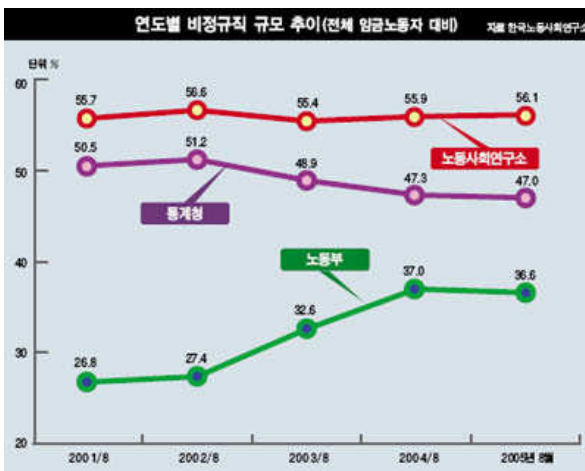


비정규노동자들의 상태와 과제

김혜진 전국불안정노동철폐연대

1. 비정규노동자들의 현황과 상태



현재 비정규직의 통계는 56.1%로 840명이라고 이야기한다. 이 통계를 놓고도 정부와 노동계의 입장이 다르지만 정부의 통계는 비정규직의 현실을 일관되게 반영하지 못하고 자신들의 필요에 따라 왔다 갔다 하기 때문에 중요하게 반영할 수 없다.

비정규법안이 발효된 이후 간접고용 노동자들은 늘어나는 추세이다. 통계청은 비정규직의 임금이 정규직의 62.6% 정도라고 이야기한다. 그런데 문제는 비정규직

이 늘어난다는 것이나 임금과 노동조건에서 차별받고 있다는 것만은 아니다. 비정규직 문제의 핵심은 스스로 자신의 노동조건을 결정하거나 영향을 미칠 권리가 철저하게 제한되어 있다는 점이다. 비정규직 노동자들을 고용형태별로 분류하는 것은 문제가 있을 수 있지만 비정규노동자들이 현실적으로 제약을 당하고 있는 것이 고용형태에 의해서 규정된다는 점에서 고용형태별 특성을 살펴볼 수 있다.

기간제 노동자

기간제 노동자들은 안정적인 고용형태를 유지하고 있었다. 그런데 비정규법안이 ‘2년 이상 정규직화’로 제기되면서 오히려 고용불안정이 심해지는 상태였다. 연세대 어학당 판례나 제일은행 판례 등에서 볼 수 있듯이 반복적으로 계약을 갱신한 노동자들에 대한 정규직 전환 인정이 이 법안으로 인해서 깨지고 있고, 지속적인 고용불안 상태에 놓였다. 지금은 비정규법안 이후 무기계약으로의 전환이나 외주화로의 전환으로 변화하고 있다. 그런데 이런 변화는 인력에 대한 전반적인 편재를 전제하는 것인데, 금융권의 경우 자칭 핵심업무를 정규직화하고, 창구업무의 일부를 무기계약화하고 콜센터 등을 외주화하는 방식으로 전환하고 있다. 그러면서 기간제 노동자들이 다시 외주로 전환하기도 한다. 공공부문도 마찬가지로 일부가 무기계약으로 전환하고, 나머지는 외주화하는 방향으로 나아가고 있다.

최근 농협노조의 사례에서 보듯이 무기계약으로 전환한 노동자들이 정규직 노조로 가지 않고 비정규직 노조로 남는 것에 대해서 그 노동자들의 선택권을 사측이 인정하지 않는 경우도 발생한다. 여전히 무기계약직 혹은 기간제 노동자들에 대한 차별은 남아있고 단협을 통

해서도 이것이 온전하게 보장되지 않는다. 차별시정의 대상이 된다고는 하지만 비정규교수 노조의 사례에서 보듯이 차별시정을 인정하지 않는다는 전제 속에서 근거를 끼워맞추는 방식이다.

간접고용 노동자

건설 노동자들과 사내하청 노동자들, 그리고 시설관리 노동자들이 대표적인 간접고용 노동자들이다. 간접고용 노동자들은 원청의 사용자 책임이 인정되지 않음으로써 공통적으로 문제가 되고 있다. 건설노동자들의 경우 중층적 하도급 구조에서 고통을 받고 있으며, 최근 시공참여자체도를 폐지함으로써 이러한 하도급 구조를 극복할 단초를 마련했으나 여전히 건설사업장 안에서 조직된 수가 소수임으로써 해결이 어려운 상황이다.

