

# **유럽 주요 3개국의 비정규직 정의와 비교**

**2012. 9.**

**연세대학교 경제학과 석사과정**

**김민준, 장균석**

## 목차

I. 서론 .....	1
II. 문제의 제기 .....	2
III. 유럽 주요 3개국의 정규직과 비정규직 .....	3
1. 개요 .....	3
2. 정규직과 비정규직의 정의 비교 .....	5
IV. 요약 및 결론 .....	12
1. 정규직과 비정규직의 분류 .....	12
2. 정규직과 비정규직의 정의 .....	13
3. 결론 및 시사점 .....	14
참고문헌 .....	16

## 표 목차

〈표 II-1〉 비정규직을 바라보는 정부와 노동계의 시각.....	2
〈표 III-1〉 주요 인터뷰 대상 및 지위 .....	4
〈표 III-2〉 주요 국가의 정규직, 비정규직 명칭 .....	5
〈표 III-3〉 주요 국가의 비정규직 정의 방법 .....	5
〈표 III-4〉 독일의 비전형 고용 .....	7
〈표 III-5〉 독일의 고용 형태 분류 .....	7
〈표 III-6〉 영국의 비정규 근로 분류 .....	8
〈표 III-7〉 영국의 임금근로자와 자영업자 분류 .....	9
〈표 III-8〉 영국의 고용형태 분류 .....	9
〈표 III-9〉 프랑스의 기간제, 파견근로 고용 명시 사항 .....	11
〈표 III-10〉 프랑스의 고용 형태 분류 .....	11
〈표 IV-1〉 각국의 정규직, 비정규직 분류 방식 .....	12
〈표 IV-2〉 각국의 정규직 정의 .....	13
〈표 IV-3〉 각국의 비정규직 정의 및 특성 .....	13
〈표 IV-4〉 각국의 고용 형태 분류 적용 가능성 .....	15

## I. 서론

현재 한국에서 널리 사용되고 있는 정규직과 비정규직의 구분은 2002년 노사정위원회 합의에 의해 도출된 정의를 따르고 있다. 통계청의 『경제활동인구조사 부가조사』에 따르면, 비정규직은 한시적근로, 시간제근로, 비전형근로로 구분되며 한시적 근로는 다시 기간제 근로와 비기간제근로(단기기대와 반복갱신)로, 그리고 비전형 근로자는 다시 파견근로, 용역근로, 특수형태근로, 가정내 근로, 일일(단기)근로로 나누어진다.

한시적 근로는 고용의 지속성을 기준으로, 시간제 근로는 근로시간을, 그리고 비전형 근로는 근로제공방식을 기준으로 구분된 것으로 고용노동부의 비정규직 분류도 이를 따르고 있다.

그러나 이러한 분류는 고용형태에 대한 정의가 상호배타적이지 않기 때문에, 각각에 대한 정확한 규모를 파악할 수 없다는 단점이 존재한다. 이로 인해 정부, 노사단체, 연구자마다 비정규직 규모에 대하여 이견이 나타나기도 한다.

아울러, 작금의 비정규직-정규직 간 문제는 사회문제로 점철되고 있으며, 사회의 양극화 문제로까지 비화되고 있기도 하다. 그러나 이와 같은 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 이를 어떻게 정의하고 규모를 추산하느냐가 선행되어야 하기 때문에, 이를 보다 엄밀하게 정의할 필요성이 있다.

이런 면에서, 본 연구는 유럽 주요 국가들의 고용 통계 전문가를 만나 유럽의 주요 국가인 독일과 영국, 프랑스의 정규직-비정규직 분류에 대해 자세히 알아보고자 한다. 한국 역시, 정규직-비정규직 간 임금 격차를 비롯한 근로자 복지 문제가 지속적으로 제기되고 있으므로, 주요 국가의 분류 및 정의를 알아보고, 이를 한국에 적용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

## II. 문제의 제기

우선 우리나라에서 정규직과 비정규직 범위를 둘러싼 논란은, 『경제활동인구 본조사』의 종사상 지위에서 어느 범위까지 비정규직을 포함시킬 것인가에 대한 정부와 노동계 간에 의견이 다르다는 점이다.

