

# 사용자 없는 근로자: 그림자 기업과 긱 이코노미의 부상

Gerald Friedman (미국 매사추세츠대학교 애머스트캠퍼스 경제학과 교수)

## ■ 머리말

현재 미국 사회에는 기업과의 장기적 관계에 기반한 ‘일자리(jobs)’에 고용되어 일하는 것이 아니라, ‘독립 계약자’ 또는 ‘컨설턴트’ 자격으로 ‘유연한’ 근로계약에 따라 ‘긱(gigs)’을 위해 고용된 근로자의 비중이 점점 늘어나고 있다. 이들 긱 근로자는 특정 업무가 지속되는 기간 또는 정해진 시간 동안만 일을 하고, 고용주와의 관계 역시 소비자와 비누나 감자칩 브랜드 간 관계 정도에 지나지 않는다. 일부에서는 이러한 변화를 창업세대(entrepreneurial generation)의 희망이 반영된 긍정적 현상으로 바라보고 있지만, 사실상 인건비와 복지 비용을 줄이고자 하는 기업의 관심이 이 현상의 주요 동인으로 작용하고 있다. 긱의 부상으로 새로운 사회정책 과제들이 요구된다. 긱 근로자는 경제적 위험 부담을 많이 감수해야 함에도 불구하고 뉴딜시대에 시작된 고용연계 사회보험 혜택의 많은 부분에서 제외되어 있기 때문이다.

## ■ 일자리 없는 경제?

노동경제학자들의 관심이 노조 쇠퇴 및 급여 격차의 변화에 집중된 상황에서 미국 경제와 노사관계에서 전개되고 있는 또 하나의 근본적인 변화는 충분한 주목을 받지 못하고 있다.

그것은 바로 장기 고용관계의 급감과 ‘긱 이코노미’로 알려진 고용형태의 부상이다. 기업과의 장기적 관계, 경력 사다리, 기업과 근로자의 상호 발전에 대한 관심 등이 전제된 ‘일자리’에 고용되어 있지 않은 미국인의 비중이 점점 증가하고 있다. 대신 이들은 ‘독립 계약자’ 또는 ‘컨설턴트’로 분류되어 특정 업무가 지속되는 기간 또는 정해진 시간 동안만 일하는 ‘유연한’ 근로계약에 따라 고용되어 있다. 근로자와 고용자 간 관계는 소비자와 비누 또는 감자칩 브랜드 간 관계만큼 느슨하다.

‘긱 근로자’는 미국 경제 전반에 걸쳐 광범위하게 나타난다. 원래 ‘긱’은 한 차례의 특정 공연 또는 하루 저녁의 공연을 위해 연주자를 고용하는 관행에서 유래한 용어이지만 지금은 다양한 종류의 일을 설명하는 데 사용되고 있다. 긱 근로자는 커피숍, 대학 강의실, 농장, 공장 등에 고용되거나 야간 사무실 청소부 겸 관리인으로 일하고 있다. 저임금 근로자, 애견 산책 전문가, 조경업체 일용직 근로자, IT 기업 매니저, 편집인, 변호사, 비즈니스 컨설턴트 등 다양한 일에 활용되고 있다. 전통적인 고용계약 관계에 있는 근로자와 동일한 일을 하고, 때로는 정리해고를 통해 전통적인 고용관계를 벗어나기 전 자신들이 했던 일과 동일한 업무를 하기도 한다. 스킬 또는 전문분야로 구별되기보다는 근로의 사회적 관계, 계약의 형태에 의해 구별된다.

