

파견근로와 유연안정성, 양립가능한가?

김기선 (한국노동연구원 부연구위원)

적어도 우리가 사는 이 시대에는 인간의 노동이 소유 또는 점유의 대상이 될 수 없다. 타인의 노동을 활용하고자 하는 자는 타인의 노동력을 '구매' 할 수 있을 뿐이다. 그러므로 우리에게는 점유 불가능한 인간의 노동력을 구매가능하게 해줄 수단이 필요한데, 이를 매개해주는 것이 근로계약이다. 그리고 근로계약은 타인의 노동력을 구매한 자가 노동력의 대가를 포함하여 이에 대한 온당한 책임을 질 것을 요구한다. 즉 노동에서는 타인의 노동을 구매한 자와 이에 대해 책임을 지는 자가 일치하는 것이 원칙이다.

그렇다면 근로계약 없이, 바꾸어 말하면 노동을 구매한 자와 책임을 지는 자가 다른 형태로 타인의 노동을 '임대' 하는 근로자파견은 어떻게 봐야 할까? 근로자파견은 기업의 유연한 인력 활용을 가능하게 하고 기업의 노동력 수급을 원활하게 함으로써 일자리 창출에 기여하는 '미래의 노동'인가, 아니면 중간착취를 합법화함으로써 파견근로자에게는 저임금과 고용불안정을 가져오고 정규직 근로자에게는 근로조건의 저하 및 정규직 고용의 대체를 가져오는 '현대판 노예제'인가.

근로자파견제도를 어떻게 이해해야 할지 명확한 판단을 내리기는 어렵지만, 이번 호에 소개되는 독일, 일본, 중국의 근로자파견 실태 및 규제 동향은 근로자파견 제도의 성격을 어떻게 평가해야 할지에 대한 일단의 실마리를 보여주는 듯하다.

독일, 일본, 중국 이들 국가의 근로자파견은 하나의 공통점을 보여준다. 원인과 배경은 다르지만 이들 세 나라는 근로자파견의 적극적 활용을 넘어 근로자파견의 부정적 영향을 경험하였다는 점이다. 독일에서는 1980년대 중반 이후 근로자파견에 대한 규제완화가 시작되었고 ‘하르츠개혁’은 그 정점이었다. ‘하르츠개혁’ 이후 독일에서는 파견근로자의 고용불안정성, 임금 등 근로조건은 개선되지 않은 채 근로자파견이 대폭 증가하였고 근로자파견이 정규직 근로를 대체하는 인력활용의 상시적 수단이 되었다. 일본에서는 파견대상업무의 확대, 제조업의 근로자파견 허용 등 1990년대 중반 이후 근로자파견제도의 규제완화가 이루어졌고, 2000년대 중반 파견근로가 사회문제로 부각되면서 근로자파견이 사회양극화의 주범으로 지목되기도 하였다. 중국에서는 1990년대 후반 인력 구조조정으로 인해 일자리를 잃게 된 근로자의 재취업문제를 해결하기 위해 활용되던 근로자파견이 2008년 노동계약법의 제정 이후 노동계약법의 적용을 피하기 위한 방편으로 널리 활용되면서 ‘남용’이라는 말이 어울릴 정도로 파견근로자의 수가 폭발적으로 늘어났다.

그러나 이와 동시에 이들 세 나라의 근로자파견에 대한 최근 논의에서는 그 방향성에 있어 큰 차이를 발견할 수 있다. 독일에서는 정부의 근로자파견법 개정과 노동조합의 단체협약을 통하여 파견근로자의 지위를 일부 개선하고자 하는 노력이 이루어졌다. 일본에서는 지난 민주당 정권하에서 논의되었던 파견사업의 규제강화에 대한 논의는 어느새 사그라지고 규제를 완화하는 쪽으로 논의가 진행되고 있는 반면, 중국에서는 정부와 노동조합 주도의 노동계약법 개정으로 근로자파견사업 자체에 대한 규제와 평등대우원칙을 통한 파견근로자의 임금조건 향상을 위한 규제강화가 단행되었다.

독일, 일본 그리고 중국 이들 세 나라의 근로자파견은 파견근로에 있어 유연성과 안정성이라는 두 마리의 토끼를 잡는 것이 얼마나 어려운 것인지를 여실히 보여준다. 충분한 대책 없는 파견근로의 규제완화는 파견근로자뿐만 아니라 정규직 근로자, 더 나아가 노동시장 전체를 위태롭게 할 수 있다. 타산지석이라는 말은 이럴 때 적절할 수 있다. 고용 및 노동시장 전반에 대한 파급효과를 고려하면, 우리가 근로자파견에 대한 논의에 있어 신중을 신중을 기해야 하는 이유가 바로 여기에 있다. **KLI**