

:

()

가
가 5

1

가

가

: , , , , ,

2008. 7. 11 ; 2008. 8. 21 ; 2008. 8. 23 .

* 세 명의 익명의 심사자의 지적에 감사를 드린다. 그러나 모든 잘못은 본인에게 있음을 밝힌다.

| | |
|------|---|
| I. | |
| II. | |
| III. | |
| IV. | : |
| V. | |

I.

참여정부는 양극화 해소를 국정의 중요한 목표로 설정하고, 비정규직 근로자를 보호하기 위해서 ‘기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘파견 근로자 보호 등에 관한 법률’ 그리고 ‘노동위원회법’ 등 비정규직 관련 3개 법률(이하 비정규직 보호법)을 제정하여 시행하였다. 그럼에도 불구하고, 대기업과 중소기업 간에 그리고 정규직과 비정규직의 임금격차는 더 커지는 등 노동시장 양극화가 심화되었다(통계청, 2008). 그리고 비정규직 문제는 오히려 악화되었다. 이랜드, 코스콤,¹⁾ KTX,²⁾ 기륭전자³⁾ 등 수년에 걸친 비정규직

1) 코스콤이 2007년 5월에 파견 노동자를 도급계약으로 전환하자 파견근로자들은 코스콤을 상대로 쟁의 조정 신청을 했다. 중앙노동위원회는 코스콤의 원청 사용자성을 부정하였으나 노동부는 이를 불법파견으로 판단하고 검찰에 송치하였고, 법원에서는 2008년 7월에 비정규직 66명을 코스콤 직원에 해당한다고 판결을 했다. 이에 코스콤 비정규직부는 회사측에 교섭을 요청했지만 회사측에서는 항소를 했기 때문에 법원에서 최종 판결을 내릴 때까지는 협상을 하지 못한다고 주장하여 비정규직 갈등이 2008년 8월 현재 300일이 넘도록 지속되고 있다.

2) 철도공사는 6200억에 이르는 연간 적자를 줄이기 위해 KTX 여승무원들을 자회사인 한국철도유통(구 흥익회)에 위탁 계약하는 방식으로 고용했다. 그 후 여승무원들은 (주)관광레저로 다시 코레일투어 서비스로 소속이 변경되었다. KTX 여승무원들은 철도공사에 직접고용을 요구하며 2006년 2월 이후 파업을 벌였으며, 그 해 5월에 280명이 계약이 만료되었다. 이 분규는 2008년 8월 현재 870일이 넘도록 계속되었다.

노동자들의 장기 농성이 해결되지 않고 있다. 그리하여 비정규직 문제를 둘러싼 노사갈등은 2005년 이후 한국 경제가 당면하고 있는 가장 심각한 노사갈등이 되었다(은수미 2006). 그런데 정부는 비정규직 문제는 노사 자율에 맡겨야 한다는 입장을 보이고 있어 갈등해소에 소극적인 입장을 보이고 있다.

이러한 가운데 비정규직을 둘러싼 갈등이 기독교계에도 부정적인 영향을 미치고 있다. 그 이유는 기독교는 약자에 대한 배려와 사랑을 강조하는데, 기독교 정신으로 운영하는 대표적 기독교 기업 중의 하나인 이랜드 그룹에서 비정규직 갈등이 400일이 넘도록 장기화되고 있기 때문이다. 기독교 내부에서도 진보적 성향의 교회들은 이랜드 불매 운동을 주장할 정도로 비판적이다(박지훈 2008). 한국기독교교회협의회 정의평화위원회를 비롯해 전국목회자정의 평화실천협의회, 기독교사회선교연대회 등 기독교 단체들이 '이랜드 비정규직 문제 해결을 위한 기독교대책위원회'를 구성하여 문제해결을 촉구하기도 했다. 반면에 기독교계의 보수성향의 교회에서는 노동계의 잘못을 지적한 서경석(2007)은 이랜드 갈등이 생긴 이유는 기독교 기업이 윤리적인 비난에 약하다는 점을 이용하여 민주노총이 집중적인 공격을 했기 때문이라고 주장한다. 이렇게 기독교계 내부에서도 이랜드 갈등을 보는 시각이 상반되기 때문에 기독교계가 갈등해소에 도움이 되지 못했다.

-
- 3) 위성 라디오와 내비게이션을 생산하는 기륭전자(주)는 전체 근로자 300명 중에 290명이 계약직과 파견직이었다. 이들 중에 200여명이 2005년 7월에 노동조합을 결성했다. 회사가 이들을 집단해고 하자, 노조는 전면 파업에 돌입했고, 회사는 그해 10월에 직장폐쇄를 선언하고 2006년 3월에 회사 경영권을 매각했다. 이러한 과정에 회사는 매출액이 2004년에 1,700억 원에서 2007년에는 447억 원으로 감소했다. 수지는 220억 흑자에서 269억 원 적자로 바뀌었다. 2008년 8월 현재 회사 경영권은 세 번째 이전되었으며, 대표이사는 4번 바뀌었고, 모든 생산라인은 중국으로 이전하였고, 본사 사옥과 부지도 매각되었다. 노조는 55일간 공장점거농성, 식발투쟁, 30일간 단식농성, 3보1배, 고공농성 등을 했으며, 회사는 노조원들이 업무를 방해했다며 54억 원의 손해배상 청구소송을 했다. 김소연 분회장과 유흥희 조합원은 두 달이 넘도록 단식농성을 벌였으며, 총 분규기간은 2008년 8월 현재 1,095일이 넘었다. 이 갈등으로 회사와 노조 모두 망하게 되었다.

비정규직 문제를 어떻게 해결하는 것이 기독교 정신에 부합되는 것인가? 이 논문은 이러한 질문에 답함으로써, 이러한 갈등으로 기독교계가 비난을 받지 않도록 하는데 목적이 있다. 이것을 판단하는 것이 용이하지 않기 때문에 기독교계 내부에서도 이를 보는 시각이 다양하다. 약자에 대한 배려를 강조하는 기독교 정신에 비추어보면 비정규직 근로자를 최대한 보호하는 것이 바람직하다. 반면에 비정규직의 보호를 위한 인건비 상승은 기업의 가격경쟁력을 약화시키고 그로 인해서 실업자를 양산할 수 있다는 현실적인 문제가 발생한다. 취업자인 비정규직 근로자를 지나치게 보호하면 사회적으로 더 취약 계층인 실업자들이 직장을 얻을 기회가 낮아지기 때문에 비정규직 보호에 대한 평가가 쉽지 않다. 이 논문에서는 이에 대한 판단을 위해 노사 양측의 비정규직에 대한 주장과 견해를 정리하고, 어느 편의 주장이 옳은지에 대한 기독교적 판단기준을 제시한 후에 이 기준을 가지고 이랜드 갈등의 사례를 가지고 비정규직 갈등에 대한 기독교적 평가를 제시하고자 한다.

지금까지 기독교 세계관과 노동문제를 연결시킨 연구는 주로 기독교 노동관에 관한 것이었다(김재영 편, 1989; 유해신, 1991; 손봉호, 1991; 김승욱, 1996, 김승욱·유해신, 2002). 그리고 기독교적 노사관계에 관한 연구들도 상당수 있지만(김치선, 1987; 엄요섭, 1987; 전대련·노동조 편, 1985; 조선원, 1985; 한홍순, 1985; 김승욱, 1992), 이들의 연구들은 대부분 특정 문제에 대한 것이라기보다는 기독교적 입장에서 노사관계를 어떻게 평가해야 하는지, 그리고 노사분규에 대한 기독교적 입장을 정리한 것들이었다. 비정규직 문제와 관련해서는 한국노동연구원 등에서 보고서들이 발표되었고(안주엽·김동배·이시균, 2003; 어수봉·윤석천·김주일, 2005), 경영자 총협회 등 재계와 민주노총 등 노동계에서도 각자의 입장이 발표되었다(권혁철, 2006; 경영자총협회, 2008; 대한상공회의소, 2008; 전국민주노동조합총연맹, 2008). 또한 노동경제학회에서도 비정규직 임금 격차에 대한 연구가 있었다(안주엽, 2001; 이인재, 2006; 남재량, 2007). 그러나 기독교적 입장에서 비정규직 갈

등에 대해 내린 평가는 많지 않다. 일부 기독교계의 비학술지에서는 다루어졌지만 학술 논문 수준에서는 구체적인 사례연구가 이루어지지 않았다(김승욱, 2007).

이 논문에서는 서론에 이어 제 II절에서는 비정규직에 대한 정의와 실태 그리고, 왜 우리나라에서 비정규직 근로자가 최근에 급증하게 되었는지에 대한 노사 양측의 주장을 정리한다. 그리고 비정규직 보호법을 둘러싼 노사 양측의 견해의 차이 그리고 이 비정규직 보호법의 시행에 대한 노동계와 재계의 반응을 정리했다. 그리고 제 III절에서는 노사갈등 해소를 위한 기독교적 판단 원칙을 제시하고 제 IV절에서는 이 원칙을 비정규직 문제에 어떻게 적용할 수 있는지를 이랜드 갈등을 중심으로 제시한다.

II.

1.

우리나라에서 널리 사용되는 비정규직이라는 용어는 일본에서 약간 사용될 뿐 세계적으로 잘 사용되지 않는 용어이며, 국제적으로도 통일된 기준이 없다. OECD에서 사용되는 임시직 근로자(temporary worker)⁴⁾와 시간제 근로자(part-time worker) 개념이 이와 유사한 개념이다. 한편 국제노동기구(ILO)는 비정규고용(Non-regular employment)을 임시직(temporary)과 일용직(casual), 가내(home-based), 파견·도급노동자로 보고, 훈련과정에 있는 노동자와 계절적 고용을 추가할 수 있다고 보고 있다(전국민주노동조합총연맹, 2008). 이렇게 비정규직의 정의가 통일되지 않았기 때문에 국제적인 비교가

4) 여기서 임시직 근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절 근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함한다(노동부 홈페이지).

어렵다.

우리나라 안에서도 비정규직의 정의에 대해 노동계와 정부가 의견의 일치를 보이지 못하고 있다. 우리나라에서 비정규직에 대한 논의는 2000년부터 시작되었다. 노동부와 통계청은 각자 전문가 회의를 통해서 비정규직에 대한 각계의 정의를 종합하였다. 통계청은 2000년 8월에 전체 근로자를 대상으로 매월 조사하는 ‘본조사’와 별도로 제1차 「경제활동인구조사」 부가조사를 발표하였다(안주엽·조준모·남재량, 2002). 그리하여 매년 8월에 비정규직 근로자만을 대상으로 조사하는 ‘부가조사’를 발표하고 있다.

한편 노사간의 비정규직 정의에 대한 합의를 위해서 노사정위원회에 ‘비정규직근로자대책특별위원회’가 신설되어 비정규직의 정의에 대한 연구를 하였다. 그리고 노동부는 2002년 5월에 노사정위원회에서 합의에 따라서 통계청에서 발표하는 「경제활동인구조사」의 부가조사만을 비정규직으로 규정하기로 하였다. 여기에는 첫째, 고용의 지속성이 없는 한시적(기간제, 계약제) 근로자⁵⁾, 둘째, 근로시간이 짧은 시간제(파트타임 또는 단기간) 근로자,⁶⁾ 셋째 여러 가지 형태의 비전형근로자가 포함된다. 이 비전형근로자는 근로제공방식에 따라 분류되는데, 파견근로자,⁷⁾ 용역근로자,⁸⁾ 특수고용종사자,⁹⁾ 가정내

5) 한시적 근로자에는 근로계약기간이 정해진 근로자는 물론이고, 근로계약기간이 정해지지 않았더라도 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자도 포함된다.

6) 기간제 근로자와 단기간 근로자의 차이점은 기간제 근로자는 근로계약기간과 근로의 지속성을 기준으로 하는 용어임에 반해서, 단시간 근로자란 근로시간을 기준으로 하는 개념이다.

7) 파견근로란 “입금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하는 안는 경우를 말한다. 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 형태”를 말한다(노동부 홈페이지, “비정규직의 정의”).

8) 용역근로란 “용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태”를 말한다(노동부 홈페이지, “비정규직의 정의”).

근로자,¹⁰⁾ 일일(호출)근로자¹¹⁾ 등이 포함된다.

반면에 노사정위원회를 탈퇴한 민주노총은 ‘본조사’를 기준으로 비정규직을 분류하고 있다.¹²⁾ ‘본조사’는 근로자를 종사자의 지위에 따라 ‘상용직’, ‘임시직’, ‘일용직’으로 분류한다. 상용직이란 1년 이상의 고용기간을 정한 경우나, 고용기간을 명시하지 않았을 경우에는 퇴직금·상여금을 지급받고 회사의 인사규정에 의해 채용되는 근로자를 말한다. 이 상용직 이외에는 임시직과 일용직으로 분류되는데 임시직은 계약기간이 1개월 이상에서 1년 미만, 일용직은 1개월 미만인 근로자를 말한다. 노동계에서는 본조사의 임시직과 일용직뿐만 아니라 상용직 근로자 중에도 부가조사에 포함되는 근로자들을 합한 것을 비정규직으로 규정하고 있다.¹³⁾

이를 알기 쉽게 표를 나타낸 것이 <표 1>이다. 한국노총과 사용자 단체 및

9) 특수고용형태 근로란 “독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무형태”를 말한다(노동부 홈페이지, “비정규직의 정의”).

10) 가정 내 근로에는 “재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태”를 말한다(노동부 홈페이지, “비정규직의 정의”).

11) 일일근로자란 “근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자”를 말한다(노동부 홈페이지, “비정규직의 정의”).

12) 2002년 7월 ‘비정규 근로자대책 관련 노사정 합의문’에서 비정규직을 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, 단시간근로자, 파견·용역·호출 등으로 구분하기로 합의했다. 그리고 여기에 포함되지 않은 근로조건이 취약한 노동자들은 취약근로자로 분류하여 별도의 보호방안을 마련하기로 했다.

13) 고용형태상 정규직이지만 주로 영세기업에 근무해서 근로조건이 취약한 취약근로자들도 정부의 보호가 필요한 근로자들이다. 그러나 정부는 이러한 취약근로자는 비정규직이라는 고용형태상의 차별을 받는 자들이 아니므로 비정규직 문제의 대상으로 파악하기 보다는 기업규모간의 임금격차문제나 근로감독 차원에서 보호해야 한다고 인식하고 있다.

정부가 노사정위원회에서 합의한 기준은 고용형태를 기준으로 한 A와 B의 합계이다. 즉 취약근로자(C)를 비정규직에 포함시키지 않는다. 그러나 민주노총은 보호대상을 기준으로 하여 A, B, C 모두의 합계를 비정규직으로 규정하고 있다. 민주노총은 정년까지 고용이 보장되고 전일제(full-time)로 일하고 고용과 사용이 분리되지 않는 노동자, 즉 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여 정당한 이유가 없는 한 해고할 수 없고, 고용이 정년까지 보장되는 노동자로서 해당 기업에 직접 고용된 노동자만을 정규직으로 구분하고 있다.

