

이랜드 사태, 어떻게 볼 것인가?)

김승욱 중앙대 경제과 교수,
기독교학문연구회 회장

기독교 기업 이랜드가 비정규직 갈등의 집단 대리전에 연루되어 우려를 낳고 있다. 이랜드 그룹 계열사 노조들은 비정규직의 정규직화를 주장하며 매장 점거 농성을 하여 영업활동이 중지되었고, 민주노총, 민주노동당, 그리고 일부 사회단체 등 진보진영은 추가세하여 이랜드의 비도덕성을 비난하고 있다. 1980년에 두 평짜리 옷 가게에서 시작해 기독교 정신을 내세우며 성장에 성장을 거듭해 27년 만에 재계 30대 그룹(공기업 제외)으로 성장해 기독교 기업의 모범으로 알려진 이랜드는 이번 사태로 도덕성에 큰 상처를 입었을 뿐만 아니라, 그 비난이 기독교계까지 확산되고 있다. 노조측에서는 지난 6개월 동안 400여명의 비정규직 노동자들이 해고되었으며, 평화적으로 할 수 있는 방법은 다 했다고 주장한다. 반면에 회사측에서는 부당해고는 전혀 없었으며, 임금협상이 끝나지 않은 시점에 갑자기 노조가 대화를 거부하며 불법 파업을 벌이며 매장점거에 나섰다 고 주장한다. 누구의 말이 옳은가? 과연 비정규직 문제의 본질은 무엇인가? 이랜드는 사세 확장을 위해서 가난한 비정규직을 착취하고 있는 것인가? 가난한 자를 돌보라는 성경적 명령을 기업 활동에서 어떻게 실천해야 하는가? 이러한 문제를 생각해보고자 한다.

비정규직 보호법

우리나라 전체 임금 근로자의 37%인 577만 명이 파견제와 기간제 근로자로 소위 비정규직 노동자들이다. 정부는 이들을 보호하기 위해서 4년간 노사간의 협의 끝에 기간제 노동자 보호법, 파견제 노동자 보호법, 및 노동위원회법 등 소위 '비정규직 보호법'이 작년 11월 30일 통과되어 금년 7월 1일부터 시행에 들어갔다. 이 법안의 주요 내용은 첫째, 정규직과 비정규직의 차별을 철폐하고, 둘째, 300인 이상 사업장의 경우 2007년 7월 1일 이후 계약한 비정규직 근로자들은 2년이 지나는 2009년 7월 1일 이후에는 모두 정규직화 하라는 것이다. 그리고 차별을 하면 노동위원회 조사를 통해 강제적으로 시정을 할 수 있도록 하고 있다.

이 보호법의 핵심은 차별을 막는 것인데, 이에 세 가지 방법이 있다. 첫째는 비정규직을 모두 정규직으로 전환해 임금인상과 고용안정을 모두 해주는 것이다. 이것이 바로 노조측에서 주장하는 것이다. 그러나 지불능력이 없는 기업들은 하고 싶어도 할 수 없다.

두 번째 방법은 정규직 임금을 덜 올리고 비정규직의 처우를 개선하는 것이다. 지난 7월 7일 병원 노사는 정규직 임금 인상분의 3분의 1을 비정규직의 정규직화와 처우개선에 사용하기로 합의하여 임금 인상분 300억 원으로 5,500여명의 비정규직 간호사와 의료기사에게 혜택을 주기로 했다. 강순희 청와대 노동비서관도 정규직의 양보가 절대적으로 필요하다고 했다. 사실 정규직 노조가 조금만 양보하면 비정규직에 도움을 줄 수 있다. 비정규직이라도 노조에 가입만 하면 동등한 단체협약의 적용을 받기 때문에 비정규직이 받지 못하는 복지 후생비를 받을 수 있는데, 일부 노조에서는 비정규직은 노조에 가입하지 못하게 하고 있다. 사실 비정규직 차

1) 이 글은 <빛과 소금> 2007년 8월호에 게재된 글입니다.

별 시정은 정규직 노동자도 함께 양보하고 노력해야 하는 것이다.

