

발 간 등 록 번 호

2012년도 인권상황 실태조사  
연구용역보고서

# 간접고용 노동자 인권 상황 실태조사



# 간접고용 노동자 인권상황 실태조사

2012년도 국가인권위원회 인권상황 실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다

2012. 11.

연구수행기관 (사)한국비정규노동센터  
연구책임자 조 돈 문(가톨릭대 사회학과 교수)  
연구원 김 성 희(고려대 노동대학원 초빙교수)  
김 진 희(경희사이버대 미국학과 교수)  
남 우 근(한국비정규노동센터 연구위원)  
손 정 순(한국비정규노동센터 부소장)  
이 남 신(한국비정규노동센터 소장)  
조 임 영(영남대 법학전문대학원 교수)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

## <제목 차례>

제 1장 서론	1
I. 문제 제기 및 연구 목적	1
II. 조사·연구 대상의 범위 및 내용	4
1. 주요 조사·연구 내용	4
2. 연구 범위 및 대상	8
3. 조사·연구 방법	10
제 2장 국내 간접고용 비정규 노동의 현황과 쟁점	12
1. 간접고용의 개념	12
2. 간접고용 비정규 노동의 개별적 근로관계상의 쟁점	32
3. 간접고용 비정규 노동의 집단적 노사관계상의 쟁점	44
제 3장 민간 고용서비스기구를 이용하는 노동자 실태	50
I. 실태조사의 대상과 방법	50
II. 민간고용서비스 기구 이용 노동자 실태	51
1. 설문 조사 결과	51
2. 사례조사 결과	93
3. 민간 고용서비스 기구 이용 노동자의 취업·노동관계 실태 요약과 문제점	147
제 4장 국내 민간 고용서비스 기구 실태	152
I. 고용서비스 기구의 특질과 실태조사의 방법 및 내용	152
1. 고용서비스 기구의 성격과 역할	152
2. 민간 고용서비스 기구와 비정규 노동	154
3. 실태조사의 내용과 방법	157

II. 통계 자료를 통해 본 민간 고용서비스업·노동자 실태 .....	158
1. 민간 고용서비스 기구 .....	158
III. 유형별 민간 고용서비스 기구 사례조사 .....	170
1. 직업소개업 .....	170
2. 특수고용직 형태 : 킥 서비스 .....	177
3. 파견업 .....	179
IV. 민간고용서비스 기구의 실태 요약 및 문제점 .....	184
1. 수수료 실태 .....	184
2. 업체 운영 .....	187
3. 민간 고용서비스기구와 비영리 고용서비스기구의 장단점 비교 .....	189
제 5장 해외 법·제도 실태와 함의 .....	192
I. 민간 고용서비스 기구에 대한 ILO의 규율 원칙 .....	192
1. 엄격금지 원칙의 확립을 통한 고용서비스의 공적 독점 전통의 확립 .....	192
2. 민간 고용서비스 기구에 대한 ILO 협약 181호의 주요 내용 .....	194
3. 민간 고용서비스 기구 이용 노동자의 노동기본권 보장을 위한 ILO의 관련 협약과 권고안 .....	198
4. 맺음말 : 한국에 대한 함의 .....	202
II. 스페인의 간접고용 사용 규제 방식 .....	204
1. 머리말 .....	204
2. 비정규직 사용 관련 법적 규제 .....	205
3. 간접고용 사용에 대한 법적 규제 .....	208
4. 맺음말 .....	215
III. 스웨덴의 간접고용 비정규직 사용에 대한 사회적 규제 .....	218
1. 들어가는 말 .....	218
2. 간접고용 비정규직 사용과 법적 규제 .....	219
3. 파견업과 단체협약에 의한 규제 (노사 자율적 규제) .....	223
4. 파견업의 선택과 “관리된 유연성” .....	227
5. 맺음말 .....	233

<b>IV. 프랑스의 노동력공급에 대한 규율</b> .....	<b>235</b>
1. 개관 .....	235
2. 직업소개사업에 대한 규율 .....	236
3. 노동력공급에 대한 규율 .....	236
4. 프랑스 노동력공급에 대한 규율의 주요 특징 .....	254
<b>V. 미국의 노동시장 중개기구 규제</b> .....	<b>256</b>
1. 노동시장 중개기구 규제와 미국적 시스템 .....	256
2. 비정규 노동과 노동시장 중개기구 .....	257
3. 노동시장 중개기구에 대한 규제 .....	262
4. 나가는 말 .....	268
<b>VI. 일본의 직업소개, 근로자공급, 파견근로에 대한 규율</b> .....	<b>270</b>
1. 개관 .....	270
2. 직업소개제도 .....	272
3. 근로자공급 사업 .....	274
4. 파견근로 .....	277
5. 위장도급의 문제 .....	280
6. 일본 법제도의 주요 특징 .....	284
<b>제 6장 간접고용 비정규직 사용의 문제점과 정책대안</b> .....	<b>286</b>
<b>I. 간접고용 비정규직 사용의 문제점</b> .....	<b>286</b>
1. 간접고용 비정규직의 급격한 팽창 .....	286
2. 도급 위장 불법파견의 확산 .....	287
3. 사용업체의 사용자 책임 거부 .....	287
4. 간접고용 비정규직의 고용불안정성과 소득불안정성 .....	288
5. 노동시장 중개기구의 수수료 및 중간착취 .....	289
6. 민간 유료소개업체 혹은 파견업체 이용 노동자들의 열악한 노동조건 .....	289
7. 유료소개업체의 문제점과 취업경로의 진근대성 .....	290
8. 불법탈법 행위와 간접고용 비정규직의 사회적 보호 실종 .....	291

II. 간접고용 비정규직 문제 해결을 위한 정책 대안 .....	292
1. 상시적 업무의 직접고용 정규직 채용 및 비정규직 사용 사유 제한 .....	293
2. 차별처우 금지 및 동일가치노동 동일임금 실시 .....	295
3. 도급-파견 구분 법제화와 불법파견 응징 .....	297
4. 사용업체의 사용자 책임의무 부과 .....	299
5. 파견·용역 업체의 책임의무 부과 .....	300
6. 유료 직업소개업체 감시·감독 강화 및 수수료 규제 .....	302
7. 적극적 노동시장정책 강화 .....	304
8. 고용보험제도의 확충 .....	306
<참고 문헌> .....	310
<부록 1> 실태조사 설문지 .....	317
<부록 2> 사례조사 질문지 .....	328



## <표 차례>

<표 1> 조사·연구 대상 직종 .....	10
<표 2> 임금노동자 고용형태 분류 .....	13
<표 3> 임금형태에 따른 건설업 고용분류 .....	14
<표 4> 제조업 고용형태 .....	15
<표 5> 금속노조 소속 사업장내 비정규 노동의 규모 추이 .....	15
<표 6> 연도별 고용형태 규모 변화(단위:천명) .....	16
<표 7> 연도별 고용형태 비율 추이(단위:%) .....	18
<표 8> 간접고용 성비(단위:명,%) .....	19
<표 9> 간접고용 노동자 연령별 분포 .....	21
<표 10> 간접고용 고용형태별 학력분포(%) .....	21
<표 11> 간접고용 노동자 산업별 분류(단위:명,%) .....	23
<표 12> 간접고용 노동자 직종별 분류(단위:명,%) .....	25
<표 13> 간접고용 사업장 규모 .....	26
<표 14> 고용형태별 월평균임금(단위:만원,명) .....	27
<표 15> 고용형태별 주당 근무시간(단위:시간, 명) .....	27
<표 16> 고용형태별 최저임금미만자(단위:천명, %) .....	28
<표 17> 최저임금미만자 산업별 분포(단위:명,%) .....	28
<표 18> 고용형태별 사회보험, 복지 적용률(단위:%) .....	30
<표 19> 고용형태별 노조가입률(단위:%) .....	30
<표 20> 고용형태별 취업동기(단위:%) .....	31
<표 21> 간접고용 노동자 주된 취업사유(단위:%) .....	31
<표 22> 외환위기 당시 중앙정부 인력감축 현황(단위:명) .....	33
<표 23> 2011년 공공부문 기관별 비정규직 현황(단위:명) .....	34
<표 24> 정부가 조사한 비정규직 규모(단위:명, %) .....	34
<표 25> 공공기관 민간위탁 이유 .....	35

<표 26> 서울메트로 시설물관리용역 총괄내역서 .....	36
<표 27> 참여정부의 공공비정규 종합대책 중 간접고용에 해당하는 내용(2006년 8월 발표) 42	42
<표 28> 현 정부의 공공비정규 대책 중 간접고용 관련 내용(2011년 9월 발표) ....	43
<표 29> 청소용역 계약조건 중 단체행동권을 제약하는 사례 .....	48
<표 30> 노동자 실태조사 대상 직종 .....	50
<표 31> 설문 배포·수거 및 사례조사 실시 현황 .....	50
<표 32> 응답자 직종별 분포 .....	51
<표 33> 산업직업별 고용구조조사(OES) 상 조사 직종 인원 수 .....	52
<표 34> 응답자 고용형태 분포 및 경력기간, 사업장 규모 .....	53
<표 35> 응답자 인적 특성 .....	54
<표 36> 직종별 고용형태 .....	55
<표 37> 직종별 경력 기간 .....	56
<표 38> 직종별 사업장 인원 .....	57
<표 39> 취업경로 .....	58
<표 40> 연령대별 취업 경로 .....	59
<표 41> 직종별 취업 경로 .....	60
<표 42> 직종별 유료 직업소개업체 이용 여부 .....	61
<표 43> 유료 직업소개업체를 알게 된 경로 .....	62
<표 44> 유료 직업소개업체 이용 이유 .....	62
<표 45> 유료 직업소개업체의 역할 .....	63
<표 46> 유료 직업소개업체 문제점 .....	63
<표 47> 근로계약서 및 기타 계약 작성여부 .....	64
<표 48> 직종별 월 임금 및 수입 금액대별 분포 및 평균금액 (단위: 명, %) .....	66
<표 49> 직종별 각종수당 지급 여부 .....	68
<표 50> 직종별 임금명세서 수령여부 .....	69
<표 51> 직종별 토요일 근무 여부 .....	70
<표 52> 직종별 일요일 근무 여부 .....	71
<표 53> 직종별 공휴일 근무 여부 .....	72

<표 54> 직종별 휴게시간 .....	73
<표 55> 직종별 휴게시설 존재여부 .....	74
<표 56> 직종별 휴게시설 이용여부 .....	75
<표 57> 직종별 휴게시설 만족도 .....	76
<표 58> 직종별 산업재해 경험 .....	77
<표 59> 직종별 산재처리 방법 .....	78
<표 60> 직종별 산재신청을 하지 않는 이유(1순위) .....	79
<표 61> 직종별 산재신청을 하지 않는 이유(2순위) .....	80
<표 62> 가장 힘든 점 .....	81
<표 63> 직종별 가장 힘든점(1순위) .....	82
<표 64> 직종별 가장 힘든점(2순위) .....	83
<표 65> 업무만족도 .....	83
<표 66> 직종별 업무만족도 .....	84
<표 67> 직종별 부당한 경험 .....	85
<표 68> 직종별 부당한 경험 대처 방법 .....	86
<표 69> 직종별 채용심사자 실태 .....	87
<표 70> 직종별 업무지시자 실태 .....	88
<표 71> 직종별 인사결정자 실태 .....	88
<표 72> 직종별 작업도구 지급자 실태 .....	89
<표 73> 노동자 실태 사례조사 참여자의 세부 인적 특성 .....	93
<표 74> 2009년 일반 음식점업 업체 수 및 종사자 현황 .....	98
<표 75> 2011년 상반기 파견 근로자수 및 평균임금 (단위 : 명, %, 원) .....	106
<표 76> 서울대 농생대 청소용역 인건비 내역(2012년 기준) .....	117
<표 77> S대학교 단과대학별 용역계약서상 업체이윤 .....	119
<표 78> 가사도우미 노동시장 현황 .....	121
<표 79> 간병인 노동시장 현황 .....	125
<표 80> 퀵서비스 종사자 및 업체 수 현황 .....	129
<표 81> 연도별 대리운전 업체수 및 대리운전기사수 .....	134

<표 82> 각지역별 보험료, 프로그램 사용료, 취소벌금, 관리비 납부현황(단위: 원)	135
<표 83> 직업소개와 파견의 구분	152
<표 84> 민간 고용서비스 업체 사례조사 개요	158
<표 85> 인력공급·알선업의 세부 규모 (2010년)	160
<표 86> 민간 직업소개 사업체 취업자의 종사상 지위	163
<표 87> 파견 사업체 현황 (단위 : 개소, 명, %, 천원)	165
<표 88> 연도별-파견 규모별 파견사업체 현황 (단위 : 개소, %)	166
<표 89> 상시·일시 파견 업무별 파견노동자 수 (단위:명,%)	168
<표 90> 간병인 알선 현황	173
<표 91> 사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고 내용	200
<표 92> 스페인 노동시장 개혁과 법제도 변화	205
<표 93> 스페인 간접고용 사용 규제 법제도 변화	208
<표 94> 임시직 유형별 비율(%), 2010년 4/4분기	212
<표 95> 도급, 근로자공급 및 파견과의 법률관계	272
<부표> 19대 국회 개원 직후 발의 법안(2012.5.30-9.30)	308

## <그림 차례>

<그림 1> ILO-ICSE 93의 고용상 지위의 유형화 .....	9
<그림 2> 조사·연구 대상 고용서비스 기구 .....	10
<그림 3> 연도별 간접고용 규모 추이(단위:천명) .....	17
<그림 4> 연도별 비정규직 중 간접고용 비율추이(단위:%) .....	18
<그림 5> 파견노동자 연령별 분포(단위:명) .....	20
<그림 6> 용역노동자 연령별 분포(단위:명) .....	20
<그림 7> 간접고용 학력별 분포(단위:%) .....	21
<그림 8> 고용형태별 월평균임금 비교(단위:만원) .....	26
<그림 9> 인력공급·알선업 추이 .....	159
<그림 10> 공공/민간 직업소개 사업체 수 .....	161
<그림 11> 고용서비스 기구를 이용한 취업자 수 추이(1983-2007) .....	162
<그림 12> 파견노동자의 사용사업체 규모별 추이 .....	167
<그림 13> 파견 대상 업무 추이 .....	168
<그림 14> 파견 기간별 파견노동자 비중 .....	170
<그림 15> 파견노동자 규모 변화 추이, 1994-2011(단위 명) .....	232
<그림 16> 2중파견의 금지 .....	279
<그림 17> 2중파견에 해당하지 않는 경우 .....	280
<그림 18> 도급과 파견의 관계 .....	282



# 제 1장 서론

## I. 문제 제기 및 연구 목적

○ 1997년 IMF 경제위기 이후 한국 사회는 기업의 부도·도산 사태 속에서 명예퇴직, 정리해고 등을 경험하면서 미증유의 대량실업 문제에 직면하였다. 일자리 상실에 따른 실직 노동자 개인·가구의 경제적 곤궁의 문제를 넘어서 가정해체와 사회해체의 문제로까지 확대된 실업 문제에 대처하는 정부 최우선 정책 방향은 당연히 실직 노동자에게 새로운 일자리를 찾도록 하는 것이었고, 이러한 정책 방향 하에서 공적 고용서비스망을 처음으로 체계화하기 시작하였다. 대량 실업의 파고 속에서 1998년 노동부 지방관서내의 직업안정과의 고용보험과를 분리해 지역별로 ‘고용안정센터’를 설립해 나가기 시작함으로써, 현재의 공적 고용서비스 기구의 기반을 마련한 것이었다.

○ 그러나 실업 대책의 일환으로 시작된 공적 고용서비스 체제는 인적·물적 재원의 제약 속에서 진행될 수밖에 없었고, 무엇보다도 1968년 직업안정법 개정을 통해 영리 추구의 민간 고용서비스 기구가 합법화된 이후 고용서비스 영역을 사실상 장악해 온 민간 고용서비스 기구의 기능과 역할 또한 확대할 필요가 있었다. 대량실업과 고용촉진을 위해 1998년 파견노동의 합법화와 더불어 1999년 영리 추구의 민간 고용서비스 기구에 대해 대대적인 규제 완화 정책이 시행된 것이다.

○ 문제는 이러한 폭발적인 영리 추구의 민간 고용서비스 기구의 확대가 2000년대 이후 한국 사회 최대의 문제로 등장한 비정규 노동, 특히 간접고용 비정규 노동의 확산과 밀접하게 연관되어 있다는 점이다. 최근 불법적인 파견 노동으로 확인된 현대차 사내하청 노동자의 경우처럼 간접고용 비정규 노동의 경우에는 노동시장 내 실질 수요자로서의 사용 사업주와 공급자로서의 노동자를 알선·주선하고 매개해 주는 광의의 노동시장 중개기구(Labor Market Intermediaries, 이하 ‘민간 고용서비스 기구’)가 존재하게 된다. 현대차 사내하청의 경우에는 하청 업체가 이 역할을 담당하고 있는 것

이며, 파견의 경우에는 파견업체, 직업소개의 경우에는 소개 업체, 그리고 특수고용직 노동자의 경우에는 다양한 명칭의 알선·주선 업체들이 그것이다. 구조화된 고용불안과 차별적인 임금, 노동조건 격차, 나아가 노동자성 인정으로 집약될 수 있는 한국 사회 비정규 노동의 확산과 그에 따른 문제의 한 축에는 영리 추구의 민간 고용서비스 기구가 존재하고 있는 것이다.

○ 영리 추구의 민간 고용서비스 기구는 취업·고용과 이후 근로제공 과정에서 이윤을 획득한다는 점에서 중간 착취의 문제점을 내포할 수밖에 없을 뿐만 아니라, 파견·사내하청 노동의 경우에 전형적으로 드러나고 있는 것처럼 모호한 사용자성 담지자로 인해 제반 노동법상 노동자 권리가 형해화될 위험성을 지니고 있다. 이러한 문제점은 단순 직업소개·알선, 파견노동 뿐만이 아니라, 최근 특수고용 노동의 형태로 확대되고 있는 자유서비스 업종의 경우로까지 확대되고 있는 추세이다.

○ 본 조사·연구는 이처럼 2000년대 이후 확대 추세를 보여 왔던 민간 고용서비스 기구의 확대와 이를 이용해 일자리를 얻는 노동자, 특히 간접고용 비정규 노동자의 실태를 파악해 정책 대안을 마련하는 것을 목적으로 한다. 2000년대 중반 이후 현대차 사내하청 노동자의 경우처럼 국내 제조업 내 대규모 사업체의 간접고용 비정규 노동에 대한 사회적·정책적 관심은 제고되어 왔지만, 중소 사업장이 밀집된 공단 지역의 일용 파견 노동자, 건설 일용노동자, 노동자성을 인정받지 못하는 특수고용 형태로 근로를 제공하는 대리운전, 퀵서비스 노동자의 경우처럼 노동시장 내 주변부 노동자의 간접고용 노동 실태에 대해서는 기초적인 실태조사 이외에는 조사·연구된 바가 부족한 상황이다.

○ 본 조사·연구의 주요 목적은 크게 다음과 같다. 첫 번째는 간접고용 비정규 노동자의 노동시장 내 기초 실태 조사를 통한 개선방안 도출이다. 앞서 언급한 것처럼 현재 대공장 내 사내하청 노동 등의 일부를 제외한 대부분의 간접고용 비정규 노동자에 대해서는 그 실태가 정확히 파악되지 않고 있는 상황이다. 파견노동의 경우에도 고용노동부가 반기마다 파견업체로부터 집계하여 발표하는 ‘근로자 파견 사업 현황’ 자료를 통해 간접적으로 파견노동자의 규모와 업무 현황 및 임금 등의 수준을 파악할 수 있지



만, 위 자료는 기본적으로 파견 업체가 고용노동부에 보고하는 자료를 취합하여 발표하는 것으로서, i) 파견 업체가 소극적으로 자료를 제출할 가능성, ii) 합법 파견사업체만 자료를 제출한다는 점에서 일부 한계가 존재한다. 이런 점에서 민간 고용서비스 기구를 통해 취업·고용과 근로를 제공하는 간접고용 비정규 유형별로 임금, 노동시간 등의 노동시장 내 핵심 노동조건 파악을 통한 정책 방안 마련이 필요한 것이다.

○ 두 번째는 간접고용 비정규 노동자의 노동기본권 제고 방안 마련이다. 일부 대공장내 사내하청 노동을 제외하고는 노동조합 결성 자체가 용이하지 않은 상황이 지속되고 있는 가운데, 대부분의 간접고용 비정규 노동은 이탈(exit) 전략을 통해 자신의 임금, 노동조건을 개선시키는 취업·고용 양태를 드러내고 있다. 그 결과, 간접고용 비정규 노동자는 높은 직장 이동성(mobility)을 드러내 보이고 있는 바, 이 과정에서 불법·탈법적인 임금·퇴직금·수당 미지급 등의 노동기본권 침해 사례가 다수 드러나고 있다. 또한 일부 노동조합으로 조직화한 간접고용 비정규 노동자의 경우, 사용(원청)사업체의 뿌리 깊은 반노조적 태도로 인해 작업장 내 노동조합 활동조차 용이하지 않은 상황도 지속되고 있을 뿐만 아니라, 자유서비스 업종의 특수고용직 비정규 노동자의 경우에는 노동자성 자체가 인정되지 않기에 최소한의 노동법상 권리가 부재한 상황이 지속되고 있다. 이런 점에서 노동법상 최소한의 노동기본권 보장을 포함한 이들 간접고용 비정규 노동자의 노동기본권 확보·제고의 필요성이 점증하고 있는 상황이다.

○ 세 번째는 민간 고용서비스 기구의 기능과 실태 파악을 통한 법·제도적 정책 방안 마련이다. 간접고용 비정규 노동과 최종 사용(원청)사업체 사이에는 민간 고용서비스 기구가 매개한다는 점에서, 간접고용 비정규 노동자의 임금, 노동조건과 관련해 민간 고용서비스 기구의 역할 실태 파악이 필요할 수밖에 없다. 민간 부문의 민간 고용서비스 기구는 기본적으로 노동력 수요자와 공급자로부터의 고용서비스 제공에 따른 수수료 수취를 수입 업체의 수입 기반으로 할 수밖에 없기 때문이다. 문제는 이러한 민간 고용서비스 기구의 수입이 해당 간접고용 비정규 노동자의 취업·고용을 매개로 한다는 점에서 본질적으로 노동자 임금 몫의 일부를 수취한다는 점이며, 이런 점에서 ‘중간 착취’의 문제점이 제기된다는 점이다.

○ 특히 민간 고용서비스 기구는 수동적으로 매개하는 역할을 넘어서 적극적으로 주변부 노동시장을 구조화하기도 한다. 이런 점은 국내 공적 고용서비스 기능이 취약 하기에 나타나는 현상으로서(이경재 의원실, 2006), 고용보험에 미가입·배제된 주변부 노동자는 민간 고용서비스 기구를 통해 취업하고 있기 때문이다. 특히 사실상 파견업 체화 하고 있는 민간 직업소개 사업체·사내하청 업체에 대한 규율 방안 마련 필요성이 점증하고 있는 상황이다. 수수료 수취에 기반한 민간 고용서비스 기구에 대한 규 율 방안 마련을 통해 민간 고용서비스 기구를 통해 취업·근로를 제공하는 간접고용 비정규 노동자의 임금, 노동조건을 개선시킬 수 있는 법·제도적, 정책적 개선방안 마 련할 필요가 있다.

## II. 조사·연구 대상의 범위 및 내용

○ 본 연구의 주요 연구 내용과 범위는 1차적으로는 법·제도적 관점에서 민간 고용 서비스 기구와 해당 노동자의 관점을 결합하여 ① 통상적인 일반직업소개업인 경우, ② 노무서비스를 제공하지만, 근로계약이 없는 경우, ③ 근로계약 체결 하에 노무서비 스를 제공하는 경우, ④ 불법(탈법)적인 민간 고용서비스 기구의 경우 등으로 대분류 하여 진행하였다. 이러한 대유형별로 세부적인 주요 연구내용 및 연구범위 등은 다음 과 같다.

### 1. 주요 조사·연구 내용

#### 1) 민간 고용서비스 기구를 매개로 하는 간접고용 비정규 노동자의 취업 실태

○ 우선적인 조사·연구 내용은 민간 고용서비스 기구를 통해 취업, 근로를 제공하는 비정규 노동자의 취업 과정 전반 및 고용계약 관행 실태 파악이다. 미흡하지만, 일부

조사·연구 성과에 의하면, 민간 고용서비스 기구를 이용하는 비정규 노동자의 취업 및 고용관행은 외형과 달리 상당히 전근대적인 사례가 많은 것으로 조사되고 있음(이남신의 2011; 손정순 2010). 특히 이들 민간 고용서비스 기구를 이용하는 비정규 노동자의 경우, 공적 고용서비스 기구가 제공하는 고용서비스 수혜 자격에 미달하는 경우가 많기에 공식적인 노동시장 정보를 통해서는 파악이 불가능한 상황이다. 이런 점에서 이들 민간 고용서비스 기구를 이용해 취업과 일자리 정보를 획득, 고용관계를 맺는 과정 전반에 대한 세밀한 실태 파악을 통해 법·제도적, 정책적 개선 방안 마련이 주요한 조사·연구 내용이다.

## 2) 간접고용 비정규 노동자의 임금·노동조건 실태 파악

○ 민간 고용서비스 기구를 매개로 취업한 노동자는 대체로 간접고용 비정규 노동인 경우가 대부분으로서, 법적인 사용주와 실질적인 사용주가 상이함에 따른 다양한 형태의 고충과 불만에 직면할 개연성이 높다. 전형적으로 임금 체불·미지급 등의 문제점이 항상적으로 제기되어 왔던 문제점들이다. 특히 이들 민간 고용서비스 기구를 통해 필요 노동력을 조달하는 사용(원청) 사업체 또한 중소기업·영세사업체이자 외주 하청업체로서 외주 하청구조상의 부담을 다양한 형태로 민간 고용서비스 기구 및 해당 노동자에게 전가하는 것으로 나타나고 있다.(손정순 2010). 이 과정에서 불규칙한 근로시간 및 장시간 노동 등에 따른 불만과 산업안전상의 문제점이 상당 수 존재하고 있는 것으로 나타나고 있다. 나아가 자유서비스 업종의 특수고용직 노동의 경우에도 민간 고용서비스 기구 성격의 중개기구로부터 부당한 콜 해지, 과도한 수수료 및 부대비용 부담, 서비스 수요자로부터 폭언·폭행 등의 문제점이 사회적으로 이슈화되고 있는 상황이다. 이들 서비스 부문내 서비스 수요자 보호가 이슈가 되고 있는 상황 속에서 서비스 공급자인 특수고용직 노동자도 보호될 수 있는 방안 마련이 필요하다.

○ 민간 고용서비스 기구를 통해 취업하는 직종의 경우 대체로 노동시장 내 주변부 직종인 경우가 상당 수로서, 이를 이용하는 노동자의 임금 수준 또한 노동시장 내에서 하위 수준에 머무르고 있는 상황이다. 특히 민간 유료직업소개 사업체가 ‘하도급’의 외양 속에서 사실상 불법과견업을 영위하고 있다는 점에서(비없세 2010; 손정순

2010) 이들 간접고용 비정규 노동의 정확한 임금·노동조건 실태 파악이 필요하다.

○ 특히 이러한 임금 수준은 민간 고용서비스 기구의 수수료 체계 및 수준과도 밀접히 연관되어 있는 바, 앞서 언급한 민간 고용서비스 기구의 수수료 수준이 해당 비정규 노동자의 임금 수준에 미치는 영향과 그 메커니즘 파악하고자 한다. 민간 고용서비스 기구, 특히 불법·편법적인 파견업을 영위하는 민간 직업소개업체는 자신의 수수료 수입 몫 유지를 위해 다양한 형태로 간접고용 비정규 노동자의 임금 몫을 삭감하는 형태로 대응하고 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다(손정순, 2010). 이런 점에서 민간 고용서비스 기구의 수수료 수입 실태가 어떠한 양태로 간접고용 비정규 노동자의 임금 수준에 영향을 미치는지, 그 영향력 정도와 기제를 파악하고자 한다.

### 3) 노동시장 중개기구의 수수료 실태 파악

○ 노동시장 내 민간 고용서비스 기구는 그 수입원이 기본적으로 노동시장 내 수요-공급자가 부담하는 수수료에 기반하기에 이러한 수수료 수준이 해당 노동자의 임금 수준에 직·간접적으로 영향을 미칠 수밖에 없다. 이와 관련해 ILO 협약 제 181호는 원칙적으로 수수료를 노동자로부터 수취할 수 없도록 규정하고 있다(제 7조). 반면 국내 민간 고용서비스 기구의 대부분을 차지하고 있는 직업소개업의 경우에는 3개월 임금의 4/100 이내에서 구직 노동자로부터 수수료를 수취할 수 있도록 규정하고 있으며, 구인 업체로부터는 3개월 임금 몫의 20/100 이내에서 수수료를 수취하도록 규정(건설 일용의 경우에는 10/100 이하)하고 있는 상황이다. 나아가 일부 민간 고용서비스 기구의 경우, 사용자가 부담하도록 되어 있는 구인자 수수료를 구직자에게 전가하는 경우도 있는 상황도 드러나고 있다. 이는 건설일용 노동자의 경우에 전형적으로 나타나고 있는 상황으로서, 건설 사업체는 민간 직업소개업체에 건설부문 평균 노동시장 단가를 지급하고, 소개업체는 이중 10%를 제하고 건설일용노동자에게 지급하고 있는 상황이다.

○ 또한 파견 사업체의 경우, 파견 수수료에 대해서는 어떠한 규제도 없는 상황이다. 파견수수료는 외형상으로는 사용 사업체가 지급한다는 점에서 사용사업체가 부담

하는 것으로 보이지만, 실질에서는 해당 노동자 임금 몫의 일부를 사용 사업체가 원천 징수하여 지급하는 것이라 할 수 있다(Gonos, 2001). 이러한 점은 특히 하도급의 외양으로 불법적인 파견업을 영위하는 민간 고용서비스 기구(특히 직업소개업체)의 경우에 두드러지고 있는 바, 민간 고용서비스 기구간 경쟁으로 파견 수수료 인하에 따른 업체 수수료 몫의 일부를 간접고용 비정규 노동자 임금 삭감을 통해 보전하고 있는 상황이다(손정순, 2010). 이런 점에서 주요 민간 고용서비스 기구 유형별 수수료 수준, 지급 실태와 더불어 해당 간접고용 비정규 노동자의 임금 몫에 미치는 영향을 파악하고자 한다.

#### 4) 노동시장내 민간 고용서비스 기구에 대한 법·제도적, 정책적 개선방안

○ 민간 고용서비스 기구는 본질적으로 중간착취의 문제점을 지닐 수밖에 없기에 국내외를 막론하고 관련 법제를 통해 규율하는 것이 보편적이다. ILO 협약 181호 제3조에서도 회원국은 민간 직업소개 업체에 대해 면허제, 또는 허가제를 통해 그 운영을 결정하도록 규정하고 있기도 하다. 이러한 원칙은 국내의 경우도 마찬가지이지만, 법제상의 규정과 달리 노동시장 내 현실에서는 이러한 법제상의 규율 방안이 무시되고 있는 상황이다. 특히 민간 직업소개 업체가 직업소개의 영역을 넘어서 ‘하도급’의 외양 속에서 사실상 불법적인 파견업까지 영위하고 있는 상황으로서 최근 정부와 관련 연구소에서는 민간 고용서비스 기구를 ‘노동(勞融) 산업’으로 지칭하면서(강순희, 2010), 고용서비스 기능·역할을 통합하는 ‘고용서비스 활성화 등에 관한 법률’을 국회에 제출한 바 있었다. 이러한 노동 산업은 사실상 노동력 상품화의 극단적인 형태로서 ‘노동은 상품이 아니다’라는 ILO 헌장 정신에도 정면으로 위배되는 것이라 할 수 있다.

○ 나아가 민간 고용서비스 기구를 이용하는 비정규 노동자는 노동기본권에 있어서도 배제될 가능성이 높다. 이는 국내 사내하청 노동조합, 특수고용직 노동조합의 사례에서 드러나고 있는 것으로 국내 비정규 노동자의 집단적 노사관계 분야에서는 ‘전형화된 사실(stylized facts)’이다.<sup>1)</sup> 이런 점에서 국내 민간 고용서비스 기구에 대한 국

---

1) 이미 ILO ‘결사의 자유 위원회’는 2008년(350차 보고서)과 2009년(355차 보고서), 그리고 2011년

내 법제는 이를 이용하여 취업·고용된 노동자에 대한 기본권 보장의 관점을 결여하고 있으며, 이에 대한 보완이 필요한 상황이다. 이런 점에서 본 연구는 이러한 국내 민간 고용서비스 기구의 실태와 관련한 법제 개선을 위해 해외 법·제도 실태 파악과 해외 사례 연구를 통해 국내 법제 개선에 대한 함의를 도출하고자 한다.

## 2. 연구 범위 및 대상

○ 본 연구의 범위는 노동시장 내에서 수요-공급 매개 역할을 수행하는 민간 고용서비스 기구와 해당 기구를 이용하는 노동자를 대상으로 한다. 보다 구체적으로 설명하면 아래와 같다.

### 1) 조사·연구 범위 : 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자

○ ILO-ICSE 93의 고용상 지위의 유형화<sup>2)</sup>는 크게 ‘i) 노동에 대한 긴박성, ii) 경제적 위험의 부담 정도, iii) 해당 노동자의 권한 행사 정도’를 기준으로 ① 노동자 (paid employee), ② 고용주(employer), ③ 자영노동자(own-account workers) ④ 생산자협동조합원(members of producers' cooperatives), ⑤ 무급가족노동자 (contributing family workers), ⑥ 기타노동자(workers not classifiable by status) 등 6개 유형으로 분류한 바 있다.

---

(359차 보고서) 등, 총 3차례에 걸쳐 사내하청 노동자의 노동기본권 침해와 관련한 국내 노동조합의 진정에 대해 조사를 진행하여 사내하청 노동자에 대한 노동3권이 실질적으로 보장될 수 있도록 한국 정부가 적절한 조치를 취하도록 권고한 바 있다. 또한 2006년 ILO의 ‘고용관계에 관한 권고(R 198)’에서도 계약형식으로 근로를 제공하는 삼각 고용관계를 포함한 ‘위장된 고용관계’에 대해 회원국의 고용정책이 1998년 ‘노동 기본 원칙 및 노동기본권에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’을 준수하도록 권고하고 있다.

2) International Labour Organization, International Classification of Status in Employment. (<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm> 참조)

<그림 1> ILO-ICSE 93의 고용상 지위의 유형화

	높음 ←	노동에 대한 긴박성	→	낮음
높음 ↑ 경제적 위험 ↓ 낮음	- ④ 협동조합원			- ② 고용주
	- ③ 자영 노동자			
	- ① 노동자 - ⑥ 기타 노동자(특수 고용) - ⑤ 무급가족종사자			⑥ 기타 노동자
	낮음 ←	권한 영역	→	높음

○ 본 조사·연구에서는 ① 노동자, ③ 자영노동자(own-account workers), ⑥ 기타 노동자(workers not classifiable by status) 중 민간 고용서비스 기구를 매개로 취업·근로제공이 이루어지는 노동자를 대상으로 한다. 이들 노동자는 노동 제공 과정에서 제 3자를 매개로 한다는 점에서 포괄적인 ‘간접고용(비정규) 노동자’라 할 수 있을 것이다.

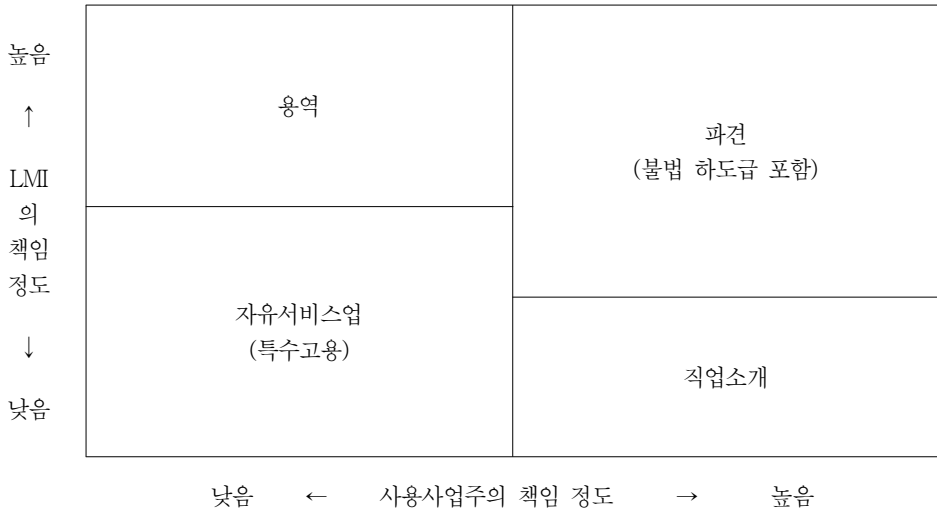
## 2) 조사·연구 범위 : 민간 고용서비스 기구

○ 현행 직업안정법에서 규율하고 있는 민간 고용서비스 기구의 범위는 크게 직업 소개(알선), 직업정보 제공, 근로자 모집, 근로자 공급, 근로자 파견 등의 5가지 분야로 구분되지만, 본 조사·연구에서는 노동시장 내 일자리 중개 기능에 충실한 직업소개·알선 및 파견에 집중한다. 본 조사 대상의 ‘파견’ 범주는 노동시장 내에서의 명칭과 무관하게 그 실체에 기반한 범주로서, 통상 용역, 아웃소싱, (사내)하청·협력사 등으로 불리는 사업체도 포함된다. 한편, 특수고용직 노동자가 집중 분포된 직종 내 중개·알선 사업체의 경우에도 직업안정법상 규율 대상은 아니지만, 본질적으로 이들의 근로 제공 과정을 중개·알선한다는 점에서 포함된다.

○ 이들 고용서비스 기구는 기본적으로 취업·고용을 매개할 뿐, 최종적인 근로 수취

는 또 다른 제 3자(사용사업주)라는 점에서 고용서비스 기구와 사용사업주와의 관계를 기준으로 조사 대상을 재유형화하면 아래와 같다.

<그림 2> 조사·연구 대상 고용서비스 기구



### 3. 조사·연구 방법

○ 앞서 언급한 조사, 연구 범위를 종합해 구체적으로 조사·연구 대상을 서술하면 아래의 12개 직종 영역을 대상으로 한다.

<표 1> 조사·연구 대상 직종

민간 고용서비스 영역	대상 유형
직업소개	① 건설 일용, ② 식당 보조
파견	③ 제조 단기파견, ④ 사무보조, ⑤ 콜 센터, ⑥ 청소용역, ⑦ 시설관리, ⑧ 유통
특수고용	⑨ 가사도우미, ⑩ 간병인, ⑪ 킥 서비스, ⑫ 대리운전



○ 본 조사·연구에서 활용된 방법론은 위 조사 대상 직종을 대상으로 양적조사로서의 설문조사와 질적조사로서의 사례조사를 활용하였다. 설문조사는 위 12개 직종을 대상으로 각 100부의 설문지를 배포하였으며, 사례조사는 조사 대상 직종별로 3인 내외의 노동자와 업체를 대상으로 실시하였다.

## 제 2장 국내 간접고용 비정규 노동의 현황과 쟁점

### 1. 간접고용의 개념

○ 노동시장 유연화에 따라 다양한 고용형태가 나타나고 있고 비용절감, 고용조정 의 용이함, 사용자책임 회피 등의 이유로 인해 사용자들은 직접고용에서 간접고용으로 비정규직 활용을 더욱 확대해가고 있다.

○ 간접고용이란 용어는 직접고용에 대비되는 개념으로서 임의로 설정한 것이고 엄밀한 의미에서의 법률용어는 아니다. 간접고용이란 개념을 가장 넓게 이해하면 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 노동자를 이용하는 고용형태라고 말할 수 있다. 이러한 의미에서의 간접고용의 유형을 법적인 개념으로 파악하면 근로자공급, 근로자파견, 도급, 위임을 들 수 있다. 현실에서는 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱, 소사장제 등이 간접고용의 범주에 포함된다.

○ 같은 간접고용이라 하더라도 구체적인 노무공급실태에 따라 고용관계의 준부, 사용자(원청, 도급인, 위임·위탁회사 등)의 권한과 책임은 다양한 편차를 가질 수 있다. 간접고용에는 형식적 노무공급사업주(하청, 수급인, 용역회사, 파견회사, 수입·수탁회사, 고용사업주 등)의 실체가 없는 위장고용관계나 불법파견, 합법도급 등 다양한 차이가 존재하기 때문이다.

#### 1) 간접고용 노동자 규모

##### (1) 통계청 자료를 통한 규모 파악

○ 간접고용 노동자의 규모와 노동실태를 파악하기 위해 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 2011년 8월 자료를 분석한다. 제2장의 표 중에서 별도

로 출처가 표기되지 않은 것은 모두 이 자료를 토대로 자체 계산한 것이다.

간접고용의 규모를 정확히 추산하는 것은 매우 어렵다. 비정규직 유형을 다양하게 구분하고 있는 통계청 경제활동인구조사 부가조사 자료 역시 중복되어 나타나는 비정규직 특성이 정확히 분류되지 않음으로 인해 대략적인 추계자료 정도로 활용될 수밖에 없다.

○ 2011년 8월 경제활동인구 부가조사 자료를 분석한 아래 표에 의하면, 명백하게 간접고용에 해당하는 고용형태는 파견근로와 용역근로이다. 조사 문항에서 “임금을 지난 주 일한 직장에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”라는 질문에 대해 파견업체 또는 용역업체로 응답한 사람들의 경우가 여기에 해당된다.

통계자료에 의하면 파견근로는 196,890명으로 전체 임금노동자의 1.1%를 차지하고 있다. 용역근로는 672,475명으로 3.8%를 차지한다. 두 고용형태를 합하면 869,365명, 4.9%이다.

<표 2> 임금노동자 고용형태 분류

고용형태	빈도(명)	비율(%)
정규직	8,890,504	50.8
일반임시직	2,922,122	16.7
기간제	2,073,243	11.8
상용파트	40,539	0.2
임시파트	1,156,407	6.6
호출근로	879,503	5.0
특수고용	603,139	3.4
파견근로	196,890	1.1
용역근로	672,475	3.8
재택근로	74,939	0.4
합계	17,509,761	100.0

## (2) 건설업 종사자 간접고용 추정치

○ 하지만 파견근로와 용역근로에 해당하지 않더라도 간접고용이 존재할 수 있다. 응답자가 파견, 용역에 대한 인식이 불분명한 상태에서 파견회사, 용역회사의 임시직, 계약직 등으로 응답했을 가능성도 있기 때문이다.

○ 다단계 하도급이 관행으로 되어 있는 건설업의 경우는 파견, 용역이라는 개념이 분명치 않고 일거리가 있을 때 임시일용직으로 단기취업을 하는 경우가 대부분이기 때문에 건설업 종사자의 상당수는 간접고용이라고 추정된다. 특히 임금형태가 월급제가 아닌 일급제의 경우는 간접고용일 가능성이 매우 크다.

일급제가 적용되고 있는 건설업 종사자 중 일반임시직, 기간제, 파트타임, 호출근로를 합치면 680,656명이고, 이는 전체 임금노동자의 3.9%를 차지하는 비율이다.

<표 3> 임금형태에 따른 건설업 고용분류

건설업	일반임시직	기간제	파트타임	호출근로	전체
시급제	0	0	0	2,267	2,267
일급제	80,456	104,862	9,182	486,156	680,656
주급제	1,543	0	0	2,245	3,788
월급제	133,698	48,432	3,052		185,182
연봉제	649	23,591			24,240
실적급제	2,076	3,468	0	1,197	6,741

## (3) 제조업 간접고용

○ 제조업의 경우도 통상 사내하청으로 불리는 하도급회사 소속 노동자가 파견, 용역으로 응답하기 보다는 하도급회사의 정규직, 계약직, 임시직으로 응답했을 가능성도 존재한다. 통계청 자료에 의하면 제조업의 파견근로와 용역근로는 모두 합쳐서 14,017명에 불과하다.

○ 하지만 <표 5>에서 볼 수 있듯이, 실제로 전국금속노동조합을 통해서 사업장별로 조사한 결과에 따르면 2007년 기준 93개 사업장 간접고용 비정규직이 68,565명에 달한다. 이러한 사례를 보더라도 제조업 간접고용 노동자 중 상당수가 통계청 자료의 파견근로, 용역근로만으로는 파악되지 않는다는 것을 알 수 있다.

<표 4> 제조업 고용형태

고용 형태	일반 임시직	기간제	파트 타임	호출 근로	특수 고용	파견 근로	용역 근로	제택 근로	전체
제조업	546,105	322,807	28,980	50,753	4,397	10,660	3,357	56,002	1,023,061

<표 5> 금속노조 소속 사업장내 비정규 노동의 규모 추이

조사연도	조사 대상 사업장 수	간접고용 비정규직			비정규 소계
		촉탁 파견	사내하청	용역	
2001	61개	605	39,167	591	40,363
2004	87개	504	60,874	1,873	63,251
2007	93개	605	64,767	3,193	68,565

\*금속노조·한국비정규노동센터(2007)

#### (4) 전체 간접고용 추정치

○ 따라서 명백하게 간접고용으로 분류되는 파견근로, 용역근로 이외에도 일반임시직, 기간제, 파트타임, 호출근로의 상당비율이 간접고용인 것으로 추정된다.

결국 파견근로 20만명, 용역근로 67만명, 건설업 간접고용 추정치 70만명, 기타 제조업 등의 간접고용을 모두 합하면 전체 임금노동자 중 간접고용 노동자는 200만명 내외가 될 것으로 추정된다. 이러한 간접고용 규모는 전체 임금노동자 8명 중 1명, 비정규직 노동자 4명 중 1명이 간접고용 노동자라는 의미이다.

이하 간접고용 노동실태에 대한 분석은 추정치를 제외하고 통계상 명백하게 간접고용으로 분류되는 파견근로와 용역근로만을 대상으로 한다.

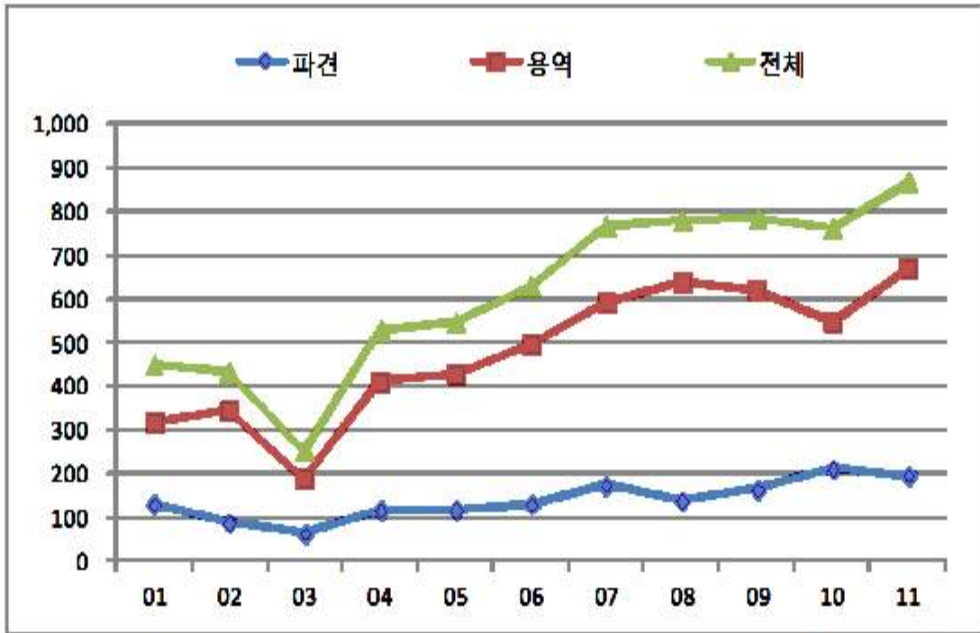
(5) 간접고용 규모 추이

○ 파견근로, 용역근로 등 간접고용 노동자의 규모는 해마다 증가해왔다. 매년도 8월 경제활동인구조사 부가조사 결과를 토대로 살펴보면, 2001년 45만 명 수준이었다가 계속 증가해서 2011년에는 87만 명에 달하고 있다. 간접고용 노동자의 증가 추세는 전체 비정규직 증가 추세에 비해 매우 빠르다. 2001년에서 2011년까지 10년 동안 전체 비정규직 인원수는 17% 증가한 반면에, 간접고용 인원수는 93% 증가했다. 비정규직 증가 폭의 5배를 넘는다.

<표 6> 연도별 고용형태 규모 변화(단위:천명)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
임시직	4,027	4,307	3,717	3,651	3,206	3,358	3,359	3,240	2,922	3,065	2,922
기간제	1,032	1,097	2,403	1,806	2,556	2,336	2,196	2,113	2,334	1,953	2,073
파트	573	558	353	709	718	773	808	872	975	1,066	1,156
호출근로	235	364	502	548	622	553	710	710	776	774	880
특수고용	752	702	486	700	596	576	606	583	621	577	603
파견근로	130	88	65	117	118	131	174	139	165	212	197
용역근로	319	346	191	413	431	498	593	641	622	550	672
재택근로	258	239	116	171	141	175	125	64	98	65	75
합계	7,326	7,701	7,833	8,115	8,388	8,400	8,571	8,362	8,513	8,262	8,578

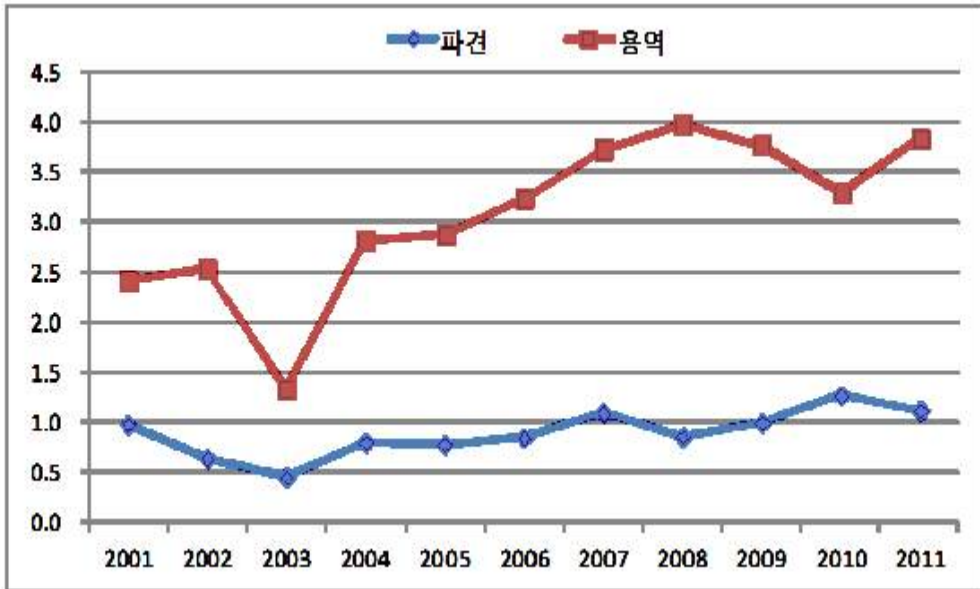
<그림 3> 연도별 간접고용 규모 추이(단위:천명)



○ 비정규직 유형 중에서 파견근로와 용역근로가 차지하는 비율은 아래의 표와 같다. 2001년부터 2011년까지 10년간의 변화를 살펴보면, 파견근로의 경우 1.0% 내외의 변동폭을 보이면서 증가하거나 감소하는 전반적 경향을 확인하기는 어렵다.

○ 반면, 용역근로의 경우 2010년에 감소했지만 전반적으로는 증가하는 경향을 보이고 있다. 이후에도 간접고용은 용역근로를 중심으로 해서 지속적으로 늘어날 것으로 예상된다.

<그림 4> 연도별 비정규직 중 간접고용 비율추이(단위:%)



<표 7> 연도별 고용형태 비율 추이(단위:%)

구분	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
임시직	30.5	31.6	26.3	25.0	21.4	21.9	21.1	20.1	17.7	18.4	16.7
기간제	7.8	8.1	17.0	12.4	17.1	15.2	13.8	13.1	14.2	11.8	11.8
파트타임	4.3	4.1	2.5	4.9	4.8	5.0	5.1	5.4	5.9	6.4	6.6
호출근로	1.8	2.7	3.5	3.8	4.2	3.6	4.5	4.4	4.7	4.7	5.0
특수고용	5.7	5.1	3.4	4.8	4.0	3.8	3.8	3.6	3.8	3.5	3.4
파견근로	1.0	0.6	0.5	0.8	0.8	0.9	1.1	0.9	1.0	1.3	1.1
용역근로	2.4	2.5	1.3	2.8	2.9	3.2	3.7	4.0	3.8	3.3	3.8
채택근로	2.0	1.8	0.8	1.2	0.9	1.1	0.8	0.4	0.6	0.4	0.4



## 2) 인적 특성

### (1) 성별 분포

○ 간접고용 노동자의 성비를 살펴보면, 남성이 53.8%, 여성이 46.2%로 남성이 조금 많은 비중을 차지하고 있다. 파견의 경우는 남성이 여성에 비해 적는데 남성이 46.7%, 여성이 53.3%를 차지한다. 용역의 경우는 반대로 남성이 55.9%, 여성이 44.1%를 차지한다.

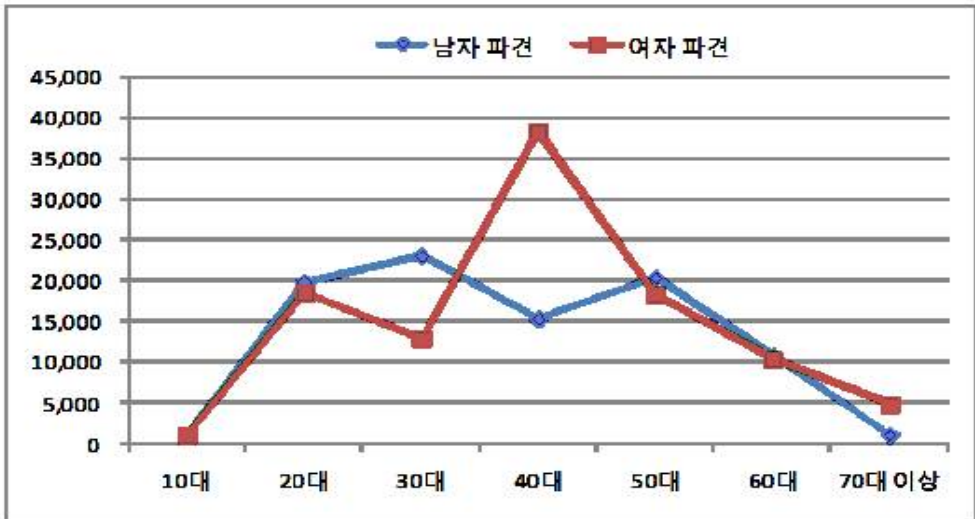
<표 8> 간접고용 성비(단위:명,%)

성별	파견근로		용역근로	
	인원	비율	인원	비율
남성	92,038	46.7	375,628	55.9
여성	104,852	53.3	296,847	44.1
전체	196,890	100.0	672,475	100.0

### (2) 연령대

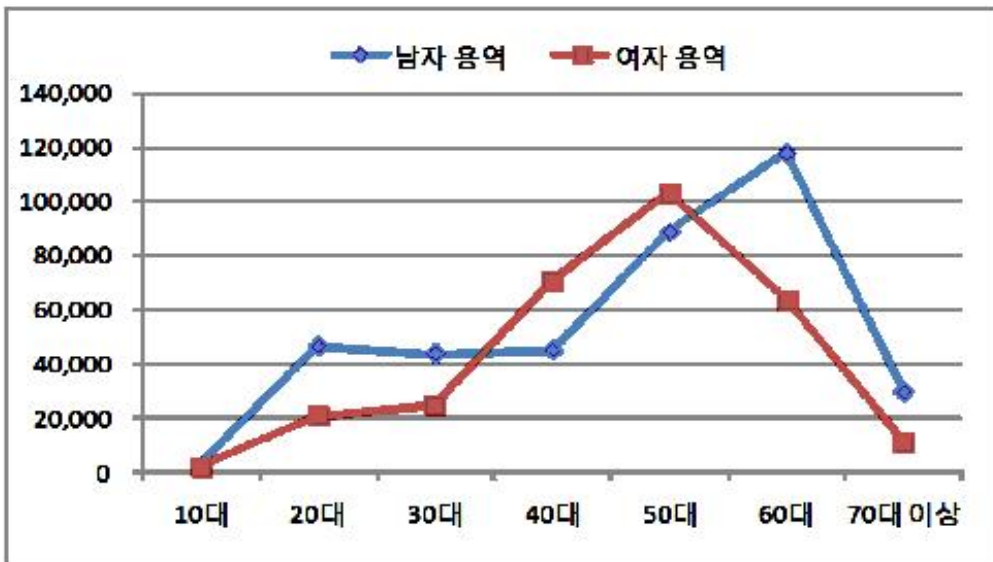
○ 파견노동자의 연령별 분포를 살펴보면, 남성의 경우 20대, 30대, 50대가 큰 차이 없이 고른 분포를 나타내고 있다. 출판영상방송업과 시설관리업에 고르게 연령대가 분포되어 있다. 하지만 여성의 경우는 40대가 다른 연령대에 비해 월등히 많다. 이는 도소매업(관측), 시설관리업 등에 40대 여성이 파견으로 많이 취업해 있기 때문이다.

<그림 5> 파견노동자 연령별 분포(단위:명)



○ 용역노동자의 경우는 남성은 60대, 여성은 50대가 가장 높은 비율을 차지하고 있다. 남성은 경비노동자, 여성은 청소노동자 등 시설관리업에 종사하는 노동자의 비율이 높기 때문이다.

<그림 6> 용역노동자 연령별 분포(단위:명)



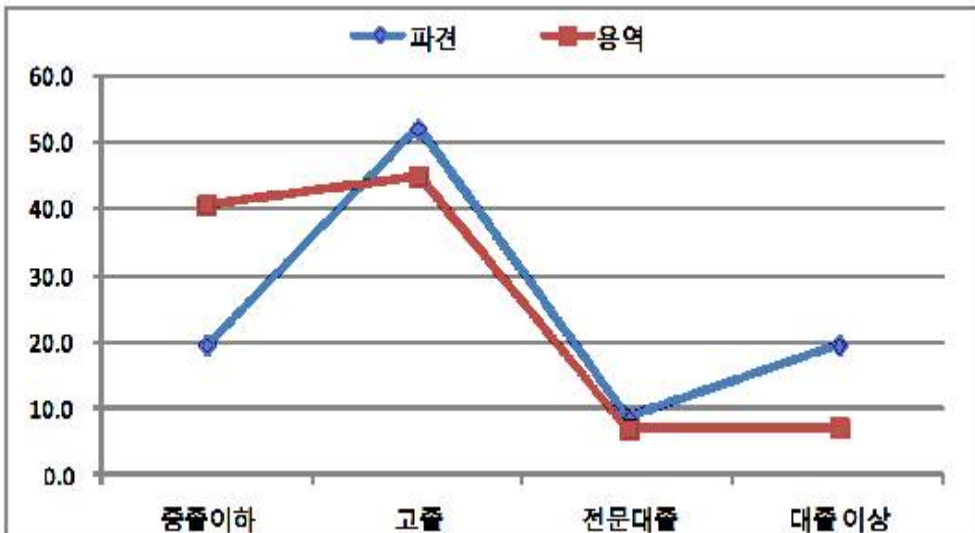
<표 9> 간접고용 노동자 연령별 분포

구분		평균 연령(세)	연령대별 분포(%)							전체
			10대	20대	30대	40대	50대	60대	70대 이상	
파견	남성	42.4	1.3	21.6	25.1	16.7	22.2	11.8	1.3	100.0
	여성	44.9	1.1	17.7	12.4	36.6	17.5	10.0	4.7	100.0
용역	남성	51.5	0.8	12.5	11.7	12.1	23.6	31.4	8.0	100.0
	여성	51.0	0.6	7.1	8.4	23.9	34.7	21.4	3.8	100.0

(3) 학력

○ 간접고용 노동자의 학력별 분포를 보면 파견근로가 용역근로에 비해 높고, 남성이 여성에 비해 높다. 4년제 대학 졸업자를 비교해 보면 파견의 경우 19.6%로 비정규직 평균인 16.6% 보다 높은 비율이고, 용역 7.4% 보다 두 배 이상 높다. 이는 파견이 용역에 비해 임금이 높은 원인의 하나라고 할 수 있다.

<그림 7> 간접고용 학력별 분포(단위:%)



<표 10> 간접고용 고용형태별 학력분포(%)

구분	중졸이하	고졸	전문대졸	대졸 이상	전체
전체	15.2	39.0	14.9	30.9	100.0
정규직	5.5	31.3	18.5	44.7	100.0
비정규직	25.3	46.9	11.3	16.6	100.0
파견근로	19.6	52.1	8.7	19.6	100.0
용역근로	40.6	44.9	7.1	7.4	100.0

### 3) 일자리 특성

#### (1) 산업 분포

○ 간접고용 노동자가 속해 있는 산업을 살펴보면, 파견과 용역 모두 시설관리업이 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 특히 용역노동자의 경우는 남성 93%, 여성 95%가 시설관리업에 종사하고 있다. 청소, 경비, 주차관리, 시설관리 기술직 등 일반적으로 건물의 시설을 유지, 보수하는 일에 종사하는 노동자들이 이에 해당한다.

○ 시설관리업 이외의 산업을 살펴보면, 파견근로의 경우 도소매업에 여성의 24%, 출판영상방송업에 남성의 17%, 보건사회서비스업에 여성의 18%가 종사하고 있다. 용역근로의 경우는 시설관리업을 제외하고는 부동산임대업에 남성의 3% 정도가 종사하고 있는 수준이다.

<표 11> 간접고용 노동자 산업별 분류(단위:명,%)

구분		과건근로		용역근로	
		남성	여성	남성	여성
광업	빈도	0		376	
	비율	0		0	
제조업	빈도	7,257	3,403	2,189	1,168
	비율	8	3	1	0
하수폐기물환경업	빈도	0		683	
	비율	0		0	
전기가스수도업	빈도		274		0
	비율		0		0
건설업	빈도	6,271	0	7,067	268
	비율	7	0	2	0
도소매업	빈도	5,792	24,826	633	1,302
	비율	6	24	0	0
운수업	빈도	5,021	0	915	1,389
	비율	5	0	0	0
숙박음식업	빈도	2,889	5,267	859	3,242
	비율	3	5	0	1
출판영상방송업	빈도	15,869		1,134	
	비율	17		0	
금융보험업	빈도	656	283	0	0
	비율	1	0	0	0
부동산임대업	빈도	2,142	1,147	10,875	3,243
	비율	2	1	3	1
전문과학서비스업	빈도	3,340	205	420	0
	비율	4	0	0	0
시설관리업	빈도	38,314	42,977	348,744	282,565
	비율	42	41	93	95
공공행정국방	빈도	884	3,063	406	0
	비율	1	3	0	0
교육서비스업	빈도		4,293		665
	비율		4		0
보건사회서비스업	빈도	1,372	18,561	756	2,444
	비율	1	18	0	1
예술스포츠여가업	빈도	0	0	572	560
	비율	0	0	0	0
협회단체 개인서비스업	빈도	2,231	551	0	0
	비율	2	1	0	0
전체	빈도	92,038	104,850	375,629	296,846
	비율	100	100	100	100

## (2) 직종 분포

○ 간접고용 노동자의 종사 직종을 살펴보면, 용역근로의 경우는 단순노무종사자가 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 용역근로 남성 62%, 여성 68%가 단순노무종사자이다. 그 외에 남성 용역근로의 경우 기능원 및 관련기능 종사자(13%), 장치, 기계조작 및 조립 종사자(14%)에 일정 비율이 분포되어 있는데, 건물 시설관리 기술직이 여기에 해당한다. 여성 용역근로는 판매종사자가 11%를 차지하고 있다. 대형할인매장의 판매대에서 근무하는 여성들이 여기에 해당하는 것으로 보인다.

○ 파견근로의 경우는 단순노무종사자가 남녀 각 28%와 24%를 차지하고 있다. 용역근로에 비하면 파견근로가 좀 더 다양한 직종에 종사하고 있는 셈인데, 남성의 경우 전문가 및 관련 종사자(23%), 서비스 종사자(11%), 장치, 기계조작 및 조립 종사자(13%)가 일정 비율을 차지하고 있고, 여성의 경우도 전문가 및 관련 종사자(12%), 사무 종사자(12%), 서비스 종사자(20%)가 단순노무종사자에 이어서 많은 비중을 차지하고 있다.

○ 상대적으로 비교해보면, 용역근로의 경우가 파견근로의 경우보다 단순직 종사자가 많은 비중을 차지하고 있고, 파견근로의 경우는 용역에 비해 좀 더 전문성을 지닌 종사자의 비중이 높다는 것을 알 수 있다.

<표 12> 간접고용 노동자 직종별 분류(단위:명,%)

구분		파견근로		용역근로	
		남성	여성	남성	여성
관리자	빈도	299		4,618	
	비율	0		1	
전문가 및 관련 종사자	빈도	21,172	13,096	4,682	2,770
	비율	23	12	1	1
사무 종사자	빈도	6,902	12,965	10,039	25,193
	비율	7	12	3	8
서비스 종사자	빈도	10,033	21,134	16,968	17,413
	비율	11	20	5	6
판매 종사자	빈도	5,792	26,123	2,064	31,616
	비율	6	25	1	11
농림어업숙련 종사자	빈도	574	0	2,786	360
	비율	1	0	1	0
기능원 및 관련기능 종사자	빈도	9,433	1,147	50,455	2,108
	비율	10	1	13	1
장치, 기계조작 및 조립 종사자	빈도	12,334	4,844	51,351	15,167
	비율	13	5	14	5
단순노무 종사자	빈도	25,499	25,543	232,666	202,219
	비율	28	24	62	68
전체	빈도	92,038	104,852	375,629	296,846
	비율	100	100	100	100

### (3) 사업장 규모

○ 소속된 사업장의 인원 규모를 살펴보면, 파견의 경우는 1~4인 규모가 가장 많은 33.0%를 차지하고 있고, 그 다음으로 10~29인이 25.3%를 차지하고 있다. 소수가 근무하는 사업장이 상대적으로 많다고 할 수 있다.

○ 용역의 경우는 10~29인이 32.2%로 가장 많고, 그 다음이 1~4인으로 20.9%를 차지하고 있다. 파견보다는 용역이 상대적으로 종사가 규모가 더 크다는 것을 알 수 있다.

<표 13> 간접고용 사업장 규모

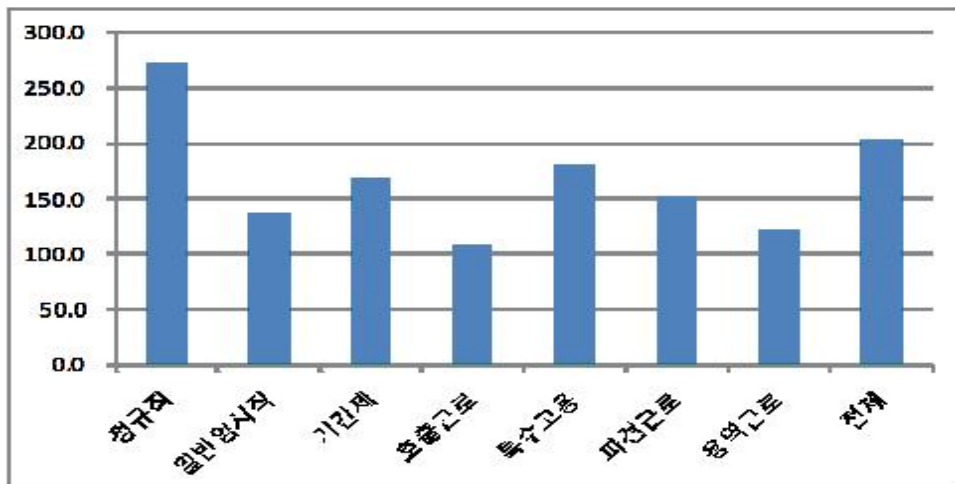
구분	파견근로		용역근로		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
1-4인	64,898	33.0	140,820	20.9	205,718	23.7
5-9인	26,288	13.4	132,217	19.7	158,505	18.2
10-29인	49,822	25.3	216,210	32.2	266,032	30.6
30-99인	37,917	19.3	127,311	18.9	165,228	19.0
100-299인	12,196	6.2	40,873	6.1	53,069	6.1
300인 이상	5,769	2.9	15,045	2.2	20,814	2.4
전체	196,890	100.0	672,476	100.0	869,366	100.0

#### 4) 임금, 노동시간, 복지 등

##### (1) 임금

○ 간접고용 노동자의 월평균임금을 보면, 파견근로가 152.4만원, 용역근로가 122.4만원으로 전체 노동자 평균임금인 203.2만원에 많이 못 미치는 수준임을 알 수 있다. 정규직의 평균임금인 272.2만원을 기준으로 할 때 파견근로는 56%, 용역근로는 45% 수준이다.

<그림 8> 고용형태별 월평균임금 비교(단위:만원)





<표 14> 고용형태별 월평균임금(단위:만원,명)

고용형태	평균	응답자 수
정규직	272.2	8,890,504
일반임시직	136.8	2,922,122
기간제	168.4	2,073,243
호출근로	108.0	879,503
특수고용	181.4	603,139
파견근로	152.4	196,890
용역근로	122.4	672,475
전체	203.2	17,509,761

(2) 노동시간

○ 1주일 평균노동시간은 파견근로가 42.8시간, 용역근로가 46.6시간으로 전체 평균 42.7%조금 크거나 비슷한 수준이다. 용역근로가 파견근로에 비해 주당 3.8시간 많이 일하고 있다. 용역과 파견의 노동시간은 정규직의 43.5시간과 크게 다르지 않은 수준이다.

<표 15> 고용형태별 주당 근무시간(단위:시간, 명)

고용형태	평균	N
정규직	43.5	8,890,504
일반임시직	49.5	2,922,122
기간제	44.0	2,073,243
상용파트	26.1	40,539
임시파트	19.5	1,156,407
호출근로	40.6	879,503
특수고용	39.7	603,139
파견근로	42.8	196,890
용역근로	46.6	672,475
재택근로	31.9	74,939
합계	42.7	17,509,761

### (3) 최저임금 미만자

○ 월 평균임금을 주당 근무시간과 유급 주휴일에 해당하는 주당 8시간을 더해 월 단위로 환산한 근무시간으로 나눠서 시급을 계산한 후, 법정 최저임금인 4,320원(2011년 기준)과 비교해서 최저임금 미만자를 분류해 봤다. 파견근로의 경우는 31.4%인 6만 2천명이 최저임금미달자로 분류되었고, 용역근로의 경우는 43.4%인 29만 2천명이 최저임금미달자로 계산되었다. 이러한 수치는 전체 노동자 중 최저임금 미달자가 차지하는 비율인 19.4% 보다 매우 높은 수치이다. 파견의 경우는 1.5배, 용역의 경우는 2배가 넘는 비율이다.

물론 이러한 통계상의 계산만을 가지고 최저임금 위반임을 확실하게 판단할 수는 없지만 전반적인 추정치로는 사용할 수 있을 것이다.

<표 16> 고용형태별 최저임금미만자(단위:천명, %)

구분	최저임금 미만자		최저임금 이상자		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
정규직	265	3.0	8,625	97.0	8,891	100.0
일반임시직	1,023	35.0	1,899	65.0	2,922	100.0
기간제	429	20.7	1,644	79.3	2,073	100.0
상용파트	8	19.6	33	80.4	41	100.0
임시파트	746	64.5	411	35.5	1,156	100.0
호출근로	390	44.3	490	55.7	880	100.0
특수고용	116	19.2	487	80.8	603	100.0
파견근로	62	31.4	135	68.6	197	100.0
용역근로	292	43.4	380	56.6	672	100.0
재택근로	61	82.0	13	18.0	75	100.0
전체	3,392	19.4	14,118	80.6	17,510	100.0

○ 최저임금미만자의 산업별 분포를 보면, 보건사회서비스업(70.1%), 공공행정국방(47.9%), 시설관리업(43.2%) 순으로 높은 비중을 차지하고 있다. 공공기관, 병원 등 공공 사업장에서 최저임금미만자 비율이 높게 나왔다는 것은 공공부문의 간접고용이 오히려 더 열악한 조건에서 노동하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 17> 최저임금미만자 산업별 분포(단위:명,%)

구분	최저임금 미만자		최저임금 이상자		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
광업	0	0.0	376	100.0	376	100.0
제조업	1,256	9.0	12,761	91.0	14,017	100.0
전기가스수도업	0	0.0	274	100.0	274	100.0
하수폐기물환경업	0	0.0	683	100.0	683	100.0
건설업	2,233	16.4	11,373	83.6	13,606	100.0
도소매업	11,014	33.8	21,539	66.2	32,553	100.0
운수업	594	8.1	6,731	91.9	7,325	100.0
숙박음식업	4,147	33.8	8,110	66.2	12,257	100.0
출판영상방송업	1,199	7.1	15,805	92.9	17,004	100.0
금융보험업	0	0.0	939	100.0	939	100.0
부동산임대업	6,527	37.5	10,880	62.5	17,407	100.0
전문과학서비스업	0	0.0	3,966	100.0	3,966	100.0
시설관리업	307,491	43.2	405,110	56.8	712,601	100.0
공공행정국방	2,086	47.9	2,267	52.1	4,353	100.0
교육서비스업	470	9.5	4,488	90.5	4,958	100.0
보건사회서비스업	16,217	70.1	6,917	29.9	23,134	100.0
예술스포츠여가업	268	23.7	864	76.3	1,132	100.0
협회단체개인서비스업	424	15.2	2,358	84.8	2,782	100.0
전체	353,926	40.7	515,441	59.3	869,367	100.0

#### (4) 복지

○ 사회보험 적용률을 살펴보면, 파견이 67~74%대이고, 용역이 52~80%대인데, 비정규직 평균이 30% 내외라는 점을 고려하면 간접고용 노동자의 사회보험 가입률은 높은 편이다. 물론 정규직, 직접고용 비정규직(임시직, 기간제)에 비하면 낮은 편이지만, 특수고용, 호출근로 등 다른 비정규직 고용형태에 비교하면 높은 편이다.

퇴직금, 상여금, 시간외수당, 유급휴가, 근로계약서 작성 등의 항목에서도 파견, 용역은 비정규직 평균보다는 적용률이 높게 나왔다.

<표 18> 고용형태별 사회보험, 복지 적용률(단위:%)

구분	국민 연금	건강 보험	고용 보험	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급 휴가	근로계약서 작성여부
전체노동자	65.1	68.3	59.6	64.7	65.0	43.7	56.0	50.6
정규직	97.3	98.6	82.8	99.4	96.8	70.0	88.5	61.5
비정규직	32.0	37.1	35.6	28.9	32.2	16.6	22.4	39.3
파견근로	67.1	74.8	72.9	71.5	60.6	35.9	55.2	77.4
용역근로	52.5	80.1	67.0	73.5	57.0	31.8	45.8	80.8

### (5) 노조 가입률

○ 전체 노동자 노조 조직률이 10.9%, 정규직 조직률이 19.9%인데 반해, 비정규직은 1.7%의 매우 낮은 조직률을 보이고 있다. 낮은 조직률은 곧 취약한 고용지위를 의미한다는 점에서, 낮은 조직률은 비정규직의 고용 등 노동조건이 열악한 원인이자 결과라고 할 수 있다.

비정규직 조직률 1.7%를 감안할 때 파견 4.6%, 용역 3.7%는 비정규직 중에서 높은 편이라 할 수 있다.

<표 19> 고용형태별 노조가입률(단위:%)

구분	노동조합이 없음	노동조합이 있으나 가입대상이 안 됨	노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음	노동조합에 가입하였음	전체
전체 노동자	76.0	7.3	5.8	10.9	100.0
정규직	63.2	6.8	10.1	19.9	100.0
비정규직	89.1	7.8	1.4	1.7	100.0
파견근로	82.9	9.0	3.5	4.6	100.0
용역근로	90.8	4.3	1.3	3.7	100.0

### (6) 취업사유 등

○ 조사문항 중 “지난 주의 일자리 형태로 일하게 된 것이 자발적인 사유에 의한 것입니까? 아니면 비자발적인 사유에 의한 것입니까?”라는 질문에 대해 비정규직 전체는 42.9%가 자발적이라고 응답했다. 파견은 이보다 높은 56.6%가 자발적 사유에

의해 일하게 되었다고 응답했고, 용역은 이보다 낮은 43.6%가 자발적이라고 응답했다. 상대적으로 파견근로의 경우가 취업동기에 있어서의 자발성이 높은 것을 알 수 있다.

<표 20> 고용형태별 취업동기(단위:%)

	자발적 사유	비자발적 사유	전체
전체 노동자	66.3	33.7	100.0
정규직	89.0	11.0	100.0
비정규직	42.9	57.1	100.0
파견근로	56.6	43.4	100.0
용역근로	43.6	56.4	100.0

○ “자발적, 혹은 비자발적이라고 답한 주된 이유는 무엇입니까?”라는 질문에 대해 ‘생활비등 당장 수입이 필요해서’라고 응답한 비율이 파견 33.4%, 용역 46.7%로 가장 높게 나왔다. 그 다음으로는 ‘근로조건(근로시간, 임금등)에 만족하여’가 파견, 용역 각각 25.9%, 24.4%가 나왔다.

<표 21> 간접고용 노동자 주된 취업사유(단위:%)

주된 취업 사유	정규직	비정규직	파견근로	용역근로	전체
근로조건(근로시간, 임금등)에 만족하여	39.4	19.8	25.9	24.4	29.7
안정적인 일자리이기 때문에	45.4	9.0	16.1	13.6	27.5
생활비등 당장 수입이 필요해서	7.8	43.1	33.4	46.7	25.2
원하는 분야의 일자리가 없어서	1.6	6.7	5.5	6.3	4.1
전공이나 경력에 맞는 일거리가 없어서	0.7	1.7	1.3	1.7	1.2
경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	3.2	4.9	6.7	2.2	4.0
육아·가사 등을 병행하기 위하여	0.3	3.7	3.9	1.1	2.0
학업·학원수강·직업훈련 등을 병행하기 위하여	0.2	4.0	2.6	2.0	2.1
노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서	0.8	4.3	3.6	1.3	2.5
근무시간을 신축적으로 조절할 수 있어서	0.3	2.1	0.5	0.7	1.2
기타	0.2	0.7	0.5	0.0	0.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

## 2. 간접고용 비정규 노동의 개별적 근로관계상의 쟁점

○ 근로기준법 제9조<sup>3)</sup>에서는 중간착취를 배제하고 있다. 직업안정법에서는 간접고용을 발생시키는 근로자공급사업에 대해 노조법상의 노동조합만이 가능하도록 했다.<sup>4)</sup> 다만, 파견법에 따른 근로자파견사업은 제외해줌으로써 노동조합 이외의 합법적인 근로자공급사업을 일부 가능하도록 했다.<sup>5)</sup> 결과적으로 제한적인 간접고용을 인정해주긴 했지만 기본적인 근로계약관계는 직접고용을 기본으로 하고 있는 것이다.

○ 노동법체계가 직접고용을 원칙으로 하고 있고 간접고용은 제한적으로만 인정해주는 이유는 그 자체가 간접고용이 갖는 노동자 불이익을 고려했기 때문이다. 간접고용은 ‘수익자 부담 원칙’이라는 근대법의 정신에 위배되는 것이다. 노동력 수취를 통해 이익을 보는 자가 노동력 활용에 대한 책임을 부담하는 것이 상식인데, 간접고용은 이러한 상식이 통하지 않는 고용형태인 것이다. 한 마디로 사용자주의 경우 이익은 취하지만 책임은 지지 않겠다는 의지가 간접고용이라는 왜곡된 고용형태를 낳았다고 할 수 있다. 이 절에서는 간접고용 노동자들이 겪는 개별적 근로관계상의 쟁점들에 대해 살펴본다.

### 1) 간접고용의 남용

○ 직접 고용하지 않고 타기업에 고용된 사람들의 노동력을 간접적으로 활용한다는 것은 그만큼 직접고용하기에는 인건비 부담이 큰 고급기술력을 가지고 있는 노동자이거나 직접 보유하기에는 비용이 많이 드는 기계장비나 작업도구를 활용하기 위한 목

---

3) 근로기준법 제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취하지 못한다.

4) 직업안정법 제33조(근로자공급사업) ③ 근로자공급사업은 공급대상이 되는 근로자가 취업하려는 장소를 기준으로 국내 근로자공급사업과 국외 근로자공급사업으로 구분하며, 각각의 사업의 허가를 받을 수 있는 자의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 국내 근로자공급사업의 경우는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합

5) 직업안정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 7. "근로자공급사업"이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 근로자파견사업은 제외한다.

적 등이 있어야 한다. 하지만 한국사회에서의 간접고용은 이러한 경우는 매우 드물고 단순인건비 절감이나 법적인 사용자책임을 회피하기 위한 목적이 대부분이라고 해도 과언이 아니다. 이러한 주장은 앞서 제1절에서 통계자료를 통해 살펴본 파견, 용역노동자들의 직종 중 ‘단순노무종사자’가 절반을 넘는 것에서 알 수 있다. 그만큼 간접고용 활용이 합리적 사유를 갖고 있다기보다는 사용업체의 일방적인 이익추구의 결과라는 점을 알 수 있다. 이러한 사정으로 인해 간접고용 활용에 대한 사용자 유인요소는 상시적으로 존재하고 있고, 실제로 간접고용 규모가 꾸준히 늘어나고 있는 것을 통계자료를 통해 확인하기도 했다. 합리적인 사유가 없는 가운데 간접고용이 남용되고 있다는 점을 아래의 사항들을 통해 확인하고자 한다.

(1) 무분별한 간접고용화 : 공공기관 외주화 사례

○ 한국사회에서 비정규직이 확산되는 과정을 얘기할 때, 그리고 비정규직 문제를 사회적으로 해결하는 방법에 대해 논의할 때 매우 중요하게 고려해야 하는 것이 공공부문의 비정규직이다. 공공부문은 비정규직 확산에도 선도적인 역할을 했을 뿐만 아니라 비정규직 문제를 해결하는 데 있어서도 매우 주도적인 역할을 할 수 있기 때문이다. 공공부문은 산업분류상 ‘공공행정국방’으로 좁게 잡으면 100만 명, 전기가스수도업, 교육서비스업, 보건사회서비스업까지 포함해서 계산할 경우 360만 명에 달하는 고용을 책임지고 있는 대규모 사업주라고 할 수 있다. 이러한 대규모 사업장에서 98년 외환위기 당시 대대적인 구조조정을 통해 인력감축을 실시했고, 이 와중에 외주화를 통한 간접고용 비정규직이 양산되었다. 아래의 표를 보면, 외환위기 당시 중앙정부와 지자체 인력의 15% 내외가 감축되었고, 이렇게 감축된 인력의 상당부분은 외주화되어 간접고용 노동자에게 맡겨지게 된다.

<표 22> 외환위기 당시 중앙정부 인력감축 현황(단위:명)

구분	'97년말 정원(A)	'98~'01 감축계획	감축인원(B)	감축율(%B/A)
중앙정부	161,810	26,000	22,400	13.8%
지자체	290,860	56,000	49,000	16.8%

\*조돈문의(2008)에서 재인용

○ 2011년 9월 정부가 조사해서 발표한 공공부문 비정규직 실태에 따르면, 공공부문 간접고용(민간위탁) 노동자는 공공부문 비정규직의 20.8%에 해당하는 98만 명에 달한다. 정부 조사에서 공공기관 청소, 시설관리 용역은 조사대상에서 제외되었다는 점을 감안하면 공공부문의 간접고용 노동자는 10만 명을 훨씬 상회할 것으로 추측된다.

○ 더욱 심각한 것은 이러한 간접고용 비율이 정부가 공공부문 비정규직 대책을 발표하기 시작한 2004년부터 시작해서 꾸준히 증가하고 있다는 것이다. 2006년과 2011년의 공공부문 비정규직 규모를 비교한 아래 표에 의하면 2006년 64,822명이었던 파견용역노동자가 2011년에는 99,643명으로 증가한 것이다. 정부가 2004년, 2007년, 2011년에 공공부문 비정규직 문제를 해결하겠다고 대책을 발표해왔으나 정부대책의 대부분은 직접고용 기간제노동자에 해당할 뿐 간접고용 노동자에 대해서는 제대로 된 해결책이 제시되지 않고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 23> 2011년 공공부문 기관별 비정규직 현황(단위:명)

기관유형	고용유형					비정규합	정규직
	단시간	기간제	기타	민간위탁	무기계약		
중앙행정기관	2,096	15,882	597	7,774	12,133	38,482	255,314
자치단체	4,379	39,802	3,335	10,259	45,783	103,558	282,059
공공기관	13,172	34,503	2,230	59,594	16,752	126,251	276,394
초중고	23,508	84,420	3,303	17,740	58,194	187,165	378,926
국립학교	10,523	3,079	255	3,080	1,746	18,683	28,481
합계	53,678	177,686	9,720	98,447	134,608	474,139	1,221,174

\* 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」, 고용노동부(2011. 11. 28.) 발표 자료.

<표 24> 정부가 조사한 비정규직 규모(단위:명, %)

비 고	총 계	직접고용				파견-용역
		소계	기간제	시간제	기타	
2006년	311,666	246,844(79.2)	218,324(70.1)	27,391(8.8)	1,129(0.4)	64,822(20.8)
2011년	340,636	240,993(70.7)	176,671(51.9)	54,360(16.0)	9,962(2.9)	99,643(29.3)
증 감	28,970	△ 5,851	△ 41,653	26,969	8,833	34,821

\* 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」, 고용노동부(2011. 11. 28.) 발표 자료.



## (2) 효율성 논리, 비용절감의 이면

○ 2011년 정부가 조사한 공공부문 비정규직 실태조사 결과에 따르면, 공공기관에서 간접고용을 사용하는 이유는 다음과 같이 나타났다. 간접고용 노동자를 사용할만한 합리적인 사유에 해당한다고 할 수 있는 ‘전문인력 및 시설활용’과 ‘일시적 업무 증가’는 합쳐서 27.2%에 불과했다. 대신 사용업체인 공공부문의 일방적 이해관계가 걸려 있는 이유인 ‘비용절감 및 경영효율화’(32.0%), ‘인사노무관리 용이’(7.8%), ‘정원확보 곤란’(31.8%) 등이 나머지 72.8%를 차지했다. 간접고용화(민간위탁)의 가장 큰 이유는 ‘비용절감 및 경영효율화’였다.

<표 25> 공공기관 민간위탁 이유

	비용절감 및 경영효율화	인사노무 관리 용이	정원확보 곤란	전문인력 및 시설활용	일시적 업무 증가	기타	전체
중앙행정 기관	110	20	204	82	7	4	427
	25.8%	4.7%	47.8%	19.2%	1.6%	0.9%	100.0%
자치단체	106	2	58	48	18	3	235
	45.1%	0.9%	24.7%	20.4%	7.7%	1.3%	100.0%
공공기관	156	8	94	66	17	7	348
	44.8%	2.3%	27.0%	19.0%	4.9%	2.0%	100.0%
초중고	726	242	729	637	72	27	2,433
	29.8%	9.9%	30.0%	26.2%	3.0%	1.1%	100.0%
국립학교	29	3	37	11	0	0	80
	36.3%	3.8%	46.3%	13.8%	0.0%	0.0%	100.0%
합계	1,127	275	1,122	844	114	41	3,523
	32.0%	7.8%	31.8%	24.0%	3.2%	1.1%	100.0%

\*정부관계부처, 공공부문 비정규직 실태조사 자료 2011. 9.

○ 민간위탁을 통해 운영비용을 절감한다는 효율성 이론은 민간위탁을 정당화하는 보편적 근거로 사용되고 있다. 하지만 간접고용화(민간위탁)를 통한 비용절감은 겉보기만 그럴듯해 보일 뿐 안을 들여다보면 전혀 다른 얘기가 가능해진다. 사용업체에 해당하는 공공기관의 입장에서는 총비용이 줄어들면 그 자체가 비용절감 효과를 가져오는 것으로 인식하겠지만, 실제로 간접고용화(민간위탁)를 통한 비용절감은 결국 노동자들의 저임금으로부터 나온다는 것을 알 수 있다. 민간위탁업체의 이윤까지 지급하고도 총액에서 남는다면 얼마나 저임금으로 노동력을 활용하고 있는지를 알 수 있다.

○ 인건비를 동일하게 지급한다고 했을 때 민간위탁을 직접고용으로 전환할 경우 오히려 비용이 줄어들게 된다. 직접인건비, 간접인건비, 재료비 등은 동일하게 소요될 것이지만, 위탁으로 인해 발생하게 된 일반관리비, 업체 이윤, 부가가치세만 합치더라도 총비용의 17~18%가 절감된다. 아래 자료는 지난 2010년에 서울메트로가 시설관리용역회사와 체결한 용역계약서 중 비용산출서이다. 공공부문이든 민간부문이든 동일한 형식으로 비용이 산출된다고 했을 때 간접고용화로 인한 추가 비용이 17% 정도가 된다는 얘기이다.

■ 서울메트로 시설물관리용역 총괄내역서

- 용역명 : 본사 및 3개 별관 시설물 관리 용역(기계, 전기, 배관, 주차관리 등)
- 용역기간 : 2010. 5. 1 ~ 2012. 4. 30
- 인원 규모 : 시설물 관리 용역 총 46명

<표 26> 서울메트로 시설물관리용역 총괄내역서

구 분		월간 금액	24개월간금액	구성비(%)	
노 무 비	기 본 급 ①	64,070,110	1,537,682,640		
	수당	연장근무수당	9,488,790	227,730,960	
		야간근무수당	5,493,510	131,844,240	
		연차수당	3,695,775	88,698,600	
		자격면허수당	270,000	6,480,000	
	소 계 ②	18,948,075	454,753,800		
	상 여 금 ③	13,347,916	320,349,984		
퇴직급여충당금 ④	8,030,489	192,731,736			
노무비 (계)	104,396,590	2,505,518,160	74.96%		
경 비	산 재 보 험 료	2,023,687	48,568,488		
	고 용 보 험 료	674,560	16,189,440		
	국민건강보험료	2,568,153	61,635,672		
	국민연금보험료	4,336,472	104,075,328		
	임금채권보장보험	77,091	1,850,184		
	노인장기요양보험	168,212	4,037,088		
	복 리 후 생 비	223,783	5,370,792		
	Lcd 유지보수관리	360,000	8,640,000		
	소 계 ⑤	10,431,958	250,366,992	7.49%	
용역 원가 ⑥ = (①~⑤)	114,828,548	2,755,885,152			
일반관리비 ⑦ = (⑥의 5%)	5,563,443	133,522,635	3.99%		
이윤 ⑧ = (⑥+⑦의 10%)	6,208,615	149,006,759	4.46%		
총 원 가 ⑨ = [⑥+⑦+⑧]	126,600,606	3,038,414,547			
부가가치세 ⑩ = [⑨의 10%]	12,660,060	303,841,440	9.09%		
합 계 ⑪ = [⑨+⑩]	139,260,666	3,342,255,000			

## 2) 해고제한 제도의 무력화

○ 현행법상 고용관계를 보호하기 위한 유일한 법적 규율장치인 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)<sup>6)</sup>는 직접고용의 상시 노동자를 상정하여 제정된 것이기 때문에 비정규직 노동자의 양적, 질적 증가에 대한 유효한 규제수단으로서 기능할 수 없는 한계를 가지고 있다. 간접고용 노동자는 명시적이든 묵시적이든 대부분 기간을 정한 근로계약의 형식을 취하게 되므로 법적으로는 처음부터 해고의 문제로 취급되지 않는다. 따라서 사용자는 해고제한법규의 적용을 받지 않음으로써 고용조정을 용이하게 할 수 있고 직접 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동법 또는 사회보험법상의 사용자 책임도 지지 않는다. 사용자가 간접고용 노동자를 사용함으로써 얻는 이익만큼 그 대가인 고용불안정에 대한 일정한 의무를 분담해야 하는 이유는 바로 이 때문이다. 현행법상으로는 이 점에 관하여 아무런 규정이 없다.

○ 일반적으로 간접고용 노동자들의 일자리는 사용업체와 파견·용역업체간의 근로자 파견계약, 도급·위탁계약 등의 성립을 통해 마련된다. 특정한 사용업체와 계약을 체결하고 있는 파견·용역업체의 대부분은 사용업체의 소유주와 친인척 관계 또는 과거 직장상사 등의 친분관계로 묶여 있다. 그리고 간접고용의 특성상 사용업체가 파견·용역업체에 대해 막대한 영향력을 행사하게 되는 것을 고려해 볼 때, 이 둘의 관계는 사용업체의 압도적인 힘의 우위 하에서의 공생관계라고 할 수 있다. 따라서 사용업체가 계약서 위반이라고 판단하거나 더 나은 조건의 파견·용역업체를 원할 경우 대부분의 계약이 해지된다. 간접고용 노동자들에게 있어서 이러한 계약해지는 해고통지나 다름 없다. 왜냐하면 파견근로자들의 경우 파견업체에 의해 상용형으로 채용되어 있는 것이 아니라 그때그때 필요에 의해 파견, 채용되는 등록형 또는 모집형이기 때문이다.