< 표 1 > :

| 구분 | 비정규직 | | | 정규직 | 소계 |
|------------|------------------------|-----|-----|------------------------|----------|
| | 한시직 | 시간제 | 비전형 | | |
| 상용직 | A: 133만 8천명 (8.7%) | | | D: 690만 5천명 (45.0%) | 824만 3천명 |
| 임시직 일용직 | B: 411만 9천명 (26.8%) | | | C: 298만 9천명 (19.5%) | |
| 소계 | 545만 7천명 (35.5%) | | | 989만 4천명 (64.5%) | |

주: 노사정과 노동계는 한시직(기간제) 근로자 개념 범위에 다소 차이가 있어 A+B+C와 노동계의 비정규직 규모는 정확히 일치하지는 않음. 숫자는 2006년 8월의 부가조사 기준임.

출처: 노동부 홈페이지, “비정규직의 정의”.

우리나라는 정부의 기준에 의하면 2008년 5월 현재 전체 임금 근로자(약 1,599여만 명)의 35.2%인 563만 8천 명이 기간제 근로자(14.3%), 시간제 근로자(8.1%), 파견근로자 (1.1%) 등 비정규직 근로자이다(〈표 2〉 참고).¹⁴⁾

14) 이 수치가 〈표 1〉과 다른 이유는 〈표 1〉이 2006년 통계를 사용했기 때문이다. 노동부 홈페이지에서는 이 자료가 가장 최근의 것이기 때문에 이 그림을 그대로 사용하였다. 이 그림은 양 측의 비정규직에 대한 정의를 잘 표현하고 있어서 수치가 다름에도 불구하고 인용하였다.

< 2 >

(2001 - 2008)

(단위 : 천명, %)

| 년도 | 임금 근로자 | 정규직 | 비정 규직 | 시간제 | | | 비전형 |
|------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | | | | 한시적 | 기간제 | 시간제 | |
| | | | | | | | |
| 2001 | 13,540 [100] | 9,905 [73.2] | 3,635 [26.8] | 1,865 [13.8] | 1,477 [10.9] | 878 [6.5] | 1,702 [12.6] |
| 2002 | 14,030 [100] | 10,191 [72.6] | 3,839 [27.4] | 2,063 [14.7] | 1,536 [10.9] | 807 [5.8] | 1,742 [12.4] |
| 2003 | 14,149 [100] | 9,543 [67.4] | 4,606 [32.6] | 3,013 [21.3] | 2,403 [17.0] | 929 [6.6] | 1,678 [11.9] |
| 2004 | 14,584 [100] | 9,190 [63.0] | 5,394 [37.0] | 3,597 [24.7] | 2,491 [17.1] | 1,072 [7.4] | 1,948 [13.4] |
| 2005 | 14,968 [100] | 9,486 [63.4] | 5,483 [36.6] | 3,615 [24.2] | 2,728 [18.2] | 1,044 [7.0] | 1,907 [12.7] |
| 2006 | 15,351 [100] | 9,894 [64.5] | 5,457 [35.5] | 3,626 [23.6] | 2,722 [17.7] | 1,135 [7.4] | 1,933 [12.6] |
| 2007 | 15,882 [100] | 10,180 [64.1] | 5,703 [35.9] | 3,546 [22.3] | 2,531 [15.9] | 1,201 [7.6] | 2,208 [13.9] |
| 2008 | 15,993 [100] | 10,356 [64.8] | 5,638 [35.2] | 3,249 [20.3] | 2,293 [14.3] | 1,301 [8.1] | 2,330 [14.6] |

주 : 순계는 각 고용형태별 중복인원을 제외하고 산정한 숫자임. 각 연도 8월 기준, 2008년은 3월 기준임. 괄호 안의 숫자는 비중, 비전형근로자 내 유형별 중복으로 규모 및 비중의 합계는 일치하지 않음.

출처: 통계청 (2008).

민주노총의 기준으로 주로 일용직인 장기임시근로자를 포함시킬 경우 비정규직 근로자의 숫자는 861만 명(54.2%)으로 정부의 계산보다 전체 근로자의 약 20%인 약 300만 명 정도가 더 늘어난다.

비정규직 근로자 중의 성별 구성비는 비슷하지만, 전체 여성 근로자 중에 비정규직의 비율은 약 44%로 남자의 32%보다 높다. 그리고 저연령층(15-19세)과 고연령층(60세 이상)에서 비정규직이 많고 학력은 고졸이 73.2%를 차지한

다.¹⁵⁾ 비정규직의 월 평균 임금은 통계청의 2008년 3월 기준 조사에 의하면 <표 3>에서 보듯이 2008년 현재 비정규직의 경우 127만 2천원으로 정규직 210만 4천원의 60.5%수준인 127만 2천원이다. 특히 파견, 용역, 일용직 근로자 등을 포함하는 '비전형 근로 노동자'의 임금은 더 낮은 119만 1천원이다.

<표 3>에 나타난 바와 같이 정규직과 비정규직의 격차는 비정규직보호법이 시행된 이후 오히려 더 확대되었다. 비정규직보호법이 시행되기 이전인 2007년 1월부터 3월까지 평균적으로 비정규직과 정규직의 임금격차가 71만2천원이었는데, 2008년 같은 기간에는 83만2천원으로 확대되었다.¹⁶⁾

임금 격차에 대해서 노동계와 경영계는 서로 다른 추계를 한다. 민주노총(전국민주노동조합총연맹, 2008)은 비정규직 임금수준을 정규직 대비 50.5%라고 주장하고 있는 반면¹⁷⁾ 경총은 인적숙성을 고려할 때 정규직 대비 비정규직의 임금격차는 2.6%~8.4%에 불과하다고 주장한다. 근로자의 학력이나 근속연수 등을 엄밀하게 고려한 분석에 의하면 정규직과 임금격차가 거의 없다는 경영계의 주장을 뒷받침하는 연구결과도 다수 있다(어수봉 외 2, 2005; 이인재, 2006; 남재량, 2007).

15) 2007년 이전의 비정규직 규모와 구성 변화에 대해서는 이병희·정성미 (2007) 참조.

16) 이는 1-3월 평균 기준이다(통계청, 2008). 20-30대의 경우는 격차는 적지만 역시 정규직과 비정규직의 임금격차가 확대되었다. 취업포털인 인크루트와 연봉전문사이트인 오픈샐러리가 정규-비정규직에 종사하는 20-30대(20-39세) 직장인의 임금(고정급 기준) 3만여 건을 분석한 결과 2006년에는 그 격차가 49만3천원이었으나, 비정규직보호법이 시행된 지 1년이 지난 2008년 7월 현재 그 격차는 59만3천원으로 늘어난 것으로 나타났다(www.incruit.com).

17) 정부의 발표와 민주노총의 추계가 다른 이유는 비정규직 범위에서 제외된 임시일용직중 저임금 계층이 포함되지 않았기 때문이다. 민주노총에서는 이들이 약 123만 명이며 그 중에 법정 최저임금 미달자가 59만 명에 달하는데, 이들의 시간당 임금은 5,537원인데 이들을 고려하면 임금격차가 더 크게 나타난다고 주장한다.

< 3>

(2007 - 2008)

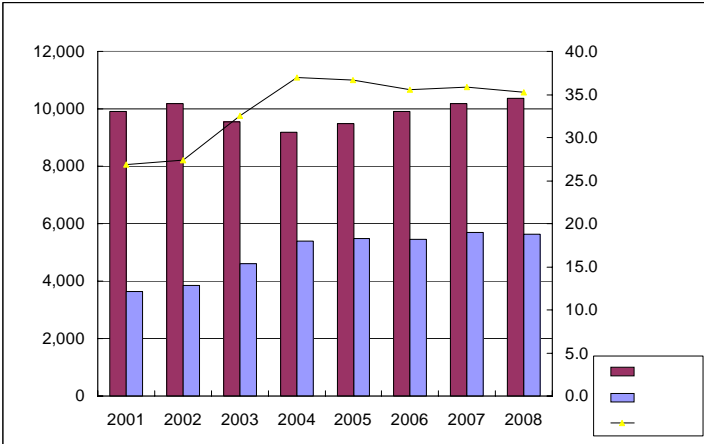
(단위: 만원, %)

| | 임 근 로 자 | 정규 직 | 비정 규직 | 비정규직 | | | 시간제 | 비전형 |
|--------------|------------------|---------|----------|--------|--------|----------|--------|--------|
| | | | | 한시적 | 기간제 | 비기간 제 | | |
| ' 07.1~3월 평균 | 172,4 | 198,5 | 127,3 | 144,2 | 142,6 | 147,4 | 54,2 | 108,7 |
| (정규직임금대비) | | (100) | (64,1) | (72,6) | (72,0) | (74,3) | (27,3) | (54,8) |
| ' 08.1~3월 평균 | 181,1 | 210,4 | 127,2 | 144,1 | 152,4 | 124,4 | 55,8 | 119,1 |
| (정규직 임금대비) | | (100) | (60,5) | (68,5) | (72,4) | (59,1) | (26,5) | (56,6) |
| 증감률 | 5,0 | 6,0 | -0,1 | -0,1 | 6,6 | -15,6 | 3,0 | 9,6 |

출처: 통계청 (2008).

2.

비정규직은 1997년 외환위기 이후 급격히 증가하여 정부 발표 기준으로 2001년에는 363만여 명, 2002년에는 384만 명 수준이었는데, 2003년에 460만여 명으로 급격히 늘었고, 다시 2004년에 539만 명으로 급증했다. <표 2>에서 보는 바와 같이 2005년부터 비정규직의 규모가 완만하게 줄고 있고, <그림 1>에서 보는 바와 같이 비정규직 근로자가 총 근로자에서 차지하는 비중도 완만하게 줄어들고 있지만, 대졸이상의 고학력 비정규직의 수는 늘고 있다.



출처: 통계청 (2008).

< 1 >

비정규직이 이렇게 확산되는 이유에 대해서 노동계와 사용자측에서는 매우 다른 진단을 하고 있다. 경영계에서는 정규직의 과보호로 인해서 노동시장이 경직되어 있기 때문이라고 진단한다.¹⁸⁾ 즉 정규직 근로자를 해고하기 어렵기 때문에 기업은 불황에 대처하기 용이하게 하기 위해서 정규직 근로자의 비중을 줄이고 기간제나 파견제 등 비정규직 근로자를 더 채용하게 된다는 것이다.

18) 대한상공회의소(2008)에서 전국 상시 종업원 100인 이상 고용사업장 356개사를 상대로 2007. 12. 4. ~ 12. 20 기간 중에 실시한 『비정규직보호법 시행 관련 실태조사』에 따르면 ‘비정규직 문제는 정규직 노동시장의 경직성 때문에 생긴 일이므로 보호법 제정으로 해결될 문제가 아니다’라는 설문에 ‘동의한다’는 응답이 73.5%, ‘동의하지 않는다’는 응답이 26.5%로 나타나 비정규직 문제의 원인에 대해서 정규직의 경직성이 가장 큰 요인으로 기업들은 생각하는 것으로 나타났다. 그리고 ‘비정규직법을 개정하여 규제를 강화하면 비정규직 문제가 해결될 것이다’는 설문에 ‘동의한다’는 응답이 15.5%, ‘동의하지 않는다’는 응답이 84.5%로 조사돼 비정규직 문제는 보호법제로 해결될 문제가 아니라는 반응을 보였다.

일반적으로 미국같이 노동시장이 유연한 국가일수록 비정규직의 비율이 낮고, 일본이나 독일처럼 노동시장이 경직되어 있는 국가에서 비정규직 근로자의 비율이 높다. (<표 4> 참고).

< 4>

(단위: %)

| 국 가 | 임금근로자 중 시간제 비율 | 임금근로자 중 기간제 비율 | 합 계 |
|-------|-------------------|-------------------|-------|
| 한 국 | 8.1 | 14.3 | 22.4 |
| 미 국 | 13.0 | 4.0** | 17.0* |
| 독 일 | 17.6 | 12.7 | 30.3 |
| 프랑스 | 13.8 | 14.9 | 28.7 |
| 일 본 | 24.9 | 12.8 | 37.7 |
| 스페인 | 7.9 | 31.5* | 39.4 |
| 네덜란드 | 33.0 | 14.3 | 47.3 |
| 슬로바키아 | 1.9** | 5.0 | 6.9** |

주: OECD 2003년, 한국은 2008년 3월 기준.

* OECD최고, ** OECD최저.

출처: 노동부 홈페이지 (2008).

그리고 경영계는 또한 강력한 힘을 가진 노조가 과거에 매 임금 협상시 생산성을 상회하는 높은 임금을 요구했기 때문에 기업은 가격경쟁력을 유지하기 위해서 비정규직 근로자를 채용하게 된다고 주장한다. 그리고 비정규직은 사회보험 제도에 포함되지 않는 경우도 많아 기업의 입장에서는 상당한 비용절감 효과가 있다.¹⁹⁾ 이러한 주장은 사업체 규모가 크고 노조가 있는 사업장일

19) 비정규직의 낮은 임금 및 사회보험 제도 미편입 등은 기업의 비정규직 고용을 부추기는 효과가 있다고 정부는 본다. 정규직의 4/5 이상이 각종 사회보험 대상자인 반면, 비정규직의 2/3는 이중 어느 하나의 혜택도 받지 못하는 것이 현실이다(재정경제부, 2007).

수록 정규직과 비정규직의 임금격차가 크다는 연구에 의해서도 뒷받침된다 (김용민·박기성, 2006). 결론적으로 비정규직이 외환위기 이후 급증한 이유에 대해서 경영계는 기업현실을 도외시한 정규직 노동자들의 집단이기주의적 투쟁 때문이라고 주장한다.²⁰⁾

이에 반해서 노동계에서는 기업들이 정규직을 고용할 여력이 충분함에도 불구하고 이윤극대화를 위해 비정규직을 고용한다고 주장한다. 1997년 외환위기 이후 정부와 사용자가 급격하게 노동시장 자유화를 추진해 무한 경쟁체제가 구축되어, 저렴한 임금에 해고가 자유로운 비정규직을 대거 활용했기 때문에 비정규직이 급속히 늘어났다고 민주노총은 주장한다.

또한 노동계는 차별철폐를 주장한다. 예를 들면, 은행 정규직으로 근무하다가 구조조정으로 직장을 잃은 뒤에 다시 비정규직으로 들어간 재입사자의 경우에는 정규직과 동일한 노동을 함에도 불구하고 큰 차별을 받고 있다는 것이다. 따라서 노동계에서는 동일 노동에 대한 차별시정과 고용안정을 요구를 하고 있다.

반면에 사측에서는 차별시정과 고용안정을 동시에 충족시키기 위해서는 정규직의 임금을 하향조정 하고 경영상의 이유로 인한 해고기준을 완화하는 등의 조치가 따르지 않으면 비정규직 근로자를 모두 정규직으로 전환하는 것은 불가능하다고 주장하고 있다.

20) 기업의 입장에서 비정규직 수요에 대한 연구는 안주엽·김동배·이시균 (2003)의 연구를 참고할 것. 이 연구에 의하면 기업은 저임금을 통한 노동비용의 절감과 부가급부의 미적용에 따른 임금비용의 절감을 위하여 비정규근로를 선호한다고 할 수 있다고 결론을 내렸다. 기업들이 고용조정의 용이성 때문에 비정규직을 고용하는가하는 질문에 대해서 이 연구에서는 실태조사에 나타난 근속기간의 분포를 보면 비정규근로의 고용이 극단적으로 불안정 하지는 않음을 보여준다고 결론을 내렸다. 따라서 해고를 쉽게 하기 위해서 비정규직을 고용하는 것은 많지 않다는 것이다.

