
[공단(산업단지) 파견노동시장 실태 국회토론회]

파견법 20년, (공단) 노동시장은 어떻게 바뀌었나?

- 증충화된 노동시장의 문제점과 법제도 개선 방안

- 일시 | 2018년 12월 17일(월) 오후 2시
- 장소 | 국회의원회관 제6간담회실
- 주최 | 민주노총 | 국회의원 이정미

공단(산업단지) 파견 노동시장 실태 국회토론회

파견법 20년, (공단) 노동시장은 어떻게 바뀌었나

중층화된 노동시장의 문제점과 법제도 개선 방안

일시 2018년 12월 17일(월) 오후 2시

장소 국회의원회관 제6간담회실

주최 민주노총 | 국회의원 이정미

사회 박은정 | 인제대학교 공공인재학부 교수

발제 1 파견실태분석 발표 박준도 | 노동자운동연구소 연구원

2 법제도 개선 과제 박주영 | 민주노총 법률원 노무사

토론 • 이경제 | 고용노동부 차별개선과 서기관
• 이두규 | 충남불법파견 119 변호사
• 최은실 | 전국불안정노동철폐연대 법률위원장

전체토론 플로어 토론



자료집 순서

○ 토론회

(사회) 좌장. 박은정 | 인제대 공공인재학부 교수

○ 발제

발제 1. - 파견법 20년, 공단지역 파견노동시장 실태와 문제점

박준도 | 노동자운동연구소 연구원 3

발제 2. - 민간 인력중개 산업에 의한 다단계 간접고용구조의 문제와 제도적 해법

박주영 | 민주노총 법률원 노무사 54

○ 토론

토론 1.

이경제 | 고용노동부 차별개선과 서기관 85

토론 2. 의심을 사실로, 직업정보제공기관이라는 이름의 민간불법파견업 실태

최은실 | 전국불안정노동철폐연대 법률위원장 최은실(공인노무사) 86

토론 3. 정부의 적극적인 감시 단속을 촉구함.

이두규 | 충남불법파견 119 변호사 96

○ 전체토론



토론회 순서

시간	프로그램
13:40~14:00	토론회 등록, 접수
14:00~14:10	개회 인사 / 참가자 소개
14:10~15:10	주제 발제 - 박준도 노동자연구소 연구위원 - 박주영 민주노총 법률원 노무사
15:10~16:00	토론 - 이경제 고용노동부 차별개선과 서기관 - 최은실 전국불안정노동차별철폐연대 법률위원장 - 이두규 충남불법파견 119 변호사
16:00~16:20	휴식
16:20~17:20	전체토론

■ 발제 1.

파견법 20년, 공단지역 파견노동시장 실태와 문제점

- 중충화된 노동시장, 저임금장시간 일자리 -

박준도 | 노동자운동연구소 연구원

1. 개요

① 조사

○ 1차 조사 : 8.20 ~ 10.31

○ 조사대상

- 알바몬, 사람인, 알바천국, 잡코리아, 인크루트, 파인드잡 등 민간직업정보제공기관(이하 민간기관)과 워크넷, 서울과 천안 등 지역일자리지원센터(이상 공공기관)의 구인광고 중 서울 구로금천(이하 서울남부), 충남 천안·아산·당진·서산(이하 충남), 안산 반월·시흥(이하 안산), 인천 부평·남동(이하 인천), 대구 성서(이하 대구)지역을 대상으로 하는 구인광고

○ 표본수집

- 669건의 구인광고 표본 수집

- 이 중 389건은 구인업체와 통화, 6건(서울)은 면접까지 진행

- 여기서 확인된 구인업체, 사용업체 기본정보와 구인요건, 즉 하는 일, 임금 및 임금형태, 출퇴근 시간, 노동시간, 정규직 전환 여부 및 요건, 처우개선, 근로계약 주체 등을 기본 데이터화

○ 2차 조사 : 10.8 ~ 10.27

○ 조사대상

- 2,388개의 허가된 파견업체(이하 파견전문업체) 구인광고를 전수조사함. 4대 민간 직업 정보제공기관(사람인, 잡코리아, 알바몬, 알바천국)에서 진행된 구인광고.
- 위장도급 의심사례 863건 취합, 이 중 12건은 파견업체와 직접 통화

② 분석

○ 분석시기 : 11.1 ~ 11.30

○ 분석대상 : 1차 669건 + 2차 863건

- 사용업체 이름과 위치 확인 (1차)
- 중복 및 불충분한 표본 제외 (1차)
- 사용업체의 업종 세세분류(1차, 2차는 대분류만), 구직 직종 대분류(1차, 2차)
- 직업소개업체들의 직업소개소 등록 여부, 파견업체(위장도급포함)의 파견업 허가 여부 확인 (1차)
- 파견 및 위장도급, 미등록 직업소개 의심사례 분류 (1차, 2차)
 - 파견 : 구인업체와 사용업체가 다른 사례 (1차, 2차)
 - 위장도급 : 구인업체와 사용업체가 다르고, 또한 파견이 허용되지 않은 직종에서의 구인광고 사례 (1차, 2차)
 - 불법소개 : 미등록 직업소개소의 직업소개 사례 (1차)
- 파견업체의 특성 분류 : 수집된 파견업체(위장도급 포함)의 4대 민간직업정보제공기관(사람인, 잡코리아, 알바몬, 알바천국) 구인광고를 확인해 파견업체 특성(단순형, 전문형, 복합형) 분류 (1차, 2차)
- 중층적인 노동시장과 정규직화 경로 유형화 (1차)
- 구인노동시장에서의 임금, 노동시간 등 노동조건 계산 (1차)

③ 한계

- 조사의 목적이 파견 및 위장도급 의심 구인광고를 모아 그 특징을 살펴보려 한 것임. 이 표본으로 5개 공단지역의 노동시장 일반을 추론하는 것은 불가함.
- 제조업 경기가 불황이고 그에 따라 파견 노동시장이 상당히 움츠러든 상태임. 특정 분야, 일정 수준의 기업만이 내보낸 구인광고만이 취합된 것일 수 있어 이를 감안해야

함. 예컨대 서울산업단지는 경기불황의 영향이 직접적으로 반영되어 정규직 구인광고가 상대적으로 많이 취합됨.

- 구인업체와의 통화조사 비율이 지역별로 차이가 있음. 서울 82.0%, 충남 49.7%, 안산 61.8%, 인천 32.6%, 대구 0% 임. 그에 따라 각 변수의 데이터 보정률이 지역별로 차이가 있을 수 있음. 무엇보다 통화조사를 해야 알 수 있는 변수들, 예컨대 노동시장의 중층화 정도는 통화조사비율이 낮은 곳에서는 과소평가됨.
- 이렇게 취합된 표본으로 노동시장 특성을 분석하려면 아래 표본구성의 특징을 염두에 두어야 함.

④ 표본의 구성과 특징

	빈도	비율
서울남부	255	38.1%
충남	149	22.3%
안산	136	20.3%
인천	89	13.3%
대구	40	6.0%
총합계	669	100.0%

<표 4> 표본의 지역별 분포

	전체	
	빈도	비율
민간	589	88.0%
알바몬	147	22.0%
사람인	103	15.4%
알바천국	94	14.1%
잡코리아	83	12.4%
인크루트	76	11.4%
파인드잡	64	9.6%
기타	22	3.3%
공공	80	12.0%
일자리지원센터	41	6.1%
워크넷	39	5.8%
총합계	669	100.0%

<표 5> 표본의 직업정보제공기관별 현황

- 서울디지털산업단지(서울단지)에서 255건, 충남에서 149건, 안산에서 136건 등이 수합됨. 88.0%가 알바몬, 사람인 등 민간직업정보제공기관에서 취합되었음.

	전체	
	빈도	비율
직접구인	174	26.0%
파견업체 구인	332	49.6%
직업소개소 구인	163	24.4%
전체	669	100.0%

- 파견업체의 구인광고가 332건으로 가장 많았고, 직접 채용 구인광고도 26.0%, 직업소개소 구인광고도 163건이 취합됨.

	전체	
	빈도	비율
제조업	500	74.7%
전기·전자	213	31.8%
자동차·부품	83	12.4%
기계·철강	77	11.5%
석유화학	63	9.4%
식품·제조	23	3.4%
기타제조	21	3.1%
섬유·의복	11	1.6%
목재·종이	9	1.3%
비제조	169	25.3%
운수·도소매	73	10.9%
정보·기술	58	8.7%
사업지원	36	5.4%
기타	2	0.3%
전체	669	100.0%

- 공단인 만큼 제조업 구인광고가 500건(74.7%)으로 많았고, 이 중에서도 전기전자 구인광고가 213건(31.8%)으로 많았음. 하지만 비제조업도 적지 않았는데(25.3%), 특히 운수·도소매 관련 구인광고가 73건(10.9%)이 포함되어 있기 때문. 서울단지의 물류기지가 발달해 있고 이와 관련 구인광고가 많이 포함되어 있어서임.

	전체	
	빈도	비율
생산직	511	76.4%
반숙련직	355	53.1%
단순직	115	17.2%
숙련직	41	6.1%
사무직	144	21.5%
사무직	99	14.8%
전문직	45	6.7%
서비스직	14	2.1%
판매직	13	1.9%
서비스직	1	0.1%
전체	669	100.0%

- 생산직 구인광고가 511건(76.4%)으로 가장 많았고, 기계장치를 작동하는 반숙련직이 355건(53.1%)으로 절반. 사무직 구인광고는 21.5%.

	전체	
사업장규모	빈도	비율
1~99	238	48.1%
100~299	73	14.7%
300~999	86	17.4%
1000~	98	19.8%
소계	495	100.0%

- 사용업체 사업장 규모로 보면 100인 미만이 48.1%로 가장 많았음. 300인 이상 대기업에서의 구인광고도 37.2%로 많은 비중을 차지함.

2. 난립하는 불법(미등록) 직업소개소

1) 직업소개의 새로운 형태, 채용대행

임금 및 복지 후생

임 금 : 기본급(209시간) 165만원 ~ 170만원 + 연장(특근,야근)수당 + 상여금(명절 100%씩 지급) + 휴가비 + 명절 귀향비 + 인센티브 + MBO 성과급 등 지급

복지후생 : 4대보험, 퇴직연금, 통근버스(안산, 시흥, 부천), 기숙사(공실이 있는 경우), 인센티브, MBO성과급, 동호회, 경조사비, 명절선물(귀향비), 창립기념일선물, 등 다양한 복지제도 운영

접수기간

2018. 08. 3 ~ 08. 30(조기 마감일 될수 있음)

제출서류 및 대행업체

자사 입사 지원서를 사람인 지원서 확인후 메일로 보내드립니다.

채용 대행사: **사람인**

컨설턴트 : 채용담당 임원

전 화 : 070 - 1234-5678, 010 - 9876-5432

메 일 : *****@*****

<그림 2> 파견업체의 채용대행 구인광고, 안산 반월시화

[PCB대기업]연봉4천만원 / 생산OP/검사/설비사원 대모집




본 회사는 2017년에 설립된 회사로 경기도 안산시 단원구에 위치하고있으며,
채용대행 및 헤드헌팅 사업을 하고있습니다.

본 회사는 정직한 기업입니다.

저희는 일체의 수수료 및 소개비를 받지않으며 정식허가 채용대행업체입니다.

아웃소싱(파견)이 아닌 직접채용입니다.
면접을 보기 위해 채용을 대행만 하여드립니다.

<그림 3> 파견업체의 채용대행 구인광고 (직업소개소 등록), 안산 반월시화

회사 정보				
	회 사 명		사업내용	채용대행/헤드헌팅/아웃소싱
	회사주소	서울 광진구 아차산로 375 (구의동) 크레신 타워	직 원 수	100명
	대표자명			

<그림 4> 미등록 임의 사업체의 채용대행 구인광고. 서울단지

- 채용대행을 전문으로 하는 업체들이 매우 많이 발견됨. <그림 1>은 정식 파견업체가 직업소개소로 등록하지 않은 채 채용대행업을 하는 구인광고이고, <그림 2>는 정식 파견업체가 직업소개소로 등록하여 채용대행업을 하는 구인광고임. <그림 3>은 임의 사업체가 직업소개소로 등록도 하지 않고 채용대행업을 하는 구인광고임.
- 채용대행이란 ‘기업의 채용서비스 전반을 종합적으로 대행하거나 구인신청, 모집, 서류 접수 등 일부 서비스만 대행’ 하는 것을 가리킴. 언뜻 보면 기업의 인사 관련 업무 중 외주화된 일부 업무를 대행하는 것처럼 보이지만, 사실은 노동력을 중개하는 행위의 일환으로 직업소개사업임. 기존 직업소개사업과 다른 점이 있다면 이들은 구직자에게서 수수료를 받지 않는다는 점임.
- 고용노동부는 채용대행을 직업소개의 일환으로 보고 ‘채용대행을 업으로 하는 경우 직업소개사업 등록이 요구된다.’ 고 행정해석 한 바 있음. (2004.6.14. 노동시장기구과-2149)
- 한편, 파견업과 직업소개업을 합법적으로 허가받았다 할지라도 동시에 겸업하는 것은 문제. 파견과 도급, 직업소개사업이 경계 없이 이뤄질 경우, 직업소개사업에 부여된 최소한의 공익적 역할이 줄어들어는 것은 물론, 파견을 제한하려는 법규제조차 무력하게 만들 수 있기 때문. 모집형 파견과 직업소개 기능이 불분명한 상태에서 직업소개와 파견을 겸업하면, 파견법을 적용하려 들면 직업소개행위를 했을 뿐이라 할 것이고, 직안법을 적용하려 하면 파견을 했을 뿐이라 주장하며 책임을 회피할 수 있기 때문.

[사례] 파견인가 채용대행인가? (안산 반월·시화)

안산에 소재한 비○○ 는 직업소개소로도 등록되어있고, 파견사업으로도 허가받은 파견업체. PCB를 만드는 제조업에 파견 혹은 위장도급을 하면서 구직자에게 다음과 같이 제안.

“두 가지 중 한 가지 근로계약을 선택할 수 있음. 첫째, 6개월을 비○○ 소속으로 PCB 업체

에 파견 근무하다 이후 3개월은 사용업체 계약직으로 근무한 뒤 정규직으로 전환하는 옵션, 둘째, 처음부터 9개월을 사용업체 계약직으로 근무하고 이후 정규직으로 전환하는 옵션.”

전자는 비○○가 단기파견을 보내는 것이고 후자는 채용대행을 하는 것임. 하지만 구직자에게 둘 중 무엇을 선택하든 상관없다고 한 것으로 보아, 비○○는 PCB 업체로부터 파견 관리비든 채용 대행비든 같은 금액의 비용, 즉 ‘수수료’ 을 받고 있다는 의미.

반대로 구직자보고 선택하라고 한 것으로 보아 구직자에게도 똑같은 결과라는 뜻이 되는데, 고용형태는 다르지만 어쨌든 9개월은 임시직으로 일해야 하고 9개월이 지나 정규직이 되어야 시급이 오를, 제 임금을 받을 수 있다는 뜻.

그러면 B○○가 받게 될 ‘수수료’ 가 구직자의 덜 받은 9개월 치 임금은 아닌지, 그래서 B○○이 노동력 중개 과정에서 중간착취하고 있는 건 아닌지, 진지하게 따져봐야 함. 중간착취임. 한편 같은 비용이 오고 가는데 그 행위를 규제할 법은 전혀 다름. 전자는 파견법에 비취 불법 여부를 다뤄야 하고, 후자는 직업안정법에 비취 불법 여부를 다뤄야 함.

2) 불법 직업소개소의 난립

	전체		서울남부		충남		안산	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업소개	167	25.0%	55	21.6%	34	22.8%	74	54.4%
등록업체	79	[47.3%]	17	[30.9%]	21	[61.8%]	39	[52.7%]
↳ 파견업체 (겸업)	↳ 9	↳ [[11.4%]]	5	[[29.4%]]	1	[[4.8%]]	3	[[7.7%]]
↳ 직업소개소	↳ 70	↳ [[88.6%]]	12	[[70.6%]]	20	[[95.2%]]	36	[[92.3%]]
미등록업체	88	[52.7%]	38	[69.1%]	13	[38.2%]	32	[47.3%]
↳ 파견업체	↳ 21	↳ [23.9%]	4	[10.5%]	0	0.0%	17	[48.6%]
↳ 임의업체	↳ 67	↳ [76.1%]	34	[89.5%]	13	100.0%	18	[51.4%]

- 직업소개 구인광고 167건 중 88건(52.7%)이 미등록 직업소개소의 구인광고. 이 중 67건 (76.1%)은 말 그대로 임의 사업체의 구인광고였음. (불법) 미등록 직업소개소가 난립하고 있는 것.
- 한편 정식 파견업체의 직업소개 겸업 30건 중 9건 만이 합법적 직업소개였음. 나머지 21건은 불법적 직업소개. 파견업체의 불법 직업소개는 안산 반월시화공단에 높은 비율

(48.6%)로 발견되고 있음.

3. 민간직업정보제공기관의 영터라·불법 일자리 정보

	전체	직접	파견	위장도급	불법소개
빈도	669	260	409	359	88
비중	100.0%	38.9%	61.1%	53.7%	13.2%

- 파견 : 구인업체(근로계약)와 사용업체(일하는 곳)가 다른 경우, 409건 (61.1%)
- 위장도급 : 구인업체와 사용업체가 다르며 파견이 허용되지 않은 직종인 경우. 359건 (53.7%)
- 불법소개 : 근로계약을 맺지 않고 직업만 알선하는데 미등록 직업소개소인 경우. 88건 (13.2%)

1) 민간기관에서의 일자리 정보, 사업장 위치 정확하지 않아

	조사빈도	비공개 빈도	비공개 비율
민간	589	303	51.4%
알바몬	147	76	51.7%
알바천국	103	41	43.6%
사람인	94	56	54.4%
인크루트	83	29	38.2%
파인드잡	76	28	43.8%
잡코리아	64	52	62.7%
기타	22	21	95.5%
공공	80	7	8.8%
일자리지원센터	41	2	4.9%
워크넷	39	5	12.8%
전체	669	310	46.3%

- 잡코리아, 사람인 등 민간직업정보제공기관의 일자리 정보가 정확하지 않은 것으로 나타남. 특히 사업체명이나 일하는 위치가 정확하지 않은 것으로 나타남.
- 전체 669건 중 310건(46.3%)의 일자리 정보에서 사업장 위치를 알 수 없었는데, 민간기관 일자리 정보에서는 51.4%가 사업장 위치를 알 수가 없었음.

근무지역

서울 금천구 벚꽃로 309 (가산동, 가산디지털단지) 11111



근무지역

경기 안산시 단원구 중앙대로 918 (고잔동, 중앙역) 2번출구

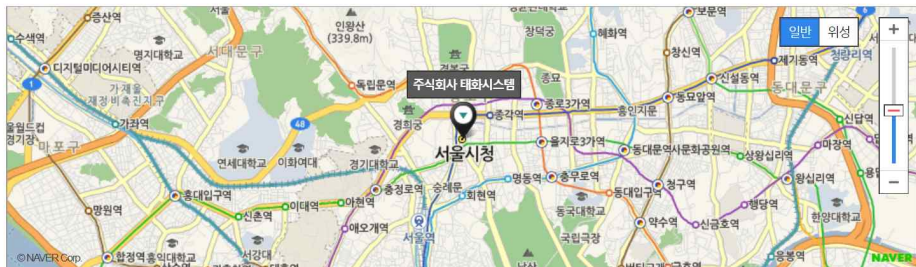


근무지주소 인천 미추홀구 주안동 북항사업소 부근



근무환경

충남 천안시 서북구 두정동



[1] 동일 기업이라도 타지역 채용의 경우, 회사 주소와 인근 지하철 정보상 차이가 있을 수 있습니다.

빠른길 찾기 초기화 네이버지도



<그림 5> 사용업체 위치를 알 수 없는 영터리 일자리 정보

- <그림 5>처럼 가산디지털단지, 중앙역 등 지하철역 주소를 알려주거나, 인천 북향사업소 부근, 천안시 두정동, 대구 전 지역 등 적당히 알려주었던 것. 지도상으로는 지하철역 위치나, 파견업체 위치를 가리켜 놓은 게 대부분.
- 공공직업안정기관과 달리 민간직업정보제공기관을 규율하는 법에는 관련 규제방안이 없는데, 이를 악용해 일하는 업체 위치를 영터리로 알려준 것.

2) 파견업체들 사용업체 위치 끝까지 안 알려 줘

	전체		직접 구인		파견업체 구인		직업소개소 구인	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
공개	359	53.7%	173	99.4%	99	30.2%	87	52.1%
비공개	310	46.3%	1	0.6%	229	69.8%	80	47.9%
↳ 끝까지 비공개	65	[38.5%]		[0.0%]	53	[46.9%]	12	[21.8%]
↳ 통화해서 확인	104	[61.5%]	1	[100.0%]	60	[53.1%]	43	[78.2%]
전체	669	100.0%	174	100.0%	328	100.0%	167	100.0%

<표 14> 구인기관별 사용업체 위치 비공개 비율

- 사용업체 비공개 비율이 높은 것은 파견업체의 구인광고 중 69.8%(229건)가 비공개였기 때문. 직업소개소의 구인광고도 비공개율이 47.9%로 높아. 하지만 직접 고용하겠다는 구인광고에서는 단 1건만 확인할 수 없어서임.
- 문제는 여기서 그치지 않음. 파견업체들은 전화해도 사용업체를 알려주지 않음. 전화를 해도 46.9%는 끝까지 알려주지 않은 것.

사용업체 숨기기. 무허가 파견업체 & 미등록 직업소개소의 경우 [안산]

- 시화공단? PCB? 회사이름 알만한 곳?

= 기계가공하는 회사.

- 정규직?

= 처음에는 파견. 6개월 이후 정규직.

- 4대 보험은?

= 처음에는 안 됨.

- 파견 때는 안 되는가? 정규직 되면 달라지는 건?

= 정규직 되면 시급 변동이 있을 거고, 상여가 발생할 거다.

- 회사 이름은?

= 그건 나중에 알려준다.

3) 불법파견, 위장도급, 불법 직업소개의 온상이 되고있는 민간직업정보제공기관

① 불법파견, 위장도급, 불법소개의 온상

[채용정보 공유]
 - 동의합니다 체크 시 고용노동부에서 운영하는 워크넷에 **동시** 게재됩니다
 - 게재 동의 하더라도 임금 조건 및 근로시간 등이 불명확한 경우 게재되지 않습니다.

<그림 6> 민간직업정보제공사업자와 공공직업정보제공(워크넷)의 차이

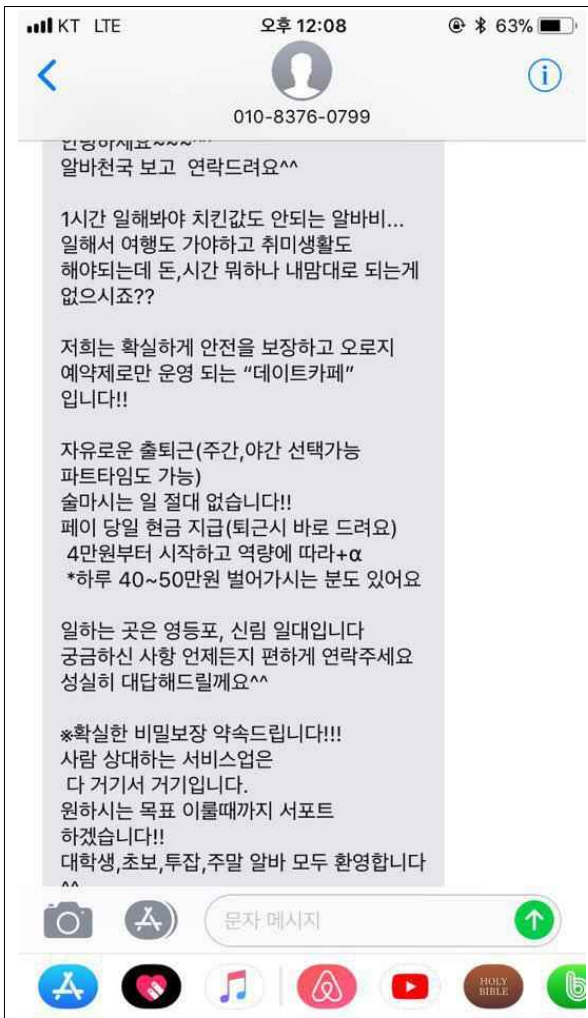
- <그림 6>에서 보는 것처럼 워크넷 등 공공기관은 사용업체 정보 등 근로조건이 불명확하면 게재되지 않음. 하지만 달리 민간기관에서는 사용업체 정보가 정확하지 않아도 게재를 받지 않음.

	전체		파견		위장도급		불법소개	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
민간	589	88.0%	390	95.4%	343	95.5%	86	97.7%
알바몬	147	22.0%	119	29.1%	112	31.2%	18	20.5%
사람인	103	15.4%	59	14.4%	56	15.6%	23	26.1%
알바천국	94	14.1%	64	15.6%	48	13.4%	14	15.9%
잡코리아	83	12.4%	60	14.7%	52	14.5%	6	6.8%
인크루트	76	11.4%	34	8.3%	27	7.5%	6	6.8%
파인드잡	64	9.6%	34	8.3%	28	7.8%	17	19.3%
기타	22	3.3%	20	4.9%	20	5.6%	2	2.3%
공공	80	12.0%	19	4.6%	16	4.5%	2	2.3%
일자리지원센터	41	6.1%	7	1.7%	7	1.9%		0.0%
워크넷	39	5.8%	12	2.9%	9	2.5%	2	2.3%
총합계	669	100.0%	409	100.0%	359	100.0%	88	100.0%

<표 16> 고용형태별 직업정보제공기관 구인광고 비율

- 상황이 이렇다 보니 파견구인광고나 위장도급 구인광고가 민간기관에 몰리는 것. 실제로 이번에 조사된 파견 구인광고의 95.4%가 민간기관에서 확인됨. 위장도급 구인광고는 95.5%가 민간기관에서 발견.
- 미등록 직업소개소의 불법직업소개행위도 민간기관에서 이뤄지고 있음. 97.7%(88건 중 86건)이 민간기관에서 발견됨.

② 원하지 않는 직업으로의 직업소개



KT LTE 오후 12:08 63%

010-8376-0799

건강하세요~~~
알바천국 보고 연락드려요^^

1시간 일해봐야 치킨값도 안되는 알바비...
일해서 여행도 가야하고 취미생활도
해야되는데 돈,시간 뭐하나 내맘대로 되는게
없으시죠??

저희는 확실하게 안전을 보장하고 오로지
예약제로만 운영 되는 "데이트카페"
입니다!!

자유로운 출퇴근(주간,야간 선택가능
파트타임도 가능)
술마시는 일 절대 없습니다!!
페이 당일 현금 지급(퇴근시 바로 드려요)
4만원부터 시작하고 역량에 따라+α
*하루 40~50만원 벌어가시는 분도 있어요

일하는 곳은 영등포, 신림 일대입니다
궁금하신 사항 언제든지 편하게 연락주세요
성실히 대답해드릴게요^^

※확실한 비밀보장 약속드립니다!!!
사람 상대하는 서비스업은
다 거기서 거기입니다.
원하시는 목표 이룰때까지 서포트
하겠습니다!!
대학생,초보,투잡,주말 알바 모두 환영합니다
^^

문자 메시지

이력서 열람기업 : 총 13건	SMS 발송기업 : 총 0건	입사지원 요청일
2018.09.17	용접	경기 시흥시
2018.09.17	인재파견	서울 서초구 서초1동
2018.09.17	콜센터 도급운영	서울 영등포구 문래동
2018.09.17	근로자파견, 채용대행	서울 금천구
2018.09.17	양말제조,양말입가공	서울 도봉구
2018.09.17	아웃소싱	서울 금천구 가
2018.09.17	LG 유플러스 대표전화	서울 금천구 시흥동
2018.09.17	전문 통신업	서울 강남구
2018.09.17	채용대행 및 서비스대	서울 금천구 가산동
2018.09.17	서비스업	
2018.09.17	보험대리 및 중개업	서울 영등포구
2018.09.17	원격평생교육기관	
2018.09.17	캐달란매업	강원 원주시

- 심지어 민간기관에서 일자리를 구하다 구직자가 원치 않는 직업을 안내받는 경우도 있어.
- 민간기관에서는 구직자들에게 직업정보를 제공한다는 이유로 공개이력서를 등록하도록 하는데, 이 때 구직자가 전혀 원하지 않는 직업을 안내받기도 함.
- 이번 조사 과정에서 이런 사례를 두 차례나 접하게 되었는데, 여성 구직자 공개이력서를 등록하자 윤락업소를 안내하는 문자를 받은 것. 누가 이런 문자를 보냈는지 확인하

기 위해 자신의 공개이력서를 열람한 이들을 확인했지만 누가 이 문자를 보냈는지는 지금으로서는 알 수 없는 상태. 열람인, 즉 구인업체가 거짓으로 자신의 기업정보를 입력했거나, 특정 열람인이 구직자의 개인 정보를 외부로 유출한 것으로 보임. 민간기관이 구인업체 관리를 제대로 하지 못한다면 어떤 일이 발생할지 알 수가 없는 상황.

3. 파견업체의 유형과 비중

1) 파견형태에 따른 파견업체(위장도급업체) 유형 분류

○ 단순형

- 단수(소수)의 파견사용사업주 혹은 원청사업주만을 상대하며, 소수의 직업군에서 사용업체의 모집을 대행하면서 파견을 하거나 혹은 위장도급을 하는 형태.
- 단순형은 파견업체로서는 초보적 단계 혹은 영세성을 의미.
- 단순형 위장도급은 맥락이 다른데 독립적 사업체로서 지위를 인정받을 수 있는지부터 논란이 되기 때문. 실제로는 바지사장·소사장에 불과하기 때문.

