

## 비정규 고용 관련 노동관계법의 현황과 문제점

조진원

### 들어가는 말

비정규 고용 문제가 사회적 의제(agenda)로 등장한 지 4년 남짓 흘렀다. 1997년 말 터진 외환위기를 경유하면서 비정규 노동자가 전체 임금노동자의 절반을 넘어서자 민주노총과 한국노총으로 대변되는 노동계가 강력하게 문제를 제기하는 한편, 현장에서는 위장자영인(특수고용형태노동자)이라고 할 수 있는 재능교육교사노동조합이 1999년 말 결성되면서 시작된 비정규 노동자들의 자각과 단결이 정치 사회적 논의를 촉진시켰다. 또한 2000년 6월 양대노총과 참여연대, 경실련, 여성연합 등 26개 시민사회단체들도 '비정규노동자 기본권보장과 차별철폐를 위한 공동대책위원회' (비정규공대위)를 결성하여 국회에 법개정을 청원하고 캠페인 활동을 펼쳐 왔다.

한편, 노동부는 2000년 법적 제도적 대책을 마련하여 부처협약에 들어갔으나, 경제부처의 반대로 무산되었다. 이후 2001년 7월 노사정위원회 안에 '비정규직대책특별위원회'가 설치되어 2년간의 논의를 진행했으나 노사간 합의에 이르지 못해 2003년 7월 공익위원들이 '기간제' 및 '파견제'에 관한 안을 만들어 노동부로 넘어간 상태이다. 17대 국회가 개원하자 민주노동당

은 민주노총과의 협의를 거쳐 법개정안을 발의했고 정부도 조만간 당정협의를 거쳐 입법안을 국회에 제출할 예정이기 때문에, 올 정기국회에서는 노사간, 정당간 비정규 고용문제를 둘러싼 치열한 공방이 오고갈 것으로 보인다. 이에 비정규 고용의 실태, 법률적 쟁점과 개정의 필요성, 논의경과 등을 살펴 보고자 한다.

## 비정규 고용의 규모와 실태

### 1. 비정규노동자의 정의와 규모

많은 논란에도 불구하고, 일반적으로 비정규 고용은 정규 고용의 잔여 개념으로 정의된다. 즉, 고용계약 기간과 근로시간, 그리고 단일 사용자 여부에 따라 ①기간을 정하지 않은 상용(permanent) 고용으로 노동법상의 해고제한 등 핵심적 보호수단을 통한 고용관계의 안정성이 보장되고, ②근로시간은 전일제(full-time) 형태로 근무하며, ③단일한 고용주와 명시적 혹은 묵시적 고용계약을 체결한 상태에서 기업내 또는 지정된 장소에서 근로를 제공하는 형태가 아닌 모든 경우의 고용계약을 의미한다.

이러한 정의는 전 세계적으로 비정규 고용이 증가하는 추세에 있을지라도 정규 고용이 가장 일반적인 고용형태일 뿐 아니라, 비정규 노동자의 조건을 가장 적확하게 반영하고 있다는 점에서 설득력이 있다. 특히 법리적으로 살펴보면, 비정규 노동자는 해고제한(근로기준법 제30조와 제31조)의 보호에서 벗어나 있는 특징을 가지고 있다. 우리나라에서는 어떠한 형태의 비정규 고용도 기간이 정해진, 즉 기간제와 중첩되어 있기 때문에 정규 고용과 비정규 고용을 구분하는 위의 세 가지 기준은 매우 객관적이고 종합적인 기준이라고 할 수 있다. 이에 따라 비정규 고용형태를 분류하면 <표 1>과 같다.

---

1 ETUC(유럽노동조합총연맹), UNICE(유럽산업사용자총연합단체), CEEP(유럽공기업센터)가 1999년 맺은 '기간제고용 기본협약'에서는 "기간의 정함이 없는 계약이 노사 간에 일반적인 고용형태이며, 앞으로도 계속 그러하리라는 사실을 인정한다"고 밝히고 있다.