○ 사용업체는 파견·용역업체에 의해 공급된 근로자가 마음에 들지 않을 경우 파견·용역업체를 상대로 일방적인 교체를 요구하기도 한다. 이러한 사용업체에 의한 일방적인 교체요구는 대부분의 계약서상에 명시되어 있다. 하지만 사용업체에 의하여 부

---

6) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

당하게 일방적인 교체요구를 당한 노동자들을 보호하기 위한 어떠한 조치도 파견업체에게 기대하는 것은 무리다. 왜냐하면 파견업체의 입장에서 볼 때 대기하고 있는 노동자들은 얼마든지 있으며, 필요하면 수시로 모집하면 그만이기 때문이다. 그 결과 고통 받는 것은 간접고용 노동자들뿐이다. 이러한 일방적 교체요구에 의한 항상적인 고용불안은 채용에서부터 해고에 이르기까지 전권을 휘두르면서도 고용책임은 회피하려고 하는 사용업체의 행태에서 비롯된 것이다.

### 3) 위장도급 문제

#### (1) 파견과 도급의 구분 기준

○ 법적인 측면에서 봤을 때 간접고용은 법적 규율이 가능한 ‘법상 파견’과 법 테두리로 포괄되지 않는 ‘도급’으로 구분할 수 있다. 파견법에 의한 파견을 제외한 모든 간접고용이 소위 민법상의 도급, 위임에 따라 광범위하게 인정되고 있는 것이다. 문제는 실질에 있어서는 ‘파견’이지만 법적으로는 파견으로 인정되지 않고 있는 경우이다. 소위 얘기하는 위장도급의 문제인 것이다.

○ 파견법에서는 파견대상업무, 파견기간, 파견업 허가 기준 등에 대해 제한을 두고 있으며, 파견사업주만이 아니라 사용사업주에게도 일정한 사용자 책임을 부과하고 있다. 2년 파견기간이 경과할 경우 직접고용의무를 부과하고 있으며, 사용사업주 사업 내의 동종, 유사업무를 수행하는 노동자와 차별을 못하도록 하고 있고, 근로시간, 휴게, 휴일 등에 대한 노동조건에 대해서는 사용사업주를 근로기준법상의 사용자로 간주하고 있다. 따라서 파견법은 간접고용을 제한적으로 인정해주고 있지만, 인정과 함께 규율도 하고 있다는 점을 알 수 있다. 이에 반해 도급의 경우는 사용사업주에 대한 아무런 규제가 없다. 따라서 노동시장에서는 파견대상 업무라 하더라도 법상 파견을 하기 보다는 도급으로 운영하는 경우가 많다. 실질에 있어서는 파견이지만 명목에 있어서는 도급인 ‘위장도급’인 것이다. 결국 파견과 도급을 제대로 구분해내는 것이 간접고용을 규율하는 데에 있어서 매우 중요한 의미를 갖게 된다.

○ 파견법상 파견과 민법상 도급을 구분하기 위해 기존에는 ‘근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시’가 1998년에 만들어져서 사용되었다. 도급으로 인정받기 위해서는 1) 인사노무관리상의 독립성, 2) 사업경영상의 독립성이 모두 갖춰져야 한다는 것을 중심 내용으로 하고 있었다. 하지만 이러한 ‘파견도급 구별 고시’는 노동부에서만 사용할 뿐 검찰과 법원에서는 적용되지 않는 등 법적 규율성이 낮은 형식적 문제와 함께, 내용적으로도 계약의 목적이나 실질적인 측면 보다는 계약 형식에 초점이 맞춰짐에 따라 조금만 노무관리방식을 변경하더라도 얼마든지 피해갈 수 있다는 점에서 비판을 받아 왔다.

○ 결국 ‘파견도급 구별 고시’는 2007년 4월에 노동부와 검찰이 함께 발표한 “근로자파견의 판단기준에 관한 지침”에 의해 폐지되었다. 하지만 ‘지침’은 ‘고시’의 내용을 대부분 승계하는 것처럼 보이지만 파견사업주의 실체여부(사업경영상의 독립성)와 사용자사업주의 지휘명령(노무관리상의 독립성)을 “종합적으로 판단”하게 함으로써 보다 폭넓게 도급을 인정할 수밖에 없도록 하고 있다. 기존 고시 역시 수급인의 사업주 실체에 초점을 맞추므로서 내용적 한계가 많았으나 새로운 지침은 이러한 한계를 벗어나지 못하고 있을 뿐 아니라 기존에 불법파견으로 판정했던 사례에 대해서도 도급으로 인정할 수 있는 여지를 열어두고 있다. 특히, 직접 고용 노동자와 혼재작업을 하는 경우 기존에는 불법파견의 핵심적 징표로 사용되었으나, ‘지침’에서는 검찰의 의견을 받아들여 “신중히 검토”할 사항 정도로 퇴색되었다. 파견사업주의 실체 판단에 있어서도 “단순히 육체적인 노동력을 제공하는 경우”에는 파견사업주의 ‘기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담’, 그리고 ‘전문적 기술, 경험과 관련된 기획 책임과 권한’에 대한 기준을 적용하지 않겠다고 했는데, 이로써 최소한의 외양만 갖추면 파견사업주의 사업체 실체가 인정되므로 노무도급의 경우는 제한 없는 위장도급이 가능하도록 하고 있다. 사용자사업주의 지휘명령의 경우에도 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권에 대해서 “다만, 작업의 특성상 일치시켜야 하는 경우에는 제외한다.”라고 하여 컨베이어 작업을 하는 사내하청의 경우 사용자사업주의 지휘명령을 상당부분 인정하고 있다.

○ 고시든 지침이든 직업안정법이나 파견법의 규제를 회피하여 불법적으로 간접고

용을 사용하는 것을 방지하기 위함이라면 기본적인 계약의 목적이 무엇인가, 계약명 목이나 노동력제공 수령시의 외양이 아닌 실질에 있어서의 계약관계가 어떠해야 하는가 하는 점들이 우선적 기준이 되어야 한다. 그렇지 않을 경우 위장도급을 합법화시켜주는 수단에 불과할 뿐이다.

## (2) 원청 사용자 책임

○ 인력조정의 용이함과 인건비 절감이라는 사용자의 간접고용 활용목적이 노동자들에게는 열악한 노동조건, 취약한 고용지위, 노동3권의 형해화로 나타난다. 노무공급사업주의 경영상의 독립성(지불능력 측면)이 확보되지 않는다면 사용사업주가 지급하는 도급비(용역단가, 파견비 등)가 간접고용 노동자들의 임금을 직접 결정하게 되고, 간접고용으로 인한 중간착취(노무공급사업주의 이윤)가 필연적으로 발생하게 된다. 또한 사용사업주의 ‘교체요구’나 공급계약(용역계약, 파견계약 등) 해지는 곧 바로 간접고용 노동자의 해고를 의미한다. 간접고용 노동자도 노동법의 적용을 받는 엄연한 노동자이지만 간접고용 노동자에게 노동3권은 현실적으로 무의미하다. 노조를 만들거나 만들려고 하면 노무공급계약 해지 위협에 맞닥뜨린다.

○ 사용사업주가 임금을 실질적으로 결정하고 있지만 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭 요구에 응하는 경우가 없다. 노조파업에 대해서는 노무공급계약 해지와 대체근로투입, 퇴거불응업무방해에 대해 형사고발, 손해배상청구 등이 수확공식 적용하듯 순차적으로 진행된다. 사용사업주는 직접 지휘명령권을 행사하고 임금 등 노동조건을 결정하며 노조탄압에 앞장서고 있지만, 노동법상 사용자책임은 전혀 부담하지 않는 것이다. 통상 위탁(도급)계약서에는 “계약수행을 위해 채용한 근로자에 대한 모든 노동법적 책임은 을(수급인)이 부담한다”는 식의 내용이 들어간다. 결국 간접고용 노동자는 아무런 법적 보호를 못 받으며 부당한 노동조건을 감내할 수밖에 없다.

#### 4) 공공부문 간접고용 문제

##### (1) 공공기관 입찰과정의 문제

○ 제1절에서 통계자료를 통해 확인했듯이, 용역노동의 95% 내외, 파견노동의 45% 내외를 차지하고 있는 시설관리업은 대부분 외주용역으로 운영되고 있다고 할 수 있고, 이에 따라 통상 1년 단위의 입찰계약을 통해 업무를 수행한다. 따라서 사용업체의 입장에서는 경쟁입찰을 통해 비용을 절감할 수 있는 좋은 기회가 되고, 시설관리 노동자에게는 저가낙찰이 임금하락으로 이어지는 악순환이 이어지고 있다. 외주용역을 직영으로 전환하지 않는 한에는 입찰과정을 통한 임금하락 구조를 근본적으로 해결하기 힘들다. 민간기업이 계약자유의 원칙에 따라 입찰을 진행하는 것에 대해 법규정으로 규제하는 것에 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 다만, 우회적 효과로서 공공부문 입찰제도를 개선하고 이를 통해 민간의 입찰관행을 바꾸어나가는 방식이 입찰제도 개선에 대한 현실적으로 안이 될 것이다.

○ 공공부문의 경우, 국가기관, 지방자치단체 등은 ‘조달사업에 관한 법률’에 의하여 일정규모 이상의 물자나 시설공사 계약이 필요로 하는 경우에는 조달청에 의뢰하도록 규정되어 있다. 이와 같은 경우에 조달계약의 요청범위를 보면 물품의 경우는 품명당 5,000만원 이상인 내자물품, 건당 미화 5만불 이상 외자물품은 계약을 의뢰해야 하는데, 이러한 요청 규모 이하의 물품구매에 대해서도 계약요청은 할 수 있다. 조달청을 통한 청소용역, 시설관리용역, 경비용역은 일반용역에 포함되고, 일반용역은 내자구매로 분류되어 물품구입과 같이 취급된다.

○ 현재는 재정부 회계예규를 통해 용역업무에 따라 낙찰하한률을 적용하여 업체를 선정하고 있다. 경쟁입찰을 통해 용역회사를 선정할 때 일반용역의 경우 조달청 내부 기준으로 예정가격의 87.75% 선에서 결정된다. 물론 예정가격에는 직접인건비, 간접인건비, 재료비, 일반관리비, 이윤 등이 포함된다. 따라서 예정가격 산정시 인건비 기준을 설정하더라도 낙찰률에 의해 인건비가 하락할 수밖에 없는 구조이다. 우선적으로, 인건비가 입찰과정에서 하락하는 것을 방지하기 위해 책정된 인건비에 대해서는

낙찰률 적용을 배제해서 애초에 나름의 기준에 의해 책정된 인건비가 보존될 수 있도록 해야 한다. 이러한 개선은 조달법을 개정할 수도 있고 조달청 내부 기준을 바꾸는 것으로도 충분하다.

○ 이러한 방식을 통해 공공부문부터 입찰제도의 문제점을 개선하고, 민간부문의 용역입찰 관행에 영향을 주는 방식으로 접근해야 할 것이다.

## (2) 간접고용에 대한 공공부문 대책의 실효성 문제

○ 앞서도 언급했지만 공공부문은 비정규직 확산을 주도하기도 했지만 비정규직 문제를 해결하는 과정에서도 ‘모범적인 사용자’로서 선도적인 역할을 할 수 있고, 따라서 간접고용 문제를 해결하는 데에 있어서도 공공부문의 역할을 중요하게 평가해야 한다. 하지만 지금까지 정부가 몇 차례에 걸쳐서 공공부문 비정규대책을 발표했고, 그 중 간접고용 노동자에 대한 대책도 포함되어 있었으나 여전히 문제를 해결하는 데에는 실효성을 발휘하지 못하고 있는 것이 사실이다. 참여정부와 현 정부에서 발표한 공공부문 간접고용 노동자에 대한 대책이 어떤 문제점을 갖고 있는지를 살펴보면 이후 정책과제를 도출하는 데에도 도움이 될 것이다.

<표 27> 참여정부의 공공비정규 종합대책 중 간접고용에 해당하는 내용(2006년 8월 발표)

- 외주화 대상업무 선정원칙
  - 기관의 업무를 ‘주변업무(또는 부가업무)’와 ‘핵심업무(또는 본연의 업무)’로 구분
  - ‘주변업무’에 대해서는 외주화를 허용하되 시장임금수준보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 불인정
  - ‘핵심업무’에 대해서는 공공기관이 직접 수행하되 합리적인 이유가 있는 경우는 예외를 인정(6가지 예외 사유 규정)
- 외주화 타당성 여부 일제 점검
  - 각 기관은 외주업무를 일제 점검하고 ‘외주화 대상업무 선정원칙’에 따라 검토서를 작성하여 소관 중앙행정기관에 제출



○ 참여정부의 공공비정규 대책 중 외주화 업무와 관련된 주된 내용은, 기관 업무를 핵심업무(본연의 업무)와 주변업무(부가업무)로 구분하여 주변업무에 대해서는 외주화를 허용하겠다는 것이다. 하지만 핵심업무는 공공기관이 직접 수행하고, 주변업무라 하더라도 시장 임금수준 보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 인정하지 않겠다는 것이었다. 그리고 기존에 외주화 되어 있는 업무에 대해 일제 점검을 통해 적합성을 판단하겠다고 했다.

○ 그러나 업무를 핵심업무/주변업무로 구분해서 다르게 대처하겠다는 정부의 방침은 공공부문 인력의 외주화를 더욱 확대시키거나 기존에 무리하게 추진한 외주화를 사후적으로 용인해주는 역할을 할 수밖에 없다. 기관의 설립목적, 기능 등을 감안하여 핵심업무/주변업무를 판단한다고는 하지만 객관적인 구분기준이 있는 것도 아니다. 더욱이 핵심업무로 판단되더라도 합리적인 사유가 있으면 외주화를 할 수 있도록 하겠다는 것이 정부의 방침이었다. 규모의 경제효과 등 비용절감효과가 큰 경우, 민간부문과의 경쟁을 목적으로 하는 경우, 기타 외주화의 필요성이 명백한 경우 등이 합리적 사유에 포함됨으로써 사실상 해석 여하에 따라 무제한으로 외주화가 가능하게 되었다. 결국 공공부문 간접고용 문제를 해결하겠다고 발표한 내용이 공공부문 외주화를 정당화시키는 명분으로 작용하게 된 것이다.

<표 28> 현 정부의 공공비정규 대책 중 간접고용 관련 내용(2011년 9월 발표)

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 청소용역 등 외주근로자 근로조건 개선             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청소용역 등 외주근로자의 근로조건 보호를 위해 정책적 지원과 용역계약 제도의 개선 추진</li> <li>- 용역계약시 적격업체가 선정되도록 심사를 강화하고, 계약내용을 발주기관 홈페이지에 공개하며, 위반시 용역계약을 해지하는 등 관리감독을 강화</li> </ul> </li> </ul> |
|--|

○ 현 정부가 발표한 공공부문 간접고용 문제에 대한 대책은 “청소·경비 등 단순업무 외주시 근로자 보호지침 마련”과 “청소용역 직영 전환 또는 사회적기업 위탁시 지원”을 하겠다는 것이 중심적인 내용이다. 용역계약시 업체선정·관리 등 준수사항 명시,

표준계약서 보급·활용, 직영 전환 또는 사회적기업 위탁시 민간전문가 경영 컨설팅 지원 등의 내용으로 되어 있다.

○ 하지만 정부의 이러한 대책은 공공부문 간접고용 문제를 너무 안이하게 바라보는 문제가 있다. 외주노동자 문제의 핵심은 외주(민간위탁)의 남용을 규제하는 것이다. 도급, 용역, 위탁 등의 명칭으로 외주화 하여 운영하지만 상당부분은 발주처인 공공기관이 직접 지휘명령하는 경우가 많을 뿐만 아니라, 외주화에 따른 불필요한 예산 낭비(중복 관리비 및 외주업체의 이윤 등)의 문제를 해결하는 것이 대책을 중심이어야 하는데, 이에 대한 내용은 전혀 없다.

○ 정부가 발표한 내용 중 외주근로자의 임금을 제조부문 보통인부 노임단가에 맞춰서 인상하고, 특별한 사정이 없는 한 고용승계 되도록 하겠다는 것은, 제대로 지켜지기만 한다면 일정한 보호효과가 있는 것이 사실이다. 고용승계 부분에서 참여정부의 간접고용에 대한 대책에 비해 진일보한 측면이 있다. 하지만 앞서도 얘기했지만 간접고용 노동자 문제의 핵심은 남용되고 있는 외주(민간위탁)를 규제하는 것이다. 정부 실태조사 결과에 의하면, 공공부문 비정규직 중 파견용역 등 간접고용이 29.3%에 해당하는 10만 명에 달하고 있다.

○ 참여정부의 경우, 제대로 지켜지지 않는 않았지만, 외주화 타당성 여부를 일체 점검하여 부적절할 경우 직영으로 전환하겠다는 계획을 발표했는데, 현 정부의 대책에는 이러한 내용이 전혀 없다. 공공부문 간접고용을 줄이기보다는 부당한 대우를 일정하게 개선하는 것에 초점이 맞춰져 있다. 이렇게 된 이유에는 간접고용 자체를 정상적인 것으로 바라보는 시각이 전제되어 있기 때문으로 보인다. 간접고용 문제에 대한 보다 근본적인 접근이 절실히 필요하다.

### 3. 간접고용 비정규 노동의 집단적 노사관계상의 쟁점

○ 간접고용 노동자도 법상 노동자성을 인정받기 때문에 노동조합법 상의 노동3권

을 보장받아야 한다. 하지만 노동3권의 행사와 관련해서 부당노동행위의 주체인 사용자를 개별적 근로관계법(근로기준법 등) 상의 사용자와 동일시해서 명시적이든 묵시적이든 근로계약관계의 존재를 요구하는 보수적인 법적용은 간접고용 노동자들의 노동3권을 무력화시키고 있다.

○ 개별적 근로관계법에서 정의하는 사용자는 노동자와 지휘명령관계에 있으면서 임금지급의무를 지며 법에 규정된 최저근로조건을 준수할 의무를 가진다. 따라서 고용(실질적인 의미에서의 고용)과 사용이 분리되지 않은 주체라 할 수 있다. 하지만 노동조합 등 단체법에서의 사용자는 노동자가 헌법상 권리인 노동3권을 행사하는데 있어서 상대방의 지위를 갖는 자이다. 반드시 사용종속관계를 맺지 않더라도 부당노동행위 금지의무를 부담하는 자는 포괄적으로 단체법상의 사용자로 봐야 한다. 도급(용역), 파견 등 간접고용 사업장에서 일하는 노동자의 노동3권이 보장되기 위해서는 직접적으로 근로계약을 체결하고 있지 않더라도 직간접적으로 노동조건 결정에 지배력, 영향력을 행사하는 사용자는 단체교섭의 상대방, 부당노동행위금지 의무자로 봐야 한다.

○ 간접고용 노동자들에게 단결활동의 상대방은 고용사업주와 사용사업주 양자이다. 그 중에서 특히 사용사업주가 고용과 노동조건을 실질적으로 좌우하기 때문에 사용사업주를 상대로 한 노동3권의 보장이 무엇보다 중요한 의미를 갖는다. 실제로도 간접고용 노동자의 노동3권 행사를 방해하는 주체가 주로 사용사업주라는 사실이 이를 반증한다. 사용사업주들은 자신의 사업장에서 실질적으로 노동자를 지휘·명령하여 자신을 위하여 사용하고 또한 채용 및 근로조건 결정에 직접적으로 영향을 미치면서도 형식적으로 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동조합과의 단체교섭을 거부하고 조합활동을 보장하지 않으려 한다. 헌법에 보장된 노동3권이 이중적 근로관계라는 간접고용의 법적 성격 때문에 박탈되고 있는 것이다.

## 1) 단결권 제약

○ 간접고용 노동자의 단결권과 관련한 쟁점은 노동조합의 조직과 가입을 방해하는 사용자업주의 부당노동행위이다. 이러한 행위유형으로는 사용자업주가 노조의 결성 및 가입을 이유로 파견·용역계약을 해지하거나, 해지하겠다고 위협하는 것과 조합원의 교체 요구 및 회유협박을 통한 조합탈퇴의 종용 등을 들 수 있다. 이 때 사용자업주들은 파견·용역계약에서 노조결성시 계약을 해지한다고 미리 명시적으로 규정하거나 대부분 사용자업주가 임의로 계약해지가 가능하도록 하는 계약내용을 정하고 있다. 이 경우 파견·용역계약의 해지는 곧바로 노동자에게는 해고를 의미한다. 대부분의 파견·용역사업의 근로계약이 모집형이나 등록형의 임시적인 근로계약의 형태를 취하고 있기 때문이다. 이런 연유로 사용자업주의 계약해지위협 및 해지권의 행사는 곧바로 노동조합의 와해로 이어지게 된다. 부당노동행위를 막고 노동조합의 결성과 가입을 보장하는 가장 유효한 법적 수단이 노동조합법상의 부당노동행위 구제제도인데 여기에는 사용자업주가 노동조합법 제81조에서 말하는 부당노동행위의 주체인 사용자로 볼 수 있는지 하는 문제를 놓고 논란이 있다.

○ 2010년 3월 대법원은 현대중공업 부당노동행위 사건에 대해 매우 이례적으로 “근로자의 기본적인 노동조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 근로자의 노동조합 조직 또는 운영을 지배하거나 개입하는 행위를 한 경우, 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다.”고 판시했다.<sup>7)</sup> 근로계약 관계의 존재 여부를 중심으로 사용자의 지위를 파악한 기존 판례와 달리, 직접적인 근로계약 관계가 없는 원청업체도 사내하청 노동자에게 실질적 지배력을 행사한다면 노조법상 사용자이자 부당노동행위의 주체에 해당한다고 판단한 것이다. 간접고용 노동자의 단결권을 보장하기 위한 기준으로서 매우 중요한 판결이라 할 수 있지만 아직까지 보편적으로 적용되지는 않고 있다는 점에서 문제가 있다.

---

7) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결

## 2) 단체교섭권 제약

○ 단체교섭권과 관련된 중요한 법적 쟁점은 사용사업주에게 단체교섭의무가 있는지 여부이다. 간접고용 노동자들이 단체교섭을 원하는 상대방은 사용사업주이다. 그 까닭은 간접고용 노동자들이 사용사업주의 사업장에서 그의 지휘명령에 따라 일할 뿐만 아니라 근로조건을 실질적으로 좌우하는 것도 사용사업주이기 때문이다. 또한 대개의 파견·용역업체가 사용업체와의 관계에 있어서 열등한 지위에 있고, 또 사용업체의 필요에 따라 노동자를 모집하여 공급하는 것 이외에 별다른 노무지휘·감독을 하지 않는다. 간접고용 노동자들의 임금수준도 파견·용역계약의 내용에 따라 정해질 수밖에 없고, 사용업체가 계약해지를 요구하거나 어떤 근로자의 해고를 원한다면 그 노동자는 어떠한 보호도 받을 수 없는 것이 대부분이다.

○ 그러나 사용업체는 근로계약서상의 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭 거부로 일관한다. 현실적으로 능력이 없는 파견·용역업체에 단체교섭의무가 주어짐으로써 간접고용 근로자는 실질적인 단체교섭기회를 박탈당하게 되는 것이다. 제도적인 허점으로 인해 간접고용 노동자의 단체교섭권이 침해되는 것이다. 따라서 근로계약의 직접적인 당사자가 아닌 사용사업주가 단체교섭에 응할 의무를 부담하는지, 그리고 사용사업주가 이에 불응했을 때 부당노동행위로 인정할 수 있는지가 문제가 된다. 결국 이 경우에도 앞의 노동조합의 조직 및 가입의 방해행위와 마찬가지로 사용사업주가 노동조합법상의 사용자 개념에 포함되는지 여부에 대한 해답이 문제를 푸는 열쇠가 된다.

○ 간접고용 노동자의 사용사업주를 상대로 하는 단체교섭권에 대해 인정한 판례로는 대구지역건설노조 사건이 있다.<sup>8)</sup> 이 판례에서는 “대구·경북지역에서 건설일용노동자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용노동자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치의무와 산재보험의 적

---

8) 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결

용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이다.”고 하여 사용사업주의 단체교섭의무를 인정하고 있다.

### 3) 단체행동권 제약

○ 노동조건의 실질적 결정권을 행사하고 있는 사용사업주가 간접고용 노동자의 조합활동을 인정하지 않고 매번 단체교섭을 거부하는 상황이라면 노동조합은 단체행동이라는 최후의 선택을 할 수밖에 없게 된다. 그런데 대부분의 사용사업주는 아래에서 볼 수 있듯이 파견(용역)계약 내용에 노조활동, 파업 등에 대한 계약해지조항을 넣고 있다. 간접고용 노동자의 단체행동을 원천적으로 봉쇄하려는 것이다. 이 점에 대하여 법원이나 노동부는 사용사업주의 계약해지는 민법상의 자유계약이란 이유로 노동법상으로 규제가 불가능하다는 입장을 보이고 있다.

<표 29> 청소용역 계약조건 중 단체행동권을 제약하는 사례

<p>&lt;차량기지 청소용역 계약특수조건&gt;</p> <p>서울메트로의 차량기지 청소용역에 관한 용역계약을 체결함에 있어 서울메트로(이하 “갑”이라한다)와 용역수행자(이하 “을”이라한다)는 다음과 같이 협약을 체결한다.</p> <p>제7조(노무관리 및 후생복지)</p> <p>③ “을”은 “갑”과 무관한 “을” 내부의 경영 및 노사문제 등으로 “을”의 종업원이 “갑”을 상대로 한 항의 및 집단농성이 발생되지 않도록 노무관리를 하여야 하며, “을”은 “갑”이 부당한 행위로부터 피해가 발생하지 않도록 하는 방안을 강구하여야 한다.</p> <p>제18조(계약해지)</p> <p>3. “을”의 노사분규 등 내부사정으로 인하여 청소용역을 수행하지 못하여“갑”의 업무에 중대한 지장을 초래할 경우</p>
---

○ 비록 근로자파견법 제22조 제1항<sup>9)</sup>에서 정당한 조합활동을 이유로 한 근로자파

9) 파견법 제22조(계약의 해지 등) ① 사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로

견계약의 해지를 금지하고 있어도 파견사업주가 사용사업주에 종속되어 있는 한 별로 실효성이 없다. 또한 파견노동이 아닌 용역노동자의 경우는 이러한 법조항조차도 적용받지 못한다. 따라서 단체교섭이나 단체행동을 통한 자주적 노력에 기댈 수밖에 없게 되는데 여기서는 다시 사용사업주의 사용자성 문제가 제기된다. 사용사업주의 사용자성 문제가 역시 단체행동의 정당성여부를 가름하는 기준이 되는 것이다.

○ 판례에서는 사용사업주를 대상으로 하는 간접고용 노동자의 단체행동권을 전적으로 인정한 경우는 없었지만, 사용사업주의 가처분신청에 대해 우회적으로 집회, 시위에 참가할 권리를 인정한 경우는 있다. 현대자동차 전주공장의 비정규직 조합원 농성에 대해 퇴거명령을 구하는 가처분 신청 사건에 대해 법원은 “채권자(사용사업주) 주장과 같이 비록 채무자(하청회사) 종업원들은 형식상 채권자와 직접 고용계약을 체결한 채권자의 피용자가 아니라 하더라도 채권자의 하청업체 노동자로서 채권자 공장 안으로 출근 및 채권자 공장 안에서의 노동이 허용, 요구되는 자들이므로 채권자 공장 안에서 도 정당한 절차에 따라 채권자 업무를 과도하게 방해하지 아니하는 범위 내에서 집회, 시위를 개최하거나 그러한 집회, 시위에 참가할 권리가 있다”고 판결했다.<sup>10)</sup>

---

자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.  
10) 전주지방법원 2005. 12. 20. 선고 2005카합396 결정

## 제 3장 민간 고용서비스기구를 이용하는 노동자 실태

### I. 실태조사의 대상과 방법

○ 본 노동자 실태조사는 직업소개업체를 이용하는 임시직 노동자, 파견 또는 용역 회사를 통해 고용되는 간접고용 노동자, 알선·주선 업체를 이용하는 특수고용노동자, 3가지 영역에서 총 12개 직종을 대상으로 진행되었으며, 대상 직종은 아래와 같다.

<표 30> 노동자 실태조사 대상 직종

민간고용서비스 영역	대상 유형
직업소개	① 건설일용, ② 식당보조
파견/용역	③ 제조 단기파견, ④ 사무보조, ⑤ 콜 센터, ⑥ 청소용역, ⑦ 시설관리, ⑧ 유통
특수고용	⑨ 가사도우미, ⑩ 간병인, ⑪ 퀵 서비스, ⑫ 대리운전

○ 본 노동자 실태조사에서 활용된 방법론은 위 조사 대상 직종을 대상으로 양적조사로서의 설문조사와 질적조사로서의 사례조사를 활용하였다.

설문조사는 사무보조를 제외한 11개 직종을 대상으로 직종별 설문지 100여부씩, 총 1,400부를 배포하여, 총 874부를 수거했다. 사례조사는 조사 대상 직종별로 3인 내외의 노동자를 대상으로 실시하여 노동자 35명, 사용자 2명, 총 37명을 조사하였다.

<표 31> 설문 배포·수거 및 사례조사 실시 현황

구분	설문지 배포	설문지 수거	노동자 사례조사 인원
건설일용	150	108	3명
식당보조	150	39	2명/2명(사용자)
단기파견	100	45	1명
사무보조	-	-	3명
콜센터	100	72	3명
청소용역	250	163	4명
시설관리			4명
가사도우미	100	88	4명
간병인	150	117	4명
퀵서비스	150	102	2명
대리운전	150	68	2명
유통	100	72	3명
전체	1,400	874	37명



## II. 민간고용서비스 기구 이용 노동자 실태

### 1. 설문 조사 결과

#### 1) 자료수집 및 구성

○ 본 설문조사는 10개 직종을 대상으로 2012년 7월에서 10월 사이 배포하여 수거된 설문지들 가운데 유효 응답지 874부를 대상으로 분석을 실시하였다.

○응답자의 직종별로 건설일용 11.6%, 식당보조 4.7%, 단기과견(제조) 5.0%, 콜센터 8.0%, 두 개 직종을 함께 수거한 청소용역/시설관리 21.5%, 가사도우미 9.7%, 간병인 11.6%, 킥서비스 11.0%, 대리운전 7.7%, 유통 8.2% 였다.

<표 32> 응답자 직종별 분포

직종	빈도	비율
건설일용	101	11.6
식당보조	41	4.7
단기과견	44	5.0
콜센터	70	8.0
청소용역/시설관리	188	21.5
가사도우미	85	9.7
간병인	101	11.6
킥서비스	96	11.0
대리운전	67	7.7
유통	72	8.2
기타	9	1.0
합계	874	100.0

○ 이번 연구의 조사 대상 직종에 어느 정도의 노동자들이 종사하고 있는지를 파악하기 위해서 한국고용정보원의 2008년 「산업, 직업별 고용구조조사」(OES,

Occupational Employment Statistics Survey) 통계자료를 통해 살펴봤다. 직업분류 상 확인할 수 없는 일용파견, 킥서비스, 대리운전을 제외하고 나머지 직종의 종사자 수를 살펴보면, 청소용역, 시설관리가 31.8%인 659,261명으로 가장 많은 비중을 차지했고, 유통업 종사자가 30.4%인 630,119명으로 두 번째 많은 비중을 차지했다.

<표 33> 산업직업별 고용구조조사(OES) 상 조사 직종 인원 수(단위 : 명, %, 2008년 기준)

조사직종	OES 직업코드	OES 직업세분류	인원수	인원수1	비중
건설일용	1470	건설 및 광업 단순 종사원	339,382	339,382	16.4
식당보조	1323	주방 보조원	248,047	248,047	12.0
단기파견	-	-	-	-	-
콜센터	1034	텔레마케터	36,717	36,717	1.8
청소용역/ 시설관리	1131	청소원	377,927	659,261	31.8
	1120	경비원	248,675		
	1525	보일러 설치 및 정비원	32,659		
가사도우미	1135	가사 도우미	95,730	95,730	4.6
간병인	0682	간병인	65,736	65,736	3.2
킥서비스	-	-	-	-	-
대리운전	-	-	-	-	-
유통	1031	상점판매원	554,652	630,119	30.4
	1059	기타 판매관련 단순 종사원	75,467		
소계			2,074,992	2,074,992	100.0
전체 임금노동자			16,219,331		

○ 응답자의 39.0%가 자신의 고용형태가 ‘파견직 또는 용역직’이라고 대답했고, 25.2%가 ‘임시직 또는 계약직’, 19.2%가 ‘개인사업자 또는 특수고용직’이라 대답했다. 응답자의 16.6%만이 자신을 상용직/정규직이라 대답해, 자신이 비정규직이라는 응답이 83.4%로 나타났다. 응답자의 경력기간, 사업장 규모는 아래 <표 34>와 같다.

<표 34> 응답자 고용형태 분포 및 경력기간, 사업장 규모

구분	빈도	비율
<고용형태>		
상용직/정규직	133	16.6
임시직/계약직	202	25.2
파견직/용역직	313	39.0
개인사업자 또는 특수고용직	154	19.2
합계	802	100.0
<경력기간>		
5년 미만	299	38.4
5~10년 미만	253	32.5
10~15년 미만	126	16.2
15~20년 미만	63	8.1
20년 이상	38	4.9
합계	779	100.0
<사업장 규모>		
10명 미만	121	15.3
10~30명 미만	102	12.9
30~100명 미만	201	25.3
100명 이상	238	30.0
모름	131	16.5
합계	793	100.0

○ 응답자의 62.5%는 여성이었고, 연령대는 50대가 38.7%로 가장 많았다. 가족 내 주된 생계부양자가 본인이라고 대답한 답변이 64.8%로 나타나, 응답자들 중 절반 이상이 가족 내 생계부양자로서 위치하고 있다는 사실을 알 수 있다.

<표 35> 응답자 인적 특성

구분	빈도	비율
<b>&lt;성별&gt;</b>		
남성	325	37.5
여성	541	62.5
합계	866	100.0
<b>&lt;연령&gt;</b>		
20대	33	3.8
30대	98	11.3
40대	229	26.5
50대	334	38.7
60대 이상	170	19.7
합계	864	100.0
<b>&lt;학력&gt;</b>		
중졸이하	247	29.2
고졸	451	53.4
전문대졸 이상	147	17.4
합계	845	100.0
<b>&lt;가족 내 생계부양자&gt;</b>		
본인	557	64.8
배우자	220	25.6
자녀	41	4.8
부모	31	3.6
형제자매	2	0.2
기타	8	0.9
합계	859	100.0

## 2) 고용형태 및 노동시장

○ 조사 대상 직종은 앞서 1) 일용 직업소개 형태의 건설일용과 식당보조, 2) 파견·용역 등 간접고용형태의 단기파견, 콜센터, 청소용역/시설관리, 유통, 3) 특수고용형태의 킥서비스, 대리운전, 가사도우미, 간병인으로 분류했다.

<표 36> 직종별 고용형태

구분		고용형태 <sup>11)</sup>				전체
		상용직/ 정규직	임시직/ 계약직	파견직/ 용역직	개인사업자 또는 특수고용	
건설일용	빈도	2	79	14	4	99
	%	2.0%	79.8%	14.1%	4.0%	100.0%
식당보조	빈도	17	19	1	1	38
	%	44.7%	50.0%	2.6%	2.6%	100.0%
단기파견	빈도	4	1	37	1	43
	%	9.3%	2.3%	86.0%	2.3%	100.0%
콜센터	빈도	15	0	54	0	69
	%	21.7%	.0%	78.3%	.0%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	10	41	109	2	162
	%	6.2%	25.3%	67.3%	1.2%	100.0%
가사도우미	빈도	32	18	27	0	77
	%	41.6%	23.4%	35.1%	.0%	100.0%
간병인	빈도	19	17	21	26	83
	%	22.9%	20.5%	25.3%	31.3%	100.0%
퀵서비스	빈도	7	6	3	79	95
	%	7.4%	6.3%	3.2%	83.2%	100.0%
대리운전	빈도	5	14	1	36	56
	%	8.9%	25.0%	1.8%	64.3%	100.0%
유통	빈도	19	4	44	4	71
	%	26.8%	5.6%	62.0%	5.6%	100.0%
전체	빈도	130	199	311	153	793
	%	16.4%	25.1%	39.2%	19.3%	100.0%
	가중치 % <sup>12)</sup>	19.2%	23.7%	38.2%	19.0%	100.0%

○ 직종별 고용형태를 보면 일용 직업소개 형태인 건설일용과 식당보조의 경우 ‘임시직/계약직’의 비율이 높았으며, 간접고용 형태인 단기파견, 콜센터, 청소용역/시설관리, 유통의 경우 ‘파견직/용역직’이 가장 높은 비율을 차지했다. 특수고용직 형태의 퀵서비스와 대리운전은 ‘개인사업자 또는 특수고용’이 가장 높은 비율로 나타났고, 특수고용 중에서도 돌봄서비스 영역으로 가사사용인과 특수고용의 특성이 뒤섞인 가사도

11) ① 상용직/정규직(원사업주에 소속되어 있으며 계약기간 없이 계속 근무가 가능한 경우)

② 임시직/계약직(원사업주에 소속되어 있으나 계약기간이 있거나 임시적으로 근무하는 경우)

③ 파견직/용역직(원사업주에 소속되어 있지 않고 파견회사, 용역회사에 소속되어 있는 경우)

④ 개인사업자 또는 특수고용직(근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천 징수하는 경우)

12) ‘가중치%’는 가중치를 적용하여 조사대상 직종별 인원수를 동일하게 한 후 해당 변수에 대한 비중을 계산한 것임. 이하 동일.

우미와 간병인은 응답이 다양하게 나타났다.

조사에 대한 응답자 수가 직종별로 다름에 따라 발생하는 응답의 편향성을 보정하기 위해 가중치를 적용하여 고용형태별 비중을 살펴봐도 원래 응답자에 따른 결과와 크게 다르지 않음을 알 수 있다.

○ 직종별 응답자의 경력 기간은 아래 <표 37>과 같았다.

<표 37> 직종별 경력 기간

구분		경력 기간					전체	경력 평균 (년)
		5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상		
건설일용	빈도	19	7	25	15	22	88	13.7
	%	21.6%	8.0%	28.4%	17.0%	25.0%	100.0%	
식당보조	빈도	13	7	5	3	7	35	11.6
	%	37.1%	20.0%	14.3%	8.6%	20.0%	100.0%	
단기파견	빈도	18	1	2	0	0	21	3.3
	%	85.7%	4.8%	9.5%	.0%	.0%	100.0%	
콜센터	빈도	45	16	0	0	0	61	3.1
	%	73.8%	26.2%	.0%	.0%	.0%	100.0%	
청소용역/시설관리	빈도	83	64	24	4	2	177	5.8
	%	46.9%	36.2%	13.6%	2.3%	1.1%	100.0%	
가사도우미	빈도	49	21	2	1	0	73	4.1
	%	67.1%	28.8%	2.7%	1.4%	.0%	100.0%	
간병인	빈도	26	43	22	3	2	96	7.3
	%	27.1%	44.8%	22.9%	3.1%	2.1%	100.0%	
퀵서비스	빈도	1	22	31	36	4	94	12.4
	%	1.1%	23.4%	33.0%	38.3%	4.3%	100.0%	
대리운전	빈도	27	26	5	0	0	58	5.3
	%	46.6%	44.8%	8.6%	.0%	.0%	100.0%	
유통	빈도	14	43	10	1	0	68	6.9
	%	20.6%	63.2%	14.7%	1.5%	.0%	100.0%	
전체	빈도	295	250	126	63	37	771	7.6
	%	38.3%	32.4%	16.3%	8.2%	4.8%	100.0%	
	가중치%	39.8%	31.6%	15.3%	7.8%	5.5%	100.0%	

○ 이용자를 직접 찾아가 서비스를 제공하기 때문에 사업장 전체인원 파악이 어려운 특수고용직(가사도우미, 간병인, 퀵서비스, 대리운전)을 제외한 나머지 직종 중 건설일

용, 식당보조, 단기파견, 유통의 대부분이 30명 미만 사업장에서 일하고 있다고 응답했다. 사업장의 영세함을 이유로 한 열악한 노동환경의 문제가 나타날 것으로 예상된다. 특히 식당의 경우 10명 미만의 영세한 사업장에서 일하고 있다는 응답이 90%를 넘게 나타났다.

<표 38> 직종별 사업장 인원

구분		사업장 전체인원					전체
		10명미만	10~30명	30~100명	100명이상	모름	
건설일용	빈도	16	33	9	18	14	90
	%	17.8%	36.7%	10.0%	20.0%	15.6%	100.0%
식당보조	빈도	36	0	1	0	3	40
	%	90.0%	.0%	2.5%	.0%	7.5%	100.0%
단기파견	빈도	12	10	8	3	10	43
	%	27.9%	23.3%	18.6%	7.0%	23.3%	100.0%
콜센터	빈도	0	12	0	55	1	68
	%	.0%	17.6%	.0%	80.9%	1.5%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	5	4	65	87	4	165
	%	3.0%	2.4%	39.4%	52.7%	2.4%	100.0%
가사도우미	빈도	0	8	62	1	7	78
	%	.0%	10.3%	79.5%	1.3%	9.0%	100.0%
간병인	빈도	2	7	29	33	15	86
	%	2.3%	8.1%	33.7%	38.4%	17.4%	100.0%
퀵서비스	빈도	5	20	18	9	43	95
	%	5.3%	21.1%	18.9%	9.5%	45.3%	100.0%
대리운전	빈도	0	1	4	27	19	51
	%	.0%	2.0%	7.8%	52.9%	37.3%	100.0%
유통	빈도	43	5	3	4	13	68
	%	63.2%	7.4%	4.4%	5.9%	19.1%	100.0%
전체	빈도	119	100	199	237	129	784
	%	15.2%	12.8%	25.4%	30.2%	16.5%	100.0%
	가중%	22.0%	13.1%	21.3%	25.9%	17.7%	100.0%

### 3) 취업경로 및 중개업체 이용실태

○ 취업경로에 대해 살펴보면 응답자의 47.6%가 친지, 아는 사람의 소개 및 추천으로 현재 일자리를 구했다고 대답해 가장 높은 비율을 차지했으며, 일간지, 생활정보지, 인터넷 등 광고를 보고 일자리를 구한 경우 25.6%, 공공비영리 소개 기관 9.9%, 민간 유료 소개업소 9.1% 순으로 나타났다. 공공 영역인 공공비영리 소개 기관을 통한 취업이 9.9%에 불과하고 민간 영역을 통한 취업이 42.4%에 달하는 것으로 나타나 공공영역의 취업알선 기능이 취약함을 알 수 있다.

<표 39> 취업경로

구분	빈도	비율
친지, 아는 사람 소개 및 추천	407	47.6
일간지, 생활정보지, 인터넷 등 광고	219	25.6
민간 유료소개업체를 통해	78	9.1
공공비영리 소개 기관을 통해	85	9.9
파견사업체에 고용되어 배치	37	4.3
아웃소싱, 용역업체를 통해 배치	17	2.0
콜 알선·주선 업체를 통해	12	1.4
전체	855	100.0

연령대별로 20대에서는 생활정보지, 인터넷 등을 통한 취업이 가장 많았고, 30대 이후 부터는 친지를 통한 소개가 가장 높은 비율로 나타났다. 민간 유료소개업체를 통한 취업은 50대에서 15.6%로 가장 높게 나타났는데 이는 유료소개업체를 통해 일자리를 찾는 비율이 높은 건설일용, 식당보조, 간병인, 가사도우미 직종에서 50대가 많이 일하고 있기 때문인 것으로 보인다.<sup>13)</sup> 공공비영리기관을 통해 소개를 받는 경우는 50대와 60대 이상에서 12.5%, 14.5%로 나타났다.

13) 4개 직종 50대 비율은 건설일용 56.4%, 식당보조 29.3%, 가사도우미 48.2%, 간병인 65.7%였다.



<표 40> 연령대별 취업 경로

구분		연령대					전체
		20대	30대	40대	50대	60대이상	
친지, 아는 사람 소개 및 추천	빈도	11	39	101	156	95	402
	%	33.3%	39.8%	44.3%	48.6%	57.6%	47.6%
일간지, 생활정보지, 인터넷 등 광고	빈도	18	34	84	56	26	218
	%	54.5%	34.7%	36.8%	17.4%	15.8%	25.8%
민간 유료소개업체를 통해	빈도	0	2	13	50	11	76
	%	.0%	2.0%	5.7%	15.6%	6.7%	9.0%
공공비영리 소개 기관을 통해	빈도	1	5	15	40	24	85
	%	3.0%	5.1%	6.6%	12.5%	14.5%	10.1%
파견사업체에 고용되어 배치	빈도	2	8	10	11	4	35
	%	6.1%	8.2%	4.4%	3.4%	2.4%	4.1%
아웃소싱, 용역업체를 통해 배치	빈도	1	7	1	4	4	17
	%	3.0%	7.1%	.4%	1.2%	2.4%	2.0%
콜 알선·추선 업체를 통해	빈도	0	3	4	4	1	12
	%	.0%	3.1%	1.8%	1.2%	.6%	1.4%
전체	빈도	33	98	228	321	165	845
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

○ 직종별로 취업 경로를 살펴보면 전체적으로 친지나 아는 사람을 통한 소개가 높은 비율을 차지했다. 그 외의 경로로는 건설일용의 경우 민간유료소개업체를 통해 일 자리를 구하는 비율이 높았고(37.6%), 단기파견은 파견사업체를 통한 경우가 높게 (34.9%) 나타났다. 생활정보지, 인터넷 등 광고를 통한 경우는 콜센터(64.3%), 킥서비스(58.3%), 대리운전(50.8%)에서 높게 나타났다. 간병인은 공공비영리 소개 기관 (27.7%), 민간유료소개업체를 통한 경우(24.5%) 등 다양한 방법으로 현재의 일자리를 찾은 것으로 나타났다.

<표 41> 직종별 취업 경로

구분		취업 경로							전체
		친지, 아는 사람 소개	생활정보지, 인터넷 등 광고	민간유료 소개업체	공공비영리 소개 기관	파견사업체에 고용되어 배치	아웃소싱, 용역업체를 통해	콜 알선업체를 통해	
건설일용	빈도	24	20	38	17	0	1	1	101
	%	23.8%	19.8%	37.6%	16.8%	.0%	1.0%	1.0%	100.0%
식당보조	빈도	20	11	3	3	0	2	0	39
	%	51.3%	28.2%	7.7%	7.7%	.0%	5.1%	.0%	100.0%
단기파견	빈도	16	8	2	0	15	2	0	43
	%	37.2%	18.6%	4.7%	.0%	34.9%	4.7%	.0%	100.0%
콜센터	빈도	17	45	0	3	0	4	1	70
	%	24.3%	64.3%	.0%	4.3%	.0%	5.7%	1.4%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	129	28	10	3	6	5	1	182
	%	70.9%	15.4%	5.5%	1.6%	3.3%	2.7%	.5%	100.0%
가사도우미	빈도	38	8	1	32	4	1	0	84
	%	45.2%	9.5%	1.2%	38.1%	4.8%	1.2%	.0%	100.0%
간병인	빈도	28	5	23	26	9	0	3	94
	%	29.8%	5.3%	24.5%	27.7%	9.6%	.0%	3.2%	100.0%
퀵서비스	빈도	39	56	0	0	0	0	1	96
	%	40.6%	58.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.0%	100.0%
대리운전	빈도	27	33	0	0	0	0	5	65
	%	41.5%	50.8%	.0%	.0%	.0%	.0%	7.7%	100.0%
유통	빈도	64	3	0	0	3	2	0	72
	%	88.9%	4.2%	.0%	.0%	4.2%	2.8%	.0%	100.0%
합계	빈도	402	217	77	84	37	17	12	846
	%	47.5%	25.7%	9.1%	9.9%	4.4%	2.0%	1.4%	100.0%
	가중%	45.3%	27.6%	8.1%	9.6%	5.7%	2.2%	1.4%	100.0%

○ 직종별로 유료 직업소개업체, 파견업체, 용역업체, 알선·주선업체 등을 이용했는지 여부에 대해서는 건설일용 88.9%, 식당보조 32.5%, 단기파견 90.7%, 콜센터 38.2%, 간병인 52.2%가 유료소개업체 등을 통해 일자리를 구한 적이 있는 것으로 나타났다. 전체 응답자의 33.9%가 유료 직업소개업체 등을 이용해 보았다고 대답했다.

<표 42> 직종별 유료 직업소개업체 이용 여부

구분		유료 직업소개업체 등 이용여부		전체
		예	아니오	
건설일용	빈도	88	11	99
	%	88.9%	11.1%	100.0%
식당보조	빈도	13	27	40
	%	32.5%	67.5%	100.0%
단기파견	빈도	39	4	43
	%	90.7%	9.3%	100.0%
콜센터	빈도	26	42	68
	%	38.2%	61.8%	100.0%
청소용역/시설관리	빈도	31	124	155
	%	20.0%	80.0%	100.0%
가사도우미	빈도	10	70	80
	%	12.5%	87.5%	100.0%
간병인	빈도	35	32	67
	%	52.2%	47.8%	100.0%
퀵서비스	빈도	1	89	90
	%	1.1%	98.9%	100.0%
대리운전	빈도	5	40	45
	%	11.1%	88.9%	100.0%
유통	빈도	8	61	69
	%	11.6%	88.4%	100.0%
전체	빈도	256	500	756
	%	33.9%	66.1%	100.0%
	가중%	36.7%	63.3%	100.0%

○ 유료 직업소개업체를 알게 된 경로로는 생활정보지, 인터넷, 전단지 등 광고를 통한 경우가 46.4%로 가장 높게 나타났다.

<표 43> 유료 직업소개업체를 알게 된 경로

구분	빈도	비율
친척, 동료 등 아는 사람 소개	129	43.7
일간지, 생활정보지, 인터넷, 전단지 광고 등을 통해서	137	46.4
공공비영리기관을 통해서	21	7.1
기타	8	2.7
합계	295	s100.0

○ 유료 직업소개업체를 이용하는 이유를 묻는 질문에는 1순위로 응답자의 56.9%가 일자리를 빨리 알아봐 주기 때문이라고 대답했다. 2순위로 원하는 형태의 일자리를 알선해줘서(26.4%), 직종의 특성상(23.6%) 등의 대답이 있었고, 주변에 공공취업기관이 없기 때문에 이용한다는 대답도 23.6%나 나와 공공 영역의 취업 알선 기능이 부족한 것으로 나타났다.

<표 44> 유료 직업소개업체 이용 이유

구분		주변에 공공취업기관이 없어서	일자리를 빨리 알아 봐주기 때문에	공공 취업기관을 이용할 자격이 안돼서	직종의 특성상	원하는 형태의 일자리를 알선해줘서	합계
1순위	빈도	46	144	9	42	12	253
	%	18.2	56.9	3.6	16.6	4.7	100.0
2순위	빈도	52	40	18	52	58	220
	%	23.6	18.2	8.2	23.6	26.4	100.0

○ 응답자들은 유료 직업소개업체들이 일자리를 적극적으로 소개·알선하는 일은 제 역할을 다고 있으나(긍정적 답변 46.6%), 구직과정에서 충분한 상담과 정보를 제공(부정적 답변 52.1%)하거나 취업에 필요한 직업훈련 기회를 알선하는 일(부정적 답변 77.9%)에 대해서는 제 역할을 충분히 하고 있지 못하다고 대답했다.

<표 45> 유료 직업소개업체의 역할

구분		매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	전혀 아니다	합계
구직 과정에서 충분한 정보 제공	빈도	12	30	84	55	82	263
	%	4.6	11.4	31.9	20.9	31.2	100.0
적극적 소개·알선	빈도	16	102	85	28	24	255
	%	6.3	40.0	33.3	11.0	9.4	100.0
직업훈련 기회 알선	빈도	3	13	38	67	124	245
	%	1.2	5.3	15.5	27.3	50.6	100.0

○ 응답자들이 유료 직업소개업체의 가장 주요한 문제점으로 꼽은 1순위는 41.9%가 응답한 ‘실제 일이 소개 내용과 다르다’는 점이었다. 2순위로는 가장 많은 응답으로 36.7%가 ‘근로조건이 소개 내용과 다르다’는 점을 꼽았다.

<표 46> 유료 직업소개업체 문제점

구분	1순위		2순위	
	빈도	%	빈도	%
실제 일이 소개 내용과 다름	78	41.9	10	6.0
근로조건이 소개 내용과 다름	32	17.2	61	36.7
반강제적 소개	7	3.8	5	3.0
다른 소개업체 이용 방해	2	1.1	4	2.4
원하는 고용형태를 무시하고 소개	15	8.1	9	5.4
일하는 곳에서의 상용직 취업방해	2	1.1	5	3.0
일방적으로 알선지연	5	2.7	8	4.8
부실한 상담 및 형식적 소개	22	11.8	24	14.5
소개업 종사자의 전문성 부족	14	7.5	30	18.1
부당한 뒷돈 요구	9	4.8	10	6.0
합계	186	100.0	166	100.0

○ 유료 직업소개업체들의 특성상 이익을 중심으로 운영될 수밖에 없기 때문에 직업소개를 통해 구직자들에게 보다 안정적으로 일자리를 얻을 수 있도록 유도하거나 이를 위해 직업훈련 기회를 제공하기 보다는 빨리 일자리를 소개하여 수수료 이익을 남기기 형태로 운영되는 것으로 나타났다. 빠른 직업소개를 위해 실제 일의 내용과 근로조건이 직업소개업체에서 소개해준 내용과 다른 등의 문제점이 나타나고 있는 것으로 보인다.

#### 4) 임금 및 노동조건

##### (1) 근로계약서 등 계약서 작성

○ 현행 근로기준법 상 근로계약서 작성·교부는 의무로 규정되어 있다. 설문조사 직종 중 현행법상 근로기준법 영역 외에 존재하는 특수고용직 4개 직종을 제외한 나머지 직종은 근로계약서를 작성·교부하여야 하며 이를 지키지 않으면 근로기준법을 위반한 것이다. 설문조사에서는 단기파견의 79.5%, 식당보조의 53.8%, 건설일용의 52.5%, 청소용역/시설관리의 35.8%가 근로계약서를 작성하지 않고 있는 것으로 나타났다.

<표 47> 근로계약서 및 기타 계약 작성여부

구분	근로계약서 또는 계약서 작성 여부		전체	
	작성함	작성하지 않음		
건설일용	빈도	48	53	101
	%	47.5%	52.5%	100.0%
식당보조	빈도	18	21	39
	%	46.2%	53.8%	100.0%
단기파견	빈도	8	31	39
	%	20.5%	79.5%	100.0%
콜센터	빈도	63	5	68
	%	92.6%	7.4%	100.0%
청소용역/시설관리	빈도	102	57	159
	%	64.2%	35.8%	100.0%
가사도우미	빈도	39	41	80
	%	48.8%	51.3%	100.0%
간병인	빈도	26	67	93
	%	28.0%	72.0%	100.0%
퀵서비스	빈도	10	86	96
	%	10.4%	89.6%	100.0%
대리운전	빈도	48	6	54
	%	88.9%	11.1%	100.0%
유통	빈도	56	11	67
	%	83.6%	16.4%	100.0%
전체	빈도	418	378	796
	%	52.5%	47.5%	100.0%
	가중치%	52.6%	47.4%	100.0%

## (2) 임금 및 수당

○ 전체 설문응답자의 70.9%가 한달 평균 150만원 미만의 임금을 받는다고 대답했고, 100만원 미만의 임금을 받는다는 답변도 19.0%에 달했다. 건설일용을 제외한 전 직종에서 200만원 이상을 받는다는 비율은 매우 낮게 나타났다. 직종별 평균 금액은 식당보조 137만원, 단기과견 122만원, 콜센터 124만원, 청소용역/시설관리 109만원, 대리운전 110만원, 유통 119만원으로 나타났다.

○ 건설일용의 경우 100만원 이상 150만원 미만의 임금을 받는다는 답변이 32.6%로 가장 높은 비율로 나타났다. 다만 200만원 이상의 임금을 받는다는 답변도 32.6%로 나타났고, 임금 평균액도 157만원으로 다른 직종보다 높게 나타났는데 이는 계절 경기를 타는 건설업의 특성상 설문지 수거 기간이 일이 많은 여름이기 때문인 것으로 추정된다.

○ 퀵서비스의 경우도 평균 수입액이 153만원으로 다른 직종에 비해 높은 편이나 유류비, 오토바이 관리비 등 다른 직종들에 비해 자부담 비용이 많기 때문에 높은 액수가 나온 것이라 판단된다.

○ 가사도우미의 65.3%가 100만원 미만을 받는다고 대답했고, 임금은 89만원선에 불과했다. 이는 가사도우미 직종의 평균노동시간이 타 직종에 비해 짧다는 점도 영향을 미친 것으로 보이나, 가사도우미가 저임금 영역에 있다는 점을 부정하기는 어려워 보인다.

○ 간병인의 100만원 이상 150만원 미만을 받는다는 답변이 55.7%에 달했고, 임금 평균액은 119만원으로 나타났다. 타 직종에 비해 유달리 긴 노동시간을 생각할 때 간병인의 저임금 문제가 특히 심각하다는 것을 알 수 있다.

<표 48> 직종별 월 임금 및 수입 금액대별 분포 및 평균금액 (단위: 명, %)

구분		월 임금액 및 수입액				전체	평균금액 (만원)
		100만원 미만	100~150 만원 미만	150~200 만원 미만	200만원 이상		
건설일용	빈도	9	28	21	28	86	159.5
	%	10.5%	32.6%	24.4%	32.6%	100.0%	
식당보조	빈도	8	10	7	5	30	137.0
	%	26.7%	33.3%	23.3%	16.7%	100.0%	
단기파견	빈도	4	18	7	2	31	122.3
	%	12.9%	58.1%	22.6%	6.5%	100.0%	
콜센터	빈도	5	43	5	1	54	124.6
	%	9.3%	79.6%	9.3%	1.9%	100.0%	
청소용역/ 시설관리	빈도	25	91	5	2	123	109.2
	%	20.3%	74.0%	4.1%	1.6%	100.0%	
가사도우미	빈도	47	21	2	2	72	89.0
	%	65.3%	29.2%	2.8%	2.8%	100.0%	
간병인	빈도	11	34	14	2	61	119.4
	%	18.0%	55.7%	23.0%	3.3%	100.0%	
킷서비스	빈도	2	36	49	8	95	153.5
	%	2.1%	37.9%	51.6%	8.4%	100.0%	
대리운전	빈도	6	9	5	1	21	110.0
	%	28.6%	42.9%	23.8%	4.8%	100.0%	
유통	빈도	2	49	9	1	61	119.4
	%	3.3%	80.3%	14.8%	1.6%	100.0%	
전체	빈도	119	339	124	52	634	125.6
	%	18.8%	53.5%	19.6%	8.2%	100.0%	
	가중차%	19.0%	51.9%	20.6%	8.5%	100.0%	

○ 응답자의 전체 월 임금 및 수입 평균은 125만원이었다. 한국비정규노동센터에서 재분석한 2012년 3월 경제활동인구조사 부가조사에 따르면 노동자 전체 평균임금 211만원, 정규직 평균임금 278만원, 비정규직 전체 평균임금 138만원, 직접고용 비정규직(일반임시직, 기간제) 평균임금 159만원이었다. 이를 직접 비교하기는 무리가 있지만 대략의 수준차이를 본다는 측면에서 이번 조사결과에 따른 임금 평균액과 비교해보자면 2012년 3월 경찰부가조사 상 전체 노동자 평균임금과는 86만원, 정규직 평



균임금과는 153만원, 전체 비정규직 임금과는 13만원, 직접고용 비정규직 임금과는 34만원의 차이가 나타났다. 이는 설문조사 대상 직종들이 정규직 뿐만 아니라 전체 비정규직의 평균임금 보다 낮은 임금을 받는 저임금 영역에 있다는 것을 알 수 있다.

○ 이러한 조사결과는 앞서 가족 내 주된 생계부양자가 본인이라고 대답한 답변이 64.8%에 달했다는 것을 생각해 볼 때, 노동자 1인을 넘어서 가구 생계비 문제와 연결된다. 보건복지부 고시에 따른 2012년 최저생계비 기준은 2인 가구 942,197원, 3인 가구 1,218,873원, 4인 가구 1,495,550원이었다. 이에 비추어 볼 때 응답자 중 생계부양자가 본인이라고 대답한 64.8%가 3인 가구 최저생계비 수준의 임금을 받는 것으로 볼 수 있다. 양대노총에서 매년 발표하는 표준생계비에 따르면, 민주노총의 경우 1인 가구 1,872,294원, 2인가구 3,856,097원, 한국노총의 경우 단인가구 1,828,840원, 2인가구 3,172,989원이었다. 노동계의 표준생계비 기준을 따르면 2인 가구의 표준생계비도 충족시키지 못하고 있는 것으로 나타났다.

○ 실태조사 직종 중 특수고용에 속하는 가사도우미, 간병인, 퀵서비스, 대리운전의 수입액은 123만원으로 나타나, 2012년 3월 경찰부가조사 자료에 따른 특수고용 평균 임금 183만원보다 60만원이나 적게 나타났다. 이는 실태조사 4개 직종이 대표적 특수고용 직종인 화물운송, 건설기계 보다 더 열악한 임금구조에 놓여있다고 추정된다.

○ 직종별 각종 수당 수령여부를 보면 사실상 수당이 존재하지 않는 4개 직종을 제외하고 건설일용의 62.4%, 청소용역/시설관리의 66.0%가 식대 지원을 받는다고 답했고, 단기과견의 52.3%가 연장수당을 받는다고 답했다. 가장 많은 수당을 받는 직종은 콜센터로 연장수당(52.9%), 휴일수당(67.1%), 근속수당(50.0%), 식대 지원(81.4%)을 받는다고 대답했다.

<표 49> 직종별 각종수당 지급 여부

구분		연장수당	야간수당	휴일수당	연차수당	월차수당	생리수당	직책수당	근속수당	병가	식대지원	경조사수당	교통비지원	여름휴가수당	명절수당	기타
건설일용	빈도	6	9	1				1			63		2			
	%	5.9%	8.9%	1.0%	.0%	.0%	.0%	1.0%	.0%	.0%	62.4%	.0%	2.0%	.0%	.0%	.0%
식당보조	빈도	8	1	2	2	2		2	4	1	15	5	3	12	16	
	%	19.5%	2.4%	4.9%	4.9%	4.9%	.0%	4.9%	9.8%	2.4%	36.6%	12.2%	7.3%	29.3%	39.0%	.0%
단기파견	빈도	23	15	15	1	8	1	1	1	2	8		2	3	3	
	%	52.3%	34.1%	34.1%	2.3%	18.2%	2.3%	2.3%	2.3%	4.5%	18.2%	.0%	4.5%	6.8%	6.8%	.0%
콜센터	빈도	37	4	47	6	1		26	35		57	8	20		11	1
	%	52.9%	5.7%	67.1%	8.6%	1.4%	.0%	37.1%	50.0%	.0%	81.4%	11.4%	28.6%	.0%	15.7%	1.4%
청소용역/ 시설관리	빈도	63	13	34	57	31	5	19	7	11	124	41	8	6	63	1
	%	33.5%	6.9%	18.1%	30.3%	16.5%	2.7%	10.1%	3.7%	5.9%	66.0%	21.8%	4.3%	3.2%	33.5%	.5%
가사도우미	빈도	18	9	9		1	1								1	
	%	21.2%	10.6%	10.6%		1.2%	1.2%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.2%	.0%
간병인	빈도	5	3	2	3	1	1	1	2	1	5	1	2	1	2	
	%	5.0%	3.0%	2.0%	3.0%	1.0%	1.0%	1.0%	2.0%	1.0%	5.0%	1.0%	2.0%	1.0%	2.0%	.0%
퀵서비스	빈도															
	%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
대리운전	빈도	1	1						1							
	%	1.5%	1.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	1.5%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%
유통	빈도	16	4	4	14	3	1	5	4	1	13	2	6	3	4	1
	%	22.2%	5.6%	5.6%	19.4%	4.2%	1.4%	6.9%	5.6%	1.4%	18.1%	2.8%	8.3%	4.2%	5.6%	1.4%
전체	빈도	177	59	114	83	47	9	55	54	16	285	57	43	25	100	3
	%	20.5%	6.8%	13.2%	9.6%	5.4%	1.0%	6.4%	6.2%	1.8%	32.9%	6.6%	5.0%	2.9%	11.6%	.3%
	가중치	%	21.3%	7.9%	14.3%	6.8%	4.7%	.8%	6.4%	7.4%	1.5%	28.8%	5.0%	5.8%	4.5%	10.5%

○ 대부분 이용자로부터 대금을 직접 지급받기 때문에 임금명세서를 수령하기 어려운 특수고용직인 가사도우미, 간병인, 킥서비스, 대리운전을 제외한 직종별 임금명세서 수령 여부를 보면 건설일용의 92.9%, 식당보조의 63.2%, 유통의 52.9%가 임금명세서를 지급받지 못하고 있다고 나타났다. 특히 현장에서 임금이 지급되지 않아 직업소개업체로부터 임금을 대불받는 경우가 있는 건설일용의 경우 임금명세서를 받지 못한다는 것은 실제 임금을 정확히 파악할 수 없고, 결국 이는 직업소개업체가 정해진 수수료 비율 외에 부당한 갈취가 있는지 여부를 확인하기 어렵게 만든다는 문제가 있다.

<표 50> 직종별 임금명세서 수령여부

구분		임금명세서 수령 여부		전체
		받음	못 받음	
건설일용	빈도	7	92	99
	%	7.1%	92.9%	100.0%
식당보조	빈도	14	24	38
	%	36.8%	63.2%	100.0%
단기과건	빈도	27	16	43
	%	62.8%	37.2%	100.0%
콜센터	빈도	54	8	62
	%	87.1%	12.9%	100.0%
청소용역/시설관리	빈도	161	6	167
	%	96.4%	3.6%	100.0%
가사도우미	빈도	3	79	82
	%	3.7%	96.3%	100.0%
간병인	빈도	10	81	91
	%	11.0%	89.0%	100.0%
킥서비스	빈도	0	94	94
	%	.0%	100.0%	100.0%
대리운전	빈도	1	45	46
	%	2.2%	97.8%	100.0%
유통	빈도	33	37	70
	%	47.1%	52.9%	100.0%
전체	빈도	310	482	792
	%	39.1%	60.9%	100.0%
	가중치%	35.7%	64.3%	100.0%

(3) 휴일근무

○ 토요일, 일요일, 공휴일에 모두 일하지 않는다는 비중이 가장 높게 나온 직종은 가사도우미였다. 이는 주5일제가 제대로 시행되고 있다기보다는 가사도우미 업무 특성상 이용자 가족들이 집에 있는 주말이나 공휴일에 일하기 어렵기 때문인 것으로 추정된다.

<표 51> 직종별 토요일 근무 여부

구분		토요일 근무				전체
		근무 안함	월1회 근무	격주 근무	매주 근무	
건설일용	빈도	7	4	1	81	93
	%	7.5%	4.3%	1.1%	87.1%	100.0%
식당보조	빈도	9	1	1	16	27
	%	33.3%	3.7%	3.7%	59.3%	100.0%
단기파견	빈도	4	2	6	29	41
	%	9.8%	4.9%	14.6%	70.7%	100.0%
콜센터	빈도	5	34	4	4	47
	%	10.6%	72.3%	8.5%	8.5%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	35	7	22	41	105
	%	33.3%	6.7%	21.0%	39.0%	100.0%
가사도우미	빈도	57	0	1	6	64
	%	89.1%	.0%	1.6%	9.4%	100.0%
간병인	빈도	0	0	12	6	18
	%	.0%	.0%	66.7%	33.3%	100.0%
퀵서비스	빈도	14	4	45	31	94
	%	14.9%	4.3%	47.9%	33.0%	100.0%
대리운전	빈도	1	1	0	18	20
	%	5.0%	5.0%	.0%	90.0%	100.0%
유통	빈도	2	0	0	54	56
	%	3.6%	.0%	.0%	96.4%	100.0%
전체	빈도	134	53	92	286	565
	%	23.7%	9.4%	16.3%	50.6%	100.0%
	가중치%	22.2%	10.2%	14.1%	53.5%	100.0%

<표 52> 직종별 일요일 근무 여부

구분		일요일 근무				전체
		근무 안함	월1회 근무	격주 근무	매주 근무	
건설일용	빈도	7	2	10	63	82
	%	8.5%	2.4%	12.2%	76.8%	100.0%
식당보조	빈도	22	0	4	3	29
	%	75.9%	.0%	13.8%	10.3%	100.0%
단기과견	빈도	24	6	4	3	37
	%	64.9%	16.2%	10.8%	8.1%	100.0%
콜센터	빈도	16	8	1	4	29
	%	55.2%	27.6%	3.4%	13.8%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	38	9	13	4	64
	%	59.4%	14.1%	20.3%	6.3%	100.0%
가사도우미	빈도	43	1	0	0	44
	%	97.7%	2.3%	.0%	.0%	100.0%
간병인	빈도	3	3	13	2	21
	%	14.3%	14.3%	61.9%	9.5%	100.0%
퀵서비스	빈도	22	9	50	10	91
	%	24.2%	9.9%	54.9%	11.0%	100.0%
대리운전	빈도	1	0	4	10	15
	%	6.7%	.0%	26.7%	66.7%	100.0%
유통	빈도	3	0	0	53	56
	%	5.4%	.0%	.0%	94.6%	100.0%
전체	빈도	179	38	99	152	468
	%	38.2%	8.1%	21.2%	32.5%	100.0%
	가중치%	41.4%	8.0%	18.5%	32.1%	100.0%

○ 건설일용은 토요일, 일요일, 공휴일에 항상 근무한다고 대답한 비율이 높았는데, 이는 건설업종의 계절 특성상 일이 많은 여름이기 때문인 것으로 추정된다.

<표 53> 직종별 공휴일 근무 여부

구분		공휴일 근무		전체
		근무 안함	상관없이 근무	
건설일용	빈도	11	69	80
	%	13.8%	86.3%	100.0%
식당보조	빈도	14	12	26
	%	53.8%	46.2%	100.0%
단기과견	빈도	10	19	29
	%	34.5%	65.5%	100.0%
콜센터	빈도	9	18	27
	%	33.3%	66.7%	100.0%
청소용역/시설관리	빈도	48	10	58
	%	82.8%	17.2%	100.0%
가사도우미	빈도	51	3	54
	%	94.4%	5.6%	100.0%
간병인	빈도	2	54	56
	%	3.6%	96.4%	100.0%
퀵서비스	빈도	29	63	92
	%	31.5%	68.5%	100.0%
대리운전	빈도	2	28	30
	%	6.7%	93.3%	100.0%
유통	빈도	0	59	59
	%	.0%	100.0%	100.0%
전체	빈도	176	335	511
	%	34.4%	65.6%	100.0%
	가중치%	32.6%	67.4%	100.0%

○ 단기과견은 토요일은 매주 일하고, 공휴일에도 일을 하며, 일요일은 쉰다는 대답이 높게 나왔다. 콜센터는 토요일 교대로 월1회 근무한다는 답변이 높게 나왔다. 간병은 토, 일요일 격주간 근무 비율이 높게 나타났는데 이는 일요일에 일을 시작해 다음 주 토요일에 끝나는 사이클 때문인 것으로 보인다. 주 단위로 일을 하는 특성상 공휴일의 경우 상관없이 근무한다고 대답했다. 대리운전은 이용자가 많은 토요일, 공휴일에 근무를 한다는 대답이 높았다. 유통의 경우 토, 일, 공휴일에 90% 이상 매주 일한다고 답변했다. 타 직종과는 보다 휴일근무 열악하다는 것을 보여주고 있다.

#### (4) 휴게시간 및 휴게실

○ 하루 평균 휴게시간(식사시간 포함)은 1시간~1시간 30분 사이가 43.4%로 가장 많았다. 그러나 휴게시간이 30분 미만이라는 대답도 9.5%에 달했다.

○ 가사도우미의 경우 휴게시간이 30분미만이라 대답한 경우가 60.8% 였고, 24시간 노동을 하는 간병인의 경우 40.5%에 달해 돌봄노동인 가사도우미와 간병인 직종의 휴게시간 보장이 매우 필요한 것으로 나타났다.

<표 54> 직종별 휴게시간

구분		휴게시간					전체
		30분 미만	30분~1시간	1시간~1시간30분	1시간30분~2시간	2시간 이상	
건설일용	빈도	1	1	55	30	7	94
	%	1.1%	1.1%	58.5%	31.9%	7.4%	100.0%
식당보조	빈도	1	0	17	2	10	30
	%	3.3%	.0%	56.7%	6.7%	33.3%	100.0%
단기과전	빈도	0	0	15	14	5	34
	%	.0%	.0%	44.1%	41.2%	14.7%	100.0%
콜센터	빈도	3	1	49	8	5	66
	%	4.5%	1.5%	74.2%	12.1%	7.6%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	2	0	36	5	103	146
	%	1.4%	.0%	24.7%	3.4%	70.5%	100.0%
가사도우미	빈도	31	9	9	1	1	51
	%	60.8%	17.6%	17.6%	2.0%	2.0%	100.0%
간병인	빈도	15	0	3	8	11	37
	%	40.5%	.0%	8.1%	21.6%	29.7%	100.0%
퀵서비스	빈도	1	0	43	34	4	82
	%	1.2%	.0%	52.4%	41.5%	4.9%	100.0%
대리운전	빈도	4	4	9	1	1	19
	%	21.1%	21.1%	47.4%	5.3%	5.3%	100.0%
유통	빈도	0	0	14	46	6	66
	%	.0%	.0%	21.2%	69.7%	9.1%	100.0%
전체	빈도	58	15	250	149	153	625
	%	9.3%	2.4%	40.0%	23.8%	24.5%	100.0%
	가중치%	9.5%	2.6%	43.4%	26.5%	18.0%	100.0%

○ 직종별 휴게시설은 건설일용과 특수고용에 속하는 가사도우미, 간병인, 퀵서비스, 대리운전의 경우 90% 가까이 별도의 휴게시설이 존재하지 않는다고 답했다. 최근 몇 년간 열악한 휴게시설 문제로 사회 여론화 되었던 청소용역의 경우 별도의 휴게시설이 존재(51.5%)하거나 최소한 간의시설은 사용(40.1%)할 수 있는 것으로 나타나 건설일용이나 특수고용직 보다는 상대적으로 나은 휴게공간을 가지고 있었다.

<표 55> 직종별 휴게시설 존재여부

구분		휴게시설			전체
		별도 시설 없음	간의시설 사용	별도의 휴게시설 존재	
건설일용	빈도	89	5	6	100
	%	89.0%	5.0%	6.0%	100.0%
식당보조	빈도	26	8	5	39
	%	66.7%	20.5%	12.8%	100.0%
단기파견	빈도	9	18	15	42
	%	21.4%	42.9%	35.7%	100.0%
콜센터	빈도	2	12	55	69
	%	2.9%	17.4%	79.7%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	14	67	86	167
	%	8.4%	40.1%	51.5%	100.0%
가사도우미	빈도	76	2	0	78
	%	97.4%	2.6%	.0%	100.0%
간병인	빈도	85	10	0	95
	%	89.5%	10.5%	.0%	100.0%
퀵서비스	빈도	91	4	1	96
	%	94.8%	4.2%	1.0%	100.0%
대리운전	빈도	40	0	2	42
	%	95.2%	.0%	4.8%	100.0%
유통	빈도	6	36	27	69
	%	8.7%	52.2%	39.1%	100.0%
전체	빈도	438	162	197	797
	%	55.0%	20.3%	24.7%	100.0%
	가중치%	56.2%	20.1%	23.7%	100.0%



○ 휴게시설을 이용하지 못한다고 대답은 건설일용(60.0%), 간병인(59.5%), 킥서비스 (62.9%), 대리운전(92.9%)에서 높게 나왔다. 업무량이 많아 거의 이용할 수 없다는 대답은 콜센터(68.2%)와 가사도우미(56.1%) 직종에서 높게 나타났다. 이용할 수는 있지만 관리자의 눈치를 본다는 답변은 유통직종(61.2%)에서 높게 나타났다.

<표 56> 직종별 휴게시설 이용여부

구분		휴게시설 이용여부				전체
		자유롭게 이용	이용 하지만 관리자 눈치	업무량 과다로 거의 이용 못함	이용 못함	
건설일용	빈도	3	10	9	33	55
	%	5.5%	18.2%	16.4%	60.0%	100.0%
식당보조	빈도	15	3	5	2	25
	%	60.0%	12.0%	20.0%	8.0%	100.0%
단기파견	빈도	21	10	3	3	37
	%	56.8%	27.0%	8.1%	8.1%	100.0%
콜센터	빈도	6	13	45	2	66
	%	9.1%	19.7%	68.2%	3.0%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	54	68	16	13	151
	%	35.8%	45.0%	10.6%	8.6%	100.0%
가사도우미	빈도	1	10	32	14	57
	%	1.8%	17.5%	56.1%	24.6%	100.0%
간병인	빈도	4	9	17	44	74
	%	5.4%	12.2%	23.0%	59.5%	100.0%
킥서비스	빈도	3	22	1	44	70
	%	4.3%	31.4%	1.4%	62.9%	100.0%
대리운전	빈도	1	1	0	26	28
	%	3.6%	3.6%	.0%	92.9%	100.0%
유통	빈도	19	41	5	2	67
	%	28.4%	61.2%	7.5%	3.0%	100.0%
전체	빈도	127	187	133	183	630
	%	20.2%	29.7%	21.1%	29.0%	100.0%
	가중치%	22.2%	27.2%	22.8%	27.8%	100.0%

○ 휴게시설 만족도는 부정적인 답변이 72.9%(매우 부적절 30.2%, 부적절 42.7%)에 달했고, 직종별로도 부정적인 답변이 높게 나타났으며 매우 부적절하다는 답변도 건설일용의 45.3%, 간병인의 66.7%, 퀵서비스의 42.6%, 대리운전의 66.7%로 높게 나타나 휴게시설의 재정비가 필요할 것으로 보인다.

<표 57> 직종별 휴게시설 만족도

구분		휴게시설 만족도				전체
		매우 부적절	부적절	적절	매우 적절	
건설일용	빈도	43	50	1	1	95
	%	45.3%	52.6%	1.1%	1.1%	100.0%
식당보조	빈도	5	11	18	1	35
	%	14.3%	31.4%	51.4%	2.9%	100.0%
단기파견	빈도	12	9	17	1	39
	%	30.8%	23.1%	43.6%	2.6%	100.0%
콜센터	빈도	9	39	21	0	69
	%	13.0%	56.5%	30.4%	.0%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	22	49	98	2	171
	%	12.9%	28.7%	57.3%	1.2%	100.0%
가사도우미	빈도	12	35	12	0	59
	%	20.3%	59.3%	20.3%	.0%	100.0%
간병인	빈도	58	26	3	0	87
	%	66.7%	29.9%	3.4%	.0%	100.0%
퀵서비스	빈도	40	53	1	0	94
	%	42.6%	56.4%	1.1%	.0%	100.0%
대리운전	빈도	14	7	0	0	21
	%	66.7%	33.3%	.0%	.0%	100.0%
유통	빈도	8	33	26	1	68
	%	11.8%	48.5%	38.2%	1.5%	100.0%
전체	빈도	223	312	197	6	738
	%	30.2%	42.3%	26.7%	.8%	100.0%
	가중치%	30.2%	42.7%	26.2%	1.0%	100.0%

## 5) 산업재해 및 산재보험

○ 최근 3년간 아프거나 사고를 당한 경험이 있는 지에 대한 질문에 대해서는 업무의 특성상 산업재해에 쉽게 노출되는 건설일용 58.6%, 단기파견 57.5%, 간병인 69.7%, 퀵서비스 88.5%, 대리운전 73.2%의 경우 높게 나타났다.

<표 58> 직종별 산업재해 경험

구분		산재경험 여부		전체
		있다	없다	
건설일용	빈도	58	41	99
	%	58.6%	41.4%	100.0%
식당보조	빈도	11	29	40
	%	27.5%	72.5%	100.0%
단기파견	빈도	23	17	40
	%	57.5%	42.5%	100.0%
콜센터	빈도	29	40	69
	%	42.0%	58.0%	100.0%
청소용역/시설관리	빈도	32	135	167
	%	19.2%	80.8%	100.0%
가사도우미	빈도	21	58	79
	%	26.6%	73.4%	100.0%
간병인	빈도	69	30	99
	%	69.7%	30.3%	100.0%
퀵서비스	빈도	85	11	96
	%	88.5%	11.5%	100.0%
대리운전	빈도	30	11	41
	%	73.2%	26.8%	100.0%
유통	빈도	12	57	69
	%	17.4%	82.6%	100.0%
전체	빈도	370	429	799
	%	46.3%	53.7%	100.0%
	가중치%	47.6%	52.4%	100.0%

○ 산재처리 사고 시 처리 방법에 대해서는 전체 응답자의 56.6%가 모두 자비로 처리한다고 답했다. 직종별로는 건설의 경우 공상처리 한다는 대답이 66.3%였다. 특수고용이라 산재보험이 적용 제외 대상인 가사도우미, 간병인, 대리운전의 경우 대부분 모두 자비로 처리한다는 대답이 90% 가까이 나왔다(가사도우미 87.3%, 간병인 90.2%, 대리운전 91.1%). 특수고용직임에도 임의가입으로 산재가입이 허용된 퀵서비스

스의 경우도 84.2%가 모두 자비로 처리한다고 대답했다. 앞서 산재사고 경험이 높게 나왔던 건설일용, 단기파견, 간병인, 퀵서비스, 대리운전의 경우 산재보험 처리를 했다는 대답은 한자리 수 비율을 넘지 못해 산재사고에 취약하면서도 산재보험의 혜택을 받지 못하고 있다.

<표 59> 직종별 산재처리 방법

구분		산재처리 방법					전체
		산재보험 처리	공상 처리	경미한 사고 자비, 큰 사고 산재처리	모두 자비로 처리	기타	
건설일용	빈도	7	65	15	10	1	98
	%	7.1%	66.3%	15.3%	10.2%	1.0%	100.0%
식당보조	빈도	3	3	12	14	0	32
	%	9.4%	9.4%	37.5%	43.8%	.0%	100.0%
단기파견	빈도	0	11	10	7	3	31
	%	.0%	35.5%	32.3%	22.6%	9.7%	100.0%
콜센터	빈도	0	0	1	35	11	47
	%	.0%	.0%	2.1%	74.5%	23.4%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	72	6	43	19	0	140
	%	51.4%	4.3%	30.7%	13.6%	.0%	100.0%
가사도우미	빈도	3	0	3	69	4	79
	%	3.8%	.0%	3.8%	87.3%	5.1%	100.0%
간병인	빈도	2	2	2	83	3	92
	%	2.2%	2.2%	2.2%	90.2%	3.3%	100.0%
퀵서비스	빈도	0	0	1	80	14	95
	%	.0%	.0%	1.1%	84.2%	14.7%	100.0%
대리운전	빈도	1	0	0	41	3	45
	%	2.2%	.0%	.0%	91.1%	6.7%	100.0%
유통	빈도	6	3	21	26	2	58
	%	10.3%	5.2%	36.2%	44.8%	3.4%	100.0%
전체	빈도	94	90	108	384	41	717
	%	13.1%	12.6%	15.1%	53.6%	5.7%	100.0%
	가중치%	8.2%	13.1%	15.5%	56.6%	6.6%	100.0%

○ 산재신청을 하지 않는 이유 1순위 대답에는 앞선 5개 직종 중 건설일용의 경우 사업장 내 상사가 반대했기 때문에 라는 답변이 39.4%, 일용파견의 경우 산재보험을

신청하면 해고될 것 같아서라는 대답이 34.5%로 나타나 불이익을 받을 위험 때문에 산재신청을 하지 못한 것으로 나타났다.

○ 가사도우미, 간병인, 대리운전 등 산재보험이 적용되지 않는 특수고용직들은 산재보험이 적용되지 않기 때문이라는 대답이 대부분이었고, 퀵서비스의 경우도 58.1%가 산재보험이 적용되지 않기 때문이라고 대답해 정부의 퀵서비스 산재가입에 대한 홍보가 미흡하고 유인력이 떨어지는 것으로 보인다.

<표 60> 직종별 산재신청을 하지 않는 이유(1순위)

구분		산재를 신청하지 않는 이유 (1순위)								전체
		사업장 상사 반대	해고 될까봐	회사 보상	경미 해서	귀찮 아서	제도 무지	산재 적용 제외	기타	
건설일용	빈도	37	13	30	3	2	4	5	1	95
	%	38.9%	13.7%	31.6%	3.2%	2.1%	4.2%	5.3%	1.1%	100.0%
식당보조	빈도	3	1	2	10	2	3	11	1	33
	%	9.1%	3.0%	6.1%	30.3%	6.1%	9.1%	33.3%	3.0%	100.0%
단기과건	빈도	6	10	2	3	1	2	2	3	29
	%	20.7%	34.5%	6.9%	10.3%	3.4%	6.9%	6.9%	10.3%	100.0%
콜센터	빈도	1	1	0	13	1	17	3	3	39
	%	2.6%	2.6%	.0%	33.3%	2.6%	43.6%	7.7%	7.7%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	3	15	8	31	4	15	10	0	86
	%	3.5%	17.4%	9.3%	36.0%	4.7%	17.4%	11.6%	.0%	100.0%
가사 도우미	빈도	1	0	0	1	0	3	67	3	75
	%	1.3%	.0%	.0%	1.3%	.0%	4.0%	89.3%	4.0%	100.0%
간병인	빈도	1	1	1	4	0	4	71	4	86
	%	1.2%	1.2%	1.2%	4.7%	.0%	4.7%	82.6%	4.7%	100.0%
퀵서비스	빈도	6	2	2	4	20	5	54	0	93
	%	6.5%	2.2%	2.2%	4.3%	21.5%	5.4%	58.1%	.0%	100.0%
대리운전	빈도	3	2	0	0	0	0	35	6	46
	%	6.5%	4.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	76.1%	13.0%	100.0%
유통	빈도	13	6	3	15	2	6	4	1	50
	%	26.0%	12.0%	6.0%	30.0%	4.0%	12.0%	8.0%	2.0%	100.0%
전체	빈도	74	51	48	84	32	59	232	22	632
	%	11.7%	8.1%	7.6%	13.3%	5.1%	9.3%	41.5%	3.5%	100.0%
	가중%	12.2%	8.3%	6.9%	13.2%	4.8%	9.1%	41.2%	4.3%	100.0%

○ 2순위로는 건설일용의 39.1%가 귀찮다는 이유를 답했고, 29.9%가 해고불안을 이유로 답했다. 단기과건, 간병인, 퀵서비스의 33.3%가 제도무지를 2순위 이유로 가장 많이 답했다. 대리운전의 66.7%는 해고불안을 이유로 답했다.

<표 61> 직종별 산재신청을 하지 않는 이유(2순위)

구분		산재를 신청하지 않는 이유 (2순위)								전체
		사업장 상사 반대	해고 불안	회사 보상	경미 해서	귀찮아 서	제도 무지	산재 적용제 외	기타	
건설일용	빈도	3	26	3	14	34	5	2	0	87
	%	3.4%	29.9%	3.4%	16.1%	39.1%	5.7%	2.3%	.0%	100%
식당보조	빈도	0	3	1	2	0	9	2	1	18
	%	.0%	16.7%	5.6%	11.1%	.0%	50.0%	11.1%	5.6%	100%
단기과건	빈도	3	3	2	4	0	4	0	2	18
	%	16.7%	16.7%	11.1%	22.2%	.0%	22.2%	.0%	11.1%	100%
콜센터	빈도	1	2	0	4	6	7	4	2	26
	%	3.8%	7.7%	.0%	15.4%	23.1%	26.9%	15.4%	7.7%	100%
청소용역/ 시설관리	빈도	1	8	2	14	1	11	0	2	39
	%	2.6%	20.5%	5.1%	35.9%	2.6%	28.2%	.0%	5.1%	100%
가사 도우미	빈도	0	1	0	14	0	7	2	21	45
	%	.0%	2.2%	.0%	31.1%	.0%	15.6%	4.4%	46.7%	100%
간병인	빈도	1	3	0	3	1	9	4	2	23
	%	4.3%	13.0%	.0%	13.0%	4.3%	39.1%	17.4%	8.7%	100%
퀵서비스	빈도	2	3	0	13	6	55	7	0	86
	%	2.3%	3.5%	.0%	15.1%	7.0%	64.0%	8.1%	.0%	100%
대리운전	빈도	0	6	0	1	0	1	0	1	9
	%	.0%	66.7%	.0%	11.1%	.0%	11.1%	.0%	11.1%	100%
유통	빈도	0	5	3	6	3	17	7	0	41
	%	.0%	12.2%	7.3%	14.6%	7.3%	41.5%	17.1%	.0%	100%
전체	빈도	11	60	11	75	51	125	28	31	392
	%	2.8%	15.3%	2.8%	19.1%	13.0%	31.9%	7.1%	7.9%	100%
	가중%	3.3%	15.3%	3.5%	18.0%	11.5%	32.8%	7.5%	8.3%	100%

○ 산재를 경험했다는 대답이 높았던 직종 중 건설일용, 단기파견의 경우 해고 위협, 상사의 반대 등 불이익을 우려한 이유로 산재신청을 하지 못했고, 특수고용직인 간병인, 킥서비스, 대리운전의 경우 산재보험 적용제외를 이유로 산재를 신청하지 못하고 있는 것으로 나타났다.

## 6) 업무고충 실태 및 처리

### (1) 업무고충

○ 일을 하면서 가장 힘든 점이 어떤 점이나는 질문에 대해서 1순위의 59.2%가 저임금을 꼽아, 저임금 문제가 응답자들의 가장 큰 어려움인 것으로 나타났다. 2순위로 높은 노동강도가 21.3%, 일에 대한 낮은 평가가 18.9%, 장시간 근로가 15.0%로 나타났다.

<표 62> 가장 힘든 점

구분		채용	장시간 근로	복지 시설 미비	임금 체불	고용 불안	높은 노동강도	일에 대한 낮은 평가	나쁜 작업 환경	기타	합계
1 순 위	빈도	468	62	41	14	59	57	80	5	4	790
	%	59.2	7.8	5.2	1.8	7.5	7.2	10.1	0.6	0.5	100.0
2 순 위	빈도	84	106	55	17	76	151	134	72	14	709
	%	11.8	15.0	7.8	2.4	10.7	21.3	18.9	10.2	2.0	100.0

<표 63> 직종별 가장 힘든점(1순위)

구분		가장 힘든 점(1순위)									전체
		저임금	장시간 근로	복지 시설 미비	임금 체불	고용 불안	높은 노동 강도	일에 대한 낮은 평가	나쁜 작업 환경	기타	
건설일용	빈도	81	6	2	7	2	1	0	0	0	99
	%	81.8%	6.1%	2.0%	7.1%	2.0%	1.0%	.0%	.0%	.0%	100%
식당보조	빈도	26	5	2	1	2	0	2	0	1	39
	%	66.7%	12.8%	5.1%	2.6%	5.1%	.0%	5.1%	.0%	2.6%	100%
단기파견	빈도	21	10	2	0	2	4	0	2	0	41
	%	51.2%	24.4%	4.9%	.0%	4.9%	9.8%	.0%	4.9%	.0%	100%
콜센터	빈도	34	1	0	0	1	22	7	0	2	67
	%	50.7%	1.5%	.0%	.0%	1.5%	32.8%	10.4%	.0%	3.0%	100%
청소용역/시설관리	빈도	99	8	15	0	21	2	14	0	0	159
	%	62.3%	5.0%	9.4%	.0%	13.2%	1.3%	8.8%	.0%	.0%	100%
가사도우미	빈도	23	1	1	0	26	14	10	0	0	75
	%	30.7%	1.3%	1.3%	.0%	34.7%	18.7%	13.3%	.0%	.0%	100%
간병인	빈도	46	19	16	1	0	4	10	0	0	96
	%	47.9%	19.8%	16.7%	1.0%	.0%	4.2%	10.4%	.0%	.0%	100%
퀵서비스	빈도	70	3	0	2	1	1	18	0	0	95
	%	73.7%	3.2%	.0%	2.1%	1.1%	1.1%	18.9%	.0%	.0%	100%
대리운전	빈도	26	2	0	0	1	1	14	1	0	45
	%	57.8%	4.4%	.0%	.0%	2.2%	2.2%	31.1%	2.2%	.0%	100%
유통	빈도	37	7	3	1	3	8	5	0	1	65
	%	56.9%	10.8%	4.6%	1.5%	4.6%	12.3%	7.7%	.0%	1.5%	100%
전체	빈도	463	62	41	12	59	57	80	3	4	781
	%	59.3%	7.9%	5.2%	1.5%	7.6%	7.3%	10.2%	.4%	.5%	100%
	가중%	58.2%	9.2%	4.6%	1.5%	6.8%	8.4%	10.0%	.6%	.6%	100%

○ 직종별로 가장 힘든 점은 1순위에서 저임금이 모든 직종에서 높은 비율로 나타났고, 가사도우미의 경우 고용불안이 저임금보다 높은 비율로 나타났다. 2순위로는 건설일용은 높은 노동강도, 식당보조는 장시간 근로와 고용불안, 단기파견은 장시간 근로, 콜센터는 높은 노동강도, 청소용역/시설관리 복지시설 미비, 가사도우미는 높은 노동강도와 일에 대한 낮은 평가, 간병인은 장시간 근로, 퀵서비스는 일에 대한 낮은 평가와 나쁜 작업환경, 대리운전은 고용불안과 이에 대한 낮은 평가, 유통은 일에 대한 낮은 평가를 꼽았다.



