



Chungnam Economic Trends

ISSUE



충남의 비정규직 실태와 정규직 전환

임 병 철 I 충남발전연구원 지역경제연구부 연구원

1. 비정규직의 정규직 전환

- 고용률 70%를 달성하겠다는 목표 하에 고용 안정보다 유연화와 일자리확대에 초점을 둔 현 정부의 고용정책에 있어서, 최근 발표된 ‘공공부문 비정규직 정규직 전환계획(2013.9.5)’은 다양한 논란과 함께 새로운 이슈가 되고 있음
 - 계획에 따르면, 2015년까지 공공부문의 비정규직 근로자 6만 5천여 명이 무기계약직으로 전환되고, ‘무기계약직 관리규정 표준안’을 마련하여 공정한 절차와 기준을 제시할 계획임
 - 그러나 정규직과의 격차를 심화시키는 주요 원인에 대한 해결 없이 ‘무기한 비정규직’만을 양산할 뿐이라는 비판의 목소리도 있으며, 차별적인 임금 체계와 처우 개선을 위해서는 새로운 정규직 모델이 필요하다는 의견이 제시되고 있음
 - 또한, 공공부문의 비정규직 비율보다 과학기술계 출연연구원의 비정규직 비율이 높음에도 불구하고, 이들에 대한 대책은 하반기까지 별도계획을 수립하겠다고 발표한 부분에 대해, 정책 추진 이전에 해고 등으로 비정규직 비율을 줄이기 위한 시간별기라는 의견도 있음
- 정부는 공공부문 비정규직의 정규직 전환 노력이 민간부문에까지 확산되고, 전환 과정에서 발생하는 문제점들을 해결해 나간다면, 긍정적인 효과를 줄 것이라고 기대하고 있음
- 최근 국제통화기금(IMF)에서는 ‘한국경제의 지속·포용 성장 보고서(2012.10.22)’에서 우리나라가 가진 정규직과 비정규직의 노동시장 이중구조 해소가 지속적인 경제

성장에 도움이 된다는 보고서가 발표되었음

- 구체적으로는 비정규직 차별이 없어지면 우리 경제의 성장잠재력이 10년간 매년 평균 1.1%씩 늘어난다고 제시함
 - 비정규직 차별을 없애고 공공보육과 직업교육에 대한 재정 지출을 확대하면 여성의 경제활동참가율이 높아져 경제 활력을 높이게 될 것이라고 제시함
- 그러나 대부분의 비정규직이 대기업이 아닌 영세 중소기업에서 근로하고 있음을 고려할 때, 정규직 전환을 위해 필요한 재원마련이 해결되지 않는다면 민간부문의 참여가 적극적일 수 없을 것임
- 이러한 상황은 충남에서도 다르지 않으며, 이를 위해 충남은 지역 내 비정규직의 실태를 지속적으로 모니터링하고, 정부의 정책과 함께 관련 연구를 바탕으로 충남의 특성에 맞는 계획을 수립할 필요가 있음

2. 비정규직 실태와 문제점

1) 비정규직 정의 및 현황

- 일반적으로 정규직이 아닌 근로자를 비정규직 근로자로 부르며, 근로계약기간을 정한 근로자, 전일제가 아닌 파트타임근로자, 고용과 사용이 분리되는 파견근로자를 의미함¹⁾
 - 정규직은 일반적으로 정년까지 고용을 보장하고, 전일제로 근무하며, 고용과 사용이 분리되지 않은 근로자를 의미함
- 노동계에서는 비정규직 범위를 경제활동인구 본조사상의 임시/일용직 근로자와 상용직 근로자 중 부가조사상의 비정규직 근로자를 합한 것으로 파악, 반면 정부는

