

비정규직의 노동조건 개선 대책에 관한 연구

최승욱* · 변상우**

〈목 차〉

I. 서론	III. 비정규직의 노동조건 개선 대책
II. 비정규직에 대한 이론적 고찰	1. 노동시간의 유연성과 비정규직과의 관계정립
1. 비정규직의 개념	2. 비정규직 근로자의 임금수준 현실화
2. 비정규직 근로자의 증가 배경	3. 비정규직 근로자의 점진적인 정규직화
3. 비정규직 근로자의 유형	4. 정규직과 노동조건의 균등한 대우
4. 비정규직 근로자의 규모	5. 비정규직 비율 제한
4. 비정규직 근로자의 규모	IV. 분석 및 해석
5. 산업별 비정규직 현황	V. 결 론
6. 비정규직 근로자의 임금수준	참고문헌
7. 비정규직 근로자의 근로시간	Abstract

I. 서론

국내 노동시장은 1980년대 말부터 1990년대 중반까지는 근로조건 및 임금인상이 주요 이슈가 되었지만, IMF 경제위기 이후로는 근로시간 단축이 최근에는 급격하게 증가하고 있는 비정규직 문제가 최대의 이슈가 되고 있다. 노동의 유연성의 입장에서 보면 비정규직은 바람직한 고용형태임에는 분명하지만 현재 우리나라에서 시행되고 있는 비정규직은 동일노동을 하고 있음에도 불구하고 비정규직 근로자들이 정규직에 비해 여러 가지 차별과 불이익을 받고 있음으로 인해 문제가 야기되고 있다.

* 경남정보대학 경영정보계열 교수

** 신라대학교 경영학과 겸임전임강사

노동시장에서 비정규직 고용이 50%을 넘어선 상황에서 기존의 많은 선행연구에서는 비정규직 고용 증가의 원인과 배경, 향후 변화추이에 관한 연구가 주로 이루어져왔다(김주일, 2001; 김동배·김주일, 2002, 노용진·원인성). 그러나 지금까지 비정규직의 향후 발전 전망과 노동조건 개선방안에 대한 구체적인 방안 제시가 미흡하여 본 연구에서 비정규직의 문제점에 대한 개선방안을 구체적으로 제시하고자 한다.

II. 비정규직에 대한 이론적 고찰

1. 비정규직의 개념

비정규 근로자라는 개념은 전통적 의미에서의 정규직 근로자와 구분되어 사용되어 왔다. 즉, 정규직 근로자와 질적으로 다른 양상과 고용계약이나 근로조건 하에서 노동하는 근로자를 포괄하는 말로 사용되고 있다.

통계청의 『경제활동인구연보』 상에서의 비정규직이란 고용계약기간이 1년 미만이거나, 일정한 사업장 없이 근로하는 일용직을 의미하는 임시직(임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며, 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자)과 일용직(임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으나, 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 자)을 포함한다. 이 개념은 정부기관에 의해 발표된 용어로서 공신력을 지니고 있지만 이 같은 분류는 고용형태와 근로조건상의 다양성을 무시한 채 오직 고용계약기간에만 한정하다보니 정의에 한계점을 가지고 있다.

외국에서도 비정규직 개념에 대한 명확한 개념의 정립되지 못하고 연구주체에 따라 비전형적 고용(atypical employment), 임시근로자(temporary workers), 단기간 근로자(part timer) 등의 개념으로 중첩되어 사용되고 있다. 이처럼 비정규직에 대한 개념이 국내·외의 연구에서도 조차도 명확하게 규명하지 못하고 있는 실정이다.

정규직 근로자는 특정한 사용자와 기간을 정하지 않은 고용계약을 맺고 전일 근무를 하고, 특정 기업의 범위 내에서 경력개발과 승진, 교육훈련, 사내 복지 제도 등을 적용 받고 있다. 이에 비해 비정규직 근로자는 단기간의 고용계약을 맺

고, 고용계약의 종료에 따라 다수의 사용자와 고용계약을 하며, 경력개발이나 인적자원 투자를 개인적으로 해결할 수밖에 없으며, 비교적 단시간 근무를 하게 된다(이상우, 2001).

