

2019

충남지역 불법파견 실태조사 보고서

(충남지역 파견노동시장의 특징)

아산시비정규직지원센터

서산시비정규직지원센터

[차례]

2019 충남지역 파견노동시장의 특징	6
1. 개요	6
2. 천안아산에 밀집된 파견노동시장, 위축된 직업소개소	12
3. 여전히 사용업체를 숨기고 있는 파견업체위장도급업체들	16
4. 충남 제조업 파견 노동시장의 특징	21
5. 무허가 위장도급업체와 충남 파견 노동시장	25
6. 증충화된 노동시간과 정규직화	31
7. 직업소개소, 파견업체들의 노동법 무시	40
8. 노동조건 : 위장도급업체의 저임금 장시간 노동	42
9. 결론 : 2017~2019 충남파견실태조사의 특징과 쟁점	43

[표]

<표 1> 충남 노동시장 구인광고의 소지역별 분포 (2018, 2019)	8
<표 2> 충남 노동시장 구인광고의 직업정보제공기관별 분포(2018, 2019)	8
<표 3> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별 직업정보제공기관 특징	9
<표 4> 충남 노동시장 구인광고의 업종별 분포 (2018, 2019)	9
<표 5> 충남 노동시장 구인광고의 직종별 분포 (2018, 2019)	10
<표 6> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별, 업종별 특징	10

<표 7> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별, 직종별 특징	11
<표 8> 충남 노동시장 구인광고의 사업장 규모 (2018, 2019)	11
<표 9> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별 사업장 규모	12
<표 10> 충남 노동시장 구인기관 성격과 분포(2018~2019)	12
<표 11> 2019 충남 노동시장 구인광고의 직업정보제공기관과 소지역 분포	13
<표 12> 2019 충남 노동시장 구인광고의 직업정보제공기관과 사업장 규모별 분포	13
<표 13> 충남 노동시장 직업소개소의 미등록 비중 (2018, 2019)	15
<표 14> 2019 충남 노동시장 직업소개소의 소지역별 미등록 비중	16
<표 15> 충남 노동시장에서 사용업체를 알게 된 경로 (2018,2019)	16
<표 16> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 사용업체를 알게 된 경로	17
<표 17> 충남 직업소개소와 파견업체 구인광고에서 사용업체를 알게 된 경로 (2018, 2019)	17
<표 18> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 파견업체 구인광고의 사용업체를 알게 된 경로	17
<표 19> 충남 노동시장 구인광고에서 사용업체 공개 비율 (2018~2019)	19
<표 20> 2019 충남 노동시장 구인광고에서 소지역별 사용업체 공개 비율	19
<표 21> 2019 충남 노동시장 구인기관별 사용업체 비공개 비율	21
<표 22> 충남 노동시장 위장도급파견업체의 유형과 특징 (2018~2019)	24
<표 23> 2019 충남 노동시장 소지역별 충남 위장도급파견업체의 유형과 특징 (2019)	24
<표 24> 충남 노동시장 위장도급업체 비중 (2018, 2019)	25
<표 25> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 위장도급업체 비중	25
<표 26> 충남 노동시장의 단면적, 다면적 고용관계 (2018, 2019)	33
<표 27> 충남 고용관계의 소지역별 단면적, 다면적 양상 (2018, 2019)	36
<표 28> 충남 노동시장에서 정규직화 경로(2018, 2019)	37
<표 29> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 정규직화 경로	39
<표 30> 2019 충남 제조업 구인시장의 노동조건	42
<표 31> 구인노동시장에서 확인된 2017~2019 상여금 지급율 변화	43
<표 32> 파견업체의 유형별 구성비 (2018) (박준도,2018a) 재인용	45
<표 33> 고용형태별 직업정보제공기관 구인광고 비율(2018), (박준도,2018a) 재인용	46

[그림]

<그림 1> 근무지역을 영터리로 알려주고 있는 사례 m.3	18
<그림 2> 근무지를 구인업체(파견업체) 사무실로 알려주는 사례 m.5	19
<그림 3> 위장도급업체 J의 복합형 파견	26
<그림 4> 위장도급업체 B의 복합형 파견	27
<그림 5> 위장도급업체 C의 복합형 파견	27
<그림 6> 천안아산 제조업 사업장과 파견업체 위치 (기계부품 보라색 점, 자동차 전자부품 초록점, 전자산업 파란 점, 기타 제조업 황토색 점, 파견업체 빨간 점)	44

[첨부자료]

[별첨자료 1] 조사지	50
[별첨자료 2] ‘민간직업정보제공기관 제조업 구인광고’ 관련 설명	53
[별첨자료 3] 파견 등 구인정보 게재 가이드라인	55
[별첨자료 4] 불법파견 의심사업장 근로감독 청원 처리 결과 통지	56
[별첨자료 5] 직업소개소 점검현황(천안시 동남구)	57
[별첨자료 6] 직업소개소 점검현황(천안시 서북구)	58
[별첨자료 7] 아산시 직업소개소 지도단독 현황	59
[별첨자료 8] 최근 3년 지역별 직업소개소 점검현황	60

2019 충남지역 파견노동시장의 특징

2019. 12.

연구수행 : 박 준 도 (노동자운동연구소)

1. 개요

1) 조사와 분석

① 조사

○ 1차 조사 : 9.1 ~ 10.15

○ 조사대상

- 알바몬, 사람인, 알바천국, 잡코리아, 파인드잡(/당진, 서산벼룩시장), 교차로 등 민간직업 정보제공기관(이하 민간기관)과 워크넷, 아산일자리지원센터, 당진통합일자리센터, 서산종합일자리센터(이상 공공기관)의 구인광고 중 천안·아산·당진·서산(이하 충남)지역을 대상으로 하는 구인광고

○ 표본수집

- 200건의 구인광고 수집
- 이 중 111건은 구인업체와 통화
- 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

② 분석

○ 분석시기 : 11.1 ~ 11.30

○ 분석대상 :

- 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 : 민간직업정보제공기관(사람인, 알바몬/잡코리아, 파인드잡, 알바천국, 인크루트 등)에서, 취합된 파견업체(위장도급 포함)의 구인광고를 다시 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 충남지역 노동시장 일반을 추론하는 것은 불가함.
- 제조업 경기가 불황이고 2019년에도 파견 노동시장은 상당히 움츠러든 상태임. 특정 분야, 일정 수준의 기업만이 내보낸 구인광고만이 취합된 것일 수 있어 이를 감안해야 함.
- 이렇게 취합된 표본으로 노동시장 특성을 분석하려면 아래 표본구성의 특징을 염두에 두어야 함.

④ 분석 방법

- 2018년, 2019년 추석 전후 동일한 표본 수집 방식, 동일한 분석 방법으로 조사사업을 진행함. 따라서 2018년과 2019년 시계열 변화에 따라 분석을 함. 이 같은 시계열 분석은 파견노동시장 변화 양상을 볼 수 있을 뿐만 아니라 2018년 실태조사 이후 결과 발표 노동운동의 문제제기가 어떤 효과를 미쳤는지도 파악할 수 있음.
- 특히 안산 반월시화공단과의 구인광고와 비교분석을 하였는데, 표본 수도 서로 비슷한 데다 충남처럼 반숙력직 비중이 높기 때문. 다만 안산의 경우 전기전자업종 비중이 높고 반월시화 공단은 배후지 공단 성격이 짙어, 천안아산당진 지역과 근본적으로 성격이 다른 측면이 있음. 이 역시 염두에 두고 비교해야 할 것임.

2) 표본의 구성과 특징

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
천안	80	53.7%	98	49.0%
아산	46	30.9%	58	29.0%
서산	1	0.7%	27	13.5%
당진	19	12.8%	14	7.0%
기타	3	2.0%	3	1.5%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 1> 충남 노동시장 구인광고의 소지역별 분포 (2018, 2019)

- 총 200건의 구인 정보가 취합됨. 천안에 소재한 사용업체의 구인정보가 98건으로, 이번 조사의 절반(49.0%)을 차지. 2018년에도 53.7%로 가장 많았음. 아산 소재 사업체의 구인 정보는 58건으로 29.0% 비중을 차지하고 있고, 서산 소재 사업체의 구인정보는 27건(13.5%)으로 3번째임.

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
공공	17	11.4%	2	1.0%
워크넷	9	6.0%	2	1.0%
일자리지원센터	8	5.4%	1	0.5%
민간	132	88.6%	197	98.5%
사람인	21	14.1%	124	62.0%
잡코리아	46	30.9%	58	29.0%
파인드잡	23	15.4%	15	7.5%
알바천국	15	10.1%		0.0%
알바몬	8	5.4%		0.0%
기타	19	12.8%		0.0%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 2> 충남 노동시장 구인광고의 직업정보제공기관별 분포(2018, 2019)

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
공공	3	1.5%		0.0%		0.0%	2	7.4%	1	7.1%
워크넷	2	1.0%		0.0%		0.0%	2	7.4%		0.0%
일자리지원센터	1	0.5%		0.0%		0.0%		0.0%	1	7.1%
민간	197	98.5%	98	100.0%	58	100.0%	25	92.6%	13	92.9%
사람인	124	62.0%	61	62.2%	47	81.0%	9	33.3%	6	42.9%
잡코리아	58	29.0%	34	34.7%	10	17.2%	5	18.5%	7	50.0%
파인드잡	15	7.5%	3	3.1%	1	1.7%	11	40.7%		0.0%
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 3> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별 직업정보제공기관 특징

- 2018년과 비교했을 때, 2019년 과건노동시장은 민간직업정보제공기관, 그중에서도 사람인과 잡코리아에서 집중적으로 발견됨. 알바천국과 알바몬 등에서의 충남 제조업 노동시장 구인광고가 예년과 달리 줄어들음.
- 천안에서의 구인광고는 잡코리아에서 더 많았고, 아산에서의 구인광고는 사람인에서 더 많이 나타남.

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
제조업	143	96.0%	191	95.5%
기계·철강	18	12.1%	31	15.5%
기타제조	12	8.1%	7	3.5%
석유화학	24	16.1%	33	16.5%
식품·제조	10	6.7%	7	3.5%
운송장비	41	27.5%	51	25.5%
전기·전자	38	25.5%	62	31.0%
비제조	6	4.0%	9	4.5%
운수·도소매	4	2.7%	7	3.5%
음식숙박	1	0.7%		0.0%
전기·전자	1	0.7%		0.0%
전문기술		0.0%	2	1.0%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 4> 충남 노동시장 구인광고의 업종별 분포 (2018, 2019)

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
생산직	144	96.6%	196	98.0%
숙련직	8	5.4%	11	5.5%
반숙련직	108	72.5%	91	45.5%
단순직	28	18.8%	94	47.0%
사무직	5	3.4%	4	2.0%
사무직	5	3.4%	3	1.5%
전문직		0.0%	1	0.5%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 5> 충남 노동시장 구인광고의 직종별 분포 (2018, 2019)

- 구인광고를 분석했을 때, 업종별로는 큰 차이가 나지 않음. 다만 직종별로는 차이가 있는데 2019년에는 포장, 생산 보조 등 단순생산직에 대한 구인광고가 늘어났기 때문.

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
제조업	191	95.5%	97	99.0%	54	93.1%	25	92.6%	12	85.7%
기계·철강	31	15.5%	11	11.2%	11	19.0%	3	11.1%	5	35.7%
기타제조	7	3.5%	3	3.1%	3	5.2%	1	3.7%		0.0%
석유화학	33	16.5%	14	14.3%	8	13.8%	8	29.6%	2	14.3%
식품·제조	7	3.5%	4	4.1%	2	3.4%	1	3.7%		0.0%
운송장비	51	25.5%	18	18.4%	18	31.0%	10	37.0%	5	35.7%
전기·전자	62	31.0%	47	48.0%	12	20.7%	2	7.4%		0.0%
비제조	9	4.5%	1	1.0%	4	6.9%	2	7.4%	2	14.3%
운수·도소매	7	3.5%	1	1.0%	4	6.9%	1	3.7%	1	7.1%
전문기술	2	1.0%		0.0%		0.0%	1	3.7%	1	7.1%
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 6> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별, 업종별 특징

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
사무전문직	4	2.0%		0.0%	1	1.7%	1	3.7%	2	14.3%
사무직	3	1.5%		0.0%	1	1.7%		0.0%	2	14.3%
전문직	1	0.5%		0.0%		0.0%	1	3.7%		0.0%
생산직	196	98.0%	98	100.0%	57	98.3%	26	96.3%	12	85.7%
숙련직	11	5.5%	5	5.1%	2	3.4%	3	11.1%	1	7.1%
반숙련직	91	45.5%	45	45.9%	28	48.3%	9	33.3%	8	57.1%
단순직	94	47.0%	48	49.0%	27	46.6%	14	51.9%	3	21.4%
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 7> 2019 충남 노동시장 구인광고의 소지역별, 직종별 특징

- 2017년 파견노동시장 실태조사 때부터 확인되듯 천안 노동시장은 전기·전자 업종 관련 노동시장이 크게 발달 되어 있음. 삼성의 아산탕정 디스플레이 공장과 SDI 공장이 천안 시와 가깝게 위치하고 있기 때문. 2019년 파견노동시장 실태조사에서 천안지역의 48.0%는 전기전자 업종. 반면 아산지역은 자동차 업종이 31.0%로 대다수를 차지. 현대차 아산 공장이 위치하고 있기 때문. 서산 역시 자동차 업종이 37.0%로 다수 발견. 당진은 자동차업종 비중이 높지만, 기계철강 업종 비중도 35.7%로 높아.
- 직종별로는 천안과 아산에서 큰 차이가 없음. 서산에서 단순직 비중이 높고, 당진에서는 반숙련직 비중이 높게 나타남.

