

# 노동의 외주화인가? 책임의 외주화인가?

정흥준 (한국노동연구원 부연구위원)

사람은 누구나 해야 할 일들이 있지만 혼자서 모든 일을 감당하지는 않는다. 많은 경우 다른 사람들의 도움을 받아서 일을 완성할 때가 많다. 특히 스스로의 힘으로 할 수 없는 일은 다른 사람의 도움을 받게 된다. 비록 자신의 일이지만 능력밖의 일에 대해선 다른 사람의 도움을 받는 일은 당연하다. 한편 자신의 일을 남에게 맡기는 것이 합당한지 애매모호한 경우도 많다. 주로 자신도 할 수 있는 일을 남에게 맡기는 경우인데, 여기에는 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 대개 자신이 직접 하는 것보다 다른 사람이 더 빨리 혹은 더 잘하기 때문인 경우가 많다. 마지막은 자신이 해야 할 일이고 누구보다 가장 잘할 수 있지만 남에게 책임을 미루는 경우가 있는데 이는 합리성과 정당성이 결여된 최악의 경우이다.

기업활동에 있어 외주화도 비슷하다. 특정 회사가 상품과 서비스를 생산하는 모든 과정을 책임지기는 어렵기 때문에 외주화 자체는 불가피하지만 어떤 기준으로 무엇을 외주화할 것 인지는 논란이 되고 있다. 예를 들어 최종적인 생산을 위해 원자재나 중간재를 공급받아야 하는 원료 및 부품의 외주는 아무런 문제가 되지 않지만, 재화가 아닌 노동력을 외부에 위탁하는 이른바 노동의 외주화는 일을 외주화하는 것인지, 책임을 외주화하는 것인지 신중히 따져 보아야 한다. 겉으로 보기엔 업무를 위탁한 것처럼 보이지만 실상은 노동력을 빌려 쓰는 경우가 많기 때문이다. 고용관계를 회피하기 위한 외주화는 단기적으로 기업의 인건비 절감 등의 효과가 있지만 사회적으로 비정규직이 늘어나고 고용불안이 증가하는 등 사회적 불안요인을

키우게 된다.

우리나라의 외주화된 인력규모가 약 400만 명(전체 임금노동자의 21.0%)이라고 하니 적은 규모가 아니다. 그런데 우리나라에서 노동의 외주화는 규모가 문제가 아니라 차별이 문제라는 시각이 지배적이다. 각종 통계자료에 따르면, 용역노동자의 임금은 정규직의 49.4%에 불과하며 파견노동자는 정규직 임금의 60.9% 수준이다. 원청기업 대비 1차 협력업체의 평균 임금도 52%에 불과한 수준이다. 원하청 기업 간 월평균 근로시간은 원청이 월 177시간 하청 기업이 월 176시간으로 1시간 정도 밖에 차이가 나지 않지만 임금에서는 거의 두 배의 차이를 보이고 있다. 그렇다면 파견, 용역, 특수고용 노동자가 겪는 차별은 비단 우리나라만의 고유한 현상일까? 정도의 차이는 있지만 노동의 외주화로 인한 차별의 문제는 전 지구적 상황이다.

이번 호에서는 노동의 외주화 현황과 정책적 대안들을 살펴보기 위해 독일과 일본의 외주화 사례를 다루었다. 노동의 외주화로 인한 차별을 줄이기 위해서는 정부의 적절한 개입과 역할이 강조될 수밖에 없기에 독일과 일본이 노동의 외주화에 대해 어떤 조치들을 취하고 있는지를 살펴보았다. 독일의 경우 하르츠 노동시장 개혁 이후 시간제와 함께 파견이 늘어 비정형 근로 가운데 약 3%가 파견노동이 되었다. 파견이 늘어나면서 정부는 새로운 법안을 통해 파견고용의 상한기간을 18개월로 제한하였으며 파견으로 고용된 지 9개월 이후부터 원청 근로자와 동일한 임금을 지급하도록 하였다. 또 파업을 무력화하기 위한 파견직 고용을 금지하였다. 그러나 Thomas Haipeter 교수는 정부의 이러한 파견노동 보호조치에도 불구하고 독일 노조의 약화로 인해 현장에서 실질적인 효과를 거두는 것이 쉽지 않다고 지적한다

일본 역시 파견노동이 늘어나면서 정부 차원으로 파견노동의 규모를 줄이기 위한 제도 및 동일한 사업장에서 정규직과 파견노동자 간의 과도한 차별을 금지하는 법률을 가지고 있었다. 예를 들어 파견노동자의 정규직 전환을 위해 파견노동자를 정사원으로 고용할 경우 정부 보조금을 지급하고 있었다. 또 법률로 정규근로자와의 불합리한 근로조건의 격차를 금지하고 있다. 이러한 이유에서 파견노동자의 임금은 정규직 임금의 75~80% 수준을 유지하는 등 상대적으로 임금격차가 크지 않았다. 그러나 일본은 파견노동에 대한 규제가 늘어나면서 위장

도급도 동시에 증가하고 있었다. 도키 마사히토(土岐将仁) 교수는 일본의 사업장에서 실질적으로는 근로자 파견임에도 불구하고 형식적으로 업무도급의 형태를 취하는 사례가 늘고 있음을 지적했다. 이에 대해 파견에 비해 업무도급 및 하청에 대해선 규제가 거의 없기 때문에 상대적으로 사내하청에 대한 기업선호도가 증가하고 있기 때문이라고 설명하였다.

전통적인 고용관계에서, 적어도 1950년 이후 고용은 내부화되어 있었다. 그러나 2000년대 이후 세계화로 인해 기업 간 경쟁이 격화되고 노동의 유연화가 기업의 성공적인 경쟁전략이 되면서 노동의 외주화가 점점 늘어나고 있다. 급격히 늘어나고 있는 노동의 외주화는 합리적인 이유에서의 외주화만이 아닌 고용관계의 책임을 회피하기 위한 편법적인 형태의 외주화로도 나타나고 있다. 예를 들어 하청기업에 대한 불공정 거래 및 불법파견, 위장도급 등이 노동만이 아니라 책임도 외주화된 형태이다. 이를 해결하기 위해선 각국의 사례를 참조할 필요가 있으며 독일과 일본이 외주화된 노동의 차별을 줄이기 위해 어떤 노력을 해왔는지도 유심히 살펴볼 필요가 있다. 성장이 과실이 소수에게 편중된 지금, 장기적이고 지속 가능한 사회를 위해 국가는 노동의 가치를 재평가하고 이를 바탕으로 분배전략을 어떻게 다시 수립할지를 구체적으로 제시해야 할 때이다. **KLI**