

## 아웃소싱의 신화(神化)를 벗겨내며

정 흥 준\*

기술발달로 인해 플랫폼 노동 등 고용관계가 점점 더 파편화되는 상황에서 하청, 파견, 용역, 특수고용, 민간위탁 등 외주화된 고용관계는 표면적으로는 고용관계가 다양화된 것처럼 보이지만 궁극적으로는 전통적인 고용관계의 쇠퇴를 의미하며 이는 곧 사용자의 고용관계에 대한 회피와 노동자 이해대변의 결핍으로 이어질 수 있다는 점에서 가벼운 사안이 아니다. 이번 호 노동리뷰에서는 외주화의 대표적인 유형인 아웃소싱이 기업 내외에 미치는 영향을 분석한다. 결과는 흥미롭다. 아웃소싱은 기업성장에 기여가 크지 않은 반면, 내부의 근로조건과 사회 전반적으로 미치는 부정적인 효과는 컸기 때문이다.

황선웅은 기업 간 아웃소싱에 의해 형성되는 다자고용 관계인 간접고용이 노동자의 삶의 질은 물론 미래 발전가능성에까지 부정적 영향을 미치고 있음을 보여주었다. 아웃소싱의 한 형태인 간접고용은 노동자의 임금, 고용안정성, 사회보험 가입률, 생활 및 직무 만족도, 직무 몰입도, 건강 상태, 노동조합 가입률, 사회경제적 지위 향상 가능성에 대한 전망 모두 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 더욱이 부정적 효과의 파급범위는 간접고용 노동자 개인 차원을 넘어서는데, 총수요 측면에서는 가계소비 위축, 생계형 가계부채 증가를 야기하고, 총공급 측면에서는 인적자본 축적 둔화, 노력유인 감소, (비정규직 대물림으로 인한) 기회의 불평등 확대, 자원배분 효율성 저하를 초래함으로써 경제 전체 장기 성장잠재력에도 부정적 영향을 미칠 수 있는 것으로 나타났다.

정흥준은 기업수준에서 경쟁기업의 모방으로 시작된 아웃소싱은 전체 아웃소싱의 규모에 정(+)의 효과를 보였지만 전략적 선택으로 아웃소싱을 시작한 경우 아웃소싱의 규모에 통계적으로 유의한 영향이 없음을 보여주어 아웃소싱이 전략적 선택의 결과가 아니라 ‘경영 유행’의 결과일 수 있다고 해석한다. 아웃소싱과 고용관계 관련, 아웃소싱은 보상수준과 보상정당성 모두에 부(-)의 효과를 미치면서 동시에 고용관련 고용안정성과 직업안정성에도 모두 부(-)의 효과를 보였다. 또한 아웃소싱은 근로조건 외에도 경력개발, 근로자 참여 및 노사관계 분위기에

\* 한국노동연구원 부연구위원(hjunjung@kli.re.kr).

부정적인 효과를 나타냈다. 아웃소싱의 규모가 클수록 기업 내부의 간접고용 비정규직의 규모도 동시에 늘어남을 확인할 수 있었고 산업재해의 비율도 늘어나는 것으로 나타났다.

노성철은 1990년대 초반까지 지상파 방송사들이 독점하고 있었던 송출, 편성, 제작 기능의 아웃소싱을 다루었다. 방송사의 아웃소싱은 하청형 외주제작시스템으로 유지·발전해 왔으며 그 과정에서 내부의 고용관계가 기형적으로 변화했음을 보여준다. 자본력을 바탕으로 콘텐츠의 편성과 송출을 쥐고 있는 지상파 및 종편, 케이블 방송사들은 그 시스템 안에서 외주제작사들을 사실상 관리통제하고 있으며 독립제작사들은 경제적 영세성을, 독립피디들은 살인적인 노동강도를 겪고 있었다. 비록 종편채널의 출범 등 콘텐츠 유통채널은 증가했음에도 외주제작 납품단가 후려치기는 더욱 심해지는 역설적 상황이 계속되어 외주제작사들이 문을 닫고, 능력 있는 독립피디들은 방송판을 떠나거나 해외 방송사와 협업해 살 길을 모색하고 있었다. 이는 외주제작 생태계를 키워서 양질의 외주 콘텐츠를 제작·납품하도록 해 방송사들의 국제경쟁력을 동반 상승하려던 애초의 취지와는 정반대 방향으로 아웃소싱이 진행된 것이다.

김근주는 법·제도적인 측면에서 아웃소싱에 대한 규율이 법체계 내에서 이루어지지 않고 있다고 주장한다. 무분별한 아웃소싱의 확산을 제어하기 위해서는 영업 양도 법리의 한계를 지적하는 한편, 유럽연합의 지침과 같은 명확한 규정을 통해 아웃소싱에 관한 법적 규율을 마련할 필요가 있다고 지적한다. 또한 전체 아웃소싱을 규율하는 원칙과 체계를 수립하기에 앞서 공공부문을 중심으로 한 인소싱의 법적 기준이 마련될 필요가 있다고 의견을 제시하였다.

저자들의 실증연구와 사례, 그리고 법제도 분석에 따르면, 외주화의 무분별한 확산은 기업은 물론 노동자와 사회 전체적으로 예상치 않은 부작용을 초래할 수 있음을 시사한다. 그렇다고 법으로 외주화를 막을 수는 없는 일이다. 따라서 외주화를 제한적으로 활용하여 성과를 창출하려면 외주화에 집착하는 사용자의 동기가 무엇인지 밝혀내고, 제도적 장치를 통해 이를 합리적으로 규율할 필요가 있다.

사용자가 하청, 아웃소싱, 자회사 등 외주화에 집착하는 주된 이유는 비용절감과 고용관계에 대한 법적 부담을 덜어내기 위함이다. 우리나라는 원청회사와 하청회사, 클라이언트 회사와 아웃소싱 회사, 그리고 모회사와 자회사 간에 상당한 임금격차가 존재하며 노동조건의 차이도 꽤나 크다. 이러한 현상은 사회 전체적으로 많은 부작용이 있으며 무분별하게 외주화가 확산되는 이유이기도 하다. 따라서 외주화를 줄이려면 기업 간 임금격차 및 노동조건의 격차를 합리적인 수준까지 줄일 수 있는 다양한 제도적 방안들을 강구해야 한다. 또한 하청회사, 자회사, 아웃소싱 회사에 대한 원청회사의 공동사용자성을 도입하여 고용관계에 있어서도 원청회사가 연대책임을 지도록 하는 방안을 모색해야 한다. **KLI**