

중국의 직원 공유: '사람' 까지 공유경제 속으로

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 중국

박석진 (중국 칭화대학교 역사학 박사과정)

■ 머리말

코로나19의 충격으로 경제 전반이 심각하게 위축되고 일부 산업의 경제활동이 거의 중단되면서 대량의 실업자가 더욱 양산될 것이라는 우려가 커지고 있다. 반면 전자상거래나 배송업 등과 같은 일부 산업의 경우 비대면 경제 활동의 부상과 함께 급속하게 성장하고 있다. 이에 중국에서는 '직원 공유(共享員工)'라는 새로운 고용 형태가 출현했다. 공유 자전거, 공유 사무실 등과 같이 사물이나 공간을 공유하는 것을 넘어 이제는 사람을 공유하는 형태가 등장한 것이어서 주목을 끌고 있다.

그 시작은 2020년 2월 3일 허마셴성(盒馬鮮生)이라는 중국 최대 전자상거래 업체인 알리바바가 설립한 대형 마트가 시베이(西貝), 윈하이야오(雲海肴), 칭넨잔팅(青年餐廳) 등과 같은 몇몇 전국적 음식점 체인과 '직원 공유'를 발표하면서부터였다.¹⁾ 2월 12일 중국조리협회(中國烹飪協會)는 코로나19 방역 기간 동안 영업손실이 발생한 기업이 전체 요식업 기업의 78%에 달한다고 발표했다. 코로나19로 요식업은 춘절 연휴 기간에만 5천억 위안 정도의 영업손실을 기록했다. 음식점 위주로 운영되던 요식업체들은 코로나19의 영향으로 수입이 감소하고 현금 유동성이 떨어지면서 3개월을 넘기기 힘들다는 전망이 제기되기도 했다.²⁾ 음식점뿐

1) 中華人民共和國國家互聯網信息辦公室(2020.2.11), 「北京商超互聯網平台“共享員工”助餐飲業穩定就業」, http://www.cac.gov.cn/2020-02/11/c_1582962744283232.htm(최종검색일: 2020.7.27)

2) 人民網(2020.2.13), 「記者觀察:“共享員工”抱團戰“疫”一箭幾“雕”?」, <http://society.people.com.cn/>

만 아니라 호텔, 백화점 등과 같은 업종 역시 경영이 급속하게 위축되면서 이들 업종의 많은 인력이 일시적 휴직 상태에 들어간 반면 온라인 판매업과 유통업은 급속하게 확대되면서 이 업종에서는 인력이 대거 부족해지는 상황이 발생하게 되었다. 이러한 상황에서 허마센성이 먼저 ‘직원 공유’를 제안했고 이에 많은 기업이 협력할 의사를 밝혔다. 일시적 휴직 상태에 있던 시베이와 원하이야오 등 음식점 체인의 직원들이 임시로 허마센성에 가서 부족한 인력을 메꾸기 위해 일을 시작했고, 며칠 만에 32개 업체 1,800여 명의 직원들이 허마센성으로 ‘공유’되었다. 허마센성과 월마트 같은 대형 마트뿐만 아니라 징둥(京東), 쑤닝(蘇寧), 메이완(美團) 같은 대형 유통업체들도 이에 참여하고 있고, 알리바바는 이러한 노동력 활용 시스템을 더욱 원활히 하기 위해 ‘블루오션(藍海)’이라는 ‘직원 공유’ 온라인 플랫폼을 운영하고 있다.

■ ‘직원 공유’ 개념과 특징

‘직원 공유’의 기본적인 과정을 예로 들면 다음과 같다. 음식점에서 매장 서비스 관리자로 일하던 A씨는 코로나19로 휴직 상태에 있다가 회사의 ‘직원 공유’ 방침에 의해 대형 마트의 온-오프라인 신선식품 선별 및 배송 업무에 투입되었다. A씨는 작업에 투입되기 전에 먼저 ‘직원 공유’ 계약서를 작성했는데, 계약서에는 A씨가 여전히 원고용업체와 고용관계를 맺고 있다는 점과 노동력 사용업체에서의 근로 내용 및 근로시간, 임금 등이 명시되어 있었다. 또 사회보험은 노동력 사용업체가 매월 말 원고용업체에 청구하면 원고용업체가 지급하도록 하는 사항도 명시되어 있었다. ‘공유’된 기간 동안 임금은 실질적으로 노동을 제공하고 있는 노동력 사용업체가 책임지는데, A씨는 계약 조건에 따라서 노동력 사용업체로부터 직접 받거나 혹은 원고용업체를 통해 간접적으로 받는다. 임금 수준은 노동력 사용업체에서 동일한 업무를 하는 다른 노동자와 동일한 수준인데, 원래 받던 임금과 차이가 있으면 원고용업체가 일부 보전해 주기도 하고 지방정부에 따라 일부 보조금을 지급하는 경우도 있다.