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
1~99	32	39.5%	68	41.0%
100~299	21	25.9%	56	33.7%
300~999	24	29.6%	26	15.7%
1000~	4	4.9%	16	9.6%
총합계	81	100.0%	166	100.0%

<표 8> 충남 노동시장 구인광고의 사업장 규모 (2018, 2019)

- 2018년에 이어 2019년에도 중소기업의 구인광고 비중이 높게 나타남. 중소기업의 절대량이 많은 한국 노동시장 현실에서 이는 어찌보면 당연한 결과.

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
1~99	68	41.0%	32	42.1%	15	30.0%	13	52.0%	7	58.3%
100~299	56	33.7%	28	36.8%	18	36.0%	3	12.0%	5	41.7%
300~999	26	15.7%	9	11.8%	12	24.0%	5	20.0%		0.0%
1000~	16	9.6%	7	9.2%	5	10.0%	4	16.0%		0.0%
총합계	166	100.0%	76	100.0%	50	100.0%	25	100.0%	12	100.0%

<표 9> 2019 충남 노동시장 구인공고의 소지역별 사업장 규모

- 천안지역에서는 100인 미만 중소기업에서 구인광고 비중이 42.1%로 가장 높았고, 아산에서는 100~300인 미만 사업장에서 구인광고 비중이 36.0%로 가장 높았고, 서산에서는 100인 미만 사업장이 52.0%, 당진에서는 58.3%가 100인 미만 사업장에서의 구인광고 비중이 높음.

2. 천안·아산에 밀집된 파견노동시장, 위축된 직업소개소

1) 천안과 아산에 밀집된 파견노동시장

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
직접 구인	3	2.0%	80	40.0%
직업소개소 구인	34	22.8%	14	7.0%
파견업체 구인	112	75.2%	106	53.0%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 10> 충남 노동시장 구인기관 성격과 분포(2018~2019)

- 2018년에 비해 2019년 직접 구인광고를 좀 더 많이 취합함. 직접 구인광고와 직업소개소 및 파견업체 구인광고의 차이점을 확인하기 위해서임.
- 2019년 구인광고에서 특징적인 것은 직업소개소의 구인광고 비중이 크게 줄었다는 것. 이후 다시 한번 거론하겠지만 2018년 파견노동시장 실태조사이후 민주노총 충남본부는 직업소개소의 불법적 행태(남여 고용 차별, 미등록 직업소개업체의 불법적인 채용대행행위 근절 등)를 단속할 것을 촉구하는 기자회견과 함께 진정을 넣은 바 있는데, 그 결과 직업

소개소 활동이 위축된 것으로 보임.

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
직접 구인	80	40.0%	25	25.5%	25	43.1%	19	70.4%	9	64.3%
직업소개소 구인	14	7.0%	12	12.2%	2	3.4%		0.0%		0.0%
파견업체 구인	106	53.0%	61	62.2%	31	53.4%	8	29.6%	5	35.7%
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 11> 2019 충남 노동시장 구인광고의 직업정보제공기관과 소지역 분포

- 지역별로 보면 천안과 아산에서 파견업체의 구인광고 비중이 서산이나 당진보다 훨씬 높게 나타남. 서산과 당진에서는 파견업체의 구인광고 비중이 29.6%, 35.7%인 것에 비해, 천안과 아산에서 파견업체의 구인광고 비중 각각 62.2%, 53.4%로, 2배 높게 나타난 것. 천안과 아산 (특히 천안)에서 파견노동시장이 크게 발달했음을 의미

	전체(2019)		1~99		100~299		300~999		1000~	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
직접 구인	80	40.0%	40	58.8%	23	41.1%	10	38.5%	1	6.3%
직업소개소 구인	14	7.0%	2	2.9%	2	3.6%	3	11.5%	5	31.3%
파견업체 구인	106	53.0%	26	38.2%	31	55.4%	13	50.0%	10	62.5%
총합계	200	100.0%	68	100.0%	56	100.0%	26	100.0%	16	100.0%

<표 12>2019 충남 노동시장 구인광고의 직업정보제공기관과 사업장 규모별 분포

- 사업장규모별로 보면 파견업체의 구인광고는 100인 미만 사업장보다는 100인 이상, 300인 이상, 1000인 이상 사업장을 대상으로 하는 구인이 더 많음. 반대로 직접 구인광고를 내는 비중은 100인 미만 사업장이 더 많이 나타남.
- 파견업체들이 파견노동시장을 기업화하고, 전문화한다고 했을 때, 중규모 이상 대기업을 상대로 활성화 시킬 것임을 짐작케 할 수 있는 대목.

2) 위축된 직업소개소, 여전히 활개하는 불법 직업소개소

- 이번 실태조사과정에서 확인된 특징 중 하나는, 작년과 달리 적어도 구인광고상에는 명백한 불법행위를 하지 않는다는 것.

- 서울경기 수도권을 중심으로 파견업체가 채용대행 업무를 하는 직업소개행위가 크게 발달했고 실제 구인광고상으로도 확인되었는데, 2019년 충남 노동시장 실태조사에서는 적어도 명시적으로는 발견되지 않음.
- 하지만 그렇다고 채용대행업무가 사라지지는 않았는데, 실제 구인과정에서 구직자가 상담할 때 본인은 채용대행일 뿐이라고 밝히는 소개업체들이 상당수 확인되었기 때문.

<사례 M.13>

문 근로계약서는 어디와 쓰나요??

답 저희는 채용대행입니다. 실제 근무는 ○○○○에서 합니다. 3개월 수습을 하고 자체 순서에 따라 정규직으로 전환돼요. 95%이상이 전환되어서 근무합니다. 수습기간 동안 급여는 같습니다.

문 수습기간 동안 어디 소속인가요?

답 다 ○○○○ 소속입니다. 우리는 채용대행만 합니다.

...

문 수수료는 없나요?

답 본인에게는 없습니다. 회사가 저희에게 의뢰한 것이어서요.

<사례 M.59>

문 그럼 △△△△ (구인업체)와 근로계약을 체결하나요?

답 아닙니다. ○○○○ 랑 체결합니다. 우리는 채용대행사이고요.

문 채용대행이면 수수료같은 게 있나요?

답 소개비 받는 거 없습니다. 우리는 ○○○○ 에이전시라서 파견계약이라든지, 에이전트 건이라든지 다 진행하고 있거든요.

<사례 W.89>

답 협력사 비정규직으로 일하는 거예요. 저희하고 계약해서 △△△△소속으로 원청에서 근무하는 거예요.

문 원청 정규직 기회 없나요?

답 없어요.

...

답 혹시 ○○○○ 들어보셨어요?

문 네

답 거기 여자 주야교대이고 4조2교대로 뽑고 있어요. 세전 290만원이고, 기숙사도 있고 통근버스도 있어요.

...

문 ○○○○에서 직접 일하고, △△△△랑 계약 맺는 건가요?

답 아뇨 ○○○○ 정규직이고 저희는 채용대행이에요. 아까 말씀드린 데는 라인 도급을 하고 있어서 저희 협력사 소속으로 일하는 거고, 여기 ○○ ○○은 우리가 채용대행하는 거예요.

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
직업소개소 구인	34	22.8%	14	7.0%
불법소개	13	[38.2%]	12	[84.7%]
합법소개	21	[61.8%]	2	[14.3%]

<표 13> 충남 노동시장 직업소개소의 미등록 비중 (2018, 2019)

- 고용노동부는 채용대행을 직업소개의 일환으로 보고 ‘채용대행을 업으로 하는 경우 직업 소개사업 등록이 요구된다.’고 행정해석 한 바 있음. (2004.6.14. 노동시장기구과-2149)
- 하지만 현실에서는 다양한 형태로 채용대행 업무가 이뤄지고 있는데 <사례 M.59>처럼 한 회사로부터 구인인사업무 전체를 위탁받아 그 일환으로 채용대행 업무를 하는 파견업체도 있고, <사례 W.89>처럼 위장도급일을 하면서 한편으로는 다른 회사의 채용대행 업무를 병행해 구직자를 여기저기 소개하는 파견업체도 있음.
- 이처럼 직업소개의 연장에 불과한 ‘모집형 파견’을 하는 업체들은 언제든지 직업소개를 전 문화하는 분야로 자신의 사업영역을 확장할 수 있는데 ‘채용대행’이 대표적¹⁾
- <사례 M.13>처럼 채용대행하는 업체가 13건이나 확인됨. 이들 중 1개 업체만 제외하고 나머지는 전부 미등록 직업소개소. 직업소개소의 구인광고는 줄었지만, 미등록 불법 직업소개소 비중은 되려 증가. (2018년 38.2% → 2019년 84.7%)

1) ‘채용대행’을 하려면 직업상담사 자격증을 소유한 사람이 직업상담을 해야 함. 이 요건은 민간고용서비스 활성화론자들이 오래전부터 완화해 달라고 요구했던 것임. 유료직업소개소가 구직자들로부터 수수료를 받는 전 근대적 관행을 폐지하려면 인사채용업무를 대행할 수 있는 새로운 직업소개사업(파견업)을 활성화시켜야 하는데, 이게 진입장벽을 형성하고 있다는 것. ‘모집형 등록 파견’이나 ‘직업소개’는 서로 규율하는 법률이 다르지만, 둘 다 임시일용직을 상대로 하는 노동력 중개행위라는 점에서 내용적으로는 같음. (박준도b, 2018)

	전체(2019)		천안		아산	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
직업소개소 구인	14	100.0%	12	100.0%	2	100.0%
불법소개	12	85.7%	10	83.3%	2	100.0%
합법소개	2	14.3%	2	16.7%		0.0%

<표 14> 2019 충남 노동시장 직업소개소의 소지역별 미등록 비중

- 이번 조사과정에서 확인된 12개의 미등록 직업소개소 중 10개가 천안에 위치. 천안 파견 노동시장이 아산보다 더 발달한 만큼 미등록 직업소개소도 천안에서 더 활발히 활동.

3. 여전히 사용업체를 숨기고 있는 파견업체·위장도급업체들

- 2017년에 이어 2019년에도 구인업체(근로계약)와 사용업체(일하는 곳)가 다른 경우 파견으로 정의하고, 이 중에서 파견이 금지된 직무에서 파견을 하는 경우를 위장도급으로 정의함. 불법직업소개는 앞서 살펴본 대로 직업소개행위를 하고 있지만 직업소개소로 등록되지 않은 업체를 가리킴.
- 이번 조사에서는 파견업체가 110건(56.5%) 발견되었는데, 이들은 모두 파견이 허용되지 않는 직무에서 파견을 하는 위장 도급업체들.

1) 여전히 사용업체를 알기 힘든 충남 노동시장

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
기본 ²⁾	30	20.1%	107	53.5%
전화	38	25.5%	54	27.0%
추적	8	5.4%		0.0%
모름	73	49.0%	39	19.5%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 15> 충남 노동시장에서 사용업체를 알게 된 경로 (2018,2019)

2) 기본 : 구인광고에 사용업체가 어떻게든 명시된 경우. / 전화 : 상담전화를 했을 때 알려준 경우 / 추적 : 연구자와 조사자들이 여러 정보를 활용해 추적해 본 경우 / 모름 : 끝내 사용업체를 알아내지 못한 경우

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
기본	107	53.5%	39	39.8%	33	56.9%	22	81.5%	11	78.6%
전화	54	27.0%	35	35.7%	14	24.1%	4	14.8%	1	7.1%
모름	39	19.5%	24	24.5%	11	19.0%	1	3.7%	2	14.3%
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 16> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 사용업체를 알게 된 경로

- 2018년에 비해 2019년 구인광고상 사용업체를 알려주는 경우가 기존 20.1%에서 53.5%로 늘어난 것처럼 보임. 특히 서산과 당진지역에서의 구인시장 정보는 좀 더 정확한 정보를 제공하는 것처럼 보임.
- 하지만 이는 2019년 파견노동시장 조사에는 사용업체가 직접 구인광고를 낸 경우가 포함 되어 있기 때문. 아래 표처럼 직업소개소와 파견 구인만을 분리해서 보면, 파견노동시장에서 사용업체를 알기 어렵다는 현실은 2018년이나 지금이나 크게 달라진 것이 없음.

