

근로자 파견제도의 도입효과 평가 및 개선방안

- 김승택 -

한국노동연구원

목 차

요 약	i
I. 근로자파견제도의 배경	1
1. 파견근로의 정의	2
2. 근로자파견법의 내용	3
3. 경영자와 노동조합의 입장	8
4. 법 시행 이후 제기된 문제점	9
II. 선행연구 분석	12
1. 근로자파견제도 도입 이전의 연구	12
2. 근로자파견제도 도입 이후의 선행연구(실태조사를 중심으로) ..	14
3. 파견근로와 관련된 이론 연구	19
III. 외국의 근로자파견제도	22
1. 미국	22
2. 일본	23
3. 유럽	25
IV. 근로자파견제도의 현황	32
V. 근로자파견제도의 실태조사	46
1. 실태조사 개요	46
2. 실태조사의 대상	47
3. 파견근로자의 인식과 만족도	77
4. 파견근로자의 근로환경	82
5. 근로자파견제도의 검토 과제	119

VI. 정책적 시사점과 개선방안	150
1. 정책적 시사점	151
2. 제도개선의 방향	154
3. 맺음말	159
참고문헌	162
부 록	165

표 목 차

<표 II-1>	근로자파견제 도입 이전의 연구 요약	13
<표 IV-1>	파견근로 종합	33
<표 IV-2>	파견기간별 파견근로자	34
<표 IV-3>	파견사유별 파견근로자수와 평균임금	35
<표 IV-4>	지역별 현황	36
<표 IV-5>	규모별(파견실적이 있는 근로자수 기준) 파견사업체수	37
<표 IV-6>	파견대상업무별 현황(26개 파견대상업무)	39
<표 IV-7.1>	파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 1999.7~1999.12)	40
<표 IV-7.2>	파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 2000.1~2000.6)	41
<표 IV-7.3>	파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 2000.7~2000.12)	42
<표 IV-7.4>	파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 2001.1~2001.6)	43
<표 IV-8>	사용사업체가 이용한 파견대상업무 현황(26개 파견대상업무)	44
<표 V-1.1>	조사대상 파견근로자의 구성	49
<표 V-1.2>	파견근로자의 연령	51
<표 V-2>	파견업무 등록기간	52
<표 V-3>	파견근로기간	54
<표 V-4.1>	소득을 획득하는 가구원수	55
<표 V-4.2>	주된 소득자	56
<표 V-5>	결혼 관계	57
<표 V-6>	최종 학력	58

<표 V-7.1> 정규직 경력	58
<표 V-7.2> 정규직 취업기간	59
<표 V-8> 월평균 임금수준	61
<표 V-9> 현재 사용업체와의 고용계약기간	62
<표 V-10.1> 조사대상 파견업체의 구성	63
<표 V-10.2> 조사대상 파견업체가 다루는 업무	64
<표 V-11> 파견근로자 외 총직원수	65
<표 V-12> 파견근로자수	67
<표 V-13> 총수입의 배분구조	67
<표 V-14> 파견계약을 맺고 있는 사용사업체	69
<표 V-15> 조사대상 사용업체의 구성	71
<표 V-16.1> 사용업체의 근로자 현황(평균)	72
<표 V-16.2> 사용업체의 파견근로자 비중	73
<표 V-17> 파견근로자를 사용하고 있는 업무	73
<표 V-18> 사용업체가 계약을 체결한 파견업체수	74
<표 V-19> 사용업체의 근로자 규모 변화	75
<표 V-20> 파견근로자의 근로에 대한 인식과 태도	77
<표 V-21.1> 파견근로자의 업무만족도	78
<표 V-21.2> 파견근로자의 파견업체에 관한 업무만족도	79
<표 V-21.3> 파견근로자의 사용업체에 관한 업무만족도	81
<표 V-22> 사회보험 가입여부	83
<표 V-23.1> 파견계약 중도 해지 경험	83
<표 V-23.2> 파견계약 중도해지의 이유	84
<표 V-24> 계약기간중 이직 등의 사유로 업무를 중단하게 되는 경우(사용업체)	85
<표 V-25.1> 계약기간중 사용업체가 파견근로자를 교체하는 경우 ...	86
<표 V-25.2> 계약기간중 사용업체가 파견근로자를 교체하는 이유 ...	87
<표 V-26.1> 등록된 파견근로자가 귀사에서 이직하게 되는 경우 (파견업체)	89
<표 V-26.2> 파견근로자 이직의 이유(파견업체)	90

<표 V-27.1> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자 유무 (파견근로자)	91
<표 V-27.2> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 임금격차 (파견근로자)	93
<표 V-27.3> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 근로강도 격차(파견근로자)	96
<표 V-27.4> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 업무성과 격차(파견근로자)	97
<표 V-28> 유사업무에 종사하는 상용근로자의 유무(사용업체)	99
<표 V-29> 상용근로자와 파견근로자간의 비교	99
<표 V-30> 유사업무에 종사하는 상용근로자와 파견근로자간의 비교(사용업체)	100
<표 V-31.1> 상용근로자로서의 고용기회 제공 여부(파견근로자)	104
<표 V-31.2> 상용근로자로서의 고용가능성 여부(파견근로자)	106
<표 V-31.3> 상용근로자로서의 고용희망 여부(파견근로자)	107
<표 V-32.1> 현재 사용하는 파견근로자의 정규직 채용 의향 (사용업체)	109
<표 V-32.2> 정규직 채용 의향이 없는 이유(사용업체)	110
<표 V-33> 계약만료시 발생할 가능성이 제일 높은 일 (파견근로자)	111
<표 V-34> 계약만료시 발생할 가능성이 제일 높은 일 (사용업체)	113
<표 V-35.1> 파견근로계약 기간이 끝났을 때(연장이 가능한 경우)	114
<표 V-35.2> 파견근로 계약기간이 끝났을 때(연장이 불가능한 경우)	116
<표 V-35.3> 파견근로계약기간이 끝났을 때 사용업체의 행동 (파견업체)	118
<표 V-36> 적정한 파견근로기간(파견근로자)	120
<표 V-37> 근로계약기간 확대시 현재 사용업체에서 일할 의향	

(파견근로자)	121
<표 V-38> 계약기간 확대시 파견근로 사용기간(사용업체)	122
<표 V-39> 허용대상에 포함되어야 할 업무의 유무(사용업체)	124
<표 V-40.1> 26개 대상 업무 외 파견업무로 다루고 싶은 업무의 유무(파견업체)	124
<표 V-40.2> 26개 대상 업무 외 파견업무로 다루고 싶은 업무 (파견업체)	125
<표 V-41> 파견근로자로 취업하게 된 동기	127
<표 V-42> 파견업체에 등록하기 전 구직활동기간	128
<표 V-43.1> 최초의 파견대기기간(파견근로자)	129
<표 V-43.2> 재파견 대기기간(파견근로자)	129
<표 V-44.1> 최초의 파견대기기간(파견업체)	131
<표 V-44.2> 계약만료시 파견대기기간(파견업체)	132
<표 V-45> 다른 파견근로자 요청시 재공급에 걸리는 기간 (사용업체)	134
<표 V-46> 파견근로자가 접한 파견업체와 사용업체	134
<표 V-47.1> 파견근로자를 이용하는 이유	136
<표 V-47.2> 비용절감이 발생하는 분야	136
<표 V-47.3> 인력관리의 원활화가 발생하는 분야	138
<표 V-47.4> 일시적 업무량의 변화가 발생하는 분야	139
<표 V-47.5> 특별한 지식과 기술이 필요한 파견근로 업무	140
<표 V-48> 파견근로자 사용의 성과	141
<표 V-49> 파견근로자와 파견업체 섭외의 용이성	142
<표 V-50> 근로자파견제도가 없을 때 취업 가능성(파견근로자) ·	143
<표 V-51> 근로자파견제도가 없을 경우 현재 파견업무의 인력 운영 방안(사용업체)	145
<표 V-52.1> 근로자파견의 활성화를 위해 파견근로자에게 필요한 변화(사용업체)	147
<표 V-52.2> 근로자파견의 활성화를 위해 파견업체에게 필요한 변화(사용업체)	147

<표 V-52.3> 근로자파건의 활성화를 위해 관련제도와 규제에 필요한 변화(사용업체)	147
<표 V-53.1> 근로자파건의 활성화를 위해 파견근로자에게 필요한 변화(파견업체)	148
<표 V-53.2> 근로자파건의 활성화를 위해 사용업체에게 필요한 변화(파견업체)	149
<표 V-53.3> 근로자파건의 활성화를 위해 정부가 해야 할 일 (파견업체)	149

요 약

1. 서 론

경제상황의 변화와 함께 다양한 형태의 고용과 보유인력의 최소화 및 인력이용의 적시화(適時化, Just in Time)를 원하는 노동시장의 수요 증가는 근로자파견제도의 등장을 초래했다. 우리나라의 경우도 이러한 수요가 증가함에 따라 파견근로자를 포함하여 임시직, 계약직, 하청, 도급 등의 비정규직을 이용하는 성향이 급증하고 있다. 이러한 상황에서 이론적으로는 다른 형태의 비정규직보다 법으로 보호되는 근로자의 지위를 가진 파견근로자에게 더 나은 근로조건이 허락되는 환경이 조성되어야 하는데 현실은 그와 다른 모습을 보이고 있다.

근로자파견제도의 가장 중요한 목표로 두 가지를 들 수 있다. 첫째는 이 제도를 도입함으로써 무법상태에서 실질적으로 파견형태의 근로를 하고 있는 파견근로자들을 보호하면서 한편으로는 기존 근로자들의 고용안정성을 침해하지 않는 것이었고, 다른 하나는 기업이 노동시장에서 인력을 원활히 공급할 수 있는 노동시장 기능의 활성화였다. 그러나 이 두 목표는 세부 제도를 구축하는 과정에서 서로 상충하는 방향을 향하고 있고 어느 한쪽의 권리도 무시할 수 없는 현실 때문에 결국은 각 주체의 입장들을 절충하는 방향으로 나갈 수밖에 없었다.

실태조사의 결과를 바탕으로 한 분석 논리는 다음과 같다. 우선 목적의 상호 배타성이라는 근로자파견제도의 태생적인 한계를 인정하는 상태에서 제도의 도입이 전혀 성과가 없었다면 제도의 폐지나 전면적인 개선이 필요하다는 개선 방향이 제시될 수 있는 반면, 현실적인 제약을 고려할 때 근본적인 문제들은 남아 있다 할지라도 문제의 정도를 완화시키는 역

할을 했다면 단기적으로 이러한 역할을 강화할 수 있는 보완적인 정책을 제시할 수 있다.

그러나 모든 업무에 대해 온갖 종류의 비정규직 사용이 일반화되어 있는 현재의 상황에서 기간이나 업무범위와 같은 근로자파견제도의 주요 쟁점이 근로자파견제도만의 개선으로는 해결될 수 없다. 결국 근본적인 문제의 해결을 위해서는 근로자파견제도와 다른 비정규직 형태의 고용과의 관계를 어떻게 정립할 것인가 하는 접근이 있어야 한다. 따라서 장기적인 관점에서는 근로자파견제도를 포함한 모든 비정규적인 고용형태에 대한 법제도의 정립과 총체적인 정책 수립이 고려되어야만 한다.

2. 실태조사 결과 및 정책적 시사점

실태조사의 결과에 따르면, 현행 근로자파견제도는 노동시장 기능의 원활화, 기업의 인력관리 효율성 증대 등의 긍정적인 성과를 일부분 달성하고 있는 것으로 나타난다. 또한 과거의 근로자파견제도 실태조사 및 연구와 비교할 때 파견근로자를 둘러싼 근로환경은 약간씩 개선되고 있는 듯하다. 그러나 제도 도입 초기부터 예견되었던 근본적인 문제점은 여전히 해소되지 않고 있다는 사실도 주목해야 한다.

사용업체의 파견근로자에 대한 그리고 사용목적 달성에 대한 만족도는 과거보다 향상된 것으로 나타나고, 파견근로자의 정규직으로의 전환 가능성도 점증하고 있다. 임금수준은 약간 상승했으며, 정규직과의 임금격차는 지속적으로 완화되고 있다. 근로자파견제도에 대한 정보 제공도 구직자나 사용업체에게 원활히 되고 있으며 파견근로자를 계약 도중에 교체하는 일은 감소된 것으로 나타났다.

파견업체에 등록한 후 파견되는 사이의 대기기간, 사용업체와 계약기간이 끝난 후 대기하다가 재파견되는 기간, 사용업체가 파견근로자를 요청하고 파견을 받는 동안 기다리는 기간 등이 단기간으로 나타나는 것은 근로자파견제도가 해당 업종의 인력수급 활성화에 긍정적인 역할을 하는 것으로 파악된다. 그러나 여러 군데에서 발견되는 모집형 파견근로의 가능성은 이 긍정적인 영향을 의심하게 하는 요소로 작용한다. 한편 근로자

파견제도가 구직자들에게 정규직을 찾는 도중 임시취업의 기회를 제공한 다거나 취업을 용이하게 하는 시장기능의 활성화에 일정부분 기여한 것도 사실로 확인된다.

그러나 파견근로자가 이직하는 유동성은 아직도 높은 반면, 사용업체가 파견근로자를 상시적으로 사용하려는 의도는 지속적으로 나타난다. 사용업체가 파견근로자를 사용하는 목적은 개선된 부분은 있으나, 근본적으로 과거와 비슷하여 일종의 비정규직으로 파견근로자를 채용함으로써 임금 등의 비용을 절감하고 고용조정 등의 인력관리를 원활히 하려는 의도가 여전히 존재한다. 이에 따라서 파견근로자들은 업무내용에 대한 만족도는 높으나 임금 등의 근로조건에 대해서는 여전히 불만족도가 높은 모습을 보여주고 있다. 또한 유사한 업무에 정규직이 존재하는 비중은 더 증가하여 정규직을 사용하고 있던 분야에 파견근로자가 사용되는 정도가 확대되고 있는 것은 아닌가 하는 의구심이 발생하며, 사회보험 특히 산재보험에의 가입에 대해 파견근로자들이 잘 알지 못하는 것으로 나타나 확인해 볼 필요를 보이고 있다.

경기변동과 연관되어 있겠지만 파견근로자와 파견업체 규모는 2000년 하반기부터 증가추세를 멈춘 것으로 나타나며, 실적이 없는 파견업체가 증가하다가 근로자파견업에서 퇴출되는 모습을 보여주고 있다. 영세규모의 파견업체 추이도 이와 유사하게 나타나는데, 파견업체의 전문성이 결여되어 있다는 분석이 실태조사 여러 곳에서 지적되는 것으로 보아 전문성이 결여된 업체의 퇴출과 파견업체 자격기준의 재조정이 고려될 필요가 있다.

파견근로자를 유사한 업무에 종사하는 상용근로자와 비교해 볼 때 파견근로자와 사용업체간 인식의 격차는 매우 크다. 이러한 인식의 격차는 어디에서 오는 것일까? 이는 근본적으로 사용업체는 파견근로자를 비정규직의 형태로 그리고 항시적으로 이용하려고 하는 반면, 파견근로자는 단기간 근로 후 정규직으로의 취업기회를 바라고 있다는 점에 기인한다. 이를 해결하기 위해서는 파견근로자에서 정규직으로의 전환 통로를 확대하고 그 전환을 원활하게 할 필요가 있는데, 근로자파견제도가 단순 반복으로 특징지어지는 저기능 업무에 제한되어 있는 것은 이 부분의 개선을 저

해하는 요소이다.

파견근로기간의 상한 확대는 파견근로자, 파견업체, 사용업체가 모두 바라는 내용이다. 그러나 이러한 변화는 오히려 파견근로자의 항시적 비정규직으로의 사용을 고착화시킬 위험이 있다. 만약 파견근로자에서 정규직으로 전환되는 통로의 확대와 전환속도의 증가가 발생한다면 계약기간의 확대는 문제가 되지 않을 것이다. 그러나 현재의 2년 사용 의제고용법제는 이러한 기능을 담당하지 못하고 오히려 기형적이고 편법적인 파견근로자의 도급, 용역, 임시직 등으로의 전환을 양산하고 있다. 결국 근본적인 문제의 해결은 근로자파견제도의 변화만으로는 달성할 수 없으며 비정규직을 총체적으로 제도화할 때 비로소 고려할 수 있다.

파견업무대상에 대해서는 의외로 확대를 원하는 사용업체와 파견업체가 많지 않은 것으로 나타났다. 그러나 많은 수의 파견근로자를 다루는 전문성이 높은 파견업체는 계약기간의 확대보다 오히려 업무대상의 확대가 더 중요하며 근로자파견제도를 전문성을 가진 단기간 근로자(temporary worker) 제공업 또는 보조근로자 제공업(staffing service)으로 발전시키기 위해 필수적인 변화라고 주장하고 있다.

3. 제도개선의 방향

가. 근로자파견제도의 단기적인 보완과제와 방안

궁극적으로는 여타 비정규직과 연계된 총체적인 제도의 구축이 필요하다는 것을 전제하면서, 지금까지 분석된 실태조사의 결과와 그동안 학계에서 연구되어온 결과를 종합하여 단기적 보완과제들을 정리해 보면 다음과 같다.

1) 모집형·등록형 파견에 대한 관리 및 감독

근로자파견사업 현황에 따르면 상용근로자로 간주되는 파견근로자의 비중이 급격히 증가하고 있으나, 실태조사에서 밝혀진 내용들은 아직도 암묵적으로 모집형 파견이 발생하고 있음을 시사하고 있다. 만약 모집형 파

견이 현실적으로 이루어지고 있다면 근로기준법이 금지하고 있는 중간착취의 가능성이 존재하고 파견근로자의 고용안정성도 심각하게 위협을 받는다. 따라서 파견업체의 허가를 심사할 때 이러한 형태의 파견에 대해 평가할 수 있는 법규정을 만들고, 이 법규에 따른 담당 행정부서의 철저한 관리와 감독이 필요하다.

2) 유사업무 상용근로자와의 관련제도 정비

‘동일가치노동 동일임금원칙’은 파견근로자의 노동과 상용근로자의 노동이 동일한 가치를 가지는지에 대해 평가할 수 있는 투명한 기준을 제시하기가 어렵기 때문에 제도화하여 규제하기가 매우 어렵다. 그러나 최소한 유사한 업무에 일정한 기간 동안 같이 종사하는 상용근로자와 파견근로자에 대해 비슷한 근로조건의 변화(이렇게 일정기간 이상 파견근로자로 사용하는 경우 해당 파견근로자에 대해 연장되어온 총기간에 따라 정규직에 준하는 임금인상, 보너스, 특별 급여 및 수당의 동일한 적용, 또한 정규직과 동일한 근로시간이나 휴가 등 근로조건의 적용)가 동반될 수 있는 제도적 장치가 만들어져야 하고, 이와 관련된 조정, 중재, 또는 심판제도의 기준과 절차를 마련해 줄 필요가 있다.

3) 의제고용조항의 구체화

현재 애매모호하게 규정되어 있는 2년 계약 연장의 상한 도달시 의제고용, 즉 “고용한 것으로 본다”라는 조항에 대한 개정이 필요하다. 구체화된 조항의 내용은 어떤 경우에 의제고용으로 보는가와 더불어 어떻게 이것을 감독·관리하여 실질적으로 이 조항이 효력을 발휘하게 만들 것인가에 대해서도 포함해야 한다.

4) 교섭력의 균형 추구

파견업체와 사용업체간에는 현실적으로 파견계약의 일방적 해지나 파견근로자 선발과정에서의 참여 등이 발생하는 등 교섭력 비대칭 현상이 존재하는 것으로 나타난다. 실태조사의 결과는 이러한 문제들이 점차 감소해 가는 모습을 보여주고 있으나, 근본적으로 파견업체들의 과당경쟁에 의

해 낮은 대가 및 낮은 파견근로자의 임금으로 이어지는 교섭력의 상실을 방지할 수 있는 차원에서 대부분 파견업체들을 협회에 가입하게 하고 협회 내에서 자율적으로 일종의 규약을 만들어 최소한 지켜야 할 규칙 등을 만들고 실천할 필요가 있다. 특히 사용업체의 일방적인 계약해지에 대해서는 파견근로자의 임금 및 파견업체의 손해에 대한 책임까지 사용업체에 지울 필요가 있다.

5) 업무 범위의 조정가능성과 파견업체의 전문성 제고

현재 상황에서 파견업체의 전문성이 확보되고 비정규직에 대한 권리 보호가 확정될 때까지는 업무분야의 경우 파견근로업무 수요 발생에 근거한 제한적 확대는 가능하지만 대폭적인 또는 전면적인 확대는 불가능하다.

업무분야의 제한적 확대에 있어 한 가지 더 고려해야 할 사항은 전문성과 특수성을 갖춘 파견업체와 파견근로자가 발생할 가능성이 높은 업무분야를 대상분야에 포함시킬 필요가 있다는 것이다. 근로자파견제도의 부정적인 효과는 대부분 이 제도가 어떤 전문성이나 특수성을 보유하지 못하고 있다는 점에서 발생한다. 근로자파견제도를 임시직 등의 다른 비정규직보다 더 우월한 근로자의 권익보호를 보장하는 제도로 발전시키기 위해서는 파견업체의 또는 파견근로자의 전문성이나 특수성이 반드시 필요하다. 이를 위해서는 파견업체 등록의 기준을 강화하고 파견업체의 업무 중 교육훈련과 모집 등에 대한 기준을 구체화하며 이를 전문화하게 하여 이 서비스에 대한 요금(fee)을 부과할 수 있도록 범규를 제정할 필요가 있다.

나. 근로자파견제도의 장기적인 개선방향

합법성 여부를 떠나 현실적으로 파견근로자와 여타 비정규직 근로자의 대체성이 존재하는 이상 업무범위나 계약기간에 변화를 주는 것으로는 그 변화가 추구하는 목적을 달성할 수 없다. 마찬가지로 여타의 근로자파견제도에 대한 개선조치가 아무리 파견근로자의 권익을 강화하더라도 여

타의 비정규직에 대한 보호조치가 동반되지 않는 이상에는 이러한 정책은 효력을 발휘할 수 없을 것이다. 그러므로 근로자파견제도의 개선문제는 비정규직과 관련된 제도의 개선 전체와 연계하여 고려되어야 한다. 비정규직에 대한 총체적인 제도 구축은 여러 가지 시나리오를 생각할 수 있다. 예를 들어 파견근로자 외의 비정규직 채용이 근로자의 권리를 제대로 보장받지 못하는 고용형태라면 이러한 비정규직들의 사용에 대해 법규정을 엄격히 적용하여 그 사용을 감소시키는 한편, 파견근로자의 성격으로의 채용을 용이하게 만들면서 파견근로자의 권익보호를 현실적으로 가능하도록 구체화하여 비정규직들을 파견근로자화한다. 동시에 파견근로자들의 권리(사회보험 가입, 초과근로수당의 지급, 근로조건 의 서면계약화와 근로자에게 정확한 정보 제공, 파견근로자의 권익이 침해당하지 않도록 단체교섭활동 보장 등)를 확실하게 보장하기 위해서 철저한 관리와 감독을 실시한다면 근로자파견제도의 계약기간과 업무범위의 유연화가 동반될 수 있다.

마지막으로 만약 근로자파견제도가 현재와 같이 절충형의 제도로 유지된다면, 파견근로자들이 정규직 또는 본인이 원하는 고용형태를 언젠가는 확보할 수 있는 원활한 전직(轉職)의 가능성이 필요하다. 따라서 이들이 정규직으로 고용되는 것을 촉진하기 위한 제도적 지원과 이들에 대한 교육·훈련을 공급하는 직업능력개발사업의 개발이 진지하게 탐구되어야 할 것이다.

I. 근로자파견제도의 배경

근로자파견의 고용형태는 빠른 속도로 변화하는 노동시장과 다양한 고용형태에 대한 수요 증가에 따라 발생하게 되었다. 경영자 측면에서는 일시적·간헐적으로 발생하는 업무의 수요를 충족시키거나, 또는 정규직으로 인력을 유지하기 곤란한 업무에 대해 외주(Outsourcing)의 형태로 인적자원관리의 유연성을 제고하기 위해 근로자파견과 같은 제도에 대한 수요가 발생했고, 정부에서는 증가하는 실업을 완화시키고 노동시장에서 인력수급의 효율성을 증가시키기 위한 수단으로서 이러한 근로자파견제도의 도입을 검토하였으며, 실업자의 입장에서는 직장을 찾을 수 있는 기회가 확대된다는 의미에서 근로자파견의 제도화에 대한 수요가 발생했다. 그러나 기존 근로자의 입장에서는 이러한 제도의 도입이 자신들이 담당하는 업무를 대체하는 결과를 가져오지 않을까 하는 우려에서 엄격한 규제를 요구하게 되었고, 또한 파견된 근로자들의 근로자로서의 권익을 어떤 범위에서 보호할 것인가의 문제도 논의의 대상이 되어 왔다.

파견의 형태를 가진 근로방식은 1987년부터 이미 존재하고 있었고 1993년 당시 총 1천여개 기업에 약 10만명 이상이 이러한 형태의 근로를 하고 있는 것으로 추정되었다(박성준, 1993). 그러나 당시 「직업안정및고용촉진에관한법률」은 현실적으로 근로자파견업을 불법행위로 규정하고 있었고, 인력공급사업의 형태를 띤 근로자파견업은 음성적으로 사용되고 있었다. 따라서 이를 양성화하여 유연한 고용형태에 대한 기업체의 수요를 반영하고, 위법으로 간주되는 자연발생적 고용행위를 배제하는 한편 파견근로자들의 권익을 보호하기 위해서 근로자파견업을 대상으로 하는 법제화의 움직임이 나타났다. 이 법제화에 대한 논의는 1993년부터 시작되었으나 경영계와 노동계의 주장이 상반되는 가운데 오랜기간 실행되지 못하다가 비로소 1998년 7월 1일부터 26개 직종에 한해 최장 2년(1년 계약, 1년 연장 가능) 동안 사용할 수 있도록 「파견근로자보호등에관한법률」

(이하 근로자파견법으로 약칭)을 제정하는 것으로 결실을 보았다.¹⁾

근로자파견법은 사실상 존재하면서도 불법으로 간주되던 근로자파견의 고용형태를 일정한 조건 안에서 합법화한 점에서 그 첫번째 의의를 찾을 수 있다. 그러나 제도가 도입된 지 3년이 되는 현 시점에서 과연 이 제도의 도입이 목적했던 취지가 달성되고 있는가와 여전히 근로자파견법에 위배되는 고용관행이 일반화되어 가고 있지 않은가의 관점에서 그 성과와 문제점 등을 고찰해 볼 필요가 있다.

1. 파견근로의 정의

파견근로는 일반적으로 근로자에 대한 고용계약이 근로자파견업체와 이루어지고, 그 근로자는 파견업체가 지정하는 사용사업체에 배치되어 일정기간 일을 하게 되는 경우를 뜻한다. 근로자파견법은 파견회사가 소속 근로자를 다른 회사에 보내 그 회사의 지휘·명령하에 근무토록 하는 제도라고 규정하고 있으며,²⁾ 노동부는 근로자파견에 대해 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 사용사업주의 지휘·명령을 받아 종사하게 되는 것이라고 정의하고 있다. 일본의 「노동자파견법」은 자기가 고용한 노동자를 당해 고용관계하에서 또는 타인의 지휘명령을 받아 당해 타인을 위하여 노동에 종사하도록 하는 것을 말하며 당해 타인에 대하여 당해 노동자를 당해 타인에게 고용시킬 것을 계약하는 것은 포함하지 않는다고 규정하고 있다(민경호·박양근, 1998).

근로자파견사업은 기타 유사한 사업과 다음과 같은 차별성을 가지고 있다(한창현, 2000; 조준모, 2001).

첫째, 근로자공급사업이란 자기가 고용하는 근로자 또는 자기의 지배관계에 있는 근로자를 근로자공급계약에 의하여 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 공급사업과 근로자파견과의 다른 점은 공급사업의 경우

1) 1993년과 1995년 정부입법으로 「근로자파견사업의적정한운영및파견근로보호에 관한법률」을 국회에 제출한 바 있으나 노동조합측의 강력한 반발로 입법화되지 못했다.

2) 「파견근로자보호등에관한법률」 제22조.

공급회사와 근로자간에 고용관계가 없거나 고용관계가 있더라도 사용기업이 근로자와 다시 계약을 맺는 경우가 많다는 것이다. 이러한 고용관계의 차이는 파견근로의 경우 지휘·명령의 책임과 임금지불의 주체가 파견업체인 반면, 근로자공급사업은 지휘·명령의 책임과 임금지불의 주체가 사용업체에 있다는 것으로 나타난다.

둘째, 도급이란 당사자 일방이 어떤 일을 완성할 것을 약속하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것을 말하고, 위임이란 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것을 말한다. 도급 및 위임의 경우 업무적인 독립성을 갖는 반면, 근로자파견은 업무적 독립성을 갖지 않는다.³⁾

셋째, 직업소개는 구직자와 구인자를 서로 연결해 주고 단순히 수수료를 받을 뿐이며 직업소개소와 구인자 사이에는 아무런 고용관계가 발생하지 않는다.

2. 근로자파견법의 내용

1998년에 만들어진 「파견근로자보호등에관한법률」은 다음과 같은 내용을 포함하고 있다.

근로자파견법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 위해서 만들어졌으며, 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고, 인력수급을 원활하게 하는 것을 목적으로 한다(제1조).

정부는 파견근로자를 보호하고 사용자의 인력확보를 용이하게 할 수 있는 책무를 가지고 관련된 조사와 연구를 해야 한다(제3조, 제4조).

근로자파견제도의 각 주체인 파견업체, 파견근로자, 사용업체간의 관계는

3) 민법 제664조에 따르면 도급이란 당사자 일방이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것이라고 규정하며, 동법 제680조는 위임이란 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것이라 규정한다. 따라서 도급은 일의 완성을 목적으로 하는 계약이고 위임은 사무처리를 목적으로 하는 계약이다(조준모, 2001).

파견업체와 근로자 사이에는 고용계약을, 파견업체와 사용자 사이에는 근로자파견계약을 맺게 되며 그 권리의무관계는 이러한 계약에 의해서 규정된다. 근로자파견계약은 문서로 하여야 하며, 근로자파견계약은 파견 근로자의 수, 종사할 업무의 내용, 파견 사유, 사업장의 명칭 및 소재지, 파견근로자를 지휘·명령할 자에 대한 사항, 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항, 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 연장·야간·휴일근로에 관한 사항, 안전 및 보건에 관한 사항, 근로자파견의 대가, 기타 노동부령이 정하는 사항에 대해 명시되어 있어야 한다(제2조, 제20조). 또한 사용사업주는 사업 내의 동일한 업무를 수행하는 동종근로자와 비교하여 파견근로자에 대하여 부당하게 차별적 대우를 하여서는 아니되며, 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 근로자파견 계약을 해지하여서는 아니된다(제21조, 제22조).⁴⁾

파견사업주가 강구해야 할 조치로는 첫째, 파견근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 교육훈련 기회의 확보, 근로조건향상 기타 고용안정을 기하기 위하여 근로자의 복지증진에 노력하여야 하고, 둘째, 근로자를 파견근로자로서 고용하고자 할 때에는 미리 당해 근로자에게 그 취지를 알려주어야 하며, 셋째, 근로자파견을 하고자 할 때 미리 당해 파견근로자에게 근로자파견계약의 내용을 알려주어야 하고, 사용사업주에게도 파견근로자의 성명 기타 노동부령이 정하는 사항을 알려주어야 하며, 넷째, 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 파견사업관리책임자를 선임하여야 하고 파견사업관리대장을 작성하여야 한다(제23조, 제24조, 제25조, 제26조, 제27조, 제28조, 제29조).

사용사업주는 근로자파견계약에 위반되지 않도록 적절한 조치를 강구

4) 파견근로자도 노동조합법상의 근로자이기 때문에 일반 근로자와 마찬가지로 노동3권이 보장되어 있으며, 노동조합의 결성 및 가입은 원칙적으로 자유이다. 따라서 사용업체에 당해 사용업체의 근로자로 구성된 노동조합이 있는 경우에 파견근로자는 당해 노동조합에 가입할 수 있다(이 경우 해당 노동조합 규약에는 파견근로자에 대해 조합원 가입자격을 인정한다는 내용이 있어야 함). 또한 동일 사용사업체에 복수의 파견사업체로부터 파견된 파견근로자가 있는 경우 이러한 파견근로자 전체를 대표하는 노동조합을 결성하는 것도 가능하다(한창현, 2000).

하여야 하고, 파견근로에 관한 고충의 제시가 있는 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속·적절하게 고충을 처리하도록 하여야 하며, 사용사업주는 파견근로자의 적절한 관리를 위하여 사용사업 관리책임자를 선임하여야 하며, 사용사업관리대장을 작성·보존하여야 한다(제30조, 제31조, 제32조, 제33조).

근로자파견의 대상업무는 전문지식·기술 또는 경험을 필요로 하는 업무, 결원 또는 일시적 사유에 의한 인력필요업무로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다. 이들 업무는 주로 컴퓨터 전문가, 사업전문가, 도안사, 비서, 타자원, 여행안내원, 조리사, 자동차운전원의 업무 등이며, 근로자 파견기간은 1년을 초과할 수 없다. 다만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있다. 둘째, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다. 즉 일시적으로 파견이 가능한 업무는 다음 절대금지업무를 제외한 모든 업무에 최장 6개월까지 파견할 수 있다(제5조, 제6조). 어떠한 사유로도 근로자파견의 대상이 될 수 없는 절대금지업무란 건설공사업무, 하역업무, 선원의 업무, 유해·위험업무, 간호조무사업무, 운전업무, 기타 대통령령으로 정하는 업무 등이 있다(제5조).

근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항 중 노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. 허가의 결격사유로는 미성년자·금치산자·한정치산자 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자, 금고 이상의 형(집행유예는 제외함)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자, 금고 이상의 형의 집행유예선고를 받고 그 유예기간중에 있는 자, 최근 3년 이내 근로기준법, 직업안정법 등을 위반하여 처벌을 받은 자 등이 있다. 허가의 기준은 상시 5인 이상의 근로자(파견근로자는 제외)를 사용하는 사

업 또는 사업장으로서 고용보험, 국민연금, 산업재해보상보험(이하 산재보험) 및 의료보험에 가입되어 있어야 하며, 신청인이 당해 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설(1억원 이상의 자본금과 전용면적 66제곱미터 이상의 사무실) 등을 갖추고 있을 것과 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것 등인데, 이 허가의 세부기준은 대통령령으로 정한다. 허가의 유효기간은 3년이며 만료 후 계속해서 파견사업을 하려면 갱신허가를 받아야 하고, 사업을 폐지할 때에도 노동부장관에게 신고하여야 한다. 만약 파견사업을 하려는 자가 허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때와 허가의 기준에 미달하게 된 때, 이 법 또는 이 법의 규정에 의한 명령 또는 처분에 위반한 때와 같은 사유가 있을 때에는 허가를 취소하거나 영업정지를 할 수 있고, 관계공무원으로 하여금 사업 폐쇄조치를 취할 수 있다. 식품접객업, 숙박업, 결혼상담업 등의 사업을 하는 자는 파견사업을 겸할 수 없고, 근로자파견업의 명의대여는 금지되어 있다. 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 근로자파견을 할 수 없으며 경영상의 이유로 해고를 한 후 일정기간이 경과하기 전에는 파견근로를 사용할 수 없다. 파견사업주는 노동부령에 따라 사업보고서를 작성하여 제출하여야 한다(제7조, 제8조, 제9조, 제10조, 제11조, 제12조, 제13조, 제14조, 제15조, 제16조, 제17조, 제18조, 제19조).

근로기준법 적용에 관한 특례로는 다음과 같은 것이 있다(제34조, 제35조).

첫째, 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 근로기준법 제15조의 규정에 의한 사용자로 보아 근로기준법을 적용한다. 또한 파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 임금을 지급하지 못한 때 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다.

둘째, 파견사업주는 근로기준법상 주로 근로계약의 체결과 해고, 임금지급, 재해보상에 관한 내용들과 같은 조항에서 사용자로서 책임을 진다(예: 제22조(위법의 근로계약), 제23조(계약기간), 제24조(근로조건의 명시), 제25조(단시간근로자의 근로조건), 제26조(근로조건의 위반), 제27

조(위약예정의 금지), 제28조(전차금 상쇄의 금지), 제29조(강제저금의 금지), 제30조(해고 등 제한), 제31조(경영상 이유에 의한 해고제한), 제32조(해고의 예고), 제33조(정당한 이유 없는 해고 등의 구제신청), 제34조(퇴직금제도), 제35조(해고예고의 적용예외), 제36조(금품청산), 제38조(사용증명서), 제40조(근로자명부), 제41조(계약서류의 보존), 제42조(임금체불), 제43조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조(비상시 지불), 제45조(휴업수당), 제46조(도급근로자), 제47조(임금대장), 제55조(연장, 야간 및 휴일근로), 제59조(연차유급휴가), 제62조(최저연령과 취직인허증), 제64조(연소자 증명서), 제65조(근로계약), 제66조(임금청구), 제74조(귀향여비), 제81조(요양보상), 제82조(휴업보상), 제83조(장해보상), 제84조(휴업보상, 장해보상의 예외), 제85조(유족보상), 제86조(장의비), 제87조(일시보상), 제88조(분할보상), 제89조(보상청구권), 제90조(다른 손해배상과의 관계), 제91조(노동부장관의 심사와 중재), 제92조(노동위원회 심사와 중재), 제93조(도급사업에 대한 예외), 제94조(서류의 보존), 제95조(시효)).

셋째, 사용자업주는 근로시간과 휴일에 관한 내용에서 근로기준법상의 책임을 진다(예: 제49조(근로시간), 제50조(탄력적 근로시간제), 제51조(선택적 근로시간제), 제52조(연장근로의 제한), 제53조(휴게), 제54조(휴일), 제56조(근로시간 계산의 특례), 제57조(월차유급휴가), 제58조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제60조(유급휴가의 대체), 제61조(적용의 제외), 제67조(근로시간), 제68조(야업금지), 제69조(시간외근로), 제70조(깡내근로금지), 제71조(생리휴가), 제72조(산전후휴가), 제73조(육아시간), 제75조(교육시설)) 다만, 사용자업주가 근로기준법상의 주휴일(제54조), 월차유급휴가(제57조), 생리휴가(제71조 제1항)의 규정에 의하여 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다(파견근로자보호법 제34조).

넷째, 파견사업주와 사용자업주가 근로기준법을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 근로기준법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 근로기

준법상의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

노동부장관은 이 법의 시행을 위해 필요하다고 인정될 때 지도 및 조언, 개선명령을 할 수 있고, 필요사항에 대해 자료의 제출이나 보고를 요구하고 검사할 수 있으며, 이 권한을 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다(제36조, 제37조, 제38조, 제39조, 제41조).

이 법을 위반한 경우의 벌칙으로는 해당 위반행위에 따라 징역, 벌금, 과태료 등에 처한다(제42조, 제43조, 제44조, 제45조, 제46조).

3. 경영자와 노동조합의 입장

경영자가 파견근로를 이용하는 주된 이유는 다음과 같다.

첫째, 신규 근로자들을 고용하면 발생하는 신규 고용비용, 교육훈련비용과 정규직을 고용할 때 발생하는 부가급여 및 비생산시간 등에 대한 비용이 절감되고 준비되어 있는 근로자들을 신속하게 찾을 수 있다.

둘째, 계절적이거나 경기변동에 의해 발생하는 일시적 인력수요에 대해 정규직에 대한 고용조정 없이 근로량을 조절할 수 있는 고용의 유연성을 가질 수 있다. 또한 정규직원이 병이나 기타 일신상의 문제로 일정기간 동안 근로를 할 수 없는 경우 대체요원으로 파견근로자를 이용할 수 있다.

셋째, 상용으로 고용하기는 곤란하지만 특수한 업무에 전문인력이 필요한 경우 그 필요한 기간 동안만 전문인력을 활용할 수 있다.

그러나 노동조합측에서는 이러한 비용의 절감과 고용의 유연성 부분이 현재의 기존 근로자들을 대체할 수 있는 인력으로서의 파견근로 사용으로 확대되어 가는 부분을 가장 우려하고 있다. 즉 정규직원이 맡아야 할 업무를 파견근로자로 대체하게 될 수 있으며 이것은 더 나아가서 기존 근로자들의 고용안정성이 흔들릴 가능성이 있다는 것이다. 그 외에도 중간착취의 가능성, 노동조합의 기능 약화 등도 이들이 우려하는 대상이다.

파견근로자들 또한 자신의 입장에서 불만을 터뜨릴 수 있다. 정규직원과 같은 종류의 일을 수행함에도 불구하고 그들이 누리는 급여나 사회보장 혜택, 동료와의 관계, 근로조건 및 지휘감독, 앞으로의 전망 등을 고려

할 때 부당한 차별을 당하고 있다고 느낄 수 있다.

그러나 파견근로는 노동시장에서 취업의 곤란을 느끼는 한계적 구직자들에게 취업의 정보와 교육훈련의 기회를 제공해 줄 수 있고 구직활동에 드는 비용과 노력을 절약할 수 있는 장점이 있을 뿐만 아니라 인력채용에 어려움을 느끼는 기업들에 대해 효율적인 인력공급을 할 수 있는 장점이 있다. 또한 정규직이 되기 전에 취업경력이 필요한 사람, 일정기간 동안 일을 할 수 있는 사람, 유연한 근무시간이나 근무기간을 원하는 사람, 특정한 전문직종에서 일하는 사람 등 개인 사정에 따라 파견근로가 적합한 경우도 발생한다.

4. 법 시행 이후 제기된 문제점

근로자파견법 도입 이전에 제기되던 문제점들은 주로 파견근로자의 상용근로자 대체 가능성, 법제도가 없는 상태에서 실제로 파견근로 성격의 고용이 발생하는 것에 대한 법적인 해석과 해당 근로자들의 근로자로서의 권리보호 문제, 고용형태의 다양화 및 노동시장의 인력수급 효율화라는 일반적 추세에 대한 대응방안 등이 주를 이루었고, 이러한 상황 속에서 문제들을 절충한 중도적 성격의 법제도가 도입되었다.

그러나 법제도를 도입한 이후에도 이러한 문제점들은 다른 형태로 지속적으로 존재하고 있으며, 그 중심에는 이 제도가 절충적인 목적을 가지고 있기 때문에 어느 정도의 문제를 안고 가야 하는 불가피성이 있다. 현재 근로자파견제도에 있어 논란의 초점이 되는 것은 파견대상업무의 허용범위와 근로자파견기간이다. 근로자파견의 무분별한 확산을 막기 위해 제정된 근로자파견법은 당연히 그 목적에 맞추어 26개 업무만을 허용하는 포지티브(positive) 방식을 채택했다. 이는 기존 상용근로자들의 권익을 최대한 보장하자는 목적을 가지고 있지만 시장의 파견근로가 필요한 다양한 업무에 대한 인력수요를 충족시키지 못하게 하는 부작용을 발생한다. 한편 최장 2년까지만 연장될 수 있는 파견계약기간의 경직성은 일시적으로 필요가 발생했을 때 사용한다는 파견근로의 본질과는 일치하지만 파견근로자 본인의 고용안정과 사용업체의 인력수급 효율화를 저해하

는 문제점을 발생시킨다. 한편에서는 이러한 파견근로시장의 수급 효율성에 대한 문제점을 지적하는 반면, 근로자파견제도가 당초의 우려대로 정규직 고용을 대체하는 결과를 가져오고 있으며 파견근로자는 근로자로서의 권익보호를 제대로 받지 못하고 있다는 근로자 권리 측면에서의 문제점을 부각시키는 주장도 있다. 결국 제도시행 전의 논란은 제도가 시행된 후에도 그 형태만 변화했을 뿐 내용에 있어서는 같은 갈등을 계속 지속하고 있다.

이 문제들은 과연 이 제도가 파견근로자의 권리보호를 최우선으로 할 것인가, 아니면 파견근로시장에서 인력수급의 원활화 및 효율화를 최우선 목표로 할 것인가, 상용근로자들의 우려를 어느 정도까지 제도적으로 보장해 줄 것인가 등의 입장이 정리되어야만, 이것이 당연히 발생할 수밖에 없는 문제인지 아니면 해결해야만 되는 문제인지를 결정할 수 있다. 따라서 이 제도가 목표로 하는 것을 시장과 근로자의 권리라는 두 갈래 길에서 어느 한쪽을 주방향으로 한다면 지금의 제도를 어떻게 고쳐야 할지는 명확하다. 그러나 다른 한편의 부담을 고려하여 절충된 제도를 계속해서 유지해 나가야 한다면 이 제도가 현재 가지고 있는 부작용에도 불구하고 당초에 목적했던 긍정적 효과들을 달성하고 있는가를 점검해 보아야 한다. 만약 긍정적 효과들을 달성하고 있다면 처음부터 예상되었던 부작용들의 존재에 대해서는 피할 수 없는 부산물이라고 판단해야 할 것이다. 그러나 반대로 긍정적 효과도 달성하지 못하고 부작용만 발생시키고 있다면 제도의 전면적인 조정은 불가피하다.

본 연구는 이러한 문제점들에 대해서 실태조사 및 분석을 시도함으로써 근로자파견제도의 성과를 평가하고 앞으로의 개선방향과 방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 우선은 이 제도를 둘러싼 경제주체들인 사용업체, 파견업체, 파견근로자들의 현황을 파악하고 법제정 이후 3년 동안의 경험을 바탕으로 각 주체들이 이 제도에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 분석한다. 그 중 특징적인 부분은 현행법 아래서 최장 2년까지 연장할 수 있는 계약기간의 제한이 법제정 이전처럼 다시금 파견업체와 사용업체에게 암묵적으로 허용되는 불법행위를 양산시킨다는 문제점에 대해 초점을 맞춘다. 1999년과 2000년 선행연구에서 이미 실태조사가 실시된 바 있으

나 이들은 법제정 이후 파견근로를 시작한 지 2년이 지난 근로자들에 대한 현황이 축적되지 않았기 때문에 계약기간의 제한과 의제고용에 대한 현장에서의 실태를 확인하는 데 약점이 있었다. 또 하나의 초점은 임시직 등의 비정규직이 증가하고 있는 노동시장의 변화 속에서 지난 3년 동안 과연 파견근로자의 노동시장에서의 위치가 어떻게 자리잡았고 그들의 권익이 어떻게 보호를 받고 있는지를 사용자, 파견업체, 파견근로자 각각의 관점에서 분석해 본다.

II. 선행연구 분석

1. 근로자파견제도 도입 이전의 연구

근로자파견제도가 도입되기 이전 이 제도에 대한 논의는 1993년 정부가 「근로자파견사업의적정한운영및파견근로보호에관한법률」을 입법화하려던 때를 전후하여 본격적으로 시도되었다. 정인수·윤진호(1993), 남성일(1993), 박성준(1993), 조순경(1995)이 당시의 근로자파견 실태와 문제점 등에 대한 조사분석을 한 연구들인데, 각 연구자의 입장에서 다른 연구목적에 가진 항목들을 조사함으로써 주관적인 의견이 개입되는 결과들이 표출되어 다른 결과를 보여주는 경우가 많았다. 그 외에는 1998년의 입법을 준비하기 위해 1997년 노사관계개혁위원회가 한국노동연구원에 요청했던 실태조사의 결과를 정리한 정인수(1998)가 있다.

근로자파견제도를 도입해야 하는 배경에 대해 이 연구들은 근로자파견이 초기에는 시장의 수요로부터 생성되었다기보다 사용업체가 정규근로의 비용을 절감하는 다른 고용형태로 변화시키려는 대체의 목적에서 시작되었다고 지적하고, 이후 시간이 흐르면서 파견근로자의 취업 측면에서도 그 필요성이 발생하고 있다고 설명한다. 이 연구들을 종합하여 연구의 시간대별로 그 내용을 분석하면 다음과 같다. 파견근로자를 사용하는 목적은 주로 주변부 업무와 일시적 업무(단순용역, 사무보조, 생산지원, 운전 등)에 활용하기 위한 것이며 그 영역은 점차 확대되어 가는 추세이다. 초기에는 비용절감의 목적으로 사용하는 경우가 다수였으나 그 목적을 위한 사용은 점차 감소하고 있었다. 파견근로자는 주로 대기업에서 사용하며 중소기업은 거의 활용하지 않았다. 파견근로자의 사용에 대해 사용업체는 1990년대 초에는 만족, 불만족이 거의 비슷하였는데 시간이 흐르면서 대체로 만족한다는 응답이 점차 큰 비중을 차지하고 있었다. 한편

<표 II-1> 근로자파견제 도입 이전의 연구 요약

	내 용
파견근로자 활용 목적	<ul style="list-style-type: none"> - 박준성(1993): 임금비용 절감(38.6%), 업무량 확대에 대응(31.5%), 단순인력난 타개(24.9%), 전문인력 필요(23.4%) 등에 활용 - 정인수(1998): 주변부 업무(28%), 일시적 업무(25%), 비용절감(19%) 순서이나 임금비용 및 복지비 감소 목적은 낮아지고 있음.
사용업체의 만족도	<ul style="list-style-type: none"> - 박준성(1993): 만족 44.8%, 불만족 53.0% - 정인수(1998): 충분히 만족 16.8%, 약간 만족 57.5%, 불만족 25.7% <ul style="list-style-type: none"> · 불만족사유: 중도퇴직, 애사심·책임감 부족, 교육·훈련 수준 부족, 정규직과의 마찰·일체감 부족 등
파견근로 선택의 자발성 정도	<ul style="list-style-type: none"> - 정인수(1998): 자발적 선택보다는 비자발적인 선택이 더 많음. <ul style="list-style-type: none"> · 비자발적 선택률은 낮아지고 있음. · 잘 모르고 선택한 경우도 있음(19.1%). - 남성일(1993): 자발적 선택(31%)이 비자발적 선택(25%)보다 많고 정규직을 찾는 동안 임시로 선택(23%)한 경우도 있음.
직업전환 희망	<ul style="list-style-type: none"> - 남성일(1993): 장래 취업은 정규직·파견직 등 구분없이 조건에 맞는 곳이면 선택(50.8%), 정규직을 찾겠다(36.5%) - 정인수(1998): 장래 취업은 파견사원이 아닌 다른 형태로 취업하기를 대체로 희망(파견근로를 계속할 뜻도 일부 있음) <ul style="list-style-type: none"> · 정규직으로 채용 가능성은 4%로 매우 낮음.
임금수준	<ul style="list-style-type: none"> - 남성일(1993), 정인수(1998): 정규직 임급의 약 80% 수준이며 그 격차는 점차 완화 추세 · 1997년의 평균 임금액 수준은 82만 7,000원임(1992년에 비해 65% 상승).
파견근로자의 상용화	<ul style="list-style-type: none"> - 조순경(1993), 정인수(1998): 파견근로기간: 평균 4.5년(남자), 2.8년(여자)으로 1992년의 2년 2개월보다 길어짐. · 조사대상의 61.7%가 1년 이상, 전체의 3분의 1정도가 3년 이상 파견근무를 하고 있어 상시적으로 활용되고 있음. · 조사대상의 60%가 1년 이상 근로하는 상용화된 근로자로 볼 수 있음. · 파견근로 만료 후 재계약률은 91.6%로서 사실상 상용화

자료: 민경호·박양근(1998)에서 다시 정리. 원자료는 정인수·윤진호(1993), 『근로자파견업의 현황과 정책과제』, 한국노동연구원; 남성일(1993), 『한국의 인력 파견에 관한 연구』, 서강대학교 경제연구소; 박성준(1993), 『근로자파견제도의 활성화방안』, 한국경제연구원; 조순경(1995), 『파견근로의 실태와 정책방향』, 민주노동준비위원회 공청회 자료; 정인수(1998), 『파견근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.

