

연구보고서	2003-14
-------	---------

비정규직 노사관계

이주희 · 이성균

책머리에 부쳐

비정규직과 관련된 연구는 지금까지 비정규직 개인을 대상으로 주로 그 규모와 보호방안을 중심으로 논의가 전개되어 왔다. 이 연구보고서는 분석의 단위를 비정규직 근로자 개인으로부터 비정규직을 고용하는 기업으로 옮겨 비정규직의 집단적 노사관계 현황과 과제를 심층적으로 분석하고 있다는 점에서 이전 연구와 차별되는 특성을 지닌다.

비정규직의 노사관계는 크게 두 차원으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 그 첫째는 우리의 현재 노사관계 상황이 비정규직 고용에 미치는 영향이다. 과연 노동조합이 있는 기업에서 비정규직을 더 많이 고용하는가? 그렇다면 그 이유는 무엇인가? 안타깝게도 우리의 노사관계는 대내외적으로 매우 부정적으로 평가되어 왔으며, 그로인해 국가경쟁력에 손실을 가져오는 것으로 알려져 있다. 이러한 노사관계적 배경이 비정규직의 고용에 미치는 영향을 탐구하는 것은 금융위기 이후 지속적으로 증가하고 있는 비정규직과 관련된 제문제의 해결에 필요한 주요한 실마리를 제공할 것으로 여겨진다.

비정규직 노사관계의 두번째 차원은 바로 기업에서의 비정규직 증가가 노동조합의 조직화와 노사관계 전반에 미치는 영향이다. 비정규직 고용은 기존 노사관계에 의해 규정되어질 뿐만 아니라, 일정 규모를 넘게 되면 정규직 노동운동의 비정규직 조직화 노력을 이끌어내는 등 기존 노사관계의 지형에 변화를 가져올 수 있다. 약 12%에 못미치는 정규직 근로자로 구성된 노동운동이 현재의 기업별 체제를 벗어나

산업별 조직화를 시도하는 주요한 이유 중의 하나도 바로 비정규직 조직화와 이해대변이 산업별 노동조합에서 보다 용이하게 이루어질 수 있다는 점에서 찾아진다.

본 연구보고서는 이러한 비정규직 노사관계의 제차원을 비정규직 실태와 현황을 파악할 수 있는 사업체 수준의 조사자료 분석을 통해 살펴보고, 비정규직 고용이 미래의 노사관계에 제기하는 도전과 대응 방향을 제시하고자 하였다. 비정규직 확산이 제기하는 문제는 단순히 법에 의한 보호로 해결될 수 있는 수준을 넘어선다. 비정규직 확대추세가 지속되는 한 이에 대한 다양한 측면에서의 조망과 정책적 연구는 앞으로도 필수적인 과제로 남을 것이다.

이 연구는 본원의 이주희 연구위원이 연구책임자로 울산대학교 이성균 교수와 공동연구로 이루어졌다. 그리고 이 책이 출판되기까지 애써 준 박찬영 전문위원과 정철 책임연구원의 노고에 감사드린다.

끝으로 본 연구보고서에 수록된 내용은 모두 필자의 의견으로 본원의 공식견해가 아님을 밝혀둔다.

2003년 4월

한국노동연구원

원장 이 원 덕

목 차

책머리에 부쳐

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 연구의 배경	1
제2절 연구방법과 보고서의 구성	4
제2장 경제위기 이후 기업의 비정규직 고용 결정요인: 예비적 조사	7
제1절 문제 제기	7
제2절 분석의 시각	9
1. 비정규직 고용관행	9
2. 시장상황 변화와 비정규직 고용	11
3. 노사관계와 비정규직 고용	13
제3절 분석방법	15
1. 자료와 변수	15
2. 분석기법	19
제4절 분석결과	20
1. 기업의 비정규직 고용현황	20
2. 경제위기 이후 비정규직 고용증가 결정요인	24

3. 경제위기 이후 비정규직 고용규모 결정요인	27
제5절 결론	30
제3장 비정규직 고용의 다양성, 기업의 유연화전략, 그리고 노사관계	32
제1절 서론	32
제2절 분석의 개념과 시각	34
1. 노동유연화전략의 다양화	34
2. 노사관계와 비정규직 고용	36
3. 비정규직 고용의 다양화	39
제3절 연구자료 및 변수	41
1. 자료	41
2. 변수	41
제4절 경제위기 이후 기업의 비정규직 고용	43
1. 인적자원관리의 새로운 경향	43
2. 비정규직 고용현황	45
3. 비정규직 고용과 노동유연화	48
4. 비정규직 고용과 노사관계	51
제5절 기업의 비정규직 고용에 대한 판별분석	53
제6절 소결	58
제4장 비정규직 노사관계: 기업별 현황	60
제1절 연구의 필요성	60
제2절 비정규직의 노동조합 가입방식	61

1. 비정규직의 노동조합 가입현황	61
2. 가입방식 비교 : 정규직 노동조합 직가입 대 독자적 노동조합 건설	63
3. 비정규직의 노동조합 가입자격 규정	66
제3절 정규직 노동조합의 비정규직 관련 활동	69
1. 채용과 해고	69
2. 임금과 단체협약 적용의 확대	73
3. 비정규직 관련 활동의 우선순위	75
제4절 비정규직과 노사관계	77
1. 비정규직의 노사관계 갈등유발 요인	77
2. 비정규직 증가가 노사관계에 미치는 영향	80
제5절 비정규직 노동자 조직화방안	83
제5장 산별 조직화와 비정규직 노동운동의 전망	85
제1절 문제 제기	85
제2절 산별 조직화와 비정규직 이해대표의 가능성	86
1. 노동조합 조직형태별 비정규직 조직화 현황	86
2. 산별 노사관계 시스템 구축에 미치는 비정규직의 영향	91
3. 산별 노조의 비정규직 관련 활동 및 평가	96
제3절 초기업단위 비정규직 조직화 유형	97
제6장 결 론: 정책과제	101
제1절 비정규직 증가와 ‘노동조합’ 효과	101
제2절 비정규직 노사관계 개선을 위한 과제	103
참고문헌	106

표 목 차

<표 2-1> 유럽 주요국가에서의 비정규직 노동자 확대 (1991~1996)	12
<표 2-2> 변수정리	17
<표 2-3> 각 문항에 대한 요인분석 결과	21
<표 2-4> 기업의 비정규직 고용증가 경험의 결정요인(회귀계수) ...	26
<표 2-5> 기업의 비정규직 고용규모(1999)의 결정요인	29
<표 3-1> 비정규직 노동자의 유형	40
<표 3-2> 전반적인 인사관리 특성:평균점수	44
<표 3-3> 비정규직 유형별 현황	46
<표 3-4> 비정규직 고용의 산업별 비교	47
<표 3-5> 비정규직 고용과 기업경영방식의 변화	49
<표 3-6> 비정규직 유형간 상관관계(카이제곱 값)	50
<표 3-7> 기업별 특성과 비정규직 고용	52
<표 3-8> 비정규직 고용에 관한 판별분석 결과(표준화 판별함수 계수)	54
<표 4-1> 사업장 내 비정규직의 노동조합 가입여부	62
<표 4-2> 사업장 내 비정규직의 노동조합 가입비율(비정규직 중 조직된 비율)	63
<표 4-3> 비정규직이 가입한 노동조합의 성격	64
<표 4-4> 노동조합 규약과 단체협약에서의 비정규직 가입자격 규정여부	67
<표 4-5> 비정규직을 가입대상에서 제외하는 가장 큰 이유	68
<표 4-6> 단체협약의 비정규직 이해대변 여부	69

<표 4-7> 비정규직 채용관련 단체협약 논의 여부	70
<표 4-8> 비정규직 유형별 채용시 노동조합의 개입정도	71
<표 4-9> 비정규직 유형별 채용시 노사협의회의 개입정도	72
<표 4-10> 정규직과 비정규직 임금인상률 조정방식	73
<표 4-11> 비정규직 대상 노동조합 활동의 우선순위	75
<표 4-12> 비정규직 대상 노사협의회 활동의 우선순위	76
<표 4-13> 쟁점별 비정규직 집단행동 발생여부: 1997년 이후	78
<표 4-14> 노동조합의 노노갈등 정도	78
<표 4-15> 조사대상 사업체의 일반적 특성	81
<표 4-16> 회귀분석 결과: 종속변수 - 전반적 노사관계의 성격	82
<표 4-17> 소속 상급단체의 비정규직 대책에 대한 평가 (근로자대표)	83
<표 4-18> 비정규직 노동자 조직화 방안에 대한 입장 (근로자대표)	84
<표 5-1> 현재 조직형태별 비정규직 조직실태	87
<표 5-2> 미래 조직형태별 비정규직 조직실태	88
<표 5-3> 현재 교섭구조별 비정규직 조직실태	89
<표 5-4> 미래 교섭구조별 비정규직 조직실태	90
<표 5-5> 로지스틱(Logistic) 회귀분석 결과: 종속변수 - 현재 산별 조직여부	92
<표 5-6> 로지스틱(Logistic) 회귀분석 결과: 종속변수 - 미래 산별 조직여부	93
<표 5-7> 다항로짓분석(multinomial logit model): 종속변수 - 현재 교섭형태	94
<표 5-8> 다항로짓분석(multinomial logit model): 종속변수 - 미래 바람직한 교섭형태	95

그림목차

[그림 2-1] 비정규직 고용의 변화(1995~2001)	10
[그림 2-2] 시장상황 변화와 비정규직 고용규모	22
[그림 2-3] 주력제품의 시장경쟁 상황과 비정규직 고용규모	22
[그림 2-4] 노동조합에 대한 부정적 평가와 비정규직 고용규모	23
[그림 2-5] 비정규직 고용규모 변화: 1997년과 1999년	23

요 약

1999년 중반 통계청 경제활동인구조사의 자료상 임시·일용직이 전체 임금근로자의 절반을 넘어서면서 비정규직은 고용구조의 변화와 그에 따른 제사회적 문제를 동반하는 주요한 이슈로 떠올랐다. 지금까지 비정규직과 관련된 연구는 원인과 규모 파악, 앞으로의 추세전망, 그리고 비정규직 확대의 장단점과 관련된 경제학적 접근에 의해 주로 이루어진 편으로, 비정규직 노사관계에 대한 탐구는 아직 본격적으로 시행되고 있지 않다. 이 연구는 한국노동연구원에서 2000년부터 2002년까지 실시된 다양한 대규모 사업체 실태조사 자료에 근거하여 고용형태의 다양화가 제기하는 노사관계의 과제를 다차원적으로 조망하고 있다.

비정규직과 노사관계에 대한 연구는 이전 연구의 관심의 초점이었던 비정규직 ‘개인’으로부터 그 비정규직을 고용하고 있는 ‘기업’으로 분석단위가 이전되어야 한다. 제2장에서는 본격적인 분석에 들어가기 앞서 경제위기 이후 기업의 비정규직 고용이 어느 정도 과거 고용관행의 연장선상에서 이해될 수 있으며, 그 과정에서 노동조합의 활동과 그로 인해 형성된 노사관계가 비정규직 고용과 그 증가에 어떤 영향을 미쳤는지 조사한다. 제3장은 제2장에서 제기된 문제의식을 최근에 실시된 더 큰 규모의 실태조사를 통해 보다 본격적으로 탐구한다. 특히 다양한 고용형태별로 기업의 유연화 전략과 노사관계 상황이 그 고용형태의 증가에 어떤 영향을 미쳤는지가 잘 조사되어 있다.

전반부의 두 장에서 정규직 노동조합과 사용자가 구축하여 온 기존 노사관계가 비정규직 고용과 증가에 영향을 미치는 주요 독립변수로 다루어졌다면, 후반부의 제4장과 제5장은 비정규직의

확산에 영향을 받는 종속변수로서의 비정규직 ‘노사관계’ 자체를 살펴본다. 제4장은 기업체 차원에서 비정규직이 어느 정도 정규직 노동운동의 관심과 도움을 받고 있으며, 비정규직 증가와 비정규직의 노동조합 활동이 기존의 노사관계에 어떤 영향을 미치는가에 대한 상세한 분석이 시도되었다. 제5장에서는 기존 노조에 조직되지 못한 비정규직 노동자의 조직화 방안을 현재 진행 중인 산별 노사관계 시스템의 발전과 연계시켜 평가해 본다.

이 연구의 주요 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 한국의 기업들은 경제위기 이전부터 일정규모의 비정규직 종사자를 고용해 왔으며, 경제위기 이후에는 더욱 많은 비정규직 종사자를 채용하였다. 이러한 고용증가는 과거 고용관행의 연장선상에서 이해할 수 있다. 경제위기 이전에 이미 비정규직을 고용한 경험이 있는 기업은 경제위기 이후에도 더 많은 비정규직 종사자를 고용한다. 또한 기업은 과거의 노사관계를 고려하여 비정규직을 증가한다. 기업의 비정규직 고용증가는 기존의 노사관계에 대하여 부정적으로 평가할수록 증가하는 경향이 나타나며, 이러한 경향은 시장상황 변화보다 더 명확히 나타난다.

둘째, 한국의 기업 가운데 경제위기 이후에 비정규직을 고용하는 기업은 절반 이상을 차지하며, 노동시간을 기준으로 한 파트타임노동자 고용기업이 13.3%, 고용지속성을 기준으로 한 단기계약 종사자와 일시적 노동자 고용 기업이 37.8%, 파견·용역·호출·외주·독립도급 등 노동의 외부화 방식을 도입한 기업이 27.5%이다. 그리고 앞의 세 가지 가운데 적어도 한 가지의 비정규직 종사자를 고용하는 기업체는 응답업체의 절반이 약간 넘는 55.1%이다. 노동의 외부화 방식은 제조업체에서, 직접고용 임시직은 비제조업에서 주로 활용하는 비정규직 고용방식이다. 기업이 임금, 노동시간, 작업조직 등에서 적극적으로 유연화를 추구할수록 비정규직을 고용할 가능성이 높다. 또한 비정규직 고용은

해당 기업의 노사관계의 특징에 따라서 명확히 구분되는데, 기업 규모와 산업 그리고 기업의 노동유연화 도입여부를 통제한 경우에도 노동조합이 있는 기업은 비정규직 종사자를 고용하는데 훨씬 더 적극적이다. 그러나 노동조합이 민주노총에 가입되어 있거나 비정규직의 임금 및 노동조건에 더 많은 관심을 갖고 적극적으로 협상한다면 비정규직 고용가능성은 줄어든다.

셋째, 비정규직의 대다수는 노동조합에 가입되어 있지 않았다. 비정규직이 노조활동을 한다 하더라도 해당 기업의 전체 비정규직의 30%에 못미치는 소수 비정규직만이 참여하고 있었다. 비정규직의 노동조합 가입자격을 명시한 경우는 민주노총 소속 노조의 13.5%, 한국노총 소속 노조의 7.5%에 불과하였으며, 비정규직을 제외하는 규정을 둔 경우는 그보다 3~4배 이상 많았다. 이는 기존 정규직 중심의 기업별 노동조합 활동이 비정규직 보호에 그다지 효과적이지 못했음을 보여준다. 일단 비정규직 조직화의 필요성에 대해서는 대체로 긍정적인 태도를 가지고 있었으나 비정규직을 받아들이는 것을 부담스러워 하는 정규직 노조의 비협조로 확산되기 어려운 형편이다. 정규직 노동조합이 적극적으로 조직화에 나서는 경우는 주로 직접고용의 임시·일용직 비정규직 비율이 높은 서비스업에서 관찰할 수 있었는데, 특히 비정규직의 증가로 정규직 노동조합 활동이 위태로울 경우 더 적극적이었다. 그러나 파견이나 용역 등 노동의 외부화 형태로 비정규직 활용을 하는 제조업체의 경우 이들이 모두 간접고용직이므로 정규직 기업별 노조에의 가입은 원천적으로 봉쇄되어 있다. 이들 기업에서는 정규직과 비정규직의 고용조건의 격차가 매우 커 상시적인 노노갈등의 위험을 안고 있기도 하다. 비정규직이 노동조합에 가입하여 활동하는 경우 노무관리자의 노사관계 평가가 부정적인 것으로 나타났으며, 노노갈등을 겪은 경우는 노무관리자와 근로자대표의 노사관계 평가 모두가 부정적이었다.

마지막으로, 바로 이러한 이유로 노동조합 상급단체는 산별 노조로의 전환을 통해 비정규직 조직화를 이루고자 노력하고 있다. 분석결과에서도 원하는 조직형태가 산별 노조일 경우 비정규직이 노동조합에 가입하여 더 활발하게 활동하고 있는 경향을 보였으며, 규약과 단체협약에서 비정규직을 정규직 노조의 가입 대상으로 규정하는 경우가 기업별 노조인 경우보다 더 많았다. 그러나 현재 산별 조직화가 진행 중인 곳에서도 비정규직의 조직화가 활발히 이루어지는 경우가 드물며, 오히려 직종별 노조, 지역합동 혹은 일반노조 형태로 조직화되는 경우가 더 자주 발견되었다.

이러한 분석결과에 기초하여 정부와 노동조합에 다음과 같은 정책과제를 제시하였다.

비정규직 문제와 관련된 ‘노동조합’ 효과는 정부가 정규직과 비정규직의 노동비용의 격차를 줄여주는 정책도구를 개발함으로써 완화될 수 있다. 그 첫번째는 비정규직에 사회보험을 보장해주는 것이고, 두번째는 동일가치노동에 대한 균등처우의 원칙을 실행하는 것이다.

비정규직에 대한 가장 기본적인 보호는 노령과 질병, 실업으로부터 노동시민이 처한 위기를 완화시켜 줄 수 있는 사회보험의 제공이다. 그러나 국민연금·직장의보·고용보험 등에의 비정규직의 가입률은 2002년에도 20%대에 머물러 있다. 국민연금의 대체 혹은 보완재로 사용될 수 있는 퇴직금의 적용률 역시 매우 낮다. 오히려 정규직보다도 더 시장참여와 독립적으로 개인과 가족의 기본적인 생활을 유지할 수 있는 노동력의 탈상품화가 시급한 비정규직에 사회보험의 제공이 이루어지고 있지 않다는 것은 심각한 문제이다. 이로 인한 사용자의 비용절감효과를 감하기 위해서라도 비정규직의 기본적인 사회보장을 위한 행정지원이 필요하다.

정부는 또한 비정규직의 노동시민으로서의 권리를 노동법 안에서 동일가치노동에 대한 균등처우의 원칙을 실행함으로써 지켜줄 수 있다. 지나친 정규직과 비정규직의 임금격차는 사용자의 비정규직화 욕구를 더욱 상승시킨다. 비정규직은 현재 정규직보다 더 긴 시간을 일하면서도 정규직의 53%에 못미치는 임금을 받고 일하고 있다. 물론 이들의 업무가 정규직과 완전히 동일하거나, 혹은 동일한 가치의 노동인가는 앞으로도 계속 조사되어야 하겠지만 업무내용상 정규직과 큰 차이가 없는 장기임시근로직의 사례도 상당수가 이미 알려져 있다. 이를 위해 근로기준법 제 5호(균등처우조항)에 고용형태에 따른 차별금지조항을 추가하고 차별시정기구를 통해 단계적으로 동일(가치)노동 동일임금의 원칙을 구현하는 방안을 마련해야 한다.

노동조합으로서는 우선 무엇보다도 법과 제도적 측면에서 비정규직의 조직화를 막고 있는 요인들의 개선이 필요하다. 2006년 말까지 현행법규 적용이 유예된 사업장 단위 복수노조 운영문제와 같이 명백한 제도개선 사항을 해결함은 물론, 가능한 한 빨리 노동조합 규약에서 비정규직의 가입자격을 인정해 주어야 할 것이다.

동일(가치)노동 동일임금의 적용은 단체협약을 통한 정규직 노동조합의 노력으로도 어느 정도 이룩할 수 있는 부분이다. 물론 해당 산업 전체에 해당되는 산별 협약의 체결이 보다 더 바람직스러울 터이지만, 그것이 어려운 상태에서는 단일기업 내에서도 정규직과 비정규직의 격차를 줄이는 단체협약의 내용구성과 기본 근로조건을 비정규직에게 확장하는 작업을 시도해 볼 필요가 있다.

노동조합 상급단체는 또한 지역본부의 활동범위를 넓혀 해당 지역에서 진행되고 있는 지역단위 일반노조의 활동에 대한 지원의 규모를 늘리고, 그 방법을 체계화하는 방안을 고려해 볼 수

있다. 이런 활동을 위하여 지역에 있는 시민단체와의 연대를 도모하는 것도 한 방법이다. 비정규직을 위한 노동조합은 비정규직의 근로조건이나 임금뿐 아니라, 장기적으로 비정규직을 탈피하여 안정적인 직업을 찾을 수 있도록 세심한 관심과 정보제공, 그리고 불규칙한 수입으로 인한 생계불안을 해소할 수 있는 복지까지 고려하여 활동하여야 한다.

산별 조직화가 진행되고 있는 업종이나 지역에서는 지역별, 업종별 협의체를 구성하여 비정규직 문제를 논의할 수도 있다. 비정규직 문제는 궁극적으로 그 산업이나 지역의 노동시장에 대한 깊이 있는 이해를 필요로 한다. 비정규직의 정규직 전환과 산업 구조조정이 시너지 효과를 일으키기 위해서는 비정규직의 경력 개발에 필요한 직업훈련의 내용을 파악하고 실시할 수 있도록 지역의 기술교육기관과 지방자치단체, 사용자단체와 노동조합이 컨소시엄을 구성하여 공동으로 문제해결의 방안을 논의하여야 할 것이다.

제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 배경

1999년 중반 통계청 경제활동인구조사의 자료상 임시·일용직이 전체 임금근로자의 절반을 넘어서면서 비정규직은 고용구조의 변화와 그에 따른 제사회적 문제를 동반하는 주요한 이슈로 떠올랐다. 지금까지 비정규직과 관련된 연구는 원인과 규모파악¹⁾, 앞으로의 추세전망, 그리고 비정규직 확대의 장단점²⁾과 관련된 경제학적 접근에 의해 주로

-
- 1) 한국노동경제학회(2001)가 노동부의 연구용역으로 진행한 「비정형근로자의 규모와 실태조사」, 그에 대한 반론으로 한국 노동사회연구소의 김유선(2001)이 발표한 「비정규직 노동자 규모와 실태」, 그리고 한국노동연구원(안주엽 외, 2001)에서 통계청 자료와 3차년간의 가구패널조사를 토대로 비정규직의 규모를 추정한 『비정규근로의 실태와 정책과제(I)』 등이 그 대표적인 작업들이다.
 - 2) 비정규직의 확대는 개인과 조직에 서로 다른 영향을 미치며, 다른 문제점들을 제기한다. 개인적으로는 이전에 접근이 불가능했던 노동시장에 노출될 기회가 많아진다는 장점을 가지나, 동시에 정규직보다는 낮은 임금과 고용안정이 보장될 때 가능한 인적자원개발이 어렵다는 단점 또한 감수하여야 한다. 조직에게도 급변하는 경제환경에 재빠르게 대처할 수 있는 수량적 유연성을 제공하고 임금 및 관리비용의 축소라는 혜택을 가져오지만, 정규직·비정규직간의 갈등, 비정규직의 낮은 조직몰입도와 직장만족도, 인적자원개발의 지속성과 지식이전의 가능성이 사라짐에 따라 발생하는 생산성 손실의 측면에서 볼 때 항상 좋은 결과만을 낳는 현상으로 치부하기 어렵다(이주희·장지연, 1999).

2 비정규직 노사관계

이루어진 편으로, 비정규직 노사관계에 대한 탐구³⁾는 아직 본격적으로 시행되고 있지 않다. 세계적인 노동시장 탈규제화의 추세 속에 비정규직 증가를 불가피하게 바라보는 전망하에서는 이 문제와 관련된 논쟁이 노동시장 유연화를 크게 침해하지 않으면서 이루어져야 하는 비정규직의 보호수준으로 축소되어 전개되기 쉽다. 그러나 사회구조의 다양한 층위에서 체계적으로 배제되어 있는 비정규직의 확대는 다음과 같은 이유로 진지한 노사관계 분야의 연구대상이 될 필요가 있다.

우선, 비정규직의 증가는 임금근로자 내의 힘의 불균형과 갈등, 그리고 소득격차를 악화시킨다. 비정규직에 대한 해고의 용이함으로 인해 비정규직 노동자는 노동조합에의 참여나 결성과 같은 당연한 노동자로서의 권리주장이 어렵다. 또한 정규직과 동일(가치)노동에 종사하는 비정규직조차 정규직에 훨씬 못미치는 임금과 근로조건을 감수해야 하므로 노동계급 내의 형평성 문제가 날카롭게 제기된다. 그와 동시에 비정규직이 확대되면 정규직 노동자들은 노동력의 대체 가능성으로 인해 비정규직과 임금 및 노동조건과 하향경쟁(race to the bottom)을 하게 된다. 경제세계화가 진행됨에 따라 노동비용이 비싼 선진국가의 노동운동이 일자리를 잃지 않으려 양보교섭을 하게 되는 것과 유사하다. 비정규직이 늘어날수록 정규직이 단체교섭 테이블에서 발휘할 수 있는 교섭력이 떨어지게 되는 것이며, 그 결과 힘들게 이룩한 노동기준을 유지하는 것이 어렵게 될 수 있다(이주희, 2000).

비정규직 증가는 또한 원활한 인적자원개발을 저해한다. 여성과 청년층에 높은 비율로 집중되어 있는 비정규직이 그 경험을 ‘가교’삼아 정규직에 진입할 가능성은 미미한 것으로 드러난 바 있다.⁴⁾ 특히 25세 미만의 임시직 비중 증가는 앞으로 전개될 인적자원개발상의 어려움을 예측하게 한다. 비정규직 종사자는 지속적인 지식이전의 기회에 노출되지 못하기 때문에 궁극적으로 하향곡선을 그리는 생애직업이동을 경험하게 될 것이다. 이러한 비정규직 증가는 장기고용을 보장받으

3) 조순경(2000), 정이환(2000), 홍주환(2000), 윤진호 외(2001) 등은 중요한 예외이다.

4) 남재량·김태기(2000), 「비정규직, 가교(bridge)인가 함정인가(trap)?」 참조.

며 안정적인 직장에서 일하는 중·장년층 남성가장을 위주로 정형화된 ‘일’의 모습을 크게 바꾸고 있다. 기업복지와 같은 사적 복지(private welfare) 의존도가 높은 상태에서 겪는 상시적인 고용불안은 삶의 질의 하락과도 직접적으로 연결된다.

그러나 무엇보다도 비정규직 고용문제는 경제위기 이후 노사갈등의 새로운 원인으로 부각되고 있다. 단기계약 종사자와 파트타임 노동자들을 고용하는 기업에서는 이러한 비정규직 취업자들의 노동조건과 고용불안정성을 쟁점으로 노사갈등이 확산되는 중이다. 제조업체의 경우 사내하청노동자들이 노동조합을 결성하고 집단행동을 지속하였으며, 유통업체 등 비제조업체에서도 상대적으로 열악한 고용조건과 임금수준을 개선하기 위하여 장기파업을 거행한 사례가 증가하였다(정이환, 2002; 노동부, 2001). 비정규직 고용을 둘러싼 노사갈등이 기업차원에서 확대되자, 정부는 노사정위원회에서 「비정규직 근로자대책특별위원회」를 결성하고 2002년 6월 10일까지 19차례의 회의를 개최하며 비정규 고용의 범위, 사회보험의 적용확대, 근로감독 강화 등에 대하여 논의를 계속하였다(노사정위원회, 2002). 그러나 노사정위원회에 참여한 노동계와 경영계의 대표들이 이러한 쟁점에 대하여 이견을 보이고 있어 비정규직 고용을 둘러싼 해결방안을 쉽게 마련하지 못하고 있다.

비정규직 고용문제가 이처럼 중요한 문제로 부각된 것은 비정규직 고용의 확대와 차별적 대우에서 기인한다. 경제위기 이후 노동시장구조변화를 보면, 비정규직 종사자들이 차지하는 비중이 급격히 증가하고 있음을 알 수 있다. 일례로 통계청 「경제활동인구조사」에 의하면, 1997년 9월에 700만여명이었던 상용직 종사자는 2002년 9월 들어서 660여만명으로 감소하였으나, 계약기간 1년 미만인 임시·일용직 종사자는 동 기간에 620여만명에서 720여만명으로 증가하여 11%의 증가율을 기록하였다(통계청, 2002). 또한 정규직과 비정규직의 차별적 대우도 비정규직을 둘러싼 노사관계를 더욱 갈등적으로 만들었다. 임시·일용직 등 비정규직 종사자들은 정규직에 비하여 낮은 임금수준과 불안정한 고용상태에 있으며, 임금이나 퇴직금, 그리고 사회복지

4 비정규직 노사관계

혜택 등에서도 많은 불이익을 받는다(김유선, 2001; 안주엽, 2000; 장지연, 2001). 그 결과 월평균 임금이 100만원 이하인 노동자가 정규직의 경우에 16.9%에 불과하지만 비정규직의 경우에는 64.9%를 차지한다. 따라서 비정규직의 급속한 증가와 빈곤확대 상황을 고려하면, 비정규직 노동자들의 불만과 집단행동이 발생하게 된 맥락을 파악할 수 있다.

집합적 권리를 찾고자 하는 비정규직의 노력이 자주 좌절되는 이유는 사용자의 제계약 거부라는 간편한 해고의 위협과 밀접하게 관련되어 있는데, 이 문제는 임시직이라는 불안한 고용위치에 덧붙여 이중적인 관리체제에 놓여있는 간접고용 근로자들에게 훨씬 더 큰 문제가 된다. 비정규직의 조직화 노력은 또한 정규직 노동운동의 무관심과 방해라는 또다른 장애를 극복하여야 한다는 점에서, 또 특수고용관계에 놓여 있는 일부 비임금 비정규직은 조직화할 수 있는 자격 자체를 장기간 가질 수 없었다는 점에서 기본적인 노사관계로부터 배제되어 있다고 할 수 있다. 이 글은 이러한 문제의식하에 고용형태의 다양화가 제기하는 노사관계의 과제를 다차원적으로 조망한다.

제 2 절 연구방법과 보고서의 구성

이 연구에서 사용된 자료는 다음과 같다.

우선 제2장은 2000년 6월 한국노동연구원에서 실시한 「경제위기 이후 경영환경 및 인적자원관리 변화조사」를 분석하였다. 조사대상 기업은 증권거래소에 상장된 379개 기업이며, 자료구조는 ‘기획 및 조직담당자’와 ‘인사담당자’로 이원화되어 있어 조직개편과 노사관계에 대한 광범위한 변수들을 포함하고 있다.

제3장과 제4장에서 분석된 자료는 2002년 5월부터 8월까지 실시된 한국노동연구원의 「사업체 인적자원관리 및 노사관계 조사」이다. 이 조사의 표본은 100인 미만 사업장의 경우 「고용보험 DB」와 「사업체

기초통계조사」, 100인 이상 사업장의 경우에는 이 규모 사업장 전수에 대해 완전한 정보를 제공하는 「고용보험 DB」만을 통해 추출되었다. 총 2,392개 사업체로부터 얻어낸 인사관리자 1,433명, 노무관리자 1,897명, 근로자대표 1,258명의 응답을 통해 필요한 변수에 대한 다양한 관점의 차이를 살펴보았다.

제5장에서는 2002년 9~10월, 제3장과 제4장에 사용된 자료와 같은 표본에서 약 800개 유노조 사업장의 노사 양측을 대상으로 실시한 추가 질문지 조사자료를 본 조사자료와 더불어 분석하였다. 본 조사와 함께 분석할 수 있는 유효응답수는 노측 근로자대표 586명, 사측 노무관리자 524명으로, 총 1,110명이였다. 이 장에서는 양적 분석을 보완하기 위해 같은 해 같은 시기에 실시된 산별 노조 관련자 면담자료를 활용하기도 하였다.