시설관리 노동자들은 매번 용역계약 시점마다 고용의 불안정과 임금의 하락, 그리고 단협이 불승계로 인해서 고통을 받고 있다. 그리고 곳모닝 신한증권의 사례처럼 원청의 사용자 책임이 인정되지 않음으로써 문제가 되고 있다. 용역계약을 넘어서는 고용승계, 원청의 사용자 책임 인정 투쟁이 중요하다.

또한 사내하청 노동자들의 경우 원청과의 관계만이 아니라 정규직 노조와의 관계에서도 어떻게 주체로 인정받을 것인가가 중요하다. 예전에는 불법파견 투쟁을 통해서 정규직화의 가능성을 열기도 했지만 비정규법안이 통과되면서 오히려 파견이 확대되고 진성도급이라는 이름의 왜곡된 간접고용이 만들어지고 있다.

특수고용 노동자

노동자이면서도 노동자로 인정받지 못하는 상황이다. 학습지, 화물연대, 텀프노동자, 보험모집인 노동자, 간병인 등이 그 안에 포함되어 있다. 노동자로 인정받지 못하다보니 노동조합의 활동이 원천봉쇄되고 단협도 인정되지 않고 부당노동행위도 인정되지 않는다.

2000년부터 특수고용 노동자들의 노동자성 인정에 대한 논의가 진행되어왔으나 최근에 와서 특수고용에 관한 논의들이 후퇴하고 있다. 노동자들을 업종별로 분리하여 간주근로자(노동법 적용), 그 외에 특수고용 노동자(유사2권의 보장), 그리고 자영업자의 형태로 만들려고 한다. 특히 유사2권은 노동자들에게 단체를 만들 권리를 보장하지만 과반이 되지 않으면 상요자가 교섭에 응해야 할 의무가 없으며 노동자들의 집단행동은 철저히 봉쇄하고 있다. 4대보험 적용 중에서 산재보험 적용 문제가 최근에 논의되었으나 산재보험 적용의 범위에 일부만 포함시키는 등 문제가 발생하고 있다. 특수고용 노동자들은 ‘특수고용 대책회의’를 만들어서 노동자성 쟁취를 위한 공동투쟁을 벌이고 있는 중이다.

2. 비정규법안으로 인한 변화

비정규직이라는 고용형태의 일반화

비정규법안이 만들어진 이후 현장에서는 여러 가지 변화들이 만들어지고 있다. 그 중에서 가장 문제가 되는 것은 비정규직이라는 고용형태가 일반화된다는 점이다. 비정규직은 특수하고 문제가 있는 고용형태였다. 그런데 특별법 형식의 비정규직 법안은 언제 어디에서라도 비정규직을 활용할 수 있고, 오히려 활용할 수 없는 경우를 예외로 적시한다. 그런 점에서 이제 비정규직이라는 것은 언제라도 활용 가능한 일반적 고용형태가 된다.

비정규직이 일반적 고용형태가 되어버리면 그동안 노동운동 진영에서 애써서 쟁취해왔던 노동권들이 쉽게 무력화되고, 노동자들에 대한 차별과 위계화가 정상적인 것으로 간주된다. 그러면서 노동자들의 집단성을 무너뜨리게 된다. 말로는 차별을 없앤다고 하지만 차별시정의 효과는 없다는 것이 고령축산과 비정규교수노조의 사례에서 확인되었다.

비정규직 고용형태의 세분화와 임금체계의 연동

비정규직 법안이 통과된 이후 자본이 노리는 바는 비정규직이라는 고용형태를 일반화한 이후에 고용형태를 더욱 세분화하는 것이다. 정규직-비정규직이라는 도식이 아니라 기간제, 단시간 노동자, 특수고용, 하청으로 대별되고 그 안에서도 매우 다양한 위계를 만들어놓으려는 것이다. 그리고 이러한 위계는 직무분석이라는 이름으로 정당화된다. 즉 직무와 고용형태를 연동하여 직무상 위계가 당연한 것처럼 만들어놓는 것이다. 이것은 현재 진행되는 공공부문 구조조정 등 각종 구조조정을 통해서 이루어지고 있다.