파견근로자들이 정규직을 찾을 수 없어 비자발적으로 파견근로를 택하게 된 비중은 초기에는 거의 70% 수준이었으나 그 비중은 점차 작아지고 있었다. 또한 파견근로자의 일에 대한 불만도 점차 작아지고 있었다. 파견의 성격을 띠고 있는 근로자가 정규직으로 전환될 확률은 약 4% 정도로 매우 희박했으며, 대부분의 파견근로자는 파견직이나 정규직 구별 없이 조건이 맞으면 일을 할 의욕을 가지고 있고, 다수의 파견근로자는 정규직으로 이전하고 싶은 희망 또한 가지고 있었다. 정규직과의 임금격차가 약 20% 정도 있으며 그 격차는 완화 추세로 나타나는 반면, 파견근로 기간은 남자 평균 4.5년, 여자 평균 2.8년으로 나타나(정인수, 1998) 이 당시 파견근로자는 어느 정도 상용화된 상태(파견근로 만료시 재계약률이 91.6%로 나타남)로 활용되고 있었다는 것을 알 수 있다.

이러한 상황에서 1998년 7월 1일 마침내 「파견근로자보호등에관한법률」이 제정되어 효력을 발생하기 시작했고 합법화된 그러나 전과는 다른 규제들을 포함하는 이 제도는 파견근로의 특성과 활용범위, 그리고 해당 근로자에 대해 변화를 가져오게 되었다.

2. 근로자파견제도 도입 이후의 선행연구(실태조사를 중심으로)

가. 김수곤·남성일(1999)의 연구

근로자파견제도 도입 1년 후 연구된 김수곤·남성일(1999)의 「근로자 파견이 고용에 미치는 영향분석」에서는 세 가지 연구내용을 다루고 있다. 첫째, 근로자파견에 대한 실태조사, 둘째, 근로자파견이 과연 고용창출 및 고용안정에 어떤 효과를 가져오는지에 대한 이론적 연구, 셋째, 근로자파견의 정책방향에 대한 제시가 그것이다.

먼저 저자들은 파견사업체, 사용사업체, 파견근로자, 노동조합을 대상으로 다음과 같은 사항에 대해 조사를 실시하였다(파견업체 97개, 사용업체 96개, 노동조합 및 근로자대표 97개, 파견근로자 1,287개의 조사결과). 파견근로자의 구직경로, 전직경험, 근로조건, 담당업무, 파견근로에 대한 인식, 만족도, 향후 계획, 파견업체의 특성, 고용현황, 임금, 파견업체와

사용업체와의 관계, 파견업에 대한 전망, 문제점, 사용업체의 특성, 사용 현황, 계획 등이 이 실태조사에서 시도한 주요한 내용들이고 그 결과는 다음과 같이 요약된다.

1999년의 실태조사에서 파견근로자가 현재의 사용업체에서 근무한 평균 근무기간은 13.6개월이다. 이 실태조사가 1999년 8~9월에 실시된 것임을 감안할 때 제도가 도입된 직후부터, 또는 그 전부터 계속해서 파견근로를 해온 근로자들이 실태조사의 주대상이었다는 것으로 나타난다.

저자들은 파견근로의 주된 원인에 대해 취업정보 부족에 따른 1차노동시장 진입에 실패하여 일어나는 현상이라는 주장에 대해 친지의 소개나 PC통신 및 인터넷, 공공직업안정기관 등을 통하여 활발히 구직정보를 탐색한 결과로 대답한 비중이 높기 때문에 자발적으로 파견근로를 선택한 경우가 많다는 해석을 했다. 그러나 실태조사의 결과는 만약 정규직으로 취업할 수 있었다면 파견근로를 하지 않았을 근로자가 64.6%에 달했고, 나머지 35.4%의 파견근로자는 자신의 형편에 맞춰 자발적으로 파견직을 선택한 경우였다. 파견근로의 개념에 대해 잘 알고 있는 설문대상은 겨우 24.4%에 불과했고, 알게 된 경로는 '파견업체의 설명을 듣고 알았다'가 51.4%이었으며, '아직 잘 모르겠다'는 대답도 24.2%이었다. 또한 전직 경험이 없이 파견근로에 뛰어드는 경우가 35.2%로 그 중 6%가 실업에서 파견근로자가 된 경우였으며, 파견근로의 조건에 대해 잘 알고 있다는 응답이 21.3%, 임금 등 주요 사항만 안다는 응답이 59.3%, 잘 모른다는 응답이 19.5%(구두계약보다 문서상 계약이 증가)로 파견근로자들은 근로자파견제도의 계약부분에 대해 자세히 알고 있지는 않은 것으로 나타났다.

1999년의 조사에서 파견근로자의 경우 50~70만원대의 임금을 받는 근로자가 40.5%로 가장 많은 비중을 차지했고, 그 다음으로 70~100만원대가 39.8%를 기록했다. 여자의 경우 낮은 임금 평균을 보이고 있다. 시간외수당을 받는 경우는 61.9%(파견업체에서 받는 경우 56.1%, 사용업체에서 받는 경우 43.9%)로 나타났고, 4대보험(고용보험, 의료보험, 국민연금, 산업재해보험)을 모두 가입한 경우가 88.3%, 일부만 가입한 경우 7.8%, 아무 것도 가입하지 않은 경우 3.9%(노무생산직의 경우 모두

가입한 경우가 57.0%로 여타의 직종과 달리 상대적으로 낮음)로 나타났다. 동종업무에 정규근로자가 있는 경우 54.4%, 없는 경우 46.6%이었고, 동종업무에 정규근로자가 있는 경우 차별이 존재하다고 느끼는 근로자는 52.7%, 없는 경우 47.3%로 나타났다. 그리고 직종 측면에서는 사무영업직에서 차별이 많이 존재했으며, 여성의 경우 차별이 많이 존재(낮은 임금 각종 수당 및 복지부문의 제외)하는 것으로 나타났다. 파견근로자의 경우 업무에 대한 불만족도는 '불만'과 '매우 불만'을 합하여 17.9%인데 반하여 파견근로라는 근무형태에 대한 불만족도는 48.4%를 보이고, 임금 등 근무조건에 대한 불만족도는 47.6%를 기록하여 업무내용보다는 파견근로자라는 자신의 고용형태에 대해 불만을 가지고 있는 것을 알 수 있었다. 이런 상황에서 계약기간이 끝났을 경우 파견근로를 계속할 것이라는 응답이 40%로 나타나고 있다.

1999년 실태조사에서 조사된 파견업체들은 영세업체가 대다수이었으며, 10개 미만의 사용업체와 거래하는 비중이 65%를 차지했다. 대부분이 주식회사였고 개인회사의 비중이 적은 것으로 보아 파견법 제정으로 파견업을 포기하거나 허가기준을 맞추기 위해 자본금 규모를 확대한 기업이 많았던 것으로 해석되었다. 파견업체가 주장하는 임금수준은 70~100만원대가 66%, 100~150만원대가 20.4%, 40~70만원대가 11.5%인 것으로 나타나고, 같은 성별이고 동종직종의 정규직과는 약 20%의 차이가 있는 것으로 조사되었다. 파견업체가 느끼는 고충 중 가장 컸던 것은 '파견대가가 낮다'의 응답으로 64.3%를 기록했고, 사용업체가 근로자 선발에서 면접을 하는 경우가 92.8%로 파견근로자 선발과 인사에 사용업체가 간섭하는 것이 당연시되고 있었다. 즉 파견시장은 수요자 중심의 시장임을 보이고 있는데, 그 이유로는 파견업체의 대부분이 교섭능력이 약한 영세기업인 것이 지적되었다. 사용업체의 72.2%가 파견근로자 교체요구를 한 적이 있고 100명당 4.2명을 실제로 교체한 경험이 있었다. 또한 이러한 분쟁이 있을 경우의 주원인으로 계약만료 이전 해고시 책임의 문제가 가장 많았고(44.7%), 파견근로자 관리상의 문제점으로는 파견근로자의 높은 이직률(55.2%)이 가장 큰 문제였으며, 대부분의 파견업체(97.9%)가 파견시 교육을 실시하고 있었는데 이 교육에 소극적 태도로

입하는 근로자들(24%)이 그 다음의 문제로 지적되었다.

1999년 실태조사에서는 파견근로자를 사용하는 사업체 중에서 제조업에 속하는 업체가 38.3%로 가장 높은 비중을 보였고, 그 뒤를 이어 금융보험부동산업, 정보통신서비스업, 도소매업 순의 비중순위를 보였다. 사용업체의 전체 근로자수는 감소하는 추세를 보이는 반면, 파견근로자의 수는 증가하는 추세였으나, 이것이 정규직 대체의 논리를 지지하는가를 논의하기는 비교기간이 1997~99년 경제위기에 따른 경기적 요인에 의한 고용조정이 가장 크게 작용했을 때이므로 시기적으로 합당치 않았다. 파견근로 사용의 이유 중에서는 ‘고용의 유연성 확보’가 28.1%, ‘임금비용 절감’이 20.7%, ‘일시적인 업무량 확대에 신속대응’이 18.4% 등으로 나타났다. 이들 중 근로자파견법의 입법 목적인 ‘일시적인 업무량 확대에 대응’, ‘일시적인 결원의 보충’ 등은 약 30%에 가까운 응답을 보였다. 파견근로기간으로는 1년 이상의 장기파견이 가장 많았고(46.8%), 그 다음 6개월~1년이 19.9%를 기록하여 장기파견이 파견근로자 수요의 대부분으로 나타났다. 그러나 이 부분에서는 근로자파견제도 도입 1년 후의 조사였기 때문에 그 뒤의 조사들은 이보다 장기파견이 더 증가하리라 전망되었다. 파견근로자의 사용은 일정업무에 상시적으로 사용(52.3%)하는 경우가 가장 많았고, 필요에 따라 일시적으로 사용(25.1%)하는 경우와 정규직 근로자의 결원에 따른 보충으로 사용(12.4%)하는 경우가 그 뒤를 이었다. 활용업무의 63.0%는 ‘단순반복적 업무’이고 23.3%가 ‘반복적이지만 판단력이 필요한 업무’로 반복적 업무가 대다수를 차지했고, ‘전문적 지식이나 기술을 필요로 하는 업무’가 11.0%로 양극화 현상을 보이고 있었다. 파견근로자가 맡고 있는 업무의 경우 다른 근로자로 대체가 가능하다는 응답이 68.1%이었고, 대체할 수 없는 경우가 31.9%로 나타났다.

이 실태조사에서 파견근로자와 같은 동종업무에 정규근로자가 있는 경우가 60%로 나타나는데 이 경우 정규근로자보다 생산성이 낮은 것으로 보이는 경우는 24.1% 수준이었다. 따라서 사용사업체의 파견근로자에 대한 만족도는 68.7% 정도로 나타났고 보통 이상의 만족까지를 포함하면 98.9%의 수준이었다. 또한 파견근로를 향후 도급이나 계약적으로 전환할 의도가 있는지에 대한 응답은 대부분 부정적으로 나타나 파견근로

서비스에 대한 만족도가 높음을 암시한다고 저자들은 해석하고 있다. 사용자보다 파견근로자에 대해 불만인 사항은 업무에 대한 몰입도가 낮은 것으로 응답했고, 파견근로업체에 대한 불만으로는 파견근로자의 관리와 자질에 대한 응답이 높은 비중으로 나타났다.

나. 송광선 외(2000)의 연구

송광선 외(2000) 「근로자파견제도의 개선을 위한 입법적·정책적 과제」는 파견근로자 354명, 파견업체 45개 업체, 사용자 43개 업체의 조사결과를 가지고 법제도의 관점에서 개선되어야 할 과제들을 제시했다. 그 내용으로는 파견근로자 노동시장의 구조 및 추이와 전망, 파견근로를 택하게 된 동기 및 이유와 파견근로에 관한 기본적 인식의 정도, 파견근로자 취업실태, 직업(직무)능력 향상을 위한 교육훈련 실태, 사용자업체가 파견근로자에 대하여 가지고 있는 시각, 파견사업체·파견근로자 및 사용자업체 상호간의 관계, 사용자업체와 파견근로자간, 파견사업체와 파견근로자간에 제기되는 고충 또는 문제점 및 해결방법, 파견계약의 중도해지, 고용보험·국민연금 및 국민건강보험의 적용문제, 사용자업체의 노동조합 입장, 근로자파견제도에 대한 입법 또는 정책상의 개선사항 등이 있다.

2000년 실태조사에서는 1999년 실태조사와 비교할 때 대부분의 파견업체(75.6%)에서 파견근로자에 대한 수요가 대폭 또는 약간 증가했다고 답변했고, 사용자업체가 파견근로자를 사용하는 목적으로는 ‘인건비 절감과 원활한 인력관리를 위해’가 47.9%이고 ‘일시적 업무량의 증가’가 그 뒤를 이어 14.1%를 기록했다. 파견근로자의 경력별 분포에 있어 신규 졸업자가 1순위로 조사된 것이 전년의 실태조사와 다른 점이고 그 뒤를 이어 자발적 전직자, 비자발적 이직자 순서인데, 일자리가 없어 불가피하게 선택한 근로자가 61%이고 스스로 선택한 경우가 39%로 나타났다. 파견근로에 대한 인지도는 향상되어 89.6%가 이러한 제도가 있다는 것을 알고 선택했으며 48.1%는 이 제도의 내용에 대해 어느 정도 알고 있는 것으로 나타났다. 사회보험에 가입된 파견근로자 응답에 대해서는 고용보험 가

입자 86.4%, 국민연금 가입자 86.9%, 국민건강보험 가입자 89.7%로 응답되어 파견근로가 사회보험을 보장하는 면모를 보였다. 파견근로자를 일정기간 사용 후 상용 또는 정규직으로 고용하겠다는 의도에 대해 46.5% 찬성, 48.9% 반대로 사용업체의 응답이 나타난 것은 특이한 결과로 보인다. 제도의 개선부분에 있어서 파견근로자 중 파견기간이 2년을 초과해도 좋다고 응답한 경우가 50.8%이었고, 관련업무에 제한을 두지 말자는 의견이 38.4%, 포지티브(positive) 방식의 규제가 있어야 한다는 의견이 16.1%를 기록했으며, 파견사업주도 기간을 연장하자는 의견이 45.2%, 철차 준수 및 보고사항 감축이 26.9%, 업무범위의 확대가 19.4%로 나타났다.

3. 파견근로와 관련된 이론 연구

파견근로에 관련된 이론적 연구는 아직 그렇게 많지 않다. 대표적인 것이 핵심-주변근로(Core-peripheral labor) 가설과 접속-분리 모형(Attachment-detachment model)인데 이들은 노동시장에서 왜 파견근로에 대한 수요가 증가하고 있는지를 설명하는 가설들을 정립하고 증명하는 데 그 초점을 두고 있다.

핵심-주변근로(Core-peripheral labor) 가설은 기업내 이중노동시장 가설이라고 한다. 이 가설에 따르면 노동시장에는 정규시장(Primary market)과 비정규시장(Secondary market)의 이중노동시장이 존재하고, 정규시장의 특징은 안정적 고용구조와 높은 임금수준을 가지고 있으며 시간에 따라 임금이 상승하고, 발달된 승진체계, 자본 및 기술집약적 구조, 효율적인 경영체제를 가지고 있는 반면, 비정규시장은 불안정한 고용과 낮은 이직, 낮은 임금수준과 정체되는 근무, 부실한 승진체계, 단순하고 노동집약적 기술구조, 노조의 부재 등의 특징을 가지고 있다. 이런 이중노동시장 구조하에서는 일단 비정규시장에 갇히게 되면 다시 벗어나기가 힘든(trapping) 근로자들이 존재한다(Osterman, 1988). 한편 Atkinson(1987)의 유연화 기업모형(Flexible firm Model)도 이러한 이중노동시장 모형을 적용하고 있는데 그의 연구에 의하면 사용자들은

근로자들을 상용직 근로자로 구성된 핵심그룹과 임시·일용직으로 구성된 주변그룹으로 나누어 고용의 유연성을 극대화하려 한다.

이 연구들에 의하면 핵심그룹에 속한 근로자는 비정규직으로의 대체가 불가능한 전문성을 지닌 기업특수인적자본을 가진 인력이며 기능적 유연성을 소유하고 있다. 이들은 기업에 대해 강한 귀속의식을 가지고 있으며 장기근속 등 고용의 안전성을 가지고 있고 승진과 승급에 있어서도 일정한 규칙의 적용을 우선적으로 받는다. 따라서 기업은 이들과 장기계약을 함으로써 인력관리의 효율성을 높이려 한다. 반면 주변그룹의 근로자는 기업이 육성하고 보유할 필요를 느끼지 않는 업무에 종사하는 인력으로 기업에 대한 귀속의식도 약하고 업무의 성격은 단순·반복의 경우가 많다. 기업에 있어 이들의 특성 중 중요한 것은 수량적 유연성으로 경기나 수요의 변화에 따라 외부노동시장에서 손쉽게 대체될 수 있다. 이들은 고용의 안정성을 가지기 힘들고, 일정한 승진 및 승급대상에 포함되지 않는 비정규직으로 일하게 되며, 기업은 이들을 외주화하여 사용함으로써 인력관리의 효율성을 유지하려 한다(조준모, 2001, Sengenberger, 1990).

이 이론은 파견근로자의 수요발생 이유와 차별적인 대우에 대해서는 어느 정도 설명하고 있으나 자발적으로 파견근로를 택하는 근로자나 전문적 기술을 필요로 하는 파견근로의 경우와 노동시장에서 비정규직과 정규직간의 교환이 원활히 일어나는 경우는 설득력이 떨어진다.

접속-분리 모형(Attachment-detachment model)에 의한 가설은 업무형태의 다양화와 분화가 발생하면서 기업들이 과거 생산활동에 필요한 인력을 직접 고용하고 훈련하기가 어려워진다는 현상에서 출발한다. 또한 기업은 특정한 업무(예로 단순업무 및 일시적 필요의 업무)에 있어 고용 및 훈련에 들어가는 비용이 점차 비싸지게 되고 채용, 훈련, 관리에 따른 거래비용(transaction cost)이 증가하게 되어 일정업무에 대해 직접 고용을 하지 않고(detachment) 근로서비스만 구매하게 되는 경향을 보이게 된다. 한편 근로자는 한 직장에 귀속(attachment)되어 있어 이직과 전직을 하는 경우 발생하는 비용과 소득의 상실을 줄이려 한다. 이 두 입장이 서로 비용을 절약하려고 할 때 근로자파견제도는 그것에 대한 해답을 줄 수 있고, 이런 이유로 파견근로의 수요가 증가했다는 설명이 접

속-분리 모형에 의한 가설이다(Magum, Mayall and Nelson, 1985).

이 모형에 따르면 파견근로의 수요가 증가하는 경우는 근로자를 이용하려는 기간이 짧을수록, 일반 근로자의 채용비용과 훈련비용이 증가할수록, 사용업체의 인력관리비용이 증가하거나 파견업체의 인력관리비용이 감소할수록 더 크게 나타난다. 또한 전반적으로 직접 고용에 따른 노동비용이 높으면 높을수록 정규직을 파견직으로 대체하려는 경향이 커질 것이라고 예상한다(남성일, 1999).

결국 접속-분리 모형은 기업이 인력을 확보하는 데 관련비용을 감소시켜 주기 때문에 파견근로에 대한 수요가 증가한다는 설명을 제공한다.

이상의 가설은 주로 인력수요자인 기업의 입장에서 발생하는 파견근로의 수요 증가에 대해 설명을 시도하여 각각 가장 중요한 이유인 경제적 변화 및 업무 분화에 따른 고용형태의 다양화와 비용의 문제에 대해서는 근거를 제공하고 있으나 그 외 여러 가지 형태로 발생하는 수요 증가를 설명하지는 못하고 있다. 특히 인력공급자인 파견근로자 측면에서 발생하는 파견근로 공급의 증가요인(실업을 모면하기 위한 일시적 취업, 노동시장 신규 진입자의 경력형성, 유연한 근로시간 등)에 대해서는 전혀 고려하지 못하고 있다. 따라서 향후 파견근로에 대한 이론적 근거에 대해서는 많은 연구가 필요하다.

Ⅲ. 외국의 근로자파견제도

1. 미 국

미국의 파견근로는 1920년대 후반 미국의 시카고에서 시작된 것으로 알려지고 있는데, 그 당시 파견근로는 주기적으로 발생하는 재고조사업무를 담당하게 하였다. 미국은 파견대상업무, 파견기간, 파견사유에 대한 제한이 전혀 없이 시장기능에 전적으로 파견근로를 맡기고 있다. 그러나 최저임금, 근로시간 규제, 노동권, 사회보장권 등은 근로자와 관련된 일반 법과 똑같이 적용을 받고 있다.

이렇듯 자유로운 파견근로자 운용은 급격한 파견근로의 증가를 가져왔고(연간 약 11%의 성장률을 기록), 1975년에 1일 평균 파견근로자(Temporary workers)⁵⁾수 186,600명에서 1995년 2,535,000명으로 약 13배가 증가한 모습을 볼 수 있다. 전체 고용인구 중에서 파견근로자가 차지하는 비율도 1970년의 0.26%에서 1995년에는 2.01%로 증가했다. 직종별 구성의 경우 1994년 당시 사무직이 40.2%, 생산직이 34.1%, 기술직이 11.2%, 의료보건직이 6.9%, 전문직이 4.8%, 기타 2.9% 순이었다. 1997년에는 사무직이 36.8%, 생산직이 34.4%, 기술직이 13.4%, 의료보건직이 3.5%, 전문직이 7%, 기타 4.9% 순으로 전문직과 기술직이 증가하는 추세이며 사무직과 의료보건직은 감소하는 추세이다. 파견기간의 경우 단기(Temporary)의 성격을 그대로 보이며 6개월 이내인 경우가 대부분이다. 그러나 전문직의 경우는 6개월 이상 되는 파견의 모습도 나타난다.⁶⁾

5) 여기에서 미국의 파견근로자는 Temporary worker를 지칭하는 것으로 평균 6개월 이하의 단기간 근로로 일의 성격도 직무보조(staffing)의 역할을 하는 경우가 대부분이다. 우리나라의 경우처럼 상용직과 유사한 업종에 종사하는 파견근로자와는 개념상의 차이가 있는 것을 주의해야 한다.

6) 미국인재파견협회, *Temporary Help and Staffing Service 1997~1998*

Laird and Williams(1996)는 1980~92년의 미국 월별 시계열 자료를 이용하여 파견근로의 수요 및 공급 요인을 추정했다. 그 결과 파견근로의 증가에는 수요와 공급 요인이 모두 작용하는데 경제규모가 커질수록, 격심해지는 국내 및 해외시장의 경쟁이 있을수록, 기혼여성이 노동시장에 진입할수록 파견근로가 증가하는 것으로 나타났으며, 노조조직률이 높을수록 파견근로는 감소하지만 유의성은 작은 것으로 나타났다. 그러나 Estevao and Lach(1999)는 이러한 파견근로의 증가가 미국의 모든 산업에서 비례적으로 발생한 것이 아니며 파견근로를 집중적으로 사용하는 산업에 한해서 이루어진 것을 지적한다. 그들은 매출액의 증가와 함께 서비스업에서는 직접고용의 비중이 증가하는 반면 제조업에서 직접고용이 감소하고 파견근로의 비중이 급격히 증가하는 것을 발견했다.⁷⁾

2. 일 본⁸⁾

일본은 1960년대 후반에 파견근로의 고용형태가 도입되었는데 우리나라의 경우와 마찬가지로 1970년대 초부터 파견근로가 성행하다가 1985년에야 비로소 근로자파견법이 제정되어 1986년 7월부터 시행되었다.

1970년대 일본의 직업안정법은 노동조합만이 무료 근로자공급사업을 할 수 있었으며 근로자파견은 근로자공급사업으로 해석될 소지가 있었다. 1978년 당시 행정관리청은 ‘민간직업 소개사업 등의 지도·감독에 관한 행정감찰에 기초한 권고’ 보고서에서 업무처리 도급사업에 관한 산업계의 다양한 수용에 부응하는 동시에 근로자에게도 취업의 기회를 제공하기 위한 근로자파견의 순기능에 대하여 주장하면서 근로조건의 확보 면에서 문제가 발생할 수 있다는 우려를 첨부했다. 일본 노동부는 ‘노동력 수급시스템 연구회’를 설치하고 연구사업을 시행한 결과 근로자파견사업의 양성화가 필요하다는 보고서가 제출되었고, 이어 1980년 노사정 3자

Performance data, 1998.

7) 미국의 경우 근로자파견제도에 대한 법규정이 없으므로 제도적인 비교는 생략되었다.

8) 김세곤, 「세계 각국의 근로자파견제도」, 『노동법률』, 1998. 10, 52~59쪽.

로 구성된 ‘근로자파견사업 조사회’를 만들어 근로자 보호조치를 강구한 다음 근로자파견사업을 허락해야 한다는 결과가 나왔다. 결국 노동부는 중앙직업안정심의위원회에 입법화에 대한 구상을 의뢰했고 이 보고서를 바탕으로 법안이 작성되어 1985년 국회에서 통과되었다.

일본의 근로자파견법은 다음 두 가지 종류의 파견사업을 인정하고 달리 관리하고 있다. 첫째, 특정근로자파견사업은 ‘상용형’ 파견사업이라 불리며 파견근로자를 파견업체가 상시고용하도록 하고 신고제로 관리하고 있다. 둘째, 일반근로자파견사업은 ‘등록형’ 파견사업이라고 불리며 파견근로를 원하는 근로자들을 파견업체가 등록해 놓고 파견 수요가 있을 경우 사용업체에 파견하여 기간을 정한 고용을 하는 사업을 뜻한다. 일반근로자파견사업은 허가제이며 근로자파견법 규제의 주요 대상이다. 따라서 등록형 파견사업의 경우 정부에서 그 대상업종이나 조건 등을 검토하고 허가를 내주는 방식으로 엄격한 관리를 하고 있다.

근로자파견사업의 허용업무는 그 업무를 신속 그리고 정확히 하기 위해서 전문적 지식 또는 경험이 필요한 업무와 그 업무에 종사하는 근로자에 대하여 취업형태와 고용형태 등의 특수성에 의하여 특별한 고용관리가 필요한 업무로서 처음에는 포지티브(Positive) 시스템으로 시작되어 적용대상업무가 16개로 제한되었으나(소프트웨어 개발, 기계설계, 방송기기 조작, 통역·번역·속기, 비서, 파일링(filing), 조사, 재무처리, 거래문서 작성, 전시(demonstration), 건물설비 운전·점검·정비, 안내·접수·주차장 관리), 1996년 12월 11개 업무(여행관련 업무, 연구개발, 기획, 제작·편집, 광고디자인, 인테리어·코디네이터, 아나운서, 사무자동화사용법 지도, 텔레마케팅 영업, 세일즈 엔지니어 영업, 방송도구 관련 업무)가 추가되었다가 1999년에는 네가티브(Negative) 시스템으로 전환되었다. 여기서 금지업무로 명시되어 있는 부분은 선원업무, 항만운송업무, 건설업무, 경비업무 등이다.

일본에서 파견근로자에 대한 사용자로서의 법적인 책임은 전적으로 파견업체에 있다. 그러나 파견업체에 책임을 지우기 어려운 상황에서는 파견근로자를 보호하기 위하여 사용업체에 일부 책임을 물리는 특례규정들을 가지고 있다. 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 균등처우, 강제근로·폭행 금지 등 기본 규정에 관해서는 파견업체와 사용업체 양자가 사용자 책임을 진다.

둘째, 근로시간, 휴일, 휴게 등 구체적인 파견취업 운영에 대해서는 사용업체가 책임을 진다.

셋째, 산업안전보건에 관하여는 원칙적으로 사용업체가 책임을 진다. 그러나 일반 건강진단 등 파견근로자의 건강과 안전을 위해 고용기간 중 계속적으로 행하여야 할 사항에 관해서는 파견업체가 책임을 진다.

넷째, 파견업체는 노동관계법에 적용되는 근로자파견계약을 맺고 근로자를 파견할 수 없다.

일본의 근로자파견업체는 1998년 1월 14,330개로 1987년 6월의 6,954개에서 약 2배로 증가했고, 파견근로자수는 1986년의 144,709명에서 724,248명으로 약 5배 정도 증가했다.

1998년에 동경도 노동경제국이 실시한 실태조사 결과에 따르면 파견근로를 사용하는 이유는 '종업원수의 억제'가 37.6%, '업무량의 변동이 커서'가 33.2%, '결원의 임시직 보충'이 29.8%, '임금비용의 감소'가 26.8%, '필요기술의 자체육성이 어려워'가 12.5% 순으로 도출되었다. 그러나 파견근로 사용전 74.9%가 상용근로자가 하던 업무를 파견근로자로 대체한 것으로 나타났고, 과거 담당자가 없던 경우(9.8%)와 파트타임과 아르바이트 근로자가 하던 일(9.5%), 외부위탁에 의해 하던 일(1.7%) 등도 약 21%로 고용창출의 효과도 있었음을 보이고 있다. 파견근로를 하는 이유에 대해 파견근로자들은 '자기 형편에 따라 일할 수 있기 때문'이 40.6%, '정사원으로 일할 기회가 없어서'(37.1%), '전문직 기술과 자격을 얻기 위하여'(22.9%), '임금수준이 높아서'(18.0%)로 상당히 자발적인 경우가 많은 것으로 나타났다.

3. 유럽⁹⁾

근로자파견제도가 최초로 유럽에 도입된 것은 제2차 세계대전후이다.

9) Clauwaert, *Survey on Temporary Agency Work*, Etui, 1999.

프랑스는 1952년에, 영국은 1956년에, 독일은 1950년대 말 미국에서 발생하고 있는 파견근로 형태를 도입한 것으로 전해진다. 그러나 일부 EU 국가들은 최근에 와서야 파견근로를 허용하고 있다. 스페인은 1994년, 이탈리아는 1997년에야 근로자파견제도를 도입했다.

가. 제도의 유형

Clauwaert(1999)는 EU국가들을 중심으로 파견제도(Temporary Agency work)에 대한 서베이를 실시했다. 최근 EU국가들 대부분에서는 임시고용 또는 파견근로가 크게 증가하고 있는 것을 볼 수 있는데, 이들 중 파견사업체(Temporary Agency)를 이용하는 고용관계가 과연 어떤 모습으로 나타나고 있는지가 실태조사의 주요 내용이다.¹⁰⁾

EU의 근로자파견제도는 크게 다섯 가지 유형으로 나뉜다.

첫째, 금지국가: 그리스는 파견근로를 불법으로 규정하고 아직 허용하지 않고 있다.

둘째, 업무별로 허용한 국가: 노르웨이는 오직 사무직(office work)에 한해서만 파견근로를 허용하고 그 외에는 금지하고 있다. 그러나 그 절차나 규제 면에서는 매우 자유로운 형태를 가지고 있다.

셋째, 파견근로 이유와 기간을 제한하는 국가: 일부 국가들은 근로자파견제도를 특별법으로 규정하고 사용업체, 파견업체, 파견근로자의 권리와 의무를 세세히 정의하고 파견근로의 이유가 이 법에 합치할 때에 한해 파견근로의 사용을 허용하며 사용기간을 제한한다(벨기에, 프랑스, 이탈리아, 룩셈부르크, 포르투갈, 스페인).

넷째, 파견기간만 제한하는 국가: 독일의 경우 유일한 제한은 파견근로의 사용기간이지만, 사용 시점에서 사용자는 근로자대표단(Workers'

10) 우리나라의 근로자파견제도와 정확하게 개념이 일치하는 것은 아니지만, 사용업체, 파견업체, 근로자의 삼각관계를 가지고 있다는 점과 일시적·간헐적인 인력 수요를 대상으로 하고 있다는 점에서는 같은 개념이라고 볼 수 있다. EU의 각 국가들도 그 정의와 범위 그리고 적용상에서 차이가 있는 제도를 가지고 있다. 여기서 Etui는 공공서비스 분야는 제외하고 민간에서 업체(Agency)로서 서비스를 제공하는 경우만을 대상으로 연구를 실시했다.

representation bodies)에게 파견근로자의 사용 이유와 기간 등의 정보를 알려야 하고, 만약 반대할 경우 노동법원에 심판을 의뢰할 수 있다.

다섯째, 자유주의 국가: 근로자파견제도에 관한 특별한 규제가 거의 없고 일반법에 의해 근로자파견제도를 운용하고 있다(덴마크, 핀란드, 네덜란드, 스웨덴, 아일랜드, 영국). 그러나 사안에 따라 노동조합과의 협약을 필요로 하는 경우가 많다.

나. 파견업체(Temporary work agency)

거의 모든 EU국가에서 파견업체는 파견근로자의 고용자이며 그들을 지휘·감독할 권리가 있으며 모든 노동과 사회관련법에 규정된 의무를 지켜야 한다. 파견업체는 사회보장을 위한 부담금은 반드시 지불해야 하고, 심지어 일부 국가에서는 교육훈련을 위한 부담금까지 지불해야 한다. 그러나 파견근로자의 건강과 안전에 대한 의무는 대부분 파견업체와 사용업체가 분담한다. 벨기에에서는 사용업체가 파견근로자를 불법적으로 다루었을 경우 사용업체를 고용주와 같이 취급하여 그 의무를 지운다. 만약 파견업체가 임금과 사회분담금을 지불하는 데 실패한 경우 일부 책임을 사용업체가 분담한다. 프랑스의 경우 파견근로자가 사용업체에서 근무하는 기간 동안 만약 해당 근로자 사용업체에 피해를 입었을 때 그 손해에 대한 책임이 없다.

네덜란드, 덴마크, 핀란드, 스웨덴을 제외한 모든 국가들은 민간 파견업체가 되기 위한 일정한 자격조건을 정의하고 정부의 인허가를 받아야 파견업체로 활동할 수 있도록 규정하고 있다. 국가마다 차이가 있지만 면허등록에 기간을 부여하고 그 기간이 지나면 갱신하는데, 이러한 인허가 및 등록규정을 위반할 경우 처벌하는 제도를 가지고 있다. 만약 사용업체가 등록이 없는 파견업체로부터 불법적인 파견근로자를 사용할 경우 역시 처벌을 받는다.

대부분의 EU국가에서는 근로자 보호의 차원에서 파견업체로 하여금 노동담당부서에 일정한 보고를 정기적으로 하도록 요구하고 있으며, 만약 부도가 날 경우를 대비해 사회기금을 보유하거나 파견업체에게 부도

의 경우 일정액의 보석금(financial bail)을 지불하도록 하고 있다.

다. 파견근로자

거의 모든 EU국가에서 파견근로자는 파견업체와 문서화된 노동계약(labor contract)을 하도록 되어 있다. 대부분은 근로기간 등의 조건이 확정된 계약(fixed-term contract) 내용을 명시하도록 되어 있고, 독일의 경우 변동이 가능한 계약(open-ended contract)을 체결하고, 이탈리아와 스페인 경우에는 두 가지 중에서 고를 수 있다. 계약내용으로 명시되어야 하는 사항은 계약의 사유, 파견업체의 등록번호, 근로의 장소, 기간, 건강 및 안전에 관한 정보 등이 포함되어야 한다.

파견근로를 허용하는 경우의 범위는 각국마다 차이가 있다. 오스트리아, 아일랜드, 영국의 경우 특별한 제한이 없는 반면, 다른 나라들은 특정한 경우에만 파견근로를 사용할 수 있게 허용하고 있다. 일반적인 허용조건은 결원, 일시적으로 발생하는 업무일 경우이다. 일부 국가에서는 특정한 경우 파견근로를 금지하고 있는데, 일반적으로 파업기간중 파견근로로 대체하는 행위나 노사협상이 결렬되었을 경우(일정기간 동안) 파견근로를 사용하는 행위 등이 제한되어 있다. 업종별로는 건축업의 경우 파견근로를 제한하는 나라가 많다.

파견기간 또한 국가별로 차이가 크게 나타나는데, 오스트리아, 아일랜드, 영국, 스페인은 특별한 규제가 없고, 다른 나라들은 일정기간까지를 파견근로의 최대기간으로 제한하고 있다. 이탈리아와 포르투갈은 맡겨진 업무의 완수까지를 파견근로기간으로 규정한다. 파견근로기간의 연장에 대해서는 각 국가별로 차이가 있다. 룩셈부르크와 이탈리아에서는 계약기간이 지났는데도 그 업무를 계속해서 지속하게 되면 근로계약이 정규직으로 바뀌는 것으로 간주하고 그에 상응하는 급여를 지불하도록 되어 있다. 또한 대부분의 국가에서는 계약기간이 끝나기 전에 계약을 파기할 수 없도록 되어 있고 파기할 경우 이에 따른 배상을 하도록 되어 있다.

근로자파견제도가 있는 모든 EU국가들에서 파견근로자의 권리는 다른 모든 근로자와 똑같이 보호받도록 되어 있고, 이것은 법이나 단체협약

에 의해 보장되어 있다. 또한 해고에 관한 규정도 일반근로자들과 같이 적용된다.

임금과 근로환경의 경우 상용근로자들과 같은 수준의 대우를 받도록 되어 있다. 프랑스의 경우 사용업체에서 근무를 하는 기간에 임금상승이 있으면 파견근로자들의 임금도 같이 상승시켜 주어야 하며, 만약 파견근로자가 그 사실을 몰랐을 경우 계약이 종료되었을 때 보상금을 지불해야 한다. 일부 국가에서는 연말 성과급이나 생산성에 따른 성과급 지급에 파견근로자도 포함시킨다.

일반적으로 대부분 국가에서는 상용근로자가 누리는 사회보장 혜택 모두를 파견근로자도 받도록 되어 있다. 일부 국가에서 제한된 혜택만을 주기도 하는데, 이런 경우 대부분은 이를 보조하는 사회보장제도의 안전망을 제공한다.

단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등의 노동3권은 보장되어 있으나 파견업체와 고용계약을 하기 때문에 파견업체에 대해서 이러한 권리들을 가진다. 예외적으로 룩셈부르크는 파견근로자에게 노동3권을 부여하지 않고, 특정 국가의 경우 파견근로자가 파견업체의 근로자로 간주되지 않는 경우에는 이 권리들은 제한되거나 적용되지 않는다.

라. 사용업체

파견근로를 사용하기 위해서는 대부분 EU국가(아일랜드 제외)에서 사용업체와 파견업체간 상용계약(commercial contract)이나 일반계약(contract dui generis)이 문서상으로 반드시 존재해야 한다. 그 내용 중에는 파견업체의 등록번호, 사용업체의 본부 소재지, 파견근로를 사용하려는 사유, 계약이 끝날 때의 조건, 사용할 일의 성격과 종류, 근무장소, 필요한 자격, 정규직과 비교했을 때의 급여수준, 건강과 안전관리 등에 대한 사항이 필요하다. 예외적으로 덴마크와 네덜란드의 경우 특별한 내용에 대해 규정이 없다.

일반적으로 파견업체는 등록허가(license)의 유효일이 지나거나, 취소되었을 경우 사용업체에 알려야 할 의무가 있다. 등록허가가 없는 파견업

체와의 계약은 불법이고 형사상의 처벌과 벌금을 부여받을 수 있다. 앞서 언급한 것처럼 일부 국가에서는 파견업체가 파견근로자들의 임금 등을 체불하게 되면 사용업체에 일부 책임을 부여하고 있다.

사용업체는 파견근로자의 직접 고용자는 아니지만 파견업체는 사용업체에 파견근로자의 근로관리와 감독에 대한 권한을 부여하고 있다. 따라서 사용업체는 근로자의 근로환경과 근로시간에 대한 책임을 가지고 있으며 일과 관련된 정보(특히 건강과 안전에 관련된 사항들)를 근로자들에게 알려주어야 할 의무가 있다.

아일랜드와 영국을 제외한 대부분 EU국가들에서 사용업체는 노동조합(또는 노동자 대표)에 왜 파견근로자를 사용하는지 이유와 사용할 파견근로자의 수에 대해 알려주어야 할 의무가 있다. 일부 국가에서는 파견근로를 사용업체가 사용하기 위해서는 노동조합이나 근로자대표와 의견을 나눌 필요가 있으며 독일과 스웨덴의 경우 노동조합이나 근로자대표는 파견근로를 사용하지 않겠다고 거부할 수 있는 권리(veto)를 가지고 있다. 또한 독일의 경우 파견근로자를 상용근로자로 영입하려면 근로자대표단(Workers' representation bodies)과 협의를 해야만 한다.

마. 기 타

2000년을 기준으로 EU국가들에서 근로자파견제도와 관련된 추세는 다음과 같다.

EU국가들의 노동조합들은 기존 조합원의 권리보호를 위해 근로자파견제도에 대해 더 엄격한 규제를 적용해 주기를 바라고 있으며, 한편으로는 파견근로자의 교육훈련을 위한 기간과 의무를 파견업체에 부과하고 파견근로자의 권익을 보호할 수 있는 장치의 개발을 요구하고 있다.

벨기에의 경우 CSC/FGTB는 파견근로가 적용되는 업무범위에 대해 재고를 요구하는 한편 노동조합의 참여를 원하고 있다. 프랑스의 FO는 근로자파견제도에 대해 반대하고 있으며, 독일의 DGB, 핀란드의 SAK와 스웨덴의 LO는 파견업체를 관리하는 요건을 강화하든지 업무의 범위를 축소시킴으로써 이런 형태의 고용을 제한해 주기를 제안하고 있다.

벨기에의 경우 파견근로자의 건강과 안전을 위한 정책을 제안했고, 독일은 파견근로의 최대기간을 연장하려 하고 있다. 이탈리아는 1997년 입법과정에서 약속한 단체교섭의 결과를 기다리고 있는데, 그 교섭의 내용은 근로자파견제도의 이유, 파견근로의 최대기간, 파견근로자의 교육훈련을 받을 권리 등이다. 네덜란드는 등록 및 인허가 요건을 완화하는 추세이고, 스웨덴은 새로이 등록과 인허가 규제를 도입하는 중이다.

IV. 근로자파견제도의 현황

파견근로에 대한 공식적인 통계는 1998년 「파견근로자보호등에관한법률」이 제정되면서부터 노동부에서 분기 또는 반기를 기준으로 파악되어 왔다. 최근 2000년도 하반기는 그 전보다 조사항목을 많이 줄여서 비교가 누락된 것도 있으나, 일단 1999년 2/4분기부터 2001년도 상반기까지 조사된 근로자파견제도 현황을 종합하고 분석하면 다음과 같다.

<표 IV-1> 파견근로 종합에 나타난 바와 같이 총파견업체의 수는 꾸준히 증가하고 있었는데, 그 수가 2000년도 하반기에는 1,357개소에 달했다가 2001년도 상반기에는 1,324개소로 약간 감소한다. 한편 사용사업체의 수는 1999년 2/4분기에 4,701개소에서 2000년도 하반기 7,054개소로 약 50%의 증가를 보였다가, 2001년 상반기에는 다시 7,041개소에 머물러 있다. 이러한 파견업체와 사용업체의 증가추세 둔화는 경기변화와 밀접한 관련이 있는 것으로 생각된다. 이와 상응하여 파견근로자수도 1999년 2/4분기에 46,407명에서 2000년도 하반기 53,029명으로 6,622명이 증가했고, 2001년 상반기에는 50,327명을 기록하고 있다.

눈여겨보아야 할 것은 파견근로자를 구성하고 있는 상용근로자와 상용외 근로자의 비중에서 2000년에 들어서면서 상용근로자의 비중이 점진적으로 증가하면서(1999년 2/4분기의 37%에서 2000년 하반기 47%로 약 10%포인트 가량 증가) 2001년 상반기에는 73%가 상용근로자로 파악되고 있다는 점이다. 이는 파견업체의 전문화가 어느 정도 이루어지고 있는 추세라고 판단되지만 그에 대한 분석은 실태조사를 한 후로 미룬다.

실적업체의 비중은 1999년 하반기 67%에서 2000년에는 60%로 하락한 것으로 보아 총파견업체수는 비록 증가했지만 실제로 실적을 올리는 실적업체는 상대적으로 감소하여 파견업체가 난립하고 있다는 비판을 받고 있었다. 또한 60% 정도에 머물고 있는 실적업체의 비중은 전혀 실적이 없는 40%의 파견업체의 존재를 의미하고 있으며, 파견업의 활성화가

<표 IV-1> 파견근로 종합

(단위: 개소, 명)

		1999. 2/4	1999. 7~ 1999. 12	2000. 1~ 2000. 6	2000. 7~ 2000. 12	2001. 1~ 2001. 6
총파견 업체수	허가업체수	1,095	1,244	1,318	1,357	1,324
	실적업체수 (실적/허가)	78 (7%)	832 (67%)	787 (60%)	820 (60%)	998 (75%)
사용사업체수		4,701	6,488	6,918	7,054	7,041
파견근 로자수	상용근로자	15,047 (32%)	22,196 (42%)	25,066 (48%)	24,886 (47%)	36,804 (73%)
	상용외근로자	31,360 (68%)	31,022 (58%)	27,108 (52%)	28,143 (53%)	13,523 (27%)
	전 체	46,407	53,218	52,174	53,029	50,327

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

아직 미흡한 것을 암시하고 있었다. 2001년 상반기에는 실적업체의 비중이 75%로 증가한 것으로 나타나 이러한 문제가 부분적으로 해소되고 있는 추세를 보여준다. 그러나 나머지 25%의 무실적업체의 존재는 여전히 우려할 만한 수준이다.

파견기간은 <표 IV-2>에 나타나 있는 대로 각 기간의 차이가 특별한 추세를 나타내지는 않는다. 그러나 특징적인 것은 제도 도입 초기에는 9개월~1년 단위의 계약이 가장 많았다가 2000년 하반기부터는 1~2년의 계약연장 사례가 가장 많은 비중을 차지한다는 사실이다. 즉 근로자파견제도가 지속되면 될수록 1년 이상의 기간 동안 일하는 파견근로자가 계속 증가할 것이라는 예상도 가능하다. 반면 6개월 미만의 파견기간을 가진 근로자의 수도 2000년도 상반기까지는 43~47%로 상당한 비중을 차지해 왔다. 그러나 2000년도 하반기에는 36%로 감소했는데, 이를 새로이 나타난 추세인지 일시적 현상인지 확인하기는 아직 이르지만 2001년 상반기 43%로 다시 회복되는 모습을 보이고 있다. 그러나 전반적으로 파견기간은 각 단위마다 10% 이상의 비중을 차지하고 있어 고른 분포를 가진 것으로 파악된다.

<표 IV-2> 파견기간별 파견근로자

(단위: 명)

	1999. 2/4	1999. 7~ 1999. 12	2000. 1~ 2000. 6	2000. 7~ 2000. 12	2001. 1~ 2001. 6
3월 미만	11,270 (24%)	12,604 (24%)	13,418 (26%)	10,532 (20%)	12,446 (25%)
3~6월	8,693 (19%)	10,081 (19%)	11,020 (21%)	8,395 (16%)	9,175 (18%)
6~9월	5,894 (13%)	6,078 (11%)	6,228 (12%)	6,390 (12%)	5,980 (12%)
9월~1년 미만	16,151 (35%)	11,859 (22%)	10,307 (20%)	9,549 (18%)	5,796 (12%)
1~2년 미만	4,399 (9%)	12,596 (24%)	11,201 (21%)	18,163 (34%)	16,930 (34%)

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

법제상 규정된 대로 26개 파견대상업무에서 일한 근로자가 91~94%를 차지하고 있으며 26개 파견대상업무의 파견근로자 비중이 증가하는 한편 ‘일시적·간헐적 사유로 인한 파견’에 속하는 근로자수는 2000년에 들어서서 감소하는 모습을 보이다가 2001년에는 다시 1999년 수준(9%)으로 회복되었다. 이것은 단지 경기변동의 영향일 수도 있고, 또는 ‘일시적·간헐적 사유로 인한 파견’의 범위가 한정되어 있어 이를 원하는 근로자가 점차 감소하기 때문일 수도 있으며, 아래의 경우처럼 임금수준이 낮아 이를 원하는 근로자가 감소하기 때문일 가능성도 있다(표 IV-3 참조).

파견근로자의 평균임금은 월 81만원에서 88만원 수준이며 26개 파견대상업무가 ‘일시적·간헐적 사유로 인한 파견’의 경우보다 약 10~17만원 높은 모습을 보이고 있다.

<표 IV-4>에 따르면 파견근로자의 경우 지역별 현황은 서울청에 등록된 근로자가 꾸준히 약 75% 정도를 기록하고 있으며, 그 뒤를 이어 경인청이 약 12%를 차지하고 있다. 그 외의 부산청, 대구청, 광주청, 대전청은 2~5%로 낮은 비중을 보이고 있다. 사용업체의 경우도 마찬가지로

<표 IV-3> 파견사유별 파견근로자수와 평균임금

(단위: 명, 원)

		1999. 2/4	1999.7~ 1999.12	2000.1~ 2000.6	2000.7~ 2000.12	2001.1~ 2001.6
파견 근로자수	26개 파견대상업무	42,292 (91%)	48,364 (91%)	47,822 (92%)	50,060 (94%)	45,633 (91%)
	일시적·간헐적 사유로 인한 파견	4,115 (9%)	4,854 (9%)	4,352 (8%)	2,969 (6%)	4,694 (9%)
	소 계	46,407	53,218	52,174	53,029	50,327
평균임금	26개 파견대상업무	837,584	823,655	891,428	-	-
	일시적·간헐적 사유로 인한 파견	729,936	728,275	723,236	-	-
	전체 평균임금	828,480	814,955	877,399	869,748	885,908

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

서울청이 약 76%를 기록하고, 경인청이 10% 내외를 기록하고 있으며, 그 외 지역은 2~6%를 나타내고 있다. 반면 파견업체의 등록비중은 서울청이 약 56% 내외, 경인청이 약 16% 내외인 상황에서 부산청 9%, 대구청 6%, 광주청 6%, 대전청 7% 내외로 파견근로자나 사용업체의 비중보다 높은 비중을 보이고 있다. 이러한 모습은 서울 외의 지역에서는 파견근로사업이 활성화되어 있지 못하며, 이 지역들에서 실적을 올리는 업체의 비중이 낮을 것이라는 것을 시사하며, 사용업체의 경우 오히려 서울에 등록되어 있는 파견업체나 파견근로자를 이용하는 경우가 많음을 뜻한다.