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
직업소개소 구인	34	23.3%	14	11.6%
기본	3	2.1%	6	5.0%
전화	14	9.6%	6	5.0%
추적	3	2.1%		0.0%
모름	14	9.6%	2	1.7%
파견업체 구인	112	76.7%	107	88.4%
기본	24	16.4%	25	20.7%
전화	24	16.4%	45	37.2%
추적	5	3.4%		0.0%
모름	59	40.4%	37	30.6%
총합계	146	100.0%	121	100.0%

<표 17> 충남 직업소개소와 파견업체 구인광고에서 사용업체를 알게 된 경로 (2018, 2019)

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
직업소개소 구인	14	11.7%	12	16.4%	2	6.1%		0.0%		0.0%
기본	6	5.0%	5	6.8%	1	3.0%		0.0%		0.0%
전화	6	5.0%	5	6.8%	1	3.0%		0.0%		0.0%

모름	2	1.7%	2	2.7%		0.0%		0.0%		0.0%
파견업체 구인	106	88.3%	61	83.6%	31	93.9%	8	100.0%	5	100.0%
기본	24	20.0%	10	13.7%	8	24.2%	4	50.0%	2	40.0%
전화	45	37.5%	29	39.7%	12	36.4%	3	37.5%	1	20.0%
모름	37	30.8%	22	30.1%	11	33.3%	1	12.5%	2	40.0%
총합계	120	100.0%	73	100.0%	33	100.0%	8	100.0%	5	100.0%

<표 18> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 파견업체 구인광고의 사용업체를 알게 된 경로

※ 파견업체 구인광고라 할지라도 서산과 당진 구인광고의 경우 사용업체를 알려주는 경우 상대적으로 높게 나오긴 하지만 표본이 너무 작아 지역적 특성이라고 간주하기는 어려움.

2) 근무지를 알 수 없는 사례들

- 2018년에 비하면 열토당토 않은 곳을 근무지로 알려주는 구인광고는 크게 줄었음. 하지만 대부분 근무지역을 아예 가르쳐주지 않은 곳이 많았고, 알려준다 해도 실제로 일하는 곳이 아니라 파견업체/구인업체/도급업체의 사무실 주소를 알려주는 경우가 많음.

근무지위치



<그림 1> 근무지역을 엉터리로 알려주고 있는 사례 m.3

근무지위치



<그림 2> 근무지를 구인업체(파견업체) 사무실로 알려주는 사례 m.5

3) 사용업체를 끝까지 숨기는 파견업체들

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
공개	30	20.1%	107	53.5%
비공개	119	79.9%	93	46.5%
통화 미확인	33	[46.5%]	32	[37.2%]
통화 확인	38	[53.5%]	54	[62.8%]

<표 19> 충남 노동시장 구인광고에서 사용업체 공개 비율 (2018~2019)

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
공개	107	53.5%	39	39.8%	33	56.9%	22	81.5%	11	78.6%
비공개	93	46.5%	59	60.2%	25	43.1%	5	18.5%	3	21.4%
통화미확인	32	[37.2%]	19	[35.2%]	10	[41.7%]	1	[20.0%]	2	[66.7%]
통화확인	54	[62.8%]	35	[64.8%]	14	[58.3%]	4	[80.0%]	1	[33.3%]
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 20> 2019 충남 노동시장 구인광고에서 소지역별 사용업체 공개 비율

- 전화 상담을 하면서 구직자가 일할 곳이 어딘지 알려달라고 해도, 끝까지 안 알려주는 비중이 37.2%나 됨. 2018년 46.5%였던 거에 비하면 다소 줄었지만 여전히 높은 수치.
- 천안에서는 35.2%가, 아산에서는 41.7%가 전화상담을 해도 구직자에게 근무지 위치를

안 가르쳐 주고 있음.

<사례 w.5>

문 일하는 데는 어디예요?

답 아산이에요, 아산.

문 아산이에요? 아산.. 제가 집이 아산인데요. 공장이 어딘지는 모르나요?
알 수 없나요?

답 아, 둔포쪽에 있어요.

문 반도체 회사면..

답 반도체는 아니고요.

문 반도체 회사 아니에요? 반도체라고 써있던데?

답 반도체 부품이에요. 부품

문 반도체 부품이에요?

답 네.

(대답 회피)

<사례 w.11>

문 안녕하세요. 잡코리아보고 연락드렸는데요. 그 플라스틱 원료 생산하는
곳, 일하게 될 곳이 어디인가요?

답 천안이에요. 차암동이에요.

문 아, 회사는 알 수 없어요?

답 네. 따로 알려드리지는 않아요.

문 아, 그럼 여기 정규직이라고 써 있는데 어디에서?

답 저희는 라인 도급이에요. 저희 도급 직원이라고 생각하면 되세요.

<사례 m.24>

문 일하는 곳이 정확히 어디 있어요?

답 천안 입장이에요.

문 △△△△에서 일하는 건가요?

답 저희는 아웃소싱이에요. 저희 소속으로 들어가서 근무하는 거예요.

문 일하는 회사 이름은 뭐예요?

답 회사 이름을 가르쳐 드릴 수는 없습니다.

- <사례 w.5> 일하게 될 곳이 어디냐는 질문에 대부분 시군구까지만 이야기하거나 말을

돌려 대답을 회피. <사례 w.11>, <사례 m.24>처럼 아예 알려줄 수 없다고 하는 경우도 있음.³⁾

	전체		직접 구인		직업소개소 구인		파견업체 구인	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
공개	137	39.3%	79	96.3%	9	19.1%	49	22.3%
비공개	212	60.7%	3	3.7%	38	80.9%	171	77.7%
통화 미확인	65	41.4%		0.0%	12	38.7%	53	43.1%
통화 확인	92	58.6%	3	100.0%	19	61.3%	70	56.9%
총합계	349	100.0%	82	100.0%	47	100.0%	220	100.0%

<표 21> 2019 충남 노동시장 구인기관별 사용업체 비공개 비율

- 일하는 곳 위치, 사업장명에 대한 기본적인 정보도 안 알려주는 곳은 결국 파견업체, 위장도급업체들임. 직접 구인광고를 내는 사업체들은 구인광고에서 대부분 사업장 위치를 알려주고, 설혹 누락되었다 하더라도 전화 상담을 하면 대부분 알려 줌. 하지만 파견업체나 직업소개소들은 구인광고에서 기본적으로 사용업체 위치를 알려주는 비중 자체가 낮고 (직업소개소는 19.1%, 파견업체는 22.3%) 전화를 해도 안 알려주는 비중이 각각 38.7%, 43.1%나 됨.
- 파견구인광고를 낸 업체들은 대부분 파견이 아닌 도급이라고 주장하지만 정작 해당 도급 업무를 어디서 수행하는지 안 알려주고 있는 것.
- 참고로 <표 21>에서 보이듯, 천안과 아산과 달리 서산과 당진의 구인광고에서 사용업체에 대한 정확한 정보를 알 수 있었던 건, 서산과 당진에서 사용사업주에 의한 직접 광고가 많았기 때문.

4. 충남 제조업 파견 노동시장의 특징

파견업체(/위장도급업체)의 특성별 분류 (박준도a, 2018)

3) 참고로 2019년에는 충남의 공공직업정보제공기관이 제공한 구인정보 중, 사업장정보를 정확히 기재하지 않은 사례는 작년(작년 6건)과 달리 한 건도 발견되지 않음.

○ 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 사내화도급화해서, 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.
- 더구나 복합형 (위장)도급을 하고 있다고 주장하는 기업들도 있는데, 자동차, 디스플레이, 반도체, 식품 등 상이한 업종에서, 기계장치 작동, 조립, 포장 등 상이한 직종의 노동자를 모집하는 도급을, 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 ‘초유의 기술’이기 때문.
- 더구나 이런 복합형 도급은 이를 수행할 수 있는 생산설비장치들을 해당 기업이 보유 (혹은 관리)하고 있어야 함. 웬만한 재벌·대기업도 엄두를 낼 수 없는 자본금을 집중시켜 막대한 설비투자를 해야 가능한 사업. 그런데 실제 위장도급 전문업체들의 자본금 투자 규모는 수억 원, 많아야 수십억 선에 불과.
- ‘복합형’ 도급은 법 논리상으로는 가능할지 모르지만, 산업적으로는 불가능. 법망을 교묘히 피하려는 위장도급인 것.

- 위 파견업체의 특성별 분류는 2018년 서울, 경기, 인천, 충남, 대구 지역에서 집단적으로 파견노동시장 실태조사를 진행했는데, 그렇게 취합된 파견업체들을 파견/(위장)도급의 방식과 규모에 따라 잠정적으로 분류한 정의임. 이질적인 분야, 이질적인 공정에서 여러 기업을 상대로 파견 및 ‘도급’을 하는 파견업체를 <복합형 파견>, 유사동질적인 분야에서 여러 기업을 상대로 파견 및 ‘도급’을 하면 <전문형 파견>, 하나 혹은 소수의 기업만을 상대로 파견 및 ‘도급’을 하면 <단순형 파견>으로 구별해, 2019년 조사과정에서도 확인된 파견업체의 특성을 살펴보면 아래와 같음.

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
단순형	47	35.6%	39	36.4%
전문형	6	4.5%	5	4.5%
동종생산	4	3.0%	3	2.7%
물류·포장	2	1.5%	2	1.8%
복합형	79	59.8%	66	59.1%
사업지원, 물류 등		0.0%	1	0.9%
생산, 물류 등	8	6.1%		0.0%
이종생산	64	48.5%	65	58.2%
이종생산, 그외	7	5.3%		0.0%
총합계	132	100.0%	110	100.0%

<표 22> 충남 노동시장 위장도급·파견업체의 유형과 특징 (2018~2019)

- 위장도급 형태를 띤 간접고용이 지배적인 노동시장에서는 도급과 파견이 특정업무에서 전문적으로 발달하는 전문형보다는 바지사장에 불과한 단순형 파견이거나 업종과 분야를 가리지 않고 인력공급만 하는 복합형 형태로 발전. 2019년에도 충남파견노동시장은 복합형 파견이 발달했음을 알 수 있음. 전문형 파견은 4.5%에 그쳤고, 단순형 파견이 36.4%, 생산의 분야를 가리지 않고 ‘도급’을 하는 복합형 파견이 59.1%로 가장 많은 비중을 차지.
- 또 단순형 파견보다는 복합형 파견 비중이 2배 가까이 더 높다는 점에도 주목해야 하는데, 사용자업주가 절대적인 영향력을 행사하는 단순형 파견과 달리 복합형 파견은 파견사업주가 주요 행위자일 때 가능한 파견형태이기 때문.
- 위장도급을 주도하는 행위자가 파견사업주라는 것은 또 위장도급·파견노동시장이 인력 도급을 매개로 기업화되고 대규모화되고 있음을 의미.

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
단순형	40	36.4%	22	33.8%	11	35.5%	4	50.0%	2	40.0%
전문형	5	4.5%	3	4.6%		0.0%	2	25.0%		0.0%
동종생산	3	2.7%	3	4.6%		0.0%		0.0%		0.0%
물류	1	0.9%		0.0%		0.0%	1	12.5%		0.0%
물류전문	1	0.9%		0.0%		0.0%	1	12.5%		0.0%
복합형	65	59.1%	40	61.5%	20	64.5%	2	25.0%	3	60.0%

사업지원, 물류 등	1	0.9%		0.0%	1	3.2%		0.0%		0.0%
이종생산	64	58.2%	40	61.5%	19	61.3%	2	25.0%	3	60.0%
총합계	110	100.0%	65	100.0%	31	100.0%	8	100.0%	5	100.0%

<표 23> 2019 충남 노동시장 소지역별 충남 위장도급·파견업체의 유형과 특징 (2019)

- 소지역별로 보면, 천안과 아산, 당진은 복합형 파견업체 비중이 단순형보다 높음. 하지만 서산지역은 단순형 파견 비중이 더 높는데, 표본 수가 작아 단정하기는 어렵지만, 서산이 사용업체의 지배력이 더 높은 바지사장 형태의 파견이 많거나 서산보다는 천안과 아산의 파견노동시장이 더 기업화되고 활성화되어 있음을 시사.