특히 그러한 위계에 임금체계를 연동하려고 한다. 특정 직무와 특정 고용형태, 그리고 임금체계가 연동되면 자본의 분할은 완성되고, 노동자들에 대한 통제 시스템은 완성된다. 이런 구조 속에서 노동자들은 사다리의 한칸이라도 더 올라가려고 경쟁하게 되고 노동자들에 대한 차별은 직무평가 속에서 정당화된다. 모든 노동자들은 경쟁에 내몰리고 낮은 임금도 모두 그의 능력과 업무 수행의 결과로 간주된다.

무기근로계약의 허구성

무기근로계약에 대해서 많은 이들이 ‘중규직’이라고 부른다. 정규직에 미달하는 고용형태라는 말이다. 하지만 이것은 현실을 정확하게 반영하지 못한다. 정규직에 미달하더라도 비정규직에 비해서는 나은 고용형태가 아니라 다른 형식의 비정규직일 뿐이다. 무기근로계약이라는 것은 ‘성과급형, 분리직군형’이라는 것을 전제로 한다. 우리은행 사례에서 볼 수 있듯이 현재 진행되는 무기계약은 대부분 내부 경쟁을 통한 성과급제를 기본으로 한다. 그리고 직군을 분리하여 직무와 임금체계를 연동시키는 방식을 택하는 것이다.

이것은 이후 비정규직에 대한 위계사다리를 완성하는데 매우 중요한 전환점이 된다. 무기계약이라는 이름으로 비정규직을 내부 경쟁시키고, 개별 경쟁을 강화하는 것이다. 게다가 무기계약서에서 확인되듯이 해고에 대한 조항을 강화하여 언제라도 해고가 가능한 계약형태이다. 그런 점에서 고용안정도 불가능하다.

3. 비정규운동은 어디까지 와 있는가?

비정규노조 주체의 확장, 그러나 제한적 수준의 조직률

비정규노조들은 1998년 한라중공업 사내b하청 이후 계속 만들어져왔다. 그리고 지금은 화물연대 등 특수고용 노동자들을 포함하여 6만 명 정도의 노동자들이 조직되어 있다. 물론 850만 비정규직의 숫자로 보면 무척 작은 숫자이지만 조직률은 급격히 상승하고 있다.

하지만 이러한 조직도 대단히 제한적인 영역이다. 특히 대공장 사내하청과 대규모 업종별 조직화를 이룬 특수고용을 제외하고는 대다수의 부분에서 조직화의 성과는 미미하다. 최근 비정규직 노동자들이 더욱 개별화되고, 중층화되는 양상을 고려해본다면 이렇게 산개해있는 비정규직 노동자들과 영세사업장 비정규직 노동자, 그리고 비공식부문 노동자 조직화에 대

한 고민을 하지 못하면 비정규직 노동자 조직화 역시 지금까지의 민주노조운동이 그랬던 것처럼 대공장, 공공부문 중심의 조직화에서 벗어나지 못하고, 대표성의 위기를 겪을 수 있다.

비정규직 노동조합의 생존을 위한 투쟁에서 제대로 맞선 투쟁으로!

2000년 비정규직 노동자들의 투쟁은 말 그대로 생존을 위한 투쟁이었다. 경제위기 이후 훼손된 노동권이 회복되지 않는 것에 대한 저항이었다. 하지만 신자유주의 정권의 목표는 비정규직이라는 고용형태를 일반화하는 것이었고 이것은 비정규직 노동자들의 투쟁을 강력하게 봉쇄하면서 노동권을 무력하게 만드는 것이자, 동시에 비정규직을 확산하는 법을 만드는 것으로 귀결되었다.

그것의 표현이 비정규직 ‘보호’입법이었다. 그리고 비정규직 노동자들은 그 법안이 결국 비정규직 노동자들의 노동권을 왜곡하고 비정규직을 확산하는 법임을 알리며 저항했다. 그 법이 통과되어 시행되고 있는 지금에도 그 법안에 의해 피해를 당하고 있는 노동자들은 단지 자신의 문제 해결을 위해서가 아니라 이 법안의 폐기와 권리보장 입법 쟁취를 위한 투쟁에 나서고 있다. 특수고용 노동자들도 ‘특수고용 노동권 쟁취’라는 과제를 내걸고 공동투쟁을 기획하고 있다. 단위사업장의 문제를 넘어선 비정규직 노동자들의 연대, 그리고 권리입법 쟁취라는 공동의 과제를 통한 공동투쟁으로 발전하고 있는 것이다.