비정규직과 노사관계에 대한 연구는 이전 연구의 관심의 초점이었던 비정규직 ‘개인’으로부터 그 비정규직을 고용하고 있는 ‘기업’으로 분석단위가 이전되어야 한다. 제2장에서는 본격적인 분석에 들어가기 앞서 경제위기 이후 기업의 비정규직 고용이 어느 정도 과거의 고용 관행의 연장선상에서 이해될 수 있으며, 그 과정에서 노동조합의 활동과 그로 인해 형성된 노사관계가 비정규직 고용과 그 증가에 어떤 영향을 미쳤는지 조사한다. 제3장은 제2장에서 제기된 문제의식을 최근에 실시된 더 큰 규모의 실태조사를 통해 보다 본격적으로 탐구한다. 특히 다양한 고용형태별로 기업의 유연화전략과 노사관계 상황이 그 고용형태의 증가에 어떤 영향을 미쳤는지가 잘 조사되어 있다. 2000년과 2002년 두 시점에서 실시된 한국노동연구원의 사업체 조사는 비정규직 고용의 시계열적 변화와 영향요인을 탐색할 수 있는 좋은 자료를 제공한다.

전반부의 제2장과 제3장에서 정규직 노동조합과 사용자가 구축하여 온 기존 노사관계가 비정규직 고용과 증가에 영향을 미치는 주요 독립변수로 다루어졌다면, 후반부의 제4장과 제5장은 비정규직의 확산에 영향을 받는 종속변수로서의 비정규직 ‘노사관계’ 자체를 살펴본다. 제4장은 기업체 차원에서 비정규직이 어느 정도 정규직 노동운동의 관

6 비정규직 노사관계

심과 도움을 받고 있으며, 비정규직 증가와 비정규직의 노동조합 활동이 기존의 노사관계에 어떤 영향을 미치는가에 대한 상세한 분석이 시도되었다. 제5장에서는 기존 노조에 조직되지 못한 비정규직 노동자의 조직화 방안을 현재 진행중인 산별 노사관계 시스템의 발전과 연계시켜 평가해 본다.

제 2 장

경제위기 이후 기업의 비정규직 고용 결정요인: 예비적 조사

제 1 절 문제 제기

한국의 노동시장에서 비정규직 종사자가 증가하는 이유는 무엇인가? 이와 관련하여 가장 먼저 지적되는 것은 근로기준법 및 근로자 파견제와 같은 고용관련제도의 변화이다(김승택, 2002; 이원희, 2001). 정부는 1998년 2월에 노사정위원회에서 「경제위기 극복을 위한 사회협약」을 체결하고, 정리해고제와 변형노동시간제, 그리고 근로자파견제 등 노동시장 유연성을 강화하는 제도를 합법화하였다. 근로기준법은 “1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간에 비하여 짧은 근로자”(제21조)를 단기간 노동자로서 고용할 수 있도록 허용하였고, 근로자파견제는 26개 직종(전산직 등 전문직종과 청소직 등 일반 직종)에서 용역 및 파견노동자들을 합법적으로 고용하도록 허용하였다. 이러한 고용관련제도의 도입으로 비정규직 고용이 급격히 증가하였다고 설명할 수 있다.

그러나 노동부가 2000년에 실시한 「고용형태에 관한 사업체 실태조사」 결과에 의하면, 응답업체 가운데 절반이 약간 넘는 사업체가 파트타임·단기계약·용역·호출 노동자들을 고용하며, 1년 미만의 단기계약 노동자를 고용한 업체는 29.9%, 파트타임 노동자를 고용한 업체는 23.3%에 불과하다(노동부, 2000). 동일한 제도가 운영되고 있음에도

8 비정규직 노사관계

불구하고 비정규직 노동자들을 적극적으로 고용하는 기업이 있는 반면, 이들을 고용하지 않고도 생산활동을 지속하는 기업이 있다. 이러한 사실은 비정규직의 확대를 이해하기 위하여 제도적 측면뿐만 아니라 노동자들을 고용하는 기업의 특성을 고려해야 한다는 점을 시사한다. 그렇다면 경제위기 이후에 비정규직 종사자를 고용하는데 더 적극적인 기업은 어떤 특징을 갖는가?

이 장은 기업단위의 고용관행, 노사관계, 그리고 시장상황이 비정규직 고용증가에 미치는 영향을 실증적으로 분석함으로써 이에 대한 해답을 찾고자 한다. 여기에서 기업단위의 특성을 중심으로 비정규직 고용문제를 파악하는 가장 큰 이유는 비정규직으로의 취업행위가 취업자 개인이 자유롭게 선택한 결과라기보다는 기업이 제시하는 노동계약과 임금체계를 수용한 결과라는 사실이다. 장지연(2001)이 분석한 바와 같이 한국 사회에서 정규직 혹은 비정규직으로의 근무형태는 연령이나 교육수준 등 노동자 개인의 특성과 무관하다. 오히려 대부분의 구직자들은 고용안정성을 선호하지만, 각 기업들이 신입사원을 비정규직으로 채용하기 때문에 구직자들이 이러한 불안정한 취업을 선택하였다고 해석하는 것이 현실적이다. 따라서 기업을 분석단위로 하여 비정규직 고용증가 현상을 설명할 필요가 있다.

이 장의 구성은 다음과 같다. 먼저, 비정규직 고용관행, 노사관계, 그리고 시장상황이 비정규직 고용에 미치는 영향을 가설적으로 정리한다. 선진자본주의국가나 한국 사회의 경험에서 나타난 현상들을 재정리하고, 이러한 세 가지 요인들이 기업의 고용형태에 미치는 영향을 살펴본다. 둘째, 한국의 기업을 대상으로 한 설문조사 결과를 이용하여 세 가지 요인들이 비정규직 고용에 미치는 영향을 실증적으로 분석한다. 여기에서는 특정기업이 경제위기 이전부터 활용해 왔던 비정규직 고용관행, 노사관계, 그리고 경제위기 이후 변화하는 시장상황에 대한 인식이 비정규직 고용증가에 미치는 영향을 집중적으로 분석하고자 한다.

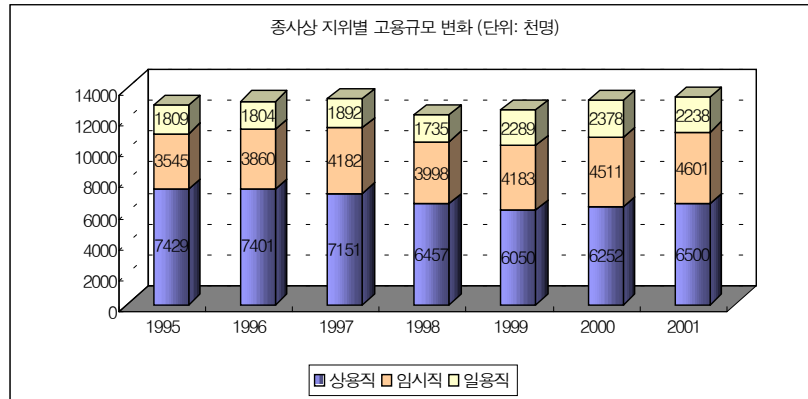
제 2 절 분석의 시각

1. 비정규직 고용관행

경제위기 이후 비정규직 고용문제를 이해하는데 있어서 기본 전제가 되는 사실은 이러한 고용형태가 경제위기 이후에 새롭게 등장한 것은 아니라는 점이다. 한국의 노동시장 구조를 역사적으로 보면, 특별한 숙련이나 기술이 없이도 손쉽게 업무를 수행할 수 있는 산업에서 임시직이나 일용직, 그리고 파트타임 노동자들을 고용하는 관행이 예전부터 있어 왔다. 경제위기 이전인 1991년 초의 노동시장 구조를 분석한 김성환(1992)의 연구에 의하면, 도소매 및 음식숙박업 등 개인서비스산업이나 건설업의 경우에 비정규직 종사자를 고용하는 사례가 많았으며, 이러한 비정규직 종사자 가운데 74.9%가 임시직이었다. 또한 통계청의 「경제활동인구조사」 결과도 비정규직 종사자가 광범하게 존재하였음을 보여준다. 경제위기 이전인 1995년을 예로 들면, 고용계약기간이 1년 미만인 임시직 종사자는 3,545천명, 1개월 미만의 고용계약기간에 있는 일용직 종사자는 1,809천명으로 임금노동자 가운데 32%를 차지한다(그림 1 참조). 물론 이 시기에도 비정규직 가운데 가장 많은 비중을 차지하는 분야는 도소매업이나 교육서비스업과 같이 특별한 기술과 능력을 요구하지 않는 개인서비스업이었다. 따라서 비정규직 고용 자체는 최근에 새롭게 나타난 현상이 아니며, 최근의 노동시장 구조 변화에서 눈에 띄는 점은 비정규직 고용규모가 급격하게 증가하였다는 사실이다.

이러한 점은 기업단위의 조사결과에서도 확인된다. 앞에서 인용한 노동부의 기업체 조사에 따르면, 조사대상 기업 331개 가운데 119개가 경제위기 이전부터 비정규직을 고용해 왔으며, 이러한 기업들이 고용한

〔그림 2-1〕 비정규직 고용의 변화(1995~2001)



비정규직 종사자는 최대 2,370명에 이른다(1개 기업당 평균 29.2명). 그러나 1999년 말을 기준으로 하면, 비정규직을 고용하는 기업이 166개로 확대되었고 고용규모도 평균 41.4명, 최대 3,770명으로 증가하였다. 또한 경제위기 이전에 비정규직을 고용하지 않은 기업 212개 가운데 49개(23.1%)가 1999년 말에 비정규직을 고용하고 있으며, 예전에 비정규직을 고용한 기업 119개 가운데 117개(98.3%)가 계속해서 이러한 취업자들을 고용하고 있다(노동부, 2000). 이러한 사실은 비정규직 종사자를 고용한 경험이 있는 기업이 계속해서 비정규직을 고용할 가능성이 있음을 시사한다.

논리적으로 본다면, 특정기업이 오랜 동안 유지해 왔던 과거의 고용관행은 경제여건이 변화하더라도 지속될 가능성이 있다. 과거에 파트타임 및 단기계약 노동자를 고용한 기업들은 이러한 종업원을 신규 채용하기 위한 제도적 장치가 있기 때문에 새로운 고용관행을 마련하는데 드는 추가비용을 줄일 수 있다. 특히 과거에 비정규직 종사자의 업무를 관리하고 평가하는 체계를 갖고 있던 기업들은 경제여건이 변화함에 따라서 비정규직을 고용하더라도 좀더 수월하게 규모를 확대할 수 있다. 이처럼 과거의 고용관행은 경제여건의 변화에도 불구하고 여전히 중요한 고용전략으로서 영향을 미칠 것이며, 이러한 의미에서 기업의 고용형태 선택은 과거에 의존적인 경향(path dependency)을

갖는다고 할 수 있다. 따라서 비정규직 고용확대 등 노동유연성이 강화되는 추세가 일반화된다면, 비정규직을 고용했던 경험이 있는 기업일수록 비정규직 고용을 쉽게 확대할 수 있다.

2. 시장상황 변화와 비정규직 고용

기업이 최근 들어서 비정규직 고용을 증가하는 가장 큰 이유는 ‘기업간 경쟁강화’로 표현되는 시장상황 변화이다. 선진자본주의국가의 경험을 보면, 각 기업들은 1970년대 말부터 1980년대 초에 발생한 석유위기를 전후로 하여 더욱 치열해진 시장상황에서 살아남기 위하여 유연적 생산체제 등 새로운 생산방식과 경영혁신전략을 도입하였다(Harrison, 1997). 또한 경영위기를 극복하기 위하여 도입한 새로운 생산방식은 기업의 인사노무방식을 매우 유연하게 변화시켰다. 각 기업들은 노동자 개인의 임금을 생산성 및 성과와 연계시키는 연봉제 혹은 이익배분제도(profit sharing)를 확대하였고, 시장의 수요변화에 따라서 노동자의 수를 자유로이 결정하고 임시·일용직, 파견·호출직 등 다양한 고용방식을 도입하기 시작하였다. 레니지(Regini, 2000)가 지적한 바와 같이 “유연화로 지칭되는 새로운 고용체제는 다양성의 원리에 기초한다.”

이러한 고용방식은 세계화에 의하여 더욱 촉진되었다. 각 기업들은 상품과 노동력의 이동이 자유로운 글로벌 경제구조에서 더 좋은 품질의 생산품을 더욱 싸게 생산해야 생존할 수 있다. 비용절감의 압력은 개별 기업뿐만 아니라 각국 정부의 노동정책에도 영향을 미치고 있다. 개별 기업들이 더 낮은 노동비용을 찾아서 국경을 쉽게 이동하고, 해당 국가의 국내 자본조차도 저임금 지역으로 이동하게 되자, 각 국 정부들은 임금 등 노동비용을 규제하던 노동관련법률을 개정함으로써 자본이동을 막을 수 있는 방법을 찾았다(Blanpain, 1999). 유럽의 주요 국가들이 선택한 방식은 임금결정방식이나 해고 및 취업방식을 규제하던 종래의 경직된 노동시장제도를 유연하게 변화시키는 것이었다. 예를 들어 기업조직에 더 이상 필요없는 인력의 규모를 조정하고 시

12 비정규직 노사관계

장상황에 따라서 해고와 채용이 용이한 단기계약 노동자들을 고용하는 것이다.

이러한 사실은 대부분의 자본주의국가에서 공통적으로 나타났다(표 2-1 참조). OECD가 1996년을 기준으로 지난 5년간의 파트타임 노동자와 일용직 노동자 증가율을 분석한 바에 따르면, 유럽 10개국에서 평균 23%(파트타임 노동자), 27%(일용직 노동자)의 증가율을 기록하였다. 증가율 자체는 각국의 노사관계 및 고용정책 등에 따라서 국가별로 상이하지만, 모든 국가에서 비정규직 종사자들이 증가한 것은 명확한 사실이다.

경쟁력 회복과 비용절감을 추구하는 기업이 비정규직 고용을 확대하는 가장 큰 이유는 정규직보다 낮은 임금과 복지혜택을 비정규직에게 제공한다는 점이다. 각 기업은 사회보험료, 기업복지비용 등 정규직 노동자들에게 지급하는 복지비용을 비정규직에게는 제공하지 않아 노동비용을 줄이는 경향이 있다(Osterman, 1987).⁵⁾ 이러한 선진자본

〈표 2-1〉 유럽 주요국가에서의 비정규직 노동자 확대(1991~1996)

	파트타임 노동자 증가율(%)	일용직 노동자 증가율(%)
덴 마 크	14	13
프 랑 스	32	31
독 일	23	16
아 일 렌 드	28	38
이 탈 리 아	9	31
네 덜 란 드	29	29
포 르 투 갈	8	30
스 페 인	13	49
스 웨 덴	12	22
영 국	35	26
10개국 평균	23	27

자료 : O'Kelly(1999).

5) 공공복지제도의 기능을 기업복지로 대체함으로써 노동자들에게 기업복지의 혜택

주의 국가의 경험들은 기업의 비정규직 고용과 시장상황이 매우 밀접한 관련성이 있음을 시사한다. 해당 기업이 시장상황을 경쟁적인 것으로 인식할수록 인건비 절감의 압력이 높아지고 비정규직 고용을 확대할 것이다.

3. 노사관계와 비정규직 고용

기업의 비정규직 고용확대에 영향을 미치는 또 다른 요인은 해당 기업의 노사관계이다. 비정규직 고용과 노사관계의 연관성은 기존의 노동시장이론에서 이미 자세히 설명되고 있다. 노동시장분절론(theory of labor market segmentation)에 의하면, 기업은 기술의 특수성(skill specificity), 관습적인 규칙, 노조와의 계약 등을 고려하여 기업단위 노동시장을 내부노동시장과 외부노동시장으로 구성한다(이미나, 1990; Osterman, 1987; Doeringer and Piore, 1971). 또한 에드워즈(Edwards, 1979)는 고용주들이 노동자들의 집합적 저항에 대응하여 이들의 충성을 이끌어내고 기업조직문화에 동화시키는 관료적 노동통제 방식으로서 내부노동시장과 외부노동시장을 구분한다고 강조하였다. 이러한 주장은 외부노동시장에 비정규직과 같은 불안정 취업자들이 존재한다는 것을 전제하며, 기업의 노동시장분절화가 노사관계 등과 밀접히 관련된다는 점을 시사한다.

노동조합의 존재 및 활동을 중심으로 비정규직 고용문제를 본격적으로 설명한 이론은 내부자-외부자이론(insider-outsider theory)이다. 이 이론은 기업에 고용된 노동자들을 노동비용을 기준으로 내부자와 외부자로 구분하고,⁶⁾ 내부자 위주로 구성된 노동조합과 고용주의 전략적 선택을 중심으로 고용문제를 설명한다(Lindbeck and Snower,

을 받도록 제도화한 미국의 경우에도 정규직(standard) 노동자의 80%가 연금, 상해보험 등의 혜택을 받는데 반하여, 미국의 비정규직 노동자들 가운데 이러한 혜택을 받는 노동자들은 30% 수준에 불과하다(Blanpain, 1999).

6) 노동비용이란 통상적인 임금뿐만 아니라, 노동자가 입직 및 이직할 경우에 드는 비용(예를 들어 퇴직급여·교육·훈련비용 등)을 포함한다.

1988). 첫째, 노동조합은 조합원들의 노동조건과 복지수준 등을 개선하기 위하여 노력하기 때문에 노동조합의 존재와 활동은 노동비용을 증가시킨다. 특히 경제여건이 불안정하여 구직기회가 줄어드는 경제위기 상황에서 발생하는 고용문제는 조합원의 생존문제와 직접적으로 관련되기 때문에 노동조합은 조합원의 고용안정을 위하여 더욱 노력할 것이다. 둘째, 기업은 노동조합이 노동비용 상승에 미치는 영향을 고려하여 노동조합에 가입할 수 없는 비정규직을 더 많이 고용하려 노력할 것이다. 단기적인 노동비용만을 고려한다면, 기업은 정규직 규모를 축소하는 것이 유리하다. 그러나 노동조합이 조합원의 고용안정을 위하여 집단행동 등을 실시할 경우에 이윤감소를 피할 수 없다는 점을 고려하여 정규직에 대한 고용조정을 최소화하고 노동비용이 적게드는 비정규직 고용을 확대한다.⁷⁾

이러한 논리는 경제위기 이전의 비정규직 고용문제를 설명하는 데에도 유용하다. 한국의 기업들은 1987년 이후 임금인상 및 경영참가를 요구하는 노동조합 활동에 대응하기 위하여 비정규직 고용을 확대하여 왔다(김성환, 1992). 특히 조선산업과 같이 비정규직 종사자를 오래 전부터 고용해 온 기업들은 정규직 노동자들을 중심으로 하는 노동조합 활동이 1987년 이후 급격히 증가하자 비정규직 고용을 더욱 확대한 경향이 있다.

결국 기업의 비정규직 고용증가는 해당 기업에 뿌리내려진 노사관계, 특히 노동조합의 활동에 의하여 결정될 것이다. 고용주가 해당 기업의 노동조합에 대하여 부정적으로 인식할수록 노동조합에 가입할 수 없는 비정규직 종사자를 더욱 많이 고용할 것이다.

7) 한국의 경우에 고용조정의 규모와 방식을 둘러싸고 노사갈등이 전개되었을 때 노사간에 최종적으로 합의된 내용은 “현재 취업중인 상용직 노동자의 정리해고를 최소화하고 일정규모의 비정규직 고용을 허용한다”는 것을 골자로 하였다(주무현, 2002).

제 3 절 분석방법

1. 자료와 변수

이 논문이 기업의 비정규직 고용을 실증적으로 분석하기 위하여 사용한 자료는 「경제위기 이후 인적자원관리 변화와 직업능력개발에 관한 설문조사」이다. 이 자료는 한국노동연구원이 2000년 하반기에 기업을 대상으로 실시한 것으로서, 경제위기 전후에 변화하는 경영환경, 노사관계, 그리고 고용방식에 관한 정보 등을 포함한다.

이 논문에서 사용한 변수는 <표 2-2>와 같다. 변수처리에서 가장 중요한 문제는 기업별 경험의 시점이다. 만약 특정 기업이 비정규직을 고용한 시점과 해당 기업의 노사관계의 시점이 동일하다면, 두 가지 현상의 관계를 인과관계라고 규정하기 어렵고 통계적으로도 동시성(collinearity)의 문제를 해결하기 어렵다(Nester, Wasserman, and Kutner, 1989). 비정규직 고용문제를 연구하는데 있어서도 이러한 ‘시간’의 문제를 명확히 해야 한다. 노사갈등이 심화되었기 때문에 비정규직 고용이 증가한 것인지, 아니면 비정규직 고용이 증가하였기 때문에 노사갈등이 심화된 것인지 인과관계를 판단하기 어렵기 때문이다.⁸⁾ 따라서 이 연구에서는 종속변수에 해당하는 비정규직 고용의 시점을 1999년 말로 하고, 독립변수에 해당하는 노사관계를 1997년의 시점으로 하여 분석한다.

종속변수에 해당하는 비정규직 고용문제는 두 가지 변수로 구성된다. 첫째는 “해당 기업이 고용한 비정규직이 증가하였는가”의 문제이

8) 비정규직 노사관계에 관하여 최근 발표되는 논문들이 후자의 문제를 집중적으로 연구하였다면, 이 논문은 전자의 주제를 분석한다. 정이환(2000)은 비정규직 종사자가 증가하는 상황에서 개별 기업의 비정규직 동원화 및 조직화 과정을 사회운동론의 시각에서 분석하였다.

다. 여기에서 비정규직은 파트타임, 계약직, 임시직, 파견근로자 등 통계청이 일반적으로 사용하는 종사상 지위를 의미한다. 해당 기업이 1999년 말에 고용한 비정규직의 규모가 1997년보다 증가한 경우라면, 비정규직 고용이 증가한 기업(비정규직 고용증가 기업=1, 그렇지 않은 기업=0)으로 분류한다. 두번째 종속변수는 1999년 말에 고용된 비정규직의 규모이다. 설문지는 응답자로 하여금 “1997년과 1999년 말을 기준으로 고용된 비정규직(파트타임, 계약직, 임시직, 파견근로자 등 모두 포함)의 인원”을 기술하도록 하였는데, 비정규직의 규모는 이러한 인원수를 변수화한 것이다.

비정규직 고용에 영향을 미칠 것으로 가정한 독립변수는 설명변수(노사관계와 시장상황)와 기본변수(기업규모, 산업, 매출액)로 구분된다. 이 논문에서는 독립변수의 성격을 고려하여 다양한 항목들을 종합적으로 고려하여 변수화한다. 예를 들어 특정 기업의 노사관계를 파악하기 위해서는 노동조합의 요구사항이나 협상과정의 특성 등 노동조합 활동의 제 측면을 종합적으로 고려해야 한다. 이러한 점은 기업의 시장상황을 파악하는데 있어서도 마찬가지이다. 기업이 인식하는 시장상황은 제도적 환경, 국제경제여건, 기술개발여건 등 매우 다양한 측면을 포함하므로, 시장상황 변화를 파악하기 위해서는 이와 관련된 다양한 항목들을 종합해야 한다.

첫번째 독립변수인 노사관계는 “해당 기업의 과거 노동조합 활동을 어떻게 평가하는가”로 파악한다. 설문지는 해당 기업의 1997년 노동조합 활동과 관련된 네 가지 질문(“노동조합은 노-노갈등에 시달린다” 등 <표 2-3> 참조)을 질문하고, 응답자로 하여금 각각의 질문에 대하여 “매우 그렇지 않다(1)”에서 “매우 그렇다(5)”에 이르는 5점 척도 가운데 한 가지를 선택하도록 하였다. 이러한 응답은 “노동조합 활동 평가”라는 변수로 재구성되며, 변수값이 클수록 노동조합의 과거 활동에 대하여 부정적으로 판단하고 있음을 나타낸다.⁹⁾

9) 노사관계를 나타내는 변수는 매우 다양할 수 있다. 그러나 제2장에서 사용한 자료에 포함된 변수가 제한적이므로, 노동조합 활동을 나타내는 변수를 대표적인 변수로 가정하고 분석에 활용한다. 비정규직 고용에 미치는 노사관계 관

〈표 2-2〉 변수정리

변 수 명	변 수 설 명
종속변수 ① 비정규직 고용증가(0/1) ② 비정규직 고용규모(명)	- 비정규직 고용이 경제위기 이전보다 증가한 기업 - 고용된 비정규직의 규모(1999년 말 기준)
독립변수 <기본변수> · 기업규모 · 업종 <비정규직 고용관행> · 비정규직 고용경험(0/1) · 비정규직 고용규모 <시장상황 관련 변수> · 시장상황 변화 · 주력제품의 시장경쟁 상황 <노사관계 관련 변수> · 노동조합 활동평가	- 3개 집단(300인 이하/301~1,000인/1,000인 이상)으로 구분 - 제조업과 비제조업으로 구분 - 1997년에 비정규직을 고용한 경험 - 1997년에 고용한 비정규직 종사자수 - 해당 기업의 시장상황에 대한 평가(요인점수) - 주력제품의 시장경쟁 상황에 대한 평가(요인점수) - 노동조합 활동을 나타내는 4개 문항의 요인점수

주 : 비정규직 고용관행에 관한 변수는 종속변수에 따라서 선택적으로 사용함. 본문 참조.

시장상황에 대한 평가는 ‘시장상황 변화’와 ‘주력제품의 시장경쟁 상황’으로 구분한다. 먼저 시장상황 변화는 “기술, 기능, 정보 등이 매우 빠르게 변화하고 있다” 등 일반적인 시장상황 변화와 관련된 질문(표 2-3 참조)의 5점 척도결과(1-매우 그렇지 않다, 5-매우 그렇다)를 중

련 변수를 좀더 다양화한 분석은 제3장을 참조.

합한 것이다. 또한 주력제품의 시장경쟁 상황도 해당 기업의 주력상품(혹은 서비스)과 관련한 5개 설문문항 결과를 기초로 재구성한 변수이다. 설문지는 상품의 가격·품질(혹은 서비스 질)·신상품(혹은 서비스) 개발·광고 및 마케팅·제품(서비스)의 다양성으로 구분하고, 이러한 측면에서 시장경쟁상태를 질문하였다. 응답자는 5개 측면에 대하여 각 각 5점 척도(1-경쟁이 없다, 5-경쟁이 상당히 심하다) 가운데 한 가지를 선택하도록 하였다.

독립변수와 관련하여 ‘과거의 비정규직 고용관행’이라는 변수에 대해서 약간의 설명이 필요하다. 과거의 고용관행이 시간이 흐른 뒤에도 지속될 가능성(path-dependency)이 있다면, 경제위기 이후 한국 사회에서 비정규직이 증가한 현상도 이러한 관행의 결과일 수 있다. 이 연구에서는 1997년의 비정규직 고용규모를 기준으로 비정규직을 고용한 관행이 있는 기업과 관행이 없는 기업으로 양분하고, 이러한 관행이 경제위기 이후에도 비정규직 고용에 영향을 미치는가 분석한다. 또한 경제위기 이후 고용된 비정규직의 ‘규모’를 결정하는 요인을 분석하기 위해서는 해당 기업이 1997년에 고용한 비정규직의 규모를 독립변수로 사용한다.

마지막으로 기본변수는 해당 기업의 규모와 업종이다. 기업규모는 3개 집단(300인 이하/301~1,000인/1,000인 이상)으로 구분하였고, 업종은 제조업과 비제조업으로 구분하였다. 본문은 이러한 세 가지 변수 자체의 영향보다는 이들을 통제된 경우에도(즉, 동일한 규모와 업종임에도 불구하고) 과거 고용관행·시장상황·노사관계의 특성이 비정규직 고용(과 규모)에 영향을 미치는가 분석하는데 초점을 둔다.

이 논문은 전산업과 제조업으로 구분하여 분석한다. 정부가 단기간 고용을 허용하였고 26개에 이르는 업무에 대하여 파견노동을 합법화하였기 때문에 과거 비정규직 고용의 중심산업인 건설업이나 서비스 산업뿐만 아니라 제조업에서도 비정규직 고용이 더욱 늘어날 것이다. 특히 제조업의 경우에는 경제위기 이후 변화하는 시장환경에 대응하기 위하여 다양한 고용방식을 도입하였고 경제위기를 전후한 시기에 노사갈등의 경험의 가장 명확하게 나타났던 산업이라는 점을 고려하

여 이 연구에서는 제조업체를 별도로 분석한다.

2. 분석기법

이 연구에서 사용한 방법론은 요인분석과 회귀분석이다. 앞에서 설명한 바와 같이 분석에 사용한 변수들은 객관적인 상태와 응답자의 판단을 기초로 구성되었다. 실증분석에서 응답자의 판단을 기초로 한 자료들을 변수로 사용하기 위해서는 이러한 정보들이 일관성을 갖는 가, 그리고 문항들이 일정한 개념으로 수렴되는가를 검증할 필요가 있다. 이 연구에서는 이러한 문제를 해결하는 방법으로 요인분석기법을 사용한다. 원래 요인분석기법은 여러 문항들의 저변에 존재하는 하나 혹은 여러 개의 요인(factor)을 찾아내는 통계적 기법이다(한국사회학회, 1999). 따라서 앞에서 인용한 문항들의 저변에 존재하는 요인이 노동조합 활동평가 혹은 시장상황 변화라는 개념으로 재구성되는지 확인하고, 재구성될 경우에 한하여 변수로 활용한다.

한편 고용관행·노사관계·시장상황이 비정규직 고용증가에 미치는 영향은 회귀분석을 통하여 살펴본다. 회귀분석은 종속변수의 값에 따라서 다음과 같은 두 가지 회귀분석방법을 활용한다. 먼저, 비정규직 고용증가 경향을 기준으로 증가기업(=1)과 비증가기업(=0)을 구분할 경우에는 로지스틱 회귀분석을 사용한다. 이 방법은 해당 기업이 비정규직 고용이 증가한 사실 자체가 고용관행 등 세 가지 변수에 따라서 결정되는가를 보여준다. 둘째, 1999년 말을 기준으로 한 비정규직 고용규모를 종속변수로 사용할 경우에 선형회귀분석을 실시한다. 각 기업이 실제로 고용한 비정규직 인원수를 값으로 이러한 고용규모가 세 가지 설명변수에 의하여 어떤 영향을 받는지 살펴본다.

제 4 절 분석결과

1. 기업의 비정규직 고용현황

이 논문에서 자세히 분석하는 노사관계는 노동조합의 활동 등을 기초로 평가하기 때문에 분석의 대상도 노동조합이 있는 기업에 국한된다. 분석에서 실제로 사용한 자료도 원자료의 응답업체(379개) 가운데 노동조합이 있는 280개 업체를 대상으로 하였다. 업종별로는 제조업 203개(72.5%), 비제조업 77개(27.5%), 종업원수를 기준으로 한 규모별로는 300인 이하 중소기업 54개(19.3%), 301~1,000인 규모 103개(36.8%), 1,000인 이상 규모 123개(43.9%)로 구성된다.