5. 무허가 위장도급업체와 충남 파견 노동시장

1) 무허가 임의업체의 위장도급

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
직접고용	17	11.4%	90	45.0%
위장도급	132	88.6%	110	55.0%
무허가	119	[90.2%]	96	[87.3%]
허가	13	[9.8%]	14	[12.7%]
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 24> 충남 노동시장 위장도급업체 비중 (2018, 2019)

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
직접고용	90	45.0%	33	33.7%	27	46.6%	19	70.4%	9	64.3%
위장도급	110	55.0%	65	66.3%	31	53.4%	8	29.6%	5	35.7%
무허가	96	[87.3%]	58	[89.2%]	27	[87.1%]	5	[62.5%]	5	[100.0%]
허가	14	[12.7%]	7	[10.8%]	4	[12.9%]	3	[37.5%]		[0.0%]
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 25> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 위장도급업체 비중

- 충남지역은 서울, 경기, 인천과 달리 파견인가도 받지 못한 임의업체들이 위장도급을 하

는 경우가 대다수.4) 2018년 당시에도 무허가 업체의 위장도급 비중이 90.2%였는데, 2019년에도 무허가 업체의 위장도급 비중이 87.3%에 이르고 있음.

- 소지역별로 봐도 천안, 아산 모두 무허가 업체의 위장도급 비중이 87.1%~ 89.2%. 서산만 파견업체 등록한 한 업체의 파견비율이 37.5%로 상대적으로 높게 나타날 뿐임.

① 무허가 업체의 복합형 파견



<그림 3> 위장도급업체 J의 복합형 파견

<그림2>에서 보듯 위장도급업체 △△△△는 삼성1차 밴더로서 OLED 조립을 하는가 하면, CJ제일제당의 식품을 가공하기도 하고, 반도체 PCB도 제작.

4) 2018년 당시 서울과 인천, 경기 수도권은 파견업체로 인가받은 파견업체의 파견노동시장이 훨씬 더 크게 발달함.. 자세한 내용은 (박준도, 2018a) 참조.

	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%]

	<p>[정규직] 대기업 라면(식품)회사 생산사원 대모집</p> <p>신입·경력 학력무관 정규직 경기 전지역 외 상시채용</p> <p>건강식품, 식품가공, 공정, 공정관리, 생산, 생산관리, 품질, 품질검사, 품질관리, 품질보증, 기능직,</p>
	<p>[평택 청북] 화장품용기 사출 사원 채용</p> <p>신입·경력 학력무관 정규직 외 경기 평택시 외 상시채용</p> <p>화장품, 공정, 공정관리, 생산, 생산관리, 품질, 품질검사, 품질관리, 품질보증, 금속, 기계, 기능직, 사</p>
	<p>[천안/아산/평택] 주야2교대 물티슈 생산 사원 채용</p> <p>신입·경력 학력무관 정규직 외 충남 아산시 외 상시채용</p> <p>생활용품, 공정, 공정관리, 생산, 생산관리, 품질, 품질검사, 품질관리, 품질보증, 기능직, 생산직, 제</p>
	<p>[평택/안성/성환] 한전1차 협력 사원 채용</p> <p>신입·경력 학력무관 정규직 외 충남 전지역 외 상시채용</p> <p>공정, 공정관리, 생산, 생산관리, 품질, 품질검사, 품질관리, 품질보증, 금속, 기계, 기능직, 생산직, 제</p>

<그림 4> 위장도급업체 B의 복합형 파견

- <그림3>에서 보듯 위장도급업체 B 역시 복합형 파견. 만일 B의 주장대로 용역을 하는 것이라 한다면, 이 회사는 대기업 라면을 생산하는 공정도 하도급 받아 관리하고, 화장품 용기 사출도 하도급 받아 일하고, 심지어는 물티슈 생산 공정에도 뛰어들어 관련 하도급 업무를 하고 있는 셈.

<p>[2교대] 자동차부품 생산직 사원모집 ☆ ~ 11/29(금) 즉시지원</p> <p>충남 천안시 서북구 경력무관 학력무관 정규직</p> <p>자동차, 자동차부품, 품질관리 외 '하나텍' 검색위치 기업명</p>	 기업정보
<p>[3조2교대] 삼성1차협력사 OLED 제조/품질 생산직 사원모집 ☆ ~ 12/13(금) 즉시지원</p> <p>충남 천안시 서북구 신입·경력 고졸↑ 정규직</p> <p>PCB, LCD, 디스플레이 외 '하나텍' 검색위치 기업명</p>	 기업정보
<p>[주간고정] LG 1차 협력사 PCB 생산/자재/PM 사원모집 ☆ ~ 11/29(금) 즉시지원</p> <p>충남 천안시 서북구 경력무관 학력무관 정규직</p> <p>PCB, LCD, 디스플레이 외 '하나텍' 검색위치 기업명</p>	 기업정보

<그림 5> 위장도급업체 C의 복합형 파견

- <그림 4>의 위장도급업체 C는 자동차 부품도 만들고, 삼성1차 협력사와 OLED 제조일도 하고, LG1차 협력사와 함께 PCB도 생산. 인력 도급을 하는 게 아니라면 PCB,

OLED, 자동차 부품 관련 생산설비와 생산기술을 가지고 있다는 뜻인데 이는 대기업도
업두 낼 수 있는 일이 아님.

② 위장도급업체의 직업소개 업무 병행

- 위장도급업체 C는 파견·위장도급만 하는 것이 아님. 직업소개 및 채용대행 업무도 병행.

<사례 W.21>

문 서른여덟요.

답 서른여덟요? 그럼 지원이 좀 어려우세요. 거기 다 20대에서 30대 초반
이예요.

...

문 네.

답 면접 보실 때 확률이 거의.. 합격이 잘 안되더라구요.

문 아, 그래요?

답 네. 오늘도 서른여섯 봤는데 떨어졌어요.

문 아니, 선생님 그쪽 회사에서 면접 보시는 거 아니에요? 면접을 다른 데에
서 봐요?

답 네. 그쵸. 그 회사[사용업체]에서 보는 거예요. 입장에서.

문 아, 입장에 있는 회사[사용업체]에서 보는 거예요?

답 네네.

문 아 그러면 여기서는 사람만 구해주는 식인 거네요?

답 그렇죠.

문 아 그렇구나. 그럼 이런 식으로 하면 수수료 같은 걸 내요?

답 아니요. 없어요.

...

문 그러면 일하는 회사는 어디까요?

답 혹시 *****라는 엘리베이터 회사 아세요? 그 근처에.

문 아, 네. 본거 같아요.

답 그 근처에 있는 회사라서

문 네. 아.. 여기 회사는 아닌거죠?

답 네. 그 근처에 있는 회사예요.

문 상호는 알 수 없어요.

답 네 면접 보실 때 그건 알 수 있구요.

- <사례 W21> 구인업체는 위장도급업체 C와 같은 회사. <사례 W21>에서는 이 업체가 채용대행 업무를 하고 있음. (채용대행 업무를 하고 있으면서 구인업체 이름도 안 알려주고 있음.) 연관성이 전혀 없는 생산공정에 관여하여 다양한 복합적인 ‘도급’업무를 하면서 채용대행 업무까지 병행하고 있는 것. 인력도급, 즉 파견이 아니면 실제로는 불가능한 기업운영형태.

3) 인사권은 사용업체에

<사례 w.6>

문 그러면 제가 걸러지고 이런 거는 누가 판단해요? 정규직이 안될 수 있다가 얘기신건가요?

답 회사를 다닐 수 있는지 없는지는 면접 보고..

문 아.. △△△△랑 면접 보고요?

답 제조 회사랑. ○○○ 자체 본사에서요.

문 아 그럼 제가 지금 여기서 면접보는게 아니라 그 회사 들어가서 면접보는 거예요?

답 1차로 저희 쪽에서 보시구요. 그 다음에 2차로 면담하는 거예요. 회사까지 가신 분들은 대부분 합격을 하는데.. 혹시, 혹시 몰라서.

<사례 w.27>

문 아 그러면 6개월 동안은 제가 누구랑, 어떻게 되는..?

답 6개월 동안 아웃소싱으로 근무를 해야 되는. 몇 살이에요?

문 저요? 서른 일곱요.

답 37세. 면접 확률이 거의 없는데

문 네?

답 면접에 붙을 확률이 거의 없어요. 나이가 서른 일곱 살이면. 어디에 사는 데?

문 천안 시내 사는데요. 여기 만 42세로 되어있는데요?

답 그러니까 확률이 많지가 않다는 이야기에요. 될 수 있는 한 젊은 애들을...

- 채용대행의 경우 인사권은 대부분 사용업체에 있음. 하지만 위장도급업체 중에서도 인사

권이 사용업체(원청)에 있음을 인정하는 사례들이 있음. <사례 w_6>이 대표적. 구직자의 연령이 많으며 면접에서 통과할 수 있을지 확신을 못 하고 있음. 그러면서 인사권이 구인 업체에는 없고 사용업체에 있음을 시인.

4) 동일 법인, 이명동체, 연락처가 같은 파견업체들

<사례 w.75>

문 잡코리아보고 전화함. 2교대 하는데 여러개가 써있는데요, 어떤 거를 만드나요? 자동차도 있고, 의료기기도 있고, 조명도 있고...

답 그게 다 한 회사입니다. 주로 만드는 게 자동차 부품이고요, 의료기거나 LED 조명도 조금씩 만들기는 해요.

...

문 어디의 정규직인가요?

답 저희 아웃소싱업체의 정규직인가요?

문 이(사용업체) 회사 정규직 될 수 있나요?

답 아뇨.

문 일하는데는 어디죠?

답 성남면이요. 목천 IC 옆이요.

...

문 계약은 ◇◇◇◇랑 하는 거네요?

답 아뇨 저희 회사 이름은 ○○이고요, 광고에 따라 이름이 조금 다르게 올라간 거예요.

문 ○○ 이름이 여러 개군요

답 광고 올릴때 이름을 조금 다르게 올려서 그래요.

- ◇◇◇◇는 등록된 파견업체임. 구직자는 등록된 ◇◇◇◇라고 생각하며 구직 상담. 하지만 정작 상담한 곳은 ○○. <사례 w_75>에서 ○○업체는 ◇◇◇◇이라는 등록된 파견업체 명의를 빌려 모집행위를 하고 있음.
- 그밖에 법인명은 다른데 전화번호가 같은 업체는 부지기수. 예컨대 J***(<사례 w.6>)과 M***(<사례 w.7>)은 전화번호가 같고, M***(<사례 w.7>)과 T***(<사례 w.12>)는 구인업체 주소가 같음. J***과 M***, T***은 이름만 다른 실제로는 같은 사업체.

6. 중층화된 노동시간과 정규직화

1) 중층화되어 있는 노동시장

중층화된 노동시장의 특성(박준도, 2018a)

- 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.

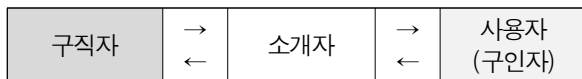
1) 단면적인 고용관계(직접고용)의 중층화

① 직접고용 (직접)



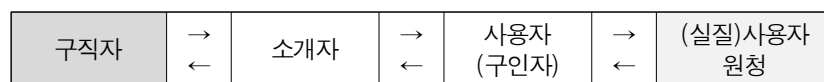
- 사업주가 직접 구인자가 되어 구직자와 근로계약을 맺는 형태

② 직업소개, 직접고용 (소개·직접)



- 사업주가 직업소개자를 매개로 구직자와 근로계약을 맺는 형태

③ 직업소개, 직접고용 그리고 하도급 (소개·직접·도급)

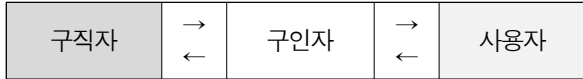


- 경영 전반에 걸쳐 실질적인 영향을 미치는 원청사업주가 사업주(사용자)에게 사업의 일정 부분을 외주화한 상태에서, 사업주가 직업소개자를 매개로 구직자와 근로계약을

맺는 형태

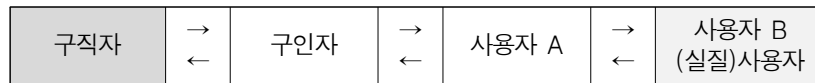
2) 다면적인 고용관계(간접고용)의 중층화

④ 파견 or 위장도급 (간접)



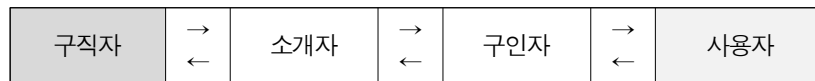
- 사업주가 파견사업자(혹은 도급업자)를 구인자로 내세워 구직자와 근로계약을 맺게 한 형태

⑤ 파견과 위장도급, 이중파견 (/이중파견)



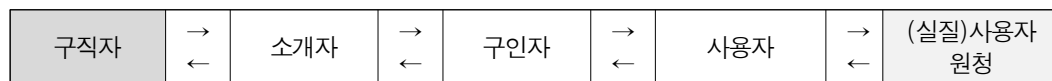
- 경영 전반에 걸쳐 실질적인 영향을 미치는 원청사업주가 (도급)사업주를 내세워 모집 및 인사 관리 일부를 맡겼는데, (도급)사업주가 다시 파견사업자를 구인자로 내세워 구직자와 근로계약을 맺게 한 형태. (도급)사업주와 원청사업주의 관계가 근로자파견관계로 드러나면 그 실재는 이중파견과 동일.