이제는 ‘전통적인 고용관계’로 불리게 된 고용안정과 보험혜택이 제공되는 장기 고용방식의 구 시스템에는 시간과 기억의 개념이 존재했다. 생산적인 노동에는 재직기간이 보장되었으며 사용자는 고용 유지, 이연보상, 연공에 따른 권리, 퇴직수당 등을 약속했다. 사용자는 전통적인 고용을 긱 근로로 대체함으로써 생산, 고용은 물론 임금까지 수요의 변화에 따라 조정할 수 있게 되었다. 긱 근로의 도입으로 인해 고용과 임금의 유연성이 증가하면서 경기변동의 위험은 근로자에게로 전가되었다. 경제상황이 악화되면 고용과 임금은 하락하기 마련이다.

일부 사람들은 긱 이코노미의 부상을 야심과 재능을 갖춘 창업 마인드를 가진 신세대 미국인들의 희망이 반영된 현상으로 긍정적으로 평가하고 있다. 그러나 사용자의 선호가 변화한 결과로 보는 편이 더 정확하다. 1970년대부터 근로자를 경쟁적 노동시장에서 분리한 장기 계약형태의 생산적 기업모델을 거부하는 사용자가 증가하고 있는데, 이들은 현장직무교육(OJT)을 최소한으로 혹은 거의 받지 않고, 종종 최소한의 장비만 갖춘 채, 과제가 완료된 이후에 다른 유사 근로자로 대체될 인력을 필요에 따라 채용하여 그들이 생산한 브랜드를 시장에 제공하는 공동 기업(hollow corporation) 또는 그림자 기업(shadow corporation) 모델

을 선호한다.

## ■ 각 이코노미의 부상

전문가들은 세상이 변했다고 말한다. 몇 년 전 미 시사월간지 ‘애틀랜틱(The Atlantic)’은 ‘프리랜서의 급증은 우리시대의 산업혁명’이라는 표제의 기사를 게재하면서 각 이코노미의 부상을 ‘농업경제에서 산업경제로의 전환’만큼 중요한 ‘혁명에 다름 아닌’ 현상으로 언급한 바 있다.<sup>1)</sup> 전통적인 일자리를 각으로 대체함으로써 기업은 필요에 따라 시세에 맞는 임금으로 근로자를 고용하여 시장이 필요로 하는 만큼 생산할 수 있으며 과거의 관행이나 관계에 구속될 필요가 없다. 그러나 기업이 유연하다는 것은 장기 고용, 연금, 의료보험, 기타 약속 등을 통해 소득보장을 제공하지 않는다는 것을 의미한다. 그렇다고 해서 경제적 위험이 사라지는 것은 아니다. 다치거나 병에 걸리는 사람들은 생גיע 마련이고 시장의 수요 변동성 역시 여전하다. 단지 이제 이러한 위험은 기업이 아닌 근로자와 그들의 가족에게로 전가될 뿐이다.

물론 각 이코노미의 부상으로 인한 혜택이 기업에만 편중된 것은 아니다. 근로자 역시 각 근로의 부상으로 최고의 임금과 근로조건을 자유로이 찾아 나설 수 있게 된다. 야심 있는 근로자는 자신의 시간과 경력을 직접 구성할 수 있는 기회를 마음껏 활용할 수 있다. 집세를 지불할 만큼만 일을 하며 경력 포트폴리오를 설계하고 비즈니스 플랜을 세우는 데 집중할 수 있다. 각 근로는 ‘실업 또는 불안전 고용상태에 있는 전문직 종사자가 자신의 경력을 계속 발전시켜 갈 수 있도록 지원할 뿐 아니라 많은 전일제 근로자에게 창업에 뛰어들기 전에 창업의 여러 측면을 실제 경험할 수 있는 기회를 제공한다.’<sup>2)</sup> 전통적인 일자리의 여러 제약으로부터

1) Sara Horowitz(2011.9.1), “The Freelance Surge Is the Industrial Revolution of Our Time,” *The Atlantic*, <http://www.theatlantic.com/business/archive/2011/09/the-freelance-surge-is-the-industrial-revolution-of-our-time/244229>

2) Nacie Carson(2012.9.6), “Before You Start Up, Practice in the Gig Economy,” <http://www.upstart.bizjournals.com/resources/author/2012/09/06/before-you-start-up-get-practice-gigs/html>.

