

1. 연구목적

□ 한국은 1998년 산업구조 및 노동시장 여건 변화에 따라 Positive list 방식의 “파견근로자보호 등에 관한 법률¹⁾”을 제정

- 1991년과 1993년에 논의되었던 법률초안을 수정 및 보완한 법안
- 이전에는 노동조합에 의한 근로자공급사업 및 특별법에 허용된 일부사업²⁾ 외에 어떠한 형태의 근로자파견도 직업안정법을 통해 금지

□ 파견법 제정 목적은 크게 “파견근로자 보호”와 “인력수급의 원활”임

- 동법 제1조에 의하면 “근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다”고 규정

□ 현재까지 제·개정된 법안을 보면 두 목적 중 인력수급원활의 목적은 고려하지 않고 근로자보호에만 중점을 두고 개정

- 노동시장 활성화를 위한 파견근로제도 장점이 충분히 활용되지 못한다는 지적에 따라 2006년, 2012년 두 차례 개정이 있었으나 사업주에 대한 벌칙 강화, 직접고용의무에 대한 요건 구체화 등 법 제정 취지 중 근로자보호 강화에 무게를 두고 개정
- 이 결과, 파견근로활용은 더욱 위축되고 파견근로활용에 따른 법적 모호성을 유발, 파견근로와 관련해 각종 분쟁을 유발

□ 현재 파견법으로 허용하는 업무가 한정되어 있어 변화하는 노동시장 수요에 탄력적으로 대응하지 못한다는 지적이 커지자 2015.9.15일, 일부개정법안 발의

□ 발의된 개정안³⁾ 주요내용은 원·하청 상생 행위는 파견 미간주, 고령자·고소득자·전문직 종사자·뿌리산업 종사자 업무에 대한 파견허용임

- 개정법안 주요 세부 내용을 정리하면 다음 같음

1) 도급 등의 계약에 따라 업무를 수행하는 경우라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준 명시

2) 고령자(55세 이상)와 고소득 관리·전문직 종사자, 뿌리산업 종사업무에 대해 파견허용업무 확대

3) 파견금지업무에 철도(도시철도 포함)사업의 여객운송 업무, 산업안전보건법 상 안전관리자·보건관리자의 업무를 파견금지 업무로 추가

4) 파견근로계약 시 파견대가 항목을 세부적으로 명시

□ 파견근로계약이 가지고 있는 인력수급 원활 및 실업자 노동시장 진입 유도의 순기능에도 불구하고 없어야 할 근로계약으로 간주하고 있어 이에 대한 검증과 인식 변화가 필요

- 파견근로는 사업주가 근로자를 직접고용하지 않고도 필요한 업무에 전문인력 사용을 가능케 하므로 노동법상 부담 감소와 노동유연성 확보 가능

- 실업자를 노동시장으로 유인해 높은 실업 및 인력부족을 겪고 있는 중소기업 인력난 해소의 해결책 중 하나

1) 이하 파견법으로 기술

2) 경비업에 의한 경비용역사업(제2조), 공중위생관리법에 의한 청소용역사업(제2조), 엔지니어링산업 진흥법에 의한 기술용역사업이 이에 해당

3) 파견근로자보호 등에 관한 법률 일부 개정법률안, 이인제의원 대표발의, 의안번호16869

- 이 같은 장점에도 불구하고 현실에서는 불법 혹은 착취 근로계약관계라는 주장으로 인해 제대로 활용되지 못하고 있는 것이 현실
- 파견근로사용 전면 반대 주장은 '파견이 허용되면 정규직 근로자 일자리는 파견직근로자가 대체할 것이고 이는 근로자 전체를 파견근로자로 내모는 결과를 초래할 것'이라는 논리
- 파견이 확대되면 현재 정규직근로자 일자리를 파견근로자가 대체하여 정규직일자리 축소 및 전체 근로자의 근로조건 저하의 결과로 이어진다고 주장
- 또한 파견근로계약은 파견사업주가 중개인과 같은 역할로 근로자 임금을 착취하는 것과 다름없다고 간주
- 본 연구에서는 파견근로사용에 반대하는 주장에 대한 실증적 검증을 통한 정규직근로와 파견근로 간 대체관계를 바탕으로 정책적 방안을 제시
- 파견근로사용이 완화된 일본, 독일, 프랑스 등의 국가에서도 정규직근로자가 급격히 줄어들

