

최근의 비정규직 논란과 관련한 경영계 입장

황인철*

지난 7월부터 시행되고 있는 비정규직보호법을 둘러싸고 노사간에 많은 논란이 야기되고 있다. 민주노총 등 노동계 일각에서는 많은 기업들이 비정규직 문제 해결을 위해 도입하고 있는 외주화나 직군제 실시를 ‘중규직’이라는 용어를 동원해 기업의 악의적 행태라고 비난하면서 비정규직 근로자 모두를 정규직으로 전환해야 한다는 논리를 전개하고 있다. 그런가 하면 경제사회발전노사정위원회에 개설된 비정규직법 후속대책위원회에서는 중소기업에 종사하는 비정규직 근로자들의 정규직화를 촉진하기 위해 사회보험료 지원이나 정규직 전환장려금 등 다양한 지원방안이 논의되고 있다.

주로 노동계가 제기하고 있는 이러한 논의들의 이면을 들여다보면 ‘정규직은 선(善)이고 비정규직은 악(惡)’이라는 잘못된 고정관념이 자리하고 있는 것으로 보인다.

그러나 비정규직의 규모나 차별을 보는 노사간의 시각차이나 기업에서 시행되고 있는 다양한 대응방향이 잘된 것인지 아니면 악의적인 행태인지에 대한 논의는 차치하고라도 노동계를 비롯한 많은 사람들이 가지고 있는 비정규직에 대한 시각에는 다소 문제가 있는 것으로 보인다. 겉으로 드러난 실업률 3%의 실상을 해부해 보면 우리 노동시장에는 아직도 해결해야 할 많은 문제가 상존하고 있기 때문이다. 국가 전체의 고용률이 선진국에 비해 크게 낮은 59.8%에 머물고 있으며, 실업자와 비경제활동인구, 그리고 자영업자를 비롯한 비임금근로자 등 다양한 계층이 노동시장에 진입하기 위해 대기중인 상황에서 비정규직은 잘못된 것이므로 없애야 한다는 것은 배부른 주장으로 밖에는 볼 수 없다.

오히려 비정규직은 전기한 다양한 취업대기군(群)을 노동시장 안으로 끌어들이는 가교역할을 하는 것으로 보는 것이 타당한 것으로 보인다. 지난 8월 통계청이 실시한 경제활동인구 부가조사 결과를 보면 새롭게 경제활동인구에 편입한 인구(24만 2천 명)와 실업자수 감소(5만 1천 명), 그리고 자영업자와 무급가족종사자를 포함한 비임금근로자(23만 8천 명) 등 총 53만 1천 명이 새롭게 임금근로자로 전환된 것으로 나타나고 있다. 아울러 이 가운데 28만 5천 명이 정규직, 24만 6천 명이 비정규직으로 취업을 한 것으로

* 한국경영자총협회 사회정책팀장(sungik@kef.or.kr).

나타나고 있다.

이러한 결과는 단순히 비정규직이 증가한 것을 문제로만 볼 수는 없다는 것을 의미한다. 물론 경제활동인구에서 비경제활동인구로, 정규직에서 비정규직으로 이동하는 등 트렌드에 역행하는 경우도 있을 수 있으나 전체적인 경향은 비경제활동인구가 경제활동인구로, 실업자가 취업자로, 비임금근로자가 임금근로자로 전환되고 있음을 읽을 수 있기 때문이다. 아울러 이는 국가 전체의 고용률 제고와 지나치게 많은 것으로 나타나고 있는 자영업자 문제 등 우리 노동시장이 직면한 문제가 점차 해소되고 있다는 일면을 보여주는 것이다. 그 과정에서 비정규직 근로자의 존재가 노동시장의 완충역할을 하고 있음은 물론이다.

뿐만 아니라 2007년 8월 조사에서 나타난 특징 가운데 하나는 비자발적 비정규직은 줄어들고 자발적 이유로 비정규직을 선택하는 경우가 늘고 있다는 점이며, 이는 노동시장의 세계적 추세인 고용형태 다양화의 긍정적인 측면을 보여주고 있는 것이다.

경제활동인구 편입 (비경활, 신규진입 포함)	24만 2천 명	⇒	정규직	28만 5천 명
실업자 감소분	5만 1천 명		비정규직	24만 6천 명
비임금근로자 감소	23만 8천 명		· 자 발 적	26만 2천 명
			· 비자발적	-1만 6천 명
전 체	53만 1천 명		전 체	53만 1천 명

이상의 결과들을 종합해 볼 때 비정규직보호법이 처음으로 시행되는 과정에서 다소의 문제는 발생하고 있으나 전체적인 흐름은 긍정적인 방향으로 진행되고 있으며, 따라서 현재 비정규직 증가를 두고 전개되는 논란은 별로 의미가 없어 보인다. 오히려 비정규직 등 다양한 고용형태를 활성화하여 국가 전체의 고용률을 높이는 정책이 필요한 때라는 결론이 가능한 것이다.

다음으로는 비정규직을 정규직으로 전환하기 위해 노사정위원회에서 제기되고 있는 대안들에도 문제가 많다는 점을 지적할 수 있다. 최근 경제사회발전 노사정위원회에서는 비정규직, 특히 중소기업에 종사하는 비정규직 근로자들을 정규직으로 전환시킬 수 있는 다양한 방안들이 논의되고 있는 것으로 전언되고 있다. 정규직으로 전환할 때 장려금을 지급한다거나 사회보험료 감면 및 세제지원방안을 마련해야 한다는 것이 그것이다. 심지어는 비정규직을 다수 고용하고 있는 대기업에 대해 페널티를 부과하여 재원을 마련하는 방안도 제기되고 있는 것으로 보인다.

