

주요 내용

■ 근로자파견제 도입 2년간의 실태 및 과제 ■

□ 시행 과정의 논란 및 문제점

- (정규직 전환) 파견근로기간이 2년이 지나서도 계속 근무하면 사용기업에 정규직으로 고용된 것으로 본다는 조항과 관련하여 강한 의견 대립을 보임
- (대상업무와 파견 제한) 허용 업무를 몇 개로 제한하는 Positive list 방식에 대한 문제 제기와 정리해고 직종에 대한 파견 제한을 둘러싼 갈등이 발생
- (법안 전반) 과도한 제한과 규제 중심으로 되어 있어 파견근로의 경제적 순기능이 상당부분 상쇄되고 당사자의 자율적 경제 행위가 크게 제약됨

□ 개선 과제

- (정규직화 규정 개선) 우선적으로는 동 규정에 대한 명확한 법해석이 시급하며, 근본적으로는 인력 관리의 신축성 제고 취지에 맞게 개선되어야 함
- (파견기간 갱신 허용) 당사자들간의 동의에 의한 자유계약을 제한해야 할 이유가 없으므로 갱신 제한 규정을 삭제하는 것이 바람직할 것임
- (파견 대상업무 확대) 민간 시장기능에 의해 자유로이 결정되도록 꼭 필요한 업종으로 일부만을 제한하는 Negative list 방식으로 바뀌어야 함
- 파견업체 및 사용업체의 인식과 활용 전략, 파견근로자 사용의 장단점 종합 분석, 파견업체의 대형화·전문화 유도 등도 필요함

근로자파견제 도입 2년간의 실태 및 과제

도입 및 시행 현황

- (입법화 과정) 1993년부터 법제정이 추진되어오다가, 1998년 2월 '파견근로자보호 등에 관한 법률'을 제정, 동년 7월 1일부터 시행하게 됨
 - 반대 의견: 근로자의 고용안정 저해, 중간 착취, 노조의 단결력 약화 등 우려
 - 찬성 의견: 고용의 유연성 확보를 위해 파견근로의 활성화 필요
 - 결국 노사정위원회 합의를 통해 '파견근로자의 근로조건 개선'과 '인력 관리의 신축성 제고'를 목적으로 하여 법 제정이 이루어짐
- (법규 주요 내용) 파견 허용 업무, 파견기간, 파견사업의 운영 등
 - (허용 업무 및 기간) 26개 상시파견 업무에 대해서는 최장 2년(1년 기준, 1회 연장 가능)까지, 단순조립 등 일시파견 업무는 최장 6개월까지 파견할 수 있음
 - (정규직 전환) 2년을 초과해 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 정규근로자로 고용한 것으로 봄
 - (파견 제한) 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 2년 이내에는 당해 업무에 파견근로자를 사용하여서는 안됨. 단 노조(근로자대표)의 동의시는 6개월 이후 가능
 - (노조 활동의 보장) 쟁의중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견할 수 없음
- (시행 현황) 파견·사용업체수, 파견근로자수, 파견기간, 임금 등

< 파견근로 시행 현황(1999년말 기준) >

파견업체수	사용업체수	파견근로자수	파견기간	임금
1,244개	6,488개 (전년비 +50.8%)	53,218명 (전년비 +28.1%)	1년미만 76.3% 1~2년 23.7%	월평균 82.4만원 (전년비 -2.2%)

자료: 노동부.