<표 1> 비정규 근로의 구분

기준	형태
계약기간 설정 여부	임시직(1개월 이상 1년 이하 계약), 일용직(1개월 미만의 계약), 계약직(특정기간의 계약 : 기한부 고용)
직접고용 여부	파견근로(고용계약은 파견회사, 작업통제는 근무지) 도급/용역근로(고용계약은 도급/용역회사, 작업통제는 도급/용역회사) 사내도급/소사장(고용계약은 하청/소사장회사, 작업통제는 다양함) 특수고용제(개인사업자 성격 : 캐디, 학습지도사, 보험설계사 등)
근로시간의 다양화	시간제(주 36시간 이하 근무자 : 단시간 근로)
근로장소의 다양화	재택근로/통신근로/원격근로/텔레워크 (근로장소가 공간적으로 기업과 분리되며 컴퓨터 등의 노동수단을 사용) 출향(협력회사에 근무하는 본사의 지원)

출처 : 김주일, 비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구, 경영저널 8월호, 2001, p.59.

<표 2> 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 특성 비교

기준	정규직	비정규직
고용계약	특정 사용자	다수 사용자
계약기간	정함이 없음	정함이 있음
근로시간	full-time 근무	full-time 혹은 단시간 근무
경력경로	특정 기업 내	개인적 수행
결속대상	특정 기업	특정 직무
인적자원 투자	기업내 수행	개인적 수행
사내 복지	기업내 혜택	혜택 결여
사회보험	기업내외 수혜	기업의 수혜

2. 비정규직 근로자의 증가 배경

1990년대 말 정부에서는 위기에 처한 기업에게 ‘노동유연화’에 의한 구조조정을 해야 모두가 살아남을 수 있다는 이데올로기를 배경으로 구조조정 과정에서

많은 근로자들이 정리해고를 당하거나 비정규직이 되었다. IMF 경제위기로 노동 현장에는 '정리해고제'와 '근로자 파견제'가 입법화된 이후 비정규직 근로자들은 더욱 증가하게 되었다.

정리해고제 도입의 결과로 자본은 노동을 마음대로 사용할 수 있는 권한을 확보하게 되었으며, 파견법의 도입으로 사용자측에서는 정규직이 아닌 파견·용역 노동을 사용할 수 있게 되어 노동비용을 절감할 수 있게 되었다. 그 결과 노동현장에는 비정규직의 비율이 전체 종업원의 수의 50%에 이럴 정도로 증가하게 되었다.

3. 비정규직 근로자의 유형

비정규직을 정규직과 다른 고용계약과 근로조건에서 근무하는 종업원으로 정의할 때 비정규직의 형태는 다양하게 존재한다. 결국, 형태와 종류의 다양함에도 불구하고 비정규직 개념을 포괄하는 영역들은 <표 3>과 같이 정리해 볼 수 있다.

<표 3> 비정규 근로자의 형태 구분

기 준	종 류
<ul style="list-style-type: none"> ■ 기간을 정한 근로계약 ■ 고용사업주의 관리영역 밖에서 근로 ■ 정규직 혹은 전형적 근로조건과 시간이 다른 경우 	<ul style="list-style-type: none"> 임시직/계약직 파견 근로/도급 근로/채택 근로 시간제/일용직

3.1 기간제근로

기간제근로는 근로계약기간이 정해져 있어 정년까지의 고용이 보장되는 것이 아니라 계약기간이 종료되면 근로계약관계가 종료하는 근로관계를 말한다. 근로계약기간이 정해진 경우 그 기간이 만료하면 근로계약은 당연히 종료되기 때문에 별도의 해고사유가 필요 없이 근로자의 의사와 무관하게 근로계약관계를 종료시킬 수 있고 해고예고 규정도 적용되지 않는다. 근로계약기간의 설정이 자유롭게 허용된다면 해고제한 제도를 회피하기 위한 수단으로 활용될 여지가 많다(김선수, 2003).

임시직, 계약직, 일용직, 아르바이트 근로자들이 여기에 속한다. 2002년 8월의 통계청 부가조사를 분석한 자료에 따르면 7,464,000명으로 전체의 54.7%에 해당되

고, 이것은 남성근로자의 44.5%, 여성근로자의 69.55를 차지하는 것으로 나타났다 (김유선, 2003).

3.2 파견근로

근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후에 그 고용관계를 유지하면서 사용사업주와 근로자파견계약을 체결하고 계약내용에 따라 파견근로자로 하여금 사용사업주의 지휘·명령을 받아 종사하게 하는 간접고용관계를 말한다. 근로자 파견의 경우 파견근로자, 파견사업주, 사용사업주라는 세 법률주체가 있고, 고용과 사용이 분리되어 파견근로자는 파견사업주에게 고용되는 고용관계가 성립하고 파견근로자와 사용사업주 사이에는 지휘·명령과 노무의 제공이라는 사용관계가 성립한다.

