

Kent Academic Repository

Full text document (pdf)

Citation for published version

Chung, Heejung and Jung, SeoHyun (2019) : (Employment Status and Protection Methods in Indirect Employment: The UK Case) - chapter in (Indirect Employment, Workers'Rights Survey). (The Korean Human Rights Commission)

DOI

Link to record in KAR

<https://kar.kent.ac.uk/85874/>

Document Version

Publisher pdf

Copyright & reuse

Content in the Kent Academic Repository is made available for research purposes. Unless otherwise stated all content is protected by copyright and in the absence of an open licence (eg Creative Commons), permissions for further reuse of content should be sought from the publisher, author or other copyright holder.

Versions of research

The version in the Kent Academic Repository may differ from the final published version.

Users are advised to check <http://kar.kent.ac.uk> for the status of the paper. **Users should always cite the published version of record.**

Enquiries

For any further enquiries regarding the licence status of this document, please contact:

researchsupport@kent.ac.uk

If you believe this document infringes copyright then please contact the KAR admin team with the take-down information provided at <http://kar.kent.ac.uk/contact.html>

발간등록번호
11-1620000-000705-01

2018년도 인권상황실태조사 연구용역보고서

간접고용노동자 노동인권 실태조사

발간등록번호
11-1620000-000705-01

2018년도 인권상황실태조사 연구용역보고서

간접고용노동자 노동인권 실태조사

간접고용노동자 노동인권 실태조사

2018년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2018. 11. 08.

연구수행기관	한국비정규노동센터
연구책임자	조돈문 (한국비정규노동센터 대표)
연구원	정홍준 (한국노동연구원 부연구위원) 황선웅 (부경대학교 경제학부 교수) 이남신 (한국비정규노동센터 소장) 남우근 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 김근주 (한국노동연구원 부연구위원) 이승협 (대구대학교 사회학과 교수) 송민수 (한국노동연구원 부연구위원) 조혁진 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 장희은 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 정희정 (영국 켄트대학 교수) 정서현 (영국 켄트대학 박사과정) 김세진 (한국비정규노동센터 정책부장) 박재범 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 박재철 (안산시비정규직노동자지원센터 소장) 문중찬 (서울노동권익센터 소장) 신태중 (서울노동권익센터 정책위원) 윤희만 (전주시비정규직노동자지원센터 소장) 최혜인 (한국비정규노동센터 정책연구위원) 황수옥 (한국노동사회연구소 연구위원) 홍춘기 (대전광역시비정규직근로자지원센터 소장)
보조연구원	변정윤 (한국비정규노동센터 사무국장) 강인수 (한국비정규노동센터 편집부장)

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

목 차

제1장 서론 (조돈문, 정흥준)	1
1. 연구배경과 목적	1
2. 선행연구	4
3. 연구내용 및 연구방법	6

<제1부> 간접고용 노동자의 실태와 과제

제2장 간접고용 노동자의 실태와 쟁점 (남우근)	12
1. 간접고용 개념	12
2. 간접고용 노동 실태	16
3. 개별적 근로관계의 쟁점	31
4. 집단적 노사관계의 쟁점	40
5. 공공부문 간접고용 정규직화의 쟁점	44
6. 차별시정제도의 문제	51

제3장 간접고용 노동자 실태 설문조사 분석 (조돈문)	59
1. 자료소개	59
2. 간접고용 비정규직의 노동조건과 노동과정 경험	62
3. 간접고용 비정규직의 원청 사용자성과 정규직 전환	71
4. 간접고용 비정규직의 이해대변: 노동조합과 대안	80
5. 소결	86

제4장 간접고용 노동자의 인권침해 실태 업종별 심층 분석	90
1. 업종별 사례조사의 요약 (정흥준)	90
2. 자동차산업 면접조사 분석 (조혁진)	101
3. 조선산업 면접조사 분석 (정흥준)	125
4. 철강산업 면접조사 분석 (김세진)	138
5. 유통산업 면접조사 분석 (장희은)	153
6. 통신산업 면접조사 분석 (송민수)	171

제5장 간접고용 노동자의 노동조건 개선 : 쟁점과 과제	194
1. 간접고용 노동자의 임금제도: 쟁점과 과제 (황선웅)	194
2. 간접고용 노동자의 이해대변 조직형태 : 쟁점과 과제 (정흥준)	215

<제2부> 해외 간접고용 노동자의 고용현황과 보호방식

제6장 주요 선진국의 간접고용 현황 (황선웅)	234
1. 미국	234
2. 일본	238
3. 유럽 국가들: 독일과 영국을 중심으로	241

제7장 간접고용 노동자 보호 국제기준 (김근주)	249
1. 논의의 범위	249
2. 파견에 관한 국제기준: 파견근로유럽연합지침을 중심으로	250
3. 파견근로유럽연합지침 이외의 유럽의 규율 방식: 네덜란드 사례	257
4. 유럽연합의 아웃소싱 규율방식	262
5. 영국의 사업이전 보호 법리	264
6. 유럽적 접근 방식의 시사점	265
<별첨> 파견근로에 관한 파견근로에 관한 2008년 11월 19일의 『유럽의회』 및 『유럽이사 회』 지침 (2008/104/EC)	268

제8장 간접고용 관련 주요선진국의 고용현황 및 보호방식: 독일사례 (이승협)	277
1. 독일 간접고용의 범위	277
2. 독일의 간접고용의 현황	278
3. 독일 간접고용 쟁점 및 정책 변화	281
4. 독일 사례의 함의	293

제9장 간접고용 관련 주요선진국의 고용현황 및 보호방식: 영국사례 (정희정, 정서현)	296
1. 머리말	296

2. 영국 간접고용 근로의 현황과 실태	297
3. 간접고용 근로자의 노동조합 결성과 노조활동에 대한 쟁점	309
4. 맺음말	316

<제3부> 간접고용 노동자의 정책대안

제10장 간접고용 노동자의 차별 시정 및 처우개선을 위한 개선방안	320
1. 간접고용 비정규직의 실태 및 과제	320
2. 비정규직 권리입법	324
3. 상보적 노동시장 정책	331
4. 쟁점과 과제	335
부록: 민간부문 (간접고용)노동자 인권실태 설문조사지	

표 목차

<표 1.1> 한국 임금노동자의 고용형태별 구조(2017년 8월)	2
<표 1.2> 공공부문 고용현황(2016년 말 기준, 단위: 명)	7
<표 2.1> 간접고용에서의 원청의 사용자성	15
<표 2.2> 규모별 간접고용 규모	16
<표 2.3> 파견, 용역 규모(2017년 8월 통계청 자료, 단위: 명)	17
<표 2.4> 건설업 인원 규모(2017년 8월 통계청 자료, 단위: 명)	18
<표 2.5> 호출근로 규모(2017년 8월 통계청 자료, 단위: 명)	18
<표 2.6> 산업별 고용형태(2017년 고용형태 공시자료, 단위: 천명)	20
<표 2.7> 고용형태 공시자료(2017년) 중 사업시설관리 및 사업지원서비스업 세세분류 ..	21
<표 2.8> 공공부문 비정규직 현황(2017년 6월 기준)(단위: 천명, %)	22
<표 2.9> 간접고용 성비	23
<표 2.10> 연도별 간접고용 규모(단위: 명, %)	26
<표 2.11> 간접고용 산업별 분포(단위: %)	27
<표 2.12> 간접고용 직종 분포(단위: %)	28
<표 2.13> 고용형태별 임금(2017년 기준, 단위: 만원, 명)	29
<표 2.14> 고용형태별 사회보험, 복지 적용률(단위: %)	30
<표 2.15> 고용형태별 노조가입 현황(단위: %)	30
<표 2.16> 공공부문 비정규직 현황(단위: 천명, %)	44
<표 2.17> 정부별 공공부문 비정규직 대책 비교	45
<표 2.18> 자회사 전환 인원 상위 10개 기관(2018년 9월말 기준)	47
<표 2.19> 고용형태별 특징 비교	49
<표 2.20> 차별시정사건 접수, 처리 현황(단위: 건)	52
<표 3.1> 설문지 배포: 업종별·고용형태별 분포	59
<표 3.2> 업종별 고용형태별 사례 수	60
<표 3.3> 고용형태별·업종별 노동조건 비교	62
<표 3.4> 복리후생비 수혜 항목 건수	63
<표 3.5> 수행 업무의 자격요건	64
<표 3.6> 직무수행 자격요건 및 산업재해	65
<표 3.7> 산업재해 처리 방식	66
<표 3.8> 부당한 노동과정 경험과 고충처리(-2, 2)	66

<표 3.9> 차별처우 여부 및 원인(-2, 2) [2 매우 그렇다]	68
<표 3.10> 이직의향 및 이직 희망 사유(-2, 2)	69
<표 3.11> 직무만족도: 종합지수와 3지표들(-2, 2)	70
<표 3.12> 고용형태별 임금결정 방식	71
<표 3.13> 간접고용 비정규직의 업종별 임금결정 방식	72
<표 3.14> 간접고용 비정규직의 고용업체 유형별 임금결정 방식	72
<표 3.15> 간접고용 비정규직의 업종별 근로조건 영향력 주체	72
<표 3.16> 간접고용 비정규직의 고용업체 유형별 근로조건 영향력 주체	73
<표 3.17> 업종별 상시업무 및 정규직-간접고용 동일업무 비율(%)	73
<표 3.18> 동일 원청업체 근무중 고용업체 변경 빈도	74
<표 3.19> 고용형태별·업종별 업종 경력월 및 원청 사용업체 근속월(단위: 월)	75
<표 3.20> 간접고용노동자 정규직 전환 사업장 비율(%)	76
<표 3.21> 정규직 전환 유형	76
<표 3.22> 공공부문 간접고용 정규직 전환 정책의 민간부문 추진 필요성(-2, 2)	77
<표 3.23> 본인의 정규직 전환 당위성 및 가능성(-2, 2)	78
<표 3.24> 노동조합의 기여도 평가	81
<표 3.25> 노동조합의 가입의사와 비가입 사유	81
<표 3.26> 간접고용 노동조합의 활동 조건(-2, 2 매우 그렇다)	82
<표 3.27> 간접고용 노동자 노조활동에 대한 외적 요인들의 지원 여부 평가(-2, 2)	83
<표 3.28> 비정규직 노동조건 개선 위한 바람직한 조직형태(-2, 2)	84
<표 3.29> 간접고용 비정규직의 차별처우 인식 수준별 이직의향과 직무만족도	86
<표 3.30> 간접고용 비정규직 노동자의 정규직 전환 실적과 전망 평가	88
<표 3.31> 간접고용 비정규직의 노사협의회 선호도 (V39_4) (-2, 2)	89
<표 4.1> 사례연구 면접조사 대상자	91
<표 4.2> 각 부문별 간접고용 노동자의 노동기본권 침해실태 비교	92
<표 4.3> 자동차 직종 면접조사 참여자 기본 정보	101
<표 4.4> 합법적 도급 판단 기준	102
<표 4.5> 조선 직종 면접조사 참여자 기본 정보	125
<표 4.6> 철강 직종 면접조사 참여자 기본 정보	138
<표 4.7> 유통 직종 면접조사 참여자 기본 정보	153
<표 4.8> 대형할인점 매장의 판매유형	154
<표 4.9> 유통업 정규직/비정규직의 일반적인 고용형태별 직무 구분	157
<표 4.10> 종합소매점 업체별 고용형태별 근로자 수	158

<표 4.11> 통신 직종 면접조사 참여자 기본 정보	171
<표 4.12> A통신사 기업 현황	172
<표 5.1> 고용형태별 임금 수준	196
<표 5.2> 정규직 대비 상대임금 비율	196
<표 5.3> 고용형태별 임금 구성	197
<표 5.4> 고용형태별 노동시간	198
<표 5.5> 고용형태별 평균 근속년수와 근속기간 분포	198
<표 5.6> 고용형태별 경력기간 분포	199
<표 5.7> 고용형태별 최저임금 영향률과 미만을	205
<표 5.8> 공공부문 비정규직 규모 추이	207
<표 5.9> 공공기관과 민간부문의 고용형태별 평균 보수(2016년)	207
<표 5.10> 용역노동자 시중노임과 산출내역서 기본급: 인천국제공항공사의 경우	208
<표 5.11> 용역노동자 산출내역서 기본급과 실제 급여: 인천국제공항공사 A 용역업체의 경우	209
<표 5.12> 원하청 단계별 상대임금 비율	212
<표 5.13> 노사협의회 보고사항	218
<표 5.14> 노사협의회 협의사항	218
<표 5.15> 노사협의회 합의사항	219
<표 5.16> 비정규직노동자의 노사협의회 근로자위원 비율	219
<표 5.17> 간접고용 비정규노동조합	221
<표 6.1> 미국 비전형 노동자 비율	235
<표 6.2> 미국 비전형 노동자 주당 소득	236
<표 6.3> 미국 비전형 노동자의 고용형태 선호도	237
<표 6.4> 미국 비전형 노동자 사회보험 가입률	237
<표 6.5> 일본 기업들의 파견 노동자 고용 사유	239
<표 6.6> 일본 파견 노동자의 현재 고용형태 선택 이유	240
<표 6.7> 일본 파견 노동자의 현재 기업 계속 근무 희망 비율과 희망 고용형태	240
<표 6.8> 유럽 국가들의 파견 노동자 비율 비교	242
<표 6.9> 영국 파견 노동자와 직접고용 노동자 간 시간당 임금 격차 추정 결과	247
<표 8.1> 비정규직 및 파견노동자 현황	280
<표 8.2> 파견노동자에 대한 규제 변화 추이	282
<표 8.3> 파견노동자에 대한 재규제 강화 내용	285
<표 8.4> 2017년 파견노동자 협약임금표	287

<표 8.5> 사내하도급과 파견노동의 구분기준	291
<표 9.1> 파견근로 사용에 관한 규제 변화	303
<표 9.2> 노동자의 고용 상태(employment status) 구분	306
<표 10.1> 2017년 대통령후보별 비정규직 문제 관련 입장	329
<표 10.2> 독일 직장평의회와 한국 노사협의회 관련 법규의 비교 및 개정방향	339

그림 목차

<그림 2.1> 위장 도급, 불법 파견 여부의 판단 방법	15
<그림 2.2> 성별/연령별 파견노동자 분포	24
<그림 2.3> 성별/연령별 용역 노동자 분포	24
<그림 2.4> 간접고용 학력 분포(단위: %)	25
<그림 2.5> 파견용역 규모 변화	26
<그림 2.6> 고용형태별 임금 비교(단위: 만원)	29
<그림 2.7> 한국도로공사 정규직 전환거부 확인서	48
<그림 4.1> B사 2차 하청업체 소속 노동자 급여명세서(18년 6월분)	106
<그림 4.2> B사 정규직 노동자 급여명세서(2018년 6월분)	107
<그림 4.3> A사 비정규직 지회 블랙리스트 관련 선전물	113
<그림 4.4> B사 1교대제 전환 합의서	119
<그림 4.5> 생산직 기능인력 중 사내협력사 형태의 간접고용노동자 비율	126
<그림 4.6> 조선업 다단계 재하도급 구조	130
<그림 4.7> 유통산업의 원하청 구조	155
<그림 4.8> 홈서비스센터의 조직체계	175
<그림 5.1> 아웃소싱의 사회경제적 효과 요약	195
<그림 5.2> 고용형태별 시간당 정액 급여 분포	197
<그림 5.3> 고용형태별 연령과 임금 간 관계	200
<그림 5.4> 고용형태별 근속년수와 임금 간 관계	201
<그림 5.5> 고용형태별 연령과 근속년수 간 관계	201
<그림 5.6> 간접고용 노동자 임금제도 개편 목표와 정책 방향	203
<그림 5.7> 고용형태별 최저임금 영향률 추이	206
<그림 5.8> 기업별, 고용형태별 임금 격차의 동시적, 점진적 축소	210
<그림 5.9> 임금 억제형 격차 축소: 현행 공공기관 총인건비 인상률 차등 적용 제도 ·	211
<그림 5.10> 대안적 연대임금 정책: 연대임금의 온전한 환류와 재정지원 확대	212
<그림 5.11> 간접고용노동자의 규모(%)	216
<그림 5.12> 간접고용노동자의 노조조직률(%)	216
<그림 5.13> 고용형태별 가입할 노조가 없는 비율(%)	217
<그림 5.14> 고용형태별 비정규노조(N=181, 단위: %)	220
<그림 5.15> 고용형태별 노조설립배경(N=181, 단위: %)	223

<그림 5.16> 고용형태_조직형태(N=181, 단위: %)	224
<그림 6.1> 미국 파견업 고용 비율 추이: 사업체조사 결과, 1990-2017	236
<그림 6.2> 일본의 파견노동자 비율 추이, 1999-2017	238
<그림 6.3> 일본의 고용형태별, 월급여 총액 구간별 노동자 비율	241
<그림 6.4> 독일 사업서비스업과 노동자 파견업의 고용 비율 추이	243
<그림 6.5> 아웃소싱이 임금에 미치는 효과: 독일의 경우	245
<그림 6.6> 영국 임시파견노동 규모와 비율 추이, 1992-2016	246
<그림 6.7> 영국 임시파견노동자의 현재 고용형태 선택 이유	247
<그림 8.1> 파견노동자 추이 및 성별 구성	281
<그림 8.2> 파견노동자에 대한 금속산업 추가수당	288
<그림 8.3> 파견노동자 임금수준 비교	289
<그림 8.4> 현재 독일의 파견 노동자 분포	290
<그림 8.5> 독일 파견 노동자의 처우에 대한 여론조사	293
<그림 9.1> 영국의 임시직 고용(temporary employee) 현황	301

<연구요약>

1. 연구의 배경과 목적

본 연구의 목적은 늘어나고 있는 간접고용 노동자들에 대한 차별실태와 노동기본권 실태를 살펴보는 것이다. 국가인권위원회는 2013년 파견노동을 중심으로 한 실태조사를 한 바 있기에 이번 연구에서는 사내하청노동에 초점을 두어 간접고용 노동에 대한 완결적 연구를 시도하였다. 따라서 본 연구는 주요 제조업(자동차, 조선, 철강 등) 및 서비스업(통신, 유통판매 등)에 종사하고 있는 사내하청 노동자들의 전반적인 노동실태를 파악하고 각각의 업종에서 사내하청 형태의 간접고용 노동이 어떻게 활용되고 있으며 어떤 차별이 존재하는지, 법적 쟁점은 무엇인지, 특히 간접고용노동자들은 이해대변을 위한 노동3권을 제대로 보장받고 있는지 등을 살펴보았다.