<표 64> 직종별 가장 힘든점(2순위)

구분	가장 힘든 점(2순위)										
	저임금	장시간 근로	복지 시설 미비	임금 체불	고용 불안	높은 노동 강도	일에 대한 낮은 평가	나쁜 작업 환경	기타	전체	
건설일용	빈도	4	21	2	11	3	45	3	6	0	95
	%	4.2%	22.1%	2.1%	11.6%	3.2%	47.4%	3.2%	6.3%	.0%	100.0%
식당보조	빈도	4	13	0	1	12	3	0	0	0	33
	%	12.1%	39.4%	.0%	3.0%	36.4%	9.1%	.0%	.0%	.0%	100.0%
단기파견	빈도	6	10	1	1	3	6	1	5	1	34
	%	17.6%	29.4%	2.9%	2.9%	8.8%	17.6%	2.9%	14.7%	2.9%	100.0%
콜센터	빈도	15	8	1	0	3	20	12	4	1	64
	%	23.4%	12.5%	1.6%	.0%	4.7%	31.3%	18.8%	6.3%	1.6%	100.0%
청소용역/시설관리	빈도	15	8	26	4	19	21	23	6	5	127
	%	11.8%	6.3%	20.5%	3.1%	15.0%	16.5%	18.1%	4.7%	3.9%	100.0%
가사도우미	빈도	9	2	1	0	12	24	18	6	0	72
	%	12.5%	2.8%	1.4%	.0%	16.7%	33.3%	25.0%	8.3%	.0%	100.0%
간병인	빈도	15	30	14	0	4	9	16	0	1	89
	%	16.9%	33.7%	15.7%	.0%	4.5%	10.1%	18.0%	.0%	1.1%	100.0%
퀵서비스	빈도	9	3	0	0	3	10	35	31	0	91
	%	9.9%	3.3%	.0%	.0%	3.3%	11.0%	38.5%	34.1%	.0%	100.0%
대리운전	빈도	5	5	0	0	8	3	12	2	2	37
	%	13.5%	13.5%	.0%	.0%	21.6%	8.1%	32.4%	5.4%	5.4%	100.0%
유통	빈도	2	5	9	0	8	8	12	10	4	58
	%	3.4%	8.6%	15.5%	.0%	13.8%	13.8%	20.7%	17.2%	6.9%	100.0%
전체	빈도	84	105	54	17	75	149	132	70	14	700
	%	12.0%	15.0%	7.7%	2.4%	10.7%	21.3%	18.9%	10.0%	2.0%	100.0%
	가중%	12.3%	17.3%	5.8%	2.1%	12.0%	20.8%	17.5%	10.2%	2.0%	100.0%

(2) 업무만족도

<표 65> 업무만족도

구분	매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	합계
빈도	8	76	212	205	288	789
비율	1.0	9.6	26.9	26.0	36.5	100.0

○ 응답자들은 자신의 업무에 대해 26.0%가 약간 불만족하다고 대답했으며, 매우 불만족스럽다는 대답이 36.5%에 달해 불만족하고 있다는 대답이 62.5%에 육박했다. 응답자들의 업무 만족도가 매우 낮은 것으로 나타났다.

○ 직종별로 매우 불만족 한다는 답변이 건설일용(77.1%), 콜센터(51.5%), 간병인(54.2%), 대리운전(88.6%)에서 매우 높게 나타났다.

<표 66> 직종별 업무만족도

구분		업무만족도					전체
		매우 만족	약간 만족	보통	약간 불만족	매우 불만족	
건설일용	빈도	1	1	7	13	74	96
	%	1.0%	1.0%	7.3%	13.5%	77.1%	100.0%
식당보조	빈도	1	4	11	10	13	39
	%	2.6%	10.3%	28.2%	25.6%	33.3%	100.0%
단기파견	빈도	1	7	12	8	14	42
	%	2.4%	16.7%	28.6%	19.0%	33.3%	100.0%
콜센터	빈도	0	0	8	25	35	68
	%	.0%	.0%	11.8%	36.8%	51.5%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	2	16	90	34	17	159
	%	1.3%	10.1%	56.6%	21.4%	10.7%	100.0%
가사도우미	빈도	3	37	30	7	0	77
	%	3.9%	48.1%	39.0%	9.1%	.0%	100.0%
간병인	빈도	0	2	18	24	52	96
	%	.0%	2.1%	18.8%	25.0%	54.2%	100.0%
퀵서비스	빈도	0	2	6	52	36	96
	%	.0%	2.1%	6.3%	54.2%	37.5%	100.0%
대리운전	빈도	0	1	1	3	39	44
	%	.0%	2.3%	2.3%	6.8%	88.6%	100.0%
유통	빈도	0	5	26	28	4	63
	%	.0%	7.9%	41.3%	44.4%	6.3%	100.0%
전체	빈도	8	75	209	204	284	780
	%	1.0%	9.6%	26.8%	26.2%	36.4%	100.0%
	가중%	1.1%	10.1%	23.9%	26.5%	38.4%	100.0%

### (3) 부당한 경험 및 대응

○ 일하면서 겪었던 부당한 대우에 대해서는 응답자의 33.4%가 비인격적 처우를

받았다는 대답을, 부당한 지시를 당했다는 대답은 29.5%, 정해진 업무와 관련 없는 업무지시 경험이 있다는 대답은 26.7% 였다.

<표 67> 직종별 부당한 경험

구분		지정 외 업무지시	과다 업무량	부당한 징계	폭언· 폭행	비인격적 처우	부당한 지시	기타
건설일용	빈도	30	15	10	16	24	60	2
	%	29.7%	14.9%	9.9%	15.8%	23.8%	59.4%	2.0%
식당보조	빈도	9	5	3	2	5	9	5
	%	22.0%	12.2%	7.3%	4.9%	12.2%	22.0%	12.2%
단기과건	빈도	12	10	4	9	14	12	2
	%	27.3%	22.7%	9.1%	20.5%	31.8%	27.3%	4.5%
콜센터	빈도	23	5	9	4	46	54	5
	%	32.9%	7.1%	12.9%	5.7%	65.7%	77.1%	7.1%
청소용역/ 시설관리	빈도	47	24	11	12	21	14	
	%	25.0%	12.8%	5.9%	6.4%	11.2%	7.4%	.0%
가사 도우미	빈도	36	4	13		2	16	1
	%	42.4%	4.7%	15.3%	.0%	2.4%	18.8%	1.2%
간병인	빈도	30	7	5	10	41	11	2
	%	29.7%	6.9%	5.0%	9.9%	40.6%	10.9%	2.0%
퀵서비스	빈도	27	10	21	29	43	48	1
	%	28.1%	10.4%	21.9%	30.2%	44.8%	50.0%	1.0%
대리운전	빈도	5	1	21	2	25	3	5
	%	7.5%	1.5%	31.3%	3.0%	37.3%	4.5%	7.5%
유통	빈도	16	5		5	45	13	1
	%	22.2%	6.9%	.0%	6.9%	62.5%	18.1%	1.4%
전체	빈도	235	86	21	89	266	240	24
	%	27.2%	9.9%	2.4%	10.3%	30.8%	27.7%	2.8%
	가중%	26.7%	10.1%	11.8%	10.5%	33.4%	29.5%	3.9%

○ 이런 부당한 경험에 대한 대처 방법으로는 응답자의 52.7%가 참는다고 대답했고, 29.7%가 일을 그만둔다고 대답했다. 상담기관을 이용(2.0%)하거나 노동부 신고(2.1%)한다는 답변은 매우 낮게 나타났다. 노동자들이 집단적으로 항의를 한다는 답변은 사업장 관리자에게 항의한다 5.9%, 소개업체에 항의한다 5.3%에 불과했으며, 노동조합을 통한 해결도 15.8%에 불과했다. 부당한 대우에 대처할 통로가 매우 부족한 것으로 보인다.

○ 청소용역에서 노동조합에 알린다는 대답이 높게 나왔는데 이는 다른 직종들에 비해 노조로 조직된 노동자가 많기 때문인 것으로 보인다. 퀵서비스의 경우 개인적으로 사업장 관리자에게 항의한다는 대답(31.3%)이 높게 나왔다.

<표 68> 직종별 부당한 경험 대처 방법

구분		참는다	사직	개인적 항의		집단적 항의		상당 기관	노조	노동부 신고	기타
				사업장에	소개 업체에	사업장에	소개 업체에				
건설일용	빈도	63	36	3	3	5	39		15	4	
	%	62.4%	35.6%	3.0%	3.0%	5.0%	38.6%	.0%	14.9%	4.0%	.0%
식당보조	빈도	24	14	4		3		2	4	1	
	%	58.5%	34.1%	9.8%	.0%	7.3%	.0%	4.9%	9.8%	2.4%	.0%
단기파견	빈도	16	22	7	12	1	1	3		1	
	%	36.4%	50.0%	15.9%	27.3%	2.3%	2.3%	6.8%	.0%	2.3%	.0%
콜센터	빈도	52	20	12	2	6	1	1	7		
	%	74.3%	28.6%	17.1%	2.9%	8.6%	1.4%	1.4%	10.0%	.0%	.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	61	6	35	2	17		2	64	11	
	%	32.4%	3.2%	18.6%	1.1%	9.0%	.0%	1.1%	34.0%	5.9%	.0%
가사 도우미	빈도	39	37	10	6	1	1	1	2	3	1
	%	45.9%	43.5%	11.8%	7.1%	1.2%	1.2%	1.2%	2.4%	3.5%	1.2%
간병인	빈도	50	20	6	9	4	1	2	27	2	
	%	49.5%	19.8%	5.9%	8.9%	4.0%	1.0%	2.0%	26.7%	2.0%	.0%
퀵서비스	빈도	54	60	30	16	10	2	2			
	%	56.3%	62.5%	31.3%	16.7%	10.4%	2.1%	2.1%	.0%	.0%	.0%
대리운전	빈도	24	6	5	1	4			16		3
	%	35.8%	9.0%	7.5%	1.5%	6.0%	.0%	.0%	23.9%	.0%	4.5%
유통	빈도	54	7	6	2		1		2	1	
	%	75.0%	9.7%	8.3%	2.8%	.0%	1.4%	.0%	2.8%	1.4%	.0%
전체	빈도	437	228	118	53	51	46	13	137	23	4
	%	50.5%	26.4%	13.6%	6.1%	5.9%	5.3%	1.5%	15.8%	2.7%	.5%
	가중%	52.7%	29.7%	12.8%	7.1%	5.2%	4.7%	2.0%	12.4%	2.1%	.6%

## 6) 파견, 용역(아웃소싱)업체 이용 실태

○ 간접고용의 가장 큰 문제는 실질적인 직접고용이면서도 계약형식적으로만 간접고용화 되어 있는 경우이다. 소위 위장도급의 문제가 이것인데, 도급으로 인정되면 사용자업주에 대한 아무런 법적 책임을 부과할 수 없기 때문이다. 위장도급인지를 파악할 수 있는 질문에 원청관리자의 역할이 높은 비중으로 나타난 경우는 변칙적으로 도급을 위장한 사례로 유추할 수 있다.

○ 유통의 경우 채용심사자(48.9%), 업무지시자(67.4%), 인사결정자(71.1%), 작업도구 지급자(71.1%)를 묻는 질문에서 원청사용자라고 응답한 비율이 매우 높게 나타났다. 이는 원청이 실질적인 사용자 역할을 하고 있다는 것을 의미한다. 이외에도 파견, 용역업체 관리자라고 응답한 직종의 경우에도 현장 소장 등 파견, 용역업체 관리자가 매우 형식화되어 있는 경우가 많고, 파견, 용역업체가 노무지휘상, 사업경영상 독립성을 갖추고 있지 못한 경우가 상당수 있다는 것을 면접 조사 등 경험적으로 확인할 수 있다. 원청(사용사업주)에게 법상 사용자책임을 전면적, 혹은 부분적으로 부담하게 해야 한다.

<표 69> 직종별 채용심사자 실태

구분		채용심사자				전체
		원청 관리자	파견, 용역업체 관리자	모름	기타	
단기파견	빈도	3	23	6	3	35
	%	8.6%	65.7%	17.1%	8.6%	100.0%
콜센터	빈도	1	56	0	1	58
	%	1.7%	96.6%	.0%	1.7%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	7	143	7	0	157
	%	4.5%	91.1%	4.5%	.0%	100.0%
유통	빈도	22	16	1	6	45
	%	48.9%	35.6%	2.2%	13.3%	100.0%
전체	빈도	33	238	14	10	295
	%	11.2%	80.7%	4.7%	3.4%	100.0%
	가중치%	13.6%	75.1%	6.0%	5.3%	100.0%

<표 70> 직종별 업무지시자 실태

구분		업무지시자					전체
		원청 관리자	파견, 용역업체 관리자	원하청 모두	동료 선임자	기타	
단기파견	빈도	13	6	7	9	1	36
	%	36.1%	16.7%	19.4%	25.0%	2.8%	100.0%
콜센터	빈도	4	22	16	15	0	57
	%	7.0%	38.6%	28.1%	26.3%	.0%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	6	124	7	21	1	159
	%	3.8%	78.0%	4.4%	13.2%	.6%	100.0%
유통	빈도	31	2	3	8	2	46
	%	67.4%	4.3%	6.5%	17.4%	4.3%	100.0%
전체	빈도	54	154	33	53	4	298
	%	18.1%	51.7%	11.1%	17.8%	1.3%	100.0%
	가중치%	26.2%	36.2%	15.1%	21.0%	1.5%	100.0%

<표 71> 직종별 인사결정자 실태

구분		인사결정자				전체
		파견, 용역업체 관리자	원청 관리자	동료선임자	기타	
단기파견	빈도	12	17	2	2	33
	%	36.4%	51.5%	6.1%	6.1%	100.0%
콜센터	빈도	50	3	0	0	53
	%	94.3%	5.7%	.0%	.0%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	129	6	0	9	144
	%	89.6%	4.2%	.0%	6.3%	100.0%
유통	빈도	7	27	3	1	38
	%	18.4%	71.1%	7.9%	2.6%	100.0%
전체	빈도	198	53	5	12	268
	%	73.9%	19.8%	1.9%	4.5%	100.0%
	가중치%	63.2%	29.8%	3.3%	3.7%	100.0%

<표 72> 직종별 작업도구 지급자 실태

구분		작업도구 지급자			전체
		파견, 용역업체 관리자	원청 관리자	기타	
단기파견	빈도	12	17	2	33
	%	36.4%	51.5%	6.1%	100.0%
콜센터	빈도	50	3	0	53
	%	94.3%	5.7%	.0%	100.0%
청소용역/ 시설관리	빈도	129	6	9	144
	%	89.6%	4.2%	6.3%	100.0%
유통	빈도	7	27	1	38
	%	18.4%	71.1%	2.6%	100.0%
전체	빈도	198	53	12	268
	%	73.9%	19.8%	4.5%	100.0%
	가중치%	64.2%	27.2%	8.7%	s100.0%

## 7) 소결

### ○ 공공비영리기관 이용자수가 매우 적음

취업경로 조사에서 응답자의 47.6%가 친지, 아는 사람의 소개 및 추천으로 현재 일 자리를 구했다고 대답해 가장 높은 비율을 차지했으나, 이에 비해 공공비영리 소개 기관 이용자 수는 9.9%에 불과했다. 지인을 통한 소개는 소개수수료가 없고 일자리에 대한 신뢰성이 높을 수 있으나 일자리에 대한 정보범위가 매우 협소해서 제때에 일자리를 구하는 데에는 한계가 존재할 수밖에 없다. 보다 많은 일자리 정보를 갖고 있으며, 수수료에 대한 부담도 없고, 일자리 정보에 대한 신뢰성을 높일 수 있는 공공비영리 소개기관에 대한 이용도가 낮기 때문에 결국 주변의 지인에 의존해서 일자리를 소개받는 것으로 볼 수 있다.

○ 소개 수수료에 대한 개선이 필요함.

직종별로 유료 직업소개업체, 파견업체, 용역업체, 알선·주선업체 등을 이용했는지 여부에 대해서는 일용파견 90.7%, 건설일용 88.9%, 간병인 52.2%, 등의 순으로 유료 소개업체를 통해 일자리를 구한 적이 있는 것으로 나타났다. 유료소개업체를 이용할 경우 소개수수료가 필수적으로 발생해서 임금을 낮추는 효과를 발휘하게 된다. 신속한 일자리 소개를 위해서 민간 소개업체를 이용하더라도 수수료를 구인자에게만 부담케 하거나 구직자에 대한 수수료율을 낮추는 등 저임금 개선을 위한 수수료 조정이 이뤄지지 않으면 수수료에 의한 저임금 심화현상을 지속될 수밖에 없다.

○ 유료 직업소개업체에 대한 엄격한 관리감독이 요구됨.

유료 소개업체를 이용하는 이유를 묻는 질문에는 1순위로 응답자의 56.9%가 일자리를 빨리 알아봐 주기 때문이라고 대답했다. 반면 유료 직업소개업체의 가장 주요한 문제점으로 꼽은 1순위는 41.9%가 응답한 ‘실제 일이 소개 내용과 다르다’는 점이었다. 빠른 직업소개를 위해 실제 일의 내용과 근로조건이 직업소개업체에서 소개해준 내용과 다른 등의 문제점이 나타나고 있는 것이다. 구직과정에서 충분한 상담과 정보를 제공(부정적 답변 52.1%)하거나 취업에 필요한 직업훈련 기회를 알선하는 일(부정적 답변 77.9)에 대해서는 제 역할을 충분히 하고 있지 못하다는 의견도 많이 나왔다. 유료 직업소개업체가 이윤논리만을 앞세운 채 안정적인 일자리 소개를 외면할 때 노동시장의 불안정성은 높아질 수밖에 없다. 유료 직업소개업체를 통한 직업소개 수요와 비교했을 때 공공 비영리 직업소개기관이 활성화되어 있지 않기 때문에 발생하는 문제이다. 또한 유료 직업소개업체에 대해 소개한 일자리와 실제 일자리의 내용이 다른 경우 등에 대한 제대로 된 단속이 없기 때문이기도 하다.

○ 간접고용 노동자에 대한 저임금 해소책이 강구되어야 함.

간접고용은 필연적으로 중간착취를 수반할 수밖에 없다. 파견, 용역업체 이윤이든, 유료 소개업체 수수료든 임금으로 지급되어야 할 부분이 노동시장의 왜곡된 고용구조



로 인해 노동자에게 비용적 부담이 돌아갈 수밖에 없고, 결과적으로 저임금 현상이 심화되는 것이다. 이번 조사에서도 직종별 평균 금액은 식당보조 137만원, 일용과견 122만원, 콜센터 124만원, 청소용역/시설관리 109만원, 대리운전 110만원, 유통 119만원 등 최저임금선을 넘나드는 수준이었다. 또한 일을 하면서 가장 힘든 점이 어떤 점이나는 질문에 대해서 1순위의 59.2%가 저임금을 꼽아, 저임금 문제가 응답자들의 가장 큰 어려움인 것으로 나타났다. 최저임금 현실화 등 저임금 개선책이 마련되지 않는 한에는 지속될 수밖에 없는 문제이다.

### ○ 휴게공간 확충 문제

직종별 휴게시설은 건설일용과 특수고용에 속하는 가사도우미, 간병인, 퀵서비스, 대리운전의 경우 90% 가까이 별도의 휴게시설이 존재하지 않는다고 답했다. 휴게시설을 이용하지 못한다고 대답은 건설일용(60.0%), 간병인(59.5%), 퀵서비스(62.9%), 대리운전(92.9%)에서 높게 나왔다. 최근 몇 년간 열악한 휴게시설 문제로 사회 여론화 되었던 청소용역 사례 등에 힘입어 산업안전보건법에는 사업이 도급으로 이뤄지는 경우 도급하는 자(사용사업주)는 간접고용 노동자가 휴게시설, 탈의시설 등 위생시설을 이용할 수 있도록 협조해야 하는 조항이 만들어지기도 했다. 이러한 조항이 사문화되지 않도록 하기 위한 관리감독이 제대로 이뤄지지 않고 있다고 할 수 있다.

#### <산업안전보건법>

제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) ⑧ 사업을 타인에게 도급하는 자는 근로자의 건강을 보호하기 위하여 수급인이 고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준을 준수할 수 있도록 수급인에게 위생시설을 설치할 수 있는 장소를 제공하거나 자신의 위생시설을 수급인의 근로자가 이용할 수 있도록 하는 등 적절한 협조를 하여야 한다. <신설 2011.7.25>

#### <산업안전보건법 시행규칙>

제30조의3(위생시설의 설치 등 협조) 법 제29조제8항에서 "고용노동부령으로 정하는 위생시설에 관한 기준"이란 다음 각 호의 시설에 대해 안전보건규칙에서 정하고 있는 기준을 말한다. 1. 휴게시설 2. 세면·목욕시설 3. 세탁시설 4. 탈의시설 5. 수면시설

[본조신설 2012.1.26]

○ 원청사용자에게 사용자책임을 부담하도록 해야 함.

형식적 간접고용인지, 실질적 간접고용인지를 확인하기 위한 질문에서 상당 비율의 응답이 형식적인 간접고용임을 확인시켜주고 있다. 특히, 유통의 경우 채용심사자(48.9%), 업무지시자(67.4%), 인사결정자(71.1%), 작업도구 지급자(71.1%)를 묻는 질문에서 원청사용자라고 응답한 비율이 매우 높게 나타났다. 이는 원청이 실질적인 사용자 역할을 하고 있다는 것을 의미한다.

이외에도 파견, 용역업체 관리자라고 응답한 직종의 경우에도 현장 소장 등 파견, 용역업체 관리자가 매우 형식화되어 있는 경우가 많고, 파견, 용역업체가 노무지휘상, 사업경영상 독립성을 갖추고 있지 못한 경우가 상당수 있다는 것을 면접 조사 등 경험적으로 확인할 수 있다.

법적 판단에 있어서 불법파견에 해당하지 않더라도 원청 사용자의 사업장에서 노무 제공이 이뤄지고 있다는 점을 감안할 때 원청사용자의 포괄적 책임성을 물을 수 있는 법제도가 만들어져야 한다. 불법파견이나, 진정도급이나를 구분하는 것도 중요하지만, 구분 기준을 엄격하게 만들어놓더라도 변화무쌍한 노무관리기법을 고려할 때 간접고용을 모두 법내로 끌어들이기에는 회색지대가 너무 광범위하게 존재할 수밖에 없다. 따라서 포괄적인 간접고용에 대해 최소한의 사용자 책임을 부담하게 하는 제도적 장치가 마련되어야 한다.

## 2. 사례조사 결과

○ 양적조사 내용을 보완하고 양적조사에서 파악하기 힘든 부분을 조사하기 위하여 사례조사로 심층면접을 진행하였다. 각 직종별로 3인 내외의 노동자를 대상으로 하였고, 노동자 35명과 사용자 2명을 포함해 총 37명을 조사하였다.

<표 73> 노동자 실태 사례조사 참여자의 세부 인적 특성

사례 번호	업종	구분	성별	연령	학력	부양자	경력
1-1	건설일용	노동자	남	38세	고졸 이하	본인	5년
1-2	건설일용	노동자	남	40대	고졸 이하	본인	19년
1-3	건설일용	노동자	남	50대	고졸 이하	본인	25년
2-1	식당보조	노동자	남	61세	고졸 이하	본인	40년
2-2	식당보조	노동자	여	50대	고졸 이하	배우자	17년
2-3	식당보조	사용자	남	50대	-	-	20년
2-4	식당보조	사용자	남	46세	-	-	1년
3-1	제조 단기간	노동자	여	40세	고졸 이하	배우자	4년
4-1	사무보조	노동자	여	24세	대졸	부모	1년
4-2	사무보조	노동자	여	31세	대졸	부모	3년
4-3	사무보조	노동자	남	27세	대졸	본인	1년 6개월
5-1	콜센터	노동자	여	35세	대졸	본인, 배우자	2년
5-2	콜센터	노동자	여	32세	대졸	본인, 배우자	3년
5-3	콜센터	노동자	여	45세	대졸	본인, 배우자	7년
6-1	청소용역	노동자	여	60대	고졸 이하	본인, 배우자	5년
6-2	청소용역	노동자	여	60대	고졸 이하	본인, 배우자	10년
6-3	청소용역	노동자	여	58세	고졸 이하	본인, 배우자	8년
6-4	청소용역	노동자	여	60대	고졸 이하	본인, 배우자	12년
7-1	가사도우미	노동자	여	61세	고졸 이하	본인	2년
7-2	가사도우미	노동자	여	61세	고졸 이하	본인	4년 5개월
7-3	가사도우미	노동자	여	48세	고졸 이하	본인, 배우자	2년
8-1	간병인	노동자	여	59세	고졸 이하	본인, 배우자	5개월
8-2	간병인	노동자	여	58세	고졸 이하	본인	10년
8-3	간병인	노동자	여	56세	고졸 이하	본인, 배우자	5년
8-4	간병인	노동자	남	59세	고졸 이하	본인	6개월
9-1	퀵서비스	노동자	남	43세	대 중퇴	본인	10년
9-2	퀵서비스	노동자	남	53세	대졸	본인	20년
10-1	대리운전	노동자	남	42세	전문대 졸	본인	3년
10-2	대리운전	노동자	남	57세	대졸	본인	4년 6개월
11-1	시설관리	노동자	남	64세	고졸 이하	본인	5년
11-2	시설관리	노동자	남	62세	고졸 이하	본인	7년
11-3	시설관리	노동자	남	41세	대졸	본인	12년
12-1	유통	노동자	여	40대	고졸 이하	본인, 배우자	10년
12-2	유통	노동자	남	27세	대 중퇴	본인	2년
12-3	유통	노동자	남	27세	대 휴학	부모	1년

## 1) 건설일용

### (1) 현황 및 특성

○ 건설산업의 다단계 하도급 구조의 문제점은 많이 알려져 있는 문제이다. 법적으로 하도급이 가능한 것은 원청 시공사에서 단종 전문건설업체까지인데, 이 전문건설업체에서는 단순 인력을 유료 직업소개업체를 통해 수급 받는다. 건설현장에서 흔히 ‘잡부’로 불리는 일당직 노동자들이 바로 이 유료 직업소개업체를 통해 건설현장에서 일을 하게 되는 일용직 노동자들이다. 건설노동자들 중 별도의 기능이 필요치 않은 자재정리, 청소 등 단순 업무를 하는 노동자들이다.

○ 건설일용노동자는 새벽에 직업소개소를 찾아가거나 인력시장을 통해 건설 일자리를 소개받고 일급에서 일정액의 수수료를 내는 방식으로 운영된다. 과거까지는 오야지(팀장)의 인맥을 통한 사람을 구하거나 새벽 인력시장을 통해 일자리를 구하던 구조가 IMF 경제위기 이후 팀장들이 일을 구해오기가 어려워지면서 전통적 인맥구조가 붕괴되어, 유료 직업소개업체를 통한 취업이 크게 늘게 되었다.

○ 서울의 경우 1천 개소 가까이 되는 유료 직업소개업체가 있을 것이라 추정되고, 노동조합이나 건설근로자공제회 등 고용노동부의 지원을 받아 운영하는 무료소개업소가 5개 정도 존재하고 있다.

### (2) 중개수수료 현황

○ 건설일용노동자는 새벽에 소개업체를 통해 일자리를 얻고 당일 현장에서 일당을 지급받거나, 현장에서 지급받지 못하는 경우 유료 직업소개업체에서 대신 일당을 대불 받는다. 이 과정에서 현장에서 직접 임금을 지급받는 경우는 유료 직업소개업체에 일당의 10%를 수수료를 지급하고, 소개업체 소장에게 지급받는 경우는 일당에서 수수료 10%를 공제한 액수를 받는다. 보통 임금의 10%를 수수료로 지급한다.

### (3) 노동조건 실태

#### ○ 임금

건설일용노동자가 주로 하는 소위 ‘잡부’일은 8만원에서 많은 경우 12만원까지의 임금을 받는다. 건설산업의 특성상 계절적 변동이 심한 편이라, 여름은 일이 많이 있으나 10월부터 3월까지의 일이 거의 없는 편이다. 보통 1년을 기준으로 월평균을 내면 100만원선의 임금을 받는다고 한다. 기능공의 경우 잡부보다 많은 임금을 받으며, 직종별로 다르지만 일당 14만원 정도에서 최대 22만원을 받는 경우도 있다.

건설일용노동자는 일당에서 유료 직업소개업체의 수수료 10%를 제한 금액을 매일 지급받으며, 현장에서 임금이 지급되지 않더라도 유료 직업소개업체에서 외상으로 미리 지급(대불)해주기 때문에 건설현장에서 늘상 벌어지는 임금체불 문제는 발생하지 않는 편이며, 건설일용노동자들도 그 점을 장점으로 꼽았다. 하지만 일당제의 특성상 임금명세서를 정확히 확인하기 어려운데다가 임금을 대불받을 경우 실제 받아야 할 임금이 얼마인지 제대로 인지하기 어려운 문제가 생긴다.

면접자 중 한 명은 10년째 오르지 않고 있는 건설현장 단가 문제와 건설기능공들에 비해 오히려 물리적 힘을 많이 필요로 하는 건설일용노동자들에게는 저임금 문제가 가장 큰 불만이라고 대답했다.

#### ○ 노동시간 및 노동조건

새벽 6시까지 소개업체를 출근을 하고 일을 배정받아 7~8시쯤에 현장에 도착해 6시까지 일한다. 일을 하면서 오야지의 지시에 따라 쉬며, 점심은 보통 현장에서 제공한다. 일을 쉬고 싶을 때는 유료 직접소개업체에 출근하지 않고 쉬는 방식이다. 앞서 말했듯 계절 경기를 많이 타는 건설업의 특성상 비수기에는 비자발적으로 일을 쉬게 되어 생계가 어려워지는 등 문제가 발생한다. 이 시기에도 혹시나 일자리가 있을지 모르기 때문에 직업소개소에 출근을 한다.

‘잡부’의 경우 일이 명확히 정해져 있지 않아, 그날 그날 어떤 일을 맡게 되느냐에 따라 노동강도가 달라진다. 하지만 기본적으로 몸을 쓰는 일이기 때문에 기본적인 노

동강도는 기능공들보다 센 편이다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

건설일용노동자는 4대 보험은 적용비율이 매우 낮고, 퇴직금도 거의 없다. 이는 일용으로 일을 하기 때문에 사용자가 자주 변동되고, 이에 따라 책임주체가 모호해지며 근무기간을 증명하기 어렵기 때문이다.

사고가 날 경우, 작은 사고의 경우 자비로 처리하고, 다쳤다 하더라도 얘기를 잘 못하고 술로 푸는 경우가 많다고 한다. 큰 사고의 경우 현장소장과 논의하고 처리하지만 산재처리를 하기보다는 주로 공상처리를 한다고 한다. 사고의 경우 현장이 분명하지만, 장기간 노동강도가 높은 일을 하면서 얻게 되는 질환의 경우 특정 사업장에서 생긴 문제가 아니기 때문에 산재로 처리하기 더욱 어렵다.

#### ○ 업무지시 등 사용자 관계

건설현장에서는 오야지가 주로 업무지시를 하는데, 원청 회사 직원이 오야지에게 작업 지시를 하면 오야지가 다시 직원들에게 작업지시를 하는 방식으로 업무지시가 내려온다고 한다. 원청 직원이 건설일용노동자에게 직접적으로 업무지시를 하는 경우는 거의 없다.

#### ○ 업무고충

건설일용의 경우 현장에서 오야지나 기능공들의 눈치를 보기 마련이다. 조금이라도 일이 더딜 경우 쉽사리 욕을 먹는 등 인격적 무시가 쉽게 나타난다. 하찮은 일을 한다고 무시받는 느낌을 받으며, 노동자들의 만족도가 매우 낮은 편이다.

또 새벽일을 하기 때문에 야간에 별다른 활동을 하기 어려워진다. 이는 결국 사회나 인간관계에서 소외로 이어진다.

#### (4) 소결

○ 건설일용노동자들은 건설업의 복잡한 하도급 구조 내에서 가장 낮은 위치에 존재하고 있다. 이러한 하청구조는 대부분 건설노동자들과 건설일용노동자의 노동조건을 열악하게 만들고 있다.

○ 건설일용직은 단순히 건설현장에서 하찮은 일을 하는 사람으로 볼 것이 아니라 예비 건설기능인이다. 하지만 현재와 같이 유료 직업소개업체를 통해 매일 일용으로 일을 한다면 이후 기능공으로 성장하는 것이 요원할 것이다. 따라서 정부가 공공영역에서 건설일용노동자들을 관리하고 건설기능인을 육성토록 해야 할 필요가 있다.

○ 현재 구조를 개선하기 위해서는 일단 유료 직업소개업체에 비해 절대적으로 적은 비영리 무료소개소를 늘려야 할 것이다. 또한 건설일용노동자들이 무료취업소개소를 이용토록 하기 위해서는 건설일용노동자들의 유료소개소를 이용하게 하는 이유 중 하나인 대불 문제가 해결되어야 하는데, 이를 위해서 원청에서 일용으로 노동자를 이용하고자 한다면 일당을 그날 그날 지급하도록 시스템이 바뀌어야 할 것이다.

## 2) 식당보조

### (1) 현황 및 특성

○ 2009년 통계청의 도소매업조사에 따르면 일반 음식점업<sup>14)</sup>은 316,183개의 사업체 수에 924,316명의 노동자를 고용하고 있는 자영업의 대표업종이다. 일반 음식점업 전체 종사자의 67.5%가 여성이며, 여성 전체 종사자 중 한식 음식점 여성 종사자가 87.8%를 차지했다.

---

14) 기관 구내 식당업과 출장 및 이동 음식점, 기타 음식점업 제외

<표 74> 2009년 일반 음식점업 업체 수 및 종사자 현황

구 분	사업체 수(개)	종사자(명)		
		전체	남성	여성
일반 음식점업	316,183	924,316	300,522	623,794
한식 음식점업	278,978	766,797	219,129	547,668
중식 음식점업	21,466	70,740	42,110	28,630
일식 음식점업	6,268	28,830	12,938	15,892
서양식 음식점업	8,610	53,693	24,295	29,398
기타 외국식 음식점업	861	4,256	2,050	2,206

\*통계청 도소매업조사(2009)

○ 2007년 한국고용정보원 산업·직업별 고용구조조사(OES)에 따르면 음식점업 임금노동자 중 비정규직은 73.2%나 되었고, 전체 업종 중 가장 비정규직 비율이 높은 업종이었다. 비정규직 중 여성의 비율은 81.1%에 달해 음식점업의 60% 이상을 차지하는 여성노동자의 대부분이 비정규직인 것으로 나타났다.

○ 한국에서 자영업은 고용·경제위기의 안전판으로 기능했으며, 그 중 음식점은 대표적인 업종으로 사업체 수가 30만개에 달한다. 현재 음식점계의 과잉공급 문제가 심각하게 나타나고 있다. 2009년 도소매업조사에 의하면 5인미만 사업장이 전체 사업체의 88.2%, 10인미만 사업장은 전체 사업체의 98.1% 차지해 음식점계 대부분이 영세한 규모로 운영되고 있다는 것을 알 수 있다.

## (2) 취업경로 및 중개수수료 현황

### ○ 취업경로

취업경로는 음식점태별로 차이가 있다. 한식업의 경우 80% 이상이 유료 직업소개업체를 통해 취업이 이루어지고, 서울에 있는 중식업의 경우 매일 아침 북창동에 위치한 인력시장을 통해, 일식업의 경우 주로 인맥을 통해 취업이 이루어진다. 각각 음식점태 별로 전문적으로 직업소개를 담당하는 유료 직업소개업체도 존재하고 있다.



그 외에도 지인을 통하거나 생활정보지나 인터넷 광고를 통해 취업을 하기도 한다. 앞서 본 것처럼 한식업이 전체 음식업의 80% 정도를 차지하고 있기 때문에 전체 음식업 노동자 상당수가 유료 직업소개업체를 통해 취업하고 있다고 볼 수 있다.

음식업체 사용자 면접에 따르면 무료소개소<sup>15)</sup>나 생활정보지를 통해 들어온 경우보다 유료 직업소개업체를 통해 들어온 경우 임금을 더 높게 측정한다고 한다. 유료 직업소개업체를 통한 경우 빠르고 적임자를 소개받을 수 있으나, 무료소개소나 생활정보지를 보고 들어온 경우 일을 빨리 그만두며 적임자가 오는 경우도 드물기 때문에 임금이 차등을 둔다는 것이다. 무료소개소에 대한 불신이 노동자의 임금까지 영향을 미치고 있는 것으로 보인다.

### ○ 중개수수료

유료 직업소개업체를 통해 취업할 경우 첫 달에 한해서 한 달 월급의 10% 수준의 수수료를 구인자가 유료직업소개소에 납부한다. 만약 한 달 안에 노동자가 그만두면 노동자가 수수료를 모두 책임지고, 한 달을 넘기면 구인자인 식당주인이 지급을 한다.

유료 직업소개업체에서 식당보조를 ‘파출’이라는 이름으로 가사도우미(가정파출)와 함께 식당보조(식당파출)를 다루기도 한다. 여기서 일용직으로 일을 하게 될 경우 구인자는 가사도우미와 같은 방식으로 연회비, 월회비를 내는데 월회비는 월 3만5천원 정도이며 구직업체도 3만5천원 수준의 월회비를 낸다.

일부 조선족의 경우 불안정성 때문에 별도의 가입비, 또는 연회비를 받는 경우도 있다.

## (3) 노동조건 실태

### ○ 임금

식당보조 노동자의 금액은 이번 조사에서 한달에 평균 137만원 정도를 받는다고 대답했다. 임금은 다른 직종에 비해 낮은 액수는 아니지만, 이는 식당보조 노동자의

---

15) 고용노동부에서 운영하는 고용지원센터 외에 한국외식업중앙회에서 운영하는 무료소개소가 있다.

장시간 노동에 의한 것이기 때문에, 임금액을 시급으로 따지면 매우 낮은 임금을 받는다고 할 수 있다.

#### ○ 노동시간 및 휴식, 휴일

2011년 한국여성민우회 실태조사 자료에 의하면 전일제 식당여성노동자의 하루 평균 노동시간은 10시간 이상으로 나타나는 등 식당보조 직종의 경우 10~12시간 가량의 장시간 노동이 일반적이다. 보통 점심을 준비하는 오전 10~11시에 출근하여 저녁 식사를 마무리하는 밤 10~11시에 퇴근하는 형태이다. 장시간 근로에도 불구하고 연장근로에 대한 추가수당이 제대로 지급되지 않는 문제도 나타나고 있다.

보통 점심시간과 저녁시간 사이 손님이 없는 시간에 휴게시간을 주는 경우도 있으나, 따로 휴게시간이 없는 경우도 있다. 주말까지 영업을 하는 식당의 경우 주말에는 손님이 많기 때문에 휴게시간이 있더라도 쉬기 어렵다.

휴일은 일주일에 한번 정도, 월 4일 정도이며 직원들끼리 돌아가면서 쉬는데, 손님이 많은 주말에는 일손이 부족하기 때문에 쉬기 어려워 주말에 가족들과 함께 시간을 보내기가 어렵다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

음식업의 경우 10인 이상 사업장은 4대보험을 보장하는 추세로 가고 있지만, 식당 규모가 작아질수록 4대보험 보장률은 낮아진다. 5인 이상의 경우 고용보험 정도만을 적용받으며, 5인 미만의 경우 4대보험을 대부분 보장받지 못하고 있다. 앞서 보았듯 음식점의 88%를 5인 미만 사업장이 차지하기 때문에 식당보조 노동자 중 많은 수가 4대보험 혜택을 받지 못하고 있다고 추정된다.

산재사고로 주방에서는 칼 등 조리도구에 베이거나 화상을 입는 등 조리 중에 벌어지는 사고가 많이 나타난다. 홀에서는 미끄러지거나 기구에 부딪히는 사고 등이 있다. 그 외에 장시간 노동으로 인한 관절 및 근육 질환 등이 나타나는 경우도 많았다. 2009년 산업재해분석에 따르면 음식·숙박업의 재해율<sup>16)</sup>은 1.47로 전 산업 평균 재해

---

16) 연간 근로자수 100명당 발생하는 재해자수의 비율

홀의 2배에 달해 식당보조 노동자들의 산재문제가 심각함을 알 수 있다.

하지만 산재처리를 한다는 대답은 이번 실태조사에서는 9.4%, 2011년 여성민우회 실태조사에서는 5.2%로 낮게 나타났다. 대부분 자기 돈으로 치료하는 경우가 많아 식당보조 직종의 산재보험 가입과 적용비율을 높여야 할 것으로 보인다.

#### ○ 업무고충

식당보조가 사회적으로 낮은 위치로 인식되고 있기 때문에 손님을 직접 상대하는 홀에서 일하는 경우 손님에게 인격적 무시를 당하기도 한다. 무시하는 태도나 반말을 하는 경우, 음식을 재촉하거나 벨을 자꾸 누르는 경우, 음식에 대해 지적하는 경우 등 손님으로 인한 스트레스가 많았다. 또 홀에서 일하는 여성 식당보조 노동자의 경우 술을 따르라고 요구하거나, 성적인 농담을 하는 등 성희롱을 당하는 경우도 있었다.

#### (4) 소결

○ 식당보조 노동자들은 고령 여성노동자가 대부분을 차지하고 있으며, 하루 10~12시간에 이르는 장시간 노동과 저임금, 잦은 산재, 사회적으로 낮은 인식으로 인한 인격적 무시를 당하는 등 가장 열악한 위치에 놓여있는 상황이다.

○ 이러한 문제의 원인은 결국 영세한 식당 규모와 영세한 업체들 간 과잉경쟁 때문일 것이다. 앞서 보았듯 식당규모가 영세해질수록 4대보험 등 노동조건 하락이 심하게 나타났다. 이를 해결하기 위해서 현행 음식업 영업 신고제를 허가제로 강화하여 음식업 시장의 진입장벽을 강화할 필요가 있으며, 사업주를 대상으로 한 노동법 및 성희롱 예방 교육을 강화해야 한다. 또한 4대보험 혜택을 높이기 위해 영세한 업체를 대상으로 한 4대보험 지원이 필요할 것으로 생각된다.

### 3) 단기파견(제조업)

#### (1) 현황 및 특성

○ 현행 파견법 상 ‘제조업의 직접생산공정업무’는 파견 적용 제외 대상으로, 임시·간헐적 업무의 파견만이 가능하다. 일시·간헐적 업무의 파견의 경우 3개월 이내를 원칙으로 예외로 3개월 내 1회 연장이 가능하여 최장 6개월을 넘지 못한다.

○ 그러나 대공장 하청업체인 중소기업체들이 밀집되어 있는 공단지역에서 주로 사용되고 있는 단기파견의 경우 파견업 허가를 받지 않은 도급(아웃소싱)의 외관을 한 무허가 파견업체를 통해 대부분 고용되고 있어 불법파견 영역에서 존재하고 있다.

○ 제조업 중소기업체의 대부분이 이 같은 단기파견을 이용하는 이유 중 하나는 대기업과의 하청관계에서 물량의 유동성에 따른 인력의 탄력적 운영 필요성 때문이며, 또 다른 이유로는 이들 업체의 영세성 때문에 인력수급관리를 직접 담당할 여력이 없기 때문인 것으로 보인다.

#### (2) 파견업체 및 중개수수료 현황

##### ○ 파견업체 실태

제조업 단기파견업체는 사실상 파견업무를 하나 파견사업허가를 받지 않고 개인사업자등록을 통해 기타 도급업체(아웃소싱업체)로 운영하는 등 불법파견업체가 대부분을 차지하고 있다. 더구나 개인사업자등록도 하지 않고 운영하는 업체도 존재하고 있다.

파견업체들은 부가가치세 등 세금과 퇴직금 지급, 파견법상 고용의무를 면피하기 위해 업체 폐업을 하고 업체를 새로 개업하는 방법을 이용하기도 한다. 또한 불법파견을 은폐하기 위해 고용노동부에서 현장 점검이 나오면 사용업체가 파견노동자 전원에게 휴가를 주는 방법으로 점검을 피하는 경우도 있었다.

한 사용사업체가 여러 파견업체와 계약을 맺게 되는데, 보통 3~4군데 파견업체와

거래를 한다. 파견업체를 통해 노동자 수급 외에도 제반 인사관리 및 근태관리의 외부화 외에도 내부 경쟁 시스템도 만들어가고 있었다.

### ○ 수수료 현황

노동자들은 파견업체가 취업사이트나 생활정보지 등에 올린 광고를 보고 지원하여, 파견업체를 통해 사용업체에 파견되어 일을 시작하게 된다.

파견업체는 보통 1달 임금의 10% 정도를 수수료로 구인업체에게 받고 있었다. 도급업체 신고(개인사업자등록)도 하지 않는 업체의 경우 10% 이상 수수료를 받고 있기도 하며, 직업소개 형태로 운영되는 일부 업체에서는 노동자, 사용업체 모두에게서 수수료를 받는 경우도 있다고 한다. 매우 영세한 수준의 파견업체들도 많으며, 월급의 10%를 받는 정률 수수료를 받지 않고 액수에 상관없이 건당 2~30만원 받기도 한다.

### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금 및 노동조건

단기파견 노동자들은 시급제로 임금을 받으며 최저임금 수준을 받는다. 사용업체 정규직도 최저임금 수준의 임금을 받기 때문에 시급에 있어서는 큰 차이가 없다. 다만 정규직의 경우 상여금 존재하며, 복지 혜택에서 약간의 차이가 있었다.

사용업체가 영세하기 때문에 사용업체가 문을 닫게 되면서 생기는 임금체불 문제가 있다. 외형상 도급이기 때문에 법적 책임은 파견업체에게 지워지게 되고, 일부 양심적인 업체의 경우 임금을 대신 지급하기도 하지만 대부분 파견 수수료로 운영되는 업체의 특성상 파견업체도 폐업을 선택하기 마련이다. 결국 모든 피해는 파견노동자에게 돌아가게 된다. 그 외에도 파견업체의 부도나 폐업에 따라 임금체불 문제가 발생하기도 한다.

단기파견 노동자들은 통상적으로 파견업체와 6개월 단위 근로계약을 맺으며, 6개월 단위로 업체변동이 자주 일어난다. 단기파견 노동자에게는 ‘월직’이라는 게 없다. 정해진 위치 없이, 라인 내에서 부족한 자리에 돌아가면서 일을 한다. 단기파견 노동자들

도 자신들의 불안정성을 잘 알고 있으며, 잠깐 일하고 나간다고 생각하기 때문에 가능한 가능할 때 많이 벌려고 하며, 그렇다보니 잔업을 많은 사용업체를 선호한다. 노동시간은 업체의 물량에 따라 상이하다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

파견업체에 따라 4대보험을 적용받는 경우도 있지만 주로 적용받지 못하는 편이다. 4대보험이 적용받는다 하더라도 산재사고 발생 시 문제가 되는데, 적법한 파견의 경우 사용사업체가 산재사고에 대해 책임지지만, 제조업 단기파견은 일단 외관상 도급의 형태이기 때문에 파견업체가 책임져야 한다. 하지만 사용업체에 비해 파견업체가 더 영세한 경우가 많기 때문에 산재를 적용받을 확률은 그만큼 더 낮아진다.

산재의 경우 대부분 서서 일하는 제조업의 특성상 허리질환 등 근골격계 질환 등이다.

#### ○ 빈번한 이직

단기파견 노동자는 앞서 보았듯 파견업체를 통해 빈번하게 이직을 하게 된다. 물량 변동이 크지 않은 사용업체의 경우 일정 기간 단기파견 노동자를 사용해 본 후 정규직 채용을 원하지만, 파견업체들은 계속 수수료 수익을 얻어야 하기 때문에 오히려 정규직 취업에 반대하며, 사용업체가 정규직 채용을 원할 경우 나머지 이후 3개월치 수수료를 요구하는 경우도 있다. 파견업체는 보통 5개월 쯤 해고를 시키고 다른 업체에 파견을 하는 방식으로 수수료 수입을 챙긴다.

단기파견 노동자들도 굳이 정규직이 되는 것을 반기지 않는데, 어차피 정규직도 최저임금을 받기 때문에 임금에 있어 별다른 차이가 없기 때문이다. 또 애초에 안정적인 일자리에 대한 기대치가 없기 때문에 시급을 몇백원만 더 받아도 자발적으로 이직을 하고, 잔업이 많은 곳으로 이동한다. 단기파견 노동자들은 파견업체의 결정이든, 자신의 결정이든 끊임없이 이직을 하고 있다.

#### (4) 소결

○ 직접생산공정은 원칙적으로 파견법의 적용이 제외되는 상시적이며 중요한 영역이다. 이 영역에서 단기파견업체들과 같은 무허가 파견업체들은 정부의 관리감독이 미치지 못하는 곳에서 운영되고 있으며, 영세한 사용업체와 불안정한 노동자 사이에서 존재하고 있다.

○ 특히 폐업을 일삼으며 단기파견 노동자를 더욱 불안하게 만드는 파견업체들에 대한 점검과 그에 따른 행정지도가 주기적으로 이뤄져야 할 것으로 보인다. 공단지역 영세업체들의 특성상 인력관리비용의 부담이 불법파견업체를 이용하게 되는 하나의 요인이었던 점을 보았을 때, 공단지역의 중개기능 자체를 부정하기는 어려워 보인다. 하지만 단기파견 노동자들을 더욱 불안정하게 만드는 현재의 사적영역을 통한 공급에서, 최소한의 안정성을 위해서라도 공적영역을 통한 공급으로 전환되어야 할 필요성은 분명하다. 제조업이라는 산업적 특성과 각 지역(공단)별 특성이 존재한다는 점에서 산업별이나 지역별 형태로 조직화 된 노동조합을 통해 근로자공급사업을 운영하는 것이 하나의 대안이 될 수 있을 것이라 생각된다.

### 4) 사무보조

#### (1) 현황 및 특성

○ 사무보조 업무는 현행 파견법에 따라 근로자파견대상업무로 분류되어 있다. 고용노동부의 2011년 상반기 근로자파견사업 현황에 따르면 2011년 상반기 전체 파견 노동자는 92,371명이며, 이중 파견허용 업무 종사자는 70,291명이었다. 파견허용 업무 중 사무지원 종사자의 수는 27,257명으로 38.8%를 차지했고, 전체 파견노동자 중 29.5%를 차지했다. 다만 이 자료는 고용노동부에 허가를 받은 적법한 파견업체만을 대상으로 한 자료이기 때문에 불법파견업체를 통해 일을 하고 있는 경우는 집계되지 않아 실제로는 이보다 많을 것으로 예상된다.

<표 75> 2011년 상반기 파견 근로자수 및 평균임금 (단위 : 명, %, 원)

구 분	파견근로자 수	평균임금
전체 파견근로자 수	92,371(100)	1,444,288
파견허용 업무 파견근로자 수	70,291(76.1)	1,515,374
사무지원 종사자의 업무	27,257(29.5)	1,483,401
일시·간헐적 사유 파견근로자 수	22,080(23.9)	1,217,987

\*고용노동부(2011) 자료 수정

○ 사무보조의 사용업체는 금융, 공기업, 공공기관, 외국계 기업, 병원, 방송국 등 다양하게 나타나는데, 기업 내에서 이미 파견·용역 등 외주화를 다양하게 이용하여 기존에 계약된 파견·아웃소싱 업체를 통해 사무보조를 파견 받아 별도의 관리비용이 들지 않기 때문이거나, 기업규모 상 별도의 인사관리부서를 구성하기 어렵기 때문에 파견을 이용하는 것으로 보인다.

○ 사무보조는 20대 여성이 많이 일하며, 한 면접자에 따르면 사무보조 업무의 특성상 직원보다 나이 어린 직원을 선호하며 27세 정도가 커트라인이라고 대답했다.

## (2) 취업관계

○ 사무보조의 경우 구직자는 주로 인터넷 취업사이트를 통해 일자리를 찾는다. 어떤 파견업체인가를 보기보다는 사용업체가 어떤 곳인지를 보고 선택하며, 파견직임을 알고 시작하는 경우도 있으나, 파견업체에서 면접을 보면서 자신이 파견직임을 인지하는 경우도 있다.

○ 대부분 자발적인 이유로 파견직 사무보조를 지원하는 것으로 예상되는데, 인터넷 취업사이트 ‘커리어’가 2007년 7월 구직희망자 1,415명을 대상으로 진행한 설문조사에 따르면 구직희망자의 66.7%가 파견직에 취업하겠다고 답변했고, 그 이유로 생활고 때문이라는 답변이 36%로 가장 높게 나타났다. 사무보조 뿐만이 아닌 파견직 전체에 대한 설문이지만, 이는 자발적인 동기로 파견직을 선택한다기 보다는 자발



적으로 파견을 선택하게 된 것으로 보인다. 면접자들도 파견임을 인지하지 못하고 지원하거나, 아르바이트로 채용되었다가 사용업체의 요구로 파견계약을 하는 등 비자발적으로 파견을 선택하게 되었다고 대답했다.

사무보조의 경우 일자리의 대부분이 기간제이거나 아르바이트이기 때문에 지원자도 길게 일한다는 생각을 가지지 않는 편이다.

### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금 등 노동조건

고용노동부의 2011년 상반기 자료에 따르면 사무보조(파견)의 경우 평균임금이 148만원 인 것으로 나타났다. 이는 같은 자료에서 밝힌 전체 파견노동자 평균임금 144만원과 큰 차이를 보이지 않았다.

파견업체를 통해 임금명세는 확인이 가능하나 사무보조 노동자가 사용업체와 파견업체 간 계약에 대해서는 알기 어렵기 때문에 파견업체가 중간에서 얼마를 제하고 파견노동자에게 임금을 주는지에 대해 노동자가 스스로 파악하지 못하는 문제가 있다.

보통 주5일제를 시행하고 있으며, 하루 8시간 정도를 일하고 파트타임으로 고용되는 경우도 있다.

#### ○ 불명확한 업무영역

파견법 상 ‘사무지원 종사자’란 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따른 것으로 일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행한다고 하며, 소분류로 일반사무 지원 종사자, 자료입력 사무 종사자, 비서가 있다.

비서를 제외한 경우 업무의 영역이 모호하기 마련으로 보통 간단한 복사나 자료입력, 문서정리에서부터 시작해 부서 내 정규직 직원들이 때마다 시키는 일을 하게 되며, 여기에 커피 심부름, 부서장 개인 심부름 등 업무 외의 일을 하기도 한다. 그 외에도 면접자들은 영어보고서 번역 업무, 전문화된 프로그램을 통한 작업요구 등 부서

내 직원들의 보조 영역을 넘어선 업무를 요구하기도 했다고 대답했다.

현재 경리업무는 파견 허용 직종이 아니지만 사무보조로 채용하여 사용업체에서 경리를 겸임시키는 등 불법파견의 문제도 나타나고 있다.

#### ○ 계약해지

파견법상 원칙상 파견기간은 1년간이고, 합의가 있는 경우 연장하여 최장 2년을 초과할 수 없고, 이를 초과한 파견노동자에 대해서는 사용사업체의 직접고용의무가 발생하기 때문에 사용업체들은 직접고용을 회피하기 위해 2년이 되기 전 계약해지를 한다. 면접자 모두 퇴직사유로 계약만료가 이유였다고 대답했고, 이 와중에 12개월 미만으로 계약기간을 정해 퇴직금 지급을 피하려 하는 문제가 나타나기도 한다.

2009년 6월 한국HR서비스산업협회가 파견근로자가 300명 이상인 회원사 30개를 대상으로 조사한 결과에 따르면 2009년 5월 파견기간 2년이 만료된 근로자는 334명이었으며 79%인 264명이 계약해지 되었고, 20.3%인 68명은 사용사업체에 직접 고용됐으나 정규직은 이중 14명에 불과했고, 나머지 54명은 계약직으로 고용되어 다시 비정규직으로 수평이동 했으며, 다른 사용사로 옮겨 파견근로자로 근무하는 경우는 2명에 그쳤다고 밝혔다.

#### ○ 차별과 업무고충

사무보조는 말 그대로 보조하는 위치에 있고, 이는 정규직보다 상대적으로 낮은 위치에 있다는 뜻이다. 일을 하면서 느끼는 가장 큰 어려움은 직원들의 무시와 차별이다.

파견 사무보조는 사용사업체가 직접 고용하고 있지 않기 때문에 임금격차를 비롯하여 복지에서도 큰 차별을 받는다. 정규직과의 차이가 있을 뿐만 아니라 직접고용 계약직과도 차이가 있는데, 한 면접자의 경우 8개월간 적용받던 유급생리휴가를 사용업체 노사간 합의로 직접고용 계약직까지로 제한해 사용할 수 없게 되었고 파견노동자들에게 아무런 공지 없이 진행되어 배제감을 느꼈다고 대답했다. 이에 대해 항의해봐야 들을 수 있는 대답은 '우리 회사 직원이 아니기 때문에 어쩔 수 없다'라는 대답 뿐이었다고 한다.

사무보조를 포함한 파견노동자의 경우 출입증에서 차별을 받기도 한다. 정규직과 색깔이 다른 출입증을 받거나, 아예 다른 디자인의 출입증을 받는 경우도 있었다. 이렇게 다른 신분증에 비정규직에 대한 차별적 의식이 합쳐서 나타나는데, 타 부서에 업무요청을 하러 갈 시에도 파견 신분증을 보고 일단 무시하는 등 업무에 있어서도 차별을 받기도 한다.

또한 여성이 대부분을 차지하기 때문에 성희롱·성차별 등을 겪기도 한다. 낮은 지위의 여성이라는 이유로 커피 심부름 등을 시키는 등 성차별적 업무를 지시 받거나, 사무실 내나 회식자리나 성희롱을 당하기도 한다.

#### (4) 소결

○ 최근 기업 내 간접고용 영역은 분리외주화를 통해 차별을 은폐시키고 있으나, 사무보조는 그 특성상 정규직들과 분리되어 존재할 수 없고, 업무 영역이 불분명하기 때문에 차별에 더욱 민감해질 수밖에 없다. 이러한 차별의 근원에는 낮은 일을 한다는 편견과 파견의 특성상 고용과 사용이 분리되어 같이 일을 하고 있음에도 같은 회사를 다니고 있다는 연대감을 가지기 어렵기 때문일 것이다.

○ 여기에 사용자와 노동자 사이에 있는 파견업체의 수수료 때문에 기존에 책정된 비용보다 낮은 액수의 임금을 받을 수밖에 없는 간접고용 일반의 중간착취 문제도 나타난다.

○ 사무보조의 앞선 문제들의 해결을 위해서는 파견 등 간접고용 전반에 대한 제도의 정비로 해결될 수 있을 것으로 보인다. 특히나 상시적으로 필요한 사무보조 업무이지만 저숙련 노동이라는 이유로 파견이나 기간제를 이용하여 노동자를 사용하고 있기 때문에 상시업무에 대한 비정규직 사용 규제가 필요하다고 생각된다.

## 5) 콜센터

### (1) 현황 및 특성

○ 콜센터는 전화를 이용해서 고객들에게 상품정보를 제공하거나 고객의 문의를 처리해주는 업무를 포괄한다. 명칭도 다양한데 콜센터, 컨택센터, 고객상담실, 고객지원센터, 고객관리센터 등으로 불린다. 서비스업이 발달하고 고객만족이 기업발전의 최우선적 가치로 대두됨에 따라 기업들이 경쟁적으로 고객에 대한 밀착서비스를 강화하게 되고, 이에 따라 콜센터 분야는 규모가 지속적으로 확대되고 있다.

○ 콜센터 종사자 수는 업계의 추정치로는 30만~40만 정도이다. 2010년 지식경제부와 정보통신산업진흥원이 실시한 실태조사 결과 조사대상 총 2,998개 기관 중 콜센터와 관련 있는 곳이 972개 기관으로 종사자는 11만 5,803명으로 나타났다. 이에 대한 종사자 규모 추정방법론을 적용한 결과 전체 종사자 규모를 추정한 결과 전체 콜센터 산업 종사자 규모는 17만 6,075명으로 추정되었다.<sup>17)</sup>

구분		응답 기업체수	추정 종사자수	산업 비중	수요 기업수
민간 부문	C.제조업	993	3,952	3.0%	356
	D.전기가스수도업	11	731	0.6%	16
	F.건설업	95	845	0.6%	43
	G.도매 및 소매업	129	8,591	6.6%	179
	H.운수업	70	2,889	2.2%	54
	I.숙박 및 음식점업	20	277	0.2%	23
	J.출판영상방송통신 및 정보서비스업	86	39,031	29.9%	338
	K.금융 및 보험업	149	58,953	45.2%	614
	L.부동산업 및 임대업	10	681	0.5%	22
	N.사업시설관리 및 사업지원서비스업	25	2,39	1.9%	44
	P.교육서비스업	8	305	0.2%	10
	Q.보건업 및 사회복지서비스업	14	264	0.2%	14
	R.예술스포츠 및 여가 관련 서비스업	6	72	0.1%	5

17) 「콜센터 산업 실태조사 및 정책연구」, 2010. 9. 정보통신산업진흥원.

	S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	9	3.328	2.6%	30
	소계	1,625	122.458	93.8%	1,748
공공 부문	중앙/지자체	204	1.843	1.4%	68
	공공기관	209	6.134	4.7%	233
	소계	413	7.977	6.1%	301
(1)수요	합계	2,038	130.435	100%	2,051
공급 부문	아웃소싱(도급)	167	39.768	87.0%	71
	인력파견	424	5.872	13.0%	52
	소계	591	45.640	100%	123
(2)공급	합계	591	45.640	100%	123
총합			176,075		

○ 콜센터 종사자는 대부분 여성이다. 연령대도 20~30대가 중심이다. 학력은 대졸이 가장 많고, 고졸도 상당비율을 차지한다. 가장 특징적인 것은 근속기간이 매우 짧다는 것이다. 통상 1년을 넘기면 장기근속에 해당한다. 그 만큼 이직률이 높고, 입직 문턱이 낮은 편이다. 종사자들은 대개 다른 직장을 얻기 위한 중간 체류지로서 콜센터 업무를 선택하는 경우가 많다. 실적에 대한 스트레스, 근무시간에 대한 엄격한 관리, 낮은 임금, 고객의 폭언 및 성희롱 등으로 인해 장기근무가 어렵다.

○ 또 다른 특성 중의 하나는 한 사업장에서의 근속기간은 짧지만 경력기간은 상당히 긴 편이다. 한 사업장을 그만 둔다고 해도 얼마 있지 않아 다른 콜센터에 취직하게 되고, 이런 식으로 콜센터 업종에서 상당기간을 근무하게 된다는 점이다. 콜센터 일자리를 얻기가 쉽다는 점이 작용했고, 괜찮은 일자리를 얻기가 어렵다는 점이 반영된 결과이기도 하다.

## (2) 취업관계 및 수수료 현황

○ 콜센터에 대한 진입장벽은 낮은 편이다. 학력, 경력, 자격증 등에 대한 요구가 별로 없다. 따라서 일자리를 구하기도 쉽다. 대개는 생활정보지나 인터넷 상의 구인구직 정보를 통해 취업한다. 콜센터 근무자들의 인터넷 동호회에서도 구직정보를 얻을 수 있다. 지인을 통해서 집단적으로 이동하는 경우도 많다. 친한 동료들끼리 함께 읍

겨 다니는 것이다.

○ 콜센터 상담원의 절대다수는 비정규직이다. 비정규직 유형도 여러 가지인데, 직접고용 장기계약직과 단기계약직, 분리직군제로 운영되는 무기계약직 등이 있고, 간접고용으로는 파견직과 도급직(아웃소싱)이 있다. 대규모 콜센터를 운영하는 기업의 경우는 이러한 고용형태가 동시에 활용되고 있다. 다양한 형태의 비정규직 고용은 저임금 노동을 활용하는 의미와 함께 고용형태 이전이라는 인센티브를 제공하는 것을 통해 상담원간 경쟁을 촉구하는 기제로 활용되고 있다. 실적우수 사원에게는 파견직→계약직→무기계약직으로의 고용형태 이전이라는 인센티브를 제공함으로써 상담원 간의 실적 올리기 경쟁을 제도적으로 촉발하는 효과도 보고 있다.

○ 상담원 고용형태 중 또 하나가 개인사업자로 취급되는 특수고용이다. 보험 텔레마케터의 경우는 일반적인 보험모집인과 동일하게 보험모집업무를 하기 위해서는 보험업법에 의해 금융감독위원회에 등록해야 한다. 하지만 이러한 등록절차가 곧 그들이 개인사업자로 취급되어야 하는 것과는 전혀 별개의 것인데도 불구하고, 현장에서는 보험모집 텔레마케터를 일반적인 보험모집인과 동일하게 개인사업자로 대우하고 있다.

### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금

앞서 정보통신진흥원 보고서에 의하면, 전체 기업 상담원들의 평균급여를 분석한 결과 131만원 ~ 150만원이 31.8%로 분석되어 매우 낮은 임금체계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 콜센터 업무는 크게 인바운드(고객상담 등 걸려온 전화를 받는 것)와 아웃바운드(상품정보제공 등 고객에게 전화해서 판촉활동)로 구분되는데 인바운드와 아웃바운드의 임금구조와 임금액수에 차이가 있다. 인바운드는 고정급 비율이 높고 성과급 비율이 낮은 반면, 아웃바운드는 고정급 비율은 낮고 성과급 비율이 매우 높다. 따라서 인바운드는 임금이 대체로 일정한 반면, 아웃바운드는 개인 실적에 따라

임금액수에 차이가 크다.

#### ○ 노동시간 및 휴게, 휴식

일부 콜센터에서는 주말과 야간의 고객문의 처리하기 위해 교대제를 운영하는 경우가 있는데, 대체로는 주간근무를 중심으로 하고 있고, 주 40시간제가 대부분이다. 하루 실적을 채우지 못한 경우 남아서 연장근로를 하는 경우도 있지만, 대부분은 정해진 퇴근시간이 준수되고 있다.

콜센터 노동자들은 휴게시간에 대한 불만이 매우 크다. 근무시간 중에는 화장실 가는 것도 통제받는 경우가 많기 때문이다. 하루에 일정량의 콜 수, 통화시간을 채워야 하기 때문에 연속적으로 콜이 할당되고 있고, 대기시간도 거의 없는 편이다. 이로 인해 방광염 등 직업병이 발생하기도 한다.

휴식공간이 없거나 있어도 제대로 활용할 수 없는 경우가 많다. 점심시간 이외에는 휴게시간이 제대로 보장되지 않기 때문이다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

개인사업자로 대우받는 콜센터 노동자의 경우는 4대 보험이 적용되지 않는다. 노동자성이 인정되는 사업장의 경우는 대부분 4대 보험이 가입되어 있다.

콜센터 노동자들이 겪는 산업재해로는 대표적으로 성대결절과 청각장애가 있다. 많은 통화시간에 의해 발생한 직업병이다. 실적에 대한 스트레스로 인해 급격한 체중변화와 우울증도 콜센터 노동자들이 자주 겪는 직업병이라 할 수 있다. 앞서 언급했던 화장실 이용이 자유롭지 못함에 따른 방광염을 호소하는 경우도 많다.

#### ○ 업무지시 등 사용자 관계

콜센터의 경우는 파견 등 간접고용의 경우 원청이 직접 업무지시를 하거나 노무관리를 하는 경우는 별로 없다. 파견, 용역 등 업체에게 주어진 할당량을 파견업체 스스로의 관리에 의해 소화해내고 있다. 위장도급 시비가 거의 발생하지 않는다.

#### (4) 소결

##### ○ 근로기준법 준수

앞서도 언급했듯이 휴게시간에 대한 콜센터 노동자들의 요구가 매우 크다. 법으로 정해진 규정도 지켜지지 않는 경우가 많다는 것이다. 4시간 근무에 30분, 8시간 근무에 1시간의 휴게시간을 보장하도록 하고 있는 근로기준법 지키기, 식사 및 휴식을 위한 최소한의 휴게공간 마련을 제도적으로 강제할 수 있어야 한다.

##### ○ 성희롱으로부터의 보호

악성 고객이나 성희롱 고객들로부터 상담사들을 보호해줄 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 특히 고객 등에 의한 성희롱에 대한 사용자의 예방 의무를 명시해야 한다. ① 고객 등에 의한 성희롱을 판단할 수 있는 기준을 남녀고용평등법(시행령 또는 시행규칙)에서 보다 상세히 규정해야 하고, ② 사용자의 방지, 예방 의무를 규정해야 하며, ③ 위반시 벌칙규정을 적용해야 하고, ④ 성희롱 예방 교육 시에도 포함해야 한다.

##### ○ 우울증 등 보건 상 문제

콜센터 업무는 대표적인 감정노동이고, 이에 따른 우울증 발생이 심각할 정도이다. 이는 노동자 개인 차원의 문제가 아니라 고객을 직접 대하는 콜센터 업종의 구조적 문제이다. 이에 따라 모든 사업장의 콜센터 노동자들에 대한 주기적 정신건강 조사와 더불어 제도적 차원에서 근본적인 대책마련을 요구해야 할 것이다.

##### ○ 노동자성 인정

보험설계사의 노동자성이 법원에 의해 부정되다보니, 이와 무관한 보험텔레마케터의 노동자성뿐만 아니라 보험이 아닌 상품을 취급하는 콜센터 노동자들의 노동자성까지 인정하지 않는 것이 업계의 관행처럼 되어 버렸다. 직영이거나 규모가 큰 콜센터의 경우는 노동자성을 인정해서 사회보험을 적용하고 있고, 근로기준법상의 법정 수당을 지급하고 있지만, 간접고용화 되어 있거나 소규모 콜센터의 경우는 당연하다는 듯이 사회보험을 적용하지 않을 뿐만 아니라 근로기준법도 제대로 지키지 않는 경우가 비일비재하다. 이에 대한 정부의 관리감독과 제도적인 대책이 마련되어야 한다.



## ○ 전자감시 규제

콜센터 노동자들이 고객과 상담하는 내용은 대부분 녹음이 된다. 대화를 통한 계약상의 문제소지를 없애기 위한 차원에서 필요성이 없지는 않으나, 통화품질 모니터링용으로 사용하기도 하고, 이를 통해 인사고과에 반영하기도 한다. 2007년 국가인권위는 「사업장 전자감시에서 근로자의 인권보호를 위한 법령·제도 개선 권고」(2007. 11. 12.)를 했다. 전자감시가 노동인권을 침해해서는 안 된다는 내용인데, 콜센터에 해당하는 보다 구체적인 내용으로 구속력 있는 제도로 만드는 것이 필요하다.

## 6) 청소용역

### (1) 현황 및 특성

○ 청소용역은 대표적인 간접고용 직종이라 할 수 있다. 건물의 청결상태를 유지하는 것을 중심업무로 하는 청소노동자는 대체로 간접고용화 되어 있다. 건물주가 직접 고용하는 경우가 더러 있지만 일반적으로는 경비업무, 시설관리 기술직 업무와 함께 용역회사를 통해 고용된 경우가 대부분이다. 최근 5~6년 사이에 대학교 청소용역 노동자들을 중심으로 노동조합이 여러 곳 결성되고 최저임금도 제대로 보장받지 못하는 열악한 노동조건이 사회적으로 알려지면서 청소용역 노동자는 한국사회 저임금 여성 비정규직의 상징처럼 인식되기도 한다.

○ 일정 규모 이상의 건물에는 건물의 청결을 담당하는 노동자가 별도로 존재하고 있다. 화장실, 복도, 사무실 내부, 건물 주변 등을 쓸고, 닦고, 치우는 미화노동을 하는 노동자가 눈에 보이지 않게 존재하는 것이다. 그 숫자도 매우 많다. 2006년 인권위 보고서<sup>18)</sup>에 의하면, 고용정보원 직업분류에 따라 분석했을 때 임금노동자 중 청소노동자의 비중은 3.2%인 43만 명으로, 직업분포 중 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 그 만큼 우리 사회에서 필수적이며 보편적인 노동이라는 의미이다.

---

18) 인권위, 「청소용역노동자의 인권상황 실태조사」 보고서, 2006년.

○ 사회적으로 필수적인 노동이지만 사회적인 평가는 매우 낮다. 청소노동은 가사 노동의 연장으로 인식되고 있으며 사회적으로 저평가되는 여성노동 사례의 하나라고 할 수 있다. 필수적인 노동이면서도 그 가치가 제대로 인정되지 않는 직종인 것이다. 또한 최저임금도 보장을 못받거나, 아니면 법정 최저임금이 실질적인 최고임금으로 적용되고 있는 현실을 감안할 때 최저임금제도에 매우 예민하게 반응할 수밖에 없는 대표적인 직종이기도 하다.

## (2) 취업관계 및 수수료 현황

○ 청소용역 노동자들이 취업하는 경로는 친지나 아는 사람의 소개가 대부분이다. 일부 생활정보지 등의 구인정보를 통해서 취업하는 경우도 있으나 대개는 지인을 통해 취업한다. 청소용역 노동자들은 한 사업장에서 정년까지 일하는 경우가 많고, 정년이 된 노동자의 빈자리는 미리 지인을 통해 소개받아서 구인해놓는 경우가 대부분이다. 따라서 별도의 수수료를 지불하면서 취업하는 경우는 매우 소수이다.

## (3) 노동관계 실태

### ○ 임금

청소용역 노동은 대표적인 저임금 직종이다. 따라서 최저임금 수준이거나 최저임금도 보장받지 못하는 경우가 많다. 대개 하루 8시간, 주 40시간을 일하는 경우가 많은데, 이에 대한 임금은 100만원~130만원이 대부분이다. 급여가 120만원 정도 되더라도 사회보험료 6~7만원을 공제하고 나면 실수령액은 더 낮아진다.

용역회사가 건물주인 사용사업주에게 제출하는 비용산정내역서상의 인건비 산출 사례를 보면 다음과 같다.

<표 76> 서울대 농생대 청소용역 인건비 내역(2012년 기준)

항목	금액
기본급	980,450원
연차수당	48,000원
상여금	163,408원(연 200%)
계	1,191,858원

○ 노동시간 및 휴게, 휴식

건물청소는 대개 아침 일찍부터 시작해서 오전에 일이 집중된다. 그래서 통상 청소용역 노동자들은 오전 6시경에 출근해서 오후 3~4시경에 일을 마치는 경우가 대부분이다. 건물을 이용하는 사람들이 출입하기 전에 중요한 청소를 마쳐야 하기 때문에 아침 일찍부터 일을 서둘러야 한다. 따라서 새벽 첫 버스를 타는 중고령 여성의 일정 수는 청소일을 하는 사람이라고 봐도 된다.

휴게시간은 통상 2시간 내외로 주어진다. 대체로 오전 중에 30분~1시간, 점심식사 1시간 등 두 차례에 나뉘어서 휴게시간이 주어진다.

식사를 하거나 휴식을 취할 수 있는 휴게공간의 경우, 설문이나 면접을 통해 확인해 보면 절반 정도는 별도의 휴게공간이 있다고 응답하고 있다. 나머지 절반 정도는 휴게공간이 없거나 제대로 된 휴게실이 아닌 간이휴게실이 있다고 응답하고 있다. 지하나 옥상, 가건물, 창고 등을 임시휴게실로 꾸며놓고 사용하는 것이다.

○ 4대 보험과 산업재해 등

청소용역 노동자들도 대부분은 4대 보험에 가입되어 있다. 영세한 규모가 아닌 경우는 용역계약을 체결할 때 4대 보험료를 간접인건비에 포함해서 용역단가를 결정한다.

화장실, 계단 등 미끄러운 곳에서 넘어지거나, 무거운 폐기물을 들 때 허리, 어깨를 다친다거나, 청소할 때 사용하는 세제에 의해 피부질환이 발생하는 등 청소용역 노동자들은 크고 작은 산재를 당한다. 중고령 여성노동자들이 대부분이다 보니 미끄러짐에 의한 낙상사고 외에도 관절염, 신경통 등 질환도 동시에 가지고 있는 경우가 많다.

## ○ 업무지시 등 사용자 관계

계약형식상으로는 도급계약을 체결하고 있지만, 노무관리적인 측면과 기업경영적인 측면에서 청소용역회사는 대부분 형식적인 역할을 하는 것에 그친다. 청소업무는 일상적으로 진행되는 일이 대부분이어서 특별한 업무지시가 필요치 않는 경우가 대부분이다. 따라서 용역업체의 업무지시, 노무관리가 별도로 이뤄지는 것이 아니라 현장 소장이나 반장 차원에서 업무가 진행된다. 또한 용역업체의 특별한 기술이나 장비를 활용하는 의미는 매우 적다.

이러한 특징 때문에 청소노동자는 한 건물에서 수년 째 근무하지만 해마다 소속 용역회사가 변경되는 경우가 많다. 용역회사는 단지 근로계약 체결의 당사자로서의 의미와 한달에 한번 임금을 지급하는 주체로서의 의미만을 가질 뿐 실질적인 경영권과 노무지휘권을 행사하는 것은 아니다.

원청회사 입장에서도 청소용역회사와 도급계약을 체결하는 이유가 용역회사의 기술, 장비, 인력을 이용하고자 하는 의도는 거의 없고, 노동자들에 대한 법적 책임을 외부로 돌리기 위한 목적이 대부분이다.

아래의 표는 정보공개청구를 통해 확보한 S대학교 단과대학별 “청소, 경비용역 표준계약서” 상의 업체이윤이다. S대는 단과대학별로 용역회사를 선정해서 계약을 체결하고 있고, 전체적으로 30여개의 청소경비 용역회사가 학내에 들어와 있다. 하지만 표준계약서상의 업체이윤이 “0”원인 경우가 여럿 있고, 몇 십만 원에 불과한 곳도 많다. 이러한 용역회사들은 1년에 한번 용역계약서를 체결할 때만 학교를 방문할 뿐 청소업무에 대해서는 일절 관여하지 않고, 급여명세서도 우편으로 보내는 경우가 많다. 업무수행에 필요한 소모품의 지급도 원청인 대학이 담당하고 있다. 용역회사는 단지 용역수행 실적만을 쌓기 위해서 용역계약을 체결하는 것이고, 대학은 법적 사용자 책임을 회피하기 위해서 간접고용을 활용하고 있는 것이다.

이러한 경우는 비단 S대학 청소용역만의 일이 아니라 다소간 차이가 있더라도 대부분의 청소용역에 해당하는 얘기이다. 그만큼 형식화된 간접고용일 뿐 실질에 있어서는 건물주가 직접고용한 것과 다를 바가 없는 것이다.

<표 77> S대학교 단과대학별 용역계약서상 업체이윤

단과대	년도	용역업체	인원수	월 업체이윤(원)
대학본부	2010년	인광엔지니어링	38명	0
	2011년	기륜	38명	0
	2012년	명우종합관리	42명	0
중앙도서관	2010년	대한주택종합관리	24명	51,924
	2011년	지구엔지니어링	21명	815,390
	2012년	거화시스템	21명	0
공대	2010년	원휴먼서비스	69명	1,559,210
	2011년	미화실업	66명	1,785,725
	2012년	백선플랜트산업	68명	1,839,741
자연대	2010년	우지기업	40명	267,072
	2011년	장한관리공사	38명	269,916
	2012년	건양	40명	0
인문대	2010년	잡마스터	17명	142,364
	2011년	백제기업	17명	170,746
	2012년	에스디엠케이	19명	0
농생대	2010년	동서기연	23명	586,700
	2011년	한인컨설팅	24명	0
	2012년	이지티엠에스	24명	0

(4) 소결

○ 대표적인 저임금 여성노동자인 청소용역 노동자는 간접고용으로 인한 저임금 문제의 해결이 가장 시급한 과제이다. 형식적 용역계약을 통해 업무가 수행됨으로 인해 일반관리비, 업체 이윤, 부가가치세 등 총 용역비의 15~20%가 불필요하게 지출되고 있고, 그 만큼 노동자의 임금은 낮아질 수밖에 없다.

○ 같은 건물에 수년째 근무를 하고 있어도 고용계약은 1년에 한번씩 새로운 용역

회사와 체결하는 형식적 근로계약관계에 놓여져 있다. 용역회사가 독립적 기업으로서의 역할을 못하고 단지 원청의 노무관리만을 대행하는 수준에 그치고 있다. 이렇듯 형식에 불과한 고용형태지만 계약의 외양을 꾸미는 것을 통해 불법과건, 위장도급 시비를 비껴가고 있다. 보다 포괄적인 간접고용 규율법규의 필요성이 제기된다고 할 것이다.

○ 청소노동자들의 휴게실 문제나 식사지원에 대한 문제도 중요한 개선점이다. 환기와 냉난방 설비가 갖춰진 제대로 된 휴게실을 가진 경우가 각종 조사에서 절반에 머무르고 있다. 적절한 공간확보를 통해 휴게실, 샤워실 등이 마련되어야 한다.

○ 또한 임금 자체가 법정 최저임금에 맞춰져 있다 보니 식사지원을 받지 못하는 경우가 많다. 밥은 주면서 일을 시켜야 한다는 사회적 상식이 통하지 않는 것이다. 단순히 임금을 올리는 차원의 문제라기보다는 최소한의 인간대접을 한다는 차원에서 식사지원이 사회적 관행으로 만들어져야 할 것이다.

## 7) 가사도우미

### (1) 현황 및 특성

○ 가사도우미는 대표적 비공식 노동으로, 현행 근로기준법, 최저임금법 등 노동법에서 ‘가사사용인’이란 이유로 적용제외 대상으로 분류되어 노동자성이 인정되지 못하고 있다.

○ 가사도우미는 2012년 경제발전노사정위원회 돌봄서비스노동시장활성화연구작업반의 자료에 따르면 약 12만명 정도로 파악되고 있다. 한국고용정보원의 ‘산업직업별 고용구조 조사’(OES)에 따르면 가사도우미는 2005년 5만2천여명에서 2007년 10만4천여명으로, 2009년은 9만여명으로 나타나 2007년 증가세 이후 10만여명 선을 유지하고 있다.

○ 안정적인 수요처를 확보하기 어려운 가사도우미의 특성상 대부분 유료 직업소개소나 사회단체-비영리기관의 알선을 통해 일자리를 구하고 있다. 비영리기관으로는 전국여성일용가사사업단(우령각시), 전국가정관리사협회, YWCA 등이 있다. 다음 <표 78>과 같이 가사도우미의 경우 95% 이상이 유료직업소개소를 통해 일자리를 찾고 있는 것으로 추정된다. 가사도우미의 일반적 현황은 아래와 같다.

<표 78> 가사도우미 노동시장 현황

종사자 명칭	종사자 수	근로 형태	급여지불 형태	사회 보험 가입	시간 당 임금 (소득)	종사자		서비스공급기관
						특성	유형	
가사 관리 사업	12만명	알선 회원/비고용	시급제, 일급제, 월급제	적용 제외	최저 임금	여성, 중고령, 저학력층 다수	생계형, 부업형	유료직업소개소(영리기관) 95%이상 공급, 무료직업소개소(비영리기관), 사회적기업

\*경제발전노사정위원회(2012), p.11~12 중 가사도우미 부분 발췌

## (2) 취업관계 및 중개수수료 현황

### ○ 취업관계

유료 직업소개업체에서는 주로 ‘파출’이라는 이름으로 모집을 하며, 가사도우미를 전문으로 하고 있는 소개업체도 있지만 식당보조와 가사도우미를 함께 다루는 경우도 많다. 비영리기관에서 운영하는 소개업체는 가사도우미나 산모도우미 등 가사서비스만을 전담하여 운영한다.

영리, 비영리를 떠나 가사도우미 소개업체들은 구직자 확보하는 데 어려움을 겪고 있었는데, 이는 아직까지 가사도우미에 대한 사회적 인식이 낮기 때문인 것으로 보인다. 또한 직종의 특성상 식당보조에 비해 재중동포의 진입이 어려운 점도 구직자를 확보하는데 어려운 한 이유인 것으로 보인다.

### ○ 수수료 현황

유료 직업소개업체 면접결과에 따르면 가사도우미의 직업소개는 보통 회원제로 운영되나 최근 들어 콜센터 형태의 알선도 많이 늘고 있다고 한다. 회원제 가사도우미는 소개업체에 연회비와 월회비를 지급하는데, 연회비는 1년에 6~10만원 수준이며, 일반 유료직업소개소는 6개월에 6만원, 1년에 10만원선이다.

월회비는 월 3만~3만5천원 정도를 소개업체에 납부한다. 비영리기관에서 운영하는 경우 3만원 정도를, 유료직업소개업체의 경우 3만5천원 정도를 매월 지급한다. 유료 직업소개업체의 경우 한달에 15일 정도 구직자에게 일자리를 소개시켜줘야만 월회비를 내지만 대부분 유료직업소개업체에서 15일 정도는 맞춰주기 때문에 월회비를 안내는 경우는 거의 없다고 한다. 유료 직업소개업체에서는 일용직으로 월회비를 내면서 일하다가 고정적인 일자리를 소개받아 월급제로 전환 될 경우, 월회비는 더 이상 내지 않고 일반적인 한달 임금의 10% 수준의 수수료를 납부하게 된다.

유료소개업체의 경우 구직자 외에도 구인자에게도 월회비를 받는다. 유료소개업체의 경우 3만5천원 정도, 비영리기관의 경우 연회비만 3만원 정도를 납부한다. 영리·비영리 모두 비회원의 경우도 서비스를 이용할 수 있으나 이용시마다 수수료를 지급해야 한다.

### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금

가사도우미는 보통 4시간 단위로 오전, 오후 타임을 나눠서 일을 한다. 이용료는 4시간을 기준으로 3만5천에서 3만8천원 정도를 받는다. 비영리기관도 이용료는 비슷하며 집안 평수 등 산정기준에 따라 이용료에 차이가 있다.

보통 오전타임을 5일 일하고 오후 타임을 2회 정도 하면 한달 평균 8~90만원선의 임금을 받는다. 오전, 오후 10타임을 다 할 경우 한 달에 150만원 이상도 가능하지만 노동강도 상 그렇게까지 하기는 어렵다고 한다.

이용료를 이용자에게 직접 받는 형태이고, 유료직업소개업체는 단순히 직업소개만



을 하기 때문에 임금체불이 발생했을 때 해결이 어렵게 된다. 비영리기관의 경우 구인회원 관리를 통해 이러한 문제를 해결하고 있었다.

#### ○ 노동시간 및 휴게, 휴식

파트별로 오전(오전9시~오후1시까지), 오후(오후2시~오후6시까지)로 나뉜다. 주5회~주6회 정도를 일을 한다. 앞서 보았듯 보통 오전타임을 5일 일하고, 오후타임을 2회 정도 일하며, 생계유지를 위해 오전오후타임 10회 일을 하는 경우도 있으나, 앞서 보았듯 많지는 않다. 한 타임(4시간) 내에 해야 하는 일들이 정해져 있어 시간 내에 일을 끝내려 하다보면 쉬는 시간을 가지기 어렵게 된다. 쉬는 시간 없이 4시간 동안 일을 하다 보니 노동강도가 높은 편이다.

업무의 내용은 청소, 빨래, 설거지 등 가정 내 모든 업무를 하다. 그 외에도 손님들이 요구하는 일을 하는데, 이용자에 따라 요구하는 일이 천차만별로 나타나 이에 따른 어려움이 존재한다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

가사도우미는 가사사용인이라 노동법 적용제외 대상이다. 따라서 고용 및 산재보험이 적용되지 않는다. 일반적으로 가사도우미가 겪는 산재로는 업무에 따른 근골격계 질환이나 높은 곳을 닦다가 추락, 화상, 칼에 찔리는 등의 사고를 당하기도 한다. 앞서 보았듯 산재보험 대상자가 아니기 때문에 다칠 경우 모두 자비로 처리한다.

#### ○ 업무고충

가사도우미의 경우 고용불안 문제가 심각하다. 이용자가 갑자기 내일부터 나오지 말라는 식으로 해고가 된다. 노동법에는 해고 예고를 규정하고 있으나 법 제외 영역인 가사도우미에게는 해당이 되지 않는다. 이런 예고 없는 해고가 가장 큰 불만이라고 면접을 진행한 가사도우미들은 대답했다.

한 집에서 많은 타임을 일하는 경우 갑자기 해고를 당할 경우 대책이 없으나, 자주

가사 일을 하기 때문에 일을 나눠서 할 수 있고 따라서 노동강도는 약해진다는 장점이 있다. 파트로 여러 집을 나눠서 일을 할 경우 한 집에서 해고되어도 남은 타임들이 있어 안정성은 있으나, 보통 1주일치 일을 한 타임에 모두 처리해야 하기 때문에 노동강도가 매우 강해지는 단점이 있다.

가사도우미의 특성상 이용자와 직접 만나서 일을 하기 때문에 이용자와 관련 된 스트레스가 많은 편이었다. 이용자가 높은 곳을 닦으라는 등 위험한 일을 시키는 경우나 시간 내에 할 수 없는 일을 시키는 경우 등의 문제가 있으나 이를 해결해 줄 수 있는 경로가 없다는 것이 큰 문제로 보인다. 또한 이용자가 가사사용인을 믿지 못하고 계속 의심하는 상황들 때문에 감정적 어려움을 겪기도 한다.

#### (4) 소결

○ 법적 보호를 받지 못하고 있는 가사노동자의 노동기본권은 최근 ILO에서 가사노동협약이 채택되는 등 세계적으로 보장되어 가는 추세이다. 한국에서도 가사사용인이라는 이유로 노동법의 보호를 받지 못하고 있는 가사도우미를 노동법 영역으로 편입시켜 노동기본권을 보장하여야 할 것이다.

○ 가사도우미의 특성상 많은 사용자와 관계를 맺을 수밖에 없으며, 한 사용자에게 긴 시간 일하지 않는 경우가 많기 때문에 이 사용자들에게 모든 사용자 책임을 묻기가 어렵다. 사용자도 가사도우미에게 가질 수 있는 불만들을 처리할 통로가 없다는 문제가 있다. 결국 사용자와 가사도우미간 문제를 조율해 줄 영역이 필요하다는 것이다. 현재 사적 영역에서 직업소개 형태로 일자리만 소개해 주는 경우 직업소개업체에게 그러한 역할을 요구하기는 어려울 것이다. 가사도우미 등 돌봄서비스가 보다 공적 영역을 통해 운영되어야 할 필요가 있다.

## 8) 간병인

### (1) 현황 및 특성

○ 간병인 현황은 2012년 경제발전노사정위원회 돌봄서비스노동시장활성화연구작업반의 자료에 따르면 약 9만명 정도로 파악된다. 한국고용정보원의 ‘산업직업별 고용구조 조사’에 따르면 간병인은 2007년 2만9천여명, 2008년 6만8천여명, 2009년 11만2천여명으로 크게 증가하고 있다.

○ 간병인은 대표적 비공식 노동으로 노동자성이 인정되지 못하고 있다. 큰 요양병원이나 요양원, 시설 등에서는 간병인을 일부 직접고용하는 경우도 있으나 이는 소수에 불과하며 주로 간접고용 형태로 나타난다. 간병인은 파견법상으로 파견이 허용되는 직종으로 규정되어 있으나, 파견업체를 통한 파견보다는 소개, 알선이 주를 이루고 있다. 이는 아직 일자리 공급이 불안정한 특성과 더불어 간병 영역이 공적영역으로 편입되지 못하고 사적영역에 머물러 있다는 점에서 안정적 수익확보가 어렵기 때문에 ‘회비수입’이라는 안정적 이윤의 확보를 위해 직업소개 방식을 유지하고 있는 것으로 보인다.

○ 간병인에 대한 직업소개를 하는 업체는 제니엘과 같은 파견업체와 유료직업소개업체, 그리고 YWCA, 약손엄마와 같은 사회단체에서 운영하는 사회적 기업, 노동조합이 운영하는 무료소개소 등으로 나뉘 볼 수 있다. 다음 <표 79>와 같이 간병인의 경우 95% 이상이 유료직업소개소를 통해 일자리를 찾고 있는 것으로 추정된다. 간병인의 일반적 현황은 다음과 같다.

<표 79> 간병인 노동시장 현황

종사자 명칭	종사자 수	근로 형태	급여지불 형태	사회 보험 가입	시간 당 임금 (소득)	종사자		서비스공급기관
						특성	유형	
간병인	9만명	알선 회원/비고용	일급제	적용 제외	2,500원대 (OES 기준 5,428원)	여성, 중고령, 저학력층이 다수	내국인과 교포/다수가 생계형	유료직업소개소(영리기관)이 95%이상 공급, 무료직업소개소(비영리기관), 사회적기업

\*경제발전노사정위원회(2012), p.11~12 중 간병인 부분만 발췌

## (2) 중개수수료 현황

○ 간병인에게 일자리를 소개·알선하는 업체는 간병인으로부터 회비 및 가입비 등을 받는다.

기존 연구에 따르면 유료소개업체나 기관에 내는 가입비는 평균 약 7만원 정도이며, 영리와 비영리 기관의 차이는 커서 영리의 경우 평균적으로 8만3천여원 선이고, 비영리의 경우는 6만여원 선으로 나타났다. 이 중 사회적 기업으로 운영되는 일부 업체나 노동조합이 운영하는 업체의 경우 가입비가 받지 않기도 한다. 이 외에도 가입비 대신에 유니폼비, 교육비 등의 명목으로 연회비를 걷거나, 가입비 외 기타 금액을 걷고 있는 경우도 있었다.

간병인은 유료소개업체나 기관에 월 2만원~6만원 사이의 회비를 납부한다. 노동조합에서 운영하는 무료소개소의 경우 간병인이 조합비로 한달에 2만원을 내고 있으며, 유료소개업체들은 평균 6만원선의 회비를 걷고 있다. 본래 회원제로 소개·운영하는 경우, 유료소개업체는 간병인에게 3만5천원 이상 회비를 받지 못하도록 노동부 고시<sup>19)</sup>에 규정되어 있지만 보통 환자에게 받아야 할 수수료까지 간병인을 통해 받고 있기 때문에 위와 같은 액수가 나온다. 이 월회비의 가장 큰 문제는 일을 하지 않더라도 한달에 정해진 액수를 지불해야 한다는 점이다.