터 벗어나기를 원하는 성향은 젊은이들 사이에 특히 강하게 나타났다.<sup>3)</sup>

한시적 근로(contingent labor)의 성장 패턴을 보면 근로자의 선호 변화의 결과라기보다는 사용자의 선호 변화가 주 요인으로 작용했다는 것을 알 수 있다. 깃 근로는 경제 상황이 근로자에 비해 자본가에게 유리할 때 확대되었다. 파트타임 고용, 독립 계약자, 기타 미국 노동 통계청(BLS)이 ‘대체근로(alternative arrangements)’로 분류하는 고용형태는 항상 존재해 왔다. 그러나 이런 형태의 고용이 1970년대 말과 1980년대 초 경제적 상황이 열악한 시기에 급속도로 증가하기 시작했다. 실업률의 증가와 경제적 불안의 확대로 인해 기업은 고용유지, 임금, 복지 등에 대한 약속으로 압박을 받게 되었다. 이에 따라 증가하는 실업률을 이용하여 새로운 근로자를 보다 낮은 임금으로 고용할 수 기회를 모색하게 되었다. 선구적 기업가인 GE의 잭 웰치는 ‘중성자탄 잭’이란 별명을 얻었다. 중성자탄과 마찬가지로 건물은 그대로 남겨둔 채 건물 내부에서 일하는 근로자만 재로 바꾸어 놓았기 때문이었다. 웰치는 과거 회사가 직원들과 그들의 고용안정에 대해 약속했던 것을 어기고 10만 명 이상의 직원을 정리해고로 내보냈다. 그 결과 GE의 주가는 급상승했으며 웰치는 탁월한 비즈니스 전략가로서의 명성을 얻게 되었다. 직원들에게 했던 약속을 저버림으로써 계약상의 의무이행을 조건으로 직원들이 보유하고 있던 함축적 재산가치가 주주들에게로 이전되었기 때문이다.

경쟁은 신생기업들로부터 제기되기 시작했다. 신생기업들은 높은 복지혜택 비용과 연공에 따른 급여인상으로 인한 유산비용(legacy costs)에서 자유로웠기 때문이었다. 또 다른 경쟁대상은 외국 기업이었다. 외국 기업의 경우 자국 정부의 종합과세를 통해 의료, 퇴직 및 기타 보험이 제공되었기 때문에 여러 가지 복지 지출의 부담이 없었다. 신생기업과 외국 기업 모두 미국의 자동차 산업에 경쟁적 압박을 가했다. 예를 들어 2008년 미국의 빅3 자동차업체(크라이슬러, 포드, GM)가 퇴직한 직원들에게 지급해야 할 복지혜택 비용인 유산비용은 시간당 15달러에 이르렀다. 산재보상금의 약 20%가 퇴직자들에게 지급되고 있었으며, 연공서열이 높은 직원들(관리직과 생산직)의 고용 유지에 따른 비용도 추가적으로 발생할 수밖에 없었다. 이러한 비용은 국내 신생기업, 일본 기업이나 미국 현지에서 공장을 운영하는 외국 기업

3) 독립 계약자와 개인사업자를 포함한 다수의 근로자는 깃 근로에 만족하고 있다(Sara Horowitz, “Freelancing in America 2015 Report,” Freelancers Union, 2016년 1월 2일 접속, <http://www.freelancersunion.org/blog/dispatchers/2015/10/01/freelancing-america-2015/>).

에는 해당되지 않았다. 미국으로 자동차를 수출하는 업체들의 경우 이런 비용들은 국가 차원의 공공 프로그램을 통해 해결되었다.

