

제20회 월례 비정규노동포럼

비정규직 정규직화가 대량해고를 유발하는가 - 비정규직 해법의 고용효과 비교평가

발제

김성희 고려대 노동대학원 초빙교수
한국비정규노동센터 이사

사회

이남신 한국비정규노동센터 소장

토론

이상호 민주노총 정책연구원 연구위원
송보석 금속노조 미조직비정규실장
김철희 민주통합당 은수미 의원실 보좌관
김가람 통합진보당 심상정 의원실 보좌관

일시 : 2012년 7월 23일(월) 오후 2시 30분

장소 : 민주노총 13층 대회의실

비정규직 고용보장의 사회경제적 효과

김성희 (고려대학교 노동대학원 초빙교수
한국비정규노동센터 이사)

1. 들어가는 말

□ 비정규직의 고용보장 논의는 기존의 사후적이지자 출구제한(기간제한과 사후적 성격으로 제한된 차별금지) 방식에서 선제적(pre-emptive)인 입구제한(사유제한과 차별금지의 강화, 이에 준하는 공공부문의 선도적, 선제적 정규직 전환과 사부문으로 확장 등)으로 전환되고 있다.

- 간접고용에 대한 규제 방식도 새롭게 제출되고 있다. 새누리당의 사내하도급법은 과거 직접고용에 적용되던 제한된 차별금지를 원용하고 있을 뿐이며 도급-파견의 구별을 무용지물로 만들고 있다. 통합민주당의 간접고용 규제방안은 전향적 내용을 포함하고 있으나, 상시고용의 직접고용 원칙이 기간제 사유제한의 상시고용 정규직화와 모순이 발생하는 등 부분적인 한계가 있어 일관되게 관철될 것인지에 대해서 의문이 제기된다(이에 대해서는 김성희, 2012, “비정규직 남용과 차별의 핵심, 간접고용 비정규직 대책의 평가와 대안”, 민주노동총 토론회 발표문 참조).

- 특수고용에 대한 논의는 상대적으로 미약한 실정이다. 노동자성 인정과 관련해 노조법 개정과 근기법 개정의 문제라는 핵심 영역에 대해 명확하게 논의가 이루어지고 있지 않은 편이다. 간접고용의 연장선 상에서 특수고용의 현실을 평가하고 대안을 마련하는 것이 중요하다.

□ 비정규직 해법이 논의되는 와중에 자본 측은 전경련 부설 연구소를 통해 비정규직의 정규직 전환이 총고용을 축소시키고, 비정규직 고용을 줄이는 역설을 낳는다는 연구보고서를 제출한 바 있다.

- 한국경제연구원은 『정규직 전환 의무가 고용에 미치는 영향(2012년 6월)』 보고서를 통해 비정규직 근로자의 정규직 전환을 의무화할 경우 총고용이 오히려 약 46~48만 명 줄어들 것으로 예상했다. 또한 줄어든 일자리 모두가 기존 비정규직 일자리이기 때문에 정규직 전환을 의무화하는 정책은 비정규직 근로자의 고용안정성을 제고하는 비정규직 보호정책도 될 수 없다고 주장했다.

“보고서에 의하면 비정규직 근로자의 정규직 전환이 의무화될 경우 퇴직금 및 퇴직위로금 등 고용조정과 관련된 비용이 급증하면서 기업은 가급적 적은 인원을 고용하게 된다. 따라서 고용조정 비용이 증가하면서 노동수요가 위축되고, 결국 우리나라의 총고용은 줄어들게 되는 것이다.

모의실험에 의하면 비정규직이 정규직으로 전환되어 퇴직금 및 퇴직위로금 등 고용조정비용이 기존 정규직 근로자의 75% 수준까지 상승할 경우 우리 경제의 총 고용은 46만 1천 명 감소하는 것으로 나타났고, 기존 정규직 근로자와 같은 수준까지 고용조정비용이 상승할 경우에는 약 47만 9천 명 감소하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 고용조정이 어려워지면서 노동시장의 경직성이 상승하여, 그 결과 평균 실업기간은 현재 2.6개월에서 1개월 이상 증가하여 각각 3.6개월 및 4.2개월이 될 것으로 전망되었다. 즉, 실업의 고통이 장기화되고 노동시장의 역동성이 크게 줄어드는 양상을 보일 것이 예상된다.“(한국경제연구원 보고서).

□ 비정규직의 고용보호 또는 차별금지(또는 동일노동 동일임금)이 과연 비정규직의 고용을 줄이고 전체 일자리를 줄이는 결과를 초래한다는 위 보고서의 주장에 대해 살펴보고, 과연 비정규직 고용보장이 긍정적 결과를 가져올 수 없는지 검토해본다.

- 이런 논란은 2004년 정부안이 제출되어 오랜 논란과 갈등 끝에 2007년부터 시행된 비정규 관련 법을 둘러싸고 이미 벌어진 바 있다. 비슷한 주장을 다른 모형과 가정에 입각해 제시되고 있을 뿐, 당시 경총과 주류 경제학자 일부에서 주장한 내용과 그 반박을 살펴보고 전경련 산하 연구소의 보고서를 검토한다.

2. 비정규직 차별금지의 효과 논란¹⁾

● 비정규법안의 차별 해소 효과의 한계

1) 현 비정규법안은 노동양극화 개선의 실효 효과가 거의 없는 안임.

=> 현 법안에 따른 차별 해소 후에도

비정규직 평균임금은 정규직 대비 55.8% 수준에 불과

=> 이는 현재의 상대임금비율을 4% 포인트 조정하는 것에 불과함

2) 정부와 경총은 비정규 문제 접근시 개별기업의 비용부담으로 국한되지 않는 사회적 비용부담 문제를 도외시함.

3) 정부와 경총은 비정규직의 정규직 전환에 따르는 비용부담만 강조하고 그로 인한 사회적 편익발생 가능성은 배제

□ 비정규직 관련 정부입법안의 차별 해소 효과를 평가할 수 있는 자료로는 한국노동연구원(노동부 용역자료: 2003.12)과 한국경영자총협회(2004.11)를 들 수 있음. 이 중 앞의 것은 노동부 용역자료이며, 국감 질의 과정에서도 이를 바탕으로 답변이 이루어지는 등 노동부의 다른 언급이 없었으므로 노동부가 판단하는 개정법의 차별 해소 효과와 같은 것이라고 볼 수 있을 것임.

1) 김성희·황선웅, “비정규직 정규직 전환의 사회경제적 효과”, 17대 국회 노동권실현을위한 의원모임 보고서

□ 노동부의 용역자료는 개정법안을 염두에 두고 그 내용을 적용할 때 추가임금재원을 추정
한 내용이며, 경총의 경우 개정법안 적용 시 기업의 추가비용 부담액 추정으로 접근한 내용
으로 같은 성격을 가짐. 결국 이를 뒤집어 해석하면 개정법안의 차별해소 효과를 정부와 사
용자가 평가한 내용이라고 할 수 있을 것임.

1) 정부의 비용부담 추산결과

□ 한국노동연구원(2003)은 다음과 같은 과정을 거쳐 추가임금재원을 추산함.

① 정규직 노동자의 임금방정식에서 임금결정요인들의 회귀계수 추정

(고려대상 임금결정요인: 근속년수, 성과 혼인상태, 교육수준, 연령, 사업체규모, 직종)

② 비정규직 노동자의 근속년수, 성과 혼인상태, 교육수준, 연령, 사업체규모, 직종 등 인적
속성을 나타내는 지표에 과정 ①에서 추정된 회귀계수를 곱해 기대임금 산정.

⇒ 이렇게 추산된 기대임금을 차별적 처우가 개선된 임금으로 상정.

③ 현재 비정규직 노동자들이 받고 있는 실제 임금과 기대임금간 격차에 비정규직 노동자수
를 곱해 추가임금재원 추산.

□ 한국노동연구원은 이러한 방식으로 계산된 추산임금을 모든 비정규직 노동자들에게 지급
할 경우 총 19.47조원(7.87%의 임금상승률)의 임금재원이 추가로 소요된다고 주장함.

- 차별적 처우 해소원칙을 근속기간별로 달리 적용해, 근속기간 1년, 2년, 3년 초과 비정규
직 노동자에게만 적용할 경우에는 각각 8.31조원(상승률 8.36%), 5.63조원(상승률 2.27%),
4.37조원(상승률 1.76%)의 추가임금재원이 소요된다고 주장함.

