

■ 非定形근로자 보호 대책의 개선방안 ■

□ 개념 및 현황

- (개념) 정형적인 근로형태를 벗어나는 근로자를 전반적으로 포괄하는 개념
- (현황) 외환위기 이후 비정형근로자가 급격히 증가하였음에도 불구하고 근로 기준법 등 기존 노동법의 보호를 받지 못하는 경향이 있음

□ 관련 논의 현황과 보호 대책 내용

- (논의 현황) 노사정위에서 지속적으로 논의되었으나 노동계와 경영계의 입장 차이가 커서 합의에 도달하지 못하고 있음
- (주요 쟁점) 정규직 전환 의무화 여부, 단시간근로자의 근로시간 상한 규제 여부, 有期계약근로 제한 여부, 파견근로에 대한 제한 강화 여부 등
- (보호 대책 내용) 올해 중 관련 입법 정비를 위해 노사합의가 이루어지지 않았음에도 불구하고, 노동부에서 사회안전망 확충과 능력개발 지원 확대를 중심으로 한 비정형근로자 보호 대책을 마련함

□ 평가 및 개선방안

- (순조로운 시행 전망) 사회안전망 확충과 능력개발 지원 확대를 중심으로 함에 따라 노사의 반발이 크게 나타날 부분은 제외되어 있기 때문
- (바람직한 능력개발 확충) 단, 구체적인 프로그램 및 참여율 제고 방안 필요
- (정책의 기본방향 정립 필요) 정책의 효율성과 효과 제고를 위해서는 주요 쟁점 사안에 대해서는 확고한 정책 방향을 설정하고 이에 준하여 정책을 계획·실시하는 정책 주체로서 책임감있는 정부의 자세 필요

비정형근로자 보호 대책의 개선방안

개념 및 현황

- ‘非定型근로자’란 정형적인 근로형태를 벗어나는 근로자를 전반적으로 포괄하는 개념¹⁾임
- 이에 대비되는 정형적 근로는 단일한 고용주와 계약관계에 있고, 고용기간이 미리 정해지지 않은 채 고용관계의 안정성을 보호받으며, 전일제 근무를 하면서 임금수준이 연공서열의 영향을 받는 근로자라고 정의될 수 있음
- 비정형근로자에 해당되는 대표적인 예로 단시간근로자, 파견근로자, 도급 및 용역근로자, 호출근로자, 재택근로자, 가내근로자 등을 들 수 있음

< 비정형근로자의 유형과 개념 >

특 징	유 형	개 념
근로기간 짧음	短期間근로자	1년 미만 근무하는 임시근로자 및 일일단위로 고용되는 일용근로자
근로시간 짧음	短時間근로자	1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 짧은 자
근로 제공 방식 다름	파견근로자	고용사업주와 실제 근로를 제공하는 사용자간 상이한 근로를 제공하는 자
	도급근로자	정해진 일의 완성을 목적으로 고용관계가 이루어지는 근로자(일의 완성도에 따라 임금 지급)
	용역근로자	용역업체에서 일의 도급을 받아 도급을 준 사업장에서 근로를 제공하는 자
	호출근로자	규칙적으로 근무하지 않고 호출을 받은 경우에만 일시적으로 근로를 제공하는 자
근로 제공 장소 다름	재택근로자	사용자의 지휘·감독을 받아 사업장 이외의 장소에서 노무를 제공하는 자
	가내근로자	사업체에서 제공한 원료 및 반제품을 받아다가 가정 또는 자기가 원하는 곳에서 노무를 제공하는 자

1) 기존에 많이 사용되었으나 부정적인 의미를 지닌 비정규근로자라는 용어를 대체하고, 고용형태 다양화에 대응하기 위해 노동부에서 마련한 새로운 개념으로, 정형근로의 조건 가운데 하나라 벗어나는 근로를 제공하는 자는 모두 비정형근로자라고 할 수 있음

