

머 리 말

산업구조고도화 및 정보산업화의 진전에 따라 필요한 전문인력을 적시에 확보할 필요성과 급속히 변화하는 경영환경에 유연히 대응하기 위해 기업은 인력관리면에서의 탄력성을 확보하기 위하여 핵심업무 이외의 보조업무는 외부인력으로 해결하는 경향이 점차 증가하고 있다.

또한 노동력이 점차 고령화·여성화됨에 따라 이들 인력의 특성상 정규적이 아닌 비정규적인 고용형태가 오히려 취업기회를 넓혀주며, 고학력화는 최근 기업의 경영합리화가 맞물려 취업기회의 탐색과정의 일환으로 일시적인 고용형태의 필요성을 야기시키고 있다. 다른 한편으로는 고학력화에 따른 다양한 전문직종의 창출은 근무시간·장소 및 근무형태의 다양화를 가져오기도 하고 있다.

이러한 노동시장에서의 수요와 공급의 필요에 의해서 야기된 비정규근로 형태의 하나인 파견근로제는 선진국에서는 일찌기 70년대부터 활성화되어 하나의 노동력의 수요·공급 system으로 자리잡았다.

우리나라의 경우도 80년대부터 노동시장내에서의 하나의 고용형태로서 확산되어 가고있음에도 불구하고 과거 60년대 제정된 현행법에 의하여 불법화됨으로써 음성화 되어 있다. 따라서, 본 연구는 현 우리 노동시장의 여건에 비추어 볼 때 이를 합법화하여 양성화하는 것이 바람직한지를 살펴 보고자 하였다.

본 연구를 훌륭히 수행해 주신 박성준 연구위원과 본 연구의 근간을 이루는 설문작업을 맡아주신 리서치 & 리서치에 심심한 감사를 표한다.

1993년 10월 일

韓國經濟研究院
院長 趙 錫 來

目 次

머 리 말

I. 서 론	1
II. 파견근로제의 도입과 확산배경	4
1. 수요측면	4
2. 공급측면	5
III. 기업체의 파견근로자 사용실태 조사분석	7
1. 조사방법	7
2. 파견근로자 사용업체 실태조사	8
(1) 파견근로자 사용업체 실태	8
(2) 파견업체와의 관계	11
(3) 파견근로자와의 관계	14
3. 파견근로자 업무분석과 파견근로자 특성	17
(1) 파견업무	18
(2) 파견근로자 사용동기	19
(3) 파견근로자 계약기간 및 활용방법	22
(4) 파견용역단가	25
IV. 파견근로 제도에 대한 기업체 의견	30
1. 외국의 파견근로제도	30
2. 파견근로자법 양성화 여부	32
3. 파견근로자법 양성화 찬/반 이유	33
4. 파견근로자법 제정내용에 관한 의견	35
V. 결 론	39
* 참고문헌	42
Abstract	

표 목 차

〈표 II-2-1〉 고령자와 여성의 경제활동 인구율	5
〈표 II-2-2〉 학력별 경제활동 인구비율	6
〈표 III-1-1〉 지역별 조사업체 분포	7
〈표 III-1-2〉 규모별 조사업체 분포	8
〈표 III-1-3〉 업종별 조사업체 분포	8
〈표 III-2-1〉 업종별 규모별 파견근로자 채용여부	9
〈표 III-2-2〉 파견근로자 비채용 이유	10
〈표 III-2-3〉 향후 사용 의향	11
〈표 III-2-4〉 거래하는 파견업체 수	12
〈표 III-2-5〉 파견근로자 계약체결 형태	13
〈표 III-2-6〉 노사관계에 따른 파견근로자에 대한 노조의 반응	14
〈표 III-2-7〉 주부 및 고령자 채용경험 유무	15
〈표 III-2-8〉 채용업무(복수응답)	16
〈표 III-2-9〉 파견근로자에 대한 불만족 이유	17
〈표 III-3-1〉 업무수와 업체수	17
〈표 III-3-2〉 파견업무현황	18
〈표 III-3-3〉 파견근로자 이용동기(전체 복수응답)	20
〈표 III-3-4〉 업무별 파견근로자 사용동기(단수응답)	21
〈표 III-3-5〉 단순화된 업무별 파견근로자 사용동기	22
〈표 III-3-6〉 파견계약기간	23
〈표 III-3-7〉 파견근로자 활용방법	24
〈표 III-3-8〉 파견기간 만료시 조치 방법	25
〈표 III-3-9〉 파견용역단가	25
〈표 III-3-10〉 사용동기별 파견용역단가	26
〈표 III-3-11〉 업무별 파견용역단가	27
〈표 III-3-12〉 학력별 파견업무 분포	28
〈표 III-3-13〉 학력별 용역단가	28

〈표 IV-1-1〉 규모별/업종별 파견근로제 양성화 여부.....	33
〈표 IV-2-1〉 양성화 찬성이유	34
〈표 IV-2-2〉 양성화 반대이유	35
〈표 IV-3-1〉 파견업무 제한에 대한 의견	36
〈표 IV-3-2〉 허용/금지 업종지정.....	37
〈표 IV-3-3〉 파견기간 제한 여부	38
〈표 IV-3-4〉 파견계약기간	38

그림 목 차

(그림 IV-1-1) 파견근로자법 양성화 여부와 사용경험	32
---------------------------------------	----

I. 서 론

80년대 후반에 들어와 노동 수요·공급의 구조적 변화와 더불어 6.29 이후의 노사관계 변화는 기업의 고용형태에 커다란 변화를 가져왔다.

먼저, 노동수요측면에서 보면 산업구조고도화 및 정보산업화의 진전 등에 따라 필요한 전문인력을 적시에 확보하여야 할 필요성이 점점증하고 있다. 또한 급속한 경영환경변화는 인력관리측면에서 유연성, 신축성을 요구하고 있다. 특히 6.29이후 활성화 된 노동조합의 운동은 노조의 지위를 향상시켜 임금의 상승은 물론 기업의 인사 경영권(채용, 승진 및 해고 등)에 대해서까지 관여하기 시작하여 기업은 노동을 탄력적으로 조절하기조차 어려워졌다.

따라서 기업은 노동의 탄력성을 회복하기 위해 다양한 고용형태를 개발할 필요성을 느끼고 있다. 또한, 기업내의 다양한 직종의 존재도 집단적 노사관계에 있어 직종간 보수의 형평 등 문제를 야기시킴으로 기업과 노조는 주요 직종을 제외한 이른바 한계직종을 보유하지 않으려는 경향을 띄고 있다.

한편 노동공급측면에서의 변화를 살펴보면, 노동력의 여성화, 고령화 및 고학력화로 압축될 수 있다.¹⁾ 즉, 여성 및 고령 노동력의 증가는 기존의 정규고용형태와는 다른 고용형태의 필요성을 야기시키고 있다.

또한, 1980년 졸업정원제로 인한 고학력화는 80년대 후반에 대졸자의 실업과 취업난을 야기시키기도 하였으나, 새로운 전문직도 창출하여 새로운 고용형태의 필요성을 급증시키고 있다. 이상과 같은 노동시장 구조적 변화와 새로운 노사관계의 형성은 결국 기업의 새로운 고용형태를 모색하는 계기를

1) 이에 대한 자세한 설명은 어수봉의 「노동시장변화와 정책과제」 1991.6. 노동연구원 pp. 15~36을 참조.

가져왔다. 이러한 가운데 이른바 기업수요의존형 서서비스업중의 하나로 근로자파견업이라는 새로운 직종이 급속히 확산되고 있다.

근로자파견업이란 다양한 지식, 기능 및 경험을 갖고 있는 인력을 직원 또는 회원으로 확보하여 기업체에서 필요로 할 때 요구조건에 맞는 인력을 일정기간 파견시켜 업무를 보게 하고 그 댓가로 파견요금을 받아 근로자에게 임금을 지불하는 일종의 인력 공급사업이라고 볼 수 있다.

이의 잇점은 기업체에서는 외부에서 잘 훈련된 전문 기술을 갖춘 인재를 신속, 편리하게 공급받을 수 있을 뿐더러 단체협상의 대상이 사용기업이 아니라 인력파견기업이기 때문에 노사분규 등의 노무관리의 어려움이 없고, 주변노동력을 외부화함으로써 인건비의 절감은 물론 노동력의 신축성을 제고할 수 있다는 점이다. 또한, 근로자의 입장에서선 선진국과 같이 자유직업인으로서 필요한 시간에 일할 수 있다는 편의성도 있겠지만 신규졸업자 및 결혼, 고령에 따른 비자발적 실업자에게 노동시장에의 진입 및 재진입의 기회를 준다는 점이다.

그러나, 이러한 잇점이 있음에도 불구하고 현행법²⁾은 이를 불법화함으로써 근로자파견업은 음성적으로 실시되고 있다. 따라서, 노동시장에서 자연스럽게 발생한 근로자파견업을 현행법으로 불법화할 것이 아니라 이를 양성화시켜 우리나라 노동시장의 탄력성을 제고시키는 한편, 이에 종사하는 근로자를 보호하자는 주장이 있다. 그러나, 다른 한편에서는 이의 문제점으로 파견

2) 현행 「직업안정 및 고용촉진에 관한 법률」(1967년 제정, 1989년 개정) 제3조 제1항 및 동 제17조는 「누구든지 노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자 공급사업을 행하지 못하다」고 규정하여 원칙적으로 근로자공급사업을 금지하고 있고, 다만 국내 근로자공급사업은 동법 시행령 제8조 제2항 제1호에 의거하여 노동조합법에 의한 노동조합만이 실시할 수 있도록 되어 있다. 또 동법 시행령 제30조는 허가없이 직업소개사업이나 근로자공급사업을 하는 자는 5년 이하의 징역이나 500만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다. 그러나, 경비용역은 지방경찰청장의 허가하에, 청소용역은 시·구청의 신고로, 그리고 항만처리용역은 항만노동조합에서 근로자를 파견하는 경우는 합법화되어 있다.

근로자에 대한 중간착취 등의 근로조건악화, 정규근로자에 대한 고용불안정 및 노조조직력의 약화 등을 지적하면서 근로자파견을 법적으로 허용하는 것에 대해 강력히 반대하는 주장도 있다. 따라서, 본 연구는 비록 현행법으로는 불법화되어 있지만, 실제 노동시장에서 실행하고 있는 근로자 파견에 대한 실태조사를 통해 과연 이를 법으로 양성화하는 것이 바람직한지 -특히 파견근로자 보호차원에서- 아니면 현행법하에서 이를 규제하는 것이 바람직한지를 살펴 보는데 그 목적이 있다.

이 글은 먼저 제 2장에서 파견근로제의 도입과 확산배경을 살펴보고, 제 3장에서는 파견근로자를 사용하는 기업체의 실태조사를 통하여 현행법상 불법화함으로써 발생하는 문제점을 제시하고, 제 4장에서는 선진국에서의 근로자 파견근로제의 유형을 소개하고 이를 양성화하는데에 대한 기업체의 의견을 살펴 보았다. 결론 부분에서는 파견근로제에 대한 정책방향을 실었다.

II. 파견근로제의 도입과 확산배경

파견근로제의 도입 및 확산배경은 그 나라의 노동시장을 둘러싼 경제환경의 여건변화와 일정한 관계가 있다고 볼 수 있다. 따라서 본 장에서는 노동시장의 수요와 공급측면에서 그 배경을 살펴봄으로서 왜 파견근로제가 노동시장에서 도입되었으며 확산되어가는가를 논하고자 한다.

1. 수요측면

사회주의 붕괴로 인하여 세계는 냉전시대의 종말을 고하고 바야흐로 경제전쟁시대로 접어들었다. 이미 세계경제환경은 국제화의 진전으로 생산 및 유통이 세계화됨으로서 상품시장에서의 경쟁이 치열해 지고 있다. 치열한 시장경쟁은 기업으로 하여금 “시장 세여(share)”확보를 위한 계속적인 상품차별화를 도모케 하고 있다. 따라서 생산체제도 자연 다품종 소량생산체제로의 전환을 가져오고 있다. 다른 한편, 국제화의 진전으로 경제여건 및 환경의 불확실성이 증폭됨에 따라 기업은 예측능력이 한계에 부딪히게 되어 수시로 변화하는 여건에 유연(flexible)하게 대응·적용할 수 있는 기업내 시스템을 갖추게 되었다.

