

“고용형태에 따른 차별”

<목 차>

I. 서론

II. 본론

1. 고용형태와 차별 유형

가. 고용형태의 개념

나. 비정규직 차별의 개념

2. 비정규직 차별금지법 - 비정규직 보호법

가. 개념정의 및 입법목적

나. 노·사·정의 관점에서 본 보호법의 실효성

3. 경제협력개발기구(OECD) 국가들과의 비교

4. 정책적 대안 및 방향

가. 자유주의 경제학적 입장

나. 법적 규제 장치와 노동시장의 구조 변화

다. 사회적 안전망 구축

III. 결론

IV. 참고문헌

컴퓨터학과

서상호

sh31659@korea.ac.kr



I. 서론

지난 30여 년간 신자유주의의 세계화는 한국 사회에 큰 영향을 끼쳤다. “한강의 기적”이라 불리는 유례없는 경제발전에 이바지한 것은 분명하지만, 끊임없는 경쟁을 부추긴 탓에 균형 있는 발전 대신 사회양극화와 불평등의 골을 더욱 깊게 만드는 원인 또한 제공하였다. 특히 개인, 기업, 국가를 막론하고 사회 전체가 무한경쟁에 뛰어들면서 인간의 존엄성과 인간다운 삶에 대한 고민 및 배려는 뒷전이 되었고, 한국에서의 신자유주의가 부와 소득의 적극적인 창출보다 분배구조의 재구성, 즉 탈취에 의한 축적의 성격을 갖게 되면서 사회양극화가 심화되는 결과를 초래하였다.¹⁾

이러한 과정 가운데 고용 및 노동조건은 지속적으로 악화되었고, 경제성장을 위해 ‘구조조정’과 ‘노동유연화’는 불가피하다는 신자유주의 진영의 주장에 따라 비정규직의 숫자는 꾸준히 증가하였다. 한국에서 비정규직의 증가는 특히 97년 IMF 위기 이후, 사회 전반적으로 구조조정이 이행되며 본격적으로 모습을 드러내기 시작했는데, 그 전까지만 해도 지극히 낮은 비중을 차지하는 ‘예외’적인 고용형태였다³⁾는 사실은, 오늘 날 비정규직 근로자의 비중이 전체 임금근로자의 30%를 넘는다는

점과 비교해 보았을 때 가히 충격적으로 다가올 수밖에 없다. 이와 같이 일시적인 인력수급 불균형의 해소를 위한 고용형태였던 비정규직은 노동시장의 유연화라는 미명 아래 손쉬운 인건비 절감을 위한 수단으로 악용되어 지배적인 고용형태로 자리 잡았으며⁴⁾ 다양한 방법으로 차별의 대상이 되고 있다.



<그림 1>2)

외환위기 이후 정권이 바뀔 때마다 비정규직 문제 해결이 첫 번째 정책과제로 제시되었지만, 비정규직 규모는 줄어들기는커녕 꾸준히 증가하고 있으며 차별 또한 해소되지 않고 있다. 노사 간의 입장차를 좁히는 것이 쉽진 않겠지만, 차별 없는 사회를 만들기 위해 비정규직 문제는 반드시 해결되어야 한다.

이러한 측면에서 이 글은 비정규직 차별의 유형과 원인, 비정규직보호법을 중심으로 비정규직 차별의 현주소를 확인하고, 노·사·정간의 입장 차이를 살펴봄으로써 비정규직 차별을 둘러싼 현상을 객관적으로 분석하는데 중점을 두려고 한다. 그리고 이러한 분석결과를 토대로 비정규직에 대한 차별을 해결하기 위한 정책적 대안 및 방향을 모색하려고 한다.

1) 조경배 (2011), 『비정규 노동과 법』, p.3

2) e-나라지표, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477

3) 김철희, 박준우, 이종수 (2012), 『비정규직 차별 100문 100답』, p. 6

4) 김남훈 (2009), "비정규 노동 문제의 원인과 정책방향에 관한 연구", p. i



II. 본론

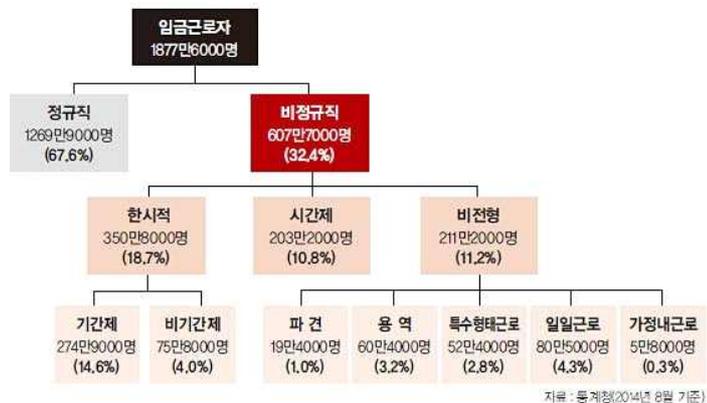
1. 고용형태와 차별 유형

1-1 고용형태의 개념

사전적인 의미의 ‘고용’은 “어느 한 쪽이 상대방이 원하는 특정한 활동을 해주고 상대방이 이에 대하여 보수를 지급하는 사회적 관계”이다.⁵⁾ 전근대사회에서도 고용은 존재했지만, 그 사회가 세습적 신분제도에 기초하였기 때문에 근대 자본주의적 의미의 고용은 미미한 수준이었다. 그러나 인간사회가 자본주의사회로 변모함에 따라 고용이라는 인간의 사회적 관계가 보편적 인간관계의 형태로 자리 잡게 되었고, 자본주의 체제가 성숙해지고 복잡해짐에 따라 고용도 다양한 형태를 갖게 되었다.

