

규제연구 제25권 특집호 2016년 10월

일자리 창출을 위한 노동력사용 규제개혁

-고령자 파견허용을 중심으로-

변 양 규* · 우 광 호**

조기퇴직 및 정년제도로 퇴직한 많은 근로자들이 비자발적으로 자영업을 선택하면서 한국의 자영업 과밀화 현상은 점차 심각해지고 있다. 근본적인 해결책은 고령자 일자리 창출인데 이러한 관점에서 본 연구는 고령자 파견허용 시 창출 가능한 일자리를 노동수요 및 공급 측면으로 나눠 분석했다. 분석결과 수요측면에서 볼 때 파견 허용 시 창출 가능한 일자리는 약 9만개로 추정된다. 공급측면에서는 55세 이상 자영업자 중 취업의사가 있는 6만 1천 명이므로 최소 6만개 이상의 일자리가 창출될 것으로 예상할 수 있다. 여기에 퇴직하는 60세 이상 근로자 중 재취업 의사가 있는 근로자 역시 약 6만 명으로 일 할 의사가 있는 고령자는 총 12만 명이 넘으므로 창출 가능한 최대 일자리 규모는 약 9만개로 추산된다. 고령층 파견허용업무가 확대되더라도 전체근로자 대비 파견근로자 비중은 1.6%에 그칠 것으로 보인다. 남용의 우려보다는 파견근로의 질 향상, 우량파견회사 양성 등의 조치가 더 바람직 할 것이다. 자영업자 과밀화 현상 및 인력부족 해결을 위해서 파견허용업무 확대가 반드시 필요한 상황이다.

핵심 용어: 파견, 파견허용업무, 고령자, 일자리부족, 자영업과밀화

* 교신저자, 한국경제연구원 연구위원, 서울시 영등포구 여의대로 24(econbyun@keri.org)

** 한국경제연구원 부연구위원, 서울시 영등포구 여의대로 24(wookh@keri.org)

I. 도입

일자리 창출은 이제 전 세계 모든 경제의 최우선 과제가 되었다. 또한 일자리 창출과 더불어 일자리의 질을 향상하는 노력도 중요한 과제 중 하나가 되었다. 그러나 일부 국가에서는 특정 형태의 노동력을 사용하지 못하게 하는 규제, 즉 노동력 사용에 대한 직접적인 규제가 여전하다. 이러한 규제의 기본적인 목적은 낮은 질의 일자리가 양산되는 것을 방지하여 일자리의 질을 향상시키는 것이다. 따라서 특정 형태의 노동력 사용을 금지하는 규제는 비정규직과 같은 일자리는 기본적으로 질이 낮은 일자리이며, 이런 일자리를 만들지 못하게 하면 정규직과 같은 양질의 일자리가 생길 것이라는 기대에 근거한다.

하지만 금재호(2015)에서 분석한 것처럼 우리나라의 경우 2007년 비정규직 보호법이 도입된 이후 기간제 근로자의 평균 근속기간이 줄고, 1년 미만 근속자의 비중이 증가하는 등 오히려 비정규직 근로자의 고용안정이 훼손되고 있다. 또한, 우광호(2016)에서 밝힌 것처럼 비정규직법 도입으로 가장 큰 영향을 받는 한시적 및 기간제 근로자의 경우 연평균 고용증가율이 각각 -0.3%, 0.1%로 낮아진 반면, 시간제, 파견, 용역 근로자의 연평균 증가율은 각각 7.7%, 5.7%, 3.8%로 크게 증가하여 비정규직보호법 이후 비정규직 간 대체효과가 나타나는 소위 풍선효과가 발생하여 고용의 질이 하락한 것으로 추정된다.

비정규직보호법 도입 이후 비정규직의 규모가 감소하지도 않았으며, 오히려 비정규직의 고용의 질이 하락한 것은 노동력 사용에 대한 직접적인 규제로는 일자리 질 향상이라는 목적을 달성할 수 없으며 고용창출에도 부정적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. EU의 경우 2000년대 중반 이후 노동력 사용에 대한 직접적인 규제는 가급적 완화하고 동시에 근로형태 간에 존재하는 불합리한 차별을 제거하는 방향으로 고용정책을 재정립하게 된 이유도 노동력 사용에 대한 직접적인 규제를 통해서서는 일자리의 질을 높일 수 없다는 것을 경험했기 때

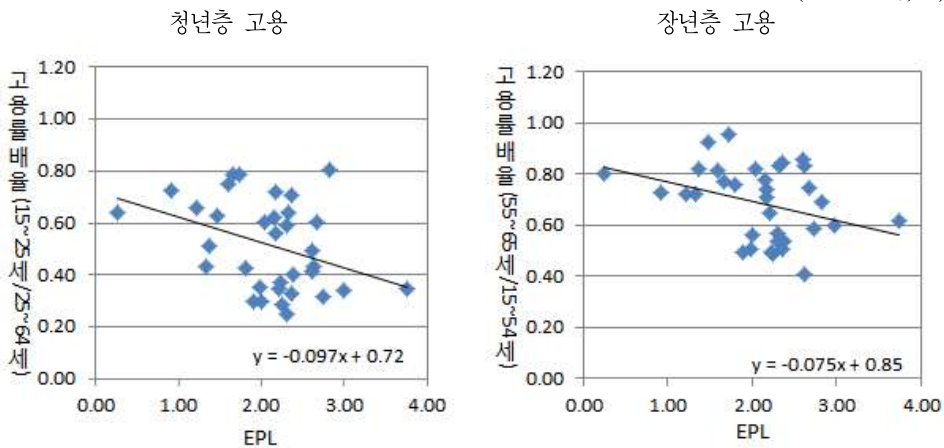
문이다.

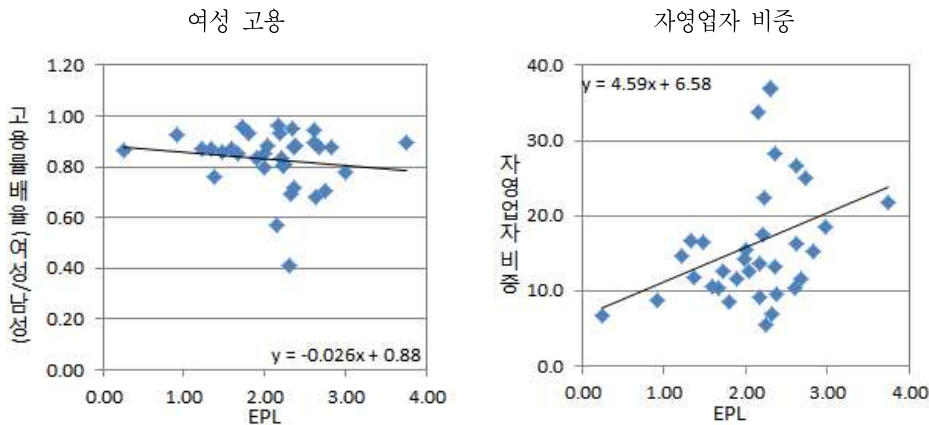
한편, 노동력 사용에 대한 규제는 다양한 형태로 존재한다. OECD에서 발표하는 고용보호지수처럼 노동력 사용 및 고용계약 해지 등과 관련된 법적 절차의 난이도가 가장 대표적인 규제이다. 또한, 각종 노동력 형태별로 제한을 가하는 규제도 있다. 예를 들어, 파견근로의 사용이 가능한 업종을 지정하거나 사용 기간을 제한할 수도 있고 기간제 근로자의 사용 사유 및 사용기간을 제한하는 것도 규제 중 하나이다.