그러나 이는 전기한 노동시장의 트렌드를 감안할 때 의미가 별로 없는 것으로 판단되

며, 이미 고용보험에 도입되어 있는 각종 고용장려금제도의 사중손실(dead weight loss)이 많은 문제가 되고 있는 상황을 감안할 때 그리 실효성 있는 방안이 되지 못한다는 것이 우리 경영계의 입장이다. 오히려 이러한 제도가 도입될 경우 정규직으로 채용할 근로자를 우선은 비정규직으로 채용하여 정규직으로 전환하는 관행이 정착될 가능성도 상존하고 있음을 감안할 필요가 있다.

중소기업의 사회보험료 부담 경감이나 세제지원의 경우는 투입되는 재원에 비해 효과는 미미할 것이라는 점을 우려하지 않을 수 없다. 즉, 기업이 부담하는 정규직 전환비용에 비해 감면되는 보험료나 세금의 크기가 작을 경우 기업에 실질적인 도움이 되지 못할 것이고 결국 제도의 효과가 의문시된다는 것이다.

또한 많은 중소기업 근로자들이 사회보장제도의 사각지대에 존재하고 있다는 점은 부인하기 어려운 사실이나 이들의 사회보험 가입률이 저조한 책임은 사용자에게만 있는 것이 아니라 근로자 자신에게도 있음을 간과해서는 안될 것이다.

◆ 경영계 입장에서 본 비정규직 보호방안

앞서 설명한 상황에도 불구하고 현재 우리 사회에는 비정규직이라는 이름으로 소외받는 계층이 존재하고 있으며, 이는 계층간 갈등의 해소와 사회통합이라는 차원에서 바람직하지 않다는 점에 대해서는 우리 경영계도 그 문제점을 충분히 인식하고 있다. 다만 그 방법론에 대해서만큼은 좀더 깊은 연구가 필요하며 우선은 다음과 같이 가능한 대책들을 제안하고자 한다.

첫째, 4대 사회보험, 특히 고용보험과 산재보험의 사각지대에 놓여있는 비정규직 근로자들이 이들 보험의 혜택을 받을 수 있는 보완장치를 마련해야 할 것이다.

둘째, 비정규직 근로자들이 보다 안정적인 직장생활을 영위하면서 직무능력 습득이 가능하도록 하는 제도적 개선이 필요한 것으로 보인다. 직업능력개발과 관련한 전달체계를 혁신하여 비정규직 및 중소기업 근로자들이 장기적으로 비정규직 함정(trap)에서 탈출할 수 있도록 하는 조치가 필요하다.

셋째, 고용이 불안한 비정규직의 실업기간 최소화를 위해 고용안정 네트워크를 강화해야 한다.

넷째, 비정규 근로자들의 인적자본(Human Capital) 향상을 통한 평생직업 및 전직지원을 위해 공적 교육훈련 투자를 확대해 나가야 한다.

다섯째, 비정규직 가운데서도 사회적 취약계층으로 분류되는 계층에 대해서는 공적 부조의 기능을 확대하는 정부 차원의 대책이 필요하다.

오늘날 고용형태의 다양화는 세계적인 추세이다. 경제가 발전하고 산업구조가 고도화되면서 직종 및 직업의 수가 크게 늘어나고 근무형태가 다양해지는 것은 필연적인 결과인 것이다. 특히 경제의 서비스화가 급속히 진행되고 기업의 채용전략 또한 변화(소수의 핵심인력만 보유하고 단순·주변인력은 외부화·다국적화를 추구)하고 있는 상황에서 전통적인 취업형태만을 고집하는 시각은 문제가 있다. 재택근무, E-렌서 등은 미래의 근무형태로 각광을 받고 있거니와 파견근로나 파트타임과 같은 고용형태 또한 노동시장의 불완전성을 보완하는 고용형태로 받아들여야 한다.

아울러 산업화 초기에 제정된 획일적 노동관련법을 개정할 필요가 있는 것으로 보인다. 이는 노사간의 해묵은 논쟁에 해당하지만 현재 노동시장의 균형임금이 비정규직의 임금수준에 가깝게 하락해 있으며, 정규직에는 임금프리미엄이 존재하고 있다는 점에서 정규직에 대한 과도한 보호로 일관하고 있는 노동관계법은 미래의 고도화된 산업사회에 맞는 제도로 발전시켜 나가는 것이 더 타당할 것이다.

마지막으로 반드시 지적하고 싶은 사항은 우리 기업의 투자를 획기적으로 높일 수 있는 국가전략이 마련되어야 한다는 점이다. 비정규직 문제의 본질이 영세중소기업 근로자의 문제와 일맥상통한다는 점을 감안할 때 대기업을 투자를 촉진하기 위한 방안은 매우 절실하다. 중소기업 근로자들의 처우개선은 중소기업의 경영여건을 얼마나 개선하느냐에 달려 있으며, 이는 경제의 Spill-over 효과를 통해서만 달성이 가능하기 때문이다.

KL