○ 전문형

- 복수의 파견사용사업주 혹은 원청 사업주를 상대하며, 동일·유사업종과 직종에서 파견 혹은 위장도급을 하는 형태.
- 전문형은 파견업체가 실질적으로 기업화되는 것을 의미. 특히 IT산업, 물류와 컨택산업(콜센터)에서 파견업체들은 전문화를 지향. 전문화된 파견업체들은 스스로 해당 사업을 영위하기도 함. 컨택전문 파견업체들이 스스로 콜센터 사업을 하는 것이 대표적.
- 특정 직무와 직종에 한정해, 직무를 분리하고 사내하도급화해서, 이것만을 전문적으로 ‘도급’하려는 (위장)도급업체들이 있는 것으로 보임. 물류와 포장 혹은 단순조립과 최종검사(단순 검사)에 한정해서 도급 활동을 하는 것.
- 파견이 허용된 직무에서 전문화를 시도하는 것은 해당 직무의 외주화, 해당 업종의 분업화를 촉진하지만, 파견이 불허된 직무에서 위장도급과 함께 전문화를 시도하면 이는 산업의 고도화·분업화보다는 고용 불안정성만 높일 뿐임.
- 공정 구분 이상으로 전문화된 위주화가 불가능한데다, 과도한 위탁생산은 사실 후진적인 생산관리방식이기 때문. 직접생산공정에서 특정 공정에 대한 전문적 하도급이 불가능한데, 이를 (위장)도급하는 것은 실제로는 해당 공정에서 임시일용직을 파견직으로

활용하겠다는 기획에 불과함. 파견법상 단기 파견 말 그대로 임시·간헐적 업무에만 가능. 상시업무에 단기파견을 사용하는 것은 명백한 불법.

○ 복합형

- 복수의 파견사업주 혹은 원청사업주를 상대하면서, 동시에 전혀 다른 업종과 상이한 직종, 심지어는 상이한 직무에서 파견 혹은 위장도급을 하는 형태를 가리킴. 컨택산업과 같이 특정 분야가 아니라, 콜센터, 일반사무직에서부터 물류, 포장, 판매는 물론 직접적인 생산 공정으로까지 파견 혹은 도급을 복합적으로 수행하려는 것.
- 복합형 파견은 파견업체가 노동력 중개행위를 업종과 직종에 가리지 않고 전개하는 것을 의미. 복합형 파견은 파견근로에 대한 완전 합법화를 전제. 이는 당연히 사용자의 책임성 문제와 이중착취의 문제가 제기될 수밖에 없음.
- 설령 노동권 쟁점을 논외로 하더라도 이런 복합형 파견이 경제와 산업의 발전에 어떤 기여를 할 수 있을지 그것부터 의문. 노동력 공급의 ‘고도화’는 기술 혁신과 아무런 관련이 없기 때문.
- 한편 복합형 (위장)도급을 하고 있다고 주장하는 기업, ‘도급’ 전문회사도 있는데, 자동차, 디스플레이, 반도체, 식품 등 상이한 업종에서, 기계장치 작동, 조립, 포장 등 상이한 직종의 노동자를 모집해 수행하는 ‘도급’이 전문분야라고 주장하고 있는 것.
- 그런데 이와 같은 복합형 위장도급이 제조업에서 실제로 가능한지는 근본적으로 의문. 투입되는 노동력의 직무는 물론, 제조업의 핵심기술이라 할 수 있는 생산과정조차 다른 이질적인 생산 공정을 ‘도급’업체가 모두 지도·감독할 수 있어야 하는데, 이와 같은 ‘혁신된’ 생산기술은 전 세계 어느 기업도 보유하지 못한 ‘초유’의 기술이기 때문.
- 더구나 이런 복합형 도급은 이를 수행할 수 있는 생산설비장치들을 해당 기업이 보유 (혹은 관리)하고 있어야 함. 그런데 웬만한 재벌·대기업도 쉽게 엄두를 낼 수 없을 만큼 막대한 자본금을 동원해 시설설비투자를 해야 가능. 그런데 실제 ‘도급’ 전문업체들의 자본금 투자 규모는 수억 원 많아야 수십억 원 수준.
- ‘복합형’ 도급은 법 논리상 가능할지 모르지만, 산업적으로는 불가능. 법망을 교묘히 피하는 인력공급사업일 뿐임.

2) 파견업체의 유형

- 위와 같이 구분해 공단에서는 어떤 유형의 파견업체들이 활동하고 있는지 살펴봄. 파

견업체들의 영업내용을 직접 확인할 수는 없기 때문에, 4대 민간직업정보제공기관(사람인, 잡코리아, 알바몬, 알바천국)에서 이번 실태조사과정에서 확인된 파견업체들의 구인광고를 다시 찾아 정리하면, 구인 정보의 내용과 특성만 가지고도 (과소추정되긴 하지만) 파견업체들을 단순형, 전문형, 복합형으로 구분할 수 있음.

	파견 전체		[합법]파견		위장도급	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단순형	135	33.0%	1	2.0%	134	37.3%
전문형	56	13.7%	36	72.0%	20	5.6%
컨택전문	34	8.3%	34	68.0%		0.0%
물류포장	10	2.4%		0.0%	10	2.8%
동종생산	9	2.2%		0.0%	9	2.5%
IT전문	2	0.5%	2	4.0%		0.0%
판매전문	1	0.2%		0.0%	1	0.3%
복합형	218	53.3%	13	26.0%	205	57.1%
이종생산	167	40.8%	1	2.0%	166	46.2%
이종생산, 그외	16	3.9%		0.0%	16	4.5%
생산, 물류 등	18	4.4%		0.0%	18	5.0%
콜센터, 생산 등	12	2.9%	9	18.0%	3	0.8%
사업지원, 물류 등	5	1.2%	3	6.0%	2	0.6%
소계	409	100.0%	50	100.0%	359	100.0%

<표 18> 파견업체의 유형별 구성비

- <표 18>와 같이 파견업체 유형별로 교차분석을 해보면, 공단에는 복합형 파견이 53.5%(218건), 단순형 파견이 33.0%(135건), 전문형 파견은 13.7%(56건)으로 복합형 파견이 가장 많았음. 복합형 파견에서 가장 많은 분야는 이종생산(167건, 40.8%)임.
- [합법]파견과 위장도급을 구분해 파견업체 유형을 살펴보면 양상은 크게 달라짐. [합법] 파견에서는 전문형이 72.0%(36건)로 가장 많았던 반면, 불법·위장도급에서는 복합형 파견(57.1%, 205건)이 가장 많았음. 전문형 파견은 매우 적게 나타났고(5.6%, 20건), 오히려 단순형 파견(37.3%, 134건) 비중이 더 높음. 이는 위장도급, 불법 ‘파견’은 파견업자들이 사용사업주에게 완전히 종속된 바지사장(단순형 파견)이거나, 아니면 경제적 산업적 맥락과는 관계없는 무작위 ‘인력공급사업’을 하고 있다(복합형 파견)는 방증임.
- 한편 위장도급에서 단순형 파견보다 복합형 파견 비중이 높다는 것에도 주목할 필요가 있는데, 단순형 파견은 사용사업주가 불법파견 노동시장에서 절대적인 영향력을 가진 행위자이지만, 복합형 파견은 파견사업주도 중요한 행위자이기 때문. 따라서 복합형 파견 비율이 높다는 것은 서울, 안산, 천안, 인천, 대구지역 공단에서만큼은 대기업 사용

사업주 못지않게 파견 공급자인 파견업체도 상당한 정도의 행위자로, 상당한 규모로 ‘성장’ 했을 것임을 시사.

4. 허가된 파견업체들의 위장도급

1) 허가된 파견업체의 위장도급

	위장도급 전체		허가된 파견업체		무허가 파견업체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단순형	134	37.3%	17	16.0%	117	46.2%
전문형	20	5.6%	11	10.4%	9	3.6%
물류포장	10	2.8%	6	5.7%	4	1.6%
동종생산	9	2.5%	5	4.7%	4	1.6%
판매전문	1	0.3%		0.0%	1	0.4%
복합형	205	57.1%	78	73.6%	127	50.2%
이종생산	166	46.2%	62	58.5%	104	41.1%
이종생산, 그외	16	4.5%	7	6.6%	9	3.6%
생산, 물류 등	18	5.0%	5	4.7%	13	5.1%
콜센터, 생산 등	3	0.8%	3	2.8%		0.0%
사업지원, 물류 등	2	0.6%	1	0.9%	1	0.4%
소계	359	100.0%	106	100.0%	253	100.0%

- 파견업체 유형별로 위장도급 구인시장을 분석해 보면, 무허가 파견업체(임의 사업체)는 단순형 위장도급이 46.2%, 복합형 위장도급이 50.2%에 이릅니다.
- 하지만 정식 파견업체(허가된 파견업체)는 단순형은 16.0%(17건), 전문형은 10.4%(11건)에 불과하고, 대부분(73.6%, 78건) 복합형 위장도급임. 이는 정식 파견업체가 좀 더 기업형으로 좀 더 노골적으로 무작위 인력공급사업을 하고 있다는 의미. 이들이 파견 영역을 확대하고 있는 것.

2) 허가된 파견업체의 위장도급 겸업 실태

- 따라서 허가된 파견업체가 불법파견 노동시장에서 훨씬 중요한 행위자라는 판단 아래 등록파견업체 전부에 대해 구인 노동시장을 조사함. 2018.10.8.부터 10.27까지 2,388개

의 허가된 파견업체(이하 파견전문업체)의 구인광고 전부를 조사한 것.

- 전수조사 과정에서 제조업 생산직 등 파견이 허용되지 않는 직종에서의 구인광고를 다수 발견함. 293개 파견전문업체가 낸 구인광고 863건이 위장도급·불법파견으로 의심됨. 파견전문업체 중 12.2%가 불법파견 구인광고를 낸 것. (별첨자료 1 참고)
- 이들도 사용업체의 위치는 역시 공개하지 않았는데, 정식 파견업체의 위장도급·불법파견 의심 구인광고 중 절반(51.9%, 448건)에서 사용업체 이름이나 위치를 확인할 수 없었고, 아래 사례에서 보듯, 전화를 해도 사용업체에 대한 정확한 정보를 알려주지 않았음.

사용업체 숨기기. 허가된 파견업체 & 등록 직업소개소의 경우 [천안]

- 믹스커피 생산업체 어디?

= 왜?

- 내가 가서 일할 곳인데 ‘왜’ 라니?

= 면접하면 알게 될 공장인데, 업체명 물어보니까.

- 당황. 면접 보면 어디랑 근로계약?

= 아웃소싱. 포장 아웃소싱 다 함. 우리 직원.

- ○○ 스텝스 정규직?

= 냅.

- 그런데 믹스 커피 공장 어딘지는 안 알려주나?

= 삽교. 삽교. 산업단지.

	빈도	비율 (위장도급업체 기준)	비율 (파견업체 기준)
복합형 위장도급	123	42.0%	5.2%
전문형 위장도급	43	14.7%	1.8%
단순형 위장도급	127	43.3%	5.3%
위장도급 업체 소계	293	100.0%	12.2%

<표 21> 293개 파견전문업체들의 위장도급 형태

- 위장도급을 겸업하는 정식 파견업체를 것처럼 유형별로 분류해 보면, 단순형 위장도급이 43.3%, 복합형이 42.2%, 전문형이 14.7%인 것으로 나타남. 등록파견업체 전수조사에

서도 복합형 위장도급 비중이 높게 나타나고 있는 것.

3) 수도권 파견업체들의 위장도급

	위장도급	파견업체	비율
강릉		2	0.0%
강원	2	6	33.3%
경기	18	96	18.8%
고양	4	40	10.0%
광주청	3	77	3.9%
구미	2	13	15.4%
군산		6	0.0%
대구청	3	54	5.6%
대전청	7	59	11.9%
대구서부		25	0.0%
목포		13	0.0%
보령		6	0.0%
부천	25	73	34.2%
부산청	7	40	17.5%
부산동부	1	24	4.2%
부산북부		10	0.0%
서울청	23	206	11.2%
서울강남	16	163	9.8%
서울관악	15	150	10.0%
서울남부	23	168	13.7%
서울동부	12	146	8.2%
서울북부		25	0.0%
서울서부	10	111	9.0%
성남	5	74	6.8%

	위장도급	파견업체	비율
안동		2	0.0%
안산	25	181	13.8%
안양	5	49	10.2%
양산	1	13	7.7%
여수	2	32	6.3%
영월		4	0.0%
영주		1	0.0%
울산	2	31	6.5%
원주	2	14	14.3%
의정부	3	32	9.4%
익산	3	11	27.3%
인천북부	16	88	18.2%
전주	3	31	9.7%
제주		12	0.0%
충부청	26	109	23.9%
진주		10	0.0%
창원	6	50	12.0%
천안	5	32	15.6%
청주	5	18	27.8%
충주	1	8	12.5%
태백		1	0.0%
통영		5	0.0%
평택	13	47	27.7%
포항	1	18	5.6%
총합계	295	2386	12.4%

<표 22> 등록파견업체 중 위장도급 참여 비율

- 고용노동부 지청별로 허가된 파견업체의 위장도급 참여 비율을 살펴보면, 수도권 중심으로 비중은 물론 절대적인 양에서도 매우 높다는 걸 확인할 수 있음.

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
파견	409	100.0%	69	100.0%	132	100.0%	81	100.0%	87	100.0%	40	100.0%
(합법)파견	50	12.2%	50	72.5%								
허가	47	[94.0%]	47	[94.0%]								
무허가	3	[6.0%]	3	[6.0%]								
위장도급	359	87.8%	19	27.5%	132	100.0%	81	100.0%	87	100.0%	40	100.0%
파견업체	110	[30.6%]	12	[63.2%]	13	[9.8%]	28	[28.4%]	54	[64.4%]	2	[5.0%]
임의업체	249	[69.4%]	7	[36.8%]	119	[90.2%]	53	[71.6%]	33	[35.6%]	38	[95.0%]

- 공단지역 구인광고 669건을 분석한 파견업체별 위장도급 실태를 보아도, 수도권에 있는 공단일수록 허가된 파견업체들의 위장도급 겸업일 가능성이 높음.
- 서울은 63.2%가, 인천은 64.4%가 허가된 파견업체들의 위장도급임. 안산도 28.4%가 허가된 파견업체들의 위장도급. 하지만 충남이나 대구는 대부분 임의업체들이 위장도급을 하고 있는 것으로 나타남.(충남은 90.2%, 대구는 95.0%)
- 파견감시가 느슨한 사이 수도권에서 등록된 파견업체들이 일탈하고 있는 것.

4) A 파견업체 사례

○○원○파워 면접 (녹취 요약)	
2018.9.18.	
- 얼마나 일하는가?	= 아침 8시 반 출근해서 보통 9시까지 매일 평일 날 하루 잔업까지 하면 (일주일) 64시간 일한다. 3시간씩 매일 잔업 한다. 토요일 다 일한다.
- 그렇게 해서 270-80?	= 남자 시급이 더 높아 더 받을 것이다. 연차 수당 까지 포함하면 290, 300.
- 시급이 최저시급보다 많은가?	= 여성들이 (들으면) 기분 나쁘겠지만 (남성은) 40원 더 준다.
- 7570원?	= 그렇다.
- 힘든가?	

= 일 많고 힘들다. 하루 이틀 일하다 그만두면 급여 지급 안 한다. 5일은 근무해야 지급한다. 중간에 나와버리거나 하루라도 빠질 것 같으면 안 된다. 이 업체 맡은 지 10년 되었다. ○○ 여기 같은데는 조선족, 외국인들이 일한다. 일할 곳은 프레스 파트, 히트싱크 pcb 인쇄된 회로판 쪽이다.

- 직업소개소(구○○직센터)에서 수수료(12만원)를 받는다고 하던데.

= 우리는 아니다. 그쪽에 내라. 월급은 우리가 준다.

- 파견인가?

= 파견 근무하다 일정 기간 지나면 정규직 전환된다. ○○ 프레스전 소속이 된다. 6개월 하면 거의 정직원 된다. 1년 지날 때마다 호봉 올라가고.

- 위 면접 사례는 서울 금천구 독산동에 소재한 ○○프레스전에 파견을 하는 ○○원○파워(서울단지 내 위치) 면접 내용 중 핵심만 녹취를 푼 것임.
- 제조업 직접생산공정에서의 파견은 불법이지만, ○○원○파워는 10년 가까이 ○○프레스전을 상대로 ‘파견’을 해왔다고 소개하고 있었고, 이 업체는 ○○프레스전으로 파견을 하고 있다고 구직자에게 밝힌 바 있고, 6개월 일하면 정규직으로 전환도 가능하다고 하면서, 이 노동력 중개과정은 파견임을 확인시켜주고 있고, 사용업체는 주 64시간 근무를 하고 있고, 아무런 이유도 없이 남녀 간 임금 격차가 있고, 5일 내 그만두면 임금을 지급하지 않겠다고 함.
- 그리고 이 노동력 중개 과정에 관여한 직업소개소는 구직자에게 수수료로 12만원을 받겠다고 하고 있음. 사용업체, 파견업체, 직업소개소 모두 노동법을 통째로 무시하고 있는 것.

사용업체	주요생산물	하는 일
○디○	구강스캐너	치과 스캐너 장비 생산업무
모름	로또기기	로또기기 조립/포장 업무
모름	반도체부품 히트싱크	(주간 고정)반도체 히트싱크 제조관련 ASN/도급 파트, (주간 및 야간 고정)반도체부품 히트싱크 제조팀 검사 파트
모름	자동차용 HDMI 분배기, LCD부품, 컴퓨터부품	제품조립, 조립보조, 제품포장, 이동, 정리 등 단순 생산직 업무
○○ 디스플레이	디스플레이 검사 장비	TV 제조관련 패널 검사장비 조립/포장, TV 유닛 - 블레이드, 블럭조립, 리페어, 현미경검사, 핀셋작업, 웨이퍼조립, 검사 등

<표 24> 등록파견업체 A의 복합형 위장도급 의심사례

- ○○원○파워의 위장도급 정황은 여기서 그치지 않음. 서울 소재 파견업체의 구인 실태를 전수조사하면서 ○○원○파워가 5곳에서 추가로 ‘도급’ 하고 있는 정황을 발견함.
- ○○원○파워라는 파견업체가 만일 도급을 하는 것이라 주장한다면 파견업에 대한 노하우 뿐만 아니라, 구강스캐너도 제작할 수 있는 생산기술을 일부 보유하고 있고, 로또 기기도 만들고, 반도체 부품도 만들고, 자동차용 HDMI 분배기도 만들고, 디스플레이 검사장비도 만드는데 관여할 수 있는 제조업을 하고 있다고 주장하는 것임. 복합형 도급업체라는 것인데 상술한 대로 이는 웬만한 대기업도 엄두를 내기 어려운 생산관리업무임.
- 이 파견업체가 만일 임시간헐 업무로 파견을 보내는 것이라 주장한다면, 구강 스캐너 제조업체가 치과 스캐너를, 로또 기기 업체가 로또 기기를 임시간헐적으로 만들 리 없으니, 느닷없이 물량이 급증한 탓으로 봐야 하는데, 그렇다면 ① 5개 업체가 ② 10~11월에 ③ 동시다발적으로 물량이 급증하는, 행운을 잡아야 이 파견업체는 임시간헐적 파견을 보낼 수 있음. 위장도급, 즉 불법파견이 아닌지 의심하는 것이 합리적인 추론.

5) B 파견업체 사례

○○스텝스 - 천*식품 통화 녹취 中

- ○○스텝스 소속으로 일을 하게 되는 건가요?

= 네.

- 그러면 정규직 전환 가능하다고 적혀 있는데, ○○스텝스 정규직을 말하는 거예요?

= 아뇨. 그 회사 정규직이요.

- 그 회사? 그 회사가 어디인데요?

= 천*식품. 00에 있는 것.

- ○○스텝스에서 3-6개월 근무하고 나서, 천*식품 정규직으로 전환할 수 있다는 거죠?

= 네.

- 오랜 기간 서울수도권에서 파견업을 해온 ○○스텝스 역시 마찬가지. 서울남부지청에서 파견업을 허가받은 ○○스텝스는 2018년 9월 12일, 독산동에 소재한 스마트폰 제조업체 ##프리티전에 ‘도급’ 을 하다 불법파견이 인정되어 차별시정명령을 받은 바 있음 (2017구합87074).
- 그럼에도 ○○스텝스는 ○○프리티전 파견과 유사한 형태로 다른 사업장에서도 위장도급을 하고 있음. 구직광고를 보고 전화통화하면서 확인한 녹취록을 보면, ○○스텝스는

자기 회사 소속으로 일하면서, 일은 천○식품에서 일을 하고 있다고 하고, 3~6개월 뒤에 천○식품의 정규직이 될 수 있다고 안내를 하고 있음.

원청 (소재지)	임금	상여금 유무	직무	정규직 전환
이*트 (인천)	시급 7,660		생산 및 단순포장	
에스*아*미칼 (충남)			단순프레스 사출	
모름 (청주)	일급 88,000		물티슈 생산	
캠*필*코*아 (경기 연천)			제품포장 및 세제 충전	파견직 → 정규직
모름 (충북 진천)			면 생산	
오* (경기 포천)	일급 12,000		식품회사 생산팀 생산보조	파견·아웃소싱
천*식품 (인천)	시급 7,530	150% 월할 지급	새우볶음밥 포장	
씨*투*성진 (경기 이천)	시급	100%	마스크 생산	○○스텝스 정규직
코*스 (경기 화성)	일급 80,000		플라스틱 용기, 상자	파견직 → 정규직
이*에스 (충남 예산)			믹스커피 생산, 포장	○○스텝스 정규직
글*텍 (서울)	시급 7,530		광학필름 생산 제조 포장	○○스텝스 정규직
모름 (전북 군산)	시급 8,000	200%	떡, 양갱, 식품류 선별 포장	
모름 (전북 김제)			만두류 생산 및 포장	
천*식품 (충남 홍성)	시급	150%	우동 포장	파견직 → 정규직
녹* (충남 예산)	시급 7,530	생산수당 248,000 원	pvc 바닥장판 생산 및 포장	○○ 계약직 → ○○ 정규직
세*닉스 (경기 동두천)	시급	200%	카메라 렌즈 생산 (포장, 조립, 검사)	파견직 → 정규직
흥*장 (경기 파주)	시급 7,800			
모름 (충북 진천)	일급 94,000			
오* (경기 포천)	일급 10,000		생산보조	

<표 26> 등록파견업체 B의 위장도급 의심사례와 구인조건

- 뿐만 아니라 <표 17>에서 보는 것처럼, ○○스텝스는 10월 한 달 동안에만 19개의 서로 다른 업종과 직종에서, 다른 공정에서 ‘도급’ 을 하고 있음. 서울, 인천, 경기권은 물론, 충남, 충북, 전북까지 6개 광역시도를 넘나들며, 믹스커피, 면, 식자재 등 다양한 식품의 제조 및 포장 공정에서부터, 카메라 렌즈, PVC 바닥재, 광학필름에서부터 마스크, 플라스틱 사출까지 업종과 직종을 안 가리고 ‘도급’ 을 하고 있음.
- 그런데 ‘도급’ 하는 업무마다 임금수준이 다르고, 도급하는 업체마다 임금수준과 임금보상체계가 다름. 유사한 직무를 하는 경우에도 시급이 다른가하면 (이*트 생산 및 단순 포장은 7,660원, 글*텍 제조 및 포장은 7,530원), 상여금 수준도 각 ‘도급’ 마다

100% ~ 200%로 다양하고(천*식품은 150%, 씨*투*성진은 100%, 세*닉스는 200%), 상여금 지급형태도 다름(천*식품은 월할 지급, 녹*는 생산수당 24.8만원 지급).

- 정규직으로의 전환과정도 원청에 따라 다른데, 캠*필*코*아, 천*식품, 세*닉스에서는 파견직으로 일하다 원청 정규직으로 전환이 되고, 씨*투*성진과 이*에스, 글*텍에서는 ‘도급’ 업체 정규직에 그침.
- 이상의 정황들은 ○○스텝스가 고용관계를 맺고 있는 노동자에 대한 근로조건을 결정할 수 있는 권한을 실제로 가지고 있거나 한 건지 의심할 수밖에 없게 하는 것. 원청이 근로조건을 결정하는 것으로 보인다는 것.
- 더구나 자본금이 2억밖에 안 되는 파견 전문회사가, 상호 관련성도 없는 다양한 산업에서 동시다발적으로 ‘도급’을 할 수 있는 자체 작업설비나 전문기술을 갖추고 있을지, 그것부터 의문임.

5. 복합적이며 중층화되고 있는 노동시장

1) 중층화되고 있는 노동시장

- 1998년 직업안정법 개악으로 파견이 근로자공급사업의 예외로 지정됨으로써(파견법 제정), 노동력 중개 과정에 참여하는 행위자로 직업안정기관(공공)과 직업소개사업자(민간) 말고도 파견사업주가 추가됨.
- 이에 따라 구직자와 구인자 사이의 노동력 양도과정이 매우 복잡해질 수 있게 됨. ‘구직자 ↔ (소개자) ↔ 사용자’ 이라는 단순한 노동력 양도과정이 ‘구직자 ↔ (소개자) ↔ 구인자(파견) ↔ 사용자 ↔ (원청사용자)’ 라는 다단계를 거쳐 노동력이 양도되는 과정으로 변모한 것.
- 그 양상을 아래처럼 7가지 경우로 나누어 구분해 볼 수 있을 것임.

2) 단면적인 고용관계(직접고용)의 중층화

① 직접고용 (직접)

구직자	→	사용자 (구인자)
	←	

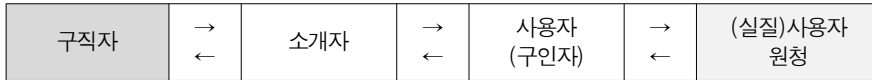
- 사업주가 직접 구인자가 되어 구직자와 근로계약을 맺는 형태

② 직업소개, 직접고용 (소개·직접)



- 사업주가 직업소개자를 매개로 구직자와 근로계약을 맺는 형태

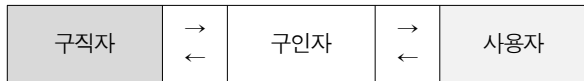
③ 직업소개, 직접고용 그리고 하도급 : 소개·직접·(도급)



- 경영 전반에 걸쳐 실질적인 영향을 미치는 원청사업주가 사업주(사용자)에게 사업의 일정 부분을 외주화한 상태에서, 사업주가 직업소개자를 매개로 구직자와 근로계약을 맺는 형태

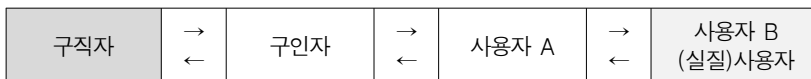
3) 다면적인 고용관계(간접고용)의 중층화

④ 파견 or 위장도급 (간접)



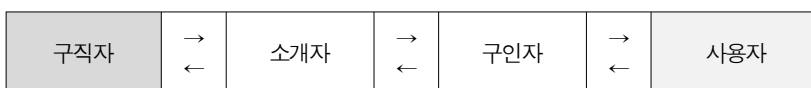
- 사업주가 파견사업자(혹은 도급업자)를 구인자로 내세워 구직자와 근로계약을 맺게 한 형태

⑤ 파견과 위장도급, 이중파견 (/이중파견)



- 경영 전반에 걸쳐 실질적인 영향을 미치는 원청사업주가 (도급)사업주를 내세워 모집 및 인사 관리 일부를 맡겼는데, (도급)사업주가 다시 파견사업자를 구인자로 내세워 구직자와 근로계약을 맺게 한 형태. (도급)사업주와 원청사업주의 관계가 근로자파견관계로 드러나면 그 실재는 이중파견과 동일.

⑥ 직업소개, 파견 or 위장도급



- 사업주가 파견사업자(혹은 도급업자)를 구인자로 내세웠는데, 직업소개자를 매개로 구직자와 근로계약을 맺은 형태

⑦ 직업소개, 파견고용·도급 그리고 실질사용주 : 소개·파견·(도급)

구직자	→ ←	소개자	→ ←	구인자	→ ←	사용자	→ ←	(실질)사용자 원청
-----	--------	-----	--------	-----	--------	-----	--------	---------------

- 경영 전반에 걸쳐 실질적인 영향을 미치는 원청사업주가 사업주(사용자)에게 사업의 일정 부분을 외주화한 상태에서, 사업주가 파견사업자(혹은 도급업자)를 구인자로 내세웠는데, 직업소개자를 매개로 구직자와 근로계약을 맺은 형태

4) 중층화되고 있는 공단노동시장

- 단면적 근로관계가 중층화된 형태로서 ① 직접고용 ② 소개 및 직접고용 ③ 소개 및 도급업체로의 직접고용을 구분하고 다면적 근로관계의 중층화된 형태로서 ④ 간접고용 ⑤ 이중파견 (혹은 위장도급업체로의 파견) ⑥ 소개 및 간접고용 ⑦ 소개 및 도급업체로의 파견으로 나눠, 각 구인광고를 유형화해보면 다음과 같은 결과를 확인할 수 있음.

