

간접고용의 분화와 변형, 그리고 개선방향

조성재 (한국노동연구원 연구위원)

고용관계란 사용자와 근로자 혹은 그 대표가 맺는 개별적이거나 집단적인 계약관계이며, 이를 둘러싼 포괄적인 사회, 경제, 경영, 정치적 측면의 역관계와 문화, 규칙과 관행을 포괄하는 고도의 복잡한 개념이기도 하다. 무릇 이 개념의 기초를 형성하는 것은 노동력의 교환과 사용을 둘러싼 자본과 노동 사이의 직접적인 근로계약관계인데, 간접고용이란 도대체 무엇인가? 사용자와 근로자 사이에 누군가가 개입되었다는 의미인데, 2자 간 관계가 아니라 3자 간 관계라는 점에서 특별한 관심의 대상이 될 수밖에 없다. 3자 간 관계가 되면 이것도 고용관계인가?

근로자와 사용자가 만나기 위해 직업소개소를 이용했다면 이것은 그야말로 근로계약관계를 매개한 것에 불과하며, 이것은 고용사업주와 사용자사업주가 일치하기 때문에 직접고용이다. 이러한 직접고용은 사용자가 노동력 이용의 재량권을 갖는 만큼 고용에 따른 여러 가지 책임을 지는 것이 일반적이다. 그러나 1980년대 이후 이른바 신자유주의, 혹은 시장만능 경제질서의 재편이 강화되면서 인력 활용은 유연하게 하지만, 사용자로서의 책임은 덜 지는 방안들이 적극 강구되었고, 이에 따라 확산된 것이 파견, 사내하도급, 아웃소싱 등이다. 이 중 아웃소싱 혹은 외주화는 전통적인 사외하도급을 포함하기 때문에 파견이나 사내하도급과는 일부 개념이 중첩되면서도 상이한 대상을 일컫는다. 또한 사내하청을 비롯한 '하청' 표현은 일본식 어법

이라 기피되기도 하지만, 현장에서 널리 활용되어 왔기 때문에 때로 관행적 표현으로 하도급과 함께 사용되기도 한다.

파견과 사내하도급은 둘 다 간접고용의 형식이지만, 계약과 책임의 형식이 다르다. 파견은 고용사업주가 근로계약관계를 맺지만 사용사업주에게 근로자를 보내고, 그 사업장에서 지휘감독을 받아 일을 하도록 한다. 반면 사내하도급은 원사업자의 사업장에서 일을 하는 것은 파견과 같지만, 원사업자가 도급근로자에 대해 직접 지휘명령을 할 수 없고, 도급사업주 혹은 그를 대신한 감독자의 책임하에 업무가 이루어져야 한다.

파견은 사용사업주 입장에서는 유연한 인력활용을 가능하게 하며, 많은 경우 저인건비도 실현해주는 방식이지만, 근로자들을 고용불안정과 저임금 상황에 처하도록 하고, 집단적 노사관계를 형성하는 것도 무척 곤란하다. 따라서 많은 나라들에서는 파견과 같은 간접고용을 오랫동안 금지하거나 규제해왔으나, 1980년대 이후 국제경쟁의 심화와 이를 근거로 한 노동유연화 추세 속에서 파견 근로의 활용이 점차 증가해왔다.

그러나 이러한 파견조차 일정한 기간 혹은 직종에 대해서만 활용할 수 있거나, 정규직과 차별을 금지하거나, 파견수수료를 공개해야 하는 등 몇몇 규제 조건하에서 허용되었기 때문에 무한한 시장 자유와 비용절감을 원하는 일부 사용자들은 이조차도 거주장스럽게 여겼다. 그 결과 점차 확산되게 된 것이 사내하도급이다. 사내하도급은 일의 완성을 전제로 하는 도급계약이기 때문에 설사 원사업자의 사업장 내에서 작업이 이루어지더라도 파견처럼 직접 지휘명령을 할 수는 없으며, 원사업자는 도급지시권만을 갖는다. 그렇지만, 국내 여러 사업장에서 발견되고 극심한 노사 갈등의 소재가 되어 온 데서 알 수 있듯이 외양은 사내하도급이지만, 사실상 파견처럼 활용된 경우가 해외에서도 적지 않았던 것으로 보인다.