<표 1> 미국에서 고용형태 중 한시적 근로가 차지하는 비율 추정치(1995~2010년)

(단위: %)

	1995	1999	2005	2006	2010
파견근로 임시직	1.0	0.9	0.9	0.9	1.3
직접고용 임시직	2.8	2.5	2.1		
호출근로자 및 일용직	1.6	1.7	2.0	2.5	3.5
계약업체 직원	0.5	0.6	0.6	3.6	3.0
한시적 근로 소계	5.9	5.7	5.6	7.0	7.8
독립 계약자	6.7	6.3	7.4	13.5	12.9
자영업자	5.9	4.8	4.4	2.8	3.3
일반 파트타임 근로자	13.6	13.2	13.2	11.9	16.2
대체근로 총계	32.1	30.0	30.6	35.2	40.2

주: 1995~2005년 자료는 BLS 조사에 근거하고 있으며 2006~2010년 자료는 종합사회조사(GSS) 결과 자료에 대한 회계감사원(GAO)의 분석에 토대를 두고 있음.<sup>4)</sup>

각 이코노미는 불가피한 현상이나 새로운 선호를 가진 근로자의 변화하는 수요에 대한 필수적인 대응책은 아니었다. 1990년대 말에 실업률이 하락하면서 근로자가 더 큰 교섭력을 갖게 되고 자신이 원하는 고용유형을 선택할 수 있는 수준까지 이르게 됨에 따라 각 이코노미의 규모는 크게 축소되었다.<sup>5)</sup> 1960년대 이후 처음으로 완전고용 수준까지 도달하게 된 시

4) Charles Jesneck, "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits," 2016년 7월 31일 접속, <http://www.gao.gov/products/GAO-15-168R>

5) 듀브(Dube)와 캐플란(Kaplan)은 정기적 인구조사를 이용하여 건물 관리인과 경비원 집단의 한시적 근로 증가 여부를 추적했는데, 이와 일치하는 결과를 얻었다. 건물 관리인과 경비인력 중 한시적 근로의 비율은 1980년대 이후 꾸준한 증가세를 보이다가 1990년 말에 이르러 안정화되었다. Arindrajit Dube and Ethan Kaplan(2010.1.1), "DOES OUTSOURCING REDUCE WAGES IN THE LOW-WAGE SERVICE OCCUPATIONS? EVIDENCE FROM JANITORS AND GUARDS," *Industrial and Labor Relations Review* 63(2), PP.287~306.

점에 이르러서 사용자는 근로자에게 정규직 일자리를 제공할 수밖에 없었다. 그러나 2007년 경제위기가 시작되면서 사용자가 다시 유리한 고지를 점하게 되고 각 근로만을 제공해도 무방한 수준까지 이르게 되었다. 실제로 2006년 이후 미국 내 고용의 순증가는 모두 대체근로의 형태로 이루어졌다. 각 이코노미의 배후에는 근로자가 아니라 사용자가 있었던 것이다.

