

FIP-2009-0013 (통권 제137호, 2009. 5. 26)

비정규직 현황과 정책 방향

ISSUE
PAPER

Contents

<요 약>

I. 검토배경	1
II. 비정규직 현황	2
1. 비정규직 규모	2
2. 비정규직 특성	4
3. 비정규직법 개정의 필요성	9
III. 비정규직법 개정안 및 대안의 내용과 문제점	13
1. 비정규직법 개정안(정부안)	13
2. 대안 1 : 직무별·업종별 사용기한 차별화	14
3. 대안 2 : 당사자 합의 시 사용기한 연장	14
4. 대안 3 : 법 적용 한시적 유예	15
5. 대안 4 : 비정규직 사용사유 제한	16
IV. 바람직한 비정규직 보호 정책 방향	17

- FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.
- 이 자료는 본회 노사정책팀 최수연 조사역이 작성한 것입니다.
내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.
TEL : 3771-0403 FAX : 6234-5320 E-mail : csy@fki.or.kr

비정규직 현황과 정책 방향

1. 비정규직 현황

- **【규모】** '08. 8월 현재 비정규직은 544만 5천명으로 전체 임금근로자의 33.8%를 차지하고 있으며, 최근 감소하는 추세
- **【종사 사업체】** 비정규직의 93.9%는 300인 미만의 중소기업에 종사
- **【임금】** 대기업 비정규직의 시간당 임금은 중소기업 정규직보다 오히려 16% 높으며, 정규직과 비정규직간 시간당 정액급여 격차는 6.5% 수준
- **【근속기간】** '08. 8월 비정규직의 평균 근속기간은 2년
- **【법 시행 평가】** 노동시장 유연화 조치 없이 비정규직 보호만 강화됨으로써 고용을 축소시키는 부정적 결과를 초래

비정규직법 시행 효과 관련 주요 설문조사 결과

분류	조사 대상	주요 내용	조사기관/일시
비정규직 조사	100인 이상 사업장 비정규직 1,400명	○정규직 전환 기대 48.5% / 정규직 전환 기대 없음 51.3%	노동부/'08.6월
	근로자 1,592명 (기간제 831명)	○비정규직법 시행에 따른 기업의 대응 예측(복수응답) : 교체사용 61.0%, 용역·파견 전환 38.6%, 비정규 감축 3.6% / 정규직 전환 13.9%	노동부/'08.12월
	비정규직 514명	○고용계약 기간 만료될 경우 본인의 고용상태 예측 : 계약해지 가능성 큼 62.6% / 정규직 전환 가능성 큼 17.1%	전경련/'09.3월
일반 조사	전국 성인남녀 1,000명	○국민 91.4%가 비정규직법이 해고 등 부정적 영향을 준다고 생각	서울경제/'09.1월
기업 조사	주한 외국기업 154개사	○비정규직법 시행이 고용 불안정 초래 36.4%	전경련/'08.6월
	대기업 104개사, 중소기업 181개사	○비정규직법 시행으로 비정규직 채용규모 감소시킨 기업 39.7%	경총/'08.7월
	중소제조업 300개사	○중소기업 77.3%는 대책 없음	중기중앙/'08.7월
	대기업 181개, 중소기업 132개	○'09년 7월 이후 2년 고용계약 만기 돌아오는 기간제 근로자 정규직 전환 의사 : 한 명도 정규직으로 전환하지 않겠다 44.3%	동아일보·대한상의/'08.11월
	기업 197개사	○비정규직법 시행에 따른 기업의 대응계획 : 용역·파견 사용 36.7%, 반복갱신 않고 내보냄 35.7%, 계약 종료 후 정규직에 업무배분 13.3% / 무기계약 전환 22.4%	노동부/'08.12월
	전경련 회원사 202개사	○비정규직 사용기간 도래에 따른 대응 계획 : 변화 없음 23.9% / 해고 후 대체가능 인력으로 재고용 15.9%, 비정규직 고용 규모 자체를 축소 15.9% / 정규직 전환 19.4%	전경련/'09.4월

2. 비정규직법 개정안 및 대안의 내용과 문제점

- **【비정규직법 개정안(정부안)】** 비정규직 고용기한을 2년에서 4년으로 연장하는 정부안은 비정규직의 일자리 유지 기간을 4년으로 연장하는 것일 뿐 당사자가 계속 근로를 원하더라도 해고할 수밖에 없는 규제 자체의 부작용을 해소하지 못함
- **【직무별·업종별 사용기한 차별화 안】** 직무와 업종별 특성을 감안하여 사용기간을 달리 설정하는 대안은 차별화의 근거가 불명확하고 분쟁소지가 많아 현실화 가능성이 낮음
- **【당사자 합의 시 사용기한 연장 안】** 당사자와의 합의 또는 사업장 근로자 대표와 합의한 경우 사용기한을 연장하는 것은 기업인력운용 유연성 확보 및 근로자의 고용유지 측면에서 긍정적이지만 노동계의 반발 예상
- **【법적용 한시적 유예 안】** 현행 사용기한 규정을 그대로 두고 적용을 한시적으로 일정기간 유예하는 것은 비정규직 고용불안 등 문제 해결을 뒤로 미루는 미봉책
- **【비정규직 사용사유 제한 주장】** 비정규직을 원칙적으로 금지하고 일정한 사유가 있는 경우에만 근로계약 체결이 가능하도록 규제하자는 것은 기업 경영을 지나치게 제약하는 비현실적인 주장

3. 바람직한 비정규직 보호 정책 방향

- 비정규직 규제가 오히려 비정규직의 고용 불안을 초래하고 시장의 효율성을 저해하지 않도록 비정규직법의 근본적인 재검토가 시급
- 비정규직 사용기간 제한은 근로계약 당사자가 원하더라도 법규정 때문에 해고를 할 수밖에 없는 결과를 초래하므로 비정규직 보호는 불합리한 차별 금지를 통해 달성하고 기한제한은 폐지하는 것이 타당
- 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 정규직에 대한 과보호 완화, 임금과 고용의 유연성 제고 필요

I. 검토배경

□ 비정규직 사용기한 연장을 골자로 하는 비정규직법 개정 추진 중

- 정부는 '09. 7월에 해당 사업장에서 근무한 지 2년을 초과하는 비정규직 (기간제·반복갱신 등) 100만 명이 실직 위험에 노출되어 있다고 판단¹⁾하여 비정규직법 개정안을 국회 제출('09. 4월)
- 비정규직 고용기한 연장(2년 → 4년), 정규직 자유회전기업 지원(4대 사회 보험료 50% 지원) 등이 주요 내용