이렇게 직원이 ‘공유’될 때는 근로 지역과 내용, 임금 등으로 구성되는 고용계약에 실질적인

변화가 발생하기 때문에 반드시 노동자 본인의 동의가 필요하다. 만약 업체가 노동자의 동의 없이 ‘직원 공유’를 강행할 때에는 노동자가 고용관계를 파기하고 업체에 경제보상금³⁾을 요구할 수 있다. 또 노동자가 ‘공유’에 동의하지 않는다는 이유로 업체가 노동자와의 고용계약을 파기하려고 할 때 이는 불법 해고로 인정될 수 있고 이 경우 업체는 노동자에게 배상금을 지급해야 한다.⁴⁾

벤량 등(卞良, 曹艳梅, 2020)은 직원 공유 모델을 세 가지로 분류했다.⁵⁾ 먼저, 기업 간 협력 모델이다. 이 모델은 현재 가장 흔히 볼 수 있는 모델로 노동력 원고용업체가 노동력 사용업체로 노동력을 ‘빌려주는’ 형식이다. 원고용업체와 노동력 사용업체, 노동자가 모두 법적 관계를 맺는 방식으로, 노동력 사용업체가 노동자에게 업무 관련 지시를 하지만 고용관계는 원고용업체와 계속 유지된다. 이는 형식상 파견 근로와 유사하지만 원고용업체는 인력파견 자격을 갖고 있지 않기 때문에 노동력을 정식으로 파견할 수 없고 파견 수수료도 받을 수 없다는 점에서 본질적으로 차이가 있다. 그리고 직원 공유는 임시로만 시행하는 것으로 인력파견업체와 같이 장기간 노동력을 파견하는 것과는 다르다. 또 ‘직원 공유’와 파견 근로에 적용되는 법률이 다르다. 파견 근로의 경우 노동법이 적용되지만, ‘직원 공유’는 원고용업체와 노동자 간에는 노동법이, 그리고 노동력 사용업체와 노동자 간에는 민사법이 적용된다. 다른 한편으로, ‘직원 공유’는 원고용업체와 노동력 사용업체가 모두 ‘부득이하게 직원을 공유한다’라는 명목으로 파견 근로법을 위반하거나 노동자를 자영업자로 등록해 고용에 따른 책임을 회피하려는 것으로 볼 수도 있다. 두 번째는 노동력 사용업체가 단기노동 형식으로 채용하는 모델이다. 이 모델에 따르면 노동력 사용업체와 노동자는 새로운 고용관계 혹은 노무관계를 맺게 된다. 하지만 이때에도 노동자와 원고용업체 간의 고용관계는 여전히 유지된다. 세 번째는 인력파견업체를 통해 원고용업체와 노동력 사용업체가 계약을 체결하는 방식이다. 원고용업체와 인력파견업체가 계약을 체결하고 이 인력파견업체가 노동력 사용업체와 연속적으로 노동력 아웃소싱 계약을 맺음으로써 원고용업체와 노동력 사용업체 사이에는 직접적인 계약 관계가 발생하지 않는다. 노동자

3) ‘경제보상금’이란, 1994년 노동부가 발표한 ‘노동계약 위반 및 해지에 따른 경제적 보상 방법’에 따라 노동계약이 해지되거나 종결된 경우 고용업체가 노동자에게 일회적으로 지급하는 경제적 보상금을 말한다.

4) 江蘇經濟報(2020.5.6), 「王雲雲:“共享員工”若干法律問題探究」, <http://jsjib.xhby.net/mp2/pc/c/202005/06/c772125.html>(최종검색일: 2020.7.27)

5) 卞良, 曹艳梅(2020), 「新冠病毒疫情下“員工共享”模式的法律思考」, 『法制與社會』 2020年10期.

임금도 노동력 사용업체에서 인력과견업체를 거쳐 원고용업체를 통해 노동자에게 지급하는 방식이다. 이 모델은 단기 협력 모델로, 다른 모델과 마찬가지로 계약 기간이 끝나면 노동자는 다시 원고용업체로 돌아가서 계속 일하게 되어 있다.