## (3) 노동관계 실태

### ○ 임금

이번 설문조사를 통해 파악한 간병인의 월급여는 평균 119만원인 것으로 나타났다. 수도권 지역의 대학병원에서 일하는 간병인의 경우 24시간 근무를 기준으로 1일 6~7만원 정도의 일당을 받으며, 한달에 15~20일 정도를 근무하면서 월 90~130만원 정도의 월급을 받는다고 한다. 면접에 참여한 간병인들은 시급 3천원 선에 불과한 저임금에 가장 큰 불만을 표시하였다.

---

19) 노동부 고시 제2010-8호 「국내유료직업소개요금 등 고시」

## ○ 노동시간 및 휴게, 휴식

2009년 조사에 따르면 간병인의 평균 노동시간은 19.51시간, 1주 6일 이상 일하는 경우가 가장 많은 것으로 나타났다.

일부 요양병원이나 다인간병의 경우 12시간 근무나 교대제를 시행하는 경우가 있으나, 대부분 24시간 전일 근무를 한다. 일주일에 한번 출근을 하여 6일을 계속 근무하고 퇴근하는 방식으로 24시간 주6일 노동을 한다. 24시간 병원에서 일하며 환자를 살피기 때문에 급한 일이 있어도 집에 가지 못하며 식사나 휴식도 환자와 협의해야 가능하다. 또한 취침 시에도 환자의 소변을 받거나 하는 등 환자를 살피야 하기 때문에 숙면을 취하지 못할 경우가 많다.

그 외에 식사도 제대로 하기 힘들다. 간병인들은 보통 일주일간 먹을 밥과 반찬을 싸가지고 와 냉동했다가 끼니마다 녹여서 먹는다. 따로 휴게공간이나 식사공간이 존재하지 않기 때문에 병실 구석에서 서서 식사를 하기도 한다. 잠은 환자침대 옆 보조침대에서 자야 하며, 보호자가 있을 경우 따로 잠을 잘 곳이 없는 상황이 발생하기도 한다.

## ○ 4대 보험과 산업재해 등

간병인은 현재 근로기준법상 가사사용인으로 취급되어 근로기준법의 적용제외 대상이 되는 비공식 노동으로 노동자성이 인정되지 못하고 있다. 따라서 4대 보험도 적용되지 않고 있다.

일반적으로 나타나는 산재는 주로 환자로부터 옮겨진 질환인 경우가 많다. 환자를 간병하면서 옴은 피부병이나, 신종플루 등 이었다. 그리고 환자 체위를 변경하는 등의 일을 하면서 근골격계 질환을 얻게 되는 경우도 있다. 2011년 서울대병원에서는 AIDS 환자에게 사용한 주사바늘에 간병인이 찔리는 사고도 있었다. 보통 이런 산재사고가 나면 자비로 처리한다.

## ○ 환자 보호자와 병원과의 관계

외관상으로는 환자보호자가 사용자가 되는 형태를 띠게 된다. 보호자가 간병인에게 이것저것 요구사항을 말하기도 하지만 병원에서 치료를 받고 있는 환자를 간병하는 업무의 특성 상 병원의 지시가 필수적이다. 이 업무지시는 주로 간호사를 통해 받게 된다. 특히 간호사가 간병인에게 일반적인 간병업무를 넘어 석션 등 의료행위를 요구하는 경우도 있으며, 병원마다 상황은 다르지만 석션을 못하는 경우 간호사실에서 업체에 연락해 간병인을 교체해달라고 연락하는 경우도 있다고 한다. 또한 근태관리의 일부를 간호사가 하기도 한다. 특히 중환자의 경우 점심시간에 간호사에게 미리 이야기를 하고 식사를 하러가야 하며, 휴식을 하는 경우에도 간호사의 눈치를 보기도 한다. 간호사가 업무평가를 진행하며, 평가서 존재한다(상중하 체크). 평가가 ‘하’에 계속 있는 간병인의 경우 관리를 해달라고 업체에 연락을 한다. 일반적으로 해고 권한은 환자보호자가 가지지만, 간호사실의 요구로 해고되는 경우도 존재한다.

## (4) 소결

○ 간병인은 특수고용 또는 가사사용인이라는 이름 아래 노동권을 보호받지 못하고 저임금, 장시간 노동, 높은 노동강도 등 열악한 노동환경으로 내몰리고 있다. 특히 24시간 장시간 노동과 식사문제 등은 프랑스 기사를 통해 ‘현대판 노예노동’이라는 표현을 들을 정도로 심각하다. 이는 간병인이 노동자성을 인정받을 수 있도록 하여 노동법 내에서 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.

○ 현재 간병인은 단순히 환자보호자와 간병인 개인 간의 계약으로 취급되고 있다. 하지만 환자를 간병하는 간병인의 업무에 있어서 의료진의 업무지시는 당연한 일이고, 실질적으로도 병원이 업무지시를 하고 있음을 부정할 수 없을 것이다. 현재 병원은 간병인을 지시·감독하면서 사용자 책임을 피하고 있는 상황이다.

최근 경남, 서울, 강원 등 지자체에서 운영하는 일부 병원에서 ‘보호자 없는 병원사업’을 통해 병실 기준으로 간병인을 직접 고용하는 공동 간병인제를 운영하고 있다. 이 같은 제도 하에서 병원에 직접고용 되어 일하는 간병인들은 교대제로 일하고 있으

며, 전반적인 노동조건도 1인 간병의 경우보다 좋았고 양질의 서비스를 제공하고 있다고 한다. 보호자 없는 병원 사업 등 공적 영역을 계속 확대해 나가는 것이 하나의 대안이 될 것으로 보인다.

## 9) 퀵서비스

### (1) 현황 및 특성

○ 퀵서비스는 퀵서비스 업체가 직접 오토바이나 기사를 보유하지 않고 퀵서비스기사에게 고객 알선업무만을 하고 이에 대한 수수료를 받는 방식으로 운영된다. 퀵서비스는 대표적인 특수고용형태의 업종으로 노동법적 규정을 적용받지 못하고 있다. 알선업체의 경우 부대비용이 높지 않아 진입장벽이 낮은 편이라 영세한 규모의 업체들이 난립하고 있어 업체 사이 경쟁구조에 퀵서비스기사들이 끼어 열악한 대우를 받고 있는 상황이다.

○ 2006년 한국비정규노동센터 등이 발표한 특수고용 연구포럼 실태조사결과 자료에 의하면, 대체적으로 서울시의 퀵서비스 매출규모가 7천억원에 이르고, 서울시에만 1천개 이상의 회사가 영업중이며, 퀵서비스기사는 1만5천여명이 넘는 것으로 추정되고 있다. 노동부의 특수형태근로 종사자 실태 및 다단계구조 집단갈등 관리방안에 대한 연구에서 정리된 연도별 퀵서비스 종사자 및 업체 수 현황은 다음과 같다.

<표 80> 퀵서비스 종사자 및 업체 수 현황

구분	2000	2001	2003	2006	2008
종사자수 (명)	-	4만명 (서울)	10~13만명 (전국)	10~13만명 (전국)	2만여대 (서울)
업체수	1,000여개	2,000여개 (서울)	2,000여개 (서울)	3,000여개 (전국)	5~700여개(서울), 1~2,000여개(전국)
추정근거	물류신문	서울시정 개발연구원	용달협회· 교통신문	이론특송업중앙화 한국노동연구원	서울시 운수물류과·한국교통연구 원·서울시정개발연구원

\* 이호근 외(2008) p.335

## (2) 중개수수료 현황

### ○ 알선 수수료

퀵서비스 경우 중개수수료는 정률제로 대부분 23% 수준이다. 15%를 받는 업체도 있으나 많지 않은 수준이며, 개인고객 외에 기업과 한달 단위로 퀵서비스를 제공하는 경우 세금공제 등을 이유로 수수료를 조정하는 경우도 존재한다.

### ○ 알선수수료 외 지급 수수료

중개수수료 외에 퀵서비스기사가 업체에 납부하는 금액으로는 프로그램 사용료, 보험료, 출근비 등이 있다. 프로그램 사용료는 서울지역의 경우 코리아네트워크, 우리네트워크 두 개의 큰 프로그램 업체가 존재하고 프로그램마다 한달에 1만원 정도의 프로그램 사용료로 지급한다. 그 외에도 퀵서비스기사 사이에서 출근비라 불리는 금액이 있는데, 이는 특정 프로그램을 이용하는 경우 매일 1천원씩 프로그램 관리비 명목으로 금액을 납부하고 있다. 이 특정 프로그램 상의 일이 단가가 쉐 편이기 때문에 불합리하다는 느낌이 들어도 출근비를 납부하는 편이라고 한다. 출근비는 그날 일을 했는지 여부와 관계없이 지급해야 한다.

퀵서비스기사들은 업체에 적재물 보험료로 한달에 16,500원을 내고 있다. 작년까지 프로그램사 당 적재물보험을 따로 드는 방식으로 이중삼중의 보험료 부담을 받아 왔으나, 현재는 프로그램 업체에 관계없이 하나의 적재물 보험가입만 하는 것으로 변경되었다.

23% 수수료 중 1%를 네트워크사(프로그램사-업체들의 연합체)가 가져간다고 알려져 있다. 면접에 참여한 퀵서비스기사들은 23% 수준의 높은 수수료가 필요하다는 업체들의 쿠폰 발급 때문이라고 한다. 난립 업체들끼리 경쟁을 하는 과정에서 특정 횟수 퀵서비스를 사용하면 현금을 돌려준다던가 무료로 퀵서비스를 해주는 형태로 운영되는 쿠폰 서비스가 시작되었고, 그 비용을 고스란히 기사들에게 전가된다는 것이다. 이 쿠폰제도만 없으면 수수료 인하도 충분히 가능하다고 한다.



### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금

이번 설문조사에 따른 퀵서비스기사의 평균 월 수입은 153만원으로 나타났다. 퀵서비스기사의 경우 기본급이 없고 건당 발생하는 퀵서비스비용으로 이루어지기 때문에 개인별로 차이가 있는 편이다. 퀵서비스비용은 거리로 따라 가격의 차등이 있으며, 지역 구분에 따라 크게 3종류로 나뉜다. 서울시내 구 지역정도를 이동하는 지역퀵, 서울시내 정도를 이동하는 중광역, 서울수도권 지역을 이동하는 광역으로 구분되며, 퀵서비스기사마다 주 활동 지역이나 편의에 따라 일을 한다. 면접에서 만난 퀵서비스기사들의 경우 주로 광역일을 하며 하루 총 수입으로 평균 15~16만원 정도를 번다. 여기에서 23% 가량되는 수수료, 기름값, 식대, 적재물 보험료, 프로그램 사용료 등을 빼고 남은 금액이 순수입이 된다.

#### ○ 노동시간 및 휴게, 휴식

퀵서비스기사들은 보통 아침 9시부터 일을 시작해 저녁 7시, 8시쯤 일을 마치고 귀가한다. 동대문시장 같이 특수한 지역의 경우 새벽부터 일하는 경우도 있으나 대부분 일반 기업의 출퇴근 시간에 맞춰서 이뤄지며, 회사들이 쉬는 주말에는 오더가 없기 때문에 주로 주5일 근무를 한다. 휴게시간은 따로 없으며, 오더를 마치고 다시 오더를 받기 전에 쉬는 수준이지만 프로그램을 계속 지켜보고 오더가 오는지 확인해야 하기 때문에 맘편히 쉬지는 못한다. 휴게시설은 특별히 없으며 일종의 사랑방 같은 느낌으로 서울지역의 경우 특정 건물 앞에서 모이는 정도다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

퀵서비스기사들은 하루종일 오토바이를 타고 도로를 운행하기 때문에 항상 교통사고의 위험을 가지고 있다. 퀵서비스기사는 대표적인 특수고용형태로 노동자성을 인정받지 못하고 있으나 정부는 2012년 5월부터 산재보험을 가입할 수 있도록 산업재해

보상보험법 시행령을 개정해 산재보험 임의 가입을 허용했다. 보험료를 전액 퀵서비스기사 부담해야 하기 때문에 가입자가 1.5%선에 머물러 있다.<sup>20)</sup> 업체에서 보험료 절반을 부담하지만 보험료 이상으로 수수료를 받겠다는 경우도 있었다고 한다.

교통사고가 많이 발생하며, 특히 자동차와 사고가 많이 난다고 한다. 보통 사고가 나면 자기가 부담하고 사보험으로 처리를 한다. 그러나 이 사보험 가입도 퀵서비스 직종이 따로 따로 존재하지 않아 보험가입이 어렵기 때문에, 자신이 퀵서비스를 한다고 고지를 하지 않고 가입하기도 한다.

#### ○ 업무지시 등 사용자 관계

프로그램 접속을 출근으로, 프로그램을 종료할 퇴근으로 보며 퀵서비스기사가 업체를 찾아가는 경우는 영수증이 떨어졌을 때 정도다. 이렇듯 직접적으로 업체가 퀵서비스기사를 통제하지는 않지만 업체가 간접적으로 통제하기도 한다. 패널티 제도가 존재하는데, 패널티를 받으면 프로그램상 쿨을 찍을 수 없게 된다. 패널티는 늦은 배송이나 요금 문제가 생길 경우 받는다. 이 경우 정해진 기간이 없으며 업체 맘대로 일을 계속 못하게 될 수 있다. 특정 프로그램 같은 경우 업체에서 한번 퇴출시 다시는 자신의 명의로는 가입할 수 없게 된다. 결국 타인 명의로 업체나 프로그램 이용해야 하는 상황이 생긴다.

특정프로그램의 경우 공유기사 근무수칙을 프로그램 내에 명시하고, 여기서 퀵서비스노조 조합원, 15% 받는 업체에서 일하는 기사, 특정 온라인 카페 회원 등은 받지 않겠다고 명시하는 등 노동조합 활동을 방해하기도 한다.

#### (4) 소결

○ 퀵서비스는 현행법상 노동자로 인정받지도 못하고, 사업자등록증이 발급되지 않는 등 노동자도 사용자도 아닌 형태로 법제도 밖에 존재하고 있다. 여기에 업체들의 난립하고 있으며, 영세한 업체들 간 경쟁에서 퀵서비스기사들의 고통은 더욱 증대되고 있다.

---

20) 한국일보, 2012.06.05일자, '사업주방식' 퀵서비스 산재보험 가입률 1.5% 불과 "실효성 없다"

○ 현재 특례조항을 통해 산재가입은 가능하지만 아직 임의가입에 보험료 전액부담 문제가 남아있고, 영세업체 난립으로 인한 과다 경쟁으로 인한 높은 수수료 열악한 노동환경 개선을 위해 이제라도 정부가 퀵서비스업 지도감독에 뛰어들 필요가 있으며, 불공정한 계약관계를 개선하기 위해 표준요금제, 표준계약서 도입이 필요할 것으로 보인다.

## 10) 대리운전

### (1) 현황 및 특성

○ 대리운전기사는 대리운전업체(콜업체)가 대리운전기사에게 고객을 알선하고 이에 대한 수수료를 받는 방식으로 운영된다. 대표적인 신종 특수고용 직군으로 대리운전기사들의 열악한 처우가 문제가 되면서 사회적 쟁점이 되고 있다.

○ 대리운전의 경우 정확한 통계가 존재하지 않는다는 점에서 현황 파악에 어려움이 있다. 전국대리운전노동조합 대전지역지부에서 작성한 자료에 따르면 전국의 대리운전회사는 2009년 국세청 기준으로 2719개사가 있고, 미등록 업체를 포함하면 약 7000여개의 업체에 대리운전기사는 17만명 정도로 추산된다고 한다. 일일 평균 약50만건의 대리운전 서비스가 수행되고 있으며, 2009년말 대리운전 특약보험에 가입된 대리운전 노동자는 7만1852명으로 집계된다고 한다.

○ 실제보다 적게 추정되었을 것이라 생각되지만, 2010년 근로복지공단산재보험연구센터의 퀵서비스, 대리운전종사자에 대한 산재보험 적용 타당성 연구에 따른 대리운전업체 및 운전자수는 다음과 같다.

<표 81> 연도별 대리운전 업체수 및 대리운전기사수

구분	업체수	운전자수	업체당 운전자수	콜건수(1일 1인)
2005년	6,681	82,249	12.4	5.56
2006년	6,732	78,175	11.6	5.59
2007년	6,860	74,403	10.8	5.61
2008년	7,069	71,550	10.1	5.64
증감율	1.9%	-4.8%	-6.6%	0.5%

\*오중은(2010) p.17

## (2) 중개수수료 현황

### ○ 콜 알선 수수료

대리운전 중개수수료는 지역별로 차이가 존재한다. 서울, 경기, 인천 등 수도권인 경우 한콜당 20%의 중개수수료를 대리운전업체에 납부한다. 대구지역의 경우는 정액제로 금액에 상관없이 콜당 3천원을 중개수수료로 납부하며, 대전지역의 경우 대리운전비 1만~1만5천원 사이까지는 정액으로 3천원을 납부하고 그 이상 금액이 나오는 지역에 대해서는 총금액의 25%를 중개수수료로 지급한다. 이 중개수수료는 미리 대리운전업체에 일정액을 사전 예치해놓고 여기서 중개수수료를 매번 차감하는 시스템으로 운영된다.

### ○ 알선수수료 외 수수료

중개수수료 외에도 대리운전업체에 보험료, 프로그램 사용료를 납부한다. 프로그램 사용료는 매달 9천9백원을 지급하며, 보험료는 지역마다 차이가 있지만 5만원~6만5천원정도를 매달 업체에 지급한다. 대전지역의 경우 특이하게 출근여부와 관계없이 매일 3천5백원의 관리비를 납부하며, 여기에는 보험료, 프로그램 사용료 외에 기사교육비용, 견인비용, 복지비 등의 명목을 내세우며 타지역보다 대리운전기사에게 과도한 부담을 지우고 있다. 2012년 3월 당시 지역별 수수료 외 납부금액은 다음 <표 82>에

서 확인할 수 있다.

<표 82> 각지역별 보험료, 프로그램 사용료, 취소벌금, 관리비 납부현황(단위: 원)

	서울·경기	구미	대구	청주	익산	천안·아산	대전
보험료	55,000 ~70,000	55,000	35,000 ~65,000	65,000	55,000	60,000	?
프로그램 사용료 <sup>21)</sup>	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	15,000	16,500
관리비	0	0	0	0	0	0	3,500
누계	70,000 ~85,000	70,000	50,000 ~80,000	80,000	70,000	75,000	105,000
취소벌금	건당 500		0	1회 무료 건당 500	6회 무료 건당 200	3회 무료 건당 500	건당 500

\*대리운전노조 대전지부(2012.3)

2011년 경찰수사를 통해 대구 대리운전업체들이 그동안 실제 보험사와 프로그램 업체에 지급하는 금액 이상으로 대리운전기사에게 금액을 받아 그 차액을 횡령했다는 사실이 밝혀졌고, 군산에서도 경찰수사를 통해 대리운전업체가 보험을 가입하지 않고도 기사들이 납부한 보험료를 횡령하는 등 수수료 외에도 부당하게 대리운전기사를 갈취하고 있었던 사실이 밝혀지는 등 대리운전업체의 부당한 요금갈취가 있었다는 것이 들어났다.

업체에 납부하는 금액 외에도 기타 부대비용이 발생하는데, 먼저 프로그램을 사용하기 위해 스마트폰을 사용해야 하기 때문에 관련 통신비가 들며, 대리운전 후 다시 시가지로 돌아오기 위한 대리지원 차량비(일명 셔틀비)가 든다. 대구의 경우 무료셔틀이 운행되고 있지만, 그렇지 않은 지역인 서울의 경우 거리에 따라 1~2천원, 대전의 경우 2천원 정도를 이용시마다 지불해야 한다.

대리운전기사들은 업체들이 이 같은 대금갈취행위는 대리운전업체들이 업소(대리운전을 자주 이용하는 술집 등)에 대한 로비비용과 개인고객들에게 ‘10번 이용시 한번 공짜’ 등 쿠폰제 등을 사용하여 생기는 비용들을 모두 대리운전기사들에게 전가하고

21) 프로그램 사용료의 경우 2012년 3월의 자료이며, 2011년 밝혀진 대구 대리운전업체 횡령사건 이후 9,900원만 납부

있기 때문에 발생하는 것으로 보았다.

### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금

이번 설문조사를 통해 대리운전기사의 한달 평균수입은 110만원으로 나타났다. 대리운전기사의 소득은 기본급이 없이 오직 건당 대리비로 결정되기 때문에 개인별, 지역별로 차이가 있는 편이며, 면접조사를 진행한 대전의 경우 전업의 경우 최소 10시간~최대 18시간까지 일하며 150만원 이상을 벌며, 투잡의 경우 피크타임 4~5시간 일하고 100만원 정도를 버는 것으로 나타났다.

#### ○ 노동시간 및 휴게, 휴식

전업으로 대리운전을 하는 경우 보통 오후 2시부터 하루 10시간 이상 일을 하며, 투잡으로 일하는 경우에는 피크타임인 저녁 9시부터 4~5시간을 일한다. 휴게시간은 따로 존재하지 않으나 오더 중간중간 대기시간이 있다. 특별한 휴게공간은 따로 없으나, 특정 건물 앞 등 대리운전기사들이 모이는 공간 정도만 존재할 뿐이다.

업무의 특성상 식사를 챙기기가 어려워 출근할 때, 퇴근할 때 2번으로 하루 식사를 마치는 경우가 많다. 또한 낮밤이 바뀌는 생활 때문에 인간관계 유지가 어렵고 가족들과 정상적인 생활을 하기 어렵기도 한다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

대리운전기사는 특수고용으로 노동자성을 인정받지 못하는 대표적 직종으로 따라서 4대보험도 적용받지 못하고 있다.

대리운전기사들은 운전시간보다 긴 대기시간동안 뛰다 걷다를 반복하면서 무릎관절 질환이 생기기도 한다고 한다. 그외에도 다양한 사고들이 대리운전기사 가까이에 존재한다. 먼저 이용자인 취객에 의한 폭행이 종종 나타나며, 2010년 취객에 의해 대리

운전기사가 사망하는 안타까운 사고가 발생해 많은 이들이 관심을 가지기도 했다. 또한 운전을 하는 일의 특성상 운전 중 사고가 많이 발생하는데 산재 적용이 되지 않는 현 상황에서는 대물배상의 경우 대리운전보험에서 처리한다. 그러나 일단 사고가 날 때마다 사고 건수 기록되어 보험 갱신 시 보험료 인상 등 불이익을 대리운전기사가 감수하여야 한다. 또한 대리운전보험은 사고시 상대방의 피해를 보상하기 위해 존재하는 것이라 대리기사 본인에 대해서는 취약하다.

대리운전기사에게 나타나는 다양한 사고는 산재보험 필요성이 나타나는 대목이라 할 수 있다.

#### ○ 업무지시 등 콜센터의 지휘·감독

대리운전은 형식상 특수고용형태를 띄지만 업체로부터 일상적 통제를 받고 있다. 업체는 직접적이며 대인적 통제 보다는 프로그램을 이용해 주로 대리운전기사를 통제한다. 프로그램에 접속하면 그 이후부터 업체는 프로그램의 GPS를 통해 상시적으로 대리운전기사를 관리·감독한다. 대전지역의 경우 작년까지만 해도 ‘출근하시겠습니까’라는 질문에 체크를 하고, 복장체크까지 답을 해야 일을 시작할 수 있었다고 한다. 수시로 고객을 대하는 말투 등을 프로그램 내 공지사항을 통해 전송하여 이 공지사항을 통해 대리운전기사들을 지휘감독한다. 취업규칙은 없지만 업체가 일방적으로 정하는 벌칙규칙이 존재한다. 또한 서비스 금액, 수수료율 모두 업체가 정하게 된다. 대리운전기사에게 결정권 전혀 없는 것이다.

또한 대리운전업체의 노동조합 탄압도 자행되고 있다. 대리운전노조가 결성되어 활동하고 있는 대구, 대전지역에서는 대리운전업체들이 담합하여 노조 소속 대리운전기사들에게 콜을 배분하는데 있어 불이익을 주거나, 아예 콜을 받지 못하게 하여 해고하는 경우도 발생하고 있다.

#### (4) 소결

○ 대리운전기사들은 법제도의 사각지대에서 많은 문제점을 양산해오고 있다. 집계가 어려울 정도로 수많은 업체들이 난립하여, 이 업체들 간 경쟁 속에서 대리운전기

사들의 상황은 더욱 더 나빠지고 있고 있다. 업체와 대리운전기사간의 계약은 일반적인 계약관계로 볼 때도 불법적인 요소가 다분하여 이에 대해 정부가 개입할 필요가 있다. 또 대리운전기사의 피해는 고려하지 않은 채로 운영되고 있는 대리운전보험의 개선이 필요하며, 사고 위험이 산재한 업무를 하는 대리운전기사를 위한 산재보험 적용이 필요할 것이다.

○ 특히나 여타의 운수업 특수고용직보다 사용종속성이 강하게 나타나는 대리운전업의 경우 노동자로서 노동권을 보호받을 수 있는 형태로 법제도가 정비되어야 할 것이다.

## 11) 시설관리

### (1) 현황 및 특성

○ 시설관리는 건물의 유지관리와 관련된 모든 업무를 포함하는 직종이다. 공공 및 민간 소유의 업무용(빌딩, 주상복합건물 등), 주거용(아파트 등) 건축물 및 시설물의 유지관리 보수업무로, 이에 종사하는 노동자들의 직업은 크게 시설관리 기술직(전기, 기계, 방재, 영선, 통신 등), 경비직(건물경비, 주차관리 등), 미화직으로 구분된다. 이중 기술직은 5만 여명, 경비직은 30만 명 정도로 추산하고 있다.

○ 이들 직업에 종사하는 노동자들은 건물이나 시설물의 유지관리를 맡으며, 이용자들이 보다 쾌적하고 안전하게 건물을 사용할 수 있도록 하는 것이 주요 역할이다. 주로 건물 지하실에서 작업하거나(기술직), 이용자들이 건물을 사용하기 전이나 후에 근무를 하기 때문에(경비직, 미화직) ‘보이지 않는 노동’을 수행하고 있다.

○ 80년대까지도 시설관리업은 대부분 직영으로 운영되었지만 90년대 들어서 산업 전반에 구조조정이 본격화되면서 점차 외주용역으로 바뀌기 시작해서 현재는 공공부문 및 민간부문을 불문하고 공공시설, 빌딩, 아파트 등의 시설관리업무 대부분이 직영



에서 용역으로 전환된 것으로 파악된다. 간접고용의 대표적인 직종이라고 할 수 있는 시설관리업의 저임금, 장시간 노동은 간접고용으로 인한 중간착취와 경쟁입찰이라는 제도적·관행적 문제가 중첩되어 있기 때문이며, 특히나 근로기준법 제63조<sup>22)</sup> 감시단속적 근로 규정도 한 몫을 하고 있다.

## (2) 취업관계 및 수수료 현황

○ 시설관리에 종사하는 노동자들은 유료 소개업을 통해 취업하는 경우는 많지 않다. 기술직의 경우는 생활정보지나 인터넷 동호회, 공공 취업알선기관의 구인구직란을 보고 지원하는 경우가 많고, 경비직은 지인을 통해 취업하는 경우가 많다. 따라서 취업과정에서 수수료를 지급하는 경우는 거의 없다.

## (3) 노동관계 실태

### ○ 임금

기술직의 임금은 근속기간이나 직급에 따라 차이가 나지만 대개 150~200만원 사이로 보면 된다. 전기기사, 기계기사 등 관련 자격증을 가지고 있는 노동자의 초봉이 월 150만원 내외이고, 근속이 늘어나면서 임금이 늘어나는 구조이다. 조장, 반장, 팀장 등 직책을 맡게 되면 그에 따른 직책수당이 나온다.

경비직의 경우 월 임금이 근속기간과 무관하게 일률적으로 정해지며, 24시간 격일제 근무에 대해서 대략 130만원 내외이다. 통상 노동자보다 많은 시간을 근무하면서도 임금이 낮은 이유는 근로기준법 제63조의 ‘감시단속적 근로’에 해당하기 때문이다. 감시단속적 근로에 해당하면 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 근기법 규정을 적용받지 못하기 때문에 연장근로수당, 휴일근로수당이 없으며, 최저임금도 법정 시급의 90%로

---

22) 근기법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자

감액적용할 수 있게 된다. 경비직의 저임금은 이렇듯 법제도적 차원에서 비롯되었다고 할 수 있다.

#### ○ 노동시간 및 휴게, 휴식

시설관리업은 대표적인 교대제 직종이다. 야간을 포함한 교대제 근무가 거의 절대적이다. 기술직의 경우는 주간-야간-비번, 주간-주간-야간-비번 등 3교대나 4교대제로 운영하는 경우가 많고, 경비직의 경우는 24시간 격일제 근무가 대부분이다. 사업장 체류시간이 일근 노동자에 비해 두 배 가깝게 많다.

야간시간이 포함된 교대제 근무를 하는 경우가 많기 때문에 휴게시간도 야간의 수면시간을 포함하여 주어지는 경우가 대부분이다. 주간에 1~2시간, 야간에 통상 4시간 정도의 휴게시간이 주어지고, 야간 휴게시간의 경우는 잠시 동안의 수면을 취할 수 있는 시간이다.

#### ○ 4대 보험과 산업재해 등

일부 영세사업장을 제외하고는 대부분 4대 보험에 가입되어 있다. 하지만 4대 보험에 가입되어 있다고 해도 산재발생시 보험처리를 마음 놓고 할 수 있는 것은 아니다. 경미한 사고의 경우는 자비로 처리하는 경우가 대부분이고, 중경상의 경우도 공상처리하는 경우가 많다. 산재발생이 알려지면 용역계약 갱신에 차질이 빚어질 것을 염려한 조치라고 할 수 있다.

야간 근무가 포함되기 때문에 소화기계의 질환을 가지고 있는 경우가 많다. 기술직의 경우는 중장비를 다루는 경우 근골격계 질환이 발생하기도 한다.

#### ○ 업무지시 등 사용자 관계

기술직, 경비직 등 시설관리노동자들은 청소용역과 동일하게 형식적으로 간접고용되어 있는 경우라고 할 수 있다. 노동자들은 근무하는 건물에 소속되어 있는 것이지만 근로계약상의 용역회사에 소속되어 있다고 보기 어렵다. 그리고 원청의 노무관리 방

식에 영향을 직접적으로 받고 있다. 용역계약단가에서 인건비가 결정되고, 원청의 일상적인 업무지휘를 받고 있으며, 작업도구와 소모품도 원청으로부터 지급받는다.

예를 들어 E대학 시설관리의 경우 동서기연이라는 용역회사가 30년째 용역업무를 수행하고 있다. 30년 동안 용역을 수행하고 있지만 자체적인 계획을 가지고 업무를 수행하는 것이 아니기 때문에 시설관리노동자의 경우도 동서기연의 존재를 의식할 기회가 없는 것이다. 다만 근무복에 용역회사 마크가 찍혀 있고, 급여명세서가 용역회사 명의로 지급되는 것 이외에 모든 업무의 조율은 대학 시설과와 협의한다. 용역회사는 현장소장을 통해 근태관리 등 최소한의 노무관리만을 수행할 뿐이다.

#### (4) 소결

○ 시설관리노동자에게 가장 큰 권리박탈과 상실감으로 다가오는 제약이 근로기준법상의 ‘감시단속적 근로’ 규정이다. 시설관리노동자가 스스로를 ‘노예’라고 표현하는 이유이기도 하다. 감시단속적 근로 규정의 적용을 받을 경우 최저조건을 규정한 근로기준법상의 근로시간, 휴일, 휴계에 관한 규정의 적용을 받지 못하고, 최저임금도 감액적용 받게 된다.<sup>23)</sup>

○ 이처럼 저임금에 장시간 노동은 전적으로 근기법상의 감시단속적 근로 규정에서 기인한다고 할 수 있다. 감시단속적 근로 규정의 적용을 받을 경우 근로시간 규제의 상한이 없어짐으로 인해 장시간 노동을 초래할 수밖에 없으며, 연장·휴일근로에 대한 가산수당을 받지 못하고 최저임금도 감액적용됨으로써 장시간 노동에 대한 보상을 받을 수 없게 되고 이로 인해 저임금이 고착화되는 것이다. 감단 직종이 대부분 용역에 의한 간접고용 형태를 띠고 있다는 점을 감안할 때 감시단속근로 규정은 중간착취 문제와 함께 시설관리노동자에게는 2중고로 작용하고 있다.

○ 감시단속적 근로는 장시간 근로와 야간근로를 내정하고 있는 경우가 대부분이므로 오히려 근기법상의 규정들이 제대로 지켜지지 않았을 경우 과도한 근로조건의 저

---

23) 기존에는 감시단속적 근로에 대해 최저임금 적용을 배제했었는데 최저임금법 개정을 통해 2007년 1월부터 감액적용하고 있다. 2007년은 최저임금 시급 70% 적용, 2008년은 80% 적용, 2012년 현재는 90% 적용하고 있으며, 2013년까지 감액적용하도록 되어 있다.

하가 일상적으로 발생할 가능성이 크다. 따라서 궁극적으로 근기법상의 감시단속적 근로 규정은 폐지되어야 한다.

○ 시설관리업은 대개 외주용역으로 운영되고 있고 이에 따라 통상 1년 단위의 입찰계약을 통해 업무를 수행한다. 따라서 원사용자의 입장에서는 경쟁입찰을 통해 비용을 절감할 수 있는 좋은 기회가 되고, 시설관리노동자에게는 저가낙찰이 임금하락으로 이어지는 악순환이 이어지고 있다. 외주용역을 직영으로 전환하지 않는 한에는 입찰과정을 통한 임금하락 구조를 근본적으로 해결하기 힘들다. 민간기업이 계약자유의 원칙에 따라 입찰을 진행하는 것에 대해 법규정으로 규제하는 것에 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 다만, 우회적 효과로서 공공부문 입찰제도를 개선하고 이를 통해 민간의 입찰관행을 바꿔나가는 방식이 입찰제도 개선에 대한 현실적으로 안이 될 것이다. 예정가격 산정시 인건비 기준을 설정하더라도 낙찰률에 의해 인건비가 하락할 수밖에 없는 구조이다. 우선적으로, 인건비가 입찰과정에서 하락하는 것을 방지하기 위해 책정된 인건비에 대해서는 낙찰률 적용을 배제해서 애초에 나름의 기준에 의해 책정된 인건비가 보존될 수 있도록 해야 한다.

○ 또한 직접고용 정규직화가 당장은 어려운 것이 현실이라고 했을 때, 사용사업주의 책임을 어느 수준에서 어떤 근거를 통해 마련하는가 하는 것이 시설관리 노동자들에게 가장 핵심적인 과제이다. 노동3권을 실질적으로 행사할 수 있도록 하는 법개정(단체교섭 거부, 용역계약해지를 사용사업주의 부당노동행위로 간주)이 선행되어야 하고, 이를 토대로 노조활동 공간을 활용하여 실질적인 노동조건을 개선하는 방향이 보다 현실적이라고 생각된다.

## 12) 유통업

### (1) 현황 및 특성

○ 한국비정규노동센터에서 재분석한 2012년 3월 경제활동인구 부가조사에 따르면

도소매업 노동자 수는 2,104,150명이었고, 이 중 비정규직은 1,208,541명으로 전체 도소매업 노동자의 57.4%를 차지했다. 도소매업은 전체 산업 비정규직 중 14.5%를 차지해 가장 높은 비중을 차지하고 있어, 비정규직 문제가 심각한 산업 중 하나이다.

○ 유통업은 다양한 형태로 외주화가 진행되어 왔으며, 노동부의 2010년 사내하도급 실태조사에 따르면 2010년 300인 이상 주요 유통업체(노동자 52,523명)는 214개(하청 노동자 15,784명)의 하청업체를 두고 있다.

○ 그러나 유통업체 내 특수한 하청 형태인 입점협력업체<sup>24)</sup>의 경우 전체 규모와 실태가 정확히 파악된 자료는 없으나, 2009년 롯데백화점 지속가능보고서를 분석한 김종진(2011)에 따르면 2009년 기준으로 롯데백화점의 협력업체 직원 수(동료 사원)는 48,565명이었고, 롯데 백화점 직원 수가 6,004명(비정규직 1,594명 포함)이라는 점을 고려하면, 원청 직원 수는 하청 직원 수의 12.4%에 불과하다고 보았으며, 유통업체의 고용실태를 보면, 직영사원인 정규직보다 비정규직과 입점협력업체(수수료, 임대매장) 종사자가 더 많다고 보았다.

## (2) 취업관계

○ 유통업체의 경우 주로 지인의 소개를 통해 취업을 하고 있었다. 생활정보지나 인터넷을 통해 사람을 뽑은 경우 밥먹으러 갔다 사라지는 등 어려움이 많기 때문이다. 이렇게 지인을 통해 취업을 하는 경우 일자리를 소개시켜 준 사람이 사실상 보증인이 되므로 하청업체 노동자의 행동을 제약하는 역할로도 이용된다.

○ 하청업체 직원들은 규모가 큰 하청회사의 파견사원들인데 하청회사의 정규직인 경우도 있고 계약직이나 아르바이트인 경우도 있다. 수수료 매장의 경우 수수료가 높다보니 정규직을 채용하는 경우가 많지 않다. 대형 식품회사만이 정규직 직원을 유통업체에 파견한다고 한다.

---

24) 대형유통업체에 상품을 납품하는 것만이 아니라, 백화점 및 할인점 건물(점포/매장)에 입점하여 자사의 상품을 판매하는 데고, 판매수수료를 지급하는 하청(김종진, 2011)

### (3) 노동관계 실태

#### ○ 임금 등 노동조건

유통업체 간접고용 노동자의 한달 임금 평균은 이번 실태조사에서 119만원으로 나타났다. 퇴직금 중간정산 사례 많은데, 퇴직금을 제때 정산해주지 않거나 임금을 주기적으로 조금씩 주며 체불하는 사례도 있다고 한다.

노동시간은 백화점과 대형 마트 간 차이가 있으나 보통 8~9시간 정도이며, 24시간 운영되는 대형마트는 대부분 교대근무를 한다. 휴식시간은 하루에 식사 시간을 제외하고 30분~1시간 정도 였다. 손님이 끊이지 않는 유통업체의 특성상 식사도 교대로 먹어야 하기 때문에 식사시간도 충분치 못하다.

휴일은 월 7일 정도이며, 월4회만을 쉬는 경우도 있다. 유통업체 특성 상 손님이 붐비는 주말이나 공휴일은 쉴 수 없으며, 설날과 추석 등 명절의 경우도 평소보다 손님이 많기 때문에 당일 하루만 쉴 수 있다. 남들이 쉬는 날 쉴 수 없고, 휴일도 노동자들끼리 돌아가면서 쉬기 때문에 일정하지 않고 들쭉날쭉 할 수밖에 없어 휴일을 가족이나 친구와 사용하기 어렵다. 또한 원청의 휴점일이 아니고서야 하청업체 직원들이 함께 쉬는 날이 없어 회식을 하기도 어려워 하청업체 노동자들간 인간관계 형성도 어려움이 있다.

#### ○ 4대 보험 및 산업재해

4대 보험의 경우 대부분 적용되고 있었다.

산재사고는 주로 유통업체의 특성상 많은 상품을 옮기는 데 그 과정에서 사고가 나게 된다. 유통업에 종사하는 노동자들이 가장 많이 겪는 질병은 오래 서 있기 때문에 생기는 질환들이다. 하지정맥류나 무릎, 발목, 발바닥의 통증 등 항상 손님 앞에서 바르게 서 있기를 원청에서 강요하는 상황에서 생기는 질환 들이다. 캐셔의 경우 전국 민간서비스노동조합연맹이 의자놓기 캠페인을 진행한 결과로 계산대에 의자를 놓을 수 있었으나, 이용하기 편하게 설계되지 않은데다 원청 관리자의 눈치 때문에 사실상 이용하지 못하고 있는 형편이다.

## ○ 원청과의 관계

보통 하청업체 노동자에 대해 원청이 근태까지는 관리하지 않지만, 일부 영역의 경우 근무자의 근무스케줄을 정규직원이 관리하는 경우들도 있다.

업무지시는 하청업체 관리자가 하기도 하지만 일상적으로 원청 업체 관리자도 업무 지시를 한다. 업무태도에 대한 지적도 전체적인 사항은 하청업체 관리자에게 하고 다시 하청업체 관리자가 하청업체 노동자들에게 전하지만, 발견 즉시 원청 관리자가 하청업체 노동자에게 직접 지적을 한다. 또한 인사결정에도 원청이 개입하는데 하청업체 직원의 해고에 대해 관여하는 일이 자주 일어난다. 원청 직원들이 해야 할 일을 하청업체 직원에게 시키는 경우도 많으며, 이를 하지 않을 경우 다양한 방법으로 노동자에게 불이익을 준다. 업무지시, 노동과정 관리, 인사과정 개입 등 불법파견 혐의를 받을 만한 요소들이 발견되고 있다.

## ○ 업무고충

관리자에 의해 느끼는 인간적 모욕감이 일을 하는데 어려운 부분이다. 아침 미팅 시간에 자기 맘에 안 들면 관리자가 “집에 들어가세요!” 말을 함부로 하는 등 사람을 귀하게 여기지 않는 풍토가 전반에 깔려있다.

유통업체의 특성상 대부분의 일이 손님을 직접 상대하기 때문에 손님을 상대하면서 생기는 스트레스도 많다. 특히나 원청업체가 친절한 서비스를 강조하기 때문에 하청업체 노동자나 하청업체가 책임질 수 없는 부분에 대한 클레임까지도 하청업체 노동자가 감당해야 한다.

하청업체 노동자들은 다양한 업체에서 온데다가, 매상을 통해 서로 경쟁하는 분위기이기 때문에 서로 의지하지 못하고 파편화되는 경향이 있다. 앞서 보았던 지인을 통한 취업이 가장 많음으로 인해, 개인적이나 집단적인 항의를 하는데 제약이 되기도 한다. 면접자3의 경우 지정된 업무 외 업무에 대해 항의하는 과정에서 일자리를 소개시켜 준 지인의 존재가 자신의 행동을 제약하기도 했다고 말했다.

#### (4) 소결

○ 최근 지자체 조례 등을 통해 유통업체들의 의무휴업일수를 정하여 영세자영업자와 대형유통업체 간 균형을 조절하고, 유통업체 노동자들의 휴일을 보장하고자 하였으나, 유통업체들이 소송을 통해 다시금 의무휴업을 진행하지 않고 있는 상황에서 유통업 노동자들은 불규칙한 휴일을 감내할 수밖에 없는 상황이다. 정부 차원에서 이를 의무휴업일을 통하여 유통업체 노동자들의 휴일을 보장하여야 할 것이다.

○ 유통업체는 적은 수의 원청 정규직과 많은 수의 하청-협력업체 노동자들로 구성되어 있다. 원청업체 직원들은 사실상 하청업체와 하청업체 노동자를 관리하는 관리직 업무만을 담당하고 있으며, 원청업체 의한 부당한 업무지시 및 인사관리 개입의 문제가 나타나고 있다. 이와 더불어 원청업체의 의한 하청업체 노동자 차별문제 등 간접고용 전반에서 나타나는 특유의 문제가 나타나고 있다. 이는 간접고용 전체를 규율하는 법제도의 정비를 통해 보완되어야 할 것으로 보인다.

### 3. 민간 고용서비스 기구 이용 노동자의 취업·노동관계 실태 요약과 문제점

○ 민간 고용서비스 기구는 노동자의 취업·고용을 매개하는 과정에 제 3자가 개입하는 형태이기에 이를 이용하는 해당 노동자 입장에서는 다양한 유형으로 제반 노동법상의 문제점이 발생할 개연성을 지니고 있다.

○ 앞서 살펴본 설문조사와 사례조사를 통해 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자의 취업·노동관계 실태에서 드러난 공통적인 문제점을 먼저 정리하면 다음과 같다.

○ 첫 번째는 장시간 노동 등의 높은 노동강도와 산업안전 문제이다. 요식업종 내 식당 보조, 간병 등의 경우에 노동강도의 지속에 있어서는 편차가 있지만, 장시간 노동이 업종내 일반화되어 있는 상황이며, 유통 분야의 노동자 또한 상대적으로 장시간 노동에 노출되어 있는 상황이다. 건설일용 노동자의 경우 통상적으로 1일 8시간 근무



하고 있지만, 건설현장에서의 노동강도와 더불어 출·퇴근에 장시간 소요된다는 점에서 상대적으로 전반적인 노동 시간은 긴 편이라 할 수 있다.

○ 비록 일부 직종의 경우 노동 강도가 통상적인 노동에 비해 낮다고 하더라도 장시간 노동에 직·간접적으로 수반되는 노동자 건강권 문제가 제기될 수 있다. 건설업종의 산업재해 문제는 만성화된 고질적인 문제이지만, 간병, 유통, 콜센터, 퀵서비스, 대리운전 등 사례조사 대부분의 유형에서 직·간접적인 산재·산업안전 문제가 공통적인 문제점으로 제기되고 있다. 특히 민간 고용서비스 기구가 노동력 공급을 장악하고 있는 노동시장은 대체로 여성 노동자라는 점에서 모성보호 차원의 최소한의 산업안전 정책 등이 필요하다. ‘죽지 않고, 다치지 않고 일할 권리’는 모든 노동자에게 보장되어야 할 최소한의 기본권이기 때문이다.

○ 두 번째는 4대 보험 미가입 등의 기본적인 법정 복지 혜택의 부재이다. 저임금을 특징으로 하는 주변부 노동시장의 특성상 이러한 법정 복지 비용의 노동자 부담분을 줄이기 위해 노동자 스스로가 미가입하는 경우도 일부 존재한다. 그럼에도 사회보험 가입은 사용자의 의무라는 점에서 이러한 최소한의 사회복지로부터의 배제는 민간 고용서비스 기구를 이용하는 주변부 노동자에게 공통적인 문제라 할 수 있다.

○ 세 번째는 저임금 문제이다. 민간 고용서비스 부문이 소개·알선·파견해 주는 노동시장은 대체로 저부가가치 업무 영역으로서 그에 따라 임금 수준 또한 한국 사회 최저 수준을 나타내고 있다. 이 문제는 모든 사례조사 대상 노동자에게서 공통적으로 나타나는 문제점으로서, 최저임금이 곧 최고임금인 상황이다.

○ 특히 이러한 문제점은 불법적인 인력공급업을 영위하고 있는 사업체에서 더욱 더 두드러지게 나타나고 있다. 불법적인 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자 또한 노동시장내에서 상대적으로 열위의 지위에 있을 개연성이 높다는 점에서 이러한 노동자의 처지를 이용해 고율의 수수료를 부담지우게 됨으로써, 결과적으로 저임금 구조로 연결되는 것이다.

○ 이번 민간고용서비스 기구 이용 노동자 사례조사에서 나타나고 있는 네 번째 문제점은 대부분이 여성 편중적인 직종이라는 점과 그에 따른 다양한 형태의 차별 문제이다. 건설일용을 제외하고는 대부분의 직종이 여성 비중이 높은 노동시장 특성을 지니고 있으며, 이런 점에서 앞서 언급한 산업안전상의 문제와 더불어 직종별 여성 편중에 따른 일종의 직·간접적인 차별 문제 또한 제기될 수 있다.

○ 사무보조, 콜센터 등의 경우에는 과거 직접고용 업무 분야였지만, 1997년 IMF 경제위기 이후 구조조정 과정에서 여성 편향의 직종별 노동시장 구조조정이 전개되었고, 그 귀결로 현재의 민간 고용서비스 기구가 입직구를 장악한 채 해당 노동시장내 기초적인 노동조건을 사용사업체와 공동 결정하고 있는 상황이기 때문이다.

○ 다섯 번째 문제점은 특수고용직 노동자 문제이다. 간병, 가사도우미, 퀵서비스, 대리운전 등 특수고용직 노동자이면서도 수수료를 부담하는 비정규 노동자 문제로서, 노동자성 불인정에 따른 모든 문제점을 드러내 보이고 있다는 점이다. 이들 부문에서 알선·주선 업체와 해당 노동자간 관계는 기본적으로 사인(私人)간 관계이기에 모든 문제를 해당 특수고용직 노동자가 자력으로 해결해야 되는 상황에 처해 있다. 나아가 실질에서는 노동자이지만, 형식만 개인사업자화함으로써, 상대적으로 노동자에 비해 차별적인 임금, 노동조건에 내몰리고 있는 상황이다.

○ 문제는 이들 부문의 알선·주선 업체와 해당 노동자간의 비대칭적인 역관계하에서 이러한 사적 계약에 기반한 방식의 문제 해결이 사실상 불가능하다는 점이다.

○ 마지막으로 모든 조사 대상 직종에서 드러나는 가장 중요한 문제점은 노동기본권 보장이 용이하지 않다는 점으로서, 사실상 노동3권에서 배제되는 결과를 공통적으로 드러내고 있다는 점이다.

○ 위에서 언급한 다양한 유형의 문제점 해결을 위해서는 해당 노동자가 직접적으로 자신의 voice를 제기하면서, 자신의 고용, 임금, 노동조건과 관련해 이해당사자를 대상으로 직접 교섭하고 그에 기반해 개선시켜 나가는 가장 효과적일 뿐만 아니라, 그 파급력이 크고

제도의 안정성 또한 크다.

○ 그러나 대리운전, 퀵 서비스 등의 특수고용직 노동자의 사례에서 나타나고 있는 것처럼 이들 민간고용서비스 기구를 이용하는 노동자는 자신의 이해를 대변하는 노동조합, 내지는 결사체 구성 자체가 용이하지 않을 뿐만 아니라, 해당 직종별 노동시장에 대한 입직구를 장악하고 있는 민간 고용서비스 기구로부터의 제반 불이익 처분으로 인해 사실상 노동기본권이 부정당하는 현실에 직면할 가능성이 높다는 점이다.

○ 나아가 파견, 직업소개 등의 경우에는 이를 매개로 하는 사용사업체의 영향력 속에서 이들 비정규 노동자의 노동기본권이 사실상 무력화되는 문제점 또한 제기될 수 있다.

## 1) 직업소개

○ 직업소개 방식의 민간고용서비스 기구 이용에서 공통적으로 드러나는 첫 번째 문제점은 소개료 부담이다. 현행 법·제도하에서 구직 노동자는 구인 사업체에 비해 상대적으로 적은 수수료 부담을 지우도록 되어 있다.

○ 그러나 노동시장내 일자리 획득을 위해 민간 고용서비스 기구를 이용할 수밖에 없는 해당 노동자 입장에서는 비록 구인 사업체에 비해 낮은 수수료 수준이라 하더라도 해당 노동자에게는 부담이 될 수밖에 없다. 이러한 점은 수수료 자체도 부담이지만, 직종 관행적으로 변칙적인 방식으로 해당 노동자에게 수수료를 부담시킨다는 점, 국내 노동시장내에서 상대적으로 취약할 수밖에 없는 이주노동자에게 별도의 수수료를 수취하고 있다는 점에서도 문제점이라 할 수 있다.

○ 특히 건설일용에서 드러나는 대납문제와 그에 따른 구인 수수료의 건설 일용노동자 부담은 직업소개업 분야에서의 수수료 관련 문제점을 극명하게 드러내 보이고 있다.

## 2) 파견

○ 제조업 부문의 불법 파견의 사례에서 드러나고 있는 문제점은 저임금 구조의 문제와 더불어 사용사업체의 영세성에 기인한 임금 체불의 문제이다. 이러한 문제점은 간접고용 비정규 노동이라는 점에서 임금 체불의 당사자는 1차적으로는 파견업체이지만, 이들 파견 업체 또한 영세성을 면치 못하고 있는 상황이라는 점에서 해당 노동자는 사실상 임금을 때이는 것으로 귀결하게 되는 것이다.

○ 또 다른 문제점은 파견노동자의 정규직 전환 방해이다. 파견사업체의 입장에서 파견노동이 지속될수록 파견업체의 수수료 수입이 지속될 수 있기 때문이다. 사례조사에서 나타나고 있는 것처럼 사용사업체가 정규직으로 전환하려 할 경우, 이에 반대하면서 추가 수수료 뭉을 요구하고 있다는 점은 이러한 문제점을 잘 드러내 보이고 있다.

○ 세 번째 문제점은 사업장내 차별 문제이다. 이는 사무보조 등 상대적으로 양호한 노동조건을 지니고 있는 파견의 경우에 드러나는 문제점이자, 나아가 비정규 노동 전반이 지니고 있는 문제점이라 할 수 있다. 동등·유사한 업무를 담당하고 있음에도 불구하고 차별적 임금 격차가 존재하고 있을 뿐만 아니라, 비임금성 복리후생, 나아가 사용사업체내 각종 인간 관계 등에서 있어서 유·무형의 차별을 겪고 있는 상황이다.

## 3) 특수고용

○ 민간 고용서비스 기구를 이용하는 특수고용직 노동자 문제에서 가장 핵심적인 문제점은 노동자성이 인정되지 않고 있다는 점이다. 이는 특수고용직 노동자에 대한 최소한의 노동기본권 배제라는 핵심적인 문제점 이외에도 여러 부수적인 문제점을 낳고 있다.

○ 이의 대표적인 문제가 수수료 문제이다. 쿠팡 서비스, 대리운전 등은 개인사업자간

관계이기에 직업안정법상의 민간 고용서비스 기구에 대한 규제가 적용되지 않는다. 그에 따라 건당 20%가 넘는 고용의 수수료 부담을 지고 있을 뿐만 아니라, 업체간 경쟁에 따른 비용 부담을 특수고용직 노동자가 거의 전적으로 부담지고 있는 것이다.

○ 나아가 산업재해 등의 경우에도 원천적으로 배제된다는 점에서 문제이다. 퀵 서비스의 경우에도 제한적으로나마 산재보험에 가입할 수 있도록 되어 있지만, 자부담이 있다는 점에서 여타 노동자와의 형평성 문제 또한 제기될 수밖에 없다.

○ 두 번째 문제점은 대면 서비스 제공 과정에서의 무시, 폭언 등의 인격적 모욕 등의 문제이다. 특수고용직 직종은 대체로 대인 서비스를 제공하는 직종으로서, 서비스 수요자와 대면 관계 속에서 해당 서비스를 제공하게 된다. 이 과정에서 해당 특수고용직 노동자에 대한 인격적 무시 등이 행해지고 있는 것이다.

○ 이는 근본적으로 직업과 사회적 지위를 연결시키는 한국 사회의 직업 위세에 대한 시대착오적인 인식에 원인이 있다는 점에서 이러한 인식을 변화시키기 위한 장기적인 노력과 더불어 해당 특수고용직 노동자가 자신의 기본권을 지킬 수 있는 최소한의 제도적 장치가 필요함을 드러내 보이고 있다.

## 제 4장 국내 민간 고용서비스 기구 실태

### I. 고용서비스 기구의 특질과 실태조사의 방법 및 내용

#### 1. 고용서비스 기구의 성격과 역할

○ 이 장의 1차적인 실태조사 대상은 민간 고용서비스 기구로서의 직업소개 및 파견업체이다. 우선 파견과 직업소개·알선의 차이점과 유사성을 간략히 살펴보고자 한다. 파견법상 파견업은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는(파견법 제2조)” 사업을 지칭한다. 일단 외형적으로만 본다면 고용과 사용의 분리라는 점에서 직업 알선·소개와 파견업의 역할과 기능은 다르다. 직업소개·알선이 일자리, 즉 취업 과정만을 1회성으로 매개하는 것이라면, 파견은 자신이 고용한 노동자를 제 3자에게 근로를 제공하도록, 즉 사용을 매개하는 것이기 때문이다. 양자의 특성을 정리하면 아래 <표 83>과 같다.

<표 83> 직업소개와 파견의 구분

구분	직업 소개	파견	
주 역할	일자리 소개, 알선	자기 고용 하에 있는 노동자 대여·사용	
수수료	수취대상	구인업체, 구직자 양자 수취	사용사업체(구인업체)로부터 수취
	지속기간	1회성	파견노동자 사용기간 동안 지속
	성 격	소개, 알선 업무 대행에 따른 수수료	인사·총무·(일부)노무 관리 대행 수수료
사용자 책임	구인 사업체	파견 사업체	

○ 그러나 파견이든 직업소개이든 해당 노동자의 입장에서 본다면, 임금소득을 목적으로 고용되는 과정에 제 3자가 개입·매개한다는 점에서 동일하다. 이러한 점은 구인(사용)사업주의 입장에서든 동일하든, 필요한 노동력을 조달하는 과정에 제 3자가

개입한다는 점에서 동일하다. 구인(사용)사업주의 입장에서 차이가 있다면 필요 노동력 조달을 자신의 책임 하에 할 것인지의 여부일 뿐이다. 이런 점에서 파견업과 직업소개·알선업은 노동시장 내 구인-구직, 즉, 수요-공급 매개라는 고용서비스의 핵심 역할을 공유하고 있는 셈인 것이다.<sup>25)</sup>

○ 문제는 이러한 고용서비스를 민간 부문이 영위하는 경우이다. 고용서비스를 제공하는 과정에서 수수료를 수취하기에 ‘중간착취’라는 비판으로부터 자유로울 수 없기 때문이다. 이러한 이유로 1919년 ILO 협약 2호 이후부터 1997년 협약 181호가 채택될 때까지 ILO의 공식 입장은 고용서비스는 국가 독점 하에 공적으로 제공할 것을 규정해 왔었다. 그러나 1970년대 이후 변화한 자본주의의 위기 속에서 고실업 상황이 지속되자, 이러한 고용서비스에 대한 국가독점의 원칙 또한 점진적으로 완화되어 왔을 뿐만 아니라, 고용서비스업 내 민간 부문의 기능과 역할이 확대되어 왔다. 이의 대표적인 예가 파견노동의 법제화이다. 한국의 경우 1998년에 법제화되었지만, 서구 자본주의권 국가들의 경우 1970년대부터 파견노동이 법제화되면서<sup>26)</sup> 노동시장 내 파견노동자의 비중이 증가하고 있으며, 이는 한국의 경우에도 동일하다<sup>27)</sup>.

○ 이러한 민간 고용서비스 기구의 등장·확산이 노동시장에 미치는 영향과 관련해서는 크게 2가지 쟁점을 제기할 수 있다. 첫째, 노동시장 구조 변화에 따른 고용서비스 기구의 기능과 역할 그리고 성격의 변화 양상이다. 노동시장 중개기구로서의 고용서비스 기구는 국가의 직업안정 관련 법제 및 정책에 의해 직접적인 영향을 받게 되며(신원철, 2003; Peck and Theodore, 1998), 이러한 국가의 정책은 1차적으로는 경제의 구조적 변화·발전과 그에 따른 노동시장 구조 변화에 상호 영향을 주고 받게 된다. 이 장에서는 이러한 노동 시장 구조변화의 양상에 따른 정책 변화가 노동시장

---

25) ILO의 ‘민간 고용서비스 기구에 관한 협약(협약 제181호)’ 제 1조에서 파견업체를 협약 대상으로 포괄하는 이유도 원칙적으로 노동자-사용자를 매개하는 이러한 역할의 동일성 때문이다. 특히 모집·등록형 파견의 경우에는 사실상 직업소개·알선과 아무런 차이가 없다.

26) 영국은 1976년, 독일은 1972년, 프랑스는 1972년, 일본은 1985년에 파견노동이 법제화되었다.

27) 노동부가 매 반기마다 발표하는 ‘근로자 파견사업 현황’ 자료에 의하면, 파견사업체 수는 1998년말 789개에서 2011. 6월 현재 1,708개로 증가하였다. 경제활동인구조사 부가조사 원자료를 이용해 파악된 간접고용 비정규 노동자(파견 + 용역)의 규모 또한 2000. 8월 조사에서는 444,149명에서 2011. 8월 현재, 869,365명으로 증가하였다.

중개기구에 미친 영향을 살펴본다. 이를 통해 ‘파견’으로 대표되는 노동시장 중개기구의 변화·발전의 계기를 구별할 수 있으며, 나아가 이러한 노동시장 중개기구가 주변부 노동시장에 미친 시기적으로 차별적인 영향과 그 함의를 도출해 낼 수 있을 것이다.

○ 둘째, 민간 고용서비스 기구의 성격·역할의 변화·발전과정에 대한 계기적 고찰을 통한 노동시장 구조 변화 양상이다. 국가의 고용서비스 영역에 대한 법·제도적 규제 완화에 조응해 노동시장 내 고용서비스 기구 또한 양적으로 확대되어 왔을 뿐만 아니라, 그 기능과 역할 또한 변모해 왔다. 이러한 양상은 일찍부터 민간 부문 고용서비스 기구가 발달한 미국을 포함한 서구 자본주의권 국가에서도 전형적으로 나타나고 있으며<sup>28)</sup>, 1997년 ILO는 이러한 경향적 흐름에 맞춰 기존의 고용서비스 영역에 대한 국가독점 원칙을 폐기하고, 민간 부문의 역할을 인정하는 ‘민간 직업소개업체 협약(C181)’을 채택하기도 하였다. 이처럼 민간 노동시장 중개기구의 역할과 기능이 커지고 있음은 곧 노동시장 구조, 특히 주변부 노동시장에 영향을 미치게 된다. 대체로 공적 고용서비스 부문에서 직·간접적으로 배제되는 노동자 계층이 민간 부문의 고용서비스를 이용할 수밖에 없고, 이들은 대체로 여성·청·장년·이주 노동자일 가능성이 높기 때문이다.

## 2. 민간 고용서비스 기구와 비정규 노동

○ 고용서비스업 부문, 특히 민간 부문의 고용서비스업의 기능은 1차적으로는 구인-구직자를 매개해 주는 것이지만, 파견노동의 사례에서 드러나고 있는 것처럼 단순한 구인-구직의 매개로 그치지 않는다. 단순 직업소개·알선 업체가 사실상 일용 파견업체화 되는 현 상황 속에서 노동시장 내 구조적 약자인 노동자의 입장에서는 노동기본권의 형해화라는 간접고용 비정규 노동의 문제가 중첩되기 때문이다. 특히 파견 노동의 경우에서 전형적으로 나타나고 있는 것처럼 노동시장 중개기구의 사용자 책임을 어떻게 사회적으로 규정하느냐에 따라 ‘누가 사용자인가?’(강성태, 2008)라는 간접고용 비정규 노동의 핵심 문제가 제기될 수밖에 없다.

---

28) 이에 대한 대표적인 연구 결과로는 Gonos(1994) 참조.



○ 1997년 IMF 경제위기 이후 비정규 노동의 급증이 간접고용 비정규 노동의 형태로 나타나고 있다는 점에서 간접고용 비정규 노동의 중간 매개 역할을 담당하고 있는 매개 기구에 대한 실태와 노동시장 내에서의 기능 및 역할의 변화에 대한 연구 결과는 일부 경영이론 측면에서의 고찰을 제외하고는 노동경제, 노동사회학적 측면에서의 연구 성과는 미미한 상황이다.<sup>29)</sup> 제조업 부문을 중심으로 다층적 하청 구조가 발달한 한국의 경우, 대체로 이러한 중간 매개 역할을 담당하는 파견(또는 용역)사업체 등과 같은 노동시장 내 중간매개의 지위와 역할에 대해 실천적·학문적·이론적 관심을 기울이지 못한 것이 사실이다. 사용자사업체, 또는 (상위의) 원청 사업체와의 관계에서 드러나는 비대칭적 역관계에 기인한 구조적 한계와 제약 때문이었다.

○ 그러나 이들 중간 매개 업체와 이를 이용하는 노동자 등의 주변부 노동자와의 관계까지 종합적으로 고려한다면, 주변부 노동에 미치는 이들 중간매개의 구체적인 역할과 범위는 달라질 수 있으며, 바로 이러한 측면에서의 조사로 보완되어야 할 필요가 있다. 이를 구체적으로 보자면 지금까지 간접고용 비정규 노동의 연구는 ‘사용사업주’의 관점에서의 연구라 한다면, LMI, 즉 민간고용서비스 기구의 책임 정도에 따른 중간매개업체의 역할과 기능에 대한 체계적인 조사와 종합될 필요가 있다는 점이다.

○ 전통적인 민간 고용서비스 기구인 직업소개·파견 이외에도 특수고용직 형태로 확산되고 있는 자유서비스 업종 내 일부 직종 내 알선·주선업체 또한 조사·연구 대상에 포함시킬 필요가 있다. 쿡 서비스, 대리운전, 간병인 등과 같이 1990년대 들어 새로이 등장한 이들 직종 내 근로 제공자가 노동자인지 여부는 사회적 차원에서 다양한 논의가 진행 중 이지만, 명칭과 무관하게 이들의 근로제공 실태가 사실상 알선·주선업체의 일자리·서비스 수요자 정보 제공에 긴박되어 있기 때문이다. 특히 이들에 대한 최근 일련의 실태조사 결과는 이들 직종·업종이 사실상 자영 영역으로 분류되어 있기에 노동자성 인정을 통한 노동기본권 문제 뿐만 아니라, 이들 노동자의 수입과 직결되는 수수료 문제에 있어서도 근로제공자가 일방적으로 불리한 처우·상황에 직면하고 있음을 드러내 보이고 있기 때문이다.

---

29) 현 실태와 관련해서는 김승택외(2006), 김승택외(2008) 및 김승택·신현구(2004) 참조.

○ 국내에서는 이러한 민간 고용서비스 기구에 대한 연구가 미흡한 편이지만, 민간 노동시장 중개기구가 발달한 미국에서 진행된 일련의 연구 성과는 매우 시사적이다. 본 연구 주제와 관련한 대표적인 연구 성과는 Gonos(1994)의 연구 성과이다. 해외의 비정규 노동에 대한 연구 또한 대체로 노동시장, 노사관계 내에서 비정규 노동의 특성 자체에 집중하고 있는 경향을 보이고 있다. 그러나 위 연구는 미국 노동시장 내에서 파견 노동과 같은 간접고용 비정규 노동에서 전형적으로 드러나는 중개기구로서의 파견사업체의 성격과 기능, 그리고 역할의 역사적 변화 양상에 대해 고찰하고 있다는 점에서, 본 연구과제와 관련하여 큰 시사점을 주는 연구 결과라 할 수 있다.<sup>30)</sup> Gonos의 파견업에 대한 연구는 이후에도 지속되어 Gonos(1997)에서는 파견노동에서 전형적인 ‘고용과 사용의 분리’가 어떻게 형성되어 현재의 양상으로 정착되었는지, Gonos(2001)에서는 파견업체가 사용자업체로부터 수취하는 파견수수료가 은폐하고 있는 중간착취의 문제점과 더불어 이러한 파견수수료 수취 형태가 어떻게 형성, 전개 되어 왔는지를 잘 드러내고 있다.

○ 파견업의 역사적 전개 양상과 관련한 또 다른 측면은 파견 사업체가 주변부 노동시장을 어떻게 구조화해 왔는지를 살펴보아야 한다는 점이다. 즉, 1차 노동시장과 주변부 노동시장을 매개하는 파견사업체의 역할과 기능에 대해 주목하는 것이라 할 수 있으며, 이와 관련해서는 Peck and Theodore(2002)의 연구 성과가 대표적이다. 노동시장 중개기구는 수동적으로 수요-공급, 즉, 구인-구직을 매개해줄 뿐이라는 일반의 인식과 달리, 위 연구는 미국 내 파견업이 노동시장 규제 완화를 적극적으로 추동해 왔을 뿐만 아니라, 이를 통해 적극적, 능동적으로 자신들의 파견노동 시장을 구축해 가고 있음을 드러내 보이고 있다. 나아가 위 연구자의 또 다른 연구는 이러한 파견노동이 지역 내 주변부 노동시장을 파견노동으로 구조화하고 있음을 드러내 보이고 있기도 하다.(Peck and Theodore, 1998; Peck, 1996)<sup>31)</sup>

30) 캐나다를 대상으로 한 동일한 유형의 연구 성과에 대해서는 Vosko(2000) 참조.

31) 이와 연관된 미국 내 또 다른 연구 결과로는 Gottfried and Fasenfest(2001) 참조. 이러한 경향은 이미 국내에서도 나타나고 있다. 2012년 2월말에 적발된 국내 최대의 불법 파견 업체의 사례는 경기도 남부 지역의 전자업종 생산직 부문의 고용구조가 사실상 간접고용화 되어 있음을 드러내 보이고 있다(매일노동뉴스, 2012. 2. 28일자).

### 3. 실태조사의 내용과 방법

○ 이 장에서는 3장의 민간 고용서비스 기구 이용 노동자 실태조사 대상의 유형에 조응해 해당 고용서비스 기구를 대상으로 한다. 핵심은 직업안정법·과건법상 주 규율 대상인 직업소개 및 과건 사업체이다. 과건 사업체에는 명칭상의 ‘과건’ 뿐만이 아닌, 그 실질적인 기능에서 ‘과건’의 역할을 수행하고 있는 사업체 또한 포함된다. 두 번째 대상은 자유서비스 업종 내 특수고용직 노동자를 대상으로 하는 중개·알선 업체이다. 쿼 서비스, 대리운전, 간병인 등과 같은 직종 내 중개업체가 ‘고용서비스’ 영역으로 포괄해야 할지에 대해서는 논란이 될 수 있다. 이들 부문 내 서비스 공급자가 기본적으로 국내 노동법상 노동자로 인정되고 있지 않기 때문이며, 이런 점에서 이들 부문 내 사업체 또한 고용서비스 기구로 인정되고 있지 않기 때문이다. 그러나 국내 법제상의 규율 실태와 무관하게 해당 직종 내 서비스 공급자는 해외에서는 상당 부분 ‘노동자’로 인정되고 있다는 점과 더불어 이들 노동자에 대한 알선·주선 사업체의 기능과 역할이 사실상 통상적인 고용서비스 영역과 본질적으로 차이가 없기 때문이다.

○ 해당 사업체에 대한 주된 조사 내용의 핵심은 i) 해당 사업체의 취업·고용의 매개 과정, ii) 수수료 실태, iii) 해당 사업체 전반의 운용 실태 등이 핵심적인 조사 대상이다. 이러한 조사내용은 기본적으로 고용서비스 기구에 대한 제반 통계 조사 자료와 사례조사를 통해 수행하였다.

○ 제반 통계조사 자료는 우선 전국 사업체 조사, 경제활동인구조사 자료, 고용노동부가 주기적으로 발표하는 근로자 과건사업 현황 자료, 노동통계연감 등의 자료이다. 사례조사는 1차적으로는 ‘전국고용서비스협회’ 및 협회 소속 민간고용서비스 사업체를 대상으로 진행했으며, 부수적으로는 ‘한국HR서비스산업협회’ 관계자와 본 조사·연구팀의 개별 접촉을 통해 섭외한 고용서비스 업체를 대상으로 진행하였다(<표 84> 참조).

<표 84> 민간 고용서비스 업체 사례조사 개요

사례 번호	업종	구분	성별	연령	경력	비고	
1-1	건설일용	유료 직업소개소	남	50대	25년		
1-2	건설일용	유료 직업소개소	남	50대	20년		
1-3	건설일용	유료 직업소개소	남	50대	15년		
1-4	건설일용	무료소개소	남	50대	13년	노동조합 운영	
2-1	파출	식당보조	유료 직업소개소	남	50대	15년	
2-2		식당보조	유료 직업소개소	남	50대	13년	
		가사도우미					
2-3		식당보조	유료 직업소개소	여	50대	15년	
		가사도우미					
2-4		식당보조	유료 직업소개소	여	50대	10년	
		가사도우미					
3-1		가사도우미	비영리 기관	여	50대		
4-1	일용파견	도급(아웃소싱)업체	남	40대	2년		
4-2	일용파견	도급(아웃소싱)업체	남	30대	2년		
4-3	일용파견	직업소개업체	남	50대	15년	조선족 대상	
5-1	사무보조	파견업체	남	40대	4년		
	콜센터						
6-1	간병인	유료 직업소개소	남	50대	10년		
6-2	간병인	유료 직업소개소	여	50대	10년		
6-3	간병인	비영리 기관	여	40대		노동조합 운영	
7-1	퀵서비스	퀵서비스 알선업체	남	44세	16년		

## II. 통계 자료를 통해 본 민간 고용서비스업·노동자 실태

이하에서는 국내 노동시장에서 역할하고 있는 민간부문의 노동력 중개기구의 운용 실태를 이용 가능한 통계자료를 중심으로 개략적인 현황을 살펴보고자 한다.

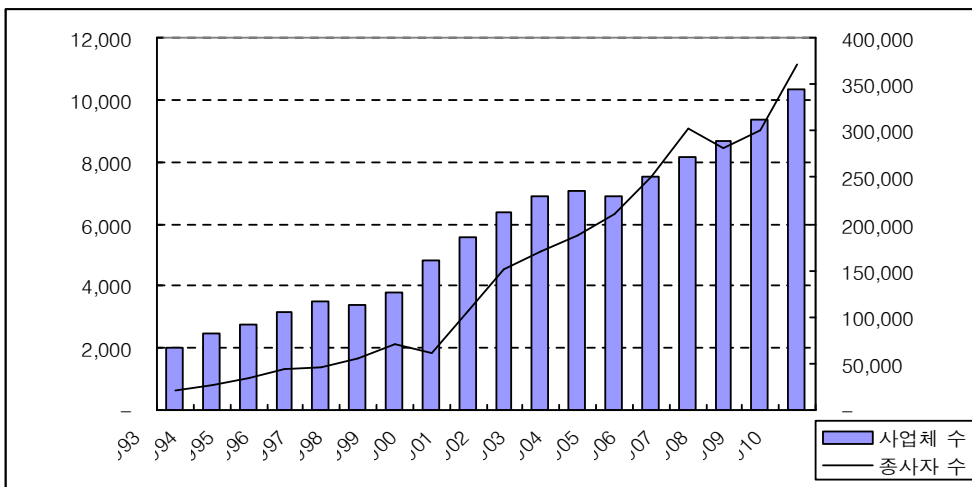
### 1. 민간 고용서비스 기구

#### 1) 전반적인 인력 공급·알선업의 추이

○ 원래 현재의 직업안정법상 인정되고 있는 직업안정 사업의 유형에는 앞서 언급한 것처럼 직업소개(알선), 직업정보 제공, 근로자 모집, 근로자 공급, 근로자 파견 등으로 구분되고 있다. 노동시장 중개기구의 유형 또한 대체로 이에 조응하여 구분되어 왔다. 그러나 실제 노동시장 내에서 운용되고 있는 노동시장 중개기구에는 직업안정법상 명시된 영역 이외에도 다양한 명칭·형태로 운용되고 있는 중개기구 또한 광범위하게 존재하고 있다. 실례로 상당 수 직업소개 사업체들은 영위 업종에 도급·용역업을 포함시켜, 사실상의 파견업을 영위하고 있는 사례 또한 존재하고 있다.

○ 이런 점에서 매년 전국의 사업체를 대상으로 전수조사를 하기에 전국 사업체조사 자료를 통해 확인되는 ‘인력공급·알선업’의 규모 및 고용인원 수는 국내 노동시장 내에서 활동하고 있는 고용서비스 기구의 대체적인 규모 및 그 현황을 알 수 있는 자료라 할 수 있다.<sup>32)</sup>

<그림 9> 인력공급·알선업 추이



\* 출처 : 전국 사업체조사 자료, 각년도

32) 표준산업분류(9차)에서 설명하고 있는 ‘인력공급 및 고용알선업(751)’의 정의는 다음과 같다. “고용주와 구직자를 대리하여 고용에 관련된 인적사항조사, 구인조회 및 알선활동과 자기관리 하에서 노동인력을 확보하여 특정 인력을 일시적으로 사용하기를 원하는 사업자 또는 개인과 고용계약을 체결, 그 인력을 제공하고 그 대가를 직접 받아 그 피고용자에게 자기가 직접 급료를 지불하는 형태의 인력을 공급하는 산업활동이 포함된다.” 5자리 세부 분류로는 고용알선업(75110)과 인력공급업(75120)으로 구분된다.

○ 위 <그림 9>는 1993년부터 2010년에 이르기까지 사업체 기초 통계조사 자료를 이용해 국내 인력공급업 및 고용알선업 추이를 도해한 내용이다. 1993년, 1,984개 업체에 2만 여명 수준이던 규모가 2010년에는 10,315개 사업체에 37만명을 넘는 수준으로 증가하였다. 같은 기간 동안 동 자료에 의하면, 국내 전체 사업체 수는 41.7%, 고용규모는 33.0% 증가했음을 감안한다면, 인력공급·고용알선업이 1990년대 중반 이후 현재에 이르기까지 폭발적으로 성장했음을 알 수 있다.

○ 인력공급·알선업 중 인력공급업의 대부분은 파견업이다. 2010년 전국사업체 조사 자료를 통해 확인되는 파견업체 및 파견노동자 규모는 최소한 국내에는 4,500개 이상의 사업체에 35만 여명의 파견노동자가 고용되어 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 85> 인력공급·알선업의 세부 규모 (2010년)

구분		사업체수	종사자수	구분		사업체수	종사자수
인력알선업	1 - 4명	4,905	9,162	인력공급업	1 - 4명	1,129	2,488
	5 - 9명	339	2,152		5 - 9명	452	3,031
	10 - 19명	282	3,733		10 - 19명	598	8,266
	20 - 49명	166	4,851		20 - 49명	971	30,951
	50 - 99명	33	2,080		50 - 99명	611	41,876
	100 - 299명	13	2,007		100 - 299명	574	96,690
	300 - 499명	1	350		300 - 499명	118	45,595
	500 - 999명	-	-		500 - 999명	85	58,297
	1000명 이상	-	-		1000명 이상	38	60,132
계	5,739	24,335	계	4,576	347,326		

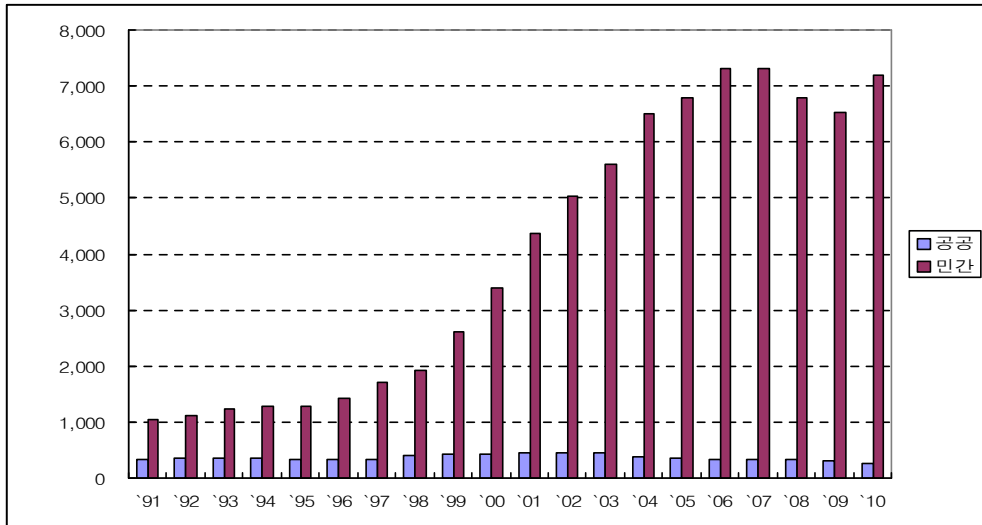
\* 출처 : 사업체 기초통계조사 자료, 각년도

## 2) 직업소개업

○ 앞서 살펴본 전국사업체 조사 자료는 노동시장 내 고용서비스 업무 영역중의 알선, 파견 업무 영역 내 사업체를 조사 대상으로 하고 있지만, 전체적인 사업체 수와

관련 종사자 수 이외에는 대체적인 현황을 파악하는 데에는 한계가 있다. 보다 세부적으로 고용노동부의 통계자료를 이용해 대표적인 민간 고용서비스 영역중의 하나인 직업소개 영역을 살펴보도록 하자.

<그림 10> 공공/민간 직업소개 사업체 수



\* 출처 : 노동부, 『노동통계연감』, 각년도.

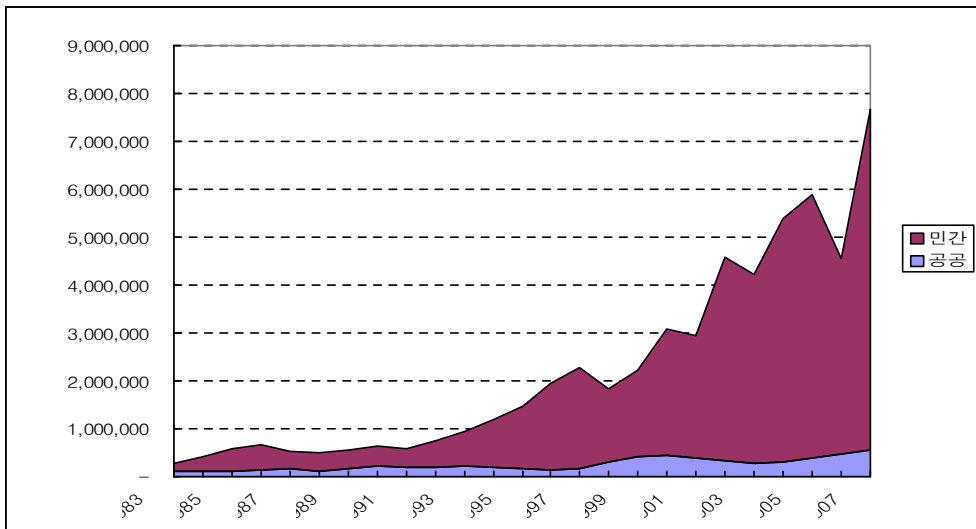
\*\* 주 : ‘공공’은 통계 연감상의 수치 중 ‘국립, 공공’을 합산한 수치이며, ‘민간’은 통계연감상의 ‘사립’ 수치를 표시함.

○ 위 <그림 10>은 1990년대 중반이후 2008년까지의 국내 직업소개 사업체 수 추이다. 이 자료는 직업안정법 시행규칙에 의거, 매 반기마다 노동부가 취합한 자료이다. 2010년 기준으로 전체 직업소개업체 7,463개소 중의 96.4%인 7,194개소가 민간 유료 직업소개업체인 것으로 나타나고 있다. 반면 고용노동부 산하 고용안정센터 및 지자체들이 개별적으로 운영 중인 무료 직업소개 부문을 모두 합한 수치는 269개소에 불과해 국내 직업소개업 부문은 사실상 민간 부문이 주도하고 있음을 알 수 있다. 특히 민간 유료직업소개 사업체 수의 추이를 살펴보면, 1999년 2월에 있었던 허가제에서 등록제로의 직업안정법 개정 이후 급증한 것임을 잘 알 수 있다.<sup>33)</sup>

33) 전국고용서비스 협회 관계자 또한 이러한 규제 완화로 인해 직업소개업체가 급증하면서 그로 인한 폐해가 문제점이라고 언급하였다(사례 10).

○ 이들 민간 직업소개업체의 최근의 소개 실적을 살펴보면 <그림 11>과 같다. 앞서 언급한 것처럼 직업안정법 시행규칙에 의거하여 유료 직업소개업체는 매 반기마다 구인·구직 및 취업실적을 보고하도록 되어 있으며, 이 자료를 노동부가 취합하여 연령별, 직종별로 민간 유료 직업소개 업체의 취업 실적을 ‘노동통계연감’을 통해 공표해 왔었다. 그러나 2000년 이후로는 민간 부문의 유료 직업소개 업체 수는 공표하고 있지만, 그 소개 실적을 공표하지 않고 있어, 현재로서는 공식 통계자료를 통해 확인할 수 있는 자료는 없다. 다만 노동부 내부 자료를 활용한 기존의 조사, 연구 보고서를 통해 그 수치를 확인할 수는 있으며, <그림 11> 또한 이렇게 공개된 수치이다.

<그림 11> 고용서비스 기구를 이용한 취업자 수 추이(1983-2007)



\* 출처 : 김승택외(2008) 및 노동통계연감, 각년도.

○ 입수 가능한 가장 최근의 자료인 2007년도 기준으로 민간 유료 직업소개업체의 취업 실적은 711만명으로, 이중 97.7%인 694만여명이 단순 일용직 소개인 것으로 나타나고 있다(<표 86> 참조). 국내 민간 유료 직업소개업의 주된 직업 소개 대상이 일용직 비정규 노동임을 잘 드러내 보이고 있다.



<표 86> 민간 직업소개 사업체 취업자의 종사상 지위

구분	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
취업자 수	1,750,990	2,649,957	2,559,502	4,258,691	3,927,643	5,094,223	5,491,455	4,080,768	7,110,204
상용직	116,662	96,059	113,763	273,250	172,104	141,887	150,819	117,343	161,826
일용직	1,634,328	2,553,898	2,445,739	3,985,441	3,755,539	4,952,336	5,340,636	3,963,684	6,948,378

\* 출처 : 김승택외(2008)

○ 이러한 점은 전국고용서비스 협회가 자체적으로 집계한 취업 실적에서도 드러나고 있다. 2009년 고용서비스 협회가 16개 광역시도중 1개 시군구를 중심으로 약 식 표본 조사한 바에 의하면, 상용직을 직업소개하는 업체 수는 1,500여개소에 월(月) 평균 43,000여명을 소개하고 있는 데 비해, 일용직을 소개하는 업체 수는 6,200여개소에 일(日) 평균 37만 9천여명을 소개하고 있는 것으로 밝히고 있다.<sup>34)</sup> 이들 일용직에는 건설 일용직, 제조업 사업장내 일일 일용직, 파출부, 간병인, 베이비시터, 산모 도우미 등이 포함된다. 압도적 다수가 단순 일용직 소개에 편중되어 있는 상황인 것이다.

○ 국내 직업소개업은 민간 부문의 유료 직업소개업이 전체의 90%를 넘게 차지하면서, 민간부문의 직업소개가 압도적 비중을 차지하고 있을 뿐만 아니라, 임시·일용직 일자리만을 집중적으로 소개하는 기형적인 구조를 이루고 있는 셈인 것이다. 이러한 점은 김승택외(2006)의 실태 조사 연구에서도 나타나고 있다. 국내 민간 유료직업소개업의 대부분은 규모와 경영 모두에서 소규모의 영세성을 벗어나지 못하고 있으며, 소규모 개인사업체로서 단순 일용직 위주의 직업소개, 알선에 치중하고 있는 상태임을 밝히고 있다.

### 3) 파견업

○ 파견노동자의 실태를 살펴보는 자료로는 경제활동 인구조사 부가조사 자료가 널

34) 전국고용서비스 협회 간담회 자료(2010. 8. 13).

리 활용되고 있지만, 파견사업체에 대한 정보는 제한적이다. 이 글에서는 앞에서의 민간 직업소개업과 동일하게 파견법상 업체가 고용노동부에 보고하도록 되어 있는 자료를 집계하여 발표하는 ‘근로자 파견사업 현황’ 자료를 이용하여 살펴보도록 하겠다.

### (1) 파견사업체

○ 우선 파견사업체 현황을 살펴보면 <표 87>과 같다. 시행 첫해인 1998년을 제외하고 1999년부터 2011년 상반기에 이르기까지 1,000개~1,300여개가 넘는 파견사업체가 파견업 면허를 획득하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 이러한 파견사업체에 소속된 파견노동자는 8만 3,775명인 것으로 나타나고 있다.<sup>35)</sup> 한가지 특징적인 점은 2008년 금융위기 과정에서도 파견노동자의 규모는 지속적으로 증가하고 있다는 점이다.

○ 파견법 시행 첫해부터 2009년 말에 이르기까지 파견업 면허를 획득한 사업체중 실제로 파견업을 영위하고 있는 사업체의 비중은 80%에도 미치지 못하고 있다.<sup>36)</sup> 파견사업체 수는 꾸준히 증가하고 있으며, 더불어 사용사업체의 수 또한 꾸준히 증가하고 있다. 그에 따라 파견사업체별 평균 파견노동자의 수는 80여명 수준에서 정체되어 있는 상황이며, 하나의 파견사업체별로 파견계약을 체결하고 있는 사용사업체의 수 또한 10개 내외로 정체되어 있는 상황이다.

---

35) <표 87>에서 나타난 파견노동자의 규모는 경찰부가조사 자료상의 파견노동자 규모와 비교시 큰 차이를 보이고 있다. 실례로 2011. 8월 경찰부가조사상의 파견노동자의 규모는 196,890명이다. 이러한 차이는 고용노동부가 집계하는 ‘근로자 파견사업 현황’ 자료와 통계청의 ‘경찰 부가조사’ 자료의 조사 대상 및 주체 등, 자료의 성격에서 기인한 점도 있다. 그러나 이를 감안하더라도 거의 2배 이상의 규모 차이가 난다는 점은 조사 대상 가구의 응답 오류 가능성 여부를 고려하더라도 현행 파견법을 우회하는 불법적인 파견사업, 즉 근로자 공급사업이 널리 활용되고 있을 개연성을 드러내 보이고 있는 것이라 할 수 있다.

36) 나머지 업체들은 파견업 면허를 취득했지만 파견업 실적이 없거나, 또는 면허만 취득한 채, 파견사업을 간헐적으로만 영위하는, 또는 영위하지 않는 파견사업체라 할 수 있다.

<표 87> 파견 사업체 현황 (단위 : 개소, 명, %, 천원)

연도별	파견사업체		사용 업체수	파견 근로자수	실적업체당 평균		파견근로자 평균임금
	허가업체 수	실적 업체 수			파견 근로자수	사용 업체수	
2011(상)	1,708	1,224(71.7)	10,347	92,371	76	8.5	1,444
2010	1,595	1,145(71.8)	11,333	99,418	87	9.9	1,420
2009	1,419	1,065(75.1)	11,018	83,775	79	10.3	1,366
2008	1,326	995(75.0)	10,835	77,691	78	10.9	1,277
2007	1,208	915(75.7)	10,670	75,020	81	11.7	1,232
2006	1,076	860(79.9)	10,055	66,315	77	11.7	1,168
2005	1,153	890(77.2)	9,056	57,384	64	10.2	1,134
2004	1,061	829(78.1)	8,081	49,589	60	9.7	1,111
2003	1,114	859(77.1)	8,512	53,369	62	9.9	1,104
2002	1,243	901(72.4)	7,784	63,919	71	8.7	1,182
2001	1,257	868(69)	7,187	57,763	67	8.3	910
2000	1,357	820(60)	7,054	53,029	65	8.6	869
1999	1,244	832(67)	6,488	53,218	64	7.8	814
1998	789	564(71)	4,302	41,545	74	7.6	829

\* 노동부, 「근로자파견사업 현황」, 각년도. 괄호안의 수치는 허가업체수 대비 비중치임.

○ 위 자료를 파견업체별-파견노동자 규모별로 추이를 살펴본 내용이 <표 88>이다. 우선 2008년의 경우, 전체 1,326개 파견사업체 중 25%에 해당하는 331개 업체는 파견 실적이 전무한 것으로 나타나고 있으며, 전체 파견사업체의 절반이 넘는 676개 사업체는 파견 노동자의 규모가 50명 미만인 것으로 나타나고 있다. 이러한 영세 파견사업체의 규모는 파견법 시행 이후를 보더라도 2007년을 제외하고는 매년 50%를 넘어설 정도로 전체 파견사업체의 주를 이루고 있다.

○ 다른 한편으로 비록 두드러질 정도는 아니지만, 300명 넘게 노동자를 파견하고 있는 파견사업체의 수와 비중치 또한 꾸준히 증가하고 있다는 점 또한 나타나고 있다. 파견사업체 내에서도 아직은 미미하지만, 양극화되어 가고 있는 양상이 드러나고 있는 셈이다.

<표 88> 연도별-파견 규모별 파견사업체 현황 (단위 : 개소, %)

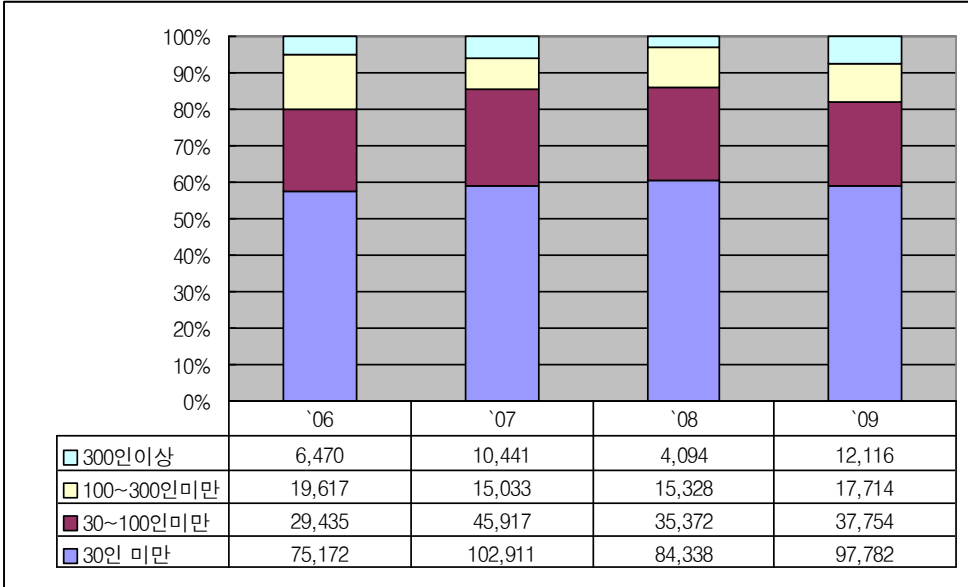
연도	총계	0명	50인 미만	50-100인 미만	100-300인 미만	300인 이상
1998	789	225 (28.5)	407 (51.6)	71 (9.0)	64 (8.1)	22 (2.8)
1999	1,244	412 (33.1)	626 (50.3)	98 (7.9)	73 (5.9)	35 (2.8)
2000	1,357	537 (39.6)	619 (45.6)	79 (5.8)	86 (6.3)	36 (2.7)
2001	1,257	389 (30.9)	645 (51.3)	104 (8.3)	84 (6.7)	35 (2.8)
2002	1,243	342 (27.5)	658 (52.9)	109 (8.8)	89 (7.2)	45 (3.6)
2003	1,114	255 (22.9)	644 (57.8)	92 (8.3)	80 (7.2)	43 (3.9)
2004	1,061	232 (21.9)	609 (57.4)	100 (9.4)	84 (7.9)	36 (3.4)
2005	1,153	263 (22.8)	637 (55.2)	108 (9.4)	107 (9.3)	38 (3.3)
2006	1,076	216 (20.1)	569 (52.9)	116 (10.8)	129 (12.0)	46 (4.3)
2007	1,208	293 (24.3)	599 (49.6)	122 (10.1)	140 (11.6)	54 (4.5)
2008	1,326	331 (25.0)	676 (51.0)	120 (9.0)	143 (10.8)	56 (4.2)
2009	1,419	354 (25.0)	755 (53.2)	111 (7.8)	128 (9.0)	71 (5.0)
2010	1,595	450 (28.2)	782 (49.0)	143 (9.0)	141 (8.8)	79 (5.0)
2011(상)	1,708	484 (28.3)	861 (50.4)	136 (8.0)	157 (9.2)	70 (4.1)

\* 노동부, 「근로자파견사업 현황」, 각년도.