□ 비정규직 문제 해결에 대한 논란 격화될 전망

- 여당은 당론을 결정하지 못하고 있고, 야당은 정부안을 MB악법으로 규정하고 반대한다는 입장
- 비정규직법 개정 작업이 본격 추진됨에 따라 고용기간 연장에 반대하는 노동계 및 정치권 일부의 반발이 거세지면서 비정규직 논쟁이 격화

□ 사실에 입각한 비정규직법 개정 방향 모색 필요

- 비정규직 문제의 현황과 원인이 정확하게 알려지지 않아 비정규직 문제 해결 방안에 대해 무조건적 보호와 규제적 시각이 팽배
- 따라서 이념적, 소모적 논쟁을 방지하고 객관적 사실을 바탕으로 비정규직 법 개정방향을 모색할 필요

1) 노동부(2009.3.12), '비정규직 고용안정 대책' p.12

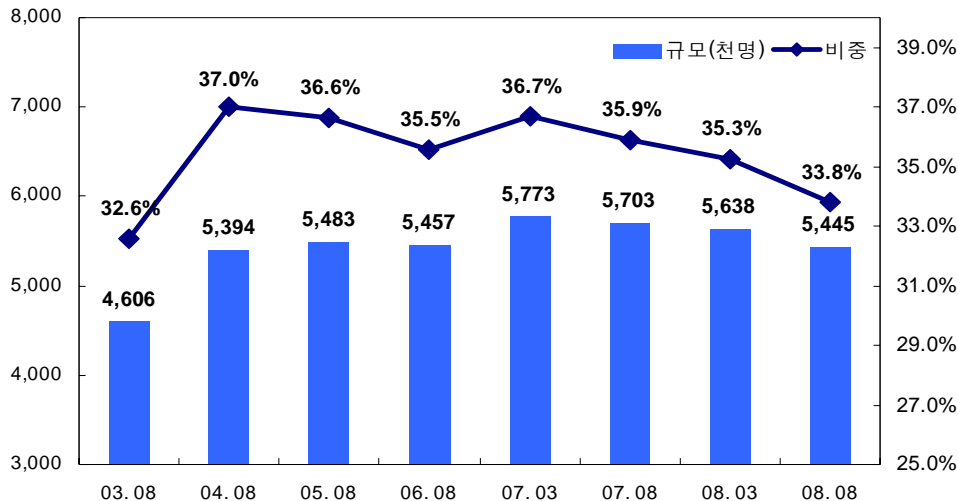
II. 비정규직 현황

1. 비정규직 규모

□ 비정규직²⁾은 임금근로자 중 **33.8%**인 **544만 5천명**

- '08. 8월 임금근로자 대비 비정규직 비중은 33.8%로서 '03년 이후 비정규직 비중 평균³⁾보다 낮은 수준
 - '04년 37.0%로 최고치를 기록한 이후 하락하는 추세
 - 전년동월대비 증감률 비교 시 정규직에 비해 비정규직의 증감률 변동폭이 큼⁴⁾

우리나라의 비정규직 규모



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각년도

2) 비정규직의 개념에 대하여 정부에서는 노사정위원회 합의('02. 7월)에 의해 ①한시적 근로자 또는 기간제 근로자(근로 계약기간과 근로의 지속성 기준), ②단시간 근로자(근로시간 기준), ③파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자(근로 제공방식 기준)로 정의. 반면 노동계는 비정규직을 정부 기준 비정규직에 종사상 지위가 임시직·일용직으로 분류되는 근로자까지 합한 것으로 광범위하게 집계(김유선 한국노동사회연구소 소장은 「국회환경노동위원회 자문위원 간담회」 자료(p.49)에서 2008년 8월 현재 비정규직 규모를 840만 명(52.1%)으로 주장)

3) '03년부터 '08년까지 임금근로자 대비 비정규직 비중 평균은 35.4%

4) 전년동월대비 증감률(%)

	2004.8	2005.8	2006.8	2007.8	2008.8
임금근로자	3.1	2.6	2.6	3.5	1.4
- 정규직	-3.7	3.2	4.3	2.9	4.7
- 비정규직	17.1	1.6	-0.5	4.5	-4.5

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각년도

□ 전년동월대비 '08. 8월 비정규직 규모는 감소

- '07. 8월에 비해 임금근로자는 22만 2천명(1.4%), 정규직은 27만 8천명(4.7%) 증가한 반면, 비정규직은 25만 8천명 감소(△4.5%)
 - 기간제법 적용대상인 기간제는 16만 6천명, 파견법 적용대상인 파견근로자는 3만 5천명이 각각 감소⁵⁾한 반면, 기간제법 적용대상인 시간제근로자는 2만 7천명 증가
 - 기간제 및 계약반복갱신에 의한 한시적 근로자는 감소(34만 7천명, △11.2%)한 반면, 계속 근무를 기대할 수 없는 한시적 근로자가 증가(8만 9천명, 19.4%)
 - 계약반복갱신자는 상대적으로 고용안정, 정규직과 유사한 근무조건이나, 계속근무기대근로자는 소규모 기업에 근무하고 있고 근무조건이 열악⁶⁾하므로 비정규직 구성이 전년대비 악화

임금근로자의 근로형태별 구성 추이

(단위 : 천명, %)

	임금 근로자	정규직	비정규직 (순계)	한시적 근로자				시간제	비전형
				기간제	계약반복 갱신	계속근무 기대불가			
'03.8	14,149 [100.0]	9,543 [67.4]	4,606 [32.6]	3,013 (65.4)	2,403 (52.2)	248 (5.4)	362 (7.9)	929 (20.2)	1,678 (36.4)
'04.8	14,584 [100.0]	9,190 [63.0]	5,394 [37.0]	3,597 (66.7)	2,491 (46.2)	580 (10.8)	526 (9.8)	1,072 (19.9)	1,948 (36.1)
'05.8	14,968 [100.0]	9,486 [63.4]	5,483 [36.6]	3,614 (65.9)	2,728 (49.8)	302 (5.5)	585 (10.7)	1,044 (19.0)	1,907 (34.8)
'06.8	15,351 [100.0]	9,894 [64.5]	5,457 [35.5]	3,626 (66.4)	2,722 (49.9)	465 (8.5)	439 (8.0)	1,135 (20.8)	1,907 (35.4)
'07.3	15,731 [100.0]	9,958 [63.3]	5,773 [36.7]	3,642 (63.1)	2,614 (45.3)	547 (9.5)	481 (8.3)	1,232 (21.3)	2,244 (38.9)
'07.8	15,882 [100.0]	10,180 [64.1]	5,703 [35.9]	3,546 (62.2)	2,531 (44.4)	555 (9.7)	460 (8.1)	1,201 (21.1)	2,208 (38.7)
'08.3	15,993 [100.0]	10,356 [64.8]	5,638 [35.3]	3,249 (57.6)	2,293 (40.7)	229 (4.1)	727 (12.9)	1,301 (23.1)	2,330 (41.3)
'08.8	16,104 [100.0]	10,658 [66.2]	5,445 [33.8]	3,288 (60.4)	2,365 (43.4)	374 (6.9)	549 (10.1)	1,229 (22.6)	2,137 (39.2)

