3.16
남자 비정규	120	111	73	52	180	3.46	5,562	4,834	4,192	2,840	8,168	2.88
여자 정규직	145	130	58	90	246	2.74	7,136	6,393	3,065	3,882	11,513	2.97
여자 비정규	93	90	46	41	150	3.66	5,074	4,386	2,709	2,851	8,347	2.93

EU(유럽연합) LoWER(Low-Wage Employment Research Network, 저임금고용연구네트워크)는 ‘임금노동자 중위임금의 2/3 미만’을 저임금 계층, ‘중위임금의 2/3 이상 3/2 미만’을 중간임금 계층, ‘중위임금의 3/2 이상’을 고임금 계층으로 정의한다. 이에 따라 ‘중위임금(7,164원)의 2/3인 ‘시간당임금 4,776원 미만’을 저임금 계층으로 분류하면, 소매업 노동자 가운데 47.5%가 저임금 계층이고, 정규직은 13.8%, 비정규직은 55.5%가 저임금 계층이다. 정규직은 7명중 1명, 비정규직은 2명중 1명꼴로 저임금 계층인 것이다. 소매업 여성 노동자로 한정하여 살펴보면 54.0%가 저임금 계층이고, 정규직은 22.4%, 비정규직은 59.7%가 저임금계층이다. 소매업 여성 노동자 가운데 정규직은 4~5명중 1명, 비정규직은 5명중 3명이 저임금계층인 것이다(<표 3-1-5>).

<표 3-1-5> 저임금 계층 비율(2007년 8월, 단위: %)

	남녀						여성					
	월임금총액 기준			시간당 임금 기준			월임금총액 기준			시간당 임금 기준		
	저 임금	중간 임금	고 임금	저 임금	중간 임금	고 임금	저 임금	중간 임금	고 임금	저 임금	중간 임금	고 임금
임금노동자	43.5	50.7	5.7	47.5	45.1	7.4	52.0	45.6	2.4	54.0	41.0	5.0
정규직	8.6	69.0	22.4	13.8	62.9	23.3	14.8	75.0	10.2	22.4	65.4	12.1
비정규직	51.8	46.4	1.8	55.5	40.9	3.6	58.7	40.3	1.0	59.7	36.6	3.7
임시근로	52.7	45.7	1.6	56.2	40.3	3.5	59.7	39.4	0.9	60.7	35.7	3.6
(장기임시근로)	47.8	51.2	1.0	53.7	43.4	2.8	56.1	43.2	0.7	58.4	38.0	3.6
(기간제근로)	63.6	33.3	3.0	61.6	33.5	4.9	69.4	29.4	1.3	66.7	30.2	3.1
시간제근로	90.8	9.2		57.2	34.9	7.9	90.4	9.6		55.2	36.0	8.8
호출근로	85.2	14.8		70.4	25.9	3.7	90.0	10.0		75.0	25.0	
특수고용	63.6	34.7	1.7	45.5	46.3	8.3	62.5	36.5	1.0	42.3	49.0	8.7
파견근로	32.0	60.0	8.0	37.5	54.2	8.3	40.0	55.0	5.0	42.1	47.4	10.5
용역근로	56.1	43.9		58.5	41.5		58.6	41.4		60.7	39.3	
가내근로		100			100			100			100	

<표 3-1-8>의 저임금계층 결정요인 로짓분석 결과에서 성별 고용형태별 계수 값을 살펴보면, 남자 정규직을 기준으로 할 때 남자 비정규직은 1.97\*\*\*, 여자 정규직은 1.66\*\*, 여자 비정규직은 2.72\*\*\*이다. 이것은 다른 조건이 동일하더라도 성과 고용형태가 저임금계층 결정에 유의미한 영향을 미치고 있음을 말해준다. 즉 다른 조건이 같더라도 여자 비정규직 > 남자 비정규직 > 여자 정규직 > 남자 정규직 순으로 저임금계층에 속할 확률이 높다.

한편 2007년 1월부터 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,480원이고, 2008년 1월부터 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,770원이다. 2007년 8월 현재 경제활동인구조사 부가조사에서 소매업 노동자 가운데 시간당 임금 3,480원 미만은 21만 8천 명(19.9%)이고, 3,770원 미만은 26만 8천 명(24.5%)이다. 따라서 2008년 1월부터 적용되는 법정 최저임금(3,770원)의 수혜자는 5만 명이고, 최저임금 영향률은 4.6%로 추정된다.<sup>6)</sup>(<표 4-2-5> 참조)

6) 노동부 집계방식에 따르면 2008년 소매업 최저임금 영향률은 24.5%가 된다. 그러나 이것은 최저임금 미달자(19.9%)까지 포함한 것으로, 최저임금 영향률을 과대평가하게 된다.

<표 3-1-6> 법정 최저임금 미달자 및 수혜자 비율(2007.8)

	적용제외/법위반(1) (3,480원 미만)		최저임금 수혜자(2) (3,480원-3,770원미만)		3,770원미만 (1) + (2)		소매업 전체 수(천명)
	수(천명)	비율(%)	수(천명)	비율(%)	수(천명)	비율(%)	
임금노동자	218	19.9	50	4.6	268	24.5	1095
정규직	5	2.4	2	1.0	7	3.3	209
비정규직	213	24.0	48	5.4	261	29.5	886
임시근로	211	24.4	48	5.6	259	30.0	864
(장기임시근로)	134	22.3	27	4.5	161	26.8	600
(기간제근로)	77	29.3	21	8.0	98	37.3	263
시간제근로	40	26.1	8	5.2	48	31.4	153
호출근로	10	37.0	2	7.4	12	44.4	27
특수고용	31	25.4	2	1.6	33	27.0	122
파견근로	6	24.0			6	24.0	25
용역근로	9	21.4	6	14.3	15	35.7	42
가내근로							4

2007년 8월 현재 법정 최저임금 3,480원 미만인 노동자 21만 8천 명을 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 5천명(2.4%)이고 비정규직은 21만 3천 명(24.0%)으로 비정규직이 다수를 점하고 있다. 성별혼인별로는 기혼여자가 9만 8천 명(21.9%), 미혼여자가 6만 명(23.5%)으로 여성이 다수를 점하고 있다. 성별 고용형태별로는 남자정규직은 1천명(1.0%), 남자비정규직은 5만 9천 명(20.4%), 여자정규직은 4천명(3.7%), 여자비정규직은 15만 4천 명(25.8%)으로 남녀 모두 비정규직이 대다수를 점하고 있다. 학력별로는 중졸이하가 3만 5천 명(39.3%), 고졸이 14만 7천 명(21.6%)으로 저학력층에 집중되어 있고, 직업별로는 판매직이 14만 9천 명(22.7%), 단순노무직이 3만 8천 명(27.9%)으로 하위 직종에 집중되어 있다. 노조유무별로는 노조가 없는 사업장이 19만 9천 명(20.7%)이고, 노조가 있는 사업장이 1만 9천 명(14.3%)이다. 노조가입별로는 비조합원이 21만 6천 명(20.5%)으로 대다수를 차지하고, 조합원은 2천 명(5.0%)이다(<표 3-1-5> 참조).

<표 3-1-7> 법정 최저임금 미만자와 수혜자 실태(2007.8)

		적용제외/법위반(1)		최저임금 수혜자(2)		3,770원미만		소매업
		(3,480원 미만)		(3,480-3,770원미만)		(1) + (2)		전체
		수(천명)	비율(%)	수(천명)	비율(%)	수(천명)	비율(%)	수(천명)
전체		218	19.9	51	4.6	269	24.5	1,097
성별	남자	60	15.3	12	3.1	72	18.4	392
	여자	158	22.4	39	5.5	197	27.9	705
성별 혼인	미혼남자	43	18.5	9	3.9	52	22.3	233
	기혼남자	16	10.1	3	1.9	19	12.0	158
	미혼여자	60	23.5	16	6.3	76	29.8	255
	기혼여자	98	21.9	22	4.9	120	26.8	448
성별 고용형 태	남자정규직	1	1.0	1	1.0	2	2.0	102
	남자비정규직	59	20.4	11	3.8	70	24.2	289
	여자정규직	4	3.7	2	1.9	6	5.6	107
	여자비정규직	154	25.8	37	6.2	191	32.0	597
학력	중졸이하	35	39.3	6	6.7	41	46.1	89
	고졸	147	21.6	37	5.4	184	27.1	680
	전문대졸	23	11.9	4	2.1	27	13.9	194
	대졸이상	13	9.8	3	2.3	16	12.0	133
연령 계층	25세미만	83	33.1	19	7.6	102	40.6	251
	25-34세	38	10.5	11	3.0	49	13.6	361
	35-44세	47	16.4	11	3.8	58	20.3	286
	45-54세	28	18.9	6	4.1	34	23.0	148
	55세이상	22	43.1	4	7.8	26	51.0	51
직종	의원관리자							5
	전문가							13
	기술공준전문가	2	5.4			2	5.4	37
	사무직	20	11.2	9	5.0	29	16.2	179
	서비스직	6	40.0	1	6.7	7	46.7	15
	판매직	149	22.7	30	4.6	179	27.3	656
	기능직	3	6.8	1	2.3	4	9.1	44
	장치기계조작 단순노무직	1 38	8.3 27.9	 9	 6.6	 47	8.3 34.6	 136
종사자 규모	1-4인	125	26.2	26	5.5	151	31.7	477
	5-9인	32	17.8	11	6.1	43	23.9	180
	10-29인	27	15.8	8	4.7	35	20.5	171
	30-99인	18	14.6	2	1.6	20	16.3	123
	100-299인	11	11.7	3	3.2	14	14.9	94
	300인 이상	5	10.0			5	10.0	50
노조 유무	노조무	199	20.7	47	4.9	246	25.5	963
	노조유	19	14.3	3	2.3	22	16.5	133
노조 가입	비조합원	216	20.5	50	4.7	266	25.2	1,056
	조합원	2	5.0			2	5.0	40

<표 3-1-8>의 법정 최저임금 미달자 결정요인 로짓분석 결과에서 성별 고용형태별 계수 값을 살펴보면, 남자 정규직을 기준으로 할 때 남자 비정규직은 2.12\*, 여자 정규직은 0.91, 여자 비정규직은 2.58\*이다. 이것은 다른 조건이 동일하더라도 고용형태가 법정 최저

임금 미달자 결정에 유의미한 영향을 미치고 있음을 말해준다. 즉 다른 조건이 같더라도 ‘여자 비정규직 > 남자 비정규직 > 여자 정규직 = 남자 정규직’ 순으로 법정 최저임금 미달자가 될 확률이 높다.

<표 3-1-8> 시간당 임금, 저임금계층, 법정최저임금 미달, 국민연금 가입 결정요인 분석 결과

	시간당임금 회귀분석			저임금계층 로짓분석			법정최저임금미달 로짓분석			직장국민연금가입 로짓분석		
	계수	p값		계수	p값		계수	p값		계수	p값	
상수	7.98	0.00	***	0.77	0.44		0.84	0.54		2.66	0.07	
남자비정규직	-0.28	0.00	***	1.97	0.00	***	2.12	0.04	*	-4.29	0.00	***
여자정규직	-0.23	0.00	***	1.66	0.00	**	0.91	0.43		1.30	0.38	
여자비정규직	-0.39	0.00	***	2.72	0.00	***	2.58	0.01	*	-4.86	0.00	***
혼인상태	-0.02	0.41		0.12	0.35		0.22	0.14		-0.20	0.29	
고졸	0.10	0.05	*	-0.34	0.23		-0.56	0.05		-0.54	0.13	
전문대졸	0.19	0.00	**	-0.60	0.07		-1.03	0.01	**	0.13	0.74	
대졸이상	0.32	0.00	***	-1.11	0.00	**	-0.80	0.06		-0.56	0.23	
연령	0.04	0.00	***	-0.18	0.00	***	-0.21	0.00	***	0.15	0.02	*
연령제곱	-0.00	0.00	***	0.00	0.00	***	0.00	0.00	***	-0.00	0.00	**
근속년수	0.06	0.00	***	-0.23	0.00	***	-0.29	0.00	***	0.39	0.00	***
근속년수제곱	-0.00	0.00	**	0.00	0.13		0.01	0.04	*	-0.02	0.00	**
고위임원관리자	0.27	0.15		-18.29	1.00		-16.81	1.00		18.68	1.00	
전문가	0.48	0.00	***	-2.81	0.14		-1.09	0.58		-0.37	0.76	
기술공준전문가	0.33	0.00	***	-1.16	0.04	*	-0.73	0.40		0.81	0.12	
사무직	0.05	0.18		0.02	0.94		-0.15	0.61		1.09	0.00	***
서비스직	-0.07	0.48		0.52	0.42		0.55	0.37		1.57	0.02	*
기능직	0.12	0.05		-0.27	0.49		-0.87	0.17		0.65	0.14	
장치기계조작 조립원	-0.04	0.71		-0.35	0.63		-1.18	0.40		1.78	0.02	*
단순노무직	-0.02	0.57		0.13	0.55		0.14	0.60		-0.10	0.72	
노조유	0.04	0.37		0.11	0.66		-0.04	0.91		1.35	0.00	***
1-4인	-0.11	0.11		0.94	0.04	*	0.09	0.88		-1.81	0.00	**
5-9인	-0.08	0.23		0.86	0.07		-0.28	0.64		-1.62	0.01	**
10-29인	-0.00	0.99		0.47	0.32		-0.34	0.58		-0.79	0.19	
30-99인	-0.01	0.85		0.49	0.31		-0.19	0.75		-0.46	0.45	
100-299인	-0.06	0.38		0.81	0.10		-0.39	0.55		-0.35	0.59	
관측치	1,695			1,695			1,695			1,695		
모형의 설명력	0.382			0.314			0.234			0.614		
모델카이스케어				294.02(25)***			175.31(25)***			662.23(25)***		
-2LL				1,222.64			917.99			808.18		

주 : \*는 5%, \*\*는 1%, \*\*\*는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미

## 2. 비정규직법 시행 이후 주요 유통업의 비정규직 전환 유형의 사례 검토<sup>7)</sup>

국내 주요 유통기업의 비정규직 전환문제의 핵심은 유통업 시장상황과 경영전략에 따라 인력조정이 용이한 비정규직 활용과 노조 가입의 범위를 제한하는 것이다. 유통업의 비정규직 전환 유형은 노사관계 성격의 측면에서 살펴보면 노조의 태도(조직력, 이념 및 운동성, 일상활동 등)와 사용자 태도(비정규직 관리전략, 지불능력, 기업가치 등) 및 해당 업종의 노동시장 특징(고용관계, 직무성격 등)에 따라 영향을 받고 있다.

현재 유통업에서 진행되고 있는 기업의 비정규직 전환 유형은 △정규직화 유형(애경, 한화 갤러리아 등), △하위직급 신설이나 분리직군 유형(농협유통), △무기계약 전환 유형(신세계, 롯데백화점, 롯데마트 등), △계약해지 및 외주화 유형(이랜드 홈에버 및 뉴코아, 현대백화점, 세이브존I&C 등)으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 자료의 한계로 인해 정규직 유형(무노조 사업장)을 제외한 나머지 세 가지 유형을 살펴볼 것이다.

### 1) 계약해지 및 외주화 유형 : 이랜드 홈에버 및 뉴코아, 현대백화점, 세이브존I&C 사례

#### (1) 이랜드 홈에버 및 뉴코아 사례

##### 가. 개요

이랜드 그룹은 최근 몇 년 사이에 뉴코아 및 까르푸를 인수하면서 유통업 시장 점유율이 17.3%(홈에버 10%, 2001 아울렛 2.9%, 뉴코아 4.4%)나 되는 대형 유통업으로 성장했다. 이를 반영하듯이 이랜드 자본의 홈에버, 뉴코아, 2001 아울렛 3개 법인의 상시 종업원 수도 지난 3년 사이에 1,822명(2003년 8,304명→2006년 10,126명)이나 증가했다. 이랜드 법인 산하의 노동조합을 보면 기존의 뉴코아 노동조합과 이랜드일반노동조합으로 구분되며, 이들 모두 민주노총 서비스연맹 산하에 소속되어 있다.

먼저, 뉴코아 노동조합은 2007년 현재 상시 종사자 수가 1,968명인데, 조합원은 1,430명으로 노조 조직률은 80% 수준(정규직 1,280명, 비정규직 150명)이다. 한편 뉴코아에는 2003년 기존의 관리직(145명)이 별도의 관리직 노조(제2노조)를 건설된 후, 2006년 2월 뉴코아 제1노조와 통합했다. 이들 노동조합의 조직형태를 보면 제1노조였던 일반 직원들은 유니온 샵(2001년 open shop→union shop으로 변경)이나, 제2노조 가입 대상이었던 관리직은

7) 본절의 이하의 내용은 주로 김종진(2007a)과 이주희·김유선·김종진·진숙경·최인이(2007)의 내용을 참조했음.

오픈 샵 형태를 유지하고 있다. 그리고 뉴코아 노조는 2007년 비정규직을 조합원 범위에 포함시킨 이후 약 150명의 비정규직이 현재 노조에 가입한 상태다. 다음으로 이랜드일반노동조합은 2007년 현재 상시 종사자 수가 8,140명인데, 조합원은 1,200명(비정규 600명, 2001 아울렛 50명)으로 노조 조직률은 14% 수준이다. 이랜드일반노조의 경우 2006년 12월 한국 까르푸(홈에버)노동조합과 (구)이랜드노조가 통합했으며, 조직형태는 오픈 샵(opsn shop)이다. 다른 유통업 노조와 달리 이랜드일반노조는 정규직과 비정규직이 모두 조합원 가입 대상이며, 해당 사업장의 모든 종사자가 가입할 수 있다.

#### 나. 비정규직 전환 내용

이랜드 그룹(홈에버, 뉴코아, 2001 아울렛)은 비정규직법 시행을 앞두고 계산업무의 외주화 방침을 내놓았다. 먼저, 이랜드 그룹의 뉴코아 사측은 2007년 7월 비정규직법 시행을 앞두고 이랜드 뉴코아는 비정규직 450여명의 계약직 업무를 외주화하겠다고 밝혔다. 뉴코아 사측은 ‘계약직 을’ 인 계산업무를 담당하는 정규직 100여명을 다른 부서로 전환배치하고, 그 밖의 계산직 220여명은 용역으로 전환했다. 또한 뉴코아 사측이 밝힌 외주화에는 ‘계약직 갑’ 인 축산과 수산과 일부 영업직 담당 90여명이 외주화에 포함되어 있다. 한편 뉴코아 사측은 정부의 비정규직 법안이 시행되기도 전인 2007년 5월부터 비정규직의 10개월 계약을 맺어오다가 계약기간을 1개월과 0개월로 하는 등의 부당노동행위뿐만 아니라 근로기준법을 위반한 사례들이 지적되고 있다.

<표 3-1-9> 이랜드 그룹 홈에버 및 뉴코아 비정규직 규모 및 조합원 현황(2007.6)

법인	매장 이름	매장	노동자 수			비정규직 증원*			조합원 수		
			계	정규직	비정규	06년	07년	증원	계	정규	비정규
(주) 이랜드리테일	홈에버	33개	6,000	3,000	3,000	2,250	2,555	305	1,150	550	600
(주) 이랜드 월드	2001 아울렛	11개	1,300	800	500				50	50	
(주) 뉴코아	뉴코아 아울렛	16개	2,200	1,700	500		344		1,500	1,350	150
계			60개	9,500	5,500	4,000			2,700	1,950	750

주 : 1) 2007년 6월 현재 홈에버 비정규직 규모와 증감 현황은 총 33개 점포 중 노조가 설립된 25개 점포의 비정규직 현황임.  
2) 2007년 6월 현재 뉴코아 비정규직 규모는 총 16개 점포 중 동수원, 창원, 울산 12, 부산을 제외한 11개 점포의 합계임.

한편 이랜드 홈에버는 2007년 5월 전국의 32개 매장에서 보안 및 시설 담당 직원 약 600여명(보안직원 220명, 주차요원 150명, 카트직원 79명, 시설직원 35명)을 감원했으며, 지난 7월 계산 업무를 담당하던 비정규직 350명의 계약을 해지하고 2년 이상 근무자 1,100명 중 521명을 직무급으로 전환했다.<sup>8)</sup> 그리고 최근 2년 이상 근무한 349명 중 320명(조합원 45

8) 이랜드 홈에버 사측은 2년 이상 경과자 1,100여명에게 직무급으로의 전환 신청을 요구했으며

명 포함)을 직무급제로 전환(2007.11.15)했으며, 여기에는 2년 이하 근무자 일부(52명)가 포함되어 있다. 이로 인해 비정직법 시행을 전후로 이랜드 기업은 2년 이상 근무한 홈에버 비정규직 중 직무급제 전환을 거부한 470여명을 제외한 841명을 직무급으로 전환했다. 그러나 이번 이랜드의 직무급제 전환은 이전 경력을 인정하지 않고 해당 종사자들을 사퇴처리하고 재입사 형태도 신규 채용하는 방식을 택했으며, 새로운 직무급제 임금테이블을 보면 기존의 열악한 급여수준을 벗어나지 못하고 있다(<표 3-1-13,14>).

아울러 이랜드 홈에버는 비정규직법 시행 이전부터 신규 매장이거나 기존의 매장 일자리를 정규직이 아닌 비정규직(56.1%)으로 대체했다. 이런 이유로 지난 1년 동안 홈에버 25개 매장에서 비정규직은 305명(2006년 2,250명→2007년 2,555명)이나 증가했다. 이와 같은 상황에서 이랜드 자본은 지난 2007년 3월 상주점을 개장하면서 거의 대부분을 간접고용(파견 및 용역) 비정규직으로 채용했고, 비정규직법이 시행된 2007년 7월 이후 새로 오픈 예정 지점(11월 포항점, 12월 신도림점)에도 대부분의 일자리를 간접고용 노동자로 채용했다.<sup>9)</sup>

#### 다. 노동조합의 대응

이에 노동조합은 계약해지 및 외주화 반대(뉴코아 노조) 그리고 선별적 직무급제 반대(이랜드 일반노조) 등을 요구하며, 지난 6월 10일 1차 파업을 시작으로 매장 매출 제로 투쟁과 두 차례의 점거 농성(홈에버 상암점 6월30일-7월20일, 뉴코아 강남점 7월 8일-20일 및 7월 29일, 홈에버 면목점 9월16일)을 진행했으며, 2008년 현재까지 이랜드 투쟁은 지속되고 있다.

최근 이랜드 홈에버와 뉴코아 사례를 통해 알 수 있듯이, 기업의 성격이나 노조의 태도에 따라 비정규직 전환 경로가 결정된다. 한편 이랜드 그룹은 비정규 투쟁으로 노조가 홈에버 매장을 점거한지 열흘이 지나서야 노동부의 중재에 마지못해 교섭에 임했으며, 9차 교섭(2007.8.11)이 진행된 이후 현재까지 문제 해결을 위한 적극적인 의지를 보이지 않고 있다. 실제로 노사교섭은 이랜드 투쟁이 시작되고 8월 민주노총 제 41차 임시대의원대회(8.11)가 열리기 전까지 총 9차례(57시간)까지, 사측이 진전된 안을 제시한 적은 비정규직법 시행 이후 비정규직의 계약해지 및 외주화 문제가 여론에 쟁점이 되기 시작하던 2차 교섭(7.17) 딱 한차례가 전부였다.

---

이중 약 700명이 직무급 전환에 동의했다. 그리고 최종적으로는 이직 및 퇴사 그리고 기타 사유로 인해 해당되지 않는 사람들을 제외하고 총 521명이 직무급으로 전환되었다.

9) 홈에버(구 가르푸)는 2005년 인천 인하점과 병점점을 개점하면서 모든 직원을 파견업체인 휴먼포유라는 곳에서 공급받은 인력으로 운영하고 있으며, 이후 개점할 모든 점포를 파견인력으로 운영하고 있다.

<표 3-1-10> 이랜드 비정규직 투쟁 진행과정 : 2007.4~7.

월	일시	주요내용
4-6월	07. 03.13/03.27 /04.10	뉴코아 노조, 강남점 매각하고 인원을 구조조정하려한다고 반발
	07. 04.02 ~ 20	뉴코아 노조 5차례 임금교섭 결렬
	07. 05.04.	뉴코아 노조, 경기지노위 조정신청
	07. 05.08	노조, 『비정규직 구조조정 및 강남점 매각 반대 결의대회』 개최
	07. 05.21	이랜드일반노조, 총노위에 조정신청(05.31. 조정중지)
	07. 05.26 ~ 28	뉴코아 노조, 정의행위 찬반투표 실시 및 가결(58.2%)
	07. 05.28 ~ 06.08	이랜드일반노조, 파업찬반투표 실시 및 가결
	07. 06. 10	뉴코아, 이랜드노조는 『공동파업 돌입 기자회견』 및 『파업 출정식』을 개최 <sup>10)</sup> , 뉴코아아울렛 5개소(평촌NC점, 산본점, 인천점, 일산점, 동수원점) 점거농성
	07. 06. 11 ~ 17	노조, 강남점 등 계산대 점거, 사측이 용역계산원 철수시키면 해산
	07. 06. 17	노조, 2차 공동총파업투쟁 집회 개최(노조, 서비스연맹, 민주노동당 등 1,500여명 참석)
07. 06. 23 ~ 30	노조, 전면파업 및 결의대회 지속 <sup>11)</sup>	
7월	07. 07. 01	전국 비정규노조 연대회의(의장 구권서 공공노조 서울지역본부장) 홈에버 상암점 앞에서 기자회견 개최
	07. 07. 03 ~ 31	노조, 점거농성 및 기자회견 지속
	07. 07. 04/08	노사교섭, 상호 입장 확인 <sup>12)</sup> , 노조는 선정규직전환 및 복직 후점거농성 해제를, 사측은 선점거농성해제, 후교섭을 주장
	07. 07. 05	이랜드 리테일대표이사 기자회견
	07. 07. 08	민주노총 3,100여명, 뉴코아 및 홈에버 매장 18개소 점거농성 시작
	07. 07. 09	노동부장관과 민주노총 이석행위원장 이랜드 사태관련 면담
	07. 07. 10	여성·시민사회단체 『이랜드 비정규직 대량해고 사태 해결을 위한 여성·시민사회단체 공동 기자회견』 개최
	07. 07. 11	사측이 민주노총과 이석행 위원장, 이용식 사무총장, 김형근 서비스연맹 위원장, 강규혁 서비스연맹 사무처장 등을 상대로 총 10억원의 손해배상청구소송을 서울중앙지법에 제기
	07. 07. 13	사측이 강남점 출입문 12개소 중 9개소 폐쇄(용접 차단)
	07. 07. 16	노사 통합 및 분리교섭 결렬 전국 뉴코아홈에버 매장주 및 입점점주 500여명 민주노총에 『정상적 영업 방해 금지 항의서한』 전달
	07. 07. 17	경총, 『최근 노사현안에 대한 경총의 입장』 성명 발표 <sup>13)</sup>
	07. 07. 18 ~ 19	노사교섭 결렬
	07. 07. 19	민주노총, 『이랜드 사측의 일방적 교섭파탄 규탄』 기자회견 개최
	07. 07. 20	경찰, 홈에버 월드컵몰점(68명) 및 뉴코아 강남점(100명) 점거농성을 강제 해산, 농성자 168명 연행 <sup>14)</sup>
	07. 07. 23	민주노총, 『공권력 투입과 반노동적 이랜드기업 규탄』 기자회견 개최
	07. 07. 25	서울서부지법, 홈에버 사측이 제기한 영업방해금지 가처분 신청을 받아들임(위반시 건당 노조 1천만원, 조합원 1백만원), 뉴코아 사측이 신청한 영업방해금지 가처분 신청은 계류중
	07. 07. 26	노사교섭 결렬, 서울서부지법 홈에버 조합원 47명에 가압류 결정
	07. 07. 27	사측은 노조에 7월 28일부터 9월 30일까지 『비폭력 집중교섭』 제안
	07. 07. 29	이랜드공대위(뉴코아-이랜드 비정규 노동자 노동기본권 보장을 위한 공동대책위원회) 『이랜드 사태 관련 대국민 여론조사 결과 발표』 기자회견 개최
07. 07. 30	민주노총, 『이랜드노동자들의 재점거는 성실교섭에 대한 절박한 요구이다』 성명발표	
07. 07. 31	경찰, 농성장에 경찰병력을 투입, 점거농성자 194명(남57, 여137) 전원 연행 서울서부지법 뉴코아사측의 노조와 조합원26명의 뉴코아 전체매장에 대한 영업방해 금지 가처분 신청수용 노사교섭 결렬	

자료: 은수미(2007: 61, 64)에서 재구성(원자료: 노동부 일일동향(2007)).

- 10) 당시 기자회견에서 노조는 뉴코아는 계산원 업무의 강제 용역전환을 통해 수백명의 비정규직 계산원들의 일자리를 위협하고 있고, 홈에버는 3200명 정규직을 1500명으로 줄이는 강제인원감축 지침을 내려 전방위적 구조조정이 본격화되고 있다고 주장하였음
- 11) 노조는 6.23(토) 홈에버 상암점 1,000여명 → 6.24(일) 뉴코아 강남점 600여명 → 6.25(월) 뉴코아 및 홈에버 야탑점 450여명 → 6.26(화) 뉴코아 및 홈에버 일산점 650여명 → 6.27(수) 뉴

<표 3-1-11> 이랜드 비정규직 투쟁 진행 과정 : 2007.8~9

	일시	주요내용
8월	07. 08. 01/03/06	노사교섭결렬 민주노총 집회 및 시위 계속
	07. 08. 05	민주노총, 전국 9개소 뉴코아홈에버 매장 앞에서 매출타격투쟁 집회 개최
	07. 80. 07	한국노총 성남지부 등 성남지역 제시민단체, 『나쁜 기업 이랜드 불매운동』 기자회견 개최
	07. 08. 11/15	노사교섭결렬
	07. 08. 14	뉴코아 사측, 비정규직 계산원 80명 전원 재고용 및 계산업무 영역철회 공증 가능 등 사측 입장 언론에 발표 <sup>15)</sup> , 뉴코아 강남점 직장폐쇄 신고
	07. 08. 16	민주노총 조합원 800여명, 『이랜드 타격투쟁 1천인 선봉대 출정식』을 개최 사측, 평촌점, 평촌NC점, 아탑점, 인천점, 일산점 등 5개점에 대해 직장폐쇄 조치
	07. 08. 17	『뉴코아 살리기 비상대책위원회』 소속 150여명(조합원 70여명, 비조합원 80여명으로 구성), 민주노총 항의방문 ‘영업방해 중단 촉구 성명서’ 전달
	07. 08. 18	민주노총 5,520여명이 이랜드 투쟁승리 전국노동자대회 개최
	07. 08. 20	인권단체연석회의 “지난 홈에버 상암점(7.20) 및 뉴코아 강남점(7.20, 7.31) 강제 연행 및 조사과정에서 알몸수색, 환자 방치 등의 인권유린 사례가 있었다” 며 국가인권위원회에 진정서 제출
	07. 08. 22	이랜드 공동대책위원회와 불매시민행동 소속 시민사회단체는 이랜드그룹 본사(마포구 신촌 소재) 앞에서 기자회견을 개최
	07. 08. 23	민주노총 집중타격투쟁 및 불매운동 지속
	07. 08. 24	환노위 소속 국회의원 3명 노사면담
	07. 08. 29	전국 33개 매장 협력업체 사원 및 임점주 『내직장살리기 비상대책위원회 발족식』 개최, 민주노총 항의방문 및 성명서 발표
07. 08. 30	노사교섭무산	
9월	07. 09. 03	뉴코아홈에버 임점주 비상대책위원회(수도권이랜드 매장 11곳 1,000개 임점주)는 민주노총 등 5개 단체 <sup>16)</sup> 를 상대로 100억원의 손해배상소송 제기
	07. 09. 04	노사교섭 조합원 800여명이 2001아울렛 불광점 등 4개 매장에서 매출타격투쟁 집회 개최 송파시민연대 등 강남지역 84개 시민사회단체는 뉴코아 강남점 앞에서 기자회견을 개최, 이랜드그룹 불매운동을 선언
	07. 09. 06	노사교섭, 뉴코아 노사는 상당정도 의견절근
	07. 09. 07~10	민주노총 조합원 등 650명, 홈에버 상암점 등 5개 매장에서 집회 개최
	07. 09. 10	뉴코아이랜드 공대위는 경찰청(서울 서대문구 소재) 앞에서 『경찰 폭력과 이랜드 구사대 폭력 규탄』 기자회견 개최
	07. 09. 14~16/19~20	민주노총 등 뉴코아, 홈에버매장 타격투쟁
	07. 09. 17	전국여성연대, 『홈에버·뉴코아 추석선물, 장 안보기 1만인 주부 선언』 기자회견 개최 뉴코아이랜드 공대위, 『부당노동행위와 인권침해 일삼는 이랜드 박성수 회장 구속 촉구』 기자회견 개최
	07. 09. 23	민주노동당 및 민변 등, 민족의 명절에 가족들과 함께 있던 노조 교섭대표를 강제연행한 경찰 규탄성명발표
	07. 09. 28	뉴코아이랜드일반노조 조합원 450여명, 이랜드 2차 투쟁선포식 개최

자료: 은수미(2007)에서 재구성(원자료: 노동부 일일동향(2007)).

- 코아 평촌점 및 평촌NC점 630여명 → 6.28(목) 뉴코아 동수원점 및 인천점, 홈에버 면목점 및 인천구월점 등 4개소 850여명 등 뉴코아 및 홈에버 매장을 순회하며 집회개최 및 계산대 부분점거 등 업무방해 → 6.30(토)부터 홈에버 상암점 전면 점거하고 철야농성 중
- 12) 당시 참석자: 노측은 이랜드일반노조위원장, 민주노총 서비스연맹 사무처장 등 4명, 사측은 홈에버 서부지역본부장·동부지역본부장·노사협력팀장 등 3명 참석
- 13) 성명의 내용을 살펴보면, - 이랜드노조의 홈에버 매장 불법점거 등에 정부가 즉각 대응하지 않고 미온적인 태도를 보이고 있음, - 정부의 불법필벌(不法必罰) 의지가 철저히 실행되지 않는 것이 최근 노동계의 불법행위가 근절되지 않는 주요한 원인임
- 14) 재판부는 이중 이랜드일반노조 7명중 김경욱 위원장은 구속영장 발부하고 나머지는 기각
- 15) 사측은 지난 3월 이후 외주용역화 반대와 관련되어 계약이 만료·해지된 80여명을 재고용할 계획(근로계약 기간은 미정)이고, 계산업무 외주용역 문제는 현 계약기간 종료 후 철회하는 것에 대해 공증도 가능하다는 입장(인원과 관련하여 사측은 재고용 대상 비정규직 계산원이 7월초에 53명이었으나 그 이후 계약기간 만료자가 늘어나 현재 80명이라고 함)

<표 3-1-12> 이랜드일반노조 및 뉴코아노조 주요 파업경과 일지(2007년 3월~9월)

일시	내용	일시	내용
2007년 3월	뉴코아 2001 아울렛 매장 계산원 외주화 시행	7월 16일-19일	노사 교섭 시작, 2차 교섭(7/16-17), 3차 교섭(7/17), 4차 교섭(7/18-19)
4월	뉴코아 계산업무 축소 및 정규직 계산원 부서 이동, 홈에버 시흥점 해고자 첫 발생	7월 20일	<b>경찰 홈에버 월드컵물집과 뉴코아 강남점 점거 농성 강제 진압</b>
5월	홈에버 청소 설비 등 매장 내 청소용역 650명 감원, 직영 계산원 감원, 뉴코아 계산원 외주화 본격화	7월 29일	<b>뉴코아 노조 강남점 점거 농성</b>
6월 10일-24일	1차 파업 : 이랜드 뉴코아 공동파업 두 노조 2,700명 중 1,500명 참여(6/10) 2차 파업 : 이랜드 뉴코아 홈에버 직무급제 도입 규탄 공동파업(6/17-18) 3차 파업 : 홈에버 상암점 5시간 영업중단, 뉴코아 노조 파업 돌입 및 강남점 하루 총일 영업중단(6/23-24)	7월 31일	<b>경찰 뉴코아 강남점 점거 농성 두 번째 강제진압</b> , 5차 노사교섭(7/31) 재개
		8월 1일-11일 8월 5일, 11일	6차 교섭(8/1), 7차 교섭(8/3), 8차 교섭(8/6), 9차 교섭(8/11) 민주노총 이랜드 전국 매장 집중투쟁(8/5, 11)
		8월 14, 16일	뉴코아 홈에버 6군데 직장 폐쇄(뉴코아 강남, 일산, 아탑, 인천, 평촌 아울렛, 평촌 백화점)
6월 28일-현재	4차 파업 : 이랜드, 뉴코아 노조 공동 파업 진행	8월 18일	민주노총 이랜드 전국 매장 집중 투쟁
6월 30일-7월 20일	<b>이랜드 노조 홈에버 월드컵물 집거(6/30) 농성</b>	8월 21일	민주노총 이랜드 비정규직 문제 단일 안건으로 대의원대회 소집. 연말까지 생계비(1인당 월 50만원) 지원 결의, 이랜드 투쟁에 노조 간부 1,000인 선봉대 결성
7월 1일	비정규직법 시행	9월 16일	<b>이랜드 노조 홈에버 면목점 점거 농성, 경찰특공대 투입으로 2시간 만에 강제진압</b>
7월 8일	민주노총, 홈에버-뉴코아 전국 16곳 점포 타격투쟁, <b>뉴코아 노조 강남점 점거(7/8) 농성</b>	9월 18일-20일	추석 연휴 이랜드 매장 매출 제로 투쟁
7월 10일	홈에버-뉴코아 노사 대표자 첫 교섭(노동부 중재)	9월 30일	이랜드 투쟁 100일 투쟁 문화제 진행 [▶2008년 1월 11일 200일 투쟁 문화제진행]

이랜드 홈에버 사측은 가르푸 시기 노조와 맺은 단체협약(18개월 이상 근무자 정규직 전환) 조항 조차 지키지 않고, 해당 조합원을 계약해지 했다가 지노위에서 부당노동행위 판정을 받기까지 했다. 게다가 홈에버 사측은 관행적으로 3개월 이후 6개월, 9개월 등의 재계약도 보장하지 않고 있다. 한편 뉴코아 사측은 비정규직법 시행을 비정규직 계약기간을 변경(3개월→1개월 등)하거나 관리자가 임의적으로 계약 변경(계약기간 미 기입)이 가능하도록 하는 부당노동행위를 자행했으며, 단협 제28조에는 비정규직 채용의 제한이 명시적으로 규정되어 있었음에도 사측은 외주화를 감행했다. 그리고 이랜드 그룹은 뉴코아 6개 점포의 직장 폐쇄(2007.8.14, 16)를 단행했고, 최근에는 뉴코아 강남점의 신관을 매각하겠다(2007.11.13)고 밝혔다.

**이랜드 홈에버 단협 제15조 및 제16조(계약직 조합원의 고용안정)**

**[제15조]**

3. 회사가 기존 회사의 업무 및 점포의 운영과 관련하여 용역전환, 수수료 전환 또는 임대전환 등을 결정하는 경우 근로조건에 불이익한 영향을 미치는 경우에 대해서는 조합과 충분히 협의하여 시행한다.

**[제16조] 계약직 조합원의 고용안정**

1. 회사는 입사한지 18개월이 경과한 계약직 조합원에 대해 정당한 사유 없이 계약기간 만료를 이유로 계약직을 해지 하지 않는다. 다만, 기타 근로조건에 관하여는 계약직 직원으로서의 조건이 유지된다.
2. 전항은 본 단체협약 체결 당시 회사의 계약직 직원으로 실제 근무하고 있는 직원에 한하여 적용한다.

16) 민주노총, 민주노총 서비스연맹, 민주노동당, 뉴코아노조, 이랜드일반노조 등 5개 단체 대상

**이랜드 뉴코아 단협 제27조(경영상 이유에 의한 해고 제한) 및 제28조(비정규직 채용이 제한)**

**[제27조]**

1. 회사는 인원정리시 이를 적어도 60일전에 조합에 통보하고 집단해고 사유의 타당성, 조합원 감축 회피노력, 감축 대상자 선정, 기타 중요사항에 대해서는 충실히 협의하여 시행한다.
3. 이후 새로이 직원을 채용하고자 할 경우 집단해고자를 최우선적으로 재고용한다.

**[제28조] 계약직 조합원의 고용안정**

1. 회사는 조합활동을 저하시킬 목적으로 비정규직의 채용을 확대하지 않는다
2. 회사는 10개월이 경과한 파트타임에 대해 본인이 희망할 경우 회사의 채용절차(인사규정 제2장 채용)에 의거하여 정규직으로 채용한다.

이랜드 홈에버 및 뉴코아의 교섭 상황에는 조금 차이가 있다. 먼저, 뉴코아의 경우 초기의 교섭 쟁점(△뉴코아 김스클럽 계산직 외주화 철회, △외주화 전환으로 인해 계약 종료된 계산원 재고용, △외주화로 인해 전환배치 된 정규직 계산원 노사협의로 재배치, △비정규직 고용안정 위한 고통분담 차원에서 2007년 임금 동결, △계약 종료된 계산원의 계속 고용보장 등) 사항 대부분은 노사 간에 상당한 의견접근을 이루었으나, 이랜드 홈에버의 경우 노사협상에서 진전된 안이 나오지 않고 있다.<sup>17)</sup>

한편 이랜드 홈에버 투쟁 과정에서 노동조합이 제기한 사측의 (가짜)직무급제 문제는 사실관계 확인과 논의가 필요한 사안으로 보인다. 현재 홈에버는 한국까르푸 시기부터 이미 직무급제 형태의 임금 및 직급체계를 운영하고 있으며, 2007년 11월 16일 새로운 직무급 형태의 급여테이블을 노조 측에 제시한 상태이다(<표 3-1-14, 15>). 실제로 한국 까르푸의 경우 프랑스에 본사를 둔 초국적 기업의 자회사(subsidiary)이기 때문에 노사관계뿐만 아니라, 임금 및 직급체계가 모기업(parent)에 의해 중앙집중적으로 관리되었다. 때문에 직무급 문제는 ‘이랜드가 까르푸 인수 후 비정규직 전환 시 적용하는 퇴사 후 연봉제 성격의 직무급 형태 급여테이블’의 수용 여부를 놓고 노사간의 새로운 힘겨루기가 발생할 것이다.

17) 현재 뉴코아 노사간에 합의를 이루지 못한 사항은 손배가압류 문제(약 100억원)를 제외하면 2개 사안인데, 합의문 문구의 의견 불일치 때문이다. 첫째, 노동조합은 “외주화로 인해 전환배치 된 정규직 계산원은 노사협의로 재배치한다”를 주장하고 있는 반면에 사측은 ‘원직에 전환하되 노사협의를 재배치한다’를 주장하고 있다. 둘째, 노동조합은 “계약 종료된 계산원의 계속 고용 보장”을 합의문구로 요구하고 있으나, 사측은 ‘재고용하되 계속고용을 위해 노력한다’로 노사간 최종 의견접근이 이루어지지 못하고 있다.

<표 3-1-13> 한국까르푸 시기 임금 및 직급체계 일반 현황

직무	직급	단계 (job title)	기본급	교통비	식대	연장 수당	직책 수당
직무 1	Store Employee	1-2단계					
직무 2	Team Leader	1-2단계					
직무 3	Food Preparation	1-5단계					
직무 4	Food Professional	1-7단계					
직무 5	Cashier	1-3단계					
직무 6	Central Cashier	1-2단계					
직무 7	Sales Manager	1-10단계					

\* 주 : 정규직은 상여금을 별도로 지급받기 때문에 비정규직과의 임금과는 차이가 있음.

<표 3-1-14> 이랜드 홈에버 사측의 신설 직무급 급여테이블(안) : 2007.11

직군	직무	기본급	식대	교통비	월급여	연급여
일반직	1	730,000	90,000	60,000	880,000	10,560,000
	11	1,230,000	90,000	60,000	1,380,000	16,560,000
식품직	1	730,000	90,000	60,000	890,000	10,680,000
	12	1,290,000	90,000	60,000	1,440,000	17,280,000
가전판매직	1	730,000	90,000	60,000	880,000	10,560,000
	10	1,180,000	90,000	60,000	1,330,000	15,960,000
사무직	1	735,000	90,000	60,000	885,000	10,620,000
	12	1,395,000	90,000	60,000	1,545,000	18,540,000
수납직	1	745,000	90,000	60,000	895,000	10,740,000
	10	1,195,000	90,000	60,000	1,345,000	16,140,000
기술직	1	760,000	90,000	60,000	910,000	10,920,000
	9	1,240,000	90,000	60,000	1,390,000	16,680,000

\* 자료 : 이랜드 홈에버 노사교섭 내부 자료(2007.11.16).

## 라. 정리

이랜드 비정규직 문제는 2007년 비정규직법 시행을 앞둔 기업의 노동유연화 활용 전략의 대표적인 사례로 꼽히고 있다. 이랜드 그룹은 비용절감과 노조 무력화를 위해 비정규직의 계약해지 및 외주화 방안을 선택했으며, 수차례의 노사간 교섭과정에서도 성실한 태도로 임하지 않고 있다. 한편 노동조합은 2007년 초기부터 비정규직 계약해지 및 외주화에 대한 반대 투쟁을 전개했으며, 이 투쟁은 벌써 200일이 되어가고 있다.

하지만 만약 이랜드 홈에버와 뉴코아 사업장에 노동조합이 없거나 노조 조직력이 미약했다면, 해당 사업장 대부분의 일자리는 외주화 되었을 것이다. 더불어 이번 이랜드 투쟁은 노동조합뿐만 아니라 민주노동당과 시민사회단체 등의 노동운동 외각진영까지 폭 넓게 결합하여 노동운동과 사회운동이 함께하는 성과까지 남기고 있다.<sup>18)</sup> 이는 이랜드 투쟁의 주요 주

체들의 이야기를 통해서도 확인할 수 있다.

홈에버 상암점 점거 첫날 어떤 분회는 1명, 어떤 분회는 10명, 좀 많으면 30명.. 분회별로 인원이 나왔고 어떤 분회는 1명도 없고.. 밤에 실제 인원을 파악해보았다. 총 170명이더라. 물론 연대단위도 끼어 있었겠지만.. 어쨌든 연대대오까지 대략 200명 정도 된 것 같다.. 그렇게 유지되고.. 처음에 봉쇄되기 전까진 굉장히 활력이 있었다. 24시간 2교대로 돌아가면서 집에 간 사람들 도시락 싸오고.. 밥을 전혀 사 먹지 않았으니까.. 도시락으로 하루 세 끼 다 해결했다. 조합원들이 보통 낮 12시에 들어오는데 들어올 때 막 환호하고.. 어제 밤 있었던 사람들은 집에 가서 짐 챙기고 도시락 싸오고 이런 식으로 하면서 굉장히 활기가 있었다(이랜드일반노조 간부 인터뷰 내용 중, 2007년).

홈에버 상암점에 6월 30일 10시에 들어가서 12시~1시 정도에 매장을 다 점거했다. 그리고 이후 한 10일 정도까지는 매장 안팎을 왔다, 갔다하는 것이 가능했다. 그 때 진짜 해방구였다. 그리고 시점이 정말 좋았던 게 방학이었기 때문에 학생단위들도 많이 들어왔다. 파업에서 연대단위가 이렇게 참여하는 건 드물다. 외부 연대단위들이 이렇게 집중적으로 참여하는 경우는 없다. 이번 파업 과정에서 학생단위, 시민사회단체, 민주노동당 등의 연대조직이 한 번 모이면 5백명 이상은 그냥 모였으니까. 연대단위도 한 2~3백은 그냥 모였다. 상암점 홈에버 노동자들의 조직화 과정이 쉬운 것만은 아니었다. (지금 조합원분들의 얘기를 들어보면) 초반에 우리가 매주 주말 선전전을 하고 촛불 시위를 해도 ‘재네 남의 가게 앞에서 뭐하는 거야’라고 생각했다고 한다. 실제 노조 가입원서가 들어온 건 대부분 4월 말에서 5월 초 사이였다. 상암점의 경우 4월 말까지 계약해지가 주로 이뤄졌는데, 그러면서 5월 초에는 조합원이 120명까지 조직됐다(민주노동당 지역위원회 간부 인터뷰 내용 중, 2007년)

비정규직 조합원을 조직하려는 노동조합의 시도는 오래전부터 논의되어다. 그러나 막상 비정규직을 조직하고 조합으로 가입하는 것은 쉽지 않았다. 그런데 이번 비정규직 투쟁을 시작하면서 비정규직을 노조에 가입시켰고, 이번 투쟁에도 150명의 조합원들은 거의 모두가 처음부터 지금까지 함께하고 있다. 그리고 뉴코아 투쟁에는 민주노동당 당원들의 도움을 많이 받았다. 사실 경기도 지역에서는 당원들의 도움을 받기가 쉽지 않은데, 강남점 점거나 매장 투쟁을 진행하면서 민주노동당원이나 연대단위의 도움을 많이 받았다. 투쟁하면서 조합원들의 당에 대한 인식이 많이 바뀌었다(뉴코아 노동조합 간부 인

- 18) 이랜드일반노조는 지난 1년 전부터 비정규직 조직화 사업을 진행해 왔으며, 비정규직이 노조에 가입할 수 있는 길을 열어 놓았기 때문에 내부 조직력을 기반으로 이번 투쟁이 가능했던 것이다. 이랜드 홈에버의 경우 까르푸가 한국 사업을 철수하고 사업장을 이랜드로 매각하는 인수합병 과정 속에서 고용불안을 느낀 노동자들의 노조 가입이 증가했던 것이 한 원인이며, 다른 하나는 홈에버 노조와 (구)이랜드 노조의 통합으로 노조 집행부가 강화되었기 때문이다. 게다가 이랜드 홈에버 투쟁의 상징이 된 상암점의 경우 이랜드 3사 공투본(뉴코아, 이랜드, 까르푸노조)이 민주노동당 서울시당 노동위원회에 비정규직 조직화 공동사업을 제안했고(2006년 10월)하고 민주노동당 서울시당이 지역대책위(서대문, 은평, 마포, 용산 지역위원회)를 구성(2006년 10월-11월)한 것이 투쟁의 거점이 되었다. 뉴코아 강남점 또한 민주노동당 서울시당 지역대책위(서초, 강남, 강동, 관악)와 서울 당원들을 중심으로 한 적극적인 결합이 있었다. 민주노동당 서울시당은 이랜드 그룹 매장 앞에서 해당 지역위원회가 2차례 1인 시위와 촛불집회, 선전전, 휴게실 방문, 노조 교육 등의 전개했으며, 6개월 간의 조직화 사업은 연대 활동이 기반이 되어 2007년 이랜드 홈에버 및 뉴코아 비정규 투쟁의 단초가 되었던 것이다. 실제로 5차례의 이랜드 뉴코아 매장 매출 제로 투쟁에 참석한 민주노동당 서울당원은 총 1,609명이나 된다(민주노동당 서울시당 임시 대의원대회 자료집, 2007.9.30, p.41).

터뷰 내용 중, 2007년)

파업 시작한 후 근로조건이 달라졌다. 6시간 동안 화장실도 못 가다가 2시간에 한 번 꼬박꼬박 가게 해주고 연장근로도 없어졌다. 우리만 바보같이 당했다는 걸 알게 된 거다. 알았으면 안 당했을 것이다. 이 사회가 잘못됐다는 거, 그냥 알고는 있었지만 이거 하면서 진짜 사회가 불평등하고 잘못됐다는 걸 느꼈다. 애들한테도 얘기 많이 한다. 처음엔 싫어하더니 이젠 나갈 때 애들이 ‘투쟁!’ 이라고 응원해준다(이랜드일반노조 조합원 인터뷰 내용 중, 2007년)

<표 3-1-15> 이랜드 노사간 주요 쟁점 : 2007년 7월

	7월 16일		7월 31일	
	노조	회사	노조	회사
홈에버	3개월 이상 비정규직 고용보장	가급적 보장하되, 회사 사정에 따라 개별로 재계약 여부 결정	3개월이상 근무자 고용보장안을 철회하고 3~18개월된 근무자 고용보장 방안 제시 요구	18개월 이상 근무자 고용보장
	2년 이상 비정규직 전원 차별 없이 정규직 전환	단계적으로 정규직 전환	2년 이상 비정규직 전원 차별 없이 정규직 전환 (직무급 반대)	2년 이상 근무자 직무급 정규직 전환
	18개월 이상 근속자 계약 해지자 복직(단협 준수)	전원 고용보장(지노위 구제신청자 10명은 복직)	18개월 이상 근속자로서 계약해지자 복직	계약해지자 29명 중 원할 경우 복직, 구제신청자 10명 재계약
	부당전보인사 철회	인사권으로 수용불가, 이의제기시 고충 적극 반영	신규점포에 대한 응역 중단, 부당전보인사(배치전환) 철회	경영필요에 따라 판단, 배치전환은 본인과 성신험의 실시하되 개인고충 처리 해결
	고소·고발, 손해 철회	수용불가	동일	동일
뉴코아	외주화 철회	외주화 철회하되, 현 용역계약을 감안 소정의 유예기간 요구	외주화 철회, 기존 계약자 1개월내 직접 채용	외주화 철회하되, 외주업체와의 계약기간 끝난 후 직접 채용(최장 10개월내)
	계약만료자 고용보장	전향적으로 검토	'07년도 계약만료자 전원 정규직화	용역화에 따른 계약해지자 재계약
	수용 곤란	사측 손실에 대한 고충분담 요구(금년 임금 2% 삭감, 내년 임금 4% 인상, 단협 자동갱신 등)	모든 비정규직 정규직화	비정규직보호법에 따름
	고소·고발, 손해 철회	수용불가	동일	동일

자료: 은수미(2007:66)에서 재구성(원자료: 노동부 일일동향(2007)).

<표 3-1-16> 이랜드 노사간 주요 쟁점 : 2007년 8월

	8월 6일		8월 11일	
	노조	회사	노조	회사
홈에버	24개월 이상자 기존 정규직과 동일하게(차별없는) 정규직화	24개월 이상자 전형절차 거쳐 정규직화, 단 체결시점 기준	입사후 2년 경과한 비정규직에 대해 협약체결시점에 정규직 전환, 나머지는 최초입사일부터 2년 경과되는 시점에 정규직 자동전환(기존 정규직들의 임금테이블을 적용, 최초 입사일부터 호봉책정)	
	3개월 이상자 고용보장	18개월 이상자 고용보장, 6개월 이상자 재계약되지 않는 경우 유급 전직기간 1개월 보장, 단 체결시점 기준	입사후 3개월 경과자에 대해 정당한 사유 없이 계약기간 만료를 이유로 계약해지 하지 않음	동일
	부당전보철회	미제시	외주화(용역화) 중단 및 향후 금지, 강제적 배치전환 중단 및 향후 금지(타점포 이동시 본인과 합의 등)	동일
	신규 점포 외주화(용역화) 중단	미제시	일체의 고소·고발, 소송, 가압류, 가처분 신청 등을 모두 취하하고, 추후 징계 하지 않으며, 일체의 민형사상 책임을 묻지 않음	동일
	민형사·징계 면책(조합, 조합원, 연대단위 포함)	미제시		
	상기 사항 수용 시 '07년 임금 동결 가능	미제시	동일	동일
뉴코아	계산업무 용역계약 1개월내 철회	용역철회 하되 용역계약기간 준수	계산업무 용역계약 1개월내 철회	용역철회 하되 용역계약기간 준수
	'07년 재계약 해지자 전원 정규직화	계약 종료자(53명) 재고용 및 배치전환자(78명) 재계약	'07년 재계약 해지자 전원 정규직화	계약 종료자(53명) 재고용 및 배치전환자(78명) 재계약
	정규직 전환배치 철회	대상자 면담 결과 고려	정규직 배치전환 철회	대상자 개별 면담후 최대한 고려
	민사·형사·징계 면책(조합·조합원·연대단위 포함)	단순가담자 형사고소·고발 선처	민사·형사·징계 면책(조합·조합원·연대단위 포함)	단순가담자 형사고소·고발 선처
	상기 사항 수용 시 '07년 임금 재협상	'07 임금 동결, '08 임금 3%+ $\alpha$ , 성과급 : 목표 100% 달성시 200%, 목표 73% 달성시 100%	상기 사항 수용 시 '07년 임금 재협상	'07 임금 동결, '08 임금 3%+ $\alpha$ , 성과급 : 목표 100% 달성시 200%, 목표 73% 달성시 100%

자료: 은수미(2007:68)에서 재구성(원자료: 노동부 일일동향(2007)).

<표 3-1-17> 이랜드 홈에버 교섭 주요 쟁점(2007년 8월)

쟁점	노동조합	사측
비정규직 정규화 및 고용안정	1) 2년 이상 정규직화 : 현 정규직과 같은 처우 2) 3개월 이상 고용안정 : 정당한 사유 없이 계약해지 않는다	1) 2년 이상 근무자 선별채용 직무급제로 정규직화 2) 6~18개월 근무자 계약해지할 경우 유급전직 기간 한달 보장 (한달치 임금 지급)
해고자 원직 복직	2007년 1월 ~현재 해고자 중 원하는 사람 모두 원직 복직	1) 구제신청 조합원 10명 재계약 실시 (징계전력 있는 2~3명 재검토) 2) 18개월 이상 계약해지자(19명) 본인 희망시 재계약 실시
인사이동	강제적(원거리 등) 전한배치 중단 및 향후 금지	인사권, 교섭대상 아님, 고충처리 요청시 검토
외주화	도급화 반대	경영의 필요에 따라 판단(신규점포 도급화 지속 및 기존점포 향후 도급화 의도 숨기지 않음)
고소고발, 손배가압류, 가처분 및 징계	전면취하(노동조합, 조합원, 연대단위) 및 향후 금지	교섭대상 아님(절대불가)
임금인상	15만원(연봉제 20만원) 인상, 비정규직 차별시정	임금동결
기타	2006년 9월, 사측에 의해 일방적으로 해지된 이랜드 지부 단협 체결(일단 기존 단협으로 유지)	(주)이랜드, (주)이랜드월드 사측은 절대 다를 수 없다

\* 자료 : 민주노총 제41차 임시대의원대회 자료집(2007.8.11)

<표 3-1-18> 이랜드 뉴코아 교섭 쟁점 사항(2007년 8월)

쟁점	노조안	회사안
계산업무 용역전환 철회	-계산업무 용역전환을 철회한다. 용역전환에 대한 철회는 (용역업체와의 계약해지) 합의시점 이후 1개월 이내에 완료한다. :기간을 1개월 이내로 고집하지 않는다는 수정안 (08.11교섭)제시	-계산직 외주화는 철회한다. (기존도급계약 준수한다) :도급계약이 1년이기 때문에 도급계약 시작시점이 4월이기 때문에 내년 4월까지 계약을 준수하겠다는 입장 -> 그런 의미에서 외주화 철회가 사실상의 철회가 아님
정규직 전환배치 철회	-용역업체와의 계약해지에 따라 정규직의 전환 배치를 같은 시기 내에 철회하고 원직으로 배치한다. :원래 계산업무를 하던 직원을 영업지원부서로 전환 배치한 것 자체가 문제임. 원래 업무인 계산직으로 복귀하는 것은 당연함.	-전환배치는 면담을 통해 고려한다. :실제 철회할 의사가 없다는 것이며, 교섭에서도 계산대로 다시 돌려보내기에 어려움이 있다고 함.
비정규직 정규직화	-직접고용 비정규직을 정규직화 한다. 2007년도에 계약 해지된 비정규직은 정규직으로 복직시킨다. 세부적인 사항은 추가 협상하되, 원직복직은 용역전환 철회 기간 내에 완료하고 원직으로 배치한다. :직접고용 비정규직을 정규직한다는 대전제를 동의한다면, 정규직화 규모와 시기, 방법에 대해 논의하겠다는 입장임.	- 용역전환으로 인하여 계약 해지된 김스 계산원에 한하여 재고용한다(80) :3월 말부터 계약 해지된 김스 계산원만 대상. 실질 내용은 계산직으로의 복직을 명하지도 않고, 1차례의 재고용만 제시했음. 그 이후는 회사 필요에 따라 고용유지 여부 판단하겠다 함.
민형사상 고소고발 및 징계철회	-투쟁과 관련한 모든 민형사상법적 책임을 조합과 조합원 연대단위 누구에게도 묻지 않으며, 이를 이유로 징계를 하지 않는다.	-(문구는 쓰지 않고 구두약속) 형사고소에 대하여 단 순가담자는 선처한다. :이번 사태의 원인은 사측의 무리한 일방적 전환배치, 대량해고임에도 불구하고 모든 책임을 노조로 전가하려는 것은 부당.
임금협상	-상기 4가지 조건을 수용할 경우 2007년 임금인상 교섭은 현실적인 수준에서 노사 협상한다. :노조는 조속한 타결을 위해 임금협상에 있어 최대한 양보하는 입장을 제시하고 있음	-2007년도 임금은 고충분담 차원에서 동결한다.
기타	<사측> 1.영업방해 중단을 선언해 달라. 2.지금까지 회사의 양보안에 대한 조합원총회를 불러 달라. 3. 아래의 안으로 타결하고 회사 정상화를 시키면서 세부적 논의를 더 하겠다. * 올해에 상기안으로 합의할 경우 2008년도 임금은 최저 3% + @로 적용한다.	

\* 자료 : 민주노총 제41차 임시대의원대회 자료집(2007.8.11)

<표 3-1-19> 이랜드 노사 교섭의 2007년 11월 주요 쟁점

	11월	
	노조	회사
이랜드 드리 테일 (홀 에 버)	3개월 이상자 고용보장	선별적 재계약, 6개월 이상자 재계약 탈락시 유급 전직기간 1개월 보장, 18개월 이상자 고용보장
	2년 이상자 정규직 전환(정규직 임금 적용, 최초 입사일부터 근속기간 인정)	2년 이상자 직무급제 정규직 전환, 계약해지사 29명 원할 경우 복직
	사내도급 중단 및 향후 금지, 강제적 배치전환 중단 및 향후 해당자 합의	사내도급 계획 없음, 전보인사 논의 가능
	민·형사, 징계 면제	민·형사, 징계 시행
	이랜드 기존 단협 유지('06년 해지)	법인이 다르므로 논의대상 아님
	임금인상(비정규직 60%, 정규직 15~20%)	임금동결

자료: 은수미(2007:70)에서 재구성(원자료: 노동부 일일동향(2007)).

[참조1] 민변, 민교협, 교수노조 등 시민사회단체에서 국가인권위원회에 제출한 이랜드-뉴코아 진정서 내용의 차별행위 내용(2007.7.16)

**1. 초단기계약 강요, '0' 개월 백지 계약서, 계약서 변조 행위, 대량 해고 - 주식회사 뉴코아**

현재 주식회사 뉴코아에서 용역 전환의 대상이 되어 대량 계약 해지되고 있는 노동자들은 주로 키스 클럽, 백화점 슈퍼마켓 등에서 근무하는 계산원으로 대부분이 여성들입니다. 이들 계약직 여성 노동자들의 입사 일자는 아주 다양하며 입사를 하면 최초 3개월, 두 번째는 7개월, 그 다음부터는 10개월씩 계약을 체결하거나 아니면 10개월, 7개월, 4개월 순으로 계약을 체결하는 등 특별히 근로계약기간을 정하는데 아무런 기준이 없었습니다. 또한 근로계약기간 자체가 별다른 의미가 없었기 때문에 기간에 대하여 근로자가 회사측과 협의를 한 적이 전혀 없고 항상 회사가 일방적으로 정하여 왔습니다. 금번 계약해지 전까지는 특별한 하자가 없는 한 계속해서 계약이 갱신되었기 때문에 지점이 최초에 오픈했을 때부터 일한 직원들도 상당수 있으며 3년 이상 근무자도 상당수 있는 상황입니다.

그런데 이렇게 운영을 하다가 이랜드 그룹과 주식회사 뉴코아에서 2007. 7. 1. 이전에 모든 계산 업무를 용역업체로 넘기기로 결정한 이후 기존에 근무하던 수 백명의 계산원들을 쫓아내기 위하여 다양한 방법이 동원되었습니다.

예를 들어, ▲ 기존에 이미 작성된 근로계약기간을 2007. 6. 말로 축소하기 위하여 계산원들을 강압적으로 종용하여 기존에 작성된 계약서를 폐기하고 기간이 단축된 근로계약서를 쓰게 하는 행위, ▲ 이미 작성된 계약서의 근로계약기간을 회사가 해당 노동자 몰래 화이트를 사용하여 지우고 다른 날짜로 변조하는 행위, ▲ 사직서를 내라고 강요하는 행위, ▲ 계약서의 근로계약기간을 공란으로 놔두고 계약직 노동자의 서명을 받은 후 회사가 임의로 날짜를 채워 넣는 백지 계약서 강요행위, ▲ 1일, 2일, 1주일의 초단기 계약서를 매일 새로 쓰라고 하는 행위 등 다양한 방법을 동원하여 대량 해고를 합법적인 것으로 위장하고자 하였습니다.

그리고 2007. 7. 1. 이 다가오면서 회사에서는 새로이 시행되는 비정규직법 때문에 더 이상 근무를 시킬 수 없고 용역업체에서 계산대를 맡을 것이라면서 계약직 노동자들에 대한 해고를 시작하였는데, 현재까지 파악된 바로는 주식회사 뉴코아는 전체 계약직 350여명 중에 현재까지 330여명의 계약직을 해고하였습니다. 이들은 모두 여성노동자로서 자신이 가정의 생계를 책임지고 있는 경우가 많기 때문에 급작스러운 계약해지 통지는 생계에 당장 위협이 되고 있습니다.

**2. 계약직 계산원에 대한 차별적인 저임금 - 주식회사 뉴코아**

주식회사 뉴코아에서 계산원으로 근무하던 계약직 여성 노동자들은 근무 연한이 상당히 오래된 사람들도 다수 있는데, 어떤 조합원의 경우 8년 이상 근무한 사례도 있고, 5년 이상, 4년 이상 근무자들도 다수 있습니다. 계산원 여성 노동자들은 오전 9시에 출근하면 오후 3시 출근자들이 오기까지 꼬박 6시간은 밥도 못 먹고 화장실도 가지 못하고 계산대 앞에 서서 일을 해야 하고 매일 8시간을 일하고 있습니다.

이렇게 한 달을 꼬박 일한 대가로 받는 임금은 근로계약서에 의하면 시간급으로 3200원~3800원 수준으로 기본급은 최저임금법에서 정한 최저임금보다 적지만 “채용촉진수당”이라는 기이한 수당을 설정하여 최저임금인 3,480원보다 시간당 20원 정도를 더 지급해 온 것으로 보입니다. 이 경우 한 달을 꼬박 일하는 경우에도 월급은 80여 만원에 불과한데 최근에는 계산원 여성 노동자 중에서 자연 퇴사자가 발생해도 신규 인원을 총원하지 않았기 때문에 업무강도는 오히려 강화되고 있습니다. 거기다 야간에 근무하는 노동자의 경우에는 고객이 적다는 이유로 오히려 주간근무자보다 적은 급여를 받는 경우가 많았는데 근로기준법이 야간근무에 대하여는 주간근무에 비해서 노동자의 건강을 이유로 일부 제한하고 있음을 고려할 때 노동자의 건강권은 뒷전이고 오로지 매출이익을 기준으로만 노동의 가치를 파악하고 있었다는 사실을 짐작할 수 있습니다.

**3. 계약직에 대한 대량 해고, 단체협약 위반 해고  
- 주식회사 이랜드 리테일(홈에버)**

이랜드 그룹은 2000년 노조의 파업 당시 3년 이상 비정규직이 정규직화 등에 합의한 바 있는데, 그 이후 이랜드 사측은 계약직을 3, 6, 9계약(처음에는 3개월 계약 후 다음에 6개월 계약, 총 9개월 이상은 근무할 수 없음)으로 묶어 두어 3년은 커녕 1년도 넘지 못하도록 하여 계약직을 운용해온 사실이 있습니다.

이랜드 그룹은 까르푸를 인수할 당시에 100% 고용승계, 노조활동 보장, 인수자금 유로화 지급 등을 부대 합의하였고 이러한 사항을 공표까지 하였으나, 주식회사 이랜드 리테일(홈에버)에서는 2007. 1.부터 2007. 5. 11. 사이에만 350여명의 계약직 노동자들을 대량 해고하였으며 나아가 2007. 5. 경에는 주차, 보안, 카드관리업무에 종사하던 용역직원 500여명을 도급해지 형식으로 사실상 해고하였습니다.

한편 주식회사 이랜드 리테일(홈에버) 사업장에 적용되는 단체협약 제16조에 의하면 18개월 이상 근무한 조합원의 경우에는 정당한 사유 없이 계약만료를 이유로 계약을 해지하지 않는다고 명시하고 있으나, 2007. 4. 17.경부터 6월경까지 18개월 이상 근무한 조합원들 15명을 해고하였고

**4. 홈에버 계산원 계약직 여성 노동자들에 대한 저임금, 차별적 처우 - 주식회사 이랜드 리테일(홈에버)**

아래 첨부된 두 개의 임금명세표는 홈에버에서 동일한 계산원 업무를 맡고 있는 여성 노동자들의 것이며, 위의 것이 정규직 노동자 임금명세표이고 아래 것이 비정규직 노동자 임금명세표입니다.

우선 가장 확실하게 드러나는 차별은 정규직과 비정규직 간 임금지급내역 항목인데, 비정규직 노동자에게는 '교통비' '계산직수당' 이 지급되지 않고 있으며, '상여금' 또한 정규직에게만 400%가 지급되고 있으며 비정규직에게는 전혀 지급되지 않고 있습니다. 그 외에도 매장 리모델링 오픈 행사 등이 있을 때 지급되는 상품권도 정규직은 5만원권, 비정규직은 3만원권을 지급하고 있습니다.

6월이 상여금 지급월이라 조금 더 차이가 벌어지지만, 그렇더라도 정규직과 비정규직 임금격차가 거의 2배 가까이 나고 있음을 확인할 수 있으며 무엇보다 심각한 것은 위 임금명세표의 정규직 노동자는 근속년수가 7년이 넘는 노동자인데도, 상여금을 합해 차인지급액이 170만원이 안 되고 상여금이 400%임을 감안하면 월평균임금은 120~130만원 수준이며, 따라서 유통서비스 업종에서 정규직 노동자들 또한 저임금에 시달리고 있음을 알 수 있습니다.

이들 홈에버 계산원 여성 계약직 노동자들 역시 하루 8시간을 꼬박 서서 일해야 하고 9시 출근자의 경우에 오후 3시에 출근하는 조가 나올 때까지 식사도 못한 채 화장실에도 마음대로 가지 못하면서 일을 하고 있습니다. 이러한 열악한 조건에서 일을 하면서도 특히 이러한 여성 비정규노동자들 상당수가 30~40대로서 초·중·고생을 자녀로 두고 가정의 생계를 꾸려나가야 하는 처지입니다.

**5. 홈에버의 직무급제 전환 공고의 문제점  
- 주식회사 이랜드 리테일(홈에버)**

홈에버는 근속 2년 이상 비정규직 1,100여명에 대하여 직무급제 전환 자격을 주고 그 중 500여명에 대하여만 선별하여 직무급으로 전환할 것이라는 내용의 발표를 하였습니다. 즉 2년 이상인 경우에도 팀장과 지점장의 추천을 거쳐 전형 절차를 밟아서 합격을 해야 만 직무급제로 전환될 수 있지만 임금 등 노동조건을 정규직과 동일하게 채우는 것이 아니라 별도의 취업규칙을 통해 여전히 차별하는 내용으로 되어 있습니다. 그리고 선별이 되지 못한 계약직 노동자는 해고를 시키겠다는 것을 사실상 공언하고 있습니다.

그러나 이는 이미 ▲ 홈에버 계약직 노동자들의 경우에 18개월 이상 근무자는 정당한 사유 없이 해고를 하지 못하도록 고용안정조항이 단체협약에 의해 확보되어 있는 점을 감안하면 오히려 그 2년(24개월)이 지나야만 그것도 직무급제(무기계약) 전환의 자격이 주어지는 것에 불과하여 고용안정의 면에서도 전진이라고 보기 어렵고 ▲ 오히려 직무급제 도입을 통하여 비정규법의 차별 시정절차를 편법으로 회피하려는 의도아래 도입된 것에 불과합니다. 즉 현재 차별시정절차는 기간제, 파견, 단시간 노동자만이 신청권이 있으므로 아무리 종전의 차별이 그대로 유지되더라도 새로운 신분인 직무급(무기계약직)이 되면 아예 대상에서 제외되는 것입니다. ▲ 나아가 노동자들 입장에서는 하루 8시간을 꼬박 서서 일하면서 월 80여만원의 저임금을 평생 받으라는 이야기여서 결코 고용안정 방안도 되지 못하는 것입니다.

[참조2] 이 사건 대량 해고 및 노동조건 차별은 합리적인 이유가 없는 평등권침해의 차별행위임(시민사회단체의 국가인권위원회 진정 내용 중, 2007.7.16)

국가인권위원회법 제2조 제4호에 의하면 ‘평등권 침해의 차별행위라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, …… 사회적 신분, …… 병력(病歷) 등을 이유로 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다.)과 관련하여 특정한 사람을 우대, 배제, 구별하거나 불리하게 대우하는 행위’ 라고 규정하고 있습니다.

현재 통설과 판례는 위 ‘사회적 신분’의 의미에 대하여 선천적인 것이 외에 후천적인 것이 포함된다고 보고 있으며 사회에서 일정기간에 걸쳐 지속되는 모든 지위(예를 들어 계약직 등 비정규직 노동자, 학생, 공무원 등)를 의미하는 것으로 해석하고 있습니다. 나아가 법이 명시하지 않은 차별 사유를 포괄할 수 있는 개방적 개념으로 이해하는 것이 차별금지의 법 원칙에도 부합하는 것이라 하겠습니다.

국가인권위원회 역시 ‘사회적 신분’을 “사람이 사회에 있어서 일시적이 아니고 장기적으로 차지하고 있는 지위”라고 전제하면서

“입사전 경력이 정규직인 경우에는 그 경력이 현재의 업무와 동종 또는 이종업무인지 여부를 구별함이 없이 경력을 인정하면서 계약직인 경우에는 비정규직이라는 이유로 전혀 인정하지 않는 것은 동일한 업무에 종사한 경력자라도 단지 입사 이전의 경력이 계약직 등 비정규직이라는 이유로 이를 전혀 인정하지 않는 것이기 때문에 불합리한 차별에 해당한다(국가인권위원회 2004. 5. 3. 03진차6 결정).”고 하여 비정규직이라는 고용형태 역시 사회적 신분의 하나임을 명백히 한 바가 있습니다.

한편 국가인권위원회법 제2조는 위에서 살펴본 바와 같이 모든 합리적 이유 없는 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다.)상의 차별행위를 평등권 침해의 차별행위로 보고 있으며 여기에는 해고, 퇴직 등 고용관계의 종료에 관한 사항도 포함되는 것으로 규정하고 있습니다.

이 사건 이랜드 그룹과 주식회사 뉴코아, 그리고 주식회사 이랜드 리테일(홈에버)이 이미 집단적으로 해고한 것이나, 이후 예견되는 계약직 노동자들에 대한 해고가 합리적인 이유가 있는지를 볼 때, 이미 사회문제화되어 알려진 바와 같이 2007년에 들어서 집중적으로 이루어진 계약직 노동자들에 대한 집단적인 대량 해고는 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률을 회피할 목적으로 이루어진 것으로 이는 회사도 공공연하게 피해자들에게 공언하고 다니고 있습니다.

즉 위 법률에 규정된 차별금지 및 차별시정절차에 따르면 ‘사업 또는 사업장에 동종 또는 유사 업무에 종사하는 정규직 노동자에 비해 합리적인 이유 없는 차별은 금지되며 이를 할 경우에는 차별시정의 대상이 될 수 있습니다.’ 나아가 차후 2년이 경과할 경우에는 정규직으로 전환시켜야 하는 상황에 처하자, 이랜드 그룹은 오로지 이를 편법으로 회피할 목적으로 유통매장의 필수 업무이자 상시업무인 계산원 업무를 용역업체에 넘기거나, 일부는 직무급제라고 하여 차별을 온존하면서 위 법률을 회피할 수 있는 계획을 세우고 위와 같은 계약직 여성 노동자들을 하루아침에 집단적으로 해고하기에 이른 것입니다.

그리고 이러한 해고를 합리화할 목적으로 편법적이고 불법적인 근로계약서 변조와 백지 계약서, 0개월 계약서 강요, 초단기 계약서 작성 요구 등을 동원하였던 것입니다.

한편, 임금 및 노동조건 차별 행위에 대하여 보건대, 이 역시 완전히 동일한 업무를 하고 있음에도 정규직 노동자에 비하여 평균적으로 50-60여만원의 급여를 적게 지급하고 있으며 그 결과 매월 80여만원에 미치지 못하는 최저임금 수준의 급여를 받으면서 생계를 이어가고 있습니다.

이는 어느 모로 보나 합리적 이유가 없는 것으로 오로지 계약직이라는 사회적 신분에 의한 차별이 명백하다고 할 것입니다.

국가인권위원회 관련 결정례도 보면

“기간제 교원이 정규의 교원과 동일한 업무를 하고 있음에도 방한기간 중의 보수, 연가, 퇴직금, 호봉획정에 있어서 기간제 교원을 정규의 교원에 비하여 불리하게 대우하는 것은 차별행위에 해당한다. 즉 기간제 교원의 임용기간이 한 학기를 초과하는 경우 그 임용기간 중의 방학이 교재연구 및 학생지도준비 등 다음 학기를 위한 재충전의 기간이 되어야 함은 정규의 교원의 경우와 다를 것이 없다. 정규교원의 휴직으로 기간제 교원을 1년 이상 임용할 필요가 있었고 방학이 끝난 후 재임용하였음에도 방학기간 중 보수를 지급하지 않은 것은 달리 특별한 사정이 없는 이상 합리적 이유가 없는 차별행위에 해당한다. 정규교원의 연가가 학생들의 학습권을 보호하기 위해 휴가업무처리요령에 따라 학기말의 휴업일에 실시하도록 제한되고 있다고 하더라도 기간제 교원에게 국가공무원복무규정에 규정된 연가를 전혀 인정하지 않는 것은 부당한 차별행위이다. 또한 정규교원의 경우 교원으로 근무한 경력을 인정하여 호봉을 책정하면서 기간제교원에 대하여 교원경력이 있음에도 불구하고 상한호봉을 10호봉으로 제한하는 것은 합리적인 이유가 없는 차별행위에 해당한다(국가인권위원회 2003. 3. 24. 02진차64 결정).” 고 하고

“일용잡급직으로 고용된 영양사의 급여를 식품위생직 공무원으로 임용된 영양사에 비하여 현저히 낮게 지급하였던 사건에서 일용잡급직으로 고용된 영양사는 식품위생직공무원으로 임용된 영양사와 같이 영양사 자격을 가진 자로서 담당업무에 차이가 없음에도 공무원 정원 때문에 일용잡급직으로 고용되었다 하여 식품위생직공무원으로 임용된 영양사들에 비하여 현저히 낮은 급여를 받는 것은 불합리한 차별행위이다(국가인권위원회 2004. 5. 24. 03진차111 결정).” 고 판시한 바 있습니다.

## (2) 현대백화점 사례

### 가. 개요

현대백화점은 전국에 11개 매장을 거느린 백화점 업계의 Big3(시장 점유율 12.7%) 중 하나이며, 2007년 현재 상시 종사자 수는 2,083명(여성 944)이다. 현대백화점은 백화점 이외에 호텔과 여행부문을 함께 운영하고 있으며, 이런 이유로 현대백화점 노동조합에도 호텔과 여행직원들이 조합원에 포함되어 있다. 현재 현대백화점 노동조합은 민주노총 서비스연맹에 가입되어 있으며, 노조 조직률은 96%(1,979명)수준이다. 한편 현대백화점 노동조합의 조직 형태는 노동조합 유니온 샵(union shop)이다.

### 나. 비정규직 전환 내용

현대백화점은 지난 IMF 경제위기 이후 과장급을 대상으로 한 상시적인 구조조정(새출발 지원 프로그램)이 진행되고 있으며, 신규 점포 인수나 매장 직원들 퇴사 할 경우 신규 사원을 충원하지 않고 그 자리를 비정규직으로 대체하고 있다. 이는 현대백화점의 인력 변화를 통해서 알 수 있는데, 지난 4년 간(2003년 5,304명→2007년 2,292명-여성 1,139명) 무려 2배가 넘게 줄어들었다. 이런 이유로 현대백화점 조합원들은 심한 노동강도를 느끼고 있었으며, 특히 조합원 범위에 포함되지 않는 과장급 이상의 직원들은 항시적인 고용불안을 느끼고 있었다.

2007년 현대백화점 노동조합의 조합원 설문조사 결과를 보면, 조합원의 72%는 “직장생활을 하면서 고용불안을 느끼고 있다”는 의견을 갖고 있었다. 또한 조합원들은 회사 구조조정의 가장 큰 문제로 “계약직 및 파트타이머 등의 비정규직 확대의 심각성”(26%)을 꼽고 있었다. 한편 현대백화점 조합원들은 “비정규직 법 시행에 따라 차별이 고착화”(35%)된다고거나, “비정규직의 해고 및 외주화 등으로 고용조건은 더욱 악화”(28%)될 것으로 판단하고 있었다.<sup>19)</sup>

그런데 이랜드 비정규직 투쟁이 본격적으로 시작되던 지난 2007년 6월 현대백화점 노사는 비정규직 외주화(416명)에 합의 했다. 현대백화점의 외주화 내용을 보면 비정규직 법안에 대응하여 정규직 계산원을 다른 부서로 전환배치하고, 현재의 계산직 및 식품 담당 업무

19) 현대백화점 조합원들은 비정규직의 정규직화를 위한 방안으로 “임금인상과는 별개의 사안으로 풀어야 한다”(48%), “우리은행 사례처럼 임금동결 및 직무를 분리하여 정규직화 하여야 한다”(25%), “비정규직 정규직화를 위해 임금동결도 받아들일 수 있다”(12%) 순으로 나타났다(현대백화점 대의원·상집간부 수련대회 자료집, pp.87-96).

를 외주화했다. 특히 현대백화점은 2007년 상반기 경인지역 2개 매장(천호, 신촌)과 지방 1개 매장(울산)의 계산직을 외주화했으며, 식품 작업장의 경우 특정점을 중심(본점, 무역점, 울산점을 제외 7개 매장 비정규직화)으로 (정규-비정규)분리운영하기로 결정했다.

#### 다. 노동조합의 대응

현대백화점 사측은 2007년 임단협을 앞두고 비정규직법안 관련 설명회(2.7)를 진행했으며, 노사는 임단협 기간 동안 노사협의(4차), 보충협상(4차), 단체협상(4차)까지 대부분의 내용 비정규직 문제와 관련된 사안이었다. 그리고 현대백화점 노사는 제5차 단협에서 비정규직 문제 관련 안에 합의했고, 제6차 단협(6.26)에서는 미타결 조항과 임금제시안 및 부수안건 등에 대한 잠정합의가 이루어졌다.<sup>20)</sup> 잠정합의안은 조합원 찬반투표(6.28-29)에서 62.7%(1,622명 중 1,457명 투표, 찬성 969명, 찬성 66.5%)로 가결되었다.

현대백화점 단협 제19조(채용 및 고용보장)
<p>1. 사원의 채용은 공개채용함을 원칙으로 한다.</p> <p>2. 회사는 노조활동을 저하시킬 목적으로 임시직의 채용을 확대하지 아니하며, 통상근무를 요하는 정규직 부문에 대해서는 임시직을 채용하지 않는다.</p> <p>▶ <b>별도합의사항</b></p> <p>1) 계절적 또는 단기적으로 필요시에는 3개월 범위내에서 임시직을 채용할 수 있다.</p> <p>2) 정규직은 회사의 정식직원으로서 통상적인 정상업무를 수행하고 법정근로시간에 따른 근무를 하는 자를 칭한다.</p> <p>3) 신규로 출점하는 사업소의 인원문제는 노동조합의 의견을 수렴하여 회사가 합리적이고 객관적으로 인원을 산정한다.</p> <p>4) 현재 각 사업장별로 채용되어 있는 계약직에 대해서는 각 사업장별 노사협의회를 실시하고, 결정된 사항을 적극 준수한다.</p> <p>☞ <b>[2007년 합의내용]</b></p> <p>4) <u>회사는 사업장별로 채용되어 있는 직접고용 비정규직원에 대한 처우개선(임금 및 근로조건 등)에 대하여 노사협의를 실시하고 결정된 사항을 적극 준수한다.</u></p> <p>3. 회사는 신기술 도입, 조직의 축소를 이유로 조합원의 신분상이 문제가 발생할 경우, 조합원의 신분문제에 대하여 조합과 충분한 의견수렴을 통하여 협의한다.</p> <p>4. 부족한 부서의 인원은 최대한 빠른 시일내에 충원한다.</p> <p>☞ <b>[2007년 합의내용]</b></p> <p>4. <u>회사는 부족한 부서의 인원을 최대한 빠른 시일내 충원, 적정인력을 유지하고 경영합리화, 작업방식 변경 등을 이유로 일방적으로 인원, 부서 또는 직무를 축소해서는 안된다. 단, 불가피한 경우 노사협의 하에 조정해야 한다.</u></p>

현대백화점 노사 합의안의 주된 내용은 비정규직법안과 관련하여 △계산직 직무의 타직무 전환, △계산직 직무 하도급 운영, △직접고용 비정규직 처우개선에 대한 노사협의 및 적정인력 유지, △조합원 가입범위 확대 등의 내용을 담고 있다.<sup>21)</sup> 그런데 현대백화점의 기존

20) 현대백화점 종사자(임원 포함) 1인당 월 평균 복리후생비용(98만8천원)은 동종 업체 중 가장 높은 수준이다. 이런 이유로 사측은 비정규직의 정규직 전환은 비용 증가로 연결되기 때문에 외주화를 선택했을 것이다.

단협 내용을 보면 조합원의 ‘채용 및 고용보장’ (제19조)과 관련된 내용이 구체적으로 명시되어 있었다. 하지만 현대백화점 단협 내용을 보면 일부 사안(제4조 조합원 자격과 가입, 직접고용 비정규직의 처우개선에 노사협의회를 실시하고 준수)은 기존의 단협보다 개선된 내용을 담고 있지만, 비정규직 문제와 관련해서는 오히려 더 후퇴했다.

<표 3-1-20> 민주노총 산하 백화점 노동자들의 후생복지 비교(2007 단체협약)

	후생복지 내용	정규직	비정규직(용역)
롯데 미도파 (노원점) 백화점	경조사 및 휴가	특별휴가와 경조금 지급 귀향여비 지급 생일선물 지급 휴가비 지급	없음
	모성보호	생리휴가 (무급) 산전산후 휴가 (유급 60일 무급 30일 고용보험 지급) 유산휴가 (임신4-7개월:45일유급 임신8개월 이후: 90일유급) 육아 휴직 수유시간	산전산후휴가 (실질적으로 사용불가능)
	자녀 학자금지원	별도의 규정에 의해 지급	없음
	장기근속 우대	장기근속 수당, 근속 기념품, 포상휴가	없음
현대 백화점	경조사 및 휴가	특별 휴가와 경조비 지급 무료 귀향 차편 제공	없음
	모성보호	보건휴가 (무급) 산전산후 휴가 (유급 90일) 유산휴가 (유급15일) 임산부 건강관리 : 매월 1회 정기검진 휴가 경미한 작업으로 전환배치 육아휴직 수유시간	산전산후휴가 (실질적으로 사용불가능)
	자녀 학자금지원	유치원: 취학전 분기별 15만원 중,고등학교: 학자금 전액 전문대,대학교:입학금 전액 1,2,3학년 등록금 100% 4학년 등록금 50%	없음
	주택자금 지원(대출)	혼인여부와 근속년수에 따라 5,000,000-25,000,000원 (대출 금리 년 4%)	없음

\* 자료: 각 백화점 2007 단체협약서.

21) 현대백화점 사측은 비정규법안과 관련한 타 직무 전환 의사를 묻는 설문조사를 시행했으며, 해당 조합원의 약 70% 가량 전환배치(설문조사)에 동의했다. 그리고 현대백화점 노사는 ‘계산 직무 수행 정규직원에게는 직무전환에 따른 특별교육훈련 수당(50만원)을 지급한다’ 고 단협에 합의했다. 하지만 비정규법안 시행을 앞두고 시행된 전환배치 교육은 해당 조합원들에게 그리 만족스러운 것은 아니었다. 일반적으로 전환배치 문제는 사전에 충분한 준비과정과 개별 조합원들의 적극적인 의사가 병행될 때 그 효과가 있다. 하지만 현대백화점의 기존 계산직 담당 직원들의 일상적인 직무교육이 이루어지지 못한 상황에서, 비정규법안 시행이라는 외적환경에 반자의적으로 진행된 타직무 전환자들의 직무전환 교육(OA 교육 등)은 긍정적인 효과를 기대하는 것을 어려울 것이다.

## 라. 정리

현대백화점의 비정규직 외주화 사례는 노동운동진영에서 많은 비판을 제기하고 있다. 특히 현대백화점 비정규직 문제는 다른 백화점의 사례로 볼 때도 외주화 타당성에 문제를 제기할 수 있다. 실제로 현대백화점과 함께 백화점 Big3 중 하나인 신세계(1,000명)나 롯데백화점(1,200명)의 경우 비정규직을 유사 정규직 형태(무기계약)로 전환 했다. 그러나 현대백화점의 경우 간접고용으로 외주화한 비정규직의 규모는 다른 유통업의 절반(416명)에도 못 미치는 수치이다. 특히 현대백화점의 2006년 영업이익(1천7백억)과 자본유보율(800% 수준)을 고려한다면, 현대 사측의 외주화는 단순한 비용절감문제 뿐만 아니라 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 전략이 고려되었던 것으로 판단된다.

