

간접고용의 실태와 개선방안

2014년 5월

노 광 표

(한국노동사회연구소 소장)

한국노동사회연구소

Korea Labour & Society Institute

(121-085) 서울시 마포구 백범로 169-9(공덕동) 국민서관빌딩 502호

전화: 02-393-1457 팩스: 02-393-4449

www.ksli.org www.facebook.com/ksiedit

간접고용의 실태와 개선방안¹⁾

비정규직 중 그 동안 사회적 관심에서 비껴나 있던 간접고용 노동자의 문제가 노사관계 및 노동시장의 핵심 이슈로 부상하고 있다. 2013년의 노동문제를 보더라도 정규직 중심의 기존 노사관계는 안정된 반면, 노동시장의 외부자였던 비정규직, 사내하청 노동자들이 노조결성을 계기로 낮은 임금, 열악한 처우, 불안정한 고용 실태를 고발하는 노동쟁의는 급격히 증가하는 추세이다. 이마트의 불법파견 논란, 케이블TV, 학교 회계직, 인천공항공사 비정규직, 재택위탁집배원, 금속노조 삼성전자서비스지회, SK브로드밴드와 LG유플러스 비정규직 등이 그 예라 할 것이다.

간접고용 노동자들의 열악한 노동조건, 불안정한 고용 및 노동기본권 부재가 사회적 논란이 되고 있지만, 간접고용의 해결을 위한 제도적 모색은 더딘 상황이다. 산업·업종별로 간접고용의 유형은 다양하지만, 간접고용의 핵심 문제는 “고용의 불안정성, 임금 및 근로조건의 열위 및 차별, 노동기본권의 형해화, 불법 파견 등 법률적 논란” 등으로 요약할 수 있다. 이의 개선방안은 다음과 같다.

첫째, 간접고용의 남용과 확대를 방지하기 위한 입법이 필요하다. 이 때 국제노동기구(ILO)와 국가인권위원회의 기준 및 권고가 가이드라인이 될 수 있다. 국제노동기구는 2006년 ‘위장된 고용관계’를 근절하기 위한 국가정책 수립을 권고하였다.

둘째, 정부의 근로감독 및 법 집행 강화이다. 정부는 근로감독을 강화하여 탈법적인 간접고용의 확대를 막아야 한다. 안산시화공단 등 근로자파견업체들의 탈법적 행위와 산업현장에 만연한 불법파견을 근절해야 한다.

셋째, 정부의 친고용적 공공부문 개혁과 모범사용자의 역할 확립이다. 정부 스스로 간접고용을 확대하면서 민간부문에 간접고용을 억제하는 정책을 추진할 수 없다. 용역 파견업체 소속 6,231명을 단계적으로 정규직화한 서울시의 사례는 공공부문 간접고용 해결을 위한 벤치마킹 대상이다.

넷째, 고용공시제의 확대 및 내실화이다. 정부는 2014년 3월부터 ‘고용형태 공시제’를 실시하고 있으나 그 대상이 300인 이상 사업장에 국한되어 있고, 공시를 하지 않더라도 처벌조항이 없다. ISO26000에서 보듯이 기업의 고용 및 노사관계 지표 공개가 의무화되고 범위도 확대되어야 한다.

다섯째, 간접고용노동자의 노동권 보장이다. ‘근로자 있는 곳에 대표 있다’는 노사관계의 법 정신을 실현하기 위해서는 노동법 개정을 통해 ‘사용자의 범위’를 확대하여야 한다.

1) 이 글은 경제사회발전노사정위원회 주최로 개최된 [공정노동시장 구축을 위한 간접고용 해법] 토론회 (2014년 4월 25일)에서 발표된 글입니다.

간접고용의 실태와 개선 방안

노광표(한국노동사회연구소 소장)

1. 문제의 제기

한국 사회의 구조 변화를 가져왔던 외환위기와 그 이후 확산된 신자유주의 경제정책은 한국 노동시장 및 노사관계의 지형을 바꾸어 놓았다. 기업은 경영의 원리로 효율성을 강화하는 과정에서 인력 구조조정과 노동비용 절감 정책을 확대해 왔다. 이 결과 정규직 일자리는 축소되고 비정규직노동자가 전체 일자리의 과반수에 이를 정도로 확대되었다. 비정규 노동의 확산은 기업 차원에서는 노동유연성을 가져왔지만 사회 전체적으로는 고용 불안정성 증대, 저임금노동의 증가와 노동빈곤층 확대를 가져왔다.

사회 불평등 심화와 노동양극화로 표상되는 한국 노동문제의 핵심 키워드로 비정규직 문제가 부상한 것이다. 이에 따라 비정규직의 확산을 방지하고 열악한 임금 및 근로조건을 개선하기 위한 법·제도 개선 노력들이 추진되어 왔으며, 이런 노력의 결과 비정규직의 정규직화가 이루어졌고, 비정규직의 차별 완화라는 일정한 성과가 있었다고 할 수 있다. 하지만 2004년부터 시작된 비정규직법안 논의 및 귀결은 기간제를 위시한 직접 고용 비정규노동에 대한 법제도적 개선 방안에 집중되어 왔다. 그 결과 파견 노동에 대해서는 차별금지라는 효과 없는 법 조항 신설 이외에는 실질적인 보호 방안이 제시되지 못하였고, 그 결과는 간접고용 비정규노동의 증가였다. 비정규법안 시행 전후, 이들 간접고용 비정규노동인 파견·용역의 증감 현황을 살펴보면, 2006년 8월에는 62만 9,161명이었던 규모가 2012년 8월에는 89만 6,049명으로 42.4%가 증가하였다(손정순, 2013)

이에 따라 비정규직 중 그 동안 사회적 관심에서 비껴나 있던 간접고용 노동자의 문제가 노사관계 및 노동시장의 핵심 이슈로 부상하고 있다. 2013년의 노동문제를 보더라도 정규직 중심의 기존 노사관계 질서는 안정되고, 노사분규 건수도 줄어들고, 임금인상을 둘러싼 노사갈등도 적어, 노사관계가 안정화되는 모습을 보여주고 있다. 하지만 제도권 바깥에 노동시장의 외부자들, 이를테면 비정규직, 사내하청, 하청협력업체 근로자들이 노조결성을 계기로 하여, 낮은 임금, 열악한 처우, 불안정한 고용의 실태를 고발하는 노동쟁의는 급격히 증가하는 추세이다. 2013년, 이마트의 불법파견 논란, 케이블TV, 학교 회계직, 인천공항공사 비정규직, 재택위탁집배원, 금속노조 삼성전자서비스지회, 대학 청소노동자들의 파업 등이 그 예라 할 것이다.

간접고용 노동자들의 열악한 노동조건 및 노동기본권 부재가 논란이 되고 있지만, 간접고용의 문제는, 문제 접근 및 해결에 있어 몇 가지 난관에 봉착해 있다. 먼저, 간접고용 노동

자의 개념이다. 간접고용이란 용어는 법률상 용어가 아니며, 논자에 따라 그 범위를 둘러싼 인식 차이가 크다. 간접고용을 “기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태”로 개념화할 때, 간접고용이란 직접고용에 대비되는 개념으로 산업 현장에서는 파견, 용역, 민간위탁, 하도급, 아웃소싱, 소사장제 등이 포함된다. 그런데 같은 간접고용이라도 구체적인 노무공급실태에 따라 고용관계의 존부, 사용자업주(원청, 도급인, 위임·위탁회사 등)의 권한과 책임은 다양한 편차를 가질 수 있다. 간접고용에는 형식적 노무공급 사업주(하청, 수급인, 용역회사, 파견회사, 수임·수탁회사, 고용사업주 등)의 실체가 없는 위장고용관계나 불법파견, 합법도급 등 다양한 차이가 존재하기 때문이다(조돈문 외, 2012). 둘째, 개념의 불명료함에 기인한 문제이지만, 규모와 실태를 종합적으로 파악할 수 있는 통계자료가 없다. 이에 따라 간접고용의 규모, 이들의 임금 및 노동조건 전반의 실태 파악이 이루어지지 않고 있다. 마지막으로 간접고용 해결을 위한 정책 대안의 문제이다. 간접고용의 유형 및 형태가 산업·업종별로 큰 차이를 보이고 있어, 이의 해결을 위해서는 종합적인 대책과 함께 산업·업종별로 다층화된 차별적 접근이 필요하다.

이 글은 전 산업으로 확산되고 있는 간접고용의 실태를 진단하고 이의 해결을 위한 정책 대안을 마련하기 위한 목적으로 작성되었다. 산업·업종별 간접고용 유형이 다양하지만, 이 글은 간접고용의 핵심적 문제를 “첫째, 고용의 불안정성, 둘째, 임금 및 근로조건 열위 및 차별, 셋째, 노동기본권의 형해화(形骸化), 넷째, 불법 파견 등 법률적 논란” 등 4가지로 파악한다. 그 동안 간접고용 해결 방안으로 법·제도의 정비를 통한 규제와 가이드라인을 통한 자율적 해결이 맞서 왔다. 이 글에서는 두 방안에서 지적되는 한계를 보완하기 위해 정부의 근로감독 강화, 간접고용노동자들의 이해대변기구 확장, 고용공시제의 확대, 노사의 사회적 책임 및 사회적 대화 강화 등을 제기하고자 한다. 글의 순서는 다음과 같다. 먼저 2장에서는 간접고용의 실태와 문제점을 파악한다. 간접고용의 총괄 실태는 경찰 자료를 통해 살펴보면, 그 다음 제조업과 서비스산업으로 나누어 업종별로 간접고용의 특징을 검토한다. 3장에서는 실태에 기초한 제도 개선 방안을 살펴본다.

2. 간접고용의 실태와 문제점

간접고용이 널리 확산된 결정적인 계기는 1997년 외환위기 당시 파견법이 제정되면서부터이다. 그 이전까지 우리의 근로기준법은 간접고용을 금지하고 직접고용을 원칙으로 해 왔다. 지금도 근로기준법 제9조(중간착취의 배제)는 “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.”고 규정하고

있다. 직업안정법 역시 제정 당시에는 유료직업소개업을 금지했으나, 유료직업소개업이 가능하도록 직업안정법이 개정되고 1997년 파견법이 제정되면서 간접고용은 급격하게 증가하게 된다. 초기 기업의 경비절감 및 인력 최소화 정책으로 기업 내 비핵심 분야로 지목되었던 청소, 경비, 시설 관리 등에서 이루어진 아웃소싱이 간접고용의 확대에 나타났으나, 지금은 제조업, 유통서비스업, 학교, 공공기관을 가리지 않고 생산, 전산, 영업, 텔레마케터, 콜센터 등 전 방위로 확대되고 있다. 이 글에서는 간접고용의 실태를 통계청의 ‘경제활동인구 부가조사’ 자료를 통해 그 규모와 특징을 파악한다. 이후 간접고용이 산업별로 다른 특징을 보이고 있는바, 이를 제조업, 서비스산업, 공공부문으로 나누어 살펴보고자 한다.

1) 간접고용 실태 : 총괄

제한적이지만 간접고용의 실태를 파악할 수 있는 자료는 통계청의 ‘경제활동인구 부가조사’ 결과이다. 이 자료에서 분명하게 간접고용에 해당하는 고용형태는 파견근로와 용역근로이다. 부가조사 설문문항에서 “임금을 지난 주 일한 직장에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”라는 질문에 대해 파견업체 또는 용역업체로 응답한 사람들의 경우가 여기에 해당된다. 그런데 경제활동인구조사 부가조사에는 사내하도급 설문문항이 없어 사내하도급 노동자들이 대부분 정규직으로 분류되는 문제가 발생한다. 파견근로와 용역근로 두 가지 고용형태에 한정하여 간접고용의 규모와 실태를 파악하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 우리나라 비정규직 비율 추이(2003~2013.3)

년도	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
정규직	44.6	44.1	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	53.9
비정규직	55.4	55.9	56.1	55.0	55.8	53.6	52.3	50.2	48.7	48.0	46.1
임시근로	54.3	54.2	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.6
장기임시근로	32.4	30.7	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.5
한시근로 (기간제근로)	21.8	23.5	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.1 (14.6)
시간제근로	6.6	7.3	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	9.9
호출근로	4.2	4.6	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5
특수고용	4.2	4.9	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.1
파견근로	0.7	0.8	0.8	0.9	1.1	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1
용역근로	2.4	2.8	2.9	3.2	3.7	3.9	3.8	3.3	3.6	3.8	3.8
가내근로	1.2	1.2	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4

자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료(김유선의 각 년도별 분석 재구성)

파견근로와 용역근로를 합친 간접고용의 규모는 2003년 44만 3천명(3.1%)에서 2013년 88만 1천명(4.9%)으로 지난 10년 동안 43만 8천명(1.8%p)증가했다. 파견근로는 0.7%에서 1.1%로 0.4%p 증가했고, 용역근로는 2.4%에서 3.8%로 1.4%p 증가했다. 2007년 ‘비정규직법’ 시행 이후 용역근로의 비중은 4% 근접하는 양상을 보이고 있다.

그런데 명백하게 간접고용으로 분류되는 파견근로, 용역근로 이외에도 일반 임시직, 기간제, 파트타임, 호출근로 중 상당 비율도 간접고용인 것으로 추정된다. 종합하면 파견근로 20만명, 용역근로 65만명, 건설업 추정치 70만명, 기타 제조업 등의 간접고용을 합하면 전체 임금노동자 중 간접고용 노동자는 200만명 내외가 될 것으로 예상된다. 이러한 간접고용 규모는 전체 임금노동자 8명 중 1명, 비정규직 노동자 4명 중 1명에 해당한다.