-
- (현황) 외환위기 이후 비정형근로자가 급격히 증가하였음에도 불구하고 근로기준법 등 기존 노동법의 보호를 받지 못하는 경향이 있음
 - 외환위기 이전인 97년만해도 임금근로자 가운데 임시 및 일용 등 비정형근로자 비중이 45.9%에 머물렀으나, 99년에는 51.7%, 2000년 2/4분기 52.8%에 달함
 - 이러한 비정형근로자는 정형근로자와 비슷한 업무를 수행하면서도 근로조건이 차이가 심하고 고용이 불안정한 경우가 많아 보호 방안 마련의 필요성이 대두됨
 - 이러한 보호 방안 마련의 필요성에 대해서는 노동계 뿐만 아니라 경영계에서도 장기적인 근로조건 개선 노력과 권익 강화가 필요하다고 인정하고 있음

보호 대책 논의 현황

- (논의 현황) 노사정위에서 지속적으로 논의되었으나 노동계와 경영계의 입장 차이가 커서 합의에 도달하지 못하고 있음
 - 지난 4개월 동안 비정형근로자 보호 방안에 대해 노사정위의 경제사회소위원회에서 지속적으로 논의가 이루어졌음
 - 주요 이슈에 대한 노동계와 경영계의 주장이 확연히 달라 합의에 도달하지 못하고 노사정위 상무위원회로 안건이 넘어간 상태임
 - 이와 관련하여 제기된 주요 쟁점은 정규직 전환 의무화 여부, 유기계약근로 제한 여부, 파견근로에 대한 제한 강화 여부, 학습지 교사·골프장 캐디·보험설계사 등 특수고용형태 근로자에 대한 근로기준법 적용 여부 등이 있음
- (보호 대책 마련) 노사합의가 이루어지지 않았음에도 불구하고, 올해 中 관련 입법 정비를 위해 노동부에서 사회안전망 확충과 능력개발 지원 확대를 중심으로 한 비정형근로자 보호 대책을 마련함
 - 원래의 노동부 안에서는 유기계약근로 기간에 대한 제한을 3년으로 연장하되, 기간을 정한 근로계약을 연장·갱신할 경우에는 정형근로자로 간주하도록 하는 방안이 있었으나, 정부 부처간의 이견으로 인해 이번 대책에서 제외됨
 - 따라서 이번 보호 대책은 1개월 미만 근로자에 대한 고용보험 적용 등 사회안전망 확충, 파견근로자에 대한 훈련비용지원 한도액 상향 조정 및 적합한 훈련프로

- 그럼 개발 보급· 사이버 훈련 강화 등 능력개발 지원 확대 중심임
- 이외에도 특수고용관계 종사자에 대해서는 준근로자성을 인정해 보수지급, 정당한 이유없는 해고 금지, 산재보험 적용 등 근로기준법에 의한 보호를 받을 수 있도록 할 예정임