<표 IV-5>에서 파견실적이 있는 근로자수를 기준으로 한 규모별 파견사업체의 추이를 보면 실적이 없는 파견사업체의 수가 약 30~40%나 되다가 2001년도 상반기가 들어서며 25%로 낮아진 것을 알 수 있는데, 이는 파견사업체가 매우 난립되어 있다가 최근 들어 그 상황이 개선되거나 또는 근로자파견제도가 비로소 정착되어 가고 있음을 시사한다. 이러한 난립구조에는 50인 미만의 실적을 가진 사업체가 업계에서 차지하는 비중이 44~56%라는 사실 또한 일조를 하고 있다. 결국 50인 미만으로

<표 IV-4> 지역별 현황

(단위: 개소, 명)

		1999. 2/4	1999. 7~ 1999. 12	2000. 1~ 2000. 6	2000. 7~ 2000. 12	2001. 1~ 2001. 6
서울청	파견근로자	34,232 (74%)	40,380 (76%)	39,608 (76%)		
	파견업체		481 (58%)	427 (54%)	441 (54%)	571 (57%)
	사용업체		5,100 (79%)	5,138 (74%)	5,316 (75%)	5,190 (74%)
부산청	파견근로자	2,467 (5%)	2,132 (4%)	1,928 (4%)		
	파견업체		70 (8%)	73 (9%)	81 (10%)	94 (9%)
	사용업체		278 (4%)	286 (4%)	284 (4%)	296 (4%)
대구청	파견근로자	829 (2%)	1,207 (2%)	1,046 (2%)		
	파견업체		51 (6%)	53 (7%)	52 (6%)	49 (5%)
	사용업체		144 (2%)	166 (2%)	171 (2%)	117 (2%)
경인청	파견근로자	5,508 (12%)	7,078 (13%)	5,891 (11%)		
	파견업체		127 (15%)	132 (17%)	137 (17%)	167 (17%)
	사용업체		565 (9%)	766 (11%)	755 (11%)	818 (12%)
광주청	파견근로자	1,065 (2%)	952 (2%)	1,186 (2%)		
	파견업체		51 (6%)	43 (5%)	48 (6%)	47 (5%)
	사용업체		146 (2%)	123 (2%)	133 (2%)	129 (2%)
대전청	파견근로자	2,306 (5%)	1,469 (3%)	2,515 (5%)		
	파견업체		52 (6%)	59 (7%)	61 (7%)	70 (7%)
	사용업체		255 (4%)	439 (6%)	395 (6%)	491 (7%)

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

<표 IV-5> 규모별(파견실적이 있는 근로자수 기준) 파견사업체수

(단위 : 개소)

	1999. 2/4	1999. 7~ 1999. 12	2000. 1~ 2000. 6	2000. 7~ 2000. 12	2001. 1~ 2001. 6
0명		412 (33%)	531 (40%)	537 (40%)	326 (25%)
50인 미만		626 (50%)	585 (44%)	619 (46%)	737 (56%)
50~100인 미만		98 (8%)	89 (7%)	79 (6%)	109 (8%)
100~300인 미만		73 (6%)	76 (6%)	86 (6%)	105 (8%)
300인 이상		35 (3%)	37 (3%)	36 (3%)	47 (4%)
전 체		1,244	1,318	1,357	1,324

자료 : 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

부터 전혀 실적이 없는 사업체의 수가 제도 도입 때부터 2001년 상반기 까지 전체의 81~86%에 달한다는 의미를 찾아보면 우리 파견업체는 매우 영세하며 경쟁력도 취약한 것으로 나타난다. 반면 50인 이상의 업체들은 그 비중이 작지만 큰 변동없이 꾸준히 유지되고 있어 이들에게 어떤 변화가 일어나고 있는지 이 표만 가지고는 설명하기 곤란하다.

현행 파견법은 26개 업무에 한해 파견근로를 허용하는 포지티브(Positive) 방식을 택하고 있는데, 특정한 사유(일시적·간헐적 사유) 발생시 특정한 몇 개의 직종 외에는 직종에 제한 없이 파견근로자의 사용을 허용하는 네가티브(Negative) 방식도 채택하고 있다. 그러나 노동부가 실시한 근로자파견사업 현황에 의하면 90% 이상의 파견근로가 26개 파견대상업무에서 발생했고, 일시적·간헐적 사유에 의한 파견근로자 사용은 매우 작은 숫자를 기록하고 있다. 이러한 파견대상업무의 제약은 한편으로는 급변하는 노동수요에 대응하지 못하는 경직성을 가지는 동시에 다른 한편으로는 임금 등 근로조건이 열악한 파견근로자를 양산하지 않도록 방지하는 양면성을 지닌다.

<표 IV-6>의 29개 파견대상업무별 파견근로자수를 살펴보면 가장 큰 비중을 차지하는 '411 비서, 타자원 및 관련사무원'이 24%에서 시작하여 2000년에는 30.2%로 증가한 것이 특징적이고, 그 외 10% 이상의 비중을 가지고 있는 업무는 '91132 전화외판원'으로 텔레마케터의 수요 증가가 이 업무비중이 14.5%에서 시작하여 18%에까지 이르도록 기여한 것으로 보인다. 그 외의 업무들은 모두 10% 미만의 비중을 차지하고 있으며 그 중 '832 자동차운전원'이 7~9%의 비중을 가지고 있다.

1999년 하반기와 2001년 상반기를 비교해 보았을 때 증가나 감소가 나타나는 직종들은 다음과 같다.

감소업무: 213 컴퓨터 전문가(5.1→2.8%)

31141 전신, 전화통신기술공(3.2→2.7%)

33409 달리 분류되지 않은 기타 교육준전문가(0.7→0.1%)

414 도서, 우편관련사무원(1.9→1.1%)

4215 수금원 및 관련근로자(7.7→6.9%)

5113 여행안내요원(0.6→0.1%)

52204 주유원(1.8→1.2%)

832 자동차운전원(9.7→7.5%)

91321 건물청소원(6.3→3.0%)

91521 수위(2.5→2.0%)

증가업무: 3121 컴퓨터보조원(5.2→5.9%)

347 예술, 연예 및 경기준전문가(2.4→7.3%)

411 비서, 타자원 및 관련사무원(24→30.2→27.7%)

51321 간병인(2.9→3.4%)

그 외 '일시적·간헐적 사유로 인한 업무'의 경우 1999년 하반기에는 93210 단순조립노무자가 약 70%로 가장 큰 비중을 차지했고, 93220 수동포장 및 기타 제조업 노무자(12.6%), 8283 전자장비 조립원(5.2%)이 뒤를 이었고 그 외 업무들은 모두 2% 이하의 작은 비중만을 차지했다 (표 IV-7.1 참조). 2000년 상반기에는 93210 단순조립노무자(54.5%), 82839 달리 분류되지 않은 전자장비조립원(18.5%), 93220 수동포장 및

<표 IV-6> 파견대상업무별 현황(26개 파견대상업무)

(단위: 명)

	1999. 7~ 1999. 12	2000. 1~ 2000. 6	2000. 7~ 2000. 12	2001. 1~ 2001. 6
213 컴퓨터 전문가의 업무	2,478 (5.1%)	1,526 (3.2%)	1,473 (2.9%)	1,281 (2.8%)
241 사업전문가의 업무	67(0.1%)	86 (0.2%)	74 (0.1%)	47 (0.1%)
243 김류보관원, 사서 및 관련 정보전문가의 업무	72(0.1%)	85 (0.2%)	79 (0.2%)	159 (0.3%)
2444 언어학자, 번역가 및 통역가	42(0.1%)	37 (0.1%)	28 (0.1%)	37 (0.1%)
31141 전신, 전화통신기술공의 업무(보조업무 중 난청지역의 수신상태를 점검하는 업 무)	1,534 (3.2%)	1,327 (2.8%)	1,506 (3.0%)	1,242 (2.7%)
3118 도안사의 업무	256 (0.5%)	179 (0.4%)	331 (0.7%)	327 (0.7%)
3121 컴퓨터보조원의 업무	2,537 (5.2%)	2,233 (4.7%)	2,978 (5.9%)	2,182 (4.8%)
31317 녹화장비조작원의 업무(보조업무에 한 함)	502 (1.0%)	359 (0.8%)	397 (0.8%)	347 (0.8%)
31325 라디오 및 텔레비전 방송장비조작(보조 업무)	222 (0.5%)	327 (0.7%)	312 (0.6%)	386 (0.8%)
33409 달리 분류되지 않은 기타 교육준전문가	326 (0.7%)	82 (0.2%)	81 (0.2%)	60 (0.1%)
3431 관리비서 및 관련 준전문가의 업무	442 (0.9%)	396 (0.8%)	278 (0.6%)	310 (0.7%)
347 예술, 연예 및 경기준전문가의 업무	1,174 (2.4%)	1,905 (4.0%)	3,252 (6.5%)	3,340 (7.3%)
411 비서, 타자원 및 관련사무원(자료입력기 조작원과 계산기조작원의 업무 제외)	11,607 (24.0%)	14,453 (30.2%)	15,107 (30.2%)	12,630 (27.7%)
414 도서, 우편관련 사무원의 업무	910 (1.9%)	766 (1.6%)	602 (1.2%)	481 (1.1%)
4215 수급원 및 관련근로자의 업무	3,742 (7.7%)	3,117 (6.5%)	2,996 (6.0%)	3,156 (6.9%)
4223 전화교환 사무원의 업무(당해 사업의 핵 심업무인 경우 제외)	1,328 (2.7%)	1,399 (2.9%)	1,132 (2.3%)	1,318 (2.9%)
5113 여행안내요원의 업무	303 (0.6%)	136 (0.3%)	165 (0.3%)	53 (0.1%)
5122 조리사의 업무(관광진흥법 제3조의 규정 에 의한 관광숙박업의 조리사업무 제외)	2,072 (4.3%)	4,197 (8.8%)	2,277 (4.5%)	1,845 (4.0%)
5131 보모의 업무	498 (1.0%)	4 (0.0%)	12 (0.0%)	1 (0.0%)
51321 간병인의 업무(간호조무사의 업무 제외)	1,393 (2.9%)	1,423 (3.0%)	1,379 (2.8%)	1,568 (3.4%)
5133 가정개인보호근로자의 업무	3(0.0%)	1(0.0%)		
52204 주유원의 업무	893 (1.8%)	622 (1.3%)	591 (1.2%)	530 (1.2%)
832 자동차운전원의 업무(시행령 제2조 제2 항 제5호 및 제6호의 업무 제외)	4,713 (9.7%)	3,989 (8.3%)	3,667 (7.3%)	3,421 (7.5%)
91132 전화외판원의 업무	6,995 (14.5%)	5,842 (12.2%)	7,732 (15.4%)	8,618 (18.9%)
91321 건물청소원의 업무	3,063 (6.3%)	2,457 (5.1%)	2,542 (5.1%)	1,365 (3.0%)
91521 수위의 업무	1,192 (2.5%)	934 (2.0%)	1,069 (2.1%)	929 (2.0%)
전체	48,364	47,822	50,060	45,633

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

기타 제조업 노무자(17.9%)의 순이며 역시 다른 업무들은 미미한 비중에서 그쳤다(표 IV-7.2 참조). 2000년 하반기에는 932 제조관련 단순노무자(53.9%), 93220 수동포장 및 기타 제조업 노무자(20.4%), 82839 달리 분류되지 않은 전자장비조립원(9.9%)의 순이었다(표 IV-7.3 참조). 2001년 상반기에도 역시 93210 단순조립노무자(47.5%), 93220 수동포장 및 기타 제조업 노무자(24.1%), 932 제조관련 단순노무자(15.9%)로 순위가 나타났다.

<표 IV-7.1> 파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 1999. 7~1999. 12)

(단위: 명)

		1999. 7~1999. 12
93210	단순조립노무자	3,369(69.4%)
93220	수동포장 및 기타 제조업 노무자	614(12.6%)
8283	전자장비조립원	250 (5.2%)
7412	제빵원, 파스트리 및 과자제조원	86 (1.8%)
7212	용접원 및 용융절단원	85 (1.8%)
9151	배달원 및 수하물운반원	67 (1.4%)
3113	전기공학기술공	55 (1.1%)
8284	금속, 고무 및 플라스틱조립원	54 (1.1%)
9333	화물취급원	44 (0.9%)
72441	전신, 전화설치원	44 (0.9%)
82719	달리 분류되지 않은 육류 및 어류가공기계조작원	40 (0.8%)
323	간호 및 조산 준전문가	23 (0.5%)
93210	단순조립노무자	23 (0.5%)
31210	컴퓨터보조원	15 (0.3%)
기 타		85 (1.8%)
전 체		4,854

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

<표 IV-7.2> 파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 2000. 1~2000. 6)

(단위: 명)

	2000. 1~2000. 6
93210	단순조립노무자 2,372(54.5%)
82839	달리 분류되지 않은 전자장비조립원 804(18.5%)
93220	수동포장 및 기타 제조업 노무자 778(17.9%)
72123	전기용접원 69 (1.6%)
9151	배달원 및 수하물운반원 52 (1.2%)
71412	철구조물도장원 31 (0.7%)
5220	상점판매원 및 선전원 30 (0.7%)
4212	금전출납원 및 기타 계산대사무원 26 (0.6%)
13189	달리 분류되지 않은 경비, 위생 및 관련 서비스업 종합 25 (0.6%)
5230	매점 및 시장판매원 23 (0.5%)
72149	달리 분류되지 않은 구조금속준비원 및 건립원 21 (0.5%)
31158	냉난방기술공 19 (0.4%)
7412	제빵원, 파스트리 및 과자제조원 16 (0.4%)
93335	창고운반원 15 (0.3%)
82811	자동차조립원 15 (0.3%)
93339	달리 분류되지 않은 화물취급원 13 (0.3%)
82841	금속제품조립원 11 (0.3%)
21211	보험계리사 10 (0.2%)
4221	여행사 사원 및 관련사무원 7 (0.2%)
72430	전자정비원 및 수리원 6 (0.1%)
51119	달리 분류되지 않은 여행 수행원 및 여객접대원 5 (0.1%)
7345	제분원 및 관련근로자 2 (0.0%)
7132	마루설치원 및 타일부착원 2 (0.0%)
전 체	4,352

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

<표 IV-7.3> 파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 2000. 7~2000. 12)

(단위: 명)

		2000. 7~2000. 12
932	제조관련 단순노무자	1,599(53.9%)
93220	수동포장 및 기타 제조업 노무자	607(20.4%)
82839	달리 분류되지 않은 전자장비조립원	295 (9.9%)
5230	매점 및 시장판매원	62 (2.1%)
9151	배달원 및 수하물운반원	62 (2.1%)
82841	금속제품조립원	50 (1.7%)
81710	자동조립라인조작원	46 (1.5%)
72123	전기용접원	36 (1.2%)
51490	기타 대인서비스근로자	35 (1.2%)
93335	창고운반원	30 (1.0%)
31523	품질검사원	24 (0.8%)
7345	제본원 및 관련근로자	22 (0.7%)
72430	전자정비원 및 수리원	21 (0.7%)
31158	냉난방기술공	19 (0.6%)
71412	철구조물도장원	13 (0.4%)
21115	전기, 자기 및 전자물리학자	12 (0.4%)
82323	플라스틱적층기조작원	9 (0.3%)
4221	여행사 사원 및 관련사무원	8 (0.3%)
93339	달리 분류되지 않은 화물취급원	7 (0.2%)
8290	기타 기계조작원 및 조립원	6 (0.2%)
72149	달리 구분되지 않은 구조금속 준비원 및 건립원	3 (0.1%)
5220	상점판매원 및 선전원	2 (0.1%)
22313	직장건강관리자	1 (0.0%)
전 체		2,969

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

<표 IV-7.4> 파견대상업무별 현황(일시적·간헐적 사유로 인한 업무, 2001. 1~2001. 6)

(단위: 명)

		2001. 1 ~ 2001. 6
9321	단순조립노무자	2,231(47.5%)
93220	수동포장 및 기타 제조업 노무자	1,133(24.1%)
932	제조관련 단순노무자	745(15.9%)
8290	기타 기계조작원 및 조립원	170 (3.6%)
82839	달리 분류되지 않은 전자장비조립원	94 (2.0%)
72123	전기용접원	77 (1.6%)
93335	창고운반원	71 (1.5%)
81710	자동조립라인 조작용	62 (1.3%)
7223	기계공구 조정원 및 조정 조작용	34 (0.7%)
72149	달리 분류되지 않은 구조금속 준비원 및 건립원	17 (0.4%)
8223	금속완성 도금 및 도포용 기계조작용	13 (0.3%)
74319	달리 분류되지 않은 섬유준비원	12 (0.3%)
7345	제본원 및 관련근로자	11 (0.2%)
72430	전자정비원 및 수리원	10 (0.2%)
71412	철구조물도장원	7 (0.1%)
41312	자재관리사무원	2 (0.0%)
4221	여행사 사원 및 관련사무원	2 (0.0%)
72242	금속연마원	2 (0.0%)
82813	선박기관 조립	1 (0.0%)
전 체		4,694

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

따라서 ‘일시적·간헐적 사유로 인한 업무’로는 대부분 이 네 가지 업무가 80~90%를 차지하며 경기변동이나 계절적 요인에 따라 파견근로의 수요가 증가하는 양상을 보였다.

<표 IV-8> 사용사업체가 이용한 파견대상업무 현황(26개 파견대상업무)

		(단위: 개수)	
		1999. 7~ 1999. 12	2000. 1~ 2000. 6
213	컴퓨터전문가의 업무	443(7.1%)	323(5.0%)
241	사업전문가의 업무	36(0.6%)	34(0.5%)
243	기록보관원, 사서 및 관련정보전문가의 업무	27(0.4%)	31(0.5%)
2444	언어학자, 번역가 및 통역가	29(0.5%)	21(0.3%)
31141	전신, 전화통신기술공의 업무(보조업무 중 난청지역의 수신상태를 점검하는 업무에 한 함)	145(2.3%)	90(1.4%)
3118	도안사의 업무	58(0.9%)	42(0.6%)
3121	컴퓨터보조원의 업무	343(5.5%)	273(4.2%)
31317	녹화장비조작원의 업무(보조업무에 한함)	73(1.2%)	51(0.8%)
31325	라디오 및 텔레비전 방송장비조작 (보조업무에 한함)	36(0.6%)	51(0.8%)
33409	달리 분류되지 않은 기타 교육준전문가	24(0.4%)	39(0.6%)
3431	관리비서 및 관련 준전문가의 업무	92(1.5%)	49(0.8%)
347	예술, 연예 및 경기준전문가의 업무	217(3.5%)	356(5.5%)
411	비서, 타자원 및 관련사무원(자료입력기조 작원과 계산기조작원의 업무 제외)	1,592(25.5%)	2,061(31.8%)
414	도서, 우편관련 사무원의 업무	191(3.1%)	142(2.2%)
4215	수금원 및 관련근로자의 업무	153(2.5%)	141(2.2%)
4223	전화교환사무원의 업무(당해 사업의 핵심업 무인 경우 제외)	358(5.7%)	398(6.1%)
5113	여행안내요원의 업무	24(0.4%)	17(0.3%)
5122	조리사의 업무(관광진흥법 제3조의 규정에 의한 관광숙박업의 조리사업무 제외)	252(4.0%)	359(5.5%)
5131	보모의 업무	4(0.1%)	4(0.1%)
51321	간병인의 업무(간호조무사의 업무 제외)	37(0.6%)	47(0.7%)
5133	가정개인보호근로자의 업무	1(0.0%)	1(0.0%)
52204	주유원의 업무	39(0.6%)	32(0.5%)
832	자동차운전원의 업무(시행령 제2조 제2항 제5호 및 제6호의 업무 제외)	1,014(16.3%)	877(13.5%)
91132	전화외판원의 업무	241(3.9%)	272(4.2%)
91321	건물청소원의 업무	482(7.7%)	438(6.8%)
91521	수위의 업무	321(5.2%)	335(5.2%)
전 체		6,232	6,484

자료: 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.

<표 IV-8>에 의하면 역시 '411 비서, 타자원 및 관련사무원'이 1999년 하반기 25.5%에서 2000년 상반기 31.8%로 증가했고 가장 큰 비중을 차지한다. 그 뒤를 이어 '832 자동차운전원'의 업무가 16.3%에서 13.5%로 감소했으나 여전히 두번째 비중을 차지하고 있다. 그 외의 1% 이상의 증가와 감소는 다음과 같다.

- 감소업무: 213 컴퓨터전문가(7.1→5.0%)
 31141 전신, 전화통신기술공(2.3→1.4%)
 3121 컴퓨터보조원(5.5→4.2%)
 3431 관리비서 및 관련 준전문가(1.5→0.8%)
 91321 건물청소원(7.7→6.8%)
- 증가업무: 347 예술, 연예 및 경기준전문가(3.5→5.5%)
 5122 조리사(4.0→5.5%)

V. 근로자파견제도의 실태조사

1. 실태조사 개요

앞서 선행연구 분석에서 살펴본 바와 같이 근로자파견법이 도입된 이후 이미 두 차례의 실태조사가 시행된 바 있다. 1999년의 실태조사는 파견근로자, 노동조합, 파견업체, 사용업체의 각 주체들이 제도 도입으로 인해 발생한 인식의 내용에 대해 폭넓은 조사를 실시했으나 제도 도입 1년이 갓넘은 상황에서 제도 도입의 효과와 문제점이 어떤 형태로 나타나는지에 대해서는 폭 넓은 해석을 제공할 수가 없었다. 또한 2000년의 실태조사는 우선 그 회수된 설문지의 수가 너무 적으며 제도 도입의 효과나 성과에 대한 분석이라고 하기보다는 문제점에 대한 인식 위주로 조사가 되었다.

따라서 근로자파견제도 도입의 3주년을 맞이하는 2001년에 과연 근로자파견제도의 도입효과가 어떻게 나타났는지, 과연 근로자파견제도가 그 목적하던 바를 달성했는지, 나타난 문제점들이 무엇인지를 확인하고 문제점에 대한 인식을 바탕으로 제시할 수 있는 개선방안은 무엇인지 등의 질문에 대해 이 실태조사는 매우 유익한 정보를 제공할 수 있다.

우선 실태조사를 위한 표본은 사용업체, 파견업체, 파견근로자의 3개 주체로 나뉜다. 표본의 선정은 노동부에 최근까지 등록된 사용업체와 파견업체의 명단을 모두 입수하여 해당 사업체들과 접촉한 결과 현재 파견업체로 계속 일을 하는 경우를 파견업체 표본으로 선정하고, 사용업체도 마찬가지로 현재 파견근로자를 사용하고 있는 사업체의 경우를 사용업체 표본으로 하였다. 파견근로자의 경우 사용업체에서 일하고 있는 파견근로자를 우선적으로 소개받고 파견업체로부터 파견근로자 명단을 받아서 보완한 자료로 파견근로자 표본을 추출했다. 표본의 구성은 전 장에서의 현황을 중심으로 일단 지역별로 나타난 비중을 맞추고 파견업체의 경우

실적이 있는 업체를 조사해야 하기 때문에 1년간 파견근로 실적이 있고, 보유하고 있는 파견근로자의 수를 구간별로 나누어 고른 분포가 나타나도록 예비표본을 준비하였다. 사용업체의 경우도 마찬가지로 사용하고 있는 파견근로자수를 구간별로 나누어 고르게 예비표본을 준비하였다.

이상의 과정을 거쳐 수집된 정보의 유효성을 확인한 후 재조사 및 보완조사를 수행한 결과 150개의 사용업체, 200개의 파견업체, 400명의 파견근로자에 대한 유효한 표본이 구성되었다.¹¹⁾ 본 실태조사는 2001년 7~8월의 약 2달간 수행되었다.

실태조사에 포함된 설문내용 중 주요 부분은 다음과 같다.

- 조사대상의 특성
- 근로자파견제도의 운영실태
- 문제점으로 드러나는 부분에 대한 당사자들의 인식변화와 지속적으로 드러나는 문제점들에 대한 확인
- 근로자파견제도가 각 경제주체에 주는 효과
- 각 경제주체가 생각하는 효율적 근로자파견제도의 개선방안
- 파견근로의 최대 계약기간 2년이 지났을 때 어떤 일들이 일어나는지에 대한 분석

2. 실태조사의 대상

가. 파견근로자의 특성

조사대상으로 선정된 파견근로자들의 특성은 다음 <표 V-1.1> ~ <표 V-9>와 같이 나타난다.¹²⁾ 먼저 조사된 파견근로자들은 <표 V-1.1>에

11) 대부분의 경우 각 설문에 대해 모든 응답이 기재되고, 설문 전후의 일관성이 유지된 경우 유효표본으로 선정하였다.

12) 실태조사의 유효표본으로 선정된 400명의 파견근로자, 200개의 파견업체, 150개의 사용업체의 응답을 기준으로 비중을 작성하였다. 일부분을 제외하고는 무응답자가 존재하지 않는 경우가 대부분이었는데, 무응답자가 존재하는 경우 이들의 존재도 총합 100%에 포함시켜서 나타냈다. 각 표의 주석에 무응답자의 비중이나 규모가 언급되지 않은 경우는 무응답자가 없는 경우로 이해할 수 있다.

서 보는 것과 같이 여성이 77%, 남성이 23%로 구성되어 여성이 압도적으로 많은 것으로 나타난다. 연령별로는 25세 미만이 55.5%로 절반 이상을 구성하고 있으며 20대 후반이 25.3%로 30세 미만이 80.8%를 차지하고 있다. 특히 여성의 경우 30대 미만이 89.3%로 압도적인 다수를 차지하는 반면, 남성의 경우 20대 후반이 34.8%, 30대가 23.9% 그리고 40대 이상이 23.9%로 상대적으로 연령별 분포가 고루 퍼져 있다. 총 파견근로기간³⁾을 살펴보면 7~12개월 이하가 32.8%로 가장 높은 빈도를 보이며, 13~18개월 이하가 26.5%, 6개월 이하가 19.8%의 순으로 나타난다. 여성의 경우 18개월 이하가 81.8%를 차지하고 남성에 비해 짧은 근로기간의 경험을 가진 빈도가 높다. 남성의 경우 25개월 이상의 총 파견근로기간을 가진 비중도 17.4%나 된다.

파견대상업무를 기준으로 조사한 바에 따르면 26개 대상업무 중에서 22개가 조사되었는데, 조사에서 빠진 업무는 31317 녹화장비조작원의 업무, 5131 보모의 업무, 5133 가정개인보호근로자의 업무, 52204 주유원의 업무의 네 가지이나 2000년 하반기 조사에 있어 녹화장비조작원이 0.8%, 주유원이 1.2%이고 나머지 보모와 가정개인보호근로자는 0%, 즉 해당 업무에 종사한 파견근로자가 없는 것으로 나타나 결과에 큰 영향을 미치지 않는다고 본다. 전체적인 비중을 살펴보면 2000년 하반기의 조사보다 213 컴퓨터전문가의 업무, 411 비서, 타자원 및 관련사무원의 경우 너무 높은 빈도를 보이고 있으며, 91132 전화외판원의 업무의 경우 현황조사보다 너무 낮은 빈도를 보이고 있는데 이것은 실태조사의 구성에 있어 약점으로 지적될 수도 있는 한편 2001년 현재의 추세가 이런 방향으로 가고 있는 것을 의미하기도 한다.¹⁴⁾ 그리고 26개 파견대상업무에는 포함되어 있지 않으나 일시적·간헐적 사유로 인한 업무라고 이해되는 분야로 주차관리, 생산직, 간호조무사, 기계설비업무, 상품진열판매업, 전화상담, 물류배송, 식품분석, 구매, 의료기사 등의 기타 업무가 포함되어 있는데

13) 파견근로자가 지금까지 사용업체에 가서 일을 한 기간의 총합을 뜻하며, 도중에 대기하거나 일을 하지 않은 기간은 포함되지 않는다.

14) 이하부터는 업무 명칭을 줄인 약칭을 사용한다(자세한 내용의 업무 명칭은 <표 V-8>을 참조).

<표 V-1.1> 조사대상 파견근로자의 구성

(단위: %)

성 별	전 체		남 성		여 성
구성비	100		23.0		77.0
연령별	25세 미만	20대 후반	30대	40대 이상	
전 체	55.5	25.3	10.3	9.0	
남 성	17.4	34.8	23.9	23.9	
여 성	66.9	22.4	6.2	4.5	
총파견근로기간별	6개월 이하	12개월 이하	18개월 이하	24개월 이하	25개월 이상
전 체	19.8	32.8	26.5	11.8	9.3
남 성	15.2	31.5	22.8	13.0	17.4
여 성	21.1	33.1	27.6	11.4	6.8
파견업무 분야			이하 약칭	구성비	
213	컴퓨터전문가의 업무		컴퓨터전문가	10.8	
241	사업전문가의 업무		사업전문가	1.0	
243	기록보관원, 사서 및 관련 정보전문가의 업무		정보전문가	3.0	
2444	언어학자, 번역가 및 통역가		번역·통역	1.3	
3114	전신, 전화통신기술공의 업무		통신기술공	0.8	
3118	도안사의 업무		도안사	0.8	
3121	컴퓨터보조원의 업무		컴퓨터보조원	3.5	
31325	라디오 및 텔레비전 방송장비조작		방송장비조작원	1.8	
33409	달리 분류되지 않은 기타 교육준전문가		교육준전문가	1.5	
3431	관리비서 및 관련 준전문가의 업무		관리비서	8.8	
347	예술, 연예 및 경기준전문가의 업무		연예준전문가	2.0	
411	비서, 타자원 및 관련사무원		비서타자사무원	32.5	
414	도서, 우편관련 사무원의 업무		도서우편사무원	2.3	
4215	수금원 및 관련근로자의 업무		수금원	2.0	
4223	전화교환사무원의 업무		전화교환사무원	8.3	
5113	여행안내요원의 업무		여행안내요원	0.8	
5122	조리사의 업무		조리사	0.5	
5122	조리사의 업무		간병인	2.8	
5132	간병인의 업무(간호조무사의 업무 제외)		간병인	2.8	
832	자동차운전원의 업무		자동차운전원	6.5	
91132	전화외판원의 업무		전화외판원	1.8	
91321	건물청소원의 업무		건물청소원	1.0	
91321	건물청소원의 업무		수위	1.8	
91521	수위의 업무		주차관리	0.5	
이하 기타 업무(간헐적·일시적 이유로 발생한 업무)			생산직	1.3	
			간호조무사	0.5	
			기계설비업무	0.3	
			상품진열관매업	0.3	
			전화상담	0.8	
			물류배송	0.8	
			식품분석	0.3	
			구매	0.3	
			의료기사	0.3	

이 중에는 사실상 업무의 구분이 애매모호한 경우도 있는 것으로 알고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이 이 조사에 따르면 파견근로자는 주로 30세 미만의 여성근로자들로 구성되어 있으며 총 파견근로기간도 18개월 이하에 속하는 비중이 커서 오랜기간 파견근로자로 일한 사람들은 아직 많지 않은 것으로 나타난다. 이는 대상업무의 구성이 비서타자사무원, 관리비서, 전화교환사무원 등에 집중되어 있기 때문에 나타나는 현상으로도 보인다. 반면 남성의 경우는 각 연령대별로 고른 분포를 보이고 있으며 장기간 파견근로를 한 사람도 보인다.

<표 V-1.2>는 연령별 분석을 자세히 보여주고 있다. 이미 언급한 내용에 더하여 조사된 파견근로자의 평균연령은 27세이며, 남성의 경우 33세이고 여성의 경우 25세로 남성이 높은 연령대를 가진 것을 다시 한번 보여준다. 총 파견근로기간별 분류에 따르면 근로기간이 짧을수록 25세 미만의 젊은 파견근로자가 집중되어 있으며 근로기간이 길어질수록 연령층의 분배가 고루 퍼지는 모습을 자연스럽게 볼 수 있다. 25개월 이상의 경우는 거의 모든 연령층이 25%대의 비슷한 비중을 보이고 있다. 파견업무 분야에 따르면 25세 미만이 70% 이상의 비중을 차지하는 업무분야는 정보전문가, 번역·통역, 컴퓨터보조원, 비서타자사무원이며 40대 이상이 25% 이상인 업무는 사업전문가, 통신기술공, 조리사, 간병인, 자동차운전원, 건물청소원, 수위가 해당된다. 특히 번역·통역의 경우 25세 미만이 100%이며 조리사의 경우 30세 이상이 100% 그리고 건물청소원의 경우 40대 이상이 100%로 각 업무에 따라 연령층의 분포가 심한 차이를 보이는 것을 알 수 있다. 그러므로 연령층의 분포는 결국 파견대상업무로 지정된 26개 업무의 성격과 각 업무에 얼마나 많은 사람이 일을 하느냐에 따라 결정된다.

파견근로자들이 등록을 한 후 파견근로자로 남아 있는 현황을 살펴보기 위해 파견업무에 등록한 후 지난 기간과 사용업체에서 실제로 일한 기간을 <표 V-2>에서 분석한다. 이 표에 따르면 조사된 파견근로자들이 등록한 기간은 평균 1년이며 현재 파견업체에 등록한 기간이 1년 이하인 사람의 비중은 86.3%, 지금까지 등록했던 모든 파견업체에 등록한 기간

<표 V-1.2> 파견근로자의 연령

(단위: %)

	25세 미만	25~29세	30~39세	40세 이상	평균(세)
전 체	55.5	25.3	10.3	9.0	27
성 별					
남성	17.4	34.8	23.9	23.9	33
여성	66.9	22.4	6.2	4.5	25
총 파견근로기간					
6개월 이하	73.4	16.5	5.1	5.1	24
12개월 이하	59.5	25.2	6.1	9.2	26
18개월 이하	54.7	27.4	14.2	3.8	26
24개월 이하	40.4	34.0	10.6	14.9	29
25개월 이상	24.3	27.0	24.3	24.3	33
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	51.2	34.9	14.0		25
사업전문가	25.0	25.0	25.0	25.0	32
정보전문가	75.0	16.7	8.3		24
번역·통역	100.0				22
통신기술공	66.7			33.3	32
도안사	33.3	33.3	33.3		26
컴퓨터보조원	71.4	28.6			23
방송장비조작원	57.1	14.3	28.6		25
교육준전문가	50.0	50.0			24
관리비서	60.0	37.1	2.9		24
연예준전문가	50.0	37.5	12.5		25
비서타자사무원	77.7	20.8	0.8	0.8	23
도서우편사무원	66.7	22.2	11.1		24
수금원	37.5	50.0	12.5		26
전화교환사무원	45.5	27.3	18.2	9.1	27
여행안내요원	66.7		33.3		23
조리사			50.0	50.0	40
간병인	36.4		9.1	54.5	37
자동차운전원	3.8	15.4	38.5	42.3	38
전화외판원		57.1	42.9		32
건물청소원				100.0	51
수위		14.3		85.7	49
기타	40.0	35.0	15.0	10.0	28

<표 V-2> 파견업무 등록기간

(단위: %)

	총 파견업체 등록기간			
	올해 등록	1년	2년	3년 이상
전 체	24.8	51.3	16.5	7.5
성 별				
남성	18.5	50.0	17.4	14.1
여성	26.6	51.6	16.2	5.5
연 령				
25세 미만	32.9	50.5	14.0	2.7
20대 후반	17.8	52.5	22.8	6.9
30대	9.8	53.7	12.2	24.4
40대 이상	11.1	50.0	19.4	19.4
	현재 파견업체 등록기간			
	올해 등록	1년	2년	3년 이상
전 체	35.5	50.8	12.3	1.5
성 별				
남성	27.2	51.1	17.4	4.3
여성	38.0	50.6	10.7	0.6
연 령				
25세 미만	43.2	48.6	8.1	
20대 후반	29.7	49.5	18.8	2.0
30대	17.1	63.4	14.6	4.9
40대 이상	25.0	52.8	16.7	5.6

이 1년 이하인 사람의 비중은 76.1%로 약 10% 정도의 파견근로자가 파견근로의 경험을 가지고 다른 파견업체로 이동한 것을 알 수 있다. 전체적으로 봤을 때 2년 이상의 등록기간을 가지고 있는 파견근로자의 비중은 총 등록기간의 경우 24%며 현재 파견업체 등록기간의 경우 13.8%로 전의 결과와 같은 암시를 준다. 따라서 파견근로자가 등록한 지 처음 2년 동안 파견업체간 이동하는 유동성(turnover rate)은 그리 크지 않다고

볼 수 있는 반면, 한 파견업체에 2년 이상 등록하고 있는 파견근로자의 비중은 겨우 13% 정도로 상대적으로 낮으며 총 등록기간을 고려하더라도 3년 이상 남아 있는 사람은 현재 약 7.5%에 그치기 때문에 2년의 계약기간 상한선이 파견업체를 옮기는 중요한 요인으로 작용한다는 것을 알 수 있다. 그렇다면 등록하고 있든 또는 파견근로를 하고 있든 파견근로자들은 2~3년의 시간이 흐른 후에 어떤 행동을 하게 되는 것일까? 실업에 빠지게 되는 것인지 아니면 정규직 근로자로 이직하는 것인지 혹은 다른 고용형태로 취업을 하게 되는 것인지 생각해 볼 필요가 있다. 이에 대해서는 뒷부분 실태조사의 결과로 다시 분석할 예정이다.

남녀 성별로 구분하면 앞서 파견근로기간의 분석과 마찬가지로 남성의 경우 2년 이상의 총 등록기간을 가진 비중이 31.5%인 반면, 여성의 경우 21.7%이고, 현재 파견업체와의 등록기간의 경우 남성은 2년 이상이 21.7%인 반면, 여성의 경우 11.3%로 일반적으로 여성의 등록기간이 짧은 것으로 나타난다. 이는 조사대상의 구성상 30세 이하의 여성 파견근로자가 많기 때문에 결혼이나 출산의 이유로 직장을 그만두는 일반적인 원인이 가장 크게 작용하는 것으로 추측된다. 현재 파견업체 등록기간에는 이런 추세가 그대로 반영되어 여성의 경우 3년 이상의 등록기간을 가지고 있는 파견근로자는 0.6%에 불과하다.

연령별 구분에 따르면 25세 미만에 가까울수록, 즉 연령이 낮을수록 당연히 최근에 등록한 파견근로자가 많으나, 특이한 것은 40대 이상의 파견근로자들의 경우 30대보다 오히려 3년 이상 근무한 사람이 적어지고 올해 등록한 사람은 많아지는 모습을 보이고 있다. 여기에 특별한 원인이 있다기보다는 40대 이상의 파견근로자 관찰치가 작기 때문에 나타나는 통계적 오류(statistical artifact)라고 판단된다.

<표 V-3>은 지금까지 사용업체에 파견되어 근무한 모든 기간을 합한 총 근로기간과 현재 근무하고 있는 사용업체에서 일한 현재 근로기간을 보여주고 있다. 현재 일하고 있는 근로기간에서 가장 높은 비중을 보이는 기간은 역시 6개월부터 12개월 이하의 구간이며 전체의 약 32~34%를 차지하고 있다. 1년이 넘는 총 근로기간을 보여주는 사람은 47.6%이며 1년이 넘는 현재 근로기간은 38.8%로 파견근로의 경험이 어

는 정도 있는 파견근로자로 조사대상을 구성하려는 의도를 가졌었는데, 샘플의 수를 증가시키다보니 파견근로기간별로 대체로 고른 비중을 가진 조사대상이 구성되었음을 알 수 있다.

<표 V-3> 파견근로기간

(단위: %)

	총 파견근로기간				
	6개월 이하	7개월~ 12개월 이하	13개월~ 18개월 이하	19개월~ 24개월 이하	25개월 이상
전 체	19.8	32.8	26.5	11.8	9.3
성 별					
남성	15.2	31.5	22.8	13.0	17.4
여성	21.1	33.1	27.6	11.4	6.8
연 령					
25세 미만	26.1	35.1	26.1	8.6	4.1
20대 후반	12.9	32.7	28.7	15.8	9.9
30대	9.8	19.5	36.6	12.2	22.0
40대 이상	11.1	33.3	11.1	19.4	25.0
	현재 근무하는 사용업체에서 일한 파견근로기간				
	6개월 이하	7개월~ 12개월 이하	13개월~ 18개월 이하	19개월~ 24개월 이하	25개월 이상
전 체	27.0	34.3	25.3	10.5	3.0
성 별					
남성	19.6	37.0	21.7	14.1	7.6
여성	29.2	33.4	26.3	9.4	1.6
연 령					
25세 미만	32.4	35.1	24.3	7.2	0.9
20대 후반	20.8	33.7	28.7	11.9	5.0
30대	17.1	26.8	31.7	17.1	7.3
40대 이상	22.2	38.9	13.9	19.4	5.6

성별로는 남성이 총 근로기간 기준으로 18개월 이상 근무한 비중이 30.4%인데 반해 여성은 18.2%이며, 현재 근로기간 기준으로는 남성 21.7%, 여성 11%로 나타난다. 다시 말해 남성은 여성에 비해 오랜기간 파견근로를 하는 경향이 있는데 그 이유는 앞서 언급한 것처럼 조사대상의 구성상 30세 이하의 여성 파견근로자가 많기 때문으로 보인다.

연령별 분석도 <표 V-2>의 파견등록기간 분석과 같은 해석을 보여 준다.

파견근로자가 속해 있는 가구에서의 위치는 어떠한가? 연령별 분포에서 드러났듯이 <표 V-4.1>과 <표 V-4.2>는 파견근로자 본인의 가족 구성 중에서 주된 소득자인 경우가 34.3%이며 부가소득자인 경우가 65.7%인 것을 알려주면서 부모가 주된 소득자인 경우가 가장 높은 비중(54.3%)을 차지하는 것으로 나타난다. 마찬가지로 소득을 획득하는 가구원수도 파견근로자 1인인 경우는 22.3%, 2인 이상인 경우가 다수로 나머지 77.7%를 차지한다.

남녀의 차이가 크게 나타나는데, 남성의 경우 1인 소득가구인 경우가 47.8%로 거의 절반에 가까운데 비해 여성은 14.6%에 불과하며, 본인이

<표 V-4.1> 소득을 획득하는 가구원 수

(단위: %)

	소득을 획득하는 가구원수		
	1명	2명	3명 이상
전 체	22.3	44.8	33.0
성 별			
남성	47.8	26.1	26.1
여성	14.6	50.3	35.1
연 령			
25세 미만	17.1	45.5	37.4
20대 후반	24.8	50.5	24.8
30대	36.6	41.5	22.0
40대 이상	30.6	27.8	41.7

<표 V-4.2> 주된 소득자

(단위: %)

	파견근로자의 가구에서 주된 소득을 획득하는 사람				
	본인	부모	배우자	자녀	기타
전 체	34.3	54.3	8.3	0.3	3.0
성 별					
남성	71.7	23.9	2.2		2.2
여성	23.1	63.3	10.1	0.3	3.2
연 령					
25세 미만	21.6	74.3	0.9	0.5	2.7
20대 후반	35.6	46.5	11.9		5.9
30대	61.0	12.2	26.8		
40대 이상	77.8		22.2		

주: 12명의 기타 응답자가 있음.

주된 소득원인 경우가 남성은 71.7%인데 반해 여성은 23.1%를 기록하고 있다. 물론 이것이 연령별 분포에 따른 결과라고 볼 수 있으나 현재 근로자파견제도 자체는 20대의 여성들을 부가소득자로 파견근로를 하도록 하지만 남성의 경우는 파견근로 자체가 본인의 가구를 책임지도록 하는 구조를 가지고 있다는 것을 의미한다.

연령별 구분을 보면 일반적인 예측과 같이 연령이 높아질수록 주된 소득자가 본인일 확률이 커지고 부모일 확률은 급격히 낮아진다. 마찬가지로 연령이 높아질수록 소득을 획득하는 가구원수가 1명일 가능성은 높아지고 다수일 가능성은 낮아진다.

<표 V-5>의 결혼관계에 따르면 조사대상자의 79.3%는 미혼이며 20.8%는 기혼으로 구성되어 있는데, 연령별 분석에서 예상할 수 있듯이 여성의 경우 30대 미만이 대다수이기 때문에 86.7%가 미혼이며 남성의 경우는 54.3%가 미혼이다.

최종 학력은 <표 V-6>에서 나타나는 것처럼 고졸(46.5%)이 가장 다수를 차지하고 있으며 전문대졸(30.8%), 대졸(20.3%) 순으로 나타난다.

<표 V-5> 결혼 관계

(단위: %)

	결혼 여부	
	미 혼	기 혼
전 체	79.3	20.8
성 별		
남성	54.3	45.7
여성	86.7	13.3
연 령		
25세 미만	99.1	0.9
20대 후반	82.2	17.8
30대	31.7	68.3
40대 이상	2.8	97.2

성별 구분의 경우 전문대졸이 남성 15.2%, 여성 35.4%고, 대졸이 남성 25%, 여성 18.8%로 나타나는 것이 두드러질 뿐 다른 학력은 비슷한 분포를 보이고 남녀 공히 고졸이 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 전문대졸과 대졸에서 남녀간의 차이가 나타나는 것은 결국 남녀가 주로 담당하는 업무가 26개의 업무에서 비대칭적으로 나뉘어 있기 때문으로 판단된다. 즉 여성의 경우 주된 업무가 고졸과 전문대졸을 중심으로 제한되어 있고 남성의 경우는 고졸과 대졸로 제한되어 있다고 생각된다. 따라서 업무분야의 특성에 따라 학력이 고졸에 집중되어 있고 남녀의 기회가 달리 적용되는 것을 알 수 있다.

<표 V-7.1>과 <표 V-7.2>는 파견근로자가 정규직 경력을 가지고 있는지와 정규직 경력이 있다면 몇 년이나 근무를 했는지에 대해 설명하고 있다.

일단 정규직 경력이 있는 인력은 54.5% 수준이고 이는 남성 54.3%, 여성 54.5%로 거의 동일하다. 그러나 정규직으로 근무한 기간의 경우 남성은 6년 이상이 40%, 3~5년이 24%인 반면, 여성은 6년 이상이 9.5%, 3~5년이 14.3%로 나타나 있다. 한편 여성은 1년 이하의 취업기간의 비중이 41.1%로 대다수를 차지하고 있다. 평균 정규직 취업기간을 보면 남성은 7.53년을 기록하고 여성은 상대적으로 짧은 2.66년을 기록하고 있

<표 V-6> 최종 학력

(단위: %)

	최종 학력				
	중졸 이하	고 졸	전문대졸	대 졸	대학원졸
전 체	2.3	46.5	30.8	20.3	0.3
성 별					
남성	2.2	56.5	15.2	25.0	1.1
여성	2.3	43.5	35.4	18.8	
연 령					
25세 미만		47.7	40.5	11.3	0.5
20대 후반		31.7	24.8	43.6	
30대		56.1	19.5	24.4	
40대 이상	25.0	69.4		5.6	

다. 그러나 이 경력비중은 조사 당시의 경기변화와 고용조정 추세와 큰 관련이 있기 때문에 특별한 시사점을 제시하지는 않는다.

당연히 연령이 높을수록 정규직에 취업했던 경력자의 비중이 증가하며 평균 취업기간이 길어진다. 총 파견근로기간의 구분으로 본다면 뚜렷한 추세는 나타나지 않는데 역시 평균기간에 가까운 1~3년이 가장 높은 비

<표 V-7.1> 정규직 경력

(단위: %)

	정규직 경력	
	있 다	없 다
전 체	54.5	45.5
성 별		
남성	54.3	45.7
여성	54.5	45.5
연 령		
25세 미만	41.4	58.6
20대 후반	71.3	28.7
30대	73.2	26.8
40대 이상	66.7	33.3

<표 V-7.2> 정규직 취업기간

(단위: %)

	정규직 취업기간				
	1년 이하	1~3년	3~5년	6년 이상	평균(년)
전 체	34.9	29.8	16.5	16.5	3.78
성 별					
남성	14.0	20.0	24.0	40.0	7.53
여성	41.1	32.7	14.3	9.5	2.66
연 령					
25세 미만	59.8	31.5	7.6		1.68
20대 후반	27.8	38.9	22.2	8.3	2.76
30대	3.3	16.7	36.7	40.0	5.48
40대 이상		12.5	8.3	75.0	13.09
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	31.3	43.8	6.3	18.8	2.81
사업전문가				100.0	15.00
정보전문가		50.0		50.0	5.00
번역·통역		100.0			2.00
통신기술공	50.0			50.0	8.00
도안사	33.3	33.3	33.3		2.67
컴퓨터보조원	62.5	25.0	12.5		1.75
방송장비조작원	60.0		40.0		2.40
교육준전문가	40.0	60.0			2.00
관리비서	42.1	26.3	31.6		2.42
연예준전문가	33.3	16.7	50.0		2.83
비서타자사무원	45.6	32.4	10.3	7.4	2.32
도서우편사무원	33.3	33.3	33.3		2.67
수금원	25.0	75.0			2.00
전화교환사무원	37.5	25.0	12.5	20.8	3.83
여행안내요원		100.0			2.00
조리사				100.0	6.00
간병인		33.3		66.7	9.33
자동차운전원	11.1		38.9	44.4	9.41
전화외판원		20.0	20.0	60.0	5.80
건물청소원		50.0	50.0		3.00
수위		33.3		66.7	13.00
기타	33.3	40.0	13.3	13.3	3.13

주: 전체에 5명의 무응답자가 있어 횡적인 비중의 합이 100%에 미달하는 항목 존재.

중을 보이고 있다.

파견업무 분야별로 구분하면 사업전문가가 15년의 평균 취업기간으로 가장 풍부한 경험을 가지고 있는 것으로 나타나고 수위가 13년, 자동차 운전원과 간병인이 9년, 통신기술공이 8년의 순으로 나타나고 있다. 반면 2년 이하의 평균 취업기간이 나타나는 업무는 교육준전문가, 컴퓨터보조원, 여행안내요원 등이다.

거의 모든 파견근로자(97%)는 월급형태의 임금을 지급받는다. 그들의 월평균 임금수준은 <표 V-8>과 같이 나타난다. 대부분은 70~100만원 수준(58.5%)이고 평균적으로 93만원 수준의 월급여를 받는 것으로 나타난다. 그 뒤를 이어 100~150만원이 22.3%이고 70만원 미만도 11.3%나 된다. 성별 구분에 따르면 남성의 월평균 급여가 106만원으로 여성의 88만원보다 높는데, 이는 연령이 높고 정규직 경력이 길었던 조사대상의 성격에서 예상되었던 결과이다. 연령별 분포도 당연히 20대보다는 30대에 높은 임금을 받는 것으로 나타나는데, 오히려 40대 이상이 되면 임금수준이 하락하는 것을 알 수 있다. 특히 25세 미만의 경우 72.5%가 70~100만원 수준을 받는 것이 특이하다. 총 파견근로기간이 길수록 임금수준이 상승하는가에 대한 질문에 대해서 본 조사는 별로 그렇지 않은 것을 시사한다. 총 파견근로기간의 길이에 상관없이 70~100만원 수준이 대부분 50% 이상의 비중을 차지하고 있으며 그 뒤를 따르는 분포도 거의 비슷하다.