1998년 7월 1일부터 노동유연화라는 명분에 의해 근로자파견제도가 합법화되어 시행되고 있다. 근로자파견법은 근로자파견대상업무를 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 26개 업종으로 한정하여 그 외의 업무에 대한 근로자파견을 금지하고 있으며, 파견근로기간이 2년 이상인 경우에는 사용사업주가 당해 파견근로자를 직접 고용한 것으로 간주하도록 하고 있다.

이러한 근로자파견에 의한 간접고용 근로자들은 근로계약관계를 맺고 있는 사용자와 실제 근로자를 사용하는 사용자가 이중으로 존재하기 때문에 비정규직 근로자들 중에서 가장 열악한 지위에 놓여 있다(윤애림, 2003).

3.3 특수형태근로

특수형태근로는 사용자가 노동법의 적용을 회피하기 위하여 사실상으로는 기업의 필수적인 업무에 해당함에도 불구하고 직접 고용하는 형태를 취하지 않고 근로자들로 하여금 사업자등록을 하게 하고 도급, 위촉, 촉탁 등의 형식으로 그 노동력을 이용하고 대가를 지급하는 방식을 말한다.

3.4 단시간근로

단시간근로는 정규근로자에 비해 통산근로시간이 짧은 근로를 말하며, 대개는 임시직이나 촉탁 또는 아르바이트 등의 형태로 근무하고 있다. 단시간근로자의 다수는 고령층, 주부, 청소년 근로자 등 주변근로자이며 비경제활동인구의 경제활동

인구화에 중요한 역할도 수행하고, 노동의 대체성이 큰 미숙련 노동력의 활용에 이용되는 고용형태로서 단시간근로의 활성화는 단순한 고용의 확대뿐만 아니라 거시적으로 유흥인력의 활용을 통한 노동력의 전반적인 상향조정 혹은 효율성 제고라는 중요한 의미를 가지기 때문에 단시간근로자의 문제는 근로자의 보호라는 측면과 단시간근로를 촉진시킬 필요도 있다.

4. 비정규직 근로자의 규모

통계청이 2003년 8월에 실시한 '경제활동인구조사 부가조사'에서 비정규직은 784만명(임금근로자의 55.4%)이고 정규직은 631만명(44.6%)으로, 전체 근로자의 절반 이상이 비정규직이다. OECD 국가들은 대부분 파트타임이 비정규직의 다수를 점하지만, 우리나라에서는 파트타임이 5.9%로 그 비중이 높지 않다. 이에 비해 비정규직의 97.9%(784만명 가운데 768만명)가 임시근로 내지 임시근로를 겸하고 있다는 점에서 다른 나라와 다른 특징을 보이고 있다.

<표 4> 비정규직 근로자의 규모

(2003년, 단위 : 천명, %)

		종사상지위			전체		2002년	
		상용	임시	일용	수	비중	수	비중
임금근로자(1)		7,236	4,872	2,041	14,149	100.0	13,634	100.0
정규직(2=1-3)		6,307			6,307	44.6	5,911	43.4
비정규직(3=①+---+⑧, 중복제외)		929	4,872	2,041	7,842	55.4	7,723	56.6
고용 계약	임시근로	766	4,872	2,041	7,679	54.3	7,464	54.7
	(장기임시근로) ①		3,651	938	4,589	32.4	5,468	40.1
	(계약근로) ②	766	1,220	1,103	3,089	21.8	1,996	14.6
근로시간	파트타임 ③	10	392	528	930	6.6	806	5.9
근로 제공방식	호출근로 ④			589	589	4.2	423	3.1
	특수고용 ⑤	94	403	104	601	4.2	748	5.5
	파견근로 ⑥	44	41	13	98	0.7	88	0.6
	용역근로 ⑦	105	183	57	345	2.4	346	2.5
	가내근로 ⑧	7	50	109	166	1.2	238	1.7

자료 : 경제활동인구조사 부가조사(2002. 8, 2003. 8)

김유선, 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소 발표 자료

비정규직 증가 원인에 대해 Nollen & Axel(1996)은 첫째, 간결성과 유연성을 획득하기 위한 구조조정과 다운사이징 열풍 때문이다. 둘째, 지속적으로 심화되는 국제경쟁과 국제환경변화에 대처하기 위한 것이다. 셋째, 생산직에 대한 노동 수요보다 서비스업의 성장으로 인해 서비스업에서의 노동수요가 증가하고 있기 때문이다. 넷째, 노동력에 질적 변화가 이루어지고 있기 때문이다. 다섯째, 고용관계에서 고용주나 피고용자 모두 장기전망이 어려우므로 비정규직이 증가하게 되는 것이다.