그렇다면 현대백화점 노동조합의 선택을 어떻게 평가해야 하는가. 먼저, 현대백화점 노동조합은 현장에서 일상적인 고용불안을 느끼고 있는 정규직 조합원들의 정서를 고려해야 했으며, 다른 한편으로는 비정규직 문제에 대한 일정한 태도(호응성accountability) 취해야 했다.<sup>22)</sup> 현대백화점 노동조합의 선택은 항시적인 구조조정의 압박 속에서 정규직 조합원들을 보호하기 위해 비정규직 외주화에 합의하고, 직접고용 비정규직에 대한 처우개선에 노조가 개입할 수 있는 여지를 남기는 선에서 타협한 것이다. 이는 한국 사회에서 기업별 노동조합에서 나타날 수밖에 없는 노조 조직의 특성을 반영한 것이다.

### (3) 세이브존I&C 사례

#### 가. 개요

세이브존I&C는 2002년 경영난으로 회사가 어렵게 된 한신코아를 인수한 할인점 중 하나다. 현재 세이브존은 세이브존I&C(서울, 경기, 대전 등 5개 매장), 세이브존(울산), 세이브존리베라(부산)의 3개 형태의 법인으로 분리되어 있다. 한편 세이브존의 실질적인 소유권을 갖고 있는 사용자는 이랜드 출신이며, 이런 이유로 “세이브존의 경영 방식이나 노사관계 또

---

22) 노동조합의 효율성을 증대시키는 호응성(efficiency-enhancing accountability)이란 노동조합이 단순히 노동자들의 이익을 대변할 뿐만 아니라 노동조합과 일반 노동자 대중들 사이를 직접적으로 연계하는 특정한 제도적 장치들에 의하여 강요되는 것을 의미한다. 이러한 제도적 장치들은 호응성 기제라 부를 수 있으며, 이러한 호응성 기제들을 통하여 노동자들은 자신들의 불만과 고민은 노동조합과 지도부에 전달하고, 노동조합은 노동자들의 불만과 고민을 수집할 수 있게 된다. 뿐만 아니라 호응성 기제들은 노동자들이 노동조합에 대하여 송환(feedback)의 기능도 수행 할 수 있어, 노동조합이 노동자들의 말을 들을 수밖에 없는 관계를 의미한다. 이와 같이 노동조합의 일반 노동자 대중에 대한 호응성은 노동자들의 이익대변을 최소한 조건으로 하며 호응성 기제들의 존재를 전제한다.

한 이랜드와 비슷하게 운영되고 있다” 는 것이 업계나 노조 간부의 이야기이다.

한편 세이브존 법인 산하의 3개의 노동조합 모두 민주노총 서비스연맹에 가입되어 있다. 2007년 현재 세이브존I&C의 상시 종사자 수는 426명인데, 조합원 조직률은 약 70%(309명, 여성 130명) 정도로 높은 편이다. 물론 세이브존I&C 노동조합의 조직 형태는 오픈 샵(open shop)이다. 그럼에도 노조 조직률이 상대적으로 높은 이유는 한신코아가 경영난으로 부도가 난 뒤 회사가 세이브존으로 인수 합병되면서 상당수가 노조에 가입했기 때문이다.

#### 나. 비정규직 전환 내용

세이브존I&C는 비정규직법 시행 이전부터 이직 및 퇴직 등의 기존의 정규직 일 자리를 비정규직(계약직 혹은 파트타임)으로 운영하고 있었다. 실제로 세이브존I&C는 2003년 이후 신규 직원을 충원하지 않았으며, 이렇게 감소된 일자리는 주로 기존 노동자들에게 전가 되어 노동강도가 강화 되었다. 이런 이유로 세이브존I&C의 상시 종사자 수는 지난 4년간 47명(2003년 472명→2007년 426명)이나 줄어들었으며, 퇴직 등의 이유로 줄어든 일자리는 비정규직으로 채워졌다.

이와 같은 상황에서 세이브존I&C 사측은 비정규직법 시행을 앞두고 동일노동 정규직과 비정규직의 차별시정을 회피하기 위해 계산 담당 정규직 약 60여명을 사무직으로 전환배치 하고, 계산직 230명을 계약해지하고 외주화했다. 그러나 현재 세이브존I&C의 5개 사업장 모두가 외주화된 것은 아니다. 세이브존I&C 5개 매장 중 2개 매장(노원, 대전)의 경우 현재까지 계산직 업무가 혼재(정규직과 비정규직)된 채 운영되고 있는 상황이며, 다른 3개의 매장(성남, 광명, 상동)은 계산직 업무를 외주화한 상태이다. 한편 세이브존I&C는 2007년 5월까지 회사 조직도 및 인력현황에서 정규직과 비정규직(계약, 파트, 파견 등)의 모든 업무별 인원(성명)이 표기되었으나, 2007년 7월 자료에서는 부서 및 업무 명단에서 비정규직 명단은 제외되었다.

#### 다. 노동조합의 대응

세이브존I&C 노동조합은 지난 2006년 12월부터 2007년 상반기까지 임금 및 인원충원 문제로 단체행동과 파업을 진행했다. 당시 세이브존I&C 노동조합은 파업 이전에 노조 가입 범위, 임금 인상, 부족한 인원(T/O)충원의 3가지 내용을 토대로 사측과 5차례(2006년 10월 19일-11월 28일)의 단체교섭을 가졌다. 하지만 세이브존I&C사측은 노조의 요구를 수용하지 못한다는 태도로 일관했고, 이에 노동조합은 2006년 11월 29일 지방노동위원회에 조정

신청을 제출하고 파업(사측 지방노동위원회의 조정안 거부)에 돌입했다. 세이브존I&C 노동조합의 단체행동과 파업은 2006년 12월부터 시작되어 2007년 상반기까지 진행되었으며, 이 과정에서 노조는 두 차례의 파업(1차 2007.1.19, 2차 2007 1.20-21)을 진행했다.

세이브존I&C 단협 제107조(고용안정)와 108조(적정인력 확보와 유지)
<p><b>[제107조] 고용안정</b>          3. 회사는 정규직 업무에 대한 용역 및 업체(수수료, 임대) 전환 시 회사는 조합원의 직장 및 생계보장을 위하여 사전에 조합과 합의한다</p> <p><b>[제108조] 적정인력 확보와 유지</b>          1. 적정인력(정규직)에 대한 인력운용은 노사합의하에 인력정원(T/O)을 확정하고 회사는 노사합의 하에 적정인력(정규직)을 유지해야 한다. 잔 적정인력의 부족은 1개월 이내에 회사에서 정규직으로 채용하고, 1개월 이상 정규직 채용이 없는 경우는 단체협약 보충협약을 실시한다.          2. 회사는 어떠한 이유로도 일방적으로 정원을 축소해서는 안되며, 불가피한 경우에는 노사합의 하에 인력 정원을 축소 조정해야 한다.          3. 회사는 비정규직의 사용범위 및 고용을 확대할 시에는 사전에 조합과 합의한다.</p>

세이브존I&C 노동조합 파업의 주된 이유 중 하나는 사측의 경영전략 때문이다. 지난 몇 년 동안 세이브존I&C 사측은 인력감원 정책을 추진했으며, 이로 인해 조합원들의 노동강도가 강화된 상태였다. 때문에 조합원들의 이직이나 퇴사가 늘어나고 있었으며, 기존의 정규직이 담당하던 일자리들을 비정규직으로 채우는 것에 대한 내부 불만이 쌓였던 것이다. 때문에 노동조합은 파업이라는 단체행동을 취했던 것이나, 파업으로 내부 조직력 미비와 정규직과 비정규직의 연대 부족 그리고 사용자의 완강한 태도로 인하여 성공하지 못한 채 마무리되었다.

그런데 2007년 7월 1일 비정규직 시행을 앞두고 세이브존I&C 사측은 5개 매장의 계산과 식품 등의 비정규직 업무를 외주화했다.<sup>23)</sup> 하지만 노동조합은 2007년 1월 파업 실패 이후 내부 조직력 미비로 사측의 비정규직 전환에 대한 적극적인 대응을 할 수 없는 상황이었다. 실제로 세이브존I&C 단협에는 조합원의 고용안정과 관련된 사항에 변화가 있을 경우 노사가 합의토록 되어 있으나, 사측은 이를 지키지 않고 있다.

#### 라. 정리

세이브존I&C의 비정규직 전환은 사측의 경영전략과 노동조합의 태도 두 가지에서 논의할 수 있다. 먼저, 사측은 지난 몇 년 동안 노동유연화 전략을 통해 비용절감 전략을 진행했으

23) 세이브존아이앤씨 노동조합의 실태조사 결과에 의하면, 2007년 비정규직법 시행을 전후로 하여 여성 조합원들 중 본인의 업무가 전환배치되었다고 응답한 비율이 57.2%나 되었다. 그런데 전환배치된 여성조합원들 중 업무에 만족하는 비율은 47%에 그쳤으며, 원직에 복귀를 희망하는 비율이 41.5%나 되었다(김중진, 2007b)

며, 노사교섭을 회피하는 등의 노사관계는 적대적인 상황이었다. 반면에 노동조합은 기존 정규직 조합원들에 대한 교육이나 내부 조직화 과정이 없었고, 비정규직에 대한 노동조합의 일상 활동이 부재한 상태에서 파업이라는 단체행동을 진행했다. 하지만 노조의 파업은 실패했고, 이는 노동조합의 조직력을 저하시키는 결과를 초래했다. 결국 사측은 비정규직법 시행을 앞두고 외주화 전략을 취했으며, 노동조합은 이에 아무런 저항을 하지 못하게 되었다.

## 2) 하위직급 신설 및 분리직군 전환 유형 : 농협유통 사례

### 가. 개요

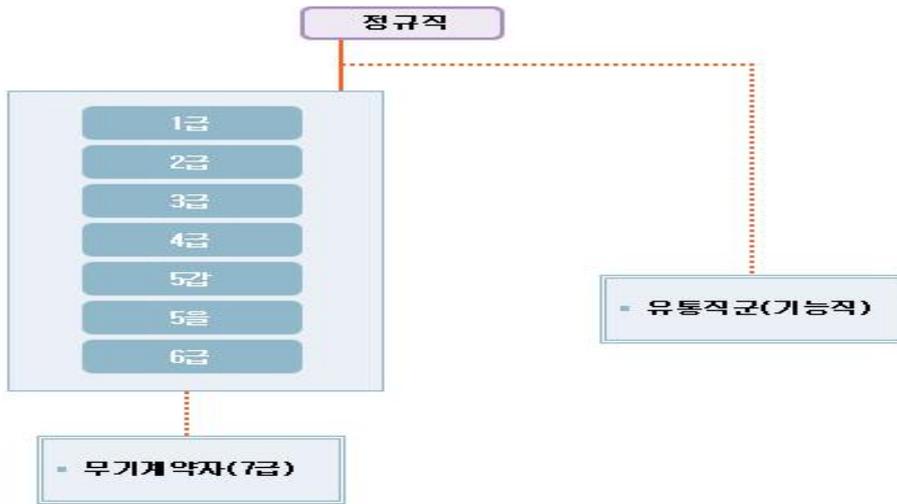
농협유통은 농협중앙회 소속으로 하나로 마트를 운영하고 있으며, 시장 점유율은 5.3% 정도이다. 2007년 현재 농협유통의 상시 종사자 수는 1,947명(5개 매장)으로 규모면에서 대형 할인점에 해당 된다. 한편 농협유통 노동조합은 민주노총 서비스연맹에 소속되어 있으며, 노조 조직률은 95% 수준(정규직 290명, 비정규직 580명)이다. 농협유통의 노조 조직 형태는 오픈 숍(open shop)이며, 노동조합 조합원의 가입 범위는 파트타임을 제외한 직접고용 비정규직(연봉제)까지 포함하고 있다.

### 나. 비정규직 전환 내용

지난 4년간 농협유통의 상시 종사자수는 1,614명(2003년 333명→2007년 1,947명)이나 증가했다. 이와 같은 농협유통의 규모의 증대는 동시에 비정규직의 증가를 수반했으며, 농협유통 사측은 2007년 비정규직법안 시행을 앞두고 외부 기관에 비정규직 문제 해결을 위한 컨설팅을 의뢰했다. 이 보고서는 외부에 공개되지 않았으나, 노조 간부에 의하면 “농협유통에 비정규직이 과대하게 많다는 점을 지적되었고, 비정규직을 무기계약으로 전환할 것을 권고” 하는 내용의 보고서가 제출되었다.

이런 이유로 농협유통은 비정규직법 시행 이후 비정규직 문제 해결을 위해 노사간 대책팀(TF/T)을 구성했으며, 이후 농협유통은 노사협의를 통해 비정규직 문제에 대한 일정한 의견이 조율되었다. 현재까지 알려진 내용에 따르면, 농협유통에서 논의된 있는 비정규직법 관련 노사합의안의 주요 내용은 △비정규직 중 계산직의 무기계약(하위직급 신설)과 △기능직의 별도 직군분리가 핵심 사안이다.

<그림 3-1-1> 농협유통 노사의 비정규직 전환 형태(안)



\* 주 : 농협유통 노사 T/FT 내부자료

먼저, 현재 농협유통의 경우 직접고용 비정규직 1,373명 중 파트타임 노동자를 제외한 2년 이상 기간제 연봉직(1,100명)의 약 70%인 720명을 무기계약으로 전환하려는 계획을 갖고 있다. 그리고 무기계약 전환 대상자는 기존의 정규직 직급의 가장 하위 직급인 6급 보다 한 단계 낮은 7급을 신설하는 것을 내용으로 하고 있다. 무기계약으로 전환된 7급 직원들의 급여방식은 현재와 같이 연봉제로 유지되며, 복지제도는 별도로 운영(농협중앙회 계약직 내용 + 농협유통 내용)하기로 했다. 또한 이들 무기계약 전환자들은 기존의 정규직(6급)으로의 승진(전환채용)이 가능하도록 되어 있다.

다음으로, 농협유통 노사는 기간제 비정규직 중 연봉직 특수직군(기능직)의 경우 별도의 직군(유통직군)을 신설하기로 했으며, 급여 방식은 별도의 호봉제를 만들기로 했다. 하지만 복지제도는 현재의 정규직과 동일하게 적용하기로 했으며, 인사승진은 별도운영 할 예정이다.

농협유통의 비정규직 전환 내용은 다른 민주노총 사업장에 비해 상대적으로 진전된 안으로 볼 수도 있지만 그 한계 또한 분명하다. 먼저, 대형 유통자본의 경우 비정규직 전환 대상자들을 무기계약이나 계약해지 및 외주화를 선택했던 반면, 농협유통은 무기계약형태의 하위 직급 신설을 통한 무기계약 전환(인사승진 가능)으로 고용안정을 이루는 동시에 6급으로의 인사승진 가능성을 열어두었다. 그러나 농협유통의 경우 복지제도는 기존이 정규직과 동일하게 적용하지 않고, 농협중앙회 계약직의 복지수준에 맞출 예정이다. 게다가 농협유통은 매장에서 비정규직이 팀장 등 직책을 부여받고 간부사원으로 근무했다하더라도 전원 보직을 박탈하고, 일반 담당업무만을 하게 했다.

#### 농협유통 복리후생 관련 단협(2007)

제61조(후생비 지급) ① 농협유통은 직원의 후생을 위하여 다음과 같이 후생비를 지급한다. 다만, 정규직원에 한한다.

1. 중식비

- 가. 월10일이상 출근한 직원 : 월 200,000원
- 나. 월5일이상 출근한 직원 : 월 100,000원
- 다. 월5일 미만 출근한 직원 : 지급하지 않음

2. 교통보조비

- 가. 월10일이상 출근한 직원 : 월 100,000원
- 나. 월5일이상 출근한 직원 : 월50,000원
- 다. 월5일 미만 출근한 직원 : 지급하지 않음

3. 직원복지연금보조금 : 개인연금신탁에 가입한 직원을 대상으로 지원

(농협유통 부담 통상임금의 15%, 종업원부담 : 통상임금의 5%)(2006.10.1.개정)

4. 경조금 및 재해보조금 : 종업원 경조사에 대하여 "별표2"에 의한 소정금액

제62조 (자녀학자금 지급) ① 농협유통은 종업원의 학자금 부담을 지원하기 위하여 다음에 정하는 바에 따라 장학금을 지급할 수 있다. 다만, 정규직원에 한한다.

제63조 (자기 개발 지원금 보조) 농협유통은 업무능력 향상 및 자기 개발을 위하여 위탁교육 및 학원수강에 대하여 그 비용의 일정액을 지원할 수 있다. 다만, 정규직원에 한한다.

#### 다. 노동조합의 대응

농협유통의 비정규직 무기계약전환(하위직급 신설 7급)과 (기능직)직군분리 전환에 대한 노동조합의 대응을 살펴보면 몇 가지 특징적인 내용을 볼 수 있다. 먼저, 농협유통 노사는 비정규직 시행 이전부터 비정규직 문제 해결을 위해 노사간 대책팀(TF/T)을 구성했다. 특히 농협유통 노사는 비정규직 차별개선 문제를 다른 유통업체 노조와 달리 처음부터 노사간의 견교환 속에서 진행되었다는 점이다. 농협유통 사측은 애초 비정규직을 무기계약으로 전환하려는 계획을 갖고 있었으나, 노동조합은 정규직과 차단된 형태의 무기계약이 아니라 하위직급 신설 형태로 대응했으며, 기능직의 별도의 직군으로 전환하는 것에 동의했다. 다만, 하위직급으로의 전환 대상자에는 파트타임이 아니라 기간제 노동자(계약직)로 한정 했으며, 기존 비정규직의 보직(팀장 등)을 박탈하고 일반 업무만을 담당하게 하고 있다.

이처럼 농협유통 노조가 비정규직 문제에 나름의 입장을 갖고 있었던 것에는 노동조합의 조직 특성에서도 확인된다. 현재 농협유통의 직접고용 비정규직(570명)은 다른 유통업체들과 달리 노동조합 가입범위에 포함되어 있다. 그리고 농협유통은 비정규직의 일정 인원을 정규직으로 전환할 수 있도록 되어 있었다. 게다가 농협유통의 비정규직은 기존 정규직 40% 수준의 복지혜택을 받고 있다. 다만, 현재의 농협유통 노동조합의 비정규직 전환에 대한 태도는 법제도적인 외부 환경변수에 따른 자구책(대응)이라는 점이다. 게다가 노동조합 활동 또한 이랜드 홈에버와 달리 정규직 중심으로 운영되고 있기 때문에 향후 노조 활동이나 비정규직 문제(파트타임 및 간접고용)에 어떻게 대응할지는 더 지켜봐야 할 부분이다.

## 라. 정리

2007년 7월 비정규직법 시행을 전후로 하여 농협유통 사측은 비정규직의 차별시정을 회피하기 위해 팀장 등의 역할을 담당하던 비정규직 노동자들의 보직을 박탈하고 일반 업무만을 담당하게 했다. 한편 노동조합은 고용안정이 비정규직 문제의 가장 큰 핵심 사안이라는 판단 하에 하위직급 신설(안)을 요구했다. 이에 사측은 비정규직 전환의 선결조건으로 정규직의 임금 동결을 요구하고 있고, 노조측은 이를 수용할 수 없다는 입장이었다. 이러한 상황에서 농협유통 노사는 해당 사업장의 비정규직 전환을 무기계약으로 전환하기로 최근 합의(2007.12월말) 했다.

한편 농협유통의 비정규직 전환(안) 문제는 노사관계 성격에서도 살펴볼 수 있다. 먼저, 농협유통은 준 정부적인 성격인 농협중앙회 소속이기 때문에 노사관계가 안정적이고 제도화되어 있다. 그리고 노동조합 조직이 오픈샵(open shop)임에도 불구하고 비정규직까지 노조에 가입되어 있을 뿐만 아니라, 비정규직이 전체 조합원의 66.2%를 차지하고 있다. 이는 농협유통 노사가 무기계약 및 하위직급 신설(안)을 고려할 수 밖에 없는 이유가 된다. 더불어 농협유통은 민간 유통업과 달리 임대나 수수료 매장이 거의 없고 자사에서 운영하는 직영 매장이 70% 이상을 차지하기 때문에 계산직의 업무가 필수인 업무 영역을 간접고용 형태로 외주화하기는 영업상의 조직 운영 손실이 크다는 점이 작용되었다.

3) 무기계약 전환 유형 : 신세계(백화점, 이마트), 삼성테스코 홈플러스, 롯데쇼핑(백화점, 마트) 사례<sup>24)</sup>

### (1) 신세계의 신세계백화점과 이마트 사례

#### 가. 개요

신세계는 롯데쇼핑과 함께 유통업체의 최고 기업 중 하나다. 신세계의 유통부문 시장 점유율을 보면 백화점부문 2위(시장 점유율 22.8%)이며, 할인점 1위(시장 점유율 37.5%)를 놓치지 않고 있다. 이를 반영하듯이 지난 4년간 신세계의 상시 종사자 수는 3,144명(2003년 9,355명→2006년 12,489명)이나 증가했다. 하지만 신세계의 인력충원은 주로 정규직이 아닌 비정규직으로 채워졌으며, 2007년 8월 현재 신세계의 직접고용 비정규직(기간제) 규모는 약 5,000여명으로 전체의 40%를 차지하고 있는 것으로 판단된다.

#### 나. 비정규직 전환 내용

신세계 사측은 비정규직법이 국회를 통과하기 이전인 2006년 초부터 해당 사안들을 검토하고 준비하는 과정을 거쳤으며, 2006년 8월 2년 이상 계약직들을 대상으로 고용 계약 형태를 유기계약에서 무기계약으로 전환했다. 실제로 신세계는 지난 2년여 동안 주5일(주 40시간) 근무체제 전환, 복리후생의 정규직과 동일 기준 적용 등의 준비를 해왔다. 특히 비정규직법 시행을 앞둔 2007년 신세계는 △파트타임 대상 의식조사(5월), △정규직 전환 기준 확정(6월), △사원설명회 실시(6월 말), △시범점포 선정·운영(제도 보완), △세부계획안 확정(7월) 등의 과정을 진행했다(노동부, 2007).

한편 신세계 사측은 직접고용 비정규직인 파트타이머를 기존의 전문직군(상품진열이나 조리 등의 업무 수행 노동자)에 흡수 통합시켰다. 이에 따라 분리직군으로 전환된 파트타이머는 급여가 20% 인상되고, 임금지급 방식도 시급제에서 연봉제로 전환된다. 분리직군으로 전환된 파트타이머의 경우 배우자 및 미혼자녀에게도 의료비를 지원받게 된다. 아울러 이들에게는 연중 휴가 일수 증가 등 복리후생 제도 등의 항목에 대해 정규직과 동일한 혜택을 받게 된다(노동부, 2007).

24) 신세계 및 홈플러스 등은 무노조 사업장이기 때문에 자료나 정보자체의 어려움이 있었으며, 롯데쇼핑(백화점)과 롯데마트는 한국노총 산하 조직이나 조사 및 면접 자체를 거부하여 이들 자료는 주로 노동부(2007) 및 신문기사 내용, 기업 공시자료 등 참조했다.

#### 다. 정리

신세계의 경우 무노조 사업장이기 때문에 비정규직법 시행을 앞두고 노동조합과의 합의가 필요 없었으며, 오히려 비정규직법이 국회를 통과한 2006년부터 법 시행에 대한 나름의 대책을 강구한 것이다. 신세계는 비정규직법이 적용 대상인 기간제 노동자들을 무기계약으로 전환했으며, 파트타임의 경우 기존의 전문직군으로 통합시켰다.

### (2) 삼성테스코 홈플러스 사례

#### 가. 개요

지난 1999년 할인점업계에 처음 뛰어든 삼성테스코 홈플러스는 동종 업계에서 시장 점유율(19.9%, 3위)과 종사자 수(10,641명, 1위)에서 상위를 차지할 만큼 규모의 성장을 이루었다. 실제로 홈플러스는 지난 4년간 상시 종사자 수가 6,118명(2003년 4,523명에서 2007년 10,641명)이나 증가했다. 하지만 노동시장에서 규모의 성장이 질적인 성장을 의미하는 것은 아니다. 2007년 현재 홈플러스의 상시 종사자 중 기간제 비정규직(6,300명)은 59.2%를 차지하고 있는 것으로 판단된다.

#### 나. 비정규직 전환 내용

삼성테스코 홈플러스는 비정규직법안 시행을 앞두고 전국의 55개 지점에서 사원설명회나 Q&A 교육 자료집을 배포했다. 그리고 2006년 말 삼성테스코 홈플러스 사측은 정기노사협의회를 통해 비정규직 전환 협의 초안을 만들었으며, 2007년 노사협의회(3월, 6월)에서 최종적으로 비정규직의 무기계약전환에 합의했다. 삼성테스코 홈플러스(이하 삼성테스코) 노사협의회 결과를 보면 기간제 비정규직 중 2년 이상 근무자(성적 양호) 2,700명을 무기계약으로 전환하고, 합리적인 처우시스템을 마련하는 것을 골자로 하고 있다(노동부, 2007).<sup>25)</sup>

먼저, 삼성테스코는 비정규직 전환을 결정하면서 2007년 합리적인 처우시스템 기반을 마련한다는 취지하에 단시간 근로자(파트타임)인 ‘담당’ 들에 대한 장기근속포상과 경조 지원, 자녀 학자금 지원을 정규직과 동일하게 적용키로 규정을 바꾸었다. 동시에 삼성테스코는 파트타임(담당)의 시급 및 상여금 인상 등 임금지급 방식도 변경했다. 파트타임의 상여급 지급

25) 삼성테스코는 지난 8년동안 비정규직인 ‘담당’ (파트타임)에서 정규직인 ‘선임’ 으로 전환된 점포 인력이 40%(약 1,000명)에 육박한다고 주장한다(노동부, 2007).

내용을 보면 기존에는 설과 추석에 각각 20만원씩 최대 40만원을 지급했으나, 앞으로는 100%(기본급\*근로계약시간\*4.3주 기준)씩 연간 200%로 기존 정규직과 동일하게 받는다. 한편 파트타임 노동자들의 유급휴무일은 기존의 선과 추석 당일 이틀에서 관공서 공휴일 기준인 15일로 늘렸다(노동부, 2007).

하지만 삼성테스코 비정규직 중 무기계약으로 전환된 기간제의 경우 정규직에 비해 복지 및 승진기회 등에 차별이 존재한다. 물론 무기계약자도 능력이 우수할 경우 언제라도 인성면 접과 업무적응 능력 평가 등을 거쳐 정규직인 ‘선임’으로 발탁될 수 있다는 명시적 규정(?)은 만들어 놓았다.<sup>26)</sup> 그럼에도 노동부(2007)는 삼성테스코가 비정규직법 실행을 앞두고 고용안정과 차별철폐를 최우선적 고려, 비정규직 우수사원의 무기계약전환, 정규직 발탁 시스템의 상시운영이라는 사례로 꼽고 있다.

#### 다. 정리

삼성테스코는 신세계와 마찬가지로 무노조 사업장이기 때문에 비정규직법 시행을 앞두고 노동조합과의 합의가 필요 없었다. 다만, 삼성테스코는 2006년 하반기부터 노사협의회를 통해 비정규직 전환내용을 논의했으며, 비정규직법이 적용 대상인 기간제 노동자들을 무기계약으로 전환했으나, 임금 및 승진 등에 있어 정규직과 차별이 존재한다.

### (3) 롯데쇼핑의 롯데마트 사례

#### 가. 개요

롯데쇼핑(주)은 신세계와 함께 국내 유통업 1~2위를 차지하는 거대 유통자본이다. 특히 롯데쇼핑은 백화점부문에서 부동의 1위(시장 점유율 42.2%)를 차지하고 있으며, 할인점인 롯데마트는 Big4 중 3위(시장 점유율 14%)를 차지하고 있다. 이를 반영하듯이 롯데쇼핑의 인력현황 추이를 보면 지난 3년간 상시 종사자 수는 1,165명(2003년 7,249명에서 2006년 8,415명) 가량 증가했다. 한편 롯데쇼핑의 경우 신세계와 달리 노동조합이 건설되어 있으며, 롯데백화점(노원점은 롯데미도과노조로 민주노총 서비스연맹 소속) 및 롯데마트 모두 한국노총의 연합노련에 소속되어 있다.

#### 나. 비정규직 전환 내용

26) 삼성테스코의 직무체계는 ‘점장-부점장-SM(섹션 매니저)-선임(카테고리 매니저)-담당(파트타임)’ 등으로 구성되어 있다.

롯데쇼핑은 2007년 7월 비정규직법 시행을 앞두고 2년 이상 근무자인 기간제 비정규직 7,000명(백화점 12,00명, 마트 4,500명, 슈퍼 1,300명)을 무기계약으로 전환하기로 했으며, 매장관리자 500여명은 정규직으로 전환했다. 롯데쇼핑의 비정규직 전환 규모는 국내 유통업체 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다.

롯데마트 노사는 비정규직법 시행을 앞둔 2007년 2월 동일·유사업무에 종사하는 매장관리 기간제 노동자 500명을 정규직으로 전환하기로 합의했다. 또한 롯데마트는 기간제 파트타임 직원들의 경우 무기계약전환으로 학자금 지원 등 복리후생에 있어 정규직과 동일한 수준을 적용 받게 했다(노동부, 2007). 하지만 롯데마트 파트타임 노동자들은 주5일제 시행(주6일제 39시간→주5일제 35시간)에 적용을 받지만, 급여 방식은 시급제를 그대로 유지하기 때문에 임금 손실이 나타날 수 밖에 없다.

롯데마트가 계산 담당 업무를 무기계약으로 전환한 것에 비해 매장관리 직원 일부를 정규직으로 전환한 시킨 이유는 ‘이들의 업무가 고객서비스를 직접적으로 담당하고 있다’ 는 이유였다. 하지만 롯데마트 계산직 거의 모두가 여성으로, 매장관리직 거의 대부분은 남성으로 구성되어 있다는 점을 고려하면, 결국 롯데마트의 경우 유통업 내부 노동시장의 성차별적인 이질화 전략을 활용하는 대표적인 사례로 볼 수 있다. 실제로 롯데쇼핑의 경우 여성 판매직을 별도직군을 운영하고 있었으나, 노조 관계자의 인터뷰 결과에 의하면, 2005년 고평법 개정 이후 차별문제를 회피하기 위해 판매직과 일반직의 통합체계를 운영하고 있다.

한편 롯데마트의 매장 사원(FO)은 이번 비정규직법 시행 이전부터 정규직 전환제도를 통해 비정규직 사원 중 우수사원을 정규직으로 전환(비정규직 사원 중 1년 동안 검증기간을 통해 정규직으로 선발)하는 사례가 있었다. 또한 사무직에 종사하는 사무전문직 사원은 3년간의 근무성적을 평가한 뒤 우수사원을 정규직으로 선발했다.

#### 다. 정리

롯데마트는 비정규직의 전환 문제를 놓고 노동조합과 합의했으나, 애초 노동조합은 해당 종사자들이 조합원이 아닌 관계로 비정규직 문제는 사측 주도로 이루어졌다. 한편 롯데마트는 비정규직법 시행을 앞두고 여성이 다수를 차지하고 있는 계산업무를 무기계약(파트타임의 경우 별도직군)으로 전환했으며, 남성이 다수를 차지하고 있는 매장관리직의 경우 정규직으로 전환했다.

### 3. 비정규직 활용에 대한 노사간의 대응양식

앞에서 살펴보았듯이 비정규직법 시행을 전후로 주요 유통업체의 경영전략과 시장상황 그리고 업체의 성격에 따라 비정규직의 노동유연화가 결정되고 있는 것을 확인했다. 현재 주요 유통업체 중 계산직 비정규직을 유사 정규직 형태인 무기계약으로 전환한 경우도 있지만, 일부 유통업체의 경우 계약해지 및 외주화한 곳도 있다. 최근 비정규직 시행을 전후로 하여 직접고용 비정규직을 간접고용(용역-파견)으로 전환한 곳은 이랜드 뉴코아, 세이브존I&C, 현대백화점 등이다.

반면에 일부 유통업의 경우 비정규직을 ‘유사 정규직’ 형태인 무기계약<sup>27)</sup>으로 전환했으며, 이들 유통업체들은 관계회사(법인)에 포함되어 있는 백화점과 할인점의 비정규직을 동시에 무기계약 형태로 전환했다. 대표적인 유통업체로는 업계 1-2위인 롯데쇼핑과 신세계 그리고 삼성테스코 홈플러스이다. 그런데 이들 기업 모두 노조가 없거나 무노조 경영전략으로 유명한 삼성 자본이며, 롯데쇼핑의 경우 노동조합은 있으나 한국노총 사업장 소속이다. 그렇다면 주요 유통업체의 비정규직화 활용이 노동조합의 유무에 따라 어떻게 다르게 전개되었는지 살펴보자.

#### 1) 유노조 사업장 사례

일반적으로 비정규직 문제를 노사관계의 측면에서 살펴보면 노사관계의 제도화 문제와 노동조합의 조직 특성으로 파악할 수 있다. 첫째, 비정규직 문제 해결의 주요 핵심변수 중 하나는 기업과 노동의 노사관계 성격인데, 민주노총 서비스연맹 산하의 주요 유통업체의 노사관계는 불안정한 사업장들이 다수를 차지하고 있다.<sup>28)</sup> 민주노총 6개의 유통 사업장을 한정해서 보면 최근 5년 사이에 집회나 파업과 같은 단체행동을 한 곳이 절반(롯데미도파, 뉴코아, 세이브존I&C, 이랜드일반노조)을 넘고, 이들 사업장에서 노동조합이 파업을 하게 된 배경은 인수합병(M&A)과정에서 고용승계나 비정규직 문제였다. 결국 몇몇 유통업에서 파업투

27) 현재 정규직으로 전환된 일부 사업장의 경우 해당 노동자들이 3회 이상 경고나 주의 등의 벌칙을 받게 될 경우 해고가 가능하도록 되어 있다. 또한 정규직으로 전환된 비정규직이 정규직(남성) 업무를 담당하는 직원들과 인사 및 임금체계에 차이가 없어야 하지만, 현재 알려진 바에 의하면 이들 사업장의 정규직화는 일반적으로 인식하고 있는 정규직과는 다른 모습을 띄고 있는 것으로 알려지고 있다.

28) 우리나라에서 주요 유통업 노조 중 민주노총에는 서비스연맹 산하에 백화점(현대백화점, 롯데미도파백화점, 전주코아백화점노조)과 할인점(농협유통노조, 홈에버 및 2001 아웃렛의 이랜드일반노조, 뉴코아 노조, 세이브존I&C 노조, 세이브존리베라노조 등) 사업장들이 조직되어 있으며, 한국노총에는 연합노련(롯데쇼핑, 롯데마트, 메가마트노조)과 금융노조의 수협중앙회(바다마트)에 유통 사업장들이 조직되어 있다.

쟁이 빈발했던 사업장에서 자본의 비정규 노동력 활용이 증가하고 있는 것이다.

둘째, 노동조합의 형태와 조직문제이다. 비정규직 문제를 해결하기 위한 주요 주체인 유통업 노동조합의 조직률은 매우 미비하며, 그나마 민주노총 서비스연맹은 아직 산별노조로 전환하지 못한 상황이다. 2006년 현재 유통서비스부문의 노조 조직률은 2.41%(정규직 9.79%, 비정규직 0.88%)로 전체 노조 조직률의 5분의 1 수준에 불과하다(유통서비스부문 정규직 유노조 조직률 22.5%, 비정규직 유노조 조직률 0.5%). 2007년 9월 현재 민주노총 서비스연맹에 가입된 유통업 노조 현황을 보면 백화점 및 할인점 7개 노조 조합원은 6,061명(전주코아백화점 제외)이며, 비정규직 조합원(뉴코아 150명, 이랜드 일반노조 600명, 농협유통 570명)은 1,330명으로 4분의 1정도(21.9%)를 차지하고 있다. 이런 상황에서 민주노총 서비스연맹 산하 유통업 조직 현황을 보면 절반 이상은 유니온 샵이 아니라 오픈 샵(4개)이다.

셋째, 노동조합의 비정규직 조직화 사업과 태도에 관한 문제이다.<sup>29)</sup> 먼저, 서비스연맹이 민주노총에서 조직 활동가(10명)를 배정 받아 공식적으로 조직화 사업 활동(2006년 8월부터 현재까지)을 보면, 연맹 및 일부 단위 노조 차원에서는 나름의 비정규직 활동을 진행하고 있으나, 나머지 단위노조에서는 비정규직 사업이나 활동이 구체적으로 진행하지 못하고 있다. 연맹의 경우 전국 각 지역에서 유통노동자를 조직하기 위한 기초 작업(연고자, 사업근거지와 영역 확보)을 완료한 상태이며, 조직 활동가 사업이 안정되면서 역량이 축적되어가고 있는 상황이다.

물론 조직 사업이 유통부문 전반에 걸쳐 진행되지 못한 점과 기존 노조 역량과 결합해야 하는 과제가 있으며, 비정규직법 시행에 따른 조직 내부의 방침 등이 부재했던 한계점이 있었다. 특히 서비스연맹 산하 이랜드 홈에버의 경우 지난 2006년 10월부터 비정규직 조직화를 위한 사업을 진행하여 2007년 9월 현재 전국의 25개 매장에 분회를 건설했으며, 조직화 사업을 통해 지난 2년 사이에 조합원이 5배(2005년 212명→2007년 9월 현재 1,200명)가량 증가하는 성과를 거두었다. 그럼에도 불구하고 조직화된 사업장에서 비정규직의 노조 가입을 위한 노조규약 변경이나 단체협약 적용 등과 같은 사업은 몇몇 사업장을 제외하고는 아직 진행되지 못하고 있다. 아래는 이랜드 홈에버의 노조 조직화 과정에 대한 한 간부의 이야기다.

홈에버의 경우, 비정규직 조합원을 인정받은 시기는 2005년 12월이다. 그 때까지 노조는 비정규직을 조합원에 받았지만 회사가 인정을 안 했다. 노조가 끊임없이 비정규 조합원들을 받으면서 회사한테 인

29) 민주노총 서비스연맹 및 산하 단위노조의 비정규직 활동은 민주노총이 비정규직 조직화사업을 위해 50억 기금을 결의하고, 연맹이 5대 부문 전략조직화 사업으로 유통부문의 조직화 사업을 공식적으로 진행 했던 시기를 기점으로 1기(2000년~2003년)와 2기(2003년~2006년), 3기(2006년 하반기~)로 구분할 수 있다. 민주노총 서비스연맹의 1기, 2기 조직화 활동 내용은 김종진(2005b)을 참조하라.

정하라고 요구했고, 급기야 2005년 12월에 비정규 조합원들을 회사도 인정했다. 또 2006년 3월에는 단협에 18개월 이상 고용안정은 쟁취했는데, 이것은 다른 것을 노조가 양보하면서 따온 거다. 이런 것들이 비정규투쟁을 준비해 온 것이고, 그런 부분들이 있었기 때문에 이번 이랜드 투쟁이 가능했다고 생각한다. 사실 이랜드 홈에버는 까르푸 노조 시절에 비정규 조합원들이 계속 가입했는데 회사가 계속 인정을 안했고, 회사는 조합비도 공제 안 해주고 그랬다. 그러다가 2006년 노조가 단협 투쟁을 거의 1년 동안 했다. 그 때(2005년 12월) 일단 비정규직 조합원을 조합원으로 인정하겠다. 그래서 2006년 1월부터 조합비도 공제해주었고, 지금은 비정규직 조합원들의 (노조 간부)회의 시간도 인정해주고 이렇게 된 거다. 조합원으로서의 인정이.. 사실 얼마 안 된 거다(이랜드일반노조 간부 인터뷰 내용 중, 2007년)

<표 3-1-21> 민주노총 산하 유통업 노조 조직 현황 및 노사간 비정규직 태도 I

노조		현대백화점 노조	롯데미도파백화점 노조	뉴코아 노조	
노조	창립시기	▪ 1987.8	▪ 1987.9	▪ 1987.8	
	상근자 수	▪ 23명(파견 1인 포함) ▪ 본부 6인, 지역 1인 상근	▪ 4명(파견 1인 포함)	▪ 9인	
	조직체계	▪ union shop ▪ 본부 - 12개 지부(호텔 2개 및 H&S 1개 포함)	▪ union shop ▪ 단일 사업장	▪ union shop(과장 open shop) ▪ 본부 인, 16개 지부(12개 지부장 비전임, 4개 지부장 미선임)	
	조합비	▪ 1%	▪ 1%	▪ 1%	
조합원	직원 수	▪ 2,083(여성 944)	▪ 333(여성 233)	▪ 1,968	
	조합원(a)	▪ 1,979	▪ 283	▪ 1,430(비정규 150)	
	대상(b)	▪ 정규직 ▪ 대리까지 가입	▪ 정규직 ▪ 4급 계장까지 가입. 3급 선택	▪ 정규(4급 대리), 비정규 ▪ 관리직(3급 차장)	
	조직율(a/b)	▪ 96%	▪ 94.3%	▪ 80%(비정규직 90%)	
	특징	▪ 과장급 이상 종근사원(관리직) 노조 건설(2006.3)	▪ 03년 M&A 이후 open shop 전환 ▪ 판매담당 여직원을 별도의 직급2-4급으로 분류 ▪ 파견허용업을 제외하고 거의 대부분 정규직으로 운영	▪ 관리직 노조 건설(2003.12) 및 노조 통합(2006.2) ▪ 비정규직 노조 가입	
	교육 훈련	▪ 대의원 - 7일 ▪ 조합원 - 2시간	▪ 대의원 - 년 2회(2박3일) ▪ 조합원 - 년 1회	▪ 대의원 : 9일 ▪ 조합원 : 1일	
비정규직 문제	차별 시정 대응	자본	▪ 비정규직 외주화	▪ 항시적 시도 추구	▪ 계약해지, 외주화 ▪ 부당노동행위
		노조	▪ 외주화 합의	▪ 외주화 시도 저지 하고 있음	▪ 파업 투쟁 진행
	노동조합 주요 요구 사항	▪ 외주화 합의 이후 간접고용 비정규직 처우개선에 대한 개입이 가능하도록 단합에 명시	▪ 비정규직 외주화 거부	▪ 외주화 철회 및 복귀 시 전환배치 반대 ▪ 해고 비정규직 복직	
	노조의 비정규직 활동	▪ 일반적으로 일상 및 문화 활동에 비정규직 참여 가능	▪ 일반적으로 노조 행사에 비정규직과 협력사원 참여 열려 있음 ▪ 계산, 전기시설 등 거의 대부분 정규직 조합원	▪ 비정규직 간담회 ▪ 비정규직 노조 가입 모색, 07년 노조 가입	
단체 행동	주요 행동(기간)	▪	▪ 2002.10-12.24 : 2002년 M&A 과정에서 파업	▪ M&A 이후 2005년, 2006년 파업 ▪ 비정규직법 시행 관련 파업 : 2007년 7월 - 현재	
	행동형태	▪	▪ 중식 집회 ▪ 주 2일 유무 시행(롯데쇼핑 월요휴무 VS 미도파 수요일 휴무) ▪ 쟁의조정 신청 이후 합의	▪ 이랜드 홈에버-뉴코아 공동투쟁 ▪ 강남 뉴코아 매장 2회 점거 등	
	성과와 한계점	▪	▪ 성과 : open shop으로 전환 ▪ 한계점 : 고용승계, IMF 이후 직접고용 계약직으로 전환되었던 전기시설 부문 정규직 전환	▪ 비정규직법 시행 전후의 계약해지 및 외주화 문제에 정규직-과 비정규직 그리고 시민사회단체 연대 투쟁	
고용 관계	임금체계	▪ 정규직 - 호봉제 ▪ 비정규직 - 연봉제	▪ 정규직 - 호봉제 ▪ 비정규직 - 시급제	▪ 정규 - 호봉제 ▪ 비정규 - 시급	
	직급체계	▪ 정규 1-5급(5급은 갑을) ▪ 비정규	▪ 일반 1-5급(1,2급은 갑을로 구분) ▪ 판전 2-4급(여직원)	▪ 정규 1-6급(6급은 학력에 따라 갑을병) ▪ 비정규 갑-을	
	인사교육	▪ 수습기간 2개월 ▪ 희망퇴직 프로그램 시행(새출발 직원 프로그램)	▪ 3박4일 신입사원 교육, 수습 3개월 ▪ 희망퇴직 노조 저지	▪ 신입사원 3박4일 교육 ▪ 이랜드식 교육	

\* 자료 : 노조 내부 자료 및 노조 간부 인터뷰 내용을 중심으로 정리.

<표 3-1-22> 민주노총 산하 유통업 노조 조직 현황 및 노사간 비정규직 태도II

노조		농협유통 노조	세이브존I&C 노조	이랜드일반노조 (홈에버, 2001 아울렛)
노조	창립시기	▪ 2002.10	▪ 2002.12 (2002년 M&A 이후 노조 명칭 변경)	▪ 2006.3 (이랜드 노조와 홈에버 통합, 까르프는 )
	상근자 수	▪ 3인	▪ 3인	▪ 6인(해고자 1인 포함)
	조직체계	▪ open shop ▪ 본조 - 5개 지부(지부장 비전임)	▪ open shop ▪ 본조 - 5개 지부(지부장 비상근)	▪ open shop ▪ 본조-10개 지역지부(지부장 비전임)
	조합비	▪ 정규직 - 1만원, 1만5천원(과장 이상) ▪ 비정규직 - 5천원	▪ 1%	▪ 1%
조합원	직원 수	▪ 1,947	▪ 426(여성 130)	▪ 6,025(홈에버, 사무직 448)
	조합원(a)	▪ 860(비정규 570)	▪ 309	▪ 1,200(비정규 600, 아울렛 50)
	조직대상(b)	▪ 정규직 ▪ 직접고용 계약직 중 연봉제(파트타임 제외)	▪ 정규직(4급 대리까지)	▪ 정규(부장까지) ▪ 비정규
	조직율(a/b)	▪ 95%	▪ 70%	▪ 14%
	특징	▪ 직접고용 계약직 조합원 가입 및 복리 후생 적용	▪ 한신코아가 M&A되면서 조합원 가입 증가	▪ 비정규직 조합원 가입, (구)이랜드 노조와 통합
	교육 훈련	▪ 단협에 시간과 요일은 명기되지 않았으나, 교육 실시 가능	▪ 대의원 : 연1-2회 ▪ 조합원 : 연1회(1일)	▪ 간 부 : 2일 ▪ 분회장, 조합원 : 무
비정규직 문제	차별시정 대응	자본 ▪ 무기계약 전환 예정 노조 ▪ 무기계약 합의 예정	▪ 외주화 시행 ▪ 단협 불이행	▪ 계약해지, 직무급 전환 ▪ 부당노동행위
	노동조합 주요 요구 사항	▪ 비정규직 무기계약, 6급 인사승진 가능 통로 열어 둠	▪ 비정규직 정규직화	▪ 2년 이상 비정규직 정규직환 ▪ 선별적 직무급제 반대 ▪ 3개월 이상자 고용보장
	노조 비정규직 활동	▪ 직접고용 비정규직 복리후생 정규직의 40% 수준 혜택 ▪ 직접고용 비정규직(파트타임 제외) 노조 가입 가능	▪ 비정규직 정규직화 사측에 요구	▪ 비정규직 노조 가입 가능, 조직화 활동 ▪ 분회 건설 ▪ 민주노동당 및 사회단체와 함께 연대 활동
단체 행동	주요 행동(기간)	▪	▪ 2006.12-2007.4.20 - 1일 파업 : 2007.1.19 - 2일 파업 : 2007.1.20-21(건강회복 투쟁)	▪ 2007.6.10 - 현재 : 이랜드 홈에버-뉴코아 공동투쟁 : 홈에버 상암점 점거 등
	행동형태	▪	▪ 조끼착용 ▪ 부문, 전면파업	▪ 파업
	성과와 한계점	▪	▪ 장기간 투쟁과정의 전력과 전술 부재 ▪ 연대의식 부족(정규-비정규, 사원-관리직)	▪ 비정규직법 시행 이전부터 비정규직 조직화 추진 ▪ 시민사회단체 연대 투쟁
고용 관계	임금체계	▪ 정규 - 호봉제 ▪ 비정규 - 연봉, 시급	▪ 정규 - 호봉제 ▪ 비정규 - 시급	▪ 직무급제
	직급체계	▪ 정규 1-6급	▪ 정규 1-8급(6급 대출, 7급 전문대출, 8급 고졸)	▪ 직무급
	인사교육	▪ 직급 및 직무교육 ▪ 자기계발 교육 시행	▪ 인적자원관리 거의 전무(승진자 교육 3일) ▪ 희망퇴직은 팀장급 진행 경험	▪ 없음

\* 자료 : 노조 내부 자료 및 노조 간부 인터뷰 내용을 중심으로 정리.

## 2) 무노조 사업장 사례

유통업의 경우 유노조 사업장이나 민주노총 사업장에 비해 상대적인 안정적인 노사관계를 유지하고 있는 곳이나 무노조 사업장에서 비정규직을 유사 정규직(무기계약제)으로 전환하고 있다.<sup>30)</sup> 먼저, 유통업의 노조 유무에 따라 기업의 노동유연화 활용 전략에 차이가 있다. 신세계나 삼성테스코 홈플러스의 경우 무노조 경영전략으로 유명한 삼성이며, 실제로 몇 년 전 신세계 이마트 계산직 노동자들이 노동조합을 건설하자 사측은 조합원들에 대한 탄압과 회유로 노조를 와해한 대표적인 반노조 기업으로 꼽히고 있다. 그러나 롯데쇼핑(롯데백화점, 롯데마트)의 경우 신세계와는 달리 노동조합이 있으며, 상대적으로 안정된 조직력을 갖추고 있다는 점과 함께 노조가 일상적인 조합 활동(정규직 중심)을 활발하게 진행된 경우에 해당된다.<sup>31)</sup> 그럼에도 신세계, 삼성테스코 홈플러스, 롯데쇼핑이 계산직 업무를 무기계약으로 전환하는 것은 기존의 노동문제에 대한 기업의 부정적인 이미지를 탈피하고, 비정규직 문제에 대한 ‘기업의 사회적 책임’ (CSR)을 다하는 모습을 보여 줌으로써 기업 가치를 향상시키기 위한 전략으로 볼 수 있다.

둘째, 유통업의 비정규직 전환은 업태별 특성에 따라 차이가 존재한다. 일반적으로 백화점의 경우 업태 특장인 고품질 서비스 전략이 기업 이윤으로 연결되기 때문에, 저가의 상품 판매를 통해 최대한의 이익을 산출하는 할인점(마트)과는 시장상황이나 경영전략이 다르다고 볼 수 있다. 롯데쇼핑과 신세계라는 거대 유통기업은 시장 점유율(롯데백화점 42.2%, 신세계 22.8%)과 자본 유보율(롯데백화점 5,075%, 신세계 2,917%)이 가장 높은 곳 중 하나다.<sup>32)</sup> 실제로 2004년 세계 유통업체 매출액(롯데쇼핑 5위, 신세계 3위)과 이익률 증가 순위(신세계 2위, 롯데쇼핑 5위)에서도 상위를 차지하고 있다. 때문에 이들 기업은 유통업 비정규직을 정규직으로 전환이 가능함에도 무기계약을 선택한 것이다.

하지만 유통업체들은 비정규직법 시행을 전후로 하여 비정규직의 정규직 전환이 아닌 무기계약을 선택했다. 그렇다면 왜 이들 기업은 이랜드처럼 외주화 하지 않고 무기계약을 선택했을까. 바로 유통업의 핵심 업무 중 하나인 계산직 업무를 외주화 문제는 사업장의 규모와

30) 일부 유통사업장의 경우 서류상으로만 노조 설립신고를 하고 노조 활동을 하지 않는 페이퍼(paper union) 노조로 존재하는 사업장이 있다.

31) 롯데 계열의 노동조합은 한국노총 사업장으로 민주노총 사업장에 비해 노사관계가 충돌적인 사례가 없었다. 그 이유 중 하나는 최근 문제가 되고 있는 비정규직 문제를 노조가 현실적인 의제로 제기하지 않았기 때문이다. 실제로 민주노총 사업장에 속하는 롯데호텔의 경우 2000년 노동조합의 비정규직 투쟁에 대한 억압적인 태도에서 자본의 반노동조합적인 태도가 확인되었다. 게다가 2007년에도 롯데호텔은 200여명의 비정규직 중 33명만을 선별적으로 정규직화하고 나머지 인원은 내부적으로 외주화하겠다는 방침을 정한 것으로 알려졌다.

32) 자본 유보율은 최초의 납입자본금 대비 자본잉여금(보통 주가평가익)+이익잉여금(당기순이익 중 배당하지 않고 사내에 유보한 자금의 합)의 비율을 의미(자본잉여금+이익잉여금)/자본금(납입자본금).

도 연동되기 때문이다. 현재 비정규직을 무기계약으로 전환한 곳은 약 1천~2천명이 넘는 사업장인 반면, 계산직을 외주화한 곳은 1천명 미만의 기업들이다. 결국 거대 유통자본의 경우 계산직 업무가 유통 사업장의 핵심 업무이며, 계산직은 유통 사업장의 인력구성분포에서 판매 및 판촉과 함께 상시 종사자의 대부분을 차지하고 있기 때문이다. 따라서 유통기업은 해당 사업장의 계산직 업무를 모두 외주화 할 경우 기업의 운영(서비스)에 보이지 않는 차질이 가능할 것이라는 판단도 있었을 것이다.

<표 3-1-23> 주요 유통업체의 비정규직 전환 유형과 내용

업 태	매장	전환 규모와 형태			비정규직화 혹은 정규직화 전환 내용	노조 유무
		규모	형태	대상		
백 화 점	신세계 백화점	1,000명	무기 계약  분리 직군	계약직  파트 타임	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006년 8월부터 2년 이상 대상자 무기계약자, 비정규직 파트타이머 기존 전문직군(상품진열, 조리 업무 수행)으로 흡수 통합.</li> <li>근무시간 : 주6일 36시간 → 주5일 40시간</li> <li>급여방식 : 시급 → 연봉제, 임금 25%인상. 설·추석 상여금 및 성과급(정액 → 정률제) 도입</li> <li>복지제도 : 정규직과 동일 기준 적용, 의료비(미혼자녀, 배우자 적용), 연충휴가, 경조, 학자금, 종합검진, 장기근속 포상 등</li> </ul>	무노 조
	애경 백화점	?	정규직	계약직	<ul style="list-style-type: none"> <li>2005년 60여명 정규직 전환, 2006년 삼성플라자 인수 시 155명 정규직 전환</li> <li>2007년 7월부터 근속연수와 무관하게 정규직 전환</li> <li>복지제도 : 사내대출 등 복리후생 정규직과 동일</li> <li>인사제도 : 정규직 전환 이전의 근속 인정, 동일 기준에 의해 승급 가능</li> </ul>	무노 조
	갤러리아 백화점	300명	정규직	계산직 판매직	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 300명 중 계산직 등 160명 정규직 전환</li> <li>직영 판매사원 등 140명 정규직 전환 예정</li> </ul>	무노 조
	롯데 백화점	1,200명	무기 계약	2년 이상 근무자	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 2년 이상 근무자 1,200명(20%) 무기계약 전환</li> <li>급여방식 : 급여 수준 인상</li> <li>복지제도 : 학자금 지원, 휴가 일수 증대 등</li> <li>노동시간 : 주 36시간 이내 근무조건 유지</li> </ul>	한국 노총
	현대 백화점	416명	외주화	계산, 식품 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 1,240명 중 416명 외주화(계산 106명, 식품직업 170명, 기타 140명)</li> <li>계산담당 정규직 558명 전환배치, 계산담당 비정규직 106명 용역화</li> <li>점포별 정규·비정규 분리 운영 예정</li> </ul>	민주 노총
합 인 점	신세계 이마트	4,000명	무기 계약	계약직	<ul style="list-style-type: none"> <li>신세계와 내용 동일</li> </ul>	무노 조
	삼성테크코 홈플러스	2,600명	무기 계약	2년 이상 근무자	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 6,300명 중 2년이상 근무자 2,700명 무기계약</li> <li>근무시간 : 주 5일 37시간, 탄력적 근무시간제</li> <li>급여방식 : 시급제</li> <li>복지제도 : 4대 보험, 결조사비 지원, 장기근속포상, 휴양시설 이용, 학자금, 휴일(2일~15일 적용)</li> <li>상여금 : 정규직과 동일(200%), 설·추석 상여금 인상(20만원→최대 40만원)</li> </ul>	무노 조 ▼ 노사 협의 회의
	농협유통 하나로 마트	720명	-무기 계약 :하위 직급 신설	2년 이상 근무 계산직	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규(1,373명) 가운데 2년 이상 근무자(1,050명) 중 720명(약 70%) 무기계약 전환 예정(파트타임 제외).</li> <li>급여방식 : 현행 연봉제 유지</li> <li>복지제도 : 연봉 계약직은 정규직의 40% 수준으로 이미 혜택 받고 있음(자기개발비, 피복비 등)</li> <li>노조가입 : 이미 조합원 가입 대상에 속함</li> <li>인사제도 : 정규직 6급으로의 진급 가능</li> </ul>	민주 노총
		150명	직군 분리	기능직	<ul style="list-style-type: none"> <li>기능직(150명)은 별도로 직군분리</li> <li>급여방식 : 별도의 호봉제</li> <li>복지제도 : 정규직과 동일</li> <li>인사제도 : 별도로 운영</li> </ul>	
	롯데마트	500명	정규직	매장 관리	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 4,900명 중 정규직과 동일업무 담당 기간제 500명 정규직 전환</li> <li>- 기존에 매장사원(F0) 중 우수사원 정규직 전환 시행</li> </ul>	한국 노총
		4,500명	무기 계약	계산직	<ul style="list-style-type: none"> <li>파트타임 계산원 4,500여명 무기계약으로 전환</li> <li>근무시간 : 주 6일 39시간 → 주 5일 35시간</li> <li>급여방식 : 시급제</li> <li>복지제도 : 4대 보험과 휴가일수, 학자금 지원 근무연수에 따라 혜택 등 정규직과 동일</li> </ul>	
	롯데슈퍼	1,300명	무기 계약	계산직	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직 1,300명 무기계약</li> </ul>	-
	GS 리테일	?	무기 계약	2년 이상 근무자	<ul style="list-style-type: none"> <li>슈퍼·합인점 등 2,000여명의 비정규직 중 2년 이상 근무자 무기계약</li> <li>복지제도 : 자녀학자금·경조금 및 휴가 부여 등</li> <li>근로시간 : 주 36시간 이내 근무조건 유지</li> </ul>	무노 조
	세이브존 I&C씨	230명	계약 해지 외주화	계산직	<ul style="list-style-type: none"> <li>계산 담당 비정규직 230명 계약해지 및 외주화</li> <li>5개 점포 중 3개는 정규직과 비정규직(용역)이 혼재되어 운영하고 있으며, 2개 점포는 완전 외주화된 상태임.</li> </ul>	민주 노총
	이랜드 홈에버	521명	직무 급제	2년 이상 근무자	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규 3,000명 가운데 2년 이상 근무자 1,100명 중 521명 선별 직무급제 전환, (일부)계약해지 및 선별직무급제 시행</li> <li>보안직원(220명), 주차요원(150명), 카트직원(79명), 시설직원(35명), 청소(24명) 등 약 650여명 감원</li> </ul>	민주 노총
이랜드 뉴코아	220명	계약 해지 외주화	계산직	<ul style="list-style-type: none"> <li>계산 담당 정규직 100여명은 타 업무로 전환배치하고 220여명은 외주화</li> <li>부당노동행위 : 계약기간 변경 및 미기입(0개월, 1일, 3개월→1개월)</li> </ul>	민주 노총	
이랜드 2001 아울렛	?	계약 해지 외주화	계산직	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직 계산원 타점으로 이동, 계약직은 모두 계약 해지 후 외주화</li> <li>단기 계약직(3-6-9개월) 중 계약기간이 남은 노동자 사표 제출 강요</li> </ul>	민주 노총	

### 3) 유통업 비정규직 문제의 쟁점과 과제

유통업 노동시장의 유연화 전략의 주요 대상인 유통업 비정규직의 대부분은 여성들이다. 결국 유통업 노동자들의 비정규직화 문제는 여성 비정규직 노동자들의 개별적인 근로관계(임금 및 노동조건, 채용, 인사승진 및 배치)뿐만 아니라, 집단적인 근로관계(노동조합의 가입 문제, 단체협약의 적용 문제 등)에도 영향을 미치고 있다. 따라서 현재 유통기업의 비정규직 활용과 노동조합의 대응방안에 대한 보다 풍부한 논의가 필요하다. 이와 같은 취지에서 본 절에서는 기업의 노동유연화에 대한 문제제기하는 차원에서 글을 정리하고자 한다.

최근 비정규직법 시행을 전후로 거대 유통기업은 정규직 노동자와 비정규직 업무를 구분하고 있으며, 계산이나 식품 안전관리 등의 주요 업무를 직접고용에서 간접고용으로 전환하고 있다. 여기에서 정규직과 비정규 계산직 업무의 구별되는 유일한 요소는 비정규직의 업무가 덜 가치 있고, 간단하고, 기간의 지속성(이직률)이 불확실하다는 것이다. 최근 논란이 되고 있는 홈에버 비정규직 계산직(86만2천원) 노동자들의 경우 <표 3-1-25>에서 알 수 있듯이, 정규직과 동일한 숙련업무를 수행하면서도 정규직(121만 1천원)보다 낮은 보상을 받고 있다. 실제로 유통업 비정규직 노동자들은 강도 높은 훈련과 경험이 요구되는 복잡한 업무를 수행할 수 있음에도 불구하고 교육훈련 기회 등은 애초부터 주어지지 않았다. 게다가 현재 대부분의 비정규직 계산업무 일자리들은 기존의 정규직이 하던 업무들이다.

<표 3-1-24> 이랜드 홈에버 계산 정규직과 비정규직 임금 차이(2007년 7월 기준)

임금구성	정규직	비정규직	차액
기본급	788,000	655,633	133,267
식비	90,000	75,920	14,080
교통비	60,000		60,000
주휴수당		131,040	-131,040
정산수당	10,000		10,000
상여금	262,967		262,967
총 급여	1,211,867	862,690	349,187

과거에는 우리나라 유통업체들도 계산업무뿐만 아니라 전기시설 등의 직무까지도 정규직으로 채용했다. 하지만 IMF 경제위기 이후 기존의 정규직 업무 일부를 비정규직으로 전환했으며, 유통업 핵심 업무 중 하나인 계산, 판매·판촉 업무를 기간제 및 파트타임으로 대체하기 시작했다.

유통업에서 비정규직 중 가장 규모가 큰 집단은 계산, 판매·판촉, 식품, 안전관리를 꼽을 수 있으며, 이들보다 규모가 작은 다양한 직무집단(안내, 방송, 상담서비스, 간호사, 문화센터, 회원 서비스, 물품도우미, 주차 정산 등)들이 존재하고 있다. 물론 유통업체에서도 파견

업이 허용된 직종의 경우 대부분의 직무는 간접고용으로 전환되었다. 예를 들면 금융서비스 부문과 마찬가지로 유통서비스부문에서도 청소, 경비, 주차안내 등의 업무는 직접고용 계약 직에서도 거의 찾아 볼 수 없다.

<표 3-1-25> 유통업 비정규직의 일반적인 고용형태별 직무 구분

고용형태		백화점	할인점
직접 고용	계약직	계산, 판매·판매, 식품(농수산물 작업장), 문화센터, 안전시설, 배달·운전, 간호사, 사무직	계산, 판매·판매, 식품(농수산물 작업장), 안전시설, 배달·운전, 사무직
	시간제 (파트타임)	계산, 판매·판매, 식품, 상담고객서비스, 락카관리, 사은품 행사 등	계산, 판매·판매, 식품, 상담고객서비스, 물품도우미 등
	아르바이트	계산, 판매·판매, 팀 서무, 파킹택, 식품, 문화센터, 회원서비스, 주차 정산 등	계산, 판매·판매 등
간접 고용	파견	?	잡화, 경리, 문화센터 등
	용역	검품업무, 교환, 계산, 보안경비, 주차안내, 안내·방송, 청소, 식당, 배송 접수, 식품, 파킹택, 락카관리 등	계산, 보안경비, 주차안내, 안내·방송, 청소, 식당 등

\* 자료 : 노조 간부 및 조합원 인터뷰 내용을 중심으로 재구성

그런데 이들 주요 집단과 소규모로 존재하는 여러 직무군들 사이에 구별되는 차이가 있다면 유통업의 핵심 업무 영역이라는 직무 성격이며, 다른 하나는 이들 대부분의 일자리들이 여성 노동이다. 결국 여성 노동자들이 밀집되어 있는 유통업체의 고용형태를 보면 계산과 판매 판촉 부분에서 성별 직무분리 현상이 나타나고 있다. 게다가 유통업체에 여성 비정규직 노동자들은 ‘정규직과 별반 차이가 없는 노동(8시간 근무)’ 을 하고 있음에도 불구하고 고용이 불안정한 상태에 놓여 있다.

실제로 비정규직법 시행 발효로 주 관심의 대상이 된 직접고용 비정규직의 구성을 보면 대체로 ‘3→6→9개월’ 형태 혹은 ‘6개월 혹은 1년’ 의 단위의 계약갱신을 통해 고용이 장기화되었던 계약직이 주된 구성이나, 동일한 업무를 담당하는 직무에도 단시간제나 아르바이트 등이 다수를 차지하고 있다. 예를 들면 IMF 경제위기 이전에는 유통업에서 계산직 업무는 정규직과 직접고용 비정규직(기간제나 파트타임)으로 운영했으나, 자본은 IMF 경제위기 이후 정규직이 담당하던 계산직 업무들 직접고용 혹은 간접고용 비정규직으로 대체했다.

결국 유통업체들에서 정규직 노동자들의 일자리를 직접고용 비정규직으로 대체하거나, 간접고용으로 전환하는 등의 비정규직 확대는 자본이 비용절감이나 노조 가입범위에 포함시키지 않기 위한 경영전략에 의해 선택된 것이다. 예를 들면 롯데미도파(롯데백화점 노원점)의 경우 현재 정기 인사이동이나 전환배치를 통해 계산직과 판매직 업무 이동이 가능하며, 이들 모두 정규직 노동자다. 하지만 다른 유통업체들 거의 대부분은 계산직 업무를 무기계약이나

외주화 형태로 전환했다.

한편 유통업에서 간접고용(외주화)화된 노동자들은 작업장 내 노동과정과 통제의 측면에서 보면 비정규직은 정규직과 동일한 업무를 수행하지만 작업장 내의 위계질서 구조로 보면 맨 아래에 위치해 있다. 때문에 비정규직 노동자들은 정규직에 비해 더 높은 노동강도에서 일을 하고 있으나, 실제로 그들이 받는 보수는 더 적고 승진 기회 등은 없으며 노조 등에 가입할 수 있는 자격도 박탈당하고 있다. 이것은 비정규직 노동자들이 용역이나 파견업체에 의해 고용되기 때문이다. 물론 기업은 비정규직 노동자들이 저임금의 열악한 조건 속에서도 열심히 일할 경우 언제든지 정규직으로 상향적 사회 이동(upward mobility)이 가능하다는 환상을 심어준다.

그런데 “꿈에 그리는 정규직 노동자”가 되기를 바라는 유통업 비정규직 노동자들은 매장에서 동일한 일을 담당하는 정규직 노동자들과 공존하고 있는 한 정규직으로의 전환은 불가능하다. 특히, 파견 및 용역노동자들은 노동시장에서 죽음의 문턱에 발을 들여 놓는 일자리(dead-end job)를 차지하고 있다. 기업은 유통업 사무직 매장 관리·구매 등의 업무를 담당하는 (남성)정규직 노동자들은 ‘고임금-고기술의 승리자’로, 계산 및 판매·판촉 업무와 같은 (여성)비정규직 노동자들은 ‘저임금-저기술의 패배자’로 나누어 버렸다. 이와 같은 문제는 유통업의 다수를 차지하고 있는 여성비정규직의 증가로 이어지고 있으며, 이는 직군분리나 무기계약과 같은 편법을 통해 유통업 사업장 내 성불평등으로 고착화되고 있다.

일반적으로 서비스업의 등장과 노동력의 여성화간에는 직접적인 관련이 있는데, 대부분의 유통업체에서 가장 많은 그룹을 형성하고 있는 계산, 판매, 식품, 안내 및 고객서비스 등은 여성들이 대부분 담당하고 있다. 이처럼 여성지배적인 영역에서 비정규직 고용이 제도화(성별분업화)되고 있는 것은 전체적인 논의에서 우리에게 여성노동을 탈숙련화된 것으로 보이게 하는 효과가 있다. 일반적으로 남성들은 업무의 맥락과 관계없이 기술을 가진 업무를 잘 다룰 수 있고, 여성에 비해 숙련업무를 잘 할 수 있는 것으로 파악하고 있다. 때문에 유통업 정규직 남성은 매장관리나 구매부분을 차지하고 있는 반면에 비정규직 여성은 판매, 판촉, 계산 업무를 담당하고 있다. 이는 기업이 유통업 여성 노동자들의 주된 업무를 단순 반복적인 노동(탈숙련화, 탈가치화)으로 판단하고 있는 것이다.

기존 연구결과와 마찬가지로 유통업 여성비정규직 차별은 다른 산업에 비해 매우 심각한 상황이다. 이는 외견상 여성이면 무조건 비정규직으로 채용하는 것이 아니라, 유통업에서도 고용형태를 애초에 달리하여 별도의 모집, 채용, 배치 경로를 제도화함으로써 비정규직에 여성이 집중되는 현상을 ‘우연적인 것’으로 보이는 효과가 고착화되고 있는 것이다. 이는 표면적으로 성 중립적이지만 실제로 여성들을 주변화시키거나 배제시키는 간접적 성차별에 대한 문제는 여성노동자들과 단체들에 의해 여타의 차별문제와 함께 꾸준히 제기되어왔던 것

들이다.<sup>33)</sup>

물론 유통업 비정규직 수치는 정확하게 파악되지 못하고 있지만, 판매·판촉직 노동자들이 대부분인 입점(협력)업체의 경우 여성 비정규직의 규모는 개별사업장에 직간접 고용된 비정규직 여성 규모보다 더 많은 것으로 추정할 수 있다. 이런 의미에서 향후 대형할인점과 슈퍼마켓 그리고 편의점의 확산과 맞물려 유통서비스부문 여성노동자들의 비정규직화가 더욱 심각한 수준에 달할 것으로 판단된다. 이와 같은 문제는 해당 노동자들의 노동조건과 고용관계에도 일정한 영향을 미치고 있으며, 이러한 문제는 유통업 비정규직 노동자들의 차별과 노동권 침해에 직접적인 영향을 줄 것으로 판단된다.<sup>34)</sup> 현재 유통업 비정규직화의 주요한 특징 중 하나가 기존에 정규직이 담당했던 업무를 외주화로 전환하는 것이다. 때문에 노동운동진영에서는 동일노동 동일임금의 원칙이 구현되는 노력뿐만 아니라, 직접고용 비정규직의 간접고용화 문제나 고용형태 내의 다양한 차별 문제 등을 개선하는 문제에 나름의 대안과 노력이 필요하다. 그 하나는 <표 3-1-27>에서의 볼 수 있듯이, 비정규직 문제 또한 노동조합 차원에서의 제도적인 개선노력이 필요하며, 다른 하나는 개별 사업장의 노동과정에 노조가 적극적 개입할 필요가 있다.

---

33) 직접적인 차별은 합리적인 이유 없이 개인이나 집단이 가지고 있는 속성을 이유로 그 개인이나 집단에 대해 '불이익한 대우'(disparate treatment)를 하는 것을 의미한다. 이는 단지 여성이라는 이유만으로 합리적 사유 없이 채용이나 승진에서 배제하는 행위라든지, 임신·출산을 이유로 퇴직을 강요하는 행위 등을 의미한다. 한편 간접적인 차별은 중립적인 기준을 적용하였으나, 그러한 중립적인 기준이 특정 소수자 집단에게 '불이익한 결과'(disparate impact)를 야기하는 경우를 차별로 보는 개념이다. 특히 간접차별은 명시적으로 성을 기준으로 하지는 않았지만 결과적으로 여성에게 매우 불리한 결과를 야기하는 것이다(조순경 외, 2004).

34) 물론 유통업에서도 차별의 예외 문제 적용여부를 둘러싸고 사용자와의 다툼의 소지가 있을 수 있다. 일반적으로 차등대우를 하는 합리적인 사유가 있을 때에는 위법한 차별로 보지 않고 있다. 이와 같은 합리적인 사유에 포함되는 것으로는 △진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ)에 기초한 경우로 특정한 직무나 사업을 수행하는 데에 있어서 그 개인이 가진 속성을 그것들을 수행하는 데에 반드시 필요하다는 것을 고용주가 입증하는 경우, △과거로부터 축적된 차별을 수정하기 위해 잠정적으로 특정한 소수자 집단을 우대하는 적극적 차별수정조치 혹은 적극적 조치(Affirmative action), △모성보호를 위한 차등 대우를 하는 경우가 있으며, 이 경우에는 위법한 차별로 간주하지 아니한다(조순경 외, 2004).

<표 3-1-26> 주요국 동일노동법 제정 및 비준년도

동일노동의 포괄범위	나라	동일임금조항이 포함된 법	ILO 협약 제100조 비준		법제정 연도
똑같은 노동	덴마크*	남녀동일임금법	0	(1960)	1976
	리비아	노동법	0	(1962)	1970
	시리아	노동법	0	(1957)	1959
	이집트	노동법	0	(1960)	1981
	쿠웨이트	노동법	X	-	1964
실질적으로 동일노동	파푸아뉴기니아	노동법	0	(2000)	1978
	가나	노동법	0	(1968)	1969
유사한 노동	이스라엘	동일임금법	0	(1965)	1973
	미국	동일임금법	X	-	1963
	스페인*	노동자헌장	0	(1967)	1980
	아랍에미레이트	고용관계법	0	(1997)	1980
	아일랜드*	임금차별금지법	0	(1974)	1974
	이디오피아	노동법	0	(1999)	1975
동일가치 노동	이란*	노동법	0	(1972)	1959
	그리스	고용관계에서의 남녀평등법	0	(1975)	1984
	네덜란드	남녀동일임금법	0	(1971)	1975
	노르웨이	남녀지위평등법	0	(1959)	1978
	벨기에	남녀동일임금협약	0	(1952)	1975
	브라질	노동법	0	(1957)	1985
	스웨덴	노동에 있어서 남녀균등법	0	(1962)	1980
	아르헨티나	고용계약에 관한 규약	0	(1956)	1976
	아이슬란드	남녀평등법	0	(1958)	1985
	영국	동일임금법	0	(1971)	1970
	이태리	고용에 있어서 남녀동등대우	0	(1956)	1977
	인도네시아	정부규제법	0	(1958)	1981
	적도 기니	노동법	0	(1967)	1984
	캐나다	인권법	0	(1972)	1977
	프랑스	남녀동일임금법	0	(1953)	1972
	필리핀	노동법	0	(1953)	1974
	하이티	노동법	0	(1958)	1984
한국	남녀고용평등법(05년 개정)	0	(1997)	1988	

주 :1) \*는 실제 노동법 적용에 있어 동일가치노동을 포함하고 있는 국가이며, 1985년을 기준으로 함(한국 제외).

자료: 한국여성개발원(원자료 : ILO(1986), *Equal Remuneration*, 72nd Session, ILO(2001), Homepage).

#### 4. 소결

##### 1) 요약

한국 사회에서 비정규직 노동자들의 노동조건은 지난 몇 년간 크게 개선된 바 없으며, 특히 비정규직과 여성 노동자들의 노동조건은 매우 열악한 상태이다. 이런 상황에서 최근 정부의 비정규직 법안 시행을 앞두고 대부분 유통기업은 경총의 비정규직 대처 방안을 이행하더라도 하듯이, 비정규직 차별시정과 정규직 전환을 회피하기 위해 비정규직 노동자들을 해고하거나 외주화 등의 방법을 선택했다. 이는 정부의 비정규직 법안 통과 이후 노동운동진영에서 문제점 삼았던 것들이 현실로 나타나고 있는 것이다.

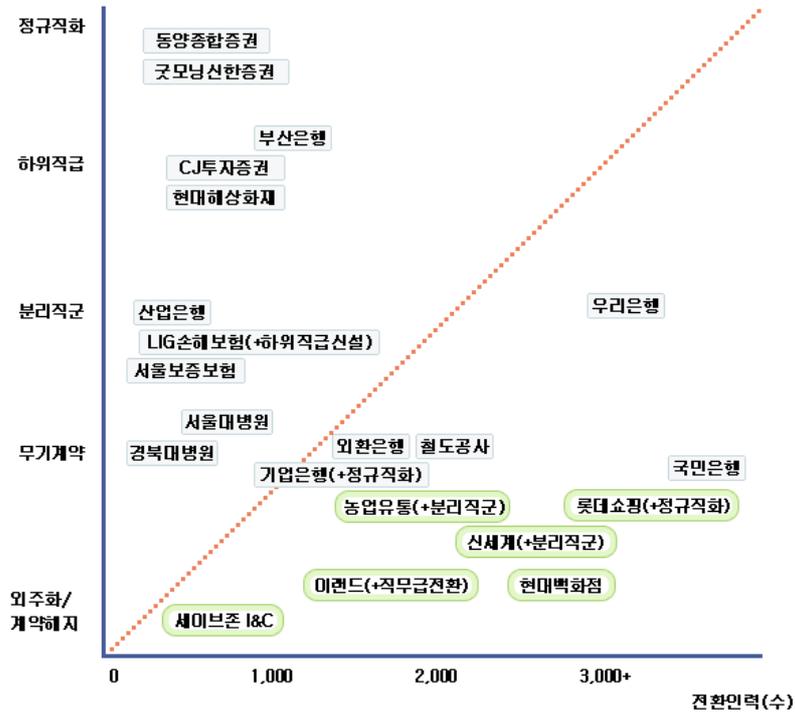
이런 이유로 노동계에서는 현재 비정규직 법안의 재개정이나 제도적 보완(차별시정)을 요구하고 있다. 하지만 이랜드-뉴코아 사례와 같이 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 정부의 의지가 중요한데, 과연 정부가 그럴 의지가 있는지 의문이다. 이와 같은 상황에서는 전 사회적으로 비정규직 차별시정제도 강화와 외주화를 규제 할 수 있는 법제도적인 개선이 가장 필요하다. 무엇보다도 노사정 모두 비정규직의 확대를 막고, 정규직과 유사 혹은 동한 업무를 담당하는 비정규직의 차별을 해소하는 등의 대응방안 마련이 시급하다.

일반적으로 비정규직의 전환 유형은 <그림 3-1-2>와 같이 △정규직, △분리직군, △무기계약, △계약해지 및 외주화의 네 가지 형태가 가능하다. 하지만 앞에서 살펴본 바와 같이 현재 비정규직법 시행을 전후로 하여 유통업에서 나타나고 있는 기업의 노동유연화 즉, 비정규직의 전환 경로와 유형은 △분리직군, △무기계약, △계약해지 및 외주화의 3가지 형태로 수렴되는 모습이다(<그림 3-1-3>).

<그림 3-1-2> 주요 유통업 비정규직의 전환 경로 유형 가설과 현실

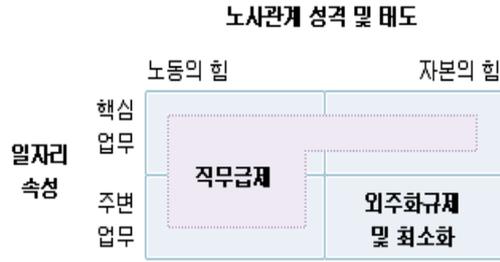


<그림 3-1-3> 비정규직법 시행 전후 주요 서비스산업/업종별 비정규직 전환 유형



하지만 유통업 비정규직의 전환 경로와 유형은 <그림 3-1-4>에서와 같이 △정규직(직무급), △외주화 규제 및 최소화의 형태로 변화가 긍정적인 모델을 가정할 수 있다. 보다 구체적으로는 첫째, 현재의 유통업 핵심 업무(사무, 관리·구매, 판매·관측, 계산, 안전시설 등)를 담당하고 있는 정규직의 임금 및 직급체계를 직무급으로 바꾸는 것이다. 둘째, 유통업체 사용자들이 상대적으로 주변업무로 인식되고 있는 업무(상담 및 고객센터, 방송, 배달운전, 배송접수 등) 또한 정규직으로 전환하는 것이다. 셋째, 현재 유통업에서 이미 외주화된 간접 고용 비정규직 직무범위(주차안내, 보안·경비, 방송, 식당, 청소 등)를 직접고용으로 전환하고, 이들 업무의 외주화에 대한 최소한의 규제방안 마련이 필요하다.

<그림 3-1-4> 주요 유통업 비정규직의 전환 경로 대안적 유형<sup>35)</sup>



현재 주요 유통업 임금체계는 정규직 중심의 호봉제인데, 이와 같은 구조에서는 현재의 비정규직 차별 문제를 해결하기 어렵다. 이런 이유로 여성단체와 학계 또한 최근 비정규직의 차별 해소 방안으로 직무급 도입에 대한 논의의 필요성을 제기(한국여성민우회, 2007)하고 있다.<sup>36)</sup> 그런데 여기에서 중요한 것은 이미 직무급제를 시행하고 있었던 한국까르푸(현 홈에버)의 경우 기존에 학계나 노동운동진영에서 제기했던 여성 및 비정규직의 차별(임금, 교육훈련, 채용 및 인사제도-성별직종분리)은 다른 사업장들과 별반 차이가 없었다. 결국 현재의 비정규직 차별 문제는 직무급제 자체의 도입이 중요한 것이 아니라, 산업 및 업종(혹은 직종)별 노동과정(직무가치와 평가)에 대한 노동조합의 개입에 따른 제도화의 여부가 핵심 변수일 것이다.

<표 3-1-27> 비정규직 노동자 권익을 위해 필요한 노조 활동(1,2 순위 응답, 단위:%)

	1순위			2순위		
	정규직	직접고용 비정규직	간접고용 비정규직	정규직	직접고용 비정규직	간접고용 비정규직
비정규직의 정규직화	<b>46.3</b>	<b>43.1</b>	<b>43.5</b>	12.0	11.0	13.6
해고제한과 고용불안해소	20.0	16.9	17.4	21.0	<b>24.6</b>	18.2
노조가입 및 노조결성지원	3.3	1.1	0.0	6.5	1.0	0.0
복지후생혜택 및 확충	4.9	7.0	6.5	<b>21.5</b>	19.4	27.3
임금인상	15.5	21.1	28.3	18.1	21.9	<b>31.8</b>
정규직조합원 교육강화	0.5	0.6	0.0	3.2	0.8	0.0
비정규직법개정등제도개선	8.3	6.6	4.3	10.6	10.3	4.5
비정규직 고충처리 및 상담	0.5	2.3	0.0	4.5	6.4	2.3
임단협에 비정규직 포함	0.8	1.1	0.0	2.6	4.7	2.3

\* 자료 : 이주희·김유선·김종진·진숙경·최인이(2007:143).

35) 여기에서 사용되는 직무급제는 일반적으로 ‘동일가치 동일노동 동일임금의 원칙과 정신’의 취지에서 산별차원의 숙련급 형태의 임금 및 직급체제로서의 직무급(이념형)을 의미함.

36) 한편 민주노총의 산별임금체계 개편 방향과 관련해서는 이병훈·정이환·김유선·김승호 외(2007)를 참조할 것.

한편 이주희·김종진·진숙경·최인이(2007)의 연구결과에서도 유통업 비정규직 문제 해결을 위한 주요 과제로는 응답자들은 ‘비정규직의 권익보호를 위해 정규직화’가 가장 필요한 노조활동이라고 지적하였다. 특히 간접고용 비정규직은 고용불안보다도 임금인상을 더욱 선호하는 것으로 드러났다. 이것은 유통현장에서 비정규직 문제의 심각성과 이에 대한 해결의 실마리를 집단적인 노사관계 차원에서 찾아야 한다는 것을 보여준다(<표 3-1-27>).

결국 정부가 비정규직 법안의 취지를 살리기 위해서라도 계약직이나 파트타임과 같은 직접고용 비정규직을 정규직으로, 용역 및 파견 등의 간접고용 비정규직을 직접고용 비정규직으로 전환하도록 하는 사회적 시스템 마련에 적극 나서야 한다. 중소기업의 경우 해당 사용자들이 비정규직을 정규직으로 전환하도록 하는 유인책(세제상의 인센티브 제공이나 채원 지원)을 마련하고, 다른 한편으로는 직접고용 비정규직을 정규직화하지 않고 간접고용으로 전환하는 기업에 대해 사회적인 책임을 따져 일정한 불이익(고용안정세 부과 등의 누진세 신설 등)을 주도록 하는 방안을 제시해 볼 수 있다.

현 시기 이랜드 사태에 대한 해결이 절실히 요구되지만, 지난 시절 이랜드 자본의 노사관계 인식에 비추어볼 때 전망은 밝지 않다. 그럼에도 불구하고 현재처럼 이랜드 문제가 장기화되는 것은 개별 주체들뿐만 아니라 직간접적인 이해당사자들 모두에게 매우 많은 사회적 비용을 지불케 하기에 결코 좋은 일이 아니다.

때문에 비정규직 문제 해결을 위해서는 그 무엇보다 정부가 노사 자율적인 대화를 직간접적으로 지원하는 적극적인 역할이 필요하다. 필요한 경우 정부가 사회적 대화를 주도하는 역할을 할 수도 있으나, 그것이 지난 비정규직법안의 통과에서 보여 주었던 모습처럼 정부가 사전에 정한 내용을 관철시키는 방식으로 진행되는 방식은 안 된다. 서구의 사례에서 알 수 있듯이, 비정규직 문제 해결을 위해서는 정부가 그 의제의 필요성을 노사 양측에게 설득시키기 위한 과정을 충분히 밟도록 하는 노력부터 선행되어야 한다.

더불어 유통업 비정규 노동문제를 해결하기 위해서는 유통업 주요 현안 문제인 입점업체 관측직원의 고용보호 문제나 유통업의 정기휴무 및 영업시간 규제문제 그리고 유통업 작업장에서의 노동과정에 대한 구체적인 조사와 연구가 필요하다. 특히 현재 논란이 되고 있는 유통업 비정규직 일자리들에 대한 직무가치와 평가에 대한 연구가 중요하다.

## 2) 정책적 제언

본 연구보고에서 모두 다루지는 못했지만 유통업 비정규직 노동자들의 차별 및 노동권 침해 문제 등은 △성차별 문제, △비정규직 외주화 문제, △비정규직 차별 문제, △노동권 침해 문제 등의 4가지로 요약되며, 그 주요 내용은 다음의 <표 3-1-28>과 같이 정리될 수

있다.

<표 3-1-28> 유통업 비정규직의 차별 및 노동권 침해 사안

업태	내용	성차별 문제	비정규직 외주화 문제	비정규직 차별 문제	노동권 침해 문제
백화점		<ul style="list-style-type: none"> <li>계산, 판매직의 임금, 승진 차별</li> <li>주차 도우미 채용, 배치 발생</li> <li>사무직 여성의 승진 제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>계산, 식품 등 → 고용형태 점포/층 별 분리 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금 및 복지 차별</li> <li>교육훈련 전무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>간접고용 노동자들의 고용안정 문제</li> <li>휴일 사용 제한적</li> </ul>
할인점		<ul style="list-style-type: none"> <li>계산, 판매직의 임금, 승진 차별</li> <li>사무직 여성의 승진 제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>계산, 식품 등 → 고용형태 점포/층 별 분리 운영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금 및 복지 차별</li> <li>교육훈련 전무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>간접고용 노동자들의 고용안정 문제</li> <li>휴일 사용 제한적</li> <li>화장실 사용 등의 허가 필요</li> </ul>
입점 업체		<ul style="list-style-type: none"> <li>남성 휴게공간 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>일부 회사 판매직 (SKII, fresh, ANNASUI, 로레알 마트 등) 외주화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금 및 복지 차별</li> <li>교육훈련 제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연장, 휴일 수당 미 지급 등</li> <li>임산부 연장근무 문제, 육아휴직 사용 제한 문제 등</li> <li>근무지 휴게공간 부족 등</li> </ul>

\* 주 : 본 연구에서 사용되는 노동권은 '근로자로서고용관계 전반에서 근로자가 가지는 권리 일반'으로 확장해서 사용하는 것임.

### (1) 차별시정 강화와 외주화 규제방안 마련 필요

비정규직법안 취지는 임시직, 기간제, 과건 노동자들에 대한 '고용안정 및 차별 시정'에 있다. 그러나 이번 실태조사 결과를 통해서 확인된 바와 같이 현실적으로 비정규직 차별 시정의 효과는 별로 크지 않는 것으로 보인다. 유통업의 경우 비정규직을 정규직으로 전환하여 차별을 시정하기보다는 대부분 계약해지 후 외주화하거나 무기계약으로 전환하는 방식에만 초점을 맞추고 있다.

하지만 정부는 비정규직 법안의 취지를 살리기 위해서는 향후 정책의 초점을 차별시정에 맞추어야 한다. 또한 비정규직법의 불안정성으로 인해 법 제정의 취지조차 제대로 살려지지 않은 것과 관련해서도 대책 마련이 시급하다. 동일한 노동을 하는데도 직접고용 상태일 경우는 법 규정에 저촉되고, 이들을 외주화해 용역업체의 직원이면 고용안정 및 차별시정해야 할 아무런 책임도 발생하지 않는 모순을 해결해야 한다.