2. 연구내용

본 연구는 다음과 같은 내용들을 담고 있다. 1장에서는 연구의 배경과 목적, 연구의 내용과 방법 그리고 선행연구를 소개하였다. 2장에서는 간접고용의 개념을 살펴보고 주요하게 간접고용의 규모를 추정하였다. 다양한 자료를 통해 간접고용의 규모를 살펴본 결과, 간접고용으로 추산된 인원은 3,465,239명이었으며 이는 2017년 전체 임금노동자 19,882,769명의 17.4%에 달하는 규모였다. 구체적으로 300인 이상 사업체에 존재하는 간접고용 노동자는 고용노동부의 고용형태공시자료(민간부문)와 공공부문 간접고용현황자료를 통해 확보하였고 그 규모는 각각 1,473,267명과 175,587명이었다. 300인 미만 사업체에 존재하는 간접고용의 경우 경제활동인구 부가조사 자료를 통해 규모를 확인하였다. 그 결과 파견 174,750명, 용역 674,096명 등 간접고용은 848,846명으로 나타났다. 마지막으로 다단계 형태의 건설일용직이나 호출근로의 경우 간접고용의 특성을 갖고 있으므로 경제활동인구 부가조사에서 파견, 용역에 응답한 인원을 제외한 건설업, 호출근로를 살펴보면 그 규모가 각각 704,247명, 263,292명이었다. 한편, 2장에서는 간접고용을 둘러싼 법적 쟁점도 살펴보았는데, 개별적 근로관계의 가장 큰 쟁점으로 불법파견과 위장도급의 문제였다. 집단적 노사관계의 쟁점은

노동조합의 조직과 가입을 방해하는 사용사업주의 부당노동행위가 발생하지만 사용사업주가 노동조합법 제81조에서 말하는 부당노동행위의 주체인 사용자로 볼 수 있는지 하는 문제를 놓고 논란이 있음을 확인하였다. 단체교섭과 관련해서도 중요한 법적 쟁점은 사용사업주에게 단체교섭의무가 있는지 여부였다.

3장은 설문조사를 바탕으로 간접고용 비정규노동자의 차별실태와 이해관계 실태를 분석하였다. 2018년 8월부터 10월까지 약 2개월간 진행된 설문조사에는 자동차, 조선, 철강, 유통, 통신업종의 정규직노동자 449명과 사내하청 간접고용노동자 850명 등 1,299명이 참여하였다. 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 간접고용 비정규직은 정규직에 비해 산재 사고를 당하는 비율이 17%나 더 높았다. 그러나 정규직은 산재사고 발생 시 주로 산재보험으로 사고처리를 하는데 비해 간접고용 비정규직은 본인부담으로 치료를 하는 것으로 나타났다. 둘째, 간접고용 비정규직 노동자들이 원청 정규직에 비해 차별처우를 받고 있다고 평가하는 비율이 87%에 달한다. 셋째, 간접고용 노동자들의 75%는 상시지속업무를 하고 있었으며 이중 60%는 정규직도 동일한 업무를 담당한다고 응답하였다. 실제, 원청 사용업체와 일하는 동안 근로계약은 평균 2.44회나 변경했으며 현재의 원청 사용업체와 일한 기간이 평균 90개월에 달했다. 넷째, 간접고용 비정규직 노동자들은 이해대변 조직형태로 비정규직 독자노조를 가장 선호하고 있었으며, 다음으로 산별노조를 차선택으로 간주하고 있었다. 그러나 정규직 노동조합은 이해대변의 대안으로 여기지 않고 있었다. 예를 들어 노사협의회는 비정규직 독자노조나 산별노조에 비해 이해대변 조직으로서 선호도가 낮지만 정규직 노조보다는 높은 선호도를 보였다.

4장은 간접고용 노동자들에 대한 업종별 면접조사의 결과이다. 업종별 실태를 요약하면 다음과 같다. 첫 번째로 자동차산업의 간접고용노동자들의 실태를 살펴보았다. 자동차 산업 간접고용 노동자들인 사내하청 노동자들은 정규직과 유사한 일을 수행하고 있지만 정규직에 비해 더 적은 임금을 받고 있었다. 이른바 ‘칼질’이라고 불리는 사내 하청업체를 통한 임금의 중간착취는 자동차 공장의 간접고용 노동자들이 경험하는 대표적인 문제였다. 한편 자동차 산업 간접고용 노동자들은 임금 등의 경제적 차별 이외에도 원청회사와 법적인 고용관계가 없다는 이유로 노동조합을 통해 문제를 제기하거나 목소리를 제대로 낼 수 없는 상황이었다.

사례연구의 두 번째는 조선산업의 간접고용노동자 실태였다. 조선소 계약관계의 가장 큰 구조적 문제점은 간접고용인 사내하청이 1차 하청만 있는 것이 아니라 2, 3차

의 다단계 구조로 되어 있는 것이었다. 따라서 고용안정이나 노동조건 등 모든 면에서 정규직(직영) > 1차 사내하청(본공) > 계약직, 물량팀 > 외국인노동자 순으로 수직적 관계를 보이고 있었다. 노동조건 관련 간접고용 노동자들은 오래 일해서 경력이 쌓이거나 더 높은 수준의 숙련 및 기술을 가지고 있다고 해서 더 많은 임금을 받는 구조가 아니었다. 시급제 형태의 임금에 직무역량이나 숙련 등은 반영되어 있지 않았다. 정규직처럼 근속에 따른 임금상승분도 없었다. 조선소 사내하청 노동자들도 자동차 사내하청 노동자들과 마찬가지로 법적으로는 노동3권을 가지고 있었지만 실제 노동조합을 조직하기가 매우 어려운 현실임을 확인할 수 있었다. 무엇보다 원청이 노조가 조직된 업체를 꺼리는 것과 노동조합 조합원들의 취업을 선호하지 않기 때문에 ‘노조=불이익’이란 인식이 팽배하였다.

세 번째 사례는 철강산업의 간접고용노동자 실태이다. 철강업은 간접고용 비정규직 노동자의 비율이 매우 높은 편이며 중소기업의 경우 관리직 직원만 제외하고 현장에서 일하는 직원들은 전부 간접고용 비정규직 노동자라고 할 정도로 심각한 상황이었다. 2000년대 후반부터 2010년 초반까지 철강공장의 시설 및 장비 확충이 이루어졌지만 더불어 총원되어야 할 노동력은 본사 직고용이 아니라 사내하청업체를 이용하여 이루어졌기 때문이다. 자동차나 조선소와 달리 철강현장에서는 하청업체가 바뀌면 고용승계가 이루어지지 않아 많은 노동자들이 해고를 당하는 등의 모습도 나타났다. 특히 노조탄압수단으로써 하청업체의 재계약 해지를 이용했는데, 2010년대 초반에는 조합원 2,300명 정도를 이런식으로 해고한 바가 있었다. 그 후의 노조가 결성되고 투쟁으로 인해서 고용승계는 보장이 되지만 여전히 근속이 인정이 되지 않아서 장기근속수당 산정에 있어서 불이익을 받고 있다.

네 번째 사례는 통신업의 간접고용노동자 실태이다. 통신후발업체 A통신사는 최근 들어 ‘수탁사’로 불리는 망유지·보수 부문을 내부화한 반면, 홈서비스센터 부문에 대해서는 외부화 기초를 유지하고 있다. A통신사는 전국 72개 홈서비스센터 운영을 협력업체에 맡기고 있으며, 매년 심사를 통해 위.수탁계약 연장 또는 해지를 결정하고 있다. 간접고용 노동자인 홈서비스센터 노동자들은 경력개발과 교육훈련 기회가 매우 부족하였다. 간접고용의 가장 큰 피해는 고용안정 문제와 결부되어 있었다. 노조가 설립되기 이전에는 업체변경 과정에서 재고용되지 않는 경우가 빈번히 발생했다. 그러다 2014년 노동조합 설립 시기부터 2016년까지는 노조탄압이 공공연하게 이루어졌다. 예를 들면 노조 설립 후 약 1년간 노동조합의 조합원들에게는 거의 일감이 주어지지 않았다. 교섭상대인 경총과 협력업체 사장단 협의체는 교섭에서 무기력한 모습

을 보여 왔으며, 결과적으로 간접고용 노동자들은 사용자들을 불신하기에 이르렀다. 노동기본권 관련, 현재도 70%는 비조합원들이며 이들은 이해대변 장치는 부재한 상태다. 노사협의회가 존재하는 센터도 있었지만, 대다수는 사용자 편향적으로 기능하거나 유명무실한 것으로 드러났다.

마지막 다섯 번째 사례는 유통산업 간접고용노동자의 실태이다. 유통산업은 전통적으로 복잡한 원하청 관계와 다양한 고용형태가 형성되어 왔다. 이러한 복잡성 속에서 과거 대형 할인점들은 매장 내 간접고용 노동자들의 인력배치, 업무지시, 관리 감독 등에 직접 개입하기도 했다. 그러나 최근 몇 년간 지속적으로 불법파견 판정이 내려지면서 대형할인점들은 이들 중 상당수를 직접고용으로 전환하였다. 그 결과 현재 유통업체의 원하청 관계는 주로 청소, 경비, 시설관리 등의 일반적인 사내하청과 유통업체에 제품을 납품하는 사외하청으로 재편되어가는 과정에 있다. 이렇듯 대형할인점의 간접고용은 점차 줄어들고 있지만 아쉽게도 그에 따른 노동조건 개선효과는 그리 크지 않다. 간접고용 노동자들의 노동조건 또한 여전히 열악한 상황에 있으며, 불법파견 판정이 내려지지 않은 많은 다른 유통업체들에서는 여전히 불법이 자행되고 있으며 인권침해적 요소들도 잔존하고 있다. 유통산업은 전체적으로 노동조합 조직률이 낮고 처우가 열악해 고용형태 간 차별 문제보다는 유통부문 전반의 임금 향상과 노동조건 개선이 필요한 상황에 있다. 이해대변 구조와 관련해서는 그동안 노동조합이 없던 대형할인점에서 노동조합이 새로 생기는 등 몇 년 간 노동조합 조직화에 일정한 성과가 있었다. 그러나 이 같은 성과는 대부분 직접고용 노동자들에 집중되어 있고 간접고용 노동자들의 조직화는 시작 단계에 머물러 있었다. 유통산업 특유의 복잡한 거래구조와 고용관계에서 비롯하는 구조적인 어려움을 극복하기 위해 대형할인점 노동조합은 소산별 노조 전환하여 개별 기업차원에서의 대응을 넘어선 공동의 대응을 모색하고 있다. 이러한 노력이 향후 유통산업 간접고용 노동자들의 이해대변 구조에 어떤 변화를 가져올지 귀추가 주목된다.

5장은 간접고용노동자의 임금제도 쟁점과 개선과제를 다룬다. 비용 절감 목적 간접고용 확대는 간접고용 노동자 본인의 삶의 질과 직무 만족도에 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 총수요 측면에서는 가계 소득 저하, 생계형 부채 증가, 소비 위축을 초래하고, 총공급 측면에서는 노동 의욕 감소, 비정규직 대물림으로 인한 기회의 불평등 확대, 자원배분 효율 저하를 초래함으로써 경제 전체 성장 잠재력에도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 간접고용 노동자의 저임금·불평등 문제 해결을 위해서는 중장기적 정책 목표를 명확히 설정하고 다양한 종합대책을 적극적으로 추진해야 한다. 정부 정책의

실효성과 공공부문 모범사용자 역할을 제고하면서 사용업체와 고용업체의 공동 책임을 강화해야 한다. 이 글에서 제시하는 정책 추진 방향으로 정규직 직접고용 원칙 확립 및 차별 금지, 법정 최저수준의 임금 제고, 초기업단위 교섭 제도화와 하도급 구조 개선을 통한 불평등 축소, 소득안정성 제고 등을 제안하였다.

6장부터 9장까지는 주요 선진국의 간접고용 현황(6장), 간접고용 노동자의 보호에 관한 국제기준(7장), 독일(8장)과 영국사례(9장)였다. 6장에서 미국의 비농가 전체 고용 대비 파견업 고용 비율은 1990년 1.1%에서 2000년 약 2%로 빠른 속도로 증가한 후 2017년에 이를 때까지 유사한 수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다. 특히 파견 노동자의 노동조건이 열악했다. 파견노동자의 중위 주당 소득은 521달러로 전형적 노동자의 58.9%에 불과하였다. 일본의 경우 전체 임금 노동자 중에서 파견 노동자가 차지하는 비율은 1999년 0.5%에서 2008년 2.5%로 급속히 증가했고, 2008-2013년 1.5%까지 감소했다가 최근 다시 2.5% 수준으로 증가한 것으로 나타났다. 일본 후생성의 설문조사 결과, 파견 노동자들은 “정규직 일자리를 구하지 못해서” 파견노동을 하고 있다고 응답(37.7%)하였다. 이러한 결과는 파견 노동이 파견 노동자가 원한 결과가 아니라 그들 자신은 정규직으로 일하고 싶지만 그러지 못해 어쩔 수 없이 선택한 결과임을 보여준다.

7장은 국제기준들을 살펴본 장이다. 파견근로유럽연합지침은 노동시장의 유연성과 파견근로자의 안정성의 균형이라는 논의에서 시작되었다고 할 수 있다. 하지만 유럽에서의 파견 논의는 우리나라와 같이 차별적인 사내하청이 존재하지 않았고, 주로 파견사업체의 상용형 파견이 주를 이룬다는 점에서, 파견근로가 발생시키는 사회적 문제가 우리에게 비하여 훨씬 적다고 할 수 있다. 이러한 배경 하에서 소위 ‘유연안정성’을 추구하면서 동등 대우를 추구하는, 균형적 접근법이 가능하게 되었다. 논의의 핵심적인 내용은 고용형태를 선택할 수 있는 유연성과 ‘파견근로’를 선택하더라도 다른 근로자와 평등한 대우가 보장되어 기본수준이상의 생활을 할 수 있는 형평성의 균형이다. 이러한 점에서 파견근로유럽연합지침이 우리 사회에 주는 시사점은 크게 ‘파견근로자에 대한 평등대우원칙의 준수’, ‘일자리 창출 및 유연한 근로형태의 발전’, ‘위반에 대한 제재’로 볼 수 있다.

파견유럽연합지침 제5조 제1항에 규정되어 있는 평등대우원칙 중 가장 눈에 띄는 부분은 ‘동일한 일자리에 채용되었더라면 적용받았을 근로조건’이라는 부분이다. 여기서 근로조건이란 최소한 파견근로유럽연합지침 제3조 제1항 f)호에 열거된 근로시간, 연

장근로, 휴게, 휴식, 야간근로, 휴가, 휴일 임금이라고 할 수 있다. ‘채용되었더라면 적용받았을’이라는 가정의 전제조건은 파견근로자가 사용기업의 동일일자리에 대한 정보에 접근할 수 있다는 것을 의미한다. 평등을 위해서는 차별을 시정해야하며, 차별을 확인하기 위해서는 해당 정보에 자유로운 접근이 가능해야 한다. 이러한 점은 사용사업주에게 정보제공의무를 부과하고 있는 파견근로유럽연합지침 제6조 제1항에서도 확인할 수 있다. 평등대우원칙은 파견근로자가 사용기업 내 복리후생시설 및 제도를 이용(제6조 제4항)할 수 있으며, 파견기업 뿐만 아니라 사용기업 내에서도 직업능력향상교육에 참여할 수 있는 기회를 개선(제6조 제5항)에 까지 확장 될 수 있다. 우리나라는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제21조 제1항에서 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지를 규정하고 있다. 하지만 차별은 발생된 후에 확인할 수 있는 것이며, 차별을 확인할 수 있는 사용사업주의 정보제공의무도 없다. 따라서 차별금지보다는 평등대우원칙의 도입이 파견근로자의 보호에 더 효과적일 수 있다.

파견근로유럽연합지침은 제10조에서 ‘위반에 대한 제제’를 규정함으로써 지침상의 의무이행을 관철할 수 있는 행정·사법상의 절차를 마련하도록 하고 있다. 우리나라의 근로자파견법은 단지 파견근로자에 대한 차별금지 원칙을 명시하고, 노동위원회를 통한 시정조치만 규정되어 있을 뿐이다. 차별시정을 개별분쟁에 맡겨놓은 경우에는 효과적인 구제가 이루어지기 어렵다는 점에서, 차별시정과 관련하여 노동조합 또는 근로자대표에게 일정 권한을 부여하는 방안에 대해 검토할 필요가 있다.

8장은 독일사례를 담고 있다. 독일의 비정규고용 형태 중 간접고용에 해당되는 고용 형태는 파견과 도급의 2가지가 존재한다. 파견은 임대근로(Leiharbeit), Zeitarbeit (임차근로), 노동자파견(Arbeitnehmerüberlassung) 등 다양한 형태의 개념으로 표기되며, 법적으로는 노동자파견법 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)에 근거해 노동자파견 (Arbeitnehmerüberlassung)이라는 개념이 공식적으로 사용되고 있다. 도급은 Werkvertrag으로 불리우며, 유사도급(Scheinwerkvertrag)의 형태로 파견노동자를 사용하는 문제가 쟁점이 되고 있다. 도급 중에서 원청 사업장 내에서 직접 노무를 제공하는 형태를 사내하도급(On-Site Werkvertrag)으로 구분하고 있다. 파견과 도급은 독일에서도 법제도적으로 그 구분이 명확히 정리되지 않고 있으며, 특히 도급은 사적 계약관계적인 성격으로 인해 법제도적 규제가 거의 이루어지지 않고 있다.

공식통계상 파악가능한 간접고용 범주는 파견노동이며, 사회보험 가입 노동자 대비 파견노동의 비중은 약 2.6%로 그 비중이 높지 않은 편이다. 2016년 현재 사회보험가

입 노동자 3,137만명 중 정규직이 2,282만명이며, 시간제가 840만명, 파견노동자가 약 93만명으로 파견노동의 절대적 비중은 적은 편이나, 최근 파견노동의 비중은 근소하게 증가하는 추세로 나타나고 있다. 파견노동은 하르츠 개혁 이후인 2003년을 기점으로 급격하게 확대되다가, 2010년 이후 증가세는 유지되고 있으나 증가폭은 줄어들고 있다. 2003년 33만명 정도이던 파견노동자 수는 하르츠개혁 이후 2005년 44만명, 2007년 71만 명, 2011년 88만 명 등 급격히 증가하였으나, 그 이후 증가폭이 줄어든 것으로 나타나고 있다. 파견노동자의 성별 구성을 살펴보면, 남성이 여성의 2배 정도로 높게 나타나고 있다. 전체 파견노동자 99만명 중 남성이 66만명, 여성이 약 33만명 정도이며, 남성과 여성의 성비는 각각 70%와 30%로 나타나고 있다.