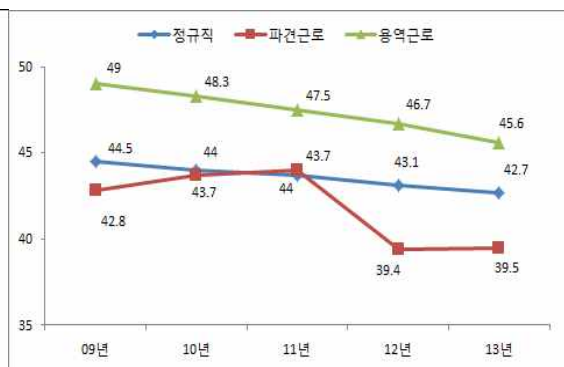
이하에서는 파견·용역노동자에 한정해서 간접고용노동자들의 임금, 근로시간, 노동복지 등을 살펴본다. [그림 1~5]에서 보듯이 파견·용역 등 간접고용 노동자들의 임금 및 근로시간, 노동복지는 정규직에 비해 현저히 떨어지는 상황이다. 먼저, 임금은 정규직의 절반 수준이다. 2013년 현재 정규직의 평균임금은 283만원인데 파견근로자는 145만원, 용역근로자는 133만원이다. 정규직의 경우 2009년 253만원에서 2013년 283만원으로 임금이 11.2% 인상되었으나, 파견노동자는 1.1%, 용역노동자는 12.3% 인상되었다. 파견노동자의 임금은 지난 5년 동안 변화가 없었음을 보여 주고 있다.

또한, 근로시간을 보면 용역근로의 주당노동시간이 45.6시간, 정규직이 42.7시간, 파견근로자가 39.5시간이다. 정규직과 용역근로자의 노동시간은 지난 5년 동안 꾸준히 감소하는 추세를 보이나, 파견근로는 2011년까지 44시간으로 증가하였다가 그 이후 40시간 이하로 단축되는 결과를 보이고 있다.

[그림 1] 연도별 고용형태별 월 평균임금



[그림 2] 연도별 고용형태별 노동시간



자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료(2013.08)

시간당 임금의 비교 결과는 [그림 3]과 같다. 정규직은 15,638원이나, 파견근로는 8,393원, 용역근로는 6,988원이다. 파견근로는 정규직을 100으로 할 때 53.7%, 용역근로는

44.7% 수준이다. [그림 4]는 교육훈련 경험인데, 지난 5년 동안 고용형태별 구분 없이 모두 증가하는 공통점이 나타나지만, 정규직은 60.5%로 높고, 파견근로는 44.6%이며 용역근로는 36%의 순이다.

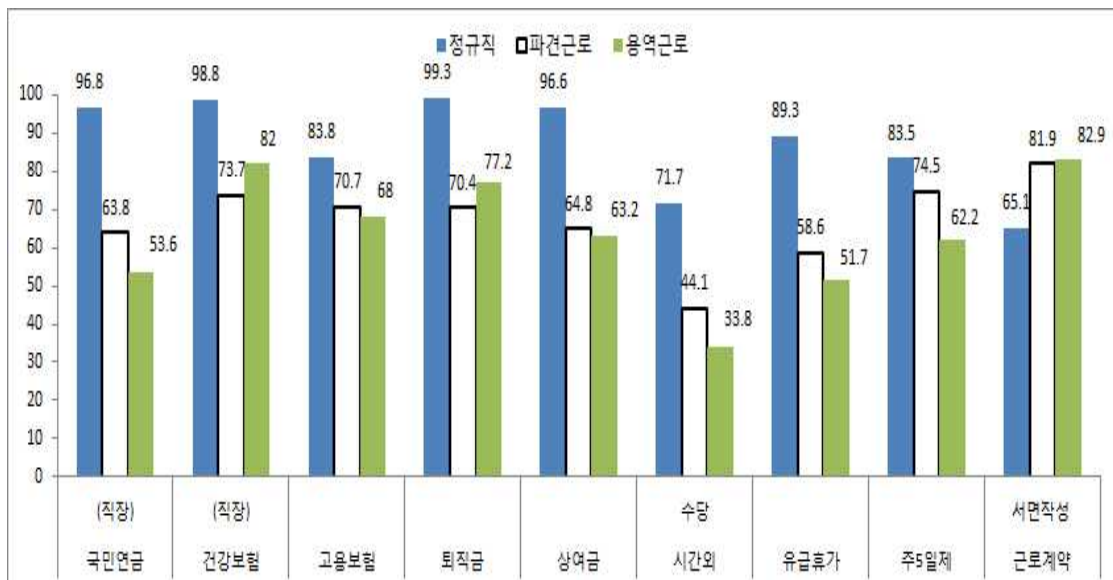
[그림 3] 연도별 고용형태별 시간당 임금 비교(단위: 만원) [그림 4] 지난 1년 동안 교육훈련 경험



자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료(2013.08)

[그림 5]는 사회보험 및 노동조건 적용률을 비교한 것이다. 정규직의 경우 4대 보험과 퇴직금, 상여금 등에서 90% 수준의 적용률을 보여 주는 반면, 파견근로자는 국민연금 63.8%, 건강보험 73.7%, 고용보험 70.7%을 보이고, 용역근로는 파견근로보다 더 낮은 적용비율을 보이고 있다.

[그림 5] 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률 (2013년 8월, 단위: %)



자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료(2013.08)

노동조건을 보면 시간외 수당은 파견근로는 44.1%, 용역근로는 33.8%, 유급휴가는 파견근로는 58.6%, 용역근로는 51.7%로 낮은 적용 비율을 보여 준다. 반면 근로계약의 서면 작성 비율은 정규직(65.1%)보다 높은 80%를 조금 상회하는 비율을 보여 주고 있다.

이상에서 보듯 파견, 용역등 대표적인 간접고용 노동자들은 정규직에 비해 임금, 교육훈련, 사회보험 등 각종 노동지표에서 현저히 낮은 수준과 적용률을 보이고 있다. 이러한 낮은 임금과 열악한 노동조건은 불안정한 고용과 결합되면서 가장 열위(劣位)에 있는 간접고용 노동 현실을 보여준다. 간접고용 노동자들의 직무 및 업무가 정규직노동자들과 큰 차이가 없다는 점에서는 이는 사회적 정의와 공정성에 부합하지 않는다는 문제를 제기한다. 경제민주화와 노동양극화의 출발점은 간접고용 노동자들의 처우 및 고용지위 개선에서 출발해야 함을 보여주는 현실이라 할 것이다.

2) 제조업

(1) 개괄

제조업에서 간접고용은 사내하청으로 불리는 비정규직이 대다수를 차지하고 있다. 이러한 사내하청 노동의 특징은 비정규직 고용관계가 바로 하청이라는 기업간 시장 거래 관계로 나타난다는 점이다²⁾. 사내하청 노동자들은 정규직과 동일 혹은 유사 업무를 담당하고 있음에도 임금이 절반 수준에 불과하고, 하고 있는 업무 내용 및 노동강도에 있어 정규직과 차이가 없다는 점에서 공정성의 문제가 제기된다 할 것이다. 간접고용노동자에서 확인되는 임금 격차와 고용유연성은 원청기업으로 하여금 사내하청 노동을 상시적으로 활용하려는 유인으로 작용하고 있다. 이러한 차별적 노동조건은 직영 정규직과 사내하청 노동 사이에만 존재하는 것이 아니다. 원청 작업장 내 사내하청 노동 또한 다층적 외주하청 구조와 동일하게 1, 2, 3차 등으로 구분되어 존재한다. 이러한 2, 3차 사내하청 노동은 원-하청 계약에서 계약주체가 원청 대기업이 아닌, 외주하청사인 경우가 대부분이어서 사업장내 이들 사내하청 노동의 규모도 정확하게 파악되지 않는다.

제조업 사내하청 노동에 대한 정확한 규모는 아직까지 공식 통계 수치로 파악된 적이 없다. 제조업 사내하청 노동이 원청에 의해 활용되는 비정규직이 아닌 하청 업체에 고용된

2) 하도급으로도 불리는 하청은 원래 '일의 완성을 목적'으로 하는 계약형태를 지칭한다. 그러나 상당수 금속부문의 사내하청 노동에서 드러나는 것처럼 이러한 '하청(도급) 거래'의 대상이 완성된 목적물이 아닌, 인력도급이라면 사실상의 노동자 공급사업으로서 '도급', 또는 '하청'이라는 명칭에서는 차이가 있어도 실질에 있어서는 파견노동과 아무런 차이가 없다.

노동자로 분류되기 때문이다. 전체 규모를 파악한 자료는 아니지만, 노동부에서 일부 사업장을 대상으로 2008년과 2010년 실시한 업종별 사내하도급 실태조사 결과를 통해 제조업의 사내하도급 비중 및 실태를 가늠할 수 있다.

먼저, 고용노동부가 2010년 8월 300인 이상 사업장 1,939개소를 대상으로 사내하도급 활용 실태를 조사한 결과에 따르면, 799개(41.2%)사업장에서 사내하도급을 활용하고 있으며, 동 사업장의 원·하청 근로자 1,326천명 중 사내하도급 근로자의 비중은 평균 24.6%, 인원수는 325,932명으로 나타났다. 이를 업종별로 보면, 하청근로자 사용비율은 조선 61.3%, 철강 43.7% 등으로 높게 나타났으며, 자동차는 16.3%였다. 2008년 5월에도 조선(55.1%)과 철강(42.7%)에서 사내하청 근로자 사용비율이 높았음을 고려할 때 이는 업종의 특성을 반영한 결과로 해석된다. 또한 2008년과 비교하여 조선, 전기·전자업종은 하청근로자 수와 비율이 모두 증가하는 특징을 보여주고 있는데, <표 2>은 업종별 사내하도급 현황이고, <표 3>은 사업장별 사내하도급 노동자의 비중이다.

<표 2> 업종별 사내하도급 현황(2008년과 2010년 비교)

업종	2010.08월			2008.05월			하청 증감
	원·하청	하청	하청비율	원·하청	하청	하청비율	
합계	1,326,040	325,932	24.6%	1,682,996	367,591	21.8%	△44,172
조선	138,748	85,119	61.3%	140,213	77,329	55.1%	7,790
철강	65,233	28,512	43.7%	68,346	28,760	42.1%	△248
사무판매서비스	450,913	95,336	21.1%	671,689	123,958	18.4%	△30,570
기계금속	84,375	16,634	19.7%	103,215	18,519	17.9%	△1,885
화학	89,424	16,786	18.8%	90,773	17,647	19.4%	△861
자동차	92,386	15,075	16.3%	125,070	17,889	14.3%	△3,259
전기전자	219,910	30,927	14.1%	217,487	27,514	12.6%	3,413
기타	185,051	37,543	20.3%	266,203	55,975	21.0%	18,552

자료: 고용노동부(2008, 2010), 사내하도급실태조사

<표 3> 사업장별 사내하도급 비중

업종	점검대상	원청근로자 수(A)	사내하도급 업체(개소/명)			비고
			업체수	근로자수(B)	B/A	
합계		197,969	787	79,298	40.1	25개소 점검 완료
자동차 (7)	기아자동차 소하리공장	5,720	10	424	7.4	
	르노삼성자동차	5,500	5	890	16.2	
	현대자동차 울산공장	26,555	96	6,230	23.5	현장점검 거부
	현대자동차 전주공장	4,050	14	1,016	25.1	현장점검 거부(9.28 수사지휘)
	현대자동차 아산공장	2,791	12	950	34.0	현장점검 거부(10.29 수사지휘)
	타타대우상용차	995	2	287	28.8	현장점검 거부
	GM대우	11,071	7	424	3.8	
조선 (5)	대우조선해양	12,600	100	14,812	117.6	사내하도급업체 간 불법파견
	삼성중공업	11,332	127	15,209	134.2	
	한진중공업	1,963	38	1,251	63.7	

	현대중공업	24,899	168	15,942	64.0	
	STX조선	2,986	71	4,213	141.1	
철강 (5)	동국제강 포항공장	787	7	392	49.8	
	동부제철 아산공장	788	6	405	51.4	
	세아베스틸	1,451	27	786	54.2	
	포스코	7,458	10	2,691	36.1	
	현대제철	1,440	7	403	28.0	
전자 (7)	노키아TMC	613	4	1,744	284.5	327명 직접고용(10.25)
	동우화인켄	2,200	5	909	41.3	
	삼성전자 탕정공장	7,120	7	2,170	30.5	
	하이닉스반도체	17,706	15	1,673	9.5	
	한국태양유전	429	2	80	18.7	시정지시(11.17)
	ASE코리아	2,279	3	502	22.0	
	LG디스플레이 4,5,6공장	29,213	4	598	2.1	
IT (5)	동부CNI	745	3	101	13.6	(11.10) * 18명직접고용 예정
	동양시스템즈	776	7	199	25.6	
	삼성SDS	10,023	11	4,762	47.5	
	한국휴렛팩커드	976	5	93	9.5	
	SK C&C	3,503	14	142	4.1	

자료: 고용노동부(2010), 사내하도급 실태점검 결과

사내하도급 근로자들의 임금 및 근로조건을 보면 <표 4>와 같다. 임금은 근속2년차 생산 직을 기준으로 할 때 자동차(69.4%), 전자(72.5%), 조선(73.8%), IT(77.4%), 철강(79.7%)이다. 임금 수준에 있어 차이를 가져오는 핵심 요인은 상여금과 특별급여의 차이이다. 상여금과 특별급여는 원청근로자의 평균 42.3%, 39.7%이며, 특히 조선은 29.9%, 14.1%로 다른 업종보다 현저히 낮은 수준을 보이고 있다. 상여금 수준은 자동차(54.3%), 철강(49.2%), IT(36.8%), 전자(35.2%), 조선(29.9%)이며, 특별급여는 자동차(60.0%), 철강(47.5%), 전자(24.9%), IT(14.2%), 조선(14.1%)이다.