산별노조로의 전환과 비정규운동의 위상

민주노조운동이 산별노조로 전환하면서 비정규운동도 변화를 맞이하고 있다. 지금까지 민주노조운동에서 비정규직 문제는 중요한 슬로건으로는 등장했고, 꾸준히 비정규직 노동자 조직화나 투쟁에 대한 지원, 그리고 차별해소를 위한 단협 체결이 이루어졌다. 하지만 현실적으로는 이 모든 것이 개별 사업장에 문제가 맡겨져 있고, ‘조직화의 대상’으로만 간주되었다. 운동의 정체성과 습성이 바뀌지 않은 상태였던 것이다.

산별노조로의 전환이라는 상황에서도 이러한 문제는 크게 나아지지 않고 있다. 산별노조의 정신은 위계화와 내부 분화를 타파하고, 새로운 노동자를 조직하는 것을 나아가는 것이다. 하지만 최근 금속노조의 1사1조직으로 인해 위기를 맞고 있는 기아자동차 비정규직 지회의 상태에서 보듯이 이런 산별이 유지되고 지속될 경우 말 그대로 비정규직이라는 고용형태를 인정하면서 차별을 위한 몇 가지 조치들로만 산별의 역할을 제한할 수 있다. 예를 들어 사내하청 노동자들도 더 이상 ‘사내하청’이라는 구조적 조건에 맞서 싸우지 않고 그 수준에서 입단협을 하면서 안정화하도록 만들어나가는 과정이 된다.

비정규직의 일반화 과정에서 비정규직의 방향을 둘러싼 논쟁

초기의 비정규직 운동은 말 그대로 비정규직 문제와 함께할 것인가, 아닌가의 문제였다. 하지만 이제는 비정규직이 차츰 ‘정상적’인 고용형태인 것처럼 자리를 잡으면서 비정규운동의 전략과 방향이 무엇인가를 놓고 논쟁이 벌어지고 있다. 초기에는 비정규직 철폐인가, 차별 철폐인가의 약간은 왜곡된 논점이 자리하고 있었고, 이후에는 비정규 노조 인정 후 비정규 철폐를 위한 투쟁이라는 단계론으로 논쟁이 발전했다. 최근에 와서는 비정규직 법안에 대해서 인정하고 수정할 것인가, 그것을 폐기하기 위해 투쟁할 것인가로 나아가고 있다.

이 모든 것의 핵심은 비정규직이라는 고용형태를 인정하고, 그 기반 위에서 차별을 해소하기 위한 방안으로 나아갈 것인가, 아니면 비정규직이라는 고용형태가 갖고 있는 신자유주의적 야만성에 대해 폭로하면서 새로운 사회의 주체형성으로 나아갈 것인가의 문제이기도 하

다. 비정규직의 방향을 둘러싼 논쟁이 시작되었다는 것은 운동의 발전의 결과물이기도 하지만 동시에 비정규직의 일반화가 그만큼 급속도로 진전되고 있다는 것이기도 하다.

불안정노동철폐를 위한 노동권의 재구성이 필요하다

‘노동권’의 개념이 재구성되어야 한다. 우리가 진정으로 공세적 투쟁을 하고자 한다면 노동자들의 권리 개념을 다시 복원하고 연대와 단결의 정신을 다시 복원해야 한다. 그리고 그 속에서 투쟁의 요구와 과제를 다시 재구성해야 하는 것이다.

불안정노동철폐라는 것이 단순히 정규직화를 의미하는 것이 아니라 노동자들을 이러한 방식으로 위계화하고 초과착취할 수밖에 없는 현재의 신자유주의 시스템에 맞서는 투쟁 주체들을 만들어내는 과정이며, 새로운 사회의 노동의 상에 대해 구상하는 과정이기도 하다. 그러므로 불안정노동철폐를 위한 주체의 형성, 그리고 노동권에 대한 인식의 전환 속에서 비정규직 운동의 지향이 다시 구성되어야 한다.