

사무직 파견노동 실태조사 결과 보고서

사무직 파견노동자의 일과 삶

2020.11

전국불안정노동철폐연대

4.9 통일평화재단

The April 9 Unification & Peace Foundation

<연구진 소개>

연구 책임 : 엄진령

|| 전국불안정노동철폐연대 상임집행위원

|| 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 연구위원

연구 보조 : 정현철

|| 전국불안정노동철폐연대 집행위원

<연구에 도움 주신 분들>

* 이 연구는 4.9통일평화재단의 공모사업으로 진행되었습니다.

* 온라인 실태조사에 도움 주신 모든 분들(노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주노총 서울본부 노동법률지원센터, 사무금융노조, 여성노동법률지원센터, 직장갑질119, 청년유니온, 한국노총 부천상담소(노동OK), 한국여성노동자회, 한빛미디어노동인권센터, 그리고 연구에 관심과 응원을 보내 주신 철폐연대 모든 회원 동지들)께 감사드립니다.

<순 서>

서론

1. 파견법 제·개정 과정과 그 영향 -----	2
2. 파견노동의 규모와 현황 -----	5
3. 사무직 파견노동 실태조사의 의미와 개요 -----	9

사무직 파견노동 실태조사 결과

1. 응답자 현황 -----	15
2. 취업 실태 -----	20
1) 현재 업무 -----	20
2) 취업시 파견고용 인지 여부 -----	20
3) 현재 일자리를 선택한 이유 -----	21
4) 이전에 경험한 고용형태 (중복 응답) -----	22
5) 다른 업무에서의 파견 경험 유무 -----	25
6) 이전 직장을 포함한 총 파견근로 기간 -----	26
3. 노동조건 -----	27
1) 근로계약서 작성 여부 -----	27
2) 파견근로계약상 파견근로기간 -----	27
3) 통상적으로 야근이 발생하는지 여부 -----	29
4) (시간외 노동 포함) 한 주 평균 노동시간 -----	30
5) 임금 수준 (월 고정급, 세전 기준) -----	31
6) 임금 외 적용 노동조건 -----	33
7) 사용할 수 있는 휴가 및 휴직 -----	35
8) 직접고용 전환 절차 유무(계약직 전환 포함) 및 전환 가능성 --	38
9) 파견근로에 대한 만족도 -----	40
4. 차별 실태 -----	42
1) 동종 유사업무 수행 직접고용 노동자 유무 -----	42
2) 동종 유사업무 수행 노동자 대비 임금 수준(정규직 비교) ---	42
3) 파견으로 일하면서 겪은 차별적 경험 -----	44
4) 함께 일하는 정규직 노동자들과의 관계 -----	47
5) 직장에서의 고충 상의자 -----	47

5. 직업생활 실태 및 전망 -----	49
1) 이직 후 재취업까지의 시간 -----	49
2) 파견업체를 통한 취업에서 만족하는 부분 -----	51
3) 파견업체를 통한 취업에서 불만족하는 부분 -----	52
4) 파견으로 일하면서 가장 힘든 것 -----	55
5) 현재 본인의 상태에 가장 가까운 것 -----	57
6) 파견노동실태 개선을 위해 필요한 것 -----	58

사무직 파견노동 실태를 통해 살펴본 파견법의 문제와 사회적 과제

1. 파견법이 만들어 낸 일터의 모습 -----	61
1) 사회에 나와 처음 접하는 ‘파견’ -----	61
2) 사용업체도, 파견업체도 외면하는 노동자 -----	62
3) 배려 혹은 경계짓기 -----	63
4) 누락되는 권리, 보류되는 권리 -----	64
5) 더 나은 내일의 전망을 빼앗는 파견제도 -----	64
2. 사회적 과제에 대한 제언 -----	66
1) 파견법의 폐기를 위한 사회적 힘을 모아야 -----	66
2) 직업생활 전반에 대한 사회적 지원 구조의 마련 -----	67

[부록] 사무 파견 실태조사 설문지 (온라인) -----	70
---------------------------------	----

<표 차례>

<표1> 연도별 근로자파견사업 현황 -----	6
<표2> 지역별 파견사업체 현황 -----	7
<표3> 지역별 사용사업체 현황 -----	7
<표4> 지역별 파견근로자 현황 -----	7
<표5> 파견근로자 다수 종사업무(파견대상 업무) -----	8
<표6> 파견근로자 다수 종사업무(일시·간헐적 업무) -----	8
<표7> 사무파견 종사자 규모 변화 -----	11
<표8> 파견법상 파견대상업무 가운데 본 실태조사 대상 업무 -----	12
<표9> 성별 응답자 비율 -----	15
<표10> 연령별 응답자 비율 -----	15
<표11> 사용업체 기관 유형별 비율 -----	16
<표12> 사용업체 규모별 응답자 비율 -----	16
<표13> 사업체 규모별 비정규직 규모 중 파견노동자 비율 -----	17
<표14> 사용업체 소재지별 응답자 비율 -----	17
<표15> 혼인 여부별 응답자 비율 -----	18
<표16> 주거 형태별 응답자 비율 -----	18
<표17> 연령별 주거 형태 -----	19
<표18> 입주 형태별 응답자 비율 -----	19
<표19> 사무지원업무 세부 업무별 응답자 비율 -----	20
<표20> 취업시 파견고용 인지 여부 -----	20
<표21> 일자리 선택 이유 -----	21
<표22> 일자리 선택이유에 따른 전환가능성 응답 비율 -----	22
<표23> 현 직장 이전 경험 고용형태(중복응답) -----	22
<표24> 연령대별 경험 고용형태(중복 응답) -----	24
<표25> 15~29세 첫 일자리 근로형태 -----	24
<표26> 다른 업무 파견 경험 -----	25
<표27> 다른 업무 파견 경험(파견고용형태 경험자 중) -----	25
<표28> 총 파견근로 기간 -----	26
<표29> 근로계약서 작성 여부 -----	27
<표30> 파견근로계약상 파견근로기간 -----	28
<표31> 사용업체 기관 유형별 파견근로계약기간 -----	29
<표32> 야근 발생 유무 -----	29

<표33> 야근유무별 주 평균 근로시간 -----	29
<표34> 한 주 평균 근로시간 (시간외 포함) -----	30
<표35> 임금 수준 (월 고정급, 세전 기준) -----	31
<표36> 임금 수준과 평균근로시간 -----	32
<표37> 사용업체 규모별 임금 수준 -----	32
<표38> 사용업체 기관 유형별 평균근로시간 및 임금수준 -----	33
<표39> 임금 외 적용 노동조건 -----	33
<표40> 사용업체 규모별 적용 노동조건 -----	34
<표41> 총 파견근로기간과 건강검진 유무 -----	35
<표42> 휴가 및 휴직 사용 실태 -----	35
<표43> 생리휴가 및 산전후 휴가 사용 실태 (여성 응답) -----	36
<표44> 사용업체 규모별 휴가 및 휴직 사용 실태 -----	36
<표45> 직접고용 전환 절차 유무 -----	38
<표46> 직접고용 전환 가능성 -----	39
<표47> 전환절차유무와 전환 가능성 -----	39
<표48> 파견근로에 대한 만족도 -----	40
<표49> 사용업체 규모별 파견근로 노동조건 만족도 -----	41
<표50> 동종유사업무 수행종사자 유무 -----	42
<표51> 동종유사업무 종사자 대비 임금수준 -----	42
<표52> 사무직 종사자 임금수준 -----	43
<표53> 파견으로 일하면서 겪은 차별적 경험 -----	44
<표54> 정규직 노동자들과의 관계 -----	47
<표55> 직장에서의 고충 상의자 -----	47
<표56> 이직 후 재취업까지의 시간에 하는 일 -----	49
<표57> 연령대별로 이직 후 재취업까지 하는 일 -----	49
<표58> 파견업체를 통한 취업에서 만족하는 부분 -----	51
<표59> 파견업체 만족 사항 (연령대별) -----	51
<표60> 파견업체를 통한 취업에서 불만족하는 부분 -----	52
<표61> 파견업체 불만족 사항 (연령대별) -----	52
<표62> 파견으로 일하면서 가장 힘든 것 -----	55
<표63> 파견으로 일하면서 가장 힘든 것 (연령대별) -----	56
<표64> 본인의 상태설명에 가장 가까운 것 -----	57
<표65> 본인의 상태설명에 가장 가까운 것 (연령대별) -----	58
<표66> 파견노동실태 개선을 위해 필요한 것 -----	58
<표67> 파견노동실태 개선을 위해 필요한 것 (연령대별) -----	59

서론

1. 파견법 제·개정 과정과 그 영향
2. 파견노동의 규모와 현황
3. 사무직 파견노동 실태조사의 의미와 개요

1. 파견법 제·개정 과정과 그 영향

1998년 2월 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)이라는 명칭으로 파견제도가 법제화되었다. 노동관계에 제3자가 개입해 이득을 취할 수 없다는 원칙에도 불구하고 파견근로가 현실적으로 존재하고 있기에 해당 노동자에 대한 권익 보호가 필요하고, 기업의 유연한 인력관리 차원에서도 허용이 필요하다는 것이 법 제정의 이유였다. 그러나 파견의 허용으로 인한 고용의 불안이 실재하는 것과 달리 파견노동자의 보호는 현실화되지 못했다. 파견법 시행 후 첫 2년이 돌아오는 시점, 수많은 노동자들이 파견법으로 인해 해고되었다. 방송사에서는 1년 동안 227명의 운전직 노동자들이 2년이 되는 시점을 앞두고 차례차례 해고되었다. 또 SK텔레콤에서 상담, 미납관리, 청구영업 등을 하던 1천 4백 명의 파견노동자들 역시 2년을 채운 후 정규직이 되는 시나리오를 실현하지는 못했다.

파견법이 노동자를 해고하는 법이라는 분명한 사실들에도 불구하고 파견법은 22년동안 제도를 유지해 오고 있다. 그 사이 몇 번의 개정을 통해 제도가 개악되기도 하고, 일부 개정이 있기도 했다. 가장 큰 변화는 2006년 12월 「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」의 제정과 함께 이루어진 파견법 개정이다. 비정규직 노동자에 대한 차별시정제도가 도입되었으나, 2년 초과시 직접고용으로 의제하는 조항은 고용의무를 부과하는 것으로 완화되었고, 파견대상업무는 ‘전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무’에 더해 ‘업무의 성질 등을 고려해 적합하다고 판단되는 업무’를 덧붙여 확대되었다. 2012년 개정시에는 기존에 불법파견이라 하더라도 2년 이상 근무한 경우에 한해 직접고용 의무가 부과되던 것에서 불법파견에 해당하는 경우 즉시 직접고용 의무를 부과하는 것으로 개정되었다.

차별시정제도 역시 계속해 조금씩 개정되어 왔다. 2006년 기간제법 제정 및 파견법 개정 당시 비정규직의 권리 보호를 위한 장치로 가장 크게 내

세워졌던 차별시정 제도는 초기부터 차별시정신청을 한 노동자의 고용을 보장하지 못한다는 점이 드러나면서 의미를 상실했다. 이후 2012년 개정에서 고용노동부 장관이 파견노동자에 대한 차별적 처우를 확인한 경우 사업주에게 시정 요구를 할 수 있도록 했고, 2013년 개정에서는 파견노동자에게 합리적 이유 없이 불리한 처우를 할 수 없는 영역을 구체화, 세분화하여 명시했다. 2014년에는 차별시정신청을 한 노동자뿐만 아니라 동일 조건에 있는 노동자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 시정명령의 효력을 확대할 수 있도록 했다. 그럼에도 보다 세분화되고 위계화된 고용구조 속에서 차별시정제도는 무력하다. 직무 자체의 분리나 고용형태에 따른 직무수행 권한의 차등 등을 뛰어넘지 못하고, 무엇보다 계약기간의 단절이 야기하는 고용불안을 방어하지 못하고 있다. 비정규직 고용이 확산되고 제도적으로 공고해 질 수록 오히려 차별시정제도는 비정규직의 차별을 해소할 수 있는 유의미한 기제로서의 의미를 잃어가고 있는 것이다.

그러나 파견법 자체에 대한 본질적인 접근은 이루어지지 못했다. 파견법 시행 10년을 넘어서던 2008년, 17대 국회에서 파견법 폐기안이 발의되었으나 본회의에 부의하지 않기로 하면서 폐기되었고, 22년인 넘는 시간 동안 파견법은 변함없이 간접고용 비정규직 고용의 제도적 기반으로 자리잡고 있다. 파견법 제정 당시 국회 환경노동위원회 심사보고서에서는 ‘파견근로의 법제화로 정규직 근로자의 고용불안 및 노동조합 활동의 저해 등의 문제점이 우려되었던 것이 사실인 바 향후 시행령 마련 및 법 집행시 이에 대한 구체적 방안의 마련 및 엄격한 법집행이 이루어져야 할 것’¹⁾이라고 밝히며 파견의 허용으로 인한 고용의 불안정화에 대해 적시하고 있다. 그러나 파견법이 존재해 온 22년의 시간 동안 파견법은 지속적으로 그 범위의 확대와 제도 개악 시도의 대상이 되었고, 그 과정에서 오히려 고용 불안정화 및 노동자 권리 침해에 대한 우려는 사라지고 파견제도 자체가 일자리를 늘리는 정책의 매개로 고려되기도 했다.²⁾

1) 1998년 2월, 환경노동위원회 ‘파견근로자보호등에관한법률안 심사보고서’, 4쪽

2) 이명박 정부하에서는 파견을 전면적으로 확대하는 네거티브 방식의 시나리오가 준비되

그런 가운데 파견법은 간접고용 확산의 제도적 매개로서 계속해 존재하며, 지금에 있어서는 오히려 파견법에 따른 파견보다 파견법을 위반한 불법파견, 직접고용의 원칙 파괴로부터 파생된 여타 간접고용의 확대가 주로 사회적 쟁점을 형성한다. 그렇게 확장되는 간접고용의 영역을 합법화하기 위해 사내하도급을 제도화하는 법제정 추진 가운데 결국 ‘사내하도급 가이드라인’이 만들어졌고, 공공부문에서는 현 정부 들어 자회사 방식의 간접고용 유형이 광범위하게 형성되어 일부 외주용역 및 민간위탁과 함께 간접고용의 한 축을 이루게 되었다. 그 모든 변화의 기저에 파견법이 있다고 할 수는 없을지라도, 직접고용 원칙을 파괴한 파견법의 도입은 사용자의 고용에 대한 책임 회피와 그로 인한 노동자 권리 침해에 큰 영향을 미쳤다. 사용업체와 파견업체에 대한 사용자 책임의 양분, 본질적으로는 노동력을 사용하는 사용자가 노동자 고용에 따른 사용자 책임을 지지 않아도 되도록 하는 이 구조는 무수한 간접고용 확산과 그로 인한 노동자 권리 부재 및 침해의 근본적 원인으로 존재한다. 그렇게 깨진 직접고용은 더 이상 노동관계의 원칙이 되지 못하고 있고, 직접고용조차도 더 나은 고용형태의 하나라는 것 이상의 의미를 가지지 못하게 되었다.

어 노동자들의 저항을 불러일으켰고, 파견을 비롯한 기업의 인력 공급구조 전반을 ‘고용서비스 선진화’라는 미명하에 산업화하려는 시도가 추진되었다. 이어 박근혜 정부에서도 뿌리산업, 고령노동자 등을 대상으로 한 파견확대 계약 시도가 벌어지기도 했다.

2. 파견노동의 규모와 현황

2019년 하반기 기준으로 파견 노동자 수는 약 9만 7천명이며, 이는 전체 임금노동자 20,559천명의 약 0.47%에 불과하다.³⁾ 파견법이 야기한 광범위한 효과에 비해 실제 파견법에 따른 소위 ‘합법파견’의 규모는 매우 작다고 할 수 있다. 파견법 제정 이후 파견업체 및 사용업체 수, 파견노동자 수는 계속해 확대되어 왔지만, 2014년 이후 규모가 감소하기 시작했고, 현재는 일정 수준에서 정체되고 있다고 보아도 무방하다. 파견 허가업체 가운데 실제로 해당 시기 노동자 파견 실적을 보유한 실적업체 수, 파견노동자 사용업체 수 역시 유사한 기간을 기점으로 약간의 하락을 보이고 있다.

또한 이들 대부분은 서울 및 경기도에 집중되어 존재해 2019년 하반기 기준으로 전체 파견노동자의 91.9%의 노동자가 서울·경기지역에서 일을 하고 있다. 그 만큼 해당 지역에 파견업체와 사용업체도 밀집되어 있다.

파견대상업무별로는 사무지원 종사자의 업무가 가장 다수를 차지하는 것으로 나타난다. 상시적으로 파견노동을 활용하는 직종 가운데는 가장 다수를 차지하는 것이 사무지원업무라고 볼 수 있다. 그러나 또 한편 일시·간헐적 사유로 인해 파견을 사용하는 경우는 제조 관련 단순노무 및 단순조립 종사자가 가장 많다. 제조업 직접생산공정 업무는 파견이 금지되지만 일시·간헐적 사유를 이유로 한 파견노동의 사용이 다수 존재함을 알 수 있다.

3) 전체 임금노동자 규모는 “비정규직 규모와 실태-통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2019.8)결과-”(한국노동사회연구소, 김유선)에서 가져왔다. 이 이슈페이퍼에서는 파견노동의 규모를 약 181천명으로 보고 있고, 이는 전체 임금 노동자의 약 0.9%에 해당한다.