<표 4> 사내하도급 근로자의 근로조건 (2010년 조사)

	임금 (원청=100)	근속년수		근로시간(월)		휴일·휴가(약정)	
		원청	하청	원청	하청	원청	하청
조선	73.8	16년 1월	2년 4월	245.3	231.8	23.6	13
철강	79.7	15년 1월	5년 4월	221.4	229.2	32.8	19.1
전자	72.5	7년 3월	2년 4월	213	224.4	21.8	12.9
자동차	69.4	15년 4월	3년 8월	217.2	230.7	19.4	16.3
IT	77.4	7년 3월	2년 9월	184.6	184	37.6	18.7

자료: 고용노동부(2010), 사내하도급실태조사

근로시간은 큰 차이가 없었으며, 약정 휴일휴가는 원청근로자가 27일인데 비해 하청은 평균 16일로 59.2%이다. 사회보험의 경우 조사대상 하청업체 모두 가입하고 있었는데, 다만, 학자금, 주택자금, 연금·보험·의료비 등은 원·하청간에 큰 차이를 보이고 있다. 학자금지

원제도가 있는 사업장은 원청 27개사(93%)인 반면, 하청은 76개사(31%)에 불과하였다. 원청은 중·고·대학생 전액지원이 23개사(79.3%)로 많으나, 하청은 중·고·대학생 전액지원이 26개사(10.7%)로 낮았다. 주택자금 지원제도를 두고 있는 사업장은 원청 25개사(86.2%), 하청 16개사(6.5%)였다. 개인연금·단체보험·의료비 지원제도를 두고 있는 사업장은 원청 23개사(79.3%), 하청 73개사(30.0%)였다. 사내복지기금 운영은 원청이 16개소(55.1%), 하청은 철강업종 2개사(0.85%)에 불과하였다. 장기근속자 포상제도는 원청이 26개사(89.6%), 하청은 57개사(23.4%)로 하청의 지원수준이 낮은 편이다. 하계휴가비는 원청 19개소(65.5%), 하청 122개소(50.2%), 명절 귀향 여비는 원청 15개소(51.7%), 하청 117개소(48.1%)로 나타났다. 종합하면 원청과 사내하도급 노동자간 격차는 단지 임금 및 근로조건에 국한된 것이 아니라 ‘기업 복지’의 격차로 인해 더욱 확대되는 양상이다.

(2) 업종별 특성

제조업 내 대표 업종인 자동차, 조선, 철강의 하도급 활용 실태는 산업의 특성을 반영한다. 자동차산업의 경우 생산의 특성상 완성차 조립공정의 극히 일부를 제외하고는 일관생산 과정을 외부화할 수 없다. 따라서 사내하도급은 부품서열공급의 간접공정을 넘어서 직접 생산공정에 정규직과 비정규직이 혼재된 방식으로 사용한다. 불법과건의 시비를 회피하기 위해 일부공정에 사내하도급 근로자를 집단적으로 투입하기도 하지만 이 또한 불법과건의 시비로부터 벗어나기 어려운 특성이 있다. 반면 조선산업의 경우 단위생산으로 인해 단위생산 일부나 전체를 하도급화 할 수 있다. 이런 특성을 반영하여 ‘물량 떼기’와 형태의 사내하도급을 활용한다. 이 때문에 자동차 산업에 비하여 불법과건 시비가 덜한 편이다. 철강산업의 경우 사내하도급은 연속생산이 불가피한 생산공정의 특성상 간접적이고 부수적인 직무에 사내하도급을 활용한다. 원료운반, 적치, 보전, 보수, 포장, 결속, 적재 등 부가가치가 낮고 상시적이며 고정적이지만 주변적인 업무에 주로 사내하도급을 활용하고 있다(이장원·이영호, 2012)

① 자동차

자동차산업에서 사내하청 노동력은 1980년대 초반부터 활용되기 시작했다. 완성차업체인 H자동차 울산공장의 경우, 1990년에 2,788명, 1995년에 3,715명, 1996년에 4,700명의 사내하청 노동자들이 존재했으며, 이들은 청소·경비·포장·운송·설비 보수 등의 간접부문 업무를 넘어서 조립라인 업무에까지 투입되기 시작했다(손정순, 2011). 사내하청노동자가 급증하게 된 원인은 1998년 정규직 노동자들에 대한 구조조정 직후 시장상황이 회복되었으나, 새로 생겨난 일자리는 정규직이 아닌 사내협력업체 노동자들로 대체되었기 때문이다. 또한

노사합의를 통한 16.9% 비중 합의와 M/H 협상과정에서의 하청투입 허용 역시 사내하청 노동자 규모 증가의 요인으로 작용했다. 이에 따라 1차하청의 직영대비 비율은 1998년 16.9%에서 2004년 33%까지 증가하였다. 그러나 2004년 이후 사내하청 인원은 증가하고 있지 않은데, 그 이유는 2004년 노조의 불법파견 집단진정 제출 및 노동부의 불법파견 판정을 계기로 불법파견이 사회적인 이슈로 부상되었기 때문이다.

[그림 6] A자동차공장 최종조립공정 작업배치도 사례

트립 공정 A반			화이날 공정 B반		
○	1	○	○	1	○
●	2	○●	●○	2	●●
●	3	●	○	3	●
●○	4	●●	●	4	●
○○	5	○○	○	5	○
○○○	6	○○○	○●	6	●○
●	7	●	●	7	●
●	8	○	●○	8	○●●
●	9	○	○○	9	○●
●	10	○	●	10	●
●●	11	●●	●	11	○○
●	12	●●	●	12	○●
○	13	●	●	13	○
●●	14	○●●	●●	14	●●
●	15	●	○	15	●●
-	-	-	○	16	○○
47명 중 정규직(●) 28명, 사내 도급(○) 19명			47명 중 정규직(●) 26명, 사내 도급(○) 21명		

자동차산업의 경우, 동일한 컨베이어 라인에서 이루어지고 있는 생산공정의 특성상 정규직과 사내하도급 근로자가 혼재 작업하는 경우가 많고, 이는 불법파견 여부를 가늠하는 중요한 쟁점이었다([그림 6] 참조).

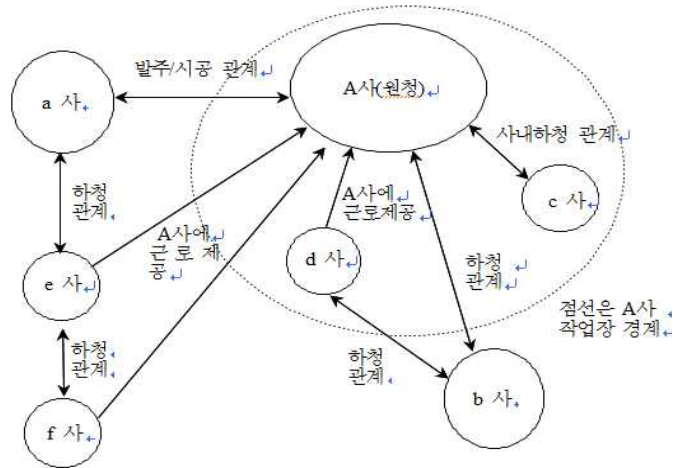
② 철강

철강산업에서 사내하청이 활용되는 시기는 국내 철강업의 역사와 궤를 같이한다. 철강공장 설립 당시 일본의 철강 설비를 도입하면서 일본의 사외공 제도(사내하청) 또한 수입되었다. 이러한 배경과 함께 연속생산이 불가피한 생산공정의 특성상 철강산업에서는 1970년대부터 사내하청이 광범위하게 활용되었다. 철강업종에서 사내하청을 활용하는 것은 다른 산업과 마찬가지로 경기 침체기 유희 인력을 해결하는데 있어서 사내하청 노동자를 경기변동에 따른 안전판으로 활용하는데 유리하기 때문이다.

철강산업의 사내하청 구조는 하청구조 내에서 다시 다단계 중층화되어 있다는 특징을 보인다. [그림 7]의 내용을 살펴보면 e, f사 노동자들이 주로 수행하는 직무는 보수 및 정비와 관련된 것으로서 원청의 보수·정비 계획 하에 진행되는 설비 보수 업무를 담당한다. 이에 비해 하도급 업체 b사는 부정기적, 긴급 상황시에 발생하는 보수를 담당하게 되며, 사내하청 c사는 A사 사업장에서 상주하면서 원·부재료 및 직접생산공정에 대한 조업지원, 시설관리 업무 등을 담당하게 된다. A사의 사내하청업체 노동자들은 A사 직영 노동자들과 동일

한 생산 현장에서 일하지만, 고용 회사와 일자리의 성격에 따라 직영 노동자와는 구분되는 근로조건과 신분체계 속에서 근무하고 있으며, 직영 노동자들의 지휘 통제에 따른 작업 시스템과 신분체계 속에서 일을 하고 있다.

[그림 7] 일관제철업체(P사)의 원하청 구조



자료: 손정순(2011)

주: a사 = A사의 계열사, b사 = A사의 외주하청사

↔하청 계약의 양 당사자인 경우. → 하청계약의 양 당사자가 아님에도 근로를 제공하는 경우.

원청과 사내하청노동자의 근로조건은 큰 차이를 보인다. 사내하청 노동자들의 노동시간이 정규직에 비해 주당 실제 근무시간이 10시간 이상 많은 것으로 나타나고 있다. 근무형태에 있어서도 정규직과 사내하청 간 차이가 크다. 철강대기업 정규직노동자들의 근무형태는 4조 3(2)교대인 반면, 사내하청 노동자들의 근무형태는 대부분 3조 3교대로 운영되고 있다.

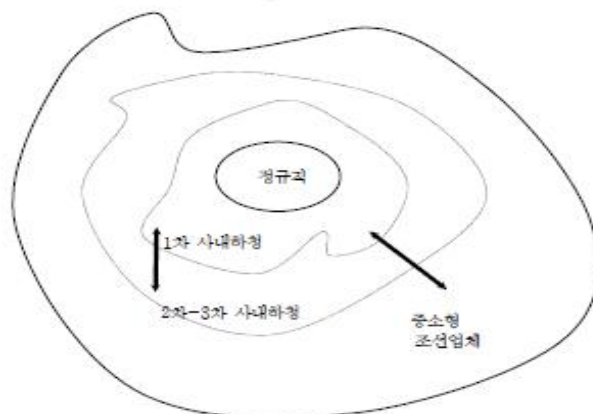
③ 조선

조선산업은 생산물의 덩치가 크고, 생산공정의 표준화와 자동화가 매우 어려운 전형적인 '단위생산'(Unit Production)을 특징으로 한다. 조선소의 넓은 야드와 작업장에서 이루어지는 생산활동은 생산물의 주기가 수개월, 혹은 1년 이상 걸리는 경우가 많으며, 동일한 생산물이 거의 없다. 자동차산업의 작업 사이클은 1분 정도, 전자산업은 짧은 경우 수초 밖에 걸리지 않는 것에 비교할 때 조선산업의 작업 사이클은 대단히 길다는 점, 또한 생산물의 종류가 많고, 거의 모든 생산물들이 조금씩 서로 다른 형상을 하고 있다는 점도 특징이다.

따라서 연속생산이나, 대량생산 방식과 달리 생산공정의 성격이 항상적으로 변화하고 생산물의 양은 무게나 개수가 아닌 '개별적 단위'(single unit)로 측정한다. 이러한 특성으로 단위생산물의 제조공정을 작업장 내 사내하청의 형태로 통제로 아웃소싱 할 수 있게 만드

는데, 이 과정에서 하도급 방식은 원료를 대여한 뒤 구매하는 선대제 방식과 거의 유사하다고 할 수 있다(박종식, 2012).

[그림 8] 조선산업 노동시장의 특성과 사내하도급 구조



자료: 박종식(2012)

조선업 노동시장은 [그림8]에서 보는 것처럼 유체적인 노동시장(liquid labor market)의 성격을 띠고 있다. 조선소 작업장 내에는 사내하청업체 소속인 1차 사내하청 노동자들과 ‘일당제’, ‘물량팀’(지금도 ‘외주’라고 칭함)이라고 흔히 지칭되는 노동자들이 사내하청 업체 소속 사내하청 노동자들과 별도로 존재한다. 이들은 조선산업 노동시장에서 2~3차 노동시장을 형성하고 있다. 조선산업 노동시장에서 흥미로운 점은 2차 또는 3차 노동시장에 편입되어 있는 사내하청 노동자들의 경우 1차 사내하청 보다 임금수준이 높은 경우가 많다는 점이다. 이는 업체 소속으로 1차 사내하청으로 일을 하면서 기량이 쌓이고 숙련이 형성되면서 더 많은 돈을 벌기 위해 2차 노동시장인 ‘물량팀’으로 이전하기 때문이다. 즉, ‘1차 사내하청의 (상대적) 안정성’ 보다는 ‘고임금’을 자발적으로 선택한 이들이 2~3차 노동시장을 형성하고 있다는 점이 조선산업 노동시장만의 특색이라고 할 수 있다.

조선산업의 정규직 노동시장은 1990년대 이후 폐쇄적인 내부노동시장을 형성하여, 신규 진입자가 대형 조선소의 정규직이 되는 것은 매우 어렵다. 반면 중층적인 사내하청 부문 노동자들과 조선소 외주제작 부품업체 노동자들의 경우 경계를 그리기가 대단히 모호한 노동시장을 형성하고 있는 것으로 추정된다. 사내하청-외주제작 부품업체 노동시장의 경계를 구분하기가 힘든 이유는 이 내부의 경계를 나타내는 것이 사실상 의미가 없기 때문이다. 종합하면 한국 조선산업의 노동시장은 정규직-비정규직(사내하청)의 구분은 명확하다. 하지만 사내하청 노동시장만 놓고 본다면 경계가 모호하며, 유체와 같이 일정한 형태를 오래 유지하는 일이 없이 지속적으로 변화할 준비가 되어 있으며, 또한 쉽게 이동하는 특성을 띠고 있다.

3) 서비스업

현대차 불법 파견 논란으로 제조업의 사내하청 문제가 간접고용의 상징처럼 부각되고 있지만 서비스산업의 간접고용은 그 대상과 범위가 광범위하고, 고용 및 근로조건이 더 열악하다는 점에서 주목의 대상이다. 그 동안 서비스산업의 간접고용이 부각되지 못한 이유는 낮은 노조조직률과 함께 대수의 서비스산업 일자리가 저임금과 비정규노동이기 때문이다. 그러나 최근 사회적 이목을 끄는 대부분의 간접고용 문제들은 제조업보다는 학교, 병원, 유통, 공공서비스, IT 등 서비스산업에서 나타나고 있다.

산업구조의 변화와 ‘서비스 사회화’가 진행되면서 전통적인 제조업 일자리는 감소하고, 서비스산업의 일자리 증가가 급격하게 증가하게 된다. 그런데 ‘서비스 사회화’의 과정은 고용 및 노사관계에 빛과 그림자를 동시에 가져온다. 긍정적인 점은 서비스산업의 고용 창출이 확대된다는 점이고, 부정적인 효과는 그 일자리가 아웃소싱, 사내하도급 활용 등에 따른 고용관계 단절과 함께 취약계층 노동이 확대된다는 점이다. 이렇듯 서비스산업 확대에 따른 고용 창출과 함께 외주화에 따른 불안정 노동의 확대는 다른 국가에서도 고용 및 노사관계 영역의 뜨거운 이슈가 되고 있다.