결국 이와 같은 상황에서는 전 사회적으로 비정규직 차별시정제도 강화와 외주화를 규제할 수 있는 법제도적인 개선이 가장 필요하다. 무엇보다도 정부는 이해관계자에게만 비정규직 문제를 떠넘길 것이 아니라, 더 이상 비정규직의 확대를 막고, 정규직과 유사 혹은 동한 업무를 담당하는 비정규직의 차별을 해소하는 등의 후속 대책을 조속히 마련해야 한다. 예를 들면 유통업에서 상시적으로 필요한 업무에 대해서는 직접고용원칙을 명시하고, 일시적 업무에 대해서만 간접고용을 허용하도록 해야 한다. 물론 간접고용의 경우 고용이 필요한 사유가

있을 때만 허용하는 것을 전제로 하는 것이다. 특히, 현재 유통업에서 점포별 혹은 층별(계산직, 식품 등 후선업무, 화장품/식품 등 판매직) 정규직과 간접고용(용역, 파견) 노동자들이 뒤섞여 일을 하게 되는 ‘불법(혹은 탈법) 파견’ 성격의 외주화에 대한 규제방안 마련이 필요하다.

#### 유통업 외주화 규제 관련 정책적 대안(안)

1. 간접고용 노동자의 고용 및 노동조건 개선을 위한 노력이 필요.
  - 단협조항에 원청업체가 간접고용 노동자들에게도 차별시정 의무를 갖도록 제도화
  - 용역업체 노동자들의 임금 및 복지제도 등에 대해 일정한 책임을 지도록 요구
2. (사용자가)상시적 혹은 일시적 업무의 외주화 때 노조와 합의 혹은 협의하도록 단협조항에 명문화 규정.
3. 비정규직법 취지를 회피하려는 사용자들의 외주화 방지를 위한 제도화 필요
  - 동일 유통 법인 혹은 사업체의 점포(매장)별, 층별 고용형태간 분리 규제 방안 필요
4. 차별시정 요구 주체
  - 개별노동자에서 노동조합 포함

### (2) 유통업 노동자들의 현실적인 직무(가치) 평가 도입 필요

유통업 비정규직 문제 해결 중 또 다른 쟁점은 직무가치문제다. 현재 남녀간 성차별의 존재 여부를 판단하고, 정규직과 비정규직간의 임금지급 상의 차이가 차별이 아닌지 알아보기 위해서는 유통업 내 업무가 가지는 사회적 가치에 대한 객관적인 지표를 마련하기 위한 객관적 직무분석이 필요하다. 겉으로는 정규직과 비정규직의 업무가 완전히 다른 것처럼 포장되어 있으나 실제 급박한 상황에서는 편법적으로 인력이 활용되는 경우가 종종 있다. 이는 분명 사용자들이 법망을 피하려는 ‘눈 가리고 아웅’ 식의 직무 구분이라 할 수 있다. 이에 대해서는 현장 직원에 대한 인터뷰 등이 전제되는 현장에 대한 실태조사 및 특별감사가 필요하다.

또한 한 유통업에서 어떤 직무가 다른 직무에 비해 더 힘든지, 더 많은 숙련이 요구되는지 등에 대한 사회적으로 합리적인 기준이 제시될 때, 해당 사업장의 직무 전환 등에 따른 비정규직 노동자들의 불이익을 해소할 수 있을 것이다. 예를 들면 영국, 미국의 경우 정부 차원에서 각 직무에 대한 일반적인 사회적 기준을 제시하고 사업장 차원에서는 노사 대표자들의 충분한 협의와 논의를 거쳐 직무와 숙련 정도 등을 고려한 직무의 가치 기준이 확정된다. 우리 사회에도 이와 같은 기준이 마련되어야 할 필요성이 증가하고 있다.

### (3) 인권 및 고용 환경 개선을 위한 교육의 실효성 확보

유통업 여성비정규직 문제는 비단 객관화된 열악한 노동조건만의 문제가 아니라는 점은 이번 최근 여러 실태조사에서 결과에서 확인되고 있다. 정규직과 같은 일을 하면서도 상대적 저임금을 받는 비정규직 노동자들의 차별은 제도적 차별 이외에 사회적 차별을 동시에 경험하고 있다. 더욱이 같은 직무를 수행하는 정규직에 의해 지시, 감독받는 간접고용 노동자나 입점업체 판매직의 경우 고용보호 문제뿐만 아니라 인격적 모멸까지 감수하고 있는 사례도 발견된다.

게다가 유통업 종사자들은 직장 내 동료 및 고객으로부터 불쾌한 언행을 경험한 비율이 절반을 넘고, 고객으로부터 성희롱을 받았다는 응답이 20%라는 점을 고려하면 유통업 종사자들을 대상으로 한 노동교육과 성희롱 예방교육 등을 실효성 있게 진행할 필요가 있다(이주희·김유선·김종진·진숙경·최인이, 2007). 일반적으로 서비스노동은 대면서비스이기 때문에 일터에서 직장 동료나 고객 등으로부터 성희롱이나 인격적 모멸을 받을 수 있는 상황이 발생할 수 있다. 하지만 앞에서 살펴본 바와 같이 유통업의 각 업태별 성희롱 예방교육은 그 실효성이 없다.

따라서 유통업 전반의 인권 및 고용관계 문제에 대한 종사자들이 노동교육과 성희롱 예방교육이 절실히 필요한 상황이다. 현재 유통업에서 시행하고 있는 교육은 주로 친절교육이나 업무교육 위주의 교육만이 진행되고 있는데, 서비스노동이 고객과의 상호작용을 통해 서비스를 판매하는 노동이라는 점을 고려하면 유통업 종사자들의 특성과 노동환경에 따른 실효성을 높이는 교육(전문강사, 내실화)과 프로그램의 다양화는 필수적인 것으로 판단된다.<sup>37)</sup>

유통업 성희롱 예방교육의 정책적 대안(안)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성희롱 교육은 가능한 외부 전문강사에 의해 실시하도록 한다.</li> <li>2. 성희롱 교육을 사내 강사가 시행할 경우, 반드시 성희롱 예방교육 강사양성 과정을 이수한 자여야 하며, 그렇지 않을 경우 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다.</li> <li>3. 성희롱 교육시간은 1회당 최소 90분 이상이 확보되어야 한다.</li> <li>4. 비디오, 원격강의 등 매체를 이용할 경우라도 반드시 관련 내용에 대한 해설이 가능한 자가 진행해야 한다.</li> <li>5. 2년 연속 비디오, 원격강의 등으로 교육을 실시하는 경우는 성희롱 예방교육을 실시하지 않은 것으로 간주한다.</li> <li>6. 성희롱 교육은 가능한 성별과 직급별 그 대상에 맞게 특화하여 실시한다.</li> <li>7. 기타 : 사업주 성희롱 관련 교육 등</li> </ol>

끝으로 이번 면접조사 결과를 통해서 파악된 유통업 여성 비정규직 노동자들의 차별 및

37) 현재 산업안전보건법 시행규칙 제33조에 보면 일반근로자에 대한 정기교육은 매월 1-2시간 이상, 관리감독자의 정기교육은 반기 8시간 이상 또는 연간 16시간 이상 실시하도록 최소한의 교육시간을 규제하고 있다. 때문에 성희롱 예방교육이나 노동교육에 대해서도 산업안전법 상 안전·보건 교육을 참조하여 최소한의 교육시간과 교육내용을 마련을 적극 검토할 필요가 있다.

노동권 침해 문제와 관련된 이해당사자들의 입장과 쟁점은 <표 3-1-29>와 같다.

<표 3-1-29> 유통업 이해당사자의 요구 및 과제 내용의 쟁점

쟁점	이해당사자	노동조합 입장	사용자 입장
성차별 문제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 분리채용 등의 간접적인 차별 문제 해결 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 성차별적 요소 없음</li> </ul>
비정규직화 규제 및 외주화 문제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 외주화 규제 필요</li> <li>- 상시업무 규제, 원청사용자성 책임 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 비정규직화는 비용경쟁체제 하에서 불가피</li> </ul>
노동권 침해 문제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 부당노동행위 및 근로기준법 준수 요구(근로감독 강화 요구)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 해당 내용에 대한 구체적 내용 사실 관계 다름</li> </ul>
입점·판촉직원 고용보호 문제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 사실상의 불법적 파견 대형소매점의 남용 금지</li> <li>▪ 휴게실, 화장실 등 휴게공간 확보 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 관리가 힘들므로 별도 업체로 아웃소싱(외주화)</li> <li>▪ 미흡하지만 직원 휴게실 공간 확보 됨</li> </ul>
정기 휴무 및 영업시간 제한 문제		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 업체 간 과당경쟁에 따른 정기휴무 축소로 노동조건 하락 → 주1회 정기휴무 및 영업시간 연장제한</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 업체들의 시장경쟁 때문에 영업시간 연장 등은 불가피</li> </ul>

\* 주 : 사용자 입장은 \*\*\*백화점 인사담당자와의 인터뷰 내용을 중심으로 기술한 것이기 때문에 전체 유통업 사용자의 입장으로 일반화 할 수 없으나, 현재의 유통업체 노사관계를 볼 때 각 쟁점별 유통업체 사용자들의 대체적인 반응은 그리 크지 않을 것으로 판단됨.

## 제2절. 금융부문 비정규직 전환유형과 사례

금융업은 비정규직보호입법의 시행을 앞두고 차별시정 노력이 활발히 전개된 부문 중의 하나이다. 아직까지는 명확한 통계적 포착이 이루어지지 않고 있지만, 2007년 중에 이루어진 금융업 비정규직의 정규직 전환 및 차별시정 규모는 최소 3만 명 규모로 추산된다.<sup>38)</sup> 여기에서는 사례 접근이 용이한 유노조 사업장들을 중심으로 금융업에서의 비정규직 차별시정 사례를 다루기로 한다. 먼저 금융업에서의 비정규직 규모와 근로조건 현황을 살펴보고, 다음으로 기업별 차별시정 사례를 살펴본 후, 마지막으로 금융업 차별시정 사례에 대한 평가를 통해 시사점과 향후 과제를 검토하도록 한다.

### 1. 금융업 비정규직 분포와 근로조건

#### 1) 금융업 비정규직의 분포

먼저 경제활동인구조사부가조사 자료에 대한 분석을 통해 금융업의 비정규직 분포를 살펴보면 다음과 같다.

① 전체 및 직업별 현황 : 경제활동인구조사부가조사 결과(2007.3)(이하 경찰부가조사)를 토대로 금융산업의 비정규직 현황을 살펴보기로 하자. 2007년 3월 현재 금융산업의 임금노동자수는 약 74만명이고, 비정규직 규모는 약 39만명으로 산업 전체 노동자의 52.7%가 비정규직으로 구성되어 있다. 이는 전산업 평균인 55.8%에 비해서는 약간 낮은 수준이지만 큰 차이는 없다고 할 수 있다. 비정규직의 세부 고용형태별 구성을 보면 특수고용직(전체 금융 노동자의 30.2%)과 임시계약직(전체 금융노동자의 19.3%)이 주된 구성부분을 이루며, 시간제근로, 파견근로, 호출근로, 가내근로 등은 상대적으로 미미한 수준이다.

38) 2007년 3월의 경제활동인구조사 부가조사 자료에 따르면, 비정규직보호입법의 차별시정 대상이 되는 금융업의 임시계약직 규모는 약 14만3천여명이다. 조사일까지 확인한 바에 따르면 금융부내 은행, 보험, 증권업 사업장에서 고용형태가 임시계약직에서 무기계약직, 분리직군, 정규직 등으로 전환된 직접고용 비정규직의 규모는 약 18,000명이며, 전환이 이루어지지 않고 근로조건 개선만 이루어진 인원의 규모도 상당수에 이른다. 이러한 추산은 금융업의 유노조 사업장을 중심으로 이루어진 것으로서, 이 부문이 평균 기업규모가 크고, 주요 업종인 은행, 보험, 증권업의 기업별 노조조직율이 40~80%대로 매우 높다는 점을 감안하면, 차별시정 노력이 무노조 부문으로 확산되었을 가능성이 적지 않다. 최소 3만명이라는 추산은 이러한 추정에 근거한 것이다.

<표 3-2-1> 금융업의 직업별·고용형태별 비정규직 규모와 비중

직업별	임금 노동자	비정규직	임시 계약직	가내 근로	파견 근로	특수 고용	호출 근로	시간제근 로
의회의원, 고위임직원및관리자	26,068	7,632	7,247			385		
전문가	29,678	9,434	7,898			1,536		
기술공및준전문가	90,135	24,160	20,173			3,550		437
사무종사자	<b>347,817</b>	<b>110,942</b>	<b>94,455</b>		1,579	10,847		4,061
서비스종사자	3,615	3,140	2,236				330	574
판매종사자	<b>215,174</b>	<b>210,392</b>	4,396	342		<b>195,676</b>		9,978
기능원및관련기능종사자	2,408	1,800	990			363	447	
장치기계조작및조립종사자	5,314	2,852	2,852					
단순노무종사자	19,969	19,478	2,903		1,273	11,051	1,202	3,049
전체	740,178	389,830	143,150	342	2,852	223,408	1,979	18,099
의회의원, 고위임직원및관리자	3.5	29.3	27.8	0.0	0.0	1.5	0.0	0.0
전문가	4.0	31.8	26.6	0.0	0.0	5.2	0.0	0.0
기술공및준전문가	12.2	26.8	22.4	0.0	0.0	3.9	0.0	0.5
사무종사자	<b>47.0</b>	31.9	27.2	0.0	0.5	3.1	0.0	1.2
서비스종사자	0.5	<b>86.9</b>	<b>61.9</b>	0.0	0.0	0.0	9.1	15.9
판매종사자	<b>29.1</b>	<b>97.8</b>	2.0	0.2	0.0	<b>90.9</b>	0.0	4.6
기능원및관련기능종사자	0.3	<b>74.8</b>	41.1	0.0	0.0	15.1	18.6	0.0
장치기계조작및조립종사자	0.7	<b>53.7</b>	<b>53.7</b>	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
단순노무종사자	2.7	<b>97.5</b>	14.5	0.0	6.4	<b>55.3</b>	6.0	15.3
전체	100.0	<b>52.7</b>	19.3	0.0	0.4	30.2	0.3	2.4

자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2007.3).

주1 : 임시계약직 = 상용직 중 유계약자 + 임시직 + 일용직-(가내+파견+특수+호출-시간제).

주2 : (1) 전문직 및 준전문직에는 투자 및 신용분석가, 금융자산운용가, 증권전문가 및 투자중개인, 보험계리인, 손해사정인, 기타 회계 및 금융·보험 관련직 포함. (2) 사무직에는 금융사무원, 보험사무원, 출납창구사무원(텔러), 신용관련 추심원 포함. (3) 판매직에는 보험대리인 및 보험중개인, 보험모집인 등 포함

한편, 비정규직 보호입법의 주된 적용대상인 임시계약직의 규모는 약 14만3천여 명으로 이는 이 부문 전체 임금노동자의 19.3%를 차지하며, 전체 비정규직 중에서는 36.7%에 달하는 수치이다.

직업별 구성을 보면, 숫적으로는 판매직 비정규직이 규모가 가장 크고(약 21만 명) 다음으로 사무직 비정규직이 높은 비중을 차지하고 있다(약 11만명). 이 두 직종의 비정규직은 금융업 전체 비정규직 규모의 82.4%를 차지하고 있다.<sup>39)</sup> 한편 이 두 직종은 세부 고용형태면에서 두드러진 차이를 보이는데, 판매직 비정규직 중 약 19만5천여명(약 93.0%)은 특수고용직의 형태를 취하는데 반해, 사무직 비정규직 중 약 9만4천여명(약 85.1%)은 임시계약직의 형태를 취하고 있다. 사무직 임시계약직은 전체 임시계약직의 약 66.0%의 비중을 차지하고 있다. 한편, 각 직업 내 비정규직 비중을 보면, 고속련·고임금 직종에서는 비정규직 비중이 더 낮고, 서비스,

39) 경찰부가조사는 세부 직종별 현황을 제공하지 않지만, 판매직 비정규직의 대다수는 보험모집인이고 사무직 비정규직의 대다수는 은행과 제2금융권에 골고루 분포되어 있는 텔러직이다.

판매, 기능원, 조립원, 단순노무 등 저숙련·저임금 직종에서 비정규직 비율이 훨씬 더 높다.

② 규모별 현황<sup>40)</sup> : 규모별 현황을 살펴보면, 임금노동자의 21.3%인 약 15만7천 명이 100인 이상 사업장에서 일하고 있고, 약 78.7%의 노동자들은 100인 미만의 사업장에서 근무하고 있다. 비정규직의 경우 약 32만명(83.6%)의 노동자들이 100인 미만 사업장에서 근무하고 있고, 약 6만5천여명(16.4%)은 100인 이상 사업장에서 일하고 있으며, 300인 이상 사업장에서 일하는 비정규직의 규모는 약 3만2천여 명이다.

임시계약직의 경우 임금노동자나 전체 비정규직과 마찬가지로 과반수가 10~99인 규모 사업장에서 근무하고 있다.

<표 3-2-2> 금융업의 기업규모별 비정규직 규모(단위:명)와 비중(단위:%)

	임금노동자	비정규직	임시계약직	가내근로	파견근로	특수근로	호출근로	시간제근로
1-4인	2,184	15,975	5,337			7,432	1,207	1,999
5-9인	53,265	23,299	11,621			10,702		976
10-29인	281,716	<b>138,325</b>	<b>48,692</b>		2,852	<b>81,333</b>	772	<b>4,676</b>
30-99인	225,582	<b>147,385</b>	<b>34,731</b>	342		<b>101,864</b>		<b>10,448</b>
100-299인	65,601	32,462	15,735			16,727		
300인 이상	91,832	32,385	27,033			5,352		
전체	740,180	389,831	143,149	342	2,852	223,410	1,979	18,099
1-4인	3.0	<b>72.0</b>	24.1	0.0	0.0	33.5	5.4	9.0
5-9인	7.2	43.7	21.8	0.0	0.0	20.1	0.0	1.8
10-29인	<b>38.1</b>	49.1	17.3	0.0	1.0	28.9	0.3	1.7
30-99인	<b>30.5</b>	<b>65.3</b>	15.4	0.2	0.0	45.2	0.0	4.6
100-299인	8.9	49.5	24.0	0.0	0.0	25.5	0.0	0.0
300인 이상	12.4	35.3	29.4	0.0	0.0	5.8	0.0	0.0
전체	100.0	52.7	19.3	0.0	0.4	30.2	0.3	2.4

자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2007.3).

③ 성별 및 연령별 현황 : 성별 현황을 보면, 금융산업 비정규직의 2/3(67.9%, 약 26만4천명)가 여성이다. 여성 비정규직이 주로 존재하는 고용형태는 임시계약직

40) 여기서 규모별 현황은 기업규모가 아니라 사업장 규모를 의미한다.

과 특수고용직으로 이 둘을 합치면 금융산업 여성 비정규직 전체 규모와 근사해진다. 남성 비정규직의 경우도 임시계약직과 특수고용직에 집중적으로 위치하고 있다. 임시계약직의 경우에도 남성보다 여성의 비중이 훨씬 높다.

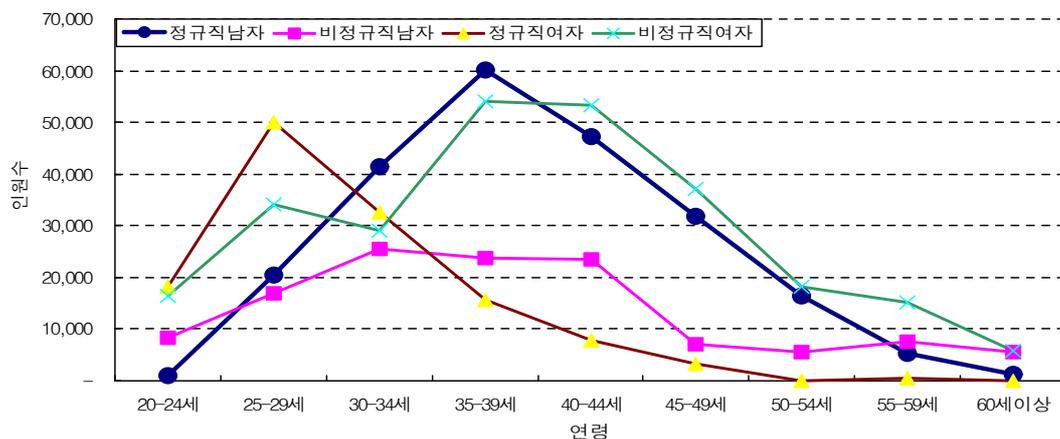
한편, 연령별 구성을 살펴보면, 남성의 경우, 20대 중반 이후부터 정규직이 비정규직 규모를 상회하여, 이 양상이 50대 초반까지 지속되다가 50대 후반부터는 다시 비정규직 규모가 정규직 규모를 상회하기 시작한다. 반면, 여성의 경우에는 20대 후반을 정점으로 정규직 비율이 급하게 하락하여, 대체로 결혼 적령기인 30대 초반부터는 비정규직 규모가 정규직 규모를 상회하기 시작하고 있다. 이 시기 이후에는 정규직 규모가 가파르게 하락하고 비정규직 규모는 그 반대로 가파른 상승을 하고 있다. 결국, 금융산업에서도 결혼과 육아에 따른 노동시장에서의 일시적 퇴장이 여성들을 비정규직 일자리로 내모는 계기를 이룬다고 할 수 있다.

<표 3-2-3> 성별 비정규직 규모와 비중

성별	임금노동자	비정규직	임시계약직	가내근로	파견근로	특수근로	호출근로	시간제근로
남성	348,650	25,013	58,653		2,852	61,368	330	1,810
여성	91,529	264,817	84,498	342		162,040	1,649	16,288
전체	740,179	389,830	43,151	342	2,852	223,408	1,979	18,098
남성	47.1	35.9	16.8	0.0	0.8	17.6	0.1	0.5
여성	52.9	67.6	21.6	0.1	0.0	41.4	0.4	4.2
전체	100.0	52.7	19.3	0.0	0.4	30.2	0.3	2.4

자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2007.3).

<그림 3-2-1> 금융업 성별 · 고용형태별 · 연령별 인력 분포



자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2007.3).

④ 저임금 현황 : 금융산업은 대표적인 고임금산업이다. 그러나 금융산업에 고임금자만 종사하고 있는 것은 아니고 다수의 저임금 집단이 존재하고 있다. 이에 대해 최저임금 및 최저임금의 차상위 임금군의 규모와 비중을 알아보면 아래 <표 3-2-18>과 같다.

2007년 고시된 최저임금은 시급 기준 3,480원이고<sup>41)</sup> 226시간 기준 월급으로는 786,480원이다. 월급을 기준으로 금융산업의 저임금 집단을 살펴보면, 월수입 78만원 미만의 저임금 집단의 규모는 약 4만명이고 전체 노동자 중 비중은 5.5%이다. 그리고 그 대부분은 여성 내지 비정규직으로 구성되어 있다. 직업별로는 판매직, 사무직, 단순노무직 등이 많고, 기업규모별로는 10~99인 사업장에 밀집되어 있다. 월수입 78만원에서 1백만원 미만의 저임금 집단의 규모는 약 2만7천여명이고 전체 노동자 중 비중은 3.7%이다. 이 역시 여성, 비정규직, 판매직과 사무직, 10-99인 사업장 종사자 등이 주류를 이루고 있다.

결국 금융산업에서는 100만원 미만의 월수입을 지니는 저임금집단이 약 6만8천 명이 존재하며 이는 전체 금융 노동자의 9.2% 가량을 차지한다.

<표 3-2-4> 금융산업의 저임금 현황

분류		인원계	77만원이하 (A)	78-99만원 (B)	100-149만원	150-199만원	200만원 이상(C)	비율A	비율B	비율C
합계		740179	40433	27513	103874	146662	421697	5.5	3.7	57.0
성별	남자	348650	6507	2987	27973	37350	273833	1.9	0.9	78.5
	여자	391529	<b>33926</b>	<b>24525</b>	75903	109312	147863	<b>8.7</b>	<b>6.3</b>	<b>37.8</b>
고용 형태	정규직	353244	877	1951	24442	54635	271339	0.2	0.6	76.8
	비정규직	386935	<b>39556</b>	<b>25562</b>	79432	92027	150358	<b>10.2</b>	<b>6.6</b>	<b>38.9</b>
직업별	고위임직원및관리자	26068	0	0	0	0	26068	0.0	0.0	100.0
	전문가	29678	0	0	0	960	28718	0.0	0.0	96.8
	기술공및준전문가	90136	2289	0	5239	1927	80681	2.5	0.0	89.5
	사무종사자	347818	<b>9970</b>	<b>8878</b>	51454	86368	191148	2.9	2.6	55.0
	서비스종사자	3615	1191	1062	1362	0	0	<b>32.9</b>	<b>29.4</b>	<b>0.0</b>
	판매종사자	215173	<b>19681</b>	<b>13468</b>	40386	50543	91095	<b>9.1</b>	<b>6.3</b>	<b>42.3</b>
	기능원및관련기능종사자	2409	810	205	0	796	598	<b>33.6</b>	<b>8.5</b>	<b>24.8</b>
	장치기계조작및조립종사자 단순노무종사자	5313 19969	0 <b>6492</b>	0 <b>3900</b>	3237 2196	430 5638	1646 1743	<b>0.0</b> <b>32.5</b>	<b>0.0</b> <b>19.5</b>	<b>31.0</b> <b>8.7</b>
규모별	1-4인	22184	4945	2740	1912	6681	5906	<b>22.3</b>	<b>12.4</b>	<b>26.6</b>
	5-9인	53264	4021	1147	5751	15760	26585	<b>7.5</b>	<b>2.2</b>	<b>49.9</b>
	10-29인	281717	<b>15632</b>	<b>9336</b>	43736	56957	156056	5.5	3.3	55.4
	30-99인	225583	<b>14080</b>	<b>11210</b>	37339	43209	119745	6.2	5.0	53.1
	100-299인	65602	0	2664	8263	14156	40519	0.0	4.1	61.8
	300인이상	91832	1755	415	6876	9900	72886	1.9	0.5	79.4

자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2007.3).

⑤ 노조 공급 현황 : 금융산업의 추정 노동조합원 수는 약 16만5천명이다. 이 숫

41) 최저시급 3,480원을 기준으로 할 때 금융산업에서는 총 3,023명이 최저임금에 미달된다.

자는 금융산업 전체 노동자 약 74만명의 22.3%에 해당된다. 그러나 각 속성별로 조직율은 편차를 보이고 있다.

성별로는 남성의 조직율이 29.3%인데 반해 여성의 조직율은 16.1%이다. 직업별로는 준전문직의 조직율이 35.6%로 가장 높고, 다음으로 사무직 33.9%, 전문직 30.5%, 기능직 24.8%, 조립원 18.5% 등의 순이다. 반면, 서비스직, 판매직, 단순노무직은 아예 노동조합원이 없다시피 하다. 기업규모별로는 300인 이상 기업의 경우가 45.7%로 가장 높고, 5~299인에서는 대체로 20%대의 조직율을 나타내고 있다. 마지막으로 고용형태별로는 정규직의 경우가 38.5%인 반면, 비정규직의 경우는 7.9%만이 조합원이다.

<표 3-2-5> 금융산업의 성별·직업별·규모별·고용형태별 노조 공급 현황

분류		전체	노조없음 (A)	노조있으나 가입대상 아님 (B)	노조있고 가입대상 이나가입 하지않음 (C)	노조가입했 음 (D)	A	B	C	D
성 별	남자	348,650	155,229	<b>54,046</b>	37,057	102,318	44.5	15.5	10.6	29.3
	여자	391,530	246,699	<b>58,675</b>	23,074	<b>63,082</b>	63.0	15.0	5.9	16.1
직 업 별	고위임직원및관리자	26,068	8,306	11,700	1,390	4,672	31.9	44.9	5.3	17.9
	전문가	29,679	12,346	7,093	1,188	9,052	41.6	23.9	4.0	30.5
	기술공및전문가	90,135	30,171	16,927	10,948	32,089	33.5	18.8	12.1	35.6
	사무종사자	347,818	144,568	<b>40,529</b>	4,716	118,005	41.6	11.7	12.9	33.9
	서비스종사자	3,615	1,091	1,636	888		30.2	45.3	24.6	0.0
	판매종사자	215,174	183,682	31,492			85.4	14.6	0.0	0.0
	기능원및관련기능종사자	2,409	363	652	796	598	15.1	27.1	33.0	24.8
	장치기계조작및조립종사자	5,314	3,450	674	205	985	64.9	12.7	3.9	18.5
	단순노무종사자	19,969	17,951	2,018			89.9	10.1	0.0	0.0
규 모 별	1-4인	22,185	19,721	482	1,680	302	88.9	2.2	7.6	1.4
	5-9인	53,264	34,263	4,739	2,725	11,537	64.3	8.9	5.1	21.7
	10-29인	281,716	150,570	<b>46,570</b>	20,992	63,584	53.4	16.5	7.5	22.6
	30-99인	225,583	150,112	<b>25,835</b>	15,075	34,561	66.5	11.5	6.7	15.3
	100-299인	65,601	29,069	13,935	9,182	13,415	44.3	21.2	14.0	20.4
	300인이상	91,831	18,194	<b>21,160</b>	10,477	42,000	19.8	<b>23.0</b>	11.4	45.7
고 용 형 태	정규직	350,350	123,639	43,821	48,153	134,737	35.3	12.5	13.7	38.5
	비정규직	389,829	278,289	<b>68,899</b>	11,978	30,663	71.4	17.7	3.1	7.9
전체		740,179	401,928	112,720	60,131	165,400	54.3	15.2	8.1	22.3

자료: 경제활동인구조사부가조사(2007.3).

한편, <표 3-2-5>에서 "A"는 노조가 아예 공급되지 않은 상태인 반면, "B"는 노조는 있으나 가입이 배제되어 있는 상태를 의미한다. 이에 따르면 금융산업의 노조는 현재도 노동자들의 45.7%에게 잠재적으로 공급되어 있으나(B+C+D), 가입배

제로 인해 약 11만3천명(15%)이 노조 혜택을 받지 못하고 있는 상태에 있다. 이 속에는 비정규직 노동자 약 6만8천명이 포함되어 있다. 한편 전체 노동자의 54.3%에게는 노조가 원천적으로 공급되지 않고 있다. 특히 여성의 63%, 판매직의 85%, 100인미만 사업체 노동자의 2/3 가량, 비정규직의 71.5%가 이러한 노조 공급 부재 상태에 놓여 있다.

## 2) 직무별 비정규직 분포와 아웃소싱 현황

다음으로 직무별 비정규직 분포와 아웃소싱 현황을 은행, 보험, 증권업을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

① 직무별 존재형태 : 금융업에서는 전통적으로 보험업의 특수고용직(보험모집인)이 비정규직의 주된 세력이라고 할 수 있다. 그러나 구조조정을 경유하면서 은행업, 증권업, 보험업 모두에서 임시계약직을 중심으로 한 직접고용 비정규직이 크게 증가하였다. 반면, 간접고용 비정규직의 비중은 세 업종 모두에서 상대적으로 작다. 직접고용 비정규직의 구성을 보면, 연간단위의 계약갱신을 통해 고용이 장기화되는 계약직이 주된 구성이고, 유통부문에서와는 달리 시간제나 아르바이트는 상대적으로 소수에 속한다. 한편, 계약직도 내부 구성이 단순하지 않다. 은행의 경우 계약직 중 가장 규모가 큰 집단은 영업점 텔러이고 증권업에서는 영업점과 본사의 영업직과 업무관리직이 규모가 가장 큰 집단이며, 보험업에서는 각 영업점별로 1명씩 배치되어 있는 총무 혹은 경리직이 주요 집단이다. 그러나 이들보다 규모는 더 작은 다양한 직무 집단들이 존재하고 있다.

위의 주요 집단과 소규모로 존재하는 여러 직무군들 사이에는 구별되는 차이가 있다. 주요 집단은 과업의 성격상 해당 업종의 소위 ‘핵심 업무’ 영역<sup>42)</sup>을 담당하는 정규직 집단에 직접 통합되어 핵심 업무영역의 하위직무를 수행한다. 은행의 텔러, 증권사의 영업직과 업무직들의 직무가 그러한 경우이다. 이 업무들은 과거 정규직의 하위 직급이 수행하였고, 지금도 업무상으로 상당한 중복이 이루어져있거나 거의 구별되지 않는 경우도 있다. 이 업무들은 구조조정 직후에 불확실한 환경과 저비용을 이유로 기업들이 해당 일자리를 비정규직으로 채우면서 변화한 것인데, 초기에는 정규직과 비정규직이 혼성되어 업무를 보다가 이후 동일노동 동일임금 문제가 불거지자 정규직 업무와 비정규직 업무를 구분하기 시작하였다. ‘분리직군’이 바

42) 혹은 기술핵심(technical core)로도 표현할 수 있다. 해당 기업의 가치 창출에 직접 관련된 과업 집단을 의미한다.

로 여기에 해당되는데, 구체적인 양상은 달라도 모두 직무와 고용형태를 일치시켜 집단 간 조건의 격차를 정당화할 목적을 지니고 있다.

주요 집단에는 미치지 못하지만 금융산업의 과업, 조직, 기술의 변화에 따라 새롭게 증가하고 있는 직무들이 콜센터와 전산오퍼레이터 등이다. 이들은 영업점이 아니라 본사에 배치되어 있는데, IT정보화에 따라 기업의 각종 정보관리시스템(MIS)의 구축과 유지 업무를 담당하거나, 고객상담 및 온라인 영업채널을 담당한다. 한편, 이들은 소규모의 직무집단들과는 달리 어느 정도 규모를 형성하고 있어서 집단적인 관리를 필요로 하는 직무집단으로 성장하였다. 은행들의 경우 같은 계약직인 텔러들은 본사 차원에서 채용, 관리되는 반면, 이들 콜센터 및 전산오퍼레이터(사무지원직 포함)들은 부서 차원에서 채용하는 경향이 있다.

<표 3-2-6> 은행, 증권, 보험업의 비정규직 세부 존재 형태<sup>43)</sup>

고용형태		업종별/직무별		
		은행	증권	보험
직접고용	계약직	텔러, 사무지원직, 전산오퍼레이터, 콜센터상담원, (청원경찰)	영업직, 업무직 전산오퍼레이터, 콜센터상담원 기사(IT, 운전), 시설관리	(영업점 총무/경리) 전산오퍼레이터,전화상담원, 기사(IT, 운전) 의료심사역, 간호사, 조사실장, 비서, 구상직
	시간제	빠른텔러	?	?
	아르바이트	사무보조	사무보조	사무보조
	전문계약직	변호사, 세무사, 회계사, 딜러, 투자개발	투자상담가, 투자분석가, 자산운용가 등	보험계리인, 손해사정인
간접고용	파견	(전산오퍼레이터)	(IT, 사무보조)	(IT, 사무보조)
	용역	청경, 경비, 청소	경비, 청소	경비, 청소
특수고용		(채권추심), (대출모집인), (카드모집인)		보험모집인

자료: W은행, H은행, A생명보험, L손해보험, C증권, H증권 노동조합 자료.

주: 암전 부분은 해당 업종의 주요 비정규직 집단이며, 굵은 글씨는 해당 업종 내 주요 비정규직 직무임.

세 번째 집단은 핵심업무와는 다소 거리가 있고, 직무가치가 상대적으로 낮게 평가되는 직무군들로서, 청경, 경비, 청소, 사무보조 등이다. 이들은 일부 계약직 형태도 존재하지만 대체로 파견이나 용역 형태로 존재하거나 그렇게 존재형태가 변화하고 있다.

마지막으로, 규모는 작지만 지식·기술적 전문성으로 인해 직무가치를 높게 평가받

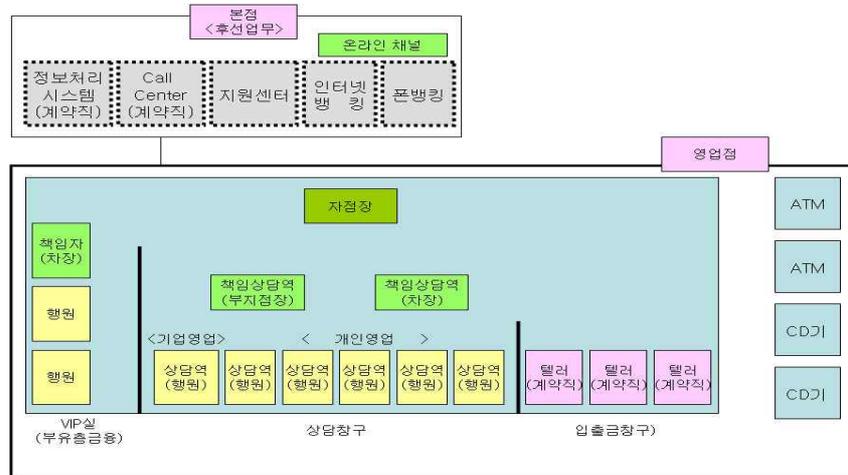
43) 정확성이 다소 떨어질 수 있음.

는 집단들이 있다. 이 중에서도 가장 고액의 급여를 받는 직무 집단은 변호사, 회계사, 세무사 등이고, 다음으로 투자상담사나 딜러 등이 있으며, 그 다음으로는 채권추심, 구상직, 의료심사역, 각종 기술직 기사 등이 있다. 이들의 상당수는 비정규직 보호법 상에서 2년 이상 재직시 무기계약 전환 규정의 적용을 받지 않는다(<표 3-2-6> 참조).

업종별로 비정규직 직무의 사업장 내 배치 현황을 살펴보면 아래 그림과 같다. 은행, 증권, 보험업 모두 비정규직 업무는 영업점을 중심으로 배치되어 있으나, 은행과 증권업의 영업점 배치 비정규직이 주로 임시계약직인 반면, 보험업에서는 특수고용직(보험모집인)이 영업점 비정규직의 절대 다수를 차지한다. 한편, 영업점 비정규직 직무가 주로 영업과 일반사무로 구성되어 있는 반면, 본사/본점의 비정규직 직무는 훨씬 다양하게 구성되어 있다.

<그림 3-2-2> 업종별 비정규직 직무별 사업장 내 배치 현황

<은행>



<증권>



<보험>



② 아웃소싱 현황 : 금융업 비정규직 현황에서 쉽게 파악이 곤란한 부문이 아웃소싱이다. 구조조정 이후 금융업에서는 각 업종의 주요 업체들과 이들로부터 업무를 위탁받아 수행하는 아웃소싱업체들 간의 네트워크가 확산되어 왔다.

<표 3-2-7> 국내 은행의 아웃소싱 동향(2002~2005)

부문	동향
콜센터	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 인바운드 중심에서 예금 및 대출 고객과 신용카드 가입자 유치 등 영업 분야로 확대</li> <li>▶ 외환 : 외주화된 콜센터 상담원을 50% 증원(02년)</li> <li>▶ 조흥 : 255명의 콜센터 규모를 600명 수준으로 증원 (02년)</li> <li>▶ 한미 : 상담원 중 일부를 위탁(02년)</li> <li>▶ 국민 : 600명 규모(02년)</li> </ul>
IT	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 우리(한빛) : 자회사인 우리금융정보시스템 설립을 통해 IT 외주화(02년)</li> <li>▶ 농협중앙회 : 전산부서를 사내분사(02년)</li> <li>▶ 하나 : 복합금융상품의 원활한 판매를 위해 IT 자회사 설립 검토(02년)</li> <li>▶ 국민 : 시스템통합 자회사 검토(02년). IT부문 인력 1,349명중 673명이 외주 및 기타 인력(05년)</li> <li>▶ 외환 : IT 세부 분야별 인력 아웃소싱 도입(02년)</li> <li>▶ 대구 : OCR 센터 운영(02년)</li> <li>▶ 기업 : 부서별로 산재한 전산부문을 모아 분사(02년)</li> <li>▶ 씨티 : 한미은행 인수시 IT부문을 통째로 싱가포르 이전 기도(05년)</li> </ul>
카드	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 하나 : 분사 검토 중(02년)</li> <li>▶ 대구 : 카드모집인 활용 계획(02년)</li> <li>▶ 조흥 : 외자유치를 통해 카드 자회사 설립 계획(02년)</li> <li>▶ 신한 : 분사 위한 데스크포스팅 운영 중(02년)</li> <li>▶ 우리(한빛) : 카드 사업을 우리카드사로 이관(02년), 카드상담 아웃소싱(05년)</li> </ul>
채권추심	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 대구 : 여신부문, BC카드부문 특수채권, 연체채권 회수업무 위탁(02년)</li> <li>▶ 국민 : 6~10개월 이상 개인대출원리금 연체시 채권회수업무 위탁(02년)</li> <li>▶ 한미 : 6~10개월 이상 개인대출원리금 연체시 채권회수업무 위탁(02년)</li> <li>▶ 신한 : 6~10개월 이상 개인대출원리금 연체시 채권회수업무 위탁(02년)</li> <li>▶ 우리 : 시설관리, 카드상담, 채권 추심 부문 등에서 1,000여명을 아웃소싱으로 운영(02년)</li> </ul>
대출	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 외환 : 부동산중개인에게 알선 위임(02년)</li> <li>▶ 대구 : 퇴직 직원을 대출모집인으로 활용(02년)</li> <li>▶ 국민 : '모기지브로커'라는 대출전문인 활용(02년)</li> <li>▶ 조흥 : 부동산중개인에게 알선위임(02년)</li> <li>▶ 한빛 : 부동산중개인에게 알선위임(02년)</li> <li>▶ 제일 : SCB가 운영하던 대출모집인 680여명을 수용(05년)</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 외환 : 펀드관리 경쟁력 제고를 위해 일반 사무관리를 자회사 설립을 통해 아웃소싱(02년)</li> <li>▶ 국민 : 어음교환 업무 아웃소싱(02년) 700명 규모(전원 계약직)의 KB한마음을 통해 후선지원 업무 수행(05년)</li> <li>▶ 부산 : 은행계정의 자산운용을 삼성투신운용에 위탁(02년)</li> <li>▶ 우리 : 서무직, 경비, 기사 등 별정직 아웃소싱(05년)</li> </ul>

자료: 흥훈기(2002), '은행의 전략적 아웃소싱', 대은경제리뷰; 전국금융산업노동조합(2005), '금융기관 아웃소싱 확대의 문제점과 금융공공성'.

예를 들어 비정규직 구성에서 거의 절반의 비중을 차지하는 보험업의 보험대리점과 보험모집인들도 조직적 및 개별적인 업무위탁 상태에 있는 아웃소싱된 직종들이라 할 수 있다. 업무 외주화는 구조조정기 이후에 확산되기 시작하여, 2005년 금융

감독원이 아웃소싱 대상의 규제완화 지침을 발표한 이후 더욱 활발히 벌어져 왔다. 은행권의 경우 전화상담 및 영업, IT, 카드모집, 대출모집, 채권추심, 기타 비핵심적 후선업무들에 대한 아웃소싱을 늘리고 있다.

### 3) 금융업 비정규직의 근로조건

여기에서는 은행업과 증권업의 비정규직 근로조건에 대해 기존 자료들을 중심으로 살펴보도록 한다.

#### (1) 은행업

① 직무 배치 : 정규직은 일반사무, 대부관리 및 상담, 전산, 딜러 등의 직종에 배치되어 있는 반면, 직접고용 비정규직은 서무, 채권회수, 출납(텔러), 콜센터 등에 집중적으로 배치되어 이 업무를 수행하는 지배적 집단의 위치를 점하고 있다. 반면, 파견 등 간접고용 비정규직은 청원경찰, 안내, 청소, 운전 등의 업무에 집중적으로 배치되어 있다.

<표 3-2-8> 은행권 비정규직 세부형태별 업무(단위: 명)

	정규직	직접고용 비정규직계	계약직	임시직	일용직	단시간	파견 등
일반사무	37,984	2,015	1,850	165			
서무(잡무)	401	990	226	12		752	33
카드관리 및 상담	388	364	348	16			
대부관리 및 상담	4,680	444	409	35			1
채권회수요원	160	1,102	640	343		119	
출납(텔러)	3,691	8,192	6,630	889		673	14
콜센터	201	2,007	1,909	86		12	8
전산,딜러등 전문직	1,757	457	455	2			144
청원경찰,안내,청소,운전	393	1,458	1,065	136	38	219	2,387

자료: 정이환(2004), '금융 부문 비정규직 실태조사 분석결과', 노사정위원회.

주: 13개 은행을 대상으로 한 수치임

또 하나의 특징은 상당수의 업무에서 정규직과 비정규직이 공존하고 있다는 점인데, 이중에서도 출납(텔러)업무는 정규직과 비정규직이 공존하는 경우에 속한다. 한편, 직무별 비중을 살펴보면, 직접고용 비정규직의 약 절반가량인 48.1%는 출납(텔러)들이고 일반사무직과 콜센터 종사자가 각각 11.8%를 차지하고 있다. 이 세 직

무들이 바로 우리은행에서 정규직으로 전환된 직군들을 구성하는 직무들이기도 하다. 이밖에 청원경찰등, 채권회수요원, 서무업무 등이 각각 8.6%, 6.5%, 5.8%를 차지하고 있다. 반면 간접고용 비정규직의 경우 청원경찰등이 92.3%의 압도적인 비중을 차지하고 있다.

② 임금 : 가장 고임금 직종인 전산전문가, 딜러 등 전문 직종 등에서 계약직 임금은 3,200만원 대이고 간접고용직은 2,100만원대의 연봉을 받고 있다. 하지만 여타 직무에서는 연봉 1,200만원~1,800만원 사이의 저임금이 제공되고 있다. 단시간 근로에서는 연봉 700만원대의 극도의 저임금도 확인된다. 비정규직의 임금은 전문직을 제외한 계약직의 경우 정규직에 비해 대략 30% 안팎이고, 임시직의 경우는 대략 20%대 안팎이라고 할 수 있다.

<표 3-2-9> 고용형태별 직무별 평균 연간 임금(단위: 만원, %)

직무	정규직		계약직		임시직		단시간		파견/분사/용역	
	연봉	비율	연봉	비율	연봉	비율	연봉	비율	연봉	비율
일반사무	5,517	100.0	1,817	32.9	1,098	19.9				
서무(잡무)	4,671	100.0	1,411	30.2	1,217	26.1	1,553	33.2	1,320	28.3
카드관리 및 상담	4,691	100.0	1,669	35.6	1,270	27.1				
대부관리 및 상담	4,861	100.0	1,374	28.3	1,200	24.7			1,201	24.7
채권회수요원	4,811	100.0	1,545	32.1	1,200	24.9	1,000	20.8		
출납(텔러)	2,925	100.0	1,581	54.1	1,263	43.2	1,493	51.0	1,320	45.1
콜센터	4,434	100.0	1,459	32.9	924	20.8	696	15.7	1,744	39.3
전산,딜러등 전문직	5,117	100.0	3,276	64.0	1,121	21.9			2,137	41.8
청원경찰,안내,청소,운전	4,469	100.0	1,955	43.7	778	17.4	696	15.6	1,206	27.0

자료: 정이환(2004), '금융 부문 비정규직 실태조사 분석결과', 노사정위원회.

주1) 13개 은행을 대상으로 한 수치임. 주2) 앞의 표에서와 마찬가지로 노동시간이 고려되지 않았음

주3) 일용직은 수가 많지 않아 제외함

한편 정규직과 비정규직 간의 임금격차는 극도로 크다. <표 3-2-10>에서 H은행의 2004년 직무별 초임현황을 살펴보면, 전일제 비정규직 중 연봉이 800만원대에 불과한 직무가 존재하는 반면, 정규직 중에는 그 12배가 넘는 직무도 공존하고 있다. 다른 조사에서도 유사한 결과가 나타나는데 금융산업노동조합이 비정규직 노동자 603명의 임금실태를 조사한 바에 따르면, 월 임금이 100만원 이하라는 응답자가 20%에 달했다(금융산업노동조합, 2005).

<표 3-2-10> 비정규직과 정규직 간 초임 임금격차

고용형태	직무	초임연봉(원)	상대비율(%)
정규직	관리1급	100,735,783	1236.3
	관리2급	83,562,662	1025.6
	관리3급	76,029,497	933.1
	책임종합	55,178,823	677.2
	책임일반	49,126,571	602.9
	행원A	39,940,002	490.2
분리직군	FM/CL	22,062,667	270.8
비정규직	전담텔러	14,400,000	176.7
	사무	12,000,000	147.3
	텔레마케터	12,000,000	147.3
	기술, 기능	16,548,000	203.1
	순무, 전화교환	11,592,000	142.3
	취사원	8148000	100.0

자료: H은행노조(2004).

③ 사회보험 및 법정복지 : 비정규직의 열악한 조건은 사회보험, 법정복지, 기업복지에서도 뚜렷하게 나타난다. 노사정위원회(2004)의 조사결과를 보면, 계약직의 경우 대부분의 은행에서 사회보험과 법정복지 수혜가 이루어지지만, 임시직, 일용직, 단시간, 파견/용역/분사 등 간접고용직에게는 제대로 제공되지 않고 있다. 반면, 기업복지는 계약직을 포함한 모든 비정규직 고용형태에 대해 전반적으로 제공되지 않고 있다.

<표 3-2-11> 고용형태별 복리제도 실시 은행 수

		정사원 (응답계: 18)	계약직 (응답계: 17)	임시직 (응답계: 3)	일용직 (응답계: 1)	단시간 (응답: 9)	파견/용역/분사 (응답계: 4)
사회 보험	국민연금	18	17	2	1	6	2
	건강보험	18	17	2	1	6	2
	고용보험	18	17	2	1	6	2
	산재보험	18	17	2	1	6	2
법정 복리 후생	퇴직금	18	17	2	1	7	2
	월차휴가	18	16	2	0	5	2
	연차휴가	18	16	2	0	5	2
	생리휴가	18	17	2	1	5	2
	산전후휴가	18	17	2	1	5	1
	육아휴직	18	10	1	0	2	1
기업 복리 후생	경영성과금	14	9	2	0	3	0
	학자금 지원	17	1	0	0	0	0
	주택자금대출	17	1	0	0	0	0
	사내복지자금	17	1	0	0	0	0

자료: 정이환(2004), '금융 부문 비정규직 실태조사 분석결과', 노사정위원회.

주1) 제일 위 칸의 ( ) 안 수치는 해당 고용형태 근로자에 대해 응답한 은행 수

주2) 18개 은행을 대상으로 한 수치임.

④ 교육훈련 : 마지막으로 교육훈련 부문에서도 정규직과 비정규직 간 격차가 뚜렷하게 나타나고 있다. 비정규직 중 그나마 계약직의 경우에는 정규직의 절반 가량의 시간에 해당되는 교육훈련이 제공되지만, 나머지 고용형태에서는 거의 교육훈련이 제공되지 않고 있다.

<표 3-2-12> 고용형태 간 연간 교육훈련 제공(단위: 시간)

	정규직	계약직	임시직	일용직	단시간	파견/용역/분사
1인당 연간 교육훈련시간	35.1	17.9	1.5	0	3.8	6.2

자료: 정이환(2004), '금융 부문 비정규직 실태조사 분석결과', 노사정위원회.

주1) 1인당 교육훈련 시간은 12개 은행의 평균이며, 해당 범주의 근로자가 있는 은행만을 대상으로 계산함

주2) 1인당 직무변경회수는 9개 은행의 평균이며, 해당범주의 근로자가 있는 은행만을 대상으로 계산함

⑤ 정규직 전환 기회 : 마지막으로 정규직 전환 기회에 대해 살펴보도록 하자. 은행권에서 정규직 전환 기회 부여 제도는 2001년경부터 확산되기 시작하여 2004년 경에는 대다수의 은행들에서 이른바 '전환고시'라 불리는 정규직 전환 시험제도가 운영되었다. 아래 표에서 그러한 현황이 나타나 있다. 2004년 현재 정규직 전환 제도를 둔 은행이 11개이고 두지 않은 은행이 5개로 조사 은행의 2/3가 전환 제도를 운영하고 있다. 하지만 전환 실적은 미미하여, 전환제도가 있는 11개 은행이 최근 3년간 정규직으로 전환한 평균 실적은 은행당 63.5명으로 저조한 실적을 보이고 있다.

<표 3-2-13> 정규직 전환제도 유무 및 실적

비정규직 전환 제도 여부	유 11, 무 5
최근 3년간 비정규직 전환 실적	63.5명(전환제도가 있는 11개 은행 평균)

자료: 정이환(2004), '금융 부문 비정규직 실태조사 분석결과', 노사정위원회.

주1) 1인당 교육훈련 시간은 12개 은행 평균이며, 해당 범주의 근로자가 있는 은행만을 대상으로 계산함

주2) 1인당 직무변경회수는 9개 은행의 평균이며, 해당범주의 근로자가 있는 은행만을 대상으로 계산함

## (2) 증권업

① 비정규직의 직무 : 비정규직들은 본사와 지점의 관리 및 영업 업무, 그리고 콜센터 업무에 널리 퍼져있다. 한편, 성별 직무 배치 차이를 살펴보면, 남성은 본사

및 지점 영업과 전담투자상담 업무에 집중적으로 배치되어 있는 반면, 여성들은 본사와 지점의 관리업무와 콜센터에 집중적으로 배치되어 있다. 증권업에서는 관행상 영업 업무를 거쳐야 승진이 가능한 데, 여성들은 주로 관리 업무에 종사하기 때문에 별다른 제도적 제약 없이도 승진이 지체되는 현상이 나타난다.

<표 3-2-14> 17개 응답기업 직접고용 비정규직의 업무배치별 인원현황

	전체		직접고용 비정규직 남			직접고용 비정규직 여		
	인원수	구성비	인원수	비중	구성비	인원수	비중	구성비
본사관리	844	18.5	401	47.5	16.8	443	52.5	20.3
본사영업	624	13.7	511	81.9	21.4	113	18.1	5.2
지점관리	1,013	22.2	17	1.7	0.7	996	98.3	45.7
지점영업	909	19.9	748	82.3	31.3	161	17.7	7.4
콜센터	408	8.9	18	4.4	0.8	390	95.6	17.9
IT,전산	83	1.8	65	78.3	2.7	18	21.7	0.8
시설관리	45	1.0	42	93.3	1.8	3	6.7	0.1
전담투자	641	14.0	587	91.6	24.6	54	8.4	2.5
소계	4,567	100.0	2,389	52.3	100.0	2,178	47.7	100.0

자료 : 전국증권산업노동조합(2006). 증권산업 여성, 비정규직 차별실태조사 연구 프로젝트 최종보고 자료집.

주 : 남녀 비중의 가로 합계는 100임.

<표 3-2-15> 기업별 고용형태별 평균초임(정규직 남=100)(단위: 만원, %)

	정규직 남 평균초임	정규직 여			직접고용 비정규직 2	
		평균초임	정규직남대비	비고	평균초임	정규직남대비
응답기업평균	4,884	3,252	66.6		1,862	38.1
A증권	5,304	3,198	60.3	고졸이상	1,995	37.6
D증권	4,828	3,235	67.0	대졸이상	1,986	41.1
E증권	3,938	3,150	80.0	대졸이상	1,860	47.2
F증권(종합 사무)	4,721	3,526	74.7	대졸이상		
		2,613	55.3			
G증권	3,814	2,448	64.2	고졸이상	1,286	33.7
H증권	5,182	3,232	62.4	고졸이상	2,040	39.4
J증권	5,646	2,865	50.7	고졸이상		
K증권	4,519	2,725	60.3	고졸이상		
L증권	5,593	3,938	70.4	전문졸이상		
M증권	4,858	3,062	63.0	고졸이상	2,325	47.9
N증권(종합 사무)	5,390	4,376	81.2	대졸이상		
		2,770	52.5			
O증권	4,706	3,193	67.8	대졸이상		
P증권	5,197	3,363	64.7	고졸이상	1,777	34.2
Q증권	5,854	3,721	63.6	고졸이상	1,628	27.8
R증권	5,820	3,806	65.4	대졸이상		

자료: 증권산업노동조합(2006), 증권산업 여성, 비정규직 차별실태조사 연구 프로젝트 최종보고 자료집.

주1: 평균초임연봉 계산시 기타직급은 제외하였고 비고란에 대졸이상의 평균초임을 비교한 기업은 고졸사원이 없거나 해당직급 초임연봉이 무응답인 경우임.

주2: 무응답기업은 B증권(여성정규직 없음), C증권, I증권임.

② 임금 : 임금 수준을 보면, 비정규직의 임금은 연봉 2,000만원에 미치지 못하

며, 정규직 남성의 약 30~40%대, 정규직 여성에 비해서는 약 60~70%대의 차이를 보이고 있다. 따라서 증권업에서도 은행업에 못지않게 고용형태별 임금격차가 심하게 벌어져 있는 것으로 판단된다. 다만, 은행업에 비해 정도의 차이는 있는 것으로 보이나 비교 대상에서 단순보조직이 제외되어 있기 때문에 이를 감안해야 구체적인 실태 파악이 가능할 것이다.

③ 사회보험 및 법정복지 : 사회복지 수혜 양상은 은행업과 증권업 간에 차이가 있다. 증권업에서는 은행들과 달리 기업복지 수혜 비중이 매우 높다. 반면, 은행업의 경우 상대적으로 조건이 나은 계약직의 경우에도 기업복지 수혜는 거의 받지 못하였다.

<표 3-2-16> 직접고용 비정규직 2군에게 적용되는 복리후생

항목	A증권	B증권(여)	C증권(여)	D증권	E증권	G증권	H증권	N증권	O증권(여)	P증권	Q증권
시간외수당	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√
퇴직금	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
연차	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
생리휴가	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√
산전후휴가	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
육아휴직	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√
4대 보험	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
주택자금		√				√	√	√	√		
경조금	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√
의료비	√		√	√		√	√	√	√	√	√
학자금		√	√	√		√	√	√	√	√	
피복비	√			√	√				√		√
결산성과급	√		√	√	√	√	√			√	√
특별상여금	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
정기휴가	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
임금인상	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
임금인상소급적용			√	√	√	√		√	√	√	√

자료: 증권산업노동조합(2006), 증권산업 여성, 비정규직 차별실태조사 연구 프로젝트 자료집.

주1: 공란은 제도자체가 아예 없거나 해당비정규직에게 적용되지 않음을 의미.

주2: 2군 없는 곳은 F증권, I증권, K증권, R증권이고 무응답은 J증권, L증권, M증권임.

④ 교육훈련 : 교육훈련에서 정규직과 비정규직간 차이는 뚜렷하게 나타난다. 일부 증권사에서는 정규직에 비해 더 많은 교육훈련을 받는 경우도 있지만, 거의 모든 증권사에서 비정규직의 교육훈련 규모는 정규직에 비해 극히 미미하다고 할 수 있다.

<표 3-2-17> 증권연수원 위탁교육 참가자 연인원

	정규직				직접고용 비정규			
	남	여	여성참가율(%)	여성비중(%)	남	여	여성참가율(%)	여성비중(%)
A증권	514	234	31.3	39.0	0	0	-	33.8
B증권	13	0	0.0	0.0	23	2	8.0	38.7
D증권	50	4	7.4	25.1	0	1	100.0	18.9
E증권	74	21	22.1	29.9	9	0	0.0	23.2
F증권	149	6	3.9	28.7	0	1	100.0	19.8
G증권	346	46	11.7	23.9	270	219	44.8	34.0
J증권	305	38	11.1	31.6	91	8	8.1	무응답
K증권	87	35	28.7	26.6	0	0	-	-
L증권	585	178	23.3	27.0	93	47	33.6	68.0
N증권	28	1	3.4	23.7	49	4	7.5	51.0
P증권	639	297	31.7	31.7	120	1	0.8	28.8
Q증권	1,292	547	29.7%	30.0	109	115	51.3%	47.8

자료: 증권산업노동조합(2006), 증권산업 여성, 비정규직 차별실태조사 연구 프로젝트 자료집.

주: 무응답은 C증권, H증권, I증권, M증권, O증권, R증권.

<표 3-2-18> 정규직 전환 직무, 전환조건, 전환실적

업체명	전환대상(직무별)	필요 근속년수	정규직 전환조건(인사고과, 실적, 자격증 등)	전환시 학/경력 인정 기준	전환실적(명)(04.4~06.3)
A증권	영업계약직	6개월	인사고과, 실적	100%	41
	업무계약직	1년 6개월	기타(특별한 사유 없으면 전원 전환)	100%	
C증권	모든직무	5년 이상	인사고과 및 근속년수	대졸(군필자) 기준 적용	2
D증권	지점영업	6개월	실적, 평가	모두 인정	39
E증권	전직군	없음	없음	없음	
F증권	지점영업직	1년~2년	1년~2년 근무자 : 최근 1년 BEP 130% 초과와 비교대상자 사후이 20%중 유리한 조건 2년 이상 근무자 : 최근 2년 평균 BEP 초과와 비교대상자 상위 30%중 유리한 조건 단, 평가기간중 인사고과 평균이 하위 30% 이내 인자는 제외하며, 최소 BEP 80%는 초과하여야 함		62
	지점장	2년	점포장평가 상위 20% 이내		
	관리/사무직	2년	2년 평균 인사고과 상위 60% 이내		
	본사 영업직원	2년	팀장 및 본부장이 공동 추천하는 자. 단, 2년 평균 인사고과 상위 60% 이내인 자로서 객관적이고 구체적인 기준에 의해 우수한 자로 판명된 자		
H증권	업무촉탁	4년	인사고과, 증권투자상담사		131
	영업촉탁	1년	부서장평가		
O증권			1,2종 자격증		
P증권	증권영업	1년	1년간의 월평균실적	X	87
	업무직	2년	증권투자상담사 자격증, 인사고과	X	
Q증권	관리,영업직군	1년 이상	인사고과 + 실적고과	근속년수 및 경력 인정	60

자료: 증권산업노동조합(2006), 증권산업 여성, 비정규직 차별실태조사 연구 프로젝트 자료집.

⑤ 정규직 전환 기회 : 은행권과 마찬가지로 증권업에서도 구조조정 직후부터 정규직 전환기회가 제도적으로 존재해 왔다. 증권업의 정규직 전환 제도는 은행권에 비해서는 활성화되어 있기 때문에 비정규직 고용형태를 ‘적격심사 기제’로 활용하는 유형에 조금 더 가깝다고 할 수 있다. 전국증권산업노동조합의 2006년도 조사에 의하면 조사업체 18개 중 12개에서 이러한 제도가 있다고 응답하였다. 이는 2004년 은행권 조사 결과와도 유사하다고 할 수 있다. 그러나 은행권의 전환제도에 비해 증권업의 전환제도는 전환실적에서 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 2004.4~2006.3의 약 2년간 전환 규모를 파악한 바에 따르면 업체별로 적지 않은 규모의 비정규직들이 정규직으로 전환되고 있다.

#### 4) 소결

금융업 비정규직의 분포와 근로조건을 살펴본 결과, 다음과 같은 점을 확인할 수 있다.

첫째, 비정규직과 관련된 금융업 고용구조의 몇 가지 특징을 살펴보면, 텔러 등의 임시계약직과 보험모집인 등의 특수고용직이 지배적인 비정규직 고용형태이고, 여성들이 주요 구성을 이룬다는 점을 알 수 있다. 또한 비정규직의 대부분은 노조가 공급되지 않아 근로조건에 대한 보호를 받기 어렵지만, 노조가 존재하는 경우에도 가입대상에서 배제되어 근로조건에 대한 보호를 받지 못하는 경우가 많다.

둘째, 업종별 편차가 적지 않지만 근로조건이 절대적으로 열악한 노동자들의 규모가 적지 않고, 정규직과 비정규직 간의 근로조건 격차는 매우 크다. 대표적인 고임금산업임에도 불구하고 2007년 최저임금에 미달하는 저임금집단의 규모가 전체 임금노동자 규모의 최소 5.5%이며, 월보수 100만원 미만의 절대적 저임금 상태에 있는 노동자 규모는 약 9.2%이다. 또한 H은행 사례에서 보듯이 정규직-비정규직 간 임금격차가 매우 크고, 고용형태를 달리하는 유사직무간 임금격차도 크다.

셋째, 정규직에 유사직무가 존재하는 기간업무의 비정규직화가 확산되어 왔다. 대표적인 직무가 텔러와 하위사무직이라고 할 수 있다. 비정규직화는 구조조정기에 강제퇴직시킨 정규직의 일자리를 중심으로 이루어져 왔는데, 이후 금융기관들이 이 일자리에 강제퇴직시킨 정규직을 재고용하거나, 혹은 직무수행의 자격요건이 동일 내지 상향된 노동자들을 채용함으로써 차별논란이 본격화되었다.

넷째, 직접고용 비정규직의 확산과 더불어 조직구조 변경의 일환으로 네트워크형

조직화가 확산되면서 외주화가 증대하고 있다. 외주화는 일부 직접고용 비정규직 직무를 대체할 수 있는 대안으로 고려되고 있다.

## 2. 금융업의 비정규직 차별시정 사례 검토

금융업은 노동조합 조직율이 비교적 높은 산업이기 때문에 비정규직 차별 시정과 관련하여 단체교섭 등 집단적 노사관계의 규율 역할이 중요성을 띠었다. 특히 금융업에서는 주요 업종별로 산별노조가 조직되어 비정규직 문제에 대한 중층적 규율을 시도했다는 의의 또한 지닌다. 따라서 이 단락에서는 은행, 증권, 보험 등 주요 업종별로 이루어진 산별 차별시정 노력과 사업장별 추이를 나누어서 살펴보도록 한다.

### 1) 업종별 차별시정 추이

#### (1) 은행업

은행업은 비교적 안정화된 산별교섭을 통해 중층적인 비정규직 차별시정 노력이 추진된 대표적인 업종이다. 이 부문을 조직하고 있는 전국금융산업노동조합측은 2007년 단체교섭에서 직접고용 비정규직의 사용제한, 정규직화, 차별시정뿐 아니라 파견 및 업무위수탁(외주용역) 등 간접고용 비정규직에 대한 규율까지를 시도하였다. 그러나 노사간에 합의된 산별협약안은 애초의 노조요구안에는 크게 못미치는 결과를 낳았다. 노사간에 합의된 비정규직 관련 산별단체협약의 내용은, (1) 주로 기간제 노동자의 정규직화에 관한 사항에 국한되었고, (2) '정규직으로 전환되는 기간제 노동자에 한해서' 동등한 수준의 복리후생을 제공하도록 규정함으로써 차별시정에도 일정한 한계가 그어졌다. (3) 비정규직 사용사유 제한, 아웃소싱·위수탁·파견근로의 사용에 대한 규제, 노사 자율적인 차별시정 절차의 마련 등과 같이 비정규직 보호입법의 약점들을 보완하고자 했던 요구안들은 모두 합의를 이루는데 실패하였다(<표 3-2-19> 참조).

산별협약 내용이 계약직의 정규직화와 차별시정에 초점이 맞추어짐으로써 각 지부수준에서 진행된 정규직화 및 처우개선 협상은 금융노조의 2007년 비정규직 관련 단체교섭의 성과를 결정짓는 중요성을 띠게 되었다. 그런데 지부 차원의 교섭은 산별 합의 이전에 이루어진 우리은행과 부산은행에서의 정규직화 합의가 큰 영향을 미쳤다.

<표 3-2-19> 2007년 금융노조 비정규직 관련 단체협약 요구안 및 합의 사항

<p>노 조 요 구 안</p>	<p>제2조[적용범위] 이 협약은 사용자와 조합원 및 <b>종업원</b>에게 적용한다.                  제15조[균등처우] 사용자는 근로자에 대하여 성별, 혼인여부, 국적, 신앙, 신체장애, 사회적 신분, <b>고용형태</b> 등을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 할 수 없다.  <b>&lt;고용안정협약&gt; 제6조[업무위수탁 제한]</b> ① 사용자는 아웃소싱 및 금융정보의 해외이전 시 노동조합과 합의하여야 한다.                  ② 사용자는 사업장의 추가업무 위수탁 등 업무제휴에 관하여 노동조합과 합의하여야 한다.                  ③ 업무위탁 및 수탁 운영기준과 관련하여 사용자와 조합이 별도로 정하는 바에 따른다.  <b>&lt;고용안정 협약&gt; 제12조[파견근로자의 사용]</b> 사용자는 파견근로자를 사용하고자 하는 경우에는 파견근로자의 사용직종 및 업무 등에 대하여 조합과 사전에 <b>합의하여야</b> 한다.  <b>제35조[비정규직의 사용제한]</b> ① 회사는 다음 각 호의 경우를 제외하고 상시적인 고용이 필요한 정규직 일자리를 비정규직으로 대체하거나 비정규직을 고용 할 수 없다.                  1.출산, 육아 또는 질병, 부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우                  2.계절적 사업이거나 일시적으로 업무가 증가한 경우                  3.일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우                  ② 제1항에 의한 비정규직의 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없으며, 회사는 계약기간 만료 이전에 일방적으로 계약을 해지할 수 없다. 단, 계약기간은 비정규직 사용사유가 계속되고, 계약당사자 및 노동조합의 동의가 있는 경우 1년 연장할 수 있다.                  ③ 회사는 비정규직을 고용할 경우 그 목적과 기간, 고용조건과 관련해 조합과 합의해야 한다. 단, 중대 재해의 발생 가능성이 큰 업무에 대해서는 비정규직을 채용 또는 사용할 수 없다.  <b>제36조[비정규직 정규직화]</b> ① 사용자는 2007.7.1 현재 재직 중인 기간제 근로자를 정규직으로 전환한다. 단 구체적인 방법은 노사합의에 따른다.                  ② 비정규직을 정규직으로 전환할 경우에는 경력을 인정하고 이에 따른 동종 유사업무의 정규직과 동일한 임금, 노동조건을 보장한다.  <b>제37조[차별 시정]</b> ① 사용자는 비정규직 노동자 또는 노동조합의 차별적 처우에 대한 이의를 제기한 경우에는 차별의 정당성 여부에 관한 서면자료를 이의신청을 받은 날로부터 2주 이내에 관계당사자와 노동조합에 제출하여야 한다.                  ② 제1항에 의하여 회사가 차별의 정당성을 입증하지 못할 경우에는 차별시정 방안을 관계당사자와 노동조합에 제출하고, 이의신청을 받은 날로부터 1월 이내에 차별시정에 필요한 조치를 취하여야 한다.</p>
<p>합 의 안</p>	<p>1. 사용자는 현재 재직중인 기간제 근로자에 대하여 일정 요건을 고려하여 <b>정규직 전환 등을 포함한 기관별 상황에 맞는 고용안정 방안을 마련한다.</b> 단, 세부사항은 지부노사가 협의하여 정한다.                  2. 사용자는 기간제 근로자를 <b>정규직으로 전환할 경우에는 복리후생 등 근로조건을 동종유사 업무의 정규직과 동일하게 적용한다.</b> 단, 세부사항은 지부노사가 협의하여 정한다(“정규직과 동일하게 적용한다”는 합리적인 이유 없이 차별하지 않는 것을 의미함)                  3. 사용자는 기간제근로자 인력운용 계획을 매년 해당 지부와 협의한다.</p>

자료: 전국금융산업노동조합(2007), 2007 단체협약.

2006년 말에 이루어진 우리은행의 계약직의 정규직화에 관한 노사 합의를 통해서 창구텔러, 사무지원직, 콜센터 고객상담직으로 일하는 계약직 3,076명을 소위 ‘분리직군’에 속하는 정규직으로 전환하였으며, 부산은행은 창구텔러와 전산직의 계약직 606명을 정규직으로 전환했다. 우리은행의 정규직 전환은 전환 인력의 대규모 성과 함께 ‘분리직군제’라는 전환 형태로 인해 주목과 논란의 대상이 되었고, 부산은행의 경우 최하위 직급을 신설하여 전환된 노동자들을 직급체계에 통합하는 방식을 취하였다. 산별합의 전에 등장한 이 두 사례는 각 은행의 정규직화 협의에 일종의 유형설정자(pattern setter) 역할을 할 것으로 예상되었다. 그러나 산별합의 직후에 이루어진 외환은행의 계약직 정규직 전환 사례는 ‘분리직군제’와도 다소 차이가 있는 ‘무기계약제’ 방식을 취함으로써 은행권의 정규직화 방식은 3가지 유형을 지니게 되었다.<sup>44)</sup> 이러한 다양성은 이들 이후의 합의 과정에서 계속 유지되었다. 8

월에 이루어진 산업은행과 기업은행의 정규직 전환 노사합의는 각각 분리직군제와 무기계약제 방식을 취하였으며, 9월 현재 진행 중인 국민은행과 신한은행에서의 관련 협상에서는 노조측이 ‘하위직급 신설’ 방식을 주장하는데 반해 사용자측은 ‘무기계약직’ 형태의 전환을 고집하는 양상을 나타내고 있다. 한편, 하나은행, 농협 등에서는 정규직 전환 협상이 별 진전을 보지 못하였다.<sup>45)</sup>

## (2) 증권업

제2금융권에서의 비정규직 차별시정에 관한 노사간 협상은 전국증권산업노동조합과 관련 사용자들간의 집단교섭을 제외하면, 은행권에 비해 더욱 분산적인 형태를 띠었다.

증권업의 경우, 2007년 4월에 타결된 2006년 단체협약을 통해 산별노조인 전국증권산업노동조합과 관련 사용자들 간에 비정규직의 정규직화와 차별시정 원칙에 대한 합의가 이루어졌다. 2007년 4월의 합의내용(2006년 통일단체협약)은 큰 틀에서는 은행권 산별협약의 내용과 별 차이가 없었다. 그러나, 2007년 단체교섭에서 차별시정의 구체적인 방법을 둘러싸고 ‘우리은행식의 분리직군제 내지 무기계약직 등을 통한 우회적 차별이 없는 완전한 정규직화’를 요구하는 노조측과 ‘분리직군제’ 방식을 통한 차별 시정을 추진하려는 사용자측 간에 갈등이 야기되었다. 이러한 이견의 양상을 잘 드러낸 사례가 우리투자증권에서의 노사갈등이다. 이 사업장에서는 사용자측이 약 340명의 업무전문직을 무기계약직으로 전환함으로써 ‘완전한 형태의 정규직화’를 요구하는 노조 측과 갈등을 빚었으며, 결국 사용자측은 노조와의 집단적 교섭을 우회하여 비정규직에 대한 개별 설득을 통해 해당 비정규직 노동자들을

44) 각 방식은 정년을 보장하고 기업복지 수혜에 차별을 두지 않는다는 점에서는 공통점을 지니나. 미래의 승진, 임금, 직무의 질의 개선 가능성 면에서는 일정한 차이가 있다. ‘하위직급 신설’ 방식은 이론상으로는 승진을 통해 모든 차별이 불식될 수 있는 반면, ‘분리직군제’ 방식은 기존 정규직과는 별도의 승진, (임금), 직무체계를 지님으로서 소위 직무의 가치에 의해 정당화되는 차별이 유지된다. ‘무기계약제’ 방식에서는 승진이나 직무의 질 개선이 크게 제약되고 이에 따라 임금발전 역시 ‘분리직군제’방식에서 보다 제한될 것으로 예상된다.

45) 이중 하나은행에서의 교섭은 타 은행의 추이와는 현격히 다른 추이를 보였다. 2007년 7월에 사용자측은 일방적으로 계약직인 전담사무직에 대한 파견근로 전환을 시도했다가 노조의 반발로 이 계획을 철회한 바 있으며, 비정규직 텔러들에 대한 차별시정도 전담텔러 100여명을 ‘분리직군’으로 전환하고 그 이외의 대다수는 또다른 직접고용 비정규직 텔러 집단인 ‘빠른 텔러’집단으로 전환시키는 것으로 2007년의 차별시정 관련 단체교섭을 종결하였다. 이 은행에서는 2000년대 초에 이미 기존 정규직(staff) 이외에 FM/CL로 불리우는 하위 직무에 특화된 분리직군형 정규직 텔러, 장기계약직인 전담텔러, 단기계약직인 빠른텔러 등으로 텔러 업무를 세분화하였으며, 텔러 업무 외에도 콜센터, 단순사무직, 전산 오퍼레이터, 아르바이트, 채권추심, 청원경찰 등에서 고용형태를 세분화해 왔다.

무기계약직으로 전환시켰다.<sup>46)</sup>

이러한 논란은 증권산업노동조합 소속 사업장들뿐 아니라 여기에 소속되지 않은 사업장들에서도 거둬 나타났으며, 이로 인해 증권업의 비정규직 차별시정은 다양한 양상을 띠었다.

<표 3-2-20> 전국증권산업노동조합의 비정규직 관련 통일단체협약

---

**2005년 증권업종 통일단체협약(제33조, 비정규직의 처우 등)**

- ① 사용자는 비정규비율축소 및 처우개선을 위해 노력하며, 구체적인 사항은 별도의 노사합의에 따른다.
- ② 비정규직 노동자의 경우 임시적 필요성을 벗어나는 일정기간 후 정규직 전환기회를 부여토록 한다.(삭제)
- ③ 사용자는 특별한 사유 없이 정규직의 업무를 파견·용역직으로 대체하지 않도록 노력한다.

**2006년 증권업종 통일단체협약(제35조, 비정규직의 정규직전환, 2007년4월 체결)**

- ① 사용자는 일정기간 후에는 비정규노동자를 정규직으로 전환하며, 구체적 사항은 별도의 노사합의에 의한다.
- ② 비정규직 노동자의 경우 1년 후에는 정규직 전환기회를 부여하며, 정규직전환에 대한 구체적 사항은 별도의 노사합의에 의한다.
- ③ 비정규직에서 정규직으로 전환 시, 비정규직으로 근무한 기간을 근속년수에 포함하는 것을 원칙으로 한다.

---

**<2007년 증권산업노조의 지부공동 단체협약 요구안>**

[비정규직 임금인상] 정규직 임금인상 요구안의 2배인 20.0 + ∞ % 인상 요구

[증권산업 최저임금] 2007년 최저임금은 23,396,640원으로 한다.

[비정규직의 사용 제한] ①회사는 산전산후휴가, 육아휴직의 일시적 결원보충 등 특별한 사유없이 정규직의 업무를 비정규직에게 대체하도록 할 수 없다. ② 사용자는 노사합의 없이 용역, 파견 등 간접고용을 사용할 수 없다.

[비정규 차별 시정 및 차별금지] ①회사는 동일노동을 수행하는 비정규직을 정규직과 차별할 수 없다. ②사용자는 동일임금을 지급하지 않기 위해 2007년 6월 30일 이전 채용된 비정규직의 업무 내용에 변화를 줄 수 없다. ③회사는 비정규 직원이 노동위원회에 차별 시정을 신청한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안된다. ④회사는 비정규직, 또는 특정 직군에게만 적용되는 별도의 취업규칙을 작성할 수 없다.

[차별비교 대상 선정 범위] ①회사는 비정규직에 대한 차별적 처우를 방지하기 위한 동종 또는 유사업무 수행자 선정에 있어 부서·팀·사업장 등에 제한될 없이 사업 전체를 그 범위로 하여야 한다. ②비교대상자의 선정은 비정규직에게 가장 유리한 조건을 부여하는 방향으로 이루어져야 한다.

[비정규직의 정규직 전환] 각 지부별 기준 약화, 연한 축소 등

[직군 편제의 제한] ①회사는 임금차별을 목적으로 고용형태를 달리하거나 직무·직군·직종·직렬 등을 달리 하여서는 안된다.

---

자료: 전국증권산업노동조합(<http://www.snojo.or.kr>).

### (3) 보험업

보험업은 생명보험업과 손해보험업으로 크게 구분되며, 노조측은 각 업종별로 산별노조가 조직되어 업종 차원의 교섭을 시도해 왔다.<sup>47)</sup> 그러나 이 부문의 주된

---

46) 한편, 최근에는 증권노조 소속의 코스콤 지부노조가 관련 사용자에 대해 소속 노동자들이 '위장된 파견·도급 형식으로 장기간 활용된 사실상의 불법 파견의 피해자'라며 이들의 정규직화를 요구하는 파업을 벌인 바 있다. 이 분쟁의 경우 비정규직보호입법과 직접적인 관련은 없지만, 사용자들이 차별시정의 회피 방법으로 파견용역이나 외주화를 활용하려는 경향에 대한 경종을 울리는 효과를 낳았다.

47) 손해보험업에는 전국손해보험노동조합(이하 손보노조), 생명보험업에서는 전국생명보험노동

단체교섭 형태는 기업별 교섭 내지 대각선 교섭으로 비정규직 관련 교섭 역시 대각선 교섭 내지 기업별 교섭의 형태를 취하고 있다. 2007년 교섭에서 생보노조는 상급단체인 전국사무금융노동조합연맹의 단체협약지침을 참조로 교섭을 진행시켜 왔고, 손보노조는 독자의 비정규직 요구안을 작성하여 교섭을 추진해 왔다.

보험업의 단체교섭에서는 증권업에서와는 달리 이른바 ‘무기계약직’이나 ‘분리직군제’ 형태의 차별시정에 대해 노조측의 반발이 뚜렷하게 나타나지 않았다. 그 주된 이유로 이 업종에서는 사용자 주도의 협력관계가 비교적 정착되어 있다는 측면을 부각시킬 수 있으나, 증권업에 비해 직접고용 비정규직의 규모나 비중이 적고, 노조측이 ‘무기계약직’이나 ‘분리직군제’에 대한 문제의식이 비교적 적다는 점도 중요한 요인으로 보인다.

<표 3-2-21> 2007년 전국손해보험노동조합 비정규직 관련 공동요구안

- 
- 1) 회사는 2007년 6월 30일 부로 2년 이상 근무한 비정규직노동자를 정규직으로 전환한다.
  - 2) 회사는 2007년 7월 1일부터 1년이 도래하는 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하며, 1년 미만 비정규직노동자의 경우에도 정당한 사유 없이 일방적으로 재계약을 거부할 수 없다. 정당한 사유의 유무에 대해서는 조합과 합의하여야 한다.
  - 3) 비정규직 채용 시 업무범위 및 인원에 대하여서는 사전에 노동조합과 합의하여야 한다
- 

자료: 전국손해보험노동조합(2007), 2007년 전국손해보험노동조합 임.단투 방침.

(4) 추이의 요약

2007년에 이루어진 금융업에서의 비정규직 차별시정 추이를 업종별, 사업장별로 살펴보면 아래 <표 3-2-22>과 같다.

전반적인 추이를 보면, 금융업에서는 차별시정의 주요 방식으로 정규직에 근사(近似)한 고용형태로의 전환을 통해 차별시정을 추구하려는 경향이 두드러진다. 이는 고용형태는 그대로 둔 채 근로조건을 개선하려는 경향과는 구별되는데, 금융업에서 고용형태 전환을 통한 차별시정이 두드러진 이유로는 우선, 기존의 직접고용 비정규직 직무의 상당수가 상시적으로 필요한 ‘기간업무’에 가깝다는 특성을 지적할 수 있을 것이다. 두 번째로 이 부문이 대형의 유노조 사업장이 많은 관계로 집단적 노사관계가 비교적 활성화되어 있어서 차별시정의 형태를 규정했다는 점을 지적할 수 있을 것이다. 세 번째로는 당시 금융업의 양호한 수익성 전망이 고용형태 전환에 긍정적인 환경으로 작용했다는 점을 들 수 있다.

---

조합(이하 생보노조)이라는 산업업종노조가 조직되어 있다.

그러나, 고용형태 전환을 축으로 하는 차별시정은 불완전하고 논란이 많은 양상을 띠었다는 점 또한 지적될 필요가 있다. 금융업에서의 고용형태 전환은 ‘완전한 정규직’, ‘정규직의 말단 직급으로의 통합’, ‘분리직군형’, ‘무기계약형’ 등의 다양한 양상으로 이루어졌으며, 각각의 형태는 이와 결부된 근로조건 차별 시정의 양상 또한 다양화하였다. 한편, 지배적인 전환 형태가 ‘무기계약형’이라는 점도 노사 간의 논란거리였다.

세 번째, 크게 이슈가 되지는 않았지만 직무별로는 이른바 ‘외주화’나 ‘계약해지’를 통한 차별시정의 회피 시도가 없었던 것은 아니다.

<표 3-2-22> 금융권의 비정규직 차별시정 추이

업 역	사업체명	전환 규모와 형태		실시 내용
		규모	형태	
은행권	우리은행	3,076	분리직군	- 대상 : 기간제 총 4,500명 중 텔러, CS(콜센터), 사무지원직 3,076명(69%) - 정년보장, 복지 균등수혜, 일반직 채용시 전환자 할당 - 추후협약 : 동일 호봉제 적용, 차장급부터 직급체계 통합
	부산은행	606	하위직급 신설	- 대상: 기간제 총 768명 중 텔러, 전산직 606명 (79%) - 7급 신설을 통해 정규직 임금/직급체계에 통합
	외환은행	1,000	무기계약	- 대상 : 1,572명 중 1,000명 - 무기계약 전환 후 ‘전환고시’ 통해 정규직 선발
	산업은행	131	분리직군	- 대상 : 2년 이상 재직자 179명 중 131명(73%) - 전임직군 신설(텔러직만 별도 승진체계 운용)
	기업은행	1,483	무기계약 + 하위직급흡수	- 대상 : 기간제 총 1800명 중 1,483명(82.4%) - 2년 이상 재직 시점에 순차 전환하고, 이중 20%는 최하위 직급인 6급으로 선발(07년; 160명 정규직, 540명 무기계약 전환) - 정년보장, 복리후생 및 근로조건 균등처우 - 단순 사무직, 청원경찰, 운전사 등 152명의 별정직 중 117명 명에 퇴직후 무기계약직 전환.
	국민은행	8,350명	무기계약	- 단계적 무기계약직 전환(텔러직·지원직·텔러마케터 및 기능인력) - 무기계약직에게 별도의 정규직 전환 기회 부여
	자산관리공사	600명	정규직	- 완전 정규직 전환. 정규직과 인적숙성, 업무 등에 차이가 없음. - 03년 17명, 04년 12명, 05년 62명, 06년 100명 07년 278명 등. - 2006년 정규-비정규 노조통합
	신한은행	약 1,000명	정규직+ 무기계약직	- 영업점 텔러 중 350명을 09년 12월까지 순차적으로 정규직 전환, 영업점 및 본부부서 인력 650명 이상을 순차적으로 무기계약직 전환 - 비정규직 채용 최소화, 전담텔러 공채시 노조와 성실 협의, 무기계약직 복리수행은 정규직과 동일 적용(12월 13일)
	하나은행	대상 2,300명 중 100여명	분리직군 => 직군통합	- 전담텔러 중 100여명을 FM/CL 직군으로 전환하고 나머지 400여명을 빠른텔러로 전환 중. - ‘분리직군’인 FM/CL은 정규직인 STAFF 직군으로 통합.
	미 합 의	농협	4,800여명	?
광주은행		200여명	하위직급?	- 창구텔러 200여명 하위직급 신설을 통한 정규직 전환 고려
경남은행		500여명	하위직급?	- 창구텔러 500여명 하위직급제 방식 정규직 전환 고려
대구은행		600여명	직무분리?	- 창구텔러 600여명 직무분리 방식 전환방안 고민
전북은행		140명	?	- 노조측 사무텔러 140명 6급 흡수 전환 방안 요구
	제주은행	50명	?	- 창구텔러 50명에 대해 하위직급제와 직군제 도입을 두고 의견차

	은행권소계	16,346명		= 합의 16,346명, 미합의인원 8,790명. - 완전 정규직: 2곳, 약 950명 - 하위직급 신설: 1곳, 약 606명 - 분리직군: 2곳, 3,207명 - 무기계약직: 4곳, 11,483명
증권업	CJ투자증권	18명	5급 신설	- 본사 및 영업점 업무보조 촉탁직 9명, 콜센터 6명, 서무직 3명 등. - 콜센터 정규직화가 특기사항
	동양증권증권	70명	?	- 대상자 285명 중 1년 이상 계약직 정규직화('07.3) - '06년 30여명 전환
	굿모닝신한	80여명	?	- 1년 이상 계약직 정규직화('07.3) - 콜센터계약직 재입사 방식 정규직화
	우리투자증권	343명	무기계약직	- 1년이상 계약직 343명 무기계약직화 - 사용자측의 무기계약제 추진으로 노사갈등.
	교보증권	?	?	- 2년 이상 계약직 정규직화
	SK증권	?	?	- '06년 계약직 20여명 정규직화 후 '07년 8월부터 1년 이상 계약직 여직원 정규직 전환
	하나대투증권	?	?	- 1년 이상 계약직의 정규직화에 노사가 합의
	현대증권	201명	5급을신설	- 2002년 12월 이후 1년 6개월 근무한 비정규직 201명이 하위직급 신설 방식으로 전환 - 전산OP, 교환원, 운전/통신/전산기사, 전문연봉계약직 제외 - 계약직 채용 자체는 허용(2007년 현재 150명)
보험업	LIG손해보험	184	분리직군 70 직급신설114	- 영업점 부총무(114명), 의료심사, 조사실장, 비서 등 184명 전환 - 영업점 부총무는 6급 신설 전환협의
	현대해상화재	40	6급 신설	-유한 보상담당 사무직 일부 전환 -잔여 계약직 처우개선(비서,조사실장,의료심사역 구상직(100여명))
	제일화재	(?)	(?)	-1년 이상 계약직 정규직 전환 합의 -직무별 전환 형태 협상 중
	서울보증보험	140	분리직군	-전환기간 4년 단축 및 직군전환 기회 부여 -대상: 경리, 사무직, 채권회수, 소송전담요원 등
	동부화재	116 (+370)	?	- '06년 손해사정 및 심사 업무 116명 전환 - '07년 사고조사요원, 콜센터 상담원 370명 정규직 전환 예정
	삼성화재	?	?	- 보상파트 현장요인, 보사 업무파트 여직원 정규직화
	메리츠화재	?	?	- 노사 합의한 파견직에 대해 6개월 사용후 정규직 전환 프로그램마련. 나머지 비정규직은 단계적 정규직화. - 콜센터는 장기적 논의과제로 남겨둠.
	한화손보	?	?	- 콜센터, 온라인 부문 정규직화 원칙 하에서 방식 추후협의, 나머지는 정규직화 협의예정
	제일화재	?	?	- 회사측 정규직화 일정 준비중.
기타	한국증권금융	?	무기계약직	- 재직 비정규직 무기계약 전환 - 변호사, 복사, 운전기사, 식당종사자, 아르바이트, 파견계약, 전기기사, 안전관리, 사서, 웹디자인, 인터넷 담당직원등 제외 - 운전기사, 식당 종사자는 파견, 도급 전환
	SG신용정보	115	무기계약직	- 추심, 관리정치채권 담당자 포함 115명 - 미전환 잔여인력은 2008-2010년까지 연 20%씩 전환
	제2금융소계	1,677명		= 합의 1,677명 - 완전 정규직: 0곳. - 하위직급신설: 4곳, 373명 - 분리직군: 2곳, 210명 - 무기계약: 3곳, 458명(1곳 인원 미확인) - 미확인: 형태- 8곳, 인원- 6곳.