5. 산업별 비정규직 현황

비정규직 10명중 6명이 제조업과 건설업, 도소매업과 숙박음식점업 4개 산업에 몰려 있다. 광공업과 공공서비스업은 18~44%인데, 민간서비스업과 농림어업건설업은 59~100%로 10개 산업 모두 50%를 상회하고 있다. 그러나 공공서비스업에서도 교육서비스업(47.9%)과 금융보험업(44.6%)은 그 비중이 매우 높으며, 가장 낮은 전기가스수도사업(18.4%)과 공공행정(20.4%)도 5명 중 1명은 비정규직이다.

<표 5> 산업별 비정규직 규모와 분포

(2003년, 단위 : 천명, %)

산업분류		규모			비중	분포
		정규직	비정규직	임근로자		
광공업	광업	9	4	13	30.8	0.1
	제조업	2,085	1,384	3,469	39.9	17.6
공공 서비스업	전기가스수도사업	62	14	76	18.4	0.2
	운수업	383	212	595	35.6	2.7
	통신업	140	70	210	33.3	0.9
	금융보험업	385	310	695	44.6	4.0
	공공행정	602	154	756	20.4	2.0
	교육서비스업	612	563	1,175	47.9	7.2
	보건사회복지사업	313	187	500	37.4	2.4
	국제 및 외국기관	15	5	20	25.0	0.1

민간 서비스업	도소매업	503	1,281	1,784	71.8	16.3
	숙박음식점업	61	958	1,019	94.0	12.2
	부동산임대업	81	177	258	68.6	2.3
	사업서비스업	481	705	1,186	59.4	9.0
	오락문화운동	75	168	243	69.1	2.1
	기타서비스업	203	347	550	63.1	4.4
	가사서비스업		143	143	100.0	1.8
농림어업 건설업	농림업	8	111	119	93.3	1.4
	어업	3	18	21	85.7	0.2
	건설업	286	1,031	1,317	78.3	13.1
전산업		6,307	7,842	14,149	55.4	100.0

자료 : 경제활동인구조사 부가조사에서 필자 계산
 주 : 1) 비중 = 산업별 비정규직/산업별 임금근로자수×100
 2) 분포 = 산업별 비정규직/전산업 비정규직×100

6. 비정규직 근로자의 임금수준

한국노동사회연구소가 통계청이 2003년 8월 경제활동인구조사를 기초자료로 분석한 ‘비정규직 규모와 실태’ 조사보고서를 보면, 정규직 월임금 총액을 100%로 놓았을 때 비정규직 월임금 총액은 2002년 52.7%에서 2003년 51.0%로 하락한 것으로 나타났다. 정규직은 임금총액이 2002년 8월 182만원에서 2003년 8월 201만원으로 19만원(10.6%) 인상되었다. 비정규직은 96만원에서 103만원으로 7만원(6.9%) 인상되어 그 격차가 확대되고 있다.

<표 6> 고용형태별 월평균임금 및 인상률

(단위 : 만원, %)

	2001년		2002년		2003년		인상률(%)	
	금액	비율	금액	비율	금액	비율	2001~2년	2002~3년
임금근로자	125	73.6	133	73.2	147	72.8	6.9	10.0
정규직	169	100.0	182	100.0	201	100.0	7.4	10.6
비정규직	89	52.6	96	52.7	103	51.0	7.7	6.9
임시근로	87	51.3	94	51.8	102	50.5	8.5	7.9

(장기임시근로)	86	50.6	93	51.1	101	49.9	8.3	8.1
(계약근로)	90	52.9	98	53.9	104	51.5	9.6	5.6
파트타임	45	26.7	50	27.4	50	24.8	10.2	0.3
호출근로	66	39.2	79	43.4	81	40.0	18.9	1.9
특수고용	108	63.5	120	65.9	127	63.2	11.5	6.0
파견근로	101	59.4	115	63.0	110	54.8	13.9	-3.7
용역근로	79	46.3	85	46.8	87	43.2	8.4	2.3
가내근로	50	29.4	52	28.7	41	20.5	4.8	-21.0

자료 : 김유선, 「비정규직 규모와 실태」, 한국노동사회연구소 조사보고서, 2003. 10.