1) 기간제근로자 : 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자

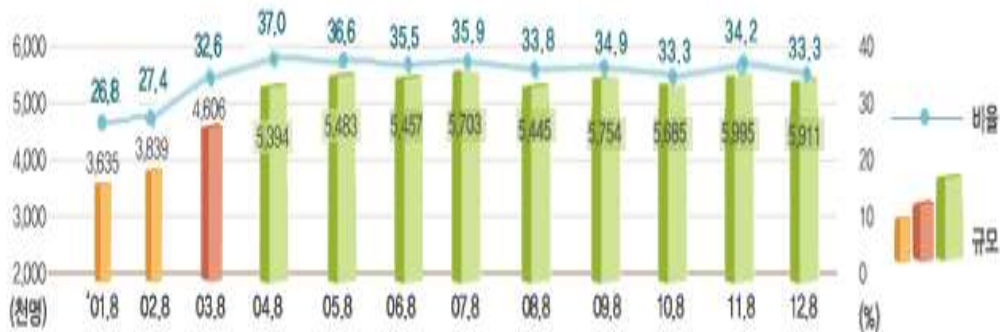
단시간근로자 : 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(파트타임근로자)

파견근로자 : 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견(계약에 따라 사용사업주를 위한 근로에 종사)의 대상이 되는 자

노사정위원회에서 합의(2002.7)한 바에 따라 한시적, 시간제, 비전형 근로자만을 포함함²⁾

- 국제적으로 통일된 비정규직 개념은 없으나, OECD에서는 임시직근로자(temporary worker)로 구분하고 있으며, 임시직근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker)를 포함
- 정부의 비정규직 구분에 따르면, 비정규직 근로자는 2012년 8월 기준 5,911천명으로, 전체 근로자 중 33.3%를 차지하는 것으로 나타남
 - 전체 근로자 중 비정규직 비율은 2004년 37.0%에 비해 2012년 33.3%로 지속적으로 낮아지는 흐름을 보이고 있으나, 규모는 증가하고 있음
 - 결과적으로, 전체 근로자 10명 중 3-4명이 비정규직 근로자라는 점은 변하지 않고 있음

연도별 비정규직 근로자 규모 및 비율



자료: 고용노동부.

- 비정규직의 임금 수준은 정규직에 비해 증가폭이 낮으며, 2007년 정규직의 56.5%에서 2012년 52.5%로 낮아지고 있음
 - 정규직과 비정규직의 임금 격차가 커지고 있음을 의미함³⁾
 - 실질적으로는 임금뿐 만 아니라 다양한 복지 혜택에 있어서도 차별을 받기 때문에 양극화와 같은 사회적 갈등의 우려가 있음

²⁾ 고용노동부(www.moel.go.kr) 정책홈페이지, 비정규직 개념과 유형

³⁾ 그러나 동일임금, 동일노동이라는 관점에서 보기는 어려우며, 이를 위해서는 향후 추가적인 연구와 분석이 필요할 것임

연도별 정규직 대비 비정규직 임금 수준(천원, %)



2) 비정규직 보호법

- 비정규직 보호법은 ‘기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률’, ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’, ‘노동위원회법’을 통칭하는 것이며, 기간제와 단시간, 파견 근로자에 대한 보호법을 의미함
 - 주요 내용으로는 사용(파견)제한, 차별금지, 차별시정 등이 해당되며, 일반적으로 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됨
 - 단, 국가 및 지방자치단체는 사업장 규모에 관계없이 적용됨
- 비정규직 보호법에 따라 비정규직의 계속근로기간이 2년을 초과할 경우 무기계약 근로자로 전환되는 것을 원칙으로 하여, 고용 안정성을 확보하고자 함
 - 그러나 고용 안정성을 확보하고자 하는 입법 취지를 벗어나, 2년 이하의 고용만 보장되는 한시적 일자리가 늘어날 것이라는 우려도 있었음
- 고용노동부가 2010년 4월부터 2012년 4월까지 기간제 근로자 2만명을 대상으로 노동이동과 근로조건 변화 등을 파악하기 위해 실시한 ‘고용형태별 근로자패널 1-8차 조사’ 결과에 따르면, 절반이 넘는 52.7%의 기간제 근로자가 직장을 옮기거나 실직한 것으로 나타남

