



<노동시장개혁 이슈 리포트 ⑬>

정규직 · 비정규직, 바른 용어인가?

- 최근 노동시장 개혁을 둘러싼 논의에서 정규직·비정규직이란 용어가 광범위하게 사용되고 있는 바 이는 양자 간의 차별성을 부각시킴으로써 자칫 갈등과 대립의 관계로 인식될 수 있는 위험성을 내포하고 있음.

【정규직과 비정규직이란?】

- ‘정규직’과 ‘비정규직’이란 용어는 법률상으로 개념을 규정하고 있지 않으나 1997년 외환위기 이후 기업이 인건비 절감과 고용의 유연성을 확보하기 위해 기간제, 시간제근로자 등 고용의 지속성이 보장되지 않는 근로자의 채용이 증가되면서 근로자의 고용형태를 나타내는 보편적 용어로 사용하고 있음.
- ‘정규직’은 일반적으로 정년까지 고용을 보장하며 전일제(full-time)로 근무하고 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자를 말함.
- ‘비정규직’은 국제적으로 통일된 기준은 없으나 우리나라의 경우 2002.7월 노사정위원회에서 노사정 합의에 따라 ‘한시적·시간제·비전형근로자’ 3가지 유형으로 분류하고 있음.
 - 한시적 근로자 : 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
 - 시간제 근로자 : 통상근로자보다 근로시간이 짧은 근로자
 - 비전형 근로자 : 파견·용역·특수형태근로종사자·가정내근로자·일일근로자

【OECD와 ILO의 사례】

- OECD와 ILO에서는 비정규직이란 용어를 사용하고 있지 않으며 그러한 개념을 적극적으로 규정하지도 않고 있음.
- OECD는 고용형태와 관련해서 크게 두 가지 통계를 제공하고 있는데, 주 30시간 근무를 기준으로 전일제(full time) 근로와 시간제(part time) 근로, 고용의 성격에 따라 영구(permanent)고용과 임시(temporary) 고용으로 나누고 있음. OECD에서 분류하는 '임시직(temporary)'은 계약직, 파견 근로, 용역, 일용직 등을 모두 포함하는 개념임.
- ILO는 “정상적인 근로시간이 비교 가능한 통상(full-time)근로자의 근로시간 보다 적은 근로자”라고 하여 단시간 근로자 개념으로 보고 있음.

【‘정규직’과 ‘비정규직’ 용어 사용의 문제점】

- ‘비정규직’이라고 불리는 취업형태들은 사회의 수요에 의해서 생겨난 고용형태로 시대의 변화에 따라 발전시켜나가야 할 것들이 많음. 예를 들어 시간제 근로는 일과 가사를 병행해야 하는 여성에게는 권장되어야 할 고용 형태이며 파견 근로 또한 기업에게는 유연성을 제공하고 근로자에게는 취업기회를 제공하는 등 노동시장의 수요와 공급에 동시에 도움을 주어 적극적으로 육성해야 할 고용형태임.
- 또한 용역근로, 특수형태 근로는 정규직·임시직 분류 또는 고용관계의 분류조차 적용할 수 없는 독립적인 취업형태들임에도 불구하고 우리나라에서는 비정규직으로 분류되어 부정적으로 취급당하고 있음. 그러나 각각의 취업 형태는 그 존재의 특성에 따라 제대로 발전할 수 있도록 걸림돌을 제거해 주는 것이 바람직함.
- 비정규직의 형태는 매우 다양하고 성격이 각각 달라 문제점에 대한 진단과 대책도 달라야 하는데 이를 모두 ‘비정규직 대책’이라는 틀 안에 묶어버리면 효율성이 떨어질 뿐만 아니라 필요 없는 갈등을 유발할 가능성이 커지게 됨.

- 우리나라도 노동시장의 고용형태를 분류함에 있어서 이제는 국제적으로 인정되는 객관적 기준을 따를 필요가 있음. 즉 국제적으로 통용되는 ①계약기간의 유한성 여부와 ②근무시간의 길이에 따라 분류되는 것이 바람직함. 우리나라의 모든 고용형태는 이 두 가지를 조합하여 만들어지는 4가지 형태에 다 포함시킬 수 있을 것임.

【참고자료】

남성일, 노동분야의 잘못된 용어 바로잡기, CFE Policy 15-39

매일경제, 정규직만이 좋? 비정규직 뼈뺏하게 바라보는 인식부터 바뀌야

2014년 12월 8일자