	전체		제조업		비제조		(컨택산업)	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단면근로계약	260	38.9%	158	31.5%	102	60.4%	25	37.9%
직접	169	25.3%	105	21.0%	64	37.9%	4	6.1%
소개·직접	71	10.6%	53	10.6%	18	10.7%	2	3.0%
소개·직접·도급	20	3.0%		0.0%	20	11.8%	19	28.8%
다면근로계약	409	61.1%	342	68.4%	67	39.6%	41	62.1%
간접	294	43.9%	267	53.4%	27	16.0%	13	19.7%
파견·도급	38	5.7%	27	5.4%	11	6.5%	4	6.1%
소개·간접	66	9.9%	48	9.6%	18	10.7%	13	19.7%
소개·파견·도급	11	1.6%		0.0%	11	6.5%	11	16.7%
전체 / 소계	669	100.0%	500	100.0%	169	100.0%	66	100.0%

- 직접고용에서 소개업자들이 관여된 비율은 13.6%, 간접고용에서 소개업자들이 관여된 비율인 11.5%임. 제조업에서는 각각 10.6%, 9.6%이지만, 비제조업에서는 각각 22.5%, 17.2%나 됨. 민간고용서비스 산업이 발달한 컨택산업에서는 각각 31.8%, 36.4%임.
- 특히 간접고용에서 직업소개소가 개입한 비율이 제조업 9.6%, 비제조업 17.2%, 컨택산업 36.4%나 되는 것은 민간고용서비스 시장의 중간착취가 얼마나 심각한지를 잘 보여주는 대목. 소개료와 파견(·도급) 관리비 명목으로 각각의 행위자들이 삼중으로 떼어가는 것이기 때문.

- 한편, 중층적인 고용 관계 중 이중파견 논란이 예상되는 계약형태는 ‘⑤ 파견·도급’과 ‘⑦ 소개·파견·도급’인데, 그 비율은 각각 5.7%, 1.6%임. 이중 ‘⑦ 소개·파견·도급’ 형태를 먼저 살펴보면 제조업에서는 1건도 발견되지 않았고, 모두 비제조업, 그것도 컨택산업에서 발견된 것임. 인력 소개를 받아 수급회사의 자회사로 파견을 보내는 사례였던 것.

	전체		서울남부		충남		안산	
근로계약형태	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단면근로계약	260	38.9%	186	72.9%	17	11.4%	55	40.4%
직접	169	25.3%	151	59.2%	3	2.0%	14	10.3%
소개·직접	71	10.6%	15	5.9%	14	9.4%	41	30.1%
소개·직접·도급	20	3.0%	20	7.8%				
다면근로계약	409	61.1%	69	27.1%	132	88.6%	81	59.6%
간접	290	43.3%	34	13.3%	108	72.5%	25	18.4%
파견·도급	38	5.7%	10	3.9%	4	2.7%	23	16.9%
소개·간접	70	10.5%	14	5.5%	20	13.4%	33	24.3%
소개·파견·도급	11	1.6%	11	4.3%		0.0%		0.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%

- 문제는 ‘⑤ 파견·도급’ 유형인데, 이를 지역 공단별로 나열하면 어디에서 이런 사례가 많은지 확인 가능함. 안산 반월시흥공단. ‘⑤ 파견·도급’ 비율이 무려 16.9%나 됨. 이중파견 사례는 반월시화에서 어렵지 않게 찾을 수 있음.

[사례] 파견·도급사례. 파견업체가 사내하도급 업체로 파견을 보내는 경우 :

에○○랜, 화○○크, 영○○자

- 일할 곳은 에○○랜인가? 에○○랜이 대기업인가?
- = 아니다. 우리는 파견업체.
- 어디서 일하는가?
- = 영○○자
- 영○○자 정규직 되는가?
- = 그렇다. 6개월 뒤에 백퍼센트 된다.
- 그 전까지 에○○랜 파견으로 일하는가?

= 그렇다.

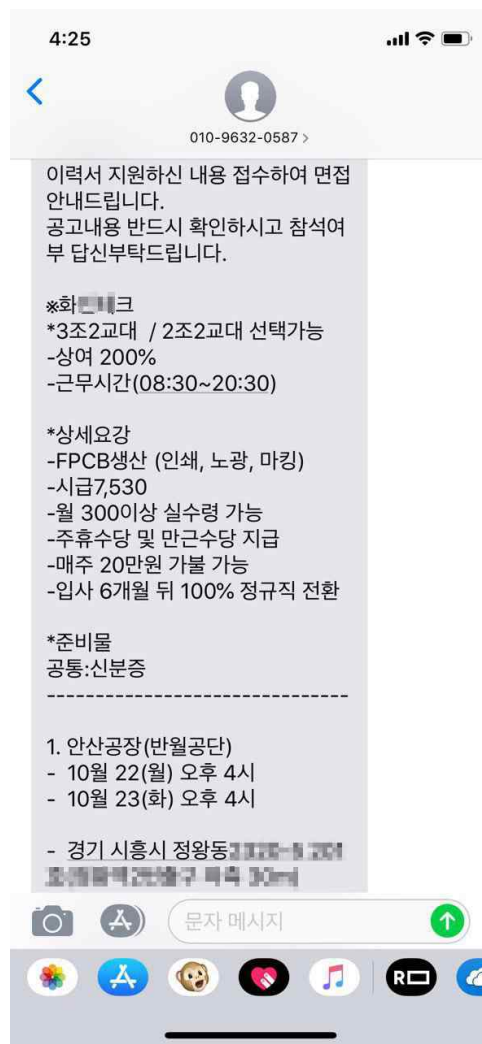
- 3조2교대 하면 얼마나 버는가?

= 290 정도

- 상여는?

= 상여는 별도, (정규직 전환되는) 6개월 이후에는 200% 적용됨, 52만원 정도 금액이 나오는데 내년에는 최저임금 올라서, 상여금이 어떻게 적용될지 모른다. 없어질지도 모른다. 회사에서 별도로 공지할 것.

- 면접 볼 회사는 영○○자 안에 있는 화○○크라는 회사다.



- 에○○랜 소속으로 6개월 파견직 근무하다 위장도급으로 의심되는 화○○크에서 ‘정규직’으로 일하라는 것. 이 파견업체 모집 광고에서 언급된 PCB 대기업은 ‘영○○자’를 가리킴. ‘영○○자’에서 일하는 것. 화○○크와 ‘영○○자’의 관계가 위장

도급이라면, 이 노동력 중개고정은 이중파견임.

5) 공단 노동시장에서 정규직화의 의미

형태	빈도	비율
파견→정규직	119	47.0%
파견→계약→정규	8	3.2%
파견→도급상용	34	13.4%
도급(계약→상용)	25	9.9%
계약→정규	67	26.5%
총합계	253	100.0%

- 이번 조사에서 정규직화가 가능하다고 확인된 사례는 253건. 정규직화 가능한 곳에서는, 파견직에서 본사 정규직으로 전환하는 사례가 ‘일단은’ 가장 많이 나타남. ‘일단’ 이라고 단서를 단 것은 모든 사례를 전화 조사한 게 아니기 때문. 구인광고상에 표현된 ‘정규직화’ 는 매우 다양한 형태를 띄고 있어 전화 조사가 동반되어야 구체적인 양상을 최종 확인할 수 있음.
- 한편, 파견직에서 정규직으로 전환되지 않고, 사내하도급 상용직에 멈추는 경우가 34건 (13.4%), 애초 도급 계약직에서 도급 상용직으로 전환이 전부인 게 25건(9.9%)이나 나타남. 이들 23.3%는 실질적인 정규직화가 어려운 셈.

◆ FPCB 전문제조회사/삼성,LG,팬택 등에 납품/코스닥 상장법인 ◆

【근무내용】: FPCB제조 : 적층, PSR, 노광, 에칭, CNC,AOI, 최종검사 등

【회사위치】: 경기도 안산시 단원구

【자격조건】: (남자군필, 여자) 20~35세. 고졸이상.. 초보,동반가능

【근무형태】: 2주2교대(08:30~20:30, 20:30~08:30). 급여일:25일(전월16일~당월15일까지분)

【급여조건】: 시급:7,530원. 3개월평균 280~300만원 이상. 연봉4,000만원 이상

【고용형태】: 파견(3개월)->계약직(6개월.시급7,840원.상여150%)->정규직(시급7,840원.상여300%)

【복리후생】: 4대보험. 퇴직금. 주차수당. 연/월차수당. 장기근속수당 등 각종수당

【숙식관련】: 기숙사제공(2인1실:) 통근버스(안산전지역 운행)

【기타사항】: 면접:9월4일(화) 12시, 반바지(X),슬리퍼(X)

<그림 10> 험난한 정규직 전환 과정

- 파견직에서 계약직으로, 그 이후 정규직이라는 험난한(?) 정규직화 과정을 제시한 경우도 8건이나 확인됨.

처우개선	빈도	비율
상여금	69	40.4%
임금	37	21.6%
수습 끝	25	14.6%
복리후생	3	1.8%
기타	37	21.6%
총합계	171	100.0%

<표 38> 공단에서 정규직 전환과정과 비율

근무조건

자체 3개월 수습 후 자체 정규직(파견x)

근무요일 : 3조2교대(4일주간→2일휴무→4일야간→2일휴무/희망시 특근가능)

근무시간 : 주간>08:30~20:30(잔업포함)

야간>20:30~08:30(잔업포함)

근 무 지 : 안산 단원구 성곡동/신길동(반월단지內)

급 여

* 시급 : 계약직(3개월) 7,530원 정규직 전환 후 7,780원

* 상여 : 년350%(짝수달마다 약 948,000원 발생)

* **평균급여 : 300~400만원**(상여달 및 잔업특근에 따라 상이)

<그림 11> 수습 차별 모집 공고. 자체 3개월 수습 후 자체 정규직.

- 공단에서 정규직화란 ‘정기상여금을 받게 되는 것’으로 보임. 정규직이 되어야 상여금이 지급되고, 정규직이 되면 상여금이 발생하기 때문임. 69건에서 확인했는데, 40.4%가 여기에 해당.
- 다음으로는 임금이 오르고(37건, 21.6%), 수습이 끝난다는 비중은 14.6%인 것으로 조사됨. 이때 정규직 전환요건으로 많이 강조되는 것은 ‘3개월, 6개월 지나고’ 이거나 ‘근무성적 평가에 따라’인 경우가 대부분. 성실함과 충성도를 보면서 정규직 전환 여부를 판단하고 그에 따라 ‘수습’을 끝낸다는 의미.
- 이들 기업에서는 파견직이나 계약직을 사용하는 것이, 정규직 채용 이전에 수습형태로

활용하기 위한 정책이기도 함을 보여주고 있음. 수습형 파견, 수습형 기간제 형태로 파견제와 기간제가 활용되고 있는 것.

7. 파견업체들의 노동법 무시 실태

	성차별		나이차별		파견차별		4대보험갈취	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
총합계	231	36.7%	318	54.2%	186	45.5%	57	9.7%

1) 고용차별

지원조건	<ul style="list-style-type: none"> - 남 여 35세 이하 - 생산직 경험자 - 방진복근무 가능자 - 장기근무 희망자
------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<그림 12> 공단에서 연령차별 공고

[안산 사례] 통화녹취

- 맞교대하면 월급이?
- = 300선. 나이가?
- 34
- = 34이면 지원 불가. 30살까지임. 가실 수 있는 데가... 20만원 정도 차이가 있지만 주간 고정인데... 여기가 상여금이 100%... 인테리어 내장재 회사. 가구회사. 34 정도면 pcv 경력이 있어야 함.
- 수습이라도 할 수 없는가? 수습하다가 일 잘하면... 수습은 유**이트에서 하는 것 아닌가?
- = 그럴 수 없음. 수습은 저희 쪽에서 하는 건데, [원청에서] 면접 볼 때 될 가능성이 없다. 인사팀에서 나이 제한 두는 거다. 안 된다.

- 공단에서 일자를 구할 때, 구직자가 부딪히는 가장 큰 곤란 중 하나가 고용차별. 한국의 노동시장은 성별, 연령별 차이에 따른 고용차별이 가장 심각한 나라.
- 특히 연령 차별이 심각한데, 직업상담할 때 가장 먼저 묻는 것이 나이임. 나이가 되어야 지원할 수 있다는 것. 특정 연령대 (30~40세) 이상은 면접도 안 본다는 말을 많이 함.
- 구인광고에서 확인된 연령 차별 비율은 54.2%나 됨. 35~40살이 넘으면 공단노동시장에서는 애초에 배제당하고 있었던 것.

평일 1시 까지 방문하세요^^

첫출근 후 6~9개월 후 정직원 전환(시급 인상)



<그림 13> 여성과 남성의 직무차별 (안산)

- 성별 고용차별은 더 말할 것도 없음. 여성만 뽑고, 남성만 뽑고, <그림 13>처럼 직무별로 차별을 두는 것은 여전.

03 급여사항		
교대근무-남	주간근무-남	교대근무-여
- 잔업시 8,548원 * 1.5배 = 시간당 12,822원	- 잔업시 8,548원 * 1.5배 = 시간당 12,822원	- 잔업시 7,618원 * 1.5배 = 시간당 11,427원
월평균 250~280만 이상 가능	월평균 250~280만 이상 가능	월평균 200~240만 가능
* 6개월후 정규직 전환	* 6개월후 정규직 전환	* 6개월후 정규직 전환
- 상여포함시급(9,000원이상) 및 만근수당(25만원) 대폭 인상	- 상여포함시급(9,000원이상) 및 만근수당(25만원) 대폭 인상	- 상여포함시급(8,000원이상) 및 만근수당(25만원) 대폭 인상

<그림 14> 성별 직무차별과 임금차별 (충남)

급여 : 조립,포장, 운반(남) // 기본급 170 만원

: 완제품 성능테스트(여) // 기본급 157만원

- 연장근무 수당별도

복리후생 : 국민연금,고용보험,산재보험,건강보험,연차,퇴직금,연장근로수당,경조

휴가제,중식제공,석식제공

<그림 15> 성별 임금차별과 임금차별 II (서울)

- 고용과정에 성별차별은 임금차별로 함께 제시되기도 함.<그림 15>, <그림 15> 참조.)

2) 4대 보험 갈취

파견업체 관계자들의 말을 종합하면, 파견업체가 노동자를 공급하고 받는 관리비(수수료)는 파견노동자 임금의 4~12% 범위 안에서 결정된다. 주간노동만 할 경우 월 150만원, 주·야간 같이 할 경우 월 200만원 수준인 생산직 파견노동자의 임금을 고려하면, 파견노동자 1명당 6만~25만원 정도의 관리비를 챙기는 셈이다. 파견업체 매출과 수익은 파견 보내는 노동자 숫자에 비례하게 된다.

파견업체는 공식적인 관리비 외에 불법적으로 챙기는 수익도 많다. 인천지역 파견업체에서 관리직원으로 4년째 일하고 있는 김인성(가명)씨는 전체 매출액 가운데 ‘4대보험 비용’에서 빼돌리는 돈이 관리비보다 크다고 말했다. 김씨는 “사용업체(파견노동자를 데려다 쓰는 업체)에서 파견업체 쪽에 파견노동자 월급과 함께 4대보험 비용도 함께 제공하는데, 이 돈으로 실제 4대보험을 가입시키는 경우는 드물다”며 “생산직 노동자들의 4대보험 비용이 한달에 13만원 정도 되는데, 그건 거의 파견업체가 가져간다고 보면 된다”고 말했다. 한푼이 아쉬운 파견노동자들에게 ‘4대 보험료 가운데 일부를 떼어줄 테니, 가입 않는 게 어떠냐’고 회유해 미가입을 유도하는 것이다. 그는 “이 밖에도 시급·수당 떼어먹기 등 여러가지 방식으로 파견노동자 몫의 임금을 털어낸다”며 “지금 근무하는 파견업체는 300~500명 정도 파견노동자를 유지하고 있는데, 관리비와 4대보험비 등을 합쳐 월 매출이 2억~3억원 정도인 것으로 알고 있다”고 전했다.

한겨레 2016.3.7. 「파견업체 우후죽순… ‘사람 장사’는 불황 없다

- 공단에서 구직을 하다보면 정규직 전환 약속도 많이 접함. 그런데 이 때 구직자가 가장 많이 듣는 이야기 중 하나가 정규직으로 전환되면 그때부터 4대 보험을 들어주겠다는 이야기. 파견직 기간에는 계약직 기간에는 4대 보험이 안 된다는 것.
- 이런 행태는 특히 파견업체의 구인광고에서 가장 많이 확인됨. 파견 기간 동안 4대 보험이 안 된다는 것. ‘4대보험 갈취’는 파견업체의 큰 수익원 중 하나. 이번 조사과정에서 확인된 4대 보험 갈취율만 9.7%.

3) 파견직 차별

근무조건 및 환경	
근무형태	
정규직(수습기간있음)채용	
-수습3개월	월급여330만
-자체계약직3개월	시급 7,840원, 상여150%(상여 짝수달마다 지급)
-정규직전환시	시급 7,840원, 상여 300%(상여 짝수달마다 지급)

<그림 16> 파견직 차별, 계약직 차별 구인광고 (안산)

- <그림 16>처럼 3개월이 지나 계약직이 되면 상여금 150%, 또 3개월이 지나 정규직이 되면 상여금 300%를 지급한다는 말은 계약직에겐 150% 상여금 차별을, 파견직에겐 300% 상여금 차별을 한다는 의미. 노골적인 임금 차별 구인광고를 공단에서는 쉽게 찾아볼 수
- 한편 6개월 이상 지나 정규직이 될 수 있다고 약속하는 것은 단기파견 명목으로 파견을 보내는 것이지만 실제로는 상시업무에 파견을 보내는 것임을 의미.

	N	성차별		나이차별		파견차별		4대보험갈취	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접 구인	174	73	42.2%	62	36.3%			11	6.6%
파견업체 구인	328	123	41.1%	158	59.4%	155	47.3%	36	12.5%
직업소개소 구인	167	35	22.3%	98	65.3%	31	38.3%	10	7.6%
총합계	669	231	36.7%	318	54.2%	186	45.5%	57	9.7%

- 이처럼 구인과정에서 노동법을 무시한 채 차별을 정당화하는 구인광고를 가장 많이 내

는 집단은 파견업체와 직업소개소임. 파견업체의 연령 차별 광고 비중은 59.4%나 되고, 직업소개소는 65.3%나 됨. 파견업체와 직업소개소의 파견직 차별 구인 광고 비율도 각각 47.3%, 38.3%임.

- 3~6개월 이후 4대 보험 가입시켜주겠다, 혹은 원하면 가입시켜주겠다며 4대보험 가입을 회피하는 비중은 파견업체가 제일 심각. 12.5%.

8. 노동조건 : 저임금 장시간 노동을 종용하는 파견업체 일자리

	빈도	시간당임금	한달예상소득	상여금	한달소득_수당제외	예상노동시간
총합계	669	8,678	2,427,906	225.0	2,343,946	49.5

- 구인광고에서 제시된 노동조건을 취합해, 구직자의 예상되는 시간당 임금과 일하게 될 노동시간을 계산해 봄.
- ① 시급은 물론 일급과 월급을 모두 시간당 임금으로 환산하면 시간당 임금이 산출됨. 또 ② 구인광고에 제시된 한 달 임금(예상소득)을 실수령액으로 간주하고, 여기서 상여금, 각종 수당을 빼서 수당을 제외한 임금을 계산하고 ③ 시간당 임금에 한 달 소정근로시간을 곱해 기본급을 산출한 뒤 ④ 수당 제외 한달 소득에서 기본급을 빼면 월평균 연장근로수당을 알 수 있고 ⑤ 이 수당으로 연장근로시간을 추정해 소정근로시간을 더하면 <표 30>의 결과를 얻을 수 있음.

	빈도	시간당임금	한달예상소득	한달소득_수당제외	예상노동시간
직접 구인	174	9,331	2,026,036	1,992,676	40.7
파견업체 구인	328	8,635	2,532,743	2,443,915	51.0
직업소개소 구인	167	8,065	2,528,533	2,416,818	54.3
총합계	669	8,678	2,427,906	2,343,946	49.5

- 공단 구인광고에서 제시된 시간당 평균임금은 8,678원이고 예상 노동시간은 49.5시간. 구인업체별로 보면 파견업체는 시간당 임금 8,635원과 함께 253만원 수입을 위해 51.0시간 일해야 하는 일자리를 제안. 직업소개소는 더 최악인데, 시간당 임금은 8,065원을 제시하며 253만 원을 벌기 위해 일주일에 54.3시간을 일해야 하는 일자리를 제안.

9. [소결] 중충화되는 공단 노동시장, 민간고용서비스업 규제하고 공공 직업안정기관 역할 제고해야

- 파견사업주들, 파견 노동시장의 주요 행위자로 등장, 이들이 공단 노동시장 혼탁하게 하고 있음. 이들을 억제해야 왜곡된 노동시장 조금이나마 바로잡을 수 있음.
- 노동시장을 바로잡으려면 (공공)직업안정기관 역할을 제고해야 가능.
- 난립하는 미등록 직업소개소, 허가된 파견업체의 일탈, 일벌백계로 바로잡아야.

1) 중충화되고 대형화되는 공단의 파견노동시장

- 이상을 종합하면, 파견업체들과 유료직업소개소들이 노동력 중개 시장에 개입하면서 공단노동시장을 중충화시켜 놓았고, 동시에 저임금 질 낮은 일자리를 공급하고 매개하는 역할을 하고 있다는 사실을 알 수 있음.
- 무엇보다도 이들은 노동력 중개 과정에서 이익을 편취 할 수 있는 다양한 방식을 개발함. 구직자를 ‘모집’ 하는 과정에서 ① 적극적으로 직업정보를 제공하는 역할을 자임하고(민간직업정보사업자) ② 특정 직업군에 한정되지 않고 다양한 직업군의 노동시장에 개입하였을 뿐만 아니라(파견의 확대) ③ 구인자의 인사채용업무와 구직자의 면접서류 작성업무까지 부분적으로 대행하면서 수익기반을 확대시켜나가고 (채용대행) ④ 이질적인 업무와 직종에서도 노동력 중개 시장을 동시에 관리할 수 있는 노하우를 개발·축적함으로써 자신의 수익률을 극대화시키고 있음.(전문형·복합형 파견)
- 동시에 이들은 노동시장에서 오랜 차별 관행을 존속시킴으로써 그로 인한 노동조건 하락을 확대재생산시켜왔을 뿐만 아니라(고용차별), 가장 짧은 시간 내에 구인자와 구직자를 연결시켜줌으로써 저임금 장시간 일자리를 지속적으로 재생산하는 역할을 하고 있고, 그리하여 기업에게는 저비용으로도 저임금 노동력을 공급 가능케 하는 역할을 하고 있음.
- 이 과정에서 발생하는 피해는 오로지 노동자들 몫인데, 노동력 중개 과정에서 발생하는 비용을 ‘저임금’ 구조로 감내해야 할 뿐만 아니라, 민간고용서비스 사업자들이 만들어 놓은 중충적인 노동시장으로 인해 고용안정(정규직화)을 기대할 수 없게 되고, 결국 일자리를 전전궁궁함으로써 ‘고용불안’의 피해까지 감내해야 했던 것.
- 노동력 중개기관의 확대로 노동시장 교섭력은 하락하고, 노동시장 중충화로 작업장 교섭력마저 떨어지면서 헌법이 보장한 ‘노조할 권리’는 완전히 형해화 됨.

2) (민간) 직업정보제공기관 규제하고, (공공) 직업안정기관의 역할 제고해야

- 이들의 활약으로 왜곡된 고용서비스시장을 조금이라도 바로 잡으려면 노동력 중개과정에서 민간사업자들의 활동을 규제하면서 제약할 수 있어야 하며, 이들의 중개시장을 대체할 만한 대안이 있어야 함. 고용서비스시장에서 정부의 기능과 역할을 넓혀야 함. 공공 직업안정기관의 역할을 제고해야 한다는 것.
- 무엇보다도 워크넷이나 서울일자리포럼에서의 일자리가 (민간기관보다) 상대적으로 규율된, 정제된 직업정보라는 사실에 주목할 필요가 있음.

	전체		민간직업정보제공기관		공공직업안정기관	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
1~99	238	48.1%	172	41.2%	66	84.6%
100~299	73	14.7%	68	16.3%	5	6.4%
300~999	86	17.4%	82	19.7%	4	5.1%
1000~	98	19.8%	95	22.8%	3	3.8%
소계	495	100.0%	417	100.0%	78	100.0%

<표 45> 사업장 규모별 직업정보제공기관 이용비율

- <표 45>를 보면 이번 실태조사 결과 취합된 구인광고를 보면 공공직업정보제공기관을 가장 많이 이용했던 사업주들이 100인 미만의 중소기업사업장이었음. 반면 사람인, 인쿠르트 등 민간직업정보제공기관을 많이 이용한 것은 300인 이상 대기업들.(제조업 생산직 구인시장도 마찬가지)
- 앞서 설명한 대로 민간기관은 파견업체, 유료직업소개소의 온상. 사용업체에 대한 정확한 정보를 알려주지 않아도 되기 때문에, 파견 노동시장에서의 저임금 노동력이 대량으로 필요로 할 때, 대기업들이 파견업체를 앞세워(혹은 매개해서) 저임금 노동력을 흡수한 것.

	빈도	시간당임금	한달예상소득	한달소득_수당제외	예상노동시간
1~99	238	8,919	2,262,147	2,210,072	46.2
100~299	73	8,315	2,453,546	2,389,608	50.5
300~999	86	7,929	2,632,873	2,516,967	56.5
1000~	98	8,512	2,284,551	2,147,966	47.9
소계	669	8,678	2,427,906	2,343,946	49.5

<표 46> 사업장 규모별 노동조건

- 이는 반대로 이야기하면, 직업안정법의 규제를 받는 공공기관에서는 노동력 구매 기준

을 막무가내식으로 떨어뜨릴 수 없고, 그에 따라 민간기관의 일자리 악화를 ‘조금이나마’ 제어할 수 있음을 시사.

- 실제로 <표 46>을 보면 보이듯 중소기업 일자리 수준이 대기업 일자리 수준보다는 ‘차라리’ 나운데, 이는 중소기업의 일자리 정보가 워크넷 등 공공기관에서 취합된 정보이고,¹⁾ 대기업의 일자리 정보는 사람인, 알바천국 등 민간기관에서 취합된 정보였기 때문.
- 이는 직업안정기관인 (공공)직업정보제공기관이 노동시장에서 어떤 역할을 하느냐에 따라 일자리 중개 과정은 물론 일자리 수준이 달라질 수 있음을 시사.

3) 불법파견 노동시장을 확산시키는 파견업체들, 일벌백계해야

- 2,388개의 등록된 파견업체들을 대상으로 구인시장을 전수조사 한 결과 10월 한달 사이에만 293개 파견업체들의 위장도급 구인광고 863건을 확인함. 이들의 범망을 피하는 행태와 업종과 직종에 가리지 않고 문어발식으로 파견을 확대하는 행태는 도를 넘어섰음.
- 위장도급을 하는 기업들의 성장은 콜센터 등 합법화된 파견노동시장에서 노동력 중개과정을 하면서 쌓은 노하우와 일면적 계약관계만을 규제하는 노동법을 회피하는 기술들이 축적된 결과임.
- 따라서 이들의 불법.탈법적 행태에 대해 일벌백계 차원에서 접근해야 함. 불법파견, 불법직업 소개 등을 하는 파견업체들의 일탈에 대해, 등록 취소, 사업주 엄벌 등 강력한 제재조치를 취해야 함. 파견노동시장에서 이들의 자유로운 ‘기업행위’는 노동시장을 혼탁하게 할 뿐이고, 노동법이 부여하는 최소한의 노동권마저 해체시킬 뿐임.
- 또 기존 노동법을 조롱하며 ‘파견이 아니라 도급’이라고 태연자약하게 주장하는 이들을 규제하려면, 이들을 규율할 수 있는 법제도 개선 방안이 필요함. 일벌백계만으로는 충분치 않음.

5) 사용자 책임 확대하고, 직접고용 늘려나가야

1) 제조업 생산직만 비교해도 같은 결과가 확인된다. 물론 워크넷에 공지된 중소기업 일자리의 실체가 어떤지는 별개의 문제다.

	빈도	시간당임금	한달예상소득	한달소득_수당제외	예상노동시간
1-99	154	8,585	2,306,942	2,247,954	47.9
100-299	56	8,132	2,592,965	2,510,945	53.9
300-999	66	7,955	2,758,087	2,632,869	59.0
1000~	38	8,107	2,603,247	2,389,795	54.6
소계	669	8,678	2,427,906	2,343,946	49.5

<표 47> 사업장 규모별 노동조건

- 민간고용서비스 확대론자들은 자신들의 활동이 구인구직과정에서 미스매치를 낮추고 그래서 실업률을 낮춤과 동시에 노동시장을 좀 더 개선 시킬 수 있다고 주장해 왔음. 하지만 결과는 정반대로 나타남. 이들이야말로 고용 불평등을 조장하면서 미스매치를 확대시켰고, 공단 노동자들에게 최저임금 수준의 저임금과 법정노동시간 상한을 웃도는 장시간 일자리를 종용해, 이것이 ‘최고의 일자리’인 양 둔갑시켜 놓았음.
- 파견법 20년, 늘어난 직업소개소, 늘어난 파견업체들로 인해 공단 노동시장은 중층화 됨. 사용자 책임선은 흐릿해지고 고용안정은 추구하기 어려워졌음. 이를 타개할 방법은 중층화된 고용관계를 단순화하거나, 그 선상에 위치한 사용자들이 공동의 책임을 지도록 하는 것 뿐임.
- 경기불황 국면에서 불안정한 노동시장은 민간고용서비스사업자들에게 기회. 이들은 또 다른 중간착취 영역을 확대하려 할 것임. 이를 제어해야 함.