이러한 규제가 과도할수록 경제 전체의 일자리 창출에 부정적인 영향을 미치는 것인지에 대해서는 아직도 논쟁이 지속되고 있다. 그러나 한 가지 실증적으로 확인된 것은 노동력 사용에 대한 규제가 과도할수록 노동시장 취약계층인 청년, 여성 및 고령층의 고용에 부정적인 영향을 미친다는 것이다. 아래 그림은 OECD 34개국의 고용보호지수와 특정 계층의 고용률 간의 관계를 보여준다. 경기변동의 영향을 제거하기 위해 2010년~2014년 평균을 사용하였으며 특정 계층의 고용률은 상대적 고용률을 사용하였다. 예를 들어, 청년층의 상대적 고용률은 25~64세 고용률 대비 15~24세 고용률을 사용하였으며 장년층 고용률은 15~54세 대비 55~64세 고용률을 사용하였다. 또한, 여성의 상대적 고용률은 15~64세 남성 고용률 대비 15~64세 여성고용률을 사용하였다.

〈그림 1〉 고용보호와 고용률 및 자영업자 비중

(단위: 천 명, %)





자료: OECD

그림에서 볼 수 있는 것처럼 고용보호와 같은 노동력 사용에 대한 규제가 심할수록 노동 시장의 상대적 취약계층인 청년층과 장년층, 그리고 여성의 고용률은 상대적으로 낮아진다. 이처럼 노동력 사용에 대한 직접적인 규제는 고용의 질을 높이지도 못하면서 특정 취약계층의 고용기회마저 감소시킨다. 뿐만 아니라 노동력 사용에 대한 규제가 높은 국가일수록 자영업자의 비중도 높다. 보다 자세한 분석이 필요하지만, 노동력 사용에 대한 직접적인 규제가 높을수록 임금근로자 일자리가 충분하지 못하게 되어 자영업자 비중이 증가할 가능성이 있는 것이다.

본 연구에서는 노동력 사용에 대한 대표적인 규제 중 하나이면서 다른 국가들에 비해 우리나라의 규제가 상대적으로 강한 파견근로에 대한 규제의 영향을 살펴보고자 한다. 현재 우리나라의 경우 55세 이상 고령자의 파견근로에 대해서는 기간제한이 없다. 그러나 여전히 파견근로가 허용된 32개 업종에 대해서만 파견근로가 가능하다. 또한, 우리나라는 다른 국가에 비해 상대적으로 자영업자의 비중이 높아 자영업자 과밀화현상이 뚜렷하다. 따라서 본 연구에서는 고령층 파견허용업종 확대를 통해 일자리를 창출하고 이를 통해 자영업자의 과밀화현상을 완화할 가능성을 검토하고자 한다.

현재 우리나라에서는 자영업자 과밀화 현상이 지속되는 상황에서도 중소기업은 여전히 인력부족에 시달리고 있는 현상이 발생하고 있다. 전체 취업자 중 자영업자 비중은 하락세에 있으나 55세 이상 고령층 자영업자는 상승하고 있다. 경제활동인구조사에 의하면 2015년

전체 취업자 2,594만 명 중 자영업자는 670.6만 명인 25.9%로, 2000년 36.8%에 비해서는 상당히 낮아졌으나 OECD 평균인 13.0%(2011년 기준)에 비하면 여전히 2배에 달한다.

경제활동인구조사 고령층부가조사 분석결과, 2015년 은퇴 후 재취업자 210.2만 명 중에서 54.8만 명인 26.1%가 자영업을 선택했다. 그 중 상당수가 비자발적으로 자영업을 선택하고 있어 자영업자의 과잉진입·과당경쟁으로 기업 생존율은 극히 낮은 상황이다. 2015년 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사를 보면 임금근로자에서 최근 2년 이내 자영업자로 전환한 사람들 중 비자발적으로 자영업을 선택한 사람은 31.0%¹⁾인 것으로 나타났다. 기업생멸행정통계에 의하면 2013년 1인 기업의 1년 생존율은 58.3%이며 5년 생존율은 28.1%에 불과했다. 특히, 진입장벽이 낮아 영세 자영업자가 많이 몰리는 숙박 및 음식점업의 경우 5년 생존율은 17.3%에 불과했다.

이런 상황에서도 중소기업은 여전히 인력부족을 해결하지 못하고 있다. 노동력수요동향조사에 의하면 2015년 하반기 기준 300인 미만 중소기업 인력부족률은 2.7%로 300인 이상 대기업 인력부족률 1.0%에 비해 상당히 높은 수준이다. 특히, 생산공정에 파견이 허용되지 않은 제조업의 경우에는 중소기업 인력부족률은 3.0%인 반면 대기업은 0.4%에 불과하다.

이런 상황을 고려해 본 연구에서는 55세 이상 고령자 파견허용업무 확대를 통해 새로운 일자리를 창출함으로써 자영업자 과밀화 현상 완화와 고령층 일자리 창출 가능성을 검토하고자 한다. 현재 파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조(파견기간)에 의해 파견기간은 최장 2년이나, 파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조(파견기간)3항에 의해 55세 이상 고령자의 파견기간은 2년을 초과하여 연장할 수 있다.^③ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 제2항 후단의 규정에 불구하고 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.) 그러나 고령자의 경우에도 여전히 파견이 허용되는 업무는 32개 업무²⁾로 제한되어 있고 허용 업무 중 상당수는 컴퓨터 관련 전문가 업무, 행정, 경영 및 재정 전문가 업무, 특허 전문가 업무 등 전문가에 적합한 업무로 고령층에 적합하지 않다. 수위 및 경비원, 주차장 관리원 등 일부 업무를 제외하면 고령층이 파견근로를 통해 일자리를 찾는 것은 상당히 제한적이다.

따라서 본 연구에서는 고령층에 한해 파견허용업무를 확대할 경우 인력이 부족한 중소기

1) 자영업 외 다른 선택의 여지가 없는 경우 20.5%, 임금근로자로 취업이 어려워져서 10.5%

2) 32개 허용업무 항목은 부록으로 첨부하였음

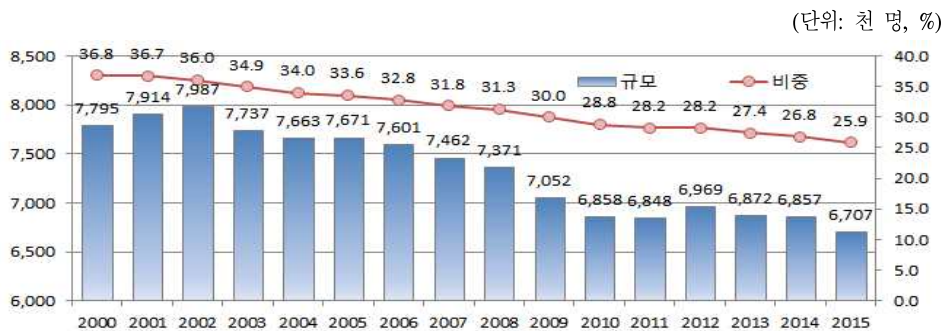
업의 파견근로자 노동력 수요가 어느 정도 증가할 수 있는지 추정하고, 현재 사업을 정리하고 취업을 원하는 자영업자나, 재취업을 원하는 퇴직자 노동력 규모를 추정하여 새롭게 생길 파견근로 일자리에 대한 노동력 공급 가능 규모를 추정하였다. 이를 통해 고령층의 파견허용업무 확대가 새로운 일자리를 창출함으로써 영세 자영업자 과밀화 현상의 완화 가능성을 검토하였다.