고용노동부에서 발간한 ‘2013 고용형태별 근로실태조사 보고서’에 따르면, ‘근로자’는 크게 ① 비정규직 근로자와 ② 정규직 근로자로 나뉘며, 비정규직 근로자는, i) 특수형태근로종사자 ii) 재택/가내근로자 iii) 파견근로자 iv) 용역근로자 v) 일일근로자 vi) 단시간근로자 vii) 기간제근로자 viii) 기간제가 아닌 한시적 근로자로 유형이 분류되며, ② 정규

정부의 비정규직 통계



<그림2>⁶⁾

직 근로자는 i)~viii)의 항에 해당되는 않는 근로자로 근로계약기간을 정하지 않거나 특별한 사정이 없는 한 계속 고용이 보장되는 근로자⁷⁾로 정의하고 있다.

사실 비정규직 근로자(non-standard worker) 라는 용어는 널리 사용되고 있지만 현재 통일된 기준이나 법적인 정의는 없는 실정이다. 하지만 통상적으로 ‘고용의 지속성 여부’가 정규직과 비정규직을 나누는 주요한 기준⁸⁾으로 사용되고 있으며, 간단하게 설명하면 비정규직은 정규직에 반대되는 개념이자 정규직이 아닌 모든 근로자를 통칭하는 것이라 볼 수 있다. 반면, 정규직은 일반적으로 (i) 정년까지 고용을 보장하고 (ii) 전일제(full-time)로 근무하며 (iii) 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자를 말한다.⁹⁾ 마지막으로 파견근로자, 용역근로자 등

5) “고용”, 네이버 사전, 2014.12.6.,

<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=523141&cid=46634&categoryId=46634>

6) 정장열, <정부는 607만 노동계는 852만 비정규직 규모 논란>, <<주간조선>>,
<http://weekly.chosun.com/client/news/viw.asp?nNewsNumb=002333100002&ctcd=C01>

7) 고용노동부(2013), 『2013 고용형태별근로실태조사 보고서』, p. 8~10

8) 김남훈 (2009), p. 5

9) 김철희, 박준우, 이준수(2012), p. 22



과 같은 비정규직 근로자의 개별적 고용형태를 분류하는 기준은 비정규직의 경우와 마찬가지로 법적으로 명시된 것은 없지만, 2002년 7월 체결된 노사정합의문에서 언급된 “고용계약 기간, 근로제공의 방식, 고용의 지속성, 근로시간”의 차이에 따라 분류하고 있다.

1-2 비정규직 차별의 개념

통상적으로 고용형태에 따른 차별이라 함은 비정규직이 정규직에 비하여 고용 및 근로조건에 있어서 받는 차별을 이야기하는 것임으로, 앞으로는 ‘고용형태에 따른 차별’이라는 표현 대신 ‘비정규직에 대한 차별’이라는 표현을 쓰도록 하겠다.

1-2-1 개념정의

비정규직보호법에서 규정하고 있는 비정규직에 대한 차별이란 “임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다”고 규정하고 있다.¹⁰⁾ 평등과 차별금지의 원칙을 마련한 세계인권선언은 노동권에 관한 여러 조항을 두고 있는데, 특히 제23조 제2항에서 차별 없는 동일노동 동일임금의 원칙을 규정하고 있다.¹¹⁾ 여기서 동일노동 동일임금의 원칙에 따라, ‘동일한 가치’를 지닌 노동을 함에도 불구하고 동일한 임금 내지 대우를 받지 못하는 것은 차별이라고 규정하고 있다. 이를 위해 동일노동인지 여부를 판단하기 위해 비교대상자가 필요한데, 현행 비정규직 법률에서는 다른 대부분의 국가와 마찬가지로 차별여부의 판단기준이 되는 비교대상자를 다음과 같이 정의한다.

비교대상자인 정규직근로자는 동종·유사 업무에 종사하는 자로서, 기간제근로자는 그 사업 또는 사업장의 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자가, 단시간근로자는 그 사업 또는 사업장의 통상근로자가, 파견근로자의 경우에는 사용자업주의 사업 내의 근로자이다.

그런데 비교대상자의 선정에서 핵심기준이 되는 업무의 동종성 내지 유사성을 판단하는 구체적인 기준에 대하여는 별도로 규정하지 않고 해석에 맡겨두고 있다. 예를 들어, 한국 철도공사가 정규직에게만 성과급을 지급하고 기간제근로자에게는 이를 지급하지 않은 사건에서 법원은 다음과 같이 판결하였다.