심지어 정규직과 상용직, 비정규직과 임시·일용직 간에는 차이가 있음에도 불구하고 이를 혼용하는 경우도 발생하고 있다. 실제로, 상용직 및 임시직, 일용직의 구분은 통계청의 『경제활동인구조사』에서 파악되는 종사상 지위(취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위 상태)에 따른 분류이다.

비정규직 범위에 따른 논란은 고용형태와 위와 같은 종사상 지위를 혼용함에서 발생한다. 아래 표와 같이, 정부의 경우 A+B를 비정규직으로 보고 있으나, 일부 노동계의 경우 C까지를 포함시키고 있다.<sup>1)</sup>

일부 노동계 의견에 따르면, C의 경우 고용은 다소 안정적이거나, 낮은 임금을 받기 때문에 노동계에서 보호받아야 할 대상으로 보고 있으며, 결국 A, B, C를 모두 모두 보호받아야 할 비정규직으로 분류하고 있다.

<표 II-1> 비정규직을 바라보는 정부와 노동계의 시각

구분	비정규직			정규직
	한시적	시간제	비전형	
상용직	A			D
임시직	B			C
일용직				

1) 실제로 2010년 3월 기준으로, A+B의 경우 5,498천 명이지만, C까지를 포함시킬 경우, 8,520천 명으로 그 차이가 크다.

### Ⅲ. 유럽 주요 3개국의 정규직과 비정규직

#### 1. 개요

##### 1) 인터뷰 질문지

영국과 독일, 프랑스의 주요 관계자를 대상으로 실시한 공통 질문 사항은 다음과 같다.

- (1) 정규직과 비정규직을 구분하는 데 있어서, 용어를 어떻게 사용하는지?
- (2) 비정규직을 정의하는 데 있어, 따로 비정규직을 정의하는지? 아니면 정규직을 먼저 정의하고, 이에 대한 나머지 부류로 비정규직을 보고 있는지?
- (3) 만약 비정규직을 정규직을 제외한 나머지로 볼 경우, 정규직을 정의하는 기준은?
- (4) 비정규직을 특별한 부류로 정의할 경우, 이를 정의하는 기준은 무엇인지?
- (5) 비정규직을 분류하는 데 있어서 자영업자와 임금근로자를 구분하고 있는지? 즉, 자영업자와 임금근로자 간에 경계가 모호한 경우, 이를 어떻게 분류하고 있는지?
- (6) 정규직-비정규직 간 정의를 내리는 기준이나, 통계에 관한 산정 기준에 대한 관련 자료를 받을 수 있는지?

##### 2) 국가별 인터뷰 대상

각국의 국가별 인터뷰 인사들은 아래와 같다. 대체로 고용 통계나 노동 통계와 직접적인 연관이 있는 인사들을 주로 접촉하였으며, 그렇지 않은 국가의 경우, 관련 학술지나 세미나에서 발표한 적이 있는 인사들을 접촉하여 인터뷰를 수행하였다.

<표 III-1> 주요 인터뷰 대상 및 지위

국가	인터뷰 인사	인터뷰 인사 지위
독일	Professor Dr. Ulrike Rockmann	Head of the State Statistical Institute Berlin-Brandenburg
영국	Dr. Caron Walker	Director of Collection and Production of Economic and Social Statistics
	Professor Dr. Gary Slater	Senior Lecturer(Economics), in University of Bradford
프랑스	Corinne Prost	Doctorante in Paris School of Economics

## 2. 정규직과 비정규직의 정의 비교

### 1) 용어의 비교

<표 III-2> 주요 국가의 정규직, 비정규직 명칭

국가	정규직	비정규직
독일	정상고용(Normal employment)	비전형고용(Atypical employment)
영국	정규고용(Regular employment)	비정규고용(Non-regular employment)
프랑스	정규직 계약(CDI: Contrat a Duree Determinee)	- 기간제 계약(CDD: Contrat a Duree Determinee) - 파견근로(interimaires)

기본적으로 독일과 영국의 경우, 비정규직을 정의하는 데 있어 따로 정의를 하지 않으며, 정상고용이나 정규고용이라는 형태로 정규직을 먼저 정의한 후, 그 외 나머지를 비정규직으로 보는 견해를 가지고 있다. 반대로 프랑스의 경우, 기본적으로 비정규직 자체를 따로 정의하고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-3> 주요 국가의 비정규직 정의 방법

국가	비정규직의 정의 방법
독일	정규직을 먼저 정의하고, 비정규직은 정규직에 대한 나머지 고용형태 개념
영국	정규직을 먼저 정의하고, 비정규직은 정규직에 대한 나머지 고용형태 개념
프랑스	비정규직을 따로 정의

### 2) 정규직의 정의

독일과 영국의 경우, 비정규직을 정의함에 있어서 정규직에 대한 나머지 개념으로 접근하고 있다. 그러므로, 비정규직의 고용형태를 개별적으로 접근하기보다는, 우선적으로 정규직을 어떻게 정의하는지를 살펴볼 필요가 있다.