위의 두 가지 방법이 모두 되지 않을 때, 비정규직 차별을 막을 수 있는 세 번째 방법은 외주를 주는 방법(outsourcing, 간접고용)이다. 이 경우 일단 기업으로부터 해고가 되었다가 다시 외주를 맡은 중소기업에 재취업이 되게 된다. 이 외주방식도 노조에서는 반대를 하고 있다. 결국 방식만 바뀔 뿐 비정규직에 대한 차별이 존속하게 되므로 법의 취지에 어긋난다는 것이다.

경영자총협회는 비정규직 보호법이 기업의 지불능력을 고려하지 않은 조치라고 반대했다. 지불능력이 없는 기업들은 결국 비정규직들을 줄이거나 외주를 줄 것이므로 오히려 비정규직의 고용이 더욱 불안해 질 것이라고 주장했다. 사측의 반대에도 불구하고, 법이 시행되자 우리은행과 신세계는 직무급제를 도입하여 비정규직 근로자들을 전원 정규직으로 전환하였다. 근속연수에 따라 임금이 결정되는 연공제 대신, 직무의 성격과 난이도에 따라 차등을 하는 직무급을 도입하면 차별에 따른 논란이 줄어들다. 신설된 직무급은 기존 정규직 직급에 비해 임금은 낮지만 정규직이기 때문에 고용을 보장을 받으며, 복리후생비도 정규직과 동일하게 적용을 받는다. 우리은행과 신세계 비정규직 근로자들은 큰 불평 없이 이 제안을 수용했다.

이랜드의 경우

비정규직이 약 3,000명으로 전체 직원의 거의 절반에 가까운, 이랜드 그룹의 (주)홈에버도 비슷한 방법을 사용했다. 직무급을 신설 하고 임금은 오히려 6% 인상시켰다. 그럼에도 불구하고 노조의 반대에 봉착했다. 회사측은 계약이 2년 경과된 1,100명에 대해 6월 19일에 정규직 입사지원서를 받았다. 그 결과 600명이 신청을 했고, 회사는 심사 후 그 중 521명을 정규직 직원으로 합격을 시켰다. 노조측에서는 심사도 하지 말고 전원 정규직화하라고 주장한다. 그러나 회사측에서는 정규직은 경쟁률도 높고 자격 요건이 다르기 때문에 심사는 불가피하다고 주장한다.

더 큰 문제는 직무급제에 반대하며 정규직 전환 신청을 아예 하지 않은 500명이다. 이들은 직무급제는 무늬만 정규직이지 실제로는 차별이 존재하므로 '가짜 정규직'이라며 수용을 못하겠다고 하고 있다. 이들은 임금을 기존의 정규직과 동등하게 달라고 요구한다. 이들은 부당하게 해고당했다고 주장하며, 현재 매장점거에 나서고 있는 반면에, 회사측에서는 이들에게 정규직으로 전환될 수 있는 기회를 주었음에도 불구하고 무리한 요구를 하며 스스로 거절한 것이고 회사는 해고통보도 하지 않았다고 주장한다.

한편 이랜드는 (주)뉴코아의 경우에는 다른 방식을 사용했다. 뉴코아는 총 2,038명의 직원 중에 비정규직은 약 10% 정도에 불과하며, 이직률이 높다는 특성으로 인해서 뉴코아에 대해서는 정규직 전환 대신에 외주도급체제가 합리적이라고 판단하고, 지방 점포부터 단계적으로 지난 6월 30까지 95% 외주화를 진행시켰다. 비정규직 근로자들 중에 아웃소싱 업체에 채용을 희망하면 100% 재취업하도록 조율하였고, 직원의 처우도 비정규직원으로 근무할 때 보다 크게 개선되도록 했다. 총 223명의 계약직 계산원 중 82명은 이미 4월 21일에 외주도급에 동의하였고, 10명은 개인사정으로 퇴사했다. 여기서 문제가 되는 것은 용역전환에 반대한 78명이다. 회사는 이들을 영입지원부서로 배치전환 했으나, 이들은 배치전환에도 반대하고 있다. 그리고 회사는 계약 기간이 만료되었다는 53명은 자신들이 해고당했다고 주장하고 있다. 회사는 정규직 전환 유예기간이 2년이 남아있음에도 불구하고 법을 준수하기 위해 합리적인 조치들을 했으며, 이에 노조도 크게 반발하지 않았는데, 비정규직

법 시행을 앞두고 갑자기 노조가 아웃소싱 자체를 문제 삼기 시작하며, 대화를 거부하고, 불법투쟁의 길로 가기 시작했다고 주장한다.