“반드시 어떤 정규직 근로자와 기간제근로자가 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지는 않더라도, 만약 그 핵심요소(주된 업무의 내용, 작업조건 등)에 있어서 양 근로자 사이에 본질적인 차이가 없다면, 정규직 근로자는 해당 업무와 직접 관련된 자격을 소지하는 반면 비정규직 근로자는 그러한 자격을 소지하지 아니하는 경우와 같이 양 근로자 사이에 업무의 현저한 질적 차이를 인정할 만한 다른 특별한 사정이 없는 한, 설령 채용절차나 부수적인 업무의 내용 등에 있어서 양 근로자 사이에 차이가 있다 하더라도 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 해석하여야 한다.”¹²⁾

즉, 업무의 질적 차이를 인정할 만한 ‘특별한 사정이 없는 한’ 동종·유사 업무의 판단에 영향을 미치지 않는다고 보았다. 이 사례에서 강조된 ‘특별한 사정의 유무’는 곧 정규직과 비

10) 이경희 (2012), 『비정규직보호법에 대한 입법평가』, p. 55

11) 조경배 (2009), p. 95

12) 위와 동일



정규직을 달리 대우함에 있어서 '합리적인 사유가 있느냐 없느냐'라는 의미를 갖는다. 따라서, 서로 다른 성격의 업무에 대하여 동일한 노동 가치를 지니지 않았음이 증명되기 위해서는 국제노동기구(이하 ILO) 전문가위원회가 제시하는 다음의 기준에서 차이가 있어야 한다.

- (i) 기술 (또는 자격증이나 실무로서 증명된 지식 및 경험에 의하여 습득된 능력)
- (ii) 노력 (육체적·정신적 노력, 업무수행에 관한 육체적·정신적 긴장도)
- (iii) 업무수행에 필요한 책임 또는 결정권 (각각의 업무에 고유한 의무의 성격, 범위, 복잡성과 그 사용자가 그 업무를 수행하는 근로자에 대한 의존도 및 그 근로자가 다른 근로자의 작업 및 자원에 대하여 사용자에게 지는 책임을 고려한다)
- (iv) 업무를 수행하는 여건 (소음, 열, 냉기, 격리, 육체적 위험, 건강위험 기타 근무환경이 만들어낸 조건을 포함한다)

1-2-2 차별적 처우의 범위

현행 비정규직 법률은 금지되는 차별적 처우의 범위를 '임금 기타 근로조건'으로 포괄적으로 규정하고 있으며, 구체적인 내용은 해석에 맡기고 있다(기간제법 제2조 제3호, 파견법 제2조 제7호). 반면, ILO 에서는 차별적 처우의 판단대상이 되는 '임금 기타 근로조건'은 고용자가 임의로 지급하는 복리후생적 성격의 급여를 포함하여 사업장 내에서 정규직근로자가 누릴 수 있는 모든 대우나 편의조치를 포함하는 것으로 넓게 해석·적용해야 한다고 선언하며, 이에 따라 일반적으로는 임금, 근로시간, 휴게, 휴일, 연차휴가 등 전형적인 근로조건뿐만 아니라 직업안전 및 건강조치, 기업 내 복지급여, 배치전환, 개인에게 적합한 직업훈련, 채용, 개인적인 특성·경험·능력·성실도 등을 고려한 승진기회, 정년의 보장 등이 모두 포함되어야 한다.¹³⁾ 그러나 영국은 임금 및 연금을 포함하여 계약상의 조건뿐만 아니라 계약과 직접 관련 없는 조건까지 확대하고 있는 것에서도 볼 수 있듯이 구체적으로 다루어지는 방식은 각 나라마다 다르다.

1-2-3 비정규직 차별의 원인

차별이 발생하고 있는 이유를 한가지로 설명할 수는 없다. 비정규 노동에는 다양한 형태가 존재하고 각 고용형태에서 발생하는 서로 다른 유형의 차별원인도 사회의 역사나 문화 및 각종 노사관계 등 구체적인 조건들이 상이하고 경제구조에 따라 동일하지 않기 때문이다. 그러나 여기서 차별의 원인을 분석하는 것은, 궁극적으로 차별해소를 위해 필요한 실마리를 얻기 위함이다. 따라서 차별의 발생원인 뿐만 아니라 차별이 지속되는 주요 원인 몇 가지에 대해 요약해보려고 한다.

