
이슈브리프

2017. 8. 14

I. 文정부 ‘비정규직 제로’ 정책, 무엇이 문제인가? / 1

II. ‘언론개혁’ - 현안과 과제 / 8

<이슈브리프>는 각종 현안이슈에 대한 분석과 전망, 대응방안 등을 제시함으로써 정책에 대한 이해를 돕고 의정활동에 참고·활용하도록 하기 위한 것입니다. 보고서의 내용은 자유한국당과 여의도연구원의 공식견해와 일치하지 않을 수 있습니다.

I. 文정부 ‘비정규직 제로’ 정책, 무엇이 문제인가?

비정규직 사용 억제와 직접고용 확대 등을 골자로 한 文정부의 비정규직 대책은 기업에게 과도한 인건비 부담과 고용경직성을 초래하여 일자리 감소로 이어질 것이라는 우려가 높음. 비정규직 증가 원인이 정규직의 과도한 보호와 고비용 구조에서 비롯된 점을 고려하여 비정규직 사용규제 정책과 정규직 노동시장의 유연화 정책이 함께 추진되어야 할 것임

1. 文정부의 비정규직 제로, 열광과 우려

- ‘비정규직 제로’ 는 문재인 대통령이 임기 개시 직후 인천공항공사를 방문한 자리에서 국민들에게 제시한 첫 번째 약속
 - 그 퍼포먼스만으로도 비정규직 근로자들은 환호하고 열광하는 동시에 정규직 전환과 그에 따른 임금인상과 복지혜택에 대한 기대감
 - ※ 文정부의 비정규직 대책은 일자리 정책의 핵심공약사항 : 공공부문의 ‘비정규직 제로’ 정책, 민간부문에서도 기간제 등 비정규직 사용의 억제와 직접 고용 확대 등을 추진
- 하지만 대통령의 약속은 곧바로 현실의 벽에 부딪침
 - 정규직 전환의 대상이 되는 비정규직의 범위가 모호하고, 정규직 고용형태의 내용과 방식도 복잡하고, 혼란스러움
 - 무엇보다도 정규직 전환에 소요되는 비용 문제는 가늠하기조차 어려움

2. 文정부 비정규직 대책의 내용과 문제점

□ 주요 내용

○ 기간제 근로자 사용제한

- 기간제 근로자의 비중이 상당히 높은 우리 노동시장의 특성을 고려하여 특정한 사용사유가 있는 경우에만 사용할 수 있도록 할 계획
- 구체적으로 생명·안전에 관련된 업무와 상시·지속적인 업무에 대해서는 기간제 사용을 사실상 금지

※ 현행 기간제법은 2년 이내의 기간 동안에 사용사유 제한 없이 자유롭게 사용 가능

○ 동일노동 동일임금 원칙의 법제화

- 부득이 비정규직을 사용하더라도 동일직무에는 동일임금을 지급하도록 의무화

○ 직접고용 확대

- 청소·경비와 같이 아웃소싱된 업무를 인소싱하여 직접 관리하고, 협력업체의 근로자가 수행하는 사업장내 업무도 직접 고용한 근로자에게 맡기라는 정책도 포함

○ 무기계약직의 정규직 전환

- 무기계약직의 정규직 전환도 文정부 정책 패키지에 포함
- 노동계에서 무기계약직도 근로자간 차별을 야기하고 승진기회를 박탈하는 비정규직이라고 주장하고 있음

※ 정규직과 무기계약직은 기간의 정함이 없는 근로자라는 점에서 같지만, 정규직은 호봉제가 적용되어 근속기간에 따라 자동적으로 급여가 인상되고 승진기회가 부여되며 다양한 직무를 수행하는 근로자인 반면, 무기계약직은 특정 직무에 고정되고 전근가능성이 없으며 연봉제방식의 계약을 체결하는 등 차이가 있음