거나 파견근로자가 급격히 늘어나는 현상은 목격되지 않음

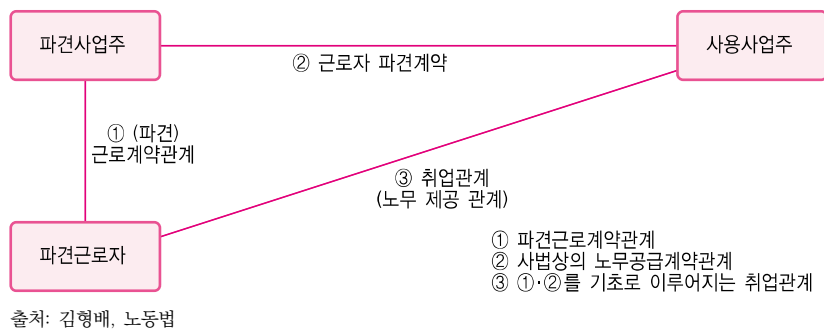
- 오히려 실업상태에 있는 근로자들의 노동시장 유입을 유인해 실업률 해소 및 경제회복에 기여

II. 파견근로계약 및 기존문헌 고찰

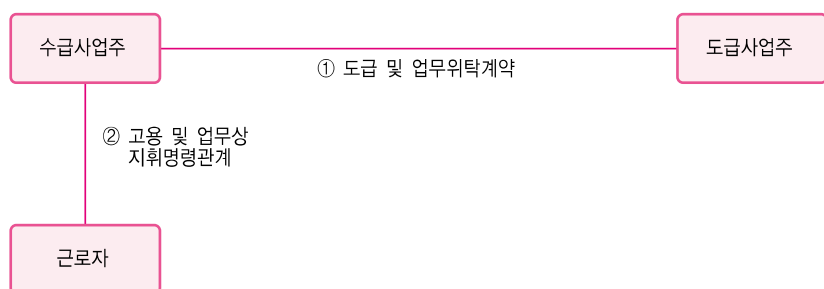
1) 법적 측면에서의 파견근로계약

- 파견근로는 파견사업주가 근로계약을 통해 근로자를 고용한 후 근로자파견계약의 내용에 따라 근로자를 사용업주에게 파견해 근로자가 사용업주에게 노무를 제공하는 형식
- 이러한 관계에서 우선순위는 ①과 ②의 관계이며 ③의 관계는 앞선 계약의 결과로 나타나는 관계
- 파견계약과 도급 혹은 위임 계약의 가장 큰 차이점은 도급사업주는 수급사업주와 고용계약을 맺는 관계이므로 수급사업주가 직접고용한 근로자에 대해 지휘·명령권이 없다는 점

〈그림 1〉 파견근로관계



〈그림 2〉 도급 및 위임관계



- 도급계약은 “당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것”을 의미(민법 제664조)
 - 위임계약은 “당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙하는 것”을 의미(민법 제680조)
 - 이 두 계약의 차이는 위임계약은 일의 완성과는 상관없이 특정한 업무의 처리를 상대방으로부터 수탁하여 자신의 책임 하에 처리하는 형태
- 파견계약에서 불법 파견과 관련한 핵심 쟁점은 도급 및 위탁계약관계에서 도급사업주가 수급사업주 근로자에게 지휘·명령을 했는지 여부
- 위 도식에서 볼 수 있듯이 파견근로자를 사용하는 사업주는 파견근로자에 대해 지휘·명령을 할 수 있으나 도급 및 위임계약에서는 도급사업주가 수급사업주 근로자에 대한 업무상 지휘·명령권 행사가 엄격히 금지되어 있음
 - 한국의 경우, 사내하도급 활용 비중이 높은 자동차, 조선 등의 업종에서 문제가 되는데 이는 동일 사업장 내에서 작업이 진행되는 사내하도급 특성상 발생 가능성이 매우 높은 상황
- 유사한 취업형태를 취하고 있지만 도급과 파견을 규율하는 법 규제는 엄격히 구분되어 있어 실제 사업장에서 많은 혼란이 야기되고 있고 이로 인한 법적분쟁이 급격히 증가하고 있는 추세

2) 기존 선행연구

- 파견근로는 노동시장 경직성으로 인한 비용을 절감해주는 역할로 보는 다수의 선행연구들이 있음 (Bentolia & Bertola, 1990; Bentolila & Saint-Pual, 1994; Booth, 1997)
- 기존 연구들은 노동시장 경직성을 잠재적 비용 (potential cost)으로 간주
 - 세계국가들 중 상대적으로 노동시장이 경직되어 있고 근로자 보호 수준이 높다고 평가하는 프랑스, 이탈리아, 스페인 등의 국가에서 파견 근로 사용이 증가한 것도 같은 맥락(Booth et. al, 2002)
- 경제학적으로 볼 때 파견근로는 사업주와 근로자가 서로 다른 유인으로 발생하는 노동시장 비효율성을 감소시킬 수 있음
- Mangum et. al(1985)가 논문에서 제시한 Attachment-Detachment모형과 거래비용으로 설명 가능
 - 기업은 생산 과정에서 투입에 필요한 요소를 만들거나 구입하는데 노동은 고용을 통한 방식으로 구매하는 특수재화
 - 하지만 인건비가 증가하거나 단순 혹은 일시적 업무 수행을 위해 인력을 직접 고용하기는 부담스러운 상황에서는 ‘근로서비스’를 구매하려는 수요 발생
 - 근로자는 한 직장에 소속되어 타 직장 탐색과 이직 비용을 최소화하려는 유인 존재
 - 이러한 상황은 수요자(사업주)와 공급자(근로자) 간 서로 다른 유인으로 인해 노동시장 비효율성이 생기는데 이를 해결하는 방안으로 대표적인 것이 파견근로로 볼 수 있음
- 거래비용 관점에서 표준화되어 있고 단순 업무 또는 특정 분야에만 필요한 전문업무의 경우 파견근로 사용이 기업에 더 적합할 수 있음
- Williamson(1986)의 거래비용이론에 따르면 시장에서 흔히 찾을 수 있고 표준화 정도가 높은 요소일수록 기업은 내부화하기 보다는 외부시장에서 구매할 유인이 크게 작용한다고 주장