<표 2-1> 한국노동연구원(2003)의 추가임금부담 계산방법

추가임금부담

$$\begin{aligned}
 &= (\text{처우 개선시 비정규직 추산임금} - \text{현 비정규직 평균임금}) \\
 &\quad \times \text{비정규직 노동자수 (차별받는 노동자와 비전형노동자의 합)} \times 12\text{개월} \\
 &= (1,243\text{천원} - 1,033\text{천원}) \times 7,710\text{천명} \times 12 \\
 &= 19\text{조 } 4\text{천억원}
 \end{aligned}$$

※ 한국노동연구원의 보고서에서는 월급여가 아니라 시간당 임금을 기준으로 추
가임금부담을 계산했음. 또한 비정규직 노동자 수(2003년 기준)는 노동계가 추산하
는 783만명과 노동경제학회나 노동부의 370만명의 차이의 요인인 장기임시근로를
정규근로자이나 비정규근로자로 처우 받는 '차별받는 근로자'로 별도 분류하고 명시
적 비정규와 합해서 추산한 결과임.

□ 덧붙여, 한국노동연구원은 차별적 처우 해소의 대상을 주로 기간제 근로자, 시간제근로자,

간접고용근로자(파견 및 용역 근로자)로 한정하고 있는 현 비정규직 관련 정부입법안(『기간제및단시간근로자보호등에관한법률제정안』, 과 『파견근로자보호등에관한법률개정안』)을 근속기간에 상관없이 모든 비정규직 노동자에게 적용할 시에는 총 8.44조원의 추가임금재원이 소요된다고 추산함.

- 적용대상 비정규직 노동자를 근속기간이 1년, 2년, 3년을 초과하는 자로 제한할 경우에는 추가임금비용이 각각 3.39조원, 2.27조원, 1.76조원으로 낮아지며, 임금비용 상승률 역시 1.37%, 0.92%, 0.71%로 미미한 수준에 불과하다고 주장함.

2) 한국경영자총협회(2004)의 추산 결과

□ 한국경영자총협회는 비정규직 노동자의 임금을 정규직 임금 대비 100% 수준으로 상향 조정할 경우 26조 2천억원, 85%수준으로 인상할 경우 14조 7천억원의 추가임금부담이 발생한다고 주장함.

<표 2-2> 한국경영자총협회의 추가임금부담 계산방법

추가임금부담

$$\begin{aligned}
 &= (\text{정규직 평균임금} - \text{비정규직 평균임금}) \\
 &\quad \times \text{비정규직 노동자수} \times 12 \\
 &= (1,672,000\text{원} - 1,091,000\text{원}) \times 3,758,000\text{명} \times 12 \\
 &= 26\text{조 } 2\text{천억원}
 \end{aligned}$$

※ 비정규직 고용인원 3,758천명은 한국경영자총협회의 보고서에는 명시되지 않았지만, 보고서에 명시된 추가임금부담액과 정규직 비정규직간 임금격차를 이용하여 필자들이 역추산했음.

□ 아울러, 전체 추가임금부담액의 90%에 해당하는 23조 6천억원을 중소기업에서 부담하게 되어 중소기업의 파탄을 야기한다고 주장함.

□ 한국경영자총협회는 2003년 기준 519천명에 달하는 근속년수 3년 이상 기간제 근로자를 정규직으로 전환할 경우에는 3조 5천억원의 추가임금비용이 소요된다고 주장함.

□ 근속년수 3년 이상 기간제 근로자를 다른 기간제 근로자로 교체 사용할 경우에는 교체 투입자의 업무적응을 위해 1조 6천억원의 소모성 비용이 발생한다고 주장함.

□ 비정규직 노동자의 정규직화는 현금급여 이외의 부가급부 지급부담을 증가시킬 뿐 아니라 (5조 5천억원), 실업률, 특히 여성 및 청년 실업률에 부정적인 영향을 미치고, 실업기간을 증대시킨다고 주장함.

□ 이러한 분석에 기반하여 한국경영자총협회는 비정규직 관련 정부입법안의 내용이 과도한 비정규직 보호로 노동시장의 자율성과 기업투자환경 악화를 초래할 것이라고 주장함.

3) 재계 및 정부안 비판: 차별을 존속·확대하는 차별적 처우개선?

□ 우선, 한국경영자총협회의 보고서는 비정규직수를 축소 은폐하고 있음. 3,758천명의 비정규직 규모는 전체 임노동자 대비 27-8%에 불과함. 한국노동경제학회나 노동부의 비정규직 규모 추계법의 문제점은 이미 여러 글에서 지적되었기 때문에, 이 글에서는 그에 대한 비판을 생략함.

□ 한국경영자총협회는 비정규직 규모는 축소 은폐하면서 정부입법안 시행시 비용부담은 과대평가함. 근속년수 3년 이상 기간제 근로자를 다른 기간제 근로자로 대체사용할 경우, 51만 9천명의 신규인원에게 3개월간 월 109만원의 업무적응비용을 소모한다는 가정은 현실적으로 전혀 타당하지 않음.

- 한국노동연구원(2002)의 사업체 설문조사 결과에 따르면, 전체 응답대상 중 60%가 넘는 기업이 비정규직 노동자에게 아무런 교육훈련 기회를 제공하지 않는다고 응답한 바 있음. 정규직과 동일한 교육훈련 기회를 제공한다고 응답한 기업은 23%에 불과함.

- 한국경영자총협회의 시나리오대로 근속년수 3년 이상 비정규직 노동자를 모두 새로운 기간제 근로자로 대체할 경우 추가임금부담이 극히 작을 것임에도 불구하고 현실 타당성이 떨어지는 가정에 근거해 비용부담을 크게 추산한 것은 단지 정부입법안을 비판하기 위함이라고 판단됨.

<표 2-3> 비정규직 노동자에 대한 교육훈련 실시 여부 (단위: %)

구 분	정규직과 동일	제한적 실시	실시하지 않음
응답 비율	23.6	15.5	60.9

□ 한국노동연구원(2003)은 ‘차별’ 개념을 잘못된 방식으로 접근하고 있고, 따라서 대안도 차별 해소라는 목적에서 벗어남.

- 한국노동연구원의 차별 없는 임금, 또는 동일임금 개념은 ‘동일노동-동일임금’이 아니라 ‘동일 인적속성-동일임금’ 개념임. 인적속성은 장래의 노동성과 예상 시 활용되는 사전적 지표의 하나로, 그 자체가 노동성과와 일치하는 것은 아님. 따라서 ‘동일 인적속성-동일임금’ 기준에 따라 임금격차를 조정하는 것은 동일한 노동을 하면서 비정규직이라는 이유만으로 차별받는 현실의 문제를 개선하는 대안이라고 볼 수 없음.

－ 예컨대 한국노동연구원의 접근법에 따르면, 인적숙성이 다른 정규직 노동자와 비정규직 노동자가 동일한 시간을 일해서 동일한 성과를 냈더라도 정규직 노동자에게 더 많은 임금을 지급하는 것이 비정규직 노동자를 차별하는 것이 아니게 됨.

□ 덧붙여, 잘못된 제도의 결과물인 현 비정규직 노동자의 인적숙성을 주어진 것으로 간주하고 그에 기반해 기대임금을 추정하는 접근법에도 문제가 있음.

－ 예컨대, 정규직 평균 근속년수는 7.7년, 비정규직 평균 근속년수는 1.8년(한국비정규센터, 2004.12)으로 정규직 노동자의 근속년수가 비정규직 노동자의 근속년수를 크게 앞선 현 상황에서, 정규직 노동자의 임금결정 방정식을 통해 추정된 회귀계수(0.024)를 비정규직 노동자의 근속년수에 곱해 기대임금을 구한 후 그것이 차별적 처우를 개선한 임금이라고 하는 것은 그릇된 주장임.

－ 근속년수가 중요한 이유는 그것이 노동자의 숙련도와 밀접한 관련을 갖기 때문인데, 비정규직 노동자는 정규직 노동자와 같은 숙련도를 보유하고 있더라도 반복적인 계약 경신과 이직으로 근속년수는 상대적으로 낮을 수밖에 없음.

□ 비정규직에 대한 차별이 시간외수당, 상여금, 퇴직금, 사회보험료 및 복리후생비 등 부가급부 항목에서 더욱 심각함에도 불구하고, 한국노동연구원은 시간당 임금조정만 고려함으로써 부가급부 항목에 대한 차별해소 문제는 도외시함.

6) 한국노동연구원의 대안과 정부입법안은 요란한 선전에도 불구하고 실제로는 노동양극화 개선 효과가 거의 없는 안임.

－ 한국노동연구원의 동일 인적숙성-동일임금 기준에 따라 모든 비정규직 노동자에 대한 차별적 처우를 개선하더라도 비정규직 노동자의 평균임금은 정규직 대비 61.7% 수준에 불과하게 됨.

