

## 비정규직 보호하지 않는 비정규직보호법

유진성 한국경제연구원 국가비전연구실장

비정규직보호법이 시행된 지 만 10년이 지났다. 비정규직보호법은 외환위기 이후 비정규직 근로자 수가 크게 증가하고 비정규직 고용의 질이 정규직 근로자에 비해 떨어진다는 주장이 제기되면서 비정규직의 처우를 개선한다는 취지에서 2007년 7월에 도입되었다. 비정규직보호법이라는 법령이 따로 존재하는 것은 아니며 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’, ‘노동위원회법’ 등을 포괄하여 통상 비정규직보호법이라고 칭한다.

비정규직보호법의 내용은 크게 비정규직에 대한 차별금지와 비정규직의 사용규제로 구분할 수 있다. 요컨대 비정규직보호법은 비정규직에 대한 차별금지 규정을 신설하여 기간제, 단시간, 파견근로자에 대한 차별처우를 금지하고 있다. 또한 비정규직 근로자의 남용을 방지하고 비정규직 근로자의 정규직 전환 의무를 규정하고 있다. 비정규직 보호법이라는 이름에서도 알 수 있듯이 비정규직보호법은 비정규직을 차별로부터 보호하고 비정규직의 정규직 전환을 유도함으로써 비정규직 근로자의 고용의 질을 개선한다는 목적으로 도입되었다.

하지만 비정규직보호법 도입 당시에도 비정규직법의 효과에 대해서는 의견이 분분했다. 일각에서는 비정규직보호법을 환영하며 비정규직의 사용제한을 통해 비정규직의 정규직 고용을 촉진시킬 것이라는 주장이 제기되었다. 반면, 우리나라와 같이 정규직의 고용 경직성이 높은 경우 비정규직 사용제한 기간까지만 비정규직을 고용하고 정규직 전환은 크게 늘지 않아 법 도입이 무용지물이 될 것이라는 의견도 있었다.

과연 비정규직보호법은 비정규직을 보호하는데 일조를 하였을까? 한국경제연구원(이하 한경연)에서는 비정규직법의 효과를 확인하기 위해 비정규직보호법이 고용에 미치는 영향을 분석하였는데 그 결과가 흥미롭다. 한경연은 한국복지패널을 사용하여 이중차분법을 사용하여 시간적 추세와 개인적 특성을 통제하고 비정규직보호법이 고용에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과에 따르면 비정규직보호법은 전반적으로 고용에 부

정적인 영향을 미치며, 비정규직의 고용상황만 악화시키는 것으로 나타났다. 2013~2015년 기간을 대상으로 한 분석결과 비정규직보호법은 전체 취업확률을 5.9% 포인트 감소시키는 것으로 분석되었다. 이를 세부적으로 살펴보면 비정규직보호법은 비정규직 취업확률을 6.7% 포인트 유의적으로 감소시키는 것으로 나타났으며 정규직의 취업확률에는 유의적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

특히 취약계층의 경우 비정규직보호법의 부정적인 영향이 더욱 큰 것으로 나타났다. 청년층의 경우 비정규직보호법은 전체 취업확률을 7.3% 포인트 유의적으로 감소시키고, 정규직에서의 취업확률을 6.6% 포인트 유의적으로 감소시키는 것으로 분석되었다. 저소득층에 대해서도 전체 취업확률을 8.5% 포인트, 비정규직의 취업확률을 7.6% 포인트 유의적으로 감소시킨 것으로 나타났다. 또한 여성가구의 경우 비정규직보호법으로 인하여 전체 취업확률이 6.4% 포인트 유의적으로 감소하였으며, 비정규직 취업확률이 5.1% 포인트 유의적으로 감소한 것으로 나타났다.

다시 말하면 비정규직보호법은 전체적으로 취업기회를 감소시킨 것으로 분석되었으며, 주로 비정규직에서의 취업확률만 유의적으로 하락시키고 정규직 취업확률은 유의적으로 상승시키지 못한 것으로 나타나 고용에 부정적인 영향을 미친 것으로 평가할 수 있다. 특히 저소득층, 여성가구 등 취약계층은 비정규직보호법으로 인하여 고용상황이 더 악화된 것으로 평가된다. 정규직 취업확률은 증가하지 않은 채 비정규직 취업기회만 감소하여 기존에 일할 수 있었던 비정규직 일자리마저 잃게 되는 심각한 문제에 직면하게 된 것이다. 그리고 청년층의 경우 정규직 취업확률이 유의적으로 감소한 것은 주지할 만하다. 비정규직보호법은 기업의 부담을 증가시켜 기업의 고용창출 여력을 감소시킬 수 있는데, 이로 인한 새로운 정규직 일자리 감소는 사회초년생인 청년층에 가장 큰 영향을 주기 때문에 청년층에서 정규직 취업기회가 줄어든 것으로 풀이된다.

비정규직보호법이 고용에 미치는 부정적인 영향을 감안하면 향후 비정규직보호법을 개정할 필요가 있는 것으로 사료된다. 비정규직보호법은 불합리한 차별금지에 중점을 둘 필요가 있으며 기간제 및 파견근로자의 사용기간 제한은 2년에서 4년으로 완화하는 방안을 고려할 필요가 있다. 이와 함께 정규직 고용보호도 완화하여 정규직과 비정규직의 이중구조를 해소할 필요가 있으며, 기업이 정규직 일자리 창출 유인을 높일 수 있도록 고용친화적인 환경을 조성할 필요도 있는 것으로 생각된다. 비정규직 문제는 규제가 아니라 규제완화를 통해 문제를 해결하는 지혜가 필요한 시점이다.