<표1> 연도별 근로자파견사업 현황4)

(단위 : 개소, 명, %, 천원)

연도별	파견사업체		사용 업체수	파견 근로자수	실적업체당 평균		파견근로자 평균임금
	허가업체 수	실적업체수 (%)			파견 근로자수	사용 업체수	
2019(하)	2,283	1,440(63.0)	14,070	97,061	67	10	2,093
2019(상)	2,321	1,493(64.0)	14,296	97,570	65	9.5	2,065
2018	2,342	1,524(65.0)	14,675	100,907	66	9.6	1,988
2017	2,468	1,642(66.5)	15,846	112,774	69	9.7	1,824
2016	2,515	1,690(67.2)	16,195	118,065	70	9.6	1,775
2015	2,492	1,754(70.3)	14,421	117,348	67	8.2	1,731
2014	2,468	1,772(71.8)	15,009	132,148	75	8.5	1,754
2013	2,314	1,663(71.8)	15,587	132,108	79	9.4	1,538
2012	2,087	1,468(70.3)	13,917	120,347	82	9.5	1,517
2011	1,813	1,298(71.5)	12,811	106,601	82	9.9	1,460
2010	1,595	1,145(71.8)	11,333	99,418	87	9.9	1,420
2009	1,419	1,065(75.1)	11,018	83,775	79	10.3	1,366
2008	1,326	995(75.0)	10,835	77,691	78	10.9	1,277
2007	1,208	915(75.7)	10,670	75,020	81	11.7	1,232
2006	1,076	860(79.9)	10,055	66,315	77	11.7	1,168
2005	1,153	890(77.2)	9,056	57,384	64	10.2	1,134
2004	1,061	829(78.1)	8,081	49,589	60	9.7	1,111
2003	1,114	859(77.1)	8,512	53,369	62	9.9	1,104
2002	1,243	901(72.4)	7,784	63,919	71	8.7	1,182
2001	1,257	868(69.0)	7,187	57,763	67	8.3	910
2000	1,357	820(60.0)	7,054	53,029	65	8.6	869
1999	1,244	832(67.0)	6,488	53,218	64	7.8	814
1998	789	564(71.0)	4,302	41,545	74	7.6	829

* 2019년 제외 각 연도 하반기 기준

4) 고용노동부 고용차별개선과, 2019년 하반기 「근로자파견사업」 현황, 이하 표7까지는 모두 같은 자료

<표2> 지역별 파견사업체 현황

(단위 : 개소, %)

구 분	계	서울	경기(강원)	부산·경남	대구·경북	광주·전라	대전·충청
'19 하반기	2,283 (100)	901 (39.5)	823(26) (37.2)	165 (7.2)	96 (4.2)	157 (6.9)	115 (5)
'19 상반기	2,321 (100)	925 (39.9)	837(29) (36.1)	170 (7.3)	99 (4.2)	168 (7.2)	122 (5.3)
'18 하반기	2,342 (100)	943 (40.3)	791(28) (33.8)	184 (7.9)	115 (4.9)	183 (7.9)	126 (5.4)

<표3> 지역별 사용사업체 현황

(단위 : 개소, %)

구 분	계	서울	경기(강원)	부산·경남	대구·경북	광주·전라	대전·충청
'19 하반기	14,070 (100)	10,908 (77.5)	2,064(25) (14.8)	382 (2.7)	231 (1.6)	192 (1.4)	268 (1.9)
'19 상반기	14,296 (100)	11,197 (78.3)	1,966(40) (13.7)	409 (2.9)	255 (1.8)	202 (1.4)	267 (1.9)
'18 하반기	14,675 (100)	11,318 (77.1)	1,985(51) (13.5)	579 (3.9)	246 (1.7)	206 (1.4)	341 (2.3)

<표4> 지역별 파견근로자 현황

(단위 : 명, %)

구 분	'18년 하반기	'19년 상반기 (A)	'19년 하반기 (B)	증감 (B-A)		
				증감	(증감율)	
계	100,907(100)	97,570(100)	97,061(100)	△509	△0.5	
서울·경기 강원	92,436(91.6)	89,848(92)	89,328(92)	△520	△0.6	
	서울	72,984(72.3)	72,636(74.4)	71,443(73.6)	△1,193	△1.6
	경기	19,452(19.3)	17,087(17.5)	17,740(18.3)	653	3.8
강원	309(0.3)	125(0.1)	145(0.1)	20	16	
부산·경남	3,085(3.1)	2,661(2.7)	2,335(2.4)	△326	△12.3	
대구·경북	1,549(1.5)	1,598(1.7)	1,481(1.5)	△117	△7.3	
광주·전라	1,241(1.2)	1,337(1.4)	1,315(1.4)	△22	△1.6	
대전·충청	2,596(2.6)	2,126(2.2)	2,602(2.7)	476	22.4	

<표5> 파견근로자 다수 종사업무(파견대상 업무)

(단위 : 명, %)

'18년 하반기		'19년 상반기		'19년 하반기	
업무내용	파견 근로자수	업무내용	파견 근로자수	업무내용	파견 근로자수
합계	67,525(66.9)	합계	66,757(74.7)	합계	66,343(74.6)
사무지원 종사자의 업무	31,828(34.7)	사무지원 종사자의 업무	30,080(33.7)	사무지원 종사자의 업무	28,876(32.5)
음식조리 종사자의 업무	15,392(16.8)	음식조리 종사자의 업무	15,665(17.5)	음식조리 종사자의 업무	16,282(18.3)
고객관련사무 종사자의 업무	7,861(8.6)	고객관련사무 종사자의 업무	7,545(8.4)	고객관련사무 종사자의 업무	7,906(8.9)
자동차운전 종사자의 업무	6,588(7.2)	자동차운전 종사자의 업무	6,967(7.8)	자동차운전 종사자의 업무	7,020(7.9)
개인보호 및 관련종사자의 업 무	5,856(6.4)	개인보호 및 관련종사자의 업 무	6,500(7.3)	개인보호 및 관련종사자의 업 무	6,259(7)

<표6> 파견근로자 다수 종사업무(일시·간헐적 업무)

(단위 : 명)

'18년 하반기		'19년 상반기		'19년 하반기	
업무내용	파견 근로자수	업무내용	파견 근로자수	업무내용	파견 근로자수
합계	8,708(94.5)	합계	7,701(93.3)	합계	7,444(92.2)
기타 제조관련 단순노무 종사자	5,767(62.6)	기타 제조관련 단순노무 종사자	3,425(41.5)	기타 제조관련 단순노무 종사자	5,149(63.7)
단순 조립 노무 종사자	1,373(14.9)	단순 조립 노무 종사자	2,663(32.2)	단순 조립 노무 종사자	1124(13.9)
화물취급 종사자	959(10.4)	화물취급 종사자	1,033(12.5)	수동포장 및 상 표부착 종사자	679(8.4)
수동포장 및 상 표부착 종사자	450(4.9)	수동포장 및 상 표부착 종사자	361(4.4)	가정용 전기기구 조립 종사자	293(3.6)
생산사무 종사자	159(1.7)	가정용 전기기구 조립 종사자	219(2.7)	화물취급 종사자	199(2.5)

3. 사무직 파견노동 실태조사의 의미와 개요

1) 조사의 의미

이처럼 파견노동의 활용은 소규모에 그치고, 자본이 주장하는 것처럼 현재 존재하는 제도상의 규제들은 그 확장성을 저해하기도 한다. 그런 점에서 파견법의 확대를 주장하는 쪽에서는 현행 파견법이 노동자 보호에 치우친 반면 기업의 인력활용의 측면을 고려하지 않고 있다고 본다. 파견이 정규직 시장을 대체하는 효과는 크지 않으며, 오히려 인력 수급을 원활하게 한다는 측면을 강조하기도 한다. 또 파견노동자의 노동조건이 그 외 유형의 간접고용 비정규직에 비해 양호하기 때문에 파견대상업무를 더 확대해 합법파견의 영역으로 끌어들이어야 한다는 주장도 있고, 실제로 그런 논리들이 파견법 확대 계약의 흐름을 끌어 오기도 했다.

그러나 파견노동을 주요하게 바라보아야 하는 이유는 그 규모가 아니라 제도의 존재로서 미치는 영향에 있다고 보아야 할 것이다. 파견제의 합법화가 만들어 낸 직접고용 원칙의 훼손은 간접고용 확대의 기폭제가 되었으며, 노동관계법이 노동자 권리 보호의 측면에서 충분히 해석되지 못하는 영역에서 노동자의 권리를 침해하는 다양한 양상의 간접고용을 만들어 내고 있기 때문이다.

또한 실제로 약 9만 7천명 수준에 지나지 않는 이 노동자들의 실태는 우리 사회에 제대로 알려져 있지 않다. 파견노동자들의 조직과 투쟁은 2000년대 초반 이후로는 크게 등장하지 않았다. 그 이후로는 2008년 강남성모병원에서 파견노동자로 일하다 해고된 노동자들이 투쟁을 통해 무기계약직으로 전환했던 사례가 있을 뿐이다. 합법파견 노동자들의 노동조합 조직이 부재하다는 것은 파견노동자들이 노동권에 대해 주장할 수 있는 통로를 갖지 못하고 있음을 의미한다. 그만큼 권리 실태 또한 사회적으로 드러나지 않고 있다. 불법파견에 맞선 투쟁이 꾸준히 전개되어 온 것과 달리 정작 파견법에 의해 파견이 이루어지는 소위 ‘합법파견’ 노동

자들의 투쟁은 거의 조직되지 못했다. 즉, 합법의 틀 내에서 파견노동자들의 일과 삶이 어떻게 구성되고 있는지에 대해서는 제대로 드러나지 못했던 것이다.

그에 대한 연구도 부족하다. 파견법의 문제에 대해 사회적으로 많이 다루어진 듯이 보이지만 파견제도를 둘러싼 정부와 노동, 자본과 노동의 투쟁만큼 파견노동문제에 대한 조사나 연구는 대다수가 ‘파견제도’ 자체에 집중되어 있다. 파견이라는 고용형태가 노동자의 노동과 삶에 미치는 영향에 대한 연구나 분석은 거의 존재하지 않는다. 대형할인점 파견판촉사원이나 비서, 생산직 파견 여성 등 일부 직종에 대한 연구는 있지만, 합법 파견 영역에 대한 조사 연구는 그 수 자체가 많지 않다. 조직과 투쟁을 통해 드러나지 못한 노동에 대한 사회적 관심은 그 제도의 영향에 비해 매우 미약한 실정이다.

본 실태조사에서 접근하고자 한 바는 바로 현재 비어있다고 생각되는 ‘합법파견’ 노동자의 권리 실태를 사회적으로 조망하는 것이다. 합법파견 노동자에 대한 실태조사를 통해 파견법이 개별 노동자의 일과 삶에 미치는 영향을 보다 직접적으로 파악할 수 있으리라 생각한다.

특히 이 조사에서는 합법파견 가운데 가장 다수인 사무지원업무 종사 노동자를 대상으로 하였다. 사무직 파견노동자들은 대기업에서는 각 부서별로 한 두 명, 지점별로 한 두 명이 존재하고, 중소기업이나 작은 사업장에 소수가 존재하는 방식으로 분산되어 있다.⁵⁾ 이렇게 분산되어 있는 노동자들이 파견직종 가운데 가장 다수인 3만 명(2019년 하반기 기준 28,876명) 수준에 이른다는 것은 그 만큼 다수의 기업에서 사무직 파견 노동을 활용하고 있다는 것을 보여주는 것이다. 그렇기 때문에 사무지원

5) 사무직뿐만 아니라 전체 파견노동자수를 사용업체수로 단순 평균하더라도 사업장별로 6.89명에 불과한 수준으로, 각 기업별로는 파견노동의 활용이 가지는 의미가 훨씬 더 미약해 지는 것으로 볼 수 있다. 그럼에도 꾸준히 일정 규모의 파견 노동이 존재한다는 것에서 파견법 시행 22년의 기간 동안 일정 부위 노동에 대한 인력 활용 방법으로 관행화 되어 있다는 점을 유추해 볼 수 있다.

업무 파견노동에 대한 조사를 통해 파견노동이 기업 내에서 어떻게 여겨지고 있는지를 파악할 수 있을 것이다.

<표7> 사무파견 종사자 규모 변화

'12년 하반기	'13년 하반기	'14년 하반기	'15년 하반기	'16년 하반기	'17년 하반기	'18년 하반기	'19년 상반기	'19년 하반기
34,295	34,279	33,579	33,771	36,624	34,609	31,828	30,080	28,876

또한 사무지원업무 파견노동자의 경우 정규직의 업무를 보조하고 단순 사무업무에 종사하는 이들로 정규직과 밀접하게 업무적 소통을 하고, 직장 내에서 동료관계를 형성해야 하는 위치에 있다. 그런 점에서 이들에 대한 실태조사를 통해 직장 내에서 파견이라는 고용형태가 야기하는 관계적 측면, 차별 실태 등을 보다 잘 살펴볼 수 있는 직종에 해당한다. 이에 더해 사무지원업무 파견노동에는 20대의 청년층이 다수 존재할 것으로 예상하며, 그 경우 이들이 파견노동 속에서 가지는 경험 및 생활의 양상 등을 통해 청년 노동자들에게 파견제도가 미치는 구체적 영향을 들여다 볼 수 있다는 점에서도 이 조사가 가지는 유의미성이 있을 것이다.

2) 조사 개요

(1) 조사 기간 및 방법

실태조사는 온라인 설문조사와 면접조사로 진행되었다. 온라인 설문조사는 7월 21일부터 8월 31일까지 약 40일 간 진행되었고, 총 210명이 참여하였다. 면접조사는 같은 시기 온라인 설문조사 참여자 가운데 면접 참여 의향을 확인하여 진행하였다. 대면 면접이 5명, 전화 조사가 1명으로 당사자의 의견을 직접 들을 수 있는 면접조사는 소수에 그쳤다.⁶⁾ 면접조

6) 최소 10명 내지 15명을 목표로 추진하였으나, 코로나19 확산 시기와 맞물리면서 설문조사 완료 이후 추가 면접조사를 진행하지는 못했다. 기존 사무직 노동자들을 조직하고 있는 노동조합을 통해 파견노동자 면접을 추진하고자 했던 부분 역시 실현되지 못했다.

사 인원이 소수인 바, 설문조사 참가자를 대상으로 일부 내용에 대한 직접 응답을 기입하는 형태로 추가 설문을 진행했고, 그에는 총 14명이 참가했다.

(2) 조사 대상

조사대상은 파견대상업무 가운데 사무지원업무에 종사하는 노동자들을 대상으로 하였다. 그러나 해당 직종을 명확히 특정하기에는 어려움이 있었다.

현행 파견법 시행령 [별표1]에서 정하고 있는 근로자파견대상업무 가운데 조사대상 업무로 사무지원 종사자의 업무뿐만 아니라 인접 범위에 있는 유사 업무를 포함하는 것으로 하였다.

<표8> 파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [별표 1] 가운데 조사 대상 업무

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
317	사무 지원 종사자의 업무	주된 조사 대상
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	인접직종
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무 (전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외)	
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	

그러나 현행 파견법 시행령에서 정하고 있는 업무 구분은 현재의 직업분류(2017년, 7차 표준직업분류)와는 맞지 않는 측면이 많다. 그간에도 파견대상업무는 직업분류와 일치되지는 않았다. 파견법상 파견대상업무는 시행령 자체의 개정을 통한 범위 확대만이 아니라 직업분류의 개정에도 따라서도 미세하게 변화해 왔는데, 예를 들어 파견법 제정 당시 26개 업무

는 4차 개정 한국표준직업분류(1992)를 따른 것으로 직업 수준별로 나열할 때 세세분류로는 125개 항목과 관련된다. 그러나 2007년 6월 시행령 개정시 파견대상업무가 32개로 확대되고, 직업분류 기준도 5차 개정 한국표준직업분류(2000)로 바뀌면서, 세세분류로는 197개 항목과 관련되는 것으로 변화되었다.⁷⁾ 이후 파견법상 파견대상업무는 변화하지 않았지만 한국표준직업분류가 두 차례 더 개정되면서 파견대상업무 여부를 판단하는 것이 용이하지 않게 되었다.

따라서 본 조사에서는 조사의 목적에 따라 사무지원업무 및 유사업무 가운데 정규직 노동자와 분리되어 근무하고 용역형태가 더 많은 부위를 차지하는 콜센터⁸⁾, 직종의 특수성이 존재한다고 판단되는 비서직종을 제외한 사무지원업무를 대상으로 하였고, 세부 업무의 구분은 노동자들이 실제 직장에서 수행하고 있는 업무 형태와 일반적 명칭을 중심으로 △총무, 회계 및 보고 △전산업무 및 관련 사무보조 △일반 행정사무 및 사무보조 △안내업무(데스크 포함)로 구분하여 조사를 진행하였다.

7) (사)한국노동경제학회, 「파견대상업무 현행화에 대한 연구」, 2017.12., 고용노동부. 5~6쪽

8) 콜센터는 파견대상업무 중 '전화교환 및 번호안내 사무'에 해당되지 않으나, 응답자의 오인의 가능성이 있어 직종을 명시해서 조사대상에서 배제하였다.

사무직 파견노동 실태조사 결과

1. 응답자 현황
2. 취업 실태
3. 노동조건
4. 차별 실태
5. 직업생활 실태 및 전망

1. 응답자 현황⁹⁾

1) 성별

<표9> 성별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
여성	171	81.4
남성	39	18.6
전체	210	100.0

총 응답 210명 중 여성이 171명(81.4%)으로 응답자 대다수를 차지하였다. 일반적으로 파견노동에 종사하는 비율이 여성이 조금 더 높고, 사무종사자 가운데 여성이 더 많은 비중을 차지하지만 이 조사와 같이 큰 격차를 보이지는 않는다. 그러나 비교 가능한 다른 연구가 없기에 이 조사 응답자 성별 현황으로 사무보조업무 파견의 성별 비율이나 주로 여성이 종사하고 있음을 단정하여 판단하기는 어렵다.