우리나라도 산업구조 변화와 서비스산업의 확대에 따라 서비스산업 고용의 증가와 함께 간접고용 비정규직 문제가 부각되고 있다. 과거 서비스산업의 간접고용 문제는 주로 해당 산업의 비핵심인력의 외주화에서 발생했다면 현재는 해당 산업의 고유 업무까지 확대되는 추세이다. 과거 간접고용이 청소, 미화 시설관리 등에 국한되었다면 최근에는 계산 및 후선 업무(유통업), 조리배식, 간호조무, 전산(병원업), 룸메이트, 기물관리(호텔업) 등의 고유 업종의 핵심 영역으로 확대되고 있다는 점이다. 또한 IT산업의 다단계 하도급구조는 파견, 하도급 용역, 프리랜서(freelancer) 등 다층적 고용형태가 나타나고 있으며, 여기서 누가 사용자인지 불명확한 새로운 고용을 양산하고 있다. 더불어 외주화 활용 이유도 규제회피, 경기 변동, 비용 및 관리비용 절감 등 방어적 수단에서 이제는 보다 공세적인 경영합리화 전략으로 전 분야로 확산되는 양상이다.

서비스산업은 간접고용의 확산에도 불과하고, 간접고용의 규모를 파악할 수 있는 객관적 통계는 아직 부재한 상태이다. 이 글에서는 서비스산업 중 간접고용이 폭넓게 확산된 유통, 콜센터, 케이블방송, IT업종을 중심으로 간접고용의 특성과 고용·노사관계 문제점을 살펴보는 것으로 한다.

(1) 유통 : 백화점과 할인점

대표적인 유통부문인 백화점과 할인점의 외주화는 IMF 외환위기 이후와 2007년 비정규

직법 도입을 기점으로 확대되었다. 먼저 외환위기 이후 주차안내, 청소, 식당, 보안경비, 시설관리 등의 직종이 외주화 되었다. 또한 2007년 비정규직법 제정을 전후 하여 계산직과 카트, 락카, 배송, 백룸(back room 매장 뒤 공간) 직종 등이 외주화 되었다.

백화점과 할인점의 고용관계는 직영사원(직접고용)과 용역사원(간접고용) 그리고 입점업체 사원(직접, 간접고용)으로 구성되어 있다. 백화점의 인력은 직영사원인 정규직보다 비정규직과 입점협력업체 종사자가 더 많다. 유통업의 원하청 구조는 제조업과 유사하게 원청인 ‘백화점 및 할인점’과 원청에 물건을 납품하는 ‘하청업체’이라는 원하청 관계가 존재한다. 이와 같은 유통업 원하도급 구조는 고용관계에도 반영되어, 하청업체 노동자의 임금이나 복리후생은 원청에 비해 매우 열악한 상태이다. 그런데 유통업 원하청구조는 눈에 드러나지 않는 또 다른 형태가 더 지배적인 특성을 보이고 있는데, 백화점내 입점업체가 그 예이다. 입점업체는 유통업체에 상품을 납품하는 것만이 아니라, 백화점(할인점)에 입점하여 자사의 상품을 판매하고, 수수료를 지급하는 형태이다. 현재 백화점 및 할인점에 근무하고 있는 인력의 70~80% 수준은 입점업체 소속이다.

<표 5>은 유통업 사내 하도급 규모를 간접적으로 확인할 수 있는 고용노동부의 실태조사 결과이다. 조사에 따르면 2010년 기준 300인 이상 주요 유통업체는 214개(평균 10개)의 하청업체와 계약관계를 맺고 있으며, 하청 노동자는 약 1만5784명(평균 2,187명)이었다.

<표 5> 주요 유통산업 사내하도급 실태

연도	규모	원·하청사업체			원·하청 노동자 수				평균 원·하청 사업체 및 노동자 수		
		소계	원청 사업장	하청사업체	소계	원청 노동자	하청 노동자	하청 비율	하청 업체	하청 노동자	원청 노동자
2008	300이상	275	20	255	54,332	42,578	11,754	27.6%	13	587	2,129
	1000이상	208	12	196	36,815	26,142	10,673	40.8%	16	889	3,262
2010	300이상	236	22	214	68,307	52,523	15,784	30.0%	15	1,127	2,387
	1000이상	198	10	188	60,362	46,181	14,240	30.8%	26	2,034	4,618

자료: 고용노동부(2008, 2010) 사내하도급 조사 자료 재구성

그런데, 고용노동부의 통계는 현실의 고용 상황을 반영하지 못한 부실한 조사였다(김종진, 2013). 조사 당시 대형 유통업체들은 사내 하도급 규모를 축소하거나 누락해서 보고했는데, 예를 들면 2010년 사내 하도급 인원을 신세계백화점 1900명, 이마트 0명, 롯데백화점 6500명, 롯데마트 0명, 홈플러스 1600명, 현대백화점 2500명으로 보고하였는데, 2013년 이마트 사건을 계기로 각 기업이 밝힌 규모는 이마트 1만9000명, 롯데백화점 9000명, 롯데마트 5700명, 홈플러스 4000명, 현대백화점 2000명이었다. (<표 6> 참조)

<표 6> 주요 유통산업 사내하도급 인원 추정

구분	신세계		롯데		홈플러스	현대	농협유통	이랜드
	이마트	백화점	마트	백화점	할인점	백화점	하나로마트	NC백화점
정규직	15,000	3,291	12,300	6,456	19,000	2,230	1,330	3,268
사내하도 급(비율)	19,000 (56%)	2,082 (39%)	5,700 (32%)	6,476 (50%)	4,000 (17%)	2,480 (53%)	1,033 (44%)	578 (15%)

자료: 고용노동부(2008, 2010) 실태조사, 언론사 2013년 3월 5일 보도 자료 재구성

백화점 및 유통업체의 경우 이마트의 불법 파견 적발에서 보듯이 형식적으로는 사내하도급이나 실제로는 불법파견이 지배적이다. 고용노동부(2013.2)의 이마트 특별근로감독 결과를 보면, 조사 대상인 24개 지점 중 23곳에서 상품의 이동 및 진열, 고객 응대 등의 업무를 하는 도급(하청)업체 소속 노동자 1,978명을 불법파견 받아 일을 시켰다. 겉으로는 도급 계약을 맺었으나 실제로는 이마트가 하청 노동자를 지휘·감독하는 등 파견처럼 사용했다는 것이다. 이는 이마트에 국한 된 것이 아니라 백화점과 유통업 전반에 관행처럼 이루어진 고용형태였다.

(2) 콜센터

국내에 콜센터가 구축되기 시작한 것은 1990년대부터로, 이후 콜센터 산업은 급성장을 이루었고 최근까지도 꾸준히 확대되고 있다. 콜센터 상담원의 절대다수는 비정규직인데, 그 유형은 다양하다. 비정규직이지만, 직접고용 장기계약직과 단기계약직, 분리직군제로 운영되는 무기계약직 등이 있고, 간접고용으로 파견직과 도급직이 있다. 대규모 콜센터를 운영하는 기업에서는 다양한 고용형태가 동시에 활용되고 있다. 시중은행의 경우 대출상담(인바운드 콜)은 계약직이나 무기계약직 상담원이 담당하고, 신용카드 가입권유(아웃바운드 콜)는 아웃소싱 되어 있다. 카드사의 경우 역시 신용카드 상담(인바운드 콜)은 계약직, 무기계약직, 파견직이 담당하고, 신용카드 가입권유와 채권추심 등 아웃바운드 콜은 아웃소싱 되어 있다. 다양한 형태의 비정규직 고용은 저임금 노동의 활용과 함께 상담원간 경쟁을 촉구하는 기제로 활용되고 있다. 콜센터는 시장의 팽창과 기술혁신에 힘입어 급속히 확장되고 있으나, 사업의 외주하청 및 노동력 파견이 일반화되면서 업체들의 진입과 퇴출 주기가 단축되는 추세를 보인다. 따라서 외주하청 업체들 또한 어려움을 겪는다. 콜센터 업종의 아웃소싱 계약은 보통 1년 단위로 이루어지며, 아웃소싱 업체는 형식적으로는 별도의 독립적인 회사로 보이나, 원청업체의 관여가 강하다는 점이 특징이다.

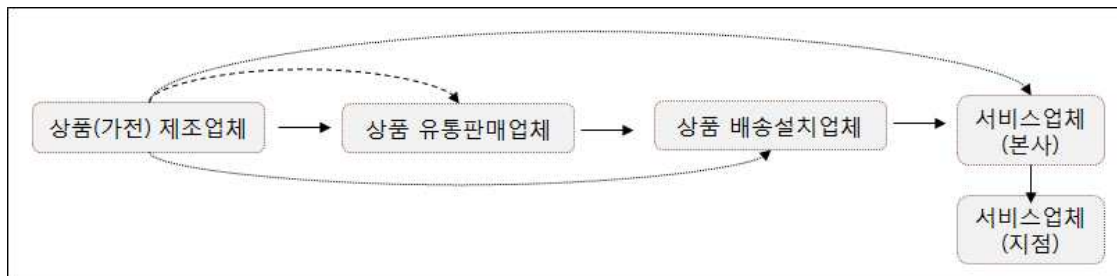
콜센터 상담원 노동자들은 경력에 비해 근속이 매우 짧는데, 이는 콜센터 직종의 열악한

노동조건을 반영한 것이다. 평균 근속월수는 3~4개월 정도로 나타나는데, 그 이유는 과중한 업무 스트레스와 낮은 직무 만족도, 미래의 성장 가능성에 대한 불투명성 등을 꼽을 수 있다. 업무의 특성상 반복적인 작업이 수개월 지속될 경우 소진될 수밖에 없는 것이다. 또한 실적에 대한 압박과 낮은 보수 등이 한 사업장에 오래 머물 수 없는 요인이기도 하다. 콜센터 업종의 정규직은 통상 월급제를 적용받고 기본급의 비중이 높으며 성과급의 비중이 작은 반면, 비정규직은 정규직에 비해 기본급의 비중이 상대적으로 작고 성과급의 비중이 크며 기본급 액수도 작다. 비정규직 중에서도 간접고용 및 특수고용 노동자들이 직접 고용 노동자들에 비해 임금수준이 매우 낮는데, 이는 업체에 의한 과도한 관리운영비 지출에 따른 결과이다. 사회보험 또한 개인사업자로 간주되어 가입하지 않은 경우가 상당하다. 실질적으로 고용관계를 유지하고 있으면서도 근로계약 대신 도급계약 혹은 위탁계약 등의 형태를 취함으로써 사용자가 고용주로서 부담해야 할 사회적 의무를 회피하고 있다.

3) 가전서비스, 케이블방송, 인터넷 서비스분야 간접고용

간접고용의 확산은 가전, 방송, 인터넷서비스 등 신규사업 영역에서도 구조화되는 양산이다. 서비스산업은 제조업보다 간접고용의 규모가 더 크고, 근로조건도 열악하다. 그런데 간접고용의 확산과 열악한 근로조건에는 부당한 하도급구조가 연계되어 있다. 예를 들면, 가전업체들은 기업 생산의 상품연쇄 가치 사슬을 일관적으로 운영·관리하기 위해 과거 ‘제조-유통-서비스’를 단일기업 시스템으로 운영해 왔다. 하지만 각 영역의 가치 사슬을 유지하면서도 각 영역별 경쟁력의 유지를 위해 형식적으로는 독립되어 있지만 내용적으로 연계된 새로운 ‘생산-판매-서비스’ 체계의 구축을 요구받고 있는 것이다. 개별 기업에서는 분사 및 자회사 형태로 판매 및 지원 전담기업을 설립하고, 그 이후 관리 및 비용절감 등을 목적으로 협력사에게 업무 위탁을 맡겨 다단계 구조 속에서 각 기업 단위는 분리되지만 연계성을 높이는 통일성을 추구하게 된다. 이는 결과적으로 간접고용의 양산 및 노동자들의 고용 불안정성으로 귀결되고 있다(김종진, 2013).

[그림 9] 가전유통산업 상품연쇄(가치사슬) 흐름 모형



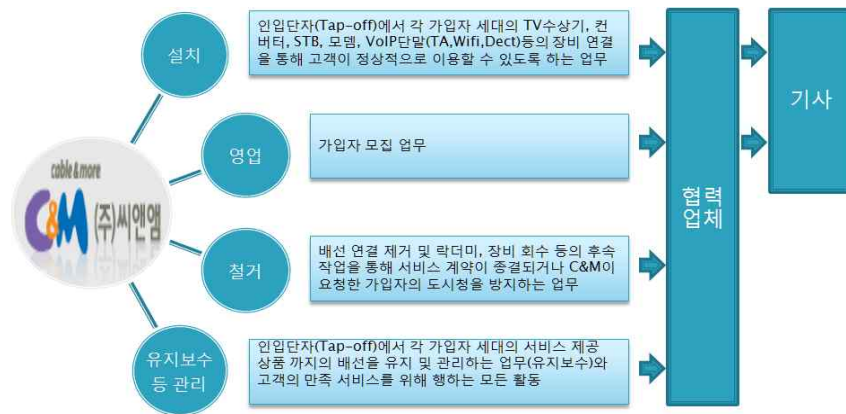
삼성전자서비스노조 설립과정에서 불거진 불법 파견 논란은 대표적 사례이다. 금속노조 삼성전자서비스지회는 “삼성전자서비스 노동자들은 협력업체 직원이면서도 본사인 삼성전자 서비스의 전산망에 가입되어 실시간으로 통제 당하고 있다. 업무 지시는 물론이고 어디로 향하는지, 무엇을 하는지 회사가 일일이 통제하며, 지시하고 평가하고 있는 상황인 셈이다. ... 중략... 하지만 삼성전자 서비스는 노동자들에게 저임금 장시간 노동을 시키면서도, 노동자들이 근로조건 개선을 요구할 때마다, 계약을 해지하거나 업체를 폐업시키기 일 수였다. 노동자들은 시간당 임금 대신 서비스 건수별로 수수료를 받고 있어, 결국 장시간 노동에 내몰리는 상황이다. 이는 최저임금 및 근로기준법 위반 가능성이 높은 부분이다. 아침 8시 출근에 저녁 8시까지 서비스 약속을 잡으며 받는 임금은 250만원 선인데, 그마저도 4대 보험료, 유류세, 식대, 고객과 상시적으로 통화하는 휴대폰 요금마저도 모두 개인 부담이다. 이를 다 제하고 나면 150만원 수준이며, 경력이 낮거나 물량이 없으면 100만원 이하를 받는 사람도 있다” 이를 근거로 삼성전자가 서비스노동자를 직접 고용해야 한다고 주장한다.