7. 비정규직 근로자의 근로시간

근로자들의 주당 노동시간은 2000년 47.3시간, 2001년 46.2시간, 2002년 44.8시간, 2003년 43.1시간으로 빠른 속도로 단축되고 있다. 그러나 정규직은 2000년 47.1시간에서 2003년 41.8시간으로 5.3시간 단축되었는데 비해, 비정규직은 2000년 47.5시간에서 2003년 44.1시간으로 3.4시간 단축됨에 따라, 정규직과 비정규직 사이에 노동시간 격차는 0.4시간에서 2.3시간으로 확대되었다. 주5일제 등 법정 노동시간 단축에 대한 성과에 있어 정규직에 비해 비정규직 종사자들이 덜 혜택을 받고 있다. 특히 법정 초과근로 한도인 주 56시간을 초과하여 노동하는 근로자가 정규직과 비정규직을 포함하여 255만명(18.0%)에 이르고 있는데, 그 중에서 정규직은 84만명(13.3%), 비정규직은 171만명(21.8%)이 주 56시간을 초과하는 장시간 노동을 하고 있다.

<표 7> 고용형태별 주당 노동시간 평균값과 분포

(단위 : 시간, %)

	주노동시간			2003년 노동시간 계층별 분포(%)					
	2001년	2002년	2003년	36미만	36-40	41-44	45-50	51-56	56초과
임금근로자	46.2	44.8	43.1	22.1	23.9	7.7	18.5	9.7	18.0
정규직	45.9	44.0	41.8	20.6	28.3	8.9	19.2	9.6	13.3
비정규직	46.5	45.5	44.1	23.4	20.4	6.7	17.9	9.8	21.8

임시근로	46.4	45.3	44.0	23.6	20.3	6.7	17.9	9.8	21.6
(장기임시근로)	47.7	46.7	45.6	20.4	19.3	6.5	18.8	10.6	24.4
(계약근로)	43.6	41.5	41.7	28.5	21.8	7.0	16.6	8.6	17.5
파트타임	23.5	22.3	21.8	90.1	5.0	1.5	2.0	0.5	0.8
호출근로	41.6	38.0	38.8	36.8	22.2	4.1	16.5	7.1	13.2
특수고용	43.4	43.2	40.4	30.1	25.0	6.5	17.6	6.2	14.3
파견근로	45.6	47.8	45.3	22.4	18.4	2.0	19.4	10.2	27.6
용역근로	50.7	50.3	50.8	15.0	18.5	7.8	17.6	8.1	32.9
가내근로	37.3	37.4	36.3	45.2	11.4	7.8	13.9	9.6	12.0

자료 : 김유선, 「비정규직 규모와 실태」, 한국노동사회연구소 조사보고서, 2003. 10.

Ⅲ. 비정규직의 노동조건 개선 대책

비정규직 근로자는 상시고용을 전제로 계약기간의 정함이 없이 정규직 근로자에 대한 상대적인 개념으로 재택근로자, 단시간근로자, 임시계약직 근로자 등 매우 다양한 고용형태를 모두 포괄한다. 1997년 IMF 이후 기업들이 기존의 인력을 비정규직화하거나 신규인력을 비정규직으로 채용하면서 비정규직의 비중이 급속히 증가하게 되어 사회문제가 되고 있다.

이와 같이 비정규직이 사회의 주요 현상으로 등장하면서 비정규직의 사회적 보호 방안과 거시적 고용안정이 중요한 정책적 쟁점으로 논의가 이루어졌다(이주희·장지연, 1999; 이광택, 2000; 어수봉, 2000, 박우성·노용진, 2002). 그러나 비정규직 노동조건 개선을 위한 구체적인 노력들이 부족하여 본 연구에서 그 대책을 강구하고자 한다.

1. 노동시장의 유연성과 비정규직과의 관계 정립

노동유연성이란 외부환경 변화에 노동력이 신속하고도 효율적으로 배분 및 재배분되는 노동시장의 능력을 지칭하는 것으로서, 노동의 양적, 질적 그리고 가격의 조정이 얼마나 원활히 이루어지는가를 나타내는 다면적 개념이다.¹⁾

노동의 유연성과 관련하여 근로자의 비정규직에 대한 자발적 선택권이 주어져야 한다. 자발적 선택이란 비정규직 근로자가 비정규직으로 일하게 되는 상황이 자신의 자발적 선택에 의한 경우를 말하며(Feldman, 1990), 비정규직의 직무관련 태도나 행동을 설명하는 중요한 요인이다. 우선 자발적 선택에 의한 비정규직 근로자는 정규직 일자리를 찾다가 할 수 없어서 비정규직으로 일하고 있는 사람에 비해 높은 직무만족이 높은 것으로 나타났다(박우성·노용진, 2002). 또한 Ellingson 등의 연구(Ellingson et al, 1998)의 연구에서 보면, 동일한 비정규직 고용형태 하에서 근무하는 경우에도 자발적으로 선택한 근로자의 경우가 비자발적인 선택으로 근무하고 근로자에 비해 높은 직무관련 만족도를 보이고 있다.