2) 연령

<표10> 연령별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
40세 이상	13	6.2
30대	76	36.2
20대	121	57.6
전체	210	100.0

9) 면접조사 인원이 많지 않으므로, 실태조사 결과는 설문조사 결과를 중심으로 하여 면접조사 내용 및 추가 설문 응답을 보완 서술하는 형태로 작성하였다. 면접조사자의 특성은 아래와 같다.

	성별	연령	사용업체	기관유형	사용업체규모
면접1 (대면)	여성	20대		민간기업	300~1000인
면접2 (대면)	여성	20대		금융기관	100~300인
면접3 (대면)	남성	40대		행정기관	1000인 이상
면접4 (대면)	여성	30대		행정기관	5~50인
면접5 (대면)	남성	40대		민간기업	50~100인
면접6 (유선)	여성	30대		민간기업	1000인 이상

응답자 가운데 40세 이상(1981년 이전 출생)이 13명(6.2%), 30대(1982~1991년 출생)가 76명(36.2%), 20대가 121명(57.6%)으로 20대가 절반 이상을 차지했다. 20~30대 전체는 93.8%로 절대 다수를 차지한다.

3) 사용업체 기관 분류

<표11> 사용업체 기관 유형별 비율

	빈도	퍼센트
행정기관	12	5.7
공공기관	24	11.4
금융기관	35	16.7
일반민간기업	139	66.2
전체	210	100.0

응답자 가운데 일반 민간기업이 139명(66.2%)으로 가장 많은 수를 차지하는 것으로 나타났다. 공공부문 비정규직 정규직 전환에도 불구하고 행정기관 및 공공기관에서 일하는 파견노동자가 여전히 존재하는 것으로 확인되었다.

4) 사용업체 규모

<표12> 사용업체 규모별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
5인 미만	2	1.0
5~50인 미만	36	17.1
50~100인 미만	58	27.6
100~300인 미만	72	34.3
300~1000인 미만	31	14.8
1000인 이상	11	5.2
전체	210	100.0

응답자 중에서는 100~300인 미만 규모의 원청 사업장에서 일하는 노동

자가 72명(34.4%)으로 가장 많았으며, 50~100인 미만인 58명(27.6%)으로 두번째로 많이 나타났다. 5~50인 미만, 300~1000인 미만 규모가 비슷하게 조사되었다.

전체 파견노동자의 분포와 비교해 볼 때, 이 조사에서는 작은 규모 사업장에서 일하는 비율이 낮고, 100인 이상 규모의 사업장에서 일하는 비율이 더 높게 조사되었다. 사무직 파견노동자가 영세한 소규모 사업장보다 대규모 사업장에 더 많이 존재하고 있음을 추정해 볼 수 있다.¹⁰⁾

<표13> 사업체 규모별 비정규직 규모 중 파견노동자 비율(2019.8)¹¹⁾

사업체 규모	1~4인	5~9인	10~29	30~99	100~299	300인 이상
파견노동자 수 (천명)	47	33	43	37	13	9
퍼센트	25.8%	18.1%	23.6%	20.3%	7.1%	4.9%

5) 사용업체 소재지

<표14> 사용업체 소재지별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
서울	55	26.2
경기, 인천	65	31.0
기타 광역시	75	35.7
그 외 시, 도	15	7.1
전체	210	100.0

조사 응답자 중 기타 광역시 소재 원청에서 일하는 노동자가 75명(35.7%)으로 가장 많았다. 그러나 서울과 수도권을 하나의 권역으로 묶어 보면 이에서 종사하는 수가 120명(67.2%)으로 가장 다수이다. 전체

10) 그러나 이 역시 비교 가능한 조사를 확인하기 어려운 점이 있다. 고용노동부에서 파견사업현황을 조사하고 발행하지만, 세부적인 사항에 대한 조사나 실태 추적은 이루어지지 않고 있다.

11) “비정규직 규모와 실태-통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2019.8)결과-”(한국노동사회연구소, 김유선) 참조

파견노동자의 90% 이상이 서울 및 경기 지역에서 일하고 있는 것보다는 적은 규모이나, 역시 서울·경기에 집중되어 있는 현상을 반영하고 있다. 타 광역시도에 종사하는 비율은 전체 파견노동자의 지역별 현황에 비해 본 조사 응답자에서 더 높게 나타났다.

6) 혼인 여부

<표15> 혼인 여부별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
기혼	26	12.4
미혼/비혼	183	87.1
기타	1	0.5
전체	210	100.0

20~30대 응답자가 조사의 절대 다수를 차지하는 만큼 미혼/비혼 노동자가 183명(87.1%)으로 대다수를 차지하는 것으로 나타났다.

7) 주거 형태

<표16> 주거 형태별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
가족, 친척과 함께	149	71.0
친구, 지인과 함께	19	9.0
혼자 거주	42	20.0
전체	210	100.0

가족이나 친척과 함께 거주하는 경우가 149명(71.0%)으로 가장 많았는데, 이 역시 조사 응답자의 연령대 및 혼인여부와 마찬가지로 볼 수 있다. 다만, 혼자 거주하는 경우도 42명(20%)으로 적지 않았는데, 이 가운데 절반 이상인 25명이 20대 노동자였다.

<표17> 연령별 주거 형태

		주거 형태			전체
		친척, 가족	친구, 지인	혼자 거주	
연령	40세 이상	10	1	2	13
	30대	53	8	15	76
	20대	86	10	25	121
전체		149	19	42	210

8) 입주 형태

<표18> 입주 형태별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
자가	97	46.2
전세	58	27.6
월세	47	22.4
무상거주	8	3.8
전체	210	100.0

입주형태는 자가>전세>월세>무상거주 순으로 나타났는데, 응답자 본인의 입주상태보다는 함께 거주하는 가족의 입주형태를 중심으로 응답한 경우가 다수인 까닭으로 보인다.

2. 취업 실태

1) 현재 업무

<표19> 사무지원업무 세부 업무별 응답자 비율

	빈도	퍼센트
총무, 회계 및 보조	26	12.4
전산업무 및 관련 사무보조	78	37.1
일반 행정사무 및 사무보조	94	44.8
안내(데스크 업무 등)	12	5.7
전체	210	100.0

일반 행정사무 및 사무보조 종사자가 94명(44.9%)으로 가장 많았고, 전산업무 및 관련 사무보조 업무 종사자가 78명(37.1%)으로 두번째로 많이 조사되었다. 안내업무 종사자는 비중이 낮게 나타났다. 그러나 업무구분에 따른 여타 노동조건에 대한 상관은 유의미하게 나타나지 않았으며, 사무지원업무 중 세부 구분에 따른 파견노동자의 규모, 노동조건 등에 대한 구체 통계도 존재하지 않아 비교 검토는 어려웠다.

2) 취업시 파견고용 인지 여부

<표20> 취업시 파견고용 인지 여부

	빈도	퍼센트
알고 있었음	195	92.9
알지 못했음	15	7.1
전체	210	100.0

대다수는 파견회사 소속임을 알고 입사하였으나, 일부는 파견회사 소속임을 정확히 인지하지 못하고 추후 알게 되었다고 응답했다. 취업과정에서 파견노동임을 인지하는 경위는 채용 공고에 파견형태라고 기재된 내용을 보고 인지하는 경우가 많았고, 근로계약서 작성 과정에서 파견업체 소속

임을 인지하는 경우도 있었다. 그러나 취업을 위한 면접 과정에서 사용업체에서만 면접을 보는 경우에는 파견업체 소속임을 바로 인지하기가 어려운 것으로 보였다.

취업과정에서 파견노동자들은 파견업체에서만 면접을 보는 경우도 있지만, 파견업체와 사용업체 양쪽에서 모두 면접을 보기도 하고, 사용업체에서만 면접을 보기도 한다. 사용업체에서만 면접을 하는 경우 파견업체는 노동자의 소개서 및 이력서 등 서류를 심사하는 수준으로만 보고, 사용업체를 바로 연계해 사용업체에서 실질적으로 채용여부를 결정하는 것이 된다. 이와 같은 채용 과정이 노동자로 하여금 소속 회사나 고용형태에 대한 정확한 인지를 방해하는 요소가 되기도 하는 것이다.

3) 현재 일자리를 선택한 이유

<표21> 일자리 선택 이유

	빈도	퍼센트
정규직 구직 사이에 일시적으로	67	31.9
필요한 경력 축적	59	28.1
취업준비와 겸하기 위해	35	16.7
정규직 전환 가능성	20	9.5
빠른 취업이 필요	29	13.8
전체	210	100.0

정규직 일자리를 구하는 동안 일시적으로 취업했다는 응답이 67명(31.9%)으로 가장 많았고, 반면 정규직 전환 가능성을 보고 선택했다는 응답은 20명(9.5%) 수준으로 가장 낮게 나타났다. 그러나 정규직 전환 가능성이 현재 일자리 선택의 이유라고 응답한 가운데 절반에 가까운 9명은 현재 일하는 곳에서 직접고용 전환이 안 될 가능성이 크거나 아예 불가능한 것으로 판단하고 있었다.

<표22> 일자리 선택이유에 따른 전환가능성 응답 비율

		전환가능성				전체
		정규직 전환가능	계약직 전환가능	안 될 가능성이 큼	원천적으로 불가능	
일자리 선택 이유	정규직 구직 사이에 일시적으로	12	8	28	19	67
	필요한 경력축적	9	16	26	8	59
	취업준비와 겹하기 위해	6	4	14	11	35
	정규직 전환 가능성	5	6	8	1	20
	빠른 취업 필요	2	1	16	10	29
전체		34	35	92	49	210

현재 일자리를 선택한 이유가 필요한 경력을 쌓기 위해서라는 응답도 59명(28.1%)으로 상당수 있었다. 그러나 이 경력이 다음 취업에서 더 좋은 조건이 될 것이라 보기는 어렵다. 해당 일자리에 대한 유사 경력을 가지고 파견으로 취업하기도 하고, 현재의 파견노동이 경력이 되어 다음 취업에 유리한 조건이 될 수 있기를 바라기도 하지만, 파견노동이 경력이 될 것이라 기대하는 노동자들은 많지 않았다. 이들이 쌓는 것은 결국 정규직 고용으로 나아가거나 경력직 입사의 조건을 만족하는 경력이 되지는 못하고, 해당 업무에 대한 숙련도를 어느 정도 쌓고 있는지에 대한 판단에서 유리한 정도에 그치는 것으로 보였다. 실제로 유사 경력을 가지고 취업한 노동자는 해당 업무에 어느 정도 숙련을 가졌다는 이유로 그 전에 일했던 파견노동자보다 더 많은 업무를 수행해야 하기도 했다.

4) 이전에 경험한 고용형태 (중복 응답)

<표23> 현 직장 이전 경험 고용형태(중복응답)

	최초 취업		파견		계약직 등		정규직		프리랜서	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
비경험	146	69.5	163	77.6	111	52.9	178	84.8	200	95.2
경험	64	30.5	47	22.4	99	47.1	32	15.2	10	4.8
전체	210	100	210	100	210	100	210	100	210	100

현재 파견 취업이 최초 취업인 경우가 64명(30.5%)이었고, 이전에 다른 고용형태를 경험한 노동자들 중에는 계약직, 임시직(아르바이트 포함)이 가장 많았다. 파견 고용형태를 경험해 본 경우는 47명(22.4%)으로 나타났다는데, 5명 가운데 1명 이상은 파견 고용을 지속하고 있다는 것을 짐작할 수 있다.

32명(15.2%)은 정규직 고용형태를 경험해 보았다고 응답했는데, 이런 경우에는 이전의 경험으로 인해 파견노동이 가지는 열악성을 특히 심각하게 느끼고 있었다. 정규직보다 낮은 업무 책임은 일에 대한 부담을 덜 느끼게 하는 부분이지만, 반면 업무 권한의 배제로 나타나기도 한다. 정규직으로 일을 하면서 소속감을 갖고 업무 경력을 쌓던 것과 달리 중요한 업무의 분배에서 배제되거나 회의, 행사 등에서 배제되는 경험은 파견 고용형태로 일을 하면서 느끼게 되는 가장 큰 차이 중 하나였다.

“그 전에는 정규직으로 일을 했었는데, 다른 점은 일을 하는게 그래도 전에는 거의 제가 책임지게 되고 그런 직원으로써 소속감이 컸는데, 지금은 책임감이 전보다는 덜한 것 같아요. 부담도 덜 하죠. 다른 직원분들이 챙겨주시지만 그래도 다른 점이 느껴지긴 하잖아요. 여기 소속이 아니니까. 상여금 나와서 기뻐하는 날에도 다르고, 노조도 있다고 들었는데 가입을 할 수 있는지 없는지 따로 설명을 못 들었거든요. 워크숍을 간다던가, 회의, 행사 같은 거 있을 때 빠지게 되니까. 그런 것도 좀 다른 것 같아요.” (면접 2)

“정규직으로 일할 때와 급여, 복지에서 가장 차이가 크죠. 또 일하면서, 업무적으로 할당 받는 것도 차이 나요. 중요한 일을 덜 주거나, 제한이 있죠. 단순 업무를 주고, 관련 회의나 이런 것도 완전히 배제되고. 동료나 팀으로 일한다기 보다는, 외부인이 남의 집에 가서 식모살이 하는 듯한 느낌.” (면접 6)

<표24> 연령대별 경험 고용형태(중복 응답)

		경험 고용형태				
		최초취업	파견	계약직 등	정규직	프리랜서
연령	40세 이상	1 (7.1)	6 (46.2)	8 (61.5)	5 (38.5)	1 (7.7)
	30대	11 (14.5)	20 (26.3)	44 (57.9)	19 (25.0)	6 (7.9)
	20대	52 (43.0)	21 (17.4)	47 (38.8)	8 (6.6)	3 (2.5)
전체		64 (30.5)	47 (22.4)	99 (47.1)	32 (15.2)	10 (4.8)

연령별로 살펴보면 20대 응답자 121명 가운데 약 43%인 52명이 최초 취업이었고, 파견 고용형태를 경험해 본 노동자는 21명(17.3%), 계약직, 임시직 등을 경험해 본 노동자는 47명(38.8%)이었다. 20대 응답자 가운데 절반 남짓한 노동자가 파견 고용형태를 경험했거나 현재 파견으로 일하고 있으며, 43%는 파견으로 첫 직장생활을 시작하게 된 것이다.

참고로 청년층이 비정규직으로 첫일자리를 시작하게 되는 비율은 통계청의 조사에서도 상당히 높은 수준으로 나타난다. 통계청의 15~29세 첫 일 자리 근로형태를 보면 계약기간을 정한 비정규직 고용형태가 33% 수준이고, 계약기간을 정하지 않은 경우 중 일시적 일자리를 포함한 실질적인 비정규직은 43.9%에 이른다.

<표25> 15~29세 첫 일자리 근로형태

		빈도(천명)	퍼센트
임금근로자(계약여부별)		3,963	100
- 계약기간 정함		1,308	33.0%
	• 1년 이하	1,114	(85.2%)
	• 1년 초과	194	(14.8%)
- 계약기간 정하지 않음		2,656	67.0%
	• 계속근무 가능	2,225	(83.8%)
	• 일시적 일자리	431	(16.2%)

* 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사 중 첫일자리의 근로형태(2020.5) 참조

5) 다른 업무에서의 파견 경험 유무

<표26> 다른 업무 파견 경험

	빈도	퍼센트
사무직종	79	37.6
비서직	6	2.9
콜센터	13	6.2
생산직, 기술직 등	24	11.4
파견 경험 없음.	88	41.9
전체	210	100.0

다른 직종에서의 파견 경험 유무에 대해서는 파견으로 일한 경험이 없다고 응답한 경우가 88명(41.9%)으로 가장 많았고, 사무직종에서 계속 일을 해 왔다는 응답이 79명((37.6%)으로 두 번째로 많이 나타났다. 본 조사 대상은 아니지만 인접 범위인 비서직, 콜센터에서 일한 경험이 있는 경우가 19명(9.1%), 생산직, 기술직 등에서 파견 경험도 24명(11.4%)이 있다고 응답했다.

이 중 파견고용형태를 경험했다고 응답한 노동자들 가운데 경험한 직종을 확인한 결과, 사무직종에서 일한 경우가 전체 47명 중 27명(57.5%)으로 나타났는데, 이들의 경우 유사한 직무 범위 내에서 파견 고용을 이동하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

<표27> 다른 업무 파견 경험(파견고용형태 경험자 중)

	사무직종	비서직	콜센터	생산,기술	없음	전체
빈도	27	3	3	9	5	47
퍼센트	57.5	6.4	6.4	19.1	10.6	100.0

6) 이전 직장을 포함한 총 파견근로 기간

<표28> 총 파견근로 기간

	빈도	퍼센트
1년 미만	77	36.7
1년~2년 미만	71	33.8
2년~4년 미만	44	21.0
4년 이상	18	8.6
전체	210	100.0

1년 미만이 77명(36.7%)으로 가장 많았고, 1년~2년 미만이 71명(33.8%)으로 두번째로 많이 나타났다. 해당 조사 응답자의 상당수가 20대이고, 최초 취업인 경우가 64명으로 30% 정도에 이르는 본 조사 응답자의 특성에 따른 것으로 보인다. 그러나 사무지원업무가 보조업무로 분류하면서 많은 경력을 필요로 하지 않는다는 점을 고려할 때, 기업이 사무직 파견노동자 채용시 젊은 층의 노동자를 교체 사용하는 쪽을 선호할 가능성을 완전히 배제하기는 어렵다고 생각된다.