- 이직자들 중 재취업자는 69.4%로 나타났으며, 17.9%는 육아나 가사 등을 이유로 경제 활동을 포기, 12.8%는 실업자가 된 것으로 조사됨
 - 실업자 중 53.2%는 본인 의사와 관계없이 실직한 것으로 나타남
 - 이직자들 중 38.7%는 본인 의지와 상관없이 강제적으로 직장을 떠난 것으로 나타났으며, 이는 이직자 10명 중 4명이 해고됨을 의미함
- 그러나, 동일 사업체에 지속적으로 근무하고 있는 기간제법 적용자 중 86.1%는 정규직 전환 또는 무기계약 간주자로 나타남
- 기존 직장에 이직 없이 지속적으로 근무하는 기간제 근로자는 10명중 8-9명이 고용 안정 차원에서 혜택을 보고 있음을 의미함
 - 이는 사회보험 가입률이 늘어난 점에서도 간접적으로 나타나고 있음⁴⁾

3) 비정규직의 정규직 전환

- 비정규직의 정규직 전환은 비정규직의 현황과 실태조사 결과에서도 제시된 바와 같이 정책과 제도 개선으로 단기간에 해결할 수 있는 문제가 아님
- 비정규직의 정규직 전환은 비정규직의 고용 안정과 고용의 질 개선 문제를 해결하는 한편 또 다른 문제점을 발생시킬 우려가 있기 때문임
- 대부분의 비정규직은 영세 중소기업에 근로하고 있기 때문에, 일부 대기업이 모범을 보여도, 실질적으로 중소기업에서는 실천하기 어려움
 - 비정규직의 정규직 전환을 위한 추가적인 재원 부담은 결과적으로 기업의 경쟁력 약화로 이어지는 문제가 발생함
 - 정규직화를 위한 비용 지출은 신규 고용 규모를 줄이게 되며, 노동시장에 새롭게 진입하는 대졸, 고졸자들의 취업기회를 줄이게 됨
- 한국 노동시장의 이중구조화(정규직, 비정규직)에 대해 발표한 OECD(2009)의 연구 결과에서도 비정규직에 대한 보호 수준을 높이는 정부 정책은 오히려 고용을 축소시킬 수 있음을 제시하고, 정규직에 대한 고용보호를 완화할 것을 권고한 바 있음

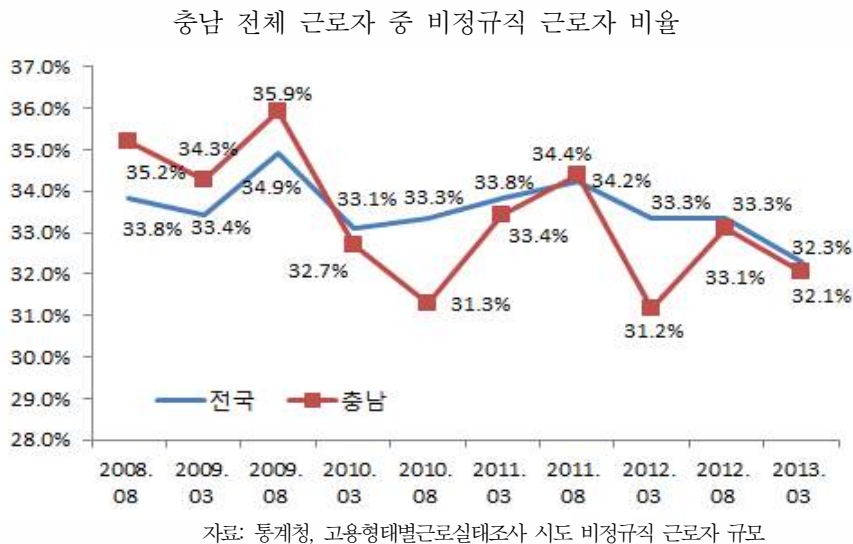
4) 고용보험 가입률 50.8% → 58.1%, 건강보험 65.5% → 73.3%, 국민연금 54.2% → 73.3%