파견업무 분야도 이와 같은 추세를 그대로 보이고 있으나 약간 다른 양상을 보이는 업무분야들은 다음과 같다. 도안사의 경우 가장 높은 월평균 급여가 150만원을 기록했으며 150만원 이상 구간에 66.7%의 비중이 분포되어 있고, 컴퓨터전문가의 경우 월평균 급여가 121만원으로 26개 업무 중 상대적으로 높은 수준을 기록하고 있으며 150만원 이상의 구간에 30.2%의 비중을 가지고 있다. 반면 건물청소원의 경우 월평균 급여가 59만원이고 모든 파견근로자가 70만원 미만의 월급여를 받고 있다. 건물청소원들의 평균연령이 대부분 40대 이상이고 낮은 학력의 소유자들이었던 것을 고려할 때 40대 이상의 낮은 임금은 주로 건물청소원의 업무에서 비롯된다는 것을 알 수 있다. 다음으로 낮은 급여를 보이는 업무

<표 V-8> 월평균 임금수준

(단위: %)

	월평균 급여				평균(만원)
	70만원 미만	70~100만원	100~150만원	150만원 이상	
전 체	11.3	58.5	22.3	7.3	93
성 별					
남성	4.3	39.1	41.3	15.2	106
여성	13.3	64.3	16.6	4.9	88
연 령					
25세 미만	12.6	72.5	12.2	2.3	83
20대 후반	5.9	40.6	39.6	11.9	107
30대	4.9	51.2	24.4	19.5	109
40대 이상	25.0	30.6	33.3	11.1	94
총파견근로기간					
6개월 이하	17.7	54.4	22.8	3.8	88
12개월 이하	11.5	65.6	17.6	4.6	87
18개월 이하	5.7	58.5	27.4	7.5	96
24개월 이하	12.8	55.3	19.1	12.8	101
25개월 이상	10.8	45.9	27.0	16.2	101
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	2.3	41.9	25.6	30.2	121
사업전문가		50.0	50.0		91
정보전문가	16.7	75.0	8.3		85
번역·통역		80.0	20.0		90
통신기술공	33.3	33.3		33.3	105
도안사			33.3	66.7	150
컴퓨터보조원	14.3	85.7			79
방송장비조작원		85.7	14.3		86
교육준전문가		83.3	16.7		91
관리비서	14.3	42.9	31.4	11.4	98
연예준전문가		62.5	25.0	12.5	107
비서타자사무원	13.1	70.0	13.8	1.5	85
도서우편사무원	11.1	55.6	22.2	11.1	89
수급원		50.0	50.0		100
전화교환사무원	3.0	81.8	15.2		82
여행안내요원	33.3	66.7			71
조리사	50.0			50.0	115
간병인	54.5	18.2	18.2	9.1	78
자동차운전원		30.8	61.5	7.7	108
전화외판원		85.7	14.3		90
건물청소원	100.0				59
수위		71.4	28.6		83
기타	15.0	35.0	40.0	5.0	91

주: 3명의 무응답자가 있음.

는 여행안내요원이 월평균 71만원의 급여를 기록하고 100만원 이상의 급여를 받는 사람이 전혀 없는 것으로 나타난다. 사업전문가, 번역·통역, 방송장비조작원, 수금원은 70~100만원과 100~150만원 구간에 모든 비중이 분포되어 있어 집중을 보이고 있다. 조리사의 경우 특이하게도 70만원 미만 50%, 150만원 이상 50%의 양극화를 기록하고 있다.

이를 종합해 보건대 파견근로자의 급여는 그들이 담당하는 업무의 성격에 따라 큰 차이를 보이며 파견근로의 경력이 쌓였을 때 임금이 상승하는 것 역시 소수의 업무에 국한된다는 것을 알 수 있다.

<표 V-9>에 의하면 파견근로자들이 현재 일하고 있는 사용업체들과 파견업체 사이에 맺은 고용계약기간에 대한 인지도는 92%가 알고 있는 것으로 나타났다. 전체적으로는 1~2년의 기간 동안 계약을 가진 근로자가 57.8%로 나타났고 이는 남성이나 여성의 경우 모두 비슷한 수준으로 구성되었다. 연령별로도 큰 차이는 없으며 2년 이상으로 생각하는 경우가 2.5%이고, 기간의 정함이 없다고 알고 있는 경우가 전체의 8%나 있었다는 것은 주목할 만한 현상이다.

<표 V-9> 현재 사용업체와의 고용계약기간

(단위: %)

	현재 근무하고 있는 사용업체와 고용계약을 맺은 기간						
	3개월 미만	6개월 미만	1년 미만	2년 미만	2년 이상	기간의 정함이 없음	잘 모름
전체	2.0	4.3	17.5	57.8	2.5	8.0	8.0
성별							
남성	3.3	4.3	20.7	52.2	1.1	6.5	12.0
여성	1.6	4.2	16.6	59.4	2.9	8.4	6.8
연령							
25세 미만	1.8	5.4	17.6	58.6	3.2	6.3	7.2
20대 후반	2.0	3.0	15.8	57.4	2.0	9.9	9.9
30대	2.4	2.4	29.3	48.8	2.4	7.3	7.3
40대 이상	2.8	2.8	8.3	63.9		13.9	8.3

주: 32명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

나. 파견업체의 특성

앞서 현황분석에서 알려진 전체 파견업체의 지역별 분포를 고려하여 조사규모의 비중으로 이용했다. 지방노동청을 기준으로 했을 때 파견업체들은 대부분 서울청에 소속되어 있으나 각 지방노동청에 속한 업체가 완전히 배제되지 않도록 고려하였다. 근로자파견업을 갓 시작한 업체의 경우 경험부족으로 응답이 부실할 가능성이 있어 1999년 이전에 허가를 받은 업체들로 조사대상을 구성했으며 전체 중에서 1998년에 허가받은 업체는 61%이고 1999년이 39%로 배분되었다. 각 지방노동청별 분포와 허가 연도의 비중은 <표 V-10.1>과 같다.

<표 V-10.1> 조사대상 파견업체의 구성

(단위: %)

허가 연도	서울청	경인청	부산청	대전청	대구청	광주청
전 체	80.5	9.0	4.0	2.0	2.0	2.5
1998	60.9	38.9	75.0	100	100	60
1999	39.1	61.1	25.0	0	0	40

<표 V-10.2>에서 파견업체들이 다루는 업무는 근로자파견법이 정하고 있는 26개 업무 중 가정개인보호근로자의 업무만을 제외하고 모든 업무가 다 포함되어 있으며 역시 비서타자사무원, 자동차운전원, 컴퓨터전문가, 전화교환사무원 등의 업무를 다루는 업체가 많은 것으로 나타났다. 기타 업무로 생산직, 판매직, 창고운반정리, 포장, 주차안내, 사무원, 단순노무직, 운반운송, 위생관리, 경비용역, 시설관리와 같은 응답도 있었다. 이는 파견업체들이 용역 등의 업무를 혼합하여 또는 밀접한 관련을 가지고 영업을 하기 때문이 아닌가 하는 의구심을 가지게 한다.

이는 파견업체들이 용역 등의 업무를 혼합하여 또는 밀접한 관련을 가지고 영업을 하기 때문이 아닌가 하는 의구심을 가지게 한다.

파견업체의 규모를 총직원수를 기준으로 하여 골고루 배분하려고 했으나 10인 미만의 직원을 가진 업체가 압도적으로 많은 관계로 <표 V-11>

<표 V-10.2> 조사대상 파견업체가 다루는 업무

(단위: %)

과건업무 분야	약 칭	구성비
213 컴퓨터전문가의 업무	컴퓨터전문가	30.0
241 사업전문가의 업무	사업전문가	1.5
243 기록보관원, 사서 및 관련 정보전문가의 업무	정보전문가	8.5
2444 언어학자, 번역가 및 통역가	번역·통역	5.0
31141 전신, 전화통신기술공의 업무	통신기술공	11.0
3118 도안사의 업무	도안사	7.5
3121 컴퓨터보조원의 업무	컴퓨터보조원	29.5
31317 녹화장비조작원의 업무	녹화장비조작원	4.5
31325 라디오 및 텔레비전 방송장비조작	방송장비조작원	7.5
33409 달리 분류되지 않은 기타 교육준전문가	교육준전문가	1.0
3431 관리비서 및 관련 준전문가의 업무	관리비서	12.0
347 예술, 연예 및 경기준전문가의 업무	연예준전문가	5.5
411 비서, 타자원 및 관련사무원	비서타자사무원	47.0
414 도서, 우편관련 사무원의 업무	도서우편사무원	14.5
4215 수금원 및 관련근로자의 업무	수금원	14.0
4223 전화교환사무원의 업무	전화교환사무원	31.5
5113 여행안내요원의 업무	여행안내요원	1.5
5122 조리사의 업무	조리사	19.0
5131 보모의 업무	보모	0.5
51321 간병인의 업무(간호조무사의 업무 제외)	간병인	5.0
52204 주유원의 업무	주유원	3.5
832 자동차운전원의 업무	자동차운전원	35.5
91132 전화외판원의 업무	전화외판원	21.5
91321 건물청소원의 업무	건물청소원	31.0
91521 수위의 업무	수위	28.0

주: 복수응답이므로 전체 200개 업체 중에서 사용한다고 응답한 경우를 200으로 나누는 비중으로 이해해야 함.

에 나타나는 것과 같은 분포로 조사대상이 구성되었다. 파견근로자를 제외한 총직원수가 10인 미만인 경우의 비중이 40%로 가장 높고, 다른 규모들은 20%를 전후하여 분배되었다. 소재지별 분포를 보면 알 수 있듯이

<표 V-11> 파견근로자 외 총직원수

(단위: %)

	파견근로자 외에 파견업체에 속하는 총직원수			
	10인 미만	10~30인 미만	30~100인 미만	100인 이상
전 체	40.0	23.0	15.5	21.5
소재지별				
서울청	34.2	26.7	18.6	20.5
경인청	77.8	5.6		16.7
부산청	25.0	12.5	12.5	50.0
대전청	75.0			25.0
대구청	100.0			
광주청	40.0	20.0		40.0
총 파견근로자수				
10인 미만	11.5	15.4	30.8	42.3
10~30인 미만	31.7	26.8	9.8	31.7
30~50인 미만	57.7	15.4		26.9
50~100인 미만	53.3	6.7	26.7	13.3
100~200인 미만	75.0	4.2		20.8
200인 이상	28.0	44.0	22.0	6.0
무응답	33.3	66.7		

서울청과 광주청, 부산청을 제외한 지방노동청에서는 10인 미만의 직원을 가진 파견업체가 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 파견근로자 외의 총직원수와 다루고 있는 파견근로자의 규모는 밀접한 연관관계를 보이지 않고 10인 미만의 직원을 가지고 있는 업체에서도 파견근로자 규모가 100~199인의 구간에서 75%의 비중을 차지하고 200인 이상의 구간에서도 28%를 기록할뿐더러 100인 이상의 직원을 가지고 있는 업체가 10인 미만의 파견근로자를 다루고 있는 구간에서 42.3%의 비중을 보인다. 따

라서 직원수가 많은 대형업체의 경우 근로자파견 외의 다른 업무들을 하는 것으로 판단되고 총직원수와 파견근로자 규모간 상관관계가 없는 것으로 보인다. 그리고 영세업체의 능력부족과 대규모업체의 기타 업무 수행들을 고려할 때 파견업체들의 전문성이 심각하게 결여되어 있는 것도 알 수 있다.

<표 V-12>는 조사된 파견업체가 보유하고 있는 파견근로자의 규모와 변화 추이를 보여준다. 그러나 파견근로자의 규모는 특이하게 극단적인 분포의 모습을 보이고 있다. 즉 한편으로 현재 등록된 파견근로자가 없다는 대답이 있는 반면, 다른 한편으로는 수천명에 달하는 규모를 응답한 경우가 있어 평균치만을 보아서 이해하기가 어렵다는 것이다.

허가받은 연도에 등록되어 있던 파견근로자의 규모는 평균 112명이지만 중위수(median)를 보면 23명이고 최빈치(mode)의 경우 0을 기록하고 있다. 즉 그 규모의 분포가 매우 넓게 펼쳐져 있으며 적은 수의 파견근로자가 등록되어 있는 업체가 다수 있었다는 것을 알 수 있다. 조사일 현재 등록되어 있지만 파견되기 전 상태에서 대기하고 있는 근로자의 평균은 67명이고 중위수와 최빈치는 0으로 나타나 다수의 파견업체가 등록을 하고 대기하는 형식이 아니라 파견을 요청하는 사용업체가 있을 때 파견근로자를 모집하여 보내는 방식을 택한다는 소문에 대해 신빙성을 더해 준다. 조사일 현재 파견근로중인 근로자의 평균은 173명, 중위수는 44명, 최빈치는 1명으로 아직 대규모로 근로자를 파견하는 업체는 매우 작은 것을 알 수 있으며 파견근로자의 변동량이 보여주는 것처럼 과거보다 파견하는 근로자의 규모가 증가한 것을 알 수 있다. 이러한 시사점은 2000년 1년 동안 사용업체에 파견한 근로자의 평균이 218명, 중위수가 63명, 최빈치가 0인 것에서도 동일하게 도출할 수 있다.

<표 V-12>에는 나타나 있지 않으나 원자료를 분석할 때 총 파견근로자수의 규모로 구분한 파견근로자 변동량은 큰 규모를 가진 업체일수록 파견근로자의 증가율이 더 컸다는 것을 알 수 있고, 조사의 예비접촉 과정에서 작년에 파견업체로 활동을 한다고 등록되어 있던 많은 영세업체가 현재는 근로자파견업을 하지 않는 것을 발견할 수 있었다.

파견근로자의 임금이 너무 낮은 것이 아닌가 하는 문제의식으로부터

파견업체가 근로자파견으로 벌어들이는 총수입이 과연 어떻게 배분되는지를 <표 V-13>에 정리하였다.¹⁵⁾

<표 V-12> 파견근로자수

(단위: 명)

	허가 연도에 등록되어 있던 파견근로자	조사일 현재 등록되어 있지만 파견 나가지 못하고 대기하고 있는 근로자	조사일 현재 파견근로 중인 근로자	2000년 1년 동안 사용업체에 파견한 근로자
지 표				
평균	112	67	173	218
중위수	23	0	44	63
최빈치	0	0	1	0
	총파견근로자 ¹⁾	파견근로자 변동량 ²⁾		
지 표				
평균	227	147		
중위수	57	23		
최빈치	6	0		

주: 1) 총 파견근로자의 규모는 대기하고 있는 파견근로자와 파견근로중인 근로자의 합으로 파악.

2) 파견근로자 변동량을 금년의 총 파견근로자에서 파견업체로 허가를 받은 연도에 등록되어 있던 파견근로자를 뺀 숫자.

<표 V-13> 총수입의 배분구조

(단위: %)

	파견업체가 근로자파견사업으로 벌어들이는 총수입 중에서 아래 항목이 차지하는 비중				
	파견근로자 임금	관리비	사회보험료	기타 비용	영업 이익
전 체	79.4	6.1	7.2	3.3	4.0
총 파견근로자수					
10인 미만	75.5	7.0	7.7	4.7	5.2
10~30인 미만	79.3	5.9	7.3	3.3	4.2
30~50인 미만	76.3	6.7	8.3	4.0	4.7
50~100인 미만	76.0	8.7	6.0	4.0	5.4
100~200인 미만	82.2	5.1	7.2	1.9	3.6
200인 이상	83.6	4.6	7.2	2.3	2.4
규모 모름	81.5	3.9	2.9	8.0	3.7

15) 파견업체의 응답만을 자료로 하여 조정을 거치지 않고 작성되었기 때문에 임금은 다소 과대추정되고 영업이익은 다소 과소추정되었을 가능성이 있다는 것을 고려해야 한다.

<표 V-13> 계속

파견업무 분야					
컴퓨터전문가	76.5	7.0	7.2	4.7	4.5
사업전문가	77.7	6.3	8.1	4.2	3.7
정보전문가	82.6	5.3	7.5	1.9	2.7
번역·통역	81.1	4.9	7.9	3.3	2.9
통신기술공	80.3	5.7	7.2	3.7	3.1
도안사	80.4	6.0	7.3	1.8	4.5
컴퓨터보조원	82.0	5.0	7.6	2.6	2.9
녹화장비조작원	82.3	5.0	6.8	2.8	3.0
방송장비조작원	84.3	4.3	7.5	1.3	2.6
교육준전문가	82.5	5.0	5.5	3.5	3.5
관리비서	82.8	5.3	7.2	2.4	2.4
연예준전문가	63.9	15.5	5.8	6.1	8.7
비서타자사무원	83.1	4.4	7.5	2.2	2.9
도서우편사무원	81.5	4.6	7.8	3.0	3.1
수금원	83.1	4.8	7.8	1.9	2.3
전화교환사무원	82.9	4.4	7.4	2.5	2.8
여행안내요원	84.7	2.7	8.6	0.3	3.7
조리사	82.4	4.6	7.1	2.5	3.4
보모	83.3	2.0	8.7	1.0	5.0
간병인	83.3	3.9	6.8	3.3	2.7
주유원	81.1	5.2	8.3	2.4	2.3
자동차운전원	83.2	4.1	7.2	2.6	2.8
전화외판원	83.7	4.5	7.5	2.1	2.3
건물청소원	81.5	5.2	6.9	2.7	3.6
수위	83.0	4.9	6.6	2.0	3.3
기타					

주: 파견업체가 보고한 설문답을 기초로 작성되어 임금부분은 과대추정되고 영업 이익쪽이 과소추정되었을 가능성 존재.

파견업체의 총수입은 파견근로자의 임금으로 79.4%를, 관리비로 6.1%를 사회보험료로 7.2%를, 기타 비용으로 3.3%를 사용하고, 파견업

체는 약 4% 정도의 영업이익을 남기는 것으로 나타났다. 파견근로자 규모가 커지면 커질수록 오히려 영업이익은 감소하고 파견근로자 임금으로 나가는 비중이 커지는 것으로 나타나는 것은 의외의 결과이다. 파견업무 분야별 비중에서는 연예 준전문가를 제외하고는 대부분 임금이 76~84%의 총수입을 사용하는 것으로 나타나고 특이한 추세는 보이지 않는다.

<표 V-14>를 보면 파견업체와 근로자파견계약을 맺고 있는 사용업체의 수는 평균 13개로 나타나고 10~29개의 경우가 23.5%, 1개인 경우가 21%의 비중을 차지하는데, 이러한 분포는 소재지별 분포에서 더욱 확연히 나타난다. 서울청의 경우 평균 15개의 사용업체와 계약을 맺고 있으며 10~29개의 경우가 25.5%로 가장 높은 비중을 보이고 있는 반면, 여타 지방청에 등록된 파견업체들은 그보다 매우 낮은 평균을 기록하고 있으며 특히 1~9개의 사용업체와 계약관계를 가지고 있는 비중이 크다. 자연스럽게 총 파견근로자수가 많아질수록 많은 사용업체와 계약을 하고 있는 모습도 확인된다.

<표 V-14> 파견계약을 맺고 있는 사용사업체

(단위: %)

	없음	1개	2개	3~4개
전 체	2.0	21.0	13.5	13.5
소재지별				
서울청	1.2	21.7	14.3	9.3
경인청		5.6	5.6	38.9
부산청	12.5	50.0		25.0
대전청		25.0		25.0
대구청			50.0	
광주청	20.0	20.0	20.0	40.0
총 파견근로자수				
10인 미만		65.4	23.1	11.5
10~30인 미만	2.4	34.1	26.8	17.1
30~50인 미만	3.8	23.1	11.5	23.1
50~100인 미만	3.3	13.3	6.7	16.7
100~200인 미만		4.2	8.3	16.7
200인 이상	2.0		6.0	4.0
규모 모름				

<표 V-14>의 계속

	5~9개	10~29개	30개 이상	평균(개)
전 체	16.0	23.5	10.0	13
소재지별				
서울청	14.9	25.5	12.4	15
경인청	22.2	27.8		7
부산청	12.5			2
대전청	25.0	25.0		10
대구청	50.0			4
광주청				2
총 파견근로자수				
10인 미만				1.50
10~30인 미만	19.5			2.73
30~50인 미만	15.4	19.2	3.8	6.54
50~100인 미만	30.0	23.3	3.3	8.38
100~200인 미만	25.0	37.5	8.3	12.58
200인 이상	8.0	48.0	32.0	33.88
규모 모름	33.3	66.7		14.00

주: 1명의 무응답자가 있었음.

다. 사용업체의 특성

파견근로자를 현재 사용하고 있는 업체들에 대해서는 각 지방노동청에 배분된 비중을 중심으로 무작위 접촉을 시도했다. 그 결과 <표 V-15>와 같이 산업별 분포가 나타났는데 공공서비스업이 21.3%, 제조업이 19.3%, 금융보험업이 17.3%의 순서로 조사대상이 구성이 되었다. 조사 대상 중에는 노동조합이 있는 사업장이 60.7%로 나타났다.

사용업체들의 인력구조는 <표 V-16.1>과 <표 V-16.2>와 같이 나타난다. 조사된 전체 사용업체가 보유하고 있는 정규직 평균 인원수는 411명으로 대기업이 많았으며, 파견근로자는 평균 43명을 사용하고 있고 그 중 여성을 더 많이 사용하는 것으로 나타났다. 정규직이 아닌 계약직(30명)이나 임시직, 하도급 및 기타 인원(17명)도 상당히 사용하고 있어 정규직 대 비정규직의 비율이 4.5 대 1 정도로 확인된다.

사용업체가 보유하고 있는 총근로자 중에서 파견근로자가 차지하는 비

<표 V-15> 조사대상 사용업체의 구성

(단위: %)	
	비 중
산업별	
제조업	19.3
건설업	5.3
도소매업	12.0
음식숙박업	1.3
전기수도사업	3.3
운수창고통신업	4.0
금융보험업	17.3
부동산업	2.0
정보서비스업	14.0
공공서비스업	21.3
노동조합 유무	
있음	60.7
없음	39.3

중은 약 8.6%인 것으로 나타나며 특히 도소매업과 정보서비스업에서 큰 비중을 차지하고 있다.

조사된 사용업체들이 파견근로자를 사용하고 있는 업무들은 <표 V-17>에 나타나 있는 것처럼 26개의 업무를 망라하고 있다. 무작위로 추출된 샘플이기 때문에 실태와 정확히 비중이 일치하지는 않으나 비서타자사무원, 전화교환사무원, 자동차운전원, 컴퓨터보조원의 업무 등이 많이 나타나고 앞서 파견근로자 조사에서 언급한 4개의 업무(31317 녹화장비조작원의 업무, 5131 보모의 업무, 5133 가정개인보호근로자의 업무, 52204 주유원의 업무) 중 녹화장비조작원은 포함되었으나 그 나머지와 5113 여행안내요원의 업무가 조사에 포함되지 못한 것은 약점으로 나타난다.

사용업체가 계약을 체결하고 사용하는 파견업체수는 <표 V-18>과 같이 1개 파견업체와 계약한 경우가 18%, 2개가 28%, 3개가 20.7%, 4개가 13.3%, 5개 이상이 20%로 고른 분포를 보이고 있다. 산업별로 보면 정보서비스업의 경우 5개 이상이라고 답한 비중이 33.3%로 상대적으로 높으며 음식숙박업, 전기수도사업, 부동산업 등은 1~2개에 많은 비중을 보이고 있다. 이 표에 나타나 있지는 않으나 평균적으로 사용업체는

<표 V-16.1> 사용업체의 근로자 현황(평균)

(단위: 명)

	정규직			파견근로자		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자
전 체	411	288	123	43	14	29
산업별						
제조업	349	295	54	17	5	12
건설업	427	403	25	31	9	22
도소매업	337	241	96	74	9	65
음식숙박업	115	82	34	29	15	14
전기수도사업	235	202	33	14	6	8
운수창고통신업	134	103	31	19	4	16
금융보험업	512	362	150	41	10	31
부동산업	78	68	10	9	1	8
정보서비스업	271	223	48	65	44	21
공공서비스업	639	342	297	53	15	39
	계약직			임시직, 하도급, 기타		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자
전 체	411	288	123	43	14	29
산업별						
제조업	22	13	8	12	9	3
건설업	30	25	5	2	1	1
도소매업	11	3	8	7	2	6
음식숙박업	1	1	0	113	63	50
전기수도사업	5	3	2	9	4	6
운수창고통신업	13	4	9	0	0	0
금융보험업	55	14	41	4	1	3
부동산업	7	3	4	0	0	0
정보서비스업	26	17	9	6	4	2
공공서비스업	43	20	22	48	19	31

3.6개의 파견업체와 계약을 맺고 있으며 정보서비스업이 평균 6개로 가장 많고 부동산업이 1.3개로 가장 적다.

<표 V-16.2> 사용업체의 파견근로자 비중

(단위: %)

	비 중
전 체	8.6
산업별	
제조업	4.2
건설업	6.3
도소매업	17.2
음식숙박업	11.1
전기수도사업	5.2
운수창고통신업	11.5
금융보험업	6.7
부동산업	9.5
정보서비스업	17.7
공공서비스업	6.8

주: 이 비중은 파견근로자를 모든 근로자의 합으로 나눈 비율.

<표 V-17> 파견근로자를 사용하고 있는 업무

(단위: %)

파견업무 분야	약칭	비중
213 컴퓨터전문가의 업무	컴퓨터전문가	12.7
241 사업전문가의 업무	사업전문가	0.7
243 기록보관원, 사서 및 관련 정보전문가의 업무	정보전문가	10.0
2444 언어학자, 번역가 및 통역가	번역·통역	1.3
31141 전신, 전화통신기술공의 업무	통신기술공	5.3
3118 도안사의 업무	도안사	3.3
3121 컴퓨터보조원의 업무	컴퓨터보조원	22.7
31317 녹화장비조작원의 업무	녹화장비조작원	6.0
31325 라디오 및 텔레비전 방송장비조작	방송장비조작원	7.3
33409 달리 분류되지 않은 기타 교육준전문가	교육준전문가	2.0
3431 관리비서 및 관련 준전문가의 업무	관리비서	14.0
347 예술, 연예 및 경기준전문가의 업무	연예준전문가	2.0

<표 V-17> 계속

파견업무 분야		약칭	비중
411	비서, 타자원 및 관련사무원	비서타자사무원	68.0
414	도서, 우편관련사무원의 업무	도서우편사무원	11.3
4215	수금원 및 관련근로자의 업무	수금원	8.7
4223	전화교환사무원의 업무	전화교환사무원	28.7
5122	조리사의 업무	조리사	6.0
51321	간병인의 업무(간호조무사의 업무 제외)	간병인	5.3
832	자동차운전원의 업무	자동차운전원	24.7
91132	전화외판원의 업무	전화외판원	6.7
91321	건물청소원의 업무	건물청소원	8.0
91521	수위의 업무	수위	15.3

주: 복수응답이므로 전체 150개 업체 중에서 사용한다고 응답한 경우를 150으로 나누는 비중으로 이해해야 함.

<표 V-18> 사용업체가 계약을 체결한 파견업체수

(단위: %)

	사용업체가 설문조사에 응할 당시 계약을 맺고 있는 파견업체의 수				
	1개	2개	3개	4개	5개 이상
전 체	18.0	28.0	20.7	13.3	20.0
산업별					
제조업	24.1	20.7	27.6	6.9	20.7
건설업		37.5	37.5	25.0	
도소매업	11.1	27.8	22.2	11.1	27.8
음식숙박업	50.0	50.0			
전기수도사업	40.0	40.0	20.0		
운수창고통신업	16.7		16.7	66.7	
금융보험업	15.4	23.1	15.4	19.2	26.9
부동산업	66.7	33.3			
정보서비스업	9.5	42.9	14.3		33.3
공공서비스업	18.8	28.1	21.9	15.6	15.6

<표 V-19> 사용업체의 근로자 규모 변화

(단위: %)

	전체 근로자			
	증가했다	변함없다	감소했다	비교할 수 없다
전 체	44.0	19.3	35.3	1.3
노동조합 유무				
있음	34.1	26.4	37.4	2.2
없음	59.3	8.5	32.2	
	상용 또는 정규직 근로자			
	증가했다	변함없다	감소했다	비교할 수 없다
전 체	33.3	25.3	39.3	2.0
노동조합 유무				
있음	20.9	31.9	44.0	3.3
없음	52.5	15.3	32.2	
	계약직 근로자			
	증가했다	변함없다	감소했다	비교할 수 없다
전 체	42.7	29.3	19.3	8.7
노동조합 유무				
있음	42.9	29.7	19.8	7.7
없음	42.4	28.8	18.6	10.2
	임시직, 하도급 및 기타 근로자의 규모			
	증가했다	변함없다	감소했다	비교할 수 없다
전 체	23.3	38.0	10.7	28.0
노동조합 유무				
있음	26.4	31.9	11.0	30.8
없음	18.6	47.5	10.2	23.7

<표 V-19>는 파견근로자를 사용하기 1년 전과 후를 비교했을 경우 사용업체의 근로자 규모 변화에 대한 응답이다. 이러한 응답은 사실 경기 변화와 밀접한 관련이 있으나 전체 근로자를 구성하는 고용형태가 어떤 방향으로 변화하고 있는지에 대한 암시는 보여줄 수 있다. 전체 근로자의

경우 증가한 경우가 44%, 감소한 경우가 35.3%로 나타났는데, 정규직의 경우 증가는 33.3%, 감소는 39.3%로 나타나 정규직이 감소하는 추세가 전체 근로자보다 빠르다는 것을 알 수 있고, 이것은 곧 정규직 외의 고용 형태가 상대적으로 증가하고 있다는 것을 시사한다. 한편 계약직 근로자는 증가가 42.7% 감소가 19.3%이고 임시직, 하도급 및 기타 근로자의 경우가 증가는 23.3%, 감소는 10.7%, '비교할 수 없다'가 28%로 나타난다. 이 부분에서 사용업체들은 계약직이나 임시직 및 기타직에서 '비교할 수 없다'는 응답이 높게 나타나는데 이것은 암묵적으로 이러한 비정규직의 사용을 밝히고 싶지 않다는 의식에서 비롯된 것으로 추측되며 정규직의 감소는 고용조정에 의한 측면과 그 외 비정규직으로의 대체가 진행되는 것이 원인으로 나타난다고 할 수 있다.

이 분석에서는 파견근로의 사용이 증가했는가에 대해 명백한 답을 주지 않는다. 그러나 전체적으로 실제로 일한 파견근로자의 규모가 제도 도입 초반에는 급증하다가 2000년 하반기부터 지속 또는 감소의 성향을 보이는 것을 고려할 때 파견근로가 증가하고 있으며 정규직을 대체시킬 확률은 존재하기는 하지만 매우 낮은 것으로 판단된다. 오히려 고용형태의 비정규직으로의 분화가 정규직을 감소시키는 주원인이라는 것이 바른 추론이라고 생각된다.

한 가지 흥미로운 것은 노동조합이 없는 사용업체의 경우 전체 근로자와 정규직이 증가한 비중이 상대적으로 크게 나타나고, 노동조합이 있는 사용업체의 경우 반대의 현상이 나타난다는 점이다. 계약직의 경우는 전체와 큰 차이가 없고 임시직 및 기타 근로자의 경우는 노동조합이 있는 경우 증가의 속도가 빠르다. 이것은 노동조합이 있는 규모가 어느 정도 되는 사업장에서 정규직의 고용조정이 이루어지고 임시직 등으로의 대체가 발생하고 있다는 점을 시사한다.

이 표에는 나타나 있지 않으나 사용업체에게 장래 인력운용의 방향에 대해 묻은 질문에 대해서는 대부분은 핵심업무는 상용 및 정규직으로 수행해 나가고 주변업무 위주로 파견인력이나 계약직 및 시간제 근로를 활용할 것이라고 대답했고, 핵심업무도 외주를 줄 수 있다는 대답은 3.3% 뿐이었다.

3. 파견근로자의 인식과 만족도

파견근로자가 체험하는 근로에 대한 본인의 인식과 태도는 <표 V-20>에 나타나는 것처럼 대부분 보통에서 만족스럽다는 응답 사이에 위치한다. 그러나 보통을 뜻하는 지수 3보다 낮은 수준을 보이는 대답은 ‘내가 파견된 회사에서 무엇을 해야 할지 설명이 명확하지 않다’가 2.56으로 가장 낮게 나타나서 설명을 명확히 듣지 못하는 경우가 종종 있음을 알 수 있으며, ‘나의 업무량은 과중하다’가 2.84로 자신의 업무가 과중하다고 느끼는 파견근로자가 다수 있음을 나타내 준다. 보통보다 높은 지표로 나타나는 것은 ‘나는 일을 잘 해내면 만족감을 느낀다’와 ‘나는 일을 더 잘할 수 있는 방법을 생각한다’가 3.8을 기록했고, ‘보통의 수준에 못 미치는 일을 한 날은 기분이 좋지 않다’와 ‘현재의 직무경험은 나의 이후 취업에 많은 도움이 될 것이다’가 3.61로 근로에 대해 적극적인 태도를

<표 V-20> 파견근로자의 근로에 대한 인식과 태도

근로인식 및 태도	평균지수
나의 관심은 대부분 일 중심으로 이루어진다.	3.40
내가 파견된 회사에서 무엇을 해야 할지 설명이 명확하지 않다.	2.56
나는 내 일을 수행하면서 진정 즐거움을 발견한다.	3.08
내 일은 내 능력에 비하여 너무 쉬운 일이다.	3.12
내가 하는 일은 회사에서 중요한 부분을 차지한다.	3.23
나는 내 업무에 대하여 어느 정도의 재량권을 갖고 있다.	2.99
감독자는 나에게 공정하게 대한다.	3.51
함께 일하는 정규직들과 마음이 잘 맞는다.	3.55
나의 업무량은 과중하다.	2.84
나는 일을 잘 해내면 만족감을 느낀다.	3.80
나는 일을 더 잘할 수 있는 방법을 생각한다.	3.80
보통의 수준에 못 미치는 일을 한 날은 기분이 좋지 않다.	3.61
현재의 직무 경험은 나의 이후 취업에 많은 도움이 될 것이다.	3.61

주: 지수값은 “1: 매우 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다” 순임.

성별 격차나 연령별 격차는 나타나지 않음.

가지고 있다는 해석을 할 수 있다. 한편 파견근로자와 현장의 감독자의 관계에 대한 우려가 있는데, 본 조사에서는 ‘감독자는 나에게 공정하게 대한다’가 3.51, ‘함께 일하는 정규직들과 마음이 잘 맞는다’가 3.55로 파견근로자들은 사용업체에서 일하는 근로자들과의 인간관계에서 큰 문제가 없는 것으로 나타난다.

<표 V-21.1>에 의하면 파견근로자가 업무와 관련하여 파견업체에 가장 불만스럽게 생각하는 것은 낮은 임금으로 거의 불만족(지수 2 scale)이 대부분을 차지했으며(평균 2.27), 고용안정, 복리후생, 파견기간의 항목에 대해서도 모두 보통 이하의 느낌을 가지고 있다. 사용업체와 관련해서는 대부분(업무의 내용, 근무환경, 근무시간, 관리자 및 동료와의 인간관계) 보통 이상의 응답을 하여 큰 불만족이 없는 것으로 나타났다.

<표 V-21.1> 파견근로자의 업무만족도

파견업체 관련사항	평균지수	사용업체 관련사항	평균지수
임금	2.27	업무의 내용	3.17
고용안정	2.61	근무환경	3.45
복리후생	2.58	근무시간	3.45
파견기간	2.63	개인의 발전 가능성	2.98
		관리자 및 동료와의 인간관계	3.67

주: 지수값은 “1: 매우 불만족, 2: 불만족, 3: 보통, 4: 만족, 5: 매우 만족” 순임.

연령이 높아질수록 불만족 방향으로 가는 추세이며 성별 격차는 나타나지 않음. 4명의 응답자가 ‘잘 모르겠다’고 대답함.

이를 조금 더 자세하게 살펴보면 파견업체와 관련된 만족도가 <표 V-21.2>에 나타나 있다. 남성과 여성에 있어서는 큰 차이가 나타나지 않으나 연령별로 볼 때 임금, 고용안정, 복리후생, 파견기간의 모든 항목에 대해 연령이 높을수록 불만족도가 더 높은 것으로 나타났다. 총 파견근로기간에 있어서는 뚜렷한 추세는 나타나지 않으며 6개월 이하의 신규 파견근로자들의 불만족이 약간 높은 것으로 나타난다.

<표 V-21.2> 파견근로자의 파견업체에 관한 업무만족도

	평균지수			
	임 금	고용안정	복리후생	파견기간
전 체	2.27	2.61	2.58	2.63
성 별				
남성	2.39	2.52	2.52	2.62
여성	2.23	2.63	2.59	2.64
연 령				
25세 미만	2.32	2.73	2.67	2.73
20대 후반	2.30	2.52	2.54	2.68
30대	2.17	2.44	2.37	2.29
40대 이상	2.00	2.25	2.33	2.25
총 파견근로기간				
6개월 이하	2.46	2.81	2.78	2.76
12개월 이하	2.15	2.60	2.53	2.63
18개월 이하	2.36	2.65	2.59	2.76
24개월 이하	2.13	2.40	2.47	2.45
25개월 이상	2.22	2.30	2.38	2.24
파견업무 분야				
컴퓨터전문가	2.58	2.74	2.74	2.84
사업전문가	2.00	2.50	2.00	2.00
정보전문가	1.67	2.42	2.33	2.75
번역·통역	2.20	2.60	2.60	3.20
통신기술공	3.33	3.33	3.67	3.33
도안사	3.67	3.00	3.00	2.67
컴퓨터보조원	2.00	2.79	2.21	2.57
방송장비조작원	1.86	2.14	2.29	2.14
교육준전문가	1.83	2.67	2.17	3.00
관리비서	2.26	2.66	2.63	2.60
연예준전문가	2.50	2.63	2.63	2.88
비서타자사무원	2.21	2.67	2.59	2.65
도서우편사무원	3.00	3.11	3.22	3.44
수금원	2.75	2.63	2.75	3.00
전화교환사무원	2.36	2.67	2.76	2.64
여행안내요원	1.67	1.33	1.33	2.00
조리사	2.50	3.00	3.00	2.00
간병인	2.18	2.27	2.36	2.55
자동차운전원	2.19	2.15	2.42	2.15
전화외판원	2.29	2.43	2.29	2.86
건물청소원	2.25	2.50	2.50	2.25
수위	1.57	2.29	2.29	2.14
기타	2.25	2.55	2.50	2.45

주: 지수값은 “1: 매우 불만족, 2: 불만족, 3: 보통, 4: 만족, 5: 매우 만족” 순임.

파견업무 분야에 있어 큰 차이가 나타나는데 임금의 경우 지수 2 이하로 나타나는 업무들이 눈에 띈다. 기록 및 정보전문가, 컴퓨터보조원, 방송장비조작원, 교육준전문가, 여행안내요원, 수위의 업무 등은 임금이 대한 불만이 매우 높은 것으로 나타나는데 앞서 조사한 <표 V-8>의 월평균 임금수준과 밀접한 연관관계를 보이고 있다. 한편 지수 3의 보통을 넘는 만족도를 보이는 업무들은 통신기술공, 도안사, 도서우편사무원의 업무이다. 고용안정과 복리후생 항목의 경우 역시 통신기술공, 도안사, 도서우편사무원의 업무와 조리사의 업무가 보통 이상의 만족도를 보이고 있는데 이것이 임금의 만족도, 즉 업무의 전문성과 연관되어 있는지 혹은 조사대상들의 성격에 기인하는지는 분간할 길이 없다. 반면 불만족도가 2 이하인 업무는 여행안내요원의 업무가 유일하게 1.33을 기록하고 있다. 파견기간에 대해서는 대체로 불만인 것은 지속되지만 다른 항목에 비해 상대적으로 완화된 불만족도를 보이고 있다. 유일한 지수 2의 불만족을 보인 업무는 사업전문가의 업무이고, 보통 이상의 만족을 보인 업무들은 번역·통역, 통신기술공, 교육준전문가, 도서우편사무원, 수금원의 업무이다.

사용업체와 관련된 업무만족도의 내용은 <표 V-21.3>에 나타나 있다. 역시 성별 구분에는 큰 차이가 없으며 연령별로는 연령이 낮을수록 만족도가 높은 것으로 나타나고 있다. 총 파견근로기간의 구분에서는 특별한 추세가 없으나 6~12개월, 25개월 이상의 그룹에서 평균치보다 낮은 만족도를 보이고 있다.

파견업무 분야에서도 만족도가 높은 업무가 확연히 나타나는데, 역시 앞의 파견업체와 관련된 업무만족도와 유사한 모습을 보인다. 업무내용에 있어 3.5 이상의 만족도를 보인 업무들은 통신기술공, 도안사, 조리사, 전화외판원의 업무이며 2.5 이하의 불만족을 보인 업무는 수위의 업무이다. 근무환경의 경우 3.5 이상은 번역·통역, 통신기술공, 도안사, 교육준전문가, 관리비서, 비서타자사무원, 도서우편사무원, 전화외판원, 건물청소원, 수위로 대부분 긍정적인 평가를 하고 있는 반면, 컴퓨터보조원은 2.86, 여행안내요원은 2.67로 근무환경에 불만족이 있음을 나타낸다. 근무시간의 경우 3.5 이상은 번역·통역, 통신기술공, 도안사, 방송장비조작

<표 V-21.3> 파견근로자의 사용업체에 관한 업무만족도

	평균 지수				
	업무내용	근무환경	근무시간	개인의 발전 가능성	인간관계
전 체	3.17	3.45	3.45	2.98	3.67
성 별					
남성	3.24	3.47	3.27	3.00	3.58
여성	3.15	3.44	3.50	2.97	3.70
연 령					
25세 미만	3.15	3.45	3.50	3.01	3.72
20대 후반	3.15	3.48	3.46	2.97	3.71
30대	3.49	3.41	3.49	2.90	3.54
40대 이상	3.03	3.39	3.03	2.89	3.39
총 파견근로기간					
6개월 이하	3.23	3.46	3.61	3.14	3.73
12개월 이하	3.13	3.40	3.34	2.90	3.66
18개월 이하	3.18	3.53	3.48	3.00	3.70
24개월 이하	3.21	3.38	3.51	2.98	3.72
25개월 이상	3.14	3.41	3.30	2.84	3.41
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	3.19	3.49	3.44	3.05	3.47
사업전문가	3.00	3.25	3.25	2.75	3.00
정보전문가	2.92	3.08	3.08	2.67	3.67
번역·통역	3.20	3.60	3.60	3.40	3.60
통신기술공	3.67	4.00	4.33	3.33	4.00
도안사	3.67	4.00	4.33	3.67	4.00
컴퓨터보조원	2.93	2.86	3.29	2.57	3.07
방송장비조작원	3.00	3.00	3.57	3.00	3.57
교육준전문가	3.17	3.83	3.50	3.33	4.50
관리비서	3.37	3.66	3.66	3.29	3.89
연예준전문가	3.13	3.00	3.63	2.75	3.63
비서타자사무원	3.12	3.52	3.48	2.98	3.74
도서우편사무원	3.33	3.56	3.89	2.78	3.56
수급원	3.38	3.38	3.25	2.75	3.63
전화교환사무원	3.24	3.33	3.42	2.88	3.64
여행안내요원	2.67	2.67	2.67	2.67	3.67
조리사	3.50	3.00	2.00	3.00	3.50
간병인	3.09	3.18	3.64	2.82	3.36
자동차운전원	3.31	3.46	3.31	3.00	3.42
전화외판원	3.57	3.57	3.00	2.86	4.00
건물청소원	2.75	3.50	3.25	3.25	3.50
수위	2.29	3.57	2.14	2.57	3.29
기타	3.35	3.55	3.70	3.05	4.25

주: 지수값은 “1: 매우 불만족, 2: 불만족, 3: 보통, 4: 만족, 5: 매우 만족” 순임.

전반적으로는 파견업체에 만족(보통 이상이 78%).

원, 교육전문가, 관리비서, 연예전문가, 도서우편사무원, 간병인의 업무로 인간관계 항목과 더불어 가장 높은 만족도를 나타내고 있다. 근무시간에 대한 만족도가 2.5보다 낮은 업무들은 조리사와 수위의 업무가 해당된다. 개인의 발전 가능성은 3 이하의 항목이 가장 많아 불만족스러운 분위기가 일반적이고 3.5 이상의 업무로는 도안사가 유일하다. 인간관계의 경우 모든 업무가 3 이상을 기록하고 그 중 17개가 3.5를 기록하여 특히 불만이 없는 항목으로 생각할 수 있다.

이상에서 살펴본 것처럼 업무별 만족도를 보았을 때 26개 대상 업무 중에서 주로 통신기술공과 도안사의 업무가 가장 만족도가 높은 것으로 나타나고 여행안내요원과 수위의 업무가 가장 불만족스러운 업무로 파악된다.

4. 파견근로자의 근로환경

가. 사회보험

근로자파견제도가 도입된 초기의 설문조사에 의하면 4대 사회보험에 모두 가입되어 있는 파견근로자가 대부분이었다. 이번 조사에서는 약간 다른 모습을 보이는데 <표 V-22>와 같이 전체의 59.8%만이 모두 가입되어 있다고 응답했고 일부만 가입되어 있다는 응답이 30.5%, ‘잘 모르겠다’는 응답이 6%이고 심지어는 모두 미가입된 것으로 안다는 응답이 3.8%로 나타났다.

고용보험이나 국민연금 그리고 의료보험은 대부분 가입되어 있는 것으로 알고 있는데 산업재해보험은 많은 수가 가입되어 있지 않은 것으로 나타나 이것이 실제 가입하지 않고 있는 사업장이 많은 것인지 또는 가입되어 있는데 파견근로자가 인지하고 못하고 있는 것인지는 이 실태조사에서는 분별되지 않는다.

<표 V-22> 사회보험 가입여부

(단위: 명, %)

	파견근로자가 사회보험에 가입되어 있는지 확인							
	잘 모름		모두 미가입		모두 가입		일부 가입	
전 체	24	6.0	15	3.8	239	59.8	122	30.5
성 별								
남성	6	6.5	2	2.2	63	68.5	21	22.8
여성	18	5.8	13	4.2	176	57.1	101	32.8
	가입되어 있는 사회보험의 종류							
	고용보험		의료보험		산업재해보험		국민연금	
전 체	103	84.4	114	93.4	3	2.5	112	91.8
성 별								
남성	19	90.5	17	81.0	1	4.8	19	90.5
여성	84	83.2	97	96.0	2	2.0	93	92.1

나. 계약의 중도해지와 이직

<표 V-23.1>은 파견근로자가 고용계약이 이루어진 도중에 해지 당하여 더 이상 일을 하지 못하게 된 경험의 유무를 설명한다. 대부분은 없다고(92%) 응답했는데, 남성이나 여성간에는 큰 차이가 없고 연령별로도 큰 차이가 없지만 40대 이상인 경우 다른 연령대보다 중도해지당한 경험이 상대적으로 많게 나타난다.

<표 V-23.1> 파견계약 중도 해지 경험

(단위: %)

	파견근로를 하던 도중에 계약을 해지하게 되어 중도에 그만둔 적이 있는가?	
	있 다	없 다
전 체	8.0	92.0
성 별		
남성	10.9	89.1
여성	7.1	92.9
연 령		
25세 미만	7.2	92.8
20대 후반	7.9	92.1
30대	7.3	92.7
40대 이상	13.9	86.1

<표 V-23.2> 파견계약 중도해지의 이유

(단위: %)

	파견근로를 하던 중 중도에 계약을 해지당한 이유					
	자신이 가진 능력이 사용업체가 요구하는 것과 맞지 않아서	사용업체가 정규직으로 결원을 보충하게 되어	사용업체의 경영사정상 업무가 중단된 경우	작업 환경이나 근무상황에 문제가 생겨서	동료 및 상급자간 인간관계에 문제가 발생하여	파견업체가 사용업체로부터 계약해지를 당해서
전 체	20.0	8.5	48.6	8.5	2.9	5.7
성 별						
남성	10.0	10.0	60.0			10.0
여성	24.0	8.0	44.0	12.0	4.0	4.0

주: 횡적인 합이 100%가 되지 않는 나머지의 대답은 잘 모르는 경우로 2명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

이들이 계약을 해지당한 이유는 <표 V-23.2>에서 주로 사용업체가 경영상 곤란을 당했을 때 우선적으로 파견업체와의 계약을 해지하는 것(48.6%)으로 나타났다. 이러한 경우는 파견근로자나 파견업체가 보완할 수 있는 여지가 전혀 없다. 그러나 두번째 요인으로 파견근로자가 가진 능력이 사용업체의 요구와 맞지 않는 경우가 20%로 나타나고 특히 여성의 경우 24%에 달하는 것을 보면 사용업체가 원하는 능력에 적합한 파견근로자를 보내는 작업을 파견업체가 제대로 수행하지 못하고 있는 경우가 상당히 있음을 알 수 있다. 또한 남성의 경우에 발생하지 않은 '작업 환경이나 근무상황에 문제가 생겨서'가 여성의 경우 12.0%로 나타나는 것도 파견업체의 역할이 중요하다는 것을 시사하는 바가 크다.

사용업체가 계약기간중에 계약을 해지함으로써 파견근로자를 일방적으로 해고시키는 조치는 그 계약기간중 임금보전이 적절히 보상되지 않는다는 점 등에서 파견근로자의 권익보호에 많은 문제점을 제기하여 왔다. 따라서 사용업체에 부도가 발생한 경우는 어쩔 수 없겠으나 경영상의 이유가 발생했을 때 우선적으로 파견업체와의 계약을 해지하는 비중이 이렇게 높게 나타나는데 대해 파견근로자의 권익을 보호할 수 있는 장치

가 필요하다. 또한 파견업체는 사용업체가 원하는 적절한 근로자를 선택하여 파견하는 것과 사용업체의 작업환경 등 근로조건을 충분히 파악하고 파견근로자에게 미리 알려주는 것이 매우 중요하다.