#### 가. 독일

먼저 독일의 경우, 정규직을 정상고용(Normal employment)이라고 정의하고 있으며, 이는 의존적 고용(dependent employment)에서 풀타임 그리고 무기계약(open-end) 직업을 의미한다.



또한, 정상 직업(normal job)을 가진 임금근로자는 실업 보험이나 연금 보험, 그리고 건강 보험과 같은 사회 보장 제도 안에 포괄적인 적용을 받는다(fully integrated). 이는 근로 소득에 대한 개인 부담금을 통해 이들 보험의 혜택을 받을 자격(혹은 유사한 자격)을 가지는 것을 의미한다.

정상 임금근로자는 15~64세인 사람만이 포함되며, 교육이나 훈련을 받는 사람은 포함되지 않는다.

## 나. 영국

영국의 경우, 정규직을 정규 근로(Regular employment)로 정의하고 있으며, 이는 회사와의 계약 하에 풀타임(full-time) 근로를 하거나, 상용직(permanent) 근로를 의미한다.

## 다. 프랑스

프랑스의 경우, 정규직을 정규직 계약(CDI 혹은 영문으로는 Open-ended contract로 정의하기도 함)이라 정의하고 있다. 프랑스의 경우, 노동법에서 고용 계약은 원칙상 정규직 계약만 가능하도록 정하고 있으며, 비정규직의 경우 일시적, 한시적인 경우에만 한하고 있다.

즉, CDI의 경우, 기본적으로 고용주와 종업원 사이에 무기 계약을 의미한다. 따라서, 유기 계약이나 파견 근로 등의 특수한 형태로 따로 고용형태를 정의하지 않는 이상, 고용주들은 기본적으로 CDI의 형태로 종업원을 고용하도록 하고 있다.

고용계약은 구두 또는 서면으로 모두 가능하나, 고용주는 종업원에게 두 사람의 신원과 직장, 종업원의 지위, 그리고 보수에 대해 서면으로 알려야 한다.

## 3) 비정규직의 정의

### 가. 독일

독일의 비정규직은 비전형 고용(atypical employment)이며, 비전형 고용의 경우, 정상 고용과는 다르게, 주당 20시간 이하를 일하는 파트타임이나 소규모 고용(minor employment), 유기계약 고용 그리고 임시 고용이 포함된다.

정상 고용과는 대조적으로, 많은 비전형 고용의 형태는 제한된 범위 안에서 요구

되는 형태이다. 그러나 이들은 불안정한 고용(precarious employment)과는 다르다. 불안정한 고용은 고용된 사람이 빈곤을 겪을 위험성이 높은 것이 그 특징인데, 이는 해당 근로자의 근로 생애나 가족과 관련이 있다.

비전형 근로자의 경우, 아래와 같은 기준에 의해 정의된다.

- 유기계약인 경우
- 20시간미만의 파트타임 직업인 경우
- 임시 근로(temporary work)인 경우
- 소규모 고용<sup>2)</sup>인 경우

따라서 독일의 비전형 고용은 아래와 같은 표로 제시할 수 있다.

<표 III-4> 독일의 비전형 고용

비전형 고용			
유기계약 근로자	파트타임 근로자	소규모 고용	임시 근로자

한편, 고용 형태를 분류함에 있어, 기본적으로 자영업자와 임금근로자를 분류한 뒤, 이 중 임금근로자에 한해 다시 정상근로자와 비전형 고용을 분류하게 된다. 따라서 독일의 경우, 전체 근로자의 고용형태는 다음과 같이 분류할 수 있게 된다.

<표 III-5> 독일의 고용 형태 분류

전체 근로자						
자영업자		의존적 고용(임금근로자)				
		정상 근로자	비전형 고용			
종업원이 있는 경우	종업원이 없는 경우		유기계약 근로자	파트타임 근로자	소규모 고용 근로자	임시 근로자

## 나. 영국

영국의 경우, 비정규직을 비정규 근로(Non-regular employment)로 정의하고 있으며, 이는 임시직(temporary jobs), 파트타임, 자영업 근로 등을 포함한다.