응답자 중 2년 이상 일한 경우는 62명(29.6%), 4년 이상 파견으로 일한 경우는 18명(8.6%)이었다. 2년을 초과하는 파견근로 기간을 가진 경우는 파견노동의 상태를 반복하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

3. 노동조건

1) 근로계약서 작성 여부

<표29> 근로계약서 작성 여부

	빈도	퍼센트
작성함	201	95.7
작성하지 않음	9	4.3
전체	210	100.0

파견업체를 통해 취업하는 경우 통상 파견업체와 근로계약서를 작성하지만, 일부 계약서 작성이 없었다는 응답도 있었다. 또한 파견근로계약이 갱신되는 과정에서 계약서 작성이 제 때 이루어지지 않는 경우도 있는 것으로 확인되었다.

2) 파견근로계약상 파견근로기간

파견근로계약기간은 2년으로 작성하는 경우가 76명(36.2%)으로 가장 많았고, 1년 계약이 70명(33.3%)으로 두번째로 많이 나타났다. 6개월 계약이 19명(9%)으로 세번째로 많이 나타났는데, 이는 6개월 단위 계약을 2년 한도 내에서 반복 사용하는 경우로 보인다.

전체 파견노동자의 파견근로기간에 비해 1년 이상의 계약이 많이 나타나는 편이다. 상대적으로 사무지원업무 파견계약기간이 장기간이라고 볼 수 있는 측면이 있으며, 또한 전체 파견 가운데 제조업에 집중되어 나타나는 일시적·간헐적 사유로 인한 파견이 사무지원업무 직종에는 나타나지 않는 점이 파견기간 길이의 차이로 나타났으리라 생각된다.

응답자 중 소수이지만 6개월 이하의 단기계약도 있었고, 계약기간을 정하지 않았다는 응답도 한 명 있었다. 그 외 다양한 계약기간의 설정이나 2

년을 초과하는 계약의 경우는 업무 대체 등을 위해 필요한 기간을 정한 것으로 추정해 볼 수 있다. 또 파견계약 중 일을 그만두는 사람이 생길 경우에는 그 잔여기간을 계약기간으로 설정하는 경우도 있는 것으로 확인되었다.

<표30> 파견근로계약상 파견근로기간

개월수	빈도	퍼센트	구간별 퍼센트(빈도)	파견 전체 (빈도)
3	2	1	1.9 (4)	44.5 (43,151)
4	1	0.5		
5	1	0.5		
6	19	9	15.2 (32)	27.2 (26,350)
7	1	0.5		
8	2	1		
10	6	2.9		
11	4	1.9		
12	70	33.3	43.8 (92)	28.4 (27,560)
13	2	1		
14	2	1		
15	2	1		
17	1	0.5		
18	3	1.4		
19	1	0.5		
20	4	1.9		
21	3	1.4		
23	4	1.9		
24	76	36.2	2.9 (6)	-
30	1	0.5		
36	3	1.4		
48	1	0.5		
미정	1	0.5		
전체	210	100	100	100 (97,061)

* 파견 전체에 대한 파견기간 비율은 2019년 하반기 고용노동부의 「근로자파견 사업 현황」 참조. 다만, 고용노동부 조사에서는 3개월 미만, 6개월 미만, 9개월 미만, 1년 미만, 2년 미만으로 기간을 구분하고 있다.

전체 평균 계약기간은 16.8개월로 나타난다. 사용업체 기관 유형별로 살펴보면 금융기관에서 평균 13.4개월로 파견근로기간이 가장 짧게 나타나고, 행정기관이 18.5개월로 가장 길게 나타난다. 각 기관의 조사 규모가

차이가 나기 때문에 전체적인 경향을 확정하기는 어려울 것이다. 다만 금융기관을 제외한 모든 기관이 전체 평균 이상을 보인다는 점에서 금융기관에서 일하고 있는 사무지원업무 파견노동자의 계약기간이 더 짧게 설정되고 있는 것은 분명해 보인다.

<표31> 사용업체 기관 유형별 파견근로계약기간

		계약기간	빈도
기관분류	행정기관	18.5개월	12
	공공기관	17.8개월	24
	금융기관	13.4개월	35
	민간기업	17.2개월	139
전체		16.8개월	210

3) 통상적으로 야근이 발생하는지 여부

<표32> 야근 발생 유무

	빈도	퍼센트
있음	50	23.8
없음	160	76.2
전체	210	100.0

통상적으로 발생하는 야근이 있는지에 대해서 평소 야근이 없다고 응답한 경우가 160명(76.2%)이다. 그러나 야근이 통상적으로 발생하지 않는다고 응답한 경우에도 시간외 근로가 없는 것은 아니었다. 통상적 야근이 없다고 응답한 경우에도 40시간을 초과해 일하는 노동자들이 58명이 있었다.

<표33> 야근유무별 주 평균 근로시간

		평균근로시간				전체
		20시간 이하	20~40시간 이하	40~45시간 이하	45시간 초과	
야근 여부	있음	2	0	13	35	50
	없음	4	98	30	28	160
전체		6	98	43	63	210

4) (시간외 노동 포함) 한 주 평균 노동시간

<표34> 한 주 평균 근로시간 (시간외 포함)

	빈도	퍼센트
20시간 이하	6	2.9
20~40시간 미만	11	5.2
40시간	87	41.4
40~45시간 이하	43	20.5
45~50시간 이하	47	22.4
50시간 초과	16	7.6
전체	210	100.0

전체 평균 노동시간은 약 43시간으로 수준으로, 파견노동자 전체의 노동시간이 39.8시간¹²⁾으로 나타나는 것과 비교해 볼 때 더 장시간 일하는 것으로 나타났다.

주당 노동시간이 정규직보다 짧은 단시간 노동자도 있지만 일반적으로는 주 40시간 근무에 시간외 근로가 종종 발생하는 것으로 보인다. 주 40시간을 일한다고 응답한 경우가 87명(41.4%)으로 가장 많았으나, 시간외 노동으로 인해 40시간을 초과해 일하는 경우가 106명으로 절반을 넘어 파견노동자에 대해서도 시간외 노동이 종종 요구되는 것을 확인할 수 있었다.

그러나 시간외 노동에 대한 수당이 정확히 지급되는 것은 아니었다. 시간외 노동에 대한 업무지시는 사용업체를 통해 이루어지고, 수당은 파견업체에서 지급을 하도록 되어 있기 때문에 그 사이에서 파견노동자가 시간외 수당을 명확히 지급받지 못하거나 무료노동을 수행하고 있는 경우들도 있었다.

12) “비정규직 규모와 실태-통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2019.8)결과-”(한국노동사회연구소, 김유선)

5) 임금 수준 (월 고정급, 세전 기준)

<표35> 임금 수준 (월 고정급, 세전 기준)¹³⁾

	빈도	퍼센트
최저임금 이하 (1,795,310원 이하)	23	11.0
최저임금~200만원 이하	74	35.2
200~220만원 이하	25	11.9
220~240만원 이하	32	15.2
240~260만원 이하	33	15.7
260만원 이상	23	11.0
전체	210	100.0

전체적으로 최저임금 이상 200만원 이하 구간의 임금을 받고 있는 노동자들이 74명(35.2%)으로 가장 많았고, 전체 평균은 217.5만원 수준이다. 이는 전체 파견노동자 임금 평균 207만원¹⁴⁾보다 10만원 가량 높다.

최저임금 이하의 소득을 받고 있는 노동자가 23명(11%)인 것으로 나타났다. 이는 노동시간을 고려하지 않고 해당 일자리에서의 소득 그 자체를 구간별로 살펴본 탓일 수 있다. 그러나 노동시간대별로 임금 구간을 비교해 볼 때에도 최저임금 이하의 임금을 받고 있는 노동자들이 적지 않았다. 주 40시간 이상을 근무하지만 최저임금 이하의 임금을 받고 있는 노동자들은 14명(40시간 이상 근무자 193명 중 7.9%)이 존재했다.

13) 임금수준은 만원 단위로 세전 기준 월 고정급을 직접 기입하도록 하고, 이를 구간으로 다시 정리하였다.

14) “비정규직 규모와 실태-통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2019.8)결과-”(한국노동사회연구소, 김유선)

<표36> 임금 수준과 평균근로시간

		평균근로시간						전체
		20시간 이하	20~40 시간 미만	40시간	40~45 시간 이하	45~50 시간 이하	50시간 초과	
월 고정급	최저임금 이하	4	5	6	4	3	1	23
	~200만원 이하	2	5	24	15	21	7	74
	~220만원 이하	0	1	7	6	8	3	25
	~240만원 이하	0	0	14	9	7	2	32
	~260만원 이하	0	0	23	6	2	2	33
	260만원 이상	0	0	13	3	6	1	23
전체		6	11	87	43	47	16	210

임금 구간별 비중은 사용업체 기관 유형이나 규모, 연령, 성별 등에서 모두 유사하게 나타났다. 그러나 사업체 규모별로 월 고정급 평균을 살펴보면 50인 이하 사업장에서 더 낮은 임금 수준이 나타나고, 기업규모가 커질수록 파견노동자의 임금 수준도 조금씩 올라감을 확인할 수 있다. 그런데 1000인 미만 사업장까지는 사업장 규모에 따라 임금 수준이 증가하는 경향이 보이지만, 1000인 이상 사업장에서는 임금 수준이 갑자기 떨어지는 것으로 나타났다. 그러나 1000인 이상 사업장의 조사 참가자가 소수이기 때문에 일반화하기는 어렵고, 다른 참고가 가능한 조사도 찾을 수 없었다.

<표37> 사용업체 규모별 임금 수준

		월 고정급 평균	빈도
사용업체 규모	5인 미만	192.5만원	2
	5~50	184.6만원	36
	50~100	214.4만원	58
	100~300	225.8만원	72
	300~1000	244.4만원	31
	1000~	215.7만원	11
전체		217.5만원	210

사용업체 기관 유형별로 한 주 평균 근로시간과 월 고정급 평균을 비교하

면 아래와 같다. 행정기관에서는 노동시간과 임금 수준 모두 평균보다 낮게 나타났다. 사용업체가 공공기관이거나 금융기관인 경우에는 임금 수준이 전체 평균보다 높은 것으로 나타났으며, 금융기관의 임금 수준이 가장 높은 231만원 수준으로 나타났다.

<표38> 사용업체 기관 유형별 평균근로시간 및 임금수준

기관분류		평균근로시간	월 고정급(만원)
행정기관	평균	39.250	190.00
	빈도	12	12
	표준편차	9.5072	51.806
공공기관	평균	42.625	218.75
	빈도	24	24
	표준편차	8.9044	38.367
금융기관	평균	42.557	231.37
	빈도	35	35
	표준편차	7.7086	70.821
민간기업	평균	43.525	216.19
	빈도	139	139
	표준편차	6.6369	38.181
전체	평균	43.017	217.51
	빈도	210	210
	표준편차	7.2989	46.462

6) 임금 외 적용 노동조건

<표39> 임금 외 적용 노동조건

	상여금	식대	교통비	기타수당	퇴직금	4대보험	건강검진	명절선물
	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)
있음	88 (41.9)	151 (71.9)	105 (50)	37 (17.6)	129 (61.4)	182 (86.7)	105 (50)	129 (61.4)
없음	122 (58.1)	59 (28.1)	105 (50)	173 (82.4)	81 (38.6)	28 (13.3)	105 (50)	81 (38.6)
전체	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)

<표40> 사용업체 규모별 적용 노동조건

		5인 미만	5~50인	50~100인	100~300인	300~1000인	1000인 이상	전체
상여금	있음	0	6	17	42	19	4	88
	없음	2	30	41	30	12	7	122
식대	있음	1	23	39	57	25	6	151
	없음	1	13	19	15	6	5	59
교통비	있음	1	9	23	45	24	3	105
	없음	1	27	35	27	7	8	105
기타 수당	있음	1	2	13	14	6	1	37
	없음	1	34	45	58	25	10	173
퇴직금	있음	2	19	25	51	23	9	129
	없음	0	17	33	21	8	2	81
4대 보험	있음	2	29	48	65	27	11	182
	없음	0	7	10	7	4	0	28
건강검진	있음	1	9	25	42	20	8	105
	없음	1	27	33	30	11	3	105
명절 선물	있음	0	13	34	52	22	8	129
	없음	2	23	24	20	9	3	81

* 음영은 해당 노동조건이 있다는 응답이 없다는 응답보다 높은 경우

기타 노동조건 유무 확인에서는 상여금, 기타 수당 등 기본임금을 보조하는 급여항목이 없는 경우가 많았다. 상여금의 경우에는 100~300인 규모 사업장에서만 있는 경우가 더 많은 응답을 보였고, 기타수당의 경우에는 사업장 규모를 불문하고 없다는 응답이 더 많이 나타났다.

건강검진의 경우에는 회사가 추가적으로 지원하는 검진에 대한 질문이었으나, 의무검진과 구분한 정확한 응답이 이루어지는 못했다. 그러나 건강검진에 대해 파견업체에서 제대로 안내하는 경우는 거의 없어 보였다. 단 기간의 계약을 가지는 파견노동자들이기에 2년 1회 실시하는 의무검진도 받은 경험이 없는 이들이 있었다. 다만 파견계약기간이 1년을 초과하는 경우에는 건강검진이 있다는 응답이 없다는 응답보다는 높게 나타나, 단기계약의 형태를 가지는 파견고용 자체가 기본적인 권리에 대한 접근도를 떨어트린다는 점을 확인할 수 있었다.

<표41> 계약상 파견계약기간과 건강검진 유무

		건강검진		전체
		있음	없음	
계약상 파견계약기간	1년 미만	42 (39.6)	64 (60.4)	106 (100)
	2년 이상	63 (61.1)	40 (38.9)	103 (100)
전체		105	104	209

* 계약기간이 미정이라고 응답한 경우 제외

7) 사용할 수 있는 휴가 및 휴직

<표42> 휴가 및 휴직 사용 실태

	연차 휴가	경조 휴가	생리 휴가	산전후 휴가	육아 휴직	유급 병가	무급 병가	여름 휴가
	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)
있고, 자유롭게 사용	96 (45.7)	127 (60.5)	45 (21.4)	53 (25.2)	45 (21.4)	37 (17.6)	59 (28.1)	108 (51.4)
있지만 사용어려움	81 (38.6)	45 (21.4)	58 (27.6)	72 (34.3)	83 (39.5)	86 (41)	82 (39)	63 (30)
없음	33 (15.7)	38 (18.1)	107 (51)	85 (40.5)	82 (39)	87 (41.4)	69 (32.9)	39 (18.6)
전체	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)

연차휴가, 경조휴가, 여름휴가를 제외하고는 해당 휴가가 없거나, 사용이 어렵다는 응답이 다수였다. 병가의 경우에도 유, 무급을 불문하고 자유롭게 사용할 수 있다는 응답이 전체적으로 낮게 나타났다. 특히 생리휴가, 산전후휴가의 경우 여성 응답자 가운데에서도 해당 휴가가 없거나, 사용이 어렵다는 응답이 다수였다. 생리휴가의 경우 여성 응답자 중 37명(21.7%), 산전후휴가의 경우 여성 응답자 중 43명(25.1%)만 자유롭게 사용이 가능하다고 응답했다.

<표43> 생리휴가 및 산전후 휴가 사용 실태 (여성 응답)

		있고, 자유롭게 사용	있지만 사용 어려움	없음	전체
생리 휴가	빈도	37	48	86	171
	퍼센트	21.7	28.0	50.3	100
산전후 휴가	빈도	43	61	67	171
	퍼센트	25.1	35.7	39.2	100

사용업체 규모별로도 다른 노동조건과 크게 다르지 않았다. 300~1000인 규모 사업장에서 그나마 긍정적인 응답이 가장 많이 나타났으나, 전반적으로 휴가 사용이 원활하지 않았다.

<표44> 사용업체 규모별 휴가 및 휴직 사용 실태

		5인 미만	5~50인	50~100인	100~300인	300~1000인	1000인 이상	전체
연차 휴가	1	2	9	24	33	21	7	96
	2	0	19	21	30	8	3	81
	3	0	8	13	9	2	1	33
경조 휴가	1	2	15	31	46	27	6	127
	2	0	9	17	17	0	2	45
	3	0	12	10	9	4	3	38
생리 휴가	1	0	0	9	18	13	5	45
	2	1	12	15	17	8	5	58
	3	1	24	34	37	10	1	107
산전후 휴가	1	1	2	13	24	11	2	53
	2	1	9	21	24	12	5	72
	3	0	25	24	24	8	4	85
육아 휴직	1	1	4	8	17	13	2	45
	2	1	11	26	30	10	5	83
	3	0	21	24	25	8	4	82
유급 병가	1	1	2	9	17	5	3	37
	2	1	18	26	24	14	3	86
	3	0	16	23	31	12	5	87
무급 병가	1	1	2	12	24	16	4	59
	2	1	19	28	23	7	4	82
	3	0	15	18	25	8	3	69
여름 휴가	1	0	15	28	36	22	7	108
	2	1	13	19	25	4	1	63
	3	1	8	11	11	5	3	39

* 1 있고, 자유롭게 사용, 2 있지만 사용 어려움, 3 없음.