파견노동에 대한 제도는 하르츠 노동개혁에 이르기까지 대폭적인 규제 완화의 방향으로 진행되어 왔다. 1982년 건설업에 대한 파견노동 금지 이후 1985년부터 점차적으로 파견노동에 대한 규제가 완화되어 왔다. 1985년 파견노동에 대한 최대허용기간이 3개월에서 6개월로 확대된 이후, 2002년까지 최대허용기간이 점차 늘어나 최대 24개월까지 확대되었다. 2016년에 노사합의로 개정된 파견법은 파견노동에 대한 새로운 규제내용을 많이 포함하고 있다. 대표적으로 파견노동자의 재파견을 금지하고, 파견기간에 대한 규제를 재도입하여 최대 사용기간을 18개월로 제한하고 있다. 또한 파견근로자에 대한 차별적 대우를 규제하기 위해, 파견 후 9개월 이후부터 원청 정규직과 동일임금 원칙을 적용하도록 하였다. 동시에 직장평의회법에 파견노동자를 대변하여 직장평의회가 활동할 수 있는 제도적 근거를 강화하였다.

도급은 산업화 초기부터 존재했으나, 주로 비핵심업무, 특히 청소, 경비, 식당 등을 외주화하는 형태로만 존재했다. 2000년대 이후 고용형태의 다변화가 두드러지면서 사업장 내 기간제 외에 간접고용 형태의 다변화가 본격화되었다. 특히 간접고용은 기존의 비핵심업무인 청소, 경비, 식당 등의 외주와 더불어 핵심업무의 사업장 외부 도급 및 사업장 내부 사내하도급의 형태로 급격히 증가하고 있다. 파견과 도급은 공간적으로 명확히 구분되나, 파견과 사내하도급은 공간적으로나 작업형태에 있어서 구분되지 않아 유사도급의 불법적 형태일 가능성이 높은 것으로 판단되고 있다. 사내하도급은 파견노동을 대체할 가능성이 있고 무엇보다 원청의 정규직을 대체할 가능성이 높은 것으로 노동계는 판단하고 있다. 이로 인해 독일 내에서 사내하도급과 파견노동을 구분하는 다양한 기준이 법리적으로 제시되고 있다. 일반적으로 사내하도급과 파견노동은 파견의 대상, 결과에 대한 정산, 업무지시권의 보유 여부, 사내하도급 업체의 독립성, 직무 상의 분리 정도 등을 통해 구분되고 있다.

독일 사례의 시사점은 파견과 사내하도급과 같이 사용자성이 명확하지 않은 근로관계를 시장에 맡기는 경우, 그 부작용이 더 크게 나타날 수 있다는 점이다. 또한 독일 사례의 중요한 함의는 간접고용 노동자의 차별 개선에 있어서 동일노동 동일임금과 같은 원칙이 보다 중요하게 적용되어가기 시작했다는 점이다. 특히 파견근로자에 대해 파견법은 일정 파견 기간 이후 유사동종업무 수행 정규직과의 임금격차를 인정하지 않는 방식으로 제도가 개선되었다. 간접고용의 직접고용으로의 전환을 촉진시키기 위해서라도 한국의 간접고용 관련 개선도 임금격차와 관련된 차별적 행위를 규제하는 내용이 보완될 필요가 있다.

9장은 영국사례이다. 영국사례의 함의는 다음과 같다. 우선 영국에서 간접고용 근로자를 포함한 전통적으로 조합화되지 않았거나 덜 대변된 분야에 종사하는 근로자들을 대변하는 영국독립노동자조합(IWGB)의 존재는 간접고용 노동자의 이해대변이 구조적으로 어려운 현실에서 중요한 역할을 하고 있다. 특히 규모에 비해 최근의 여러 법적 소송에서 노동자들의 승리를 이끌어 주목을 받고 있으며, 한국에도 IWGB와 같이 실질적으로 간접고용 근로자들의 이해대변을 도울 수 있는 기반이 필요한 상황이다. 또, IWGB의 최근의 중요한 캠페인인 합동고용주 케이스도 주목할 필요가 있는데, 이는 최근 한국에서도 사내하청과 파견 등 간접고용 노동자의 이해대변을 위해 사용자의 개념을 확대하여 고용사업주와 사용자사업주를 법률상 공동사용자로 규정할 필요가 있다는 목소리가 커지고 있기 때문이다.

또, 영국의 간접고용 관련 캠페인 성공 사례를 보면 산별노조나 정규직 노동조합과의 연대가 중요하다는 것을 알 수 있다. BT의 사례에서 노동조합인 CWU(the Communication Workers Union)는 파견노동자들을 노조에 가입시키고 이들의 근로 조건을 개선하고 정규직으로 전환하기 위한 캠페인을 하는 등의 과정들을 거쳐 2010년 유럽 연합 지침에 따른 시행령이 제정에 기여했다. 한국의 정규직 노동조합이 아직 사내하청 노동조합과 함께 나아가지 못하는 상태라는 점으로 보아 영국의 사례는 정규직 노동조합 등의 역할이 중요하며 간접고용 노동자들에 대한 차별을 줄이고 이들의 이해대변을 위한 연대 방안들을 강구해야 한다는 것을 보여준다. 더불어 영국의 노사분쟁해결시스템에서는 자문·알선·중재위원회(ACAS)를 통한 자체조율이 잘 되어있다는 점에서 간접고용 근로자의 노동조합의 결성이 어렵다고 하더라도 최소한 ACAS의 조정 절차 통한 간접고용 근로자들의 개별적이고 실질적인 고충처리가 이루어지고 있다. 그럼에도 불구하고 영국은 큰 규모의 간접고용 시장을 가지고 있음에

비해 그에 대한 법과 제도는 미비하며, 특히 간접고용 근로자의 노동법상 지위에 대해 포괄적이고 상세한 규정을 두고 있지 않아 고용보호의 측면에서 여전히 취약노동으로 남아 있다.

3. 개선방안

개선방안은 10장에서 다루고 있다. 본 연구의 결과를 간단히 요약하면, 본 연구에서 확인한 간접고용 비정규직 규모는 346만 5239명으로서 경제활동부가조사자료 분석을 통해 확인되는 규모의 4배 수준에 달함을 확인한 것이다. 또한 본 연구에서 5대 업종 대상 설문조사와 심층면접을 통해 확인할 수 있었던 간접고용 비정규직 실태의 핵심적 내용은 네 가지로 축약될 수 있다. 첫째, 사용업체와 고용업체의 사용자 책임·의무 회피로 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권은 보호되지 않고 있었다. 둘째, 원청 사용업체의 정규직과 고용업체의 간접고용 비정규직 사이의 차별처우로 간접고용 비정규직의 직무불만족 수준은 상대적으로 더 높게 나타났다. 셋째, 간접고용 비정규직 노동자들은 높은 상시지속업무의 비율과 정규직 동일업무 비율로 인해 정규직 전환의 당위성은 높지만 정규직 전환 기대감은 상대적으로 더 낮다. 넷째, 간접고용 비정규직 노동자들이 가장 선호하는 이해대변 조직형태는 독자적인 비정규직 노조인 반면 정규직 노조에 대해서는 매우 높은 불신을 보여주고 있다.

이러한 맥락에서 본 연구는 간접고용 비정규직의 사용 규제를 강화해야 한다고 제안하였다. 이를 위해 첫째, 도급-파견에 관한 구분을 법제화하고 불법파견에 대해선 엄정한 법집행과 처벌이 필요하다. 예를 들어 한국지엠은 불법파견으로 판결을 받았지만 사내하청의 정규직화 대신 1인당 1,000만원의 과태료를 낼 계획이라고 하니 불법파견에 대해선 과태료 납부 이후에도 지속적으로 정규직화 책임이 있음을 분명히 해야 한다. 둘째, 사용업체에 대한 사용자의 책임과 의무를 부과해야 한다. 사용업체는 고용업체와의 사업계약을 통해 간접고용 노동자들의 임금 등 노동조건을 실질적으로 좌우할뿐만 아니라 생산과정의 작업 지시 혹은 감시·감독 역할까지 수행하기도 한다. 따라서 간접고용 비정규직의 노동조건에 대해 절대적 권한을 행사하는 사용업체에 사용자의 책임을 부과하는 것은 당연하다. 마찬가지로 파견, 용역업체에 대한 책임도 명확히 해야 한다.

한편, 간접고용 비정규직의 이해대변은 더 이상 미룰 수 없는 과제를 확인할 수 있었다. 비정규직의 노동조합 조직율은 2% 밖에 안되는데, 그 가운데서도 간접고용

비정규직은 사용업체와 고용업체의 사용자 책임 떠넘기기와 심각한 고용불안정성 수준으로 인해 노동조합을 조직하더라도 노동3권을 행사하는 것이 매우 어려운 것으로 나타났다. 게다가 원청 사용업체의 직간접적 노동조합 활동 탄압 행위는 간접고용 비정규직의 유의미한 노조활동을 억압하는 큰 걸림돌로 작용하고 있었다. 이러한 일련의 부작용을 개선하기 위해서는 현재 근참법 상의 근로자 개념과 사용자 개념이 너무 협애하게 설정되어 있으므로 근로자·사용자 개념을 확대하고, 적용범위도 확대해야 한다. 근참법의 근로자·사용자 개념을 근로기준법 2조가 아니라 노조법 2조의 근로자·사용자 개념으로 대체하고, 사용종속성을 넘어 조직종속성과 경제종속성 기준도 함께 채택하여 근로자는 직접고용은 물론 간접고용 노동자도 포괄하고, 사용자는 고용업체는 물론 사용업체도 포괄하도록 해야 한다.

또한 노사협의회 설치 대상과 관련하여 근로자 30명 이상 규정을 5인 이상으로 확대하고, 고용 노동자는 물론 사용하는 노동자도 합산해야 한다. 또한 현재 근참법은 중요한 사안들을 합의 대상에서 제외하고 있고 상대적으로 예방조치들이 취약한데, 전반적으로 현재의 개입수준을 상향조정해야 한다. 우선 노동조건과 관련된 핵심 사안들은 합의 대상으로 설정해야 한다. 여기에는 기업의 합병·매각과 관련된 기본원칙들, 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기와 무급휴직제 한시적 도입 등 고용조정 방식, 그리고 임금, 인사노무관리 제도, 노동시간, 노동강도, 산업안전, 하도급 및 기타 고용 및 근로조건에 영향을 미치는 사항들이 포함되어야 한다.

제1장 서론

1. 연구배경과 목적

간접고용은 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 노동자를 이용하는 고용형태이다. 이러한 의미에서의 간접고용의 유형을 법적인 개념으로 파악하면 근로자공급, 근로자파견, 도급, 위임을 들 수 있으며 현실에서는 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱, 소사장제, 분사 등이 간접고용의 범주에 포함됨. 문제는 이들 간접고용이 노동시장의 이중구조를 확대, 재생산하고 있는 것으로 이에 대한 이해가 필요하다.

한편, 간접고용에 관한 국가인권위원회의 연구는 이번이 두 번째이다. 2012년 국가인권위원회(연구수행: 한국비정규노동센터)는 파견노동을 중심으로 한 실태조사를 한 바 있다. 당시 연구는 민간고용서비스의 실태와 주로 파견노동자들에 대한 정책적 대안을 담고 있다. 또한 연구대상도 소규모 영세한 민간업체를 포함하고 있었다. 따라서 이번 연구에서는 파견 등 민간고용서비스가 아닌 대기업의 사내하청노동에 초점을 두어 간접고용 노동에 대한 완결적 연구를 시도하였다. 본 연구의 범위는 주요 제조업(자동차, 조선, 철강 등) 및 서비스업(통신, 유통판매 등)에 종사하고 있는 사내하청 노동자들의 전반적인 노동실태를 파악하고 특히 간접고용노동자들은 이해대변을 위한 노동3권을 제대로 보장받고 있는지 등을 살펴보았다.

또한 정책연구는 해외사례를 참조하는 경우가 많은데, 이는 다양한 시사점을 모색하기 위함이다. 2012년 연구에서 살펴본 국가들은 스페인, 스웨덴, 프랑스, 미국, 일본 등 5개국이었다. 이에 비해 이번 연구에서는 독일과 영국, 그리고 유럽연합의 간접고용에 대한 지침을 참고하였다. 해외의 경우 파견노동에 대한 규율은 존재하지만 사내하청노동은 그 자체가 광범위하게 존재하지 않고 명확한 규율도 없는 경우가 많기 때문이었다. 그럼에도 사내하청에 대한 국가차원의 규제가 비교적 강한 독일과 사내하청에 대한 노동조합의 조직화 노력이 돋보이는 영국의 사례를 통해 시사점을 살펴보았다.

간접고용을 둘러싼 쟁점은 여러 가지이다. 우선, 간접고용의 규모가 얼마나 되는가이

다. 사용자들은 직접고용 비정규직에서 간접고용으로 비정규직을 활용하는 경우가 늘어나고 있으나 구체적인 실태파악은 여전히 부족하다고 할 수 있다. <표 1>은 한국 임금노동자의 고용형태별 규모를 나타낸 것으로 간접고용은 약 157만 명으로 집계되었으나 이 역시 과소 추정되었다는 지적이 존재한다. 2017년 8월 경제활동인구부가조사에 의하면 파견노동은 185,480명이며 용역노동은 687,727명으로 나타났으며 호출노동은 696,002명이었다. 그러나 사내하청의 경우 용역노동으로 구분되지 않고 정규직으로 잘못 분류될 가능성이 있어서 실제 간접고용의 규모는 이보다 더 클 것으로 예상된다.

예를 들어 대표적인 간접고용인 사내하도급을 보더라도 대기업을 중심으로 계속해서 늘어나고 있는데, 고용노동부의 고용공시 자료를 보면 사내하도급이 포함된 소속외근로자의 비율이 계속 늘어나 2016년 소속외근로자수가 931,250명으로 나타났다. 비슷한 예로 간접고용과 경계가 애매모호한 특수고용노동자 역시 그 규모가 계속 증가하고 있으나 정확한 추산은 어렵지만 국가인권위원회(2015, 연구수행: 한국비정규노동센터)의 연구에 따르면, 그 규모가 230만 명으로 밝혀짐에 따라 경제활동인구 부가조사의 49.2만 명과는 상당한 차이를 보인 바 있다.

<표 1.1> 비정규직 고용형태별 규모 및 구성 (2010년 8월)

구분		규모(명)	비율(%)
임금노동자	정규직	11,470,477	57.696
	비정규직	8,412,291	42.31
	합계	19,882,768	100
비정규직 고용형태	<직접고용 임시고용>	4,195,303	21.10
	일반임시직	2,245,833	11.30
	기간제고용	1,949,470	9.80
	<직접고용 단시간노동>	2,125,347	10.69
	상용파트	192,914	0.97
	임시파트	1,932,433	9.72
	<간접고용 비정규직>	1,569,209	7.89
	파견노동	185,480	0.93
	용역노동	687,727	3.46
	호출노동	696,002	3.50
	<특수고용 비정규직>	522,384	2.63
	위장자영	492,900	2.48
	재택노동	29,484	0.15

자료: 한국비정규노동센터(2018)에서 산정함.

다음으로 간접고용의 또 다른 문제점 중 하나는 노동3권이 제대로 보장되지 않는다는 점이다. 법적으로는 노동3권이 보장되어 있더라도 현실에서는 노동조합을 조직하기도, 교섭을 하기도 어려운 실정이다. 특히, 다중사용자성으로 인해 원청 사용자들은 교섭에 응하지 않고 있어 실질적인 노동조건 개선이 어려운 상황이다. 따라서 본 연구에서는 이러한 실태가 얼마나 광범위한지를 확인하고 대안들을 제시한다.

본 연구 목적은 다음과 같다. 첫째, 업종별 간접고용 노동자의 노동실태 파악하는 것이다. 본 연구에서는 주요 제조업(자동차, 조선, 철강 등) 및 서비스업(통신, 유통판매 등)에 종사하고 있는 간접고용 비정규직 노동자들의 전반적인 노동실태를 파악하고 각각의 업종에서 간접고용 비정규직이 어떻게 활용되고 있으며 어떤 차별이 존재하는지를 파악해 보고자 한다. 구체적으로 제조업과 서비스업의 세부 업종별로 간접고용의 활용실태, 임금, 근로시간, 복리후생 등 노동조건에 대해 세부적인 파악 후 이에 대한 개선방안을 도출하려고 한다. 특히 본 연구는 간접고용노동자들의 이해대변에 대해 구체적으로 파악한다.

둘째, 외국의 간접고용 노동 보호규정 검토한다. 본 연구에서는 EU의 간접고용 비정규직 사용 규제 및 노동자 보호 방식을 검토한 다음, 독일, 영국 등의 나라들에서 간접고용 노동자들이 어떻게 활용되고 있는지, 어떻게 간접고용 노동 사용을 규제하고 간접고용 노동자를 보호하는지 등을 살펴본다. 한국비정규노동센터와 국가인권위원회가 공동기획하여 출간한 조돈문 외(2013)은 국제노동기구(ILO)의 국제기준을 검토하는 한편, 해외 사례들로 스페인, 스웨덴, 프랑스, 미국, 일본을 분석한 바 있다. 시장경제모델들 가운데 대륙형과 스칸디나비아형 조정시장경제모델 국가들이 간접고용 비정규직 사용을 가장 효율적으로 규제하는 반면, 영미형 자유시장경제모델 국가들은 거의 규제하지 않는 것으로 확인되고 있어(조돈문 2016: 268), 본 연구는 조돈문 외(2013)에서 분석하지 않은 국가들 가운데 효율적 규제 사례로 대륙형 조정시장경제모델의 독일, 규제 부재 사례로 영미형 자유시장경제모델을 선별했다.

셋째, 간접고용노동자들의 이유 없는 차별, 부당노동행위, 그리고 노동조합 활동 침해사례를 조사한다. 기존의 연구에 따르면 간접고용 노동자들은 원청의 정규직과 비교하여 임금이나 기타 근로조건 측면에서 과도한 차별을 받는 경우가 상당히 많이 발생하고 있다. 이는 직무차이에 따른 임금격차로만 보기 어려우며 노동조합 등 이해대변을 위한 제도적 보호 장치가 거의 마련되어 있지 않기 때문일 수 있는데 노동3권조차 형식화 되고 있어 이에 대한 구체적인 실태를 파악하고자 한다. 특히 사내하청의

경우 원청 사용자가 사내하청 노동자들의 노조활동에 대한 의도적인 방해도 자동차 산업에서 이슈가 된 바 있으며 조선업의 경우에도 노조에 가입한 사내하청 노동자들의 블랙리스트가 문제제기 된 바 있으나 이에 대한 구체적인 연구는 미진한 상황이다.

다섯째, 간접고용 노동의 활용관련 개선방안을 제시하도록 한다. 간접고용 노동자의 노동실태와 그동안 제기된 쟁점을 토대로 각 업종별 세부적인 노동조건을 살펴보고, 이를 근거로 개선방안을 도출하는 것이 본 연구의 궁극적인 목적이다. 간접고용 노동자의 차별을 해소하고 노동인권을 개선하기 위해서 어떤 법적 개선 및 행정 지도 혹은 정책방향이 필요한지를 제언한다.