이와같은 경제환경의 변화는 기업의 인력관리에도 변화를 가져왔다. 즉, 다품종 소량생산을 위해서는 기업특수적 숙련의 다능공을 필요로 하게 되고 따라서 기업은 내부노동시장을 통하여 이들 핵심근로자를 양성함으로써 기능적 유연성(functional flexibility)을 확보하는 반면 과도한 인력보유는 피하면서 주변적 업무 또는 단순반복적인 업무에 필요한 인력서비스는 수요

에 따라 신속하게 공급받는 적기확보(just-in-time)전략을 도입하고 있다.

2. 공급측면

노동시장에서의 노동공급의 양적·질적 변화를 고령화·여성화·고학력화로 요약될 수 있다.

<표 2-1>에서 보는 바와같이 노년층 및 여성 노동력의 노동시장 참여가 증대하고 있다. 이들 노동력은 그 특성상 노동시간을 탄력적으로 활용할 수 있는 고용형태를 필요로 하고있다.

<표 II-2-1> 고령자와 여성의 경제활동 인구율

(단위: %)

	80	90	92
60세 이상	5.20	6.82	7.30
여 성	42.8	46.5	47.3

노동력의 고학력화는<표 II-2-2 참조> 87년이후의 고임금시대와 더불어 생산직 특히 3D 업종을 기피하는 현상이 발생하였고 다른 한편에서는 산업의 고도화 또는 산업의 서어비스화와 맞물려 다양한 전문직종 종사자를 창출함에 따라 이들은 특정한 직장에 얽매이기 보다는 근무시간, 근무장소 및 근무형태를 스스로 선택코자하는 경향이 있다.

또한 80년 졸업정원제에 따른 고학력의 공급증가도 지속되는 반면, 최근 기업의 경영합리화로 인하여 고학력자의 실업이 급증하여 정규직 일자리를 찾기위한 탐색과정으로 일시적인 고용형태의 필요성을 야기시키고 있다.

이와같이, 노동의 수요측인 기업에서는 경쟁력강화 및 경영합리화 차원에서 주변적 업무 또는 단순반복적 업무에 대해서는 자체내 인력을 보유하기

<표 II-2-2>

학력별 경제활동 인구 비율

(단위: %)

		80	90	92
국	졸	39.7	30.3	24.2
중	졸	21.3	20.1	18.1
고	졸	29.6	36.4	39.6
	대졸이상	9.4	13.1	16.1

보다는 단지 인력서비스만을 제공받기 원하고 근로자는 고용유형을 떠나 일단 취업기회의 확보를 원함에 따라 이들 양측의 욕구를 충족시켜 주는 업으로써 근로자 파견업이 발생하였다. 즉 근로자 파견업은 고용을 원하는 근로자와는 고용계약을 맺고 인력서비스를 원하는 기업과는 상업계약을 통하여 서비스를 제공함으로써 국가적으로는 인력이용의 효율성을 제고하고 기업으로는 불필요한 인력보유에 따른 낭비를 줄임으로써 경쟁력을 높이고 근로자에게는 취업기회를 확대시켜주는 등 경제적 순기능을 하고 있다. 따라서 선진국의 경우 일찌기 70년대부터 근로자 파견업을 정당한 사업으로 합법화시켜줌으로써 향후 산업사회의 변화와 더불어 유망 산업으로 발전하고 있다.

우리나라의 경우도 80년대부터 확산되기 시작하여 노동부의 비공식적 보고에 의하면, 현재 근로자파견업의 규모는 경비·청소 등 단순용역업무를 포함하여 총 1천여개 기업에 10~15만명의 근로자가 고용되어 있는 것으로 추정하고 있다. 이와같이 확산되어가고 있음에도 불구하고 근로자 파견업은 과거 60년대 근로자의 의식이 발달하지 못하고 강제노동 인신매매 및 우두머리 부하관계가 존재하던 시대에 근로자를 공급하여 그 중간에서 임금 등을 착취하는 근로자공급사업을 금지코자 제정된 직업안정 및 고용촉진에 관한 법률 제 17조(근로자공급사업금지조항)에 저촉을 받아 불법화 되고 있는 실정이다.

Ⅲ. 기업체의 파견근로자 사용실태 조사분석

본 장에서는 현행법상 불법화되어 있음에도 불구하고 노동시장내에서 실시되어지고 있는 「파견근로자제도」에 대해 기업체의 평가와 의견 및 파견근로자의 사용실태를 파악하고자 한다.

1. 조사 방법

1991년 노동부에서 발간한 「사업체 노동실태조사 보고서」에 의거하여 종업원 수 100명 이상인 기업체를 업종별·지역별로 2단계 층화표집(2-stage Stratified sampling)으로 500개 기업체를 선정 한 후 이들 기업체에 대해 개별면접을 하였다. 조사시기는 1993년 5월 21일부터 6월 5일까지 약 13일간 실시하였다.

기업체들의 분포를 지역별로 살펴보면 <표 Ⅲ-1-1>에서 보는 바와 같이 서울이 31.6%로 가장 많고 다음으로 경인지역, 부산/경남순으로 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-1-1> 지역별 조사업체 분포

	기업체수	비율(%)
서울	158	31.6
경인	113	22.6
부산/경남	102	20.4
대구/경북	55	11.0
광주/전라	33	6.6
대전/충청	39	7.8

조사업체를 규모별로 살펴보면 100~300인 규모의 업체가 절반이상(55.2%)를 차지하고, 다음으로 1000인 이상의 순으로 나타나고 있다.

<표 III-1-2> 규모별 조사업체 분포

	기업체수	비율(%)
100~300	276	55.2
300~500	50	10.0
500~1000	57	11.4
1000인 이상	117	23.4

또한 업종별로 보면 제조업이 가장 많고 다음으로 운수/통신업, 기타 서비스업 및 금융/보험업 순으로 나타나고 있다.

<표 III-1-3> 업종별 조사업체 분포

	기업체수	비율(%)
제 조 업	299	50.8
도 소 매 업	19	2.8
숙 박 / 요 식 업	10	3.2
운 수 / 통 신 업	80	10.0
금 용 / 보 험 업	40	8.0
기 타 서 비 스 업	46	9.2

2. 파견근로자 사용업체 실태조사

(1) 파견근로자 사용업체 실태

500개 대상기업체 중 파견근로자를 현재 사용하는 업체는 18.4%, 현재는

사용하지 않지만 예전 사용경험이 있는 업체는 4.8%로 23.2%(N=116)가 파견근로자 사용경험이 있으며 76.8%(N=384)는 사용경험이 전혀 없었다.

파견근로자 사용업체를 업종별로 살펴보면 금융·보험업이 45%로 가장 많이 사용하고 있으며 다음으로 숙박/요식업(18.8%), 제조업(18.7%)로 나타나고 있다. 또한 규모별로 살펴보면 1000인 이상의 대규모 업체가 32.5%로 가장 많이 사용하고 있으며 500~1000인 규모의 업체도 29.8%를 차지하고 있다.

〈표 III-2-1〉 업종별 규모별 파견근로자 채용여부

(단위 : %)

	예전 사용 현재 사용	예전 사용 현재 미사용	예전 미사용 현재 미사용
전 체	18.4	4.8	76.8
업 종 별			
제조업	18.7	5.4	75.9
도소매업	10.5	5.3	84.2
숙박/요식업	18.8	0.0	81.3
운수/통신업	7.5	3.8	88.8
금융/보험업	45.0	2.5	52.5
기타 서비스업	15.2	6.5	78.3
종 업 원 수			
300인 미만	12.0	3.6	84.4
300~500인	8.0	4.0	88.0
500~1000인	29.8	5.3	64.9
1000인 이상	32.5	7.7	59.8

한편 사용하지 않은 기업체(N=384)를 대상으로 사용하지 않는 이유를 보면, 사용할 필요성을 느끼지 않기 때문이 가장 큰 비중을 차지하고(73.4%), 다음으로 파견근로제도를 몰라서(12.5%), 채용 자체가 불법이어서(5.7%)를 차지하며 노조가 반대하기 때문이라는 비중은 가장 작게 나타나고 있다. 이를

<표 III-2-2>

파견근로자 비채용 이유

(단위 : %)

	노조의 반대 때문에	채용자체가 불법이므로	파견근로자 사용할 필요	제도를 몰라서 가 없어서	기타	전 체
전 체	3.1	5.7	12.5	73.4	5.2	100
업 종 별						
제조업	2.6	4.8	11.9	79.7	1.8	100
도소매업	-	18.8	18.8	43.8	18.8	100
숙박/요식업	-	-	15.4	61.5	23.1	100
운수/통신업	5.6	8.5	12.7	63.4	9.9	100
금융/보험업	-	4.8	9.5	81.0	4.8	100
기타서비스업	5.6	2.8	19.4	66.7	5.6	100
종 업 원 수						
300인 이상	2.6	6.0	16.7	67.8	6.9	100
300~500인	2.3	6.8	9.1	77.3	4.5	100
500~1000인	2.7	2.7	8.1	86.5	-	100
1000인 이상	5.7	5.7	2.9	82.9	2.9	100
노 조						
유	5.7	8.6	7.2	73.2	5.3	100
무	-	2.3	18.9	73.7	5.1	100

업종별, 규모별, 노조유무별로 세분하여 살펴보아도 비슷한 순위로 나타나고 있는 것을 볼 수 있다<표 III-2-2 참조>. 그러면, 향후 사용할 의향이 있는냐는 질문에 대체로 사용할 의향이 없다가 약 64.1%로 압도적으로 나타나고 있으나, 이를 사용하지 않는 이유별로 분류하여 보면 <표 III-2-3>과 같은 결과가 나타난다.

〈표 Ⅲ-2-3〉

향후 사용 의향

(단위 : %)

	있다	없다	모르겠다
노조의 반대때문에	25.0	75.0	-
채용자체가 불법이므로	68.2	31.8	-
파견근로제도를 몰라서	62.5	37.5	-
사용할 필요가 없어서	29.8	68.1	1.1
기 타	15.0	85.0	-
전 체	35.1	64.1	0.8

즉, 현재 사용하지 않는 이유가 사용할 필요가 없기 때문일 경우는 앞으로도 사용할 의향이 없다가 압도적으로 크게 나타나고 있음을 보여준다. 그러나, 「채용자체가 불법이어서」와 「파견근로제도를 몰라서」라는 이유로 현재 사용하지 않는 업체는 향후 사용할 의향이 있다가 상당히 높게 나타나고 있는데, 이는 결국 파견근로제를 법적으로 양성화시키거나 파견근로제를 알게 되면 파견근로자를 사용하겠다는 것으로 해석될 수 있다.

따라서, 파견근로제가 법적으로 양성화되면 파견근로자를 사용하는 기업체는 크게 늘어날 것으로 사려된다.

(2) 파견업체와의 관계

가. 거래하는 파견업체수

현재 파견근로자를 사용하고 있는 92개 업체를 대상으로 “인력공급 받는 파견사업체수”를 물어본 결과, 39.1%인 36개업체가 2개의 파견사업체에서 인력을 공급받고 있으며, 34.8%인 32개업체가 1개 파견사업체에서, 12%는 3개업체, 13%는 4개이상 업체에서 인력을 공급받고 있는 것으로 나타나고 있다.

특히 4개 이상의 파견업체와 거래하는 기업체는 업종별로는 제조업, 숙박/요식업, 금융/보험업 등이고 규모별로는 500인 이상의 업체들로 이들 업

체는 이미 <표 Ⅲ-2-1>에서 본 바와 같이 현재 가장 많이 파견근로자를 사용하는 업체들임을 알 수 있다. 이는 이들 업체들의 경우 파견근로자의 수요를 충당하기 위하여 여러 파견업체와 거래하게 된다는 것을 의미하며, 또한 전체적으로도 많은 기업이 2개이상의 파견업체와 거래하는 것으로 미루어 봐, 현행법상 파견업이 불법이다 보니, 자연 음성화되고, 영세성¹⁾을 띄게 되므로 1개 파견업체로서는 사용업체의 수요에 부응할 수 없음을 반영한다고 사료된다.