〈표 1〉 비정규 노동자의 분류기준과 유형

기 준	종 류	유 형
고용기간	기간제	임시
		일용
		호출근로
		인턴사원/실습생/훈련생
근로시간	단시간	단시간근로
		아르바이트
근로제공 방식	간접고용	파견근로
		용역근로
		사내하청근로
	특수고용	외근근로/위탁계약근로
		재택근로
		가내근로
기타	이주노동자	산업연수생 및 등록근로자
		미등록근로자
	공공근로	공공근로

2003년도 통계청 '경제활동인구조사 부가조사'에 따르면, 비정규 노동자는 783만4천 명으로 전체 임금노동자 1,414만8천 명의 55.4%를 차지한다. 고용형태별로는 암묵적인 기간제라 할 수 있는 일반임시직(장기임시직)이 371만7천 명(26.3%), 명시적으로 기간을 정한 기간제고용 240만3천 명(17.0%), 호출근로 50만2천 명(3.5%), 독립도급 48만6천 명(3.4%), 임시파트타임 34만7천 명(2.5%) 순이다. 일반임시직(장기임시직)과 기간제고용 등 계약기간을 정한 노동자가 전체 노동자의 43%를 넘는다.

## 2. 비정규 고용의 실태와 문제점

정규 노동자의 월평균 임금은 201만 원인데 비해 비정규 노동자의 월평균 임금은 103만 원으로 정규 노동자의 51.2%에 불과하다. 반면, 노동시간은 비정규 노동자가 더 길다. 정규 노동자의 주당 평균노동시간은 41.8시간인데 비해 비정규 노동자는 44.1시간으로 주당 2.3시간 더 일한다. 즉, 노동의

복잡성을 감안한다 하더라도 비정규 노동자들은 정규 노동자에 비해 더 오래 일하고 지나치게 적게 받고 있다.

법정복지 및 부가급여에서도 현격한 차이가 난다. 정규 노동자의 퇴직금, 상여금, 시간외수당 적용 비율은 각각 98.8%, 97.1%, 76.6%인 반면, 비정규 노동자는 15.9%, 14.4%, 10.8%에 불과하다. 사회보험의 경우에도 정규 노동자의 국민연금, 건강보험, 고용보험 적용 비율은 각각 96.6%, 97.6%, 79.5%인데 비해 비정규 노동자 적용비율은 각각 26.4%, 28.8%, 25.9%에 머무르고 있다. 이처럼 비정규 노동자들은 기업복지뿐만 아니라 사회복지로부터 배제되어 있는 현실이다.

또한 전체 노동자의 노동조합 가입률은 11.4%인데, 정규노동자의 조직률은 22.6%로 결코 낮지 않은 비율을 보이는 반면 비정규 노동자의 노동조합 가입률은 2.4%에 불과하다. 비정규 노동자의 증가로 인한 조직률의 저하는 노사간의 힘의 불균형을 초래하고 있다.

이밖에도 비정규 고용문제는 비정규 노동자 당사자뿐만 아니라, 사회적로도 많은 문제를 낳고 있다. 첫째 차별(Discrimination)로 인한 인권(특히 평등권)침해가 심각하고, 둘째 여성노동자의 70%가 이미 비정규 노동자일 만큼 성(Gender) 차별의 간접통로로 악용되고 있으며, 셋째 보험설계사, 골프장 경기보조원, 지입차주, 학습지 교사 등 특수고용형태 노동자들은 인권의 핵심요소인 노동기본권(Trade Union Rights)을 보장받지 못하고 있으며, 넷째 저임금 비정규 노동자들이 늘어난 결과 소득 불평등(Income Inequality)이 심화되는 등 부정적인 사회현상을 낳고 있다.

## 법률적 쟁점과 개정의 필요성

### 1. 균등처우 및 동일가치노동 동일임금

#### ① 의의와 문제점

비정규 고용에서 가장 큰 문제는 차별이다. 객관적이고 합리적인 사유가

없는 차별은 평등권 침해로서, 국가 기구의 폭압과 더불어 인권침해의 대표적인 유형이다. 그럼에도 불구하고 현실에서 비정규 노동자들은 정규 노동자와 동일한 또는 유사한 업무를 수행하는 경우조차 임금 및 기타 근로조건에서 차별받고 있다.

1953년 제정된 현행 근로기준법 제5조는 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”라고 규정하여 봉건적 또는 전근대적 차별을 금지하고 있다. 그러나 이 조항은 매우 추상적이어서 고용형태를 이유로 한 차별(근대적 차별)의 등장 앞에 무력함을 드러내고 있다. 균등처우의 핵심을 이루는 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙이 명시되어 있지 않아 차별을 규제하지 못하는 실정이다.

## ② 시민사회단체의 개정요구<sup>2</sup>

시민사회단체들은 근로기준법 제5조의 균등처우조항을 개정하여 ▲ 근로기간 및 시간 기타 근로형태의 차이를 이유로 고용 및 근로조건상의 차별 금지, ▲ 남녀고용평등법 제8조와 같이 동일가치노동에 대한 동일임금 지급원칙과 그기준(기술, 작업조건) 및 절차를 명시할 것을 요구하고 있다.