- 이 같은 점을 고려할 때, 단순 업무 혹은 표준화 되어 있는 업무에 파견근로자를 사용하고자 하는 유인이 존재

□ 파견업체는 인력관리 전문 기업이므로 사용 사업장에서 모집, 선발, 채용, 교육훈련을 하는 것에 비해 적은 비용으로 적합한 근로서비스 제공 가능

- 모집, 선발, 채용, 교육훈련 비용을 절감하고 필요한 인력을 적재적소에 충원할 수 있음
- 한국과 같이 한번 정규직 고용 시 해고가 어렵고 단체협약으로 전환배치 마저 힘든 상황에서 파견근로 사용기간이 사용기간으로 작용할 수 있음

III. 사용데이터 및 기초통계분석

1) 사용데이터 및 분석방법론

□ 파견근로 분석을 위해 본 연구에서는 2005~2014년까지 10년 간 경제활동인구조사부가조사(통계청)데이터 및 사업체패널조사(2007, 2009, 2011)를 이용 분석하였음

- 경제활동인구조사의 경우 파견근로자의 전반적인 현황과 변화추이를 살펴볼 수 있는 대표적인 데이터

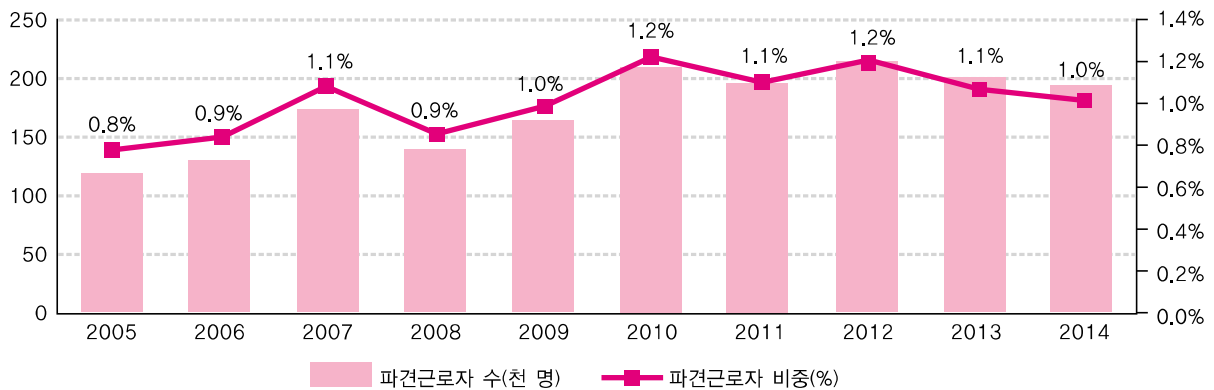
- 사업체패널조사는 사업장 기초정보는 물론, 해당 사업장의 종사상 지위별 근로자사용 현황을 살펴볼 수 있으며 패널자료의 특성을 이용, 파견근로와 정규직근로 간 대체관계를 확인해 볼 수 있는 장점

2) 기초통계분석

□ 경제활동인구조사 부가조사를 보면, 파견근로자 수는 증가했으나 전체임금근로자 중 파견근로자 비중은 전체 조사기간 동안 상당히 낮은 수준

- 파견근로자 수는 2005년 11만 8천 명에서 2014년 19만 4천 명으로 7만 6천 명 증가
- 임금근로자는 2005년 1,496만 8천 명에서 2014년 1,877만 6천 명으로 380만 8천명 증가
- 파견근로자 수는 증가하였으나 임금근로자 대비 비중은 2005년 0.8%에서 2014년 1% 수준으로 임금근로자 중 파견근로자가 차지하는 비중은 1% 초반대에 머물러 있음
- 10년 동안 가장 비중이 높았던 년도 2010년, 2012년의 경우도 1.2% 비중
- 이는 파견허용업무가 32개로 제한되어 있는 결과로 판단됨