II. 영세 자영업자 현황

1. 자영업자 과밀화

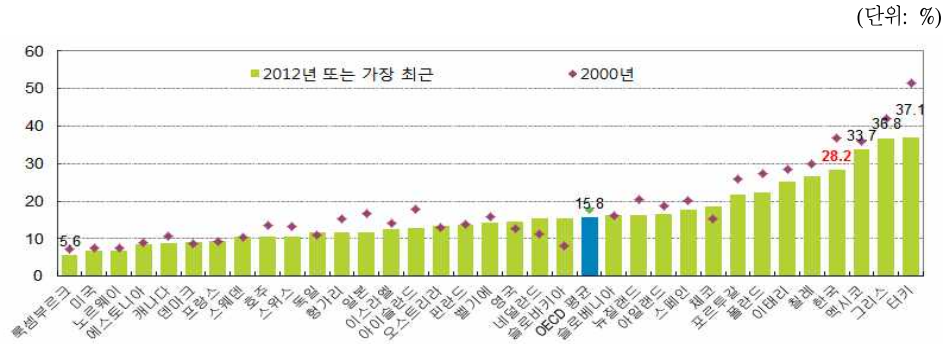
외환위기 이후 증가하던 국내 자영업자 규모는 2002년 798.7만 명을 정점으로 하락세이다. 취업자 대비 비중은 2000년 36.8%에서 지속적으로 하락하여 2015년에는 25.9%를 기록했다. 그러나 2012년 기준 우리나라 자영업자 비중은 28.2%로 OECD 국가 중 여전히 네 번째로 높다. 룩셈부르크(5.6%)에 비하면 5배, OECD 평균(15.8%)에 비해서도 2배가량 높은 수준이다. 1인당 국민소득이 유사한 국가들에 비해서도 자영업자 비중이 높다. OECD 국가들은 1인당 국민소득이 높을수록 자영업자 비중이 낮는데 반해, 우리나라(\$29,038, 28.2%)는 1인당 국민소득이 유사한 체코(\$27,046, 18.1%), 슬로베니아(\$28,156, 16.8%), 이스라엘(28,468, 12.6%)에 비해 자영업자 비중이 높은 편이다.

〈그림 2〉 자영업자 규모 및 비중 추이



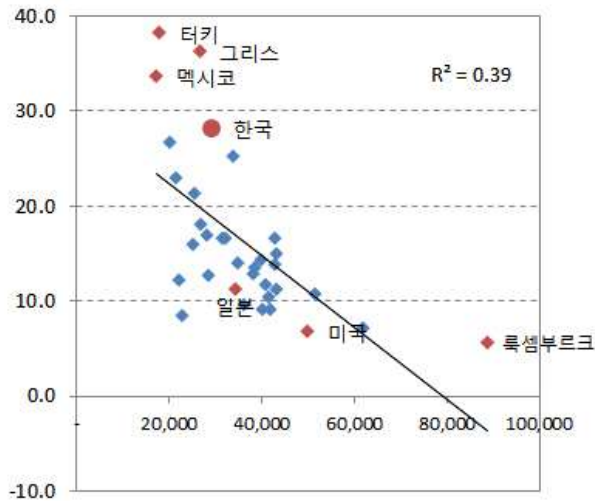
자료: 국가통계포털

〈그림 3〉 자영업자 비중 추이 국제비교



자료: OECD Factbook 2014

〈그림 4〉 자영업자 비중과 1인당 GDP 국제비교



자료: OECD Factbook 2014, OECD Stat

경제활동인구조사(8월 기준)에 의하면 자영업자³⁾ 규모는 2007년 757.5만 명에서 2015년 682.8만 명으로 약 75만 명 감소하였으나, 55세 이상 자영업자 규모는 2007년 249.4만 명에서 2015년 287.7만 명으로 약 38.3만 명 증가하였고 자영업자 내 비중도 32.9%에서 42.1%

3) 본 연구의 자영업자는 경제활동인구조사의 종사상 지위 항목에 ‘고용원이 있는 자영업자’, ‘고용원이 없는 자영업자’, ‘무급가족종사자’ 모두를 자영업자로 정의하였음

로 상승했다.

〈그림 5〉 55세 이상 자영업자 규모 및 비중



자료: 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로자 부가조사(매년 8월 기준)

2. 고령층의 비자발적 자영업자화

최근 자영업으로 전환한 근로자 중 고령층일수록 비자발적으로 자영업을 선택한 비중이 높고 준비기간이 짧으며 창업자금도 낮은 것을 알 수 있다. 2015년 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사 분석결과, 최근 2년 이내 자영업자로 전환한 55세 이상 근로자 중 비자발적으로 자영업을 선택한 사람은 49.4%⁴⁾이다. 이는 55세 미만 27.7%(자영업 외 다른 선택의 여지가 없는 경우 18.7%, 임금근로자로 취업이 어려워서 8.9%)의 두 배에 가까운 수치다. 또한 2015년 경제활동인구조사 비임금근로자 부가조사에 의하면 고령층 자영업자 중 창업준비기간이 3개월 미만 비중은 66.1%로 55세 미만의 50.5%보다 15.6%p 높고, 창업자금 5백만 원 미만 비중도 38.8%로 55세 미만의 24.2%보다 14.6%p 높다.

4) 자영업 외 다른 선택의 여지가 없는 경우 30.4%, 임금근로자로 취업이 어려워서 19.0%

〈표 1〉 자영업자 창업 준비상태

(단위: %)

창업준비기간			창업자금		
	55세 미만	55세 이상		55세 미만	55세 이상
1~3개월 미만	50.5	66.1	5백만 원 미만	24.2	38.8
3~6개월 미만	23.9	14.0	5백만 원~2천만 원 미만	17.7	21.9
6개월~1년 미만	17.6	12.6	2천만 원~5천만 원 미만	25.1	18.8
1년 이상	8.1	7.3	5천만 원~1억원 미만	21.9	10.7
			1억원~3억원 미만	9.4	8.0
			3억원 이상	1.6	1.8

자료: 경제활동인구조사 (비임금근로자 부가조사, 2015.8)

3. 자영업자의 낮은 생존율

자영업자의 고령화, 비자발적 자영업자 증가 등으로 자영업자 간 과당경쟁이 발생하고 있으며, 경영환경 악화로 생존율도 낮다. 2013년 소상공인실태조사에 의하면 자영업자의 46.4%가 주변의 소형업체가 주된 경쟁자라고 인식하고 있으며, 특히 자영업자가 많이 분포하고 있는 운수업, 숙박/음식점업, 부동산중개/임대업에서 자영업자 간 경쟁이 높은 것으로 추정된다.

〈표 2〉 자영업자 간 과당 경쟁(주된 경쟁 상대)

(단위: %)

	주변의 소형업체	주변의 대형업체	인터넷, TV홈쇼핑	특별히 없다
소계	46.4	19.0	8.2	26.4
제조업	36.7	18.2	11.7	33.3
전기/가스/증기/수도사업	48.1	25.9	3.7	22.2
건설업	44.6	17.4	3.9	34.1
도매/소매업	30.1	32.9	18.0	19.0
운수업	60.2	7.1	1.3	31.4
숙박/음식점업	51.4	15.6	9.5	23.4
출판/영상/방송통신/정보서비스업	32.1	13.9	18.7	35.3
부동산중개/임대업	71.0	3.7	3.9	21.4

전문/과학/기술서비스업	36.9	12.7	15.2	35.3
사업시설관리/ 사업지원서비스업	36.4	16.7	16.7	30.3
교육서비스업	50.6	11.8	1.9	35.7
예술/스포츠/ 여가관련서비스업	54.8	10.9	1.0	33.3
수리/기타개인서비스업	52.3	22.4	0.0	25.3

자료: 국가통계포털(소상공인실태조사, 2013)

자영업자가 많은 일부 업종과 50대 이상 자영업자의 월평균 순이익은 상당히 낮다. 소상공인실태조사에 의하면 2013년 전체 소상공인 중 적자 또는 월평균 100만 원 미만 순이익을 보인 비중과 순이익은 각각 27.0%, 187만 원이다. 자영업자가 많은 운수업은 29.6%, 130만 원, 부동산중개/임대업은 42.7%, 121만 원으로 경영상황이 더욱 어렵고, 특히 50대는 27.9%, 180만 원, 60대는 42.2%, 135만 원으로 고령층으로 갈수록 경영환경은 어려워진다.