○ 파견노동자가 실제 일하고 있는 사용사업체 규모와 관련해서 이를 살펴본 내용이 아래의 <그림 12>이다. 사용사업체 규모, 주업종 등과 관련한 자료는 ‘파견 자료’에는 담고 있지 않기 때문에 경찰자료를 이용하여 사용사업장 규모를 살펴보았다.<sup>37)</sup> <그림 12>에서 나타나고 있는 것처럼 전체 파견노동자의 60%는 30인 미만의 소규모 사업장에서 일하고 있으며, 80%가 넘는 파견노동자가 일하고 있는 사업장은 100인 미만의 중소규모 사용사업체인 것으로 나타나고 있다. 소규모 사용사업체이기에 사용사업체당 파견노동자의 규모 또한 소규모이다. 이는 앞서 <표 87>의 자료를 통해서도 어느 정도 확인될 수 있는 바, 2009. 6월 기준으로 사용사업체당 평균 파견 노동자 수는 7.3명 수준인 것으로 나타나고 있다.

37) 파견법에 의거해, 반기마다 파견사업체가 보고하도록 되어 있는 ‘근로자파견사업보고서’에 사용사업체에 대한 정보는 상호(법인명칭), 대표자, 사업자 번호, 연락처, 소재지, 업무종류, 파견근로자 수 등 7개 항목만이 담겨져 있어, 사용사업체의 규모에 대해서는 확인할 수 있는 정보가 없다. 반면, 경찰 자료에는 ‘다니는 직장(사업체)의 종사자 수’를 질문하는 항목이 있어, 이를 활용하였다.

<그림 12> 파견노동자의 사용사업체 규모별 추이



\* 출처 : 경찰 부가조사 원자료, 각 년도.

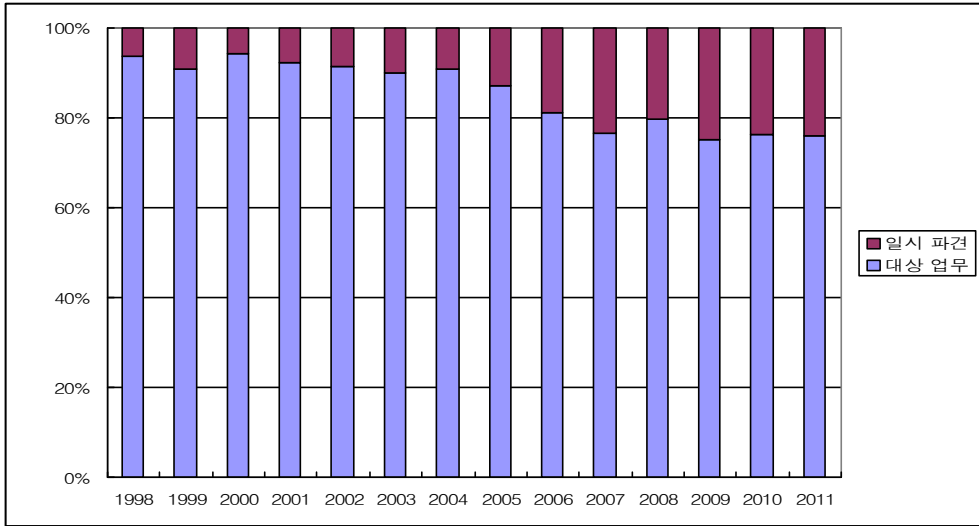
\*\* 기업규모에 대한 통계 수치는 '06년부터 공개되었기에 '06년 이후 자료만 활용함.

## (2) 파견업무

○ 사용사업체가 파견법상으로 파견노동을 활용할 수 있는 분야는 크게 2가지로 대별된다. 첫 번째는 파견법상으로 상시 파견이 가능한 ‘근로자 파견 대상 업무’ 분야가 있고, 두 번째는 법상으로 규정된 근로자 파견 대상 업무 이외의 영역에서 ‘일시적, 간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우’이다. 전자는 1998년 제정 당시에는 26개 업무였으나 2007년 비정규법 제정 과정에서 확대되어 현재는 32개 업무이며, 후자는 ‘절대금지 업무’<sup>38)</sup> 영역을 제외하고는 대상 업무에는 제한이 없으나 최대 6개월이라는 기간 제한이 존재한다. <그림 13>은 이들 양 분야별 파견노동자 규모와 비중 추이를 살펴본 내용이다.

38) 파견 절대 금지 업무 영역에는 건설공사 현장 업무, 선원 업무, 산안법상 유해 위험 업무 등이 있다 (파견법 제 5조 3항).

<그림 13> 파견 대상 업무 추이



\* 출처 : 근로자 파견사업 현황, 각년도.

○ 위 <그림 13>에서 드러나는 것처럼 파견노동자의 압도적 다수는 상시 파견대상 업무 분야로 파견되고 있다. 그러나 위 그림에서 특징적인 점은 2005년부터 ‘일시 파견’에 종사하는 파견노동자의 비중치가 증가하고 있다는 점으로서, 2011년 상반기 기준으로 전체 파견노동자의 20%를 넘어서고 있다는 점이다.

○ 파견노동자의 업무 분야별로 가장 많이 활용되는 업무를 표시한 것이 아래의 <표 89>이다.

<표 89> 상시·일시 파견 업무별 파견노동자 수 (단위:명,%)

상시 파견		일시 파견	
업 무 내 용	파견근로자수	업 무 내 용	파견근로자수
사무지원 종사자의 업무	27,257(38.8)	단순조립노무 종사자	14,667(66.4)
고객관련 사무 종사자의 업무	9,706(13.8)	기타 제조관련 단순노무 종사자	4,540(20.6)
자동차 운전 종사자의 업무	4,789(6.8)	생산사무 종사자	787(3.6)
수금 및 관련 사무 종사자의 업무	3,707(5.3)		
음식 조리 종사자의 업무	3,071(4.4)		

\* 출처 : 근로자 파견사업 현황, 2011년 상반기. 괄호안은 비중치

상시파견 분야에서는 사무지원 종사자 업무가 전체 상시파견 동자의 38.8%를 차지하고 있고, 일시파견 분야에서는 제조업 영역의 단순 조립·노무 및 기타 제조 관련 단순 노무 종사자가 전체 일시파견 노동자의 87.0%를 차지하고 있을 정도로 대다수를 접하고 있다. 일시 파견의 압도적 다수는 제조업 부문의 생산직 노동자인 것이다.

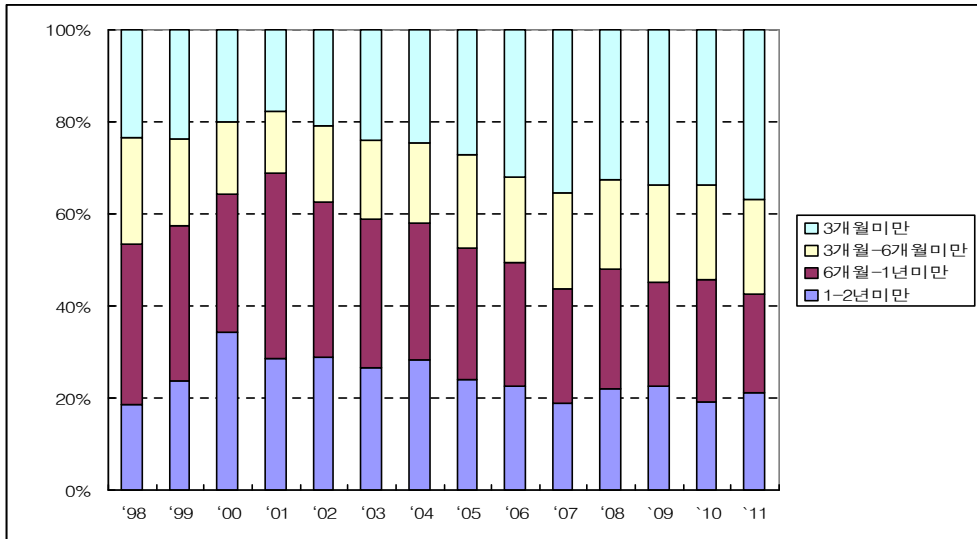
### (3) 파견 기간

○ 파견기간, 즉, 파견노동자의 고용기간을 살펴본 내용이 아래의 <그림 14>이다. 상용형이 아닌, 등록형·모집형 파견이 거의 전부인 한국의 경우에는 사용사업체-파견사업체간의 파견 계약기간이 곧 파견노동자에게는 고용기간이다. 파견기간이 종료되면 파견노동자는 곧바로 사실상의 실직상태가 되는 것이다. 간접고용 비정규직 노동자에게서 전형적으로 드러나는 것처럼, 파견노동자의 경우에도 사용사업체의 인력 수요에 따라 수시로 사용-해고가 이루어지게 된다. 그에 따라 고용기간이 <그림 14>에서 드러나고 있는 것처럼 6개월 미만 파견노동자의 비중이 전체 파견노동자의 50%를 넘어설 정도로 초단기화하고 있다. 특히 2004년 이후 6개월 미만 파견노동자의 비중은 증가하고 반면에 6개월 이상 파견노동자의 비중이 감소하고 있는데, 이는 이 시기부터 본격화한 민주노총의 불법파견 투쟁 등에 따른 부수적 효과로 판단된다(김소연, 2009).<sup>39)</sup>

---

39) 김소연(2009)에 따르면, 구로디지털 단지 지역의 경우에 기룡전자 투쟁과정에서 생산직 파견노동의 경우 6개월 미만의 초단기 파견이 확산되고 있음을 밝히고 있다. 6개월 이내의 일시 파견의 경우에는 파견 대상 업무 제한 없이 직접 제조공정에도 파견이 가능하기 때문이다.

<그림 14> 파견 기간별 파견노동자 비중



\* 출처 : 근로자 파견사업 현황, 각년도.

### Ⅲ. 유형별 민간 고용서비스 기구 사례조사

#### 1. 직업소개업

##### 1) 파출 : 가사도우미, 식당보조

##### (1) 소개 방식

○ ‘파출’은 통상 가사노동을 의미하지만, 이외에도 산모 보조, 간병, 요식업 등의 영역까지도 포괄하기도 한다. 파출 노동자에 대한 소개 방식은 대부분 회원제 형태로 진행한다. 월급제 방식으로 파출을 수요하는 곳은 서울지역의 경우에는 10%도 채 되지 않으며, 대부분은 필요시에 요청하거나, 또는 주 1~2회 방식으로 파출노동자를 수



요하는 곳이 대부분이다. 그에 따라 서울지역 파출 소개업체의 경우에는 대부분 회원제 형태로 소개를 하고 있다.

○ 파출 노동자를 수요하는 곳은 일반 가정집과 요식업소 등이 대부분이다. 파출 노동자에 대한 고용양태는 대부분이 시간제, 또는 일용직이다. 즉 시간, 또는 일 단위로 파출노동자를 수요하는 양태이기에 그에 맞춰 소개를 해 주게 되며, 해당 파출 노동자는 일이 끝나면, 당일 임금을 해당 집이나 업체로부터 수령하게 된다.

○ 파출과 간병인 소개 업체는 대체로 해당 직종에 전문화되어 소개하고 있다. 직업소개 업체를 이용하는 직종별로 구인자·업체의 특성이 상이하기 때문이다.

## (2) 수수료

○ 서울, 경인 지역의 파출 소개는 대부분 회원제로 운영하고 있으며, 특히 요식업소에 파출 노동자를 소개하는 경우는 100% 회원제 형태로 하고 있다. 회비는 직업소개료 고시에 의거해 월 35,000원씩 수령한다. 이는 구인자-구직자별로 회비를 수령하게 되는 바, 1인 소개로 70,000원의 수수료 수입을 얻게 되는 것이다. 다만 가정집에서 가사노동을 하는 파출의 경우에는 회원제 형태 이외에도 일부 ‘콜(call)비’ 개념으로 하는 경우도 있다. 가내 가사노동 파출의 경우에는 고정적인 수요처가 미흡하기에 일이 있을 경우에만 수수료를 받는 것이다.

○ 이들 파출 부문은 간병인 소개 부문과 함께 비영리 형태의 고용서비스 기구 또한 존재한다. 대표적으로 전국가정관리사협회(홈닥터), 전국여성일용가사사업단(우렁각시), 여성인력개발센터, YWCA 등이다. 이들 부문은 상대적으로 영리 민간고용서비스 기구에 비해 수수료 수준도 5,000~1만원 정도 낮다.

## (3) 업체 운영

○ 우선 일평균 업체의 소개 실적은 서울, 경인 지역의 경우, 요식업소, 가정 내 가

사 노동의 경우에는 일 평균 50명 정도, 그리고 산모 도우미도 약 50명 정도이다. 그에 따라 업소의 수입 구조 또한 요식업·가사 소개의 경우에는 월 평균 약 400만원, 산모 도우미의 경우에는 약 350만원 수준이다.

○ 그에 따라 업체 운용을 위한 비용과 더불어 법상 고용이 의무화되어 있는 직업상담사 인건비 등을 제외하면 업체별 평균 순수입은 약 150만원 정도밖에 안되는 상황인 것으로 밝히고 있다. 최근에는 경기가 악화되면서 직업소개소 업체를 이용하는 구인자 수가 감소해 업체의 운영이 악화되고 있다. 특히 최근 한국외식업중앙회가 무료 직업소개 사업을 수행하면서 파출 전문 직업소개업체의 경영이 악화되고 있는 상황이다. 이러한 무료 직업소개 사업은 특히 서울지역 내 요식 사업체가 밀집된 강남 지역을 대상으로 확대되고 있는 상황이다.

## 2) 간병인

### (1) 소개 방식

○ 파출과 동일하게 간병인 또한 회원제 방식으로 일자리를 소개하고 있다. 간병인의 경우에는 민간 부문이 영리형태로 소개하는 소개 업체와 더불어 최근 들어 사회적기업의 형태로 비영리 소개 업체 또한 비교적 활성화되어 있는 상태이다. 간병인 또한 파견 대상 업무이지만, 파견은 거의 없는 상황이며, 소개업체 또는 비영리 업체가 소개 형태로 하는 것이 대부분이다.

○ 협회가 자체적으로 실시한 실태조사 자료에 의하면, 전국적으로는 약 238개소의 간병 소개업체가 있는 것으로 나타나고 있으며, 이들 소개 업체에 가입된 회원 수는 약 33만여명으로 추정되고 있으며, 실제 간병 활동을 하고 있는 회원 수는 10만 7천여명, 월별로는 최대 970건의 간병인 소개를 하고 있다.

<표 90> 간병인 알선 현황

구분	서울	인천 경기	부산	광주	기타지역	계
소개사업소 수	100	40	22	16	60	238
일별 구인 수	30~25	15~10	9~7	7~5	6~4	67~51
일별 구직 수	15~10	10~8	5~4	4~2	4~2	38~26
월별 알선 수 (25일)	375~250	250~200	125~100	100~50	100~50	975~650
년별 알선수 (300일)	112,500~ 75,000	75,000~ 60,000	37,500~ 30,000	30,000~ 15,000	30,000~ 15,000	292,500~ 195,000
가입회원 수	225,000	48,000	22,000	12,800	24,000	331,800
근무회원 수(25%)	56,250	12,000	5,500	3,200	6,000	82,950
대기회원 수(30%)	16,875	3,600	1,650	960	1,800	24,885
활동회원 수	73,125	15,600	7,150	4,160	7,800	107,835

\* 출처 : 전국고용서비스 협회 간병분과 자료<sup>40)</sup>

○ 대체로 비영리 법인은 정부의 위탁 사업과 독거 노인 등을 대상으로 하는 간병 분야를 주로 소개 대상으로 하고 있다. 반면에 영리 직업소개업체의 경우에는 일반 병원과 더불어 가내 간병인을 주로 소개하고 있다. 영리, 비영리 간병인 소개업체의 소개 대상 영역이 구분되어 있는 것이다.

## (2) 수수료

○ 간병인 소개 또한 파출과 동일하게 대부분이 회원제 방식으로 소개하고 있다. 따라서 간병인 노동자로부터는 월 35,000원의 회비를 받고 있다. 구인자 수수료는 통상의 1일 간병비인 60,000원의 5% 수준인 3,000원의 구인자 수수료이다.

○ 구인자 수수료는 구인자가 간병인에게 간병료 지급 시 함께 지급하는 방식을 취하고 있으며, 해당 간병인이 업체에 구인자 수수료를 전달하는 방식으로 수수료를 수취하고 있다.<sup>41)</sup>

40) 협회가 자체적으로 실시한 실태조사에서 파악된 간병서비스 수요 충족도는 약 60% 정도라고 지적하고 있다. 그만큼 간병 서비스에 대한 수요가 많다는 점을 드러내고 있다.

### (3) 업체 운영

○ 대부분의 간병인 소개 업체는 간병인만 전문으로 소개하고 있다. 협회 산하 간병분과에 소속된 업체의 손익 분기점 규모는 평균 200명 정도를 소개해야 하는 상황이지만, 이 정도의 규모를 지닌 소개업체는 서울 지역에도 많지 않은 상황이다.

○ 현재 간병인 소개와 관련한 업체 차원에서 가장 주요한 문제점은 인력난 문제이다. 간병이라는 업무 자체가 환자 곁에서 항상 대기해야 하고 때로는 환자에 대한 개호를 1인 혼자서 수행하는 힘든 업무 분야이기 때문에 내국인의 경우에는 거의 없으며, 조선족 출신 이주 여성이 80% 이상을 차지하고 있다.

○ 간병인 직업소개업의 입장에서 현재 가장 주요한 문제는 간병인의 지위이다. 현재 개인 사업자 신분 특고고용직으로 되어 있어, 정식 고용관계를 맺는 임금 노동자에 비해 상대적으로 임금, 노동조건이 열악하다. 이러한 상황은 간병 부문에 대한 노동력 공급 부족 사태를 야기하는 주요한 원인 중에 하나이다. 이러한 민간 부문의 간병인에 대해서만 노동자성 지위를 인정하지 않는 것은 장기요양보험의 일환으로 시행되고 있는 재가 간병인에 대해서는 노동자성 지위를 인정하고 있는 것과 비교시에도 형평성에 어긋나는 부분이라 할 수 있다. 이 부분에 대한 개선 없이는 민간 부문 간병인의 여타 문제점 개선도 어려운 상황이라 할 수 있다.

### (4) 기타

○ 간병인 소개에서 핵심적인 관건은 간병 수요자인 환자가 입원한 병원이다. 과거에는 일부 병원들이 자체적으로 간병인을 소개하기도 했지만, 지금은 거의 대부분의 병원에서 소개 업체를 통해 간병 서비스 수요를 충족하고 있는 상황이다.

○ 그에 따라 간병인이 병원에서 간병 서비스를 제공하는 과정에서 핵심은 병원이

---

41) 이 과정에서 간병인이 연락 두절되면서 구인자 수수료를 업체가 전달받지 못하는 경우도 발생한다. “로스(loss)율”로 불리는 이 비율은 약 3% 정도 된다.

얼마만큼의 클레임을 제기하는가의 여부이다. 관련해 영리-비영리 부문을 막론하고 소개 업체에서는 간병인에 대해 교육과 더불어 해당 병원의 환자 특성 등을 교육하고 있으며, 아울러 주기적인 병원 방문을 통해 병원과 간병인의 고충처리 활동을 수행한다. 이런 점에서 간병인의 처우와 관련해 병원이 중요하다고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 병원은 간병인의 고용과 나아가 간병 서비스 제공 과정에 제 3자인 것처럼 제외되어 있는 상황이다.

### 3) 건설 일용

#### (1) 소개방식

○ 전국적으로 건설일용 노동자 소개업을 하는 영위하는 사업자는 약 7,000개 정도로 추산되고 있다. 이중 약 6,000개 업체가 유료 직업소개업을, 그리고 나머지는 무료 직업소개업체로 구성되어 있다. 이들 직업소개 업체가 하루 평균 소개하는 건설일용 노동자 수는 약 50여만명으로 추산되고 있다.

○ 건설일용 부문은 대부분 건설 현장에서의 요청에 의해 필요시마다 건설 일용 노동자를 소개해 주는 방식으로 진행된다. 평균적으로 통상 60%는 고정적인 거래처라 할 수 있으며, 40% 정도가 유동적인 거래처로 구성된다. 고정적인 거래처는 대부분 건설업 전문의 하청 건설사업체들로서, 소개 인원이 많은 편이며, 유동적인 거래처는 소규모 현장인 경우가 대부분이다.

#### (2) 수수료

○ 수수료는 구인업체, 즉 건설업체로부터 하루치 임금(일당)의 10%를 받고 있다. 최근 경기가 양좋아지면서 새벽 인력시장의 경우에는 단순 잡부의 일당이 약 75,000~80,000원 정도이며, 이중 7,000~8,000원 정도가 수수료인 셈이다.

○ 해당 수수료는 원래는 건설 일용 노동자의 임금과는 별개이다. 즉, 건설일용 노동자의 임금과 더불어 별도의 수수료 금액을 지급해야 하는 것이 원칙이다. 그러나 일부 사용사업체의 경우에는 수수료를 별도로 지급하는 경우도 있으며, 그에 따라 일부 건설일용 소개업체에서는 임금 뭉에서 수수료를 수취하는 사례도 드러나고 있는 것으로 밝히고 있다.

○ 건설일용 소개 분야에서 수수료 등의 수입 기반과 관련해 소개 업체가 직면하는 문제는 건설 일용노동자의 임금 대납에 따른 문제이다. 건설 일용 부문의 구인자 수수료 지급은 크게 2가지 유형으로 구분된다. 소규모 건설 현장의 경우에는 당일 정산을 통해 일당과 수수료를 지급하지만, 중·대형 건설사의 건설 현장의 경우에는 보통 월 단위로 일당과 더불어 수수료를 정산하게 된다. 이 경우, 해당 건설일용노동자의 임금을 소개업체가 미리 일 단위로 지급해 주게 되는데 이후 건설 업체가 부도 등의 이유로 임금과 소개료를 지급하지 못해 소개 업체가 임금 부담을 떠안게 된다는 점이다. 특히 이 경우, 사용업체(건설 하청사)-소개업체간 민사상의 문제로 전화되기에 대납 임금을 소개업체가 받기까지 장시간이 소요될 뿐만 아니라, 지급 받지 못해 손실 처리되는 경우도 존재한다.

○ 2000년대 들어서 건설 일용 소개업체가 증가하면서 업체간 경쟁이 심화되고 있다. 그에 따라 소개업체들이 자체적으로 영업 직원을 채용하여 영업 경쟁을 하고 있는 상황이다. 그러나 이러한 경쟁은 일종의 가격 경쟁, 즉 건설일용 노동자의 임금 뭉에 대한 저가 경쟁의 양상으로 귀결하고 있다. 본질적으로 소개업체간 경쟁이라면, 사용 사업체가 필요한 노동자의 숙련과 그 규모를 적절히 파악해 소개해 줌으로써, 사용사업체가 만족하는 경쟁이 되어야 하지만, 지금의 건설일용 소개업체간 경쟁은 ‘임금을 대납해 줄 수 있는가?’와 ‘건설노동자 임금을 얼마나 낮출 수 있는가?’를 놓고서 경쟁하는 양상으로 귀결하고 있다고 밝히고 있다. 이는 건설 소개업체간 과당 경쟁이 야기하는 문제점이지만, 이러한 양상이 나타나는 이유는 소개업체의 입장에서 ‘갑(甲)사’인 건설업체의 요구를 무시하기도 어렵기에 나타나는 양상이라 할 수 있다.

### (3) 업체 운영

○ 앞서 언급한 것처럼 2000년대 이후 소개업체가 급증하면서, 건설일용 노동자 소개업체간 경쟁이 심화되고 있는 상황이지만, 고질화된 임금 대납 문제가 지속되면서 업체의 운영은 과거에 비해 어려워진 상황이라고 밝히고 있다.

○ 나아가 불법·탈법적인 이주노동자 직업소개업을 영위하는 업체들까지 등장하고 있는 상황이다. 건설 일용 부문 내 상당수의 노동자는 조선족 이주노동자들이 채우고 있는 상황을 반영하고 있는 것이다. 원래 민간 직업소개업체는 이주노동자에 대한 소개를 금지하고 있지만, 불법적으로 이러한 이주노동자에 대한 소개업까지 영위하고 있는 상황인 것이다.

○ 사례조사 참여 업체의 경우에는 지역적으로는 경기도 일대와 충남 천안 및 당진 지역까지 건설 인력을 소개, 공급하고 있다. 이러한 건설 일용노동자 소개의 공간적 범위는 차량으로 2시간 이내인 지역으로서, 통상 건설현장이 오전 7시에 일을 시작하기에 새벽에 차량으로 2시간 소요되는 지역까지 포괄할 수 있기 때문이다.

## 2. 특수고용직 형태 : 퀵 서비스

### (1) 소개 방식

○ 전국적으로 퀵 서비스 기사는 최소 약 15만명 정도 될 것으로 추산되고 있다. 퀵 서비스 도 유형별로 구분되는데, ‘일반’ 퀵 서비스 기사와 ‘광역’, 그리고 소형 화물을 배달하는 ‘다마스’, ‘1톤’, 그리고 지하철 퀵 등으로 구분된다. 일반 퀵 서비스 수요가 가장 많지만, 이 분야에 종사하는 퀵 서비스 기사도 많은 편이며, 광역과 다마스 퀵은 수요는 적어도 건당 금액이 크기에 퀵 서비스 기사 수입 및 업체 수수료 몫도 큰 편이다.

○ 퀵 서비스의 소개 방식은 퀵 서비스 업체를 방문해 퀵 기사로 등록을 하게 되면 콜 중개 프로그램(업체 용어로는 ‘공유 프로그램’)을 통해 콜을 할당 받는 방식으로 진행된다. 퀵 서비스 업체 입장에서 보면 준전속 개념으로서의 자사 퀵 기사가 있고, 그리고 프로그램에 등록된 ‘공유’ 기사가 있는 것이다. 1차적으로 콜을 받게 되면, 자사 소속 기사에게 콜을 할당하지만, 이 콜을 수행할 기사가 없는 경우에는 공유 프로그램에 올려 다른 기사가 이 콜을 할당 받아 퀵 서비스를 제공하게 된다. 이러한 공유 기사가 존재하는 이유는 퀵 서비스 업체에서 서울 전역의 퀵 수요에 자사 기사를 공급할 수 없어 수요자 인근 지역에 있는 퀵 기사를 연결하기 때문이다.

## (2) 수수료

○ 수수료는 업체 거의 대부분이 동일하는데, 대체로 퀵 서비스 요금의 23% 수준이다. 퀵 서비스 업체에 전속된 퀵 서비스 기사의 경우에는 20%를 받기도 한다. 1톤 퀵은 20%, 지하철 퀵 서비스는 30% 수준이다. 아울러 월 고정비로 수수료를 지급하는 경우도 존재한다. 항상적인 수요가 존재하는 동대문, 남대문 등의 오토바이 퀵의 경우가 이에 해당한다. 이 경우에는 월(또는 주) 고정비 개념으로 수수료를 지급하고, 요금의 20%를 수수료로 공제한다. 회원제 방식과 건당 수수료 방식이 혼합된 것이다.

○ 이러한 수수료는 과거에는 수수료를 건별로 계산해 정산하였지만, 지금은 각 개인별로 수수료 가상 계좌를 두고 있어 해당 계좌에 수수료 금액을 선입금하면, 추후에 정산되는 방식으로 수수료를 정산하고 있다. 과거에는 수수료 몫을 현금으로 미리 업체에 선입금하는 방식이었기에 업체와 퀵 기사간에 다툼의 소지가 많았다면, 지금은 퀵 기사 명의의 가상 계좌에 입금하는 방식이기에 선입금 수수료 금액으로 인한 다툼은 거의 없어진 상황이다.

○ 퀵 서비스 기사의 경우에는 이러한 공식 수수료 이외에도 본인이 부담해야 할 금전적 비용이 존재한다. 공유 프로그램 비용과 적재물 보험(도난 및 파손)비(월 1만원, 기사 부담), 오토바이 책임 보험료 등이 그것이다. 이러한 비용은 퀵 서비스 일을 하기 위해서는 반드시 부담해야 하는 비용으로서, 이로 인해 실질적인 퀵 서비스 기



사의 비용 부담은 더 커질 수밖에 없다. 예를 들어 일본의 퀵 서비스는 업체에 직접 고용된 노동자 신분이기 때문에 위와 같은 부담은 원천적으로 사용자가 부담하지만, 한국의 경우에는 개인사업자 신분이기 때문에 이러한 수수료 부담 전가가 가능한 것이다.

### (3) 업체 운영

○ 퀵 수수료에는 홍보 비용(스티커 따지), 장부 거래 비용(=10% 감액 비용), 프로그램 값 등이 포함된 것이며, 이들 비용이 한 13% 차지한다. 나머지 10-12% 정도를 갖고서 인건비와 업체 운영에 따른 제반 고정비용을 지출하게 되는 것이다. 수수료의 수준 자체는 상대적으로 높은 편이지만, 이 수수료 모두를 업체가 취하는 것은 아니며, 퀵 서비스 영업을 위해 들어가는 비용에 1/2 정도가 지출되는 것이다.

○ 전반적으로 퀵 서비스 부문은 자본금 2,000만원 정도면 누구나 업체를 설립할 수 있을 정도로 진입이 자유로운 업종이다. 최근 경제난으로 인해 업체 수가 일부 감소하였을 것으로 보이지만, 그럼에도 업체가 난립해 있는 상황이며, 대부분의 퀵 서비스 업체가 직원 1-2인, 내지는 가족과 함께 운영할 정도로 영세성을 면치 못하고 있는 상황이다.

## 3. 파견업

### 1) 단기 파견(제조업)

#### (1) 파견 방식

○ 제조업 부문의 단기 파견은 대부분 '도급' 형식, 즉 실질에서는 파견인데, 도급의 외양으로 진행되고 있다. 이렇게 하는 주요 이유 중 하나는 '파견업' 면허 획득을 위해서는 주로 법인이어야 하는데, 이러한 법인을 구성하기 어려운 개인 사업자들이 파견업을 영위하면서 나타나는 현상이다. 도급이라면 도급 사업주로서의 역할을 해야

하지만, 영세하기에 실질에서는 원청, 즉 사용사업체에서 해당 파견 노동자에 대해 관리, 감독을 모두 수행하고 있다. 지역 내 대부분의 업체들이 이러한 방식으로 파견업을 영위하고 있으며, 파견업체에서는 해당 노동자에 대한 최소한의 관리도 부재하다는 점에서 사실상 인력 공급업체라 할 수 있다.

○ 이러한 인력 수요 사업체, 즉 사용사업체 대부분은 지역내 존재하는 중소 영세 사업장이 대부분이며, 만성적인 인력 부족 상황에 처해 있기에 통상은 복수의 파견업체로부터 노동력을 공급받는다.

○ 이들 업체가 파견하는 파견 노동자들이 담당하는 업무 영역은 제조업 사업장내 거의 모든 분야라 할 수 있다. 사용사업체와의 계약 관계에 이러한 내용을 적시하는 항목 자체가 없으며, 해당 노동자가 사용사업체에서 담당하는 업무는 사용사업체의 필요에 따라 수시로 변경된다. 이런 점에서 특정 업무를 담당하는 노동자만을 파견하는 전문 분야에 한정된 파견 사업체는 지역내에는 없는 상황이라 할 수 있다.

## (2) 수수료

○ 통상 수수료 수입은 보통은 10% 수준으로 되어 있으며, 이는 해당 파견노동자가 수령하는 임금을 기준으로 한다. 사례조사 대상 파견업체의 경우에는 약 7%를 받고 있다고 밝히고 있다.

○ 지역 내 파견 업체의 파견 기간은 합법, 불법 파견여부를 떠나 통상 3~6개월의 기간을 정해서 진행된다. 지역 내 사용사업체인 중소 영세사업체의 입장에서는 만성적인 인력난으로 인해 파견노동자의 정규직화를 원하고 있으며, 통상 3개월 근무 후 정규직화 하는 경우가 있는 것으로 밝히고 있다. 영세 사업장이기에 정규-비정규간 임금, 노동조건상 격차가 미미해 정규직화를 하더라도 사용사업체의 부담이 매우 미미하기 때문이다.

○ 그러나 파견업체에서 수수료 수입 극대화를 위해 파견 계약 기간 이전에 파견노

동자를 해고하는 상황이 벌어지고 있는 것으로 밝히고 있다. 파견노동자를 정규직화 하게 되면 파견 업체의 수수료 수입이 감소하기 때문이며, 그에 따라 파견노동자의 정규직화시, 파견사업체가 별도의 추가 수수료를 요구하는 경우도 있는 상황이다.

### (3) 업체 운영

○ 사례조사 대상 사업체는 수도권 지역에 소재한 사업체로서, 인근 지역에만 합법, 불법 파견업체 수는 약 10,000여개가 운영되고 있는 것으로 밝히고 있다. 지역 특성상 서울과 경기도 지역을 커버할 수 있기 때문에 ‘아웃소싱’ 명칭으로 불법적인 파견업을 영위하는 사업체가 난립해 있는 것이다.

○ 일반적으로 파견업체의 경우, 관리자 1명당 30명의 노동자를 파견해야 손익 분기점인 것으로 알려지고 있다. 이들 불법 파견업체의 경우에는 이주노동자 소개·파견까지 겸업하고 있는 것으로 밝히고 있으며, 나아가 노동자 몫으로 지급되는 법정·비법적 사회복지 급여까지 업체가 편취함으로써 수익을 남기고 있다. 이런 점에서 불법 파견업체의 경우에는 상대적으로 소규모 인원의 파견을 통해서도 수익을 남길 수 있는 것이다.

○ 통상 파견업체는 복수의 사용사업체와 파견 거래를 하는 것이 보통이다. 1업체당 10명의 노동자를 모집해 공급하게 되면, 모집·홍보·광고를 위한 광고비로 통상 60만원이 소요된다. 10명의 파견노동자를 3개월간 파견한다고 하는 경우의 수수료 수입으로 업체의 비용과 더불어 수익을 남길 수 있다고 밝히고 있다. 특히 지역 내 제조업 부문의 임금 수준이 최저임금 시급에 고정되어 있기에 해당 노동자 또한 연장·특근 등을 원하는 경우가 많으며, 그에 따라 업체가 받는 수수료 수입 또한 제고될 수 있는 것이다.

○ 반면, 불법적인 아웃소싱 업체의 경우에는 (불법적인) 파견노동자의 임금에 대한 비율로 받는 것이 아닌, 건당 수수료 방식으로 수수료를 편취하고 있다. 지역 내 아웃소싱 업체의 경우 소개 형식으로 파견 1건당 20~30만원의 수수료를 노동자로부터 받

고 있다. 수수료 금액 수준도 높을 뿐만 아니라, 앞서 언급한 것처럼 사용사업체가 지급하는 4대보험 관리 비용 등도 업체가 수취하기에 비교적 소수의 인원을 파견하더라도 업체가 수익을 남겨 운영될 수 있는 것이다.

○ 이처럼 불법적인 아웃소싱 업체가 노동자로부터 고액의 수수료를 수취할 수 있는 이유는 이주노동자의 경우, 비자 문제로 인해 여타 업종에 취업이 쉽지 않기 때문이다. 현재 이주노동자에 대한 소개를 통해 취업시킬 수 있는 비자 유형은 F5(귀화 비자)이며, H2(방문 취업비자)와 F4(영주권 비자)의 경우는 법적으로 지정된 소수의 업종에 한해서만 취업이 가능하다. 이주노동자에 대한 취업 제한 규정으로 인해 이를 악용하는 불법적인 인력 공급업체들이 횡행하고 있는 것이다.

○ 나아가 지역 내 중·대형 사업체의 경우에는 자회사 개념으로서 상주 파견업체가 있으며, (불법) 아웃소싱 업체가 해당 상주 파견업체에 필요 인력의 일부를 공급해 주는 관계에 있는 것으로 밝히고 있다. 인력 공급에 있어서도 다단계 하청구조화 되어 있는 것이다.

## 2) 사무보조

### (1) 파견 방식

○ 사무보조 분야는 앞서 언급한 제조업 부문의 단기 파견과 달리 현행 파견법상 상시 파견 허용 대상 업무이기에 사용사업체와 파견 계약을 맺고서 노동자를 파견하게 된다. 현재 전국에는 약 1,500여개의 면허를 획득한 파견업체가 있으며, 이들이 파견하는 노동자의 규모는 최소 10만여명에 이르고 있는 것으로 추산되고 있다. 고용노동부가 발표한 근로자 파견사업 현황 자료에 의하면 이중 사무보조는 약 27,000여명에 이르고 있다.

## (2) 수수료

○ 통상적인 수수료는 약 10% 수준이다. 약 150개 파견업체가 가입한 한국HR서비스산업협회가 제시하고 있는 권장 파견서비스 표준산출표에 따르면, 파견업체의 수익은 '파견 관리비 및 파견 수수료'로 구성되며 약 12% 수준이다. 그러나 이직이 잦은 파견노동자의 특성과 더불어 해당 노동자에 대한 임금성 복지 비용 또한 파견료에 포함되어 있음을 감안하면, 실제 파견업체의 실수익은 이보다는 더 높을 것으로 판단된다. 이직 과정에서 해당 노동자 몫으로 지급된 임금성 복지 비용은 업체의 몫으로 남게 되기 때문이다.<sup>42)</sup>

## (3) 업체 운용

○ 사용자업체의 압력으로 인한 업계 내 과당경쟁으로 인건비는 낮출 수 없어 결국 관리비를 절감하는 방법밖에 없어 사업체 운영이 어려워지고 있는 상황이다. 이러한 업체간 과당 경쟁과 특히 파견업의 경우에는 고용노동부의 주기적인 관리, 감독을 받아야 한다는 점에서 파견업 대신 '도급'으로 위장한 불법 파견업이 증가하고 있는 상황이다. 이러한 불법 파견 문제를 해결하기 위해서는 결국 파견 허용 대상 직종 확대만이 해결책이라고 밝히고 있다.

○ 또 다른 업체 운영상의 애로사항은 파견 노동자에 대한 차별 문제이다. 파견사업주 입장에서선 최소화되는게 좋은데 실제로는 그렇지 않아 책임소재 문제가 생기게 된다. 문제는 차별 책임이 파견업체에게도 부분적으로 있다는 점이다. 실제 파견노동자를 사용하는 사용자업체가 있다는 점에서 차별과 관련한 제반 책임은 사용자(원청)업체가 책임져야 바람직하다고 밝히고 있다.

○ 특히 대기업 임원 자리보전용으로 사내하청업체 등 만드는 경우가 허다함. 실제

---

42) 대표적인 예가 퇴직금이다. 사용자업체에서는 파견노동자의 퇴직금 몫을 월할해 지급하는 것이 일반적이며, 파견업체는 이를 1년간 적립후 퇴직금 몫으로 지급하게 된다. 그러나 단기 파견의 경우, 1년 이내에 타 파견업체로 이직하는 경우가 대부분이며, 그에 따라 사용자업체가 지급하는 퇴직금 몫은 파견업체가 수취하게 되는 것이다.

사용자가 아님에도 법적 신분만 갖춘 바지사장들이 대기업에 많다. 그런데 이들은 일반 파견업체와 달리 파견근로자 처우 개선 노력을 하지 않으므로 파견근로자 근로조건 개선이 더 힘들어지게 되는 것이다. 이런 점에서도 파견 허용대상 직종을 확대하는 것이 바람직하다고 밝히고 있다.

#### IV. 민간고용서비스 기구의 실태 요약 및 문제점

##### 1. 수수료 실태

###### 1) 수수료 부담에 대한 국제 기준 위배

○ 현행 ILO 협약에서는 민간 고용서비스 부문에서 구직자로부터 수수료를 수취하는 것을 원칙적으로 금지하고 있다. 이는 취업과 고용 과정에서 중간 착취를 금지하는 ILO 현장 정신에 위배되는 것이기 때문이다.

○ 현행 국내 직업안정법상 민간 고용서비스 기구는 노동자 임금의 4/100 범위 내에서 수수료를 수취할 수 있도록 되어 있다. 나아가 회원제 방식의 경우에는 매월 고정적인 회비를 통해 수수료를 수취하고 있는 상황이다. 이러한 민간 고용서비스 기구의 수수료 수취가 법 위반은 아니지만, 이러한 구직자로부터의 수수료 수취는 국제적인 원칙에 위배되는 법·제도라는 점, 그리고 이러한 구직자 수수료 수취 조항이 구직자로부터 다양한 형태로 변칙적인 수수료 수취를 가능케 하는 정당성 기제로 역할하고 있다는 점에서 이에 대한 개선이 필요하다.

###### 2) 불법적이면서도 과도한 수수료 수취

○ 제한적인 사례조사이지만, 일부 민간 고용서비스 기구의 경우에는 법을 위반하면서 다양한 형태로 수수료를 수취하고 있는 상황이다. 이러한 문제점은 특히 법의 사각지대에서 발생하고 있는 바, 단기 파견의 불법 아웃소싱 업체들의 경우가 이에

해당한다.

○ 불법·편법적인 아웃소싱 업체들은 업체의 운영 자체가 아무런 법적 근거 없이 ‘도급’의 외양 속에서 현행 직업안정법상 금지된 인력 공급업을 영위하고 있을 뿐만 아니라, 수수료 금액 또한 아무런 제약 없이 자의적으로 수수료를 수취하고 있는 상황이다.

○ 이러한 불법적인 아웃소싱 업체들의 행태는 법·제도적인 규율 밖에서 사실상 노동력 상품에 대한 영리 목적의 민간고용서비스 기구의 중간착취 성격을 그대로 드러내 보이고 있다. 이러한 불법적인 민간 고용서비스 기구의 과도한 수수료 수취는 그대로 해당 노동자에 대한 부담으로 연결되고 있는 것이다.

○ 이러한 점은 특히 노동자성을 인정받지 못하고 있는 특수고용직 부문에서도 그대로 드러나고 있다. 현행 법제상 개인사업자 신분이기에 해당 업체와 노동자간 관계는 사적인 계약 관계로 규율될 수밖에 없고, 수입을 목적으로 근로를 제공하는 과정에서 해당 특수고용직 노동자는 20%가 넘는 수수료 부담을 지고 있는 것이다.

○ 이러한 점은 민간 고용서비스 기구라 하더라도 영리와 비영리 기구간 수수료 수준에서도 차이가 나고 있다는 점에서도 드러나고 있다. 대체로 비영리 고용서비스 기구는 영리 기구에 비해 수수료의 수준도 낮을 뿐만 아니라, 상대적으로 해당 노동자의 입장에서 교육 및 훈련, 나아가 안정적인 일자리 확보를 중요시하는 업체 운영 양태를 드러내 보이고 있다.

### 3) 수수료 부담 전가

○ 불법적인 과도한 수수료 수취도 문제이지만, 합법적인 수수료 금액을 민간고용서비스 기구가 수취한다고 하더라도 이에 대한 지불 부담을 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자가 부담하는 사례 또한 일부 나타나고 있다.

○ 대표적인 예가 직업소개의 형태를 통해 필요 노동력을 공급해 온 건설일용 부문이다. 건설일용의 경우에는 건설 일용 노동자 임금의 10/100을 구인자 수수료로 규정하고 있지만, 문제는 이러한 구인자 수수료를 변칙적으로 노동자가 부담하는 사례가 있다는 점이다. 구인 사업체가 지불해야 할 수수료(10/100 이하)를 건설일용 노동자의 임금 뭉에서 수취하는 사례이다.

○ 이는 건설일용 소개업체의 임금 대납 문제에서 드러나고 있는 것처럼 직업소개업체가 1차적으로 건설일용 노동자의 임금 지급까지 책임지고 있는 상황 속에서 소개 사업체의 비용 부담을 덜기 위한 변칙적인 방법이라 할 수 있을 것이다. 이러한 문제점은 본질적으로는 건설 일용 노동자를 사용하는 사용(원청) 건설업체의 부당한 임금 및 수수료 지급 관행에서 비롯되고 있는 바, 향후 민간 고용서비스 기구에 대한 정책적·제도적 개선 시 건설일용 노동자와 소개업체간의 관계 뿐 만이 아닌, 사용(원청) 사업체까지 포함하는 포괄적 관점에서 고려해야 할 필요성을 드러내 보이고 있는 셈이다.

#### 4) 변칙적인 수수료 수취

○ 명시적인 소개 수수료 이외에 교재비, 등록비, 월 회비, 각종 부·기자재 구입 등의 명목으로 추가적인 비용을 전가하는 양상 또한 드러나고 있다. 이 부분은 일부 민간고용서비스 기구에 한정되는 문제이겠지만, 킥 서비스, 대리운전 노동자 사례에서도 일부 드러나고 있는 것처럼 명시적인 수수료 이외에도 프로그램 비용, 보험료 등을 추가적으로 부담하고 있는 것으로 나타나고 있다.

○ 이는 고용노동부가 관장하고 있는 국내 유료직업소개 규정이 이들 부문에는 전혀 적용되지 않고 있는 상황을 드러내는 것으로서, 이들 특수고용직 부문에 유료 직업소개 규정이 일종의 가이드라인으로도 역할하지 못하고 있음을 드러내고 있는 것이다. 이러한 문제점은 본질적으로 이들 부문의 노동자가 노동자성을 인정받지 못하고 있기에 나타나는 문제라 할 수 있다.



## 2. 업체 운영

### 1) 직업소개업체의 파견 사업체화

○ 이는 건설일용 부문에서 전형적으로 드러나는 상황으로서, 장기-고정적인 구인 사업체와 등록된 구직자를 연결하는 양상으로 소개업체가 소개사업을 전개함으로써, 사실상 등록·모집형 파견과 동일한 것으로 귀결하고 있다는 점이다. 원래부터 모집·등록형 파견은 직업소개와 그 실질적 기능 뿐만 아니라, 외형적인 양태 또한 동일하다. 단지 차이가 있다면, 법상 사용자 책임을 누가 지느냐 하는 점이며, 소개는 1회성 수수료 수입으로 끝나지만, 파견은 파견계약 기간 동안 지속적으로 수수료 수입이 발생한다는 차이가 있을 뿐이다.

○ 또 다른 근거로는 사례조사에서 나타나고 있는 것처럼 회원제 방식으로 특정 업종·직종을 대상으로 직업소개를 전문화하는 양상으로 나타나고 있다는 점이다. 이는 해당 직무를 수행할 수 있는 노동자를 필요로 하는 사용사업체의 요구에 조응하는 과정에서 자연스럽게 형성되는 과정이라 할 수 있다. 즉, 소개 방식·형태에서부터 시작하여 해당 노동자가 수행하는 업무 및 직무 특성에 부합하는 구인-구직 소개를 영위하는 과정에서 자연스럽게 형성되는 것이라 할 수 있다.<sup>43)</sup>

○ 원칙적으로 직업소개업과 파견업은 별개이다. 특히 민간고용서비스 기구를 이용하는 노동자 입장에서는 ‘소개’인가, ‘파견’인가에 따라 노동법상의 제반 권리 내용이 상이해지기에 양자가 일체화되는 경향은 지양해야 하며, 현행 법·제도상으로도 소개업과 파견업의 겸업이 금지되어 있는 취지도 바로 이러한 이유이다.

○ 그러나 이러한 측면은 민간 고용서비스 기구가 법·제도를 준수한다고 하더라도 소개업을 영위하는 과정에서 자연스럽게 드러나는 특성으로서, 반드시 부정적인 면만 존재한다고 할 수는 없다. 이러한 과정에서 소개업체가 해당 노동자에 대한 별도의

---

43) 이는 파견업의 역사적 뿌리가 직업소개업으로부터의 분리라는 점에서 자연스럽게 나타나는 현상이다(Gonos, 1997).

교육과 더불어 해당 노동자 입장에서 최소한의 고충처리 등 업무까지 대행해 주고 있기 때문이다.

○ 오히려 문제는 이러한 단기파견의 사례에서 나타나고 있는 것처럼 명시적으로 직업안정법을 위반한 채 사실상 인력 공급업을 영위하고 있다는 점이다. 이 경우는 중간착취의 금지라는 근대 노동법의 기본 원칙을 무시한 채, 명시적으로 취업·고용 과정에서 폭리를 취한다는 점에서 이에 대한 폭넓은 관리·감독과 규제가 수반되어야 한다.

## 2) 불법적인 파견업 겸업

○ 앞서 언급한 단기파견의 사례가 이의 전형적인 예이다. 비록 사례조사 과정에서 제한적으로 확인된 내용이지만, 현행법상 금지된 인력공급업 성격의 민간고용서비스 업체가 횡행하고 있음을 드러내 보이고 있다.<sup>44)</sup> 이러한 문제점은 ‘전국고용서비스협회’와 ‘HR서비스산업협회’ 등 민간 고용서비스 기구 협회 측도 그 문제의 심각성을 인정하고 있는 상황이었다.

○ 특히 불법적인 민간고용서비스 기구들은 ‘도급’으로 위장한 채 불법적인 인력공급업을 영위하고 있을 뿐만 아니라, 이주노동자 등을 대상으로 법·제도적으로 노동시장 내 교섭력에서 열위에 처할 수밖에 없는 지위를 악용해 고액의 수수료를 수취하는 양상으로 귀결하고 있다. 민간 고용서비스 기구의 ‘중간착취’ 문제점을 전형적으로 드러내 보이고 있는 썸인 것이다.

○ 문제는 이러한 불법적인 인력 공급업체에 대한 정부 당국의 관리, 감독 및 규율이다.<sup>45)</sup> 현실적인 행정 역량의 결여로 인해 이들 불법 인력공급업체에 대해 최소한의

---

44) 경기도 서남부와 충청도 지역에서 213개의 용역업체를 다단계 방식으로 운영하면서 불법파견업을 영위해 온 CS 그룹의 사례는 이러한 불법적인 인력공급업이 만연되어 있음을 드러내 보이고 있다(수원지방 검찰청 평택지청 보도자료, 2012. 2. 27).

45) “제가 보기에는 정부도 여기에(불법 아웃소싱 업체) 관심이 없어요. 단속을 할 의지도 없는 거 같아요. 이게 정말 이상한 것이 합법 파견은 주기적으로 관리, 감독을 받아요. 그런데 불법 파견 업체들에 대해서는 아무런 단속도, 관리·감독도 없다는 거죠. ‘그건 파견이 아니고 도급이다’, 그러니 누가 법 지켜가면서 파견업을 하려고 하겠어요?”(단기 파견 업체 관계자 인터뷰 자료).

관리, 감독도 이루어지지 않고 있다는 점이다.

### 3) 업체의 영세성과 법 기준 미달

○ 앞서 살펴본 것처럼 2000년대 이후 민간 고용서비스 기구는 폭발적으로 증가하였다. 그 결과 민간고용서비스 업체에 대한 사례조사 과정에서 공통적으로 언급된 사실은 업체간 과당 경쟁에 따른 업체의 수익성 악화이다.

○ 나아가 이러한 업체 난립은 수익성 확보를 위해 민간 고용서비스 기구가 불법·편법적인 업체 운영으로 이어지게 된다는 점이다. 위계적인 기업간 관계가 보편화된 한국 사회 속에서 소개업체의 수익은 보다 많은 노동자를 보다 많은 사용 사업체에 소개·파견·주선·알선해 주는 것이다. 그에 따라 수수료 인하 경쟁과 더불어 이들 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자의 임금 하락으로 이어지고 있다는 점이다.

### 3. 민간 고용서비스기구와 비영리 고용서비스기구의 장단점 비교

○ 구직자가 노동조합이나 사회적 기업 등이 운영하는 비영리 고용서비스 기구를 통해 취업하면 수수료가 감면되고 보다 체계적인 교육 등을 받을 수 있는 것 등이 장점으로 꼽혀지지만, 민간 고용서비스기구 및 구인업주 면접조사를 통해 드러난 바는 이러한 비영리 고용서비스 기구 또한 선결해야 할 여러 과제들이 있음을 드러내고 있다.

○ 민간 고용서비스기구가 비영리 고용서비스기구보다 경쟁 우위에 있는 요소를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 신속하면서도 업무 책임자를 소개해 준다는 점이다. 벼룩 시장이나 비영리 고용서비스기구 등을 통해 소개되는 경우 업무 성격과 잘 맞지 않아 단시일 내에 그만 두는 사례가 많다고 한다. 신규 인력이 수시로 필요한 업종 특성에 맞게 적재적소에 맞춤형 소개를 해줘야 하는데 구인업체 요구에 맞는 사람을 적시에 공급해주지 못한다는 것이다.

○ 그 이유로 사례조사에 참여한 요식업 주인이 추정하는 비는 공공 고용서비스기구는 실적 중심이라 소개한 것만으로도 실적으로 남기 때문에 오래 근무할 사람을 소개하는 것이 중요하지 않다는 것이다. 하지만 민간 고용서비스기구는 소개한 곳에서 일정 기간 일할 수 있어야 수수료를 받고 업체도 운영할 수 있기 때문에 신중하게 적임자를 가려 배치한다는 것이다. 이런 이유로 식당의 경우 2~3곳의 직업소개소와 긴밀한 파트너십 관계로 수시로 일할 사람을 소개받는 구조가 고착화돼 있다. 심지어 무료 취업알선을 운영하고 있는 한국외식업중앙회의 지역 임원이면서도 정작 본인은 유료직업소개업소를 이용하는 사례도 있다.

○ 둘째, 고용서비스의 질이 차이가 난다는 점이다. 비영리 고용서비스기구는 대체로 전화, 팩스로 일을 처리 하는데 비해 민간 고용서비스기구는 거래처를 직접 방문해서 업주와의 친밀도도 높이고 수요처의 요구도 일상적으로 파악한다. 그리고 민간 고용서비스기구의 인력풀이 훨씬 넓어 당장 사람을 구해야 하는 구인업체로서 민간 고용서비스기구를 먼저 찾는 것이 일반적이다.

○ 셋째, 시장 임금도 달라 구직자도 민간 고용서비스기구를 선호한다. 비영리 고용서비스기구나 벼룩시장 등 광고를 통해 취업한 구직자는 민간 고용서비스기구를 통해 들어온 구직자에 비해 급여가 낮게 책정된다. 적절한 인력으로 판단되는 민간 고용서비스기구를 통한 취업자에게 임금을 더 높게 주는 것이다. 실제로 비영리 고용서비스기구를 통해 들어온 경우 근속이 짧아 구인업체의 경우 임금을 좀 더 주더라도 오래 일할 사람을 소개받는 것이 이득인 것이다. 그리고 구직자의 경우에도 민간 고용서비스기구를 통한 취업을 선호할 수밖에 없다.

○ 넷째, 이러한 차이가 더 벌어지는 이유 중 하나는 민간 고용서비스기구를 통해 취업하는 업종의 경우 저임금 직종들이라 내국인 취업이 많지 않아 더욱 인력난이 커지고 있는 사정과도 관련이 있다. 수요에 비해 공급이 많지 않으므로 미스매치를 최소화할 고용서비스의 질이 요구되는 조건에서 민간 고용서비스기구가 상대적으로 유리한 위치에 있는 것이다.

○ 전체적으로 민간 고용서비스 기구에 대한 구인업체·사업자와 노동자의 평판 효과가 작동하고 있다는 점으로서, 이는 장기간 민간 고용서비스 위주로 발달해 온 국내 고용서비스 체제의 특성을 반영하고 있다. 이런 점에서 향후 민간 고용서비스 기구에 대한 개선 방안 마련을 통한 고용서비스 체계 개선시 이러한 특성을 반영한 법·제도적, 정책적 개선 방안 마련이 필요하다. 고용서비스 체제, 특히 미흡한 공적 고용서비스의 양적 확대와 더불어 노동시장 내 매칭 효과 확보에는 장기간 동안 대규모의 인적·물적 재원이 소요될 수밖에 없기 때문이다.

## 제 5장 해외 법·제도 실태와 합의

### I. 민간 고용서비스 기구에 대한 ILO의 규율 원칙

○ 민간 고용서비스 기구는 본질적으로 그 영리 기반이 고용과 취업을 매개로 하기 때문에 ‘노동은 상품이 아니다’는 ILO 헌장 정신에 정면으로 위배될 수밖에 없다. 이러한 점 때문에는 ILO는 1919년 설립 당시부터 수수료를 수입 기반으로 하는 민간 고용서비스 기구에 대해 이를 금지할 것을 권고하였고(R1), 회원국 중앙정부가 직접 관장하는 공적 고용서비스 기구를 만들 것을 규정하였다(C1).

○ 이러한 ILO의 원칙적 입장은 1997년 협약 181호가 채택될 때까지 민간 고용서비스 기구에 대한 ILO의 공식 입장으로 견지되어 왔었다. 비록 협약 181호가 변화한 환경 속에서 노동시장 유연성의 중요성과 이러한 민간 고용서비스 기구가 노동시장 내 순기능을 발휘할 가능성을 인정하고 있지만, 그럼에도 불구하고 ILO는 공적 고용서비스의 중요성과 아울러(Phan et al., 2001), 민간 고용서비스 기구에 대한 공적 관리·감독, 그리고 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자의 노동 기본권 보호를 강조하고 있다는 점이다.

#### 1. 엄격금지 원칙의 확립을 통한 고용서비스의 공적 독점 전통의 확립

○ ILO는 설립 총회일인 1919년 11월 28일 1차 회기에 실업에 관한 협약(C002) 및 권고안(R001)을 채택하였다. 위 협약안과 권고안의 핵심은 첫 번째 정부 주도로 무료로 고용서비스를 제공하는 공적 고용서비스 기구를 갖추도록 규정하고 있다는 점과 두 번째는 협약을 비준한 회원국은 수수료 수입을 목적으로 고용서비스를 제공하

는 민간 고용서비스 기구를 금지할 것, 그리고 이미 이러한 민간 고용서비스 기구가 이미 자리 잡고 있는 회원국은 정부의 허가제 하에서 민간 고용서비스가 운영되도록 할 것과 가능한 모든 수단을 동원해 가급적 빠른 시일 내에 민간 고용서비스 기구를 폐지하도록 한 점이었다.

○ ILO가 설립 당일부터 공적 고용서비스 시스템의 구축에 관한 협약과 더불어 민간고용서비스 기구에 대해 강력한 폐지 권고안을 채택한 이유는 당시 민간 고용서비스 기구의 폐해가 심각한 상황이었기 때문이다. 1차 세계대전 종전 이후 실업에 시달리고 있는 유럽 대륙의 상황과 더불어 신흥 공업국으로 부상한 미국 내 이주노동자에 대한 민간 고용서비스 기구의 폐해가 두드러졌기 때문이다(Vosko, 2000).

○ 이러한 민간고용서비스 기구에 대한 ILO의 공식 입장은 이후 후속 협약을 통해 지속된다. 1933년에는 ‘유료직업소개소에 관한 협약(제34호)’을 채택하였다. 이 협약은 유료직업소개소를 ‘간접적으로 금전상 또는 기타 물질상의 이익을 얻을 목적으로 노동자에게 직업을 얻게 하거나 사용자에게 노동자를 공급하기 위하여 중개자로서 행동하는 개인·회사·협회사·소개소 또는 기타의 기관’으로 규정하면서, 3년 이내에 이를 폐지할 것을 명시하고, 이 기간 중에는 새로운 유료직업소개소를 설치할 수 없도록 하는 강력한 규제안이었다.

○ 이때 수수료도 공공기관이 정한 요율에 따르도록 하였다. 아주 제한적인 사유로 예외를 인정하였는데, 이조차도 사용자단체와 노동자단체의 협의에 따라 인정되었다. 1933년 ‘직업소개소에 관한 권고(제42호)’에서도 유료직업소개소의 폐지원칙을 명시하며, 공공고용지원기관이 유료직업소개소를 대체하기 위한 제반의 조치를 취할 것과 공공고용지원기관에 노사가 공동으로 운영에 참여할 것을 규정하였다.

○ 이러한 ILO의 입장은 1944년 미국 필라델피아에서 개최된 ILO 26차 총회에서 ‘노동은 상품이 아니다’라는 ‘필라델피아 선언’을 통해 다시 한번 재확인되었다. 필라델피아 선언 이후에는 이를 구체화하여 1948년, ‘고용서비스에 관한 협약(C088)’을 제정하였다. 이 협약에서는 무료로 이용할 수 있는 공공 고용서비스를 유지, 확충할

것과 더불어, 이러한 고용서비스를 통해 완전고용의 달성 및 노동력 자원의 생산적 활용을 규정하였다. 20세기 중반까지 ILO의 고용서비스 분야에 대한 입장은 1949년에 제34호 협약을 개정한 ‘유료 직업소개에 관한 협약(C96)’을 통해 다소 완화되기도 하였지만, 노동시장 내 고용 알선·소개와 관련하여 민간이 영리를 목적으로 개입하는 것은 폐지되거나 가능한 억제되어야 한다는 입장이었으며(신인령, 2002), 이러한 서비스는 공공부문을 통해 제공된다는 원칙을 일관되게 견지해 왔던 것이다.

## 2. 민간 고용서비스 기구에 대한 ILO 협약 181호(C181, 이하 ‘협약’)의 주요 내용

### 1) 협약 181호의 등장 배경

○ 1960년대 이후 완전 고용 상황의 지속 속에서 실업보다는 노동력 부족 상황이 계속되었다. 이 과정에서 각 국의 노동시장에서는 파견업이 급증하였고, 헤드헌터, 노무도급, 아웃플레이스먼트와 같은 다양한 고용서비스 산업이 형성, 발전하였다. 특히 1970년대 오일쇼크로 촉발된 경제위기, 실업증가에 공공 고용서비스 기관은 적절한 대처를 하지 못하였다. ILO는 국가가 주도하는 노동시장에서 수요공급의 일치를 통한 완전고용 위주의 정책방향을 폐기하고, 고용지원과 관련한 다양한 분야에서 민간의 역할을 인정하는 방향으로 선회하였다.

○ 여기에는 1970년대 지속된 실업문제에 대한 관점의 변화 또한 역할 하였다. 기존 노동시장 내 수요 - 공급의 매치(match)라는 역할에서 장기 지속의 실업문제를 노동력 공급 문제의 측면으로 관점이 변화한 것이었다. 여기에는 이른바 적극적 노동시장 정책(ALMP)이라는 노동시장 프로그램을 통해 실업에 대처해 온 북구의 경험과 이를 집대성한 OECD(1994)의 정책 권고가 크게 기여하였다.

○ 이러한 사회, 정치적 배경 속에서 ILO는 1994년 제81차 총회에서 ‘노동시장 기능에서 민간고용기관의 역할’을 일반토의 의제로 한 이후, 제96호 협약을 개정할 것을 결정하였다. 노동시장에서 민간 고용기관의 역할을 인정하고, 민간 영리 고용서비스



스 업체들로부터 노동자에 대한 보호의 필요성이 제기되었기 때문이었다. 이에 따라 ILO는 1997년 6월, ‘민간 고용서비스 기구에 관한 협약(Private Employment Agencies Convention, C181)’을 채택하였고, 이를 구체화한 동명의 권고안(R188, 이하 ‘권고안’) 또한 동시에 채택하였다

## 1) 민간고용서비스 기구 협약·권고안의 주요 내용

### (1) 협약의 적용 대상

○ 이 협약에서는 협약 적용 대상인 민간 고용서비스의 개념을 (가)구직·구인의 수요를 연결시켜 주되, 그로 인한 발생한 고용관계의 당사자가 되지는 않는 서비스, (나) 노동자에게 업무를 할당하고 업무수행을 감독하는 자연인 또는 법인인 제3자(이하 “사용사업체(user enterprise)”라 칭함)가 노동자를 사용할 수 있도록 노동자를 고용하는 서비스, (다) 권한 있는 기관(competent authorities)이 대표적 노사단체와 협의 후에 결정하는, 특정한 구직 및 구인 수요를 연결시키는 기능이 없는(예: 정보의 제공) 구직과 관련된 기타 서비스’로 규정하고 있다.

○ 위 적용대상 규정에서 드러나고 있는 것처럼 ILO는 파견업 등을 포함한 간접고용의 매개 업체 또한 이 협약이 적용되는 고용서비스 영역의 하위 분야로 포함시키고 있다.

### (2) 민간고용서비스 기구에 대한 운영 원칙

○ 협약 제 3조는 각 회원국이 허가제 또는 면허제에 의해 민간 직업소개업체의 운영조건을 결정하도록 하고 있다. 단, 운영조건이 자국의 적절한 법과 관행에 의해 규정되어 있는 경우는 제외되도록 함으로써, 사회·경제적 여건상 노동시장 내 고용서비스 기구에 대한 법·제도적 규제가 아닌, 사회적 규제 기능이 원활히 작동하는 상황도 고려하도록 하고 있다.

○ 통상적인 민간 영리 사업체와 달리 고용서비스 업체에 대해 허가제, 내지는 면허제 등 별도의 등록(registration) 시스템을 갖추도록 권고하고 있는 이유는 이들 민간 사업체가 바로 인간(human being) 실체와 분리될 수 없는 노동력을 거래 대상으로 하고 있기 때문이며, 이로 인해 구인업체, 특히 상대적으로 일자리를 구해야 하는 불리한 입장에 처해 있는 구직 노동자에 대한 남용을 피하기 위함이다(ILO, 2008).

○ 협약에 대한 가이드라인을 제시하고 있는 ILO(2008)는 앞서 언급한 민간고용서비스 기구의 본질적 특성과 더불어 노동시장 내에서 이 기구들이 구인업체, 구직 노동자에게 적절한 중개 서비스를 제공할 수 있도록 하기 위해 별도의 요건들을 갖추도록 권고하고 있다.

- (1) 등록 수수료
- (2) 재정적 능력 : 예치금 납입과 최소 자본 요건
- (3) 민간 고용서비스 기구의 전문적인 직업 자격 요건
- (4) 경영 능력의 보유
- (5) 마케팅 능력

○ 민간고용서비스 기구에 대해 이러한 능력을 보유하도록 ILO가 제시하고 있는 이유는 고용서비스 기구의 위 능력들이 노동시장 내에서 민간 고용서비스 기구가 독자적인 실체로서 적절하게 중개 기능·역할을 제공할 수 있는 기초적인 조건들이자 결과적으로 난립을 방지하고자 하는 목적 때문이다.

### (3) 수수료

○ 협약 제 7조에서는 “직접 또는 간접적으로, 전체 또는 부분적으로 수수료나 비용을 근로자에게 청구해서는 안된다”고 규정함으로써, 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자로부터는 원칙적으로 어떠한 수수료나 비용을 징수할 수 없도록 규정하고 있다.

#### (4) 민간 고용서비스 이용 노동자에 대한 보호 조치

○ 위 협약 내용 중 무엇보다 중요한 것은 이러한 민간고용서비스 기구를 이용하는 노동자에 대한 보호이다. 협약 181호가 채택되기 이전까지 고용서비스 기능에 대한 공적 독점 원칙을 견지했던 가장 주요한 이유도 바로 이를 이용하는 노동자에 대한 보호 때문이었다.

○ 협약은 “자국의 법과 관행에 의거하여 각 회원국은 1조 1항 (나)에 규정된 바와 같이 민간 직업소개업체에 의해 고용된 근로자의 적절한 보호를 보장하기 위해 아래 사항에 대해 적절한 조치를 취해야 한다.”고 규정하고 있다.

○ 협약을 비준한 회원국이 취해야 할 조치 영역에는 “결사의 자유, 단체교섭권, 최저임금, 근로시간 및 기타 근로조건, 법적 사회보장 급여, 훈련의 기회, 산업 안전 및 보건, 산재 및 직업병에 대한 보상, 파산시 보상 및 근로자의 청구권 보호, 모성 보호 및 급여, 부성 보호 및 급여” 등의 영역이다. 노동 기본권의 모든 영역을 포괄하고 있는 바, 이는 민간 고용서비스 기구가 노동시장 내에서 역할하고 있는 특수한 기능, 즉 인간 노동력을 취급하고 있기에 발생하는 의무 조항이라 할 수 있다.

○ 관련해서 해당 권고안에서는 노동자 보호를 위한 별도의 장을 두고서 회원국이 취해야 할 조치를 구체적으로 열거하고 있다. 이를 간략히 나열하면 아래와 같다.

- (1) 비윤리적 직업소개 행위에 대한 근절 조치 강구
- (2) 고용조건과 기간을 명시한 서면 근로계약서의 교부
- (3) 파업 노동자 대체를 위한 고용서비스 기능 금지
- (4) 민간 고용서비스 기구의 과장, 허위 광고에 대한 감독 당국의 조치 강구
- (5) 유해·위험 업무, 또는 모든 종류의 차별적 처우의 남용 가능성이 있는 일자리 소개 금지
- (6) 이주 노동자에 대해 해당국 언어로 근로조건 및 임금 소개
- (7) 인종, 피부색, 성, 연령, 종교, 정치적 견해, 민족 혈통, 사회적 배경, 윤리적 전통, 장애, 혼인 또는 가족 관계, 성적 지향, 노동자 단체 참여 등을 이유로 한

- 차별적 처우의 가능성이 있는 일자리 소개 금지,
- (8) 평등 고용과 적극적 우대 조치에 대한 부응
  - (9) 과도한 개인정보 수집 금지
  - (10) 필요한 목적과 한도 내에서 노동자 개인 정보의 보유
  - (11) 직무의 성격과 해당 노동자의 승인 없이 노동자 의료 정보의 요구, 보유, 활용 금지
  - (12) 민간 고용서비스 기구와 관련 당국의 적절하면서도 공정한 고용서비스의 활용과 개선 조치 강구.
  - (13) 민간 고용서비스 기구의 교육받은 유자격 직원 보유
  - (14) 노동자의 고용종료와 관련해 민간고용서비스 기구의 사용자 기업 채용 방해, 직업 이동, 타 기업 취업 방해 금지

○ 노동자 보호를 위해 ILO가 열거하고 있는 위 조치들은 노동시장 내 민간 고용서비스 기구의 일반적, 포괄적 기능과 역할에서부터 구체적으로 민간 고용서비스 기구들이 금지해야 할 고용서비스 내용에 이르기까지 구체적으로 적시하고 있다는 점에서 특징적이다.

### 3. 민간 고용서비스 기구 이용 노동자의 노동기본권 보장을 위한 ILO의 관련 협약과 권고안

○ 협약 11조에서는 구체적으로 민간 고용서비스 기구를 이용하는 노동자에 대한 보호를 위해 회원국 정부가 취해야 할 구체적인 조치를 열거하고 있다. 그중 핵심은 해당 노동자의 노동기본권 보호이다. 관련 법·제도 이전에 해당 노동자가 노동3권을 행사함으로써, 노동현장에서 자신의 권리를 주체적으로 확보할 수 있기 때문이다.

○ 하지만 문제는 우리나라의 경우, 실질에서는 이러한 고용서비스 기구로 역할하고 있음에도 불구하고 외형상 인정되지 않는 경우가 상당수 존재하고 있다는 점으로서, 이로 인해 해당 노동자의 노동기본권이 부정되는 사례가 대부분이라는 점이다. 최

근의 현대차 불법파견의 사례에서 드러나고 있는 것처럼 ‘도급’ 관계로 위장된 파견, 내지는 인력공급업체 등이 그것이다. 이에 ‘용역’, ‘아웃소싱’ 등의 명칭으로 인력공급업을 영위하는 불법 인력 공급업체 또한 포함된다.

○ 나아가 더 심각한 문제점은 실질에서는 노동자이지만, 외형상으로는 개인사업자 신분인, 이른바 특수고용직 노동자 문제이다. 이들은 위 협약과 권고안은 물론이고 최소한의 노동법적 보호로부터도 배제되어 있기 때문이며, 그에 따라 최소한의 노동기본권조차도 박탈된 상태이기 때문이다.

○ 이런 점에서 명시적인 민간고용서비스 기구에 관한 ILO의 협약과 권고안 이외에도 한국적 맥락 하에서 유사 민간고용서비스 기구인 도급업체와 다양한 명칭의 알선·주선 업체를 이용하는 노동자를 보호하기 위한 별도의 규율 기제가 필요하며, 관련해 ILO는 몇 차례에 걸친 권고안과 더불어 특수고용직 노동자를 위한 ‘고용관계에 관한 권고(R198)’ 제시한 바 있다.

1) 3면 고용관계 하에서 간접고용 비정규 노동자의 노동기본권 보장을 위한 권고안

○ ILO ‘결사의 자유 위원회’는 2008년(350차 보고서)과 2009년(355차 보고서), 그리고 2011년(359차 보고서) 등, 총 3차례에 걸쳐 사내하청 노동자의 노동기본권 침해와 관련한 국내 노동조합의 진정에 대해 관련 당사자로부터 관련 자료를 제출, 조사를 진행한 바 있다.

○ 관련해 결사의 자유 위원회는 2009년 현대차 아산공장 사내하청 노동자에 대한 고등법원의 판결, 2010년 현대차 울산공장 사내하청 노동자에 대한 대법원 판결 내용을 언급하면서, 위 사내하청 노동자들이 ‘도급’업체 소속 노동자가 아닌 ‘불법 파견(illegal dispatch) 노동자’라는 분명하게 적시하고 있다.

○ 3번에 걸친 간접고용 비정규 노동자의 진정에 대해 ILO는 모두 이들의 노동기본권이 침해당하고 있음을 지적하면서, 사내하청 노동자를 포함한 위장 자영업자에 대해 노동3권이 실질적으로 보장될 수 있도록 한국 정부가 필요한 조치를 취하도록

권고한 바 있다<sup>46)</sup>.

○ 이러한 ILO 권고안 요구에 부응해 국가인권위원회 또한 2009. 9. 3일, 「사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고」를 결정하기도 하였다. 이 권고안의 특징적인 점은 바로 ILO가 요구하고 있는 ‘필요한 조치’를 구체적으로 적시하고 있다는 점이다.

<표 91> 사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고 내용

1. 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것,
2. 상시적인 업무에 대한 직접고용원칙을 법률에 명시적으로 규정함으로써 간접고용의 남용을 억제할 것,
3. 사내하도급근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권을 법률로 명문화 할 것을 권고한다.

## 2) 특수고용직 노동자의 노동기본권 보호를 위한 권고안

○ 앞서 사례에서 드러나고 있는 것처럼 국내 특수고용직 노동자의 경우, 사실상 서비스 수요자를 알선·주선해 주는 업체를 통하지 않고는 사실상 근로를 제공하기 어려운 유형이 상당 수 존재한다. 특히 이들 노동자중 상당 수는 국제 비교시 대부분 ‘노동

46) “370 (b) The Committee requests the Government to take the necessary measures to ensure that all workers, including “self-employed” workers, such as heavy goods vehicle drivers, can fully enjoy freedom of association rights with the organizations of their own choosing for the furtherance and defence of their interest, including the right to join federations and confederations of their own choosing subject to the rules of the organization concerned and without any previous authorization.” (ILO Governing Body, 2011)

자'로 인정되고 있다는 점에서 국내 특수고용직 노동자 문제의 심각성이 존재한다.

○ 이와 관련해 ILO는 2006년, '고용관계에 관한 권고(R 198)'를 제시한 바 있다. 이 권고에서 ILO는 계약형식으로 근로를 제공하는 삼각 고용관계를 포함한 '위장된 고용관계'에 대해 회원국의 고용정책이 1998년 '노동 기본 원칙 및 노동기본권에 관한 ILO 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)'을 준수하도록 권고하고 있다.

○ 즉, 고용관계에 관한 권고를 통해 ILO의 핵심 협약인 결사의 자유·단결권·단체교섭권의 보장, 차별 금지, 강제노동 및 아동노동 금지 등을 포괄하는 협약은 비준 여부와 관계없이 ILO 회원국 일반이 준수해야 할 의무를 가진다는 점을 명확히 한 것으로서, 회원국은 이를 보장하는 방향으로 국가의 고용정책을 펼칠 의무가 있다는 점을 주지시킨 것이라 할 수 있다.

○ 특히 법·제도와 현실 사이의 간극을 메우기 위해 주기적으로 고용관계의 범위를 현실에 맞도록 조정하는 정책안을 권고하고 있으며, 무엇보다도 '고용관계 존재여부 결정'에 관한 장에서 고용관계의 존재 여부를 판단할 수 있는 구체적인 조치를 열거하고 회원국 정부가 이를 권고하고 있다는 점이다.

○ 우선 고용관계의 존재 여부 판단에 있어서 '사실 우선의 원칙'을 제시하고 있다는 점이다(윤애림, 2006). 이러한 원칙 하에서 고용관계의 판단의 포괄적 지표를 제시하고 있는데,

“(1) 제 3자(another party)의 지시와 통제에 따라 노동이 수행된 경우; 노동자가 기업 조직에 통합되어 노동을 수행한 경우; 오로지 또는 주로 타인의 이익을 위해 노동이 수행된 경우; 노동자 개인에 의해 수행된 경우; 특정한 노동시간 또는 특정한 장소나 (계약) 상대방이 요구한 장소에서 노동이 수행된 경우; 특정한 기간 동안, 또한 일정한 기간 동안 계속 노동이 수행된 경우; 노동자가 노무제공이 가능한 상태일 것이 요구된 경우; 노동을 요구하는 상대방이 도구, 재료, 기계를 제공한 경우 등

(2) 노동자에 대한 보수의 정기적 지급; 그러한 보수가 노동자의 유일한 혹은 주된 수입의 원천을 이루는 경우; 식료품, 주거, 교통수단과 같은 비용 지불; 주휴나 연휴와 같은 권리 인정; 노동을 요구하는 상대방이 노동자가 일하기 위해 이용하는 교통수단에 대한 비용을 지불하는 경우; 노동자가 재정적 위험을 부담하지 않는 경우 등”이다.

○ 위 지표에서 특징적인 점은 ‘기업 조직에 대한 통합’과 ‘타인의 이익을 위한 노동’이 지표로서 권고되고 있다는 점으로서(윤애림, 2006), 이 경우 국내 특수고용직 노동자의 상당 수는 사실상 고용관계하의 노동자와 동일하며 사내하청 노동자는 단체 교섭 상대방으로서 원청업체를 대상으로 교섭을 요구할 수 있는 법적 근거를 제시하고 있는 셈이다.

○ 또 다른 특징적인 점은 위장 자영업자가 증가하고 있는 현실 속에서 고용관계 결정을 용이하게 하기 위해 고용관계 법령에 아래와 같은 조항에 대한 도입 가능성을 고려하도록 권고하고 있다는 점이다.

- (1) 고용관계 결정 방법을 폭넓게 허용하는 조항,
- (2) 고용관계 지표가 1개 이상 드러나는 경우에 법적으로 고용관계로 추정하는 조항
- (3) 노사 단체 대표와의 협의를 통해 특정한 특성이나 특정 범주에 해당하는 노동자를 노동자, 또는 자영업자로 간주하는 조항

○ 이러한 고용관계에 관한 권고안은 1차적으로는 국내 특수고용직 노동자의 노동기본권을, 넓게는 간접고용 비정규 노동자의 노동기본권을 보호할 수 있다는 점에서 앞서 사례에서 살펴본 노동자와 민간 고용서비스 기구에 대한 포괄적인 규율 방안이 될 수 있을 것이다.

#### 4. 맺음말 : 한국에 대한 합의

○ 민간 고용서비스 기구에 대한 ILO의 정책 방향은 공적 독점의 원칙을 견지해 오다 1997년 협약 181호를 계기로 완화되었다. 그럼에도 불구하고 협약은 노동력 상



품을 다루는 고용서비스 기구의 특성상 이에 대해 허가제, 또는 면허제 방식을 통해 고용서비스 기구 운영에 대해 정부가 개입하도록 회원국에 권고하고 있다.

○ 특히 협약이 제시하고 있는 민간 고용서비스 기구의 운영 요건 중 (1) 등록 수수료, (2) 재정적 능력, (3) 민간 고용서비스 기구의 전문적인 직업 자격 요건, (4) 경영 능력의 보유, (5) 마케팅 능력 등은 해당 민간 고용서비스 기구의 독립성과 전문성, 나아가 구인업체와 구직노동자를 적절하게 중개해 줄 능력을 갖추고 있는지를 확인할 수 있는 주요 기준이라 할 수 있다.

○ 이런 점에서 1999년 직업안정법 개정 이후 난립하고 있는 현재의 직업소개업체에 대한 등록제 방식을 허가제 방식으로 변경하고, 법적 최소 요건을 강화하는 것이 필요하며, 이에 대한 주기적인 모니터링 방식을 엄격하게 진행하는 것이 필요하다.<sup>47)</sup>

○ 또한 협약은 민간고용서비스를 이용하는 노동자 보호를 위해 1차적으로 노동기본권을 보장하도록 규정하고 있다. 이와 관련해 유사 민간고용서비스 기구의 역할을 수행하고 있는 다양한 명칭의 도급업체가 개입된 사내하청 노동자의 경우에는 ILO가 수차례에 걸쳐 권고한 것처럼 노동3권을 보장하도록 관련 법제를 개정할 필요가 있으며, 무엇보다도 특수고용직 노동자의 경우에는 ‘고용관계에 관한 권고’안이 제시하고 있는 고용관계에 관한 법제를 개정할 필요가 있다.

○ 이는 노동시장 내 민간 고용서비스 기구 자체에 대한 법·제도적 규율도 중요하지만, 이를 이용하는 노동자의 노동기본권을 보장함으로써, 해당 노동자가 자주적으로 자신을 보호할 수 있도록 하는 것이 가장 효과적일 것이기 때문이다.

---

47) 이를 위해 민간 직업소개업체 및 파견업체가 반기마다 보고하는 보고 내용의 적실성 여부를 확인하도록 하고, 부정, 허위 보고시에는 이에 대한 제재를 강화할 필요가 있다.

## II. 스페인의 간접고용 사용 규제 방식

### 1. 머리말

○ 지중해형 시장경제모델의 전형적 사례로 분류되는 스페인은 적극적 노동시장정책의 저발달과 높은 실업률 속에서 EU 평균치의 두 배에 달하는 유럽 최고 수준의 임시직 비율을 기록하고 있다. 이렇게 비정규직 문제가 심각한 만큼 비정규직 문제를 해결하기 위한 다양한 정책적 시도들이 수행되어 왔다.

비정규직 사용 규제 정책은 정규직 노동자 고용보호 정책과 맞물려 있으며, 노동시장 개혁은 때로는 사회적 합의와 함께 추진되기도 했지만 노동계의 총파업 투쟁에도 불구하고 단행된 사례들도 많다. 비정규직 관련 정책의 경우 정책 목표와 추진 전략 측면에서 사회적 합의가 이루어지기보다 사회적 갈등 속에서 정부가 노동계의 반대에도 불구하고 일방적으로 추진했음을 의미한다.

○ 비정규직 정책 관련 논란은 주로 임시직 문제를 중심으로 전개되었고, 그 핵심은 임시직 사용 사유 제한이었다. 임시직 사용 사유 제한 관련 규정은 이러한 공방 속에서 법제화, 유보, 부활, 개정 등의 과정을 거치게 되었다.

이와 같이 임시직 문제의 심각성으로 인해 임시직 문제가 비정규직 정책 논의의 핵심을 구성함에 따라 간접고용 문제는 이차적 관심사로 밀려나게 되었다.<sup>48)</sup> 하지만 간접고용 가운데서도 파견노동은 사용자 책임 회피와 노동자 보호의 어려움이라는 문제점들을 가장 심각하게 표출하고 있기 때문에 간접고용에 대해서 이루어진 제한적 논의는 주로 파견노동에 집중되어 있었다.

○ 여기서는 비정규직 일반에 대한 사용 규제를 검토한 다음, 간접고용 사용에 대한 규제를 파견노동을 중심으로 법적 규제와 단체협약에 의한 사회적 규제를 함께 고찰하고자 한다.

---

48) 스페인 통계청(<http://www.ine.es>)과 노동이민부(<http://www.mtines>)자료를 통해 산정해보면 2011년 말 현재 임시직 비율은 전체 피고용자의 26.0%를 점하고 있고 임시직 가운데 파견노동자의 비율은 3%에도 못미치는 것으로 확인되었다.

## 2. 비정규직 사용 관련 법적 규제

### ○ 비정규직 관련 법제도 부침

스페인인 정규직 보호 및 비정규직 사용을 둘러싸고 규제와 탈규제를 반복하며 일련의 노동시장 개혁 조치들을 단행했다. 스페인의 노동시장 정책과 노동시장 개혁은 두 가지 정책과제를 겨냥해 왔는데, 그것은 실업율과 임시직 비율이다.

스페인은 1980년대 초반까지만 하더라도 노동시장 경직성으로 널리 알려져 있었는데, 1984년 임시직 사용 사유 제한 원칙을 우회하는 고용촉진계약제를 도입하여 실업률 문제는 제어할 수 있었으나 임시직 규모를 급격히 확대하는 결과를 가져왔다. 임시직 비율의 급상승 추세를 제어하기 위해 1997년 임시직 사용 사유 제한 원칙을 강화하는 한편 비정규직 정규직 전환에 대해 사회보장기여금 감면 등 재정적 인센티브를 제공하는 정책을 도입하여, 임시직 비율의 유의미한 하락에는 못 미쳤으나 임시직 비율의 급증 추세는 제어할 수 있었다. 임시직 비율이 부침하며 상승 조짐을 보이자 2006년 비정규직 정규직 전환에 대해 3년 간 보조금을 지원하는 등 적극적 정책 개입을 추진하면서 임시직 비율은 감소추세로 돌아서게 되었다. 하지만 경제위기의 발발과 함께 기업들이 비정규직의 정규직 전환 대신 비정규직 중심 인력 감축을 전개하게 되었고 2010년에는 양대 노총의 총파업 투쟁에도 불구하고 노동시장 유연화 조치를 단행했고 이러한 정책 기조는 2012년에도 지속되고 있다.

스페인은 비정규직 사용 규제와 관련하여 시도된 다양한 정책수단들 가운데 비정규직 사용 억제에는 사용 사유 제한 정책이 가장 효과적인 것으로 확인되었다.

<표 92> 스페인 노동시장 개혁과 법제도 변화

법제화	정규직	비정규직 계약(임시직 중심)
1980 (노동법 LET)	-해고 판정 범주별 해고수당: *불공정해고: 근속년당 45일분 임금 (최대 42개월분), 소송기간 임금 *공정해고: 근속년당 20일분 임금 (최대 12개월분), 소송기간 임금	-임시직 사용 사유 제한(5가지): 특수한 서비스업무/ 초과 수요/ 대체노동/ 고용 촉진 예외/ 무기계약 직무 단속적 수행 -정규직과 임시직 모두 동일직무 동일임금

1984.8.2 (법32)		-FE(고용촉진계약) 도입: *모든 직무에 허용 *최단 6개월 최장 3년 *해고수당 근속년당 12일 분 임금. 고용주 제소 불허
1992.7.30 (법령1)	-정규직 고용시 사회보장기여금 환불	-FE 최단 12개월, 최장 4년으로 조정 (특정 조건에 한정)
1994.5.19 (법11)	-집단적 해고 제정의 -공정해고 정의 확대	-FE를 원칙적으로 폐지하고, 45세 이상 장기실업자와 장애인에 한정 허용
1997.12.26 (법63)	-CFCI(정규직촉진계약) 도입: *불공정해고 수당 근속년당 33일분 임금(최대 24개월분) *사회보장기여금 2년간 감면 *취업어려운 표적집단에 한정함 *향후 4년간 허용	-임시직 계약시 사유제한 원칙 강화 -정규직 채용과 임시직 정규직 전환 시 사 회보장기여금 40-90% 인하
2001.7.9 (법12)	-CFCI 사용 연장, 확대 적용	-해고수당 근속년당 8일분 임금(일부 임시직) -실업자의 공공·비영리부문 임시직 채용 허용
2002.12.12. (법45)	-급행해고제(despido expés) 도입 -불공정 해고 소송기간 임금지급제 폐지	
2006.12.29 (법령5 등)	-CFCI 사용 2007년 말까지 연장, 환급금 지급 대상 확대 -취업 어려운 표적집단 정규직 고용 시 사회보장기여금 감면	-동일업체 동일직무 임시직 고용계약 반복 갱신 금지(30개월 기간 동안 24개월 이 상 동일 직무 근무하면 자동적으로 정규 직 전환) -동일 직무 임시직 노동자 순환 금지 -2006.12.31 이전 임시직의 정규직 전환 시 최장 3년간 보조금 지원 -실업자의 공공·비영리부문 임시직 채용 제도 폐지 -노동조합의 하청노동 관련 정보 접근공유권 -장애인 고용 위한 임시직 채용 허용
2010.9.17 (법35)	-해고 정당화하는 기업의 경제적 이유 포괄적 정의 도입 -기업은 초기업 단위 단협 수정 가 능함 -CFCI 고용영역 확대	-임시직 고용계약 최장 3년(단협으로 1년 추가 연장 가능) -임시직 해고수당 단계적 증액 -16-31세 실업자, 45세 이상 실업자, 대 체근로 직무의 정규직화 세제혜택

2010.12.31		-영리법인 파견업체는 공적고용서비스기금으로부터 제정의 60%까지 충당할 수 있고, 비영리법인은 90% 까지 충당 가능함
2012.2.11	-50인 미만 사업장 사회보장기여금 삭감 정규직 계약 도입(3년 무기계약 가운데 1년은 검증기간) -부당해고 해고수당 근속년당 45일에서 33일로 삭감하고 상한은 24개월 -기업재정 악화시 초기업단위 단협 적용 유보 허용 -단협은 유효기간 종료로 무효화됨(효력 자동 연장제 폐지) -ERE는 노동당국에 의해 승인될 필요 없음(노사합의 불필요)	

\*자료: 조돈문(2012).

### ○ 비정규직 사용 사유 제한

스페인에서는 1980년 임시직 사용 사유를 특수한 서비스와 업무, 초과 수요, 대체 노동, 고용촉진 예외, 무기계약 직무 단속적 수행 등 5가지로 한정하고, 동일직무 동일 임금을 법제화했다. 하지만 고실업을 문제를 해소하기 위해 1984년 3년 한도로 사용 사유와 무관하게 임시직을 사용할 수 있도록 사용 사유 제한 규제를 해제했다. 사용 사유 해제 이후 임시직이 급증하게 되나 1994년 사용 사유제한제를 다시 회복하되 45세 이상 장기 실업자와 장애인 등 적용 대상에서 제외했다.

임시직 사용 사유 제한 관련 규정은 수차례 개정되었는데, 현재 노동법(Estatuto de los Trabajadores) 제15조 제1항에서 네 가지 사유로 제한하고 있다.

첫째, 노동자가 사업 내에서 한시적으로 자율성과 자신의 내용을 가지고 특정 직무 혹은 서비스를 수행하기 위하여 고용될 때.

둘째, 기업의 통상적인 활동에 해당되더라도 시장 상황, 업무의 누적 혹은 주문 과다로 일시적 고용의 필요가 발생한 때.

셋째, 특정 직무에 대해 보유권을 지닌 노동자들을 한시적으로 대체할 때.

넷째, 고용사무소에 등록된 실업자를 직무 경험을 획득하여 고용가능성을 높이기 위해 공공 혹은 비영리 기구에서 고용할 때.

### 3. 간접고용 사용에 대한 법적 규제

#### 1) 파견업 합법화와 정부의 개입

##### ○ 파견업법과 정부의 규제

스페인에서는 1994년 파견업법(Ley de Empresas de Trabajo Temporal)을 제정하며 파견업을 합법화했고, 이후 <표 93>에서 보듯이 1999년과 2010년에 대폭 개정되었다.<sup>49)</sup> 1999년 국민당 정부 주도로 추진된 파견업법 개정은 합법화 이후 급격하게 팽창하는 파견업에 대한 규제를 강화하고 파견노동자를 보호하는 방향으로 이루어졌다. 한편, 2010년 사회당 정부 주도로 추진된 법개정은 경제위기 하에서 양대 노총 CCOO와 UGT의 총파업투쟁에도 불구하고 노동시장 유연화를 위한 법개정을 추진하는 가운데 파견업에 대해서도 규제를 완화하고 파견노동 사용을 유연화하는 방향으로 이루어졌다.

<표 93> 스페인 간접고용 사용 규제 법제도 변화

법제화	간접고용 사용 규제
1994.6.1(법14)	-파견업체 합법화 -파견업허가제
1999(법29)	-파견사유제한: 특정 서비스나 업무, 일시적 시장수요, 대체노동 -파견업체가 채용, 훈련, 보상 책임 -근무년당 12일분 계약만료수당 -사용업체 직고와 동등처우
2010.9.17(법35)	-파견업 대상 부문 확대: 공공부문 및 위험부문 대상 파견업 허용

##### ○ 파견업 허가제와 보고 의무

정부는 파견업을 합법화하되 허가제를 채택함으로써 정부가 직접적으로 개입하여 규제하는 방식을 택했다. 파견업체는 파견사업을 시작하기 전에 노동당국의 허가를 받아야 하며, 파견업 행정허가의 유효기간은 1년으로서 유효기간 만료 3개월 전에

49) 파견업법 제정을 통한 파견업 합법화와 이후 법개정 과정 및 내용에 대해서는 Toharia & Malo(2000), De Miguel(2011), CCOO(2010), CCOO-UGT(2010a)를 참조할 것.