〈그림 3〉 파견근로자 수 및 비중 변화 추이



자료: 경제활동인구조사 부가조사 각 연도

〈표 1〉 파견근로자 수 및 비중

(단위: 천 명, %)

	파견근로자 수	임금근로자	파견근로자 비중
'05	118	14,968	0.79
'06	131	15,351	0.85
'07	174	15,882	1.10
'08	139	16,104	0.86
'09	165	16,479	1.00
'10	211	17,048	1.24
'11	197	17,510	1.12
'12	214	17,734	1.21
'13	204	18,240	1.12
'14	194	18,776	1.03

자료: 경제활동인구조사 부가조사 각 년도 8월 자료

□ 파견근로자 임금과 연령대를 분석한 결과 임금수준은 낮아지고 평균 연령은 높아지는 현상을 보임

□ 파견근로자와 임금근로자 임금수준 격차는 시간이 갈수록 커지고 있는 상황

- 2005년 파견근로자 월평균 임금은 131만 6천 원으로 전체임금근로자 평균인 159만 3천 원에 대비 82.6% 수준
- 시간이 지날수록 임금수준차이는 지속적으로 커져 2014년 파견근로자 월평균 임금수준은 152만 7천 원으로 전체 임금근로자 223만 1천 원 대비 68.4% 수준까지 하락
- 우광호(2015)에 따르면 같은 기간 전체 임금근로자 수는 2.6% 증가, 정규직 근로자는 3.3% 증가한 반면, 파견근로자는 5.7% 증가한 것으로 나타나 비정규직 보호법으로 파견근로자 정규직 전환 효과는 없거나 미미한 것으로 추정할 수 있음

〈표 2〉 파견 및 임금근로자 평균 임금

(단위: 월, 만 원, %)

	파견근로자 평균(A)	임금근로자 평균(B)	A/B
2005	131.6	159.3	82.6
2006	126.1	165.6	76.1
2007	134.1	174.5	76.8
2008	147.3	184.6	79.8
2009	141.4	185.2	76.4
2010	141.0	194.9	72.4
2011	152.4	203.2	75.0
2012	162.0	210.4	77.0
2013	149.9	218.1	68.7
2014	152.7	223.1	68.4

자료: 경제활동인구조사 부가조사 각 년도 8월 자료

□ 평균연령은 2005년 파견근로자 평균연령은 임금근로자 평균보다 1.8세 낮았으나 2010년부터 파견근로자 연령이 임금근로자 평균 연령 초과

- 파견근로자 평균연령이 지속적으로 증가해 2013년에는 파견근로자가 임금근로자에 비해 평균연령이 3.8세 많은 것으로 조사
- 임금근로자 평균 연령은 완만한 증가추이를 보이고 있는 반면, 파견근로자 평균 연령은 빠르게 증가한 결과

〈표 3〉 파견 및 임금근로자 평균 연령

	파견근로자(A)	임금근로자(B)	A-B
2005	36.6	38.4	-1.8
2006	40.5	38.9	1.6
2007	38.2	39.5	-1.2
2008	39.6	39.7	-0.2
2009	38.5	40.4	-1.9
2010	42.9	40.7	2.1
2011	43.7	41.0	2.7
2012	44.3	41.3	3.0
2013	45.5	41.7	3.8
2014	45.1	41.9	3.2

자료: 경제활동인구조사 부가조사 각 년도

□ 기초통계분석을 통해 추론하면 제한된 파견업무로 파견근로 일자리가 점차 주변부 일자리화 되면서 임금수준은 낮아지고 연령대는 높아지는 것으로 판단됨

- 파견사용에 대한 규제와 제한된 업무로 인해 사용 유인이 낮고, 쉽게 대체가능한 일자리가 증가해 파견근로 근무여건은 점차 열악해지는 현상

□ 사업체패널조사에 응답한 파견근로자 활용 주된 원인은 '고용유연성'의 이유로 활용한다고 응답한 비중이 2011년에 47.4%로 크게 증가

- 2007년 파견근로자 활용 주된 원인의 조사 항목에서 고용유연성을 응답한 비중이 27.7%로 인건비 절감 응답비중 31% 보다 낮음
- 2011년 조사에서는 고용유연성 확보를 위해 파견근로를 사용한다는 응답이 47.7%로 2007년에 비해 20%p 높아 큰 변화를 보이고 있음