〈표 3〉 연령별 소상공인 월평균 순이익

(단위: %, 만 원)

		적자 및 무수입	1~100만 원 미만	적자 또는 100만 원 미만	평균(만 원)
전체		9.2	17.8	27.0	187
연령 별	20대	6.3	16.2	22.5	213
	30대	7.3	11.9	19.2	214
	40대	8.4	12.0	20.4	213
	50대	9.9	18.0	27.9	180
	60대 이상	10.5	31.9	42.4	135

자료: 국가통계포털(소상공인실태조사, 2013)

2013년 기준 종사자 2인 이상 신생사업체 대비 폐업사업체 비율은 63.7%이나, 1인 사업체의 경우 약 66만 9천 개가 창업하였고 61만 3천 개가 폐업하여 신생사업체 대비 폐업사업체 비율은 무려 91.7%에 달한다. 또한, 1인 사업체의 5년 생존율은 28.1%에 불과해 2인 이상 사업체의 38.0%에 비해 10%p 가량 낮다. 이를 통해 영세 사업체일수록 과당경쟁, 경영환경 악화로 폐업이 많고 생존율이 낮은 것으로 유추할 수 있다.

〈표 4〉 종사자규모별 사업체 창업/폐업 및 생존율(2013년)

(단위: 개, %)

		활동	신생	소멸	소멸/활동(%)	소멸/신생(%)
전체		5,377,482	748,691	664,265	12.4	88.7
종사자 규모별	1인	4,423,410	668,812	613,350	13.9	91.7
	2인 이상	954,072	79,879	50,915	5.3	63.7

		1년 생존율	2년 생존율	3년 생존율	4년 생존율	5년 생존율
전체		60.1	47.3	38.2	32.2	29.0
종사자 규모별	1인	58.3	45.8	36.9	31.1	28.1
	2인 이상	76.9	62.3	51.7	44.3	38.0

자료: 국가통계포털(기업생멸행정통계, 2013)

III. 고령층 파견 허용업무 확대를 통한 일자리창출 가능성

현재 파견이 허용된 업무는 실제 파견근로자 수요가 많은 업무가 아닐 가능성이 있다. 2014년 고용형태별 근로실태조사에 의하면 현재 파견이 허용된 업무에 종사하는 임금근로자 470.4만 명 중 파견근로자는 6.3만 명으로 1.33%에 불과했다. 특히, 파견이 허용된 업무에 종사하는 55세 이상 고령자 중 파견근로자 비중은 0.79%로 상당히 낮았다. 이는 파견이 허용되는 업무의 대부분이 컴퓨터 관련 전문가, 공학 관련 전문가, 작가, 디자이너 등 전문 기술을 요하거나 비서 및 사무보조원, 고객상담 및 기타사무원 등 고령자가 수행하기 불가능한 업무에 국한되어 있는 결과로 볼 수 있다.

〈표 5〉 파견허용 및 비허용 업무 근로자 수 및 고령자 근로자 수

구분	임금근로자		파견근로자 (명)	55세 이상 고령자(명)	고령자 중 파견근로자 (명)
	명	비중			
전체	13,414,617	100.0%	98,241	1,947,448	8,565
비허용 업무 종사자 수	8,710,458	64.9%	35,589	1,072,573	1,682
32개 허용업무 종사자 수	4,704,159	35.1%	62,652	874,875	6,883

자료: 2014년 고용형태별근로실태조사(고용노동부)

주: 1) 32개 허용업무 종사자 수의 경우 중복부분을 제거한 수치임, 대상업무별 세부 사항은 부록으로 첨부했음
 2) 약 3.6만 명의 파견근로자는 일시·간헐적 사유에 의해 32개 업무 외에 종사하는 것으로 추정

이러한 상황 하에서는 ‘인력수급 원활’이라는 파견법의 목적을 달성할 수 없을 뿐만 아니라 고령자 일자리 창출효과도 기대할 수 없다. 따라서 본 연구에서는 (i) 중소기업의 경우 낮은 임금수준으로 인해 인력난을 겪고 있다는 점⁵⁾과 (ii) 고령층의 경우 상대적으로 낮은 임금에서도 일 할 의사가 있다는 점에 착안하여 고령층의 파견허용업무를 확대할 경우 중소기업 인력난 및 고령층의 과도한 자영업자화를 완화할 수 있을지 검토하였다.

구인난을 겪고 있는 중소기업의 파견 일자리 수요를 추정하고 해당 일자리에 구직의사가 있는 고령자 수를 산출하여, 노동력 수요와 공급을 함께 고려한 분석결과를 토대로 고령층 파견허용업무 확대 시 창출 가능한 고령자 일자리 수를 추정하였다. 청년들의 낮은 임금수준으로 중소기업 기피, 중소기업 사업주의 고령자 정규직 채용 부담, 고령층의 구직의사를 고려할 때 파견업무 확대로 인한 일자리 창출 가능성은 충분할 것으로 판단된다. 파견을 통한 고령자 일자리 제공은 중소기업 인력난을 해결하는 방안 중 하나로 고려할 수 있고 파견기간이 사업주 입장에서는 시용기간으로 작용해 정규직채용으로 이어지는 발판을 마련할 수 있다.

특히 제조업 직접공정과 숙련이 중요한 업무에서는 파견근로자 중 파견기간동안 숙련이 향상되거나 업무능력 인정 시 정규직으로 채용할 가능성 존재한다. 현재 파견이 허용된 단순 업무는 숙련도가 중요치 않아 정규직 혹은 무기계약직 전환을 기대하기 어려운 상황이다.

1. 사용 데이터 및 파견일자리 수요추정

본 연구에서는 인력부족과 파견허용 및 비허용 업무의 근로자 비중을 분석하기 위해 고용노동부에서 제공하는 직종별 사업체노동력조사(2015년, 상반기)와 고용형태별 근로실태조사(2014년)를 이용하였다. 직종별 사업체노동력조사는 사업체의 지역 및 인력에 대한 자세한 정보를 제공할 수 있고, 특히 현원, 채용계획, 부족인원 등의 자세한 정보를 포함하고 있다. 고용형태별 근로실태조사는 각 업무별, 고용형태별 근로자수를 산출할 수 있는 장점이 있다. 이에 본 연구에서는 위 두 데이터를 이용해 중소기업 인력부족 현황과 파견허용에 따른 사업체 인력수요를 분석해 노동력 수요 측면에서 창출가능한 일자리를 산출하였다.