갱신 신청을 하여 2년 연속 갱신해야 한다. 행정허가를 발급받아 갱신하며 파견업을 3년 수행한 기업은 영구 허가를 받은 것으로 간주한다.

파견업법은 행정허가제를 규정하며 제2조와 제3조에서 행정허가를 취득·갱신하기 위해 파견업체는 노무제공자들을 선발하여 훈련할 수 있는 역량을 담보할 수 있는 조직적 구조를 갖추고 안정적 노무제공을 위해 최소 12명 이상의 노무제공자를 고용하며, 공적기구에 소정의 보증금을 예치하는 등의 조건들을 충족시킬 것을 요구한다. 또한 파견업법은 제5조에서 파견업체는 행정허가를 발급한 해당 정부기구에 노동법(Estatuto de los Trabajadores) 제8조 제3항에서 지정한 고용계약서 사본들과 함께 소유권 변동, 사무실의 개소 및 폐쇄 활동의 종료 등에 대해 보고하도록 했다.

## 2) 파견 노동자 사용 사유 제한과 사용업체 규제

○ 파견업법은 특정 사유들에 대해 노동자 파견을 허용하거나 금지함으로써 파견업체와 사용업체를 동시에 규제하지만, 주로 사용업체를 겨냥하고 있다.

### ○ 파견노동자 사용 사유 제한

파견업 합법화와 함께 파견업체와 파견노동자 규모가 급격하게 팽창하는 가운데 1994년 파견업법이 제정될 때 제7조는 파견노동 사용을 허용한 사유를 세 가지로 제한했다.

첫째, 한시적으로 특정한 서비스나 직무를 수행하는 경우.

둘째, 일시적 시장수요를 충족하거나 주문 과잉 혹은 누적된 업무를 수행해야 하는 경우.

셋째, 일시적으로 자리를 비운 정규직 노동자 같은 직무 보유권을 지닌 노동자들을 대체하여 한시적으로 노동하는 경우.

제7조는 1999년 개정법안에서 세 가지 사용 사유 규정을 삭제하고 노동법 제15조의 임시직 사용 사유 제한 조항을 파견노동자 고용에도 적용하도록 했다. 그 결과 노동법 제15조의 임시직 사용 사유 제한 조항의 개정 방식에 따라 파견노동 허용 사유도 함께 변화하게 되었다.

현재 파견업체의 파견노동자 한시적 고용이 허용되는 사유는 한시적으로 특정 직무

혹은 서비스를 수행하는 경우, 일시적 시장상황이나 업무 누적 혹은 주문 과다로 필요성이 발생한 경우, 특정 직무에 대해 보유권을 지닌 노동자들 한시적으로 대체할 경우, 실업자를 직무경험을 통해 고용가능성을 높이기 위해 공공 혹은 비영리기구가 고용할 때 등 노동법 제15조가 규정하는 네 가지다.

#### ○ 파견노동자 사용 절대 금지 사유

파견노동자 사용 사유 제한 규정은 삭제되었지만 파견노동자 금지 사유 규정(제8조)은 여전히 남아 있다. 파견노동자 사용 금지 규정은 사용업체에 의한 파견노동의 오남용을 방지하며 사용업체의 노동자들을 보호하기 위해 고안된 장치로서, 파견노동이 사용되어서는 안되는 경우는 네 가지로 규정되어 있다.

첫째, 사용업체의 파업 중인 노동자들을 대체하는 경우.

둘째, 법규정 혹은 단체협약에서 규정된 안전과 보건에 특별히 위험한 과제나 직무를 수행하는 경우.

셋째, 사용업체가 부당해고 혹은 노동법 제50-52조에서 규정된 경제적 사유로 인한 집합적 해고 등의 과정을 통해 확보한 일자리를 12개월 이내에 채우려는 경우.

넷째, 다른 파견업체에 노무제공자를 대여하는 경우.

#### ○ 사용업체 규제와 파견노동자 보호

파견노동 관련 사용업체 규제는 주로 사용업체의 직접고용 정규직 노동자들을 보호하기 위한 목적으로 사용되지만, 파견노동자를 보호하기 위한 장치들도 수립되어 있다.

파견업법(제9조)은 사용업체가 파견노동 사용 계약을 체결할 경우 열흘 이내에 체결된 계약별로 해당 일자리와 사용 사유를 사용업체의 직접고용 노동자 대표들에게 통지하도록 하고 있다. 이때 사용업체는 노무 계약서와 파견노동자의 담당 직무의 내역을 함께 제출해야 한다. 또한 동 법(제16조)은 사용업체에서 파견노동자가 담당하는 직무의 위험과 그로부터 보호·예방하는 방법에 대해서도 알려줘야 할 의무도 부과하고, 사용업체에게 사회보장 부담금뿐만 아니라 작업 중 안전과 보건에 대한 책임도 부과한다.



파견업법(제17조)은 파견노동자들이 사용업체 내에서 지니는 권리도 규정하고 있다. 파견노동자들은 직무 수행 조건과 관련한 요구사항들을 사용업체 직접고용 노동자들의 대표자들을 통해서 사용업체에 제시할 권리를 지니고 있다. 또한 파견노동자들은 사용업체 파견 계약 기간 동안 교통, 식당, 보육 서비스들과 기타 사용업체에서 집합적으로 공유되고 있는 여타 서비스들도 사용업체의 직접고용 노동자들과 동등한 조건으로 사용할 권리를 지닌다. 한편 사용업체는 구인 일자리가 있을 경우 직접고용 노동자들과 동등한 기회를 보장하기 위해 파견노동자들에게도 통보해야 한다.

### 3) 파견업체 규제와 파견노동자 보호

○ 파견업법(제10조)은 파견업체가 노무제공자를 정규직 혹은 기간제로 고용할 수 있게 하여 파견업체에 직무의 성격에 따라 고용형태를 선택할 수 있는 권리를 부여하고 있다. 한편, 파견업법(제10-12조)은 파견노동자들을 보호하기 위해 파견업체를 규제하는 장치들도 수립하고 있다.

첫째, 파견노동자는 파견기간 동안 사용업체에서 수행하는 직무와 동일한 직무를 수행하는 사용업체의 직접고용 노동자들과 임금, 노동시간, 초과근무, 휴식시간, 야근, 휴가와 휴일 등에서 동등한 처우를 받는다.

둘째, 파견업체는 업무 수행 관련 자격조건과 직무경험을 고려하여 필요한 이론적·실천적 능력을 갖추도록 해야 하며, 부족할 경우 적절한 훈련을 제공해야 한다. 또한 파견업체는 매년 임금의 1%를 파견노동자의 훈련 비용으로 적립해야 한다.

셋째, 파견업체는 선발, 훈련, 채용과 관련하여 노무제공자에게 어떠한 비용도 부담 시켜서는 안 된다.

넷째, 파견업체와의 고용계약이 종료될 때 노무제공자는 근속년당 12일 임금분을 재정적 보상으로 받을 권리를 지닌다.

#### 4) 파견업 조직화와 단체협약

##### ○ 파견업 합법화와 간접고용 확대

파견노동을 포함한 간접고용은 파견업 합법화 이후 주로 서비스부문 비숙련 직무들을 중심으로 꾸준히 확대되었다. 간접고용은 경제활동인구 조사에서 엄밀하게 범주화되지는 않았지만 주로 “특정 직무 혹은 서비스”로 분류되고 있으며, 동 범주에는 직접고용 임시직도 일부 포함되어 있는 것으로 추정된다. <표 94>에서 보듯이 특정 직무 혹은 서비스에 한시적으로 사용되는 비정규직은 전체 피고용자의 10% 정도가 되며 공적부문에 비해 사적부문에서 월등히 높게 나타나고 있는데, 2010년 파견업법 개정으로 공적부문도 파견업 대상 범위에 포함하게 되어 공적부문 간접고용 비율도 상승할 것으로 예측된다.

<표 94> 임시직 유형별 비율(%), 2010년 4/4분기

임시직 유형	공적부문	사적부문	전체
생산조건 변화 완충	2.8	4.8	4.4
수습 및 훈련	1.9	0.6	0.9
계절적 취업	0.5	2.2	1.8
검증기간	0.0	0.3	0.2
정규직 결원 충원	7.9	1.6	2.9
특정 직무 혹은 서비스	6.4	10.7	9.8
기타	4.3	4.9	4.8
합계	23.8	25.1	24.8

\*자료: 통계청(<http://www.ine.es/>)에서 산정.

##### ○ 파견업 성장과 사용업체 사용 사유

파견업 합법화와 함께 파견업이 급격하게 팽창하며 성쇠를 거듭하는 가운데 파견업체 숫자는 2007년 말 370개를 기록했으나 이후 경제위기 발발과 함께 꾸준히 감소하며 2010년 중반 이후 310-320개 사이에 부침하고 있다(Alvarez & Moro 2011).

사용업체들이 파견노동자를 사용하는 주된 이유로는 휴가결근 중인 정규직 노동자들의 대체, 일시적 물량 증대 해소 위한 노동력 보충, 시장수요 부침에 대응하기 위한 구조적 유연성 확보, 신규 인력 채용을 위한 검증 등이 꼽히고 있다. 이처럼 사용업체들은 주로 생산규모 조절하기 위한 사용인력의 수량적 유연성을 확보하고 채용을 둘러싼 거래비용을 절감하기 위해 파견노동자를 사용하는 것으로 나타났다(Villarejo 2008).

### ○ 파견업 현황과 조직화

파견업 합법화가 여타 유럽국가들에 비해 뒤늦게 이루어진 탓으로 AGETT에 소속된 6대 파견업체들이 전체 파견계약의 47%를 점유하는 등 파견업 시장은 대형 파견업체들에 의한 독과점 양상을 보이고 있다(Villarejo 2008). 파견업체들은 업체 규모 별로 별도의 연합체들로 조직되어 있는데 주로 대형 파견업체들은 AGETT, 중소형 파견업체들은 AETT, 소형 파견업체들은 FEDETT에 결합되어 있다.

파견노동자 숫자는 2007년 26만 명 수준, 이후 경제위기와 함께 급격하게 하락하여 2009년 초 10만명 수준까지 하락한 다음 부침을 거듭하고 있으며 2010년 말 19만 명 수준에 머물고 있다(Álvarez & Moro 2011). 노동조합으로 조직된 파견노동자들은 주로 CCOO 산하 재정행정서비스연맹 Comfia(Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO)와 UGT 산하 서비스연맹 FeS(La Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores)에 소속되어 있다. 이들 두 연맹은 파견노동자들만으로 구성되어 있지는 않고 주로 파견노동자들을 포함한 다양한 고용형태의 비정규직들을 주요 조직 대상으로 삼고 있다. Comfia는 파견업 뿐만 아니라 재정, 행정, 정보통신, 텔레마케팅과 기타 행정서비스 부문 종사 노동자들을 조직하고 있고, FeS는 금융, 그래픽편집, 통신과 문화, 환경미화, 경비업 부문을 조직하고 있다.

### ○ 파견업 단체협약 체결

파견업은 노사를 대표하는 전국적 조직체들이 체결하는 전국 수준의 단체협약에 의해 주로 규제되며, 개별 파견업체 수준에서 체결되는 기업협약도 있지만 거의 유명무

실하다. 파견업이 합법화된 이듬해 1995년 2월 양대 노총과 Asociación Española de Empresas de Trabajo Temporal (GEESTA)이 최초로 파견업 전국 수준의 단체협약을 체결한 이래 현재까지 모두 5차례 체결해 왔다.<sup>50)</sup>

현재 제5차 전국협약의 2006-2010년의 유효기간이 지났지만 지속되는 경제위기 속에서 노동계의 연이은 총파업 투쟁이 전개되는 가운데 아직 제6차 전국협약은 체결되지 않았다. 제5차 전국협약의 서명 주체들은 파견업체 전국조직체들인 AETT, AGETT, FEDETT와 양대노총에서 파견노동자들을 대변하는 CCOO의 Comfia(Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO)와 UGT의 FeS였다.

제5차 협약은 제16조와 제17조는 파견업체와 파견노동자 사이의 고용계약은 서면으로 작성되어야 하며 파견업체는 노무제공자를 무기 혹은 기간제로 고용할 수 있는데, 기간제로 고용할 경우 관련 법규들의 적용을 받는다고 규정한다. 동 협약은 제14조 2항에서 파견노동자가 파견기간 동안 사용업체의 교통수단, 식당, 카페, 의료시설 등 집합적 서비스 시설들을 이용할 자격이 있으며, 사용업체의 노동조합을 통해 직무수행 조건에 대한 요구를 제출할 수 있도록 하며 파견노동자 보호를 위해 사용업체를 규제한다. 또한, 동 협약은 제49조에서 파견노동자가 담당하게 될 직무를 수행하기 위해 필요한 조건을 충족시키기 위해 파견업체는 파견노동자가 담당할 직무에 필요한 훈련의 비용을 충당하기 위해 매년 파견업법에 규정된 임금의 1%를 적립하며, 산업재해 예방과 보건 관련 훈련을 위해 임금의 0.25%을 추가로 적립한다고 규정하며 파견업체도 규제한다.

이처럼 파견업의 전국협약은 파견업법이 규정하고 있는 파견업체들에 대한 규제와 파견노동자들의 보호 수준을 넘어서는 조항들은 거의 포함하지 않으며, 주로 파견노동자들의 임금인상률 및 노동시간 조정 등 경제적 조건 변화에 대응하는 수준에서 파견노동자들의 노동조건을 개선하는 조항들로 구성되어 있다.

#### ○ 파견업체 정규직 의무고용 비율 설정

파견업의 단체협약 내용들이 주로 법적 권리를 재확인하는 수준에서 그치고 있지

---

50) 파견업의 단체협약에 대해서는 Pérez(2003), Villarejo(2008), VCCETT(2007), BOE(2008), Fes-UGT(2011)를 참조할 것.

만, 예외적으로 법규정 수준을 넘어서는 것은 바로 정규직 의무고용 비율 설정 조항이다.<sup>51)</sup>

제2차 전국협약(2000-2002)은 제45조에서 파견업체는 고용한 노무제공자의 50% 이상을 기간의 정함이 없는 정규직으로 고용해야 한다는 정규직 의무고용 비율제를 도입했는데, 파트타임 노동자들은 정규직 고용으로 간주되지 않는다. 제5차 전국협약(2006-2010)은 이 규정을 개정하여 제51조에서 정규직 의무고용 비율을 65%로 상향조정했다.

#### 4. 맺음말

○ 스페인의 간접고용 비정규직에 대한 사회적 규제는 주로 파견업법과 노동법에 의한 법적 규제 중심으로 실시되고 있다. 단체협약은 대체로 관련 법규정들의 테두리 내에서 파견노동자들의 노동조건 개선 및 보호를 위한 법규정들을 구체화하는 수준을 넘어서지 못한다는 점에서 추가적 규제 장치로서는 상대적으로 취약하다.

○ 스페인의 간접고용 규제는 주로 파견노동 중심으로 실시되고 있으며, 파견노동자를 포함한 간접고용 노동자들은 임시직 관련 규정들을 포함한 노동관계 법규정들의 적용도 받는다. 파견업의 경우 노동당국에 의한 허가제를 채택하고 있으며 파견업체에 노동당국에 대한 보고 의무를 부과하고 있다는 점에서 한국과 유사하다.

○ 파견업의 법적 허용은 사용업체들에 인력 운영의 유연성을 제공하기 위한 것인 반면, 파견업과 파견노동 사용 관련 규제 장치들은 파견업체에 고용된 파견노동자들 뿐만 아니라 사용업체의 직접고용 정규직 노동자들도 함께 보호하고자 한다.

○ 사용업체 직접고용 정규직 노동자들을 보호하는 제도적 장치들은 두 가지가 있다.

첫째는 파견노동 사용의 사유제한 방식이다. 사용 사유 제한 방식 가운데서도 특히 파견노동자 대체를 금지하고 인력조정 후 1년의 휴지기간을 두는 등 파견노동 사용

---

51) 제3차 전국협약과 제5차 전국협약의 내용에 대해서는 BOE(2000), BOE(2008)를 참조할 것.

금지사유들을 설정하여 규제하는 것인데, 사용업체가 정규직 노동자를 파견노동자로 대체하지 못하게 하고 있다.

둘째는 파견노동 계약의 노동조합 통지 의무이다. 사용업체는 파견노동자 사용 계약을 체결하면 열흘 이내에 노동조합에 통보하도록 의무화하여 노동조합이 파견노동의 부적절한 사용 여부를 판단하여 개입할 수 있도록 함으로써 파견노동 사용을 정규직 고용 안정성이 위협받는 것을 차단할 수 있게 했다.

○ 파견노동자들에 대한 보호 장치들은 소극적 보호와 적극적 보호로 나누어 볼 수 있다.

소극적 보호 장치들로 첫째, 파견업체가 파견노동자를 정규직으로 고용하지 않을 경우 임시직 사용 사유 제한 규정의 적용을 받도록 하고 있다. 둘째, 파견노동자에게 사용업체 노동조합을 통해 노동조건 관련 요구조건을 제시할 권리를 부여하고 있어, 파견노동자들이 사용업체에 대해 직접적으로 단체교섭을 요구하지는 못하더라도 대리교섭을 통해 자신들을 보호할 수 있는 길은 열어두었다.

○ 파견노동자들을 적극적으로 보호하는 장치들은 네 가지를 꼽을 수 있다.

첫째는 파견기간 동등처우 원칙이다. 파견기간 동안 파견 노동자는 사용업체의 직접고용 노동자들과 동일 직무 동일 임금 원칙 하에서 임금 등 노동조건들에서 동등처우를 보장받는다. 또한 교통수단, 식당, 보육 및 기타 사용업체에서 집합적으로 제공되는 서비스를 직접고용 노동자들과 동등한 조건으로 사용할 수 있도록 하고 있다.

둘째는 파견업체의 훈련 제공 의무다. 파견업체는 파견노동자가 사용업체의 담당 업무를 수행할 능력을 갖출 수 있도록 사전적으로 교육훈련을 제공할 의무를 지닌다. 또한, 파견업체는 파견노동자들의 교육훈련을 위해 별도의 기금을 조성해야 하며 선발, 훈련, 채용과 관련하여 파견노동자에게 어떠한 비용도 부담시킬 수 없도록 했다.

셋째는 고용계약 종료 수당제다. 파견노동자는 파견업체와의 고용계약이 종료될 때 근속년당 12일 임금분 썩을 보상받을 수 있다.

넷째는 파견업체의 파견노동자 정규직 의무고용 비율이다. 파견업 제5차 전국협약은 파견업체가 고용하는 노무제공자의 65% 이상을 정규직으로 고용해야 한다고 규정하고 있는데, 이는 제3차 전국협약의 50%에서 상향조정된 것으로 향후 경제사정이

호전되면 추가적 상향조정도 가능할 것으로 기대되고 있다.

○ 스페인의 간접고용 포함 비정규직 사용 규제 관련 정책의 경험은 위에서 언급한 보호장치들 같은 정책대안들을 제시해 줄뿐만 아니라 한국에 대한 함의도 보여준다.

첫째, 스페인은 임시직의 사용 사유 규제에 실패했는데, 이는 사용 사유 제한 정책을 무력화한 결과이다. 사용 사유 제한 장치는 비정규직 사용을 규제하는 효과적인 장치임에 틀림없지만, 이를 포기하면 기업 수준에서 비정규직 사용에 기초한 인력 활용 전략이 정착되도록 함으로써 사유 제한 정책의 복원 효과는 제한된다. 따라서 비정규직 사용 사유 제한 정책을 도입하되 일시적 효과에 연연하지 않고 기업의 인력 활용 전략을 바꾸어 나가는 노력이 요구된다.

둘째, 스페인 정부는 2010년 개정법안에서 파견노동 사용을 공적부문 등 이전에 금지되었던 영역들로 확대했는데, 노동계는 총파업 투쟁을 통해 영리 파견업의 확대가 아니라 공적 노동시장 중개 서비스를 확대할 것을 촉구했다(CCOO-UGT 2010b). 이는 공적 기구들이 노동중개 서비스와 함께 교육훈련 서비스를 제공함으로써 영리 목적의 사적 중개기구에 의해 자행되는 중간착취 등 각종 부조리를 제거하는 정책대안이다. 이렇게 적극적 노동시장 정책을 강화하면 적절한 기술기능을 매개로 구인 업체와 구직 노동자 사이의 효과적 짝짓기(matching)를 이루어줄 수 있으며, 불필요한 시행착오 과정에서 발생하는 비정규직 사용 인센티브를 최소화할 수 있다.

### Ⅲ. 스웨덴의 간접고용 비정규직 사용에 대한 사회적 규제

#### 1. 들어가는 말.

○ 스칸디나비아 국가들은 여타 시장경제 모델 국가들에 비해 사회보장 체계 및 평등 분배 등 사회적 지표들에서 뿐만 아니라 경제성장과 노동시장 취업률 등 거시경제적 지표들에서도 우월성을 보이는 것으로 나타났다. 특히 사회적 지표들에서 취약함을 보이는 영미형 자유시장 경제 모델에 비해 스칸디나비아 모델은 상대적으로 더 우월한 모습을 보여주고 있다.

○ 노동시장 관련하여, 덴마크 등 스칸디나비아 모델 국가들은 자본의 유연성 요구와 노동의 안정성 요구를 결합한 유연안정성 모델을 실현하고 있는 것으로 평가되고 있다. 이러한 유연안정성 모델의 핵심은 시장변동에 대응할 수 있는 유연한 노동시장, 관대한 실업보험 제도를 중심으로 하는 잘 발달된 보편적 복지제도, 그리고 실업 기간을 최소화하고 재취업 가능성을 제고하는 적극적 노동시장정책으로 구성된 “황금삼각형(golden triangle)”이 자리잡고 있다. 스칸디나비아 국가들 가운데, 스웨덴은 황금삼각형의 구성 요소들 가운데 노동시장 유연성에 있어 덴마크 등 여타 스칸디나비아 국가들에 비해 상대적으로 더 높은 고용안정성을 보인다는 차별성을 지니고 있다.

○ 스웨덴 생산직 노동조합 총연맹 LO는 파견노동 합법화를 반대하다가 파견노동 금지 대신 파견노동을 허용하되 강력하게 규제하는 전략으로 전환한 것으로 알려져 있다. 이러한 전략 전환은 노동시장의 “관리된 유연성(managed flexibility)”을 확보하는 데 성공한 것으로 평가되고 있다. 이 글의 목적은 이러한 관리된 유연성의 내용은 무엇이고, 어떻게 노동시장의 간접고용 사용을 규제하며, 얼마나 효과적인지를 검토하는 것이다.



## 2. 간접고용 비정규직 사용과 법적 규제

### 1) 고용보호법과 정규직 고용 원칙

#### ○ 고용보호법 제정과 정규직 고용 원칙

스웨덴은 고용보호법(Lag om anställningsskydd, LAS)을 중심으로 정규직 노동자들의 고용안정과 함께 비정규직 사용을 규제하고 있다. 고용보호법은 1974년에 제정되었으며<sup>52)</sup> 제정 당시부터 고용계약은 무기계약으로 간주하고 특정한 사용 사유에 해당할 경우 예외적으로 임시직 계약을 허용하고 있다: “고용계약들은 기간의 정함이 없이 유효하다. 그러나, 제5조와 제6조에 명시된 사례들의 경우 기간의 정함이 있는 고용계약들이 체결될 수 있다”(제4조).

이처럼 고용보호법이 정규직 고용원칙을 분명히 함으로써 고용계약 유형이 불분명할 경우 노동자가 무기계약임을 증명하기보다 고용주가 무기계약이 아님을 증명하도록 한 것이다. 현재 고용보호법은 정규직 고용원칙의 기초 위에서 제5조와 제6조에서 임시직 사용 사유를 제한하고 있다. 임시직 사용이 허용되는 사유는 다섯 가지로 제한되어 있는데, 첫째, 노동자의 동의로 한시적으로 사용하는 일반임시직, 둘째, 일시적 대체 고용, 셋째, 계절적 고용, 넷째, 67세 이상의 피고용자, 다섯째, 수습노동 등이다.

임시직 노동자들의 경우 사용 사유와 함께 사용 기간을 제한하고 있으며, 허용 사용 기간은 사용 사유별로 차별화하고 있다. 일반임시직과 대체고용의 경우 총 5년 기간에 걸쳐 2년 한도로 사용하도록 하는 한편, 수습노동의 경우 6개월을 상한으로 설정하고 있다.

#### ○ 고용보호법과 차별금지법에 의한 임시직 보호

고용보호법은 임시직 계약을 사용 사유와 사용 기간으로 규제하는 한편 임시직 노동자들을 보호하는 장치들도 마련해 두고 있다.<sup>53)</sup>

---

52) 고용보호법의 정규직 고용 원칙 수립과 개정 과정에 대해서는 Storrie(2003b), Engblom(2008)을 참조할 것.

첫째, 고용보호법은 고용주가 임시직 노동자들에 대해서도 계약 종료 1개월 전까지 통고하도록 하고 있다.

둘째, 고용보호법은 정규직 노동자들과 마찬가지로 임시직 노동자들에게도 해고 뒤 우선권을 보장하고 있다.

한편, 고용보호법과는 별도로 차별금지법(Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning)을 제정하여 임시직에 대한 차별을 금지하는 한편 포괄적으로 동등처우를 강제하고 있다. 차별금지법 제3조와 제4조는 고용형태에 따른 임금 등 노동조건에 대한 차별 처우를 금지하고 임시직 노동자를 포함한 비정규직 노동자들과 정규직 노동자들의 동등하게 처우하도록 하고 있다.

## 2) 사적고용중개법과 간접고용 및 직업소개업 규제

○ 스웨덴은 공동결정법이 노동자들의 노동조건에 영향을 미치는 거의 모든 사안들을 공동결정의 대상으로 규정하여 노사가 교섭하도록 하고 있다. 따라서 간접고용 노동자들의 사용 및 노동조건에 대해서도 담당 직무가 해당 사업장의 직무들과 연계성·통합성의 정도가 높을수록 해당 사업장의 단체협약의 적용을 받으며 단체교섭의 대상이 되고 있기 때문에 간접고용 노동자들도 직간접적으로 노동조합의 개입력과 그 성과에 의해 보호되고 있다.<sup>54)</sup>

노동관계법 규정들의 상당 부분은 간접고용 노동자들을 포함한 모든 노동자들에게 적용되지만, 간접고용 사용에 대한 노동관계법과 단체교섭의 규제들은 주로 파견업에 초점을 맞추고 있다.

### ○ 파견사업 금지에서 허용으로 전환

스웨덴은 1935년 이윤을 위한 사적부문의 파견사업을 금지하는 법을 제정했는데 동 법은 1992년까지 유지되었다.<sup>55)</sup> 파견사업을 법적으로 금지하는 가운데 1950년에

53) 임시직 노동자들에 대한 보호 장치들에 대해서는 고용보호법 제15조에서 제25조까지 조항들을 참조할 것.

54) Koene & Driel(2007: 14-15), Danielsson 면담(2012)을 참조할 것.

55) 파견사업 및 노동력 중개업에 대한 법적 규제 변천에 대해서는 Koene & Driel(2007: 11-18), Coe

는 이윤을 목적으로 하는 사적 고용교환을 금지하는 ILO 협정(convention) #96을 추진함으로써 이윤 추구를 위한 노동력 파견을 금지하는 한편 공적 취업알선 중심의 적극적 노동시장정책을 적극적으로 실시하여 노동시장의 중개기능을 활성화한다는 입장을 재확인했다.

영리목적의 파견사업이 법적으로 금지되던 시기에도 파견노동은 화이트칼라 직무들을 중심으로 확산되고 있었다. 사민당 정부는 1991년 파견사업 금지에 대한 예외조항들을 도입하며 최대 4개월로 파견 기간을 제한했으나 뒤이어 출범한 우파 정부는 1992년 들어 ILO 협정 추인을 철회하고 고용교환에 대한 공적 독점을 폐지한다고 선언하며 사적고용중개법(Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft)을 제정했는데, 동 법은 1993년 7월 1일 발효되었다.

#### ○ 사적고용중개법과 파견노동자 보호

사적고용중개법은 공공 고용기구를 제외한 사적부문의 파견업과 고용중개업에 대한 규제 내용들을 포함하고 있다. 사적고용중개법(제4조)은 사적 부문 파견업체의 경우 파견 노동자가 직무를 수행하던 사용업체에 직접고용 되는 것을 방해할 수 없도록 하며 파견 노동자의 직접고용 정규직 전환에 대한 제약을 금지했다. 또한, 동 법(제4조)은 노동자는 자신을 고용했던 직전 고용업체와의 고용계약이 종료된 이후 6개월이 경과하기 전에는 파견업체에 의해 직전 고용업체에 파견될 수 없도록 하여 사용업체가 직접고용 정규직을 파견노동자로 전환하는 것을 규제하고 있다.

### 3) 수수료 규제와 적극적 노동시장정책

#### ○ 파견업과 고용중개업의 수수료 규제

사적고용중개법(제6조)은 파견업이나 고용중개업을 수행하는 업체가 구직자나 취업자로부터 일자리 제공의 대가로 보수를 요구하거나, 동의하거나, 수령할 수 없도록 하여 직간접적 수수료 수취를 금지하고 있다.

---

et al(2009: 70-74), Storrie(2003b: 87-89)를 참조할 것.

파견업과 고용중개업을 수행하는 주체가 일자리 제공의 대가로 구직자나 취업자로부터 대가를 수취하지 못하게 한 것은 간접적 착취와 그로 인한 파견노동자의 임금 등 노동조건 악화를 방지하는 데 일차적 목적이 있다. 하지만 고용중개행위에 대해 수수료 수취를 금지한 것은 영리를 목적으로 하는 사적 부문의 직업알선 사업을 억제하고 구직자가 공적 기구의 직업알선 서비스를 적극적으로 활용하도록 유도하려는 의도도 포함하고 있다. 그것이 적극적 노동시장정책이다.

### ○ 적극적 노동시장정책

적극적 노동시장정책은 긴축적 총수요관리 중심의 거시경제정책과 중앙집중화된 교섭체계에 기초한 연대임금정책과 함께 렌-마이드너(Rehn-Meidner) 모델을 구성하며 1950년대 사민당 정부에 의해 채택되어 스웨덴 모델의 핵심 요소로 자리 잡게 되었다.<sup>56)</sup> 스웨덴 모델의 다른 두 요소들이 상대적으로 높은 실업률을 가져올 가능성이 높기 때문에 이를 보완하기 위해 적극적 노동시장정책이 도입되었으며, 노동시장 훈련 제공과 구직자 취업 알선이 핵심적 역할이다. 적극적 노동시장정책은 우파 정부 시기에 상대적으로 약화되는 것은 사실이지만 여전히 스웨덴 노동시장 안정화 정책의 핵심을 구성하고 있다.

적극적 노동시장정책은 주로 공공직업소개기구(Arbetsförmedlingen)에 의해 수행되고 있다. 2011년 한 해 공공직업소개기구에 등록된 구직자는 107만 4천명이었고 그 가운데 취업에 성공한 등록 구직자는 56만 3천 명에 달했다. 이는 2011년 총 실업자 숫자 37만 1천 명을 크게 상회하는 규모이며, 이러한 성과는 69만 개의 일자리들이 동 기구에 등록되었었기 때문에 가능했다. 구인 일자리들에서 동 기구가 차지하는 점유율은 꾸준히 증가하여 2011년 3/4분기 현재 38%에 달했고, 동 기구에 일자리를 등록한 고용주들 가운데 제공 서비스에 대해 만족하는 비율이 90%나 된다는 점을 고려하면 동 기구의 점유율 증가 추세는 지속될 것으로 전망된다. 이는 스웨덴 정부가 적극적 노동시장 정책을 강화할수록 영리를 목적으로 하는 사적부문의 영리법인에 의한 직업알선 기능은 최소화될 수 있음을 의미한다.<sup>57)</sup>

56) 적극적 노동시장정책의 부침에 대해서는 Wadensjö(2009: 34-39), Anxo(2012: 32-39)를 참조할 것.

57) 공공직업소개기구의 역할에 대해서는 Arbetsförmedlingen(2012a, 2012b, 2012c)를 참조할 것.

### 3. 파견업과 단체협약에 의한 규제 (노사 자율적 규제)

#### 1) 사무직 노동조합의 적극적 개입 전략

##### ○ 사무직 노동조합과 파견노동 단체협약

사무직 노동조합들은 파견노동이 합법화되기 전부터 이미 서비스산업의 하급 사무직 파견노동자들을 위한 단체교섭을 실시하고 있었다. 파견업 관련 최초의 단체협약은 서비스사무직연맹 HTF(Handelstjänstemannaförbundet)은 1979년에 세 개의 타자수사무업체들을 대상으로 상업서비스업체협회 HAO(Handelns Arbetsgivarorganisation)와 체결한 단체협약이다.

1979년 HTF-HAO 단체협약은 파견노동자들을 직접적으로 다루기보다는 해당 업체에서 취업알선 및 배치를 담당하는 행정직원들에 초점을 맞추었지만, 1984년에 갱신된 단체협약은 파견노동자들에 대해 비파견 기간 동안의 임금을 보장하도록 했고, 1988년에 갱신된 단체협약은 파견노동자들의 비파견 기간 임금보장 수준을 50%로 설정했다. 이처럼 HTF-HAO의 사무직 파견노동자들을 위한 단체협약은 파견노동자들을 실질적으로 보호할 수 있었는데, 파견노동이 합법화된 뒤 체결된 1994년 단체협약에서는 비파견 기간 50% 임금 보장 외에도 파견업체의 파견노동자 고용계약은 기간의 정함이 없는 무기계약이 되어야 한다고 못박는 수준으로 발전했었다.<sup>58)</sup>

한편 파견산업 전반에 걸친 단체협약은 파견노동이 합법화된 뒤 1998년 체결되었는데, 이 단체협약은 TCO의 HTF가 SACO와 함께 사무전문직 파견노동자들을 대상으로 파견업체협회와 체결한 것이다. 이 단체협약 역시 사무직 노동조합들이 주도한 것이며, 사무직 노동조합들은 이처럼 단체교섭을 통해 파견노동자 문제에 적극적으로 개입하여 파견노동자들을 보호하는 전략을 일관되게 견지해왔다.

---

58) 사무직 노조들의 파견노동자 관련 단체협약 추이에 대해서는 Koene & Driel(2007: 13-5), Coe et al (2009: 70-74)를 참조할 것.

## 2) LO와 파견노동 관련 전략 전환

### ○ LO의 전략 전환과 단체교섭

생산직 노동조합들이 파견노동의 존재는 노동조합에 대한 위협으로 보며 파견노동 허용에 반대하는 입장들이 많았기 때문에 생산직 노동조합 총연맹 LO는 파견업이 합법화된 뒤에도 파견노동자 조직화에 나서지 않으며 파견노동자 관련 단체교섭을 거부하고 있었다.

LO가 최초로 파견노동자 문제로 단체교섭을 전개하여 파견업체협회와 단체협약을 체결한 것은 2000년 9월이었다. 이 단체협약은 LO가 단체교섭을 진행했지만 LO 소속 18개 산별노조들과 파견업체협회가 서명했으며, 파견노동자들에게 사용업체 노동자들과 동등한 임금 등 노동조건을 제공하고, 비파견 기간에 대해 이전 3개월 월평균 임금의 85%를 보장하도록 했다.<sup>59)</sup>

### ○ LO의 전략전환 동기

LO가 파견업의 존재를 인정하고 단체교섭을 추진한 일차적 동기는 파견노동자의 보호보다는 파견노동이 확산되고 있는 현실 속에서 파견노동자와 직접고용 노동자들 사이의 임금 등 노동조건 격차가 직접고용 노동자들의 임금 등 노동조건에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 우려였다. 물론, LO 산하 산별노조들이 파견노동자를 노동력 수요 부침으로부터 직접고용 정규직 노동자들을 보호하는 완충재로 활용할 수도 있게 되었다는 점은 이러한 LO의 변화된 전략을 보장하게 했다.

LO의 전략 전환으로 인해 사용업체의 경우 파견노동자 사용 인센티브가 크게 약화되는 한편, 파견노동자들의 경우는 비파견 기간 임금 보장 및 직접고용 노동자들과의 동등처우를 통해 임금 등 노동조건을 보호받을 수 있게 되었다. 이후, 파견노동자들은 노동조합에 적극적으로 가입하게 되었는데, 이는 LO의 파견노동자 보호 및 사용·파견업체 규제 전략을 채택한 효과도 반영하지만 노동조합이 실업보험을 관리하는 겐트체

---

59) LO의 전략 전환 과정 및 결과에 대해서는 Storrie(2003b: 87-99), Bergström & Styhre(2010: 477-479)를 참조할 것.

제에 의해서도 영향을 받은 결과다.

### 3) LO의 단체협약과 파견노동자 보호

#### ○ LO의 파견업 단체협약

LO는 스웨덴 서비스부문 사용자연합체인 Almega와 단체교섭을 진행하며, 합의된 단체협약은 Almega 산하 파견업협회(Bemmaningsföretagen)<sup>60</sup>와 LO 산하 금속노조(IF Metall), 지자체노조(Svenska Kommunalarbetareförbundet, 약칭 Kommunal) 등 14개 산별노조들이 서명한다. 이 단체협약의 핵심 내용은 파견노동자 정규직 고용 원칙, 사용자직접고용 노동자와 파견노동자의 동등 처우, 비파견 기간 임금 보장이다(LO 2010). 사무직 TCO와 전문직 SACO가 체결한 단체협약도 동등 처우 조항이 빠져있고, 비파견기간 임금보장율이 85%로 차이를 보일 뿐 협약 내용은 대체적으로 대동소이하다.<sup>61</sup>

#### ○ 파견노동자 정규직 고용 원칙

단체협약은 고용형태를 다루는 제3조에서 제1항에서 별도의 합의가 없는 한 “고용은 기간의 정함이 없다”고 규정함으로써 정규직 고용원칙을 명시하고 있다. 제3조 제1항은 고용보호법의 제5조와 제6조를 적용하지 못하게 함으로써 파견업체가 파견노동자를 일반임시직, 대체고용 임시직, 수습고용 임시직, 고령자 임시직 형태로 고용할 수 없게 했다.

그 대신 단체협약은 세 가지 경우에 한하여 파견업체와 노동자가 한시적 고용에 합의할 수 있도록 했다.

첫째, 파견업체와 노동자는 6개월을 초과하지 않는 기간의 한시적 고용에 합의할 수 있고, 반드시 서면 협약에 근거해야 하며, 노조가 승인할 경우 12개월까지 연장될

---

60) 파견업협회는 2003년 10월 대형 파견업체 협회 SPUR와 중소 파견·소개업체들로 구성된 Almega 서비스업협회가 합병하며 출범했고, 현재 Almega의 일곱 개 소속 단체들 가운데 하나이다. 파견업협회에 대해서는 동 협회의 홈페이지(<http://www.bemanningsforetagen.se/>)를 참조할 것.

61) TCO-SACO의 단체협약 내용에 대해서는 Brunk(2008), Coe et al(2009), Storrie(2003b)를 참조할 것.

수 있다. 새로운 한시적 고용은 가장 최근의 한시적 고용이 종료된 시점으로부터 12개월의 휴지기간이 경과한 후에야 합의할 수 있으며, 이 휴지기간은 단위사업장 협약으로 단축될 수 있다.

둘째, 학생이거나, 계약에 의해 퇴직했거나, 고령연금 수령자의 경우 파견업체와 노동자는 한시적 고용에 합의할 수 있다.

셋째, 노동자의 요청이 있을 경우, 파견업체와 노동자는 반복적인 단기간 고용의 가능성을 전제하는 한시적 고용에 합의할 수 있다.

이렇게 예외적으로 한시적 고용을 허용하고 있지만, 동 조항은 노동조합이 사측에 의해 이러한 규칙들이 남용되고 있다고 판단할 경우 단위사업장 수준의 단체교섭 혹은 산별 수준의 중앙교섭을 요구할 수 있도록 단서를 붙이고 있다.

#### ○ 직접고용 노동자와 동등 처우

단체협약은 제1조 전문에서 적용범위를 서명 노조들의 업종 내에서 사업을 영위하는 업체들로 한정하되, 제1항에서 동 단체협약이 인력을 파견하는 업체들 및 그 직원들과 파견업체에 고용되어 LO 산하 노조들의 교섭 상대 업체를 위해 일하는 파견노동자에게 적용된다고 규정함으로써 파견업체가 노조조직 사업장에 한정하여 인력을 파견하도록 간접적으로 규제하고 있다. 또한 제1조 제1항과 제5조 제1항은 파견노동자는 파견기간 동안 해당 사용업체의 직접고용 노동자와 그 직무에 적용되는 임금 등 고용조건들을 규제하는 전국 단체협약의 적용을 받는다고 명시하고 있다.

이처럼 파견노동자들은 노동조합이 조직되어 있는 업체에 한정하여 파견되며 해당 사용업체의 단체협약이 적용되도록 함으로써 사용업체의 직접고용 노동자들과 동등하게 처우하도록 강제하고 있다. 이처럼 노조 조직 사업장 파견 및 단체협약 적용의 이중 규제를 통해 파견노동자들이 직접고용 노동자들 가운데서도 노동조합과 단체협약으로 보호되는 비교적 양호한 직접고용 노동자들과 동등처우를 받을 수 있도록 보장하고 있다.



## ○ 비파견 기간 임금 보장

단체협약은 제6조 제1항과 제2항에서 파견노동자가 파견되지 않고 파견업체에서 일을 하거나 훈련프로그램에 참여하고 있는 비파견 기간에도 임금이 지불되어야 한다고 규정한다. 비파견 기간의 임금 수준은 직전 3개월 기간의 월 평균 임금총액의 90%를 월 임금으로 보장하고 있다.

또한 제6조 제3항은 노동자가 임금 등 물질적 보상의 수급 자격을 상실하지 않으면서도 특정 파견 제안에 대해 거부할 수 있게 했다. 이러한 거부권은 교통수단 결여 등 노동자에게 귀책사유가 있지 않은 장시간의 통근시간, 알레르기과 같은 심각한 건강상의 문제, 혹은 이전 사용업체에 의한 괴롭힘 경험과 같은 예외적 사유들이 있을 경우 행사할 수 있다.

## 4. 파견업의 선택과 “관리된 유연성”

### 1) 파견업의 규제와 성장

#### ○ 파견업의 사회적 규제와 파견업체

파견업체는 파견노동자로부터 수수료 등 보상을 요구하는 행위가 사적고용중개법에 의해 금지되는 등 노동관계법들에 의해 규제되고 있는데, 파견업체에 대한 사회적 규제의 정도는 법적 규제보다 단체협약에 의한 규제가 더 강하다. LO가 체결한 단체협약은 파견업체가 파견노동자를 예외적 경우를 제외하면 정규직으로 채용해야 하고, 파견노동자를 노조사업장에 파견하되 사용업체의 직접고용 노동자들과 동등하게 처우해야 하며, 파견기간 사용업체 단체협약의 보호를 받을 수 있도록 하고, 비파견 기간에도 90% 수준의 월평균 임금을 보장하도록 강제하고 있다.

이처럼, 스웨덴의 파견업체들은 다른 국가들에 비해 상대적으로 매우 강도 높은 사회적 규제를 받고 있는 데, 사회적 규제의 핵심을 구성하는 단체협약은 파견업체들이 노동조합들과 자발적으로 합의한 것이다. 더 나아가서 스웨덴의 파견업체들은 스스로

자기 규제도 실시하고 있다.

### ○ 파견업의 대형화 및 독과점적 구조

영리 목적 파견업은 1993년 법적으로 허용되기 이전부터 이미 서비스산업 사무직 중심으로 확산되고 있었으며 합법화 이후 급격히 성장하게 되었다. 파견업체들은 주로 파견, 용역, 채용, 전환배치 등 네 부문의 사업을 수행하고 있는데, 2010년 기준으로 보면 전체 수입의 91%를 파견업에서 창출하고 있는 것으로 나타났다(Bemanningsföretagen 2011a).

파견업이 여타 유럽국가들에 비해 뒤늦게 허용되면서 세계시장에서 파견업의 경험과 지식을 축적한 초국적기업들이 진입하며 스웨덴 파견업은 업체의 대형화와 함께 시장의 독과점적 양상을 보이게 되었다. 2005년 현재 Manpower가 파견업 시장의 41.4%를 점하고 있었고, Proffice와 Adecco를 합하면 3개 업체의 시장점유율은 70%에 달했고, 10대 업체의 시장점유율은 88%에 달했다(Coe et al 2009: 75).

## 2) 파견업의 자기 규제와 동기

### ○ 파견업의 자기 규제 방식

합법화와 함께 급성장하기 시작한 파견업이 직면한 최대의 장애물은 파견업에 대한 부정적 이미지였다. 이러한 문제의식은 파견업 시장을 독과점적으로 지배하던 초대형 업체들을 중심으로 형성되었고, 초대형 파견업체들은 연합체를 조직하여 윤리강령을 만드는 한편 연합체를 통한 파견업의 자기규제 장치를 수립하기 시작했다. 2007년 11월 파견업협회는 1년 이상 된 모든 기존의 회원 업체들에 대해 2009년 2월 까지 재승인을 받도록 했고 신규 업체들은 협회 가입 신청 시 파견업 승인을 요청하도록 했다.<sup>62)</sup>

파견업 개업은 허가제가 아니고 파견업협회 가입도 강제 사항이 아니지만, 파견업

---

62) 초대형 파견업체들이 주도한 자기규제 추진 과정에 대해서는 Storrie(2003: 98-99), Brunk(2008)을 참조할 것.

협회에 가입하기 위해서는 협회의 승인을 받아야 하며 이후 매년 승인심사위원회의 심사평가를 통해 갱신해야 한다. 협회의 승인을 받고 협회 회원 자격을 유지하기 위해 파견업체는 협회의 규칙과 윤리헌장을 준수하고, 단체협약을 이행하며, 양성평등 실현 계획을 수립·제출하고, 업체 경영진 가운데 한명 이상이 협회의 승인 교육을 이수해야 한다. 또한 파견업체들은 파견업협회에 매년 사업보고를 제출하고, 협회의 파견업 승인심사위원회의 평가를 받아야 하는데, 승인심사위원회는 파견업체 및 파견업 협회 대표들뿐만 아니라 LO와 사무전문직 노총 대표들도 참여하며 위원장은 제3자가 맡도록 되어 있다.<sup>63)</sup>

파견업협회는 단체협약 준수를 특히 강조하며, 파견업체들은 단체협약이 준수되지 않는다는 문제제기가 있으면, 파견업체는 사업장 단위에서 노조와 교섭을 시작해야 하고, 노사 양측 가운데 일방이 원하면 중앙교섭을 시작하도록 하고 있다. 노사간 교섭을 통해 합의에 이르지 못하면 중앙조정위원회(Medlingsinstitutet)와 노동법정(Arbetsdomstolen)을 단계적으로 거치도록 되어 있으며, 패소한 측이 벌금을 물어야 하며 벌금 액수는 사안별로 산정된다. 이러한 절차 가운데 하나라도 준수하지 않으면 파견업협회는 해당 파견업체에 대해 승인을 철회한다.

### ○ 파견업 자기 규제와 동기 효과

파견업이 강도 높은 사회적 규제에 합의하고 자기 규제를 실시하는 것은 파견업체들이 부정적 이미지를 극복하고 사회적 정당성을 획득하기 위한 의도에서 비롯되었음은 의심할 여지가 없다.<sup>64)</sup> LO와 산하노조들이 사무직 노동조합들에 비해 파견업 관련 단체교섭을 뒤늦게 시작한 것은 파견업체들이 단체교섭을 기피한 것이 아니라 LO가 파견업의 정당성을 부정하며 단체교섭을 거부했기 때문이었다. 노동조합의 조직력과 사회적 영향력이 강하고, 우파 정당들에 비해 사회민주당의 집권기간이 훨씬더 긴 스웨덴 사회에서 파견업이 LO에 의해 정당성을 인정받지 못하면 부정적 낙인을 벗기 어렵다는 판단을 했을 것은 자명하다.

뿐만 아니라 스웨덴의 상대적으로 뒤늦은 파견업 합법화로 인해 야기된 초대형 초국적 업체들에 의한 파견업의 독과점체제도 파견업의 자기 규제 추진에 기여한 것으

63) 파견업의 승인 및 갱신 제도의 내용에 대해서는 Bemanningsföretagen(2011a, 2012)를 참조할 것.

64) Storrie(2003b: 98-99), Koene & Driel(2007: 18-19), Brunk(2008)을 참조할 것.

로 판단되며, 실제 파견업의 부정적 이미지를 극복하기 위해 자기규제 장치 수립을 추진하기 시작한 주체도 초대형 초국적 업체들이었다. 파견업에 대한 강도 높은 규제 하에서 파견업을 통해 수익성을 유지하기 위해서는 상당한 규모의 경제가 요구되기 때문에 중소기업 업체들이 수익성을 내기는 쉽지 않다. 이처럼 파견업에 대한 사회적 규제와 자기규제는 파견업에 대한 진입장벽을 구축하여 초대형 초국적 업체들의 독과점적 상황을 재생산하는 결과를 가져온다.

파견업협회(Bemanningföretagen 2012a)가 강조하듯이 초국적기업들이 주도하는 파견업협회의 자기규제 제도는 파견업의 사회적 평판을 제고하는 데 크게 기여했을 뿐만 아니라, 사용업체들에게는 인력 공급의 안정성을 제공하고 파견노동자들에게는 노동조건과 소득안정성을 보장하는 긍정적 효과를 낳은 것은 사실이다. 또한, 파견업의 독과점적 상황은 노동조합들이 파견업체들을 감시감독하고 사회적 규제를 압박하기 쉽게 만들기 때문에 파견업을 효율적으로 규제하는 한편 파견노동자들을 보호하는 동시에 정규직 노동자들의 고용안정성을 보장하고 노동조건 하락 압박을 해소할 수 있게 된 것이다.

파견업협회는 강력한 사회적 규제를 수용하고 자기규제까지 시행하고 있지만 파견업의 부정적 이미지가 여전히 남아 있다고 지적하고 있다. 파견업협회는 좌익당과 사회민주당이 파견업에 대한 불신을 거두지 않고 파견업 폐지 혹은 보다더 강력한 규제를 요구하고 있고, LO와 노동조합들은 사용업체들이 노동법적 의무와 책임을 회피 혹은 경감하기 위해 파견노동을 활용한다고 주장하는데 특히 파견업 단체교섭 기간 동안 이러한 공세가 심화된다고 지적하고 있다. 파견업협회는 이러한 부정적 이미지가 현재의 파견업에 대한 정당한 평가를 넘어서는 것이고, 파견업은 노동시장의 유연성과 스웨덴 단체교섭 모델을 결합함으로써 노동자의 안정성과 사용업체의 유연성을 보장하고 있다고 주장하며 스웨덴 노동시장의 미래에 대한 토론을 환영하며 노동조합을 포함한 모든 이해당사자들과 건설적 대화를 기대한다는 입장을 재확인해주고 있다 (Bemanningföretagen 2011b: 3-8, 20).

### 3) 사용업체 파견노동자 사용 동기

#### ○ 사용업체 파견노동 사용 사유

강력한 사회적 규제에도 불구하고 파견업이 합법화와 함께 성장할 수 있었던 것은 파견노동에 대한 사용업체들의 수요가 존재하기 때문이다. 사용업체들이 파견노동자를 사용하는 핵심적 사유는 주로 네 가지가 지적되고 있다.<sup>65)</sup>

첫째, 기업의 핵심적 역량은 안정적으로 유지하면서 시장 수요에 따른 업무부담의 변동에 맞추어 인력규모를 조절하기 위해 파견노동자를 완충재로 사용한다.

둘째, 다양한 사유의 결근, 육아휴가 등 정당한 법정휴가 중인 정규직 인력을 대체하기 위해 파견노동자를 한시적으로 사용한다.

셋째, 우수한 능력을 지닌 적임자를 찾는 어려움과 비용을 덜기 위해 신뢰할 수 있는 파견업체로부터 파견노동자를 공급받는다.

넷째, 한시적 프로젝트를 수행하거나, 일주일에 몇 시간 정도 간헐적으로 필요할 때 거래비용을 줄이기 위해 파견노동자를 사용한다.

다섯째, 추후 정규직으로 채용하기 위한 인력의 수습과 검증에 위해 파견노동자를 시험적으로 사용한다.

사용업체들의 파견노동자 사용 사유를 검토하면 인건비 절감이 아니라 주로 시장변동에 대응할 수량적 유연성을 확보하거나 한시적 사용을 위한 거래비용을 절감하기 위한 것으로 나타났다. 이는 정규직 고용 및 동등 처우 원칙과 같은 파견노동 사용에 대한 강력한 규제에 의해 파견노동자 사용을 통한 인건비 절감 인센티브가 최소화되었기 때문이라 할 수 있다.

### 4) 파견노동자 보호

#### ○ 파견노동자 규모 변화

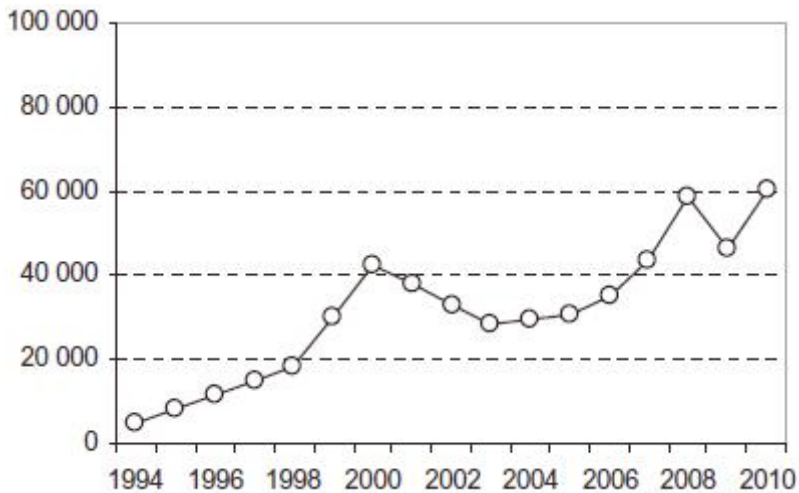
파견노동자는 <그림 15>에서 보듯이 1990년대 합법화 이후 급격하게 증가하여

---

65) Brunk(2008), 손혜경(2010: 66-68)을 참조할 것.

2000년 4만명을 정점으로 하락한 뒤 2005년 경 다시 상승세를 시작한 다음 2000년대 말 세계금융위기 속에서 부침하고 있다(LO 2012; Bemanningföretagen 2012). 파견노동자는 2011년 현재 6만 2900명으로서 전체 피고용자의 1.5%를 점하고 있으며, 대부분 파견업체에 정규직으로 고용되어 있다.

<그림 15> 파견노동자 규모 변화 추이, 1994-2011(단위 명)



\*자료: LO(2012).

### ○ 파견업 노조조직율 및 단체적용율

파견노동자들은 별도의 노조를 조직하지 않고 산업·업종별로 기존의 산별노조들로 조직화되었고 노조조직률은 화이트칼라의 경우 17% 정도, LO의 조직 대상이 되는 생산직의 경우 50-60% 수준인 것으로 추정되고 있다.<sup>66)</sup>

생산직 파견 업체들 가운데 LO 산하 산별노조들이 파견업협회와 체결한 전국협약의 적용률은 30-50% 수준에 불과한 것으로 나타났지만, 파견업의 독과점 수준이 매우 높고 단체협약 비적용 부문이 주로 중소기업 파견업체들이라는 점을 고려하면 파견노동자들의 단체협약 적용률은 90%를 상회할 것으로 추정된다.

66) 파견업의 성장과 노조조직화 및 단체협약 적용율에 대해서는 Brunk(2008), Coe et al(2009: 68-78), Storrie(2003: 87-99)를 참조할 것.

따라서 파견업체에 대한 강력한 규제 장치들을 통해 사용업체들의 파견노동자 사용을 간접적으로 규제하는 노동조합 전략은 성과를 거두고 있다고 할 수 있다.

## 5. 맺음말

### ○ 간접고용 규제와 관리된 유연성

스웨덴의 간접고용 규제는 파견노동을 중심으로 실시되고 있으며, 파견노동을 허용 하되 강력한 사회적 규제를 통해 파견노동 사용의 물질적 인센티브를 최소화한다. 그 결과 사용업체는 수량적 유연성 확보와 채용·훈련의 거래비용 절감을 위해 제한적으로 파견노동을 사용하고 있다. 그런 점에서 스웨덴 파견노동 시장은 “관리된 유연성”으로 규정할 수 있다.

### ○ 단체협약에 의한 간접고용 사회적 규제

간접고용 사용에 대한 사회적 규제는 법규정보다는 단체협약에 더 크게 의존하고 있다. 파견노동과 사적 고용중개업을 규제하기 위해 제정된 사적고용중개법이 파견업 규제를 위해 도입한 장치들은 소극적 규제 수준을 넘어서지 못하고 있다. 반면, LO가 주도하여 체결한 파견업 전국 단체협약은 파견업체의 파견노동자 정규직 고용 원칙, 파견기간 사용업체의 단체협약 적용 및 동등 처우, 비파견 대기기간의 90% 임금수준 보장 등 파견노동 사용을 강도 높게 규제하고 있다.

단체협약에 의한 사회적 규제는 노사자율적 규제의 성격을 지니고 있는데, 이러한 노사자율적 규제 방식의 선택과 그 효율성은 상보성의 관계에 있는 다른 두 가지 제도적 요소들에 기인한다.

첫째는 공동결정제이다. 간접고용 노동력 사용은 공동결정법에 따라 사용업체 노사의 단체교섭 대상이 되기 때문에, 사적고용중개법 같은 간접고용 사용에 특정화된 법제도의 존재 여부와 관계없이 노동조합은 자본의 부적절한 간접고용 사용에 제동을 걸며 직접고용 노동자들의 고용안정성과 간접고용 노동자들의 노동조건을 동시에 보

호할 수 있는 것이다.

둘째는 노동조합의 조직력이다. 공동결정법이 보장한 노동조합의 개입이 실질적으로 사용업체의 간접고용 오남용을 제어할 수 있는 것은 80%를 넘는 노동조합 조직율과 90%를 넘는 단체협약 적용률이다.

#### ○ 계급타협과 관리된 유연성의 재생산

단체협약에 의한 사회적 규제 방식은 그 자체가 노동과 자본의 타협으로 구축되었다. LO는 파견노동 금지 입장을 버리고 규제를 통한 노동자 보호 전략으로 전환했고, 파견업체들은 사회적 정당성을 획득하기 위해 강도 높은 사회적 규제를 수용한 것이다. 그런 점에서 파견노동을 포함한 간접고용의 사회적 규제 및 그 결과로서의 관리된 유연성은 계급타협의 산물이라 할 수 있다.

파견노동자 사용에 수반하는 사회적 책임도 파견업체와 사용업체가 분담하고 있다. 파견업체는 파견노동자를 정규직으로 고용하여 복수의 사용업체 직무들과 조합하여 파견노동자의 고용안정성을 보장하고, 사용업체는 직접고용 노동자들과의 동등처우와 대기기간 임금 보장이 실현될 수 있도록 파견노동자 사용에 대한 대가를 지불함으로써 간접적 방식으로 파견노동자의 소득안정성을 보장한다.

파견업체와 사용업체의 공정한 책임 분담을 통해 파견노동자 사용은 주요 이해당사자들의 이해관계에 상응할 수 있게 되었다. 초대형 파견업체는 파견노동자의 고용을 보장함으로써 사회적 정당성과 시장의 독과점적 지위를 유지할 수 있고, 사용업체는 자기규제되는 파견업체로부터 적절한 인적자원을 공급받아 사용하면서 수량적 유연성을 확보할 수 있고, 사용업체 정규직 노동자들은 임금 등 노동조건 악화 위험 없이 파견노동자를 고용안정의 완충재로 활용할 수 있고, 파견노동자는 고용안정성과 함께 소득안정성을 보장받는다.

이러한 상호 호혜관계로 인하여 파견노동의 사용과 규제는 평형상태 속에서 관리된 유연성을 지속할 수 있는 것이다.



## IV. 프랑스의 노동력공급에 대한 규율

### 1. 개관

○ 프랑스 노동법전에서는 직업소개와 노동력공급을 구분하고 있다. 노동법전에서는 직업소개를 “직업소개사업을 하는 자가 그로부터 전개되는 노동관계의 당사자가 되지 않고, 구인과 구직의 연결을 목적으로 하는 서비스를 상시적으로 제공하는 것”으로 정의하고 있다. 프랑스에서 직업소개사업은 종래 국가가 독점하여 실시하여 왔는데, 이는 자유경쟁의 원칙에 반한다는 EU의 결정에 따라 2005년 이후 자유화되어 현재 민간유료직업소개사업이 전면적으로 허용되고 있다.

○ 프랑스 노동법전에서는 노동력공급의 유형을 크게 근로자공급(marchandage)과 근로자대여(prêt de main-d'oeuvre)로 구분하고, 영리적 목적의 유무를 기준으로 규율여부를 달리하고 있다. 노동법전에서는 근로자공급에 대해 “관계 근로자에게 손해를 야기시키거나 법 규정 또는 단체협약 규정의 적용을 회피하는 결과를 갖는 모든 영리적 목적의 노동력공급 활동으로 정의되는 근로자공급(marchandage)은 금지된다”고 규정하고 있다.<sup>67)</sup> 그리고 노동법전에서는 근로자대여에 대해서는 “노동력의 대여만을 목적으로 하는 모든 영리적 목적의 행위는” 파견근로 등에 관한 규정의 “범위 안에서 이루어지지 않는 한 금지된다”고 규정하고 있다.<sup>68)</sup> 노동법전에서는 이러한 근로자공급 및 대여 금지에 대한 규정의 위반에 대해서는 각각 형사제재를 규정하고 있다.<sup>69)</sup> 이에 따라 비영리적 목적의 노동력공급은 허용되고 있다.<sup>70)</sup>

○ 아래에서는 프랑스 현행 노동법상 직업소개, 노동력공급에 대한 주요 규율 내용을 살펴보고 그 특징을 검토하도록 한다.

---

67) 노동법전 L.8231-1조.

68) 노동법전 L.8241-1조.

69) 노동법전 L.8234-1조 및 L.8234-2조(근로자공급금지 위반에 대한 제재), L.8243-1조 및 L.8243-2(근로자대여금지 위반에 대한 제재).

70) 노동법전 L.8241-2조.

## 2. 직업소개사업에 대한 규율

○ 프랑스에서 직업소개는 공적 기관에 의해 독점되어 왔으나, 이는 EU 규칙상 자유로운 경쟁에 반한다는 판단에 따라 2005년 이후 민간직업소개사업이 자유화되었다. 현재 한편으로는 공법인인 고용서비스공단(Pôle emploi)이 설립되어 공공고용서비스(service public de l'emploi)을 담당하고 있고, 그 임무 중 하나에 직업소개사업이 포함되어 있으며, 다른 한편으로는 이와 더불어 민간의 유료직업소개사업이 허용되고 있다.<sup>71)</sup> 직업소개사업은 구직자에 대한 무료직업소개의 원칙<sup>72)</sup>, 차별금지의 원칙<sup>73)</sup>을 바탕으로 하고 있다.

○ 고용서비스공단은 직업소개사업을 직접 실시하거나 민간직업소개사업체에 위탁할 수 있다. 민간의 유료직업소개사업체의 설립을 위해서는 적격성을 증명하거나 행정기관에 신고를 필요로 하지 않는다. 한편, 파견사업체는 직업소개서비스를 제공할 수 있다.<sup>74)</sup>

○ 민간유료직업소개사업의 자유화와 관련하여서는 민간유료직업소개사업은 서비스의 질에 관계없이 영업실적에 치중하게 되어 수익성이 높은 분야에 집중하게 되는 점, 그에 따라 주로 취업이 용이한 구직자를 중심으로 사업이 행해지게 되어 직업소개가 가장 필요한 자들에 대해서는 서비스가 제공되지 않게 되는 점 등이 문제점으로 지적되고 있다.<sup>75)</sup>

## 3. 노동력공급에 대한 규율

○ 전술한 바와 같이 프랑스에서는 영리적 목적의 노동력공급에 대해서는 제한하고

---

71) 노동법전 L.5321-1조 제2항.

72) 노동법전 L.5321-2조.

73) 노동법전 L.5321-3조.

74) 노동법전 L.5321-1조 제2항.

75) J. Péliissier, G. Auzero, E. Dockès, *Droit du travail*, 26e éd., Dalloz, 2011, p.101.

있지만 비영리적 목적의 노동력공급은 적법한 것으로 보고 있다. 아래에서는 각각의 주요 내용에 대해 살펴본다.

## 1) 비영리적 목적의 노동력공급에 대한 규율

○ 비영리적 목적의 노동력공급은 허용되고 있는데, 영리와 비영리를 어떻게 구분할 것인지가 문제된다. 그리고 프랑스 노동법전에서 비영리적 목적의 노동력공급과 관련하여 특별한 방식의 노동력공급에 대해 규정하고 있다.

### (1) 영리/비영리에 대한 구분

○ 종전에 영리적 목적의 활동을 유상의 활동으로 이해하는 견해가 있었으나, 프랑스 대법원(Cour de cassation) 등은 이윤추구를 목적으로 하는 활동만이 이에 해당한다고 판단하고 있다.<sup>76)</sup> 따라서 노동력을 공급하는 기업에 지급되는 보수액이 임금, 사회보장분담금, 관리비용 등에 해당할 경우에는 영리성이 부정된다. 이윤추구가 없는 이러한 방식의 노동력제공은 기업집단 내부의 회사들 사이에서 빈번하게 행해진다고 한다. 즉 기업집단 내부의 한 회사가 한 명 또는 다수의 근로자들을 다소 긴 기간 동안 기업집단 내의 다른 회사에 파견하는 경우가 이에 해당할 수 있다.

○ 또한 기업이 기계나 설비를 임대하거나 판매하고 난 이후에 이를 유지하기 위해 해당 기업에 근로자를 파견할 경우에는 노동력의 대여만을 목적으로 하지 않고, 파견된 근로자에게 어떠한 손해도 야기하지 않을 경우에는 금지되지 않는다.

### (2) 비영리적 목적의 노동력공급의 특별한 방식

○ 프랑스에서는 영리적 목적이 없는 노동력의 대여와 관련하여 특별한 방식을 노동법전에서 허용하고 있다. 이에 해당하는 것으로는 사용자협회(Groupement d'employeur), 실업자파견협회(Associations intermédiaires), 가내서비스제공협

---

76) Cass. crim., 20 mars 2007, no 05-85.253.

회(Associations de services aux personnes)가 있다.

○ 먼저, 노동법전에서는 회원기업에 파견을 목적으로 근로자를 채용하는 사용자협회의 설립을 허용하고 있다.<sup>77)</sup> 이 제도는 중소기업에서 풀타임근로자의 고용을 필요로 하지 않는 업무의 이행을 위하여 근로자를 고용할 실제적인 필요가 있는 경우, 농업과 같은 특정부문에 있어 작업장에 따라 변동하는 노동력의 계절적 수요가 있는 경우 등에 있어 해당 기업들이 기간제 근로자, 단시간근로자 및 파견근로자를 이용하는 것이 기술적으로 쉽지 않은 경우에 대응하기 위해 도입되었다. 즉 사용자협회는 이러한 기업들을 회원으로 하여 비용과 책임을 분담하여 협회 차원에서 공동으로 근로자를 고용하고 필요에 따라 협회로부터 근로자를 파견 받아 사용할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다. 이러한 사용자협회는 행정기관의 일정한 감독을 받으며, 근로계약에 의해 협회에 고용된 근로자를 협회의 회원들에 대해서만 파견하는 것을 목적으로 하는 비영리적 목적의 활동만을 할 수 있다.

○ 다음으로, 실업자파견협회는 고용촉진최저수입의 수혜자, 50세 이상의 실업자, 청년실업자 등 취업 또는 재취업이 특히 곤란한 실업자들을 고용하여 직업적 편입을 촉진시키기 위하여 특정지역에서 특정직업분야에 파견하는 것을 목적으로 한다.<sup>78)</sup> 실업자파견협회는 국가와의 협약을 통해 운영되며, 상공업 또는 행정 분야의 공공사업장을 대상으로 근로자를 파견한다.

마지막으로, 가내서비스제공협회는 가내서비스의 제공만을 목적으로 설립되는 단체이다.<sup>79)</sup> 이 협회는 국가로부터 허가를 받아야 하며, 민간직업소개소의 형태로 운용될 수 있고, 파견을 목적으로 협회에서 직접 근로자를 채용하는 방식으로 운용될 수 있다.

## 2) 영리적 목적의 노동력공급에 대한 규율

○ 프랑스 노동법전에서는 전술한 바와 같이 영리적 목적의 노동력공급사업을 원칙적으로 금지하고, 그 예외로서 일정한 조건하에 파견근로(travail temporaire), 단시간

---

77) 노동법전 L.1253-1조 이하 참조.

78) 노동법전 L.5132-7조 이하 참조.

79) 노동법전 L.7231-1조 이하 참조.

파견근로(entreprise de travail á temps partagé), 중개근로(portage salarial), 모델 협회의 파견을 허용하고 있다.

#### (1) 파견근로

##### 가. 파견기업

○ 파견기업이란 “파견을 목적으로 합의된 직업자력에 따라 고용하고 보수를 지급하는 근로자를 사용기업의 일시적인 지휘감독 하에 두는 것만을 사업으로 하는 모든 자연인 또는 법인”를 말한다.<sup>80)</sup>

○ 파견기업은 행정기관에 설립신고를 한 이후에만 활동할 수 있다.<sup>81)</sup> 또한 파견기업이 사업을 개시하기 위해서는 파견근로자의 임금 등의 보호를 위해 일정한 금액의 재정보증을 취득하여야만 한다.<sup>82)</sup> 그리고 파견기업은 매월 체결한 파견근로계약의 명세서를 행정기관에 제출하여야 한다.<sup>83)</sup> 사업신고나 재정보증에 관한 규정을 위반할 경우에 법원은 최대 2개월의 사업폐쇄를 명할 수 있다.<sup>84)</sup>

##### 나. 파견기업과 사용기업의 관계

○ 파견기업과 사용기업은 근로자파견계약을 체결하고 그에 따라 파견기업은 사용기업에 파견근로자를 파견한다. 노동법전에서는 파견기업과 사용기업이 근로자파견계약에 따라 근로자를 파견할 수 있는 범위, 즉 파견근로자의 이용범위를 제한하고 있다. 그리고 노동법전에서는 근로자파견법규의 준수와 파견근로자의 보호를 위하여 근로자파견계약에 명시할 사항을 법정하고 있다.

---

80) 노동법전 L.1251-2조 이하 참조.

81) 노동법전 L.1251-45조.

82) 노동법전 L.1251-49조 이하 참조.

83) 노동법전 L.1251-46조.

84) 노동법전 L.1251-47조.

## □ 파견근로의 사용범위

### ▷ 파견근로 사용범위의 원칙

○ 프랑스 노동법전에서는 파견근로 및 기간제근로 이용의 일반원칙을 다음과 같이 규정하고 있다. 즉 노동법전에서는 파견근로 및 기간제근로의 이용원칙으로서 동일하게 “그 사유가 무엇이든 간에 기업의 통상적이고 항상적인 활동과 연관된 고용에 지속적으로 근로자를 취로시킬 것을 목적으로 할 수 없으며, 또한 그러한 결과를 가져와서도 아니된다”.<sup>85)</sup>고 규정하고, 구체적으로는 “명확하고 일시적인 업무의 이행을 목적”으로 하여 법률에서 열거하고 있는 사유에 한해서만 파견근로 및 기간제근로를 이용할 수 있도록 하고 있다.<sup>86)</sup> 곧 프랑스에서는 상용고용과 직접고용을 노동법의 원칙으로 하고, 파견근로나 기간제근로와 같은 불안정노동은 상용고용과 직접고용을 침해하지 않는 범위 내에서 법률에서 정한 예외적인 경우에 한하여 그 이용을 허용하고 있다.

○ 노동법전에서는 파견근로나 기간제근로의 사용을 법률에서 정하고 있는 일정한 사유에 해당하는 경우에만 이용할 수 있는 사용사유를 제한하는 방식을 채택하고 있다. 현행 노동법전에서 파견근로와 기간제근로의 사용사유를 정확히 동일하게 규정하고 있다. 그리고 프랑스는 사유를 중심으로 파견근로와 기간제근로의 이용을 제한하면서 원칙적으로 기업의 일시적 업무에 한하여 파견근로의 이용을 허용하고 있다. 즉, 아래에서 보는 바와 같이 노동법전에서는 파견근로 및 기간제근로의 이용이 가능한 사유를 노동력의 일시적인 필요성이 있는 경우로 제한하여 규정함으로써 해당 고용(내지 업무)의 성격이 일시적인지 상시적인지의 여부에 따라 파견근로 및 기간제근로의 허용여부를 결정하는 것이다.

○ 이와 같이 파견근로의 이용범위와 관련한 프랑스 법제의 특징은 기업의 일시적 업무에 해당하는 일정한 사유가 있을 경우에 한하여 파견근로를 허용하고 있는 점,

85) 노동법전 L.1251-5조(파견근로) 및 L.1242-1조(기간제근로).

86) 노동법전 L.1251-6조(파견근로) 및 L.1242-2조(기간제근로).

이러한 사유는 기간제근로의 사용사유와 동일하다는 점 등이 특징이다.

○ 위와 같은 원칙을 토대로 노동법전에서는 파견근로 및 기간제근로의 이용이 허용되는 사유를 근로자의 일시적인 대체, 기업활동의 일시적인 증가, 본래 일시적인 업무 등의 세 가지로 제한하고 있다. 그리고 사용기업이 노동법전에서 허용하고 있는 파견근로의 이용범위를 위반하여 파견근로자를 사용할 경우에 사용기업과 파견근로자 간에 기간의 정함이 없는 근로계약이 체결된 것으로 간주된다.<sup>87)</sup>

#### ▷ 파견근로 사용사유

##### (a) 근로자의 일시적인 대체

후술하는 파견근로의 이용이 금지되는 경우를 제외하고, 기업 내 일자리가 일시적으로 공석이 되는 다음과 같은 경우에 사용자가 이에 대처하기 위해 파견근로를 이용하는 것은 허용된다.<sup>88)</sup>

- ① 결근의 경우
- ② 근로자와 사용자의 합의로 근로자가 일시적으로 단시간근로로 전환한 경우
- ③ 근로계약이 정지된 경우
- ④ 근로자대표와의 협의 이후에 특정 일자리의 폐지가 예정되고 그 일자리에 취로하고 있던 근로자가 폐지 이전에 최종적으로 이직한 경우
- ⑤ 상용근로자가 최종적으로 이직하고, 사용자가 이 근로자를 대체하기 위해 기간을 정하지 않은 계약으로 새로운 근로자를 채용하였으나, 그 근로자가 일정한 이유(이전 사용자에게 대한 해약의 예고, 사전교육연수, 질병 또는 사고, 병역의무)로 인해 실제적인 업무개시까지는 일정한 기간을 대기하여야 하는 경우

##### (b) 기업활동의 일시적인 증가

기업은 경제활동에 따른 노동력의 변동상황에 대처하기 위해 불안정고용 형태를 이용할 수 있다. 즉 “기업업무의 일시적 증가”의 경우에 파견근로를 이용할 수 있다.<sup>89)</sup>

---

87) 노동법전 L.1251-40조.

88) 노동법전 L.1251-6조, 1o.

(c) 본래 일시적인 업무

본래 일시적인 업무의 범주에는 ① “계절적 성격의 고용”과 ② “법령 혹은 확장되는 단체협약에 의하여 정해지는 일정한 직업부문에 있어서 이행되는 업무의 성격 및 이러한 고용의 본래 일시적 성격으로 인하여 기간을 정하지 않은 근로계약을 이용하지 않는 것이 항상적인 관행인 고용”이 포함된다.<sup>90)</sup>

(d) 고용정책 및 직업훈련과 관련한 특별한 이용사유

파견업무가 특히 사회적·직업적 곤란에 직면해 있는 실업자의 채용을 촉진하기 위한 경우, 파견근로자의 직업훈련의 보완을 목적으로 하는 경우 등의 경우에는 위와 같은 사유가 없더라도 근로자를 파견할 수 있다.<sup>91)</sup>

(e) 이용이 금지되는 경우

고용이 일시적인 성격을 가질지라도 아래와 같은 경우에는 파견근로를 이용할 수 없다.<sup>92)</sup>

- 집단적 노동분쟁으로 인하여 근로계약이 정지된 근로자의 대체를 목적으로 하는 경우
- 법령에서 정하고 있는 특별히 위험한 업무의 이행을 목적으로 하는 경우
- 산업의를 대체하기 위한 경우
- 경제적 이유로 인한 해고가 행해진 사업장에서 이 해고 이후 6개월 이내에 기업활동의 일시적 증가를 이유로 해고와 관련되었던 포스트에 취로시키고자 하는 경우<sup>93)</sup>

▷ 계약기간의 제한

○ 프랑스 노동법에서는 파견근로의 이용이 허용되는 경우에 계약의 기간을 제한하고, 연속적인 이용의 금지를 원칙으로 하나, 이용사유에 따라서는 유연한 이용을 허

---

89) 노동법전 L.1251-6조., 2o.

90) 노동법전 L.1251-6조, 3o.

91) 노동법전 L. 1251-7조.

92) 노동법전 L.1251-10조.

93) 노동법전 L.1251-9조.



용하고 있다.

파견근로계약이 ① 업무의 일시적 증가, ② 노동포스트의 폐지 이전에 근로자의 최종적인 이직, ③ 고용정책 등을 사유로 하여 체결되는 경우에는 반드시 확정기한으로 체결되어야 한다.<sup>94)</sup> 이 이외의 이용사유를 원인으로 파견근로를 이용하는 경우에는 확정기한과 불확정기한의 계약 가운데 선택이 가능하다. 즉 ① 결근 및 근로계약이 정지된 근로자의 대체, ②기간을 정하지 않은 계약으로 채용된 근로자의 실제적인 업무개시의 대기, ③ 계절고용, ④ 기간을 정하지 않은 계약을 이용하지 않는 것이 관행인 고용 등의 이용사유가 여기에 해당한다.<sup>95)</sup> 이 경우 사용자가 확정기한의 계약을 선택할 경우에는 이와 관련한 법규정의 적용을 받는다.

○ 계약이 확정기한으로 체결될 경우에 그 총기간은 갱신을 포함하여 18개월을 초과할 수 없음이 원칙이다. 이와 같은 원칙에는 다음과 같은 두 가지 예외가 있다.<sup>96)</sup> 먼저, 기간을 정하지 않은 계약으로 채용된 근로자의 실제적인 업무개시의 대기, 안전조치를 위해 필요한 긴급작업의 이행 등의 경우에는 최장기간이 9개월로 단축된다. 다음으로, 이용사유에 관계없이 외국에서 계약이 이행되는 경우, 노동포스트의 폐지 이전에 근로자의 최종적인 이직의 경우, 수출을 위한 예외적인 주문이 발생한 경우 등의 경우에는 최장기간이 24개월로 연장된다. 단 이 경우 그 기간은 6개월을 하회할 수 없다. 계약의 목적이 실현되지 않고 지속될 경우에 파견근로계약은 동일한 파견업무의 틀 내에서 1회 갱신될 수 있다. 이 경우 계약의 총기간은 갱신을 포함하여 최장기간을 초과할 수 없다 (즉 일반적인 이용사유는 18개월, 예외적인 경우에는 9개월 또는 24개월).<sup>97)</sup>

○ 불확정기한으로 체결되는 계약은 원칙적으로 최장기간에 관한 규정 및 갱신규정이 적용되지 않는다. 이 경우 계약은 피대체근로자의 결근종료 또는 계약목적의 실현으로 종료한다. 이에 대한 예외로서 기간을 정하지 않은 계약으로 채용된 근로자의 실제적인 업무개시의 대기를 이유로 근로자파견계약이 체결되는 경우에는 불확정기한의 이용이 가능하나 9개월을 초과할 수 없다.<sup>98)</sup>

94) 노동법전 L.1251-11조.

95) 노동법전 L.1251-11조.

96) 노동법전 L.1251-12조.

97) 노동법전 L.1251-35조.

98) 노동법전 L.1251-12조.

#### □ 근로자파견계약의 체결

파견기업과 사용기업이 근로자파견계약을 체결할 경우에는 서면으로 작성하고 법정 사항을 기재하여야 한다.<sup>99)</sup> 법정기재사항으로는 파견사유, 파견기간, 파견장소·근로시간 등 일자리의 특성, 임금액과 그 구성요소 및 사용기업에서 시용기간을 마치고 파견일자리와 동일한 일자리에 근무하는 파견근로자와 유사한 직업자격을 가지는 사용기업 근로자가 받게 될 임금 등이 있다. 서면으로 체결하지 않고 행해지는 근로자파견계약은 무효가 된다.

#### □ 제재

노동법전에서는 상용고용을 대체하기 위해 지속적으로 파견근로를 이용할 경우, 파견근로의 이용범위를 위반하여 파견근로를 사용한 경우, 파견기간을 위반하여 파견근로를 이용한 경우 등에 있어 파견근로자는 사용사업주에 대해 파견일부터 효력을 가지는 기간의 정함이 없는 근로계약에 해당하는 권리를 주장할 수 있다.<sup>100)</sup>

### 다. 파견기업과 파견근로자의 관계

#### □ 파견계약

파견기업과 파견근로자는 파견근로계약을 체결하는데, 파견근로계약은 전술한 바와 같이 파견근로의 이용범위 내에서만 체결될 수 있으며, 이에 대응하여 반드시 기간이 정함이 있는 근로계약으로 체결되어야 한다.<sup>101)</sup> 따라서 프랑스 노동법상 파견근로에 있어 상용형 파견은 존재하지 않으며 등록형 파견만이 허용되는 것이 특징이다.

파견근로계약은 서면으로 체결하여야 하며, 늦어도 파견 후 2일 이내에 파견근로자에게 교부되어야 한다.<sup>102)</sup> 그리고 노동법전에서는 파견근로계약의 서면작성시 파견근로자에게 파견업무와 그 지위를 알릴 목적으로 아래와 같은 사항을 기재하도록 의무지우고 있다.<sup>103)</sup>

---

99) 노동법전 L.1251-5조.

100) 노동법전 L.1251-40조.

101) 노동법전 L.1251-11조 이하.

102) 노동법전 L.1251-17조.

103) 노동법전 L.1251-16조.

- 근로자파견계약의 의무적 기재사항
- 파견근로자의 직업자격
- 파견종료수당을 포함하여 근로자에게 지급되어야 할 보수의 방식
- 시용기간을 정한 경우에 그 기간
- 파견근로가 프랑스 국내에서 이행되지 않는 경우에 귀국비용을 기업측이 부담하도록 하는 사항
- 파견종료시 사용기업이 파견근로자를 고용하는 것이 금지되지 않는다는 사항

#### □ 보수 및 수당

노사는 1990년 3월 24일에 기간제근로 및 파견근로에 관한 전국단체협약을 체결하였는데, 이 협약에서는 “기간제 근로계약과 파견근로계약은, 선택에 의해서든 부득이한 사정에 의해서든 이러한 특수한 고용형태로 취로하는 근로자에 대한 사회적 차별의 요인이 되어서는 안 된다. ... 이러한 원칙의 이행은 기간제 근로계약 및 파견근로계약을 체결하는 근로자가 각각의 특수성을 고려하여 적어도 상용근로자들이 일반적으로 향수하는 것과 동일한 수준의 보장과 사회적 보호의 향수를 가능하도록 하는 것을 목적으로 하는 실제적인 조치의 채택을 필요로 한다”고 선언하였다. 이와 같은 취지에 따라 프랑스 노동법전에서는 파견근로자와 사용기업의 상용근로자간의 평등대우의 원칙을 토대로 하여, 일반근로자들을 적용대상으로 하는 기존의 노동법적 혹은 협약적 보호를 파견근로의 특수성을 고려하여 이에 적합하게 조정함으로써 파견근로자의 보호를 도모하고 있다.<sup>104)</sup> 그 주요 내용은 다음과 같다.

먼저, 노동법전에서는 파견근로자의 보수에 관해 “사용기업에서 동일한 일자리에 종사하는 동등한 직업자격을 가지는 근로자가 시용기간 후에 받게 될, 수당 및 부가급여가 있을 경우에 이를 포함하는 다양한 구성요소를 가지는 보수”로 규정하고 있다.<sup>105)</sup> 즉 파견근로자의 최저임금은 시용기간 후에 동일한 일자리에 취로하는 사용기업의 상용근로자가 받을 수 있는 임금이다. 파견근로자의 보수산정의 기초가 되는 기준임금은 근로자파견계약과 파견근로계약의 의무적 기재사항에 해당한다. 그리고 파견기업은 보수평등의 원칙을 준수하기 위해 필요한 정보를 사용기업에 요구하여야 한다.<sup>106)</sup>

104) 민주주의법학연구회 노동법분과 편, 『간접고용 제한법제의 국제비교』, 관악사, 2001, 177면.

105) 노동법전 L.1251-18조.

106) Cass. soc., 4 déc. 1996, RJS 1/1997, no 107.

다음으로, 노동법전에서는 파견근로자는 파견기간에 관계없이 각 파견마다 연차유급휴가 보상수당에 대한 청구권을 가진다고 규정하고 있다.<sup>107)</sup> 연차유급휴가는 원칙적으로 기업 내 계속고용의 틀 내에서 부여되기 때문에 일시적인 파견근로에 대해 유급휴가의 일반법제를 적용하는 것은 적절하지 않아서 파견근로의 특성을 고려하여 이와 같은 특별규정을 도입하고 있는 것이다.<sup>108)</sup> 연차유급휴가보상수당은 파견종료시에 지급되는데, 그 액은 파견근로자가 지급받은 총 보수의 10분의 1을 하회할 수 없다.<sup>109)</sup>

그리고, 파견근로자는 파견종료시에 사용기업과 기간의 정함이 없는 근로계약을 즉시 체결하지 않는 경우에 그 지위의 불안정에 대한 보상을 목적으로 하는 파견종료수당에 대한 권리를 가지며, 그 수당의 액은 해당 파견근로자에게 지급된 총 보수의 10%이다.<sup>110)</sup> 기간제근로자의 경우에도 기간제 근로계약의 만료시에 근로계약관계가 기간의 정함이 없는 근로계약으로 지속되지 않을 경우에는 계약종료수당이라는 명칭으로 동일한 내용의 수당이 지급된다.<sup>111)</sup> 이러한 파견종료수당이나 계약종료수당은 1990년 이전에는 ‘고용불안정수당’이라고 불렸는데, 1969년의 노사(CGT- Manpower) 단체협약에서 처음으로 등장하였으며, 간헐적이고 끊임없이 변하는 파견근로 및 기간제근로에 고유한 불이익을 보상하는 것을 목적으로 하고 있다.<sup>112)</sup>

파견근로자는 위와 같은 법률상의 보수 및 수당 이외에 노사간 체결한 단체협약에 따라 질병보충수당, 통근수당, 출산 및 입양휴가에 대한 보충수당 등에 대한 권리를 가진다.

#### 라. 사용기업과 파견근로자의 관계

○ 사용기업은 파견기간 동안 법규 및 단체협약에 따른 노동의 이행조건, 즉 근로시간, 야간근로, 주휴, 안전보건, 여성·아동·연소근로자의 근로에 대해 책임을 부담한다.<sup>113)</sup> 산업의에 관한 의무는 원칙적으로 파견기업이 부담하나, 파견근로자의 업무가

---

107) 노동법전 L.1251-19조.

108) 민주주의법학연구회 노동법분과 편, 앞의 책, 182면.

109) 노동법전 L.1251-19조.

110) 노동법전 L.1251-32조.

111) 노동법전 L.1243-8조.

112) 민주주의법학연구회 노동법분과 편, 앞의 책, 183-186면 참조.

113) 노동법전 L.1251-21조.

특별한 의료적 감독을 요하는 경우에는 사용기업이 부담한다.<sup>114)</sup> 사용기업은 파견근로자에게 개인용보호장비를 제공하여야 한다. 다만, 단체협약에서 정하는 일정한 개인화된 장비는 파견기업에 의해 제공될 수 있다. 파견근로자가 개인용보호장비에 관한 재정적 부담을 가져서는 안 된다.<sup>115)</sup>

파견근로자는 사용기업에서 사용기업의 근로자와 동일한 조건으로 집단적 교통수단 및 사용기업의 근로자가 이용할 수 있는 식당 등 집단적 시설을 이용할 수 있다.<sup>116)</sup>

## (2) 단시간파견근로(travail à temps partagé)

○ 단시간파견근로는 2005년 8월 2일의 법률에 의해 도입되었다. 그 목적은 숙련전문가를 전일제로 사용할 수 없는 중소기업으로 하여금 숙련전문가를 근로자로 채용하지 않고 단시간근로로 정기적으로 그 서비스를 이용할 수 있도록 하는데 있다.<sup>117)</sup> 단시간파견근로에 따른 노동력공급방식은 기본적으로 파견근로와 그 구조가 같다. 파견근로와의 가장 큰 차이점은 단시간파견근로자와 단시간파견기업(entreprise de travail à temps partagé) 사이에 체결되는 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로계약이어야 한다는 점이다.<sup>118)</sup> 파견근로에서 파견근로자와 파견기업이 체결하는 파견근로계약은 원칙적으로 파견기간과 동일한 기간을 정한 기간의 정함이 있는 근로계약이다. 즉 프랑스에서는 이른바 상용형 파견근로가 법적으로 존재하지 않는다. 이와 달리 단시간파견근로에서는 상용형 파견근로의 형태를 도입하고 있다. 파견근로와 달리 단시간파견근로에서는 사용기업이 장기간 정기적으로 단시간파견근로자의 서비스를 이용할 수 있도록 하기 위해 이와 같은 방식을 도입한 것이다.

단시간파견근로사업은 사전에 행정기관에 의한 통제없이 행할 수 있다. 그리고 파견기업은 단시간파견근로사업을 행할 수 있다.

---

114) 노동법전 L.1251-22조.

115) 노동법전 L.1251-23조.

116) 노동법전 L.1251-24조.

117) 노동법전 L.1252-2조.

118) 노동법전 L.1252-4조.

### (3) 중개근로(portage salarial)

○ 중개근로는 1985년경에 등장하였는데, 최근 현저히 증가하였다. 중개근로란 다음과 같다. 대개 전문적인 직업자격을 가지는 직업인이 자신의 서비스(자문, 전산업무 등)를 필요로 하는 기업을 방문하여 일정한 보수를 대가로 일정한 서비스의 제공을 제안한다. 이에 관심이 있는 기업은 그 직업인을 근로자로 채용하는 것을 원하지 않고, 그 직업인 스스로도 대부분의 경우에 독립적으로 있기를 원한다. 이에 따라 그 직업인은 중개회사(entreprise de portage)를 찾고 중개회사는 그 직업인을 근로자로 채용하여 사회보험기관에 근로자로 신고하여 보험료를 납부하고, 그 직업인의 서비스를 원하는 기업에 그 직업인을 파견하고 파견대가를 받는다.

이러한 실태는 독립노동자를 임금근로자로 만들고 법률에서 금지하고 있는 영리적 목적의 노동력공급에 해당하기 때문에 불법이었다. 그런데 노사는 2008년 1월 11일 전국단체협약에서 이러한 형태의 사업은 “고령자 등 일정한 범주의 구직자들의 고용에의 복귀를 가능하게 하는 범위에서 사회적 필요에 부합하는 것이며, 이를 조직하고 안정화시켜야 하는 것”으로 결정하였다. 2008년 7월 25일의 노동시장현대화법률은 노사의 이러한 결정을 승인하고 이를 중개근로를 합법화하였다. 노동법전에서는 중개근로자(personne portée)의 고객기업에 대한 서비스제공의 대한 보수 및 고객기업의 확보에 대한 권리 등을 보장하고 있다.<sup>119)</sup>

### 3) 위장도급에 대한 규율

노동법전상의 근로자공급과 대여에 대한 규제를 회피하기 위해 노무도급의 도급계약형식으로 노동력을 제공하는 경우가 있는데, 이 경우에 그 실질이 근로자공급이나 대여에 해당할 경우에 이를 위장도급이라고 한다. 법원에서는 도급에 해당하는지 아니면 근로자공급 및 대여에 해당하는지를 판단할 때 계약의 형식이 아닌 실질적인 노동관계를 바탕으로 판단하고, 아래와 같이 계약의 목적, 근로자들에 대한 규율 등에 해당하는 요소들을 검토하여 종합적으로 판단하고 있다. 그리고 위장도급에 해당할 경우에 근로자공급이나 대여에 관한 법규위반에 따른 형사제재와 더불어 해당 도급계

---

119) 노동법전 L.1251-64조.

약은 무효가 되고 도급기업(사용사업주)은 해당 근로자에 대해 일정한 사용자책임을 부담할 수 있다.

(1) 위장도급의 판단기준<sup>120)</sup>

가. 계약의 목적

○ 법원이 취하는 첫 번째 징표는 용역기업이 제공하는 서비스의 성격에 관한 것이다. 노동력제공기업이 특정된 일을 완성해야만 하는 경우가 아니면 그 행위는 위법하다. 특정된 일이란 그 실현을 위해 그리고 부수적으로 고객기업에 자신의 근로자들을 출근시키는 것을 의미한다. 용역업자가 그 성격이 무엇이든지 간에 명확히 한정된 일의 이행을 부담해야 한다는 것이다.