주 : 순계는 각 고용형태별 중복인원을 제외하고 산정한 숫자임. 비정규직 내 유형별 중복으로 규모 및 비중의 합계는 불일치함

[] 안은 임금근로자 대비 비중이며, () 안은 비정규직 대비 비중임

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 각년도

5) 통계청('08.10.30), 「경제활동 인구 부가조사(근로형태별, 비임금근로) 결과」 p.4

6) 노동부('08.10.29), 「'08.8월 경찰부가조사 주요 특징」 보도참고자료 p.3 참조. 정규직 임금은 213만원, 계약반복갱신자는 185만원, 계속근무기대근로자는 105만원

□ 우리나라는 임시직 비중이 높고 시간제 비율이 낮은 점이 특징

- 비정규직 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD에서는 고용기간이 짧은 임시직 근로자(Temporary worker), 시간제 근로자(Part-time worker) 등으로 파악
- 한국의 비정규직 범위는 특수형태근로, 용역근로 등 다양한 비전형 근로자를 포함하고 있고 한시적 근로자 범위도 다소 커) 외국에 비해 넓은 편
- 시간제 비중이 한국은 8.9%로 OECD(15.4%)와 G7 국가(16.4%) 평균에 비해 낮으나, 임시직 비중은 26.0%로 OECD(14.6%)와 G7(12.6%) 평균에 비해 높음

시간제 근로자와 임시직 근로자 비중 국제 비교(2007)

(단위 : %, 전체고용대비 비중)

	OECD 평균	G7 평균	미국	일본	독일	영국	프랑스	이태리	캐나다	한국
시간제	15.4	16.4	12.6	18.9	22.2	23.3	13.4	15.1	18.2	8.9
임시직	14.6	12.6	4.2*	13.9	14.2	5.8	13.7	13.4	12.9	26.0

주 : 별표는 2005년 자료

자료 : OECD(2008)

2. 비정규직 특성

□ 【중소 사업체 규모】 비정규직의 94%는 300인 미만 중소기업에 종사

- 비정규직의 93.9%는 300인 미만 중소기업에 종사하고 있으며, 30인 미만의 영세기업에 종사하는 비중도 69.4%
 - 비정규직 근로자의 93.9%를 고용하는 300인 미만 중소기업의 대부분은 대기업에 비해 상대적으로 경영예측이 불확실하고 시장에서의 진입과 퇴출이 빠르기 때문에 신속적인 인력운영이 필요하고 일시적·유동적 업무로 인해 비정규직을 활용⁸⁾⁹⁾하는 경향

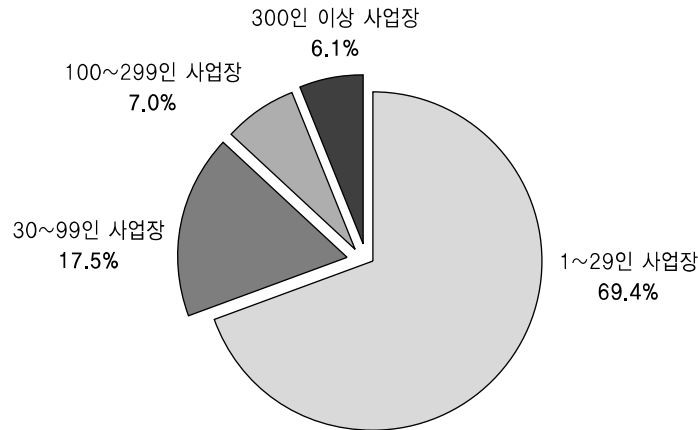
7) 기간제 근로자에 계약기간을 정하지 않았으나 고용의 지속성을 기대할 수 없는 자를 포함시킴

8) 중소기업의 비정규직 활용이유는 '업무가 일시적·유동적이어서'라는 응답이 69.0%로 가장 많았으며, '신속적 인력 운영'이 18.0%, '노무관리 능력 부족' 5.0%, '인건비 절감'이 4.7%, '근로자 자발적 요구'가 3.3% 순임(중소기업중앙회 (2008.7), 「중소기업 비정규직 인력운영 애로 조사 보고서」 p.12)

9) 노동부(2008.11) 「"100인 미만 기업" 비정규직 고용실태 및 대응계획 조사결과」(p.12)에 따르면 100인 미만 기업의 비정규직 활용 이유에는 '탄력적 인력운용' 25.5%, '정규직 채용전 인턴십' 21.5%, '단기간만 필요' 18.0%, '단순보조업무' 12.8%, '인력난' 7.5%, '인건비 부담 작음' 4.1%, '해고부담 작음' 0.6%, '기타' 10.0% 등으로 지적

- 노동계는 비정규직법 규제완화를 재벌친화적 정책이라고 주장¹⁰⁾하고 있으나 300인 이상 사업장에 종사하는 비정규직은 6.1%에 불과해 비정규직은 대표적인 중소기업 문제

중사 사업체 규모별 비정규직 비중(2008)



자료 : 한국고용정보원(2008), e-고용이슈 제2008-17호 p.8 표 재정리

- 차별처우금지 규정이 사업장 규모별로 '07. 7월부터 시차를 두고 적용됨에 따라 사업장 규모별 비정규직 감소폭에 영향을 미치는 것으로 나타남
 - '08. 8월 경찰인구 부가조사 결과, '07. 7월부터 차별처우금지 규정이 적용된 300인 이상 사업장의 경우 전년동월대비 3만 8천명이 감소(△10.0%)하였으며, '08. 7월부터 본 규정이 적용된 100인 이상 300인 미만 사업장은 8만 6천명이 감소(△17.8%)
 - 비정규직의 86.9%를 고용하는 100인 미만 사업장은 1만 2천명이 감소(△0.2%)한 것으로 나타났으나, 올해 7월부터 본격적으로 차별처우금지 규정이 적용되고 경기침체의 영향을 받게 될 경우 영세사업장¹¹⁾은 비정규직 대책마련이 어려워 비정규직 감소폭이 더욱 커질 우려

10) 민주노총(2009.5), 「논평」 재벌-자본위주의 노동정책부터 유연화하시라

11) 중소기업중앙회(2008.7), 「중소기업 비정규직 인력 운영 애로 조사 보고서」 p.14

비정규직법 시행에 따른 대책마련 여부

(단위 : %)