이러한 직원 공유 모델의 특징에 대해 상하이시(上海市) 스자(十佳) 변호사사무소의 항웨이(杭煒) 변호사는 다음과 같이 설명했다.⁶⁾ 첫째, ‘직원 공유’는 노동자와 고용업체 간의 일대일(一對一) 관계를 일대다(一對多) 관계로 전환하면서 노동자에 대한 고용업체의 관리 방법을 ‘인력 관리’에서 ‘사업 관리’로 바꾸었다. 둘째, 노동자는 ‘직원 공유’를 통해서 다양한 업무에 종사하는 것이 가능해진다. 예를 들어, A 플랫폼에서는 대리운전을 하고 B회사에서는 택배 업무를 하며 C회사에서는 고객서비스 업무를 하는 식이다. 노동자의 업무가 한 회사의 업무에 국한되지 않기 때문에 다양한 업무에 시간을 활용할 수 있고 그에 따라 소득도 증가시킬 수 있다. 셋째, 기업은 인력 관리를 더 융통성 있게 할 수 있다. 직원 공유 모델은 인력 관리에 종종 인터넷 기술을 활용하기 때문에 전통적인 관리 방식에 일일 필요가 없게 됐다. 예를 들어 스마트폰 앱을 통한 출퇴근 관리, 온라인을 통한 근무, 선착순식 작업 분배 등이 가능해졌다. 넷째, 노동자의 고용 기간이 불확정적이다. 전통적인 고용방식은 고용 기간과 해고 절차 등에서 훨씬 까다롭게 규정하지만, 직원 공유 모델은 고용 기간을 확정하지 않기 때문에 창업 기업에 더욱 유리할 수 있다.

■ ‘직원 공유’의 장단점

직원 공유 모델은 등장한 지 얼마 되지 않았을 뿐만 아니라 비상시기에 임시로 출현했기 때문에 온전히 평가하기에는 아직 설부르다. 다만 이 모델은 현재까지 장단점이 모두 제기되고 있는데, 직원 공유 모델의 장점에 대해 리신(李鑫, 2020)은 다음과 같이 주장했다.⁷⁾ 첫째, 직원 공유 모델은 기업의 노동력 수요 공급량에 보다 정확히 호응할 수 있다. 이에 따라 원고용

6) 知乎(2020.6.1), 「“共享員工”違法不違法?」, <https://zhuanlan.zhihu.com/p/144779973>(최종검색일: 2020.7.27)

7) 李鑫(2020), 「“共享員工”商業模式的創新促進效應及展望」, 『決策與信息』 2020年06期.

업체와 노동력 사용업체, 그리고 노동자 모두에게 유리하다는 것이다. 둘째, 예측 불가능한 충격이 기업에 미치는 영향을 감소시킬 수 있다. 코로나19로 인해 요식업은 춘절 연휴 기간 7일 동안 5천억 위안 이상의 영업손실을 기록했다. 이뿐만 아니라 여행업, 교통업, 숙박업 등의 업종 역시 미증유의 충격에 처하게 됐는데, 이 업종들은 직원 공유 모델을 통해 충격을 상당히 감소시킬 수 있었다. 또 이러한 예측 불가능한 상황이 아니더라도 직원 공유 모델은 비수기가 있는 사업에도 새로운 인력 활용 모델을 제공할 수 있다. 예를 들어 관광업은 성수기와 비수기의 차이가 큰데 직원 공유 모델을 통해 이러한 차이를 일정 정도 완화할 수 있을 것이다. 셋째, 직원 공유 모델을 통해 기업이 인건비와 인력을 효과적으로 관리할 수 있다. 직원 공유 모델을 이용하면 기업은 비수기에 일부 인력을 감축함으로써 비용을 절감하고 또 성수기에는 그 인력들을 다시 활용함으로써 인력 유실을 막을 수도 있다는 것이다.

반면 직원 공유 모델의 문제점에 대해 항웨이 변호사는 다음 세 가지 문제를 제기하였다.⁸⁾ 첫째, 근로계약법은 근로시간과 휴식시간 및 휴가, 사회보험, 노동보호, 노동조건과 노동안전 등에 관한 조항을 포함하고 있는데 직원 공유 모델은 노동력 사용업체의 다중성과 고용 기간의 불확정성 때문에 노동자에 대한 휴가와 사회보험, 노동보호 등에 대한 규정이 불확실하다. 둘째, 직원 공유 모델의 사회보험 납부, 구체적인 제도 및 규정, 산재 처리, 개인소득세 납부 등 여러 문제점이 아직 불명확하다. 직원 공유 모델이 노동자의 권익을 침해하지 않으려면 이런 부분을 잘 정비할 필요가 있다. 셋째, 업무상 기밀 보안을 위한 제도가 미비하다. 전통적인 고용관계에는 업무에 대한 관리도 있지만 사람에 대한 관리도 포함하고 있다. 하지만 직원 공유 모델은 업무에 대한 관리에만 치중되어 있기 때문에 직원의 업무상 기밀 보안에 대한 의무 및 일정 기한 내 경쟁업체 취업 금지 등과 같은 규정이 불분명하여 기존의 규정을 직원 공유 모델에 완전히 적용하기는 어렵다. 현재로서 기업은 노동 기율이나 또 다른 기밀 보안 계약을 통해서만 업무상 기밀을 보호할 수 있다.