또한, 노동시장에서 파견근로자로 근무할 의사가 있는 고령근로자 수를 추정하기 위해 소

5) 2013년 상반기 직종별 사업체노동력조사(고용노동부)에 의하면 5~9인 제조업 사업장 인력부족 원인 중 ‘낮은 임금 수준’이 23.4%를 차지

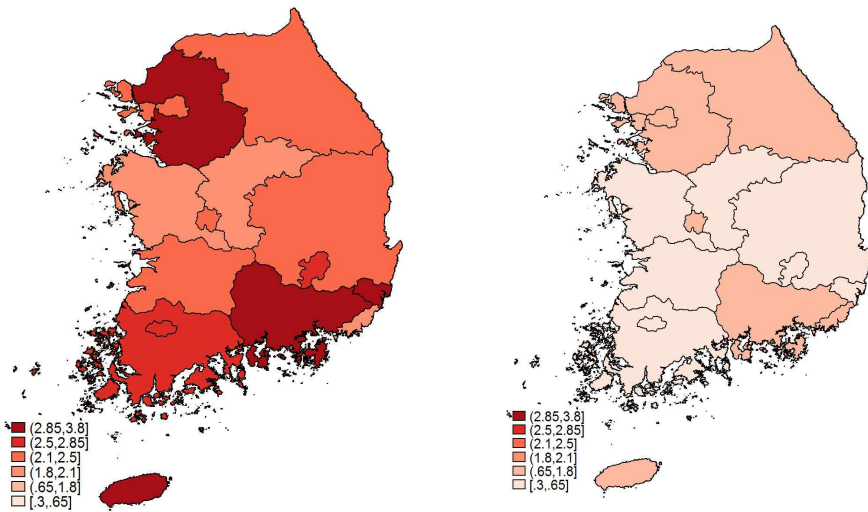
상공인실태조사 및 경제활동인구조사의 부가조사인 근로형태별, 비임금근로, 그리고 고령층 부가조사 분석도 실시하였다. 중소기업청에서 제공하는 전국소상공인실태조사에서 고령층 소상공인의 향후 사업체 운영계획과 취업의사에 대한 정보를 추출하여 취업 의사가 있는 고령층 자영업자의 규모를 추정하였다. 경제활동인구조사에서는 위 3가지 데이터를 통해 비임금근로자, 고령층의 특성을 파악할 수 있도록 자료를 제공하고 있다. 이를 통해 노동력 공급 측면에서 파견허용업무가 확대될 경우 파견일자리에 공급 가능한 고령층 규모를 추정하였다.

직종별 사업체노동력조사를 통해 300인 미만과 300인 이상 사업체 인력부족률을 살펴보면 300인 미만 사업체에서 인력부족이 심각함을 확인할 수 있다. <그림 6>에서처럼 전국지도 그림에서 색이 짙을수록 인력부족이 심각함을 나타내는데, 300인 미만 사업체의 경우 300인 이상 사업체와 비교해 확연한 차이를 보이고 있다. <그림 7>에서 볼 수 있듯이 300인 미만 사업체 중에서도 울산광역시 인력부족률이 3%로 동일 지역 300인 이상 사업체 인력부족률인 0.3%와 큰 차이를 보이고 있어 울산지역이 기업규모별 인력부족률 간 격차가 가장 심한 곳으로 나타났다. 그 다음으로는 경상남도(2.5%p), 대구(2.2%p), 경기도, 경상북도, 전라남도(2.1%p) 순으로 나타났다.

<그림 6> 사업체 규모별 인력부족률 현황

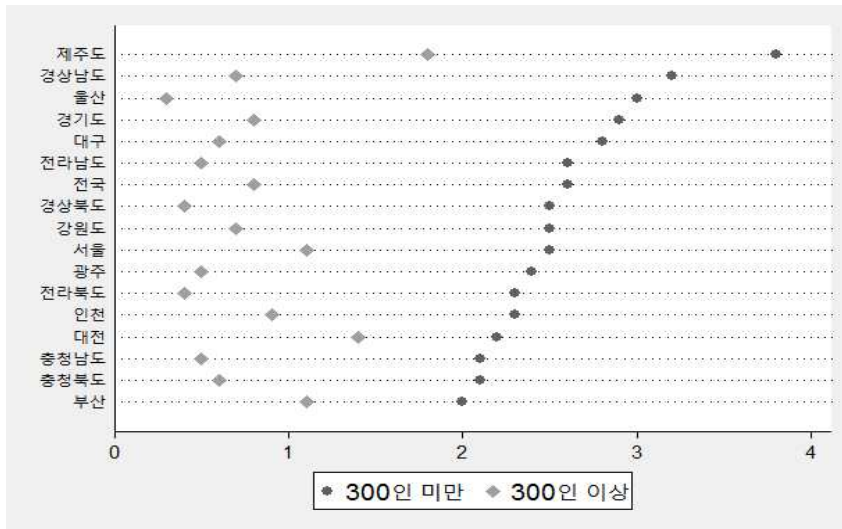
[300인 미만]

[300인 이상]



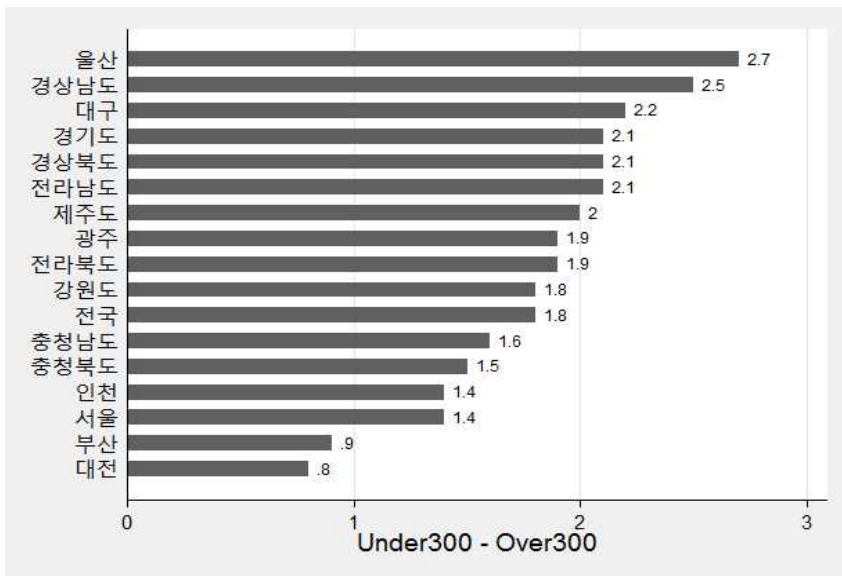
자료: 2015년 상반기 직종별 사업체노동력조사(고용노동부)를 이용, 저자 작성
단위: 인력부족률(%)=부족인원/(현원+부족인원)*100

〈그림 7〉 지역 및 사업체 규모별 인력부족률 현황



자료: 2015년 상반기 직종별 사업체노동력조사(고용노동부)

〈그림 8〉 지역별 사업체 규모별 인력부족률 격차



자료: 2015년 상반기 직종별 사업체노동력조사(고용노동부)

주: 인력부족률 격차(%)= 300인 미만 사업체 부족률 - 300인 이상 사업체 부족률

사업체 규모별 인력현황을 보면 5~9인 사업장 근로자는 총 181만 명으로 전체 근로자의 16.7%에 달하고 100인 미만 사업자 근로자는 모두 711만 명으로 전체 근로자의 65.5%이다. 300인 이상 사업체 근로자가 전체의 19.7%인 2,141,846명인 반면 300인 미만 사업체 근로자는 80.3%인 8,704,965명에 달한다.

〈표 6〉 사업체 규모별 인력현황

규모	인원(명)	비중
5~9인	1,811,907	16.7%
10~29인	2,630,000	24.2%
30~99인	2,665,146	24.6%
100~299인	1,597,912	14.7%
300인 미만	8,704,965	80.2%
300인 이상	2,141,846	19.7%
합계	10,846,811	100.0%

자료: 2015년 상반기 직종별 사업체노동력조사(고용노동부)

인력부족현황의 경우 사업체 규모별 전체 부족인력 250,168명 중 92.8%에 해당하는 232,148명이 300인 미만 사업체에서 발생하고 있어 중소기업의 인력부족이 심각함을 알 수 있다. 26.5%에 해당하는 66,348명이 5~9인 규모 사업장에서 발생하고 있고 100인 미만 사업장의 부족인력은 총 196,150명으로 전체 부족인력의 78.4%를 차지했다.