- 이는 2009년에 실시된 비정규직 보호법⁴⁾의 영향으로 노동사용 규제가 강화되어 고용유연성 확보가 필요한 상황에서 나타나는 결과로 추측

□ 정규직근로자 수와 파견근로자 수를 이용, 산점도와 추세선을 추정해보면 파견근로자 수 증가 시 정규직근로자 수도 증가하는 것을 볼 수 있음

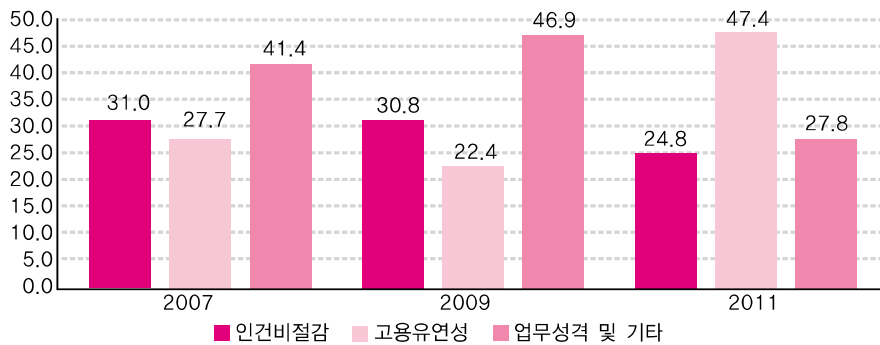
- 파견근로자 수가 많은 사업장에서 파견근로자 사용이 많다는 것은 정규직근로자와 파견근로자 간 보완관계가 있다는 추측이 가능
- 파견일자리와 정규직일자리 간 대체 관계가 있다면 파견근로자 수가 증가하면 정규직일자리 수는 감소하는 결과로 나타나야 가능한 주장

- 2011년 그래프를 보면 직선과 곡선 모두 기울기가 '07, '09년도에 비해 완만한데 이는 2009년 비정규직 법이 도입되면서 큰 규모사업장의 파견근로 사용이 줄어 나타난 결과

- 앞의 경제활동인구조사 부가조사 통계 결과에서도 2010년 파견근로자 평균연령이 임금근로자 평균연령을 초과하고 임금수준 역시 4%p 감소했음

- 결과를 종합해 볼 때, 중소기업에 비해 임금수준이 높아 상대적으로 젊은 층의 수요가 있던 대기업 파견이 규제로 인해 감소하면서 발생된 현상으로 추측됨

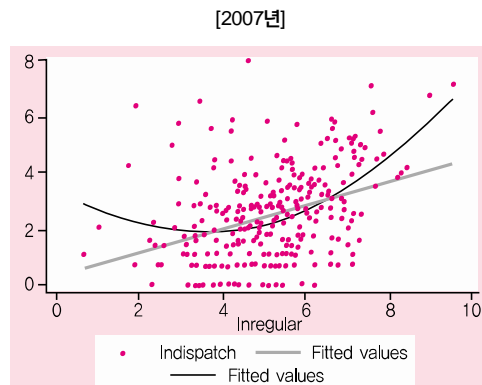
〈그림 4〉 파견근로자 활용 주된 원인



자료: 사업체패널 2007, 2009, 2011 년도 자료

주: 비중은 각 연도별 횡단면 가중치를 적용한 수치로, 업무성격 및 기타의 항목에는 업무성격, 정원동결, 노사관계, 성과촉진 등의 항목이 포함되어 있음

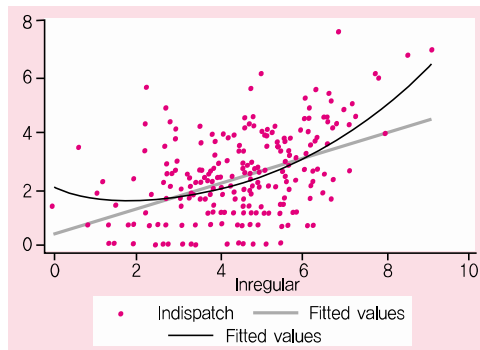
〈그림 5〉 정규직규모별 파견근로규모 산점도



$$\ln(\text{정규직 수}) = 0.305 * \ln(\text{파견근로자 수}) + \epsilon$$

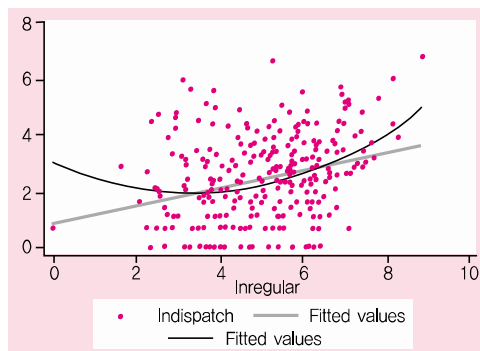
4) 일반적으로 비정규직보호법은 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자 보호 등에 관한 법률, 노동위원회법 등 비정규직 보호 관련 법률을 통틀어 지칭