이 연구의 중요한 설명변수에 해당하는 노동조합 활동평가, 시장상황 변화와 주력제품의 시장경쟁 상황은 앞에서 설명한 문항들을 기초로 재구성된 요인점수이다. <표 2-3>를 보면, 설문항목들이 각각의 하위개념(요인)으로 재구성된다는 점을 확인할 수 있다. 예를 들어서, 노동조합 활동평가와 관련한 4개 문항을 주성분 분석기법(principal component analysis)으로 정리하면, 고유치(Eigenvalues)가 1이 넘는 요인이 1개 추출되었고, 이 요인은 80.06%의 설명력을 갖는다. 또한 4개 문항들의 매트릭스 값은 모두 0.52 이상이며, 요인내 문항들의 신뢰도(Cronbach α)는 0.67이다. 따라서 설문지의 4개 문항은 모두 노동조합 활동평가라는 개념으로 수렴되고 있다. 이러한 점은 나머지 문항들에 대한 분석결과에서도 동일하게 나타난다. 해당 기업의 시장상황 변화와 관련한 문항들은 모두 0.62 이상의 값을, 주력 제품의 시장경쟁상태를 묻는 항목들도 모두 0.64 이상의 값을 갖기 때문에 이러한 문항들은 시장상황 변화, 혹은 제품의 시장경쟁이라는 개념으로 수렴된다(표 2-3 참조).

〈표 2-3〉 각 문항에 대한 요인분석 결과

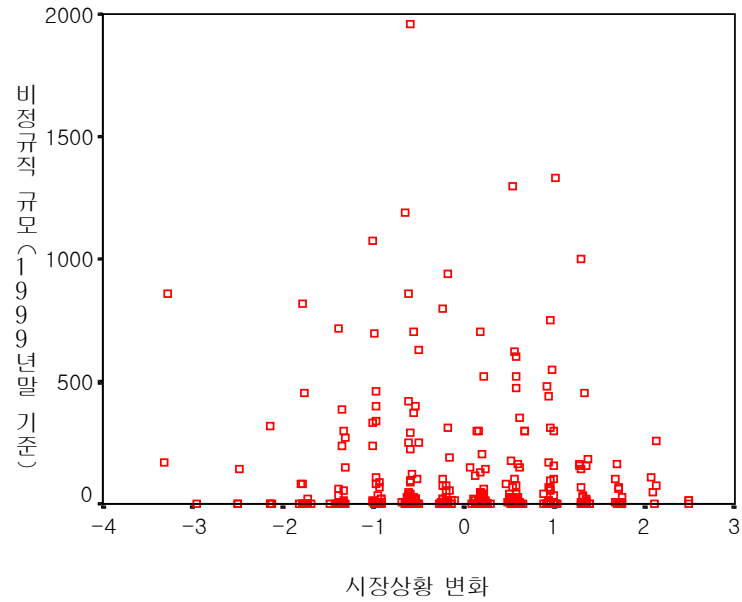
관 련 문 항	성분행렬계수	개 념
· 노동조합은 노-노갈등에 시달린다. · 지나치게 임금위주의 협상을 한다 · 지나치게 투쟁적이다. · 경영참여요구가 강하다	* α : 0.67 (0.52) (0.52) (0.78) (0.74)	⇒ 노동조합 활동평가
· 기술, 기능, 정보는 매우 빠르게 변화한다. · 경영환경 변화가 급속하고 예측하기 어렵다. · 시장개방과 무역환경 변화에 영향을 받는다. · 정부의 정책, 규제에 영향을 받는다.	* α : 0.56 (0.68) (0.62) (0.69) (0.63)	⇒ 시장상황 변화
· 주력 상품의 가격 · 주력 상품의 품질(혹은 서비스 질) · 주력 신상품(혹은 서비스) 개발 · 주력 상품(혹은 서비스)의 광고 및 마케팅 · 주력 상품(혹은 서비스)의 다양성	* α : 0.84 (0.64) (0.77) (0.86) (0.79) (0.84)	⇒ 주 력 제 품 의 시장경쟁

주 : * α 는 문항들의 신뢰도를 나타내는 Cronbach α 를 의미한다.

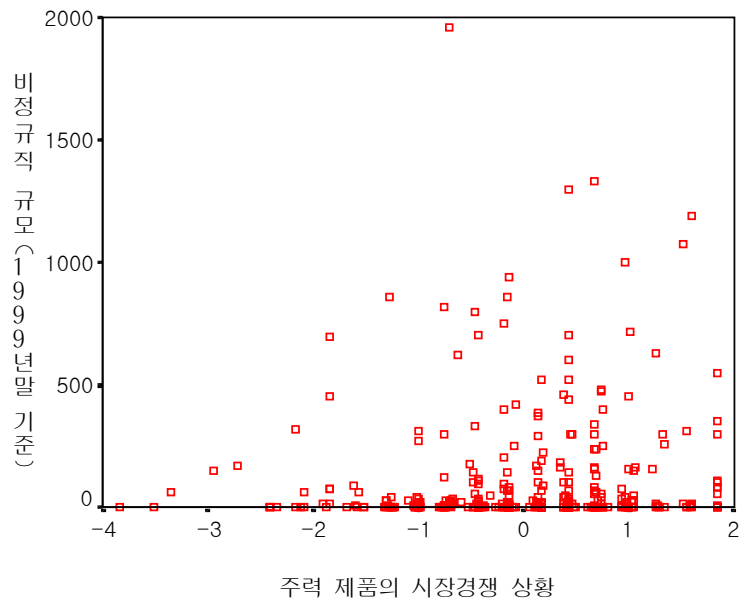
이러한 독립변수들의 최소·최대값을 정리하면, 노동조합 활동평가 -3.33~2.23, 시장상황 변화 -3.31~2.48, 주력 제품의 시장경쟁 상황 -3.83~1.84의 값을 갖는다. 또한 이 변수들의 값이 요인점수로 표준화된 것이므로 변수들의 평균값은 거의 0에 가깝다. 노동조합 활동평가·시장상황 변화·주력 제품의 시장경쟁 상황과 비정규직 고용규모의 관련성은 [그림 2-2~4]에 나타나 있다.

22 비정규직 노사관계

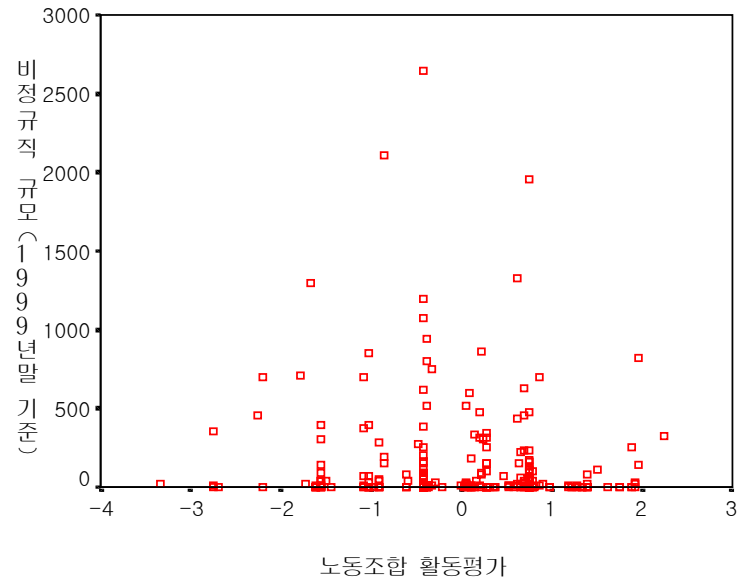
[그림 2-2] 시장상황 변화와 비정규직 고용규모



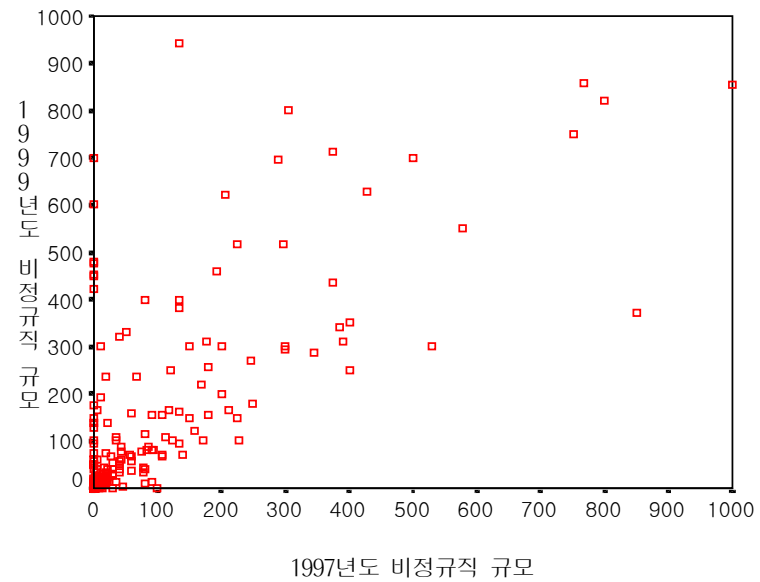
[그림 2-3] 주력제품의 시장경쟁 상황과 비정규직 고용규모



[그림 2-4] 노동조합에 대한 부정적 평가와 비정규직 고용규모



[그림 2-5] 비정규직 고용규모 변화: 1997년과 1999년



주 : 비정규직 고용규모가 1,000인 이하인 기업의 사례.

한편 비정규직 고용현황을 살펴보면, 경제위기가 기업의 비정규직 고용에도 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 경제위기 이전에는 응답업체의 53.9%가 비정규직을 고용한 경험이 있으며, 고용규모도 1개 기업당 평균 146.2명이었다. 그러나 경제위기 이후에는 비정규직을 고용하는 기업이 61.1%로, 고용규모도 평균 196.6명으로 증가하였다. 또한 1997년에 이미 비정규직을 고용한 경험이 있는 기업 151개 가운데 146개(96.3%)가 여전히 비정규직을 고용하고 있으며, 1997년에 비정규직을 고용한 경험이 없는 기업 129개 가운데 25개(19.4%)가 새롭게 비정규직을 고용하기 시작하였다. 기업경영이 확대과정에 있었던 과거에는 일부 단순업무 등에 비정규직을 고용하는 것이 관행이었다면, 시장상황이 더욱 치열해지고 경제여건이 불안정한 최근에는 계약주의에 기초한 고용방식이 확대되어 비정규직 고용규모도 늘어났음을 알 수 있다(두 시기의 비정규직 고용규모는 [그림 2-2]를 참조).

2. 경제위기 이후 비정규직 고용증가 결정요인

경제위기 이후 비정규직 고용증가는 기업의 시장상황과 노사관계 등과 관련되어 있다. 먼저, 노사관계와 비정규직 고용증가의 관계는 비교적 명확하다. <표 2-4>에서 회귀계수값을 보면, 고용주가 과거의 노사관계를 부정적인 것으로 인식할수록 비정규직을 고용할 가능성이 증가하였다. 고용주가 “해당 기업의 노동조합이 과거에 노-노갈등 양상을 띠었거나 기업경영에 대한 참여요구가 강했다”고 다소 부정적으로 판단했던 경우에는 경제위기 이전보다 더 많은 규모의 비정규직을 고용하였다. 이러한 결과는 경제위기 이전에 이미 기업별로 형성되었던 노동조합 활동이 경제위기 이후 비정규직을 고용하는 문제에 영향을 미치고 있음을 나타낸다. 노동조합 활동을 부정적인 것으로 판단했다는 것은 이 기업의 노동조합이 경제위기 이전부터 기업경영진과 갈등하는 사례가 많았다는 것을 의미한다. 따라서 경영진이 원래부터 노동조합 활동에 친화적인 태도를 보였던 경우가 아니라면, 노동조합이 적극적으로 활동했을수록 노사관계에 대한 경영진의 태도가 부정적이

며 비정규직 고용도 더욱 증가한 것으로 해석할 수 있다.

시장상황 변화에 대한 인식도 비정규직 고용증가와 일정한 관련성을 보인다. 경제위기 이후 기술·기능·정보 등이 매우 빠르게 변화하여 시장상황도 급격히 변화한다고 인식할수록 비정규직을 예전보다 더 많이 고용할 가능성이 높아진다. 또한 주력 상품의 가격·품질(혹은 서비스 질)·신상품(혹은 서비스) 개발·광고 및 마케팅 등에서 시장 경쟁이 심화될수록 더 많은 비정규직을 고용할 가능성이 줄어드는 경향을 발견할 수 있다.

그러나 각 변수들의 통계적 유의미성을 나타내는 Wald값을 보면, 노사관계 관련 변수와 달리 시장상황을 나타내는 변수들의 영향력에 대해서는 유보적으로 판단할 수밖에 없다. 변수 가운데 시장상황 변화의 유의확률은 0.052이며(Wald값, 3.78), 주력 제품의 시장경쟁 상황의 유의확률은 0.061(Wald값, 3.52)이다. 따라서 통상적으로 사용하는 0.05%를 기준으로 한다면, 시장상황이 비정규직에 미치는 영향력을 명확히 주장할 수 없다. 다만 우리가 확인할 수 있는 것은 시장에서의 경쟁이 치열해질수록, 그리고 해당 기업의 주력 제품이 시장에서 비경쟁적일수록 비정규직을 고용할 가능성이 높아지는 경향이 있다는 사실이다.

기업의 비정규직 고용증가에 대한 분석에서 한 가지 주목할 사실은 과거의 고용관행이 미치는 영향력이다. 앞에서 설명한 바와 같이 한국의 기업들이 비정규직을 고용하는 것이 경제위기 이전부터 지속된 상황이라면, 경제위기는 이러한 경향을 더욱 강화할 것이다. <표 2-4>의 회귀계수값은 과거에 비정규직을 고용했던 기업일수록 경제위기이후에 더욱 많은 규모의 비정규직을 고용하고 있음을 확인시켜 준다. 특히 회귀계수값과 유의확률을 보면, 다른 독립변수보다는 과거의 고용관행이 비정규직 고용증가에 미치는 영향이 매우 뚜렷함을 알 수 있다.

제조업체의 비정규직 고용증가 현상도 전체 산업을 대상으로 한 분석결과와 비슷한 경향을 나타낸다. 특정 기업이 경제위기 이후에 비정규직 고용규모를 예전보다 증가할 가능성은 고용주가 과거의 노사관

계를 부정적인 것으로 인식할수록 증가한다. 또한 시장상황이 급격히 변화할수록 비정규직 고용이 더욱 증가하였고, 해당 기업 주력 제품의 시장이 경쟁적일수록 비정규직을 고용할 가능성이 줄어들었다. 제조업체에서의 과거 고용관행도 경제위기 이후의 고용증가에 여전히 영향을 미치고 있다. 그리고 전산업을 대상으로 한 분석과 달리 제조업에서의 시장상황, 노사관계, 과거 고용관행이 비정규직 고용증가에 미치는 영향은 모두 0.05% 수준에서 통계적으로도 유의미하다.

개념적으로 볼 때, 시장상황 변화와 관련된 문항들(예를 들어 “시장의 기술·기능·정보가 빠르게 변화한다”)은 기업이 처한 일반적 시장상황을 의미하며, 주력 제품의 경쟁상황과 관련된 문항들(예를 들

〈표 2-4〉 기업의 비정규직 고용증가 경험의 결정요인(회귀계수)

변 수 목 록	비정규직		고용증가(0/1)	
	전산업		제조업	
	b	(Wald)	b	(Wald)
1) 시장상황				
· 시장상황 변화	0.29	(3.78) ⁺	0.43	(5.35) [*]
· 주력 제품의 시장경쟁 상황	-0.30	(3.52) ⁺	-0.45	(4.52) [*]
2) 노사관계				
· 노동조합 활동평가	0.39	(5.44) [*]	0.53	(6.02) [*]
3) 과거 고용경험				
· 고용관행	1.57	(27.78) ^{**}	1.88	(25.99) ^{**}
4) 기본변수				
· 규모(기본범주: 300인 미만)				
301~999인	-0.45	(1.25)	-0.57	(1.45)
1,000인 이상	0.04	(0.00)	-0.00	(0.00)
· 산업구분(기본범주: 제조업)				
비제조업	0.72	(5.20) [*]	-	-
5) 상수항	-2.20	(17.92) ^{**}	-1.63	(14.02) ^{**}

주 : +<0.10, * p<0.05, ** p<0.01

어, “주력 제품의 가격 혹은 품질의 경쟁적 상태”)은 기업특수적 시장 상황을 지칭한다. 분석의 결과는 두 가지 유형의 시장상황이 서로 다른 결과를 낳는다는 점을 보여준다. 즉, 기업이 일반적 시장상황을 경쟁적인 것으로 인식할수록 비정규직 고용이 과거보다 많아지지만, 기업특수적 시장상황을 경쟁적인 것으로 인식할수록 이러한 고용이 줄어든다. 따라서 일반적 시장환경 변화만을 고려한다면, 제조업체들이 시장에서의 환경변화에 대응하기 위하여 비정규직을 확대하여 고용한다고 해석할 수 있다. 그러나 기업특수적 시장상황을 고려하면, 한국의 제조업체들이 자사 주력 상품의 경쟁력 확보를 위하여 단순히 비정규직을 더욱 많이 고용하고 인건비를 절감하는 방식을 선택한 것은 아니라고 할 수 있다.¹⁰⁾

3. 경제위기 이후 비정규직 고용규모 결정요인

비정규직 고용증가를 연구하는데 있어서 또 다른 문제는 1999년을 기준으로 할 때 비정규직 고용규모를 결정하는 요인을 찾아내는 작업이다. 앞에서 경제위기 이후 한국의 기업들이 비정규직 고용규모를 예전보다 증가한 것은 해당 기업이 경제위기 이전부터 형성해 온 노사관계의 특성과 경제위기 이후 변화하는 시장상황 등을 고려한 결과이며, 과거에 비정규직을 고용한 관행이 있는 기업이 여전히 고용규모를 확대하였음을 알 수 있다. 그렇다면 기업이 경제위기 이후에 고용하는 비정규직 종사자의 규모도 노사관계 경험, 시장상황, 고용관행에 의하여 결정될 것인가?

<표 2-5>는 이러한 의문에 대한 해답을 제공한다. 전체 산업을 대상으로 하면, 과거 고용한 비정규직의 규모가 많을수록 경제위기 이후에 고용한 비정규직 종사자의 규모도 많아진다. 앞에서 과거의 고용관

10) 일반적으로 기업이 새롭게 도입하는 인사노무관리 전략은 기능적 유연성, 수량적 유연성, 노동의 외부화, 임금유연성 등으로 구분된다. 한국의 기업들은 비정규직 고용 등 수량적 유연성을 확대하는 전략과 별도로 기능적 유연성과 임금유연성 등을 활용한다. 이에 대한 자세한 논의는 이성균(2002)을 참조.

행이 경제위기 이후의 고용증가 경험에 대하여 가장 명확한 영향을 보인다는 점을 살펴보았는데, 비정규직의 규모 자체도 과거에 고용한 비정규직의 규모에 의하여 가장 명확히 설명된다. 또한 회귀계수값을 보면, 경제위기 직전인 1997년의 노동조합 활동을 부정적으로 평가할 수록 비정규직 고용규모가 증가하는 경향을 발견할 수 있다. 다시 말하면, 한국의 기업들은 과거에 비정규직 종사자를 비슷한 규모로 고용하였더라도 노동조합 활동에 대하여 부정적으로 인식할수록 비정규직을 더 많이 고용하는 경향이 있다. 그러나 시장상황에 대한 인식은 고용규모에 영향을 미치지 못한다. 1999년에 고용한 비정규직의 규모는 일반적인 시장상황의 변화나 기업특수적 시장경쟁 상황을 어떻게 인식하는가와 상관이 없다.

종속변수를 ‘증가경험(0/1)’에서 ‘증가규모’로 변환하였을 때, 새롭게 발견된 사실은 기업의 기본적인 특성을 나타내는 기업규모의 영향력이다. 분석결과(표 2-5 참조)를 보면, 기업규모가 커질수록 고용된 비정규직의 규모도 커진다. 300~999인 규모의 중견기업들은 300인 미만의 기업보다 더 많은 비정규직을 고용하며, 이러한 경향은 1,000인 이상의 대기업과 300인 미만의 기업을 비교할 때에도 발견할 수 있다(회귀계수 t 값 3.88). 기업규모가 클 경우에는 생산과정 등이 매우 다양하기 때문에 기업은 다양한 업무를 모두 정규직으로 고용하지 않고 비정규직을 활용할 가능성이 높아진다.

한편 분석대상을 제조업체에 국한해도 전체 산업을 대상으로 한 분석결과와 비슷하다. 기업규모가 커질수록 고용된 비정규직의 규모도 증가하며, 과거에 비정규직을 많이 고용한 기업에서도 이러한 경향이 나타난다. 또한 유의수준을 0.10%로 한다면, 노사관계도 비정규직의 고용규모에 영향을 미친다. 경제위기 이전의 노동조합 활동을 부정적으로 평가할수록 비정규직 고용이 더욱 많아지는 경향을 보인다.

제조업체만을 대상으로 한 분석결과에서 나타나는 특징은 주력 제품의 시장경쟁 상황이 미치는 영향력이다. 전체 산업을 대상으로 한 경우와 달리 제조업체들이 해당 상품의 시장상황(앞에서 정의한 기업특수적 시장상황)이 경쟁적이라고 인식할수록 비정규직 규모는 줄어든다.

〈표 2-5〉 기업의 비정규직 고용규모(1999)의 결정요인

변 수 목 록	비정규직		고용규모	
	전산업		제조업	
	β	(t)	β	(t)
1) 시장상황 관련 변수 · 시장상황 변화 · 주력 제품의 시장경쟁 상황	-0.04 -0.03	(-0.95) (-0.86)	0.02 -0.15	(0.49) (-3.27)**
2) 노사관계 관련 변수 · 노동조합 활동평가	0.13	(3.10)**	0.09	(1.84) ⁺
3) 과거 고용경험 관련 변수 · 고용관행(1997년 비정규직 규모)	0.81	(18.89)**	0.86	(18.02)**
4) 기본변수 · 규모(기본범주: 300인 미만) 301~999인 1,000인 이상 · 산업구분(기본범주: 제조업) 비제조업	0.11 0.21 0.08	(2.26)* (3.88)** (2.26)*	0.12 0.20 -	(2.09)* (3.12)**
R ²	0.84		0.86	

주 : * p<0.05, ** p<0.01

앳킨슨(Atkinson, 1985)에 의하면, 세계화가 진전되고 시장에서의 경쟁이 치열해지는 상황이 되었다고 하더라도 기업이 활용하는 노동유연화 전략은 매우 다양하다. 일부 기업은 필요한 핵심노동력을 대상으로 직업훈련 기회를 확대하거나 직무구조를 전환함으로써 이들의 작업능력을 향상시키지만, 다른 기업들은 주변적 노동력을 대상으로 고용조정을 실시하고 비정규직으로 전환함으로써 노동비용을 절감한다. 따라서 기업의 이러한 유연적 노무관리전략은 정규직의 기능향상과 비정규직의 증가라는 두 가지 가능성을 낳는다. 앞의 분석에서 살펴본 바와 같이 기업특수적 시장상황을 경쟁적인 것으로 인식할수록 비정규직 고용규모를 줄인다는 사실은 한국의 제조업체들이 반드시 비용절감만을 추구하는 것은 아니라는 점을 다시 한번 확인할 수 있다.

제 5 절 결 론

이 장에서는 노동조합이 있는 기업을 대상으로 한 설문조사 결과를 분석하여 시장상황, 노사관계, 그리고 고용관행 등이 경제위기 이후 비정규직 고용증가에 미치는 영향을 분석하였다. 한국의 기업들은 경제위기 이전부터 일정규모의 비정규직 종사자를 고용해 왔으며, 경제위기 이후에는 더욱 많은 비정규직 종사자를 채용하였다. 이러한 고용증가는 해당 기업이 경제위기 이전부터 시작한 비정규직 고용관행이나 노사관계, 그리고 경제위기 이후 변화하는 시장상황 등에 영향을 받는다. 분석의 결과를 좀더 자세히 정리하면 다음과 같다.

첫째, 경제위기 이후 비정규직 고용증가는 과거 고용관행의 연장선상(path dependency)에서 이해할 수 있다. 경제위기 이전에 이미 비정규직을 고용한 경험이 있는 기업은 경제위기 이후에도 더 많은 비정규직 종사자를 고용한다. 따라서 비정규직 고용은 경제위기 이후에 새롭게 시작된 현상이라기보다는 과거의 관행이 경제환경과 제도운영의 변화에 따라서 더욱 확대된 것이라고 할 수 있다.

둘째, 기업은 과거의 노사관계를 고려하여 비정규직을 증가한다. 기업의 비정규직 고용증가는 기존의 노사관계에 대하여 부정적으로 평가할수록 증가하는 경향이 나타나며, 이러한 경향은 시장상황 변화보다 더 명확히 나타난다. 기업은 노동조합 활동이 노동비용 상승효과를 가져올 것으로 인식하므로, 비정규직 고용을 확대함으로써 단기적으로는 노동비용을 줄이고 장기적으로는 노동조합 조직력을 약화시키는 전략을 추진한다고 할 수 있다.

셋째, 기업이 비정규직 고용을 더욱 증가하는 문제는 시장상황과도 밀접히 관련된다. 해당 기업이 일반적인 시장환경이 변화한다고 인식할수록 비정규직 고용규모는 경제위기 이후에 더욱 증가하였다. 그러나 주력 제품의 시장상황이 경쟁적이라고 인식한다고 해서 비정규직

규모가 더 증가하는 것은 아니다. 대부분의 기업들은 노동비용 절감을 목적으로 특정한 업무를 외부화한다거나 임시·일용직을 채용하지만 동시에 핵심노동력의 기능전환과 배치전환을 추구하기 때문에 비용절감만을 추구한다고 할 수 없다.

이러한 사실은 기업이 비정규직을 고용하는 이유와 관련하여 중요한 시사점을 제공한다. 기업이 이러한 노동자들을 고용하는 가장 기본적인 이유는 비용절감이다. 경제위기 상황에서 노동비용 등을 단기적으로 절감할 수 있는 가장 쉬운 방식이 노동자들에 대한 인건비를 최소화하는 것이기 때문이다. 그러나 이러한 논리만으로는 기업의 비정규직 고용증가를 설명하기 어렵다. 경제위기 상황에서 ‘비용절감’이라는 공통적인 목적을 갖는 기업들이 선택한 고용전략은 해당 기업의 과거 노사관계, 시장상황에 대한 판단 등에 따라서 매우 상이하다.

제 3 장

비정규직 고용의 다양성, 기업의 유연화전략, 그리고 노사관계

제 1 절 서 론

경제위기 이후 비정규직 고용이 매우 다양한 형태로 나타나고 있다. 과거 정규직으로 채용하던 사례가 줄어들고 임시·일용직 종사자들이 늘어났으며, 근로자파견제가 도입된 이후에 파견 및 용역직 종사자들도 증가하고 있다(전병유, 2002). 또한 일부 기업들은 아웃소싱이나 분사 및 매각 등의 방식으로 업무를 외부화하며, 이러한 방법으로 신설된 회사의 인력관리를 비정규직 고용형태로 유지하는 경향도 보인다(금속산업노동조합·비정규직노동센터, 2001). 기업이 경제여건에 대한 신축적 대응과 인건비 절감 등을 강조할수록 다양한 작업조직과 고용형태가 더욱 확대될 것이다.

앞 장에 이어 여기서는 기업의 유연화전략과 노사관계 등 조직적 특성이 비정규직 고용과 관련되는가를 좀더 자세히 분석하고자 한다. 먼저 노동유연화와 관련된 정책의 도입과정을 살펴보면, 기업의 노동유연화전략과 비정규직 고용의 관계를 쉽게 유추할 수 있다. 한국의 기업 경영진들은 1990년대 초반부터 노동시장 유연성 확대를 적극적으로 추진하였다. 이들은 “노동시장유연성을 확대하는 것이 기업경쟁력을 확보하는 세계적 추세”임을 강조하고, 정부로 하여금 ‘경직된’ 노

동시장 관련 제도를 ‘유연화’하도록 촉구하였다(김정태, 2000). 이러한 경영진들의 주장은 1996년의 노동법 개정에 반영되었으며, 노동계의 반대로 유보되었던 근로자파견제도 등이 경제위기를 계기로 노사정 합의사항으로 제도화되었다. 따라서 비정규직 고용의 양적 증가와 다양화는 이미 경제위기 이전부터 전국적 수준에서 나타났던 기업 경영진들의 적극적인 의사가 반영된 것이라고 예상할 수 있다. 또한 원론적으로 볼 때, 비정규직 문제는 노사관계와 직접 관련될 것이다. 노동자들은 취업기회를 상실하거나 임금수준이 낮아지면 생계의 위협을 받기 때문에 고용안정성과 임금인상을 확보하려고 노력한다. 그러나 고용주들은 정규직을 비정규직으로 전환하고 인건비 지출을 줄일 경우에는 비용부담이 줄어들어 이윤을 확대할 수 있다(O’kelly, 1999). 고용이나 임금문제가 갖는 이러한 성격 때문에 경영진과 노동자들은 고용형태 등을 쟁점으로 협의하며 노사협상이 결렬될 경우에 노사갈등으로 변화한다. 따라서 기업의 고용형태 선택은 이러한 노사간 상호관계와 밀접히 관련될 것으로 예상할 수 있다.

이 장에서는 이러한 시각에 기초하여 한국의 노동시장에서 비정규직 고용이 확대되고 다양화되는 것을 실증적으로 분석하고자 한다. 먼저, 서구 사회에서 경험한 기업차원의 노동유연화전략의 다양성을 정리하여 비정규직 고용이 다양한 유형으로 나타날 가능성을 이론적으로 정리한다. 또한 노사관계의 일반적 특성과 한국적 노사관계의 특성을 정리하여 한국 사회에서 노사관계와 비정규직 고용이 어떻게 상호작용하는가 살펴본다. 마지막으로 한국노동연구원이 2002년에 실시한 기업단위 설문조사 결과를 분석하고, 경제위기 이후 한국의 노동시장에서 존재하는 다양한 유형의 비정규직 고용이 이러한 노동유연화전략이나 노사관계의 특성과 관련되는가를 실증적으로 분석한다.

제 2 절 분석의 개념과 시각

1. 노동유연화전략의 다양화

기업이 활용하는 비정규직 고용의 다양화를 이해하기 위해서는 생산방식이나 인적자원관리 방식의 유연화 전략을 이해할 필요가 있다. 1980년의 석유위기 이후 변화하는 기업경영 방식은 기업외부노동시장 종사자들을 더욱 증가시켰을 뿐만 아니라, 예전에 볼 수 없었던 고용 형태나 임금지급방식을 더욱 확대하였다. 각 기업들은 불안정한 시장 상황에 대응하기 위하여 생산체제 자체의 유연성을 제고하였고, 기업 조직과 노동자들의 작업능력을 향상시키기 위하여 다양한 경영혁신전략을 도입하였다. 린 생산체제, 유연적 기업경영, 외부 생산체제와의 연결망 등의 방식은 치열한 국제경제여건에서 살아남기 위하여 각 기업들이 도입한 새로운 경영혁신전략이었다(Harrison, 1997; Atkinson, 1985). 따라서 임금지급방식이나 작업조직도 새로운 혁신전략에 맞게 변화되었고, 과거에 존재하였던 불안정 노동자의 규모와 유형도 더욱 확대되었다.

현재 기업이 도입하는 노동유연화전략은 매우 다양한 방식으로 나타나지만 일반적으로 다음과 같은 네 가지 유형으로 구분된다(Regini, 2000). 첫번째 유형은 임금유연성(wage flexibility)이다. 이것은 임금을 기업조직의 성과와 생산성에 연동하여 결정하는 방식을 의미하는데, 임금유연성 도입을 주장하는 기본 논리는 “개별 노동자들이 기업조직의 성과와 생산성에 따라서 임금을 지급받는다면 생산성 향상을 위하여 노력할 것이며, 이러한 노력은 생산성 증가→이윤확대의 선순환 구조로 귀결된다”는 주장이다.