## 2. 기간제 근로

### ① 의의와 문제점

기간제 근로는 전체 임금노동자의 43%(612만명)에 이를 만큼 남용이 심각하다. 기간제 근로란 근로계약기간이 정해져 있어 그기간이 종료되면 근로계약 관계가 자동적으로 종료되는 근로계약 관계를 일컫는데, 일용직, 임시

---

2 이하 시민사회단체 개정요구는 비정규공대위 「비정규 노동자 권리보장을 위한 입법청원안」(2000)과 김선수 「비정규 근로자 보호를 위한 법개정안」, 「비정규 노동자 권리보장을 위한 법개정안 공청회」, 비정규공대위(2000)를 요약.

직, 계약직이 여기에 포함된다. 현행 근로기준법 제23조는 “근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그기간은 1년을 초과하지 못한다”라고 규정하고 있어 계약기간이 1년을 초과하지 않으면 무제한적으로 사용할 수 있으며, 사용자들은 이를 악용해 계약기간이 종료될 때마다 계약을 다시 체결하거나 계약을 거부하는 방식으로 근로기준법 제30조의 해고제한 규정을 피해 가고 있다. 더욱이 1996년 대법원 전원합의체는 1년을 초과하는 기간을 정한 근로계약도 유효하다는 판결(선교95다5783 판결)을 내림으로써 이마저도 사문화되어 버린 상태이다.

## ② 시민사회단체의 개정요구

현재 근로기준법에는 기간제 근로의 사용목적에 대한 제한이 전혀 없는 것이 문제이므로, 근로기준법 제23조(근로계약기간)을 개정하여 근로계약은 원칙적으로 기간의 정함이 없는 것으로 하고, 기간제 근로는 ▲출산·육아 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원을 대체할 경우, ▲계절적 사업의 경우, ▲일시적, 임시적 고용의 필요성이 있는 경우와 같이 객관적이고 합리적인 사유가 있는 경우에만 극히 예외적으로 인정할 것을 요구하고 있다.

또한 근로계약기간을 초과하여 사용하거나 반복 갱신함으로써 기간제 근로를 상시적으로 사용하는 탈법이 횡행하므로 이를 규제하기 위해서는 근로계약기간은 원칙적으로 1년으로 하고 그기간을 초과하여 근로시키는 경우에는 근로계약기간의 정함이 없는 것으로 간주하도록 해야 한다는 것이다.

한편 사용자가 정규 근로자로 인정하여야 하는 의무를 회피하기 위하여 동일한 업무에 사용하던 기간제 근로자를 다른 근로자로 교체하는 것을 막기 위해, 위에서 인정된 기간제 근로를 사용한 업무에 대해서는 그기간 만료 후 2년 이내에는 기간제 근로를 사용할 수 없도록 법의 개정을 요구하고 있다.

### 3. 특수고용형태 근로자(위장자영인)

#### ① 의의와 문제점

특수고용형태 근로는 사용자가 노동법의 적용을 회피하기 위하여 사실상으로는 기업의 필수적인 업무에 해당함에도 불구하고 직접 고용하는 형태를 취하지 않고 도급, 위탁 등의 형식으로 노동력을 이용하고 대가를 지급하는 방식의 근로를 말한다. 주로 외근을 하는 보험모집인, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 지입차주 등이 여기에 포함된다. 이들은 실질적으로 사용자의 사업에 편입되어 사용자에게 근로를 제공하고 그 대가로 지급받는 급여를 유일한 생계의 원천으로 삼고 있을 뿐 아니라, 독자적인 시장접근권, 사업의 창의성, 경제적 위험성이 없는 종속적인 노동자이다. 더욱이 사용자로부터 일상적으로 구체적인 지시 감독을 받는 이른바 위장자영인이다. 실제로 학습지 교사나 건설운송노동자(지입차주) 등은 1990년대 중반 이전에는 사용자에게 직접 고용된 정규직 노동자들이었으나 사용자들의 외부화 또는 도급화라는 경영전략에 따라 비정규직화된 것이다.