시행 과정의 논란 및 문제점

- (최근 논란의 핵심: 정규직화) 파견근로기간이 2년이 지나서도 계속 근무하면 사용기업에 고용된 것으로 본다는 법조항을 둘러싸고 여러 문제가 생기고 있음
 - 노동계는 단기 계약직 전환, 계약 파기 및 파견업체 변경 등으로 고용불안을 심화시키고 있다며 파견기간이 경과한 직종의 정규직화를 주장
 - 또한 파견기간 단축 및 제한 규정을 강화하도록 법개정을 해야 한다고 주장함
 - 경영계는 인건비 급증 등으로 경영의 어려움이 가중된다고 파견기간 제한을 폐지 또는 (1회 추가)연장해 줄 것을 요구
 - 정부는 노·사의 주장이 첨예하여 방향을 설정하지 못하는 상황에서 사용업체를 대상으로 해당 파견근로자의 정규직화를 최대한 유인한다는 입장만을 표명함
- (추가적 문제들) 대상업무의 제한(Positive list 방식), 정리해고 직종에 대한 2년간의 파견직 사용 금지 등의 규정
 - 현재 단순직종 중심의 26가지 업종을 숙련 직종까지로 크게 확대하거나 몇몇 업종을 제한하는 방식(Negative list)으로의 전환 필요성이 제기됨
 - 경영상 이유로 해고된 뒤 2년 이내에는 당해직에 파견직을 사용해서는 안된다는 법규정의 위반 사례 발생은 지나치게 제한적이라는 주장도 대두됨
- (법안 전반에 대한 개선) 과도한 제한과 규제 중심으로 되어 있어 목적하는 바 긍정적 효과가 상당부분 상쇄되고 노동시장에 미치는 부정적인 영향이 부각됨

< 주요 국가의 근로자파견제 규제 비교 >

	한국	일본	영국	프랑스	독일
대상업무 제한 (Positive 리스트 방식)	○				
파견사유 제한	○			○	
금지 업무	○	○			○
파견기간 제한	○			○	○
기간 만료 후 계속 사용시 직접고용 간주	○			○	○
쟁의시의 파견 규제	○		○	○	○

주: 미국은 성문화된 법이 없이 합법화되어 있음.

과제

- (정규직화 규정 개선) 우선적으로 2년 시점 도래에 따른 문제 발생을 줄이기 위해 정규직화 규정에 대한 입법부의 법해석이 명확히 제시되어야 할 것임
 - 즉 행정 지도를 통한 사후적 계도 방침보다는 근로자 교체의 위법 여부, 계약직·임시직으로의 사전 변경 등에 대한 법해석이 사전적으로 마련되었어야 함
 - 근본적으로는 ‘인력 관리의 신축성 제고’라는 법안의 핵심 취지를 고려할 때 동 규정은 노사관리 부담 완화 및 인력이용의 유연성 확대 방향으로 개선되어야 함
- (파견기간 갱신 허용) 파견기간 제한은 직업 선택의 자유 침해 소지가 있을 뿐만 아니라, 근로자의 고용을 오히려 불안정하게 하기 때문에 개선해야 함
 - 기본적으로 파견근로는 당사자들간의 자의에 의한 계약으로 성립되는 만큼 근로자, 파견·사용업체가 동의하는 한 갱신을 제한해야 할 이유가 없으므로 갱신 제한 규정을 삭제하는 것이 바람직할 것임
 - 물론 임금, 고용권 등의 조건에서 파견근로자의 피해를 최소화할 수 있는 방안은 보다 폭넓게 마련돼야 함
- (파견대상 업무 확대) 꼭 필요한 업종으로 일부를 제한하고 나머지는 모두 허용하는 네거티브 리스트 방식으로 바뀌야 함
 - 즉 적용 대상 업무가 민간 시장기능에 의하여 결정되도록 자유롭게 하여야 할 것이며, 직종의 제한 필요성 또한 의문시됨을 유념해야 할 것임
- (법안 이외의 개선점) 파견업체 및 사용업체의 인식과 활용 전략, 파견근로자 사용의 장단점 종합 분석, 파견업체의 전문화/대형화 유도 등도 매우 중요함
 - 파견·사용업체는 파견근로의 축진은 물론 파견근로자 보호라는 측면에서 각 당사자간의 권리와 책임을 다한다는 의식을 갖아야 할 것임
 - 사용 기업의 입장에서는 파견근로를 통한 인건비 절감이라는 외향적 장점에의 몰입을 지양하고 근로자의 소속감, 지식화, 생산성에 대한 종합적 분석이 필요함
 - 또한 정부는 전문 분야 교육/훈련에 대한 지원 등을 통해 파견업체의 대형화, 전문화를 유도하는 것이 바람직함

(민주홍 연구위원 jhmin@hri.co.kr ☎ 3669-4015)