2. 선행연구

김성훈(2011)은 노동패널 10차 년도 자료를 분석하여 간접고용에 영향을 미치는 요인은 직무요인보다는 생산비용의 절감 때문임을 밝혀냈다. 이러한 결과에 대해 저자는 사용자들이 간접고용을 활용하는 이유는 이론적으로 거래비용이론보다는 비용우위 이론 때문이라고 진단하였다.

일반적으로 간접고용은 비용을 줄이며 생산성을 높이고, 심지어 원청이 할 수 없는 일들을 해낼 것이라고 생각하지만 반드시 그렇지 않다. Lacity & Hirschheim(1993:76-78)은 협력업체(Vendor)에 관한 세 가지 편견에 대해 서술하였는데 그 내용을 구체적으로 살펴보면, 첫째, 아웃소싱 협력업체를 전략적 파트너로 인식하고 있으나 실제로 그렇지 않은데 그 이유는 원청과 협력업체가 이윤을 공유하지 않기 때문이라고 주장하였다. 둘째, 협력업체가 내부 부서보다 더 효율적이라고 생각하지만 실제 내부 부서도 충분히 가격경쟁력을 가지고 있다는 것이다. 마지막 세 번째는 간접고용을 통해 10~50%까지의 비용절감을 가져올 수 있다고 생각하지만 내부 부서를 통해서도 비슷한 결과를 가져올 수 있다는 것으로 Lacity & Hirschheim(1993)은 사례연구를 통해 원청이 할 수 없는 일들을 협력업체가 할 수 있다고 생각해서는 안 된다고 주장하였다. Broedner, Kinkel & Lay (2009)도 아웃소싱과 노동생산성간의 관계를 분석하면서 일반적인 상식과 달리 아웃소싱이 오히려 노동생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여준 바 있다.

국내연구로 홍민기(2012)는 사업체 패널자료를 활용하여 간접고용(파견, 용역, 사내

하청, 특수고용, 독립도급, 자택/가내근로)의 경제적 성과를 분석한 결과, 간접고용이 늘어나면 기업의 생산성이 하락하는 반면, 이윤에 미치는 영향을 통계적으로 유의하지 않음을 발견하였다. 이는 간접고용을 활용하면 생산비용이 하락하지만 그만큼 생산성이 떨어지기 때문에 이윤에 영향이 없음을 보여주는 것이다.

한편, 간접고용은 고용성과에는 부정적인 효과가 있는 것으로 알려져 있다. 최종일·홍필기·서환주(2009)에 따르면, 서비스의 아웃소싱은 노동수요를 감소시키는 것으로 나타났는데 구체적으로 아웃소싱이 1% 증가할 때 저숙련노동과 숙련노동이 각각 0.014%, 0.024%가 감소하는 것으로 나타나 서비스 아웃소싱은 저숙련노동에 대한 수요 감소보다 숙련노동에 대한 수요 감소에 더 큰 영향이 있음을 보여주었다. 이병희(2011)의 연구를 보더라도 사내하도급을 활용하는 사업체일수록 고용증가율이 낮고 정규직의 비중도 낮은 것으로 나타나 사내하도급이 일자리의 양과 질 모두에 부정적인 영향을 미침을 보여준 바 있다. 이시균(2011)은 사업체 패널자료를 통해 간접고용의 고용성과를 실증적으로 분석하였는데, 분석결과 파견과 사내하청/용역과 같은 간접고용의 활용은 고용성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 저자는 간접고용이 직접고용을 대체하는 효과가 있다고 해석하였다.

간접고용은 노동자의 안전에도 부정적인 영향을 미치고 있는데 Mayhaw & Quinlan(1999)은 아웃소싱의 위험요인을 경제적 요인과 조직적 요인으로 나누어 경제적 측면에서 아웃소싱의 경쟁적인 입찰방식, 결과에 따른 보상, 장시간 노동이 위험을 가중시키는 요인이라고 주장하였으며 조직적 측면에서는 아웃소싱에서 발생할 수 있는 애매모호한 역할정의, 동료 간의 의사소통 부족, 매니저의 복잡한 라인관리 등이 있으며 아웃소싱 된 노동자가 스스로를 보호할 수 없는 시스템이 무엇보다 중요한 조직적 요인이라고 주장하였다.

간접고용 노동자의 차별과 보호에 관한 선행연구도 상당하다. Dube & Kaplan(2010)의 미국의 인구통계 및 임금데이터를 이용한 실증분석에 따르면, 청소업 및 경비업에서 아웃소싱 된 노동자들과 직접 고용된 노동자 간에는 임금, 건강보험, 노조가입 등에 있어서 유의한 차이가 있었는데, 직접 고용되어 있는 노동자들의 실질 임금, 건강보험 적용률, 노조가입률이 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 분석의 결과는 아웃소싱의 결과가 개별 노동자 및 기업에만 영향을 미치는 것이 아니라 사회경제적 측면에서 소득양극화 등 부정적인 결과를 초래할 수 있음을 보여주는 것이다.

조돈문 외(2013)의 연구는 간접고용을 상시적 업무와 비상시적 업무를 구분하여 상시적 업무에 대해서는 사용업체가 정규직으로 고용하여 기업의 내부 시장으로 통합하고 비상시적 업무 가운데 사용사유가 적용되는 경우 예외적으로 비정규직으로 고용할 수 있도록 하여 기업이 외부노동 시장을 활용할 수 있도록 해야 한다는 원칙을 제시한다. 나아가 사용업체는 사용자로서의 책임과 의무를 면제받고 있는데, 이는 간접고용노동이 늘어나는 핵심적인 이유이기도 하므로 사용업체에 대해 사용자로서의 책임과 의무를 적정 수준에서 사회적으로 부과하는 것이 필요하다고 지적하였다.

3. 연구내용 및 연구방법

1) 연구내용

본 연구의 대상은 첫째, 무분별하게 남용되고 있는 간접고용의 현황이다. 한국에서의 간접고용의 활용은 전문인력의 활용보다 인건비 절감이나 법적으로 사용자의 책임을 회피하기 위한 목적이 대부분인데, 통계자료를 통해 살펴본 파견, 용역노동자들의 직종 중 ‘단순노무종사자’가 절반을 넘고 있어 간접고용 활용이 합리적 사유를 갖고 있다가보다는 사용업체의 일방적인 이익추구의 결과로 늘고 있다는 지적이 타당해 보인다(예: 김성훈, 2011 등). 이러한 사정으로 인해 간접고용 활용에 대한 사용자 유인요소는 상시적으로 존재하고 있고, 실제로 간접고용 규모가 꾸준히 늘어나고 있는 것이므로 실제 간접고용의 규모를 살펴보도록 한다.

본 연구는 공공부문 간접고용의 현황도 간단히 살펴본다. 한국사회에서 비정규직이 확산되는 과정을 얘기할 때 매우 중요하게 고려해야 하는 것이 공공부문의 비정규직이다. 공공부문은 비정규직 확산에도 선도적인 역할을 했을 뿐만 아니라 비정규직 문제를 해결하는 데 있어서도 매우 주도적인 역할을 할 수 있기 때문이다. 공공부문은 산업분류상 ‘공공행정국방’으로 좁게 잡으면 100만 명, 전기가스수도업, 교육서비스업, 보건사회서비스업까지 포함해서 계산할 경우 360만 명에 달하는 고용을 책임지고 있는 대규모 사업주라고 할 수 있다. 이러한 이유에서 최근 공공부문 비정규직의 정규직화 정책이 추진되고 있는데 그 경과를 확인한다.

<표 1.2> 공공부문 고용현황(2016년 말 기준, 단위: 명)

구분	정규직	무기 계약직	기관 소속 인력				기관 소속 외 인력		
			소계	단시간	기간제	기타	소계	파견	용역
중앙행정기관 (48개)	269,512	20,582	13,295	723	12,544	28	7,593	10	7,583
자치단체 (245개)	297,698	52,939	40,424	5,124	35,031	269	10,586	71	10,515
공공기관 (323개)	293,897	24,676	40,134	9,832	29,459	843	73,053	8,842	64,211
지방공기업 (143개)	45,963	9,466	8,759	1,664	6,791	304	5,867	343	5,524
교육기관(76개)	417,645	104,287	88,621	29,446	58,990	185	23,556	97	23,459
소계	1,324,715	211,950	191,233	46,789	142,815	1,629	120,655	9,363	111,292

조돈문 외(2018).

둘째, 간접고용의 차별적 노동실태를 파악한다. 현행법상 고용관계를 보호하기 위한 유일한 법적 규율장치인 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)¹⁾는 직접고용의 상시 노동자를 상정하여 제정된 것이기 때문에 비정규직 노동자의 양적, 질적 증가에 대한 유효한 규제수단으로서 기능할 수 없는 한계를 가지고 있다. 사용자는 간접고용 노동자에 대해 해고제한법규의 적용을 받지 않음으로써 고용조정을 용이하게 할 수 있고 직접 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동법 또는 사회보험법상의 사용자책임도 지지 않는다. 따라서 간접고용 노동자는 직접고용 노동자에 비해 고용안정성이 취약할 수밖에 없는데, 사용자가 간접고용 노동자를 사용함으로써 얻는 이익만큼 그 대가인 고용불안정에 대한 일정한 의무를 분담해야 하는 이유는 바로 이 때문이지만 현행법상으로는 이 점에 관하여 아무런 규정이 없는 상황이다.

일반적으로 간접고용 노동자들의 일자리는 사용업체와 파견·용역업체간의 근로자파견계약, 도급·위탁계약 등의 성립을 통해 마련된다. 사용업체는 파견·용역업체에 의해 공급된 근로자가 마음에 들지 않을 경우 파견·용역업체를 상대로 일방적인 교체를 요구하기도 한다. 이러한 사용업체에 의한 일방적인 교체요구는 대부분의 계약서상에 명시되어 있다. 하지만 사용업체에 의하여 부당하게 일방적인 교체요구를 당한 노동자들을 보호하기 위한 어떠한 조치도 파견업체에게 기대하는 것은 무리인데, 파견업체의 입장에서 대기하고 있는 파견노동자들이 많으며, 필요하면 수시로 모집하면 그만이라는 인식이 강하기 때문이다. 이러한 일방적 교체요구에 의해 파견노동자들은 항상적인 고용불안을 겪고 있다고 할 수 있으므로 이에 대한 실태를 파악한다.

1) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

셋째, 간접고용의 취약한 대표제도를 파악한다. 원청 사용자의 간접고용 활용이 비용 절감을 목적으로 할수록 간접고용 노동자들에게는 노동조건 저하, 고용불안, 노동3권의 형해화로 나타날 수 있다. 노무공급사업주가 사업상 경쟁력이 없다면 사용사업주가 지급하는 도급비(용역단가, 파견비 등)가 간접고용 노동자들의 임금을 직접 결정하게 되고, 간접고용으로 인한 중간착취(노무공급사업주의 이윤)가 필연적으로 발생하게 된다. 이를 막을 수 있는 유력한 방법 중 하나는 간접고용 노동자의 이익을 대변할 수 있는 노동조합이지만 간접고용 노동자에게 노동3권의 보장은 현실적으로 어려운 부분이 많다. 노조를 만들려고 하면 원청 사용주의 노무공급계약 해지 위협에 맞닥뜨리기 때문이다. 실제 현실에선 사용사업주가 간접고용 노동자의 임금에 막대한 영향을 미치고 있지만 사용사업주가 근로계약상 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭 요구에 거의 응하지 않고 있다. 오히려 노조파업에 대해서는 노무공급계약 해지와 대체근로투입, 퇴거불응·업무방해에 대해 형사고발, 손해배상청구 등이 수학적 공식 적용하듯 순차적으로 진행되는 것이 일반적이다. 따라서 간접고용 노동자들은 노동기본권을 자세히 살펴보고자 한다.

간접고용 노동자도 법상 노동자성을 인정받기 때문에 노동조합법 상의 노동3권을 보장받아야 하지만 현실에서는 노동3권이 무력화되어 있는 경우가 흔하다. 개별적 근로관계법에서 정의하는 사용자는 노동자와 지휘명령관계에 있으면서 임금지급의무를 지며 법에 규정된 최저근로조건을 준수할 의무를 가진다. 따라서 고용(실질적인 의미에서의 고용)과 사용이 분리되지 않은 주체라 할 수 있다. 사용종속관계를 맺지 않더라도 부당노동행위 금지의무를 부담하는 자는 포괄적으로 단체법상의 사용자로 볼 필요가 있다. 도급(용역), 파견 등 간접고용 사업장에서 일하는 노동자의 노동3권이 보장되기 위해서는 직접적으로 근로계약을 체결하고 있지 않더라도 직간접적으로 노동조건 결정에 지배력, 영향력을 행사하는 사용자는 단체교섭의 상대방, 부당노동행위금지 의무자로 봐야 한다. 그러나 현실에서는 이러한 원청 사용자의 책임이 부정되고 있다. 실제로도 간접고용 노동자의 노동3권 행사를 방해하는 주체가 주로 사용사업주라는 사실이 이를 반증한다. 사용사업주들은 자신의 사업장에서 실질적으로 노동자를 지휘·명령하여 자신을 위하여 사용하고 또한 채용 및 근로조건 결정에 직접적으로 영향을 미치면서도 형식적으로 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동조합과의 단체교섭을 거부하고 조합활동을 보장하지 않으려 하는데, 이는 헌법에 보장된 노동3권이 이중적 근로관계라는 간접고용의 법적 성격 때문에 박탈되고 있는 것이다.

간접고용 노동자의 단결권과 관련한 쟁점은 노동조합의 조직과 가입을 방해하는 사용사업주의 전형적인 부당노동행위임. 이러한 행위유형으로는 사용사업주가 노조의 결성 및 가입을 이유로 파견·용역계약을 해지하거나, 해지하겠다고 위협하는 것과 조합원의 교체요구 및 회유·협박을 통한 조합탈퇴의 종용 등을 들 수 있다. 이 때 사용사업주들은 파견·용역계약에서 노조결성 시 계약을 해지한다고 미리 명시적으로 규정하거나 대부분 사용사업주가 임의로 계약해지가 가능하도록 하는 계약내용을 정하고 있다. 이런 연유로 사용사업주의 계약해지위협 및 해지권의 행사는 곧바로 노동조합의 와해로 이어지기도 한다.

단체교섭권과 관련된 중요한 법적 쟁점은 사용사업주에게 단체교섭의무가 있는지 여부인데, 간접고용 노동자들이 단체교섭을 원하는 상대방은 사용사업주이지만 사용사업주가 교섭의 상대방이 되지 않고 있다. 사용업체가 근로계약서상의 사용자가 아니라 하는 이유로 단체교섭 거부하고 있으며 법적 책임도 없기 때문이다. 현실적으로 능력이 없는 파견·용역업체에 단체교섭의무가 주어짐으로써 간접고용 근로자는 실질적인 단체교섭기회를 박탈당하게 되는 것인데, 제도적인 허점으로 인해 간접고용 노동자의 단체교섭권이 침해되고 있다. 따라서 근로계약의 직접적인 당사자가 아닌 사용사업주가 단체교섭에 응할 의무를 부담하는지, 그리고 사용사업주가 이에 불응했을 때 부당노동행위로 인정할 수 있는지가 쟁점이 되고 있으며 결국 이 경우에도 사용사업주가 노동조합법상의 사용자 개념에 포함되는지 여부에 달려 있고 이 부분을 본 연구에서 검토하고자 한다.

2) 연구방법

본 연구는 간접고용 노동실태 및 대책 관련 선행연구 및 주요 국가의 간접고용 고용구조 사례 조사에 대해 문헌 연구를 추진한다. 또한 간접고용노동자의 규모를 파악하기 위해 파견 등 간접고용 비정규직관련 경제활동인구 부가조사 자료 활용하고 사내하청의 경우 고용노동부의 300인 이상 사업장의 고용공시자료 활용하는 등 2차 자료를 통해 규모를 파악한다.

둘째, 본 연구는 설문조사를 통해 간접고용 노동자의 노동실태를 파악한다. 제조업과 서비스업으로 산업을 구별하고 제조업은 자동차산업, 조선산업, 철강산업을 대상으로 하며 서비스업의 경우 통신업 및 유통업을 대상으로 설문조사 진행한다. 전체 설문대상은 정규직, 사내하청 비정규직 등을 대상으로 하여 비교가 가능하도록 한다. 설문

조사의 내용은 고용형태, 고용기간, 임금·성과금·수당 등 보상수준, 복리후생 수준에 대한 기본적 실태조사 및 정규직과의 비교, 간접고용 노동자의 조직화 현황 및 단체교섭 등 활동상황(조직화 계기, 결성까지의 과정, 조합원 규모 추이, 단체교섭·쟁의행위 경험, 노조 활동에 대한 사용자 및 정규직 노조의 대응, 단체교섭 등 노조 활동상 애로 등), 간접고용 노동자의 차별 및 부당노동행위 구제 실태에 관한 조사이다.

셋째, 본 연구는 심층 면접조사를 실시한다. 면접조사 대상의 대상은 해당 업종의 원청 정규직, 간접고용 비정규직, 노동조합 간부 등이다. 조사 내용은 설문조사로 확인할 수 없는 구체적인 질문들로 정규직 대비 혹은 객관적으로 느끼는 불합리한 차별과 개선방안, 노동조합에 대한 인식 및 활동의 필요성, 간접고용노동자의 이해대변의 어려움 등을 파악하는 것이다.

참고문헌

- * Dube, A., & Kaplan, E. (2010). Does outsourcing reduce wages in the low-wage service occupations? Evidence from janitors and guards. *ILR Review*, 63(2), 287-306.
- * Lacity, M. C., & Hirschheim, R. (1993). The information systems outsourcing bandwagon. *Sloan Management Review*, 35(1), 73-86.
- * Mayhaw & Quinlan (1999), The effects of outsourcing on occupational health and safety: A comparative study of factory-based workers and outworkers in the Australian clothing industry, *International Journal of Health Service*, 29(1), 83-107.
- * 김성훈 (2011), 「간접고용 결정 요인: 거래비용 이론과 비용우위 이론을 중심으로」, *사회과학연구*, 35(1), 1-28.
- * 이시균 (2011), 「간접고용이 고용성과에 미치는 효과」, *산업노동연구*, 17(1), 239-263.
- * 조돈문(2016). 『노동시장의 유연성-안정성 균형을 위한 유럽의 실험: 유럽연합의 유연 안정성 모델과 비정규직 지침』. (후마니타스).
- * 조돈문·손정순·남우근(편저)(2013). 『사라져버린 사용자 책임: 간접고용 비정규직 실태와 대안』. (매일노동뉴스).
- * 조돈문·정흥준·남우근·김철(편저). (2018). 『공공부문 비정규직 제로화의 길: 무기계약직 정책을 넘어』. 매일노동뉴스.
- * 조돈문·정흥준·조경배(편저)(2016). 『노동자로 불리지 못하는 노동자 : 특수고용 비정규직 실태와 대안』. (매일노동뉴스).
- * 한국비정규노동센터 (2006), 「청소 용역 노동자의 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.
- * 한국비정규노동센터 (2010), 「사내하청 불법파견, 문제해결의 핵심은 무엇이고, 어디서부터 시작해야 하는가?」, 이슈페이퍼, 2010. 1.
- * 한국비정규노동센터 (2012), 「간접고용 노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.
- * 한국비정규노동센터 (2018), 『2018 통계로 본 비정규노동자』, 한국비정규노동센터.
- * 홍민기 (2012), 「비정규 근로와 간접고용의 사용이 기업의 생산성과 이윤에 미치는 영향」, 한국노동연구원.