<표 2-4> 한국노동연구원 대안 적용시 정규직 비정규직간 임금격차
(단위: 천원, 괄호 안은 %)

구 분	현 월급여	차별적 처우 개선 후 임금 (적용기준: 근속년 초과)			
		모두	1년초과	2년초과	3년초과
정규직	2015	2015	2015	2015	2015
비정규직	1033	1243	1123	1094	1080
(정규직 대비)	(51.3)	(61.7)	(55.7)	(54.3)	(53.6)

*주: 월급여의 경우 한국비정규노동센터(2003. 12), 한국노동연구원(2003)의 자료를 이용하여 필자가 계산

－ 적용대상을 근속기간 1년, 2년, 3년 초과 비정규직 노동자로 제한할 경우에는 상대임금 수준이 55.7%, 54.3%, 53.6%로 더욱 낮게 유지됨.

- 특히, 현 정부입법안에서와 같이 차별적 처우 해소의 대상을 기간제 근로자, 시간제근로자, 간접고용근로자(파견 및 용역 근로자)로 한정할 경우 비정규직 노동자의 평균임금은 최대 정규직 대비 55.8%에 불과함.

- 더욱이, 근속년수 별로 1년, 2년, 3년 초과 비정규직 노동자들에 대해서만 차별해소 원칙을 적용할 경우 비정규직 상대임금 수준은 각각 정규직 대비 53.1%, 52.5%, 52.2%에 불과함.

<표 2-5> 정부입법안 시행시 정규직 비정규직간 임금격차

(단위: 천원, 괄호 안은 %)

구 분	현 월급여	차별적 처우 개선 후 임금 (적용기준: 근속년 초과)			
		모두	1년	2년	3년
정규직	2015	2015	2015	2015	2015
비정규직	1033	1124	1070	1057	1052
(정규직 대비)	(51.3)	(55.8)	(53.1)	(52.5)	(52.2)

주: 한국노동연구원(2003)의 자료를 이용하여 필자가 계산.

기간제 이용기간 확대 및 파견업종 확대에 의한 효과는 반영하지 않음.

- 정리하면, 현 정부입법안은 비정규직 노동자가 정규직 노동자의 52%에 해당하는 임금을 받고 노동하는 세상을 차별 없는 세상으로 그리고 있음. 즉, 현 상황에서 정규직과 비정규직간 상대임금 격차를 단지 최소 1% 포인트 최대 10% 포인트만 조정하면 현재 비정규직 노동자들이 받고 있는 불합리한 차별이 완전히 해소된다는 주장임.

- 결국, 비정규직에 대한 과도한 보호가 기업의 비용부담을 증대시킬 것이라는 체계와 다소의 비용이 소요되더라도 비정규직을 제도적으로 보호할 필요가 있다고 강하게 맞서는 정부가 현 정부입법안을 놓고 벌이는 격렬한 논쟁은 실상 실제 없는 대상에 관한 공연한 논쟁으로, 현 정부입법안은 애당초 노동조건 개선 및 소득양극화 해결과 무관한 안이라고 할 수 있음.

□ 한국노동연구원과 한국경영자총협회 모두 비정규직 정규직 전환의 사회·경제적 효과를 개별 기업 차원의 비용부담 문제를 전기업 차원에서 단순 합산하는 문제로 접근함.

- 이는 개별 기업 차원에서 이윤극대화 문제를 풀어 도출되는 최적해(解)와 전 사회적 차원의 후생극대화 문제를 풀어 도출되는 최적정책이 일치하지 않을 수 있다는 점을 간과하는 것으로, 개별 기업의 비용부담으로 국한되지 않는 사회적 비용부담 문제를 도외시키고 있음.

□ 끝으로, 한국노동연구원과 한국경영자총협회 모두 비정규직 정규직 전환의 사회·경제적

효과를 분석하면서, 비용부담만 강조하고 그로 인한 사회적 편익분석은 배제하고 있다는 점을 치명적인 문제점으로 지적할 수 있음. 즉, 비용부담이 크더라도 그로인한 편익이 더 커서 사회·경제적으로 순익(net benefit)이 발생하는 경우는 고려하지 않는 우(愚)를 범하고 있음.

3. 정규직 전환 의무 효과 논란

□ 한국경제연구원 보고서는 Mortensen and Pissarides(1994)의 매칭모형(matching model)을 생산성 수준이 서로 상이한 두 가지 형태의 근로자가 존재하는 경제로 확장한 모형을 통해 정책 모의실험(simulation)을 한 결과를 도출했다고 하지만, 모형 자체와 가정에서부터 자명한 결론을 도출하고 있음.

- 결론을 보면 다음과 같음.

“비정규직의 고용조정비용을 정규직과 유사한 수준으로 인상할 경우 총 취업자는 약 46~48만 명 감소

- (시나리오 1) 비정규직의 고용조정비용을 정규직의 3/4 수준으로 인상할 경우 총취업자는 약 46만 명(-1.98%) 감소

◦ 임금수준을 감안하여 비정규직근로자의 고용조정비용을 정규직의 75% 수준으로 인상할 경우 총취업자는 46만1천 명 감소

◦ 이는 상대적으로 생산성이 낮은 비정규직 근로자의 고용조정비용이 증가하여 비정규직 근로자를 고용할 유인이 축소된 것에 기인

◦ 또한 노동시장의 경직성이 증가하면서 평균 실업기간 역시 2.4개월에서 3.6개월로 약 1.2개월 증가하여 실업의 고통이 장기화되는 양상을 보임

- (시나리오 2) 비정규직의 고용조정비용을 정규직과 동일한 수준으로 인상할 경우 총취업자는 약 48만 명(-2.04%) 감소

◦ 생산성 및 임금수준과 상관없이 비정규직근로자의 고용조정비용을 정규직과 동일하게 상정할 경우 총취업자는 47만9천 명 감소

◦ 또한 평균 실업기간 역시 2.4개월에서 4.2개월로 약 1.8개월 증가하여 노동시장의 역동성이 크게 줄어드는 것으로 나타남

<표 3> 모의실험 결과

(단위: 만 명, %, 개월)

		2003Q1 ~ 2012Q1	기본 시나리오	시나리오 1	시나리오 2
해고비용	정규직		$K_H = 2.36$	$K_H = 2.36$	$K_H = 2.36$
	비정규직		$K_L = 0.21$	$K_L = 1.77$	$K_L = 2.36$
경제활동인구 (취업자+ 실질적 실업자)		2594.4	2594.4	2594.4	2594.4
취업자		2327.3	2327.9	2281.8	2280.1
- 취업자증감			-	-46.1	-47.9
- 취업자 증감률(%)			-	-1.98	-2.04
실질적 실업자 (실업+ 취업준비+ 쉬었음)		267.2	266.5	312.6	314.4
- 신규실업자	정규직		-	-29.3	-45.3
	비정규직		-	75.4	93.2
실질적 실업률(%)		10.27	10.27	12.05	12.12
평균 실업기간(개월)		2.6	2.4	3.6	4.2

주: 취업자 증감 및 증감률은 기본 시나리오 대비

- 정규직 전환으로 인해 비정규직의 고용조정비용이 인상될 경우 고용위축의 고통은 기존 비정규직근로자에 집중됨

□ 비정규직과 정규직의 생산성 격차(차별의 요인을 제거하고 난 격차)를 전제하고, 정규직 전환 시에도 생산성 격차는 유지되는 데도 불구하고 해고비용은 거의 같거나(시나리오1) 똑 같이(시나리오2) 상승해서, 당연히 비정규직을 해고하게 되는 결과를 초래한다.

- 복잡한 수식을 동원하지만, 논리는 매우 간단하다. '비정규직 임금증가 -> 해고비용 상승 -> 기업의 고용 감소'이다. 주류 경제학의 임금결정이론인 생산성 임금을 위배하는 생산성 이상의 임금을 주므로 해고한다는 것이다. 이걸 수식 동원하지 않아도 될 일을 복잡하게 설명하고 있을 뿐이다.

□ 과거 '차별금지 해소에 따른 인건비 증가로 고용감소' 주장보다 더 허점이 많다.

- 첫째, 정규직과 비정규직의 생산성 격차 논의가 여기서도 동원된다. "차별을 제외하고 순수한 생산성 격차에 의한 시간당 임금 격차로 비정규직 근로자의 생산성을 추정할 경우, 비정규직 중 규모가 제일 큰 한시적 근로자의 생산성은 정규직의 약 68.7% 수준(안주엽 외 (2007) "노동과 차별(II): 인식과 실제" 참조)"인데, 여기서는 "비정규직 근로자의 평균생산성이 정규직 근로자의 75% 수준이 되도록 가정"하고 있다. 순수한 생산성 격차란 인적 속성을 동등하게 놓고서도 남는 격차를 의미하는데, 이는 사후적 발견물일 뿐이다.