문제는 행정부 또는 법원으로부터 노동자로 인정받지 못해 근로기준법은 물론 노동3권마저도 누리지 못하는 데 있다. 행정부는 골프장 경기보조원(1999년), 학습지 교사(1999년), 지입차주(2000년) 노동자의 노동조합 결성에 대해 신고필증을 교부했으나, 이후 법원과 검찰은 근로기준법상의 노동자성은 물론 노동조합법상의 노동자성마저도 부인하는 판결과 처분을 내림으로써 무권리 상태에 놓여 있다. 보험모집인은 아예 행정부가 신고필증을 반려해 법외노조로 남아 있다.

#### ② 시민사회단체의 개정요구

이들 위장자영인들은 사실 현행 근로기준법의 해석을 통하여 충분히 근로기준법상의 근로자에 해당하는 것으로 보아 근로기준법을 적용하는 것이 가능하지만, 대법원이 사실상의 사용종속관계설의 입장에서 근로기준법상의

근로자 개념을 지나치게 협소하게 해석함으로써 근로기준법의 보호에서 배제하고 있으므로, 아예 근로기준법의 근로자 정의규정에서 특수고용형태의 근로자에 대하여 명문으로 규정하는 것이 필요하다. 나아가 다양한 형태의 아웃소싱과 복합적이고 중층적인 근로관계에 대해 효율적으로 대처하기 위하여 사용자개념도 확장하여 실질적 결정권이 있는 자를 사용자로 인정해야 한다고 요구하고 있다.

- 현행 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법 상의 근로자의 정의에 “근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다”는 규정을 신설한다.
- 근로기준법 제15조(사용자의 정의)에 “근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 본다”는 규정과 “실질적 지배력 혹은 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 한하여 근로계약체결 당사자와 함께 연대책임을 진다”는 규정을 명시한다.
- 또한 노동조합및노동관계조정법 제2조(정의)에서 “근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합 또는 근로자에 대해서 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자”도 사용자로 간주함으로써 교섭거부 등 사용자로서의 책임을 기피하는 경우를 막는다.

#### 4. 단시간 근로

##### ① 의의와 문제점

단시간 근로자는 정규 근로자에 비하여 통상근로시간이 짧은 근로자로서 대개는 임시직이나 촉탁 또는 아르바이트 등의 형태로 근무하고 있다. 단시



간근로자의 다수는 고령층, 주부, 청소년 근로자 등 주변근로자이다.

그런데 현행법상의 단시간근로자의 정의규정에 의하면 통상근로자보다 1시간이라도 근로시간이 짧은 경우에는 모두 단시간근로자에 해당하는 결과가 되어 불이익을 당하고, 사용자들이 이를 악용할 우려가 있다. 더욱이 초과근로에 대해 가산임금 지급을 의무화하지 않고 있는 점, 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자(1주근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 별도로 취급하여 근로기준법의 많은 규정을 배제하고 있는 점이 문제로 제기되었다.

## ② 시민사회단체 요구

단시간근로에 대하여 현행법은 근로기준법에 정의규정과 비례적 근로조건 보장이라는 추상적 원칙만을 규정하고 세부적인 사항은 시행령의 별표로 규정하고 있으나, 이러한 입법형식은 적절하다고 할 수 없으므로 구체적인 근로조건에 관한 사항을 근로기준법에 규정할 필요가 있다.

또한 ▲ 단시간근로자를 1주간, 1월간 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 30% 이상 짧은 근로자로 한정하고, ▲ 사용자가 통상근로자를 본인의 의사에 반하여 단시간근로자로 전환하지 못하도록 하며, ▲ 근로자와의 합의가 있는 경우에 한하여 초과근로를 시킬 수 있되, 1주간에 8시간으로 제한하고, ▲ 초과근로, 휴일근로 및 야간근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 개정할 것을 요구하고 있다.

## 5. 파견근로

### ① 의의와 문제점

근로자파견제의 도입은 1991년부터 논의되기 시작하였고, 정부는 1993년 법안을 마련하고 입법예고까지 했으나, 노동조합의 거센 반대에 부딪혀 법제정을 보류했다. 이후 사용자들은 틈만 있으면 노동시장의 유연화 필요성

을 주장하면서 도입을 촉구했고 노동진영은 중간착취 등의 문제와 근로조건 저하 등의 우려를 들어 강력히 반대하면서 수년 동안 공방이 계속되었다. 그러다 98년 IMF 관리체제하에서 노사정위원회에서 합의됨으로써 근로자파견이 법제화되었다.

원래 근로자파견은 근로자 공급사업으로서 직업안정법에 의하여 금지되다가 파견법의 제정에 의하여 합법화된 근로자공급사업인데, 고용과 사용이 분리되어 파견근로자는 파견사업주에게 고용되는 고용관계가 성립하고 파견근로자와 사용사업주 사이에는 지휘·명령과 노무의 제공이라는 사용관계가 성립한다.