2. 비정규직 근로자의 임금수준 현실화

임금은 근로자들에게 있어 가장 중요한 요소로서 지금까지 비정규직이 정규직에 비해 너무 낮은 임금으로 인하여 상당한 불만의 요인이 되고 있다. 비정규직과 관련된 실태조사들에서 보면, 비정규직의 가장 대표적인 불만이 고용의 불안정과 함께 낮은 보상수준으로 나타났다(Feldman, 1994, 홍주환, 2000, 박우성·노용진, 2002). 1998년 1월 미국 대법원은 마이크로소프트사에게 수 천명의 장기임시근로자들에게 상용직과 동등한 부가급부와 임금을 지급하도록 판결했다(Kaufman et al. 2003).

정규직과 비정규직에 대한 임금수준에 대해 <표 6>에서 살펴본 바와 같이 2002년, 2003년에 걸쳐 그 격차가 커지고 동일노동에 동일임금의 원칙이 지켜지지 않고, 여러 가지 불이익을 당하고 있다는 점이 비정규직의 불만이다. 따라서 비정규직의 실질적인 임금수준의 개선이 필요하며, 이것이 실행되지 않으면 산업현장에서의 산업평화는 기대하기 어렵게 될 것이다.

- 1) OECD보고서에 따라 노동유연성의 형태를 구분하면 수량적 유연성, 기능적 유연성 그리고 임금유연성의 세 가지로 나눌 수 있다. (1) 수량적 유연성은 외부수량적 유연성(external numerical flexibility), 내부수량적 유연성(internal numerical flexibility) 그리고 외부화(externalization)를 합친 것이다. 외부 수량적 유연성은 신규채용 축소, 정리해고, 취업형태 다양화(파견근로, 파트타임, 임시직, 계약직 등)를 통한 근로자 수의 조정을 의미하고, 내부 수량적 유연성은 변형근로시간, 탄력적 근로시간, 일시휴업, 주휴2일제 등과 같은 근로시간 조정을 통해, 그리고 외부화란 외주, 하청, 소사장제 등을 통해 근로자 수의 조정을 이루는 것을 의미한다. 한편 기능적 유연성이란 근로자가 몇 가지 기술을 갖도록 하여 다른 직무로 전환하기 쉽게 하는 것이다. 이는 다능공화 배치전환 등을 통해 근로자의 적응력을 높일 수 있다. 임금유연성이란 연공서열의 경직적 임금제도를 능력과 성과에 연동되는 성과급 임금구조로 전환하는 것을 의미한다.

3. 비정규직 근로자의 점진적인 정규직화

정규직과 동일한 업무에 종사하는 비정규직 근로자들은 정규직 근로자로 전환할 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다. 우리나라의 비정규직 근로자들의 취업동기의 거의 대부분이 정규직 일자리를 찾지 못해서이다. 이처럼 기업의 유연화 전략에 따른 정규직 일자리의 감소로 인한 비자발적인 단시간노동의 문제를 보완하고 장기적으로 단시간노동을 규제한다는 측면에서, 그리고 통상근로자와 유사한 노동(직종, 노동시간)을 하고 있는 비정규직 근로자를 보호한다는 측면에서 비정규직 근로자의 정규직 전환을 규정할 필요가 있다. 특히 정부는 공공부문부터 비정규직을 정규직으로 전환하겠다고 선언하였다. 이와 관련해 외국의 사례를 살펴보면 <표 8>과 같다.

<표 8> 비정규직의 정규직 전환

ILO	<ul style="list-style-type: none"> 국내법과 관행에 따라 통상근로에서 단시간근로, 단시간근로에서 통상 근로로의 전환이 자유롭게 이루어질 수 있도록 보장하기 위한 조치를 강구해야 한다(협약 제10조).
독일	<ul style="list-style-type: none"> 취업촉진법 제3조는 사용자로 하여금 근로시간의 길이, 배치의 변경을 신청한 근로자에 대하여 사업장 내에 보충되어야 하는 적당한 직무에 관한 정보를 제공하도록 하고 있다. 이 조항은 단시간근로와 전일제근로, 오전과 오후의 단시간근로의 상호전환 등을 희망하는 근로자에 대하여 되도록 빨리 정보를 제공하도록 하기 위한 것이다.
프랑스	<ul style="list-style-type: none"> 단시간근로로 채용된 경우 동일사업장 또는 기업에서 전일제 근로에 공석이 생긴 경우 우선권이 있음. 100인 이상 규모의 기업에서 산후휴가 또는 양자휴가 후에 단시간근로로의 전환권을 행사한 근로자는 ① 당해 자식이 사망한 때, ② 세대소득이 크게 감소한 때, ③ 단시간근로로의 전환기간(최고 3년)이 종료한 때는 원래의 전일제 직무 또는 그에 상응하는 임금이 지급되는 유사직무에 복귀할 권리를 가진다.