3.

정부는 비정규직의 확대는 사회의 양극화를 확대시키고 위화감을 조성하며 근로자들의 애사심을 떨어뜨려 생산성을 하락시킨다고 판단하고 6년여의 사회적 논의 끝에 비정규직 보호법을 제정했다.

비정규직보호법은 노사정위원회에서 논의를 거쳐 2003년 7월에 정부로 넘겨졌다. 그리고 정부의 입법안은 2004년에 발표되었다. 그런데 국회에서 2년에 가까운 기간 동안 국회통과가 유보되고 추가 논의 끝에 노동계의 요구를 상당부분 받아들여 2006년 2월에 환경노동위원회를 통과하고, 그해 11월 30일에 국회 본회의를 통과해 2007년 7월 1일부터 시행에 들어갔다(노동부, 2007).

이 법안의 주요 내용은 차별시정제도와 사용기간 제한 규정이다. 합리적인 이유 없이 비정규직 근로자를 동종·유사업무를 수행하는 정규직 근로자에 비해 임금, 근로조건 등에서 차별할 수 없으며, 이와 같은 차별이 있는 경우 노동위원회를 통해 시정할 수 있다는 것이다.

제계와 노동계의 의견을 수렴한 정부안이 국회에 상정되는 과정에서 상당한 의견 차이가 있었다. 노사정위원회에 동참한 한국노총은 비정규직 근로자 보호강화를 주장한 반면, 경영계에서는 노동시장 유연성 확보를 요구했다. 반면에 노사정위원회에 참여를 거부한 민주노총은 비정규직 보호가 제대로 이루어지지 않을 것이라며, 비정규직보호법 자체를 부정했다. 이러한 각계 입장 차이와 정부의 원안 및 비정규직보호법의 쟁점은 <표 5>에 정리되어 있다.

첫째, 기간제 근로에 대해서 노동계는 기간제 근로자를 2년 이상 사용하면 기한이 정해지지 않은 ‘무기(無期) 근로계약’으로 간주해 달라고 요구했다. 그러나 경영계에서는 그렇게 되면 기업의 부담이 가중되어 현실적으로 기업들은 2년 후에 기간제 근로자를 해고시키고 다른 근로자로 대체할 수밖에 없으며 그럴 경우 비정규직 보호에도 결코 바람직하지 않은 결과를 가져올 것이고 주

장했다. 독일 등 유럽 국가들도 이 기간이 5년으로 되어 있으므로, 경영계는 최소한 3년 이상 되어야 한다고 주장했다. 이러한 양측의 의견을 수렴하여 정부안에서는 사용기간을 3년으로 하고, 이 기간을 초과하는 근로자에 대해서는 무기근로계약보다는 다소 효력이 약한 해고제한규정을 두기로 했다. 그런데 국회에서 조정과정을 거치면서 최종 비정규직보호법에서는 노동계의 의견을 모두 수용하였다.

둘째, 파견근로에 대한 쟁점은 파견근로의 허용 범위에 관한 것이었다. 노동계는 현행 26개 업종에 한해 허용되고 있는 포지티브제도를 고수해야 한다고 주장했다. 반면 경영계는 현행 포지티브제도를 유지한다면 허용범위를 대폭 확대하거나, 아니면 네거티브제도로 전환해야 한다고 주장했다. 정부는 노동시장 유연화는 불가피하다는 판단에 따라 경영계의 요구를 수용해 네거티브제도를 수용했다. 그런데 이 부분 또한 국회의 논의를 거치면서 노동계의 요구가 전적으로 반영되어 현행대로 포지티브제도로 결정 되었다.

마지막으로 같은 업종에 종사하는 정규직 근로자에 비해 합리적인 이유 없이 비정규직 근로자를 차별해서는 안 된다는 차별폐지문제이다. 소위 노동계에서 주장하는 ‘동일노동 동일임금’ 주장에 대한 것이다. 이것의 문제는 무엇이 ‘합리적인 이유 없는 차별’인지를 판별하는 기준이 모호하기 때문에 논란의 여지가 많다는 점이다. 근로자의 인적 특성, 직무의 차이, 근속연수 등을 고려하지 않고 단지 같은 일을 했다고 같은 임금을 주어야 한다는 주장은 수용되기 힘들다.

< 5 >

| 항목 | 쟁점사항 | 노동계 | 경영계 | 정부 원안 | 최종 법안 |
|-----------|----------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 기간제 근로 | 사용기간 | 2년 (사유제한) | 3년 | 3년 | 2년 (노동계 의견 수용) |
| | 기간경과 뒤 고용보장 | 무기계약 으로 간주 | 해고 제한 | 해고 제한 | 무기계약 으로 간주 (노동계 의견 수용) |
| 파견 근로 | 파견업종 허용 범위 | 포지티브 (대상: 26개 업종) | 네거티브/ 포지티브 (대상업종 확대) | 네거티브 | 포지티브 (노동계 의견 수용) |
| 차별 폐지 | 시정신청자 및 입증 책임자 | 노조가 시정 신청 | 당사자가 시정 신청 | 당사자가 노동위원회 에 시정 신청 | 당사자가 시정 신청/ 사용자가 차별 입증 |

출처: 권혁철 (2006).

또 다른 논란은 차별을 받았다는 생각이 들 경우 누가 노동위원회에 시정신청을 할 것이며, 입증책임은 누가 지도록 할 것인가 하는 것이다. 노동계는 해당 기업의 노조가 신청을 대신 할 수 있게 하게 하자고 주장한 반면에, 경영계는 남용을 막기 위해서는 당사자만 신청을 할 수 있도록 해야 한다고 주장했다. 정부안에서는 당사자가 신청을 하도록 했는데, 국회조정을 통해 당사자가 신청을 하되, 차별이 아니라는 입증책임은 사용자가 지도록 했다. 차별시정요구를 하는 주체와 입증책임의 주체를 분리함으로써 비정규직 근로자가 입증책임의 부담 없이 시정신청을 자유롭게 할 수 있어 기업들이 끊임없이 비정

규직과의 분쟁에 휘말릴 가능성을 열어놓았다고 경영계는 우려했다. 반면에 노동계에서는 근로자가 직접 신청을 해야 하면 눈치가 보여 현실적으로 신청이 어려울 것이라고 주장했다.

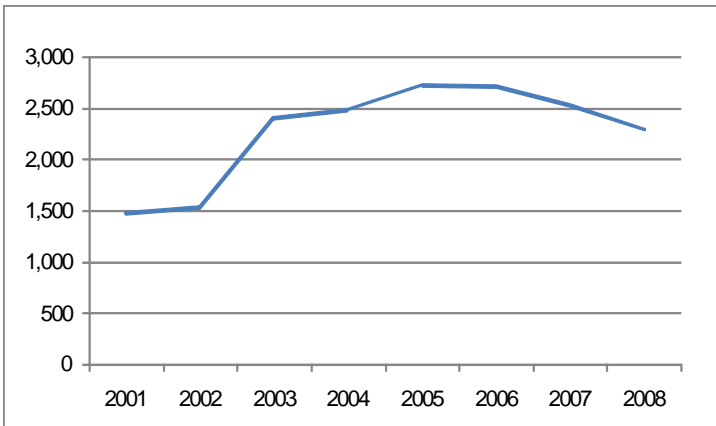
4.

이러한 내용의 비정규직보호법이 2007년 7월 1일부터 시행되었다. 차별시정제도는 비슷한 직무를 수행하는 비정규직이 차별을 받을 경우 노동위원회에 시정을 요구할 수 있으며 기업이 노동위원회의 시정명령을 지키지 않으면 1억 원 이하의 과태료를 부과하게 된다. 차별시정제도의 경우 기업의 부담을 고려하여 사업장 규모별로 단계적으로 시행하였다. 2007년 7월 1일부터 300인 이상 기업과 공공부문에 종사하는 34만 명(전체 비정규직 근로자의 6%)의 비정규직 근로자에 대해서 적용되었다. 그리고 근로자수가 299인 이하 100인 이상인 8,700여 개소(44만4000명)의 사업장에서는 2008년 8월부터 적용되었으며, 100인 미만 사업장은 2009년 7월부터 적용된다.

기간제 근로자의 사용기간 제한 규정을 살펴보면, 기간제 근로자의 사용기간이 2년을 초과할 경우 무기계약 근로자로 전환된 것으로 간주한다고 되어있다. 이 규정은 소급 적용되지 않으므로, 2007년 7월 이후 새로 근로계약을 갱신 또는 체결한 때부터 2년의 기간이 경과된 근로자에 대해서 정규직으로 전환시켜야 한다. 파견근로자의 경우도 2년이 지나면 사용사업주는 고용의무를 지게 되며, 이를 이행하지 않으면 파견근로자 1인당 3,000만원의 과태료를 지불해야 한다.

앞의 <그림 1>에서 본 바와 같이 비정규직 보호법의 시행으로 인해서 비정규직 근로자의 비중은 크게 줄어들지 않고 있지만, 비정규직 근로자 중에 기간제 근로자의 수는 줄어들고 있다(<그림2> 참고). 노동부가 시행 1년을 맞아 지난 2008년 5월에 100인 이상 사업장 1,465개사, 1,400명의 비정규근

로자를 대상으로 비정규직 보호법 시행효과를 한국리서치에 의뢰해 조사한 설문조사한 결과에 따르면 기간제 근로자를 정규직으로 전환한 기업은 63.0%였다. 이를 기업 규모별로 보면 300인 이상 대기업은 68.5%, 100-299인 중기업은 60.1%였다. 앞으로도 기업의 64.9%가 정규직 전환을 계획하고 있으며 61.5%가 현 근로자의 근로계약기간 만료시 전환할 예정이라고 응답했다. 그리고 정규직 전환 외에 기간제 근로자를 도급·파견으로 전환한 기업은 19.9%였다. 또한 업무 자동화, 기존 정규직 업무 수행 등으로 비정규직 일자리를 감축(20.6%)하거나, 다른 기간제 근로자로 교체 사용한 경우도 21.4%에 달했다(노동부, 2008).



자료 출처: 통계청 (2008).

< 2 >

(2001-2008)

또한 이 설문조사에 의하면 기업들은 비정규법 시행 등을 계기로 대기업의 73.0%, 중기업의 46.1%가 이미 처우개선조치를 했다고 응답해서 2007년 설

문조사결과 32.2%에 비해 높았다. 그리고 근로자를 대상으로 한 설문조사에서도 임금격차가 줄었다는 응답이 35.1%, 후생복지격차가 줄었다는 응답이 44.8%로 나타나, 2007년 조사결과 18.3%에 비해 월등하게 높았다. 그리고 2008년 6월 현재 2,815명(814건)이 노동위원회에 차별시정을 신청하였으며, 이 중에 1,444명(73건)에게 시정명령이 내려졌다(노동부, 2008).

이렇게 노동부는 비정규직 보호법으로 인하여 비정규직 근로자에 대한 처우가 개선되고 차별이 시정되고 있는 것으로 조사되었다고 발표했다. 그러나 비정규직 근로자의 숫자가 줄었다고 바로 이 법이 비정규직 근로자를 보호하는데 효과가 있었다고 단정을 지을 수 없다. 왜냐하면 비정규직 근로자 수가 줄어든 것과 함께 전체 고용 규모도 줄었기 때문이다.

은수미(2008)는 기간제 근로자는 전년 동월대비 32만 1천명, 파견 근로자는 3천명 감소했지만 상대적으로 근로조건이 나쁜 ‘계속 근로를 기대할 수 없는 한시적 근로자’, 용역, 일일근로는 모두 증가해 비정규직보호법이 비정규직 내부의 고용구성을 악화시켰을 가능성이 있다고 주장했다.

또한 일부 기업에서는 비정규직을 둘러싼 노사간의 갈등은 격화되어, 2007년 근로손실일수가 2006년 대비 2.8배 정도 증가했다. 비정규직보호법 시행 이후에 오히려 노사갈등이 격화된 이유는 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하는 방법에 대해 견해 차이가 있기 때문이다.

비정규직 근로자를 정규직으로 전환하는 방법에 대해서 노사간의 견해 차이를 보면, 노동계에서는 비정규직을 모두 정규직으로 전환해 임금인상과 고용안정을 모두 해 줄 것을 요구하고 있다. 노동계는 기업들이 이윤을 줄이고 사세 확장을 자재하고 비정규직을 모두 정규직으로 전환해 줄 것을 요구하고 있으며, 기업들에게 그러한 여력이 있다고 판단하고 있다. 그런데 기업들은 그러고 싶지만 지불능력이 없어서 할 수 없다고 주장한다. 대기업의 경우 재무구조가 튼튼해 그러한 여력이 있는 기업들도 있지만, 인건비가 부담되어 해외로 공장을 옮기는 한계 기업이나 중소기업들은 이러한 노동계의 요구를 절대

수용할 수 없다고 반박하고 있다.

기업의 지불여력이 부족할 경우 가장 바람직한 방법은 정규직 근로자들의 임금을 덜 올리고 그 남은 기업의 지불여력으로 비정규직의 처우를 개선하는 것이다. 지난 2007년 7월에 병원 노사가 정규직 임금 인상분의 3분의 1을 비정규직의 정규직화와 처우개선에 사용하기로 합의하여, 임금 인상분 자체분 300억 원으로 5,500여명의 비정규직 간호사와 의료기사에게 혜택을 주기로 했는데 바로 이러한 방법이 그 예이다. 이 방법은 가장 바람직하지만 정규직의 양보가 전제되어야 하기 때문에 현실적으로 실천하기 어려운 것이 문제이다.

이렇게 정규직의 양보를 얻기 힘들 경우에 기업들이 선택할 수 있는 방법은 두 가지가 있다. 첫째는 직접고용을 줄이고 외주용역화(outsourcing, 간접고용, 도급)를 하는 방법이다. 둘째는 기존에 있었던 직급체계에 새로운 하위직급을 만들어서 비정규직 근로자들을 정규직으로 전환하여 직접고용을 유지하는 소위 하위직급 신설 (또는 분리직군) 방식이다. 부산은행은 이 방식을 사용했다.²¹⁾ 이 방식들은 차별이 존속하게 되므로 법의 취지에 어긋나는 편법이라고 민주노총을 중심으로 노동계 일부에서 반대 하고 있다(김승욱, 2007). 이러한 편법을 사용하지 못하도록 비정규직보호법을 개정해야 한다고 노동계는 주장하고 있다.

인건비를 더 지출하지 못하는 기업으로서는 이 방법을 사용하지 못하면 남은 방법은 2년이 되기 전에 비정규직 근로자를 계약해지를 통해 모두 바꾸는 방법이 있다. 그런데 이 방법의 문제는 비정규직자의 고용을 더욱 불안하게 만든다는 점이다. 비정규직보호법이 시행되기 이전에는 1년 계약직 근로자라고 하더라도 큰 문제가 없으면 매년 계약을 연기하였지만 이제는 모두 정규직화 할 수 있을 정도로 재무상황이 튼튼하지 못한 기업은 계속 고용을 할 수 없

21) 분리직군 방식은 별개의 직군을 만든다는 점에서 하위직군 신설과는 약간 다르다. 이외에 비정규직에 대한 기존 인사관리제도에 변화를 주지 않으면서 고용만을 보장하는 이른바 무기 계약직으로의 전환도 유사한 형태이다.

