



보도자료

▶ 차별개선과 박화진 과 장
박희준 사무관
T E L : 2110-7400, 7403
F A X : 02) 503-9765

▶ 2008. 12.1 배포
▶ 총 7 쪽

“기간제 근로자 다수도 사용기간 연장·폐지 희망”

* 폐지 34.3%, 3-4년 연장이상 23.4%(폐지·연장 57.7%), 단축 23.2%, 현행유지 16.0%

- 2년 사용기간 제한이 고용안정에 도움 안 된다는 의견 60.9%
- 경기침체 속 당장 일자리 문제 시급, 조속한 법 보완 시사

사례

A씨는 천신만고 끝에 채용시험에 합격했다. 그러나 기쁨도 잠시, 회사로부터 계약직 사용기간 제한 때문에 2년 이상 근무는 어렵다는 말을 들었다. A씨는 자신이 원한다면 계약직이라도 계속 일할 수 있게 해야 하는 게 맞다며 하루속히 법을 개정해 달라고 노동부에 건의했다.

B씨는 비정규직법 시행으로 정규직 전환을 내심 기대하고 있었다. 그러나 인사부에서는 그간 근속기간이 2년을 넘었다는 이유로 다음 계약은 갱신하기 어렵다고 통보했다. 이에 B씨는 '07.7월 법 시행 이후 갱신계약을 체결한 때로부터 2년이 지나야 법이 적용된다고 근무할 수 있게 더 계약을 갱신해 줄 것을 인사부에 요청했다.

고용기간 2년 규제, 기간제 근로자 고용불안 우려를 증폭시켜

경기침체가 본격화되어 기업들이 강도 높은 구조조정에 착수하면서 가장 먼저 비정규직의 일자리가 ‘직격탄’을 맞을 것으로 우려된다.

특히 기간제 근로자의 고용기간을 2년으로 규제한 비정규직법으로 인해 비정규직 일자리가 오히려 위협받는 상황이 전개되고 있다. 대다수 기업들이 ‘정규직 전환’ 보다 지금껏 일해 온 기간제 근로자를 내보내는 선택을 하고 있는 것으로 보인다.

이에 따라 일자리를 잃을 처지에 놓인 기간제 근로자들의 고용안정에 대한 요구가 커지고 있다. 정규직 전환도 중요하지만 당장의 일자리가 더 중요하며, 고용안정을 위해 시급하게 대책을 마련해야 한다는 목소리가 크다.

최근(10월말) 취업포털 인크루트와 노동부가 공동 조사한 설문 결과가 이를 입증한다. 이에 따르면 조사대상 기간제 근로자 중 현행 2년의 기간제 고용기간을 폐지하거나 연장해야 한다는 의견이 57.7%(폐지 34.3%, 3~4년이상 연장 23.4%)에 달하는 것으로 나타났다. 반면, 현행 2년 유지 16.0%, 2년보다 단축 의견은 23.2%에 불과했다.

또한 2년으로 기간을 제한한 것이 기간제 근로자에게 도움이 되는가에 대해서는 도움이 안 된다는 의견이 60.9%로 부정적 견해가 우세하며, 도움이 된다는 의견은 18.4%였다.

그동안 노동부가 실시한 설문조사에서 기간제 근로자의 정규직 전환에 대한 기대가 높은 편이었으나, 경기침체가 본격화되면서 이제는 기간제 근로자들도 현실적으로 고용의 안정을 위해서 고용기간을 늘려야 할 필요성을 적극 제기한 것이라는 점에서 중요한 의미를 갖는다.

이기권 노동부 근로기준국장은 “기간제 근로자들은 처우개선과 정규직 전환을 기대하지만, 기간제한이 고용불안 요소로 작용할 수 있다는 점에서 기간연장에 대한 희망을 기본적으로 갖고 있는 것으로 보이며, 최근 경기가 침체되면서 이러한 요구가 커지는 것으로 보인다”고 말했다.

비정규직법 시행 이후 정규직 전환보다 고용불안 방향으로 기업 선택이 확대돼

현행법에 따를 경우 기업은 기간제 근로자의 2년 고용기간이 만료되면 정규직으로 전환하거나, 그렇지 않으면 내보내고 다른 근로자로 교체사용하거나, 도급·파견으로 전환하거나, 기존 정규직에 업무를 나눠주고 비정규 일자리를 감축하는 등의 선택을 하게 된다.