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)



- 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

2) 중층화되고 있는 충남 노동시장

- 파견유형을 구분한 것처럼, 고용관계의 단계에 따라 근로관계를 유형화함. (박준도, 2018a 참조). 단면적 고용관계가 중층화된 형태로서 ① 직접고용 ② 소개 및 직접고용 ③ 소개 및 도급업체로의 직접고용을 구분하고, 다면적 고용관계가 중층화된 형태로서 ④ 간접고용 ⑤ 이중파견 (혹은 위장도급업체로의 파견) ⑥ 소개 및 간접고용 ⑦ 소개 및 도급업체로의 파견으로 나뉘, 각 구인광고를 유형화해보면 다음과 같은 결과를 확인할 수 있음.

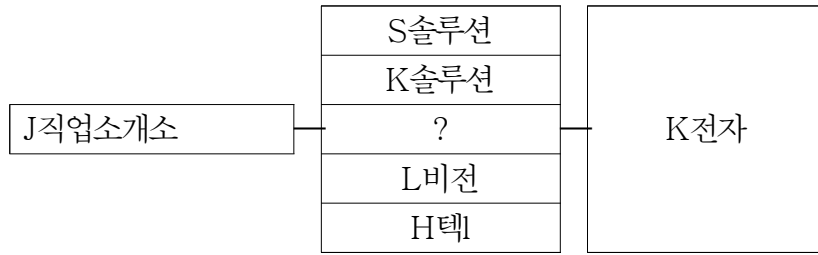
	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
단면적 고용관계	17	11.4%	90	45.0%
직접	3	2.0%	80	40.0%
소개·직접	14	9.4%	10	5.0%
다면적 고용관계	132	88.6%	110	55.0%
간접	108	72.5%	96	48.0%
소개·간접	20	13.4%	4	2.0%
파견·도급	4	2.7%	10	5.0%
총합계	149	100.0%	200	100.0%

<표 26> 충남 노동시장의 단면적, 다면적 고용관계 (2018, 2019)

- 2018년과 비교했을 때 다면적 고용관계 비중이 줄어든 것처럼 보임. 하지만 앞서 이야기 했던 이 또한 직접 구인광고 취합을 늘렸기 때문에 발생한 것.
- 2019년 충남 제조업 구인광고 전체의 근로관계를 유형화해보면 단순간접고용 비중이 48.0%로 가장 높음. 하지만 단순간접고용 비중이 높다고 충남 파견노동시장이 다른 지역에 비해 파견노동시장이 덜 활성화되었다고 볼 수는 없음⁵⁾. 원청 사용업체가 여러 파견업체와 노동력 공급계약을 맺고, 이들 파견업체 중 복합형 파견을 하는 파견업체가 많을 수록 서로 물고 물리는 관계가 될 수 있기 때문.
- 아래 K전자가 대표적.

K전자 ‘도급’ 사례

5) 아래 표는 2018년 파견노동시장 조사 당시 서울남부와 충남, 안산의 고용관계 차이를 비교 분석한 것임.



- 2019 파견실태조사과정에서 취합된 구인광고자료를 분류해보면, 지금 현재까지 K전자는 S솔루션, K솔루션, L비전, H택, 무명? 등 5개 파견업체와 ‘도급’계약을 맺고 있음.
- <사례 w.27><사례 w.14>에서 보듯 근로계약서는 모두 ‘아웃소싱’과 작성. 그리고는 6개월 후 전원 K전자 정규직으로 전환.

<사례 w.27>

문 그러면 아 그러면 K전자랑 애초부터 계약을 한다는 애긴거네요?

답 아니 아웃소싱을 통해서 파견으로 근무를 해요

문 아, 다른 업체가 또 있어요?

답 다른 업체가 그 회사하고 계약을 맺은 파견업체가 있어요. 그 파견업체 가서 계약을 하고, 일 잘하면 정규직으로 취업을 해요

문 아, 그런거예요?

답 네.

<사례 w.14>

문 일을 어디에서 하게 되는 건가요?

답 잠깐만.. 잡코리아에 입사지원 넣으셨어요?

문 아니요. 아직 안 넣었어요. 좀 확인해보고 넣으려고요.

답 천안이요.

문 네. 천안. 되게 넓잖아요?

답 내용 안 보셨어요?

문 네. 회사가 어디라고는 안 나왔는데요?

답 ****에 있는 K전자예요.

...

문 여기 계약을 어디랑 제가 하게 되는 거죠, 그러면?

답 6개월동안은 저희 아웃소싱하고 같이 가구요. 6개월 지나서는 평가 받고 그쪽에 정규직 전환이 되는 거예요

문 아, 그럼 무조건 되요?

답 정규직 전환은 6개월 지나면 되죠

- 그리고 L비전과 H택은 복합형 파견임.

○ L비전의 복합형 파견

채용정보 검색 결과 (총 4건)

	등록일순	급여순
충남 천안시 [주] 화장품포장 아르바이트모집 [동반/주급/단기/장기] 시급8,350원 등록일 : 2019.11.22 마감일 : 상시모집	요약	스크랩
충남 천안시 [주] 화장품포장 아르바이트모집 [동반/주급/단기/장기] 시급8,350원 등록일 : 2019.11.14 마감일 : 상시모집	요약	스크랩
충남 천안시 [주] 생산관리/품질관리 직원 모집 연봉32,000,000원 등록일 : today 마감일 : 2019.12.20	요약	스크랩
충남 천안시 [주] 경영지원/인사총무관리 사원 모집 월급1,800,000원 등록일 : 2019.11.22 마감일 : 2019.12.22	요약	스크랩

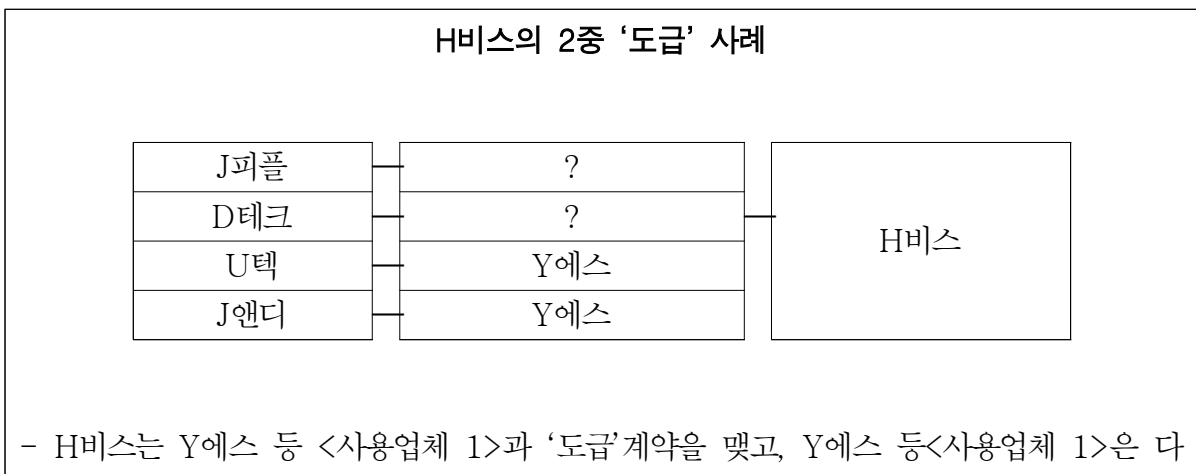
○ H택의 복합형 파견

[주] 비전	[주간/월250만] 포장용박스생산 단순작업사원 모집 경력무관 학력무관 정규직 충남 천안시 외 ~12/20(금) 목재, 사무용가구, 제지, 설비, 기능직, 생산직, 포장
[주] 비전	[주간고정/월250천후] 변압기제품 단순조립 사원모집 경력무관 학력무관 정규직 충남 천안시 외 ~12/19(목) 생산직, 조립
[주] 비전	[주간고정/월200천후] 자동차부품 PCB검사, 테스트 사원모집 경력무관 학력무관 정규직 충남 천안시 외 ~12/14(토) 자동차부품, 테스트, 품질검사, 생산직, 조립, 생산직, 포장, PCB
[주] 비전	[삼성1차협력] OLED 제조/품질검사 사원모집[3조2교대/월280만] 경력무관 학력무관 정규직 충남 아산시 외 ~11/28(목) 생산, 품질, 품질검사, 품질관리, 기계, 생산직, 설비, 제조, 생산직

	전체(2019)		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
직접	90	45.0%	33	33.7%	27	46.6%	19	70.4%	9	64.3%
직접	80	40.0%	25	25.5%	25	43.1%	19	70.4%	9	64.3%
소개·직접	10	5.0%	8	8.2%	2	3.4%		0.0%		0.0%
간접	110	55.0%	65	66.3%	31	53.4%	8	29.6%	5	35.7%
간접	96	48.0%	60	61.2%	25	43.1%	8	29.6%	3	21.4%
소개·간접	4	2.0%	4	4.1%		0.0%		0.0%		0.0%
파견·도급	10	5.0%	1	1.0%	6	10.3%		0.0%	2	14.3%
총합계	200	100.0%	98	100.0%	58	100.0%	27	100.0%	14	100.0%

<표 27> 충남 고용관계의 소지역별 단면적, 다면적 양상 (2018, 2019)

- 한편 소지역별로 살펴보면 천안지역이 간접고용 관계 비중이 높고, 직업소개소를 거치는 비중도 아산이나 서산에 비해 높아. 하지만 2중 파견·도급은 아산과 당진에서 더 많이 발견됨.
- 사실 2018년에 비해 파견·도급을 거치는 2중 파견이 많이 발견 됨(2.7% → 5.0%). 2019년 실태조사 때는 이런 사례가 좀 더 구체적으로 확인되었는데 H비스가 대표적.



	전체		서울남부		충남		안산	
	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%

시 J피플, D테크 등 <사용업체2>와 ‘도급’계약을 맺고 J피플, D테크 등 <사용업체2>가 노동자를 모집.

- J피플과 U텍은 서로 같은 업체. 1년 정도 일하면 Y에스 등 <사용업체 1>의 정규직 전환.
- H비스로 정규직 전환은 불가.

<사례 w.20>

문 H비스에서 일하게 되는 건가요?

답 H비스 소속은 아니고 1차 협력 업체 소속으로 들어가실 거예요. 저희 J피플 아웃소싱 소속으로 근무하다가 정규직 넘어가면...

문 언제쯤 정규직이 돼요?

답 길게는 1년 잡고 있어요. 6개월에서 1년 사이? 넘어가면 H비스 1차 협력사 정규직으로 넘어가는 거고... (그런데) H비스는 H그룹 정규직이라 아웃소싱 통해서 정규직 넘어가는 게 아니라 공채보고 들어가야 해요.”

3) 정규직화의 경로

	2018		2019	
	빈도	비중	빈도	비중
파견→정규직	29	65.9%	58	82.9%
파견→계약→정규	3	6.8%		0.0%
파견→도급상용	5	11.4%	8	11.4%
도급(계약→상용)	2	4.5%		0.0%
계약→정규	5	11.4%	4	5.7%
총합계	44	100.0%	70	100.0%

<표 28> 충남 노동시장에서 정규직화 경로(2018, 2019)

- 이번 조사과정에서 정규직 전환이 가능하다고 파악된 사례는 70개임. 파견직에서 정규직으로 전환할 수 있는 것으로 보이는 구인광고 사례가 58건(82.9%)으로 가장 많은 비율을 차지함.

사용업체의 정규직이 되는 경우 <사례 w.1>

답 6개월 동안은 저희 △△△△ 소속으로 직원으로 계신거예요.

문 네. 그다음에는?

답 그다음에 이제 거기서 뭐 근태라든가 그런 전반적인 평가 후에 거기서 정규직 전환을 할거예요.

문 그럼 제가 정규직, 어디 정규직이 되는거예요?

답 이제 000의 정규직이 되는 거죠.

문 아.. 그래요?

답 네

문 아, 그러면 뭐 대우는 특별히 더 좋아지는건 없는거네요?

답 비슷한데 성과급 같은게, 저희 6개월 동안 있는 동안은 그렇게 많이 발생되지는 않지만, 거기서 되면 퇴직금도 어쨌든 거기서부터 시작 될 거고, 성과급도 좀더 이제 정규직 됐으니까..