- 따라서, 정부 정책을 통해 비정규직의 정규직 전환이 이루어지는 것은 지속적인 대안이 될 수 없으며, 비정규직과 정규직의 차별을 줄여, 개개인이 근무시간과 형태를 보다 자유롭게 선택할 수 있는 고용문화가 정착되는 것이 우선되어야 함

3. 충남의 비정규직 실태와 정책

1) 비정규직 현황

- 고용노동부가 매년 3월, 8월에 실시하는 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 따르면, 충남의 전체 근로자 중 비정규직 비율은 2013년 3월 기준으로 32.1%로 나타남
- 2010년 3월 이후 충남은 비교적 전국보다 비정규직 비율이 낮은 수준을 유지하고 있으나, 증감을 반복하는 경향을 보임

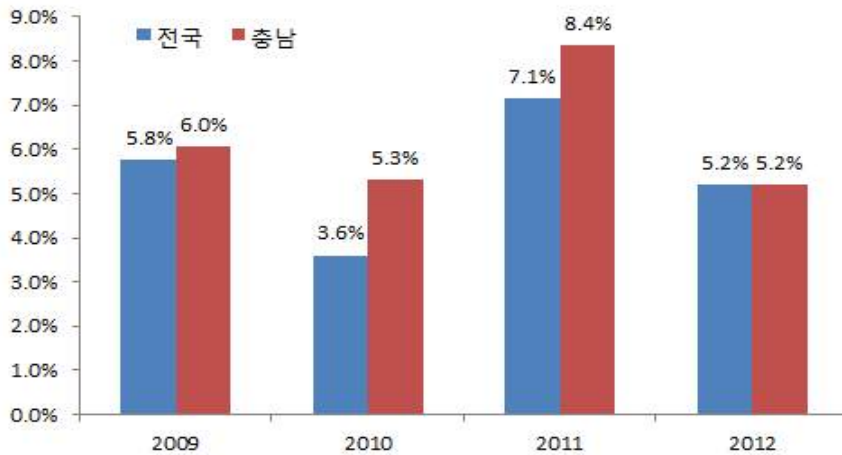


- 중소기업청에서도 중소기업 실태조사를 통해, 중소기업의 비정규직 비율을 추정하여 결과를 발표하고 있음
- 충남 제조업 사업체 중 중소기업의 비정규직 비율은 전국보다 높은 수준인 것으로 나

타났으나, 2012년은 5.2%로 전국과 같았음

- 충남 지역 내 제조업 부문의 중소기업들은 전국평균에 비해 많은 비정규직 근로자를 채용하고 있는 것을 의미함
- 고용노동부의 자료에 따르면, 충남 전체산업의 비정규직 비율은 33.3%(2012년)로, 이 결과와 비교하여 제조업 부문의 비율이 낮은 것은, 비정규직 고용이 제조업보다 서비스업에서 주로 나타남을 간접적으로 제시함

충남 제조업 사업체 중 중소기업의 비정규직 근로자 비율



자료: 통계청, 중소기업 실태조사 고용유형별 현 인원

- 제시된 두 가지 조사결과는 전수조사가 아닌 표본에 따른 추정치로, 실제와 오차가 있을 수 있으나, 충남의 비정규직 비율이 전국과 유사한 흐름을 보이고 있음을 알 수 있으며, 산업에 따라 비정규직 비율 차이가 나타남을 간접적으로 파악할 수 있음

2) 충남의 비정규직 정책

- 충남은 비정규직 고용개선을 위한 대책으로 ‘공공부문 비정규직 고용개선 종합대책’을 수립(2012.1.4) 시행하고 있음
 - 충남은 공공부문 기간제근로자의 무기계약직 전환으로 고용안정성을 보장하려는 취지와 함께 실질적인 고용의 질 개선을 위한 정책을 수립하여 추진하고 있음
 - 고용의 질 개선을 위한 주요사항으로는 월급제 및 호봉제 시행, 가족수당 및 자녀학비