〈표 7〉 사업체 규모별 부족인력현황

규모	인원(명)	비중
5~9인	66,348	26.5%
10~29인	73,514	29.4%
30~99인	56,288	22.5%
100~299인	35,998	14.4%
300인 미만	232,148	92.8%
300인 이상	18,020	7.2%
합계	250,168	100.0%

자료: 2015년 상반기 직종별 사업체노동력조사(고용노동부)

전체 근로자 중 파견이 허용되지 않는 업무에 종사하는 근로자 비중은 64.9%⁶⁾로, 전 인

6) 2014년 고용형태별 근로실태조사(고용노동부) 및 <표 5> 참조

력부족의 64.9%가 현재 파견 비허용 업무에서 발생한다고 가정하였다. 따라서 중소기업 사업체 부족인원 232,148명에 64.9%를 반영하면 150,664명이 현재 파견이 허용되지 않는 업종에서 발생한 인력부족이다. 김승택(2006)7) 등 선행연구 결과를 반영하여 이 중 60%가 파견허용 시 신규 창출 가능한 파견 일자리라고 본다면 고령자 파견허용업무 확대에 따른 최대 창출 가능 일자리는 90,398개로 추정된다.

한편, 고령층 파견허용업무를 확대할 경우 신규로 창출된 파견일자리를 선택할 고령층의 규모도 추정할 필요가 있다. 2015년 경제활동인구조사 고령층 부가조사에 의하면 55세 이상 자영업자(무급가족종사자 포함)의 규모는 약 287.7만 명이며, 통계청 소상공인 실태조사에 의하면 2013년 기준 자영업자의 6.5%는 현 사업체를 정리할 예정이고 50대 이상의 경우에는 7.3%가 현 사업체를 정리할 예정8)이다. 따라서, 55세 이상 자영업자 중 현재 사업체를 정리할 예정인 자영업자는 약 21만 명이다. 통계청 소상공인 실태조사에 의하면 2013년 기준 50대 이상 자영업자의 28.9%는 향후 취업 계획이 있다9). 따라서, 55세 이상 자영업자 중 현재 사업체를 정리할 예정인 자영업자 중 향후 취업 계획이 있는 자영업자는 약 6.1만 명이다.

〈표 8〉 연령별 향후 사업체 운영 및 취업계획

(단위: %)

사업체 운영계획					취업계획			
구분	사례수	계속 운영(%)	현 사업체 정리 예정(%)	업종 전환 예정(%)	구분	사례수	있다(%)	없다(%)
20대	142	96.5	3.5	0.0	20대	5	60.0	40.0
30대	1,215	92.8	5.2	2.1	30대	63	41.3	58.7
40대	3,219	92.3	5.8	2.0	40대	186	39.8	60.2
50대	4,097	91.5	6.3	2.2	50대	257	33.1	66.9
60대 이상	1,817	89.3	9.5	1.3	60대 이상	172	22.7	77.3
합계	10,490	91.6	6.5	1.9	합계	683	33.2	77.3

자료: 국가통계포털(소상공인실태조사, 2013)

7) 김승택(2006) “파견허용업종 연구(노동부 학술연구용역사업)”의 연구에서 파견허용업무 범위 확대 시 발생하는 인력수요 중 13%는 기존 상용직을 대체하는 수요이고 27%는 임시·일용직을 대체하는 수요인 반면 60%가 신규일자리 수요로 추정하였음

8) 50대 및 60대 이상의 가중평균

9) 50대 및 60대 이상의 가중평균

경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 따르면 60세 이상 정규직 근로자로 추정된 퇴직자 규모는 연평균 23만 명이다. 2014년 7월 기준 장년층 근로자 중 퇴직 후 재취업 희망 비율은 26.3%¹⁰⁾이므로 매년 퇴직자 중 약 6.0만 명이 재취업 의사가 있다고 볼 수 있다.

종합해보면, 고령자 파견허용업무 확대 시 노동력 수요 측면에서 약 9.0만 개의 일자리를 창출할 수 있지만, 노동력 공급 측면에서 보면, 현재 사업체를 정리할 예정인 자영업자 중 향후 취업 계획이 있는 자영업자 약 6.1만 명이 파견일 자리를 선택할 수 있다. 여기에, 재취업 의사가 있는 퇴직 임금근로자 6.0만 명도 감안할 경우 파견일 자리를 선택 가능한 노동공급은 약 12.1만 명이다. 따라서 수요와 공급 모두를 고려하면 고령자 파견허용업무 확대 시 창출 가능한 일자리는 6.1만~9.0만 개다.

퇴직 자영업자의 희망 임금수준을 감안하면 파견허용업무 확대 시 신규로 창출될 일자리를 고령층 근로자가 선택할 가능성이 높은 것으로 추정되는데, 경제활동인구조사 고령층 부가조사를 분석한 결과, 퇴직 후 자영업을 선택한 고령층 중에서 월평균 희망임금이 150만 원 이하인 자영업자의 비중은 42.3%이고, 2015년 8월 기준 300인 미만 사업자 파견근로자의 평균임금은 158만 원이다. 따라서 퇴직 후 자영업을 운영 중인 고령층 중 절반 정도는 현재 중소기업 파견근로자 임금수준에서 취업할 의사가 있다고 볼 수 있다.

〈표 9〉 퇴직 후 자영업 운영 중인 고령층의 희망임금 수준

(단위: %)

희망임금수준	비중(%)	누적비중(%)
월평균 30만 원 미만	0.08	0.08
월평균 30~50만 원 미만	1.42	1.5
월평균 50~100만 원 미만	10.53	12.03
월평균 100~150만 원 미만	30.44	42.47
월평균 150~300만 원 미만	42.49	84.96
월평균 300만 원 이상	15.04	100

자료: 경제활동인구조사 고령층 부가조사(2015.8)

10) 장년층 근로 및 구직 실태조사, 2014년 7월, 고용노동부

IV. 결론

현재 32개로 제한되어 있는 파견허용업무를 고령층의 경우에 한해 전면적으로 확대할 경우 6.1만~9.0만 개의 신규 파견 일자리를 창출할 수 있다. 이러한 고령층 파견허용업무 확대는 고령층 자영업자 과밀화 현상 및 중소기업 인력부족 현상 완화의 출발점이 될 수 있다. 최근 자영업으로 전환한 고령층(55세 이상) 중 49.4%가 비자발적으로 자영업을 선택한 점을 감안하면, 비록 규모는 작지만 파견허용업무 확대를 통해 비자발적 고령층 자영업자의 누적을 완화할 수 있을 것으로 판단된다. 뿐만 아니라, 이를 통해 중소기업의 인력부족 문제도 완화할 수 있는 계기가 될 것이다.

고령층 취업문제는 더욱 심각해질 것으로 예상되므로 고령층의 파견허용업무 확대를 조속히 추진할 필요가 있다. 최근 장년층 취업자 증가세는 2015년 신규로 장년층에 진입한 취업자는 64만 5천 명인 반면 2015년 장년층에서 벗어난 취업자는 23만 6천 명에 불과하기 때문에 발생한 인구구조 변화에 의한 일종의 통계적 착시현상¹¹⁾이다. 이런 인구보너스는 2019년 이후 사라질 전망이며 2025년부터는 신규로 장년층에 진입하는 50세 인구가 장년층에서 벗어나는 65세 인구보다 작아지기 때문에 2025년부터 인구페널티로 작용할 전망이다. 따라서 고령층 일자리 창출 문제는 시급히 해결해야 할 문제 중 하나다.