반면, 고용노동부는 2013년 6월 24일부터 8월 30일까지 삼성전자서비스에 제기된 위장도급 의혹과 관련한 근로감독 결과 발표를 통해 불법 파견이 아님을 확인하였다. 이에 따르면 감독 대상 사업장은 삼성전자서비스 본사, 지사 3개소, 지점 3개소, 직영 센터 2개소, 콜센터 1개소, 협력업체 A/S 센터 3개소(9개 협력업체)였는데, 조사 결과, 노동부는 “△협력업체가 자기 자본으로 회사를 설립하고 있고 △각 협력업체가 자체적으로 노동자를 채용하고 취업 규칙을 제정·운영하며 △협력업체가 근로자들의 임금 등 근로조건을 결정하고 △협력업체 이름으로 4대 보험에 가입하고 각종 세금을 납부하고 있어, 협력업체의 독자적 경영이 인정된다.”는 결론을 내렸다. 또한 “△협력업체 근로자들의 업무수행 장소가 원청과는 분리되어 있고, △원청이 협력업체 근로자에 대한 작업 물량 배정에 직접 관여하지 않고 있으며 △협력업체 대표 등이 자체적으로 개별 근로자의 자격·능력 등을 고려해 작업 배치와 변경권을 행사하고 있고 △협력업체 대표가 근태 관리 및 업무 수행과 관련된 조회 등을 통하여 개별적·구체적 업무지시를 하고 있다”는 점도 근거로 들었다. 하지만 노동부는 “△협력업체가 사용하는 사무실 및 기자재 등을 (삼성전자서비스가) 일부 무상 제공하고 △도급 계약에 근거해 고객의 수리 비용을 원청 계좌에 입금하는 등 논란의 여지가 있다고 밝혔다. 또 △협력업체 근로자들이 원청이 제공한 전산 시스템과 업무 매뉴얼에 따라 업무를 수행하고 △원청에서 협력업체 근로자들에 대한 평가를 통해 인센티브를 지급하고 있으며 △원청에서 실적 독려 등을 위해 일부 협력업체 근로자들에게 문자 메시지를 발송하는 등의 논란의 여지를 인정했다.

이와 유사한 사례는 케이블방송과 인터넷 서비스분야 간접고용에서도 확인된다. 씨앤엠(c&m)은 케이블TV 방송국업체인데, 영업 관리와 전송망 관리·유지·보수는 자체 업무로 수행하나 영업과 설치, 유지보수, 철거, 공사 등의 업무는 모두 외주화하고 있다. 이에 따라

2조원의 매출을 기록하는 케이블방송 원청의 고용 규모는 4,800명 수준이나, 외주협력업체에 고용된 정규직과 계약직만 6,000명을 상회하며, 개인사업자 및 사업소득자 형태로 고용된 인원은 그 수를 가늠하기 힘들 정도이다. 외주화로 인한 간접고용 노동자들은 개별적 근로관계(고용, 임금, 복지, 노동시간, 휴일휴가, 산업안전 등)뿐 아니라, 집단적 근로관계(노사협의회, 노동조합)에 있어서도 사회적 배제와 차별을 받고 있다.

[그림 10] 케이블방송업체의 간접고용



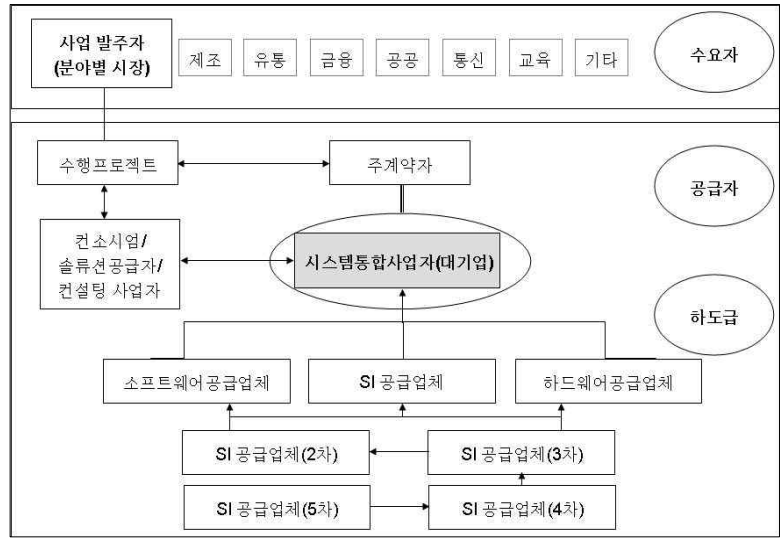
자료: 이종탁(2013)

(4) IT산업

최근 “IT강국 코리아”의 이면에 감추어져 있던 전근대적인 노동 현실들이 지적되고 있다. IT노동자(2010년 기준)들은 주간 55.9시간, 연간 2,906시간 등 만성적인 초과근무에 시달리면서도 보상조차 받지 못하고 있다는 것이다³⁾. 이런 장시간노동과 열악한 노동조건은 원인으로 다단계 하도급 구조가 지목된다. IT산업 SW영역은 ‘대기업 SI-하청-재하청’으로 이어지는 하도급 구조로 구성되어 있고, 대기업 IT회사들이 시장을 독점하며, 중소 IT서비스 기업과 SW업체들에게 비용이나 위험부담을 떠 넘기는 관행이 지배적이다. 예컨대 대기업 SW사가 1억 원에 프로젝트를 발주하면 을이 8000만원, 병이 6,000만원, 정이 4,000만원 등으로 이어져, 결국 마지막 단계에서는 4,000만원에 맞추는 현상이 빚어진다. 따라서 하청업체에 속한 SW 개발자들은 상대적으로 낮은 임금과 높은 노동 강도에 시달리게 된다. SW 개발이 3D업종으로 치부되는 이유이다(김주일 외, 2011). 다단계 하도급 구조 속에서 돈은 아래로 내려갈수록 빠져나가, 하도급관계 피라미드의 아랫부분에 위치하는 IT산업 근로자들은 불공정 계약과 고강도 노동, 잦은 임금체불을 반복적으로 경험할 수밖에 없는 구조이다

3) IT산업노동조합과 장하나 의원(2013)이 공동으로 실시한 “IT산업 노동자의 노동시간 실태조사 결과”

[그림 11] 소프트웨어 산업의 가치사슬과 하도급구조



자료 : 김주일, 2010

다단계 하도급구조를 특징으로 하는 IT산업의 고용형태를 보면, 하도급과 견, 하도급 용역, 프리랜서(freelancer) 등 혼재된 고용형태가 분명하게 구분되지 않은 채 혼용되어 있다. 이에 따라 고용형태에 따른 불법 논란이 발생할 우려가 크다. 먼저, 과견근로자와 도급계약 근로자는 고용형태상 분명히 구분된다. 과견근로자라 함은 과견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 과견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘와 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것을 말한다. 반면 도급근로자란 도급계약에 따라 '당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 계약'에 따른 근로를 의미한다. 즉, 근로자과견의 목적은 노무의 제공이고, 도급은 일의 완성이라는 측면에서 질적으로 전혀 다른 것이다. 하지만 IT산업 하도급 업무 수행에 있어 과견근로와 도급근로를 구분하는 것은 녹록치 않다.

또한, IT산업에서는 프리랜서 노동자가 점차 확대되는 추세이다. 원래 프리랜서 계약은 고용계약이 아닌 도급(용역)계약에 기반을 두고 있다. 근무기간(연, 월, 주, 일, 시간)에 대한 보상이 아닌 일의 결과물에 대한 보상이 계약관계의 근간을 이루며, 프리랜서 자신은 여타 자영업자와는 달리 자신에게 종속되는 피고용인을 두지 않는다. 또한 이들은 특정 고용주에 장기간 전속되지 않고 다양한 발주자를 대상으로 비교적 단기간 동안 노동한다는 특성을 지닌다. 하지만 IT산업의 프리랜서는 프로젝트를 기반으로 도급계약에 기초하여 노동을 하지만 노동 장소, 노동방식, 근로시간 등에 있어 해당 발주자의 지시에 따라 움직여 근로관계와 크게 다르지 않아 특정 고용주에게 속박되어 있는 정도가 심한 부류가 다수이다. 이들 중 상당수는 근로관계임이 분명한데도 사용자가 사회·경제적 부담을 회피하기 위해 프로젝트를 기반으로 하는 도급계약을 이들에게 남용함으로써 발생하는 의사(擬似)프리

랜서로 볼 수 있다. 이들은 계약 과정에서 일을 주는 계약 상대와 협상력에서 차이가 많이 나며, 작업 시간, 공간, 도구 등이 자신의 선택보다는 일을 주는 계약 상대의 지시에 의해 결정되는 경향이 강하다. 일에 대한 통제에서도 자신의 자율적 규율보다는 조직 내 위계에 의한 통제가 이루어지며 통제 기제로 양적 통제가 활용된다. 이 집단의 숙련형성 과정 또한 주로 일을 통한 경험을 통해서 이루어지는 가운데 숙련습득 책임이 각 개인들에게 주어 져 있다. 이들은 자신을 프리랜서보다는 임시 계약직으로 생각하는 경향이 강하며 정규직화 를 통한 고용의 안정성, 계약 및 근로조건에서 기본적인 규정 준수 및 권리 보장 등을 요 구하고 있다. 이들 IT산업 프리랜서들은 법률상 근로자가 아닌 개인사업자의 지위에 있는 특수고용직 노동자 일반에서 발생하는 사용자성 문제, 사회 보험의 혜택 배제 등에 직면해 있다. 프리랜서라는 멋진 이름은 하도급 노동자, 파견노동자를 감추는 또 다른 이름으로 악 용된다(노광표·이문호·곽상신, 2013).

<표 7>은 IT산업 원청과 사내하도급 근로자의 복지항목을 비교한 것이다. IT산업도 제조 업 일반도 동일하게 기업 규모별로 임금 및 복지 격차가 크게 발생하고 있다.

<표 7> IT산업의 사내하도급 근로자 복지항목 비교

구 분	원 청(5개사)	하 청(39개사)
사회보험 가입	○ 가입	○ 가입
복지후생시설 이용	○ 식당, 휴게실 등 3개사(60%) · 복지시설 공동이용(1개사) · 식당, 휴게실 공동이용(1개사) · 휴게실 공동이용(1개사)	○ 식당, 통근버스 등 대부분 시설 공동이용 · 복지시설 공동이용(7개사), 목욕탕 · 식당, 휴게실 공동이용(12개사) · 휴게실 공동이용(3개사)
학 자 금	○ 3개사 지원(60%) · 중고대학생 전액 지원(2개사) · 중고생분기50만, 대학생학기300만(1개사)	○ 5개사 지원(13%) · 중고생 전액 지원
주택구입자금 지원(용자)	○ 3개사 구입, 전세금 지원(60%) · 20백만원 이자 50%, 무주택자 저리대출 등 지원	○ 3개사 지원(8%) · 전세자금 용자 등
연금·보험·의료비 지원	○ 3개사 지원(60%) · 연금, 의료비 등 지원	○ 4개사 지원(10%) · 단체보험 3개사 · 의료비 지원 1개사
하계휴가비	○ 1개사 지원(20%) · 35만원 지급	○ 1개사 지원(3%) · 50만원 지급
명절(설, 추석) 귀향여비	○ 해당없음	○ 1개사 지급(3%) · 100만원 지급
장기근속자 포상	○ 2개사 지원(40%) · 포상금 메당 등 포상	○ 6개사 지원(15%) · 해외연수(2개사), 포상금(2개사), 금(2개사) - 금: 0.5돈~5돈
사내복지기금	○ 2개사 운영(40%) · 기금 89억원 운영 등	○ 해당없음

자료: 고용노동부(2010), 사내하도급 실태조사.

4) 공공부문

공공부문의 고용관계 외부화는 1998년 외환위기로부터 촉발되었는데, 흥미롭게도 우리나라에서 외부화를 중심으로 한 산업 구조조정은 외환위기 이후 공공부문에 의해 주도되고 학습된 것으로 평가되고 있다. 1998년부터 2000년까지 기능직, 고용직 등 하위직 공무원을 중심으로 중앙정부 22,400여명, 지자체 49,000여명이 감축되었고, 여성이 다수를 차지하는 행정보조원은 99.7%가 해고되었다. 공기업에서 41,700여명이 감축되었고 정부산하기관의 경우 20,000여명이 감축되었다(기획예산처, 2002). 이렇게 감축된 부분은 외주용역화와 민간위탁을 통해 슬림화를 추구하였는데, 경비업무, 식당관리 등 단순 업무를 먼저 외주용역·민간위탁하고 자산 매각 등 민영화, 시장규제완화, 공공기관 통폐합과 사업정리 등을 통해 인력감축은 더욱 확대되었다.

한편, 공공부문의 외주화가 진행되는 가운데 2000년대 중반부터 공공부문 간접고용에 대한 제도적 규율 장치가 논의되고 집행되기 시작하였다. 2006년의 「공공부문 비정규직 종합 대책」은 공공기관의 예산 편성시 단순노무 외주업무의 노임단가를 직접고용 수준으로 조정하고 입찰과정에서 적용하는 예정가격 노임단가를 최저임금이 아닌 시중 노임단가를 적용하도록 하였으며, 2006년 12월 국가인권위원회가 「청소용역 노동자의 인권상황 실태조사」를 실시하고 2007년 10월 권고사항을 결정하기도 했다. 하지만 MB정부의 ‘공공기관 선진화 계획’은 간접고용 및 외주화를 더욱 촉발하는 정책이었다. 공공기관 선진화 계획 중 ‘경영효율화’ 부문은 “효율화가 가능한 기능 등을 정비하고 해당 기능과 관련한 정원을 축소하여 기관별로 효율성을 10% 이상 향상시킬 것을 목표로 하거나 상위직 축소, 대부서화 등을 통해 조직을 효율화하고 인건비, 경상경비 등 예산을 절감하여 기관의 고유·핵심기능에 적합한 조직 및 정원운영을 도모”하는 것을 골자로 하고 있었다.(기획재정부, 2011). 특히 민간과 경합하거나 민간에서 보다 효율적으로 수행할 수 있는 기능은 민간으로 이양하거나 민간위탁을 추진토록 했는데, 이에 따라 한국도로공사의 통행료 징수 업무, 단순 유지보수업무, 한국공항공사의 청원경찰 업무 등이 민간으로 위탁되었다⁴⁾.