게 된다. 기업도 2년 경험자를 잃기 때문에 2년마다 신입자에 대한 교육비가 추가되어 손해가 된다.

마지막으로 기업이 할 수 있는 선택은 자동화할 수 있는 부분은 가능한 자동화해서 인력을 줄이는 방법이다. 이것은 노동계로서도 막을 방법이 없다. 비정규직보호법을 개정해서 외주나 도급은 막을 수 있지만, 자동화 등을 통해서 비정규직의 고용 자체를 줄이는 것은 막을 수 없다. 결국 이는 전체 고용을 축소시키는 결과를 가져오게 된다.

지난 2007년 7월 1일에 이 법이 시행되자 정규직 전환 유예기간이 2년이 남아있음에도 불구하고 우리은행과 신세계는 직무급제를 도입하여 갈등 없이 비정규직 근로자들을 전원 정규직으로 전환하였다. 근속연수에 따라 임금이 결정되는 연공제 대신, 직무의 성격과 난이도에 따라 차등을 하는 직무급제를 도입하여 차별에 따른 논란을 줄였다. 신설된 직무급은 기존 정규직 직급에 비해 임금은 낮지만 정규직이기 때문에 고용을 보장을 받으며, 복리후생비도 정규직과 동일하게 적용을 받기 때문에 우리은행과 신세계의 비정규직 근로자들은 큰 불평 없이 이 제안을 수용했다. 이 밖에 농협중앙회는 도축 업무를 담당하는 비정규직을 도급으로 전환시켰고, 세이브존 아이앤씨도 계산원 업무 담당 비정규직 230명을 외주화했다. 현대백화점의 경우에는 비정규직 노동자 1,240명중 416명을 외주로 전환했다(전국민주노동조합총연맹, 2008). 이랜드 그룹의 흠애버도 비정규직 보호법의 시행을 앞두고 하위직급 신설방법으로 비정규직 근로자를 정규직으로 전환했으며, 뉴코아는 계산원업무를 담당하던 비정규직 근로자들을 외주로 전환하였다. 그런데 이랜드 그룹의 두 유통관련계열사에서 갈등이 시작되었다.

III.

이랜드와 관련된 비정규직과 관련된 문제를 논하기 이전에 먼저 노사갈등 문제를 해소하기 위한 기독교적 원칙을 정리하고자 한다. 기독교 세계관의 관점에서 볼 때, 비정규직 갈등을 어떻게 해소해야 할 것인가? 노사 양쪽의 주장 중에 어느 쪽을 지지하는 것이 옳은가? 그 판단 기준은 무엇이어야 하는가?

기독교산업사회연구소에서는 과거 노사분규가 극심했던 1986년부터 1987년 당시에 수차례에 걸친 세미나 끝에 노사갈등에 대한 기독교적 해소원칙에 대해서 다음의 4가지를 제시했다. 첫째, 노사문제는 평화적으로 노사간에 해결되어야 한다; 둘째, 노사문제는 노사문제에 국한되어야 한다; 셋째, 노사문제는 노동법에 의하여 해결되어야 한다; 넷째, 노사간에는 공동체 의식을 가지고 해결해야 한다는 등이다(엄요섭, 1987: 131, 141-142). 이 원칙들은 우리나라에서 가장 노사분규가 극심했던 시기에 노사분규 해결에 기독교가 어떻게 기여할 것인가를 고심하며 내린 결론이었다.

이 4가지 원칙은 당연해보이기도 하지만 많은 논란거리가 있는 문제들이다. 이 원칙들은 20년이 지난 현재에도 노사관계에 대한 기독교적 원칙을 잘 드러내고 있다고 판단되어 이 원칙들을 수용하는 차원에서 각 원칙의 제목 하에 왜 이러한 원칙을 수용하는지 보완하여 설명하고자 한다.

1.

첫째원칙은 기독교 노사관계는 노사가 모두 회사를 하나님께서 보내신 언약 공동체라는 의식 하에서 이루어져야 한다는 것이다. 기독교산업사회연구소에서는 이 원칙을 마지막에 언급했으나 이 원칙은 기독교 노사관계에서 가장 중요하고 기초가 되는 선언이라고 판단되어 맨 처음 언급해야 된다고 생각한다. 노동조합 활동의 부작용을 줄이기 위해서도 기독교 노사관계는 공동체 의식에

기초해야 한다. 노사간에 공동체 의식을 가지기 위해 노동자는 자기 직장에 대한 사랑과 발전을 기원하는 마음으로 성실한 직장인이 되어야 하며, 사용자는 분배문제에서 인색하지 않아야 한다.

이기적인 인간이 공동체를 위해서 어느 정도 헌신할 수 있는가 그리고 어느 정도 헌신해야 건전한 바람직한 사회가 될 것인가에 대해서 다양한 견해가 존재한다. 개인과 가정 이외에는 진정한 의미의 공동체가 없다는 개인주의자들로부터, 사회 없이는 개인이 존재할 수 없기 때문에 사회가 개인에 우선한다는 사회주의자에 이르기까지 다양하다. 기독교는 죄로부터의 구원은 극히 개인적이며 하나님은 각자에게 재능과 역할을 주셨다는 면에서는 개인주의적이지만, 신앙공동체를 중요시하고 이웃 사랑을 강조한다는 면에서는 공동체주의적인 모습을 지니는 양면성을 가지고 있다.

계급투쟁의 역사관을 가지는 마르크스주의에서는 노사관계도 대립적인 시각에서 보지만 기독교적 관점에서는 노사관계도 공동체 의식 속에서 발전시켜야 한다. 김승욱(2004)은 세계 각국의 노사관계의 유형을 가부장적인 일본형, 실리주의적 미국형, 정치적 유럽형으로 나누어 각각에 대한 기독교적 평가를 하면서, 한국에서 기독교적 노사관계의 필요성을 주장했다. 여기서 김승욱(2004: 153)은 “기독교 노동조합은 자신이 속한 일터가 사람들을 섬기기 위한 공동체임을 수용하는 사람들로 구성되어야 하며, 그 목표가 자신의 이해를 달성하기 위한 압력단체가 아니라 소비자들에게 훌륭한 제품을 제공하는 것, 즉 봉사와 섬김이 목표가 되어야 한다. 그리고 노동이 보람이 되고 기쁨이 되어야 한다. 이를 위해서 책임감을 느끼고 창조적으로 작업을 할 수 있는 노동 조건을 확보해야 한다.”고 주장하였다.

기독교 세계관에 의하면 인간은 타락으로 인하여 자신을 세계의 중심에 놓는 이기적인 존재가 되었으며 죄사함을 받은 이후에도 천국에 이르기 전에는 여전히 죄의 속성에서 완전히 벗어나지 못하고 있다. 이러한 면에서는 개인주의자들의 주장처럼 인간은 스스로의 이해관계에 따라서 행동할 때 가장 효율

적인 결과를 가져온다는 것을 인정한다. 그러나 인간에게는 타락에도 불구하고 창조시에 하나님이 심어놓은 이타심이 있으며, 특히 죄에서 구속받은 그리스도인은 자신이 받은 은혜에 감격하여 자신을 희생하는 삶을 살아야하며 성령의 도움으로 그러한 사랑을 실천할 힘을 받을 수 있다. 따라서 그리스도인들은 자기의 가족을 넘어 신앙공동체, 나아가 직장공동체와 사회 전체를 위해서 자신을 희생하며 섬기고 봉사하는 삶을 살 수 있다. 이러한 기독교 인간관에 비추어볼 때 기업 내에서 그리스도인이 추구해야 할 바람직한 노사관계는 노사가 기업을 하나님이 섬기도록 보내주신 언약의 공동체로 인식하는 것에서 시작해야 한다.

불신자와 함께 하는 현대 기업에서 직장 선교회나 신우회는 노사갈등을 완화시키는 역할을 해야 한다. 이러한 사례가 대우그룹의 경우이다. 대우자동차에서 노사분규가 극한 상황으로 치닫고 있을 때 대우 직장선교회에서 중재를 하여 극적으로 타결한 사례가 있다. 반면에 대우어페럴에서는 그러한 그리스도인 모임이 없어서 중재를 하지 못했고, 결국 회사가 문을 닫고 말았다(엄요섭, 1987: 146).

2.

두 번째 원칙은 기독교적 관점에서 볼 때, 노사문제해결은 평화적으로 해야 한다는 것이다. 이 평화해결 원칙은 강경노선을 강조하는 민주노총이나 민주노동당의 입장과는 상치된다. 일반적으로 온건파로 분류되는 한국노총(조합원 87만 명) 이용득 위원장은 외국 투자자들에게 한국에서 노조는 파업을 하지 않을 테니 한국에 투자해 줄 것을 요구하기도 하는 등, 한국노총은 노사협조주의를 주장하고 있다. 반면에 강경파로 분류되는 민주노총(조합원 80만 명)은 노동운동이 단순한 노동조건과 임금의 개선에 머물러서는 안 되고 사회를 변화시킬 수 있는 수준까지 가야 한다며 계급주의적 노동운동관을 견지하

고 있다. 또한 전투적 조합주의가 없으면 노동자의 권리신장이 안 된다는 방법론을 주장하고 있다.

이렇게 민주노총은 강경 투쟁이외에는 해결책이 없다는 입장을 견지하고 있는데, 이는 기독교적 해결방법과 거리가 멀다. 교회와 그리스도인들은 노사 갈등을 조장해서는 안 되며 항상 화해의 메시지를 주어야 한다. 인간은 감정적인 존재이기 때문에 강경투쟁은 항상 극심한 증오가 개입되기 때문에 노사 양측 모두에게 손해가 되는 비합리적 결과를 가져오기 쉽다.

민주노총 등이 강경투쟁만을 주장하는 이유 중의 하나는 사용자에 대한 신뢰가 없기 때문이다. 평화적 해결을 하기 위해서는 노사 간에 신뢰가 선행되어야 한다. 노사간에 신뢰를 쌓기 위해서는 사용자가 먼저 법을 지키고 윤리 도덕적으로 모범을 보여야 한다.²²⁾

3.

세 번째 원칙은 기독교적 관점에서 볼 때 노사문제는 노사문제에 국한되어야 하며 정치적으로 악용되어서는 안 된다는 것이다. 이 견해도 역시 반론이 있을 수 있다. 민주노총의 기본강령에는 ‘조국의 평화통일,’ ‘참된 민주사회건설’ 등이 들어있고, 이러한 정치적 목표의 우선순위가 높아서 민주노총은 산별 조직을 강화하고 비정규직을 포섭해서 정치적 역량을 강화하는데 주력하고 있다. 그리하여 민주노총은 한미FTA 협정의 전면 무효화를 위해서 국회비준 저지 투쟁을 하고, 미국산 소고기 수입을 막기 위한 촛불집회에도 앞장섰다. 그리고 민주노총은 사회 변혁의 주체가 되어야 한다고 주장한다. 이렇게 민주노총은 보다 평등한 사회를 건설하겠다고 하는 등의 정치적 목적을 앞세우기 때

22) 과거 한국 사회에 대표적인 그리스도인 기업가로 한국유리의 최태섭, 한국도자기 김동수, 벽산그룹 김인득, 밀알(주) 최창근 등의 기업가들은 근로자들의 존경을 받았다고 평가되고 있다(엄요섭, 1987: 147).

문에 한 기업에서의 갈등이 극한 상황까지 확대되는 경우가 많다.

사용자들이 단체행동을 하면 담합이라고 하여 금지되어 있지만, 노동자들에게는 헌법 제33조 제1항에 의거하여 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동3권을 보장해 주는 이유는 노동자들이 사용자에 비해서 약자이기 때문이다. 그러나 현실적으로 많은 나라에서, 특히 유럽에서 노조는 막강한 정치적 파워를 가지고 있다. 한국에서도 노조를 제5의 권력이라고까지 부르고 있다(윤기철, 2006).

노동3권은 방어적 권리로 보장된 것이므로 사회를 적극적으로 변화시킬 수 있는 권리를 노동자들에게 특별히 부여한 것이 아니라는 사실이 강조되어야 하며, 이는 기독교 관점에서도 마찬가지이다(한홍순, 1984: 131). 기독교적 노사관계는 항상 단위기업과 근로자의 임금과 근로여건 개선에 초점을 맞추어야 하며 한다(엄요섭, 1987: 141-142).

4.

마지막 원칙은 모든 협상노력이 무산되었을 경우에 노사문제는 노동법에 의하여 해결하는 것이 기독교적으로 볼 때 바람직하다는 것이다. 이 원칙도 역시 당연해 보이지만 반대가 많다. 노동계에서는 법과 원칙을 강조하면 사용자 편을 든다고 인식한다. 법은 힘 있는 자의 편이라고 하는 마르크스주의적 입장을 가지고 있기 때문에 공권력을 중립적인 존재로 인정하지 않는다.

사회의 갈등을 해소하고 질서를 세우는 방법으로 법외에도 3가지 방법이 더 있다. 첫 번째 방법은 권위와 힘으로 갈등을 눌러 해결하는 방식이다. 이는 왕권제도 하에서 군주나 통치자의 명령에 의해서 갈등을 해소하고 협력을 유도하던 방식이고, 공산주의 사회에서 정부의 명령경제가 취한 방식이다. 이 방식을 노사관계에 적용한 것은 정부 주도적 노사관계이다. 과거 권위주의 정부 시절에 이러한 방법이 노사관계의 갈등을 해소하는데 많이 사용되었다. 이것

이 바람직하지 않다는 것은 재론의 여지가 없다.

두 번째는 교육을 통해서 도덕의식과 윤리의식을 고취시켜 자발적 합의로 사회 질서를 유지하는 방법이다. 유교를 통치 덕목으로 삼았던 조선시대나 모택동의 문화혁명 등이 이러한 방식을 사용하려고 했다. 이 방법은 인간을 선한 존재로 전제하고 교육을 통해서 선한 인간을 회복할 수 있다고 본다. 이 방법은 서로를 잘 아는 소규모 익명사회에서 효과적인 방법이다. 그러나 사회의 규모가 커지면 작동되기 어렵다. 노사관계에서도 교육을 통해 협조적이고 상생의 노사관계를 지향한다. 이 방법이 가능하다면 가장 비용도 적게 들고 바람직한 방법이다. 그러나 익명성을 특징으로 하는 거대한 산업사회에서는 이 방식에만 전적으로 의지하여 노사갈등을 해결하는 것은 매우 어렵기 때문에 이 방식은 보완적으로 사용되어야 한다.

세 번째 방법은 정치적 접근이다. 이는 합의 방식을 규모가 큰 사회에 적용한 방법이다. 노사관계에서 노동계와 경영계의 타협으로 해결하려는 시각이다. 일자리 창출도 사회적 타협으로 가능하다고 인식하는 것이 바로 이러한 시각이고, 유럽 국가들이 사용하는 노사정 합의 모델도 이러한 방법이다. 이 방법은 사회 구성원들의 의식 수준이 상당히 선진화되어 있어서 서로의 약속을 지키고 상대방의 입장도 고려하는 등 상당한 문화적 수준이 달성되었을 때 가능하다. 사회갈등의 피해를 역사적으로 경험하고, 사회갈등을 정치적으로 해결한 역사적 경험을 가지고 있는 유럽 선진국에서 그리고 비교적 고소득 소규모 국가에서 잘 작동될 수 있다. 반면에 이 방법은 생활수준이 낮거나 미국처럼 다양한 사회계층이 모여 사는 이질적 대규모 사회에서는 적용되기 어렵다.