고령층에 한해 파견허용업무를 확대할 경우, 파견 일자리의 질을 높이는 노력을 동시에 진행해야 한다. 다른 연령대에 비해 비록 임금수준은 낮지만 사회보험 가입률 제고를 통해 안정적인 일자리를 제공하는 것이 중요하다. 2015년 8월 기준 비정규직 근로자의 사회보험 가입률은 국민연금 36.9%, 건강보험 43.8%, 고용보험은 42.5%로 정규직 근로자의 절반 수준이다. 파견근로자를 포함한 비정규직 근로자의 사회보험 가입률을 제고함으로써 파견일자리가 안정적인 일자리가 되도록 노력이 필요하다.

우량 파견회사 양성 등을 통해 파견 일자리의 질을 제고하는 노력도 필요¹²⁾하다. 일본의 경우 2003년 말 제조업 파견허용 이후 2004~2008년 사이 창출된 일자리는 총 137만 개다. 파견 허용업무 관련 규제를 폐지하여 일자리를 창출함과 동시에 최근 우량 파견회사 양성을 위해 파견회사를 허가제로 일원화 했다. 우리나라도 파견근로 사용에 대한 규제를 완화함과

11) 『KERI 경제전망과 정책과제』 2016년 3월호, 한국경제연구원

12) 변양규·이수정(2015), 『최근 일본 근로자파견법 개정 내용과 시사점』, 노동법논총 35집 pp.563-620

동시에 우량 파견회사 양성을 위한 노력도 기울여야 할 것으로 판단된다.

또한, 파견허용업무 확대를 정규직 전환으로 연결하는 노력도 병행할 필요가 있다. 현재 중소기업에서는 인력난을 겪고 있음에도 임금수준이 낮고 과도한 정규직근로자 보호에 따른 부담, 그리고 변화하는 노동사용 규제에 따른 법적 분쟁 가능성으로 인해 인력충원을 못하고 있는 상황이다. 따라서 파견허용업무 확대를 통해 중소기업이 파견기간을 시용기간으로 활용해 파견근로자를 정규직으로 전환할 수 있는 기회를 제공하고, 정부 역시 정규직 전환의 선순환구조 정착을 위해 노력해야 한다.

본 연구에서는 파견허용업종 제한과 같이 노동력 사용에 대한 직접적인 규제가 일자리 창출을 제한하고 이러한 직접적인 규제를 완화하는 노력은 일자리 창출에 기여할 수 있음을 확인하였다. 하지만 규제완화가 반드시 일자리 질의 향상을 의미하는 것은 아니다. 따라서 노동력 사용에 대한 직접적인 규제를 완화하여 일자리 창출에 기여함과 동시에 정규직과 비정규직 간 불합리한 차별을 완화함으로써 비정규직 일자리의 질을 향상시키는 노력도 병행되어야 한다. 이러한 노력이 병행될 경우 일자리 창출과 함께 노동비용이 낮기 때문에 비정규직을 남용하는 사례도 줄어들게 되어 일자리 창출과 고용의 질 향상이라는 두 가지 정책적 목표를 달성할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 금재호(2015), “기간제법의 고용효과에 대한 평가 및 과제”, 한국노동경제학회 추계정책토론회 발표자료
- 김승택(2006), “파견허용업종 연구(고용노동부 학술연구용역사업)”, 고용노동부
- 김승택 외(2014), “파견허용업무의 합리적 조정 및 기대효과에 관한 연구”, 고용노동부
- 변양규·이수정(2015), “최근 일본 근로자파견법 개정 내용과 시사점”, 『노동법논총』 35집 pp.563-620
- 우광호(2016), “비정규직법의 풍선효과 분석과 시사점”, KERI Insight, 한국경제연구원
- 한국경제연구원(2016), 『KERI 경제전망과 정책과제』 2016년 3월호, 한국경제연구원
- OECD(2014), 『OECD Factbook 2014』, OECD
- 고용노동부, 장년층 근로 및 구직 실태조사, 2014년 7월
- 고용노동부, 2014년 고용형태별근로실태조사, 2014년
- 고용노동부, 2015년 상반기 직종별사업체노동력조사, 2015년
- 고용노동부, 2013년 상반기 직종별사업체노동력조사, 2013년
- 통계청, 경제활동인구조사 고령층 부가조사(2015.8)
- 통계청, 국가통계포털, 소상공인실태조사, 2013
- 통계청, 기업생멸행정통계, 2013
- 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 및 비임금근로자 부가조사(매년 8월 기준)
- OECD Stat(<http://stats.oecd.org>)

[부 록]

〈부표 1〉 자영업자 간 과당 경쟁(월평균 순이익)

(단위: %, 만 원)

		적자 및 무수입	1~100만 원 미만	적자 또는 100만 원 미만	평균(만 원)
전체		9.2	17.8	27.0	187
업 종 별	제조업	7.9	11.3	19.2	254
	전기/가스/증기/수도사업	14.8	0.0	14.8	261
	건설업	8.2	11.5	19.7	215
	도매/소매업	8.5	14.3	22.8	211
	운수업	4.6	25.0	29.6	130
	숙박/음식점업	11.5	14.4	25.9	211
	출판/영상/방송통신/ 정보서비스업	14.7	19.8	34.5	163
	부동산중개/임대업	19.4	23.3	42.7	121
	전문/과학/기술서비스업	11.8	11.0	22.8	198
	사업시설관리/ 사업지원서비스업	5.3	14.5	19.8	211
	교육서비스업	6.9	14.7	21.6	184
	예술/스포츠/ 여가관련서비스업	13.2	15.6	28.8	168
	수리/기타개인서비스업	6.3	27.2	33.5	151
연 령 별	20대	6.3	16.2	22.5	213
	30대	7.3	11.9	19.2	214
	40대	8.4	12.0	20.4	213
	50대	9.9	18.0	27.9	180
	60대 이상	10.5	31.9	42.4	135

자료: 국가통계포털(소상공인실태조사, 2013)

〈부표 2〉 산업별, 종사자규모별 사업체 생존율(2013년)

(단위: %)

		1년 생존율	2년 생존율	3년 생존율	4년 생존율	5년 생존율
전체		60.1	47.3	38.2	32.2	29.0
산업별	광업	57.3	46.0	24.9	23.7	27.2
	제조업	68.9	57.5	49.2	41.7	37.9
	전기, 가스, 증기 및 수도사업	89.0	75.9	77.9	76.1	71.4
	하수 폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업	70.1	64.7	52.2	37.0	38.0
	건설업	62.5	47.8	37.0	31.5	25.2
	도소매업	55.6	42.5	33.7	28.4	25.0
	운수업	72.6	61.7	53.2	48.9	42.3
	숙박및음식점업	55.6	39.5	28.5	21.5	17.7
	출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	59.9	49.7	37.3	29.4	25.0
	금융 및 보험업	45.7	27.3	23.3	16.2	13.9
	부동산 및 임대업	66.9	58.4	52.9	47.3	43.3
	전문과학기술서비스업	63.9	49.6	43.9	36.5	32.2
	사업시설관리 및 사업지원 서비스업	56.2	41.2	31.3	26.5	22.4
	교육서비스업	58.3	45.4	34.4	28.5	24.7
	보건업 및 사회복지 서비스업	67.8	56.9	42.2	36.8	38.0
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	54.0	40.5	27.6	18.9	14.3
협회단체 수리 및 개인서비스업	58.3	47.0	40.0	33.2	29.0	
종사자 규모별	1인	58.3	45.8	36.9	31.1	28.1
	2인 이상	76.9	62.3	51.7	44.3	38.0

자료: 국가통계포털(기업생멸행정통계, 2013)