* 음영은 해당 노동조건이 있고, 자유롭게 사용할 수 있다는 응답이 다른 응답보다 높은 경우

이는 기업규모보다 파견이라는 고용형태 자체로 인한 권리의 누락 혹은 권리 사용 구조의 불명확성이 이유인 것으로 보이는데, 모든 휴가에 대해 ‘없음’으로 응답한 한 노동자는 그 응답 이유에 대해 여름휴가가 없다는 사실만 정확히 인지하고 있었고, 다른 휴가에 대해서는 애초 어떤 설명도 들은 바가 없기 때문이라고 답했다. 계약 체결시 노동조건에 대해 상세한 고지 없이 계약서에 서명을 하는 것만 형식적으로 처리하기 때문에 노동자가 일을 하면서 어떤 휴가를 사용할 수 있는지에 대해 제대로 알 수 있는 경로가 없다.

“여름휴가는 따로 받는 게 없어요. (파견)업체에서도 없고. 다른 휴가들은 설명을 아예 들어본 적이 없어요. 요즘에는 거의 있다고 알고는 있지만 들은 게 없으니까 뭐가 있고 쓸 수 있는 건지 모르는 거죠. 계약서 쓸 때도 빨리 체크하면 된다고 후다닥 끝나거든요. 하나 하나 설명을 해주시기 보다는. (계약서에) 써 있어도 못 봤을 거 같아요.” (면접 2)

병가도 없기 때문에 아파도 참고 일하게 되고, 도저히 출근을 할 수 없을 경우에는 연차를 차감해서 쉬곤 했다. 그렇다고 연차휴가 사용이 늘 원활한 것도 아니었다. 연차휴가의 경우 자유롭게 사용할 수 있다는 응답이 다수이긴 했으나, 없다고 응답한 경우와 자유롭게 사용하기 어렵다는 응답이 절반을 넘는다. 특히 파견업체 소속으로 되어 있어 연차휴가를 사용하고자 하더라도 어떻게 사용해야 할지 알 수 없는 경우도 있었다. 어떻게 신청해야 하는지, 누구에게 이야기를 해야 하는지 불분명한 상황에서는 법정휴가라고 하더라도 그림의 떡일 수밖에 없다. 이에 더해 휴가 사용시 해당 업무를 대체할 수 있는 노동자나 다른 파견노동자에 대한 업무 과부하 등으로 인해 실질적으로 휴가 사용이 불가능하기도 했다.

“연차가 있기는 한데, 급여에 연차수당까지 포함되어 있다고 해서 연차를 쓰게 되면 쓰는 만큼 돈이 이제, 그 달 급여에서 깎이게 되는 거였어요. 실질적으로 쓸 수 없고. 그런데도 근무를 하기 어려운 조

건이 있으면 다른 대체근무자를 내가 찾고, 그분한테 하루치 일한 만큼 일당을 드리는 식으로 해요. 개별적으로 알아서. (휴가는) 있는데 쓸 수 없다는게 제일 스트레스 받는 거예요.” (면접 4)

“파견업체 소속으로 되어 있으니까 연차휴가를 누구한테 요청할 수가 없어요. 물어볼 사람도 아무도 없고. 결정적으로 일을 두 명이 교대로 하는데 한 명이 쉬게 되면 나머지 한 명이 그걸 다 해야 돼요. 그러니까 기본적으로 쓸 수가 없어요. 연차는 아마 샌드위치 데이 그런데 다 쓴 것처럼 돼 있을 거예요.” (면접 5)

“아무래도 파견 소속이다 보니까 맡고 있는 업무를 정규직이랑 경계를 나뉘요. 그러면 누구 하나가 휴가를 가면 그걸 다른 파견직원들이 해야 해요. 그러다보니까 휴가를 가기가 쉽지 않아요. 파견회사가 달라도 파견인 사람이 하는 거예요. 그런데 다른 사람들도 각자 업무가 있으니까. 휴가가 있어도 사용이 어려운 거죠. ... 정말 죽을 거 같다, 응급실 가야한다 그런 상황이 아니면 출근해야죠. 다른 파견들도 그렇게 일을 해요. 휴가든 뭐든 빠지고 나면 업무가 쌓이니까 웬만하면 참고 하는 거죠.” (면접 6)

8) 직접고용 전환 절차 유무(계약직 전환 포함) 및 전환 가능성

<표45> 직접고용 전환 절차 유무

	빈도	퍼센트
있음	72	34.3
없음	69	32.9
모름	69	32.9
전체	210	100.0

전환 절차가 있는 경우는 72명(34.3%) 수준이었고, 전환 절차가 있는지 자체에 대해 모르는 경우가 69명(32.9%)이었다.

<표46> 직접고용 전환 가능성

	빈도	퍼센트
정규직 전환 가능	34	16.2
계약직 전환 가능	35	16.7
안 될 가능성이 큼	92	43.8
원천적으로 불가능	49	23.3
전체	210	100.0

정규직이나 계약직 등 직접고용 전환이 가능할 것이라 생각한다는 응답은 69명(32.9%)이었고, 그 외에는 전환이 안 될 것이라고 생각하거나 전환이 애초 불가능하다고 답했다. 직접고용 전환 절차가 있다고 응답한 경우 가운데에도 안 될 가능성이 크다는 응답이 24명으로 3분의 1에 이르렀다.

<표47> 전환절차유무와 전환 가능성

		정규직 전환가능	계약직 전환가능	안될 가능성 큼	원천적으 로 불가능	전체
전환절차유무	있음	26	22	24	0	72
	없음	3	6	22	38	69
	모름	5	7	46	11	69
전체		34	35	92	49	210

파견법은 파견근로기간이 2년을 초과할 경우 직접고용 전환 의무를 두고 있지만 파견계약이 정규직으로 가는 사다리가 되는 경우는 거의 없는 것으로 보인다. 이미 대다수 기업에서는 정규직, 계약직, 파견 등 고용형태에 따라 입직 경로 자체가 다르게 구성되어 있어, 파견노동이 정규직으로 가는 통로가 된다는 것은 사실상 불가능했다.

“정규직은 공채를 보고, 계약직도 시험을 보는 걸로 알고 있어요. 업체는 한번 파견 계약하고 나면 더 이상 정보를 주거나 하지 않아요. (이직하려면) 따로 알아보고 스스로 정보를 얻어야 하는 거죠. (...) 2년 이상 있으면 정직원으로 전환시켜야 해서 이 파견업체와 다시 계약은 못할 거고요. 만약 1년 휴직하면, 다른 곳에서 일하거나 그러면 이 파견업체 통해서 또 계약할 수도 있는 거죠.” (면접 1)

“어느 자리에 있는 배우려고 하고 열심히 하면 그런 거에 대해 항상 열려 있다고 생각하는 편이라서 들어올 때도 딱 그정도만 생각을 했었어요. 애초 채용공고 자체에 정규직 전환 문구가 없었고, 최대 2년이라는 명시가 돼있었죠. 그렇지만 제가 잘하고 잘 맞으면 인턴이나 이렇게 고용을 해줄거라고도 생각했지만, 혼자만의 기대였고. 인턴이나 계약직 채용도 불가능하다고 들었어요. 여기는 계약직이 일단 없고. 다른 회사에 채용 기회 있으면 추천해 주시겠다고 챙겨는 주시는데, 여기서는 안 된다고 말씀하셔서.” (면접 2)

9) 파견근로에 대한 만족도

<표48> 파견근로에 대한 만족도

	임금	노동 시간	환경 및 복지	동료 관계	고용 안정	직업 전망	경력 축적
	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)	빈도 (퍼센트)
매우 불만족	25 (11.9)	35 (16.7)	26 (12.4)	16 (7.6)	55 (26.2)	29 (13.8)	28 (13.3)
불만족	85 (40.5)	60 (28.6)	60 (28.6)	59 (28.1)	72 (34.3)	68 (32.4)	51 (24.3)
보통	76 (36.2)	60 (28.6)	76 (36.2)	87 (41.4)	43 (20.5)	67 (31.9)	75 (35.7)
만족	22 (10.5)	50 (23.8)	41 (19.5)	34 (16.2)	27 (12.9)	36 (17.1)	45 (21.4)
매우 만족	2 (1)	5 (2.4)	7 (3.3)	14 (6.7)	13 (6.2)	10 (4.8)	11 (5.2)
전체	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)	210 (100)

파견으로 일하는 상태에 대해서는 전반적으로 만족한다는 응답보다 불만족하다는 응답이 높게 나타났다. 그나마 만족 이상 응답이 높은 것은 노동시간 항목이었고,(26.2%), 불만족 이하 응답이 가장 높은 것은 고용안정 항목(62.5%)과 임금 항목(52.4%)이었다.

<표49> 사용업체 규모별 파견근로 노동조건 만족도

		매우 불만	불만족	보통	만족	매우 만족
5인 미만	임금	1	0	1	0	0
	노동시간	0	0	1	0	1
	환경복지	0	1	0	0	1
	동료관계	0	0	2	0	0
	고용안정	0	1	0	1	0
	직업전망	0	1	0	1	0
	경력축적	0	0	1	1	0
5~50인	임금	4	21	8	1	2
	노동시간	1	11	14	10	0
	환경복지	5	8	19	3	1
	동료관계	4	8	20	3	1
	고용안정	10	16	9	1	0
	직업전망	8	20	6	1	1
	경력축적	5	12	15	4	0
50~100	임금	7	27	16	8	0
	노동시간	2	18	25	12	1
	환경복지	6	21	23	8	0
	동료관계	6	13	31	6	2
	고용안정	19	20	13	5	1
	직업전망	4	25	22	6	1
	경력축적	5	21	19	12	1
100~300	임금	9	31	25	7	0
	노동시간	19	21	16	15	1
	환경복지	11	20	22	17	2
	동료관계	2	27	22	14	7
	고용안정	15	24	13	15	5
	직업전망	10	17	23	15	7
	경력축적	12	10	27	19	4
300~1000	임금	1	4	21	5	0
	노동시간	10	9	3	8	1
	환경복지	2	7	8	12	2
	동료관계	2	10	8	9	2
	고용안정	6	9	6	4	6
	직업전망	3	5	12	11	0
	경력축적	3	6	10	8	4
1000~	임금	3	2	5	1	0
	노동시간	3	1	1	5	1
	환경복지	2	3	4	1	1
	동료관계	2	1	4	2	2
	고용안정	5	2	2	1	1
	직업전망	4	0	4	2	1
	경력축적	3	2	3	1	2

4. 차별 실태

1) 동종 유사업무 수행 직접고용 노동자 유무

<표50> 동종유사업무 수행종사자 유무

	빈도	퍼센트
정규직	56	26.7
계약직	43	20.5
모두	103	49.0
없음	8	3.8
전체	210	100.0

대부분 동종 유사업무에 사용업체 소속의 직접고용 노동자가 존재하는 것으로 나타났다. 유사한 업무 범위에서 보조 업무, 권한이 낮은 업무 등을 분리해 파견노동을 활용하는 것임을 확인할 수 있었다.

2) 동종 유사업무 수행 노동자 대비 임금 수준(정규직 비교)

<표51> 동종유사업무 종사자 대비 임금수준

	빈도	퍼센트
동일	4	1.9
80% 이상	60	28.6
60~70% 수준	63	30.0
50% 정도 수준	17	8.1
절반 이하 수준	2	1.0
원청 임금을 모름	59	28.1
동종유사업무 없음	5	2.4
전체	210	100.0

동종 유사업무를 수행하는 직접고용 노동자에 비해서(계약직, 정규직 고용형태 모두 존재하는 경우 정규직을 기준으로 응답) 어느 정도의 임금을 받고 있는지에 대해 60~70% 수준의 임금을 받는다는 응답이 63명(30%), 80% 이상을 받는다는 응답이 60명(28.6%)의 순으로 많이 나타

났다. 직접고용 노동자의 임금 수준을 알 수 없다는 응답도 59명(28.1%)에 이르렀다.

파견노동자 전체 임금 수준이 정규직의 62.7% 수준¹⁵⁾인 것으로 볼 때, 가장 많은 응답이 60~70%에서 나타난다는 것은 유사한 경향으로 볼 수 있다. 그러나 해당 조사가 월 고정급을 기준으로 파견노동자가 인지하고 있는 수준에서의 정규직에 대비한 임금 수준을 확인한 것으로, 80% 이상의 임금 수준이라는 응답은 상여금이나 기타 수당 등이 고려되지 않은 응답일 가능성이 높아 보인다.

고용노동부의 임금직무정보시스템에 따르면, 사무 종사자의 임금 평균은 2020년 6월 기준 연 4800만원 수준이며, 본조사 응답 노동자들의 임금 수준은 월 평균 217만원 수준으로 상여금 및 기타 수당이 거의 없다는 점을 고려할 때 사무지원업무 파견노동자의 임금 수준은 전체 사무 종사자 임금 수준의 절반 정도에 머무른다. 하위 25% 수준의 노동자 임금 수준과 유사하다고 볼 수 있다.

<표52> 사무직 종사자 임금수준¹⁶⁾

(단위 : 천원)

구분		평균	하위25%	중위	상위25%
직업 대분류	3 사무 종사자	48,292	27,660	39,496	62,611
직업 중분류	31 경영 및 회계 관련 사무직	48,584	28,522	40,342	59,620
	32 금융 및 보험 사무직	64,437	36,769	57,820	85,306
	39 상담통계안내 및 기타 사무직	30,619	22,580	26,611	34,725
직업 소분류	311 행정 사무원	57,260	37,301	58,001	70,007
	312 경영관련 사무원	51,791	31,077	43,559	63,584
	313 회계 및 경리 사무원	36,767	24,057	30,432	42,596
	314 비서 및 사무 보조원	30,375	21,859	25,733	34,119

15) “비정규직 규모와 실태-통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(2019.8)결과-”(한국노동사회연구소, 김유선), [표9] 연도별 고용형태별 월 평균임금 및 격차 참조

16) 고용노동부 임금직무정보시스템, ‘2020년 6월 기준 사업체특별별 임금분포현황’ 참조

320 금융 및 보험 관련 사무 종사자	64,437	36,769	57,820	85,306
391 통계관련 사무원	52,129	27,945	41,493	72,477
399 고객 상담 및 기타 사무원	30,590	22,639	26,634	34,617

한 사용업체 내에 여러 파견업체 소속의 노동자들이 일하고 있는 경우 각 업체간의 임금 수준은 유사하지만 임금에 관한 정보를 공유하지 못하도록 하는 경우도 있었다.

“채용공고를 보면 월급이나 이렇게 기재되어 있으니까, 거의 똑같은 수준이라고 봐요. 아주 약간 차이나는 건 봤지만, 파견들끼리는 서로 친해지면 월급 들어왔다 이런 얘기는 하니까. (파견노동자들 임금은) 거의 같은 수준이에요.” (면접 2)

“여러 파견회사에서 들어오는데, 다른 (파견)회사 분이 임금협상을 했다고는 들었어요. 그런데 우리는 전혀. 작년이랑 똑같이 받고 있어요. 그리고 같은 파견끼리는 임금 차이 나는 게 법적으로 문제가 없다고 회사도 알아서요. 파견회사 간에 임금차이가 나는 데도 모른 척 넘어가는 거죠. 임금 이야기는 서로 못하게 해요. 아무래도 파견끼리는 친분이 생기니까 서로 이야기를 하기도 하는데, 그런 얘기 했다는 걸 알고 다 불러서 임금 정보는 대외비니까 서로 공유하지 마라, 경고하는 거더라고, 원청에서. 한 번 더 얘기하면 조치가 있을 거다 이런 식으로. 협박을 한 거죠.” (면접 6)

3) 파견으로 일하면서 겪은 차별적 경험

<표53> 파견으로 일하면서 겪은 차별적 경험

		빈도	퍼센트
업무능력 무시	있음	148	70.5
	없음	62	29.5
	전체	210	100

귀찮은 일 떠맡기기	있음	160	76.2
	없음	50	23.8
	전체	210	100
성과 불인정	있음	129	61.4
	없음	81	38.6
	전체	210	100
폭언이나 반말	있음	73	34.8
	없음	137	65.2
	전체	210	100
야근 강요	있음	68	32.4
	없음	142	67.6
	전체	210	100
성적 괴롭힘	있음	36	17.1
	없음	174	82.9
	전체	210	100
(회식, 행사) 따돌림	있음	52	24.8
	없음	158	75.2
	전체	210	100
다툼은 주로 내탓	있음	53	25.2
	없음	157	74.8
	전체	210	100
공식 소통망 배제	있음	120	57.1
	없음	90	42.9
	전체	210	100
편의시설 이용 차별	있음	59	28.1
	없음	151	71.9
	전체	210	100
계약기간 중 해고	있음	47	22.4
	없음	163	77.6
	전체	210	100
야근수당 미지급	있음	62	29.5
	없음	148	70.5
	전체	210	100

업무능력을 무시하거나(업무 능력에 대해 무시를 당한 적이 있다), 귀찮은 일을 떠맡기는 것(힘들거나 귀찮은 일은 종종 과견직에게 떠맡긴다), 성과에 대한 불인정(일을 잘 해도 성과를 인정받지 못한다), 공식 소통망 배제(회사의 공식적인 소통망에서 과견직은 빠져 있다)에서 절반 이상이 경험한 적이 있다고 응답했다. 그러나 그 외의 사례 경험도 낮은 비중이라고 볼 수는 없다.