[2009년]



$$\ln(\text{정규직 수}) = 0.415 * \ln(\text{파견근로자 수}) + \varepsilon$$

[2011년]



$$\ln(\text{정규직 수}) = 0.283 * \ln(\text{파견근로자 수}) + \varepsilon$$

자료: 사업체패널 각 년도

IV. 실증분석결과

□ 파견근로가 정규직근로를 대체하는지 여부를 살펴 보기 위해 본 연구에서는 횡단면 분석 및 종단면 분석을 함께 실시

- 각 연도별 횡단면 분석, 전체년도(pooling) 분석, 그리고 패널자료 특성을 이용한 종단면 분석을 통해 파견근로의 정규직 대체 여부에 대해 살펴보았음

□ 횡단면 실증분석결과 파견근로자 수가 증가할수록 정규직 근로자 수는 증가하는 것으로 나타남

- 파견근로가 정규직근로를 대체한다면 파견근로자 수가 많을수록 해당 사업장 정규직근로자 비중은 감소할 것으로 추측할 수 있음

- 사업체 패널조사를 이용해 각 연도별 횡단면 분석을 실시한 결과 2007, 2009, 2011, 전체연도 모형에서 파견근로자 수와 정규직근로자 수는 양(positive)의 관계를 보임

- 기타 비정규직 수도 정규직근로자 수와 양의 관계로 나타남

- 이는 파견근로자는 경기가 호황이거나 인력이 부족할 때, 정규직근로자를 채용함과 동시에 그 부족분을 파견 혹은 비정규직근로자로 보완한다고 해석할 수 있음

〈표 4〉 실증분석결과(1): 횡단면 분석

	Model-1	종속변수: 각 연도별 정규직 근로자 수 로그값 Model-2	Model-3	Model-4
`07 ln(파견근로자 수)	0.153** (0.0751)			
`07 노조더미	0.326 (0.232)			
ln(`07매출액)	0.277*** (0.0714)			
ln(`07기타비정규직)	0.179*** (0.0596)			
`09 ln(파견근로자 수)		0.173* (0.0982)		
`09 노조더미		0.298 (0.265)		
ln(`09매출액)		0.326*** (0.0781)		
ln(`09기타비정규직)		0.170** (0.0721)		
`11 ln(파견근로자 수)			0.142** (0.0682)	
`11 노조더미			0.0207 (0.219)	
ln(`11매출액)			0.207*** (0.0613)	
ln(`11기타비정규직)			0.257*** (0.0629)	
ln(파견근로자 수)				0.190*** (0.0379)
노조더미				0.491*** (0.119)
ln(매출액)				0.181*** (0.0302)
ln(기타비정규직)				0.133*** (0.0318)
2009년 더미				-0.150 (0.142)
2011년 더미				-0.153 (0.126)
산업더미 통제	Yes	Yes	Yes	
Constant	-0.439 (0.899)	0.454 (1.037)	1.456 (0.897)	1.870*** (0.358)
Observations	141	96	155	392
R-squared	0.663	0.754	0.629	0.329

주: ***, **, *은 각각 1%, 5%, 10% 유의수준을 나타내며 괄호는 S.E를 의미

- 파견근로자 수 변화가 정규직근로자 수 변화에 미치는 영향을 분석한 결과는 파견근로자 수 증감은 정규직근로자 수 변화에 영향을 미치지 않음
- 횡단면 분석에서 정규직근로자가 많은 사업장에서 파견근로와 비정규직 근로 사용이 많기 때문에 나타나는 결과로 볼 수 있음
- 따라서 패널자료의 특성을 이용, 파견근로자 수 변화가 정규직근로자 수 변화에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 보다 정확한 결과를 제시

- 2007에서 2009년 사이의 파견근로자 수 변화가 정규직근로자 수에 어떠한 영향을 미치는지 분석
- 파견근로가 정규직근로를 대체한다면 파견근로자 수가 증가하면 정규직근로자 수는 감소하는 결과로 나타날 것임
- 분석결과 2007~2009년, 2007~2011년도에 파견근로자 수 변화는 정규직근로자 수 변화에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났음

〈표 5〉 실증분석결과(2): 일차 차분(First Difference)

VARIABLES	Model-5	Model-6
	`07~`09 Δ 정규직근로자 수	`07~`11 Δ 정규직근로자 수
`07~`09 Δ 파견근로자 수	0.0277 (0.111)	
노조더미	30.30 (49.36)	
`09 ln(매출액)	-17.84 (11.80)	
`07~`11 Δ 파견근로자 수		0.0739 (0.117)
노조더미		64.59 (54.03)
`11 ln(매출액)		-11.45 (12.77)
Constant	191.4 (145.5)	102.8 (159.6)
Observations	196	206
R-squared	0.012	0.011

주: ***, **, *은 각각 1%, 5%, 10% 유의수준을 나타내며 괄호는 S.E를 의미

□ 실증분석 결과를 종합해 볼 때 파견일자리와 정규직일자리 간 대체관계는 확인되지 않음

- 본 분석 결과만을 고려할 때 연도별 횡단면의 경우 파견근로자 수 증가는 정규직근로자를 증가시키는 것으로 나타났음
- 종단면 분석결과 모두 파견근로와 정규직근로 간 어떤 유의한 관계도 나타나지 않았음
- 이는 파견 및 비정규직 근로와 정규직 근로 간 대체가 존재하지 않는 것을 의미함
- 산업구조와 기업경영환경이 변화하면서 중심부와 주변부의 구분이 보다 명확해짐에 따라 발생하는 결과로 추정됨