구분	기업 수	계획 없음	타기업의 대응사례를 지켜본 후 마련 예정	이미 대책을 마련, 시행 중	대책마련 중
전체	300	77.3	8.0	7.3	7.3
5~9명	39	92.3	2.6	0.0	5.1
10~19명	63	92.1	4.8	3.2	0.0
20~49명	82	80.5	7.3	7.3	4.9
50~99명	74	68.9	13.5	9.5	8.1
100명 이상	42	50.0	9.5	16.7	23.8

사업체 규모별 비정규직 증감 비교

(단위 : 천명, %)

구 분	1인~29인			30인~99인			100인~299인			300인 이상		
	2007	2008	증감	2007	2008	증감	2007	2008	증감	2007	2008	증감
비정규직 수 (비중)	3,889 (67.4)	3,911 (69.4)	22 (0.6)	1,022 (17.7)	988 (17.5)	-34 (-3.3)	482 (8.4)	396 (7.0)	-86 (-17.8)	379 (6.6)	341 (6.1)	-38 (-10.0)

자료 : 한국고용정보원(2008), e-고용이슈 제2008-17호 p.8 표 재정리

□ 【임금】 비정규직 시간당 임금총액은 정규직의 85%, 시간당 정액급여는 91% 수준

- 비정규직 월평균 임금¹²⁾이 정규직의 60.9%에 불과하다고 알려져 있으나 이는 임금격차에 인적특성, 직무특성 등을 고려하지 않는 단순 비교의 결과
 - 특히 대기업과 중소기업간 임금격차가 존재하고 비정규직의 93.9%가 중소기업에 종사하는 현실에서 정규직 전체와 비정규직 전체의 임금을 단순 비교할 경우 기업규모에 의한 임금격차조차 고용형태에 의한 임금차별로 인식되는 문제 발생
 - 비정규직의 60.4%를 차지하고 있는 한시적 근로자의 시간당 임금은 정규직의 70% 이상이지만 정규직 임금의 20~30% 수준에 불과한 시간제, 가정내 근로자 등을 포함함에 따라 비정규직 전체의 임금수준이 낮아지는 결과 초래

사업체 규모별·근로형태별 상대적 시간당 임금수준 비교

(단위 : %, 정규직=100)

연도	사업체 규모	비정규직	한시적				시간제	비전형					
			기간제	계약 반복 갱신	계속 근무 기대 불가	파견		용역	특수 고용	가정내	호출		
'07	1~99인	65.6	73.0	72.4	97.6	53.1	31.2	61.2	72.1	56.7	77.8	31.9	50.4
	100~299인	74.8	75.2	73.5	89.2	41.8	30.6	68.1	78.1	50.4	96.6	20.5	27.2
	300인 이상	74.5	78.0	71.7	102.6	29.1	20.0	42.4	50.2	41.5	45.3	22.7	21.3
'08	1~99인	63.6	70.1	71.6	87.4	55.3	29.9	62.8	79.6	56.5	81.6	25.4	52.4
	100~299인	70.5	73.8	73.8	80.5	54.2	35.1	62.7	55.4	53.8	78.1	0.0	44.1
	300인 이상	70.9	73.1	71.0	94.5	36.8	22.1	42.6	36.6	46.9	47.4	26.6	9.6

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료 각년도 8월, 한국노동연구원 노동리뷰 '비정규직 근로조건의 변화' p.56 일부 재인용

12) 2008년 6~8월 총급여 평균임. 통계청(2008.10), 「경제활동인구 부가조사(근로형태별, 비임금근로) 결과」 p.12

- 대기업 비정규직의 시간당 임금은 중소기업 정규직보다 높아 중소기업 정규직을 100으로 놓고 볼 때 대기업 비정규직의 임금이 약 16%나 높은 수준

우리나라 대·중소기업 임금격차(2008년 기준)

구 분	시간당 정액급여	대기업 정규직=100	대기업 비정규직=100	중소기업 정규직=100	중소기업 비정규직=100
대기업 정규직	16,607	100	130	151	228
대기업 비정규직	12,743	77	100	116	175
중기 정규직	11,010	66	86	100	151
중기 비정규직	7,289	44	57	66	100

자료 : 노동부(2009), 「고용형태별 근로실태 조사」

- 성·연령·학력·경력·근속년수 등이 같은 경우 동일 사업체 내 정규직과 비정규직간 시간당 임금총액 격차는 12.9%이며, 초과급여와 특별급여가 제외된 시간당 정액급여 기준으로는 6.5%에 불과

정규-비정규 임금격차

(단위 : %)

정규직 대비	시간당 정액급여			시간당 임금총액		
		남자	여자		남자	여자
2007	-8.6	-4.8	-14.0	-15.2	-11.6	-19.8
2008	-6.5	-3.4	-11.0	-12.9	-10.8	-16.1

자료 : 노동부(2009.5), 「정규비정규근로자 임금격차 분석」

□ 【일자리 선택동기】 대기업 비정규직의 74.1%는 자발적으로 선택

- 비정규직은 정규직이 되지 못해 어쩔 수 없이 선택한다는 통산적인 인식과는 달리 비정규직의 40.2%는 자발적으로 일자리를 선택하였으며, 이중 41.6%는 근로조건에 만족해서 비정규직 일자리를 자발적으로 선택
- 300인 이상 사업장 종사하는 비정규직은 자발적 사유에 의해 일자리를 선택한 경우가 74.1%로 정규직 전체 평균(72.6%)보다 높으며, 일자리 선택 동기로 근로조건에 만족해서라고 응답한 경우도 48.8%로 정규직 전체 평균(41.5%)보다 높음

일자리 형태 선택 동기

(단위 : %)	정규직	비정규직		
		300인 이상 사업장	300인 미만 사업장	
자발적 사유	72.6	40.2	74.1	38.1
- 근로조건에 만족	(41.5)	(41.6)	(48.8)	(40.7)
- 안정적인 일자리	(50.6)	(29.1)	(36.0)	(28.3)
- 직장이동 등*	(5.1)	(18.7)	(10.4)	(19.7)
- 노력한 만큼 수입 등*	(2.8)	(10.6)	(4.8)	(11.3)
비자발적 사유	27.4	59.8	25.9	61.9
- 당장 수입이 필요	(60.6)	(63.7)	(44.1)	(64.2)
- 원하는 일자리 없음 등*	(20.5)	(15.6)	(17.7)	(15.5)
- 직장이동 등*	(14.7)	(12.9)	(32.0)	(12.4)
- 노력한 만큼 수입 등*	(4.2)	(7.8)	(6.2)	(7.8)

주 : - 직장이동 등 : 경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여, 육아·가사 등을 병행하기 위하여, 학업·학원수강·직업훈련·취업준비 등을 병행하기 위하여

- 노력한 만큼 수입 등 : 노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서, 근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서, 기타