매장 점거사태의 전개

홈에버가 주축인 이랜드일반노조는 2007년 임금협상 중에 사측의 임금인상안이 제출되지 않은 단계에서 중앙노동위원회에 조정신청을 하고 임금인상과 별도사항인 비정규직 외주화 중단 및 비정규직의 정규직화를 요구하며 6월 9일부터 부분파업을 시작으로 불법투쟁에 들어갔다. 이것을 불법이라고 하는 이유는 임금협상이 종료되지 않은 시점에서 파업을 했기 때문이다. 결국 6월 30일에 노조 조합원 1,200여명이 홈에버 상암점의 1, 2층을 완전히 점거하고 농성을 시작했다. 뉴코아노조도 유사한 요구를 하며 7월 8일 조합원 250명이 강남점을 점거하여 농성을 벌였다. 이들 노조원들은 이랜드 홈에버가 세계 제일의 노동착취 유통회사라고 주장하며, 비정규직을 아예 없애는 것이 차별시정이라고 항의했다. 이에 민주노총 이석행 위원장은 농성장을 방문하여 이랜드 그룹 전국 매장에서 집중타격투쟁 등 점거 농성을 전개할 것이라고 밝혔고, 이로 인해 12개 매장의 영업을 중단되는 초유의 사태가 발생했다. 그리고 민주노동당의 권영길, 단병호 의원이 조합원들과 동숙하였다. '민주사회를 위한 변호사 모임' 과 전국교수노조 등은 실태조사를 통해, 이랜드가 계약직 근로자들의 계약기간을 아무런 기준 없이 일방적으로 정했으며, 지난 6월에는 백지 계약서에 서명을 요구했으며, 근로계약서를 교부하지 않아 노동부의 시정지시를 받은 일도 있다고 비난했다. 또한 민주노총에서는 비정규직의 임금수준이 최저임금에도 미치지 못한다고 하며 하루 종일 서서 근무하고 밥도 서서 먹는 등의 착취를 당하고 있는데 정규직에 비해 같은 업무를 함에도 불구하고 턱없이 낮은 박봉을 받고 있다고 주장하고 있다. 이랜드 그룹의 경우 2003년부터 데코, 뉴코아, 해태유통, 김스 클럽, 한국 까르프 등을 인수하였는데 수조원을 들여 이러한 기업들을 인수할 수 있는 여력이 있음에도 불구하고 그리고 수십억 원의 기부나 현금을 하면서 근로자들을 낮은 임금으로 착취하고 있다고 주장하고 있다.

이러한 노측의 주장에 대해 경총에서는 비정규직의 월평균 임금은 정규직의 64%에 불과하지만, 최저임금 보다는 더 많이 주고 있다고 주장을 한다. 최저 임금은 시간당 3,480원으로 주당 44시간 근무한 것으로 계산하면 월급이 약 67만원 정도인데 비해, 비정규직의 평균 급여는 월 127만원이라고 한다. 또한 동일노동에 대해서도 뉴코아의 경우 계산원의 약 20%가 비정규직이었는데, 정규직 근로자들은 근속연수가 최소한 3-4년으로, 비정규직 근로자에 비해서 근속연한이 길기 때문에 더 높은 임금을 받는 것은 당연하며, 정규직 근로자들은 이직률이 높은 비정규직 근로자들을 교육도 시키고 관리도 해야 하기 때문에 같이 근무해도 동일노동이라고 볼 수 없다고 주장한다. 이랜드 그룹은 기업의 인수합병에 대해서 지불능력이 있어서가 아니라 경영능력이 있어서 가능했던 것이라고 주장을 한다. 기업이란 당장 돈이 많아서 하는 것이 아니기 때문이다. 오히려 이제 리모델링을 마치고 이제 본격적으로 영업을 시작하려고 하는 시점이어서 회사로써는 모든 비정규직의 처우를 일시에 대폭 향상시킬 여력이 없다고 주장한다.