문 그러면 제가 △△△△이랑 계약서를 쓸 때 기간을 정해놓지는 않아요?

답 거기서 딱히 정해놓진 않아요. 6개월 정도를 생각을 하긴 하는데 딱 몇 일까지다 그런건 없어요. 이제 (1분 43초) ***에서 본인들의 이제 여하에 따라서 저기가 평가가 될 수 있으니까.

사용업체의 정규직이 되는 경우 <사례 w.6>

문 백석동요? 회사는 어디예요?

답 나이가 어떻게 되시죠?

문 서른 다섯요.

답 아.. 000라면서요?

문 네?

답 000요.

문 000요? 아 그게 회사 이름이에요?

답 네.

문 아.. 저기 보면 정규직 전환이 가능하다고 되어있던데요.

답 네.

문 3개월 되면 무조건 정규직 전환 되는 거예요?

답 네.

문 아, 그럼 좀 아까 얘기 하셨던 그 회사의 정규직으로 되는 건가요?

답 네.

문 그럼 전 맨 처음에 누구랑 계약을 하게 되는 거예요?

답 우선 저희 도급업체 소속으로 있으셨다가 3개월 지나면 업무평가 하고서 넘어가는 건데요 우선은 솔직히 말씀드리면 저기가 35세 까지만 뽑아요. 지금 남아있는 자리가...

‘도급’업체의 정규직으로 되는 경우 <사례 W.4>

문 1년 후에 정규직이 가능하다고 했잖아요? 그러면 ○○○○ 직원이 되는거
에요?

답 아니요 그 안에 도급사, 도급사.

문 아, 다른 회사의 정규직이 되는 거죠?

답 그렇죠. ○○○○이라는 회사는 자기네들이 이제 생산을 안 하고 다 도급
을, 사내하청업체로 다 쫓기 때문에

문 아, 그래요? 그러면 제가..

답 사내하청업체 정규직으로 입사를 하시는거예요.

문 아, 그럼 제가 들어갔을때는 지금 이 회사(파견회사)랑 계약서를 쓰고,
그 도급회사 1년 후에 도급회사의 정규직이 된다 이 말씀이에요?

답 그렇죠.

- <사례 W.1><사례 W.6>에서 보듯 3개월에서 6개월 혹은 1년 정도 파견‘도급’업체에서 일하다 사용업체의 정규직이 되는 경우가 가장 많음. 사용업체의 정규직이 되어야 퇴직금도 발생하고, 상여금도 발생. ‘단기간 파견’을 하고 난 뒤에 사용업체의 정규직이 되는 경우, 이 때 파견은 수습형태를 띄고 있음. 정규직과의 차별을 정당화하고, 인사평가를 거쳐 정규직으로 채용한다는 점에서 회사에 대한 노동자의 충성도를 높이는 계기가 되기도 함.

	전체		천안		아산		서산		당진	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
파견→정규직	58	82.9%	39	92.9%	17	73.9%	1	50.0%	1	50.0%
파견→도급상용	8	11.4%	2	4.8%	3	13.0%	1	50.0%	1	50.0%
계약→정규	4	5.7%	1	2.4%	3	13.0%		0.0%		0.0%
총합계	70	100.0%	42	100.0%	23	100.0%	2	100.0%	2	100.0%

<표 29> 2019 충남 노동시장에서 소지역별 정규직화 경로

- 한편 <사례 W.4>처럼 파견직에서 하도급업체의 상용직으로 전환 시켜주는 걸 ‘정규직화’라고 하는 경우도 상당히(8건,11.4%) 발견됨. 천안보다는 아산에서 하도급업체의 상용직으로 전환이 정규직화라는 비중이 좀 더 많이 발견됨.
- 참고로 <사례 w.4>의 경우는 이중 파견‘도급’인데 이중 파견‘도급’의 정규직화는 사내하청업체의 정규직이 되는 것.
- 정규직 전환 종류와 분포는 중층화된 노동시장의 형태를 따라감.

7. 직업소개소, 파견업체들의 노동법 무시

1) 고용차별 : 성차별, 연령차별

- 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(고령자 고용법) 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(고평법)에 따라, 연령을 이유로 성별을 이유로 채용과정에서의 차별은 금지되어 있음. 2018년 실태조사과정에서 이를 폭로하고 노동부에 관련 업체들을 고발하며 바로 잡을 것을 요구함.
- 이번 실태조사에서 노골적으로 성별, 연령별 구인차별을 명시한 구인광고는 발견되지 않음. 하지만 특정 성별만 뽑거나 노동조건의 차이를 두는 관행은 여전.

<사례 w.2>

- 문 안녕하세요. 잡코리아보고 전화드렸는데요. 반도체 여기 장비조립...
- 답 아, 거긴 남자만 구합니다.
- 문 아, 그래요? 네 알겠습니다.
- 답 네.

<사례 w.24>

- 문 포스코 1차 협력사..
- 답 남직원입니다.
- 문 네?
- 답 남직원입니다.
- 문 아, 남자만 뽑아요?
- 답 네.
- 문 네, 알겠습니다.

<사례 m.33>

- 문 사람인 구인광고보고 연락드립니다. 2교대 품질 관리요.
- 답 여성분 티오만 있어요.

<사례 m.77>

- 문 여성도 가능한가요?
- 답 아, 여성은 저희가 채용을 안 하고 있어요.

<사례 m.10>

문 계약직으로 있어야 하나요? 계속 일할 수 있나요?

답 무기계약직 비슷한 겁니다. 계속 저희 소속으로 있을 겁니다. 정직원 전환 시켜준다는 말이 있었는데 정확히는 모릅니다.

문 학력과 성별은 무관으로 되어 있는데 상관없나요?

답 성별은 지금 남성직원을 뽑고 있습니다. 남자직원 모집, 여자직원 모집
그렇게 기재를 하게 되면, 나중에 과태료를 물 수가 있거든요. 그래서
못 씁니다.

<사례 w.25>

문 아, 저는 이제 지금 처음 봤는데, 혹시 전부다 이런건가 싶어가지구요.

답 그렇지는 않아요. 저희쪽에다 의뢰를 하고, 업체에서 희망하는 여기나. 여
기 공고에는 성별이나 나이는 공식적으로 올리지 못하게 되어있어요 법
적으로

문 네네.

답 그래서 저희쪽에 희망하시는 걸 말씀들을 해주시면 저희가 적당하신 분을
저희 쪽에서 한 번 정도 걸러서 보내드리거든요.

- <사례 m.10><사례 w.25>에서 보듯 과태료를 낼 수 있다며 (2018년과 달리) 구인광고 자체에는 성별·연령별 차별은 없음. 하지만 <사례 W.2> <사례 W.24> <사례 m.33> <사례 m.77>에서 보듯 구직 상담 과정에서는 성별·연령별 차별이 있음을 분명히 강조.

2) 4대 보험 갈취

- 2018년 실태조사에서도 확인되었듯 파견업체의 '4대 보험 갈취'는 가장 큰 수익원 중 하나. 한 푼이 아쉬운 노동자에게 '필요하면 안 들어준다'고 선심을 쓰면서 파견사용사업주로부터는 4대 보험료를 받아 중간에 착복하는 것.
- 이런 것이 가능한 것은 직업소개소와 달리 파견업체는 소개알선 한 번으로 끝나는 것이 아니라 고용이 종료될 까지 제반의 관리비용을 받기 때문. 기업의 노동력 관리에 소요되는 비용 일체에 개입해 수익구조를 만들기 때문에 직업소개소보다 훨씬 많은 중간착취를 해낼 수 있는 것.

<사례 W_17>

답 그 다음 1년 안에 이제 정규직 전환이 되세요.
 문 아, 그러면 정규직 전환되면 더 대우가 좋아지나요?
 답 아무래도 조금 나아지는 부분이 있으실거예요. 급여적인거나 이런 것들이.
 문 혹시 4대 보험은 온누리에 있는 동안 안 들 수도 있을까요?
 답 저희 소속으로 있을 때는 4대보험 의무가입은 아니세요.

<사례 W_34>

문 아 그래요? 그러면 계속 다닐 수는 있는거예요? 정규직 안돼도?
 답 네네. 저희 소속으로 몇 년동안 계속 다니시는 분들도 많으세요.
 문 혹시 그러면 4대 보험을 안낼 수도 있나요?
 답 네. 4대 보험은 선택사항이구요. 만약에 안 들면 이제 저희가 3.3%라고 해서 사업소득세로 공제하는 게 있어요.

8. 노동조건 : 위장도급업체의 저임금 장시간 노동

	빈도	시간당임금	한달예상소득	한달소득_수당제외	예상노동시간
직접 구인	80	10,084	2,608,177	2,563,443	45.0
직업소개소 구인	14	9,204	2,732,639	2,678,103	53.0
파견업체 구인	106	8,691	2,860,106	2,774,491	57.7
총합계	200	9,087	2,790,604	2,717,171	54.8

<표 30> 2019 충남 제조업 구인시장의 노동조건

- 구인광고에서 제시된 노동조건을 취합해, 구직자의 예상되는 시간당 임금과 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 결과를 얻을 수 있음.
- 한달 예상소득은 파견업체의 구인광고가 286.0만원으로 직접 구인광고의 260.8만원보다

15.2만 원 더 높음. 하지만 이는 장시간 일한다는 전제에서인데 직접 구인광고의 경우 평균 45.0시간을 전제한 것인데, 파견업체는 57.7시간으로 연장근로 상한시간을 무려 4.7시간이나 초과하는 장시간 노동을 해야 벌 수 있는 수입.

- 결과적으로 직접 구인 업체의 시간당 임금은 10,084원으로 시급 1만원을 웃돌지만, 파견업체는 8,691원으로 2019년 최저임금 수준(8,350원). 파견업체, 무허가 위장도급 업체들이 저임금 장시간 일자리를 조장하는 당사자였던 것.

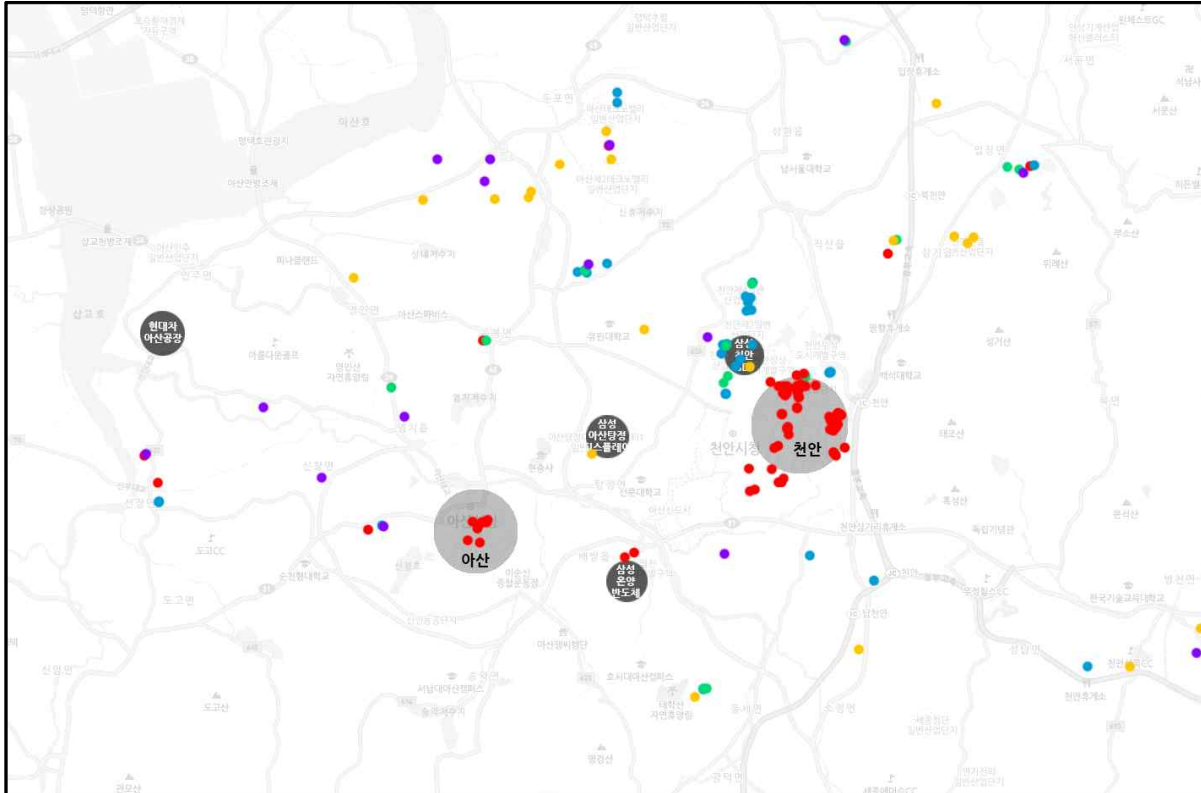
상여금 분포	2017	2018	2019
~250%	31.1%	46.5%	75.6%
300%	44.4%	30.3%	9.8%
400%	13.3%	23.3%	14.6%
500~ %	11.1%	0.0%	0.0%

<표 31> 구인노동시장에서 확인된 2017~2019 상여금 지급율 변화

- 참고로, 구인광고에 제시된 노동조건 중 상여금 지급 관련 내용만 별도로 분석해보면 상여금액이 크게 낮아졌음을 확인할 수 있음. 2018년에는 상여금 300% 이상 지급하는 일자리가 53.6%였지만, 2019년에는 24.4%에 불과. 최저임금 인상에 따른 임금인상분을 억제하기 위해 사업주들이 상여금 지급액을 낮추고 있는데, 충남 구인노동시장에서도 확인되고 있는 것.