두번째 유형은 수량적 유연성(numerical flexibility)이다. 이것은 시장의 수요변화에 따라서 고용노동자의 규모를 자유로이 결정할 수 있

는 정도를 의미하며, 구체적으로는 취업자를 자유롭게 해고할 수 있는 자유, 임시·일용직 등 다양한 고용방식을 선택할 수 있는 정도를 말한다. 고용주들은 기업조직에 더 이상 필요 없는 인력을 구조조정하고 신규채용이 필요한 경우에는 노동비용이 적게드는 고용형태를 선호하였다.

세번째 유형은 기능적 유연성(functional flexibility)이다. 수량적 유연성이 주로 노동비용 절감을 위한 기업의 고용전략과 관련된다면, 이것은 비용절감 자체보다는 노동자들의 작업방식을 변화시키기 위한 조치와 관련된다. 직무순환·다기능화·부서이동방식 등 작업과정을 변화하는 과정은 이러한 기능적 유연화전략의 대표적인 사례이다.

마지막 유형의 노동유연화 전략은 노동의 외부화 방식이다. 이것은 해당 기업이 자체적으로 육성하기 어렵거나 일시적으로 필요한 작업 부분을 외부의 다른 전문회사나 생산조직이 담당하게 하는 것을 의미하며, 외주하청(outsourcing)방식이 가장 대표적인 사례이다(김영수, 1999).

이러한 노동유연화 전략은 노동자의 고용형태를 변화시키지만, 본문의 주요 관심사인 비정규직 고용문제와 직접 관련되는 것은 수량적 유연성 및 노동의 외부화이다. 각 기업들이 수량적 유연성을 확대하면 상용직 종사자 대신 임시·일용직 종사자가 확대될 것이며, 노동의 외부화 방식을 도입하면 일부 작업부분에 대한 외주하청이 늘어나 새로운 형태의 노동력이 일시적으로 고용될 것이다.

한편 기업이 활용하는 노동유연화전략은 유형별로 상이한 결과를 낳기 때문에 기업은 자신의 목적에 맞는 유형을 선호할 것이다. 기업이 비정규직 채용확대 등 수량적 유연화전략을 선택할 경우에 과거 정규직 종사자에게 지불했던 부가급여(fringe benefits)와 사회복지비용을 줄이는 이점이 있다. 그러나 기업이 다기능화 등 기능적 유연성을 추진한다면 이를 위하여 직업훈련비용을 추가로 지불해야 하기 때문에 단기적으로 비용절감의 효과가 사라진다. 따라서 비용절감만을 추구하는 기업은 다기능화보다는 수량적 유연화를 선호할 것이다. 또한 노동자들의 대응능력 향상을 기준으로 할 경우에도 기능적 유연성

은 노동자들의 작업능력을 향상시킬 수 있으나, 수량적 유연화 전략은 기존의 노동력을 줄이거나 업무능력이 상대적으로 불확실한 비정규직 고용을 확대하기 때문에 노동자들의 작업능력을 향상시킨다고 할 수 없다. 결국 노동자들의 대응능력 향상을 추구하는 기업은 비정규직 고용보다는 기능적 유연화 전략을 선호할 것이다.

노동유연성에 대한 이러한 논의는 최근의 노동시장 구조변동과 고용형태의 다양성을 이해하는데 좀더 폭넓은 시각을 제공한다. 특히 노동유연성 자체가 매우 다양하고 해당 기업에게 상이한 결과를 낳는다는 사실은 비정규직 고용형태도 매우 다양할 것이며, 특정한 유형의 비정규직 고용을 확대하는 것도 해당 기업의 특성에 따라서 다양할 것이라는 점을 시사한다.

2. 노사관계와 비정규직 고용

기업의 비정규직 고용은 노동유연화 전략뿐만 아니라 노사관계와도 밀접히 관련된다. 에드워즈(Edwards, 1979)는 기업경영진들이 노동조합의 성장에 대응하기 위하여 다양한 고용관행을 정착시킨다고 주장하며, 아브라함과 테일러(Abraham and Taylor, 1990)도 경영진들이 노동조합의 영향력을 약화시키고 노사갈등의 가능성을 줄이기 위하여 노동조합에 가입할 수 없는 비정규직 종사자를 고용한다고 주장하였다. 또한 린드벡과 스노워(Lindbeck and Snower, 1988)도 내부자-외부자 이론(insider-outsider theory)을 통하여 기업의 고용 및 임금문제와 관련한 선택을 노사관계의 시각으로 조명하고 있다.

노사관계 가운데 노동유연화 전략선택에 영향을 미치는 요인은 노동조합의 존재와 활동이라고 할 수 있다. 노동조합은 조합원들로부터 노동조건과 복지수준 등을 개선하기 위하여 노력하라는 압력을 받기 때문에 노동조합의 존재 자체가 기업의 노동비용 인상 가능성을 암시한다. 따라서 노동조합이 결성되어 있다는 것은 노동자들이 집합적 요구를 제시하고 고용주와 협상할 수 있는 조직적 기반을 마련하였다는 것을 의미한다. 따라서 고용주의 고용형태 선택은 노동조합의 존재와

관련된다. 노동조합이 존재하는 기업의 경영진들은 이러한 노동조합 효과를 고려하여 노동비용이 적게 드는 고용방식을 확대할 것이다. 그러나 노동조합이 존재하지 않는 기업에서는 노동조합 효과를 고려하지 않고 자유롭게 고용형태를 선택할 가능성이 높다.

둘째, 노동조합의 활동이 기업경영진의 고용형태 선택에 영향을 미친다. 노동자들의 결사의 자유가 법적으로 보장된 현대 자본주의사회에서 단순히 노동조합이 존재한다는 이유만으로 노동자들의 힘이 높아진다고 단언할 수 없다(Osterman, 1987). 매우 형식적으로 노동조합이 존재하여 노동자들의 요구를 수렴하지 못하는 기업도 있으며, 다른 한편에서는 노동조합이 경영진의 간섭이나 국가권력으로부터 자유롭게 운영되고 노동조합원이 적극적으로 참여하는 경우도 있다. 경영진들의 대응은 이러한 노동조합의 활동상태에 따라서 다양할 것이다. 노동조합이 비정규직 고용을 적극적으로 반대한다면, 고용주는 노동자들의 요구를 거부하거나 작업방식이나 임금구조를 변화하여 경영의 목적을 달성할 수 있다. 또한 노동조합이 특정한 유형의 비정규직 고용에 쉽게 합의한다면, 노사간의 합의방식이 비정규직 고용형태에 영향을 미칠 것이다.

한편 이러한 노사관계 요인이 비정규직 고용에 미치는 영향력을 분석하는데 있어서 중요하게 고려해야 할 것은 해당 국가의 노동조합의 조직적 특성과 활동단위이다. 노동조합이 기업단위로 결정된다면, 기업별 노동조합의 존재와 활동이 경영진의 선택에 영향을 미칠 것이다. 그러나 노동조합이 기업의 틀을 뛰어 넘어 산업 및 지역차원의 노동 문제를 쟁점으로 협상한다면, 노동조합과 경영진들의 선택 자체가 기업별 조직체계와 다르게 나타날 것이다.

비정규직 문제가 노동조합의 조직적 특성과 활동에 의하여 결정될 가능성이 있다는 시각에서 본다면, 한국의 노동조합 활동은 두 가지 가능성을 갖고 있다. 첫째는 기업별 노동조합으로서의 특성이다. 한국의 노동조합은 기본적으로 정규직 중심의 기업별 노동조합체계이다. 노동조합이 임금 및 노동조건 등을 쟁점으로 고용주와 협상하는 단위는 기업단위이며, 노동조합원들은 대부분 정규직으로 구성된다. 이러

한 노동조합의 특성은 노동조합원의 행위와 의식을 제한하며, 노동조합이 구체적인 전략을 선택하는 데에도 직접적인 영향을 미친다. 일례로 전국의 52개 사업체를 대상으로 실시한 설문조사에 따르면, 응답업체 가운데 노동조합 규약과 단체협약 모두에서 비정규직의 노동조합 가입을 허용한 경우는 거의 없었으며, “퇴사 혹은 계약만료 등으로 조합원 자격을 유지하기 힘들다”고 판단하거나 “노동조합이 비정규직의 요구를 책임지고 들어줄 수 없기 때문”에 비정규직을 노동조합 가입 대상에서 제외하고 있다(민주노총, 2001). 정규직 종사자가 기업별 노동조합의 중심임을 확인할 수 있다. 또한 대공장 노동운동의 핵심지역이라고 할 수 있는 울산과 창원의 노동조합원들을 대상으로 조사한 바에 따르면(이성균, 2000), 노동조합원들은 이미 경제위기 이전부터 내부자로서의 의식을 형성하고 있음을 알 수 있다. 이 회사 조합원들은 정리해고, 명예퇴직 등 직접적인 해고위험성이 높은 고용조정방식을 가장 부정적으로 생각하며, 대신 임시직과 파트타임 취업자들의 고용증가를 선호하였다.

두번째 특징은 기업의 단위를 뛰어넘는 활동이 지속적으로 존재한다는 사실이다. 주지하다시피 한국의 노동조합은 1987년 이후 민주화 과정에서 본격적으로 태동하여 임금 및 고용조건 개선 등을 위하여 노력해 왔다. 또한 1987년 이후 나타난 민주노조운동의 연장선상에서 민주노총이 결성된 이후에는 노동조합의 활동이나 노동자들의 상태를 규정하는 관련 법률제정 등 정치적 쟁점을 중심으로 활동해 왔다. 경제위기 이후 전국적으로 거행된 ‘신자유주의 노동정책’ 반대운동은 한국의 노동조합이 정치경제적인 쟁점을 중심으로 매우 활발하게 활동해 왔음을 명확히 보여준다(정진상, 2002). 또한 정규직 종사자 중심의 노동조합이라는 조직체계임에도 불구하고 비정규직 문제에 대응하려는 노력이 최근 들어서 증가하고 있다. 경제위기 이후 비정규직 고용이 갖는 문제점이 부각됨에 따라서 민주노총이나 한국노총 등 상급단체들이 비정규직 고용문제에 적극적으로 대응하고 있다. 비록 일부 사례에 국한되기는 하지만, 비정규직 종사자들이 노동조합에 가입할 자격을 부여하기도 하며, 노동조합이 경영진들과 협상할 경우에 비정

규직의 노동조건과 임금문제를 쟁점으로 협의하기도 한다.

이러한 사실은 앞에서 이론적으로 정리한 노사관계 요인이 현실적으로 비정규직 고용에 미치는 영향력을 파악하는데 매우 중요한 시사점을 제공한다. 비정규직 고용은 기본적으로 기업경영의 불확실성을 해결하려는 고용주의 전략에 의하여 결정될 가능성이 많지만, 고용주들은 노동조합의 활동을 고려하여 특정한 유형의 고용방식을 선택한다. 또한 비정규직의 고용증가는 기존의 기업별 노동조합 활동을 변화시킬 것이다. 비정규직 종사자가 증가하고 이들의 차별적 대우가 지속되는 한 노동조합은 비정규직 종사자들의 요구사항을 외면할 수 없다. 또한 노동조합에 가입할 수 없는 비정규직 종사자가 확대되면 노동조합의 조직적 기반이 약화되기 때문에 노동조합은 비정규직을 노동조합에 가입시키기 위하여 노력하거나 비정규직 고용확대를 반대할 것이다. 이러한 의미에서 노사관계와 비정규직 고용은 상호작용을 한다. 한편으로는 기업의 비정규직 고용자체가 해당 기업에 뿌리내려진 노사관계, 특히 노동조합의 활동에 의하여 결정될 것이며, 다른 한편으로는 비정규직 고용자체가 기업의 노사관계 및 노동조합활동을 변화시킬 것이다.

3. 비정규직 고용의 다양화

일반적으로 지칭하는 비정규직 고용은 임시직 노동자, 파견노동자, 시간제 노동자, 일용노동자, 가내노동자 등 매우 다양한 고용형태를 포함하기 때문에 비정규직 고용문제를 이해하기 위해서는 비정규직 ‘유형’을 명확히 해야 한다. 여기에서 지칭하는 유형이란 임시직 노동자, 파견노동자, 시간제 노동자, 일용노동자, 가내노동자 등 현실적으로 존재하는 다양한 비정규직 종사자들을 일정한 기준으로 재분류하는 것을 의미한다. 이 연구에서는 앞에서 정리한 노동유연화전략 가운데 노동시장의 수량적 유연화와 노동의 외부화를 기준으로 다음과 같은 세 가지 유형의 비정규직 고용을 강조한다(비정규직의 유형과 구분기준에 대해서는 <표 3-1>을 참조).

첫번째 기준은 실제 노동시간이다. 노동시간은 대부분의 고용형태 분류방식에서 공통적으로 사용되는 기준이며, 법정 정규노동시간이 국가별로 다르기 때문에 일괄적으로 말하기 어렵다. 그러나 한국의 경우에는 노동부가 주당 근로시간이 36시간이면 전일제로, 36시간 미만이면 시간제로 정의하고 있다. 따라서 1주일 평균 노동시간이 36시간 이하이면 비정규직 취업자로 분류한다.

두번째 기준은 노동계약기간 등을 고려한 객관적 고용지속성이다. OECD 분류방식에 따르면, 일자리가 ‘객관적인 고용지속성’을 갖는가에 따라서 일시적(temporary jobs) 혹은 영구적(permanent jobs) 일자리로 분류되며, 일시적 일자리에 고용된 근로자를 일시적 고용(temporary employment) 혹은 일시적 근로자(temporary workers)로 지칭된다. 이러한 일자리의 고용지속성을 파악할 수 있는 객관적 기준은 계약기간이다. 노동자의 계약기간이 1년 미만이라면, 이들을 일시적 고용으로 정의할 수 있다.

세번째 기준은 노동의 외부화이다. 노동 외부화는 외주·하청·소생산제 도입, 용역회사로부터 파견노동자 사용 등으로 작업의 상당부분을 외부에 맡겨버리는 것을 의미한다. 노동외부화의 방식은 전통적인 고용체제에서도 존재하였으나, 최근 들어서 기업간 경쟁이 치열해지는 세계화의 여건에서 새로운 형태의 작업조건과 고용전략에 의하여 확산되고 있다. 왜냐하면 고용주들은 기본적으로 외주·하청·소생산제 도입 등을 통하여 부가급여(fringe benefits) 등을 절감할 수 있고, 노동조합과 협의 없이 파잉노동력을 쉽게 정리할 수 있기 때문이다.

〈표 3-1〉 비정규직 노동자의 유형

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동시장의 수량적 유연화 <ul style="list-style-type: none"> · 고용 지속성: 한시적 노동자 · 노동시간: 시간제 노동자 2. 노동의 외부화 <ul style="list-style-type: none"> · 노동제공방식: 비전형 노동자(파견, 용역, 독립도급, 호출노동 등) |
|---|

제 3 절 연구자료 및 변수

1. 자 료

여기에서 비정규직 고용의 다양성을 실증적으로 분석하기 위하여 사용한 자료는 한국노동연구원이 2002년 실시한 「사업체 인적자원관리 및 노사관계 실태조사」로 기업경영방식의 변화, 시장여건, 노사관계 등 해당 변수가 수록된 인사담당자용과 노무관리 담당자용을 결합하여 분석에 사용한다.

2. 변 수

이 논문에서 사용한 변수는 다음의 절차를 통하여 정리하였다. 먼저 노동시간·고용안정성·노동외부화를 기준으로 세 가지 비정규직 유형을 구분한다. 원래 설문지는 응답업체에게 파트타임, 단기계약제, 독립도급 노동자 등 9개로 구분된 “비정규직 종사자를 고용한 경험이 있는가, 있을 경우에 몇 명을 고용하였는가?”를 질문하였다. 이 논문에서는 이러한 질문항목을 이용하여 9가지 비정규직 고용을 3가지 유형으로 재분류하였다. 노동시간을 기준으로 한 비정규직은 파트타임 노동자를, 고용안정성을 기준으로 할 경우에는 단기계약직과 일시고용 노동자를 포함하였다. 그리고 노동의 외부화를 기준으로 할 경우에는 파견, 용역, 호출, 독립도급, 외주노동자 등을 포함하였다. 이러한 변수는 비정규직 고용경험(“해당 기업이 특정의 비정규직을 고용하는가”)에 따라서 각각 0/1의 두 가지 범주로 구분하였다.

주요 설명변수인 노사관계는 2002년을 기준으로 노동조합의 존재와 상급단체의 성격, 노동조합 활동상태, 비정규직과의 관계 등을 포함하였다. 노동조합의 유무(0/1)는 “해당 기업에 노동조합이 존재하는가”

를 통하여 비정규직의 노동조합 가입(0/1)은 “비정규직 종사자가 노동조합에 가입할 수 있는가”를 기준으로 변수화하였다. 그리고 “해당 노동조합이 비정규직 고용에 개입하는가, 그렇다면 어느 정도로 개입하는가”라는 설문항목을 이용하여 ‘노동조합의 비정규직 고용 개입정도’라는 변수를 만들었다. 이 변수는 무노조기업(1), 노조가 있으나 협의하지 않음(2), 그리고 노조가 있으며 대부분 협의함(3)의 세 가지 변수값을 갖기 때문에 변수값이 커질수록 노동조합이 비정규직과 관련한 사항에 대하여 적극적으로 개입함을 의미한다.

노사관계를 나타내는 또 다른 변수는 노동조합 활동단위와 관련된다. 먼저 노동조합의 상급단체를 민주노총과 한국노총으로 구분하고 가변수로 처리하여 이러한 상급단체에의 가입여부가 비정규직 고용에 미치는 영향을 살펴본다. 또한 노동조합이 경영진들과 임금 및 노동조건 등을 쟁점으로 협상할 경우에 협상의 단위가 기업인가 탈기업인가(산업 및 지역 등)로 구분한다. 이러한 두 가지 변수는 기업별 노동조합체계의 전통을 갖는 노동조합이 기업의 단위를 뛰어 넘어서 활동할 경우에 이러한 탈기업적 활동이 비정규직 고용에 영향을 미치고 있는가를 분석하는데 목적이 있다.

두번째 설명변수는 기업의 유연화전략 활용과 관련된 것으로서, 4가지 노동유연화 유형을 변수로 사용하였다. 임금유연화의 활용은 연봉제·이익배분제·종업원지주제·스톡옵션제·팀인센티브제 가운데 적어도 한 가지 제도를 도입한 경우를 의미한다. 또한 작업방식의 유연화는 QC·소집단활동·팀단위 작업조직 가운데 한 가지 이상을 도입한 경우를, 노동시간 유연화는 변형노동시간·탄력적 노동시간·재택근무 가운데 한 가지 이상을 도입한 경우를 의미한다. 각각의 노동유연화전략은 활용(=2) 혹은 미활용(=1)의 2가지 범주로 구분한다.¹¹⁾

마지막으로 기업의 특성을 나타내는 규모와 업종을 기본변수로 사

11) 기업의 유연화전략을 변수화하는데 있어서 가장 어려운 문제는 “해당 전략의 대상이 생산직인가 혹은 사무직인가?”를 구분하는 것이다. 그러나 설문지가 직종별로 구분하지 않기 때문에, 여기에서는 기업의 유연화전략 활용을 일반적인 것으로 파악할 뿐 직종별로 구분하지 않는다.

용한다. 기업규모는 종업원수를 기준으로 4개 집단(1~50인/51~300인/301~1,000인/1,000인 이상)으로 구분하였고, 순자산액을 변수로 추가하여 재정적 규모도 고려하였다. 업종은 제조업과 비제조업으로 구분하여 제조업체와 비제조업체의 비정규직 고용을 비교하였다. 본문은 이러한 두 가지 특성이 노동유연성 활용에 미치는 영향을 정리하고, 이들의 영향을 통제한 경우에도(즉, 동일한 규모와 업종임에도 불구하고) 노동유연화전략이나 노사관계의 특성이 비정규직 고용과 연관되는가를 분석하였다.

제 4 절 경제위기 이후 기업의 비정규직 고용

1. 인적자원관리의 새로운 경향

경제위기는 기업의 인적자원관리 방식이 변화하는 중요한 계기였다. 한국의 기업들은 경제위기 이전에 연공과 서열을 중시하는 인적자원관리 방식을 중시하였으나, 경제위기 상황에서 기업경영 악화와 시장상황 변화를 경험하면서 노동자 개인의 능력이나 팀단위의 성과를 중시하였다. 이러한 경향은 기업을 대상으로 한 설문조사 결과에서 확인된 바 있다. 예를 들어 제2장에서 사용한 「경제위기 이후 인적자원관리 변화와 직업능력개발에 관한 설문조사」(한국노동연구원)에 의하면, 조사대상 사업체의 절반 이상이 경제위기 이후에 “상당한 정도로 혹은 완전히 새로운 제도로 인사노무방식을 변화하였으며, 임금지급방식이나 조직구조와 관련한 이러한 변화는 시장의 원리를 강화하는 방향으로 전개되었다. 물론 이러한 변화는 생산직과 사무직에 따라서 상이하게 나타는 경향이 있으나, 전반적으로 볼 때 기업차원의 인사노무방식에서 변화가 진행되는 것은 부인할 수 없는 사실이다.

한국노동연구원이 2002년에 실시한 「사업체 인적자원관리실태조사」도 기업의 인적자원관리 방식이 계약과 성과 등 개인의 업적을 강화

하는 경향을 보이고 있음을 나타낸다(표 3-2 참조). 응답업체들의 전반적인 인사관리의 특성을 7점 척도로 정리하면, 다음의 두 가지 특징을 발견할 수 있다. 첫째, 6가지 항목에 대한 평균점이 중간수준(7점 척도의 2-3점)에 있다는 점을 볼 때 한국의 기업들이 전통적 공동체주의 혹은 기업주의적 원칙만을 강조하지 않고 시장주의적 원칙을 적용하기 시작하였음을 알 수 있다. 각 기업들은 “노동자와 경영진이 고용계약상의 업무수행과 이에 관한 경제적 보상이라는 상호 한정된 의무와 책임을 갖고 있음”을 강조하고, “인사관리는 개인의 성과와 업적

〈표 3-2〉 전반적인 인사관리 특성 : 평균점수

문 항	점수체계 (7) ——— (4) ——— (1)	문 항
노사는 계약상의 업무수행과 경제적 보상이라는 상호 한정된 의무/책임을 지닌다.	3.76	노사는 계약상의 의무와 책임을 넘어서는 상호 포괄적 의무/책임을 지닌다.
인사관리의 일차적인 목표는 고정적 인건비 절감이다.	3.29	인사관리의 일차적 목표는 종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 데 있다.
인사관리는 개인의 성과와 업적을 기준으로 운영된다.	3.68	인사관리는 팀워크와 인화를 기준으로 운영된다.
인사관리는 개인의 단기적 성과와 업적으로 최대한 높이는 방향으로 운영된다.	3.22	인사관리는 종업원의 장기적인 육성과 개발을 위한 방향으로 운영된다.
필요한 자격을 갖춘 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고한다.	2.66	필요한 자격을 갖춘 사람을 장기고용을 통해 내부에서 육성한다.
가능한 비정규 노동자를 최대한 활용한다.	2.69	가능한 정규사원을 활용한 다.

주 : 설문지는 -3에서 3까지의 7점 척도를 사용하였으나, 평균값을 계산하기 위하여 7에서 1까지의 점수로 환산함.

을 기준으로 운영된다”는 원칙을 도입하기 시작하였다.¹²⁾ 노사는 한 가족이라는 기업주의적 이데올로기를 강조하였던 한국의 기업들은 더 이상 “종업원의 기업에 대한 충성심과 애착을 높이는 것”만을 강조하지 않으며, ‘팀워크와 인화’만을 기준으로 인사관리를 운영하지 않는다. 경제위기 이후에 공통체적 기업주의와 시장적 성과주의가 공존하고 있다고 할 수 있다.

둘째, 개인의 성과를 강조하는 경향이 추상적인 수준에서는 높지만, 구체적인 고용분야에서는 높지 않다. 7점 척도의 평균점수를 항목별로 비교하면, 시장주의에 기초한 고용관행(“필요한 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고하는 것”)이나 고용의 유연화(“가능한 비정규직 종사자를 최대한 활용하는 것”)의 점수는 모두 2.7점 이하이지만, 추상적인 수준에서 시장주의적 인사관리 관행을 나타내는 다른 항목의 평균점수는 모두 3.2 이상이다. 물론 과거의 기본적인 특징이 “필요한 사람을 장기고용을 통하여 내부적으로 육성하는” 것이었기 때문에, “필요한 사람을 외부에서 충원하고 불필요시 해고하거나 가능한 비정규직 종사자를 최대한 활용하는” 경향이 현재 강화되고 있다는 점은 부정할 수 없는 사실이다. 그러나 기업경영진들이 시장주의적 원칙을 강조한다고 하여 고용조정이나 비정규직 고용과 같은 구체적인 고용관행이 무조건 확대되는 것은 아니다. 다시 말하면 개인의 성과 등을 강조하는 경향이 기업의 일반적 인사관리 원칙으로 도입되고 있음에도 불구하고, 구체적으로 고용조정을 실시하고 비정규직을 고용하는 문제는 각 기업의 상황에 따라서 결정될 가능성이 높다고 할 수 있다.

2. 비정규직 고용현황

한국의 기업 가운데 경제위기 이후에 비정규직을 고용하는 기업은 절반 이상을 차지하며, 이들이 가장 많이 활용하는 비정규직 유형은 고용지속성을 기준으로 한 단기계약 종사자와 일시고용 노동자이다. 설문조사 결과를 비정규직 유형구분에 따라서 정리하면, ① 노동시간

12) 여기에서 사용한 인용문은 설문지의 문항을 인용한 것이다.

을 기준으로 한 파트타임 노동자 고용기업이 13.3%(190개), ② 고용지속성을 기준으로 한 단기계약 종사자와 일시적 노동자 고용기업이 37.8%(542개), ③ 파견·용역·호출·외주·독립도급 등 노동의 외부화 방식을 도입한 기업이 27.5%(394개)이다. 그리고 앞의 세 가지 가운데 적어도 한 가지의 비정규직 종사자를 고용하는 기업체는 응답업체의 절반이 약간 넘는 55.1%이다(표 3-3 참조).

또한 비정규직으로 고용된 노동자의 평균 규모를 유형별로 구분하면, 노동의 외부화 방식과 고용지속성을 기준으로 한 비정규직 고용이 가장 많다. 노동의 외부화 방식이 도입되어 고용된 비정규직 노동자수는 24명, 고용지속성을 기준으로 한 비정규직 노동자수는 21명 정도이다. 특히 노동의 외부화에 따라서 고용된 파견·용역·외주·독립도급 노동자의 최대 고용규모는 9,000명을 넘을 정도로 광범하게 활용되고 있다. 반면 파트타임 노동자를 고용하는 기업은 응답업체의 13.3%에 불과하며, 평균 고용규모도 5.6명으로 전자의 두 가지 유형에 비하여 매우 적다. 따라서 현재 한국의 기업들이 가장 많이 활용하는 비정규직 고용형태는 단기계약직 고용과 일시적 고용이며, 경제위기 이후에 새롭게 부각되는 노동외부화 방식도 많은 기업들이 활용하는 유형임을 알 수 있다.

〈표 3-3〉 비정규직 유형별 현황

	비중(%)	고용규모(명) 평균(최대)
노동시간 기준 (예, 파트타임 노동자)	13.3	5.6(3,316)
고용지속성 기준 (예, 단기계약직과 일시적 고용)	37.8	20.5(1,064)
노동의 외부화 (예, 파견·용역·외주·독립도급 등)	27.5	23.5(9,200)
비정규직 전체	55.1	50.4(10,618)

〈표 3-4〉 비정규직 고용의 산업별 비교

(단위 : %)

	노동시간 기준 (파트타임 고용)	고용지속성 기준 (단기계약직 등)	노동의 외부화 (파견·용역직 등)	비정규직 전체
전 체	13.3*	37.8	27.5	55.1
주요 업종				
· 제조업	7.5	35.8	34.0	57.2
· 비제조업	18.4	39.4	21.1	52.9

주 : * 표의 수치는 해당 특성을 갖는 사업체 가운데 노동유연성을 활용하는 사업체의 비율. 예를 들어서 13.3%는 전체 업체 중 파트타임 노동자를 고용한 기업의 비율을 의미함.

한편 비정규직 고용은 산업별로도 매우 상이하다. 즉, 비제조업체일수록 노동시간을 기준으로 한 파트타임 노동자를 고용하거나 고용의 지속성을 기준으로 한 단기계약 노동자를 고용하는 경우가 많다. 한국의 노동시장에서 파트타임 노동자와 단기계약제 노동자들이 전통적으로 고용된 산업은 은행이나 개인서비스산업 등 비제조업체였다. 또한 경제위기 이후 은행권의 구조조정과 비정규직 고용확대를 볼 때,¹³⁾ 비정규직 종사자가 대거 등장한 분야 가운데 하나는 금융업 분야임을 알 수 있다.

비정규직을 유형별로 구분할 때 한 가지 주목되는 현상은 노동의 외부화를 추구하는 파견 및 용역직 노동자를 고용하는 경우는 제조업체에서 더욱 많다는 사실이다. 경제위기를 계기로 각 기업들이 추진하는 생산과정 개편과 임금제도의 다양화전략이 고용형태에도 직접적인 영향을 미치고 있다. 특히 아웃소싱이나 사내하청이 증가하면서 파견·독립·도급·하청·용역 등 다양한 외부 노동력이 일시적으로 생산과정에 편입되는 사례가 증가하였다.¹⁴⁾ 이러한 사실은 노동의 외부

13) 예를 들어 1997년에 2,077개였던 금융기관의 수는 1999년 말에 1,763개로 줄어들었고, 한 은행의 경우에는 1997년에 8천여명이었던 은행원들이 1999년 말 들어서 5천여명으로 감소하였다(한국은행, 2000).

14) 민주노총의 조사에 의하면, 금속산업의 불안정 취업자 가운데 70.8%가 하청

화라는 새로운 유형의 비정규직 고용이 경제위기를 계기로 더욱 확대되었으며, 기업이 노동유연성전략을 적극적으로 확대할수록 제조업체의 하청노동자들도 계속 증가할 것임을 보여준다. 또한 노동의 외부화에 따른 고용구조의 다양성이 제조업체 노사관계에서 새롭게 부각될 가능성을 설명한다.

3. 비정규직 고용과 노동유연화

기업의 비정규직 고용과 노동유연화전략의 관련성은 ① 비정규직 고용으로 표현되는 수량적 유연화 방식이 다른 유형의 노동유연화전략과 관련되는가, ② 비정규직 고용의 세 가지 유형들이 상호 관련되는가라는 두 가지 차원에서 확인할 수 있다. 이것은 “한국의 기업들이 경제위기 이후에 비정규직 고용을 다양화하는 것이 우연적인 현상인가, 아니면 경영위기를 극복하기 위한 전반적인 경영전략의 일환인가?”에 대한 해답을 제공한다.

먼저 비정규직 고용으로 표현되는 수량적 유연화 방식과 다른 유형의 노동유연화 방식의 상관성을 분석하면(표 3-5 참조), 이러한 노동유연화전략들이 상호 밀접하게 관련되고 있음을 알 수 있다. 비정규직을 고용한 업체는 응답업체 가운데 55.1%이지만, 이러한 비정규직 종사자를 고용한 기업의 비율은 “해당 기업이 노동시간제도·임금제도·작업조직·고용조정 등의 분야에서 경영혁신전략을 도입하는가”에 따라서 상이하다. 예를 들어 비정규직을 고용하지 않은 기업(643개) 가운데 임금제도를 도입한 기업(308개)은 47.9%인데 반하여, 비정규직을 고용한 기업(790개) 가운데 임금제도를 도입한 기업(505개)은 63.9%이다. 여기에서 의미하는 임금제도의 변화는 “연봉제·이익배분제·집단성과제·종업원지주제·팀인센티브제·스톡옵션제 등 개인이나 팀단위의 성과를 임금과 연계시키는 제도를 도입한 것을 의미하므로, 해당 기업이 비정규직을 고용하는가의 문제가 임금유연성(wage

노동자이며, 이들이 정규직 노동자에 비하여 열악한 노동조건과 임금수준에 있기 때문에 노사갈등이 확산되고 있다(민주노총, 2001).