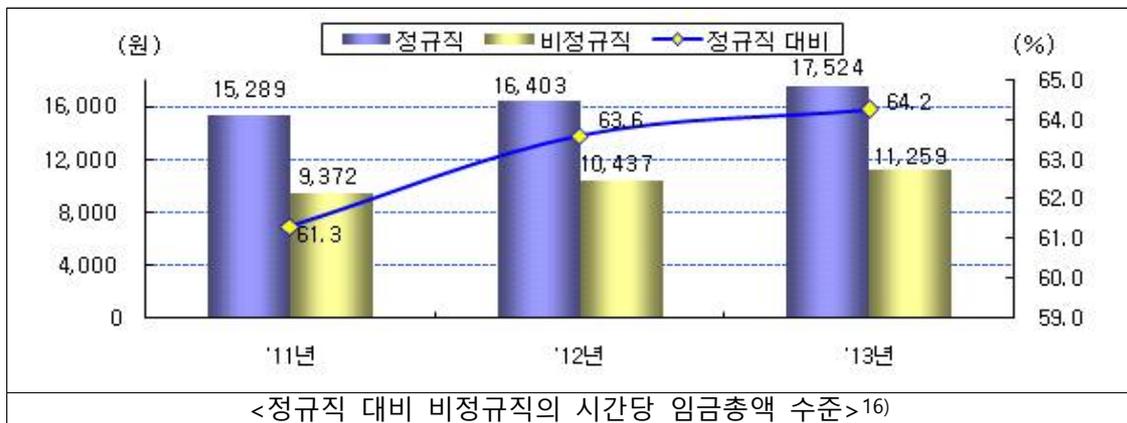
1) 편익과 비용에서의 관점

기업의 입장에서 비정규직 고용은 기업의 조직 유연화, 인건비 절약, 통제의 용이성 등 금

13) 조경배 (2009), p. 103



정적인 측면을 가지고 오는 것으로 판단된다. 실제로 2013년을 기준으로 정규직은 시간당 17,524원, 비정규직은 11,259원으로 양측 간에 현격한 임금격차가 존재한다는 사실은 기업 입장에서 비정규직 고용의 편익 측면이 강력함을 시사한다.¹⁴⁾ 따라서 기업이 비정규직을 조직 유연화 및 인건비 절감을 위한 수단으로 보고 있는 상태에서 자발적으로 비정규직의 정규직 전환을 이루어 조직 유연성을 스스로 저해하고 동일임금 준수를 통해 인건비 절감의 효과를 포기할 이유가 없다고 볼 수 있을 것이며, 이 같은 이해관계가 차별의 원인 제공 내지 차별 환경 개선을 방해하는 요소로 작용한다고 볼 수 있을 것이다. 실제로 300명의 비정규직 근로자들을 대상으로 한 2012년도 설문조사에서, '회사의 비정규직 차별 개선 노력'에 대해 질문한 결과, "노력하지 않는다"라는 응답이 75.1%로, "노력한다" 13.2%라는 응답보다 높게 나타났으며,¹⁵⁾ '정규직 전환에 있어서의 문제점'에 대한 질문에는 "사업주, 회사 측의 이윤 극대화 및 인식의 문제"라는 응답이 50.3%로 가장 많은 지지를 얻는 등 고용의 편익 측면이 크게 작용하는 것을 볼 수 있다.



2) 비정규직 차별에 대한 인식의 차이

차별은 본질적으로 인식의 차이에서 비롯된다. 기업의 비정규직 차별실태를 조사하기 위해 한국법제연구원에서 100명의 인사담당자를 대상으로 한 설문조사와 300명의 비정규직 근로자를 대상으로 한 설문조사에서 인사담당자와 비정규직 간의 인식 차이를 확인할 수 있다. 인사담당자에게 정규직 직원과 비교했을 때 임금, 근로시간, 인사관리 등에서 비정규직 직원들이 다른 대우를 받고 있는지에 대해 질문한 결과, 인사담당자의 경우 '그렇지 않다'라는 응답이 57.1%로 높게 나타났으나, 비정규직 근로자의 경우 '그렇다'라는 응답이 92.5%로 각각 높게 나타났다.¹⁷⁾ 다시 말해, 90%가 넘는 비정규직이 차별받고 있다고 느꼈음에도 불구하고 40% 정도의 인사담당자만이 이에 공감하거나 비정규직 근로자가 느끼는 처우에 대

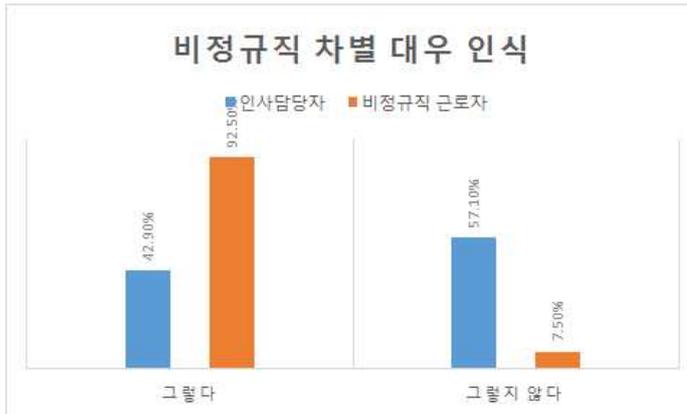
14) 노용진, "비정규직 고용 비율의 결정요인에 관한 연구" (편익과 비용의 균형적 관점), 『2006년도 춘계학술연구 발표회 논문집』, 한국인사·조직학회, 2006.

15) 이경희 (2012), p. 163

16) e-나라지표, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477

17) 이경희 (2012), p. 176





<그림3>

한 올바른 인식이 있었던 것이다. 비정규직 근로자를 관리하는 인사 부서의 60%가 비정규직의 현실에 무지하다는 사실은 비정규직을 향한 차별이 왜 발생하는지, 왜 양측 간에 이견차이를 좁히지 못하는지를 적나라하게 보여준다.