## ■ 각 근로

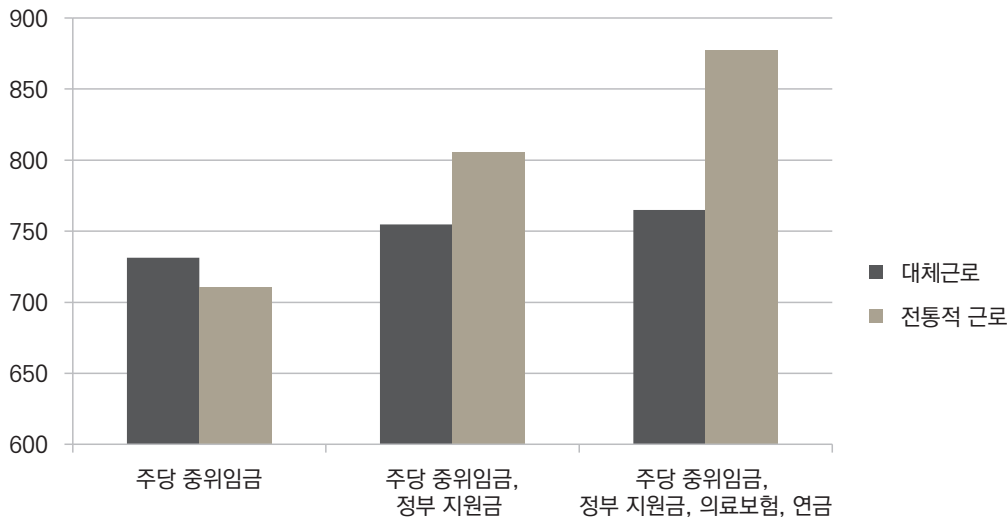
각 이코노미는 이용 가능한 인력 풀을 확대함으로써 복지혜택을 비롯한 인건비를 낮추고자 하는 사용자의 의도를 반영하고 있다. 각 근로자 대부분은 상대적으로 낮은 임금을 받고 있으며 전통적인 고용형태에서 일하는 근로자가 받는 복지혜택을 누리지 못한다(그림 1 참조). 각 근로의 임금이 낮은 이유는 사용자가 전통적인 고용방식에서 이용 가능한 인력 풀보다 훨씬 더 넓은 선택지를 갖게 되기 때문이다. 유연한 근로시간을 제공하고 재택근무를 가능하게 함으로써 가족 문제나 기타 여러 가지 사정으로 정해진 장소에서 상근으로 근무할 수 없는 인력을 활용할 수 있다. 또한 유연성이 증가하면서 해외 근로자의 활용도 가능하다. 미국 기업들이 영어를 구사하는 인도인 텔레마케터와 엔지니어를 널리 활용하고 있는 것이 좋은 사례이다. 우버, 에어비앤비, 인스타카트, 태스크래빗 등과 같은 온라인 일자리 거래소는 많은 사람들이 동일한 일을 놓고 경쟁을 하도록 만들기 때문에 임금이 하락할 수밖에 없는 구조이다. 아마추어 운전자, 요리사, 개인비서 등으로 선택지를 확대함으로써 소비자에게는 관찮은 거래가 될 수 있다. 물론 이러한 온라인 플랫폼을 개발한 기업에게도 유익한 거래가 된다.

또한 기업들이 전통적인 일자리를 각 근로로 대체하여 복지혜택 및 고용 보장 등의 약속을 저버린 사례도 있다. 2012년에 잡지사 'Out'의 편집부 직원들은 회사로부터 정리해고를 당하면서 회사 편집자가 설립한 독립 계약업체의 직원으로 다시 지원하라는 권고를 받았다. 독립 계약업체의 고객은 Out뿐이었다.<sup>6)</sup> 해고 이후 독립계약 근로방식으로 재고용하는 관행이 너

6) Joe Pompeo(2012.4.18), "'Out' Lays off Its Entire Editorial Staff, but Editor Aaron Hicklin Wants to Hire 'Most' Back into His New Startup | Capital New York," <http://www.capitalnewyork.com/article/media/2012/04/5727847/out-lays-its-entire-editorial-staff->

[그림 1] 대체근로와 전통적 근로 간 주당 중위임금 비교(2005년)

(단위 : 달러)



무 흔해진 나머지 2010년 CBS는 ‘당신을 해고한 회사? 그 회사가 다른 방식으로 당신을 원한다’는 제목의 기사를 보도하기도 했다.<sup>7)</sup>

## ■ 사회정책 과제

기 근로의 사용은 실습을 통한 훈련 기회를 줄임으로써 생산성 증가를 저해한다. 예를 들어, 30년 전 원고 교열 작업은 신문사 또는 출판사 사무실에서 이루어지던 전통적인 일자리에 속했다. 오늘날 대부분의 출판사들은 전국(또는 전 세계)에 산재해 있는 독립 계약자들을 통해 프리랜서를 고용함으로써 교열 작업을 처리하고 있다. 기 프리랜서의 입장에서 보

editor-aaron-hicklin-wants-hire-mo.