< 비정형근로자 보호 대책(안)의 주요 내용과 쟁점 >

	노 동 계	경 영 계	정부 대책(안)	비고
기본 입장	<ul style="list-style-type: none"> · 보호 강화로 정규직 대체 규제 · 고용 사유 및 기간 명시 · 계약 기간 종료시 정규직 전환 의무화 	<ul style="list-style-type: none"> · 기업경쟁력 제고와 노동 시장 유연화 우선 고려 · 정규직 전환 의무 반대 	<ul style="list-style-type: none"> · 노사의 주장 절충 · 사회안전망 및 능력개발 지원 확대 중심 	
단시간 근로	<ul style="list-style-type: none"> · 정규직의 70%로 근로시간의 상한 규제 신설 	<ul style="list-style-type: none"> · 현행제도 유지 	<ul style="list-style-type: none"> · 書面근로계약 의무화 	
유기 계약 근로	<ul style="list-style-type: none"> · 유기근로계약 가능 업무 명시 · 사유 및 기간 제한(반복 갱신 금지) 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용안정을 위해서라도 근로계약기간의 상한 연장(1년→3년) 	<ul style="list-style-type: none"> · 계약의 연장· 갱신으로 총근로계약기간이 1년을 초과할 경우 정규직 전환 의무화 · 근로계약기간의 상한은 3년으로 연장 	유보
파견 근로	<ul style="list-style-type: none"> · 파견근로 가능 업무 및 사유 제한 · 동일업무 계속 사용 금지 	<ul style="list-style-type: none"> · 파견근로 가능 업무 제한 철폐 · 파견근로기간 제한 철폐 	<ul style="list-style-type: none"> · 이번 보호 대책(안)에 서는 관련 내용 없음 	
특수 고용 형태 근로	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자성 인정을 위해 근로기준법 개정 	<ul style="list-style-type: none"> · 현행 유지 	<ul style="list-style-type: none"> · 학습지 교사, 캐디, 보험설계사 등에 대한 준근로자성 인정 	
사회 안전망 및 능력 개발	<ul style="list-style-type: none"> · 4대 사회보험 확대 · 소득불안정 계층에 대한 사회안전망 조기 도입 	<ul style="list-style-type: none"> · 4대 사회보험 확대 · 단, 관련 비용 고려 점진적 확대 필요 	<ul style="list-style-type: none"> · 고용보험 적용 대상 및 수강지원 대상 확대, 직장인 국민연금 대상 확대 · 내년 적합한 훈련프로그램 개발· 보급 및 사이버 훈련 강화 	

평가 및 개선방안

- 사회안전망 확충과 능력개발 지원 확대를 중심으로 함에 따라 노사의 반발이 크게 나타날 부분은 제외되어 있어 대책 시행은 원활히 이루어질 것임
 - 대체적으로 노사의 입장에 큰 차이가 없는 부분을 중심으로 보호 대책을 마련함에 따라 노사의 반발은 최소화될 가능성이 높음
 - 크게 쟁점이 될 수 있었던 유기계약근로 관련 대책은 정부 부처 내에서의 이견으로 인해 유보됨에 따라 노사의 반발이 발생할 가능성은 더욱 줄어들었음
 - 결국 이번 비정형근로자 보호 대책은 큰 무리 없이 시행될 것으로 예상됨
- 능력개발 확충은 바람직하나, 구체적인 훈련 프로그램 마련 및 훈련참여율 제고 방안이 필요함
 - 비정형근로자의 능력개발 지원을 확대하는 것을 주요한 보호 대책으로 포함시킨 것은 비정형근로자 보호를 고용가능성 제고를 통해 근본적으로 이루어낼 수 있는 바람직한 대책 방향이라고 할 수 있음
 - 그러나 단순한 수강장려금 지원 확대 등의 비용 보조만으로는 이러한 목적을 달성할 수 없으므로, 구체적인 훈련프로그램 및 내용 확충이 절실함
 - 내년부터 보급될 예정인 비정형근로자 대상 훈련프로그램의 구체적인 내용을 충실히 하고, 이를 비정형근로자들이 쉽게 이수할 수 있도록 하는 대책이 필요함
 - 사이버교육 확대 등의 방안이 제시되고 있으나, 대부분의 비정형근로자의 경우 컴퓨터나 인터넷에 익숙하지 않을 것이며 컴퓨터를 보유하고 있지도 않을 것이므로, 동사무소를 통한 무료 교육 및 인터넷 접속 기회 확대 등의 부가 대책이 필요함
- 기본 방향 부재의 문제점은 여전히 노출됨
 - 노동부 안에서 나타난 바와 같이 노사간의 쟁점 사항에 대해서는 적당히 양자의 주장을 절충한 안이 여전히 제시되고 있음에 따라, 서로 상충되는 내용이 대책으로 포괄되어, 정책의 효율성과 효과를 저해할 우려가 큼
 - 따라서 주요 쟁점 사안에 대해서는 확고한 정책 방향을 설정하고 이에 준하여 정책을 계획·실시하는 정책 주체로서 책임감 있는 정부의 자세가 절실히 요구됨

(홍성민 연구위원 hsamu@hri.co.kr ☎ 3669-4013)