[별첨자료1]

(지역별) 파견노동시장 실태조사 분석 결과표

1. 조사 현황

1) 지역

	빈도	비율
서울남부	255	38.1%
금천	189	28.3%
구로	66	9.9%
충남	149	22.3%
천안	82	12.3%
아산	47	7.0%
당진	19	2.8%
서산	1	0.1%
안산	136	20.3%
반월	98	14.6%
시화	32	4.8%
기타	6	0.9%
인천	89	13.3%
부평	76	11.4%
남동	13	1.9%
대구	40	6.0%
성서	40	6.0%
전체	669	100.0%

2) 직업정보제공기관

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
민간	589	88.0%	204	80.0%	132	88.6%	124	91.2%	89	100.0%	40	100.0%
알바몬	147	22.0%	33	12.9%	8	5.4%	31	22.8%	75	84.3%		0.0%
사람인	103	15.4%	34	13.3%	21	14.1%	39	28.7%	1	1.1%	8	20.0%
알바천국	94	14.1%	31	12.2%	15	10.1%	27	19.9%	5	5.6%	16	40.0%
잡코리아	83	12.4%	26	10.2%	46	30.9%	1	0.7%	3	3.4%	7	17.5%
인크루트	76	11.4%	46	18.0%		0.0%	26	19.1%		0.0%	4	10.0%
파인드잡	64	9.6%	34	13.3%	23	15.4%		0.0%	3	3.4%	4	10.0%
기타	22	3.3%		0.0%	19	12.8%		0.0%	2	2.2%	1	2.5%
공공	80	12.0%	51	20.0%	17	11.4%	12	8.8%		0.0%		0.0%
일자리지원센터	41	6.1%	33	12.9%	8	5.4%		0.0%		0.0%		0.0%
워크넷	39	5.8%	18	7.1%	9	6.0%	12	8.8%		0.0%		0.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

3) 구인업체 성격

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접구인	174	26.0%	156	61.2%	3	2.0%	14	10.3%	1	1.1%		0.0%
파견업체 구인	332	49.6%	44	17.3%	115	77.2%	48	35.3%	87	97.8%	38	95.0%
직업소개소 구인	163	24.4%	55	21.6%	31	20.8%	74	54.4%	1	1.1%	2	5.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

2. 업종, 직종, 사업장 규모

1) 업종

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
제조업	500	74.7%	103	40.4%	142	95.3%	130	95.6%	86	96.6%	39	97.5%
전기·전자	213	31.8%	45	17.6%	36	24.2%	96	70.6%	26	29.2%	10	25.0%
자동차·부품	83	12.4%	3	1.2%	42	28.2%	9	6.6%	8	9.0%	21	52.5%
기계·철강	77	11.5%	31	12.2%	18	12.1%	10	7.4%	15	16.9%	3	7.5%
석유화학	63	9.4%	3	1.2%	24	16.1%	6	4.4%	30	33.7%		0.0%
식품·제조	23	3.4%	3	1.2%	11	7.4%	4	2.9%	2	2.2%	3	7.5%
기타제조	21	3.1%	9	3.5%	9	6.0%	1	0.7%	1	1.1%	1	2.5%
섬유·의복	11	1.6%	6	2.4%	1	0.7%	2	1.5%	2	2.2%		0.0%
목재·종이	9	1.3%	3	1.2%	1	0.7%	2	1.5%	2	2.2%	1	2.5%
비제조	169	25.3%	152	59.6%	7	4.7%	6	4.4%	3	3.4%	1	2.5%
운수·도소매	73	10.9%	60	23.5%	7	4.7%	3	2.2%	3	3.4%		0.0%
정보·기술	58	8.7%	55	21.6%		0.0%	2	1.5%		0.0%	1	2.5%
사업지원	36	5.4%	35	13.7%		0.0%	1	0.7%		0.0%		0.0%
기타	2	0.3%	2	0.8%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

2) 사업장 규모

사업장규모	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
1~99	238	48.1%	147	60.5%	32	39.5%	36	31.9%	22	40.0%	1	33.3%
100~299	73	14.7%	21	8.6%	21	25.9%	12	10.6%	18	32.7%	1	33.3%
300~999	86	17.4%	17	7.0%	24	29.6%	38	33.6%	7	12.7%		0.0%
1000~	98	19.8%	58	23.9%	4	4.9%	27	23.9%	8	14.5%	1	33.3%
소계	495	100.0%	243	100.0%	81	100.0%	113	100.0%	55	100.0%	3	100.0%

3) 직종

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
생산직	511	76.4%	105	41.2%	144	96.6%	135	99.3%	88	98.9%	39	97.5%
반숙련직	355	53.1%	47	18.4%	114	76.5%	113	83.1%	56	62.9%	25	62.5%
단순직	115	17.2%	42	16.5%	22	14.8%	12	8.8%	30	33.7%	9	22.5%
숙련직	41	6.1%	16	6.3%	8	5.4%	10	7.4%	2	2.2%	5	12.5%
사무직	144	21.5%	136	53.3%	5	3.4%	1	0.7%	1	1.1%	1	2.5%
사무직	99	14.8%	91	35.7%	5	3.4%	1	0.7%	1	1.1%	1	2.5%
전문직	45	6.7%	45	17.6%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
서비스직	14	2.1%	14	5.5%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
판매직	13	1.9%	13	5.1%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
서비스직	1	0.1%	1	0.4%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

3. 사업장 위치 확인 경로

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
기본구인광고	358	53.5%	229	89.8%	30	20.1%	64	47.1%	32	36.0%	4	10.0%
전화	105	15.7%	12	4.7%	38	25.5%	49	36.0%	5	5.6%		0.0%
방문	2	0.3%	2	0.8%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
모름	165	24.7%	1	0.4%	73	49.0%	20	14.7%	35	39.3%	36	90.0%
추적	39	5.8%	11	4.3%	8	5.4%	3	2.2%	17	19.1%		0.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

4. 고용형태

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접	260	38.9%	186	72.9%	17	11.4%	55	40.4%	2	2.2%		0.0%
파견	409	61.1%	69	27.1%	132	88.6%	81	59.6%	87	97.8%	40	100.0%
합법파견	50	7.5%	50	19.6%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
위장도급	359	53.7%	19	7.5%	132	88.6%	81	59.6%	87	97.8%	40	100.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

5. 불법 직업소개, 무허가 파견 및 위장도급

1) 불법 직업소개

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업소개	167	25.0%	55	21.6%	34	22.8%	74	54.4%	2	2.2%	2	5.0%
등록직업소개소	79	[47.3%]	17	[30.9%]	21	[61.8%]	39	[52.7%]	2	[100.0%]	2	[100.0%]
미등록업체	88	[52.7%]	38	[69.1%]	13	[38.2%]	35	[47.3%]		[0.0%]		[0.0%]
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직업소개	167	25.0%	55	21.6%	34	22.8%	74	54.4%	2	2.2%	2	5.0%
등록업체	79	47.3%	17	30.9%	21	61.8%	39	52.7%	2	100.0%		0.0%
파견업체 (겸업)	9	5.4%	5	9.1%	1	2.9%	3	4.1%		0.0%		0.0%
직업소개소	70	41.9%	12	21.8%	20	58.8%	36	48.6%	2	100.0%		0.0%
미등록업체	88	52.7%	38	69.1%	13	38.2%	35	47.3%		0.0%	2	100.0%
파견업체	21	12.6%	4	7.3%		0.0%	17	23.0%		0.0%		0.0%
임의업체	67	40.1%	34	61.8%	13	38.2%	18	24.3%		0.0%	2	100.0%

2) 무허가 파견 및 위장도급

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접계약	260	38.9%	186	72.9%	17	11.4%	55	40.4%	2	2.2%		0.0%
파견	409	61.1%	69	27.1%	132	88.6%	81	59.6%	87	97.8%	40	100.0%
(위장도급)	359	53.7%	19	7.5%	132	88.6%	81	59.6%	87	97.8%	40	100.0%
허가	157	[38.4%]	59	[85.5%]	14	[10.6%]	28	[34.6%]	54	[62.1%]	2	[5.0%]
무허가	252	[61.6%]	10	[14.5%]	118	[89.4%]	53	[65.4%]	33	[37.9%]	38	[95.0%]
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
파견	409	100.0%	69	100.0%	132	100.0%	81	100.0%	87	100.0%	40	100.0%
(합법)파견	50	12.2%	50	72.5%								
허가	47	[94.0%]	47	[94.0%]								
무허가	3	[6.0%]	3	[6.0%]								
위장도급	359	87.8%	19	27.5%	132	100.0%	81	100.0%	87	100.0%	40	100.0%
파견업체	110	[30.6%]	12	[63.2%]	13	[9.8%]	28	[28.4%]	54	[64.4%]	2	[5.0%]
임의업체	249	[69.4%]	7	[36.8%]	119	[90.2%]	53	[71.6%]	33	[35.6%]	38	[95.0%]

6. 파견업체 및 위장도급업체 유형

1) 파견업체의 유형

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단순형	135	33.0%	3	4.3%	47	35.6%	50	61.7%	20	23.0%	15	37.5%
전문형	56	13.7%	41	59.4%	6	4.5%	1	1.2%	7	8.0%	1	2.5%
컨택전문	34	8.3%	34	49.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
물류포장	10	2.4%	4	5.8%	2	1.5%		0.0%	4	4.6%		0.0%
동종생산	9	2.2%		0.0%	4	3.0%	1	1.2%	3	3.4%	1	2.5%
IT전문	2	0.5%	2	2.9%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
판매전문	1	0.2%	1	1.4%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
복합형	218	53.3%	25	36.2%	79	59.8%	30	37.0%	60	69.0%	24	60.0%
이종생산	167	40.8%	6	8.7%	64	48.5%	28	34.6%	46	52.9%	23	57.5%
이종생산, 그외	16	3.9%	3	4.3%	7	5.3%		0.0%	6	6.9%		0.0%
생산, 물류 등	18	4.4%	2	2.9%	8	6.1%	2	2.5%	5	5.7%	1	2.5%
콜센터, 생산 등	12	2.9%	10	14.5%		0.0%		0.0%	2	2.3%		0.0%
사업지원, 물류 등	5	1.2%	4	5.8%		0.0%		0.0%	1	1.1%		0.0%
파견 전체	409	100.0%	69	100.0%	132	100.0%	81	100.0%	87	100.0%	40	100.0%

2) 위장도급업체의 유형

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단순형	134	37.3%	2	10.5%	47	35.6%	50	61.7%	20	23.0%	15	37.5%
전문형	20	5.6%	5	26.3%	6	4.5%	1	1.2%	7	8.0%	1	2.5%
물류포장	10	2.8%	4	21.1%	2	1.5%		0.0%	4	4.6%		0.0%
동종생산	9	2.5%		0.0%	4	3.0%	1	1.2%	3	3.4%	1	2.5%
판매전문	1	0.3%	1	5.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
복합형	205	57.1%	12	63.2%	79	59.8%	30	37.0%	60	69.0%	24	60.0%
이종생산	166	46.2%	5	26.3%	64	48.5%	28	34.6%	46	52.9%	23	57.5%
이종생산, 그외	16	4.5%	3	15.8%	7	5.3%		0.0%	6	6.9%		0.0%
생산, 물류 등	18	5.0%	2	10.5%	8	6.1%	2	2.5%	5	5.7%	1	2.5%
콜센터, 생산 등	3	0.8%	1	5.3%		0.0%		0.0%	2	2.3%		0.0%
사업지원, 물류 등	2	0.6%	1	5.3%		0.0%		0.0%	1	1.1%		0.0%
위장도급 전체	359	100.0%	19	100.0%	132	100.0%	81	100.0%	87	100.0%	40	100.0%

7. 중층적 노동시장과 정규직 전환

1) 중층적 노동시장

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
단면근로계약	260	38.9%	186	72.9%	17	11.4%	55	40.4%	2	2.2%	0	0.0%
직접	169	25.3%	151	59.2%	3	2.0%	14	10.3%	1	1.1%		
소개·직접	71	10.6%	15	5.9%	14	9.4%	41	30.1%	1	1.1%		
소개·직접·도급	20	3.0%	20	7.8%								
다면근로계약	409	61.1%	69	27.1%	132	88.6%	81	59.6%	87	97.8%	40	100.0%
간접	290	43.3%	34	13.3%	108	72.5%	25	18.4%	86	96.6%	37	92.5%
파견·도급	38	5.7%	10	3.9%	4	2.7%	23	16.9%		0.0%	1	2.5%
소개·간접	70	10.5%	14	5.5%	20	13.4%	33	24.3%	1	1.1%	2	5.0%
소개·파견·도급	11	1.6%	11	4.3%		0.0%		0.0%		0.0%		0.0%
전체	669	100.0%	255	100.0%	149	100.0%	136	100.0%	89	100.0%	40	100.0%

2) 정규직 전환과정

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
파견→정규직	119	47.0%	13	24.5%	29	65.2%	20	22.1%	42	79.6%	15	100.0%
파견→계약→정규	8	3.2%	3	3.5%	3	7.2%	1	1.1%	1	1.9%		0.0%
파견→도급상용	34	13.4%		0.0%	5	11.8%	22	24.3%	7	12.9%		0.0%
도급(계약→상용)	25	9.9%	2	1.0%	2	4.6%	19	20.2%	2	3.9%		0.0%
계약→정규	67	26.5%	33	71.0%	5	11.3%	28	32.4%	1	1.7%		0.0%
소계	253	100.0%	51	100.0%	44	100.0%	90	100.0%	53	100.0%	15	100.0%

3) 처우개선

	전체		서울남부		충남		안산		인천		대구	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
상여금	69	40.4%	3	22.7%	5	13.8%	49	64.9%	12	29.3%	0	0%
임금	37	21.6%	5	33.3%	1	2.8%	20	25.1%	11	28.0%	0	0%
수습 끝	25	14.6%	5	20.8%	16	41.4%		0.0%	4	9.9%	0	0%
복리후생	3	1.8%	2	12.0%		0.0%	1	1.0%		0.0%	0	0%
기타	37	21.6%	2	11.3%	16	41.9%	6	8.9%	13	32.9%	0	0%
소계	171	100.0%	17	100.0%	38	100.0%	76	100.0%	40	100.0%	0	0%

8. 노동법 위반

		성차별		나이차별		파견차별		4대보험갈취	
	N	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
서울남부	255	74	29.0%	91	36.0%	18	26.1%	15	6.4%
충남	149	50	45.5%	53	67.9%	39	29.5%	25	22.7%
안산	136	45	33.1%	109	80.1%	62	76.5%	13	10.9%
인천	89	52	59.1%	49	59.8%	52	59.8%	4	4.9%
대구	40	10	25.0%	16	42.1%	15	37.5%	0	0.0%
전체	669	231	36.7%	318	54.2%	186	45.5%	57	9.7%

9. 노동조건

	N	시간당임금	한달예상소득	상여금	한달소득_수당제외	예상노동시간
서울남부	255	9,169	2,008,063	117.3	1,973,872	41.5
충남	149	8,352	2,705,193	253.8	2,614,891	55.3
안산	136	7,878	2,783,655	224.8	2,647,548	60.4
인천	89	8,476	2,359,105	257.5	2,253,089	47.8
대구	40	10,106	2,464,848	179.2	2,372,194	44.4
총합계	669	8,678	2,427,906	225.0	2,343,946	49.5

[별첨 3] 등록된 파견업체의 위장도급 의심사례

서울청 (23개)	55	경기 (18개)	58	충부청 (26개)	76
*린맨 파워	1	*일엔지니어링	1	*온잡	3
*린피플	2	*트론	3	*린씨시스템	1
*덕휴비즈	1	*신	2	*일하이텍	1
*맨	1	*우로지스	1	*가	3
*라운네트웍스	1	*아이제이	2	*즈웰	7
*구아이앤씨	1	*에스파트너	4	*진글로시스	1
*탭스	10	*즈콤	3	*종솔루션	1
*탭포유	1	*스피	4	*마트플러스	3
*이스휴먼파워	1	*스애크	6	*카우트라인	1
*이젝코리아	1	*프엔비네트웍스	6	*에스코어	6
*이치알메이트	2	*투엠에이치알	2	*리테크	3
*이치엘에스	2	*신	5	*정오에스	3
*림비엠에스	1	*도테크윈	2	*니메이트	2
*엔잡	2	*사천리	3	*리온	3
*노싱크	4	*은누리	4	*지오에스	6
*터코리아맨 파워시스템	5	*이탑	4	*서치	3
*이애플21	3	*성그룹	3	*이엠잡	2
*이텍맨 파워	6	*국커리어서치	3	*이엠파트너	1
*리서비스	3	성남 (5개)	10	*이지시스템	2
*리워크포스솔루션	2	*도피엔에이	4	*이케이피플	2
*리아맨 파워시스템	2	*진시스템	1	*영테크	5
*이맥스컨설팅	1	*일로지스	1	*에스시스템	1
*성이엔지	2	*새미아웃소싱	2	*이앤비이	5
서울강남 (16개)	53	*플러스	2	*성솔루션	2
*든캐슬	1	안산 (25개)	64	*인트테크	2
*원로지스틱스	8	*이드잡	3	*늘정보	7
*앤스텝스	2	*원시스템	1	인천북부 (16개)	81
*파워코리아	9	*광안전관리	1	*드코퍼레이션	4
*보스링크	6	*원코리아	2	*리네트워크	7
*에스에치	4	*휴먼	2	*림넷	3
*울커뮤니케이션	1	*드온	3	*크인	4
*이시리우스	4	*마트아이	1	*로	7
*앤비파트너스	1	*영시스템	7	*에스솔루션	7
*스씨케이	5	*이스씨치	4	*경인더스트리	3
*스코리아	1	*투케이	1	*원시스템	1

*드와이드서비스코리아	2		*경	3		*일솔루션	8
*안에이치알	2		*지코리아	5		*스피솔루션	1
*엔제이코리아	2		*이앤에스컴퍼니	2		*림스텝스	7
*풍코리아	4		*이지테크	1		*이유	8
*광개발	1		*우종합관리	1		*이티엘스텝스	3
서울관악 (15개)	58		*명	1		*탈솔루션	3
*원산업관리	2		*성솔루션	6		*리잡	4
*월아이엔씨	27		*움아웃소싱	3		*먼앤비전	11
*토스솔루션	7		*탈네트워크	2		부천 (25개)	110
*에스에이치알	1		*러스잡	4		*맨플러스	4
*구에프에스	3		*나테크솔루션	2		*타임솔루션	5
*운에이치에스	3		*이레벨	2		*승아웃소싱	4
*이원맨파워	5		*아름관리	1		*진시스템	1
*앤커리어	1		*신테크	1		*하아웃소싱	13
*이디에이치알	1		*먼워크	5		*신솔루션	4
*리아휴먼리스오스시스템	1		안양 (5개)	21		*드림네트워크	10
*성공사	1		*형	3		*아이솔루션	3
*맨파워	1		*이엠컨설팅	6		*진솔루션	1
*국주택이엔씨	3		*크히어	1		*우이노시스	6
*밀컨설팅아이엔씨	1		*상에스앤에스	7		*인스텝스	2
*먼수피아	1		*스트컴퍼니	4		*리알커뮤니케이션	3
서울남부 (23개)	57		평택 (13개)	26		*스와이솔루션	3
*암	1		*나티엠	1		*스제이솔루션	1
*현시스템	1		*제솔루션	2		*이블스텝스	7
*명물류	1		*진	3		*이치솔루션	1
*로스맨파워	3		*스휴먼	1		*이앤씨컴퍼니	4
*인비즈	2		*젠코리아	4		*이케이솔루션	3
*오종합관리	1		*투잡	1		*아이이엔지	10
*스비휴맥	1		*이엔피코리아	4		*탐시스템	4
*스퍼트	1		*이원시스템	2		*미코	1
*씨에스텍	1		*스모21	1		*인솔루션	15
*스콘씨에스	1		*클라스	1		*마음솔루션	3
*이제이아웃소싱	4		*승산업개발	1		*일코리아	1
*시스템	1		*케이	1		*성에이치알	1
*터비즈시스템	1		*엠인더스트리	4		강원 (2개)	3
*이언트컴	2		대구청 (3개)	6		*엠에스	2
*이앤비맨파워	5		*인기획	1		*국고용정보	1
*이앤비컨설팅	2		*음이엔씨	3		원주 (2개)	4

*이에이치서비스	1		*먼리더스	2		*원에이치	3
*이엘이노베이션	1		구미 (2개)	2		*즈피플	1
*이케이링크스	2		*원에이취알디	1		의정부 (3개)	5
*티원	1		*원테크	1		*흥	1
*이디리더스	1		울산 (2개)	6		*한비즈	3
*워커	3		*원	2		*이엔씨	1
*진스탭스	20		*너스	4		고양 (4개)	14
서울동부 (12개)	35		포항 (1개)	1		*온에이치알	1
*림잡	1		*나산업	1		*스제이솔루션	4
*스트피플	3		양산 (1개)	1		*원테크	8
*빅	3		*일(본사)	1		*먼솔루션	1
*탭뱅크	1		부산동부 (1개)	4		대전청 (7개)	23
*너지컨설팅	1		*트너스코리아	4		*인BMC	1
*드민	1		부산청 (7개)	16		*신	2
*이피스	3		*일정보링크	1		*일	2
*아이시스템	1		*티에스	1		*일리잡	6
*이잡케어	4		*비모스트	1		*앤비	2
*맥비에스	1		*제이서비스	1		*크노휴먼	7
*먼인프라	2		*이티에스	1		*먼시스	3
*먼코아	14		*스트인코리아	10		천안 (5개)	10
서울서부 (10개)	16		*런리쿠르트	1		*모닝 아웃소싱	1
*우시스템	1		창원 (6개)	16		*성기업개발	2
*토니아	1		*영산업	1		*인에치알	1
*에스엠	1		*케이코리아	3		*드잡	3
*리오피앤드씨	2		*풍	1		*니스피플	3
*트로맨	2		*엠에스	9		청주 (5개)	13
*파크	1		*나인뱅크	1		*큐테크	1
*니엘휴먼	2		*먼리소스뱅크	1		*스커리어	1
*이디커리어	2		익산 (3개)	8		*이스코리아	6
*리어웍스	3		*양실업해외관광	2		*스테이션	4
*랜스코스모스코리아	1		*온인	3		*백산업	1
			*래에이치알	3		충주 (1개)	1
			전주 (3개)	4		*른솔휴먼뱅크	1
			*이치알가온누리	2			
			*결	1			
			*경개발	1			
			광주청 (3개)	3			
			*일올여는사람들	1			
			*상	1			

			*릉아이엔지	1			
			여수 (2개)	3			
			*산기업	1			
			*림산업	2			

<표 67> 등록된 파견업체의 위장도급 의심사례들

위장도급업체 및 파견업체의 구인 현황 (no_____)

작성일 : 20__년__월__일 작성자 : (소속)

A. 구인업체 (파견·용역·위장도급업체) 정보

구인업체			위치	
일하는 사업체			위치	
※ 사용업체와 위치를 알게 된 경로		① 모집 광고 ② 전화 통화 ③ 직접 면접 ④ 모름 ⑤ 기타 (추적)		
주요 생산품 (서비스)			규모	_____명
※ 원청(일하는 사업체의 원청)				
면접방식	면접일 : _____	면접 장소 : _____	면접자 소속 : _____	
출근 예정일	출근예정일 : _____		※ 근로계약 주체 : _____	

B. 구인 정보

내가 하는 일 (가급적 자세히)	_____	
	※ 업무지시자 소속 : _____	
구인 요건 (복수체크)	성별 : ① 남성 ② 여성 ③ 직무차별 세대별 : ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대 ⑥ 70대~ 학력 : ① 고졸 ② 대졸 ③ 학력 무관 성별 제한 : ① 있음 ② 없음 연령 제한 : ① 있음 ② 없음	
고용형태	_____	
근로계약 기간	① 있음 _____개월 ② 없음. 정규직	
기본급 (임금형태, 금액)	① 시급제 _____원 ② 일당제 _____만원 ③ 월급제 _____만원 ④ 연봉제 _____만원 ⑤ 건당 _____원	
수당	상여금 ① 예 _____%, 원 ② 아니오 식대 : ① 예 _____만원 ② 아니오 기타 : ① 있음 _____ ② 없음	
한 달(예상)소득	_____만원	
출퇴근시간	출근 : _____ 퇴근 : _____	
잔업유무	① 많다 : 주 _____시간 ② 가끔 있다.(어쩌다 한 번) ③ 없다.	
주말특근	① 많다 : _____ ② 가끔 있다.(한 달에 한 번) ③ 없다.	
휴식시간	점심 : ____분 그 외 휴식시간 ____분	
교대제	① 예 (____조 ____교대) ② 아니오	
4대 보험	① 예 ② 원하면 가입 ③ 아니오	

C. 기타

구인업체 수수료 유무	① 예 _____만원 ② 없다
근로계약 조건, 특이사항	

■ 발제 2.

민간 인력중개산업에 의한 다단계 간접고용구조의 문제와 제도적 해법

박 주영 | 민주노총 법률원 노무사

1. 고용안정에 대한 국가의 책무, 직업안정기관의 역할과 의무

- 고용정책기본법은 국민의 일할 권리를 보장하기 위해 국가는 고용안정 및 고용평등 증진을 위한 고용정책을 마련하고, 이러한 시책을 효과적으로 달성하기 위해 고용정보제공, 직업소개, 직업지도 및 직업능력개발의 고용지원업무를 수행해야 할 책무를 정하고 있음. 그에 따라 국가는 지역별로 직업안정기관을 설치하도록 하고 있음.
- 2010년 이명박 정부가 민간고용서비스 선진화를 명분으로 민간 인력중개산업을 시장화, 대형화하기 위해 고용정책기본법을 전면 개정하면서 민간 고용서비스 시장 육성을 국가 시책의 하나로 포함하였으나 국가가 설치 운영해야 하는 직업안정기관의 업무를 효과적으로 수행하기 위해 민간과의 협력사업을 하거나 고용정보연계, 고용지원사업에 필요한 시설이나 장비 지원을 할 수 있도록 정하고 있는바, 민간 고용서비스산업의 발전이란 고용안정과 고용평등, 양질의 일자리 제공을 위한 국가의 고유한 책무를 보조하는 차원에서 이해해야 함.²⁾ 따라서 고용에 있어 민간의 전문성을 활용한다는 의미는 고용안정 및 고

2) 고용정책기본법 제12조(민간에 의한 고용서비스 제공 지원 등) ① 국가는 민간 고용서비스산업의 발전에 필요한 다음 각 호의 시책을 수립·시행할 수 있다.

1. 고용서비스 전문가의 양성
 2. 공공부문과 민간의 고용 관련 정보망의 연계
 3. 국가와 지방자치단체에서 하는 고용서비스 제공사업 중 민간의 전문성을 활용할 수 있는 사업의 발굴과 그 사업의 위탁
 4. 우수한 고용서비스를 제공하는 민간기관에 대한 인증
- ② 직업안정기관과 민간기관은 고용서비스 제공에 관한 사업을 공동으로 추진하거나 연계하여 추진하는 등 서로 협력하여 사업을 추진할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관 또는 직업안정기관의 장은 고용서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 민간 고용서비스

용평등, 양질의 일자리 창출의 국가 고용정책에 상응하는 고용서비스 활성화법으로 전면 개편하려고 시도하였으나 민간 인력중개 시장의 활성화가 직업소개-파견-용역을 하나의 사업으로 운영하는 복합고용서비스기관의 설립은 간접고용을 확대·남용할 뿐만 아니라, 노동시장의 상시적 외부화, 모든 노동자의 비정규직화를 위한 전면 재구조화임을 확인하며, 국회 환경노동위원회 소위원회에서 정부발의 법안을 폐기한 바 있음.

고용정책기본법 제6조(국가와 지방자치단체의 시책) ① 국가는 다음 각호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

1. 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향·전망에 관한 조사·공표에 관한 사항
2. 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위한 직업능력개발 훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항
3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항
4. 산업·직업·지역 간 근로자 이동의 지원에 관한 사항
5. 실업자의 실업 기간에 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항
6. 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 자와 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자 등(이하 "취업취약계층"이라 한다)의 고용촉진에 관한 사항
7. 사업주의 일자리 창출, 인력의 확보, 고용유지 등의 지원 및 인력부족의 예방에 관한 사항
8. 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항
9. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책 추진을 위한 각종 지원금, 장려금, 수당 등 지원에 관한 제도의 효율적인 운영에 관한 사항
10. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책을 효과적으로 시행하기 위하여 하는 구직자 또는 구인자(求人者)에 대한 고용정보의 제공, 직업소개·직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 업무(이하 "고용서비스"라 한다)의 확충 및 민간 고용서비스시장의 육성에 관한 사항
11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이는 데 필요한 사항

제11조(직업안정기관의 설치 등) ① 국가는 제6조제1항에 따른 시책을 추진하는 경우에 지역 근로자와 사업주가 편리하게 고용서비스를 받을 수 있도록 지역별로 직업안정기관을 설치·운영하여야 한다.

② 국가는 지방자치단체의 장이 해당 지역의 구직자와 구인기업에 대하여 고용서비스를 제공하는 업무를 담당하는 조직을 운영하는 경우에 그 조직의 운영에 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장과 지방자치단체의 장은 고용서비스 제공 업무를 수행하는 경우에 서로 협력하여야 한다.

④ 국가 또는 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업취약계층에 대한 고용서비스 제공에 필요

제공기관 등에 시설·장비 등 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

한 시설을 설치·운영할 수 있다.

- 직업안정법도 국민의 취업기회보장 및 직업안정을 도모하기 위하여 직업소개 및 직업지도, 고용정보제공, 직업훈련 등의 고용지원정책을 수행하고, 국가의 책무의 기본시책과 목적에 따라 국민의 일할 권리의 실현에 부합하게 사업이 영위될 수 있도록 직업안정기관 뿐 아니라 민간 직업소개사업과 직업정보제공사업 등을 지도 감독하도록 함.
- 직업안정법은 직업안정기관이 수행해야 하는 직업소개, 직업지도, 고용정보제공, 직업훈련 등에 대한 업무 위탁 여부와 상관없이 유료직업소개소도 직업안정기관이 수행하는 직업소개 시 의무와 준수기준을 지키도록 준용규정을 두고 있음(법 제27조). 민간 인력중개기관 역시 공공기관과 마찬가지로 공공성과 공익성에 대한 업무상 원칙을 위배해서는 아니 됨.