사용업체의 입장에서는 파견근로자가 계약기간중에 이직을 하게 되어 업무가 중단되는 경우가 발생할 수 있다. 초기의 설문조사에서는 그러한 비효율적인 이직이 자주 발생하는 것으로 보고되고 있는데 이번 조사의 결과는 <표 V-24>와 같이 나타난다. 이 표에 의하면 가끔 있다는 응답이 66%로 가장 높은 비중을 차지하고 매우 빈번하다는 응답도 12.7%로 이직이 발생하는 경우가 78.7%에 달하는 것으로 나타난다. 즉 파견근로자 자신이 맡은 업무에서 안정성을 찾지 못하고 옮겨가는 현상이 일반적인 것을 알 수 있으며, 산업별로는 건설업(87.5%), 운수창고통신업(83.3%), 금융보험업(88.4%), 부동산업(100%), 공공서비스(87.5%) 등으로 대다수 산업에서 계약기간중에 업무가 중단되는 경우가 다수 발생하는 것을 알 수 있다. 이직의 이유에 대해서는 이직한 파견근로자들에 대한 조사가

<표 V-24> 계약기간중 이직 등의 사유로 업무를 중단하게 되는 경우(사용업체)

(단위: %)

	계약기간중에 파견근로자가 이직하여 업무가 중단되는 경우			
	전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	매우 빈번하다
전 체	5.3	16.0	66.0	12.7
산업별				
제조업	6.9	20.7	65.5	6.9
건설업		12.5	62.5	25.0
도소매업	5.6	33.3	50.0	11.1
음식숙박업	50.0		50.0	
전기수도사업	20.0	20.0	60.0	
운수창고통신업		16.7	83.3	
금융보험업	3.8	7.7	61.5	26.9
부동산업			66.7	33.3
정보서비스업	4.8	19.0	71.4	4.8
공공서비스업	3.1	9.4	75.0	12.5

이루어져야 하는데 본 조사에서는 실태파악이 되지 않아 다른 정보를 통해 추측할 수밖에 없다. 파견근로자의 경우를 보면 사용업체에서 요구하는 업무능력과 업무 자체가 파견근로자와 맞지 않는 경우가 20%나 있었던 것이 여기서도 작용하는 것으로 보인다. 한편 사용업체가 자발적으로 파견근로자를 교체하는 사례가 빈번한 것으로 초기 실태조사는 보고하고 있는데 <표 V-25.1>을 보면 사용업체가 이직 외의 사유로 파견근로자를 교체하는 경우는 전혀 없다는 응답이 26.7%, 별로 없다는 응답이 53.3%로 90%의 사용업체가 그런 경우가 없는 것으로 대답하고 있다. 산업별로는 부동산업은 가끔 있다가 100%, 건설업이 49%의 교체경험이 있는 것으로 나타나고 다른 산업들은 일반적인 추세를 따르고 있다.

교체가 일어난 경우 그 이유로는 <표 V-25.2>와 같이 업무규정을 위반하는 경우가 53.3%로 가장 높은 빈도를 차지했고 그 뒤를 이어 업무능

<표 V-25.1> 계약기간중 사용업체가 파견근로자를 교체하는 경우

(단위: %)

	계약기간중 파견근로자가 이직한 이유 외에 사용업체에서 파견근로자를 교체하게 되는 경우			
	전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	매우 빈번하다
전 체	26.7	53.3	18.0	2.0
산업별				
제조업	37.9	41.4	17.2	3.4
건설업	25.0	25.0	37.5	12.5
도소매업	11.1	66.7	22.2	
음식숙박업		100.0		
전기수도사업	40.0	40.0	20.0	
운수창고통신업	50.0	33.3	16.7	
금융보험업	34.6	53.8	11.5	
부동산업			100.0	
정보서비스업	33.3	47.6	19.0	
공공서비스업	12.5	75.0	9.4	3.1

<표 V-25.2> 계약기간중 사용업체가 파견근로자를 교체하는 이유

(단위: %)

	계약업무 미이행	업무능력이 낮아서	업무규정을 위반하여	상사 및 동료와 문제를 일으켜서	사업 변경 및 폐지 등 회사 사정이 생겨서
전 체	6.7	23.3	53.3	10.0	6.7
산업별					
제조업		16.7	66.7	16.7	
건설업		25.0	75.0		
도소매업	25.0	50.0		25.0	
전기수도사업		100.0			
운수창고통신업					100.0
금융보험업	33.3		66.7		
부동산업		33.3	66.7		
정보서비스업			75.0	25.0	
공공서비스업		25.0	50.0		25.0

력이 낮은 경우가 23.3%를 나타내고 있다. 이유에 있어서는 산업별로 큰 차이가 나타나는데, 전기수도사업의 경우는 ‘업무능력이 낮아서’에 100%의 응답이 나왔고 운수창고통신업은 회사 사정이 발생한 외에 다른 이유는 없는 것으로 나타나고 있다.

<표 V-26.1>에서는 파견업체의 관점에서 파견업체에 등록된 파견근로자가 이직을 하게 되는 경우에 대해 가끔 있다는 응답이 53%, 매우 빈번하다는 응답이 23.5%로 나타나 마찬가지로 활발한 이동이 일어나고 있음을 알 수 있다.

지역별로는 경인청과 광주청에서의 이직이 상대적으로 활발히 일어났고 총 파견근로자 규모에서는 대규모 파견업체일수록 이직이 많이 발생하는 것으로 나타난다. 파견업무 분야에 있어 매우 빈번한 이직을 응답한 비중이 30%가 넘는 업무들은 사업전문가, 번역·통역, 도안사, 녹화장비조작원, 방송장비조작원, 교육준전문가, 수금원, 전화교환사무원, 여행안

내요원, 조리사, 간병인, 수위의 업무들로 거의 절반에 가까운 업무들에서 매우 빈번한 이직이 발생하고 있다.

이러한 이직이 발생하는 이유에 대해서는 <표 V-26.2>에 정리되어 있다. 가장 빈도가 높았던 것은 역시 파견근로계약기간이 만료되는 경우로 32.7%의 비중을 차지하고 있는데, 이는 계약만료 당시 더 이상 계약을 연장할 수 없다면 일하고 있던 사용업체에 계속 파견근로자 신분으로 일하기 위해 다른 파견업체에 등록하여 근무한다는 가설에 신빙성을 더해 준다. 그 외 다른 고용기회가 발생하는 경우에 파견근로자가 이직하는 경우가 28.8%로 파견근로자들이 다른 고용기회를 가지기 위해 노력하는 성과가 어느 정도 있다는 것을 시사한다. 총 파견근로자 규모별로 볼 때는 규모가 커질수록 또한 대기기간이 길어질수록 이직이 발생하는 확률이 높아지고 있다. 파견업무 분야별로는 파견근로계약기간이 만료되었을 때라고 응답한 비중이 50%를 넘어서는 업무는 사업전문가, 도안사, 여행안내요원의 업무이고, 다른 고용기회가 발생했을 때라고 응답한 비중이 40%를 넘어서는 업무는 통신기술공, 교육준전문가, 관리비서, 연예준전문가, 주유원의 업무로 나타난다.

다. 파견근로자와 상용근로자와의 비교

원칙적으로 파견근로자는 그 고용형태에 있어서만 상용근로자와 차이가 있지 같은 일을 할 경우 근로조건에 있어 차별대우를 받을 이유가 없다. 그러나 현실적으로 이러한 차별은 보편화되어 있으며 또한 그것이 당연하다고 받아들이는 경우도 많다. 그렇다면 과연 유사한 업무에 종사하는 상용근로자와 파견근로자의 차이는 무엇일까?

<표 V-27.1>에서 나타난 바에 따르면 파견근로자의 관점에서 사용업체에 본인과 유사한 업무에 근무하고 있는 상용근로자가 있는 경우가 약 70%에 달하고 남성의 경우 76.1% 그리고 여성의 경우 67.9%로 남성이 약간 높게 나타난다. 연령별로는 차이가 없지만 총 파견근로기간별

<표 V-26.1> 등록된 파견근로자가 귀사에서 이직하게 되는 경우(파견업체)

(단위: %)

	전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	매우 빈번하다
전 체	4.0	19.5	53.0	23.5
소재지별				
서울청	5.0	19.3	54.7	21.1
경인청		5.6	38.9	55.6
부산청		37.5	50.0	12.5
대전청		50.0	25.0	25.0
대구청		25.0	75.0	
광주청		20.0	60.0	20.0
총 파견근로자수				
10인 미만	15.4	23.1	50.0	11.5
10~30인 미만	2.4	36.6	41.5	19.5
30~50인 미만	3.8	30.8	42.3	23.1
50~100인 미만	6.7	13.3	60.0	20.0
100~200인 미만		12.5	54.2	33.3
200인 이상		6.0	62.0	32.0
규모 모름			100.0	
파견업무 분야				
컴퓨터전문가	3.3	21.7	60.0	15.0
사업전문가			66.7	33.3
정보전문가		11.8	64.7	23.5
번역·통역		10.0	60.0	30.0
통신기술공		9.1	72.7	18.2
도안사		20.0	46.7	33.3
컴퓨터보조원		22.0	54.2	23.7
녹화장비조직원		22.2	44.4	33.3
방송장비조직원		6.7	60.0	33.3
교육준전문가			50.0	50.0
관리비서	4.2	25.0	54.2	16.7
연예준전문가	27.3	27.3	27.3	18.2
비서타자사무원	1.1	16.0	60.6	22.3
도서우편사무원		17.2	55.2	27.6
수금원		10.7	57.1	32.1
전화교환사무원	1.6	11.1	54.0	33.3
여행안내요원		33.3	33.3	33.3
조리사		21.1	47.4	31.6
보모			100.0	
간병인			50.0	50.0
주유원			100.0	
자동차운전원	1.4	15.5	54.9	28.2
전화외판원	2.3	7.0	62.8	27.9
건물청소원		19.4	59.7	21.0
수위		3.6	66.1	30.4
기타				

<표 V-26.2> 파견근로자 이직의 이유(파견업체)

(단위: %)

	파견근로 계약기간 만료	사용업체와 문제 발생	파견되기까지 대기기간이 길 때	다른 고용기회의 발생	뚜렷한 이유 없이 이직 발생
전 체	32.7	6.5	5.2	28.8	26.8
총 파견근로자수					
10인 미만	37.5	6.3	4.0	43.8	12.5
10~30인 미만	32.0	8.0		28.0	28.0
30~50인 미만	47.1	5.9	4.2	29.4	17.6
50~100인 미만	29.2	8.3		41.7	16.7
100~200인 미만	28.6	9.5	10.6	19.0	42.9
200인 이상	29.8	2.1	33.3	23.4	34.0
규모 모름	33.3	33.3			
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	33.3	6.7	4.4	35.6	20.0
사업전문가	66.7			33.3	
정보전문가	33.3	6.7	6.7	33.3	20.0
번역·통역	33.3	11.1	11.1	11.1	33.3
통신기술공	25.0	5.0	5.0	40.0	25.0
도안사	50.0	16.7		16.7	16.7
컴퓨터보조원	28.3	4.3	6.5	30.4	30.4
녹화장비조작원	28.6			28.6	42.9
방송장비조작원	42.9	14.3		21.4	21.4
교육준전문가				100.0	
관리비서	17.6	5.9	11.8	41.2	23.5
연예준전문가	20.0	20.0		40.0	20.0
비서타자사무원	37.2	5.1	5.1	26.9	25.6
도서우편사무원	29.2	4.2		33.3	33.3
수금원	20.0	12.0	4.0	28.0	36.0
전화교환사무원	27.3	5.5	7.3	34.5	25.5
여행안내요원	50.0				50.0
조리사	33.3	6.7	3.3	33.3	23.3
보모					100.0
간병인	20.0	10.0		30.0	40.0
주유원	14.3		28.6	42.9	14.3
자동차운전원	30.5	10.2	10.2	25.4	23.7
전화외판원	17.9	7.7	12.8	23.1	38.5
건물청소원	32.0	10.0	6.0	18.0	34.0
수위	35.2	9.3	5.6	18.5	31.5
기타					

<표 V-27.1> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자 유무(파견근로자)

(단위: %)

	현재 일하는 사용업체에 파견근로자와 유사한 업무에 근무하는 상용근로자의 유무	
	있 다	없 다
전 체	69.8	30.3
성 별		
남성	76.1	23.9
여성	67.9	32.1
총 파견근로기간		
6개월 이하	60.8	39.2
12개월 이하	71.8	28.2
18개월 이하	71.7	28.3
24개월 이하	66.0	34.0
25개월 이상	81.1	18.9
파견업무 분야		
컴퓨터전문가	76.7	23.3
사업전문가	50.0	50.0
정보전문가	66.7	33.3
번역·통역	80.0	20.0
통신기술공	66.7	33.3
도안사	100.0	
컴퓨터보조원	71.4	28.6
방송장비조작원	71.4	28.6
교육준전문가	83.3	16.7
관리비서	71.4	28.6
연예준전문가	75.0	25.0
비서타자사무원	71.5	28.5
도서우편사무원	44.4	55.6
수금원	75.0	25.0
전화교환사무원	60.6	39.4
여행안내요원	100.0	
조리사	100.0	
간병인	27.3	72.7
자동차운전원	80.8	19.2
전화외판원	71.4	28.6
건물청소원	75.0	25.0
수위	85.7	14.3
기타	50.0	50.0

로는 기간이 길수록 유사한 업무에 근무하는 상용근로자가 있다는 대답이 증가한다. 따라서 최근 새로 파견근로를 시작한 근로자들은 점점 더 유사한 업무에 근무하는 상용근로자가 감소하는 것을 목격할 것이고 그러한 추세는 파견근로 영역이 확대되어 가는 것을 암시한다. 즉 업무분야에 따라 파견근로자들만의 영역이 발생하게 될 가능성이 있다.

반면 파견업무 분야별로 살펴볼 때 사업전문가(50%), 도서우편사무원(44.4%), 간병인(27.3%)을 제외하고는 대부분 60% 이상이 유사한 업무에 종사하는 상용근로자가 있다고 응답했다. 따라서 업무분야에 있어 전문적으로 파견근로자를 필요로 하는 경우는 간병인 정도를 제외하고는 아직 많지 않은 것을 시사한다.

그렇다면 유사한 업무에 근무하는 파견근로자와 상용근로자간에는 어떤 차이가 존재하는가? 만약 상용근로자의 근로강도가 더 높고 근로시간도 길며 생산성도 높다면 이들이 더 많은 보호를 받고 높은 임금을 받는 것은 정당할 것이다. 그러나 파견근로자가 보는 관점에서 이러한 가설은 옳지 않은 것으로 나타난다.

<표 V-27.2>에서는 파견근로자가 느끼는 임금격차에 대해 설명하고 있다. 우선 차이가 없는 경우가 19.7%, 상용근로자가 더 많이 받는 경우가 52.4%(5% 미만으로 많이 받는 경우가 3.6%, 5% 이상으로 많이 받는 경우가 22.6%, 액수는 모르지만 많이 받는 경우가 26.2%), 알 수 없다는 응답이 25.8%, 마지막으로 파견근로자가 많이 받는 경우가 2.2%로 나타난다.¹⁶⁾ 요약하면 상용근로자가 절반 정도는 높은 임금을 받는다는 것을 의미하며 알 수 없다는 응답에서도 상당 부분이 상용근로자가 더 받을 것이라는 추측을 한다면 유사한 업무에 종사하고 비슷한 경력을 가지고 있는 경우 고용형태의 차이에 의해 임금격차가 발생하고 있다는 것을 알 수 있다.

여성의 경우 임금격차가 없다는 경우가 18.7%(남성 22.9%), 5% 미만으로 많이 받는 경우가 3.3%(남성 4.3%), 5% 이상으로 많이 받는 경우

16) 근속년수에서의 차이를 보완하기 위하여 초입의 경우로 가정하여 비교해 주기를 요청했다.

<표 V-27.2> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 임금격차(파견근로자)

(단위: %)

	파견근로자가 일하는 사용업체에서 유사한 업무에 종사하는 상용근로자가 있다면 서로간 임금격차의 규모는?			
	없다	상용근로자가 5% 미만으로 더 많음	상용근로자가 5% 이상으로 더 많음	파견근로자가 5% 미만으로 더 많음
전 체	19.7	3.6	22.6	0.4
성 별				
남성	22.9	4.3	30.0	
여성	18.7	3.3	20.1	0.5
연 령				
25세 미만	20.4	2.7	19.7	
20대 후반	19.0	3.8	22.8	
30대	21.9	6.3	15.6	3.1
40대 이상	14.3	4.8	52.4	
파견업무 분야				
컴퓨터전문가	15.2	3.0	12.1	
사업전문가	50.0		50.0	
정보전문가			37.5	
번역·통역		25.0		
통신기술공				
도안사				
컴퓨터보조원	40.0	10.0	20.0	
방송장비조작원	40.0		20.0	
교육준전문가	60.0	20.0		
관리비서	8.0		24.0	
연예준전문가			16.7	
비서타자사무원	19.4	2.2	28.0	
도서우편사무원	25.0	25.0	25.0	
수금원	16.7	16.7	33.3	
전화교환사무원	20.0		15.0	5.0
여행안내요원	33.3			
조리사	50.0		50.0	
간병인	66.7			
자동차운전원	19.0	4.8	19.0	
전화외판원	60.0			
건물청소원			66.7	
수위	16.7		83.3	
기타	20.0	10.0	10.0	

주: 임금격차의 비교가 근속년수에 의해 차이가 날 수 있으므로 신규 직원이라 가정하고 응답해 주기를 요청했음.

<표 V-27.2> 계속

	파견근로자가 5% 이상 더 많음	액수는 모르지만 상용근로자가 더 많음	액수는 모르지만 파견근로자가 더 많음	알 수 없음
전 체	0.7	26.2	1.1	25.8
성 별				
남성		14.3	1.4	27.1
여성	1.0	30.1	1.0	25.4
연 령				
25세 미만	0.7	26.5	1.4	28.6
20대 후반		30.4		24.1
30대	3.1	21.9	3.1	25.0
40대 이상		14.3		14.3
파견업무 분야				
컴퓨터전문가		30.3	3.0	36.4
사업전문가				
정보전문가		37.5		25.0
번역·통역		50.0		25.0
통신기술공		50.0		50.0
도안사	33.3	66.7		
컴퓨터보조원				30.0
방송장비조작원			20.0	20.0
교육준전문가		20.0		
관리비서		32.0		36.0
연예준전문가		16.7		66.7
비서타자사무원		29.0		21.5
도서우편사무원				25.0
수금원		33.3		
전화교환사무원		35.0		25.0
여행안내요원				66.7
조리사				
간병인	33.3			
자동차운전원		23.8		33.3
전화외판원		40.0		
건물청소원				33.3
수위				
기타		20.0	10.0	30.0

주: 경력의 차이가 있을 가능성을 고려해서 처음 입사한 경우를 가정할 때 임금의 차이가 있다고 느끼는지를 질문했음. 72명의 응답자가 알 수 없다고 대답함.

가 20.1%(남성 30%), 액수는 모르지만 많이 받는 경우가 30.1%(남성 14.3%)로 나타나 임금격차는 여성의 경우 약간 크게 발생하는 것으로 나타난다. 연령별 구분에 있어서는 상용근로자가 많이 받는다는 경우가 약 50~70%인데 특히 40대 이상의 경우 상용근로자가 5% 이상 더 받는다는 응답이 52.4%를 기록했다.

파견업무 분야 구분에서는 ‘차이가 없다’라는 응답이 50% 이상인 업무가 사업전문가, 교육준전문가, 조리사, 간병인, 전화외판원의 업무였으며, 상용근로자가 5% 이상 많다는 응답이 50% 이상인 경우가 사업전문가, 조리사, 건물청소원으로 나타났으며, 번역·통역, 통신기술공, 도안사의 경우 액수는 모르지만 상용근로자가 더 많이 받는다는 응답이 50% 이상 도출되었다. 따라서 각 업무에 따라 유사한 업무에 정규직이 있고 없고, 또 임금격차가 어떤 규모로 나는지가 다르다는 것을 알 수 있다.

그렇다면 파견근로자는 과연 상용근로자의 근로강도나 업무성파가 더 높기 때문에 더 많은 임금을 받는다고 이해하고 있을까? 그 대답은 <표 V-27.3>과 <표 V-27.4>에 나타난 바와 같이 대부분 부정의 표시를 하고 있다.

<표 V-27.3>에 의하면 파견근로자는 상용근로자와 근로강도, 숙련도, 근로시간 등을 비교했을 때 특별한 차이가 없다고 답한 경우가 63.1%이었으며 ‘잘 모르겠다’는 대답이 18.6%이었다. 상용근로자의 근로강도 등이 더 높다고 답한 비중이 11.8%이나 파견근로자가 더 높다고 한 대답도 6.5%로 나타났다.

여성의 경우 특별한 차이가 없다고 답한 비중이 66.5%로 남성의 52.9%보다 높았으며 파견업무 분야별로는 통신기술공(50%), 도안사(33.3%), 수금원(33.3%)이 상대적으로 상용근로자의 근로강도, 숙련도, 근로시간 등이 높다고 인정하였다. 반면 특별한 차이가 없다는 비중이 80% 이상인 업무들은 방송장비조직원, 교육준전문가, 조리사(100%)의 업무였다.

<표 V-27.4>에는 파견근로자가 생각하기에 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와 업무성파에서 차이가 있느냐는 질문에 대한 대답이 정리되

<표 V-27.3> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 근로강도 격차(파견근로자)

(단위: %)

	유사업무에 종사하는 상용근로자와 비교할 때 근로강도·숙련도·근로시간의 차이			
	상용근로자의 근로강도 등이 더 높음	파견근로자의 근로강도 등이 더 높음	특별한 차이 없음	잘 모르겠음
전 체	11.8	6.5	63.1	18.6
성 별				
남성	14.3	5.7	52.9	27.1
여성	11.0	6.7	66.5	15.8
파견업무 분야				
컴퓨터전문가	15.2	15.2	54.5	15.2
사업전문가			50.0	50.0
정보전문가	12.5		62.5	25.0
번역·통역	25.0		50.0	25.0
통신기술공	50.0			50.0
도안사	33.3		66.7	
컴퓨터보조원	20.0	10.0	50.0	20.0
방송장비조작원			80.0	20.0
교육준전문가			80.0	20.0
관리비서	20.0	4.0	64.0	12.0
연예준전문가	16.7		50.0	33.3
비서타자사무원	9.7	5.4	68.8	16.1
도서우편사무원	25.0		75.0	
수금원	33.3		50.0	16.7
전화교환사무원	15.0	10.0	50.0	25.0
여행안내요원			66.7	33.3
조리사			100.0	
간병인			66.7	33.3
자동차운전원	4.8		66.7	28.6
전화외판원		20.0	60.0	20.0
건물청소원		33.3	66.7	
수위		33.3	50.0	16.7
기타			80.0	20.0

주 : 52명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-27.4> 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 업무성과 격차(파견근로자)

(단위: %)

	유사업무에 종사하는 상용근로자와 비교할 때 업무성과의 차이					
	나의 업무성과가 매우 낮다	나의 업무성과가 낮다	비슷하다	나의 업무성과가 높다	나의 업무성과가 매우 높다	모르겠다
전 체	2.5	11.5	72.8	7.9	2.5	2.9
성 별						
남성	1.4	11.4	72.9	10.0	1.4	2.9
여성	2.9	11.5	72.7	7.2	2.9	2.9
파견업무 분야						
컴퓨터전문가	3.0	6.1	81.8	6.1	3.0	
사업전문가			50.0		50.0	
정보전문가	12.5		50.0	25.0	12.5	
번역·통역		50.0	50.0			
통신기술공		50.0	50.0			
도안사			100.0			
컴퓨터보조원		20.0	80.0			
방송장비조작원		40.0	60.0			
교육준전문가			60.0	20.0		20.0
관리비서		12.0	80.0	4.0	4.0	
연예준전문가			66.7	16.7	16.7	
비서타자사무원	3.2	14.0	69.9	6.5		6.5
도서우편사무원		50.0	50.0			
수금원		16.7	66.7		16.7	
전화교환사무원	5.0	10.0	75.0	5.0	5.0	
여행안내요원	33.3		66.7			
조리사			100.0			
간병인			100.0			
자동차운전원		9.5	81.0	4.8		4.8
전화외판원			60.0	40.0		
건물청소원			66.7	33.3		
수위			33.3	66.7		
기타			100.0			

주: 8명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

어 있다. 비슷하다는 응답이 대다수로 전체의 72.8%를 차지하고 있으며 정규직의 업무성고가 높다는 대답이 14%, 본인의 업무성고가 더 높다는 대답이 10.4%로 나타나고 있다.

성별 구분에서는 거의 차이가 없으며, 파견업무 분야에서는 나의 업무 성과보다 정규직의 업무성고가 높다고 응답한 분야는 번역·통역(50%), 통신기술공(50%), 방송장비조직원(40%), 도서우편사무원(50%)의 업무로 나타나고, 정규직의 업무성고가 매우 높다고 응답한 분야들 중 정보전문가(12.5%), 여행안내요원(33.3%)의 업무가 특징적으로 나타난다. 반면 비슷하다는 대답이 100%로 나타난 업무는 도안사, 조리사, 간병인의 업무이고, 오히려 파견근로자의 업무성고가 높다고 나타난 업무는 정보전문가(25%), 전화외판원(40%), 건물청소원(33.3%), 수위(66.7%)와 자신의 업무성고가 매우 높다고 응답한 사업전문가(50%)의 업무가 있다.

결국 일부 업무분야에서는 정규직이 더 높은 근로강도와 업무성고를 가지고 있으나 일반적으로는 비슷한 근로강도와 업무성고를 가지고 있는 것에 반해 임금격차는 크게 나타난다는 것이 파견근로자들의 시각이다.

반면 사용자들이 생각하고 있는 유사한 업무에 근무하는 파견근로자와 상용근로자의 차이는 <표 V-28>에 나타나 있다. 이 표는 결국 파견근로자들과 사용업체와의 시각차가 뚜렷하다는 것을 보여주는 것이다.

<표 V-28>은 그 업체에 파견근로자와 유사한 업무에 종사하는 상용근로자가 있는가에 대한 파견근로자를 사용하는 사용업체의 응답이다. 파견근로자의 응답보다 약간 많은 비중인 77.3%가 있다는 대답을 했으며 산업별로는 음식숙박업이 50%, 공공서비스업이 56%의 '있다'는 대답을 하였으며, 그 외의 모든 산업에 속한 사업체들은 60% 이상이 유사한 업무에 종사하는 상용근로자가 있다는 대답을 보이고 있다. 특히 일부 산업은 거의 모든 사용업체가 유사한 업무에 종사하는 상용근로자가 있다는 대답을 하고 있다(부동산업 100%, 정보서비스업 95.2%). 노동조합의 유무 여부는 큰 영향을 미치지 않고 있다.

일반적으로 파견근로자보다 상용근로자의 근로관리에 더 많은 노력을 해야 된다는 정설과는 달리 <표 V-29>는 상용근로자와 파견근로자간 근로관리의 차이가 거의 없다는 것을 보여준다. 산업별로는 음식숙박업

<표 V-28> 유사업무에 종사하는 상용근로자의 유무(사용업체)

(단위: %)

	있 다	없 다
전 체	77.3	22.7
산업별		
제조업	82.8	17.2
건설업	87.5	12.5
도소매업	72.2	27.8
음식숙박업	50.0	50.0
전기수도사업	60.0	40.0
운수창고통신업	66.7	33.3
금융보험업	88.5	11.5
부동산업	100.0	
정보서비스업	95.2	4.8
공공서비스업	56.3	43.8
노동조합 유무		
있음	75.8	24.2
없음	79.7	20.3

<표 V-29> 상용근로자와 파견근로자간의 비교

(단위: %)

	근로관리의 차이		
	없다	파견근로자 관리가 더 필요	상용근로자 관리가 더 필요
전 체	86.7	6.0	7.3
산업별			
제조업	93.1	3.4	3.4
건설업	87.5	12.5	
도소매업	77.8	11.1	11.1
음식숙박업	50.0	50.0	
전기수도사업	100.0		
운수창고통신업	83.3		16.7
금융보험업	92.3		7.7
부동산업	33.3	33.3	33.3
정보서비스업	90.5	9.5	
공공서비스업	84.4	3.1	12.5

의 경우 파견근로자 관리가 더 필요하다는 응답이 50%고 부동산업의 경우 파견근로자와 상용근로자 관리 모두 33.3%의 응답이 도출되었다.

사용업체가 생각하는 유사업무에 종사하는 상용근로자와 파견근로자의 비교는 파견근로자의 견해와 약간 다르다. 우선 <표 V-30>의 업무생산성 비교에 의하면 파견근로자의 생산성이 낮다는 의견이 55.2%로 과반수를 넘고 있으며 비슷하다는 의견은 40.5%에 불과하다. 특히 제조업(62.5%), 운수창고통신업(75%), 금융보험업(65.2%), 부동산업(66.7%)의 경우 60% 이상이 파견근로자의 업무생산성이 낮다는 의견을 보이고 있다. 반면 음식숙박업의 경우는 거의 같다는 의견이 100%로 특징을 보이고 있으며 전기수도사업의 경우 파견근로자의 업무생산성이 약간 높다는 대답도 33.3%나 기록되고 있다.

근로강도의 경우도 파견근로자의 근로강도가 더 낮다는 의견이 56.9%이고 별 차이 없다는 의견이 42.2%로 나타난다. 업무생산성과 유사하게 운수창고통신업(75%), 금융보험업(73.9%)의 경우 특별히 파견근로자의

<표 V-30> 유사업무에 종사하는 상용근로자와 파견근로자간의 비교(사용업체)
(단위: %)

	업무생산성의 경우 파견근로자가			
	매우 낮다	약간 낮다	거의 같다	약간 높다
전 체	2.6	52.6	40.5	4.3
산업별				
제조업		62.5	37.5	
건설업	14.3	42.9	42.9	
도소매업		46.2	38.5	15.4
음식숙박업			100.0	
전기수도사업		33.3	33.3	33.3
운수창고통신업		75.0	25.0	
금융보험업		65.2	30.4	4.3
부동산업		66.7	33.3	
정보서비스업		40.0	60.0	
공공서비스업	11.1	44.4	38.9	5.6

<표 V-30> 계속

	근로강도의 경우 파견근로자가		
	더 높다	더 낮다	별 차이 없다
전 체	0.9	56.9	42.2
산업별			
제조업		45.8	54.2
건설업		57.1	42.9
도소매업		61.5	38.5
음식숙박업			100.0
전기수도사업	33.3	33.3	33.3
운수창고통신업		75.0	25.0
금융보험업		73.9	26.1
부동산업		33.3	66.7
정보서비스업		55.0	45.0
공공서비스업		55.6	44.4
	업무숙련도의 경우 파견근로자가		
	더 높다	더 낮다	별 차이 없다
전 체	2.6	69.0	28.4
산업별			
제조업		58.3	41.7
건설업		100.0	
도소매업	7.7	61.5	30.8
음식숙박업			100.0
전기수도사업	33.3	33.3	33.3
운수창고통신업		100.0	
금융보험업		87.0	13.0
부동산업		66.7	33.3
정보서비스업	5.0	55.0	40.0
공공서비스업		72.2	27.8

<표 V-30> 계속

	근로시간의 경우 파견근로자가				
	더 길다	더 짧다	별 차이 없다		
전 체	2.6	49.1	48.3		
산업별					
제조업		29.2	70.8		
건설업		57.1	42.9		
도소매업		61.5	38.5		
음식숙박업			100.0		
전기수도사업	33.3	33.3	33.3		
운수창고통신업	25.0	50.0	25.0		
금융보험업		65.2	34.8		
부동산업	33.3		66.7		
정보서비스업		50.0	50.0		
공공서비스업		55.6	44.4		
	임금의 경우				
	별 차이 없음	상용근로자가 10% 미만 높다	상용근로자가 10% 이상 높다	파견근로자가 10% 미만 높다	파견근로자가 10% 이상 높다
전 체	9.5	37.1	48.3	3.4	1.7
산업별					
제조업	12.5	37.5	37.5	12.5	
건설업		71.4	28.6		
도소매업	7.7	23.1	69.2		
음식숙박업	100.0				
전기수도사업		33.3	66.7		
운수창고통신업		75.0	25.0		
금융보험업	4.3	47.8	47.8		
부동산업	33.3	33.3	33.3		
정보서비스업	10.0	40.0	40.0	5.0	5.0
공공서비스업	11.1	11.1	72.2		5.6

생산성이 낮다는 견해를 보이고 있으며 음식숙박업의 경우 100% 별 차이가 없다는 응답을 하고 있다.

업무숙련도의 경우 역시 파견근로자가 더 낫다는 의견이 69%이며 별 차이 없다가 28.4%로 나타났고 건설업, 운수창고통신업의 경우 100% 더 낫다는 의견을 보이고 있다.

근로시간의 경우 파견근로자가 더 짧은 경우가 49.1% 그리고 별 차이 없다는 의견이 48.3%로 나타나고, 특히 도소매업(61.5%)과 금융보험업(65.2%)의 응답비중이 더 짧은 항목에 집중되었다. 그러나 제조업(70.8%)과 음식숙박업(100%)의 경우는 별 차이 없는 쪽으로 응답하고 있다.

이러한 업무생산성, 근로강도, 업무숙련도, 근로시간 등에서의 격차는 결국 임금의 격차를 보이게 되고 임금지급의 사정을 파견근로자보다 잘 알고 있는 사용업체의 응답은 상용근로자가 10% 미만의 높은 임금을 받는 경우가 37.1%이고 10% 이상의 높은 임금을 받는 경우가 무려 48.3%로 나와 파견근로자보다 높은 임금을 받는 경우가 85.4%로 기록되고 있다. 이것은 파견근로자들이 인지하고 있는 임금격차보다 훨씬 큰 격차가 존재한다는 것을 증명해 주는 것이고 파견근로자들의 업무결과가 사용업체에서 생각하기에는 상용근로자의 수준에 도달하지 못한다는 인식에 그 뿌리를 두고 있다. 그러나 그 인식이 단지 선입견인지 아니면 진정한 격차인지에 대해서는 아직 알 수가 없다.

산업별로 나타나는 특이한 점은 일관되게 업무성과 및 기타 상황에서 차이가 없다고 주장한 음식숙박업에서는 임금이 있어서도 차이가 전혀 없다는 응답이 나왔다는 것이며 파견근로자가 높은 임금을 받는 경우가 제조업(12.5%)과 정보서비스업(10%)에 나타나 이채를 띤다.

라. 정규직으로의 전환가능성

<표 V-31.1>은 파견근로자의 판단에 의하면 현재 일하고 있는 사용업체가 상용근로자로의 고용기회를 제공하는지 여부를 알려준다. 제공한다고 응답한 경우가 약 31%이고, 제공하지 않는다는 응답이 26.3%, '잘 모르겠다'는 응답이 42.8%로 자신이 상용근로자로 전환될 수 있는 기회

<표 V-31.1> 상용근로자로의 고용기회 제공 여부(파견근로자)

(단위 : %)

	현재 일하는 사용업체에서 파견근로자에게 상용근로자로 고용될 기회를 제공하는가		
	제공한다	제공하지 않는다	잘 모르겠다
전 체	31.0	26.3	42.8
성 별			
남성	26.1	27.2	46.7
여성	32.5	26.0	41.6
파견업무 분야			
컴퓨터전문가	25.6	32.6	41.9
사업전문가	25.0	50.0	25.0
정보전문가	41.7	25.0	33.3
번역·통역	20.0	20.0	60.0
통신기술공			100.0
도안사	33.3	66.7	
컴퓨터보조원	21.4	21.4	57.1
방송장비조작원	14.3	42.9	42.9
교육준전문가	33.3	33.3	33.3
관리비서	37.1	25.7	37.1
연예준전문가	12.5	37.5	50.0
비서타자사무원	36.9	22.3	40.8
도서우편사무원	22.2	22.2	55.6
수금원	50.0	12.5	37.5
전화교환사무원	18.2	24.2	57.6
여행안내요원		33.3	66.7
조리사			100.0
간병인	36.4	45.5	18.2
자동차운전원	23.1	30.8	46.2
전화외관원	42.9	14.3	42.9
건물청소원	25.0	50.0	25.0
수위	28.6	42.9	28.6
기타	45.0	15.0	40.0

주 : 171명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

가 있는지에 대해 불확실하다는 생각을 가진 경우가 가장 다수를 차지했다.

여성의 경우 상용근로자로의 고용기회가 제공되는 경우가 32.5%로 남성의 26.1% 비해 많았고, 정보전문가(41.7%), 수금원(50%), 전화외판원(42.9%)의 업무가 40% 이상 제공한다고 응답했다. 반면 사업전문가(50%), 도안사(66.7%), 건물청소원(50%)의 업무는 고용기회를 제공하지 않는다는 응답이 50% 이상 도출된 경우이다.

그렇다면 본인이 상용근로자가 될 수 있는가의 가능성에 대해서는 파견근로자가 어떻게 생각하는지에 대해 <표 V-31.2>를 살펴보자. 역시 '잘 모르겠다'는 대답이 54.8%로 가장 높은 비중을 차지하고 있어 불확실한 면모를 보이고 있는데 가능성이 있다라는 응답은 18.8%로 고용기회를 제공하는 경우인 31%보다도 훨씬 낮은 비중을 기록하고 있다.

남녀 비교에서는 전체와 큰 차이가 없으며 업무분야에 있어서는 도안사(66.7%), 교육준전문가(50%)의 업무가 가능성이 높은 분야로 나타나는 반면, 사업전문가(50%), 통신기술공(66.7%), 방송장비조작원(71.4%), 간병인(54.5%)의 업무는 가능성이 없다는 대답이 과반수 이상인 분야이다. 특이하게 건물청소원의 업무는 가능성이 있다가 50%, 없다가 정확히 50%의 응답이 나왔다.

그렇다면 파견근로자가 상용근로자로 전환되기를 희망하지 않아서 이렇게 가능성이 낮은 것은 아닐까? 그 대답은 <표 V-31.3>에서 상용근로자로 고용되기를 원한다는 대답이 66.3%로 다수를 이루는 것을 볼 때 부정적으로 나타난다. 특히 도안사, 교육준전문가, 수위의 업무에 종사하는 파견근로자들은 상용근로자로 전환되기를 100% 희망하고 있으며 방송장비조작원(85.7%), 수금원(87.5%), 자동차운전원(88.5%)의 업무도 희망자들이 높은 비중을 차지하고 있다. 반면 희망하지 않는 경우로는 번역·통역(40%), 연예준전문가(37.5%)가 희망하는 경우보다 높은 응답 비중을 보이고 있다.

이번에는 사용업체가 파견근로의 계약이 만료되었을 때 현재 사용하고 있는 파견근로자들을 정규직으로 채용할 의향이 있는가에 대해 질문해 보았다. <표 V-32.1>와 같이 거의 절반 가량(46%)의 사용업체가 정규직으로 채용할 의향이 있는 것으로 나타났다. 산업별로는 음식숙박업은

<표 V-31.2> 상용근로자로의 고용가능성 여부(파견근로자)

(단위: %)

	현재 일하는 사용업체에서 상용근로자로 고용될 가능성이 있다고 생각하는가		
	가능성이 있다	가능성 없다	잘 모르겠다
전 체	18.8	26.5	54.8
성 별			
남성	19.6	27.2	53.3
여성	18.5	26.3	55.2
파견업무 분야			
컴퓨터전문가	11.6	37.2	51.2
사업전문가		50.0	50.0
정보전문가	41.7	41.7	16.7
번역·통역	40.0	20.0	40.0
통신기술공		66.7	33.3
도안사	66.7	33.3	
컴퓨터보조원	28.6	21.4	50.0
방송장비조작원	28.6	71.4	
교육준전문가	50.0	16.7	33.3
관리비서	14.3	25.7	60.0
연예준전문가	12.5	37.5	50.0
비서타자사무원	16.9	19.2	63.8
도서우편사무원	22.2	22.2	55.6
수금원	25.0		75.0
전화교환사무원	9.1	24.2	66.7
여행안내요원		33.3	66.7
조리사			100.0
간병인	18.2	54.5	27.3
자동차운전원	11.5	19.2	69.2
전화의판원	14.3	42.9	42.9
건물청소원	50.0	50.0	
수위	42.9	28.6	28.6
기타	30.0	20.0	50.0

주: 219명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-31.3> 상용근로자로의 고용희망 여부(파견근로자)

(단위: %)

	현재 일하는 사용업체에 상용근로자로 고용되기를 희망하는가		
	그렇다	아니다	잘 모르겠다
전 체	66.3	9.5	24.3
성 별			
남성	65.2	16.3	18.5
여성	66.6	7.5	26.0
파견업무 분야			
컴퓨터전문가	46.5	20.9	32.6
사업전문가	50.0	25.0	25.0
정보전문가	58.3		41.7
번역·통역	40.0	40.0	20.0
통신기술공	66.7		33.3
도안사	100.0		
컴퓨터보조원	57.1	21.4	21.4
방송장비조작원	85.7		14.3
교육준전문가	100.0		
관리비서	68.6	8.6	22.9
연예준전문가	25.0	37.5	37.5
비서타자사무원	69.2	6.2	24.6
도서우편사무원	66.7		33.3
수금원	87.5		12.5
전화교환사무원	48.5	9.1	42.4
여행안내요원	66.7	33.3	
조리사	50.0		50.0
간병인	72.7	9.1	18.2
자동차운전원	88.5	7.7	3.8
전화외판원	71.4		28.6
건물청소원	50.0		50.0
수위	100.0		
기타	80.0	10.0	10.0

주: 97명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

100%의 채용 의향을 보였고 도소매업이 77.8%, 부동산업이 66.7%, 건설업이 62.5%로 비교적 높은 채용 의향을 기록했다. 한편 노동조합이 있는 사용업체의 경우는 채용 의향이 없는 쪽으로 분위기가 기울어지는 반면, 노동조합이 없는 사용업체는 채용 의향이 있다는 응답이 57.6%로 확연한 태도의 차이를 보이고 있다.

앞서 살펴본 바에 따르면 대부분의 사용업체에 파견근로자와 유사한 업무에 종사하는 상용근로자가 존재하는 것으로 나타났는 데도 불구하고 무엇 때문에 파견근로자를 정규직으로 채용할 의향이 없는지를 확인한 결과 두 가지의 이유가 가장 두드러지게 나타난다. <표 V-32.2>에 의하면 업무가 상용근로자에게 부적절하기 때문이라는 응답이 30.9%의 비중을 그리고 파견근로를 사용하는 것이 고용조정 등을 포함한 인력관리에 용이하기 때문이라는 응답이 34.6%로 나타나면서 파견근로를 사용하는 이유와 비슷한 응답분포를 보이고 있다. 그 외의 일시적으로만 업무에 사용하기 때문이 19.8%, 노동비용 절감을 위해서가 13.6%를 기록하고 기타 이유들은 5% 미만의 비중을 기록하고 있다.

산업별 구분을 볼 때 업무가 정규직에 부적절하기 때문이라는 응답에 40% 이상의 비중으로 나타난 업무들은 운수창고통신업(50%)과 금융보험업(46.7%)이고 파견근로의 이용이 업무의 효율성을 증가시킨다는 응답은 소수이었는데 그 중 도소매업이 25%의 비중을 보여 눈길을 끈다. 일시적으로만 업무에 사용한다는 응답에 부동산업은 100%의 비중을 기록했고, 파견근로를 이용해야 비용이 절감되기 때문에 전기수도사업이 40%의 비중을 보였다. 고용조정 등 인력관리의 용이성 때문에 정규직으로 채용할 의향이 없다고 응답한 업무 중 66.7%의 비중을 보인 건설업이 두드러지고, 운수창고통신업은 기존 상용근로자와의 갈등발생 가능성과 파견근로자의 업무능력이 낮기 때문이라는 응답에 각각 25%의 비중을 보였다. 결국 각 산업별로 정규직의 채용 의향이 없는 이유는 매우 다양하게 나타난다.

<표 V-32.1> 현재 사용하는 파견근로자의 정규직 채용 의향(사용업체)

(단위: %)

	있 다	없 다
전 체	46.0	54.0
산업별		
제조업	55.2	44.8
건설업	62.5	37.5
도소매업	77.8	22.2
음식숙박업	100.0	
전기수도사업		100.0
운수창고통신업	33.3	66.7
금융보험업	42.3	57.7
부동산업	66.7	33.3
정보서비스업	38.1	61.9
공공서비스업	28.1	71.9
노동조합 유무		
있음	38.5	61.5
없음	57.6	42.4

마. 계약만료시 발생하는 일

파견근로자가 가진 근로자의 권리 중에서 가장 큰 우려를 가지는 부분은 고용의 안정성이다. 상용근로자도 점차 고용이 불안정해지고 있는 상황에서 파견근로자의 고용안정성을 논하는 것이 시기상조라고 주장할 수도 있으나 파견근로자의 근로자로서의 권리를 보호하기 위해서 만든 근로자파견법을 수정보완하기 위해서는 이들의 고용안정성을 반드시 확인해 보아야 한다.

<표 V-33>은 파견근로자의 관점에서 계약만료시 발생할 가능성이 가장 높은 일에 대해 정리하고 있다. 가장 높은 단일 응답을 보인 경우는 '이직한다'는 응답이 37.8%이었고 같은 사업장에서 임시직 등의 비정규직으로 남는 경우가 22%, 정규직으로 전환될 것이라는 예상이 19.3%, 다른 파견업체와 계약하고 현 사업장에서 계속 일할 가능성이 7.8%로 현재 일

<표 V-32.2> 정규직 채용 의향이 없는 이유(사용업체)

(단위: %)

	업무가 정규직에게 부적절하기 때문	파견근로를 이용할 때 업무의 효율성이 증가하기 때문	일시적으로만 업무에 사용하기 때문	파견근로를 이용해야 비용이 절감되기 때문
전 체	30.9	4.9	19.8	13.6
산업별				
제조업	23.1		30.8	
건설업	33.3			
도소매업	25.0	25.0		25.0
전기수도사업	20.0		20.0	40.0
운수창고통신업	50.0		25.0	
금융보험업	46.7		13.3	6.7
부동산업			100.0	
정보서비스업	23.1	7.7	15.4	23.1
공공서비스업	30.4	8.7	21.7	17.4
	파견근로를 사용할 때 고용조정 등 인력관리가 용이하기 때문	정규직으로 채용하면 기존 정규직 인력과 갈등이 발생할 가능성이 있기 때문	파견근로자의 업무능력이 매우 낮기 때문	잘 모르겠음
전 체	34.6	4.9	4.9	2.5
산업별				
제조업	46.2			
건설업	66.7			
도소매업				25.0
전기수도사업	40.0			
운수창고통신업		25.0	25.0	
금융보험업	33.3	6.7	13.3	6.7
부동산업				
정보서비스업	38.5			
공공서비스업	34.8	8.7	4.3	

주: 2명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-33> 계약만료시 발생할 가능성이 제일 높은 일(파견근로자)

(단위 : %)

	현재 근무하는 사용업체와의 파견근로계약이 끝났을 때 일어날 수 있는 일 중 가장 가능성이 높은 것은					
	정규직으로의 전환	임시직 같은 다른 고용형태로 같은 업무 수행	다른 파견업체와 계약하고 계속 일함	다른 사용업체로 파견되기 위해 대기	이직한다	모르겠다
전 체	19.3	22.0	7.8	9.5	37.8	3.8
성 별						
남성	15.2	21.7	4.3	10.9	46.7	1.1
여성	20.5	22.1	8.8	9.1	35.1	4.5
연 령						
25세 미만	25.2	22.1	7.7	6.3	34.2	4.5
20대 후반	15.8	21.8	6.9	15.8	34.7	5.0
30대	4.9	19.5	14.6	12.2	48.8	
40대 이상	8.3	25.0	2.8	8.3	55.6	
파견업무 분야						
컴퓨터전문가	9.3	14.0	14.0	23.3	39.5	
사업전문가	25.0	25.0			50.0	
정보전문가	16.7	25.0	8.3		41.7	8.3
번역·통역			20.0		60.0	20.0
통신기술공	66.7				33.3	
도안사	33.3		33.3		33.3	
컴퓨터보조원	14.3	21.4	7.1	7.1	50.0	
방송장비조작원	14.3	14.3	14.3		57.1	
교육준전문가	33.3	33.3		16.7	16.7	
관리비서	40.0	8.6	8.6	2.9	34.3	5.7
연예준전문가	12.5	25.0			62.5	
비서타자사무원	21.5	30.0	4.6	7.7	31.5	4.6
도서우편사무원	11.1	55.6			33.3	
수금원	37.5	25.0			37.5	
전화교환사무원	15.2	18.2	15.2	18.2	21.2	12.1
여행안내요원	66.7				33.3	
조리사		50.0			50.0	
간병인	9.1	18.2	9.1		63.6	
자동차운전원	11.5	19.2	3.8	15.4	50.0	
전화외판원		28.6	14.3	14.3	28.6	14.3
건물청소원	25.0				75.0	
수위		14.3	14.3		71.4	
기타	15.0	20.0	10.0	20.0	35.0	

주 : 15명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

하고 있는 사업장에 남을 것이라고 예상되는 경우가 거의 49.1%에 달했다.

남녀별 차이는 정규직으로 전환되는 여성의 비중이 더 높고(남성 15.2%, 여성 20.5%) 남성의 경우 이직의 비중이 더 높은 것(남성 46.7%, 여성 35.1%)으로 나타나는데, 이러한 현상은 연령별 분류에서도 그대로 나타난다. 연령별 분류에서는 연령이 젊을수록 정규직으로 전환될 확률이 높고(25세 미만 25.2%, 20대 후반 15.8%, 30대 4.9%, 40대 이상 8.3%) 나이가 들수록 이직할 확률이 높은 것(25세 미만 34.2%, 20대 후반 34.7%, 30대 48.8%, 40대 이상 55.6%)으로 나타난다. 따라서 연령이 낮은 파견근로자의 비중이 높은 여성의 경우 이러한 연령별 영향이 나타난 것으로 파악된다.

파견업무 분야별로는 정규직으로 전환될 확률이 40% 이상으로 응답한 분야가 통신기술공(66.7%), 여행안내요원(66.7%), 관리비서(40%)이고 임시직 등의 다른 고용형태로 같은 업무를 수행할 확률이 30% 이상인 업무분야는 도서우편사무원(55.6%), 조리사(50%), 교육준전문가(33.3%), 비서타자사무원(30%)으로 나타났다. 다른 사용업체로 파견되기 위해 대기할 확률은 전반적으로 없는 부문이 다수인데 컴퓨터전문가(20%), 전화교환사무원(18.2%), 교육준전문가(16.7%), 자동차운전원(15.4%), 전화외판원(14.3%) 정도가 상대적으로 높은 확률을 보인다. 이직할 확률이 높게 나타나 고용이 가장 불안정한 것으로 나타나는 업무는 건물청소원(75%), 수위(71%), 간병인(63.6%), 연예준전문가(62.5%), 번역·통역(60%), 방송장비조작원(57.1%) 등이다.

<표 V-34>에 따르면 사용업체의 관점에서 파견근로의 계약이 만료할 때 발생할 가능성이 가장 높은 것은 새로운 파견근로자를 요청하는 비중으로 50.7%에 달하고, 기존 파견근로자를 정규직으로 전환하는 경우가 25.3%, 계약을 종료하고 임시직 등의 고용을 이용하는 경우가 16.0%로 나타나고 다른 파견업체와 계약하여 파견근로자를 요청하는 경우가 7.3%로 응답되었다. 따라서 파견근로자로 계속 운영하는 경우가 58%이며 정규직, 임시직 등의 고용으로 전환하는 경우가 41.3%로 나타난다.