이 방법을 우리나라의 노사관계에 활용한 것으로 대표적인 것은 노사정 위원회를 통한 합의 방식이다. 그리고 지난 2003년 이후 참여정부가 ‘사회 서비스 일자리 정책팀’을 신설해 13만4천명의 일자리를 창출하려고 했던 정책이나, ‘일자리 나누기 협약’을 통해 2008년까지 200만개 내외의 일자리를 창출하겠다는 의도도 노사간 합의에 의해서 문제를 해결하려고 하는 시도이다. 그

런데 노사정 위원회가 거의 성과가 없었던 것처럼 이 방식이 한국 사회에서 수용될 수 있을 것인가에 대해서 회의적이다.

이러한 방식들과 달리, 법과 제도에 의한 갈등해소 방식은 거대 익명 사회에서 유용한 방식이다. 이 방식은 인간은 악하며 법에 의하지 않고는 질서를 세우기 어렵다고 전제한다. 동양의 법가 사상이나 서양의 법치주의가 이 부류에 속한다. 개별 사회 구성원의 요구가 너무 다양하고 합의하기에는 거래비용이 너무 많이 소요될 경우 그리고 구성원들의 자발적인 양심에만 의지하기에 너무 사안이 첨예하게 대립될 경우 이 방법을 사용하는 것이 바람직하다. 노사간에 합의할 수 있는 합리적인 법을 제정하여 그 법에 의해서 노사문제를 해결하는 방식이 바로 이 방법을 활용한 것이다.

이 여러 가지 갈등 해소 방법 가운데 기독교 인간관의 시각에서 볼 때 가장 현실적인 방법은 마지막으로 언급한 법과 제도에 의한 방법이라고 본다. 첫 번째의 힘에 의한 방법이 바람직하지 않다는 것은 자명하기 때문에 설명할 필요가 없다. 두 번째로 언급한 교육을 통한 갈등 해소의 방법이 부적절한 이유는 기독교 인간관에 의하면 인간을 교육에 의해서 완벽한 존재로 변화시킬 수 없다는 입장을 가지기 때문이다. 교육을 통해서 사회를 개혁할 수 있다는 모택동주의와는 달리 기독교는 한편으로는 교육의 중요성을 강조하면서도 다른 한편으로는 교육으로 유토피아를 이룩할 수 없다는 견해를 가지고 있다. 기업 노조 중심의 일본은 위의 두 번째 방법을 주로 사용했다. 이것이 가능했던 이유는 경제성장이 지속되어 구조조정에 대한 강한 압력이 없었기 때문이었다. 그런데 최근 일본이 장기 침체에 빠지면서 점차 이 방식을 수정하고 있다.

세 번째 정치적 방법에 의한 갈등해소는 기독교적으로 볼 때 바람직한 방법이지만 한국의 역사와 문화를 고려할 때 적절하지 않다고 판단된다. 그 이유는 한국에서는 아직 정치적 합의 문화가 성숙하지 않았고, 노사관계 경쟁력이 최저 수준이기 때문이다.²³⁾ 미국처럼 다민족이 모여서 사는 나라나 아직 협

23) 스위스의 국제경영개발원(IMD)의 발표에 의하면 우리나라의 노사관계는 5

상의식이 성숙하지 못한 상태의 국가들은 법과 제도에 의한 방식이 가장 효율적이다. 노사가 수용할 수 있는 합리적인 법과 제도를 만들어서 그 규칙 안에서 노사의 교섭력에 따라 노사갈등을 해결하는 방법이 가장 바람직하다. 먼저 노사 간의 대화로 풀고 안 되면 중앙노동위원회의 결정을 통해 해결해야 한다. 정부는 노사분규에 직접적으로 개입하지 말고, 노와 사에게 모두 엄격한 법적 용을 해야 한다. 불법폭력 파업으로 인한 피해를 보상 받을 수 있도록 집단피해보상 소송을 적극적으로 도입해야 한다. 시민운동단체는 자신의 이익을 보호해 줄 수 있는 대표를 가질 수 없는 실업자, 연금생활자, 영세사업장 노동자, 비정규직, 외국인 근로자 이들의 권익과 인권을 보호하는데 제한되어야 하며, 노사갈등에 직접 간여하지 않는 것이 바람직하다.

우리나라에서 원칙을 지켜 성공적인 노사관계를 이룩한 사례가 현대중공업이다. 현대중공업은 1987년 노조설립 첫해부터 1994년까지 극심한 노사분규 겪었다. 그러나 ‘무노동 무임금’의 원칙을 철저히 지켜서 파업기간에 대한 임금을 지급하지 않았고, 1994년에 파업근로자들은 1인당 평균 200만원의 임금을 받지 못했다. 이것이 1995년 현대중공업의 무파업의 계기가 되었고, 오늘날까지 무파업 행진을 계속하며 상생의 노사관계의 대표적인 사례가 되었으며 이러한 무파업의 힘을 입어 조선업이 최고의 호황을 누리고 있다. 반면에 현대자동차는 매년 노사협상 시 노조의 요구를 임기응변식으로 들어주어 해마다 파업이 지속되어 오늘날 가장 잘못된 노사관계의 전형으로 꼽히고 있다.

년 연속 조사국 중에 최하위를 기록했다. 이 분석을 처음 발표했던 1998년에는 조사 대상국 30여 개국 중에 최하위는 아니었는데 2003년부터는 줄곧 최하위를 기록하고 있다. 이와 같이 한국의 국가경쟁력은 전체적으로 보면 그다지 나쁘지 않은 중간 정도는 유지하고 있으나 열악한 노사관계로 인해 기업 효율성을 낮춘 것으로 나타나고 있다(재정경제부, 2007a). 또한 세계경제포럼의 세계경쟁력보고서(The Global Competition Report)에 의하면 한국의 경쟁력은 2007~08년 기간 중 세계 131개국 중 11위인데 비해 노사관계는 과거 세계 최하위에서 55위로 상승했지만 여전히 후진국 수준을 면하지 못하고 있다(World Economic Forum, 2007).

IV. :

지금까지 노사갈등 해소를 위한 기독교적 원칙에 대해서 살펴보았다. 이제 이러한 원칙을 비정규직 문제에 대해서 어떻게 적용할 것인가를 이랜드 그룹의 사례를 가지고 살펴보려고 한다. 이를 위해 먼저 이랜드 그룹과 이를 둘러싼 비정규직 갈등을 정리한다. 그리고 노사갈등해소에 대한 기독교적 원칙을 이랜드 갈등에 적용해서 평가한다. 그리고 마지막으로 비정규직 문제의 핵심 쟁점을 정리하고 이 갈등을 해결하기 위해서 고려해야 할 점을 설명하고자 한다.

1.

1980년에 신촌의 이화여대 앞에서 2평의 ‘잉글랜드’라는 옷가게에서 출발한 이랜드는 ‘브렌타노’, ‘헌트’ 등 중저가 의류 브랜드로 연이어 성공하면서 중견기업으로 성장했다. 1990년대 초부터 유통과 관광으로 사업영역을 넓혀 그룹으로 성장하였으며, 2003년부터 적극적인 인수합병정책을 통해 데코(2003년 8월), 뉴코아(2003년 12월), 태창 내의부문(2005년 11월), 해태유통(2005년 12월), 삼림개발과 네티션 닷컴(2006년 2월), 한국 까르푸(2006년 4월) 등을 인수하였다. 그리하여 2007년에는 연 6조원 규모의 매출을 기록하여 세계 서열 26위의 그룹으로 성장하였다.

이랜드 그룹은 경영이념을 나눔, 바름, 자람, 섬김을 모토로 하고 있으며 ‘기업은 소속되어 있는 직원의 생계와 기업에 투자한 사람들을 보호하기 위해 이익을 내야한다며 이익을 내고 바르게 사용해야 한다는 것을 강조한다. 그리고 이익을 내는 과정에서 정직해야 하며, 직장은 사랑의 공동체이어야 하고, 사회의 지도자를 길러내는 학교이어야 한다는 이념을 가지고 있다. 그리고 기업은 고객을 위해 운영되어야 한다고 경영이념을 밝히고 있다. 이러한 이랜드의 경영이념은 매우 기독교적이다(이랜드 홈페이지 <http://www.eland.co.kr>). 이랜

드 그룹을 창업한 박성수 회장은 지금도 전세에 살고, 직원들과 함께 화장실 청소를 하는 등 근검절약을 강조하는 등 청교도적인 경향이 강하다. 또한 창업부터 기독교 기업임을 분명히 했고, 박성수 회장과 이용복 부회장, 김영수 이랜드월드 대표 등 모두 같은 교회에 출석했다. 이랜드 그룹 직원의 약 절반이 기독교인들로 알려져 있으며, 전 직원에게 술과 담배를 금하도록 권고하고 있다.

< 6 >

(단위: 억 원)

| 법인 | 2002년 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| (복)이랜드복지재단 | 30 | 26 | 43 | 35 | 17 |
| 재단법인 이랜드재단 | 2 | 5 | 6 | 5 | 3 |
| 사단법인 아시안미션 | 7 | 32 | 23 | 13 | 20 |
| 사회복지공동모금회 특례기부(물품) | 120 | 55 | 51 | 38 | 23 |
| 합계 | 159 | 118 | 123 | 91 | 63 |

주: 이랜드그룹이 IMF 기간 사회 공헌하지 못한 100억을 2002~2004년에 나누어 추가로 기부함. 국내법인을 기준으로 지분법 이익을 제외한 순수한 개별 법인의 당기순이익의 10%를 기부 받음.

출처: 이랜드 복지재단 홈페이지(<http://www.elandwelfare.or.kr>).

또한 이랜드 그룹은 지난 2002년에 ‘회사 순수이익 10% 사회 환원 원칙’을 공표하였다. ‘벌기 위해서가 아니라 쓰기 위해 일한다.’는 제1경영이념에 따라 1991년 설립한 재단법인 이랜드재단, 1996년에 설립한 사회복지법인 이랜드복지재단, 사단법인 아시안 미션 등을 통해 <표 6>과 같이 기부를 하고 있다.²⁴⁾ 이밖에 이랜드 그룹의 임직원들이 이삭줍기 펀드,²⁵⁾ 제 3세계 아동결연,²⁶⁾

24) 자세한 자료는 이랜드 복지재단 홈페이지(<http://www.elandwelfare.or.kr>) 참조.

25) 전 직원의 70%가 참여하고 있다.

그리고 사내 110개 봉사동아리 등을 통하여 개별적으로 사랑나눔 운동에 참여하고 있다.

그리고 이랜드의 노조가입률은 2% 정도로 매우 낮다. 노조는 박성수 회장이 무노조 경영의 원칙을 세웠기 때문에 이렇게 노조가입률이 낮다고 주장하고 있다. 그러나 이랜드 측에서는 직원들 스스로가 노조에 가입하지 않은 것이 회사 노조원에게 불리하게 한 것이 아니라고 주장한다.

2.

이랜드 그룹의 유통관련 기업인 (주) 홈에버와 뉴코아도 비정규직보호법이 시행에 들어가면서 비정규직을 정규직으로 전환하려고 했다. 홈에버는 비정규직이 약 3,000명으로 전체 직원의 거의 절반에 달한다. 홈에버는 비정규직을 정규직으로 전환해야 하는 유예기간이 2년이 있지만 비정규직을 조기에 정리하기 위해서 직무급을 신설해 정규직화하고 임금도 6% 인상시켜, 우리은행이나 신세계보다 근로자들에게 더 유리한 조건을 제시했다. 회사측은 계약이 2년 경과된 1,100명에게 2007년 6월에 정규직 입사지원서를 신청하도록 하였다. 그런데 신청자는 600명밖에 없었으며 회사는 그중 521명을 정규직 직원으로 합격을 시켰다. 그런데 노조는 심사를 하지 말고 전원을 정규직화해 줄 것을 요구하며 직무급제는 ‘가짜 정규직’이라며 기존의 정규직과 임금을 동등하게 달라고 요구하며, 매장점거에 나섰다. 그리고 계약기간을 명시하지 않은 점들에 대해 문제를 제기했다.

이에 대해서 회사 측에서는 채용당시에 심사과정을 거치지 않은 비정규직을 심사도 거치지 않고 정규직과 동일한 임금과 조건으로 정규직화해 달라는 요구를 수용할 수 없다고 거절했다. 그리고 정규직에 비해서 직급은 다르지만

26) 이 운동에는 1,200여 명이 참여하여, 약 1,500명의 아동들을 후원하고 있다(이랜드 복지재단 홈페이지).

이들에게 정규직으로 전환될 수 있는 기회를 주었음에도 불구하고 정규직 전환 신청도 하지 않고 회사가 받아들일 수 없는 무리한 요구를 하는 것이라고 반박했다. 게다가 회사는 해고통보도 하지 않았는데 불법해고를 했다는 노동계의 비난은 터무니없는 것이라고 주장했다.

이랜드의 다른 계열사인 (주)뉴코아는 비정규직이 약 90%를 차지할 정도로 대부분을 이루며, 이직률이 높다. 그래서 뉴코아는 비정규직 문제를 해결하기 위해 홈에버가 사용한 직무급제보다는 외주도급체제가 합리적이라고 판단하고, 단계적으로 외주회를 추진했다. 아웃소싱 업체에 채용을 희망하면 100% 재취업하도록 주선하였고, 처우도 크게 개선해서, 이미 갈등이 발생하기 전에 대부분의 비정규직을 아웃소싱 업체에 취직시켰다. 남은 223명의 비정규직 계산원 중 82명은 외주도급에 동의하였고, 10명은 개인사정으로 퇴사했다. 회사는 용역전환에 반대한 78명을 영업지원부서로 배치했으나, 이들은 이에 불만을 표시했다. 그리고 계약 기간이 만료된 53명은 자신들이 해고당했다고 주장했다.

이랜드 계열사 노조들은 2007년 7월 8일에 전국의 홈에버 매장 점거 농성을 벌였다. 이들은 이랜드가 세계 제일의 노동착취 유통회사라고 주장하며, 비정규직 근로자들을 아예 해고하는 것이 차별시정이나고 항의했다. 비정규직은 하루 종일 서서 근무하고 밥도 서서 먹는 등의 착취를 당하고 있는데도 임금수준은 최저임금에도 미치지 못한다고 하소연하면서, 뉴코아, 김스, 한국까르프 등을 수조 원을 들여 인수할 수 있는 여력이 있음에도 불구하고 그리고 교회에 수십억 원의 현금을 하면서 근로자들을 낮은 임금으로 착취하고 있다고 주장했다. 노동부의 중재에도 불구하고 합의를 보지 못하자 이랜드 측은 노조 간부 30명을 해고하고 24명에 대해서 징계 조치를 내렸고, 경찰은 홈에버 월드컵점과 뉴코아 강남점에서 매장 점거 농성을 벌이던 노조원들을 강제해산시켰다.

이에 민주노총, 민주노동당, 그리고 일부 사회단체 등 진보진영이 이에 총

가세하여 이랜드의 비도덕성을 비난했다. 노동계는 비정규직을 외주나 도급으로 전환하는 것은 비정규직의 허점을 이용하는 편법으로써 비정규직보호법의 도입취지와 어긋나는 것이라고 주장하였다.