7) By Ceci Rodgers MoneyWatch(2010.3.31), “Consulting: Those Companies That Laid You Off? They Want You Back, Sort Of,” 2013년 12월 18일 접속, <http://www.cbsnews.com/news/consulting-those-companies-that-laid-you-off-they-want-you-back-sort-of/>

면 재택(또는 커피숍) 작업을 통해 출퇴근의 번거로움이 없고 근무시간도 유연한 상황에서 일을 할 수 있다. 그러나 그 대가로 근로자와 고용주는 작업장에서만 얻어갈 수 있는 공공재(public goods)로서의 혜택들을 잃어버리게 된다. 고용계약은 사적일 수 있지만 작업장은 본연적으로 공적일 수밖에 없다. 사무실에서는 작업장 안전과 생산적인 근무 분위기가 제공되지만 전 세계에 흩어져 있는 근로자들에게 그러한 조건을 제공한다는 것은 불가능한 일이다. 프리랜서 교열 전문가는 복잡한 집이나 커피숍에서 편안한 근무 공간을 만들어 내느라 애를 쓴다. 스타벅스에서 다른 프리랜서 각 근로자 옆에서 일하는 경험은 노튼(Norton)과 같은 출판사에서 일하는 교열 전문가의 경험에 비할 수가 없다. 출판사에서 일할 때는 원고에 사용된 표현이나 기타 편집 관련 사안에 대해 동료들과 격의 없이 대화를 나눌 수 있다.<sup>8)</sup> 분산된 생산활동으로 인해 함께 경험하고 학습함으로써 얻게 되는 공공재로서의 혜택이 사라지게 된다면 이는 근로자나 사용자 모두에게 손실이 된다.

각 근로의 증가는 또한 근로자가 사용자로부터 직접적으로, 또는 전통적인 일자리에 연계된 공공사회보장제도를 통해 간접적으로, 사회보장 혜택을 받는 미국식 소득보장제도를 위협한다. 미국식 소득보장제도는 국가보다 앞서 근로자의 필요에 대응했던 자본가들에 의해 설립되었다. 자본가들은 근로자를 고용과 연결시켜 생산을 고무하고 이직이나 노사관계 불안의 가능성을 차단하기 위해 자본주의식 복지제도를 도입했다.<sup>9)</sup> 실업보험, 산재보험, 장애보험, 의료보험, 퇴직연금 등은 모두 고용과 연계되어 있으며 부가적인 혜택으로 근로자에게 제공되었다. 이러한 혜택들은 고용유지를 조건으로 하고 있으며 고용관계가 중단되는 경우 철회된다.

각 근로자가 일자리에 연계된 사회보험의 적용 대상이 되기는 어렵다. 연방노동법을 적용 받는 각 근로자도 거의 없다. 공정근로기준법, 노사관계법, 장애인법 이외 기타 기본 보호법은 자영업자, 파트타임 근로자, 용역 근로자에게 적용되지 않는다. 각 근로자는 사용자가 제

8) 교열 전문가로 노튼 근무 시절의 이야기를 들려준 장모님 Esther Jacobson에게 지면을 빌어 감사의 뜻을 전한다.

9) Jennifer Klein(2003), *For All These Rights: Business, Labor, and the Shaping of America's Public-Private Welfare State, Politics and Society in Twentieth-Century America*, Princeton, N.J.: Princeton University Press; Sanford M. Jacoby(1997), *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal*, Princeton, NJ: Princeton University Press.



공하는 혜택(의료보험과 산재보험 포함)뿐만 아니라 사회보장 기여금(퇴직연금, 메디케어, 실업보험 포함)의 사용자 부담금도 받지 못한다. 또한 의료보험이나 퇴직연금에 가입할 때도 보다 저렴한 단체 옵션을 선택할 기회가 없다.