자료: 전국금융산업노조(2007), 전국사무금융연맹(2007), 간부 면접, 경향신문, 이데일리 등 신문 기사 취합.

주: 하나은행, 농협은 협의가 진행 중이며 인원은 잠재적 전환대상 수임.

한편, 지금까지 각 업종별 교섭에서 나타난 노사 간 쟁점들은 △전환 방식(분리 직군 여부), △전환대상의 설정 문제(콜센터 등), △직군분리 시 정규직 전환 기회 부여 문제, △임금 및 근로조건 등으로 볼 수 있다.

<표 3-2-23> 금융부문 비정규직 관련 단체교섭 진행 현황

업종별	교섭형태	노사 간 쟁점	타결 현황
은행	산별교섭 지부교섭	1. 일반 정규직군 전환 기회 부여 2. 콜센터 업무 정규직화 3. 임금, 근로조건 개선	산별교섭: 타결 지부교섭: 5곳 타결
증권	지부(기업별) 교섭	1. 직군분리 여부 2. 일반 정규직군 전환 기회 부여 3. 콜센터 업무 정규직화	산별교섭: 2006년 교섭을 2007년 3월 타결 지부(기업별) 교섭: 3곳
보험	지부(기업별) 교섭	1. 직군분리 여부 2. 일반 정규직군 전환 기회 부여 3. 콜센터 업무 정규직화 4. 전환대상 직종 설정	지부별(기업별) 교섭: 5곳

## 2) 사업장별 차별시정 사례

### (1) 우리은행 사례

#### 가. 사례 개요

우리은행 노사는 2006년 12월 20일 매스마케팅직군(텔러), 사무지원직군(본사 사무보조직), 고객서비스직군(콜센터)에 속한 3,076명의 계약직 노동자들을 ‘분리 직군제’ 방식으로 정규직화하기로 합의하고 실행에 옮겼다. 이로 인해 우리은행의 비정규직 비율은 합의 이전의 29.5%대에서 9.0%대로 급격히 낮아졌다. 이 합의는 비정규직보호법의 발효를 앞두고 등장한 대규모의 차별시정 사례였기 때문에 언론의 주목을 받았으며, 은행권 사용자들의 경우 파견이나 아웃소싱이 검토되어 왔던 사무지원직이나 고객상담직(콜센터) 등의 직무군까지 정규직화한데 대한 부담과 전환 과정에서 관대한 선별이 이루어진 점이 논란의 대상이 되었다. 한편, 노동운동 내에서는 ‘분리직군제’ 방식이 차별을 온존시키는 것이 아닌지에 대한 논란이 벌어졌다.<sup>48)</sup>

48) 비판적인 입장의 중요한 근거는 남녀 직무분리(gender job segregation)를 통한 차별온존 가능성이랄 수 있다(김성희, 2007; 이주희, 2007). 반면, 긍정적인 입장은 노사타협을 통한 포괄적인 전환에 가치를 두고 있다(권현지, 2007; 김영두, 2007). 두 입장의 차이는 시각보다는 전술적 태도에서 비롯된 것으로 보여진다.

<표 3-2-24> 우리은행의 반기별 비정규직 현황 추이

항목	2003년12월	2004년12월	2005년12월	2006년12월	2007년3월
총임직원(명)	10,224	10,579	10,398	10,645	13,897
정규직(명)	10,032	10,390	10,374	10,626	<b>13,876</b>
비정규직(명)	2,877	3,186	3,334	4,438	<b>1,367</b>
비정규직/(정규+비정규)	22.3	23.5	24.3	29.5	<b>9.0</b>

자료: 금융감독원.

우리은행에서 노사가 합의한 내용은 다음과 같다. 첫째, 1997년 3월 1일자로 별도의 직군인 매스마케팅, 사무지원, 고객서비스 직군에서 일하는 계약직 3,120명 중 3,067명의 신분을 정년과 기업복지에서 정규직과 동등한 혜택을 누리는 정규직으로 전환하였다. 둘째, 임금, 승진 등의 처우 개선에 대해서는 추후 협의를 통해 방안을 마련하기로 하였다. 셋째, 정규직 전환에 소요되는 비용분담을 위해 2007년의 정규직과 비정규직 임금을 동결하기로 하였다. 이에 따라 우리은행의 임직원 대비 비정규직 비율은 2006년 12월 현재의 41.7%에서 2007년 3월 현재 9.8%로 급격하게 감소하였다(<표 3-2-21> 참조). 이에 따라 우리은행에는 현재 변호사, 회계사, 투자상담사, 채권추심 등에 종사하는 전문계약직과 청원경찰, 경비, 청소원, 식당 등에서 일하는 파견·용역직, 그리고 아르바이트직 등 약 1,367명이 비정규직으로 잔존하고 있다.

<표 3-2-25> 우리은행의 기간제 비정규직 차별시정 관련 합의 및 협의 사항

대상 직군	직무	전환 규모	전환 조건	추후 협의사항
Mass Marketing	- 단순 텔러 업무. - 영업점 우리창구에서 일반고객을 대상으로 입출금 서비스와 마케팅업무 지원	2,000명	(1) 정년보장 (2) 동등 복지수혜 (3) 일반직 채용시 전환직에 일정비율 할당	(1) 임금인상 (2) 차장급부터 직급 체계 통합 (3) 매스마케팅직군 임금체계 통합
사무지원	영업점 후선업무(서류정리 및 보관 등) 지원	557명		
Customer Service	- 콜센터 상담업무. - 은행, 카드 등에 관한 고객 문의사항 처리	563명	(4) 노조 자동가입	

자료: 남기명(2007), 우리은행 노조간부 면담 결과(2007).

#### 나. 합의의 환경

① 경영 및 인사관리 : 우리은행은 우리금융지주(주)의 최대 자회사이며 우리금융지주(주)의 최대주주는 지분 77.97%를 점하고 있는 예금보험공사이다. 정부기관인 예금보험공사가 최대주주가 된 이유는 우리은행(한빛은행)이 2000년 12월 정부

의 공적자금을 제공받았기 때문이다. 당시 경제위기로 인해 도산위기에 내몰렸던 우리은행, 광주은행, 경남은행 등에 총 12조원의 공적자금이 투입되었고 정부는 이 세 은행들의 경영정상화와 공적자금 회수를 위해 경영관리를 예금보험공사에 위임하였으며, 예금보험공사는 이들의 효율적인 관리를 위해 2001년 4월 이 세 은행의 모회사로 우리금융지주(주)를 설립하였다. 예금보험공사는 모회사인 우리금융지주(주)의 최대주주로서 지주회사를 통하여 경영 목표 설정과 성과 통제, 경영자들의 임면 등의 경영권을 행사하고 있다. 예금보험공사는 공적자금관리특별법(17조1항, 시행령 8조1항)에 의해 MOU(Memorandum of Understanding, 경영정상화계획이행약정)를 체결하는 방식으로 은행 경영관리를 하고 있다. MOU는 공적자금을 제공받은 부실기업의 도덕적 해이를 방지하기 위해 체결되는 일종의 경영계약으로, 그 주된 목적은 예금보험공사가 제시한 6개 재무항목과 16개의 비재무항목들로 구성된 2년간 경영목표의 도달 여부에 따라 예산 및 인사가 결정되도록 하는 메카니즘을 통해 우리은행의 경영성과를 높은 수준으로 유지시킴으로써 공적자금의 원활한 회수를 기하려는데 있다.<sup>49)</sup> 이 경영목표들은 2년 단위로 갱신되고 그 달성 여부에 대해서는 분기별로 점검을 받게 되어 있으며, 목표에 도달하지 못할 경우 주의, 시정 조치와 더불어 예산 및 인사 상의 불이익이 주어진다. 한편 MOU의 해지는 예금보험공사가 제1대 주주 지위를 상실하는 전날까지로 되어 있어서 경영정상화여부와 관계없이 예금보험공사가 매각을 하지 않는 이상 영구 존속하게끔 되어 있다.

MOU에 의한 경영통제는 은행 외부에서 노사의 자율행동의 반경을 제약하는 것을 의미하기 때문에 우리은행 노사관계에서는 일종의 갈등요인으로 부각되어 있다. 예를 들어 노조측은 노사가 합의한 초과성과급에 대한 예금보험공사의 비난, 부진한 성과를 빌미로 한 인원감축 위협, 최근 수년간 심화된 초과·휴일근로 등의 원인을 MOU에서 찾고 있다. 특히 은행 노사관계에서 전통적인 갈등요인인 정부가 관리기관이기 때문에 노조 측이 더 예민하게 반응하는 측면이 있다.

우리은행은 MOU 체결 당시 설정된 경영목표에 따라 2001년부터 현행과 같은 직군제로의 전환을 추진하기 시작하였다. 이 전환은 직무기반-성과주의 관리를 모토로 한 신인사체계의 도입 과정의 일부로서 신인사체계는 신직군체계, 성과연봉제, 신평가체계 등의 도입을 포함하였다. 이에 따라 2001년에는 3급(지점장급) 이상

49) 재무항목으로는 BIS자기자본 비율, 자산수익율(ROA), 판매관리비용율, 인당조정영업이익, 고정이하여신비율, 순고정이하여신비율 등이 설정되어 있고, 비재무항목으로는 위험관리시스템 구축, 인력관리, 고객관리, 계열사간 연계영업, 생산성 개선 등 일상적인 경영활동 전반을 포괄하는 내용을 담고 있다. 한편, 이 경영목표들은 총괄적으로 관리되는 것이 아니라 개별적 목표 달성도 중요시된다는 점이 중요하다. 노사관계와 관련지어 보면 이러한 목표 관리방식은 은행 노사가 임금 및 근로조건과 조직·인사 문제를 규율하는데 있어서 경직성을 부여함으로써 자율성을 제약하게 된다.

중간간부에 대해 직무분석에 따른 임금등급의 설정과 이에 근거한 연봉제 및 개인 성과급제가 실시되었고, 2002년 12월에는 영업/관리, 전문성/비전문성의 분류기준에 따른 전문영업직, 일반영업직, 전문관리직, 일반관리직 등의 4가지 직군이 설정되었고, 2005년 8월에는 다시 직무특성, 직무가치, 성과기여도, 필요역량, 전문성 등을 기준으로 개인영업직군, 기업영업직군, 경영지원직군, 투자금융직군 등으로의 재편성이 이루어졌다. 그리고 2006년에는 계약직을 대상으로 개인영업직군에서 Mass Marketing직군이, 경영지원직군에서 사무지원직군과 Customer Satisfaction 직군이 분리됨으로써 총 7개 직군이 생겨났다. 한편, 2005년 8월부터 임금체계에 있어서도 직군별로 업무특성에 따라 성과급을 차별하는 성과급제가 도입됨에 따라 전 직군에 걸쳐 ‘호봉제+성과급(4급이하는 집단성과급)’로의 변경이 이루어졌다(남기명, 2007).<sup>50)</sup>

<표 3-2-26> 우리은행의 직군, 직무, 임금체계

직군		직무		임금체계	
				고정급(기본연봉)	변동급(성과연봉)
영업 직	개인영업	PB, FSM	3급이상	개인연봉제	개인성과급
			4급이하	직급별호봉제	집단성과급
	기업영업	RM, 상품개발, 구조조정	3급이상	개인연봉제	개인성과급
			4급이하	직급별호봉제	집단성과급
	투자금융	투자금융, 단기금융, 신탁	3급이상	개인연봉제	개인성과급
			4급이하	직급별호봉제	집단성과급
매스마케팅	일반고객 영업		개인연봉제	개인성과급	
지원 직	경영지원	경영전략, 재무, IT기획, 인사, 리스크관리, 홍보, 감사, 총무	3급이상	개인연봉제	개인성과급
			4급이하	직급별호봉제	집단성과급
	사무지원	후선업무		개인연봉제	개인성과급
	고객만족	콜센터 상담원		개인연봉제(정액)	개인성과급(정액)

자료: 남기명(2007).

이러한 새로운 체계는 직무의 새로운 분할과 재설계를 통해 일반 정규직 업무와 비정규직 업무를 구분하는 것을 포함하고 있다. 우리은행이 이러한 인사체계를 도

50) 한편, 이러한 신인사체계의 도입은 아직 완전히 종결된 것이 아니다. 직무체계, 임금체계, 승진체계, 평가체계 중 현재 종결된 것은 직군 및 직무의 설정뿐이고, 임금, 승진, 평가체계에 관하여 노사간의 부분적인 이견이 아직 조정되지 않았다. 예를 들어 노조에 의하면 매스마케팅 직군은 현재 일반직(정규직) 5급에 적용되는 직급별 호봉테이블에 의해 기본연봉이 결정되고 있으며, 변동급 역시 일반직(정규직)과 동일한 집단성과급제로 변경할 것을 협의 중이다. 또한 직급승진체계에 있어서도 매스마케팅직군에게 적용되는 별도의 직급체계를 차장급(4급) 이후부터는 일반직 직급체계와 통합시키는 방향이 협의되고 있다.

입하게 된 데는 직접적으로는 MOU 약정의 강제력이 작용하고 있지만, 은행업의 경쟁 구조 및 전략의 변화와 구조조정 이후의 기업내 노동시장 구조 변화 등을 구체적인 배경으로 하고 있다. 이에 따라 한편에서는 PB, RM, FSM 등과 같은 고속련의 신(新) 직무들이 창설되었고, 다른 한편에서는 텔러나 후선지원업무 등 비정규직화가 집중적으로 확산되어 온 업무들에서 정규직이 수행하는 업무와 겹치는 부분을 분리하는 작업이 전개되었다. 그리고 이러한 직무 재설계는 실상은 정규/비정규직간 차별의 소지를 제거하려는 교육지책으로 활용된 측면이 강하였다(권현지, 2007; 김성희, 2007; 이주희, 2007).

그러나 직무재설계를 통한 직무분리는 2가지의 두드러진 문제점을 드러내었다. 첫째는 분리 노력이 불완전했다는 점이다. 예를 들어 은행 간 금융상품 판매 경쟁이 가열되자 정규직 업무로 간주되는 금융상품 판매를 비정규직 텔러에게도 부담시키는 등 직무 영역간 업무의 혼성이 발생한 경우가 그러하다.<sup>51)</sup> 또 다른 중요한 문제는 계약직 형태로 존재하는 대다수의 비정규 직무들이 관련 인력의 기업 내 장기 정착을 통해 숙련이 개발될 수 있는 '장기활용형' 내지 기간(基幹)적 직무에 해당된다는 점이다(권현지, 2007; 김동배, 2004; 정이환, 2005). 따라서 은행 입장에서는 이들의 기업내 장기 정착을 통한 조직몰입을 유도하는 것이 필요한데 이들의 비정규 고용형태는 이러한 몰입의 유도에 장애물이 되게끔 한다.

비정규직보호법의 시행은 이러한 조건에서 사용자측에게 구체적인 압력으로 받아들여졌다. 직무분리를 통해 고용차별을 정당화하고자 했던 사용자에게 비정규직보호법은 추가적인 부담을 압박하는 요소였으며 이에 대한 대응책으로 사용자측은 텔러 업무에 대해서는 분리직군제 방식의 정규직화를 통해 기존 직무분리가 가진 고몰입 요구와 불안정 고용형태 간의 모순을 저비용으로 해소하고자 하였으며, 콜센터 상담직(CS직군)과 사무지원직군에 대해서는 계약직의 유지를 주로 검토하였다.

② 노동조합 : 전국금융산업노동조합 우리은행지부(이하 우리은행지부)는 국민은행지부에 이어 금융노조내에서 두 번째로 규모가 큰 조직으로, 조합원 규모는 약 9,500여명, 전임자수는 24명이며, 조직은 7본부 17개부서 11개 지역지부로 이루어져 있다. 유니온숍 규정에 의해 4급이하 정규직 전원이 조합원으로 가입되어 있으

51) 이러한 양상은 직무분리를 가장 앞서서 시도한 하나은행에서도 나타난 현상인데, 이 은행에서는 영업점의 소인화와 성과경쟁의 심화가 병존하는 상황에서 각 영업점별로 일반 정규직, 차별받는 정규직 텔러(FMCL), 비정규직 텔러들간의 업무혼성이 광범위하게 발생하였다(김영두, 2004).

며, 최근에는 우리은행노동조합이라는 지점장급(3급)을 주된 조직원으로 하는 별도의 노동조합이 탄생하여 노조 조직율은 매우 높다고 할 수 있다.

노조는 비정규직보호법 실시에 따른 비정규직 문제 해결과 관련하여 몇 가지 이해관계를 지니고 있었다. 우선, 산별노조 차원에서 결정된 비정규직 조직화가 조합원들의 반대로 규약개정이 여의치 않게 됨에 따라 노조측은 이들을 조직할 수 있는 새로운 방법을 모색해야 했다. 그런데 이 즈음 우리은행에서는 구조조정의 대상이 된 관리자급(비조합원) 노동자들이 스스로를 보호하기 위해 관리직 노동조합을 독립적으로 설립하여 관리자급뿐 아니라 비정규직 노동자들에게도 문호를 개방하고 조직화를 추진하는 일이 발생하였다. 이러한 사업장 복수노조 상황에 직면한 우리은행 지부측은 사업장 내 대표성에 대한 위협을 불식시키기 위해 비정규직의 조직화에 골몰하지 않을 수 없었다. 기간제 비정규직 노동자들의 정규직화는 비정규직 상태에서는 노조가입을 허용하지 않으려하는 정규직 조합원들의 태도를 변경하지 않고 조직화를 실현할 수 있는 대안으로 검토되었다. 두 번째는 MOU 약정을 맺은 예금보험공사 측으로부터의 임금억제 압력에 대한 대응을 필요로 하고 있었다는 점이다. 이는 정부가 금융공기업들 전반에 대해 임금인상 억제를 주장한 데서 비롯된 것으로 노조측으로서는 이에 대한 구체적인 돌파구가 필요했다(권현지, 2007). 세 번째는 기업 수준에서의 사회양극화에 대한 대안을 제시해야한다는 노조 집행부의 입장이 존재했다는 점이다((민중의 소리, 2006-12-30; 우리은행 노조간부 면접결과). 노조는 이러한 조건에서 2006년 하반기부터 임단협 과정에 돌입하였다.

<표 3-2-27> 우리은행 지부 기초 조직현황(2006.12)

항목	현황
총임직원수	10,645명('06.12)
조합원 규모	약, 9,000명
조합원 범위	4급이하 정규직(임시직, 특수직 제외)
습제도	유니온습
조합비	통상임금의 0.8%
전임자 수	24명
노조 조직	7본부 17부서 11지역지부
파업경험	1999년 구조조정 반대파업
경영 규제력	- 노조동의 없는 인사제도 실행 불가능 - 구조조정기 이후 노조의 강성화와 높은 조직율로 사용자 일방 행동은 없음
비정규직 관련 활동	- 급여 및 복지 개선 활동 - 조직화 실패가 정규직화에 주목한 한 계기

자료: 우리은행 지부규정, 금융감독원 우리은행 인원현황(2007.3).

#### 다. 단체교섭 과정

노사는 2006년 임단협을 맞이하여 비정규직 대책을 수립하였다. 노조측은 비정규직의 정규직화를 검토하기 위한 태스크포스팀(TFT)을 구성하여 구체적인 방안들을 검토하였으며, 최종적으로는 기간제 비정규직 전원을 완전한 형태의 정규직으로 전환하는 것을 목표로 삼고 교섭에 임하게 되었다. 노조측은 특히 조합원들과 인접하여 업무를 수행하는 계약직 텔러(매스마케팅직군)의 경우 업무 특성(업무의 질과 상호의존적 성격)이나 인적 속성(대졸 학력)에 비추어볼 때 정규직화하는 것이 공정성이나 효율성의 측면에서 합당하다는 내부 입장을 정리하고 있었다.

한편, 사용자측도 비정규직 보호입법 통과 이후 계약직 고용관리 문제를 놓고 검토에 들어갔다. 사용자측은 계약직 업무의 대부분이 상품지식과 고객응대에 관한 숙련을 필요로 하고 고용기간이 길어질수록 숙련이 증가하기 때문에 비정규직 보호입법 상의 '2년 고용 경과시 무기계약 전환' 규정을 회피하기 위해 2년 이내 계약해지를 반복할 경우 숙련된 노동력의 손실에 따른 영업력 저하, 채용 및 훈련 비용의 증가, 고용형태 차이에 따른 비통합적 조직분위기, 노동조합과의 지속적인 마찰 등에 부담을 느끼고 있었다. 하지만, 재정부 및 예금보험공사 측의 정규직화에 대한 반대 분위기, 인건비용의 증가 및 노조화에 대한 우려가 사용자측에게 부담으로 작용하고 있었다. 한편, 당시 은행장의 경우 임기 만료를 앞두고 비정규직 차별 시정건을 지적과 연결시켜 재임용을 추진하려는 분위기가 있었던 것으로 알려져 있다.

이러한 양측의 태도로부터 출발한 2006년 임단협 교섭은 완전한 정규직화를 주장하는 노조와 비용문제를 앞세운 사용자 측간의 견해 차이로 초반에는 진행이 지지부진하였다. 약 1개월간의 팽팽한 줄다리가 벌어지자 양측 실무진은 이를 타개하기 위한 워크샷을 개최하였으며, 이 자리에서 노조측은 정규직 임금동결을 전제한 계약직의 정규직 전환과 정년보장을 요구하였고, 은행측 노사팀이 이 안을 긍정적으로 검토하여 은행장에게 건의하기로 함에 따라 의견 접근이 이루어지기 시작하였다. 그러나 다시 진행된 본 교섭에서 노조가 일반 정규직에 통합하는 방식의 정규직화를 계속 주장한 반면, 사용자 측은 분리직군제 방식을 들고 나왔으며, 사용자측은 자신의 의견이 수용되지 않으며 이전의 노조 제안도 무위로 돌리겠다는 입장을 표명하였다. 상황이 다시 교착 상태에 놓이자 노조 측은 사용자측 제안인 분리직군제를 검토하였고, 이를 수용하는 대신 정규직화 대상의 선별 문제, 정규직화에 따른 차별 시정 등의 쟁점에 대한 검토에 들어갔다. 결국 노조측은 전체 계약직에 대한 선별 없는 정규직화를 강력히 주장하고, 다른 한편으로는 임금 격차 및 승진/직군전

환 기회 등의 사항들을 추후 협의 사항으로 돌리는 대신 58세 정년 고용 보장 및 동일한 복지 수혜를 주장하는 방식으로 협상을 마무리 지었다(노조간부 면접조사 결과).

<표 3-2-28> 우리은행의 비정규직 차별시정에 대한 합의

		전환 전	전환 후
고용		1년 단위 재계약	정년보장(58세)
기업복지		일부 수혜	정규직과 동일한 수혜
임금	임금체계	직무가치에 따른 직군별 임금 연공고정급+성과급	직무가치에 따른 직군별 임금 협의중: 일반직과 동일한 호봉테이블 추진
	임금격차	매스마켓팅: 일반직 80~90%	추후 협의(2008년 적용)
인사	승진	- 별도 승진체계: 행원-계장-대리-과장- 차장 - 일반직 전환 불가	- 직군별 승진 - 추후 협의 사항 : 일반직 대비 2~3년간의 승진 지체 후
	직군전환	불가능	- 합의 : 일반직 신규 채용시 일정비율을 전 환자에 할당 - 추후 협의 : 차장급부터 일반직 자동 전환
노조관계		비조합원	조합원

#### 라. 차별시정 노력의 평가

우리은행 사례는 몇 가지 점에서 긍정적인 평가를 가능하게 한다. 첫째, 중요한 긍정적 측면으로 대상의 포괄성을 들 수 있다. 우리은행 합의는 텔러직뿐 아니라 금융권의 사용자들이 잠재적으로 반복 계약해지 내지 외주화 대상 업무로 고려해 온 사무지원직과 콜센터 업무 담당자들까지를 포함한 은행내 직접고용 비정규직의 대다수를 준정규직화하고 또한 조합원화함으로써 비정규직보호법의 발효를 앞둔 시점에서 은행권뿐 아니라 다른 산업에도 참조할 만한 선례를 제공하였다. 둘째, 노사의 전략적 유연성을 긍정적으로 평가할 수 있다. 노조측은 교섭과정에서 정규직의 임금동결이라는 연대적인 결정을 통해 주도권을 갖고 사용자를 설득함으로써 정규직 전환 인력의 엄격한 선별을 완화하고 전환 대상을 넓히는데 성공하였다. 이는 대내외적으로 대기업노조들의 노동연대 가능성을 현실화시켰다는 평가를 받았다. 한편, 사용자측 역시 정부와 예금보험공사측의 압력에도 불구하고 대규모의 정규직 전환과 차별시정 노력을 보여주었다는 점에서 귀감이 되었다고 할 수 있다. 셋째, 한편 우리은행에서의 차별시정을 둘러싼 논의와 실행은 이른바 ‘직무기반의 고용관계 관리’에 대한 사회적 논의 필요성을 제기하는 계기로도 작용하였다(한국노동연구원, 2007).

반면 우리은행 사례는 제한성도 몇 가지 지적할 수 있다. 첫째로 가장 큰 약점은 분리직군제 방식의 고용형태 전환과 차별시정 방식이 갖는 ‘차별의 회피와 온존’ 가능성에 있다고 할 수 있다. 특히 여성계에서의 ‘성별 직무 분리’에 대한 비판은 우리은행 합의의 다음 단계 과제를 곧바로 지적하는 것으로 인식될 수 있다(이주희, 2007). 둘째로, 이 합의는 산별 차원에서 조율되지 않은 ‘독자적’ 선택의 측면이 강하였다. 산별 노사관계 차원에서 우리은행의 합의는 논의의 출발단계에서 이루어진 우발적인 사건으로 받아들여졌고 산별 노사 모두 합의 내용에 대해 부담감을 가지고 있었다. 은행권에서의 차별시정 양상이 우리은행 합의를 전범으로 하기보다는 다양하게 변형된 모습으로 나타나게 된 데는 이 합의가 갖는 우발적이고 독자적인 측면이 크게 작용하였다. 이런 면에서 우리은행 합의는 산별 차원의 조율에 일정한 제약을 가져다 주었다고 평가할 수도 있다.<sup>52)</sup>

## (2) 부산은행 사례

### 가. 사례 개요

부산은행 노사는 2007년 단체교섭을 통해 창구텔러 566명, 전산직 40명 등 총 606명의 계약직 노동자들에 대한 정규직 전환 및 차별시정에 성공하였다. 특히 부산은행에서의 정규직 전환은 우리은행의 경우와 달리 정규직 직급체계 상에 하위직급을 신설하여 여기에 전환 노동자들을 포괄하는 방식을 취함으로써 우리은행 차별시정 사례의 문제점으로 지적된 ‘분리직군제’ 방식의 차별 온존 가능성을 한층 불식시킨 ‘더 나은’ 사례로 평가되었다.

### <표 3-2-29> 부산은행의 연도별 인원현황

항목	1999년12월	2000년12월	2001년12월	2002년12월	2003년12월	2004년12월	2005년12월	2006년12월	2007년7월
임직원수	2,054	1,908	1,888	1,908	1,955	1,978	1,987	1,921	1,990
비정규직	799	811	919	974	1,094	1,081	1,036	1,047	403
비정규직비율	28.0	29.8	32.7	33.8	35.9	35.3	34.3	35.3	16.8

자료: 금융감독원.

주1 : 비정규직 비율은 비정규직 수/(비정규직+임직원수).

주2 : 2007년 7월 현황은 2007년 3월 인원현황에서 전환 비정규직을 가감하여 필자가 작성함.

52) 그러나 우리은행 노조의 자체 평가처럼 이는 불가피한 측면도 일부 있었다. 우리은행 합의는 2007년 산별 임단협 기초를 토론했기 위한 지부장회의 하루 전에 이루어졌기 때문이다. 또한 사안의 중요성에 비해서 지부노조와 본조와의 논의가 충분하지도 않았던 것으로 알려져 있다.

## 나. 교섭과정

전국금융산업노동조합 부산은행지부는 2007년 단체교섭에서 우리은행지부와 마찬가지로 사용자측에게 정규직의 임금 양보를 조건으로 계약직 전원을 온전한 형태의 정규직으로 전환시키자는 제안을 제시했다.

반면, 사용자측 역시 우리은행 사용자측의 입장과 유사하게 정규직과 계약직간의 '직무분리'에 기초한 분리직군제 방식의 정규직화를 입장으로 확정하고 교섭에 임하였다. 즉, 창구업무를 단순업무와 상담업무로 나누어 계약직은 단순업무를, 정규직은 상담업무를 담당하도록 함으로써 현행의 별도 임금체계를 합리화하는 방식을 추진하였다.

그러나 우리은행에서와는 달리 부산은행에서는 교섭 당시까지 계약직 업무와 정규직 업무 간에 이렇다 할 분리가 제도화되지 않은 상태인 채 고용형태의 구분과 이에 따른 임금 및 근로조건의 차별이 주어진 상태였다는 점에 차이가 있었다. 즉, 부산은행에서는 정규직과 비정규직 간의 직무 분리가 형식적으로도 제도화되지 않은 상태에서 차별시정에 대한 교섭이 이루어졌다. 이런 조건에서 사용자측의 우리은행식 분리직군제 추진은 비정규직 보호법 발효를 앞두고 차별을 온존시키기 위해 인위적으로 차별적인 직무 설계를 한다는 비판을 받을 수 있었으며, 실제 노조측은 이러한 기조로 사용자측에 대해 이견을 표시하였다. 노조측의 압박에 몰린 사용자측은 결국 직무 혹은 직군 분리에 따른 고객 혼란, 직원 간 위화감, 영업력 저하 등을 감안해 분리직군제 형태를 취하지 않는 비정규직의 정규직 전환과 차별시정에 합의하였다(부산은행뉴스 2007-07-01). 즉, 부산은행 노사는 노조측이 정규직의 임금을 동결하는 양보를 하는 대신 사용자측은 애초의 '직무분리' 안을 철회하여 계약직 전원을 정규직 직급체계에 신설된 7급 직원으로 전환하는 데 합의하였다.

이에 따라 부산은행의 1천여 비정규직 중 직접고용 비정규직 전원이 정규직화 되어 약 35.4%에 달했던 비정규직 비율이 14.8%로 낮아졌다. 전환직 노동자들로서는 7급 직원으로 전환됨에 따라 기존의 직무를 기준으로 할 때 임금 및 근로조건 상으로 완전한 차별시정이 이루어지지 않는 않았으나, 고용보장 이외에 우리은행에서와 같은 제도화된 승진 차별이 부재하다는 이점을 누릴 수 있었다. 즉, 전환 노동자들은 고용보장, 복리후생은 물론 승진에 있어서도 정규직 직원과 동일한 대우를 받게 되었다.

한편 부산은행의 전환 비정규직은 창구텔러들이 압도적인 비중을 차지하고 은행권에서 잠재적인 아웃소싱 대상으로 빈번히 거론되어온 전산직원들은 40명밖에 되

지 않았는데, 이 점 역시 부산은행 노사의 차별시정 추진에서 부담을 줄인 요인이 라고 할 수 있다.

#### 다. 차별시정 평가

부산은행 노사가 애초에 지니고 있었던 차별시정에 관한 교섭안은 우리은행 노사의 그것과 대동소이하였다. 노조측이 정규직 임금양보를 조건으로 온전한 정규직화를 요구한 것이나 사용자측이 '직무분리'안을 검토한 점도 우리은행의 사례와 다르지 않았다.

그럼에도 불구하고 우리은행과는 다른 결과가 나온 데에는 두 은행 간에 구분되는 조건의 차이가 존재했기 때문으로 평가할 수 있다. 첫째, 두 은행의 결정적인 조건의 차이는 '직무분리'의 시행 여부에 있었다고 할 수 있다. 우리은행이 2000년도부터 외형상으로나마 정규직과 비정규직 간의 직무 분리가 제도화되어 온데 반해, 부산은행에서는 제도화가 이루어지지 않았다. 이에 따라 우리은행 사용자측이 제도화된 직무 분리를 분리직군제의 근거로 삼을 수 있었던 데 반해, 부산은행에서는 사용자측의 때늦은 직무분리 추진이 비정규직 보호법 발효를 앞두고 차별을 온존시키려는 시도로 노조의 공격을 받아야 했다. 둘째로 부산은행에서는 2007년 이전부터 꾸준히 비정규직 차별시정을 위한 노력이 노동조합의 주도에 의해 추진되어 왔다는 점에서 차이가 있었다.<sup>53)</sup>

### (3) LIG 손해보험노동조합 정규직화 사례

#### 가. 사례 개요

LIG손해보험노조와 관련 사용자는 2007년 5월 계약직 184명의 정규직화와 아르바이트 34명의 기간제 계약직화에 합의하였다. 이에 따라 LIG손해보험 내의 직접고용 비정규직 240명 중 76.7%인 184명이 정규직으로 전환하였다.<sup>54)</sup>

53) 이후의 사례들에서도 발견되듯이 노조측의 지속적이고 꾸준한 차별시정 노력 여부는 비정규직 보호법 발효 국면에서의 사업장간 차별시정 성과에 질과 양의 측면 모두에서 차이를 야기하는 요인이다.

54) 반면 간접고용 비정규직은 콜센터 위탁직 100명과 모험모집인 12,057명을 포함할 경우 LIG손해보험의 비정규직 비율은 정규직화에도 불구하고 83.5%에서 82.2%로 소폭 하락한데 불과하다.

LIG손해보험 노사의 합의는 손해보험 업계에서는 거의 최초였기 때문에 일정한 파급효과를 미쳤다. 또한 합의 내용에 있어서 ‘분리직군제’ 방식의 전환과 함께 부산은행의 경우와 같이 ‘직급 신설’을 통한 일반 정규직과의 통합이 합의된 점도 특징적이다.

<표 3-2-30> LIG손해보험 2007년 비정규직 정규직화 합의

대상직무	인원	기존 고용형태	전환 형태
교육, 촬영, 부동산권리보험, IT시스템개발	10명	기간제 계약직	연봉제 정규직
의료심사, 조사실장, 비서	60명	기간제 계약직	직무급제 정규직
영업점 부총무	114명	기간제 계약직	호봉제 정규직
사무(수납)보조	34명	아르바이트	기간제 계약직
홈쇼핑관리, 공연운영, 문의상담, 시설관리, 아나운서, 쇼핑호스트, IT시스템유지보수, 웹이벤트기획	22명	기간제 계약직	기간제 계약직

자료: LIG손해보험노동조합 내부자료.

#### 나. 합의의 환경

① 경영 및 인사관리 : LIG손해보험의 전신은 LG화재보험으로 현재는 LIG홀딩스의 계열사이다. LIG손해보험은 매출 기준으로 손해보험 업계 3위 업체이며 최근 3년간 업계 2위를 목표로 성장 위주 전략을 추구했으나 2006년 최악의 경영실적을 올림으로써 2007년부터는 오너체제에서 전문경영진체제로 전환되고 시장전략도 수익위주 전략으로 변경되었다.

인사관리의 특성을 보면 아래 <표 3-2-42>와 같다. 임금제도는 호봉제와 성과급 병존형의 연봉제 형태를 띠고 있으며 성과급 비중은 1% 미만으로 매우 낮다. 임금과 관련하여 사용자측은 퇴직금누진제에 대한 불만을 계속 제기해 왔다. 또한 승진 및 평가제도에 있어서는 실적평가(60%)와 인사고과(40%)로 이루어지고 있다. 한편, 고령의 장기근속자를 퇴출시키는 고용조정 기제로 희망퇴직제도가 존재한다. 희망퇴직은 조합원 범위에서는 자발적 퇴직의 규칙이 준수되지만 비조합원인 중간간부들에 대해서는 강제성을 띠고 있다. 예를 들어 2007년도에 이루어진 276명의 희망퇴직시 사용자측은 만 50세이상의 부서장들을 면직시킴으로써 퇴직을 유도했다. 희망퇴직은 1998년 구조조정기에 260명을 희망퇴직 처리한 데 이어 2001년에 220명, 2007년에 276명 등 총 3차례에 걸쳐 이루어졌다. 중도채용도 과거보다 활성화되어 결원이 생긴 고숙련 업무에 대한 경력직 채용이 늘고 있다.

기능적 유연성과 관련하여 교육훈련이 최근 들어 매우 강조되고 있다. 이는 보험상품의 다양화와 향후의 금융권 업무통합에 대비한 것으로 볼 수 있는데, <인제뉴

업>이라는 별도의 교육훈련 담당부서를 두고 사내교육을 강화하고 있다. 또한 직무 순환은 과거부터 활발하게 이루어져 왔다. 직무순환이 제도화되어 있어서 연간 정기전배 1회와 조직개편에 따른 전배 1회가 이루어지고 있다. 직무순환은 영업점과 본점 사이의 순환과 사업본부 내에서의 순환이 모두 이루어지고 있으며 특히 사업본부체제로 전환하면서 더욱 활성화되었다.

마지막으로 여성들의 승진에 대한 불만이 누적되어 2007년 희망퇴직 과정에서 여성들의 이직이 문제가 되었다. 이는 4급과 5급에 밀집된 여직원들이 육아 부담에 대한 증가와 남성의 절반밖에 안되는 승진급율에 실망하였기 때문으로 노조는 해석하고 있다(노조간부 면접조사 결과).

<표 3-2-31> 인사관리제도 특성

항목	내역	상세내용
임금체계	- 기본급 : 호봉제 - 수 당 : 12가지 - 상여금 : 900%+성과상여 - 퇴직금 : 누진제 - 성과배분 : 상여금 100%한	- 46호봉 - 근속수당, 자격수당 등 - 성과상여금은 실적에 따라 변동 - 근속 9년부터 근속년+1개월씩 추가(근속20년시 32개월분) - 보험영업이익/경상이익 기준 ※ 성과급 비중은 1% 정도 ※ 임금피크제 미도입
직급체계	- 5등급	- 4년대졸 4급, 초대졸 5급 입직 ※ 6급 신설 논의 중 - 직급승진은 실적(60%)+인사고과(40%) 기준
교육훈련	OffJT : 일반+기업특수	- 매우 강조 - 비용은 전액 회사 부담 - 별도 교육관 운영(수원)
	OJT : 체계적 직무순환	- 연2회 : 정기 연1회, 조직개편에 따른 전배 연 1회. - 본부내에서 교육, 점포, 언더라이팅, 본부지원업무 등 순환.
고용조정	희망퇴직제	- '98년 260명, '01년 220명, '07년 276명 희망퇴직 ※ 2006년 만50세이상 부서장들을 면직시켜 인권위에 연령차별 제소 상태임.

LIG손해보험의 전체적인 노사관계 분위기는 '세력균형 속의 원만하고 협조적인 관계'라고 할 수 있다. 당사자들은 '노사협조주의 문화' 라는 용어를 사용하고 있으며, 지난 20년간 한 차례의 파업도 겪지 않았다. 그러나 2006년부터 임금과 퇴직금 누진제에 대한 노사간 이견이 크게 노출되어 파업 직전까지 가는 갈등이 빚어지기도 하였다.

그러나 전체적으로 보아 LIG손해보험의 노사관계는 노조측이 표현하듯 원만한 것으로 여겨진다. 이는 구조조정기 이후 노사가 맺은 다양한 노사협력 관련 합의서에서도 나타나는데, 특히 2004년 노사공동선언에서 '사람이 핵심역량'임을 천명하고

고용안정을 기하기로 노사가 합의함으로써 고용안정에 대한 불안이 완화되어 노사간 협력관계가 유지되고 있는 것으로 보여진다. 다만, 사용자측은 지속적으로 퇴직금누진제와 같은 인건비 부담을 경쟁력과 연결시켜 노조의 동의를 얻어내려 시도해왔으며, 최근의 실적부진과 연계되어 다시 노사간 쟁점으로 부상하고 있어서 향후에도 노사갈등의 불씨로 남아있다.

<표 3-2-32> 고용 및 생산성 협력을 위한 노사합의

연도별	합의 내용	주요 의제
2000년	비정규인력 운영합의서	- 비정규 인력 운영 가능 직무 규정
2004년	고용안정을 위한 노사공동 선언	- '사람이 핵심역량'임을 인식하고 고용안정과 능력 개발에 최선
2005년	경영간담회 활성화를 통한 고용안정 및 생산성 향상 노력	- OT 축소 - 퇴직금제도 개선 - 신바람나는 직장문화를 위한 협의
2006년	기업경쟁력 확보를 위한 노사협의기구 구성	- 사업비구조 개선 - 인력 및 퇴직금제도 개선 - 고용안정 확보 방안 - 근무환경 개선 - 성과급제 정착 방안

자료: LIG지부(2004, 2006), 노동조합관계규정.

마지막으로 비정규직 문제와 관련하여 사용자측은 일련의 대비를 갖추어 왔다. 예를 들어 대물보상 부문이 1999년과 2000년 사이에 외주화되었고 이후 2005년에는 콜센터가 외주화되어 관리업무는 정규직이 맡고 위탁직 텔레마케터들(약 100명)이 일하는 형태로 전환되었다. 이어 2006년에는 장기보험 보상 관련 업무 일부가 외주화되었다.

비정규직보호법 시행에 대비해서 사용자측은 상당한 검토를 거쳐 노조와의 원만한 합의를 이끌어내려 한 흔적이 엿보인다. 예를 들어 사용자측은 영업점 부총무에 대해서 노조의 정규직화 요구가 집중되리라 예상하고 높은 시장임금으로 인해 채용에 어려움이 있는 5급 여직원을 부총무들의 정규직화를 통해 수급하는 전략을 정하였다. 영업점 부총무들은 본래 고졸 직무이지만 금융업의 고임금으로 고학력자가 몰리는 현상을 반영하여 주로 전문대졸자 이상이 채용되어 있어서 사용자측은 이들의 인적 속성을 장기 활용 가능한 것으로 평가하였다.

② 노동조합의 활동 : LIG손해보험노조는 꾸준히 비정규직 문제에 대해 대응을 해 왔다. 2000년 노사합의를 통해서 단순반복적 직무, 일시적 기능직, 특수전문직(세부 직무: 운전기사, 전화교환, 수납보조, 콜센터 모니터요원, 당직전문인력, 배구

단 관련, 우편물 관리, IT전문인력, 연체자 관리, 법제관련 직무, 24시간 출동서비스요원 등) 등에 한해 비정규직 활용이 가능하도록 비정규직 활용 가능 직무를 세부적으로 정의하였으며, 2004년에는 영업점 부총무들을 향후 3년간 근무성적 순으로 연간 20%씩 정규직 5급으로 이행시키는 합의를 이끌어내었다.<sup>55)</sup>

<표 3-2-33> LIG 지부 노조의 조직 현황

노조특성	현황	비고
조합원수 (조직율)	1,844명 (가입대상 98%)	- 규약상 가입범위: 출자회사 및 관련회사(도급, 용역계약 포함) 노동자 포함. - 단협상 가입범위: (1)차장이상, (2)2급과장, (3)인사팀, (4)별정직, (5)기타 노사합의한 자는 제외. ※ 비정규직 노조가입은 노사간 비합의 상태이며 현재 비정규직 조합원은 없음.
습제도	오픈샷(?)	- 유사 유니온샷; 오픈샷이지만 입사 후 별도 탈퇴서 미제출시 자동 가입.
상근자수	6명	- 1명 손보노조 파견
파업경험	없음	- 원만한 노사관계 분위기
조합원 참여	높은 편	- 부서단위 분회조직(105개)이 월1회 분회회합 개최(개최율 70%, 참석율 70%).
경영 영향력	조직/인사: 협의 고용조정: 협의	※ 우리사주조합 지분율 약 1% - 아웃소싱은 노사협의 시행, 단, 인력이동을 수반한 아웃소싱은 노사협의 시행.
협약 적용범위	조합원	- 근로조건 관련 사항은 전직원 적용
조합원의 비정규직에 대한 태도	관심 낮은 편	- 부총무를 제외한 직무에 대해서는 근로조건에 대한 인식 적음.
노조의 기존 비정규직 활동 이력	2000년 합의	- 비정규 인력 활용 직무를 세부적으로 정의 - 단순반복적 직무, 일시적 기능직, 특수전문직 등에 한해 운용 합의(세부 직무: 운전기사, 전화교환, 수납보조, 콜센터 모니터요원, 당직전문인력, 배구단 관련, 우편물 관리, IT전문인력, 연체자 관리, 법제관련 직무, 24시간 출동서비스요원 등) - 명기되지 않은 직무는 노사협의 후 시행
	2004년 합의	- 총무직 근무자를 향후 3년간 근무성적 순으로 연간 20%씩 정규직 5급으로 이행

자료: 노조간부 면접조사 결과.

이러한 일련의 합의는 LIG손해보험 지부가 보험업계에서는 비교적 안정적인 조직력을 갖추고 있다는 조건과 관련이 있다. 현재 조합원수는 조직대상의 약 98%를 조직하고 있으며, 105개에 달하는 분회모임 중 약 70%가 월1회의 분회 모임을 지속적으로 유지하는 등, 파업은 하지 않지만 안정적인 조직력을 통해 사용자를 위협

55) 은행업, 증권업, 보험업에서는 대략 2001-2002년부터 이러한 합의가 확산되기 시작하여 2004년경부터는 산별단체협약에 제도화되기 시작했다. 이는 긍정적으로 보면 사용자측이 비정규직을 정규직 선발을 위한 적격심사 기제(screening process)로 활용하려는 전략의 일환으로도 볼 수 있다. 하지만 금융업체들에 관행화된 비정규직에 대한 정규직 전환기회 제공은 극소수만 정규직으로 전환할 기회를 부여하는 지나치게 엄격한 선발과정 때문에 정규직화의 실질적 통로가 되지 못하였다.

하는 역량을 지니고 있는 것으로 판단된다. 한편, 노조 집행부 역시 전통적으로 비정규직 문제 해결 의지가 비교적 높았던 것으로 판단된다. 이는 규약상 노조 가입 범위를 직접고용 비정규직은 물론 출자회사 및 관련회사의 도급, 용역직 노동자들 까지 포함한 데서 확인된다. 그러나 노조 집행부의 이런 노력은 단체협약 상 가입 범위에서는 사용자의 반대의 벽에 부딪혀, 현재 비정규직 노조가입은 합의가 이루어지지 않고 있다.

노조는 이러한 노력을 기반으로 전체 직접고용 비정규직의 완전한 정규직화를 목표로 삼아 2007년 교섭에 임하였다.

#### 다. 교섭 과정 및 사후 협의

2007년도 비정규직 차별시정에 관한 노사 교섭은 비교적 원만하게 진행되었다. 총 두 달에 걸친 교섭기간 동안 4회에 걸쳐 비정규직에 대한 논의가 이루어지고 나서 노사는 합의에 도달하였다.

<표 3-2-34> LIG손해보험 2007년 비정규직 차별시정 관련 합의 내용

직무	인원	기존 고용형태	전환 형태	전환조건
교육	5	기간제 계약직	연봉제 정규직 (분리직군) 10명	- 업무특성상 호봉제가 곤란한 전문직 - 동등 복지 수혜 - 노조 가입 불허
촬영/편집	3			
부동산 권리보험	1		직무급제 정규직 (분리직군) 60명+114명	- 영업점 부총무(114명)는 추후 직급체계 논의시 6급 (호봉직)으로 전환 - 동등 복지 수혜 - 노조가입 불허
IT시스템 개발	1			
의료심사(간호사)	31			
조사실장(전직경찰)	10			
비서	19			
영업점 부총무	114			
C/S요원	8			
통신/홈쇼핑 관리	3			
공연운영	3			
Q&A	3			
시설관리	1		기간제 계약직 유지	- 계약 만료 시점에서 처리방안 검토 - 노조가입 불허
아나운서	1			
쇼핑호스트	1			
IT시스템 유지보수	1			
웹이벤트기획	1	아르바이트	기간제 계약직	- 노조가입 불허
사무(수납)보조	34			
합계	240			

자료: LIG손해보험 내부자료.

최종 합의 내용을 보면 총 240명의 전환대상 직접고용 비정규직 중 184명이 ‘분리직군제’ 형태의 정규직으로 전환되었다. 이중 규모가 가장 큰 영업점 부총무 114

명은 이후 일반직 6급 신설을 통해 호봉제 정규직(일반 정규직)으로의 전환을 검토하는 추후 협의를 하기로 하였다. 이 직무는 영업점에서 조합원인 일반 정규직 직장을 보조하여 영업점을 관리하는 역할을 수행한다. 한편, 교육, 촬영, 부동산권리보험, IT시스템개발 부문의 10명이 일반직으로의 전환배치가 곤란한 특수한 전문직이라는 이유로 연봉제 정규직으로 전환하였고, 의료심사, 조사실장, 비서 등 60명은 직무급제 정규직으로 전환되었다. 한편, 34명의 사무보조 아르바이트직 노동자들이 기간제 계약직으로 전환하여 신분이 다소 안정화되었다. 마지막으로 흡소평, 공연운영, 문의상담, 시설관리, 사내아나운서, 쇼핑호스트, IT시스템 유지보수, 웹이벤트 기획 업무를 담당하는 22명의 노동자들은 기존의 계약직 신분을 유지하되, 계약 만료 시점에서 그 처리방안을 검토하기로 하였다. 또한 추후 전환 직무들에 대해서는 비정규직을 하지 않기로 하였다. 그러나 노사는 전환직들에 대해 당분간 노조가입을 불허하기로 합의하였다.

한편, 사용자측은 교섭 과정에서 세부 정규직화 방안에 관한 자신들의 기준을 제시하였다. 이 기준은 보험업 부문 세부 직무들의 특성과 고용형태를 연결 짓고 있다는 점에서 중요한 참조를 제공할 수 있다.

우선 사용자측은 영업점 부총무의 경우 기업 목표와 관련된 핵심 직무이고 높은 직무가치를 보유하고 있다는 점을 들어 정기채용과 자유로운 전환배치의 대상인 일반직군으로 편입시킨다는 운용방안을 제시하고 있다. 반면, 연봉제 정규직에 대해서는 직무가치는 높지만 전환 배치 가능성이 제한된 직종특수 숙련을 지녀서 외부 노동시장에서 경력직을 수시 채용하는 방식으로 노동력을 공급받기 때문에 일반 정규직에의 편입이 곤란하다는 논리를 전개하고 있다. 이는 이 직종이 기업내부에서의 숙련향상이 중요하기 보다는 잦은 기업횡단 이동을 통해 경력(숙련)을 확보하는 관행을 지닌 것으로 짐작된다. 한편, 직무급제 정규직인 간호사와 조사실장에 대해서는 특수하고 전문적인 능력(경력)을 요구한다는 점에서, 비서 등에 대해서는 직무가치는 낮지만 상시 사용되고 외부 채용이 용이하지 않다는 면에서 직무급 형태의 임금이 적절하다고 보고 있다. 특히 간호사와 조사실장의 경우는 업무의 성격 때문에 일반 정규직과 같은 전환배치가 용이하지 않은 대신 별도 직급체계를 부여하는 운용방안을 제시하는 것으로 미루어볼 때 기업 내 장기 정착 가능성이 높은 직무군으로 여겨진다. 마지막으로 기간제 계약직 신분을 유지하는 직무군에 대해서는 직무가치가 낮고, 일시적으로 활용되는 인력으로 대체가 용이한 특성을 지닌 것으로 평가하고 있다.

<표 3-2-35> LIG손해보험의 인력운용방안

고용형태	임금제도	직군 및 직무	직무특성	운용방안
정규직	호봉제	일반직군	- 기업 목표 달성에 핵심적이고 높은 직무가치 보유	- 현행 정규직 - 자유로운 전환배치 - 정기 채용
	- 6급	부총무		- 일반직 6급 신설시 편입
	연봉제	교육 촬영/편집 IT시스템개발 부동산권리보험	- 직무가치는 높지만 업무의 전문성으로 인해 전환배치 가능성이 제한적 - 업무 내용/수준, 능력의 개인차가 커서 일관된 형태로 정규직 전환이 불가능	- 경력직을 수시채용
	직무급제	전문직군 - 간호사 - 조사실장	- 특수하고 전문적인 능력/경력을 필요로 하는 직무	- 별도의 급여/직급/호칭체계 적용 - 간호사: 4등급, 조사실장: 6등급 직급체계
지원직군 - 비서직		- 직무가치는 낮으나 상시운용 업무 - 인력의 즉시 대체가 용이하지 않음		
비정규직 (기간제)		사무(수납)보조	- 직무가치가 현저히 떨어지고, 상시 대체가 가능한 직무 - 특정 프로젝트 추진 또는 정규직 인력의 한시적 공백으로 인한 일시 총원이 필요한 경우	- 기간제 계약직

자료 : LIG손해보험 내부자료.

#### 라. 차별시정 평가

LIG손해보험에서의 정규직 전환 합의는 업계에서 거의 최초로 이루어진 합의이자 ‘분리직군제 방식’을 취했고, 또한 직접고용 비정규직 대다수를 정규직화하거나 검토 중이라는 점에서 우리은행 합의와 유사한 점이 있다. 다만, 보험업계 비정규직의 주요한 존재 형태가 특수고용(보험모집인)이고, 직접고용 비정규직의 비중이 적다는 점 때문에 그 영향은 우리은행의 경우와는 차이가 있다.

그럼에도 불구하고 LIG손해보험의 사례는 유의해야 할 몇 가지 중요한 사항들을 담고 있다. 첫째, ‘분리직군제’ 방식이 주를 이루기는 했지만 다양한 직종에 걸쳐 차별시정 노력이 경주되었다. 보통 노조들은 조합원이 위치한 업무영역 주변의 직무들에 주목하는 경향을 갖는다. 사용자들 역시 노조의 요구가 강력한 업무영역으로 차별시정 대상을 제한하려는 경향을 갖고 있다. 그러나 LIG손해보험 노사는 다양한 직무들에 대해 차별시정 노력을 기울였다.

둘째, 차별시정 노력에도 불구하고 LIG손해보험에서는 수차례의 희망퇴직, 대물보상 및 콜센터 등에서의 아웃소싱 등 고용유연화 시도도 활발히 이루어졌다. 이를 종합적으로 고려하면, 정규직 전환의 대상이 된 직접고용 비정규직의 다수는 아웃소싱이 곤란하고 장기계약이 필요한(즉, 정규직화해도 무방한) 인력이라 할 수 있다. 이런 점에서 차별시정 노력의 성과는 반감된다고도 할 수 있다.

셋째, 앞서의 사항들을 고려할 때 비정규직 문제의 발본적 해결을 지향하기 위해서는 노사의 시야가 현재와 같이 '기업 내부'의 '조합원 인접 영역'에 머물러서는 곤란할 것이다. 특히 보험업계의 지배적인 고용형태인 특수고용직과 아웃소싱 노동자들의 조건을 효과적으로 규율하기 위해서는 산별노사관계 틀의 안정적 구축이 시급히 이루어질 필요가 있을 것이다.

넷째, 또 하나 지적할 점은 이 부문 내의 포괄적이고 상세한 직무조사와 직무분석의 필요성이다. 직무조사를 통해 이 부문 비정규직 직무의 특성과 현재의 시장임금율을 확인하고 직무분석을 통해 이들의 차별적 임금율이 지닌 불공정성에 대한 비판과 시정 노력을 기울일 필요가 있다. 이 또한 산별 조직의 진전 없이는 쉽사리 진행시킬 수 없다.

#### (4) 알리안츠생명보험 사례

##### 가. 고용조정과 비정규직화

알리안츠생명보험의 전신은 제일생명보험으로 1999년 독일계 생명보험사인 알리안츠에 인수되어 현재에 이르고 있다. 알리안츠생명보험노동조합은 조합원수는 총 1,090명이고 조직율은 65%이며 상근자수는 5명이다.

1999년 알리안츠 인수 이후 2000년 80명, 2001년 60명, 그리고 2003년 800명 등에 대한 고용조정이 이루어졌다. 고용조정과 함께 아웃소싱도 가시화되었다. 2002년에 콜센터 아웃소싱이 이루어졌으며 2006년에는 경비부문에 대한 아웃소싱이 이루어졌다. 또한 전산직의 부,차장들도 특수계약직으로 충원되었다.

본래 알리안츠생명에서는 비정규직을 전혀 사용하지 않았으나, 2003년 800명의 직원에 대한 명예퇴직이 이루어진 것을 계기로 문제가 야기되었다. 당시 회사측은 저생산성, 고령자들의 퇴직을 희망했지만 실제로 퇴직한 것은 젊은 층이었다. 이후 회사측은 이 결원을 메꾸기 위해 비정규직을 쓰기 시작하였다. 알리안츠생명의 계약직들은 전환 이전에도 '동일노동 동일임금' 원칙이 지켜져 동일 업무를 수행하는 정규직과의 임금격차 및 복지격차는 없었던 것으로 알려졌다. 여기에는 독일식의 직무기반 관리, 기존 정규직과 다르지 않은 인적 속성, 노조의 보호 등의 요인들이 영향을 미쳤다.

##### 나. 정규직 전환 성과

알리안츠생명보험에서의 비정규직 정규직화는 2005년의 임단협 투쟁 과정에서 이루어졌다. 당시 투쟁은 당시 사용자측이 국내 보험시장의 성격에 대한 몰이해를 인하여 단기성과 위주의 경영을 밀어붙이는 과정에서 생긴 전직원들의 불만의 폭발이라는 성격을 띠었으며 지점장뿐 아니라 본부장들까지 회사 정책에 반기를 들어 노조의 투쟁을 엄호하는 분위기였다. 이 투쟁을 통해 노조측은 2003년 명예퇴직에 합의함으로써 땅에떨어졌던 조직력을 회복할 수 있었으며, 이 여세로 비정규직 문제에 대해서도 합의를 이끌어내는 데 성공하였다.

알리안츠생명보험노동조합은 2005년 임단협에서 근속년수 2년 초과 비정규직을 정규직으로 전환한다는 합의를 이끌어내었다. 이에 따라 창구텔러 30명, 점포 총무 50명, 그리고 본사내의 다양한 직종에서 일하는 35의 계약직원들이 포함되어 있었다. 이후 2007년 현재까지 모두 147명의 계약직이 정규직으로 전환되었으며 이는 전환대상자중 91%에 해당된다. 2005년 합의는 계약직을 사원 직급에 직접 통합하는 방식으로 급여테이블, 승진가능성에 차별이 전혀 이루어지지 않았다. 그러나 최근 사용자측이 정규직 전환 프로그램을 논의하면서 전환율을 현재의 90%에서 50%로 낮추자는 문제제기를 하면서 불확실성이 커졌다.

<표 3-2-36> 알리안츠생명보험 비정규직 처우 개선 합의(2005년)

제5조(비정규직 처우)  
 근속년수 2년 초과 비정규직에 대해서는 정규직으로 전환한다. 근속년수 2년 이내의 비정규직에 대해서는 정규직 전환 프로그램을 마련하여 이를 조합과 협의하여 시행한다.

자료: 2005년 알리안츠생명보험주식회사 임단협 노사합의서(2005).

다. 노조의 평가

노조는 계약직 노동자들의 절실한 요구는 정규직 전환이라는 점을 분명히 지적하였다. 노조에 의하면 계약직 노동자들의 의향을 물어본 겨로가 임금 50%의 격차가 나더라도 정규직 전환을 시켜준다면 전환을 선호할 것이라는 것이다. 따라서 단사 지도부가 의지를 가지고 정규직 조합원들을 설득하여 임금 인상 자제에 대한 동의를 얻어서 정규직 전환을 추진하는 것이 필요하고도 가능하다는 점을 강조하였다.

한편, 고객관리를 통해 매출을 올리는 보험회사 같은 경우 근로자들이 고객을 대하는 태도와 이로부터 발생하는 평판이 중요하기 때문에 관계마케팅이 고객세일즈의 기본논리이다. 관계마케팅의 중요성은 은행, 증권업계에서도 동일하게 중요하다.

따라서 정규직화를 통한 동기부여가 고객서비스의 질을 높여 기업의 평판을 높이는 데 긍정적인 역할을 할 수 있다.

#### (5) CJ투자증권 사례

##### 가. 경영환경

CJ투자증권은 전신이 제일투자신탁으로 구조조정기에 증권사로 전업하였다. CJ투자증권의 대주주는 본래 동아타이어였으나 1991년부터 CJ가 대주주가 되었고, 2000년에는 푸르덴셜이 최대주주가 되었다가 2005년에 다시 CJ가 최대주주가 되었다. 현재 업계 순위는 중위권이고 증권수익만으로는 업계 5위권이다. CJ그룹은 삼성그룹의 전통과 맥을 같이 하여 무노조경영을 추구해 왔으며 CJ투자증권은 현재 그룹내의 유일한 유노조 사업장이다. CJ투자증권의 경영은 장기간 전문경영인체제로 운영되어 왔으나 2004년부터 그룹의 간섭이 심해지기 시작하였고 2007년 그룹이 지주회사체제로 전환함에 따라 간섭이 더욱 심해졌다. 현재는 임단협안도 그룹의 재가를 받아야할 정도로 알려져 있다. 회사측의 경영전략은 CJ투자증권의 전신이 투자신탁회사였던 이점을 살려 브로커리지보다는 종합자산관리회사로의 변신을 꾀하고 있다.

현재 직무구분은 크게 증권영업과 투신영업으로 구분되는데, 노조측은 과거에 양 직계간의 이동을 반대하였지만 투자금융 부문의 성장 가능성을 고려하여 현재는 양 쪽 간의 직무순환이나 직무이동을 촉진하는데 동의하고 있다. 노조측에 따르면 양 쪽 업무는 지식과 숙련에 있어서 큰 차이는 없지만 투자신탁 영업이 자격증을 요구하기 때문에 그런 점에서 약간의 차이가 있다고 보며, 다른 한편으로 업무리스크는 발생빈도에 있어서는 증권영업이 빈발하지만 건수당 규모로는 투신영업쪽이 크다는 특징이 있다.

CJ투자증권의 직급체계는 정규직의 경우 7등급으로 이루어져 있으며, 이밖에 승진이 불가능한 JB·C 및 서무원이 존재하고 2007년에는 전환된 계약직들을 사원직급 아래의 '대우사원'이라는 별도 직급을 설치하여 배치하였다.

임금체계는 '호봉제+능력급'으로 이루어진 기본급과 영업직의 경우 수수료수입에 따라 지급율이 결정되는 성과급이 별도로 제공된다. 증권영업직의 경우 기본급과 성과급 비중이 기업 규모에 따라 다르다. 대기업의 경우 기본급 비중이 높지만 중소기업의 경우 성과급 비중을 높여 대기업과의 격차를 줄이려고 하는 경향이 있다.

<표 3-2-37> CJ투자증권의 임직급체계

직급		월급여(천원)
부장	M2	2,867
부부장	M1	2,542
선임차장	S4	2,341
차장	S3	2,279
과장	S2	2,076
대리	S1	2,013
사원급	JA6	1,632
	JA5	1,430
	JA4	1,318
	JA3	1,305
	JA2	1,195
	JA1	1,184
JB·C	JB·C	1,632
서무원	서무원	1,743
대우사원* (전환직)	A3	19,000
	A2	18,000
	A1	17,000

자료: CJ투자증권노동조합(2007), 2007년 CJ투자증권 단체협약서.

주: 전환직인 대우사원의 급여는 연봉임.

직원 평균근속년수는 약 9년이며 차장급에서 승진이 적체되는 경향이 있다. 이 때문에 정규직의 고령화 정도가 높다. 이는 이직율이 낮기 때문이다. 명예퇴직제도가 없으며 지금까지 고용조정도 특별히 없었으며 중도채용도 활발한 편은 아니다. 다만 증권영업쪽에서는 중도채용이 활발한 편이다. 이 부문에서는 지점장 주도로 한 팀을 이루어 집단으로 이동을 하는 경우가 적지 않은데, 이는 증권브로커 공급이 원활하지 않은 사정과 관련이 있다. 최근 사이버매매시장의 성장으로 증권브로커들이 유출됨으로써 이런 현상이 번지고 있다.

증권업에서 교육훈련은 일반적으로 그 중요성이 커지고 있다. 노조 역시도 교육훈련을 강조해 왔다. 교육은 E-TRAINING(회사독자, 직무, 영어, 철학, 엑셀 등), 화상연수(화 오전: 20분), 주말교육(SPOT교육), 그리고 증권업협회의 유자격증 직무보수교육 등이 있다.

직무순환은 본/지점간 순환만 이루어지고 있다. 본/지점간 순환은 3년 1회씩 정기적으로 이루어지는 영업직과 스태프 간의 순환이다. 반면 영업직 내부 혹은 관리직 내부에서의 체계적인 직무순환은 아직 이루어지고 있지는 않다. 노조는 교육훈련과 직무순환을 강조해왔다.

#### 나. 노사관계와 비정규직 관련 사항

CJ투자증권노동조합 조합원 수는 527명이고 오픈샷을 채택하고 있다. 그러나 노조가입이 인정된 최고위 직급인 선임차장(S4)급의 99%가 조합원일 정도로 조직율은 높다고 할 수 있다. 노조는 창립 당시부터 오픈샷이었으며 6대 집행부까지 조합원 수가 200여명에 불과했으나 7대 집행부(현위원장; 현재는 8대 집행부) 시기부터 조직력 배가에 박차를 가하여 조합원 수를 500여명으로 늘였다. 현재 노조 상근자수는 사무직원을 포함하여 3명이다.

노조는 창립 이래 파업 경험이 없다. 그러나 사무직노조로써 조직력은 높은 수준으로 예를 들어 연맹이 시행하는 설문조사의 회수율이 80%를 상회할 정도이다. 현재 분회수는 총 52개이고 임단협 관련 토의를 중심으로 한 분회회합이 이루어지고 있다.

그간 인위적인 고용조정은 한번도 없었으며 아웃소싱은 인사프로그램 관리를 CJ시스템즈에서 운영하고 있는 정도이다. CJ시스템즈는 CJ그룹내 인사관리에 관한 전산처리를 독점하고 있는 계열사이다. 한편, 조직개편과 인사제도 변경은 노사합의로 시행하도록 단체협약에 정하고 있다.

노조는 7대 집행부 취임 직후 약 100명의 텔러들을 정규직화하였다. 당시 텔러들은 4년 대졸자들이 많았으며, 텔러임에도 불구하고 영업활동을 수행하였다. 이러한 조건이 정규직 전환에 좋은 근거를 제공하였다.

노조측에 의하면 노사간 세력관계는 2004년 말까지 노조 주도 하에 있었으나 CJ그룹측의 경영권 장악이 가시화되면서 사용자측의 압박이 강해지기 시작했다. 그러나 사용자측은 노조를 억압하기보다는 세력균형을 원하고 있는 것으로 알려져 있다. 노조측 역시 CJ그룹의 압박을 받으면서 자신의 활동을 조정하기 시작했다. 대표적인 사례가 2004년의 전국증권노조 가입이었는데, 당시 노조는 조합원 90%에 가까운 찬성 결의를 거쳐 증권노조에 가입했다가 사용자측의 압박을 받으면서 6개월만에 이를 탈퇴하여 기업별 노조 상태로 되돌아갔다.

한편, CJ투자증권의 비정규직 규모는 구조조정 직후인 2001년말에는 약 200명으로 전체 직원의 21.9%에 달하였다. 그러나 이듬해 노조 집행부가 바뀌면서 4년대졸이 주를 이루었던 계약직 115명이 정규직으로 전환되었다. 이후 비정규직 비율은 10%대를 유지해 왔다.

<표 3-2-38> CJ투자증권 연도별 비정규직 현황

항목	2001년12월	2002년12월	2003년12월	2004년12월	2005년12월	2006년12월
총임직원	924	920	790	738	738	776
정규직	710	803	701	650	654	651
비정규직	202	103	79	77	72	113
* 계약직	167	52	38	44	34	76
* 전담투자상담사	35	51	41	33	38	35
* 기타	0	0	0	0	0	2
임원	12	14	10	11	12	12
비정규직/임직원	21.9	11.2	10.0	10.4	9.8	14.6

자료: 금융감독위원회.

회사측은 비정규직보호법에 대해 별도의 준비는 하지 않은 것으로 보인다. 예를 들어 회사측은 운전기사직(일반직 3명, 서무원3명 계약직2명 조이렌트카 파견 2명)에 대해 서무원은 대리로 승진시키고 다른 업무를 부여했고 정규직화 주장을 편 계약직들에 대해서는 3명은 승진시키고 2명은 본인 의사에 따라 조이렌터카라는 외주업체로 전직시켰다.

#### 다. 교섭(추진) 과정과 성과

2007년의 CJ투자증권에서 비정규직 교섭의 주요 대상은 텔러가 아니라 콜센터 상담원들이었다. 사용자측은 이들에 대해 직무순환과 진급 통로가 막힌 분리직군 방식의 정규직 전환을 제안하였다. 그러나 노조측은 2가지의 전환 프로그램을 제시하며 분리직군제 방식을 거부했다. 노조가 제안한 첫 번째 방안은 비정규직보호법에 명기된 2년 근무 시점까지 기한을 주어 일반직으로 전환하는 것이었고, 두 번째 방안은 정규직 전환 프로그램을 마련해서 순차적으로 일반직으로 전환시켜라는 것이었다. 노조측은 콜센터 상담원들이 일반직으로 전환될 수 있는 근거로 이들이 상품에 대해 영업직보다 더 잘 알고 있고, 콜센터에서 수행하는 전화 상담과 점포 영업직이 수행하는 대면 상담 간에 질적인 차이가 있다고 볼 수 없다는 점을 논거로 들었다. 한편 노조측은 사전조사를 통해 콜센터 상담원들 대부분이 대졸자들이고 직무전환을 통해 영업직에서 일할 의사를 지니고 있으며, 이들의 상담활동이 준영업활동이라는 점도 확인하였다.

결국 노사는 '하위직급 신설' 방식(대우사원제)을 통해 정규직 직급체계에 이들을 통합하는 방식의 정규직화에 합의를 하였다.

<표 3-2-39> CJ투자증권의 정규직화 현황

	전직원	사무직	영업직	텔러	전산직	콜센터	기타
구성	851	241	475	82	42	8	3
정규직	775	205	447	77	42	1	3
비정규직	76	36	28	5		7	
- 계약직		17	26	5		7	
- 파견직		2					
- 용역/도급							
- 시간제		17	2				
- 전문계약직							
정규직화	29	17		5		7	
차별시정	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 사원급(JA) 아래의 대우사원(A) 직급 신설</li> <li>▶ 복지, 승진, 훈련 등을 사원급과 동일적용</li> </ul>						
노조가입	노조 가입						

#### 라. 평가

CJ투자증권의 정규직 전환 성과는 양적으로 두드러지지 않는다. 그렇지만, 몇 가지 평가할 만한 내용을 담고 있다.

첫째, 노조측의 차별시정 추진 과정이 충실하다고 할 수 있다. 비정규직의 차별시정에 있어서 간과할 수 없는 문제는 노조 내부 교섭이다. 일부 증권사 노조에서 상근자들간에 입장 대립이 있었던 것과는 달리 CJ투자증권 노조는 상근자들 내에서 2007년에 비정규직 문제에 대한 해결을 반드시 본다는 결의 하에 회사 측과 충분한 기간을 두고 사전 협의를 해 왔으며, 조합원들에 대해서도 비정규직 문제 해결을 위해 복지와 임금 부분에서 양보를 해 줄 것에 대한 양해를 얻었다.

둘째, 전환대상 비정규직 인원이 적었기 때문에 노사 모두 전환에 대한 부담이 적었다. 하지만 이는 2002년에 100여명의 텔러들을 정규직으로 전환했던 전례가 있었기 때문에 가능했다. 즉, 단계적인 정규직화 및 차별시정 노력을 통해 부담을 분산시켰다고 할 수 있다.

셋째, 노사관계에서 대립과 협력의 균형이 비교적 잘 유지되고 있다. 대주주인 CJ 그룹은 무노조경영을 하는 기업집단으로 유노조 사업장은 그룹 내에서 CJ투자증권이 유일하다. 따라서 노조는 일종의 '무장평화' 같은 상황을 유지해야 했다. 즉, 조합원 내부를 지속적으로 추슬러 세력관계의 불균형을 허용하지 않으려 노력하는 한편, 기업 발전방안에 대한 적극적인 의견제시와 노무담당 실무자들과의 활발한 대화를 통해 생산적이고 신뢰있는 관계를 또한 유지하려 노력했다. 이러한 균형의 유지가 원만한 합의의 중요한 기반이 되었다.

(6) 전국민주금융노동조합 현대증권지부

가. 사례 개요

현대증권 사례는 최근 것이 아니라 2002년부터 발생한 변화를 다루고 있다. 그러나 이 사례는 증권업에서 비정규직 규모가 한창 확대되던 2002년에 비정규직 규모와 비중을 대폭 줄인 이례적인 경우로써 특별히 소개하고자 한다.

나. 합의의 환경

① 경영 및 노사관계 : 현대증권은 국내 증권사 중 시장 점유율 및 인력 규모에 있어서 4위의 비교적 대규모 업체로, 수익의 약 80%를 소매 영업에서 이루는 전형적인 소매 중심 증권업체이다. 현대증권은 구조조정기에 커다란 손해를 보았다가 증권업 경기가 회복되기 시작한 2003년경부터 수익성이 개선되어 2004년경부터 흑자기조로 돌아섰다.

<표 3-2-40> 현대증권의 수익률 추이

항목	2002년12월	2003년12월	2004년12월	2005년12월	2006년12월
영업이익_당분기	-5,348	14,008	18,213	95,316	10,387
영업이익_누계	16,039	112,804	28,580	203,364	92,636
영업외수익_누계	8,029	4,761	11,073	31,326	66,760
영업외수익_당분기	2,560	1,644	1,797	21,941	4,132
당기순이익_누계	1,111	49,617	23,467	249,983	105,175
당기순이익_당분기	-2,264	-6,019	10,047	165,621	3,071

자료 : 금융감독원(2007).

주: 2003년부터 영업이익에서 호전이 있었지만 대주주 손실부담금을 털어내느라 순이익은 2004년부터 발생함.

증권산업의 비정규직 규모는 외환위기의 충격에 의해 급격히 늘었다. 예를 들어 1997년 증권산업 비정규비율은 7.84%였으나 1999년에는 32.27%(여성의 경우 57%)로 비정규직 비율이 급속하게 증가되었다. 현대증권의 경우도 다르지 않아서 외환위기 직후부터 신규 채용의 대부분이 계약직 형태로 이루어졌다. 이에 따라 1999년에는 정규직은 600명인데 반해 비정규직 규모가 2,500명에 달하는 기형적인 고용구성을 이루게 되었다. 이러한 구성은 2001년부터 비정규직 비율이 급격히 줄어들어 2004년에는 5.7%로까지 줄어들었다가 최근 다시 상승 추세에 있다. 비정

규직 비율의 급격한 축소는 주로 계약직 비율의 감소에 연유하였다.

<표 3-2-41> 현대증권 임직원 추이

항목	2001년12월	2002년12월	2003년12월	2004년12월	2005년12월	2006년12월	2007년6월
총임직원	2,939	2,847	2,607	2,470	2,476	2,441	2,436
정규직원	2,097	2,443	2,295	2,299	2,246	2,067	2,120
계약직원	728	294	180	72	139	201	150
전담투자상담사	62	38	69	68	62	146	134
비정규직비율	26.9	11.7	9.6	5.7	8.1	14.2	11.7
계약직비율	24.8	10.3	6.9	2.9	5.6	8.2	6.2
직원증가율	-14.8	-3.1	-8.4	-5.3	0.2	-1.4	-0.2
정규직증가율		16.5	-6.1	0.2	-2.3	-8.0	2.6
비정규직증가율		-59.6	-38.8	-60.0	93.1	44.6	-25.4
계약직증가율		-38.7	81.6	-1.4	-8.8	135.5	-8.2

자료 : 금융감독원(2001-2006) 및 노조측 자료(2007).

주 : 총임직원에는 정규직, 계약직, 투자상담사 및 임원 포함.

<표 3-2-42> 현대증권 직종별 고용구성(2007년 7월 현재)

	사무직	영업직	전산직	콜센터	기사	기타*	합계
정규직	976	990	108	41	5		2,120
계약직	61	16	6	5	6	56	150
합계	1,093	1,006	114	46	11	56	2,270

자료: 노조내부자료(2007)

주\* : 기타에는 촉탁고문 1명, 연봉제전문계약직 55명 포함.

② 노동조합 : 한편, 현대증권 노동조합은 이 부문에서는 드물 정도로 상당한 조직력과 제도적 자원을 갖추고 있다. 이 또한 구조조정기에 이루어진 조직력 확충 과정의 산물이라고 할 수 있다.

노조는 현재 조합원수가 1,700여명이고 유니온샷을 통해 과장급 이하 전직원을 조합원화하고 있다. 상근자수는 7명으로 조합원 약 243명당 1명씩의 상근자를 지니고 있다. 반면, 파업경험은 없다는 점도 특징이다. 노조는 파업 위협은 여러 차례 하면서도 파업은 자제하는 전술적 태도를 보여 왔다고 할 수 있다. 노조가 지닌 제도적 힘 중에서 유니온 샷과 함께 주목할 사항은 우리사주조합을 통한 경영규제력이라고 할 수 있다. 우리사주 조합은 회사의 4대 주주로 과거에는 사외이사를 배출한 경험이 있으며, 이를 통해 노동조합의 경영 영향력이 다른 업체들에 비해서는 상당히 높은 것으로 보인다.

노동조합이 체결한 비정규직 관련 단체협약에는 신규채용시 정규직으로 공개 채용 원칙, 비정규직 근로조건 전반에 대한 노조의 협의권, 일정 기간 근무후 정규직 전환 원칙 등을 정하고 있다.

<표 3-2-43> 현대증권 노동조합 개요

항목	현황
총임직원수	2,441명(2006.12 현재)
비정규직 규모1(정규직화 이전)	2500여명(1999년)
비정규직 규모2(정규직화 이후)	201명(2006.12 현재)
조합원 규모	1,700여명(과장급이하 전원)
조직율	전직원 중 75%
숍제도	유니온숍
전임자 수	7명
파업경험	없음
경영규제력	우리사주조합이 4대 주주로 과거 사외이사 배출 경험이 있으며 전반적으로 높은 편
비정규직 관련 단체협약	<제27조> 직원 신규 채용은 정규직으로 공개 채용함을 원칙으로 한다. <제28조> 비정규직 제반 근로조건에 대해 조합과 협의하고, 일정기간 후 정규직 전환. <제29조> 업무계약직은 1년6월 경과후 정규직 전환, 영업계약직은 계약만료후 회사의 필요에 따라 정규직 전환, 단, OP, 교환, 기사, 별도 계약직은 제외.

#### 다. 비정규직 교섭

현대증권 지부가 비정규직 문제를 해결하는 행동에 나선 계기는 현대증권이 현대투자신탁의 부실화로 동반 해외매각될 위험에 빠지게 되어 이를 저지하기 위한 투쟁에 나서면서부터이다. 노조는 총력을 다 하여 해외매각을 저지하고자 했고 이 과정에서 소수화된 조합원들만을 동원한 투쟁에 한계를 가지게 되자, 단체교섭을 통하여 정규직만을 가입대상으로 한 유니온숍 규정을 삭제하고 대신에 계약직의 정규직화에 대한 합의를 얻어내었다. 이 합의는 창구 텔러들과 콜센터 계약직을 제외한 대졸 업무직 및 영업직에 대해 이루어졌다. 노조는 이를 계기로 조합원 규모를 1,500여명으로 배가하는데 성공하였으며, 매각 저지에도 성공하였다.

해외매각이 저지된 이듬해인 2001년 단체교섭에서 노동조합은 전환되지 못한 창구텔러와 콜센터 계약직의 정규직화, 비정규직 채용의 금지, 유니온숍 복원 등을 요구하였고 이를 관철했으며 합의의 실행은 2002년 12월부터 이루어졌다. 이 합의는 전산OP, 운전기사, 전문연구직, 투자상담사 등을 제외한 업무 및 영업 계약직과 콜센터TM 전원을 대상으로 하였다. 한편, 2003년에는 콜센터를 대상으로 한 전환프

로그래미 합의되어 현대증권의 비정규직 관련 합의가 일단락되었다.

현대증권의 비정규직 전환 프로그램의 특징을 좀더 소개해 보면 다음과 같다.

첫째, 전산오퍼레이터(OP), 전화교환원, 기사(운전, 통신, 전산), 전문연봉계약직 등을 제외한 계약직은 1년 6개월 이상을 근무하면 전원 '5급을'의 정규직 직원으로 전환된다.

둘째, 정규직 전환 후 비정규직 경력을 포함한 근속년수 6년이 경과하면 4급 승진심사의 대상이 되며, 진급 후의 승진 및 이동 조건들은 기존 정규직과 동일하게 한다.

셋째, 계약직 채용을 전면 차단한 것이 아니라, 연평균 50여명씩의 채용을 허용하고 있다. 이들은 1년6개월 간의 계약직 근무기간을 통하여 직무능력에 대한 모니터링을 받게 된다. 그러나 모니터링 조건은 관대해서 신용불량과 과실로 인한 중징계를 받게 되는 경우에만 계약이 해지될 수 있다.

#### 라. 평가

현대증권 사례는 다음의 특징을 부각시킬 수 있다. 첫째, 매각저지 투쟁 과정에서 노조가 느낀 '비정규직화로 인한 조직력의 열세'가 비정규직 문제 해결의지 형성의 결정적 계기가 되었다. 노조의 전략적 선택은 '유니온샷의 일시적 포기와 정규직화의 교환'으로 나타났고 성과를 얻었다.

둘째, 단계적이고 유연한 접근을 통하여 사용자측 부담을 줄이면서 실현시켰다. 노조의 비정규직 문제에 대한 접근은 초기에는 복리후생의 균등화, 2002년에는 정규직 임금동결을 통한 정규직화, 2005년에는 임금인상 실현 등 단계적으로 이루어졌다. 또한 계약직 채용을 허용하고 정규직화를 위한 선별 모니터링이 관대하게 이루어지도록 규제함으로써 사용자의 고용유연성 필요를 일부 수용하여 규제하는 탄력적인 대응을 하고 있다.

셋째, 매각저지투쟁 과정에서 구축한 두터운 조직력을 기반으로 한 원만한 노사관계가 비정규직 문제의 단계적 해결 과정을 순탄하게 한 요인이라 할 수 있다. 제도적으로는 유니온숍과 우리사주조합이 사용자측에 대해 위협효과를 낳았다.

넷째, '분리직군제' 방식이 아니라 정규직 직급체계에 통합하는 방식의 해결책을 모색하였다. 그리고 이러한 해결책이 성공한 데에는 정규직 업무와의 연결성이 뚜렷하다는 조건이 존재했다.

다섯째, 최근의 합의들이 대체로 직접고용 비정규직의 사용중단 경향을 띠고 있

는 점과는 대비되게 이를 허용하는 방식으로 이루어지고 있는 것도 특징이다. 즉, 현대증권의 정규직화 방식은 계약직을 거치는 과정에서 업무태도나 직무능력을 평가한 뒤 정규직으로 전환시키는 정규직 선발을 위한 적격심사 기제(screening device)로서의 역할을 실질화한 것이라 평가할 수 있다. 이는 합의 시점과 무관하지 않는데 당시 최선의 정규직화 방식은 이러한 선별적 정규직화였기 때문이다. 그러나 현대증권 노조는 지나치게 엄격하고 극소수만을 선발하던 선발의 문호를 전폭적으로 개방한 것으로 풀이된다.

그러나 이 사례에서도 노동시장의 영향을 흡수할 수 있는 내부노동시장의 조정 문제는 숙제로 남아있다. 예를 들어 현대증권에서는 높은 고정급 비중, 퇴직금누진제, 임금피크제의 미실시 등으로 임금안정성은 높은 대신, 중위직(과장-->차장)에서의 심한 승진적체로 비조합원인 차장급 이상에서는 거의 상시적으로 반강제적인 고용조정(명예퇴직)이 이루어지고 있다. 이러한 명예퇴직은 2002년 약 200명, 2004년도 약 50여명, 2005년-2006년 사이에 약 180여명 정도가 이루어졌다.

#### (7) 사례의 요약과 시사점

금융산업에서 이루어진 비정규직의 정규직화 및 차별시정 사례들을 은행, 증권, 보험 등 대표적인 업종의 사례 2개씩을 선정하여 살펴보았다. 이러한 사례들로부터 다음과 같은 평가가 가능하다.

첫째, 사례 분석에 따르면 금융업에서는 차별 회피 경향보다는 노사관계를 통한 차별 시정 노력이 비교적 활발하게 전개되었다. 금융업의 차별 시정 노력은 근로조건 개선을 통한 차별시정보다는 정규적 고용형태로의 전환을 통한 차별 시정이 두드러지고 있다. 이러한 특징은 이 부문이 비교적 집단적 노사관계의 영향이 큰 부문으로 볼 수 있다.

둘째, 사례 분석에 따르면 금융업에서의 고용형태 전환은 기존 정규직 인사관리 시스템으로의 완전한 통합보다는 고용과 복지는 통합하되 임금과 경력개발에 있어서는 차별을 두는 '분리형'으로의 전환이 두드러진다.

셋째, 비정규직보호입법의 규율 효과는 취약한 것으로 판단된다. 다만, 노조 유무, 노조의 다양한 교섭력 요인, 비정규직 직무특성, 경영 환경, 노사관계 분위기 등이 입법의 잠재적 규율 효과를 매개하거나 조절하는 요인으로 작용한다고 볼 수 있다.

### 3. 금융업 비정규직 차별 시정 평가

첫째, 2007년 단체교섭을 통하여 금융산업 유노조 부문에서 이루어진 비정규직의 정규직 전환 규모는 약 3만 명 정도로 추산된다. 이러한 전환을 통해 금융산업의 비정규직 비중은 기존의 52~53%에서 50% 미만으로 낮아질 가능성이 있다. 그러나 이러한 유노조 부문에서의 변화가 무노조 부문에 어떤 파급효과를 미칠 지는 아직 알 수 없다.

둘째, 유노조 부문의 차별시정 성과는 타 부문에 비해 적지 않다고 할 수 있는데, 여기에는 몇 가지 이유가 있다. (1) 이 부문의 상대적으로 높은 노조 조직율과 부분적으로 형성되어 있는 중층적 교섭구조의 영향으로 사용자들의 엄격한 선별과 간접고용 비정규직으로의 전환 시도 등이 크게 두드러지지 않았다.<sup>56)</sup> (2) 한편 금융권이 2003년 하반기부터 호황기로 접어들어 높은 매출성장률과 수익률을 시현함으로써 정규직화 및 차별시정 비용을 감당하기에 충분한 지불능력을 지니고 있었다는 점이 정규직 전환 흐름에 긍정적인 환경으로 작용하였다. (3) 이 부문 직접고용 비정규직의 다수가 사실상의 기간(基幹) 노동력으로써 장기적 고용관계를 필요로 했다는 점도 노사의 의견합치를 유도하는 조건으로 작용하였다.

셋째, 하지만, 정규직 전환 및 차별시정에 관한 노사간 교섭은 전반적으로는 분권적으로 이루어졌고 이 점이 더 나은 결과를 낳는데 제약 요인이 된 것으로 보인다. 이러한 분권적 교섭으로 인해 교섭 과정에서 상급단체의 조율이 충분히 발휘되지 못하고, 사업장 노사의 교섭력과 이해관계가 전면에서 부각되는 양상이 빚어졌다. (1) '하위직급 신설/통합', '분리직군제', '무기계약제' 등의 다양한 전환 방식의 등장, (2) 콜센터 상담직 등 일부 직무군의 전환 배제<sup>57)</sup>, (3) 전환 규모 및 비율의 다양성 등은 이러한 조율되지 않은 분권적인 교섭 특성과 무관하지 않다.

넷째, 비정규직보호입법이 비정규직의 고용안정과 차별시정을 유인하는 효과는 존재하지만 취약하다. 현실적으로는 입법이 기대하는 보호 효과의 정도는 노조의 유효한 압력 유무에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 그런데, 노조의 낮은 조직율을 고려한다면 노사관계가 입법 효과를 구체화하는 데에는 한계가 있다. 따라서 시행령 등을 통해 집단적 노사관계를 경유하지 않고도 입법효과가 구체화될 수 있는 지원

56) 하지만 몇몇 유노조 금융기관들에서는 갈등이 빚어졌다. 하나은행 등에서는 외주화가 시도되었고, 우리투자증권에서는 정규직화 방식을 둘러싼 갈등이 있었으며, 코스콤에서는 간접고용 및 아웃소싱을 둘러싼 고용안정투쟁이 벌어졌다. 한편 아웃소싱도 수 해 전부터 활발히 벌어져 왔다는 점도 유의할 필요가 있다.