이랜드는 각 계열사의 조치가 지나친 인건비 부담을 피하기 위한 불가피한 경영상의 조치였으며, 부당해고는 전혀 없었다고 주장한다. 그리고 노조도 이러한 회사의 방침을 합리적인 조치로 인정하고 수용하였는데, 비정규직보호법 시행을 앞두고 임금 협상이 끝나지도 않은 시점에서 갑자기 뉴코아 노조가 아웃싱 자체를 문제 삼기 시작하며, 대화를 거부하고, 불법투쟁의 길로 가기 시작했다고 주장한다. 정부도 인정하듯이 외주화가 법을 어긴 것은 아니며, 외주화 선택은 기업의 고유한 경영활동이라고 주장하고 있다. 또한 비정규직 근로자의 입장에서 보면 외주화는 대기업의 비정규직에서 외주업체의 정규직으로 전환되는 것이므로 이는 고용의 안전성이 높아지므로 나쁜 것이 아닌데, 비정규직보호법을 이용하여 노조조직률을 높이려는 민주노총이 배후에서 조종하고 있어서 갈등이 확대되었다고 주장했다. 사실 민주노동당과 민주노총 등 노동계는 앞으로 비정규직의 외주화를 금지하는 법 개정을 목표로 정치권을 압박하기 위해 이랜드 갈등에 깊은 관심을 보이고 있다.

매장 점거농성으로 인해서 손해를 본 흠애버와 뉴코아의 입점주인들은 민주노총의 매장봉쇄 투쟁에 맞서 매출감소로 인한 총 250억 원의 손해배상 청구소송을 냈다. 그리고 뉴코아노조, 이랜드 일반노조, 민주노총, 민주노동당 관계자들을 검찰에 고소 고발했다. 그리하여 흠애버 월드컵점 점거 농성 참가자들 개인에게는 1억 100만원의 손해배상 소송이 걸려있고, 월급통장과 퇴직금이 가압류 당했다.

3.

이제 이랜드 비정규직 갈등 해결을 위해 앞에서 제시한 4가지 기독교적 원

칙에 비추어 이랜드 갈등이 장기화된 원인을 분석하고 이에 대한 노사의 행동을 평가하고자 한다.

(1)

이랜드는 전 직원의 50%가 크리스천이라고 알려져 있다. 그럼에도 불구하고 이러한 노사간의 갈등에서 사내 기독교인들이 중재역할을 담당하지 못했기 때문에 일차적으로 사내 기독교인들도 책임이 있다고 판단된다.

노조가 기독교인들이 나서서 중재를 해 줄 것을 요구하며 박성수 회장이 장로로 출석하는 사랑의 교회 앞에서 천막농성을 벌였다. 기업 내부에 기독교인이 없는 것도 아니고 회장 이하 대부분의 임원과 상당수의 기독교인들이 회사에 있는데 사내 갈등해결의 부담을 교회에 묻는 것은 바람직하지 않다. 이러한 갈등마다 교회가 중재자로 나설 경우 교회가 정치적 갈등에 휩싸이게 될 것이므로 교회에 갈등을 넘기는 것은 바람직하지 않다.

이랜드 그룹 내부의 기독교인들이 갈등을 해결하지 못했기 때문에 한국기독교교회협의회 등 회사 외부의 기독교 단체들이 ‘이랜드 비정규직 문제 해결을 위한 기독교대책위원회’를 결성하여 사태 해결을 촉구하게 되었다. 사내 기독교인들이 사태 해결에 좀 더 적극적으로 나서지 못한 이유는 공동체의식이 약했기 때문이라고 본다.

박성수 회장은 ‘무노동 무임금’ 원칙을 고수하는 성향이 있다. 이랜드는 2006년 6월부터 노조가 임금인상을 요구하며 265일간의 장기파업을 벌였을 때 해외에 거주하며 끝까지 타협을 거부했다. 현대자동차와 같이 원칙 없이 매번 파업 때마다 노조의 요구를 다 들어줌으로써 매년 파업이 연례행사가 되는 것보다는 원칙을 지키는 것이 더 옳다고 본다. 그러나 사용자와 파업 노동자의 사이에서 기독교인들이 중재를 하여서 원칙도 지키고 근로자들도 수용할 수 있는 안을 만들어서 갈등이 장기화되고 사회적으로 문제가 되기 전에 갈등을 봉합했어야 한다고 본다.

(2)

이랜드 사태의 시작은 이랜드 그룹 소속 노조들이 대화를 통한 해결을 거부하고 불법으로 매장 점거에 들어갔기 때문에 시작되었다. 노조 측에서는 지난 6개월 동안 400여명의 비정규직 노동자들이 해고되었으며, 평화적으로 할 수 있는 방법은 다 했다고 주장한다. 반면에 이랜드 측에서는 해고 통보조차 한 일이 없으며 계열사 노조들이 그룹이 제시한 비정규직 해소방안에 대해서 긍정적으로 협상을 하다가 임금협상이 끝나지 않은 시점에 갑자기 노조가 대화를 거부하며 불법 파업을 하며 매장점거에 나섰다고 주장했다. 비슷한 시기에 비정규직을 정규직으로 전환한 신세계나 우리은행보다 오히려 좋은 조건으로 흠애버는 심사를 거쳐서 정규직으로 전환하려고 했는데 노조는 심사를 하지 말고 전원 정규직화하라는 무리한 요구를 하며 매장 점거를 했다는 것이다.

매장 점거 이후에 장기화되어 법정으로 이 문제가 넘어간 이후에는 회사 측에서 법으로 대응하겠다고 하면서 대화를 하지 않고 있지만 처음에 발단은 노조가 대화를 거부하고 매장 점거를 시작하면서 갈등이 증폭되었다. 기독교적 관점에서도 단체행동을 무조건 부정하는 것은 아니다. 기독교적으로 볼 때도, 충분한 대화를 통해서 문제해결을 하지 못할 경우에 법에서 보장한 단체행동을 하는 것은 수용된다. 그런데 이번 이랜드의 두 유통관련 계열사의 경우에는 대화를 통한 평화적인 해결의 시도가 부족해서 이러한 문제가 발생했다. 임금협상이 끝나지 않은 시점에 노조가 갑자기 불법적으로 파업을 강행하게 된 것이 갈등의 시작이며 잘못이다.

(3)

이랜드 측에서는 노조의 태도가 갑자기 돌변한 것은 민주노총이 배후에서 조종하고 있기 때문이라고 주장하고 있다. 파업 근로자들의 배후가 있기 때문에 쉽게 협상이 안 된다는 것이다. 민주노총은 우리나라의 노조가입률이 낮은 이유를 노조가입이 어려운 비정규직이 외환위기 이후에 급증했기 때문이라고

인식하고 있다.²⁷⁾ 그래서 비정규직 근로자들을 조직하여 민주노총의 위상을 높이고 이를 통해서 민주노총과 민주노동당이 추진하고 있는 정치적 목표를 달성하려고 하고 있다. 민주노총은 현재 비정규직 보호법을 전면 개정할 것을 요구하고 있다. 사용사유를 제한하고, 동일노동에 대해서 동일임금을 보장하며, 하도급 근로자에 대해서 원청사용자성을 인정할 것 등을 요구하고 있다. 이러한 법 개정을 위해서는 위해서 현장 대응이 강화되어야 한다는 입장을 보이고 있다(전국민주노동조합총연맹, 2008). 결국 민주노총은 비정규직을 포섭하여 노조가입률을 높여 자신들의 정치적 입지를 강화시키기 위해서 이랜드 노조들의 파업을 강력하게 지원하고 있다. 이로 인해서 파업 근로자들과 이랜드 사이의 갈등이 해결되기는커녕 갈등이 증폭되고 있다.

기업주에게 문제가 있으면 사용자단체가 설득하고 개별 노조가 무리한 요구를 하면 상급노조가 설득해야 하는데, 상급노조가 오히려 정치적인 이유 때문에 개별기업노조를 더 투쟁하도록 부추기는 것은 잘못된 것이다. 민주노동당같은 정치집단과 민주노총과 같은 강경노선의 노총이 뒤에서 배후 조종을 할 경우 개별 기업의 입장에서 이에 대응하여 화합을 이끌어내는 것은 쉽지 않다.

(4)

이랜드 비정규직 갈등은 사내 기독교인들에 의한 중재 노력이 부족했고, 노사간의 평화적 협상 등이 이루어지지 않아, 결국 법의 판단에 맡기는 사태까지 진전되었다. 이제 남은 과정은 법적으로 이 갈등을 해결하는 방법 밖에 없다. 이 시점에서는 대화를 통한 해결할 수 있는 단계는 지났다고 판단된다. 갈등의 골이 깊어지기 전에 그리고 쌍방 간에 큰 손실을 입기 전에는 대화와 화해에 의한 해결이 가능하지만 이제는 그러한 단계가 지났으며, 이제는 중립적

27) 반면에 한국노총 측에서는 민주노총이 전투적 조합주의를 견지하고 있어서 국민과 근로자들로부터 외면받기 때문이라고 보고 있다.

인 법의 판결에 맡기는 수밖에 없다.

앞에서 설명한 바와 같이 홈에버 매장을 점거했던 노조원들을 대상으로 손해 배상 소송이 걸려있다. 노조원들의 입장에서는 어차피 다른 대안이 없으므로 마지막까지 투쟁으로 내몰리고 있다. 이 상황에서 법정에서 공정하게 시시비비가 가려지겠지만, 노조원들이 감당할 수 없는 배상에 대해서 이랜드 기독교인들의 도움이 필요하다. 이들을 위해서 이랜드 측에서 소송을 취하하거나 다시 원점으로 돌리는 것은 불가능할 것이고 바람직하지도 않다. 이는 원칙도 없고 앞으로 전례를 만들기 때문이다. 그것보다는 법정의 판결에 맡기고 그 이후에 피해를 보는 측을 기독교의 사랑과 관용으로 기독교인들이 도와야한다고 본다.

4.

지금까지 이랜드 비정규직 갈등 해소에 대한 기독교적 원칙에 비추어 이랜드 갈등의 문제점을 검토했다. 이번에는 갈등의 내용을 검토해보자. 비정규직 근로자들은 사회적 약자라고 볼 수 있고, 성경은 고아와 과부로 대변되는 사회적 약자에 대해서 남다른 배려를 명령하고 있다. 그리고 하나님은 극심한 빈부격차를 막기 위해서 이스라엘 백성들에게 희년법(레위기 25: 8-55)도 주셨다. 이러한 점들을 고려하면 비정규직을 모두 정규직으로 전환하고 동일한 노동에 대해서 동일한 임금을 지불하라는 노동계의 주장이 더 기독교적이라고 보인다. 그러나 다른 측면을 고려하면 쉽게 결론을 내릴 수 있는 없다. 이 논쟁에 대해서 살펴보자.

(1)

앞에서 언급한 바와 같이 비정규직 근로자의 임금수준은 정규직 근로자의 60.5%에 불과하다(표 3)참조). 따라서 분명히 비정규직 근로자는 정규직

근로자에 비해서 사회적 약자임에 틀림없으며 피상적으로 볼 때 이들을 배려해야 한다는 것은 너무 당연하게 보인다.

그런데 문제는 비정규직 근로자가 가장 열악한 상황에 있는 소득계층인가 하는 것이다. 만약 그렇다면 비정규직 근로자들에 대한 배려가 가장 우선적일 것이다. 그러나 우리 사회에는 더 나쁜 근무조건 하에서 일하는 소기업의 정규직 근로자들도 많고, 이들보다 더 열악한 자영업자들도 많다. 그리고 실업자나 비경제활동인구가 매우 광범위하게 있다. 우리의 고용율은 선진국에 비해서 매우 낮은 59.8%에 불과하다.

특히 젊은층 실업문제는 심각하다.²⁸⁾ 29세 이하의 젊은층 취업자 비중이 1980년대에는 33.2%였으나, 1990년대에는 27.8% 그리고 2006년에는 18.7%로 떨어졌다. 그리고 청년층 고용률은 42.3%이고, 실업률은 6.9%로 전체 연령층에 비해서 고용률(60.5%)은 낮고 실업률(3.0%)은 높다.²⁹⁾ 게다가 평균수명은 급속히 높아졌으나 이들을 보호할 수 있는 사회적 기금은 턱없이 부족한 상황이다. 게다가 퇴직 연령은 낮아져서 퇴직자에게 새로운 일거리를 제공하는 것이 사회적으로 매우 시급하다.

이렇게 고령자와 젊은층 실업자를 함께 고려했을 때 비정규직 근로자 보호가 사회적으로 최우선을 갖는 문제라는데 동의하기 어렵다. 물론 사회적으로 이들 사회적 약자 계층을 모두 배려해 줄 수 있는 여유가 있거나 기업들의 경쟁력이 높아 충분한 임금을 지급할 수 있으면 문제가 쉽게 해결될 수 있다.

그런데 기업들은 그럴 여력이 없다고 주장한다. 즉 우리나라의 인건비가 너무 높고, 정규직 근로자는 회사가 어렵더라도 쉽게 해고할 수 없기 때문에 해고가 용이하고 급여수준이 낮은 비정규직을 사용할 수밖에 없다고 주장한다. 고부가가치 제품은 일본에 밀리고 저부가가치 제품은 중국에 밀려서 많은 기

28) 청년층 실업문제와 교회의 역할에 대해서는 김태환(2005) 참고.

29) 이는 통계청에서 실시한 2008년 5월 경제활동인구조사의 부가조사 결과로 청년층(15~29세)과 고령층(55~79세)의 취업실태를 파악한 것이다(통계청, 2008a).

업들이 불편을 감수하고도 해외로 공장을 이전하는 것을 보면 기업들의 주장이 이유가 있다.

그러나 민주노총과 민주노동당에서는 이러한 기업의 주장을 인정하지 않고 있다. 기업들이 지급여력이 충분히 있음에도 불구하고 더 많은 이윤을 얻어 사세를 확장하기 위해서 노동자들을 착취하고 있으며 그 결과로 차별대우 받는 비정규직이 양산되었다고 본다. 민주노총에서는 우리나라의 임금노동자의 비중은 외환위기 이후에 계속 늘어나고 있음에도 불구하고 노동소득분배율은 외환위기 직전인 1996년의 63.4%이후에 61%대(2006년)에 머물러 있다는 것을 강조한다. 선진국의 경우 노동소득분배율이 70%인 것에 비해서 아직 우리나라의 경우에는 낮다는 것이다. 이에 반해 우리나라 대기업의 경우 2000년 이후 자기자본 대비 부채비율이 105.7%로 사상 최저치를 기록하고 있으며, 현금자산 보유액이 75조(2004년)에 이르며 영업이익률도 지난 4~5년간 통상 6~7% 수준을 유지한 점 등을 들어서 기업의 지불능력은 충분하다는 것을 주장한다(전국민주노동조합총연맹, 2008).