제2장 간접고용 노동의 실태와 쟁점

1. 간접고용 개념

노동시장 유연화의 양태를 크게 구분해보면, 1차적인 형태는 정년이 보장되는 정규 고용을 계약기간을 설정한 기간제나 임시직으로 사용하는 것이다(고용의 임시화). 2차적인 형태는 사용하는 노동력의 일부를 기업 외부로 통해 조달하는 간접고용 형태이다(고용의 원거리화). 3차적인 형태는 노동자성을 배제한 채 개인도급 형식으로 사용하는 특수고용 형태이다(고용의 파편화). 이러한 고용 유연화의 맥락에서 비용절감, 고용조정, 용이함, 사용자책임 회피 등의 목적을 위해 사용자들은 직접고용에서 간접고용으로 비정규직 활용을 더욱 확대해가고 있다.

간접고용이란 용어는 직접고용에 대비되는 개념으로서 임의로 지칭한 것이고 엄밀한 개념으로서의 법률용어는 아니다. 간접고용이란 개념을 가장 넓게 이해하면 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 노동자를 이용하는 고용형태라고 말할 수 있다. 이러한 의미에서의 간접고용의 유형을 법적인 개념으로 파악하면 직업안정법 상의 근로자공급, 파견법상의 근로자파견, 민법상의 도급 및 위임을 들 수 있다. 현실에서는 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱, 소사장제, 사내분사 등이 간접고용의 범주에 포함된다.

같은 간접고용이라 하더라도 구체적인 노무공급실태에 따라 고용관계의 존부, 사용자(원청, 도급인, 위임.위탁회사 등)의 권한과 책임은 다양한 편차를 가질 수 있다. 간접고용에는 노무공급사업주(하청, 수급인, 용역회사, 파견회사, 수임.수탁회사, 고용사업주 등)의 실체가 없는 위장고용관계나 불법파견, 합법(진정)도급 등 다양한 차이가 존재하기 때문이다.

간접고용의 유형을 법상 개념으로 구분하면 다음과 같다.

- 도급(↔ 위장도급)

도급은 수급인이 어떠한 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약을 의미한다(민법 제664조). 실무적으로는 계약형식은 도급의 외양을 띠고 있지만 실질적으로는 묵시적 근로계약관계가 성립되는 것으로 볼 수 있는 위장도급의 문제가 쟁점이 되고 있다.

- 근로자 파견(↔ 불법파견)

근로자파견이라 함은 '파견사업주(하청업체)가 노동자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용자사업주의 지휘, 명령을 받아 사용자를 위한 근로에 종사하게 하는 것'을 의미한다.(근로자파견법 제2조 제1호) 실무적으로는 파견법상 근로자 파견 이외에 실질에 있어서 근로자 파견을 하고 있지만 계약형식상으로는 도급의 외양을 띠고 있는 불법파견 문제가 불거지고 있다.

- 근로자 공급

근로자공급사업이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.(직업안정법 제2조의2 제7호) 법적으로는 노동조합만이 근로자공급사업을 할 수 있다. 1998년 파견법이 제정되면서 파견법상의 파견은 근로자공급에서 제외되어, 결국 법상 근로자 공급은 현실에서는 향운노조 등의 사례를 제외하면 거의 없다고 할 수 있다.

- 민간위탁(↔ 용역 또는 도급)

민간위탁이란 법률에 규정된 행정기관의 사무 중 일부를 지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 그 기관이나 개인에게 맡겨 그의 명의로 그의 책임 아래 행사하도록 하는 것을 말한다.(행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정 제2조 제3호) 민간위탁의 경우 공공부문 간접고용의 한 유형이며, 실무적으로는 용역, 도급과 혼재되어 사용되기도 하며 따라서 위장도급, 불법파견의 소지를 안고 있기도 하다.

계약형식상으로 볼 때 간접고용은 파견법상 파견을 제외하면 모두 도급계약 방식을 취하고 있다. 용역, 민간위탁, 사내하청, 하도급 등의 경우 계약상으로는 도급의 형식을 띠고 있고, 직업안정법상 근로자 공급사업은 노동조합 이외에는 할 수 없기 때문이다. 문제는 도급이라는 계약형식을 취하고 있지만 실질에 있어서는 도급으로 보기

어려운 위장도급에 해당하거나, 파견법을 위반해서 파견사업을 하고 있는 불법파견(이 경우도 위장도급에 해당함)의 경우이다. 합법파견은 간접고용이긴 하지만 법적 시비는 발생하지 않고, 진정도급의 경우도 도급인의 사업장 내에서 업무가 이뤄지는 경우는 간접고용에 해당하지만 법적 시비는 발생하지 않는다. 진정도급과 위장도급 및 불법파견을 구분하기 위해서는 우선 도급과 파견을 구분해야 한다.

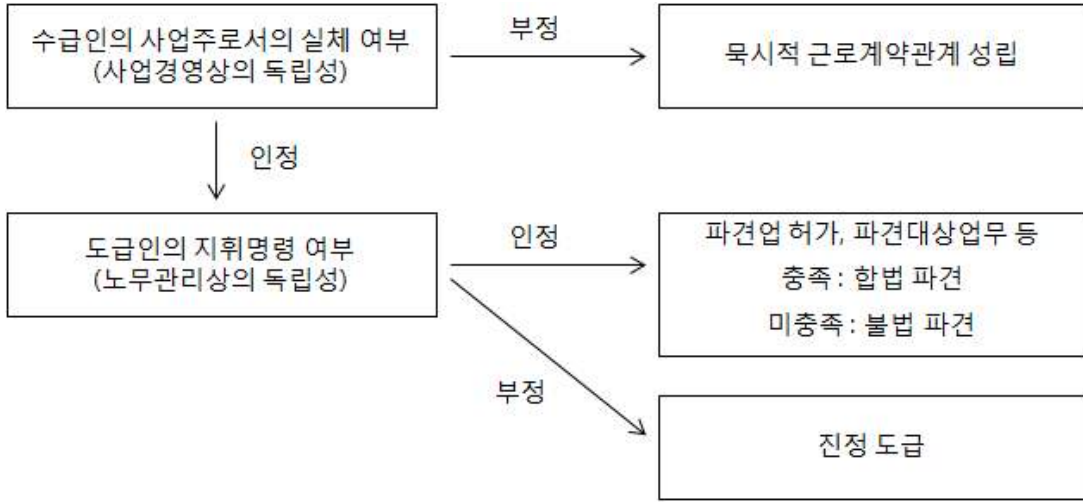
법적으로 도급과 파견을 구분하는 가장 핵심적인 요소는 노동자와의 관계에서 누가 지휘·명령권을 행사하는지 여부에 있다. 따라서 외형상 도급계약의 형식을 취하고 있더라도 노동자가 도급인 사업장에서 노동을 제공하면서 실질적으로 도급인이 노동자의 업무에 대한 지휘·명령권과 감독권을 행사하는 것으로 평가되는 경우에는 위장도급으로서 불법파견의 실체를 지닌 것으로 판단해야 한다.

구체적으로 살펴보면, 먼저 수급인이 사업주로서의 실체성이 없는 경우, 즉 수급인이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결여하여 도급인의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 않는 경우에는 도급인과 수급인의 노동자 사이에 ‘묵시적 근로계약관계’(직접근로관계)가 성립되어 있는 것으로 보아 도급인이 노동관계법상 모든 사용자책임을 지며, 수급인은 직업안정법 위반으로 처벌된다. 이러한 묵시적 근로계약관계 성립조건에 대해 다음의 대법원 판례를 참조할 수 있다. “원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제삼자의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제삼자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제삼자이고, 또 근로제공의 상대방도 제삼자이어서 당해 피고용인과 제삼자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 할 것이다.”(대법원 1999. 11.1 2. 선고, 97누19946 판결)

다음으로, 수급인이 사업주로서의 실체를 갖추고 있다고 하더라도 수급인 노동자의 업무 수행에 있어서 도급인이 실질적으로 지휘·명령권을 행사하여 수급인에게 노무관리상의 독립성이 결여된 경우에는 근로자파견에 해당하는 것으로 보아 파견법을 적용한다. 파견 대상 업무 위반이나 무허가 파견 등일 경우에는 불법파견에 해당되므로 도급인과 수급인은 파견법 위반으로 처벌된다.²⁾

2) 한국비정규노동센터 (2010), ‘사내하청 불법파견, 문제해결의 핵심은 무엇이고, 어디서부터 시작해야 하는가?’, 이슈페이퍼, 2010. 1.

<그림 2.1> 위장 도급, 불법 파견 여부의 판단 방법



판례에 근거하여 간접고용에 있어 원청의 사용자성 인정 요건을 도식화한 내용을 참조하면 다음과 같다.³⁾

<표 2.1> 간접고용에서의 원청의 사용자성

하청노동관계의 유형	원청기업의 요건	하청기업의 요건	원청의 사용자성
진정도급	비관여	자율성(독립성)	×
묵시적 근로계약관계	실질적 지배	형식적, 명목적 존재	○ (고용의제)
근로자파견	상당한 지휘명령	자율성과 전문성	△ (2년 뒤 고용의무 발생)
			○ (즉시 고용의무 발생)
국내 근로자공급 사업	합법 공급계약 당사자로서의 노무제공요청	노동조합	×
	불법 실질적 지배	형식적, 명목적 존재	○ (묵시적 근로계약관계 요건과 동일)

* 자료 : 신권철(2015), 249쪽에서 수정 인용.

3) 신권철, '하청노동관계의 법적 구성- 판례분석을 중심으로', 한국노동법학회 노동법학, (56), 2015.12. 248~249쪽

2. 간접고용 노동 실태

1) 규모

간접고용의 규모를 통계적으로 정확히 추산하는 것은 어렵다. 용역회사, 파견회사의 정규직이나 계약직으로 응답하는 경우가 있을 수 있고, 자신이 근무하는 곳(장소)을 기준으로 조사에 답하는 경우도 있을 수 있다. 비정규직 유형을 다양하게 구분하고 있는 통계청 경제활동인구조사 부가조사 자료 역시 중복되어 나타나는 비정규직 특성이 정확히 분류되지 않음으로 인해 대략적인 추계자료 정도로 활용될 수밖에 없다. 이 절에서는 간접고용 노동자의 규모를 파악하기 위해 통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」와 300인 이상 사업체에 적용되고 있는 고용형태 공시제 자료를 활용하여 간접고용 규모를 추산해본다. 두 자료를 병행하는 이유는 통계청 자료를 통해서만 간접고용 규모가 너무 적게 분류되어서 이것만으로는 실제 규모를 추산하기 어렵기 때문이다. 따라서 300인 미만 사업체는 통계청 자료를 토대로 추산하고, 300인 이상 사업체는 고용형태 공시제 자료를 활용한다. 이에 더해 고용형태 공시제에서 제외되어 있는 공공부문의 경우는 고용노동부가 특별근로실태조사를 통해서 파악한 자료를 활용한다.

또한 통계청 자료를 활용할 때 파견, 용역으로 분류되는 것만이 아니라 일당제 건설업 노동자와 호출근로까지 포함한다. 다단계 하도급에 의해 수행되는 건설업의 현실과 호출근로는 간접고용의 특성을 그대로 가지고 있기 때문이다. 각 항목별로 구분해서 파악한 간접고용 규모는 다음과 같이 추산된다.

<표 2.2> 규모별 간접고용 규모

- 300인 미만 사업체 : ① 파견, 용역 : 848,846명
② 파견, 용역이 아닌 건설업 : 704,247명
③ 파견, 용역, 건설업이 아닌 호출근로 : 263,292명
- 300인 이상 사업체 : ④ 고용형태 공시제(민간부문) : 1,473,267명
⑤ 공공부문 간접고용 : 175,587명
- 전체 간접고용 추정치 : 3,465,239명(①~⑤)

간접고용으로 추산한 3,465,239명은 2017년 전체 임금노동자 19,882,769명의 17.4%에 달하는 인원이다. 현재 간접고용 규모를 추산할 수 있는 자료를 활용해서

파악한 숫자이지만 여전히 과소추산 되었음을 감안하여야 한다.
 이하의 내용은 각 항목에 대한 세부적 설명이다.

(1) 300인 미만 사업체 : 파견, 용역

2017년 8월 경제활동인구 부가조사 자료에 의하면, 명백하게 간접고용에 해당하는 고용형태는 파견근로와 용역근로이다. 조사 문항에서 “임금을 지난 주 일한 직장에서 받았습니까? 아니면 파견업체 또는 용역업체로부터 받았습니까?”라는 질문에 대해 파견업체 또는 용역업체로 응답한 사람들의 경우가 여기에 해당된다.

통계자료에 의하면 전체 임금노동자 중 파견근로는 185,480명으로 0.9%를 차지하고 있다. 용역근로는 687,727명으로 3.5%를 차지한다. 두 고용형태를 합하면 873,207명, 4.4%이다. 이 중에서 300인 미만 사업장만 포함할 경우 파견 174,750명, 용역 674,096명 등을 합치면 간접고용은 848,846명이다.

<표 2.3> 파견, 용역 규모(2017년 8월 통계청 자료, 단위: 명)

구분	직접고용	파견	용역	전체
1-4명	3,381,710	42,699	136,827	3,561,236
5-9명	3,311,075	32,630	179,079	3,522,784
10-29명	4,262,449	52,353	210,764	4,525,566
30-99명	3,682,314	25,350	103,772	3,811,436
100-299명	1,942,260	21,718	43,654	2,007,632
300인 이상	2,429,754	10,730	13,631	2,454,115
전체	19,009,562	185,480	687,727	19,882,769

한 가지 언급할 내용은, 통계청 자료에 의한 300인 이상 파견, 용역은 합쳐서 24,361명임에 반해 이후 살펴볼 300인 이상 사업체 고용형태 공시제 상의 간접고용(소속 외 근로자) 수는 902,000명이라는 점이다. 표본조사의 한계, 고용형태 오분류의 가능성이 있다는 점을 감안하더라도 차이가 너무 크다. 이러한 사실은 통계청 자료 상의 300인 미만 사업장 파견, 용역 규모도 매우 적게 파악되고 있다고 볼 수 있는 근거지만 추가로 확인할 수 있는 자료가 없기 때문에 여기서는 통계청 자료 상의 숫자만 포함한다.

(2) 300인 미만 사업체 : 파견, 용역이 아닌 건설업(일당제)

통계청 경제활동인구조사 자료를 활용하여 파견, 용역에 응답한 인원을 제외한 후 건설업 종사자를 분류하면 다음과 같다. 이 중에서 급여형태가 연봉제, 월급제가 아닌 경우는 일거리가 있을 때만 근무를 하는 다단계 형태의 건설노동자로서 간접고용의 특성을 갖는다고 볼 수 있다. 그 인원은 704,247명이다.

<표 2.4> 건설업 인원 규모(2017년 8월 통계청 자료, 단위: 명)

산업	시급제	실적급제	연봉제	월급제	일급제	주급제	전체
건설업	9,013	5,758	176,752	558,086	686,011	3,465	1,439,085

(3) 300인 미만 사업체 : 파견, 용역, 건설업(일당제)이 아닌 호출근로

통계청 경제활동인구조사 자료를 활용하여 파견, 용역에 응답한 인원과 건설업 종사자를 제외하고 호출근로를 하고 있는 노동자의 수는 다음과 같다. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사표 상의 호출근로를 구분하는 문항의 질문은 “(근로기간을 정하지 않았다면) 지난 주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태입니까?(예 : 건설일용노동자, 파출부, 간병인 등)”이다. 근로기간을 정하지 않은 채 일거리가 생겼을 때 며칠 또는 몇 주씩 일하는 경우는 사용자를 누구로 볼 것인지를 특정하기가 어려운 간접고용의 특성을 가지고 있다. 이러한 규모가 263,292명이다.

<표 2.5> 호출근로 규모(2017년 8월 통계청 자료, 단위: 명)

호출근로여부	빈도	비율
예	263,292	1.5
아니오	15,069,415	85.8
결측값	2,237,769	12.7
합계	17,570,477	100.0

(4) 300인 이상 사업체 : 고용형태 공시제(민간부문)

고용정책기본법⁴⁾에 따라 2014년부터 300인 이상 사업체는 매년 3월 31일 기준으로 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 노동자의 고용형태 현황을 고용안정정보망(워크넷)에 공개적으로 게시하도록 되어 있다. 공시하는 고용형태는 소속 노동자 수(정규직, 기간제, 단시간)와 소속 외 노동자 수(파견, 용역, 도급 등)이다. 2017년 3월 기준 공시자료⁵⁾를 기준으로 보면, 300인 이상 사업체의 간접고용(소속 외 근로자)은 902,000명이다.

4) <고용정책기본법> 제15조의2(고용형태 현황 공시)

① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다.

② 제1항에 따른 고용형태, 공시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

5) 현재는 2018년 3월 공시자료까지 발표되어 있지만, 간접고용을 추산하는 다른 항목의 자료들이 2017년을 기준으로 하고 있기 때문에 고용형태 공시자료도 2017년을 기준으로 살펴본다.