2) 소규모 고용의 경우, 한계 고용(Marginal employment) 혹은 미니잡(Mini job)이라고도 한다

그러나 이들 비정규직의 경우 서로 배타적이지는 않는데, 예를 들어 파트타임 근로자는 상용직이나 임시직, 혹은 자영업자가 될 수 있기 때문이다. 더군다나, 임시직과 자영업 분류의 경우 계약 내용에 따라 매우 이질적이다.

이는 사실 영국이 미국과 유사하게 고용 제도가 매우 관대하기 때문이라고 볼 수 있다. 따라서 프랑스와는 달리, 영국의 고용주들은 파트타임이나 유기 계약(fixed-term contract)과 같은 고용을 이용함에 있어서 이를 정당화할 필요도 없으며, 임시직을 고용함에 있어서도 아무런 제약을 받지 않는다. 실제로, 임시 용역 근로자(temporary agency workers)들의 경우, 고용 지위를 가질 필요도 없으며, 이는 비정규직 근로자들의 취약성을 증폭시키기도 한다.

따라서 영국 내 비정규 근로는 매우 다양한 형태의 근로 형식을 따르고 있으며, 모든 비정규 근로자들이 빈곤한 상태는 아니다. 그러나 공식적인 근로 보호는 여전히 불공평하며, 근로 권리나 종업원/근로자 간의 구분에 있어서도 매우 복잡하다. 결국 이는 정규/비정규를 명확하게 구분하기 어렵게 만든다.

따라서 영국의 고용 형태 통계에 따르면, 비정규 근로는 아래와 같이 분류할 수 있다.

<표 III-6> 영국의 비정규 근로 분류

비정규근로		
자영업자	임금근로자	
파트타임 자영업자	파트타임 임금근로자	임시근로자

이 중에서 파트타임 임금근로자와 임시근로자의 특성에 대해 표현하면 아래와 같다.

#### ① 파트타임 근로(Part-time employment)

파트타임 근로의 경우 정의가 매우 다양하나, 대체로 고용주들은 주당 30시간 이하를 일하는 경우를 지칭하고 있다. 대체로 여성이 많은 비중을 차지하지만, 보수가 낮고 저숙련이며, 근로안정성 역시 낮은 수준이다.

사무직, 개인 서비스 부문의 비중이 높으나, 남성의 경우 도소매와 저숙련 직종에 집중 포진되어 있으며, 여성의 경우 사무직과 개인 서비스 부문에 집중되어 있다.

## ② 임시근로(Temporary employment)

임시근로의 경우, 다시 유계약 근로(fixed-term employment), 임시 용역 근로(temporary agency job), 일시 근로(casual employment), 계절적 근로(seasonal employment), 기타 등으로 크게 다섯 가지로 분류가 가능하다.

대체로 임시직 근로자들은 나이가 어리며(용역근로나 계절적/일시 근로의 경우 대부분 30세 미만), 백인이 아닌 인종 특성(동유럽에서의 인구 유입이 주된 원인)을 지니고 있고, 상용직 근로자들에 비해 파트타임 근로의 비중이 더 높다.

한편, 독일의 경우와는 달리, 비정규근로를 구분함에 있어 자영업자가 포함되므로, 전체 근로자는 아래와 같이 분류할 수 있게 된다.

<표 III-7> 영국의 임금근로자와 자영업자 분류

전체 임금근로자				전체 자영업자	
풀타임 임금근로자	파트타임 임금근로자	부업이 있는 근로자	임시 근로자	풀타임 자영업자	파트타임 자영업자

다만, 앞서서도 서술한 바와 같이, 영국에서는 정규직과 비정규직을 명확하게 구분하고 있지 않기 때문에, 고용 통계를 제시함에 있어 완벽하게 배타적인 정의를 내리고 있다고 볼 수 없다. 그럼에도 불구하고, 전체 근로자를 정규직과 비정규직으로 굳이 분류하게 되면, 아래와 같이 분류할 수 있게 된다.