- 원하는 일자리 없음 등 : 원하는 분야의 일자리가 없어서, 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서

자료 : 통계청(2008), 「경제활동인구 부가조사(근로형태별, 비임금근로)」 원자료

□ 【근속기간】 비정규직의 평균 근속기간은 2년

- 비정규직법에서 비정규직 고용기간을 2년으로 제한한 결과 '08. 8월 기준 비정규직 평균 근속기간은 2년으로 나타나 전년동월대비 2개월 감소
 - 정규직 평균 근속기간은 '07. 8월에 비해 3개월 늘어난 6년 2개월로 나타나, 정규직과 대조적
 - 비정규직 중 1년 이상 근속자 비중은 42.0%로 '07. 8월에 비해 1.6%p 하락하고 기간제 근로자의 평균 근속기간은 2년 4개월로 1개월 감소
- 이는 비정규직법의 고용기한 규제가 일반적으로 계속 근로가 가능했던 비정규직의 근속기간 단축에 영향을 미쳤다고 해석 가능
 - 한시적 근로자 근로기간이 줄어드는 반면 시간제, 비전형 근로자는 늘어나는 모습

근로형태별 평균 근속기간 및 근속기간별 구성비

	2007. 8				2008. 8			
	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상	평균 근속기간	1년 미만	1~3년 미만	3년 이상
<임금근로자>	4년 7개월	38.4	22.9	38.7	4년 9개월	37.3	22.3	40.3
○ 정규직	5년 11개월	28.3	23.5	48.2	6년 2개월	26.8	22.8	50.4
○ 비정규직	2년 2개월	56.4	22.0	21.6	2년	58.0	21.4	20.6
- 한시적	2년 8개월	48.5	25.4	26.1	2년 5개월	50.4	24.8	24.8
- 기간제	2년 5개월	51.0	24.0	25.0	2년 4개월	49.9	24.8	25.3
- 비기간제	3년 1개월	42.4	28.8	28.8	2년 7개월	51.8	24.7	23.5
- 시간제	11개월	75.9	16.5	7.6	1년	75.3	16.3	8.5
- 비전형	1년 8개월	64.2	18.3	17.5	1년 9개월	62.6	18.8	18.6

자료 : 통계청(2008.10.30), 「경제활동인구 부가조사(근로형태별, 비임금근로)」 결과

3. 비정규직법 개정의 필요성

- 비정규직 사용기간 제한은 근로계약 당사자가 원하더라도 법 규정 때문에 해고를 할 수밖에 없는 부작용을 초래
 - 정규직 해고가 어려운 가운데 사용기한 초과 시 무기계약 간주나 직접고용 의무를 지게 할 경우 기업 입장에서는 사용기한 만료 후에는 계약해지를 선택하는 것이 보다 합리적인 인력활용 전략으로 인식될 가능성 증가
 - 비정규직 근로자가 현재 일자리에 만족하여 계속 근로를 원해도 사용기한 제한으로 인해 사업주가 해고할 수밖에 없는 불합리한 결과를 초래
 - 기간제한 규정은 비정규직 일자리를 유지하기 원하는 근로자와 정규직 전환이 현실적으로 어려워 비정규직으로 계속 채용하기 원하는 기업의 의사를 지나치게 제약
 - 기업은 물론 비정규직법의 보호대상인 비정규직 스스로도 사용기한 제한이 자신들에게 도움이 안된다는 의견이 높은 상황
 - 비정규직의 34.3%가 사용기한을 폐지해야 한다고 응답하였으며 3~4년 이상 연장에 찬성한다고 응답한 비정규직도 23.4%(노동부, '08.12)
 - 비정규직의 44.7%는 당사자 합의 시 사용기한을 무제한 연장해야 하며, 고용기한 자체를 폐지해야 한다는 응답도 37.2%(전경련, '09.3)

비정규직 사용기한 개정관련 주요 설문조사 결과

분류	조사대상	주요 내용	조사기관 일시
비정규직 조사	100인 미만 기업의 비정규직 1,041명	○2년 사용기간의 적정성 여부 - 현행유지 39.5%, 폐지 25.4%, 3~5% 18.0%, 단축 17.2%	노동부 '08.9월
	기간제 831명	* 비정규직 34.3%가 사용기한 폐지, 23.4%는 3~4년 이상 연장에 찬성 ○사용기간 제한 평가 : 기간제 근로자에 도움이 안된다 60.9%, 보통 20.7%, 도움된다 18.4% ○적정 사용기간 : 폐지 34.3%, 3~4년 이상 연장 23.4%, 단축 23.2%, 현행유지 16.0%	노동부 '08.12월
	비정규직 514명	* 당사자 합의 시 사용기한 무제한 연장에 44.7%가, 폐지에 37.2%가 찬성 ○고용기한 연장에 대한 의견 : 당사자 합의 시 비정규직 사용기한 무제한 연장 44.7%, 고용기한 폐지하여 원하는 기간만큼 고용 37.2%, 적어도 4년 이상으로 연장 9.7%, 현행대로 2년 이상 근무할 수 없도록 6.2%	전경련 '09.3월

비정규직 사용기한 개정관련 주요 설문조사 결과(계속)

분류	조사대상	주요 내용	조사기관 일시
기업 조사	대기업 104개 중소기업 181개사	* 기간제 사용제한 규정 폐지 및 처우개선 노력 55.8%, 현행법 유지 14.2% ○비정규직의 실질적인 보호를 위해 필요한 조치 : 기간제 사용제한 규정 폐지, 비정규직의 일자리를 확보하고 처우개선 노력 55.8%, 정규직 과보호 개선, 기업의 비정규직 사용유인 축소 23.2%, 현행법(기간제 사용제한, 차별금지)에서 지도감독 강화를 통해 비정규직 근로자 보호 14.2%, 사유 제한 도입 등 비정규직의 사용 자체를 억제 5.2%	경총 '08.7월
	100인 미만 기업 987개사	○2년 사용기간의 적정성 : 현행유지 40.8%, 폐지 25.4%, 3~5년 20.3%, 단축 13.4%	노동부 '08.9월
	기업 197개사	○적정 사용기간 : 폐지 40.8%, 3~4년 이상 연장 32.7%, 현행유지 22.4%, 단축 4.1%	노동부 '08.12월
	기업 300개사	* 기업의 34.3%가 기간제 사용기한 폐지, 29.0% 4년 연장에 찬성 ○기간제 사용기한 제한에 대한 의견 : 제한 폐지 34.3%, 4년으로 연장 29.0%, 현행대로 2년 유지 24.7%, 3년으로 연장 9.3%, 현행보다 단축 2.7%	매일경제 대한상의 '09.1월
일반 국민 조사	전국 성인남녀 1,000명	* 비정규직의 43.6%는 사용기한 연장에 찬성 ○정부의 비정규직 사용기한 연장(2 → 3~4년)에 대한 찬반 - <비정규직> 찬성 43.6%, 반대 38.1% - <일반국민> 찬성 46.2%, 반대 34.6%	서울경제 한국리서치 '09.1월