물론 우리나라의 노동소득분배율은 아직 선진국에 못 미치는 것은 사실이다. 그리고 그동안 증가세에 있던 이 비율이 외환위기 이후에 낮아진 것도 사실이다. 그러나 일부 대기업들의 자기자본대비 부채율이 낮거나 현금자산 보유액이 많다는 것을 가지고 단순히 기업의 지불능력이 있다고 판단하는 것은 성급한 것이다. 왜냐하면 기업들이 외환위기 이후에 부채율이 낮고 현금 보유율이 높은 이유는 참여정부의 반기업 정책과 불투명한 시장상황으로 인해서 기업들이 투자를 하지 않았기 때문이다. 오히려 기업들이 연구개발과 신규 공장 건설에 투자했어야 고용기회도 증가하고 경제가 활성화되는데 그렇게 하지 못했다. 그런데 기업들의 현금자산 보유액이 높다고 해서 이것을 모두 근로자들에게 나누어주어야 한다는 것은 당장 취업되어 있는 근로자들에게는 좋은 일이지만 경제 전체적으로 볼 때는 바람직한 일이 아니다. 그리고 노동자들에게 분배되는 노동소득분배율도 아직 선진국 수준은 아니지만 선진국에 비

해서 일인당 소득수준이 3분의 1 수준인 우리나라에서 선진국과 비교하는 것은 아직 시기상조이다.

게다가 대기업의 경우 민주노총의 주장처럼 여력이 있는 기업들도 있겠지만 중소기업의 경우는 그렇지 못한 기업이 많다. 기업마다 사정이 다르기 때문에 누구의 주장이 더 옳은지 판단하기는 매우 어렵다.³⁰⁾ 과거의 경영실적은 상장기업의 경우 공시가 되므로 알 수 있지만, 전망을 예측하기는 어렵다. 프랭크 나이트(Knight, 1921)가 지적한 바와 같이 기업 활동이야말로 확률을 계산조차 할 수 없는 완전한 불확실성의 세계이다. 따라서 일시에 큰 비용 인상을 수반하는 비정규직의 정규직화를 확일적으로 강요할 수 없다. 노동계가 임금인상도 자제하지 않고, 새로운 직급을 만드는 것도 불허하고, 외주화마저 부정하며 이러한 것은 모두 편법이라고 주장하는 것은 많은 기업에서 받아들이기 힘들 것으로 판단된다. 경영자 총협회(2008)가 2008년 6월에 전국 285개 사업장을 대상으로 실시한 「비정규직 보호법 시행이 기업 인력 운용에 미치는 영향」 실태조사 결과에 따르면, 비정규직보호법으로 인해 비정규직은 약간 감소하는 효과(39.7%의 기업)가 있지만, 전체 고용규모를 축소시키는 부정적 영향을 초래했거나 앞으로 할 가능성이 높은 것으로 나타났다. 특히 중소기업의 경우 응답 기업의 61.7%가 비정규직보호법의 차별시정 조항에 대한 대책을 수립하지 못하고 있는 것으로 조사되었다.

특히 비정규직 근로자들의 93.2%(2005년 기준)가 중소기업에 집중되어 있는 점을 생각할 때 앞으로 비정규직보호법의 대상이 100인 이하 중소기업까지 확대 적용되는 2009년 7월 1일 이후에는 사회적으로 파장이 더 클 것으로 예상된다.

결론적으로 비정규직 근로자들은 사회적 약자이므로 이들을 보호하기 위한

30) 이인재(2007, 25)는 “노동시장의 평균적인 임금수준은 개별 사업체를 구분하지 않은 모든 정규/비정규근로자의 임금수준의 평균이기 때문에, 사업체별로 매우 다양한 분포를 보이고 있다”고 주장했다.

비정규직 보호법은 기독교적인 시각에서 볼 때 정의로운 법이고 이를 지키지 않는 기업들을 지지하는 것은 비기독교적이라고 쉽게 판단할 수 없다. 오히려 비정규직을 보호하기 위한 법이 일자리를 더욱 빼앗아 비정규직 근로자보다 더 열악한 약자의 위치에 있는 실업자들이 직장을 구하는데 어려움을 줄 수도 있다.

그리고 특히 비정규직을 많이 사용하는 중소기업들은 상당수가 대기업의 하청기업들인데, 대기업들이 조직화된 강력한 노조의 힘에 밀려서 높은 임금 인상을 보장하다보니 하청기업에 납품 단가를 삭감하는 등 비용인상분을 전가하기 때문에 중소기업에서 더욱 인건비가 싼 비정규직을 많이 사용한다. 따라서 대기업 정규직 근로자들이 무리한 임금 인상을 자제하고, 원청과 하청간의 불공정거래를 바로잡고, 대기업과 중소기업의 상생협약을 도모하여, 중소기업을 기피하는 일자리가 아니는 것이 번듯한 일자리로 만들어주는 것이 중소기업에 종사하는 비정규직 근로자들을 보호하는 방법이다.

그리고 비정규직 근로자들이 산재보험과 고용보험의 혜택을 받을 수 있도록 보완장치를 마련하고, 비정규직의 함정에서 벗어날 수 있도록 직업능력개발 등을 시켜주어 인적자본을 향상시켜주기 위한 교육훈련 투자를 확대하고 특히 사회적 취약계층의 공적 부조 기능을 확대하는 등의 방법으로 비정규직 문제를 해결하는 것이 바람직하다고 본다(황인철, 2007).

이러한 관점에서 이랜드 그룹의 비정규직 갈등으로 인한 기독교계를 향한 비난이 정당한 것인가를 평가하고자 한다. 이를 위해서는 먼저 과연 이랜드가 비정규직 근로자를 정규직화 할 수 있는 지급 여력이 있는가를 판단해야 한다. 노동계에서는 이랜드그룹이 수조 원을 들여 이러한 기업들을 인수할 수 있는 여력이 있음에도 불구하고 근로자들을 낮은 임금으로 착취하고 있다고 주장하고 있다. 이에 대해서 이랜드 그룹은 여러 기업을 인수 합병한 것은 지불능력이 있어서가 아니라 경영능력이 있어서 가능했던 것이라고 주장을 한다. 오히려 이제 리모델링을 마치고 이제 본격적으로 영업을 시작하려고 하는 시점이

어서 회사로써는 모든 비정규직의 처우를 일시에 대폭 향상시킬 여력이 없다고 주장한다.

이 논란에 대해서는 이랜드측의 주장이 옳다고 판단한다. 기업의 인수합병은 고도의 경영전략의 결과이며 이는 큰 위험을 지고 하는 경영행위이다. 많은 기업이 무리한 인수합병으로 도산하기도 한다. 이랜드는 까르푸를 인수할 때 70% 이상을 외부자금으로 조달했기 때문에 막대한 금융 부담을 안고 있었는데, 점거농성과 영업중단을 겪어 2007년도 홈에버 매출액은 목표인 3조5천억 원의 절반에도 못 미치는 1조5천700억 원에 그쳐 큰 손실을 입었으며, 이로 인해 홈에버를 삼성테스코 홈플러스에 매각했다.³¹⁾ 따라서 큰 기업을 인수했으니 비정규직 근로자들의 처우를 개선할 수 있을 여유가 있을 것이라는 판단은 성급한 결론이다.

두 번째 논란은 수십억 원의 기부를 하면서 왜 비정규직 임금을 착취하느냐고 비판한다. 이 문제에 대해서 이랜드 측에서는 이랜드복지재단을 통해 사회에 이윤을 환원하는 차원에서 소외된 이웃을 향한 사랑의 나눔을 실천한 것이라고 밝혔다.

이에 대한 평가를 하면 먼저 다른 기업에 비해서 기독교 기업임을 내세우는 이랜드 그룹이 이윤의 10%를 근로자들보다 더 취약한 계층들을 위해서 자발적으로 나누는 일은 칭찬받을 일임에 틀림이 없다. 특히 이러한 일이 사내의 모든 근로자들이 동의하여 자발적으로 하는 일이라면 문제가 없다. 그런데 비정규직 근로자 등 사내에서 자신의 노동의 대가로 받는 보수가 충분하지 못하다고 느끼는 근로자들이 있다면 이는 다시 생각해 볼 필요가 있다. 서경석

31) 이랜드는 3천억 원을 들여서 1조7천 500억 원에 까르푸로부터 홈에버를 인수했다. 이를 2조3천억 원에 홈플러스에 매각했는데, 야탑점 등 3개점을 추가 매입하거나 개점하고, 신규 부지를 확보하고 개보수 하는데 약 4천억 원이 들었으며 그동안 금융비용 등을 제하고 나면, 홈에버를 매각해서 이랜드 그룹이 회수한 금액은 2년 전 인수당시의 원금이 3천억에 불과하다고 주장했다.

(2007)은 이랜드가 나눔 운동을 위해서 지출한 금액을 “빈곤층을 위해 쓸 것이 아니라 비정규직을 정규직화 하는데 써야 한다는 주장이야말로 노조의 극단적인 집단이기주의의 표출”이라고 비판했다.

기업에서 발생하는 이윤을 어떻게 분배하는 것이 바람직한가의 문제는 경영학의 오랜 난제이다. 주주자본주의를 지향하는 미국식 자본주의에서는 이윤을 주주들이 가져야 한다고 주장하고, 참여자자본주의를 지향하는 일본에서는 기업의 주인이 근로자와 경영자 등 기업 활동 참여자라고 주장하고 있다(배종석 외 2006). 이윤의 어느 정도를 사회에 환원하는 것이 바람직한가에 대해서도 다양한 견해가 있다.

기독교적 관점에서 볼 때도 무조건 사회에 많이 환원하는 것이 바람직하다는 견해는 전적으로 옳은 것은 아니다. 먼저 그 기업 내에 가장 낮은 급여를 받고 있는 근로자의 처우를 고려하여 사회 환원을 결정해야 한다. 기업의 사회 환원보다 근로자의 처우개선이 더 우선이라는 점에서 근로자들의 주장이 옳다고 생각한다. 이랜드는 우선 비정규직 근로자들의 처우를 개선해주고 이윤을 그만큼 덜 내는 것이 더 바람직하다.

그리고 기업의 경영활동에 지장을 초래할 정도로 즉 가격경쟁력을 상실할 정도로 사회 강압에 의해서 사회 환원이 이루어져서는 안 된다. 기업이 준조세에 가까운 사회 기부 행위는 이윤이 많이 나서 기업 스스로의 판단에 의해서 하는 것은 상관없지만 사회적 압력에 못 이겨서 비용인상 요인이 되어가면서 강제적으로 하는 사회 기부 행위는 생산 제품의 원가에 반영되어 기업의 경쟁력을 떨어뜨리는 것이고 장기적으로는 기업이나 근로자 모두에게 해가 되는 행위이다. 따라서 기업의 기부행위는 전적으로 기업의 경영판단에 맡겨야 하며 이를 강요하는 사회적 분위기는 바람직하지 않다. 그리고 나눔 운동도 경영진의 강제보다는 기업 구성원들의 자발적 참여가 바람직하다.

그런데 문제는 기업이 기부를 하는 금액의 비중이 근로자들의 인건비에서 차지하는 비중이 문제이다. 이랜드의 경우에 다른 기업에 비해서 상대적으로

많이 기부를 한다고 하지만 이윤의 10%이면, 기업 전체의 인건비에서 차지하는 비중은 크지 않다. 빈곤층을 위한 사회 기부금이 전체 비정규직 근로자들을 모두 정규직으로 임금을 높여줄 수 있는 수준이 안 된다면 노동계의 주장은 수용되기 어렵다. 당장 기부금을 줄여서 갈등을 일으키는 몇 명의 근로자들과의 갈등은 해결 할 수 있지만 전체 이랜드 그룹의 임금수준을 크게 개선시킬 수 있는 수준이 못된다면 노동계의 주장은 지나치다.

(2) 가

두 번째 비정규직 문제와 관련해서 논란이 되는 것이 동일노동 동일임금 주장이다. 당연히 동일한 노동에 대해서는 동일한 임금을 주는 것이 옳다. 앞에서 예를 든 것처럼 외환위기로 인해 퇴출되었던 창구담당 여직원들이 다시 비정규직으로 채용되었는데, 비정규직이라고 차별받는 것은 분명히 납득하기 어렵다. 그래서 우리은행 등은 아직 유예기간이 2년이 남아있음에도 불구하고 이러한 문제를 노사간에 갈등 없이 해결했다. 이와 같이 일부 비정규직종은 정규직과 차이가 없는 경우도 있다. 이러한 경우에는 기업의 지불능력을 고려하여 차별을 없애는 것이 옳다.

그런데 비정규직과 정규직을 비슷한 일을 하더라도 동일한 일이라고 보기 어려운 경우도 많다. 정규직은 입사 때부터 높은 경쟁을 거쳐서 선발된 인력들이 많다. 이들은 중견 관리자로 키우기 위해서 사내외 훈련을 실시하는 등 인사노무관리 차원에서 이들에게 특별한 투자를 할 수 있다. 동일노동을 하더라도 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 동일노동이라고 볼 수 없다. 그런데 선발되지 않은 비정규직 근로자를 아무런 심사 절차를 거치지 말고 정규직으로 바꾸라고 하는 것은 기업의 경영권을 무시한 일이다. 인도적인 차원에서는 그것이 바람직해 보일지라

도 사회의 질서를 위해서는 다른 신규 채용자와 마찬가지로 자격 심사를 거치는 것이 합당하다.

앞에서 언급한 바와 같이 통계청에서 발표되는 단순 자료에 의하면 비정규직의 임금은 정규직의 60.5%에 불과하다. 그러나 학력, 연령, 경력, 직종, 근무시간, 생산성, 교육훈련 등을 고려하여 임금의 격차를 도출해야 한다.³²⁾ 그러면 어느 정도 차이가 나는 것이 적절한가? 어수봉 외 2인(2005)의 연구에서는 생산성 등을 고려했을 때 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이에 통계적으로 유의한 임금격차는 존재하지 않는다고 주장했다. 이인재(2006)도 “근로자들의 생산성에 영향을 미치는 관찰되지 않는 요인들을 통제한 결과, 정규직과 비정규직의 시간당 임금의 격차는 크게 줄어드는 것으로 나타난다.”고 주장하였다. 그리고 남재량(2007: 19)은 2001년부터 2005년까지의 노동패널 자료를 사용하여 근로자의 직무, 근무시간, 인적자본, 생산성 등을 엄밀하게 통제하여 분석한 결과 “정규 근로와 비정규 근로의 임금에는 통계적으로 유의한 차이가 발견되지 않거나 오히려 비정규 근로의 임금이 더 높은 것으로 나타났다.”고 결론을 내렸다.

이 문제에 대해서 민주노총 측에서는 우리나라의 경우 비정규직이 많아진 것은 유럽처럼 점진적으로 노동자들의 선택에 의해서 이루어진 현상이 아니라, 1997년 외환위기 이후에 정리해고나 명예퇴직으로 인하여 급격히 줄어드는 자리에 노사합의에 따라 비정규직 근로자를 대체하여 급속히 증가되었기 때문에 비정규직 근로자와 정규직 근로자 사이의 생산성 차이가 크지 않다고 주장한다.³³⁾ 그 근거로 금융부문의 비정규직 실태조사 분석결과(정이환, 2004)를

32) 이인재(2007, 25)는 다양한 인적 속성이 임금에 영향을 미치고 있으므로 비정규직 임금차별의 판단은 인적속성을 통제한 순수한 고용형태의 차이에서 발생하는 임금격차의 개념으로부터 출발하는 것이 타당하다고 주장했다.