“너무 쉽고 귀찮은 일 같은 걸 시킬 때가 종종 있어요. 무턱대고 문서를 복사해 줘라 이런 것도 아니고. 예를 들면, 우편물에 찍어야 되는 도장이 있어요. 수가 많은 것도 아니고 두 세장인데, 그거 하러 가기 귀찮으니까 굳이 제자리까지 와서 해다 달라고. 또 서류에 스테플러 떼달라 이런 것. 본인이 할 수 있는데 귀찮은 거면 시키는 때가 좀 있죠. 저 앞에 일하셨던 분은 30대 분이셨는데 그 분은 그런 잡일 시킨 적 없었대요. 그런데 어려서 더 편하니까 그런 걸 시키는 것 같아요. 나이가 어려서 그렇다는 느낌을 자주 받아요.” (면접 2)

“시간외근무를 계속 하고 있고, 업무시간 끝나도 메일이나 메신저로 근무 지시가 오거든요. 그런데 계약서 자체에 시간외가 없는 것으로 해서, 시간외 수당을 지급할 수 있는 체계가 없다고. 그래서 지급할 수가 없다고 했어요. 사용업체로는 문의가 안되고, 파견업체쪽으로 가능하다고 해서 알아보는 중이에요. 정직원이나 계약직이라도 직접 고용이었으면 안 일어났을 일이라고 생각되죠.” (면접 6)

파견노동자의 업무가 정규직 업무의 보조업무이거나 관련해서 수행되는 업무들이기 때문에 업무상의 연계나 지시, 보고 등의 관계가 형성될 수밖에 없다. 그러나 이런 업무상의 관계는 때로 노동자들간의 관계로 그대로 이어져 파견노동자와 정규직 노동자의 관계 자체를 기울게 만든다. 게다가 ‘보조’업무라는 식으로 애매하게 규정된 노동자의 직무범위는 때로 노동자의 노동을 모멸감을 느낄 정도로 격하시키기도 했다.

“업무 처리하면서 정규직 이름을 넣어줘요. 정규직 업무기도 하니까 본인이 찾아보고 일 진행이 맞는지 확인하면 되는데, 하나부터 열까지 확인하고 보고하는 식으로 일을 하기를 원해요. 비서한테 업무 지시하는 듯이 하는 경우가 굉장히 많아요. 말하는 것도 지시하는 식. 사람마다 다르기는 하지만, 같은 동료라고 생각한다면 절대 그런 식으로는 못할 거예요.” (면접 6)

“일이 정확하지 않고 잡일 수준으로 되어 있어요. 소모품이나 물품

주문, 필요한 거 배치, 물 같은 거 주문. 또 마실 물 떠 달라고 하면 갖다 주고. 별 거 다 시켜요. 예전에는 휴대폰 수리도 해오라고 시켰고, 개인 심부름도 보내고. 개인 필요에 따라 물품 같은 거 달라, 신문 구해 달라. 말 그대로 잡일.” (면접 5)

4) 함께 일하는 정규직 노동자들과의 관계

<표54> 정규직 노동자들과의 관계

	빈도	퍼센트
상호 협력적 관계	50	23.8
갈등은 없지만 동료로 불인정	81	38.6
주로 갈등하는 관계	29	13.8
서로 무관심	50	23.8
전체	210	100.0

함께 일하는 정규직 노동자들과 갈등은 없지만 동료로 바라보지도 않는다는 응답이 81명(38.6%)으로 가장 많았다. 지원이나 보조업무를 수행하지만 협력적인 관계를 가지고 일하는 경우는 50명(23.8%)에 그쳤다.

5) 직장에서의 고충 상의자

<표55> 직장에서의 고충 상의자

	빈도	퍼센트
사용업체 소속 노동자	13	6.2
파견노동자	53	25.2
파견회사 관리자	34	16.2
친구, 지인, 가족	90	42.9
없음	20	9.5
전체	210	100.0

고충이 발생할 경우 이에 대해 상의할 수 있는 이로 친구나 지인, 가족이 90명(42.9%)으로 가장 많고, 다른 파견노동자와 상의한다는 응답이 53명(25.2%)으로 두번째로 많이 나타났다. 파견회사 관리자 및 사용업체

소속 노동자와 상의하는 경우는 업무와 관련한 고충이 결국 원청 소속 노동자를 통해 풀어야 하거나, 파견회사 관리자를 통해 해결해야 하는 경우로 추정된다.

고충에 대한 상의는 직접적인 문제해결을 위한 방안이라는 측면보다 직장 생활에서의 심리적 지지를 어떻게 얻고 있는지를 살피기 위한 것이었는데, 직장 내에서는 같은 고용형태를 가진 파견노동자와 상의하는 경우가 25% 수준이었고, 가장 많은 수는 직장 내가 아닌 외부에 지지자를 두고 있었다. 비율은 낮지만 상의할 수 있는 사람이 없다는 응답도 20명(9.5%) 있었다.

5. 직업생활 실태 및 전망

1) 이직 후 재취업까지의 시간

<표56> 이직 후 재취업까지의 시간에 하는 일

	빈도	퍼센트
바로 구직활동 개시	52	24.8
정규직 취업 준비	62	29.5
여행, 에너지 충전	36	17.1
그냥 쉬	25	11.9
이직 경험없음	35	16.7
전체	210	100.0

자격증 공부 등 정규직 취업을 준비한다는 응답이 62명(29.5%)으로 가장 많았다. 또 바로 재취업을 위해 일자리를 알아본다는 응답도 52명(24.8%)으로 높았다. 여행 등 에너지 충전을 위한 시간을 갖거나 그냥 쉬는 응답(바로 구직 활동을 하지 않는 경우)도 61명(29%)으로 나타났다.

연령대별로 보면 20대에서는 정규직 취업준비를 한다는 응답이 가장 높게 나타났다.

<표57> 연령대별로 이직 후 재취업까지 하는 일

			바로 구직 개시	정규직 취업 준비	여행 등 에너지 충전	그냥 쉬	이직 경험없음	전체
연령	40세 이상	빈도	9	0	2	1	1	13
		퍼센트	69.2	0.0	15.4	7.7	7.7	100.0
	30대	빈도	21	22	19	10	4	76
		퍼센트	27.6	28.9	25.0	13.2	5.3	100.0
	20대	빈도	22	40	15	14	30	121
		퍼센트	18.2	33.1	12.4	11.6	24.8	100.0
전체		빈도	52	62	36	25	35	210
		퍼센트	24.8	29.5	17.7	11.9	16.7	100.0

“여기 계약 끝날 때 돼서 이제 준비하고 있어요. 지금 이 일 하기 전에 1년 정도 준비했었는데, 1년 동안 다서 여섯번 시험을 본 거 같아요. 사실 제 나이 또래면 더 많이 보죠. 저는 적게 본 편이고. 여기서 일하면서는 2년 채우고 가겠다는 생각을 가지고 들어와서 더 지원은 안했어요. 이제 해야죠.” (면접 1)

“이제는 계속 근무할 수 있는 곳을 찾는다는 생각으로 알아보고 있어요. 그런데 요즘은 채용공고가 많이 없는 편이라. 채용공고 보면 파견계약직이 진짜 많은 거 같고, 인턴도 전환용 인턴보다 체험용 인턴이 많아요. 그렇게 좋아 보이지 않는 직장인데도 지원자가 몇 백 명이 되고 하니까.” (면접 2)

정규직 취업을 위한 노력은 파견으로 일하는 동안에도, 파견기간이 끝난 후에도 노동자들이 가장 많은 시간을 쏟는 일이 되고 있었다. 장래를 위해 가장 많은 시간을 소요하는 활동으로 △ 자격증 취득을 위한 공부, 채용공고에 계속 응시하고 시험에 대비한 학습을 하는 것, △ 자기계발과 실력 갖추기 등을 꼽았다. 그러나 파견노동 중에도 계속된 취업노력을 하거나 일을 하면서 정규직 취업 준비를 겸할 수 있으리라 생각하고 일을 시작했지만 현실에서는 퇴근 후 너무 지쳐서 장래를 준비할 여력조차 없는 것이 현실이다.

“일하면서 미래를 준비한다는 게 아무래도 힘들긴 해요. 근무시간도 여유롭지 않고. 야근 한 번 하고 집에 오면 늦을 때는 밤 12시가 되니까. 어렵지만 그래도 최대한 빨리 떠나고 싶어요.” (면접 6)

2) 파견업체를 통한 취업에서 만족하는 부분

<표58> 파견업체를 통한 취업에서 만족하는 부분

	빈도	퍼센트
빠른 취업, 재취업	62	29.5
숙소, 통근 등 편의제공	22	10.5
선택가능한 여러회사 소개	55	26.2
원하는 조건에 맞는 일자리 소개	40	19.0
없음	29	13.8
기타	2	1.0
전체	210	100.0

파견업체를 통한 취업에 대해서 만족하는 부분에 대해서는 빠른 취업 및 재취업이 62명(29.5%)으로 응답이 가장 많았고, 선택 가능한 여러 회사를 소개해 준다는 응답이 55명(26.2%)으로 두번째로 많았다. 이러한 만족 요소는 구직활동에 소요되는 에너지를 파견업체가 대행하는 것에 대한 만족으로 이해할 수 있다. 반면 만족하는 부분이 없다는 응답은 29명(13.8%)이었고, 기타 응답으로 가까워서(1명), 근무시간 측면(1명)이라는 응답이 있었다.

연령대별로 살펴보면 30대 이상에서는 빠른 취업 및 재취업이라는 면을 만족하는 점으로 가장 많이 꼽았고, 20대의 경우에는 선택 가능한 여러 회사를 소개한다는 점을 가장 많이 꼽았다.

<표59> 파견업체 만족 사항 (연령대별)

		빠른 취업, 재취업	숙소, 통근 등 편의제공	선택가능한 여러 회사 소개	원하는 조건에 맞는 일자리 소개	없음	기타	전체
연령	40세 이상	6 (30)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	5 (38.5)	0 (0.0)	13 (100)
	30대	30 (39.5)	7 (9.2)	17 (22.4)	14 (18.4)	8 (10.5)	0 (0.0)	76 (100)
	20대	26 (21.5)	14 (11.6)	38 (31.4)	25 (20.7)	16 (13.2)	2 (1.7)	121 (100)
전체		62 (29.5)	22 (10.5)	55 (26.2)	40 (19.0)	29 (13.8)	2 (10.)	210 (100)

3) 파견업체를 통한 취업에서 불만족하는 부분

<표60> 파견업체를 통한 취업에서 불만족하는 부분

	빈도	퍼센트
소개 수수료	21	10.0
사전 정보제공 부족	44	21.0
고지한 것과 다른 노동조건	57	27.1
고용불안정	61	29.0
문제를 외면하는 파견업체	24	11.4
없음	3	1.4
전체	210	100.0

파견업체를 통한 취업에서 불만족한 부분으로는 고용 불안정이라는 응답이 61명(29%)으로 가장 많았다. 업무 내용이나 임금 수준 등에서 사전에 들은 것과 다른 노동조건인 경우가 57명(27.1%)으로 두번째로 많이 나타났고, 일할 회사에 대한 사전 정보제공 부족이 44명(21%)으로 세번째로 많았다.

연령대별로 보면 30대 이상은 고용불안정을 불만족한 부분으로 가장 많이 꼽았고, 20대의 경우에는 사전에 고지한 것과 다른 노동조건을 불만족한 부분으로 가장 많이 꼽았다.

<표61> 파견업체 불만족 사항 (연령대별)

		소개 수수료	사전 정보 제공 부족	고지와 다른 노동조건	고용 불안정	문제를 외면하는 파견업체	없음	전체
연령	40세 이상	0 (0.0)	2 (15.4)	1 (7.7)	7 (53.8)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (100)
	30대	11 (14.5)	11 (14.5)	17 (22.4)	26 (34.2)	10 (13.2)	1 (1.3)	76 (100)
	20대	10 (8.3)	31 (25.6)	39 (32.2)	28 (23.1)	12 (9.9)	1 (0.8)	121 (100)
전체		21 (10.0)	44 (21.0)	57 (27.1)	61 (29.0)	24 (11.4)	3 (1.4)	210 (100)

파견업체를 통한 취업시 일할 곳, 하게 될 일, 노동조건 등에 대해 제대

로 된 고지가 이루어지지 않는 것으로 파악된다.

“처음 일 시작할 때 월급 오르는 것에 대해 여쭙봤는데 해가 바뀌면 최저임금이 오르니까 그 때 오르고, 재직한 지 1년 지나면 오른다고 했는데, 오른 적이 없었어요. 그런데 서류로 쓴 것도 아니고 말로 해주신 거라서.” (면접 2)

“인사팀 업무 지원이라고 여유롭게 할 수 있다고 했거든요. 그런데 노동강도도 너무 세고, 화장실 갈 시간, 밥 먹을 시간도 여유롭지 않아요. 업무량 자체가 사전에 들은 것과는 너무 달랐어요.” (면접 6)

이와 같은 정보 부족이나 계약 당시 고지받은 것과 상이한 노동조건은 일하는 과정에서 노동자들은 힘겨움을 느끼게 된다. 해당 노동자들이 이를 힘겹다 느낄 수밖에 없는 것은 파견이라는 고용구조가 이 문제 자체를 해소할 수 있는 방법을 보여주지 않기 때문이다. 고용과 사용의 분리로 인해 일하면서 발생하는 고충을 처리할 통로를 찾기 어렵게 되고, 파견업체는 파견계약 이후에는 거의 역할이 없고 사용업체 내에서의 문제를 해결할 능력을 갖지 못하거나, 외면하고 회피한다. 이 속에서 직접고용 상태에서는 쉽게 해결될 수 있는 문제도 파견노동자에게는 해결이 불가능한 문제가 되어 버리는 것이다.

일을 하는 동안 사용업체 내에서 문제가 발생할 경우 파견업체에서 적극적으로 응대하는 경우는 거의 없었고, 이야기를 들어주는 수준에 그치는 경우가 많았다. 문제를 호소할 때 이야기를 들어주는 정도는 나은 편이며, 아예 관심이 없고 회피하려 하거나 심한 경우 오히려 노동자에게 책임을 돌린다는 경우도 있었다.

<파견회사와의 관계에서 불편했던 경험(추가 설문 조사)>

-
- 마찰은 없었으나 수수료를 많이 가져감
 - 담당자가 수시로 바뀜. 1년 동안 4번 바뀜.
-

-
- 휴가, 퇴사 등을 진행할 때 한 번 더 파견회사에 보고해야 하는 것.
 - (사용업체에서) 발생하는 일에 대한 매뉴얼도 없이 왔다갔다 함.
 - 연차휴가나 궁금한 사항에 대해서 물어봐도 모름.
 - 알아서 해결하라고 했을 때
 - 담당자와의 소통이 매끄럽지 못함
 - 근무 관련 불편사항이 개선되는데 시간이 오래 걸림.
 - 요구사항을 말하면 흘러드는 듯한 인상을 줌.
 - 개선사항 요청시 해결하는 데 적극적이지 않음
 - 요청사항에 개선할 의지가 크게 없는 것 같음
 - 요청을 하면 들어는 주나, 결과적으로 개선되지는 않음.
-

소개 수수료에 대해서는 전체 10%의 응답에서 가장 불만족하는 사유로 꼽았는데, 대부분 수수료가 있다는 정도로만 인지하고 있고 파견노동자가 소개 수수료에 대해 직접 접하고 문제를 느낄만한 계기는 크게 없는 것으로 보였다. 그러나 한 사례에서 소개 수수료에 대해 의문을 가지고 직접 파견업체에 문의를 하여 수수료 금액을 확인한 경우가 있었는데, 이 사례에서 소개 수수료는 해당 노동자 임금의 21% 수준이었다. 또 한 명의 노동자는 확인한 사례 중 유일하게 파견계약서 상에 파견수 수수료가 명시되어 있었는데, 수수료는 해당 노동자 임금의 26% 수준이었다.

일부 노동자들은 역할이 없는 파견업체가 수수료를 취하는 것에 대한 불만과 함께 파견업체의 존재 필요성, 파견이라는 구조 자체의 문제를 이야기하기도 했다.

“월급 4분의 1정도를 수수료로 가져가는데, 서비스는 없어요. 사람마다 달라서 어떻게 일하는지 확인하는 업체 관리자도 있는데, 사람이 바뀌니까 며칠 지나도 답이 없고. 재직증명서 같은 것도 제 때 안 되고. 사람마다 차이가 큰 것 같아요. ... 사실 면접도 여기서 보고, 챙겨주시는 분들도 여기 분들이고. (파견업체가 하는 것은) 구직서류 검토하고 채용공고 올려주는 수준인데. 따로 관리가 필요한 것도 아니고 아예 교류가 거의 없거든요. 먼저 연락하지 않는 이상 오는 일이 없는데 왜 그렇게 (파견으로 고용)하나라는 생각이 들긴 했어요.”
(면접 2)

“파견업체가 하는 일은 굉장히 미미해요. 담당자랑 연락하는 것도 굉장히 어렵고, 소통이 잘 안돼요. 파견회사 관리자는 계약서 쓰고 나서 한 번도 만난 적 없어요. 휴가 관련해서 사용업체에 문의를 한 적 있는데, 너네는 사용 가능한지 모르겠다고 해서 다시 파견회사 쪽으로 문의하는데 그 과정이 한달이나 걸렸어요.” (면접 6)

<파견업체가 제공하는 서비스(추가 설문 응답)>

- 유니폼 지급, 명절시 소액의 귀향비 정도
- 생일 선물 외엔 받은 서비스가 없음.
- 입사한 지 3개월 되던 때에 사용기업이 어떠냐 한 차례 질문
- 재취업 지원 서비스를 받고 있음.
- 제공받는 서비스가 전혀 없음.
- 근로계약서 작성과 1년 후 재계약 시에만 마주함.
- 필요할 때 서류 발급, 재취업 사전 알림 제공
- 전화 관리
- 근무스케줄과 같은 일정 관련 정보
- 파견종료시점이 가까워오면 재취업 관련 알림 정도.
- 일반적인 근무 관련 업무 안내
- 파견기간 종료시 재취업 알선, 정보제공
- 파견종료시점에 재취업에 관한 알림. 그외 다른 서비스는 받는데 없음.
- 업무기간 종료시 재취업을 위한 정보제공

4) 파견으로 일하면서 가장 힘든 것

<표62> 파견으로 일하면서 가장 힘든 것

	빈도	퍼센트
고용상의 불안감	51	24.3
낮은 임금	34	16.2
여가 휴식 부족	17	8.1
비인격적 대우	19	9.0
고립된 직장생활	18	8.6
전망없는 생활의 반복	53	25.2
사회생활 경험부족	16	7.6
없음	2	1.0
전체	210	100.0

파견으로 일하면서 가장 힘든 것에 대해서는 전망없는 생활이 반복될 것이라는 두려움이라는 응답이 53명(25.2%)으로 가장 많았다. 고용상의 불안감은 51명(24.3%)으로 두번째로 많은 응답을 보였다.