비정규직 차별이 업무와 교육훈련, 근속에도 반영되는 것인데 이를 분리해 내는 것은 비정규직의 고착화를 전제로 해서만 성립 가능하다. 정규직 전환된 사람의 생산성을 사후적으로 고찰하면 비정규직 생산성에 머무는 것이 아니라 정규직의 생산성 수준으로 바뀌게 될 것이

다. 순수한 생산성 격차란 존재하지 않으며, 순수하지 않은 차별의 복합물이다. 이를 걸러 낼 수 있는 경우란 비정규직을 정규직과 동일한 업무와 노동조건을 보장하고 나서도 나올 경우에만 가능하다.

- 둘째, 고용조정 비용(해고비용)을 중심으로 결론을 도출하려다 보니, 비정규직의 해고비용을 매우 과장하고 있다. 정규직의 해고비용은 2.36으로 높게 설정하고, 비정규직의 해고비용은 0.21로 낮게 설정한 다음 정규직 전환 의무로 고용조정 비용이 정규직의 75%, 100%가 되게 조정한 다음 이들 비정규직 해고한다는 시나리오를 짜내고 있다. 정규직의 해고비용을 높이 설정할수록 비정규직의 고용보호로 인한 고용조정 비용이 일자리 가치(생산성)보다 더 커지게 된다. 그래서 무리하게 퇴직위로금 4개월치를 지급한다는 논리를 끼워 넣는다. 또한, 비정규직의 해고비용 도출도 불가사의하다. “정규직의 해고비용은 모형에서 도출된 실업률이 실제 실업률(비경활인구의 쉬었음과 취업준비생을 포함)과 동일하도록 0.21로 가정하였으며, 이는 비정규직의 평균근속기간 및 퇴직금 수혜율을 감안한 실제 해고비용 0.18과 큰 차이를 보이지 않는다”는 불가사의한 짜맞추기를 하고 있다.

일례로 정규직 전환의무화를 실시할 경우 가장 중심적인 적용대상이 될 기간제의 경우 이미 66% 가량이 퇴직금을 적용받고 있어 이런 격차 가정은 현실에서도 맞지 않는다.

- 셋째, 원래 이 모형은 보고서에서도 밝히고 있듯이 "경기변동으로 인해 생산성이 변할 경우 기업은 근로자의 새로운 생산성과해고비용 등을 감안하여 일자리를 유지할 것인지 소멸시킬 것인지를 결정"하는 모형인데, 무리하게 정규직과 비정규직의 생산성 격차에 도입하여 고용형태 차별과 구별이 불가능한 생산성 격차를 가정하고, 비정규직과 정규직의 해고비용을 무리하게 설정하고, 실질실업률을 가져다 의도한 결과를 유도하고 있다.

- 정규직과 차별 해소 시 고용 감소 주장에 동원된 논리보다 엄밀성이 떨어지며, 복잡한 수식을 사용한 것 같으나 단순한 결론을 내놓기 위해 무리한 가정을 단순한 모델에 동원했을 뿐이다.

4. 정규직 전환의 사회경제적 효과

● 비정규직의 정규직 전환에 따른 사회적 기대효과

- 1) 정부의 차별해소 기준에 따라 비정규직의 처우를 개선할 경우
=> 노동생산성 1.04% 이상 개선시 부가가치 증가효과가 비용부담 능가
- 2) 경총의 예상대로 정규직 대비 비정규직 임금비율을 85%로 조정하고, 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높일 경우
=> 노동생산성이 1.08% 이상 개선시 부가가치 증가효과가 비용부담 능가
- 3) 노동생산성이 2% 상승할 경우
=> 비용부담을 제하더라도 6조원이 넘는 사회적 순익(純益) 발생

□ 비정규직의 정규직 전환에 따른 차별개선의 영향에 대해, 경총의 논지는 비정규직의 정규직 전환은 26조원의 비용부담을 발생시키기 때문에 이를 해서는 안 된다는 것임. 한국노동연구원(2003)도 비정규직의 정규직 전환에 따르는 최대 비용부담을 추산한 후, 이를 줄이기 위해 적용대상을 어떻게 한정할 것인가라는 관점에서 문제에 접근함.

- 즉, 양자 모두, 편익(便益)은 법적용 대상인원의 수에 상관없이 고정되어 있고 비용은 대상인원의 수에 따라 증가한다는 가정 하에서, 비정규직의 정규직 전환의 문제를 ‘비용극소화(費用極小化)’의 문제로 접근함.

□ 그러나 과연 비정규직의 정규직 전환은 경제에 비용부담만 가중시키는 해악(害惡)적인 것인가? 반대로, 비정규직 고용확대는 경제에 이득만 가져다주는 천상의 축복인가?

□ 우리의 전제는 다음과 같음.

1) 비정규직의 정규직 전환은 비용부담 뿐 아니라 편익도 발생시킴.

2) 정부정책 마련 시, 비용과 편익은 개별 기업 차원으로 국한되지 않는 사회 전체적인 후생의 문제로 접근해야 함.

3) 기업의 비용부담 회피는 비용부담을 사회로 전가하는 것일 수 있음.

□ 여기서는 비정규직의 정규직 전환이 가져다 줄 수 있는 여러 가지 예상 효과 중 내수증대 효과와 생산성 개선 효과에 주목함.

● 비정규직 정규직 전환의 예상 효과

- ① 내수 증대 및 부가가치 증가 (경제성장의 내수기반 강화)
- ② 비정규직 노동자 뿐 아니라 정규직 노동자를 아우른 노동자 전반의 생산성 증대 (경제성장 전략의 고도화)

□ 최소 효과인 이유는 비정규직 노동자들의 삶의 질이 개선됨으로써 발생하는 사회적 후생 증대 효과를 반영하지 못하기 때문임. 그에 대한 연구는 추후의 과제로 남겨둠.

1) 소비 및 부가가치 증대효과

● 소비 및 부가가치 증대효과

1) 정부의 차별해소 기준에 따라 비정규직의 처우를 개선할 경우

=> 소비 증대 15.9조원, 부가가치 증가효과 12.6조원

2) 경총의 예상대로 정규직 대비 비정규직 임금비율을 85%로 조정하고 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높일 경우

=> 소비증대 16.5조원, 부가가치 증가효과 13.1조원

□ 노동연구원 자료 추산대로 비정규직의 처우 개선을 위해 19.47조원을 투입할 경우 15.9조원의 소비 증대, 12.6조원의 부가가치 증가 효과가 예상된다.

□ 경총의 비정규직 추산기준에 따라 비정규직 평균임금을 정규직 대비 85%로 상향조정하고, 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높일 경우 13.1조원의 부가가치 증대.

－ 정부 비정규직의 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높이는 방안을 포함할 경우 16.2조원의 부가가치 증대효과 발생.

－ 경총의 예상대로 정규직 대비 비정규직 임금비율을 100%로 인상하고 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 조정할 경우 20.5조원의 부가가치 증가.

<표 4-1> 비정규법 정부안과 경총 예상에서 소비 및 부가가치 증대효과

단위: 조원

구 분		소비증가	부가가치증가
정부 비정규 법안	임금차별만 개선시	15.9	12.6
	부가급부 차별도 개선시	20.5	16.2
경총	정규직 임금대비 100%	부가급부율 현행 유지	16.9
		부가급부율 정규직 수준	20.5
	정규직 임금대비 85%	부가급부율 현행 유지	9.5
		부가급부율 정규직 수준	13.1

－ 부가가치 증대효과는 다음과 같이 계산하였음.

부가가치 증대효과 = 근로소득 증가분 × 한계소비성향 × 민간소비지출의 부가가치 유발계수
--

－ 민간소비지출의 부가가치 유발계수는 한국은행(2000)의 산업연관분석 결과를 이용하여 0.79를 대입하였음.

2) 생산성 증대에 따른 부가가치 증대효과

- 생산성 증대에 따른 부가가치 증대효과
 - 1) 부가가치 노동생산성 1% 개선시
=> 부가가치 증대효과 6.6조원
 - 2) 부가가치 노동생산성 2% 개선시
=> 부가가치 증대효과 13.2조원

□ 실질 GDP를 기준으로 부가가치 노동생산성이 1% 상승하면 6.6조원의 부가가치가 증대됨.