57) 콜센터 상담직의 정규직 전환을 집단적으로 합의한 곳은 전국증권산업노동조합 산하 사업장들이 유일하다.

이 이루어질 필요가 있을 것이다.

다섯째, 입법 효과를 현실화하는데 있어서 작용하는 노조의 교섭력 요인은 교섭구조, 노조 리더쉽, 사업장 조직력, 차별시정 노력의 이력 등이다. 교섭구조의 중층성과 포괄성, 리더쉽의 내부 교섭 능력과 연대의지, 사업장 노조의 일상적 조직력, 단계적이고 지속적인 비정규직 차별시정 노력 등이 비정규직 차별시정의 성과 정도에 영향을 미치고 있다.

여섯째, 비정규직의 직무편성과 직무특성은 노조 내부 교섭이나 노사간 교섭에서 차별시정의 방법과 내용을 결정하는 데 있어서 중요한 준거가 되고 있다. 노사가 유사한 입장과 교섭전략을 취했음에도 산출물의 뚜렷한 차이를 보였던 우리은행과 부산은행의 사례가 이 점에 대한 중요한 자료가 될 수 있을 것이다. 단순화를 무릅쓰는 내부 개발과 장기활용 가능성이 큰 직무일수록 정규직화와 차별시정 유인이 더 크고 그렇지 못한 직무일수록 입법이 기대하는 효과가 나타나지 않을 가능성이 크다.

일곱째, 직무특성과 관련한 또 다른 문제는 기업측이 정규직-비정규직간 직무 분리를 통해 차별을 합리화하려는 시도가 늘고 있는 점으로써, 이는 기존의 사용자측 대처방식에 비해서는 진일보한 것이라 할 수 있다. 그러나 현재 사용자 주도로 진행되고 있는 직무 분리의 양상에는 공정성의 측면이 현저히 결여되어 있다. 이는 직무 분리에 따른 임금, 근로조건, 경력경로의 차이나 차별을 정당하게 합리화할 수 있는 객관적인 직무평가시스템이 구축되어 있지 않다는 점과 관련이 있다.

아홉째, 사례 사업장들에서는 콜센터, IT 기술직, 전산직, 카드, 채권추심, 대출모집, 청소 및 경비, 보험업의 대물보상부문 등을 중심으로 아웃소싱이 확대되고 있다. 아웃소싱의 확대는 비핵심 부문의 외부화 경향을 표현하는 것이지만, 금융업의 빠른 시장 및 기술 변화에 의해 핵심-비핵심간 구분의 유동성이 증대함을 고려할 때 특정 업무 영역에만 국한될 것으로 예단할 수는 없다. 따라서 과도한 아웃소싱이나 아웃소싱에 따른 고용관계의 지나친 불안정화와 불평등 증대를 방지할 수 있는 입법적 지원 노력이 필요하다.

### 제3절. 보건의료부문 전환유형과 사례

보건의료부문은 다양한 직종으로 이루어져 있고 이직률이 높은 특성을 지니고 있기 때문에, 여러 형태의 비정규직이 혼재하는 업종이다. 보건의료부문의 비정규직은 크게 보아 ‘직접 고용 비정규직’(기간제, 시간제 등)과 ‘간접고용 비정규직’(위탁 등)으로 구분된다. 병원 주요 업무인 보건의료 직종인 간호사, 의료기사, 사무직과 같은 경우에는 일정 기간의 계약직으로 충원이 이루어지고 있고, 의료지원 직종이라고 할 수 있는 식당, 경비, 주차관리, 세탁 등의 업무에 대해서는 외부기관에 위탁을 주는 방식으로 이루어지고 있는 것이다. 「비정규직법」이 주로 적용되고 있는 비정규직이 기간제 및 단시간 근로자인 점에서, 보건의료부문에서도 직접고용과 간접고용 비정규직 간에 상이한 영향을 미치고 있다고 할 수 있다.

여기에서는 「비정규직법」이 시행된 이후에 병원에서 일하는 비정규직의 고용 및 임금에 어떤 효과를 미쳤는지를 살펴보고, 그 성과와 문제점에 대해 알아볼 것이다. 병원 특성별로 사례를 검토하기 위해 사립대병원과 국립대병원을 함께 대상으로 하였다. 사립대병원 중에서도 해당 사업장의 조건에 따라 차이를 보이기 때문에 사립대병원은 3개 병원으로 대상으로 삼았으며 국립대병원은 1개 병원을 대상으로 살펴보았다.

우선 개별 병원의 사례를 살펴보기에 앞서 보건의료부문의 비정규직 실태에 대해서 간략히 살펴본 다음에 개별 병원의 비정규직 사례를 분석할 것이다. 결론 부분에서는 병원 사례를 요약하고, 사례에서 얻을 수 있는 시사점 및 「비정규직법」 개선방안과 제도적 개혁방안에 대해 논의하고자 한다.

#### 1. 보건의료부문의 비정규직 실태

보건의료부문은 매년 성장하고 있는 산업으로 1996년에 사업체 수 34,252개에 종사자 수가 304,974명이었던 것이 2005년에는 사업체 수는 53,000개에 종사자 수는 498,265명으로 증가하고 있다. 규모별로는 소규모 사업체가 많아서 4인 이하 업체가 65.8%(34,900개), 5-9인 사업체가 23.1%(12,228개)로 9인 이하 사업체가 전체의 88.9%를 차지하고 있다. 이에 비해 300인 이상 사업체는 0.3%(146개)에 불과하지만 종사자 수는 26.9%(133,944명)나 된다. 지역별로는 수도권에 집중되어 있어서 서울과 경기도에 40% 이상의 사업체가 분포하고 있으며, 종사자의 성별로는 여성이 69.5%(346,407명)가 종사하고 있다.<sup>58)</sup>

58) 통계청, 『사업체 기초통계조사』, 각년도

병원 인력구성 상의 특징은 주요 직종들이 다양하다는 점이다. 일반적으로 보건의료직(간호사, 약사, 의료기사), 사무직(대졸·고졸 사무직), 기술직(시설직), 기능직(조리원, 청소, 경비, 운전기사)의 4개 직군으로 분류하지만 구체적으로는 수십 개의 직종으로 구성되어 있다. 병원 노동자의 고용형태는 정규직과 비정규직으로 나눌 수 있으며, 비정규직은 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직으로 구분할 수 있다. 병원인력은 업무 특성상 이직률이 높기 때문에 전통적으로 임시직(또는 기간제)이라고 할 수 있는 직접고용 비정규직이 관행적으로 활용되어 왔으며, 간접고용 비정규직은 최근에 신경영전략에 따른 외주화전략의 일환으로 급속히 확산되어 왔다. 직군별로 보면 직접고용은 보건의료직 및 사무직에 집중되어 있으며, 간접고용은 기술직 및 기능직에 집중되어 있어, 직종 특성별로 비정규직화 형태에 유의미한 차이를 보이고 있다.

<표 3-3-1> 병원특성별 정규직과 비정규직 비중(2005년 3월)

특성별분류	직원					조합원					
	정규직 수	비정규 직	차지비 율	직접고 용	간접고 용	정규직	가입비 율	직접고 용	가입비 율	간접고 용	가입비 율
공공기타	2,877	522	15.36%	337	185	2,399	83.39%	57	16.91%		
국립대병원	3,956	1,648	41.66%	868	780	2817	71.21%	46	5.30%	79	10.13%
사립대병원	22,446	5,773	14.45%	2,614	2,278	17,078	76.08%	141	5.54%		
적십자	1,563	784	33.40%	724	60	1,151	73.64%	266	36.74%		
중소병원	9,199	1,833	16.74%	984	835	4,328	47.05%	70	7.69%	17	5.33%
지방공사의료원	3,878	939	19.49%	597	342	3,300	85.10%	236	39.53%	15	4.39%
<b>합계</b>	<b>43,919</b>	<b>11,499</b>	<b>20.75%</b>	<b>6,124</b>	<b>4,480</b>	<b>31,073</b>	<b>70.75%</b>	<b>816</b>	<b>13.73%</b>	<b>111</b>	<b>2.60%</b>

자료: 전국보건의료산업노동조합(2007a), p.4

병원의 정규직과 비정규직 현황을 보면 2005년 3월 현재 정규직은 43,919명이고 비정규직은 11,499명으로 비정규직의 비중은 20.75%이다. 비정규직 중 직접고용은 63.6%(597명)이고 간접고용은 36.4%(342명)이다. 병원 특성별로 비정규직 비중을 보면 국립대병원과 적십자병원이 높게 나타났으며, 공공병원, 사립대병원, 중소병원, 지방공사의료원은 10% 대에 머물고 있다(<표 3-3-1> 참고). 적십자병원은 간접고용 비중이 타 병원에 비해 매우 낮은 것으로 나타나고 있으며, 다른 병원들은 모두 간접고용의 비중이 50%를 넘고 있으며 국립대병원과 사립대병원은 직접고용과 간접고용의 비중이 거의 비슷하다는 점에서 간접고용 비정규직 문제가 심각한 상황에 이르렀음을 알 수 있다. 직접고용 비정규직은 정규직이 이직하거나 T/O가 늘어나는 경우에는 정규직으로 전환될 가능성도 있고 병원과 직접 계약한 노동자라는 점에서, 같은 비정규직이라고 하더라도 직접고용의 비중이 간접고용의 비중보다 높은 것이 상대적으로는 낫다고 할 수 있기 때문이다.

<표 3-3-2> 병원 내 정규직과 비정규직의 임금격차(초임기준)

	간호사(3년) 초임		간호사 (4년)초임)		간호조무사		간호보조원		방사선사	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
A	24,489,220	15,291,200	25,295,980	15,291,200	20,624,140	14,542,400	20,624,140	13,294,400	22,579,780	-
		62 %		60%		71%		64%		
B	24,134,420	19,345,920	24,134,420	19,345,920	20,365,340	16,124,520	20,005,340	10,820,760	24,134,420	19,345,920
		80%		80%		79%		54%		80%
C	29,741,800		29,741,800		22,307,500		없음		29,741,800	
D	27,162,950	기 1,427,700 (17,132,400)	28,676,430	기1,520,500 (18,246,000)	23,377,310	기1,241,800 (14,901,600)	23,257,310	기1,241,800 (14,901,600)	27,162,950	기1,427,700 (17,132,400)
		63%		64%		64%		64%		63%
E	27,537,000	약13,000,000	28,359,500	약13,000,000	25,187,000	약13,000,000	23,377,500		28,806,000	약25,200,000
		47%		46%		52%				88%
F	25,931,800	12,480,000	26,469,200		22,548,800		22,427,600	11,040,000	25,931,800	12,480,000
G	17,668,980		17,897,160		15,417,660		15,270,300		17,861,100	
	사무직(원무직)		약사		사무직(대졸)		사무직(고졸)		교환	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
A			34,486,360		22,279,780	14,542,400	20,624,140	13,294,400	20,624,140	
						65%		64%		
B	20,005,340	계16,124,520	26,948,360	21,508,400	24,134,420				20,005,340	계10,820,760
		81%		80%						54%
		시10,543,200								시9,283,800
		53%								46%
C			32,527,500		29,741,800				없음	
D			28,676,430	기1,520,500 (18,246,000)	28,676,430	기1,520,500 (18,246,000)	23,497,310	기1,241,800 (14,901,600)		
				64%		64%		63%		
E			27,960,000	약20,000,000	29,511,000		26,385,500		24,787,500	
				72%						
F			26,469,200		26,983,600		22,308,800			
G					17,648,280		15,519,060			
	조리배식		경비		운전		시설직(전대졸,기사급)		시설직고졸(기능사)	
	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직	정규직	비정규직
A	20,624,140	14,542,400	20,624,140	13,294,400	20,624,140				20,624,140	
		71%		64%						
B	20,005,340	계10,820,760			20,005,340	16,124,520	24,134,420		20,005,340	
		54%				81%				
		시 9,392,800								
		48%								
C	용역		용역		용역		29,741,800		용역	
D	23,257,310	시1,241,800 (14,901,600)	23,497,310	시1,241,800 (14,901,600)	23,737,310	시1,241,800 (14,901,600)				
		64%		63%		63%				
E	23,377,500		24,764,000		26,385,500		27,960,000		26,385,500	

주: 1) A, B, C는 국립대병원, D, E, F는 사립대 병원, G는 중소병원임

2) 기 : 기본급, 시: 시간급, 계 : 계약직

자료: 전국보건의료산업노동조합(2007a), p.11

간접고용은 형식상으로는 외부업체에 위탁을 하는 형태이기 때문에 노동조합이 간접고용

비정규직의 임금 및 고용안정에 개입하기가 쉽지 않은 측면이 존재한다.

비정규직의 노동조합 가입률을 보면 직접고용이 13.73%, 간접고용이 2.60%로 매우 낮은 것을 알 수 있다. 국립대병원, 사립대병원, 중소병원의 경우는 직접고용 비정규직의 노동조합 가입률도 각각 5.30%, 5.54%, 7.69%에 머물러 있어, 간접고용은 말할 것도 없고 전체적으로 비정규직의 노조가입률은 매우 낮은 수준을 보이고 있다.

한편 정규직과 비정규직의 임금 격차는 보건의료노조의 조사에 의하면, 2007년 상반기 현재 정규직의 평균 연봉은 3,246만원이고 직접고용 비정규직의 평균 연봉은 1,933만원으로 정규직 임금의 59.5% 수준이며 간접고용 비정규직의 평균 연봉은 1,460만원으로 정규직 임금의 44.9%에 불과하다.<sup>59)</sup>

병원별로 직종별 정규직과 비정규직의 임금 격차는 <표 3-3-2>와 같다. 간호사(4년)의 경우는 비정규직 임금은 정규직 임금의 46%~80% 수준이고, 방사선사의 경우는 63%~88%이며, 사무직은 53%~81%인 것으로 나타났다. 이런 임금 수준은 교환, 조리배식, 경비, 운전의 직종에서도 유사하게 보이고 있으며, C병원의 경우는 조리배식, 경비, 운전, 시설직을 용역을 주고 있는 것으로 나타났다. 또한 중소병원 정규직의 임금은 국립대병원 및 사립대병원의 비정규직 임금과 비슷한 수준으로 매우 열악한 상황임을 알 수 있다.

<표 3-3-3> 2007년 보건의료산업 산별교섭 합의 내용

고용 협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 산업차원의 비정규직 문제 해결을 위해 <b>비정규직대책 노사특별위원회 즉시 구성</b></li> <li>○ 사업장의 동종 또는 유사업무에 종사하는 직접 고용 비정규직에 대해 <b>차별적 처우를 하지 않음.</b></li> </ul>
임금 협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <b>임금협약 : 이 협약에 따른 임금 세부 사항에 대해서는 지부 노사가 합의하여 시행한다.</b></li> <li>-사립대의료원(제일병원포함): 총액기준 <b>5.3%</b>(비정규직 문제해결비용 포함: 평균 1.8%)인상</li> <li>-민간중소병원: 총액기준 <b>4.3%</b>(비정규직 문제 해결 비용은 1.3% 이내에서 사용)을 인상</li> <li>-지방의료원: 2006. 9. 28 합의된'2006년 지방의료원 중앙교섭 합의서'의 임금협약에 의한다.</li> <li>-국립대병원: 총액기준 <b>4% (2.5% + 1.5%)</b>(복리후생 향상 비용, 비정규직 문제 해결 비용 포함)를 인상</li> <li>-한국원자력의학원은 총액기준 2.0%를 인상하며 복리후생 향상비용과 비정규직 문제해결 비용은 노사가 자율적으로 정한다.</li> <li>-한국보훈복지의료공단은 비정규직 문제해결을 포함하여 노사가 자율적으로 정하기로 한다.</li> <li>-대한적십자사는 비정규직 문제해결을 포함하여 노사가 자율적으로 정하기로 한다.</li> <li>○ <b>비정규직 임금:</b> 2007년 비정규직 임금인상은 정규직 임금 인상률 이상이 되도록 함.</li> <li>○ <b>산별최저임금제 도입 :</b> 법정기준보다 초과 금액을 적용하기로 함, 세부 임금수준, 시기, 적용 대상은 2개월 이내 산별중앙노사운영협의회에서 논의하여 결정</li> </ul>

자료: 김연중(2007a), p.30

59) 박종식(2007), p.225-226

보건의료 부문 노사는 이러한 임금 격차를 해소하기 위해 2004년부터 노사 산별협약에서 대병원과 중소병원의 임금인상률에 차이를 두는 협약을 체결해 오고 있다. 대병원과 중소병원의 임금인상률은 각각 2004년에는 2%, 5%, 2005년에는 3%, 5%, 2006년에는 4.5%, 3.5%, 2007년에는 5.3%, 4.3%로 이루어져 왔다. 2004년과 2005년에는 중소병원의 임금인상률이 5%로 대병원보다 높았던 점에서 효과가 어느 정도 있었다고 볼 수 있지만 2006년 이후에는 임금인상률 차이가 역전되어 다시 환원되었다고 할 수 있다.

2007년에는 산별협약에서 비정규직 임금 인상을 해결하기 위한 비용을 산별임금인상률에 포함시켰다는 점에서 의미가 큰 협약이었다. 산별 임금인상률 중 일부를 병원(지부) 차원에서 비정규직 문제해결에 사용하도록 하였던 것이다. 전체 임금인상률 중 사립대병원은 1.8%, 민간중소병원은 1.3%, 국립대병원은 1.5%를 비정규직 문제해결에 사용하도록 하였다(<표 3-3-3> 참고). 이는 2007년 7월부터 시행되는 「비정규직법」에 발맞추어 동일노동을 하는 비정규직의 임금을 정규직과 동일하게 맞추기 위해 노사 산별협약에서 합의하였다는 데에서 커다란 의미가 있다.

<표 3-3-4> 보건의료노조 교섭 전과 후 비정규직 변동 현황

구분	전체직원	정규직	비정규직	직접고용	간접고용	비정규직비율	소요비용
교섭 전	66,468	52,915	13,553	6,970	6,583	전직원 중 20.39%(직접고용 10.48%, 간접고용 9.90%)	
교섭 후	66,468	55,299	11,169	4,586	6,583	전직원 중 16.79%(직접고용 6.89%, 간접고용 9.90%)	
						-직접고용 3.59% 축소 -정규직 전환인원: 2,384명	322억 81.99만원

자료: 김연중(2007b), p.2

「비정규직법」과 산별 노사협약에 의해 보건의료산업 비정규직은 2007년 하반기에 감소되는 효과를 보여 주었다. 산별 교섭 전 13,553명이었던 비정규직이 교섭 후에는 11,169명으로 2,384명이 감소한 것이다(<표 3-3-4>). 이 시기에 비정규직이 정규직화 된 것은 「비정규직법」과 산별협약으로 비정규직(특히 직접고용)의 임금을 동일하게 맞추어야 하는 상황이 되었기 때문에 병원에서도 정규직화에 대해 좀 더 적극적으로 추진하게 된 것으로 생각된다. 비정규직을 정규직화하는 일정 비용을 산별 협약을 통해 충당할 수 있었기 때문에, 병원이 정규직화를 대해 보다 쉽게 실행에 옮길 수 있었던 것으로 보인다. 한편 간접고용 비정규직 수는 산별 교섭 전과 교섭 후에 거의 변화가 없다는 점이 눈에 띈다. 간접고용은 직접고용과 달리 병원(및 노조)와 간접적인 관계에 놓여 있기 때문에 정규직화하기 어려운 조건에 있음을 알 수 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 노사의 직접적인 노력이 중요하겠지만

제도적인 개선 노력이 많이 이루어져야 할 것이다.

## 2. 병원별 비정규직 사례

병원의 비정규직 사례는 2007년 「비정규직법」 시행 이후에 의미 있는 변화를 경험하였다고 할 수 있다. 병원은 「비정규직법」 이전에도 노조의 요구 또는 노사 합의로 비정규직의 정규직화가 작은 수이지만 이루어져 왔고, 정규직과 비정규직간 차별 처우개선 문제에서도 임금뿐만 아니라 노동복지 및 기업복지 차원의 개선이 2000년대 이후 점차적으로 시행되어 왔다. 이런 현상이 「비정규직법」을 계기로 2007년 산별협약으로 이어지면서 이전과는 양적으로 다른 정도로 정규직화 및 차별 처우개선이 이루어져 왔다. 병원 사례를 살펴보기 위해 주요 내용으로 비정규직 고용 변화, 비정규직 차별처우 개선, 노사의 대응을 중심으로 다루고자 한다.

### 1) 경희의료원

#### (1) 비정규직 고용 변화

경희의료원의 인력 구성은 2007년 12월 현재 전 직원은 1,649명 중에서 비정규직은 266명이다. 비정규직은 크게 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직으로 나누어지며, 이 중 직접고용은 134명이고, 간접고용은 132명이다. 직접고용 비정규직은 두 가지 형태로 구분되어 있는데, 1년 단위로 계약하는 ‘연봉계약직’과 단기간(1개월-3개월 등 다양함)으로 계약하는 ‘시급계약직’이 존재한다. 시급계약직은 ‘단기계약직’이라고 부르기도 한다. 간접고용은 전체 132명 중 90명이 청소, 29명이 주차, 13명이 경비 업무를 하고 있는 상황이다.

2007년 12월 현재 연봉계약직은 35명이고, 시급계약직은 99명이다. 「비정규직법」 시행 이후 임·단협에서 직접고용 중 35명(연봉계약직 18명, 시급계약직 17명)을 정규직화하기로 하였다. 하지만 정규직화 대상 중 20명은 공개채용 시험을 거쳐야 정규직이 될 수 있으며, 나머지 15명은 정규직화 대상이지만 2008년 1월 현재 12명(연봉계약직 6명, 시급계약직 6명)이 정규직이 된 상태이며 3명은 조만간에 정규직이 될 예정으로 있다. 「비정규직법」 시행 이전에 직접고용 비정규직은 138명이었는데 현재 아직도 134명인 것은, 비정규직의 정규직화가 일부 이루어졌음에도 불구하고 단기계약직이 일부 증가되었기 때문이다.

경희의료원 노사는 「비정규직법」 시행 이전에도 몇 년 동안 지속적으로 직접고용 비정규

직을 정규직으로 전환하여 왔다. 이러던 것이 「비정규직법」 시행으로 2007년에 그 수가 많이 늘어난 것이다. 이처럼 경희의료원 노사가 합의한 직접고용을 정규직으로 전환한 인원은 2004년에 19명, 2005년에 8명, 2006년에 5명이었고 2007년에는 35명이었다. 간호사의 경우는 일단 연봉계약직으로 입사했다가 몇 개월 후(늦어도 1년 이내)에 정규직이 되는 것이 관행이기 때문에, 직접고용의 정규직화는 기존 인력 중에서 결원이 생길 경우에 충원하는 성격을 지니고 있다.

경희의료원의 직접고용 비정규직은 연봉계약직은 35명에 불과하고 대부분이 시급계약직이기 때문에, 「비정규직법」에 따른 정규직화 대상 인원 자체가 적은 상황이다. 또한 직접고용 계약 기간이 전반적으로 2년 이내로 되는 것이 관행이기도 하다. 다만 시급계약직이 정규직이나 연봉계약직과 동일한 업무를 하면서도 상대적으로 정규직이 되기 어려운 상황은 문제점으로 지적될 수 있을 것이다.

## (2) 비정규직 차별처우 개선

경희의료원 노사는 「비정규직법」 시행 이후에 임금 및 복지 측면에서 정규직과 직접고용 비정규직의 차별을 거의 없앴다. 가장 두드러진 것은 임금인데 기존에 존재하던 임금차별을 없애고 동일 임금을 받을 수 있도록 하였다. 직접고용의 임금인상 폭은 직종별로 차이를 나타내지만 약 23%~91%까지 증가하여, 동일한 업무를 하는 경우에는 동일한 임금을 받게 되어 있다. 다만 상여금 면에서는 정규직 초임에 맞추어서 1년에 두 달에 해당하는 부분을 빼고 주고 있어 정규직에 비하면 200%를 덜 받고 있는 셈이다.

비정규직 처우 개선에 대해서는 「비정규직법」 시행 이전에도 노사가 거의 매년 개선하는 내용에 합의하여 왔다. 1997년에는 직접고용도 교통비, 학자금, 가족수당을 정규직과 동일하게 받을 수 있도록 합의하였으며, 2001년에는 용역직원에 대해 식대 2,000원에서 1,800원으로 인하하고 정규직과 동일한 야식을 제공하기로 결정하였다. 2002년에는 3개월 이상 비정규직에 대해 명절 수당을 설, 추석의 두 차례에 각각 10만원을 지급하고, 진료비 감면을 본인에 한해 정규직과 동일한 혜택을 받을 수 있도록 하였다. 또한 용역직원에게도 주사침에 찔릴 경우 백신치료를 제공하는 합의도 하였다. 2005년에는 직접고용 비정규직의 임금인상률을 정규직과 동일하게 적용하도록 하였다. 이전에는 비정규직은 임금인상을 하지 않았기 때문에 중요한 변화라고 할 수 있다. 2006년에는 직접고용 비정규직의 임금인상률을 산별 임금인상률+@로 하기로 합의하였고, 영안실 이용 시 배우자 및 부모에 대해서도 이용료를 20% 감면하기로 하였다.

「비정규직법」이 시행된 2007년에는 비정규직 차별처우 개선을 위하여 직접고용 비정규직

과 정규직의 처우를 동일하게 하기로 합의하였으며, 비정규직이 공개채용에 응시할 경우 가산점(경력 계산)을 주기로 하였다. 또한 비정규직 중 인턴제를 폐지하기로 하였고, 간접고용에게 명절수당(설, 추석 수당)을 20만원으로 인상하였으며, 진료비를 정규직 가족 수준으로 하기로 합의하였다.

경희의료원 노사는 「비정규직법」 시행 이후에는 정규직과 비정규직과의 처우를 100% 동일하게 적용하도록 함으로써, 모범적인 모습을 보여주고 있다. 여기에는 경희의료원의 비정규직 규모가 타 병원에 비해 그리 많은 수가 아니고, 노동조합이 강한 것도 일정한 영향을 주었을 것이다.

### (3) 노사의 대응

경희의료원 노사의 「비정규직법」 시행에 따른 대응은 크게 보아 직접고용 비정규직 중 정규직화 대상이 되는 인원에 대해서는 정규직화를 실행하고, 직접고용 비정규직과 정규직 간의 차별처우에 대해서는 동일한 대우를 하는 방향으로 나아가고 있다.

사용자의 입장에서는 「비정규직법」으로 인해 비정규직의 차별을 없애야 하기 때문에 점차적으로 정규직화의 대상이 될 가능성이 높은 연봉계약직에 대해서는 줄여나가거나 없애는 방향으로 나아가면서, 단기 계약을 하는 시급계약직으로 대체해 나가는 방향으로 운영할 가능성이 높다. 또한 「비정규직법」이 잘 다루지 못하고 있는 간접고용 비정규직으로 전환하려는 의지를 보이고 있다. 그동안 사용자가 식당을 외주화 하려고 시도했던 점이 이런 방향으로 움직일 가능성을 높이고 있다.

노동조합은 「비정규직법」 시행을 계기로 그동안 꾸준히 추진해왔던 비정규직의 정규직화 및 차별처우 개선 노력을 제도화했다. 직접고용에 대해서는 정규직화 및 동일 임금을 확보함으로써 일정한 성과를 거두었다고 할 수 있다. 다만 직접고용 임금에서 상여금이 정규직보다 200% 적은 점에 대해서도 개선할 수 있는 방법을 모색하고 있는 중이다. 또한 노조는 직접고용 뿐만 아니라 간접고용에 대해서도 아직 동일 임금을 성취하지는 못했지만, 복지 및 고용안정도를 높이려는 노력을 기울이고 있다. 「비정규직법」이 간접고용 비정규직에 대해서는 거의 보호하지 못하고 있는 상황과 사용자가 간접고용을 늘리려고 하는 시도에 대해서는 우려를 하고 있다.

## 2) 한양대의료원

### (1) 비정규직 고용 변화

한양대의료원은 서울병원과 구리병원으로 이루어져 있으며, 2007년 11월 25일 현재 전체 직원 수는 서울병원이 1,913명, 구리병원이 856명으로 2,769명이다. 비정규직은 직접고용인 '시간제' 노동자와 간접고용인 '용역' 노동자의 두 가지 범주로 구분된다. 2007년 11월 25일 현재 직접고용 비정규직은 서울병원이 38명, 구리병원이 37명으로 75명이며, 간접고용 비정규직은 서울병원이 97명, 구로병원이 129명으로 226명으로 구성되어 있다(<표 3-3-5> 참고). 구로병원은 1995년에 오픈할 때부터 식당 및 시설과에 용역으로 들어왔기 때문에, 구로병원이 서울병원 보다 상대적으로 간접고용 비정규직이 많은 편이다.

<표 3-3-5> 한양대의료원 비정규직 형태별 현황

	직군	2007년 5월 1일		2007년 11월 25일	
		서울	구리	서울	구리
시 간 제	간호직	33	31	28	25
	약무직	3	3	3	3
	일반의사	1	1	1	
	보건직	10	6	2	6
	사무직		2	1	
	기술직	1			
	서무직	3			1
	환자이송	4		3	2
	조리원	8			
	계	63	43	38	37
총계	106명		75명		
용 역	건물관리		36		36
	승강원	5		5	
	청원경찰	17	25	17	25
	신관경비	3		3	
	환경미화	69	52	69	52
	주차안내		16		16
	교통정리	2		2	
	세탁용원	1		1	
	계	97	129	97	129
	총계	226명		226명	

자료: 한양대의료원지부, 노동조합 내부자료

「비정규직법」 시행 이전인 2007년 5월 1일에는 직접고용이 106명이고 간접고용이 226명 이었던 것에서 2007년 단협 이후인 2007년 11월 25일에는 직접고용이 72명으로 34명이 감

소하였고 간접고용은 226명으로 변함이 없다. 즉 「비정규직법」은 직접고용 비정규직에게는 긍정적인 영향을 미쳤음에 비해 간접고용 비정규직에는 거의 영향을 미치지 못하고 있음을 알 수 있다.

한양대의료원 노사는 2007년 단체협약을 통해 정규직화 대상이 되는 직접고용 비정규직을 모두 정규직화 시켰다. 단체협약은 다음과 같은 내용을 담고 있다. ◇ 비정규직 채용 시 사전에 노조와 협의 후 채용한다. ◇ 10개월 이상 근무한 비정규직의 정규직화 시 시용기간을 두지 않으며, 8개월 미만 근무자는 3개월, 8개월 근무자는 2개월, 9개월 근무자는 1개월의 시용기간을 둔다. ◇ 의료원은 비정규직 근무가 2년을 넘지 않도록 노력한다. ◇ 직접고용 비정규직 59명(서울 40명, 구리 19명)을 2007년 9월 1일부터 정규직화 한다. ◇ 직접고용 비정규직 70명(서울 44명, 구리 26명)을 2007년 7월 1일부터 정규직화 동일하게 처우개선을 시행한다. 한양대의료원 노사는 이와 같은 내용으로 단체협약을 체결하여 상시적인 직접고용을 모두 정규직화 시켰다.

노동조합은 「비정규직법」 이전에도 지속적으로 비정규직의 정규직화를 요구하여 왔으며, 2001년부터 해마다 몇 명씩 정규직화를 이루어냈다. 2000년에는 비정규직 1년 이상 근무자 35명을 정규직화하기로 했고 기타 비정규직은 2001년 말까지 정규직화하기로 하였다. 2005년에는 38명(서울 29명, 구리 9명)을 적정인력 확보 요구를 통해 정규직화 시켰으며, 2006년에도 43명(서울 23명, 구리 20명)을 정규직화 시킨 경험이 있다. 2007년에 정규직화 된 비정규직 중 가장 근속년수가 오래된 노동자는 2005년 6월에 입사한 사람이었다.

또한 1996년에 영양과에 비정규직이 20명 있었는데, 2003년과 2004년에 각각 50%(10명)씩 정규직화를 성취하여 모두 정규직화를 만들어 냈다. 간호직의 경우는 이직률이 높기 때문에 일단 직접고용(시간제)으로 채용했다가 정규직으로 전환되는 과정을 거치며, 다른 직종의 경우는 일단 비정규직으로 채용했다가 T/O가 생기면 정규직으로 전환하는 과정을 밟고 있다.

## (2) 비정규직 차별처우 개선

한양대의료원 노사는 차별처우 개선 문제에 대해 주5일제가 실시되면서 정규직과 비정규직 간의 차별이 커지면서 2005년에는 비정규직도 청원 휴가를 정규직과 동일하게 인정하도록 하였고, 급량비(식대)도 지급하였다. 2006년에는 진료비 감면 혜택을 종전의 본인에서 본인 및 배우자의 자녀, 본인 및 배우자의 부모로 확대한 바 있다.

한양대의료원 노사는 「비정규직법」 시행 이후 2007년 단체협약을 통해 직접고용 비정규직 70명을 정규직과 동일하게 처우 개선하기로 합의하였다. 차별처우 개선 방법은 각 직종별로

정규직과 동일한 초임 수준으로 맞추었으며, 상여금도 정규직과 동일한 수준으로 매달 나누어서 지급하기로 하였다. 다만 가족수당 및 의료비 감면혜택을 비롯한 몇 가지 복리후생사항과 관련해서 차별이 존재하지만, 노동조합은 노사협의회를 통해 계속 정규직과 동일한 수준을 요구하고 있다(<표 3-3-6> 참고). 사용자도 이 문제를 해결하려고 노력하고 있으며, 조금만 더 기다려 주면 모두 해결해주겠다는 입장이다.

<표 3-3-6> 한양대의료원 비정규직 차별처우 개선상황

		2007년 7월 이전	2007년 7월 이후
시간제	임금	시급 또는 일급으로 정규직 임금의 40% 수준에 그침	정규직과 거의 동일한 수준(99% 정도) 가족수당만 적용받지 못하고 있음
	근로조건	주5일제 등 전혀 보장받지 못하고 정규직에 턱없이 부족한 근로조건임	주5일제 등을 보장받으나 경우에 따라 보장 못 받을 시에는 수당으로 산정함. 의료비 감면 혜택은 비정규직 기준해서 받고 있음
용역	임금	업무에 따라 68만원~150만원	최저임금 기준에서 상위로 병원에서는 지급하나 용역회사에서 중간착취를 통해 실제 임금은 별 차이 없음
	근로조건	주5일제 개념이 없음	전과 동일

자료: 한양대의료원지부, 노동조합 내부자료

### (3) 노사의 대응

한양대의료원 노사는 「비정규직법」 시행 이후 상시적 간접고용 비정규직은 모두 정규직화시켰고, 비정규직 차별처우 개선 문제도 정규직과 동일한 수준으로 맞추어 타 병원에 모범 사례가 되고 있다. 한양대의료원은 상대적으로 비정규직 수가 적은 병원에 속하기 때문에 정규직화 및 차별처우 개선 비용을 어느 정도 감당할 수가 있었으며, 2007년 산별협약으로 마련한 1.8%의 비정규직 비용도 중요한 변수로 작용하였다고 할 수 있다. 노사관계가 비교적 안정적인 관계에 있기 때문이기도 하다.

사용자의 입장에서는 최근 병원 경영상태가 좋지 않은 상황이라 「비정규직법」이 재정적인 부담이 된다고 토로하고 있다. 더욱이 직접고용 비정규직의 3분의 2 정도가 간호직이기 때문에 동일 처우를 하게 되면 병원의 비용부담이 작지 않은 편이기 때문이다. 올해는 산별협약을 통해 1.8%의 몫도 있었지만 2008년에도 같은 내용으로 산별협약이 맺어질 수 있을 지도 불투명하기 때문에 앞으로의 일이 더욱 걱정인 상황이다.

노동조합은 현재 「비정규직법」은 ‘착한 사용자’가 존재하는 사업장에서는 긍정적인 효과를 가질 수 있다고 평가하고 있다. 노조에서도 「비정규직법」이 악용될 가능성에 대해 처음에는 우려하기도 하였지만, 직군 변경 및 업무 변경에 대한 병원 측의 시도는 전혀 없었다. 다만,

직접고용 비정규직에 대해서는 정규직화 및 동일 처우를 얻을 수 있었지만, 간접고용에 대해서는 많은 역할을 하지 못했던 점이 문제점이라도 지적하고 있다.

직접고용 비정규직의 임금은 거의 2배 정도 임금인상 효과가 있었던 데 비해, 간접고용 비정규직은 최저임금 수준에 머물고 있기 때문이다. 중간 용역회사를 강제할 수 있는 법이라도 만들어 간접고용 비정규직의 열악한 조건을 개선해야 한다고 생각하고 있다. 간접고용과 관련해서 노동조합은 병원이 직접 간접고용 비정규직에게 임금을 지원하자는 제안도 해 보았지만, 현실적으로 실행하기가 쉽지 않다고 문제를 제기하고 있다.

### 3) 고대의료원

#### (1) 비정규직 고용 변화

고대의료원은 안암병원, 구로병원, 안산병원의 3개 병원으로 구성되어 있으며, 각 병원의 인원은 2008년 1월 현재 1,253명, 1,084명, 912명으로 총 3,431명(의과대학 인원 포함)으로 이루어져 있다. 고대의료원 노동조합 조합원은 2008년 1월 현재 총 1,928명(안암병원 751명, 구로병원 646명, 안산병원 531명)이다. 고대의료원 비정규직(직접고용)은 2007년에는 445명으로, 1998년 62명이었던 것이 매년 증가하고 있는 추세이다(<표 3-3-7> 참고). 비정규직은 IMF 외환위기 이후 급속히 증가하였으며, 안산병원이 설립되면서 많이 증가한 상황이다. 2007년의 경우, 직접고용 445명 중 29명이 간호사이다. 한편, 간접고용은 2007년 5월 현재 248명으로, 경비 일부, 청소, 세탁, 주차 업무에 외주로 존재하고 있다.

<표 3-3-7> 고대의료원 비정규직 현황(직접고용 비정규직)

연도	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
총원	62명	282명	313명	414명	368명	384명	447명	410명	445명

자료: 고대의료원지부, 노동조합 내부자료

「비정규직법」 시행 이후에는 노사 단체협약을 통해 비정규직 70명을 정규직으로 전환하기로 하였다. 2007년 단체협약 중 비정규관련 사항은 다음과 같다. ◇ 임금협정(비정규직의 기본급을 정률 3.5% 인상 조정한다) ◇ 비정규직 처우개선(비정규직의 처우개선 비용은 2007년 7월 1일부터 소급 적용한다. 비정규직의 처우개선을 위해 단계적으로 노력한다) ◇ 비정규직의 고용안정(2007년 7월 1일 현재 2년 이상 근무자에 한하여, 특별한 사유가 없는 한 고용을 보장한다) ◇ 비정규직의 정규직 전환(비정규직 70명을 정규직으로 전환한다. 시

행일 2007년 11월 1일자). 고대의료원의 경우 직접고용 비정규직의 경우 2006년 이후 입사자가 285명으로 가장 많고, 2000년-2004년에 입사한 비정규직은 111명 정도이다. 고대의료원의 정규직 전환은 2004년 이전 입사자 111명 중 70명을 정규직화한 것으로 볼 수 있다.

고대의료원은 비교적 장기근속하는 직접고용 비정규직이 많았기 때문에 2003년부터 작은 인원이지만 정규직 전환을 노사 합의로 해 왔다. 2003년에는 비정규직 9명(안암병원 3명, 구로병원 5명, 안산병원 1명)을 정규직화 하기로 하고 구로병원 방재센터 계약직 2명을 정규직으로 충원하기로 하였다. 2004년에는 비정규직 4년 이상자 7명을 특별한 하자가 없는 한 전원 채용을 원칙으로 하며 2년 이상자 중 33명을 정규직화 하기로 하였다. 2005년에는 비정규직 10명을 정규직으로 전환하였으며, 2006년에는 비정규직 31명을 정규직으로 전환하였다.

최근 몇 년 동안 정규직 전환이 이루어져 왔지만 2007년도에 70명이 정규직으로 전환된 것은 「비정규직법」 및 주변 상황의 영향을 받아 이루어진 것이라고 할 수 있다. 고대의료원은 상대적으로 비정규직이 많아 향후 몇 년 간은 수십 명씩 정규직 전환이 이루어져야 할 상황에 있다.

## (2) 비정규직 차별처우 개선

고대의료원 노사는 비정규직의 차별처우 개선을 위해 2003년부터 지속적으로 임금인상 및 복지향상을 추진하였다. 2003년에는 비정규직의 기본급을 정률 6.2% 인상 조정하기로 하고, 비정규직 처우 개선을 위하여 명절수당(추석, 연말 위로금)을 30% 인상하기로 하였다. 2005년에는 비정규직의 기본급을 정률 5% 인상 조정하기로 하였다. 2006년에는 비정규직의 기본급을 정률 4.6% 인상 조정하였고, 임시직 사환의 일급을 4,000원 추가 인상하기로 하였으며, 비정규직의 무료 식대를 2,000원으로 유료화하되 일급 2,000원(시급은 250원)의 식대를 지급하기로 하였다.

고대의료원의 직접고용은 대부분 시간제이며, 계약직은 주로 야간 업무를 하는 직원을 지칭하고 있다. 직접고용 비정규직의 임금은 일반직과 일반업무직의 2개 직군으로 나누어 운영하고 있으며, 호봉 테이블에는 직급은 없는 상태이다. 「비정규직법」 시행 이전에는 직접고용은 직군에 따라서 해당 직군 정규직의 초임을 기준으로 일정 비율의 임금을 받았다. 일반직은 정규직 초임의 50% 수준(평균임금의 33% 수준)이었고, 일반업무직은 정규직 초임의 43% 수준(평균임금의 31% 수준)이었다.

이런 임금수준은 2007년 산별합의 이후에 일반직은 시급이 종전의 5,310원에서 8,500원

으로 인상되었으며, 일반업무직의 경우는 시급이 종전의 4,490원에서 7,200원으로 인상되었다. 이 결과 비정규직의 임금은 현재 정규직 초임의 75% 수준까지 인상된 상황이다. 계약직의 경우는 임금인상률이 22.0% 정도 되어 정규직 초임의 85% 수준 정도이다. 한편, 비정규직은 임금체계가 단순하여 상여금이 없고 기본급이 중심인 체계이며, 경조휴가 및 휴일근로 수당을 받지 못하고 있다. 이런 탓에 시급 자체만 계산하면 비정규직이 정규직보다 높은 수준에 있다.

### (3) 노사의 대응

고대의료원 노사는 기존에 비정규직이 많이 존재하기 때문에, 「비정규직법」이 아니더라도 단계적으로 정규직으로 전환하는 데 동의하고 있다. 노사 간에 이견을 보이는 것은 주로 정규직 전환의 기준으로 노동조합은 근속년수를 중시하고, 사용자는 능력을 중시하는 경향이 있다는 점이다. 실제로는 근속년수를 많이 반영되어 정규직 전환이 이루어지며, 일반직 중에서도 의료기술직이 많은 상황에 있다.

사용자는 「비정규직법」 시행 이후 정규직과 비정규직 간의 차별 시정 때문에 재정적인 부담을 많이 느끼고 있다. 2007년에는 임금의 75% 정도 수준을 처우 개선을 하였지만, 일정한 기준이 없이 개별적으로 적용되고 있기 때문에 앞으로는 어떤 방식으로 이루어질지에 대해서는 유동적인 상황이다.

또한 최근에는 비정규직을 단시간노동자로 전환시키는 작업을 진행하고 있기도 하다. 통상 근무로 일하다가 단시간근로로 전환하면 임금 및 복지 등에서 차별을 받을 수 있기 때문이다. 즉 종전의 8시간 근무를 7시간 근무로 전환하는 방식을 2008년 1월부터 신규 채용자에게 적용한 바 있다.

노동조합은 「비정규직법」에 대해서는 간접고용(외주, 용역 등)을 확대할 수 있는 여지를 남겨주는 법이라고 생각하고 있으며, 간접고용에 대한 사용제한을 명확히 하고 용역규제를 해야 한다고 평가하고 있다. 간접고용은 병원이 확대되면서 신규 채용을 비정규직으로 채우면서 늘어나고 있는 상황이기 때문에, 노조로서는 심각한 우려 사항이 될 수밖에 없다. 간접고용 비정규직에 대해서는 최소한 최저임금 수준 이상의 임금을 받을 수 있도록 하는 제도적 개선책이나 노조 개입권한을 확보해야 한다고 평가하고 있다.

직접고용에 대해서도 노조는 차별처우 개선을 100% 정규직과 동일하게 맞추려고 2-3년 이내에 동일 임금을 지급할 것을 요구하고 있지만, 아직은 75% 수준이고 앞으로도 몇 년이 걸릴 수 있는 상황이다.

#### 4) 전남대병원

##### (1) 비정규직 고용 변화

전남대병원은 광주병원과 화순병원을 포함하여 2008년 1월 현재 전체 직원이 1,717명(광주 1,185명, 화순 532명)이며, 이 중에 노동조합 조합원은 1,050명이다. 비정규직은 직접고용(기간제, 시간제) 비정규직과 간접고용 비정규직으로 구성되어 있다. 직접고용은 약 140명 수준이며, 간접고용은 427명(광주 219명, 화순 208명)으로 상대적으로 간접고용이 많은 편이다.

직접고용은 기간제와 시간제가 있으며 각각 매일 8시간 근무, 6시간 근무로 이루어져 있다. 기간제와 시간제의 임금은 비슷한 수준이어서 시간제의 시급이 기간제보다 약간 높았지만, 실제로 일하는 시간은 거의 비슷하다. 기간제는 의료파트에서는 정규 시험에 합격해서 일하고 있는 직원으로 정규직 T/O를 기다리고 있는 직원도 있으며, 시간제는 인력운영 상 필요 시(데이터 입력, 육아 휴직 대체 등) 수시로 채용한 경우로 정규직이 되려면 정규 시험에 합격해야 한다. 시간제가 정규 시험을 통해서 정규직이 되게 된 것은 2004년부터이다. 기간제는 140명으로 이 중에서 40명은 엘리베이터 안내 등 정규직과 함께 일하지 않는 사람으로 구성되어 있으며, 기간제 직원 중 약 80명이 정규직 T/O를 받을 수 있는 직원에 해당한다.

간접고용은 다른 병원과 마찬가지로 청소, 전기, 기계, 영선, 폐수처리장, 식당, 업무보조(간호보조, 접수보조, 원무수납 등) 업무를 담당하는 직원들이다. 병동 중에 7동과 8동은 식당을 내서 외주화되어 있는 상태임. 노동조합은 간접고용 비정규직 보호에 대해 한계를 지니고 있지만, 교섭과정에 참가하여 도급비 인상을 요구하는 데 일정한 역할을 하였다.

직접고용의 정규직화는 「비정규직법」 시행 이후인 2007년 7월에 직접고용 비정규직을 모두 무기계약직으로 전환하였으며, 임금 수준은 정규직의 80% 수준으로 맞추어 운영하고 있다. 무기계약직으로 전환하면서 형식적으로는 고용안정이 되었기 때문에 정규직과 같은 고용 조건에 있다고 할 수 있지만, 무기계약직은 임금 및 복지 수준에서 정규직과 차별을 여전히 지니고 있다. 전남대는 국립대병원이라 정규직이 되기 위해서는 T/O가 있어야 하는데 2007년에는 이것이 늘어나서 약 150명이 정규직화되었다.

전남대병원 노사는 「비정규직법」 이전에도 정규직화를 해왔다. 2001년에는 임시직 20명을 정규직화하기로 하였고, 2002년에는 계약직 중 10명을 2002년 말까지 정규직화하기로 하였다. 이처럼 직접고용의 정규직화는 특정 해에 10명, 20명 정도씩 이루어지긴 하였지만 2007년처럼 대규모로 이루어진 적은 없었기 때문에, 「비정규직법」이 정규직화에 긍정적인

영향을 미친 것으로 평가할 수 있다.

## (2) 비정규직 차별처우 개선

전남대병원 노사는 비정규직 차별처우 개선에 관하여 최근 몇 년 동안 지속적으로 합의하여 왔다. 2001년에는 ‘임시직 관련 합의서’를 통해 다음과 같은 처우 개선을 시행하였다. ◇ 진료비는 본인에 한하여 본인부담금의 50%(치과는 20%)를 감면한다. ◇ 정기휴가를 연 3일 부여한다. ◇ 병원의 휴일을 유급으로 한다. ◇ 병원은 임시직의 처우개선을 위해 당해연도 임금협약안을 준용하여 실질적인 임금인상이 되도록 한다. ◇ 병원은 임시직의 통상임금이 65만원 이하가 되지 않도록 한다. 다만, 특수한 경우(면회통제, 단시간근로자, 근로학생 등)는 예외로 한다.

2002년에는 ‘계약직 관련 합의서’를 통해 다음과 같은 처우 개선을 시행하였다. ◇ 병원은 계약직의 최저임금이 월 72만원 미만이 되지 않도록 한다. 다만 특수한 경우(근로학생 등)는 예외로 한다. ◇ 진료비는 본인에 한하여 본인부담금의 70%(치과는 35%)를 감면한다. ◇ 병원은 계약직에게 본인결혼 및 부모사망시 각각 5일의 유급휴가를 부여한다.

2006년에는 ‘비정규직원(기간제, 시간제) 관련 합의서’를 통해 다음과 같은 처우 개선을 시행하였다. ◇ 비정규직의 임금은 정규직의 80% 수준이 되도록 하되, 시행시기는 2006.9.1부터 시행한다. ◇ 시간제근로자의 소정근로시간은 부서 요구시 필요성이 인정될 경우 1일 8시간까지 조정할 수 있다.

이처럼 전남대병원 노사는 2001, 2002, 2006년에 비정규직의 차별처우 개선을 위한 합의를 했으며, 「비정규직법」 시행 이후에는 무기계약직으로 전환하고 임금의 80% 수준으로 맞추고 있다. 무기계약직은 상여금도 정규직의 80% 임금 기준으로 받고 있는 상황이다. 임금수준은 2006년 합의서 수준에 머물러 있음을 알 수 있다. 노동조합은 임금수준을 90%로 높이려고 요구하고 있으며, 2008년 1월부터는 복지카드를 적용할 계획으로 있다. 하계휴가는 정규직은 5일인데 비해 무기계약직은 3일이며, 경조사비도 본인 결혼할 때에만 주고 있는 상황이다.

## (3) 노사의 대응

전남대병원 노사는 비정규직의 정규직화 및 차별처우 개선에 대하여 비정규직 관련 합의를 작성하여 실행해 왔지만 전체 비정규직 규모에 비하면 커다란 규모로 이루어지지 못하다가, 「비정규직법」의 시행 이후에 T/O를 확대하면서 비교적 많은 수의 정규직화를 이루어

났다. 하지만 비정규직 차별처우 개선에서는 아직도 80% 수준에 머물러 있어 조만간에 90% 수준으로라도 향상시켜야 하는 과제를 안고 있다.

사용자의 입장에서는 전남대병원은 직접고용과 간접고용이 상대적으로 많이 존재하기 때문에 이의 해결을 위해서는 재정적인 문제를 고려하지 않을 수밖에 없고, 국립대병원이라는 특성 때문에 T/O를 많이 얻어내는 것이 중요한 과제라고 할 수 있다. 「비정규직법」에 따라 무기계약직으로 전환시킨 직원에 대해서도 정규직과 동일한 임금 및 복지를 보장해 주어야 하기 때문에 이에 대해 해결책을 마련해야 하는 상황에 놓여 있지만, 여전히 단기간 안에 해결하기 어려운 상황이라고 생각하고 있다.

노동조합은 「비정규직법」이 실제로 적용되는 과정에서는 해당 사업장의 노동조합의 힘이 중요하게 작용한다고 판단하고 있으며, 노조가 있다면 「비정규직법」에 따라 최소한의 고용보장을 유지할 수는 있겠지만 더 이상으로 비정규직의 임금 및 복지를 향상시키기는 쉽지 않은 상황이라고 평가하고 있다. 「비정규직법」이 중국에서 흔히 있는 법률처럼 강제적으로 비정규직의 정규직화 및 차별처우 개선을 보장하지 않는다면, 비정규직의 보호는 쉽지 않은 과제라고 생각하고 있다. 또한 법에 영향으로 무기계약직이 된 비정규직은 종전처럼 승진할 수도 없으며 임금수준도 비정규직 때와 동일한 수준이기 때문에, 무기계약직이나 비정규직이나 동일하게 차별적 상황에 놓여 있는 상황이다.

### 3. 소결: 요약 및 시사점

#### 1) 요약

보건의료부문의 비정규직은 크게 보아 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직으로 구성되어 있으며, 간접고용 비정규직은 외부기관에 위탁을 주는 방식으로 이루어지고 있기 때문에 사용자가 무관심할 뿐만 아니라 노동조합으로서도 해당 비정규직 노동자를 보호하기가 쉽지 않은 상황에 있다. 직접고용은 보건의료노동자들의 이직률이 높기 때문에 간호사의 경우는 일정한 기간(3개월-1년)이 지나면 정규직이 될 가능성이 높으며, 「비정규직법」에 따라 정규직과 동일한 임금 및 복지를 받을 수 있는 조건에 놓여 있다. 전체적으로 보면 「비정규직법」의 시행과 더불어 직접고용의 조건은 상대적으로 향상되었지만, 간접고용의 조건은 거의 변화가 없거나 사용자가 직접고용을 간접고용으로 전환하려는 의지를 높이는 결과를 가져 왔다고 볼 수 있다. 정부나 노동조합은 직접고용 보호 문제도 중요하지만 간접고용을 보호하는 대응방안에 대해 심도 깊은 노력을 기울여야 하는 상황이다.

직접고용 보호에 있어서는 「비정규직법」 시행이 의미 있는 효과를 보이고 있다고는 할 수 있지만, 우선 2년이라는 기간을 정함으로써 기존 비정규직을 구조 조정할 수 있는 조건을 만들어주었다는 점을 보완할 필요가 있다. 병원 사례에 나타난 점은 직접고용 보호도 해당 병원의 사용자 및 노조의 의지, 노사관계의 성격, 기존 관행, 경영 상황 등에 따라 다르다는 것이다. 무엇보다도 비정규직의 정규직화 및 비정규직의 처우 개선에서는 병원 입장에서는 그만큼의 노동비용이 추가되기 때문에, 「비정규직법」이 시행되었다고 하더라도 비정규직이 많았던 병원에서는 「비정규직법」의 내용을 100% 실행하기 어렵다는 점이 있다.

여기에는 노동조합의 힘이 중요한 변수로 작용하고 있다. 노동조합이 강한 병원에서는 기존에 비정규직을 많이 늘리기 힘든 상황에 있을 가능성이 높기 때문에, 비정규직 숫자도 상대적으로 노동조합의 힘이 약한 병원보다 작을 수밖에 없다. 또한 강한 노동조합은 비정규직의 정규직화 및 처우 개선에 대해 더욱 강한 요구를 하게 되기 때문에, 「비정규직법」 내용이 해당 병원에서 100% 정도로 실행되도록 노력하는 것이 일반적이다. 보건의료노조는 2007년에는 임금인상률 중에서 평균 1.5% 정도의 비정규직 처우개선 몫으로 산별협약을 맺음으로써, 보건의료부문 비정규직의 정규직화 및 처우 개선을 실현하는 데 중요한 역할을 하기도 하였다.

## 2) 시사점

「비정규직법」의 시행으로 보건의료부문 노사는 비정규직 보호에 대한 변화를 경험하고 있다. 노동조합으로서는 「비정규직법」이 비정규직의 정규직화 및 처우 개선을 할 수 있는 내용을 갖고 있기 때문에, 법 이전에 노조가 요구하였던 것을 2007년에 어느 정도 성취할 수 있었다. 직접고용을 부분적으로 정규직화하거나 정규직과 유사한 수준으로 임금 및 복지를 향상할 수 있었다. 임금으로 보면 작게는 70%에서 100%까지 정규직과 비슷한 수준으로 높일 수 있었다.

하지만 「비정규직법」은 정규직화에 일정 기간을 설정해 두고 있기 때문에, 사용자가 해당 기간이 지나지 않도록 계약 해지하거나 단시간 노동자로 전환할 수 있는 여지를 열어 줌으로써 비정규직의 고용안정 및 임금향상에 제약을 줄 수도 있다. 또한 간접고용 노동자에 대한 보호는 거의 이루어지지 못하기 때문에, 사용자들이 직접고용을 간접고용으로 전환하려는 시도들이 증가하고 있다. 사실 병원 사용자들은 지난 10년 동안 외주, 위탁으로 불리는 간접고용 비정규직을 늘리는 정책을 펴 왔기 때문에, 자칫하면 「비정규직법」이 직접고용보다 더욱 더 열악한 조건에 있는 간접고용 비정규직을 늘리는 효과를 지닐 수 있다.

사용자로서는 「비정규직법」의 취지에 동감하더라도 해당 병원의 비정규직 수가 상대적으

로 많을 경우, 1-2년 내에 비정규직을 정규직화하거나 동일한 처우를 하기 어려운 측면이 존재한다. 더욱이 병원 경영 상황이 악화되어 기존 정규직의 임금인상도 하기 힘들 상황에 있는 병원일 경우에는 인력 운영에 있어서 문제가 생길 수 있다. 이런 경우에 사용자는 병원 경영을 위해 직접고용 대신에 간접고용을 증가시키는 정책으로 나갈 수도 있다.

한편 사용자는 비정규직의 정규직화에서도 자동적으로 비정규직이 정규직화 되는 것보다는 공개채용 절차를 거쳐서 정규직으로 채용하길 원하고 있다. 노조에서는 최소한 비정규직의 경력을 인정하여 공개채용을 통해 정규직화될 수 있도록 요구하고 있는 상황이다. 이 문제에 대해서는 「비정규직법」이나 제도 개선을 통해 합리적인 방안이 마련되어야 할 것이다.

병원에서도 분리직군제와 같은 방식이라고 할 수 있는 ‘무기계약직’을 활용하여, 고용은 안정되었지만 임금 및 승진에서 차별을 온존시키는 방법을 활용하는 경우가 있다. 직접고용 비정규직을 무기계약직으로 이름을 바꾸어 마치 정규직인 것처럼 하지만 실제로는 비정규직일 때와 비슷한 임금을 주고 승진도 못하는 조건으로 만들어 놓는 것이다. 무기계약직은 고용은 안정되었다고 할 수 있지만, 임금 및 복지에서는 여전히 비정규직 상태에 놓여 있는 상태인 것이다.

전체적으로 보면 「비정규직법」은 내용상 비정규직을 보호할 수 있는 것을 포함하고 있지만, 실제로 중요한 것은 해당 사업장 노사의 의지인 것으로 보인다. 노사의 의지가 부족하다면 법이 존재한다고 하더라도 편법을 쓰거나 법을 무시하면서 운영할 수 있기 때문이다. 또한 「비정규직법」이 포괄하지 못하고 있는 간접고용 비정규직 보호, 무기계약직으로 전환 문제, 단시간 노동자로 전환 문제에 대해서 제도적 개선방안이 마련될 필요가 있다.

## 제4절. 공공부문 비정규직 전환유형과 사례

### 1. 공공부문 비정규직의 현황과 특수성

#### 1) 공공부문의 비정규직 현황

공공부문 비정규직 현황을 살펴보기 위해서는 우선 공공부문의 범위를 확정해야 한다. 공공부문의 범위를 설정하는 방법은 법률상의 범위와 산업차원에서의 서비스 성격상의 범위로 크게 나뉘볼 수 있다. 먼저 법률상의 공공부문은 대체로 정부조직 뿐만 아니라 정부투자기관 및 정부출연기관 등의 공공법인을 포함하는 넓은 의미로 사용된다. 그런데 현행 법령상 ‘공공부문’이라는 용어는 그 법령이 적용되는 영역이나 계기에 따라 조금씩 차이 있고 통일된 범위가 설정되어 있지 않다. 다만 대략 중앙정부, 지방자치단체, 정부 투자·출자기관, 재투자기관, 지방공기업, 정부 출연·위탁 기관, 보조기관 정도가 해당한다고 보는 것이 보통이고, 여기에 특별법에 의해 공적인 목적을 가지고 설립되는 특수법인까지 합쳐서 보통 ‘광의의 공공부문’이라고 하기도 한다.<sup>60)</sup>

그런데 이러한 법령상의 공공부문 정의를 광의의 개념으로 수용한다 하더라도 통계자료를 분석할 경우 그대로 적용하기 어렵다는 결정적인 문제가 있다. 현행 표준 산업분류표상 ‘협의의 공공부문’이라고 할 수 있는 중분류 항목은 ‘공공행정, 국방 및 사회보장 행정’이 해당하는데, 이것은 국가 및 지방 행정기관이 일반대중에게 제공하는 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 업무만을 포함한다. 대표적으로 이 범주는 교육공무원과 비공무원을 비롯한 대다수의 공공기관 종사자를 누락시키고 있는 것이다(국가인권위원회, 2003: 5-7).

통계자료를 이용하여 공공부문 비정규직 추이를 밝히는 일반적인 방법은 산업분류에 기초하여 공공영역을 추출하는 것이다. 그러나 여기에도 문제가 있는데 어떤 산업을 공공부문에 포함시킬 것인가에 따라 그 현황이 매우 큰 차이를 보인다. 가장 많은 산업을 공공부문에 포함시킨 연구는 국가인권위원회(2003)의 조사이다. 여기서 공공부문의 산업분류는 전기·가스·수도사업, 운수업, 통신업, 금융보험업, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 국제 및 외국기관 등 8개

60) 노동부는 2007년 7월 1일 시행된 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’의 적용대상으로 공공부문 사업장을 적시하면서, 공공부문에 해당하는 사업장을 국가 및 지방자치단체의 기관, ‘정부산하기관 관리기본법’ 제3조의 규정에 따른 정부산하기관, ‘정부투자기관 관리기본법’ 제2조의 규정에 따른 정부투자기관, ‘지방공기업법’ 제49조 및 동법 제76조의 규정에 따른 지방공사 및 지방공단, ‘정부출연기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률’ 제2조 및 ‘과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률’ 제2조의 규정에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, ‘국립대학병원 설치법’에 따른 국립대학병원 등이라고 밝히고 있다(노동부, 2007: 44).

산업에 걸쳐 있다. 이러한 분류방법은 공공부문 기준들 중 가장 넓은 영역을 포괄하고 있는 기준으로 공공부문이 포함된 산업들을 거의 포함하고 있는 기준이다. 경제활동인구조사 부가조사(2003년 8월) 자료를 사용한 인권위의 조사에서 공공부문 비정규직 규모는 공공부문 노동자 402만 6천명 중 151만명으로 37.6%의 비율을 보이는 것으로 나타났다(국가인권위원회, 2003). 이에 반해 한국노동연구원(2003)의 조사는 전기·가스·수도사업, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업 등 4개 산업을 공공부문으로 보고 있다.

지금까지 공공기관을 대상으로 기관의 인력운용 현황을 전수 조사한 것은 노동부가 2006년 ‘공공부문 비정규직 종합대책’ 수립의 일환으로 한국노동연구원에 의뢰하여 조사한 자료가 유일하다. 이 자료가 공공부문 비정규직 실태를 완전하게 파악한 것으로 인정되기에는 여러 가지 한계가 존재하지만, 정부의 공공부문 비정규직 대책의 기초자료로 사용된다는 점에서 그 중요성을 평가할 수 있다. 먼저 2003년의 조사는 중앙행정기관, 공기업 및 산하기관(출연(자)기관, 보조기관, 위탁기관), 지방자치단체, 학교 등 교육기관 등의 기관인력 현황표를 전수 조사하였는데 여기에 따르면 비정규직은 총인원 1,249천명 중 234천명으로 18.8%의 비율로 나타났다. 2006년의 실태조사에서는 중앙행정기관 54개소, 지방자치단체 250개소, 공기업 및 산하기관 401개소, 국공립교육기관 9,493개소 등 10,198개 기관 전수에 대하여 비정규직 활용실태조사를 실시하였다. 이 조사에서 비정규직 비율은 20.1%로 나타났다(아래 <표 3-4-1> 참조).

<표 3-4-1> 공공부문 비정규직 인력 현황

(단위 : 명, %)

구 분	2003년 실태조사				2006년 실태조사			
	총인원 (A=B+C)	정규직 (B)	비정규직 (C)	비율 (C/A)	총인원 (a=b+c)	정규직 (b)	비정규직 (c)	비율 (c/a)
합 계	1,249,151	1,014,836	234,315	18.8	1,553,704 (1,464,575)	1,242,038 (1,176,330)	311,666 (288,245)	20.1 (19.7)
중앙행정기관	272,605	237,004	35,601	13.1	273,715	243,408	30,307	11.1
지자체	305,089	260,442	44,647	14.6	383,801	311,564	72,237	18.8
교육부 문	476,358	377,281	99,077	20.8	527,804	415,411	112,393	21.3
공기업 · 산하 기 관	195,099	140,109	54,990	28.2	368,384 (279,255)	271,655 (205,947)	96,729 (73,308)	26.3 (26.3)

\* ( )는 '03년과 동일기준 '경영혁신대상 기관(224개)' 조사 결과, '03년은 202개 기관

\* 정규직은 공무원 여부와 관계없이 무기계약근로자를 의미

자료: 관계부처합동(2006), “공공부문 비정규직 종합대책”

<표 3-4-1>을 보면 2003년에 비해 전반적으로 공공부문 비정규근로 비중이 다소 증가된 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 특히 지방자치단체에서 뚜렷하며 국공립 교육기관에서도 다소 늘어난 것으로 나타났다. 반면 중앙행정기관이나 공기업 및 산하기관에서는 다소 감소한 것으로 나타난다. 비정규직 유형을 보면 기간제가 70.0%로 가장 많고 그 다음이 용역(19.4%), 시간제(8.8%), 파견(1.4%) 순이다. 성별로 보면 여성이 197천명으로 63%를 차지하고 있으며 이들 대부분은 기간제(76.8%)인 것으로 나타났다. 남성의 경우 기간제(58.5%)가 다수이지만 여성에 비해 용역근로(30.0%)가 상당히 많아 간접고용 인력이 상당수에 달하는 것으로 나타났다.

<표 3-4-2> 공공부문 비정규직의 유형 및 성별 구성

(단위 : 명, %)

구분	총계	직접고용 비정규직			간접고용 비정규직	
		기간제	시간제	기타	파견	용역
전체	311,666 (100.0)	218,324 (70.0)	27,391 (8.8)	1,129 (0.4)	4,395 (1.4)	60,427 (19.4)
남성	114,807 (100.0)	67,117 (58.5)	10,776 (9.4)	694 (0.6)	1,713 (1.5)	34,507 (30.0)
여성	196,859 (100.0)	151,207 (76.8)	16,615 (8.4)	435 (0.2)	2,682 (1.4)	25,920 (13.2)

자료: 관계부처합동(2006), “공공부문 비정규직 종합대책”

공공부문 비정규직의 직종 분포를 살펴보면, 조리종사원, 사무보조원, 전업시간강사 등 10개 주요 직종이 전체 비정규직의 46.6%를 차지하고 있다.

<표 3-4-3> 공공부문 비정규직의 주요 직종

(단위 : 명, %)

직종	인원	비율	직종	인원	비율
비정규직 총계	311,666	100.0	10개 직종 합계	145,136	46.6
▪ 조리종사원	44,166	14.2	▪ 청소종사원	7,994	2.6
▪ 사무보조원	40,196	12.9	▪ 시간제 경마직	6,253	2.0
▪ 전업시간강사	11,441	3.7	▪ 시설관리종사원	6,065	1.9
▪ 산불감시원	10,301	3.3	▪ 시험연구보조원	5,759	1.8
▪ 경비원	8,032	2.6	▪ 환경미화원	4,929	1.6

자료: 관계부처합동(2006), “공공부문 비정규직 종합대책”

그러나 정부의 이러한 조사는 실제 비정규직 인원과 규모가 과소 측정되었다는 비판에 직면하였다. 인권위(2003)의 경우 공공부문 8개 산업의 비정규직 비율이 37.6%인데 반해 같은 시기 정부의 조사는 18.8%에 불과해 두 배의 차이를 보이고 있기 때문이다. 노동계는 이러한 정부 조사 결과는 지자체 민간위탁과 공기업의 자회사 등이 활용하는 간접고용 비정규직 수를 고려하지 않고 있고, 각 기관에서 비정규직 수를 기입할 때 누락된 인원을 고려하지 않은 것으로 실제에 비해 39.1%가 축소된 것이라고 자체 조사를 통해 밝히고 있다(단병호의원실·한국비정규노동센터, 2006).

또한 비정규직의 처우와 관련하여 인권위의 조사는 비정규직의 시간당임금이 정규직의 51.4%에 불과한 것으로 나타났다(국가인권위원회, 2003: 25). 전산업 평균이 48.6%임을 감안하면 공공부문의 시간당 임금격차는 민간부문에 비해 큰 차이를 보이지 않고 있다. 그러나 정부는 68개 기관에 대한 심층사례조사 결과 비정규직의 월평균임금은 유사·동종 업무담당 정규직의 85.1%라고 발표하였다(관계부처합동, 2006: 7). 이 수치는 조사대상 68개 기관 중 유사·동종 정규직이 있는 33개 기관, 68개 직종별 각 1명의 임금수준을 단순 평균한 것으로 임금격차가 실제보다 과소 산정되었다는 노동계의 비판을 받고 있다.

따라서 현재까지 공공부문 비정규직의 규모와 근로조건 실태에 대한 합의된 조사 결과는 나오지 않고 있다. 그럼에도 정부의 조사결과 중 주목을 요하는 부분은 정규직과 비정규직의 차별적 처우와 관련하여 정규직의 경우 호봉제를 기반으로 하는 연공급체계가 적용되는 반면, 비정규근로자에 대해서는 근속기간이나 시장경력을 인정하지 않는 고정급체계가 적용되어 이에 따라 근속기간이 경과할수록 보수격차는 심화된다는 점이다. 또한 직접고용 비정규직에 비해 간접고용 비정규직(외주, 용역)의 문제가 더 심각하다는 점도 지적되어야 한다. 68개 기관에 대한 심층사례조사 결과 공공부문에서는 시설 및 장비 관리, 청소, 경비 등 업무를 주로 외주화하는 것으로 나타나고 있는데 외주화 사유로는 비용절감 및 경영효율화가 71%, 관리의 용이성이 15%로 나타나고 있다.

<표 3-4-4> 공공부문 외주화 대상 업무의 내용

(단위 : 명, %)

합계	시설·장비관리	청소	경비	기타
26,643	6,696	5,375	3,137	11,435
(100.0)	(25.1)	(20.2)	(11.8)	(42.9)

자료 : 68개 공공기관 사례조사 결과, 2006.5월, 노동부

외주업체 선정은 국가계약법이나 지방자치단체계약법에 의하여 경쟁입찰 또는 (단체)수의계약을 통해 이뤄지는데, 경쟁입찰방식에서는 최저가 낙찰방식에 따라 합리적인 사업 운영자가 도태되고 저임금에 의존하는 한계사업자만이 생존할 가능

성이 높게 되며 수의계약방식 또한 예산단가를 낮게 책정함으로써 외주업체 종사자의 실제 보수가 매우 낮은 수준을 면키 어려운 것이 현실로 드러났다. 특히 이러한 간접고용의 경우 해당기관에서 기초적인 인력에 대한 자료조차 확보되어 있지 않은 상황이어서 인건비가 정당하게 지불되는지에 대한 관리감독조차 쉽지 않은 상황임이 드러났다(안주엽, 2006).

## 2) 공공부문 비정규직 문제의 특수성

민간부문에 비하여 공공부문 비정규직 문제는 특수성을 갖는다. 민간부문의 비정규직 활용이 증가한 이유에는 비용 효율성, 노동력의 유연적 활용, 노동조합의 규제 회피 등 여러 가지 측면이 거론되지만, 공공부문의 경우 직접적으로 이윤을 추구하지 않는 조직이면서도 민간부문과 별다른 차이를 보이지 않고 비정규직의 비중이 높아져 왔다는 점에서 주목을 요한다.

공공부문에서 비정규직 고용이 급속하게 증가하게 된 원인은 공공부문의 비효율과 낭비를 제거한다는 목적으로 1998년 이후 기획예산처와 행정자치부가 정부혁신위원회 등을 중심으로 추진하였던 공공부문 구조조정 및 경영혁신이 크게 작용하였다. 당시 정부는 공공부문 구조조정을 통해 민간부문에 대한 구조조정을 독려하여야 한다는 입장에서 정부 스스로 구조조정의 ‘모범’을 보인다는 동기가 매우 강하게 작용한 것이다. 그러나 공공부문 구조조정은 애초의 목표나 방향과는 달리 하위직과 여성 등 조직 내 약자들을 중심으로 인력감축을 진행하고 그들이 담당하던 업무를 정원 및 인건비 예산에 포함되지 않는 비정규직 및 간접고용(용역, 파견) 인력으로 대체하였다.<sup>61)</sup> 결국 정부의 공공부문 구조조정은 인력관리 분야에서는 광범위한 상시적인 인력수요를 그대로 놔둔 채 형식적으로 정규직 인원수와 인건비 예산만 축소, 억제한 결과를 낳았고, 이것이 현재와 같은 비정규직 문제를 양산한 일차적 원인이라고 할 수 있다.

그러나 전사회적으로 비정규직 증가와 차별 문제가 사회경제적 양극화의 원인으로 작용하면서 공공부문 비정규직 문제의 해결을 요구하는 사회적 압력은 커져 갔다. 민간부문에 비해 공공부문 비정규직이 주목을 받은 것은 무엇보다도 ‘모범 사용자’로서의 정부에 대한 규범적 압력 때문이었다. 민간부문에서 광범위하게 존재하는 비정규직의 남용과 차별의 문제를 해결하기 위해서 정부 스스로 모범을 보여야 한다는 것이다. 실제로 참여정부는 출범 초기에 공공부문에서부터 비정규직 남용을

61) 2000년 설치된 대통령직속의 정부혁신추진위원회는 이른바 ‘자율 경영혁신 지침’을 마련하여 각 기관의 이행실적과 과제충실도를 점검해 왔다. 구조조정의 성과를 평가하면서 ‘공공서비스의 질’ 측면이나 급격한 구조조정 과정의 폐해를 점검하기보다는 ‘정원감축=효율성증대’의 잣대를 들이대면서 정규직 업무의 비정규화를 촉진하였다. 실제로 구조조정의 성과를 평가하는 기준 중 ‘비정규직화’가 포함되어 있거나, ‘정규직 일자리를 비정규직으로 채우는 것’을 정원감축이나 효율성 증가와 동일시하거나, 정규직 증원을 어떠한 이유에서든 부정적으로 평가하는 관행이 일반화되었다(국가인권위원회, 2003).

막고 차별적 처우를 해소함으로써 민간노동시장을 선도하는 대책을 마련하겠다고 밝힌 바 있고 이에 따라 공공부문 비정규직 대책이 마련된 바 있다.

결국 ‘작고 효율적인 정부’의 구현이라는 공공부문의 일반적 운영의 목표와 민간 부문을 선도하는 ‘모범 사용자로서의 정부’라는 규범적 압력 사이에서 공공부문 비정규직 문제의 특수성이 규정된다. 2003년부터 현재까지 이어지는 정부의 공공부문 비정규직 대책의 성과와 한계는 이 지점에서 평가가 가능할 것이다.

## 2. 공공부문 비정규직 대책의 내용

### 1) 2004년 공공부문 비정규직 대책과 그 한계

정부의 공공부문 비정규직 대책은 2004년에 1차로 수립·시행하였었다. 2003년 3월 노동부는 대통령 업무보고에서 공공부문 비정규근로 활용실태조사를 통해 남용을 막고 차별적 처우를 해소함으로써 민간노동시장을 선도하는 대책을 마련하겠다고 하였다. 이에 따라 동년 4월~10월에 공공부문 전반에 대한 실태조사가 실시되었다. 그 결과를 보면 공공부문에서도 상당한 수준의 비정규근로를 활용하고 있으며, 보수 및 고용안정성에서 일정한 차별적 처우가 존재하는 민간부문과 거의 유사한 결과를 보여주고 있었다. 또한 이러한 결과는 대부분 1998년 이후 공공부문 구조조정으로 빚어진 것으로 공공부문 각 기관이 정원규제 우회와 경영성과 제고를 위한 인건비 절감수단으로 비정규근로를 활용하였음을 확인한 것이었다.

노동부는 2003년 12월 대책안을 마련하여 다음 해 초 부처간 의견 조율을 거쳐 2004년 5월 국무회의에서 ‘공공부문 비정규직 대책’을 수립하였다. 당시 대책의 주요내용은 지방자치단체의 환경미화원과 도로보수원, 노동부의 직업상담원, 정보통신부의 위탁집배원 등 비정규직 규모가 큰 직종(대략 139천명, 공공부문 총비정규직의 60% 수준)을 중심으로 해당 직종에 종사하는 비정규직 근로자들의 처우를 개선하고 고용을 안정시키는 것과, 비정규직 사용시 노동관계법을 위반하였거나 사회보험을 미적용 하였는지 여부에 대한 단속을 강화하도록 하는 것 등이었다. 주요 직종별 대책을 자세히 살펴보면 아래와 같다.

2004년 ‘대책’에 따라 정부는 주요직종 비정규직들을 정규직으로 전환하고 계약을 자동 갱신하는 등 고용안정을 도모하였다. 아울러 2004년부터 2006년까지 공공기관에 대해 근로감독을 실시하여 위법·탈법적으로 비정규직을 사용해온 1,614건에 대해 시정하도록 조치하고, 사회보험 적용누락 여부를 점검하여 가입누락자를 사회보험에 가입하도록 조치하였으며, 근로기준법과 최저임금법 위반 업체에 대해 계약을 해지할 수 있도록 용역제도를 개선하였다.

<표 3-4-5> 2004년 공공부문 비정규직 대책의 주요 내용

대책의 기본 내용	주요 직종
무기계약 또는 계약자동갱신 (26,634명)	직업상담원, 환경미화원, 도로보수원
계약직 운영·처우개선 (58,486명)	교육부 조리종사원 등
기타직 보수화로 처우개선 (7,081명)	정부부처 사무보조 (일부는 일용직 유지·임시사용원칙 준수)
공무원 정원확대 (4,619명)	상시위탁집배원(1,726명, 1,500명은 비정규직 유지, 추가증원은 추후검토) 영양사, 사서(단계적 확대, 비정규직 운영시 처우개선) 근로복지공단 정원을 확대하여 계약직근로자를 정규직화(3년간 705명의 정규직 정원 증원)

자료: 노동부(2008), 공공기관 비정규직 대책 추진 백서, 4쪽.

이와 같이 2004년 「대책」은 주요직종 비정규직들의 고용안정과 근로조건 개선 등에 일정정도 성과를 거두었으나 2006년 공공부문의 비정규직 사용실태 조사 결과 여전히 상시적인 업무에 종사하는 비정규직이 적지 않았으며, 처우도 학교회계직과 같은 일부 직종에 한해 제한적으로 개선된 것으로 나타나는 등 전반적인 비정규직 문제 해결에는 한계가 있었다. 특히 공공기관의 외주화 문제에 대해서 거의 아무런 대책이 마련되지 못하였다.

## 2) 2006년 공공부문 비정규직 종합대책

### (1) 종합대책의 주요 내용과 추진 계획

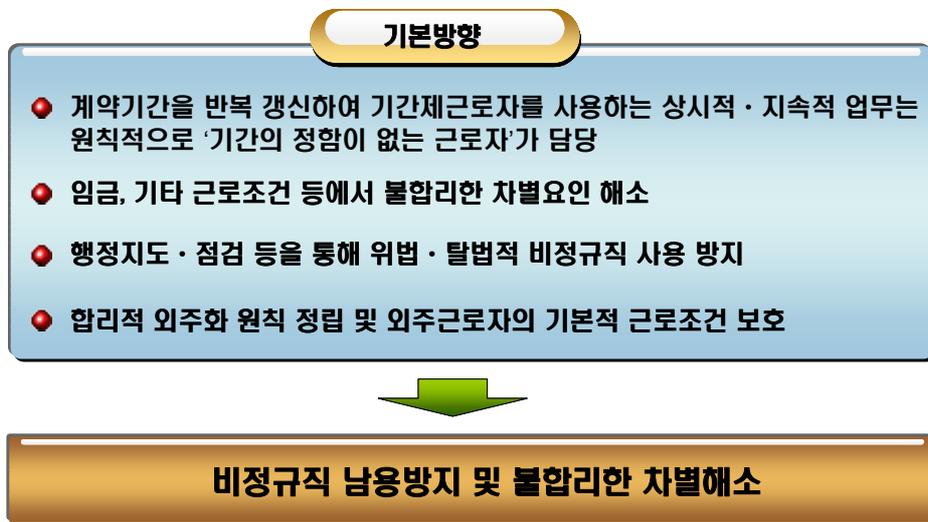
2006년에 들어 정부가 다시 공공부문 비정규직 대책을 수립하게 된 동기는 당시 비정규직 관련 입법이 표류하고 있는 가운데 공공부문부터 비정규직과 관련한 원칙을 재정립하고 사용 관행을 개선함으로써 노동시장 전체에 파급효과를 겨냥한 것이었다. ‘모범적인 사용자’로서의 정부의 역할에 대한 강조는 2006년 3월 28일 국무회의에서 대통령이 “공공부문의 노동문제는 정부가 선도해 나가야 함”을 강조한 데에서도 잘 드러났다. 이에 따라 2004년 대책의 미비점을 보완하고 국회 계류 중이던 비정규직법의 내용과 취지를 반영하는 보다 근본적인 대책을 마련하게 된다.

2006년 4월 26일 국정현안정책조정회의에서 ‘공공부문 비정규직 대책 추진방향’을 확정된 이후, 대책 마련을 위해 「공공부문 비정규직 대책 추진위원회」(위원장 :

노동부장관)와 이를 보좌하는 「실무위원회」, 「실무 T/F」를 설치하였다. 이후 「공공 부문 비정규직 대책 추진위원회」는 2006년 5월 4일 ‘공공부문 비정규직 대책 수립 계획’을 확정하였으며 이에 따라 노동부, 행정자치부는 2006년 3월부터 7월까지 10,198개 공공기관을 대상으로 비정규직 인원, 유형, 임금수준 등 사용실태를 조사하였다. 전문가자문, 노동계 의견수렴, 부처의견조율 등의 과정을 거쳐 정부는 2006년 8월 2일 「공공부문 비정규직 종합대책」(이하 종합대책)을 확정하였다.

종합대책은 ‘비정규직 사용 관행 개선’, ‘차별요인 해소 및 처우개선’, ‘위법·탈법적 비정규직 사용 지도·감독’ 및 ‘합리적인 외주화 원칙 정립’ 등을 주된 내용으로 하고 있다.

<그림 3-4-1> 공공부문 비정규직 종합대책의 기본방향



자료: 노동부(2008), 『공공기관 비정규직 종합대책 추진백서』

#### 가. 비정규직 사용관행 개선: 무기계약 전환

무기계약 전환은 종합대책에서 제일 큰 비중을 차지한다. 종합대책에 따르면 비정규직 사용관행 개선을 위하여 “반복적으로 근로계약기간을 갱신하여 기간제 근로자를 사용하는 상시적·지속적 업무에 대해서는 원칙적으로 ‘기간의 정함이 없는 근로자(이하 무기계약근로자)’가 담당하도록 하여야 한다”고 명시하였다(관계부처합동, 2006). 상시·지속적 업무는 ① 연중 항상 필요한 업무로서, 과거 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 계속될 것으로 예측되는 업무로서 ② 성질상 업무의 종료가 예측되는 일시적인 업무와 특정 또는 불특정 시점에만 발생하는 간헐적 업무는 제외하는 것으로 정의되었다(공공기관 비정규직 대책 추진위원회, 2007: 3). 다만 이 경우에도 “명백하게 기간을 정하여 사용할 합리적인 이유가 있는 때에는 예외를 인정”

하였다. 이 예외 사유는 기간제법 제4조의 기간제 2년 초과사용 예외기준을 준용하였다.<sup>62)</sup>

무기계약 전환의 기준으로 ‘상시·지속적 업무’를 기준으로 한 것은 2004년 대책과 비교하여 볼 때 큰 진전으로 평가된다.<sup>63)</sup> 각 기관은 ‘기간제 근로자 사용원칙’에 따라 무기계약근로자 전환여부에 대한 계획서를 작성하여 소관 중앙 행정기관에 요구한 후 소정의 심의 절차를 거쳐 단계적으로 무기계약근로자로 전환을 추진토록 하였다. 2007년 6월의 정부 발표에 따르면, 대상 기간제 근로자 206,742명 중 112,582명이 전환 요청되었고 이 중 34.8%에 해당하는 71,861명이 전환되었다. 주요 전환대상 직종은 학교 식당종사자(44.4%), 행정사무보조원(10.3%), 교무·과학실험 보조원(9.2%) 등이다.

<표 3-4-6> 공공부문별 무기계약 전환인원

(단위: 명, %)

대상기관	기간제수(A)	전환요청 (B)	전 환(C)	전환율(C/A)
중앙부처 (57)	21,912	14,474	6,879	31.4
지자체·지방공기업 (346)	59,923	11,093	6,303	10.5
학교·교육행정기관 (10,041)	89,757	73,675	51,205	57.0
공기업·산하기관 (270)	35,150	13,340	7,474	21.3
총 계 (10,714)	206,742	112,582	71,861	34.8

자료: 공공기관 비정규직 대책 추진위원회(2007), “공공부문 비정규직 종합대책: 무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획”

#### 나. 외주화 개선

2004년 대책과 비교할 때 2006년의 종합대책에서 가장 크게 강조된 것은 외주화 개선에 대한 정부의 의지였다. 종합대책에서 명시화된 외주화(간접고용) 원칙은 크게 두 가지이다. 첫째, 외주화 대상 선정 원칙을 마련하여 공공성이 강한 핵심업무

62) 기간제법 제4조의 기간제 2년 초과사용 예외기준은 다음과 같다. ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, ② 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우, ③ 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우, ④ 고령자 고용촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 고령자와 근로계약을 체결하는 경우, ⑤ 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지대책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우, ⑥ 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우.

63) 민주노총은 무기계약 전환의 핵심 기준으로 ‘상시·지속적 업무’를 삼은 것은 노동부 스스로도 기간제 사용사유 제한이 필수적이라는 것을 실질적으로 시인한 것으로 이해할 수 있다는 점에서 무기계약 전환의 긍정성을 일부 인정하였다(민주노총, 2006: 3-4).

에 대해서는 합리적인 이유가 있는 경우에만 외주화를 허용하고, 둘째, 외주업체 선정과정에서 근로조건 보호장치를 마련한다는 것이다(관계부처합동, 2006: 24).

먼저 외주화 대상업무 선정원칙을 보면, 기관의 업무를 ‘주변업무(부가업무)’와 ‘핵심업무(본연의 업무)’로 구분하여, ‘주변업무’에 대해서는 외주화를 허용하되 시장임금수준보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 불인정하고, ‘핵심업무’에 대해서는 공공기관이 직접 수행하되 합리적인 이유가 있는 경우는 예외를 인정한다는 것이 그 내용이다.

이러한 외주화 대상업무 선정원칙에 따라 각 기관은 외주업무를 일체 점검하여 소관 중앙행정기관에 제출하여 외주화 타당성 여부를 점검토록 하였다. 2007년 6월 정부의 발표에 따르면, 외주화 타당성을 검토하여 직접수행으로 전환하기로 한 업무가 총 277개 기관 1,371개 외주업무 중 14개 기관의 18개 업무(해당 근로자 354명)에 불과한 것으로 나타났다.

<표 3-4-7> 외주업무 직접수행 전환 현황

부분	외 주 업 무			직접수행 전환업무 (근로자)
	합계(근로자)	고유업무(근로자)	지원업무(근로자)	
중앙부처(37)	445 (10,881)	30 (3,566)	415 (7,315)	6 (98)
국립대학(43)	178 (3,189)	1 (1)	177 (3,188)	1 (1)
공기업·산하기관(197)	748 (57,654)	38 (9,363)	710 (48,291)	11 (256)
총계(277)	1,371 (71,724)	69 (12,930)	1,302 (58,794)	18 (354)

자료: 공공기관 비정규직 대책 추진위원회(2007), “공공부문 비정규직 종합대책: 무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획”

이렇게 직접수행 전환 업무가 매우 미약하게 나타난 것은 이미 외주화 대상업무 판단기준(고유/지원, 핵심/주변)의 객관성이 없는 상태에서 해당 기관의 자체적인 판단 혹은 관행에 의존하였고 매우 광범위한 예외조항으로 외주화 타당성 일체 점검의 효과가 떨어질 수밖에 없었던 때문이다.

외주화 개선 대책에는 직접수행 전환에 포함되지 않은 대다수의 외주업무에 대해서 외주근로자의 근로조건 개선을 위하여 입찰제도 운영 및 제도 개선이 포함되어 있다. 단순노무 외주업무에 종사하는 외주근로자의 임금이 시장임금에 비해 불합리하게 낮게 지급되지 않도록 예산편성 방식을 개선하고 입찰제도 운영방식을 개선하도록 하였다. 즉, 입찰과정에서 적용하는 예정가격 노임단가를 최저임금이 아닌 시중노임단가를 적용하도록 하였으며 낙찰하한률을 87.7% 이상이 되도록 하였다. 아

올러 국가계약법 및 적격심사기준(재정부 회계예규) 등 관련 법령을 개정하여 외주 업체 선정을 위한 평가항목에 외주근로자 근로조건 보호를 위한 사항을 추가하도록 하였으며 이러한 사항을 위반한 업체에 대해서는 일정기간 입찰자격을 제한하도록 하였다.