이의 내용을 정리해보면 첫째, 사용자가 통상근로자의 의사에 반해 단시간근로자로 전환해서는 안되며, 이를 거부하였다는 이유로 노동조건 및 고용과 관련한 불이익 처우를 할 수 없다, 둘째, 단시간근로자가 통상노동으로 전환해줄 것을 요청할 경우 사용자는 동일 사업장, 또는 동일 기업에 전일제 노동 공석이 있는 경우 우선적으로 채용한다는 규정을 명문화해야 한다.

4. 정규직과 노동조건의 균등한 대우

ILO는 1994년 ‘파트타임노동에 대한 협약(제175조)’과 ‘파트타임노동에 대한 권고(제182호)’를 채택하였다. 이 협약과 권고의 주된 내용은 단시간근로자의 단결권, 단체교섭권 보장, 고용과 직장에서의 차별금지, 단시간근로자와 통상근로자간의 시간당기본급을 동일 수준으로 할 것을 권고했다. 비정규직 근로자의 노동조건에 대한 외국사례를 살펴보면 <표 9>와 같다.

<표 9> 비정규직 근로자의 노동조건에 대한 사례

ILO	단시간근로자 및 임시근로자의 사회보장의 적용을 포함한 근로조건은 가능한 각각 통상근로자 및 상용근로자의 근로조건과 동등하여야 한다(제165호, 1981년)
독일	사용자가 단시간근로자에 대해 단시간근로에 종사하고 있다는 이유로 통상근로자와 다른 취급을 해서는 안된다(취업촉진법 제2조 제1항)
프랑스	단시간근로자는 법률, 기업협약·협정 및 사업장 협약·협정에 의해 통상근로자에게 인정되는 권리를 누린다(균등대우 원칙). 이 규정에 의해 단시간근로자는 임금을 비롯하여 직업교육, 연차유급휴가, 기업의 복리시설 이용 등에 관해 통상근로자와 동등한 권리를 인정받는다.

이를 요약해 보면 첫째, 사용자는 단시간근로자에 대해 그 고용형태를 이유로 고용 및 노동조건과 관련한 차별적 대우를 하지 못한다, 둘째, 단시간근로자는 고용, 임금, 모성보호, 휴일·휴가, 안전과 보건, 법정 사회보장제도와 관련해 통상근로자와 동등한 권리를 보장받을 수 있다, 셋째, 단시간근로자는 단체협약, 취업규칙상의 모든 규정을 동등하게 적용 받을 수 있으며 노동 3권을 보장받을 수 있다.

5. 비정규직 비율 제한

근로기준법 제14조에 ‘근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공한 자를 말한다’라고 규정되어 있다. 현행 근로기준법으로 보면 비정규직이라 하더라도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자이므로 법에 규정되어 있는 노동자로서의 권리를 보장받을 수 있다. 그럼에도 불구하고 법과 현실간의 괴리는 매우 커서 노동자로서의 권리들이 제대로 지켜지지

않고 있다.

비정규직은 고용계약상의 취약성과 특수성으로 인해 문제해결과 조직화에 많은 어려움을 겪고 있다. 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 노동조합의 역할이 무엇보다 중요하다. 이미 현대화재해상보험과 LG화재보험, 지방공사병원 등 몇몇 사업장에서는 비정규직을 정규직화하거나 비정규직 채용을 제한하는 내용을 단체협약에 명시하는 성과를 이루어냈다. 노동조합이 비정규직 확산에 따른 문제의식을 조합원들과 공유하여 비정규직 채용을 제한할 수 있는 기준과 방법을 단체협약에 명문화하거나 법으로 비정규직의 비율을 제한하도록 해야 한다.

IV. 결 론

통계청이 발표한 '경제활동인구 연보'의 연령계층별 종사자의 지위를 분석한 결과에 따르면, 2002년 우리나라의 20대의 임금근로자중 임시직과 일용직이 전체의 50.2%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 수치는 우리 경제가 얼마나 어려운지를 대변해주기도 하지만 한편으로는 고용의 안정이 이루어지지 못하고 있음을 반증해 주고 있는 것이다.