□ 부가가치 노동생산성이 2% 상승하면 13.2조원의 부가가치가 증대됨.
※ 부가가치 노동생산성 = 산출량(불변 GDP; 2000년 기준) / 임노동자수×노동시간

<표 4-2> 노동생산성 개선에 따른 부가가치 증가효과
(단위: %, 십억원)

생산성 개선정도	1%	2%	3%	4%	5%	10%
부가가치 증가액	6,625	13,249	19,874	26,499	33,124	66,247

3) 비용편익분석 종합

- 비정규직의 정규직 전환에 따른 사회적 기대효과
 - 1) 정부 비정규법안의 차별해소 기준에 따라 비정규직의 처우를 개선할 경우
=> 노동생산성 1.04% 이상 개선시 부가가치 증가효과가 비용부담 능가
 - 2) 경총의 예상대로 정규직 대비 비정규직 임금비율을 85%로 조정하고 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높일 경우
=> 노동생산성이 1.08% 이상 개선시 부가가치 증가효과가 비용부담 능가
 - 3) 노동생산성이 2% 상승할 경우
=> 비용부담을 제하더라도 6조원이 넘는 사회적 순익(純益) 발생

□ 2004년 당시 정부의 차별해소 기준에 따라 비정규직의 처우를 개선할 경우 노동생산성이 1.04% 이상 개선되면 부가가치 증가효과가 비용부담 능가함.

□ 경총의 예상대로 정규직 대비 비정규직 임금비율을 85%로 조정하고 부가급부 수혜율을

정규직 수준으로 높일 경우에는 노동생산성이 1.08% 이상 개선되면 부가가치 증가효과가 비용부담 능가함.

– 정부 비정규직법안에 비정규직의 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높이는 방안을 포함할 경우 노동생산성이 1.34% 이상 개선되면 사회적 순익 발생.

– 경총의 예상대로 비정규직 평균임금을 정규직 평균 수준으로 상향 조정하더라도 노동생산성이 1.4% 개선되면 사회적 순익 발생. 여기에 부가급부 수혜율도 정규직 수준으로 조정할 경우 노동생산성이 1.7% 이상 개선되면 사회적 순익 발생.

– 경총의 예상대로 비정규직 평균 임금을 정규직 대비 85%로 인상하면서 부가급부 수혜율은 현행으로 유지할 경우에는 노동생산성이 0.8% 이상 개선되면 사회적 순익 발생.

□ 노동생산성이 2% 이상 상승하면 비용부담을 제하더라도 정부안과 경총예상 모두에서 6조원이 넘는 사회적 순익(純益) 발생.

□ 노동생산성이 3% 이상 상승하면 비용부담을 제하더라도 정부안과 경총예상 모두에서 10조원이 넘는 사회적 순익(純益) 발생.

<표 4-3> 노동생산성 개선정도와 비정규직 정규직 전환의 사회적 순익 규모

(단위: 조원)

구 분		1%	2%	3%	사회적 순익발생 분기점	
정부	임금차별만 개선시	-0.3	6.3	13	1.04	
	부가급부 차별도 개선시	-2.2	4.4	11	1.34	
경총	정규직 대비 임금비율 100%	부가급부 수혜율 현행 유지	-2.7	3.9	10.6	1.4
		부가급부 수혜율 정규직 수준	-4.6	2	8.6	1.7
	정규직 대비 임금비율 85%	부가급부 수혜율 현행 유지	1.4	8	14.7	0.79
		부가급부 수혜율 정규직 수준	-0.5	6.1	12.7	1.08

□ “경영계의 업살과 상관없이, 비정규직 보호조치라는 비정규법안의 효과는 차별개선에 아무런 효과도 없고 비정규직 확산만을 촉진하여 사회양극화, 저생산성구조의 온존, 내수기반의 위축을 초래할 것으로 예상됨”(김성희·황선웅, 2004).이라는 평가는 입증되었음.

- 비정규직의 증대는 기업수익률에 긍정적인 영향을 미치지 못해 비정규직 활용을 통해 기업경쟁력을 향상시키고 투자활성화를 통한 실업극복과 빈곤해결도 달성한다는 주장은 전혀 근거가 없는 것으로 판명됨.

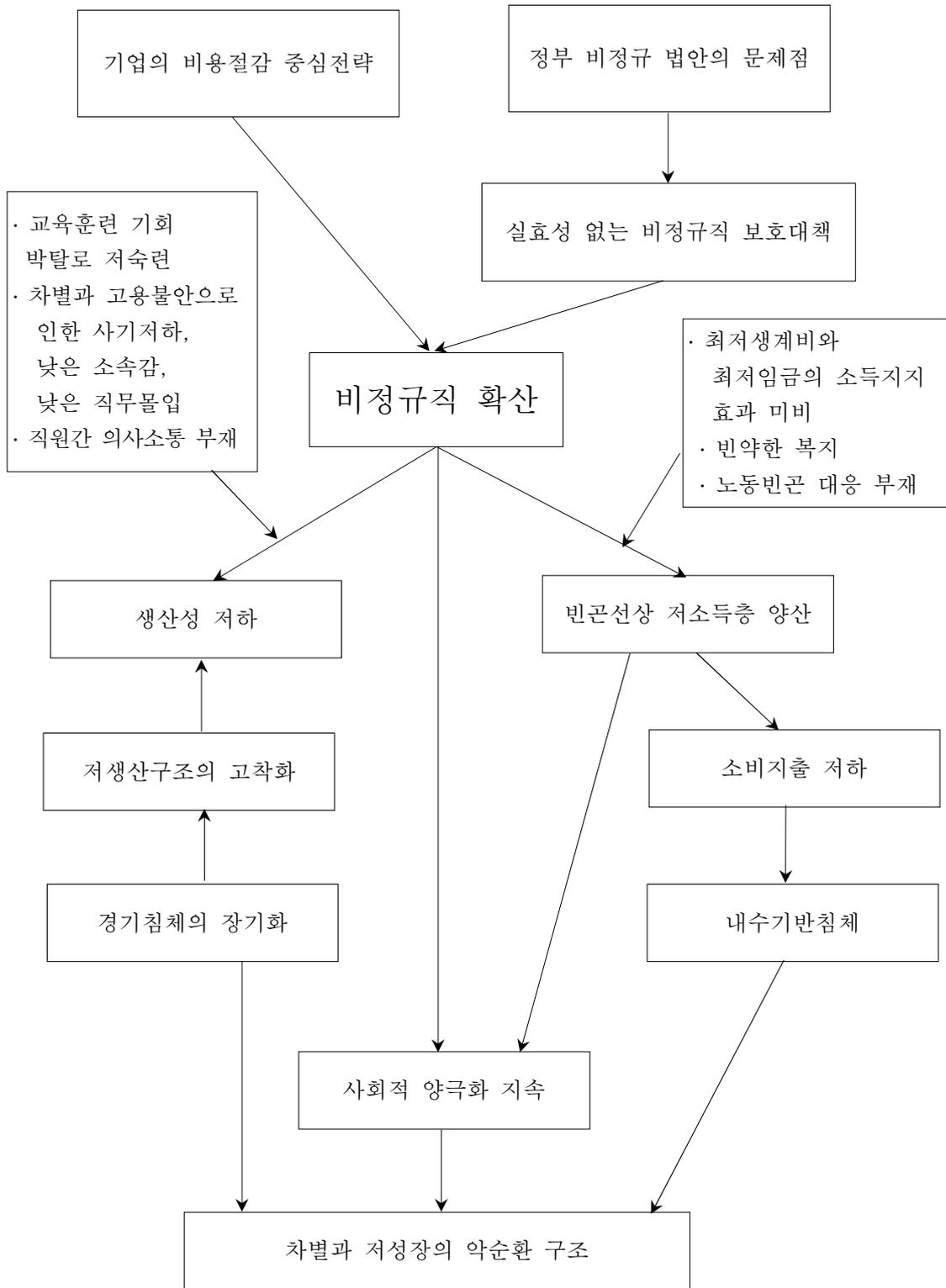
- 또한 비정규직 활용은 교육훈련 기회 박탈로 인한 저숙련과 고용보장이 안됨으로써 나타나는 사기저하, 낮은 소속감, 낮은 직무몰입과 함께 정규직원과 또는 비정규직원들 간의 의사소통 부재와 팀워크 부재로 인해 기업의 생산성과 경쟁력에 저해요인으로 작용함. 따라서 비정규직의 차별개선과 정규직 전환은 생산성향상의 충분한 유인으로 작용할 것임. 이로 인해 발생할 생산성 향상분 중 1%만으로도 사회적 순익이 창출될 수 있다는 결과는 우리에게 발상의 전환이 필요하다는 것을 의미함.