□ 주요 문제점

○ ‘정규직화’의 의미가 불명확

- 공공기관의 비정규직을 정규직화하는 방안으로 정규직 직접고용방식 외에도 자회사설립방안, 무기계약직 채용방안 등 다양한 방식이 제안되었지만, 근로자들은 자회사를 통한 고용이나 무기계약직을 정규직으로 보지 않고 오로지 정규직 직접고용 방식만을 고집함
- 정규직의 경직성, 고비용구조를 개선하기 위해 아웃소싱과 무기계약직 직군이 개발된 점을 고려하면, 정규직화 정책은 기업의 경영합리화 수단을 다시 과거의 경직적 구조로 회귀하라는 정책이 될 뿐임

○ 정규직 채용의 대상인 ‘상시·지속업무’가 무엇을 의미하는지 모호

- 공공부문에서는 과거 2년 이상 유지된 업무를 상시·지속업무로 정의하고 있으나 이를 법률로 정의할 수 있는지 의문

- 미래의 업무지속 문제를 ‘과거의 기준’으로 판단하기 어렵기 때문

○ 또한 상시·지속업무라 하더라도 핵심업무가 아닌 청소나 경비와 같은 ‘주변업무’까지 정규직 채용을 의무화해야 하는지 의문

- 이는 아웃소싱을 통해 주변업무를 정리하고 핵심업무에 집중하는 현대 기업의 경영방식과 글로벌 트렌드에도 벗어나는 것임

- 그럼에도 상시·지속성을 근거로, 그리고 근로자의 소속감 고취라는 이유로 아웃소싱을 중단하라는 것은 납득하기 어려움

3. 대응방향

○ 정규직 문제 외면한 반쪽짜리 정책

- 文정부의 비정규직 문제 해법은 정규직 문제를 그대로 둔 채 비정규직에게만 한정된 급격한 노동정책의 전환을 추진하는데 있음

- 이는 필연적으로 노동시장에 큰 부담으로 작용하게 됨

○ 글로벌 트렌드(Global Trend)와 괴리

- 文정부의 노동정책은 선진국의 노동시장정책과도 상당히 동떨어져 있음
- 유럽의 주요 국가들은 최근 기간제 근로자 사용을 완화하고 파견 규제를 유연화하되, 정규직의 고용보호 수준을 낮추고 실업보험 확대, 적극적 노동시장 정책의 강화를 통해 노동시장 양극화를 완화하고자 시도해왔음
 - ※ 독일의 하르쯔개혁을 비롯하여 최근 스페인과 이탈리아도 모두 이러한 방향으로 노동개혁을 추진하였고, 일본도 기간제 근로자를 5년까지 사용사유 제한 없이 사용할 수 있도록 하고, 파견규제를 대폭 완화하였음
 - ※ 반대로 프랑스의 노동시장 상황은 비정규직 사용규제를 강화하고 정규직 보호를 확대해 다른 국가들에 비해 상당히 불안정한 실정이며, 그에 따라 새로 취임한 마크롱 대통령도 노동개혁을 우선적 정책과제로 제시함

○ 정규직 채용을 위한 환경조성에는 무관심

- 결국 비정규직 정책의 핵심은 기업이 근로자를 좀 더 쉽게 정규직으로 채용할 수 있도록 유도하기 위한 것이어야 함
- 앞서 비정규직법이 실패한 것은 이러한 유도장치가 약하기 때문인데 文정부의 노동정책도 이같은 문제점을 답습·강화

○ 정규직 문제와 비정규직 문제의 동시 해결이 옳은 방향

- 과거 참여정부와 MB정부에서도 정규직 노동시장 유연성을 확대하는 노동시장의 구조적 변화 없이는 비정규직 문제 해결에 한계가 있다는 것이 공통된 인식이었음
- 정규직 문제의 해법과 비정규직 문제의 해법을 함께 제시하고 사회적 대타협을 추진하는 것이 가장 우선적으로 추진해야 할 과제임

[작성: 장경수 선임연구원 ☎ 02-3786-3818]