<표 Ⅲ-2-4> 거래하는 파견업체수

(단위 : %)

	거래업체수				
	1개	2개	3개	4개이상	무응답
전체	34.8	39.1	12.0	13.0	1.1
업종별					
제조업	39.3	37.5	5.4	16.1	1.8
도소매업	-	-	100.0	-	-
숙박/요식업	66.7	-	-	33.3	-
운수/통신업	16.7	50.0	33.3	-	-
금융/보험업	29.8	44.4	16.9	11.2	-
기타 서어비스업	28.6	57.1	14.3	-	-
종업원수					
300인 미만	33.3	54.5	12.1	-	-
300~500인	75.0	25.0	-	-	-
500~1000인	41.2	17.6	11.8	23.5	5.9
1000인 이상	28.9	36.8	13.2	21.1	-

나. 파견사업체와 거래형태

사용업체는 “필요에 따라 수시로 거래업체를 바꿈”(17.4%)보다는 “비교적

1) 윤진호/정인수 보고서에 의하면 파견업체의 자본금 크기를 보면 5천만원에서 1억이 약 28.1, 1억~3억이 20.1%이며 1천만원 이하도 무려 20%나 됨.

일정한 별개의 사업체와 지속적으로 거래”(80.4%)함으로써 파견근로자를 안정적으로 공급받고자 하는 경향을 띄고 있다.

다. 파견근로자 계약체결 형태

파견근로자 계약은 파견업체와만 체결하는 업체가 80.4%로 대부분 파견근로자를 사용하고 있는 업체는 파견근로제도의 고용형태를 충분히 알고 있다고 볼 수 있다.

그러나, 이들 업종별, 규모별로 세분하여 보면 <표 Ⅲ-2-5>에서 보는 바와 같이 숙박/요식업, 운수/통신업, 특히 기타서어비스업의 경우 파견업체와 계약을 맺을 뿐만 아니라 파견 근로자와도 체결하고 있어, 이들 업종의 많은 기업체는 파견근로제를 현행 법에서 금지하고 있는 근로자공급으로 간주하는 경향을 띄고 있다. 이는 규모별로 볼 때에도 100~300인의 소규모 업체와 500~1000인의 중규모업체에서 이런 양상을 띄고 있다. 따라서, 근로자파견제도를 법으로 양성화하여 근로자공급과의 관계를 명확히 구분할 필요가 있다.

<표 Ⅲ-2-5> 파견근로자 계약 체결 형태

(단위 : %)

	파견업체와 만 체결	파견업체 및 파견근로자와 체결	기 타	무응답	전 체
전 체	80.4	15.2	2.2	2.2	100
업 종 별					
제조업	85.9	8.9	3.6	1.8	100
도소매업	100.0	-	-	-	100
숙박/요식업	66.7	33.3	-	-	100
운수/통신업	66.7	33.3	-	-	100
금융/보험업	88.9	11.1	-	-	100
기타서어비스업	28.6	57.1	-	-	100
종 업 원 수					
300인 이상	72.7	24.2	-	3.0	100
300~500인	100.0	-	-	-	100
500~1000인	70.6	23.5	5.9	-	100
1000인 이상	89.5	5.3	2.6	2.6	100

(3) 파견근로자와의 관계

가. 파견근로자에 대한 노조의 반응

현재 파견근로자를 사용하는 업체의 경우, 파견근로자에 대한 노조의 시각은 긍정적이다 27.2%, 부정적이다 10.9%, 모르겠다가 52.2%로 대체로 부정적이기 보다는 긍정적이다. 특히, 노사관계를 고려할때 노사관계가 좋은 경우가 나쁜 경우보다 파견근로자 사용에 대한 노조의 시각은 긍정적으로 나타나고 있다<표 Ⅲ-2-6>. 이러한 사실은 노조가 기업에 대해 매우 협조적이며 기업은 정규근로자의 고용 안정을 저해하지 않는 범위내(한계직종 또는 보조직종)에서 이들 파견근로자를 활용한다고 볼 수 있다.

<표 Ⅲ-2-6> 노사관계에 따른 파견근로자에 대한 노조의 반응

	노 사 관 계	
	좋은편이다	나쁜편이다
긍정적이다	36.5	12.5
부정적이다	11.5	18.8
모르겠다	51.9	68.8

나. 주부 및 고령자 채용경험

사용경험이 있는 기업체(N=116)를 대상으로 “주부 및 고령자를 사용한 경험”이 있는지를 물은 결과 40.5%(47개업체)가 있다고 응답하고, 57.8%는 없다고 응답하고 있다. 특히, 이를 업종별 분류하여 보면 도소매업과 숙박/요식업에서 가장 많이 사용하고 있으며 규모별로는 500인 이상의 기업체에 상당히 사용하는 것으로 나타나고 있다<표 Ⅲ-2-7 참조>.

<표 III-2-7> 주부 및 고령자 채용 경험 유무

(단위: %)

	주부 및 고령자 채용 경험 유무		
	예	아니오	무응답
전 체	40.5	57.8	1.7
업 종 별			
제조업	44.4	52.8	2.8
도소매업	100.0	-	-
숙박/요식업	100.0	-	-
유통/통신업	33.3	66.7	-
금융/보험업	26.3	73.7	-
기타서비스업	10.0	80.0	-
종 업 원 수			
300인 이상	32.6	67.4	-
300~500인	33.3	66.7	-
500~1000인	60.0	35.0	-
1000인 이상	40.4	57.4	-

또한 이들 노동력이 활용되는 업무를 살펴보면, 주로 제조업 생산지원, 운반, 창고, 보관관계 및 심부름, 배달, 단순용역관계 등 단순 업무 등에 활용되고 있다. 이는 기업체의 입장에서 보면, 이들 업무는 주로 기업의 주 업무의 보조업무로 경제환경의 변화에 따라 탄력적으로 사용할 수 있으므로 이들 업무를 노동시장에서의 2차 노동력인 주부 및 고령자층에서 충원하는 것이 보다 효율적이라고 사려된다.

이와같이, 노동의 수요측면에서의 2차노동력 활용의 필요성과 더불어 노동공급측면에서 점차 고령화, 여성화됨에 따라, 유희 노동력인 주부 및 고령자 노동력의 적극적인 활용이 필요하고 또한 이들 노동력은 그 특성상 노동시장에서 정규직으로 재진입하기에 장애요인이 많은 점을 감안할 때 파견근로제의 양성화는 노동시장에서의 2차 노동력의 수급을 원활히 할 수 있다는 방안의 하나라고 보여진다.

<표 Ⅲ-2-8>

채용업무(복수응답)

채 용 업 무	빈도업체	%
제조업 직접생산관계	3	6.4
제조업 생산지원	11	23.4
운반, 창고, 보관관계	10	21.3
사무보조	2	4.3
비서업무관계	2	4.3
판매, 홍보선전관계	4	8.5
재무처리, 경리관계	1	2.1
방송 및 영화기기 조작연출연기	1	2.1
조리, 영양관계	4	8.5
운전직관계	3	6.4
심부름, 배달, 단순용역관계	14	27.7
건설업, 노무직관계	1	2.1
주차관리	5	10.6
기 타	2	4.3

다. 파견근로자에 대한 만족도

파견근로자를 사용하거나 경험이 있는 업체들을 대상으로 파견근로자에 대한 만족도를 물어본 결과, 업종, 규모에 관계없이 매우 또는 만족하는 편이 44.8%로 나타났고, 매우 또는 불만족한 편이 13.0%, 그저 그렇다가 40.5%로 대체로 만족도가 높은 편이다.

그러나 이들 파견근로자에 대한 불만요인을 살펴보면 <표 Ⅲ-2-9>에서 보듯이 중간에 직장을 그만둔다, 생산성이 낮다가 각각 24.4%로 가장 높고 다음이 정규근로자와의 마찰 등의 순으로 나타나고 있다.

이는 사용업체에서의 파견업체의 불만족이유가 자질부족, 파견근로자의 관리부실 등 전문성의 결여와 일맥상통한다고 볼 수 있다. 즉, 파견근로제가 현재 불법이다 보니 파견업체가 음성화 및 영세성을 띄게 됨으로 결과적으로 전문성이 결여되어 파견근로자에 대한 관리가 소홀해 질 수 밖에 없게 된다.

〈표 Ⅲ-2-9〉 파견근로자에 대한 불만족 이유

(단위: %)

요 인	비 율
교육·훈련수준의 부족	12.2
중간에 직장퇴사	24.4
정규근로자와의 마찰	24.3
임금수준이 높다	12.2
생산성 저하	24.4
기 타	4.9

3. 파견근로자 업무분석과 파견근로자 특성

본 절에서는 파견근로자 중 현재 사용하거나 경험이 있는 업체 116개 업체를 대상으로 비교적 파견근로자가 많이 활용되는 업무 22개 분야에 대해 제반 사항을 살펴보았다.

총 116개 업체가 파견근로자를 활용한 총업무수는 199개 업무로 나타나는 데 이는 1개 기업이 1업무에만 사용하지 않고 여러 업무에 사용하기 때문이다.

〈표 Ⅲ-3-1〉 업무수와 업체수

업무수	업체수(%)
1	153(76.9)
2	21(10.6)
3	18(9.1)
4	4(2.0)
5	-(-)
6	3(1.4)
합 계	199(100.0)

(1) 파견업무

파견근로자를 과거 또는 현재 사용 중인 업무 중 심부름, 배달, 단순용역

<표 III-3-2>

파견업무현황

파견업무	사용업체 (%)	
1) 제조업, 직접생산관계 (조립, 가공 등)	13(6.5)	██████████
2) 제조업 생산지원 (출하, 포장, 이적 등)	22(11.1)	████████████████████
3) 운반, 창고, 보관관계	14(7.0)	██████████████
4) 사무보조(PC 관련업무, 복사, 문서정리 등)	28(14.0)	██
5) 비서업무 관계	2(1. 0)	██
6) 판매, 홍보, 선전관계	8(4. 0)	██████
7) 접수, 안내관계	2(1. 0)	██
8) 무역 등거래문서작성관계	3(1. 5)	███
9) 재무처리, 경리관계	4(2. 0)	████
10) 컴퓨터 정보처리, 소프트웨어관계	10(5. 0)	██████████
11) 조리, 영양관계(영양사 및 전문요리사)	4(2. 0)	████
12) 전문기술	2(1. 0)	██
13) 통역, 번역, 속기관계	3(1. 5)	███
14) 편집, 교정 및 출판관련업무	1(0. 5)	█
15) 운전직 관계	22(11. 1)	██
16) 전화교환원, 텔렉스관계	12(6. 0)	██████████
17) 심부름, 배달, 단순용역관계	31(15. 6)	██
18) 건설업, 노무직관계	4(2. 0)	████
19) 주차관리	7(3. 5)	██████
20) Hotel, 여행안내, 서어비스업 종사원관계	4(2. 0)	████

관계에 31개업체(15.6%), 사무보조(PC관련업체, 복사, 문서정리)에 28개 업체(14.0%), 제조업 생산지원(출하, 포장, 이적)에 22개 업체(11.1%) 및 운전직관계 22개 업체(11.1%)로 비교적 단순직에 사용하고 있으며 전문기술, 통역, 번역, 속기관계, 컴퓨터정보처리, 비서업무 관계 등 전문직에 파견근로자를 사용하는 업체는 2~3개업체에 불과하다.

이와같이 비교적 단순업무에 편중하여 기업체에서 파견근로제를 사용하는 이유는 이들 업무는 그 특성상 근로자의 근속연수에 따라 생산성 증가가 한정되어 승급·승진 등이 전혀 필요치 않음에도 불구하고 이를 정규근로자로 사용하면 우리나라 임금체계상 근속기간에 따라 생산성과 무관하게 임금이 상승함으로 기업체 입장에서는 인건비 부담이 증가하는 셈이다. 또한 이들 업무는 소위 보조(한계)업무로 기업의 경영환경에 유연히 대처할 수 있는 완충역할을 할 수 있도록 하기 위해서 파견근로자를 많이 사용한다고도 사려된다.