3) 고용불안

차별적 처우 수준을 넘어 비정규직 근로자에게 가장 큰 고통을 안기는 부분이 고용불안이다. 비정규직은 정규직과 달리 '기간의 정함'이 존재하기 때문에 처음에 지정했던 계약기간이 지나면 다시 계약을 갱신하거나 정규직으로 전환해야 한다. 이 때, 어떤 방향이든 간에 기업에게 전적인 권한이 있기 때문에 비정규직은 당장의 생계를 위해 차별도 때때로 감수할 수밖에 없게 만들며, 기업이 비정규직 근로자의 권익을 굳이 손해 보면서까지 챙겨주지 않아도 된다는 잘못된 인식을 갖게 하는 경우가 있다. 실제로 300명의 비정규직 근로자를 대상으로 한 설문조사에서, 차별 개선 제도를 신청하지 않는 이유에 대해 질문한 결과, "차별시정을 요구해도 반영 안 될 것 같아서"(60.3%)라는 응답 다음으로 "신청 시 불이익이 우려되어서"가 38.1%로 높은 응답률을 보였다.¹⁸⁾

차별적 처우 수준을 넘어 비정

3. 비정규직 차별금지법 - 비정규직 보호법

고용과정에서 여성에 대한 차별을 금지함으로써 여성을 보호하기 위한 남녀고용평등법¹⁹⁾이 존재하듯이 비정규직에 대한 차별을 금지하는 비정규직 보호법이 존재한다. 그러나 법률이 존재함에도 불구하고 차별은 항상 존재한다. 따라서 '해당 법률 및 그에 따른 제도가 얼마나 효과적이고 실효성이 있는가'는 차별해소를 위해 중요한 문제다. 이에 비정규직 차별을 금지하기 위해 제정된 비정규직 보호법의 실효성 여부를 검토해보고자 한다.

3-1. 개념정의 및 입법목적

비정규직 보호법은, 1997년 외환위기 이후 크게 늘어난 비정규직 근로자의 권익을 보호하기 위하여 제정 및 개정된 "기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률"을 비롯해 "파견 근로자 보호 등에 관한 법률", "노동위원회법"을 말하며 2007년 7월 1일 시행에 들어갔다.²⁰⁾

비정규직 보호법의 기본적인 입법목적은 비정규직 고용의 이용은 폭넓게 허용하되 그 남

18) 이경희 (2012), p. 205

19) 이준일(2007), 『차별금지법』, p. 71

20) "비정규직 보호법", 네이버 사전, 2014.12.6.,

<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2065534&cid=42107&categoryId=42107>



용을 방지하고 차별을 규제하는 것이었으며,²¹⁾ 그 핵심에는 첫째, 비정규직 근로자의 사용 기간을 2년으로 제한한 것과 둘째, 동일업무·동일처우의 기본 원칙에 따라 정규직과 동일 업무를 맡는 비정규직 근로자에 대한 차별을 하지 못하도록 한 차별시정제도가 있다. 함께 시행되고 있는 비정규직 사용 기간 제한 규정은 비정규직 근로자를 2년 이상 고용할 경우 정규직으로 전환해야 한다는 내용을 다루고 있다.²²⁾

3-2. 노·사·정의 관점에서 본 실효성

비정규직보호법의 법적 효용성에 대한 평가에서는 정부, 노동계, 경영계의 시각 차이가 뚜렷하다. 정부는 무기계약직 전환정책 및 고용공시제를 통해 비정규직보호법의 입법목적이 긍정적으로 실현되고 있다는 평가를 하는 반면, 노동계는 저조한 정규직전환율 및 높은 계약종료율을 들어 고용불안이 오히려 증대된 것으로 평가한다. 차별시정 규정의 실효성에 있어서도 정부는 고용형태별 차별개선 가이드라인 등을 통해 입법목적의 달성을 기대하는 반면, 노동계는 임금 및 복리후생 등의 근로조건이 실질적으로 저하된 것으로 평가하고 있다.²³⁾ 양쪽 간의 입장차이는 상이하지만, 상식적으로 정부는 정부에 유리한 견해를 낼 동기가 충분할 뿐더러 근로자들의 실태는 노동계가 더 정확하게 반영할 근거가 있기 때문에 노동계 측의 주장대로 비정규직 보호법 이후 고용불안이 오히려 커졌다고 보는 것이 맞을 것이다. 최근 개봉한 영화 “카트”는 이 같은 견해에 힘을 불어넣어준다. 영화 ‘카트’는 이랜드 소속 비정규직 직원들이 기간제법 시행을 앞두고 2007년 4월경에 해고되었던 실화를 다룬다. 기간제법이 시행되면 2007년 7월 이후부터 근로기간이 2년을 넘어서는 비정규직을 정규직으로 전환해야 하는 등 노동 유연성 저해를 우려한 이랜드가 정규직 전환 의무를 회피하기 위해 대규모의 비정규직들을 해고했던 것이다. 실제로 최근 몇 년 동안 비정규직 사용 기간 제한 규정에 대한 편법으로 6개월, 3개월씩 ‘쪼개기 계약’이 만들어졌고 정규직 전환 대신 대량 해고가 발생하는 등 고용 불안정이 개선되기는커녕 남용이 더 심해졌다는 것이 확인되었다.²⁴⁾

기업 측은 대체적으로 비정규직 보호법의 성과에 대해 부정적인 의견을 내놓는 반면, 최근 정부 조사에서 대기업들이 비정규직을 적극적으로 고용하고 있음이 드러나면서 노동계는 대기업의 고용 관행을 바꿔야 비정규직 문제가 해결될 수 있다고 목소리를 높이고 있다. 그러나 기업 측은 비정규직은 인건비 절감뿐만 아니라 불안정한 경영 상황으로 인한 경기 순환 대비적인 측면, 과도한 정규직 보호 등을 이유로 자신들의 결정도 불가피한 처사라며 오히려 기간제 근로자를 늘리는 등 비정규직을 늘려야 한다하며 팽팽한 입장 차이를 고수하고 있다.