이와 관련하여 이번 호의 특집에서 다루고 있는 독일과 일본 사례는 여러 가지 시사점을 던져준다. 독일의 경우 1970년대부터 파견이 허용되었지만, 여러 가지 규제완화가 이루어지고 파견에 대한 필요성이 증대한 1990년대 이후, 특히 하르트스개혁이 이루어진 2002년 이후야 본격적으로 파견이 활용되기 시작한 것으로 보인다. 그러나 파견과 관련한 일부 사용자의 부도덕한 행태들이 알려지면서 최근 경향은 사내하도급을 비롯한 하청 혹은 아웃소싱의 증가로 나

타나고 있다. 그렇지만 이는 다시 불법적 사내하도급, 즉 위장도급의 가능성을 둘러싼 사회적 갈등의 심화로 이어지고 있다. 이에 대한 논의는 대단히 흥미롭다. 이번 호의 특집 독일편에서 다루고 있는 파견과 도급의 구분 기준에 관한 내용들은 현재 우리나라에서 벌어지고 있는 사내하도급 등 간접고용을 둘러싼 논란과 매우 흡사하기 때문에 한 구절 한 구절에서 여러 시사점을 얻어낼 수 있으리라 믿는다.

그렇다면 위장도급 혹은 불법파견의 혐의를 벗어난 합법적인 사내하도급은 정상적 고용관계인가? 다시 독일에서의 논의들은 무엇이 정상이고 비정상인지의 차원이 아니라 자칫 근로조건이 취약해질 수 있는 사내하도급 근로자들, 혹은 보다 넓게 보아 아웃소싱된 업무를 수행하는 근로자들을 어떻게 보호할 것인가에 대한 아이디어들을 담고 있다. 적법도급이라고 안심하고 정규직과 차별하며 필요 없다면 단번에 정리해버리는 것이 능사는 아니다.

일본에서의 논의는 여기에서 한발 더 나아간다. 역시 파견과 도급의 기준은 1980년대 이후 줄곧 논란이 되어 왔으며, 제조업에서의 파견 허용을 둘러싸고 ‘격차사회’의 중요한 원인이었다는 비판적 논의들이 수도 없이 제기된 바 있다. 흥미로운 것은 노동시장 유연화의 마지막 관문이라고 생각되었던 제조업 파견도 허용되었지만, 여전히 사내하도급을 선호하는 사용자들이 적지 않다는 점이다. 결국 다시 합법적인 사내하도급 근로자들을 어떻게 보호할 것인가에 대한 논의들이 제기되고 있음을 일본편에서 엿볼 수 있다. 2008년 글로벌 금융위기 시에 가장 먼저 불황의 타격을 받은 사내하도급 업체들에서 어떻게, 얼마나 고용과 근로조건을 지키려 했는지가 나타나고 있다.

일본의 논의에서 주목할 만한 것은 우리나라와 달리 대규모 전문적 사내하도급 업체들이 다수 존재한다는 것이며, 이들이 복수의 원사업자와 거래하고, 승진제도를 운영할 뿐만 아니라 교육훈련 등을 통하여 능력개발에 나서고 있다는 점이다. 독일편에서의 논의가 주로 규제와 보호에 역점을 두고 있다면 일본편에서의 논의는 적법도급업체를 어떻게 양성화하고 그를 통해 어떻게 사내하도급 근로자들의 근로조건을 개선할 것인가에 대한 아이디어를 제공한다고 할 것이다. 이것은 간접고용과 관련한 본질적 문제에 대해서는 매우 타협적인 방식의 해결책이지만, 이마저도 외면되고 있는 국내 현실과 대조해서 바라보는 것이 필요하다. 국내의 사내하도

급 업체들은 원사업자의 친인척, 전직 임직원 등이 사업을 수행하면서 기껏해야 30~100명 단위의 원사업자 전속적 업체를 운영하는 데 불과한 경우가 대부분이기 때문이다. 이들의 이윤은 사실상 정규직 관리감독자 시절에 받던 임금수준으로 통제되며, 어떠한 설비, 장비, 도구, 소재, 기술도 없이 사실상 파견업주와 비슷하게 사람만 모아서 현장에 공급하는 데 그치는 것이 일반적이다. 즉 합법적이든 불법적이든 “노무도급”에 그치고 있다는 점이다. 여기에 어디 전문화나 규모의 경제와 같은 아웃소싱의 이점을 논할 여지가 있는가?

영국의 사례는 독일이나 일본에 비해 규제가 덜했던 자유시장 중심 국가의 특색을 보여준다. 그렇게 노동시장 유연성은 높은 수준으로 확보되었지만, 제조업 강국 독일과 일본에 경제 전반적으로 뒤쳐져왔던 것은 어떻게 설명해야할까? 그래서인지는 모르겠으나, 최근 영국에서도 파견 등 간접고용을 둘러싼 규제의 목소리와 움직임이 활발하다. 물론 EU 차원의 정책에 영향 받은 바가 크며, 구체적인 법 적용과 관행 변화까지는 적지 않은 시간이 소요될 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 영국을 비롯하여 앞서 논의한 독일과 일본 사례 모두 간접고용의 활용과 확산에 대해 투명하고 공정한 규칙들과 취약 근로자들에 대한 보호조치를 요구하고 있다는 점에서 최근의 국내 논의에 시사하는 바가 많은 것으로 보인다. **KLI**