(2) 파견근로자 사용동기

전반적으로 파견근로자 사용동기를 살펴보면, 주로 임금·복지 등 인건비 절감이 가장 크고 다음으로 일시적 노동수요대응에 해당되는 사항, 전문인력의 필요성 순으로 나타나고 있다. 특히, 특이한 사항은 노조가 우려하는 노조의 와해, 정규근로자 대체 등으로 볼 수 있는 부문, 즉 노사분규예상 및 해고의 용이성 등이 사용동기로써 차지하는 부문은 매우 적다. 또한 재미있는 현상 중 하나는 정규근로자가 그 일자체를 꺼려서 파견근로자를 사용한다(8.6%)도 어느 정도 차지하고 있다는 점이다.

다른 한편, 사용동기를 업종별, 규모별로 살펴보는 것도 중요하지만 업종별, 규모별 사용동기는 주로 어떤 업무를 사용하느냐에 따라 차지하는 비중이 다르므로 업무별로 사용동기를 살펴본다.

〈표 III-3-3〉 파견근로자 사용동기(전체, 복수응답)

(단위: %)

일시적 노동수요대응	
업무량 확대에 대응	31.5
결원 보충	22.8
특정시간대 근로자 총원	21.8
단순인력난 타개	24.9
인건비 절감	
임금비용 절감	38.6
복지비용 절감	24.4
교육 및 관리업무 부담없음	13.7
전문인력 필요	23.4
정규근로자가 그 일 자체 꺼림	8.6
노사분규 예방	2.0
해고가 용이	2.0
기타	2.5

각 업무별로 살펴보면 〈표 III-3-4〉에서 보듯이 제조업직접생산, 생산지원, 사무보조, 판매, 홍보 및 선전관계, 재무처리, 경리관계 등은 업무량 확대 및 결원충원 때문에 파견근로자를 사용했고, 운반, 창고, 보관관계, 비서업무관계, 통역, 번역, 속기관계, 운전직, 전화교환원, 텔레스관계, 주차관계 및 심부름, 배달, 단순용역관계는 임금비용절감 등을 이유로 파견근로자를 사용하고 있음을 볼 수 있다.

그러나, 이를 단순화시켜 제조업 직접생산관계, 생산지원 및 운반·창고·보관업무 등을 생산부문으로 하고, 사무보조, 비서업무, 판매·홍보, 접수일 때 무역 등 거래업무 및 재무처리 등을 사무보조업무부문, 컴퓨터정보처리, 조리영양관계, 전문기술, 통역·번역 및 편집·교정 등을 전문직 업무, 운전직, 전화교환원 등을 운수·통신업무, 심부름, 배달, 건설노무 및 주차관리를 단

〈표 III-3-4〉 업무별 파견근로자 사용동기(단수응답)*

(단위: %)

업 무	파견근로자 사용동기										
	임금 비용 절감	복지 비용 절감	교육 및 관리업무 경 감	업무량 확대 대응	결원 보충	특 정 시간대 근로자	단 순 인력난 타개	노사 분규 예방	해고 용이	전문 인력 필요	꺼리는 업무
1) 제조업, 직접생산관계 (조립, 가공 등)	30.8	-	-	38.5	7.7	-	-	-	-	15.4	-
2) 제조업 생산지원 (출하, 포장, 이적 등)	17.4	8.7	-	43.5	13.0	8.7	8.7	-	-	-	-
3) 운반, 창고, 보관관계	46.2	-	-	23.1	7.7	7.7	7.7	-	-	-	7.7
4) 사무보조(PC 관련업무, 복사, 문서정리 등)	39.3	3.6	-	42.9	7.1	-	-	-	-	3.6	-
5) 비서업무 관계	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-
6) 판매, 홍보, 선전관계	12.5	12.5	-	37.5	-	25.0	-	-	-	-	12.5
7) 접수, 안내관계	-	-	-	5.0	-	50.0	-	-	-	-	-
8) 무역 등거래문서작성관계	-	-	-	-	66.7	33.3	-	-	-	-	-
9) 재무처리, 경리관계	40.0	-	-	60.0	-	-	-	-	-	-	-
10) 컴퓨터 정보처리, 소프트웨어관계	20.0	-	10.0	-	20.0	-	-	-	-	50.0	-
11) 조리, 영양관계(영양사 및 전문요리사)	25.0	-	-	25.0	25.0	-	-	-	-	25.0	-
12) 전문기술	-	-	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-
13) 통역, 번역, 속기관계	50.0	-	25.0	-	-	-	-	-	-	25.0	-
14) 편집, 교정 및 출판관련업무	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15) 운전직 관계	66.7	4.8	4.8	9.5	4.8	9.5	-	-	-	-	-
16) 전화교환원, 텔렉스관계	41.7	16.7	-	8.3	8.3	8.3	-	8.3	-	8.3	-
17) 심부름, 배달, 단순용역관계	35.5	3.2	6.5	9.7	9.7	6.5	12.9	-	-	6.5	9.7
18) 건설업, 노무직관계	50.0	-	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-
19) 주차관리	42.9	14.3	-	-	14.3	-	28.6	-	-	-	-
20) Hotel, 여행안내, 서어비스업 종사원관계	33.3	33.3	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-

* 응답한 것만을 대상으로 하였음.

순용역업무, Hotel 여행안내를 서어비스업무로 재분류 할경우, 이를 사용동기별²⁾로 살펴보면 운수·통신업무와 단순용역의 경우³⁾를 제외하고는 모든 업무에 파견근로자를 사용하는 주된 동기는 일시적노동수요 대응이 가장 큰 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다<표 Ⅲ-3-5>.

<표 Ⅲ-3-5> 단순화된 업무별 파견근로자 사용동기

(단위: %)

	인건비 절 감	일 시 적 노동수요 대 응	노 사 분 규 예 방	전 문 인 력 필 요	정규근로자가 그 일 자체를 꺼 립	* 기 타	전 체
전 체	15.2	20.0	.8	4.6	1.7	57.2	100
생 산	12.7	21.2	.8	2.4	1.2	60.4	100
사 무 보 조	14.0	22.6	1.3	5.1	.9	56.2	100
전 문 직	9.0	15.0	.0	13.0	1.0	62.0	100
운 수 · 통 신	25.3	20.0	1.2	4.7	1.8	46.5	100
단 순 용 역	14.8	19.0	.5	2.4	2.9	60.0	100
서 어 비 스	10.0	20.0	.0	5.0	5.0	60.0	100
기 타	13.3	6.7	.0	6.7	6.7	66.7	100

* 무응답을 포함시켰음.

(3) 파견근로자 계약기간 및 활용 방법

파견근로자의 파견계약기간은 전체적으로 볼 때 1년이상 33.7%, 9~12개월 21.6%, 1~3개월 15.6%, 6~9개월 10.6%, 4~6개월 0.5% 및 일정업무기

- 2) 사용동기도 단순화하여 임금비용절감, 복지비용절감, 교육 및 관리업무 경감 등을 인건비절감, 업무량확대대응, 결원보충, 특정시간대 근로자 및 단순인력난 타개를 일시적 동수요대응, 노사분규예방 및 해고용이를 노사분규예방 전문인력필요 및 정규근로자가 그 일자체를 꺼림 등으로 나누었다.
- 3) 단순용역은 운수·통신업무와 함께 인건비절감과 일시적 노동수요대응 간의 차이가 他업무에 비해 적으므로 동일하게 인건비 절감으로 보았음.

간에 따라가 8.5%순으로 나타나 1년이상으로 계약기간을 정하는 비중이 가장 높게 나타나고 있다. 그러나 파견계약기간은 사용하는 동기와 관련시켜 볼 때 다음과 같은 현상이 나타남을 볼 수 있다.

즉, 파견계약기간이 「일정업무기간에 따라서」 또는 계약기간이 짧을수록 사용동기 중 「일시적 노동수요대응」의 비중이 커지고 있는 반면 계약기간이 길어질수록 「인건비 절감」의 비중이 커지는 것을 알 수 있다(표 Ⅲ-3-6).

<표 Ⅲ-3-6>

파견계약기간

(단위: %)

파견 계약 기간	인건비 절감	일시적 노동수요 대응	노사 분류 예방	전문 인력 필요	정규근로자가 그일 자체를 꺼림	기타	무응답	전체
1~3개월	7.1	26.5	1.9	1.9	1.3	.0	61.3	100
4~6개월	5.3	25.3	1.1	5.3	2.1	.0	61.1	100
6~9개월	8.6	20.0	.0	7.6	1.0	.0	62.9	100
9~12개월	23.3	21.9	.5	6.0	.5	.5	47.4	100
1년이사	19.4	14.0	.9	3.6	1.5	1.2	59.4	100
일정업무 기간에 따라	12.9	20.0	.0	4.7	7.1	.0	55.3	100
무응답	.0	40.0	.0	20.0	.0	.0	40.0	100

이와같이 일시적으로 업무량의 확대에 대비하여 정규근로자를 채용한다는 것은 평상시에 잉여노동력을 보유한다는 것을 의미함으로 그만큼 기업에서는 부담이 된다고 볼 수 있다. 반면, 1년이상 계약기간을 갖고 사용하는 업무는 업무 성격상 항시 필요하나, 이를 정규직으로 하기에는 생산성의 증가없이 임금만 상승시키는 역효과를 방지하기 위해서라고 볼 수 있다.

이런 현상은 파견근로자 활용방법에서도 쉽게 볼 수 있는데 「일정업무에 상시적으로 사용」의 경우 사용동기 중 인건비절감의 비중이 가장 큰 반면 년간 일정시기 사용 및 필요에 따라 일시적 사용의 경우는 주된 사용동기가 일

시적 노동수요대응임을 알 수 있다<표 Ⅲ-3-7>.

<표 Ⅲ-3-7> 파견근로자 활용 방법

(단위: %)

파견계약기간	인건비 절 감	일시적 노동수요 대 응	노사 분규 예방	전문 인력 필요	정규근로자 가그일자 체를꺼림	기타	무응답	전체
일정업무 항시사용	19.5	17.3	1.4	4.7	2.5	.7	53.9	100
일정시기 사용	7.6	26.7	.0	6.7	1.9	.0	75.1	100
필요에 따라 일시적 사용	10.4	22.4	.0	3.6	.0	.4	63.2	100
기 타	.0	20.0	.0	.0	.0	.0	80.0	100
모 름	6.7	40.0	.0	.0	.0	.0	53.3	100
무 응 답	5.0	20.0	.0	10.0	.0	.0	61.0	100

또한 파견기간 만료시 조치방법을 살펴보면, 전체적으로 재계약하여 파견기간을 연장한다가 66.8%, 대체요원 요청 11.6%, 파견기간을 연장하지 않겠다가 11.1% 등으로 재계약하여 파견기간을 연장한다가 압도적임을 알 수 있다. 그러나, 만료시 조치방법에 따라서 이용동기의 비중이 달라지는 것을 볼 수 있는데 <표 Ⅲ-3-8>에서 보듯이 재계약하여 파견기간을 연장한다는 이용동기중 「인건비 절감」의 비중이 가장 큰 반면, 파견기간을 연장하지 않는다는 경우는 주된 이용동기가 일시적 노동수요대응으로 나타나고 있다. 이는 이미 언급하였듯이 파견근로자의 활용방법 및 계약기간과 일맥상통한다고 볼 수 있다.

<표 III-3-8>

파견기간 만료시 조치방법

(단위: %)

파견계약기간	인건비 절 감	일시적 노동수요 대 응	노사 분규 예방	전문 인력 필요	정규근로자 가그일자 체를 꺼림	기타	무응답	전체
재계약하여 연장	20.2	18.5	1.2	4.2	2.0	.8	53.2	100
계속사용 연장하지	8.0	8.0	.0	8.0	.0	.0	76.2	100
않음	3.6	31.8	.0	.9	.9	.0	62.7	100
정규근로자 로 채용	6.7	13.3	.0	10.0	.0	.0	70.0	100
대체요원요청	4.3	18.3	.0	6.1	2.6	.0	68.7	100
기타	5.0	25.0	.0	7.5	.0	.0	62.5	100
무응답	20.0	40.0	.0	20.0	.0	.0	20.0	100

(4) 파견용역단가

본 조사에 따르면 실제로 <표 III-3-9>에서 보는 바와 같이 81~100이 23.6%로 가장 많이 차지하고 있는 것이 사실이나 121 이상도 22.6%를 차지하고 있다는 점도 간과해서는 안된다.