○ 이러한 관점에서 계약의 규정들은, 적어도 계약당사자들의 실제적 의사를 나타낸다면, 보충적 징표를 구성할 수 있다(Cass. crim., 13 déc. 1978판결에서는 계약의 조항들은 “근로자파견만을 규정하고 있다”고 하고, Cass. crim., 12 mai. 1998판결에서는 그룹의 틀 내에서 노동력제공기업에게 부과된 목적은 “근로자파견”이었으며, 법원은 “당해 회사는 빈 껍질이며 그 유일한 존재이유는 모회사에 필요한 노동력을 공급하는 것으로 보임”이라고 지적하였음). 그리고 어떤 판결들은 이용기업과 용역기업 사이에 존재하는, 경영자의 동일성, 고유직원의 부존재, 이른바 용역기업에 의한 이용기업의 실무와 유사한 실무의 채택 등과 같은 긴밀한 관계를 강조한다(Cass. crim., 26 mai. 1988).

○ 판례들 가운데 체결된 계약이 용역(수급)기업의 고유한 전문성을 목적으로 하는지를 규명하는 판례들이 많다. 수행되는 일이 이용기업 활동의 통상적인 범위 내에 포함되는 경우, 즉 아무런 독자성을 가지지 않을 경우에, 어떠한 구별되는 전문성을 목적으로 하지 않는 경우에는 위법한 근로자대역로 판단하고 있다(Cass. crim., 15

---

120) 아래의 내용은, 박제성·노상현·유성재·조임영·강성태, 『사내하도급과 노동법』, 한국노동연구원, 2009, 181면 이하를 참조하였다.

févr. 1983; Cass. crim., 5 mars. 1985; Cass. crim., 23 juin. 1987). 이와 같은 사례로는 건축토목회사를 위해 행해진 벽돌공사일은 “아무런 전문성”을 가지지 않으며(Cass. crim., 25 avr. 1989), 이용기업에 제공된 선전원의 노무는 용역기업측의 특별한 능력을 필요로 하는 명확히 한정될 수 있는 업무에 상응하지 않는다는(Cass. crim., 26 sept. 1995; Cass. crim., 1 mars. 1994) 등의 판결례가 있다.

○ 통상적으로, 수급인의 근로자들이 주문기업이 담당하고 있는 업무만을 이행한다는 사실은 불법대여의 징표를 구성한다 할지라도(Cass. crim., 25 févr. 1997), 노동력을 제공하는 기업의 특별한 전문성으로 인한 경우에는 그렇지 아니할 수 있다. 설비나 재료가 없는 지적 서비스의 경우가 그러하다.

#### 나. 제공된 근로자들에 대한 규율

○ 파견된 근로자들의 업무의 결정과 노동의 조직이 전적이고 항상적으로 도급기업에 속하는 경우에 판례는 이로부터 불법행위의 존재를 도출한다(도급기업이 모든 작업 계획을 수립한 경우(TGI Paris, 13 janv. 1980; TGI Paris, 28 mai 1980; TGI Paris, 17 déc. 1980); 작업의 배분이 도급기업 공장의 책임자에 의해 행해진 경우(TGI Thionville, 11 juin 1982); 도급기업이 이행해야 할 일들을 기술하는 것을 결정한 경우(Cass. crim., 15 juin. 1984); 해당 근로자들이 도급기업의 작업팀에 편입된 경우(Cass. crim., 25 avr. 1989); 고객기업의 현장책임자가 일상적으로 필요한 근로자들의 수를 결정하고 작업 이행을 감독한 경우(Cass. crim., 3 déc. 1991); 도급기업이 실행해야 할 작업과 그 업무를 이행하기 위해 필요한 근로자들의 수, 준수해야 할 생산기간을 일상적으로 결정한 경우(Cass. crim., 18 mars. 1997)등이 여기에 해당함).

○ 다른 징표는 근로시간으로부터 도출할 수 있다. 파견된 근로자가 수급기업의 근로시간 하에 놓여 있을 경우에 도급계약을 추정할 수 있다(Cass. crim., 5 févr. 1980). 그렇지만, 파견된 근로자의 편의를 이유로 도급기업의 사업장 또는 작업장의 개시시간에 따를 수도 있다. 따라서 이러한 상황만으로 금지되는 노동력의 대여가 있음을 도출할 수 없을 것이라 한다(CA Paris, 11e ch., 30 avr. 1982; CA Rennes,



3e ch., 27 avr. 1984).

○ 도급계약은 급부의 이행이 용역기업의 책임 하에 이행되는 것을 전제로 한다. 용역기업은 법상 및 사실상 근로자들의 유일한 사용자이다. 그러므로 일의 이행을 맡고 있는 근로자가 용역기업의 관리자나 현장감독자를 동반하게 되는 경우에 진정한 도급이 있을 수 있다. 반면에, 법관들은 종종 파견된 근로자들이 도급기업의 노무관리 직원의 직접적인 지시 하에 놓여 있고 이 기업의 징계에 따른다는 사실에서 위장도급 및 급부목적의 불법성에 대한 징표를 찾는다. 그렇지만, 노동은 도급기업의 책임자와 긴밀히 협력하면서 행해질 수 있으며, 이러한 상황이 그 행위의 적법성을 훼손하지 않을 수 있다. 판례는 생산프로그램의 원활한 이행을 위하여 필요한 협력이 두 기업 간에 행해질 수 있다고 한다(CA Paris, 11e ch., 21 avr. 1982; Cass. crim., 23 oct. 1984; Cass. crim., 19 mars 1985; Cass. crim., 21 janv. 1986). 그러나 단순한 협력과 지시권의 이전을 명확히 구분하여야 한다. 프랑스 대법원은 1993년 1월 26일의 판결을 통해, 노동력대여에서 비록 수급기업의 작업반장이 규율하는 역할을 수행했을지라도, 다른 한편 이 회사의 근로자들이 도급회사의 작업감독자의 지시 하에 놓여 있었음이 드러나기 때문에 그 노동력대여는 불법이라고 판단하였는데, 이는 특수한 경우를 제외하고 지시권의 분할은 당해 거래를 적법하게 할 수 없음을 나타내는 것이다.

#### 다. 자재 및 작업도구의 제공

○ 법원은 다른 한편 도급기업과 수급기업 가운데 누가 파견된 근로자들이 이용하는 원료 또는 작업도구를 제공해야 했는지를 조사한다. 원료와 작업도구가 도급기업에 의해 제공된다면, 법원은 이로부터 금지되는 대여의 징표를 보게 된다. 그렇지만 도급계약의 법적 성질이 다른 징표들에 의해 입증되면 이를 부정하지 않고 일정한 자재는 도급기업에 의해 제공될 수 있다(CA Paris, 30 avr. 1982). 반대로, 노동력대여가 아닌 도급계약의 법적 성질은 수급기업이 도구를 제공하였다는 사실에 의해 확인될 수 있을 것이다(Cass. crim., 5 févr. 1980).

#### 4) 보수의 방식

○ 법원은 수급기업의 보수 산정 방식을 징표로서 취하고 있다. 수급기업에 지급된 보수가 단지 이행된 근로시간 및 파견된 근로자의 수에 따른 것일 경우에 이러한 상황은 당해 계약의 본질적인 목적이 노동력의 대여에 있음을 확인하게 된다. 그런데, 다툼의 대상이 되는 계약에서 적법한 것으로 하기 위하여 형식적으로 견적가격을 정하고 있는 것으로는 충분하지 않다. 보수의 일괄적이고 종합적인 성격은 외관만을 나타낼 수 있기 때문에 결정적인 징표는 아니다(Cass. crim., 29 avr. 1986-Cass. crim., 23 juin 1987: Bull. crim., no 263- Cass. crim., 26 mai 1988: Dr. ouvrier 1989, p. 362( 여기서는 전체적인 가격의 결정에도 불구하고, 이행된 보수는 실제 이행된 근로시간, 근로자들의 수 및 그 직업자격에 따랐음을 지적하였음); Cass. soc., 25 sept. 1990: RJS 1990 no 833; Cass. soc., janv. 1993(“수급회사의 보수는 일괄보상이었지만, 기계 및 전자산업 임금의 최저임금 지수에 연동되어 있었는데, 이는 제공된 급부가 본질적으로 노동력을 목적으로 하였음을 확인하는 것”이라고 하였음); Cass. crim., 10 août, 1993(수급인은 호텔에 제공된 청소부들에 의해 청소된 객실 수에 따라 보수를 지급받았지만, 객실 당 정해진 가격은 청소시간에 대해 정해진 시간에 대응하는 것이었음); Cass. crim., 28 janv. 1997(비록 외관상 일괄적으로 지급되었다고 하더라도, 급부비용이 본질적으로 노동력의 가격 및 그 변동에 따른 것이었음).

○ 그렇지만, 예외적으로, 수급회사에 의해 실현된 일의 특수성은 근로시간 및 파견된 직원들의 수와 직업자격에 따라 산정된 보수방식을 정당화할 수 있다(Cass. crim., 5 févr. 1987: Dr. ouvrier 1981, p. 149(그 규모와 물건이 사전에 정해질 수 없었고 특수한 시설을 목적으로 하는 등의 일의 특수성은 이 사안에서 이행된 일이 아니라 그 기간, 노동력의 양과 질에 의하도록 한 합의된 보수의 방식을 설명할 수 있음). 반대로, 수급인의 보수가 제공된 다양한 급부들의 비용을 고려하여 사전에 정해진 가격에 따라 실제로 정해진 모든 경우에는 도급계약의 징표가 있게 된다.

## (1) 위장도급에 대한 민사제재

### 가. 손해의 배상

○ 노동력공급행위가 “관련 근로자에게 손해를 야기하는” 결과를 가져왔다면(노동법전 L. 8231-1조), 해당 근로자는 노동법원에 손해배상청구 소송을 통해 배상을 주장할 수 있다. 노동법원은 대여기업과 사용기업에 연대하여 손해를 배상할 것을 선고할 수 있다(Cons. prud'h. Paris, 20 mars 1995 : Dr. ouvrier 1997, p. 198).

### 나. 불법목적의 결과

○ 용역업자와 사용기업간에 체결된 금지되는 노동력공급계약은 형법에 의해 금지되는 행위의 실현을 목적으로 하므로 불법적인 목적으로 포함하고 있다. 따라서 이러한 계약은 공서(公序)상 무효로서 효력이 없다(CA Paris, 24 mai 1996 : Juris-Data no 021580).

○ 파견된 근로자가 종속관계로 결합되어 노동력을 제공한 사용기업의 조직 내에서 일정한 기간 동안 근로한 시점부터 해당 근로자를 사용기업의 근로자로서 보아야 하는지가 문제된다. 이미 파견근로의 틀 안에서 프랑스 대법원의 주목할 만한 판례(Cass. soc., 21 juill. 1982 : Bull. civ. V, no 500)가 있었다. 이 판결에서는 중개자와 사용기업이 의도적으로 그리고 공모하여 파견근로에 관한 법규를 준수하지 않았음을 확인하고, 해당 근로자들은 근로를 제공한 기업의 규정을 적용받아야 한다고 결정하였다. 또한 법원은 근로자들의 진정한 사용자들은 그 주문자이며 외관상의 하도급업자가 아니라고 판단한 사례도 있다(Cass. soc., 21 janv. 1987 : Bull. civ. V, no 41).

#### 4. 프랑스 노동력공급에 대한 규율의 주요 특징

○ 이상에서는 프랑스의 노동력공급에 대한 규율을 살펴보았는데, 그 주요 특징은 다음과 같다.

(1) 민간의 유료직업소개사업에 대한 규제가 대폭 완화되었다. 민간 유료직업소개사업이 자유화되었고, 파견기업이 유료직업소개사업을 할 수 있도록 바뀌었다. 그렇지만 민간유료직업소개사업에 대해서는 여러 가지 문제점이 지적되고 있고, 여전히 공적인 고용서비스가 직업소개에 중심적인 역할을 하고 있음을 주의할 필요가 있다.

(2) 노동력공급과 관련하여 단시간파견근로, 중개근로 등을 허용함에 따라 이 역시 부분적으로 완화되고 있다. 그렇지만 근로자공급이나 파견근로에 대한 기본원칙은 여전히 엄격하게 유지되고 있다. 즉 노동력의 이용과 관련하여 직접고용의 원칙 및 상용고용의 원칙을 유지하면서 노동시장이나 경제구조의 변화에 대응하여 파견근로와 같은 노동력의 유연한 이용을 제한적으로 허용하고 있다. 즉 프랑스 노동법에서는 파견근로는 상용고용을 대체하기 위해 이용될 수 없고, 예외적이고 일시적인 업무를 위해서만 이용하도록 하는 일반원칙을 법적으로 명확히 하고, 이를 위해 이용사유를 제한적으로 열거하고 계약기간 및 갱신횟수를 제한하고 있으며 위반시 민사형사적 처리를 명확히 하고 있다. 다른 한편으로는 실업상황이 악화됨에 따라 취업이나 재취업이 곤란한 일정한 범주의 근로자들을 대상으로 고용 및 직업훈련의 촉진을 목적으로 또는 중소기업의 인력운영의 곤란함에 대해 배려하기 위해 파견근로의 이용이나 방식을 완화시키고 있다.

(3) 파견법의 파견근로자 이용범위를 위반하여 파견근로를 사용하는 경우에 사용자업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주 규정을 두고 있는 것도 주목할 만하다.

(4) 근로자파견계약과 파견근로계약을 서면으로 체결하도록 하고 파견법규 위반 여부를 확인할 수 있도록 다양한 사항들을 법정기재사항으로 하고 있다.

(5) 파견근로자의 근로조건 보호와 관련하여 사용기업의 상용근로자와의 관계에서 파견근로자에 대한 차별금지 내지는 평등대우의 원칙을 다양한 방식을 통해 실현하고 있다.

보수의 평등을 위해 파견근로자의 보수를 “사용기업에서 동일한 일자리에 종사하는 동등한 직업자격을 가지는 근로자가 시용기간 후에 받게 될, 수당 및 부가급여가 있을 경우에 이를 포함하는 다양한 구성요소를 가지는 보수”로 규정하여 비교대상근로자의 존재를 전제로 하지 않고 있으며, 차별금지의 대상을 수당 및 부가급여를 포함하는 것으로 하여 엄격하게 차별을 금지하고 있다. 그리고 보수에 대한 차별금지를 확보하기 위해 근로자파견계약과 파견근로계약에 ‘임금액과 그 구성요소 및 사용기업에서 시용기간을 마치고 파견일자리와 동일한 일자리에 근무하는 파견근로자와 유사한 직업자격을 가지는 사용기업 근로자가 받게 될 임금’에 관한 사항을 의무적 기재 사항으로 하고 있다.

파견근로자에 대한 연차유급휴가수당의 지급과 같이 종래 노동법상의 규정들 가운데 파견근로의 일시적 성격으로 인해 그 적용이 적절하지 않은 내용을 파견근로의 특성을 고려하여 조정하여 적용하고 있다.

파견근로자의 고용불안정을 보상하기 위해 불안정고용수당이라는 특별한 임금을 지급하고 있는 점도 주목된다.

사용기업의 복지시설 등 집단적 시설에 대한 파견근로자의 사용기업의 상용근로자와 동등한 접근권을 인정하고 있다.

(6) 파견근로자의 근로조건에 대해 법률에서 엄격히 규제하고 있을 뿐만 아니라 노사의 단체협약을 통해서도 각종 보호가 이루어지고 있다.

(7) 근로자공급 및 대여를 회피하기 위한 위장도급에 대해 그 판단기준을 판례를 통해 명확히 확립하고 있고, 그에 따른 법적 제재를 엄격히 하여 법규의 실효성을 확보하고 근로자를 보호하고 있다.

## V. 미국의 노동시장 중개기구(Labor Market Intermediaeries) 규제

### 1. 노동시장 중개기구 규제와 미국적 시스템

○ 미국에서 노동시장 중개기구 (Labor Market Intermediaries)는 지난 한 세대동안 급격한 증가를 보였다. 증가에는 몇 가지 패턴이 있다. 첫째, 이윤추구를 목표로 하는 상업적인 노동시장 중개기구가 활성화된 반면, 공적기구와 시민단체, 혹은 노조 주도하의 노동시장 중개기구가 비활성화되어 있다는 것이다. 둘째, 저임금 산업 부문과 서비스 영역 등에서 급격한 증가를 나타내고 있다. 셋째, 창고업 등 특정 산업 부문에서는 영구적 성격을 띤 파견노동자, 즉 ‘영구적 파견노동자(permatemps)’가 노동력의 주 구성원이 되었다.

○ 1980년대 이래로 파견업체가 급격히 성장했던 반면 이에 대한 정부의 규제는 미흡한 상황이다. 이는 파견노동자의 노동권을 위협할 뿐 아니라 전체 노동시장, 나아가 미국적 시스템에 부정적 영향을 미친다. 다수의 미국 노동자들은 ‘정상적’ 고용관계가 아니라 ‘임시적’ (temporary)고용관계를 반영구적으로 유지하게 되었다. 임시적 파견노동에서 정규직 노동으로의 이행, 혹은 임시직 파견노동 내의 승진이 어려워졌고 따라서 과거 미국의 다수 노동자들에게 당연시 되었던 직업취득과 승진의 기회가 상실되었다. 또한 임시적 파견노동자들은 정규직 노동자들이 미국의 노동법에 의해 보호받는 권리의 상당부분에서 실질적으로 배제되어 있다. 더욱이 노동공급의 ‘유연성’을 증대시킴으로써 파견업체는 파업노동자 뿐 아니라 노동자 전체의 임금하락과 고용불안정성을 증대시키는 결과를 가져왔다.

○ 21세기 현재 미국 파견업은 엄청난 규모를 띄고 있다. 파견업체는 하루 3백만명 이상의 파견노동자를 배치하고, 미국 전체 기업의 90% 이상이 파견업체와 접촉하는 것으로 조사되었다. 파견노동자의 증가, 그리고 그들로 인해 이윤을 얻는 파견업체의 증대를 우려하는 이들은 이러한 현상을 “미국의 파견업화(temping of America)’ 혹은 “소모적 노동자의 시대 (age of the disposable worker)”로 칭하기도 한다.

○ 현재 파견노동자는 전체 노동자의 3%에 불과하지만, 규제받지 않는 파견업체의 증대 현상은 파견노동자의 비율로는 평가할 수 없는 중요한 변화를 노정하고 있다. 첫째, 파견업체는 질적으로 격하된 노동을 판매한다. 즉, 파견업체는 미국의 고용주가 ‘좋은’ 일자리를 ‘나쁜 일자리’로 변모시킬 수 있는 매우 편리하고도 안정적인 도구를 제공한다. 또한 파견업체는 노동, 그리고 노동자에 대한 ‘상식’을 전환시키는 역할을 한다. 이와 함께 기업들은 임시직 파견노동자를 더욱 거리낌 없이 고용하게 된다. 또한 파견업의 활성화는 미국 노동자들의 삶의 하락에 기여한다. 한 노동경제학자가 지적한 것과 같이 과거에 기업이 숙련노동자를 가장 소중한 자산으로 간주하는 경향이 있었다면 오늘날 미국 기업은 노동자들을 사용 후 처분할 수 있는 (disposable) 존재로 여긴다. 소중한 자산은 더 이상 숙련된 노동자가 아니라 기업 브랜드, 신기술, 조직 등이다. 노동자는 “기업의 가장 큰 자산”에서 “기업이 처분해야 할 부채”로 하락한 것이다.<sup>121)</sup>

○ 이 장은 미국을 사례로 하여 파견업체에 대한 규제 상황과 파견업체에 대한 미흡한 규제가 함의하는 바를 정리해 보고자 한다. 파견업체에 대한 미흡한 규제는 1980년대 이래로 미국의 경제규칙을 대변해 온 신자유주의적 특징을 가장 극명하게 보여주는 사례이며 동시에 신자유주의의 폐해가 파견노동자 뿐 아니라 국민 전체의 경제적 안전에 대한 권리를 유린시키는 상황을 드러낸다. 노동시장 중개기구 규제에 대한 미국적 사례는 참고하고 따라야 할 ‘좋은 사례’라기 보다는, 규제가 되지 않을 경우 어떠한 부정적 결과를 보여주는가를 참고할 ‘안좋은 사례’이다.

## 2. 비정규 노동과 노동시장 중개기구

### 1) 파견노동의 현황

---

121) J. Bradford DeLong, "The Jobless Recovery Has Begun," July 20, 2009, <http://delong.typepad.com/sdj/2009/07/we-are-live-at-the-week-with-the-jobless-recovery-has-begun.html>

## (1) 파견노동<sup>122)</sup>

○ 미국에서는 1980년대 이래로 파견노동의 급격한 증가가 나타났다. 현재 미국의 파견산업은 하루 평균 3백만명 이상의 파견노동자들을 배치한다. 노동통계청에 의하면 2010년 생성된 1백12만개의 새로운 일자리 중 27% 이상이 파견노동으로 돌아갔다.

○ 전통적 산업영역과 서비스 영역에서 파견노동자의 수가 증가했다. 1985년까지만 해도 파견노동자 전체에서 블루칼러는 단지 6%를 차지했으나 1997년에 이르러 그 비율은 35%로 증대했다.

○ 파견노동자들은 정규직 노동자들에 비해 연령층이 낮고 교육 정도가 낮으며 소수인종의 비율이 높다. 이주노동자 중에서도 불법이민자들의 비중이 매우 높다. 평균적으로 파견노동자의 9%만 복리후생의 혜택을 받는다.<sup>123)</sup>

## (2) 파견노동의 새로운 추세

○ 과거에는 파견노동자가 정규직 노동자를 단기적으로 대체하는 노동력으로 공급되었으나, 1980년대 이래로 점차 정규노동자를 대체하는 경향을 나타냈다. 미국 기업의 90%가 파견노동자를 포함한 비정규노동자를 고용한다.

---

122) 파견노동은 비정규노동의 일부이며 비정규노동 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은 전통적 의미의 파트타임 노동자로 2005년 현재 비정규노동의 43%를 차지한다. 미국통계청에 의하면 미국의 비정규 노동은 다음과 같이 분류된다. Agency Temporary Workers (임시파견노동자), direct hire temps (직접고용 임시노동자), on-call workers (호출노동자), day laborers (일용직노동자), contract company workers (도급노동자), independent contractors (독립사업자), self-employed workers (자영업 근로자), standard part-time workers (파트타임 근로자). Bureau of Labor Statistics (2005), "Contingent and Alternative Employment Arrangements, February, 2005, USDL" 05-1433, <http://www.bls.gov/cps>; U. S. Department of Labor, News, <http://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>

123) Steven B. Berchem, "Turning Point: Annual Economic Analysis Puzzles Through the Data and Explains the Trends," Staffing Success (Summer 2010), [www.americanstaffing.net](http://www.americanstaffing.net)



○ 특정 산업 부문에서는 파견노동자의 수가 정규직 노동자를 압도하는 경향이 있다. 예컨대 창고업과 같은 저임금 직종의 산업에서 노동력은 파견노동자로 대체되었다.

○ 이러한 현상은 영구적이라는 permant와 임시직 혹은 파견노동자를 나타내는 temps의 합성어인 '영구적 파견노동자(permatemps)'라는 신조어를 낳기도 했다. 영구적 파견노동자는 수년간 같은 직장에 고용되지만 정규직 노동자가 받는 혜택을 받지 못한다. 저임금의 파견노동이 노동력의 '새로운 기준'으로 간주되면서 미국 노동력의 실질임금은 정체되거나 하락했고 노동자들의 경제적 안전성 역시 심각하게 위협받게 되었다.<sup>124)</sup>

## 2) 파견산업/파견업체 현황

### (1) 파견산업의 양적 확대

○ 1970년대 이래로 파견산업(temporary help industry)의 활성화가 두드러지게 나타났다. 북동부 지역의 경우 지난 20여년간 68%의 숫적 증대를 나타냈다. 파견산업의 자금지출이 낮고 설립이 용이함으로 인해 야반도주형(fly-by-night) 업체가 증가했던 것 역시 파견업체의 숫적 증대에 일조했다. 매사추세츠 주를 일례로 하면 1963년에 파견업체의 수가 20여개에 불과했으나 2008년에 이르러 그 수는 941개로 증가했다.<sup>125)</sup>

○ 정규고용서비스업체에 대한 엄격한 규제와 비교할 때 파견업체에 대한 규제가 거의 전무하고, 이는 파견업체의 급격한 증가의 주요 원인 중 하나가 되었다. 매사추세츠 주 등 특정 지역에서는 파견업체가 전체 고용업체의 70%에 이른다.

○ 파견업체 중 산업부문과 서비스 부문을 전담하는 파견업체의 양적 증대가 나타났

---

124) Erin Hatton, *Temp Economy* (Philadelphia: Temple University Press, 2011).

125) Tian Luo et. al. "The Expanding Role of Temporary Help Services from 1990 to 2008," *Monthly Labor Review* (August 2010); U.S. Census Bureau, 2008 County Business Patterns (NAICS 56132), <http://www.censtats.census.gov/cgi-bin/cbpnaic/cbpdet.pl>

다. 산업부문의 파견인력에 특화된 파견업체 [레이버 레디 Labor Ready]의 경우 1993년에 전국에 20개의 지부가 있었으나 2005년에는 800개로 증가했다.

## (2) 파견업체의 부정적 역할

○ 노동시장의 게이트키퍼의 역할을 한다. 이로 인하여 임시직 노동자가 정규직 노동자로 전환하는 이행을 제한하고 조건 짓는다. 대부분의 경우 중개기구는 임시 노동자가 사용 사업주에 의해 직접 고용되는 것을 금지함으로써 임시직 노동자가 정규직 노동자로 전환될 기회를 차단한다.<sup>126)</sup>

○ 임시직 노동자 뿐 아니라 전체 노동자의 임금, 직업안정성, 승진 등에 부정적 영향을 미친다.<sup>127)</sup>

○ 파견업체가 법적으로 고용주로 인정받기 위해 노력해온 과정에서 고용관계의 성격 자체를 변화시킨다. 한 연구에 의하면 뉴딜 이래로 미국의 고용관계는 노동자에 대한 사회적 보호와 물질적 기반을 특징으로 했으나 파견업체의 확산, 그리고 삼각구도의 노사관계의 정착과 함께 뉴딜식 고용관계는 실질적으로 사라졌다.<sup>128)</sup>

## (3) 파견업체/ 파견노동자의 증가와 그로 인한 문제들

○ 파견노동자의 이중적 임금구조의 문제가 나타난다. 파견업체는 기본적으로 노동력 수요자와 공급자로부터의 고용서비스 제공에 따른 수수료 수취를 수입 기반으로 한다. 실제로 파견업체는 노동력 수요자 뿐 아니라 노동자 임금 몫의 일부를 수취한

---

126) Harris Freeman & George Gonos, "Taming the Employment Sharks: The Case for Regulating Profit-Driven Labor Market Intermediaries in High Mobility Labor Markets," *Employee Rights and Employment Policy Journal*, Vol. 13, (2009), 101-176.

127) Jamie Peck and Nik Theodore, "The Business of Contingent Work: Growth and Restructuring in Chicago's Temporary Employment Industry," *Work, Employment and Society* 12, no. 4 (1998), 655-674.

128) George Gonos, "The Contest over 'Employer' Status in the Post-War United States: The Case of Temporary Help Firms," *Law Society Review* 31, no. 1 (1997), 81-110.

다. 여기에서 파견노동자의 임금에 대한 착취 문제가 발생한다. 즉, 파견업체가 사용업체에 요구하는 파견노동자의 시간당 임금과 노동자에게 지급하는 시간당 임금에 차이가 발생한다. 파견업체는 노동자가 분담하는 수수료를 명시하지 않지만, 이 차이 (mark-up)가 실제로 노동자가 분담하는 수수료의 역할을 한다. 수수료는 시간당 임금의 25%에서 50%에 이른다.<sup>129)</sup>

○ 파견업체의 특징으로 나타나는 ‘삼각구도의 고용관계(triangular employment relationship)’는 최저임금 및 노동시간을 규제하는 노동법이 실제로 저임금 산업에 종사하는 노동자들에게 적용되기 어렵게 만든다. 따라서 파견업체의 파견노동자에 대한 최저임금, 노동시간에 대한 위반이 발생한다.

○ 그밖에 파견업체의 파견노동자에 대한 근무 외 수당에 대한 미지급 등이 빈번하게 발생한다. 노동부 통계에 의하면 2012년 한 해 동안 매사추세츠 주에서만 1년 동안 500여명의 노동자에 대해 근무 외 수당 등에 대한 미지급 액수가 1백 3십만 달러를 넘어섰다.

○ 1970년대 이후 파견업체의 양적확대와 함께 파견업체들은 고용서비스업체가 아니며 수수료를 받지 않는다고 광고했다. 한편 주 정부는 파견업체의 ‘감춰진 수수료’에 대한 규제에 실패한다. 이와 함께 파견업체가 파견노동자의 최저임금 및 노동시간에 대한 기준을 위반하는 사례가 급증한다.<sup>130)</sup> 현재 미국에서 최저임금제를 규제하고 있는 공정노동법(FLSA)은 구직자의 임금으로부터 수수료를 공제하는 기관의 경우, 그 수수료가 “고용주의 이익을 우선적으로 한 것”으로 판단될 때, 그리고 수수료로 인하여 최저임금 이하의 임금을 받게 되는 것을 불법으로 간주한다. (29 U.S.C. § 203 (m) (2006).) 그러나 문제는 파견업체가 수취하는 수수료가 여전히 클라이언트 기업과의 계약을 통하여 명확히 드러나지 않고 있다는 것에 있다.

---

129) George Gonos, "Fee-Splitting Revisited: Concealing Surplus Value in the Temporary Employment Relationship," *Politics and Society* 29, no. 4 (2001), 596-598.

130) National Employment Law Project, A Comparison of Day Labor Statutes as of 2005. [http://nelp.3cdn.net/715918a807040aa8fc\\_29m6bhv42.pdf](http://nelp.3cdn.net/715918a807040aa8fc_29m6bhv42.pdf)

### 3. 노동시장 중개기구에 대한 규제

#### 1) 노동시장 중개기구를 규제하는 법과 제도

##### (1) 현황

○ 미국에서 파견업체에 대한 정부의 규제는 불충분한 수준에 있다. 미국에서 정규직에 대한 고용업체는 각 주 정부가 제정한 고용업체법(Employment Agency Law)에 의해 규제된다. 그러나 파견업체는 고용업체법의 적용을 받지 않는다. 따라서 파견업체는 규제의 사각지대에 놓여있고 파견노동자의 권리는 기존의 미국의 노동법에 의해 적용받지 못하게 되는 경향이 있다.

○ 파견업체들은 1966년 전국파견업체연합(National Association of Temporary Services)을 결성하여 파견업체에 대한 정부의 규제를 반대하는 로비와 소송에 집중해 왔다.

##### (2) 기존의 법과 규제

###### ○ 고용업체법 (Employment Agency Law)

각 주에 제정된 법으로 고용서비스업체에 대한 규제를 한다. 대략 1961년에서 1971년 사이에, 파견업체 연합의 로비의 결과 파견업체(temp help service)는 법의 적용에서 제외시키고 있다. 커네티컷을 비롯한 몇몇 주의 고용업체법은 파견업체를 '고용주'로 정의한다.(Conn. Gen. Stat. ch. 564. section 129 (e)). 파견업체를 고용주로 정의함으로써 파견업체에 고용된 파견노동자는 사용기업의 피고용자가 아닌 분리된 피고용자 단위로 간주된다. 따라서 파견노동자는 사용기업을 대상으로 노조를 조직하거나 협상을 할 수 없게 된다.

###### ○ 전국노사관계법 (National Labor Relations Act)

일반적인 노사관계를 규제한다. 노동의 권리와 의무, 경영 측의 의무를 규정한다.

그러나 파견노동에 대한 보호를 제공하지 못한다. 파견업체 및 그밖의 이윤추구형 노동시장 중개기구에 대한 규제조항이 없다. 반면, 1947년과 1959년 전국노사관계법 개정을 통하여 노동시장 중개기구로서의 노조의 역할을 제한/금지시켰다. 즉 연방 노동법은 노동시장 중개기구로서의 노조의 역할을 규제하는 반면 이윤추구형 상업적 노동시장중개기구인 파견업체(temp help industry)에 대한 규제조항은 없다.

○ 파견업체들은 파견노동자에 대한 임금지급, 수수료 등에 대한 기록을 남길 법적 의무가 없게 되었다. 탈규제로 인하여 파견업체는 투명성과 공정성에 대한 요구로부터 자유로워지게 되었다.

### (3) 대법원 판결

○ 노동자파견을 규제하는 연방 차원의 특별법이 없는 미국에서 법원의 판례와 전국노사관계위원회 판결은 중요한 역할을 한다.

○ 맨파워 v. 리치맨 (Manpower, Inc. of New Jersey v. Richman) (1957):

이후 파견업체의 역할에 대한 중요한 판단근거를 제공한다. 법원은 파견업체가 부과하는 요금에 대한 제도적 투명성의 필요를 명시했다. 또한 파견업체가 고용업체이며 동시에 고용주임을 명시했다. 따라서 파견업체는 고용업체법(employment agency law)과 작업장법(workplace law)의 적용을 동시에 받게 된다.

○ 맨파워 v. 리치맨 판결 이후 파견업체들은 주정부의 고용업체법, 혹은 고용소개소법을 개정함으로써 고용업체법의 적용을 피하고자 했다. 결과적으로 1971년에 이르러 거의 모든 주의 고용소개소 법은 파견업체를 적용대상에서 제외시킨다. 일례로 메릴랜드 고용소개소법은 9조 101항 (d)에서 파견산업은 이 법의 적용에서 제외된다는 것을 명시하고 있다. (MD. Code Ann. Bug. Reg. §9-101(d)(1).

○ 미국의 대표적 기업인 마이크로소프트는 1980년대 이래로 파견업체를 통한 '영구적 파견노동자(permatemps)'에 대한 고용을 증대시켰다. 1992년에는 영구적 파견

노동자들이 마이크로소프트를 상대로 소송했고, 1999년 최종적으로 승소판결을 받았다. 법원은 고용에 관한 다양한 요인들, 즉 피고용자 고용 및 훈련 주체가 누구인가, 마이크로소프트가 시간의 근무를 지정할 권리를 지녔는가, 회사가 파견업체와 파견노동자의 관계를 통제할 수 있는가, 파견노동자의 근무연수가 얼마인가 등을 고려한 뒤 파견업체가 임금을 지급한다고 해도 파견노동자는 마이크로소프트의 노동자라고 판결했다. (*Vizcaino v. Microsoft*)

#### (4) 전국노사관계위원회 (National Labor Relations Board) 결정

○ 전국노사관계위원회는 1935년 제정된 전국노사관계법에 의해 설립된 이래로 노동문제에 있어 준사법기관, 즉 노동법정의 역할을 일정 정도 담당해 왔다.

○ 1980년대 이래로 전국노사관계위원회는 대부분의 판결에서 파견업체를 파견노동자들의 실질적인 고용주로 간주했고, 따라서 파견노동자는 노조 결성 및 단체협약의 권리를 행사할 수 없었다.

#### ○ Lee Hospital (1990)

전국노사관계위원회는 일반노동자와 파견노동자는 서로 다른 고용주에 의해 고용되어 있으므로, 파견노동자의 노동쟁의가 발생하는 작업장을 다중적 고용자 단위로 간주했고 단체협상은 두 고용자간의 합의를 전제로 성립한다고 결정했다. (300 NLRB 947.)

#### ○ M.B. Sturgis (2000)

-- 전국노사관계위원회는 파견노동자들의 단체협상권을 인정.

-- 판건은 “어떠한 조건 하에서 ‘사업’ 고용주와 ‘(노동력) 공급’ 고용주에 의해 동시에 고용된 피고용자가 사업 고용주에 의해 고용된 피고용주의 협상 단위에 대표권의 목적으로 포함될 수 있는가”를 판단하는 것.

-- 이 결정은 사용기업과 노동력 공급 기업의 상호 합의 없이도 파견노동자는 사용기업의 협상 단위의 자격이 있음을 명시. 즉, 피고용자의 노동이 사용고용주를

위한 것일 때 그리고 모든 피고용자의 사용고용주가 같을 때 파견업체는 ‘독립적 고용주’가 아니다. 통제의 장소가 사용 고용주에 한정 되었을 때 파견노동자를 단체협상에 포함시킬 것인가 여부와 관련한 공급기업의 동의는 부적절.

- 따라서 전국노사관계위원회는 파견노동자에게 두 고용주가 있다고 할지라도 파견노동자가 정규직 노동자와 같은 이해관계(common interest)를 갖고 있을 때 노조의 단체협상조약 단위에 포함된다고 결정. (M.B. Sturgis. 331 NLR 1298, at 1305-1306. (2000).

○ Oakwood Care Center, 343 NLRB 659 (2004)

- 2004년 G.W. 부시 대통령에 의해 보수적 성향의 전국노사관계위원들이 임명.
- 이후 M.B. Sturgis 결정을 번복하는 전국노사관계위원회 결정.
- 파견업체와 사용기업은 다중적 고용주 협상 단위이므로 피고용자의 노동조건에 대해 사용기업과 파견기업간 합의가 이뤄져야 한다는 것.
- 즉, 파견기업의 인가가 없다면 파견노동자는 사용기업에 의해 고용된 정규노동자와 공동의 협상단위를 공유할 수 없다고 결정.

### 3) 노동시장 중개기구 규제를 위한 투쟁

#### (1) 주요 쟁점들

○ 파견노동을 ‘제공’하는 파견업체의 지위와 의무를 어떻게 규정할 것인가?

: 어떤 주체가 실질적 고용주인가를 정의하는 것이 노조 조직화와 함께 광범위한 고용법 적용에 핵심적 근거를 제공한다.

○ 파견업체 연합은 파견업체의 고용자성을 확보하기 위한 법의 도입을 위해 노력했으나 실패했다. (Staffing Firm Worker Benefits Act, 1997). 또한 파견업체의 고용자성을 부인하는 법이 제정되지 못하도록 로비했다.<sup>131)</sup>

---

131) “The New Jersey Staffing Alliance Response to the Proposed 'Responsible Employer Act,' (S.447).”

○ 파견업체의 운영의 투명성 강화. 파견업체의 파견노동자에 대한 기본 정보 제공 의무 공시: 임금, 시간, 작업장, 교통수단, 차감 내용 등

### (2) 노동시장 중개기구를 규제하기 위한 노동과 시민의 노력

○ 1990년대 이래로 노조와 시민단체, 공동체 활동가와 노동변호사들은 파견업체를 ‘고용주’로 정의하는 것에 의문을 제기했다. 고용관계를 ‘근로에 대한 보수’를 통해서만 정의하는 것이 아니라 노동하는 장소, 노동의 지속성, 노동 통제의 주체 등을 문제 삼았다. 파견업체에 대한 규제 강화를 주장하는 이들은 작업장과 관련된 다양한 문제들을 충분히 고려할 때 파견업체가 파견노동자의 유일한 고용주가 아님을 밝혀낼 수 있다고 주장한다.

○ ‘평등고용을 위한 북미동맹 (North American Alliance for Fair Employment)’ 노동자와 시민, 전문가들로 구성된 ‘고용기구법 개혁을 위한 연대 (R.E.A.L. Coalition)’ 등이 주축이 되어 비정규노동에 대한 차별 철폐를 위해 싸워왔다.

○ 2012년 8월 6일 법으로 제정되었고 2013년 1월 31일부터 시행되는 매사추세츠주의 ‘파견노동자의 알권리 법’ 역시 매사추세츠 지부 미국노동총연맹 및 ‘고용기구법 개혁을 위한 연대’가 이룬 노동법 개혁의 소기의 성과이다.

### (3) 연방법 도입 시도와 좌절

○ 일용직노동자보호법: Day Labor Fairness and Protection Act (DLFPA)

-- 미 하원의원 루이스 거티레즈 (D-ILL)에 의해 2003년 발의. 주간통상과 관련하여 일용직노동자-비정규노동자 사용 제한을 골자로 함.

--파견업체가 파견노동자의 정규노동자 전환에 대한 수수료 부과 금지. 교통비 차감 금지. 이민 노동자가 권리를 주장했을 경우 고용주가 에이전트로 전화하는 등의 보복조항 금지. 일용직 노동자를 파업파괴자 (용역)로 사용하는 것 금지. (H.R. 2870, 108th Congress (2003)).



#### 4) 상업적 노동시장 중개기구를 규제하는 각 주의 법

미국의 대부분의 주 정부에서 파견업체들은 고용업체법의 적용을 받지 않는다. 몇몇 주 정부의 법이 파견업체에 대한 규제의 내용을 포함하고 있으나 대개 중개수수료 수취와 관련한 착취의 문제, 부대비용 등의 문제 등의 특정 부분만을 법으로 규제/금지하고 있다.

○ 2012년 현재 미국의 50개 주에서 최소 8개 주가 파견업체를 규제하는 법안을 제정했다. (애리조나, 플로리다, 조지아, 일리노이, 매사추세츠, 텍사스, 로드아일랜드, 뉴멕시코).<sup>132)</sup>

○ 최저임금제 기준에 대한 위반 금지, 건강과 안전 보호, 고용에 대한 독점점 접근 방지 등을 통해 파견업체의 불공정 행위 방지를 목적으로 하고 있다. 가장 많은 주에서 적용하고 있는 것은 최저임금제 이하로 내려가게 만드는 파견업체의 강제적 차감 금지 조항이다. 차감 금지된 품목은 교통비 (Mass. Gen. Laws. ch. 149 §159C.), 안전장비에 대한 비용 (Tex. Lab. Code Ann. § 92.025, GA. CODE ANN. §34-10-2, FLA. STAT. §448.24.) 등이다.

○ 파견노동자의 노동의 성격이 빈번하게 안전을 위협하는 노동이라는 점에서 일리노이 주 법은 일용노동자 파견 당시 노동의 성격, 장비 제공 등을 명시하도록 규정하고 있다. (820 ILL.COMP. STAT. 175.25.)

○ 조지아 주는 파견업체와 고용주가 모두 작업환경에 대해 사전에 문서로 명시하고 노동자의 동의를 얻을 것 명시했다. (GA. CODE ANN. § 34-10-3.)

---

132) Ariz. Rev. Stat. Ann. §§ 23-551 to 553 (2008); Fla. Stat. §§ 448.20 to 448.26 (2008); Ga. Code Ann. §§ 34-10-2 (2008); 820 ILL. Comp. Stat. 175/1-99 (2008); Mass. Gen Laws. ch. 149 §159 c (2008); Tex. Lab. Code Ann. §92.001 to 92.031.

○ 네 개의 주(플로리다, 일리노이, 뉴멕시코, 애리조나)는 임시직 노동자가 정규직 노동자로 전환하는데 제한을 가하는 규정을 금지했다. 즉, 임시직 노동자가 정규직 노동자로 전환할 수 있는 권리를 파견업체가 제한하지 못하도록 규정하고 있다. 뉴멕시코 N.M. Stat. § 50-15-4 D. 플로리다 FLA. STAT. §§448.24. 일리노이 820 ILL. COMP.STAT. 175/40. 뉴멕시코 N.M. STAT. §50-15-4 (D). 위의 네 개 주 중 뉴멕시코를 제외한 세 개 주는 임시직 노동자가 정규직 노동자로 전환될 경우 파견업체의 직업소개 비용 수취를 허용하고 있다.

○ 임시직노동자에 대한 구체적 임금지급 내용 기록 규정 (플로리다, 조지아, 일리노이 등). 세 개의 주는 파견노동자가 그 법을 시행하도록 행동을 취할 수 있는 사적인 권리를 보장한다. (플로리다, 조지아, 일리노이).

○ 파견업체는 파견노동자에게 임금, 작업장 환경, 작업기간 등 고용조건과 작업의 성격에 대해 기술한 문서를 제공한다. (로드아일랜드, Temporary Employee Projection Act.)

○ 가장 최근 제정된 법으로는 매사추세츠 주의 ‘파견노동자의 알 권리 법안’ H. 4304을 들 수 있다. (2012년 8월 6일 제정) 이 법안은 파견업체가 (전문직이 아닌) 피고용자에게 파견직의 성격, 임금, 노동현장, 차감비용 등을 사전에 문서를 통해 고지하도록 명시했다. 법안은 2013년 1월 31일로부터 발효된다.

#### 4. 나가는 말

○ 미국에서 상업적인 노동시장 중개기구에 대한 규제는 충분히 이뤄지고 있다고 평가하기 어렵다. 이는 경기호황기이며 기업우선적 가치가 팽배했던 1950년대에서 70년대에 진행된 각 주 정부의 고용업체법 개정의 산물이기도 하다. 이전까지 각 주의 고용업체법은 파견업체를 규제의 대상에 포함시켰으나 이 시기의 법 개정을 통하여 파견업체들은 고용업체법의 적용대상에서 제외되었다. 또한 파견업체가 법적으로

‘고용주’의 지위를 획득함으로써 인하여 파견노동자가 사용사업주를 대상으로 노동쟁의를 하는 것이 거의 불가능하게 되었다. 파견업체에 대한 ‘고용주’로서의 법적 지위 부과는 파견업체-사용기업-파견노동자라는 삼각구도의 고용관계 속에서 파견업체에는 착취의 기회를, 사용기업에는 노동비용을 낮추면서도 노동쟁의를 피해갈 기회를 제공한 반면, 파견노동자는 경제안전성과 노동기본권 모두를 상실하게 되게 했다.

○ 지난 10여년간 비정규노동, 특히 파견노동에 대한 문제가 새롭게 부각되었고 노조와 광범위한 시민연대가 법 개정을 추진하고 있다. 또한 몇몇 주에서는 파견업체의 운영을 규제하고 파견노동자의 법을 명시하는 등의 법 개정에서 성공하는 등, 소기의 성과를 거뒀다. 그러나 전반적으로 평가하자면 상업적 노동시장 중개기구로서의 파견업체에 대한 연방과 주 정부 규제는 비교적 측면에서나 실질적 측면에서 미흡한 수준에 그치고 있다. 이제까지 도입 시도된 연방법이나 실제로 입안된 주 정부법은 정규노동자에게 부여된 혜택을 파견노동자에게 연장시키는 수준에 한정되었다. 여기에는 최저임금제, 건강보호법, 안전법 등의 내용이 포함된다. 그러나 노조에 대한 정부의 규제에 상응하여 파견업체에 공정하고 투명한 기업운영에 대한 요구를 적용하거나 파견노동자들의 노동3권 보장을 위한 파견기업의 의무를 포괄하는 법 개정, 그리고 파견업체의 고용자성과 관련한 법 개혁이 향후 과제로 남겨져 있다.

## VI. 일본의 직업소개, 근로자공급, 파견근로에 대한 규율\*

### 1. 개관

○ 일본에서 직업소개, 근로자공급 사업 등 노동시장에 관한 기본법은 1947년에 제정된 직업안정법(職業安定法)이다.<sup>133)</sup> 직업안정법은 일본헌법의 기본원칙인 근로권과 직업선택의 자유를 보호하기 위하여 직업안정기관이 실시하는 직업소개와 직업지도 그리고 직업안정기관 이외의 자가 행하는 직업소개, 근로자 모집과 근로자공급사업 등에 관하여 규정하고 있다. 특히 직업안정법은 구시대의 폐습인 직업소개, 근로자공급 사업 등 타인의 근로관계에 개입하여 영리를 취하는 중간착취 행위를 근절하기 위하여 두 가지 원칙에 충실하였다. 우선 직업소개에 관한 국가독점체제 즉 민간 사업자의 유료 직업소개를 인정하지 않고 직업소개를 국가가 독점하는 것이며, 그 다음이 근로자공급 사업의 원칙적 금지이다. 근로자공급 사업이 금지됨에 따라 근로자파견도 당연히 금지되었다.

○ 일본 직업안정법은 제정 이래 직업소개의 국가독점 및 근로자공급 사업의 원칙적 금지라는 두 원칙을 고수하여 왔다. 하지만, 1973년 및 1979년의 두 차례 석유위기 이후 급속한 산업구조의 재편과 취업환경의 변화로 노동력 수급체계가 바뀌게 되었다. 일본은 실업증가와 구조적 실업(미스매치)의 대책으로 민간 사업자가 제공하는 다양한 고용서비스의 활용이 제시되었다. 그 결과 중간착취를 합법화한다는 반대를 무릅쓰고 1985년 파견법<sup>134)</sup>이 제정되어 일부 업종에 대하여 파견근로가 허용되었다. 또한 직업소개에 대한 관점도 크게 변화하여 민간 사업자에게 자유로이 허용하는 직

\* 노상헌(서울시립대학교 법학전문대학원 교수)

133) 일본에서 노동시장에 관한 법은 노동력의 수요와 공급을 조정하는 시장에 참가하는 구직자(근로자)와 구인자(사용자) 및 고용서비스를 제공하는 자(공공직업안정소, 공공직업훈련소, 직업소개업자, 근로자파견사업자 등)가 행동할 때 근거가 되는 준칙을 말하며, 노동시장의 공공성과 효율성을 확보하는 법분야로 이해한다(諏訪康雄, “労働市場法の理念と体系”, 「21講座 第2巻 労働市場の機構とルール」, 有斐閣, 2000, 2면 이하).

134) 정식 법률명은 ‘근로자파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률(1985년 법률 제88호)’이다.

업안정법 개정이 있었다. 즉 유료 직업소개 사업을 원칙적으로 금지하고 예외적으로 특별한 기술 등을 필요로 하는 직업에 대해서만 후생노동성장관의 허가로 유료 직업 소개를 허용하던 것을 1999년 개정에서는 유료 직업소개 사업을 원칙적으로 자유화 하는 한편 수수료에 대한 규제도 완화하는 내용으로 바뀌었다.<sup>135)</sup>

○ 1986년 7월 파견법이 시행된 이래 파견근로자는 지속적으로 증가하여 왔고, 2003년 개정에서는 제조업에 대한 파견근로를 원칙적으로 인정하여 그 수는 더욱 증가하였다. 그런데 무분별하게 하게 증가하는 파견근로의 폐해를 줄이고자 2012년 3월에 파견근로를 일부 제한하면서 사용자사업주의 직접 고용의무를 강화하는 내용으로 개정하기에 이르렀다.

○ 2004년 3월 제조업에 대한 파견근로가 허용되었고, 이와 더불어 전기산업과 자동차산업 등의 제조현장에서는 외부노동력인 하도급근로자의 사용 또한 증가하여 간접고용이 급증하였다. 특히 제조업은 국가간 경쟁이 격화된 1990년대에 들어서 인건비의 절감과 효율성을 제고하기 위한 목적으로 사업장내의 하도급근로자를 확대시켰다.<sup>136)</sup> 사내하도급근로는 민법상의 도급형식으로 근로자공급 사업이나 파견근로를 회피하는 형태로 업무수급기업(하도급회사)이 단지 노동력을 조달하는 형태는 전형적인 근로자공급 사업에 해당하며, 이는 노동기준법 제6조에서 규제하고 있는 중간착취에 해당할 가능성이 적지 않다는 지적이다. 현재 하도급근로자는 많은 제조업현장에서 생산을 담당하는 중요한 노동력으로 차지하고 있다. 그러나 일본에서는 사용자사업주의 근로자가 수행하기 곤란한 특수 작업을 도급으로 수행한다는 긍정적인 면과 도급을 구실로 단순히 근로자를 공급하는 부정적인 면이 함께 있다는 점에서 논란이 되고 있다(<표 95> 참조).

---

135) 일본에서 직업소개 및 근로자파견에 대한 규제완화에는 ILO협약 제181호(Private Employment Agencies Convention, 1997)가 영향을 미쳤다.

136) 하도급근로자가 증가한 1990년대에는 많은 하도급회사(수급회사)가 설립되었고, 규모는 크지 않지만 적지 않는 회사가 성장하여 노동시장의 일부를 점하고 있다는 지적이 있다(白井邦彦, “今日の契約労働を巡る実態と問題点”, 「契約労働の研究」, 多賀出版, 2001, 231면 이하).

<표 95> 도급, 근로자공급 및 파견과의 법률관계

종래부터 적법(근거규정)			종래부터 금지(직안법)
도급 (日민법 632조)	업무위탁 (日민법 656조)	사의 장기파견(出向) (사용자의 파견명령)	근로자공급사업 금지 (日직안법 제44조)
			<근로자공급사업의 예외> · 노동조합 등에 의한 근로자공급사업 허용(日직안법 제45조) · 파견법에 의한 근로자파견 허용

## 2. 직업소개제도

### 1) 직업소개

○ 일본 직업안정법 제4조 제1항은 직업소개라 함은 ‘구인 및 구직의 신청을 받아 구인자와 구직자 사이에서 고용관계의 성립을 알선하는 것을 말한다’고 정의한다. 여기서 ① 구인은 보수를 지급하고 자기를 위하여 타인의 노동력 제공을 구하는 것이며, ② 구직은 보수를 얻기 위하여 자기의 노동력을 제공하는 직업에 취업하는 것이다. 또한 ③ 고용관계는 보수를 지급하고 노동력을 이용하는 사용자와 노동력을 제공하는 근로자와의 사용·종속관계를 말하며, ④ 알선은 구인자와 구직자를 중개하여 고용관계가 원활하게 성립하도록 제3자로서 도움을 주는 것을 말한다. 직업소개와 함께 사용하는 근로자 모집은 근로자를 고용하려는 자가 스스로 또는 타인에게 위탁하여 근로자가 되려고 하는 자에 대하여 그 근로자가 될 것을 권유하는 것을 말한다(법 제4조 ⑤).

○ 그리고 직업소개를 ‘사업’으로 하는 것은 직업소개라는 목적을 가지고 알선행위를 계속·반복적으로 수행하는 것을 의미한다. 직업소개의 목적을 가지고 계속·반복적으로 수행할 의사가 있으면 단 1회의 직업소개에 그치지라도 사업으로 본다. 일본에서는 직업소개 사업은 근로권과 직업선택의 자유를 보장하기 위하여 무료로 직업소개 사업을 실시하는 공공직업안정소(통칭 ‘Hello-Work’라고 함)와 영리목적 등으로 민간

이 행하는 직업소개가 병존하고 있다. 1999년 일본은 직업소개를 민간 사업자에게 자유화를 하면서 공공직업안정소의 기능을 대폭 강화하는 노력을 하였다. 예컨대 ① 공공기관으로서 근로권 및 직업선택의 자유를 보장하기 위한 안전망(safety net) 역할의 강화, ② 구인·구직정보의 전국적인 네트워크화, ③ 이용자의 사정을 고려한 대도시 지역의 야간 및 토요일 운영, ④ 불편을 해소하고 불필요한 대기시간을 단축하기 위한 방안 마련, ⑤ 대면상담의 전문성 강화 등을 들 수 있다.<sup>137)</sup>

○ 1999년 개정 전에는 제한적으로 열거되어있는 사업만 유료 직업소개를 허용하는 이른바 포지티브 방식을 채용하고 있었지만, 개정 후에는 특정 업무만 제한하는 이른바 네거티브 방식을 도입하여 일부 업무를 제외하고 유료 직업소개 사업이 원칙적으로 자유화되었다(제32조의11). 후생노동성의 허가제도는 그대로 유지하였지만, 유효기간이 기존 1년에서 3년으로, 갱신 후에는 유효기간이 5년으로 연장되었다. 민간 고용서비스 사업자가 직업소개를 할 때에는 근로조건의 명시, 개인정보보호 등 직업소개일반에 대한 규제뿐만 아니라 유료 직업소개의 경우에는 구직자(근로자)에게는 수수료를 청구할 수 없으며, 구인자(사업주)에서 받는 수수료에 대해서도 상한선이 정하여져 있다.

## 2) 직업소개 사업의 허가 및 수수료제한

○ 현행법상 유료 직업소개 사업은 항만운송업무<sup>138)</sup> 및 건설업무<sup>139)</sup>를 제외한 모든 업무에 대하여 할 수 있으며, 직업소개 사업을 하고자 하는 경우에는 후생노동성의 허가를 받아야 한다(직안법 제30조). 직업안정법은 구체적인 허가기준(직안법 제31조), 허가의 결격사유(직안법 제32조), 허가절차(직안법 제32조의4~8,10), 수수료(직안법 제32조의3), 허가의 유효기간(직안법 제32조의6), 허가취소 및 업무정지 명령(직안법 제32조의9), 취급할 직종 등의 범위 한정 명시(직안법 제32조의12,13), 직업

137) 佐野哲, “ハローワーク(公共職業安定所)の役割は何か”, 「日本労働研究雑誌」 제525호(2004.4), 22면.

138) 항만노동법 제2조 제2호에 규정하는 항만운송업무 또는 제1호에서 규정하는 항만 이외의 항만에서 수행하는 해당 업무로서 후생노동성령에서 정하는 업무를 말한다.

139) 토목, 건축 기타 공작물의 건설, 개조, 저장, 수리, 변경, 파괴 또는 해체 작업 또는 이러한 작업의 준비 작업과 관련된 업무를 말한다.

소개 책임자의 선임(직안법 제32조의14), 사업보고(직안법 제32조의16) 등을 규정하고 있다. 또한 수수료를 받지 않는 무료 직업소개 사업도 학교 및 지방자치단체 등 법에서 규정한 이외의 자가 행하는 경우에도 후생노동성의 허가가 필요하다(직안법 제33조의2).

○ 유료 직업소개 사업자가 구인자(사업주)에게 받는 수수료는 ① 상한제 수수료와 ②신고제 수수료 두 가지로 분류된다(직안법 제32조의3 ①). 상한제 수수료는 후생노동성이 정한 규정에 따라 수수료를 받는 것이고, 신고제 수수료는 유료 직업소개 사업자가 후생노동성에 신고한 금액을 수수료를 받는 것이다. 수수료를 신고할 때에는 금액설정 등에 관하여 자세한 규정을 정하고 있다(직안법 제32조의3 및 시행규칙 제20조). 구직자(근로자)로부터 수수료를 받는 것은 원칙적으로 금지되어 있으나(직안법 제32조의3 ②), 예외적으로 예능인, 연예인·모델, 과학기술자, 경영관리자, 숙련기능자에 대해서는 상한을 넘지 않는 범위에서 수수료를 받을 수 있도록 정하고 있다(직안법 시행규칙 제20조 ②).<sup>140)</sup>

### 3. 근로자공급 사업

#### 1) 근로자공급 사업의 제한

○ 근로자공급은 공급계약에 따라 근로자를 타인의 지휘명령을 받아 근로에 종사하게 하는 것을 말하며, 파견법 제2조 제1호에 규정하는 근로자파견에 해당하는 것은 제외한다(직안법 제4조 ⑥). 근로자공급은 전형적인 간접고용에 의한 중간착취의 유형으로 엄격하게 제한하고 있다. 따라서 근로자공급 사업은 중간착취의 우려가 없는 노동조합 등이 후생노동성의 허가를 얻어 무료로 할 수 있다.<sup>141)</sup>

---

140) 경영관리자, 과학기술자 및 숙련기능자에 대해서는 직업소개로 취업하여 받는 임금이 연수 700만 엔을 넘는 경우에 한하며, 구직자로부터 받을 수 있는 수수료는 취직 후 지급된 임금의 100분의 10.5(면세사업자에 대해서는 100분의 10.2) 이하이다.

141) 노동조합 등이라 함은 다음과 같다. ① 노동조합법 제2조 및 제5조 제2항의 규정에 의한 노동조합, ② 국가공무원법 제108조의2 제1항(재판소직원임시조치법 제1호에서 준용하는 경우 포함)에서



○ 일반적으로 근로자공급은 공급자, 사용사업주 및 근로자의 3면 관계에서 계약의 유무에 따라 2가지로 구성된다. 첫째는 전형적인 근로자공급형태로, ① 공급자와 공급되는 근로자와 지배종속관계가 있고(고용관계 제외), ② 공급자와 사용사업주와 체결된 공급계약에 의거하여 근로자를 공급하고, ③ 사용사업주는 공급계약에 따라 근로자를 지휘명령(고용관계 포함) 하에서 근로에 종사시키는 것이다. 여기서 사용사업주와 근로자 사이에 고용관계가 없는 경우 누가 사용자책임을 부담하는지 모호하게 된다. 일본 법원은 근로관계의 존부에 관해서는 당사자의 의사와 고용 실태에 따라 종합적으로 판단한다.<sup>142)</sup> 둘째는 ① 공급자와 공급되는 근로자와 고용관계에 있고, ② 공급자와 사용사업주와 체결된 공급계약에 따라 근로자를 공급하고, ③ 사용사업주는 공급계약에 따라 근로자를 고용관계 하에서 근로에 종사시키는 형식이다. 공급자와 근로자 사이에 고용관계가 있는 경우 사용사업주와 고용관계가 없으면 파견으로 추정한다.

○ 현재 노동조합이 실시하는 근로자공급 사업은 자동차 운전기사, 간호사, 버스가이드, 프로그램 작성자 등 다양한 직종에서 이루어지고 있다. 근로자공급 사업을 하는 노동조합들이 ‘근로자공급 사업 관련 노동조합협의회’를 결성하고 있다(약 20개 노동조합, 조합원 수 약 100만 명). 노동조합은 유경험자를 면접 등으로 선발·등록하고 구인 회사에 공급(파견)하는 구조로 소개료·파견료는 수수하지 않지만, 지급되는 임금의 10% 미만의 조합비 및 공제비로서 수수하는 형식이다.<sup>143)</sup> 일본에서는 노동조합의 근

---

규정하는 직원단체, 지방공무원법 제52조 제1항에서 규정하는 직원단체 또는 국회직원법 제18조의2 제1항에서 규정하는 국회직원조합, ③ ②에서 규정한 단체 또는 노동조합법 제2조 및 제5조 제2항의 규정에 의한 노동조합이 주체로 구성되고 자주적인 근로조건 유지개선 기타 경제적 지위향상을 도모하는 것을 주된 목적으로 하는 단체(단체의 준하는 조직을 포함)로서, 다음 1에 해당할 것. 1. 하나의 도도부현의 구역 내에서 조직된 것. 2. 1호 이외의 것으로써 직업안정국장이 정하는 기준에 해당할 것.

142) 노동조합과 사용사업주간의 공급계약의 기간만료로 사용사업주와 근로자의 사용관계는 당연 종료하며, 당해 공급계약이 반복 갱신되었다라든 해도 법리를 적용하다고 할 수 없다고 하여 사용사업주와 근로자간의 고용관계를 부정하였다(渡辺倉庫運送事件, 東京地判 1986.3.25; 鶴菱運輸事件, 横浜地判 1979.12.21).

143) 실무적으로 노동조합이 근로자를 공급하는 경우 산업재해에 대하여는 사용사업주가 부담하지만, 그 밖의 사용자책임에 대하여는 노동조합과 근로자가 조합비 및 공제비의 운영으로 결정하고 있다. 노동·사회보험은 근로자 개인이 지역가입을 원칙으로 하고, 이를 공급사업을 실시하고 있는 노동조합이 관리하고 있다. 해고는 공급계약에 의하므로 근로자와 다툼을 인정하지 않는다(노동조합의 근로자공

로자공급 사업이 근로자에게는 근로조건 유지 확보(예컨대 파견사업자보다 저렴한 조합비 수수료)라는 필요와 노동조합으로서의 조직 확대하는 장점이 합쳐진 것으로 노동조합이 이를 적극적으로 활용할 방안을 강구하고 있다.<sup>144)</sup>

## 2) 근로자공급과 파견의 구별

○ 공급자와 근로자 사이에 고용관계가 없으면 모두 근로자공급으로 보며, 구체적 판단은 노동보험·사회보험의 적용, 급여소득의 확인을 통하여 판단한다. 공급자와 근로자 사이에 고용관계가 있더라도 사용사업주에게 근로자를 고용시키는 약정이 있는 경우에는 근로자공급에 해당한다. 다만, 근로자의 자유의사로 사용사업주와 직접 고용계약을 체결할 것을 예정으로 공급되고, 공급자와 사용사업주와 근로자를 고용시킨다는 약정이 있는 경우에는 근로자가 직접 고용될 때까지 파견관계로 본다. 양자의 구별은 상대적이나, 후생노동성은 공급자와 사용사업주가 파견법에 의한다는 인식에서 근로자를 파견하는 경우에는 파견법의 규제대상으로 본다.

○ 위법한 근로자공급 사업에 대해서는 직업안정법 위반으로 1년 이하의 징역 또는 100만원 이하의 벌금에 처한다(직안법 제64조). 위법한 근로자공급의 경우 사용사업주와의 근로관계에 대해서는 파견관계 및 하도급관계 등을 고려하여 사례에 따라 판단한다. 파견법이 제정되기 이전에 직접 고용관계가 인정되기도 하였으나, 파견법이 제정된 이후에는 사용사업주와 직접적인 고용관계를 인정하는 판례가 적다.<sup>145)</sup>

---

급에 관한 운용매뉴얼 참조).

144) 伊藤彰信, “労働者供給事業の歩みと課題・展望(上)”, 「労働法律旬報」 제1702호(2009.8), 36면 이하.

145) 엑스트라파견 프로덕션으로부터 파견되어 텔레비전프로 제작회사의 지시를 받아 엑스트라로 출연한 자에 대하여, 제작회사와 근로자(엑스트라)가 사실상 사용종속관계에 있다하더라도 해당 프로덕션이 출연, 출연료의 지불, 출연 및 출연료의 결정 등을 행하였다면 제작회사와 근로자간의 목시의 고용관계가 성립되었다고 볼 수 없고, 직안법 제45조를 위반하였다더라도 달리 볼 필요가 없다고 한다(大映映像事件, 東京地判 1993.5.31).

## 4. 파견근로

### 1) 파견법에 의한 근로자파견

○ 우여곡절 끝에 일본 파견법이 1985년 7월에 제정되었고, 이듬해 1986.7.1.부터 시행되어 직업안정법에서 금지하여온 근로자공급이 ‘사업으로서 근로자파견’이라는 새로운 고용서비스산업으로 인정되었다. 파견법의 제정이유는 크게 두 가지이다. 첫째는 노동력의 수급의 적절한 조정을 위하여 근로자파견 사업의 적정한 운영을 강구하는 것이고, 둘째는 파견근로자의 취업에 관한 조건정비로 파견근로자의 고용안정 기타 복지증진에 이바지하는 것이다(파견법 제1조). 두 번째 이유, 즉 이제까지 사실상 위법적으로 행하여온 ‘근로자공급사업’, ‘위장도급’, ‘불법파견·용역’ 등을 사회·경제적 변화에 맞추어 그 일부를 합법화하여 법의 테두리 내에서 보호하자는 것이다.<sup>146)</sup> 이에 따라서 파견법에서 규정하는 파견과 구별되는 ‘업무도급’ 등에 대한 구별기준을 정하고 이를 시행함과 동시에 파견대상업무도 원칙적으로 자유화하여 가능한 한 파견법에 포섭하고자 하였다. 그러나 근로자파견은 직업안정법에서 금지하는 근로자공급 사업의 한 형태로 이를 전면적으로 허용하는 것에 대해서는 반대 견해가 강하여 일부 업종만을 허용하는 것으로 타협안이 마련되었다.

○ 근로자파견은 파견사업주가 고용하는 근로자를 사용사업주의 지휘명령 하에서 노무를 제공하도록 하는 것이다(파견법 제2조 제1호). 근로자파견은 기업이 외부노동자를 이용하는 형태의 하나이지만, 파견근로자의 근로계약상의 사용자는 파견사업주이며, 사용사업주는 지휘명령을 행사하지만 근로자와의 계약관계는 발생하지 않는다는 점에서 도급이나 근로자공급과 구별된다. 파견법이 제정된 1985년에는 파견대상을 13개 전문업종(나중에 26개 업종으로 확대됨)으로 한정하였고, 파견기간도 임시적, 일시적 업무로 한정하여 1년 이내로 제한하였다. 그러나 1999년과 2003년 대폭적인 규제완화로 항만운송, 건설, 경비, 의료 업무를 제외한 모든 업무에 대해서 근로자파견을 허용하게 되었다. 즉 이른바 포지티브 방식에서 네거티브 방식으로 전환되어 금지

---

146)菅野和夫, “労働市場の契約ルール”, 「講座21世紀の労働法 第2巻 労働市場の機構とルール」, 有斐閣, 2000, 25면.

된 업무와 업종 이외에는 근로자파견이 전면 허용된 것이다. 파견기간도 전문 26개 업종에 대해서는 제한이 없어졌고, 그 밖의 업종에 대해서도 사용사업주가 근로자파견수 대표의 의견을 들어 3년을 초과하지 않는 기간에서 파견기간을 결정할 수 있도록 하였다. 또한 일정한 기간의 파견 종료 후에는 취업을 할 수 있도록 하는 소개예정파견<sup>147)</sup>도 인정하였다. 이처럼 근로자파견에 대한 규제를 완화하여 왔지만, 최근에는 파견근로자의 불안정한 고용과 저임금 등의 문제가 심화되고 근로자파견의 폐해가 전면적으로 나타나자 이를 개선하고자 일용근로자의 파견을 원칙적으로 금지하고, 사용사업주의 직접고용의무를 강화한 법개정이 있었다.

## 2) 최근 개정된 파견법의 내용

○ 2003년 파견법 규제완화 이후 법에서 금지된 업무에 파견하거나 2중파견 등의 위법행위뿐만 아니라 제조업을 비롯한 모든 업무에서 이루어지는 일용직 파견이 고용 불안정과 저임금의 근로빈민(working poor)을 양산한다는 비판이 제기되었다. 특히 2008년 세계 금융위기로 드러난 파견근로자 등 비정규직 문제의 심각성이 일본사회에 경종을 울리게 되었다. 이제까지의 규제완화에 대한 반성으로 파견법의 규제를 강화하여 파견근로자 등 비정규직근로자를 보호하는 방향으로 파견법을 개정하였다.<sup>148)</sup>

○ 2012.10.1.부터 시행된 파견법은 ① 일일파견(일일 또는 30일 이내의 파견)의 원칙적 금지, ② 전속파견의 제한(특정 기업에 80%를 초과하는 파견금지), ③ 일정한 유기고용 파견근로자의 무기고용으로의 전환 추진 조치,<sup>149)</sup> ④ 파견근로자의 처우를 개선할 사용사업주의 의무,<sup>150)</sup> ⑤ 파견수수료의 공개(이른바 파견사업주의 마진을 공

147) 소개예정파견은 사용사업장에 직접 고용되는 것을 전제로 일정기간 파견근로자로 취업하고 파견기간 종료할 때 기업과 근로자가 동의하는 경우 정규직근로자로 채용되는 파견형태이다(파견법 제2조 제6호). 파견기간은 최대 6개월이며 평균 3개월 정도로 설정되는 것이 보통이다.

148) 법률명을 ‘근로자파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률’에서 ‘근로자파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 보호 등에 관한 법률’로 개정하여 ‘파견근로자의 보호’를 위한 것이라고 명기하였다.

149) 유기고용 파견근로자(고용기간이 통산 1년 이상)가 요청하면 기간의 정함이 없는 고용(무기고용)으로 전환되는 것을 골자로 한다.

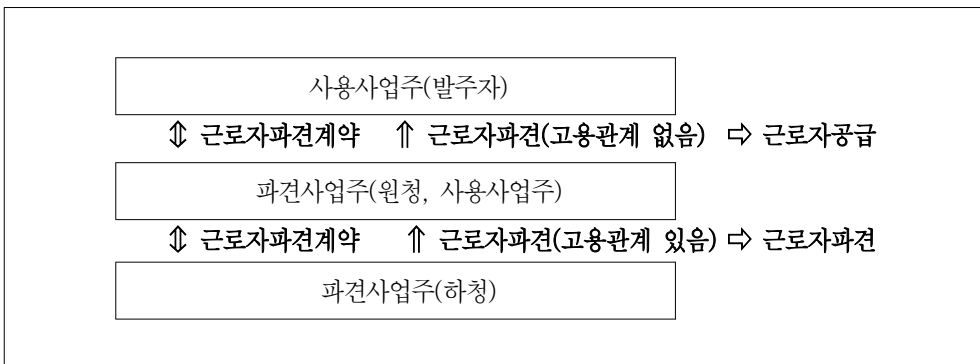
150) 파견근로자의 처우수준을 동종 업무에 종사하는 사용사업주의 근로자와 균형을 고려하여 배려할 의무를 명문화하였다(파견법 제30조의2, 제40조 ③).

개), ⑥ 위법한 파견은 사용사업주의 근로계약 청약으로 간주하는 제도(직접 고용의무는 3년 후 2015.10.1 시행) 등을 규정하여 사용사업주의 직접 고용의무를 강화하는 한편 무분별한 파견근로의 확대를 제한하고 있다.

### 3) 2중파견의 금지

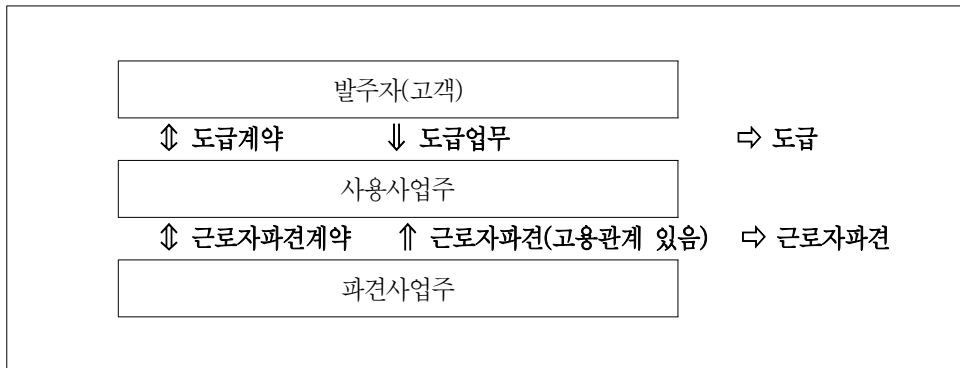
○ 2중파견은 파견사업주가 사용사업주로부터 의뢰를 받아 근로자파견계약을 체결하였지만, 자사에서 파견할만한 적당한 기술, 능력 등을 보유한 근로자를 확보하지 못하여 이를 제3자에게 재의뢰하고, 당해 제3자와 근로자파견계약을 체결하여 근로자의 파견을 받아 당해 파견근로자를 자기의 근로자파견계약을 이행하고자 또다시 사용사업주에게 파견하는 것을 말한다. 즉 사용사업주로서 파견사업주로부터 파견을 받은 근로자를 또다시 업으로서 제3자에게 파견하는 것이다.

<그림 16> 2중파견의 금지



○ <그림 16>에서 보는 바와 같이 2중파견은 자신이 직접 고용하지 않는 근로자를 타인의 지휘명령 하에서 근로를 시키는 것으로 결국 근로자공급 사업에 해당하여 직업안정법 제44조를 위반하는 것이다. 그러나 <그림 17>과 같이 사용사업주가 도급업무를 수행하는 경우에는 2중파견에 해당하지 않는다.

<그림 17> 2중과건에 해당하지 않는 경우



## 5. 위장도급의 문제

### 1) 도급근로의 쟁점

○ 우리 법체계와 마찬가지로 도급(일본에서는 ‘請負’하고 함)은 민법상 인정되는 것이지만, 그 본질인 노무공급 또는 파견에 해당하는 것으로 일본 노동기준법 제6조에서 규정하고 있는 중간착취배제와 직업안정법 제44조 및 동법 시행규칙 제4조의 근로자공급금지 규정과 충돌하는 문제가 있다. 또한 사용사업주에게 직접 고용의무를 부과하여 사용자책임을 부담하는지, 하도급근로자들이 조직한 노동조합의 단체교섭 상대방이 되는지 쟁점이 되고 있다. 도급형식으로 근로자를 공급하는 것은 위장도급에 해당하는 것이며, 도급근로에 대한 본질적 문제이기도하다.

○ 도급과 근로자공급의 구별은 직업안정법 시행규칙 제4조에서 규정하고 있다. 즉 ① 작업의 완성에 대하여 사업주로서의 재정적, 법률적 모든 책임을 부담할 것, ② 작업에 종사하는 근로자를 지휘·감독할 것, ③ 작업에 종사하는 근로자에 대하여 법률에서 규정한 사용자로서의 모든 의무를 부담할 것, ④ 자기가 제공하는 기계, 설비기재 또는 그 작업에 필요한 재료·자재를 사용하거나 또는 기획, 전문적인 기술, 전문적인 경험을 필요로 하는 작업을 수행하는 것으로 단순한 육체적인 노동력을 제공하는

것이 아닌 것 등이다. 이러한 4요건 중 하나라도 충족하지 못하는 경우에는 근로자공급 사업으로 되며, 공급자(근로자공급죄) 뿐만 아니라 사용자주도 처벌의 대상이 된다(직안법 제64조).

## 2) 도급과 파견의 구별

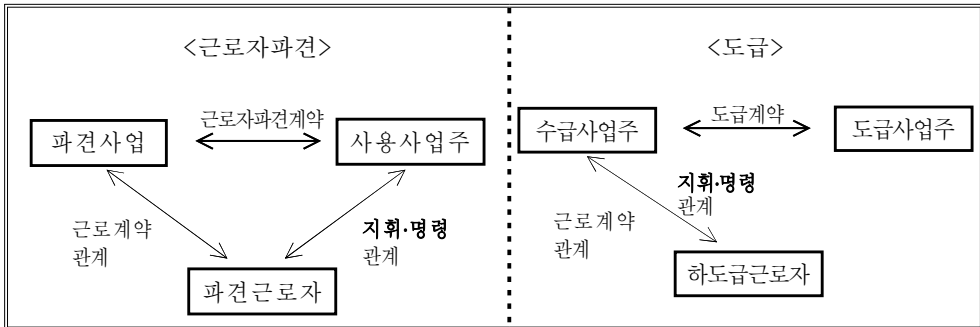
○ 후생노동성은 파견법이 시행되기 전 1986.4.17. 노동성 고시 제37호를 통하여 도급과 근로자파견과의 구분에 관한 기준을 정하였다. 도급이 아닌 근로자파견(또는 근로자공급)인 경우에는 파견법(또는 직업안정법)을 위반한 것으로 파견사업주는 법적 제재를 받는 것이다. 그러나 양자를 구분하는 것이 결코 쉽지 않고 구체적인 사례에 따라 판단할 수밖에 없다. 우선 고시에서 말하는 ‘도급’과 민법상의 ‘도급’의 개념과 동일한 것인가의 문제부터 살펴본다.

○ 민법상의 도급은 ‘일의 완성’이 계약의 중심목적이고(日민법 제632조), 파견법에서의 ‘도급’이라 함은 자기가 고용하는 근로자를 타인의 지휘명령을 받아 당해 타인을 위하여 근로에 종사시키는 ‘파견’과 구별하기 위한 목적으로 정하여진 개념으로 민법상의 개념과 동일하지 않다. 파견법의 고시는 ‘사업으로서의 독립성’을 중심으로 ① 노무관리상의 관점에서, ② 사업경영관리상의 관점에서 독립성의 판단기준을 정하는 것이고, 일의 완성을 목적으로 하는가에 중점을 두는 것은 아니다. 따라서 일의 완성을 목적으로 하지 않는 관리나 업무처리도 파견법상의 도급에 포함되는 것이다. 자기가 고용하는 근로자를 파견하여 사용자주체의 지휘명령 하에서 사용자사업장의 업무를 수행하는 것이 아니라 어디까지나 파견사업주 자신이 파견되는 사업장으로부터 업무를 수급하여 자기의 근로자를 자신이 지휘·명령하여 주문된 일의 완성이나 독립한 수탁업무를 처리하는 경우에는 근로자파견에 해당하지 않고 종래부터 인정되어온 ‘도급’에 해당한다. 따라서 파견법상의 파견과 도급의 구별의 차이는 바로 근로자에 대한 ‘지휘명령권’을 누가 행사하느냐에 달려있다(<그림 18> 참조).<sup>151)</sup>

---

151) 후생노동성 2002년 6월 실시한 ‘請負事業者調査’에 의하면, 응답한 219개 사업장 가운데 발주자의 근로자로부터 지휘명령이 ‘반드시 있다’, ‘대체로 있다’로 응답한 도급사업장의 비율이 26.5%였다.

<그림 18> 도급과 파건의 관계



○ 또 하나 생각해 볼 점은 파건제도의 법제화로 불법파건(위장도급)이 감소했는가  
의 문제이다. 파건법이 제정되기 이전에는 근로자파건(근로자공급사업)이 금지되어 도  
급이나 업무위탁의 형식으로 불법파건이나 위법한 근로자공급이 적지 않았다. 또한  
파건법의 규제완화로 2003년부터 제조업에 대한 근로자파건이 허용됨에 따라 위장도  
급을 대신하여 파건법에서 규율하는 근로자파건으로 이루어질 것인가의 문제가 있다.  
그러나 위장도급에 대하여 엄격하게 규제되지 않는다면, 기업은 기간의 제한이 있고  
위장도급보다도 법적 규제가 강한 근로자파건을 굳이 선택할 경제적 이유는 없다는  
것이다.<sup>152)</sup> 요컨대 파건법의 ‘파건’인 경우에는 파건을 받는 상대방 즉 사용사업주는  
여러 가지 사용자로서의 법적 의무를 부담하게 된다.<sup>153)</sup> 이러한 법적 의무로부터 사  
용사업주는 노동법상의 의무가 없는 ‘도급계약’에 의하여 노동력공급을 받고자 하는  
것이다. 때문에 현실적으로 사용사업주는 법적 의무를 부담하지 않고, 파건사업주의  
책임으로 노무관리와 노동법상의 의무를 부담하는 ‘도급형태’에 의하여 타인의 노동력  
을 이용할 수 있다면 사내하도급의 틀을 유지하고 싶다는 것이다.<sup>154)</sup>

152) 浜村彰, “改正労働者派遣法の検討”, 「労働法律旬報」 제1554호, 2003, 23면.

153) 파건법이 규정하는 의무로는 ① 사용사업장에서의 책임자의 선임, ② 파건근로자 관리대장의 정비,  
③ 일부사항에 대한 사용자책임을 규정하고 있다. 사용사업주가 사용자책임을 부담하는 것은 근로시  
간·휴게·휴일·심야업, 육아시간, 여성근로자에 대한 생리휴가, 안전 및 보건체계 등에 관한 사항이다  
(파건법 제41조, 제42조 및 제44조 참조).

154) 安西愈, 「労働者派遣法の法律実務(第2版補正2版)」, 総合労働研究所, 1997, 29면.



### 3) 위장도급에 대한 법적 제재

○ 파견법이 제정된 이후에는 제조업 등에서 행하여지는 도급이나 업무위탁의 형식에 의한 위장도급에 대한 법적 제재에서 ‘파견법’을 적용할 것인가, 아니면 ‘직업안정법’을 적용할 것인가의 법적 문제가 새롭게 등장하였고, 지금도 쟁점이 되고 있다.

○ 위장도급 등에 대하여 지금까지 행정지침<sup>155)</sup> 등으로 도급으로서의 실질이 존재하고 있지 않다고 판단되는 경우에는 수급사업자를 파견사업주로 인정하여 파견법위반으로서 처리하는 것으로 하였다. 파견법위반으로 처리되는 경우에는 파견사업주만 파견법위반의 책임이 부과되고, 사용자로서 사용사업주는 특별히 책임을 묻지 않는다. 후생노동성은 파견사업주와 사용사업주 및 파견근로자 사이에는 파견근로관계에 있는 것으로 추정하는 입장이라고 할 수 있다.

○ 이에 대하여 위장도급에 대하여 직업안정법의 적용을 주장하는 견해는 다음과 같다. 직업안정법에서 규정하는 근로자공급사업의 금지취지는 ‘사실적 지배관계’에 있는 근로자를 공급함으로써 발생하는 피해를 방지하고자 하는 것이며, 직업안정법에서 원칙적으로 금지하는 근로자공급사업 가운데 파견법의 법적 규제 하에서 예외적으로 인정되는 것이 근로자파견이다. 따라서 파견법에서 예정하는 3면의 근로관계가 존재하지 않는 위장도급은 파견법위반이 아니라 ‘직업안정법위반’으로 단속하고 처리하는 것이 법리상 당연하고, 위법한 고용관계에 관한 다수의 판례법리에 따라 사용사업주와 근로자 사이에 근로계약관계의 성립을 인정하여야 한다는 것이다.<sup>156)</sup> 다만, 일본 최고재판소는 위법한 파견에 대하여 사용사업주의 직접 고용의무를 인정하는 것은 엄격하다.<sup>157)</sup>

---

155) 労働省 職業安定局 民間需給調整事業室 編, 「労働者派遣法の実務解説」, 労務行政研究所, 2000, 28면 이하.

156) 浜村彰, “違法な労働者供給・労働者派遣と労働契約関係”, 「法学志林」 제98권 제1호, 2000, 143면 이하.

157) 이른바 위장도급과 묵시적 고용계약, 松下プラズマディスプレイ事件・最高裁判決 2009.12.18 참조.

## 6. 일본 법제도의 주요 특징

○ 이상 일본의 직업소개, 근로자공급, 근로자파견 등을 규율하는 법제도를 살펴본 바와 같이 일본은 규제완화를 통하여 노동시장에서 고용서비스를 제공하는 민간의 참여를 확대하여 왔다는 것을 알 수 있다. 또한 경제위기를 극복하고 경쟁력을 확보하기 위하여 인력운영의 유연성과 효율성을 중시하게 되어 간접고용을 적극적으로 활용하기 위한 법률을 정비하여 왔다. 그러나 노동시장 양극화에 따른 폐해도 심각하여 이를 제한하는 움직임도 보이고 있다는 점을 검토하였다. 일본 법제도의 주요 특징을 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 일본 법제도는 우리 법제도와 매우 유사하며 노동시장에 적극적으로 개입하고 있다는 점이다. 헌법에서 기본권으로 규정하고 있는 근로권과 직업선택의 자유를 보장하기 위하여 직업안정법이 노동시장법의 기본법의 역할을 수행하면서 전근대적인 폐습인 중간착취를 방지하기 위한 여러 장치를 마련하고 있다. 직업소개와 직업지도에 대한 국가 주도와 민간 직업소개의 규제(허가제)로 노동시장의 공공성을 확보하고 있다. 또 민간 직업소개 사업자는 원칙적으로 구직자(근로자)에게 징수할 수 없으며, 구인자(사용자)에게 징수하는 수수료도 엄격하게 그 상한을 정하고 있다. 그리고 중간착취의 대표적인 형태인 근로자공급 사업도 금지하고 있으며, 중간착취의 우려가 없는 노동조합에 대해서만 근로자공급 사업을 허용하고 있다. 노동조합의 근로자공급사업의 활성화를 통해 조직 확대와 근로자(조합원)의 보호를 적극적으로 모색하고 있다.

둘째, 근로자공급 사업은 원칙적으로 금지하면서 예외적으로 파견법에 따라 파견근로를 허용한다는 점이다. 시장변동에 대한 유연성 및 노동력 확보라는 취지에서 파견법이 제정된 이래 근로자를 파견할 수 있는 업무 범위를 확대하여 현재는 항만운송, 건설, 경비, 의료 업무를 제외한 모든 업무에 대하여 파견이 가능하다. 그런데 파견근로의 확대에 따른 폐해도 심각하게 발생하게 되어 이를 제한하는 법개정이 최근에 있었다. 이와 함께 파견법은 파견근로자의 고용안정을 확보하기 위하여 사용사업주의 직접 고용의무를 강화하고, 일정한 요건을 갖추면 기간제고용을 무기계약으로 전환되는 규정을 두었다.

셋째, 일본에서 근로자공급과 파견 및 하도급근로 등 간접고용의 유형은 매우 복잡하여 일률적으로 정의하여 법률관계를 논할 수 없다는 점이다. 일본에서도 파견 및 사내하도급의 간접고용이 활용되고 이유는 기업의 이윤추구에서 비용이 적게 드는 간접고용을 적극적으로 활용하는 것이다. 간접고용을 위한 도급계약은 민법상의 계약(도급(日민법 제632조, 제656조)이지만, 위장도급의 경우 사례에 따라 ① 파견관계(파견법의 규제대상), ② 하도급관계(직안법 또는 파견법의 규제대상), ③ 근로자공급관계(직안법의 규제대상) 등으로 분류할 수 있으며, 각각의 법이 추구하는 목적과 취지에 따라 처벌과 직접 고용의무 등을 종합적으로 판단한다.

마지막으로 일본의 법제도를 통해 알 수 있는 것은 파견법의 규제완화가 간접고용의 폐해를 키워 왔다는 점이다. 즉 변화하는 경제상황과 인건비절감 및 효율성 제고라는 측면에서 간접고용을 확대하는 것은 결코 노동시장의 해결책이 될 수 없다는 점을 보여주고 있다. 일본의 사례는 유사한 노동법제와 노동시장을 가지고 있는 우리가 반드시 참고하여야 할 것이다.

## 제 6장 간접고용 비정규직 사용의 문제점과 정책대안

### I. 간접고용 비정규직 사용의 문제점

○ 간접고용 비정규직 사용과 직업소개업 실태를 검토하며 확인할 수 있었던 문제점들은 아홉 가지 정도로 정리될 수 있다. 이러한 문제점들은 법제도의 미비, 법규정의 위반 및 우회, 정부의 소극적 노동시장 정책, 이윤 극대화를 위한 간접고용 노동의 악용·남용 등에서 비롯되는 것으로 확인되었다.

#### 1. 간접고용 비정규직의 급격한 팽창

○ 비정규직 가운데 직접고용 비정규직에 비해 사용자의 책임 회피와 법적 보호의 어려움으로 인해 노동조건이 상대적으로 더 열악한 간접고용 비정규직이 급격하게 팽창하고 있다.

○ 간접고용의 상대적 급팽창은 직접고용 비정규직에 비해 사용업체가 사용자로서의 법적 책임과 의무를 회피하기 용이하다는데서 비롯되고 있다. 또한 기간제법 제정을 통해 직접고용 임시직 노동자들을 대상으로 미약하나마 기간 제한을 통한 규제 장치를 도입하자, 직접고용 임시직을 정규직으로 전환하기보다 사용자 책임 회피가 용이하고 노동조건도 더 열악한 간접고용 비정규직으로 전환한 결과이기도 하다.

이는 소위 “풍선효과”의 경험적 실체를 확인해 주는 것이며, 이러한 풍선효과는 간접고용 내에서도 나타나고 있는데, 간접고용 가운데 파견법에 의해 구체적으로 규제되고 있는 파견노동에 비해 법적 규제 장치가 미비한 용역노동과 호출노동 비정규직이 규모도 더 클 뿐만 아니라 증가율도 더 가파르게 나타나고 있는 것이다.

## 2. 도급 위장 불법과건의 확산

○ 용역노동에 대한 법적 규제 장치가 부재한 탓으로, 실질적으로는 노동자 과건을 활용하고 있지만 외양상 도급계약에 기초한 진성도급인 것처럼 위장하는 불법과건이 확산되고 있다.

○ 이러한 불법과건의 확산은 세 가지 배경적 요인들에 기초하고 있다.

첫째, 과건노동에 비해 용역노동에 대한 법적 규제장치들은 일반적 노동관계법 규정들을 제외하면 거의 전무하다.

둘째, 도급과 과건의 구분은 현재 정부 지침에 의존하고 있어 판단기준이 애매하고, 실제 사법·행정권을 지닌 국가 기구들이 주체와 시점에 따라 상이한 판정을 내놓고 있어 도급을 위장한 과건을 명쾌하게 구분하기 어렵게 하고 있다.

셋째, 불법과건으로 판정되더라도 사측이 정규직 고용의무를 이행하지 않는 사례들이 빈발하고 있지만 처벌수준도 경미하고 준법 관철 의지도 미약하여 생산현장의 불법행위를 근절하기 어렵다.

## 3. 사용업체의 사용자 책임 거부

○ 사용업체는 사용하고 있는 간접고용 노동자들의 노동조건을 실질적으로 결정하고 있음에도 불구하고 간접고용 노동자들의 노동기본권을 인정하지 않고 있다. 더 나아가, 사용업체는 간접고용 노동자들이 노동조합에 가입하거나 단체행동에 참여하면 고용업체와의 계약을 해지하거나 혹은 고용업체로 하여금 해당 노동자들을 해고하도록 직·간접적으로 압박하는 등 부당노동행위도 서슴지 않고 있다.

○ 사용업체가 사용자로서의 책임을 인정하기는커녕 간접고용 노동자들의 노동기본권 행사에 대해 부당노동행위로 맞서는 것은 간접고용 노동자들에 대한 법적 보호 장치가 미비되어 있기 때문이다.

첫째, 지배력설에 기초한 부분 사용자 혹은 복수 사용자 개념에 입각한 판례들은

간접고용 노동자들의 노동기본권 보장 취지를 잘 반영하고 있지만 구체적 법규정이 부재한 가운데 관련 판례들로 사용업체의 사용자 책임을 강제하기에는 미흡하다.

둘째, 서구의 경우 단체협약들을 통하여 사용업체의 사용자 책임을 현장에서 담보하는 관행들이 정착되어 있는 경우가 많은 반면, 우리나라의 경우 단체협약들이 간접고용 비정규직들의 이해관계를 대변하는 수단으로 활용되지 않고 있다.

셋째, 간접고용과 특수고용의 성격을 함께 지닌 노동자들의 경우 노동자성조차 인정받지 못하고 있어 노동관계법들의 보호를 받지 못하고 있다.

#### 4. 간접고용 비정규직의 고용불안정성과 소득불안정성

○ 간접고용 비정규직 노동자들은 사용업체에 의한 파견·용역업체와의 근로자 파견 계약 혹은 도급·위탁 계약의 일방적 해지뿐만 아니라 계약기간 동안에도 부당한 고용 계약 해지를 자주 당하는 가운데, 고용불안정과 함께 소득불안정 문제도 겪고 있다.

○ 간접고용 비정규직의 고용불안정성과 소득불안정성은 간접고용 노동자들에 대한 법적 보호장치가 미비되어 있는 가운데 이러한 부정적 효과를 상쇄할 수 있는 사회적 보호장치도 결여되어 있기 때문이다.