연령대별로 살펴보면 30대 이상은 고용상의 불안감을 가장 많이 꼽았고, 20대 노동자들은 전망없는 생활이 반복될 것이라는 두려움을 가장 많이 꼽았다.

<표63> 파견으로 일하면서 가장 힘든 것 (연령대별)

		고용상의 불안감	낮은 임금	여가 휴식 부족	비인격적 대우	고립된 직장생활	전망없는 생활반복	사회생활 경험부족	없음	전체
연령	40세 이상	7 (53.8)	1 (7.7)	0 (0.0)	1 (7.7)	0 (0.0)	3 (23.1)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100)
	30대	17 (22.4)	15 (19.7)	8 (10.5)	9 (11.8)	9 (11.8)	13 (17.1)	5 (6.6)	0 (0.0)	76 (100)
	20대	27 (22.3)	18 (14.9)	9 (7.4)	9 (7.4)	9 (7.4)	37 (30.6)	11 (9.1)	1 (0.8)	121 (100)
전체		51 (24.3)	34 (16.2)	17 (8.1)	19 (9.0)	18 (8.6)	53 (25.2)	16 (7.6)	2 (1.0)	210 (100)

파견노동이 야기하는 삶에 대한 불안은 직접고용에 대한 요구를 더 강화한다. 노동자들은 소속을 구분하는 파견보다, 계약직이라 하더라도 직접 고용으로 일하기를 원하고 있었다.

“오래 다닐 직장을 원하는데 2년 계약하면 끝이거나, 인터넷에 올라오는 글을 봐도 계약직 전환 검토하는 것도 거의 안된다고 하더라구요. 계약직 검토가 된다고 해도, 또 2년 동안 더 신경써야 하고 심적으로 스트레스를 갖게 되니까. 앞으로 몇 년 동안 취업이 안돼서 어쩔 수 없는 경우가 아니라면 파견직으로는 다시는 지원하지 않을 거 같아요.” (면접 2)

그러나 파견노동을 원하지 않지만 어쩔 수 없이 파견으로 일하게 될 것이라는 생각하고 있는 경우도 있었다. 전반적으로 비정규직 고용이 만연한 상

태 역시 더 나은 노동을 바라는 노동자들에게서 희망을 빼앗는 요인이 되고 있었다.

“지금 다른 일을 준비하고, 생각은 하고 있지만, 그렇다고 해도 고용불안이나 이런 게 해소될 지는 잘 모르겠어요. 이 직업을 유지한다고 하면, 파견 아니면 사업자가 되는 거거든요. 프리랜서.” (면접 3)

5) 현재 본인의 상태에 가장 가까운 것

현재 본인의 상태에 대해서는 현재가 불안하기 때문에 이직이나 전직을 위해 애쓰고 있다는 응답이 112명(53.3%)으로 가장 많았고, 큰 불만은 없지만 더 나은 일자리를 위해 노력한다는 응답이 두 번째로 높은 75명(35.7%)으로 나타났다.

<표64> 본인의 상태설명에 가장 가까운 것

	빈도	퍼센트
지금 생활 만족	5	2.4
큰 불만은 없지만 더 나은 일자리 구직 노력	75	35.7
현재가 불안, 이직 전직에 애쓰	112	53.3
현재가 매우 불안하나 포기상태	18	8.6
전체	210	100.0

이러한 응답은 일을 하고 있으면서도 끊임없이 구직을 이어가야 하는 파견노동자들의 상황을 보여준다. 20대나 30대의 노동자들에게도 이런 현실은 다르지 않았는데, 20대 노동자들의 경우에는 현재가 불안하기 때문에 이직 및 전직을 위해 애쓴다는 응답이 전체 평균보다 더 높게 나타났다.

현재가 매우 불안하지만 사실상 포기상태라는 응답도 18명(8.6%)이 있었다. 40세 이상의 경우 응답자 규모가 매우 작지만, 사실상 포기상태라고 응답한 경우의 비율이 높게 나타났다. 30대에서는 10.5%, 20대에서도

5% 응답이 있었다.

<표65> 본인의 상태설명에 가장 가까운 것 (연령대별)

		지금 생활 만족	큰 불만은 없지만 더 나은 일자리 구직 노력	현재가 불안, 이직 전직에 애씀	현재가 매우 불안하나 포기상태	전체
연령	40세 이상	1 (7.7)	7 (53.8)	1 (7.7)	4 (30.8)	13 (100)
	30대	2 (2.6)	26 (34.2)	40 (52.6)	8 (10.5)	76 (100)
	20대	2 (1.7)	42 (34.7)	71 (58.7)	6 (5.0)	121 (100)
전체		5 (2.4)	75 (35.7)	112 (53.3)	18 (8.6)	210 (100)

6) 파견노동실태 개선을 위해 필요한 것

<표66> 파견노동실태 개선을 위해 필요한 것

	빈도	퍼센트
차별 금지	32	15.2
파견금지, 직접고용 의무화	83	39.5
정규직 전환 절차 의무화	83	39.5
소개수수료 제한	11	5.2
기타	1	.5
전체	210	100.0

파견노동의 실태를 개선하기 위해 필요한 것에 대한 응답에서는 파견을 금지하고 직접고용을 의무화 해야 한다는 응답, 파견 고용시 정규직 전환 절차를 의무화해야 한다는 응답이 83명(39.5%)으로 나타났다. 기타 응답은 위 모두(1명)라고 응답한 것이다.

<표67> 파견노동실태 개선을 위해 필요한 것 (연령대별)

		차별금지	파견금지, 직접고용 의무화	정규직 전환절차 의무화	소개 수수료 제한	기타	전체
연령	40세 이상	3 (23.1)	3 (23.1)	6 (46.2)	1 (7.7)	0 (0.0)	13 (100)
	30대	10 (13.2)	33 (43.4)	29 (38.2)	3 (3.9)	1 (1.3)	76 (100)
	20대	19 (15.7)	47 (38.8)	48 (39.7)	7 (5.8)	0 (0.0)	121 (100)
전체		32 (15.2)	83 (39.5)	83 (39.5)	11 (5.2)	1 (0.5)	210 (100)

연령별로는 30대 이상에서는 파견금지 및 직접고용 의무화가 조금 더 높은 비율을 차지했고, 20대에서는 정규직 전환 절차 의무화가 약간 더 높게 나타났지만 미세한 차이에 불과하고, 경향의 차이를 보이는 것이라 해석하기는 힘들어 보인다. 다만 노동자들은 파견 고용시 정규직 전환 절차의 존재가 일자리의 개선에 도움이 될 것이라 보면서도, 그것이 실질화 될 것에 대한 기대는 그다지 갖고 있지 않았다.

“저는 이 회사에 취업하고 싶어서 지금 일을 해보는 건데, 정직원이 될 수 있는 제도가 만들어질까는 의문이에요. 파견으로 일해서 정규직이 될 수 있다면 굉장히 좋겠죠. 정규직 고용을 안 하려고 하니깐 계속 2년으로 파견이 생기는 건데, 파견으로 일하면 당연히 전환절차를 밟을 수 있도록 하면 도전할 사람도 많이 생길 것 같아요.” (면접 1)

조사결과를 통해 살펴본 파견법의 문제와 사회적 과제

1. 파견법이 만들어 낸 일터의 모습
2. 사회적 과제에 대한 제언

1. 파견법이 만들어 낸 일터의 모습

1) 사회에 나와 처음 접하는 ‘파견’

파견, 간접고용 등 비정규직의 문제가 사회적으로 많이 알려진 듯 하지만 정작 노동자들이 이 고용형태의 문제에 대해 사전에 충분히 인지하기는 어렵다. 파견 고용형태를 처음 경험한 노동자들은 “파견이라도 고용되었을 때는 파견이 아닌 사람이랑 차이를 못 느낄 정도(면접 1)”로 일하는 상태에서 차이를 느끼지 못했다고 한다. 사용업체에서 똑같이 업무 지시를 받으며 하나의 업무팀 등 작업단위를 이루면서 일을 하기에 ‘왜 직접 고용하지 않고 소속을 분리하는가’는 일하는 노동자들에게 끊임없이 의문을 낳을 수밖에 없다.

사회적으로 비정규직의 문제가 많이 회자되고 있지만, ‘파견’이라는 고용과 사용의 분리 구조, 그럼에도 기업 내에서 동일한 업무지휘체계로 편입되어 일하는 구조가 이런 의문을 낳게 한다. 계약기간이 정해져 있다는 점에서 계약직 고용과 유사하다는 인식 정도를 가지지만 일의 형태가 동일 시스템 내에 편입되어 있다는 것과 달리 노동자들의 권리를 보장하는 구조는 복잡하게 얽히기 때문에 권리는 수시로 누락되고, 그 실현을 불가능하게 한다. 그렇게 노동자를 무권리 상태의 파견 노동으로 내모는 일이 너무 만연하다.

“전혀 몰랐어요. 애초에 지원할 때도 파견직이라는게 대놓고 써있으니 알았지만 계약직이랑 파견직이 뭐가 다른지 아예 몰랐어요. 파견 전문업체라는 게 있다는 것을 몰랐어요. 이번에 일하면서 알게 됐는데, 알고 나서 채용공고를 보니까 파견업체가 되게 많고, 그렇게 채용하는 회사가 엄청 많더라구요. 이제 아니까 보이는 거고, 전에는 전혀 몰랐어요.” (면접 2)

2) 사용업체도, 파견업체도 외면하는 노동자

취업 과정에서 많은 경우 사용업체에서 직접 노동자 면접을 보지만, 채용의 최종 결정권을 쥐고 있다고 보이는 사용업체에 고용에 따른 의무는 지워지지 않는다. 근로계약서의 작성은 형식적 절차가 된다. 노동자가 파견업체와 대면하는 경우는 이 계약서를 작성할 때 정도가 거의 전부인데, 이때 오가는 ‘요즘 어때요?’, ‘별일 없다니 다행이네’ 정도의 말은 파견업체 가운데 매우 관리가 잘 되고 있는 수준일 정도다. 대부분의 경우 파견업체가 고용상의 책임을 지는 사용자로서 하는 일은 계약서의 상대방이 되는 것, 노동자에게 필요한 재직증명서 등 몇 가지 서류를 요구할 때 발급해 주는 것 정도가 전부이다.

실제 일을 하면서 익혀야 하는 크고 작은 문제들이나, 일터 내의 분위기 등에 대해 파견노동자에게 친밀하게 알려주는 이는 없다. 업무에 대한 교육은 고작 하루 정도의 인수인계를 통해 이루어지는 것이 전부이고, 그 외의 모든 일은 부딪치면서 익혀야 하는 문제다. 그래서 노동자들은 일을 처리해 내기 위해 스스로 이리저리 뚫 수밖에 없다.

“인수인계 기간 하루 동안 받는 거예요. 물어가면서 배워야죠. 단톡방에 물어보거나, 해당 (사용업체) 부서에 전화해서 물어보고 알려주면 그렇게 해 보고. 그런데 그 사람이 바빠서 바로 못 알려주면 힘들죠. 그래도 어떻게든 해결 방법이 생기더라구요.” (면접 1)

사용업체는 바로 업무에 투입할 노동자를 파견업체를 통해 소개받을 뿐이고, 파견업체는 해당 노동자가 수행해야 할 직무에 대해 구체적인 정보를 갖지 못한다. 노동자가 일을 하면서 겪게 될 어려움이나 업무적 고충 등에 대해서도 역할을 하지 못한다. 이 교육의 의무를 파견업체도 사용업체도 지지 않기 때문에 노동자 스스로 겪어 내는 시간으로 경험을 쌓을 뿐이다. 그 경험이 긍정적인 업무 경험이 되기는 좀처럼 쉽지 않다.

3) 배려 혹은 경계짓기

물론 함께 일하는 사용업체 소속의 정규직 노동자들의 배려가 있기도 하다. 젊은 노동자들에게 베풀어지는 배려가 일터에서의 생활에 때로 각박함을 덜기도 하지만, 다른 소속에서 야기되는 이질감은 쉽게 극복되지 않는다. 권리로 구현되지 못하는 배려는 일시적일 뿐이라 일터에서의 관계는 진전되지 못하고, 오히려 업무 수행에 대한 조력이나 지원보다 지지받지 못하고 배제되는 경우가 대부분이다. 노동자들의 관계는 문제를 함께 해결해 주는 관계가 아니라 파견노동자의 일은 파견업체를 통해서 해결해야 할 일이라는 경계짓기가 은연중에 발생한다.

<사용업체에서 겪은 불편한 경험(추가 설문 응답)>

-
- 열심히 해도 재계약이 되지 않는 것. 정규직과 같은 일하고 책임질 것도 같지만 임금은 절반도 안되는 수준에 머무르는 것.
 - 사용업체 직원들이 받는 상여금, 보너스, 복리후생 등에 대한 공문을 내가 접수했을 때
 - 노무관계나 근로처리 등에 대해서 자신들은 모른다고 할 때
 - 파견업체 사원과 사용업체 사원과의 복지 차이, 교육 혜택 차이
 - 면접을 직접 본 회사가 아니다보니 사안처리에 의견이 다른 경우 소외감을 느끼게 되는 경우가 있음.
 - 같은 직원으로 생각을 하는 것 같지는 않은 분위기
 - 무시하는 듯한 태도를 보였을 때
 - 파견직과 직고용 직원과의 은근한 차별
 - 중요한 업무에서는 배제되는 것
 - 정규직 근로자와의 이질감
 - 단순작업만 하는 경우가 많아서 일을 배울 수 없는 것
 - 정규직과의 업무의 차별
-

파견노동자들은 일터에서의 관계, 임금이나 복지의 차별, 경력을 쌓지 못하는 업무 배치의 한계 등 ‘파견’으로 맞게 된 직업생활 전반에서 한계를 계속해 마주치게 된다. 그리고 그 원인으로 ‘파견’이라는 고용형태 자체를 인지하지 않을 수 없다.

4) 누락되는 권리, 보류되는 권리

휴가를 사용하고자 할 경우 그 휴가를 누구에게 신청해야 하는가, 시간외 노동이 발생할 경우 그 수당은 누구에게 청구해야 하는가, 건강검진은 어떻게 받는지, 사용업체 노동자들에게 별도로 존재하는 휴가제도나 복지제도를 나도 적용받을 수 있는지 등, 많은 문제에서 노동자들은 그 권리 실현에 곤란함을 느낀다. 파견법은 노동자에게 적용될 근로기준법상 조항들에 대해 사용업체와 고용업체의 책임을 나누고 있지만, 그 분할 자체로 인해 노동자들의 권리는 수시로 누락되고 있다.

파견으로 일하는 동안 권리 침해를 겪은 노동자들은 때로 그에 맞서기도 한다. 사용업체나 파견업체를 상대로 체불된 임금을 요구하고, 과도한 노동이 아닌 적절한 노동시간과 충분한 휴식을 요구하기도 한다. 그러나 파견으로 일을 하면서 이와 같이 권리를 주장하는 것은 쉽지 않은 일이다. 그래서 노동자들은 일한 기록을 쌓기도 한다. 파견계약이 끝나는 것과 함께 받지 못한 임금, 받지 못한 수당을 청구해 받아낼 수 있도록 하는 준비가 일하는 동안 이루어지는 것이다. 이는 재계약을 위해 권리를 참는 것과는 또 다른 방식이다. 어차피 재계약은 2년을 넘어서는 이루어지지 않기에 고용안정을 위해 권리를 참는 것보다는 2년의 시간 동안 보류해 두는 방식이 된다. 이처럼 개별이 권리를 뒤늦게라도 찾는 것과는 별개로 해당 일자리는 열악한 파견 일자리로 계속해 남게 된다.

5) 더 나은 내일의 전망을 빼앗는 파견제도

그렇기 때문에 파견노동자들은 일을 하면서도 끊임없이 정규직 취업에 도전한다. 파견법은 2년을 초과할 경우 사용업체로 하여금 직접고용할 의무를 지도록 하고 있지만, 파견 고용 이후 직접고용으로의 전환을 현실에서는 기대할 수 없었다. 노동자들은 이미 고용형태에 따라 입직경로를 달리 둔 상태에서 정규직 취업의 문을 끊임없이 두드리다 파견이라는 일자리를 '일시적'으로 선택한 것이기에 파견으로 일하는 곳에서 정규직 전환이 가

능하리라는 기대는 애초에 크게 갖지 않는다. 전환의 사다리는 이미 채용 구조상으로 끊겨 있기에 파견법이 가정한 2년 초과시 직접고용이라는 방식으로의 정규직 고용 유도는 더 이상 가능한 시나리오가 아니다.