<표 III-8> 영국의 고용형태 분류

정규 근로		비정규 근로						
풀타임 임금근로	풀타임 자영업	자영업	임금근로					
		파트타임 자영업	파트타임 임금근로	임시 근로				
				유계약 근로	임시 용역 근로	일시 근로	계절적 근로	기 타

앞에서도 언급한 바와 같이, 영국의 비정규직을 정의함에 있어 그 기준이 매우 모호하고, 배타적이지 않은데, 이는 영국의 고용 제도가 매우 관대하기 때문이다. 실제로 영국은 정규직과 비정규직 간의 근로 보호에 있어서 미국 다음으로 엄격한 나라이기도 하지만, 영국 내에서 최우선시 되는 원칙은 근로 관계가 근로 형태를

선택하는 데 있어서 자유를 보장할 수 있어야 한다는 것이다.

물론 유럽의 권고조항(European directive)에 의해 파트타임과 유기계약 근로자들은 이제 풀타임이나 상용직 근로자와 동일한 권리를 가지게 되었다. 그러나 아직도 영국의 법률은 아직까지도 최소한에 그치고 있으며, 유럽의 권고 조항을 따라야 한다는 비판에 직면하고 있다.

따라서 영국의 고용주들은 파트타임이나 유기계약과 같은 고용을 이용함에 있어서 이를 정당화할 필요도 없으며, 임시직을 고용함에 있어서도 아무런 제약을 받지 않는다. 실제로, 임시 용역 근로자들의 경우, 고용 지위를 가질 필요도 없으며, 이는 비정규직 근로자들의 취약성을 증폭시키기도 한다.

이러한 취약성은 자영업 부문에서 극대화되는데, 많은 경우에 고용주들이 자신의 종업원을 ‘가짜’ 자영업자로 강제하기 때문이다. 즉, 종업원들을 소규모 회사의 감독관이나, 자신 스스로가 고용주가 되도록 만드는데, 이는 건설업이나 가내 근로에서 특히 잘 일어난다. 실제로, 이들은 일감을 주는 의뢰인(client) 즉, 과거의 고용주들에 대해 매우 종속적이기 때문에, 임금근로자와 자영업의 특성을 동시에 모두 가지고 있다. 이러한 사람들의 경우 대체로 교육 수준, 근속년수가 낮으며, 평균적으로 연령이 높고, 결국 이는 고용에 있어서 취약성을 더욱더 심화시킨다.

#### 다. 프랑스

프랑스의 경우, 비정규직을 기간제와 파견근로 두 가지 형태로 보고 있으나, 기본적으로 구체적인 사유가 있을 경우에만 고용주가 이용할 수 있다. 즉, 정규직 계약(CDI) 직원이 일시적으로 자리를 비우거나, 이들이 이직이 예정되어 있는 경우, 혹은 일시적으로 경영활동이 증가하여 추가적인 고용이 일시적으로 필요한 경우, 계절적 요인이 있는 경우 등 주로 한시적인 경우에만 적용이 가능하다.

또한, 기간제와 파견근로를 고용할 경우, 이를 문서로 명시하지 않으면 고용 계약은 기본적으로 정규직 계약으로 간주되기 때문에, 반드시 이를 문서로 제시할 것을 법으로 명시하고 있다. 문서로 명시해야 하는 내용은 아래와 같다.

<표 III-9> 프랑스의 기간제, 파견근로 고용 명시 사항

기간제	파견근로
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자 성명, 직종, 직책</li> <li>- 계약이 끝나는 시점과 근무기간</li> <li>- 대체되는 근로자의 성명, 직종, 직책</li> <li>- 수습기간</li> <li>- 급여(수당 및 혜택 포함)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자 고용 사유</li> <li>- 고용 기간</li> <li>- 작업내용 및 필요한 자격</li> <li>- 근로시간, 급여</li> <li>- 수습기간</li> </ul>

아울러, 기간제/파견근로의 경우, 고용 계약을 갱신한다 할지라도 총 고용 기간은 1년 반에서 2년에만 한하는 것으로 정해져 있다. 이는 근로자를 고용하는 사유에 따라 각각 다르며, 기본적으로 정규직 계약을 권장하기 때문이기도 하다.

그럼에도 불구하고, 최근 들어 기간제/파견근로는 꾸준히 증가하는 추세를 보이고 있으며, 이는 대부분의 고용주들이 정규직 계약보다는 비정규직을 선호하기 때문이다. 또한, 위와 같이 특정 사유에 한해서만 비정규직 고용이 가능함에도 불구하고, 사유를 불법적으로 변경하여 비정규직 고용을 하는 고용주들이 존재하는 것으로 알려졌다.