직업안정법 제3조(정부의 업무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 노동력의 수요와 공급을 적절히 조절하는 업무
2. 구인자, 구직자에게 국내외의 직업을 소개하는 업무
3. 구직자에 대한 직업지도 업무
4. 고용정보를 수집·정리 또는 제공하는 업무
5. 구직자에 대한 직업훈련 또는 재취업을 지원하는 업무
6. 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업의 지도·감독에 관한 업무
7. 노동시장에서 취업이 특히 곤란한 사람에 대한 고용을 촉진하는 업무
8. 직업안정기관, 지방자치단체 및 민간 고용서비스 제공기관과의 업무 연계·협력과 고용서비스 시장의 육성에 관한 업무

② 정부는 제1항제2호부터 제5호까지 및 제7호의 업무에 관한 사업을 다음 각 호의 자와 공동으로 하거나 다음 각 호의 자에게 위탁할 수 있다.

1. 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자
2. 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자
3. 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자
4. 그 밖에 제1항제2호부터 제5호까지 및 제7호의 업무와 관련된 전문기관으로서 대통령령으로 정하는 기관

2. 노동시장 진입 경로부터 중층화된 간접고용 구조

가. 직업소개 권한 없는 채용대행 난립

- 실태조사 결과에 따르면 이른바 채용대행이라는 이름으로 법적 자격 없는 민간 인력중개

산업이 번성하고 있음. 노동시장의 진입 경로 자체가 이미 중층적인 간접고용 시장으로 변질되었음을 보여주는 가장 전형적인 사례임.

- 노동자와 사용자 사이의 근로계약 관계의 성립(채용)에 관여할 수 있는 유일한 제3자는 직업안정법이 정한 직업소개업뿐임. 직업소개란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것(법 제2조의2 제2호)을 말하므로, 사용자를 대신하여 채용을 대행하는 업무는 직업소개에 해당됨.³⁾ 직업정보제공사업은 신문, 정보통신 등의 매체를 활용하여 구인·구직 정보를 위한 플랫폼만을 제공할 뿐 직접 “취업추천”, “취업 지원” 등의 명칭이나 관여행위를 할 수 없으므로(법 제28조), 직업정보제공사업자는 상기와 같은 채용대행 행위가 금지됨. 따라서 사용자의 채용을 대행하여 근로자를 모집하는 등의 행위는 직업안정법상 직업소개행위로서 신고(무료직업소개소) 또는 등록(유료직업소개소)된 기관이 아니면 직업안정법 위반에 해당함. 등록 없이 유료 직업소개행위를 하면 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처해짐(법 제47조 제1호).
- 파견법상 근로자파견업 허가를 받은 파견업체라도 직업안정법상 유료직업소개사업 등록을 하지 않으면 미등록 직업소개행위로서 직업안정법 위반에 해당됨. 실태조사에서 다수 확인된 바와 같이 파견업체들이 대거 무단으로 영업행위를 해온 채용대행은 모두 직업안정법 위반임. 또한, 허가받은 파견업체라 하더라도 직업안정법 위반행위를 하여 벌금 이상의 형을 선고받으면 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없음(파견법 제8조 제3호).

☞ 그러나 이러한 채용대행에 대한 직업안정법 위반에 대한 적절한 지도 감독이 이루어지

3) 노동부 유권해석(2004. 6. 14. 노동시장기구과-2149)에 의해서도 채용대행행위는 직업안정법상 직업소개행위로서 신고 또는 등록을 갖춘 기관에서만 가능함.

【질 의】

○ 채용광고·채용인력 적성검사·서류전형·1차면접 등 채용대행업무가 직업소개에 해당되는지 여부

【회 시】

○ 근로자의 채용은 모집·응모·심사·채용의 순서로 이루어지며 궁극적으로 청약과 승낙에 의한 근로계약의 체결을 목적으로 함. 이러한 근로계약 체결의 당사자는 근로자를 고용하고자 하는 자와 근로를 제공하려는 자라 할 것임

○ 한편 직업안정법 제2조제2호는 “직업소개라 함은 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자간에 고용계약의 성립을 알선하는 것을 말한다”고 규정하고 있는 바, 채용광고/채용인력 적성검사/서류전형/1차면접 등의 이른바 채용대행은 구인자와 구직자간의 고용계약의 성립을 알선하는 행위에 포함된다고 사료됨.

○ 따라서 상기와 같은 채용대행을 업으로 행하고자 하는 경우에는 직업소개사업 등록이 요구된다고 할 것임.

지 못하고 있을 뿐만 아니라 근로자파견업체의 직업안정법 위반실정에 대한 점검도 부족한 실정임. 근로자파견업에서 채용대행 등 직업안정법 위반행위를 수행하고 있는지에 대한 일상적인 지도점검절차 및 신속한 조치를 마련해야 함.

☞ 또한, 직업정보제공사업 시에 직업소개 유사용어 사용을 금지하고 있는 것과 같이 채용대행이라는 표현이 남발되어 무단의 직업소개행위가 만연되지 않도록 등록된 직업소개소 이외에는 채용대행 등 유사직업소개행위의 표현을 사용하지 못하도록 제도개선을 할 필요 있음.

나. 직업소개(채용대행)를 통한 파견·도급 알선

- 실태조사에서 확인된 바와 같이 현재 민간 인력중개 시장은 직접 사용자와 노동자를 연결해주는 것이 아니라 노동자에게 사용자가 누구인지 모르는 복잡한 고용구조에 편입시키는 간접고용의 온상이 되고 있음. 이는 직업소개사업 등록이나 파견업 허가가 있는지 여부와 상관없이 노동자에게 자신의 고용형태와 노동법적 환경을 이해하기 어렵게 만드는 상황을 초래하므로, 노동자의 노동법적 지위와 권리 보호에 반하는 직업지도를 행하는 행태라 할 것임.
- 직업안정기관으로부터 직업지도 위탁을 받지 않았다 하더라도 직업소개에 따른 구직자 직업지도는 민간 직업소개소라 하더라도 직업안정기관에 상응하는 기준을 준수해야 할 것임. 직업안정법은 유료 직업소개소도 국가가 운영하는 직업안정기관과 마찬가지로 구인신청을 받을 때 취업 정보를 구체적으로 확인하여 구직자에게 고지할 의무가 있음. 그런데 직업소개소에서 구직자에게 직업알선을 하면서 구인자가 구직자를 직접 사용하는 사용자인지, 즉 근로계약을 맺을 상대방과 자신의 노무를 제공하고 업무지휘감독을 받을 사용자가 다른지 여부에 대해 제대로 된 정보도 제공하지 않음.
- 근로기준법상 근로계약을 체결할 때, 사용자가 문서로 명시해야 할 핵심적인 근로조건으로 임금, 근로시간, 휴게, 휴가만이 아니라 수행해야 할 업무와 근무 장소를 정하고 있음. 이는 근로계약이 체결되는 시점을 기준으로 삼기 때문이며, 상기의 근로조건을 고지하고 이행하는 사용자가 이미 특정된 상태를 전제하기 때문임. 근로계약이 체결되기 전 근로계약 체결을 유인하는 단계에서는 근로계약상의 권리(업무지시권)와 의무(임금 지급의무)를 이행하는 사용자가 분리되어 있다면, 이는 근로계약의 정상적인 이행에 중대한 계약조건

으로서 근로 계약체결의 유인 단계에서 명시적으로 고지되어야 할 사항임.

- 당연히 구직활동 시 근로계약의 조건뿐 아니라 계약의 조건을 이행할 상대방이 누구인지 확인하는 것, 특히 근로계약의 특성상 노무 수행의 상대방이 누구인지를 확인하는 것은 근로계약 관계에 진입하는데 핵심 중의 핵심인 고지사항임.
- 그런데 직업안정법상 직업소개 시 의무적으로 고지해야 할 사항에 구인자가 파견업체 또는 도급업체인지, 직접 사용하는 업체인지에 대한 사항을 명시하지 않고 있음. 직업안정법과 시행령상에는 취업할 업무 내용, 임금 및 근로시간 등 근로조건에 대해서만 필수적인 고지사항으로 정하고 있어, 고용형태, 사용업체명, 근로계약의 상대방에 관해 확인하기 쉽지 않음.

직업안정법 제10조(근로조건의 명시 등) 구인자가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 할 때는 구직자가 취업할 업무의 내용과 근로조건을 구체적으로 밝혀야 하며, 직업안정기관의 장은 이를 구직자에게 알려 주어야 한다.

제19조(유료직업소개사업) ⑥ 제1항에 따른 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 구직자에게 그 사실을 고지할 것
2. 구인자의 사업이 행정관청의 허가·신고·등록 등을 필요로 하는 사업인 경우에는 그 허가·신고·등록 등의 여부를 확인할 것
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

직업안정법 시행령 제25조(유료직업소개사업자의 준수사항) 법 제19조제6항에 따라 유료직업소개사업자 및 그 종사자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

4. 직업소개사업의 광고를 할 때에는 직업소개소의 명칭·전화번호·위치 및 등록번호를 기재할 것
7. 제7조 각호의 사항
8. 기타 사업소의 부착물 등 고용노동부령이 정하는 사항

제7조(직업소개시 준수사항) 법 제11조에 따라 직업안정기관의 장이 직업소개업무를 행할 때에는 다음 각 호의 원칙을 준수하여야 한다. <개정 2009. 12. 31.>

1. 구인자 또는 구직자 어느 한쪽의 이익에 치우치지 아니할 것
2. 구직자가 취업할 직업에 쉽게 적응할 수 있도록 종사하게 될 업무의 내용, 임금, 근로시간, 그 밖의 근로 조건에 대하여 상세히 설명할 것

- 파견법상 파견사업주가 파견근로자를 채용하고자 할 때는 “미리” 그 취지, 즉 근로계약의 상대방과 다른 사용자에게 파견된다는 사실을 “서면”으로 고지하도록 하고 있음(파견법 제24조 제1항). 또한, 파견법은 파견사업주의 취업조건 고지의무(파견법 제26조 제1

항)를 두어, 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견계약을 체결하기 전에, “미리” 파견근로자에게 서면으로 파견되어 근로하게 될 사업장명과 근무 장소, 직접 지휘·감독하는 자인 사용사업주에 대한 정보를 알려주도록 정하고 있음.

- 현행 파견법은 근로자파견이라는 다면적 근로관계 하에서 ‘파견사업주와 파견근로자와의 근로계약 체결(계약①)’ 과 ‘파견사업주와 사용사업주 간 근로자파견계약의 체결(계약②)’ 중 어느 계약이 먼저 성립하는가에 따라 사전에 서면고지해야 할 사항의 내용이 달라지는 특징이 있음.

첫째, 계약①이 계약②보다 먼저 성립될 경우(상용형 파견)에는 파견업체가 파견근로자를 모집하는 과정에서는 아직 어떤 사용업체로 파견될지 알지 못하는 상황에서 계약①을 체결할 수 있으므로, 파견근로자에게는 파견사업주가 직접 사용하는 것이 아니라 다른 사용사업주에게 파견될 것이라는 취지만을 서면고지하는 것을 허용하고 있음. 따라서 파견근로자 모집에 대한 구인광고 시 파견근로라는 취지만을 설명하면 족하고, 구체적으로 파견될 사용업체의 명칭이나 근무 장소를 특정할 것을 요구하지는 않는다고 볼 수 있음.⁴⁾

반면 계약②가 계약①보다 먼저 또는 동시에 성립하는 경우(모집형 파견)에는 계약②의 체결 전에 파견될 사용업체에 관한 정보를 미리 파견근로자에게 서면고지해야 하므로 모집형 파견에서는 구인광고에 취업조건 서면고지해야 하는 것이 필수불가결한 의무가 됨.

- 대부분의 한국형 파견의 모습인 모집형 파견에서는 파견업체가 구인광고를 할 때 파견근로라는 취지뿐 아니라 파견하게 될 사용업체에 대한 정보를 서면으로 고지해야 함. 따라서 실태에서 드러난 바와 같이 파견업체가 파견근로자 모집과정에서 구인광고상에 사용업체에 대한 정보를 고지하지 않는 것은 파견법 위반에 해당됨. 파견법 제26조 제1항 위반 시 파견사업주에게 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있으며(파견법 제46조 제3항), 영업정지 등의 행정처분에 취해질 수 있음(파견법 제12조 제18호).
- 그렇기 때문에 만약 직업소개소가 파견업체로부터 모집형 파견을 알선하는 경우, 구인광고에 파견근로라는 취지, 파견될 사용업체에 대한 정보 등을 고지해야 할 것이나 현행 직업안정법은 직업소개소가 파견업체의 파견근로를 알선하는 것을 상정하지 못한 것으로 보임. 직업소개소가 파견 알선을 하는 경우 구인광고상 구직자에게 파견근로라는 사실이나 파견될 사용업체의 정보를 고지하지 않아도 마땅한 규제근거가 부재함.

4) 상용형 파견의 경우 파견사업주가 근로자에게 파견근로자로 고용된다는 취지를 서면 고지하지 않을 때에 관해서는 처벌규정이나 행정처분기준을 정하고 있지 않음. 이는 계약체결 전에 파견근로자임을 서면고지하지 않으면 파견근로자로 볼 수 없고 사용자의 직접 고용된 근로자로서 당해 근로자의 동의 없이는 파견할 수 없기 때문임 (파견법 제24조 제2항)

파견근로자보호 등에 관한 법률 제24조(파견근로자에 대한 고지의무) ①파견사업주는 근로자를 파견근로자로 고용하고자 할 때에는 미리 당해 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려주어야 한다.

②파견사업주는 그가 고용한 근로자중 파견근로자로 고용하지 아니한 자를 근로자파견의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다.

제26조(취업조건에 고지) ①파견사업주는 근로자파견을 하고자 할 때에는 미리 당해 파견근로자에게 제20조 제1항 각호의 사항 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 한다.

제20조(계약의 내용등) ①근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 다음 각호의 사항이 포함되는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견사유(第5條第2項의 規定에 의하여 勤勞者派遣을 행하는 경우에 한한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소
5. 파견근로중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항
6. 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항
7. 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항
8. 휴일·휴가에 관한 사항
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. 안전 및 보건에 관한 사항
11. 근로자파견의 대가
12. 기타 고용노동부령이 정하는 사항

제46조(과태료) ③ 제26조 제1항을 위반하여 근로자파견을 할 때에 미리 해당 파견근로자에게 제20조 제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 파견사업주에게는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
(18) 법 제26조제1항을 위반하여 파견근로자에게 법 제20조제1항제 2호·제4호부터 제12호까지의 사항을 알려주지 아니한 때	경고	영업정지1월	영업정지2월

- 한편 인터넷에서 가장 흔하게 접하는 ‘사람인’, ‘알바몬’, ‘잡코리아’ 등 직업정보 제공사업의 경우에도 파견이나 도급업체와 같이 실제 근로계약을 맺는 상대방과 사용업체 및 근무하는 사업장이 서로 불일치하는 경우 파견사업주와 마찬가지로 이를 고지할 필요가 있음.
- 직업소개와 마찬가지로 직업안정법상 직업정보제공사업자에게도 사용업체 및 근무할 사업장에 대한 정보, 근로계약의 상대방 등에 대해서는 명시적인 고지의무가 없음.
- 현행 직업안정법에 의할 경우 직업정보제공사업자는 구인자의 신원이나 업체명 등이 불

확실한 구인광고를 게재할 수 없도록 하였고(법 제25조 제3호, 법 시행령 제28조 제1항) 이를 위반할 경우 최대 3개월의 사업정지 처분에 해당하는 행정제재를 받을 수 있음(법 제36조 제1항 제3호, 법 시행규칙 제42조 별표 2). 즉 직업정보제공사업자는 파견사업주의 업체명·신원이 불분명한 구인광고를 게재하지 않을 의무만을 부담할 뿐 사용사업주의 신원까지 확인할 의무를 부담하지는 않음. 그렇기에 직업정보제공사업자가 운영하는 인터넷 사이트들에 사용사업주에 대한 부정확한 정보가 올라오고, 구인자가 파견업체 또는 도급업체라는 사실, 실제 사용하는 사업장에 대한 정보 자체가 없는 경우가 비일비재함에도 이에 대한 규제가 전혀 되지 않고 있음.

직업안정법 제25조(직업정보제공사업자의 준수사항) 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자 또는 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자로서 직업정보제공사업을 하는 자와 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 그 사실을 구직자가 알 수 있도록 게재할 것
2. 「최저임금법」 제10조에 따라 결정·고시된 최저임금에 미달되는 구인정보를 제공하지 아니할 것
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

[직업안정법 시행령]

제28조(직업정보제공사업자의 준수사항) 법 제25조의 규정에 의하여 직업정보제공사업을 하는 자 및 그 종사자가 준수하여야 할 사항은 다음 각호와 같다.

1. 구인자의 업체명(또는 성명)이 표시되어 있지 아니하거나 구인자의 연락처가 사서함등으로 표시되어 구인자의 신원이 확실하지 아니한 구인광고를 게재하지 아니할 것
2. 직업정보제공매체의 구인·구직의 광고에는 구인·구직자의 주소 또는 전화번호를 기재하고, 직업정보제공사업자의 주소 또는 전화번호는 기재하지 아니할 것
3. 직업정보제공매체 또는 직업정보제공사업의 광고문에 "(무료)취업상담"·"취업추천"·"취업지원"등의 표현을 사용하지 아니할 것
4. 구직자의 이력서 발송을 대행하거나 구직자에게 취업추천서를 발부하지 아니할 것
5. 직업정보제공매체에 정보이용자들이 알아보기 쉽게 법 제23조에 따른 신고로 부여받은 신고번호를 표시할 것
6. 「최저임금법」 제10조에 따라 결정·고시된 최저임금에 미달되는 구인정보, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조에 따른 금지행위가 행하여지는 업소에 대한 구인광고를 게재하지 아니할 것

- 반면 워크넷 등 공공기관을 통한 구인광고는 파견근로라는 사실, 사용업체에 관련한 정보 뿐 아니라 파견사업주와 사용사업주 간에 체결된 근로자파견계약의 내용을 제출하여 구직자에게 정보를 제공할 수 있도록 하고 있어 민간 인력중개업체의 실태와 대조적임. 직업안정법상 “직업안정기관”에 파견사업주가 구인신청을 하기 위해서는 구인신청양식의

로 근로자파견계약서, 파견될 사용업체 근무장소, 파견업무와 임금 등 근로조건을 예정한 근로계약서를 첨부하도록 함으로써 파견법상 파견사업주에게 예정된 의무를 그대로 이행하도록 하고 있음.

직업안정법 시행규칙 제2조(구인·구직 신청의 수리 등) ① 구인자가 구인신청을 하려는 경우에는 별지 제1호 서식 또는 별지 제1호의2서식의 구인신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부(고용형태가 파견근로인 경우만 해당한다)하여 직업안정기관의 장에게 제출하고, 구직자가 구직신청을 하려는 경우에는 별지 제2호서식, 별지 제2호의2서식 또는 별지 제2호의3서식의 구직신청서에 주민등록증, 운전면허증 또는 여권 등 신분증 사본 1부를 첨부(최초로 구직신청을 하는 경우만 해당한다)하여 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2017. 6. 15.>

1. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제20조에 따른 근로자파견계약서 1부
2. 파견근무지, 파견 예정업무, 임금 등을 확인할 수 있는 파견사업주와 파견근로자 간에 체결예정인 근로계약서 1부

- 그러나 공공 직업안정기관의 경우에도 도급의 외관을 취하고 있는 경우에는 이러한 구인자와 사용업체가 상이해도 이러한 정보를 구인신청과정에서 기재하도록 하거나 구직자에게 고지하지 못하고 있음.

☞ 직업안정법상 직업소개 및 직업정보제공사업, 근로자모집 등 구직광고를 할 경우 고용형태, 구인업체와 근무하는 사업장이 불일치시 근무지 및 근무 장소의 사업체 명과 수행하는 업무에 대한 상세정보, 근로계약 체결의 상대방을 명시하도록 시행령 등 관련 법령 개정 필요함.

다. 무허가 파견 및 불법파견/위장도급 알선행위

- 앞서 본 것처럼 직업안정법상 민간의 직업소개 및 직업정보제공 사업은 파견·도급업체를 알선헌거나 고용정보를 제공하면서 파견·도급 고용형태나 사용업체에 관한 정보를 확인하지 않기 때문에, 직업소개 및 정보제공 하는 파견·도급업체가 무허가 파견인지, 일시간헐적 사유를 악용하여 상시업무를 반복적으로 파견하는 불법파견인지, 파견허용업무에 해당하지 않는 위장도급인지 여부에 대해 제대로 점검하지 않게 됨.
- 실태조사에서 확인되었던 것처럼 직업소개소와 파견업체에서 가전제품 판매장에서의 판매업무나 물류센터 포장·상하차 작업에 대한 근로자모집행위가 집중적으로 나타나고 있으나 가전제품 매장판매(51204)나 물류센터 포장 또는 상하차 업무(94214)는 한국표준직업

분류상 근로자파견대상 업무인 기타 소매업체 판매원(51209), 배달, 운반, 검침 관련 종사자(913)에 해당하지 않음.⁵⁾ 그러나 최근 판매원이나 물류센터 등 특정분야 전문형 직업소개와 파견업체들이 급증하면서 파견허용업무 범위를 벗어나 불법파견, 위장도급을 넘나들며 근로자모집을 하면서 위법한 근로자공급의 영역을 지속적으로 확장시키고 있음.

- 현행 직업안정법상 직업소개소는 구인신청을 접수하면 무허가 파견업체인지 여부를 확인해야 함(법 제19조 제6항 제2호). 또한, 직업안정법상 공공의 직업안정기관 구인신청 수리여부에 대한 판단 기준은 민간의 유료 직업소개소에도 준용되므로, 직업소개소도 구인신청을 수리할 때, 구인신청의 내용상 법령위반이 있는지를 점검하도록 함(법 제8조).
- 다만 현행 직업안정법에서 직업안정기관의 직업소개에 관한 규정을 준용하는 동법 제8조 또는 제12조에 대한 민간 직업소개소의 위반에 대해서는 형사처벌 및 행정처분의 대상으로 규정하고 있지 않음. 즉 제8조 법령위반의 구인신청을 수리하지 아니하는 것은 의무라기보다는 재량사항으로 보고 있음.

☞ 즉 구인신청한 파견업체의 파견업무가 파견허용업무가 아니거나 상시업무에 일시간헐적 사유를 들어 수습형 파견을 반복하는 것으로 의심될 경우 직업소개소는 구인신청을 수리하지 않고 공공의 직업안정기관으로 이관하여 불법파견 여부에 대해 점검하도록 제도적 근거를 마련하고, 불법파견 소지가 있을 때 노동부의 근로감독이 이루어질 수 있도록 조치하는 원스톱 프로세스를 마련할 필요가 있음.

☞ 직업소개소의 직업상담원도 구인신청 시 무허가 파견업체 확인뿐 아니라 실질적으로 불법파견 및 위장도급 가능성에 대해 교육하고 관련한 후속 조치에 대한 절차를 숙지하도록 가이드라인을 마련하는 것도 병행해야 함.

5) 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)상 근로자파견대상 업무인 “기타 소매업체 판매원”은 ‘상기 세세분류에 포함되지 않은 상품을 소매하는 자들’이라고 정의됨. 즉 “기타 소매업체 판매원”이란 소매업체판매 종사자(분류코드 5120) 중 종합 소매판매원(51201) 내지 주유원(51206)에 해당되지 않는 나머지 소매업체 판매원 직종 일체를 일컫는 말임. 즉 위 분류코드 51201 내지 51206에 해당되는 직종은 기타 소매업체 판매원(51209)에 포함되지 않음. 따라서 가전제품을 판매하는 매장점원의 경우, 기타 소매업체 판매원과 구분되는 별도의 소매업체 판매 종사자 코드로 “가정용 기기, 가구 및 장비 소매판매원”(51204)에 해당되므로 파견대상업무에 해당되지 않는 바, 불법파견 또는 위장도급시 사용업체가 직접 고용해야 할 의무가 있음.

한편 근로자 파견대상 업무에 속하는 “배달, 운반 및 검침 관련 종사자(분류코드 913)”는 우편물 집배원(91311), 신문배달원(91312), 물품 배달원(91313), 수하물 운반원(91314), 기타 배달 및 수하물 운반원(91319)와 같이 직접적으로 배달·운송업무를 담당하는 업무를 의미함. 따라서 물류업체 사업장 내에서 포장이나 상하차 업무만을 수행하는 것은 직접 배달이나 운송작업을 수행하지 않으므로 “배달, 운반 및 검침 관련 종사자(913)”에 해당되지 않으며, 한국표준직업분류에 따르면 “화물 운반원(94214)”를 의미하는 ‘창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 자’에 해당되므로 근로자파견허용업무가 아님.

직업안정법 제19조(유료직업소개사업) ⑥ 제1항에 따른 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 구직자에게 그 사실을 고지할 것
2. 구인자의 사업이 행정관청의 허가·신고·등록 등을 필요로 하는 사업인 경우에는 그 허가·신고·등록 등의 여부를 확인할 것
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

직업안정법 시행령 제25조(유료직업소개사업자의 준수사항) 법 제19조제6항에 따라 유료직업소개사업자 및 그 종사자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 직업소개사업자(법인의 경우에는 제21조제1항의 규정에 의한 등록요건에 해당하는자)는 사업소에 근무하면서 종사자를 직접 관리·감독하여 직업소개행위와 관련된 비위사실이 발생하지 아니하도록 할 것
2. 삭제 <1998. 4. 27.>
3. 구인자의 사업이 행정관청의 허가·신고·등록 등을 필요로 하는 사업인 경우에는 그 허가·신고·등록 등의 여부를 확인할 것
4. 직업소개사업의 광고를 할 때에는 직업소개소의 명칭·전화번호·위치 및 등록번호를 기재할 것
5. 삭제 <1999. 5. 27.>
6. 법 제19조제3항에 따른 요금은 구직자의 근로계약이 체결된 후에 받을 것. 다만, 회비형식으로 요금을 받고 일용근로자를 소개하는 경우 또는 법 제19조제3항 단서에 따라 고용노동부령으로 정하는 고급·전문인력을 소개하는 경우에는 그러하지 아니하다.
7. 제7조 각호의 사항
8. 기타 사업소의 부착물 등 고용노동부령이 정하는 사항

제40조의2(직업소개사업을 하는 자 등에 대한 교육훈련) ① 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자가 직업소개, 직업상담 등을 할 때 필요한 전문지식 및 직업윤리의식을 향상시킬 수 있도록 교육훈련을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 교육훈련의 내용·방법 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

직업안정법 제27조(준용) 제18조에 따른 무료직업소개사업 또는 제19조에 따른 유료직업소개사업에 관하여는 제8조부터 제12조까지의 규정을 준용한다.

제8조(구인의 신청) 직업안정기관의 장은 구인신청의 수리(受理)를 거부하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 구인신청의 내용이 법령을 위반한 경우
2. 구인신청의 내용 중 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건이 통상적인 근로조건에 비하여 현저하게 부적당하다고 인정되는 경우
3. 구인자가 구인조건을 밝히기를 거부하는 경우
4. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우

위반사항	근거 법조문	행정처분기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 위반
16) 유료직업소개사업자가 영 제25조에 따른 준수 사항을 위반한 경우 나) 구인자의 사업이 행정관청의 허가나 신고·등록이 필요한 사업인 경우, 그 허가나 신고·등록 등의 여부를 확인하지 않고 직업소개를 한 경우 바) 구인자·구직자의 신원을 확인하지 않고 직업소개를 한 경우	법 제36조 제1항	경고	사업정지1개월	등록취소
		사업정지 1개월	사업정지 2개월	등록취소

라. 중충화된 간접고용의 위법한 구직조건

- 직업소개소나 직업정보제공기관에서 알선하는 구인조건이 법에 위반된 근로조건을 포함되지 않도록 하기 위해서는 직업소개소의 구인정보 점검사항 및 종사자 준수사항을 보다 강화할 필요가 있음.
- 실태조사에 따르면, 성별이나 연령에 따른 채용차별이나 사대보험 미가입조건 등 직접적으로 법 위반되는 구인조건들이 버젓이 구인광고에 게재되고 있으나 관련한 근로감독은 사실상 방치되고 있음. 앞서본 바와 같이 직업소개소나 직업정보제공기관이 구인신청에 대해 점검하도록 한 사항이 오직 최저임금위반 여부, 체불사업주인지 여부에 대한 점검에 그치고 있기 때문에 이러한 명백한 차별적 조치가 만연하게 됨.
- 또한, 파견업체의 구인광고에서 3~6개월 후 계약직 또는 정규직 전환을 구직조건에 포함하면서 계약직 또는 정규직 전환 시 기본급이나 상여금 인상과 같이 합리적 이유 없는 파견차별일 가능성이 크지만, 구인광고에 매우 흔하게 명시되어있음. 특히 이러한 차별은 직접 사용하는 구인신청보다 구인자와 사용사업장이 상이한 파견·도급 등 복합적이고 중충적인 간접고용구조에서 주로 나타나고 있음.
- 현행법상 성별이나 연령을 이유로 모집·채용 상 차별을 행하는 경우, 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음(연령차별법 제4조의4 제1항 제1호, 제23조의3 제2항; 고령법 제7조 제1항, 제37조 제4항 제1호). 그러나 파견법상 차별 처우 금지규정은 파견근로 관계가 개시되어 실제 차별이 발생하는 것을 전제로 하므로(파견법 제21조 제1항), 모집 과정에서 파견근로자에 대한 임금 등을 차별적인 조건을 사전적으로 사용사업주와 파견사업주에게 차별적 조건을 시정하도록 할 근거는 충분치 않음.