이뿐만 아니라 무엇보다도 큰 문제점은, 비상시기에 임시적으로 등장한 직원 공유 모델이 일상적으로 보편화되어 노동자들의 권익을 침해할 수 있다는 점이다. 중국의 노동계약법 제 66조는 노동계약 모델을 기업의 기본 고용 형태로 규정하고 있는데 직원 공유 모델의 일반화

8) 知乎(2020.6.1), 「“共享员工”违法不违法?」, <https://zhuanlan.zhihu.com/p/144779973>(최종검색일: 2020.7.27)

는 이러한 기본적인 원칙을 본질적으로 위반하는 것으로 볼 수 있다.

■ 직원 공유 모델의 몇 가지 법적 쟁점

고용관계

직원 공유 모델은 원고용업체가 특수한 상황하에서 자신과 고용관계를 맺고 있는 유휴 인력을 일시적으로 다른 업체에 ‘대여’(혹은 다른 업체와 ‘공유’)함으로써 한쪽의 인건비 부담과 다른 한쪽의 인력 부족 문제를 공동으로 해결하고자 모색된 모델이다. 이 모델에서 원고용업체와 노동자는 고용관계를 계속 유지하고, 노동력 사용업체와 노동자는 파견 근로에 상당하는 관계를 맺게 된다. 이 관계는 일견 파견 근로와 유사해 보이지만, 원고용업체가 ‘직원 공유’ 계약을 통해 노동자 파견 수수료 등과 같은 이득을 직접적으로 얻을 수 없다는 점에서 파견 근로와는 다르다. 그리고 특수한 상황이 종료되면 노동자는 원고용업체로 돌아가서 기존 업무를 계속 진행하는 것을 전제로 한다는 점에서도 파견 근로와는 다르다. 그런데 이러한 상황에서 법적 고용관계가 모호해지는데, 중국의 법률은 기업 경영상의 업무 중단 등과 같은 특수한 상황에서 이중 고용관계를 금지하지 않지만 이번 코로나19 방역 상황이 기업 경영상의 업무 중단에 해당하는지가 분명하지 않다. 만약 분쟁이 발생할 경우 노동자와 노동력 사용업체는 단기적, 임시적 노무계약 혹은 비전일제(非全日制) 노동계약을 맺었더라도 전일제(全日制) 노동계약을 맺은 것으로 인정될 가능성도 존재한다.⁹⁾

산재보험 책임 소재

만약 ‘공유’된 노동자가 작업 중 사고를 당하거나 코로나19에 감염될 경우 어떤 업체에 산재보상 책임이 있는지에 대한 문제가 발생할 수 있다. 이에 대해 2020년 2월 중국 인력자원

9) 卞良, 曹艷梅(2020), 「新冠病毒疫情下“員工共享”模式的法律思考」, 『法制與社會』 2020年10期.

및 사회보장부는 ‘직원 공유’가 원고용업체와 노동자 사이의 고용관계를 변경하지 않기 때문에 원고용업체가 노동자의 임금과 사회보험 등에 책임이 있다고 해석했다. 이에 따라 현재 직원 공유 모델은 대체로 원고용업체가 사회보험을 계속 납부하고, 노동력 사용업체가 원고용업체에 임금을 지급하면 원고용업체가 다시 노동자들에게 지급하는 방식으로 운영되고 있다. 하지만 2004년에 발표된 ‘산재보험 조례 실시에 관한 노동 및 사회보장부 의견’ 제1조에 의하면, 노동자가 두 개 혹은 그 이상의 고용업체에 동시에 취업한 경우 각 고용업체는 모두 노동자에 대한 산재보험료를 납부해야 하고 노동자에게 산재 사고가 발생했을 때는 산재 사고가 발생한 업체가 산재보상에 대한 책임을 져야 한다. 만약 이와 관련해 법적 분쟁이 발생한다면 산재 피해 노동자가 어떻게 산재보상을 신청할지에 관한 법규상 불분명한 부분이 여전히 존재한다.¹⁰⁾ 산재보상 책임 소재에 대한 또 다른 해석으로는, 직원 공유 모델 유형에 따라 책임 소재가 다르다는 주장도 있다. 앞에서 설명한 직원 공유 모델의 세 가지 유형 중 첫 번째 유형인 원고용업체가 노동력 사용업체에 노동력을 ‘빌려주는’ 형식(B2B, Business to Business)에서는 원고용업체가 노동자의 산재보험을 책임져야 한다. 그런데 두 번째 유형인 노동력 사용업체가 단기 채용 형식으로 노동력을 사용하는 형식(B2C, Business to Consumer)에서는 노동력 사용업체가 작업 중 사고로 인한 비용을 책임져야 한다. 그런데 이 경우 노동력 사용업체와 노동자 사이에는 고용관계가 아니라 노무관계가 형성되는 경우가 많으므로 노동력 사용업체는 노동법상 고용주의 권리와 의무가 없으며 고용관계가 아니므로 산재보험에도 가입할 수 없기 때문에 산재보험 대상으로 인정받기도 어렵다.¹¹⁾