사용업체가 응답한 내용 중 파견근로자를 정규직으로 전환할 확률이 높은 산업부문은 운수창고통신업(66.7%)이고 음식숙박업(50%)과 도소매업(44.4%)이 그 뒤를 이었다. 새로운 파견근로자를 요청할 확률은 위에 언급한 산업부문을 제외한 대부분 산업에서 모두 높게 나타났다. 공공

<표 V-34> 계약만료시 발생할 가능성이 제일 높은 일(사용업체)

(단위 : %)

	현재 근무하는 파견근로자 및 파견업체와의 파견근로계약이 끝났을 때 일어날 수 있는 일 중 가장 가능성이 높은 것은				
	기존 파견근로자를 정규직으로 전환	새로운 파견근로자 를 요청	계약 종료하고 임시직이나 외주를 이용	다른 파견업체와 계약	모르겠다
전 체	25.3	50.7	16.0	7.3	0.7
산업별					
제조업	27.6	44.8	13.8	13.8	
건설업	12.5	62.5	25.0		
도소매업	44.4	33.3	22.2		
음식숙박업	50.0	50.0			
전기수도사업	20.0	60.0		20.0	
운수창고통신업	66.7	16.7		16.7	
금융보험업	26.9	53.8	15.4	3.8	
부동산업	33.3	66.7			
정보서비스업	19.0	66.7	9.5	4.8	
공공서비스업	9.4	53.1	25.0	9.4	3.1
노동조합 유무					
있음	16.5	58.2	15.4	8.8	1.1
없음	39.0	39.0	16.9	5.1	

주 : 1명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

서비스업(25%)과 건설업(25%)의 경우 계약을 종료하고 임시직 등의 고용형태로 사용하는 비중이 높게 나타났으며 전기수도사업(20%)은 다른 파견업체와 계약하는 비중이 상대적으로 높게 나타났다.

특징적인 것은 다른 분석에서 노동조합의 유무는 결과에 큰 차이를 가져오지 않았는데 이 문항에 있어서는 확연한 차이를 보이고 있다는 점이다. 노동조합이 있는 사용업체의 경우 정규직으로의 전환은 16.5%로 평균 25.3%에 훨씬 미치지 못하고 노동조합이 없는 경우 39%에 달한다. 또한 새로운 파견근로자를 요청하는 경우도 노동조합이 있는 경우 58.2%, 없는 경우 39%로 역시 비슷한 시사점을 던진다. 따라서 노동조합의 존재가 파견근로자의 정규직으로의 전환에 대해 암묵적으로 영향력을 행사하는 것으로 나타난다.

<표 V-35.1> 파견근로계약 기간이 끝났을 때(연장이 가능한 경우)
파견근로자에게 발생할 수 있는 일(파견업체)

(단위 : %)

	파견업체와 사용업체간의 파견근로계약이 끝났지만 계약 연장이 가능한 경우 해당 파견근로자에게 발생할 수 있는 일 중 가장 빈도가 높은 것은				
	정규직으로 전환	계약을 연장하여 계속 파견근로	파견근로자가 이직	1개월 내 다른 사용업체로 파견	1개월 이상 대기 후 파견
전 체	6.5	72.4	14.1	4.0	3.0
소재지별					
서울청	6.3	72.5	13.1	4.4	3.8
경인청	11.1	50.0	33.3	5.6	
부산청	12.5	87.5			
대전청		75.0	25.0		
대구청		100.0			
광주청		100.0			
총 파견근로자수					
10인 미만	19.2	57.7	19.2		3.8
10~30인 미만	12.2	63.4	14.6	4.9	4.9
30~50인 미만	7.7	73.1	7.7	3.8	7.7
50~100인 미만		69.0	10.3	17.2	3.4
100~200인 미만	4.2	75.0	20.8		
200인 이상		88.0	12.0		
규모 모름		66.7	33.3		
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	3.3	73.3	11.7	5.0	6.7
사업전문가		66.7	33.3		
정보전문가		88.2	11.8		
번역·통역		80.0	20.0		
통신기술공	9.1	77.3	9.1	4.5	
도안사		100.0			
컴퓨터보조원	1.7	83.1	11.9	3.4	
녹화장비조직원		100.0			
방송장비조직원		86.7	13.3		
교육준전문가	4.2	87.5			
관리비서		63.6	8.3		
연예준전문가				27.3	

<표 V-35.1> 계속

비서타자사무원		87.2	8.5		
도서우편사무원	4.3	86.2	13.8		
수금원		85.7	14.3		
전화교환사무원		82.5	12.7	1.6	
여행안내요원	3.2	100.0			
조리사		76.3	18.4		
보모	5.3	100.0			
간병인		88.9	11.1		
주유원		100.0			
자동차운전원		83.1	14.1		1.4
전화외판원	1.4	86.0	11.6	2.3	
건물청소원		74.2	16.1	1.6	
수위	8.1	75.0	17.9		
기타	7.1				

<표 V-35.1>은 파견근로계약이 종료되었으나 2년에 도달하지 않아 연장이 가능한 경우 파견근로자에게 어떤 일이 발생하는가 하는 질문에 파견업체가 응답한 경우의 비중을 보여준다.

계약 연장이 가능한 경우에는 예상했던 대로 계약을 연장하여 계속해서 파견근로를 하는 것이 대부분으로 약 72%가 이 경우에 해당되었고 소재지별로 분석할 때 대구청과 광주청 등록 파견업체들은 100%의 응답을 보였다. 그 다음은 파견근로자가 이직하는 비중이 14.1%이고 계약 연장이 가능함에도 불구하고 정규직으로 전환하는 경우는 6.5%로 나타나 이직하는 경우는 그리 높지 않았다.

파견업체가 보유하고 있는 파견근로자수를 기준으로 할 때는 소규모일수록 정규직으로 전환하는 경우가 눈에 띄며 대규모일수록 계약 연장의 가능성이 더 높다. 그러나 계약종료 후 대기하게 되는 경우가 100인 이상 파견근로자인 대규모 기업에서는 거의 없었다.

업무분야별 비중 분포도 전체의 모습과 유사하다. 통신기술공(9.1%)의 경우 정규직으로의 전환이 높은 편이었고, 사업가와 번역 및 통역의 경우 파견근로자가 이직하는 경우가 상대적으로 많았다.

<표 V-35.2>는 계약기간이 2년에 도달하여 더 이상 연장이 불가능할 때 파견근로자에게 발생하는 일의 가능성을 파견업체에게 물었을 때의 응답이다. 이 경우는 역시 파견근로자가 이직하는 경우가 가장 많으며

<표 V-35.2> 파견근로 계약기간이 끝났을 때(연장이 불가능한 경우)
파견근로자에게 발생할 수 있는 일(파견업체)

(단위: %)

	파견업체와 사용업체간의 파견근로계약이 끝나고 더 이상 계약연장이 불가능한 경우(2년의 최대 파견계약기간이 지났을 경우) 해당 파견근로자에게 발생할 수 있는 일 중 가장 빈도가 높은 것은				
	정규적으로 전환	다른 고용형태로 계속 근로	파견근로자가 이직	1개월 내 다른 사용업체로 파견	1개월 이상 대기 후 파견
전 체	21.9	13.3	41.8	15.3	5.6
소재지별					
서울청	22.3	14.0	40.1	14.6	6.4
경인청	5.6	5.6	66.7	22.2	
부산청	37.5	12.5	50.0		
대전청			50.0	50.0	
대구청	50.0	25.0		25.0	
광주청	40.0	20.0	20.0		20.0
총 파견근로자수					
10인 미만	29.2	12.5	33.3	16.7	8.3
10~30인 미만	30.0	7.5	50.0	7.5	2.5
30~50인 미만	15.4	23.1	38.5	11.5	7.7
50~100인 미만	10.3	10.3	51.7	13.8	6.9
100~200인 미만	20.8	8.3	33.3	33.3	4.2
200인 이상	22.0	18.0	38.0	16.0	6.0
규모 모름	33.3		66.7		
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	20.0	13.3	30.0	25.0	11.7
사업전문가	33.3			66.7	
정보전문가	11.8	29.4	35.3	23.5	
번역·통역	10.0	10.0	40.0	40.0	
통신기술공	31.8	13.6	27.3	27.3	
도안사	6.7	13.3	53.3	26.7	
컴퓨터보조원	25.4	16.9	39.0	16.9	1.7
녹화장비조작원	33.3	11.1	44.4	11.1	
방송장비조작원	26.7	6.7	53.3	13.3	
교육준전문가				100.0	
관리비서	20.8	12.5	33.3	29.2	4.2
연예준전문가		9.1	18.2	45.5	
비서타자사무원	31.9	16.0	37.2	11.7	3.2
도서우편사무원	20.7	13.8	34.5	24.1	6.9
수금원	17.9	21.4	42.9	17.9	
전화교환사무원	25.8	16.1	40.3	14.5	3.2
여행안내요원	66.7		33.3		
조리사	15.8	13.2	39.5	21.1	7.9
보모	100.0				
간병인	11.1	22.2	44.4	22.2	
주유원	42.9		28.6	28.6	
자동차운전원	23.9	16.9	38.0	15.5	4.2
전화외판원	28.6	14.3	33.3	21.4	2.4
건물청소원	21.3	14.8	42.6	19.7	1.6
수위	23.2	14.3	44.6	12.5	5.4
기타					

(41.8%) 그 뒤를 이어 정규직으로 전환하는 경우가 21.9%로 나타난다. 다른 고용형태로 계속 근로하는 경우가 13.3%로 나타나고 1개월 이내 다른 사용업체로 파견되는 경우가 15.3% 그리고 1개월 이상 대기 후 파견이 5.6%로 계속해서 파견근로자로 남아 있으나 다른 업체로 이전해 가는 경우는 20.9%를 기록하고 있다.

지역별로는 광주청(40%)과 대구청(50%)이 정규직으로 전환하는 경우가 많았으며 경인청의 경우는 이직이 가장 많이 일어났다.

파견업체의 규모별로는 적은 수의 파견근로자를 보유할수록 정규직으로 전환한 경우가 많았으며 단기간에 다른 사용업체로 다시 파견되는 경우는 대규모 업체일수록 많았다. 그러나 규모에 상관없이 이직하는 경우가 가장 많이 나타났다.

정규직으로 전환되는 비율이 높은 분야는 보모(100%), 여행안내요원(66.7%), 주유원(42.9%)으로 나타났고, 다른 형태로 계속 근로하는 경우는 정보전문가가 29.4%, 수금원이 21.4%로 나타났다. 파견근로자가 이직하는 경우가 대부분 가장 큰 비중을 차지하고 있었는데, 단기간에 다른 사용업체로 파견되는 경우는 교육준전문가(100%)와 사업전문가(66.7%)가 상대적으로 높은 확률을 보였다.

이 응답의 일관성을 확인하기 위하여 계약이 끝났을 때 사용업체는 어떤 행동을 하는가에 대하여 파견업체에게 질문한 결과가 <표 V-35.3>이다. 역시 정규직으로 전환할 경우가 23.5%이며 다른 고용형태로 계속 근로를 원할 경우가 19.4%로 나타났다. 파견근로자를 계속 요구하는 사용업체의 경우 즉시 다른 파견근로자를 요구하는 경우가 가장 높은 비중을 차지하여 36.2%를 기록했고, 일정기간 경과 후 다른 파견근로자를 요구하는 경우가 12.2%로 나타났다. 따라서 42.9%의 사용업체는 계속해서 해당 파견근로자를 다른 고용형태로 사용하려고 하며, 48.4% 정도는 다른 파견근로자로 교체해서 파견근로형태를 계속 유지하려고 한다. 계약을 종료하는 경우도 7.1%로 나타났다.

소재지별 비교나 파견근로자 규모에 따른 비교는 전과 유사하게 나타나고 업무분야별 비교에서는 비슷한 추세와 함께 단기간 다른 근로자를 요구하는 경우가 많은 업무로는 번역·통역(70%), 도안사(66.7%), 간병인(55.6%), 연예준전문가(54.5%)로 나타나고 기간 경과 후 다른 근로자를 파견하는 경우는 교육준전문가가 50%로 나타났다.

<표 V-35.3> 파견근로 계약기간이 끝났을 때 사용업체의 행동(파견업체)

(단위: %)

	파견업체와 사용업체간의 파견근로계약이 끝났을 때 사용업체가 파견근로자나 파견업체에게 어떤 행동을 할 빈도가 가장 높은가				
	정규직으로 전환	다른 고용형태로 계속 근로	즉시 다른 근로자 파견 요구	기간 경과 후 다른 근로자 파견 요구	계약 종료
전 체	23.5	19.4	36.2	12.2	7.1
소재지별					
서울청	23.6	17.2	38.2	13.4	5.7
경인청	11.1	33.3	27.8	16.7	11.1
부산청	37.5	25.0	12.5		25.0
대전청			75.0		25.0
대구청	50.0	50.0			
광주청	40.0	20.0	40.0		
총 파견근로자수					
10인 미만	23.1	15.4	34.6	11.5	15.4
10~30인 미만	37.5	15.0	27.5	7.5	7.5
30~50인 미만	15.4	30.8	34.6	7.7	7.7
50~100인 미만	7.1	17.9	50.0	25.0	
100~200인 미만	20.8	16.7	37.5	12.5	12.5
200인 이상	28.0	20.0	36.0	12.0	4.0
규모 모름		50.0	50.0		
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	20.7	17.2	32.8	20.7	8.6
사업전문가	66.7		33.3		
정보전문가	18.8	37.5	37.5	6.3	
번역·통역	20.0	10.0	70.0		
통신기술공	40.9	13.6	31.8	13.6	
도안사	6.7	13.3	66.7	6.7	6.7
컴퓨터보조원	32.8	20.7	31.0	8.6	6.9
녹화장비조작원	44.4	11.1	33.3	11.1	
방송장비조작원	35.7	7.1	50.0	7.1	
교육준전문가	50.0			50.0	
관리비서	29.2	16.7	45.8	8.3	
연예준전문가	9.1	9.1	54.5	18.2	
비서타자사무원	33.3	19.4	37.6	6.5	3.2
도서우편사무원	24.1	13.8	48.3	10.3	3.4
수금원	22.2	29.6	37.0	7.4	3.7
전화교환사무원	25.8	19.4	45.2	6.5	3.2
여행안내요원	33.3	33.3	33.3		
조리사	24.3	24.3	32.4	8.1	8.1
보모	100.0				
간병인	11.1	11.1	55.6	22.2	
주유원	57.1		28.6	14.3	
자동차운전원	25.7	17.1	42.9	8.6	2.9
전화외판원	34.1	17.1	31.7	9.8	7.3
건물청소원	27.4	27.4	30.6	9.7	4.8
수위	27.3	25.5	29.1	12.7	5.5
기타					

주: 만약 횡으로의 합이 100%가 되지 않는 경우 그 나머지는 기타 답변의 비중임.

5. 근로자파견제도의 검토 과제

가. 계약기간

근로자파견제도와 관련된 각 경제주체가 생각하는 적정한 파견근로기간은 제각각 다르다. 파견근로자의 경우 <표 V-36>과 같이 2년 이상이라고 생각하는 경우가 35.5%이며 무기한이라고 대답한 경우도 7.3%로 나타났다.

남성과 여성의 경우 큰 차이를 보이고 있지는 않으나 남성의 경우 무기한의 파견근로를 원하는 경우가 13%로 여성의 5.5%보다 상대적으로 높은 모습을 보인다. 연령별 비교에서는 연령이 젊을수록 단기간의 파견근로를 원하고 연령이 높을수록 장기간의 파견근로를 원하는 것으로 나타나 40대 이상인 경우는 파견근로의 고용형태라도 2년 이상의 기간 동안 하고 싶다는 의견이 41.7% 그리고 무기한이라도 하고 싶다는 의견이 44.4%에 달했다. 따라서 파견근로기간에 대한 파견근로자들의 의견은 본인의 성별과 연령에 따라 크게 차이가 나는 것을 알 수 있다.

이러한 현상은 만약에 근로계약의 기간이 무기한으로 확대된다면 현재 일하고 있는 사용업체에서 계속 일할 의향이 있는지에 대한 질문에서 다시 확인된다. <표 V-37>에 의하면 파견근로자가 연장근무하고 싶은 의향이 없는 비중이 24.8%로 나타나고 6개월 미만으로 일할 의향이 9.5%, 1년 정도 일할 의향이 19.3%로 나타난다. 한편 2년 정도 또는 그것보다도 장기간 일할 의향이 있다는 비중은 44.5%로 가장 다수의 응답을 보이고 있다.

성별 비교에서는 2년 정도 또는 그것보다도 장기간 일할 의향이 있다는 비중이 남녀간 차이가 없는 반면, 연장근무를 하고 싶은 의향이 없다는 응답에서는 여성의 경우 27.6%의 비중이 나타나 남성보다 상대적으로 높게 나타났다.

적정한 파견근로기간에 대한 의견과 마찬가지로 현재 사용업체에서 일하고자 하는 의향도 연령이 낮을수록 연장근무를 하고 싶지 않다고 응답했으며 연령이 높을수록 장기간 일할 의향이 있다는 모습을 보인다.

그러나 그동안 얼마나 오랜기간의 파견근로 경험이 있는지에 관해서는

<표 V-36> 적정한 파견근로기간(파견근로자)

(단위: %)

	파견근로자가 원하는 적정한 파견근로 기간					
	3개월 이하	3개월~ 6개월	6개월 ~ 1년	1년~ 2년	2년 이상	무기한
전 체	1.8	6.8	17.0	29.8	35.5	7.3
성 별						
남성	2.2	9.8	10.9	28.3	33.7	13.0
여성	1.6	5.8	18.8	30.2	36.0	5.5
연 령						
25세 미만	2.3	9.0	22.5	32.4	29.3	1.4
20대 후반	1.0	5.9	13.9	31.7	43.6	3.0
30대	2.4	2.4	7.3	26.8	43.9	17.1
40대 이상			2.8	11.1	41.7	44.4

주: 8명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

파견근로기간이 긴 파견근로자일수록 장기간 일할 의향이 높은 것으로 나타나고 12~18개월의 경우가 가장 파견근로를 그만둘 확률이 높은 기간으로 나타났다.

파견업무 분야별로는 수위(71.4%), 통신기술공(66.7%), 도안사(66.7%), 조리사(50%), 건물청소원(50%)의 업무가 장기간 일할 의향이 많은 부문으로 나타난 반면, 컴퓨터보조원(57.1%), 사업전문가(50%)의 업무는 연장근무하고 싶은 의향이 없다는 응답이 높은 비중으로 나타났다.

<표 V-38>은 계약기간이 확대된다면 지금 사용하고 있는 파견근로자를 얼마나 오랜기간 동안 사용하고 싶은지에 대해 사용업체에게 질문한 응답분포이다.

예상했던 대로 장기간 사용하고 싶다고 응답한 경우가 64.7%이며 2~3년간 연장하고 싶다는 경우가 14%를 차지하였다. 그 외 1년간 연장하고 싶은 경우가 12%이고, 계약기간을 연장할 의사가 없다는 응답은 9.3%를 기록했다.

산업별로는 장기간 사용할 의향이 있다는 응답이 대부분 가장 높은 비중으로 50% 이상에서 100%(음식숙박업)를 기록하고 있는데 그 중 부동산산업은 33.3%로 상대적으로 낮은 비중을 보이고 있다. 역으로 부동산산업은 계약기간 연장의 의향이 없다는 응답에 상대적으로 높은 비중(33.3%)을 기록하고 있으며 건설업(25%)도 이 경우에 속한다.

<표 V-37> 근로계약기간 확대시 현재 사용업체에서 일할 의향(파견근로자)

(단위 : %)

	만약 근로계약기간을 무기한으로 확대한다면 현재 일하고 있는 사용업체에서 계속 파견근로자로 일하고자 하는 의향은					
	연장 근무하고픈 의향 없음	6개월 미만으로 더 일할 의향 있음	1년 정도 더 일할 의향 있음	2년 정도 더 일할 의향 있음	장기간 일할 의향이 있음	모르겠다
전 체	24.8	9.5	19.3	17.0	27.5	2.0
성 별						
남성	15.2	16.3	20.7	19.6	25.0	3.3
여성	27.6	7.5	18.8	16.2	28.2	1.6
연 령						
25세 미만	32.9	8.6	18.5	14.9	23.4	1.8
20대 후반	18.8	13.9	23.8	13.9	27.7	2.0
30대	12.2	12.2	22.0	26.8	24.4	2.4
40대 이상	5.6		8.3	27.8	55.6	2.8
총 파견근로기간						
6개월 이하	21.5	8.9	19.0	25.3	22.8	2.5
12개월 이하	22.9	12.2	21.4	13.0	27.5	3.1
18개월 이하	34.0	6.6	18.9	16.0	23.6	0.9
24개월 이하	23.4	12.8	21.3	8.5	34.0	
25개월 이상	13.5	5.4	10.8	27.0	40.5	2.7
파견업무 분야						
컴퓨터전문가	30.2	14.0	27.9	4.7	23.3	
사업전문가	50.0	25.0	25.0			
정보전문가	41.7	16.7	16.7	8.3	16.7	
번역·통역	40.0				60.0	
통신기술공		33.3			66.7	
도안사				33.3	66.7	
컴퓨터보조원	57.1			21.4	21.4	
방송장비조작원	28.6	28.6	28.6	14.3		
교육준전문가	33.3		16.7	16.7	16.7	16.7
관리비서	37.1	8.6	8.6	22.9	22.9	

<표 V-37> 계속

연예전문가	37.5	25.0	12.5	25.0		
비서타자사무원	29.2	9.2	20.8	12.3	26.2	2.3
도서우편사무원	11.1	11.1	33.3	11.1	22.2	11.1
수금원		12.5	37.5	37.5	12.5	
전화교환사무원	15.2	6.1	24.2	15.2	36.4	3.0
여행안내요원	33.3	33.3		33.3		
조리사				50.0	50.0	
간병인			9.1	45.5	45.5	
자동차운전원	7.7	3.8	23.1	23.1	34.6	7.7
전화외판원		14.3	71.4		14.3	
건물청소원				50.0	50.0	
수위		14.3		14.3	71.4	
기타	10.0	5.0	10.0	40.0	35.0	

주: 8명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-38> 계약기간 확대시 파견근로 사용기간(사용업체)

(단위: %)

	만약 파견근로의 계약기간 연장이 무기한 가능하다면 현재 사용하고 있는 파견근로자를 어느 기간 동안 사용할 생각			
	계약기간 연장 의향 없음	1년 더 연장	2~3년 더 연장	장기간 사용 의향 있음
전 체	9.3	12.0	14.0	64.7
산업별				
제조업	13.8	13.8	17.2	55.2
건설업	25.0	25.0		50.0
도소매업	11.1		11.1	77.8
음식숙박업				100.0
전기 수도 사업	20.0			80.0
운수창고통신업		16.7	16.7	66.7
금융보험업	7.7	11.5	15.4	65.4
부동산업	33.3	33.3		33.3
정보서비스업		23.8	9.5	66.7
공공서비스업	6.3	6.3	21.9	65.6

나. 대상업무

근로자파견제도에 포함시켜야 할 또는 금지시켜야 할 업무의 범위는 법제도의 도입 당시 가장 큰 논란의 주제였다. 그렇다면 이 제도의 당사자들은 제도의 시행이 3년간 실시된 시점에서 이에 대해 어떤 생각을 가지고 있는지 <표 V-39>와 <표 V-40>에 정리되어 있다.

<표 V-39>는 파견근로자의 수요자인 사용업체가 생각하는 파견근로 업무의 종류에 대해 응답한 내용이다. 예상과는 다르게 사용업체들은 현재 파견근로대상 업무 26개 이외에 다른 업무가 포함되어야 된다고 생각하느냐는 질문에 60.3%가 부정적인 대답을 하였다. 즉 현재 파견대상 업무로도 충분하다고 생각하는 사용업체가 과반수를 넘는다는 것이다. 약 30%의 사용업체가 다른 업무의 포함이 필요하다고 응답했고 그 중 91.3%는 모든 업무에 대해 파견근로가 허용되어야 한다고 대답했다.

산업별 비교에서는 대부분 산업들이 전체적인 추세와 비슷했는데 음식숙박업(100%)과 운수창고통신업(83.3%)의 경우가 예외로 다른 업무의 포함을 강력하게 주장하고 있다.

구체적 업무분야가 포함되어야 한다고 응답한 경우는 8.7%에 불과했는데 전산정보전문직, 자문컨설팅, 방송미술분야, 수도기술공 등이 거론되었다.

<표 V-40.1>은 파견업체가 현재 취급하고 있는 26개 업무 외에 다루고 싶은 업무가 있는지, 있다면 그것은 무엇인지에 대해 응답한 내용이다. 의외로 없다는 응답이 54.6%로 다수를 차지했고, 있다는 응답이 21% 그리고 ‘잘 모르겠다’는 응답이 24.5%를 기록했다.

파견근로자의 규모로 볼 때 규모가 커질수록 추가로 다루고 싶은 업무가 있다는 응답이 증가한다. 그러나 그 외의 분류에서는 특별한 시사점을 찾을 수 없다.

<표 V-40.2>는 다른 업무를 다루고 싶다고 응답한 파견업체들에게 구체적으로 어떤 업무를 다루고 싶은지에 대한 응답으로, 판매직이 가장 많은 빈도 수(18회)를 차지하고 있으며, 생산직(13회), 자재물류(5회), 사무원(4회) 등의 순으로 나타나고 창고운반정리, 포장, 주차안내, 경리, 단순노무직, 운반운송, 컴퓨터 유지 및 보수 등이 제시되었다.

<표 V-39> 허용대상에 포함되어야 할 업무의 유무(사용업체)

(단위 : %)

	현재 파견근로의 대상업무 26개 외에 다른 업무가 포함되어야 한다고 생각하는지		허용대상에 포함되어야 할 업무는	
	그렇다	아니다	모든 업무	구체적 업무
전 체	30.7	69.3	91.3	8.7
산업별				
제조업	34.5	65.5	100.0	
건설업	25.0	75.0	100.0	
도소매업	16.7	83.3	100.0	
음식숙박업	100.0		100.0	
전기 수도 사업	40.0	60.0	50.0	50.0
운수창고통신업	83.3	16.7	80.0	20.0
금융보험업	30.8	69.2	100.0	
부동산업	33.3	66.7	100.0	
정보서비스업	4.8	95.2	100.0	
공공서비스업	37.5	62.5	83.3	16.7

주 : 제시된 구체적 업무는 전산정보전문직, 자문컨설팅, 방송미술분야, 주차원, 수
도기술공.

<표 V-40.1> 26개 대상 업무 외 파견업무로 다루고 싶은 업무의 유무(파견업체)

(단위 : 명, %)

	없 다	있 다	잘 모르겠다
전 체	54.5	21.0	24.5
총 파견근로자수			
10인 미만	69.2	11.5	19.2
10~30인 미만	48.8	19.5	31.7
30~50인 미만	80.8	7.7	11.5
50~100인 미만	56.7	13.3	30.0
100~200인 미만	45.8	29.2	25.0
200인 이상	42.0	34.0	24.0
규모 모름	33.3	33.3	33.3

주 : 49명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-40.2> 26개 대상 업무 외 파견업무로 다루고 싶은 업무(파견업체)

(단위: 개, %)

취급하고 싶은 업무의 종류	사례수	비 중
관 매 직	18	42.9
생 산 직	13	31.0
자 재 물 류	5	11.9
사 무 원	4	9.5
창고 운반 및 정리	3	7.1
포 장	3	7.1
주 차 안 내 경 리 단 순 노 무 직 운 반 운 송	각 2개	4.8
정 보 통 신 업 컴퓨터 유지 보수 안 내 간 호 조 무 사 방 송 관 련 직 연 구 보 조 직 건 설 전 문 가 설 계 전 문 가 시 설 관 리 유 통 창 구 은 행 원 고속도로 수 금 원	각 1개	2.4

다. 파견근로자로 취업한 동기

<표 V-41>은 파견근로자의 취업 동기에 대한 응답을 보여준다. 정규직에 대한 구직활동을 하는 경우로서 ‘첫 직장을 구직하는 도중 임시취업을 위해서’라는 응답은 11.5%, ‘실직 이후에 구직활동을 하던 중 임시취업을 위해서’는 15.3%, 그리고 ‘정규직을 구할 수가 없어서’가 25%로 정규직을 구하려 하는 도중 임시취업으로 또는 정규직을 구하기가 곤란한

경우가 51.8%로 나타나 이들은 파견근로자가 되기는 했지만 자발적이라고 보기 어려운 경우로 해석된다. 이들은 계속해서 정규직으로의 구직 기회를 찾고 있는 것으로 생각되고 앞서 분석한 빈번한 이직을 제공하는 근로자들이라고 생각된다. ‘정규직을 구할 수가 없기 때문에’라는 응답이 단일 응답으로는 가장 높은 비중인 25%를 기록했는데 이는 경기변화에 크게 좌우가 되는 것으로 판단된다.

단순히 ‘파견근로가 취업할 수 있는 쉬운 기회를 제공하기 때문에’라는 대답에는 14.0%가 응답을 했다. 이는 근로자파견제도가 어느 정도 취업을 용이하게 만드는 노동시장의 활성화에 기여를 한 것을 의미한다. 또한 ‘업무의 전문성을 살리기 위해서’가 9.8%, ‘근로조건이 유연한 곳에서 일하기 위해서’라는 응답이 18.3%를 기록했다. 이들을 종합한 42.1%는 근로자파견제도가 인력공급자인 근로자의 필요에 부합하는 역할에도 기여를 한 비중으로 해석할 수 있다.

이러한 추세는 성별 구분에서 큰 차이를 보이지 않는다 다만 여성의 경우 ‘근로조건이 유연한 곳에서 일하기 위해서’가 19.5%로 남성의 14.1%보다, 그리고 ‘정규직을 구할 수가 없기 때문에’가 26.3%로 남성의 20.7%보다 다소 높게 나타나는 반면, ‘파견근로가 취업할 수 있는 쉬운 기회를 제공하기 때문에’는 12.0%로 남성의 20.7%보다 낮게 나타나는 모습을 보인다. 이는 여성이 남성보다 유연한 근로조건을 원하는 경우가 많고, 아직까지 노동시장에서 정규직을 구하는데 상대적으로 어려움을 겪고 있으며 남성의 경우 상대적으로 파견근로가 취업의 기회를 용이하게 만들어 주는 역할을 한다는 것을 시사한다.

연령별 구분에 의하면 ‘구직활동중 임시취업을 위해서’와 ‘정규직을 구할 수가 없기 때문에’가 연령이 낮을수록 높은 비중을 차지하고, 30대는 ‘근로조건이 유연한 곳에서 일하기 위해서’가 가장 높은 비중을, 40대 이상의 경우 ‘파견근로가 취업할 수 있는 쉬운 기회를 제공하기 때문에’가 가장 높은 비중을 차지해서 연령별로 파견근로자로 취업하게 되는 동기가 각기 다른 것을 발견할 수 있다.

<표 V-41> 파견근로자로 취업하게 된 동기

(단위 : %)

	파견근로자로 취업하게 된 이유						
	첫 직장 구직을 하는 도중 임시취업을 위해	실직 후 임시취업을 위해	정규직을 구할 수가 없어	파견근로가 취업할 수 있는 쉬운 기회를 제공해서	업무의 전문성을 살리기 위해	근로조건이 유연한 곳에서 일하기 위해	잘 모름 또는 기타 이유
전 체	11.5	15.3	25.0	14.0	9.8	18.3	6.3
성 별							
남성	10.9	17.4	20.7	20.7	10.9	14.1	5.5
여성	11.7	14.6	26.3	12.0	9.4	19.5	6.5
연 령							
25세 미만	17.6	13.5	27.9	8.6	9.0	16.7	6.8
20대 후반	6.9	15.8	26.7	17.8	9.9	17.8	5.0
30대	0	19.5	19.5	7.3	17.1	31.7	4.9
40대 이상	0	19.4	8.3	44.4	5.6	13.9	8.4

주: 임시취업의 의미는 정규직으로의 구직활동을 계속하고 있다는 것.

14명의 응답자가 기타 의견이었고, 11명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

라. 구직기간 및 대기기간

그렇다면 과연 근로자파견제도는 손쉽게 취업을 할 수 있는 기능, 즉 노동시장 활성화의 기능을 얼마나 잘 수행하고 있는가? <표 V-42>는 파견근로자가 파견업체에 등록하기 전 얼마나 오랜기간 동안 구직활동을 했는지에 대한 기간을 알려준다. 대부분의 경우 1개월 미만이 가장 높은 비중(45.3%)을 기록하고 있으며 3개월 미만을 합치는 경우 70% 이상의 비중을 차지하고 있다. 남성의 경우 여성보다 장기간 구직활동하는 기간이 약간 있는 것으로 나타나지만 큰 차이는 없고, 연령별로는 특이한 추세를 보이지 않는다.

<표 V-43.1>에서는 파견근로자가 파견업체에 등록한 후 처음으로 파견근로를 하기까지의 대기기간은 대부분 1개월 내에 결정되는 것으로 나타난다. 전체적으로 1주 미만이 55.8%이며 1주~1개월 미만이 32.3%

<표 V-42> 파견업체에 등록하기 전 구직활동기간

(단위: %)

	파견근로자가 파견업체에 등록하기 전까지 구직활동을 한 기간					
	1개월 미만	1개월~3개월 미만	3개월~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상	잘 모름
전 체	45.3	28.5	10.3	6.5	9.0	0.5
성 별						
남성	41.3	27.2	13.0	5.4	12.0	1.1
여성	46.4	28.9	9.4	6.8	8.1	0.3
연 령						
25세 미만	45.5	30.2	10.4	5.4	8.6	
20대 후반	40.6	34.7	12.9	5.0	5.9	1.0
30대	43.9	24.4	2.4	9.8	19.5	
40대 이상	58.3	5.6	11.1	13.9	8.3	2.8

주: 2명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

로 1개월 내에 88.1%가 파견근로를 하게 되는 것으로 나타난다. 성별의 격차나 연령별 격차는 크게 나타나는 것이 없다.

<표 V-43.2>는 파견근로자가 사용업체에 가서 일을 하다가 계약이 끝났을 경우 다음 사용업체로 재파견될 때 대기하는 기간에 대해 알려준다. 마찬가지로 1주 내에 재파견되는 경우가 가장 많았고 4주 이내에 재파견되는 경우가 70%를 상회한다. 남성의 경우 더 빠른 시일 내에 재파견되는 것으로 나타나 있는데 이것은 앞서 설명한 남성 파견근로자의 업무 및 연령구성 특성에 기인하는 것으로 보인다. 연령별 구분에서는 큰 차이가 없으나 40대 이상의 경우 상대적으로 재파견기간이 오래 걸리는 것을 알 수 있다.

<표 V-42>에서 파견업체에 등록하기 전 구직활동기간이 대부분 3개월 미만이며, <표 V-43.1>에서 등록 후 1개월 이내에 대부분 파견근로가 이루어지는 것 그리고 <표 V-43.2>에 재파견기간이 대부분 1개월 이내인 점 등을 미루어 볼 때 근로자파견제도가 이들의 구직활동기간을 단기화하는데 있어 어느 정도의 긍정적인 역할을 하고 있는 것으로 판단

<표 V-43.1> 최초의 파견대기기간(파견근로자)

(단위: %)

	파견근로자가 파견업체에 등록하고 최초로 파견되기까지 대기한 기간					
	1주 미만	1주~1개월 미만	1개월~ 3개월 미만	3개월~ 6개월 미만	6개월 이상	잘 모름
전 체	55.8	32.3	6.8	2.3	2.3	0.8
성 별						
남성	53.3	29.3	8.7	2.2	6.5	
여성	56.5	33.1	6.2	2.3	1.0	1.0
연 령						
25세 미만	59.9	29.7	7.2	1.4	0.9	0.9
20대 후반	46.5	42.6	5.9	3.0	1.0	1.0
30대	61.0	29.3	4.9		4.9	
40대 이상	50.0	22.2	8.3	8.3	11.1	

주: 3명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-43.2> 재파견 대기기간(파견근로자)

(단위: %)

	파견근로자가 파견근로계약이 끝나 다시 파견되기까지의 대기기간					
	1주 미만	1주~2주 미만	2주~4주 미만	4주~6주 미만	6주 이상	잘 모름
전 체	32.4	26.8	12.7	11.3	9.9	7.0
성 별						
남성	50.0	22.2		5.6	11.1	11.1
여성	26.4	28.3	17.0	13.2	9.4	5.7
연 령						
25세 미만	26.5	35.3	17.6	8.8	8.8	2.9
20대 후반	47.1	23.5	11.8	11.8		5.9
30대	25.0	25.0		8.3	16.7	25.0
40대 이상	37.5		12.5	25.0	25.0	

주: 5명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

된다. 그러나 본 실태조사는 현재 파견근로를 하고 있는 근로자들을 대상으로 했기 때문에 이러한 경우는 실적이 좋은 파견업체와 근로자의 경우라고 생각할 수 있고 현재 실적이 없는 영세 파견업체가 다수 존재하는 것을 고려할 때 이러한 판단은 다소 과장된 해석이라고 생각된다.

그렇다면 이에 대해 파견업체는 어떻게 주장하는지를 알아보기 위해 비슷한 질문을 파견업체에게도 해보았다. <표 V-44.1>은 최초의 파견 대기기간에 대한 응답으로 1주 미만이라고 답한 경우가 32%, 1주에서 1개월 미만이 45.5%로 1개월 미만의 대기기간을 기록한 업체가 77.5%로 나타난다. 이는 파견근로자의 응답에 비해 상대적으로 낮으나 여전히 매우 높은 비중을 보이면서 실제 최초 대기기간은 그리 길지 않은 것으로 확인된다.¹⁷⁾

마찬가지로 성별 격차나 연령별 격차는 눈에 띄는 것이 없어 이 표에서 생략하고, 파견근로자 규모에 의한 비교도 전체와 다른 특징을 보이지 않고 있다.

업무분야별 비교에서 보모(100%)나 간병인(50%), 교육준전문가(50%)의 경우 1주 미만의 대기기간이 높은 비중을 기록하고 있는데 이는 모집형 파견근로자 운영을 하고 있기 때문이 아닌가 하는 추측을 일으킨다. 대부분의 산업 또한 전체의 분포와 유사한데 도안사(20%)의 경우 1~3개월이 상대적으로 높게 나타난다.

<표 V-44.2>는 계약기간이 만료된 경우 파견근로자가 다시 파견되기까지의 재파견 대기기간을 파견업체에게 질문하였을 때의 응답비중이다. 이에 따르면 1주 미만에 재파견되는 비중이 22%, 1~2주가 21.5%, 2~4주가 30.4%로 2주 미만의 재파견 확률이 43.5%, 1개월 미만이 73.5%로서 그리 오랜기간 동안 대기할 필요가 없는 것으로 나타난다. 흥미로운 것은 파견근로자의 규모가 작은 소규모의 파견업체인 경우 대기기간이 짧고, 상대적으로 대규모 기업일수록 대기기간이 약간 긴 것으로

17) 여기서 해당 파견업체가 등록식 파견근로자 운영을 하는지 아니면 사용업체의 요청을 받은 후 파견근로자를 구하는 모집식 운영을 하고 있는지는 확인되지 않았기 때문에 이렇게 단기간에 파견이 이루어진다는 시사점이 나올 가능성도 있다.

<표 V-44.1> 최초의 파견대기기간(파견업체)

(단위: %)

	파견업체에 등록된 파견근로자가 최초로 사용업체에 파견되기까지의 평균 대기기간				
	1주 미만	1주~1개월 미만	1개월~ 3개월 미만	3개월~ 6개월 미만	6개월 이상
전 체	32.0	45.5	13.0	3.5	4.5
총 파견근로자수					
10인 미만	38.5	19.2	19.2	7.7	11.5
10~30인 미만	46.3	36.6	12.2		4.9
30~50인 미만	26.9	42.3	15.4	3.8	7.7
50~100인 미만	26.7	50.0	16.7	6.7	
100~200인 미만	33.3	45.8	16.7	4.2	
200인 이상	24.0	66.0	4.0	2.0	2.0
규모 모름		33.3	33.3		33.3
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	25.0	53.3	16.7	3.3	
사업전문가		100.0			
정보전문가	23.5	58.8	11.8	5.9	
번역·통역	10.0	90.0			
통신기술공	9.1	81.8		4.5	
도안사	20.0	53.3	20.0	6.7	4.5
컴퓨터보조원	28.8	55.9	8.5	3.4	
녹화장비조작원	22.2	77.8			3.4
방송장비조작원	20.0	73.3	6.7		
교육준전문가	50.0	50.0			
관리비서	25.0	58.3	12.5		
연예준전문가	27.3	54.5	9.1		4.2
비서타자사무원	26.6	57.4	11.7	2.1	9.1
도서우편사무원	34.5	51.7	10.3		2.1
수금원	14.3	71.4	10.7	3.6	3.4
전화교환사무원	25.4	63.5	6.3	1.6	
여행안내요원	33.3	66.7			3.2
조리사	28.9	50.0	15.8	2.6	
보모	100.0				
간병인	50.0	50.0			
주유원	14.3	85.7			
자동차운전원	26.8	52.1	9.9	4.2	
전화외판원	20.9	72.1	7.0		5.6
건물청소원	30.6	50.0	6.5	4.8	
수위	16.1	67.9	14.3		6.5
기타					1.8

주: '잘 모르겠다'는 답변이 소수 있어서 횡적인 합이 100%가 되지 않음.

3명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-44.2> 계약만료시 파견대기기간(파견업체)

(단위: %)

	파견업체에 등록된 파견근로자가 사용업체와의 계약이 끝난 후 다시 다른 사용업체로 파견되기까지의 평균 대기기간				
	1주 미만	1~2주 미만	2주~4주 미만	4주~6주 미만	6주 이상
전 체	22.0	21.5	30.4	11.5	14.7
총 파견근로자수					
10인 미만	37.5	29.2	16.7	8.3	8.3
10~30인 미만	26.3	18.4	26.3	5.3	23.7
30~50인 미만	23.1	15.4	38.5	11.5	11.5
50~100인 미만	27.6	27.6	24.1	10.3	10.3
100~200인 미만	21.7	13.0	43.5	13.0	8.7
200인 이상	8.2	24.5	32.7	18.4	16.3
규모 모름			50.0		50.0
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	15.3	30.5	30.5	13.6	10.2
사업전문가		33.3	66.7		
정보전문가	17.6	23.5	35.3	17.6	5.9
번역·통역	10.0	30.0	50.0	10.0	
통신기술공	19.0	23.8	33.3	9.5	14.3
도안사	20.0	20.0	40.0	13.3	6.7
컴퓨터보조원	11.9	27.1	30.5	13.6	16.9
녹화장비조작원	11.1	22.2	44.4	22.2	
방송장비조작원	21.4	21.4	35.7	21.4	
교육준전문가			50.0		50.0
관리비서	8.7	26.1	43.5	8.7	13.0
연예준전문가	36.4	9.1	36.4	9.1	9.1
비서타자사무원	17.6	19.8	30.8	14.3	17.6
도서우편사무원	3.6	42.9	32.1	17.9	3.6
수금원		25.9	55.6	14.8	3.7
전화교환사무원	17.2	24.1	37.9	10.3	10.3
여행안내요원	66.7	33.3			
조리사	21.6	21.6	32.4	5.4	18.9
보모		100.0			
간병인	22.2	33.3	11.1	22.2	11.1
주유원		28.6	57.1	14.3	
자동차운전원	17.1	17.1	37.1	11.4	17.1
전화외판원	4.9	17.1	48.8	14.6	14.6
건물청소원	14.8	27.9	29.5	9.8	18.0
수위	10.9	32.7	25.5	16.4	14.5
기타					

나타난다는 점과 파견근로자의 규모에 대해 대답해 주지 않은 파견업체들의 대기기간의 경우 6주 이상이 50%로 특히 길게 나타났다.

업무 분야별 비교에서 대부분은 전체의 분포를 따르고 있는데 이 분포에 어느 정도 예외인 경우는 여행안내요원의 경우 1주 미만에 재파견될 확률이 66.7%, 보모는 2주 미만이 100%로 매우 높게 나온 반면, 교육전문가는 6주 이상일 확률이 50%로 특이한 면을 보였다.

<표 V-45>는 사용업체가 다른 파견근로자를 요청했을 때 걸리는 기간을 보여준다. 1주 미만이 26%, 1~2주 미만이 55.3%로 전체의 81.3%가 2주 미만의 기간에 파견근로자를 다시 채용할 수 있다고 대답하여 <표 V-44.2>에서 나타난 파견업체의 응답이 유효한 것을 확인했다. 산업별로 볼 때 2주 미만에 파견근로자를 다시 채용하는 확률이 높은 부문은 금융보험업(92.3%), 건설업(87.5%), 운수창고통신업(83.4%), 공공서비스업(81.3%)으로 나타나고 상당히 긴 기간 후에 파견근로자를 제공받는 산업부문으로는 정보서비스업(2~4주 19%), 부동산업(4주 이상 33.3%)으로 나타났다.

파견근로자들이 여러 파견업체와 사용업체간을 이전하는 경향이 있는가를 알아보기 위해서 <표 V-46>을 작성했다. 1개 업체에 머물러 있는 비중이 80%에 달하며 압도적인 집중을 보였으며, 이것은 성별·연령별 구분에 있어서도 차이가 없이 나타난다. 그러나 총 파견근로기간을 기준으로 할 때 등록하는 파견업체를 바꾸는 경우가 24개월을 기준으로 급격히 변하는 것을 알 수 있으며, 사용업체의 경우 파견근로기간이 증가하는데 따라 파견근로하게 되는 사용업체의 수는 점진적으로 증가하다가 역시 2년을 기준으로 급격히 변화하는 것을 볼 수 있다. 이것은 현재 최대 2년으로 파견근로계약기간에 제한이 있기 때문에 나타나는 현상으로 만약 기간 제한이 없다면 2년 이후에도 1개 업체에 머무르고 있는 파견근로자가 절대적으로 다수일 것으로 예상된다.

마. 사용업체가 파견근로자를 사용하는 이유

<표 V-47.1>은 사용업체가 파견근로자를 사용하는 이유에 대해서 정리하고 있다. 우선 1순위에 가장 많이 응답된 이유는 비용의 절감과 인

<표 V-45> 다른 파견근로자 요청시 제공급에 걸리는 기간(사용업체)

(단위: %)

	파견근로 계약이 끝난 후 해당 파견업체 또는 다른 파견업체에 다른 파견근로자를 요청했을 때 새로운 근로자를 공급받는 평균 대기기간				
	1주 미만	1주~2주 미만	2주~4주 미만	4주 이상	해당 없음
전 체	26.0	55.3	9.3	3.3	6.0
산업별					
제조업	20.7	55.2	13.8		10.3
건설업	37.5	50.0	12.5		
도소매업	16.7	61.1	11.1	11.1	
음식숙박업		50.0			50.0
전기수도사업	40.0	40.0			20.0
운수창고통신업	16.7	66.7			16.7
금융보험업	30.8	61.5	3.8		3.8
부동산업	33.3	33.3		33.3	
정보서비스업	19.0	61.9	19.0		
공공서비스업	34.4	46.9	6.3	6.3	6.3

주: 9명의 응답자가 '해당 없음'임.

<표 V-46> 파견근로자가 접한 파견업체와 사용업체

(단위: %)

	파견근로자가 지금까지 등록한 파견업체수와 파견근로를 했던 사용업체수							
	파견업체수(비중)				사용업체수(비중)			
	1개	2개	3개 이상	평균(개)	1개	2개	3개 이상	평균(개)
전 체	81.5	14.8	3.8	1.25	82.3	13.5	4.3	1.24
성 별								
남성	77.2	16.3	6.5	1.36	80.4	13.0	6.5	1.26
여성	82.8	14.3	2.9	1.21	82.8	13.6	3.6	1.23
연 령								
25세 미만	83.3	15.3	1.4	1.18	84.7	12.6	2.7	1.18
20대 후반	84.2	12.9	3.0	1.19	83.2	12.9	4.0	1.23
30대	68.3	17.1	14.6	1.54	70.7	19.5	9.8	1.44
40대 이상	77.8	13.9	8.3	1.47	77.8	13.9	8.3	1.36
총 파견근로기간								
6개월 이하	96.2	3.8		1.04	96.2	3.8		1.04
12개월 이하	83.2	13.0	3.8	1.21	87.8	8.4	3.8	1.16
18개월 이하	85.8	11.3	2.8	1.19	84.0	10.4	5.7	1.24
24개월 이하	83.0	17.0		1.17	80.9	19.1		1.19
25개월 이상	29.7	51.4	18.9	2.05	29.7	54.1	16.2	1.97

력관리의 원활화이었다. 그러나 지수화한 종합지수에서는 2순위와 3순위를 고려할 때 인력관리의 원활화가 가장 우위에 있는 것으로 나타났다. 인력관리의 원활화는 고용조정 용이성을 포함하고 있는 내용이지만 나중에 세분된 분석에 의하면 인력관리의 용이성이 고용조정 용이성보다 더 많은 비중을 차지하는 것으로 볼 때 근로자파견제도의 긍정적 효과가 서서히 나타나고 있는 것으로 판단된다.

일시적 업무량 변화에 대응하기 위해서라는 응답도 24%의 1순위 비중을 보인 반면 전문인력이 필요하기 때문은 7% 정도의 응답에 그쳤고 인력조달이 용이하기 때문이라고 응답한 업체는 4개 업체에 불과했다. 기타로 노동조합의 활동을 우려하기 때문, 정부정책에 따르기 위해서라는 응답도 있었다.

눈에 띄는 것은 2순위를 고르라는 질문에 22.7%가 '잘 모르겠다'를, 3순위를 고르라는 질문에 43.3%가 '잘 모르겠다'는 대답을 한 것으로 보아 업체들은 오직 한 가지 주요 이유를 위해 파견근로를 사용하는 것으로 보인다.

여기서 알 수 있는 것은 업무 범위나 기간의 제한 등의 요인들도 영향을 미쳤겠지만 사용업체의 관점에서(또한 당연히 이들 수요자에 의해 시장환경이 결정될 것이라 생각하면) 우리나라에서의 근로자파견제도의 성격은 전문인력의 사용이나 필요인력을 쉽게 찾기 위한 목적이라기보다는 인력관리의 원활화와 비용절감의 목적이 크다는 것을 알 수 있다. 한편 일시적 업무량 변화에 대한 대처는 근로자파견제도에 의한 인력수급 활성화가 원래의 목적을 달성하고 있다고 보여진다.