보조수당 신설, 명절휴가비 상향 조정, 등이며, 급량비 상향 조정, 직무교육 시행 등 불합리한 차별 부분도 개선하고 있음

- 이와 관련하여 규정을 개정하고, 제도를 정비하는 등의 행정적인 절차와 함께 중앙정부에 특별법 제정과 비정규직 총액인건비 한도액 상향 조정 등을 건의함
- 이러한 공공부문의 비정규직 고용개선이 도 산하기관 및 시군 비정규직 개선으로 이어질 수 있도록 유도하는 한편, 민간부문으로 확산되도록 경영계 및 노동계와 협조, 설득의 노력을 병행함

- 충남 도 의회 행정자치위원회는 공공부문 비정규직 고용개선 연구모임을 통해 ‘충청남도 시군 공공부문 비정규직 고용개선 토론회(2013.9.10)’를 개최하여 비정규직 근로자의 차별금지 및 처우개선 방안에 대해 논의하였음
 - 토론회를 통해 제시된 내용들을 바탕으로, ‘충청남도 비정규직 차별해소 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례안’을 도의회에 상정할 예정임
 - 조례안에는 비정규직 근로자의 무기계약직 전환 지원, 전담부서 설치, 비정규직 근로자에 대한 차별금지 및 처우개선이 주요 내용이 될 것임

3) 향후 추진방향 제언

- 충남은 비정규직의 정규직 전환에 대해 종합대책 마련과 시행, 관련 조례안 준비 등 비교적 적극적인 모습을 보이고 있으나 충남 지역 내 민간부문의 움직임은 미약한 실정임
- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 노력을 민간부문으로 확산시키기 위한 연구가 추가적으로 이루어져야 할 것이며, 이를 위해서는 현황, 실태조사에 근거한 체계적인 분석이 필요함
 - 전체 근로자의 1/3이 넘는 비정규직의 정규직 전환은 기업에 많은 부담을 가중시킬 수 있으며, 이는 곧 경제에 부정적인 결과를 가져올 수 있음
 - 또한, 비정규직 차별 문제에 따른, 노사간, 노노간 갈등은 사회적 갈등으로까지 확산되어 우리 경제에 부정적 요인으로 작용하고 있음
 - 따라서, 비정규직의 정규직 전환과 관련하여, 경제적으로 어떠한 문제점들이 있고, 이들 문제점들이 경제 주체에 어떤 방향으로 영향을 미치는지 검토해 볼 필요가 있으며, 가능하다면 실증적인 분석을 통해 바람직한 방향으로 유도해야 할 것임

- 지역이 가진 산업 및 고용구조, 관련 정책 등에 따라 나타날 수 있는 지역별 경제 효과를 비교분석하고, 바람직한 정책방향을 제시해야 할 것임

- 충남 지역 내 기업들을 대상으로 비정규직 실태조사가 진행되고, 보다 구체적인 분석과 연구결과를 바탕으로 실질적인 민간부문 비정규직의 정규직 전환이 이루어질 수 있도록 단계적인 접근이 필요한 시점임

참고문헌

고용노동부 외(2013), 2013~2015년 공공부문 비정규직 정규직 전환계획

고용노동부(2013), 고용형태별 근로실태조사 주요 결과(1~8차)

충남도청(2012), 공공부문 비정규직 고용개선 종합대책

OECD(2009), OECD Economics Department Working Papers, "Sustaining growth in Korea by reforming the labour market and improving the education system"

IMF(2012), IMF Working Paper, "Social Spending in Korea: Can it Foster Sustainable and Inclusive Growth?"

고용노동부 홈페이지(<http://www.moel.go.kr>).

충남도청 홈페이지(<http://www.chungnam.net>).

중소기업청 홈페이지(<http://www.smba.go.kr>)

한국노동연구원(<http://www.kli.re.kr>)

국가통계포털(<http://kosis.kr>).