그런데 근로자파견법은 중간착취를 본질로 하는 근로자공급사업을 합법화했다는 근원적 문제뿐 아니라, 법 시행 이후 ①도급이나 사내하청 등의 명목으로, 또는 대상업무의 범위를 벗어난 파견 등 불법파견이 만연하고, ② 파견근로자들이 노동조합을 결성하더라도 사용업체의 계약해지 등으로 노동3권을 누리지 못하고, ③파견기간에 대한 제한규정(2년 사용 후 직접고용)이 전혀 기능을 발휘하지 못하는 등의 문제점이 드러났다.

## ② 시민사회단체의 개정요구

이에 시민사회단체들은 근로자파견에는 고용과 사용의 분리로 인하여 중간착취의 위험성과 파견근로자의 인권유린이 항상 수반되므로 원칙적으로 근로자파견 제도를 금지하고 직접고용 원칙을 확립하는 것이 필요하다고 주장한다.

구체적으로는 ▲ 근로자파견법을 폐지하여 근로자파견사업을 불법화하고 직업안정법의 개정을 통하여 불법파견, 위장도급 등에 대해 직접 고용으로 간주하고 ▲ 다만, 즉시 폐지에 따른 혼란을 피하기 위해 폐지법안을 통해 현재의 파견근로자들을 파견계약기간 동안 사용사업자의 기간제근로자로 간주할 것을 요구하고 있다.

## 논의경과

### 1. 정부

2000년 10월 4일, 노동부는 ▲기간제의 경우 근로계약기간 1년 제한을 3년으로 연장하고, 특수고용형태 노동자와 관련해서는 ▲노동조합법상의 노동자성을 인정하여 노동3권을 보장하고, ▲근로기준법상으로는 '근로자에 준하는 자' 라는 개념을 신설하여 시행령을 통해 임금보호, 해고제한, 산재보험 적용 등 일부 규정의 적용(퇴직금, 근로시간, 휴일과 휴가 등에 관한 조항은 적용 제외)을 골자로 하는 '비정형근로자 종합보호대책' 을 마련하여 노동, 재정경제, 산자부 장관 등이 참여하는 경제정책조정회의에서 협의했으나, 경제부처의 반대로 무산되었다. 이후 노동부는 비정규 고용에 관한 모든 논의를 노사정위로 넘겼다.

### 2. 노사정위 논의와 공익위원안

이에 따라 2001년 7월 노사정위에 '비정규직대책특별위원회' 가 구성되어 논의를 진행했으나, 민주노총이 노사정위원회에 참여하지 않은 반쪽의 노사정위원회였다. 2002년 5월 6일 일차적으로 ▲비정규 근로자 범위와 통계개선, ▲근로감독강화, ▲사회보험의 적용확대에 관해 합의를 보았는데, 이에 따라 고용보험, 국민연금, 국민건강보험 등 관련법상 기업규모가 작거나 근로계약기간이 짧은 경우 적용을 제외하던 조항이 개정되었다. 특히 정부는 특수고용형태 노동자에게 업무상 재해로부터 산업재해보상 혜택을 받을 수 있는 방안을 강구하기로 합의했으나, 아직까지 이를 추진하지 않고 있다.

그러나 비정규 고용의 규제방안을 둘러싸고 노사는 팽팽한 의견대립으로 일관했고 2년간 논의를 거쳤음에도 합의에 이르지 못했다. 이에 따라 공익위원들이 2003년 7월 '기간제' 및 '파견제' 에 관한 공익위원안을 만들어 정부로 넘긴 상태이다.

우선 기간제의 경우 일정기간 — 기간을 명시하지 않았으나 현행 1년보다

는 긴 기간으로 암시 — 까지는 자유로이 사용하되 그 이후에는 함부로 해고하지 못한다는 내용이다. 그러나 공익안은 시민사회단체가 요구하는 사유규제(객관적이고 합리적인 경우에만 허용하는) 방식이 아니라, 사용기간만을 제한하는 방식이어서 사용자들이 사용기간 종료 전에 근로계약을 해지하거나 다른 기간제 노동자로 교체해서 사용하면 얼마든지 그 규제를 피해 갈 수 있는 허술한 방안이었다. 더욱이 공익위원안은 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙을 외면하고 포괄적 차별금지 원칙만을 담아 실효성을 담보하기 어려운 안이라는 비난을 받았다.