#### 다. 차별요인 해소 및 처우개선

2007년 7월 1일부터 시행된 ‘비정규직보호법’은 공공기관에 전면 시행되었다. 그 동안 비정규직이라는 이유로 유사·동종 업무를 담당하고 있는 정규직에 비해 불합리하게 차별해 오던 것을 시정하기 위해 각 기관별로 비정규직 보호법 시행일정에 맞춰 차별요인을 정비하도록 하였다. 아울러 비정규직에 대한 불합리한 차별을 신속하게 처리하도록 하기 위해 각 기관별로 인사담당부서장을 「비정규직 고충처리 담당자」로 지정·운영하도록 하였으며 고충처리담당자는 제기된 차별고충을 신속히 시정하도록 하는 등 차별관련 고충처리 시스템을 구축하도록 하였다.

또한 청소·경비 등 업무에 종사하는 저임금 근로자의 임금수준이 유사·동종 업무를 담당하는 민간분야에 비해 지나치게 적지 않도록 예산편성방식을 개선하도록 하였는데, 이들에 대한 인건비 예산편성시 시중노임단가를 기준으로 하되 집행시까지의 임금인상률을 반영하여 편성하고 퇴직금·사회보험료 등 예산을 보수와는 별도로 편성하도록 예산편성지침 등을 개정하도록 하였다.

이 외에도 위법·탈법적 비정규직 사용에 대한 지도 및 감독 강화의 일환으로 비정규직 사용시 노동관계법을 준수하는지 여부에 대해 근로감독을 강화하여 위법·탈법적 비정규직 사용을 방지하고, 산재보험·고용보험·건강보험 및 국민연금 등 사회보험 가입을 누락하지 않았는지 여부를 점검하도록 하였다. 아울러 노동관계법에 대한 전문성 부족으로 발생하는 위법을 예방하는 차원에서 부문별로 노무담당자에 대한 전담교육기관을 지정하여 비정규직 인사노무 담당자들을 대상으로 하는 인사노무관리교육 프로그램을 확충하고 교육을 실시하여 노동관계법에 대한 이해를 높이도록 하였다.

### (2) 공공기관 무기계약 전환 및 처우개선 결과<sup>64)</sup>

#### 가. 전환 및 처우개선 결과

2006년 정부의 공공부문 비정규직 종합대책이 적용되는 총 10,714개 공공기관 중 무기계약 전환대상이 있는 기관은 총 9,266개 기관이며, 전환 대상인원은 총 71,861명이었다. 이 기관들은 2007년 6월 26일 기관별·직종별 전환인원이 확정된

64) 아래 내용은 노동부, “공공기관 비정규직 대책 추진백서”(2008. 1. 22)를 주로 참고하였다.

이후 전환자에 관한 인사관리규정 재·개정, 무기계약 전환자의 직급·임금체계 설계, 구체적 전환대상자 확정 등 전환에 필요한 절차를 추진해왔다. 그 결과 2007년 12월말 현재 전환을 완료한 기관은 총 9,172개 기관이며 전환인원은 총 67,600명에 이른다.

<표 3-4-8> 무기계약 전환 완료 기관과 전환인원 (2007년 12월말 기준)  
(단위 : 개소, 명)

구 분	대상기관	완료기관	전환인원
중앙행정기관	47	47 (100%)	6,408
지자체·지방공기업	238	204 (85.7%)	4,678
공기업·산하기관	137	127 (92.7%)	6,999
학교/교육행정기관	8,844	8,794 (99.4%)	49,515
총 계	9,266	9,172 (99.0%)	67,600

자료: 노동부(2008), “공공기관 비정규직 대책 추진백서”(2008. 1. 22)

2007년 12월말 현재 전환을 완료하지 못한 기관은 94개 기관인데, 노동부에 따르면 이 기관들이 전환을 완료하지 못한 사유는 주로 노사협의, 이사회 의 승인 및 상급기관 협의 등 절차를 진행하는데 시일이 많이 소요되기 때문인 것으로 파악된다.

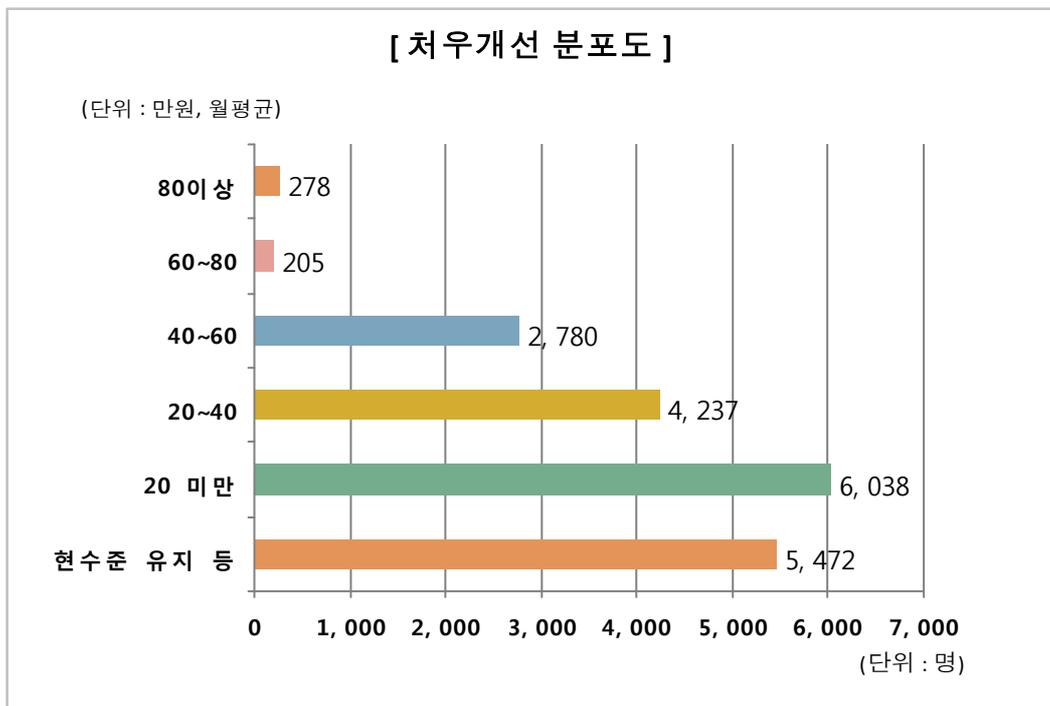
전환인원별로 보면, 2007년 12월말 현재 무기계약 전환인원은 67,600명이다. 이는 2007년 6월 26일 확정된 전환 대상인원 71,861명에 비해 4,261명이 적은 수치이다. 이렇게 전환인원에 차이가 있는 것은 전환대상자 중 2,147명은 정규직 전환 전에 퇴직하였으며, 166명은 본인이 전환을 희망하지 않았다. 또한 1,098명은 근속기간 산정 착오 등으로 전환대상에 포함되었으나 각 기관의 최종 전환인력에서 제외되었다. 마지막으로 1,697명은 근속기간이 2년 이상이나 근속기간 산정시 착오 등으로 누락되었다가 전환대상에 추가로 포함하여 전환하였다.

기관별 정규직 전환 인원을 보면 경기도교육청(관할 공립 초·중·고등학교 포함)이 10,989명을 전환하여 전체 전환인원의 16.3%로 전환자수가 가장 많았으며, 다음은 서울시교육청 5,077명, 경상북도교육청 3,793명으로 전환자 수가 많았다. 시도교육청을 제외한 기관중에서는 경찰청이 1,869명으로 전환인원이 가장 많았고, 정보통신부 1,500명, 한국철도공사 1,374명, 제주도 838명, 한국도로공사 477명, 한국전력공사 477명, 농촌진흥청 351명 등의 순으로 많았다.

다음으로 무기계약 전환자의 임금 등 처우개선 현황을 살펴보자. 중앙행정기관, 지방자치단체·지방공기업, 공기업·산하기관의 경우 전환자 19,010명 중 71.2%에 해당하는 13,538명의 임금이 인상되었고, 인상폭은 월평균 20만원 미만 인상된 경

우가 6,038명으로 가장 많았으며, 20~40만원 인상된 경우가 4,237명, 40~60만원 인상된 경우가 2,780명, 80만원 이상 인상된 경우가 278명이다. 그러나 현 수준 유지가 5,472명(28.8%)으로 20만원 미만 인상자까지 합할 경우 전체 전환자의 60.5%(11,510명)가 현재의 임금수준을 그대로 유지하거나 임금인상이 있더라도 20만원 미만의 수준이어서 처우 개선이 크게 이루어지지 못하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 3-4-2> 무기계약 전환자 처우개선 분포도



\* 시도교육청 및 국공립학교는 제외.

자료: 노동부(2008), “공공기관 비정규직 대책 추진백서”(2008. 1. 22)

시도교육청과 국·공립학교의 경우 2004년 공공부문 비정규직 대책에 따라 2004년부터 2008년까지 5개년 계획으로 매년 4%씩 연봉액 인상을 추진해왔다. 교육부는 2004년에 일반직 9급 또는 기능직 10급 1호봉의 임금수준 대비 84% 수준이었던 비정규직 임금을 단계적으로 인상하여 2008년에는 100% 수준이 되도록 각급 학교에 처우개선 기준을 제시하고, 이를 참고하여 비정규직 처우개선을 추진토록 하였다. 비정규직 직종별로 처우개선 예상액을 보면 영양사·사서의 경우 2008년 임금은 일반직 9급 1호봉 수준인 1,722만원(연봉액)이 되며 2008년 처우개선액은 98만원(연봉액)이다. 또한 사무보조원의 경우 2008년 임금은 기능직 10급 1호봉 수준인 1,544만원(연봉액)이 되며 2008년 처우개선액은 88만원(연봉액)이다.

<표 3-4-9> 학교 비정규직 처우 개선 현황 (직종별 근로일수 기준)

(단위: 천원)

직종 (근로기준일)	지급기준	'07연봉액 (기준 96%)	'08연봉액 (기준 100%)	인상액 ('08-'07)
영양사, 사서 (365일)	일반직9급1호	16,241	17,222	981
사무보조 (365일)	기능10급 1호	14,558	15,437	879
전산,교무,실험,실습보 조 (275일)	기능10급 1호	10,968	11,630	662
조리사,조리원 (245일)	기능10급 1호	9,771	10,361	590

\* '08 처우개선 연봉액 : 처우개선 4% 인상 + '08년도 공무원 보수인상 반영  
 자료: 노동부(2008), "공공기관 비정규직 대책 추진백서"(2008. 1. 22)

이러한 임금 등 처우개선의 기준은 중앙부처 및 국·공립학교의 경우 주로 기능직 10급 1호봉을 기준으로 하였으며, 담당하고 있는 업무의 성격에 따라 일반직 7급, 8급 및 9급 1호봉, 전문계약직 등을 기준으로 한 경우도 있었다고 노동부는 밝히고 있다. 지방자치단체와 국립대학은 기존 민간인 정규직인 상근인력 또는 기성회직원을 기준으로 처우를 개선한 경우가 많았으며, 공기업·산하기관은 유사·동종업무를 담당하고 있는 기존 정규직을 기준으로 한 경우가 많았다.

이 외에도 정년 및 인사노무관리와 관련하여, 대부분의 기관이 정규직 전환자의 정년을 57세로 설정했으며 일부 기관의 일부 직종의 경우 업무의 성격, 기관 내 기존 정규직의 정년 등을 감안하여 53세, 55세, 58세, 60세 등으로 설정한 경우도 있었다. 노동부에 따르면, 중앙행정기관, 지자체, 국공립학교 등 행정기관은 공무원이 아닌 민간인 정규직으로서 각 기관별로 민간인 정규직 인사노무관리 규정 등을 마련하여 관리할 계획이다. 또한 공기업·산하기관은 대부분이 해당기관 정원에 반영하였으며, 기존 정규직 직렬·직급 체계에 포함하거나 기존 직렬·직급 체계에 포함하기 곤란한 경우 새로운 직렬·직급을 신설하여 전환한 것으로 나타났다. 이에 대한 구체적인 자료는 아직 공개되지 않았다.

#### 나. 무기계약 전환 만족도

정부는 공공부문 무기계약 전환자 873명을 표본 추출하여 2007년 11~12월에 걸쳐 전환 만족도 조사를 실시하였다. 전환에 따른 임금 및 근로관계 변화 유무를 물어본 결과, 조사대상자 873명 중 기존 정규직과 임금 및 근로조건 차이가 없다고 응답한 321명을 제외한 561명 중에서 57.1%가 변화가 있거나 앞으로 변화가 있을 것으로 응답하였다. 반면에 42.9%는 변화가 없다고 응답하였다. 그런데 학교/교육기관의 경우 무기계약 전후로 임금 및 근로관계에 변화가 없다는 응답이 62.4%로

매우 높아 주의를 요한다.

<표 3-4-10> 무기계약 전환에 따른 임금 및 근로관계 변화

구분	사례수(명)	변화		소계	변화 없다
		있다	예정		
전 체	561	29.6	27.5	57.1	42.9
중앙행정기관	81	37.3	41.2	78.4	21.6
지자체/지방공기업	74	53.6	30.4	83.9	16.1
학교/교육기관	328	11.9	25.7	37.6	62.4
공기업·산하기관	78	73.6	18.1	91.7	8.3

※ 기존 정규직과 임금 및 근로조건에 차이가 없다는 응답자(312명) 제외  
 자료: 노동부(2008), “공공기관 비정규직 대책 추진백서”(2008. 1. 22)

무기계약 전환으로 임금 및 근로관계에 변화가 있는 경우 그 주된 변화 내용은 ‘임금인상’이 73.4%로 가장 많았으며 ‘복지혜택 증가’(46.9%), ‘휴일·휴가 증가’(39.4%), ‘직급 변화’(18.6%) 순으로 나타났다. 전환에 따라 전환자가 느끼는 좋아진 점으로는 ‘고용안정’이 51.1%로 가장 많았으며 다음으로 ‘임금인상’(12.4%), ‘복지혜택 증가’(9.5%), ‘휴일·휴가 증가’(8.0%) 순으로 나타났다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 정부정책에 대해서는 학교/교육행정기관(22.3%) 이외의 중앙행정기관(38.5%), 지자체/지방공기업(49.6%), 공기업 전환자(47.6%)의 경우 만족하는 비율이 불만족 비율보다 높게 나타났다. 학교/교육행정기관의 만족도가 이처럼 낮은 것은 전환 전후로 임금 및 근로조건 상의 개선이 그리 크지 않은 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 또한 응답자 대부분(87.4%)이 향후에도 정규직 전환 대책을 계속 추진하여야 한다고 응답하여 추진을 반대(4.1%)하는 응답 보다 월등히 높게 나타났다.

### 3) 정부 ‘종합대책’의 문제점: 노동계의 비판을 중심으로

정부의 종합대책은 반복 갱신 기간제 노동자의 정규직화, 비정규직 처우개선, 외주화 기준의 정립을 통한 규제 등 기존 2004년의 대책에 비해서 진일보한 개선 측면을 분명히 가지고 있으나 구체적인 내용 면에서 여전히 많은 한계와 문제를 지니고 있다. 노동계에서 제기하는 비판의 지점은 공공부문 비정규직의 규모의 축소, 무기계약 전환과 관련된 문제, 외주화(특히 민간위탁) 예외의 포괄적 인정, 정부대책에 따른 추가 예산 및 조달 방안 미비 등으로 나누어 볼 수 있다(민주노총, 2006; 이미경, 2007; 단병호의원실·한국비정규노동센터, 2006).

### (1) 공공부문 비정규직의 규모와 대상

공공부문 비정규직 규모는 그 정의에 따라 매우 큰 차이를 보인다. 이것은 ‘비정규직’과 ‘공공부문’ 각각의 개념 및 규모 산정에 차이가 있어 ‘공공부문 비정규직’으로 합쳐 놓으면 그 차이가 더욱 배가되기 때문이다.

먼저 산업분류에 따라 규모를 통계적으로 산출할 경우 차이가 크게 나타난다. 국가인권위원회의 「공공부문 비정규직 인권실태조사」(2003)에 따르면 공공부문은 전기·가스·수도사업, 운수업, 통신업, 금융보험업, 공공행정·국방·사회보장행정, 교육서비스업, 보건사회복지사업, 국제 및 외국기관 등 8개의 산업에 걸쳐 있다. 이 산업들에서 공공부문 비정규직은 151만명으로 비정규직 비율이 37.6%에 달하는 것으로 산정하였다. 반면 같은 시기 정부의 의뢰를 받은 노동연구원 조사는 앞의 인권위 조사가 포괄한 8개 산업 중 4개 산업(공공행정·국방·사회보장행정, 전기·가스·수도사업, 교육서비스업, 보건사회복지사업)에 대해 경제활동인구조사 부가조사 자료를 통해 공공부문 비정규직이 618,500명으로 비정규직 비율이 24.7%이라고 보고하였다.

2006년 정부의 종합대책은 2003년 노동연구원의 조사 대상과 동일한 범위를 대상으로 설정하였다. 정부는 적용대상기관을 중앙행정기관 57개, 지자체 및 지방공기업 346개, 학교·교육행정기관 10,041개, 공기업·산하기관 270개 등 총 10,714개로 발표하였으며, 비정규직 근로자의 경우 기관 소속 인력현황으로 가정내 근로자, 일일근로자, 시간제 및 단기근로자, 기간제 근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자를 포함하였으며, 또한 기관 소속 외의 인력 현황으로 타업체 소속이면서 조사대상 사업장에 근무하는 파견 및 용역근로자(청소용역, 경비용역) 등으로 한정하였다. 즉 정부의 공공부문 비정규직 규모 산정은 ‘협소한’ 정의에 의해 이루어졌음을 알 수 있다. 이에 따라 공공부문 전체 노동자는 1,553,704명으로 그 중 비정규직은 311,666명(20.1%)로 산정되었다. 기관별로 보면 중앙행정기관은 11.1%, 지자체 18.8%, 교육부문 21.3%, 공기업 및 산하기관은 26.3%로 집계되었다.

보다 큰 문제는 정부의 조사에서 제외된 고용형태이다. 먼저 지자체 민간위탁 인원이 제외되어 있다. 일례로 환경부에서 매년 발행하는 「전국폐기물 발생 및 처리현황통계」 2005년 자료에 의하면 환경미화원 업무 중의 일부인 생활폐기물 관리인원이 자치단체 소속 21,959명, 처리업체 소속 16,638명으로 되어 있는데, 후자가 바로 민간위탁 업체 소속 노동자이다. 정부가 발표한 지자체 비정규직은 총 72,237명인데 여기에 생활폐기물 수거 관련 민간위탁 인원만 추가하더라도 88,875명이 되는 것이다(단병호의원실·한국비정규노동센터, 2006: 5-6).

다음으로 정부는 종합대책이 적용되는 공공부문의 범위를 중앙행정기관, 지자체, 국공립학교, 공기업 및 산하기관으로 밝히면서, 공기업 및 산하기관에는 중앙행정기관과 지자체의 출자기관, 출연기관, 보조위탁기관, 자회사 및 재출연기관이 포함된

다고 언급하고 있을 뿐, 공기업의 자회사 등은 실태조사 및 대책에서 제외되었다. 최근 KTX 여승무원 사례에서도 알 수 있듯이 공기업이 산하 자회사를 이용하여 인력을 외주화하는 경우가 비정규직 활용의 주요한 형태 중 하나인 점을 감안한다면, 공기업 자회사가 적용대상에 들어가지 않은 것은 규모 축소 논란의 소지를 제공한 것으로 보인다.

정부의 공공부문 비정규직 종합대책의 적용 범위는 최근 확대되고 있는 공공부문 민간위탁 업체의 비정규 근로를 확인할 수 없는 등 외주화 규모 및 실태를 온전히 파악할 수 없으며, 외주화 혹은 민간위탁을 하였다 하더라도 실질적인 책임이 해당 기관에 있는 경우가 많다는 점을 감안할 경우 협소하다는 비판에서 자유롭지 못하다.

## (2) 무기계약 전환과 관련된 문제점

노동계에서는 지난 2004년 대책에 비해 2006년의 종합대책에서 상시·지속적 업무를 담당하는 기간제 근로자의 무기계약직 전환에 대해 일단은 긍정적으로 평가한다. 그러나 무기계약 전환과 관련하여 몇 가지 쟁점이 제기되어 왔다.

첫째, 정부 스스로도 밝히고 있듯이 상시·지속적 업무를 담당하고 있지 않은 비정규직과 상시·지속적 업무를 담당하고 있더라도 기간제 허용의 예외 사유가 인정되는 자는 전환에서 제외된다. 전자의 경우는 연중 10개월만 해당 업무에 사용되면서 매년 계약이 반복되는 임시직 및 일용직의 문제로서 이 경우 무기계약 전환에서 제외되었을 가능성이 높다는 점이 지적된다(은수미, 2007). 후자의 기간제 허용 예외 사유의 문제는 보다 심각한 것으로 보인다. 예외 사유 조항은 '기간제법'의 그것을 그대로 가져온 것인데, 여기에는 사업의 폐지 또는 업무수행 방식의 변경, 고령자, 전문자격 소지자, 조교·수습생 등 수련과정에 있는 인력 등이 포함되어 매우 광범위한 예외 사유가 담겨져 있다. 특히 '사업의 폐지' 또는 '업무수행 방식의 변경'은 공공기관의 구조조정과 해당업무의 직접수행에서 간접수행(외주화 또는 민간위탁)으로의 변화 등을 함축하는 것으로 무기계약직으로의 전환 지침이 오히려 해당 비정규직 근로자의 근로조건 악화로 귀결될 소지를 안고 있다는 문제제기의 근거가 되고 있다. 즉 직접고용에서 간접고용으로 업무형태를 변경할 경우 무기계약직 전환 적용대상에서 배제되는 것이다. 실제로 2007년 12월까지 2년이상 근속자의 무기계약 전환 제외 사유별 인원 현황을 살펴보면, 이러한 우려의 근거를 알 수 있다. 아래 <표>에서 보듯이, 전체 22,261명의 전환 제외 인원 중 27.4%(6,089명)가 바로 업무수행 방식의 변경과 사업의 폐지를 사유로 전환에서 제외되었으며, 특히 외주화와 민간위탁이 더욱 광범위한 지자체와 공기업 부문에서 그 비율이 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

둘째, 근로조건의 실질적인 개선 없는 무기계약화의 우려가 존재한다. 종합대책

초안에는 ‘상시업무 정규직화’라는 표현을 썼지만 당정협의를 거쳐 최종 발표된 대책에는 ‘상시업무 무기계약직화’로 수정되었는데, 이는 임금 및 근로조건의 개선 없이 고용만을 보장할 수 있음을 시사하는 표현이다. 2006년 8월 정부의 「공공부문 비정규직 대책 Q&A」에서도 무기계약으로의 전환이 반드시 공무원화를 의미하는 것은 아니며 전환자 모두가 임금 등 처우수준이 개선되는 것이 아님을 밝히고 있다. 직종에 따라서는 유사·동종 정규직이 없거나 그들에 비해 불합리한 차별을 받고 있지 않다고 판단될 경우에는 임금 등의 처우개선이 실질적으로 이루어지지 않을 수 있다는 것이다(단병호의원실·한국비정규노동센터, 2006). 정부가 종합대책의 일환으로 심층조사를 실시한 68개 기관의 비정규직 중 유사·동종 정규직이 있는 비정규직은 15.1%에 해당하는 것으로 파악되고 있다는 점, 그리고 합리적인 차별사유의 기준이 현재까지 매우 모호한 사정을 감안한다면 무기계약 전환이 근로조건의 실질적 개선을 자동적으로 낳지는 않을 것으로 보인다. 실제로 2007년 말 정부의 자체 표본조사 결과에도 무기계약 전환에 따라 임금 및 근로조건에 변화가 없다고 응답한 비율이 42.9%에 달하고 있다(<표 3-4-10> 참조)

<표 3-4-11> 2년이상 근속자 전환 제외사유별 인원

(단위: 명)

제외사유	인 원				
	중앙부처	지자체	학교 등	공기업	총계
일시·간헐적 업무	1,587	2,365	1,816	2,997	8,765 (39.4%)
휴직·파견 등 대체인력	0	15	31	44	90 (0.4%)
조교·수습생 등	129	0	25	118	272 (1.2%)
고령자	959	1,390	1,560	692	4,601 (20.7%)
전문적 지식·기술의 활용	35	49	1,678	325	2,087 (9.4%)
정부 복지·실업대책	43	155	12	147	357 (1.6%)
업무수행방식 변경 등 기타	66	1,811	1,134	3,078	6,089 (27.4%)
총계	2,819	5,785	6,256	7,401	22,261

자료: 공공기관 비정규직 대책 실무추진단(2007), “공공부문 비정규직 종합대책: 무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획 Q&A”(2007. 6).

셋째, 무기계약직 전환대상 업무를 공공부문 전체적인 업무분석 및 직무평가에 기초하지 않고 해당 기관의 자율적 판단 및 예산확보 정도에 의존하게 함으로써 형

평성의 문제와 함께 대책의 실효성이 저하된다는 문제가 제기된다. 객관적인 기준이 없이 해당기관 스스로가 무기계약직 전환대상자를 선정하게 하였다는 점에서 소속 기관에 따라 동일한 업무를 수행하는 자라도 전환 여부가 달라지는 결과를 초래하였다. 예를 들어, 경기도 과주시와 울산 중구는 개별공시지가조사 및 주택가격조사 업무를 일시·간헐적 업무로 평가하여 무기계약직전환에서 배제한 반면, 강원도 속초시는 동일 업무를 상시·지속적 업무로 판단하여 무기계약 전환자에 포함시켰다. 또한 의료급여관리, 방문보건, 금연상담사 등도 속초시와 과천시 등은 복지정책 확대로 지속적 사업으로 보고 무기계약 전환에 포함시킨 반면, 울산 중구와 남구는 한시적 국가시책사업으로 간주하여 배제하였다(남우근, 2007: 35). 이 형평성 문제는 비정규직 대책에 대한 당사자의 신뢰도를 감소시킴으로써 결국 대책의 실효성을 저하시키고 있는 것이다.

넷째, ‘무기계약직’ 전환에 따른 새로운 직렬·직급·임금체계의 도입이 또 다른 차별의 고착화라는 비판이 존재한다. 정부의 종합대책의 핵심은 상시적·지속적 업무에 대해서는 원칙적으로 ‘기간의 정함이 없는 근로자’(무기근로계약근로자)가 담당토록 한 것이다. 정부는 무기계약직이 정규직과 명시적으로 구분되는 것이라고 밝히지는 않고 있지만 2006년 12월 발표된 「중앙행정기관 무기계약 1년이상 기간제 근로자 관리지침」에 의하면 정규직과 달리 관리규칙을 별도로 작성하여 적용하도록 하고 있고 인원규모와 관련 예산을 별도 운용하도록 하고 있다. 동 지침에 의하면 관리대상 비정규직을 ‘무기근로계약’과 ‘1년 이상 기간제노동자’ 및 ‘1년 이하의 기간제노동자’로 각각 분류하고, 앞의 두 범주는 행정자치부에서, 1년 미만 기간제는 부처별로 자율적으로 관리한다고 정하였다(행정자치부, 2006). 무기계약직에 대한 인력관리 방침을 살펴보면, 각 중앙행정기관 부처가 대상자를 선정한 후 매년 무기계약근로자에 대한 평가와 심의를 실시해, 매년 3월마다 새로이 인력운영계획을 제출하고, 매년 5월마다 행자부와의 협의를 통해 결정된 사항을 바탕으로 기획예산처에 예산을 신청해야 하는 과정을 밟게 된다. 이 과정에서 각 부처의 본부 및 소속기관은 업무량, 다음연도 신규사업계획 및 사업종료계획을 기초로 무기계약 및 1년이상 기간제근로자의 증원 및 감원계획을 수립하게 된다. 문제는 이러한 계획이라면 무기계약직 근로자의 경우 공공부문 구조조정에 따라 상시적인 정리해고의 대상이 될 수 있다는 점이다(김철희, 2007). 실제로 공공부문비정규대책추진위에서 발표한 ‘인사관리 표준안’에서 해고사유 중에는 ‘업무량 변화, 예산감축, 직제와 정원의 개폐에 의한 경우’를 명시하고 있고, 표준계약서 상 해고사유에도 ‘근무실적 평가 결과 계속해서 2회 이상 최하위 평점을 받은 경우 재계약을 하지 않거나 근로계약기간중이라도 해고할 수 있다’고 명시하고 있다. 이러한 해고가능 사유의 존재는 일반 정규직과 무기계약직이 명백하게 구분된다는 점을 보여주고 있으며 인사권자 혹은 평정자의 주관적 의사에 의해 좌지우지될 수 있는 소지가 많다는 문제를 나타내고 있다(김철희, 2007).

### (3) 외주화 대책의 취약성

2004년 대책에 비해 2006년 종합대책의 특징 중 하나가 외주화와 관련된 항목이 새로 추가된 것이다. 이는 간접고용을 둘러싼 남용과 차별의 소지가 더 이상 방치할 수 없을 정도로 사회경제적 문제로 부상하고 있기 때문이다. 더욱이 2007년 비정규직보호법에 따르면 계약직이나 파견직은 2년까지밖에 사용하지 못하기 때문에 사용자들이 외주화대로 우회할 것으로 예상된다는 점에서 공공부문에서 간접고용 문제를 직접적으로 다룬 것은 의미하는 바가 적지 않다.

그러나 이러한 취지에도 불구하고 현실화된 외주화 대책은 매우 취약하다는 평가를 받고 있다. 우선 정부는 합리적인 외주화 원칙을 정리하여 고유(핵심)업무에 대해서는 공공기관이 직접수행하되 합리적 이유가 있는 경우는 외주화를 인정하며, 지원(주변)업무에 대해서는 외주를 허용하되 업무수행에 독립성 확보가 곤란하거나 외주가 불합리·비효율적일 경우 직접수행으로 전환한다고 밝혔다.

여기서 제기되는 비판은 첫째, 실제 외주화 타당성을 검토하여 직접수행으로 전환한 업무가 총 277개 기관 1,371개 외주업무 중 14개 기관의 18개 업무에 불과하다는 점이다. 이는 이미 외주화된 고유업무의 경우 대부분 그 사실을 인정함으로써 기존의 외주화 전략을 그대로 유지하고 있음을 의미한다. 종합대책에도 불구하고 지난 10여 년의 ‘대세’를 바꾸지는 못한 것이다.

둘째, 합리적 이유가 있을 경우 핵심업무라 하더라도 외주화를 인정한다는 정부의 방침이다. 여기서 문제가 되는 ‘합리적 이유’의 포괄성이다. 정부의 종합대책(2006)에 따르면 여기에는 다음과 같은 항목이 포함된다.

#### <표 3-4-12> 핵심업무 중 외주화 인정 사유

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>① 고도의 전문기술, 고가의 시설·장비 또는 대규모 인적·물적 네트워크 등을 필요로 하여 자체충당이 곤란한 업무</li><li>② 상시적인 업무이기는 하나 단시간 또는 간헐적으로 수행됨으로써 해당인력을 직접 고용할 경우 지나치게 비용이 소요되는 경우</li><li>③ 외주화에 의해 ‘규모의 경제효과’ 등으로 비용절감 효과가 크고 명백한 경우</li><li>④ 내부노동시장의 특성으로 인해 임금 등의 처우를 시장수준에 맞추기 어려운 경우</li><li>⑤ 공공부문의 생산성, 서비스 질 제고 등을 위하여 민간부문과 경쟁시킬 목적으로 병렬적으로 설치된 유사·동일업무 부서(조직) 중 일부를 외주화 하는 경우</li><li>⑥ 기타 외주화의 필요성 또는 직접수행의 불합리성이 명백한 경우</li></ul> |
|--|

자료: 관계부처합동(2006), “공공부문 비정규직 종합대책”(2006. 8. 2).

비용절감 효과가 크고 명백한 경우, 임금 등의 처우를 내부노동시장의 시장수준에 맞추기 어려운 경우, 민간부문과의 경쟁시킬 목적, 기타 외주화의 필요성 또는

직접수행의 불합리성이 명백한 경우 등 이러한 예외 사유는 사실상 해석여하에 따라 각 기관에 거의 자율적인 재량권을 준 것으로 볼 수 있다는 게 노동계의 비판이다(민주노총, 2006). 특히 공공부문 간접고용 확산에서 결정적인 영향을 미친 것이 임금격차의 활용, 즉 공공부문 혁신 과정에서 인건비 절감형 자구노력이 무분별하게 이루어졌기 때문이라는 점을 감안한다면(조성재, 2006), 예외 사유에 직접수행 시 지나친 비용 소요의 경우, ‘규모의 경제효과’ 등으로 비용절감 효과가 큰 경우, 내부노동시장의 임금 수준에 맞추기 어려운 경우 등이 명시된 것은 사실상 외주화의 무분별한 확대를 방조한 것이라는 노동계의 비판은 일정하게 수긍이 되는 것이다. 이러한 예외 사유의 포괄성으로 인해 앞서 지적했듯이 각 기관의 외주화 타당성 일제 점검의 결과 직접수행으로의 전환이 극히 미미하게 나타났다고 볼 수 있다.

셋째, 외주화와 민간위탁 등 간접고용의 핵심적 문제가 이른바 ‘원청 사용자성 인정’을 둘러싼 문제라고 본다면, 공공부문의 경우 원사업자의 책임성을 강화할 필요가 있는데 종합대책에서는 이 부분이 거의 다루어지지 않고 있다. 현재의 대책은 입찰제도 운영 및 제도 개선, 단순노무 외주근로자를 위한 ‘근로조건 보호조항’ 신설, 이를 위반한 업체에 대한 일정기간 입찰자격 제한 등이다. 그러나 공공부문의 경우 경쟁입찰이 어려운 경우가 많아 입찰제한이 실제로 유효할지는 의문이다. 또한 사후점검 항목에 노조가 결성되었을 경우 부당노동행위 여부, 성실교섭 의무 등 노동권의 보호되고 있는지에 대한 항목이 마련되지 않고 있다.

#### (4) 소요예산 확보의 가능성

정부는 2007년 10월 무기계약 전환과 처우 개선에 따라 유사·동종 정규직 임금수준으로 상향조정하기 위한 추가 소요예산을 2007년 151억원, 2008년 1306억원으로 추산하고 있다. 2007년은 각 기관별로 자체예산을 이·전용하고 2008년에는 본예산에 반영하거나 총액인건비 등 자체예산에 반영할 것을 밝히고 있다. 그러나 기획예산처의 ‘예산안 편성지침’은 일반회계에 총액인건비를 추가하여 편성할 수 없으며 기금에 인건비 항목을 편성할 수 없어 추가소요예산을 편성할 방안이 별로 없는 상황이다(남우근, 2007: 36-7).

#### 4) 소결

정부는 2006년 4월 국정현안정책조정회의에서 ‘공공부문 비정규직 대책 추진방향’을 확정된 이후 2006년 8월 2일 ‘공공부문 비정규직 종합대책’을 확정하였다. 종합대책은 계약기간을 반복 갱신하여 기간제근로자를 사용하는 상시적·지속적 업무는 원칙적으로 ‘기간의 정함이 없는 근로자’가 담당토록 하고, 임금 및 기타 근로조

건 등에서 불합리한 차별을 해소하며, 합리적 외주화 원칙 정립 및 외주근로자의 기본적 근로조건을 보호하는 것을 주요 내용으로 하고 있었다. 이 종합대책에 의거 정부는 2007년 6월 25일 각 기관별 직종별 무기계약직 전환인원을 심의·의결하였으며, 2007년 6월 26일 국무회의에서 확정·발표하였다. 그 내용을 보면, 총 10,714개 공공기관에서 근무하고 있는 전체 기간제근로자 206,742명 중 ‘상시·지속적 업무에 종사하여 2007년 5월 31일 현재 2년 이상 근속한 자’ 71,861명을 무기계약근로자로 전환하기로 확정하였다. 또한 각 공공기관에 기관별 차별시정계획을 수립·시행토록 하였다. 2007년 연말 기준으로 총 67,600명이 무기계약직으로 전환된 것으로 조사되었다.

그러나 정부의 이러한 일련의 노력에도 불구하고 노동계에서는 여러 가지 점에서 대책의 미비점과 한계를 지적하고 있다. 무기계약직 전환의 불충분성, 외주화 또는 민간위탁에 대한 대책의 취약성, 실제 처우개선 및 차별시정의 불철저성, 소요예산 마련의 어려움 등이 비판의 주 내용이다.

공공부문의 비정규직은 주로 1998년 이후 공공기관 경영혁신 및 구조조정의 일환으로 증가하였던 게 사실이다. ‘작고 효율적인 정부’의 구현이라는 공공부문의 일반적 운영의 목표를 위해 비정규직이 양산된 것이다. 이 과정에서 민간부문을 선도하는 ‘모범 사용자로서의 정부’의 역할은 크게 주목받지 못하였고 참여정부의 공공부문 비정규직 종합대책은 이러한 역할을 일정하게 수행하려는 노력으로 볼 수 있다. 그러나 과연 그러한 역할을 제대로 수행하였는지는 평가의 대상이다. 앞으로 후속대책이 올해 6월경 마련될 계획으로 알려져 있는데, 그 방향은 ‘모범 사용자’로서의 정부의 역할이 강화되는 방향이 되어야 할 것이다.

### 3. 공공부문 비정규직의 전환 사례

공공부문의 경우 심층사례조사는 한국건설기술연구원, 서울시 도시철도공사, 한국승강기안전관리원 그리고 학교 비정규직 등 4개를 수행하였다. 해당 기관에 대한 기초 자료를 입수하여 분석하였고, 노동조합 및 사측 관계자와 인터뷰를 통해 자세한 기관의 상황을 파악할 수 있었다.

#### 1) 건설기술연구원 사례

##### (1) 정부출연연구기관의 운영 일반

한국건설기술연구원은 『과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률』에 근거하여 만들어진 연구기관으로서, 건설기술의 연구개발, 정책개

발, 건설 기자재의 조사·시험 및 품질관리, 시설물 유지관리 기법에 대한 연구개발 및 기술보급 등을 수행하고 있다. 한국건설기술연구원은 과학기술부의 공공기술연구회 소속으로 예산 및 사업계획에 관한 사항은 일차적으로 연구회와 연관되어 있고, 정부의 공공기관 분류에 따라 기타공공기관으로 규정되어 기획예산처의 경영지침을 따르도록 되어 있다.

과학기술분야 정부출연연구기관은 소속연구회의 정관이 정하는 바에 따라 해당 사업연도의 예산 및 사업계획을 소속 연구회에 제출하고 승인을 얻는 방식으로 예산을 배정받는다. 이에 앞서 연구회에서는 매년 각 연구기관을 평가하는데, 평가결과를 과학기술부와 기획예산처에 제출하고, 정부 출연금 예산편성 및 기관장 연봉의 차등에 활용한다.

한편 연구기관은 기획예산처의 예산 관리에도 영향을 받는다. 정부는 공공기관의 책임성을 높이고, 관리·감독 기능을 강화하여 한다는 목적으로 『공공기관 운영에 관한 법률 및 시행령』(2007년 4월 1일 시행)을 제정하고, 공공기관의 이사회, 감사, 예산회계, 경영평가 등의 사항을 정비하였다. 이에 각 기관은 기본지침, 분야별 세부 부속지침, 개별 조치사항으로 구분된 경영지침에 따라 공공기관 경영 일반 및 분야별 세부 사항을 준수해야 한다.

<표 3-4-13> 공공기관 분류 기준

구분		기준	기관
공기업	시장형	자산규모 2조이상이고, 자체수입비율이 85%이상	한국가스공사 외 5개
	준시장형	시장형 공기업이 아닌 공기업	한국조폐공사 외 17개
준정부기관	기금관리형	국가재정법에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 기관	기술신용보증기금 외 12개
	위탁집행형	기금관리형이 아닌 준정부기관	증권예탁결제원 외 64개
기타공공기관		공기업 및 준정부기관 이외의 공공기관	한국건설기술연구원 등

자료: 기획예산처(2007)

정부의 공공기관 지정 방침에 따라 한국건설기술연구원은 공기업 및 준정부기관과 구분되는 기타공공기관으로 분류되고, ‘기타공공기관의 혁신에 관한 지침’에 따르면 조직과 인력은 최소한도로 운영하며 정원과 현원을 일치시켜서 운영하도록 방침을 정하고 있다. 또한 업무량 변동에 따른 기구신설이나 확대, 인력증원소요가 발생하는 경우 자체 기능조정 또는 인력의 재배치로 이를 해소할 것을 지시하고 있

다.

결국 연구기관의 일차적으로 소속 연구회의 관리 감독 하에서 인력 및 예산 운용, 기관 사업에 대한 통제를 받고, 포괄적으로 예산(안) 편성을 맡고 있는 기획예산처에서 예산요구 작성기준과 경영지침에 의해 움직인다고 볼 수 있다.

## (2) 건설기술연구원 인력 및 예산 현황

### 가. 인력현황

한국건설기술연구원의 인력은 직종에 따라 크게 연구직, 기술직, 기능직, 행정직으로 구분할 수 있다. 2007년 6월 현재 정규직은 322명이고 연구직이 약 80%로 절대 다수를 차지하고 있다.

<표 3-4-14> 정규직 직종별 현황

구분	연구직	기술직	기능직	행정직	합계
인원	252	24	20	26	322
비율	78%	7%	6%	8%	100%

한국건설기술연구원은 연구직, 기술직, 기능직, 행정직 등 모든 직종에서 비정규직 노동자를 고용하고 있다. 연구 분야에서 비정규직은 위촉연구원, Post-Doctor, Post-Master, 연구보조, 실험보조로 구성된다. 위촉연구원은 근무기간에 제한을 두지 않고 운용하다가 계약기간에 대한 규정이 정해지면서 현재 더 이상 이와 같은 직종으로는 채용을 하고 있지 않다. 비정규직 위촉연구원은 연구프로젝트에서 정규직 연구원과 동일한 업무를 수행하고 있어 차별 시정 대상이 된다. 현재 연구직 105명, 실험실관리원 26명, 실험보조 6명으로 137명이다.

Post-Doctor, Post-Master는 연수 과정으로 만들어져 운영된 제도로서 고용기간을 2년으로 제한을 두었다. Post-Doctor, Post-Master는 형식적으로 연수생으로 볼 수 있지만, 내용적으로는 고용기간이 2년인 비정규직 노동자이다. 급여에 있어서 Post-Doctor의 경우 월 250만원, Post-Master의 경우 월 200만원이고, 두 직제 모두 4대 보험은 가입되어 있다.

일용직은 단기 아르바이트 개념으로 도입하여 운영되었지만 실제 고용기간은 1년에서 2년까지 가는 경우 있다. 이들의 임금은 학력에 따라 고졸 이하는 약 3만 5천 원, 대졸 이상은 4만 5천원을 받는다.

<표 3-4-15> 한국건설기술연구원 비정규직 직종 및 기간별 현황

직종	기간제					시간제
	계	1년미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상	
<b>합 계</b>	<b>385</b>	<b>152</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>191</b>	<b>0</b>
<b>○ 연구직</b>	<b>231</b>	<b>59</b>	<b>35</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	
- 위촉연구원	105				105	
- Post-Doc	18	13	5			
- Post-Mas	76	46	30			
- 연구보조	26				26	
- 실험보조원	6				6	
<b>○ 기술직</b>	<b>2</b>				<b>2</b>	
- 전산실관리원	1				1	
- 기타	1				1	
<b>○ 기능직</b>	<b>121</b>	<b>93</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	
- 임시고용원	100	93	7			
- 고용원	21				21	
<b>○ 행정직</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	
- 위촉행정원	2				2	
- 행정보조	28				28	
- 비서	1				1	

자료: 「공공부문 비정규직 대책」에 따른 전환계획서

2007년 6월 현재 한국건설기술연구원에서 일하고 있는 비정규직의 규모는 총 385명이다. 직종별 비정규직의 인원은 연구직이 231명으로 가장 많고, 기능직 행정직 기술직 순으로 각각 121명, 31명, 2명을 차지하고 있다. 비정규직 노동자들의 고용 기간에 따라 그 특성을 살펴보면, 3년 이상 된 비정규직 노동자들은 전체 191명이다. 연구 분야에서 위촉연구원과 연구보조가 131명으로 가장 많고, 행정보조 업무를 담당하고 있는 노동자들도 31명으로 상당수를 차지하고 있다.

#### 나. 예산 운용 현황

정부출연 연구기관의 재원은 기본적으로 정부의 출연금과 기타 수입금으로 운영되고, 정부가 정하는 회계원칙에 따라 처리하도록 되어있다. 한국건설기술연구원은 운영 및 사업에 필요한 운영재원 등의 경비는 출연금, 보조금, 자체수입금 또는 기부금 및 재산으로부터의 과실수입금, 차입금 및 기타수입 등으로 충당하는 방식을 취한다.

한국건설기술연구원의 2006년 결산 총괄표를 살펴보면, 수입에 있어서 정부 출연

금이 차지하는 비율은 약 19%에 불과하고 연구 사업을 통한 자체 수입이 80% 정도를 차지한다. 지출에 있어서는 인건비가 약 18%, 연구비가 전체 지출의 70%를 차지한다. 인건비는 정부 출연금 중 일부와 자체수입을 통해서 지급되고 있고, 정부 수탁연구사업과 민간수탁연구사업의 양은 현재 고용되어 있는 비정규직 노동자들의 인건비에 영향을 줄 수 있는 구조이다.

<표 3-4-16> 한국건설기술연구원 2006년 결산 총괄표

(단위: 백만원)

수 입			지 출		
구분	결산	비율	구분	결산	비율
1. 정부출연금	24,527	18.86%	1. 인건비	23,782	18.28%
2. 자체수입	105,537	81.13%	2. 연구직접비	91,123	70.05%
가. 국가R&D사업	93,310	71.73%	가. 기관고유사업비	6,886	5.29%
나. 민간수탁연구사업	9,854	7.58%	나. 정부수탁연구사업비	78,601	60.43%
다. 기타수입	2,373	1.82%	다. 민간수탁연구사업비	5,636	4.33%
3. 전기이월금	16	0.01%	3. 경상운영비	3,923	3.02%
			4. 일반사업비	1,495	1.15%
			5. 시설비	4,702	3.61%
			6. 차기이월금	353	0.27%
			7. 기타사업	4,702	3.61%
합 계	130,080	100%	합 계	130,080	100%

자료: 한국건설기술연구원 홈페이지

### (3) 무기계약직 전환에서의 예외조항 문제

「공공부문 비정규직 대책」에서 정부가 제시하고 있는 방향은 크게 세 가지로서, 무기계약 전환, 외주화 개선, 비정규직 처부개선 및 차별시정이다. 한국건설기술연구원이 정부의 「공공부문 비정규직 대책」을 근거로 비정규직 노동자들에 대한 접근은 무기계약 전환과 비정규직 처우개선 및 차별시정 부분에서 이루어질 수 있다. 정부는 기본적으로 상시·지속적인 업무에 종사하여 근속기간이 2년 이상인 자(2007년 5월 31일 기준)는 무기계약으로 전환한다는 방침이다. 이 기준을 근거로 한국 건설기술연구원에서는 191명이 해당되지만, 정부는 무기계약전환규모를 50명으로 확정지었다.

우선 Post-Doctor, Post-Master 형태로 고용되어 있는 비정규직의 경우 고용기간을 2년으로 운용하였기 때문에 업무의 특성과 관계없이 무기계약 전환에서 제외된다. 그러나 연구원에서 근속 기간이 3년을 넘으며 상시지속적인 업무를 수행하고 있음에도 무기계약 전환은 예외조항으로 인해 그 실효성이 높지 않다. 예를 들어 한국건설기술연구원의 위촉직 비정규직 노동자들은 프로젝트 별로 계약을 하면서 장기근속을 하고 있는데, 「기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률」의 기간제근로자 사용 예외조항을 근거로 무기계약 전환 대상에서 빠지게 된다. 또한 예외조항 기타 사항으로 예시되어 있는 ‘사업의 폐지, 업무수행 방식의 변경 등’도 연구기관의 사업 수행 방식에 비춰봤을 때는 비정규직의 고용을 위협할 수 있는 조항이다<sup>65)</sup>.

■ 「기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률」 기간제근로자 사용 예외조항

- 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우  
(예: 기한이 정해져 있는 프로젝트 사업 종사자 등)
- 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
- 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우  
(예: 전문자격 소지자 등)
- 기타 이에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우  
(예: 사업의 폐지, 업무수행 방식의 변경 등)

주: 예시는 「공공부문 비정규직 대책」에서 기재한 내용임.

(4) 비정규직 처우개선 및 차별시정 문제

정부의 비정규직 노동자 처우개선과 관련하여 저임금노동자들에 대해 퇴직금, 법정수당, 사회보험료를 별도로 편성하고, 임금을 시중 노임단가를 적용하도록 하고 있다. 또한 공공기관비정규직대책추진위원회는 ‘무기계약 및 기간제 근로자 등 인사관리 표준안’에서 공공부문 비정규직 노동자들의 처우문제를 구체적으로 다루고 있다. 우선 임금은 유사·동종의 시장임금 수준을 고려하여 공공기관별로 생산성을 반영한 직무급 등을 도입할 수 있도록 하고 있고, 4대보험 가입과 퇴직금 지급은 의

65) 공공기관비정규직대책추진위원회가 작성한 ‘무기계약 및 기간제 근로자 등 인사관리 표준안’(2007. 4월)에서 해고 사유로 ‘업무량 변화·예산감축’을 제시하고 있는데, “현재 법원은 일반적인 기업의 정리해고에 대해서는 명백한 경영 상의 위기가 존재할 경우에 가능한 것으로 보고 있는 반면, 공공부문에 있어서는 예산삭감이나 일부 사업의 이관 등도 해고의 사유로 인정하고 있다는 점”(김철희, 2007)은 ‘모범적인 사용자’라는 정부의 취지보다 후퇴한 사안으로 평가된다.

무 사항으로 제시하고 있다. 즉 정부는 공공부문 비정규직 노동자들에게 복리후생에 관한 영역에서는 차별을 두지 않지만, 임금에서는 차별을 둘 수 있도록 유도하고 있다.

한국건설기술연구원에서도 정규직과 비정규직의 복리후생은 별다른 차이를 보이고 있지 않지만, 임금에서는 차별적 요소를 담고 있다. 한국건설기술연구원에서 일하는 비정규직 노동자들은 연구원과 연구보조원은 정규직의 82% 수준을 받으며, Post-doctor, Post-master는 월 고정액을 받는다. 임금의 차이는 성과급에도 반영되어 정규직 노동자와의 차이는 더욱 커진다.

<표 3-4-17> 정부 대책에 따른 비정규직 연구원 임금 변동

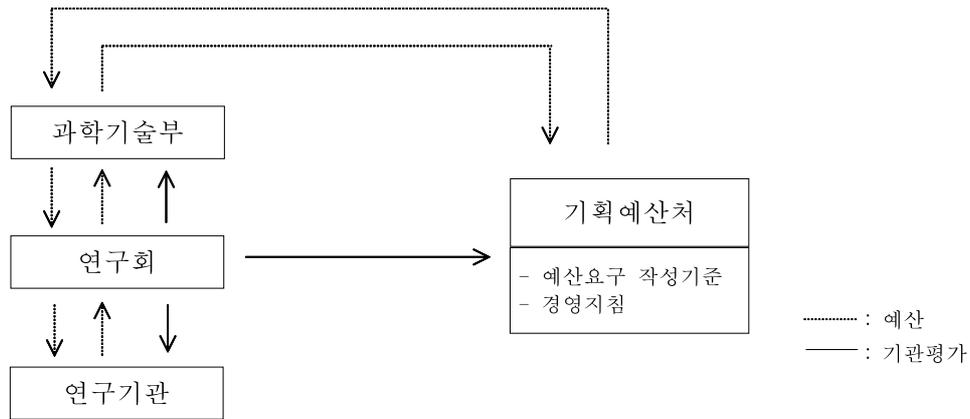
구분	치우수준		비고
	무기계약 이전	무기계약 이후	
연구원	4,326천원	5,276천원	정규직 연구원의 82%
연구보조	2,993천원	3,650천원	정규직 기능원의 82%
Post-doctor	3,106천원	3,106천원	월 고정액
Post-master	2,495천원	2,495천원	월 고정액

(5) 예산 통제의 문제

정부출연연구기관은 소속 연구회로부터 기관평가와 예산안을 심의 받는다. 소속 연구회가 시행하는 기관평가는 기획예산처의 예산요구 작성기준과 경영지침이 반영되고 있고, 평가 결과는 기획예산처와 주무부처에 통보된다. 그리고 기획예산처는 평가결과를 참고하면서 연구기관의 예산을 편성하고 국회에 제출하여 확정된다. 이와 같은 구조는 기획예산처의 경영지침이 연구기관의 예산에 영향을 미치는 구조로서 기관 자체적으로 예산 운영의 여지는 좁아질 수밖에 없다.

한국건설기술연구원은 2006년 한 해 이월금으로 353백만 원을 집행하였다. 비정규직 노동자들의 인건비가 안정적으로 확보되지 않는 상황에서 차기 이월되는 재원에서 일부를 비정규직 노동자들의 임금으로 활용할 수 있는 방안도 고려할 수 있으나 제도적으로 제한이 있다. 기획예산처의 '2007년 예산 및 기금운용계획 집행지침'에서 정부출연연구기관이 자체수입 초과달성, 비용절감 등 경영개선으로 결산잉여금이 발생한 경우 퇴직급여충당금 부족기관은 퇴직급여충당금 적립을 하고, 그렇지 않는 기관은 기관고유연구 사업에 일차적으로 사용하도록 규정하고 있다. 그리고 능률성과급 및 이사회 승인을 거친 사업에 사용하도록 되어 있어 비정규직 임금 보전에 사용하기는 쉽지 않은 구조이다.

<그림 3-4-3> 연구기관 기관평가와 예산배정 흐름



(6) 소결

정부의 「공공부문 비정규직 대책」에 따른 한국건설기술연구원의 변화는 우선 상시·지속적인 업무에 종사한 근속기간이 2년 이상 노동자에 대한 무기계약화가 있었다. 그러나 전체 대상자 191명 중 50명 밖에 무기계약으로 전환되지 않았고, 나머지는 「기간제 및 단기간 근로자 보호 등에 관한 법률」의 기간제근로자 사용 예외조항으로 인해 제외되었다. 정부가 공공부문 비정규직 노동자들의 고용을 보장한다는 취지에도 불구하고 공공기관에서도 예외조항을 활용하는 방식으로 비정규직 노동자들의 고용을 위협하고 있는 실정이다. 또한 차별시정에 있어서도 4대보험과 퇴직금 등의 복리후생에 관한 사항은 기존에도 이미 실행하고 있는 것으로서 정부 대책의 실효성으로 보기는 어려운 상황이다.

임금에 있어서는 약간의 개선책을 내놓고 있지만, 기존에 동일한 업무를 수행했던 비정규직 노동자들에게 임금을 정규직과 똑같은 수준을 제시하기 보다는 업무의 변형을 주는 방식으로 왜곡될 가능성이 크다. 이와 같은 문제는 정부가 비정규직 노동자들의 인건비를 안정적으로 확보하지 못하기 때문에 발생하는 현상으로 볼 수 있다. 특히 정부의 예산을 편성하는 기획예산처가 기관의 전체적인 인력 및 조직의 운영에 영향을 주는 조건은 개별 기관의 자구책이 한계를 가질 수밖에 없는 구조이다.

2) 서울특별시 도시철도공사

(1) 지방공기업의 운영 일반

지방공기업은 지방자치법 제146조와 지방공기업법에 근거해서 만들어진 기관으로서 지방자치단체가 설치 및 운영을 관장한다. 지방공기업은 경영방식에 따라 나뉘는데, 직접경영사업의 경우 지방직영기업(상하수도 등)으로 간접경영사업의 경우 지방공사·공단(도시개발공사, 시설관리공단 등)으로 구분된다.

중앙정부 역시 지방공기업의 운영에 관련되어 있는데, 행정자치부는 매년 ‘지방공기업 예산편성기준’을 발표하는 등 지방공기업의 경영혁신 및 경영평가에 관여하고 있다. 행정자치부는 매년 3월에 ‘경영평가 실시계획’을 수립하여 해당 기관에 이를 시달하고, 경영평가기관은 5-8월까지 개별 지방공기업을 평가한다. 경영평가 결과를 기준으로 중앙정부는 지방기업의 책임경영체제를 확립하기 위하여 부실 지방공기업에 대하여 경영진단을 실시할 수 있도록 하고, 필요시 임원해임, 조직개편 등 경영개선을 위한 조치를 권고할 수 있다. 지방공기업의 예산편성기준을 제시하는 행정자치부의 지침사항을 살펴보면, 지방공기업의 효율적 운영을 통한 성과창출을 주요한 기조로 삼고 있다. 행정자치부가 추진하고 있는 지방공기업의 경영평가는 영역구분으로 경영평가와 사장평가로 나누어진다. 경영평가의 중심적 내용은 경영혁신에 관한 사항이고, 의제별로는 책임경영, 경영관리, 사업운영, 고객만족 등으로 구성되어 있다. 경영평가 내에는 지방공기업에 시달된 정책을 얼마만큼 준수하는지를 평가하는 정책준수지표가 있고, 공공부문 비정규직 대책에 관한 사항도 이에 포함된다.

<표 3-4-18> 지방공기업 분류 및 현황

구분	지방직영기업		지방공사·공단				
	상수도	하수도	지하철	도시개발	시설관리공단	환경공단	기타공사·공단
개수	49	37	7	16	62	5	21

이와 같이 서울특별시 도시철도공사(이하 ‘서울도시철도’)는 매년 경영평가를 받는 지방공기업으로서 행정자치부의 지침에 영향을 받고, 직접적으로는 지방자치단체의 방침에 따라 운영되고 있다. 서울도시철도는 공공부문 비정규직 대책의 분류기준에 따라 중앙행정기관, 지자체, 교육부문, 공기업·산하기관 중 지자체에 포함되어 비정규직 문제를 점검하도록 되어 있다. 공공부문 비정규직 문제와 관련하여 서울도시철도는 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직 문제가 공존하고 있는 대표적인 사업장으로서, 정부의 「공공부문 비정규직 대책」이 기관에서는 왜곡될 수 있음을 보여주고 있다.

(2) 서울도시철도 사업장 현황

서울도시철도의 인력은 직종에 따라 크게 행정직, 기술직으로 구분되고, 비정규직의 인원은 서울도시철도에 직접 고용된 노동자만 나타나고 있다. 현재 서울도시철도는 청소 및 방역소독, 전동차 경정비·중정비, 차량기지 설비관리 및 청소, 전동차 냉방기 정비 등의 업무를 외주화로 운영하고 있다. 이에 서울도시철도에서 일하고 있는 인력은 간접고용인원 2,600명(2005년 기준)까지 합치면 약 1만 명에 이를 것으로 추산된다.

<표 3-4-19> 서울도시철도 직종별 인력 현황(2006년)

구분	인원	행정직	기술직	비정규직	계
인원	5	2,116	4,634	142	6,897
비율	0.1%	30.7%	67.2%	2.1%	100%

### (3) 직접고용 비정규직의 고용불안

#### 가. 계약해지 및 외주화

정부는 2006년 8월에 발표한 「공공부문 비정규직 대책」에 앞서 각 기관에 무기계약 전환여부에 대한 계획서를 작성하여 중앙 행정기관에 제출할 것을 요구하였다. 이에 서울도시철도는 장기간 비정규직 노동자들이 수행한 업무에 대해 외주화를 한다는 계획을 제출하며 정부의 대책과 상반된 모습을 보여주고 있다.

서울도시철도는 2006년 7월 다음 년도 예산편성을 준비하는 과정에서 예산 절감을 이유로 직접고용 비정규직의 고용을 보장할 수 없음을 시사하였다. 2006년 말 기준으로 서울도시철도에 직접 고용된 비정규직 노동자는 모두 142명으로, 직종은 식당종사원, 모타카 운전원, 이발사, 매점관리원 등으로 고용기간이 2년이 넘는 사람은 115명에 이른다. 이들은 정부가 무기계약 전환 기준으로 제시하고 있는 상시 지속적인 업무를 수행하고 있었던 것이다. 우선 직접고용 비정규직으로 이용실에서 일하던 노동자를 2006년 11월에 계약해지 통보를 하였다가 이를 취소하고 '계약만료'로 재통보하는 사건이 있었다. 또한 서울도시철도는 서울시 투자기관 무기계약전환 계획에서 2007년 3월 현재 132명의 비정규직 노동자에 대해 외주화 계획을 발표하는 등의 고용보장을 외면하였다.

몇몇 사례를 살펴보면, 기존에 근무하던 계약직 노동자가 정규직으로 전환되지 않고 오히려 고용위협을 받는 모습을 보이고 있다. 예를 들어, 계약직 노동자가 담당하던 환경관리 업무와 국제교류 업무는 감사원 지적사항으로 업무 자체는 정규직 업무로 바뀌었지만, 그곳에서 일하고 있던 노동자는 일부만 정규직 전환이 이루어졌다. 환경관리는 차량사업소에서 수질관리 등을 하던 업무로서 남성 3인과 여성 3

인 총 6명이 일하고 있었고, 공채를 통한 채용으로 정규직화가 이루어졌는데 남성 3인만 합격하고 여성 3인으로 떨어졌다.

<표 3-4-20> 직종별 비정규직 현황 및 무기계약전환 대상(2007년 3월 기준)

직종	비정규 직	2년이상	2년미만	전환요 구	상시지 속	제외사유
식당보조	61	57	4	0	X	외주추진
모타카 운전원	51	44	7	0	X	외주추진
이용사 및 이용보조	13	10	3	0	X	외주추진
매점운영	5	4	1	0	X	외주추진
자료관리	1	0	1	0	X	
시설방호	1	0	1	0	O	고령자
계	132	115	17	0		

자료: 「공공부문 비정규직 대책」에 따른 전환계획서

국제교류 업무에서 일하고 있는 비정규직 노동자는 총 2명으로서, 한명은 광화문 종합안내소에서 10년을 근무하다 홍보실에 국제교류과가 생기면서 이동하게 되었고, 다른 한명은 2006년에 신규 채용되었다. 정규직 전환 과정에서 공채방식을 도입하면서 2명의 계약직 노동자의 전공을 고려하지 않고 중국어 1명을 공채하는 방식으로 이루어졌다. 10년 장기근속한 사람은 떨어지고 경력 1년 차인 비정규직 직원만이 합격하게 되었다. 정부는 2006년 8월에 내놓은 「공공부문 비정규직 종합대책」에서 ‘정규직 채용시 비정규직 우선 고용’ 항목에서 “동일 사업 또는 사업장에서 동종·유사업무에 종사하는 비정규직이 우선 채용되도록 노력”할 것을 밝히고 있다. 하지만 실제 사업장에서는 인건비 절감을 가장 우선시 하는 가운데 오래 근무한 노동자가 공채에 떨어지는 현상을 보이고 있다.

한편 지방공기업의 경영평가에서는 정부의 정책을 얼마만큼 성실히 이행하고 있는지를 점검하는 정책준수 평가를 하고 있다. 여기에서 행정자치부는 2007년부터 「공공부문 비정규직 대책」에 대한 추진실적 항목을 포함시키고 있는데<sup>66)</sup>, 비정규직 관련 예산 편성에 0.1점과 비정규직 무기계약직으로의 전환 여부에 0.2점을 배정하고 있다. 공기업의 경영평가에서 「공공부문 비정규직 대책」은 이행 유무로 구분하여 정부가 강력하게 지도할 필요가 있음에도 불구하고 점수로 환산되어 그 영향력이 미미할 수밖에 없고, 점수로 반영되는 비율은 매우 낮다. 이런 가운데 행정자치부가 제시하고 있는 경영평가에는 대상자(전환계획자)가 없는 지방공기업은

66) 지방공기업의 경영평가는 의제별로 책임경영, 경영관리, 사업운영, 고객만족으로 구분되어 있고, 각각 20점, 15점, 50점, 15점이 구성되어 있다. 「공공부문 비정규직 대책」에 대한 이행여부는 책임경영에서 ‘공기업 정책준수’ 부분에 포함되어 있다.

만점을 받도록 되어 있어, 서울시철도처럼 무기계약 전환계획이 없는 것으로 보고할 경우 만점을 받을 수 있다.

<표 3-4-21> 행정자치부 지방공기업 경영평가 세부지표

<p>나. 비정규직의 무기계약직으로의 전환여부 (0.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 기 준 : 2007년도 무기계약직으로의 전환실적           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2007. 6월 노동부 발표자료 기준</li> </ul> </li> <li>○ 점 수           <ul style="list-style-type: none"> <li>- <math display="block">\frac{\text{전환자 수}}{\text{대상자(전환계획자) 수}} \times 0.2 \text{ (점)}</math> </li> <li>- 대상자(전환계획자)가 없는 지방공기업은 만점처리</li> </ul> </li> </ul>
--

나. 무기계약직 노동자의 고용불안

서울도시철도는 계약 기간이 남아 있는 노동자들은 계약기간까지 고용을 보장하지만 이후에는 전부 외주화로 전환한다는 방침이다. 이에 기간제 노동자가 담당하던 업무를 외주화시키기 위한 근거로 공공부문 비정규직대책 실무추진단이 작성한 ‘무기계약 및 기간제 근로자 등 인사관리 표준안’을 변형하여 기간제 노동자를 언제든지 해고할 수 있도록 장치를 마련하였다.

<표 3-4-22> 도시철도 ‘무기계약 및 기간제 근로자 등에 관한 지침’

<p>제27조 [직권면직] ① 무기계약 및 기간제 근로자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 고용심사 위원회 심의를 거쳐 직권면직할 수 있다.</p> <p>&lt;상략&gt;</p> <p><b>3. 사업의 축소 또는 폐지, 정원의 개폐, 도급(용역) 시행 또는 예산의 감소 등 공사 경영상의 이유에 의한 고용조정이 필요한 경우</b></p> <p>&lt;중략&gt;</p> <p>② 제1항 제8호에 의한 경우 기간제 근로자는 재계약을 체결할 수 없다.</p>
--

표에서 보는 바와 같이 해고 사유를 “공사경영 상의 이유에 의한 고용조정이 필요한 경우”로 포괄적으로 규정하고 있다. 특히 「공공부문 비정규직 대책」에서는 “고유(핵심)업무 여부는 각 기관의 판단을 존중”한다는 방침을 명시함으로써 각 기관은 이를 적극 활용할 수 있고, 서울시철도 역시 도급전환을 비정규직 해고 사유에 포함시키고 있다.

(4) 간접고용 비정규직의 고용조건 악화

공공부문에서 외주화와 관련해서 제기되는 문제는 외주화된 업무가 공공성을 담보할 수 있는지와 외주업체에서 일하는 노동자들의 노동권이 보장되고 있는가이다. 정부는 두 가지 쟁점에 대해 ‘합리적인 외주화 원칙’ 정립한다는 목표로 외주 노동자 보호를 위한 외주업무 점검과 입찰제도 운영방식 및 제도 개선을 추진한다는 계획이다. 현재 공공부문에서 외주 업무의 실태를 살펴보면, 시설·장비관리가 25.1%로 가장 높고, 다음으로 청소업무와 경비업무가 20.2%와 11.8%로 나타나고 있다. 이들 업무를 외주화로 사용하는 이유로 비용절감 및 경영효율화를 가장 주요하게 들고 있으나, 비용절감에 대한 사전 정밀조사나 사후 측정이 없이 막연하게 외주화가 효율적이라는 태도가 자리 잡고 있다는 지적을 하고 있다.

<표 3-4-23> 공공부문 외주화 대상 업무의 내용(단위: 명, %)

시설·장비관리	청소	경비	기타	합계
6,696(25.1%)	5,375(20.2%)	3,137(11.8%)	11,435(42.9%)	26,643(100%)

자료: 공공부문 비정규직 종합대책(2006)

서울도시철도는 청소 및 방역소독, 전동차 경정비·중정비, 차량기지 설비관리 및 청소, 전동차 냉방기 정비, 정거장 조명 및 콘센트 유지관리, 위생급수 설비유지보수, 소방설비 유지 보수, 승강설비 유지보수, 차량기지 궤도보수, 본사 및 연수원 사옥관리 등의 업무를 외주화로 운영하고 있다. 이 중 전동차의 중정비는 3년 내지 6년마다 시행하는 차량의 안전과 직결되는 업무로서, 외주화 인력이 전체 인원의 73.6%로 높은 비중을 차지하고 있다. 서울도시철도공사에서도 핵심기술의 용역시행에 따라 기술예속현상이 발생하고 용역직원의 잦은 이직으로 정비품질이 저하되는 문제가 있는 것으로 인지하고 있다.

<표 3-4-24> 서울도시철도 중정비 인력

	사무실	입출창	부품	차체	회전기	대차	기계장비	합계
직원	15	12	3	2	2	2	2	38
용역	-	-	28	25	11	32	10	106
전체	15	12	31	27	13	34	12	144

자료: 서울도시철도(2007)

서울도시철도는 이와 같은 문제점을 인식하며 주요 기계장비 및 시험기에 대해서

는 직접 관리 운영한다는 계획을 가지고 있지만, 그 방식은 중정비 용역 전문 자회사를 설립하는 것으로서 직접고용을 회피하고 있다. 서울시철도는 대중교통의 안전과 직결되는 업무에서도 비용절감의 원칙은 예외없이 적용하고 있는데, 이는 정부가 고유(핵심)업무에 대해서 공공기관이 직접 수행하도록 한다는 기준이 실질적으로 작용하고 있지 않는 현상으로 평가된다. 특히 고유(핵심)업무에 대한 판단을 각 기관이 할 수 있도록 함에 따라서 공공성에 대한 기준이 기관의 자의적인 해석으로 이루어질 수 있는 문제점을 가지고 있다.

정부의 「공공부문 비정규직 대책」에서는 외주화에 대한 기준으로 지원(주변)업무에 대해서는 외주를 허용하도록 하고, 이때 간접고용된 노동자들의 임금이 시장 임금보다 불합리하게 낮지 않도록 입찰제도를 운영하도록 지시하고 있다. 그 내용으로는 인건비를 시중 노임단가 수준에 맞추고, 낙찰 하한율을 높여 임금을 보존할 수 있도록 한다는 것이다. 그러나 서울시철도의 사례는 정부 지침이 왜곡될 가능성을 보여주고 있다. 서울시철도가 역사청소용역 도급관련 제안요청서를 살펴보면, 서울시철도는 청소용역 도급업체에게 정부가 제시한 낙찰하한율과 적격심사기준을 적용하고 있다. 하지만 도급업체는 동일한 예산규모로 낙찰을 받는 상황에서 인건비 비중이 커짐에 따라 인원을 줄여서 운영하는 편법을 사용하게 된다. 또한 도급업체에서 “노사분규 발생 등으로 정상적인 용역업무를 수행할 수 없다고 인정되는 경우” 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있는 조항이 포함되어 있는데, 간접고용 노동자들의 고용과 인건비에 대한 안전 장치가 없을 경우 도급업체는 계약해지를 이유로 간접고용 노동자들의 처우를 악화시킬 수 있다.

<표 3-4-25> 정부의 외주 노동자의 처우개선책

구분	대책안	서울시철도 청소용역 도급
인건비 편성기준	시중노임단가 수준	※ 정부 대책안을 준수하여 도급계약을 체결하나, 전체 계약금액 중 청소 용역 노동자에 대한 인건비 상승에 따른 고용인원에 대한 내용은 부재
낙찰하한율	조달청 기준 낙찰하한율 87.7%로 조정	
적격심사기준	- 예정가격산정시 적용한 시중노임단가에 낙찰률을 곱한 수준 이상으로 임금 지급 - 퇴직금, 4대보험료 등 법정부담금을 임금과 별도 책정 - 포괄적인 재하청방식 금지	

(5) 소결

서울시철도 사례에서 확인되는 비정규직의 문제는 「공공부문 비정규직 대책」 허점으로 인한 직접고용 비정규직의 고용불안과 외주노동자들의 처우 문제로 요약할 있다. 직접고용 비정규직의 경우 상시지속 업무에 2년 이상 고용된 노동자를 무

기계약으로 전환하라는 정부의 지침은 외주화 계획으로 무력화되고 있고, 심지어 행정자치부가 실시하는 경영평가에서 더 좋은 점수를 받을 수 있는 모순적인 상황까지 발생할 수 있다. 또한 서울도시철도 사례는 외주노동자들의 처우 개선을 위한 실질적인 방안 모색이 필요함을 시사한다. 도급 업체에 고용된 노동자들에게 일괄적으로 시중노임단가와 4대 보험을 적용하도록 한 것은 의미 있는 지침이었음도 불구하고 현실에는 왜곡된 모습으로 드러나고 있다. 각 기관에서는 외주화를 하는 이유로 ‘비용절감’을 내세우고 있기 때문에, 간접 고용된 노동자들에 대한 임금 등의 노동조건 개선은 고용감축 등으로 이어질 수 있는 상황을 연출한다.

### 3) 한국승강기안전관리원

#### (1) 개요

한국승강기안전관리원은 전국의 승강기 안전검사 업무와 승강기 안전 교육 및 홍보 업무를 주요 사업 내용으로 삼는 기관이다. 1992년 한국승강기관리원이 설립되어 1997년 한국승강기안전관리원으로 전환하였다. 기관의 법적 근거는 ‘승강기제조 및 관리에 관한 법률’에 있고 주요 업무는 승강기 등에 대한 정밀 안전진단·감정·지도 및 자문, 승강기 안전에 관한 조사·연구, 승강기 안전에 관한 교육·출판 및 홍보, 승강기에 관한 정보의 종합관리 및 제공 등이다. 전국에 21개 지원과 3개의 출장소를 가지고 있고 2007년 12월 현재 총 정규직 직원 468명과 비정규직 직원 47명으로 총 515명의 직원이 근무하고 있다. 노동조합은 민주노총 소속의 전국공공서비스노동조합의 한국승강기안전관리원지부 형태로 조직되어 있다. 조합원은 현재 369명으로 남자가 356명이고 여자가 13명이다. 노동조합 가입은 오픈샵으로 운영되며 조합원 가입의 자격은 팀장 및 지원장 이상 간부를 제외한 전 직원이다. 지부 집행부의 임기는 2년이고 임금협상은 1년마다 단체협약은 2년마다 체결된다.

본 기관은 산업자원부의 감독 하에 있지만 정부로부터의 기관 운영 예산은 전혀 지원되지 않고 자체 수익으로 예산을 전부 조달하고 있다. 1998년 이전에는 승강기 안전검사 시장이 사업체(공장) 부문은 노동부의 감독을 받는 한국승강기안전기술원이 서비스를 독점한 반면, 사업체 이외의 부문(아파트, 사무용 빌딩 등)은 산업자원부의 감독을 받는 한국승강기안전관리원이 서비스를 독점하여 시장 구분이 명확하게 있었다. 그러나 1998년 이후 공공서비스의 규제완화 차원에서 시장 구분이 무너지고 본격적인 시장 경쟁체제가 도입되었다. 즉 승강기 안전 관련 검사기관을 서비스 수요자가 선택하게 된 것이다. 노동조합 지부장에 따르면, 경쟁체제 도입 이후 한국승강기안전관리원의 시장 점유율은 점차 하락하여 현재 68% 정도이고, 한국승강기안전기술원이 나머지 32% 정도의 시장을 점유하고 있다.

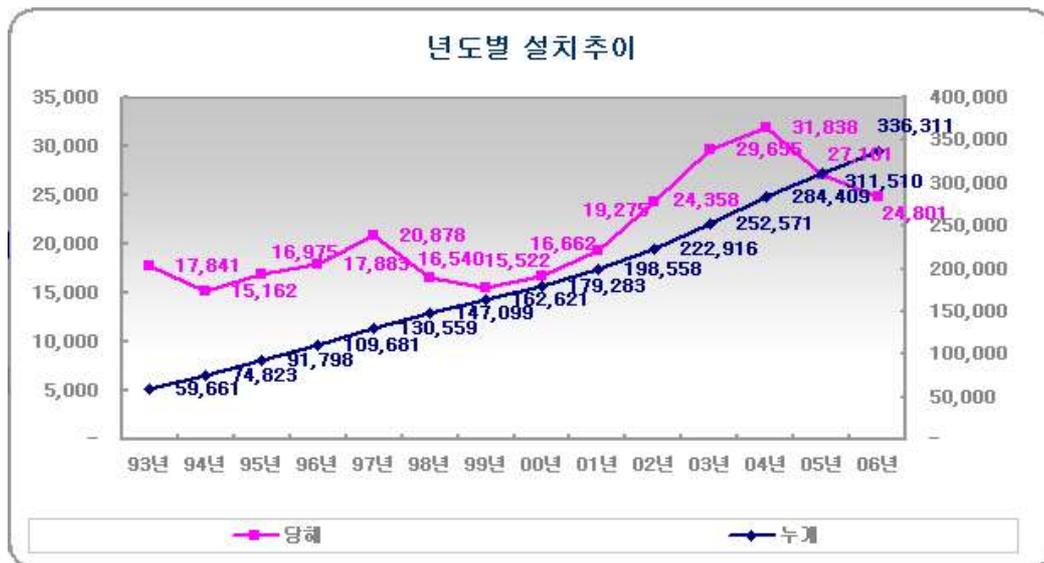
정부로부터의 예산 지원이 없지만 경영감독 및 평가, 정원 및 현원 관리 등에서

는 정부의 통제를 받고 있다. 승강기 대수가 지속적으로 증가하여 검사 인력에 대한 수요가 점점 많아졌으나 정원 통제를 받고 있는 상황에서 인력 충원은 수요 증가에 맞게 진행되지 못하였다. 이러한 상황이 정원의 인력, 즉 비정규직 검사인력의 증가로 이어졌고 2006년 ‘공공부문 비정규직 대책’이 발표되면서 비정규직 인력의 정규직화가 인력 운영상의 핵심 문제로 부각되었다. 본 기관은 기존 직급 하위에 새로운 직급(7급)을 신설함으로써 기간제 검사인력을 정규직화한 사례이다. 이에 대한 자세한 내용은 한국승강기안전관리원의 경영혁신본부장 및 인사/노무팀 간부, 노동조합 지부장과의 면접을 바탕으로 구성하였다.

(2) 시장경쟁과 인력 운용의 변화

한국승강기안전관리원의 주요 업무는 신규 승강기 안전검사 및 기존 승강기 정기 안전검사이다. 업무는 안전문제라는 공공적 성격을 지녔고 이를 위하여 승강기기사 자격증을 보유한 안전검사 요원만이 이 업무를 담당한다. 직원은 주로 전기, 기계, 제어 계통의 4년제 대졸자 출신들로 구성되어 있으며 채용 후 이들은 전원 6개월 과정의 연수생 제도를 거치게 되어 있다. 연수생 과정에서는 승강기 안전검사에 필요한 교육 및 훈련을 실시하여 승강기기사자격증을 취득하게 한다. 직원의 약 90% 정도가 자격증을 보유하고 있다.

<그림 3-4-4> 연도별 승강기 설치 추이 (1990-2006년)



자료: 한국승강기안전관리원 홈페이지 통계자료실(<http://www.kesi.or.kr/>)

정부산하기관으로 인력 운용은 정부의 정원 관리와 예산 통제에 종속되어 있다. 전국의 승강기 대수가 지속적으로 증가하면서 검사 인력 수요가 늘어났지만 이러한

정원 및 예산 통제에 의하여 이에 즉각적으로 반응하지 못하였다. 아래 <그림 3-4-4>에서 보듯이, 1994년 59,661대였던 승강기는 2006년에는 336,311대로 5배 이상 증가하였다. 이러한 시장 수요의 변동에 기관의 인력 변동은 탄력적으로 대응하지 못한 것이다.

노조 지부장에 따르면, 주어진 인력으로 늘어난 수요에 대응하다보니 1인당 1일 점점 대수가 늘어났고 이에 따라 부실검사의 위험도 증가하였다고 한다. 또한 안전성을 담보하기 위하여 필수적인 철저한 안전점검(서비스의 공공성)과 일정한 시장을 놓고 타 업체와 경쟁을 해야 하는 상황(시장의 영리성) 속에서 본 기관의 자구책은 1인당 1일 검사대수의 증대, 정규직 임금 동결, 그리고 기간제 점검요원의 증대였다.

첫째, 1인당 1일 검사대수의 증대는 기관의 채산성이 날로 악화되는 상황에서 생산성 향상의 노력으로 볼 수 있다. 국고지원을 전혀 받지 않고 기관의 수입 중 약 95%를 검사 수수료에 의존하는 상황에서 현원을 증가시키지 않고 수익을 높이는 방법은 1인당 생산성을 높이는 것이었다. 이에 따라 부실검사의 위험이 커졌다. 실제로 노조 지부장에 따르면, 검사 불합격율이 종전에 비해 1/10로 떨어졌다고 한다.<sup>67)</sup>

둘째, 채산성 악화에 대한 대응으로 기관과 노동조합은 정규직의 임금동결에 합의하였다. 아래 <그림 3-4-5>에서 보듯이, 2005년과 2006년에 정규직의 1인당 평균임금(직원총보수액/상시종업원 수)은 거의 변화가 없었다. 승강기 검사대수가 지속적으로 증가하는 상황에서 일정한 규모의 인력 충원이 불가피하였기에 인건비 부담을 줄이는 방식으로 대응한 것이다. 이러한 자구노력 때문에 기관은 2006년도 ‘경영혁신평가’ 중 인건비 수준의 적정성 및 급여체계의 개선 항목에서 우수한 점수를 받게 된다.<sup>68)</sup>

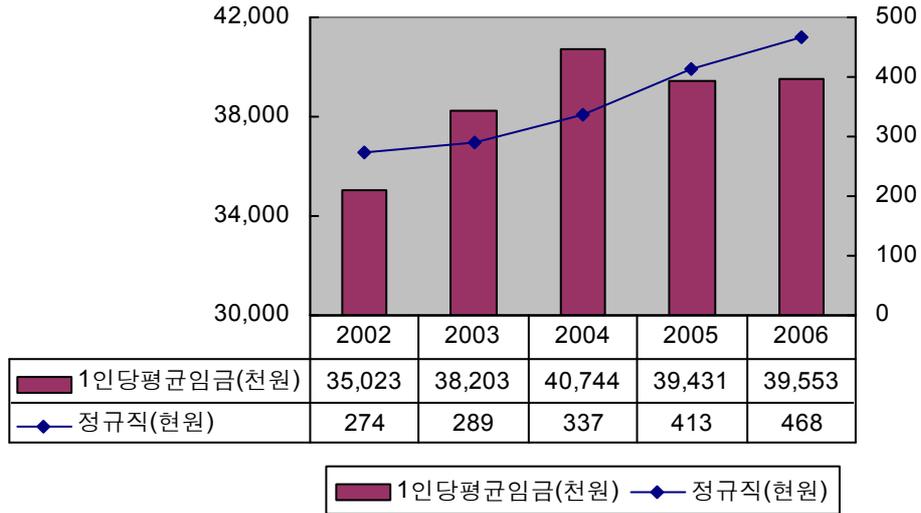
셋째, 채산성 악화에 대한 대응으로 기관의 핵심업무인 승강기 안전검사에 기간제 인력을 활용하였다. 승강기 검사를 담당하는 기간제 인력은 연수생을 모집한 후 6개월의 연수과정을 수료한 인력으로 충원되었다. 2003년부터 기간제 인력은 1년간 근무한 후 6급 정규직으로 전환되는 자격이 주어졌다. 기간제 인력의 담당 업무와 정규직 검사인력의 담당 업무는 동일한 것이었다. 승강기 검사는 2인 1조로 이루어지는 데 주검사와 부검사를 각기 담당한다. 기간제 인력도 일정한 자격을 갖추면 주검사 업무를 담당할 수 있다. 이렇듯 유사·동종 업무에 기간제 인력을 광범위

67) 이와 관련된 또 하나의 문제는 1998년 이후 피검사자가 두 곳의 검사기관(한국승강기안전관리원과 한국승강기안전기술원)을 선택할 수 있게 되면서 안전점검의 엄격성과 철저함이 기관의 수익성과 상충관계(trade-off)에 놓이게 되었다는 점이다.

68) 경영혁신평가를 인용하면 다음과 같다. “한국승강기안전관리원은 전년에 이어 2006년에도 어려운 경영환경에 대응하여 (자연호봉승급분을 제외한) 임금인상을 자율적으로 동결하는 획기적인 노력을 기울인 사례로 평가된다. 이는 관리원의 주요 사업이 시장경쟁에 노출되어 있음을 반영하는 것으로서, 관리원은 시장변화에 적절한 임금관리를 하고 있다고 평가된다.” (2006년 경영혁신평가, 한국승강기안전관리원, 35쪽)

하계 활용한 것은 인건비 부담의 감소가 핵심 이유였다(경영혁신본부장 인터뷰).

<그림 3-4-5> 한국승강기안전관리원의 1인당 평균임금과 정규직인원 변동추이



자료: 한국승강기안전관리원 내부자료

### (3) 비정규직 인력의 정규직 전환: 하위직급의 신설

한국승강기안전관리원의 비정규직은 승강기 안전검사를 담당하는 기간제 인력이 주를 이루고 그 외에도 운전원, 청소·경비직 등이 존재하였다. 운전원은 승강기 안전검사 출장시 검사요원 차량의 운전을 담당하는 업무를 수행한다. 그들은 원래 용역업체 소속이었다가 2005년에 직접 고용으로 전환하였다. 노동조합 지부장에 따르면, 용역업체 소속이었을 때 임금 수준은 100만원 내외였지만 직접 고용(기능직)으로 전환한 이후에는 약 170만원 정도로 상승하였고 일선에서의 근무태도도 많이 개선되었다고 한다. 청소·경비 업무는 주로 고령자들이 담당하고 있는데 현재 5명이 근무한다고 한다. 이들의 경우 정규직화를 통해 고용을 안정시킬 경우 정년 규정(57세) 때문에 계약 해지의 우려가 있어 계약직으로 근무하고 있다고 한다.

비정규직의 대다수를 차지하는 승강기 검사 기간제 인력은 2006년에 7급 신설을 통해 정규직화가 진행되었다. 기존의 1~6급에 새로이 7급이라는 하위직급을 신설하는 방식이다. 아래 <표 3-4-26>에서 보듯이 2006년에 18명, 2007년에 62명 등 현재까지 총 80명이 7급으로 전환되었다. 경영혁신본부장의 설명에 따르면, 7급 신설의 목적은 계약직에서 6급으로 바로 전환될 경우 기관의 인건비 부담이 너무

커지게 되어 경영상 어려움이 가중되기 때문에 임금 부담을 어느 정도 완화하면서 정규직 전환을 하자는 것이었다. 기존에 계약직에서 6급으로 전환할 경우 임금산정 시 경력 인정 부분이 있는데 정부의 임금가이드라인이 정해져 있는 상황에서 임금 부담이 너무 커진다는 것이다.

<표 3-4-26> 한국승강기안전관리원의 직급별 인원 변동

(단위:명)

구분		2003년	2004년	2005년	2006년	2007년
정 규 직	1~2급	37	42	25	33	34
	3급	70	76	90	96	104
	4급	69	73	72	75	74
	5급	60	48	39	24	26
	6급	11	26	93	152	141
	7급	-	-	-	18	62
계약직		81	124	124	80	47

자료: 한국승강기안전관리원 내부자료

그런데 7급 신설 이전에도 계약직 검사인력의 경우 연수과정 이후 근속 1년 이상이 되면 6급 정규직 전환의 자격이 주어졌고, 대개 2년 이상이 되면 순차적으로 전환되었다고 한다. 전환은 일련의 평가와 산업자원부의 정원 증대 허용의 과정을 거쳐 매년 이루어졌던 것이다. 여기서 정규직과의 업무의 동일성이 전환의 가장 큰 근거가 되었다. 노동조합 지부장에 따르면, 공공부문 비정규직 대책이 나오고 기간제법 개정이 진행되면서 '무기계약직'으로의 전환이 유력한 대안으로 거론되었다고 한다. 노동조합의 입장에서 무기계약직은 완전한 의미의 정규직화가 아니었기 때문에 하위직급(7급) 신설을 통한 정규직화를 주장하게 되었다. 사용자에게도 어차피 단계적으로 6급 전환이 이루어지던 관행과 비교했을 때 7급 신설을 통한 정규직 전환은 인건비 부담의 감소 등 긍정적인 대안으로 평가되었다. 실제로 기관은 2006년에 7급을 신설한다는 조건으로 정원(T/O)을 늘려 받을 수 있었다고 한다.

따라서 한국승강기안전관리원의 경우 노사가 별다른 갈등이나 마찰 없이 정규직과 사실상 동종 업무를 담당하는 계약직 인력들을 기존 직급에서 하위 직급을 신설하여 전환시킨 대표적인 사례이다. 7급에서 6급으로의 승급은 징계와 같은 특별한 문제가 없을 경우 자동으로 이루어진다. 승급 자격은 7급에서 1년 이상 근무이다. 근로조건 및 사내복지도 6급이상과 동일하게 적용된다. 사측의 설명에 따르면, 7급 인원의 임금 상승폭이 기존 직원의 임금 상승폭보다 더 높게 하여 임금 격차도 매우 줄였다고 한다.