정규직 전환 외에 다른 선택들은 기존 근로자들에게 필연적으로 고용불안을 야기하게 된다.

금번 인크루트와 노동부의 공동 조사 결과로 비정규직법에 따른 고용불안 경향이 분명히 확인됐다.

비정규직법 시행으로 기간제 근로자의 고용 방식을 바꿨다는 기업이 절반이며, 바꿨다는 기업 중 정규직 전환은 22.4%에 불과했고, 도급·파견 전환 36.7%, 교체사용 35.7%, 일자리 감축 13.3%로 나타나 (복수응답), 기간제 고용기간 제한에 따른 부작용이 더 큰 것으로 나타났다.

* 100% 환산시 정규직 전환 20.7%, 도급·파견전환 33.9%, 교체사용 33.1%, 감축 12.3%

고용기간에 대해서 기업의 73.5%가 기간의 연장 또는 폐지를 희망(폐지 40.8%, 3~4년 이상 연장 32.7%) 했으며, 현행 유지 22.4%, 단축 4.1%에 불과했다.

근로자들이 앞으로 예상하는 기업의 대응도 이와 크게 다르지 않은 것으로 나타났다.

기간제 근로자가 예상하는 정규직 전환 가능성은 기업이 응답하는 22.4%에 훨씬 못 미치는 13.9%에 머물렀고, 도급·파견 전환도 38.6%로 비슷하게 나타났다. (복수응답)

그동안 노동부의 설문조사 결과와 비교하면, 시간이 지날수록, 중소기업일수록 정규직화 보다는 고용불안 경향(교체사용·외주화·감축)이 확대되고 있음을 알 수 있다.

* 100인 이상 사업장(5월 조사)의 경우 정규직 전환(1명이라도 정규직 전환 하겠다는 기업의 비율입, 복수응답) 기업은 64.9%, 도급·파견 전환 16.4%, 교체사용 26.6%, 감축 18.3%로서 전체적으로 정규직 전환 대비 고용불안은 5 : 5 수준

* 100인 미만 사업장(9월 조사)의 경우 정규직 전환(1명이라도 정규직 전환 하겠다는 기업의 비율입, 복수응답) 기업은 66.5%, 도급·파견 전환 27.0%, 교체사용 39.2%, 감축 23.9%로서 전체적으로 정규직 전환 대비 고용불안은 4 : 6 수준

* 금번 인크루트·노동부 조사의 경우 정규직 전환(1명이라도 정규직 전환 하겠다는 기업의 비율입, 복수응답) 기업은 22.4%, 도급·파견 전환 36.7%, 교체사용 35.7%, 감축 13.3%로서 전체적으로 정규직 전환 대비 고용불안은 2 : 8 수준

* 한편, 11월 대한상의 조사에 따르면 조사대상 313개 기업의 절반 이상이 소속 기간제근로자의 90% 이상을 해고할 계획인 것으로 응답

한편 비정규직 고용불안 시점도 앞당겨질 것으로 예상된다. 당초에는 법에 따라 정규직화가 개시되는 내년 7월이 문제가 될 것으로 보았으나, 최근 노동시장 동향을 보면 경제위기 상황 속에서 기업의 인력운용 계획이 본격 수립될 내년 초부터 비정규직 고용불안이 가시화될 가능성이 크다.

기간제 고용기간을 현실에 맞게 수정, 처우개선도 필요

이에 따라 기간제 고용기간 연장이 최선은 아니지만 고용불안을 막는 현실적 대안이라는 주장이 제기되고 있다.

노동부가 9월 100인 미만 사업장에 대해서 설문조사한 결과, 현행 2년의 고용기간 하에서는 기간제 근로자를 내보내겠다고 응답한 중소기업 중 제도적으로 기간이 연장될 경우 계속 사용하겠다는 응답이 60%로 나타나, 기간 연장이 고용안정에 어느 정도 기여할 가능성이 크다.

한편 기간이 연장되면 장기적으로 정규직 전환에 도움이 될 수 있다는 통계적 근거도 뒷받침되고 있다.