<표 8>은 공공부문 비정규직 현황이다. 2013년 현재 공공부문의 총인원은 1,760,647명이고, 이 중 정규직은 1,408,866명, 정규직은 239,841명(13.6%), 파견용역 등 간접고용노동자는 111,940명(6.4%)이다. 기관별 비정규직 비율을 보면, 교육기관 17.2%, 자치단체 14.1%의 순이었고, 파견용역 등 간접고용의 비중은 공공기관 16.5%, 지방공기업 12.0% 순이다.

4) 이명박 정부 때 공공부문의 간접고용은 더 확대되었다. 이명박정부는 공공부문 아웃소싱을 선도했고 인력공급업을 고용 창출을 선도할 새로운 핵심산업으로 성장시키려는 법 개정 작업도 벌였다. 해마다 근로자파견 우수기업을 선정해 정기 근로감독을 3년간 면제해주고, 인력공급·고용알선업에는 2011년까지 법인세의 20%를 깎아줬다. 그사이 KTCS, 유니에스, 에스텍시스템 등 고용 중인 용역 노동자만 1만명 가까이 둔 공룡 같은 인력공급업체들이 속속 등장했다.(경향신문, 2014. 1.23, “간접고용노동자의 눈물”)

<표 8> 공공부문 비정규직 현황

(단위: 명)

구분	'12년 실태조사				'13년 실태조사			
	총인원	직접고용		파견·용역	총인원	직접고용		파견·용역
		정규직	비정규직			정규직	비정규직	
합계	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2%)	110,641 (6.3%)	1,760,647	1,408,866	239,841 (13.6%)	111,940 (6.4%)
중앙부처	289,499	263,529	20,074 (6.9%)	5,896 (2.0%)	285,171	259,402	19,038 (6.7%)	6,731 (2.4%)
자치단체	385,050	324,281	49,349 (12.8%)	11,420 (2.9%)	377,652	313,037	53,340 (14.1%)	11,275 (3.0%)
공공기관	387,019	276,669	46,971 (12.1%)	63,379 (16.3%)	391,563	279,017	47,793 (12.2%)	64,753 (16.5%)
지방공기업	63,557	45,806	7,924 (12.4%)	9,827 (15.4%)	61,945	45,842	8,653 (14.0%)	7,450 (12.0%)
교육기관	629,019	483,604	125,296 (19.9%)	20,119 (3.2%)	644,316	511,568	111,017 (17.2%)	21,731 (3.4%)

주: 공공기관 302개소는 '공공기관운영에관한법률'에 의해 지정된 공공기관 295개소 외에 금융감독원 등 공공기관지정은 해제되었으나 공공의 성격이 있어 조사대상으로 포함하고 있는 7개소를 포함
 자료: 고용노동부(2014), 공공부문 비정규직 전환 보도자료

MB정부 후반기 그리고 박근혜정부의 비정규직의 무기계약직화 정책에 따라 2013년에 비해 비정규직 3만1782명이 무기계약직으로 전환했다. 그러나 무기계약직 전환에도 불구하고 공공부문의 비정규직 비율은 14.2%에서 13.6%로 0.6% 낮아진데 불과하며 파견·용역 등 간접고용 노동자는 110,641명에서 111,940명으로 1,299명 증가하였다⁵⁾. 비정규직에 대해 일정한 개선이 이루어지고 있는 반면, 파견·용역 등 간접고용에 대해서는 어떠한 가시적인 조치도 이루어지지 않고 있다. 간접고용은 공공기관과 중앙부처에서 증가하는 추세인데, 가장 중심된 파견·용역 직종은 청소·경비·시설관리 등 노무직종 중심으로 나타나고 있다.

공공부문 간접고용노동자들은 간접고용의 공통 사항인 저임금과 열악한 근무조건과 함께 정부 정책에 따른 고용 불안정에 시달리고 있다. 공공부문 비정규직 노동자들은 정부의 예산변경과 업체변경, 정년해고 등의 사유로 연말이면 고용불안에 시달리고 있다. 매년 1만여 명의 학교비정규직노동자들이 계약해지 통보로 불안에 떨고 있으며, 전체 노동자 중 비정규직 비율이 87%에 달하는 인천공항 노동자들의 경우, 3년마다 되풀이되는 업체 변경으로 지속적인 고용불안에 시달리고 있다.

5) 간접고용의 문제 영역

5) 고용노동부는 파견·용역근로자가 증가한 원인으로, 학교신설 60개소, 세종청사 등 공공시설 증가, 철도공사의 수인선 개통 및 열차운행대수 증가 등에 따른 시설관리 업무 증가로 파악하고 있다(2014).

이상의 논의에서 보듯이 간접고용은 사회적 우려에도 불구하고 그 범위가 확대되고 있으며, 이들을 보호할 수 있는 법제도는 지체되어 있는 상황이다. 이같은 간접고용 확대에 따른 노동문제의 영역을 “고용의 불안정, 임금 및 근로조건의 열위 및 차별, 노동기본권의 침해화, 불법 파견 등 법률적 논란” 등 4가지로 구분해 살펴 본다.

첫째, 고용 안정성의 문제이다. 이는 간접고용의 일반적 특징으로 원-하청 간 시장 교섭력 격차가 큰 우리의 경우, 사내하청은 사실상 원청의 필요에 따른 인력조달 기제로 활용되고 있다. 경기 침체기에서 어느 업종 할 것 없이 발생하는 문제이지만 조선업종에서 전형적으로 나타나고 있다. 경기변동에 민감하게 반응하는 선박 발주-건조량 변화에 따른 인력관리 부담을 사내하청노동의 규모 조절을 통해 해결하는 것인데, 이는 사내하청노동자에게는 만성적인 고용불안으로 나타난다. 고용불안은 사내하청을 포함한 간접고용 노동자의 최대 불만요인으로, 노동시장 내 불합리한 차별 요인과 함께 사내하청노동자가 노동조합을 결성하는 주요한 계기이자 직접적인 원인이다. 현대차 등 자동차공장의 경우 신차가 출시되거나 하청업체에 문제가 생기면 비정규직은 언제든 정리해고의 대상이 되며, 다행히 해고를 피하면 정규직이 기피하는 작업에 투입된다. 현대차 사내하청노동자들은 스스로를 “울산공장에서 고강도 노동과 고용 유연화로 인한 부담을 온몸으로 떠받치는 또 다른 ‘인간 쇼바(충격 흡수 장치)’다.”고 말한다.

제조업뿐 아니라 서비스산업에서도 계약해지에 따른 고용불안정은 공통 문제라 할 것이다. 용역노동자는 계약이 만료되는 연말이 되면 원청의 눈치를 살필 수밖에 없는 상황이다. 더 큰 문제는 소속 용역업체가 재계약에 실패해 수년간 다녔던 직장을 하루아침에 그만두는 일이 비일비재하다는 것이다. 대법원 판례는 영업 양도가 아니라 입찰을 통해 용역업체가 변경된 경우 고용승계 의무를 인정하지 않고 있다. 2008년 말부터 2013년 10월까지 나온 부당해고 구제신청 73건 중 절반이 넘는 37건은 근로계약이 만료되거나 원·하청 간 계약이 종료된 뒤 제기됐다. 형식적으로 계약기간 중에 해고된 사건도 계약기간 만료 후 ‘진보’ 처분을 내리고 이에 노동자가 불복하는 과정에서 분쟁들이 대부분 발생하고 있다. 하지만 계약기간 만료 후 제기된 37건 중 불법파견에 따라 원청의 고용의무(고용의제)가 인정되거나 새로운 용역업체에 고용승계의무가 인정된 경우는 단 1건도 없는 상황이다(경향신문, 2014. 01.14).

둘째, 임금 및 노동조건 차별이다. 사내하청노동자는 직영 정규직노동자와 동등·유사한 업무를 담당하는 경우가 대부분이다. 그럼에도 사내하청이라는 이유만으로 차별적인 저임금을 지급받는 경우가 대다수이며, 연말 경영성과금, 그리고 기업복지의 차별로 인해, 하청노동자들은 상대적 박탈감에 빠져 있다. 이러한 점은 특히 다층적 하청 구조 내의 2(3)차 사내하청노동의 경우에 더 크게 확대되고 있다. 이렇듯 직영 정규직노동자와 동등·유사업무를

담당하고 있는 간접고용노동자에게 주어지는 임금 격차는 사회적 정당성 논란에 휩싸이게 된다. ‘도급관계’하에서 시장권력의 비대칭성으로 인해 도급업체뿐만 아니라 해당 노동자까지 차별적 저임금과 상대적인 고용불안에 더 노출되고 있는 상황이다. 또한 ‘위험의 외주화’라는 작업조건에 있어 위험을 간접고용 노동자들에게 전가한다는 비판도 제기된다. 최근 몇 년 동안의 산재 사망 사건을 보면, 대기업의 산업재해 피해가 하청업체 노동자들에게 집중되고 있다. 유해하고 험한 작업을 하청업체에 넘기면서 일어나는 ‘위험의 외주화(하도급화)’이다. 예컨대, 현대중공업의 재해율은 0.66으로 조선업 평균 재해율인 0.69보다 다소 낮았지만 하청업체의 재해율을 감안한 환산재해율은 0.95로 1000대 건설업체 환산재해율 0.43의 2배 이상이다. 현대중공업에서는 지난해에만 3명의 노동자가 추락, 협착, 작업차량에 의한 교통사고 등으로 목숨을 잃었다(박점규, 2014). 인건비를 덜고 사용자 책임을 피하려는 하청업체로의 외주화가 고용불안을 넘어 ‘목숨과 안전’의 불안을 낳고 있다. 2013년 1월 삼성전자 불산 누출 사고로 숨진 노동자 1명, 여수국가산업단지 폭발사고 때 목숨을 잃은 노동자 6명은 모두 하청업체 소속이었다.

셋째, 간접고용노동자의 노동기본권 문제이다. 제조업 부문 사내하청노동의 경우 노동시장 내 열악한 처우 개선과 정규직화를 위해 노동조합을 결성하지만, 원청자본의 직·간접적인 압력으로 인해 간접고용 노동자의 노동3권은 사실상 무력화되고 있다. 사내하청 및 용역업체에 노동조합이 결성되면 원청자본은 하청계약 해지를 통해 하청업체를 폐업시킴으로써, 사내하청 노동자가 해고되는 상태가 발생한다. 간접고용 노동자의 노동기본권 문제는 이미 국제 문제로 비화되어, ILO 결사의 자유위원회가 세 차례나 한국 정부에 관련 대책을 마련하도록 권고한 바 있을 정도이다.

대표적인 사업장 사례로는 동희오토를 꼽을 수 있다. 동희오토의 생산라인은 18여개의 사내하청업체들에 의해서 운영되는데, 차체·도장·의장 등의 직접부서 이외에도 품질관리, 생산관리, 보전 등의 간접부서까지도 18개의 사내하청업체들에 맡겨 운영되고 있다. 2005년 사내하청지회가 활동을 시작하자 동희오토는 8월 12일 조합원이 가장 많았던 업체를 폐업시킴으로서 조합원 43명을 해고하였다. 2007년 폐업된 ○○기업은 ‘동희오토와의 계약기간만료에 따른’ 폐업으로 공지되었고, 2008년 △△기업의 폐업은 ‘사장의 건강상의 이유에 따른’ 폐업으로 공지되었는데, 두 하청업체 모두 노조 활동에 적극적인 조합원들을 해고하기 위한 폐업이었다(장동준, 2012). 간접고용 노동자에게 노동기본권을 부여하기 위해서는 ‘위장된 고용관계’(disguised employment relationship)를 근절하기 위한 정부의 입법 정책이 마련되어야 한다. 여기서 ‘위장된 고용관계’란 사용자가 노동자를 피고용인이 아닌 것처럼 대우함으로써 노동자의 진정한 법적지위를 은폐하는 경우를 가리킨다.

넷째, 위장 도급 및 불법과건 논란이다. 초기 제조업에서 발생했던 위장 도급 및 불법과건 논란이 이제는 서비스산업 전반으로 확대되고 있다. 사내하청업체가 원청사업체의 한 부

서로 간주될 정도로 사내하청업체의 실질적인 독립성이 전혀 없는 경우이다. 사내하청업체의 사업 경영상의 독립성 자체가 없는 경우에는 ‘위장도급’의 문제로, 사업경영상의 독립성은 있지만 인사·노무관리의 독립성이 없는 경우에는 ‘불법파견’의 문제가 된다. 특히 불법파견은 2000년대 제조업부문 간접고용 비정규노동의 쟁점을 집약하는 핵심적인 문제이다. 원래 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’상 제조업 직접 생산공정은 파견노동이 금지되어 있지만, 원청자본이 사내하청노동자에 대해 인사·노무관리를 직접 행사함으로써, 사내하청이 사실상 파견노동화되는 현상이 발생하게 된 것이다.

이러한 양상은 중소기업장이 밀집된 공단 지역의 경우에 더 두드러진다. 등록된 합법 직업소개업체 뿐만 아니라, ‘○○용역’, ‘□□아웃소싱’ 등의 업체들까지 난립하면서 사실상 불법적인 인력공급업을 행하고 있기 때문이다. 이러한 불법 인력공급업체의 난립은 해당 업체를 이용하는 노동자의 노동기본권 문제뿐만 아니라, 고율·고액의 불법적인 수수료 수취로 인한 중간착취와 더불어, 간접고용 비정규노동자를 저임금 구조에 묶어 놓는 효과를 낳고 있다(정현철, 2013).

3. 정책대안의 모색

비정규직 확대 및 간접고용의 전산업적 확산에 따른 노동의 불안정성과 양극화 해소를 위한 다양한 정책 방안이 마련되고 추진되어 왔다. 하지만 그 동안의 대책은 주로 비정규직법을 통해 직접고용 임시직 노동자들을 대상으로 한 규제 장치의 도입이었다. 하지만 사용자측은 직접고용 임시직을 정규직으로 전환하기보다는 사용자 책임 회피가 용이하고 노동유연성이 더 높은 간접고용으로 전환하는 대응을 보였다.