위와 같은 내용을 바탕으로 한 프랑스의 고용형태에 따른 분류는 아래와 같다.

<표 III-10> 프랑스의 고용 형태 분류

정규직	비정규직		기타
정규직 계약(CDI)	기간제(CDD)	파견근로	견습

## IV. 요약 및 결론

### 1. 정규직과 비정규직의 분류

유럽의 독일, 영국, 프랑스는 각각 정규직과 비정규직을 분류하는 기준이 서로 상이하며, 이에 따른 분류 명칭 역시 모두 다른 것으로 나타났다. 이를 간략히 요약하면 아래와 같다.

<표 IV-1> 각국의 정규직, 비정규직 분류 방식

구분	독일	영국	프랑스
비정규직의 정의방식	정규직의 나머지	정규직의 나머지	비정규직을 따로 정의
정규직 명칭	정상근로	정규근로	정규직 계약
비정규직 명칭	비전형근로	비정규근로	기간제/파견근로
비정규직 내 자영업 포함 여부	불포함	포함	불포함
비정규직 내 세부 고용형태	유기계약, 파트타임, 소규모고용, 임시근로	파트타임 자영업, 파트타임 임금근로, 임시근로	기간제, 파견근로

## 2. 정규직과 비정규직의 정의

유럽 3개국의 정규직과 비정규직 정의는 각각 상이한 것으로 나타났으며, 이는 아래 표와 같다. 기본적으로 독일과 영국이 정규직을 먼저 정의하고 비정규직을 나머지로 보는 반면, 프랑스는 근로관계에 있어 정규직을 원칙으로 하고 있다.

<표 IV-2> 각국의 정규직 정의

구분	독일	영국	프랑스
정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정상고용</li> <li>- 의존적 고용 내 풀타임, 무기 계약직</li> <li>- 실업보험, 연금보험 등 사회보험의 포괄적 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정규근로</li> <li>- 회사와의 계약 하 풀타임 근로, 상용직 근로</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정규직 계약(CDD) 혹은 무기계약직</li> <li>- 원칙상 고용주와 종업원 사이의 무기계약</li> <li>- 고용주, 종업원 간의 신원, 종업원의 지위·신원 명시</li> </ul>

한편, 비정규직의 정의는 아래와 같다.

<표 IV-3> 각국의 비정규직 정의 및 특성

구분	독일	영국	프랑스
정의	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비전형고용</li> <li>- 주당 20시간 이하의 파트타임, 소규모고용, 유기계약직, 임시고용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규근로</li> <li>- 임시직, 파트타임, 자영업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기간제, 파견근로</li> <li>- 구체적인 사유가 있을 경우에만 한시적으로 고용 가능</li> </ul>
특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자영업 불포함</li> <li>- 비전형고용은 기본적으로 임금근로자에 포함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용형태간 배타적이지 않음</li> <li>- 파트타임 근로자가 임시직, 자영업 가능</li> <li>- 불평등한 근로보호</li> <li>- 취약성</li> <li>- 가짜 자영업자</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 문서로 명시하지 않을 경우 원칙적으로 정규직 계약으로 간주</li> <li>- 총 고용 기간은 18~24개월에 한함(갱신 포함)</li> <li>- 사유 변경 통한 비정규직 지속적 고용 추세 증가</li> </ul>



### 3. 결론 및 시사점

#### 1) 결론

현재 유럽 주요 3개국의 정규직-비정규직 정의와 분류 방식을 통해 본 결과, 대체로 이러한 분류는 국가 간에 매우 상이한 것으로 나타났다. 이는 고용 형태를 분류함에 있어 각국의 노동 환경이 다르고, 추구하고자 하는 고용 정책이 다르기 때문인 것으로 보인다.

기본적으로 영국은 고용 형태를 분류함에 있어 국가가 일률적으로 이를 정의하기 보다는, 고용주와 종업원 간의 자율성을 최대한 중시하는 경향을 보이고 있다. 따라서 고용 형태를 분류하고 이를 통계로 발표함에 있어 각 고용 형태 간에 배타적이지 않은 경우가 많으며, 비정규직 근로자들 역시 대체로 법적으로 취약한 경향을 지니고 있다.