□ 비정규직 고용기간 제한은 비정규직 형태로나마 일자리를 가질 수 있는 더 많은 근로자를 실업자로 만들게 됨

- 비정규직 사용기한 도래(2년) 시 정규직으로 전환될 가능성 보다는 계약이 해지될 가능성이 크다는 것이 설문조사의 일관된 결과¹³⁾
 - 전국 300개 기업 대상 조사 결과 응답기업 중 12.0%만이 비정규직 전원을 정규직 전환할 계획이었으며 38%(114사)는 7월 이후 '비정규직 근로자 중 단 1명도 정규직으로 전환하지 않을 것'으로 응답(매일경제신문·대한상공회의소, '09. 1월)
 - 비정규직 근로자 대상 조사 결과 계약기간 만료 후 정규직으로 전환될 가능성을 예상한 응답이 17.1%인데 비해 계약 해지 가능성이 크다는 응답은 62.6%(전경련, '09. 3월)

□ 비정규직법 시행은 전체 고용을 축소시키는 부정적 영향을 초래

- 비정규직법은 비정규직 보호라는 입법취지와는 달리 비정규직의 고용·근로 조건 악화와 고용총량 축소를 가져올 것으로 우려

13) p.11~12 표 참조

- 비정규직 근로자에게 비정규직법이 일자리에 미친 영향을 조사한 결과,¹⁴⁾ 비정규직법 시행이 고용·근로 조건을 오히려 악화시키는 부작용을 초래한다고 응답¹⁵⁾
- 노사정위원회 공익위원들도 대기업 정규직 노동시장의 과보호 문제가 완화되지 않는다면 중장기적으로는 비정규직법이 고용총량을 축소하는 효과를 초래할 것으로 전망¹⁶⁾
- 사용기한 규정이 본격적으로 적용되는 시점인 '09. 7월이 다가올수록 비정규직 실직 등 고용불안이 더욱 심화될 것으로 조사
- 노동부가 '08. 12월에 비정규직법 시행에 따른 기업의 대응계획을 조사한 결과, 용역·파견 사용이 36.7%, 반복갱신하지 않고 해고가 35.7%, 계약 종료 후 정규직에 업무배분은 13.3%로 나타난 반면에, 무기계약으로의 전환은 22.4%에 불과

비정규직법 시행 효과 관련 주요 설문조사 결과

분류	조사 대상	주요 내용	조사기관 일시
비정 규직 조사	100인 이상 사업장 비정규직 1,400명	* 정규직 전환 기대 없는 비정규직 51.3% ○ 현재 다니는 직장에서 정규직 전환사례 유무 : 있다 45.6% / 없다 54.0% ○ 정규직 전환 기대 : 전환 기대 48.5% / 정규직 전환 기대 없음 51.3%	노동부 '08.6월
	근로자 1,592명 (기간제 831명)	* 근로자의 61.0% 비정규직 교체 예상 ○ 비정규직법 시행에 따른 기업의 대응 예측(복수응답) - 교체사용 61.0%, 용역·파견 전환 38.6%, 비정규직 감축 3.6% / 정규직 전환 13.9%	노동부 '08.12월
	비정규직 514명	* 비정규직의 62.6%가 기간만료 시 계약이 해지될 가능성이 크다고 예상 ○ 현행 고용기한 유지되고 고용계약 기간이 만료될 경우 본인의 고용상태 예측 : 계약해지 가능성 큼 62.6% / 정규직 전환 가능성 큼 17.1%	전경련 '09.3월
일반 국민 조사	전국 성인남녀 1,000명	* 국민 91.4%가 비정규직법이 해고 등 부정적 영향을 준다고 생각 ○ 비정규직법이 일자리에 미친 영향 - <비정규직> 기업이 비정규직을 해고하면서 비정규직이 기존 일자리마저 지키기 어려워졌음 59.4%, 기업이 채용을 줄이면서 일자리가 줄어들었음 32.0% / 비정규직의 정규직 전환에 기여 5.5%, 비정규직의 고용안정과 처우개선에 기여 2.3% - <일반국민> 기업이 비정규직을 해고하면서 비정규직이 기존 일자리마저 지키기 어려워졌음 50.2%, 기업이 채용을 줄이면서 일자리가 줄어들었음 30.8% / 비정규직의 정규직 전환에 기여 8.5%, 비정규직의 고용안정과 처우개선에 기여 3.6%	서울경제 · 한국 리서치 '09.1월

14) 서울경제·한국리서치가 '09. 1월 비정규직 근로자에게 비정규직법이 일자리에 미친 영향을 조사한 결과, 기업이 비정규직을 해고하면서 기존 일자리마저 지키기 어려워졌다는 응답이 59.4%, 기업이 채용을 줄이면서 일자리가 줄어들었다는 응답이 32.0%였으나, 비정규직의 정규직 전환에 기여했다는 응답은 5.5%, 비정규직의 고용안정과 처우개선에 기여했다는 응답은 2.3%에 불과

15) 남재량(2009), 「비정규직법 시행 효과 연구」

16) 노사정위원회(2008.12.17), 「제31차 비정규직대책위원회 회의결과」, 공익의견 p.1

비정규직법 시행 관련 주요 설문조사 결과(계속)