이후 간접고용 노동자들의 문제가 위장 도급, 불법파견 등의 문제로 확대되자 사내하도급 노동자의 축소 및 보호를 위한 제도 개선 및 입법 공방이 전개되고 있는 상황이다. 그 동안의 논의를 보면, 정부와 경영계가 주장하는 ‘가이드라인’을 통한 자율 규제 방안과 정치권이 입법 논의 중인 노동관계법 개정으로 구분해 볼 수 있다. 또한 노동관계법 개정 방안은 ‘사용자 개념’을 확장하여 원청회사의 사내하도급 근로자에 대해 사용자 책임을 부여하는 방안, 파견법을 개정하는 방안, 사내하도급근로자의 보호를 위한 특별법을 제정하는 방법 등으로 구분된다. 그런데 자율 준수 방안은 2011년 노사정위원회에서 “사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인”이 마련되었지만 그 실효성에 의문이 제기되고 있으며, 노동관계법 개정은 입법의 시급성에도 불구하고 노사 및 여야간 입장 차이로 인해 입법이 상당 기간 쉽지 않다는 문제가 제기되고 있다. 이 글에서는 입법적 대안과 함께 노사정 주체들의 역할 혁신과 제도적 접근에 초점을 둔 몇 가지 대안을 제시하고자 한다.

그 출발점은 사내하도급 등 간접고용의 남용은 기업의 이익과 사회의 이익 간의 충돌을

불러일으킬 뿐만 아니라 헌법 정신에 위배된다는 점이다. 현격한 임금격차는 적정한 소득의 분배를 방해하고, 대기업의 시장 지배와 경제력의 남용을 초래하며, 중소기업과 근로자를 포함한 경제주체간의 조화를 깨뜨린다. 기업경제는 살지만 국민경제는 죽는 것이며 경제의 민주화 요청에 역행한다. 또한 헌법 제119조 제2항은 “국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체 간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다”라는 점에 주목할 필요가 있다.(은수미 외, 2011) 공정노동시장 형성의 출발점은 비정규직, 간접고용의 문제 해결에서 출발한다고 할 수 있다.

1) 입법의 원칙과 방향

노동관계법 입법시에는 ‘상시적 업무의 직접고용 정규직 채용’을 확대하는 방안을 적극 검토하여야 한다. 이렇게 할 때 간접고용의 무분별한 확산 및 사용자의 책임이 형해화되는 문제를 해결할 수 있다. 입법시 국제노동기구(ILO)와 국가인권위원회의 기준 및 권고를 가이드라인으로 할 수 있을 것이다.

국제노동기구는 2006년 6월 15일 스위스 제네바에서 열린 국제노동기구(ILO) 총회에서 ‘고용관계(employment relationship)’에 관한 새로운 권고를 채택했다. 동 권고는 각 회원국에 대하여 ‘위장된 고용관계’(disguised employment relationship)를 근절하기 위한 국가정책 수립을 권고하고 있는데, 여기서 ‘위장된 고용관계’란 사용자가 노동자를 피고용인이 아닌 것처럼 대우함으로써 노동자의 진정한 법적 지위를 은폐하는 경우를 가리킨다. 그 대표적인 사례로 민법·상법적 계약형식을 통해 위장 자영인, 위장 하도급계약 등을 활용하는 방식이 언급된 바 있다. 이러한 위장된 고용관계를 포함한 고용관계의 판단이 문제가 되는 노동형태의 문제를 해결하기 위해 권고는 전문에서 고용관계와 관련된 국가정책이 노동에서의 기본 원칙 및 권리에 관한 1998년 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 및 ‘양질의 노동 의제(Decent Work Agenda)’에 부합해야 함을 명시하고 있다. 또한 고용관계에 있는 노동자보호의 성질과 내용은 관련된 국제노동기준을 고려하여 효과적이고 명확하고 적절한 것이어야 함도 명시하고 있다. 또한 권고는 고용관계의 범위와 관련된 문제의 해결책을 찾기 위한 방안으로서 단체교섭 및 사회적 파트너들과의 대화를 촉진해야 함을 강조하고 있다(제18조)⁶⁾.

또한 국가인권위원회 상임위원회(2009. 9. 3)는 ‘사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고’를 의결하고, 노동부장관에게 다음의 3가지 사항을 권고하였다.

6) ILO : The Employment relationship, Report V(1), International Labour Conference, 95th Session, Geneva, 2006, para. 48.

“1. 현행 노동관계법상의 사용자 정의 규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것. 2. 상시적인 업무에 대한 직접고용 원칙을 법률에 명시적으로 규정함으로써 간접고용의 남용을 억제할 것. 3. 사내하도급근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권을 법률로 명문화 할 것.”이다.

한편, 현행 노동법의 전면 개편 필요성도 제기되고 있다. 노동법 제정의 원리는 법인격에 의해 (기업)조직의 내·외부를 확정하고 내부노동시장의 풀타임 정규노동자(full-time worker)의 보호에 관심을 집중하는 것이다. 19세기 노동법은 도시 공장의 정규직 상용근로자를 상정하고, 공장 내부의 노사관계를 규율하는 법으로서 탄생하였다. 그러므로 노동법 구성의 전제는 “모든 근로자는 동등하다. 근로자들간의 경쟁은 무시한다”는 전제하에서, 약자인 근로자를 보호한다는 하나의 이념으로 노동법을 구성하였다. 그러나 기업조직의 변동 및 진화에 따라 노동법의 보호를 받는 대상자의 수와 범위는 갈수록 제한되고 있다. 기업 결합조직(그룹사, 지주회사)의 출현에 따라 개별기업(자회사)의 사용자가 누구인가라는 논란이 발생하고 있고, 아웃소싱으로 파견근로자들의 양산되고 있으나 이들의 임금 및 근로조건의 실질적 결정권자는 사용자로 나서지 않고 있다. 노무도급, 사내하청, 아웃소싱, 분사 등 기업 내부의 업무를 분산시키면서 다른 한편으로는 ‘보이지 않는 손’이 분산된 업무들을 총괄 지휘하는 현상이 갈수록 심화되고 있는 것이다. 이를 위해 사용과 책임의 일치를 위해 노동법상의 사용자 개념을 확대할 필요가 있다. 이는 “이익과 권한은 향유하면서 책임은 다른 사람에게 떠넘기는 행위”를 규제하는 것이다.

2) 정부의 근로감독 강화와 법 집행

현재 간접고용을 규제하기 위한 새로운 입법과 다양한 제도 개편이 필요하지만 무엇보다도 우선될 것은 현행법을 통한 규제의 효율성을 높이는 것이 필요하다. 안산시화공단 등 근로자파견업체들의 탈법적 행위를 막지 못하는 상황에서, 새로운 법 제정은 사치스러운 논의의 일 수도 있다. 산업 현장에 탈법적 행위가 아직도 만연한데는 정부의 책임이 크다 할 것이다. 사용자가 법을 미준수하는 이유는 그 준수가 주는 이익보다는 미준수가 주는 불이익이 크지 않거나 미준수의 적발 가능성이 낮다고 생각하기 때문이다. 그러므로 정부는 산업 현장에 대한 근로감독을 철저히하여 탈법적인 간접고용의 확대를 금지하여야 할 것이다.

그런데 우리의 경우 근로감독관의 수가 부족한 문제도 있지만, 여러 사정상 사업장 근로감독이 상시적으로 이루어지지 않고 있는 것이 더 큰 문제이다. 근로감독관의 수(2011. 8. 현재)가 1,362명인데, 2011년에 근로감독관이 직접 시행한 사업장 개소(즉 자율점검을 제외)는 19.8개(정기감독 포함), 5.5개(정기감독 제외)이다. 2011년 8월 현재 근로감독관 1명

이 담당하는 사업장이 1,262곳이므로, 그 중 매년 20곳인 1.58%를 감독하는 것에 불과하다. 이를 개선하기 위해서는 근로감독관의 증원과 함께 사업장 근로감독 업무를 상시적인 업무로서 중시하는 정책 방안이 마련되어야 한다.(김홍명, 2014)⁷⁾.

3) 정부의 친고용적 공공부문 개혁과 모범사용자의 역할 확립

민간부문 못지않게 공공부문의 비정규직 및 간접고용이 증가했는데, 이는 정부 정책의 방향을 의심하게 하는 잘못된 신호로 작용하고 있다. 공공기관 경영정보시스템을 통해 공공기관 직원 수를 분석한 결과 2008~2012년 사이 정규직은 23만9188명에서 24만7408명으로 3.4%가, 비정규직은 8만9864명에서 10만4211명으로 16.9% 증가하였다. 비정규직 중에서 기간제·단시간근무 등 직접고용은 12.4%가, 간접고용은 18.7%가 늘어 간접고용 증가율이 가장 가팔랐다. 정부 스스로 간접고용을 확대하면서 민간부문에게 간접고용을 줄이는 정책을 추진하는 것은 정당성이 없다 할 것이다.

그간 공공부문의 경영합리화(성과주의 경영전략 도입: BSC 성과균형지표, ABC 원가회계, MBO 목표관리제 및 평가, 총액인건비제 등의 다양한 프로그램) 경쟁력과 효율성 강화 정책으로 외주화에 따른 간접 고용이 급격히 증가하였다. 하지만 서울시 사례에서 확인할 수 있듯이 간접고용의 활용이 경쟁력 있고 효율적인 정책은 아니다. 서울시는 2014년 1월부터 용역·파견업체 소속 근로자 6231명을 단계적으로 정규직화하고 있다. 특히 청소 분야는 정규직 전환과 함께 처우도 개선됐지만 민간 용역업체에 지급하던 경비가 줄다보니 예산 지출은 오히려 53억원 감소하는 결과를 발생시켰다. 이와 유사한 연구결과로 한국조세재정연구원(2014)의 ‘공공기관 정규직 전환정책의 재정적 영향’ 보고서를 들 수 있다. 동 보고서에 따르는 공공기관에 간접고용된 용역·파견 근로자 전원을 공공기관이 자회사를 설립해 직접고용 형태로 정규직화 할 경우, 연간 1689억원이 절감되는 것으로 나타났다. 보고서는 공공기관들이 올해 경비·청소·비서·운전 등 간접고용 업체에 지출한 비용을 연 2조613억원으로 추산하고 있는데, 이중 인건비가 75.9%, 용역업체에 보장해 준 이윤이 4.5%, 간접비가 19.7%를 차지한다. 보고서는 간접고용 근로자의 임금 수준을 바꾸지 않고 자회사를 세워 정규직화할 경우, 용역업체에 보장해주는 이윤(연 918억원)을 절약한다고 밝히고 있다. 간접비에서는 연간 4대 보험 사업자 부담분(1407억원)과 부가가치세(1873억원)를 제외한 771억원을 아낄 수 있다. 이상에서 보듯이 공공부문의 간접고용 문제는 정부의 의지와 정책 변화에 따라 해결 될 수 있는 사안이다. 정부가 모범사용자로서 역할을 충실히 할 때

7) 현재 근로감독관의 업무 중에서 사업장 근로감독 업무가 아니라 다른 업무들이 오히려 중시되거나 또는 부담이 많기 때문에, 근로감독관은 사업장 근로감독 업무에 집중할 수 없는 것이 현실이다. 그러한 대표적인 업무들로는 노사동향 파악 업무와 체불임금 청산지도 업무가 있다. 이러한 업무들 때문에 사업장 근로감독이라는 근로감독관의 본연의 업무가 소홀히 되고, 감독이 실적을 맞추기 위한 형식적인 감독으로 진행되어 왔다

민간부문에 대한 선도 기능을 수행할 수 있다.

또한 정부는 공공조달 정책을 통해 노동정책을 효과적으로 추진해 나갈 수 있다. 공공조달(Public procurement)은 정부(지자체)들이 세금을 주요 재원으로 하는 공공기금을 이용하여 공공활동의 수행을 위해 필요한 공공재를 구입하는 것이다. 이런 점에서 정부의 조달 시장은 추구하는 가치와 절차에 있어 민간부문과 차별성을 가져야 한다. 예컨대 유럽연합(EU)은 ‘사회적으로 책임지는 공공조달(Socially Responsible Public Procurement, SRPP)’을 적극 추진하고 있는데, SRPP는 고용기회, 좋은 일자리, 노동권 준수, 사회 통합, 기회 균등, 윤리적 무역, 기업의 사회적 책임 등의 사회적 고려 사항을 실현하기 위한 유력한 수단으로 공공조달 정책을 사용하고 있다. 이와 같은 원칙 아래, ‘최고가치낙찰제(최적가치낙찰제)’를 대안으로 제시하고 있다. 여기서 최고가치란 단순히 단기적인 비용 합리성이 아니라 공공조달의 장기적 지속가능성, 품질, 나아가 사회적 가치 등을 적극적으로 반영하는 계약 방식을 의미한다.

4) 간접고용노동자의 노동권 보장

2000년대 이후 사내하청노동자의 쟁의는 대부분 노동조합 결성을 매개로 한 노동 3권 확보 투쟁이었다고 할 수 있다. 그 핵심적 요구는 원청 사용자성 인정이었으며, 이에 대해 경영측은 ‘도급이기에 사용자가 아니’라는 이유로 이들 사내하청노동자의 요구를 무시하였다. 이는 2000년대 중반 이후 제조업부문에서 갈등적 노사관계가 전개된 주된 원인 중 하나였다. 즉, 사용사업주가 임금을 실질적으로 결정하고 있지만 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭 요구에 응하는 경우가 없다. 노조파업에 대해서는 노무공급계약 해지와 대체근로투입, 퇴거불응, 업무방해에 대해 형사고발, 손해배상청구 등이 순차적으로 진행된다. 사용사업주는 직접 지휘명령권을 행사하지만, 노동법상 사용자 책임은 전혀 부담하지 않는 것이다. 통상 위탁(도급)계약서에는 “계약수행을 위해 채용한 근로자에 대한 모든 노동법적 책임은 을(수급인)이 부담한다.”는 식의 내용이 들어간다. 사용사업주가 간접고용 노동자의 조합활동을 인정하지 않고 매번 단체교섭을 거부할 때, 노동조합은 최후의 수단으로 단체행동을 선택하지만, 많은 경우 사용사업주는 ‘파견(용역)계약 내용에 노조활동, 파업 등에 대한 계약해지조항’을 넣고 있다. 이에 대해 법원이나 노동부는 사용사업주의 계약해지는 민법상의 자유계약이란 이유로 노동법상으로 규제가 불가능하다는 입장이다.