특히 100이상까지를 포함할 경우 33.2%를 차지하고 있다. 이는 비록 용역비내에서 파견근로자의 임금이 산정된다 하더라도 최소한 33.2%는 정규직원 임금과의 차이가 크지 않다고 볼 수 있으며 121이상의 경우는 오히려 더 높을 수도 있다.

<표 III-3-9>

파견용역단가*

(단위: %)

50이하	51-70	71-80	81-100	101-120	121이상	기타	전체
6.0	15.1	18.1	23.6	10.6	22.6	4.0	100

* 상용근로자통상임금대비임

더우기, 사용동기별로 파견단가를 살펴보면, 100이상을 차지하는 비중이 차이가 나타나는데 사용동기가 인건비절감, 노사분규예방 경우는 100이상이 각각 21.2%, 12.5%로 비교적 낮으나 일시적 노동수요대비 및 전문인력필요 시에는 각각 36.2%, 43.5%로 비교적 높은 수준의 임금을 받는다고 볼 수 있다.

〈표 Ⅲ-3-10〉 사용동기별 파견용역단가

(단위: %)

	인건비 절 감	일시적 노동수요 대 응	노사 분규 예방	전문 인력 필요	정규근로자 가그일자 체를꺼림	기타	무응답
50이하	7.3	5.0	.0	4.3	23.5	.0	5.8
50~70	22.5	13.1	37.5	8.7	17.6	60.0	13.5
70~80	27.2	22.1	37.5	19.6	17.6	20.0	13.9
80~100	25.9	18.1	12.5	21.7	11.8	20.0	28.3
100이상	21.2	36.2	12.5	43.5	20.4	.0	35.1
100-120	1.3	14.6	.0	6.5	5.9	.0	12.3
120이상	19.9	21.6	12.5	37.5	23.5	.0	22.0
부응답	6.0	5.5	.0	2.2	.0	.0	.3
전체	100	100	100	100	100	100	100

앞서 〈표 Ⅲ-3-5〉에서의 업무별 파견근로자 사용동기와 사용동기별 용역 단가를 고려하여 업무별 용역단가를 살펴보면, 사용동기가 인건비 절감인 운수·통신 및 단순용역의 경우 파견용역단가가 비교적 낮은 수준에 집중되어 있는 반면, 사용동기가 일시적 노동수요대응인 그 외의 업무는 파견용역단가가 높은 편이며 특히 전문직과 서어비스 업무의 경우는 2/3 이상이 정규근로자 임금을 상회한다고 볼 수 있다.

<표 Ⅲ-3-11>

업무별 파견용역단가

(단위: %)

생산	사무보조	전문직	운수통신	단순용역	서어비스	기타	
50이하	4.1	2.1	-	11.8	7.1	-	66.7
50~70	12.2	10.6	5.0	23.5	21.4	25.0	-
70~80	18.9	12.8	5.0	23.5	28.6	-	-
80~100	28.6	29.8	25.0	17.6	19.0	-	-
100이상	30.6	42.5	65.0	14.7	21.5	75.0	33.3
100-120	6.1	10.6	10.0	5.9	16.7	25.0	75.0
120이상	24.5	31.9	55.0	8.8	4.8	50.0	-
무응답	6.1	2.1	-	8.8	2.4	-	-
전체	100	100	100	100	100	100	100

지금까지 파견용역단가를 파견근로자 사용동기별, 업무별로 살펴보았다. 그러나 우리나라의 고용구조 및 임금을 결정하는데 학력이 차지하는 비중이 매우 크므로 학력별로 파견업무 및 용역단가를 살펴보기로 한다. 먼저 학력별 파견업무를 살펴보면, 중졸이하의 생산업무와 단순용역업무에 편중되어있고 고졸의 경우는 남자는 생산업무, 운수·통신업무및 단순용역에, 여자의 경우는 사무보조업무에 종사하는 비중이 높다. 대졸이상의 경우는 남녀모두 사무보조와 전문직에 편중되어 있음을 알 수 있다<표 Ⅲ-3-12>. 이러한 현상은 이미 앞서 <표 Ⅲ-3-11>에서 언급하였듯이 사무보조 및 전문직의 경우, 정규근로자 평균임금대비 용역단가가 100이상일 경우의 비중이 특히 높게 나타나는 것을 반영한다고 볼 수 있다.

<표 III-3-12>

학력별 파견업무 분포

(단위: %)

	생산	사무보조	전문직	운수통신	단순용역	서어비스	기타	전체
국졸/무학	100 (50.0)				(50.0)			100
중 졸	54.1 (51.9)	(3.7)		5.4 (7.4)	37.8 (37.0)		2.7	100
고 졸	23.5 (11.9)	13.2 (50.8)	1.5 (8.5)	27.9 (11.9)	30.9 (13.6)	(3.4)	2.9	100
대졸 이상	12.7 (8.82)	38.1 (41.1)	29.0 (29.4)	7.2 (8.82)	7.2 (5.8)	6.4 (5.8)		100
무 응 답	8.3 (30.7)	47.2 (2.7)	8.3 (6.7)	25.0 (29.3)	8.3 (26.7)	2.8	4.0	100

* ()는 여자의 경우

이를 단적으로 보여주는 것이 학력별 용역단가이다.

<표 III-3-13>

학력별 용역단가

(단위: %)

	50이하	50-70	70-80	80-100	100-120	121이상	기 타	전체
국졸/무학		(75.0)	100 (25.0)				100	
중 졸	10.8 (18.5)	21.6 (18.5)	9.7 (29.6)	16.2 (11.1)	2.7 (7.4)	13.5 (3.7)	5.4 (11.1)	100
고 졸	8.8	16.2 (13.6)	23.5 (11.9)	22.1 (37.3)	16.2 (10.2)	10.3 (25.4)	2.9 (1.7)	100
대졸 이상		9.9	5.5 (5.8)	14.5 (5.8)	58.1 (20.5)	58.1 (61.7)	(61.7)	100
무 응 답	5.6 (9.3)	16.7 (16.0)	16.7 (24.0)	44.4 (26.7)	2.8 (8.0)	2.8 (10.7)	11.1 (5.3)	100

* ()는 여자의 경우

〈표 Ⅲ-3-13〉에서 보듯이 남녀 모두 고졸이하의 경우는 대개 정규근로자 임금 대비 70-100 사이에 편중되어 있는 반면, 대졸이상은 100이상이 특히 121이상이 절대적으로 높은 비중을 차지하고 있다.

대졸이상의 파견근로자는 사용 사업체에서 일시적 노동수요대응 필요로 인하여 주로 사무보조 또는 전문직 업무에 사용하며 이들의 용역단가를 매우 높게 책정하여 이들 근로자의 실임금은 정규근로자 임금 이상을 받는다고 볼 수 있다. 이는 오늘날과 같이 고학력 실업 특히 대졸의 취업난이 어려운 시점에 파견근로자로 일단 종사함으로써 정규직에 대한 탐색비용을 줄일 수 있고, 사용업체는 고급인력을 필요에 따라 사용할 수 있다는 면에서 근로자파견제도는 노동시장의 인력수급 메카니즘의 하나의 유효한 역할을 한다고 볼 수 있다.

IV. 파견근로 제도에 대한 기업체 의견

앞장에서 현행법상 불법화되어 있음에도 불구하고 실제 많은 기업체에서 파견근로자를 사용하고 있는 것으로 나타나고 있음을 보았다. 또한 이들 기업체는 경영환경의 급속한 변화에 대응하고 고용의 탄력성을 확보하기 위한 한편으로 이들 인력을 사용하고 있어 이들 파견근로자의 주된 업무도 대체로 보조(한계)업무에 국한되어 있었다.

또한 일부에서 우려하듯이, 이들이 받는 임금은 낮은 수준이나, 이들의 종사하는 업무, 사용업체의 이용목적 및 파견근로자의 학력 등 다각적으로 고려할 때 임금수준이 낮다고만 단정할 수도 없다.

특히 현재 사용하지 않는 많은 기업체에서는 향후 이 제도가 양성화되고 이 제도들이 확산된다면 파견근로자를 이용하겠다는 의향을 비추고 있는 것으로 나타나고 있다.

따라서 본장에서는 근로자 파견을 양성화에 앞서 이미 이를 합법화 하여 시행하고 있는 외국의 근로자 파견제를 고찰하고, 근로자 파견을 법으로 양성화하는데 따른 기업체 반응을 살펴보고자 한다.

1. 외국의 파견근로제도

외국의 경우 근로자 파견에 대한 유형은 크게 세가지로 나누어 볼 수 있다.¹⁾ 먼저, 미국식의 경우는 근로자 파견에 대해 어떠한 법적조치 없이 전적

1) 유럽의 대부분의 나라에서는 70년대에 근로자파견업을 법으로 인정하고 있으나 스페인, 이탈리아 등 남부 유럽에서는 현재 불법화되어 있다. 그러나 1991년, 92년 EC통합을 위한 노동대책의 의정서에 의하면 파견사업을 용인하는 항목도 포함되어 있어 향후 불법화되어 있는 국가도 이를 허용해야됨.

으로 노동시장의 자율기능에 맡기는 방법이 있고 둘째로는 이를 합법화 하여 이 제도의 노동시장에서의 인력수급시스템으로서의 역할을 최대한 살리면서 파견근로자 및 일반근로자를 보호하는 방법으로 일본식과 유럽식으로 대별할 수 있다. 본 연구는 이를 입법화하여 근로자 파견제의 양성화를 주장하는 바, 일본식과 유럽식 - 특히 독일·프랑스 - 을 소개하고자 한다. 일본식과 유럽식의 가장 큰 차이점은 파견적용대상업무의 제한과 파견기간의 제한으로 나뉘고 있다. 일본식의 경우 1985년도 파견법이 제정되고 1986년부터 시행되고 있는데 일본식 파견제도는 파견대상업무를 16개로 제한하고 파견기간은 일년이상 연장이 가능하도록 되어 있다.

일본식은 입법취지에서 파견근로업무의 대상을 업무의 전문성, 고용관리의 특수성을 고려하여 크게 두가지 분야로 구분하고 있다. 이에 따른 일본에서의 파견근로의 대상은 '단순노동자 이외의 전문적 지식이나 경험을 가진 자가 행하게 할 필요가 있는 업무'와 '업무의 내용, 근무형태의 특수성으로 인하여 일반적으로 다른 일에 종사하는 자와는 다른 고용관리가 필요로 하는 업무'에 한정하고 있다. 일본식은 이상과 같은 업무에 대해서는 기간의 제한 없이 파견근로자를 쓸 수 있으므로 파견근로에 대한 수요측면 중 기업의 경영비용감소의 목적이 강하다고 볼 수 있다.

반면, 유럽식²⁾은 일본식과는 달리 업종제한이 없고 단지 파견기간만을 제한하고 있어 겉으로 보기에 는 근로자 파견을 비교적 자유스럽게 하고 있는 것으로 보이지만, 실제에 있어서 파견기간을 엄격히 6개월 정도로 제한하고 기간 연장의 경우 개신의 명백한 이유 입증을 필요로 하고 있어 파견근로를 기업의 일시적 노동수요 증대에만 사용하도록 강력히 억제하고 있다고 볼 수 있다.

따라서, 우리나라에서 파견사업을 합법화할 경우 입법과정에서 가장 중요

2) 독일과 프랑스는 1972년에 파견사업을 합법화시켰음.