분류	조사 대상	주요 내용	조사기관 일시
기업 조사	주한 외국기업 154개사	* 비정규직법 시행이 고용 불안정 초래 36.4% ○ 비정규직법 시행 결과 전망 : 비정규직법이 비정규직의 고용 불안정을 초래할 것 36.4%, 비정규직의 고용안정이나 차별처우 개선에 별다른 영향을 미치지 못할 것 26.0% / 차별처우가 개선될 것 22.1%, 정규직 전환이 이루어지고 고용안정에 도움을 줄 것 5.8%	전경련 '08.6월
	대기업 104개사, 중소기업 181개사	* 비정규직법 시행으로 비정규직 채용규모를 감소시킨 기업 39.7% ○ 비정규직법 시행이 채용 형태 및 규모에 미친 영향 : 응답기업의 39.7%가 '비정규직 보호법으로 인해 비정규직 채용규모를 감소시켰다'고 응답 (20.4%는 비정규직 채용을 줄이면서 정규직을 채용하지 않는 등 전체 고용 규모 자체를 줄였다고 응답) / 전체 채용 규모 불변 7.0%(비정규직 늘리고 그만큼 정규직 감소), 전체 채용 규모 증가 4.4%(비정규직 늘리고 정규직 영향 없음)	경총 '08.7월
	중소제조업 300개사	* 중소기업 77.3%는 대책 없음 ○ 비정규직법 시행에 따른 대책 - 중소기업의 77.3%는 법 시행에 따른 대책을 마련하지 못하고 있었으며, 비정규직법 시행에 따른 대책을 마련한 중소기업은 7.3%, 마련할 예정인 중소기업도 7.3%에 불과 - 비정규직 대책을 마련했거나 마련 예정인 업체 중 50%만이 직군분리제를 포함한 정규직 전환을 강구 중이며, 나머지 절반은 외주용역화(35.3%), 비정규직을 해고하고 기존 정규직 근로자가 업무수행(19.1%), 2년마다 새로운 비정규직 교체(17.6%), 생산설비 및 사무자동화(7.4%) 등을 대책으로 생각(복수응답)	중기 중앙회 '08.7월
	대기업 181개 중소기업 132개	○ '09년 7월 이후 2년 고용계약 만기가 돌아오는 기간제 근로자 정규직 전환 의사 - 한 명도 정규직으로 전환하지 않겠다 44.3% , 기간제 근로자의 10% 이하만 정규직 전환 21% / 기간제 근로자의 90% 이상 정규직 전환 5.1%	동아일보 대한상의 '08.11월
	기업 197개사	○ 비정규직법 시행에 따른 기업의 대응계획 : 용역·파견 사용 36.7%, 반복 갱신 않고 내보냄 35.7% , 계약 종료 후 정규직에 업무배분 13.3% / 무기 계약 전환 22.4%	노동부 '08.12월
	전경련 회원사 202개사	○ 비정규직 사용기간 도래에 따른 대응 계획 : 변화 없음 23.9% / 해고 후 대체가능 인력으로 재고용 15.9% , 비정규직 고용 규모 자체를 축소 15.9% / 비정규직을 정규직으로 전환 19.4%	전경련 '09.4월

Ⅲ. 비정규직법 개정안 및 대안의 내용과 문제점

1. 비정규직법 개정안(정부안)

- **【내용】** 현 경제위기에서 비정규직 일자리 유지가 시급한 과제로 떠오름에 따라 비정규직 고용기한을 2년에서 4년으로 연장
 - 정부는 비정규직 고용가능 기간을 2년으로 제한함으로써 장기근속자 중심으로 정규직 전환 사례가 있었으나, 비정규직의 실직과 빈번한 교체, 일자리 축소, 도급·용역근로 대체 등 더 큰 부작용이 초래되었다고 인식
 - 2년 기간제한의 법적 효력이 본격적으로 시작되어 비정규직 해고 등 고용불안이 현실화되는 '09. 7월에 앞서 현행법의 부작용을 최소화하는 방향으로 고용기간을 새롭게 설정할 필요가 있다는 입장¹⁷⁾
- **【문제점】** 고용기한 규제 자체의 부작용은 여전히 해소되지 못함
 - 규제로 인해 해고될 뻔 했던 비정규직의 고용계약을 2년 연장시켜 경제위기 상황에서 현재 일자리를 유지토록 함으로써 사회적 혼란을 방지하고자 노력한 점은 일부 긍정적¹⁸⁾
 - 그러나 비정규직 고용기한은 근로계약 당사자가 원하더라도 법규정 때문에 해고하거나 해고당할 수밖에 없는 근본적인 문제점이 존재하며, 소수의 정규직 전환 효과보다 더 많은 근로자를 실업자로 만들 수 있는 불합리한 규제
 - 고용불안 등 비정규직 고용기한 규제 자체가 가지고 있는 부작용이 훨씬 더 크다는 점을 정부 스스로 인정한 만큼, 규제 완화로 부작용을 축소하거나 지연시킬 것이 아니라 부작용을 초래하는 규제 자체에 대한 전면 재검토 필요

17) 노동부(2009.3.13), 「비정규직 고용안정 대책 추진」 보도자료

18) 노동부에서는 고용기간 연장으로 일자리를 유지하면서 장기근무를 통해 업무 숙련도가 향상되면 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 마련할 수 있다고 기대하고 있음. 국가인권위원회(2009.4.3), 토론회 자료집 「비정규직법 개정에 관한 정부 입법 경과」 p.6

2. 대안 1 : 직무별·업종별 사용기한 차별화

- **【내용】** 종전 2년 사용기한 규정을 유지하되, 직무 내지 업종별 특성을 감안하여 사용기간을 달리 설정
 - 정부안이 비정규직의 다양한 고용 실태를 충분히 반영하지 못한 획일적 방안이라는 문제의식에서 직무별·업종별 사용기한 차별화 방안 논의
 - 은행 및 공공기관 등은 현행 규정을 유지하되 단순노무직이 집중된 업종은 사용기간을 연장하여 취약계층의 고용유지에 기여
 - 은행 및 공공기관 등에 종사하는 비정규직의 정규직화를 강력하게 요구하는 노동계의 반발을 완화하는 등 직무별·업종별 다양성을 반영하자는 취지

- **【문제점】** 차별화 근거가 불명확하고 분쟁소지가 많아 실현 가능성 낮음
 - 직무별·업종별 비정규직 고용기간 차별화는 기업의 업종과 직무가 명확하게 구분되고, 직무별·업종별 기간을 달리 정해야 할 근거가 명확하게 존재한다는 가정이 동시에 충족되어야 실현 가능
 - 현실에서는 동일 업종 내에서도 개별 기업의 사정이나, 직무의 성격에 따라 고용관행이 천차만별이어서 공통점을 추출하기 어렵고, 공통점을 추출한다 해도 업종별·직무별 기간을 달리 해야 할 합리적 근거 부족
 - 일부 직무 및 업종의 비정규직 고용기간을 현행대로 유지하고 타 직무 및 업종은 연장할 경우 입법과정에서 형평성 논란과 노·노 갈등이 불가피할 우려

3. 대안 2 : 당사자 합의 시 사용기한 연장

- **【내용】** 개별 비정규직 당사자와의 합의 또는 사업장 근로자 대표와 합의한 경우 사용기한 연장
 - 현행 규정이 일괄적으로 2년 고용기간을 제한하고 있어 당사자의 의사와 상관 없이 해고할 수밖에 없는 문제점을 근본적으로 해소

- 합의 방식으로는 비정규직 당사자와 사용자간 합의를 조건으로 하는 방안과, 사업장 근로자 대표와 사업장 대표간 합의를 조건으로 하는 방안이 있음
- 기업의 인력운용의 유연성 확보와 근로자의 고용유지 관점에서 일부 긍정적인 면이 있으며 비정규직 당사자도 가장 선호하는 방식¹⁹⁾