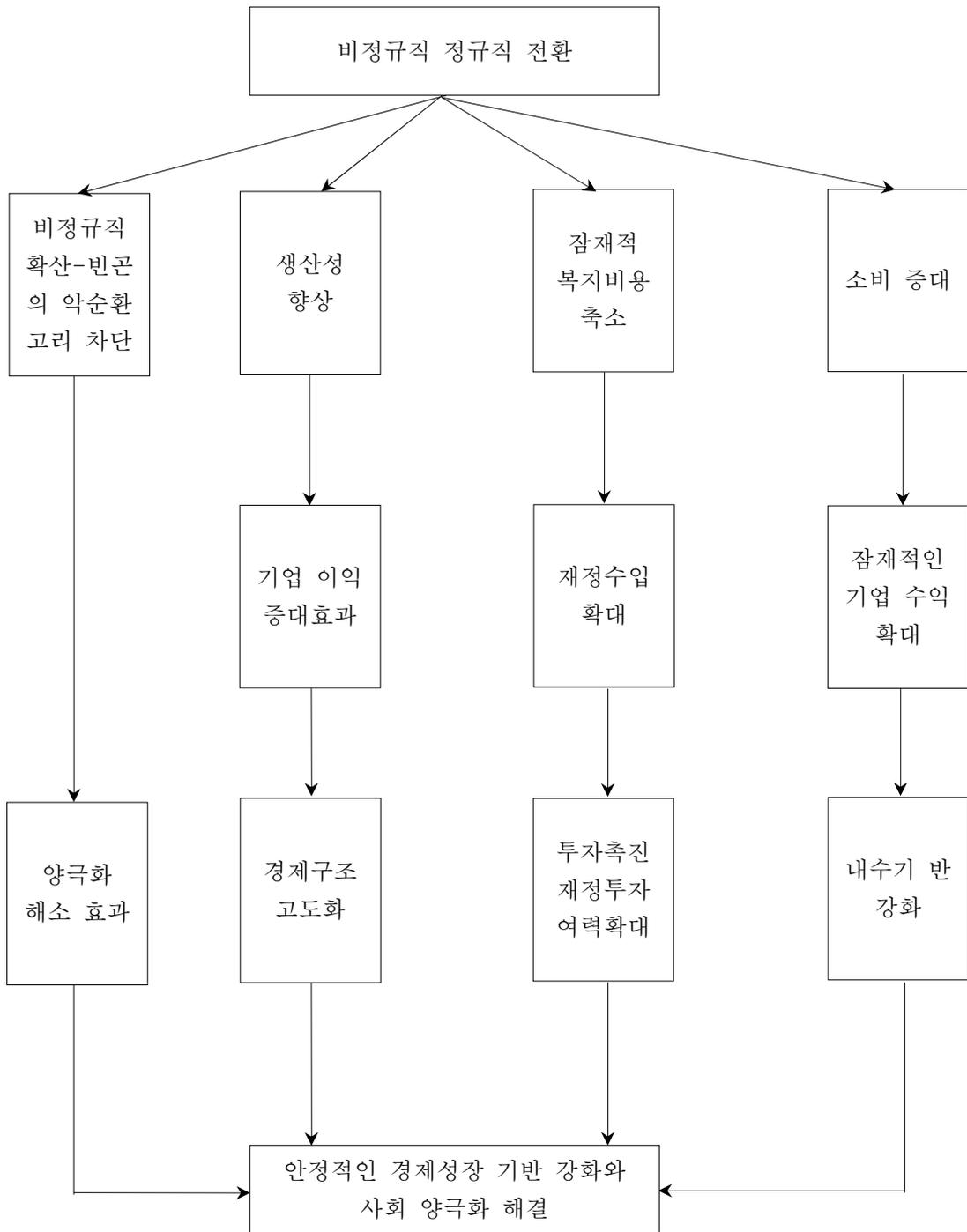
- 더구나 저임금과 고용불안정에 시달리는 비정규직 노동자만 양산하며 이들 잠재빈곤층에 대한 사회복지제도를 통한 보호도 방기하는 ‘노동을 통한 빈곤탈출’ 정책은 이미 실패했다는 것이 입증되었음. 비정규직 양산과 실효성 없는 보호대책으로 일관하는 노동시장정책은 생산적 복지의 파산을 재촉하였음. 지금의 내수부진과 경기침체 장기 지속의 핵심 원인인 저소득층의 빈곤화에 대한 해결책으로부터 탈출구를 찾아야 할 것이며, 사회적 순익을 가져다줄 수 있는 정규직화와 차별개선 방향의 노동시장정책으로 일대 전환이 출발점이 될 것임.

5. 맺으며

□ 이제 비정규법안의 한계와 전향적 개선의 필요성에 모두가 공감하는 듯 하지만, 차별개선과 비정규직의 정규직 전환이 기업에 파멸적인 결과를 가져온다는 주장은 끊임없이 반복될 것임. 이 글은 그 두 가지 버전에 대해서 문제점을 지적하고 거시적 사회경제적 효과를 추론하는 데 그쳤으나, 적어도 비정규직의 생산성 격차로 인해 인건비 증가와 고용감소가 초래될 수 있다는 주장에 대해서는 명확하게 반론을 한 것이라고 판단함.

□ 문제는 지금 논의되는 대안의 사회경제적 효과일 것인데, 이에 대한 정밀한 분석을 숙제로 남김. 몇 가지 기술적 통계를 활용한 분석 방법을 모색했는데, 자료의 연결성이 확보되지 않아 이루어지지 못했음. 그러나 비정규직의 정규직 전환을 축으로 한 비정규직 고용보장 방안의 사회경제적 효과에 대해 주목하고 기업들도 이를 총체적으로 수용하고 반영하는 새로운 성장모형을 구성하는 것이 필요한 시점이라는 데 주목해야 할 것임.





토 론 문

이상호(민주노총 정책연구원 연구위원)

1. 한국경제연구원 [정규직전환 의무가 고용에 미치는 영향] 보고서에 대한 논평

* 변양규(2쪽)

- 고용조정비용이 상이한 정규직과 비정규직을 상정한 모형을 통해 비정규직의 정규직전환 의무화가 고용에 미치는 영향을 예측
- 정규직 근로자를 해고할 경우 일반적으로 비정규직 근로자에 비해 퇴직금 및 퇴직위로금 등을 포함해 보다 많은 고용조정비용이 발생
- 비정규직 근로자의 정규직 전환이 의무화되어 고용조정비용이 증대할 경우 노동수요가 위축되는 정도를 모의실험(simulation)을 통해 예측하고자 함

=> 위의 주장을 뒷받침하는 가설모형 그 자체의 부당성을 주목해야. 비정규직을 정규직으로 전환한 후 고용조정을 상정하고 있다는 점이 문제. 노동수요의 위축에 따른 필요노동량의 조정은 인력감축만 있는 것이 아님. 노동시간, 작업조직 및 근무형태의 변화를 통해 굳이 인력감축을 하지 않고도 노동량 조정은 가능. 특히 우리의 경우 정규직의 장시간노동이 관행화되고 있다는 점을 고려할 때, 실노동시간의 단축을 통한 일자리 공유모형을 개발하고, 이에 대해 법제도적인 차원에서 지원정책이 결합된다면 고용조정의 회피 가능

* 변양규(3쪽)

- 비정규직 근로자의 정규직 전환을 강제할 경우 다양한 형태의 노동비용 상승 및 경쟁력 하락으로 인해 노동수요가 위축됨
- 비정규직의 정규직 전환을 의무화할 경우 전반적인 고용조정비용이 증가
- 준고정적 노동비용(quasi-fixed labor cost) 및 조세격차(tax wedge)의 증가
- 그 외 기업의 경쟁력 하락을 통해서도 노동수요를 위축시킴

=> 위의 논리는 정규직 전환에 따른 ‘노동비용 상승->고용조정비용 상승->기업 비용경쟁력 약화->노동수요 약화’라는 판에 박힌 논리에 따르고 있음. 사실상 많은 경우 비정규직의 임금차별, 부가급여(법정/법정외 포함) 부재, 사회보험 미혜택은 탈법, 위법적 행위에 의해서 조장. 이를 정상화시키는 것은 글로벌 스탠다드(서구유럽의 동등대우원칙/사회보험지원 등). 그리고 고용조정을 회피할 수 있는 길을 찾는 것이 올바른 고용안정대책. 기업경쟁력에 미치는 영향요인에 있어 인건비(총 비용의 10% 이하)의 정도는 아주 낮다는 점을 고려할 때, 이제 한국기업들도 더 이상 노동비용 탓을 하지 말고 ‘질적’ 경쟁력요인에 주목해야. ‘공정 임금 지급->숙련과 기술인력 채용->고생산성과 고부가가치 달성->기업경쟁력 강화->노동수요(양질의 일자리) 증가’라는 ‘고진로전략’으로 패러다임을 전환해야

* 변양규(5쪽)

- 정규직 전환으로 인해 비정규직의 고용조정비용이 인상될 경우 고용위축의 고통은 기존

비정규직 근로자에게 집중됨

=> 이러한 주장은 정규직전환 때문에 결국 다른 비정규직이 피해를 볼 것이라는 위협을 위해 억지로 만들어진 것. 왜 비정규직만 더 피해를 볼 것인가에 대한 구체적인 논거는 제시하지 않음. 다만 추측컨대 정규직의 고용경직성이 강해서 고용조정이 비정규직에 집중될 것이라고 주장하고 싶은 것으로 보임. 하지만 일부 극소수 대기업 사업장을 제외한 일반적인 노동시장의 현실은 전혀 그렇지 않음. 사실상 고용조정비용이 아니라, 고용조정이익이 정규직에서 더 크게 나타나기 때문에, 사용자는 오히려 법제도적 허점을 악용하여 정규직을 직접 해고하는 경우가 상당히 많음.