'08.8월 경제활동인구조사 부가조사를 심층 분석한 결과, 그간 계약이 반복갱신되어 장기 근무한 비정규직 근로자(평균 근속기간 4년 4월)의 경우 53.6%가 정규직으로 전환되었으나, 근속기간이 짧은 기간제 근로자(평균 2년 4월)의 경우 8%만이 정규직으로 전환된 것으로 나타났다.

고용 기간 연장을 통해 일단 고용을 유지하면서 처우를 개선하고, 고용기간 만료 시점에서 정규직 전환의 기회도 높일 수 있다는 것이다.

이기권 국장은 "비정규직의 정규직 전환과 처우개선은 고용 기간을 제한하는 등 법적 규율만으로는 해결이 어렵고, 남용 방지와 차별개선을 위한 기업의 적극적인 개선 의지, 정규직 근로자와 노동조합의 양보, 정부의 재정지원 등이 어우러져야 한다"고 지적하고, "경제위기 하에서 사용기간 조정과 차별시정제도의 활성화 등 비정규직의 고용안정 및 처우개선을 위한 종합적인 대책을 조속히 마련, 시행할 수 있도록 노·사 당사자와 더불어 노사정위 논의에 속도를 내도록 노력하겠다"고 밝혔다.

붙임 : 인크루트·노동부 공동 설문조사 결과

<붙임>

기간제 사용기간 관련 근로자·기업 인식조사 결과

조사 개요

- 조사기관 및 기간 : 인크루트·노동부 공동조사, 10.20~10.31(11일간)
- 조사대상 : 전국, 전업종, 전규모 대상
구인기업 중 기간제를 사용했거나 사용중인 기업 197개사 및 무작위 추출 근로자 1,592명(52.2%인 831명이 과거 또는 현재 기간제)
- 조사방법 : 온라인

1. 근로자 조사 결과

- * 기간제근로자였거나 기간제근로자인 831명(전체근로자 1,592명)

(법 인식 정도) 사용기간 제한에 대해 60.8%가 알고 있음

- * 전체근로자 : 알고 있음 61.4%

- * 종사기업 기준으로 기업규모가 클수록 인지도 높아짐
(100인 미만 57.7%, 100~299인 60.9%, 300인 이상 70.2%)

(기간제한에 대한 기업의 대응 예측)

정규직 전환(13.9%) 보다 '교체사용'(61.0%), '파견/용역 전환'(38.6%), '비정규 감축'(3.6%) 할 것이라고 예측(복수응답)

- * 100% 환산시 정규직 전환 11.9%, 도급·파견전환 32.9%, 교체사용 52.1%, 감축 3.1%
- * 전체근로자 : 정규직 전환 11.6%, 도급·파견전환 37.4%, 교체사용 63.8%, 감축 4.7%

☞ 근로자의 고용불안 심리가 점차 커지고 있음을 반영

(사용기간 제한 평가) 기간제근로자에게 '도움이 안된다'가 60.9%로 부정적 견해가 우세(도움이 된다 18.4%, 보통 20.7%)

- * 전체근로자 : 도움이 안 된다 62.4%, 도움이 된다 17.3%, 보통 20.3%

(적정 사용기간) 폐지 34.3%, 3~4년이상 연장 23.4%(폐지·연장 57.7%), '단축' 23.2%, '현행 유지' 16.0%

- * 전체근로자 : 폐지 36.5%, 3~4년이상 연장 23.8%(폐지·연장 60.3%), 단축 21.7%, 유지 14.1%

☞ 근로자도 기간제한 보완(폐지·연장) 필요성 크게 인식

2. 기업 조사 결과

(법 인식 정도) “사용기간 제한”에 대해 89.3%가 알고 있음

(법 시행으로 기간제 사용방식이 달라졌는지 여부)

* “예전과 달라졌다”는 응답이 49.7%

- (달라진 사용방식) “용역·파견 사용”(36.7%), “반복갱신
않고 내보냄”(35.7%), “계약 종료 후 정규직에 업무배분”
(13.3%)이라고 응답, “무기계약 전환”(22.4%)보다 더 큼(복수응답)

* 100% 환산시 정규직 전환 20.7%, 도급·파견전환 33.9%, 교체사용 33.1%, 감축 12.3%

☞ 법 시행으로 인한 부작용 확대 우려

(적정 사용기간) 폐지 40.8%, 3~4년 이상 연장 32.7%(폐지·
연장' 73.5%), '현행 유지' 22.4%, '단축' 4.1% 순