- 마찬가지로 사용자가 근로계약을 체결하였음에도 4대 보험에 미가입하는 경우에는 국민연금법(제21조, 제131조 과태료 50만 원 이하), 국민건강보험법(제7조, 제119조 과태료 500만 원 이하), 고용보험법(제15조, 제18조 과태료 300만 원 이하), 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수에 관한 법률(제11조, 제5조 과태료 300만 원 이하) 상 신고의무 위반으로 과태료부과대상이 됨. 그러나 이 경우도 근로계약이 체결된 이후 사용자에게 대한 보험 미신고 규제이지, 모집과정에서 보험 미가입을 구인조건으로 하는 사용자(구인자) 또는 직업소개소에 대한 규제는 부재함.

☞ 사용자가 모집과정에서 차별적인 근로조건을 제시하여 직업소개 등을 하는 경우, 직업소개소가 이를 걸러내지 못하면 그 피해가 고스란히 노동자(구직자)에게 전가되므로 직업소개기관 등이 (재량사항이 아니라) 법 위반 여부에 대해 점검을 해야 할 의무를 명시하도록 법령을 정비할 필요가 있고, 차별적 근로조건이 시정될 수 있도록 행정처분조치사항에 반영될 수 있도록 관련 법령 및 고시의 점검이 요구됨.

- 한편 실태조사에 따르면, 민간 인력중개 시장에 중층적인 간접고용이 널리 퍼져있기 때문에 복잡한 구인·구직 경로로 인하여 직업소개소가 안내한 정보(사업장명, 고용형태, 근로조건 등)와 실제 구인업체의 면담과정에서 확인된 정보가 불일치한 경우가 많음. 직업안정법상 직업소개소의 종사자 준수사항으로 구직자에게 알려야 할 업무 내용, 임금, 근로시간 등 근로조건을 허위로 고지한 경우에는 사업정지 또는 등록취소의 대상이 될 수 있음. 단순 착오나 직업소개가 완료되어서가 아니라 허위매물로 구직자를 유인하여 더 열악한 근로조건으로 유도하거나 파견·도급 등 간접고용 비정규직 일자리만을 권유하는 행위는 근절되어야 함.

☞ 관련 사항이 발생할 경우 실질적인 지도 감독을 위해서는 가령 정보 불일치 관련한 신고절차에 대해 구직자에게 직업소개 안내서류에 반드시 문구 포함되도록 필수안내사항으로 제도 정비해야 하고(직업안정법 시행령 제25조 제8호 사업소 부착물 등 고용노동부령에 구체화) 정보 불일치 빈도가 높은 직업소개소에 대해서는 허위 구인정보를 악용하는지 집중단속을 하도록 해야 함.

직업안정법 제36조(등록·허가 등의 취소 등) ① 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장

은 제18조·제19조·제23조 또는 제33조에 따라 신고 또는 등록을 하거나 허가를 받고 사업을 하는 자가 공익을 해칠 우려가 있는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6개월 이내의 기간을 정하여 그 사업을 정지하게 하거나 등록 또는 허가를 취소할 수 있다. 다만, 제2호에 해당할 때에는 등록 또는 허가를 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 신고·등록하였거나 허가를 받은 경우

2. 제38조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우

3. 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

② 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제38조제7호에 해당하는 사유로 등록 또는 허가를 취소하여야 할 때에는 미리 해당 임원을 바꾸어 임명할 기간을 1개월 이상 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 정지 또는 취소의 기준은 고용노동부령으로 정한다.

위반사항	근거 법조문	행정처분기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 위반
16) 유료직업소개사업자가 영 제25조에 따른 준수 사항을 위반한 경우 마) 구직자에게 취직할 직업에 대한 업무의 내용, 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 상세히 설명하지 않거나 거짓으로 설명한 경우	법 제36조 제1항	사업정지1개월	등록취소	

3. 이중화된 간접고용 규율 제도의 노동시장 교란과 직업안정 저해

- 현재 사용자와 노동자의 근로계약 관계에 제3자가 개입하는 구조에 대해 직업안정법과 파견법이라는 이중화된 규제구조를 취하고 있음. 따라서 파견법의 적용을 받는 경우 직업안정법을 적용하지 않도록 정하여 일반법-특별법의 관계를 형성하고 있음. 그러나 강학적 분리에도 불구하고 실질적으로는 파견은 직업안정법상 근로자공급에 해당하는 파견을 별도의 규제제도로 묶으면서 일관성 있는 규율이 이루어지지 못하고, 규제 공백이 발생할 뿐 아니라 노동시장의 직업안정을 교란하는 원인을 제공하고 있음.
- 대표적으로 직업안정법상 직업소개사업을 규율하고, 파견법상 파견사업을 규율하는 방식은 직업안정의 목적상 직업소개와 파견이 중첩하여 작동할 때, 직업안정법이나 파견법만으로는 해결하기 어려운 문제에 노출됨.

가. 파견업체의 미등록 직업소개, 직업소개업체의 무허가 파견

- 등록된 직업소개업체가 무허가 파견사업을 직접 행할 경우 해당 업체는 파견법 위반으로

무허가 파견행위에 대해 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금에 처해질 수 있음(파견법 제7조, 제43조 제1호).

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제7조(근로자파견사업의 허가) ① 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 제1항 전단의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항중 동항 후단의 규정에 의한 중요사항외의 사항을 변경하고자 하는 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

③ **사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니 된다.**

제43조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 **제7조제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행한 자**
1의2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 **제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자**
2. 허위 기타 부정한 방법으로 제7조제1항의 규정에 의한 허가 또는 제10조제2항의 규정에 의한 갱신허가를 받은 자
3. 제15조 또는 제34조제2항의 규정을 위반한 자

한편 허가받은 파견업체가 미등록 상태에서 직업소개행위를 한 경우, 직업안정법 위반으로 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금을 물릴 수 있음(법 제19조 제1항, 제47조 제1호).

직업안정법 제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. **제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자**
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제19조제1항에 따른 등록을 하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받은 자
3. 제21조를 위반하여 성명 등을 대여한 자와 그 상대방
4. 제21조의3제2항 및 제3항을 위반한 자
5. 제32조를 위반하여 금품이나 그 밖의 이익을 취한 자
6. 제34조를 위반하여 거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시한 자

- 직업안정법상 유료직업소개사업 신고를 하지 않은 채 무단으로 직업소개사업을 영위하고 있는 파견업체는 형사처벌을 받을 뿐 아니라 파견법상 파견업 허가의 결격사유로 ‘직업

안정법 위반을 이유로 벌금형을 받았을 때’를 규정하고 있으므로 파견업 허가를 받은 파견사업주가 사후적으로 위와 같은 결격사유에 해당할 경우 파견업 허가취소의 대상이 됨. 파견사업주에 대한 행정제재를 규율하고 있는 파견법 제12조는 다른 사유로 인한 영업정지 및 허가취소에 대해서는 고용노동부 장관에게 상당한 재량권을 주고 있지만, 직업안정법 위반에 대해서는 1회의 위반에 대해서도 허가취소를 해야 할 의무를 부과하고 있음.

파견근로자보호 등에 관한 법률 제8조(허가의 결격사유) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 제7조의 규정에 의한 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.

3. 이 법, 직업안정법, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조부터 제46조까지, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조, 「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(執行猶豫를 제외한다)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 아니한 자

제12조(허가의 취소등) ①고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다.

2. 제8조의 규정에 의한 결격사유에 해당하게 된 때

- 반면 직업소개소는 적법한 파견허가를 받지 않고 근로자 파견사업을 영위하더라도 파견법상 미등록 직업소개행위를 한 파견사업주에게 동일한 제재규정이 마련되어있지 않음. 유료직업소개사업자의 파견법 위반행위에 대해서는 파견법 위반을 이유로 처벌할 수 있을 뿐, 직업안정법에 의한 행정제재는 불가능할 것으로 보임.

직업안정법 제38조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직업소개사업의 신고·등록을 하거나 근로자공급사업의 허가를 받을 수 없다.

1. 미성년자, 피성년후견인 및 피한정후견인

2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자

3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 하지 아니하기로 확정된 날부터 2년이 지나지 아니한 자

4. 이 법, 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」, 「풍속영업의 규제에 관한 법률」 또는 「청소년 보호법」을 위반하거나 직업소개사업과 관련된 행위로 「선원법」을 위반한 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자

가. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 하지 아니하기로 확정된 날부터 3년이 지나지 아니한 자

나. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간이 끝난 날부터 3년이 지나지 아니한 자

다. 벌금형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자

5. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 자

6. 제36조에 따라 해당 사업의 등록이나 허가가 취소된 후 5년이 지나지 아니한 자

7. 임원 중에 제1호부터 제6호까지의 어느 하나에 해당하는 자가 있는 법인

제36조(등록·허가 등의 취소 등) ① 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제18조·제19조·제23조 또는 제33조에 따라 신고 또는 등록을 하거나 허가를 받고 사업을 하는 자가 공익을 해칠 우려가 있는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6개월 이내의 기간을 정하여 그 사업을 정지하게 하거나 등록 또는 허가를 취소할 수 있다. 다만, 제2호에 해당할 때에는 등록 또는 허가를 취소하여야 한다.

2. 제38조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우

나. 직업소개사업과 파견·도급사업의 혼재

- 직업소개는 근로계약 성립 ‘이전’ 단계에서 제3자가 근로계약 체결 여부에 대해 개입하는 것인 반면, 파견·도급은 근로계약 성립 ‘이후’ 단계에 제3자가 근로계약 관계의 유지·지속에 개입하는 것임. 직업소개를 하는 자가 근로계약 체결뿐만 아니라 계약의 유지·존속과정에도 계속 관여하게 된다면, 이는 근로계약 전 과정에 걸쳐 제3자의 중간착취를 허용하는 것으로 근로기준법상 중간착취금지규정을 심각하게 훼손하는 것임.
- 직업소개를 하는 자가 파견·도급을 겸영하여 근로계약 성립 이후 단계에서 지속적인 이윤을 확보할 수 있게 되면, 직접 사용하는 일자리의 직업소개보다 수익성이 좋은 파견·도급으로 구직자들을 권유하고, 구인자들에게도 직접 사용보다 파견·도급을 통해 사용자 책임을 분리시키도록 유도하는 방식으로 노동시장 진입 경로를 교란시킬 뿐 아니라 고용구조 자체까지도 왜곡시키는 결과가 필연적으로 발생하게 됨.
- 마찬가지로 예외적으로 근로자공급사업을 하는 파견업체가 자신의 사업을 위해 파견근로자를 모집하는 행위를 할 뿐만 아니라 다른 파견·도급을 위한 근로자 모집행위 즉 직업소개사업을 병행하게 되면, 파견업체가 자신이 고용하는 파견근로의 모집 외에 근로계약 성립 이전단계 전반에 관여하여 다른 사용업체, 파견·도급업체에 대한 직업알선행위를 동시에 하는 것은 역시 파견 노동시장을 확장하기 위한 도구로서 직업소개사업을 악용할 가능성이 매우 큼.

- 또한, 구직자인 노동자에게 근로자모집을 하는 주체가 파견사업주인지 직업소개사업자인지 알기 어렵게 됨. 즉 파견사업주로서 자신과 파견근로를 위해 근로계약을 맺기 위한 근로자모집(파견사업)과 다른 파견업체와 파견근로자로 고용되는 근로자모집(직업소개사업), 다른 사용업체로 직접 고용되는 근로자모집(직업소개사업)이 하나의 직업알선 행위자로부터 동시에 진행될 것이기 때문에 구직자에게 고용상의 지위, 구인자와 사용자의 불일치, 근로계약의 상대방에 대한 정보가 정확하게 제공되기 어려움. 실태조사에서도 노동시장 진입 경로 자체부터 파견과 직업소개가 매우 복잡하게 얽혀있어 부정확하거나 허위정보를 제공하더라도 노동자가 이를 쉽게 인식하기 어려움
- 직업안정법상 직업소개와 파견법상 파견을 혼재하여 하나의 사업으로 수행되는 경우, 노동시장 진입 경로에 대한 법적 규율 제도가 분절되어 있으므로, 직업소개사업자가 갖춰야 할 법상 의무와 파견업체 사업주로서 갖춰야 할 법상 의무가 일치하지 않아 법 위반 여부를 확인하기 어려움.
- 하나의 사업자가 직업안정법상 직업소개의 경우 직접 사용하는 직업소개①과 파견업체로의 직업소개②, 도급업체로의 직업소개③, 파견법상 상용형 파견①과 모집형 파견②를 동시에 수행하게 되면, 직업소개①과 직업소개③은 업무 내용과 임금, 근로시간 기타 근로조건을 고지하면 되고, 직업소개②는 무허가 파견 여부를 확인하여 상기의 구인정보를 구직자에게 고지해야 함(직업안정법 시행령 제25조). 파견근로자 모집 시 상용형 파견①은 파견근로라는 취지만을(파견법 제24조), 모집형 파견②은 노동자에게 수행할 업무 내용과 임금 기타 근로조건뿐 아니라 파견될 사업장명과 근무 장소, 지휘·감독하는 사용자에 대한 정보가 제공되어야 함(파견법 제26조). 그리고 파견모집의 경우에는 계약을 체결하기 전 서면으로 이를 고지하도록 하여 의무사항이 모두 상이함. 현행법상 모집형 파견이 아니면 구인자에게 사용업체, 파견업체, 도급업체인지 여부나 근로계약 상대방이 누구인지, 근무하는 사업장명과 일치하는지 여부 등을 사전에 제공해야 할 의무가 명시되어 있지 않기 때문에, 구직자가 하나의 사업자로부터 제공받는 다수 업체의 구인정보가 직업소개 ①②③, 파견①② 중 어디에 해당하는지, 각 경우에 따라 자신에게 제공되어야 할 정보가 모두 고지되었는지를 알기 어려움.
- 또한, 직업소개행위를 하려면 직업상담원의 자격조건을 갖춘 자만이 직업소개를 할 수 있으나(직업안정법 제22조) 파견법상 파견근로자 모집행위를 하는 종사자에 대해서는 아무

런 자격조건을 부여하지 않고 있어서 직업상담원 자격이 없는 파견업체 종사자가 파견근로자 모집행위와 직업소개를 혼재하여 수행하더라도 직업안정법 위반을 제대로 의율하기 어려움.

- 구직자가 제공받는 직업소개 또는 파견모집 및 알선행위가 법이 정한 권리로서 직업상담 및 직업정보제공을 받고 있는지 제대로 알 수 없다는 사실은 곧 직업안정법 및 파견법 위반에 대해 지도 감독해야 할 국가도, 직업안정과 취업기회보장에 대한 법적 의무가 제대로 이행되고 있는지를 파악하기 어렵다는 의미이기도 함.
- 하나의 사업자가 직업소개와 파견이 혼재하여 노동자를 직접 사용하지 않는 제3자가 근로관계 전 과정에 개입하여 이익을 지속적으로 취하게 되면, 노동시장 진입단계에서부터 간접고용 구조화를 유도하는 경로를 만들어주는 것과 같음. 실태조사 결과는 이를 실증적으로 재확인시켜줌. 이는 직업안정을 도모하고 양질의 일자리를 통한 취업기회를 보장해야 하는 국가의 고용상 책무와 직업안정기관의 목적에 배치되는 직업상담과 직업소개행위로 이를 근절하기 위한 제도개선이 필요함. 그러나 현행 직업안정법상 직업소개업에 대한 파견·도급 겸영금지, 공동 직업소개사업 금지에 대한 명시적인 규제가 없음. 또한, 파견법상 자신의 파견사업 이외에 직업소개 겸영금지, 파견사업 공동운영 금지도 없음.

다. 직업소개·파견업체의 도급사업 혼재

- 실태조사에 따르면 직업소개소 또는 파견업체가 다수의 도급사업을 수행하고 이러한 도급업무 수행을 위한 근로자모집행위를 하고 있음.

직업소개는 독자적인 고용계약의 내용에 대한 전문성을 가지고 있지 않으며, 파견업체 역시 인력공급 및 파견인력의 노무관리를 사업의 본질로 하는 것이지 사용업체의 사업과 그에 대한 업무상의 독자적인 기술을 보유하고 있지 않음. 따라서 직업소개업체나 파견업체가 용역 도급 또는 사내 하도급 등을 한다는 것은 그 자체로 위장도급·불법파견의 소지가 큼.

- ☞ 직업소개와 파견이 혼재된 상태에서 도급까지 중첩된다는 것은 직업소개와 파견모집의 합법적인 고용서비스 경로를 악용하여 불법파견·위장도급사업을 효과적으로 영위할 수 있음을 의미함. 이미 살펴보았듯이 직업소개소가 파견근로를 알선하면서 파견허용업무가

아닌 불법파견, 상시업무에 대한 일시간헐파견을 제대로 거르지 않고 불법파견 알선을 통해 직업안정법상 위법한 근로자공급을 확산시키는 역할을 하게 됨. 또한, 파견업체가 직업소개를 병행하면서 파견허용업무가 아닌 분야의 파견을 직업소개를 거쳐 불법파견이나 위장도급을 파악하기 어렵게 하는 수법으로 위법한 근로자공급을 확산시킬 수 있음. 즉 직업소개와 파견사업이 도급사업과 혼재되는 것은 파견허용업무 범위를 넘나들며 불법파견을 지속적으로 유인하고 위장도급을 확대 시키는 직접적인 효과가 있음. 결국, 직업소개와 파견이 혼재된 사업방식을 통해 불법파견이나 위장도급의 영역을 넓히는 것은 단순히 불법파견(파견법 제43조 위반, 3년 이하 또는 3천만 원 이하 벌금)의 문제가 아니라 직업소개와 같이 직업안정법상의 고용서비스정책을 훼손시킨다는 점에서 위법한 근로자공급(직업안정법 제47조 위반, 5년 이하 또는 5천만 원 이하 벌금)으로 엄중히 의율 해야 함.

- 한편 직업안정법은 근로자모집 시 근로자를 모집하는 자와 모집업무에 종사하는 자는 응모자로부터 어떤 상황에서도 모집과 관련한 금품을 받거나 이익을 취할 수 없도록 하고 이를 위반하면 5년 이하 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하도록 정함 (법 제32조, 제47조) 직업소개소는 오직 근로자모집에 대한 의뢰를 받아 구인자가 제시한 조건에 맞는 자를 모집하여 직업소개를 하는 경우에만 예외적으로 직업소개에 대한 요금을 받을 수 있음(법 제32조 단서, 제19조 제3항). 따라서 직업소개사업자가 자신이 수행하는 도급사업을 위해 근로자를 모집하는 경우 직업소개를 명목으로 근로자모집에 금품을 수령하는 것은 직업소개사업의 본래 목적상 부합하지 않는 행위로서 이를 법적으로 허용해서는 안 됨.

직업안정법 제28조(근로자의 모집) 근로자를 고용하려는 자는 광고, 문서 또는 정보통신망 등 다양한 매체를 활용하여 자유롭게 근로자를 모집할 수 있다.

제32조(금품 등의 수령 금지) 근로자를 모집하려는 자와 그 모집업무에 종사하는 자는 어떠한 명목으로든 응모자로부터 그 모집과 관련하여 금품을 받거나 그 밖의 이익을 취하여서는 아니 된다. 다만, 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자가 구인자의 의뢰를 받아 구인자가 제시한 조건에 맞는 자를 모집하여 직업소개한 경우에는 그러하지 아니하다.

제19조(유료직업소개사업) ③ 제1항에 따른 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자는 고용노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받아서는 아니 된다. 다만, 고용노동부령으로 정하는 고급·전문인력을 소개하는 경우에는 당사자 사이에 정한 요금을 구인자로부터 받을 수 있다.

제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 **5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금**에 처한다.

5. 제32조를 위반하여 금품이나 그 밖의 이익을 취한 자

- 직업소개소가 직접 도급사업을 위한 근로자모집을 할 경우, 근로자모집에 대해서는 자유롭게 모집행위를 할 수 있도록 정하고 있어 법적 의무를 정한 바가 없음. 반면 직업소개소가 도급업체에 대한 직업소개③를 할 경우에도 직업소개사업소의 명칭과 주소, 연락처가 기재된 광고일 것, 종사하게 될 업무 내용과 임금 기타 근로조건에 대해 고지할 것만 정하고 있을 뿐(법 시행령 제7조, 제25조) 도급업체인지 여부나 근로계약의 상대방이 누구인지를 고지할 의무는 없음. 따라서 직업소개사업과 도급사업을 하나의 사업처럼 수행하게 될 때 직업소개소와 도급사업체 명을 병기하여 근로자모집을 하면서 도급업체에 대한 직업소개③와 자신이 수행하는 도급업무 근로자모집을 함께 수행하면 노동자로서는 직업안정법상 직업소개인지 도급업체 채용과정인지 정확히 알 수 없게 됨. 특히 하나의 사업자가 도급업체 직업소개③행위를 하는 것처럼 자신이 수행할 도급업체에 근로자를 모집하고, 자신의 운영하는 도급업체명으로 근로계약을 하면서 직업소개소 명으로 직업소개 수수료를 받는 행위는 직업안정법 제32조 위반과 동일한 효과를 야기한다고 볼 수 있음. 특히 실질적으로 직업소개사업자가 직업소개사업을 자신의 특정 사업의 확대, 유치를 위해 사용하면서 노동자들에게 노동시장 진입과정에서도 이중의 착취를 하는 것으로 직업안정기관으로서의 직업소개사업의 목적을 훼손할 위험성이 큼.
- 현행 직업안정법상으로는 무료직업소개사업에 대해서만 다른 사업에 이용할 목적으로 모집행위나 구인을 매개로 한 광고 등 직업소개사업을 하지 못하도록 하고 있으나(법 시행령 제17조) 무료직업소개사업보다 유료직업소개사업이 노동시장 진입 경로를 더 혼탁하게 하는 문제를 야기하나 이를 근절할 제도가 부재함. 또한, 무료직업소개업의 경우 직업안정법 시행령 제17조 위반의 경우 별도의 제재규정도 부재하나 유료직업소개업에 대해서는 행정제재를 함께 검토해야 할 것임.
- 한편 파견법에서도 소수의 사용사업주를 위한 파견사업 운영은 허용하지 않음. 사실상 특정한 사용자가 자신의 노동자에게 제공해야 할 임금을 파견업체를 통해 중간착취하는 것이므로 직접 고용해야 할 일자리이지 파견허가기준에 부합하지 않는다고 보는 것임. 그러나 행정제재수준도 단순 경고여서 이를 피하기 위해 파견사업 범위를 넓히는 것이 얼마든지 가능하여 실효적인 규제근거라고 보기는 어려움.

직업안정법 시행령 제17조(직업소개사업의 타목적 이용금지) 무료직업소개사업을 행하는 자는 직업소개사업외의 사업의 확장을 위한 회원모집·조직확대·선전등의 수단으로 직업소개사업을 운영하여서는 아니된다.

파견근로자보호 등에 관한 법률 제9조(허가의 기준) ①고용노동부장관은 제7조의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 다음 각호의 요건에 적합한 경우에 한하여 이를 허가할 수 있다.

1. 신청인이 당해 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설등을 갖추고 있을 것
2. 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것

위반사항	행정처분기준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
(6) 법 제9조의 규정에 의한 허가의 기준에 적합하지 아니하게 된 때	경고	영업정지1월	허가취소

라. 복합형 인력중개산업에 의한 간접고용 고도화

- 실태조사결과에서 보여지듯이 ‘직업소개와 파견의 혼재’, ‘직업소개 또는 파견과 도급의 혼재’는 바로 민간 인력중개산업이 노동시장 내 간접고용을 주도 내지 견인하는 주된 요인임을 알 수 있음. 직업소개, 파견, 도급사업이 복합적으로 작동하는 복합형 인력공급방식은 노동시장 진입 경로에서부터 간접고용을 확산하고 근로관계 성립 이후 노동자에 대한 중간착취를 보편화시키는 온상이 되고 있음. 그럼에도 앞서 보았듯이 현행법은 노동시장 진입단계에서 벌어지는 노동자에 대한 중간착취, 불법파견과 위장도급을 제대로 규율하지 못하고 있음.
- 직업소개·파견·도급을 혼재하여 동시에 근로자모집 및 직업알선행위가 이루어지는 것은 거미줄식 구인·구직으로 제대로 된 정보제공이 되지 않고 복잡하고 중층적인 인력중개에 인하여 근로관계를 혼탁하게 만들게 됨. 노동자가 근로관계가 복잡해지고 혼탁해지는 문제는 노동자가 자신의 근로관계의 성질과 법적 지위를 이해하기 어렵다는 것을 넘어서 노동자와 사용자 사이에 개입되는 인력중개의 고리가 중첩적일수록 사용자와의 관계가 점점 멀어지고 희미해져서 노동법적 권리와 사용자책임을 형해화시키게 된다는 점임.
- ① ‘노동자-사용자’의 정상적인 근로관계에서 ② ‘노동자(구직자)-직업소개-사용자(구인

자)’로 제3자가 근로관계에 개입하는 것도 엄격하게 제한하는 것이 직업안정법의 본래 취지인데, 파견법을 통해 직업안정법의 규율에 균열을 내면서 ③ ‘노동자(구직자)-파견사업주(구인자)-사용사업주(실제 근무사업장, 지휘·감독)’을 허용할 뿐만 아니라 직접 사용하지 않는 하도급 사업에 대한 직업소개 및 파견에 대한 아무런 규제가 없어, ④ ‘노동자(구직자)-직업소개-하청사업주(구인자, 1차 지휘·감독)-원청사업주(실제 근무사업장, 2차 지휘·감독)’ ⑤ ‘노동자(구직자)-파견사업주(구인자)-하청사업주(1차 지휘·감독)-원청사업주(실제 근무사업장, 2차 지휘·감독)’를 통해 사실상의 근로자공급을 허용해주고 있음. 나아가 이러한 근로자공급 양상이 더욱 고도화되면 ⑥ ‘노동자(구직자)-직업소개-파견사업주(구인자)-사용사업주(실제 근무사업장)’ 또는 ⑦ ‘노동자(구직자)-직업소개-파견사업주(구인자)-하청사업주(1차 지휘·감독)-원청사업주(실제 근무사업장, 2차 지휘·감독)’을 통해 진입 경로에서의 중간착취와 다단계 하청구조에서의 중간착취가 복합적으로 가능해짐.

- 이러한 복합적 인력중개산업은 실제 부가가치를 만들어내는 것이 아니라 노동자-사용자의 정상적 근로관계에 개입하여 노동자에게 주어져야 하는 임금을 중층적으로 중간착취하면서 이를 부가가치로 탈바꿈시키는 인신매매 돈세탁 과정에 다름 아님.
- 또한, 복합적인 인력중개산업화는 노동자-사용자의 근로관계에 개입하는 복수 인력공급업체들의 혼재와 난립으로 각 단계별 법률관계를 모호하게 만들고, 각 인력중개업체의 법적 지위를 불분명하게 만들.
- 직업안정법은 직업소개사업을 할 때 대외적으로 누구든지 직업소개사업으로서의 활동임을 명확하게 알 수 있도록 구인광고 시 직업소개소 명칭과 주소, 연락처를 명시하도록 한 것임. 또한, 직업소개 등록을 하지 아니한 사업자에게 직업소개소의 명칭을 사용하게 허용하는 것은 이른바 명의대여로 볼 수 있어 5년 이하 또는 5천만 원 이하의 중대범죄로 의율하고 있음. 따라서 하나의 사업자가 직업소개사업과 직업소개업자가 아닌 파견·도급 사업을 동시에 수행하면서 직업소개업과 구분 없이 다수의 사업명칭을 혼재 또는 병기하여 사업을 영위한다면(가령 하나의 명함이나 홈페이지에 복수의 사업명칭 기재, 사무실 공동사용 등) 이는 파견·도급사업체의 사업에 직업소개사업의 성명이나 상호를 사용한 것으로서 명의대여에 준하는 행위, 직업소개사업 등록을 하지 않은 자와 공동으로 직업소개사업을 한 행위로 볼 수 있어 형사처벌 및 등록취소로서 규율해야 할 것임.

직업안정법 제19조(유료직업소개사업) ⑥ 제1항에 따른 등록을 하고 유료직업소개사업을 하는 자 및 그 종사자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 구직자에게 그 사실을 고지할 것
2. 구인자의 사업이 행정관청의 허가·신고·등록 등을 필요로 하는 사업인 경우에는 그 허가·신고·등록 등의 여부를 확인할 것
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

직업안정법 시행령 제25조(유료직업소개사업자의 준수사항) 법 제19조제6항에 따라 유료직업소개사업자 및 그 종사자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

4. 직업소개사업의 광고를 할 때에는 직업소개소의 명칭·전화번호·위치 및 등록번호를 기재할 것

직업안정법 제21조(명의대여 등의 금지) 제19조제1항에 따라 유료직업소개사업을 등록한 자는 타인에게 자기의 성명 또는 상호를 사용하여 직업소개사업을 하게 하거나 그 등록증을 대여하여서는 아니 된다.

제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제21조를 위반하여 성명 등을 대여한 자와 그 상대방

위반사항	근거 법조문	행정처분기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 위반
3) 유료직업소개사업자가 법 제21조를 위반하여 명의대여 등을 한 경우	법 제36조 제1항	등록취소		
22) 유료직업소개사업자가 직업소개사업의 신고나 등록을 하지 않은 자와 공동으로 직업소개사업을 한 경우	법 제36조 제1항	등록취소		

- 한편 파견법에서도 파견허가를 받지 못한 다른 사업자에게 파견업체 명칭을 사용하여 사실상 파견근로자모집 등 파견사업을 행하지 못하도록 하고 있는바, 하나의 사업자가 파견업체 이외에 도급사업 등을 함께 운영하면서, 파견업에 대한 명확한 구분 없이 여타의 도급사업 명칭을 혼재 또는 병기하여 다수의 사업을 영위한다면(가령 하나의 명함이나 홈페이지에 파견업과 도급업 명칭을 복수로 기재, 사무실 공동사용 등) 이는 도급사업체의 사업 운영에 파견사업자의 성명이나 상호를 사용한 것으로서 마찬가지로 명의대여에 해당한다고 보아야 할 것임.