〈표 3-5〉 비정규직 고용과 기업경영방식의 변화

	비정규직 고용 경험		피어슨 χ^2
	고용하지 않음	고용하고 있음	
임금제도의 변화	47.9*	63.9	37.08**
작업조직의 변화	42.8	64.6	67.94**
노동시간제도의 변화	6.7	11.6	10.21**
고용조정 실시	20.7	42.3	75.24**

주 : * 수치는 해당 기업의 분야별 도입비율을 의미함. 예를 들어 47.9%는 비정규직을 고용하지 않은 기업(643개) 가운데 임금제도를 도입한 기업(308개)의 비율을 의미함.

** 유의확률 $p < 0.01$

flexibility) 도입과도 밀접하게 관련되고 있음을 알 수 있다(피어슨 카이제곱 37.08).

비정규직 고용경험에 따른 이러한 차이는 작업조직이나 노동시간제도의 도입에서도 동일하게 나타난다. 비정규직을 고용하지 않은 기업 가운데 작업조직과 노동시간제도를 도입한 기업이 각각 42.8%, 20.7%인데 반하여, 비정규직을 고용한 기업 가운데 이러한 제도를 도입한 기업은 각각 64.6%, 42.3%이다. 여기에서 작업조직의 변화가 품질분임조(QC)·소집단활동·직무전환(rotation)의 도입을, 노동시간제도의 변화는 선택적 근로시간제·탄력적 근로시간제·재택근무의 도입을 포함하므로, 비정규직 고용이 작업조직 개편이나 유연적 노동시간 활용과 직접 관련되고 있다고 할 수 있다.

한편 수량적 유연성을 나타내는 비정규직 고용의 세 가지 유형들도 상호 연관되어 있다(표 3-6 참조). 기업이 특정한 유형의 비정규직을 고용할 경우에 다른 유형의 비정규직을 고용할 가능성도 매우 높아진다. 예를 들어 파트타임 노동자를 고용한 기업(190개) 가운데 단기계약 노동자를 고용한 기업(100개)은 52.6%인데 반하여, 파트타임 노동자를 고용하지 않은 기업(1,243개) 가운데 단기계약 노동자를 고용한 기업(442개)은 35.6%에 불과하다. 이러한 기업집단별 차이는 다른 유

형의 비정규직 고용에서도 그대로 나타나 노동의 외부화 방식으로 파견·용역·외주·독립도급 노동자를 고용한 기업은 단기계약 노동자도 고용하는 경향을 보인다. 이러한 점을 고려하면, 한국의 기업이 비정규직을 고용할 경우에는 특정한 유형에 국한되지 않고 매우 다양한 유형을 동시에 활용하고 있음을 알 수 있다.

결국 한국의 기업들은 경제위기를 계기로 매우 다양한 분야에서 경영혁신을 도모하고 있으며, 고용분야와 관련한 인적자원관리 방식의 변화는 작업조직이나 임금제도, 노동시간제도의 도입 등 전반적인 경영혁신과정의 일환으로 나타났다. 경제위기 이후 기업경영방식의 변화를 지칭하는 개념 가운데 가장 대표적인 것이 ‘유연화’라면 비정규직 고용의 다양화와 양적 확대로 표현되는 수량적 유연화 방식은 노동자의 보상체계를 결정하는 임금유연화뿐만 아니라 작업조직이나 보상체계의 변화를 포함하는 기능적 유연화 및 임금유연화 방식의 도입과도 밀접히 관련된 것이다. 이러한 다양한 시도는 대부분 시장여건에 좀더 쉽게 적응하고 기업의 이윤을 극대화하기 위한 경영혁신전략이라고 할 수 있다. 그러나 비정규직 고용 가운데 가장 많이 활용되는 유형이 단기계약 노동자이며, 현실적으로 단기계약 노동자의 반복고용이 비정규직 노사관계의 핵심이라면, 전반적인 경영혁신전략의 일환으로 확대되는 비정규직 고용의 문제는 노사관계를 더욱 악화시킬 것이다.

〈표 3-6〉 비정규직 유형간 상관관계(카이제곱 값)

	1) 유형	2) 유형	3) 유형
1) 노동시간 기준 (예, 파트타임 노동자)	1.00	20.43**	14.47**
2) 고용지속성 기준 (예, 단기계약직과 일시적 고용)		1.00	31.45**
3) 노동의 외부화 (예, 파견·용역·외주·독립도급)			1.00

주 : * $p < .05$ ** $P < .01$

4. 비정규직 고용과 노사관계

기업의 비정규직 고용은 해당 기업의 노사관계와 밀접하게 관련된다. 먼저, 노동조합의 유무를 기준으로 비교하면, 노동조합이 있는 기업들이 비정규직을 더욱 적극적으로 고용한다. 노동조합이 없는 기업의 절반 정도가 세 가지 비정규직 유형 가운데 적어도 한 가지를 활용하고 있으나, 노동조합이 있을 경우에는 이러한 비정규직 고용비율이 67.1%에 이른다(표 3-7 참조). 이러한 차이는 비정규직 고용의 유형을 구분해도 동일하게 나타난다. 특히 2번째 유형에 해당하는 단기계약 노동자 등을 고용하거나 3번째 유형에 해당하는 파견 및 용역노동자 등을 고용할 가능성을 노동조합 유무에 따라서 비교하면, 노동조합이 있는 경우가 무노조기업에 비하여 각각 15% 이상 높다.

반면 기업단위를 뛰어넘는 노동조합의 활동은 비정규직 고용의 가능성을 줄이는 경향을 보인다. 이러한 점은 상급단체의 특성과 노동조합의 교섭단위를 고려할 때 확인할 수 있다. 먼저 노동조합의 상급단체를 기준으로 응답업체를 구분하면, 단기계약 노동자를 고용하거나 노동의 외부화 방식으로 비정규직을 고용할 가능성은 민주노총보다는 한국노총에서 더 높고, 파트타임 노동자를 고용할 가능성은 민주노총의 경우에 더욱 높다. 또한 노동자가 (혹은 노동조합이) 임금이나 노동조건을 쟁점으로 경영진과 협상하는 단위에 따라서 비정규직 고용의 가능성이 상이하다. 파트타임 노동자를 고용할 가능성은 특별히 차이나지 않지만, 단기계약 노동자를 고용하거나 노동의 외부화 방식을 활용할 가능성은 기업단위에서 노사간 협상이 진행될 경우에 더욱 높아진다. 다시 말하면, 기업이 기업단위를 뛰어넘어 노사협상을 진행할 경우에 단기계약 노동자와 용역·파견노동자를 고용할 가능성이 줄어드는 것이다. 이러한 점을 종합하면, 비정규직 종사자를 고용할 가능성은 노동조합이 기업단위에 머물러 있지 않고 민주노총에 가입되었거나 지역 혹은 산업별로 활동범위를 확대할 경우에 약간 줄어들며, 이러한 경향은 단기계약 종사자와 용역·파견노동자의 고용에서 일관되게 나타났다고 할 수 있다.

〈표 3-7〉 기업별 특성과 비정규직 고용

(단위 : %)

	노동시간 기준 (파트타임 고용)	고용지속성 기준 (단기계약직 등)	노동의 외부화 (파견·용역직 등)	비정규직 전 체
전 체	13.2*	37.7	25.1	55.1
노조유무				
· 비노조	12.5	32.8	23.1	50.7
· 노 조	15.3	51.6	39.4	67.1
노동조합 상급단체				
· 한국노총	10.7	50.2	41.6	67.9
· 민주노총	21.8	47.6	35.9	61.2
노사협상 단위				
· 기업단위 교섭	14.8	50.8	42.3	67.5
· 탈기업단 위 교섭	15.7	52.0	34.3	63.7
비정규직 노조가입				
· 가 입	31.0	78.6	26.2	85.7
· 미가입	12.7	36.6	27.5	54.2

주 : * 표의 수치는 해당 특성을 갖는 사업체 가운데 노동유연성을 활용하는 사업체의 비율. 예를 들어 13.2%는 제조업체 가운데 파트타임 노동자를 고용한 기업의 비율을 의미함.

한편 <표 3-7>은 비정규직 고용이 노동조합 활동을 변화시키고 있음을 시사한다. 파트타임 노동자가 많이 고용된 기업에서는 비정규직 종사자가 노동조합에 가입할 가능성이 높으며, 이러한 경향은 단기계약 노동자의 고용에서도 동일하게 나타난다. 비정규직 종사자들은 경제위기 이후 4년 동안 계속 증가추세에 있었으며, 비정규직의 고용증가가 노사갈등의 새로운 원인이 되었다. 특히 많은 기업들이 단기계약 종사자들을 반복해서 고용함으로써 단기계약에 관한 근로기준법을 어기는 사례가 확대되었다(김유선, 2001). 따라서 노동조합은 비정규직

의 노동조건과 임금문제를 외면할 수 없었으며, 비정규직 종사자들을 노동조합원으로 포함하려는 시도가 일부 기업에서 진행된 바 있다. <표 3-7>의 결과는 이러한 현실을 반영한 것이다.

결국 기업의 비정규직 고용은 노사관계와 상호 작용한다. 기업의 노동조합 활동이 비정규직 고용 가능성에 영향을 미치며, 비정규직 고용 자체가 노동조합 활동을 변화시키기도 한다. 그러나 노사관계와 비정규직 고용의 문제를 분석하는데 있어서 한 가지 유의할 것은 앞에서 사용한 교차분석만으로는 노사관계의 순효과를 판단하기 어렵다는 점이다. 노사관계는 업종이나 기업규모와 직접 관련되기 때문에 기업규모가 클수록 노동자의 수로 표현되는 권력자원(power resource)이 많아져 노동조합을 결성하거나 노동조합 활동을 활발하게 전개할 가능성이 높다. 실제로 이 자료에 의하면, 300~1,000인 이상 기업 가운데 노동조합이 있는 경우가 34.4%인데 반하여, 300인 이하 규모의 기업에서는 노동조합이 있는 경우가 25%에 불과하다. 그러므로 기업의 비정규직 고용 가능성이 기업의 특성에 따라서 차별적으로 나타나는 것이 노동조합의 존재와 활동 때문인가, 아니면 기업규모가 크기 때문인가에 대해서는 명확히 설명할 수 없다. 각 설명변수들이 비정규직 고용에 미치는 순효과(다른 변수의 영향을 통제한 상태에서 해당 변수의 효과, net effect)는 다른 분석에 의하여 규명되어야 한다.

제 5 절 기업의 비정규직 고용에 대한 판별분석

이 연구에서 비정규직 종사자를 고용하는 기업의 특성을 구분하기 위하여 사용하는 분석방법은 판별분석이다. 원래 판별분석은 이미 구별된 집단들의 특징을 나타내는 다양한 요인을 판별(discriminate)하는 방법이다(한국사회학회, 1999). 이 논문에서는 응답업체를 비정규직 활용기업집단(=1)과 비활용기업집단(=0)으로 구분하고, 판별분석을 사용하여 두 개의 집단구분에 영향을 미치는 단서들을 찾아본다. 여기

에서는 비정규직 고용을 전체로 할 경우의 분석결과를 먼저 설명하고, 비정규직의 세 가지 하위유형의 고용에 대한 분석결과를 추가로 설명한다.

<표 3-8>의 판별분석 결과는 비정규직을 고용하는 기업과 고용하지 않는 기업의 특성을 좀더 명확히 보여준다. 먼저, 비정규직 고용 전체를 종속변수로 할 경우에 기본 변수로 사용한 기업규모는 러한

<표 3-8> 비정규직 고용에 관한 판별분석 결과(표준화 판별함수 계수)

	노동시간관련 비정규직 고용	고용안정성관련 비정규직 고용	노동의부화관련 비정규직 고용	비정규직 고용 전체
기본 변수				
· 비제조업	0.48**	0.15 ⁺	-0.16**	0.13**
· 종업원수 4개 집단	0.17**	-0.01	0.01**	0.10**
· 총자산액	-0.03	0.08**	0.27	0.09
기업의 유연화 변수				
· 임금 유연화	0.19**	0.10**	0.11**	0.09**
· 작업방식 유연화	-0.01*	0.06**	0.21**	0.09**
· 노동시간 유연화	0.04	0.01**	0.12**	0.35**
· 고용조정 유연화	0.40**	0.20**	-0.02**	0.33**
노사관계 변수				
· 노동조합 존재	-0.08 ⁺	0.14**	0.06**	0.09**
· 한국노총산하 노조	0.27	-0.09**	0.33**	0.09**
· 민주노총산하 노조	0.44**	-0.15**	0.23**	-0.03**
· 노사협상단위	-0.27	0.12	-0.19**	-0.13**
· 비정규직 노조 가입	-0.07	0.17**	-0.14	0.03**
· 노조의 비정규직 노조 개입정도	0.71*	0.91**	0.69**	0.97**

주 : 판별함수 계수에 대한 유의확률은 각 변수의 Wilks 랏다값의 유의확률을 의미하며, + < 0.1, * < 0.05, ** < 0.01임.

고용에 영향을 미치고 있다. 1,000인 이상의 거대 기업은 중간규모(301인 이상 1,000인 미만)의 기업보다 훨씬 더 적극적으로 비정규직을 고용한다. 그러나 기업의 규모를 나타내는 또 다른 변수인 총자산액은 기업의 비정규직 고용에 특별한 영향을 미치지 않으며, 영향이 있더라도 통계적으로 유의미한 수준은 아니다. 또한 노동유연성 활용은 제조업과 비제조업에서 서로 다르게 나타나며, 이러한 산업별 차이는 통계적으로도 유의미하다.

한편 기업이 임금, 노동시간, 작업조직 등에서 적극적으로 유연화를 추구할수록 비정규직을 고용할 가능성이 높다. 연봉제·이익배분제·종업원주제·스톡옵션제·팀인센티브제 가운데 적어도 한 가지 제도를 도입한 경우(임금유연화 방식을 활용한 경우)에 비정규직을 고용하는 사례가 많으며, QC·소집단활동·팀단위 작업방식 등 작업방식의 유연화를 추구하는 경우에도 비정규직 고용이 더욱 많아진다. 그리고 이러한 경향은 노동시간 유연화 방식의 활용(즉, 변형노동시간·탄력적 노동시간·재택근무 가운데 한 가지 이상을 도입한 경우)에서도 동일하게 나타난다.

노동유연성을 연구하는 학자들에 의하면, 기업이 노동유연화전략을 도입한다고 하여 비정규직 고용을 줄이는 것은 아니다. 경영진들은 기업내부노동시장을 핵심적인 부문과 주변적인 부문으로 구분하고, 전자에는 기능적 유연성을 후자에는 수량적 유연성으로 도입함으로써 예측불가능한 시장상황에 대체한다(Atkinson, 1985). 따라서 기업이 노동유연화전략 등 혁신활동을 강화할수록 주변적 업무를 중심으로 비정규직 종사자를 고용할 가능성도 높아진다.

마지막으로 비정규직 고용은 해당 기업의 노사관계의 특징에 따라서 명확히 구분된다. 기업규모와 산업, 그리고 기업의 노동유연화 도입여부를 통제한 경우에도¹⁵⁾ 노동조합이 있는 기업은 비정규직 종사자를 고용하는데 훨씬 더 적극적이다. 또한 비정규직 고용과 비정규직

15) 판별분석의 표준화 판별함수는 다중회귀분석과 마찬가지로 분석에 사용된 다른 변수들의 영향력을 통제한 경우에 해당 변수가 종속변수에 미치는 순효과(net effect)를 의미한다.

을 위한 노동조합 활동은 +의 효과가 있다. 즉, 비정규직 고용 가능성이 높은 기업(현실적으로는 비정규직 고용규모가 많은 기업)에서는 비정규직이 노동조합에 가입할 가능성도 높아지며(+0.03), 노동조합이 비정규직 문제에 적극적으로 개입한다(+0.97).

한편 <표 3-8>의 노사관계 관련 변수 가운데 비정규직 고용과 음(-)의 관계를 나타내는 것은 ‘민주노총 산하 노동조합’ 가변수와 ‘노사협상단위’ 변수이다. 민주노총 산하 노동조합 가변수는 해당 노동조합이 민주노총에 가입된 경우(=1)를 의미하기 때문에 관별분석의 결과는 노동조합이 민주노총에 가입된 기업에서 비정규직 고용 가능성이 적다는 것을 보여준다. 또한 노사협상단위 변수값은 협상에 개입하는 정도를 수치화한 것이므로, 노동조합이 비정규직을 쟁점으로 한 안건에 적극적으로 협상할수록 비정규직 고용 가능성이 줄어든다고 해석할 수 있다. 즉, 동일한 기업규모와 산업, 그리고 동일한 정도로 노동유연화를 도입한 경우에도 노동조합이 민주노총에 가입되어 있거나 비정규직의 임금 및 노동조건에 더 많은 관심을 갖고 적극적으로 협상한다면 비정규직 고용 가능성은 줄어든다.

이러한 결과는 노사관계와 비정규직 고용의 관계는 매우 복합적임을 시사한다. 분석의 결과를 한 마디로 요약하면, 노동조합의 존재와 활동이 기업단위에 국한될 경우에는 비정규직 고용이 증가하지만, 비정규직 문제에 적극적으로 대처한 경우에는 비정규직의 고용 가능성이 오히려 줄어드는 것이다. 이것은 한국의 노동조합 활동의 현재 모습을 반영한다. 한국의 노동조합이 정규직을 중심으로 하는 기업별 노동조합의 특성을 갖기 때문에 비정규직 문제에 적극적으로 대응하였던 일부 사례를 제외한 대부분의 노동조합은 정규직 등 내부자들의 고용안정을 먼저 선택하고, 정리해고를 최소화하는 대신 비정규직 고용확대를 허용하였다. 고용주도 임시·일용직을 채용하고 이들에게 차별적인 보상을 지급함으로써 내부노동력을 유지하는데 드는 비용부담을 최소화할 수 있기 때문에 노동조합과 타협할 수 있었다. 따라서 기업별 노동조합에 국한하여 활동하는 기업에서는 비정규직 고용 가능성이 줄어드는 것이 아니라 오히려 늘어난다. 그러나 임금 및 노동

조건을 쟁점으로 하는 노사간 협상과정이 기업의 틀을 뛰어넘어 전개되고 ‘노동유연화’에 좀더 적극적으로 반대하는 입장을 표명하는 노동조합 전국조직에 가입한 경우에는 이러한 비정규직 고용의 가능성이 줄어든다고 할 수 있다.

한편 비정규직 유형별로 구분하여 판별분석 결과를 정리해도 비정규직 전체를 대상으로 한 결과와 비슷하다. 노동시간을 기준으로 한 파트타임 노동자를 고용하거나 고용의 지속성을 기준으로 한 단기계약 노동자를 고용하는 경우는 비제조업체일수록 많으며, 노동외부화 방식에 따라서 파견 및 용역노동자를 고용하는 경우는 제조업체에서 더욱 많다. 한 언론기관의 조사에 의하면, 한국의 기업들은 경제위기 이후에 효율적인 경영을 위하여 청소나 경비업무뿐만 아니라 정보처리 등 전문분야에서도 외주하청을 확대하고 있다(이코노미스트, 2002). 이제 노동의 외부화와 관련한 비정규직 고용업무는 종래의 단순노무 업무에 국한되지 않고 전산업무에 이르기까지 매우 광범하게 활용되고 있으며, 이러한 경향이 제조업체에서 뚜렷이 나타난 것이다.

또한 기업의 규모도 일부 유형의 비정규직 고용에 영향을 미친다. 예를 들어 종업원수를 기준으로 하면, 기업규모가 클수록 파트타임 노동자를 고용하거나 파견 및 용역노동자를 고용할 가능성이 높다. 또한 총자산액이 많을수록 단기계약 노동자를 고용하는 기업집단이 많다. 기업의 노동유연화 활용관련 변수들도 매우 일관되게 비정규직 고용에 영향을 미친다. 파트타임 노동자를 고용할 가능성은 임금유연화전략이나 고용조정을 실시하는 경우에 더 많아지며, 단기계약 노동자와 일시고용 노동자를 고용할 가능성도 임금유연화전략 등 4가지 노동유연화전략을 활용하는 기업에서 훨씬 높다.

한편 비정규직 고용을 유형별로 구분할 때, 노사관계와 비정규직 고용의 상관성이 비교적 뚜렷이 나타나는 유형은 고용지속성과 노동외부화를 기준으로 할 때의 비정규직 유형이다. 노동외부화에 따라서 파견·용역·호출·독립도급 노동자를 고용할 가능성은 노동조합이 기업별로 조직되어 있는 경우에 많으며, 이러한 노동자들이 많이 고용된 경우에는 노동조합이 비정규직 문제를 쟁점으로 할 경우에 더욱

적극적으로 개입한다(+0.69). 또한 단기계약 노동자와 일시고용 노동자를 고용할 가능성도 이와 동일한 결과를 나타낸다.

그러나 단기계약 노동자의 고용 가능성과 파견 및 용역노동자의 고용 가능성을 비교하면, 상급단체의 가입효과가 주목된다. 한국노총이든 민주노총이든 상급단체에 가입된 노동조합이 존재하는 기업에서는 단기계약 노동자를 고용할 가능성이 현저히 줄어들지만, 파견 및 용역 노동자의 경우에는 이와 정반대의 결과가 나타난다. 경제위기 이후 단기계약 노동자들의 반복계약이 비정규직 노사관계의 주요 쟁점으로 부각되었기 때문에 한국노총과 민주노총은 이러한 기업주 편의적 고용관행에 대하여 지속적으로 반대해 왔다(노진귀, 2002). 따라서 분석 결과는 기업별 노동조합이라고 하더라도 노동조합이 이러한 상급단체들에 가입되어 활동해 왔다면, 단기계약 노동자들의 고용 가능성을 점차로 줄이고 있음을 보여준다.

제 6 절 소 결

이 논문은 기업의 비정규직 고용의 다양성을 정리하고, 각 유형의 비정규직 고용이 해당 기업의 노사관계와 노동유연화전략에 영향을 받고 있음을 실증적으로 분석하였다. 분석의 시각을 개인수준에서 기업수준으로 전환한다면, 한국의 고용체제 변화를 지칭하는 비정규직 고용형태에 대하여 좀더 구체적으로 파악할 수 있다. 한국의 기업은 경제위기 이후에 다양한 유형의 비정규직을 고용하고 있으며, 이러한 비정규직 고용은 기업의 전반적인 인적자원 관리방식의 변화와 밀접하게 관련된다. 비정규직을 고용하는 기업은 연봉제 등 임금제도를 개편하거나 노동시간을 변경하는 작업과 밀접하게 관련되며, 작업방식의 변화나 고용조정의 실시와도 높은 연관성을 나타낸다. 기업이 단기계약 노동자를 확대하여 고용하고 파견 및 용역노동자를 대규모로 고용하는 것은 이러한 노동유연화전략의 결과이다.

또한 설문조사 결과는 기업의 비정규직 고용과 노사관계가 상호 작용하고 있음을 명확히 보여준다. 비정규직 고용은 기본적으로 해당 기업의 산업이나 기업규모에 따라서 상이하며, 동일한 산업이나 규모일 경우에도 노사관계에 따라서 달라진다. 그리고 경제위기 이후 확대되는 비정규직 고용 자체가 노동조합 활동에 영향을 미치기 때문에 노사관계의 특성과 비정규직 고용의 상호 작용은 매우 복합적인 방식으로 진행된다. 이러한 경향이 가장 뚜렷이 나타나는 것은 단기계약 고용형태와 파견 및 용역 고용이다.

이러한 결과는 한국의 노사관계의 현실을 반영한다. 기업별 노동조합체계를 유지했던 한국의 경우에는 노동자들이 정규직을 중심으로 하는 조합원들의 요구를 수용하는데 일차적인 관심이 있으나, 조합원들의 고용안정과 직결되지 않는 비정규직 고용에 대해서는 타협의 여지를 갖고 있다. 따라서 기업별 노동조합이 존재한다는 사실만으로는 비정규직 고용 가능성이 줄어들지 않는다. 그러나 기업의 고용형태 다양화는 비정규직 종사자의 고용불안정과 생계문제를 낳기 때문에 이러한 비정규직 고용의 문제점은 노사간 협상 및 갈등의 쟁점으로 부각된다. 최근에는 민주노총을 중심으로 한 전국적인 노동조합 조직들이 비정규직 고용의 문제점을 부각시키면서 기업별 노동조합의 한계를 벗어날 가능성을 보인다. 따라서 비정규직 고용의 증가 및 다양화 현상은 비정규직 종사자의 노동조합 가입을 좀더 쉽게 하고 노동조합이 이들의 고용문제에 좀더 적극적으로 가입하게 할 것이다.

제 4 장

비정규직 노사관계 : 기업별 현황

제 1 절 연구의 필요성

앞 장에서 발견된 주요한 경향 중의 하나는 비정규직의 규모에 영향을 미치는 여러 변수들을 통제한 상태에서도 유노조기업에서의 비정규고용이 더 많다는 사실이다. 낮은 조직률과 분권화된 교섭구조란 면에서 우리나라와 매우 흡사한 노동운동 구조를 가진 미국의 경우에도 기업 내부에서 조직화된 핵심 노동력이 조직되지 않은 다양한 비정규직들로 둘러싸여 있는 경향이 점차 일반화되어 가고 있다(duRivage, 2000). 기업별 노조체제가 아직 지배적인 우리나라의 상황에서 비정규직은 아직 초기업적 수준에서 거의 조직되어 있지 못한 만큼, 기업 내의 비정규직 조직화 여부, 그리고 정규직의 비정규직 관련 활동과 전반적인 기업차원의 노사관계는 비정규직의 복지에 영향을 미치는 가장 중요한 변수로 작용할 수 있다.

그러나 무엇보다도 기업 수준에서의 비정규직 노사관계에 대한 연구가 필요한 이유는 정부의 규제가 비정규직을 보호하는데 한계가 있기 때문이다. 아주 잘 고안된 모니터링 장치도 수많은 작업장에서 발생하는 일들을 모두 감시하기 어렵다. 이러한 제한점은 단체교섭과 협약에 의해 직접적인 당사자가 스스로를 보호할 수 있는 방안 마련의

중요성을 크게 부각시킨다. 더불어 단순히 법을 일률적으로 강제하는 것보다 노사간 교섭을 통해 작업장 현실에 맞는 유연한 조정을 계속적으로 해 나아가는 것이 더 바람직한 문제해결의 방법이 될 수 있다(이주희, 2000).

기업차원에서 여러 사업장을 대상으로 실시된 비정규직 관련 실태 조사는 홍주환(2001)의 경우가 거의 유일한 선행연구이지만, 이 조사에서도 더 많은 비중은 개인용 설문분석에 두어졌고, 노동조합에 대한 사례는 100여개에 불과하였다. 이 장에서는 기존 연구를 보완한다는 의미에서 개별 기업의 노사 대표에게 비정규직 노사관계에 대한 질문지 조사내용을 다양한 차원의 변수와 더불어 분석해 보았다.

제 2 절 비정규직의 노동조합 가입방식

1. 비정규직의 노동조합 가입현황

비정규직의 노동조합 가입은 단지 법적인 제한¹⁶⁾을 넘어서는 다양한 차원에서 매우 어려운 과제이다. 외국의 조직화 사례는 비정규 노동자체의 불안정하고 개인화된 특성이 노동조합에의 가입을 어렵게 만들고 있음을 살펴볼 수 있게 하는데, 이러한 특성은 우리나라의 경우 조심스럽게 해석될 필요가 있다. 2000년을 전후하여 비정규직 근로자를 대상으로 실시된 한 조사(홍주환, 2001)에 따르면 이들의 절대 다수인 약 83% 정도가 비자발적 비정규직으로, 노동조합의 필요성에 대해서도 대체적으로 긍정적으로 생각하고 있다. 그럼에도 불구하고 기업차원에서는 정규직에 비해 상대적으로 소수일 뿐 아니라 조직화 이후에 받게 될지도 모르는 불이익에 대한 우려로 우리나라에서도 역

16) 외국사례의 경우 기업차원의 근로자 이해대표체제에 비정규직의 참여를 제한하는 경우는 있었으나, 점차 노동기본권을 비정규직에게 인정해 주려는 추세를 보여주고 있다(Cordova, 1986).

시 비정규직 조직화는 난제로 남아있다.

비정규직의 규모 자체에 대한 논란이 있는 만큼 비정규직의 정확한 조직률을 추정하기는 힘들지만 대체로 1% 미만의 비정규직이 조직된 것¹⁷⁾으로 나타나 있다. 여기서는 실질적으로 개별 기업에서 다양한 비정규직 고용이 이루어지고 있고, 현실적인 노동운동 역시 기업차원에서 전개되고 있다는 점에서 비정규직을 고용한 기업의 어느 정도가 노동조합에 가입한 비정규직을 보유하고 있는지 <표 4-1>과 <표 4-2>를 통해서 살펴본다.

역시 대다수의 비정규직이 노조에 가입하지 못한 상태였는데, 상급단체별로는 민주노총 산하 기업의 비정규직의 조직활동이 한국노총보다 활발하였으며, 제조업보다는 금융업, 숙박 및 음식업, 기타 서비스업에서의 가입비율이 현저히 높았다. 기업규모별로는 300인 미만 소

<표 4-1> 사업장 내 비정규직의 노동조합 가입여부

(단위 : 응답자수, %)

		가입 활동	가입 활동하지 않음
상급단체	민주노총	69(16.4)	351(83.6)
	한국노총	49(8.2)	552(91.8)
업 종	제조업	14(2.6)	523(97.4)
	건설업	4(11.4)	31(88.6)
	금융업	25(20.5)	97(79.5)
	숙박 및 음식업	9(37.5)	15(62.5)
	기타 서비스업	72(20.3)	283(79.7)
기업규모	300인 미만	42(17.4)	199(82.6)
	300~1,000인 미만	18(8.3)	199(91.7)
	1,000인 이상	10(10.5)	85(89.5)

주 : 응답자수는 개별 사업장 상황에 대한 노무관리자 혹은 근로자대표의 응답.

17) 박승흡과 김주환(2002)은 양 노총에서 집계한 조직된 비정규 노동자수 51,604명을 총 비정규 노동자 7,578,039명으로 나누어 0.68%의 조직률을 구하였다.

〈표 4-2〉 사업장 내 비정규직의 노동조합 가입비율(비정규직 중 조직된 비율)

		평균(표준편차)	응답자수
상급단체	민주노총	35.74(32.38)	65
	한국노총	24.93(25.87)	40
업종	제조업	15.27(16.92)	11
	건설업	25.00(23.93)	4
	금융업	32.79(29.02)	24
	숙박 및 음식업	33.78(29.93)	9
	기타 서비스업	34.13(33.17)	63
기업규모	300인 미만	29.36(28.94)	36
	300~1,000인 미만	37.12(33.59)	17
	1,000인 이상	12.20(14.11)	10

기업에서의 활동이 대기업보다 높은 것으로 드러났다. 비정규직이 노동조합 활동을 한다 하더라도 전체 비정규직의 30%에 못미치는 소수 비정규직만이 참여하고 있었고, 여기서도 역시 민주노총 산하 기업이 한국노총 산하 기업보다 서비스업종의 참여비율이 제조업보다, 또 상대적으로 소규모 기업이 대규모 기업보다 높았다.