<표 2.6> 산업별 고용형태(2017년 고용형태 공시자료, 단위: 천명)

구분	전체 근로자 수 (A = B + C)							소속외 근로자 (C)
		소속근로자(B=@+ ⑥)						
		단시간 (①=② + ③)	기간없음 (a)	기간제 (⑥)	단시간 (②)	단시간 (③)		
전체	4,755	3,852	234	2,925	87	928	147	902
농림어업	2	2	0	2	0	0	0	0
광업	1	1	0	1	0	0	0	0
제조업	1,501	1,176	4	1,124	2	52	2	325
전기가수수도업	8	7	0	7	0	0	0	1
하수·폐기물, 환경복원업	3	3	0	3	0	1	0	0
건설업	522	273	12	120	3	153	9	249
도매 및 소매업	373	299	44	249	25	51	19	74
운수업	220	168	1	149	0	19	1	52
숙박 및 음식점업	172	143	65	87	27	57	38	29
출판, 영상, 정보서비스업	231	207	12	193	11	14	0	25
금융 및 보험업	314	257	6	227	1	30	5	57
부동산업 및 임대업	103	86	4	31	0	55	4	16
전문, 과학 및 기술 서비스업	130	118	1	103	0	15	1	11
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	687	661	33	323	14	338	19	26
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	20	17	1	13	0	4	1	3
교육 서비스업	218	200	36	113	2	87	35	18
보건업 및 사회복지 서비스업	187	174	12	137	2	36	11	13
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	13	11	0	9	0	2	0	2
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	52	48	3	37	0	12	2	3

하지만 김유선 외(2018)에서도 지적하고 있듯이, 산업분류 중 파견, 용역근로가 대부분인 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’의 경우 전체 68만 7천 명 중 간접고용이 2만 6천 명으로 분류된 것은 현실적이지 않다. 이 절에서는 2017년 공시자료를 활용하여 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’ 중 세세분류코드를 기준으로 대부분 간접고용으로 운영되고 있는 업종의 인원을 분류해봤다. 그 인원을 합치면 597,267명이다. 이 인원에 더해서 앞서 산업별 간접고용 인원 902,000명 중 중복계산을 피하기

위해 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’의 간접고용인원으로 분류된 26,000명을 제외한 876,000명을 추가해서 300인 이상 사업체의 간접고용으로 분류한다. 즉 1,473,267명이다.

<표 2.7> 고용형태 공시자료(2017년) 중 사업시설관리 및 사업지원서비스업 세세분류

세세분류코드	항목명	인원(명)
74100	사업시설 유지·관리 서비스업	89,868
74211	건축물 일반 청소업	83,371
75110	고용 알선업	8,952
75121	임시 및 일용 인력 공급업	298,618
75310	경비 및 경호 서비스업	70,000
75991	콜센터 및 텔레마케팅 서비스업	46,458
	계	597,267

한 가지 짚고 넘어갈 점은 고용형태 공시제는 기업이 스스로 고용형태별 인원 규모를 밝힌 자료라는 것이고, 정확하게 공시를 했는지 확인하기 어렵다는 것이다. 없는 인원을 더 높여서 공시하지는 않았을 테니 최소한 공시한 인원보다 많을 것으로 봐야 한다. 아래의 민주노총 성명서⁶⁾를 보면 기업들이 다양한 방식을 동원해서 공시 인원을 줄이고 있음을 알 수 있다.

<민주노총 성명서 내용 중>

KT의 경우 2014년도에 상시근로자 32,157명(기간의 정함이 없음 31,872명)에 간접고용(소속 외 노동자)이 21,359명이었고, 2015년도에도 간접고용이 17,668명이었다. 그런데 2016년도에 갑자기 4,047명으로, 2017년도엔 3,327명으로 공시되었다. 불과 3년 만에 정규직은 8,574명이 줄어들었고, 멸망한 간접고용노동자 18,000여명이 사라진 것이다. 사라진 간접고용노동자들은 KT의 인터넷 가설업무, A/S 업무, 콜센터 업무 등을 하는 KTS, KTIS, KTCS, KTM&S 등 소속의 노동자들이다. 실질적으로 KT업무를 하고 있는데도 불구하고 이들은 KT의 고용형태공시에 반영조차 되지 않고 있다. (중략) ‘눈 가리고 아웅 하는 식’의 고용형태 공시는 ‘기업이 자율적으로 고용구조를 개선하도록 하기 위해 도입’된 취지에 역행하여 자율적으로 축소·은폐하는 결과를 보여줄 뿐이다.

6) 민주노총 성명서 ‘사라진 사업장 밖 간접고용 비정규직을 공시하라 - 2017년 고용형태 공시결과 발표 관련’, 민주노총 홈페이지 게시판, 2017. 7. 3.

(5) 공공부문 간접고용

공공부문은 고용정책기본법 상의 고용형태 공시제 대상기업에서 제외되어 있다.⁷⁾ 따라서 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관 등의 공공부문 간접고용은 고용노동부가 별도로 조사하는 비정규직 실태조사 결과를 활용하여 간접고용 인원을 파악한다.

현 정부는 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책을 위해 특별근로실태조사를 2017년 6월 기준으로 실시했다. 이 조사는 매년 실시하는 공공부문 근로실태조사와 달리 정규직화 정책을 위해 보다 엄격하게 실시되었고, 이에 따라 2016년 12월 기준으로 조사했던 결과와 비교할 때 비정규직 규모가 증가했다. 어찌되었든 보다 고용노동부가 보도자료⁸⁾를 통해 설명했듯이 현실에 보다 가까운 결과라고 해석할 수 있다.

고용노동부가 보도자료를 통해 발표한 공공부문 간접고용(파견, 용역) 규모는 170천 명이고, '공공부문 비정규직 고용개선시스템'에 공시되어 있는 자료를 토대로 집계해 보면 보다 구체적인 규모는 175,587명으로 파악된다.

<표 2.8> 공공부문 비정규직 현황(2017년 6월 기준)(단위: 천명, %)

구분	총인원	비정규직			
		총계	기간제	파견·용역	
합계	2,170	416 (19.2)	246	170	
중앙부처	514	37 (7.1)	21	16	
자치단체	429	84 (19.6)	71	13	
공공기관	474	152 (32.0)	47	105	
지방공기업	75	18 (24.1)	11	7	
교육기관	678	125 (18.5)	96	29	

이번 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에 따라 공공부문 간접고용의 상당 부분은 직접고용으로 전환될 것으로 예상된다. 아직 정규직화 정책이 추진 중이기 때

7) <고용정책기본법 시행규칙>

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 경우에는 같은 법 제11조 제1항 제3호의 임원 및 운영인력 현황을 같은 법 제12조에 따라 공시함으로써 법 제15조의2제1항에 따른 공시를 갈음할 수 있다.

8) 고용노동부 보도자료(2017. 10. 26)

문에 이러한 부분은 간접고용 규모 추산에서 제외하지만 향후에는 이러한 부분을 감안해야 할 것이다.

2) 인적 특성

통계청 경제활동인구조사 자료 상의 파견, 용역 인원을 대상으로 간접고용 노동자의 특성을 살펴본다. 이하도 항목들도 마찬가지이다.

(1) 성별 분포

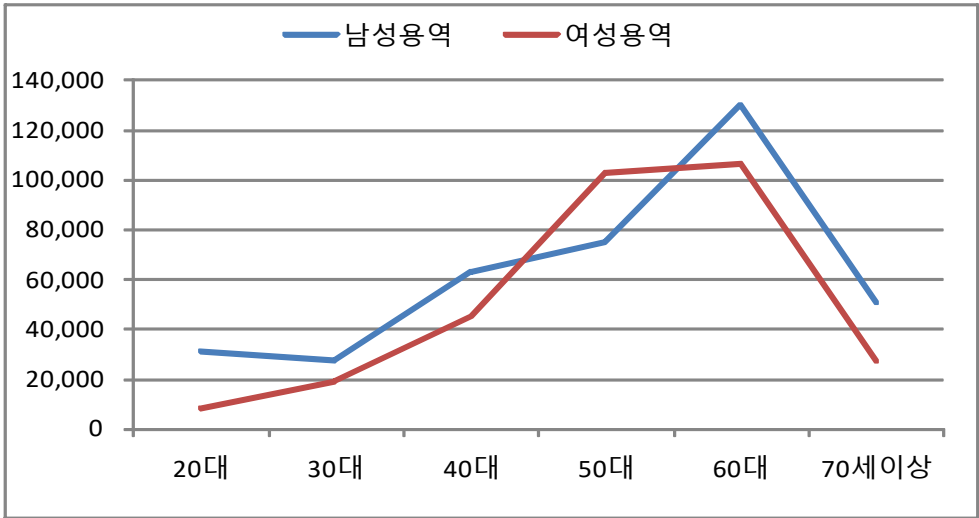
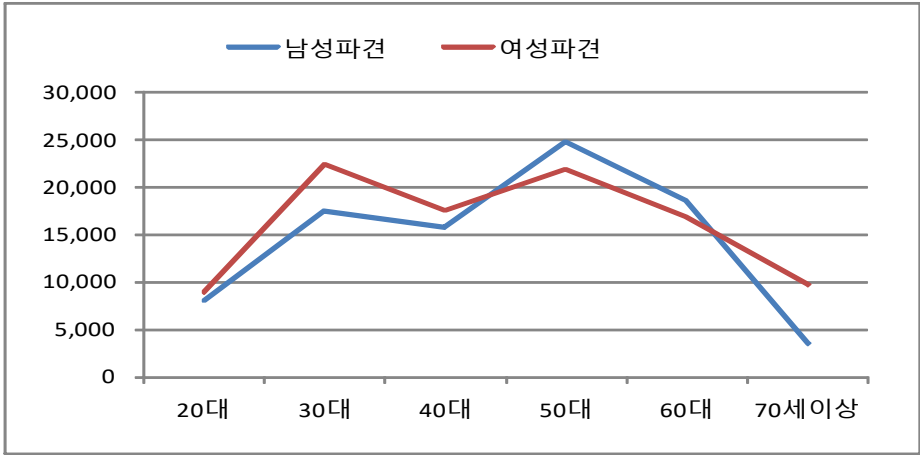
간접고용 노동자의 성비를 살펴보면, 파견의 경우는 남성이 여성에 비해 적는데 남성이 47.6%, 여성이 52.4%를 차지한다. 용역의 경우는 반대로 남성이 55.1%, 여성이 44.9%를 차지한다.

<표 2.9> 간접고용 성비

구분	파견		용역	
	인원(명)	비율(%)	인원(명)	비율(%)
남자	88,200	47.6	378,659	55.1
여자	97,281	52.4	309,068	44.9
전체	185,481	100.0	687,727	100.0

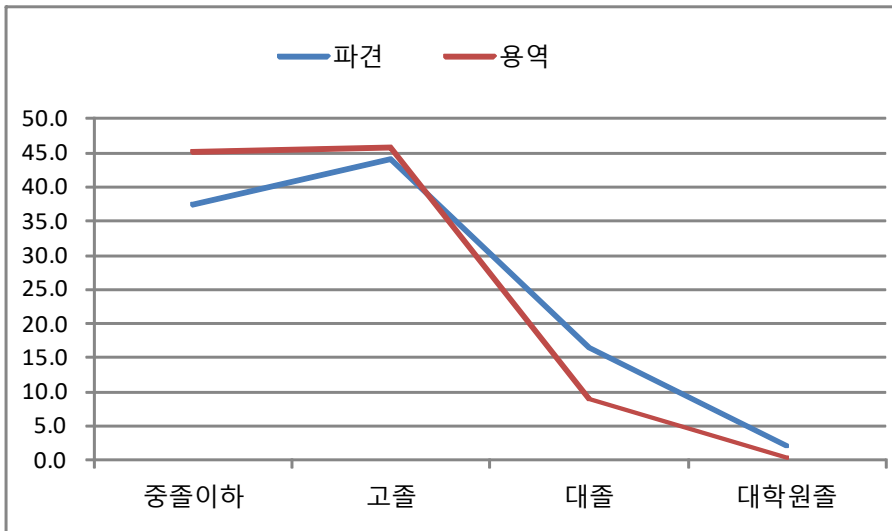
(2) 연령대

파견노동자의 연령별 분포를 살펴보면, 남성의 경우 50대가 가장 많고, 30대, 40대, 60대가 비슷한 분포를 나타내고 있다. 반면 여성의 경우는 30대가 가장 많고, 50대, 40대 순이다.



(3) 학력

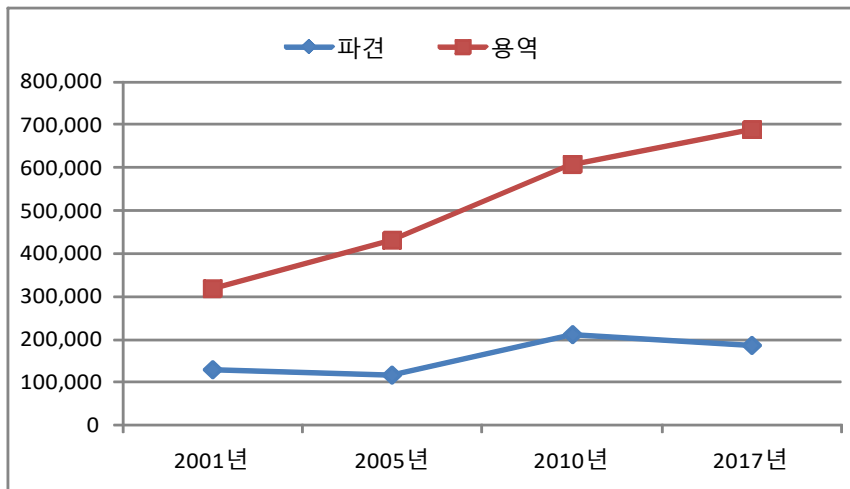
간접고용 노동자의 학력별 분포를 보면 파견, 용역 모두 고졸의 비중이 가장 높다. 대학 졸업자를 비교해 보면 파견의 경우 16.3%로 용역 8.9% 보다 높다. 이는 파견이 용역에 비해 임금이 높은 이유의 하나라고 할 수 있다.



주요 형태라는 것을 알 수 있다.

<표 2.10> 연도별 간접고용 규모(단위: 명, %)

구분	2001년		2005년		2010년		2017년	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
직접고용	12,766,026	96.6	14,419,850	96.3	16,228,672	95.2	19,009,561	95.6
파견	130,371	1	117,715	0.8	210,698	1.2	185,480	0.9
용역	319,371	2.4	430,661	2.9	608,375	3.6	687,727	3.5
계	13,215,768	100	14,968,226	100	17,047,745	100	19,882,768	100.0



<표 2.11> 간접고용 산업별 분포(단위: %)

산업	파견		용역	
	남성	여성	남성	여성
건설업	21.8	0.5	7.7	1.5
공공행정국방	3.0	3.6	0.1	0.0
교육서비스업	2.0	5.7	0.0	0.2
농업임업및어업	0.0	1.5	0.0	0.0
국제및외국기관	0.0	0.0	0.2	0.0
금융및보험업	0.0	0.0	0.0	0.2
도매및소매업	1.9	12.0	0.5	0.4
보건및사회복지서비스업	3.5	11.5	0.7	2.8
부동산업	6.0	0.4	2.4	1.2
사업시설관리및사업지원서비스업	43.5	44.4	86.4	89.2
수도하수및폐기물처리업	0.9	0.0	0.4	0.0
숙박및음식점업	0.7	4.3	0.0	2.2
예술스포츠여가서비스업	0.5	0.0	0.0	0.0
운수및창고업	0.0	1.2	1.1	0.2
전문과학및기술서비스업	2.8	0.0	0.0	0.0
정보통신업	5.2	5.2	0.3	0.0
제조업	5.5	3.4	0.1	1.8
협회및단체개인서비스업	2.5	6.2	0.1	0.4
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) 직종 분포

간접고용 노동자의 종사 직종을 살펴보면, 용역근로의 경우는 단순노무종사자가 절대적인 비중을 차지하고 있다. 용역근로 남성 63%, 여성 71%가 단순노무종사자이다. 그 외에 남성 용역근로의 경우 기능원 및 관련기능 종사자(11.2%), 장치, 기계조작 및 조립 종사자(13.3%)에 일정 비율이 분포되어 있는데, 건물 시설관리 기술직이 여기에 해당한다. 여성 용역근로는 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자가 7% 내외로 비슷한 분포를 보였다.

파견근로의 경우는 단순노무종사자가 남녀 각 40.5%와 29%를 차지하고 있다. 용역근로에 비하면 파견근로가 좀 더 다양한 직종에 종사하고 있는 셈인데, 남성의 경우 기능원 및 관련 기능종사자(16.9%), 전문가 및 관련종사자(12.7%), 장치, 기계조작 및

조립 종사자(12.4%)가 일정 비율을 차지하고 있고, 여성의 경우도 판매 종사자(22.1%), 전문가 및 관련 종사자(17.2%), 서비스 종사자(14.8%)가 단순노무종사자에 이어서 많은 비중을 차지하고 있다.

상대적으로 비교해보면, 용역근로의 경우가 파견근로의 경우보다 단순직 종사자가 많은 비중을 차지하고 있고, 파견근로의 경우는 용역에 비해 좀 더 전문성을 지닌 종사자의 비중이 높다는 것을 알 수 있다.

<표 2.12> 간접고용 직종 분포(단위: %)

직종	파견		용역	
	남성	여성	남성	여성
관리자	0.0	0.0	0.3	0.0
전문가 및 관련 종사자	12.7	17.2	1.5	1.6
사무 종사자	6.6	10.7	3.8	6.6
서비스 종사자	4.9	14.8	5.8	7.0
판매 종사자	5.9	22.1	0.7	6.9
농림어업숙련 종사자	0.0	0.0	0.4	0.2
기능원 및 관련기능 종사자	16.9	2.0	11.2	2.0
장치,기계조작및조립 종사자	12.4	4.2	13.3	4.8
단순노무 종사자	40.5	29.0	63.0	70.9
전체	100.0	100.0	100.0	100.0

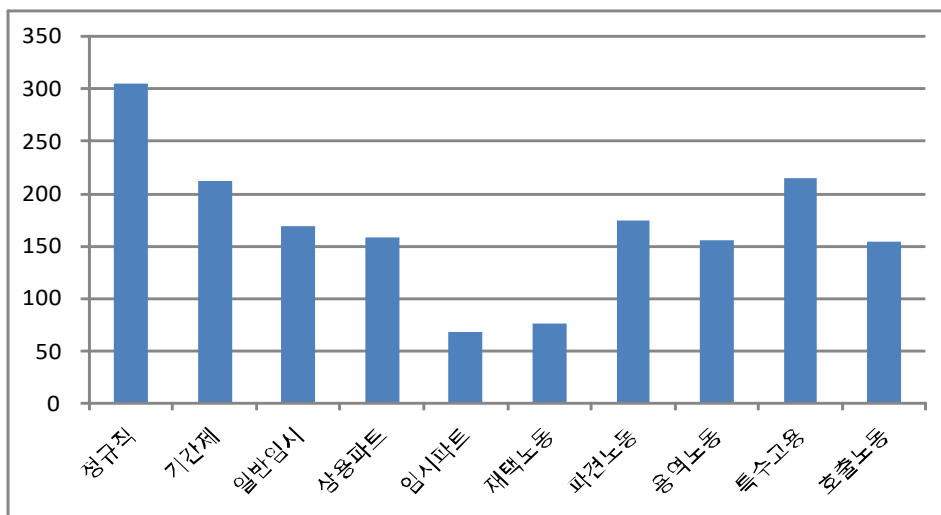
4) 임금 등 노동조건

(1) 임금

간접고용 노동자의 월평균임금을 보면, 파견근로가 175만원, 용역근로가 156만원으로 전체 노동자 평균임금인 242만원에 못 미치는 수준임을 알 수 있다. 정규직의 평균임금인 306만원을 기준으로 할 때 파견근로는 57%, 용역근로는 51% 수준이다.