21) 이경희 (2012), p. 19

22) “비정규직 보호법”, 네이버 사전, 2014.12.6.,

<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=931694&cid=43667&categoryId=43667>

23) 이경희 (2012), p. 19

24) 정장열, <고용안정이나 노동유연화나>, <<주간조선>> 2333호, 2014.11.24.



4. 경제협력개발기구(OECD) 국가들과의 비교

한국의 비정규직 근로형태의 질적 수준은 기타 경제협력개발기구(이하 OECD) 국가들과 비교해 봤을 때 어떤 상황일까? OECD '비정규직 이동성 국가별 비교(2013)' 자료에서 우리나라는 비정규직의 11.1%만이 1년 뒤 정규직으로 일하고 있었고, 69.4%는 비정규직에 머무른 것으로 나타났다. 19.5%는 실직 등으로 일을 하지 않는 것으로 밝혀졌다. 3년 뒤에도 비정규직 가운데 22.4%만이 정규직이 됐고 50.9%는 여전히 비정규직이었으며, 26.7%는 일을 하지 않고 있었다. 결과적으로 우리나라 비정규직 10명 중 1~2명만이 1~3년 뒤 정규직 자리에서 일하게 되고, 나머지 8~9명은 계속 비정규직에 머무르고 있음이 조사됐다.

반면, 프랑스, 네덜란드, 일본 등 국가와 비교해보면 단시간(파트타임) 노동자들이 많은 네덜란드는 비정규직이던 노동자가 1년 뒤 49.1%, 3년 뒤에는 69.9%가 정규직으로 일하고 있었다. 같은 아시아권 나라인 일본은 우리나라와 비슷했다. 정규직 중 1년 뒤 17.5%, 3년 뒤 24.9%만이 정규직으로 이동했다. OECD 16개 국가 평균은 1년 뒤 비정규직의 정규직 전환은 35.7%, 3년 뒤는 53.8%를 기록했다. OECD는 "한국의 비정규직은 다른 OECD 국가에 비해 열악한 일자리의 '덫'(trap)에 갇힐 위험이 더 높다"며



<그림4>

"심각하게 분절돼 있는 노동시장이 불평등과 차별을 심화시켜 사회통합을 저해할 수 있다"고 분석했다.²⁵⁾

5. 정책적 대안 및 방향

비정규 노동문제를 해결하기 위한 정책적 방향에 대하여 다양한 의견이 있지만, 크게 세 관점에서 파생되는 대안들을 소개한다.

5-1. 자유주의 경제학적 입장

1) 노동시장의 유연화

수량적 조절이 용이한 비정규직의 활용은 산업구조의 변화추세에 부응한 세계적 조류이며 어쩔 수 없다고 보는 입장이다. 더군다나 고용의 양과 질은 노조도 규제도 아닌 시장에 의해 결정되기 때문에 비정규직 문제는 규제 등 법제적으로 접근해서는 안 되며 노동시장의

25) 문장원, <韓, OECD 국가 중 비정규직 벗어나기 가장 힘든 나라>, Go발뉴스, 2014.10.6
<http://www.gobalnews.com/news/articleView.html?idxno=10445>



유연화와 기업 활력의 제고로 풀어야 한다고 본다.²⁶⁾

2) 정규직에 대한 과보호 철폐

정규직 장기근속자에게 주어지고 있는 법적·제도적 혜택이 저성장·고임금 시대의 시장원칙과 괴리되어 있고 고비용·저효율 구조의 원인이 되고 있다고 보는 입장이다. 이 같이 정규직 프리미엄이 지나치게 크고 생산성 향상분을 초과한다면 기업은 정규직 고용계약을 기피하려 할 것이고, 정규직에 대한 엄격한 해고제한이나 사회보험급여수준 등에 있어 지나친 보호가 비정규직의 양산을 가져온다고 보는 것이다. 따라서 정규직 해고제한 규정을 완화하며, 동일 가치 동일노동에 대한 동일임금 지급 원칙을 관철하기 위해 1년 이상 근속 노동자에게 추가적으로 발생하는 법적·제도적 장치를 모든 근로자에게 적용되도록 재설계하여야 하는 등 정규직 신분의 프리미엄을 철폐하는 것이 개선방안이라고 본다.²⁷⁾