계약 해지 시 경제보상금 지급 문제

중국에서는 고용관계 중 노동계약을 해지하거나 종결할 때 고용업체가 노동자에게 경제 보상을 지급하게 되어 있다. 하지만 직원 공유 모델에서는 노동자와 노동력 사용 업체 사이에 대부분 노동계약이 아닌 노무계약을 맺는데, 노무계약에는 노동계약법을 적용하지 않기 때문

10) 卞良, 曹艷梅(2020), 「新冠病毒疫情下“員工共享”模式的法律思考」, 『法制與社會』 2020年10期.

11) 江蘇經濟報(2020.5.6), 「王雲雲: “共享員工”若干法律問題探究」, <http://jsjib.xhby.net/mp2/pc/c/202005/06/c772125.html>(최종검색일: 2020.7.27)

에 노무관계 해지 시 업체는 경제보상금을 지급할 의무가 없어진다. 이 경우 대체로 노동자도 원고용업체로 돌아가 업무를 계속할 것으로 예상하기 때문에 다소 애매한 부분이 남긴 하지만 큰 문제는 없어 보인다. 하지만 만약 노동력 사용업체가 단기 채용 형식으로 노동자와 계약한 경우, 업체가 정당하지 않은 이유로 계약을 해지하려고 할 때 노동자가 파견 근로 관련 규정으로 원고용업체에 보상금 지급을 요구하고 또 노동력 사용업체에도 연대 책임을 요구할 수 있을지는 법적으로 시급히 해결해야 할 문제로 남아 있다.¹²⁾

■ 맺음말

코로나19로 사회가 재조직화되는 과정에서 사람까지도 ‘공유’하는 노동시장 형태가 새롭게 출현했다. 중국에서는 그동안 공유 자전거, 공유 자동차 등과 같은 공유 경제를 장려해 왔는데, 이번에 코로나19와 함께 등장한 ‘직원 공유’도 현재로서는 긍정적으로 받아들이는 분위기이다. 유희인력 증가로 인해 경영 위기에 처한 업체와 급증한 수요로 인력 부족에 처한 업체가 서로 상생하는 방안으로 보는 것이다. 하지만 기업 경영의 측면만이 아니라 노동자의 입장에서 직원 공유가 어떠한 장점과 단점을 갖고 있는지는 좀 더 주목해 나갈 필요가 있다. 소위 ‘투잡(two jobs)’이 대체로 노동자를 얼마나 피폐하게 하는지 우리는 이미 경험적으로 알고 있다. 몇몇 연구와 언론 기사에서는 노동자 역시 ‘공유’를 통해서 노동시간 활용도를 높이고 여러 일에 동시에 종사함으로써 소득도 높일 수 있을 거라고 주장하지만, 과연 그게 노동자에게 유리한 방향일지는 노동자의 입장에서 재검토되어야 한다. 또 아직까지 ‘공유’된 노동자의 권익과 관련해 미비한 각종 법규도 문제지만, 가장 큰 문제는 고용관계가 더욱더 유연화된 직원 공유 모델이 특수한 시기뿐만 아니라 일상화되고 보편화되는 상황일 것이다. 코로나19가 초래할 변화가 어디까지일지 아직 제대로 가늠조차 되지 않는 상황에서 거대한 도전에 맞서 ‘직원 공유’라는 새로운 실험을 먼저 시행한 중국에서는 이후 어떻게 이를 만들어 가고 평가할지 지켜볼 필요가 있다. **㉮**

12) 魏珂(2020), 「疫情下“共享员工”新模式的法律问题探讨」, 『武汉冶金管理干部学院学报』 2020年02期.