그렇다면 이러한 7급 신설을 통한 정규직 전환에 대해 기존 정규직원들의 반발은

없었는가? 노동조합에 따르면, 다른 사업장에서 나타나는 정규직 조합원들의 기득권 유지 경향이 그리 크지 않았다고 한다. 거기에는 첫째, 정규직과 비정규직의 업무가 동일한 것이기 때문에 고용형태에 따른 차별의 정당성이 매우 약하다는 점, 둘째, 아래 <표>에서 보듯이 2003년 이후 총 217명의 기간제 인력이 순차적으로 정규직으로 전환되었고 이 전환 인력은 2007년 현재 총 직원 515명 중 매우 큰 비중을 차지하고 있었다. 노조 지부장의 인터뷰에 따르면, 정규직 전환에 대한 내부 구성원의 수용성이 매우 컸고 오히려 정규직 전환에 대한 반대 목소리가 표면화되지 못할 정도의 조직 문화가 작용했다고 한다.

<표 3-4-27> 기간제 인력의 정규직 전환 추이

연도	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	합계
전환자 수 (명)	10	15	65	72	55	217

자료: 노동조합 제공 자료

#### (4) '전환' 이후의 상황

한국승강기안전관리원의 사례는 정규직과 동일한 업무를 수행하는 비정규직 인력을 하위직급의 신설을 통해 정규직으로 통합한 사례이다. 하위직급에 속하더라도 여타의 근로조건이나 사내복지 등에서의 차별은 존재하지 않는다. 7급에서 1년 이상 근무할 경우 거의 자동으로 6급으로 승급이 이루어진다.

2007년 말 현재 계약직 인력은 47명이다. 여기에는 연수생 수료 이후 1년 미만 근속자 30명과 1년 이상 2년 미만 근속자 12명, 그리고 청소·경비 업무를 담당하는 5명 등으로 구성되어 있다. 청소·경비직을 제외한 42명은 기관의 취업규칙에 따라 자격이 주어지면 순차적으로 7급으로 전환될 예정이다. 차별시정 문제 또한 기관은 매우 선도적으로 문제의 소지를 없애고 있다. 2007년 7월을 기해 현재의 계약직에 대해 근속수당이 신설되었고, 가족수당도 일률 적용 방식에서 가족수에 비례해서 적용하였으며, 차량보조비(비급여성)도 정규직과 동일하게 지급되었다. 사원대출과 기타 사내복지도 동일하게 적용하며, 계약직에게도 인센티브 상여금이 나가도록 조치되었다. 사측의 설명에 따르면, 이처럼 차별시정 문제에 대해 선도적으로 대응하였지만 이를 통해 비용 증가가 발생하여 경영상의 부담으로 작용하고 있다고 한다.

'전환' 이후 또 하나의 문제는 신규채용의 억제이다. 면담에 응한 경영혁신본부장의 설명에 따르면, 기관의 입장에서는 기존에 다소 융통성 있게 계약직으로 뽑아왔던 인력들을 이제부터는 채용을 자제해야 하게 되었다고 한다. 실제로 2008년은 아예 신규 채용을 하지 않기로 내부 방침을 세웠다고 한다. 승강기 설치대수가 늘어

나면 인력 필요가 발생하지만 인력 운용의 유연성을 도모할 방도가 없어지자 아예 신규 채용을 하지 않기로 한 것이다. 앞으로는 기관 CEO의 방침도 자연감소에 의한 충원 이외에는 최대한 인력 채용을 자제한다는 것이라고 한다. 대신에 생산성 향상 방안을 모색하고 있었다. 출근을 바로 현장으로 하고 퇴근도 현장에서 사무실을 거치지 않고 바로 집으로 하는 방안('직근직퇴'), 21개 지원 이외에 현장과 지리적으로 가까운 곳에 출장소를 증설하는 방안 등을 현재 모색 중이고, 향후에는 재택근무 체제도 강구할 예정이라고 한다.

#### (5) 소결

한국승강기안전관리원의 사례는 노사가 비정규직의 정규직 전환에 큰 갈등 없이 순조롭게 동의하여 하위직급 신설을 통하여 정규직 전환을 이끌어낸 사례로 볼 수 있다. 여기에는 정규직과 비정규직의 업무가 사실상 동일하며 기존에 비정규직의 단계적 정규직화가 관행화되었었다는 점이 크게 작용하였다. 또한 예산과 정원의 통제를 받는 입장에서 정규직의 임금동결과 7급 신설을 통한 정원의 추가 확보 등의 자구 노력을 통해 비정규직의 정규직화에 따르는 비용을 최소화할 수 있었다.

이 기관의 '전환' 사례는 일종의 통합형 내부화 유형에 속한다고 볼 수 있다. 통합형 내부화는 무기계약직이나 분리직군제 유형의 '전환'이 아닌 기존 정규직의 내부노동시장에 비정규직 인력을 포괄하는 유형이다. 통합형 내부화에도 기존 경력과 직무가치를 인정하지 않은 채로 하위직급의 신설의 유형과 기존 경력과 직무가치를 인정하는 완전 통합 유형이 있을 수 있다. 한국승강기안전관리원 비정규직의 전환 사례는 전자에 해당된다. 이것이 성공할 수 있었던 데에는 앞서 지적했듯이 전문가 자격증으로 공인된 정규-비정규 업무의 동일성, 기존 기간제 인력의 정규직 전환의 관행화된 조직문화, 정규직의 2년간의 임금동결 등의 자구노력 등이 복합적으로 작용한 것으로 보인다. 또한 노동조합의 전향적 태도와 사용자의 타협노선 등이 유효하였다.

#### 4) 학교 비정규직의 사례

##### (1) 학교·교육행정기관 비정규직 대책의 내용

정부의 공공부문 비정규직 종합대책의 일환으로 학교·교육행정기관 비정규직에 대한 대책도 강구되어 왔다. 여기에 해당하는 기관은 총 10,041개로 공립초·중등학교 9,382개, 국립대학 44개, 국립학교 52개, 교육청 등 교육행정기관 563개 등이다. 상시·지속적 업무를 담당하며 근속이 2년 이상인 자를 무기계약근로자로 전환하는 내용을 담은 비정규직 대책에 의하여 무기계약 전환 검토 결과 전환이 확정된 인원

은 51,205명이 되었다. 전체 대상 공공기관 중에서 학교·교육행정기관 소속 인원이 가장 많으며 무기계약직 전환 인원의 절대 수도 가장 많다. 전체 10,714개 대상 공공기관의 기간제근로자 206,742명 중 학교·교육행정기관 소속 기간제근로자는 89,757명으로 43.4%의 비중을 차지한다. 또한 무기계약직으로 전환이 확정된 총인원 71,861명 중 학교·교육행정기관 소속은 51,205명으로 71.3%로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그만큼 정부의 종합대책에서 학교 비정규직 문제는 대상 인원의 면에서 가장 큰 비중을 차지하는 중요한 사안으로 평가된다.

학교·교육행정기관에 종사하는 기간제근로자는 모두 89,757명이므로 집계되었다. 2007년 6월 발표시 영양사, 조리사, 조리원, 사무행정(구 육성회직원), 사서, 과학실험보조원, 교무보조원, 실습보조, 전산보조원, 특수교육보조 등 10개 직종 중 2년 이상으로 대상이 정해졌고,<sup>69)</sup> 이중 2년 이상 근속자가 57,461명이었으며, 이중에서 89.1%인 51,205명이 전환 대상자가 되었다. 주요 전환대상 직종은 학교 식당종사자 31,872명, 행정사무보조원 7,396명, 교무·과학실험 보조원 6,595명 등이다.

<표 3-4-28> 학교·교육행정기관 무기계약 전환 검토 결과

(단위: 명)

대상기관	기관수	총 근로자수(A)	2년 이상(B)	전 환(C)	전환율(C/B)
시·도교육청	9,945	82,956	54,593	49,826	91.3%
국립학교	52	421	231	200	86.6%
국립대학	44	6,380	2,637	1,179	44.7%
계	10,041	89,757	57,461	51,205	89.1%

전환된 무기계약근로자들은 공무원이 아닌 ‘민간인 정규직’으로서 ‘무기계약근로자 관리지침’ 또는 ‘학교회계직원 인사노무관리 규정’ 등 인력관리절차를 마련하여 인력관리가 이루어진다. 추가 소요예산은 '07년 17억원, '08년 743억원으로 추산되고 있으며, 이러한 예산소요액은 '07.10월 일시에 무기계약 전환과 처우를 개선함에 따라 교육부문 기능직 10등급 1호봉 수준으로 상향 조정하기 위한 총액 추정치라고 정부는 밝히고 있다. 2008년부터 교육청 예산 및 학교자체 예산에 반영토록 할 계획이다(공공기관비정규직대책실무추진단, 2007). 그런데 전국여성노조에 따르면, 이 예산은 이미 2004년도 <초중등학교비정규직대책>에 의해 2008년도까지 매

69) 대표적으로 여기에서 방과후 강사, 대학의 시간강사 등은 제외되었다. 방과후 강사의 경우 1주 근로시간이 15시간 미만으로 초단시간 근로자에 해당하여 기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호에 따른 무기계약 전환 예외 사유에 해당하며, 대학의 시간강사는 일반적으로 계약기간이 학기(4개월) 단위로 이루어지고 근로시간이 1주일 평균 9시간으로 같은 조항의 초단시간 근로자에 해당된다는 점 등이 고려되어 대상에서 제외되었다(공공기관비정규직대책실무추진단, 2007).

년 4%의 임금인상을 위해 이미 확보되었던 예산이며, 무기계약전환자에 대한 별도의 임금인상은 없다는 것이 현재까지 교육부의 답변이라고 한다(최순영의원실, 2007). 학교 비정규직의 임금 수준은 월지급액 기준으로 80만원에서 130만원 정도로 같은 공간에서 일하고 있는 공무원과 교사에 비해 매우 낮은 수준이다. 또한 각종 보조원과 조리사·조리원 등의 경우 방학 시기는 연봉액 산정에서 제외되고 있다. 즉 이들은 각각 275일과 245일의 근무일수를 기준으로 연봉이 책정되어 실제 출근 일수에 대해서만 지급하는 기존 일당을 연간 12개월에 나누어 지급하는 형태로 임금을 지급받는 것이다.

<표 3-4-29> 학교 비정규직 2007년 임금표

(단위: 원)

	2007년 연봉 (기준액의 96%, 원단위 절사)	월지급액
영양사, 사서	$16,917,600 \times 1\text{년} \times 96\% = 16,240,890$	1,353,408
사무보조	$15,164,100 \times 1\text{년} \times 96\% = 14,557,530$	1,213,128
실험보조원 전산보조원 교무보조원 실습보조원	$15,164,100 \times (275/365\text{일})\text{년} \times 96\% = 10,968,000$	914,000
조리사	$15,164,100 \times (245/365\text{일})\text{년} \times 96\% + 5\%\text{추가}$ $= 9,771,496 + 488,574 = 10,260,070$	855,005
조리원	$15,164,100 \times (245/365\text{일})\text{년} \times 96\% = 9,771,490$	814,291

자료: 최순영의원실(2007), 학교비정규직 관련 국정감사 질의 내용.

## (2) 무기계약직 인사관리(안)의 문제점

2007년 9월 초순부터 16개 시도교육청은 「교육기관(학교)소속 근로자 무기계약 전환계획 및 인사관리(취업규칙)(안)」을 각 학교에 내려 보내거나 학교행정실장에 대한 교육을 진행하였다. 별도의 인사관리안 또는 취업규칙이 필요한 이유는 무기계약 전환자들은 공무원(교원)과는 다른 ‘민간인 정규직’ 신분으로 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법 등의 적용을 받기 때문이다. 인사관리(안)은 기존에 학교 비정규직에게 적용되던 <학교회계직원계약관리지침>에도 없던 조항을 담고 있는데, 대부분 1년에 1회 또는 2회에 걸쳐 근무평점제를 실시하고 이것을 통해 해고와 징계가 가능하도록 하는 등의 내용이 그것이다. 이러한 해고 조항은 공공기관비정규직대책추진위원회에서 2007년 4월에 내놓은 「무기계약 및 기간제 근로자 등 인사관리 표준안」에서 이미 예고된 내용이였다. 이 ‘인사관리 표준안’에 따르면 해고 사유에는 △업무수행능력이 현저히 부족하거나 업무태만의 정도가 심한 경우, △신체·정신상의 장애로 직무수행 불가시, △고의나 중대한 과실로 인하여 소속된 기관

에 손해를 초래한 경우 등과 함께 △업무량 변화·예산감축, 직제와 정원의 개폐에 의한 경우와 △기타 상기에 준하는 사유로 소속 공공기관의 장이 정한 사유에 해당 하는 경우 등을 명시하여 본인 귀책 사유가 아닌 조직의 통폐합이나 변화에 따른 해고와 기관장의 자의적 판단에 따른 해고의 가능성을 열어두고 있다(공공기관비정규직대책추진위원회, 2007). 또한 ‘표준근로계약서(예시)’에도 해고사유에 관한 사항에 일방적인 근로계약 해지 및 해고를 가능케 하는 내용이 담겨 있다.

■ 무기계약 근로자 표준계약서(예시) 중 해고사유에 관한 사항

- 업무수행능력 부족, 업무태만, 신체·정신상의 장애로 직무수행 불가, 고의·중과실로 손해초래, 업무량 변화·예산감축 등으로 고용조정이 필요한 때에는 재계약을 하지 않거나 근로계약기간중에도 갑의 일방적인 의사결정으로 근로계약을 해지할 수 있다.
- 근무실적 평가 결과 계속해서 2회 이상 최하위 평정점을 받은 경우 재계약을 하지 않거나 근로계약기간중이라도 해고할 수 있다.

이러한 해고사유 및 근무평가 조항은 공공부문 무기계약직 전환의 근본취지인 기간제근로자의 고용 불안정 해소에 정면으로 배치되는 조항으로 지적되고 있는 것이다. 2007년 9월 이후 16개 시도교육청이 작성한 「교육기관(학교)소속 근로자 무기계약 전환계획 및 인사관리(취업규칙)(안)」은 이러한 표준안을 기초로 대동소이하게 작성되었다. 이 취업규칙의 문제점을 보다 구체적으로 보면 다음과 같다.

첫째, 인사관리위원회는 학교장과 교직원으로 구성하고 필요시 직원 및 외부위원을 위촉하게 되어 있는데 이 인사관리위원회는 징계위원회를 가름할 수 있고, 일부 교육청에서는 학교회계직원의 참여를 보장하라는 요구를 수용하기도 하였으나, 징계위원회는 해고, 정직, 감봉 등의 중징계를 할 수 있도록 되어 있다.

둘째, 그런데 이 인사관리위원회(징계위원회)의 결정사항에 대해 객관적으로 공정성을 검증하고 당사자가 소명할 기회를 갖는 제도적인 장치가 없다. 징계위원회에서 결정된 징계사항에 대해서는 곧바로 집행하도록 되어 있다.

셋째, 인사관리규정의 대부분은 공무원 복무규정을 적용하고 있는데, 정부 스스로 무기계약직은 공무원이 아니라 ‘민간인 정규직’이라고 적시하고 있는 것은 모순적이다. 공무원처럼 고용이 완전 보장되는 것도 아니며 처우는 말할 것도 없이 공무원보다 낮다. 일례로 모든 취업규칙에 동일하게 ‘학교의 통·폐합, 휴교, 공무원의 충원, 학생 수 감소, 사업의 종료나 변경 등 계약의 해지가 불가피한 때’ 해고를 할 수 있도록 되어 있는데 반해 공무원은 정년이 보장된다. 또한 학교비정규직에게는 ‘5단계의 근무평가에서 최하위 점수를 연속 2-3회 이상 받으면 징계해고를 할 수’있도록 되어 있다. 이러한 해고사유와 절차는 영리를 목적으로 하는 민간사업장에서도 찾아보기 힘든 독소 조항이라고 노동계는 문제를 제기하고 있다. 노동계는 정부 스스로

로 무기계약직을 공무원이 아닌 ‘민간인 정규직’으로 간주한다면 그에 맞게 근로기준법에 준하는 내용만을 적용시킬 것을 요구하고 있다.

<표 3-4-30> 교육기관 무기계약 인사관리(취업규칙)(안) 중 해고 관련 조항

<p>◎ <b>퇴직 및 해고, 직위해제</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 사망 또는 정년이 되었을 때</li> <li>○ <u>직제와 정원의 개편 또는 사업의 종료, 기관의 통·폐합, 학생수 감소, (공무원의 충원 - 서울시교육청, 인천시교육청) 등에 의한 폐직 및 예산 축소</u></li> <li>○ 신체 또는 정신적 장애가 발생하여 정상적인 업무를 수행할 수 없다고 인정되는 경우</li> <li>○ 업무수행능력이 현저히 부족하거나 업무태만의 정도가 심한 경우</li> <li>○ 형사상 유죄판결을 받은 때</li> <li>○ 근무성적이 극히 불량한 때 - 전북도교육청</li> <li>○ <u>근무성적 평가 결과에서 2회 이상 최하위등급을 받은 자로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 때 - 울산시교육청</u></li> <li>○ <u>근무성적 평가 결과 연속 3회 최하위등급(불량)을 받은 자 - 경기도교육청</u></li> <li>○ 기관의 공금을 유용한자 - 광주시교육청</li> <li>○ 수습기간 중인 자 또는 수습기간 만료된 자로서 계속근로가 부정당하다고 인정되는 자 - 강원도교육청, 전남도교육청</li> <li>○ 형사사건으로 기소된자 직위 해제 - 충남도교육청</li> </ul> <p>◎ <b>해고</b> : <u>학교장이 인사위원회의 의결을 거쳐 해고</u></p> <p>◎ <b>근무성적의 평정</b> : 학교장은 매 반기(전북도교육청, 경남도교육청은 년 1회)마다 학교회계직원의 <u>근무성적을 평가하여 인사관리 또는 보수에 반영</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 근무평정은 소속 부서의 장 혹은 상급자가 실시</li> <li>○ 평가는 업무추진실적의 내용과 평소 관찰결과 등을 참고하여 근무실적, 직무수행능력 및 직무수행태도 등 평정요소별로 구분하여 시행하며, 구체적인 방법은 학교에서 정함</li> <li>○ <u>근무성적 평가결과 근무성적이 저조한 자에 대하여는 인력감축 등 인사조치가 있을 때 반영, 근무 능력이 담당업무 수행에 부적당한 경우 징계 및 근로관계 종료 사유가 됨</u></li> </ul>
---

넷째, 인사관리규정이나 근무평가 기준을 보면 자신의 업무뿐만 아니라 타업무도 정확하게 처리하거나 학교장에 의해 업무를 변경할 수 있도록 되어 있다. 학교비정규직은 고유업무가 있고 그 업무특성상 업무변경은 거의 불가능한 게 현실이고, 따라서 어쩔 수 없는 업무변경이 필요한 때에는 반드시 당사자와 사전에 합의해야 될 것이다.

다섯째, 인사관리(안)에는 처우개선 등의 차별시정에 대한 적극적인 의지가 보이지 않는다는 점이다. ‘학교비정규직은 이제 무기계약으로 전환되니까 철저한 인사관리가 필요하다’고 역설하면서 구조화된 저임금에 대한 실질적인 개선책은 나오지 않고 있다는 것이다.

### (3) 무기계약 전환 이후의 문제점

정부의 종합대책 이후 2007년 10월을 기해 학교·교육행정기관 소속 51,205명의 기간제 근로자가 무기계약직으로 전환되었다. 그러나 일선 현장에서는 무기계약직 전환 이후에도 여러 가지 문제가 보고되고 있는 실정이다. 여기서는 2007년 말 전국공공서비스노동조합 충북지역본부에서 충북지역 학교비정규직 노동자를 대상으로 진행한 설문조사 결과와 전국학교비정규직노동자 서울경기지회의 상담 사례를 중심으로 살펴보겠다.

2007년 11월 26일부터 12월 7일까지 충북지역 학교비정규직 노동자를 대상으로 진행한 설문조사는 3,585명중 691명이 참여하여 19%의 응답률을 보였다. 조사 결과를 요약하면 다음과 같다(전국공공서비스노동조합 충북본부, 2008).

근속년수를 보면, 2년 이하는 22%, 2년 이상 근무자는 78%인 것으로 나타났고, 다른 학교에 근무한 경력까지 포함하면 대부분 2년 이상(2년 미만 4%)으로 나타났다. 학교비정규직 경우 학교를 옮길 경우 근무경력을 인정하지 않고 있는 것으로 나타나 타 학교에서의 근무경력 인정 여부가 무기계약직 전환자 선정에서 중요한 사항으로 나타났다.

현재의 근무조건 만족도를 묻는 질문에 6%만이 만족한다고 답변한 반면 47%의 비정규직 노동자가 불만을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이중 교무보조(49%)와 과학보조(55%), 영양사(82%), 조리종사원(50%)들의 불만이 가장 높은 것으로 조사되었다. 이 직종의 경우 보통 2개 이상의 업무를 담당하고 있으며 근무조건이 열악한 급식실 종사자들의 불만이 가장 높은 것으로 나타났다.

무기계약 전환 이후 근무조건에 대한 만족도를 묻는 질문에 긍정적인 답변은 17%인 반면 별반 차이가 없거나 안 좋아질 것이라는 답변은 76%인 것으로 나타났다. 2007년 10월 1일자로 무기계약자로 전환되면서 교육부와 교육청은 학교비정규직 노동자들의 고용안정과 근로조건이 개선될 것으로 보도하였으나 무기계약 전환 2개월이 지난 지금 학교비정규직 노동자들은 여전히 고용불안과 근로조건에 불만을 가지고 있는 것으로 보인다.

노동절 유급휴무와 생리휴가 보장을 묻는 질문에 응답자의 26%만이 보장받겠다고 답변하였다. 무기계약전환과 근무조건 개선을 위한 예산확보를 묻는 질문에 9%만이 예산이 확보되었다고 응답한 반면 일부 혹은 포함되지 않았거나 모르는 경우가 다고 응답한 경우는 75%나 되는 것으로 조사되었다. 이는 학교비정규직 처우개선을 명분으로 무기계약전환을 하였지만 처우개선을 위한 예산확보의 실효성에 대한 신뢰도가 매우 낮음을 보여준다.

10월 1일자 무기계약 전환 이후 인사관리규정 중 평가제실시에 대한 질문에 찬성은 16%, 반대는 51%로 대부분 반대하는 것으로 조사되었다. 학교회계직원 인사관리위원회에 학교비정규직 노동자 대표의 참석이 필요한가에 대한 질문에 75%가 찬

성하고 있다. 현재 학교비정규직 노동자의 인사에 관한 사항을 심의 의결하는 인사관리위원회에 학교비정규직노동자의 참여는 배제되어 있다. 학교비정규직 처우개선을 위한 책임을 묻는 질문에 응답자중 학교장 21%, 시군교육청 21%인 반면 도교육청은 51%가 책임 있다고 답변하였다. 인사관리규정상 학교장이 사용자로 되어 있지만 학교비정규직의 인건비지급과 관리규정과 지침을 내리고 있는 도교육청이 사용자로서 실질적인 비정규직 노동자의 처우를 개선해야 한다는 의견이다.

향후 학교비정규직 노동조합에서 비정규직 노동자를 위해 우선해야 할 점은 임금제도 개선과 고용안정, 근로조건 개선 순으로 나타났다. 복수응답을 통해 비정규직 노동자들은 호봉승급과 근속년수에 따른 임금인상, 각종수당(직무, 직급, 성과금, 상여금등)신설을 원하고 있고 무기계약 전환이후에도 여전히 고용불안을 해소해줄 것을 바라고 있다.

학교비정규직노조 상담사례를 중심으로 현장에서 제기되고 있는 무기계약 전환이후의 문제들을 살펴보도록 하자(김미경, 2007; 전국공공서비스노동조합, 2007; 공공부문비정규대책본부, 2006). 특히 문제가 되고 있는 것은 인사관리안(취업규칙) 상의 해고 조항과 관련된 사례들이다.

첫째, 공무원 충원시 담당 무기계약직의 해고 사례이다. 경기도 동두천·양주교육청 소속 학교에서 행정실 인원 2명 중 1명을 사무원(공무원)으로 충원하자 해당 업무를 담당하고 있던 무기계약직 전환 확정대상자가 해고된 것이다. 향후에도 이런 일은 더욱 크게 발생할 것으로 예상된다. 2007년 8월 31일 교육부는 '교무행정지원인력'을 추진하여 2014년까지 12,972명의 공무원이 행정실 혹은 교무실로 충원될 예정이라고 발표하였다. 이들은 교원평가와 행정·교무업무를 담당할 예정이어서 결국 15,000여 명에 달하는 사무직중 학교비정규직(무기계약 전환자 포함)의 대량 계약해지가 우려되는 상황인 것이다.

둘째, 학급 수 및 학생 수 감소시 해고 사례이다. 학교 무기계약직 인사관리(안)에서는 학급 수 감소, 학교 통폐합시 해고 규정을 담고 있다. 교육부의 '학급총량제'에 따라 2012년까지 서울에서만 2,553개, 전국적으로 2만 3천여 개의 학급이 사라질 예정인데 이에 따라 무기계약직의 해고가 이어질 전망이다. 실제로 성신여고에서 12년간 근속한 학교비정규직 정○○ 씨의 경우 지난 1년간 학급수가 2개 감소되었다는 이유만으로 정리해고를 당하였다. 함께 해고된 동료 3인은 복직을 포기했으나 정○○ 씨만 10개월 넘게 힘겨운 복직 투쟁을 벌이는 있으며, 최근 서울지방노동위원회는 성신여고의 해고는 부당하다고 판정하였다.

셋째, 학교의 통·폐합 및 휴교 시 해고. 경기도 한 농촌 지역 소규모 학교의 경우 당장 학교의 통·폐합이 예상되어 무기계약 전환 대상자에서 제외되었다. 학교의 통·폐합은 해당 학교비정규직의 귀책사유에 해당되지 않는 것으로 해당 학교비정규직이 원할 경우 학교장과 지역교육청·시도교육청이 협의하여 다른 학교로의 배치전환, 전직 등의 고용안정 제도를 마련할 필요를 보여준다.

넷째, 근무평가 불량시 해고 사례이다. 각 시도교육청별 인사관리규정안에서는 근무평가 불량시 해고 조항이 들어가 있다. 2007년 2월경 계약해지 상담 문의 중 압도 다수 해고 사유가 근태 불량 혹은 상사 명령 불복종이었다고 한다. 그러나 근태 불량의 입증 자료를 제출하는 학교는 극히 드물었다. 학교장이나 일부 공무원, 교사들의 자의적 판단과정으로 근태 불량에 내몰렸고, 일부 학교는 한 해 동안 각종 반성문, 시말서 등을 강제로 작성토록 하여 이를 입증 자료로 제출하기도 하였다고 한다. 무기계약직 전환 이전에는 근태 불량에 따른 계약해지의 경우 노동조합을 통해 대부분 재계약이 이뤄졌으나 만약 근무평가에 따른 해고를 명문화 할 경우 학교는 소위 '합리적 이유'로 재량권이 강화된 학교장 등의 자의적 판단에 따른 해고가 가능하게 된다는 게 노동계의 우려이다.

다섯째, 예산 감소 시 해고이다. 향후 학교운영지원비 폐지가 예상되므로 무기계약자라도 예산 감소에 따른 해고는 불가피하다고 교육청과 학교는 밝혔다.

이외에도 무기계약 전환대상자에서 합리적 이유 없이 제외된 사례도 다수 발견된다. 예를 들어, 10년 넘게 교무실에서 근무하고도 학교측이 '나이도 있고 해서 안그래도 일시키기 꺾끄러운데 무기계약이 되면 학교서 일시키기 더 힘들지 않겠냐'며 학교장이 반대하여 대상자에서 제외된 경우도 있다. 또한 같은 학교에서 교무실 1년 반, 행정실 1년 총 2년 반 동안 근무하거나 역시 같은 학교에서 교무실 6년 근무 후 과학실 6개월 근무했으나 전환에서 누락된 경우도 있다. 이 경우는 직종 통합폐합이 무기계약 전환을 회피하는 데 활용된 사례이다. 각 시도교육청은 무기계약 전환 누락에 이의 신청 지침을 내렸으나 학교 현장에서는 그와 같은 이의 신청 절차와 시한이 있는 지 당사자들에게 제대로 알리지 않고 있다고 한다.

#### (4) 소결

학교 비정규직에 대한 대책의 골자는 기간제근로자의 무기계약직으로의 전환을 통한 고용안정과 임금등 처우의 개선이다. 2007년 6월 26일 확정된 전환 대상인원은 총 51,205명이었으며, 2007년 12월말 현재 실제 전환된 인원은 총 49,515명으로 파악되고 있다. 이들은 공무원이 아닌 '민간인 정규직' 신분으로 별도의 취업규칙에 의해 관리된다. 그런데 문제는 별도의 취업규칙에 상시적인 고용 불안정을 초래하는 규정들이 대거 포함되었고 이것이 현장에서 악용 또는 편법 운용될 소지를 안고 있다는 점이다. 따라서 무기계약직 전환의 취지인 고용불안의 해소의 실효성이 온전히 구현되지 않을 가능성이 큰 것으로 보인다.

다음으로 처우개선의 실효성 문제이다. 사실 학교 비정규직 처우개선은 2004년 공공부문 대책의 핵심 내용이었고, 그에 따라 처우개선이 시행되었다. 시도교육청과 국공립학교의 경우 2004년 공공부문 비정규직 대책에 따라 2004년부터 2008년까지 5개년 계획으로 매년 4%씩 연봉액 인상을 추진해 왔다. 교육부는 2004년에 일

반직 9급 또는 기능직 10급 1호봉의 임금수준 대비 84% 수준이었던 비정규직 임금을 단계적으로 인상하여 2008년에는 100% 수준이 되도록 각급 학교에 처우개선 기준을 제시하고, 이를 참고하여 비정규직 처우개선을 추진토록 하였다. 처우개선이 계획대로 이루어질 경우 365일 근무하는 영양사·사서는 연봉 기준 17,222천원, 365일 근무하는 사무보조는 15,437천원, 275일 근무하는 전산·교무·실험·실습보조는 11,630천원, 그리고 245일 근무하는 조리사·조리원은 10,361천원이 된다(노동부, 2008: 63). 그러나 이러한 처우개선액조차도 학교예산이 뒷받침될 때야 가능한 것이다.

현재 국회에는 이경숙의원의 대표발의로 ‘학교회계직원의 채용 및 처우에 관한 법률안’이 제출되어 있는 상태이다. 전국여성노동조합과의 협의를 통해 제출된 동법률안은 정부의 비정규직 대책보다 진일보한 측면을 담고 있는 것으로 알려져 있다. 전국여성노조는 약 10만명에 이르는 학교비정규직이 일거에 공무원이 될 수는 없다는 판단하에 학교의 정규직(교사와 공무원)과의 차별을 해소하기 위해서는 무기계약으로 전환하고, 방학중 임금을 명시하고, 20여개에 이르는 직종간의 편차를 줄이는 등의 방안 등을 동법률안에 담고 있어 주목을 요한다.

#### 4. 평가와 과제

2004년부터 정부는 공공부문 비정규직 문제에 대한 일련의 대책을 수립·시행하였다. 2006년에 확정된 ‘공공부문 비정규직 종합대책’은 상시·지속적 업무를 담당하는 기간제근로자의 무기계약근로자로의 전환, 합리적인 외주화 원칙의 수립, 비정규직에 대한 차별시정의 제도화, 기타 근로조건 보호를 위한 감시·감독의 강화의 큰 원칙하에 2007년 말 기준으로 67,600명의 기간제근로자를 무기계약직으로 전환하였다. 이들 인력에 대해서는 별도의 취업규칙을 통해 인사관리를 통합적으로 수행하도록 하였다. 또한 외주화의 원칙과 관련해 ‘주변업무’에 대해서만 외주화를 허용하고 외주근로자의 근로조건 개선을 위하여 입찰제도 개선 등의 조치를 취하도록 하였다.

이러한 정부의 노력은 사회적 양극화 현상의 주요 원인으로 지목되는 비정규직 문제에 대한 공식적인 대응이었고 이전에 비해 진일보한 측면도 담고 있다. 그러나 대책의 내용과 이후의 추진과정에서 여러 가지 문제들도 속속 나타나고 있어 후속대책이 세심하게 마련될 필요성이 제기된다. <표 3-4-31>에서 요약한 네 가지 심층사례조사를 통해 볼 때, 그 문제는 다음과 같이 나타난다.

첫째, 기간제법 적용의 예외조항의 포괄성이다. 이 문제는 한국건설기술연구원과 같은 연구기관에서 특히 두드러진다. 정규직 연구원과 거의 동일한 업무를 오랫동안의 근속기간에 걸쳐 수행한다고 하더라도 ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경

우'라는 기간제 2년 초과사용 예외기준으로 인해 차별이 고착화된다.

<표 3-4-31> 공공부문 심층사례조사 요약

구분	전환 유형 및 특징	문제점
한국건설기술연구원	다수 '예외조항'으로 전환 제외 일부 무기계약직화	* 기간제법 사용 예외조항 (전문연구직)
서울도시철도공사	외주화를 통한 우회전략 (일부)계약해지	* 직접고용 비정규직 고용불안 * 비용절감형 외주화 확대
한국승강기안전관리원	하위직급 신설을 통한 정규직 화 (통합적 내부화)	* 기존 경력 불인정
학교 비정규직	무기계약직 전환 (별도 인사관리)	* 무기계약직 별도 인사관리안의 '독소' 조항으로 고용불안정 해소 미흡 * 처우개선의 실효성 미약

둘째, 비정규직보호법의 기본 취지가 상시적·지속적 업무를 담당하는 비정규직의 고용안정과 처우개선임에도 불구하고, 그것을 우회하는 사용자의 전략이 공공부문에서조차 광범위하게 나타나고 있다. 도시철도공사의 경우 정부의 무기계약 전환여부 계획서 요청에 대해 장기간 직접고용 비정규직들이 수행한 업무를 외주화하겠다는 계획을 제출하였다. 현재 남아 있는 기간제 인력은 계약 만료시까지만 고용을 보장하지만 그 이후에는 업무 자체를 외주화하겠다는 것이다. 전동차 경정비·중정비, 소방설비 유지보수, 차량기지 설비관리 등 대중교통의 안전과 직결되는 업무조차 비용절감형 외주화가 추진되고 있다. 이러한 일은 핵심업무에 대한 외주화 허용 예외사유가 매우 포괄적이고 그조차 해당 기관의 재량에 거의 맡기는 식의 외주화 대책이 갖는 근본적인 문제가 불거져 나온 것으로 볼 수 있다.

셋째, 무기계약직 전환 인원 중 가장 비중이 큰 인원은 학교 비정규직들이다. 이들의 경우 무기계약직 전환이 1차로 진행되었고 올해 6월 경에 2차 전환이 예정되어 있다. 그런데 여기서 문제는 무기계약직 전환 전후로 다수의 기간제 노동자가 계약해지되거나 전환에서 제외된 것과 함께, 무기계약직 인원에 대한 별도의 인사관리안의 내용이 무기계약직 전환의 근본취지를 훼손할 정도의 내용으로 구성되어 있다는 점이다. 학교의 통폐합, 공무원의 충원, 학생수의 감소, 사업의 종료나 변경 등의 상황에서는 계약해지나 해고가 가능하고, 근무평가 결과 계약해지나 해고가 가능한 조항 등이 대표적이다. 이러한 조항들은 고용의 불안정을 해결하겠다는 원래의 취지를 훼손시키고 있다. 또한 학교 비정규직의 구조적인 저임금 문제에 대한 실질적인 개선이 눈에 띄지 않고 있다. 실제 전환자 다수는 자신의 근로조건에 변화가 없다는 입장을 피력하고 있다.

이처럼 공공부문에서조차 비정규직보호법의 입법취지에 반하는 일이 일어나는 데

에는 먼저 정부가 실시하는 기관 경영평가 및 예산지침과 비정규직 대책의 상충 문제가 작용하고 있다. 1998년 이후 정부의 예산지침과 각종 산하기관 평가는 예산 절감과 경영혁신 노력을 적극적으로 유도하였고 그 과정에서 비정규직 인력이 늘어나거나 업무 자체가 외주화 또는 민간위탁 되었다. ‘작고 효율적인 정부’의 구현이라는 공공부문 구조조정의 목표가 비정규직 차별해소와 처우개선이라는 비정규직보호법의 취지와 상반되는 원리를 갖고 있는 것이다. 따라서 공공기관의 평가체계와 예산지침 등이 방향 전환되지 않을 경우 공공부문 비정규직 대책의 실효성은 일정한 한계를 갖는 것이다.

향후의 후속대책과 관련하여 몇 가지 제안을 한다면 다음과 같다.

첫째, 공공기관 무기계약직의 별도 인사관리와 관련하여 현재 문제가 되고 있는 해고사유의 포괄성과 자의성을 규제할 수 있는 대책이 시급히 요청된다. 현재의 인사관리안은 해당기관장의 무기계약직 인원에 대한 통제와 복무규율의 확립에 너무나 큰 비중이 두어져 있기 때문에 무기계약직 전환의 근본 취지를 무색케 할 정도이다.

둘째, 외주화 대책이 하루속히 보장되어야 한다. ‘주변업무’의 경우 외주화를 허용하고 ‘핵심업무’라 하더라도 포괄적 예외조항에 속할 경우 외주화가 허용된다는 원칙은 사실상 해당기관의 개별적 외주화에 대한 규제를 하지 않겠다는 의지의 표현으로 받아들여질 정도이다. 또한 핵심/주변 업무의 구분조차 통일적 기준 없이 각 기관의 판단에 맡기고 있기 때문에 정부가 내세운 ‘합리적인 외주화 원칙’에 대한 재고가 요청된다.

마지막으로, 정부의 공공부문 비정규직 종합대책은 ‘모범 사용자’로서의 정부의 역할에 대한 적극적인 노력이 부족한 것으로 보인다. 대부분의 대책과 계획이 주로 개별적 근로관계에 속하는 내용으로 구성되어 있다. 공공부문 비정규직 문제를 집단적 노사관계의 발전을 통해 해결하려는 시도는 잘 보이지 않는다. 공공부문의 비정규직은 매우 다양하고 이질적인 집단으로 구성되어 있기에 법률적 접근만으로는 많은 한계와 허점을 지니기 마련이다. 건설적인 관점에서 집단적 노사관계를 통한 비정규직 문제 해결 방안에 대해 보다 진지한 노력이 요청된다.

## 제5절. 금속산업 비정규직 전환유형과 사례

### 1. 금속산업 비정규직 현황

1990년대 중반 이후 금속산업의 고용구조 변화의 두드러진 특징은 수량적 유연성과 고용관계에 대한 사용자의 통제강화가 이루어짐으로써 다양한 유형의 비정규 고용형태가 등장하고 있다는 것이다. 그 결과 금속산업 내에서는 임시직, 계약직, 사내하청, 용역 등의 다양한 비정규 고용이 확산되고 있으며 이중에서도 특히 용역과 사내하청의 확산이 두드러진다. 이러한 사내하청 노동의 확산은 고용관계에 있어서 사용자와 노동자간의 노동계약보다는 사용자와 사용자간의 도급계약이 전면으로 등장함으로써 원청사용자-하도급사용자-노동자로 이원화된 고용관계를 파생시키고 노사관계의 불안정성을 높이는 요인으로 작용하고 있다. 즉, 사내하청 노동자의 활용은 이중적 고용관계로 인한 고용불안과 함께 같은 생산현장에서 일하는 정규직과의 차별 처우에 대한 불공정인식이 강화되게 된다.

<표 3-5-1> 금속노조 연도별 비정규직 인원 현황 비교

조사 연도	구분	사원수	조합원	직접고용 비정규직			간접고용 비정규직			달러	이주 노동자	실습생	비정규 소계
				임시	일용	시간제	축탁 파견	사내 하청	용역				
2001	인원 수	199,334	134,877	420	1,026	62	605	39,167	591	11,990	605	-	54,466
	조합원 대비			0.3%	0.8%	0.0%	0.4%	29.0%	0.4%	8.9%	0.4%		40.4%
	사원수 대비			0.2%	0.5%	0.0%	0.3%	19.6%	0.3%	6.0%	0.3%		27.3%
	비정규내 비중			0.8%	1.9%	0.1%	1.1%	71.9%	1.1%	22.0%	1.1%		100.0%
2004	인원 수	199,338	130,804	564	348	34	504	60,874	1,873	12,800	1,451	110	78,558
	조합원 대비			0.4%	0.3%	0.0%	0.4%	46.5%	1.4%	9.8%	1.1%	0.1%	60.1%
	사원수 대비			0.3%	0.2%	0.0%	0.3%	30.5%	0.9%	6.4%	0.7%	0.1%	39.4%
	비정규내 비중			0.7%	0.4%	0.0%	0.6%	77.5%	2.4%	16.3%	1.8%	0.1%	100.0%
2007	인원 수	217,254	154,937	1,124	162	7	605	64,767	3,193	13,616	1,946	38	85,458
	조합원 대비			0.7%	0.1%	0.0%	0.4%	41.8%	2.1%	8.8%	1.3%	0.0%	55.2%
	사원수 대비			0.5%	0.1%	0.0%	0.3%	29.8%	1.5%	6.3%	0.9%	0.0%	39.3%
	비정규내 비중			1.3%	0.2%	0.0%	0.7%	75.8%	3.7%	15.9%	2.3%	0.0%	100.0%
2004년 대비 2007년 증감율		109.0	118.4	199.3	46.6	20.6	120.0	106.4	170.5	106.4	134.1	34.5	108.8

주: 금속산업 노동시장 및 금속노조 비정규실태 연구보고서(전국금속노동조합·한국비정규노동센터, 2007)

2007년 금속노조가 조사한 바에 따르면(전국금속노동조합·한국비정규노동센터, 2007)<sup>70)</sup> 금속

70) 전국금속노동조합·한국비정규노동센터(2007), 금속산업 노동시장 및 금속노조 비정규실태

노조 산하 사업장의 비정규직은 85,458명으로 조합원수 대비 55.2%, 사원수 대비 39.3%를 차지하고 있는데 이중 사내하청이 64,767명으로 전체 비정규직의 약 76%를 차지하고 있다. 이러한 수치는 2004년 조사 당시에 비해 6,900명이 증가한 것이다. 두 번의 실태조사를 종합하면 금속노조 산하 사업장의 사내하청 노동자의 비율은 전체 노동자의 30% 정도가 될 것으로 추정되는데, 노조가 없는 사업장으로 범위를 넓히면 그 비율은 더욱 높아질 것으로 보인다. 2004년과 비교한 고용형태별 인원 증감현황을 보면 임시직, 용역, 이주노동자가 크게 늘어났음을 알 수 있다. 그러나 노조관계자의 면담결과에 따르면 중소기업의 경우 노조의 압력 때문에 비정규직 규모가 크지 않고 실제로 그들에 대한 보호가 많이 이루어지는 측면이 있기 때문에 금속노조에서 가장 심각한 고용관계는 대규모 사업장에서의 사내하청을 둘러싼 갈등이라고 한다. 여기서는 금속노조의 비정규직 현황과 최근에 변화하고 있는 사내하청 고용관계 현황을 사내하청을 중심으로 살펴보기로 한다.

## 2. 기업별 사내하청 고용관계의 현황

금속노조의 기업별 사내하청 고용관계는 주로 완성차 기업을 중심으로 형성되고 있으며 최근에는 사내하청기업의 교체를 통해 고용이나 근속년수 승계를 거부하는 양상이 나타나고 있는 것이 특징이다. 금속노조 관계자에 따르면 이러한 특징은 2007년 6월 서울중앙지법의 현대자동차 아산공장 사내하청 노동자들의 소송에 대한 판결에서 자동차 부품 조립공정 중 일부는 일의 완성을 목적으로 하는 도급계약의 대상업무로 적합하지 않으며 자동차 조립공정의 연속성으로 인해 도급업체의 독립성이란 있을 수 없다는 판결 이후에 두드러지게 나타나고 있다고 한다. 여기서는 사내하청의 불법성을 둘러싼 쟁점이 형성됨으로써 사내하청 고용관계의 변화가 급격하게 나타나고 있는 자동차 사업장을 중심으로 사내하청 고용관계의 현황을 살펴본다.

### 가. 사내하청 고용현황

#### 1) 현대자동차

현대자동차의 사내하청기업들은 2개의 작업조직 유형으로 나누어진다. 하나는 사내하청기업이 특정 업무 부문을 전담하여 해당 기업의 노동자들이 업무 전반을 독자적으로 수행하는 독립형 조직(수출선적, KD포장 등의 일부 생산지원부문)이고 다른 하나는 정규직 노동자들과 사내하청기업 노동자들이 혼재하여 함께 일하는 혼합형 조직으로 대부분의 직접생산 공정에 편성되어 있다.

직접 생산부문의 경우 외환위기 이전에는 서브공정부문을 중심으로 독립형 사내하청기업이 대부분을 차지했으나 2000년 이후 메인라인의 인력부족과 함께 정규직 노동자들의 기피공정이 사내하청기업으로 이전되거나 신차종 투입과정에서 편성되는 추가공수를 채우기 위해 사내하청기업 노동자들의 배치가 이루어지면서 혼합형 조직이 자리잡게 되었다.

현대자동차의 사내하청 노동자의 규모는 울산을 중심으로 보면 2007년 4월 현재 사측이 인정하는 공식 TO로 6,600여명이다. 이러한 수치는 1998년 노사합의로 사내하청 노동자를 정규직 대비 16.9%로 유지하기로 했을 때의 수치인 4,034명에 비해 2000여명이 증가한 것이지만 2004년 9,500여명의 인원에 비하면 상당한 수준으로 줄어든 것이다. 이처럼 사내하청 노동자의 비율이 급격히 증가한 배경에는 노사합의와 별개로 사내하청 비율을 꾸준히 늘린 사측의 인력운용도 있지만 이러한 회사의 전략에 대해 정규직 노동자들의 노동강도완화를 이유로 한 대의원들의 암묵적 동의도 자리잡고 있다. 그러나 2004년 이후 사내하청 노동자의 숫자가 감소하는데 여기에는 또 다른 배경이 존재한다. 즉, 정규직과 비정규직간 차별과 격차의 확대, 비정규직 노동자의 급격한 증가로 인한 조직화 가능성, 그리고 민주노총 금속노조의 불법파견 협의 고소에 뒤이어 현대자동차 울산공장 생산공정에서 일하는 9,000여명의 사내하청 노동자들에 대한 노동부의 불법파견 판정 등이 기존의 사내하청 활용 인원과 활용방식에 대한 전략을 수정하는 배경이 되었던 것이다. 물론 여기에는 모듈화의 진전으로 인한 공정수의 감소, 신차종 투입시 공정 자동화율의 진전에 따른 정규직 노동자의 선배치와 사내하청 노동자의 담당공정 외주화 등도 일정한 영향을 미치게 되었다. 그럼에도 불구하고 여전히 일정 규모의 사내하청 노동자들을 투입하는 것은 불가피하며 이들을 둘러싼 내부 고용관계의 갈등은 지속될 것으로 전망하고 있다.

현대자동차 사내하청기업 노동자들의 연령분포는 양극화되어 있다. 20대 후반과 30대 초반의 노동자들이 대부분을 차지하고 있으며 그밖에는 50대 이상의 고령노동자들로 구성되어 있다. 사내하청기업 노동자들의 평균근속년수는 4-5년으로 과거에 비해 근속년수가 길어지고 있는 편이다. 이는 사내하청 노동자들의 임금이 주야맞교대 등 노동강도에 비해 낮다는 인식 때문에 이직율이 높았으나 최근에는 신규일자리의 부족과 함께 2003년 이후 정규직 노동조합의 지원과 비정규직 노조의 활동 결과 임금이나 근로조건이 꾸준히 향상되었기 때문이다.

사내하청기업은 대부분 3개월이나 6개월마다 업체와 재계약을 한다. 이는 하청업체가 원청인 현대자동차와 6개월 단위로 도급계약을 하기 때문인데 1회에 3개월 이내, 1회에 한해 3개월 연장가능한 규정에 따른 것이다.

현대자동차 사내하청기업의 노사관계는 이원화된 구조를 보이고 있다. 하나는 사내하청기업을 활용하고 있는 현대자동차와 사내하청기업의 노동자들을 보호하려는 정규직 노조의 관계이고 다른 하나는 사내하청기업과 2003년 이후 조직되기 시작한 비정규노동조합과의 관계이다. 이러한 이원화된 구조는 분리된 것이 아니라 일정하게 상호작용하면서 현대자동차 내부 노사관계를 구성하

고 있다. 현대자동차 정규직 노동조합은 사내하청기업을 통해 수량적 유연성을 확보해왔던 회사의 전략을 비판하면서 사내하청기업의 노동자들을 보호하기 위한 움직임을 보였고, 더 나아가 이와같은 사내하청기업 노동자의 활용을 노동부가 불법과건으로 판정한 이후 정규직화에 대한 요구를 제기하기 시작했다. 이러한 과정에서 사내하청기업 노동자들의 임금, 근로조건, 고용보장 등과 같은 쟁점을 둘러싼 사내하청기업과 노동자들 사이의 노사관계는 곧바로 현대자동차를 겨냥한 노사관계로 확대되었다.

## 2) 기아자동차

기아자동차의 화성공장은 2003년 5월 기준으로 1,900여명의 사내하청 노동자들이 있으며 이중 생산공정과 직접 관련된 부문에는 18개 업체 1,700여명의 노동자들이 투입되고 있다. 2007년에는 25개 업체 2,100여명으로 인원변화는 크지 않은 편이다. 그러나 실제 작업자수는 이보다 많은 2,900여명으로 추산된다. 이는 정규직 노동자가 병가나 휴가를 낼 경우 빈자리를 충원하기 때문인 것으로 계약직 노동자를 활용하는 방식으로 채워진다. 그러나 이러한 계약직 노동자들의 경우도 원청에서 직접 계약직으로 채용하는 것이 아니라 사내하청업체를 통해 간접고용 계약직으로 한시적인 일자리를 채우고 있다.

사내하청기업들은 기아자동차와 도급계약을 체결하고 물류, 청소, 포장, 검수, 서열 등의 서브작업에 주로 투입되며 직접라인에 투입되는 경우는 별로 없다. 일부 조립라인에 투입되는 경우도 있으나 흔한 경우는 아니다. 기아자동차의 경우도 유해위험작업과 힘든 작업은 정규직 노동자들이 꺼려하기 때문에 여기에는 사내하청 노동자들이 투입되는 경우가 많고 정규직 노동자들의 업무를 지원하거나 보조하는 경우도 있다.

사내하청기업의 인사노무관리는 원칙적으로 사내하청기업의 조반장들이 담당하는 것으로 되어 있다. 사내하청기업의 관리자들이 작업공정에 대한 배치와 작업관리를 직접 담당할 뿐만 아니라 근태관리나 고충처리 등 전반적인 관리나 통제를 하고 있다. 안전교육을 비롯한 각종 교육도 차체적으로 실시하고 있으나 컨베이어 라인작업의 특성상 별도의 시간을 내기가 어려워 정규직 노동자의 교육을 위해 라인을 멈추는 시간에 맞춰 시행한다.

기아자동차는 하도급업무에 따라 도급 금액을 결정하고 해당업무에 따라 책정된 도급금액을 지급하기 때문에 별도의 사내하청업체에 대한 별도의 평가는 하지 않는 것으로 알려지고 있다. 이처럼 업무에 따라 도급금액이 지급되기 때문에 같은 사내하청기업에 소속되어 있는 경우에도 시급과 임금이 담당하는 업무별로 달라진다고 한다.

2004년에는 화성공장의 사내하청 노동자들이 불법과건이라고 노동부에 진정을 하였고 조직화되기 시작했다. 2004년 말 노동부는 조립라인 중 메인라인에서 일을 하고 있는 일부 공정에 대해

불법파견 판정을 하였으나 서브라인과 지원업무에 대해서는 대부분 합법파견 판정을 내린 바 있다. 이러한 판정은 같은 공정내에서 혼재작업을 하고 있다는 이유로 사내협력업체 전체에 대해 불법판정을 내린 현대자동차와 비교된다.

### 3) GM대우자동차

대우자동차는 외환위기 이후 부도가 났고 2001년 1700여명을 정리해고한 바 있다. 이후 GM이 대우자동차를 인수했고 수출물량이 확대되면서 2003년 8월부터 부평공장이 2교대로 운영되기 시작하였다. 2교대 운영 이후 인원정리되었던 노동자들의 복직과 사내하청기업을 투입하면서 부족한 인원이 보충되었다. 사내하청기업의 활용은 거의 전적으로 수량적 유연성을 확보하기 위한 차원에서 이루어지는 것으로 알려지고 있다. 1998년 위기에 처했을 때 사내하청업체와의 계약해지를 통한 인원조정이 먼저 이루어졌고, 현재도 경기변동에 따른 인원의 수량적 유연화를 위한 사내하청기업의 활용을 정규직 노동자들이 암묵적으로 용인하고 있다는 것이다. 이와 함께 정규직 노동자의 고령화에 따라 상대적으로 젊은 층이 확보되었으면 하는 심리가 있어 회사가 사내하청업체를 활용하는 것을 용인하는 분위기도 있다고 한다<sup>71)</sup>.

2004년 3월 현재 부평공장에는 8개 업체 1,000여명의 사내하청 노동자들이 투입되고 있었으나 2007년 상반기에는 15개 업체 1,600여명인 것으로 나타나고 있다. 2, 3차 사내하청의 경우 정확한 수치가 잘 파악되지 않으나 7-800여명인 것으로 추산된다.

그러나 부평공장의 경우 직접 생산공정인 메인라인은 정규직 노동자들이 담당하는 것을 원칙으로 하고 있으며 메인라인의 인원변동이나 전환배치의 경우 노사협의를 거치도록 되어 있다. 따라서 대우자동차의 사내하청 활용은 주로 서브라인의 작업을 중심으로 이루어진다. 즉, 대부분의 사내하청기업 노동자들은 서브라인에서 작업을 담당하거나 생산공정에서는 보조적인 업무를 담당하고 있는 것이다. 특히 2004년 불법파견 논란 이후에는 정규직과의 혼재작업은 거의 없는 것으로 알려지고 있다.

대우자동차의 사내하청기업은 대우자동차와 도급계약을 체결하고 독립적인 업무를 담당하며 사내하청기업 노동자들에 대한 작업지시나 출퇴근, 조퇴, 휴가 등과 같은 근태관리 등 인사노무 관련 지휘와 감독은 사내하청기업 관리자들이 행하고 있다. 인원채용 또한 사내하청기업들이 전적으로 담당한다. 그러나 대우자동차 부평공장 사내하청기업의 공정별 하청노동자 파견현황을 보면

71) 그러나 이러한 분위기는 사내하청이 서브작업을 하는 독립형인 경우 별달리 존재하지는 않는 것 같다. 일부 부서의 경우 메인라인에서 일하는 정규직이 볼 때는 서브작업을 하는 비정규직보다 자신들이 더 힘들다고 생각되어 아예 메인라인에 비정규직을 투입하고 자신들이 비정규직 업무를 담당하면 어떤가 싶은 생각을 하는 경우도 있다고 한다. 그래도 메인라인을 잡고 있어야 정규직 아닌가 하는 생각 때문에 참고 일한다는 주장도 있기 때문이다(대우자동차 조합원 면담).

1개의 업체가 여러 부서로 인원을 파견하는 경우가 있고, 대우자동차 구매부서와 사내하청기업이 계약을 체결한 이후에는 실제 현장에서의 사내하청기업 운영에 있어서 사업부서별로 활용이 이루어지고 있다는 점을 들어 사내하청기업의 사업경영상의 관리와 인력운용상의 관리가 구분되어 불법과 견일 가능성이 높다는 점이 지적되기도 한다(2007. 전국금속노동조합·비정규노동센터). 또 다른 특징은 안전교육을 대우자동차 정규직과 사내하청 노동자들이 함께 받거나 공정별 정기회의를 진행한다는 점이다. 이러한 회의에서는 주로 일주일 동안의 업무량에 대해 협의를 하는 것으로 알려지고 있다. 작업에 필요한 공구는 대우자동차에서 대부분 지급하며 작업복, 안전화 등도 대우자동차가 사내하청기업에 동일한 기준에 따라 지급한다. 그러나 최근에는 불법파견의 시비에서 벗어나기 위해 사내하청기업이 직접 구입해 제공하는 것으로 알려져 있다.

회사와 사내하청기업간의 도급액 계산은 과거에는 임플도급이었으나 현재는 물량도급 방식으로 전환되었다. 원청의 구매부서에서 일괄 계약을 체결하고 있으나 구체적인 방식은 알려지지 않고 있다. 그리고 사내하청기업은 소속 노동자들에게 시급을 기준으로 출근일수에 따라 임금을 지급한다.

#### 나. 사내하청 노동자의 임금 및 근로조건 현황

##### 1) 현대자동차

현대자동차는 2003년부터 정규직 노동조합이 임금인상을 할 때 사내하청기업의 노동자들에 대한 처우개선을 요구하였다. 당시 73,000원의 기본급 인상이 이루어졌고 근속수당, 유해수당, 고열수당 등이 통상급화하였다. 또한 휴직자 및 중도 퇴사자에 대해서도 상여금을 지급하도록 하였다. 그밖에 품질, 생산성향상 격려금으로 50만원의 일시금과 통상급의 300%를 지급했다. 사내복지부분에서도 귀향비와 하기휴가비로 총 35만원, 선물지급, 경조휴가 상향조정, 연월차 적치분할, 체육대회 경비지원, 산재자 처우 등의 개선이 이루어졌다.

이러한 처우개선의 결과 2006년 기준 시간당 최저임금은 3500-3700원 수준이며 대체로 사내하청기업이 비슷한 수준이다. 1차 하청의 경우 연봉은 평균 2,500만원이 높으며 조반장의 경우 3,000만원 정도를 받는 경우도 있다. 사내하청기업 노동자들은 근속년수가 비슷하면 비슷한 임금수준을 유지하고 있다. 시간외 수당은 규정대로 지급받고 있으며 600%의 상여금, 명절상여금 10만원, 하계휴가비 15만원 등은 소속 업체와 관계없이 동일하게 적용된다. 퇴직금도 규정대로 지급받고 있으며, 재계약을 하지 않을 경우 근속한 만큼 계산되는 것으로 알려지고 있다. 4대보험은 모든 노동자들이 적용받는 것으로 알려지고 있는데 사내하청기업이 현대자동차와 계약을 할 때 4대보험을 가입해야 한다는 규정이 있기 때문이다.

이처럼 지속적인 처우개선으로 현대자동차 사내하청기업 노동자들의 임금이나 근로조건 수준은 지역내 중소기업에 비해 상대적으로 높은 것으로 알려지고 있다. 이 때문에 과거 정규직과 사내하청 노동자와의 격차문제와 함께 낮은 임금, 근로조건에 대한 문제제기가 많았으나 최근에는 사내하청 노동자들도 노골적으로 이러한 문제에 대해 언급을 꺼리는 경우도 있다고 한다.

<표 3-5-2> 현대자동차 사내하청기업과 외부 부품업체 임금비교

(2004년 4월, 입사 1년차 기준)

현대자동차 사내하청기업(평균 종업원 100명)	T공업	G산업	D산업
1,600,605원	1,437,603원	1,506,078원	1,542,877원

주: 400%+160만원 지급분 제외

자료: 한국경영자총협회(2005) 한국자동차산업의 사내하도급 활용에 관한 연구

그럼에도 불구하고 정규직에 비해서는 여전히 낮은 수준이다. 사내하청기업 노동자들은 2년차 정규직에 비해 기본급은 80% 수준을 받고 있으나 통상급은 74%, 평균임금은 66% 수준을 받는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-5-3> 정규직과 사내하청 노동자의 임금비교

	기본 시급	기본급	통상 임금	월급여	상여금 등	평균 임금	성과/ 일시급	평균 총소득	퇴직금	노무비
하청	3,225원	774,000	789,589	1,231,074	476,600	1,707,674	363,196	2,070,870	144,200	2,215,070
정규직대비	79%	79%	73%	73%	55%	67%	63%	66%	66%	66%

주: 현대자동차 회사측 자료(조성재, 2006)에서 재인용

이러한 처우개선은 이후에도 계속 이어졌으나 여전히 월 평균 급여는 근속 2년차 기준으로 사내하청기업 노동자들은 정규직 노동자에 비해 70% 정도 수준에 머무르고 있다.

## 2) 기아자동차

기아자동차 화성공장의 비정규직 노동자들은 2005년 11월 비정규직 지회와 22개 업체 대표 사이에 단체협약을 체결함에 따라 형식적으로는 무기계약근로로 일하고 있다. 또한 2006년 9월에는 기아자동차 노사간에 사내협력업체의 인원조정 필요시 타 협력업체의 채용규정에 적합한 경우

재입사(근속인정 등) 등을 통해 고용이 보장되도록 한다는 약속서를 체결함으로써 업체변경의 경우에도 고용승계를 보장하도록 하고 있다. 그러나 차종변경 등에 의한 라인교체로 인해 인원조정 사유가 발생할 경우 담당 공정의 연속성 자체가 모호하기 때문에 고용에 대한 불안감은 여전한 상태이다.

기아자동차 사내하청기업의 임금은 앞에서 언급한 것처럼 기아자동차에서 정한 담당업무의 특성에 따라 달라진다, 기아자동차에서 노동강도 및 스트레스 정도에 따라 5개 등급으로 구분해 정한 담당업무에 따라 시급이나 일당이 달라지게 되는 것이다. 이로 인해 업체가 같더라도 노동자들의 담당업무에 따라 시급적용이 달라지게 된다. 사내하청 노동자들의 임금은 기본급과 연장근로수당, 상여금, 2004년부터 신설된 근속수당으로 구성되어 있다. 기본급은 등급별로 85-100만원 수준이며 통상급여는 기본급과 근속수당만으로 구성된다. 사내하청 노동자의 경우 조립라인을 기준으로 하면 기본급으로 평균 918,000원을 적용받으며 근속 5년차에는 근속수당 2만원을 지급받는다. 이러한 임금수준은 통상임금을 기준으로 했을 때 입사 초임 정규직 노동자 138만원의 66%, 입사 5년차 정규직 노동자 149만원의 63%에 해당하는 것이다. 그러나 이러한 격차는 정기상여금, 성과상여금, 연장근로수당, 심야근로수당 등을 포함할 경우 더욱 커지게 된다.

### 3) 대우자동차

대우자동차 사내하청기업의 노동자들은 대부분이 20-30대 초반이며 고령자는 별로 없는 편이다. 이 때문에 중량물을 취급하는 엔진부서의 경우 상대적으로 고연령인 정규직 노동자들이 서브라인에서 일하는 비정규직을 보고 돈이야 우리가 더 받지만 나이많은 우리가 힘든 일을 하고 젊은 층들이 더 쉬운 일을 한다는 생각을 하는 경우도 있다고 한다. 이 때문에 사내하청 노동자들의 경우 정규직과의 임금격차에 대해서는 타 회사에서처럼 노골적인 불만이 제기되지는 않는 편이라고 한다.

사내하청기업 노동자들의 기본급은 80만원 수준이고 각종 수당 등을 포함해 월 150만원 정도이다. 상여금은 700%이고, 성과급은 정규직의 70%를 받는다. 2006년의 경우에는 90만원이 지급되었다. 지난 몇 년 동안 꾸준히 임금인상이 이루어져 현재는 부평공장 주변의 중소규모 기업의 생산직 임금수준보다 높은 편이라고 한다.

이처럼 임금수준이 올라가는 것과 함께 임금이 체불되거나 연장근로시간에 대한 계산도 상대적으로 정확한 편이어서 이직율은 초기에 비해 상당히 낮아져 최근에는 이직하는 경우가 거의 없다고 한다.

### 3. 사내하청 고용관계의 형성과정과 최근의 변화

## 가. 사내하청 고용과 근속년수 승계를 둘러싼 쟁점 형성의 배경

현대, 기아, GM대우 등 완성차 회사에서의 사내하청 고용관계는 최근 들어 새로운 양상으로 전개되고 있다. 사내하청기업과 사내하청 노동자 사이에 고용승계 뿐만 아니라 근속년수 승계라는 새로운 쟁점이 형성되고 있는 것이다. 그리고 이러한 쟁점은 기존의 사내하청기업이 폐업하고 신규기업이 진입하는 과정에서 새로운 고용계약 당사자가 기존의 근속년수를 인정하지 않고 신규 입사 형태의 고용계약을 체결할 것을 요구함으로써 발생하고 있다.

이러한 쟁점이 형성된 배경은 현대자동차의 사내하청에 대해 노동부가 불법파견 판정을 내린 것에서 출발한다. 2004년 노동부는 현대자동차에 송부한 사내하도급 실태조사 결과에서 '원청인 현대자동차가 조립작업지시표 등에 따라 원하청근로자가 혼재 및 주야교대 작업을 행하고, 원청근로자 산재 등 일시적 결원 발생시 대체작업(비상도급)도 하고 있으며, 계약해지시 소속 근로자의 배치 또는 계속근로 여부를 원청에서 결정하여 지시하는 등 원청인 현대자동차와 형식적인 도급조건을 갖추었으나 실질적인 사실관계에 있어 노무관리상 및 사업경영상 독립성이 결여되었다'며 불법파견 판정을 내린 바 있다. 당시 노동부가 주요하게 지적했던 노무관리상의 독립성 결여와 사업경영상의 독립성 결여의 내용은 다음과 같다.

### ①노무관리상의 독립성 결여

○ 하청작업은 원청근로자와 동일한 조립작업을 수행하며 원청의 작업지시표 등에 의거 원하청근로자가 혼재 또는 주야로 교대근무하고, 불량 등 작업결과 평가도 원청이 수행

※ 원하청근로자가 성격이 동일한 조립작업을 콘베이어라인 왼편(LH)와 오른편(RH)에서 호재하는 형태가 주류

○ 원청근로자의 산재, 결근, 연월차휴가 사용, 휴일근로 기피 등에 수시로 하청근로자 대체(비상도급)

○ 근로시간, 휴게, 휴가(약정), 연장·휴일·야간근로 등에 대해 원도급자가 결정하는 등 하청업체의 독자적 결정권이 없음.

### ②사업경영상의 독립성 결여

○ 원하청간 도급계약 해지시 양도양수 조건(근로자의 고용승계와 계속근로 인정, 퇴직적치금 및 연월차수당 등 모든 임금성격의 이전 등)을 원청이 결정

○ 원청업체는 하청근로자의 출근을 독려하기 위해 생산장려수당을 신설하고 근태기준까지 정해

그 실적에 따라 차별지급(월 5,000~50,000원)하도록 하청업체에 규정 시달

o 도급액 집행실태를 반기 1회 평가(임금지급 및 퇴직금 적치 사실확인, 법정비용 납부실태, 기타 경비집행의 적정성 등)하고 차기 도급액 산정(임율)에 반영

※하청업체의 과도한 이윤을 방지하기 위함

그러나 노동부의 이러한 불법과건 판정에 대해 울산지검은 2007년 1월 ‘현대차 각 사내협력업체가 사업자로서 실체가 인정되고 현대차와 사내협력업체 근로자간 노무관리상 사용종속관계가 인정될 만한 증거가 없다’며 현대차 및 사내협력업체 102개사에 대해 모두 불기소(혐의없음) 처분을 한 바 있다. 당시 울산지검은 현대차가 사내협력업체 노동자를 직접 관리하지 않았으며, 도급계약서를 통해 자동차 부품조립 등 과건노동자들이 할 일을 구체적으로 명시했고, 협력업체 대표들이 소속노동자들에 대해 직접 업무지시를 하며 감독권을 행사했다고 보았다.

이처럼 현대자동차의 사내하청 불법과건 판정에 대해 엇갈린 결정들이 나오던 과정에 2007년 6월 서울중앙지법 제42부 민사부가 현대자동차 아산공장 사내협력업체 노동자 7명이 낸 근로자지위 소송에서 “현대차 사내협력업체 노동자들은 현대차의 지휘·감독을 받는 근로자과건에 해당되며 이는 제조업 직접생산 공정업무가 과건대상에서 제외되므로 불법과건”이라면서 “과건법 고용간주 조항에 따라 2년 이상 근무자 4명에 대해서는 현대차 근로자지위를 인정한다”고 판결을 내렸다. 재판부는 더 나아가 과건법에 따라 2년 이상 근로한 노동자에 대하여 고용간주를 적용하여 현대자동차의 근로자지위에 있음을 확인하였다. 서울중앙지방법원은 ‘자동차조립업무의 특성상 도급대상 업무로 적합하지 않고 대금지급 방식도 도급으로 볼 수 없으며 사내협력업체의 업무는 피고(현대자동차(주))의 업무에 연동되거나 종속된 것이고 구체적인 지휘명령과 노무관리를 해 오는 등 현대자동차(주)와 업체 간의 업무도급계약은 실질적으로는 근로자과건계약에 해당한다’고 판결하였다.

또한 현대차가 실질적으로 사내하청 노동자들에 대한 업무 지휘·감독권을 행사해 왔다는 사실을 증거자료에 입각하여 해설을 붙여놓았다. 법원이 인정한 근거는 아래와 같다.

- △ 현대차 정규직 노동자들과 같은 생산 라인에 배치되어 근무를 하고 있다.
- △ 현대차 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 피고가 작성한 조립작업지시표와 사양식별표, 서열표 등에 의거하여 조립작업을 하고 있다.
- △ 현대차 소속 협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었고, 협력업체 소속 근로자들의 근로시간은 피고 소속 근로자들의 그것과 동일하였다.

△ 현대차가 사내하청 노동자들에 대한 노무비, 복지후생비 등의 인상금액을 구체적으로 계산, 반영하여 도급금액을 상향 조정하면, 이에 따라 협력업체 소속 노동자들의 임금도 인상되었다.

△ 현대차 관리자는 작업 중 불량이 발생한 경우 직접 또는 협력업체 소속 현장관리인을 통하여 협력업체 소속 노동자들에게 업무를 지시하였다.

△ 현대자동차 정규직 노동자들의 작업불량 뿐만 아니라 사내 협력업체 소속 노동자들의 작업불량까지 함께 포함하여 월별 불량통계를 작성하였다.

“이와 같은 사정에 비추어 볼 때 현대차는 도급인으로서의 지시감독권을 넘어서서 사실상 원고들을 포함한 협력업체 소속 근로자에 대하여 구체적인 지휘·명령과 이에 수반하는 노무관리를 행하였고, 이를 통하여 협력업체 소속 근로자들의 근로를 제공받았다고 보인다”고 판시하였던 것이다.

재판부는 또한 “이 사건 규정(고용의제 조항)은 사용사업주에게 2년의 기간이 지나도록 파견근로자를 계속 사용하는 경우 고용간주라는 부담을 주어 장기간의 파견을 규제하는 동시에 파견근로자를 정규직근로자로 전환시킴으로써 고용불안을 제거하고자 하는 취지의 규정이다. 만일 위법한 파견에는 이 사건 규정이 적용되지 않는다고 하면, 이 사건과 같이 업무도급계약의 형식을 빌린 불법파견관계의 경우 고용불안을 해소하기 어렵게 되고, 사용사업주는 이 사건 규정의 적용을 피하기 위하여 파견업 허가를 받지 않은 파견사업주로부터 파견을 받으려는 강한 유인을 갖게 되는 문제까지 발생한다”고 지적하였다.

그러나 뒤이어 7월에는 서울행정법원 행정13부가 서울중앙지방법원의 판결과 엇갈리는 판결을 내렸다. 서울행정법원 행정13부는 현대자동차 울산공장 협력업체 소속 노동자 15명이 무단결근 등으로 해고를 당한 뒤 중앙노동위를 상대로 낸 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소 소송에서 “원고들을 현대차의 근로자로 볼 수 없다”며 원고 패소 판결을 내렸다. 이들 노동자들은 협력업체들로부터 해고를 당한 뒤 “협력업체들은 경영상 독립이 없는 회사들로 현대차는 근로자들의 실질적 사용자이고, 근로자들은 2년 이상 근무함으로써 사실상 현대차의 근로자가 된 만큼 현대차가 자신들의 사용자가 아니라는 이유로 신청을 기각한 것은 위법하다”며 소송을 냈다. 이에 대해 재판부는 “외견상 원고들과 현대차 사이에 근로관계가 있어 보이긴 하지만 협력업체들이 독립적인 사업주체로 활동하면서 모든 세금을 내고, 자체 인사권과 징계권을 행사해 온 점에 비춰볼 때 협력업체들이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 상실했다고 볼 수 없다”고 판결했다. 또한 재판부는 “협력업체들이 현대차로부터 매월 도급액을 수령해 소속 근로자들에게 작업지시를 하고 현대차 관리자가 협력업체 근로자에게 별도 작업지시를 하지 않으므로 협력업체들이 원고들을 고용해 현대차의 지휘나 명령을 받아 종사케 하는 근로자 파견에 해당한다고 보기 어렵다”고

덧붙였다. 재판부는 이어 "만약 근로자과건에 해당한다 해도 이는 과건법에서 허용하지 않는 위법한 과건으로서 과건법은 적법한 근로자과건의 경우에만 적용되지 위법한 근로자과건에는 적용되지 않기 때문에 2년이상 근무를 했다 해도 현대차가 원고 등의 사용자가 됐다는 주장을 받아들일 수가 없다"고 밝혔다.

이와 같이 불법과건 판정과 무혐의 처분, 근속년수 2년을 기준으로 근로자지위를 인정한 판례와 이를 부정판례가 연이어 나오는 시기에 특히 사용자의 입장에서는 노동부의 불법과건 판정, 근로자지위를 인정한 판례들이 지적하는 근거들을 회피하기 위한 여러 조치들을 시행해왔고 최근에는 '근속 2년'이 근로자지위의 중요한 결정기준이 되자 이에 대한 대응책을 모색하기 시작했던 것이다.

#### 나. 기존의 노사관계와 고용관행 그리고 최근의 변화

완성차 회사의 사내하청 노사관계는 회사별로, 그리고 회사내에서도 각 공장별로 환경과 전개과정, 특성이나 유형이 조금씩 다르다. 그러나 대체로 공통적인 것은 사내하청 노동자들에 대한 계약해지와 인원정리, 비인간적인 대우 등이 노조결성과 사내하청 노사관계 형성의 배경이 되었다는 점이다. 여기서는 사내하청 노동자들의 고용승계와 보장을 중심으로 전개과정을 살펴보기로 한다.

##### 1) 현대자동차

현대자동차에서 사내하청 노조가 결성된 계기와 시기는 공장별로 다르다. 2002년 현대자동차 정규직 노동조합의 집행부가 2003년 임단협을 앞두고 '정규직, 비정규직이 함께 하는 임단협'이라는 기치를 내걸고 울산 공장의 정규직 조합원과 사내하청 노동자들을 대상으로 비정규직 문제 해결과 노조 조직화의 필요성에 대해 교육을 시작하였다. 2003년 2월부터 정규직과 사내하청 노동자들 사이의 간담회, 공동논의가 이루어졌고 이러한 과정에 비정규직투쟁위원회가 구성되었다. 이처럼 노조 결성을 위한 사전 준비는 울산이 먼저 진행되고 있었으나 실제 노조건설은 아산에서 먼저 시작되었다.

아산에서 노조가 결성된 직접적인 계기는 소위 회칼테러라고 불리는 사건 때문이었다. 2003년 3월 19일 현대자동차 아산공장 내의 한 협력업체 노동자가 월차신청을 했다가 협력업체 관리자에게 폭행을 당해 병원에 입원했고, 이날 저녁 입원한 병실로 관리자 등 2명이 찾아와 이 노동자의 아킬레스 건을 회칼로 자르고 도망간 사건이 벌어졌다. 이 사건을 계기로 아산공장 정규직 노동조합과 사내하청 노동자들이 현대자동차에서 최초의 공동과업에 들어갔다. 이어 현대자동차 노동조합

본조와 아산지부, 피해 노동자가 속한 회사의 노동자대표 등으로 '비정규직 차별 철폐 및 사내하청 노동자 테러에 대한 아산지부 비상대책위'가 구성되었다. 이 비대위와 현대자동차 사측은 3월 24일 피해자 보상과 함께 사내하청업체 관리강화 방안, 하청노동자 처우개선 등을 마련하는 내용에 잠정합의했다. 당시의 주요 합의내용은 다음과 같다.

① 세화산업 관련 처리사항

- 세화산업은 계약해지한다.
- 세화산업 노동자는 조건없이 고용승계한다(조, 반장 포함)

② 사내하청업체 관리강화 방안

- 사내업체 선정 및 사내하청 관리자 임명규정을 엄격히 적용한다(임명규정 원청사에 통보).
- 사내협력업체 계약시 근로기준법 준수 서약서를 받고, 이를 노동조합에 통보한다.
- 사내업체에 대한 특별근로감독을 매년 1회 실시하고 부당노동행위 다발업체(3회 이상)에 대해서는 재계약시 적절히 대응한다. 단, 이 때에는 노동조합의 의견을 확인(동의) 후 재계약한다.
- 회사는 사내 하청업체 전 관리자에게 노사합동 특별 예방교육을 실시한다(매 분기 1회 이상).
- 회사에 사내협력업체 지원팀을 구성한다. 단, 아산공장은 특별근로감독 실시부터 금년에 한해 노사합동 상설기구를 구성 운영한다.
- 사내협력업체는 노사협의회를 1개월 내 구성 완료하고, 노동관계법률을 철저히 준수할 수 있도록 원청 노사는 이를 적극 지도한다.

③ 사내협력업체 노동자 처우개선

- 특근시 in-line에 한하여 적정 여유인원을 확보한다.
- 가정의 날을 자유롭게 사용한다.
- 후생복지비(체육대회, 선물)에 관해서는 아산공장 직원과 동일하게 적용하도록 감독하고, 기타 노동조건, 노동안전에 대해서는 노동관련 법률을 철저히 따른다.
- 아산공장 신·증축 및 볼륨업과 관련 인원충원시 노사가 합의한 인원에 대해 신규인원으로 채용하고 아산공장 생산직 신규인원 채용시 사내협력업체 노동자를 40% 이상 채용한다(단, 선발기준은 2002년 울산공장 기준에 따른다).

그러나 이러한 합의가 이루어지기까지는 노사간 내부 쟁점이 존재했다. 특히 고용안정 조항이 그랬는데, 노조는 '사내협력업체 사업주 재계약시 하청노동자 전원의 고용승계'를 요구한 반면 회사는 '사업주의 과실 등으로 인한 계약해지시'에만 전원 고용을 유지할 것을 주장했기 때문이다.

결국 회사는 '사업주의 과실 등으로 인한' 문구를 삭제했고 노조는 '전원'이라는 표현을 삭제한 '사업주 변경시 변경 사업주를 통하여 해당 하청업체에 종업원의 고용을 승계한다'는 것으로 합의가 이루어졌다. 이와 같은 합의에 대해 사내하청 노동자들 사이에서도 반응이 다양했으나 이 합의내용이 제대로 지켜지지만 한다면 현대자동차 내에서는 도급업체만 바뀔 뿐 도급계약 해지에 의한 고용계약 해지는 존재하지 않아 사내하청 노동자들의 고용이 보장되는 셈이 된다. 이러한 합의 직후 현장에서는 사내하청 노동자들이 주축이 되어 노조결성을 준비하게 되었고, 금속노조의 산하조직인 현대자동차 아산 사내하청 지회로 출발하게 되었다.

이후 2003년 7월에는 울산공장 사내하청 노동자들이 비투위를 해산하고 사내하청 독자적인 노동조합을 결성했다. 그러나 2003년 현대자동차 사내하청의 임금과 근로조건 전반에 대한 결정은 현대자동차 정규직 노동조합 집행부와 회사간의 교섭을 통해 결정되었다. 이어 2005년 2월에는 현대자동차 전주공장에서 정규직 노동조합의 지원을 받아 사내하청 노동조합이 결성되었고 2006년에 9월에는 사내하청노동조합과 업체간에 단체협약이 체결되기도 했다. 이중 특히 고용안정과 관련된 내용을 보면

1. 회사는 정당한 이유없이 해고하지 않는다.
2. 회사는 종업원의 고용안정을 위하여 노력한다.
3. 회사는 원청사와 도급계약해지 및 변경시 신규업체와 종업원의 고용 및 근속년수를 저하없이 유지토록 한다.

그러나 2007년 8월 현대자동차 울산공장의 사내하청기업인 GMS가 폐업하고 경남기업이라는 신규업체가 들어오는 과정에서 GMS에서 일했던 노동자들의 근속년수를 승계하지 않겠다고 하면서 신규입사로 고용계약을 체결할 것을 요구하였다. 경남기업 사장은 GMS 사장이 폐업하면서 퇴직금, 연월차, 급여 등을 일괄적으로 지급할 것이니 자신과 무관하다고 주장했다. 이에 노동자들이 반발하자 경남기업 사장은 기존의 근속년수를 인정하지 않고 신규입사로 하는 대신 근속수당을 환산해 기본급으로 전환시킬 것을 주장하였다. 또한 8월 31일까지 신규 근로계약서를 작성해야 하며 계약서 작성을 거부하면 불이익이 돌아갈 것이라며 신규 계약을 종용했다. 노동자들은 기득권 저하없는 고용승계와 근속년수 인정, 연월차와 퇴직금 이월 등을 요구했으나 경남기업 사측은 이를 거부했다. 이에 대부분의 노동자들이 회사의 제시안을 수용하였으나 5명의 조합원이 근속년수를 승계할 것을 요구하면서 회사 제시안을 거부하자 이들을 해고하는 사태가 벌어지게 되었다.

이처럼 근속년수 승계를 거부하는 사례는 아산공장에서도 발생하였다. 아산공장 도장부 사내협력업체인 광진업체가 11월 30일 폐업공고를 하고 12월 31일부로 남명기업이라는 신규

업체가 들어올 예정이었다. 그러나 12월 중 남명기업은 기존 광진 소속 사내하청 노동자들에게 퇴직금을 지급하겠다고 하면서 기존 근속년수를 인정하지 않는 새로운 근로계약 체결을 요구하였다. 이러한 회사의 통보에 대해 사내하청 노동자들은 고용승계와 근속승계를 요구하였으나 12월 31일 광진업체는 폐업을 하고 말았다. 이러한 과정에 남명기업은 일부 비조합원에게 퇴직금과 근속년수를 제외하고는 기존 근로조건이 그대로 유지된다고 하며 근로계약서를 새로 작성할 것을 요구하였고, 이에 응했던 비조합원들이 며칠 후 재확인하자 연차도 없어진다는 말을 했다는 것이다. 이러한 조치에 항의해 사내하청 노동자들은 일하던 공정에서 계속 일을 할테니 현대자동차와 하청기업이 알아서 사업변경하고 조치하라는 요구와 함께 1월 3일 출근해 평상시처럼 일을 하겠다고 통보했다. 1월 3일 회사측이 출입구를 봉쇄하고 현대자동차 관리자들이 이들의 진입을 막기 위해 몸싸움까지 벌여졌으나 결국 사내하청 노동자들이 공장에 진입하였다. 이어 남명기업 사장과 노동조합 간부, 현대자동차 아산공장 협력지원팀 등이 참석한 3자 교섭이 열렸다. 그러나 고용, 퇴직금, 근속년수를 승계하라는 노조의 요구와 새로운 근로계약서 작성을 전제로 근속년수 불인정, 퇴직금 정산, 근속수당 기본시급 전환, 연월차 폐지를 주장하는 사측이 팽팽히 맞서 교섭이 결렬되었다. 결국 교섭이 결렬된 직후 현대자동차와 하청기업 관리자들이 사내하청 노동자들을 물리력으로 공장 밖으로 밀어내었다.

## 2) 기아자동차

기아자동차에서의 사내하청 노동자 조직화는 광주공장에서부터 시작되었다. 2000년 당시 기아자동차 광주공장에는 920여명의 사내하청 노동자들이 일을 하고 있었고 민주노총 광주 전남지역분부는 이들을 조직화하기 위해 2000년 11월 중순 비정규 노동자 간담회를 시작했고 2001년 9월까지 월 1회 정도의 모임을 지속하고 있었다. 이런 와중에 2001년 10월 기아자동차 광주공장 사측의 사내하청 인원에 대한 정리해고 방침설이 흘러나오고 11월에는 이러한 방침이 구체적으로 확인되면서 12월 1일 노동조합을 결성하게 되었다.

이후 회사에서 12월말까지 7개업체 460여명의 사내하청 노동자들에 대해 기아자동차에서 계약해지를 한다고 통보했다. 뿐만 아니라 소하리 공장의 경우 6개월 임시직 노동자 300여명에 대해서도 6개월 임시 채용후 정규직화하기로 한 약속을 파기하였고, 화성공장은 보조라인의 도급노동자를 정리한다는 방침까지 흘러나왔다. 이러한 방침에 대해 정규직 노동조합과 사내하청 노동조합은 농성과 집회, 불법파견 진정 등 공동투쟁을 전개하였고 기아자동차노조 광주지부는 사측과 고용안정 소위원회를 구성하여 이 문제에 대한 교섭을 진행하였다. 노동부에 진정한 불법파견 판정이 나올

예정이던 4월 12일, 고용안정소위원회는 다음과 같은 합의에 이르렀다. (기아차 광주공장에 대한 노동부 불법파견 판정은 5월경에 내려지게 된다)

기아자동차 광주공장 비정규직 인력운영 및 처우개선 (2002. 04. 12)

- 1) 2002. 4. 10 현재 근무하는 용역사원 및 2001. 12. 31일자로 퇴사한 용역사원 중 130명을 2002. 5. 1일부로 소정의 전형절차를 통해 정규직으로 채용한다.
- 2) 정규직 채용 후 잔여 인원에 대해서는 소정의 전형절차를 통해 300명을 회사가 직접고용하는 계약직으로 채용한다.
  - 계약기간은 2003. 4. 30까지 1년으로 하며, 계약기간 만료 후 희망자에 대해서는 1년 연장한다.
  - 2004. 5 신차 양산시점에 신규인력 소요가 발생하여 정규직 신규채용이 필요할 경우, 계약직 중 희망자에 대해 소정의 전형절차를 통해 정규직으로 우선 채용한다.
- 3) 전형절차에서 탈락한 용역사원에 대하여는 그동안의 근무노고를 감안하여 근무할 수 있도록 조치하며, 작업공정은 노사 실무협의를 통해 결정한다.

당시 기아자동차 광주공장 비정규직 규모는 526명으로, 이들 중 근속 2년이 넘는 130명에 대해서는 정규직 전환, 근속 2년 미만인 396명 중 300명에 대해서는 직접고용으로 전환시킨 것이다. 이러한 과정에서 기아자동차 광주공장의 비정규직 노조는 사실상 해체되는 수순을 밟게 된다.

한편, 합의내용 중 2004년 5월 신차 양산시점에 정규직 우선 채용한다는 합의사항에 따라 7월에는 임단협을 통해 기존에 계약직으로 있던 비정규직 전원을 정규직으로 전환하는 합의에 이르게 된다. 그뿐 아니라 단협조항을 통해 비정규직과 관련한 중요한 합의사항을 이끌어내는데 내용은 다음과 같다.

- 직접 생산라인에서 일하던 계약직 노동자 전원의 정규직화
- 직접 생산라인에서 더이상 비정규직 고용을 하지 않는다.
- 직접 생산라인의 신규인원 충원시 반드시 정규직으로 신규채용하며, 신규채용시 사내 비정규직을 우선적으로 채용하며 채용에 관해서는 노사합의한다.

한편 화성공장에서는 이보다 한참 늦은 2005년 6월 금속노조 산하 기아자동차비정규직지회로 출범하였다. 물론 노조 결성 이전부터 각 업체별로 몇 명이 모임을 만들어 현장에서 발생한 사안에 대해 대응방안을 마련하는 과정이 존재했다. 당시 화성공장 하청업체인 '여명' '신성'에서 처음 시작됐는데, 현장에서 발생한 사안이 있어서 '신성노동자회'를 먼저 건설하고 정식 요구안을 만들어

라인(생산 공정)을 잡고 사측에 제시하기도 했다. 이처럼 현장의 구체적인 문제들을 중심으로 대응하는 모임이 2003부터 지속되었고 이들 모임을 연합해 현장투쟁단을 구성하게 되었다. 화성공장에서의 노조결성은 사내하청 노동자들의 집단적 움직임이 가시화되고 활발해짐에 따라 회사의 탄압도 증가하는 것에 대응해 이루어진 것이었다.

2005년 6월 출범한 비정규직지회는 정규직 노동조합의 임단협이 끝난 직후 단체협약 체결을 요구하며 파업을 전개한 바 있고 회사는 이에 용역을 투입하며 물리력으로 파업을 저지하려 하는 등 상당히 극한적인 대립국면이 형성되기도 했다. 이러한 과정에 회사측이 조합원이 가장 많은 신성물류를 10월 31일부로 계약해지 하겠다는 통보를 해왔고 추가로 7개업체에 계약해지 경고공문을 발송하였다. 이에 지회가 다시 파업에 들어가자 회사측이 재차 용역을 투입하였고, 기아자동차 정규직 노동조합도 회사의 용역투입을 통한 물리적 노조탄압에 대해 적극 대응하겠다는 입장을 표명하면서 11월 기아자동차내 22개 하청업체와 비정규직지회 사이에 단체협약이 체결되었다. 이 단체협약은 총 10장 59개의 조항으로 이루어져 있는데 고용안정을 중심으로 한 내용은 다음과 같다.

○ 22조(정년) 종업원의 정년은 만 58세 연말을 원칙으로 한다. 이에 대해 비정규직지회의 해설을 보면 이 조항이 적용되는 것은 신규채용자부터이며 기존 입사자 중 정년을 합의한 경우는 기존 합의사항이 적용된다고 설명하고 있다.