2. 가입방식 비교 : 정규직 노동조합 직가입 대 독자적 노동조합 건설

기업에서 비정규직이 노동조합 활동을 하는 방식은 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 기존 정규직 기업별 노조에 가입하는 방법으로 <표 4-3>이 보여주듯이, 대다수의 사례가 이에 속한다. 독자적인 비정규 기업별 노조를 조직하거나 지역 일반노조에 가입하는 경우는 극히 예외적인 경우로 보이나, 숙박 및 음식업에서는 이 비율이 상대적으로 높았다. 기업규모별로도 대규모 기업에서 정규직 노조와의 직가입 비율이 높았다. 그러나 응답수가 적어 대표성 있는 결론을 내

리기는 어려워 보인다.

그 동안 노동조합 상급단체의 비정규직 노동자 조직화 촉구에 따라 비정규직의 정규직 노조가입 사례가 점차 나타나고 있다. 정규직이 스스로 나서 비정규직을 조직하는 경우는 주로 비정규직 비율이 높은 서비스 업종에서 나타나는 현상으로, 이럴 경우 비정규직이 조직화되지 않으면 정규직 노조 자체의 존립이 어렵기 때문이다. 또한 구조조정을 통해 정규직도 비정규직으로의 전환될 수 있다는 위기의식을 정규직 노조가 인식할 경우 보다 적극적으로 비정규직 조직화를 위해 활동하게 된다.

금속노조 포항지부 INI스틸지회¹⁸⁾는 대규모 제조업에서 사내하청 노동자들을 정규직 노동조합에 직접 가입시킨 중요한 사례이다. 인천

〈표 4-3〉 비정규직이 가입한 노동조합의 성격

(단위 : 응답자수, %)

		정규직 기업별 노조	독자적 비정규 기업별 노조	지역 일반노조 혹은 독립노조	기 타
상급단체	민주노총	57(85.1)	3(4.5)	4(6.0)	3(4.5)
	한국노총	35(74.5)	6(12.8)	5(10.6)	1(2.1)
업 종	제조업	11(84.6)	2(15.4)	-	-
	건설업	4(100.0)	-	-	-
	금융업	22(88.0)	-	2(8.0)	1(4.0)
	숙박 및 음식업	4(44.4)	2(22.2)	3(33.3)	-
	기타 서비스업	58(84.1)	5(7.2)	3(4.3)	3(4.3)
기업규모	300인 미만	34(81.0)	3(7.1)	3(7.1)	2(4.8)
	300인~1000인 미만	14(87.5)	1(6.3)	-	1(6.3)
	1000인 이상	10(100.0)	-	-	-

18) 민주노총의 『비정규직 투쟁사례 분석 토론회 자료집』에 포함된 김혜진(2002) 불완전고용철폐연대 집행위원장의 「기업단위 조직화 사례분석」 논문에 포함된 사례이다. 이후 제시하는 기업사례 역시 이 자료로부터 얻어진 것이다.

과 포항에 있는 INI스틸은 이 두 공장의 생산품목의 약 70%가 중복될 뿐만 아니라 포항 공장의 사내 하청 및 협력노동자들이 생산을 계속하면 정의행위의 효과가 크게 감소되는 문제를 안고 있었다. 1990년도에 13개 업체, 237명에 불과하던 사내하청은 빠른 속도로 증가하여 2000년에 이르러서는 약 40개 업체에 1,200여명에 이르렀는데, 정규직 노동조합의 활성화를 위해 비정규직 조직화가 필요불가결하게 되자 INI스틸지회는 2000년 11월 협력조직화 규약변경을 대의원대회에 상정한 후 2001년 5월 규약 변경에 성공할 수 있었다. 원청기업의 노조가 산별 노조의 지회였기 때문에 사내하청 노동자가 조직가능한 사례였다.

호텔롯데의 정규직 노조도 2000년 6월에서 8월까지 파업을 통해 3년 이상 근무한 비정규직의 정규직화 전환을 얻어내었고, 이에 따라 해당 비정규직 113명의 정규직 전환이 이루어졌다. 호텔롯데는 1996년 이후 정규직 신규채용이 없었으므로 전체 직원 2,800여명 중 59%가 비정규직일 만큼 비정규직 비율이 높은 기업이었으며, 그런 만큼 입직구에서의 진입과정상의 차이로 인한 정규직의 비정규직 차별의식은 덜한 편이었다. 그러나 일정기간 근무한 비정규직의 정규직 전환에 대한 합의가 자아낸 의도하지 않은 결과로 고용보장이 되지 않는 3년 동안은 무사히 보내고자 하는 비정규직의 노동조합 활동은 그다지 활발하지 않은 편이다. 일례로 호텔롯데 노동조합에는 비정규직 대의원이 없다. 그 과정에서 조직화 대상이 아닌 아르바이트나 일용직 등 새로운 비정규직의 유형이 증가해 가고 있다. 이 사례는 비정규직이 정규직 노조에 가입하였다 하더라도 활동이 부진하거나 혹은 그들의 의견이 반영될 수 있는 조직 내 구조가 없다면 그 조직화의 의미가 손상될 수 있음을 보여준다.

비정규직이 독자조직된 사업장 대다수는 제조업 대기업과 공공부문인데, 이것은 적어도 노동과정에 동일한 일정수의 비정규직 규모를 확보하여야 독자조직이 가능하고, 대기업노조는 정규직 위주의 조합활동이 많아 비정규직에 관심을 쏟기 어려운 때문인 것으로 추측된다. 비정규직 스스로의 독자노조 건설은 정규직 노조에의 가입보다 훨씬

이루어지기 어렵다. 간접고용 비정규직인 경우 원청기업의 사용자 의무의 거부와 계약해지의 위험 때문에, 또 직접고용직인 경우에는 역시 계약해지의 위험과 사업장 내 복수노조 설립의 금지 때문에 비정규직의 독자노조가 비록 조직화에 성공하였다 하더라도 그 유지여부가 매우 불투명하게 된다. 실제로 비정규직 독자노조는 설립 직후 해체되는 경우가 많다.

볼보기계건설 코리아의 사례가 대표적이다. 원래 삼성중공업 중장비 사업부였던 이 회사는 1999년 구조조정으로 스웨덴에 매각된 후 볼보건설기계코리아로 명칭을 변경하였다. 사내하청회사인 (주)아림 소속 근로자들은 완성도장부문의 일을 하는 고숙련 노동자로 사측과 일부 정규직 노조가 볼보건설기계코리아 비정규직 노동조합이라는 명칭을 바꿀 것을 요구한 끝에 1999년 ‘아림노동조합’을 독자적으로 결성하게 되었다. 이들은 고숙련 노동자였으나 1년 후인 2000년 말 대체인력이 확보된 사측이 계약을 해지함에 따라 노동조합이 자동 해체되었다.

3. 비정규직의 노동조합 가입자격 규정

이전 조사(홍주환, 2001)에 따르면 노동조합 규약 및 단체협약에서 비정규직원을 가입대상으로 명시하고 있는 노동조합이 각각 10.8%, 10.1%으로 매우 적었다. 그 동안 상급단체, 특히 민주노총의 경우 임단협 지침¹⁹⁾을 통하여 비정규직을 조합원 범위에 포함하도록 독려하였으나, <표 4-4>가 보여주듯이, 2002년 실시된 사업체조사 결과에서도 역시 비정규직의 노동조합 가입자격을 명시한 경우는 민주노총 소속 노조의 13.5%, 한국노총 소속 노조의 7.5%에 불과하였다. 비정규직을 제외하는 규정을 둔 경우는 그보다 3~4배 이상 많았다. 역시

19) 민주노총은 단체협약상의 제외조항은 삭제하고 규약에 비정규직 노동자를 가입대상에 명시하여야 한다고 강조하였다. 단, 간접고용직의 가입자격 인정은 초기업단위 노조로 규약을 변경한다는 의미이기 때문에 충분히 준비를 한 후 추진하여야 한다고 조언하였다.

〈표 4-4〉 노동조합 규약과 단체협약에서의 비정규직 가입자격 규정여부

(단위 : 응답자수, %)

		명시되어 있음	명시되어 있지 않으나 제외규정도 없음	제외규정 있음
상급단체	민주노총	56(13.7)	221(54.2)	131(32.1)
	한국노총	44(7.5)	302(51.4)	242(41.2)
업 종	제조업	24(4.5)	282(53.3)	223(42.2)
	건설업	5(14.3)	16(45.7)	14(40.0)
	금융업	18(15.3)	63(53.4)	37(31.4)
	숙박 및 음식업	7(29.2)	6(25.0)	11(45.8)
	기타 서비스업	51(14.9)	182(53.1)	110(32.1)
기업규모	300인 미만	27(11.6)	131(56.2)	75(32.2)
	300~1,000인 미만	17(7.9)	106(49.1)	93(43.1)
	1,000인 이상	7(7.6)	47(51.1)	38(41.3)

의 경우 여타 모든 업종에 비하여 비정규직의 노동조합 가입자격을 명시한 비율이 현저히 낮았다. 기업규모별로는 대규모 기업의 노조보다 소규모 기업의 노조가 조금 더 비정규직의 정규직 노조 내 조직화 가능성을 열어둔 것으로 나타났다.

물론 규약 변경이 쉬운 작업은 아니다. 정규직 노동조합은 일반적으로 비정규직을 받아들이는 것을 부담스러워 하는데, 그것은 단지 비정규직의 노동조합 가입이 해고사유가 될 수 있기 때문만은 아니다. <표 4-5>는 노무관리자는 물론 20%가 넘는 근로자대표 역시 정규직 조합원들의 거부감과 노조의 이해대변능력 부족을 비정규직을 가입대상에서 제외하는 가장 큰 이유로 설명하고 있다. 특히 구조조정 시기에 비정규직에 대한 우선 정리해고안이 나오고, 그에 대한 저항으로 비정규직이 조직화를 시도하였을 경우 정규직 노조는 비협조적이 되는 경향이 있다.

예를 들어, 한국통신 노동조합은 구조조정을 앞두고 있었고, 계약직의 우선해고를 당연시하였기 때문에 비정규직을 받아들이지 않았다.

2000년 말 현재 10,000여명의 노동자가 계약직으로 일하고 있는 한국통신계약직 노동조합은 개별 기업으로 비정규직 최대규모의 노조이다. 한국통신 비정규직 노조는 2000년 9월 정규직 노조가 규약을 변경하여 설립이 가능해지기까지 약 9개월여의 노동조합 설립필증 교부투쟁이 필요하였다. 복수노조 금지조항으로 합법노조 설립이 가로막히기 때문에 정규직 노조 규약안의 계약직 관련 조항을 삭제하거나 규약에 정해진 대로 직접 조합원으로 받아줄 것을 요구하였지만 받아들여지지 않았기 때문이다. 한국통신의 경우 정규직 노조 규약안에는 계약직도 조합원으로 가입할 수 있게 되어 있지만, 정규직 집행부는 계약직의 대량해고시 해고자 구제기금을 감당할 수 없다는 이유로 계약직의 정규직 노조 가입을 오랜기간 불허해 왔다.

(주)쉐라톤 워커힐 호텔 명월관 비정규직 노동조합도 규약 및 단체협약상의 노동조합 가입문제로 정규직 노조와 갈등을 겪은 사례이다. 정규직 노조 규약상으로는 가입을 허용하고 있으나, 단체협약에서 적용배제조항에 비정규직을 명시하고 있음으로 해서 단결권과 단체협약 적용의 권리가 동시에 부정되었다.

〈표 4-5〉 비정규직을 가입대상에서 제외하는 가장 큰 이유

(노무관리자=165, 근로자대표=196)

	비 율(%)	
	노무관리자	근로자대표
비정규직이 가입하면 회사로부터(재계약 거부 등) 불이익을 당하기 때문에	4.2	18.9
정규직 조합원들이 비정규직의 가입을 꺼리기 때문에	20.0	13.8
노동조합이 비정규직의 이해를 대변할 능력과 의사가 없기 때문에	30.9	9.2
비정규직의 정규직 전환이 노동조합의 기본정책이기 때문에	19.4	31.6
기타	25.5	26.5

제 3 절 정규직 노동조합의 비정규직 관련 활동

1. 채용과 해고

비정규직 노동자의 조직화를 통한 직접적인 이해대변이 어렵다 하더라도 정규직 노조의 활동을 통해 간접적인 보호가 가능하다. <표 4-6>은 과반수에 이르는 기업의 단체협약에서 비정규직 관련 내용이 다루어지고 있음을 보여준다. 특히 이 비율은 비정규직 비율이 큰 숙박 및 음식점업과 기타 서비스업에서 매우 높아진다.

〈표 4-6〉 단체협약의 비정규직 이해대변 여부

(단위 : 응답자수, %)

		비정규직 관련내용 포함	포함되지 않음
상급단체	민주노총	295(51.1)	133(33.3)
	한국노총	282(48.9)	230(48.3)
업 종	제조업	252(49.3)	259(50.7)
	건설업	18(54.5)	15(45.5)
	금융업	87(72.5)	33(27.5)
	숙박 및 음식점업	20(83.3)	4(16.7)
	기타 서비스업	211(62.1)	129(37.9)
기업규모	300인 미만	120(51.7)	112(48.3)
	300~1,000인 미만	112(53.8)	96(46.2)
	1,000인 이상	57(62.6)	34(37.4)

단체협약을 통해 비정규직 노동자 채용시 반드시 노사합의를 거치거나 정규직으로 전환하도록 하는 방법이 그 한 예이다. 민주노총 산하 노조의 경우 2001년 8월말 현재 타결된 318개의 사업장에서 비정규직 정규직화 및 차별철폐 항목이 포함된 사업장은 80개에 이르렀다. <표 4-7>에 제시된 자료도 비정규직의 채용과 관련된 논의가 상당히 진전되고 있음을 보여주고 있다.

그러나 <표 4-8>과 <표 4-9>는 유형별 비정규직 채용시 노동조합이나 노사협의회의 개입이 대체로 사전 혹은 사후통보를 받는 수준에서 이루어지는데 그치고 있음을 보여준다. 여기서 특이한 사항은 이제까지의 추세와는 달리 한국노총 소속 노조의 경우 민주노총 소속 노조보다 모든 비정규직 유형과 관련하여 조금 더 개입정도가 앞선다는 점인데, 대체로 한국노총 소속 노조가 있는 기업의 노사관계가 더 협조적이라는 사실이 그 한 이유로 작용하였을 가능성이 있다.

그런 점에서 (주)신호제지 진주공장의 사례는 모범적인 원청노조의 활동으로 꼽힌다. 신호제지 노조는 「비정규직 노동자 조직화 추진위원

<표 4-7> 비정규직 채용관련 단체협약 논의 여부

(단위 : 응답자수, %)

		논의사항임	논의사항 아님
상급단체	민주노총	145(36.9)	248(63.1)
	한국노총	150(25.8)	431(74.2)
업 종	제조업	120(23.3)	395(76.7)
	건설업	5(14.7)	29(85.3)
	금융업	32(27.4)	85(72.6)
	숙박 및 음식업	16(69.6)	7(30.4)
	기타 서비스업	128(37.9)	210(62.1)
기업규모	300인 미만	59(25.7)	171(74.3)
	300~1,000인 미만	51(24.2)	160(75.8)
	1,000인 이상	28(30.1)	65(69.9)

회」를 구성하고 2000년도에 단체협약을 맺으면서 도급사의 고용안정에 대한 사항을 포함시켰다. 그 결과 용역부서의 정규직 전환에 대한 사항 및 용역계약의 체결, 용역제도 개선에 대한 사항은 노측 4명, 사측 4명으로 구성된 고용안정위원회에서 논의하도록 되어 있다. 신호제지 원청노조는 하도급 소위원회에서의 조사를 통해 하청노동자들의 상황을 면밀히 조사하고, 임금을 정규직의 80%까지 끌어올려 회사의 도급화 유인요소를 감소시키는 작업도 실시한 바 있다.

그러나 정규직 노동조합의 비정규직 채용관련 개입이 비정규직의 이해대변만을 위해 이루어지는 것은 결코 아니다. 여전히 정규직 노동자 중심의 노조와 회사의 협력에 의해 단협이나 별도의 고용안정협약에서 비정규직 노동자들을 일차적인 고용조정의 대상으로 삼는 경우가 있다.

〈표 4-8〉 비정규직 유형별 채용시 노동조합의 개입정도

(단위 : 평균(표준편차), %)

		임시 계약직	용역 및 파견근로자	시간제 근로자	사내하청
상급단체	민주노총	2.32(1.42)	2.40(1.53)	2.04(1.39)	2.37(1.56)
	한국노총	2.47(1.41)	2.63(1.47)	2.33(1.40)	2.71(1.57)
업 종	제조업	2.39(1.38)	2.69(1.50)	2.38(1.41)	2.86(1.55)
	건설업	2.08(1.29)	1.68(1.00)	1.25(.45)	1.13(.34)
	금융업	2.22(1.24)	2.19(1.30)	1.98(1.27)	2.11(1.38)
	숙박 및 음식업	2.29(1.42)	2.48(1.50)	1.81(1.21)	2.85(1.50)
	기타 서비스업	2.53(1.50)	2.47(1.53)	2.15(1.43)	2.28(1.54)
기업규모	300인 미만	2.36(1.34)	2.41(1.41)	2.22(1.35)	2.42(1.44)
	300~1,000인 미만	2.38(1.39)	2.60(1.53)	2.11(1.33)	2.62(1.60)
	1,000인 이상	2.15(1.44)	2.30(1.45)	1.97(1.37)	2.42(1.53)

주 : 노동조합의 개입정도는 5점 척도로 측정된 것으로 1은 회사의 일방적 결정, 2는 사후 통보, 3은 사전 통보, 4는 사전 협의, 마지막으로 5는 노사 합의를 의미함. 따라서 1에 가까울수록 노동조합이 개입할 여지가 거의 없으며, 5에 가까울수록 개입정도가 커짐을 의미함.

〈표 4-9〉 비정규직 유형별 채용시 노사협의회의 개입정도

(단위 : 평균(표준편차), %)

		임시 계약직	용역 및 파견근로자	시간제 근로자	사내하청
상급단체	민주노총	2.19(1.41)	2.25(1.47)	1.95(1.35)	2.20(1.51)
	한국노총	2.44(1.39)	2.56(1.45)	2.29(1.39)	2.62(1.52)
업 중	제조업	2.34(1.39)	2.49(1.47)	2.35(1.41)	2.56(1.52)
	건설업	2.24(1.45)	1.97(1.29)	1.98(1.28)	2.02(1.35)
	금융업	1.98(1.16)	1.92(1.13)	1.87(1.15)	1.79(1.16)
	숙박 및 음식업	2.06(1.33)	2.13(1.29)	1.80(1.21)	2.28(1.37)
	기타 서비스업	2.28(1.40)	2.26(1.42)	2.10(1.37)	2.10(1.41)
기업규모	300인 미만	2.32(1.38)	2.33(1.42)	2.30(1.42)	2.28(1.43)
	300~1,000인 미만	2.20(1.31)	2.37(1.45)	2.12(1.31)	2.38(1.52)
	1,000인 이상	2.08(1.36)	2.13(1.35)	1.78(1.20)	2.13(1.40)

주 : <표 4-8>과 동일.

그러나 정규직 노동조합의 비정규직 채용관련 개입이 비정규직의 이해대변만을 위해 이루어지는 것은 결코 아니다. 여전히 정규직 노동자 중심의 노조와 회사의 협력에 의해 단협이나 별도의 고용안정협약에서 비정규직 노동자들을 일차적인 고용조정의 대상으로 삼는 경우가 있다.

제조업체 대공장에서의 사내하청 비율이 꾸준히 증가하여 몇 년 전까지만 해도 20~30%에 불과하였던 사내하청노동자 2001년 울산의 경우 현대미포조선 60%, 현대중공업 40%, 현대자동차 25%, 효성 60% 등 공장규모의 절반 수준으로 확대되었다. 현대정공의 경우 이미 1997년 고용안정협약서를 통해 “불가피한 인원정리시 하청을 우선 정리해고한다”는 조항이 삽입된 바 있다. 현대중공업도 2000년 단체협약에서 “불가피한 인원정리시 해당 직종에 대해 사내외 외주를 금지한다”는 조항을 신설하여 하청 우선 정리해고를 명문화하였다(김형기, 2001). 현대자동차에서도 고용안정협약서를 통해 사내하청 비율을 16.9%로 제한하고, 구조조정이 될 때 사내하청을 먼저 정리하도록 하였다.

2. 임금과 단체협약 적용의 확대

<표 4-10>은 비정규직의 임금인상률이 과반수 이상의 기업에서 정규직보다 낮게 적용되고 있음을 보여준다. 서비스보다 제조업, 그리고 특히 건설업에서 정규직과 동일한 임금인상률이 적용되는 기업이 많았다. 기업규모별로는 대기업일수록 정규직보다 낮게 적용되는 경우가 많았다.

정규직이 비정규직 임금에 관심을 가져야 하는 가장 중요한 이유는 주요 국립대병원에 대한 최근 비정규직 사례연구(배규식 외, 2001)가 잘 보여준다. 급식과 청소의 비정규직화가 이 병원 노동조합에 제기하는 일차적인 문제는 정규직과 동일한 노동을 하는 비정규직의 정규직과의 임금격차가 너무 크게 벌어져 있다는 점이다. 일단 노동자 내부의 형평성 제고를 목표로 삼지 않을 수 없는 노동조합에게 이것은 큰 도전이 될 터이지만, 그보다 노동조합에 더 급박한 현실적 사안은 큰

<표 4-10> 정규직과 비정규직 임금인상률 조정방식

(단위 : 응답자수, %)

		정규직보다 높게 적용	정규직과 동일	정규직보다 낮게 적용
상급단체	민주노총	15(3.5)	194(45.1)	221(51.4)
	한국노총	23(3.7)	303(48.1)	304(48.3)
업 종	제조업	58(5.1)	584(51.6)	489(43.2)
	건설업	11(8.3)	79(59.8)	42(31.8)
	금융업	8(4.1)	101(51.5)	87(44.4)
	숙박 및 음식업	2(4.7)	14(32.6)	27(62.8)
	기타 서비스업	38(5.0)	403(53.5)	312(41.4)
기업규모	300인 미만	48(5.8)	433(52.7)	340(41.4)
	300~1,000인 미만	13(4.1)	167(52.2)	140(43.8)
	1,000인 이상	3(2.3)	68(52.3)	59(45.4)

임금격차가 경영진의 비정규직화 욕구를 더욱 상승시키고 있다는 점이다. 노동조합에 자유롭게 가입할 수 없는 비정규직의 근로조건 상승에 별다른 수단을 가지지 못하고, 또 정규직의 근로조건 저하를 도모할 수 없는 노동조합에게 이 문제는 당분간 어쩔 수 없이 큰 딜레마로 남아있을 것이다.

노동조합 상급단체들은 이 문제를 단체협상과 취업규칙상의 모든 규정을 비정규 근로자 전체에 확대함으로써 동일노동조건을 확보하고자 노력하고 있다. 특히 한국노총의 경우 제조연대(산하 제조 5대연맹의 연대조직)는 단위노조 임금인상률에 비정규직 임금인상률을 포함하여 제시²⁰⁾하고 있는데, 2005년까지 비정규직 노동자의 임금을 정규직 임금의 90% 수준으로 올리는 것을 목표로 하여 2002년 임금인상률 중 10%를 비정규직 임금인상분으로 전환, 연대임금 인상률이라 지칭하였다(권혜자, 2002).

이것은 “하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다”는 규정²¹⁾에 근거한다. 이러한 단체협약의 일반적 구속력은 산별 조직화가 잘 이루어진 외국의 경우 더 잘 지켜지고 있다. 독일의 경우 동일업종 내 50% 이상의 근로자가 이미 단체협약의 적용을 받거나 혹은 단체협약의 확장적용이 공공의 이익과 부합할 경우 그 협약의 구속력이 전업종으로 확대되는 규정을 가지고 있다. 네덜란드도 유사한 규정을 가지고 있으며, 그리스 역시 50% 이상의 근로자가 협약에 적용되는 경우 자동 확장된다. 그러나 우리나라의 경우에는 종종 동종 상시근로자의 범위가 축소 해석되어 이런 적용을 받는 비정규직이 일부에 불과하다는 문제가 있다.

정규직 노동조합의 비정규직 임금인상에 대한 또 하나의 개입방법

20) 비정규직 조직화가 어려운 전환기의 대책으로 시작되었으나, 역으로 비정규직 임금인상을 묶어놓을 가능성, 그리고 간접고용직의 임금에 대한 영향력 행사는 어렵다는 단점 역시 지적되었다.

21) 노동조합 및 노사관계 조정법 제35조.

은 직접 혹은 간접고용을 불문하고 최소한 일정액수 이상의 임금을 보장하라는 기업 내 협약 최저임금의 설정이다. 이것은 산별 협약에 의한 최저임금 설정이 아직 이루어지기 어려운 과도기적 해법으로 제시되고 있다.

3. 비정규직 관련 활동의 우선순위

<표 4-11>과 <표 4-12>는 노동조합과 노사협의회가 비정규직을 대상으로 가장 시급하게 활동해야 할 사안을 노무관리자와 근로자대표의 응답을 구분하여 보여주고 있다. 노무관리자의 경우는 노동조합과 노사협의회 모두 ① 임금 및 근로조건개선 ② 비정규직의 정규직 전환 ③ 동일노동 동일임금의 획득 ④ 비정규직의 노조가입 순으로 우선순위를 설정한 반면, 근로자대표는 ① 비정규직의 정규직 전환 ② 임금 및 근로조건 개선 ③ 비정규직의 노조가입 ④ 동일노동 동일임금 원칙의 실현 순으로 중요성의 순서를 제시하였다.

<표 4-11> 비정규직 대상 노동조합 활동의 우선순위

(1) 노무관리자

(단위 : 응답자수, %)

		비정규직의 정규직 전환	임금 및 근로조건 개선	동일노동 동일임금 원칙의 실현	비정규직의 노조 가입
상급 단체	민주노총	48(30.0)	87(54.4)	16(10.0)	9(5.6)
	한국노총	58(27.0)	121(56.3)	24(11.2)	12(5.6)
업종	제조업	42(21.8)	120(62.2)	16(8.3)	15(7.8)
	건설업	3(27.3)	7(63.6)	1(9.1)	-
	금융업	17(34.7)	26(53.1)	5(10.2)	1(2.0)
	숙박 및 음식업	4(40.0)	5(50.0)	1(10.0)	-
	기타 서비스업	51(36.4)	64(45.7)	20(14.3)	5(3.6)
기업 규모	300인 미만	32(28.3)	60(53.1)	17(15.0)	4(3.5)
	300~1,000인 미만	29(30.2)	53(55.2)	9(9.4)	5(5.2)
	1,000인 이상	9(20.5)	28(63.6)	3(6.8)	4(9.1)

76 비정규직 노사관계

(2) 근로자대표

(단위 : 응답자수, %)

		비정규직의 정규직 전환	임금 및 근로조건 개선	동일노동 동일임금 원칙의 실현	비정규직의 노조 가입
상급 단체	민주노총	114(54.0)	70(33.2)	9(4.3)	18(8.5)
	한국노총	145(44.5)	106(32.5)	29(8.9)	46(14.1)
업종	제조업	136(47.4)	94(32.8)	18(6.3)	39(13.6)
	건설업	9(47.4)	9(47.4)	1(5.3)	-
	금융업	36(56.3)	19(29.7)	3(4.7)	6(9.4)
	숙박 및 음식업	6(42.9)	4(28.6)	2(14.3)	2(14.3)
	기타 서비스업	82(47.1)	58(33.3)	16(9.2)	18(10.3)
기업 규모	300인 미만	44(43.6)	36(35.6)	12(11.9)	9(8.9)
	300~1,000인 미만	53(53.5)	27(27.3)	6(6.1)	13(13.1)
	1,000인 이상	18(43.9)	19(46.3)	-	4(9.8)

〈표 4-12〉 비정규직 대상 노사협의회 활동의 우선순위

(1) 노무관리자

(단위 : 응답자수, %)

		비정규직의 정규직 전환	임금 및 근로조건 개선	동일노동 동일임금 원칙의 실현	비정규직의 노조 가입
상급 단체	민주노총	34(22.1)	96(62.3)	17(11.0)	7(4.5)
	한국노총	44(21.6)	124(60.8)	25(12.3)	11(5.4)
업종	제조업	85(23.5)	221(61.2)	45(12.5)	10(2.8)
	건설업	8(19.5)	27(65.9)	5(12.2)	1(2.4)
	금융업	18(28.6)	37(58.7)	5(7.9)	3(4.8)
	숙박 및 음식업	5(29.4)	12(70.6)	-	-
	기타 서비스업	62(25.3)	144(58.8)	30(12.2)	9(3.7)
기업 규모	300인 미만	76(27.8)	137(50.2)	49(17.9)	11(4.0)
	300~1,000인 미만	36(27.9)	76(58.9)	11(8.5)	6(4.7)
	1,000인 이상	11(19.6)	41(73.2)	2(3.6)	2(3.6)

(2) 근로자대표

(단위 : 응답자수, %)

		비정규직의 정규직 전환	임금 및 근로조건 개선	동일노동 동일임금 원칙의 실현	비정규직의 노조 가입
상급 단체	민주노총	107(47.8)	88(39.3)	14(6.3)	15(6.7)
	한국노총	129(40.4)	119(37.3)	27(8.5)	44(13.8)
업종	제조업	158(37.5)	187(44.4)	39(9.3)	37(8.8)
	건설업	11(26.2)	27(64.3)	2(4.8)	2(4.8)
	금융업	35(43.2)	35(43.2)	4(4.9)	7(8.6)
	숙박 및 음식업	4(20.0)	9(45.0)	4(20.0)	3(15.0)
	기타 서비스업	95(37.1)	123(48.0)	22(8.6)	16(6.3)
기업 규모	300인 미만	62(30.4)	107(52.5)	25(12.3)	10(4.9)
	300~1,000인 미만	54(43.5)	50(40.3)	8(6.5)	12(9.7)
	1,000인 이상	23(42.6)	25(46.3)	2(3.7)	4(7.4)

제 4 절 비정규직과 노사관계

1. 비정규직의 노사관계 갈등유발 요인

<표 4-13>은 비정규직의 집단행동이 주로 임금과 고용안정 두 이슈를 중심으로 발생하고 있음을 보여준다. 임금문제와 비교해 고용안정은 한국노총 산하 노조보다 민주노총 산하 노조에서, 그리고 제조업체보다는 금융 및 서비스업체에서 상대적으로 더 문제가 되는 것으로 나타났다.

