

## 비정규직법의 시행과 비정규직 문제의 해결

배 규 식\*

2007년 8월 통계청의 경제활동부가조사 결과 비정규직의 비중은 전체 임금근로자의 35.9%(570만 명)로 OECD 가입국 가운데 스페인을 제외하고는 가장 높다. 그 가운데에서도 한시적 근로자가 355만 명으로 비정규직 전체의 62.2%를 차지하고 있다. 지난 몇 년간 추세에서는 큰 변화가 없다. 우리 노동시장에서 비정규직 노동은 정규직 노동과 비교하여 격차가 매우 크고, 남용되어 왔다는 점에서 노동시장의 양극화 담론의 중심이 되어 왔다. 비정규직 문제는 더 이상 미룰 수 없는 사회적 과제라는 점에서 사회적 동의가 일정하게 형성되어 있는 것으로 보인다. 나아가 비정규직 노동을 비롯하여 취약계층 노동에 대해 안전성을 높여야 하는 과제를 안고 있다.

중국의 빠른 산업화의 충격, 시장개방에 따른 국내외적 경쟁의 격화, 기술변화 등 외부 경제환경의 빠른 변화와 불확실성 때문에 노동시장의 유연성을 높이는 문제도 피하기 어려운 상황이 된 것은 우리나라만이 아니라 모든 선진국들이 안고 있는 문제이다. 어떻게 취약노동자층의 안전성을 높이면서도 전반적 노동시장의 유연성을 높일 것인가라는 과제는 나라별로 노동시장의 조건, 경쟁력, 사회적 협의의 전통, 노사의 역학관계와 정치시스템에 따라 그 해법에서 적지 않은 차이를 보여왔다.

우리나라에서 비정규직법의 제정은 비정규직 노동에 대한 안전성을 높이는 것에 주안점을 두면서도 노동시장의 유연화 또한 고려하지 않을 수 없는 딜레마를 안고 있었다. 이런 딜레마는 비정규직법이 법제정 이전의 4년간 긴 논의과정에도 불구하고 노사정 사이에 타협점을 찾지 못하는 것으로 드러나 결국 정부 입법으로 비정규직법이 제정될 수밖에 없었다.

비정규직법은 올 7월 1일 시행되자마자 많은 논란을 불러일으키고 있다. 비정규직법은 비정규직법 제정을 위한 노·사·정 사이의 협상과정에서부터 그리고 시행이 되면서부터 이미 노동법, 노동시장의 문제를 떠나 노사관계 문제로 전환되었다.

비정규직법 시행 즈음 이랜드 노사분규는 회사측이 비정규직법을 피할 목적으로 비정규직의 대량해직과 외주용역화의 길을 택함으로써 이런 논란을 부채질한 결과를 낳았

\* 한국노동연구원 노사관계연구본부장(baekiusik@kli.re.kr).

다. 이런 논란 속에서도 은행업, 유통업, 공공부문을 중심으로 상시업무에 사용해 온 기존 비정규직을 여러 형태(무기계약직화, 분리직군화, 하위직급 신설 등)로 정규직화하는 움직임이 동시에 나타났다. 노동계 내에서는 이런 움직임이 차별을 고착화한다면서 ‘중규직’이라고 폄하하기도 했으나, 다른 일각에서는 이런 식의 정규직화도 처우개선과 고용안정을 보장한다는 점에서 긍정적으로 평가되어야 한다는 주장이 함께 제기되었다. 한편 경영계에서는 이랜드 노사분규를 계기로 기업의 모든 외주화나 용역화를 불법적인 것으로 적대시하고 있다며 불멘소리를 하고 있다. 결국 강경한 노동계와 경영계는 서로 정반대의 이유로 비정규직법을 반대하면서 비정규직법이 평지풍파를 일으켰다는 식으로 정부를 비난해 온 것이 사실이다.

그러나 앞에서 언급했듯이 현재까지 비정규직법 시행에 따른 효과는 긍정적인 효과와 부정적인 효과가 뒤섞여 나타나고 있다. 아직 어느 효과가 우세한지 판단하기에는 이르다. 또한 비정규직 문제는 비정규직법만으로 해결될 수 있는 것도 아니다. 비정규직 문제는 우선 기업측이 인건비 절감 위주의 단기적인 인사전략을 바꿔야 한다. 노사가 기업내부 노동의 유연한 활용, 연공적 임금과 직제의 개혁, 정규직 노조의 연대임금 정책 등 전략과 제도를 일정하게 바꾸는데 동의하고, 상호 양보함으로써 비정규직 문제를 해결할 수 있는 여지도 크게 남아 있다. 따라서 노동시장의 구조화된 비정규직 문제는 비정규직법뿐 아니라 노사정이 일정하게 노동시장의 개혁방안에 대해 협의하여 타협하고 조정함으로써 해결방안을 찾아야 한다.

비정규직의 높은 비중과 차별은 전반적으로 우리 노동시장의 구조, 특히 대기업과 중소기업의 심각한 격차와 중첩되어 있고, 또한 기업별로 형성된 연공적 임금 및 직제와도 연계되어 있다는 점도 주목해야 할 것이다. 비정규직법 시행을 계기로 기업내부만이 아니라 기업외부에서도 기업규모간의 불합리한 격차, 숙련이나 지식의 뒷받침이 없는 연공적 임금인상 방식의 개혁을 통해 직무중심의 기업외부 노동시장을 형성해 나가야 한다. 노사는 노동시장 개혁의 방향성에 대해 사회적 논의를 바탕으로 사회적 합의를 이끌어낼 필요가 있다. 이런 노동시장의 구조적 개혁이 없이는 비정규직의 차별과 남용 문제를 해결하기 어려울 것이다.

이번 이랜드 노사분규는 비정규직법의 시행을 계기로 비정규직이 수행하던 업무를 외주화·용역화를 추진함으로써 비정규직법의 적용을 우회하려던 사용자측의 의도에 일정한 제동을 거는 결과를 가져왔다. 비정규직법의 적용을 회피하기 위해 사용자측이 지나치게 외주용역에 의존하게 되면서, 특히 무분별한 사내용역화나 도급화는 규제해야 한다는 일정한 사회적 공감대가 형성되고 있는 것이 사실이다.

또 하나 생각해야 할 것은 중소기업의 문제이다. 내년부터 비정규직법이 적용될 중소기업들 가운데 상당수가 대기업보다 지불능력이 떨어진다는 점을 감안할 때, 기존에 사

용해 온 비정규직의 정규직화, 외주화, 계약해지 등을 둘러싸고 노사갈등, 사회적 논란이 더욱 확산될 우려가 있다. 따라서 비정규직에 의존해 온 중소기업, 특히 소기업들이 상시적 업무에 사용해 온 비정규직들을 정규직으로 전환할 수 있는 여러 가지 지원방안이 마련되어야 할 것이다. 이를 위해서 스페인의 앞선 경험을 배워서 활용해야 한다는 주장도 있다.

이제 우리나라 노동시장에서 비정규직에 대한 불공정, 차별, 남용의 문제를 해결하기 위해 비정규직법의 시행이라는 첫 발을 내디뎠다. 노사의 팽팽한 주장과 격론 속에서 비정규직법이 제대로 안착하기 위해서는 상당한 시간이 걸릴 것이다. 비정규직법의 긍정적 효과를 위해서는 정책적인 보완도 함께 이뤄져야 한다. 또한 노사정이 머리를 맞대고 사회적 논의를 통해 비정규직법 시행 이후 보완하고 해결해야 할 과제는 여전히 남아있다. **KLI**