파견을 경험한 노동자들은 파견으로는 다시 일하지 않겠다고 말하며 계약직이라도 직접고용으로 채용되는 것이 더 낫다고 생각한다. 하지만 파견 채용공고가 늘어서 있는 취업정보들을 보면 다시 파견으로 일할 수밖에 없겠다는 절망을 동시에 느끼기도 한다. 젊은 노동자들일수록 더욱 지금과 같은 생활을 벗어나지 못할 것 같다는 절망은 더 크게 다가온다. 6개월, 1년, 혹은 2년을 꼭 채워서 주기적으로 취업시장에 다시 던져지는 노동자들. 더 나은 일터에 대한 희망을 빼앗고 있는 것은 이들이 좋은 일자리만을 바라서가 아니라, 좋은 일자리에 취업할 수 있는 능력이 없어서가 아니라, 그런 일자리 자체를 빼앗고 있는 구조 자체이다.

“계약직에 대해 처음에는 그렇게 부정적이지는 않았어요. 그런데 직접 취업을 준비하는 입장이 되어 보니까 고용불안정이라는게 정말.. 앞으로 4, 50년은 더 벌어야 될텐데, 2년 밖에 일할 수 없는 직장에 있으면 계속 떠돌아 다녀야 하잖아요. 그런게 너무 불안하고 슬프달까.” (면접 1)

“파견 안하려고 이것 저것 생각하는 거예요. 어떻게 될지 모르니까. 계속 파견직을 해봐야 나이만 먹어서 또 나오게 되면 다른 데 갈 수 있는 확률도 더 안 좋아지고, 계획도 못 세우고.” (면접 5)

2. 사회적 과제에 대한 제언

1) 파견법의 폐기를 위한 사회적 힘을 모아야

파견법이 만들어 낸 수많은 간접고용의 양상이 사실 다르지는 않다. 실태 조사를 통해 노동자들의 실태를 파악하고 면접조사 과정에서 노동자들을 만나면서 파견과 도급이나 용역의 경계를 나누는 것이 쉽지 않다는 점을 확인하게 되었다. 면접조사 과정에서 만난 노동자 한 명은 사실상 불법파견에 가까운 형태를 가지고 있었는데, 정작 노동자 본인은 스스로의 고용 형태를 정확히 인지하지 못하고 있었다.¹⁷⁾ 용역이라 하더라도 사용업체에서 일상적으로 지시가 이루어지고 일의 형태는 끊임없이 파견과 용역을 넘나드는 형태로 이루어지고 있었다. 돌이켜, 노동력을 사용업체의 사업을 위해 활용하면서 고용만 분리하는 형태의 인력활용이 한 사업장 내에서 이루어질 경우 애초 파견과 도급을 명백하게 구분하기 어려울 수밖에 없다는 점을 다시 한 번 확인하게 된다. 사업에 필요한 부분을 인위적으로 구분할 때 해당 업무의 연계를 위해 사용업체는 크든 작든 해당 부문의 운영에 개입하게 되고, 그 개입의 성격이 직접적이든 포괄적이든 완전한 배제는 어렵다는 것이다. 그리고 그렇게 많은 모호한 경계의 간접고용들을 만들어 내는 것의 바탕에 파견법이 있다.

그리고 파견법은 여전히 ‘원청의 지시가 있으면 불법파견’이라는 구도와 대치되는 합법의 영역을 공고히 하며, 고용상 책임은 없지만 직접적인 업무지시가 가능한 형태를 취한다. 이러한 소위 ‘합법파견’의 영역에 현재 10만이 채 안되는 노동자들이 존재하고 있고, 사용업체의 ‘합법적인’ 직접지시라는 파견 고용의 성격을 가장 잘 드러낸다고 볼 수 있는 사무지원업무 파견 노동자가 약 3만명이다. 이 작은 규모의 노동자들의 활용에 머무

17) 해당 조사 ‘면접 3’ 노동자의 경우 사실상 용역업체 소속으로 판단된다. 이는 정확한 계약 내용 등에 따른 구분이 아니라 해당 노동자가 속한 업체에서 담당하는 주된 업무가 주로 용역고용을 통해 이루어지는 업무이기 때문에 내린 판단이다. 그러나 면접에 대한 응답에서는 파견과 용역의 구분을 계속해 넘나드는 내용이 증언되었고, 파견과 유사한 측면을 드러내는 부분에 한해 본 조사에서 그 내용을 참고해 활용하였다.

르는 파견법이 야기하는 효과는 분명 이 규모를 넘어 사회 전체로 작동하고 있다.

그 규모가 작다는 것, 무엇보다 ‘합법’이라는 배경이 이 노동자들의 고용 상태에 대해 제대로 조망하지 못하도록 만들고 있다. 그러나 그 ‘합법’의 명목 아래 노동자들의 권리는 계속해서 탈각되고, 권리 실현의 구조조차 찾기 힘든 상태가 이어지고 있다. 안정된 고용은 권리가 아니라 경쟁을 통해 획득해야 하는 대상이 되고 있고, 10만의 일자리는 열악한 비정규직을 의미하는 것으로 뒷자리에 계속해 남겨진다. 파견법 폐기는 이처럼 무권리 상태로 남겨지는 노동자들이 뒤에 남지 않도록 하기 위해, 그로부터 계속해 확산되는 유사한 무권리 노동의 양산을 저지하기 위해 반드시 필요한 사회적 과제이다.

2) 직업생활 전반에 대한 사회적 지원 구조의 마련

취업정보의 제공, 취업의 알선, 더 나은 직업이나 일자리를 갖기 위한 훈련의 과정 등 직업생활에 필요한 대부분은 노동자들의 시간이나 비용을 지불해야 하는 것들이 되고 있다. 취업과 관련해서는 파견수수료 명목으로 지불되고, 자격증을 얻기 위해서는 학원에 비용을 지불해야 한다. 일을 통해 경력을 쌓는 것은 파견노동자에게는 그리 허락되지 않는 영역이기에 기업의 밖에서 노동자들은 계속 시간과 비용을 들여 스스로의 정규직 취업 자격을 증명할 것을 강요받는다. 이와 같은 취업 시장을 형성하는 것이 바로 파견업체를 비롯한 무수한 직업정보제공 업체들이다. 직업생활에 필요한 지원과 교육은 모든 사회구성원에게 필요한 공적 서비스라고 볼 수 있지만, 비정규직이 확산되면서 기업은 노동자에게 그 비용을 전가했고, 정부는 그를 또 하나의 시장으로 형성해 왔다.

사무직 파견노동에 종사하는 노동자들의 상당수는 20대 혹은 30대 초반의 젊은 층이었다. 이들이 바로 그 시장을 소비하는 역할을 강요당하고 있었다. 취업준비를 시작하면서부터 취업의 기술을 익히기 위한 여러 특

강을 접하고 이력서를 쓰고, 자기소개서를 쓰는 법을 배우고, 취업시험을 위한 공부를 계속한다. 반면 이들에게 필요한 최소한의 노동에 대한 권리가 무엇인지, 비정규직 고용형태의 문제점이나 권리 침해가 발생할 때 어떻게 대응할 수 있는지 등에 대한 정보는 접하기가 어렵다. 막상 파견으로 취업을 해서야 비정규직 고용의 실제 모습을 접하게 되는데, 그 곳에서는 근로기준법에 명시된 법적 권리뿐만 아니라 일자리에서 경력을 쌓는 것, 경력을 통해 승진을 하고 업무의 영역을 넓히고, 그런 과정을 통해 앞으로 나아가는 것 등 직장생활을 통해 경험하고자 했던 많은 것들이 부정된다. 그리고 파견계약 이후 다시 이들의 취업을 위한 과정이 반복 재생된다. 파견으로 일을 하면서도, 다시 취업을 위한 준비를 하면서도 이들은 고용서비스를 소비하는 시장의 대상으로 전락되고 있다.

파견법의 폐지를 비롯한 비정규직 고용에 대한 규제에 그치지 않고, 고용서비스 전반에 대한 정부의 공적 책임을 다시 세우는 것이 필요하다. 공적인 교육의 영역에서 노동의 권리를 알게 하는 것, 직업의 탐색과 정보를 사회적으로 제공하는 것, 일에 필요한 교육과 훈련을 그 직능을 필요로 하는 기업과 사회가 책임지는 것 등 일하고자 하는 이에게 필요한 사회적 지원이 두텁게 쌓이고 제도화되어야 한다. 그렇지 않다면 노동관계에 개입에 이득을 취하고 그로부터 노동자 권리 침해를 야기하는 양상은 파견이 아니라도 또 다른 방식으로 생겨날 수 있을 것이기 때문이다.

[부록] 사무 파견 실태조사 설문지 (온라인)

[취업실태]

1. 귀하가 현재 하고 있는 업무는 다음 중 무엇인가요? (부서가 아니라 업무 기준으로 응답)

- ① 총무, 회계 및 보조
- ② 전산업무 및 관련 사무보조
- ③ 일반 행정사무 및 사무보조
- ④ 안내 (데스크 업무 등)
- ⑤ 비서 (설문 종료)
- ⑥ 콜센터 (설문 종료)

2. 입사 시 파견근로형태임을 알고 일을 시작하셨나요?

- ① 파견회사 소속임을 알고 들어왔다.
- ② 파견회사 소속임을 나중에 알았다.

3. 현재의 일자리를 선택한 이유는 무엇인가요?

- ① 정규직 일자리를 구하는 동안 일시적으로
- ② 필요한 경력을 쌓기 위해서
- ③ 취업준비와 겸할 수 있을 것 같아서
- ④ 정규직 전환 가능성을 보고
- ⑤ 빠른 취업이 필요해서

4. 현재 직장 이전에 경험한 고용형태를 모두 표기해 주세요.

- ① 최초 취업이다.
- ② 파견직
- ③ 계약직이나 임시직(아르바이트 포함)
- ④ 정규직
- ⑤ 프리랜서

5. 현재 업무 외에 다른 업무에서 파견으로 근무한 경험이 있나요?

- ① 사무직종에서 계속 근무

- ② 비서직으로 파견 근무
- ③ 콜센터에서 파견 근무
- ④ 사무직 외 타 직종에서 파견 근무(생산직, 기술직 등)
- ⑤ 타 직종 파견근무 경험이 없다.

6. 지금까지 파견직으로 일한 총 기간은 어떻게 되나요? 최초 취업 이후 모든 파견노동 기간을 합산해서 답해 주세요.

- ① 1년 미만
- ② 1년이상 ~ 2년 미만
- ③ 2년이상 ~ 4년 미만
- ④ 4년 이상

[노동조건]

7. 근로계약서를 작성하셨나요?

- ① 예 ② 아니오

8. 계약(서)상 파견직 계약 기간은 얼마나 되나요? (답변 예시 : 00개월, 1년인 경우 12개월로 기재) ()

9. 평소 야근이 있나요?

- ① 예 ② 아니오

10. 야근을 포함한 한 주 근무시간은 평균적으로 얼마나 되나요? (답변 예시 : 주 00시간) ()

11. 월 고정적으로 지급되는 임금은 얼마인가요? 세전금액을 기준으로 답해 주세요. ()

12. 다음 중 적용받고 있는 노동조건은 무엇인가요?

	있다	없다
① 상여금		
② 식대		
③ 교통비		
④ 기타 수당		

⑤ 퇴직금		
⑥ 4대 보험		
⑦ 회사지원 건강검진		
⑧ 명절 선물		

13. 사용할 수 있는 휴가 및 휴직이 있으신가요? 해당되는 곳에 모두 표시해 주세요.

	있고, 자유롭게 사용	있지만 자유롭게 사용 못함	없음
① 연차휴가			
② 경조휴가			
③ 생리휴가			
④ 산전후휴가			
⑤ 육아휴직			
⑥ 병가(유급)			
⑦ 병가(무급)			
⑧ 여름휴가			

14. 현재 일하는 회사에 파견직을 직접고용(정규직 또는 계약직)으로 전환하는 절차가 있나요?

- ① 예 ② 아니요 ③ 모름

15. 직접고용(정규직 또는 계약직)으로 전환될 가능성은 어느 정도인가요? 가장 가까운 곳에 표시해 주세요.

- ① 정규직 전환이 가능
 ② 계약직 전환이 가능
 ③ 전환되지 않을 가능성이 크다.
 ④ 전환이 원천적으로 불가능하다.

16. 파견 근무에 대한 만족도는 어떻게 되나요? 가장 가까운 내용에 표시해 주세요.

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족
① 임금					
② 노동시간					
③ 작업환경, 복지					
④ 동료 관계					
⑤ 고용 안정					
⑥ 직업 전망					
⑦ 경력 축적					

[차별실태]

17. 비슷하거나 같은 일을 하는 원청 소속 노동자(정규직이나 계약직)가 직장에 있나요?

- ① 정규직이 있다.
- ② 계약직이 있다.
- ③ 정규직도 있고, 계약직도 있다.
- ④ 비슷하거나 같은 일을 하는 노동자가 없다.

18. 비슷하거나 같은 일을 하는 정규직(혹은 계약직)에 비해 어느 정도 수준의 임금을 받고 있나요? (정규직, 계약직 모두 있을 경우 정규직과 비교)

- ① 동일하게 지급받고 있다.
- ② 80% 이상은 받는다.
- ③ 60~70% 수준이다.
- ④ 50% 정도 수준이다.
- ⑤ 절반 이하 수준이다.
- ⑥ 그 쪽 임금을 몰라서 비교할 수 없다.
- ⑦ 비슷하거나 같은 일을 하는 노동자가 없다.

19. 파견으로 일하면서 겪어 보신 일에 모두 표시해 주세요. (1회라도 있는 경우 표시)

	있다	없다
① 업무 능력에 대해 무시를 당한 적이 있다.		
② 힘들거나 귀찮은 일은 종종 파견직에게 떠맡긴다.		
③ 일을 잘 해도 성과를 인정받지 못한다.		
④ 정규직에게 폭언이나 반말을 들은 적 있다.		
⑤ 야근을 강요당한 적이 있다.		
⑥ 성적 괴롭힘을 당한 적이 있다.		
⑦ 회식이나 행사에서 따돌림을 당한 적이 있다.		
⑧ 다툼이 있을 때면 주로 내 잘못이 된다.		
⑨ 회사의 공식적인 소통망에서 파견직은 빠져 있다.		
⑩ 휴게실, 식당, 체육시설, 주차 등 편의시설 이용에 차별이 있다.		
⑪ 파견계약 만료 전에 해고당한 적이 있다.		
⑫ 야근수당을 지급받지 못한 적이 있다.		

20. 함께 일하는 정규직 노동자들과의 관계는 어떤가요?

- ① 상호 협력적인 관계다.

- ② 갈등은 없지만 동료로 바라보지도 않는다.
- ③ 주로 갈등하는 관계다.
- ④ 서로 무관심하다.

21. 직장에서 고충을 겪을 때 주로 누구와 상의를 하나요?

- ① 원청 회사(일하는 회사) 소속 노동자
- ② 다른 파견직 노동자
- ③ 소속된 파견회사의 관리자
- ④ 친구, 지인, 가족
- ⑤ 상의할 수 있는 사람이 없다.

[직업생활 전망]

22. 이직 후 재취업까지의 시간을 주로 어떻게 보내시나요?

- ① 바로 재취업을 위해 일자리를 알아본다.
- ② 정규직 취업 시험을 준비한다. (자격증 공부 등)
- ③ 여행을 가거나 에너지를 채울 수 있는 시간으로 보낸다.
- ④ 한 동안 그냥 쉰다.
- ⑤ 이직 경험이 아직 없다.
- ⑥ 기타 ()

23. 파견업체를 통한 취업에서 만족하는 부분은 무엇인가요?

- ① 빠른 취업 및 재취업
- ② 숙소, 통근버스 등의 편의 제공
- ③ 선택할 수 있는 여러 회사를 소개
- ④ 원하는 조건에 맞는 일자리 소개
- ⑤ 만족하는 부분 없음.
- ⑥ 기타 ()

24. 파견업체를 통한 취업에서 불만족하는 부분은 무엇인가요?

- ① 소개 수수료를 떼는 것
- ② 일할 회사에 대한 사전 정보 제공 부족
- ③ 사전에 들은 것과 다른 노동조건(업무, 임금 등)
- ④ 고용 불안정
- ⑤ 문제가 생겨도 나몰라라 하는 파견업체

2. 현재 파견으로 일하는 회사의 규모는 어떻게 되나요?

- ① 5인 미만 ② 5~50인 미만 ③ 50~100인 미만 ④ 100~300인 미만
- ⑤ 300~1000인 미만 ⑥ 1000인 이상

3. 현재 파견으로 일하는 회사의 위치는 어디인가요?

- ① 서울 ② 수도권 (경기, 인천) ③ 광역시(대전, 대구, 광주, 부산, 울산, 세종)
- ④ 그 외 시·도 ⑤ 제주특별자치도

4. 귀하의 연령은 어떻게 되나요? 출생년도를 기재해 주세요. ()

5. 귀하의 성별은 어떻게 되나요? ① 여성 ② 남성

6. 혼인 여부는 어떻게 되시나요? ① 기혼 ② 미혼/비혼 ③ 기타(이혼, 사별 등)

7. 주거 상황은 어떻게 되나요?

- ① 가족이나 친척과 함께 거주
- ② 친구나 지인과 함께 거주
- ③ 혼자 거주

8. 입주형태는 어떻게 되나요?

- ① 자가
- ② 전세
- ③ 월세
- ④ 무상 거주

<끝>

[사무직 파견노동 실태조사 결과 보고서]

사무직 파견노동자의 일과 삶

발행일	2020년 11월 25일
발행처	전국불안정노동철폐연대
주소	서울특별시 영등포구 도림로 475, 2층 203호
전화	02-2637-1656
팩스	02-2068-7659
홈페이지	http://workright.jinbo.net