V. 결론 및 시사점

- 본 연구는 파견법 개정이 논의되고 있는 시점에서 파견일자리와 정규직일자리 간 대체관계가 있는지 분석하였음
- 우리나라 파견법은 32개 허용업무를 제외한 모든 업무에서 파견근로 사용이 엄격히 금지되는 negative list 방식을 취하고 있음
- 고용사업주와 사용자사업주가 다른 파견근로의 특징으로 고용사업주가 파견근로자를 착취한다는 주장과 비정규직 보호라는 목적 하에 파견근로 사용을 억제하는 방향으로 법이 개정되어 왔음
- 파견법 제정 목적은 파견근로자 보호와 인력수급 원활이라는 두 목적 달성을 위해 제정되었음에도 인력수급 원활에 대한 고려는 없어 전체 임금근로자 중 1% 비중으로 파견근로가 활용되고 있음
- 인력수급원활의 목적을 달성하기 위해 정부는 파견업무를 확대하는 내용의 파견법을 발의한 상황

- 하지만 파견법을 개정해 허용업무의 확대는 곧 전체 근로자의 파견화를 유발한다는 반대 의견에 막혀 계류된 상황
- 이에 본 연구는 파견일자리와 정규직일자리 간 관계를 통해 위의 주장이 가능한지 검토하였음
- 데이터를 통해 분석해본 결과, 파견일자리의 변화는 정규직일자리에 어떠한 영향도 주지 않는 것으로 나타났음
 - 사업체패널자료를 이용, 사업체 내 파견일자리와 정규직일자리 간 관계를 분석해본 결과 두 일자리 간 대체관계는 확인되지 않음
 - 사업체 내 두 일자리의 관계를 횡단면 분석 결과 파견근로자 수 증가는 정규직근로자 수를 증가시키는 것으로 나타났음
 - 패널자료 특성을 이용해 종단면 분석결과 파견근로자 수 증감은 정규직근로자 수 증감에 어떠한 영향도 주지 않는 것을 확인할 수 있었음
 - 이 같은 분석결과는 Mangum et. al(1985)가 논문에서 제시한 Attachment-Detachment모형과 Williamson(1986)의 거래비용으로 설명 가능
 - 노동은 고용을 통한 방식으로 구매하는 특수한 재화로 인건비가 증가하거나 단순 혹은 일시적 업무 수행을 위해 인력을 직접 고용하기는 부담스러운 상황에서는 '근로서비스'를 구매하려는 수요가 발생하며 이러한 이유로 파견근로를 사용한다면 정규직일자리와 대체가능성은 매우 낮음
 - 거래비용 관점에서 표준화되어 있고 단순 업무 또는 특정 분야에만 필요한 전문업무의 경우 파견근로 사용이 기업에 더 적합할 수 있음
- 파견업체는 인력관리 전문 기업이므로 사용 사업장에서 모집, 선발, 채용, 교육훈련을 하는 것에 비해 적은 비용으로 적합한 근로서비스 제공을 가능하게 하는 장점이 있음
 - 모집, 선발, 채용, 교육훈련 비용을 절감하고 필요한 인력을 적재적소에 충원할 수 있음
 - 한국과 같이 한번 정규직 고용 시 해고가 어렵고 단체협약으로 전환배치 마저 힘든 상황에서 파견근로 사용기간이 시용기간으로 작용할 수 있음
 - 현재 파견근로사용 비중이 낮아 전문성을 띤 대형파견사업체가 부재한 상황이지만 파견업무 확대로 사용이 증가하면 해외사례와 같이 전문성을 가진 업체의 등장은 파견근로 사용의 장점을 높일 수 있음
- 일을 하고자 하는 사람과 사용하고자 하는 사람이 존재하는 파견근로시장을 규제로 막는 것은 일자리 창출에 도움이 되지 않음
 - 변양규·우광호(2016)에 따르면 파견업무 확대시 고령층 일자리 약 6만 개 창출 가능할 것으로 추정하고 있음
 - 고령자에 한해 파견허용업무 제한을 없앨 경우 비자발적 자영업자의 임금근로자 전환 및 중소기업 인력부족 완화에도 도움이 될 것으로 보고 있음
 - 파견업무 확대에 따른 부작용을 최소화 하면서 고령층 노후 준비기간 확보 및 자영업 과밀화 현상 해소 목적 달성을 위해 검토할 필요가 있음
- 고령층에 한해서라도 파견업무 확대를 추진하는 대신 파견일자리 질을 높이는 노력이 필요함
 - 2015년 8월 기준 비정규직 근로자의 사회보험 가입률은 국민연금 36.9%, 건강보험 43.8%, 고용보험은 42.5%로 정규직 근로자의 절반 수준