첫째, 직무 수행 기간 동안에도 사용 사업주와 고용 사업주가 공존하는 삼각고용관계의 특성상 사용자 책임 소재가 애매하다는 점으로 인해 파견·용역 업체도 직접고용의 경우에 비해 고용계약 해지에 대한 부담이 적다.

둘째, 사용업체에서 직무를 수행하지 않는 대기기간의 소득 보장 장치가 결여되어 있다.

셋째, 고용되어 있는 기간에도 소득불안정성에 노출되어 있지만, 고용계약이 종료되면 수급요건을 충족하지 못하는 경우가 많아 고용보험의 혜택을 받기 어렵다는 점에서 고용불안정성과 함께 소득불안정성은 고용 계약 존속 여부와 무관하게 항존한다.

넷째, 간접고용 노동자가 사용업체의 정규직으로 전환될 수 있는 기회를 갖게 될 경우 파견·용역업체 혹은 직업소개업체가 계약조건 혹은 추가 수수료 부과 등을 내세우며 방해하는 경우가 많아서 정규직 전환을 통한 고용안정성 확보의 기회가 더욱더 제한되고 있다.

## 5. 노동시장 중개기구의 수수료 및 중간착취

○ 영리 목적의 노동시장 중개기구들은 노무제공자에게 법정 수수료 이상의 수수료를 부과하거나 수수료 이외의 형태로 비용을 부담케 하고 있다.

대리운전 노동자와 킥서비스 노동자의 경우 콜당 20% 이상을 수수료로 지불하고 있다. 또한 사용업체 부담 수수료가 노동자에게 전가되거나 회비 등 비수수료 형태의 비용이 부과되는 경우도 많은데, 가사도우미와 간병인의 경우 유료직업소개업체들에 비영리기관의 두 배에 달하는 월회비를 납입하고 있다.

○ 현재 직업안정법은 유료직업소개소가 구직자에게 노동부장관이 고시한 소정의 수수료를 받을 수 있도록 하고 있으며 현재 이는 3개월 임금의 4% 이내로 제한되어 있다. 이처럼 직업 소개의 대가로 구직자 혹은 취업노동자에게 수수료를 부과하는 것은 ILO 협약에 위반하는 사항임에도 고급전문인력 이외의 일반 구직자들로부터 수수료를 수취할 수 있도록 하고 구직자 부담을 원천적으로 봉쇄하지 않은 것은 직업안정법의 입법 취지에 어긋남은 물론, 당국의 감시감독 의지가 결여되어 있음을 보여준다.

## 6. 민간 유료소개업체 혹은 파견업체 이용 노동자들의 열악한 노동조건

○ 민간 유료소개업체 혹은 파견업체를 통하여 취업한 노동자들은 저임금, 임금체불, 불규칙한 노동시간과 장시간 노동 등 열악한 노동조건에 처해 있다.

대기업체들은 별도의 채용기구를 통한 직접채용의 능력을 지니며 내부노동시장을 통해 노동력을 관리한다. 따라서 민간 유료직업소개업체들 혹은 파견업체들의 고객은 주로 중소기업체들이며 직접고용 정규직보다 간접고용 비정규직이 많기 때문에 전반적으로 임금 수준 및 노동조건이 열악하다. 2012년 8월 경제활동인구조사 부가조사 결과에서도 월평균 임금이 최저임금에 미달하는 비율이 간접고용의 경우 33% 수준에 달하며 파견노동에 비해 용역노동과 호출노동에서 그 비율이 높은 것으로 나타났다.

○ 이처럼 유료소개업체 혹은 파견업체 이용 노동자들이 열악한 노동조건을 벗어나지 못하는 데는 몇 가지 요인이 있다.

첫째, 저임금 등 열악한 노동조건은 전체 비정규직의 문제로서, 정규직 대비 비정규직의 상대적 임금수준은 꾸준히 하락하고 있으며, 비정규직 내에서도 주변적 부분에 해당하는 중소기업체의 간접고용 비정규직은 대기업의 직접고용 비정규직에 비해 상대적으로 더 열악한 노동조건에 처해 있다. 따라서 전체 비정규직의 전반적 임금상승과 노동조건 개선 없이는 비정규직 내의 주변적 부분의 문제가 개선되기 어렵다.

둘째, 파견·용역업체 혹은 유료직업소개업체가 사용업체에서 직무를 수행하는 노동자들을 매개로 이윤을 창출하기 때문에, 이 중개 업체들의 수입은 노동자들이 사용업체로부터 직접 수령했어야 될 몫에서 차감된 것이다. 따라서 가뜩이나 중소기업체의 낮은 지불능력으로 인한 저임금 수준에서 간접고용 노동자들의 임금수준은 더 하락하게 된다.

셋째, 사용업체들이 열악한 노동조건에도 불구하고 꾸준히 노동력을 수급받을 수 있는 것은 노동시장 중개업체들이 사용업체의 열악한 노동조건과 위법적 노동력 사용 방식에 대해 개입하지 않을 뿐만 아니라 자신들의 이윤 창출을 위해 묵인하고 있거나 암묵적 담합을 하기 때문이라 할 수 있다.

## 7. 유료소개업체의 문제점과 취업경로의 전근대성

○ 유료직업소개업체는 구직자들로부터 부적절한 방법으로 수수료를 수취하고, 구직자들에게 저임금과 열악한 노동조건을 안겨줄 뿐만 아니라 파견업 허가를 취득하여 합법적 파견사업을 수행하거나 허가 없이 하도급 외양의 불법파견 사업을 수행하는 경우도 보고되고 있다. 이러한 문제점에도 불구하고 구직자들이 꾸준히 유료직업소개업체를 이용하는 것은 구직자들에게 유의미한 대안적 취업경로는 친지와 생활정보지 등 전근대적 취업경로들 밖에 없으며 그나마 유료소개업체들이 “일자리를 빨리 알아봐 주기 때문”이라고 한다.

○ 유료소개업체의 문제점과 구직자들의 이용은 서로 상호보강하는 악순환의 고리



를 벗어나지 못하고 있는데, 여기에 정부의 정책 실패가 있다.

첫째, 유료직업소개업체가 제공하는 일자리의 질도 열악하고 “실제 일이 소개 내용과 다르다”는 문제점에도 불구하고 여전히 구직자들이 이를 이용하는 것은 친지 소개와 생활정보지가 전체 취업경로의 73%에 달할 정도로 여전히 전근대적 경로가 구직시장을 지배하고 있는 가운데 대안적 취업경로를 찾기 어렵기 때문이다.

둘째, 공공비영리 소개기관의 점유율이 9-10%에 불과하여 유의미한 대안적 취업경로가 되지 못하고 있으며, 이는 적극적 노동시장정책의 저발달의 결과이다. 공적 취업소개 기구들이 규모를 확대하고 효율성을 증진하지 않는 한 전근대적 취업경로의 기능과 유료소개업체의 문제점은 재생산될 수밖에 없다.

## 8. 불법·탈법 행위와 간접고용 비정규직의 사회적 보호 실종

○ 간접고용 비정규직 노동자들은 4대 사회보험의 혜택을 받지 못하거나, 산재보험 적용 대상자이면서도 산재보험 혜택을 받지 못하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

간접고용 가운데 호출노동자들은 특수고용노동자들과 함께 매우 낮은 4대 사회보험 적용률을 보이고 있다. 산재보험의 경우 모든 간접고용 노동자들도 적용 대상이 되지만 청소용역·시설관리 노동자들을 제외하면 산재보험 처리 비율은 10% 미만 수준에 불과한 것으로 확인되었다. 또한 간접고용 노동자들은 연장근로 추가수당 지급 거부 등 근로기준법 위반, 부당한 업무지시와 비인격적 대우 등 부적절한 노동통제 방식에 시달리고 있는 경우도 많은 것으로 나타났다.

○ 이렇게 간접고용 비정규직 노동자들이 사회적 보호를 받지 못하는 것은 법제도의 미비, 법제도 준수이행 미흡 등 다양한 요인들에 기인하고 있다.

첫째, 간접고용 성격을 지니더라도 특수고용 노동자로 분류되는 경우 가사도우미, 간병인, 대리운전기사들처럼 노동자성을 인정받지 못함으로써 4대 사회보험의 혜택을 받지 못한다.

둘째, 산재보험 적용대상이 되면서도 사업장 상사가 반대하거나 해고의 두려움으로 산재보험 처리를 받지 못하는 경우가 35%(20.5%/58.8%)에 달하고 있어, 사용업체나

고용업체의 준법 의지 결여가 심각한 수준에 이르렀음을 확인할 수 있다.

셋째, 근로기준법 등 노동관계법 위반 혹은 부적절한 노동통제 방식은 간접고용 노동자들의 낮은 조직화 수준과 정규직 노동조합들의 조합원 이익대변이라는 메커니즘으로 인해 비정규직 노동자들이나 사용업체 혹은 고용업체의 노동조합에 의한 저항의 부재 속에서 재생산된다.

## II. 간접고용 비정규직 문제 해결을 위한 정책 대안

○ 기본 원칙: 상시적 업무 직접고용 정규직 고용, 비상시적 업무 사회적 관리

여기서는 간접고용 비정규직을 중심으로 비정규직 문제 해결을 위한 추진 방향을 정책대안들로 구체화하여 제시하고자 한다. 정책대안들은 장기적 정책과제들과 중단기적 정책과제들을 포함하고 있으며, 구체적 정책대안들에 대한 논의에 앞서 정책대안들을 모색추진하기 위한 기본 원칙들을 먼저 확인하고자 한다.

(1) 상시적 업무와 비상시적 업무를 구분하여 상시적 업무에 대해서는 사용업체가 정규직으로 고용하여 기업의 내부 시장으로 통합하고 비상시적 업무 가운데 사용사유가 적용되는 경우 예외적으로 비정규직으로 고용할 수 있도록 하여 기업이 외부노동 시장을 활용할 수 있도록 한다. 이렇게 개별 기업은 정규직에 대하여 고용안정성과 소득안정성의 책임을 지며 비정규직을 이용하여 노동력 사용의 유연성을 확보하고, 비정규직에 대해서는 전체 사회가 고용안정성과 소득안정성의 책임을 지는 것이다.

(2) 사회는 정부의 적극적 노동시장정책을 통해 비정규직의 총공급량과 비상시적 업무의 총수요량을 관리하며 개별 수요와 공급의 조합을 통해 효율적으로 배분함으로써 개별 비정규직 노동자들에게 고용안정성과 소득안정성을 보장한다.

(3) 기업은 비정규직을 고용하지 않고 사용함으로써 비정규직 사용을 통한 노동력

사용의 유연성이라는 혜택은 전유하고 고용안정성과 소득안정성 및 그에 기초한 노동력 재생산 및 시민생존권 보장의 비용은 외부화 한다. 이렇게 외부화 된 비용을 정부가 부담함으로써 사회양극화와 사회질서불안정의 위험을 최소화하며 사회통합을 유지할 수 있게 된다. 따라서 비정규직 사용의 최대 수혜자인 개별 기업들에 비정규직 사용에 대한 사회적 책임을 부과하는 것은 정당한 것이며, 사회적 책임이란 기업이 비정규직 사용에 대한 사회적 규제를 수용하고 비정규직의 관리 비용을 부담하는 것이다.

(4) 비정규직 사용에 있어 사용자 책임과 사용 비용을 외부화하는 정도가 직접고용 비정규직에 비해 간접고용 비정규직의 경우 월등히 크기 때문에 직접고용 비정규직보다 간접고용 비정규직 사용에 대해 보다 더 강도 높은 사회적 규제와 물질적 부담을 부과하는 것이 공정한 것이다.

## 1. 상시적 업무의 직접고용 정규직 채용 및 비정규직 사용 사유 제한

○ 현재 협력업체 정규직으로 분류되고 있는 대기업의 불법과건 사내하청 노동자들, 자영업자로 분류되고 있는 특수고용 노동자들을 포함할 경우 비정규직 규모는 피고용인구의 절반을 훨씬 상회하고 있음이 자명하다. 민주통합당과 진보정당들이 비정규직 규모를 현재의 절반 이하 수준으로 감축하겠다는 공약을, 새누리당이 공적부문 비정규직을 단계적으로 철폐하겠다는 공약을 제시하는 것도 이러한 비정규직 규모 감축의 절박성을 반영하는 것이다.

과반을 점하고 있는 비정규직 비율을 유의미하게 감축하기 위해서는 직접고용 정규직 채용을 원칙으로 하며 비정규직 채용은 예외적인 경우에 한정하여 허용하는 비정규직 사용 방식의 패러다임 전환이 요구된다.

(1) 이를 실현하기 위해서는 상시적 업무에 대해서는 직접고용 정규직을 사용하도록 하고 비상시적 업무를 대상으로 특정 사용 사유에 해당할 경우에 한정하여 비정규직 사용을 예외적으로 허용하도록 해야 한다. 상시적 업무의 직접고용 정규직 사용 및 비정규직 사용 사유 원칙은 스웨덴, 프랑스, 스페인 등 유럽국가들에서 채택하고

있다. 19대 국회 개원과 함께 발의된 근로기준법 개정안들에서도 이러한 방향의 입법화가 추진되고 있는데, 상시적 업무에 대해 은수미 법안은 간접고용을 금지하되 이를 위반할 경우 직접고용으로 간주하고, 심상정 법안은 기간의 정함이 없는 직접고용하도록 하되 이를 위반할 경우 최초 사용일부터 기간의 정함이 없는 직접고용을 한 것으로 간주한다는 규정을 포함하고 있다.<sup>158)</sup>

비정규직 사용을 허용하는 사유들로는 사용업체의 상시적 업무들과의 통합성의 정도가 낮은 특정한 서비스나 업무, 정규직 노동자 등의 법적으로 보장되고 정당한 휴가나 결근시의 대체 노동, 일시적 시장 수요 증대 혹은 과도한 업무의 누적 등이 꼽히고 있다.

이처럼 비정규직 전체에 대하여 직접고용 정규직 및 비정규직 사용 사유 제한 원칙을 적용하는 것은 기간제법 혹은 파견법 등 특별법에서 특정 비정규직 유형에 대해 제한적으로 도입할 경우 해당 특별법의 적용을 받지 않는 비정규직 유형들이 확대되는 풍선효과를 차단하기 위함이다.

(2) 개별 기업의 비정규직 사용 사유의 정당성을 검토하고 사용 실태를 파악하는 한편 비정규직의 부적절한 사용을 억제하기 위해서는 비정규직 사용 공시제도를 도입할 필요가 있다. 새누리당이 대기업 비정규직 규모 공시제도 도입을 약속하고 있는데, 공시 주체를 공공기관과 대기업에서 중소기업체들로 단계적으로 시작하되, 공시 내용은 사용 비정규직의 유형, 사용 사유, 사용 기간, 대상 업무, 임금 및 노동조건, 고용보험 등 사회보험 적용 등을 포함하는 포괄적 내용으로 확대하는 것이 필요하다.

## 2. 차별처우 금지 및 동일가치노동 동일임금 실시

○ 비정규직 문제가 사회양극화의 근본적 원인이라는 사회적 인식이 형성되었음에도 불구하고 정규직과 비정규직의 임금 등 노동조건 격차는 축소되지 않고 있다. 비정규직의 월평균 임금을 보면 2001년과 2011년 사이 정규직 임金的 52.7%에서

---

158) 19대 국회 개원 직후 4개월 동안 발의된 비정규직 관계 법안들에 대해서는 <부표 1>을 참조할 것.

48.5%로 하락하며 정규직-비정규직의 격차가 크게 확대되고 있음을 알 수 있다.

이러한 양극화 추세를 제어하고 정규직-비정규직의 노동조건 격차를 축소하기 위해서는 정규직과 비정규직의 차별처우를 금지하고 고용형태를 넘어서는 동일가치노동 동일임금을 실현하여 비정규직의 임금 등 노동조건을 실질적으로 개선함으로써 비정규직 고용으로 인한 불이익과 비정규직 사용의 인센티브를 동시에 최소화해야 한다.

(1) 현재 근로기준법은 제6조에서 성별 등의 기준에 따른 노동자들의 차별처우를 금지하고 있는데, 고용형태를 차별처우 금지 기준에 추가하여 포괄적 방식으로 노동자들의 동등처우를 강제해야 한다.

(2) 임금과 관련해서는 근로기준법 제6조의 차별처우 금지에 더하여 “직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”이 같거나 유사한 동일가치노동에 대해서는 동일임금을 지급할 것을 명문화하여 고용형태를 넘어서는 동등처우가 구체적으로 실현될 수 있도록 한다.

사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동의 직접적 비교대상이 없을 경우, 해당 비정규직 노동자가 현재의 자격조건과 기술능력 및 근속년수로 정규직으로 직접고용 되어 있었다면 받게 되었을 임금 수준을 가정하여 비교한다.

(3) 현재 기간제법 제9조와 파견법 제21조는 차별시정 신청권자를 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자로 제한하고 있는데, 차별시정 신청권 행사 주체에 피해 당사자가 소속된 노동조합과 그 상급단체까지 포함해야 한다. 그렇게 함으로써 현재 차별처우의 피해를 받고 있는 비정규직 노동자가 계약해지와 해고 등 사용업체 혹은 고용업체에 의한 보복이 두려워 차별시정을 신청하지 못하는 문제점이 극복되고 차별시정 신청권이 실질적으로 행사될 수 있을 것이다.

(4) 차별처우 금지와 동일가치노동 동일임금 원칙의 실천 여부를 판단함에 있어 신설 업무와 같이 해당 사업(장) 내에서 가정적 비교대상도 설정하기 어려울 경우, 노동조합이 사업(장)을 넘어서 산업·업종 수준에서도 비교대상을 제시할 수 있도록 해야 한다. 이렇게 비교대상의 범위를 초기업 수준으로 확대하면 고용형태는 물론 기업규모의 차이를 극복하고 명실상부한 동등처우와 동일가치노동 동일임금 원칙을 구현할

수 있을 것이다.

(5) 간접고용 노동자의 경우 사용업체의 휴게실, 식당, 교통수단 등의 이용에 있어 불이익을 받는 경우가 많은데, 사용업체는 자신의 편익을 위해 직접고용 정규직 대신 비정규직으로 사용하며 사용자로서의 책임을 경감하고 있다는 점에서 간접고용 비정규직에 대해서도 사용업체에서 직무를 수행하는 기간에는 사업업체의 직접고용 정규직 노동자들과 동일한 조건으로 사용업체의 교통수단, 식당, 카페, 의료시설 및 기타 집합적으로 제공되는 복지·편의 서비스 및 시설들을 이용할 수 있도록 해야 한다.

이러한 집합적 서비스시설의 동등 이용권은 프랑스와 스페인 등의 국가들은 노동관계법 혹은 단체협약으로 보장하고 있다. 또한 현재 산업안전보건법(제29조 제8항)과 산업안전보건법 시행규칙(제30조의 3)은 도급의 경우에도 사용업체가 간접고용 노동자들에게 휴게시설, 세탁시설, 수면시설 등 위생시설을 이용할 수 있게 조치를 취하도록 하고 있는데, 이를 위생시설 뿐만 아니라 복지편의 시설과 교통수단 등으로 확대해야 한다.

(6) 비정규직 노동자들의 경우 정규직과 비교하여 차별처우를 받지 않고 동일임금을 받을 수 있도록 한다고 하더라도 고용불안정성의 차이는 해소할 수 없기 때문에, 비정규직 노동자들에 대해 고용불안정성 수당을 지급하도록 함으로써 비정규직 노동자들에 대해서는 고용안정성 결여를 물질적으로 보상하고 사용업체에 대해서는 비정규직 고용의 사회적 비용을 분담하도록 하여, 비정규직 고용 인센티브를 일정 정도 상쇄할 수 있다.

프랑스의 경우 기간제 노동자와 파견노동자에 대해 사용업체와의 고용계약 기간 혹은 파견 기간 종료 시에 직접고용 정규직으로 전환되지 않는 경우 기간제 노동자에게는 계약종료수당을, 파견노동자에게는 파견종료수당을 지급하도록 하고 있다. 현재 우리 근로자퇴직급여보장법(제8조)은 근속년당 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급하도록 하고 있어 계속근로 기간이 짧은 비정규직 노동자들은 수령 액수 산정에서 절대적으로 불리할 뿐만 아니라 근속년수가 1년에 미달하는 경우가 많아 퇴직금 혜택을 받지 못하는 경우가 많다. 2012년 8월 현재 비정규직 퇴직금 수혜 비율은 30.6%에 불과하여 정규직의 99.4%의 1/3 수준에도 못미치고 있다. 따라서 프랑스처럼

럼 총임금의 10%에 해당하는 고용불안정수당을 도입하되 고용계약 기간 혹은 파견 기간 동안에도 통상임금과 함께 지급하고 동 기간 종료시에 직접고용 정규직으로 전환하지 않을 경우 고용불안정수당의 총액에 해당되는 금액을 퇴직수당으로 지불하도록 하는 것이 타당하다.

### 3. 도급-파견 구분 법제화와 불법파견 응징

○ 도급의 대상이 일이나 노무냐에 따라 도급과 파견이 개념적으로 구분되지만, 도급업체와 노무제공자의 작업공간이 명확히 분리되지 않는 사내하도급의 경우 도급과 파견은 자명하게 구별되지 않는 경우가 많다. 현재 파견노동은 파견법에 의해 규제되고 있는 반면 용역노동에 대한 별도의 규제 장치가 없는 탓으로 도급을 위장한 파견노동이 광범위하게 확산되고 있다.

이렇게 만연하고 있는 불법파견을 막고 고용·사용 관계를 바로잡기 위해서는 도급과 파견의 구분 기준을 법제화하고 불법파견을 엄단할 것이 요청된다.

(1) 현재 법무부·노동부 공동의 ‘근로자파견의 판단기준에 관한 지침’과 함께 목시적 근로계약관계설에 기초한 판례들에 의존하여 도급과 파견이 구분되고 불법파견 여부가 판단되고 있는데, 이러한 법적 구속력이 없는 지침과 학설·판례들에 기초한 도급-파견 구분은 일관성을 지니기 어렵기 때문에 도급과 파견의 구분 기준을 법제화할 필요가 있다.

도급·파견 구분 기준은 19대 국회 개원 후 발의된 은수미의원의 파견법 개정안에도 신설된 제2조의 2(도급 등과의 구별)에서 명문화되어 있다. 또한, 스페인도 2006년 합법적 노무하도급과 불법 노무하도급의 구분 기준을 법제화했는데, 네 가지 요소 가운데 하나라도 적용되면 불법파견으로 판단하도록 하고 있는 바 법제화를 위한 좋은 참조 대상이 될 수 있다(박지순 2009: 55).

- ① 두 기업간의 서비스 계약이 근로자를 공급하는 것을 유일한 목적으로 하는 경우
- ② 근로자를 공급하는 기업이 고유한 특정 사업이나 안정된 조직을 가지고 있지 않

은 경우

- ③ 공급업체가 자신의 사업을 발전시키기 위한 수단을 가지고 있지 않은 경우
- ④ 공급업체가 고용주로서의 지위에 내재하는 기능을 수행하지 않는 경우(예컨대 공급업체가 파견된 근로자들에 대하여 사용자로서의 권한을 행사하지 않는 경우)

(2) 도급을 위장한 불법파견은 고의적 범법행위에 해당되는데, 불법파견 판정을 받더라도 시정되지 않는 경우가 많은 것은 2006년 개정된 파견법이 불법파견 노동자에 대한 ‘고용의제’에서 ‘고용의무’로 제재 수준이 후퇴했기 때문이다. 따라서 불법파견 행위에 대해서는 강도 높은 징벌적 제재가 요구된다.

불법파견의 경우, 사용업체는 최초 사용일부터 해당 노동자를 직접 고용한 것으로 간주하고, 파견업체에 대해서는 파견업 허가를 취소하며 금고 이상의 실형을 부과하도록 할 필요가 있다.

(3) 한편, 파견노동은 용역노동에 비해 사용업체의 지배력 정도가 훨씬 더 높다는 점에서 직접고용하여 사용하는 것이 바람직하기에, 파견노동 자체도 남용되는 것을 막기 위한 조치가 필요하다. 이를 해서는 현재 사용 사유 조건과 대상 업무 해당 요건 가운데 어느 하나에만 해당되어도 파견노동을 사용할 수 있도록 되어 있는데 이를 두 조건의 동시 충족으로 바꾸어, 희귀하고 고도로 전문적인 직무를 대상으로 특정 사용 사유를 충족시킬 경우에 한정하여 파견노동을 사용할 수 있도록 해야 한다. 그렇게 하면 파견노동은 일부 특전적인 직무들을 중심으로 자발적인 전문직 종사자들에 한정하여 남게 될 것이다.

또한, 스페인과 일본처럼 파업 중인 노동자들을 대체하는 경우, 안전과 보건에 위험한 직무를 수행하는 경우, 사용업체가 경제적 사유로 정리해고한 일자리를 12개월 이내에 채우는 경우, 특정 사용업체에 80%를 초과하여 파견하는 경우 노동자 파견을 금지하는 것도 필요하다.



#### 4. 사용업체의 사용자 책임·의무 부과

○ 사용업체들은 사용자로서의 책임과 의무를 상당정도 면제받고 있는데, 그 자체가 사용업체의 간접고용 노동자 사용의 핵심 이유가 되기도 한다. 하지만, 사용업체는 간접고용 노동자들을 고용하지 않고 사용함으로써 사용의 편익은 취하되 그를 위해 지불하는 비용은 최소화되었다는 점에서 사용업체에 대해 사용자로서의 책임과 의무를 적정 수준에서 사회적으로 부과하는 것이 필요하다.

이렇게 사용업체로 하여금 간접고용 노동자에 대한 사용자로서의 책임과 의무를 고용업체와 공동부담하도록 함으로써 사용업체들이 사용자 책임·의무를 기피하기 위해 간접고용을 악용하는 의도를 억지하고 간접고용 노동자들에게는 직접고용에 비해 간접고용으로 인해 발생하는 추가적 불이익을 최소화할 수 있다.

(1) 근로기준법과 노조법 상의 노동자 개념을 확대하여 간접고용 성격을 지니거나 그렇지 않은 특수고용 노동자들을 모두 노동자로 인정하여 근로기준법에 의해 보호되고 노동3권을 보장받을 수 있도록 해야 한다. 이러한 노동자 개념 확대는 이미 19대 국회 개원 직후 발의된 근로기준법과 노조법 개정안들에 반영되어 있다.

(2) 근로기준법과 노조법 상의 사용자 개념을 확대하여 사용업체가 간접고용 노동자 사용으로부터 발생하는 사용자로서의 책임을 분담하고 간접고용 노동자들은 노동3권을 보장 받음으로써 스스로를 보호할 수 있도록 해야 한다. 이러한 사용자 개념 확대 역시 19대 국회 개원 직후 발의된 근로기준법과 노조법의 개정안들에 반영되어 있다.

이와 같이 사용자 개념이 확대되면 사용업체는 3자 교섭 혹은 4자 교섭 등 교섭형태와 무관하게 간접고용 노동자 대표들이 단체교섭을 요구하면 성실하게 응해야 한다. 한편, 간접고용 노동자들에게 독자적 교섭 주체 구성의 권리를 부여하여 별도의 교섭 주체를 구성하여 직접 교섭에 나서거나 직접고용 노동자들과 함께 교섭단위를 꾸려 단체교섭에 임할 수도 있도록 해야 한다.

(3) 간접고용 노동자들의 경우 현재 단체협약에 의한 보호를 거의 받지 못하고 있는데, 근로기준법과 노조법의 사용자 개념을 확대하더라도 간접고용 노동자들의 노동기본권이 생산현장에서 실질적으로 보장되도록 하기 위해서는 단체협약을 통해 구체

화되어야 한다. 이를 위해서는 스웨덴처럼 사용업체의 사용 기간에는 사용업체의 단체협약에 의해 보호되고 대기 기간에는 고용업체의 단체협약에 의해 보호될 수 있도록 할 필요가 있다. 따라서 간접고용 노동자들이 사용업체와 별도의 단체협약을 체결하지 않을 경우 사용업체 직접고용 노동자들이 적용받는 단체협약이 해당 사용업체에 의해 사용되고 있는 간접고용 노동자들에게도 적용되도록 해야 한다.

## 5. 파견·용역 업체의 책임·의무 부과

○ 현재 간접고용 노동자들은 고용불안정과 함께 소득불안정을 벗어나지 못하고 있다. 파견·용역 업체 등 간접고용 노동자들을 고용한 고용업체가 간접고용 노동자들의 고용안정성과 소득안정성을 책임지도록 하여 사용업체의 책임 부담을 간접적으로 강제하는 한편 간접고용 노동자들에게 고용안정성과 소득안정성을 보장하도록 해야 한다.

(1) 파견·용역업체는 노무제공자를 정규직으로 고용하도록 해야 한다. 스웨덴의 파견업 단체협약들은 생산직 전국협약과 사무직 전국협약 공히 노무제공자를 정규직으로 고용하도록 파견업체에 정규직 고용의무를 부과하고 있다.

스웨덴처럼 예외적인 경우를 제외하고 모든 파견 노동자들에 대해 정규직 고용을 보장할 수 없다면, 스페인처럼 정규직 의무고용 비율을 50%에서 시작하여 단계적으로 높이는 접근법을 택할 수도 있다. 따라서 파견법을 개정하여 50% 등 정규직 의무고용 최소 비율을 설정하고, 단체협약을 통해 의무고용 비율을 상향조정할 수 있도록 하는 것이 바람직하다.

(2) 간접고용 노동자들의 경우 사용업체에서 직무를 수행하지 않고 고용업체에서 대기하고 있는 기간에도 고용업체는 간접고용 노동자들의 임금 수준을 보장해야 한다. 스웨덴 파견업의 경우 현재 생산직 전국협약은 직전 3개월 평균임금의 90%를, 사무직 전국협약은 85%를 보장하고 있다. 이러한 임금 보장 수준을 법정 최저임금 수준을 하한으로 하여 직전 3개월 평균임금의 75% 수준에서부터 단계적으로 높여가는 방안도 가능하다.

(3) 고용업체는 노무제공자들의 교육·훈련을 책임지도록 해야 한다. 스페인의 경우 파견업체가 파견노동자들에게 필요한 교육·훈련을 제공할 의무를 부과되 채용, 훈련, 보상의 비용을 해당 노동자에게 부담시킬 수 없도록 하고 있다.

이러한 간접고용 노동자들에 대한 교육·훈련을 통한 숙련형성 노력은 파견업체들의 생존을 위해서도 필요하다. 고용업체가 간접고용 노동자를 정규직으로 고용하고 대기 기간의 임금도 보장해야 하는 조건 속에서 고용업체가 생존하기 위해서는 간접고용 노동자가 다양한 직무를 수행할 수 있는 능력을 보유해야 다양한 사용업체의 다양한 직무들을 담당할 수 있기 때문이다. 따라서 간접고용 노동자들을 고숙련 다능공화하기 위한 교육·훈련은 해당 노무제공자뿐만 아니라 고용업체의 생존을 위해서도 절실한 것이다.

(4) 고용업체는 업종 단위의 단체협약을 체결하여 파견업체의 책임·의무의 실천을 담보하도록 해야 한다. 스웨덴의 사무직 노총과 스페인의 양대노총들은 파견업 합법화 직후 파견업 전국협약을 체결하여 법적 규제에 준하는 사회적 규제를 통해 파견노동자들과 직접고용 정규직 노동자들을 보호하고자 했다.

단체협약 체결을 위해 간접고용 노동자들뿐만 아니라 파견업과 용역업의 고용업체들이 교섭기구를 조직하도록 정부가 지도·지원할 필요가 있다. 스웨덴 파견업협회처럼 자체적으로 신규 업체 승인과 승인 철회를 통해 소속 파견업체들을 규제하기에는 아직 한국 파견업체들의 도덕성 수준이 턱없이 못 미치는 것은 사실이지만, 파견업과 용역업 연합체 혹은 교섭기구에 일정한 자율권을 부여하며 자기규제를 유도하는 방안도 검토할 가치가 있다.

(5) 파견·용역 업체와 직업소개업체는 노동자들이 사용업체의 정규직으로 전환하는데 제약을 주는 어떠한 내용도 파견·용역 혹은 소개의 조건으로 설정하거나 계약 내용에 포함할 수 없으며, 정규직 전환에 대해 어떠한 추가적 비용 혹은 손실을 부과할 수 없도록 해야 한다. 이러한 정규직 전환 제한 금지 규정은 스웨덴은 물론 미국에서도 플로리다, 일리노이, 뉴멕시코, 애리조나주 등에서 입법화되어 있으며, 우리 파견법(제25조)도 같은 취지의 고용제한 금지 규정을 두고 있으나 제한 내용을 지나치게 험악하게 규정하고 있어 이를 포괄적 내용으로 개정할 필요가 있다.

## 6. 유료 직업소개업체 감사·감독 강화 및 수수료 규제

○ 유료 직업소개업체들은 구직자들로부터 법정 기준을 초과하는 과잉 수수료를 수취하거나 수수료 이외의 명목으로 추가적 비용을 부담시키기도 하고, 도급을 위장한 불법파견 사업을 수행하기도 한다. 이처럼 유료 직업소개업체들의 불법행위가 만연한 것은 정부당국에 의한 감사·감독이 제대로 이루어지지 않고 있음을 의미한다.

따라서 장기적으로는 공적 고용서비스 기구들의 효율성과 역량을 확대하여 유료 직업소개업체를 대체하도록 하되, 우선 직업소개업체들의 활동 전반에 대한 감사·감독을 강화하고 구직자 대상 수수료 부과를 금지함으로써 불법·탈법 행위들을 엄단하고 중간착취를 해소하도록 해야 한다.

(1) 유료 직업소개업이 1999년 허가제에서 등록제로 전환된 바 있는데, 유료 직업소개업체들이 직업소개업의 활성화를 위한 규제완화라는 등록제 전환 취지를 역행하며 불법·탈법 행위들을 일삼고 있다는 점에서 아직 등록제는 시기상조라고 판단되므로, 다시 허가제로 환원하되 엄격한 허가 요건을 설정하는 한편 1년 단위로 허가를 갱신하도록 해야 한다.

(2) ILO 협약에 따라 직업소개업체가 구직자에게 수수료를 수취하는 것을 금지해야 하는데, 이러한 취지의 법안이 18대 국회에서 정부에 의해 발의된 바 있으나 동 법안이 지니고 있는 다른 쟁점들로 인해 법제화에 이르지 못했다.

직업소개업체가 구직자 혹은 취업자에게 사용업체 부담 수수료를 간접적으로 부과하거나 수수료 이외의 물적 부담을 부과하는 행위도 이러한 입법 취지에 위배된다는 점에서 수수료 수취 금지 조항 위반 행위와 마찬가지로 엄단해야 한다. 또한 특수고용 노동자들의 경우 노동자 개념 확대를 통해 노동자성을 인정하는 동시에 구직자 혹은 취업자를 대상으로 수수료를 부과하는 행위는 당연히 금지되어야 하며 위반 행위에 대해서는 여타 노동자들에 대한 수수료 부과의 경우와 마찬가지로 엄중 처벌해야 한다.

(3) 현재 직업안정법은 유료 직업소개업체들에 정기적 보고 의무를 부과하지 않고

필요하다고 인정될 경우에 한하여 보고하도록 하고 있고, 직업안정법 시행규칙(제27조)은 반기별로 구인·구직 현황 및 취업 현황을 지자체장을 경유하여 고용노동부장관에게 보고하도록 하고 있다.

하지만 유료 직업소개업체들이 법정 기준을 초과하는 과잉 수수료를 수취하고, 등록비, 월회비, 부기자재 등의 명목으로 별도의 비용을 부과하고, 도급을 위장한 불법 파견 사업을 수행하고 있을 뿐만 아니라 구직자들의 절대 다수가 취업 후 수행하게 되는 일과 근로조건이 소개 받은 바와 다른 경우가 많다는 불만을 토로하고 있다. 이는 기존의 보고제도가 전혀 감사·감독 기능을 수행하지 못했음을 의미하기 때문에, 유료 직업소개업을 허가제로 전환하고 허가 갱신의 판단을 위해 현재 반기 단위로 보고하도록 되어 있는 보고 대상에 직업소개 실적뿐만 아니라 기타 고용 관련 활동 내역 및 수수료 포함 수입 내역 등을 포함하도록 할 것은 물론, 고용노동부가 철저하게 사실 여부를 조사·확인하도록 하는 등 감사·감독을 강화해야 한다.

(4) 현재 직업안정법(제45조의 2)과 직업안정법 시행령(제37조의 3)은 직업소개업체들이 사업자 협회를 설립할 수 있도록 하고 자체적으로 윤리현장을 제정하여 실천하도록 하고 있는데, 직업소개업협회가 유료 직업소개업체들을 자율적으로 규제하도록 하고 노동당국은 동 협회의 자기규제 능력을 평가하여 허가권과 감사·감독권을 단계적으로 이양할 수 있다.

스웨덴의 경우 파견업협회가 소속 업체들의 파견업 승인과 승인 철회의 권한을 행사하며 자율적으로 규제하는 한편 파견업 단체협약의 주체가 되어 강도 높은 사회적 규제를 수용하여 실천하고 있다. 한국 유료 직업소개업체들의 불법행위 양상을 고려하면 직업소개업의 자기 규제는 먼 미래에서조차 상상할 수 없는 일로 비쳐진다.

하지만, 전국고용서비스협회의 경우 차별대우 금지 및 소개요금 과다징수 금지 등을 골자로 한 윤리현장을 자체적으로 제정하여 이행 여부를 점검하여 벌칙을 부과하고 있다. 윤리현장의 내용이 법규정 준수 수준을 넘어서지 못하고 집행 방식의 엄정성 정도는 검증되지 않았지만, 불법행위를 일삼는 유료 직업소개업체들이 동 협회 가입을 기피하고 있다는 사실은 직업소개업협회의 자기 규제 가능성을 부정하기 어렵게 한다. 따라서 미등록 영세 직업소개업체들과 협회 가입을 기피하는 직업소개업체들도 직업소개업협회로 견인하여 집합적 규제의 대상으로 포함하는 한편, 잠재적 불법행위에 대한 직업소개업협회의 자기 규제 내용 및 능력을 평가하여 자기 규제 능력이 신

장하는 정도에 맞추어 동 협회를 통한 파견업의 자율적 규제 비중을 단계적으로 증대하는 방안도 검토할 필요가 있다.

## 7. 적극적 노동시장정책 강화

○ 영리목적의 노동력 중개사업은 부작용을 피하기 어렵다. 유료 직업소개업체들과 파견업체들이 직업소개 혹은 노동력 파견으로부터 창출하는 이윤은 노동자들에게 돌아갈 임금의 몫에서 추출되는 것이며, 구직자에게 법정 수수료를 이상의 직업소개 수수료 혹은 비수수료 형태의 금전적 보상을 부과하거나 도급으로 위장한 불법파견 사업을 행하는 것은 이윤 동기에서 비롯된 불법행위들이다.

○ 하지만 무료·공공 직업소개기구들은 영세성과 비효율성으로 유료 직업소개업체들의 대안이 되지 못하고 있다. 무료·공공 직업소개기구들은 사용업체가 원하는 노동력에 대한 정확한 정보를 갖고 있지 못하며, 적절한 구직자를 찾기 위한 노력과 역량을 결여하여 사용업체가 원하는 노동력을 알선하지 못하는 것으로 나타났다. 알선의 실패는 짧은 근속기간과 잦은 교체로 귀결되어 사용업체나 구직자들이 유료 직업소개업체들을 선호하게 됨에 따라 양질의 일자리와 양질의 구직자의 알선은 주로 유료 직업소개업체들을 통해 이루어지게 되는 것이다.

실제, 구직자들은 유료 소개업체들이 소개한 내용과 실제 수행하게 되는 업무 및 임금 등 근로조건이 다르다고 지적하는데, 과잉 수수료 혹은 비수수료 금전적 부담 등 불법행위의 피해를 당하면서도 유료 소개업체들을 이용하는 것은 무료 혹은 공공 직업소개기구들이 제 역할을 못하기 때문이다. 구직자들의 56.9%가 유료 직업소개업체 혹은 파견·용역 업체를 이용하는 주된 이유로 “일자리를 빨리 알아봐 주기 때문”으로 꼽는 것은 유료 직업소개업체를 포함한 영리 목적의 노동력 중개업체들이 지닌 상대적 효율성을 확인해 준다.

○ 영리 목적의 노동력 중개업체들의 부작용과 무료 직업소개업체들의 비효율성을 고려하면, 적극적 노동시장정책을 강화하여 간접적 착취를 해소하고 비정규직의 고용

안정성을 담보해야 한다. 그런 점에서 스웨덴을 중심으로 한 스칸디나비아모델은 바람직스런 대안이라 할 수 있다.

(1) 공적 고용서비스 기능을 활성화·확대하여 영리 목적의 노동력 중개기구들을 대체해 나가야 한다.

스웨덴의 공적 고용서비스 기구들은 사용업체들과 부단히 접촉하면서 생산현장에서 필요로 하는 노동력의 성격을 미리 파악하여 적절한 구직자들을 준비해 줌으로써 사용업체에서 구인 요구가 발생하면 즉각적으로 필요한 인력을 알선한다. 반면, 영리 목적의 노동력 중개업체들은 개별 업체들의 제한된 인적·재정적 자원과 정보 수집 능력으로 인해 사용업체들에서 필요로 하는 특정 업종과 기술기능 수준별 노동력 수요에 대한 정보를 실시간으로 취득하여 해당 노동력을 사용업체들에 적기에 배분하는 공적 고용 서비스 기구의 효율성을 따라잡기 어렵다. 그 결과 스웨덴의 공공직업소개기구(Arbetsförmedlingen)에 대한 사용업체들의 만족도는 90%에 달하고 있어, 한국 무료·공공 직업소개업체들의 비효율성과는 좋은 대조를 이룬다.

(2) 공적 고용서비스 기구들은 노동력 중개 기능과 교육훈련 기능을 실질적으로 통합하여 운영한다.

스웨덴의 공적 고용서비스 기구들이 노동력 알선에서 뛰어난 효율성을 확보할 수 있는 것은 사용업체들과의 접촉을 통해 해당 산업·업종의 노동력 수요 변화 방향을 포착하고 노동시장에서 필요로 하는 기능을 사전적으로 습득하도록 해두기 때문이다. 구직자 또한 노동시장의 변화 방향을 인지함으로써 정규직 같은 직무안정성(job security)을 보장받지 못한 경우에도 급변하는 노동시장에서 고용안정성(employment security)을 확보하기 위해 교육훈련을 통한 다능공화를 적극적으로 추진할 인센티브를 지니게 되는 것이다.

(3) 상시적 업무를 개별 사업체의 내부 노동시장에 위임하고, 공적 고용서비스 기구들은 비상시적 업무의 총수요와 비정규직의 총공급을 관리하며 노동력을 배분해야 하는데, 산업·업종 단위로 전문성을 축적하는 것이 필요하다. 공적 고용서비스 기구들이 사용업체들의 노동력 수요를 파악하고 필요한 교육훈련 서비스를 제공하여 적절한 노

동력을 알선·배치하기 위해서는 산업·업종 단위로 전문화하되 상호 유기적 분업·협업 체계를 구축하여 관리해야 한다.

(4) 공단지역, 건설일용 거점에서부터 교육·훈련과 직업소개의 통합적 서비스를 시작하도록 하되, 일본의 공공직업안정소 ‘Hello-Work’처럼 광역단위 혹은 전국단위의 구인·구직 정보의 네트워크를 형성하고, 야간 및 공휴일에도 사무실을 개방하여 고용 서비스를 제공하며, 대면상담의 전문가들을 배치하도록 해야 한다.

또한 공적 고용서비스 기구의 역할을 확대·강화함에 따라 공적 고용서비스 기구 운영 과정에 교육·훈련 및 직업소개의 경험을 지닌 비영리단체들을 결합하도록 하며, 지배구조에는 노동조합 대표들이 참여하여 해당 공적 고용서비스 기구의 적극적 노동시장정책 집행과 사용업체 간접고용 노동자들의 노동기본권 보호를 담보하도록 해야 한다.

## 8. 고용보험제도의 확충

○ 고용보험 적용 대상이면서도 적용받지 못하는 비율은 정규직의 경우 2.6% 밖에 안 되는 반면, 비정규직의 경우 절대 다수인 62.8%에 달하여 비정규직의 소득불안정성을 그대로 보여준다. 한편 고용보험 수급기간이 짧고 소득대체율도 낮아서 고용보험 혜택을 받는 정규직 노동자들조차 소득불안정을 겪고 있어 정규직 노동자들은 정리해고에 결사반대하는 한편 비정규직을 고용안정의 완충재로 간주하게 된다.

고용보험제도의 확충은 비정규직의 소득안정성을 보장하고 정규직-비정규직 이해관계 갈등의 구조적 조건을 해소하기 위해 절실하게 필요하다. 또한 고용보험제도의 확충은 적극적 노동시장정책의 성공적 운영을 위해서도 필요한데, 그것은 재취업을 위한 교육·훈련 기간의 소득안정성을 보장하여 노동자들이 이직·전직 혹은 직종 전환을 수용하기 위한 전제가 되기 때문이다. 1997-98년 경제위기와 2008-9년 세계 금융위기를 겪으며 고용보험제도 확충에 대한 국민적 공감대가 확산되었고, 19대 국회 개원 직후 고용보험제도 확충을 위한 고용보험법 개정안들이 발의된 바 있다.



(1) 고용보험 수급 요건을 완화하여 비정규직도 고용보험의 혜택을 받을 수 있도록 해야 한다.

현재 수급 요건에는 실직 직전 18개월 간 180일 이상의 피보험 단위기간이 포함되어 있는데, 비정규직 노동자들이 이러한 조건을 충족시키기 어렵다는 점에서 수급 요건의 피보험 단위기간을 단축해야 한다. 피보험기간이 180일에서 120일로 단축된 고용보험법 개정안들이 19대 국회 개원 직후 발의되어 있다.

(2) 고용보험 수급기간을 연장하고 구직급여를 증액하여 고용보험이 명실상부한 소득안정성 보장 효과를 지닐 수 있도록 해야 한다.

19대 국회 개원 직후 발의된 고용보험법 개정안들은 수급기간을 현행 90-240일에서 180-360일로 확대하고, 구직촉진수당을 신설하여 추가적인 수급기간 연장 효과도 유발하고 있다. 한편 구직급여는 현재 기초 일액이 실직전 3개월 평균임금으로 설정되어 있고 구직급여 일액은 기초 일액의 50%로 산정하고 있는데, 심상정 발의안은 구직급여 일액을 기초 일액의 75%로 증액하고 있다.

(3) 사용업체들은 고용보장 없이 비정규직 노동자들을 사용하며 수량적 유연성을 확보하는 반면 비정규직 사용의 부담은 사회화하고 있다는 점에서 고용보험료의 노동자 부담분을 사용자에게 전담토록 하는 것이 타당하다.

실제 비정규직 노동자들이 4대 사회보험에 가입하지 않는 핵심 이유로 사용자의 반대와 보험료의 재정적 부담을 꼽고 있는데, 이는 모두 사용자에게 귀책사유가 있다는 점에서 고용보험료의 노동자 부담분을 사용자가 전담하도록 하는 것이 공정하다.

(4) 특수고용 노동자들의 경우 현재 산업재해보험 등의 혜택을 받지 못하고 있는데, 근로기준법과 노조법 상 노동자 개념을 확대하면 특수고용 노동자들이 노동자성을 인정받게 되기 때문에 산업재해보험 등의 혜택을 받을 수 있게 된다. 근로기준법과 노조법의 노동자 개념을 확대하는 개정안들은 19대 국회 개원 직후 발의된 바 있다.

<부표> 19대 국회 개원 직후 발의 법안(2012.5.30-9.30)

	진보정당	민주통합당	비고
<b>&lt;1. 정규직고용원칙 법제화&gt;</b>			
1a>상시업무 직고정규직채용	무기 직접고용	직접고용	심상정(근기법), 은수미(근기법),
1b>상시업무 간접고용 제제	최초 사용일부터 무기 직접고용 의제	직접고용 의제	심상정(근기법), 은수미(근기법),
1c>비정규직 사용사유제한	- [기간제법 통한 제한]	-[기간제법·파 견법 통한 제한]	심상정(근기법,기간제법), 은수미(근기법,파견법), 박지원(기간제법)
1d>비정규직 공시제도	-	-	새누리당 공약
<b>&lt;2. 동등처우 법제화&gt;</b>			
2a>고용형태 차별처우 금지	고용형태 차별처우 금지	근로형태 차별처우 금지	심상정(근기법), 홍영표(근기법),
2b>동일가치노동 동일임금 명문화	명문화	명문화	심상정(근기법), 홍영표(근기법),
2c>초기업단위 동일가치노동 동일임금	- [기간초과 경우 사업(장)내 근속년수 상응 정규직 노동조건]	- [불법 파견 경우 사업(장)내 근속년수 상응 정규직 노동조건]	심상정(기간제법), 은수미(파견법)
2d>차별시정 신청권 주체 확대	노조 및 상급단체	노조 및 상급단체	심상정(기간제법), 은수미(파견법), 박지원(기간제법)
<b>&lt;3. 파견노동 규제 법제화&gt;</b>			
3a>도급-파견 구분기준 법제화	-	구분기준 법제화	은수미(파견법)
3b>불법파견 최초 사용일부터 고용 의제	-	무기 직접 고용 의제(최초사용 일부 아님)	은수미(파견법)
3c>파견노동 사용사유 및 대상업무 동시 제한	-	동시 제한	은수미(파견법)

<4. 사용업체 규제>			
4a>노동자 개념 확대(근기법,노조법)	개념 확대	개념 확대	심상정(근기법,노조법), 이목희(근기법), 김경협(노조법)
4b>사용자 개념확대 및 간접고용 노동3권 보장	사용자 개념확대 (근기법, 노조법)	사용자 개념확대 (노조법)	심상정(근기법,노조법), 김경협(노조법)
4c>사용업체 단협 적용	-	-	
<5. 파견·용역업체 규제>			
5a>고용업체 정규직고용	-	-	
5b>대기기간 임금보장	-	-	
5c>고용업체 교육훈련책임	-	-	
5d>파견·용역업 산별협약	-	-	
<6. 직업소개업 규제>			
6a>구직자 수수료부과 금지	-	-	18대 국회 발의
6b>영리 직업소개업 금지	-	-	
<7. 적극적 노동시장정책>			
7>적극적노동시장정책 강화	-	-	예산 배분 문제
<8. 고용보험제 확충>			
8a>고용보험제도 수급요건 완화	피보험기간 18개월간 120일	피보험기간 18개월간 120일	심상정(고용보험법), 홍영표(고용보험법)
8b>구직급여 일액	기초일액의 75%	-	심상정(고용보험법)
8c>수급기간 연장	180-360일	180-360일	심상정(고용보험법), 홍영표(고용보험법)
8d>비정규직 고용보험료 면제, 시측 전담	-	-	

## <참고 문헌>

- 강성태 (2008), '간접고용 입법론', 민주노총, 『간접고용 실태 및 법·제도 개선 과제』 정책토론회 자료집(2008. 11. 5).
- 강순희 (2010), '노용산업의 발전과 일자리 창출', 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2010년 3월호, pp.33-47.
- 강현아 (1998), '1990년대 한국의 노동력 관리정책에 관한 연구 : 고용제도와 사회보장 제도를 중심으로', 전남대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 경제사회발전노사정위원회, 2012, "돌봄서비스 노동시장" 현황 및 향후과제, 경제사회발전노사정위원회 돌봄 노동시장 활성화 연구작업반 논의 결과 보고
- 고용노동부 (2011), 「2011년 상반기 근로자파견사업 현황」
- 국회의원 신계륜 정책후원회 (1993), 「고용관련법 제정, 개정에 관한 토론회 (요지)」, (1993. 9. 6).
- 국회 환경노동위원회 (1995), 「근로자 파견 사업의 적정한 운영 및 파견근로자 보호에 관한 법률안의 입법을 위한 공청회」, (1995. 10. 26).
- 권혜자 (2002), '근로자 파견법 폐지 및 직업안정법 개정 방향', 한국노동사회연구소, 『노동사회』, 2002년 12월호.
- 김동섭·서호원·오성욱(2002), 『직업안정법 해설 : 행정해석 및 직업소개소 창업·운영』, 중앙경제.
- 김소연 (2009), '기류전자 불법파견 사례', 민주노총, 『한일 파견법 현황과 해결방안 모색을 위한 토론회』 자료집 (2009. 12. 7).
- 김승택 (2002), 『근로자 파견 제도의 도입 효과 및 개선 방안』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (2006), 『파견 허용 업종 연구』, 한국노동연구원.
- 김승택·신현구 (2004), 『공공·민간 직업안정기관 운영실태 및 개선과제』, 한국노동연구원.
- 김승택·노상현·신현구 (2006), 『민간 고용서비스 활성화 방안 연구』, 한국노동연구원.
- 김승택외(2008), 『직업안정법 체계 전면 개편방안 연구』, 한국노동연구원.
- 김주섭 (2003), '공공 직업안정 기관의 운영현황과 발전방향', 한국노동연구원, 『고용보험 시행 8주년 기념 토론회』 자료집.
- 김종진외 (2011), 「간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 근로실태 조사·분석」, 국회입법조사처
- 남성일 (1993), '한국의 인력파견에 관한 연구', 서강대학교 경제연구소.
- 노동청 (1973), 「노동행정 10년사」.
- 노동부 (1991), 「근로자 파견 실태조사 분석」 (1991. 10).
- \_\_\_\_\_ (2000), 『ILO 주요 협약집』.
- \_\_\_\_\_ (2006), 『노동행정사 : 제 2편 노동시장 정책』.
- \_\_\_\_\_ (2008), 「2008년도 사내하도급 활용실태(2008. 5월)」, 2009년도 국회 환경노동위원회 국

정감사 자료.

- \_\_\_\_\_ (2010), 「직업안정법 개정 법령 설명 자료」(2010. 1. 10).
- 민주노총준비위·근로자파견법 입법 저지를 위한 공대위 (1995), 「파견근로의 실태와 정책방향 : 파견근로 실태조사 결과 보고 및 사례 발표를 중심으로」, 민주노총 준비위 공청회 자료집 (1995. 10. 25).
- 민주노총 (2008a), 『비정규직법 시행 1년 문제점과 해결방안』 토론회 자료집(2008. 6. 24).
- \_\_\_\_\_ (2008b), 『간접고용 실태 및 법·제도 개선 과제』, 정책토론회 자료집(2008. 11. 5).
- \_\_\_\_\_ (2012), 「2012 표준 생계비 해설」, 2012. 3.
- 박성준 (1993), 「파견근로 활성화 방안」, 한국경제연구원.
- 박종식·엄재연·송용한 (2009), 「조선산업 사내하청 실태와 조직화 방안」, 금속노조 정책연구원.
- 상공부 (1992), 「최근의 산업인력 동향 및 대책」(1992. 11).
- 손정순 (2009), 「금속산업 비정규 노동의 역사적 구조 변화 : 산업화 이후 금속산업 사내하청 노동을 중심으로」, 고려대학교 경제학과 박사학위 논문.
- \_\_\_\_\_ (2010), 「다층적 하청 구조가 파견 노동자의 임금·고용에 미치는 영향 : 전자 업종내 중소기업 파견노동을 중심으로」, 『산업노동연구』 제 16권 제 1호.
- 송용한 (2006), 「비정규 노동자의 사회적 연결망과 사회자본 형성에 관한 재구성 : 청소용역 노동자의 구술 생애사를 중심으로」, 성공회대 사회학과 석사학위 논문.
- 신원철 (2003a), 「간접고용과 규제 : 국가 정책 변화를 중심으로」, 월간 『비정규 노동』, 2003년 4월호.
- 신인령 (2002), 『세계화와 여성 노동권』, 이화여대 출판부.
- 오은진·노대명 (2009), 「사회서비스 분야 여성일자리 창출을 위한 정책과제 III : 일자리 제도화」, 한국여성정책연구원
- 오종은 (2010), 「퀵서비스, 대리운전종사자에 대한 산재보험 적용 타당성 연구」, 근로복지공단산재보험연구센터
- 윤애림 (2006), 「ILO 고용관계 권고와 한국의 특수고용 입법 논의」, 『노동법학』 제 23호.
- 윤자영외 (2011), 「가사사용인의 근로실태 및 보호방안」, 한국노동연구원
- 윤자영외 (2011), 「돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(I)-돌봄서비스 일자리 근로조건 실태와 정책과제-」, 한국노동연구원
- 윤진호·정인수 (1992), 「근로자 파견제도의 실태와 정책과제」, 『노동경제논집』 제 15권.
- 이남신·엄진령·박주영·손정순 (2010), 「민간 노동력 증개기구의 수수료 및 노동 실태와 개선 방안」, 민주노동당 홍희덕 의원실.
- 이경재 의원실 (2006), 「취약계층에 '취약'한 고용지원센터」, 2006 노동부 국정감사 정책자료집.
- 이상윤 (1983), 「노동정책 35년의 회고」, 『노동경제 연감 : 1983년판』, 경총.
- 이상현 (2009), 『고용서비스 민간 위탁 사업 활성화 방안』, 한국고용정보원.

- 이호근외 (2008), 「특수형태근로 종사자 실태 및 다단계구조 집단갈등 관리방안에 대한 연구」, 노동부
- 은수미·조효래·박제성·강병식 (2007), 「2007년도 노사관계 실태분석 및 평가 : 사내하청 노사관계를 중심으로」, 노동부 학술연구용역과제 보고서.
- 장의성 (2010), 「공공 고용서비스 현황과 발전방향」, 한국노총중앙연구원 주최, 『2010 고용·노동시장 포럼』 발표문 (2010. 2. 12).
- 장혜경 (2011), 「돌봄서비스 노동시장 종사자 실태와 정책과제」, 경제사회발전노사정위원회 [돌봄 노동시장 활성화 연구작업반] 발제자료
- 전국금속노동조합 (2008), 「국제 노동기구 집행이사회 결사의 자유위원회 350차 보고서」, 『사내하청 노동자에게 노동 3권을』, 금속노조.
- 전국금속노동조합 인천지부 (2012), 「인천지역 미등록 불법파견 의심 업체 실태조사 보고서」
- 전국금속노동조합·한국비정규노동센터 (2007), 「금속산업 노동시장 및 금속노조 실태조사 연구보고서」, 전국금속노동조합.
- 전국대리운전노동조합 대전지역지부 (2012), 「대전 대리운전 업계 실태 이해를 위한 보고서」
- 정인수 (1997), 『취업형태 다양화와 정책과제』, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_ (1998), 『과건근로의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원.
- 조옥라 (2006), 「중장년 여성노동자의 노동경험 : 21세기 한국 사회에서 저학력, 고연령 여성노동자들의 노동과 가족관」, 『사회과학연구』, 제 14집 제 2호.
- 조효래 (2009), 「제조업 사내하청 고용관계의 다양성」, 『산업노동연구』 제 15권 제 2호.
- 조희연 (1985), 「한국 기업의 하청 관계와 근로자의 실태에 관한 조사 연구 : F 기업과 그 하청기업을 중심으로」, 『연세사회학』, Vol. 6.
- 최영미외 (2011), 「돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(Ⅱ)-실태조사를 통해 본 가사노동자의 법적 보호를 위한 정책방향-」, 한국노동연구원
- 한국노동연구원 (2004), 『산업별 도급구조와 고용관계』, 노동부 정책용역 과제 보고서.
- 한국노총 (2012), 「2012년도 한국노총 표준생계비」, 2012. 2.
- 한국비정규노동센터 (2006), 「청소 용역 노동자의 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.
- \_\_\_\_\_ (2012), 「통계로 본 한국의 비정규노동자 -2012년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석」
- 한국산업사회연구회 (1993), 『한국 경제의 산업구조조정과 노동자 계급』, 녹두.
- 한국여성민우회 (2011), 「2011 식당여성노동자 노동인권 실태조사」
- 황준욱·진숙경·황규성·김용현 (2004), 「전자산업의 도급구조와 고용관계」, 한국노동연구원, 『산업별 도급구조와 고용관계』.

- Gonos, G. (1994), 'A sociology of the temporary employment relationship', Ph. D. diss., Dept. of Sociology, New Brunswick, N. J. : Rutgers Univ.
- Gonos, G. (1997), 'The Contest over 'Employer' Status in the Postwar United States : The Case of Temporary Help Firms', *Law & Society Review*, Vol. 31, No. 1.
- Gonos, G. (2001), 'Fee-splitting revisited : Concealing surplus value in the temporary employment relationship', *Politics and Society*, Vol. 29, No. 4.
- Gottfried, H. and Fassenfest, D. 2001. 'Temporary Help in Southeastern Michigan : A Segmented Labor Market and Contingent Geography', Workingpaper Series No. 6, Center for Urban Studies, Wayne State Univ.
- ILO (2007), Guide to Private Employment Agencies.
- ILO Governing Body (2011), 「359th Report of the Committee on Freedom of Association」, 310th Session, Geneva.
- OECD (2001), *Labour market policies and the public employment service*, Paris : OECD. (국역 : 이응석 (2002), 『노동시장 정책과 공공 고용서비스』, 한국산업인력관리공단).
- OECD (2005), *OECD Employment Outlook 2005*, OECD.
- Phan, T., Hansen, E., and Price, D. (2001), *The public employment service in a changing labour market*, Geneva : ILO. (국역 : 한국국제노동재단 (2002), 『변화하는 노동시장에서의 공공고용서비스』, 한국국제노동재단.)
- Peck, J. (1996), *Work-place : the social regulation of labor markets*, N.Y : Guilford Press.
- Peck, J. and Theodore, N. (1998), 'The business of contingent work : growth and restructuring in Chicago's temporary employment industry', *Work, Employment and Society*, Vol. 12, No. 4,
- Peck, J. A. and Theodore, N. (2002), 'Temped Out? Industry Rhetoric, Labor Regulation and Economic Restructuring in the Temporary Staffing Business', *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 23, NO. 2.
- Purcell, J., Purcell, K., and Taliby, S. (2004), 'Temporary work agencies : Here today, gone tomorrow ?', *BIR*, Vol. 42, No. 4.
- Vosko, Leah F. (2000), *Temporary Work : The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto : University of Toronto Press.
- 日本 厚生労働省 (2010), 第7回 厚生労働省政策会議 議事要旨 (<http://www.mhlw.go.jp/seisaku/kaigi/2010/01/k0114-2.html>).
- Nesheim, T. (2012), 'Exploring Dilemmas in the Relation between Temporary Help Agencies and Customer Firms', *Personnel Review*, Vol. 42, No.1.

## -스페인

- Álvarez Rodrigo, Mario & José Maria Moro Polo(2011), Empresas de Trabajo Temporal, (<https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:SnHk2cTJsGkJ:wilfredosanguineti.files.wordpress.com/>)
- BOE(2000), "III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL", Boletín Oficial del Estado, #270. 2000.11.10.
- BOE(2008), "V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal", Boletín Oficial del Estado, #34, 2008.2.8.
- CCOO(2010), "La Reforma Laboral es Regresiva y Socialmente Injusta", Gaceta Sindical, edición especial, #23, Julio 2010.
- CCOO-UGT(2010a), Valoración de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. CCOO & UGT, 2010.9.21.
- CCOO-UGT(2010b), Proposición de Ley de Iniciativa Legislativa Popular: Empleo Estable y con Derechos. CCOO & UGT, 2010.11.30.
- De Miguel, Pablo Sanz(2011), "Government endorses new measures to encourage growth and reduce deficit", EIRO, 2011.3.2.
- Fes-UGT(2011), Negociación VI Convenio Colectivo Estatal de ETT's. Fes-UGT, 2011.2.21.
- Pérez Pérez, Manuel(2003), "Contingent employment in Spain", in Bergström, Ola & Donald Storrie(eds)(2003). Contingent Employment in Europe and the United States. (Cheltenham, UK: Edward Elgar). 107-135.
- Toharia Cortés, Luis & Miguel Angel Malo Ocaña. 2000 "The Spanish Experiment: Pros and Cons of the Flexibility at the Margin", G. Esping-Andersen & M. Regini. eds. Why Deregulate Labor Markets?, Oxford: Oxford University Press. pp.307-336.
- VCCETT(2007), V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.
- Villarejo, Esteban(2008), "Spain: Temporary agency work and collective bargaining in the EU", European Industrial Relations Observatory, 19 December, 2008.
- 조돈문. 2012, "스페인 비정규직 정책 실험의 내용 및 성과 분석", 한국비정규노동센터, 이슈페이퍼 2012-02.

## <노동관계법>

- 노동법: Estatuto de los Trabajadores de 1995. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. RCL 1995W997.
- 파견업법: Ley de Empresas de Trabajo Temporal. Ley 14/1994, de 1 de junio. RCL 1994W1555.



## -스웨덴

- Anxo, Dominique(2012), "From one crisis to another: the Swedish model in turbulent times revisited" in Lehndorff, Steffen(ed)(2012). A triumph of failed ideas: European models of capitalism in the crisis. (Brussels: ETUI). 27-40.
- Arbetsförmedlingen(2012a), Arbetsförmedlingen in brief, 2011/2012. Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen(2012b), Labour Market Outlook, spring 2012, Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen(2012c), Annual Report of the Swedish Public Employment Service, 2011. Arbetsförmedlingen.
- Asplund, Ola 면담(2012), IF Metall, 정책연구책임자, 2012.7.9.
- Bergström, Ola & Alexander Styhre(2010), "Irish Butchers Rather than Irish Meat: Trade union responses to agency work in Sweden", Journal of Industrial Relations, 52:4. 477-490.
- Brunk, Thomas(2008), "Sweden: Temporary agency work and collective bargaining in the EU", European Industrial Relations Observatory, 19 December, 2008.
- Coe, Neil M., Jennifer Johns & Kevin Ward(2009), "Managed flexibility: labour regulation, corporate strategies and market dynamics in the Swedish temporary staffing industry", European Urban and Regional Studies, 16:1. 65-85.
- Danielsson, Johan 면담(2012), LO, EU 및 노동시장 전문가. 2012.7.10.
- Engblom, Samuel(2008), "Fixed-Term-at-Will: The new regulation of fixed-term work in Sweden", International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Spring. 133-149.
- Jonsson, Inger & Anita Nyberg(2009), "Sweden: Precarious work and precarious unemployment", <http://www.genderwork.ca/cpdworkingpapers/nyberg-jonsson.pdf>.
- Koene, Bas & Hugo van Driel(2007), "Institutional entrepreneurship: comparing Dutch and Swedish temporary work agencies", Paper for the EBHA conference in Geneva, 13-15 September 2007.
- Storrie, Donald(2003), "The regulation and growth of contingent employment in Sweden", in Bergström, Ola & Donald Storrie(eds)(2003). Contingent Employment in Europe and the United States. (Cheltenham, UK: Edward Elgar). 79-106.
- Wadensjö, Eskil(2009), "Sweden", in Paul de Beer & Trudie Schils(eds), The Labour Market Triangle: Employment protection, unemployment compensation and activation in Europe. (Cheltenham, UK: Edward Elgar).
- 손혜경(2010), "스웨덴 인력파견업체의 성장과 스웨덴모델", 국제노동브리프, 4월호, 한국노동연구원, 64-73.

## <법규정>

고용보호법(Lag om anställningsskydd)

차별금지법(Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning,

사적고용중개법(Lag om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft)

## -프랑스

Pélissier(J.), Auzero(G.), Dockès(E.), Droit du travail (2011), 26e éd., Dalloz

Siau(B.)(1996), Le travail temporaire en droit comparé européen et international, L.G.D.J.,

Gaudu(F.)(1996), Le Contrat de travail, Dalloz

Gaudu(F.)(2007), Droit du travail, Dalloz

Lokiec(P.)(2011), Droit du travail, PUF

Favennec-Héry(F.), Verkindt(P-Y)(2011), Droit du travail, LGDJ

Laporte(S.)(2011), Droit du travail : Les arrêts décisifs 2010-2011, Editions Liaisons

Attia(N.)(2011), Droit du travail et sa jurisprudence commentée, Tissot

Mine(M.), Marchand(D.)(2010), Le droit du travail en pratique, Eyrolles

박제성의 (2009), 『사내하도급과 노동법』, 한국노동연구원

민주주의법학연구회 노동법분과 편 (2001), 『간접고용 제한법제의 국제비교』, 관악사

## -미국

J. Bradford DeLong, "The Jobless Recovery Has Begun," July 20, 2009.

Bureau of Labor Statistics (2005), "Contingent and Alternative Employment Arrangements, February, 2005, USDL" 05-1433, U. S. Department of Labor, News.

Steven B. Berchem, "Turning Point: Annual Economic Analysis Puzzles Through the Data and Explains the Trends," Staffing Success (Summer 2010).

Erin Hatton, Temp Economy (Philadelphia: Temple University Press, 2011).

Tian Luo et. al. "The Expanding Role of Temporary Help Services from 1990 to 2008," Monthly Labor Review (August 2010); U.S. Census Bureau, 2008 County Business Patterns (NAICS 56132).

Harris Freeman & George Gonos, "Taming the Employment Sharks: The Case for Regulating Profit-Driven Labor Market Intermediaries in High Mobility Labor Markets," Employee Rights and Employment Policy Journal, Vol. 13, (2009), 101-176.

Jamie Peck and Nik Theodore, "The Business of Contingent Work: Growth and Restructuring in Chicago's Temporary Employment Industry," *Work, Employment and Society* 12, no. 4 (1998), 655-674.

George Gonos, "The Contest over 'Employer' Status in the Post-War United States: The Case of Temporary Help Firms," *Law Society Review* 31, no. 1 (1997), 81-110.

George Gonos, "Fee-Splitting Revisited: Concealing Surplus Value in the Temporary Employment Relationship," *Politics and Society* 29, no. 4 (2001), 596-598.

National Employment Law Project, *A Comparison of Day Labor Statutes as of 2005*.

"The New Jersey Staffing Alliance Response to the Proposed 'Responsible Employer Act,' (S.447)."

## -일본

### 직업안정법(職業安定法)

諏訪康雄, "労働市場法の理念と体系", 「21講座 第2巻 労働市場の機構とルール」, 有斐閣, 2000.

白井邦彦白井邦彦, "今日の契約労働を巡る実態と問題点", 「契約労働の研究」, 多賀出版, 2001.

佐野哲, "ハローワーク(公共職業安定所)の役割は何か", 「日本労働研究雑誌」 제525호(2004.4)

伊藤彰信, "労働者供給事業の歩みと課題・展望(上)", 「労働法律旬報」 제1702호(2009.8)

菅野和夫, "労働市場の契約ルール", 「講座21世紀の労働法 第2巻 労働市場の機構とルール」, 有斐閣, 2000.

浜村彰, "改正労働者派遣法の検討", 「労働法律旬報」 제1554호, 2003.

\_\_\_\_\_, "違法な労働者供給・労働者派遣と労働契約関係", 「法学志林」 제98권 제1호, 2000.

安西愈, 「労働者派遣法の法律実務(第2版補正2版)」, 総合労働研究所, 1997.


労働省 職業安定局 民間需給調整事業室 編, 「労働者派遣法の実務解説」, 労務行政研究所, 2000.

## <부록 1> 실태조사 설문지

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

### 민간 직업소개 · 파견 · 용역(아웃소싱) 사업체 이용 노동자 실태조사

국가인권위원회는 정책 연구사업의 일환으로 직업소개·파견업체를 이용하는 노동자와 더불어 근로자성을 인정받지 못한 채 각종 알선·주선 업체를 통해 근로를 제공하는 특수고용직 노동자를 대상으로 실태조사를 진행하고 있습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 주셔서 설문 조사에 응해 주시면 각종 업체를 통해 취업·근로를 제공하는 노동자를 위한 정책 방안 마련에 큰 도움이 될 것입니다. 귀하께서 응답해 주신 내용은 조사 목적 이외에는 다른 용도로 활용되지 않으며 귀하의 개인 신상은 통계법 제 33조에 의해 엄격하게 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 감사합니다.

시행 기관 :  국가인권위원회 **국가인권위원회**

조사·연구 수행 기관 :  한국비정규노동센터 **한국비정규노동센터 (02-312-7488)**

## 인적 사항

1. 성별 (     )    ① 남성    ② 여성
2. 연령     만 (     ) 세
3. 학력 (     )    ① 중졸이하            ② 고졸            ③ 전문대졸 이상
4. 귀하 가정에서 주된 생계 부양자는 누구입니까? (     )  
① 본인    ② 배우자    ③ 자녀    ④ 부모    ⑤ 형제·자매    ⑥ 기타

## 현재 일자리

5. 귀하께서 현재 하시는 일은 무엇입니까? ( )

- ① 건설 일용 ② 식당 보조 ③ 파견 ④ 사무보조 ⑤ 콜 센터 ⑥ 청소 용역
- ⑦ 가사도우미 ⑧ 간병인 ⑨ 퀵 서비스 ⑩ 대리 운전 ⑪ 시설관리 ⑫ 유통업체

6. 현재 귀하께서 일하고 있는 자리는 어떻게 구하셨습니까? ( )

- ① 친지, 아는 사람의 소개 및 추천
- ② 일간지, 생활정보지, 인터넷 등의 광고를 통해서
- ③ 민간 유료 소개업체를 통해 일자리를 소개받아서
- ④ 공공비영리 소개 기관을 통해서(고용센터, 무료취업알선센터 등)
- ⑤ 파견사업체에 고용되어 현재의 일자리에 배치 받았다.
- ⑥ 아웃소싱·용역 업체를 통해서 현재의 일자리에 배치 받았다.
- ⑦ 콜 알선·주선 업체를 통해

7. 현재와 같은 직종의 일을 하신 지는 얼마나 되었습니까?

사업장을 옮겨 다녔더라도 상관없이 유사한 일을 한 총 경력기간 : ( )년 ( )개월

8. 귀하의 고용형태는 무엇입니까? ( )

- ① 상용직/정규직(원사업주에 소속되어 있으며 계약기간 없이 계속 근무가 가능한 경우)
- ② 임시직/계약직(원사업주에 소속되어 있으나 계약기간이 있거나 임시적으로 근무하는 경우 ☞ 8-1번 문항으로)
- ③ 파견직/용역직(원사업주에 소속되어 있지 않고 파견회사, 용역회사에 소속되어 있는 경우)
- ④ 개인사업자 또는 특수고용직(근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천 징수하는 경우)

8-1. (위 8번 문항에 ②번으로 응답한 분만 답변해 주십시오) 근로계약기간을 정했다면 그 기간은 얼마입니까? ( )

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

9. 현재 사업장에서 같은 회사에 소속되어 있고 유사한 일을 하는 전체 노동자 수는 몇 명입니까?

- ① 10명 미만 ② 10~30명 미만 ③ 30~100명 미만 ④ 100명 이상 ⑤ 모름

### 소개·파견·알선·주선 업체 이용 실태

10. 귀하께서는 지금까지 일을 하시면서, 유료 직업소개업체나 파견(아웃소싱)업체, 용역업체, (콜)알선·주선 업체 등을 이용해 일자리를 구한 적이 있습니까? (구청, 시청 등 지자체와 종교단체에서 운영하는 무료 취업소개 기관, 그리고 노동조합은 제외) ( )

- ① 예 ② 아니오 (☞ 19번 문항으로)

**(이하의 11번부터 18번까지는 위 10번 문항에 '예' 라고 응답한 분만 기입해 주십시오)**

11. 귀하는 위 업체를 처음에 어떻게 알게 되었습니까? ( )

- ① 친척, 동료, 아는 사람의 소개  
② 일간지, 생활 정보지, 인터넷, 전단지 광고 등을 통해서  
③ 공공비영리기관을 통해서(고용안정센터, 무료취업알선센터 등)  
④ 기타( )

12. 최근 3개월간 아래의 업체를 이용한 횟수나 또는 이용한 적 없으면 √ 표시를 기입해 주십시오.

구분	이용 횟수
직업소개업체	회
파견업체	회
아웃소싱(용역) 업체	회
알선(주선) 업체	회
위 업체들을 이용한 적 없음	<input type="checkbox"/>

13. 귀하가 민간 유료 직업소개소, 파견사업체, 용역(아웃소싱)업체, 또는 알선(주선) 업체를 이용하는 이유는 무엇입니까? 2가지만 선택해 주십시오.

1순위 (        ) 2순위 (        )

- ① 주변에 이용할 수 있는 공공 취업지원 기관이 없어서
- ② 일자리를 빨리 알아 봐 주기 때문에
- ③ 공공 취업지원 기관을 이용할 자격 조건이 안 되어서
- ④ 내가 일하는 직종이 업체를 통하지 않고서는 일을 할 수가 없는 구조이기 때문에
- ⑤ 내가 원하는 형태(예 : 근로시간, 고용형태, 당일 임금지급 등)의 일자리를 알선해 주기 때문에

14. 구직 과정에서 소개 업체의 아래 역할에 대한 귀하의 생각은 어떠하십니까? 해당란에 √ 표시해 주십시오.

구분	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	전혀 아니다
1) 구직 과정에서 충분한 상담·정보를 제공받는다.					
2) 업체가 일자리를 적극적으로 소개·알선해 준다.					
3) 취업에 필요한 적절한 직업훈련 기회를 알선해 준다.					

## 수수료 및 유료 소개·알선 업체의 알선, 소개 실태

15. 직업소개업체, 파견사업체, 또는 알선(주선) 업체를 이용해 취업한 경우 수수료 또는 소개료 결정 기준은 무엇이고, 금액은 어떻게 됩니까? 해당 번호를 기입해 주시고 금액을 기재해 주십시오.( )

수수료 산정 기준	월 평균 수수료	지급 총액
① 일급, 주급, 월급 중 일정한 금액을 기준으로 함	만원	만원
② 일급, 주급, 월급 중 일정한 비율을 기준으로 함	%	만원
③ 회원제 회비 형태의 정액 금액	만원	만원
④ 건별로 미리 정한 수수료 금액 :	원	만원
⑤ 별도의 비용이 들지 않았다.(☞ 18번 문항으로)		

16. 수수료 또는 소개료의 지급 방식은 무엇입니까?

- ① 월 급여에서 수수료 금액을 제한 금액을 직업소개 업체로부터 지급받는다.
- ② 월 급여에서 수수료 금액을 제한 금액을 일하는 사업체로부터 지급받는다.
- ③ 매번 일할 때마다 소정의 수수료 금액을 공제하고 소개업체로부터 받는다.
- ④ 수수료를 미리 선지급하고 일하는 곳에서 수수료를 포함한 임금(일당)을 지급받는다.
- ⑤ 수입 금액에 비례해 매일, 매주, 매월 수수료를 정산한다.
- ⑥ 잘 모르겠다.

17. 귀하가 일하는 과정에서 소개료, 또는 수수료 이외의 명칭으로 업체에 지급하는 금전에는 무엇이 있습니까? ( )

- ① 업무 수행을 위한 각종 교육 명목으로 강의료 징수
- ② 소개·알선 과정에서 소요되는 부대비용 요구
- ③ 취업에 필요한 소모품(예 : 유니폼) 구입비용 요구
- ④ 4대 보험(건강보험, 국민연금, 고용보험, 산재보험) 이외의 각종 민간 보험료
- ⑤ 기타 ( )      ⑥ 없음 (☞ 18번 문항으로)



17-1. 수수료 이외의 명칭으로 업체에 지급한 금전 총액은 얼마입니까?

( ) 만원

18. 귀하는 소개·알선·주선 업체를 통해 취업하면서 느끼신 가장 주요한 문제점은 무엇입니까? 1순위 ( ) 2순위 ( )

- ① 실제 일 하는 것과 업체의 소개 내용이 다름
- ② 임금(수입) 등의 근로조건이 업체에서 소개한 내용과 다름
- ③ 본인이 원하는 일자리를 무시한 반강제적 소개(예 : 식당보조 일을 원했지만 파출부로 취업하도록 하는 것)
- ④ 다른 소개·알선·주선 업체 이용 방해
- ⑤ 본인이 원하는 고용형태를 무시한 소개(예 : 정규직을 원했지만 파견노동자로 취업하도록 하는 것)
- ⑥ 일하는 곳에서 상용직으로 취업하는 것을 방해
- ⑦ 업체가 일방적으로 알선·주선하는 것을 늦춤
- ⑧ 부실한 상담 및 형식적인 소개
- ⑨ 소개·알선·주선 업체 종사자의 전문성 부족
- ⑩ 업체의 부당한 뒷돈(리베이트) 요구

## 취업, 임금 및 기타 노동조건

19. 귀하는 취업하시면서 별도의 근로계약서 또는 이와 비슷한 서류를 작성하였습니까? ( )

- ① 작성함
- ② 작성하지 않았음

20. 귀하의 지난 3개월 평균 임금총액, 또는 순수입총액은 얼마입니까? (각종 공제 이전 기준)

월 ( ) 만원

21. 월 임금 총액 중 기본급과 고정수당 (근속 수당과 직책수당 등) 을 합칠 경우 얼마입니까? (연장수당, 특근수당, 야간근로수당, 상여금, 월차연차수당, 가족수당, 교통비, 식대, 퇴직충당금 등은 제외) 월 ( ) 만원

22. 월급에 퇴직금(퇴직충당금 등) 관련 항목이 포함되어 있습니까? ( )  
 ① 예            ② 아니오            ③ 모름

23. 귀하가 받는 수당이나 서비스에 모두 표시(√)해 주십시오.

<input type="checkbox"/> 연장(시간외) 근로수당	<input type="checkbox"/> 야간근로수당	<input type="checkbox"/> 휴일근로수당
<input type="checkbox"/> 연차 근로수당	<input type="checkbox"/> 월차근로수당	<input type="checkbox"/> 생리휴가수당
<input type="checkbox"/> 직책/직급 수당	<input type="checkbox"/> 근속수당	<input type="checkbox"/> 병가(상병휴가)
<input type="checkbox"/> 식사비(식대) 지원	<input type="checkbox"/> 경조사수당	<input type="checkbox"/> 교통비지원
<input type="checkbox"/> 여름휴가수당	<input type="checkbox"/> 명절수당	<input type="checkbox"/> 기타( )

24. 귀하는 상여금을 받으십니까? ( )  
 ① 상여금 있음 : ( ) 기준 연간 ( ) %  
 ② 상여금 없음

25. 귀하는 임금(급여)명세서를 받으십니까? ( )  
 ① 예            ② 아니오

26. 출근시간과 퇴근시간은 각각 몇 시입니까? (규정상의 시간이 아닌 실제 출퇴근 시간임)  
 ■ 출근시간 : ( ) 시 ( ) 분    ■ 퇴근시간 : ( ) 시 ( ) 분

27. 식사시간을 포함한 휴게시간은 하루 중 몇 시간입니까? ( ) 시간 ( ) 분

28. 토요일, 일요일, 공휴일 근무는 어떻게 합니까? ( )

토요일	일요일	공휴일
① 근무 안 함(주5일제)	① 근무 안 함(주5일제)	① 근무 안 함 ② 상관없이 근무함
② 월 1회 토요일 근무	② 월 1회 일요일 근무	
③ 격주 토요일 근무	③ 격주 일요일 근무	
④ 매주 토요일 근무	④ 매주 일요일 근무	

29. 일하는 곳에 휴게, 식사, 수면을 할 수 있는 시설이 갖추어져 있습니까? ( )

- ① 별도의 시설이 없다.
- ② 별도의 시설은 없지만 근무하는 장소에 간이시설을 만들어 휴게와 식사를 한다.
- ③ 휴게와 수면을 취할 수 있는 별도의 시설이 있다.

29-1. 휴게, 식사, 수면을 할 수 있는 시설을 어떻게 이용하고 계십니까?

- ① 필요할 때 자유롭게 이용할 수 있다
- ② 이용할 수는 있지만 관리자의 눈치를 본다
- ③ 업무량이 많아 거의 이용할 수 없다.
- ④ 이용할 수 없다.

30. 현재의 휴게시설은 휴식을 취하기에 적절하다고 생각하십니까? ( )

- ① 매우 부적절하다
- ② 부적절한 편이다
- ③ 적절한 편이다
- ④ 매우 적절하다

31. 귀하는 최근 3년간 일로 인해 아프거나 사고를 당한 적이 있습니까? ( )

- ① 있다
- ② 없다

32. 귀하나 동료들은 일을 하다가 발생한 질병 및 사고에 대해 어떻게 처리를 합니까?

- ① 산재보험으로 처리한다.
- ② 산재처리를 안 하고 회사에서 치료비 및 공상처리를 한다.
- ③ 작은 질병이나 사고는 자체적으로 처리하고, 큰 질병이나 사고는 산재처리 한다.
- ④ 모든 질병이나 사고에 대해 전적으로 노동자 본인이 자비로 처리한다.
- ⑤ 기타 ( )

33. 산재보험 신청을 하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

1순위 ( ) 2순위 ( )

- ① 사업장의 윗사람이 신청하지 말라고 해서    ② 산재보험을 신청하면 해고될 것 같아서
- ③ 회사가 보상하여서                            ④ 가벼운 사고나 질병이어서
- ⑤ 귀찮아서                                         ⑥ 산재보험제도에 대해서 잘 몰라서
- ⑦ 산재 보험이 적용되지 않아서                ⑧ 기타 ( )

### 업무 고충 실태 및 처리

34. 일하면서 가장 힘든 점을 순서대로 두 가지만 답해 주십시오.

1순위( ) 2순위( )

- ① 낮은 임금                    ② 긴 근로시간                    ③ 휴게실, 샤워실 등 복지시설 미비
- ④ 임금 체불                    ⑤ 고용불안                        ⑥ 높은 노동강도
- ⑦ 일에 대한 낮은 사회적 평가                ⑧ 소음이나 먼지 등 나쁜 작업환경
- ⑨ 기타 ( )

35. 임금(수입), 노동강도, 근로시간 등을 종합적으로 고려할 때 현재 업무에 만족하십니까? ( )

- ① 매우 만족    ② 약간 만족    ③ 보통    ④ 약간 불만족    ⑤ 매우 불만족

36. 일하면서 겪었던 부당한 경험이 있다면 모두 표기해 주십시오.

- ① 정해진 업무와 관련 없는 업무지시
- ② 같이 일하는 동료들보다 훨씬 많은 업무량 할당
- ③ 부당한 징계                                         ④ 상사, 동료의 폭언, 폭행
- ⑤ 원청 직원 또는 고객으로부터의 비인격적인 처우(떨시, 조롱, 욕설 등)
- ⑥ 부당한 지시(조기출근이나 수당이 없는 연장근로 지시)
- ⑦ 기타 ( )

37. 부당한 경험을 당하면 어떻게 대처하는지 모두 표기해 주십시오.

- ① 참고 지낸다.
- ② 일을 그만 둔다.
- ③ 개인적으로 일하는 사업장 관리자에게 항의한다.
- ④ 개인적으로 소개·알선·주선·파견 업체에 항의한다.
- ⑤ 동료들과 집단으로 일하는 사업장 관리자에게 항의한다.
- ⑥ 동료들과 집단으로 소개·알선·주선·파견 업체에 항의한다.
- ⑦ 민간 상담기관에 상담한다.
- ⑧ 노동조합 등 노동자 대표조직에 알린다.
- ⑨ 노동부 등 관할행정기관에 신고한다.
- ⑩ 기타( )

### 파견, 용역(아웃소싱 업체) 업체 이용 실태

(이때의 38번~43번 문항은 파견업체, 용역업체, 아웃소싱 업체 등에 취업한 분만 응답해 주십시오)

38. 채용과정에서 면접 등 채용심사는 누가 했습니까? ( )

- ① 원청 관리자
- ② 소장, 반장 등 파견 용역업체 관리자
- ③ 모름
- ④ 기타( )

39. 일상적인 업무지시는 주로 누가 합니까? ( )

- ① 원청 관리자
- ② 파견, 용역업체 관리자(소장 등)
- ③ 원청과 파견용역업체 모두
- ④ 동료 선임자(반장 등)
- ⑤ 기타( )

40. 징계, 해고, 승진 등 인사결정은 주로 누가 합니까? ( )

- ① 파견, 용역업체 관리자(소장 등)
- ② 원청 관리자
- ③ 동료선임자(반장 등)
- ④ 기타( )

41. 작업도구, 작업에 필요한 소모품, 장갑, 안전화 등은 주로 누가 지급합니까? ( )

- ① 파견 용역업체 관리자(소장 등)
- ② 원청 관리자
- ③ 기타( )

42. 파견업체 근무자의 경우, 취업시 자신이 파견노동자로 취업한다는 점을 알고 있었습니까?

- ① 그렇다                      ② 아니다

43. 파견업체 근무자의 경우, 업체의 파견업 허가증을 확인하셨습니까?

- ① 그렇다                      ② 아니다

**※ 설문 응답에 감사드립니다.**

## <부록 2> 사례조사 질문지

○ 간접고용 일반 면접 질문지 초안 - 노동자 대상

### ■ 인적 특성

성별	① 남성      ② 여성
연령	만 (            )세
학력	① 고등학교 졸업 이하      ② 전문대학교 졸업 ③ 4년제 대학교 졸업      ④ 대학원 졸업 이상
혼인 여부	① 미혼    ② 기혼 유배우    ③ 기혼 무배우(이혼, 별거, 사별)
가족 내 주된 생계부양자	① 본인      ② 배우자      ③ 부모      ④ 자녀 ⑤ 형제, 자매    ⑥ 기타(            )
업종	① 건설일용    ② 식당보조      ③ 일용과견 ④ 사무보조    ⑤ 콜센터      ⑥ 가사도우미 ⑦ 간병인      ⑧ 퀵서비스      ⑨ 대리운전 ⑩ 유통업      ⑪ 시설관리/경비    ⑫ 건물청소 ⑬ 기타 (            )

### ■ 취업 배경

- 취업 경로 및 구직 방식
- 구직시 직업소개소 이용 여부, 수수료 여부?
- 현 직장 근속기간, 동일 업종 경력기간
- 현 직장에 비정규직으로 취업하기 이전 직장 및 고용 형태
- 현 직장을 선택한 이유, 비정규직으로 일하게 된 이유

### ■ 업무 만족도 관련

- 근무환경, 임금, 노동시간, 휴게시설 등에 대한 만족도

- 임금, 근로시간, 휴일휴가, 사내복지, 담당업무, 승진, 교육기회 등에서 정규직과 비정규직 차별
- 이직을 고민하게 하는 이유

#### ■ 산업재해

- 업무상 질병, 사고 경험
- 현재 가지고 있는 질병
- 산재 처리 경험(산재보험처리, 회사 공상처리, 개인 부담 등)
- 산재보험 미처리시 이유

#### ■ 지휘 명령

- 작업지시, 관리감독, 근태관리, 작업평가는 누가하는가?
- 현재 수행하는 업무에 대한 인사고과, 업무배치, 계약 해지 등 인사권은 누가 갖고 있다고 생각?
- 입사시 면접, 취업결정은 누가 했는가? 면접장소는? 원청관리자가 동석했는가?
- 원청 관리자가 직접 작업지시, 근태관리, 평가하는 경우는 없는가?
- 원청에서 직접 지급되는 수당이나 현물은 있는가?
- 월차휴가, 연차휴가, 여름휴가 등 휴가를 사용하거나, 결근을 할 때 누구에게 허락을 받는가?(원청의 관여 여부)
- 중간관리자(현장소장 등)의 역할은 무엇인가?

#### ■ 고용불안 상황

- 현 근무처에서 근로계약 갱신은 몇 번, 계약 기간?
- 근로계약이 중단되는 경우(해고 등)는 어떤 경우인가?
- 실제로 근로계약이 중단된 사례가 주변에 있었는가? 어떤 이유로?
- 파견, 용역회사가 변경되는 경우 고용은 어떻게 되는가?
- 현재의 고용형태로 계속 근무하기 원하는가? 아니라면 이유는?
- 사업장의 정년퇴직 나이는 몇 세인가? 걱정할 정년은 몇 세라고 생각하는가?



■ 희망사항

- 가장 시급히 개선해야할 사항은 무엇이라 생각하는가?
- 임금의 적정수준은 어느 정도라고 생각하는가?

○ 간접고용 일반 면접 질문지 초안 - 간접고용 업체 대상

■ 사업 현황

- 사업을 수행하고 있는 사업장 개수, 총 고용 인원, 연간 매출 규모 등)
- 노동자 모집 방식(모집형, 등록형 등)
- 노동자 모집 방법(광고 홍보 방법)
- 사업 수행 방식(용역, 파견, 직업소개 등)

■ 직업소개업의 경우

- 직업소개의 경우 소개 수수료는 누구로부터? 얼마의 금액?
- 구인자 정보는 어떻게 수집하나?
- 구직자 정보는 어떻게 수집하나?

■ 용역업의 경우

- 현재 사업장에는 언제부터 용역을 수행했나?
- 용역계약 기간 및 갱신횟수
- 용역회사 전체 규모? 현재 사업장 이외에도 용역을 수행하고 있는 사업장이 있는가?
- 현 사업장 고용현황(남, 여), 근로계약기간, 임금 수준, 4대보험 가입 여부 등
- 용역단가 산정 방식(원청이 하는지, 용역회사에서 하는지)
- 용역계약 갱신시 용역단가 인상은 어떻게 하는지?
- 용역계약 종료시 용역노동자들 고용은 어떻게 하나?
- 원청에게 요청하고 싶은 사항이 있다면?

■ 파견업의 경우

- 현재 사업장에는 언제부터 파견을 수행했나?
- 파견계약 기간 및 파견인원 수
- 파견업 전체 규모? 현재 사업장 이외에도 파견을 수행하고 있는 사업장이 있는가?
- 현 사업장 고용현황(남, 여), 근로계약기간, 임금 수준, 4대보험 가입 여부 등
- 파견수수료 산정 방식(원청이 하는지, 파견회사에서 하는지)
- 파견계약 갱신시 파견수수료 인상은 어떻게 하는지?
- 파견계약 종료시 파견노동자들 고용은 어떻게 하나?
- 사용자사업주에게 요청하고 싶은 사항이 있다면?