<표 2.13> 고용형태별 임금(2017년 기준, 단위: 만원, 명)

고용형태	월 평균임금	인원수
정규직	306	11,470,477
기간제	212	1,949,470
일반임시	169	2,245,883
상용파트	158	192,914
임시파트	68	1,932,433
재택노동	77	29,484
파견노동	175	185,480
용역노동	156	687,727
특수고용	215	492,900
호출노동	154	696,002
합계	242	19,882,768



퇴직금, 상여금, 시간외수당, 유급휴가 등의 항목에서도 파견, 용역은 비정규직 평균 보다는 적용률이 높게 나왔다.

<표 2.14> 고용형태별 사회보험, 복지 적용률(단위:%)

구분	국민연금	건강보험	고용보험	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
파견노동	58.1	71.4	68.2	71.6	61.1	41.8	52.5
용역노동	40.1	75.6	61.2	71.4	56.6	31.8	48.5
비정규직	32.4	27.9	40.1	35.7	37.9	19.6	24.4
전체 노동자	69.0	74.2	65.7	72.5	70.7	47.7	61.2

5) 조직률

전체 임금노동자의 노동조합 가입률은 12.3%이다. 이 중 정규직의 조직률은 19.8%이고, 비정규직은 2.1%이다. 간접고용의 조직률은 파견이 4.8%, 용역이 3.1%이다. 인원수로는 파견, 용역 합쳐서 3만 명이다.

<표 2.15> 고용형태별 노조가입 현황(단위: %)

구분	가입	가입대상아님	노조없음	미가입	전체
정규직	19.8	5.9	65.1	9.2	100.0
기간제	5.4	17.9	72.4	4.3	100.0
일반임시	0.9	2.1	96.6	0.3	100.0
상용파트	8.7	4.5	83.5	3.4	100.0
임시파트	0.2	9.4	90.1	0.3	100.0
재택노동	-	-	100.0	-	100.0
파견노동	4.8	12.2	80.8	2.2	100.0
용역노동	3.1	4.6	91.5	0.9	100.0
특수고용	0.2	9.1	90.6	0.1	100.0
호출노동	-	1.7	98.1	0.2	100.0
전체	12.3	6.9	74.9	5.9	100.0

3. 개별적 근로관계의 쟁점

1) 노동법 원칙에 위배되는 고용형태

노동법의 기본원칙은 직접고용이다.⁹⁾ 노동법을 넘어서서 직접고용원칙의 근거를 헌법으로부터 도출하기도 한다.¹⁰⁾ 근로계약으로 인한 계약당사자 간의 책임과 권한을 분명히 하는 것이 개별적 근로관계 상 발생할 수 있는 분쟁을 최소화할 수 있기 때문이다. 근로기준법 제9조¹¹⁾에서는 중간착취를 배제하고 있다. 직업안정법에서는 간접고용을 발생시키는 근로자공급사업에 대해 노조법상의 노동조합만이 가능하도록 했다.¹²⁾ 다만, 파견법에 따른 근로자파견사업은 제외해줌으로써 노동조합 이외의 합법적인 근로자공급사업을 제한적으로 가능하도록 했다.¹³⁾ 결과적으로 간접고용을 인정해주긴 했지만 기본적인 근로계약관계는 직접고용을 기본으로 하고 있는 것이다.

노동법체계가 직접고용을 원칙으로 하며 간접고용은 제한적으로만 인정해주는 이유는 그 자체가 간접고용이 갖는 노동자의 불이익을 고려했기 때문이다. 간접고용은 '수익자 부담 원칙'이라는 근대시민법의 정신에 위배되는 것이다. 노동력 수취를 통해 이익을 보는 자가 노동력 활용에 대한 책임을 부담하는 것이 상식인데, 간접고용은 이러한 상식이 통하지 않는 고용형태인 것이다. 한 마디로 사용사업주의 경우 이익은 취하지만 책임은 지지 않겠다는 의지가 간접고용이라는 왜곡된 고용형태를 낳았다고 할 수 있다.

직접 고용하지 않고 타기업에 고용된 사람들의 노동력을 간접적으로 활용한다는 것은 그만큼 직접고용하기에는 인건비 부담이 큰 고급기술력을 가지고 있는 노동자이거

9) 조경배, '직접고용원칙과 파견근로', 민주법학 제19호, 민주주의 법학연구회, 2001, 강성태, '위법한 파견근로와 사용사업주의 책임', 노동법연구 제13호, 서울대학교 노동법연구회, 2002, 신권철, '법정 근로관계 설정의 법리', 노동법연구 제34권, 서울대학교 노동법연구회, 2013. 등 참조.

10) 정영훈, '직접고용원칙의 헌법적 근거에 관한 고찰', 인하대학교 법학연구소, 법학연구 20(1), 2017.3.

11) 근로기준법 제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취하지 못한다.

12) 직업안정법 제33조(근로자공급사업) ③ 근로자공급사업은 공급대상이 되는 근로자가 취업하려는 장소를 기준으로 국내 근로자공급사업과 국외 근로자공급사업으로 구분하며, 각각의 사업의 허가를 받을 수 있는 자의 범위는 다음 각 호와 같다. 1. 국내 근로자공급사업의 경우는 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 노동조합

13) 직업안정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다. 7. "근로자공급사업"이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 근로자파견사업은 제외한다.

나 직접 보유하기에는 비용이 많이 드는 기계장비나 작업도구를 활용하기 위한 목적 등이 있어야 한다. 하지만 한국사회에서의 간접고용은 이러한 경우는 매우 드물고 단순노무도급을 통해 인건비 절감이나 법적인 사용자책임을 회피하기 위한 목적이 대부분이라고 해도 과언이 아니다. 이러한 주장은 앞서 통계자료를 통해 살펴본 파견, 용역노동자들의 직종 중 '단순노무종사자'가 절반을 넘는 것에서 알 수 있다. 그만큼 간접고용 활용이 합리적 사유를 갖고 있다기보다는 사용업체의 일방적인 이익추구의 결과라는 점을 알 수 있다. 이러한 사정으로 인해 간접고용 활용에 대한 사용자 유인요소는 상시적으로 존재하고 있고, 실제로 간접고용 규모가 꾸준히 늘어나고 있는 것을 통계자료를 통해 확인하기도 했다.

2) 해고제한 제도의 무력화

노동자 입장에서 가장 중요한 노동조건은 고용안정과 적정임금이다. 하지만 간접고용 노동자에게 고용안정은 원천적으로 배제되어 있다. 현행법상 고용관계를 보호하기 위한 유일한 법적 규율장치인 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)¹⁴⁾는 직접고용의 상시 노동자를 상정하여 제정된 것이기 때문에 비정규직 노동자의 양적, 질적 증가에 대한 유효한 규제수단으로서 기능할 수 없는 한계를 가지고 있다. 간접고용 노동자의 고용은 도급, 위탁, 용역계약 기간과 연동되어 있으므로 도급, 위탁, 용역계약이 해지될 경우 법적으로는 처음부터 해고의 문제로 취급되지 않는다. 따라서 사용자는 해고제한법규의 적용을 받지 않음으로써 고용조정을 용이하게 할 수 있고 직접 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동법 또는 사회보험법상의 사용자책임도 지지 않는다. 사용자가 간접고용 노동자를 사용함으로써 얻는 이익만큼 그 대가인 고용불안정에 대한 일정한 의무를 분담해야 하는 이유는 바로 이 때문이다. 현행법상으로는 이 점에 관하여 아무런 규정이 없다.

일반적으로 간접고용 노동자들의 일자리는 사용업체와 파견·용역업체간의 근로자파견계약, 도급·위탁계약 등의 성립을 통해 마련된다. 간접고용의 특성상 사용업체가 파견·용역업체에 대해 막대한 영향력을 행사하게 되는 것을 고려해 볼 때, 이 둘의 관계는 사용업체의 압도적인 힘의 우위 하에서의 공생관계라고 할 수 있다. 따라서 사용업체가 계약서 위반이라고 판단하거나 더 나은 조건의 파견·용역업체를 원할 경우 대부분의 계약이 해지된다. 간접고용 노동자들에게 있어서 이러한 계약해지는 해고통지

14) 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

나 다름없다. 왜냐하면 파견근로자들의 경우 파견업체에 의해 상용형으로 채용되어 있는 것이 아니라 그때그때 필요에 의해 파견, 채용되는 등록형 또는 모집형이기 때문이다.

사용업체는 파견·용역업체에 의해 공급된 근로자가 마음에 들지 않을 경우 파견·용역업체를 상대로 일방적인 교체를 요구하기도 한다. 이러한 사용업체에 의한 일방적인 교체요구는 대부분의 계약서상에 명시되어 있다. 하지만 사용업체에 의하여 부당하게 일방적인 교체요구를 당한 노동자들을 보호하기 위한 어떠한 조치도 파견업체에게 기대하는 것은 무리다. 왜냐하면 파견업체의 입장에서 볼 때 대기하고 있는 노동자들은 얼마든지 있으며, 필요하면 수시로 모집하면 그만이기 때문이다. 그 결과 고통 받는 것은 간접고용 노동자들뿐이다. 이러한 일방적 교체요구에 의한 항상적인 고용불안은 채용에서부터 해고에 이르기까지 전권을 휘두르면서도 고용책임은 회피하려고 하는 사용업체의 행태에서 비롯된 것이다.

3) 원칙 사용자 책임

인력조정의 용이함과 인건비 절감이라는 사용자의 간접고용 활용목적이 노동자들에게는 열악한 노동조건, 취약한 고용지위, 노동3권의 침해화로 나타난다. 노무공급사업주의 경영상의 독립성(지불능력 측면)이 확보되지 않는다면 사용사업주가 지급하는 도급비(용역단가, 파견비 등)가 간접고용 노동자들의 임금을 직접 결정하게 되고, 간접고용으로 인한 중간착취(노무공급사업주의 이윤)가 필연적으로 발생하게 된다. 또한 사용사업주의 ‘교체요구’나 공급계약(용역계약, 파견계약 등) 해지는 곧 바로 간접고용 노동자의 해고를 의미한다. 간접고용 노동자도 노동법의 적용을 받는 엄연한 노동자이지만 간접고용 노동자에게 노동3권은 현실적으로 무의미하다. 노조를 만들거나 만들려고 하면 노무공급계약 해지 위협에 맞닥뜨린다.

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 수탁공식 적용하듯 순차적으로 진행된다. 사용사업주는 직접 지휘명령권을 행사하고 임금 등 노동조건을 결정하며 노조탄압에 앞장서고 있지만, 노동법상 사용자책임은 전혀 부담하지 않는 것이다. 통상 위탁(도급)계약서에는 “계약수행을 위해 채용한 근로자에 대한 모든 노동법적 책임은 을(수급인)이 부담한다.”는 등의 내용이 들어간다. 결국 간

잡고용 노동자는 아무런 법적 보호를 못 받으며 부당한 노동조건을 감내할 수밖에 없다.

4) 위장도급 문제

(1) 파견과 도급의 구분 기준의 문제

법적인 측면에서 봤을 때 간접고용은 법적 규율이 가능한 ‘법상 파견’과 노동법 테두리로 포괄되지 않는 ‘도급’으로 구분할 수 있다. 파견법에 의한 파견을 제외한 모든 간접고용이 소위 민법상의 도급, 위임에 따라 광범위하게 인정되고 있다. 문제는 실질에 있어서는 ‘파견’이지만 법적으로는 파견으로 인정되지 않고 있는 경우이다. 소위 얘기하는 불법파견, 위장도급의 문제인 것이다.

파견법에서는 파견대상업무, 파견기간, 파견업 허가 기준 등에 대해 제한을 두고 있으며, 파견사업주만이 아니라 사용사업주에게도 일정한 사용자 책임을 부과하고 있다. 2년 파견기간이 경과할 경우 직접고용의무를 부과하고 있으며, 사용사업주 사업 내의 동종, 유사업무를 수행하는 노동자와 차별을 못하도록 하고 있다. 또한 근로시간, 휴게, 휴일 등에 대한 노동조건에 대해서는 사용사업주를 근로기준법상의 사용자로 간주하고 있다. 따라서 파견법은 간접고용을 제한적으로 허용해주고 있지만, 허용과 함께 규율도 하고 있다는 점을 알 수 있다. 이에 반해 도급의 경우는 사용사업주에 대한 아무런 규제가 없다. 따라서 노동시장에서는 파견대상 업무라 하더라도 법상 파견을 하기 보다는 도급으로 운영하는 경우가 많다. 실질에 있어서는 파견이지만 명목에 있어서는 도급인 ‘위장도급’인 것이다. 결국 파견과 도급을 제대로 구분해내는 것이 간접고용을 규율하는 데에 있어서 매우 중요한 의미를 갖게 된다.

파견법상 파견과 민법상 도급을 구분하기 위해 기존에는 ‘근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시’가 1998년에 만들어져서 사용되었다. 도급으로 인정받기 위해서는 1) 인사노무관리상의 독립성, 2) 사업경영상의 독립성이 모두 갖춰져야 한다는 것을 중심 내용으로 하고 있었다. 하지만 이러한 ‘파견도급 구별 고시’는 노동부에서만 사용할 뿐 검찰과 법원에서는 적용되지 않는 등 법적 규율성이 낮은 형식적 문제와 함께, 내용적으로도 계약의 목적이나 실질적인 측면 보다는 계약형식에 초점이 맞춰짐에 따라 조금만 노무관리방식을 변경하더라도 얼마든지 피해갈 수 있다는 점에서 비판을 받아 왔다.

결국 ‘파견도급 구별 고시’는 2007년 4월에 노동부와 검찰이 함께 발표한 “근로자파견의 판단기준에 관한 지침”에 의해 폐지되었다. 하지만 ‘지침’은 ‘고시’의 내용을 대부분 승계하는 것처럼 보이지만 파견사업주의 실체여부(사업경영상의 독립성)와 사용자사업주의 지휘명령(노무관리상의 독“종합적으로 판단”하게 함으로써 보다 폭넓게 도급을 인정할 수 있는 길을 열어놓고 있다. 기존 고시 역시 수급인의 사업주 실체에 초점을 맞춤으로서 내용적 한계가 많았으나 새로운 지침은 이러한 한계를 벗어나지 못하고 있을 뿐 아니라 기존에 불법파견으로 판정했던 사례에 대해서도 도급으로 인정할 수 있는 여지를 열어둔 것이다. 특히, 직접 고용 노동자와 혼재작업을 하는 경우 기존에는 불법파견의 핵심적 징표로 사용되었으나, ‘지침’에서는 검찰의 의견을 받아들여 “신중히 검토”할 사항 정도로 퇴색되었다. 파견사업주의 실체 판단에 있어서도 “단순히 육체적인 노동력을 제공하는 경우”에는 파견사업주의 ‘기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담’, 그리고 ‘전문적 기술, 경험과 관련된 기획 책임과 권한’에 대한 기준을 적용하지 않겠다고 했는데, 이로써 최소한의 외양만 갖추면 파견사업주의 사업체 실체가 인정되므로 노무도급의 경우는 제한 없는 위장도급이 가능하도록 하고 있다. 사용자사업주의 지휘명령의 경우에도 연장, 휴일, 야간근로 등의 근로시간 결정권에 대해서 “다만, 작업의 특성상 일치시켜야 하는 경우에는 제외한다.”라고 하여 컨베이어 작업을 하는 사내하청의 경우 사용자사업주의 지휘명령을 상당부분 인정하고 있다.

고시든 지침이든 직업안정법이나 파견법의 규제를 회피하여 불법적으로 간접고용을 사용하는 것을 방지하기 위함이라면 기본적인 계약의 목적이 무엇인가, 계약명목이나 노동력제공, 수령시의 외양이 아닌 실질에 있어서의 계약관계가 어떠해야 하는가 하는 점들이 우선적 기준이 되어야 한다. 그렇지 않을 경우 위장도급을 합법화시켜주는 수단에 불과할 뿐이다.

(2) 파견과 도급의 구분 기준에 대한 입법적 시도

19대 국회 때인 2012년 7월에 발의된 파견법 개정안(은수미 의원 대표발의)은 파견법 제2조의2(도급 등과의 구별)를 신설해서 파견과 도급을 구분하는 내용을 담고 있다. 개정안에는 수급인이 갖춰야 할 요건을 규정하고 이러한 경우를 제외하고는 근로자파견사업으로 봐야 한다는 소위 네거티브 리스트 방식으로 되어 있다. 도급으로 인정될 수 있는 수급인의 요건으로는 1) 도급계약의 목적 및 내용이 특정되고 단순한

노무 공급만이 목적이 아닌 경우, 2) 수급인이 노동력을 직접 이용하는 경우, 3) 수급인의 책임과 부담으로 설비, 기자재를 제공하고 독립적으로 작업순서 및 과정을 결정하는 경우, 4) 관련 법률상 사업주로서의 모든 책임과 의무를 부담하는 경우 등이다. 이러한 개정안은 수급인의 행태상의 요건뿐만 아니라 계약의 목적 및 성격에 대한 판단을 포함하고 있다는 점에서 파견과 도급을 실질적으로 구분할 수 있는 실효성을 담보하고 있다고 평가된다. 뿐만 아니라 개정안에서는 범위반을 면하기 위해 고의로 위장된 경우에는 파견으로 간주하고 있으며, 도급인의 업무지시가 수급인 현장관리자에 의하여 단순전달되는 경우 역시 파견으로 간주하도록 함으로써 노동현장에서 횡행하고 있는 면탈행위를 방지할 수 있는 규정도 포함하고 있다. 이러한 내용이 입법화된다면 법의 허점을 활용하는 간접고용의 남용 문제를 상당부분 시정할 수 있을 것으로 판단된다.

■ 19대 국회 파견법 개정안 中(은수미 의원 대표발의, 의안번호 647, 2012. 7. 12.)

제2조의2를 다음과 같이 신설한다.

제2조의2(도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.