9. 결론 : 2017~2019 충남파견실태조사의 특징과 쟁점

1) 2017~2019 충남파견실태조사를 통해 본 천안아산 노동시장 특징



<그림 6> 천안아산 제조업 사업장과 파견업체 위치 (기계부품 보라색 점, 자동차 전자부품 초록점, 전자산업 파란 점, 기타 제조업 황토색 점, 파견업체 빨간 점)

- 2017년 파견노동시장실태조사를 하면서 3가지를 확인함. 첫째, 천안과 아산은 삼성 탕정 디스플레이 공장, 천안 SDI공장과 현대차 아산공장으로 양분되어 각각의 사업장에 노동력을 공급해주는 역할을 하고 있음. 이런 천안과 아산의 노동시장은 통합되어 있으며 파견노동시장 역시 마찬가지. 지역파견업체에 대한 제조업 활용현황이나 자동차부품업체, 반도체전자산업 부품업체 지리적 분포 등을 감안하면, 천안아산의 제조업 사업장들은 아산시와 천안시를 중심으로 타원형 형태로 자리잡고 있음(<그림 23> 참고).
- 둘째, 파견업체들이 대규모, 기업화되고 있음. 단순위장도급 형태의 파견은 점점 줄어들고 있고, 대다수 파견업체들은 일정한 규모를 갖춘 채 많은 사용자 업체들을 상대하며, 위장도급/파견업을 영위하고 있음. 2018년 서울, 경기, 인천, 대구 등 다른 공단지역과 함께 파견노동시장 실태조사를 하면서 파견 업체의 특성을 단순형(하나 혹은 소수의 기업만을 상대로 파견 및 ‘도급’), 전문형(유사동질적인 분야에서 여러 기업을 상대로 파견 및 ‘도

급), 복합(이질적인 분야, 이질적인 공정에서 여러 기업을 상대로 파견 및 ‘도급’)형으로 구분하고 파견형태에 따라 어떤 특징들이 나타나는지 분석함.

- 파견이 허용된 직무에서는 전문형 파견이 발달. 하지만 위장도급이 간접고용 노동시장에서 주된 양태를 띄는 지역에서는 단순형(/바지사장)이나 복합형이 발달. 2018년 당시 취합된 파견 구직정보를 합법적 파견과 위장도급으로 나눠 살펴보면 이런 양상이 뚜렷하게 나타남.

	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 32> 파견업체의 유형별 구성비 (2018) (박준도,2018a) 재인용

2) 2017~2019 충남파견실태조사를 통해 본 파견업체의 불법·탈법 일탈행위와 규제

- 셋째, 근로기준법 등 관련 노동법을 무시하는 파견업체들의 불법적 행태들을 정리. 2017년에는 위장도급·파견업체들이 어떻게 저임금 장시간 일자리를 중용하는지, 4대 보험료 중 일부는 어떻게 중간 갈취하는지 등 각종 문제점을 드러내고, 2018년에는 파견업체들이 직업소개업을 겸업하고, 파견·도급·직접고용 여부와 사용업체를 기재하지 않아도 되는 민간직업정보제공기관을 활용해 위장도급, 파견 노동시장을 확대시켜 왔음을 폭로함.

	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 33> 고용형태별 직업정보제공기관 구인광고 비율(2018), (박준도,2018a) 재인용

- 그리하여 파견법 위반, 남녀고용평등법 등 유관 노동법을 지키지 않는 파견업체, 직업소개소에 대해서는 고발 및 진정·청원을 전개해 관련 법 위반에 대해 처벌받게 하고, 고용노동부로 하여금 민간직업정보제공기관의 구인정보 게재 가이드라인을 작성, 배포하게 함.
- 6)
- 물론 2019년 실태조사에서 확인되었듯, 몇몇 불법 파견업체에 대한 처벌과 몇 가지 규제만으로는 만연한 파견노동시장의 문제점을 다 잡는 것은 불가능. 잠시 수면 아래로 내려갔을 뿐, 불법직업소개, 불법파견, 고용불평등을 조장하려는 행태들은 여전히 작동 중.
- 2018년에 당시에도 강조했듯 직업소개소의 일탈, 무허가 위장도급업체의 난립을 규제하기 위한 지역사회의 노력은 지속되어야 함. 허가된 파견업체가 위장도급을 하고 직업알선 사업을 하며, 등록된 직업소개소가 고용차별을 조장하고 사용업체, 구인업체를 알려주지 않는 것은 강력히 규제해야 함.
- 한 걸음 더 나아가서, 결국 이 모든 문제들이 민간고용서비스제공업체의 난립에서 비롯된 것인 만큼 이를 제어하기 위해서라도 공공직업안정기관의 역할을 제고할 수 있어야 함.7)

6) <별첨자료 2>, <별첨자료3> 참조

7) 2018년 공공직업정보제공기관(워크넷, 지자체일자리지원센터)과 민간직업정보제공기관(사람인, 잡코리아, 알바천국 등)의 차이를 비교하면서 전자가 훨씬 질 좋은 일자리 정보를 제공하고 있음을 확인한 바 있음. (박준도, 2018a)

3) 파견노동시장 분석을 통해 본 노동운동의 과제

- 충남지역 불법파견 실태조사는, 완성차나 1차 벤더 사내하청—불법파견 문제에 대한 접근법에서 차이가 있음. 완성차나 1차 벤더 불법파견 사내하청은 사업주가 내부노동시장을 이중구조화해서 고의로 차별을 조장하고, 교섭의무를 해태하려는 차원에서 기획된 것. 하지만 공단지역에서 파견전문업체들이 자행하는 불법파견은 인력공급사업을 양성화시키는 것이 목표. 재벌 사내하청의 불법파견이 정규직, 상용직을 대상으로 한다면, 파견전문업체들의 불법파견은 임시직, 일용직을 대상으로 하는 것.
- 임시·일용직들과 노동시장의 주변부를 배회하는 이들에겐 해고반대보다는 고용승계가 더 절실한 목표이고 과제임. 임시·일용직 노동자의 불완전한 취업이 개선되지 않는 한 이들과 바닥을 향한 경쟁은 (특히 저임금 노동자) 피할 수 없게 됨. 불완전한 취업을 개선하려면 연대임금·연대고용 정책이 반드시 필요. 연대임금과 연대고용정책이 실질적으로 추진할 수 있는 조건과 기반을 만들어가야 함. 이를 수행하려면 변화된 노동시장(/정세)에 기반을 둔 노동운동 차원의 고용정책이 필요.

<참고문헌>

- 강성태, 2016, 「사내하청에 관한 세 가지 판단: - Browning-Ferris, 현대중공업 그리고 KTX」, 『노동법 연구』, 40호, 2016.3
- 강순희외, 2015, 『파견대상 업무 현행화 관련 연구』, 고용노동부
- 강현아, 1999, 「파견노동의 합법화 과정과 노사관계」, 『지역개발연구』 제31권 제1호
- 강훈화·허재준·문우식, 2010, 『노용산업의 발전과 일자리 창출』, 한국노동연구원
- 고용노동부, 2011, 『파견법 업무 매뉴얼』
- 고용노동부, 2015, 『채용절차의 공정화에 관한 법률 업무 매뉴얼』
- 김근주외, 2018, 『비정규직 대책의 현황과 과제』, 한국노동연구원
- 김기선외, 2015, 「노동판례리뷰 : 근로자파견의 판단」, 『노동리뷰』 2015년 4월호
- 김승택·신현구, 2003, 『민간인력서비스산업의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원
- 김승택·신현구, 2004, 『공공민간 직업안정기관 운영실태 및 개선과제』, 한국노동연구원
- 김재훈, 2000, 「근로자공급사업의 의미와 범위」, 『1998 노동 판례비평』
- 노광표, 2014, 「간접고용의 실태와 개선방안」, 한노사연
- 민주노총, 2008, 『간접고용실태 및 법·제도 개선 과제 자료집』
- 박제성외, 2009, 『사내하도급과 노동법』, 한국노동연구원
- 박준도, 2010, 「국가고용전략 2020비판」, 『사회운동』, 97호, 2010.11-12
- 박준도, 2017, 『아산지역 불법파견 실태조사 분석보고서』, 아산시비정규직근로자지원센터
- 박준도, 2018a, 『파견법 20년, 공단지역 파견노동시장실태와 문제점』, 민주노총
- 박준도, 2018b, 『파견법 20년, 충남지역 파견노동시장실태와 문제점』, 아산시비정규직근로자지원센터
- 손정순, 2013, 「산업화 이후 민간 노동시장 중개기구의 전개과정과 구조적 역할 변화 : 1961년 직업안정법 제정 이후 시기를 중심으로」, 『사회와 역사』 99집
- 안신비정규센터, 2016, 『끝나지 않은, 더 큰 싸움을 향해』
- 유성재, 2017, 「근로자파견에 관한 최근 판례의 동향」, 『노동법포럼』 제21호(2017.7)
- 윤애림, 2012, 「비정규직 문제 해결의 첫단추는 노동기본권 보장으로부터」, 『서강법률논총』, 제1권 제2호
- 윤애림, 2014, 「다면적 근로관계의 판단 기준」, 『노동법학』 49호(2014.3.)
- 이남신외, 2010, 『민간 노동력 중개기구의 수수료 및 노동 실태와 개선 방안』, 민주노동당 홍희덕 의원실
- 이달곤외, 2003, 『공공직업안정기관의 발전방안 연구』, 한국노동연구원

이지만외, 2017, 『일시적·간헐적 파견근로의 판단기준에 관한 연구』, 고용노동부
이혜수손정순, 2010, 『민간 고용서비스업 노동자의 실태와 개선과제』, 민주노동당 홍희덕
의원실
장신철, 2013, 『민간고용서비스의 선진화를 위한 과제』, 한국노동연구원
한지원, 2019, 「연대고용·연대임금 정책의 현 시기 조건과 쟁점」, 『사회진보연대』,
2019 가을, 168호

[별첨자료 1]

위장도급업체 및 파견업체의 구인 현황 (no _____)

작성일 : 20__년__월__일 작성자 : _____ (소속 _____)

A. 구인업체 (파견·용역·위장도급업체) 정보

소개업체 (직업소개, 채용대행)		연락처		위치	
구인업체		연락처		위치	
사용업체 (일하는 사업체)		연락처		위치	
※ 원청 (일거리를 준 업체)		연락처		위치	
근로계약을 맺을 업체		출근 예정일			
사용업체 위치를 알게 된 경로	① 모집 광고 ② 전화 통화 ③ 직접 면접 ④ 모름 ⑤ 기타 (추적)				
주요 생산품 (서비스)		규모	_____ 명		
면접방식	면접일 : _____ 면접 장소 : _____ 면접자 소속 : _____				

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
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
예상소득	(한달, 연) _____ 만원
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 ④ 기타 _____

고용형태	_____
정규직 전환 여부	정규직 전환 가능 여부 ① 가능 ② 불가능 정규직 전환 요건 (ex. 몇 개월 이상 근무) : _____
처우개선 (복수 선택)	1. 상여금 : _____ 2. 임금 인상 (수당) : _____ 3. 수습 끝 4. 복리후생, 4대 보험 : _____ 5. 기타 (그대로)
정규직 전환 형태	① 파견(계약직) → 본사 정규직 ② 파견(계약직) → 본사 계약직 (→ 본사 정규직) ③ 파견(계약직) → 하도급 직고용 (계약, 상용직) ④ 파견(계약직) → 하도급 직고용 (계약, 상용직) → 본사 정규직 ⑤ 파견 계약직 → 파견 상용직 ⑥ 본사 계약직 → 본사 정규직 ⑦ 기타

C. 기타

구인업체 수수료 유무	① 예 _____ 만원 ② 없다
근로계약 조건, 특이사항	
전화 통화 여부	① 예 ② 아니오

보도설명자료



고용노동부

배포일자: 2018. 11. 16.(금)

총 2 쪽

담당부서: 고용서비스정책과

과 장 이도영 (044-202-7327)

사무관 문세원 (044-202-7213)

고용차별개선과

과 장 임영미 (044-202-7570)

사무관 정장석 (044-202-7575)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

2018.11.16.(금), 경향신문·연합뉴스 '민간직업정보제공기관 제조업 구인광고' 관련 설명

<주요 기사내용>

○ 민주노총 조사*에 따르면 알바몬·사람인·잡코리아·알바천국 등 유명 온라인 직업정보서비스업체에 올라온 공단 제조업 구인광고 절반이 구인업체와 사용업체가 다른 파견·도급으로 파악됐다.