5-2. 법적 규제 장치와 노동시장의 구조 변화

1) 법적 규제 장치의 도입을 통한 비정규직 사용제한

법적 규제 장치의 도입을 통한 비정규직 문제 해결은 노동계뿐만 아니라 학계에서도 가장 일반적으로 주장되는 방법이며, 실제로 유럽의 여러 국가에서 다양한 방법으로 실시되고 있다. 한 예로, 선진국에서 채택하는 비정규직 남용억제 규제에는 비정규 근로자를 고용할 수 있는 직종을 구체적으로 열거하여 법에 근거한 업종 범주에서만 비정규 근로자를 채용할 수 있게 하는 방법도 있다. 특히 네덜란드에서는 비정규직 근로자의 해고시 해고수당을 상향조정하여 지급하게 함으로 사측으로 하여금 필요 이상의 비정규직 채용의 부담을 강화시키고 있다. 이 외에도 정규직 전환을 촉진하기 위하여 정규직전환촉진장려금을 지급하거나 소득세 또는 법인세를 일부 감면하고, 비정규직을 많이 사용하는 업체는 사업주의 사회보험 부담금을 높이도록 하며²⁸⁾, 비정규직에게 계약종료수당 또는 해고수당을 지급하거나 실업위험의 균등한 부담을 위하여 비정규직 근로를 이용할 경우에는 고용불안정에 대한 보상금 의무화에 대한 방안이 제안되고 있다.

5-3. 사회적 안전망 구축

1) 교육제도의 확충

비정규직 근로자에 대한 법적 규제는 기업에서 다른 형태의 비정규근로를 선택하도록 할 뿐 정규직 전환에 도움이 되지 않으며, 자칫 임시직 근로자의 고용만 불안하게 만들 가능성이 높다고 보는 입장이다. 한편 이러한 비정규직은 기본적으로 낮은 지식의 직무에 집중되어 있고, 이들의 경제적 지위 개선은 지식수준 내지 전문성의 향상이 가장 근본적인 해법이 될 것이기에 비정규직 근로자들이 계속 일자리를 구할 수 있도록, 그리고 지금보다는 더 높은 임금을 받을 수 있도록 도와줄 필요가 있는데, 이 경우 정부가 비정규직 근로자들에 대

26) 조동근, "노동시장 유연화와 기업활력 제고가 그 해법", 『월간 경영계 9월호』, 한국경영자총협회, 2004.

27) 김훈식·송준호, "비정규직 근로자의 고용실태와 개선과제", 『사회과학연구』, 안양대학교 사회과학연구소, 2001.

28) 김유선, "1980년대 이래 비정규직 증가원인" 『노동사회 2003년 8월호』, 한국노동사회연구소, 2003.



한 직업교육을 강화해야 한다고 보는 입장이다. 이를 위해 비정규직이 큰 비중을 차지하는 직종에 대해 공공직업훈련 프로그램을 강화하고, 또 훈련과 함께 직업소개 서비스를 제공하는 것이 중요하다고 강조한다.²⁹⁾

III. 결론

인종차별·성차별·장애차별 등 앞에서 다루었던 차별들은 주로 상대방에 대한 존중과 배려, 이해의 부족에서 발생한다. 그러나 비정규직에 대한 차별은 주로 상하관계로 왜곡되어버린 고용관계를 이용한 의도적인 노동력의 '착취'에 가깝다고 볼 수가 있는데, 이 점에서 그 심각함은 이루 말할 수 없다. 하지만 한국 사회에서는 이 같은 관계가 이미 고착화되어있다. 우리가 일상적으로 쓰는 "갑질을 한다", "갑의 횡포다"와 같은 표현이 그 증거다. 사실 갑(甲)과 을(乙)은 계약서를 쓸 때 계약 당사자를 순서대로 지칭하는 법률 용어임에도 불구하고, 일반적으로 "권력을 가진 자와 가지지 못한 자의 상하관계"를 대변하는 표현으로 변질되어 버렸다. 다시 말해, 고용관계 속에서 발생하는 차별이 우리 사회에서 상당하다는 것을 의미한다.

실제로 최근 사회 양극화가 심해지고 민생이 어려워지면서 비정규직 문제가 사회적으로 중요한 화두가 되고 있다. 지난 7월 기획재정부가 경제정책 방향을 발표하면서 비정규직 근로자의 고용안전성을 높이고 근로조건을 개선하기 위한 방안을 마련하겠다는 입장을 고수하였지만, 정부와 노동계 간의 입장차로 인해 10월초로 예정된 정부의 비정규직 종합대책은 11월 중순이 지난 지금도 윤곽을 드러내지 못하고 있으며 서로의 입장차를 조율하는데 중요한 역할을 하는 노사정위원회에 노동계 측이 반발하여 회의에 불참하는 등 갈등이 심화되고 있는 상황이다.