노노갈등이 심각한 경우는 <표 4-14>에 나타난 바와 같이 그다지 많지 않았으나 어떤 경우에도 존재한다는 비율은 과반수를 넘었다. 단,

〈표 4-13〉 쟁점별 비정규직 집단행동 발생여부: 1997년 이후

(단위 : 응답자수, %)

		임금	근무 환경	고용 안정성	성폭력	직급 조정	승진	노조 결성
상급 단체	민주노총	33(43.4)	7(9.2)	23(30.3)	1(1.3)	4(5.3)	-	8(10.5)
	한국노총	40(64.5)	6(9.7)	9(14.5)	-	1(1.6)	1(1.6)	5(8.1)
업종	제조업	41(59.4)	4(5.8)	13(18.8)	-	2(2.9)	-	9(13.0)
	건설업	2(100.0)	-	-	-	-	-	-
	금융업	9(64.3)	1(7.1)	3(21.4)	-	1(7.1)	-	-
	숙박 및 음식업	5(100.0)	-	-	-	-	-	-
	기타 서비스업	20(37.7)	7(13.2)	19(35.8)	1(1.9)	2(3.8)	1(1.9)	3(5.7)
기업 규모	300인 미만	21(58.3)	1(2.8)	9(25.0)	-	2(5.6)	-	3(8.3)
	300~1,000인 미만	13(46.4)	3(10.7)	10(35.7)	-	-	-	2(7.1)
	1,000인 이상	8(66.7)	-	3(25.0)	-	-	-	1(8.3)

〈표 4-14〉 노동조합의 노노갈등 정도

(단위 : 응답자수, %)

		노노갈등 없음	존재하나 한 그룹의 주도력 확실	존재하나 정상적인 의결과정을 통해 해결가능	노노갈등 심각
상급 단체	민주노총	187(35.8)	99(18.9)	198(37.9)	39(7.5)
	한국노총	328(41.7)	155(19.7)	287(36.5)	17(2.2)
업종	제조업	262(39.0)	126(18.8)	254(37.8)	30(4.5)
	건설업	25(64.1)	1(2.6)	12(30.8)	1(2.6)
	금융업	66(47.1)	23(16.4)	49(35.0)	2(1.4)
	숙박 및 음식업	9(32.1)	8(28.6)	11(39.3)	-
	기타 서비스업	196(38.6)	106(20.9)	182(35.8)	24(4.7)
기업 규모	300인 미만	152(44.1)	73(21.2)	108(31.3)	12(3.5)
	300~1,000인 미만	114(41.2)	44(15.9)	109(39.4)	10(3.6)
	1,000인 이상	34(31.5)	18(16.7)	50(46.3)	6(5.6)

이 경우 노노갈등은 상당부문 동일 노동조합 내부의 노노갈등을 포함하고 있으리라 생각된다.

2000년 6월과 7월 두 달간 실시된 현대자동차 사내하청 노동자의 실태 및 의식조사 결과(금속산업연맹 울산본부, 2000)에 따르면 이들 하청노동자는 고용불안보다 원청 노동자와의 갈등을 더 큰 문제로 지적하였다. 정리해고 등 고용불안이 차지하는 애로사항이 20.5%인데 반해, 원청 노동자의 인격무시와 작업상 마찰은 각각 21.9%, 23.3%에 이르렀다.

캐리어 사내하청노조는 2년 이상 근무한 100명의 사내하청 노동자의 정규직 채용을 얻어내어 용역노동자가 정규직화를 얻어낸 첫 사례로 잘 알려져 있으나, 2001년 4월 F1 조립라인룸 점거투쟁과정 중 발생한 정규직 노동조합과의 물리적 마찰로 노노갈등의 대표적 사례로도 꼽히고 있다. 캐리어는 냉동공조기를 제작하는 업체로서 평균적으로 800여명의 정규직과 300~700명의 비정규직을 고용하는데, 정규직과 비교시 하청업체의 임금은 40% 수준에 불과하였다. 캐리어 원청노조는 이런 문제를 극복하기 위해 2000년 노조결성 준비단계에서 지원방안을 함께 논의하였고, 그 결과 2001년 2월 하청노동자 650명 중 450명이 성공적으로 노조를 결성하게 되었다. 그러나 하청노조와의 연대에 대해 초기 호의적이었던 정규직 조합원의 반대의견이 나옴에 따라 관계가 악화되었고, 파견업체 대체인력 투입에 대해 원청노조가 사측의 요구에 합의해 줌에 따라 하청노조와의 갈등이 더욱 증폭되었다.

비정규직 근로자 대부분은 전체 근로자의 소수만으로 구성되므로 파업의 효과가 떨어지며, 쉽게 대체될 수 있다. 그로 인해 비리폭로나 불매운동과 같은 대언론전이 활성화 방식을 투쟁의 방식으로 선호하고, 만일 그것이 여의치 않을 경우 강도 높은 점거나 폭력투쟁을 통해 급박한 현실을 알리려 하기 때문에 갈등의 수위가 높아지는 특징을 가진다.

2. 비정규직 증가가 노사관계에 미치는 영향

기업 내 비정규직 증가는 해당 기업의 노사관계 전반에 걸쳐 영향을 끼칠 수 있다. <표 4-15>는 비정규직 증가와 노사관계 사이의 상관관계를 살펴보기 위해 필요한 변수들의 기초통계값을 제시하고 있다. 한 연구결과(이주희, 2002)는 우리나라 기업 노사관계의 성격이 기본적으로 소속 상급단체나 업종, 규모, 그리고 고용조정 실시여부 등에 의해 많이 좌우됨을 이미 보고한 바 있다. 따라서 이들 변수들은 회귀방정식에 통제변수로서 포함되었다.

비정규직 관련 설명변수들은 크게 두 가지 차원으로 나뉘어진다. 첫째로 비정규직을 사용하는 기업과 그렇지 않은 기업에 어떤 노사관계 성격의 차이가 있는지, 그리고 비정규직 활용상 단기계약이나 파트타임 등 직접고용형태와 파견과 용역, 사내하청 등 간접고용형태 중 간접고용직을 더 많이 활용하는 기업과 그렇지 않은 기업 사이에 어떤 차이가 있는지 조사하였다. 두번째로는 비정규직이 있는 경우 그 비정규직이 노동조합에 가입하여 활동하고 있는지, 그리고 기업 내 노노갈등의 정도가 어떠한지에 따라 노사관계의 성격이 영향을 받는지 여부를 살펴보았다.

<표 4-16>은 노무관리자와 근로자대표의 노사관계 성격에 대한 평가를 두 가지 종속변수로 하여 이들 독립변수의 설명력을 검증해 본 결과를 보고하고 있다. 우선, 민주노총을 상급단체로 한 경우 노무관리자와 근로자대표 양측의 노사관계 평가가 모두 부정적이었음이 통계적으로 유의미한 결과로 확인되었다. 그 외 300인 미만 소규모 기업의 노사관계가 노무관리자의 경우 더 협력적인 것으로 평가되었으며, 근로자대표의 평가를 통하여서는 건설업의 노사관계가 제조업과 비교해 더 협력적인 것으로 나타났다.

비정규직을 사용하는 기업의 노사관계가 부정적인 것으로 평가되었으나, 통계적으로 유의미한 결과는 아니었다. 그러나 비정규직이 노동조합에 가입하여 활동하는 경우, 노무관리자의 노사관계 평가가 부정적인 것으로 나타났으며, 이는 오차범위 내에서 통계적으로 유의한 것

〈표 4-15〉 조사대상 사업체의 일반적 특성

	범 주	%(빈도)
소속 상급단체	한국노총 민주노총	60.0(797) 40.0(532)
업 종	제조업 건설업 금융업 숙박 및 음식업 기타 서비스업	49.8(1,554) 5.7(177) 7.4(232) 1.9(58) 35.3(1,102)
기업규모	300인 미만 300~1,000인 미만 1,000인 이상	69.2(1,220) 22.2(391) 8.6(152)
고용조정 실시여부 (1997년말~2000년) ¹⁾	실시 미실시	4.5(79) 95.5(1,674)
고용조정 실시여부 (2001년) ¹⁾	실시 미실시	1.2(21) 98.8(1,758)
비정규직 사용여부 ²⁾	사용 미사용	56.8(1,103) 43.2(838)
기업의 비정규직 활용형태 ³⁾	직접고용비율이 더 큼 간접고용비율이 더 큼	62.6(654) 37.4(391)
비정규직 노조활동 유무	유 무	11.6(125) 88.4(955)
노노갈등 존재형태	노노갈등 존재하지 않음 존재하나 한 그룹의 주도력이 확실하여 문제없음 존재하나 정상적인 의결과정을 통해 해결가능 노노갈등 심각	40.2(561) 19.1(266) 36.5(509) 4.2(58)
전반적인 노사관계의 성격	매우 대립적 대립적 중간 협력적 매우 협력적	0.8(25) 4.2(131) 27.3(855) 55.7(1,742) 12.0(374)

- 주 : 1) 고용조정 실시여부 변수는 명퇴 및 조기퇴직, 정리해고 및 권고사직, 단기계약직 및 시간제근로자 감축이라는 세 범주 중 2개 이상의 경우에서 1명이라도 고용조정이 일어난 경우를 1, 그렇지 않은 경우를 0으로 처리한 것임.
- 2) 비정규직 사용여부는 비정규직이 한 명이라도 있는 기업을 1, 그렇지 않은 기업을 0으로 처리한 것임.
- 3) 기업의 비정규직 활용형태는 먼저 파트타임/시간제, 단기계약직, 일시적 고용을 직접고용으로 정의하고, 파견근로자, 용역근로자, 소사장과 소사장이 고용한 인력, 외주근로자, 독립도급근로자나 프리랜서, 기타의 범주를 간접고용으로 정의한 후 각 기업의 직접 고용비율과 간접 고용비율을 구하였다. 그리고 마지막으로 개별 기업에서 직접고용비율이 간접고용비율보다 더 큰 경우를 0, 간접고용비율이 더 큰 경우를 1로 처리한 것임.

으로 검증되었다. 노노갈등을 겪은 경우는 노무관리자와 근로자대표의 노사관계 평가 모두가 부정적이었고, 이 역시 통계적으로 유의하게 판정되었다.

〈표 4-16〉 회귀분석 결과: 종속변수 - 전반적 노사관계의 성격

	노무관리자	근로자대표
	OLS계수(표준오차)	OLS계수(표준오차)
상급단체(민주노총=1)	-.426(.058)***	-.563(.061)***
업종(제조업)		
건설업	-.082(.068)	.273(.103)**
금융업	.072(.065)	-.083(.086)
숙박 및 음식업	-.108(.120)	-.141(.159)
기타 서비스업	.030(.035)	.033(.050)
기업규모(1,000인 이상)		
300인 미만	.187(.079)*	.034(.106)
300~1,000인 미만	.079(.086)	.031(.112)
고용조정 실시여부(1997~2000)	.267(.105)*	.079(.143)
고용조정 실시여부(2001)	-.230(.193)	.079(.283)
비정규직 사용여부	-.016(.040)	-.062(.064)
기업의 비정규직 활용형태(간접 고용비율=1)	.018(.056)	.078(.081)
비정규직 노동조합 가입 활동여부(활동=1)	-.205(.099)*	-.016(.101)
노노갈등 존재상태	-.216(.029)***	-.140(.029)***
(Constant)	4.277(.109)***	4.093(.135)***
Adjusted R2	.070	.088

주 : * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < .001

제5절 비정규직 노동자 조직화 방안

조사대상 기업의 근로자대표는 노동조합의 비정규직 대책에 대한 의견조사에서 대다수가 상급단체의 비정규직 대책이 보장되어야 할 필요가 있다는 응답을 하였다. 이런 의견은 민주노총보다는 한국노총 산하 기업별 노조 대표의 경우 더욱 두드러졌으며, 상급단체가 비정규직보다 정규직 이해대변을 위해 노력해야 한다는 응답은 10% 전후에 그쳤다(표 4-17 참조).

<표 4-18>은 근로자대표가 비정규직의 조직화는 정규직 노조에 가입시킴으로써 이루어지는 것이 가장 바람직하다고 여기고 있으며, 그 다음으로는 산별 노조로의 전환을 통해 가입시키는 방식을 선호하고 있음을 보여준다. 비정규직으로 구성된 별도의 노조가 필요하다거나, 조직화 자체가 필요 없다는 입장은 소수의견에 불과하였다.

그러나 이 장에서 살펴본 기업별 차원의 비정규직 조직화 실태는 정규직 노동조합을 통한 비정규직 조직화가 법·제도적인 걸림돌은 물론, 정규직 조합원의 비협조로 인해 확산되기 어려운 상황임을 알려주고 있다. 특히 간접고용직은 산별 노조의 지부가 아닌 정규직 기업별 노조로의 가입이 원천적으로 봉쇄되어 있는 형편이다.

〈표 4-17〉 소속 상급단체의 비정규직 대책에 대한 평가(근로자대표)

(단위 : 응답자수, %)

		적절히 대응하고 있음	더 많은 관심과 노력을 기울여야 함	그보다는 정규직 이해대변을 위해 노력해야 함
상급단체	민주노총	59(28.2)	128(61.2)	22(10.5)
	한국노총	50(16.1)	219(70.4)	42(13.5)

〈표 4-18〉 비정규직 노동자 조직화 방안에 대한 입장(근로자대표)

(단위 : 응답자수, %)

		조직화 필요없음	정규직 노조에 가입시킴	비정규직으로 구성된 별도의 노조 필요	산별노조로 전환시켜 가입
상급 단체	민주노총	17(8.3)	95(46.3)	23(11.2)	70(34.1)
	한국노총	29(9.1)	148(46.7)	56(17.7)	84(26.5)
업종	제조업	21(7.5)	105(37.5)	56(20.0)	98(35.0)
	건설업	1(5.3)	10(52.6)	1(5.3)	7(36.8)
	금융업	3(5.2)	39(67.2)	4(6.9)	12(20.7)
	숙박 및 음식업	2(14.3)	7(50.0)	2(14.3)	3(21.4)
	기타 서비스업	22(12.9)	95(55.6)	18(10.5)	36(21.1)
기업 규모	300인 미만	10(10.3)	53(54.6)	12(12.4)	22(22.7)
	300~1,000인 미만	8(8.4)	42(44.2)	15(15.8)	30(31.6)
	1,000인 이상	4(10.3)	14(35.9)	5(12.8)	16(41.0)

이러한 이유로 노동조합 상급단체들은 비정규직 조직화가 산별 노조로의 전환을 통하여서 이루어져야 함을 역설하고 있다. 그러나 이미 조직되어 활동하고 있는 산별 노조도 비정규직을 적극적으로 받아들이고, 이들 조합원의 수를 늘려가는데 어려움을 겪고 있는 것 역시 사실이다. 다음 장에서는 비정규직 노사관계의 해결책으로 제시되고 있는 산별 조직화가 과연 어떤 현실적합성을 가지고 있는지 본격적으로 살펴본다.

제 5 장

산별 조직화와 비정규직 노동운동의 전망

제 1 절 문제 제기

비정규직을 노사관계 시스템안으로 포괄할 수 있는 가장 효과적인 방법으로 지적되어 온 것이 바로 노동조합 조직체제를 기업별 조직에서 산업별 및 지역별 등 초기업적 조직으로 전환하는 것이다. 산별 조직화는 무엇보다도 정규직과 비정규직의 구분 없이 모든 노동자가 가입대상이 될 수 있고, 또 재정과 인력의 중앙 집중이 가능하므로 이를 통해 조직화사업에 적극적으로 나설 수 있는 등 정규직 중심의 폐쇄적 노조활동의 틀을 깨고 비정규직 조직화를 여러모로 쉽게 만들 수 있기 때문이다(윤진호, 2001).

그러나 산별 조직화에 대한 이러한 기대는 보다 정밀한 경험적 분석의 대상이 될 필요가 있다. 코블과 보스코(Cobble and Vosko, 2000)는 미국의 경우 대량생산체제와 산별 노동조합조직이 일반화되기 이전 지배적이었던 조직화 형태는 직종별 노조였음을 지적하면서 그 시기 노동시장의 불안정한 특징과 고용주보다는 직종 자체에 묶여있는 노동형태가 현재 다시 증가하고 있는 비정규직과 유사하다고 주장하였다. 이런 직종별 노조는 공장제 노동이 확산되고, 그에 적합하게 거대 관료조직화된 사업장의 현실에 맞는 산업노동조합 모델을 노동자

가 선택하면서 쇠퇴하기 시작하였다. 베너와 딘(Benner and Dean, 2000)도 실리콘 벨리지역의 예를 통해 파견 등 간접고용된 노동자가 많고, 또 정규직이라고 하더라도 이직률이 매우 높은 경제구조하에서는 전통적인 산별 노조형태가 노동자 이익대표에 적합하지 않다는 점을 보여주었다.

우리나라에서도 현재 산별 조직화가 비정규직의 이해대표에 큰 도움이 되는지의 여부는 아직 논쟁적인 이슈로 남아있다. 지역 일반노조나 여성노조 등 산별 이외의 조직형태를 통한 비정규직 조직화가 꾸준히 진행되고 있는 것도 그런 논쟁을 지속되게 하는 한 요인이 되었다. 그럼에도 불구하고 노동조합 상급단체는 비정규직 조직화를 산별 체제를 통해 해결하고자 하는 입장을 유지하고 있다. 2002년 한국노동연구원의 사업체 추가조사를 통해서도 대다수의 근로자대표(73.6%)는 물론, 노무관리자(63.5%)까지 비정규직의 권익보호에 산별 조직화가 훨씬 더 바람직한 형태라는데 동의하고 있음을 확인할 수 있었다(이주희, 2002). 이 장에서는 산별 조직화와 비정규직 노동운동의 전망을 실태조사의 결과에 비추어 평가해 보고, 적절한 조직화 대안의 틀을 그려보도록 한다.

제 2 절 산별 조직화와 비정규직 이해대표의 가능성

1. 노동조합 조직형태별 비정규직 조직화 현황

<표 5-1>은 현재 응답자가 속한 기업의 노동조합 조직형태에 따라, 그리고 <표 5-2>는 응답자가 원하는 미래의 노동조합 조직형태에 따라 비정규직의 활용비율, 비정규직의 노동조합 가입 활동여부, 비정규직의 정규직 노동조합 가입자격 부여 여부, 그리고 비정규직 조직화 방안에 대한 입장이 어떻게 차이나는가에 대해 보여준다. 우선, 현재와 미래에 관계없이 노동조합 조직형태별로 비정규직의 유형별

활용에 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 그러나 현재와 그리고 특히 미래에 원하는 조직형태가 산별노조일 경우 비정규직이 노동조합에 가입하여 활동하는 비율이 기업별 노조보다 높은 경향을 나타내고 있다. 마찬가지로 규약 및 단체협약에서 비정규직을 정규직 노조의 가입대상으로 규정하고 있는 경우도 기업별 노조보다 산별 노조일 경우 약간씩 높은 경향을 살펴볼 수 있었다. 근로자대표의 비정규직 조직화

〈표 5-1〉 현재 조직형태별 비정규직 조직실태

(단위 : 명, %)

			산별노조	기업별 노조	지역 일반노조
비정규직 활용기업 비율(%)		노동시간 기준(파트타임 고용)	18.0	13.7	15.4
		고용지속성 기준(단기계약 등)	46.0	45.9	41.0
		노동의 외부화(파견·용역직 등)	33.5	36.4	35.9
비정규직 노동조합 가입 활동여부		가입 활동	35(17.2)	52(8.8)	9(18.0)
		활동하지 않음	168(82.8)	539(91.2)	41(82.0)
규약 및 단체협약에 서 비정규직의 노동 조합 가입자격 여부 규정		가입대상으로 명시	27(13.6)	51(8.8)	5(10.2)
		제외규정 없음	106(53.5)	292(50.5)	29(59.2)
		제외규정 있음	65(32.8)	235(40.7)	15(30.6)
비정규직 조직화 방 안에 대한 입장	근로자 대표	비정규직은 조직할 필요가 없음	11(10.4)	23(7.9)	2(8.0)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입시켜야 함	50(47.2)	136(46.6)	12(48.0)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동조합을 만들어야 함	15(14.2)	44(15.1)	4(16.0)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜야 함	30(28.3)	89(30.5)	7(28.0)
	노무 관리자	비정규직은 조직할 필요가 없음	38(48.1)	95(42.6)	7(43.8)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입시켜야 함	19(24.1)	46(20.6)	5(31.3)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동조합을 만들어야 함	8(10.1)	27(12.1)	2(12.5)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜야 함	14(17.7)	55(24.7)	2(12.5)

방안에 대한 입장은 미래에 원하는 조직형태가 산별 노조일 경우 산별 전환을 통하여 비정규직을 가입시키고자 하는 응답이 기업별 노조를 원하는 경우보다 약 10% 가까이 높았다. 현재 조직형태가 산별 노조일 경우에는 기업별 노조와의 응답차이가 거의 없었다. 결론적으로 비정규직의 조직화가 산별체제하에서 이루어져야 한다고 믿는 경우 미래의 바람직한 조직형태를 산별 노조로 선택할 경우 역시 높다고 볼 수 있다.

〈표 5-2〉 미래 조직형태별 비정규직 조직실태

(단위 : 명, %)

			산별노조	기업별 노조	지역 일반노조
비정규직 활용기업 비율(%)	노동시간 기준(파트타임 고용)		15.9	15.3	11.1
	고용지속성 기준(단기계약 등)		44.7	46.3	40.0
	노동의 외부화(파견·용역직 등)		36.7	36.4	26.7
비정규직 노동조합 가 입 활동여부	가입 활동		41(12.5)	45(9.9)	11(18.0)
	활동하지 않음		287(87.5)	409(90.1)	50(82.0)
규약 및 단체협약에 서 비정규직의 노동 조합 가입자격 여부 규정	가입대상으로 명시		41(12.8)	40(9.0)	4(6.8)
	제외규정 없음		176(54.8)	215(48.4)	34(57.6)
	제외규정 있음		104(32.4)	189(42.6)	21(35.6)
비정규직 조 직화 방안에 대한 입장	근로자 대표	비정규직은 조직할 필요가 없음	18(8.0)	15(8.8)	2(7.7)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입시켜야 함	100(44.4)	81(47.4)	16(61.5)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동조합을 만들어야 함	27(12.0)	31(18.1)	4(15.4)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜야 함	80(35.6)	44(25.7)	4(15.4)
	노무 관리자	비정규직은 조직할 필요가 없음	27(37.0)	99(44.8)	13(54.2)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입시켜야 함	23(31.5)	43(19.5)	5(20.8)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동조합을 만들어야 함	5(6.8)	29(13.1)	3(12.5)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜야 함	18(24.7)	50(22.6)	3(12.5)

<표 5-3>은 현재 응답자가 속한 기업의 교섭구조에 따라, 그리고 <표 5-4>는 응답자가 원하는 미래의 교섭구조에 따라 비정규직의 활용비율, 비정규직의 노동조합 가입 활동여부, 비정규직의 정규직 노동조합 가입자격 부여 여부, 그리고 비정규직 조직화 방안에 대한 입장이 어떻게 차이나는가를 보여준다. 현재와 미래 교섭형태 모두에서 산별 교섭을 선택한 경우 파견·용역직 등 간접고용형태를 활용하는

<표 5-3> 현재 교섭구조별 비정규직 조직실태

(단위 : 명, %)

			기업별 교섭	초기업별 교섭	산별 교섭
비정규직 활용기업 비율(%)	노동시간 기준(파트타임 고용)		14.1	16.7	20.0
	고용지속성 기준(단기계약 등)		45.5	42.5	44.0
	노동의 외부화(파견·용역직 등)		34.3	34.2	40.0
비정규직 노동조합 가입 활동여부	가입 활동		58(9.3)	26(15.6)	2(6.5)
	활동하지 않음		563(90.7)	141(84.4)	29(93.5)
비정규직 규약 및 단체협약에서 노동 조합 가입자격 여부 규정	가입대상으로 명시		53(8.6)	22(13.4)	3(9.7)
	제외규정 없음		308(50.2)	93(56.7)	19(61.3)
	제외규정 있음		252(41.1)	49(29.9)	9(29.0)
비정규직 조직화 방 안에 대한 입장	근로자 대표	비정규직은 조직할 필요가 없음	22(7.3)	11(12.0)	4(21.1)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입 시켜야 함	139(45.9)	49(53.3)	5(26.3)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동 조합을 만들어야 함	48(15.8)	9(9.8)	4(21.1)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜 야 함	94(31.0)	23(25.0)	6(31.6)
	노무 관리자	비정규직은 조직할 필요가 없음	108(44.3)	23(39.7)	5(45.5)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입 시켜야 함	51(20.9)	16(27.6)	2(18.2)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동 조합을 만들어야 함	27(11.1)	7(12.1)	3(27.3)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜 야 함	58(23.8)	12(20.7)	1(9.1)

〈표 5-4〉 미래 교섭구조별 비정규직 조직실태

(단위 : 명, %)

			기업별 교섭	초기업별 교섭	산별 교섭
비정규직 활용기업 비율(%)	노동시간 기준(파트타임 고용)		15.9	15.9	12.0
	고용지속성 기준(단기계약 등)		44.8	45.1	43.5
	노동의 외부화(파견·용역직 등)		32.5	35.7	42.4
비정규직 노동조합 가입 활동여부	가입 활동		43(9.6)	41(15.6)	9(7.2)
	활동하지 않음		403(90.4)	221(84.4)	116(92.8)
비정규직 규약 및 단체협약에서 노동 조합 가입자격 여 부 규정	가입대상으로 명시		32(7.3)	32(12.4)	17(13.7)
	제외규정 없음		227(51.8)	142(54.8)	59(47.6)
	제외규정 있음		179(40.9)	85(32.8)	48(38.7)
비정규직 조직화 방 안에 대한 입장	근로자 대표	비정규직은 조직할 필요가 없음	16(10.8)	13(7.4)	8(8.0)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입시 켜야 함	69(46.6)	83(47.2)	47(47.0)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동 조합을 만들어야 함	31(20.9)	26(14.8)	6(6.0)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜 야 함	32(21.6)	54(30.7)	39(39.0)
	노무 관리자	비정규직은 조직할 필요가 없음	107(45.9)	22(36.7)	7(33.3)
		우리 기업의 정규직 노조에 가입시 켜야 함	49(21.0)	18(30.0)	3(14.3)
		비정규직으로 구성된 별도의 노동 조합을 만들어야 함	24(10.3)	8(13.3)	5(23.8)
		산별 노조로 전환하면서 가입시켜 야 함	53(22.7)	12(20.0)	6(28.6)

비율이 모두 높았다. 간접고용직은 기업별 교섭하에서는 근로조건과 임금결정과 관련하여 정규직 노조의 교섭개입이 불가능하다는 점에서 이들의 높은 사용비율이 산별 교섭을 선호하게 하는데 일정정도 기여

할 수도 있다는 추측을 가능케 한다. 한편 현재와 미래 모두 산별 교섭 구조를 가지고 또 원하는 경우 비정규직의 노동조합 가입 활동률은 조금씩 낮았다. 비정규직의 가입을 단체협약이나 규약에서 제외하는 조항을 가지고 있는 경우는 현재 교섭구조가 기업별 교섭일 경우 산별 혹은 기타 초기업별 교섭을 택하고 있는 경우보다 약 10% 가량 높았다. 특히 근로자대표가 미래 바람직한 교섭형태를 산별 교섭으로 선택한 경우 산별 노조로의 전환을 통한 비정규직 조직화에 찬성하는 비율이 기업별 교섭을 선택한 경우보다 약 두 배 가량 높은 경향을 보여준다.

2. 산별 노사관계 시스템 구축에 미치는 비정규직의 영향

현재와 미래의 산별 조직여부에 영향을 미치는 결정요인들을 살펴 보기 위해 로지스틱 회귀분석을 한 결과를 <표 5-5>와 <표 5-6>에 제시하였다. 현재의 산별 여부를 결정짓는데 가장 확실한 영향력을 미치는 요인은 상급단체 변수였으나, 미래의 바람직한 조직형태를 산별 노조로 선택하는데 가장 통계적으로 유의한 영향력을 가진 변수는 경영자의 노동조합에 대한 태도평가, 그리고 비정규 비율 두 가지였다. 즉, 경영자의 노동조합에 대한 태도가 부정적이고 비협조적일수록, 그리고 기업의 비정규직 비율이 낮을수록 산별 노조를 미래의 조직형태로 선택할 개연성이 높았다.

현재의 교섭형태, 그리고 미래의 바람직한 교섭형태에서 기업별 교섭대신 업종·지역·대각선 교섭이나 산업별 교섭을 택할 개연성에 영향을 미치는 설명변수는 그다지 많지 않았다. 현재 교섭형태가 종속 변수일 경우 고용조정을 1997년에서 2000년 사이에 실시한 경험이 기업별 교섭보다 산업별 교섭을 선택할 가능성을 높였음이 <표 5-7>에 제시되어 있다. 미래의 교섭형태에서 기업별이나 여타 초기업별 교섭대신 산업별 교섭을 선택할 개연성은 역시 경영자의 노동조합에 대한 태도가 부정적이고 비협조적일 경우가 일관성 있게 통계적으로 유의미한 결과를 가진 것으로 드러났다(표 5-8 참조).

〈표 5-5〉 로지스틱(Logistic) 회귀분석 결과: 종속변수 - 현재 산별 조직여부

	로짓계수(표준오차)
상급단체(민주노총=1)	.758(.286)**
업종(제조업)	
건설업	-.489(.687)
금융업	.063(.514)
숙박 및 음식업	1.064(.972)
기타 서비스업	-.071(.304)
기업규모(1,000인 이상)	
300인 미만	-.658(.367)*
300~1,000인 미만	-.317(.369)
경영자의 노동조합에 대한 태도평가 1	-.163(.216)
고용조정 실시여부(1997~2000)	-.853(.613)
고용조정 실시여부(2001)	.889(.826)
비정규 비율	-.002(.008)
기업의 비정규직 활용형태(간접고용비율=1)	-.355(.288)
(Constant)	-.127(.773)
Chi-square	17.160
Degrees of freedom	12

주 : 1) 경영자의 노동조합에 대한 태도평가는 경영자의 노동조합에 대한 정책을 묻는 11개의 문항에 대해 요인분석을 실시한 결과를 바탕으로 11개의 문항 모두를 합친 후 다시 평균값을 구한 것으로 5에 가까울수록 긍정적인 태도를 갖고 있다고 할 수 있음. 11개 문항의 내용은 다음과 같음.

- ① 노동조합을 파트너로서 인정하고 그 활동을 적극 후원하고 있다.
- ② 전반적으로 노동조합의 힘을 약화시키는 정책을 실시하지 않는다.
- ③ 전반적으로 노동조합의 강성화를 막는 정책을 실시하지 않는다.
- ④ 노동조합에게 기업경영정보를 제공하고 있다.
- ⑤ 노동조합대표를 이사회에 참석시켜 고급 경영정보를 공유하고 있다.
- ⑥ 노동조합대표를 간부회의에 참석시켜 경영정보를 일상적으로 공유하고 있다.
- ⑦ 노동조합에게 제공하는 기업경영정보의 신뢰성이 높다.
- ⑧ 임금협상 및 단체교섭시 주요 현안과 관련된 회사의 실제방침 및 기업 경영에 관한 정보를 그대로 노동조합에게 제공하고 있다.
- ⑨ 기업의 의사결정과정에 노동조합을 참여시키고 있다.
- ⑩ 기업의 구조조정과정에 노동조합을 참여시키고 있다.
- ⑪ 노동조합과 주요 사안에 대해 논의하는 책임있는 당사자간 비공식적인 의사통로를 가지고 있다.