* 지난 10월 한 달간 온라인 직업정보서비스업체에 올라온 서울 구로·금천, 안산 반월·시화, 인천 부평·남동, 천안 아산·단진 지역 제조업 일자리 광고 633건 분석결과 발표(10.15)

○ 민주노총은 “사업체 정보가 정확하지 않고 구직자들은 어디서 일하는지도 모른 채 면접을 보러 가고 이는 근로계약을 맺는 과정에서 불이익으로 이어지고 있다”며 “민간 직업정보 제공기관의 규제가 절실하다”고 강조했다.

<설명내용>

□ 정부는 민간 직업정보제공기관에서 제공하는 구인정보의 명확화를 위하여 관련 법령 개정을 추진할 계획임

○ 직업안정법에 따른 직업정보제공사업자의 준수사항에 취업형태(고용 파

전·도급·용역 등)를 구분하여 게재할 의무를 추가하고 위반 시 행정처분 (영업정지) 부과 예정

- 다만, 법령 개정까지는 시일이 소요되는 만큼 우선 직업정보제공기관을 상대로 「구인정보 게재 가이드라인」을 작성, 배포하겠음

< 구인정보 게재 가이드라인 주요 내용 >

- 파견·도급 및 위탁의 구인정보에 대해서 통상적인 고용관계로 되는 인사모집으로 오해되거나 혼동될 수 있는 것과 같은 표시를 하여서는 안됨
- 도급·위탁에 관한 구인에 대해서 보수, 계약기간, 비용부담 등 반드시 게재해야 하는 사항을 명시할 것
- 고용과 파견·도급·위탁의 차이에 관한 일반적인 정보를 게재할 것
- 고용의 모집과 도급·위탁의 모집을 모두 하는 경우 근로기준법 적용 유무를 포함하여 근로조건을 설명하고 구직자가 적절히 선택할 수 있도록 할 것

□ 아울러, 지방고용노동관서에서 직업정보제공사업체, 파견업체를 대상으로 지도감독을 실시하고 위법사항에 대해 엄정 조치하고 있는 바,

- 향후 불법파견 소지가 있는 업체 등에 대해서는 감독대상 선정 시 고려하고
- 제조업체 구인광고 모니터링 관련 착안사항을 보충·시달하여 점진에 만전을 기하도록 하겠음

파견 등 구인정보 게재 가이드라인

고용노동부, 2019.4.19

I. 목 적

- 구직자가 잘못된 구인정보로 인해 불이익을 받지 않도록 직업정보 제공사업자가 구인광고를 게재할 때 준수해야 할 기본사항을 제시한다.
- 직업정보제공사업자는 구인자에게 이 가이드라인에서 정하는 사항을 자세히 안내하고 구인정보가 정확히 게재될 수 있도록 구체적으로 표기하여야 한다.
- 정부는 직업정보제공사업자가 고용, 파견, 도급 및 위임 등을 판단하는데 도움이 될 수 있도록 ‘근로자성 판단기준’ 등 관련 자료를 정기적으로 제공한다.

II. 주요 용어의 정의

- “고용”이란 구인자가 고용주로서 근로자를 직접 지휘·명령하고 근로자가 지급받는 보수는 근로 자체에 대한 대가적 성격이 있으며 업무의 대체성이 인정되지 않는다는 점에서 일의 완성에 대하여 보수를 제공하는 도급과 구분된다.

☞ 근거법령: 민법 제655조, 근로기준법 제2조

- “파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것으로 파견사업주와 근로자 간 근로관계가 형성되나, 근로자는 사용사업주의 지휘·명령을 받는다.

☞ 근거법령: 파견근로자보호등에 관한 법률 제2조, 제5조

- “도급”이란 당사자 일방(수급인)이 어느 일을 완성할 것을 약정

하고 상대방(도급인)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정한 것으로 수급인과 도급인은 도급(용역)계약 관계가 형성되고 근로자는 수급인과 근로관계가 형성된다.

☞ 근거법령: 민법 제664조

- “위임”이란 당사자 일방이 상대방(수임인)에 대하여 사무처리를 위탁하고 노무 그 자체의 제공을 목적으로 하지만 수임인은 자기의 재량으로 사무를 처리하며 업무 처리 과정에서 구체적인 지휘·명령을 받지 않는다.

☞ 근거법령: 민법 제680조

III. 직업정보제공사업자 대상 가이드라인

- 고용계약에 의한 근로와 파견·도급·위임계약에 따른 근로의 차이점을 이해한다.
- 파견·도급·위임의 구인정보를 고용관계의 모집으로 구직자가 오해하지 않도록 명확히 구분하여 게재한다. 특히 다음의 내용은 구체적으로 표기하여야 한다.
 - 고용의 경우 임금에 관한 것(상·하한 구간으로 표시할 수 있으며 성과급 포함 여부 명시)
 - 파견의 경우 업무 내용, 근무장소, 계약기간
 - 도급의 경우 구인에 대한 보수, 계약기간, 비용부담
 - 파견·도급·위임의 경우 채용광고 상 구직자가 인지할 수 있도록 할 것
 - 모집에 관계되는 위탁업무의 내용, 자격요건(필요시), 수탁 시 발생하는 비용

IV. 구인기업 대상 가이드라인 (* 구인기업 안내용으로 활용)

- 파견·도급·위임의 모집과 고용의 모집을 하는 경우 노동관계 법령 적용의 차이점을 이해한다.
- 모집 시에는 파견·도급·위탁에 의한 취업임을 명확히 한다.
- 고용모집의 경우 업무내용, 임금, 고용형태, 근로장소 등을 구체적으로 명시한다.

[별첨자료 4]

주 최대 52시간 시행, 우리는 과로사회에서 탈출합니다



서울지방고용노동청



수신 법무법인여는 변호사 하태승(전국민주노동조합총연맹 대리인) 귀하 (우)04518 서울 특별시 중구 정동길 3, 15층 (정동))

(경유)

제목 불법파견 의심사업장 근로감독 청원 처리결과 통지

1. 귀하가 전국민주노동조합총연맹을 대리하여 2018. 11. 20. 제출한 '불법파견 의심 사업장 근로감독 청원서와 관련하여, 아래와 같이 사업장 근로감독(수시) 결과를 통지합니다.

가. 감독기간: 2019. 4. 8. ~ 2019. 6. 27.

나. 감독대상: 원청(사용업체) 기준 31개소

다. 감독관서: 원청(사용업체) 소재지 관할 지방고용노동청(광역근로감독과)

라. 근로감독 결과

- 8개 사업장(원청)에서 186명의 불법파견 적발 및 시정지시
 - 직접고용 완료 31명, 시정 중 152명, 근로자 직접고용 거부(퇴사) 3명
 - 관련 파견(하청)업체 13개소 중 무허가업체 7개소 사법처리, 대상업무 위반 업체 6개소 시정지시 및 행정처분(경고)

(단위: 개소, 명)

연번	지방청	불법파견 사업장				불법파견 근로자 수 및 조치결과			
		원청 (사용업체)	하청(파견업체)			계	시정완료 (직접고용)	시정 중	직접고용거부 (퇴사)
			계	사법 처리	시정 지시				
1	서울청	1	1	1	-	3	3	-	-
2	충부청	4	7	2	5	120	-	120	-
3	부산청	1	1	-	1	3	3	-	-
4	광주청	-	-	-	-	-	-	-	-
5	대전청	2	4	4	-	60	25	32	3
계		8	13	7	6	186	31	152	3

* 사용업체(원청) 직접고용 불응 시 사법처리 및 과태료 부과 예정

- 총 7개 사업장(원청)의 경영성과금 등 비정규직(기간제, 파견)차별 4건(308명, 34,309,391원) 시정조치, 취업규칙 등의 차별규정 4건 시정조치
- 총 11개소(원청 9, 하청 2)의 근로자 191명에 대한 시간외근로수당, 연차수당 등 금품 미지급 합계 81,616,606원 시정조치

2. 위 근로감독 결과와 관련하여 궁금한 사항이 있을 경우, 아래 각 지방고용노동청 광역근로감독과로 연락하여 문의하시기 바랍니다.

[별첨자료 5]

□ 직업소개소 점검현황(천안시 동남구)

구분	점검대상 (표본선정)	처분현황			법률위반내역	비고
2017	1	1	경고	1	영 제25조 준수사항위반(영업소내 등록증 미부착)	
2018	30	13	사업정지	2	법 제22조 위반(사업소에 상담원을 두지 않은 경우)	
				3	법 제19조 위반(일반종사자를 채용한 경우 30일 이내 변경신고 미이행)	
				1	영 제25조 위반(영업소 위치 및 등록번호를 미기재하고 홈페이지에 광고)	
		경고	3	법 제36조제1항 및 영제25조 준수사항위반(영업소내 부착하여야 할 부착물 미부착)		
			2	법 제34조의2제2항(보증보험가입또는 예치금을 예치하여야 하는 의무 위반)		
			2	법 제36조제1항 위반(최근1년간 직업소개 실적 없음)		
2019	32	9	등록취소	1	법 제21조, 제36조위반(타인에게 자신의 상호를 대여한 사실으로 벌금형 확정).	
			경고	3	법 제36조1항 영 제25조의 준수사항위반(간판에 표시하여야 할 사항 미표기)	
				5	법 제39조의 규정 위반(장부등을 비치하지 않거나 성실하게 작성하지 아니한때)	

[별첨자료 6]

□ 직업소개소 점검현황(천안시 서북구)

구분	점검대상 (표본선정)	처분현황			법률위반내역	비고
		6	경고	6		
2017	45	6	경고	6	법 제34조의2제2항(보증보험가입또는 예치금을 예치하여야하는 의무 위반)	
		1	사업정지	1	법 제22조제3항 위반(상담원이 아닌자가 상담)	
2018	34	3	경고	3	법 제36조제1항 및 영제25조 준수사항위반(영업소내 부착하여야 할 부착물 미부착)	
		1	등록취소	1	법 제22조제3항 위반(상담원이 아닌자가 상담)	2차 적발
2019	1	1	등록취소	1	법 제36조제1항제2호 위반(결격사유에 해당하게 된 경우)	
	점검 실시예정	-	-	-	-	-

[별첨자료 7]

아산시 직업소개소 지도단독 현황

1. 최근 3년간 직업소개사업 점검현황 및 법률위반현황

●2018년 하반기 직업소개사업 지도단속

「직업안정법 시행규칙」 제29조에 의거 관내 직업소개업소 지도단속 실시.

- 단속기간 : 2018. 11. 15. ~12. 14.
 - 단속대상 : 관내 등록업소, 무등록업소
 - 단속 기본 방침 : 위법사항 발견 및 의심업소에 대해서는 1차적으로 자율 시정을 권고하고 재점검 후 행정처분, 경찰서 수사의뢰 조치
 - 단속결과 : 위법사항 발견 및 의심업소에 대해 위반 사항 시정권고, 계도 조치함.
-
- 2019년 현재 법률위반사항으로 행정처분을 실시한 사항 없음.
 - 무등록 업소 행정조치계획 안내공문 발송
 - 2019년 상반기 지도단속 실시 예정에 있음.

[별첨자료 8]

□ 최근 3년 지역별 직업소개소 점검현황(천안, 아산, 당진, 서산)

지역	년도	점검 수	처분현황			기타
			경고	사업정지	등록취소	
천안시	동남구	2017	45	6(예치금 예치 위반)	1(상당원아닌자 상담)	-
		2018	34	3(외부부착물 미부착)	-	1(상당원아닌자 상담 2차)
		2019	1	-	-	1(결격사유)
	서북구	2017	1	1(등록증 미부착)	-	-
		2018	30	7(부착물 미부착, 예치금, 실적없음)	6(상당원 없음, 변경신고 미이행, 영업소 위치/등록번호 없이 홈페이지)	-
		2019	32	8(간판게시내용누락, 장부미 비치/불성실 작성)	-	1(타인에게 상호를 대여한 발급)
	계	2017	46	7	1	-
		2018	64	10	6	1
		2019	33	9	-	2
아산시	아산시	2017	-	-	-	-
		2018	-	-	-	-
		2019	진행예정			
당진시	당진시	2017				
		2018				
		2019				
서산시	서산시					