〈표 IV-1-1〉 규모별/업종별 파견근로제 양성화 여부

(단위: %)

	찬성	반대	모르겠다	합계
전 체	49.4	20.8	21.8	100
규 모 별				
300인 미만	45.3	31.5	23.2	100
300-1000인	51.4	23.4	15.4	100
1000인 이상	57.3	27.9	15.4	100
업 종 별				
제 조 업	52.2	28.8	19.1	100
도 소 매 업	42.1	31.6	26.3	100
숙박/요식업	43.8	18.8	37.5	100
운수/통신업	36.4	40.0	23.8	100
금융/보험업	60.0	20.0	20.0	100
기타서서비스업	50.0	19.6	30.4	100

3. 파견근로자법 양성화 찬/반 이유

양성화 찬성업체가 파견근로자법 제정에 찬성하는 이유는 일시적 업무량 확대 대응, 결원보충 등 일시적 노동수요대응이 가장 많고 다음으로 복지비용 절감, 임금비용절감 등 인건비 절감으로 나타나고 있다. 반면, 노조에서 우려하는 바와같이 노사분규예방 및 해고용이 등은 정규근로자가 그 일 자체를 꺼려 파견근로자를 쓴다라는 이유다음으로 그 비중이 낮다.

이와같이, 사용자업체는 기업의 노동력의 탄력적 이용과 인건비 절감 등의 이유로 파견근로자 사용의 수요가 있음으로 해서 노동시장에서는 이에 대한 공급이 따르게 마련이다. 그러나 공급업체(파견업체)는 현행법상 불법이므로

<표 IV-2-1>

양성화 찬성이유

(단위: %)

찬성이유	비중
인건비 절감	33.1
임금비용 절감	11.5
퇴직금 등 복지비용 절감	11.9
교육 및 관리업무 부담없음	9.7
일시적 노동수요대응	47.2
일시적 업무량 확대 대응	12.8
일시적 결원 보충	12.6
특정시간대 근로자 충원	10.8
단순인력난 타개	11.0
노사분규 예방	6.9
노사분규 예방	3.7
해고가 용이	3.2
전문인력 필요	7.6
정규근로자가 그 일자체 꺼림	5.1
전체	100

음성적으로 수요에 응하게 되고, 또한 법적인 자격요건의 규제가 없으므로 파견업체들의 난립으로 인한 과당경쟁으로 용역단가를 낮춤으로 해서 그 피해가 파견근로자에게 돌아가게 된다. 이러한 현상을 방지하게 위해서라도 파견근로자 법을 제정하여 양성화 할 필요가 있다. 이를 뒷받침이라도 하듯 비록 <표 IV-2-1>에는 나타나 있지 않지만 사용업체의 찬성이유 중 하나는 “파견근로자 권익 보호를 위해”라고 응답한 기업체도 꽤 있었다.

다른 한편 양성화 반대업체가 근로자파견법 제정을 반대한 이유는

〈표 IV-2-2〉에서 보듯이 파견근로자의 전문성 결여, 정규근로자의 고용불안에 따른 생산성저하를 많이 들고 있으며, 노조의 반대는 불과 15.8%에 지나지 않는다.

〈표 IV-2-2〉 양성화 반대이유

(단위: %)

반대이유	비중
노동조합에서 반대	15.8
정규근로자의 고용불안에 따른 생산성 저하	40.1
전문성 결여	44.1
전체	100

이외에 반대이유 중 법적 근거가 없어서가 나타나는데 결국 이는 법이 제정되면 파견근로자를 쓰겠다는 의미로 해석된다.

문제는 파견근로자의 전문성결여와 정규근로자의 고용불안에 따른 생산성저하인데 법의 제정에 의해 양성화되면 법이 허락하는 일정한 자격요건을 갖춘 파견업체들이 파견근로자시장에서 경쟁을 통하여 파견업체들은 자신들이 공급하는 파견근로자의 자질 양성에 힘쓸 것이며 따라서 전문성을 높이게 되리라 사려된다.

정규근로자의 고용불안은 다음절에서도 언급하겠지만 파견근로의 업무를 한정함으로써 해소할 수 있으며, 또한 현실적으로 불법화되었음에도 업체들이 파견근로자를 쓰는 업무를 살펴보면 정규근로자의 고용불안은 기우에 지나지 않다고 사려된다.

4. 파견근로자법 제정내용에 관한 의견

앞절에서 언급한 「정규 근로자 고용불안」과 관련하여 법제정이 「파견업무」

를 법으로 제한하는 것에 대한 기업측의 반응은 찬성이 51.2%, 반대가 48.0%로 찬반이 백중하게 나타나고 있다. 이를 기업체 규모별로 살펴보면 <표 IV-3-1>에서 보는 바와 같이 300인 미만의 소규모업체를 제외하고는 모두 법으로 제한해야 한다는 비중이 높게 나타나고 있다. 즉, 300인 미만의 소규모업체의 경우 파견업무제한에 대한 반대의견이 높은 것은 소규모업체의 심한 인력난, 특히 생산직에서의 인력난을 반영한다고 볼 수 있다.

<표 IV-3-1> 파견업무 제한에 대한 의견

(단위: %)

	법으로 제한 해야 한다	법으로 제한 해서는 안된다	무응답	전 체
전 체	51.2	48.0	0.8	100
규 모 별				
300인 미만	49.3	50.4	0.4	100
300-500인	56.0	42.0	2.0	100
500-1000인	50.9	47.4	1.8	100
1000인 이상	53.8	45.3	0.9	100
노조유무				
있다	52.9	46.1	1.0	100
없다	48.8	50.7	0.5	100

또한 노조유무별로 살펴보면, 노조가 있는 기업체는 파견업무제한에 찬성이 52.9%로 노조가 없는 기업체(48.8%)보다 높게 나타나고 있다. 이는 「정규근로자 고용불안」과 관련시켜 보면, 결국 노조가 파견근로자를 정규근로자 대체용으로 사용할 수 없게 하여 정규근로자 고용을 보호코자 한다고 볼 수 있다.

다음으로 법으로 제한하는 것을 찬성한 업체만을 대상으로 법으로 제한할 때 “일본과 같이 허용업종을 지정하는 것이 좋은지 아니면 금지업종만을 정하고 기타업종을 모두 허용하는 것이 좋은지”에 대해 물은 결과, 허용업종

지정에 대해 65.2%가 찬성하고 금지업종 지정에 대해서는 34.0%만이 찬성하여 허용업종 지정에 대한 찬성율이 높게 나타나고 있다.

〈표 IV-3-2〉 허용/ 금지업종지정

(단위: %)

	일정허용업종을 정하는 것이 좋다	금지업종만 정하고 기타업종은 모두	무응답	단 체 허용한다
전 체	65.2	34.0	0.8	100
파견업 양성화 찬반여부				
찬성한다	56.8	42.4	0.8	100
반대한다	78.1	21.9	0.0	100
모르겠다	68.6	29.4	2.0	100

또한, 이들 근로자파견법 양성화 찬반여부에 따른 업종지정의 지지도를 살펴보면 〈표 IV-3-2〉에서 보듯이 파견업 양성화를 반대하는 기업이 찬성하는 기업보다 일정업무만을 허용하는 것에 더 많이 지지하는 것으로 나타나고 있다.

이는 이미 언급하였듯이 파견업 양성화를 반대하는 기업의 중요 반대 이유가 파견근로자의 전문성 결여 및 정규근로자의 고용불안에 따른 생산성 저하라는 점을 고려할 때 일정업무만을 허용해야 한다는 높은 지지를 보이는 것은 당연하고 일정업무라고 했을 때 이들 기업체는 정규근로자 고유업무 外 업무 또는 전문성이 필요없는 단순반복적인 업무를 의미하는 것도 당연하다.

그러나, 끝으로 파견기간 제한에 대한 의견을 살펴보면 전반적으로 파견업무는 제한하는 것은 좋으나 파견기간을 제한하지 않기를 바라는 것으로 나타났다.

이를 근로자파견제도의 양성화 찬반별로 구분하여 살펴보면 〈표 IV-3-3〉에서 보듯이 양성화에 찬성하는 측이 반대하는 측보다 파견기간을 법으로 제

한하는 것에 반대하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-3-3〉 파견기간 제한 여부

(단위: %)

	파견기간 제한에 대한 의견			전체
	제한 찬성	제한 반대	무응답	
전체	38.6	59.0	2.4	100
파견제도 양성화 찬반 여부				
찬성한다	36.8	61.1	2.0	100
반대한다	45.8	52.1	2.1	100
모르겠다	33.0	63.3	3.7	100

이는 실제 사용업체의 현황을 보듯이 파견근로자를 일정업무에 대해서 상시적으로 사용하는 업체가 많다는 점에서도 나타나고 있다. 한편, 파견기간을 법으로 제한하는 것에 찬성하는 기업을 대상으로 “최대한 1년만 허용하는 방법”에 대해 찬반을 알아본 결과 찬성이 62.7%로 반대에 비해 압도적으로 나타나고 있다.

이를 요약하면, 파견기간을 제한해서는 안된다, 만약 제한한다면 기간을 1년가량으로 해야한다는 의미인데, 이는 현재 사용하고 있는 업체에서의 파견계약기간을 보면 1년 이상이 가장 많고, 다음으로 9~12개월이 많다는 점이 잘 반영해 주고있다.

〈표 IV-3-4〉 파견계약기간

(단위: %)

파견 계약 기간						
1-3개월	4-6개월	6-9개월	9-12개월	1년이상	일정업무 기간에 따라	무응답
15.6	9.5	10.6	21.6	33.7	8.5	0.5

V. 결 론

산업구조고도화 및 정보산업화의 진전에 따라 필요한 전문인력을 적시에 확보할 필요성과 급속히 변화하는 경영환경에 유연히 대응하기 위해 기업은 인력관리면에서의 탄력성을 확보하기 위하여 핵심업무 이외의 보조업무 외 부인력으로 해결하는 방향이 점차 증가하고 있다.

또한 노동력이 점차 고령화·여성화됨에 따라 이들 인력의 특성상 정규직이 아닌 비정규적인 고용형태가 오히려 취업기회를 넓혀주며, 고학력화는 최근 기업의 경영합리화가 맞물려 취업기회의 탐색과정의 일환으로 일시적인 고용형태의 필요성을 야기시키고 있다. 다른 한편으로는 고학력화에 따른 다양한 전문직종의 창출은 근무시간·장소 및 근무형태의 다양화를 가져오기도 하고 있다.

이러한 노동시장에서의 수요와 공급의 필요에 의해서 야기된 비정규근로 형태의 하나인 파견근로제는 선진국에서는 일찌기 70년대부터 활성화되어 하나의 노동력의 수요·공급 system으로 자리잡았다.

우리나라의 경우도 80년대부터 노동시장내에서의 하나의 고용형태로서 확산되어 가고있는 실정이다. 그러나 일부에서는³⁾ 근로자파견제도의 문제점을 지적하면서, 이를 현행법으로 규제해야 한다는 주장도 있다.

이들이 지적하는 문제점으로는 첫째, 파견근로자의 근로조건 확보 등 보호조치가 미흡하다는 것이다. 즉, 고용하는자와 사용하는자가 분리되어 있어 고용하는 자가 동시에 사용하는 자임을 전제로 하는 현행 노동관계법상으로

3) 전국노동조합협의회외 3개단체, 『무권리, 이중착취, 용역노동의 실태와 대응』 1993. 3.

는 사용자 책임이 누구에게 귀속되는지 여부가 불분명하여 근로자 보호가 곤란하다는 것이다.

둘째 문제점으로는 파견근로자를 정규근로자 대체용으로 활용하여 정규근로자의 고용을 불안케 한다는 점이다. 그럼 노동시장 내에서 자연발생적으로 확산되는 파견근로제를 규제함으로써 이런 문제점들이 풀릴 것인가? 오히려 이를 하나의 노동시장의 인력수급 system으로 양성화하고 위의 문제점들을 법을 통하여 규제하는 것이 바람직하지 않을까? 실제 이번 조사에서 이 제도를 법으로써 양성화하는데 찬성한다는 기업체의 의견 중에는 비록 일시적 노동수요대응이나 인건비절감 등 기업의 노동력 이용의 탄력성에 역점을 두고 있지만, 찬성이유 중 하나로 “파견 근로자 권익 보호를 위해”도 있다는 점이다.

현행법상 이 제도가 불법으로 되어 있어, 자연 파견업체가 불법기업이 되고, 따라서 음성화됨으로 영세성을 면치 못하고 또한, 법에 의한 파견업체에 대한 자격요건이 없다면 파견업체들이 난립함으로써 과당경쟁에 의한 용역단가의 저하들이 발생하고, 이는 결국 이에 종사하는 파견근로자에게 피해가 간다는 점이다.