* $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 5-6〉 로지스틱(Logistic) 회귀분석 결과: 종속변수 - 미래 산별 조직여부

	로짓계수(표준오차)
상급단체(민주노총=1)	.421(.269)
업종(제조업)	
건설업	.491(.538)
금융업	.275(.479)
숙박 및 음식업	-.306(1.149)
기타 서비스업	.023(.282)
기업규모(1,000인 이상)	
300인 미만	-.003(.349)
300~1,000인 미만	-.085(.356)
경영자의 노동조합에 대한 태도평가	-.723(.214)**
고용조정 실시여부(1997~2000)	-.211(.493)
고용조정 실시여부(2001)	.436(.799)
비정규 비율	-.016(.008)*
기업의 비정규직 활용형태(간접고용비율=1)	-.032(.264)
(Constant)	1.867(.753)*
Chi-square	24.432
Degrees of freedom	12

주 : * p<.05, ** p<.01

〈표 5-7〉 다항로짓분석(multinomial logit model): 종속변수 - 현재 교섭형태

	logit(a/c)	logit(b/c)
상급단체(민주노총=1)	.158(.321)	.550(.658)
업종(제조업)		
건설업	.446(.585)	-17.824(9200.137)
금융업	.375(.540)	-.158(1.165)
숙박 및 음식업	.013(1.171)	-17.948(.000)
기타 서비스업	.163(.336)	-.067(.686)
기업규모(1,000인 이상)		
300인 미만	.482(.437)	.910(1.124)
300~1,000인 미만	.257(.452)	1.055(1.123)
경영자의 노동조합에 대한 태도평가	-.261(.236)	.05 (.502)
고용조정 실시여부(1997~2000)	.702(.556)	1.538(.892)*
고용조정 실시여부(2001)	-1.093(1.168)	-18.156(.000)
비정규 비율	-.013(.010)	-.021(.026)
기업의 비정규직 활용형태(간접고용비율=1)	.299(.309)	-.458(.722)
(Constant)	-.954(.854)	-3.748(1.922)*
n	291	
-2log likelihood	369.521	

주 : 1) ()안은 표준오차 * $p < .1$

2) a=업종·지역·대각선 교섭, b=산업별 교섭, c=기업별 교섭
다항로짓모형에 대한 정의는 다음과 같음.

$$\text{logit}_{ij} = \log [\pi_{ij} / \pi_{i3}]$$

여기서 i는 한 설명변수의 변수값이고 j는 미래의 바람직한 교섭형태를 나타내는 변수값임. 즉, 응답자가 기업별 교섭(변수값=3)을 바람직한 교섭형태로 선택하지 않고 업종·지역·대각선 교섭(변수값=1)을 선택할 가능성은 $\text{logit}_{i1} = \log[\pi_{i1} / \pi_{i3}]$ 으로 나타낼 수 있음. 마찬가지로 응답자가 기업별 교섭(변수값=3)을 바람직한 교섭형태로 선택하지 않고 산업별 교섭(변수값=2)을 선택할 가능성은 $\text{logit}_{i2} = \log[\pi_{i2} / \pi_{i3}]$ 으로 표시함.

〈표 5-8〉 다항로짓분석(multinomial logit model): 종속변수 - 미래 바람직한 교섭형태

	logit(a/c)	logit(b/c)
상급단체(민주노총=1)	-.1(.300)	.181(.358)
업종(제조업)		
건설업	-.215(.576)	-.757(.843)
금융업	.027(.487)	-.746(.828)
숙박 및 음식업	-.866(1.170)	-19.340(.000)
기타 서비스업	-.202(.312)	.193(.363)
기업규모(1,000인 이상)		
300인 미만	.01 (.373)	.464(.510)
300~1,000인 미만	.501(.383)	1.092(.511)*
경영자의 노동조합에 대한 태도평가	-.644(.229)**	-1.049(.276)***
고용조정 실시여부(1997~2000)	.236(.528)	.353(.688)
고용조정 실시여부(2001)	-.766(.914)	-.919(1.270)
비정규 비율	-.006(.008)	-.012(.011)
기업의 비정규직 활용형태(간접고용비율=1)	.131(.287)	.342(.351)
(Constant)	1.533(.809)*	1.536(.976)
n	294	
-2log likelihood	562.996	

주 : 1) ()안은 표준오차 * p<.1, ** p<.01, *** p<.001

2) a=초기업별 교섭, b=산업별 교섭, c=기업별 교섭

3. 산별 노조의 비정규직 관련 활동 및 평가

앞에서 제시된 분석결과는 산별체제로의 전환을 통하여 비정규직 조직화를 이루려는 의도를 기업차원의 근로자대표가 일정정도 가지고 있음을 확인시켜 주었다. 앞으로의 산별 조직전환이 비정규직 이해대표에 대한 노동조합의 관심을 높일 수 있음을 짐작하게 해주는 결과이다. 그러나 이미 조직되었거나 조직화를 꾀하는 산별 노조의 비정규직 관련 활동은 현재까지 조금씩 시작되고 있는 상황이어서 가시적인 성공사례를 아직 찾아보기는 어렵다.

1998년 우리나라에서 처음으로 전국단위 산별 노조를 건설한 민주노총 산하 보건의료노조의 경우 2001년 현재 146개 지부 37,700여명의 조합원을 가지고 있다. 2002년 공동 임단투 요구안에 비정규직의 정규직화를 명시하고 모든 사업장에서 단체협상 기본 요구사항으로 채택하였다. 현재까지는 개별 사업장별로 이 요구안을 관철시키기 위해 투쟁하는 정도이며, 주목할 만한 성과는 그다지 많지 않다.

민주노총 산하로 2001년 30,800여명의 조합원이 모여 건설된 금속노조의 경우 2001년 5대 요구안에 비정규직의 정규직화가 포함되어 있었다. 현재 비정규직 노동자에 대한 조합원 교육과 선전을 강화하는 한편, 성급하게 비정규직을 가입시키거나 분회를 조직하기보다는 비정규직 문제에 대한 사회적인 관심과 호응을 얻는데 주력하고 있다. 그러나 여전히 금속노조를 조직화하고 강화하는 문제가 시급하여 비정규직 조직화를 위한 적절한 사업을 시도하지 못하고 있다.

1989년 결성후 1999년까지 합법화 투쟁을 계속하고 1999년 법제화된 전국 교직원 노조도 상황이 크게 다르지 않다. 현재 교육과정 개편 논의 속에서 특히 사립학교들에서의 비정규직 교사 비율이 급격히 증가하고 있는 추세인데, 전교조에서는 약 10% 정도의 비정규직 비율이 유지되리라 예상하고 있다. 현재 많은 학교들에서 비정규직 교사들의 처우에 대한 문제가 제기되고 있고 정규직 교사들도 늘어나는 비정규직 교사들의 숫자에 의해 고용불안을 느끼고 있는 상황이다. 비정규직 교사들은 현재 전교조에 가입할 수 없으므로 전교조 자체에서 비정규

직 문제에 대한 확실한 전망을 세우고 있지 못한 상태이다. 현재 비정규직 교사들이 스스로 노조를 만들고자 하는 움직임을 보이고 있다.

2001년 정기대의원대회에서 산별노조 건설에 대한 기본 방침을 결정하였을 뿐, 소속 노조들간의 직종별, 업종별 조직구조상의 다양성으로 아직 산별 조직전환을 이루지 못한 민주노총 소속 사무금융노련의 경우 현재 기업별 노조만으로는 비정규직 문제를 해결할 수 없다는 인식을 공유하면서 산별 노조로의 이행을 통해 산별 내의 지역지부 혹은 업종별로 비정규직을 조직하는 방안을 연구중이다.

한국노총 산하 금속노련의 경우 산별 노조 전환시 비정규직을 대상 조합원에 포함시킨다는 정도의 안을 가지고, 조직강화의 측면에서 비정규직 조직화가 필요하다는 인식이 지도부를 중심으로 형성되어 있는 수준이다.

2000년 금융권의 강도높은 고용조정에 대한 공동대응을 강화하고자 출범한 한국노총 금융노조의 경우 한국노총 산하에서 가장 선도적인 산별노조 건설을 이룩한 바 있다. 비슷한 노동조건과 임금을 유지하는 회원조합으로 구성되어 있고, 이전부터 공동교섭의 관행들이 어느 정도 자리잡고 있는 상태여서 상대적으로 산별 전환이 상당히 쉬운 편이었다. 최근 몇 년간 급격히 증가한 비정규직 노동자들을 위해 장기적으로 금융노조 내에 비정규직 지부를 만들고자 하나, 아직은 비정규직 규모나 실태에 대한 구체적인 파악이 이루어지지 않은 상태이므로 실태조사를 통한 방안 마련을 시도하고 있는 중이다.

제 3 절 초기업단위 비정규직 조직화 유형

기업별 차원에서의 정규직 노조가입 혹은 독자노조 건설, 그리고 산별 노조의 비정규직 조직화가 아직 본격적으로 진행되지 못한 상황에서 다양한 초기업단위 비정규직 조직화 경향이 등장하고 있다.

박영삼(2002)은 초기업단위 비정규직 조직화의 추세를 크게 두 가

지로 나누어 살펴보고 있다. 첫째, 조직대상 노동자들의 담당업무 자체가 전국적으로 동일하고, 대규모이며, 직종 자체가 근로자성을 인정받지 못하는 등 비정규직화되어 있는 경우에는 해당 직업을 조직대상으로 하는 직종별 노조가 등장하고 있다.

두번째로 환경미화, 사회복지 등 공공서비스와 영세제조업, 소규모 민간서비스업 종사 주변부 노동자들은 지역합동 혹은 일반노조 형태로 조직화되고 있는 추세이다. 2000년 설립된 최초의 지역 일반노조인 부산지역 일반노조는 초기부터 다양한 업종과 직종의 노동자 일반을 대상으로 활동을 벌여나가고 있다. 이 노조는 비정규 및 영세노동자들의 산별체제로의 편입보다 지역차원의 단일조직들을 선호하면서 사회운동지향적 노조를 기본상으로 설정하였다. 역시 2000년 출범한 경기도 노조는 환경미화, 정화 등 공공부문의 특정부문을 조직화의 핵심대상으로 분명히 설정함으로써 단시간에 많은 노동자를 조직하는 성과를 거두었다. 지역을 기초로 직종과 업종의 구분 없이 모든 '여성' 노동자를 조직하려는 서울여성노조, 전국여성노조, 여성노조연맹 등도 지역 일반노조의 특수한 한 형태로 구분한다.

이들 지역 일반노조는 그러나 아직도 대부분 천명을 넘지 못하는 조합원을 가지고 있는 등 영세한 상태이다. 이러한 영세성과 단체협약 체결의 어려움 때문에 노동계는 이들 지역 일반노조를 산별 노조 전환기에 등장할 수 있는 과도기적 형태의 노조로 인정하고, 이는 결국 산별 노조의 지부로 흡수되어야 한다는 입장을 취하고 있기도 하다. 그러나 전 세계적으로 산업과 기술의 급격한 변화와 분화가 진행됨에 따라 산별노조가 포괄하는 노동자의 다양성은 계속 증가하여 산업간 경계가 모호해지고 있는 추세에 비추어 볼 때, 지역사회와 밀접히 연계된 채 활동을 펼쳐 가는 지역 일반노조의 사회운동적 역동성을 충분히 활용할 필요가 있을 것이다.

아직 우리나라에 나타나고 있지 않은 비정규 조직화의 대표적인 유형에 고기술 전문직을 대상으로 회원제로 운영하며, 의료보험과 훈련 기회, 고용안정 등을 제공하는 결사체형 노동조합 모델이 있다. 이는 미국의 워싱턴 기술직근로자연맹(WashTech)이 대표적 사례이다. 현

재 전미통신노조(CWA)에 속하여 있긴 하지만 마이크로소프트사의 임시직 직원이 초기 조직형성에 큰 기여를 하였다. 마이크로소프트사의 경우 1998년부터 파견업체를 통해 고용된 임시직 근로자가 수년간 같은 회사에서 근무하면서 회사의 복지혜택을 전혀 누리지 못하고 있었는데, 조직대상자의 특성에 따라 이메일 등을 통해 조직화에 성공하였다. 이 모델의 경우 고기술 근로자의 훈련강화와 정보교류를 통해 개인의 교섭력을 높이는 것이 단체교섭보다 노조활동의 주목적이 된다. 물론 이런 모델은 저기술 노동자 조직에는 큰 도움이 안되며, 바로 그러한 이유로 아직은 저기술 노동자가 비정규직의 대다수를 차지하는 우리나라에서 찾아보기 어려운 조직화 유형으로 남아있다.

저기술 비정규직을 위한 조직화 방안에 지역압력단체를 활용하는 방법이 있다. 전미서비스노동조합(SEIU)은 환경미화원을 조직하기 위해 일반시민을 대상으로 한 이벤트와 미디어를 통한 압력을 다양하게 활용하여 성공한 바 있다. 우리나라의 경우 지역을 대상으로 한 비정규직 조직화에 참고할 수 있는 전략이다.

배너와 딘(Banner and Dean, 2000)은 비정규직 일반을 대상으로 한 새로운 이해대표체제의 특성을 아래의 다섯 가지로 요약하여 제시하였다.

첫번째, 지역노동시장을 중심에 둔 조직화 방안이다. 지역기반으로 활동함으로써 비정규직간의 연대 형성은 물론 지역노동시장에 대한 지식을 발전시켜 보다 효율적인 이해대표의 내용을 개발할 수 있다. 두번째, 직종 혹은 업종에 특화된 조직이 바람직한데, 다사용자를 대상으로 교섭을 하고, 또 해당 직종을 중심으로 비정규직의 아이덴티티를 확립하면서 필요한 복지를 제공하고 연대의식을 강화시킬 수 있다. 세번째, 비정규직에 대한 훈련과 경력개발에 대한 관심이다. 궁극적으로 비정규직이 현재 속한 상태에서 벗어나 좋은 직업을 구할 수 있도록 도와주어야 할 것이다. 네번째, 비정규직 노동조합은 저렴한 의료보험과 직장간 이전가능한 연금 등 비정규직이 필요로 하는 서비스를 제공해 줄 수 있어야 한다. 마지막으로, 이러한 노동조합 운동은 궁극적으로 더 넓은 지역사회운동과 연계되어 활성화되어야 한다.

비록 아직 초기단계이긴 하나, 우리나라의 비정규직 조직화 사례도

우리보다 앞서 조직화를 이룬 국가들에서 나타나기 시작하는 새로운 이해대표체제의 특성을 조금씩 보이기 시작하고 있다. 그러나 세번째 이후의 특성, 특히 비정규직이 필요로 하는 훈련과 서비스 제공, 그리고 지역사회운동과의 광범위한 공조활동은 아직 발전의 여지를 많이 남기고 있는 영역이다.

제 6 장

결 론 : 정책과제

제 1 절 비정규직 증가와 ‘노동조합’ 효과

이 연구의 결과는 비정규직 문제가 노사관계와 아주 밀접하게 연결되어 있으며, 그래서 그 해결의 방향 역시 현재 노사관계의 현실 속에서 찾아지는 것이 바람직함을 보여준다.

이론적으로 노동조합의 존재는 기업의 노동비용 인상가능성을 높이므로 기업으로 하여금 노동비용이 적게 드는 고용방식을 확대하고자 하는 유인요소로 작용할 수 있다. 이 보고서에서 실시한 분석에서도 유노조기업에서 비정규직 고용에 더 적극적임을 확인할 수 있었다. 특히 경영진이 노동조합의 활동을 부정적으로 인식할수록 비정규직 고용가능성은 증가하였는데, 이러한 경향은 시장상황 변화가 비정규직 고용증가에 미치는 영향보다도 더 명확하게 나타났다. 실제로 기업은 기업특수적 시장상황을 경쟁적으로 인식하면 할수록 비정규직 고용규모를 줄이는 것으로 드러났다. 이는 시장경쟁력 향상을 위해 기업이 반드시 노동비용 절감만을 추구하는 것은 아니며, 또한 정규직 노동시장의 불충분한 유연성이 비정규직 증가를 촉진한다는 주장을 간접적으로 지지하는 결과이다.

그렇지만 이런 발견에서 노동조합을 비정규직 문제의 원인으로 규

정하는 오류를 범하여서는 안된다. 상대적으로 보호받는 대규모 핵심 사업장의 근로자들과 영세 및 비정규직 근로자들의 분절화는 이미 제2단계 중화학공업 중심의 수출주도 산업화가 본격화되면서 공고화된 현상이다. 핵심 조직노동자들이 노동조합 활동의 중심을 소속된 기업에서의 고용안정과 임금인상의 유지에 두는 이유는 바로 이 1차노동 시장에서의 유연성 부족으로 해고시 재취업의 기회가 거의 없으며, 또한 공공복지의 부족으로 취업탐색기간 동안 들어가는 주택비와 교육비 등 주요 생계비를 감당할 수 없다고 느끼기 때문이다. 따라서 1차노동시장의 유연화는 그에 필요한 적합한 근로복지의 시스템 구축과 적극적 노동시장정책이 선행된 뒤 본격적으로 요청될 수 있을 것이다.

비정규직 문제와 관련된 ‘노동조합’ 효과는 정규직과 비정규직의 노동비용의 격차를 줄여주는 정책도구를 개발함으로써 완화될 수 있다. 그 첫번째는 비정규직에 사회보험을 보장해 주는 것이고, 두번째는 동일가치노동에 대한 균등처우의 원칙을 실행하는 것이다.

근대 복지국가의 정부는 노동시민에게 사회적 시민권을 제공할 의무가 있는 만큼(Marshall, 1950) 시장의 힘으로부터 더욱 자유롭지 못한 비정규직을 정부가 어떻게 보호하고 있는가를 살펴봄으로써 복지국가의 수준을 가늠해 볼 수 있다.

가장 기본적인 보호는 노령과 질병, 실업으로부터 노동시민이 처한 위기를 완화시켜 줄 수 있는 사회보험의 제공이다. 그러나 국민연금·직장정보·고용보험 등에의 비정규직의 가입률은 2002년에도 20%대에 머물러 있다. 국민연금의 대체 혹은 보완제로 사용될 수 있는 퇴직금의 적용률 역시 매우 낮다. 오히려 정규직보다도 더 시장참여와 독립적으로 개인과 가족의 기본적인 생활을 유지할 수 있는 노동력의 탈상품화가 시급한 비정규직에 사회보험의 제공이 이루어지고 있지 않다는 것은 심각한 문제이다. 이로 인한 사용자의 비용절감 효과를 감하기 위해서라도 비정규직의 기본적인 사회보장을 위한 행정지원이 필요하다.

정부는 또한 비정규직의 노동시민으로서의 권리를 노동법 안에서 동일가치노동에 대한 균등처우의 원칙을 실행함으로써 지켜줄 수 있

다. 지나친 정규직과 비정규직의 임금격차는 사용자의 비정규직화 욕구를 더욱 상승시킨다. 비정규직은 현재 정규직보다 더 긴 시간을 일하면서도 정규직의 53%에 못미치는 임금을 받고 일하고 있다. 물론 이들의 업무가 정규직과 완전히 동일한가, 혹은 동일한 가치의 노동인가는 앞으로도 계속 조사되어야 하겠지만, 업무내용상 정규직과 큰 차이가 없는 장기 임시근로직의 사례도 상당수가 이미 알려져 있다(이주희·장지연, 1999). 이를 위해 근로기준법 제5호(균등처우조항)에 고용 형태에 따른 차별금지조항을 추가하고 차별시정기구를 통해 단계적으로 동일(가치)노동 동일임금의 원칙을 구현하는 방안을 마련해야 한다. 현재 근로기준법과 파견법에 있는 균등처우조항은 이를 위반하더라도 아무런 처벌조항이 없으므로 유명무실한 형편이다(조순경, 2000).

제 2 절 비정규직 노사관계 개선을 위한 과제

노동조합의 존재와 노사관계의 성격은 비정규직 고용과 증가에 영향을 미치는 독립변수이기도 하나, 비정규직으로 인해 노동조합의 활동이 변화하고 또 노사관계 자체가 영향받기도 한다.

이 연구의 결과는 기존 정규직 중심의 기업별 노동조합 활동이 비정규직 보호에 그다지 효과적이지 못하였음을 보여준다. 일단 비정규직 조직화의 필요성에 대해서는 대체로 긍정적인 태도를 가지고 있었으나 비정규직을 받아들이는 것을 부담스러워 하는 정규직 노조의 비협조로 확산되기 어려운 형편이다. 사업장 차원의 복수노조 설립이 금지된 상태에서 이들이 독자적인 노조를 기업차원에서 설립하는 것은 매우 어려운 것이 현실이다.

정규직 노동조합이 적극적으로 조직화에 나서는 경우는 주로 직접 고용의 임시·일용직 비정규직 비율이 높은 서비스업에서 관찰할 수 있었는데, 특히 비정규직의 증가로 정규직 노동조합 활동이 위태로울 경우 더 적극적이었다. 그러나 파견이나 용역 등 노동의 외부화 형태

로 비정규직 활용을 하는 제조업체의 경우 이들이 모두 간접고용직이므로 정규직 기업별 노조에의 가입은 원천적으로 봉쇄되어 있다. 이들 기업에서는 정규직과 비정규직의 고용조건의 격차가 매우 커 상시적인 노노갈등의 위험을 안고 있기도 하다.

바로 이러한 이유로 노동조합 상급단체는 산별 노조로의 전환을 통해 비정규직 조직화를 이루고자 노력하고 있다. 분석결과에서도 원하는 조직형태가 산별 노조일 경우 비정규직이 노동조합에 가입하여 더 활발하게 활동하고 있는 경향을 보였으며, 규약과 단체협약에서 비정규직을 정규직 노조의 가입대상으로 규정하는 경우가 기업별 노조인 경우보다 더 많았다. 이런 추세는 역방향으로의 해석도 가능하게 해주는데, 즉 비정규직 문제를 해결하고자 하는 노동조합 지도부의 의지도 산별 조직화를 가속화하는 한 요인이라는 점이다.

그러나 현재 산별 조직화가 진행중인 곳에서도 비정규직의 조직화가 활발히 이루어지는 경우가 드물며, 오히려 직종별 노조, 지역합동 혹은 일반노조 형태로 조직화되는 경우가 더 많다는 점에 주목할 필요가 있을 것이다. 잘 조직된 산별 노조의 건설과 교섭을 통한 비정규직의 조직화가 격차해소의 가능성을 기대하기에는 산별 노조의 발전 속도와 교섭진전이 너무 더디다. 이런 상태에서는 다음과 같은 다양한 노동조합의 전략 속에서 비정규직 문제의 해결이 모색될 필요가 있다.

우선 무엇보다도 법과 제도적 측면에서 비정규직의 조직화를 막고 있는 요인들의 개선이 필요하다. 2006년 말까지 현행법규 적용이 유예된 사업장 단위 복수노조 운영문제와 같이 명백한 제도개선 사항을 해결함은 물론 가능한 한 빨리 노동조합 규약에서 비정규직의 가입자격을 인정해 주어야 할 것이다.

앞에서 언급된 동일(가치)노동 동일임금의 적용은 단체협약을 통한 정규직 노동조합의 노력으로도 어느 정도 이룩할 수 있는 부분이다. 물론 해당 산업 전체에 해당되는 산별 협약의 체결이 보다 더 바람직스러울 터이지만 그것이 어려운 상태에서는 단일기업 내에서라도 정규직과 비정규직의 격차를 줄이는 단체협약의 내용구성과 기본 근로

조건을 비정규직에게 확장하는 작업을 시도해 볼 필요가 있다.

노동조합 상급단체는 또한 지역본부의 활동범위를 넓혀 해당 지역에서 진행되고 있는 지역단위 일반노조의 활동에 대한 지원의 규모를 늘리고, 그 방법을 체계화하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이런 활동을 위하여 지역에 있는 시민단체와의 연대를 도모하는 것도 한 방법이다. 비정규직을 위한 노동조합은 비정규직의 근로조건이나 임금뿐 아니라 장기적으로 비정규직을 탈피하여 안정적인 직업을 찾을 수 있도록 세심한 관심과 정보제공, 그리고 불규칙한 수입으로 인한 생계불안을 해소할 수 있는 복지까지 고려하여 활동하여야 한다.

산별 조직화가 진행되고 있는 업종이나 지역에서는 지역별, 업종별 협의체를 구성하여 비정규직 문제를 논의할 수도 있다. 비정규직 문제는 궁극적으로 그 산업이나 지역의 노동시장에 대한 깊이 있는 이해를 필요로 한다. 비정규직의 정규직 전환과 산업구조조정이 시너지 효과를 일으키기 위해서는 비정규직의 경력개발에 필요한 직업훈련의 내용을 파악하고 실시할 수 있도록 지역의 기술교육기관과 지방자치단체, 사용자단체와 노동조합이 컨소시엄을 구성하여 공동으로 문제해결의 방안을 논의하여야 할 것이다.

참고문헌

- 금속산업노동조합·비정규직노동센터(2001), 『비정규직 조직화와 노동 조건개선을 위한 정책과제』, 미간행보고서.
- 권혜자(2002), 「올해 임투, 정규직-비정규직 임금연대의 지점: 일반적 구속력의 적용과 기업내 협약 최저임금」.
- 김성환(1992), 『비정규노동에 관한 연구』, 한국노동연구원.
- 김승택(2002), 『근로자파견제도의 도입효과 평가 및 개선방안』, 한국노동연구원.
- 김영수(1999), 『전략적 아웃소싱개론』, 고려아카데미출판부.
- 김유선(2001), 「비정규직의 규모와 실태」, 한국노동사회연구소자료집.
- _____(2001b), 「비정규직 규모와 실태: 통계청 ‘경제활동인구조사부가조사’(2001. 8) 결과」, 한국노동사회연구소 자료집.
- 김영진(2002), 「연봉직·파견직·임시직의 활용방안」, 《월간인사관리》 2002년 6월호.
- 김정태(2000), 「비정규근로자 문제’에 대한 경영계 의견」, 미발표문헌.
- 김형기(2001), 「대공장의 비정규직, 사내하청노동자의 선택」, 『현장에 서 미래를』, 제67호. 노동부, “비정규직 노사관계,” (<http://www.molab.go.kr/labor/owa/board2.bottom>).
- _____(2000), 「고용형태에 관한 사업체 실태조사 원자료」.
- 김혜진(2002), 「기업단위 조직화 사례분석」, 『비정규직 투쟁사례분석 토론회 자료집』, 민주노총.
- 노사정위원회(2002), 「비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문(제1차)」, 노사정위원회 홈페이지(www.lmg.go.kr/kor/index2.htm).
- 민주노총(2001), 「비정규노동자와 노동조합」, 민주노총 보고서.
- 박승흡·김주환(2002), 「비정규노동자 조직화운동의 현황과 전망」,

- 『비정규노동』 1월·2월 합본호 Vol. 2, No. 8.
- 박영삼(2002), 「초기업단위 비정규직 조직화 투쟁사례 평가 - 지역(일반)노조를 중심으로」, 『비정규직 투쟁사례분석 토론회 자료집』, 민주노총.
- 배규식·김동배·이주희·이용규·송주연(2001), 「서울대병원 노사관계 진단보고서」.
- 송호근(2002a), 「기업조직과 고용체제의 구조변화」, 『경제와 사회』 겨울호(56호).
- _____(2002b), 「한국과 대만의 노동시장구조의 비교분석」, 『직업과 노동의 세계』, 박영사.
- 안주엽(2000), 「고용형태에 따른 임금결정식의 추정」, 『분기별 노동동향분석』, 한국노동연구원.
- 윤진호(2001), 「비정규노동자의 조직화방안」, 윤진호 외, 『비정규노동자와 노동조합』, 민주노총 총서.
- 이미나(1990), 「이중노동시장과 임금수준으로서의 교육정책」, 송호근(편) 『노동과 불평등』, 나남.
- 이성균(2002), 「노동시장의 유연화」, 경상대학교 사회과학연구원(편) 『신자유주의적 구조조정과 노동체제』, 한울출판사.
- _____(2000), 「경제위기와 공업도시 노동시장의 변화」, 『경제와 사회』 48호.
- 이원희(2001), 「비정규노동의 법적 보호의 새로운 경향」, 『노동법연구』 11호.
- 이주희(2002), 「산별 조직화와 단체교섭구조의 변화」, 한국사회학회 후기 사회학대회 발표논문, 고려대학교.
- _____(2000), 「비정규직 노사관계」, 『분기별 노동동향분석』, 한국노동연구원.
- 이주희·장지연(1999), 「임시·일용 등 불완전한 고용형태의 확산과 우리의 정책과제」 노동부 용역보고서.
- 이코노미스트(2002), 「비정규직도 기업의 중추파워」, 『이코노미스트』.
- 장지연(2001), 「비정규직 노동의 실태와 쟁점」, 『경제와 사회』 제51호.

- 전병유(2002), 「경제위기전후 노동시장 유연성」, 『매월노동동향』 통권 제10호.
- 정이환(2002), 「주변노동자의 동원화·조직화」, 『한국사회학』 34집 겨울호.
- 정진상(2002), 「노사정위원회와 총파업투쟁」, 경상대학교 사회과학연구원(편), 『신자유주의 구조조정과 노동체제의 변화: 쟁점과 과제』, 한울아카데미.
- 조돈희(2002), 「87년 ‘하도급 철폐, 하청의 직영화’투쟁을 듣는다」, 『사내하청노동자』 제2호.
- 조순경(2000), 「비정규노동과 노동정책의 과제」 한국노총홈페이지.
- 주무현(2002), 「경제위기이후 기업별 내부노동시장의 구조변화」, 『산업노동연구』 제8권 1호.
- 통계청(2002), 「9월 고용동향보도자료」.
- 한국노동연구원(1997), 『분기별 노동동향분석』, 제10권 4호, 한국노동연구원.
- 한국사회학회(1999), 『SPSS 사회조사분석』, SPSS출판사.
- 한국은행(2000), 『1999년중 금융구조조정 주요내용』, 한국은행보고서.
- 홍주환(2001), 「비정규직 노동자 실태 및 의식조사결과」, 윤진호 외, 『비정규 노동자와 노동조합』, 민주노총 총서.

- Abraham, K. G., and Susan K. Taylor(1990), “Firm’s Use of Outside Contractors,” Working Paper, University of Maryland.
- Atkinson, J.(1985), “Flexibility or Fragmentation?,” *Labor and Society* 12:1.
- Benner, Chris, and Amy Dean(2000), “Labor in the New Economy: Lessons from Labor Organizing in Silicon Valley,” in eds., Carre, Francoise et al. *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA Series.

- Blanpain, R.(1999), *Non-standard Work and Industrial Relations*, Kluwer Law International.
- Cobble, Dorothy Sue and Leah F. Vosko(2000), “Historical Perspectives on Representing Nonstandard Workers,” in eds., Carre, Francoise et al. *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA Series.
- Cordova, Efren(1986), “From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major shift in the Evolution of Labor Relations?,” *International Labor Review*, 125:6.
- Doeringer, P. B. and M. J. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington.
- Edwards, Richard(1979), *Contested Terrain*, Basic Books.
- Harrison, B.(1997), *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexibility*, Guilford Press.
- Lindbeck, P and E. Snow(1988), *The Insider-Outsider Theory*, Princeton University Press.
- Marshall, T. H.(1950), *Citizenship and Social Classes*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nester, John, William Wasserman, and M. H. Kutner(1989), *Applied Linear Regression Models*, IRWIN.
- Osterman, Paul(1987), “Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets,” *Industrial Relations* 26.
- Regini, Mario(2000), “The Dilemmas of Labor Market Regulations,” in *Esping-Andersen(ed.), Why Deregulate Labour Market*, Oxford University Press.
- duRivage, Virginia L.(2000), “New Thinking on Worker Group’s Role in a Flexible Economy, in eds., Carre, Francoise et al. *Nonstandard Work: The Nature and Challenge of Changing Employment Arrangements*, IRRA Series.

Uzzi, Brian, and Zoe I. Barsness(1998), "Contingent Employment in British Establishments: An Organizational Determinants of the Use of Fixed-term Hires and Part-time Workers," *Social Forces* 76:3.

◆ 執筆陣

- 이주희(한국노동연구원 연구위원)
- 이성균(울산대 사회학과 교수)

비정규직 노사관계

▪ 발행연월일	2002년 12월 13일 초판 2003년 4월 25일 재판
▪ 발 행 인	이 원 덕
▪ 발 행 처	한국노동연구원 ☐15☐0-☐01☐0 서울특별시 영등포구 여의도동 16-2 중소기업회관 9층 ☎ 대표 (02) 782-0141 Fax (02) 786-1862
▪ 조판 · 인쇄	주식회사 천세 (02) 2272-2727
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제13-155호