

근로자 파견 규제 논의

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

너무나 당연한 말이지만, 사람은 혼자서는 살 수 없으며, 자기 것만 사용하면서 살 수도 없다. 무인도에 홀로 표류했다가 극적으로 생환하는 데 성공한 영웅들도 마찬가지이다. 언뜻 생각나는 이름만 해도 로빈슨 크루소, 톰 행크스, 한강 밤섬에 표류한 김씨가 있다. 하지만 이들도 결코 혼자가 아니었다. 로빈슨 크루소에게는 프라이데이가 있었고, 톰 행크스에게는 윌슨이 있었으며, 김씨에게는 정려원이 있었다. 그리고 그들이 생존하는 데 사용했던 많은 물건들은 그들의 것이 아니라 난파한 섬에서 떠밀려 온 것이거나 물에 떠내려 온 쓰레기들이었다. 즉, 남의 것이었다. 하지만 무인도 같은 특별한 공간이 아니라 통상적인 사회에서는 남의 것을 쓰는 데 반드시 일정한 제약이 따른다. 그것은 법령일 수도 있고 계약일 수도 있지만, 무엇이 되었건 남의 것을 사용하기 위한 일정한 규칙은 필수적이다. 내 것도 내 것이고, 네 것도 내 것이라는 놀부의 논리(심보)는 적어도 힘이 아니라 ‘법’을 기초로 조직된 사회에서는 통용될 수 없는 것이다.

남의 것 중에서도 특별한 것이 있는데, 그것은 바로 노동이다. 방금 노동을 ‘것’이라고 불렀지만, 사실 노동을 물건을 가리키는 것이라는 말로 부르는 것은 타당하지 않다. 왜냐하면 노동은 노동하는 자의 인격 그 자체이기 때문이다. 집을 구매하거나 임대한 자는 그 집을 자신의 지배(점유) 아래에 둘 수 있지만, 타인의 노동을 ‘구매’하거나 ‘임대’(시장의 왕국에 사는 우리는 이를 다르게 말할 수 있는 능력을 잃어버렸다)한 자는 그 노동을 그 자체로는 점유하는 것이 불가능하다. 곧 노동의 사용이라고 하는, 노동을 구매(임대)한 목적을 충족시킬 수 없게 되는 것이다.

시장 가서 노동을 팔고 노동 없는 빈 몸으로 돌아와 밥 먹고 잠 자는 사람이 있다는 얘기를 들어 본 적이 없는 까닭이다. 그러므로 노동에 대한 점유는 필연적으로 노동을 팔거나 빌려준 자의 몸 그 자체에 대한 점유를 수반하지 않을 수 없다. 이것이 노동을 구매(임대)한 자가 노동을 하는 자의 인격을 지배한다고 하는 종속 노동의 개념이며, 따라서 종속 노동은 노동의 점유 불가능성에 대한 보상이라고 할 수 있다. 그러나 노예제를 승인하지 않는 이상, 타인의 인격을 지배하는 것은 현대의 법질서에서는 허용될 수 없는 것이다. 바로 여기에서 ‘근로계약’이라고 하는, 즉 노동을 시장에서 거래 가능한 하나의 상품으로 ‘의제’하는 법률적 제도가 요청된다. 요컨대, ‘노동시장’은 근로계약이라는 법률적 토대를 벗어나서는 성립될 수 없는 것이다.

근로계약은 노동의 종속을 승인하는 대신 노동하는 자의 보호를 요구한다. 재해의 예방, 적정한 임금, 근로시간의 단축과 충분한 여가의 보장, 해고의 제한, 노후보장 등등. 우리가 ‘고용’이라고 부르는 것은 단순히 일자리를 의미하는 것이 아니라 바로 이러한 대응 관계를 의미하는 것으로 이해해야 한다. 우리 헌법(제32조 이하)과 근로기준법이 천명하고 있는 바가 바로 이것이기 때문이다. 근로자 파견이 언제나 강렬한 논쟁의 주제로 부상하는 이유 또한 여기에 있다. 근로자 파견은 근로계약의 개념 안에서는 하나로 결합되어 있던 고용 관계와 사용 관계를 분리시키는 것을 허용하는 것, 타인의 노동으로부터 직접 이득을 취하는 자가 더 이상 노동하는 자에 대한 책임을 부담하지 않는 것을 법적으로 승인하는 것으로서, 말하자면 위에서 말한 고용 개념을 파괴하는 것이기 때문이다. 그러므로 근로자 파견에 관한 실천적 논의는 파견의 남용을 방지하는 데 초점이 맞춰져야 할 것이다. 왜냐하면 근로자 파견의 남용은 근로계약의 개념을 위태롭게 하고 그것은 곧 노동시장의 존속 자체를 위태롭게 하는 것이기 때문이다. 근로자 파견의 남용을 규제하지 못하면 기업경제는 살고 국민경제는 죽는 결과가 초래될지도 모른다. 그것은 말하자면 자신이 걸터앉아 있는 나뭇가지에 톱질을 하는 셈이다.

최근 일본과 유럽에서 전개되고 있는 근로자 파견 규제 논의를 비교해 보면, 몇 가지 공통점과 또 몇 가지 차이점을 발견할 수 있다. 우선, 공통점으로는 크게 두 가지가 있다. 하나는 근로자 파견을 전면 금지하기보다는 고용형태의 하나로 인정한다는 것이고, 다른 하나는 파견근로자에 대한 평등대우 원칙의 확립을 통해 파견근로자의 보호를 도모한다는 것이다. 차이점으로는

우선, 일본은 그 동안 근로자 파견의 규제 완화에서 비롯된 파견의 남용과 사회적 문제들을 방지하기 위한 규제 강화 조치들을 새롭게 마련하려 하고 있다는 점을 들 수 있다. 또 다른 차이점으로, 유럽은 일본에 비해 훨씬 더 강력하게 평등대우 원칙의 확립을 도모하고 있다면, 일본은 파견사업 그 자체에 대한 규제를 다시 강화하려는 조치들이 상대적으로 더 부각되고 있다는 점을 들 수 있다. 과연 이러한 조치들이 근로자 파견의 남용 방지라는 목적에 어느 정도 부합하는지 그리고 그 목적을 어느 정도 충족시킬 것인지 계속해서 관심을 가지고 지켜볼 일이다. 그것은 무엇보다도 근로자 파견의 남용 방지라는 주제가 지금 여기의 문제이기도 하기 때문이다. **KLI**