따라서, 이 제도를 법으로 양성화함으로써 해서 파견업체의 자격요건을 강화하고 임금, 근로시간, 산재 등 근로조건보호의 책임소재를 명확히 하는 것이 오히려 파견근로자를 보호하는 방법이 아닌가 사려된다.

셋째 문제점으로 정규근로자의 고용안정을 해친다는 것인데, 실제 파견제도 양성화를 반대하는 기업체의 의견 중 하나로 이 점을 크게 지적하고 있다. 그러나 실제로 사용하는 업체들의 파견업무를 살펴보면, 승진·승급이 필요없는 단순·보조업무가 대부분이고, 전문직의 경우도 일시적인 필요에 의해 잠시 사용하는 업무들이다.

사실 여기서 문제가 되는 점은 단순·보조업무에 종사하는 정규근로자의 고용을 불안케한다는 점이다. 그렇다면, 이런 점에 대해서 노동조합이 파견

근로자를 사용하는데 반대가 클 것이라고 사려된다. 그러나, 현재 파견근로자를 사용하는 업체의 노조가 파견근로자를 보는 시각은 매우 긍정적이며 특히 노사관계가 좋을수록 더욱 긍정적인 태도를 보이고 있다는 점이다. 이는 분명 이들 기업체의 경우 정규근로자의 고용을 불안케하지 않는 범위내에서 파견근로자를 사용하고 있으며 노조 또한 기업사정상 인력의 탄력성 제고를 공감한다고 볼 수 있다.

이미 앞에서 언급하였듯이 점차 기업내의 노동시장이 점차 이분화 되어가고 있다. 즉 기업이 자체내 핵심노동력은 내부노동시장을 통하여 기능을 제고시켜 핵심근로자에 대한 기능적 유연성을 추구함과 동시에 주변노동력은 가능한 외부화시켜 수량적 유연성도 추구하는 추세인 점을 감안한다면 우리나라의 노동조합도 이제는 단순한 임금투쟁이나, 단순한 고용안정을 요구할 것이 아니라, 그들의 보호대상인 정규근로자에 대한 기업의 인적투자를 요구함으로써 자연 정규근로자의 생산성 향상에 따른 임금의 상승도 요구하고 기업의 투자된 인적자원으로써 정규근로자의 고용도 보장시키는 전략으로 노선을 바꿔야 할 시점이라고 사려된다.

그러면, 자연 파견근로자의 사용을 통하여 기업은 노동력의 탄력성도 제고되고 어떤 면에서는 파견근로자를 써야 되는 업무가 한정됨으로써 파견근로자 자체도 보호된다고 사려된다.

따라서, 우리나라 노동시장의 효율성을 높이고 파견근로자를 보호한다는 취지에서 근로자파견법을 제정하여야 하며 반대하는 일부 노조에서는 이를 단순히 반대할 것이 아니라 기업에게 정규근로자에 대한 인적자본축적에 투자할 것을 요구해야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 김성환, 『비정규 노동에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1992. 8
- 노동부, 『日本의 근로자파견 법령』, 1992. 2
- 『日本 근로자파견제도의 실태』, 1992. 5
- 『外國의 근로자파견제도』, 1991. 10
- 박훤구, 『인재파견제도 : 제도의 배경과 논의점』, 한국노사관계학회 1992. 6
- 윤진호, 정인수, 『근로자파견제도의 실태와 정책과제』, 한국노동경제학회
1992. 11
- 전국노동조합협의회 外 4단체, 『무권리, 이중차취 용역노동의 실태와 대응』
1993. 3
- 주간매경, 『근로자파견법 제정논란』 1993. 5
- 高利昌 編著, 『詳解 勤勞者派遣法』, 일본노동협회, 1988
- Mangum G 外 2人, 『THE TEMPORARY HELP INDUSTRY, A RE-
SPONSE TO THE DUAL INTERNAL LABOR MARKET』, In-
dustrial and Labor Relation Review, vol 38 No. 4 1985
- R. S Belous, 『THE CONTINGENT ECONOMY: The Growth of the
Temporary, Part-time and Subcontracted Workforce』, National
Planning Association, 1989
- U.S. Department of Labor, 『Flexible Workstyles: A Look at Contingent
Labor』, 1988

Abstract

The purpose of this paper is to legislate the temporary help service that is illegal in Korea labor market.

In the advanced industry countries, the firms have significantly increase the use of the temporary help service in 1980's.

In Korea, the firms have been using the temporary help service from late 1980's even if the use of it is illegal.

There are several reasons that the temporary help service has been growing: At the demand side, the firm faces the increased competitive pressure as a result of market-globalization, the diversified consumer preference and the changed labor-management relations particularly in Korea labor market. And at the supply side, the labor force has dramatically changed toward increasing the labor market participation rate of women, of aged worker and the increasing entrance rate of college.

According to the necessity of labor supply and demand, the temporary help service takes place in the labor market.

However, unfortunately, the temporary help service is illegal because of the present labor related law that was legislated in 1960's. Therefore, the firms have difficulty of using the temporary help service to manage the labor force flexibly, but also the help service workers have disadvantage.

So, it is necessary to legislate the temporary help service for the firm to use the labor force flexibly as well as to protect the right of the help service workers.

• 研究報告書案内 •

◀ 研究叢書 ▶

第1-81-01卷	現行稅制的 綜合評價와 1982年度 稅法改正方向 研究	車耕權·金鎮炫 外
第2-81-02卷	韓國經濟 短期豫測模型	韓成信·田大州
第3-82-01卷	우리나라 企業의 人件費 支拂能力 評價와 賃金對策	崔棟圭
第4-82-02卷	韓國企業의 成長 및 財務行態	具石謨
第5-82-03卷	租稅負擔의 測定과 適正負擔率에 관한 研究	韓昇洙
第6-82-04卷	韓國의 私金融市場에 관한 研究	具石謨
第7-82-05卷	稅法體系의 整備와 改善에 관한 研究	全挺九·李泰魯 外
第8-82-06卷	所得稅體系 合理化를 위한 基礎研究	李亨純
第9-82-07卷	財政機能의 再調整과 行政機能 官僚制度의 改編方案 研究	姜信澤·韓昇洙
第10-82-08卷	韓國 租稅文化의 反省과 稅制의 綜合改善方向	黃一清·金鎮炫 外
第11-83-01卷	稅收推計模型의 精密化와 中長期 稅收展望	車耕權
第12-83-02卷	韓國企業의 準租稅負擔에 관한 理論的 考察과 負擔水準의 實證的 分析	林陽澤·崔明根
第13-83-03卷	段階的 貿易自由化에 對應한 關稅率과 關稅行政의 改編方向	崔日煥·崔明根
第14-83-04卷	80年代 產業構造 高度化를 위한 輸入自由化와 關稅政策의 方向	安忠榮·金大植
第15-83-05卷	法人所得과 配當所得의 二重課稅調整에 관한 研究	張在植
第16-84-01卷	韓國의 貿易發展과 綜合貿易商社의 役割	李鐘允
第17-84-02卷	韓國의 赤字財政 研究	韓昇洙
第18-84-03卷	韓國의 土地稅制 改編方向 研究	曹圭昌·金政鎬 外

第19-84-04卷	臺灣의 產業政策	金迪教
第20-85-01卷	韓國의 地方財政 研究	金安濟·吳然天 外
第21-85-02卷	纖維產業의 構造調整에 관한 實證研究	尹暢皓
第22-85-03卷	稅法上 實質課稅에 관한 研究	李泰魯·李哲松
第23-85-04卷	金融費用增加와 物價上昇에 관한 微視的 分析	金大植
第24-85-05卷	經濟體質強化를 위한 租稅政策方向	崔明根·李俊求 外
第25-85-06卷	韓國貿易構造의 決定要因과 變化推移에 관한 研究	金勝鎮
第26-85-07卷	韓國企業의 經營特性要因에 관한 研究(1)	崔棟圭
第27-85-08卷	信用配分과 金融自律化의 方向	金寬洙
第28-86-01卷	半導體產業의 現況과 育成政策	尹暢皓
第29-86-02卷	우리나라 通貨의 役割과 產業別 資金配分の 效率性 分析	李相萬
第30-86-03卷	市場經濟體制의 高度化와 公正去來秩序	李成舜
第31-86-04卷	產業別 技術革新過程과 政策課題	李軫周·崔棟圭
第32-86-05卷	製造業部門 比較優位構造의 變化推移에 관한 研究	金勝鎮
第33-86-06卷	非上場株式 課稅評價方法의 合理化方案	崔明根
第34-86-07卷	韓國과 臺灣의 通貨政策 및 物價	金大植
第35-86-08卷	企業의 準租稅負擔에 관한 實證的 研究	崔棟圭
第36-86-09卷	韓國經濟學 研究序說	朴宇熙
第37-86-10卷	韓國의 中小企業과 系列化	丁炳然·尹暢皓
第38-87-01卷	海外轉換社債發行과 企業財務戰略	李商彬·梁浩澈
第39-87-02卷	政府와 市場	尹暢皓·李奎億·李成舜
第40-87-03卷	開放經濟下의 資金政策	朴世逸

第41-87-04卷	換率變動에 따른 韓·日의 産業 및 貿易構造의 變化	李榮善
第42-87-05卷	韓國의 地下經濟에 관한 研究	崔 洸
第43-87-06卷	企業集團의 形成메카니즘과 評價	李鐘允
第44-87-07卷	韓國 企業그룹의 多角化戰略 研究	趙一欽·李成圭
第45-87-08卷	換率變動에 따른 國際競爭力과 産業內貿易의 變化推移	金勝鎮
第46-87-09卷	中小企業의 知識集約化에 관한 研究	趙觀行
第47-87-10卷	우리나라 相續課稅制度의 改編方案 研究	崔明根
第48-88-01卷	技術革新의 産業組織的 特性에 관한 研究	林陽澤
第49-88-02卷	企業의 技術擴散에 관한 研究	林陽澤
第50-88-03卷	公企業 및 政府出資企業의 民營化 推進方向에 관한 研究	郭秀一·金宇峰
第51-88-04卷	産業內 貿易의 變化推移와 決定要因에 관한 研究	金勝鎮
第52-88-05卷	臺灣의 租稅構造와 貯蓄·投資	劉定熙
第53-88-06卷	韓國貿易收支와 主要産業 輸出構造 分析	馬在信
第54-88-07卷	美國貿易의 政治經濟學과 韓國의 對應方案	金煉錫
第55-88-08卷	經濟發展에 있어서 國家財政의 役割	金東建
第56-88-09卷	韓國資本主義의 이데올로기 再定立方向	金廣斗
第57-88-10卷	韓國企業의 準租稅에 관한 研究	李春槿
第58-88-11卷	資本自由化의 巨視經濟的 側面	金秀勇
第59-88-12卷	産業集中度의 決定要因 및 變化要因과 最適企業規模에 관한 研究(Ⅰ)	林陽澤
第60-89-01卷	開放經濟下의 金利政策	金大植·安國臣
第61-89-02卷	韓國 大企業集團의 生成環境과 進路	郭承潁
第62-89-03卷	産業集中度의 決定要因 및 變化要因과 最適企業規模에 관한 研究(Ⅱ)	林陽澤