<표 V-47.2>는 비용절감이 파견근로자 사용의 이유라고 1순위에 답한 기업들에게 어떤 비용이 절감되는지 질문한 것에 대한 응답이다. 역시 임금이라고 답한 경우(57.3%)가 제일 많았다. 즉 여기에 해당되는 사용업체들은 근로자파견제도를 하나의 비정규직으로 간주하고 임금을 절감하려는 목적으로 사용하고 있고 난립되어 있는 파견업체와 저기능을 중심으로 하는 파견근로업무가 이에 부응하여 외국의 경우처럼 동일업무에 동일임금이라는 원칙이 전혀 고려되지 않고 있다는 문제점을 시사하고 있다. 두번째로는 복지비용의 절감이 28.2%로 나타나고 이 역시 정규직

<표 V-47.1> 파견근로자를 이용하는 이유

(단위: %)

	비용의 절감	인력관리의 원활화	일시적 업무량 변화에 대응	전문인력의 필요	기타
1순위	32.7	32.7	24.0	7.3	3.4
2순위	23.3	26.7	20.7	6.0	23.42
3순위	17.3	12.0	20.0	7.3	43.32
종합지수 ²⁾	32.4	32.7	26.6	8.3	-

주: 각 순위의 응답에 대해 (1순위 %×1.5+2순위 %×1+3순위 %×0.5)/4로 지수를 만든 후 그 지수의 합이 100이 되도록, 즉 %의 유형으로 해석이 가능하도록 조정(rescale).

- 1) 기타에는 4개 업체가 인력조달이 용이하기 때문, 1개 업체가 노동조합의 활동을 우려해서라고, 또 다른 1개 업체가 정부정책에 순응하기 위해서라고 답함.
- 2) 2순위를 고르라는 질문에 22.7%가 '잘 모르겠다'를, 3순위를 고르라는 질문에 43.3%가 '잘 모르겠다'는 대답을 한 것으로 보아 업체들은 오직 한 가지 주요 이유를 위해 파견근로를 사용하는 것으로 보임. 2순위는 34명, 3순위는 65명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-47.2> 비용절감이 발생하는 분야

(단위: %)

	임금	복지비용	교육비용	사회보험 부담비용	잘 모름
전체	57.3	28.2	6.0	5.1	3.4
산업별					
제조업	54.5	31.8	9.1	4.5	
건설업	71.4	14.3	14.3		
도소매업	57.1	28.6	7.1	7.1	
음식숙박업	50.0			50.0	
전기수도사업	100.0				
운수창고통신업	60.0	20.0		20.0	
금융보험업	52.4	33.3	4.8		9.5
부동산업	33.3		66.7		
정보서비스업	41.2	35.3		11.8	11.8
공공서비스업	70.8	29.2			
노동조합 유무					
있음	60.0	28.0	5.3	4.0	2.7
없음	52.4	28.6	7.1	7.1	4.8

주: 4명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

에게 당연히 해주어야 할 부분을 파견근로자를 사용함으로써 절감할 수 있다는 논리에서 발생하는 절감부분이라고 볼 수 있다. 다시 해석하면 파견근로자들 중 일부는 당연히 받아야 할 임금과 복지혜택의 일부분을 받지 못하고 있다고 볼 수도 있다.

여기서 확실한 것은 이미 앞 부분에서 언급한 것처럼 파견근로자의 임금이 낮을 수밖에 없는 이유, 덧붙여 파견업체가 전문성을 인정받지 못하고 낮은 영업이익에 시달릴 수밖에 없는 근본적인 이유는 근로자파견제도를 임금을 절감하는 제도로서 사용하려는 인식이 지배적이라는 점에 있다.

산업별 비교에서는 특히 전기수도사업(100%), 건설업(71.4%), 공공서비스업(70.8%), 운수창고통신업(60%)이 임금절감을 목적으로 근로자파견제도를 사용하는 대표적인 부문으로 나타났다.

<표 V-47.3>은 인력관리의 원활화가 파견근로자를 사용하는 1순위의 이유라고 응답한 사업체의 이유를 세분하여 정리하였다. 당연히 인력관리가 용이하기 때문이라는 응답이 52.6%를 차지하여 근로자파견제도의 원래 목적을 충족하고 있다. 그러나 고용조정이 용이하기 때문이라는 응답이 36.8%로 노동시장의 유연성이 확보되어 있다면 필요치 않은 부분이 보인다.

산업별로는 교육훈련의 불필요라는 응답을 25%가 제시한 전기수도사업이 특이하며 특정시간대 인력이 필요해서라고 응답한 산업은 부동산업(33.3%)과 운수창고통신업(20%)이 상대적으로 높은 비중을 보인다. 한편 전기수도사업은 승진 등을 고려하지 않아도 되니까라는 응답에 25%의 비중을 보여 평소 인력관리에 문제가 있었음을 시사하고 있다. 고용조정을 위해서라고 답한 비중이 높은 산업으로는 제조업(63.2%), 건설업(50%), 정보서비스업(50%)으로 나타나 해당 산업의 노동시장의 유연성이 문제가 되고 있다는 추측을 할 수 있다.

노동조합의 유무는 이러한 이유의 분포들에 큰 영향을 미치지 않고 있다.

<표 V-47.4>는 일시적인 업무량의 변화가 일어나는 이유에 대해 물었다. 경기적 요인의 비중이 35.9%이었고, 새로운 업무가 발생할 경우도 35.9%로 나타났다. 음식숙박업의 경우(50%)는 계절적 요인이 크게 나

<표 V-47.3> 인력관리의 원활화가 발생하는 분야

(단위: %)

	고용조정 용이	인력관리 용이	승진에서 제외	특정시간대 인력공급	교육훈련 불필요
전 체	36.8	52.6	7.0	2.6	0.9
산업별					
제조업	63.2	31.6	5.3		
건설업	50.0	37.5	12.5		
도소매업	41.7	58.3			
음식숙박업		100.0			
전기수도사업		50.0	25.0		25.0
운수창고통신업	20.0	60.0		20.0	
금융보험업	15.8	78.9	5.3		
부동산업	33.3	33.3		33.3	
정보서비스업	50.0	38.9	5.6	5.6	
공공서비스업	28.0	60.0	12.0		
노동조합 유무					
있음	36.1	50.0	11.1	1.4	1.4
없음	38.1	57.1		4.8	

타났고, 경기적 요인이 큰 영향을 미치는 산업은 부동산업(66.7%), 건설업(50%), 운수창고통신업(50%)이었다. 건설업(50%)은 또 이러한 요인들에 상관없는 일시적 돌발적 요인에 의해서도 업무량이 갑자기 증가하는 산업이었다.

<표 V-47.5>는 특별한 지식이나 기술이 필요한 파견근로업무의 분야가 무엇인지를 현재 상황에서 분석한다. 가장 큰 비중은 역시 컴퓨터전문가(35.6%)였고, 비서타자사무원도 같은 비중을 보였다.¹⁸⁾ 그리고 관리비서와 전화교환사무원(각각 25.4%)이 그 뒤를 이었고, 컴퓨터보조원(23.7%), 자동차운전원(20.3%) 정도가 20% 이상의 비중을 가지고 있다. 그러나 일단 전체 사용업체 중에서 이 이유로 파견근로자를 사용하는 경우는 매우 제한적이다.

<표 V-48>은 사용업체가 파견근로자를 사용함으로써 느끼는 만족도

18) 1, 2, 3순위의 응답을 복수응답으로 처리했기 때문에 전체의 합이 100%를 초과한다.

<표 V-47.4> 일시적 업무량의 변화가 발생하는 분야

(단위 : %)

	계절적 요인	경기적 요인	일시적·돌발적 요인	새로운 업무 발생시
전 체	8.7	35.9	19.4	35.9
산업별				
제조업	17.4	21.7	17.4	43.5
건설업		50.0	50.0	
도소매업		46.2	23.1	30.8
음식숙박업	50.0			50.0
전기수도사업		33.3		66.7
운수창고통신업		50.0		50.0
금융보험업		41.2	29.4	29.4
부동산업		66.7		33.3
정보서비스업	11.1	33.3	11.1	44.4
공공서비스업	11.1	38.9	22.2	27.8
노동조합 유무				
있음	8.2	39.3	19.7	32.8
없음	9.5	31.0	19.0	40.5

인데 대부분 만족스럽다는 응답을 하고 있다. 사용하려던 목적에 대해 대부분 달성했다는 응답이 64%, 조금 달성이 34.7%, 완전히 달성이 0.7%로 달성했다는 긍정적인 응답이 약 99%에 달한다. 산업별로는 건설업에 조금도 달성하지 못했다는 응답이 12.5%로 나타나고 여타 산업들에는 전혀 발생하지 않는다. 대부분 달성했다는 응답이 많은 산업으로는 운수창고통신업(83.3%), 전기수도사업(80%), 제조업(75.9%) 등이다. 노동조합이 없는 경우 대부분 달성했다는 만족도가 더 높게 나타난다. 각각의 사용업체가 목적하던 바가 다르지만 대부분의 사용업체는 그 목적을 달성하는 것으로 보인다.¹⁹⁾

19) 그러나 이 만족도가 높다는 것이 사회적으로 반드시 바람직하다고는 할 수 없다. 왜냐하면 그 목적이 임금의 절감과 같은 의도라면 원래 근로자과건제도의 취지를 살리고 있지 못하기 때문이다.

<표 V-47.5> 특별한 지식과 기술이 필요한 파견근로 업무

(단위: %)

파견업무 분야	비 중
컴퓨터전문가	35.6
비서타자사무원	35.6
관리비서	25.4
전화교환사무원	25.4
컴퓨터보조원	23.7
자동차운전원	20.3
건물청소원	11.9
수위	11.9
도서우편사무원	8.5
간병인	8.5
전화외판원	8.5
정보전문가	6.8
수금원	6.8
사업전문가	5.1
통신기술공	5.1
조리사	5.1
번역·통역	3.4
도안사	3.4
방송장비조직원	3.4
교육준전문가	3.4
연예준전문가	1.7
여행안내요원	0

주: 1, 2, 3순위의 응답을 복수응답으로 처리했기 때문에 전체의 합이 100%를 초과함.

바. 근로자파견제도가 없었다는 가정

사용업체가 파견업체에 섭외하여 파견근로자를 찾으려 할 때의 용이한 정도를 알아보기 위해서 <표 V-49>를 작성했다. 어렵게 또는 매우 어

<표 V-48> 파견근로자 사용의 성과

(단위: %)

	조금도 달성 못함	조금 달성	대부분 달성	완전히 달성
전 체	0.7	34.7	64.0	0.7
산업별				
제조업		24.1	75.9	
건설업	12.5	37.5	50.0	
도소매업		27.8	72.2	
음식숙박업		50.0	50.0	
전기 수도 사업		20.0	80.0	
운수창고통신업		16.7	83.3	
금융보험업		30.8	65.4	3.8
부동산업		66.7	33.3	
정보서비스업		38.1	61.9	
공공서비스업		50.0	50.0	
노동조합 유무				
있음		40.7	59.3	
없음	1.7	25.4	71.2	1.7

쉽게 찾은 경우는 4.7%이고 보통 이상 (쉽게) 찾은 경우가 95.3%라고 할 수 있다. 따라서 사용업체가 근로자파견제도로 인해서 필요한 인력을 쉽게 찾을 수 있다는 것은 확실하다고 보인다. 산업별로는 부동산업과 건설업의 경우 어렵게 찾았다는 비중이 상대적으로 높게 나타나지만 대부분은 전체의 분포를 따르고 있다.

근로자파견제도가 만약 존재하지 않았다면 파견근로자는 취업하는데 어려움을 겪었을 것인가? 또는 근로자파견제도가 구직자들에게 취업을 연결시키는 순기능으로 작동했는가? 이에 대한 응답이 <표 V-50>이다.

가장 다수의 응답은 '차이가 없었을 것'(62.8%)이며 '어려웠을 것이다'의 응답은 23.8%, '매우 어려웠을 것이다'의 응답은 4.0%로 나타나 순기능의 역할을 한 부분이 27.8%로 기록된다.

<표 V-49> 파견근로자와 파견업체 섭외의 용이성

(단위: %)

	매우 어려웠음	어렵게 찾았음	보통이다	쉽게 찾음	매우 쉽게 찾음
전 체	0.7	4.0	49.3	42.7	3.3
산업별					
제조업	3.4		44.8	51.7	
건설업		12.5	62.5	25.0	
도소매업			61.1	33.3	5.6
음식숙박업			50.0		50.0
전기수도사업			60.0	40.0	
운수창고통신업			50.0	50.0	
금융보험업			42.3	50.0	7.7
부동산업		33.3	33.3	33.3	
정보서비스업		4.8	47.6	47.6	
공공서비스업		9.4	50.0	37.5	3.1
노동조합 유무					
있음		3.3	49.5	42.9	4.4
없음	1.7	5.1	49.2	42.4	1.7

남성의 경우 여성보다 근로자파견제도가 취업 가능성을 높여 주었다는 응답이 약간 많고(34.7% 대 25.7%) 연령별로는 30대의 경우 순기능의 역할이 가장 크게 나타났다(39%). 그러나 의외인 것은 근로자파견제도가 없었다면 본인이 취업할 가능성이 매우 높았을 것이라고 응답한 경우가 40대 이상에 13.9%가 나타난 것을 볼 때 일부 업무에 있어서는 근로자파견제도가 어느 정도 정규직을 대체하는 역할을 하지 않았을까 하는 의혹을 남긴다.

업무분야를 살펴보면 근로자파견제도가 없었을 때 취업하기가 매우 쉬웠을 것이라고 상대적으로 많이 응답한 분야는 교육전문가(16.7%), 수위(14.3%), 자동차운전원(11.5%)으로, 그리고 쉬웠을 것이라고 상대적으로 많이 응답한 분야는 여행안내요원(33.3%), 컴퓨터보조원(21.4%), 간병인(18.2%), 관리비서(11.4%)로 나타난다. 따라서 이러한 분야에서 위에 언급한 부작용이 발생하지 않았을까 하고 추측할 수 있다.

반면 근로자파견제도가 순기능으로서 취업하기를 용이하게 만들었다는 응답이 상대적으로 많이 나온 업무분야는 전화외판원(71.4%), 통신기

<표 V-50> 근로자파견제도가 없을 때 취업 가능성(파견근로자)

(단위: %)

	만약 근로자파견제도가 없었다면 취업을 해서 일을 할 가능성은				
	매우 어려웠을 것이다	어려웠을 것이다	차이가 없었을 것이다	쉬웠을 것이다	매우 쉬웠을 것이다
전 체	4.0	23.8	62.8	7.3	2.3
성 별					
남성	5.4	29.3	54.3	5.4	5.4
여성	3.6	22.1	65.3	7.8	1.3
연 령					
25세 미만	3.6	23.0	64.0	8.6	0.9
20대 후반	4.0	21.8	65.3	7.9	1.0
30대	4.9	34.1	53.7	4.9	2.4
40대 이상	5.6	22.2	58.3		13.9
총 파견근로기간					
6개월 이하	2.5	25.3	60.8	10.1	1.3
12개월 이하	3.1	27.5	60.3	6.1	3.1
18개월 이하	6.6	19.8	67.9	5.7	
24개월 이하	2.1	21.3	66.0	6.4	4.3
25개월 이상	5.4	21.6	56.8	10.8	5.4
파견업무 분야					
컴퓨터전문가	2.3	27.9	65.1	4.7	
사업전문가		25.0	75.0		
정보전문가			100.0		
번역·통역		20.0	80.0		
통신기술공		66.7	33.3		
도안사		33.3	66.7		
컴퓨터보조원		14.3	64.3	21.4	
방송장비조작원		28.6	71.4		
교육준전문가			83.3		16.7
관리비서		8.6	80.0	11.4	
연예준전문가	12.5	12.5	75.0		
비서타자사무원	5.4	26.2	57.7	8.5	2.3
도서우편사무원	22.2	33.3	44.4		
수금원		37.5	62.5		
전화교환사무원	6.1	27.3	60.6	6.1	
여행안내요원		33.3	33.3	33.3	
조리사			100.0		
간병인		45.5	36.4	18.2	
자동차운전원	7.7	7.7	69.2	3.8	11.5
전화외판원		71.4	28.6		
건물청소원			100.0		
수위	14.3	28.6	42.9		14.3
기타		30.0	50.0	15.0	5.0

술공(66.7%), 도서우편사무원(55.5%), 간병인(45.5%)으로 나타난다.

그러므로 근로자파견제도는 전체적으로 구직자의 취업을 용이하게 해 주는 순기능을 일정수준 발휘하는 한편 업무분야에 따라 순기능의 작용이 큰 부문도 있고 정규직을 어느 정도 대체하는 부문도 존재한다는 것을 알 수 있다.

<표 V-51>은 근로자파견제도가 없을 경우 사용업체가 과연 어떤 방식으로 현재 파견근로자가 맡고 있는 업무를 운영할 것인가에 대한 응답이다. 사무·영업·전문직의 경우(47.3%)나 서비스·노무·생산직의 경우(39.3%) 모두 임시직이나 계약직 등의 비정규직에게 업무를 맡기겠다는 응답이 다수였으며, 그 뒤를 이어 사무·영업·전문직의 경우는 정규직 채용이 23.3%, 하도급 및 용역 등의 외주를 이용한다는 응답이 16.7% 순인 반면, 서비스·노무·생산직의 경우는 하도급 및 용역 등의 외주를 이용한다는 응답이 24.7%, 정규직 채용이 18.7%로 나타난다. 파견근로자가 아니라면 곤란하다는 응답은 각각 3.3%, 0.7%로 작은 비중을 차지하고 있다.

따라서 근로자파견제도가 담당하게 하는 업무 중에서 약 23~24%는 정규직이 할 업무를 파견근로자가 하고 있다고 해석할 수 있으며, 약 64~67%는 어차피 임시직, 계약직, 하도급, 용역 등의 비정규직의 고용형태를 사용할 업무들이라는 것을 알 수 있다.

그러므로 현재의 근로자파견제도가 규정하고 있는 업무들은 파견제도를 통해 고용형태 면에서 더 나은 조건을 제시하고 있는 것은 0.7~3.3% 정도이고, 나머지는 정규직이나 다른 형태의 비정규직으로 대체가 모두 가능한 부문들이다. 이는 파견근로자를 사용하는 목적과 비교할 때 다른 비정규직의 채용과 마찬가지로 비용의 절감과 유연한 인력관리를 사실 파견근로자를 이용함으로써 달성하려 하고 있다는 것을 다시 한번 확인해 주는 것이다.

산업별 비교에서 정규직을 채용함으로써 파견근로를 대체하겠다는 응답의 비중이 높은 산업은 사무·영업·전문직의 경우 부동산업(66.7%), 음식숙박업(50%), 도소매업(38.9%)이고 서비스·노무·생산직의 경우 역시 부동산업(33.3%), 제조업(31%)로 나타난다. 사무·영업·전문직의 정보서비스업은 근로자파견제도가 반드시 필요하다는 비중이 14.3%로 상대적으로 높게 나타난다.

<표 V-51> 근로자파견제도가 없을 경우 현재 파견업무의 인력운영 방안(사용업체)

(단위 : %)

	만약 근로자파견제도가 없을 경우 현재 파견근로자가 맡고 있는 업무의 인력운영 방안					
	사무, 영업, 전문직					
	다른 업무와 통합한다	정규직을 채용하여 맡긴다	임시직, 계약직 등을 채용하여 맡긴다	채용은 하지 않고 하도급, 용역 등의 외주를 이용	근로자파견제도가 없다면 업무를 수행하기 곤란하다	해당사항이 없다
전 체	6.0	23.3	47.3	16.7	3.3	3.3
산업별						
제조업	3.4	24.1	41.4	20.7	3.4	6.9
건설업	12.5	12.5	50.0	25.0		
도소매업	5.6	38.9	50.0		5.6	
음식숙박업	50.0	50.0				
전기수도사업			40.0	60.0		
운수창고통신업		16.7	50.0	33.3		
금융보험업	11.5	19.2	61.5	7.7		
부동산업		66.7	33.3			
정보서비스업	4.8	19.0	57.1	4.8	14.3	
공공서비스업	3.1	21.9	37.5	28.1		9.4
	서비스, 노무, 생산직					
	다른 업무와 통합한다	정규직을 채용하여 맡긴다	임시직, 계약직 등을 채용하여 맡긴다	채용은 하지 않고 하도급, 용역 등의 외주를 이용	근로자파견제도가 없다면 업무를 수행하기 곤란하다	해당사항이 없다
	전 체	6.7	18.7	39.3	24.7	0.7
산업별						
제조업	10.3	31.0	24.1	31.0		3.4
건설업	12.5	12.5	50.0	12.5		12.5
도소매업	11.1	16.7	33.3	27.8		11.1
음식숙박업	50.0		50.0			
전기수도사업			40.0	40.0		20.0
운수창고통신업			50.0	16.7		33.3
금융보험업	3.8	15.4	53.8	15.4		11.5
부동산업		33.3	66.7			
정보서비스업	4.8	14.3	47.6	19.0	4.8	9.5
공공서비스업	3.1	21.9	31.3	34.4		9.4

주: 각각 5명, 15명의 응답자가 해당사항이 없다고 답함.

사. 희망사항

근로자과건제도에 직접 관여되어 있는 세 경제주체들이 생각하는 근로자과건제도의 변화 방향은 무엇일까? <표 V-52.1>은 사용업체가 과건근로자에게 더 노력해야 할 부분이라고 원하는 변화를 다음과 같이 보여주고 있다. 우선 적극적인 근무의욕이 가장 필요하다고 1순위에서 50%를 기록하였다. 종합지수에 의한 순위에서도 37.6%로 가장 높은 비중을 나타내고 있는데 사실 적극적인 근무의욕을 고취시키기 위해서는 임금을 비롯한 근로조건 개선과 고용의 불안정성을 완화시킬 수 있는 사용업체의 노력이 더욱 필요하다고 판단된다.

그 외의 필요한 변화로는 1순위에서 담당업무 능력의 향상(15.3%), 직무규칙 및 계약상 내용의 준수(14.7%), 조직적응력의 향상(12.7%) 등이 비슷하게 기록되었다.

사용업체가 과건업체에게 바라는 변화는 <표 V-52.2>에 나타난다. 1순위에서 36.7%로 가장 많은 비중을 가진 변화는 일종의 바람이라고 볼 수 있는데 ‘업무와 적합한 과건근로자를 제공’하는 것이다. 1순위 기준으로 과건계약 내용의 충실한 이행(17.3%), 교육훈련으로 과건근로자의 업무능력 향상(17.3%), 긴밀한 연락과 협의관계 유지(13.3%), 과건근로자와 의사소통 강화(8%) 등으로 여타의 희망은 비슷한 수준을 유지하고 있다. 그러나 1, 2, 3순위 모두를 고려한 종합지수에서는 교육훈련이 두 번째, 그리고 긴밀한 협의관계가 세번째로 나타나고 있다.

<표 V-52.3>은 사용업체가 정부에 바라는 관련규제와 제도의 변화에 대한 내용이 순위별로 보여준다. 1순위를 기준으로 사용업체는 계약기간의 상한을 확대(47.3%)시켜 줄 것을 가장 바라고 있으며, 다음으로는 업무 범위의 확대(16.7%), 교육훈련을 위한 지원(16%) 등을 원하고 있다. 종합지수로 판단할 때도 이 세 가지 요구사항이 차례대로 나타나서 사용업체의 입장을 명확히 하고 있다.

<표 V-53.1>은 과건업체가 과건근로자에게 바라는 변화를 기록했다. 1순위에서는 직무규칙 및 계약상 내용 준수(31%)지만 종합적인 고려에서는 적극적인 근무의욕(30.9%)을 가지는 것이 가장 높은 비중을 보여준

<표 V-52.1> 근로자파견의 활성화를 위해 파견근로자에게 필요한 변화(사용업체)

(단위: %)

	직무규칙 및 계약상 내용 준수	적극적인 근무의욕	조직적응력 향상	담당업무 능력향상	담당업무 범위확장	기 타
1순위	14.7	50.0	12.7	15.3	0.7	6.7
2순위	15.3	24.0	32.7	18.7	2.0	7.3
3순위	22.7	10.0	22.7	24.0	8.7	12.0
종합지수	17.5	37.6	22.8	19.4	2.7	-

주: 각 순위의 응답에 대해 (1순위 %×1.5+2순위 %×1+3순위 %×0.5)/4로 지수를 만든 후 그 지수의 합이 100이 되도록, 즉 %의 유형으로 해석이 가능하도록 조정(rescale).

1순위는 10명, 2순위는 11명, 3순위는 18명의 응답자가 ‘잘 모르겠다’고 대답함.

<표 V-52.2> 근로자파견의 활성화를 위해 파견업체에게 필요한 변화(사용업체)

(단위: %)

	파견계약 내용의 충실 이행	긴밀한 연락과 협의관계 유지	파견근로자 교육훈련으로 업무능력 향상	업무와 적합한 파견근로자 제공	파견근로자와 의사소통 강화	기 타
1순위	17.3	13.3	17.3	36.7	8.0	7.3
2순위	10.0	20.0	21.3	20.7	16.7	11.3
3순위	15.3	14.0	14.0	15.3	24.0	17.3
종합지수	16.2	17.5	20.2	30.9	15.2	-

주: 1순위는 11명, 2순위는 17명, 3순위는 26명의 응답자가 ‘잘 모르겠다’고 대답함.

<표 V-52.3> 근로자파견의 활성화를 위해 관련제도와 규제에 필요한 변화(사용업체)

(단위: %)

	파견제도의 홍보 강화	업무 범위의 확대	계약기간 상한 확대	보고 등 정부의 간섭 완화	교육훈련을 위한 지원	기 타
1순위	8.7	16.7	47.3	5.3	16.0	6.0
2순위	5.3	23.3	16.0	22.7	18.7	14.0
3순위	8.7	14.7	9.3	12.7	25.3	29.3
종합지수	8.7	21.3	34.8	14.1	21.1	-

주: 1순위는 9명, 2순위는 21명, 3순위는 44명의 응답자가 ‘잘 모르겠다’고 대답함.

<표 V-53.1> 근로자파견의 활성화를 위해 파견근로자에게 필요한 변화(파견업체)

(단위: 명, %)

	직무규칙 및 계약상 내용 준수	적극적인 근무의욕	조직적응력 향상	담당업무 능력향상	담당업무 범위확장	기 타
1순위	31.0	28.5	12.5	17.5	3.0	7.5
2순위	8.5	35.5	23.0	14.5	8.0	10.5
3순위	18.5	10.0	22.0	25.5	6.5	17.5
종합지수	23.8	30.9	19.6	19.8	5.9	-

주: 1순위는 15명, 2순위는 21명, 3순위는 35명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

다. 이 두 가지가 파견근로자에게 필요한 가장 중요한 변화라는 것은 사용업체의 경우와 동일하다. 그 외의 조직적응력 향상(종합지수 19.6%)이나 담당업무 능력의 향상(종합지수 19.8%)도 어느 정도의 비중을 나타내고 있다.

<표 V-53.2>는 파견업체가 사용업체에게 바라는 변화를 보여준다. 파견한 근로자의 사업장 내 인간관계가 향상될 수 있도록 노력해 달라는 주문이 종합순위(30%)와 1순위 기준(34%)으로 첫번째 요구사항으로 나타나는 것으로 보아 현재 사용업체에서 파견근로자가 인간관계를 설정하는데 애로사항이 있다는 것을 추측할 수 있다. 이는 앞서 조사한 파견근로자의 인식과 차이가 있는데 그 차이가 조사대상의 문제인지 아니면 파견업체와 파견근로자 사이의 인식의 괴리가 존재하는 것인지는 확실하지 않다. 그 뒤를 이어 관리자의 능력향상의 비중이 종합지수 기준으로 25%를 기록하고 있으며, 파견근로자의 복리후생 향상(18.6%), 파견업체와 긴밀한 의사소통을 할 것(14.9%), 계약 외 사무를 시키지 말 것(11.4%) 등으로 나타난다.

<표 V-53.3>은 파견업체가 정부에게 바라는 변화를 보여준다. 사용업체의 경우와 마찬가지로 계약기간의 상한을 확대하기를 바라는 비중이 종합순위로 33.6%, 1순위로는 43.5%로 가장 바라는 규제완화로 나타났고, 2순위는 역시 업무 범위의 확대(22.6%, 19%)였다. 보고, 서류제출 등의 정부의 간섭을 줄여달라는 의견이 종합지수 기준으로 세번째(16.8%)

요구사항이며, 파견제도의 홍보 강화(13.6%), 교육훈련을 위한 지원(13.4%) 등으로 이전에 지적된 모든 문제들이 아직도 어느 정도 개선되기를 희망하는 것으로 나타났다.

파견근로자의 경우 이미 해당 업무에서 일하고 있는 상황이기 때문에 이미 앞에서 살펴본 만족도와 계약기간 연장희망 비중 등에서 비슷한 시사점들을 도출할 수 있다.

<표 V-53.2> 근로자파견의 활성화를 위해 사용업체에게 필요한 변화(파견업체)

(단위: %)

	계약 외 업무를 시키지 말 것	관리자의 능력향상	인간관계 향상노력	파견업체와 원활한 의사 소통	파견근로자의 복리후생 향상	기 타
1순위	11.0	28.0	34.0	8.0	13.0	6.0
2순위	10.0	16.0	24.0	20.5	20.0	10.5
3순위	9.5	21.5	14.0	16.5	22.5	16.0
종합지수	11.4	25.1	30.0	14.9	18.6	-

주: 1순위는 12명, 2순위는 19명, 3순위는 32명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

<표 V-53.3> 근로자파견의 활성화를 위해 정부가 해야 할 일(파견업체)

(단위: %)

	파견제도의 홍보 강화	업무범위의 확대	계약기간 상한 확대	보고 등 정부의 간섭 완화	교육훈련을 위한 지원	기 타
1순위	16.5	19.0	43.5	8.0	13.0	13.0
2순위	8.0	27.5	25.5	23.0	10.0	6.0
3순위	12.5	17.5	11.0	26.0	18.0	15.0
종합지수	13.6	22.6	33.6	16.8	13.4	-

주: 1순위는 26명, 2순위는 12명, 3순위는 30명의 응답자가 '잘 모르겠다'고 대답함.

VI. 정책적 시사점과 개선방안

외국의 사례에서 살펴보면 근로자파견제도는 단기근로(temporary)나 보조직원(staff)을 공급하는 서비스로서 그 규모나 매출액이 점점 확대되어 가고 있으며, 이는 다양한 형태의 고용과 보유인력의 최소화 및 인력 이용의 적시화(適時化, Just In Time)를 원하는 노동시장의 수요 증가에 그 원인이 있다고 논의된다. 우리나라의 경우도 이러한 수요가 증가하는 것은 마찬가지인데 현재 근로자파견제도를 이용하기보다는 주로 임시직, 계약직, 하청, 도급 등을 이용하여 그 수요를 충족시키는 것이 대부분이다. 이러한 상황에서 이론적으로는 다른 형태의 비정규직보다 법으로 보호되는 근로자의 지위를 가진 파견근로자에게 더 나은 근로조건이 허락되는 환경이 조성되어야 하는데 현실은 그와 다른 모습을 보이고 있다.

사용업체의 시각에서는 파견근로자도 일종의 비정규직일 뿐이고 파견근로시장은 파견업체의 전문성이나 파견근로자의 전문지식, 기술 등의 기능을 발휘하기 힘든 노동시장으로 인식되고 있다. 더구나 기존의 상용근로자를 보호하기 위해 엄격히 제한해 놓은 규제들은 일부의 업무를 제외하면 근로자파견제도를 이용하기 꺼끄러운 제도로 인식시켜 그 활용의 범위가 확대되지 못하고 있다.

그렇다면 이러한 문제들이 나타나는 원인은 무엇인가? 제I장에서 설명했듯이 근로자파견제도가 가지고 있는 현실적인 한계 때문이다. 앞서 언급한 것처럼 근로자파견제도의 가장 중요한 목표는 다음 두 가지라 할 수 있다. 첫째는 이 제도를 도입함으로써 무법상태에서 실질적으로 파견형태의 근로를 하고 있는 파견근로자들을 보호하면서 한편으로는 기존 근로자들의 고용안정성을 침해하지 않는 것이었고, 다른 하나는 기업이 노동시장에서 인력을 원활히 수급할 수 있는 노동시장 기능의 활성화였다. 그러나 이 두 목표는 세부 제도를 구축하는 과정에서 서로 상충하는 방향을 향하고 있고 어느 한쪽의 권리도 무시할 수 없는 현실 때문에 결국은

각 주체의 입장들을 절충하는 방향으로 나갈 수밖에 없었다.

그렇다면 과연 근로자과건제도는 앞으로 어떤 방향으로 개선되어 나가야 하는가? 만약 위의 두 가지 목표 중 하나를 선택한다면 제도의 개선 방향은 명백하게 드러난다. 그러나 현실적으로는 정부의 경제정책과 노동정책이 효율성과 형평성 중 한 방향을 택하기는 힘들 것으로 보인다. 따라서 근로자과건제도는 절충된 목표를 선택할 수밖에 없는 상황이고, 이러한 상황을 제한된 조건(constraint)으로 받아들인 상태에서 본 연구는 이 제도의 성과를 파악하고 개선 방향을 찾아보았다.

실태조사의 결과를 바탕으로 한 분석 논리는 다음과 같다. 우선 위에서 언급한 두 가지 목적의 상호 배타성이라는 근로자과건제도의 태생적인 한계를 인정하는 상태에서 제도의 도입으로 인해 이러한 문제들이 완화되었는지, 또는 이런 문제가 존재할 수밖에 없다고 인정하더라도 시장기능 면에서 인력수급의 활성화라는 성과를 거두었는지의 여부를 파악한다. 만약 전혀 성과가 없었다면 제도의 폐지나 전면적인 개선이 필요하다는 개선 방향이 제시될 수 있는 반면, 현실적인 제약을 고려할 때 근본적인 문제들은 남아 있다 할지라도 문제의 정도를 완화시키는 역할을 했다면 단기적으로 이러한 역할을 강화할 수 있는 보완적인 정책을 제시할 수 있다.

그러나 모든 업무에 대해 온갖 종류의 비정규직 사용이 일반화되어 있는 현재의 상황에서 기간이나 업무 범위와 같은 근로자과건제도의 주요 쟁점이 근로자과건제도의 개선만으로는 해결될 수 없다. 결국 근본적인 문제의 해결을 위한 접근은 근로자과건제도와 다른 비정규직 형태의 고용과의 관계를 어떻게 정립할 것인가와 여러 종류의 비정규직에 대해 총괄적으로 관리할 수 있는 제도를 구축할 것인가 또는 각각의 종류에 따라 근로자과건제도와 같은 법안을 만들 것인가 결정을 해야 한다. 따라서 장기적인 관점에서는 근로자과건제도를 포함한 모든 비정규적인 고용형태에 대한 법제도의 정립과 총체적인 정책 수립이 고려되어야만 한다.

1. 정책적 시사점

앞서 분석된 실태조사의 결과에 따르면, 절충된 목표를 가진 제도의 한

계를 고려하더라도 현행 근로자파견제도는 노동시장 기능의 원활화, 기업의 인력관리 효율성 증대 등의 긍정적인 성과를 일부분 달성하고 있는 것으로 나타난다. 또한 과거의 근로자파견제도 실태조사 및 연구와 비교할 때 파견근로자를 둘러싼 근로환경은 약간씩 개선되고 있는 추세도 나타난다. 그러나 제도 도입 초기부터 예견되었던 근본적인 문제점은 여전히 해소되지 않고 있다는 사실도 주목해야 한다.

사용업체의 파견근로자에 대한 그리고 사용목적 달성에 대한 만족도는 과거보다 향상된 것으로 나타나고, 파견근로자의 정규직으로의 전환 가능성도 점증하고 있다. 임금수준은 약간 상승했으며, 정규직과의 임금격차는 지속적으로 완화되고 있다고 판단된다. 근로자파견제도에 대한 정보 제공도 구직자나 사용업체에게 원활히 되고 있다고 보이며 파견근로자를 계약 도중에 교체하는 일은 감소된 것으로 나타났다.

파견업체에 등록한 후 파견되는 사이의 대기기간, 사용업체와 계약기간이 끝난 후 대기하다가 재파견되는 기간, 사용업체가 파견근로자를 요청하고 파견을 받는 동안 기다리는 기간 등이 단기간으로 나타나는 것은 근로자파견제도가 해당 업종의 인력수급 활성화에 긍정적인 역할을 하는 것으로 파악된다. 그러나 여러 군데에서 발견되는 모집형 파견근로의 가능성은 이 긍정적인 영향을 의심하게 하는 요소로 작용한다. 한편 근로자파견제도가 구직자들에게 정규직을 찾는 도중 임시취업의 기회를 제공한 다거나 취업을 용이하게 하는 시장기능의 활성화에 일정부분 기여한 것도 사실로 확인된다.

그러나 파견근로자가 이직하는 유동성은 아직도 높은 반면, 사용업체가 파견근로자를 상시적으로 사용하려는 의도는 지속적으로 나타난다. 사용업체가 파견근로자를 사용하는 목적은 개선된 부분은 있으나 근본적으로 과거와 비슷하여 일종의 비정규직으로 파견근로자를 채용함으로써 임금 등의 비용을 절감하고 고용조정 등의 인력관리를 원활히 하려는 의도가 여전히 존재한다. 이에 따라서 파견근로자들은 업무내용에 대한 만족도는 높으나 임금 등의 근로조건에 대해서는 여전히 불만족도가 높은 모습을 보여주고 있다. 또한 유사한 업무에 정규직이 존재하는 비중은 더 증가하여 정규직을 사용하고 있던 분야에 파견근로자가 사용되는 정도가

확대되고 있는 것은 아닌가 하는 의구심이 발생하며, 사회보험 특히 산재 보험에의 가입에 대해 파견근로자들은 잘 알지 못하는 것으로 나타나 확인해 볼 필요를 보이고 있다.

경기변동과 연관되어 있겠지만 파견근로자와 파견업체 규모는 2000년 하반기부터 증가추세를 멈춘 것으로 나타나며, 실적이 없는 파견업체가 증가하다가 근로자파견업에서 퇴출되는 모습을 보여주고 있다. 영세규모의 파견업체 추이도 이와 유사하게 나타나는데, 파견업체의 전문성이 결여되어 있다는 분석이 실태조사 여러 곳에서 지적되는 것으로 보아 전문성이 결여된 업체의 퇴출과 파견업체 자격기준의 재조정이 고려될 필요가 있다.

파견근로자를 유사한 업무에 종사하는 상용근로자와 비교해 볼 때 파견근로자와 사용업체간 인식의 격차는 매우 크다. 이러한 인식의 격차는 어디에서 오는 것일까? 근본적으로 사용업체는 파견근로자를 비정규직의 형태로 그리고 항시적으로 이용하려고 하는 반면, 파견근로자는 단기간 근로 후 정규직으로의 취업기회를 바라고 있다는 점에서 기인한다. 이를 해결하기 위해서는 파견근로자에서 정규직으로의 전환 통로를 확대하고 그 전환을 원활하게 할 필요가 있는데, 근로자파견제도가 단순 반복으로 특징되는 저기능 업무에 제한되어 있는 것은 이 부분의 개선을 저해하는 요소이다.

파견근로기간의 상한 확대는 파견근로자, 파견업체, 사용업체가 모두 바라는 내용이다. 그러나 이러한 변화는 오히려 파견근로자의 항시적 비정규직으로의 사용을 고착화시킬 위험이 있다. 만약 파견근로자에서 정규직으로 전환되는 통로의 확대와 전환속도의 증가가 발생한다면 계약기간의 확대는 문제가 되지 않을 것이다. 그러나 현재의 2년 사용 의제고용 법제는 이러한 기능을 담당하지 못하고 오히려 기형적이고 편법적인 파견근로자의 도급, 용역, 임시직 등으로의 전환을 양산하고 있다. 결국 근본적인 문제의 해결은 근로자파견제도의 변화만으로는 달성할 수 없으며 비정규직을 총체적으로 제도화할 때 비로소 고려할 수 있다.

파견업무대상에 대해서는 의외로 확대를 원하는 사용업체와 파견업체가 많지 않은 것으로 나타났다. 그러나 많은 수의 파견근로자를 다루는

전문성이 높은 파견업체는 계약기간의 확대보다 오히려 업무대상의 확대가 더 중요하며 근로자파견제도를 전문성을 가진 단기간 근로자(temporary worker) 제공업 또는 보조근로자 제공업(staffing service)으로 발전시키기 위해 필수적인 변화라고 주장하고 있다.

2. 제도개선의 방향

가. 근로자파견제도의 단기적인 보완과제와 방안

이와 같이 다른 비정규직과 연계된 총체적인 제도가 구축되기 전에는 근로자파견법의 개정을 실시한다 해도 바라는 방향으로의 변화가 나타나기 어렵다. 따라서 궁극적으로는 이 부분의 개선이 필요하며, 지금까지 분석된 실태조사의 결과와 그 동안 학계에서 연구되어온 결과를 종합하여 단기적 보완과제들을 정리해 보면 다음과 같다.

1) 모집형·등록형 파견에 대한 관리 및 감독

2001년 상반기의 근로자파견사업 현황에 따르면 상용근로자로 간주되는 파견근로자의 비중이 2000년도 하반기의 47%에서 73%로 급격히 증가한 것을 알 수 있다. 따라서 이 현황에서는 모집형 파견이 상당부분 사라지고 있는 추세를 알려준다. 그러나 실태조사에서 밝혀진 내용들은 암묵적으로 아직도 모집형 파견이 발생하고 있음을 시사하고 있다. 만약 모집형 파견이 현실적으로 이루어지고 있다면 근로기준법이 금지하고 있는 중간착취의 가능성이 존재하고 파견근로자의 고용안정성도 심각하게 위협을 받는다.²⁰⁾ 따라서 파견업체의 허가를 심사할 때 이러한 형태의 파견에 대해 평가할 수 있는 법규정을 만들고, 이 법규에 따른 담당 행정부서의 철저한 관리와 감독이 필요하다.²¹⁾

20) 김소영, 『고용형태의 다양화와 법제도 개선과제』, 2000. 93~114쪽 참조.

21) 독일은 원칙적으로 상용형 파견만을 허용하고 있으며, 일본의 경우 상용형 파견과 등록형 및 모집형 파견근로에 대해 규제를 달리 하고 있다(김소영, 2001).

2) 유사업무 상용근로자와의 관련제도 정비

근로자파견법 제21조에 명시되어 있는 것처럼 원칙적으로 ‘동일가치노동 동일임금원칙’은 지켜져야 할 원칙이다.²²⁾ 그러나 과연 파견근로자의 노동과 상용근로자의 노동이 동일한 가치를 가지는지에 대해 평가할 수 있는 투명한 기준이 존재하는가는 다른 차원의 문제이다. 실태조사 결과에 의하면 파견근로자와 사용업체간 이 문제를 보는 인식 차이는 매우 크게 나타난다. 따라서 이를 제도화하여 규제하기란 매우 어렵다. 그러나 최소한 유사한 업무에 일정한 기간 동안 같이 종사하는 상용근로자와 파견근로자에 대해 비슷한 근로조건 변화(이렇게 일정기간 이상 파견근로자로 사용하는 경우 해당 파견근로자에 대해 연장되어온 총기간에 따라 정규직에 준하는 임금인상, 보너스, 특별 급여 및 수당의 동일한 적용, 또한 정규직과 동일한 근로시간이나 휴가 등 근로조건 적용)가 동반될 수 있는 제도적 장치가 만들어져야 하고, 이와 관련된 조정, 중재, 또는 심판제도의 기준과 절차를 마련해 줄 필요가 있다.²³⁾

3) 의제고용조항의 구체화

현재 애매모호하게 규정되어 있는 2년 계약 연장의 상한 도달시 의제고용, 즉 ‘고용한 것으로 본다’라는 조항에 대한 개정이 필요하다. 구체화된 조항의 내용은 어떤 경우에 의제고용으로 보는가와 더불어 어떻게 이것을 감독·관리하여 실질적으로 이 조항이 효력을 발휘하게 만들 것인가에 대한 것도 포함해야 한다.

22) 근로자파견법 제21조 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자가 사용사업주의 사업 내의 동일한 업무를 수행하는 동종근로자와 비교하여 부당하게 차별적 처우를 받지 아니하도록 하여야 한다”.

23) 프랑스의 경우 사용업체에서 근무를 하는 기간에 임금상승이 있으면 파견근로자들의 임금도 같이 상승시켜 주어야 하며, 만약 파견근로자가 그 사실을 몰랐을 경우 계약이 종료되었을 때 보상금을 지불해야 한다. 일부 국가에서는 연말 성과급이나 생산성에 따른 성과급 지급에 파견근로자도 포함시킨다. 근로자파견제도가 있는 모든 EU국가들에서 파견근로자의 권리는 다른 모든 근로자와 똑같이 보호받도록 되어 있고, 이것은 법이나 단체협약에 의해 보장되어 있다. 또한 해고에 관한 규정도 일반근로자들과 같이 적용된다.

현재 2년의 계약기간이 지나면 의제고용으로 보는 법규정에서 상한 기간을 3년이나 4년으로 연장하고 그 상한 기간 이후에는 반드시 정규직으로 전환시켜야 하는 방향으로 법제를 개편할 수도 있으나, 이러한 개편은 현재 2년 기한과 근본적인 차이를 가져오지 못할 것이고, 그럴 바에는 현재 규정을 그대로 둔 상태에서 근로행정감독의 강화 및 의제고용의 조항의 구체화를 통해 파견근로자의 정규직으로의 전환을 촉진하는 편이 바람직하다고 생각된다.

4) 교섭력의 균형 추구

파견법 제22조는 “사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지해서는 안된다”라고 일반적인 선언을 하고 있다. 그러나 파견업체와 사용업체간에는 현실적으로 파견계약의 일방적 해지나 파견근로자 선발과정에서의 참여 등이 발생하는 등 교섭력 비대칭 현상이 존재하는 것으로 나타난다. 실태조사의 결과는 이러한 문제들이 점차 감소해 가는 모습을 보여주고 있으나, 근본적으로 파견업체들의 과당경쟁에 의해 낮은 대가 및 낮은 파견근로자의 임금으로 이어지는 교섭력의 상실을 방지할 수 있는 차원에서 대부분 파견업체들을 협회에 가입하게 하고 협회 내에서 자율적으로 일종의 규약을 만들어 최소한 지켜야 할 규칙 등을 만들고 실천할 필요가 있다. 특히 사용업체의 일방적인 계약해지에 대해서는 파견근로자의 임금 및 파견업체의 손해에 대한 책임까지 사용업체에 지울 필요가 있다.²⁴⁾

24) 일본의 경우 1999년 근로자파견법 개정시 사용업체의 일방적 계약해지에 따른 파견사업체에 대한 손해배상책임 규정과 사용사업체가 부당하게 파견업체의 파견근로자 선발권을 침해하지 못하도록 방지하는 규정을 신설했다(김소영, 2001). 또한 파견근로가 존재하는 EU 대부분의 국가에서는 파견근로자의 건강과 안전에 대한 의무는 파견업체와 사용업체가 분담하는 경우가 많고, 벨기에에서는 사용업체가 파견근로자를 불법적으로 다루었을 경우 사용업체를 고용주와 같이 취급하여 그 의무를 지운다.

5) 업무 범위의 조정 가능성과 파견업체의 전문성 제고

현재 상황에서 파견업체의 전문성이 확보되고 비정규직에 대한 권리 보호가 확정될 때까지는 업무분야의 경우 파견근로업무 수요 발생에 근거한 제한적 확대는 가능하지만 대폭적인 또는 전면적인 확대는 불가능하다.²⁵⁾ 그러나 현재 정규직이 거의 담당하지 않고 대부분 비정규직이 담당하고 있는 업무분야와 특별히 단기적(temporary) 또는 보조의 역할(staff)을 필요로 하는 분야로서 파견근로자의 수요가 발생하고 있다고 파악되는 분야에 대한 정보를 수집하고 분석하여 시장 상황에 맞게 업무 분야를 조절할 수는 있다. 이를 위해서 전체 파견업체들의 의견을 적절히 모으고 수렴할 수 있는 협회와 같은 자치기관의 역할이 절실히 필요하며 관련 행정부서의 정보수집에 있어 이러한 의견을 포함시킬 필요가 있다.

한편 업무분야의 제한적 확대에 있어 한 가지 더 고려해야 할 사항은 전문성과 특수성을 갖춘 파견업체와 파견근로자가 발생할 가능성이 높은 업무분야를 대상 분야에 포함시킬 필요가 있다는 것이다. 근로자파견제도의 부정적인 효과는 대부분 이 제도가 어떤 전문성이나 특수성을 보유하지 못하고 있다는 점에서 발생한다. 근로자파견제도를 임시직 등의 다른 비정규직보다 더 우월한 근로자의 권익보호를 보장하는 제도로 발전시키기 위해서는 파견업체의 또는 파견근로자의 전문성이나 특수성이 반드시 필요하다. 이를 위해서는 파견업체 등록의 기준을 강화하고 파견업체의 업무 중 교육훈련과 모집 등에 대한 기준을 구체화하며 이를 전문화하게 하여 이 서비스에 대한 요금(fee)을 부과할 수 있도록 법규를 제정할 필요가 있다. 잠깐 언급할 것은 고용보험을 성실히 납부하고 있는 파견업체들이 등록된 파견근로자들에 대해 파견이 이루어지지 않는 대기기간중에도 직업능력개발사업을 이용할 수 있다거나, 사용업체에 파견되어 있을 때도 파견업체와 사용업체의 동의하에 이러한 사업이 실시되어 이 사업의 지원금을 이용할 수 있는 등의 제도적인 뒷받침이 필요하다고 생각된다.

25) 그것을 가능하게 만드는 의견의 통로를 관련업체와 행정부서는 만들어야 한다.

나. 근로자파견제도의 장기적인 개선 방향(업무 범위와 계약기간을 중심으로)

근로자파견제도의 업무 범위와 사용기간의 문제는 앞서 언급한 근로자의 권익보호와 인력수급의 활성화라는 두 가지 목표가 가장 첨예하게 상충하는 부분이다. 그러나 근로자파견제도를 둘러싼 현실은 이 조건들을 어떻게 변화시킨다 하더라도 의도하는 목적을 달성하기 어려운 상황이다. 우선 다음의 예들을 검토해 보기로 하자.

만약 근로자파견제도가 정규직으로 채용되기 전의 검토과정으로 규정되고 파견기간이 1년 이상 또는 현재처럼 2년의 계속 고용이 이루어지는 경우 반드시 정규직으로 채용되어야 하는 제도적 장치가 가능하다면 업무의 범위를 굳이 제한할 필요는 없다. 그러나 얼마든지 다른 비정규직과의 대체가 가능한 현실에서 이러한 가정들은 성립될 수가 없다.

그렇다면 부분적인 업무 범위의 확대는 어떠한가? 현재 비정규직으로 대부분 구성되어 있는 업무들을 파견근로대상 업무에 포함시킨다면 어떤 일이 발생할까? 만약 근로자가 파견근로자보다 임시직으로 있는 것이 유리하다면 근로자는 임시직을 원하지만 사용업체는 파견근로자를 사용하려 할 것이고, 만약 파견근로자로 취업하는 것이 유리하다면 반대의 현상이 일어날 것이다.