최근 인터넷 취업포털 잡링크(www.joblink.co.kr)에서 1,253개 회사를 대상으로 조사한 결과, 응답기업의 41.5%가 올해 비정규직 채용규모를 확대, 31.5%는 지난해 수준으로 비정규직을 채용할 계획이라고 응답해 전체 응답자의 73%가 비정규직을 선호하고 있는 것으로 나타났다. 비정규직 채용에 있어 가장 시급하게 개선되어야 할 점으로는 42.1%가 낮은 급여와 열악한 복리후생 문제를 꼽았다. 이어 고용상태의 안정성 확보가 26%, 법·제도적 보완 장치 마련이 18.7%, 사원교육 및 경력개발 기회 제공이 8.9%를 차지했다.

본 연구에서는 비정규직 노동조건 개선을 위해 첫째, 노동시장의 유연성과 비정규직과의 관계 정립, 둘째, 비정규직 근로자의 임금수준의 현실화, 셋째, 비정규직 근로자의 점진적인 정규직화, 넷째, 정규직과 비정규직의 노동조건을 균등한 대우, 다섯째, 비정규직 비율 제한 등에 관한 방안을 제시했다. 비정규직 채용이 확대되는 상황에서 비정규직 사원의 근로의욕을 높이기 위해서는 이에 대한 처우 개선과 관리방안의 개선대책이 더욱더 절실히 요구되고 있다.

참 고 문 헌

1. 김동배·김주일(2002), 「비정규직 활용의 영향요인」, 한국노동연구원 노동정책연구 제2권 제4호, pp.17~38.
2. 김선수(2003. 8), 비정규근로자 권리보장을 위한 법제도 개선방향, 민주노총 정책토론회 발표문.
3. 김유선(2003. 1), 「비정규직 규모와 실태 -통계청 '경제활동인구조사 부가조사(2002.8) 결과」, 『노동사회』.
4. 김주일(2001), 「비정규직 고용의 영향요인에 관한 연구」, 경영저널 제2권 제1호, pp.57~76.
5. 노용진·원인성(2003), 「내부노동시장의 성격과 비정규직 고용의 비율」. 한국노동연구원 노동정책연구 제3권 제2호, pp.47~67.
6. 박우성·노용진, 2002. 비정규직 근로자의 직무만족 결정요인, 「인사관리연구」, 제26집 1권, pp.151~168.
7. 윤애림(2003), 비정규직 근로자의 상태와 요구, 비정규철폐 100만 서명운동본부 토론자료.
8. 이상우(2001), 비정규직 고용의 결정요인에 관한 실증 연구, 연세대학교 대학원 석사학위논문, pp.24~26.
9. 홍주환(2000), 비정규·미조직 노동자의 실태 및 의식조사결과, 「비정규 노동자 차별철폐 및 조직화방안」, 민주노총정책토론회 자료집, 3. 31.
10. Ellingson, J.E., Gruys, M.L. and P.S. Sackett(1998), Factors related to the satisfaction and performance of temporary employees, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83. : 913-921.
11. Feldman, D.C. 1990. Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work, *Academy of Management Review*, Vol.15, No. 1, 103-112.
12. Feldman, D.C. Doeringhaus, H.I. and W.H. Turnley. '1994. Managing temporary workers : A permanent HRM challenge, *Organizational Dynamics*, Vol.23. : 49-63.
13. Kaufman, Bruce and Hotchkiss, Julie(2003), *The Economics of Labor Markets*.
14. Nollen, S. & Axel, H.(1996), *Managing Contingent Workers How to Reap the Benefits and Reduce the Risks*, AMACOM, New York. pp.21~24.

Abstract

A Study on the Improvement Measures of Labor Conditions of the Contingent Worker

Choi, Seong-wook · Byun, Sang-woo

The purpose of this study is to propose empirically the improvement measures of labor conditions of the contingent worker. Since early 1980s, the labour market in Korea has given rise to a rapid growth in contingent worker. Last year, the number has shot over 7 million mark, with the ratio standing above the 50%. This study analyses the improvement measures of labor conditions of the contingent worker.

This study present five major improvement measures of labor conditions of the contingent worker. First, It's establish of the relations between organizational flexibility of the labour market and the contingent worker. Second, It's needs to realize wages level of the contingent worker. Third, the contingent worker convert standard workforce step by step. Fourth, it's make no discrimination of the between contingent worker and standard workforce. Fifthly, the government place restrictions of the contingent worker rates.

Key Words : contingent worker, labor conditions, labor market, standard workforce, organizational flexibility