〈부표 3〉 한국표준직업분류에 따른 파견대상 업무 근로자 수

한국 표준 직업 분류	대 상 업 무	2014년 고용형태별 근로실태조사 기준(단위: 명)			
		임금근로자	파견근로자	55세 이상 고령자	고령자 중 파견근로자
전체	전체	13,414,617	98,241	1,947,448	8,565
	소계(32개 업무)	6,377,102	115,291	969,602	7,596
	소계(32개 업무 중복제거)	4,704,159	62,652	874,875	6,883
221	컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가	27,258	2	914	·
222	정보시스템 개발 전문가	196,710	220	1,566	3
223	정보시스템 운영자	63,235	1,020	785	55

285	디자이너	98,007	151	610	.
271	인사 및 경영 전문가	33,822	9	4,430	.
272	금융 및 보험 전문가	56,322	10	1,215	.
273	상품기획·홍보 및 조사 전문가	54,880	64	1,454	.
282	큐레이터·사서 및 기록물관리사	6,645	3	339	.
281	작가·기자 및 출판 전문가	31,420	802	1,329	.
235	전기·전자 및 기계 공학 기술자 및 시 협원	313,650	1,220	16,155	79
239	기타 공학 전문가 및 관련 종사자	60,493	657	4,022	23
224	통신 및 방송송출 장비 기사	8,954	113	608	.
254	문리·기술및예능강사	151,364	200	9,051	.
259	기타 교육 전문가	15,306	.	773	.
120	행정 및 경영지원 관리자	41,394	33	8,343	16
314	비서 및 사무보조원	169,703	17,122	11,873	113
399	고객 상담 및 기타 사무원	195,898	5,564	7,020	81
283	연극·영화 및 영상 전문가	39,334	1,729	1,662	3
284	화가·사진가 및 공연예술가	10,348	12	128	.
289	매니저 및 기타 문화·예술 관련 종사자	4,214	.	152	.
286	스포츠 및 레크레이션 관련 전문가	37,051	75	950	.
311	행정 사무원	20,885	.	1,385	.
391	통계 관련 사무원	2,113	5	438	.
320	금융 및 보험관련 사무종사자	245,498	2,626	6,349	13
392	여행·안내 및 접수 사무원	133,927	1,014	5,263	43
432	여가 및 스포츠 관련 종사자	66,477	424	5,294	83
441	주방장 및 조리사	287,137	3,870	69,375	685
952	음식관련 단순 종사원	250,433	3,770	72,386	564
421	의료·복지 관련 서비스 종사자	216,309	5,133	97,559	1,278
429	기타 이미용·예식 및 의료보조 서비스 종사자	1,187	.	153	.
951	가사 및 육아 도우미	18,617	81	5,677	52
953	판매관련 단순 종사원	142,000	1,316	19,961	415
873	자동차 운전원	402,354	2,919	131,077	445
530	방문·노점 및 통신 판매 관련 종사자	92,559	3,942	2,305	.
941	청소원 및 환경미화원	292,697	2,594	193,927	1,574
942	경비원 및 검표원	164,376	1,832	129,136	1,182
261	법률전문가	10,566	.	1,352	.
521	매장 판매 종사자	582,989	3,933	30,107	69
992	계기검침·수금 및 주차 관련 종사원	53,835	174	19,657	106
922	배달원	104,193	13	10,092	.

자료: 2014년 고용형태별 근로실태조사(고용노동부)

〈부표 4〉 근로자파견대상업무(파견법 제2조제1항 관련)

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무를 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무를 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무를 제외한다.
252	정규교육이의 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업의 조리사 업무를 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무를 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

Labor Market Deregulation for Job Creation -The Case of Elderly Dispatched Workers-

Yanggyu Byun and Kwangho Woo

Several workers who retire from their works due to the early retirement plan or retirement system are involuntarily entering self-employment business. Thus, the condition of overcrowding self-employment business in Korea is getting worse. The fundamental solution for this would be creating jobs for the aged people. In this manner, from the view of both labor supply and demand the paper estimated the size of visible jobs created when dispatched work of the aged is implemented. On the labor demand side, about 90 thousand jobs are ready. On the labor supply side, more than 60 thousand works can be supplied as number of self-employed labor force age over 55 years old willing to be employed is 61 thousand. In addition, the number of retired work force age over 60 years old willing to be employed is 60 thousand. To sum up both labor demand and supply side, maximum 90 thousand works could be generated if the dispatched work of the aged is admitted. Considering that the portion of dispatched workers out of total labor force only reaching 1.6% even if the dispatched work of the aged is enacted, the worry of abusing the dispatched work would be unnecessary. Rather than limiting the size of the dispatched work, enhancing the quality of the dispatched work and fostering great staffing enterprise would be better. Using the dispatched work wider and wiser is pivotal as lowering the density of self-employment and solving the lack of human resource is desperately in need.

Key words: dispatched work, the admitted work of dispatched workers, the aged people, lack of work place, overcrowding of self-employment

지 정 토 론

주 제: 『일자리 창출을 위한 노동력사용 규제개혁-고령자 파견허용을 중심으로-』 토론문

논평자: 박철성(한양대학교 경제금융대학 교수)

이 논문은 파견허용업무를 고령층에 한하여 전 산업으로 확대할 경우 많은 신규일자리가 창출되고 고령층 근로자가 그 자리를 채워 중소기업 인력부족과 자영업의 과밀화 현상을 완화할 수 있을 것으로 전망하고 있다. 이 논문은 고용 촉진을 위한 노동력 사용 규제 개혁의 중요성을 잘 부각하고 있지만 논문에 대해 다음 몇 가지 제언을 드리고자 한다.

첫째, <그림 1>에서 고용보호가 청년이나 장년층, 여성의 상대적 고용률에 부정적 영향을 보이고 있는데 상대적 고용률의 계산 방식에 의문이 있다. 예를 들어 각국의 청년(15~24세) 고용률/중심연령(25~64세)고용률이 고용보호와 음의 관계를 보이는데 이를 거꾸로 해석하면 중심연령의 상대적 고용률은 고용보호와 양의 관계가 있다고도 할 수 있다. 분모 부분은 각국 공통으로 하는 것이 좋을 것이다. 예를 들어 모든 나라의 중심연령 고용률을 사용하는 것을 고려하기 바란다.

둘째, 논문은 파견근로자가 허용되면 취업 의사가 있는 장년층이 인력부족을 겪고 있는 중소기업에서 파견근로자로 고용될 것처럼 서술하고 있지만 이는 실제와 다를 수 있다. 인력부족이 있더라도 기술의 미스매치, 지역의 미스매치 등으로 파견근로자로 일하고자 하는 장년층 중에 실제로는 일부만 일할 수 있을 것이다. 이를 감안한다면 산업별, 직종별, 지역별 등으로 더 정교한 분석이 필요하다.

셋째, 장년층에 대한 파견근로가 자유화될 경우 다른 연령층, 특히 청년층에 미칠 부정적 영향에 대해 고려할 필요가 있다. 장년층 파견근로자가 청년 근로자를 대체할 가능성이 있으므로 일부 근로자에 대한 사용 자유화가 가져올 대체효과로 인해 실제 총고용 증가는 예상보다 작을 수 있다.

넷째, 현재의 연구는 파견근로의 사용규제 완화에 초점을 맞추고 있으나 한국의 노동시장에서 노동력 사용에 대한 규제는 훨씬 더 다양하다. 예를 들어 파견근로자, 기간제 근로자에 대한 사용 기한 규제도 있다. 이에 더하여 정규직 근로자에 대한 고용보호 조치도 엄밀한 의미에서 규제에 포함된다. 향후에 후속 연구가 이어진다면 한국의 노동시장 규제를 좀 더 폭넓게 살펴보고 그 규제들을 어떻게 개혁하는 것이 고용창출과 일자리의 질을 향상하는 방안이 될 수 있는지 제시해 주기 바란다.