파견근로자보호 등에 관한 법률 제15조(명의대여의 금지) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니된다.

제12조(허가의 취소등) ①고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 근로자파견사업의

허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 **영업정지**를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다

11. 제15조를 위반하여 명의를 대여한 때

제43조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제15조 또는 제34조제2항의 규정을 위반한 자

- 그 실체가 하나의 사업자로서 직업소개업, 파견업, 도급업을 동시에 수행하는 것뿐만 아니라 각각의 사업자들이 상호 간에 네트워크를 형성하여 직업소개 및 파견, 도급사업에서 확보한 구인·구직 정보를 공유하여 상호 간의 직업소개 및 파견·도급사업에 사용하고, 직업소개 수수료, 파견대가, 도급 대가 등 어떠한 명칭으로든 이익을 취하여 이를 상호 간에 분배하는 방식으로 사업을 영위하는 것도 직업안정법 위반에 해당함.
- 직업안정법은 유료직업소개사업의 경우 복수의 유료직업소개사업을 겸직하지 못하도록 하고 있음. 이는 곧 유료직업소개사업①의 임직원이 유료직업소개사업②의 임직원으로서 각 유료직업소개사업의 업무를 공동으로 수행할 수 없음을 의미함. 특히 직업소개 및 직업정보제공, 근로자모집 등의 사업을 수행할 때 업무상 알게 된 비밀을 누설하지 못하도록 하고 있음. 따라서 유료직업소개사업①을 통해 알게 된 구인·구직정보 등을 파견업체③ 또는 도급업체④에 공유하는 것은 비밀누설로서 허용되지 않으며, 파견업체③가 자신의 파견사업을 위해서 파견근로자모집을 통해 얻은 구인·구직정보,⁶⁾ 도급업체④가 자신의 도급사업을 위해 근로자모집을 통해 얻은 구인·구직정보를 다른 사업자에게 공유하였다면 이 역시 비밀누설로서 허용되지 않는다 할 것임.

제42조(비밀보장 의무) 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업에 관여하였거나 관여하고 있는 자는 업무상 알게 된 근로자 또는 사용자에 관한 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제48조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제42조를 위반하여 비밀을 누설한 자

직업안정법 시행규칙 별표1의2 유료직업소개사업자 및 종사자의 준수 사항(제18조의2제2항 관련)

6) 직업안정법 제2조의2(정의) 7. ‘근로자공급사업’이란 ‘공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조 제2호에 따른 근로자파견사업은 제외한다’ 라고 정하여 파견법상 파견사업은 직업안정법의 적용을 받지 않는 것으로 볼 수 있으나 직업안정법과 파견법의 관계는 특별법 관계에 있다고 보아, 파견법에서 규율하지 않는 사항에 대해서는 직업안정법에 따라야 한다고 봄. 즉 파견법에 의해 적용되는 파견사업은 직업안정법상 근로자공급사업에 관한 규정이 적용되지 않지만 파견사업을 영위하게 위해 행하는 근로자모집행위에 대해서는 파견법에 특별히 정함이 없는 한 직업안정법에 따른 근로자모집에 해당되어 직업안정법의 적용을 받는다고 봄이 합당함. 따라서 파견법상 파견사업자도 파견사업을 위해 파견근로자 모집을 하는 경우, 직업안정법상 근로자모집으로서 비밀누설금지 규정이 동일하게 적용된다고 보아야 함.

1. 유료직업소개사업에 종사하는 자(법인의 경우에는 임원을 포함한다)는 다른 직업소개사업소의 대표자, 임원 또는 종사자를 겸임해서는 안 된다.

3. 취업 전에 구직자가 구직신청을 철회하여 제출서류의 반환을 요청한 때에는 해당 서류를 반환해야 한다.

4. 구인신청이 있을 때에는 구인자(사용주)의 신원과 사업장 소재지 및 사업자등록 사항, 전화번호, 근로조건 등을 확인하여 구인표를 작성해야 하며, 사용주의 대리인이 구인신청을 한 경우에는 해당 사업체에 그 신원을 확인한 후 대리인의 인적 사항을 함께 적어야 한다.

8. 구직자에게는 구인신청서를 토대로 직무 내용, 근로조건 등 직업정보를 제공하고 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 안내하고 조언하며, 상담 결과를 구직신청서의 상담지도란에 기록해야 한다.

9. 직업소개에 필요한 사항 외에는 상담할 수 없으며, 상담 내용은 일체 누설하여서는 안 된다.

10. 상담실에는 업종별, 지역별, 성별, 기능정도별 고용정보 등에 관한 자료를 확보하여 갖춰 두고 구인자·구직자에게 직업정보로 제공해야 한다.

11. 사업을 운영하는 자가 전단, 명함, 신문, 그 밖의 간행물 등의 방법으로 광고를 할 때에는 공공성과 사회성에 적합하도록 해야 하며, 거짓 또는 과대 광고를 해서는 안 된다.

위반사항	근거 법조문	행정처분기준		
		1차 위반	2차 위반	3차 위반
13) 유료·무료직업소개사업자가 법 제42조를 위반하여 그 업무상 알게 된 비밀을 누설한 경우	법 제36조 제1항	사업정지 1개월	사업정지 2개월	유료: 등록 취소 무료: 사업 정지 6개 월
18) 직업소개사업자가 이중으로 신고(등록)를 한 경우	법 제36조 제1항	유료: 등록 취소 무료: 사업 정지 6개 월		

- 따라서 하나의 사업자이든 복수의 사업자이든 직업소개사업, 파견사업, 도급사업체 상호 간에 네트워크를 형성하여 각 직업소개 및 파견·도급사업을 위한 근로자모집 과정에서 확보한 구인·구직 정보들을 공유하여 상호 간의 직업소개 및 파견·도급사업을 영위하는 데 사용하였다면 이는 직업안정법상 비밀누설로서 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있음. 그리고 이러한 비밀누설행위를 한 직업소개소는 사업정지 및 등록취소 등 행정적 제재 대상이 되나 파견·도급사업자의 근로자모집 시 비밀누설에 대해서는 직업안정법상 행정제재 사항이 누락되어 있어 고용노동부 장관의 모집방법 개선 권고(법 제31조, 고용정책심의위원회를 거쳐야 함) 이외에 효과적인 행정적 조치가 부재함.

직업안정법 제31조(모집방법 등의 개선 권고) ① 고용노동부장관은 건전한 모집질서를 확립하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 제28조 또는 제30조에 따른 근로자 모집방법 등의 개선을 권고할 수 있다.

② 고용노동부장관이 제1항에 따른 권고를 하려는 경우에는 고용정책심의회의 심의를 거쳐야 한다.

③ 제1항에 따른 권고에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

☞ 직업소개사업, 파견사업, 도급사업체 상호 간에 공동의 사업 또는 네트워크를 구성하여 상호 간에 직업안정법상의 구인·구직 정보를 공유하여 자신의 사업상 이익에 사용한다면 이는 노동자를 사고팔기 위한 인신매매 적 성격이 강해질 수밖에 없음. 복합적 인력중개 시장화는 부동산 거래에서 부동산중개인들이 각자 자신이 보유한 매물정보를 공유하여 거래수수료를 배분하는 것처럼 노동자를 마치 자신들의 사업상의 물건처럼 “구인·구직자의 사적 정보를 거래” 하고 노동자의 인격과 분리될 수 없는 신분을 “유통” 하는 대가로 이익을 취하는 것임. 이는 구인·구직자에게 직업소개 및 직업상담이라는 “고용서비스를 제공” 하는 대가가 아니므로 직업안정법이 허용하는 고용서비스업이라 할 수 없으며, 직업안정법상 금지의 대상인 인신매매에 속하는 것임.

☞ 따라서 민간 인력중개 시장에 창궐하고 있는 직업소개·파견·도급사업이 혼재된 복합 인력중개사업 양상은 불법파견과 위장도급의 온상이자 위법한 근로자공급시장을 확대·주도하는 것이므로 현행 직업안정법에 근거하여 형사처벌 등 강력한 대응이 필요하며, 장기적으로는 직업소개사업, 파견사업과 도급사업에 대해서는 상호 겸영을 금지하는 법령 개정이 필요함.

4. 간접고용시장 고도화의 핵심고리를 끊기 위한 해법

- 지난 11월 15일 민주노총의 “직업정보제공기관의 불법파견·위장도급 실태 고발 기자회견”에 대해 다음날인 16일 고용노동부는 보도자료를 통해 민간 직업정보제공기관의 구인정보가 파견·도급 등 근로계약의 상대방과 사용하는 사업장이 다름에도 노동자들이 이를 알기 어렵게 하여 불법파견·위장도급의 온상이 되고 있다는 점에 대해 직업정보제공사업자 준수사항에 취업형태를 구분 재개하도록 하고 관련한 가이드라인을 작성·배포, 향후 불법파견 소지가 있는 업체에 대한 지도 감독을 강화하겠다는 점을 밝힌 바 있음.⁷⁾
- 고용노동부의 유례없이 즉각적이고 전향적인 입장은 고무적임. 직업정보제공사업자 준수

7) 고용노동부, “민간직업정보제공기관 제조업 구인광고 관련 설명”, 2018. 1. 16.자 보도자료

사항에 대한 직업안정법 시행령 개정을 추진하는 것과 별도로 가이드라인 작성 및 배포는 신속히 진행되어야 할 것임.

☞ 특히 직업정보제공사업자만이 아니라 직업소개사업, 근로자모집, 근로자공급을 불문하고 무분별한 간접고용이 확산되지 못하도록 구인정보 기재사항 및 구직자 고지사항에 근로계약의 상대방과 실제 근무하는 사업장명칭이나 소재지, 실제 업무를 지휘·감독하는 사용자에 대한 정보 등이 반드시 반영되도록 제도 정비가 필요함.

- 한편 민간 인력중개기관을 통해 불법파견·위장도급이 확산될 수 있는 것은 직업소개와 파견, 도급사업 간의 겹업을 제대로 규율되지 못하고 있는 실태와 무관치 않음.

☞ 직업소개사업에서의 파견·도급사업은 노동시장의 진입 경로에 영향을 미칠 뿐만 아니라 근로관계에 인력중개기관이 직접 개입함으로써 비정규직 고용구조의 변형을 유도할 수 있음. 직업소개는 중립적인 중개기관의 역할에 충실해야 함. 노동관계에 개입하는 것은 인사노무관리를 대행하는 것으로 사실상 사용자의 외부화를 의미하므로 직업소개기관이 겸업 수행해서는 안 되는 것임. 따라서 직업소개사업에서의 파견·도급사업 겸업 금지되어야 함.

- 파견업체가 직업소개사업을 겸업하는 것은 구직자의 직업안정과 취업기회보장이라는 직업소개의 본래 목적과 상관없이 파견사업주의 수익사업인 파견인력확충의 수단으로 사용하게 될 것이므로 양자는 반드시 분리해야 함.

☞ 파견법은 간접고용의 필요를 최소한도로 예외적 허용할 뿐 파견허용업무 외에는 근로자공급에 대한 원칙적 금지에 따라 엄격한 형사처벌 규제대상임. 그런데 파견사업은 본질적으로 인력공급뿐 실질적인 업무에 대해 기술, 독자적 경영능력이 있는 것이 아니므로 파견업체가 도급한다는 것은 불법파견을 도급으로 위장시키는 매우 강한 유인이 되므로 위장도급의 온상이 될 것임. 결국, 파견업체가 도급을 통해 불법파견을 확산하고, 직업소개를 통해 불법파견에 공급할 인력충원을 하는 수단으로 악용하는 악의 고리를 끊기 위해서는 파견업에 대한 직업소개 및 도급사업 겸업 금지가 반드시 제도화되어야 함.

☞ 복합형 인력중개를 통한 중층적 다단계 고용 구조화 행태에 대해서는 직업안정과 양질의 일자리 취업기회의 보장 등 고용정책기본법과 직업안정법의 국가적 책무가 구현되도록 직업안정법 및 파견법상 명의대여 금지(직업안정법 제21조; 파견법 제15조), 비밀누설 금지(직업안정법 제42조), 복수의 직업소개사업 겸직금지(직업안정법 시행규칙 별표1의 2),

직업소개 이외의 사업과의 공동사업 금지(직업안정법 시행규칙 별표2) 등 관련 법령과 기준을 적극적으로 검토하여 체계적으로 규율할 필요 있음.

- 파견법은 민간 인력공급기관의 존재를 허용하면서 노무공급이 계속되는 과정에서 상시적으로 이윤확보가 할 수 있는 중간착취를 파견 “업”이라는 영업의 자유로 재구성해주었고, 마치 근로자공급과는 별도의 고유한 근로자파견의 영역이 존재하는 것처럼 파견대상 업무에 대한 규제 완화, 사용자의 영업 자유에 대한 보장을 요구하는 논리를 구축하는 효과적인 도구가 되어왔음. 그런데 이러한 파견사업은 다름 아닌 민간 인력중개 시장을 통해 성장해왔음.
- 직업안정법의 예외로서 존재하는 파견사업이 성장해올 수 있었던 것은 민간 인력중개 시장을 통해서 가능했음. 파견법은 직업안정법이 금지하는 근로자공급, 노무공급이 계속되는 과정에서 상시로 이윤확보를 할 수 있는 중간착취를 파견 “업”이라는 영업의 자유로 재구성해주었음. 그러나 파견전문업체들은 근로관계의 지속 과정에서 실질적으로 어떠한 부가가치를 생산하지 않으면서 파견이라는 이름으로 이윤을 취하는 거래행위를 보장받기 때문에, 파견법이 허용하는 일시간혈적 사유를 들어 거의 모든 산업분야에 파견을 유인하고, 원칙적 금지인 근로자공급을 위장도급을 통해 일반화하면서 파견대상 업무의 주변 유사업무들의 경계를 허물어뜨리는 역할을 함. 그렇기 때문에 불법파견의 꽃은 복합형 인력중개산업임. 노동시장 진입 경로 자체를 간접고용에 효율적인 통로로 구조화하고, 불법파견·위장도급이 순환하게 만드는 혈관이 되어주고, 중국은 불법파견·위장도급을 합법적인 고용구조로 만드는 핵심연결고리가 바로 복합형 인력중개산업인 샘임. 따라서 복합형 인력중개사업을 금지하는 제도적 방안이 효과적임.

☞ 궁극적으로는 파견법과 같은 변칙적인 법 구조가 아니라 파견법을 폐지하고 상시업무 직접고용원칙에 따라 불법적인 근로자공급에 대해서는 직업안정법을 통해 통일적인 규율하는 것이 가장 명쾌한 해법임. 그러나 파견법 폐지 전이라도 노동시장 진입 경로 자체를 중층적인 간접고용구조로 만들어 불법파견·위장도급을 확산시키는 것을 차단하려면, 공적 고용서비스 정책을 확고히 세우고 공공 직업안정기관을 중심으로 한 고용서비스구조를 만들어야 함.

- 이를 위해서는 공공 직업안정기관이 주도하고 장악하는 고용서비스 정책이 제시되어야

함. 지난 6월 국민권익위원회는 보도자료를 통해 고용노동부의 워크넷에 대한 이용 편의 제고 방안을 권고 의결하였음을 밝힌 바 있음. 국민권익위원회는 워크넷 구인 정보상 구체적인 직무 내용, 상세한 근로조건 등 정보가 부족한 점, 신청서와 온라인 등록사항의 불일치(신청서 필수 기재 누락), 최종학력 의무 기재 등의 문제를 정비하도록 고용노동부에 권고 의결함.⁸⁾

- 나아가 간접고용 등 비정규직 확산을 막기 위한 고용형태에 관한 기재사항 의무화, 비정규직 차별에 대한 구인정보 점검기능 등의 개발, 위장도급뿐 아니라 노동법을 회피하기 위한 다양한 위장적 계약형태(장비임대, 위임, 위탁 등)에 대한 기재사항을 반영해야 하고, 이러한 요건은 민간 인력중개기관에도 고용서비스기관으로서 공적 기능과 역할을 동일하게 강화하며, 노동시장 진입 경로를 통해서 간접고용 일자리보다 직접고용 일자리의 구직 지원을 활성화시키도록 하는 것을 고용정책 방향으로 공공 직업안정기관이 주도하는 고용서비스구조를 정비해야 함.

- 한편 대기업이 주도하는 간접고용을 근절하기 위해서는 공공 직업안정기관과 대기업이 공동으로 중층적인 다단계 하도급 구조개선을 위한 고용환경 개선사업을 검토할 필요가 있음. 고용정책기본법상 국가뿐 아니라 사업주에게도 고용관리의 개선, 근로자의 직업안정, 고용평등의 증진을 위해 노력할 의무를 부과하고 있고 노동조합과 사업주단체가 이를 위해 협력할 의무, 국가와 지방자치단체의 관련 시책에 대한 적극 협조 의무 등을 정하고 있음(고용정책기본법 제5조). 또한, 사업주, 근로자대표, 노동조합 등으로부터 지원 요청을 받아 기업의 고용관리 개선을 위한 상담 및 지도를 할 수 있고, 국가가 기업의 고용창출에 필요한 지원대책을 수립할 수 있도록 근거를 마련함(동법 제29조).

대기업을 중심으로 확산된 2·3차 다단계 하도급구조와 특수고용 남용 등을 위해 대기업 고용서비스구조개선을 위한 공공 직업안정기관의 관련 사업개발을 모색할 필요가 있으며, 간접고용의 확산 주범인 대기업에서 불법파견, 위장도급, 특수고용 남용 등 비정규직을 확산시킨 것에 대한 사업주 책임으로 직업안정법(파견법) 위반에 대한 형사처벌과 별도로 특별히 높은 수준의 사회적 부담금을 부과하게 하고, 이러한 사회적 부담금을 중소기업사업장의 직접고용 채우 개선 비용에 사용할 수 있도록 제도화하는 방안도 검토해볼 필요 있음.

8) 국민권익위원회, “고용노동부 직업정보 웹사이트(워크넷) 이용 편의 제고 권고” 2018. 5. 28.자 의결

■ 토론 1.

이 경제 | 고용노동부 차별개선과 서기관

■ 토론 2.

의심을 사실로, 직업정보제공기관이라는 이름의 민간불법파견업 실태

최 은실 | 전국불안정노동철폐연대 법률위원장 최은실(공인노무사)

1. 서

우선 그동안 그렇지 않을까 짐작만 하고, 어떻게 조사할 방도가 없었던 민간구인업체에 대한 방대한 조사를 통해 사실을 확인할 수 있도록 하여준 이번 연구에 대하여 감사의 말씀을 드리며, 의심을 사실로 확인하게 되어 매우 답답하면서도 짐작을 확신으로 바꾸어 준 재밌는 연구였다는 말을 전하고 싶다.

약 9년 전에는 신출내기 노무사로서 서울남부지역에서 노동자 거리상담을 진행했었고, 약 5-6년 전부터는 안산지역에서 반월시화노동자권리찾기모임 월담에서 상담을 담당하고 있다. 두 지역 모두 비정규직 노동자로서 불법파견 혹은 위장도급이 의심되는 상당한 노동자들이 일하고 있는데, 특히 안산의 경우 안산역만을 가보더라도 한 건물당 1개 이상의 파견업체들이 존재하고 “제조업 파견”이라는 불법적 내용을 아무런 거리낌 없이 안내하고 있는 상황다. 이제 대다수의 노동자들은 구인사이트를 통해 파견업체를 통한 구직과 입사가 일반화되어 있는 상태이기 때문에, 연구보고서에서 직접 구인이 아직도 26%라는 사실이 오히려 놀라웠으며, 이러한 직접 구인의 경우 사업의 영세성으로 인하여 오히려 수수료 부담으로 인해서 파견업체를 이용하지 않는 것인지 궁금해지기도 하였다.

이하에서는 그동안의 의심과 가정에 비교하여 연구결과가 보여준 사실을 비교하여 살펴보고 문제점과 관련하여 논의해 보도록 하겠다.

2. 공공부문 일자리 지원 미약

민간이 제공하는 일자리 정부가 약 88%임에 반하여 공공이 담당하고 있는 일자리 연계 기능이 12%나 된다는 사실은 짐작보다는 높은 수준이었다고 하겠다. 물론, 일자리지원센터나 워크넷이 공공기관 일자리제공 유형이나 기회의 100%는 아니라는 항변도 가능하겠지만, 직접 실업급여를 타보고 경험해본 입장에서는 변변한 일자리 지원기능을 확인할 수 없었다. 워크넷도 다수의 구인광고는 민간기관의 것이 연계되어 있는 상황이라, 오히려 워크넷을 통해 민간 직업정보제공기관이 홍보되고 있는 측면도 있었다(워크넷 가입 이후 워크넷에서 검색한 일자리가 민간직업정보업체에서 올린 정보였을 경우, 다시 민간 직업정보제공기관에 다시 가입하여야 하는 빈도가 매우 높음).

우리나라의 경우 현재 고용복지플러스센터(과거 고용지원센터)는 전국에 100개가 존재하는 상태인데, 2009년도 연구보고서에서 71개센터 였던데 비교하여 보면, 약 10년간 고작 30개 정도가 늘어난 상태이다. 이는 일자리지원예산 및 일자리 연계사업이 그동안 지속적으로 확대되어 온 추세 및 일자리 확대 및 일자리 연계를 강조하는 정부정책에 비하면 초라한 수치상승이라고 보여진다.

특히 우리나라의 고용복지플러스센터는 일자리연계보다는 실업급여 관리에 사업의 중점이 있는 것으로 비춰지고 있다. 이는 실제 고용복지플러스센터를 이용해본 토론자에게도 비슷한 경험이었는데, 직접적으로 일자리 연계나 적절한 업체 알선보다는 부정수급에 대한 조치에 중점을 둔 교육과 형식적 고용지원 내역 확인을 통한 실업급여 지급을 경험할 수 있었다. 물론 토론자의 경우 약 4개월간의 구직급여 수급기간 동안 이력서 제출내역을 제공하였기 때문에 별다른 조치를 안 한 것일 수도 있지만, 노동자의 현상태, 원하는 직종과 근로여건 등에 대하여 실태를 파악하고 이에 대하여 최소한의 후보군도 제공함이 없이, 많은 사람들이 항시대기를 하고 있는 상태에서 제대로된 상담을 하기도 어려운 여건에서, 형식적으로 이루어지는 구직급여 과정은 일자리제공과는 한참 거리가 멀게 느껴졌다.

때문에 토론자는 구직급여 제공과 별도로 일자리제공 기회가 제공되어야 한다고 보여졌다. 이러한 일자리제공이 적절하게 이루어지고 사용자와 노동자간에 정부가 말하는 제대로 된 일자리 매칭'이 이루어지기 위해서는 정부가 직접 사용자가 제공하는 양질의 일자리 및 일자의 내용(사업장/사업여건), 노동조건을 파악하여 다수의 일자리 풀을 담당자가 확보한 상태에서, 노동자의 상황, 노동자가 원하는 노동조건, 안정적 일자리 제공의 기회가 매칭되어야만 가능할 것이다. 그러나 현재 고용복지플러스센터를 통해서 이러

한 적절한 매칭이 이루어졌다는 소식은 매우 요원한 상태라고 보여진다. 오히려 일자리 센터를 통해 연결된 일자리보다 본인이 알아보고 일한 경우에 근속기간의 길고, 노동조건이 나았다는 보고도 있는 것을 알고 있다.

이러한 사실을 연구자가 아니라고 하더라도 대부분 짐작하거나 인식하고 있는 상황이지만, 이는 사실 심각한 문제이다. 노동은 의무이기도 하지만 권리이기도 한 상황에서(헌법), 구직을 원하는 국민에게 적절한 일자리를 제공하는 것은 국가의 책무이다. 적절한 일자리란 인간다운 생활이 가능한 안전과 시급과 안정성이 보장되는 일자리이다. 그러나 현재는 이 중 어느 것도 제대로 확보되지 못하다고 할 수 있다. 피상적인 수치(단시간 등 비정규직 일자리 제공 등) 올리기가 아닌, 공공부문 및 공공직업소개를 통한 적절한 일자리 제공을 할 수 있는 고용복지플러스센터로의 쇄신을 비롯한 전방위적 개선이 필요하다고 할 것이다.

3. 복합형 파견업체의 확대와 파견업의 성장에도 불구하고

파견법이 시행된지 20년으로서 파견업이 파견법이 시행된 후 2-3년 안에 파견업체 급상승, 파견노동자 수치 증가가 있었음을 반영하면, 파견업의 발전 역시 20년에 가까운 시기가 흘렀다. 그 사이 2010년을 전후해서 현재의 직업안정법을 고용선진화법으로 개정하며, 전면적인 파견업 대형화를 추진하고자 하는 움직임도 있었다. 불행 중 다행으로 직업안정법의 전면적인 개정작업은 폐기되었지만, 파견업도 생존을 위해 20년 간 변화와 성장을 지속했으리라는 것을 짐작하기는 어렵지 않았다.

다만, 파견법이 직업안정법의 예외로서 매우 제한적인 범위에서 파견업을 허용하고 있고, 우리나라 산업의 근간이라고 할 수 있는 제조업 파견이 불가능했기 때문에, 적법한 파견업을 제대로 성장시키는 것은 매우 한계점이 있었을 것이다. 때문에 파견법 시행 초창기 국내에 진입했던 맨파워의 경우 한국에서 정착, 성장하지 못하고 철수하는 굴욕을 겪기도 하였다. 하지만 중소기업의 많은 파견업체들은 관리감독의 허술함과 파견법의 빈틈이나 편법을 활용하여 제조업 단기파견의 반복이라는 수단을 활용하여 성장의 밑거름을 삼았다.

조사자료에서 조사된 민간직업정보제공의 통화내용을 살펴보면 대부분이 파견이던 기간제이던 6개월의 파견기간, 계약직기간, 수습기간 등을 요구한다. 이후 사내하청업체에 정규직이 되던, 다시 기간제 기간을 거치던, 최소한 6개월의 초기기간을 필요로 하는데, 이는 제조업에서 일시간월적 업무에 원칙적으로 3개월에 한해, 1회에 한해 3개월 연장이

필요한 경우를 악용한 것이다. 조사자료에서도 밝히고 있는 바와 같이 직종이 다른 산업으로 파견을 보내는 허가 파견이던 불법파견이던, 동시에 다른 직종의 파견업이 동시에 일시간헐적인 인력수요를 필요로 할리는 없다. 이는 상시적인 일로의 불법파견을 말하는 것이며, 파견법의 제한을 피하기 위하여 6개월이라는 단기의 파견기간을 거친 후 채용이라는 절차를 거친다.

6개월을 수습으로 사용하는 것 자체가 잘못된 것은 아니다. 필요하다면 회사는 정규직을 뽑으면서도 6개월의 수습기간을 둘 수 있다. 그러나 6개월의 기간은 굳이 파견으로 두는 이유는 무엇일까? 회사에서는 성실성을 판단하기 위한 기간이라고 주장할 수도 있을 것이다. 성실성 역시 굳이 파견회사를 통한 파견기간을 둘 이유는 없다. 오히려 파견노동이라는 성격 자체가 성실성을 해칠 수 있기 때문이다. 청소년 노동자들의 경우 알바로 채용되어 일하면서 자주 일을 그만두는데, 이는 알바로 채용된 만큼 비전이 부족하고, 정규직으로 채용될 가능성도 낮으며 임금도 낮아, 굳이 힘든 일을 계속 유지할 필요가 없음을 이유로 들었다. 즉, 오히려 정규직이라고 한다면 처음에는 힘들고 임금이 낮다고 하더라도 좀 더 버티며 상황을 개선시키기 위해 노력하겠으나, 알바이기 때문에 그럴 필요가 없다는 것이다. 마찬가지로. 성인들의 경우도 고만고만한 비정규직 회사들을 전전하는데, 굳이 힘든 상황을 참고 견디거나 상황을 개선시킬 의지가 약할 수밖에 없다. 다른 일을 알아보다가 시급이라도 10원 높고, 차비라도 보조해주면 바로 회사를 옮기게 되는 것이다.

때문에 일이 정말로 힘든 업무, 사람을 구하기 어려운 업종의 경우에는 오히려 정규직으로 바로 채용한다(상당 경험상). 그렇다면 보통의 업체들이 파견노동을 활용하는 이유는 썩 가격으로 지속적으로 노동자를 공급해주는 전문업체들이 있으니, 굳이 노동자를 계속 사용할 이유가 없는 것이다. 때문에 업체들은 6개월 후 사용사업주가 직접 고용한다고 하고 있으나, 실제 6개월이나 버텨서 정규직으로 가는 노동자들이 얼마나 되는지 확인이 더 필요한 지점이다. 진짜로 6개월만 있으면 정규직으로 전환되는지도 확인이 필요하다.

어쨌든 발제자가 지적한대로 일부 파견업체의 경우에는 기존의 영세성을 벗어나 상당부분 기업화하거나 최소한 규모면이나 수익면이나 성장한 것으로 보여진다는 지적에 동의한다. 법원도 2000년대 초반 간헐적으로 인정했던 ‘법인의 실체가 없다는 주장’은 이제 거의 인정하지 않고 있다. 그리고 조사결과에서는 실제 상당한 파견업체들이 사업의 실체를 갖춘 것으로 보여진다. 그러나 실체와 성장에 비하여 여전히 제조업 단기 불법파견을 주업으로 삼고 있다는 것은 문제라고 하겠다.