평가

과연 누가 옳은가? 문제의 핵심은 노동자들의 요구수준과 기업의 지불능력에 차이가 있다는 것이다. 과연 기업이 근로자들이 만족할 만한 수준의 임금수준을 지불할 능력이 있는지 없는지 어떻게 판단해야 하는가? 이를 예측한다는 것은 매우 어려운 일이다. 지난 영업실적은 회사가 밝히도록 되어 있으니 알 수 있지만 앞으로 어떻게 될 것인가는 알 수 없다. 이를 알 수 있으면 주식투자도 큰 돈을 벌 수 있을 것이다. 기업규모로 판단할 수 있는 것도 아니다. 작은 기업이라도 유망한 알짜 기업이 있고, 한국에 진출한 까르프가 손 털고 나가듯이, 대기업이라도 얼마든지 도산할 수 있다.

이에 대해서 시카고학파의 태두, 프랭크 나이트(Frank Night) 교수는 기업을 불확실성에 대응하는 방법이라고 정의를 내렸다. 일반적으로 위험과 같이 장래에 일어날 수 있는 불확실성에 대처하기 위해 보험을 든다. 보험으로 위험에 대처하기 위해서는 적어도 사고의 발생 확률을 계산할 수 있어야 한다. 그래야 어느 정도씩 부담할지 계산할 수 있기 때문이다. 그런데 기업 활동에 따르는 불확실성은 확률을 계산할 수 없다. 기업의 성패를 결정하는 요인은 너무나 다양해서 비슷한 유형이 없으므로 프랭크 나이트는 기업 활동이야말로 확률을 계산조차 할 수 없는 완전한 불확실성의 세계라고 말하고 있다. 이러한 확률조차 알 수 없는 완벽한 불확실성의 세계에서, 불확실성에 따르는 위험을 피하려는 자들이 피고용자이고, 위험을 감수하는 자들이 사용자라고 정의를 내렸다. 기업가는 이러한 위험감수의 대가로 기업 활동의 이익 중에 고정비용을 제외한 남은 이익을 모두 가질 수 있는 잔여청구권만을 가지게 된다. 따라서 기업가란 손해를 보더라도 자신이 책임을 지고, 이익을 보더라도 자신이 그 이익을 갖는 자이며, 불확실한 미래에 대해서 비전과 확신을 가진 모험가라고 정의를 내렸다.

이렇게 기업이란 본질적으로 불확실의 세계인데, 법으로 일시에 엄청난 비용 인상을 수반하는 비정규직의 정규직화를 획일적으로 강요하는 것은 기업활동의 불확실성을 너무 무시하는 소치이다. 게다가 정규직의 양보도 안하고, 새로운 직무급을 만드는 것도 안된다고 하고, 합법적인 외주화마저 부정하면서 획일적으로 일거에 엄청난 비용상승이 동반되는 비정규직 철폐 요구는 기업을 하지 말라는 것과 다를 바가 없다.

노조에서는 비정규직 계산원들이 하루 종일 서서 근무하고 밥도 서서 먹는 등 열악한 근무여건에 대해서 강조한다. 물론 다른 정규직 근로자들에 비해서 열악한 것은 사실이다. 그러나 과거에는 경제적으로 어려운 사람들은 재래시장에서 쪼그리고 앉아서 직접 물건을 떼어다가 하루 종일 팔았다. 이제는 그래도 작업환경이 나은 계산대에서 계산하는 일만 하면 된다. 이것이 분업의 효과고 대형 매장이 들어선 덕분이다. 또한 소비자의 입장에서 보면 인건비 부담이 높은 정규직원들만 써야한다면 기업은 비용을 줄이기 위해서 결국 계산원의 숫자를 줄이거나 제품의 가격을 높일 수밖에 없을 것이고, 그렇게 되면 장사가 안되어 손님도 줄 것이고, 장기적으로는 그나마 비정규직이라도 일하고자 하는 일자리가 줄어들 것이고, 소비자의 입장에서는 계산을 하려면 이제 수 십 미터의 줄을 늘어서야 하는 불편이 따를 것이다. 비정규직을 보호한다는 것이 그렇게 쉽게 아무런 희생 없이 되는 것이 아니다. 복잡하게 분업화되어 있는 시장경제 체제에서 단순한 의도 하나로 쉽게 해결되는 것이 아니다.