33) 우리나라에서는 1961년 근로자 공급사업을 금지하는 직업안정법에 의해 간접고용은 금지되었었다. 그러나 1998년에 외환위기를 극복하는 과정에서 노동시장 유연화 대책의 일환으로 제정된 근로자파견법으로 인해 간접고용이 부분적으로 허용되어, 용역, 근로자파견, 사내하청 등이 합법화되었다. 간접

인용한다. 이 조사에 의하면 은행업의 경우 학력별 격차에 비해서 임금격차가 매우 크게 나타나고 있다. 그리고 자동차업종의 원·하청 근로자들 간의 임금격차도 역시 거의 동일한 노동을 함에도 불구하고 큰 임금격차가 존재한다고 주장한다(전국민주노동조합총연맹, 2008).

은행업과 자동차 원하청 근로자들의 경우 민주노총의 주장이 옳다고 판단된다. 그러나 그 외의 비정규직에 대해서 동일하게 취급하는 것은 옳지 않다. 그리고 외환위기 이후에 10년이 지난 현재에는 외환위기라는 급격한 제도변화의 충격에서 벗어나고 있으며 우리나라도 유럽과 같이 점진적으로 비정규직의 비중이 확대되어 가고 있다고 보는 것이 더 타당하다고 본다. 그리고 원하청 근로자들 간의 임금격차는 앞에서 설명한 바와 같이 원청 기업인 대기업 정규직의 강력한 노조의 힘으로 인해서 생긴 격차라고 판단된다.

그러면 기독교적인 시각에서 보았을 때 능력이나 생산성에 따라서 다른 임금을 주는 것은 정당화될 수 있는가? 엄요섭(1987, 94-96)은 마태복음(20:1-16)의 내용, 즉 하루 종일 일한 품꾼이나 한 시간만 일한 품꾼이나 동일하게 하루 일당을 주었다는 포도원 주인과 농부 비유를 근거로 하여 동일노동 동일임금 원칙이 성경에 있다고 주장하였다. 그러나 이 성경구절은 임금제도에 대한 원칙을 설명한 부분이 아니라, 천국에 대한 비유이며, 하나님의 은혜와 관용에는 제한이 없다는 것을 설명하는 구절이다.

성경의 평등 원리를 결과적으로 평등하게 배분해야 한다는 공산주의식 평등으로 해석하는 것은 잘못이다. 성경에서 말하는 평등은 하나님 앞에서 모든 인간이 피조물이며, 누구나 하나님 앞에서 심판을 받는다는 존재론적인 평등을 말하고 있다. 성삼위가 평등하고 남녀가 평등하듯이 인간은 존재론적으로는 평등하지만, 남녀의 역할이 다르고 성삼위의 역할이 다르듯이 모든 인간은 기능 면에서는 차이가 있다는 것을 인정하고 있다. 하나님은 인간에서 저마다

고용은 해고제한의 규제를 받지 않고 쉽게 고용조정을 할 수 있어 기업들이 선호함에 따라 빠르게 확산되었다.

다른 재능과 사명을 주셨다는 점에서 획일적인 평등과 다르다. 하나님은 백성들이 이 세상에서 실현하고자 하는 낙원은 모든 사람들이 똑같이 나누어갖고 정부가 아무런 부족함이 없도록 보장을 해 주어서 서로 상관하지 않고 사는 그런 사회가 아니다. 부유한 자가 있고 가난한 자가 있지만 부유한 자가 가난한 자에게 사랑을 베푸는 그러한 곳이 천국이라고 가르친다.

V.

지금까지 비정규직의 확산과 비정규직보호법에 대하여 살펴보고, 비정규직 보호법의 시행으로 야기된 비정규직 갈등에 대해서 정리했다. 그리고 이러한 노사갈등을 해결하기 위한 기독교적 판단 기준을 제시하고 이랜드 비정규직 갈등과 관련하여 생각해 볼 사회적 약자와 평등 문제를 기독교적 시각에서 어떻게 보아야하는지 설명했다.

기독교적 노사갈등해소의 네 가지 원칙에 비추어 볼 때 이랜드 비정규직 갈등은 아쉬운 점이 많다. 이미 회사 내 기독교인들이 중재를 해서 평화적으로 해결 할 수 있는 단계는 지났다. 노동계의 대리전 양상을 띤 것도 돌이킬 수 없는 상황이다. 이제 남은 것은 법에 의한 해결을 기다릴 수밖에 없다. 그러나 노조원들의 처지를 고려하여 아량을 베푸는 것이 기독교의 사랑 정신이라는 것을 잊지 않았으면 좋겠다.

앞으로 비정규직보호법의 적용대상이 소규모 기업으로 확대되면 대기업에 비해서 지불능력이 취약한 소기업들은 정규직으로 전환하기 보다는 아웃소싱이나 교체 사용 등을 활용할 가능성이 크다.³⁴⁾ 그리고 많은 비정규직 근로자

34) 경영자총협회(2008)의 조사에 의하면, 기업들은 정규직화 하지 못하는 기간제 근로자의 업무를 주로 교체사용(36.5%), 외주화(27.4%) 등으로 처리할 것으로 조사되었다.

들이 직장을 잃을 가능성이 많다.³⁵⁾ 이미 많은 기업들이 비정규직마저 채용을 꺼리고 있다. 앞으로 비정규직을 모두 정규직으로 전환시키면 해고가 어렵고 4대 보험을 모두 들어야 하기 때문에 인건비가 부담이 되기 때문이다. 이러한 상황에서 무조건 비정규직을 모두 정규직으로 전환하라는 주장은 이상적이기는 하지만 현실을 도외시한 바램이다. 외주화나 직급신설 등이 노동계가 주장하는 대로 편법인지 합법인지 정확하게 규정을 하여 갈등을 피하게 해 주어야 한다.

그리고 비정규직이라도 고용되기를 원하는 많은 실업자들도 있다는 점을 잊어서는 안된다. 고용안정이 중요하면 비정규직이라도 고용이 늘어나도록 해야지, 고용안정(정규직 전환)과 처우개선(차별 금지)를 둘 다 함께 달성하려고 하는 것은 무리이다. 무조건 바람직한 이상만을 지나치게 주장할 경우 그나마 비정규직의 직업마저 잃어버리는 잘못을 범할 수 있다.

앞으로 비정규직보호법을 고용안정에 우선권을 둘 것인지, 아니면 처우개선에 우선권을 둘 것인지를 분명히 해서 개정을 해야 한다고 본다. 한국노총은 비정규직보호법이 원래 법정신이 관철되도록 노사정이 공동으로 선언을 하자고 주장하는 반면에 민주노총은 비정규직보호법이 악용될 소지가 많으므로 법을 개정하는 투쟁을 전개할 것을 주장하고 있다. 기독교적 시각에서 볼 때는 처우개선 보다는 고용안정에 우선권을 두는 방향으로 비정규직 보호법을 개정하는 것이 실업자들에게나 현재의 비정규직 근로자들에게 더 바람직한 방법이라고 생각한다. 그리고 고용안정을 위해 차별 금지 조항을 완화시켜 주는 것이 기업에게도 도움이 된다고 생각한다.

또한 근로자를 보호하기 위한 근로기준법이 있는데 비정규직 근로자들만을 위한 비정규직보호법이 별도로 존재하는 것 자체가 차별적이라는 주장도 있다. 근로기준법을 보완하면 별도의 법이 없어도 얼마든지 비정규직 근로자들

35) 위의 조사 결과에 의하면 중소기업 중 22.2%가 ‘비정규직 채용은 줄이고 정규직 채용에는 별다른 영향 없음’ 이라고 응답했다.

의 보호수준을 높일 수 있다. 따라서 비정규직 보호법이 정말 비정규직 근로자를 보호하는데 효과적인가 하는 점에서 근본적으로 회의적인 시각도 있다. 오히려 실업자들을 양산하고, 비정규직도 보호하지 못하면서 법만 복잡하게 만들고 말았다는 비판도 타당하다.

이 논문에서 이랜드 기업을 사례로 들었다. 최근 한국 사회에 이밖에 많은 기업들이 비정규직 갈등을 겪고 있는데 앞으로 각 기업의 사례가 더욱 깊이 연구되어야 할 것이다. 그리고 이 연구에서는 면접 조사 등 현장 조사를 실시하지 못했다. 각 단체의 홈페이지 등을 통해서 이미 현장 조사에 못지않은 의견이 수용되었다는 판단 때문이었다. 그러나 기도교인들과 비기독교인으로 표본을 분리하여 반응과 의견을 수집하는 등의 설문조사가 필요하다. 이러한 사례연구는 다음 연구과제로 남긴다.

경영자 총협회(2008. 6), 비정규직 보호법 시행이 기업인력 운용에 미치는 영향: 실태조사 결과.

권혁철 (2006. 12. 11), “비정규직 관련 법률, 이대로는 안 된다,” 자유기업원

김승욱 (1992), “미국 노사관계의 전개와 그 교훈”, 『중앙대학교 산업경영 논문집』, 1, 255-272.

_____ (1996. 8), “그리스도인의 일에 대한 바람직한 태도는 무엇인가?,” 『복음과 상황』.

_____ (2004), “제 노사관계에 대한 기독교적 평가와 기독교 노동운동의 필요성,” 『신앙과 학문』, 9(1), 125-162.

_____ (2007. 8), “이랜드 사태, 어떻게 볼 것인가?,” 『빛과 소금』 두란노.

김승욱·유해신 (2002), “노동관의 제 유형과 성경적 노동관,” 『신앙과 학문』, 7(1), 9-37.

김재영 편 (1989), 『직업과 소명』, IVP.

김치선 (1987), “프로테스탄트 입장에서 본 노동조합,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적, 68-74.

- 김태항 (2005), “청소년 실업 문제와 교회의 역할,” 『신앙과 학문』, 10(2), 91-117.
- 남재량 (2007), “비정규 근로와 정규 근로의 임금격차에 관한 연구-패널 자료를 사용한 분석,” 『노동경제논집』, 30(2), 1-31.
- 노동부 (2007. 7), 『비정규직법령집』.
- _____ (2008. 6. 27.), 『비정규직법 시행 1년 설문조사 결과』.
- 노동부 홈페이지 (2008), “비정규직보호법 바로알기,” <http://blog.korea.kr/big509>
- 대한상공회의소 (2008, 1), 『비정규직보호법시행 관련 실태조사- 비정규직보호법 시행에 따른 기업애로와 정책과제』.
- 박지훈 (2008. 1. 10), “200일 넘긴 이랜드 사태,” 에큐메니안.
- 배종석 외 (2006), 『기업이란 무엇인가』, 부키.
- 서경석 (2007), 『도대체 <이랜드>가 무엇을 잘못했는가?』, 기독교사회책임.
- 손봉호 (1991), “기독교적 노동관”, 『새로운 지성』, 3(1), 1-6.
- 안주엽 (2001. 3), “정규근로와 비정규근로의 임금격차,” 『노동경제논집』, 24(1), 67-96.
- 안주엽·김동배·이사균 (2003), 『비정규근로실태와 정책과제』, 서울: 한국노동연구원
- 안주엽·노용진·박우성·박찬임·이주희·허재준 (2001), 『비정규근로실태와 정책과제(I)』, 서울: 한국노동연구원
- 안주엽·조준모·남재량 (2002), 『비정규근로실태와 정책과제(II)』, 서울: 한국노동연구원
- 어수봉·윤석천·김주일 (2005), 『고용정책적 측면에서의 비정규직 고용개선방안 연구』, 서울: 노동부.
- 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적.
- 유해신 (1991), “기독교적 노동관과 노동운동,” 『새로운 지성』, 3(1), 36-61.
- 윤기설 (2006), 『제5의 권력』, 한국경제신문사.
- 은수미 (2006. 8), “비정규직 노사관계: 실태와 점검,” 『노동 리뷰』, 32-45.
- _____ (2008. 7), “비정규직법 1년, 시행효과와 정책적 대응방향,” 『노동 리뷰』, 43, 18-30.
- 이랜드 복지재단 홈페이지 <http://www.elandwelfare.or.kr>.
- 이랜드 홈페이지 <http://www.eland.co.kr>.
- 이병희·정성미 (2007), “비정규직 규모와 구성 변화 -2007년 8월 경제활동인구 부가 조사를 이용하여,” 『노동 리뷰』, 노동연구원, 35, 4-17.
- 이인재 (2006), “정규직 임금프리미엄에 관한 연구,” 한국노동경제학회 2006년 하계학술 대회 발표 논문.

- _____ (2007), “사업체내 정규/비정규 임금격차의 실태와 임금차별 판단에의 시사점,” 『노동 리뷰』, 노동연구원 35, 18-26.
- 재정경제부 (2007a), 『IMD의 2007년 세계경쟁력 평가 결과 분석』2007. 5. 10.
- _____ (2007b), 『OECD 한국경제보고서』2007. 6. 20.
- 전국민주노동조합총연맹 (2008. 3. 10), 『2008 비정규직법 대응지침 보고서』.
- 전대련·노동조 편 (1985), 『한국 기독교 사회운동: 형성·전개·과제』, 노출판(路出版).
- 정이환 (2004), 『금융 부문 비정규직 실태조사 분석결과』, 노사정위원회
- 조선원 (1985), “한국 노동운동의 방향,” 엄요섭 편 (1987), 『하나님 나라와 노사문제』, 종로서적, 75-77.
- 통계청 (2008a), 『경제활동 인구 부가조사』, 통계청 홈페이지, 2008. 7. 25.
<http://www.nso.go.kr>.
- 통계청 (2008b), 『경제활동인구 부가조사: 청년층, 고령층』, 통계청 홈페이지, 2008. 7. 25, <http://www.nso.go.kr>.
- 한홍순 (1985), “기독교와 노사문제,” 『한국 기독교 사회운동: 형성·전개·과제』, 노출판(路出版), 122-32.
- Knight, Frank Hyneman (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, Boston: Houghton Mifflin Company.
- OECD (2007), *Employment Outlook 2007*.
- World Economic Forum (2007), *The Global Competition Report*, 2007, 10, 31.

Abstract

A Christian View on the Non-regular
Employment Problems in Korea:
Case of E-Land Group

Seung Wook Kim(Chung Ang University)

The purpose of this paper is to show a Christian view on the struggle related to the non-regular employment in Korea. Korean society is suffered from the struggles in labor relations. Among the labor dispute, the non-regular employment conflicts are most severe. The Korean government had legislated and forced the law to protect the non-regular workers. But for the last 5 years, the gap between the wages of regular workers and those of non-regular workers widened and the conflict due to the non-regular employment became bigger and bigger.

Especially, one of the long-run conflicts due to non-regular employment appeared at the E-Land group, which is one of the most famous Christian business group. Because love for its neighbor, especially for the weak, is one of the key spirit of Christianity, the long lasting conflicts in Christian business group, E-Land, had brought disgrace on Christian society in Korea.

This paper deals with how to discern the labor conflict on non-regular employment in perspectives of Christianity. In order to do that, it is summarized that the spread of non-regular employments in Korean firms, the legislation of non-regular employment protection laws, and the conflicts in the E-Land group. After that, it is suggested that the Christian standard to evaluate the labor disputes and the evaluation of the E-Land conflicts.

Key words: Non-regular employment, Industrial Relation, E-Land, Non-regular Employment Protection Law, Christian Perspectives on Industrial Relation