第63-89-04卷	經濟民主化와 金融通貨政策	金仁哲
第64-89-05卷	南北韓 産業 및 技術協力の 推進方案에 관한 研究	林陽澤
第65-89-06卷	蘇聯·東歐諸國의 政治 및 經濟政策의 變化와 産業 및 技術協力에 관한 研究	林陽澤
第66-89-07卷	3高現象이 企業採算性에 미치는 效果에 관한 研究	金勝鎭
第67-89-08卷	適正換率分析에 관한 理論 定立	郭承濠·金勝鎭
第68-89-09卷	民間主導型 尖端技術革新을 위한 政策 및 企業戰略에 관한 研究	裴翰慶·李鐘郁
第69-89-10卷	우리나라 所得不平等의 現況과 要因 分析	劉鐘九
第70-90-01卷	日本의 新産業戰略과 技術革新	李鐘燾
第71-90-02卷	勞動費用과 國際競爭力	李相光
第72-90-03卷	韓國經濟 分期 計量模型	李榮善·李愚寬 外
第73-90-04卷	韓國의 工業化와 勞動力(I)	李大根·朴德濟 外
第74-90-05卷	主要産業別 向後 投資需要 推定 및 最適 資金調達戰略	李商彬
第75-90-06卷	開放經濟下의 企業稅制 改編方向	崔明根·郭泰元
第76-90-07卷	韓國의 租稅行政에 관한 研究	李愚澤
第77-90-08卷	우리나라 相續課稅制度의 改編 試案	李載琪
第78-91-01卷	우리나라 政府基金制度의 問題點과 改善方案	朴鐘九
第79-91-02卷	金融自由化·國際化에 따른 金融政策의 方向	金大植
第80-91-03卷	韓國企業의 多角化戰略과 國際競爭力	鄭求鉉
第81-91-04卷	韓國의 勞動生産性과 適正賃金	南盛日
第82-91-05卷	資本市場開放에 對備한 通貨政策과 市場平均 換率制度의 改善方案	孫一台
第83-91-06卷	大規模 企業集團에 관한 研究	姜信逸
第84-91-07卷	韓國의 工業化와 勞動力(II)	李大根·朴德濟 外

第85-91-08卷	韓國의 技術開發과 美國의 技術移轉	金煉錫
第86-92-01卷	大企業 集團의 選擇	孔柄湫
第87-92-02卷	銀行貸出市場에서의 政府·銀行·企業 關係의 再摸索	金東源
第88-92-03卷	U.R.과 企業의 對應方案	池龍熙·河英源 外
第89-92-04卷	韓國電子産業의 競爭力 源泉에 관한 研究	李鐘郁
第90-92-05卷	韓國經濟 年間豫測模型	李愚寬
第91-92-06卷	經濟界가 바라는 새政府의 國家經營	KERI
第92-92-07卷	韓國企業의 財務行態와 金融慣行에 대한 研究	서울大經營研究所
第93-93-01卷	大企業集團의 效率性 研究	孔柄湫·金恩慈
第94-93-02卷	對北韓 企業進出戰略의 摸索	동아시아연구회
第95-93-03卷	작은 政府를 위한 政府機能의 效率化 方案	姜信逸·崔炳善
第96-93-04卷	우리나라 勞動市場의 勞動供給形態와 雇傭調整의 特性	成濟換
第97-93-05卷	韓國의 成果配分制度	南盛日·朴晟竣

◀研究調查資料▶

第1-81-01卷	아시아·太平洋地域の 貿易 및 産業調整	篠原三代平
第2-81-02卷	現行 租稅의 問題點	吳正根·全祥九
第3-82-01卷	民主資本主義의 將來	마이클노박 著 金鎮炫 譯
第4-82-02卷	地方歲入의 地域的 不均衡에 관한 經驗的 研究	吳然天
第5-83-01卷	政府規制 緩和方向과 美國經濟 展望	마빈코스터즈 外
第6-83-02卷	韓國經濟學의 摸索	申泰煥·趙 淳
第7-83-03卷	資本主義와 社會主義	마이클노박 著 金鎮炫 譯
第8-83-04卷	民主資本主義와 企業의 成長	마이클노박 著 金鎮炫 譯
第9-83-05卷	民主主義와 民間調整機構	마이클노박 著 金鎮炫 譯
第10-83-06卷	韓國과 第4次 産業革命 : 1960-2000	W·W·로스토우
第11-83-07卷	企業稅制 合理化의 基礎研究	尹桂燮
第12-83-08卷	民主資本主義와 韓國의 發展	마이클노박
第13-83-09卷	國民租稅意識의 調查研究	金鎮炫·崔明根 外
第14-84-01卷	成長經濟에 있어서의 資本所得에 관한 適正稅率과 歸屬分析	李萬雨
第15-84-02卷	資本主義精神과 反資本主義心理	L·V·미세스 著 金鎮炫 譯
第16-84-03卷	美·日의 産業政策과 韓國의 對應	찰머스 존슨
第17-84-04卷	企業의 社會奉仕	本院 研究部 編
第18-85-01卷	中共의 經濟法令 解說	朴椿浩
第19-85-02卷	우리나라 通貨의 役割과 通貨信用政策의 方向	金大植

第20-85-03卷	家計貯蓄増大를 위한 租稅政策方向	本院 研究部 編
第21-88-01卷	轉換期の 勞使問題와 對應方向(Ⅰ)	崔鐘泰 外
第22-88-02卷	轉換期の 勞使問題와 對應方向(Ⅱ)	成百南 外
第23-88-03卷	換率變動의 輸出入價格에의 轉嫁度와 示唆點	郭承濬 外
第24-88-04卷	金融自律化의 效率的 推進方向	李愚寬 外
第25-88-05卷	원貨切上에 따른 輸出企業 對應戰略	馬在信 外
第26-88-06卷	中國의 經濟改革과 韓國企業의 進出	李奉錫 外
第27-88-07卷	國際收支 黑字管理와 巨視經濟政策	嚴永錫
第28-89-01卷	원高·賃金上昇의 物價 및 企業利潤에 미치는 影響 分析	金勝鎭
第29-89-02卷	韓國의 物價要因과 金利 및 通貨政策方向	柳莊熙·金大植 外
第30-89-03卷	韓國企業의 資本構造와 資本費用	金圭泳
第31-89-04卷	賃金構造와 產業構造 再編方向	金在源·金廣斗
第32-89-05卷	換率政策의 課題와 展望	郭承濬·郭泰運·李在雄
第33-89-06卷	研究開發活動에 있어서 公企業과 民間企業의 役割과 課題	姜信逸
第34-89-07卷	勞總·經總 賃金指針의 比較分析	金在源
第35-90-01卷	우리나라 企業의 成長推移 및 規模變動要因 分析	姜信逸
第36-90-02卷	南美的 經驗과 韓國經濟	KERI:세미나자료
第37-90-03卷	金利自由化의 成果와 課題	金東源
第38-90-04卷	金融實名去來制 導入實施에 따른 經濟的 波及效果 및 企業體 設問調查結果 分析	閔丙均 外
第39-90-05卷	混合企業의 經濟的 效果	Howard P·Marvel
第40-90-06卷	國際競爭力 強化를 위한 產業改編方案	KERI:세미나자료
第41-90-07卷	人的資源의 企業에 대한 貢獻度 測定	柳寬熙

第42-90-08卷	勞動時間 短縮과 勞使葛藤構造	成濟煥·崔勝老
第43-90-09卷	勞動費用 上昇과 國際競爭力	孔柄溍
第44-90-10卷	勞總·經總 賃金指針의 改善方向	金在源
第45-90-11卷	世界經濟의 展望과 韓國經濟	KERI:세미나자료
第46-91-01卷	經濟民主化와 政府規制	KERI:세미나자료
第47-91-02卷	不動產 保有課稅의 問題點과 改善方案	金正浩
第48-91-03卷	不動產 投機와 不動產 價格	金京煥
第49-91-04卷	金融의 國際化와 規制緩和	KERI:세미나자료
第50-91-05卷	生産職 勤勞者의 職業倫理와 生産性	權五勳 外
第51-91-06卷	企業의 準租稅實態에 관한 研究	李春權
第52-91-07卷	政府主導型 業種專門化政策의 問題點과 改善方案	孔柄溍
第53-91-08卷	進入規制 合理化를 위한 理論的 考察 및 適用	金在哲
第54-91-09卷	開放化와 産業規制	鄭甲泳
第55-91-10卷	우리나라 인플레이션의 原因과 對策에 관한 研究	郭泰運
第56-91-11卷	土地의 效率的 利用을 위한 서울地域 土地 利用精密調査	權尙俊 外
第57-91-12卷	우리나라 賃金交涉의 構造와 慣行	成濟煥
第58-91-13卷	解雇制限 規定과 企業의 勞動力調整	朴晟竣
第59-91-14卷	우리나라 住宅市場의 構造와 住宅政策의 方向	金正浩
第60-91-15卷	金融改革과 資本市場開放	郭承澤
第61-91-16卷	韓國經濟學의 새로운 體系定立	朴宇熙·嚴永錫
第62-91-17卷	金利變動과 通貨政策指標의 選擇問題	南周廈
第63-91-18卷	勞動組合과 生産性	尹鳳駿
第64-91-19卷	最近의 우리나라 輸出不振의 原因과 對應方案	張義泰
第65-91-20卷	世界經濟展望과 韓國經濟	KERI:세미나자료

第66-91-21卷	資金決定要因 分析 및 새로운 資金體系 改善方案	金在源·張鉉俊
第67-91-22卷	企業財務活動規制의 問題點과 改善方案에 관한 研究	릭키金星經濟研究所
第68-91-23卷	公企業의 所有構造의 特性과 行動에 관한 研究	金在弘
第70-92-01卷	貿易自由化 時代에 있어서의 產業政策의 機能에 관한 研究	尹暢皓·廉載鎬
第71-92-02卷	케임브리지學派의 Small Business論과 아메리카에의 傳播過程	高承濟
第72-92-03卷	不公正去來行爲의 競爭政策	李承哲
第73-92-04卷	轉換期의 人力政策課題	金秀坤
第74-92-05卷	經濟의 先進化(開放化)와 稅制改革	李萬雨·羅城麟
第75-92-06卷	事業場內 職業訓練制度의 問題點과 改善方案	朴晟竣
第76-92-07卷	U.R.과 企業의 經營戰略	KERI:세미나자료
第77-92-08卷	通貨增加에 따른 流動性·所得·피셔效果의 推定	南周廈
第78-92-09卷	企業의 低費用金融을 위한 金融 및 外換政策	王然均
第79-92-10卷	韓國·日本 製造業의 生産性 變化와 技術水準 分析	李成舜
第80-92-11卷	韓國 纖維産業의 國際競爭力 提高方案	李泰烈
第81-92-12卷	銀行의 株式保有와 企業의 資金調達	陳泰弘
第82-92-13卷	流動性과 企業投資	孔明宰·陳泰弘
第83-92-14卷	會計情報을 통한 企業의 資金支拂能力 分析	柳寬熙
第84-92-15卷	서비스部門 擴大가 通貨·物價關係에 미치는 影響	李暎勳
第85-92-16卷	'93 世界經濟展望과 韓國經濟	KERI:세미나자료
第86-93-01卷	資本의 限界效率 및 時間選好率의 推定에 의한 實質金利의 適正水準摸索	南周廈
第87-93-02卷	韓國의 産業別 成長要因分析 및 生産性推計(1970~1990)	表鶴吉·孔柄漢 權皓寧·金恩慈

第88-93-03卷	金融自律化와 銀行·企業間的 關係	세미나자료
第89-93-04卷	民主化時代의 政府役割	金鍾爽
第90-93-05卷	金融市場의 監視機能과 銀行-企業의 새로운 關係	李愚寬
第91-93-06卷	새로운 經濟秩序와 參與的 企業風土	張鉉俊
第92-93-07卷	우리경제의 효율성을 고려한 잠재 GNP추정	李暎勳·崔勝老
第93-93-08卷	派遣勤勞制度의 活性化 方案	朴晟竣

◀研究報告▶

第1-85-01卷	金融革新과 通貨金融政策 改編方案	金廣斗·鄭雲燦
第2-85-02卷	金融自律化 및 銀行與信管理 改善方案	李滿基
第3-86-01卷	現行經濟法의 問題點 및 改善方向	姜明憲
第4-87-01卷	우리나라에 있어서 金利가 貯蓄·投資에 미치는 影響	李相萬
第5-87-02卷	日本의 貿易·資本自由化와 그 對應政策	金經斗

◀政策研究▶

第1-86-01卷	財政規模의 持續的 膨脹과 是正方案	1986
第2-86-02卷	經濟力集中에 대한 視角과 認識	1986
第3-86-03卷	1987년 通貨政策 運用方向	1986
第4-87-01卷	經濟民主化와 市場經濟體制의 定立	1987
第5-87-02卷	資金調整과 對應政策課題	1987
第6-88-01卷	經濟民主化의 基本構想	1988
第7-89-01卷	3高時代의 對應戰略	1989