2. 사내하도급의 정규직전환의 경제적 효과에 대한 분석 비판

=> 이번에 전경련 부성 한국경제연구원 변양균 수석연구위원이 발표한 [정규직전환의무가 고용에 미치는 영향]은 사실상 작년(2011년) 4월 발표한 [사내하도급 노동자의 직접고용의 경제적 비용과 영향] 후속보고서 성격을 가지고 있음. 당시 변양균 연구위원이 주장한 논지에 대해 다음과 같이 비판 가능.

- 변양균의 주장은 단순하다. 상당히 복잡한 수식을 이용하여 비용 및 고용효과를 분석하고 있지만, 결론은 “사내하청의 불법성과 위법성은 고려할 필요가 없으며, 지금까지 마음대로 사용해 온 사내하청노동자의 투입에 대해 법제도적 규제가 이루어지면, 해당 기업은 물론, 산업, 더 나아가 국가경쟁력에 심각한 타격을 받는다”는 것이다.

1) 사내하청의 정규직화효과, 생산성향상과 내수증대효과를 더 주목해야

- 변양균은 2011년 6월 7일 국회토론회에서 사내하청 불법과건에 대한 대법원의 판결에 대해 법의 근본취지인 ‘근로자 보호’에 반하는 판결이라고 평가한다. 그 근거로 그는 이번 판결이 법으로 규제받는 노동자 외에 다른 사내하청 노동자의 노동시간을 줄이고 임금을 감소시킬 뿐만 아니라, 사용자의 노동수요를 축소시켜 고용가능성을 훼손할 것이라고 주장하고 있다. 그는 불법과건으로 판결을 받은 노동자는 일부 정규직화를 통해 1차 노동시장에 진입이 가능할 지 모르지만, 나머지 미 해당 사내하청 노동자는 고임금에 따른 노동수요축소로 인해 해고위험에 처할 수밖에 없다고 ‘협박’을 하고 있는 것이다.

- 이러한 협박을 정당화하기 위해 그는 최저임금의 고용축소효과, 노동비용의 상승에 따른 노동수요의 위축, 임금격차축소로 인한 고용대체 및 노동시간축소효과 등 무척이나 다양한 분석결과를 강조하고 있다. 하지만 이러한 주류경제학의 기법(tool)은 합리적이고 정밀하게 보일지 모르지만, ‘다른 조건이 그대로 유지된다면’이라는 실현불가능한 가정을 전제로 하고 있기 때문에 그냥 데이터분석에 기초한 예측에 불과할 뿐이다. 또한 사내하청 노동자의 정규직화가 유발시키는 긍정적인 효과, 즉 고용안정의 생산성향상효과, 갈등 및 관리비용의 축소효과, 임금소득상승에 의한 구매력증대효과 등에 따른 파급효과를 전혀 고려하고 있지 않다. 이미 김성희와 황선웅(2005)은 비정규직의 정규직화로 인한 발생하는 임금상승과 생

산성향상이 궁극적으로 전체 경제의 내수증대로 이어져 소비진작과 부가가치증가로 나타난다는 것을 실증적으로 증명하고 있다.

2) 사내하청의 정규직화비용, 초과이익의 원천이던 체불임금의 지급으로 인정해야

- 한편 변양규 박사는 사내하청 노동자의 직접고용은 엄청난 비용을 수반할 뿐만 아니라, 노동수요의 위축을 통해 일자리축소로 이어질 것이라고 으름장을 놓고 있다. 이에 더해 강제적 직접고용이 추진되는 경우 국내기업의 해외이전, 그리고 산업공동화가 초래될 것이라는 위협적인 시나리오를 들이밀고 있다. 한술 더 떠 그는 사내하청 노동자의 정규직화와 동등대우가 적용되면 노동비용 상승으로 노동수요가 위축될 뿐만 아니라, 경기변동에 따른 고용조정이 불가능해져 노동시장의 경직성이 상승하게 될 것이라고 예단하고 있다.

특히 그는 현대차 사내하청 8187명의 정규직화로 인한 직간접노동비용의 총부담액을 매년 약 1573억원으로 추산하면서 정규직화비용의 부담을 극도로 강조하고 있다. 아이러니하게도 금속노조 정책연구원이 작년에 정규직화 비용추계액 약 1200억원을 발표했을 때, 매년 약 3-4000억원이 든다고 생떼를 쓸 때와 비교하면, 나름대로 합리적인 추산을 한 셈이다.

- 하지만 문제의 핵심은 소위 ‘돈의 액수’가 아니다. 변양규 박사는 사내하청의 정규직화비용을 ‘추가비용’으로 규정하지만, 우리는 그렇게 생각하지 않는다. 그 돈은 ‘추가비용’이 아니라, 원래 정규직으로 일해야 할 사내하청 노동자들에게 임금으로 지불했어야 할 돈을 이제 비로소 돌려주는 것이다. 사실상 체불임금, 아니 ‘지연된’ 임금지불이다. 그리고 거꾸로 한번 생각해보자. 현대차는 사내하청의 정규직화로 인한 비용이 엄청나게 더 증가한다고 야단이지만, 정몽구회장이 강조하는 비용증대액은 역으로 지금까지 현대차가 불법적인 사내하청을 사용해서 얻은 초과이익을 의미한다. 이 돈은 요즘 유행하고 있는 초과이익의 ‘공유’가 아니라, 전액 사내하청 노동자에게 되돌려주어야 할 현대차자본의 ‘임금체불액’이다.

3) 사내하청의 무분별한 활용, 고용경직성 때문이 아니라 문제투성이 법제도 때문

- 마지막으로 변양규 박사는 자신의 발표문에서 사내하청 노동자의 정규직화가 이루어지면 노동비용을 비롯한 사용자의 부담이 늘어나고 고용경직성이 강화되어 고용에 직접적인 악영향을 미친다는 것을 주장하기 위해 OECD 국가들의 1991년부터 2005년까지 비교자료를 활용하고 있다. 이러한 주장은 보수언론과 관변학자들의 ‘단골메뉴’이다. 한마디로 그들의 주장은 ‘정규직노조 때문에 사내하청을 사용할 수밖에 없다’는 것이다.

- 하지만 이러한 주장은 전혀 논리적이지 못하다. 정규직 고용경직성이 사내하청 활용의 주요한 원인이라는 주장은 매우 취약하다. 노조유무에 따른 사내하청의 존재여부를 분석한 실증조사결과에 따르면, 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않는다. 이것은 사내하청 노동자의 확산이 원청업체 정규직의 고용경직성 때문이라고 말하기 어렵다는 사실을 의미한다. 또한 제조업 전반에서 사내하청 활용과 무관하게 정규직에 대한 고용조정이 일상적으로 이루어지고 있는 엄연한 현실은 이러한 주장이 허구임을 입증하는 것이다.

- 또한 사내하청 불법파견이 과도한 고용보호법제도 때문에 어쩔 수 없다는 논리는 사실왜

곡에 가깝다. OECD가 산하 30개 회원국과 10개 신흥국의 고용보호법제도의 경직성 정도를 조사한 2008년도 보고서에 따르면, 한국의 고용보호 경직성 정도는 2.12로 총 40개국 중 17번째로 유연한 것으로 나타났다. 또한 이 수치는 OECD 30개국 전체 유연성 평균치보다 높은 수치이다. 이와 같이 한국의 고용유연성은 총 28개국 중 1999년 13위, 2004년에는 12위를 기록하고 있으며, 총 30개국을 조사한 2008년도의 경우 12위로 다른 OECD 국가들에 비해 상당히 유연한 것으로 나타나고 있다.