계약기간의 상한선 문제도 마찬가지이다. 단기간 근로자(temporary worker)로서의 파견근로라면 현재 실질적으로 2년의 상한선이 문제가 없을 것이지만, 이것을 연장하여 2년 이상의 계약기간을 허용한다면 사용업체는 파견근로자를 그대로 사용하여 비정규직 인원으로 계속 유지해 나갈 것이고, 지금처럼 2년의 기간을 유지한다고 하더라도 의제고용을 다른 비정규직을 사용하는 경우도 포함되도록 확대해석하고 강력하게 관리한다면 사용업체는 파견근로가 아닌 다른 형태의 비정규직을 사용할 가능성이 높다.

그러므로 합법성 여부를 떠나 현실적으로 파견근로자와 여타 비정규직 근로자의 대체성이 존재하는 이상 업무 범위나 계약기간에 변화를 주는 것은 그 변화가 추구하는 목적을 달성하지 못한다. 마찬가지로 여타의 근

로자파견제도에 대한 개선조치가 아무리 파견근로자의 권익을 강화하더라도 여타의 비정규직에 대한 보호조치가 동반되지 않는 이상에는 이러한 정책은 효력을 발휘할 수 없을 것이다. 그러므로 근로자파견제도의 개선 문제는 비정규직과 관련된 제도의 개선 전체와 연계하여 고려되어야 한다.

비정규직에 대한 총체적인 제도 구축은 여러 가지 시나리오를 생각할 수 있다. 예를 들어 파견근로자 외의 비정규직 채용이 근로자의 권리를 제대로 누리지 못하는 고용형태라면 이러한 비정규직들의 사용에 대해 법규정을 엄격히 적용하여 그 사용을 감소시키는 한편 파견근로자의 성격으로의 채용을 용이하게 만들면서 파견근로자의 권익보호를 현실적으로 가능하도록 구체화하여 비정규직들을 파견근로자화한다. 동시에 파견근로자들의 권리(사회보험 가입, 초과근로수당의 지급, 근로조건 의 서면 계약화와 근로자에게 정확한 정보 제공, 파견근로자의 권익이 침해당하지 않도록 단체교섭활동 보장 등)를 확실하게 보장하기 위해서 철저한 관리와 감독을 실시한다면 근로자파견제도의 계약기간과 업무 범위의 유연화가 동반될 수 있다.

3. 맺음말

1999년 근로자파견제도가 도입된 지 3년이 지난 지금 법제 시행 전에 논의되고 지적되었던 문제점들이 정도의 차이는 있으나 여전히 나타나고 있다. 본 연구에서 시도된 실태조사에 의하면 이 제도가 도입되면서 목적했던 효과들은 어느 정도 달성되고 있으며,²⁶⁾ 그 성과의 정도는 제도가 안정되어 갈수록 점차 확대되어 가고 있는 것으로 확인되었다.²⁷⁾ 결론적

26) 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준 확립, 파견근로자의 고용안정과 복지증진, 인력수급의 원활화 등이다.

27) 실태조사 분석의 결과 외에 전문가들의 의견도 현재 존속하는 제도의 전반적인 개편은 근로자파견제도에 대해 어느 정도의 안정을 유지하고 있는 노사의 입장에 다시 한번 파문을 일으키는 것이기 때문에 바람직하지 않고 현 제도를 유지하는 기조에서 부분적인 보완이 바람직하다는 것이 다수였다. 그러나 한편으로는 근로자파견제도의 긍정적 효과가 단순히 제도가 널리 알려지고 사용하는 부

으로 무수히 논란이 되었던 근로자파견제도는 단기적으로 전면적인 개편을 필요로 하지는 않고, 현재의 제도가 가진 약점을 보완하는 방향으로 개선될 수 있다.

그러나 여전히 근본적인 문제는 해결되지 않고 있으며, 근로자파견제도의 장기적인 발전을 위해서는 모든 비정규직으로서의 고용형태에 대한 기본 제도가 구축되어야 한다.

먼저 우리나라에서 실질적으로 사용되는 근로자파견제도의 성격이 규명되어야 한다. 제도 도입기에는 근로자파견제도는 일시적·계절적·경기적 요인 등으로 발생하는 인력에 대한 수요를 단기근로자(temporary worker)를 사용함으로써 해결하려는 의도가 크게 차지했다. 그러나 현재 사용되고 있는 파견근로자는 일종의 비정규근로로 근로자 대여(employee lease)의 기능을 주로 담당하고 있다. 따라서 현재 사용되고 있는 파견근로자들의 권익보호와 함께 이들에 대한 인력수급의 원활화를 동시에 이루기 위해서는 과연 지금의 근로자파견제도가 어떤 고용형태를 위하여 존재하고 있으며 노동시장의 변화와 함께 어떤 방향으로 변해 가는가에 대한 개념을 정부의 입장으로 명확하게 표명해야 한다.

다음으로 근로자파견제도는 온갖 형태의 비정규직과 대체관계에 있기 때문에 그 기간과 업무 범위에 대한 규정이 제대로 지켜지기 힘든 특성을 가지고 있다. 따라서 전체 비정규직에 대한 정의, 범위, 불법행위, 권익보호 등과 연계하여 유기적인 발전방안이 나올 때 비로소 근로자파견제도는 근본적인 개선 대책을 마련할 수 있다. 만약 다른 형태의 비정규직 고용으로의 전환과 대체가 현실적으로 가능하고 이들의 행위에 대한 명확한 법규정과 근로감독이 어렵다면 현재의 문제를 해결하기 위한 근로자파견제도의 개선방안이 도출되더라도 결국 다른 형태로 그 문제는 계속 남아 있게 될 것이다. 그러므로 전체 비정규직에 대한 정책 방향을 결정하면서 근로자파견제도의 개선책도 그 일부분으로 다루어져야 한다.

마지막으로 만약 근로자파견제도가 현재와 같이 절충형의 제도로 유지된다면, 파견근로자들이 정규직 또는 본인이 원하는 고용형태를 언젠가

분에 있어 안정기에 들었기 때문이지 제도 자체에서 순기능이 강화되고 있는 것은 아니라는 지적도 있다.

는 확보할 수 있는 원활한 전직(轉職)의 가능성이 필요하다. 따라서 이들이 정규직으로 고용되는 것을 촉진하기 위한 제도적 지원과 이들에 대한 교육·훈련을 공급하는 직업능력개발사업의 개발이 진지하게 탐구되어야 할 것이다.

참고문헌

- 권혜자·박선영, 『비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』, 한국노동연구원, 1999.
- 김세곤, 「세계 각국의 근로자파견제도」, 『노동법률』, 1998. 10, 52~59쪽.
- 김소영, 『고용형태의 다양화와 법제도 개선과제』, 한국노동연구원, 2000.
- 김수곤·남성일, 『근로자파견이 고용에 미치는 영향 분석』, 노동부 용역보고서, 1999.
- 남성일, 「한국 파견시장의 현황과 제도개선」, 『노무관리』 Vol. 12, No. 143, 노사신문사, 2000. 7, 110~117쪽.
- _____, 「한국의 인력파견에 관한 연구」, 서강대학교 경제연구소, 1993.
- 노동부, 『근로자파견사업 현황』, 각호.
- 대한상공회의소, 『파견근로자 사용실태와 개선과제』, 1999.
- 민경호·박양근, 「파견근로에 관한 문헌연구」, 『산업관계연구』 제8권, 1998, 407~438쪽.
- 박성준, 『근로자파견제도의 활성화 방안』, 한국경제연구원, 1993.
- 송광선·정영기·최승부·박세규, 『근로자파견제도의 개선을 위한 입법적·정책적 과제』, 노동부 용역보고서, 2000.
- 윤광희, 「현행 근로자파견법의 문제점과 개선방안」, 『노동법률』, 2000. 6, 48~54쪽.
- 정인수, 『파견근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 1998.
- 정인수·윤진호, 『근로자파견업의 현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1993.
- 조순경, 「파견근로의 실태와 정책방향」, 민주노동준비위원회 공청회 자료, 1993.
- 조준모, 「비정규직 노동계약과 고용보호의 딜레마」, 『노동정책연구』, 2001. 7, 69~100쪽.

- 최홍엽, 『외국의 근로자파견제도의 최근 동향』, 한국법제연구원, 1998.
- 한창현, 「파견근로자의 근로조건 보호」, 『노동법률』, 2000. 10, 65~69쪽.
- Akinson J., “Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labor Market in the Eighties”, *Labor and Society* 12(1), 1987.
- American Staffing Association, *Temporary Help and Staffing Service 1997~1998 Performance Data*, 1998.
- Autor D., “Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment”, NBER Working Paper 7557, 2000.
- Carre F. J., “Temporary and Contracted Work in the United States: Policy Issues and Innovative Responses”, OECD Working Papers Vol. 6, 1998.
- Clauwaert S., *Survey on Temporary Agency Work*, Etui, 1999.
- Estevao M. and S. Lach, “The Evolution of the Demand for Temporary Help Supply Employment in the United States”, NBER Working Paper 7427, 1999.
- Laird K. and N. Williams, “Employment Growth in the Temporary Help Supply Industry”, *Journal of Labor Research* XVII, No. 4., 1996 pp. 663~682.
- Magum, Mayall and Nelson, “The Temporary help industry response to dual internal labor market”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38(4), 1985. pp.599~603.
- Osterman P., *Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy*, Oxford, 1988.
- Sengenberger W., “Flexibility in the Labor Market - Internal Versus External Adjustment in International Comparison”, in Appebaum and Schettkat(eds.), *Labor Narket Adjustment to Structural Change and Technological Progress*, New York: Praeger. 1986. pp.154~155.

<부 록>

근로자파견제도 실태조사 설문지

근로자파견제도 실태조사표 (파견근로자용)

ID					
----	--	--	--	--	--

산업발전을 위한 귀하의 노고에 깊이 감사드립니다.
 본 조사의 목적은 근로자파견제도의 발전을 위한 소중한 기초자료를 마련하는 데 있습니다. 귀하께서 응답해 주신 결과는 정부가 근로자파견제도의 실태를 파악하고 발전시켜 나가는 데 기여하여 귀하나 귀하께서 속하신 기업에 도움이 될 수 있도록 사용될 것입니다.
 본 조사표에 응답하신 모든 내용은 통계적으로만 이용될 뿐이며, 통계법 제 8조에 따라 기업이나 개인의 개별적인 사항은 일체 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 근로자의 권익보호와 기업의 경쟁력 제고를 위하여 성실하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2001년 7월

사용업체명 :	면접일시 : 2001년 월 일	면접원 성명 :
----------------	-------------------------------	-----------------

1. 귀하에 관한 다음 사항 중 해당되는 항목에 ○표를 하여 주십시오.

성 명		전화번호	
성 별	① 남 ② 여	연 령	만 ()세
최초로 파견업체에 등록된 연도	년도	현재 계약된 파견업체에 등록된 연도	년도
처음 파견근로자로 등록한 이후 실제 일한 총기간 *	년 개월	현재 근로하고 있는 사용업체에서 일한 기간 *	년 개월
현재 계약된 파견업체 등록 지역	시	현재 계약된 파견업체명	
소득이 있는 가구원수	① 1명 ② 2명 ③ 3명 이상		
주된 소득자	① 본인 ② 부모 ③ 배우자 ④ 자녀 ⑤ 기타		
결혼 관계	① 미혼 ② 기혼 ③ 이별 또는 사별		
최종 학력	① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대 졸업 ④ 대학교 졸업 ⑤ 대학원 졸업 ⑥ 박사학위 소지		
임금지급 형태	① 시간급 ② 일급 ③ 주급 ④ 월급 ⑤ 기타	정규직 취업경력	① 있다 ② 없다
임금수준	월평균 급여 ()만원	정규직 취업기간	총 ()년

* 기간 : 도중에 중단된 기간이 있다면 그 기간을 제외하고 그 전후에 일한 기간을 합하여 주십시오.

2. 귀하가 현재 수행하고 있거나 취업하고자 하는 업무는 다음 중 어느 것입니까?

(주된 1개 항목에 ○ 표시를 하여 주십시오)

- | | |
|-------------------------|-------------------------------|
| (1) 컴퓨터전문가의 업무 | (2) 사업전문가의 업무 |
| (3) 기록보관·사서 및 정보전문가의 업무 | (4) 언어학자·번역가·통역가의 업무 |
| (5) 전신·전화통신기술공의 업무 | (6) 도안사의 업무 |
| (7) 컴퓨터보조원의 업무 | (8) 녹화장비조작원의 업무 |
| (9) 라디오·TV 방송장비조작원의 업무 | (10) 달리 분류되지 않는 기타 교육준전문가의 업무 |
| (11) 관리비서 및 관련 준전문가의 업무 | (12) 예술·연예 및 경기 준전문가의 업무 |
| (13) 비서·타자원 및 관련사무원의 업무 | (14) 도서·우편 및 관련사무원의 업무 |
| (15) 수급원 및 관련근로자의 업무 | (16) 전화교환 사무원의 업무 |
| (17) 여행안내요원의 업무 | (18) 조리사의 업무 |
| (19) 보모의 업무 | (20) 간병인의 업무 |
| (21) 가정개인보호근로자의 업무 | (22) 주유원의 업무 |
| (23) 자동차운전원의 업무 | (24) 전화외판원의 업무 |
| (25) 건물청소원의 업무 | (26) 수위의 업무 |
| (27) 기타(업무의 내용: _____) | |

3. 귀하가 현재의 사용업체에 최초로 파견되었을 때 일하기로 했던 고용계약기간은 얼마입니까?

- ① 3개월 미만 ② 3개월~6개월 미만 ③ 6개월~1년 미만 ④ 1년~2년 미만
 ⑤ 2년 이상 ⑥ 기간의 정함이 없음 ⑦ 잘 모르겠다

4. 귀하가 처음 파견근로자로 취업하게 된 동기는 무엇입니까?

- ① 학교 졸업이나 군대를 제대한 직후 직업을 구해 당분간 일하기 위해서(실제로는 계속 구직활동중)
 ② 실직상태가 된 후 직업을 구해 당분간 일하기 위해서(실제로는 계속 구직활동중)
 ③ 졸업, 제대, 또는 실직상태가 된 후 구직활동을 했으나 정규직을 구할 수가 없어서
 ④ 나이가 많거나 취업경험이 없어 취업이 어려운 중에서 파견근로가 취업할 수 있는 기회였기 때문에
 ⑤ 업무의 전문성을 살리기 위해서
 ⑥ 형편에 맞는 근무시간으로 가사를 병행하거나 근로의 상황이 유연한 곳에서 일하기 위하여
 ⑦ 기타 (구체적으로 : _____)

5. 파견업체에 등록하기까지 구직활동을 한 기간은?

- ① 1개월 미만 ② 1개월~3개월 미만 ③ 3개월~6개월 미만 ④ 6개월~1년 미만
 ⑤ 1년 이상

6. 파견근로자로 등록을 하고 나서 사용업체에 파견되기까지 기다리는 기간은 보통 얼마였습니까?

- ① 1주 미만 ② 1주~1개월 미만 ③ 1개월~3개월 미만 ④ 3개월~6개월 미만
 ⑤ 6개월 이상

7. 현재 등록된 파견사업체는 귀하가 처음 파견근로를 시작했을 때부터 몇 번째 파견사업체입니까?

()번째

8. 현재의 사용사업체는 귀하가 처음 파견근로를 시작했을 때 부터 몇 번째 사용사업체입니까?

()번 ➡ 2번 이상이면 [질문 8-1]번 !

8-1. (8번에서 2번 이상) 파견기간이 만료되어 돌아온 뒤 다시 재파견될 때까지 걸리는 기간은 얼마 정도입니까?

- ① 1주 미만 ② 1주~2주 미만 ③ 2주~4주 미만 ④ 4주~6주 미만
⑤ 6주 이상

9. 귀하는 다음에 서술된 각각의 내용에 대해 얼마나 동의하십니까?

	1	2	3	4	5
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	보 통	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 관심은 대부분 일 중심으로 이루어진다.					
2) 내가 파견된 회사에서 무엇을 해야 할지 설명 이 명확하지 않다.					
3) 나는 내 일을 수행하면서 진정 즐거움을 발견 한다.					
4) 내 일은 내 능력에 비하여 너무 쉬운 일이다.					
5) 내가 하는 일은 회사에서 중요한 부분을 차지 한다					
6) 나는 내 업무에 대하여 어느 정도의 재량권을 갖고 있다.					
7) 감독자는 나에게 공정하게 대한다.					
8) 함께 일하는 정규직들과 마음이 잘 맞는다.					
9) 나의 업무량은 과중하다.					
10) 나는 일을 잘 해내면 만족감을 느낀다.					
11) 나는 일을 더 잘 할 수 있는 방법을 생각한다.					
12) 보통의 수준에 못 미치는 일을 한 날은 기분 이 좋지 않다.					
13) 현재의 직무 경험은 나의 이후 취업에 많은 도움이 될 것이다.					

10. 귀하는 고용계약을 맺고 있는 파견업체와 관련하여 다음 항목에 대해 어느 정도 만족하고 있습니까?

	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보 통	④ 만 족	⑤ 매우 만족
1) 임금					
2) 고용안정					
3) 복리후생					
4) 파견기간					

11. 귀하는 고용계약을 맺고 있는 파견업체에 대해 전반적으로 어느 정도 만족하고 있습니까?

- ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

- ⑤ 파견근로자가 더(5% 이상) 많은 것 같다.
- ⑥ 크기는 모르나 상용근로자가 더 많은 것 같다.
- ⑦ 크기는 모르나 파견근로자가 더 많은 것 같다.
- ⑧ 알 수가 없다.

16-2. 귀하와 사용업체의 동종/유사한 업무에 근무하는 상용근로자를 비교할 때, 근로의 강도·속련도·근로 시간 등에 차이가 있다고 생각하십니까?

- ① 상용근로자가 보통 근로 강도가 높고, 근로시간이 길고, 속련도가 필요한 일을 한다.
- ② 파견근로자가 강도가 높거나, 근로시간이 길거나, 속련도가 더 필요한 일을 하는 것 같다.
- ③ 특별한 차이가 없다.
- ④ 잘 모르겠다.

16-3. 귀하와 사용업체의 동종/유사한 업무에 근무하는 상용근로자를 비교할 때, 귀하의 업무 성과는 상용근로자의 업무 성과에 비해 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 상용근로자의 업무 성과보다 매우 높다.
- ② 상용근로자의 업무 성과보다 높다.
- ③ 상용근로자의 업무 성과와 비슷하다.
- ④ 상용근로자의 업무 성과보다 낮다.
- ⑤ 상용근로자의 업무 성과보다 매우 낮다.

17. 현재 일하고 있는 업체는 파견직에게 상용·정규직으로 고용될 기회를 제공하고 있습니까?

- ① 있다.
- ② 없다.
- ③ 잘 모르겠다.

18. 귀하는 계약기간중에 또는 계약기간이 종료된 후에 현재 일하고 있는 업체에서 상용·정규직으로 고용될 가능성이 있다고 생각하십니까?

- ① 있다.
- ② 없다.
- ③ 잘 모르겠다.

19. 귀하는 계약기간중에 또는 계약기간이 종료 후에 현재 일하고 있는 업체에서 상용·정규직으로 고용되기를 희망하십니까?

- ① 그렇다.
- ② 아니다.
- ③ 잘 모르겠다.

20. 귀하의 사용업체와의 근로계약기간이 만료되었을 때(더 이상 계약기간의 연장이 불가능한 경우), 당신에게 발생하는 일 중 가장 빈도가 높을 것이라고 생각되는 것은 무엇입니까?

- ① 상용·정규직으로 전환한다.
- ② 계약을 종료하고 임시직이나 계약직, 또는 파견이 아닌 다른 고용형태로 그 업무를 수행한다.
- ③ 현재의 파견업체와의 계약을 종료하고 다른 파견업체와 다시 계약을 한다.
- ④ 현재의 파견업체로 돌아가 다른 사용업체에 파견되기까지 대기한다.
- ⑤ 다른 직업을 찾아 이직한다.
- ⑥ 기타(구체적으로 : _____)

21. 만약 근로자파견제도의 계약한도가 1~2년에서 더 확대된다면,

귀하는 현재 근로하고 있는 사용업체에서 계속해서 일할 생각이 있습니까?

- ① 계약이 끝난 후 더 이상 일할 생각이 없다.
- ② 6개월 미만으로 더 일할 생각이 있다.
- ③ 1년 정도 더 일할 생각이 있다.
- ④ 1년에서 2년 정도 더 일할 생각이 있다.
- ⑤ 확실한 기간은 모르겠으나 현재 파견근로의 조건이라면 장기간으로 일할 생각도 있다.

22. 만약 근로자파견제도가 없었다면, 귀하가 취업했을 가능성에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 취업하기가 매우 쉬웠을 것이다.
- ② 취업하기가 쉬웠을 것이다.
- ③ 현재와 차이가 없었을 것이다.
- ④ 취업하기가 어려웠을 것이다.

- ⑤ 취업하기가 매우 어려웠을 것이다.

근로자파견제도 실태조사표 (파견사업체용)

ID					
----	--	--	--	--	--

산업발전을 위한 귀하의 노고에 깊이 감사드립니다.
 본 조사의 목적은 근로자파견제도의 발전을 위한 소중한 기초자료를 마련하는 데 있습니다. 귀하께서 응답해 주신 결과는 정부가 근로자파견제도의 실태를 파악하고 발전시켜 나가는 데 기여하여 귀하나 귀하께서 속하신 기업에 도움이 될 수 있도록 사용될 것입니다.
 본 조사표에 응답하신 모든 내용은 통계적으로만 이용될 뿐이며, 통계법 제 8조에 따라 기업이나 개인의 개별적인 사항은 일체 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 근로자의 권익보호와 기업의 경쟁력 제고를 위하여 성실하게 응답해주시면 감사하겠습니다.

2001년 7월

면접일시 : 2001년 월 일	면접원 성명 :
-------------------------------	-----------------

1. 귀사의 일반사항에 관하여 답하여 주십시오.

사 업 체 명			전화	
			FAX	
소재지	특별(광역시)시 도	구 시 군	동 동 면	우편번호
응답자 성명			부서명	
			직위	
파견사업체로서 허가 연월일	_____년도 _____월		파견근로자를 제외한 직원수	총 _____명
				여성 _____명

2-1. 귀사에 소속된 파견근로자 현황

조사일 현재 귀사에 등록 대기중인 근로자 수	조사일 현재 파견근로 중인 근로자 수
총 _____명 (여성 _____명)	총 _____명 (여성 _____명)
파견사업체로 허가를 받은 연도 말에 등록되어 있던 파견근로자 수	작년(2000년) 1년 동안 사용업체에 파견했던 근로자 수
총 _____명 (여성 _____명)	총 _____명 (여성 _____명)

2-2. 비용구조 현황 (귀하의 사업체가 파견업으로 벌어들인 총수입은 대체로 어떻게 배분되고 있습니까?)(합계가 100%가 되어야 합니다.)

파견근로자 임금	관리비	사회보험료 (고용보험·의료보험 등)	기타 비용	영업이익
%	%	%	%	%

3. 귀사에 파견근로를 위하여 등록된 근로자가 등록 후 사용업체로 파견되는 데 걸리는 평균 대기기간은 어느 정도입니까?

- ① 1주 미만 ② 1주~1개월 미만 ③ 1개월~3개월 미만 ④ 3개월~6개월 미만
- ⑤ 6개월 이상

4. 귀사는 현재 몇 개의 사용사업체와 근로자파견계약을 맺고 있습니까?
()개

5. 귀사가 파견한 근로자의 계약기간이 만료되었을 때(1년 미만의 계약이어서 계약의 연장이 가능한 경우) 그 근로자에게 발생하는 일 중 가장 빈도가 높은 것은 무엇입니까?

- ① 근로하던 사용업체에서 상용·정규직으로 전환한다.
- ② 근로하던 사용업체에서 계약기간을 연장한다(1년 미만 계약인 경우).
- ③ 파견근로자가 다른 파견업체로 또는 다른 직장으로 이직한다.
- ④ 근로하던 사용업체와 관계가 끝나고 1달 내에 다른 사용업체로 파견한다.
- ⑤ 계약 종료 후 다음 파견이 될 때까지 1달 이상 대기한다.
- ⑥ 기타(구체적으로 : _____)

6. 귀사가 파견한 근로자의 계약기간이 만료되었을 때(더 이상 계약기간의 연장이 불가능한 경우) 그 근로자에게 발생하는 일 중 가장 빈도가 높은 것은 무엇입니까?

- ① 근로하던 사용업체에서 상용·정규직으로 전환한다.
- ② 상용·정규직이 아닌 임시직 등의 다른 고용형태로 사용업체에서 계속 근로를 한다.
- ③ 파견근로자가 다른 파견업체로 또는 다른 직장으로 이직한다.
- ④ 근로하던 사용업체와 관계가 끝나고 1달 내에 다른 사용업체로 파견한다.
- ⑤ 계약 종료 후 다음 파견이 될 때까지 1달 이상 대기한다.
- ⑥ 기타(구체적으로 : _____)

7. 귀사가 파견한 근로자의 계약기간이 만료되었을 때 사용업체는 어떤 행동을 하는 빈도가 가장 높습니까?

- ① 파견했던 근로자를 상용·정규직으로 전환한다.

- ② 파견했던 근로자를 임시직 등의 다른 고용형태로 바꾸어 계속 사용한다.
- ③ 계약종료 후 해당 근로자들을 내보낼과 동시에 동일 업무에 다른 근로자들을 보내 주기를 요구한다.
- ④ 계약종료 후 약간의 기간이 지난 다음에 동일 업무에 근로자들을 보내 주기를 요구한다.
- ⑤ 귀사와의 계약관계를 종료하고 더 이상 계약을 하지 않는다.
- ⑥ 기타(구체적으로 : _____)

8. 귀사에 등록된 파견근로자들의 파견기간이 만료되어 다시 파견될 경우 재파견되기까지 보통 소요되는 기간은 얼마입니까?

- ① 1주 미만 ② 1주~2주 미만 ③ 2주~4주 미만 ④ 4주~6주 미만 ⑤ 6주 이상

9. 귀사에 등록된 파견근로자가 귀사에서 이직하게 되는 경우는?

- ① 매우 빈번하다. ➔ [질문 9-1]번으로 ! ② 가끔 있다. ➔ [질문 9-1]번으로 !
- ③ 별로 없다. ➔ [질문 10]번으로 ! ④ 전혀 없다. ➔ [질문 10]번으로 !

9-1. 귀사에 등록된 파견근로자가 귀사에서 이직하는 이유 중 가장 많은 것은?

- ① 사용업체에 파견된 계약기간이 만료되었을 때 ② 파견기간중 사용업체와의 문제가 발생했을 때
- ③ 파견되지 못하고 기다리는 대기기간이 길 때 ④ 경기가 좋아져서 다른 고용기회가 증가할 때
- ⑤ 뚜렷한 추세 없이 이직이 발생한다

10. 현재 26개로 분류되어 있는 파견대상업무 중에서 귀사가 취급하고 있는 파견대상업무들은 무엇입니까? (다음 중 해당되는 모든 항목의 번호에 ○ 표시를 하여 주십시오.)

- (1) 컴퓨터전문의 업무 (2) 사업전문의 업무
- (3) 기록보관·사서 및 정보전문의 업무 (4) 언어학자·번역가·통역가의 업무
- (5) 전신·전화통신기술공의 업무 (6) 도안사의 업무
- (7) 컴퓨터보조원의 업무 (8) 녹화장비조작원의 업무
- (9) 라디오·TV 방송장비조작원의 업무 (10) 달리 분류되지 않는 기타 교육준전문의의 업무
- (11) 관리비서 및 관련 준전문의의 업무 (12) 예술·연예 및 경기 준전문의의 업무
- (13) 비서·타자원 및 관련사무원의 업무 (14) 도서·우편 및 관련사무원의 업무
- (15) 수급원 및 관련근로자의 업무 (16) 전화교환 사무원의 업무
- (17) 여행안내요원의 업무 (18) 조리사의 업무
- (19) 보모의 업무 (20) 간병인의 업무
- (21) 가정개인보호근로자의 업무 (22) 주유원의 업무
- (23) 자동차운전원의 업무 (24) 전화회관원의 업무
- (25) 건물청소원의 업무 (26) 수위의 업무
- (27) 기타(업무의 내용: _____)

11. 현재 26개로 분류되어 있는 파견대상업무 외에 귀사에서 파견대상업무로 취급하고 싶은 업무가 있습니까?

- ① 없다.

- ② 있다. ➔ 그렇다면 어떤 업무입니까? (), ()
- ③ 잘 모르겠다.

※ 다음 중 파견근로업의 활성화를 위하여 각 대상이 필요로 하는 변화를 중요한 순위별로 나타낸다면?
(필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요.)

12-1 파견근로자 (필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3...등으로 순위를 기록해 주세요.)

- ___ 사용자업체가 가지고 있는 직무규칙과 계약상의 내용을 충실히 지켜야 한다.
- ___ 사용자업체가 부여하는 업무에 적극적으로 임하는 근무의욕을 보여야 한다.
- ___ 사용자업체의 근로자 및 상사와 친화하는 등 조직에의 적응력을 높여야 한다.
- ___ 스스로 담당한 업무에 관련된 능력을 향상시켜야 한다.
- ___ 스스로 담당할 수 있는 업무의 범위를 확대하여야 한다.

기타 : _____

12-2 사용자업체 (필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요.)

- ___ 파견근로계약에 정하여진 것 외의 업무나 잡무를 시켜서는 아니된다.
- ___ 파견근로자에 대한 업무의 지휘명령계통을 명확히 하고 책임자로 하여금 그 임무를 수행하도록 능력향상과 교육을 시켜야 한다.
- ___ 파견근로자와 사용자업체의 동료·상급자간의 인간관계가 잘 형성되도록 분위기 조성을 위한 배려를 하여야 한다.
- ___ 파견사업체와 사용자업체간의 원활한 업무연락·협의체제를 갖추어야 한다.
- ___ 산업안전·보건관리 및 근로환경을 유지·개선하는 등 파견근로자에 대한 복리후생을 배려하여야 한다.

기타 : _____

12-3 관련입법과 규제 (필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요.)

- ___ 근로자파견제도에 관한 홍보를 보다 적극적으로 행하여야 한다.
- ___ 파견대상 업무의 범위가 확대되거나, 업무의 직무분류가 포괄적으로 바뀌어야 한다.
- ___ 파견근로기간의 상한을 연장하거나 규제를 완화하여야 한다.
- ___ 근로자파견사업의 허가나 운영에 따르는 정부의 간섭·각종 보고·절차 등을 감소시켜야 한다.
- ___ 파견근로자에 대한 양질의 교육훈련을 실시할 수 있도록 정부의 제도적·재정적 지원책이 필요하다.

기타 : _____

근로자파견제도 실태조사표 (사용업체용)

ID					
----	--	--	--	--	--

산업발전을 위한 귀하의 노고에 깊이 감사드립니다.
 본 조사의 목적은 근로자파견제도의 발전을 위한 소중한 기초자료를 마련하는 데 있습니다. 귀하께서 응답해 주신 결과는 정부가 근로자파견제도의 실태를 파악하고 발전시켜 나가는 데 기여하여 귀하나 귀하께서 속하신 기업에 도움이 될 수 있도록 사용될 것입니다.
 본 조사표에 응답하신 모든 내용은 통계적으로만 이용될 뿐이며, 통계법 제 8조에 따라 기업이나 개인의 개별적인 사항은 일체 비밀이 보장됩니다. 바쁘시더라도 근로자의 권익보호와 기업의 경쟁력 제고를 위하여 성실하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

2001년 7월

면접일시 : 2001년 월 일	면접원 성명 :
-------------------------------	-----------------

※ 귀사의 인사·노무담당 책임자께서 작성해 주십시오

1. 귀사의 일반 사항에 관하여 기재하여 주십시오.

사 업 체 명			전화	
			FAX	
소재지	특별(광역)시 도	구 시 군	동 동 면	우편번호
업 종 (해당 번호에 ○표)	① 제조업 ② 건설업 ③ 도소매업 ④ 음식숙박업 ⑤ 전기수도사업 ⑥ 운수창고통신업 ⑦ 금융보험업 ⑧ 부동산업 ⑨ 정보서비스업 ⑩ 기타의 개인·사회 및 공공서비스업 ⑪ 농·임·어업 ⑫ 기타의 사업			
응답자 성명			부서명	
			직위	
노동조합	① 있다. ② 없다.			

2. 파견근로자를 사용하고 있는 2001년 7월 현재의 인력구성을 기입해 주십시오.

인 력 구 성	총 인 원	남 자	여 자
(1) 정 규 직	()명	()명	()명
(2) 파견근로자	()명	()명	()명
(3) 계 약 직	()명	()명	()명
(4) 임시직, 하도급 및 기타	()명	()명	()명

3. 현재 26개로 분류되어 있는 파견대상업무 중에서 귀사에서 사용하고 있는 파견대상업무들은 무엇입니까?(다음 중 해당되는 모든 항목의 번호에 ○ 표시를 하여 주십시오.)

- (1) 컴퓨터전문가의 업무 (2) 사업전문가의 업무
- (3) 기록보관·사서 및 정보전문가의 업무 (4) 언어학자·번역가·통역가의 업무
- (5) 전신·전화통신기술공의 업무 (6) 도안사의 업무
- (7) 컴퓨터보조원의 업무 (8) 녹화장비조작원의 업무
- (9) 라디오·TV 방송장비조작원의 업무 (10) 달리 분류되지 않는 기타 교육준전문가의 업무
- (11) 관리비서 및 관련 준전문가의 업무 (12) 예술·연예 및 경기 준전문가의 업무
- (13) 비서·타자원 및 관련사무원의 업무 (14) 도서·우편 및 관련사무원의 업무
- (15) 수급원 및 관련근로자의 업무 (16) 전화교환사무원의 업무
- (17) 여행안내요원의 업무 (18) 조리사의 업무
- (19) 보모의 업무 (20) 간병인의 업무
- (21) 가정개인보호근로자의 업무 (22) 주유원의 업무
- (23) 자동차운전원의 업무 (24) 전화외판원의 업무
- (25) 건물청소원의 업무 (26) 수위의 업무
- (27) 기타(업무의 내용: _____)

4. 파견근로자를 처음 사용하기 시작한 연도를 기입해 주십시오.

()년도 ()월

5. 파견근로자를 사용하기 1년 전과 사용한 후를 비교할 때 다음 중에서 귀하의 기업에서 발생한 근로자 규모의 변화를 ○표시해 주십시오.

규 모 변 화	1	2	3	4
	증가했다	그대로이다	감소했다	비교할 수 없다
1) 전체 근로자의 규모				
2) 상용 또는 정규직 근로자의 규모				
3) 계약직 근로자의 규모				
4) 임시직, 하도급 및 기타 근로자의 규모				

6. 장래 인력운용 방향에 대해서 모든 해당란에 ○표해 주십시오.

- ① 기본적으로 모든 업무를 상용·정규직 인력을 주축으로 운영한다.
- ② 핵심업무는 상용·정규직으로 수행하고 그 이외의 업무는 파견인력 또는 외부위탁 등으로 수행한다.
- ③ 핵심업무도 필요하면 파견인력 또는 외부위탁으로 수행할 계획이다.
- ④ 파견직보다는 계약직 또는 시간제 근로자에 대한 수요가 늘 것으로 예상된다.
- ⑤ 계약직 또는 시간제 근로자보다는 파견인력을 활용한다.
- ⑥ 기타 (구체적으로 : _____)

7. 귀사는 현재 몇 개의 파견사업체와 근로자파견계약을 맺고 있습니까? ()개

8. 귀사에서는 주로 어떠한 이유로 파견근로자를 사용합니까 ?

(다음 중 해당되는 모든 항목의 번호에 순위별로 1, 2, 3의 표시를 하여 주십시오.)

- ___ 비용의 절감을 위하여 ➡ [질문 8-1]번으로 !
- ___ 파견근로자를 사용함으로써 고용조정이나 승진 등의 인력관리를 원활히 하기 위하여 ➡ [질문 8-2]번 !
- ___ 일시적·계절적·간헐적으로 증가하는 업무량에 대응하기 위해 ➡ [질문 8-3]번으로 !
- ___ 특별한 기술·기능·지식을 가진 전문인력이 필요하여 ➡ [질문 8-4]번으로 !
- ___ 기타(구체적으로 : _____)

8-1. 파견근로자를 사용함으로써 비용절감이 가장 크게 되는 부분은 무엇입니까?

- ① 임금
- ② 퇴직금, 각종 수당 등 복지비용
- ③ 신입사원을 채용했을 때 교육 및 훈련에 드는 비용
- ④ 고용보험, 의료보험, 국민연금, 산재보험 등에 분담되는 비용
- ⑤ 기타(구체적으로 : _____)

8-2. 파견근로자를 사용함으로써 인력관리를 원활히 할 수 있는 부분 중 귀사에 가장 중요한 것은 무엇입니까?

- ① 고용조정이 용이함(해고가 아닌 계약의 해지로 인원을 축소할 수 있다).
- ② 인력관리가 용이함(파견근로자들에 대해서는 정규근로자들을 관리하는 것처럼 신경을 쓸 필요가 없다).
- ③ 승진 및 연봉인상 등을 고려할 필요가 없다.
- ④ 정규근로자가 일하려 하지 않는 특정 시간대에 일하는 인력을 공급받을 수 있다.
- ⑤ 노동조합과의 불필요한 마찰을 피할 수 있다.
- ⑥ 교육훈련을 시킬 필요가 없다.
- ⑦ 기타(구체적으로 : _____)

8-3. 다음 중 귀사에 인력이 일시적·간헐적으로 더욱 필요하게 된 원인은 무엇이었나요?

- ① 계절적 요인(매년 그 시점마다 인력이 더욱 필요한 경우)
- ② 경기적 요인(갑자기 경기가 좋아져서 업무량이 증가하고 다시 필요인력이 증가하는 경우)
- ③ 출산, 질병, 이직 등으로 갑자기 결원이 많이 발생한 경우
- ④ 파견근로자를 필요로 하는 새로운 업무가 발생한 경우
- ⑤ 기타(구체적으로 : _____)

8-4. 어떤 종류의 특별한 지식과 기술을 가진 업무에 파견근로자가 필요합니까?

- (_____) (_____) (_____) (_____)
- (1) 컴퓨터전문가의 업무
 - (2) 사업전문가의 업무
 - (3) 기록보관·사서 및 정보전문가의 업무
 - (4) 언어학자·번역가·통역가의 업무
 - (5) 전신·전화통신기술공의 업무
 - (6) 도안사의 업무
 - (7) 컴퓨터보조원의 업무
 - (8) 녹화장비조작원의 업무
 - (9) 라디오·TV 방송장비조작원의 업무
 - (10) 달리 분류되지 않는 기타 교육준전문가

의 업무

- (11) 관리비서 및 관련 준전문가의 업무
- (12) 예술·연예 및 경기 준전문가의 업무
- (13) 비서·타자원 및 관련사무원의 업무
- (14) 도서·우편 및 관련사무원의 업무
- (15) 수금원 및 관련근로자의 업무
- (16) 전화교환 사무원의 업무
- (17) 여행안내요원의 업무
- (18) 조리사의 업무
- (19) 보모의 업무
- (20) 간병인의 업무
- (21) 가정개인보호근로자의 업무
- (22) 주유원의 업무
- (23) 자동차운전원의 업무
- (24) 전화외판원의 업무
- (25) 건물청소원의 업무
- (26) 수위의 업무
- (27) 기타(업무의 내용:)

9. 위에 지적한 이유들로 인해서 파견근로자를 사용한 결과 처음 기대했던 성과를 달성하였습니까?

- ① 완전히 달성
- ② 대부분 달성
- ③ 조금 달성
- ④ 조금도 달성하지 못함.

10. 위에 열거된 이유로 파견근로자를 사용하고자 할 때 업무에 필요한 근로자와 파견업체를 찾는 것이 용이하였습니까?

- ① 매우 쉽게 찾았다.
- ② 쉽게 찾았다.
- ③ 보통이다.
- ④ 어렵게 찾았다.
- ⑤ 매우 어렵게 찾았다.

11. 귀사에서 사용중인 파견근로자의 근로시간은 귀사에 근무하는 상용근로자와 비교하여 어떠합니까?

- ① 매우 많다.
- ② 조금 많다.
- ③ 같거나 비슷하다.
- ④ 조금 적다.
- ⑤ 매우 적다.

12. 이 두 종류 근로자(상용근로자와 파견근로자)의 근로관리(출퇴근, 업무지시, 감독 등)에 차이가 있습니까?

- ① 없다.
- ② 파견근로자의 근로관리를 더 철저히 할 필요가 있다.
- ③ 상용근로자의 근로관리를 더 철저히 할 필요가 있다.

13. 귀사에는 파견근로자와 동종 또는 유사한 업무에 근무하는 상용근로자가 있습니까?

- ① 있다. ➡ [질문 13-1], [질문 13-2], [질문 13-3]번으로 !
- ② 없다. ➡ [질문 14]번으로 !

13-1. 귀사에서 사용중인 파견근로자의 업무생산성은 귀사의 동종 또는 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와 비교하여 어떠합니까?

- ① 매우 낮다.
- ② 약간 낮다.
- ③ 거의 같다.
- ④ 약간 높다.
- ⑤ 매우 높다.

13-2. 파견근로자를 동종 또는 유사한 업무에 근무하는 상용근로자와 비교할 때, 근로의 강도, 무
숙련도, 근로시간 등에 차이가 있는지를 ○ 표해 주십시오.

구 분	1	2	3
	파견근로자가 더 높다 / 길다	상용근로자가 더 높다 / 길다	차이가 없다
1) 근로의 강도			
2) 업무의 숙련도			
3) 근로시간			

13-3. 파견근로자와 귀사의 동종/유사한 업무에 근무하는 상용근로자와의 임금차이가 있다면 어느
정도 인니까?

(파견근로자와 상용근로자가 처음 입사하여 해당 업무를 맡았을 경우 받을 임금으로 가정하
여 비교하여 주십시오.)

- ① 없다.
- ② 상용근로자가 더 많다(차이는 10% 미만). ③ 상용근로자가 더 많다(차이는 10% 이상).
- ④ 파견근로자가 더 많다(차이는 10% 미만). ⑤ 파견근로자가 더 많다(차이는 10% 이상).

14. 만약 파견근로제도가 없다면, 현재 파견근로자가 담당하고 있는 업무를 어떻게 처리할 생각입니까?

(1) 사무·영업·전문직 업무인 경우

- ① 업무를 없애고 다른 업무와 통합한다.
- ② 상용직을 채용하여 맡긴다.
- ③ 임시직, 계약직 등을 채용하여 맡긴다.
- ④ 채용은 하지 않고 하도급 및 용역업체를 이용하든지 어떤 방식으로든 외주를 준다.
- ⑤ 파견근로제도가 없다면 업무를 수행하기가 매우 힘들다.

(2) 서비스·노무·생산직 업무인 경우

- ① 업무를 없애고 다른 업무와 통합한다.
- ② 상용직을 채용하여 맡긴다.
- ③ 임시직, 계약직 등을 채용하여 맡긴다.
- ④ 채용은 하지 않고 하도급 및 용역업체를 이용하든지 어떤 방식으로든 외주를 준다.
- ⑤ 파견근로제도가 없다면 업무를 수행하기가 매우 힘들다.

15. 다음은 귀사에서 파견근로자들을 어떻게 관리하는가에 관한 질문입니다. 다음 각 항목에 해당되는 난에 표시해 주십시오.

	1	2	3	4	5
	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1) 파견근로자를 지휘감독하는 관리자들에게 파견근로자의 특수성과 관리방법에 대한 교육을 실시한다.					
2) 파견근로자들이 고충이나 불만을 표현할 수 있는 장치를 마련하고 있다.					
3) 파견근로자가 오면 회사의 소개, 수행할 직무의 특성과 내용, 고용기간 등에 관해 오리엔테이션을 통해 정확한 정보를 제공한다.					
4) 파견근로자에 대해 공정한 대우를 제공하고 있다.					
5) 실제 작업수행 전에 교육훈련(OJT)을 실시한다.					
6) 파견근로자들 가운데 근무태도나 성과가 높은 사람에게는 별도의 추가적인 금전적 인센티브를 제공한다.					

16. 현재 사용하시는 파견근로자를 앞으로 상용·정규직으로 전환할 생각이 있습니까?

- ① 있다 ➡ [질문 17] 번으로 ! ② 없다 ➡ [질문 16-1]번으로 !

16-1. (파견근로자를 상용·정규직으로 전환할 생각이 없을 경우) 그 이유는 무엇 때문입니까?

- ① 왜냐하면, 업무 자체가 상용직에 맞지 않는다.
- ② 왜냐하면, 파견근로를 이용함으로써 업무의 효율이 증가한다.
- ③ 왜냐하면, 일시적으로 파견근로를 사용할 뿐이기 때문이다.
- ④ 왜냐하면, 파견근로가 임금 등 비용을 절감할 수 있기 때문이다.
- ⑤ 왜냐하면, 파견근로가 고용조정 등 인력관리를 용이하게 하기 때문이다.
- ⑥ 왜냐하면, 현재 관리하고 있는 상용직 인력과 갈등을 일으킬 소지가 있기 때문이다.
- ⑦ 왜냐하면, 파견근로자들의 업무능력이 매우 낮기 때문이다.

17. 귀사가 사용중인 근로자의 계약기간이 만료되었을 때(더 이상 계약기간의 연장이 불가능한 경우)

그 근로자에게 발생하는 일 중 가장 빈도가 높은 것 또는 높을 것이라고 생각되는 것은 무엇입니까?

- ① 상용·정규직으로 전환한다.
- ② 거래하던 파견사업체에 새로운 파견근로자들을 보내 줄 것을 요청한다.
(계약기간이 만료되어 더 이상의 연장이 불가능할 경우)
- ③ 계약을 종료하고 임시직이나 계약직, 또는 파견이 아닌 다른 형태의 외주를 이용하여 그 업무를 수행한다.
- ④ 계약을 종료하고 다른 파견업체와 다시 계약을 한다.

⑤ 파견근로자가 담당하던 업무를 없앤다.

⑥ 기타(구체적으로 : _____)

18. 만약에 귀사가 파견근로에 관한 계약기간이 종료되어 다른 파견업체와 계약을 다시 하거나, 처음 계약했던 파견업체에 새로운 파견근로자를 요청했을 때, 그 근로자를 공급받는 데 걸리는 기간은?

① 1주 미만 ② 1주~2주 미만 ③ 2주~4주 미만 ④ 4주 이상

⑤ 그런 경우가 없다.

19. 귀사에서 사용하던 파견근로자가 계약기간중에 이직 등의 사유로 업무를 중단하게 되는 경우는?

① 매우 빈번하다. ② 가끔 있다. ③ 별로 없다. ④ 전혀 없다.

20. 파견근로자의 이직이 아닌 경우 귀사에서 사용하던 파견근로자를 계약기간중에 교체하게 되는 경우는? ()

① 매우 빈번하다. ➡ [질문 20-1]번으로 ! ② 가끔 있다. ➡ [질문 20-1]번으로 !

③ 별로 없다. ➡ [질문 21]번으로 ! ④ 전혀 없다. ➡ [질문 21]번으로 !

20-1. 파견근로자를 계약기간중에 교체하는 경우가 있다면 가장 빈도가 높은 이유는?

- ① 계약에 명시된 업무를 이행하지 않아서
- ② 계약에 명시된 업무를 이행하기는 하지만 업무능력이 너무 낮아서
- ③ 근태 등 업무규정을 위반하는 경우가 많아서
- ④ 상급자의 지휘과정 또는 정규근로자와 같이 일하는 과정에서 문제를 일으켜서
- ⑤ 사업의 변경이나 폐지로 파견근로자가 더 이상 필요하지 않아서
- ⑥ 파견근로자가 필요했던 업무를 보유하고 있는 상용·정규직이 대신 할 수 있게 된 경우

21. 만약 근로자파견제도의 계약연장이 무기한 가능하다면, 현재 사용하고 있는 파견근로자를 얼마나 더 사용할 생각이 있습니까?

- ① 계약기간을 연장할 생각이 없다.
- ② 1년 더 연장
- ③ 2년~3년 더 연장
- ④ 확실한 기간은 모르겠으나 현재 파견근로의 조건이라면 장기간으로 사용할 생각도 있다.

22. 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」상 허용되고 있는 26개의 대상업무 이외에 앞으로 허용대상에 포함되어야 한다고 생각하는 업무(또는 직종)가 있습니까?

① 있다. ➡ [질문 22-1]번으로 ! ② 없다. ➡ [질문 23]번으로 !

22-1. 있다면, 어떤 업무가 허용대상에 포함되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 일반적으로 모든 업무가 포함되어야 한다.
- ② 포함되어야 한다고 생각하는 구체적인 업무가 있는 경우

첫번째 : _____

두번째 : _____

세번째 : _____

23. 다음 중 파견근로업의 활성화를 위하여 각 대상이 필요로 하는 변화를 중요한 순위별로 나타낸다면?
(필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요. 그리고 보기에 나타나 있는 것 외에 중요한 변화가 필요하다면 기타에 기입해 주시기 바랍니다.)

23-1 파견근로자 (필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요.)

- 사용사업체가 가지고 있는 직무규칙과 계약상의 내용을 충실히 지켜야 한다.
- 사용사업체가 부여하는 업무에 적극적으로 임하는 근무의욕을 보여야 한다.
- 사용사업체의 근로자 및 상사와 친화하는 등 조직에의 적응력을 높여야 한다.
- 스스로 담당한 업무에 관련된 능력을 향상시켜야 한다.
- 스스로 담당할 수 있는 업무의 범위를 확대하여야 한다.

기타 : _____

23-2 파견업체 (필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요.)

- 파견계약에 정하여진 것을 충실히 이행해야 한다.
- 사용사업체와 긴밀한 연락과 협의관계를 가져야 한다.
- 교육훈련을 통해 파견근로자의 업무능력을 향상시켜야 한다.
- 업무에 적합한 파견근로자를 보내주어야 한다.
- 파견근로자와 의사소통을 강화하여 그들의 고충상담과 해결에 노력해야 한다.

기타 : _____

23-3 관련입법과 규제 (필요가 없다고 생각되는 것은 기입하지 마시고, 필요하다고 생각되는 것에 1, 2, 3... 등으로 순위를 기록해 주세요.)

- 근로자파견제도에 관한 홍보를 보다 적극적으로 행하여야 한다.
- 파견대상업종의 범위를 확대되거나, 업무의 직부분류가 포괄적으로 바뀌어야 한다.
- 파견근로기간의 상한을 연장하거나 규제를 완화하여야 한다.
- 근로자파견사업의 허가나 운영에 따르는 정부의 간섭·각종 보고·절차 등을 감소시켜야 한다.
- 파견근로자에 대한 양질의 교육훈련을 실시할 수 있도록 정부의 제도적·재정적 지원책이 필요하다.

기타 : _____