따라서 이미 제한적으로 제공되고 있는 미국의 사회안전망은 각 이코노미의 부상과 함께 점점 더 약화되고 있다. 결과적으로 미국인의 소득 변동성은 과거 어느 때보다 증가하고 있다.<sup>10)</sup> 이러한 문제는 전 국민을 대상으로 하는 보편적 사회보장제도를 채택함으로써 완화될 수 있다. 무너지고 있는 시스템에 계속 의존한다면 자선단체의 푸드뱅크를 이용하거나 길거리 구걸을 통해 가족을 부양하는 미국인 수가 더욱 증가하게 될 것이다.

## ■ 결론 : 각과 불안한 미래?

각의 부상은 사회정책을 제고할 새로운 기회를 제공한다. 각은 보험 혜택과 이연보상제도에 발목이 잡혀 일하기 싫은 직장에 어쩔 수 없이 남아 억압적인 조직에 갇혀 있는 근로자를 해방시킬 수 있다. 전통적인 고용을 각으로 대체함으로써 근로자와 일자리를 더 적절히 연계할 수 있을 뿐 아니라 자신의 일에 좌절감을 느끼는 근로자의 에너지를 자유롭게 활용할 수 있다는 점에서 경제적으로 긍정적인 효과를 낼 수 있다.

우리는 이 기회를 이용하여 사회보장제도를 개선할 수 있으며 사회적 지원과 개인의 자율성 확대 사이에 새로운 균형을 추구할 수 있다. 조직을 통한 고용보다는 각 근로를 통해 노동계약이 보다 개별화되고 있는 상황에서 미국 사회는 시장 개인주의에 균형을 제고하기 위해서 더 많은 시스템과 지원을 제공해야 할 필요가 있다. 사용자가 한시적 근로자에게 필수 혜택을 제공하지 않을 때 이러한 혜택은 국가 차원의 제도 또는 새로운 상호부조를 통해 제공되어야 한다. 건강보험개혁법(Affordable Care Act) 조항 중 거래소를 통한 공동구매, 주 차

10) Jacob Hacker and Elisabeth Jacobs(2008.5.29), "The Rising Instability of American Family Incomes, 1969-2004: Evidence from the Panel Study of Income Dynamics," EPI Briefing Paper, Washington, D.C: Economic Policy Institute, <http://www.epi.org/page/-/old/briefingpapers/213/bp213.pdf>

원의 개인연금 구매안 등이 국가 차원의 지원 사례가 될 수 있다.<sup>11)</sup> 스타벅스는 많은 직 근로자들이 자사 매장을 사무실로 활용한다는 사실을 인식하고 인터넷 무료 서비스를 지속적으로 제공함으로써 상호부조의 예를 자발적으로 보여주고 있다. 뉴욕에 본부를 두고 있으며, 미국 내에서 가장 빨리 성장하고 있는 노조 중 하나인 프리랜서노조는 회원들을 위한 단체 사회보험제도와 산업안전 및 근로자 권리 확보를 위한 상호지원을 제공하는 것을 고려하고 있다. “혼자 할 수 없는 일은 함께하라”는 프리랜서노조의 구호는 새로이 부상하는 직 근로의 시대에 적합한 슬로건이 될 수 있을 것 같다.<sup>12)</sup> **KLI**

11) Mary Williams Walsh(2012.3.26), “Ideas on Company Pensions Include Turning to States,” The New York Times, sec. Business Day, <http://www.nytimes.com/2012/03/27/business/ideas-on-company-pensions-include-turning-to-states.html>; Teresa Ghilarducci(2008), “When I’m Sixty-Four: The Plot against Pensions and the Plan to Save Them,” Princeton: Princeton University Press.

12) Sara Horowitz, “What Is New Mutualism?,” Freelancers Union, 2013년 12월 30일 접속, <http://www.freelancersunion.org/blog/2013/11/05/what-new-mutualism/>