

비정규직법 개정과 안정적 고용의 확대

김 승 택*

비정규직법은 입법화 과정부터 많은 논란을 가져왔다. 사유에 의한 제한과 기간에 대한 제한 중 일정 기간이 경과한 후 무기계약직으로 전환한다는 기간에 대한 제한이 적용되었을 때 비정규직을 벗어나는 근로자들은 상관이 없겠으나, 해당 기간이 도래했을 때 현재 직장에서 퇴출되는 근로자들의 문제는 심각한 고려사항이었다. 기업의 고용관행이 비정규직 활용을 기피하는 문화로 바뀌기 전에는 퇴출과 채용을 반복하면서 사람을 바꿔가는 비정규직 고용의 관행이 새로이 자리를 잡게 될 것이라는 것 또한 전문가들의 비판이었다. 이와 같은 약점 때문에 기간 제한의 문제점은 입법 이전부터 많은 논쟁을 가져왔고 입법 반대의 주요한 근거로 작용했다. 최근 경제위기 이후 사업체에서 비정규직 중심의 퇴출이 가속화되면서 기간에 대한 개정 또는 적용유예의 논란이 다시 불거지게 되는데, 입법의 비판 근거로 제시하던 논리대로라면 현재 법을 개정해야 하는 이유는 명확하다.

비정규직법의 기간 제한은 고용총량의 측면에서는 큰 영향을 주지 않을 가능성이 있으나, 고용계약 기간 2년이 만료되는 비정규직 근로자의 경우 고용과 소득 확보에 대한 심각한 위험을 느낄 것이고, 기업은 채용하고 있는 비정규직을 어떻게 할 것인가에 대한 고민을 하게 된다. 현행법에 따르면 기업은 2년의 기간 제한에 직면하게 될 때 비정규직을 무기계약직으로 전환할 수 있으나, 그것이 곤란하다면 기존 비정규직을 다른 사람으로 대체하는 방식을 택할 것이다. 한편 경제위기 때문에 인원을 조정해야만 하는 사업체라면 이 법과 무관하게 인력조정에 들어갈 것이다.

총량이 아닌 계약만료 대상 비정규직을 정책의 목표로 본다면 비정규직법의 개정은 매우 민감한 문제다. 개정안이 채택될지 불확실한 상황에서 계약만료가 다가왔을 때 해당 근로자들은 본인이 일하고 있는 업체에게 계속 일할 수 있을 것인지 또는 재취업을 위한 노력을 전개해야 하는 것인지에 대해 알 수 없고, 기업의 경우 2년간 숙련도가 쌓인 근로자를 내보내고 새로 사람을 훈련시키는 과정을 반복해야 할 것인가 또는 무기계약제로 전환할 것인가에 대해 고민하게 된다. 따라서 이 법을 개정할 것이냐 또는 하지

* 한국노동연구원 인적자본연구본부장(stkim@kli.re.kr).

않을 것이냐의 결정이 빠를수록 해당 근로자나 기업의 선택은 확실해질 텐데 이를 미룸으로써 발생하는 갈등의 사회적 비용은 입법부와 행정부뿐 아니라 기업과 해당 근로자 모두에게 확산된다.

따라서 어떤 방식으로든 현재 기간과 관련된 비정규직법 개정의 논란은 빨리 해결되어야 한다. 또한 비정규직의 권익보호를 위한 근본적인 정책 방안의 모색은 비정규직법 개정과 무관하게 다시 시작할 필요가 있다. 비정규직 문제의 근본적 원인을 해결하고자 하는 성실한 노력을 하기로 정책결정자들이 합의하고, 기간을 유예하든지 또는 현행 법제를 유지하든지 비정규직법 개정에 대해 빠른 결정을 내린다면 이 문제의 갈등으로 인한 사회적 비용은 감소될 것이다.

비정규직 문제의 근본적 원인을 해결하는 방안은 복잡한 면모를 가지고 있다. 그러나 기본적으로 지향해야 할 몇 가지 방향은 다음과 같다. 첫째, 차별로 판정되는 행위에 대한 시정조치가 현실적으로 효과가 있도록 보다 강력하게 추진할 수 있는 제도 보완, 둘째, 비정규직에서 정규직으로의 전환을 장려하는 정책을 보완하여 처음부터 정규직으로 뽑아서 불필요한 고용불안정 기간을 거치지 않도록 하는 제도도 필요하다. 이를 위해 제도적으로 정규직 초년생들에 대한 노동시장의 유연성을 확대하는 한편, 노동시장에 신규 진입하는 구직자들에 대한 정규직 채용을 촉진하기 위한 지원정책을 개발할 필요가 있다. 셋째, 고용불안정과 함께 비정규직의 임금격차가 중요한 문제로 지적되는 것을 고려할 때 비정규직 근로자들에 대한 소득보장은 사회적으로 중요한 이슈다. 이를 해결하기 위해서는 정부가 이들을 위한 사회안전망을 제공함으로써 비정규직 근로자도 안전한 사회보장을 받을 수 있도록 ‘일하는 복지(workfare)제도’를 개선해 나가야 한다. 마지막으로 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 근로문화와 관련 제도가 복합적으로 바뀔 필요가 있다. 현재 계절적인 성수기에 500명의 종업원이 필요하고 평상시에는 400명의 인원이 필요한 한 호텔의 경우, 기본적으로 400명을 고용하고 성수기에는 100명의 비정규직을 채용하여 성수기 인력수요의 증가를 극복한다. 그러나 만약 탄력적 근로시간제도와 같은 제도가 1년의 기간을 두고 적용될 수 있다면, 이 호텔은 450명을 평상시에 고용하고 근로시간의 탄력적 배분을 통해 성수기의 인력수요를 극복할 수 있다. 따라서 안정적인 고용을 확대하기 위해서는 기존 근로자들의 초과근로수당이 감소할 가능성, 관련 제도의 변화, 추가적인 안정된 고용의 창출 등 여러 가지 요인이 복합적으로 작용한다.

그러므로 비정규직을 감소시키고 안정적 고용을 확대하기 위해서는 비정규직을 정규직화하는 것을 넘어서서 강력한 차별시정, 신규 진입 구직자의 정규직 채용 확대를 위한 제도개편과 지원제도 적용, 비정규직에 대한 사회안전망(일하는 복지제도) 제공, 기존 근로자의 기득권 양보와 관련 제도의 변화 등 여러 가지 정책이 복합적으로 추진되어야 할 것이다. **KLI**