- 파견근로자를 포함한 비정규직 근로자 전반에 걸친 사회보험 가입률 제고를 통한 일자리 안정성 확보의 노력이 병행되어야 할 것임
- 우량 파견회사 양성 등을 통해 파견 일자리의 질을 제고하고 노력도 필요⁵⁾
 - 일본의 경우 2003년 말 제조업 파견허용 이후 2004~2008년 사이 창출된 일자리는 총 137만 개로 보고 되었으며 파견 허용업무 관련 규제를 폐지하여 일자리를 창출함과 동시 최근 우량 파견회사 양성을 위해 파견회사를 허가제로 일원화
 - 우리나라도 파견 사용에 대한 규제를 완화함과 동시에 우량 파견회사 양성을 위한 노력도 기울여야 할 것으로 판단
- 파견허용업무 확대와 동시에 정규직 전환 노력도 필요해 보임
 - 현재 중소기업에서는 인력난을 겪고 있음에도 임금수준이 낮고 과도한 정규직근로자 보호에 따른 부담, 그리고 변화하는 노동사용 규제에 따른 법적 분쟁 가능성으로 인해 인력충원을 못하고 있는 상황
 - 따라서 파견허용업무 확대를 통해 중소기업이 파견기간을 시용기간으로 활용해 파견근로자를 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공하고, 정부 역시 정규직 전환의 선순환구조 정착을 위해 노력할 필요
- 공급과 수요에 따른 일자리 창출이 선행되고 해당 일자리 질을 높이는 노력의 순서로 진행되는 것이 경기침체를 벗어나는 방안으로 판단됨

5) 변양규이수정(2015) 『최근 일본 근로자파견법 개정 내용과 시사점』, 노동법논총 35집 pp.563-620

〈참고문헌〉

- Booth, A. (1997). An analysis of firing of firing costs and their implications for unemployment policy, in *Unemployment policy*, Cambridge University press, 359-388.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J.. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?. *The Economic Journal*, 112(480), F189-F213.
- Bentolila, S., & Saint-Pual, G. (1994). A model of labor demand with linear adjustment costs, *Labour Economics*, 1(3), 303-326.
- Bentolila, S., & Bertola, G. (1990). Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis? *Review of Economic Studies*, 57(3), 381-402.
- Mangum, G., Mayall, D., & Nelson, K.. (1985). The Temporary Help Industry: A Response to the Dual Internal Labor Market. *Industrial and Labor Relations Review*, 38(4), 599-611. <http://doi.org/10.2307/2523994>
- Williamson, OE. (1985) *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. New York: Free Press.
- 남재량 (2012), "The Long-term and Short-term Effects of the Temporary Workers Acts on Employment Level in Korea," 2012 경제학공동학술대회, pp. 1-14.
- 남재량, 박기성 (2010) "비정규직법의 고용효과 연구," 노동정책연구, 제10권, 제4호, pp. 65-99.
- 변양규이수정(2015) "최근 일본 근로자파견법 개정 내용과 시사점", 노동법논총 35집 pp.563-620.
- 변양규-우광호(2016) "고령자 파견허용과 영세 자영업자 과밀화 완화 가능성", KERI-Brief, 한국경제연구원.
- 우광호(2015), "비정규직법의 풍선효과 분석과 시사점," KERI Insight, 한국경제연구원
- 유경준, 강창희 (2013) "2007년 비정규직법의 고용효과 분석," 노동경제논집, 제36권, 제2호, pp. 67-94.
- 유경준, 최바울, 원신재, 이종훈, 이인재, 김재훈, 김주일, 박철성, 강창희, 권태구 (2009). "비정규직법 시행 2년 평가 및 향후정책 과제(1)", 한국개발연구원.
- 윤정향 (2008). "고용규모 변화로 살펴 본 비정규직법 1년의 효과", e-고용이슈, 2008-17, 한국고용정보원.
- 이병희 (2009) "비정규직법 시행 1년의 고용효과: 기간제 사용기간 제한 규정의 고용효과를 중심으로," 산업노동연구, 제15권, 제1호, pp. 1-26.

〈부 록〉

〈부 표 1〉 연도별 근로자파견사업 현황

(단위: 개소, 명, %, 천 원)

연도별	파견사업체		사용 업체 수	파견 근로자 수	실적업체당 평균		파견근로자 평균임금
	허가업체 수	실적업체 수(%)			파견 근로자 수	사용 업체 수	
2014	2,468	1,772(71.8)	15,009	132,148	75	8.8	1,754
2013	2,314	1,663(71.8)	15,587	132,108	79	9.3	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

자료: 고용노동부