이와 같이 한 치의 양보도 없는 대치상황을 바라보며 답답함보다 안타까운 마음이 먼저



생기는 건, 요즘 사회가 얼마나 각박한지를 느낄 수 있기 때문이다. 정책이야말로 우리의 삶에 실질적인 영향을 끼치기에 제일 중요한 과제인 것은 사실이지만, 양보와 배려의 부재로 노·사·정 간에 대화조차 전개해나갈 수 없는 상황에서 완벽한 정책적 대안이 무엇인가에 대한 논의보다 소통을 시작하기 위해 서로의 입장에 대한 공감과 이해가 선행되어야 할 것으로 보인다. 그런 점에서 최근

tvN에서 방영되기 시작하여 문화적 신드롬이 된 '미생'은 갈등으로 첨예화된 우리사회에 따

29) 김남훈 (2009), p. 50



뜻한 온기를 불어넣어주며 위로 및 희망을 보여주고 있다. '미생'은 대기업에 비정규직으로 취직한 '장그래'를 중심으로 비정규직 문제를 현실적으로 다루면서 직장인들의 공감을 이끌어내고 있는데, 그 전에는 비정규직 문제에 대해 생각해본 적도 없던 사람들에게조차도 비정규직의 안타까운 상황을 알리며 공감대를 형성하고 있어 정부의 그 어떤 정책보다도 낫다는 장난 섞인 이야기도 나오고 있다.

장난 섞인 이야기라지만 필자는 개인적으로 이것이 옳은 방향일 것이라는 생각을 한다. 무한경쟁 속에 끝없는 욕심이 "올바른" 가치관으로 현대사회에 자리 잡았고, 인간다운 삶에 대한 고민과 성찰 그리고 더 나아가 보편적 인류를 위한 자기희생은 관심사에서 멀어진 지 오래다. 하지만 그렇기 때문에 가진 자는 더 가지는 것에만 절대가치를 두게 되고, 이를 위해 약자(비정규직 근로자들)를 차별하여 탈취하는 등의 구조가 자리 잡게 되는 것으로 보인다. 이로 인해 발생하는 차별에 대한 이상적인 해결책은 사회적 강자가 사회적 약자 그리고 더 나아가 평등이라는 보편적 가치를 위해 그동안 누린 혜택을 내려놓는 것이지만, 끝없는 욕심을 추구하는 것이 "바람직한" 시대에 "희생"을 기대하거나 강요하는 것은 반발만 유발한다. 하지만 그렇기에 사회적 강자가 약자의 아픔을 이해하고 공감함을 통해 자발적으로 자신이 누리고 있는 혜택을 조금씩 내려놓는 것에 희망을 걸어야 한다고 생각한다. 이미 누리고 있는 혜택을 포기하는 과정이 자발적으로 이루어지지 않고 '강요'를 통해 이루어진다면, 사회의 양극화 문제의 본질이 해결되지 못할 것이다. 현실적인 측면을 고려하여 단기적으로는 비정규직 근로자를 보호하는 제도가 강화되어야겠지만, 장기적으로는 참여하게 대립하는 각 진영이 서로의 입장을 진정 공감하고 깨달을 수 있는 다양한 창구를 마련하는 것이 옳은 방향으로 나아가는 첫 걸음이 되지 않을까 하고 감히 생각해본다.



IV. 참고문헌

- [1] 이준일 (2007). 『차별금지법』. 고려대학교출판부.
- [2] 조경배 (2011). 『비정규 노동과 법』. 순천향대학교 출판부.
- [3] 김철희, 박준우, 이종수 (2012). 『비정규직·차별 100문 100답』. 매일노동뉴스.
- [4] 이경희 (2012). 『비정규직보호법에 대한 입법평가』. 한국법제연구원.
- [5] 『2013 고용형태별근로실태조사 보고서』. 고용노동부.
- [6] 박정희·강선희 (편). (2013). 『비정규차별시정 판정 및 판례 분석집』. 사마출판.
- [7] 김남훈 (2009), “비정규 노동 문제의 원인과 정책방향에 관한 연구”, 고려대학교 노동대학원 석사논문
- [8] 이제형 (2009), “노동 유연화와 기업의 성과”, 고려대학교 대학원 석사논문
- [9] 노용진, “비정규직 고용 비율의 결정요인에 관한 연구” (편익과 비용의 균형적 관점), 『2006년도 춘계학술연구 발표회 논문집』, 한국인사·조직학회, 2006.
- [10] 조동근, “노동시장 유연화와 기업활력 제고가 그 해법”, 『월간 경영계 9월호』, 한국경영자총협회, 2004.
- [11] 김훈식·송준호, “비정규직 근로자의 고용실태와 개선과제”, 『사회과학연구』, 안양대학교 사회과학연구소, 2001.
- [12] 김유선, “1980년대 이래 비정규직 증가원인” 『노동사회 2003년 8월호』, 한국노동사회연구소, 2003.
- [13] 정장열, <고용안정이나 노동유연화냐>, <<주간조선>> 2333호, 2014.11.24.
- [14] 정장열, <정부는 607만 노동계는 852만 비정규직 규모 논란>, <<주간조선>>, <http://weekly.chosun.com/client/news/viw.asp?nNewsNumb=002333100002&ctcd=C01>
- [15] 문장원, <韓, OECD 국가 중 비정규직 벗어나기 가장 힘든 나라>, Go발뉴스, 2014.10.6
<http://www.gobalnews.com/news/articleView.html?idxno=10445>
- [15] e-나라지표, 비정규직 고용동향(2013), http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2477
- [16] “고용”, 네이버 사전, 2014.12.6,
<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=523141&cid=46634&categoryId=46634>
- [17] “비정규직 보호법”, 네이버 사전, 2014.12.6,
<http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2065534&cid=42107&categoryId=42107>