세상에는 의도와 취지가 좋다고 항상 결과가 좋은 것은 아니다. 공산주의도 만민이 평등한 사회를 건설하겠다는 좋은 의도에서 출발하였다. 그런데 인간의 본성과 현실을 무시한 이상은 참혹한 결과를 가져올 뿐이다. 반면에 아담 스미스가 지적한 바와같이 자신의 이익을 위한 상인의 활동이 사회에 유익을 가져오기도 한다. 금번 비정규직 보호법도 사회적 약자인 비정규직 근로자들을 보호한다는 취지는 매우 좋은 것이다. 그런데 그것

을 실현시키는 방법에 있어서 기업의 지불능력을 고려하지 않고 획일적으로 강제한다고 되는 것이 아니라는 것을 인정해야 한다. 그리고 회사에게만 무리하게 요구할 것이 아니라 기존의 정규직들도 자신의 임금상승률을 자제하고 그 혜택이 비정규직에게 돌아갈 수 있도록 양보를 해야 주장과 행동이 일치할 것이다.

기독교 기업을 표방하는 이랜드가 수십억의 현금도 하고 기부를 할 돈이 있으면서 왜 비정규직 임금을 착취 하느냐고 노조의 주장은 일리가 있다고 본다. 기업의 사회적 봉사보다 종업원에 대한 처우 개선이 우선이다. 자신의 근로자들에게 최대의 대우를 해 주고 여력이 있으면 그때 사회에 헌납해야 한다. 요즘 우리나라에서는 사회에 큰 돈을 기부해야 기업의 사회적 책임을 다한 것으로 생각하는 사람들이 많은데 그것은 잘못된 것이다. 기업이 기부를 많이 하면 그것은 비용으로 전가되어 결국 기업의 경쟁력을 떨어뜨려 장기적으로는 기업의 고용능력을 떨어뜨리고 근로자의 임금이 떨어질 수밖에 없다.

물론 개인적으로 부자인 기업가는 사회적으로 기부를 많이 해야 한다. 기업가뿐만 아니라 정치가든 의사, 변호사 등 전문인이든 부자들은 기부나 현금을 많이 하는 것이 성정적이다. 부자들이 많이 해야 한다고 해서 기업이 사회 기부를 많이 하라는 것은 잘못된 주장이다.

이랜드의 사세 확장에 대해서 일부 기독교인들이 비판을 한다. 기독교 기업의 목표를 양적인 성장에 두는 것은 물질주의에 물든 것이라고 한다. 물론 근로자들을 착취하고 오직 기업의 성장만을 꾀하는 것은 비성정적이다. 그러나 현대 자본주의 시대에 착취하고 싶다고 착취가 되는 것도 아니고 성장을 하고 싶다고 성장이 되는 것도 아니다. 이랜드가 부도위기를 벗어나서 오늘날 크게 성공할 수 있었던 요인으로 박성수 회장의 지식경영을 꼽는다. 지식경영이란 지식을 만들고 서로가 공유해 새로운 지식을 창조해 시너지 효과를 얻는 것이라고 말한다. 지식이 있을 때 성과가 있을 것이라고 인식하고 새로운 현장 업무 지식을 창출한 직원에게 지식 어워드 등의 격려를 하고, 이것을 지식물에 넣어서 공유하게 함으로써 새로운 지식을 회사 내에 확산시킴으로써 생산성을 높였다. 기업의 성장이 곧 착취의 결과라는 마르크스식의 오류에서 벗어나야 한다.

앞으로 해결 방법

정규직화의 부담을 몽땅 떠 앉으라는 것은 무리이다. 이러한 사태가 발생한 것은 비정규직법의 무리한 시행에 근본 원인이 있다. 노사가 모두 불만인 비정규직법을 무리하게 시행하여 분규의 원인을 제공한 노동부는 속 빠졌다. 노동부가 장관까지 나서서 중재를 시도했으나 효과가 없었다. 노동자 보호에 가장 적극적인 독일도 비정규직의 사용기간을 4년으로 보장하고 있는데 우리나라는 2년으로 이번엔 정했다. 앞으로 이 기간을 늘리는 방향을 검토해야 할 것이다. 앞으로 이 법이 중소기업으로 확대가 되면 비정규직을 직접고용하는 대신, 외주화 등의 간접고용이 확대될 것이다. 그러면 더욱 혼란스러워질 수 있다. 근로자들의 처우는 법으로 강제한다고 되는 것도 아니고, 단결하여 투쟁한다고 얻어지는 것도 아니다. 경제활동이 활발하게 일어나서 고용기회가 확대될 때 근로자들의 교섭력이 증대되고 임금과 근로조건이 개선된다는 점을 잊지 말아야 한다.