□ 【문제점】 노동계의 반발 예상

- 비정규직화를 우려하는 노동계 반발 예상
- 근로자 대표와 합의하는 방식을 취할 경우 정규직 노조 대표가 사업장 근로자 대표로 선출될 가능성이 높아 정규직 노조가 사용기한 연장 합의보다 비정규직의 정규직화만을 일방적으로 요구해 노사갈등 심화될 우려

4. 대안 3 : 법 적용 한시적 유예

□ 【내용】 현행 사용기한 규정은 그대로 두고 부칙을 개정하여 법 적용을 2~4년 유예(한나라당 안)

- 현행 사용기한 규정을 개정하지 않아 노동계와의 정면충돌을 방지하면서도 경제위기에서 비정규직 고용 불안이 사회 문제화 되는 것을 방지한다는 취지

□ 【문제점】 문제 해결을 뒤로 미루는 미봉책에 불과

- 비정규직 고용기한 규정이 현행법대로 2년으로 유지될 경우 유예기간 이후 논란 재점화

19) 전경련이 비정규직을 대상으로 조사한 결과('09. 3월), 비정규직 고용기간 개정 방안으로 당사자 합의 시 비정규직 사용기한 무제한 연장(44.7%)이 가장 높은 응답률을 보임. (고용기한 폐지하여 원하는 기간만큼 고용 37.2%, 적어도 4년 이상으로 연장 9.7%, 현행대로 2년 이상 근무할 수 없도록 6.2%)

5. 대안 4 : 비정규직 사용사유 제한

- **【내용】** 일정한 사유가 있는 경우에만 기간제 근로계약 체결 허용
 - 비정규직 사용기간을 지금과 같이 적용해도 기업이 기존 비정규직 근로자를 2년 만에 해고하고 다른 비정규직 근로자로 교체해 정규직 전환을 회피할 수 있기 때문에 임신이나 육아 휴직 등 특정한 사유가 있는 경우에만 기간제 근로계약을 허용하자는 주장²⁰⁾

- **【문제점】** 기업 인력운용을 지나치게 제한할 뿐 아니라 노동시장의 경직성을 더욱 높여 고용 감소 및 기업경쟁력 약화 우려
 - 비정규직 사용사유를 제한하면 비정규직 사용을 원칙적으로 봉쇄하게 되어 기업의 인력 운용을 지나치게 제한하는 결과 초래
 - 정규직으로만 고용계약이 강제될 경우 단기적으로는 기간제 근로자의 사용이 억제되는 측면이 있겠지만, 장기적으로는 해고의 어려움과 고용형태의 제약으로 기간제한보다 더 큰 부작용을 초래할 가능성
 - 비정규직의 대부분을 고용하고 있는 중소기업이 감내할 수 없는 수준을 입법할 경우 중소기업의 경영환경 악화 우려

20) 민주노총은 비정규직 노동자의 고용불안을 야기하고 악용 소지가 큰 사용기간 제한을 사유제한 방식으로 바꾸고 이를 근로기준법에 명시해야 한다고 주장. 여기서 사유제한이란 임신이나 육아휴직 등 특정한 사유가 있는 경우에만 비정규직을 사용할 수 있도록 제한하는 것을 의미. 또한 민주노동당 홍희덕 의원은 비정규직에 대한 차별 철폐를 위해 '동일가치노동, 동일임금' 원칙을 근로기준법에 포함하는 의원입법을 발의할 계획(연합뉴스 '09.4.20)

IV. 바람직한 비정규직 보호 정책 방향

- 비정규직 규제가 오히려 비정규직의 고용 환경을 악화시키고 시장의 효율성을 저해하지 않도록 비정규직법의 근본적인 재검토 시급
 - 근로자의 고용안정은 법으로 강제될 수 있는 것이 아니라 노동시장의 수요와 공급에 의해 결정
 - 비정규직의 고용 불안정을 완화할 목적으로 사용기간의 연장 및 적용유예 등이 거론되고 있으나 이는 미봉책에 불과
 - 비정규직의 사용은 기업의 인력운용 측면에서 고용의 한 형태로 이해해야 하며, 정규직을 선으로 비정규직을 악으로 이분화해야 할 성질이 아님
 - 현행 정규직 보호 위주의 경직적 노동시장 하에서 비정규직 보호를 위한 과도한 규제는 오히려 비정규직에 대한 부정적 결과만을 초래하고 있으므로 비정규직법의 근본적인 재검토가 필요

- 비정규직 보호는 불합리한 차별금지 조항²¹⁾을 통해 달성하고, 기간제한은 폐지하는 것이 바람직
 - 고용기한을 4년으로 연장하거나 적용을 2년 유예하는 것은 근본적인 해결책이 아니며 비정규직 고용기한이 존재하는 한 2011년이 도래하면 논란은 재점화
 - 비정규직에 대한 불합리한 차별은 금지하되 당사자로 하여금 비정규직 고용 계약을 자유롭게 체결토록 하는 것이 근본적인 비정규직 문제의 해결 방안
 - OECD 보고서에 의하면 비정규직법이 총고용을 감소시키지 않도록 유의하고 정규직에 대한 고용 보호를 완화해야 한다고 권고(OECD Economic Policy Reforms: Going For Growth 2009)²²⁾
 - OECD 회원국 중 사유제한·기간제한 규제가 없는 나라가 다수²³⁾

21) 기간제 및 단기간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조(차별적 처우의 금지), 파견근로자보호 등에 관한 법률 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)

22) 정규직 과보호 위주의 우리 노동시장은 지금도 지나치게 경직적임. 세계은행 기업환경보고서에서는 한국의 노동분야 경쟁력은 181개 국가 중 152위(2007년 비정규직법 제정으로 131위에서 하락)로 평가. 해고를 사전에 통지해야 하는 기간과 퇴직금 등 해고로 인한 기업의 부담을 임금으로 환산한 결과, 한국의 해고비용은 91주의 임금에 해당하며 OECD 평균인 25.7주에 비해 3배 이상 높은 상황(세계은행(2008.8), 「Doing Business 2009」)

23) p.17 표 참조

- 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 정규직에 대한 과보호를 완화하고 임금 및 고용의 유연성을 제고할 필요
 - 정규직의 과보호 및 노동시장 경직성은 그대로 둔 채 고용기한을 규제하는 비정규직법을 유지할 경우 비정규직의 고용불안 등 근본적인 문제점 지속
 - 비정규직 문제를 해결하기 위해서는 비정규직을 사용할 수밖에 없는 기업환경을 이해하고 노동시장의 경직성을 완화하여 유연안정성을 추구하는 방향으로 노동시장정책을 전환하고 중소기업의 자금 여력을 고려한 대책 마련 필요
 - 기업은 생산성에 근거하지 않은 불합리한 차별을 시정하고 노동계는 무조건적 정규직화 등 무리한 요구를 지양할 필요