4. 고용체결과정과 내용의 부실화에 관하여

근로기준법 제4조는 사용자와 노동자가 동등한 입장에서 근로계약을 체결하도록 하고 있지만, 현실에서는 구직이 필요한 노동자 근로계약을 체결하는 과정에서 이미 불평등한 관계가 시작된다. 때문에 그동안 근로계약서시 노동조건 협의는커녕, 근로계약서의 적성요구 조차도 힘들었고, 사용자가 제시한 대로 싸인만 하는 형식으로 근로계약서를 작성한 이후에는 한부를 확인차 가지고 있겠다는 요구조차도 힘든 것이 현실이다. 이 두가지는 법률상 당연히 노동자가 사용자에게 요구할 수 있는 것이고, 사용자는 작성의무 및 교부의무를 부여받고 있지만, 현실에서는 전혀 지켜지고 있지 않다. 이에 노동자들은 최소한 근로계약서 미작성 혹은 미교부가 불법이라면 이에 대하여 노동청에 신고할 수 있는지에 대한 문의가 아직도 여전히 이어지고 있는데, 현재 고용노동지청에서는 근로계약서 미작성 및 미교부는 시정지시 없이 즉시 처벌되도록 하고 있는 사항이지만 어이없게도 근로계약서 미작성 및 미교부 사실을 노동자에게 ‘증명’ 하라고 하는 상태이다. 안줬다는 것을 안 받았다는 증언 외에 어떻게 증명해야 하는가? 동영상이라도 찍어야 하는가?

직접고용 관계에서조차도 근로계약서 작성 등과 같은 행위가 불가능했는데, 간접고용이 증충화되어 있는 현실에서는 이에 대한 보장은 더욱 어려운 것이 현실이다. 그러나 간접고용화되어 있을수록 근로계약서의 작성과 보관이 필요한데, 간접고용시 대부분의 노동자들이 자신들을 고용하고 있는 사용자가 누군지 알 수 없는 경우가 더 많고, 임금미지급, 산재율이 더 높는데 이러한 문제발생시 누구에게 책임을 물어야 할지 불확실하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 고용노동청은 근로계약서 미작성을 입증하라는 말도 안되는 주장을 반복하고 있어 답답한 상태이다. 최소한 공단노동의 경우 부실하나마 급여명세서를 지급하는 경우가 다수인데, 급여명세서에는 최소한 업체명이 기재되어 있어, 이를 통해 임금체불시 대응하고는 한다. 그런데 최근에는 이러한 급여명세서가 근로기준법상 근로계약서상과 같은 지급규정이 없음을 이유로 지급을 해태하려는 움직임이 보여지고 있다. 즉, 급여명세서를 지급하다 말거나, 가끔씩 지급하거나 안지급하는 경우에 지급의무를 물어보는 빈도가 조금씩 늘어나고 있다. 이에 조속히 급여명세서의 지급의무, 급여명세서상 적시사항 규정 등이 마련되어야 할 것으로 보여진다.

이처럼 근로계약서, 급여명세서 등이 부실한 현 상태에서 노동자들이 믿을거는 구직시에 확인한 구직내용이 전부인 경우가 점점 많아지고 있는 상태이다. 이에 관련한 법률로서 2014년 채용절차 공정화에 관한 법률이 시행되었다. 제정이유를 살펴보면 다음과 같다.

사용자가 근로자를 채용하고자 할 때 요구하는 채용서류와 채용심사 비용은 구직자들에게 큰 부담이 되고 있으나, 우리나라의 채용시장의 관행상 사용자가 이를 적극적으로 반환하거나 구직자의 요구에 따라 돌려주는 경우는 거의 희박하고, 근로자를 채용할 의사가 없으면서 구직자의 사업 아이디어를 수집하거나, 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓으로 채용·구인 공고를 내는 등 채용과정에서 부조리가 발생하고 있는 실정인바,

사용자의 거짓 채용·구인 공고를 금지하고, 구인자가 구직자에게 채용심사 비용을 부담시키는 것을 원칙적으로 금지하며, 채용서류를 반환하도록 하고, 전자 접수를 장려하며, 채용 일정, 지원서 접수 사실 및 합격·불합격 여부 등을 명확히 고지하도록 하는 등 채용절차의 공정성을 확보할 수 있도록 함으로써, 구직서류의 재활용을 통해 사회적 자원을 절약함과 아울러 구직자의 부담을 줄이고 그 권익을 보호하려는 것임.

그동안 채용광고에서는 매우 조건이 좋은 것처럼 구직자를 모집한 이후, 채용광고와 달리 근로계약을 체결함으로써 노동자들이 피해를 보는 경우가 다수 있었다. 노동자들은 면접 등을 실시한 이후 정식 채용이 되더라도, 자신의 근로조건을 첫 출근 이후에야 확인할 수 있었고, 임금수준 역시 월급이 나온 이후에야 확인하는 경우가 많았다. 최소한 첫 월급은 받아봐야 자신의 근무장소, 근무조건, 월급수준을 확인하게 되는 것이다. 이에 한달이 경과한 이후 자신의 근로조건이 채용광고와 다를 경우 이유로 어떻게 조치해야 하는지 물어보는 상담들이 다수 존재하는데, 근로기준법상에는 근로계약을 해제(사직)할 수 있다는 조항이 전부인 황당한 현실을 접하게 된다⁹⁾.

또한 판례 역시도 노동자에게 불리하다. 채용공고를 단순한 청약의 유인으로 볼 뿐, 채용광고의 내용을 근로조건으로 바로 인정하지 않고 있다. 이러한 법원의 태도는 마치 과대광고에 대하여 고객들이 혹한 것에 대한 책임을 묻자, 과대광고에 대하여 기업에게 상당한 재량권을 부여해주는 것과 동일한 논리이다. 채용공고에 아무리 연봉이나 근로조건을 좋게 기술했다고 하더라도 이는 단순히 구직자를 모집하기 위한 과대광고이고, 이를 제

9) 근로기준법 제19조(근로조건 위반)

① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

대로 판단하여 구직을 할 책임은 노동자에게 있는 것이다.

공고는 근로계약에 있어 청약 그 자체가 아닌 단순한 청약의 유인에 불과하여 공고에 기재된 계약기간 등에 관한 내용이 그대로 근로계약의 내용이 되었다고 볼 수 없다

사건번호 : 서울행법 2011구합21324, 선고일자 : 2011-11-10

1. 근로계약기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우 특별한 사정이 없는 한 처분문서인 근로계약서의 문언에 따라 근로자와 사용자 사이에는 기간의 정함이 있는 근로계약을 맺었다고 보아야 할 것인바, 원고와 참가인 센터의 소장 사이에 작성된 이 사건 근로계약서상 근로계약기간이 명시되어 있고, 비록 이 사건 근로계약서상의 기간이 이 사건 공고상의 계약기간과는 상이하나, 계약의 체결에 있어 청약의 의사표시는 이에 대한 승낙만 있으면 곧 계약이 성립될 수 있을 정도로 그 내용이 구체적·확정적이어야 할 것인데, 이 사건 공고의 주체, 공고내용 등을 고려하면, 이 사건 공고는 근로계약에 있어 청약 그 자체가 아닌 단순한 청약의 유인에 불과하다고 할 것이어서 위 공고에 기재된 계약기간 등에 관한 내용이 그대로 이 사건 근로계약의 내용이 되었다고 볼 수 없다.

이러한 근로기준법의 부실함과 판례의 부당한 태도로 인하여 채용공고를 통해서 자신의 노동조건 및 임금을 확인할 수 밖에 없는 노동자들의 피해와 불이익이 계속되던 중, 채용절차의 공정화에 관한 법률은 노동자들에게 한 줄기 빛과 같은 희망을 주었다. 법률 제4조는 거짓채용광고에 대하여 금지하는 동시에 관련 규정에 대한 벌칙과 과태료 규정을 다음과 같이 두었기 때문이다¹⁰⁾.

10) 채용절차의 공정화에 관한 법률 제4조(거짓 채용광고 등의 금지)

- ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 된다.
- ② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.
- ③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.
- ④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.

채용절차의 공정화에 관한 법률 제16조(벌칙)

제4조제1항을 위반하여 거짓의 채용광고를 낸 구인자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

채용절차의 공정화에 관한 법률 제17조(과태료)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자

그러나 이러한 노동자들의 희망은 고용노동부의 처리방식 때문에 좌절되었다. 올해만 채용공고와 근로조건의 차이에 대한 상담을 대략 5건 정도 받았고, 이 과정에서 해당 법률에 대하여 안내하여 노동부에 진정시 해당 법률의 적용을 요청한 건이 2건 정도 되었는데, 2건 모두에서 근로감독관은 해당 법률을 처음 들었는지 해당 법률을 알지 못했고, 처벌규정이 있다고 하니 이의 적용에 대하여 난색을 표했다고 한다. 1건의 경우 해당 법률을 통해 실제 적용하여 처벌한 건이 없어, 처벌이 어렵다는 말도 안되는 의견을 표했음을 전해 듣기도 했다. 제가 직접 진행했던 건이 아니라 상담만을 진행했던 건이라 최종적으로 해당 법률이 적용됐는지, 결국 무혐의로 종결되었는지까지는 확인이 되지 않았지만, 근로감독관의 대응이나 답변은 노무사로서 상담을 진행하기가 창피할 정도였다.

두 발제문에서 근로계약관계의 중층화에 대하여 지적해 주셨는데, 이러한 복잡성에 대하여 충분히 공감하는 바이며, 이에 대한 피해가 고스란히 노동자에게 전가되고 있음을 다시 한번 지적하고자 한다. 근로계약 관계를 실질화하여 노동자가 스스로의 권리를 챙기도록 하는 방법은 현재로서는 불가능에 가깝지 않은가 싶다. 노동자들이 한번도 노동교육을 받아본 적이 없는데, 일을 시작하는 상황에서 근로계약서를 제대로 작성하기 위하여 필요한 기본적인 노동지식을 이제와서 습득하기는 어려운 것이 현실이다. 이에 근로계약시 노동조건에 대한 교섭이 제대로 진행되도록 할 방법은 노동의 권리에 대한 교육을 최소한 중학교 이전시기부터 실질적으로 진행하는 것과 노동조합의 힘을 강화하고 조직력을 확장하여 노동조건에 대한 노동조합의 개입력을 높이는 것 두가지 뿐이라고 보여진다. 그러나 두가지 모두 당장의 실현이 어렵다고 보여져 매우 안타깝다.

5. 채용대행업체의 문제

사실 채용대행업체라는 개념이 매우 생소하여 난감하였다. 노무사로서 개인적인 사정에 의하여 쉬었던 시기를 제외하면 제법 노동자와 가까운 위치에서 지속적으로 상담과 만남을 지속해왔다고 생각하고 있었다. 그런데 채용대행업체라는 것이 이렇게 성행하도록 제대로 체감하지 못했던 지점에서 여전히 직접 노동자로서 살아가는 것과 노무사로서 만남을 가지는 것에 대한 간극이 큼을 다시 한번 실감한다.

현실의 용어는 매우 다양하고, 지속적으로 만들어졌다 없어지는 과정을 반복한다. 실제 현실에서 쉽게 사용되는 용역, 사내하청, 하도급 등은 엄밀하게 법률상의 용어는 아니다¹¹⁾. 때문에 법률가로서의 어려움은 노동자가 상담하는 내용의 사실관계를 노동관계에

2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자

꽤어맞추어야 하는 것부터 시작된다. 특히 해당 용어가 하도급, 위탁과 같이 법률용어와 비슷할 때는 오히려 상담자와 법률가까지 헷갈리는 상태로 발전하기도 한다. 어쨌든 요지는 채용대행업체라는 개념과 별도로 채용대행업체가 가진 자격과 실제로 수행하는 업무에 따라 그 실질을 가려야 하고, 이에 따라 채용대행업체를 규명하여야 할 것이며, 이에 채용대행업체의 성격에 대하여 규명 혹은 짐작한 두 발제자의 의견에 동의한다.

이번 토론회에는 애초 기획에서는 파견업체가 나오는 것으로 되어 있었다. 이에 해당 파견업체에 이러한 불법파견업체나 미등록업체들이 포함되어 있는지, 업체들이 이번 조사에서처럼 불법파견, 불법직업소개를 수행하는 경우에 어떻게 조치되는지에 대한 질문을 생각하고 있었는데, 함께하지 못하게 되어 매우 아쉽다.

6. 고용노동부의 근로감독관 감독실태에 대하여

이번 토론회에 고용노동부 차별개선과 서기관이 나와주셔서 우선 반갑다. 개인적인 반가움 보다는 이런 토론회에 나오는 것이 어떤 부담감이 있는지 알고, 오면 항상 질타와 요구사항만 가득하여 매우 나오기 싫었을 것임을 암에도 불구하고 나와준 것에 대한 반가움이다. 그럼에도 불구하고 상담을 진행하면서 항상 듣게 되는 고용노동부 근로감독관의 실태에 대하여 다시 한번 질문할 수밖에 없겠다.

근로감독관은 근로복지공단의 조사관과는 다른 위치와 위상을 갖는다. 근로감독관이다. 우리날 노동관계법은 노동자의 열악한 사회적 지위, 경제적 열세에 감안하여 노동자를 보다 보호하는 것에 초점이 맞추어져 있다. 이에 근로기준법을 보면 노동자가 지켜야 하는 것이 아니라 사용자가 지켜야 할 사항들이 적시되어 있으며, 이를 감독기관이 단속하고 규정을 위반시 처벌하도록 되어 있다. 이러한 단속과 처벌의 역할을 담당하고 있는 것이 바로 근로감독관이다.

그러나 실제에 있어서 현행의 근로감독관은 조사관 정도의 역할만을 자처하고 있다. 노동자들이 법률위반사항을 고지하면 이를 조사하고 감독할 책임이 있음에도 불구하고 모든 조사를 노동자에게(또는 대리인에게) 시키고 감독관은 결과만을 받아서 자신이 중재자이자 판정자가 된 듯히 고압적으로 진정인과 고소인인 노동자를 압박하거나 면박을 준다. 위에서 예시한 대로, 답답한 마음에 상담과 검색을 거듭해 찾아온 채용절차법과 같은 것에 대하여는 모르면 확인하고 답변을 줄 수 있으며, 해당 법률에 대한 위반여부를 검토

11) 엄밀하게라는 표현을 사용한 것은 하도급은 민법에서 도급을 정하고 있기 때문이다. 그러나 현실의 도급, 하도급은 법률과는 전혀 다르게 활용되고 있다는 점에서는 엄밀하게라는 용어는 불필요할 수도 있겠다.

해보아야 함에도 불구하고 잘 모르는 법이고 적용된 경우를 보지 못해 적용하지 못한다는 말도 안되는 태도를 보이고 있다. 이러한 고용노동부 근로감독관들의 문제 지적에 대하여 항상 고용노동부는 인력부족과 업무과중을 말해 왔다. 이에 올해 다수의 근로감독관이 채용된 것으로 알고 있다. 이에 향후 근로감독관들의 감독기능과 노동자보호 기능, 사업장 조사 및 감독 기능을 어떻게 강화할 예정인지 묻지 않을 수 없겠다. 또한 이번 조사에서 이처럼 조사를 통해 드러날 수 있던 사항들에 대하여 그동안 방치했던 점은 어쩔 수 없다고 하더라도, 이처럼 조사를 통해 드러나 불법사항들을 어떻게 처리하고 조치할 것인지에 대한 계획도 듣고자 한다.

정부의 적극적인 감시 단속을 촉구함

이두규 | 충남불법파견 119

I. 서론 : 정부는 불법파견에 대한 더욱 적극적인 대책을 세울 필요가 있음.

국내 최대 완성차업체인 현대자동차 주식회사가 불법적으로 파견노동자들을 사용하고 있다는 것을 내용으로 하는 ‘최병승 사건’의 1차 대법원 판결이 2010년 나왔음. 2010년 대법원은 당시 원고였던 최병승이 현대자동차로부터 실질적인 사용지시를 받아왔다는 것을 판결 이유에서 분명히 밝혔음. ‘최병승 사건’의 2차 대법원 판결은 2012년 내려짐. 1차 대법원 판결이 나온 후 9년, 2차 대법원 판결이 나온 후 7년 가까운 시간이 흘렀으나 현실은 변하지 않고 전국에서는 불법파견이 여전히 자행됨.

그 모든 불법파견을 판결로 구제하는 것은 비효율적임. 판결의 효력은 소송의 당사자 이외의 사람에게는 미치지 않는다는 점에서 판결은 점이지 선이 아님. 지금 한국 사회의 상황은 불법파견이라는 오염된 물이 범람한 상황. 판결이 물의 흐름을 막는 가래라고 한다면, 정부의 적극적인 감시 단속은 물을 더 이상 범람하지 않도록 막아 가두는 독과 같음. 법원을 위시한 법조계는 할 수 있는 일을 이미 오래 전에 하였으며 지금도 역할을 해나가는 중. 정부 역시 몇몇 사업장들이 불법으로 파견노동자들을 사용하고 있다는 취지로 검찰에 기소 의견으로 송치하는 등의 움직임을 보였지만 더욱 적극적인 움직임을 보여줘야 할 시점은 너무 오래 전에 지났음.

그 사이, 노동자들을 파견하는 방식은 갈수록 교묘해짐. “왼쪽 문은 정규직, 오른쪽 문은

비정규직”이라는 표현으로 상징되던 과거의 단순한 파견은 더 이상 찾아볼 수 없음. 사용자들은 ‘한 업무를 통째로 외주화했다’며 업무가 분리되었음을 주장하고, ‘파견업체에게 조직으로서의 실체가 있다’며 파견업체의 독자성을 강조함. 방식이 교묘해진다고 불법파견이 적법한 ‘노무도급’이 될 수는 없음. 그러나 방식이 교묘해질수록 노동자들은 불법파견을 증명해야 하는 부담이 늘어가고, 불법파견의 근절은 요원해짐. 정부가 더욱 적극적인 행동에 ‘지금 당장’ 나서야 할 필요성이 여기에 있음.

지금에 정부가 적극적인 행동에 나서는 것이 적절한 시점임. 현 정부는 집권 초기 야심 차게 공공기관 비정규직 정규직 전환과 최저임금 인상, 근로시간 단축 등 노동 정책에 착수하였으나 현재는 노동 정책 전반에 걸쳐 대대적인 후퇴를 감행하는 중. 정부가 아직 소득주도 성장을 전면적으로 포기하지 않았다면 다른 부분에서 노동자들에게 희생을 강요하고 있는 지금, 가장 대표적인 저임금, 불안정 노동인 불법파견을 근절함으로써 현재 문제되고 있는 ‘양극화 쇼크’를 해결한다면 소득주도 성장이라는 거대한 전환을 실제로 가져올 수 있을 것임.

II. 이번 조사의 의의 : ‘불법’ 파견의 ‘공급’이 어떻게 이루어지고 있는가

불법파견의 축은 파견사업주와, 사용자사업주로 구성됨. 파견 노동과 같은 불안정하고 혹독한 근무처우라도 수용할 수밖에 없는 노동자를 규제하는 것은 비상식적이기 때문에 파견사업주와 사용자사업주를 대상으로 규제가 이루어지는 것. 파견법 역시 파견사업주와 사용자사업주의 행위를 규제하고 이를 위반할 경우 처벌하는 방식을 취하고 있음.

한편, 그 동안의 불법파견 현황에 대한 문제제기는 사용자사업주에게 집중됨. 특히 노동조합은 전통적으로 ‘자본’에 대항하는 것을 스스로의 소임이라고 자임하였기 때문에 일정 규모 이상의 자본을 형성한 경우가 대부분인 사용자사업주들에 대해 문제제기하고 전선을 배치함. 이번 조사는 지금까지 상대적으로 집중되지 않은 ‘파견사업주가 어떻게 노동자들을 파견하는지’에 대한 것이라는 점에 그 의의가 있음.

조사에 따르면 크게 세 가지의 문제를 확인할 수 있음. ① 법률에 따라 등록하지 않은 업체

들이 소위 채용대행업이나 직업소개업을 수행한다는 점, ② 직업정보제공사업을 통해 구직자가 구체적으로 일자리 정보를 확인할 수 없는 직업정보가 제공되며 그와 같이 일자리의 정보가 확인되지 않는 경우는 주로 파견이 허용되지 않는 직종의 경우라는 점, ③ 허가된 파견업체들도 파견이 허용되지 않는 직종에 노동자들을 파견하고 있으며, 이 경우 중 51.9%는 사용업체의 이름이나 위치를 확인할 수 없었다는 점.

세가지 문제는 모두 직업정보제공사업자나 직업소개업자, 허가된 파견업자가 불법파견 노동자들을 ‘모집’하고 파견 노동자들을 불법적으로 파견하는 것에 일익을 담당하고 있다는 것을 보여줌. 특히, 노동자에게 앞으로 스스로 일할 곳의 내용에 대해 명확하게 고지하지 않는다는 것은 해당 고용의 형태가 불법적인 것이라는 것을 매우 강하게 암시함. 직업정보제공사업의 경우 파견이 허용된 직종의 경우와 파견이 허용되지 않은 직종의 경우 정보 제공 비율에 현격한 차이가 있다거나(발제문 1. 표 12) 허가된 파견업자가 구인을 할 때 파견이 허용되지 않은 직종의 경우 절반 정도가 사용업체의 이름, 위치를 확인할 수 없다는 것은 불법성의 의심이 합리적이라는 것을 보여주는 것임.

이와 같은 문제들이 더욱 심각해지는 지점은 노동자를 파견하는 (불법적인) ‘산업’ 자체가 전문화, 고도화 되고 있다는 점. ‘파견 산업’은 ‘전문형’, ‘복합형’과 같은 변종이 발생할 정도로 이미 자리를 잡고 있음. 창조건설팅이 부당노동행위를 전문적으로 자행하던 전문 범죄단체였던 것과 같이, 불법파견에도 전문집단이 발생하여 불법파견을 수행하는 형태가 되었다는 것. 창조건설팅에 대한 사회적 평가가 내려진 이후에도 여전히 부당노동행위의 영향이 사회 곳곳에서 나타나듯, 전문가집단에 의한 범죄는 사회에 커다란 악영향을 미침.¹²⁾

Ⅲ. 촉구 : 대통령령 개정 및 적극적인 지도, 감시 및 처벌

가. 대통령령 개정

12) 앞서 말한 바와 같이 불법파견을 입증해야 하는 노동자의 책임을 더욱 무겁게 하는 사정이기도 함. 대법원이 실시한 불법파견의 판단 기준 중에는 ‘독립적 기업조직 및 설비 구비’가 있음. 이미 사용자측은 불법파견을 다투는 소송에서 파견업체의 조직도 등을 제출하며 파견업체가 독자적인 기능을 수행하는 업체라는 점을 강조함.

우선 유료직업소개사업의 경우 현행 업무의 내용, 임금, 근로시간에 대해 설명할 것에서 나아가 구인자에 대한 자세한 정보를 구직자에게 제공할 것을 내용으로 하는 직업안정법 시행령 개정이 필요하다는 지적에 전적으로 동의함.

구직자의 정보를 제공하지 않을 수 있다는 것은 노동자가 구직자에 대한 내용을 전혀 모르는 상태에서 면접을 보고 불안정하고 가혹한 조건의 노동을 하도록 종용 당할 수 있다는 것을 의미함과 동시에 불법적인 파견을 소개할 수 있는 음성적인 경로를 열어주는 것에 다름 아님. 유료 직업소개사업자들의 직업소개를 투명하게 함으로써 직업소개사업자와 구직자가 공히 불법파견 노동자를 공급하는/받는 것에 대한 부담감을 느끼도록 해야 함. 따라서 현재 설명의무가 부여된 내용에 더해 구인자의 업종과 고용형태, 구인자의 신원 등을 유료 직업소개사업자가 구직자에게 상세히 설명할 것을 의무로 하는 대통령령 개정이 필요함.

직업정보제공사업의 경우 역시 현행과 같이 구인자의 주소 또는 전화번호만 기재하도록 하는 것에서 나아가¹³⁾ 구인자의 업종, 고용형태 및 신원 등을 적시하도록 하는 것이 필요할 것임.

아울러, 고용노동부 스스로 밝힌 바와 같이 법령 개정까지는 시일이 소요되는 만큼 우선 직업정보제공기관을 상대로 “구인정보 게재 가이드라인”을 작성 및 배포하는 것이 필요함. 다만, 대통령령은 법률에 비하여 개정이 어렵지 않음. ‘가이드라인’과 같은 미봉책이 장시간 효력을 발해야 할 필요성은 없음.

나. 적극적인 감시 감독.

발제문 2에서 밝히고 있듯, 정부는 고용정책기본법과 직업안정법에 따라 실업 예방 등을 위해 고용서비스를 확충할 의무가 있음. 그러나 고용서비스를 확충한다는 명목으로 민간 직업소개사업, 직업정보제공사업 등의 불법적인 고용 매개를 묵인할 수는 없기에 정부는 지도, 감독 업무를 수행할 것이 명시되어있음. 그러나 이와 같은 적극적인 감시, 감독 업무가 수

13) 현행 대통령령은 직업정보제공사업자가 중간에서 부당한 업무수행을 하지 않도록 구직자와 구인자가 직접 만날 방식을 마련했다는데 그 취지가 있다고 해석할 수 밖에 없음.

행되지 않고 있기 때문에 이번 조사 결과와 같이 불법이 매우 의심되는 직업 알선 등이 행해졌고 나아가 불법파견이 일상적으로 행하여지게 되었음.

우선 이번 조사를 통해 밝혀진 직업소개사업, 직업정보제공사업에 대한 적극적인 감시, 감독이 필요함.

다. 처벌

우선, 불법파견 수요자라고 할 수 있는 구인자들에 대한 처벌조치 제대로 이루어지고 있지 않은 점을 지적해야 함. 고용노동부의 불법파견 판정에도 불구하고 검찰의 불기소 처분이 이루어지고 결국 재정신청을 하게 되는 것이 현실임. 불법파견 수요자들에 대한 처벌을 다시 한 번 촉구함.

아울러, 이번 조사를 통해 확인된 직업소개사업자, 직업정보제공사업자들에 대한 처벌도 적극적으로 검토되어야 함. 이번 조사 결과에 따르면, 이들은 파견이 허용되지 않은 업종에 대한 파견마저 중개하였음. 불법파견 공급자와 수요자를 방조한 것에 해당하며, 그 수에 비추어 최소한 미필적 고의는 인정할 수 있음. 대표적인 ‘플랫폼을 통한 방조’ 사건인 ‘소리바다’ 사건이 유죄로 확정되었다는 것을 고려할 때 직업소개사업자와 직업정보제공사업자들 역시 불법파견의 방조로 해석될 가능성이 높음.

IV. 결론 : 불법파견의 공급을 끊어내는 작업을 시작할 것을 촉구함.

2018. 12. 11. 24살의 젊은 노동자인 김용균은 화력발전소에서 컨베이어 벨트가 제대로 돌아가는 시각과 청각으로 검사하는 업무를 하다가 컨베이어 벨트에 휘말려 목숨을 잃음. 지난 10년도 훌쩍 넘게 진행되어온 ‘위험의 외주화’에 따라, 김용균은 하청업체의 노동자였음. 정확한 고용형태에 대해서는 조사가 더 필요할 것으로 보이나 ① 수행하고 있던 업무가 매우 단순한 것으로 전문성이 필요하지 않고, ② 업무의 내용 상 원청인 한국서부발전의 업무 일정에 맞추어 수행할 수밖에 없는 것이어서 불법파견에 해당할 가능성이 작지 않음. 정부

가 비정규직 문제에 더 빨리, 더 적극적으로 나섰더라도 과연 젊은 노동자가 사망했을 것인지 의문임.

정부가 하루 아침에 한국사회에 만연한 불법파견을 뿌리 뽑는 것을 기대할 수는 없을 것임. 그러나 밝혀진 것, 할 수 있는 것에는 즉각적이고 적극적으로 조치를 취해야 할 것임. 지적한 바와 같이 이번 조사의 의의는 불법파견의 ‘수요자’가 아닌 ‘공급자’가 누구인지, 어떤 매커니즘을 통해 노동자가 공급되는지에 대한 대답을 일부 내놓았다는 점에 있음. 공급을 끊어냄으로써 불법적으로 파견노동자를 사용하는 관행에 제동을 걸 수 있다는 가능성을 아울러 보여준 것에 해당. 상대적으로 커다란 세력을 가진 불법파견의 ‘수요자’들보다 불법파견의 ‘공급자’들에 대한 규제를 현실화함으로써 불법파견의 고리를 끊어내는 것이 더 용이할 것으로 예상함. 정부의 의지가 있다면 상당부분 효과를 거둘 수 있을 것임.

장기적으로는 당연히 공급과 수요를 모두 끊어내야만 불법파견이라는 뿌리 깊은 폐습을 근절해낼 수 있을 것임. 따라서 공급에 대한 규제뿐 아니라 수요에 대한 규제 역시 강력하게 해나갈 것이 필요함. 그리고 궁극적으로 사용자가 노동자를 직접 고용하게 하는 방향으로 파견법이 개정되거나 폐지되어야 함

이미 고용노동부는 2018. 8. 고용노동행정개혁위의 현대·기아차 불법파견 문제해결을 위해 적극적인 조치를 하라는 권고를 수용하겠다는 입장과, 2018. 11. 16. 보도자료를 통해 민간 직업정보제공기관에서 제공하는 구인정보의 명확화를 위해 관련 법령 개정을 추진하고, 향후 불법파견 소지가 있는 업체 등에 대해 점검하겠다는 입장을 밝힌 바 있음. 불법파견은 이미 오랜 기간 한국 사회에 해악을 끼친 문제임. 신속한 대처가 있기를 진심으로 기대함.