이 사안은 국제노동계에서도 논란이 되었던 내용이다. ILO ‘결사의 자유 위원회’는 2008년(350차 보고서)과 2009년(355차 보고서), 그리고 2011년(359차 보고서) 등, 총 3차례에 걸쳐 사내하청 노동자의 노동기본권 침해와 관련한 국내 노동조합의 진정에 대해 관련 당사자로부터 관련 자료를 제출, 조사를 진행한 바 있다. 결사의 자유 위원회는 2009년 현대

차 아산공장 사내하청 노동자에 대한 고등법원의 판결, 2010년 현대차 울산공장 사내하청 노동자에 대한 대법원 판결 내용을 언급하면서, 위 사내하청 노동자들이 ‘도급’업체 소속 노동자가 아닌 ‘불법 파견(illegal dispatch) 노동자’라는 분명하게 적시하였다. 3번에 걸친 간접고용 비정규 노동자의 진정에 대해 ILO는 모두 이들의 노동기본권이 침해당하고 있음을 지적하면서, 사내하청 노동자를 포함한 위장 자영업자에 대해 노동3권이 실질적으로 보장될 수 있도록 한국 정부가 필요한 조치를 취하도록 권고한 바 있다.

해결 방안은 노동관계법 개정을 통해 사용자의 범위를 확대하는 것이다. 하지만 그 이전이라도 하청노동자들의 노동기본권 확장 방안으로 프랑스의 사례를 원용하여 대책을 강구할 필요가 있다. 프랑스는 ‘근로자 있는 곳에 대표 있다’라는 집단적 노사관계 전반을 관통하는 핵심 사상을 노동관계법에 적용하고 있다. 이를 위해 기업 조직의 변동과 고용형태의 다변화에 대응하기 위해 2004년 5월 4일 제2004-391호법은 ‘그룹별교섭과 그룹별협약’ 사항을 입법화하였다. 그룹위원회와 그룹교섭을 제도화 한 이유는 노조 미가입 대상자의 목소리를 반영하는 한편, 그룹의 성과와 전망에 대하여 사용자와 근로자가 협의하는 것이 노사관계의 안정과 발전을 위해서 필수적이라는 인식이 공유되고 있기 때문이다. 간접고용 문제 해결을 위해 원하청 사업체를 하나로 묶고, 원하청 노동자들이 하나의 협의 틀로 묶일 수 있도록 노사협의(단체교섭)구조를 마련하는 것을 검토 할 수 있다.

5) 고용공시제의 확대 및 내실화

고용노동부는 비정규직과 사내하도급의 확산에 따른 노동시장의 이중구조화가 심화되고 있는 상황에서, 사업(장)에서 사용하는 근로자의 고용형태를 공시하여 기업이 자율적으로 고용구조를 개선하도록 하기 위해 ‘고용정책 기본법’을 개정('13.6.19)하여 2014년 3월부터 ‘고용형태 공시제’를 실시하고 있다.

‘고용형태 공시제’는 300인 이상 사업장을 대상으로, 해당기업들은 ①근로계약기간의 정함이 없는 근로자(정규직) ②기간제 근로자 ③재택·가내 근로자, 일일 근로자 ④소속 외 근로자(파견, 하도급, 용역 등)로 구분해 공시하는 제도이다. 동 제도의 도입을 통해 300인 이상 사업장의 고용 규모 및 수준 등에 대한 각종 정보가 투명하게 공개되어 사회적 공론화의 계기가 마련되었다. 하지만, 동 제도는 300인 이하 사업장은 대상이 아니며, 공시를 하지 않았더라도 처벌 조항이 없는 것이 한계로 지적되고 있다. 또한 ‘소속 외 근로자’에 사내 하청, 청소, 경비, 식당 노동자는 포함되지만 텔레마케터 등 외부 위탁 노동자들은 포함되지 않을 가능성이 높다.

이와 같은 한계에도 불구하고, 고용공시제도의 시행은 그 자체로 큰 진전이라 평가할 수

있다. 300인 이상 대다수 기업들의 고용규모 및 고용형태에 대한 다양한 자료들이 집약되어 비교·검토할 수 있는 통계 자료가 마련되고 이를 토대로 한 사회적 논의가 시작될 수 있기 때문이다. 이를 통해 매출액, 순이익과 고용창출, 일자리의 질을 비교할 수 있을 것이다. 제도 도입 효과를 높이기 위해서는 현재의 방안에 기초하여 기업이 제공하는 고용정보의 공개를 사실상 의무화하는 것이 필요하다 할 것이다. ISO26000에서 보듯이 해당 사업장 임금수준, 남녀 고용비중, 고용형태별 비교, 산재율 등의 내용 공개로 확대할 필요가 있다 할 것이다.

6) 노사의 사회적 책임 확대와 사회적 대화의 촉진

법률적 규제만큼이나 필요한 것은 노사의 전략적 선택을 통해 간접고용 및 비정규직 고용을 규제하는 것이다. 이를 위해서는 노사관계의 대립성이 약화되어야 하고, 미래 전략을 위한 현실적 타협방안이 마련되어야 한다. 이를 위해 필요한 것은 노사의 사회적 책임을 촉진하여 기업 경쟁력과 직원의 만족도를 높여나갈 수 있는 내적 동력을 확보하는 것이다.

이를 위해 사회 전체적으로 볼 때 대기업의 과도한 사내하도급 활용은 대기업의 경쟁력에도 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라, 대기업이 책임지고 해결해야 할 부담을 중소기업에게 전가하는 문제가 발생하고 있음을 확인할 필요가 있다. 대기업들은 비용절감과 고용유연성을 이유로 사내하도급을 선호하고 활용하지만, 장기적으로 이 둘 모두의 목적을 달성하는 것은 가능하지 않다. 즉 사내하도급을 활용하는 목적을 비용절감 보다는 고용유연성에 보다 더 큰 초점을 두어야 할 것이다. 단, 이를 위해서는 정규직과 동일한 업무에 종사하는 사내하도급 인력에게는 정규직보다 더 높은 처우와 보상이 주어져야 한다.

이를 위해 지불여력이 상대적으로 큰 대기업부터 먼저 사내하도급 차별 시정과 처우개선을 위한 노력을 시작해야 한다. 2000년 이후 대기업은 꾸준한 성장을 거듭하면서 인력활용에 대한 부담을 지지 않아 왔다. 소위 과도한 정규직 보호의 상황하에서 경영층에서 가질 수 있는 인력활용의 재량권은 비정규직에 한정되었고, 그 결과 경영합리성의 이름하에 과도한 비정규직 활용이 일상화되어 왔다. 개별 대기업 관점에서는 위험이 회피 되었지만, 그 회피된 위험은 사라진 것이 아니라 그대로 중소기업으로 이전된 것이었다. 결국 현 상황의 지속은 기업 생태계의 유지가 어려운 상황까지 갈 수 있는 위험 상황이다. 또한 간접고용 문제는 법제도적인 차원보다는 기업의 사회적책임(CSR)의 시각에서 보다 적극적으로 검토할 필요가 있다. ISO 26000은 가치 사슬에 해당되는 직접 혹은 간접 고용, 하도급 등 협력업체의 노동과 인권 등을 모니터링하고 이를 사업경영에 반영토록 한다는 취지에 부합하는 기업 활동을 요구하고 있다. 원청업체가 발간하는 ISO 26000을 준수하는 지속가능보고서에 사내하도급의 인사 및 노사관행에 대한 정보를 함께 공개토록 하는 한국적 가이드라인

을 설계하여 제시할 필요가 있다 할 것이다.(이준우 외, 2011)

노동조합도 사업장 차원의 경제적 실리에만 목매는 집단이기주의가 아닌 공정, 평등, 연대의 사회적 가치를 실현하는 당당한 주체임을 선언하는 것이 요구된다. 조직력과 투쟁력을 갖고 있는 대기업노조들이 공장 담벼락 밖의 노동자들과 연대할 방안을 선언할 필요가 있다. 예컨대 연말 성과금이나 일정 부분의 임금인상률을 원하청연대기금이나 사회연대기금으로 조성하는 방안이 그것이다.

7) 적극적 노동시장정책의 강화

영리목적의 노동력 중개사업은 부작용을 피하기 어렵다. 유료 직업소개업체들과 파견업체들이 직업소개 혹은 노동력 파견으로부터 창출하는 이윤은 노동자들에게 돌아갈 임금의 몫에서 추출되는 것이며, 구직자에게 법정 수수료율 이상의 직업소개 수수료 혹은 비수수료 형태의 금전적 보상을 부과하거나 도급으로 위장한 불법파견 사업을 행하는 것은 이윤 동기에서 비롯된 불법행위들이다.

하지만 현재 무료·공공 직업소개기구들은 영세성과 비효율성으로 유료 직업소개업체들의 대안이 되지 못하고 있다. 무료·공공 직업소개기구들은 사용업체가 원하는 노동력에 대한 정확한 정보를 갖고 있지 못하며, 적절한 구직자를 찾기 위한 역량을 결여하여 사용업체가 원하는 노동력을 알선하지 못하는 문제점을 드러내고 있다. 알선의 실패는 짧은 근속기간과 잦은 교체로 귀결되어 사용업체나 구직자들이 유료 직업소개업체들을 선호하게 됨에 따라 양질의 일자리와 양질의 구직자의 알선은 주로 유료 직업소개업체들을 통해 이루어지게 되는 상황이다. 실제, 구직자들은 유료 소개업체들이 소개한 내용과 실제 수행하게 되는 업무 및 임금 등 근로조건이 다르다고 지적하는데, 과잉 수수료 혹은 비수수료 금전적 부담 등 불법행위의 피해를 당하면서도 유료 소개업체들을 이용하는 것은 무료 혹은 공공직업소개기구들이 제 역할을 못하기 때문이라 할 수 있다. 구직자들이 유료 직업소개업체 혹은 파견용역 업체를 이용하는 주된 이유로 “일 자리를 빨리 알아봐 주기 때문”으로 꼽는 것은 유료 직업소개업체를 포함한 영리 목적의 노동력 중개업체들이 지닌 상대적 효율성을 확인해 준다. 영리 목적의 노동력 중개업체들의 부작용과 무료 직업소개업체들의 비효율성을 고려하면, 적극적 노동시장정책을 강화하여 간접적 착취를 해소하고 비정규직의 고용안정성을 담보해야 한다. 그런 점에서 스웨덴을 중심으로 한 스칸디나비아모델은 적극적 노동시장정책의 벤치마킹 대안이라 할 수 있을 것이다. (조돈문, 2013)

<참고 문헌>

- 김유선·김종진·유형근·윤정향·김미영·정승국, 2012. 『서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구』, 서울시 일자리정책과.
- 김유선, 2013, 비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사'(2013.8) 결과-, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 7
- 김종진 외, 2011, 간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 근로실태 조사·분석, 국회입법조사처
- 김주일, 2010. 『IT산업 하도급 실태와 불공정거래 개선방안』. 『원하도급업체간 임금격차 실태와 불공정거래 개선방안』, 경제사회발전노사정위원회.
- 김홍명, 2014, “고용의 질 개선을 위한 정책과제-영세사업장 비공식고용과 근로감독제도”, 『고용의 질 개선을 위한 지역노사민정 사회적대화』 토론회 자료집, 경제사회발전노사정위원회
- 노광표 외, 2009. 『철강산업 하도급 구조의 실태와 현황』, 금속노조
- 노광표·이문호·곽상신, 2013. 『사무직 근로자의 근로시간 실태조사 및 개선방안 연구-IT 업종을 중심으로-』, 고용노동부 연구용역
- 노동부, 2007, 『불법파견 형태의 사내하도급 문제 해결을 위한 참여정부의 노력과 과제』, 참여정부 정책보고서
- 박종식, 2010, “조선산업 노동시장 구조변화와 노동조합의 대응”, 금속노동연구원
- 손정순, 2011, “사내하청 노동 문제 해결을 위한 중장기적인 대응방향: 금속부문 사내하청 노동을 중심으로”, 사회포럼 토론회.
- 손정순, 2013, 간접고용 비정규노동의 실태와 대안적인 법·제도적, 정책적 개선 방향, “사내하도급 실태와 개선방안” 토론회 자료집, 한국노동사회연구소 100차 노동포럼
- 윤애림, 2012, “비정규직 문제 해결의 첫단추는 노동기본권 보장으로부터”, 서강법률논총 제1권 제2호
- 은수미·이병희·박제성, 2011. 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원.
- 은수미·김기선·박제성, 2012. 『간접고용 국제비교』, 한국노동연구원.
- 이병희·황덕순 외, 2012, 『비공식 취업 연구』, 한국노동연구원
- 이장원·이영호, 2013, 『상생의 고용관계 구축을 위한 사내하도급 개선방안 연구』, 한국노동연구원
- 이종탁, 2013, “케이بل방송산업의 간접고용 실태”, 노사정위원회 공정노동시장위원회 발표자료
- 이준우 외, 2011, 『사내하도급 활용의 주요 원인분석을 통한 제도개선 방안』, 고용노동부 연구용역
- 장귀연·문재훈, 2010, 간접고용 실태조사 결과 발표 및 간접고용의 문제점과 절제를 위한 운동 방향 토론회 자료집, 비정규직 없는 세상만들기 네트워크
- 정현철, 2013, “안산·시흥지역 간접고용노동 현장체험조사 보고서”, 노사정위원회 공정노동시장연구위원회 발표자료
- 조돈문 외, 2012, 『간접고용노동자 인권상황 실태조사』, 국가인권위원회 연구용역보고서
- 조돈문 외, 2013, 『사라져 버린 사용자 책임-간접고용 비정규직 실태와 대안』, 매일노동뉴스
- 한국비정규노동센터, 2012, 울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사, 울산광역시 동구청 비정규노동센터 용역자료집
- 경향신문(2014.01) 강진구기자의 “간접고용의 눈물-노무사들과 함께하는 현장보고서”