- 특히 2008년도의 조사결과에 따르면, 비정규직의 고용보호 수준(2.08)은 선진국은 물론, 신흥국에 비해서도 상당히 낮다. 특히 집단적 해고에 대한 보호정도(1.88)는 신흥국을 제외하면 뉴질랜드(0.38)와 일본(1.50)에 이어 OECD 국가 중 3번째로 유연하다. 결국 지난 10년 동안 사내하청 노동자가 급속히 확산된 이유는 고용보호 관련 법제도가 지닌 경직성 때문이 아니라, 오히려 고용보호를 위한 규제장치가 너무 유연하기 때문에 발생한 것이다.

=> 한편 [사내하도급 노동자의 직접고용의 경제적 비용과 영향] 보고서에 서술된 해외사례는 법제도는 물론, 실행에 있어서도 왜곡되거나, 모르고 작성한 것으로 판단.

1) 우리나라 파견노동 관련 법제도의 규제수준은 아주 미약할 뿐만 아니라, 허점투성이

- 재계와 정부가 주장하고 있는 “우리나라 파견노동 관련 법제도가 다른 나라 비해 훨씬 규제적이기 때문에 사내하청을 활용할 수밖에 없다”는 논리는 의도적 왜곡이다. 즉 현행 파견법에 따르면, 제조업일지라도 한시적인 인력 수요 및 인력운용의 유연성 확보를 위해 임시적 파견노동을 충분히 사용할 수 있지만, 제조업의 대기업은 사내하도급을 더 많이 활용하고 있다. 왜냐하면 사내하도급을 통한 인력수급조정이 파견노동의 투입 보다 비용차원이거나 관리차원에서 더 용이하기 때문이다.

- 재벌대기업에서 사내하도급이 급속도로 확산된 본질적 이유는 파견법의 규제가 강한 것이 아니라, 현행 민법상의 도급과 공정거래에 관한 하도급법 등과 같은 사내하도급 관련 법제도가 너무나 허술할 뿐만 아니라, 사각지대를 악용하여 사용자책임을 최대한 회피할 수 있기 때문이다.

- 더욱이 서구유럽의 경우 법률적으로 제조업의 파견노동 활용 그 자체를 금지하고 있지는 않지만, 대부분의 나라가 파견노동의 허가요건을 엄격히 규제하고 있을 뿐만 아니라, 동일노동-동일임금 등과 같은 ‘동등대우원칙’의 예외없이 적용하고 있을 뿐만 아니라, 무분별한 사용을 막기 위해서 추가적 ‘사용수당’ 등을 도입하여 파견노동사용의 유인효과를 제어하고 있다. 특히 프랑스의 경우 동일노동-동일임금수준을 넘어서서 ‘비정규프리미엄’이 적용된다. 파견노동의 경우 정규직 보다 임금총액의 10%를 추가적으로 보상해야 한다. 한편 네덜란드의 경우 6개월 이상 파견노동의 경우 동등대우원칙을 무조건 적용해야 하며, 오스트리아의 경우 파견노동자에 대한 산별단체협약의 적용을 의무화하여 모든 파견노동자에게 산별협약 임금을 보장한다. 또한 파견노동자가 협약임금 보다 높은 임금수준이 적용되는 업종에 투입될 때는 협약임금 보다 6-19%가 더 많은 추가적인 ‘모범수당(Referenz-Zuschlag)’을 지급하도록 규정하고 있다(Vanselow/Weinkopf 2009).

- 이 뿐만이 아니다. 법률적 제어수단 외에, 대부분의 국가에서 파견업체와 체결된 산별노조, 또는 전국차원의 단체협약을 통해 간접고용의 악용효과를 최소화하고 있으며, ‘일반적 구속력’조항 등을 활용하여 보편적 노동기준을 지키지 않는 파견노동 투입 그 자체를 제어하고 있다.

- 결국 한국의 제조대기업에서 일반화되어 있는 사내하청은 원칙적으로 정규직으로 채용했어야 할 필요노동력을 사용자가 법적 사각지대를 악용하여 간접고용형태로 대체한 ‘진근대적 인사노무전략’의 결과물이라는 점이다. 바로 이 점 때문에 최고법률기관에서도 ‘불법’과 견이란 점을 분명히 하였다. 2차 노동시장에 존재하는 직접고용 비정규직과 달리, 사내하청의 활용은 원청대기업이 사용자로서의 실질적인 책임을 완전히 회피하기 위한 극단적인 ‘간접고용형태’이다. 그래서 문제해결의 방법은 간단하다. 불법성이 명백히 드러난 이상 본래의 모습으로 환원하면 되는 것이다. 그것이 바로 사내하청 불법파견 노동자의 정규직화이다.

2) 해외자동차업체의 현황과 실태는 모르고 빼졌거나, 철저히 왜곡

- 한편 재계와 정부가 주요 자료에서 언급하고 있는 해외사례에 대한 소개는 실제조사 조차 하지 않고 일부 자료를 반복하여 인용하고 있다. 지난 6월 7일 국회토론회에서 발표한 변양규 박사의 발표문에 언급되는 폭스바겐 오토 5000모델과 GM/포드의 이중임금제는 가히 현대차그룹의 보도자료 수준이다. 특히 폭스바겐 오토 5000 사례는 작년 10월 부산지방 노동청 국정감사 때 현대차가 참고로 뿌린 자료를 그대로 인용하고 있다. 사실관계를 정확히 알지 못하면 논거로 사용하지 않는 것이 연구자의 기본자세이다. 오토 5000모델은 원래 5000명의 실업자와 청년취업예정자에게 5000마르크의 월급으로 새로운 일자리를 창출하고 국내생산투자를 촉진하기 위한 노사협력모델이다. 초기에 신규채용자가 폭스바겐 정규직 노동자 만큼 직업능력과 숙련능력을 가지고 있지 못했기 때문에 한시적으로 특별단체협약을 통해 상대적으로 낮은 임금을 받으면서 일했다. 하지만 매년 일정한 임금인상 초과분의 설정을 통해 2007년에 이미 기존 정규직과 동일한 임금과 노동조건을 보장하는 단일단체협약을 통해 모기업과의 모든 격차는 완전히 해소되었다.

- 변양규 박사가 주장하듯이 일시적으로 낮은 임금을 받은 것은 사실일지 모르지만, 이들은 엄연히 폭스바겐 자회사의 정규직이었으며, 2007년 이후 신규입사자도 오토 5000모델에 따라 이중임금제가 적용되었다는 것은 전혀 사실무근이다. 오히려 폭스바겐은 이미 오래전부터 직간접 생산부문 어디에도 도급업체를 사용하지 않으며, 2004년 이후 생산라인에 투입된 파견노동의 경우 이를 제대로 규제하기 위해서 임금 및 노동조건 차별금지, 파견업체의 허가 및 선정기준, 파견투입 사유 및 기간제한, 일정한 규모의 제한, 정규직화방안 등에 대한 구체적인 규정을 담고 있는 ‘특별협약’을 체결하고 있다. 예를 들어 임금의 경우 사실상 비정규직과 정규직의 임금수준은 차이가 없다. 생산부문에 근무하는 파견노동자는 최소 시간당 14.52 유로의 임금을 받는다. 이 액수를 월급으로 환산하면 주 40시간 기준으로 2323.2 유로이고, 이는 폭스바겐 정규직 월급등급 4-5사이에 위치한다. 또한 폭스바겐은 파견노동자의 비율을 평균 2년간에 걸쳐 각 사업장 총원의 5% 미만으로 엄격하게 제한하고 있으며, 기간 또한 최대 36개월을 넘지 못한다. 마지막으로 단체협약을 통해 ‘상시적 인력이 필요할 시’ 해당 파견노동자의 개인적 문제가 없는 경우 우선적으로 정규직으로 채

용하도록 명문화하고 있다. 이 규정에 따라 폭스바겐은 지난 2월 23일 과건노동자 2200명의 정규직전환을 노사가 합의했다. 올해 4월 초 이미 500명이 정규직으로 전환되었다. 이러한 정규직 전환사례는 폭스바겐에만 존재하는 것이 아니다. 다임러벤츠, 아우디, 베엠베는 물론, 보쉬 등 부품업체들 또한 비슷한 정규직 전환을 올해 실행하고 있을 뿐만 아니라, 대부분의 제조업 사업장에 적용되는 과건노동투입에 관한 특별단체협약에 이 조항이 포함되어 있다.