○ 23조(적정인력 확보) ① 회사는 적정인력을 확보하여 운영하고, 유희인력이 발생한 때에는 노동시간 단축 등의 방안으로 고용안정을 위하여 노력한다. ② 노동조합은 회사의 물량확보와 고용안정을 위한 노력에 적극 협력한다.

○ 24조(회사의 정리해산, 이전, 업종전환) ① 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환 등으로 발생하는 해고 또는 감원의 충격을 최소화하기 위해 사전에 조합에 통보하고, 감원이 발생할 시 아래와 같이 경영상이유에 의한 해고의 절차에 따르고 재취업을 위해 최선의 노력을 기울인다.

1. 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환 등으로 감원이 불가피할 경우 경영상 해고를 할 수 있다. 2. 회사는 해고를 피하기 위하여 노력하며, 합리적이고 공정한 기준에 의하여 그 대상자를 선정한다. 3. 회사는 해고를 피하기 위한 방법, 해고기준에 관하여 근로자 과반수를 대표하는 조합에 대하여 해고하고자 하는 날의 60일 전까지 통보하고 협의를 한다. 4. 회사는 근로자를 해고한 날부터 2년 이내에 근로자를 채용하는 경우에는 경영상 해고된 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력한다. 5. 회사는 회사의 정리해산, 이전 또는 업종전환으로 해고 또는 감원이 발생할 시 일체의 체불임금을 통화로서 청산한다. 6. 회사는 회사의 업종전환이 불가피한 경우, 고용보험법상 인력재배치 지원금을 활용하여 최대한의 고용유지를 위한 노력을 해야 한다.

이에 대해 비정규직 지회는 상시적 고용불안에서 기본적으로 안도할 수 있는 기반을 확보했으며,

또 정규직노조와 기아원청 간에도 이번 투쟁을 계기로 업체 계약해지 시 비정규직노동자에 대한 보다 확실한 고용승계와 노동조건 유지, 단협승계를 담보로 한 내용이 있다고 해설하고 있다.

o 58조 (신규채용 및 대체근무 금지) ① 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ② 회사는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

이외에도 장기근속자 포상기준을 마련하였으며, 상여금을 기본급에 근속수당을 포함한 기준으로 지급하기로 합의하였다.

그러나 이러한 단체협약은 1차 사내하청에만 적용되고 2차와 3차 하청업체에는 적용되지 않는 문제가 여전히 남아 있었다. 그나마 세우엔지니어링이라는 2차 하청업체는 기아자동차가 계약해지를 통보함에 따라 고용승계의 문제가, 다른 업체의 경우는 동일적용을 할 수 없다는 주장을 함에 따라 단체협약 체결 이후의 적용확대를 둘러싸고 여전히 내부 갈등이 남아 있는 상태다.

2006년에는 임금 및 특별요구 체결을 제시하며 6월 7일 상견례를 시작으로 화성공장 사내협력업체들과 교섭을 진행했으나 의견접근이 안되자 7월부터 보름 가까이 파업을 진행했다. 이처럼 사내하청 노사간 갈등이 증폭되자 기아자동차가 정규직노조와 비정규직 노조가 포함된 3자교섭을 제안했고 이 교섭에서 ▲불법파견 공정 정규직 전환시 비정규직 우선채용 ▲고용안정 협약서 등에 잠정합의했다. 불법파견 판정 공정에 대해 신규인원을 채용해 정규직 공정으로 전환한 경우 해당 공정에 근무 중인 협력사 종업원을 우선 채용하며, 채용에서 제외된 인원 또한 기아자동차가 협력사 다른 공정으로 전환배치, 또는 다른 협력사에 고용승계(근속인정)을 권고한다는 조항이 포함되었다. 비정규직 고용안정에 관한 '협약서'는 "계약해지, 자동화, 신차종, 외주화 관련 사내협력업체 인원조정 필요시 타협력업체의 채용규정에 적합한 경우 재입사(근속인정 등) 등을 통해 고용이 보장되도록 한다"는 내용으로 합의했다.

불법파견 정규직 전환은 기아차와 기아차 정규직노조, 비정규직지회가 각각 서명한 회의록을 통해 보장받았으며 비정규직 노동자들의 고용보장은 기아차와 기아차정규직노조가 '협약서'를 체결하는 형식을 취했다. 이 외에도 해고자 복직, 고소고발 철회, 정규직 파업 시 비정규직 임금문제 등도 원만하게 해결하기로 했다. 이와 함께 비정규직지회는 22개 하청업체와의 집단교섭에서 ▲기본급 73,920원(시급 308원) 인상 ▲성과급 300%, 타결금 120만원 지급 ▲공정한 신규채용 및 사망자 가족 채용 ▲조합원과 배우자 독감예방접종 등에 대해 합의했다.

이 합의는 기아차노조가 올해 임단협에서 기아차와 합의한 '불법파견 판정 공정에 대해 정규직 공정으로 전환한다'는 내용을 보완해 비정규직 노동자들의 정규직 전환 및 고용안정으로 구체화시킨 것으로 평가되고 있으며 불법파견 뿐 아니라 '계약해지, 자동화, 신차종, 외주화 관련 사내협력업체 인원조정 필요시 타협력업체의 채용규정에 적합한 경우등을 통해 고용이 보장되도록 한다'는 내용을

기아차와 기아차노조가 확약서 식으로 체결해 일상적인 비정규직 노동자들의 고용불안도 해소했다는 의의를 가지고 있다. 그러나 형식적으로는 원청이 사용자성을 인정하지 않기 위해 타결 주체를 비정규직 지회가 아닌 정규직 노조로 했다는 특징을 가지고 있다.

그러나 2007년 들어 기아자동차 사내하청 노사관계는 급격한 변화의 조짐을 보이고 있다. 4월 기아자동차 회사가 하청업체 백우에 25명을 정리해고하라는 통보를 해와 소속 노동자들이 천막농성을 시작했고, 다음날인 4월 18일에는 KD지역 하청업체 '백상'의 5월 1일을 기한 분사 계획이 알려져 백상 노동자들은 벌써 13일째 전면 파업을 벌이기도 했다. 백상의 파업 기간 동안 외부 대체인력 투입 시도가 두 차례 있었고 구사대와 관리자들이 투입된 충돌이 한차례 벌어지기도 했다. 5월 11일에는 비정규직지회를 비롯해 금속노조 기아자동차지부, 기아 원청회사, 하청사장단이 참석한 4자 교섭이 시작되었고, 18일 교섭에서는 기아차와 협력사는 기아차비정규직회에서 주장해온 구조조정과 외주화 계획이 없음을 확인하고, 앞으로의 구조조정과 분사화 과정에서도 사내하청노조의 참여를 보장했다. 합의서에서 기아차와 사내하청업체들은 금속노조 기아차비정규직지회가 주장해온 화성공장에서 엔진을 생산하는 PG(주조경합금)분야 '백우'의 구조조정과 부품 포장과 수출을 담당하는 KD(부품수출) 분야 '백상'의 분사계획이 없음을 확인했다.

또 앞으로의 사내하청업체의 인력감축에 대해서는 노사합의를 거치도록 했고, 분사와 외주화의 경우에는 사전에 노사공동협의회를 구성하기로 했다. 주된 합의내용은 다음과 같다.

#### 1. PG 백우 관련 건

- 회사는 일방적 정리해고를 하지 않는다
- 향후 물량감소에 따라 불가피하게 백우의 인원조정이 필요하다고 정책 결정되면 관련 노사합의에 근거하여 해당 주체간에 협의를 거쳐 백우 종업원들의 고용보장을 위해 노력한다.

#### 2. KD 백상 관련 건

- 백상기업 분사관련 조합원들에게 이를 알리는 과정에 있어 해당 협력사측의 미숙함을 인정하고 조합원들에게 유감을 표한다.
- KD 부문의 물량부족에 의한 외주화 계획이 현재로서는 없음을 확인하며 향후 외주화 계획수립시 사전에 원청 노동조합 및 비정규직지회에 대표이사 공문으로 발송하고 성실히 협의한다.
- 분사와 관련하여 해당 대의원과 노사공동협의회를 구성하여 성실히 협의하고 이 결과를 반영한다

이 합의문까지만 해도 합의주체는 기아자동차 협력실과 하청사장단 기아자동차지부, 화성 지회, 비정규직 지회 등 원하청 노사 4자로 이루어져 있었다.

그러나 6월부터 시작된 임단협에서 상황은 달라지기 시작하였다. 비정규직 지회는 하청업체 백우의 정리해고 철회를 포함한 고용보장을 중심으로 4개항의 요구를 내걸고 교섭을 요구하였다.

1. 비정규직 고용보장 : 06년 고용보장 협약서 보장, 단체협약 명시
  - 하청업체 백우 정리해고 철회
2. 정규직과 동일노동 동일임금 - 사내하청업체 내 등급제 폐지
  - 정규직 최하 1급1호봉 기준 기본급 동일 적용
3. 생계비·생존권 사수(단체협약 갱신 및 특별요구)
  - 1) 1·3라인 잔업 원청과 동일적용(원·하청 4자합의 이행하라!)
  - 2) 상여금 700%, 성과급 동일액 적용
  - 3) 휴가비·귀향비 원청과 동일액 적용
  - 4) 학자금 지원 신설
4. 해고자(이동우 부지회장) 사내 복직

또한 기아자동차의 교섭참가와 하청업체들과의 집단교섭을 동시에 요구했다. 그러나 6월부터 시작된 임단협에서 기아자동차는 비정규직지회와 직접 고용관계가 없는만큼 교섭의무가 없다는 원론적인 주장을 내세우며 직접교섭 요구를 거부하였고, 해마다 진행되었던 하청업체들과의 집단교섭도 업체들의 교섭거부와 개별교섭 요구로 이루어지지 않았다. 이에 대해 비정규직지회 총무부장은 지난해와 올해 초까지 기아차가 원하청 교섭에 직접 또는 간접적으로 참가해 왔으며 "원청의 직접교섭 참여와 하청업체 집단교섭 요구는 특별하거나 새로운 게 아니라는 입장을 보이고 있다. 사측의 강경한 교섭거부에 대해 비정규지회는 도장2부 공장을 점거하며 전면파업에 돌입하였고 회사는 간부 및 조합원 28명을 고소고발하는 한편 관리자를 동원해 물리력으로 파업을 저지하려는 움직임 보였다. 이러한 움직임과 함께 그동안 비정규직지회를 엄호하고 지원했던 정규직 노동조합은 8월 23일 기아비정규직지회가 전면파업에 돌입하자 긴급속보를 통해 연대단절을 선언했다. 또한 2007년 상반기에는 금속노조의 1사1조직 원칙과 관련해 기아자동차 정규-비정규 조직간 갈등이 첨예하게 진행되고 있었다<sup>72)</sup>. 이 과정에 8월 31일에는 사측의 관리자들이 대거 사내하청 노동자들과 충돌을 빚

72) 2006년 6월 기아자동차 노동조합이 산별전환을 통해 금속노조에 가입한 이후 금속노조 차원에서는 1사 1조직 원칙을 결정하고 정규직노동조합과 사내하청노동조합의 조직통합을 추진하

는 사태가 발생하였다. 이러한 사건 발생후 정규-비정규 노조 집행부와 활동가들이 모여 잠정적으로 거점과업을 중단하기로 결정하였고 정규직 노조와 비정규직 지회의 조직통합 후 교섭을 진행하는 것으로 하였다. 그러나 회사측은 이후에도 계속 교섭을 거부하였고 조직통합을 둘러싼 정규직-비정규직 노조간의 갈등, 기아자동차 정규직 노동조합 대의원대회에서의 조직통합안 부결 등이 이어지면서 결국 10월 9일 기아자동차지부와 논의 끝에 '비정규직 지회 특별요구 및 단체협약 요구에 영향을 미치지 않는다는 전제를 기아원청 사측에 명확히 확인한 후 기아자동차지부 임금인상안에 동의한다'는 확인을 해주는 것으로 2007년 임단협 교섭은 일단 막을 내리게 되었다. 노조통합을 둘러싼 갈등과 임단협 교섭의 지리멸렬한 결과에도 불구하고 사내하청업체 계약해지와 그에 따른 고용승계를 위한 협상은 다른 한편으로 지속되었다. 2007년 12월말 신규업체를 대상으로 비정규직 지회는 고용과 근속수당 및 연월차 등을 승계하는 노사합의를 이루어냈다.

그러나 기아자동차 화성공장 내 18명의 비정규직 노동자들이 2007년 12월 31일부로 정리해고를 통보받았다. 이들은 PG지역 진성업체 조합원들로 65세를 넘긴 고령노동자들이다. 사측은 비정규직지회의 단체협약에 따라 정년이 65세라며 정리해고를 단행했다. 하지만 진성업체는 비정규직지회의 단체협약과는 별도로 본인 희망에 따라 정년을 70세까지 보장한다는 합의를 체결한 바 있다. 그러나 교섭은 기아자동차지부 화성지회가 담당했고, 비정규직지회는 화성지회에 공동대응할 것을 요청했으나 거절당했다고 한다. 진성업체에서 정리해고를 통보받은 18명 중, 11명은 기아차지부로 직가입한 조합원이고, 7명은 비정규직지회 소속 조합원이다. 그 후 화성지회는 직가입 조합원 11명에 대해 '화성 공장 내 다른 업체에서 6개월 동안 일하도록 한 뒤, 본인이 원하면 6개월 재계약 할 수 있도록 하고, 그 이후에는 퇴사한다'는 안으로 사측과 합의했다. 정년을 70세까지 보장한다는 기존의 합의가 존재함에도 불구하고, 계약기간을 1년 더 연장하는 선에서 마무리지어버린 것이다. 11명의 당사자들은 이와 같은 결과에 대해 이의를 제기했으나 직가입 대의원들조차 화성지회의 입장을 받아들이라고 나서며 종용하고 있는 상황이다. 이처럼 정년을 이유로 한 인원정리에 대해 비정규직지회는 상시적 구조조정을 가능하게 하려는 원청의 의도가 개입된 것이라고 보고 있다. 이미 지난 2007년 화성공장에서 100여명의 비정규직 노동자들이 정년퇴직한 자리를 회사가 일용직, 단기계약직 노동자들로 채워 넣었기 때문이다. 진성업체 정리해고 대상자 11명이 바로 이들과 똑같은 형태로 일하게 된 것이다. 사측은 신규채용을 피하기 위해 2007년 정년 퇴직자에 대해서 비정규직지회에 알리지 않았고, 1개월, 3개월, 6개월짜리 등의 단기계약직 노동자들

---

게 된다. 그러나 이 과정에서 기아자동차지부는 사내하청 비정규직 지회 조합원들이 개별적으로 직가입할 것을 주장했고, 비정규직지회는 독자적인 조직을 유지하는 가운데 지부산하 지회로 가입하겠다는 주장을 펼치면서 조직통합을 둘러싼 갈등이 빚어지게 된다. 2007년 상반기 내내 정규직노동조합과 비정규직노동조합 사이의 조직통합을 둘러싼 갈등은 기아자동차 내부의 사내하청 노사관계에도 직간접적인 영향을 미치는 것으로 평가된다.

을 도입하기 시작했다. 이 중에는 정년퇴직 했던 비정규직 노동자들이 다시 일용직으로 일하는 경우도 있다고 한다.

### 3) 대우자동차

GM대우자동차의 사내하청 노동조합은 2005년 4월에 창원공장에서 가장 먼저 결성되었다. 이미 2002년부터 정규직 활동가들이 사내하청 비정규직 문제에 관심을 가지기 시작했고, 2003년에는 사내하청업체 한 곳에서 노사협의회를 주도적으로 구성하기도 하였다. 2004년 3월 이들을 중심으로 한 조직이 창원지부 집행부에 당선되면서 본격적으로 사내하청 노동자 조직화에 나서기 시작했던 것이다. 2005년 1월 금속산업연맹 경남본부와 GM대우자동차노조 창원지부는 6개업체 843명을 대상으로 불법파견 집단 진정서를 제출하였다. 이와 동시에 4월에는 사내하청 노동조합을 결성하여 금속노조 GM대우자동차 창원공장 비정규직지회로 출범하였고 정규직 노동조합의 지원하에 조합원이 600여명으로 증가하였다.

그러나 노동조합이 만들어지고 4월 중순 불법파견 진정에 대해 불법파견이라는 판정이 내려지자 회사는 3~6개월 단기계약직들에 대해 계약을 해지하기 시작하였다. 한편 불법파견 판정이 나자 GM대우자동차 노동조합 본조와 창원지부는 ‘불법파견대책위원회’를 구성, 불법파견 판정을 받은 비정규직 노동자 전원 정규직화, 3~6개월 단기계약직 고용안정 유지, 동일노동 동일임금 요구, 불법파견 완전 근절, 비정규직 노조활동 보장, GM대우자동차 최고경영자 공식사과, GM대우자동차 창원공장 조합원 고용안정에 대한 중장기 계획 등 7개 요구를 제시했으나 회사측은 거부했다. 또한 사내하청업체 대표자들과의 교섭도 20여차례가 진행되는 동안 진전되지 않았다. 결국 비정규직 지회는 파업에 돌입하였고 굴뚝농성 등 강경한 투쟁을 전개하였으나 이 과정에서 회사의 지속적인 계약해지, 정규직 집행부의 불신임 등으로 인해 노동조합이 무력화되는 결과를 낳게 되었다. 그 후 2006년 5월 GM대우 창원공장 비정규직 복직을 요구하면서 경남지역 노동자 5천여명이 연대총파업을 선언하자 GM대우 노사가 특별교섭을 진행해 ▲해고자 35명 재입사(28명은 7월 1일 이전 입사, 7명은 11월 1일까지 입사완료) ▲고소 철회 ▲손해배상·가압류 철회 등에 합의했다.

그러나 창원공장 불법파견 판정에 대해 2007년 3월 회사측은 도급라인 재배치와 공장별 외주화를 노사협의회에서 논의하자고 제안했다. 회사측 제안의 골자는 7월부터 시행할 것을 목표로 현재의 정규직 총고용을 보장하면서 각 생산공정에 혼재된 정규직과 비정규직을 분리, 정규직라인과 비정규직 라인을 만들자는 것이다. 회사측이 정규직과 비정규직을 분리하는 이유는 2005년 불법파견 판정과 함께 2007년 7월부터 시행되는 비정규법 때문이다. 현행 파견법상 원청(정규직)과 하청(비정규직) 노동자가 혼재된 생산라인은 불법파견으로 인정받지만, 비정규직으로만 이뤄진 라인은 합법도급으로 인정받고 있다. 2004년 현대자동차의 불법파견 판정과 현대모비스의 합법도급 판정이

각각 대표적인 사례에 해당한다. 2005년 4월 불법과건으로 판정받은 이후 회사측은 시정 조치 차원에서 도급화를 추진해왔던 것이다. 또한 비정규직법에 의하면 정규직보다 열악한 근로조건에서 동일한 생산업무를 담당하고 있는 비정규직들의 차별시정 요구가 가능해진다. 그러나 정규직과 하청 노동자를 분리시킬 경우 이런 논란은 없어진다. 비정규직이 차별시정을 요구할 수 있는 비교대상이 없어지기 때문이다. 이에 대해 정규직 노동조합은 원칙적으로 반대의 입장을 표명하면서 노사협의회가 아니라 단체교섭이나 특별협의기구에서 논의할 것을 요청했다. 이에 따라 5월말부터 교섭을 진행하던 GM대우차 창원공장 노사는 7월 중순 생산라인 인력재배치와 신차종 유치 노력 등을 담은 특별단체협상에 합의했다. 교섭과정에서 회사가 요구했던 외주화는 노조의 반대로 제외되었으며 합의서에는 △M300 물량확보 및 대체차종(신차종) 유치 노력 △라인재배치 시행(해당인원은 부서내 이동을 원칙)△라인재배치 과정에서 해당직원 및 관련 협력업체 직원들의 불편, 불이익이 없도록 노력 △하청노동자 80명 정규직 발탁채용 등이 포함됐다.

GM대우자동차의 부평공장 사내하청 노동조합의 결성은 한참 뒤에 이루어졌다. GM대우자동차에서 사내하청 노동조합이 만들어지게 된 직접적인 배경은 사내하청 공정의 외주화 계획과 이에 따른 인원정리였다. 2007년 1월 24일, I/P조립서열장의 작업장 사외이전에 반대하며 23차 하청업체 'DYT' 노동자들이 작업거부 투쟁을 벌여 8시간 공장가동이 중단되었다. 1월 25일에는, '부당하고 노동자 복직과 외주화시 고용보장 요구'하며 하청업체 '스피드파워월드' 노동자들이 사측 면담을 요구하며 30분 가량 공장가동이 중단되었다. 이미 그 이전에 스피드파워월드에서는 2006년 12월, 2007년 1월, 사측 관리자에게 폭행당한 노동자 2명이 오히려 해고되는 사건이 연이어 발생한 바 있었고, GM대우의 공정 외주화 계획이 밝혀지고 있었다. 이어 2007년 5월말~7월말 하청업체 '진합오에스에스'는 GM대우의 지시라며 일방적인 정리해고 방침을 밝혔다. 이에 맞서 소속 노동자들이 집회 및 선전활동을 펼치며 정리해고 반대투쟁을 벌였고, 이후 투쟁에 참여했던 노동자들을 사측이 징계조치함에 따라 부당징계 철회투쟁으로까지 이어지게 되었다. 이 과정에서 GM대우 노무팀 및 시큐리티팀 직원들이 사내하청 노동자를 폭행하는 사례가 빈발하게 되었고 집단폭행을 주도했던 직원 2명이 폭력혐의로 각각 400만원 벌금형을 받기도 하였다. 2007년 7월말 하청업체 '육산기업'은 GM대우의 외주화 계획에 따라 정리해고를 시행하겠다고 발표하였고 소속 노동자들이 반발, 집회 및 선전활동을 지속적으로 벌였다.

이와 같이 외주화를 반대하는 이유는 고용불안이라는 점 외에도 실제 외주화가 진행되었던 DYT에서 보이는 것처럼 악화되는 임금과 근로조건 때문이다. 400%이던 상여금은 300%로 삭감되었으며 주5일제 실시를 이유로 월차수당 폐지, 토요일 무급, 기존에 있었던 라인수당 5000원, 생산수당 5000원, 품질수당 5000원 등 15,000원의 수당도 없어졌다고 한다. 그나마 3차였던 한 업체의 노동자들은 업체가 계약해지 당하면서 일괄 인원정리가 되었다고 한다. 이처럼 사내하청의 외주화와 인원정리를 둘러싸고 갈등이 빚어지는 과정에 2007년 9월 금속노조 GM대우자동차비정규

직지회를 설립하게 되었다. 노조설립 다음날 중식시간을 이용하여 비정규직노조 설립을 알리는 선전활동을 하던 중, GM대우 및 하청업체 관리자들이 몰려나와 폭력을 행사하고 선전활동을 방해하는 사태가 발생하였고, 이러한 사태는 2주간 지속되었다. 9월 10~15일(설립 2주차), 지회 임원, 집행간부, 핵심조합원 등 6명에 대해 사전통보도 없이 인사위원회를 개최해 징계하고 하였다. 이후 9월 17일에는 조합원 수가 가장 많고 조합 활동참여도가 높았던 업체 ‘스피드파워월드’가 GM대우로부터 계약해지를 당하였고, 이후 신규업체가 개별적으로 고용승계 작업을 진행하면서 조합원 24명을 고용승계에서 제외하였다. 9월 추석연휴를 앞두고는 옥산기업이 핵심조합원 3명에게 10월 1일부로 정리해고 한다고 통보하였다. 지회 설립 이전에도 3명의 비정규직 노동자가 DYT투쟁과 관련해 징계해고를 당하는 등 노조설립과 인원정리에 대한 반대를 이유로 해고, 계약해지가 지속적으로 이루어지고 있었다.

이후 징계해고, 계약해지된 노동자들이 복직을 요구하며 교섭을 요청했으나 원청은 사용자가 아니라서 이유로 교섭을 거부하였으며, 하청업체는 초기에는 지회의 교섭요구에 전혀 응답을 하지 않다가 조합원이 존재하지 않는다고 주장했고, 이에 지회가 업체별로 조합원을 1명씩 공개하자 사내하청업체들의 사용자단체를 구성할 수 없다며 집단교섭을 거부하였다. 다시 지회가 업체별 개별교섭을 요구하자 조합원 1명인 상태에서 단협은 무의미하다며 교섭을 거부하였다. 이에 GM대우 자동차 사내하청 노동자들은 스피드파워월드 16명 조합원의 정리해고 철회와 부당징계 해고자의 복직을 요구하며 부평구청역 철탑에서 고공농성에 돌입했다. 2월 4일, 스피드파워월드 해고조합원 16명에 대한 지방노동위원회 심문회의 진행되었고 이들에게는 전원 부당해고 판정이 내려졌다. 그러나 고용승계를 해야 할 신규업체 ‘에이앤티텍’에게는 고용승계의무를 부여할 수 없다는 판정이 이어졌다. 부당해고 판정은 내려졌으나 업체변경으로 자신들이 일하던 일터로는 돌아갈 수 없는 판정이 내려진 것이다. 이런 식의 판정이 내려질 수밖에 없는 것이 지금의 사내하청 노사관계의 근본적 문제를 야기하는 것이라 할 수 있다. 이에 대한 대책이 없이는 사내하청에서 빈발하고 있는 자본의 보복성 업체계약 해지, 조합원 고용승계 거부 행태는 계속될 것으로 보인다. 그리고 이날까지 GM대우자동차 사내하청 노동자들의 고공농성은 40일째를 맞이하고 있다.

#### 4. 현대자동차와 기아자동차의 사무계약직 정규직 전환 사례

현대자동차와 기아자동차는 2007년 6월 19일 노사협의회를 통해 사무계약직에 대한 정규직 전환을 합의했다. 그 결과 현대자동차 377명, 기아자동차 109명 등 총 486명의 여성 사무계약직원이 정규직으로 전환됐다. 이들은 사무계약직 중 2007년 6월 19일 현재 계약기간이 2년을 초과한 직원들로 일반직군으로 5급을 신설해 5급사원 1년차로 신규채용하는 방식으로 전환되었다.

현대자동차와 기아자동차의 사무계약직 정규직 전환은 사실상 2차원으로 바라볼 수 있다. 하나는 계약직의 정규직 전환이고, 다른 하나는 정규직 전환 이후 전화배치에 관한 것이다. 비정규직법 시행을 앞두고 계약직의 정규직 전환은 노사간 합의로 신속하게 일단락되었다고 할 수 있다. 그러나 문제는 정규직 전환 이후 기존의 사무지원업무를 총무지원센터로 집중한다는 회사의 전략이 오히려 고용불안을 가중시키고 있다는 당사자들의 주장이 맞부딪치고 있다는 것이다. 따라서 사무계약직 정규직화의 핵심은 기존업무의 외주화에 초점이 두어지게 된다.

#### 가. 현대기아자동차의 사무계약직 고용현황

현대기아자동차의 여사원은 크게 학력에 따라 직급이 달리 부여되었다. 대졸 여사원은 4급부터 시작하고 고졸 여사원은 5급부터 시작한다. 대졸 여사원의 경우 남성사원과 동일하게 홍보, 마케팅, 전산, 디자인 등 고유업무를 부여받고 일을 하며 고졸 여사원의 경우는 이와 달리 서무, 출장신청, 경조사 입력, 휴양소 신청, 총무부서에 대한 각종 지원 요청과 관련된 지원업무를 주로 한다. 고졸 여사원의 경우는 5급 정규직과 계약직, 과건근로 등 세 개 유형의 고용형태가 존재하는데 이들의 업무는 사실상 동일하다고 한다. 이들 여사원은 보통 팀별로 1명씩 배치되어 이러한 지원업무를 담당해왔다.

#### 나. 쟁점과 경과

현대자동차 노동조합은 2005년 단체협약에서 계약직의 정규직화를 요구했으나 받아들여지지 않았고 2006년 집행부가 사무계약직에 대해 정규직 전환을 요구했고 정규직으로 고용하기로 합의한 바 있다. 이러한 합의가 사무계약직 정규직 전환의 계기가 된 것이다. 또한 노조의 주장에 의하면 정규직으로 전환된 사무계약직 여성들의 64%가 영업소의 각 지점에서 계출업무를 하고 있기 때문에 회사가 이들을 계약해지 할 경우 영업시스템이 마비될 것을 우려했기 때문이기도 하지만 주되게는 비정규직 관련 보호법이 2007년 7월 1일부로 시행예정이어서 사무계약직의 고용안정 및 처우개선이 사회적 이슈로 제기되었고, 관련 보호법 공포 이후 오히려 사무계약직원들의 고용불안이 가중되고 있다는 점을 들 수 있다. 이처럼 비정규직법 시행이 정규직 전환의 직접적인 계기가 되었다는 점은 사측 관계자에 의해서도 확인이 된다. 비정규직법 시행을 앞두고 회사가 오히려 주도적으로 정규직 전환에 대비한 안을 만들고 제시했다는 것이다. 당시 회사측은 동일한 업무를 하는 여사원들이 팀에 따라 정규직

5급, 계약직, 파견근로 사원이 제각각 배치되어 일을 하고 있었다고 한다. 이러한 상태에서 비정규직법안이 시행되면 정규직, 계약직, 파견근로가 혼재된 가운데 동일한 업무를 하는 직원들 사이에 급여차이로 인해 차별시정 조치사항에 걸릴 것을 가장 크게 우려했다고 한다. 당시 5급 여사원의 급여 수준은 입사 1년차에 3천만원 정도이고, 파견근로 여직원은 월 100만원이 조금 못되는 수준이었다는 것이다. 이러한 상황에서 회사는 계약직을 정규직화할 때 별도 직군을 만들려고 했는데, 5급 정규직으로 바로 전환시킬 경우 기존 정규직 여사원과 동일한 급여를 지급해야 하고 기존 정규직 여사원들의 반발을 우려했기 때문이었다. 그러나 실제 정규직 전환 과정에서 기존 여사원들의 반발은 없었다고 한다. 어쨌든 별도직군으로 정규직화한다는 회사의 방침은 노조의 반대로 철회되었고 곧바로 정규직화하면서 5급 정규직 여사원 급여수준으로 맞추고 전반적으로 연봉이 인상되는 효과를 가져오게 되었다고 한다. 당시 회사의 생각으로 파견근로 사원에 대해서는 회사가 별도의 대책을 세우거나 반론을 펼 수 있을 것으로 판단했으나 계약직은 사실상 비정규직법 시행 이후 피해갈 방법이 없었다고 판단했고, 법대로 한다면 2년이 지난 후 정규직으로 전환해도 되지만 사전에 문제를 해결한다는 방침하에 추진했다는 것이다. 이러한 과정을 거쳐 사무계약직 여사원들이 정규직으로 전환했으나 여전히 문제는 남아 있었다.

정규직 노동조합과 회사가 합의한 노사협의회 별도 회의록에는 정규직 사무직 여성들이 담당하는 행정지원업무를 별도의 '총무지원센터'를 신설해 용역으로 새롭게 채용한다는 것과 이를 전 회사 차원에서 적용하겠다는 문구가 포함됨으로써 정규직전환 이후 새로운 노사관계 악화의 불씨가 되었던 것이다.

## 2. 기타 사항

가. 직무만족도 향상과 정규직 전환 및 처우 개선에 상응하는 직무조정을 위해 직무전환과 배치전환(기존 정규직 일부 포함)을 6월 중 실시한다.

나. 행정지원업무 중 각종 총무신청업무는 「총무지원센터」를 별도 운영하여 일괄 처리하며, 울산/아산/전주 공장 및 남양연구소에 적용한다.

다. 행정지원업무에 대해서는 1실 1인 운영을 원칙으로 하고, 기존의 행정지원 업무자가 직무를 변경하거나 직무를 조정하여 새로운 업무를 수행할 경우에는 직무향상을 위한 OJT교육을 실시하여 업무수행에 지장이 없도록 한다.

이러한 합의에 대해 해당 당사자들은 총무지원센터가 합법적 도급화를 통한 사무직 여성들의 비정규직화를 피하고 있다며 이러한 합의를 철회할 것을 요구하고 있다. 즉, 총무지원센터는 정규직과 비정규직의 업무를 분리하면서 기존의 사무직 정규직 여직원들이 하던 행정지원업무를 전담하는 것이며 이를 위해 용역직만 고용하는 도급업체로 신설하고자 한다는

것이다.

이러한 우려는 2007년 7월 2일 회사가 기존 사무정규직 여성들의 직무전환과 배치전환을 실시함으로써 현실화되었다고 한다. 자신이 하던 일은 그대로 하고 직무만 전환할 것이라는 회사의 말과는 달리 직무전환 대상 여직원들이 고유업무를 배정받은 경우가 없기 때문이다. 직무는 그대로인데 정규직전환으로 사람만 늘었으니 배치전환된 여직원들은 오히려 고용불안이 커졌다는 것이다.

한편 회사는 사무직 업무를 전산화시스템(ERP: Enterprise Resource Planning) 도입으로 전환하는 것을 추진해왔다. 이는 회사의 입장에서는 점차 단순화되어가는 업무를 전산화함으로써 효율성을 높이기 위한 것이나, 이러한 업무를 담당하는 직원의 입장에서는 자신들의 업무가 외주화됨으로써 구조조정의 대상이 된다는 점에서 고용문제를 둘러싼 쟁점이 된다.

총무지원센터의 신설이라는 회사의 전략에 대해 당사자들은 7월 시행되는 비정규직 법안의 사용기간 제한 조항을 회피하기 위해 계약직 신분이 아닌 외주화를 통한 용역으로의 전환을 꾀하고 있다는 주장이다. 이에 대해 회사는 당사자들이 생각하는 것과는 조금 다른 입장을 보이고 있다. 5급 정규직, 계약직, 파견근로 여사원들의 업무는 앞에서 설명한 것처럼 4급 직원들과 다르기도 했고 정규직으로 전환된 여사원들에게 남직원과 동일하게 고유업무를 부여하자는 논의를 했으나 학력과 업무능력 등의 이유로 실제 추진하기는 어렵지 않겠는가 하는 쪽으로 결론이 내려졌다는 것이다. 이 때문에 1팀에 1명씩 배치했던 여사원들을 3개팀에 1명씩 배치하는 것으로 하고 2명을 전환배치함으로써 인력활용의 효율성을 높이는 것으로 논의가 이루어졌다. 그러나 이러한 전환배치에 대해 처음에는 현대자동차노동조합에서 반대하지 않았으나 당사자들이 반대하면서 노동조합도 입장을 바꿔 원상회복했다는 것이다. 특히 총무지원센터와 관련해서는 정규직화된 여사원들을 보내는 것이 아니라 파견근로 여사원들을 총무지원센터로 집중시키려고 했으나 당사자들은 자신들을 총무지원센터로 보내려는 것으로 생각했다는 것이다. 회사의 입장에서는 파견근로 여사원들을 총무지원센터로 집중시키고 3개 팀에 1명씩 정규직 전환 여사원을 배치하면 정규직 여사원들의 업무조정이 필요하고 그에 따라 전환배치 계획을 갖고 있었는데 철회했다는 입장이다.

이러한 과정을 거쳐 현대기아자동차의 사무계약직은 정규직화되었고, 전환배치도 원상회복된 상태이며 총무지원센터에 대해서는 현재로서는 중단된 상태이다. 그러나 이후 파견근로 여사원들의 경우 계약기간이 끝나면 계약을 갱신하지 않고 해지하고 있으며 또한 향후 고졸 출신 여사원은 채용하지 않을 전망이 크다고 한다.

## 5. 노조의 문제인식과 대응방안

사내하청 고용관계에 대한 회사측의 최근 대응방식에 대해 완성사노조가 가입해 있는 금속노조의 입장과 대응은 어떠한가. 금속노조 관계자는 노조의 입장에서 보면 부족한 것이 많지만 비정규직 법안이 시행되는 7월 이후 법대로만 시행된다면 보호되는 측면이 조금은 있을 것이라고 생각했다고 한다. 그런데 사용자는 그 법조차도 안 지키고 빠져 나가려고만 하고 있다는 인식이 강하다. 제조업, 특히 금속의 경우 비정규직이라면 거의 대부분 사내하청이라 할 수 있는데, 노동법이 아닌 민법의 적용을 받는 도급으로 전환하려고 하고 있다. 현대자동차 아산공장 사내하청 노동자의 지위확인 소송으로 2년 이상 근무시 원청사용자성이 인정되었다고 하니 이걸 피하기 위해 도급으로 바꾸려고 하는 것이다. 일시에 바꾸면 문제가 되니 한 업체씩 각개격파 하는 식으로 돌아가면서 계약해지하고 고용과 근속년수 등을 인정하지 않으려 하고 있는 것이다. 과거에는 업체가 그대로 존재하더라도 노동자를 대상으로 계약해지, 재계약을 하는 방식이었는데 지금은 아예 업체 자체를 변경하는 형태로 접근하면서 원청사용자성의 근거를 없애려고 하고 있다. 파견법, 기간제법 적용도 안되는 문제가 발생할 가능성이 크고, 도급으로 바꿀 경우는 차별시정 대상도 안될 것이라 판단하고 있다.

이런 문제에 대해 노동조합은 사회적으로 쟁점을 만들어가야 한다고 생각하는데, 우선은 무엇보다도 사내하청을 고용해 이익을 보는 주체, 즉 원청사용자가 책임을 지는 방안을 만들어야 한다고 생각한다. 지금 발생하는 문제들은 아무런 권한 없는 사내하청 사장들이 독자적으로 판단하는 것이 아니라 원청이 지침을 내렸기 때문이라고 생각한다.

장기적으로는 도급 노동자들에 대한 보호를 어떻게 할 것인가가 노동조합의 주된 과제가 될 것이다. 파견제법, 기간제법 등을 만들었는데, 사용자들이 빠져 나갈 구멍이 워낙 많아 오히려 노동시장이 더욱 왜곡되고 있다는 것이 노동조합이 진단이다. 노동조합이 있는 곳은 그나마 제반 실태나 문제점이 파악되는데 노동조합이 없는 곳은 파악조차 안되는 문제가 있다. 2008년 7월부터 비정규직법이 300인 이하 사업장에 적용될 텐데, 지금 금속노조 산하 사업장의 경우는 비정규직이 별로 없다. 경비, 청소, 식당 등도 조합원으로 포괄하고 있는 경우가 많고 사용사유를 명확히 하고 있으며 고용기간 등이 노조의 힘으로 보호되고 있어 아직은 큰 문제가 없다. 그런데 금속산업 전체로 보면 심각한 문제가 발생할 것으로 본다. 예를 들면 최저임금 투쟁을 하면 2차, 3차 하도급업체의 경우 그 적용기준에 걸릴 것이고 노동조합이 없는 중소기업의 경우 법인을 분리하거나 아웃소싱 등으로 전환하려고 할 것이다. 그렇다고 최저임금 투쟁을 하지 않으면 이런 문제가 없는가 하면 천만의 말씀이다. 하청업체 대부분이 원청의 단가인하(CR)에 시달리고 있다. 서울의 모 자동차부품업체의 경우 적자기업이 아니었는데 적자가 났다. 임금인상이 끝나면 CR이 강요되는 상황에서 적자를 면하

고 기업이 살아남으려면 외주나 용역을 통해 적자를 보전하는 방안을 찾을 수밖에 없을 것이다. 크게 보면 산업적 측면에서 부의 분배가 생존권을 보장하는 선에서 이루어져야 하는데 이게 안 되고 있다. 사용자들이 고용유연성과 임금유연성 모두를 취하면서 그 부담을 노동자에게만 떠넘기는 것이 문제라고 본다. 유연성을 가지려면 차별을 완화하든지, 차별하려면 안정성을 보장하든지 보완되는 측면이 있어야 하는데 사용자들이 천박한 자본주의의 전형을 보이고 있다.

이러한 사내하청 노사관계의 문제에 대한 대안으로 노동조합이 고려하는 것은 첫째, 차별시정을 집단적으로 할 수 있고 보복조치를 하지 못하도록 하는 것이 필요하다. 현재는 차별시정의 대상이 임금만 되어 있으나 정규직과 비정규직 간 후생복지까지 포함하면 비정규직의 임금, 근로조건 수준이 40%밖에 안 된다. 개인뿐만 아니라 노동조합 등 집단적 주체가 차별시정을 제기할 수 있도록 할 필요가 있다. 두 번째는 원청과 하청간의 도급관계가 거론되지 않으면 해결대안이 없다고 본다. 이익을 보는 측이 책임지는 방안을 모색해야 한다. 사용자들이 책임을 지는 원청사용자성을 인정하라는 것인데, 100% 책임지는 것은 불가능하다 하더라도 사회적으로 공론화하고 논의를 해야 한다. 어느 정도 책임을 질 것인가에 대해 제도적 기준을 마련할 필요가 있다는 것이다. 지금은 원청사용자의 책임성이 전혀 없는 상태이고, 이런 상태가 지속되는 한 문제해결 방법은 기존처럼 사내하청 노동자들의 집단적 행동 외에는 없을 것이다. 이와 관련해 세 번째는 기간제법, 파견법이 도급노동자들에게는 적용되지 않고 있는데, 이를 해결할만한 새로운 제도를 만들어야 한다. 이러한 제도의 필요성은 특히 비노조, 중소기업사업장 부문을 생각하면 시급하다. 대공장 사내하청은 그나마 이런저런 형태로 실태파악이나 보호가 된다고 하더라도 중소기업 비노조 기업은 아예 파악대상도 안 되고 있는 것이 현실이기 때문이다. 네 번째는 산별교섭에서 이런 문제를 다룰 수 있어야 한다. 사내하청 문제를 산업 차원에서 다루게 되면 하나씩 짚어서 계약해지를 하거나 부당노동행위를 전체적으로 규율할 수 있을 것이다. 그러나 이는 다른 한편으로 완성사의 지출비용을 증가시킬 것이기 때문에 몇 가지 측면이 고려되어야 할 것이라고 본다. 정부의 태도, 사용자의 태도, 완성사 정규직 노조 집행부, 조합원의 태도와 이들 간의 상호작용의 문제가 있을 것이다. 현재로서는 사내하청 문제에 대해 정규직 노동조합이 전면적으로 자신의 문제로 받아들이고 있지 못한 상태라고 본다. 조직적으로는 부의 재분배를 합리화하기 위한 의제 설정과 이를 조직적으로 관철시키기 위한 방안을 마련하는 것이 과제가 될 것이다. 더 나아가면 일자리와 투자 확대라는 측면의 산업정책과 교육훈련 시스템 등을 포함한 거시적 문제까지를 고민할 필요가 있을 것이다.

## 6. 요약: 사내하청 고용관계 변화의 배경과 특징

제조업의 사내하청 고용관계에서의 쟁점은 사내하청 노동자들의 불법파견과 고용승계를

중심으로 전개되고 있다. 물론 정규직과 비교되는 임금, 근로조건의 격차문제가 여전히 존재하기는 하지만 이러한 격차는 조금씩 축소되는 추세에 있고 오히려 완성차 회사의 외부 중소기업사업장의 임금, 근로조건에 비해서는 뒤떨어지지 않거나 조금 높은 수준으로까지 조정되는 국면에 있다고 볼 수 있다. 이러한 추세는 완성차 기업내에 존재하는 강력한 정규직 노동조합의 보호와 사내하청 노동자들 스스로 자신들의 권리를 찾기 위한 조직화, 투쟁이 뒷받침됨으로써 가능한 것이라는 점에서 노조가 없는 주변 중소기업사업장의 조건과 직접 비교하는 것은 무리일 수 있다. 어쨌든 2003년부터 사내하청 노동자들의 임금, 근로조건은 지속적으로 완만하게나마 개선되어 왔고 이러한 상황에서 보다 주된 관심은 안정적인 고용조건의 확보로 이전하고 있음을 알 수 있다. 이는 최근 사내하청 노동자들의 이직이 거의 없는 상태라는 점에서 확인할 수 있다. 그러나 최근 들어 사내하청 노사관계에서 고용승계를 둘러싼 갈등이 증폭되고 있다. 사내하청 협력업체의 계약해지와 그에 따른 인원조정은 여전히 사내하청 노동자들의 고용을 불안하게 만드는 요소로 남아 있다.

그런데 사내하청 고용관계의 불안정성은 최근에만 존재하는 것이 아니라는 데 최근 변화의 배경을 살펴볼 필요가 있다. 이는 첫째, 사내하청 노동자들의 조직화와 투쟁을 통해 정규직으로 전환하거나 최소한 사내협력업체가 계약해지되더라도 고용과 근속년수를 승계한다는 고용보장 장치를 확보해왔다. 둘째, 불법파견이 쟁점이 되는 가운데 최근 법원에서 라인공정 작업의 특성을 가지고 있는 자동차 공장내에서의 사내하청에 대해 고용기간 2년을 기준으로 원청사용자성과 함께 종업원지위를 인정하는 판결을 내렸다. 셋째, 현실적인 노사관계에서 사내하청은 그 노사관계의 지형이 완성차 공장 내부에서 이루어질 수밖에 없고 이러한 현실은 원청과 하청 노사 모두가 노사관계의 직접 당사자가 되도록 만들었다. 이러한 현실은 임금, 근로조건의 결정이나 인사 노무관리 측면에서 원청의 개입을 불가피하게 만들었으며 결국 어떤 형태로든 교섭의 일주체가 되도록 만드는 요인이 되었다. 이러한 요인들이 복합적으로 작용하면서 원청의 입장에서는 노동부의 불법파견, 법원의 판례를 통해 원청사용자성을 인정할 수밖에 없는 요인들을 제거하려는 유인을 가지게 된 것이다. 자동차 조립공정에서의 혼재작업이 불법파견의 근거로 제시되자 원청기업이 정규직과 사내하청 노동자들을 별도의 공정으로 분리시켜 별도직군으로 관리하겠다고 나온 것이 대표적인 예이다. 이제 사내협력업체가 바뀌었을 뿐 고용과 근속년수 등이 지속적으로 승계되고 법원이 근속년수 2년을 기준으로 원청을 상대로 한 근로자지위확인 소송에서 노동자의 손을 들자, 이번에는 근속년수 승계를 인정하지 못하겠다는 방침을 세우고 대응하는 것으로 볼 수 있다. 여기에 또 하나의 대응방식은 그간 공장 내에서 사내하청을 통해 이루어지던 공정 자체를 외주화하고 있다는 것이다. 이의 대표적 사례는 GM대우자동차에서 찾아볼 수 있다. 외주화를 통해 인원을 정리할 뿐만 아니라 기존의 임금, 근로조건까지도 악화되고 있다는 것을 지적할 수 있기 때문이다.

또한 아직 그 비율은 크지 않다고 할 수 있지만 사내하청 노동자들의 빈 자리를 6개월 미만 단기계약직으로 충원하는 경향을 볼 수 있다. 이는 기아자동차의 사내하청 정년퇴직자들을 중심으로 가장 최근에 나타나고 있는 현상이다.

최근 사내하청 노동자들의 고용관계를 둘러싸고 나타나는 제반 현상들은 회사측이 케이스 바이 케이스 형태로 대응하고 있음으로 해서 더욱 문제가 되고 있다. 이는 불법과건을 매개로 한 사내하청 노사관계의 갈등이 불법과건 시비를 없애기 위한 원청기업의 공정분리를 통한 대응, 최근 서울중앙지방법원의 판결에 따라 근속년수 불인정을 통한 원청사용자성의 근거 없애기 등으로 쟁점이 이전하는 것과 긴밀한 관계가 있다. 이러한 사측의 대응은 불법과건 시비가 진정된다고 해도 제조업 사내하청 노사관계의 갈등은 지속될 것이라는 전망을 낳게 한다. 원청사용자성에 대한 근거를 없애기 위한 수단으로 업체의 계약해지-고용과 근속 불인정-신규 입사계약을 강요하고 있기 때문이다. 여기에 2차 3차 사내하청의 경우 아예 공장 밖으로 이전하는 사례까지 나타나고 있다. 또한 사내하청 노동자들의 조직화와 정규직화의 시비를 없애기 위한 수단으로 단기계약직으로의 충원이라는 경향도 확대될 것으로 보인다. 이러한 사측의 대응은 지난 수년간 사내하청 노동자들이 조직화와 투쟁을 통해 간신히 확보한 기존의 고용관행을 완전히 백지화하는 것은 물론 설사 사내하청 노동자들이 고용을 보장받는다 하더라도 근속년수 불인정에 따른 퇴직금, 연월차, 각종 성과금, 수당에서 불이익을 받게 된다. 이런 조건에서 제조업 사내하청 노동자들의 투쟁은 지속될 수밖에 없고 그 강도는 갈수록 커질 것이다. 합법적인 교섭틀조차 갖지 못하고, 설사 교섭이 성사된다 하더라도 아무런 권한이 없다고 스스로 자인하는 사내협력업체 사장들을 대상으로 해서는 노동조합 조직화와 이를 기반으로 한 교섭의 실익이 없기 때문이다. 설혹 교섭을 통해 단체협약을 체결한다 한들 계약해지를 통한 업체변경은 앞에서 언급한 백지화의 문제를 낳는 악순환이 반복되게 된다. 이것이 제조업 사내하청 노사관계의 본질적 측면이다.

## 7. 소결: 제조업 사내하청 고용관계 안정방안

제조업 사내하청의 고용관계는 불안정하다. 사내하청에 대한 합법·불법 판단의 기준이 구체적으로 제시되고 판례가 축적됨에 따라 원청사용자성을 피해가려는 회사의 대응전략도 그에 맞춰 변하고 있다. 이는 비정규직 보호법만으로는 사내하청 노동자들을 제도적으로 보호하기 어렵다는 것을 반증하는 한편 사내하청 고용관계를 규율하기 위한 사회적 합의가 신속하게 이루어져야 한다는 것을 의미한다.

완성차 회사의 사내하청 고용관계에서 발생하는 문제점들과 관련해 몇 가지 보완할 수 있는 방안은 다음과 같다. 첫째, 사내하청 노사관계는 그 관계적, 공간적 특성상 원하청 노사

의 개입이 불가피하며 실제 원청 노사의 교섭참여나 개입이 있을 때 대체로 쟁점이 일정하게 해소되는 경향을 보이고 있다. 이런 점을 고려하면 원청사용자성과 관련해 장기적으로는 임금, 근로조건의 차별과 관련된 내용적 책임을 부과하는 방안과 함께 단기적으로는 교섭당사자로서의 지위를 부여할 수 있도록 하는 방안을 모색할 필요가 있다. 특히 사내하청의 경우 계약해지와 폐업, 신규업체와의 재계약 문제가 빈번하게 발생하고 있으며 이 과정에서 사내하청 사용자들의 원청에 대한 종속성이 여과없이 드러나고 있어 교섭이 진전되지 않는 경우가 많아 이에 대한 보완책이 필요하다.

이와 관련해 두 번째는 이미 사내하청 노동자들이 관행으로 정착시켜 놓은 사내협력업체 폐업과 신규계약시에도 고용과 근속년수 승계 등을 원청사가 보장하도록 하는 방안을 검토할 필요가 있다. 실제 작업공정이나 작업공간 등 다른 조건이 불변임에도 불구하고 단순히 형식상 고용주체인 업체를 변경하는 것만으로 기존의 고용관계를 단절시키거나 임금, 근로조건을 하락시키도록 만들고 있으며 사내하청 노사관계 악화의 주된 요인이 되고 있기 때문이다.

세 번째는 기업별 복지체계의 개편과 관련해 산별체제로의 전환을 촉진시키는 방안이 있을 수 있다. 원청기업은 수량적 유연성과 함께 임금유연성을 확보하려는 의도하에서 사내하청과 외주화를 시도하는 것으로 파악되고 있다. 이는 현재와 같이 기업별 지불능력과 개별 사용자의 판단에 따라 대응방식이 달라지는 것을 방지하고 특히 다수 무노조 중소기업사업장 노동자들을 산별체제라는 보호막으로 편입시키기 위한 방안이다. 즉, 노사공동의 산별기금과 이를 보완하는 정부의 지원책을 마련함으로써 장기적으로는 노동시장과 기업별로 분단-차별화된 구조를 산별 차원에서 흡수한다는 것이다. 네 번째는 무엇보다도 정규직 노동조합의 기업별 실리적 이기주의를 극복해야 한다는 것이다. 물론 정규직 노동조합 조합원조차도 고용유연화, 임금유연화의 위협에 처해있다는 점을 부인하는 것은 아니나 대체적으로 정규직 노동조합의 개입과 노력 여하에 따라 사내하청 노동자들을 보호하는 정도가 달라진다는 점을 고려한다면 이러한 노력은 일관되고 지속적일 필요가 있다.

동시에 노동조합의 입장에서는 현재와 같은 기업별 체제에서의 고용과 임금 안정성에만 매달릴 것이 아니라 최대한 빠른 기간 내에 산별체제로의 전환을 통해 중소기업사업장과 사내하청 노동자들의 이익까지를 염두에 둔 활동을 해야 한다. 기업별 체제 내에서는 정규-비정규 노동자간의 이해관계를 둘러싼 갈등의 해소가 어렵고 오히려 충돌하는 양상마저 벌어지고 있으며 정규직 노동조합에 대한 비판의 강도가 더해지고 있기 때문이다. 물론 이와 같은 기업별체제의 한계를 극복하는 과정에 정부 및 사용자의 입장변화가 필요하다는 점은 말할 것도 없다.

## 제4장. 결론: 정책 제언

### 제1절. 비정규직법 시행의 사후효과

1990년대 후반 이후 커다란 사회적 문제가 되어 온 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위해서, 비정규노동자를 보호하는 것은 중요한 정책과제가 되어 왔다. 비정규직 문제는 정부가 어떤 방향으로 노동정책을 펴 나가느냐는 차원뿐만 아니라, 기업 및 노조가 비정규직을 어떤 관점에서 바라보고 있느냐는 측면에서 커다란 쟁점이 되고 있는 사안이다. 「비정규직법」은 기본적으로 노동시장의 유연성 및 비정규직 노동자 보호의 관점을 포함하고 있는 것이라고 평가할 수 있기 때문에, 이에 대한 노사의 입장은 상대적인 차이를 보일 수밖에 없다. 사용자는 유연성을, 노조는 노동자 보호에 중점을 두는 경향이 있는 것이다. 「비정규직법」의 효과는 노사 간 견해 차이도 중요하지만 해당 기업 및 사업장의 경영상황 및 노동력 구성에 따라 다양한 모습으로 나타나고 있다.

본 연구에서 살펴본 기업별 비정규직 사례를 통해서 보면, 2007년 7월 「비정규직법」의 시행을 전후하여 새로운 제도적 규율에 대응하는 기업들의 조치 유형을 크게 다섯 가지로 요약해 볼 수 있다(<표 4-1> 참고). 첫째, 비정규직 노동자에 대한 ‘계약해지’이다. 2년 이상 근속의 기간제 근로자의 정규직화를 회피하기 위해 고용관계를 해소하는 경우이다. 이 경우는 공공, 민간부문 상당수 사업장에서 발생하고 있다. 대표적인 경우가 이랜드 사례로, 이를 둘러싼 노사 갈등은 「비정규직법」에 대한 현실적 논란과 실제 사업장의 비정규직에 대한 노사의 입장에 커다란 영향을 미쳤다. 둘째, 직접고용 비정규직 대신에 해당 업무를 ‘외주화’하는 것이다. 기존 기간제 근로자를 파견·도급·하청 간접고용으로 대체하는 경우이다. 이 경우는 뉴코아, 한국은행, 롯데호텔, 세이브존, 현대백화점 등에서 일어나고 있다. 외주화 전략은 기업이 직접 기존 기간제 노동자를 계약해지 않으면서 자연감원 되는 인력을 기간제로 채용하지 않으면서 별도로 외주화하는 경우도 있고, 기업이 시설을 확충하거나 신설하면서 기존에 직접고용 업무를 외주화하는 경우가 있기 때문에 중요한 문제가 되고 있다.

<표 4-1> 업종별 비정규직 사례의 유형, 문제점, 후속대책

업종	유형	문제점	후속대책
유통	<ul style="list-style-type: none"> <li>계약해지 및 외주화 : 현대백화점, 세이브존I&amp;C, 이랜드, 뉴코아 및 아울렛</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직법 시행 전후 계약직의 계산 및 식품 담당 직원 계약해지 및 외주화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>외주화 방지 대책 필요</li> <li>- 기존 정규직 담당 업무(상시직 업무)의 정규직 전환을 위한 법률적 보완 필요</li> <li>- 원청업체의 간접고용 노동자 차별시정 의무화 고려</li> <li>- 점포별/층별 고용형태 분리 규제방안 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>무기계약 : 신세계 및 롯데백화점과 할인점, 홈플러스, 농협유통, GS리테일,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 정규직과 차별(인사, 승진, 복지 등) 존재, 취업규칙 등에 계약해지 조건 존재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 정규직과의 차별(인사, 승진, 복지 등) 해소 노력 필요</li> <li>- 무기계약 및 분리직군 내 인사, 승진제도 원칙과 규정 의무화(근로계약서 작성 의무화 등)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>분리직군 : 농협유통(기능직), 이랜드 홀에버(직무급제), 신세계(상품진열, 조리업무)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존의 정규직과 직군분리로 인한 차별 존재(인사, 승진, 복지 등)</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 : 애경(관리직 포함), 갤러리아(계산직), 롯데마트(매장관리직)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>남성중심 직군을 중심으로 정규직화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>업무/직무 특성에 따른 간접차별(성차별) 해소 위한 대책 필요</li> <li>- 적극적 개선조치(AA) 강화 ex) 성별 고용형태 제출 의무화</li> </ul>
금융	<ul style="list-style-type: none"> <li>분리직군제 : 우리은행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>분리직군제 도입</li> <li>비정규직 차별의 회피와 온존</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 가능성 개방 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 및 차별시정 : 부산은행</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>하위직급 신설</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직 전환 이후 승진 보장</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>분리직군제 : LIG 손해보험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>특수고용직 정규직 전환</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>고용유연화 규제책 마련</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 : 알리안츠생명보험</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직 전환율을 낮추려고 함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화가 모두 되도록 정책마련</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 : CJ투자증권</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>하위직급 신설</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직 전환 이후 승진 보장</li> </ul>
보건	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 : 현대증권</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>계약직 채용 허용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직 채용에 대한 규제 마련</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 : 경희의료원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직은 상여금 200% 덜 받음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직의 경력 인정 필요</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직화 및 차별시정 적용</li> <li>한양대의료원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>병원 경영상황 부진으로 향후에도 비정규직 차별시정 불안정한 상황</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직과 비정규직의 임금인상에 대한 합리적 기준 마련</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>정규직과 비정규직 차별 여전히 존재 : 고대의료원</li> <li>무기계약직으로 전환 : 전남대병원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직이 많고, 동일 대우가 실행되지 못하고 있음</li> <li>비정규직을 무기계약직으로 전환 하면서 80% 수준에 머물러 있음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직 동일 대우 재원마련</li> <li>외주화 규제</li> <li>무기계약직의 차별처우 개선</li> <li>외주화 규제</li> </ul>
공공	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제 사용 예외기준 적용으로 전환 제외 : 한국건설기술연구원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제법 사용 예외조항의 포괄성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제법 적용 예외기준의 재고</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>외주화를 통한 우회전략 : 도시철도공사</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>직접고용 비정규직 고용불안</li> <li>비용절감형 외주화 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>합리적 외주화 원칙 보강</li> <li>핵심/주변업무 구분의 기준 마련</li> <li>정부의 기관 평가체계 개선</li> <li>외주업체 감시/감독 강화</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>하위직급 신설을 통한 정규직화 (통합적 내부화) : 한국승강기안전관리원</li> <li>무기계약직 전환(별도 인사관리) : 학교 비정규직</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 경력 불인정</li> <li>신규 채용 억제</li> <li>무기계약직 별도 인사관리안의 '독소' 조항으로 고용불안정 해소 미흡</li> <li>처우개선의 실효성 미약</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>무기계약직 인사관리 중 해고와 근무평정 등 고용불안정 요소 제거</li> <li>실질적 처우개선을 위한 예산 확보 방안 마련</li> </ul>
금속	<ul style="list-style-type: none"> <li>업체 계약해지(폐업)으로 인한 고용계약해지/근속불인정 : 현대자동차</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 단협 무력화</li> <li>고용불안/근로조건 악화</li> <li>교섭주체의 불안정성</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 단협과 근로조건 승계</li> <li>원청과 교섭참가 의무화</li> <li>정규직노조의 적극적 개입</li> <li>산별체제 하에서의 보호장치 마련</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>업체 계약해지(폐업)으로 인한 고용계약해지/사내하청 단기계약직 증가 : 기아자동차</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 단협 무력화</li> <li>고용불안/근로조건 악화</li> <li>교섭주체의 불안정성</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>업체 계약해지(폐업)으로 인한 고용계약해지 : 대우자동차</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기존 단협 무력화</li> <li>고용불안/기존 근로조건 악화</li> <li>교섭주체의 불안정성</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>사무계약직 정규직화 : 사무계약직</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>내부 전환배치</li> <li>기존업무의 외주화</li> </ul>	

셋째, ‘분리직군제’의 무기계약직화이다. 폐쇄된 별도 직무/직군제로 재편하는 것이다. 이 경우는 우리은행, 홈에버, 전남대병원 등에서 나타나고 있다. 별도 직군제로 재편하는 정규직화는 고용안정은 보장되는 데 비해, 임금 및 근로조건은 기존 정규직에 비교해 계속해서 차별적인 상황에 처하게 된다는 문제점이 있다. 넷째, 비정규직을 정규직화하면서 ‘하위직급을 신설’하는 경우이다. 이 경우는 부산은행, CJ투자증권 등에서 나타난 경우로, 일단 정규직화하면서 하위직급으로 편입시킨 후에는 일정 기간이 지나면 정규직과 동일한 임금, 승진 경로를 따라갈 수 있다는 특성이 있다.

다섯째, 기존 비정규직노동자를 「비정규직법」의 취지에 맞게 ‘정규직화’를 하는 것이다. 가장 바람직한 경우로 기존 정규직과의 차별 없는 고용조건 보장하는 경우이다. 이 경우는 하나은행, 신세계, 현대차기아차 사무계약직, 경희의료원, 한양대병원 등에서 진행되고 있다. 비정규직의 정규직화를 추진하는 경우에도 해당 사업장에 존재하는 모든 비정규직을 정규직화 하는 경우는 드물기 때문에, 계속 존재하는 비정규직의 차별처우 개선 문제도 중요한 문제로 남아 있다.

이렇게 「비정규직법」은 300인 이상 대기업의 경우는 부분적인 성과를 보여 정규직화 또는 무기계약직 전환으로 이행하도록 만든 측면이 있지만, 상당수 기업들의 경우는 법 취지를 무시하는 외주화 또는 계약해지를 강행하여 심각한 노사갈등을 초래하기도 하였다. 비정규직 보호의 실효성을 담보하기 위해서는 법 규정 회피의 기업행동을 규율하기 위한 관련법의 추가 보완이 요구되며, 2008년 이후 중소기업장의 법 적용에 따라 비정규직 처리를 둘러싼 노사갈등이 더욱 증폭될 것으로 우려된다. 지불능력이 있는 대기업이나 지불능력 및 노동권의식이 불비한 영세사업장에서는 상대적으로 그 갈등강도가 낮을 것인 반면, 중소기업들에서 비정규직 처리 관련 갈등이 집중적으로 발생할 수 있을 것으로 평가되기 때문이다.

## 제2절. 비정규직법 후속대책에 관한 기본 시각

기본적으로 노사정 모두 비정규직 문제의 심각성을 인정하는 것이 필요하다. 비정규직의 남용과 차별은 불필요한 사회적 비용(social dumping cost)을 높이고, 노동 양극화를 심화시키는 때문이다. 합리적인 고용구조 정착과 비정규노동자를 보호는 사회적으로 정당한 요구라는 것을 전제해야 한다. 다만, 노동양극화 또는 노동시장 분절구조 해소를 지향하는 해법 찾기의 관점에서 제도적·정책적 해결을 모색할 것이 요망된다. 즉 법 규제를 통한 비정규노동자 보호와 함께 노동시장 주체인 노사의 전략과 관행 변화를 더불어 고려해야 할 것이다.

사용자단체의 ‘대기업 정규직 탓하기’와 노조단체의 ‘비정규직 보호 요구하기’의 상호 공방은 이제 중단하고 합리적이고 민주적인 해결책을 찾아야 한다. 비정규직의 남용·차별이 지속되는 배경요인, 다시 말해 사용자의 비정규인력 선호 동기에 대한 명확한 분석에 의거한 해법 찾기를 해야 한다. 아울러 50%의 비자발적 비정규직 존재와 비정규직 일자리의 ‘덫 효과’(trap effect)를 유념할 필요가 있다. 대기업은 고용유연성, 인건비 부담 완화, 노조 회피 및 우수인력 선발 기제로 비정규직을 활용하고 있고, 중소기업은 지불능력 제약 및 노동법 준수 의식 결여가 중요한 요인인 것으로 평가할 수 있다. 비자발적 비정규직이 생기는 이유는 정규직 일자리를 구하는 데 실패하면서, 비정규직 일자리로 몰리는 관행이 있기 때문이다. 하지만 비정규직은 정규직에 비해 조직몰입도 및 생산성이 낮을 수도 있다는 문제가 제기되기도 한다.

비정규직 문제를 해결하기 위해서는 다음과 같은 기본 시각을 가질 필요가 있다. 첫째, 노동시장의 구조개혁으로 비정규직 문제에 대한 근원적 해결을 모색할 필요성이 여기에 있다. 정규직의 기업중심 고용경직성으로부터 산업횡단적 고용안정 체제로의 이행, 기업 내 기능적 유연성 확보, 비정규직 활용 규제를 통해 사회적으로 달성해야 할 고용구조의 ‘유연안정성’을 마련해야 한다. 노동비용 구조의 적정화도 중요한 과제로 비정규직의 부당한 처우 차별 지양하고, 직무평가에 따른 ‘동일노동 동일임금’ 임금체계, 즉 산별 직무숙련급체계의 도입도 추진해야 한다.

둘째, 노사파트너십의 구축 및 확산으로 노조비용의 최소화와 생산적 노조효과 증대를 도모하는 것도 필요하다. 「비정규직법」이 실제적인 성과를 보이기 위해서는 노사가 비정규직 유연안정성에 대한 상호 이해가 전제되어야 하며, 비정규직의 정규직화 및 차별처우 개선에 대한 의지가 우선적으로 요구된다. 노사의 대립적 관계가 지속된다면 현실적으로 중요한 비정규직 문제가 소모적인 논란 및 필요 없는 갈등으로 이어져 제대로 해결되기 어려워질 수도 있기 때문이다.

셋째, 기업 지불능력이 상대적으로 부족한 중소기업장에 대해서는 고용구조 개편을 지원하여 중소기업의 정규직화에 대한 정책적 인센티브를 제공할 필요도 있다. 「비정규직법」으로 인한 정규직화 및 차별처우 개선을 위해서는 일정한 기업의 부담이 요구되기 때문에, 기업경영이 좋지 않은 중소기업장은 의지가 있더라도 쉽게 법에 맞는 정규직화를 실행하기 어렵기 때문이다.

넷째, 기업에서 일어나는 비정규직에 대한 탈법·불법 노무관리도 척결할 필요가 있다. 「비정규직법」에 따라 정규직화해야 하는 기간제노동자를 계약해지하고 외주화를 통해 간접고용 노동자로 충원하는 것은 물론이고, 비정규직 처우개선 노력을 실행하지 않고 있는 것에 대해서는 정부 및 사회 차원에서 관리감독 기능을 높여야 할 것이다. 비정규직은 고용불안정으로

인해 노조에 가입하기 어려운 부문이 아직도 남아 있는데, 비정규직노조에 대한 보호도 강화하여 해당 사업장의 탈법·불법 노무관리도 없어지도록 할 필요가 있다.

다섯째, 노동시장에서 비정규직이 고용안정성을 지닐 수 있도록 교육훈련도 확대하는 방법도 모색해야 한다. 이를 위해 비정규노동자의 취업능력 향상을 위한 직업훈련 제공 지원, 맞춤형 취업알선, 여성 직업경력 연속성 보장을 위한 ‘일과 가족의 조화(work-family balance)’ 구현 여건의 강화 등의 방안을 활용할 필요가 있다. 직업능력개발은 노사정이 공동으로 업종 및 지역 차원에서 비정규직 교육훈련 프로그램을 개발하면 실제적인 효과를 볼 수도 있을 것이다.

요컨대, 우리 노동시장 전반에 대한 사회적 규범과 게임규칙을 재정립하지 않고서는 비정규직 문제는 해결하기 어렵다. 이를 둘러싼 소모적인 노사각축이 되풀이 될 가능성이 높기 때문이다. 따라서 노동시장의 전반적인 개혁을 구상하는 전략적 로드맵에 기초하여 노사정 합의에 의한 정책 접근이 필요하다.

### **제3절. 비정규직법 후속대책의 과제 제언**

비정규직법 후속대책은 크게 보아 두 가지로 생각해 볼 수 있다. 「비정규직법」의 문제점을 보완하는 내용과 법 개정으로 하기 힘든 제도정책적 내용이다. 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다도 「비정규직법」보다 더욱 중요한 것이 노사가 자율적으로 해결방안을 마련하는 것이지만, 단기적으로는 법 내용 자체에 대한 개선방안을 만드는 것도 시급한 과제라고 할 수 있다. 여기에서는 이런 문제의식을 갖고 우선 「비정규직법」의 문제점에 대한 입법적 대응을 살펴본 다음 정책과제에 대해 검토해보고자 한다.

#### **1. 입법적 대응**

2007년 7월에 시행된 「비정규직법」은 비정규직의 정규직화 및 차별처우 개선의 측면에서 부분적인 성과를 거두었지만, 여전히 많은 비정규직이 존재하고 있다. 또한 「비정규직법」의 시행으로 인해 기간제노동자가 계약해지 되는 경우도 있고, 법을 회피하기 위해 외주화를 확대하는 경우도 생기고 있다. 비정규직의 차별처우 개선 측면에서도 아직 부족한 부분이 많이 남아 있다. 정규직과 동일한 업무를 하는 비정규직의 경우에는 동일임금을 받아야 함에도 불구하고, 현실에서는 「비정규직법」 시행 이후에도 제대로 지켜지지 않고 있다. 이런 문제들을

해결하기 위해서는 우선 법으로 보완할 수 있는 부분을 개정하는 것이 필요하다. 「비정규직법」은 다음과 같은 내용으로 미비점을 보완할 수 있을 것이다.

첫째, 기간제는 「비정규직법」에서 정규직화 및 차별처우 개선을 다루고는 있지만 기업에서 상시적인 정규직 업무를 과도하게 기간제로 대신하는 것을 방지하도록 하는 ‘사용사유 제한’을 도입할 필요가 있다. 즉 기간제는 특별한 경우를 제외하고는 근로계약을 체결할 수 없도록 하는 것이다. 특별한 경우는 결원을 대체할 경우, 계절적 사업의 경우, 일정한 사업의 완료에 필요한 경우, 노동자의 필요에 의해 기간을 정한 경우 등을 생각할 수 있다.

둘째, 기간제의 현재 2년의 ‘사용기간 제한’에 대해서도 보완될 필요가 있다. 사용기간 계산에서 지금까지 노동자 ‘개인’을 기준으로 할 것이 아니라 ‘업무’를 기준으로 하여, 동일한 업무를 상이한 기간제노동자가 바뀌어 일하는 경우를 막아야 할 것이다. 또한 기간제의 계약기간이 지났음에도 계속해서 근무한 경우 정규직(기간의 정함이 없는) 근로계약이 체결된 것으로 보도록 해야 한다.

셋째, 기간제가 사용기간이 지나 무기계약직으로 전환했음에도 불구하고 임금 및 근로조건이 비정규직일 때와 비슷한 경우가 있는 것을 방지하기 위해, 무기계약직의 근로조건을 명문화할 필요가 있다. 무기계약직의 경우는 동일한 업무를 수행하는 정규직과 동일한 임금 및 근로조건을 받을 수 있도록 해야 한다.

넷째, 기간제를 사용할 경우에 절차적으로 노동조합의 대표 또는 노동자 과반수 대표에게 사전에 협의하는 절차를 가지도록 할 필요가 있다. 이 절차를 통해 정규직이 담당하는 상시 업무에 대해서 비정규직을 남용하는 것을 미연에 방지할 수 있을 것이다.

다섯째, 사업장에서 인력이 필요하여 통상근로자를 채용하고자 할 때에는 해당 사업장 동종 업무에 종사하고 있는 단시간근로자를 우선 고용하도록 할 필요가 있다. 이것은 여러 사례 사업장에서 노사 간의 의견대립이 있는 내용으로 기업에서는 해당 업무의 단시간근로자를 채용하는 것을 꺼리는 경향이 있다. 이와 같은 논란을 없애기 위해 법에서 단시간근로자 우선 고용 내용을 포함시킬 필요가 있다.

여섯째, 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 명시할 필요가 있다. 정규직과 비정규직, 비정규직 내에서도 직접고용과 간접고용 간의 임금격차는 여전히 존재하고 있기 때문에, 동일업무를 하는 경우에는 고용형태를 이유로 차별처우를 하지 못하도록 해야 한다. 해당 사업장에 동일 업무를 하는 정규직이 없는 경우에는 동일 업종의 다른 사업장의 비교대상을 설정해서 동일임금을 지급하도록 해야 할 것이다.

일곱째, 「비정규직법」 시행 이후 사용자들이 활용하고 있는 외주화를 규제하는 방안이 마련되어야 한다. 사용자가 사업장의 상시적인 업무에 대해서는 도급, 파견, 용역 등 간접고용 노동자를 사용해서는 안 되고, 필요하다면 직접고용으로 하도록 명문화할 필요가 있다. 또한

현재 외주화된 상태라고 하더라도 원청기업의 중층적 사용자성을 인정하여, 간접고용노동자에 대해 임금, 노동조건, 고용에 있어서 연대책임을 부여해야 한다. 더 나아가 간접고용에 대한 단체교섭 의무도 명기할 필요가 있다. 절차상으로도 사용자가 외주화를 할 경우에 노조 대표 및 노동자 과반수 대표와 협의를 하도록 하고, 일정 기간(3개월) 마다 간접고용을 직접고용으로 전환할 수 있는지에 대해 정보를 제공하도록 하는 것도 한 방법이 될 수 있다.

## 2. 정책과제

비정규직 보호는 법을 보완하는 것도 중요하지만 기업 차원에서 노사 합의를 통하여 실천하는 것이 가장 필요하다. 이를 위해서는 노사가 비정규직 보호를 잘 실행할 수 있도록 법으로는 채워지지 않는 제도정책을 확대·강화해야 한다. 첫째, 정규직과 비정규직의 업무를 제대로 평가하기 위해, 직무의 사회적 평정 기준 마련을 위한 노사정 공동의 정책연구 또는 정책협의 수행기구 설치·운영도 강구하고, 직무급 임금구조 및 산업별 직종경력개발·교육훈련체계의 도입확산을 위한 모델 개발 지원도 해야 한다.

둘째, 비정규직의 정규직 전환에 대한 인센티브를 제공해야 한다. 이것은 양질의 일자리를 확산하는 것을 촉진할 수 있을 것이다. 이를 위한 정책방안으로는, 비정규직의 정규직화에 대한 세제 및 사회보험의 정책 지원, 비정규직 대상의 직업능력 향상을 위한 훈련비용 지원, ‘기간제·단시간 근로자→정규직’과 같은 전환청구권 보장 등을 생각해 볼 수 있다.

셋째, 정부는 비정규직의 탈법·불법적 노무관리를 척결하는 방안을 적극적으로 모색해야 한다. 사회보험과 근로기준의 미적용사업장에 대한 특별 근로감독(노사정 공동 주관. 필요시 시민사회단체 지원 허용)을 실시하고 내부 고발자 보호 장치를 마련하는 것이 필요하다. 사회보험의 미가입 여성희망자(남성배우자 부담에 따른)에 대한 가입여부에 대해서도 선택할 수 있도록 허용하는 것도 고려할 필요도 있다.

전체적으로 비정규직 보호와 관련된 노동시장의 유연안정성 제고를 위해서는 기업내부노동시장의 고용경직성과 비용부담을 완화하기 위한 초기업적(산별-지역) 고용체제의 구축이 이루어질 필요가 있으며, 통합적 산별교섭(integrative industrial bargaining)을 통한 노사 공동의 산별기금 출연과 고용복지센터 운영(직업훈련, 직종자격관리, 취업알선 상담, 노동복지사업, 실업부조)이 이루어져야 한다. 초기에는 정부가 기금을 지원하고 사후적으로 고용보험기금 및 해당 사업에 대한 출연주체 중심의 운영체제로 재편해야 할 것이다.

노동시장에 내재되어 있는 불안정성과 불완전성, 분단차별구조의 관성, 외부성의 영향 등에 따른 항시적 실패가능성을 노사정의 사회적 협력에 의거 적극적으로 규율·조정하는 소위 ‘사회적 노동시장체제(social labour market system)’ 구축의 공감대를 형성·확산하는 것도

필요하다. 또한 노동양극화의 해소와 좋은 일자리의 확충 그리고 노사파트너십을 구현하기 위한 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility, CSR)의 제도적 규범화도 추진해야 한다. 이밖에 산업형태별 직무급체계 설계·도입을 위한 사회적 직무평정의 정책협의기구 설치운영, 사업장 수준의 다양한 고용문제에 대한 노사합의적 의사결정 등 적극적인 제도개선을 할 필요가 있다.

## < 참고 문헌 >

- 강성태(2007), 「사내하도급 근로자의 보호방안」, 『간접고용노동자 노동기본권 보장 어떻게 할 것인가』, 전국여성노동조합·한국여성노동자회, 119-173쪽
- 관계부처합동(2006), 「공공부문 비정규직 종합대책」(2006. 8. 2).
- 공공기관비정규직대책추진위원회(2007), 「무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획」(2007. 6. 26).
- 공공기관비정규직대책추진위원회(2007), 「무기계약 및 기간제 근로자 등 인사관리 표준안」(2007. 4).
- 공공기관비정규직대책실무추진단(2007), 「무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획 Q&A」(2007. 6).
- 공공부문비정규직대책본부(2006), 『공공부문 비정규노동자 증언대회 자료집』(2006. 12. 22).
- 구미현(2002), 『비정규직 여성노동자의 고용구조와 노동통제: 백화점 판매직 여성노동자를 중심으로』, 충남대학교 석사학위 논문.
- 국가인권위원회(2003), 『공공부문 비정규직 인권실태조사』.
- 권현지(2007), 「은행권 계약직 활용의 현황과 향후 전망」, 『노동리뷰』 제27호, 한국노동연구원.
- 기획예산처(2007), 『공공기관 운영시스템 개편』.
- 김경희(2006), 「대인 서비스 노동의 특징에 관한 연구: 감정노동과 서비스노동의 물질성을 중심으로」, 『경제와 사회』, 제72호(겨울호). 206~229쪽.
- 김동배 외(2005), 『은행의 구조조정과 노사관계』, 한국노동연구원.
- 김동배(2004), 「은행의 인적자원관리 체계」, 안주엽 외, 『경제위기 이후 금융산업과 노동』, 한국노동연구원.
- 김미경(2007), 「공공부문 비정규직 종합대책: 예고된 실패 - 무기계약전환 절차에 따른 고용 불안, 차별 고착 학교 현장 사례를 중심으로」, 민주노동당최순영의원·한나라당배일도의원·공공노조·전국여성노조 공동주최, 『정부 학교비정규직 대책의 실태 및 개선 방안 토론회 자료집』(2007. 10. 5).
- 김선수(2007), 「비정규직법의 대안」, 『비정규직법의 문제점과 대안』, 민주사회를 위한 변호사모임·민주화를 위한 전국교수협의회
- 김신범(2007), 「유통서비스 노동자 건강권 의제 : 조직 활동을 위한 활동론」, 『서비스 비정

- 규노동자 현실과 과제』, 민주노총 서비스연맹·UNI-KLC, 89~105쪽.
- 김연중(2007a), 「보건의료산업노조 산별교섭 사례」, 『직무·직군분리제, 대안인가 덧인가』, 참여연대 노동사회위원회 정책토론회 자료집.
- 김연중(2007b), 「‘비정규직대책 노사특별위원회’ 대책」, 전국보건의료산업노동조합.
- 김영두(2007a), 「금융산업에서의 비정규직 관련 교섭 현황과 전망」, 『노동사회』, 9월호.
- \_\_\_\_\_(2007b), 「금융지주회사의 등장이 노사관계에 주는 함의」, 『노동사회』, 7/8월호
- \_\_\_\_\_(2007c), 『하나은행 인사제도에 대한 직원 의견조사 결과분석 보고서』, 하나은행노동조합.
- \_\_\_\_\_(2004), 『하나은행의 성차별적 인사제도와 임금체계 개선방안 연구』, 하나은행노동조합.
- 김유선(2007), 「비정규직 규모와 실태」, 『노동사회』, 12월호.
- 김종진(2005a), 「유통서비스부문 비정규직 노동자 문제」, 『21세기 한국 사회의 전환과 발전 우리는 어디로 나아가야 하는가』, 제8회 비판사회학대회, 한국산업사회학회, 414~423쪽.
- 김종진(2005b), 「유통서비스부문 비정규직 노동자 상태와 조직화 문제」, 『비정규 노동자 조직화 방안 연구』, 민주노총, 215-298쪽.
- 김종진(2006), 「서울지역의 산업구조와 미조직 비정규직 노동자 조직화 문제: 서비스 산업을 중심으로」, 『서울에서의 노동운동 발전전략 및 민주노동당의 임무』, 민주노동당 서울시당, 18~52쪽.
- 김종진(2007a), 『2007 로레알코리아 조합원 실태조사 보고서』, 로레알코리아노조(미발간).
- 김종진(2007b), 「유통산업의 노동시장 구조와 자본의 비정규직화 전략에 대한 노동조합의 대응」, 『비정규직법 대응: 정규직노조의 역할과 과제』, 민주노총. 158~216쪽.
- 김종진(2007c), 『2007 세이브존아이앤씨 조합원 실태조사보고서』, 세이브존아이앤씨노조(미발간).
- 김철희(2007), 「토론문: 새로운 고용형태인 ‘무기계약직’ 창설의 문제점을 중심으로」, 민교협·인권단체연석회의·여성민우회·민주노동당 주최 『공공부문 비정규직 종합대책의 문제점과 해결방안 토론회 자료』, 2007. 6. 12.
- 남기명(2007), 「우리은행 계약직의 정규직 전환사례」, 한국노동연구원 『정규직 전환과 직무중심형 임금체제』 관련 토론회 발제문.
- 남우근(2007), 「공공부문 비정규직 노조 대응 사례」, 전국민주노동조합총연맹, 『비정규직법 대응 ‘정규직노조의 역할과 과제’ 토론회 자료집(2007. 10. 16)].
- 노동부(2008), 『공공기관 비정규직 종합대책 추진백서』.

노동부(2007a), 『비정규직법령 업무매뉴얼』.

노동부(2007b), 『비정규직의 고용안정·차별시정 기업사례집-이해와 양보로 이룹니다』.

단병호의원실·한국비정규노동센터(2006), 「정부 공공부문 비정규직 실태조사 및 대책의 문제점 분석」, 2006년도 국정감사 정책자료집.

민주노동당 정책위원회(2007), 『우리은행 사례, 정규직화의 새로운 가능성인가 차별의 고착화인가?』, 자료집.

박종식(2007), 「보건의료부문 비정규직 노조 대응 사례」, 『비정규직법 대응: '정규직노조의 역할과 과제』, 민주노총 토론회 자료집.

서울도시철도(2007), 「5678 창의조직 만들기 실행프로그램」.

심재진(2000), 「백화점 파견관측사원의 근로관계형태와 근로기준법상 사용자 문제」, 『노동법 연구』, 제9호, 서울대학교 노동법연구회, 73~97쪽.

안주엽(2006), 「공공부문 비정규근로 정책방향」, 한국노동연구원 『노동리뷰』, 9월호.

안주엽·김동배·전병유·김주섭(2004), 『경제위기 전후 금융산업과 노동』, 한국노동연구원.

은수미(2007a), 「사내하도급 실태와 정책적 대응방향을 중심으로」, 『간접고용노동자 노동기본권 보장 어떻게 할 것인가』, 전국여성노동조합·한국여성노동자회, 5-118쪽.

은수미(2007b), 「공공부문 비정규직 대책:평가와 전망」, 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 8월호.

이미경(2007), 「'71,861명'의 허구, 공공부문 비정규직 대책」, 한국노동사회연구소, 『노동사회』, 7/8월호.

이병훈·강혜영·권현지·김중성(2006), 『콜센터의 고용관계와 노동문제』, 한국노동연구원.

이병훈·정이환·김유선·김승호 외(2007), 『고용, 임금, 복지의 연대전략』, 민주노총.

이숙진(2004), 「한국유통산업의 여성노동자 실태」, 『글로벌 자본과 로컬 여성』, 푸른 사상, 63~76쪽.

이주희(2007a), 「직군제의 고용차별효과: 금융산업을 중심으로」, 『2007년 전기사회학대회』, 한국사회학회. 1~16쪽.

이주희(2007b), 『비정규직법 대응: 정규직노조의 역할과 과제』, 민주노총 토론회. 27-33쪽.

이주희·김종진·진숙경·최인이(2007), 『유통업 여성비정규직 차별 및 노동권 인권상황 실태조사』, 국가인권위원회.

전국공공서비스노동조합(2007), 『비정규직 노동자 증언대회 자료집』(2007. 4. 30).

전국공공서비스노동조합 충북본부(2008), 「충북지역 학교비정규직 노동자 실태조사 결과」(2008. 1. 15).

전국금속노동조합·한국비정규노동센터(2007), 『금속산업 노동시장 및 금속노조 비정규실태 연구보고서』.

전국금융산업노동조합(2007), 『IMF 10년, 금융산업 구조개편과 금융노조의 과제』.

전국금융산업노동조합·한국노동사회연구소(2006), 『합병은행 노사관계 발전방안』.

전국금융산업노동조합·한국비정규노동센터(2003), 『금융산업 비정규직노동자 실태와 조직화 방안』.

전국민주노동조합총연맹(2007), 『고용/임금/복지의 연대전략』, 최종토론회 자료집.

전국민주노동조합총연맹(2006), 『공공부문 비정규직 해결방안 마련을 위한 토론회 자료집』.

전국보건의료산업노동조합(2007a), 『2007년 비정규직 투쟁지침서』.

전국보건의료산업노동조합(2007b), 『2007년 보건의료노동자 실태조사 보고서: 임금·단체협약 요구 및 의식 실태조사』.

전국사무금융노동조합연맹(2007), 『코스콤 비정규직 문제 어떻게 해결할 것인가』, 자료집.

전국증권산업노동조합(2006), 『증권산업 여성, 비정규노동자 고용실태와 성차별』,  
전국증권산업노동조합 공청회 자료집.

정이환(2007), 『대안적 임금의제, 고용/임금/복지의 연대전략』, 토론회 자료집, 민주노총.

\_\_\_\_\_(2004), 『금융부문 비정규근로 실태조사 결과분석』, 노사정위원회 금융특위 자료집.

조성재(2006a), 「공공부문의 간접고용 실태와 외주화에 대한 정책방향」, 한국노동연구원 『노동리뷰』 9월호.

조성재(2006b), 「현대자동차 사내하청 노동의 실태와 개선방향」, 『현대자동차 노사관계 진단과 대안』(박태주외, 2006), 한국노동교육원.

중소기업중앙회(2007), 『대형마트 현황과 중소기업 활성화 방안』, 중소기업중앙회.

진숙경(2005), 「신세계 이마트 사례」, 『비정규·간접고용 근로자의 노동조합 운영실태 및 노사관계 분석』, 노동부, 24~25쪽.

크리스 킬리(2007), 「미국 유통업의 변화: 임금, 젠더, 기업전략」, 『노동사회』, 제125호. 한국노동사회연구소. 48~75쪽.

하나은행(2005), 「초우량 종합금융서비스 네트워크 구현을 위한 직무성과기반의 인사제도 수립」(내부자료, 2005. 7)

한국경영자총협회(2005), 『한국자동차산업의 사내하도급 활용에 관한 연구』.

한국금융연구원 금융인력네트워크센터(2006), 『금융인력 기초통계 분석 보고서 주요 내용』.

한국노동사회연구소(2007), 『유통업 여성비정규직 차별 및 노동권 실태조사』,  
국가인권위원회.

한국여성개발원(2001), 『동일가치 노동의 판단을 위한 비교기준에 관한 연구』, 노동부.

한국여성민우회(2007), 『전환기의 여성노동운동, 무엇을 할 것인가』, 한국여성민우회 창립 20주년 기념심포지엄, 한국여성민우회.

- 한국체인스토어협회(2007), 『2007 유통업체연감』, 한국체인스토어협회.
- 吳學殊(2004), 「パートタイマーの組織化と意見反映システム」, 『日本労働研究所雑誌』, No.527, 2[국역: 오학수(2004), 「일본 파트타임근로자의 조직화와 의견반영 시스템: 동질화 전략과 이질화 전략」, 『국제노동브리프』, v.2 no.3. 한국노동연구원].
- Belgium Federal Public Service(2003), *Equal Pay in Belgium*. Peer Review.
- der Hallen, Peter(2003), *Equal Pay and Gender-neutral Job Evaluation in Belgium: Not a question of 'can't but of won't'. Equal Pay in Belgium*. Peer Review.
- Hunter, L. et al. (2001) "It's Not Just the ATMs: Technology, Firm Strategies, Jobs, and Earnings in Retail Banking", *Industrial and Labour Relations Review*, 53(2).
- Rubery, Jill, Damian Grimshaw, & Hugo Figueiredo(2002), *The Gender Pay Gap and Mainstreaming Pay Policy*, European Work and Employment Research Centre.