과건제와 관련해서는 “과건허용업무 이외의 업무에 불법과건을 한 경우 사용자업주에 직접 고용된 것으로 본다”는 전향적인 내용과 함께 “과건근로허용 대상업무의 범위를 합리적으로 조정하기 위하여 노사가 참여하는 별도의 기구를 마련하여 정례적인 논의를 하여 허용업종을 정하도록 한다”며 확대논의를 부추기기도 했다.

특수고용형태와 관련해서는 ① 특정사업주를 위하여 노무를 제공하고 이로 얻은 수입으로 생활할 것, ② 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공할 것, ③ 노무제공에 있어서 직간접적인 사용자의 지휘감독을 받을 경우 ‘유사근로자’로 분류하여 노동2권을 부여한다는 내용이었다. 그러나 2003년 9월 노사정위 내에 다시 ‘특수형태근로종사자특별위원회’를 설치하여 논의 중에 있다.

### 3. 이후 동향

노동부는 노사정위로부터 공익위원안을 넘겨받은 뒤 법률안을 마련하여 부처와 협의중이나 자세한 내용은 아직 확인할 수 없다. 다만, 2003년 9월 4일과 2004년 3월 4일 노동부 대통령 업무보고를 통해 드러난 것은 (가칭)기간제및단시간근로자보호등에관한법률' 제정을 통해 규정 외 ▲ 임금 등 포괄적인 차별 금지, ▲ 노동위원회 차별시정기구 설치 및 위반시 과태료 부과,

▲ 기간제의 경우 2년사용 허용 및 계속사용시 해고제한, ▲ 단시간근로자의 경우 초과근로 한도 설정 및 부당한 초과근로 거부권 등이다. 또한 파견근로제와 관련해서는 파견대상업무를 제조업 등 일부 업종을 제외하고 대폭 확대(Negative list)한다는 것이어서, 개정이 아니라 개악이라는 비난을 노동계로부터 받고 있다. 정부는 조만간 당정협의를 거쳐 법제정 및 개정안을 입법예고 후 올 정기국회에 제출할 것으로 보인다. 한편 민주노동당은 올 7월 정규직 고용 및 직접고용의 원칙을 천명하고 기간제의 엄격한 제한을 골자로 하는 근로기준법 개정안과, 파견법 폐지안 및 직업안정법 개정안을 발의해 놓은 상태여서 의회 안팎에서 격돌이 예상된다.

### 맺음말

이상과 같이 98년 외환위기 후 급증한 비정규 고용문제를 둘러싼 법률적 쟁점과 개정의 필요성을 살펴보았다. 유럽에서도 1980년대에는 비정규 고용에 관한 정책이 규제완화의 추세에서 1990년대 중반 이후에는 오히려 재규제(reregulation)의 흐름이 형성되어 가고 있다. 이런 점에서 유럽연합(EU)의 비정규 고용에 관한 지침(Directive)<sup>3</sup>은 우리에게 많은 것을 시사하고 있다.

유럽연합은 1997년 차별금지와 시간비례 원칙을 골자로 하는 '파트타임 지침'을 채택했다. 이어 1999년에는 '기간제 고용지침'을 채택했는데, 여기에는 남용방지에 관한 조치가 포함되어 있다. 이에 따르면, 회원국은 국내법, 단체협약 또는 관행에 따라 사회적 동반자와 협의를 거친 뒤 기간제 노동갱신을 정당화할 객관적 사유, 최대 지속기간, 갱신했수 중 하나 이상을 도입해야 한다. 아직 정식으로 채택되지 않았으나, 2002년도에는 상용고용의 접근 및 파견노동자 대표기구의 구성을 내용으로 하는 '파견노동 지침'이

3 『유럽연합(EU)의 비정규고용 지침과 주요국가들의 노동입법동향』, 한국비정규노동센터, 2003.

논의를 거쳐 유럽연합 이사회에 제출되어 있는 상태이다.

한국의 비정규 고용의 특징은 지나치게 그 규모가 클 뿐 아니라, 비자발적이라는 데 문제가 있다. 따라서 비정규 노동자의 남용을 막고 차별을 금지하려면 노동시장에 대한 민주적 규제가 필요하며, 그를 위해서는 무엇보다 정치권의 결단이 필요함은 말할 나위 없다. ■

---

조진원 chojw@kcwn.org | 건설연맹 등 노동조합에서 11년간 근무. 현 한국비정규노동센터 소장.