반면 프랑스의 경우, 고용주-종업원 간 근로 관계를 형성함에 있어 근로 계약이 기본적으로 정규직이 되는 것을 원칙으로 하고 있다. 따라서 정규직과 비정규직 간에 근로 환경이나 계약 면에 있어서 차별이 없도록 하고 있으며, 비정규직의 고용 역시 매우 제한적인 경우에만 허용하도록 하고 있다.

독일의 경우 이의 중간적 형태라고 볼 수 있으며, 우리나라의 고용 형태 분류와 가장 비슷한 형태를 지니고 있다. 즉, 비정규직을 정의하기 이전에 임금근로자와 자영업자를 먼저 분리하고, 그 후에 임금근로자 내에서 정규직과 비정규직을 분류하는 방식을 띠고 있다.

#### 2) 시사점

이를 한국 노동 시장에 적용시켜보면, 먼저 한국의 노동 시장 상황을 엄밀하게 살펴볼 필요가 있다. 우리나라의 경우, 다른 나라에 비해 자영업의 비중이 높은 편이기 때문에, 이들을 따로 고려하지 않은 채로 고용 형태를 정규직과 비정규직으로 분류하기에는 어려움이 있으며, 높은 자영업자들을 제대로 파악할 수 없는 경우가 발생할 수 있다.

아울러, 현재 시행되고 있는 고용 형태 분류의 경우, 각 고용 형태 간에 배타적이지 않기 때문에, 정확한 고용 통계를 제시할 수 없는 경우가 많다. 따라서 고용 형태 간에 서로 중첩되지 않게 하는 분류 및 정의 방식이 필요하다고 볼 수 있다.

이런 시점에서 영국과 독일, 프랑스의 정규직-비정규직 분류 방식을 한국 사회에 적용하기 위한 면에서 살펴보면 아래와 같다.

<표 IV-4> 각국의 고용 형태 분류 적용 가능성

구분	독일	영국	프랑스
자영업에 대한 고려	- 원칙상 임금근로자와 분류하고 있음	- 분류하고 있음 - 비정규직 내에 자영업이 포함되기도 함	- 자영업을 고려하지 않고 있음
고용 분류의 배타성	- 배타적 원칙이 적용되고 있음	- 고용 분류 간 중첩되는 경우가 많음	- 비교적 배타적

이러한 면으로 보았을 때, 현재 한국의 노동 통계를 제시함에 있어 가장 적합한 고용 형태의 정의 및 분류 방식은 독일이라고 볼 수 있다. 독일의 경우, 자영업과 임금근로자를 비교적으로 명확히 분류하고 있으며, 각 고용 형태 간에도 배타적이기 때문이다. 따라서 현재 중첩이 허용되고 있으며, 정부-학계-노동계 간 논란이 있는 현행 분류 방식의 경우, 독일의 경우와 비슷하게 개선되어야 할 것으로 보인다.

다만, 우리나라의 경우 자영업의 비중이 다른 나라에 비해 높은 수준이기 때문에, 자영업과 임금근로자의 성격을 모두 가지고 있는 고용 형태 역시 존재하고 있다. 따라서 독일의 고용 형태 분류를 단순히 적용하기 보다는 이를 조금 더 우리나라의 상황에 맞게 개선 및 수정하여 적용하는 것이 바람직한 것으로 생각된다.

## 참고문헌

고용노동부(2011), 『2010 고용형태별근로실태조사 보고서』  
장신철(2011), 「OECD의 임시직 개념과 각국의 규제 내용」, 『국제노동브리프』,  
제9권 7호, 한국노동연구원.  
한국노동연구원(2011), 『KLI 비정규직 노동통계』.

Eurostat database,

[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_etgaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_etgaed&lang=en))

Michon, François, “フランス: 正・非とも雇用の安定が焦点経済成長は派遣に有利に  
働く”, *Business Labor Trend*, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 2011.

OECD.StatExtracts, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I)

Seifert, Hartmut(2011), “ドイツ: 規制緩和の波とともに、非典型雇用が大幅に拡  
大”, *Business Labor Trend*, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構.

Slater, Gary(2011), “英国: 米国に次いで規制は緩いが、非正規雇用の割合は高くな  
い”, *Business Labor Trend*, 独立行政法人 労働政策研究・研修機構.