1. 도급계약의 목적 및 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급만을 목적으로 하는 것이 아닌 경우

2. 채용, 근로조건의 결정, 인사, 업무수행의 방법 및 평가 등에 관한 사항에 대하여 독립적으로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우

3. 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하고, 자기 책임과 부담으로 업무에 필요한 설비·기자재 등을 제공하여 독립적인 계획에 따라 작업순서 및 과정을 결정하는 경우

4. 「민법」, 「상법」 또는 그 밖의 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우

② 제1항 각 호에 해당하는 경우라도 그것이 법률 등의 위반을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

③ 수급인 등에 소속된 현장대리인이 있고 독립적으로 업무가 이루어지는 경우라도 도급인의 도급지시가 지나치게 구체적이거나 현장대리인에 의하여 단순히 전달되는 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

반면, 파견과 도급의 구분에 대한 또 다른 입법적 시도(이인제 의원 대표발의)를 살펴보면, 근로자파견으로 볼 수 있는 요건을 규정하고, 이러한 요건에 해당할 경우만 파견으로 간주하는 소위 포지티브 리스트 방식을 취하고 있다. 파견으로 간주될 수 있는 요건을 살펴보면, 1) 도급인이 수급인 근로자에 대한 작업배치를 결정하는 경우, 2) 도급인이 업무상 지휘명령을 하는 경우, 3) 도급인이 근로시간, 휴가 등의 관리 및

징계 권한을 행사한 경우 등이다.

개정안의 적극적 징표를 보면, 그것은 그냥 사용자이지 파견법상의 사용사업주가 아니다. 파견법상의 사용사업주는 결코 하청근로자를 법적으로는 징계할 수 없기 때문이다. 즉, 위의 적극적 징표는 사용자의 징표이지 사용사업주의 징표(사용)가 아니기 때문에 파견으로 볼 것이 아니라 위와 같은 징표가 있다면 근로관계가 바로 성립할 수밖에 없다. 위와 같은 개정안이 통과된다면 우리는 하청근로자를 징계하는 원청이 사용자가 아니라 파견법상의 '사용사업주'일 뿐이다라는 법리상 해결하기 어려운 결과에 도달한다. 위 개정안은 원청의 사실상의 권력과 법적 권한을 구분하지 못하면서 원청이 법적으로 가지는 것이 불가능한 권한행사를 해야만 파견으로 인정하겠다는 의미여서 결국은 어떤 도급형태도 파견으로 보지 않겠다는 의미일 수도 있다.¹⁵⁾ 이러한 개정안은 원사용자의 면탈행위를 법적으로 승인해주는 결과를 낳을 것이고, 결과적으로 노동현장의 간접고용 남용 문제를 해결하기는커녕 더욱 심화시킬 것이다. 반면교사로 삼아야 할 내용이라 판단된다.

15) 신권철, '하청노동관계의 법적 구성- 판례분석을 중심으로', 한국노동법학회 노동법학, (56), 2015.12. 244~245쪽

■ 19대 국회 파견법 개정안 中(이인제 의원 대표발의, 의안번호 16869, 2015. 9. 16.)

제2조의2를 다음과 같이 신설한다.

제2조의2(도급 등과의 구별) ① 도급 또는 위임 등(이하 “도급 등”이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업 재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우

4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우

5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

(3) 판례에서의 파견, 도급 구분 기준

판례에서의 파견과 도급을 구분하는 기준에 대해서는 두 단계로 나눠서 살펴볼 수 있다. 첫 번째 단계는 사내하도급 판결 3부작¹⁶⁾으로 불리는 2008~2010년에 이루어진 대법원 판결이다.¹⁷⁾ 현대미포조선 사건에 대한 판결은 원청과 하청근로자 간의 묵시적 근로계약관계 성립을 인정한 판결이고, 예스코 사건 판결은 불법파견을 인정하여 2년이 경과한 경우 직접 근로계약관계가 성립된다고 판결했다. 그리고 현대중공업 판결은 실질적인 지배개입을 이유로 도급인과 하청근로자 사이에 노조법상 관계의 성립

16) 강성태, '사내하도급 삼부작 판결의 의의', 노동법학 제35호, 2010. 9.

17) 현대미포조선 사건(대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088 판결), 예스코 사건(대법원 2008.9.18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결), 현대중공업 사건(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)

을 긍정함으로써 도급인이 노조법상 책임의 일부를 질 수 있다고 판결했다. 이와 같은 원청 사용자의 노동법적 책임을 보다 확대해서 해석한 3개의 대법판례에도 불구하고 파견과 도급을 구분할 수 있는 일관된 법리를 세우지는 못했고 개별 사건에 대한 판단에 그친 아쉬움이 있다.¹⁸⁾

두 번째 단계는 같은 날 세 개의 대법원 판결이 이루어진 2015년 2월 26일이다. 대법원 스스로 “근로자파견과 사내도급 구분 기준 요소를 구체적으로 밝힘으로써 새로운 법리를 제시했다.”¹⁹⁾고 평가하는 판결 내용은 다음과 같다. 동일한 법리를 적용했지만 현대자동차 아산공장, 남해화학은 불법파견을 인정했으나 KTX 승무원에 대해서는 불법파견을 부정한 엇갈리는 결과를 가져왔다. 제조업(현대차 아산공장, 남해화학)의 경우는 불법파견을 인정하는 판단을 했지만 서비스업(KTX 승무원)의 경우는 불법파견을 인정하지 않아서 비제조업으로의 위장도급 확산에 대한 우려를 낳기도 했다.²⁰⁾

세 판결에서 동일하게 적용하고 있는 파견과 도급의 구분 기준을 살펴보면, ①원청이 상당한 지휘·명령을 하는지, ②원청사업으로 편입되었는지, ③사내도급업체가 자신의 근로자의 근로에 대한 결정권한을 행사하였는지, ④사내도급 근로자의 업무가 원청 근로자의 업무와 구별되고 또 그 업무에 전문성·기술성이 있는지, ⑤사내도급업체가 계약목적 달성을 위한 독립적 조직이나 설비를 갖추고 있는지 등 5가지 구체적 기준을 제시하고 있다. 판단기준 가운데 ①과 ②의 요소는 근로자파견임을 적극적으로 보여주는 징표인 반면, ③, ④, ⑤의 요소는 당해 계약이 도급계약임을 보여주는 징표에 해당한다. 이러한 징표를 놓고 근로관계의 직·간접 사실을 적용하여 근로자파견 여부를 종합적으로 판단한다. 계약의 형식이 아닌 실질에 따라 판단해야 한다는 점에서 당연한 기준이라고 할 것이지만, 여전히 원청의 직접지휘명령 여부, 하도급업체의 독립성 등 위장이 가능한 요소를 중심으로 판단하고 있다는 한계가 있다.

18) 강성태, 앞의 글 32~34쪽 참조.

19) 아시아경제, ‘민변 "사내하청 불법파견 대법 판결 너무 늦었다"', 2015. 2. 27.자 기사

20) 알다시피 KTX 승무원 대법원판결에 대해서는 최근 사법농단, 재판거래 시비가 전개되고 있기도 한다.

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견근로자보호 등에 관한 법률의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.²¹⁾

4. 집단적 노사관계의 쟁점

간접고용 노동자에게는 헌법상 보장된 노동3권도 제대로 적용되기 어렵다. 노동자성은 인정되기에 간접고용 노동자도 노동조합법 상의 노동3권을 보장받아야 하지만 노동3권의 행사와 관련해서 부당노동행위의 주체인 사용자를 근로계약 상의 사용자로만 제한하고 있기 때문이다.²²⁾ 결과적으로 노동3권 행사와 관련해서 근로계약관계의 존재를 요구하는 보수적인 법적용은 간접고용 노동자들의 노동3권을 무력화시키고 있다.

1) 단결권 제약

간접고용 노동자의 단결권과 관련한 쟁점은 노동조합의 조직과 가입을 방해하는 사용사업주의 부당노동행위이다. 이러한 행위유형으로는 사용사업주가 노조의 결성 및 가입을 이유로 파견·용역계약을 해지하거나, 해지하겠다고 위협하는 것과 조합원의 교체요구 및 회유·협박을 통한 조합탈퇴의 종용 등을 들 수 있다. 이 때 사용사업주들은 파견·용역계약에서 노조결성시 계약을 해지한다고 미리 명시적으로 규정하거나 대부분 사용사업주가 임의로 계약해지가 가능하도록 하는 계약내용을 정하고 있다. 이 경

21) 현대자동차 아산공장 사건(대법원 2015. 2. 26 선고 2010다106436 판결), 남해화학 사건(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결), KTX 여승무원 사건(대법원 2015. 2. 26. 선고 2012다96922 판결)

22) 원청사용자를 간접고용 노동자의 노동3권에 대한 사용자로 보는 판례도 일부 있다. 이에 대해서는 다음 쪽에서 살펴본다.

우 파견·용역계약의 해지는 곧바로 노동자에게는 해고를 의미한다. 대부분의 파견·용역사업의 근로계약이 모집형이나 등록형의 임시적인 근로계약의 형태를 취하고 있기 때문이다. 이런 연유로 사용사업주의 계약해지위협 및 해지권의 행사는 곧바로 노동조합의 와해로 이어지게 된다. 부당노동행위를 막고 노동조합의 결성과 가입을 보장하는 가장 유효한 법적 수단이 노동조합법상의 부당노동행위 구제제도인데 여기에는 사용사업주가 노동조합법 제81조에서 말하는 부당노동행위의 주체인 사용자로 볼 수 있는지 하는 문제를 놓고 논란이 있다.

2010년 3월 대법원은 현대중공업 부당노동행위 사건에 대해 매우 이례적으로 “근로자의 기본적인 노동조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 근로자의 노동조합 조직 또는 운영을 지배하거나 개입하는 행위를 한 경우, 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다.”고 판시했다.²³⁾ 근로계약 관계의 존재 여부를 중심으로 사용자의 지위를 파악한 기존 판례와 달리, 직접적인 근로계약 관계가 없는 원청업체도 사내하청 노동자에게 실질적 지배력을 행사한다면 노조법상 사용자이자 부당노동행위의 주체에 해당한다고 판단한 것이다. 간접고용 노동자의 단결권을 보장하기 위한 기준으로서 매우 중요한 판결이라 할 수 있지만 아직까지 보편적으로 적용되지 않고 있다는 점에서 문제가 있다.

2) 단체교섭권 제약

단체교섭권과 관련된 중요한 법적 쟁점은 사용사업주에게 단체교섭의무가 있는지 여부이다. 간접고용 노동자들이 단체교섭을 원하는 상대방은 사용사업주이다. 그 까닭은 간접고용 노동자들이 사용사업주의 사업장에서 그의 지휘명령에 따라 일할 뿐만 아니라 근로조건을 실질적으로 좌우하는 것도 사용사업주이기 때문이다. 또한 대개의 파견·용역업체가 사용업체와의 관계에 있어서 열등한 지위에 있고, 또 사용업체의 필요에 따라 노동자를 모집하여 공급하는 것 이외에 별다른 노무지휘·감독을 하지 않는다. 간접고용 노동자들의 임금수준도 파견·용역계약의 내용에 따라 정해질 수밖에 없고, 사용업체가 계약해지를 요구하거나 어떤 근로자의 해고를 원한다면 그 노동자는 어떠한 보호도 받을 수 없는 것이 대부분이다.

그러나 사용업체는 근로계약서상의 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭 거부로 일관

²³⁾ 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결. 따름판례로는 골프장 캐디에 대한 부당징계 무효확인 소송 관련 판례가 있다.(대법원 2014. 2. 13 선고 2011다78804)

한다. 현실적으로 능력이 없는 파견·용역업체에 단체교섭의무가 주어짐으로써 간접고용 근로자는 실질적인 단체교섭기회를 박탈당하게 되는 것이다. 제도적인 허점으로 인해 간접고용 노동자의 단체교섭권이 침해되는 것이다.²⁴⁾ 따라서 근로계약의 직접적인 당사자가 아닌 사용사업주가 단체교섭에 응할 의무를 부담하는지, 그리고 사용사업주가 이에 불응했을 때 부당노동행위로 인정할 수 있는지가 문제가 된다. 결국 이 경우에도 앞의 노동조합의 조직 및 가입의 방해행위와 마찬가지로 사용사업주가 노동조합법상의 사용자 개념에 포함되는지 여부에 대한 해답이 문제를 푸는 열쇠가 된다.

간접고용 노동자의 사용사업주를 상대로 하는 단체교섭권에 대해 인정한 판례로는 대구지역건설노조 사건이 있다.²⁵⁾ 이 판례에서는 “대구·경북지역에서 건설일용노동자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용노동자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치의무와 산재보험의 적용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이다.”고 하여 사용사업주의 단체교섭의무를 인정하고 있다. 다만 해당 판례에서는 “현장을 중심으로 이루어지는 건설근로의 경우 그 특성상 원청업체와 건설일용근로자들과의 사이에 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만 통상 원청업체는 이러한 근로자들의 노무 제공의 모습, 작업 환경, 근무시간의 배정 등을 실질적으로 결정하는 등으로 근로자들의 기본적인 근로조건 등에 관하여 고용주인 하도급업자, 재하도급업자 등과 동일시할 수 있을 정도로 현실적이고 구체적인 지배를 하는 지위에 있다고 볼 수 있는 점”이라고 판시함으로써 원청업체의 하도급업체 소속 노동자들로 구성된 노동조합과의 단체교섭 의무는 건설현장의 특수성이 어느 정도 반영된 판례라고 할 수 있다.

3) 단체행동권 제약

노동조건에 실질적 결정권을 행사하고 있는 사용사업주가 간접고용 노동자의 조합활동을 인정하지 않고 매번 단체교섭을 거부하는 상황이라면 노동조합은 단체행동이라

24) 현대중공업이 사내하청 노동자의 노동조건 등에 대해 실질적·구체적 지배력을 가지고 있으므로 사내하청지회의 단체교섭 요구에 응할 의무가 있다는 가처분 신청을 기각한 결정(2016.10.14. 2016카합10088) 등 참조.

25) 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결

는 최후의 선택을 할 수밖에 없게 된다. 그런데 대부분의 사용사업주는 파견(용역)계약 내용에 노조활동, 파업 등에 대한 계약해지조항을 넣고 있다. 간접고용 노동자의 단체행동을 원천적으로 봉쇄하려는 것이다. 이 점에 대하여 법원이나 노동부는 사용사업주의 계약해지는 민법상의 자유계약이란 이유로 노동법상으로 규제가 불가능하다는 입장을 보이고 있다.

비록 근로자파견법 제22조 제1항²⁶⁾에서 정당한 조합활동을 이유로 한 근로자파견계약의 해지를 금지하고 있어도 파견사업주가 사용사업주에 종속되어 있는 한 별로 실효성이 없다. 또한 파견노동이 아닌 용역노동자의 경우는 이러한 법조항조차도 적용받지 못한다. 따라서 단체교섭이나 단체행동을 통한 자주적 노력에 기댈 수밖에 없게 되는데 여기서는 다시 사용사업주의 사용자성 문제가 제기된다. 사용사업주의 사용자성 문제가 역시 단체행동의 정당성 여부를 가름하는 기준이 되는 것이다.

판례에서는 사용사업주를 대상으로 하는 간접고용 노동자의 단체행동권을 전적으로 인정한 경우는 없었지만, 사용사업주의 가처분신청에 대해 우회적으로 집회, 시위에 참가할 권리를 인정한 경우는 있다. 현대자동차 전주공장의 비정규직 조합원 농성에 대해 퇴거명령을 구하는 가처분 신청 사건에 대해 법원은 “채권자(사용사업주) 주장과 같이 비록 채무자(하청회사) 종업원들은 형식상 채권자와 직접 고용계약을 체결한 채권자의 피용자가 아니라 하더라도 채권자의 하청업체 노동자로서 채권자 공장 안으로 출근 및 채권자 공장 안에서의 노동이 허용, 요구되는 자들이므로 채권자 공장 안에서도 정당한 절차에 따라 채권자 업무를 과도하게 방해하지 아니하는 범위 내에서 집회, 시위를 개최하거나 그러한 집회, 시위에 참가할 권리가 있다”고 판결했다.²⁷⁾ 이러한 판결은 하청업체 노동자들의 원청을 상대로 한 단체행동권을 인정한 것은 아니고 집회·시위의 자유에 관한 본질적 내용에 비춰서 어느 정도 선에서의 보장이 필요하다고 판단한 것에 해당한다.

26) 파견법 제22조(계약의 해지 등) ① 사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.

27) 전주지방법원 2005. 12. 20. 선고 2005카합396 결정

5. 공공부문 간접고용 정규직화의 쟁점

1) 전향적인 간접고용 정규직화 정책

주지하다시피 문재인 정부는 과거 정부와는 다른 차원의 공공부문 비정규직 정규직화 정책을 추진하고 있다. 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(2017. 7. 20)에 따라 2020년까지 20.5만 명의 공공부문 비정규직을 정규직화 한다는 계획을 추진하고 있다. 고용노동부는 2018년 상반기까지 약 1년 간 공공부문 비정규직 13만3천명을 정규직으로 전환결정했다고 밝혔다.²⁸⁾ 간접고용 역시 실태조사를 통해 파악된 17만 명 중 상시지속적 업무에 해당되어 정규직 전환 대상으로 분류된 10만 2천 명 중에 2018년 상반기까지 6만 6천 명을 정규직 전환했다고 밝혔다.

<표 2.16> 공공부문 비정규직 현황 (단위: 천명, %)

구분	총인원	비정규직			
		총계		기간제	파견·용역
합계	2,170	416	(19.2)	246	170
중앙부처	514	37	(7.1)	21	16
자치단체	429	84	(19.6)	71	13
공공기관	474	152	(32.0)	47	105
지방공기업	75	18	(24.1)	11	7
교육기관	678	125	(18.5)	96	29

* 자료 : 고용노동부 특별근로실태조사 결과(2017. 10. 25. 보도자료)

이번 정부의 공공부문 정규직화의 가장 큰 특징은 ‘상시지속업무 정규직화’원칙을 적용하는데 있어서 간접고용까지 포함하고 있다는 것이다. 2006년 노무현 정부 이래로 10년 넘게 공공부문 정규직화 정책을 추진해왔지만 정책대상에서 간접고용은 거의 방치된 상태였음을 감안하면 매우 큰 변화라고 할 것이다.

28) 고용노동부 보도자료, 2018. 7. 19.

<표 2.17> 정부별 공공부문 비정규직 대책 비교

구분	노무현 정부	이명박 정부	박근혜 정부	문재인 정부
주요 특징	- 중앙정부 차원에서 통일된 기준을 마련한 최초의 종합대책	- “합리적 고용관행 정착”으로 비정규직의 안정적 활용 구조 형성	- 이명박 정부의 연장선에서 관리 중심의 소극적 정책	- 상시지속업무 정규직 고용 원칙화 - 간접고용까지 포함된 정규직 전환
직접 고용 대책	- 상시지속업무 무기계약 전환 원칙 - 7만명 전환	- 매년 상시지속업무 중 일부만 무기계약 전환	- 매년 상시지속업무 중 일부만 무기계약 전환 - 무기계약직 직무급제 도입 시도	- 전환예외사유 축소 - 기간제법 보다 폭넓게 무기직 전환 - 무기계약직 처우개선 계획
간접 고용 대책	- 외주업무의 핵심/주변 구분 - 합리적 외주화 용인으로 간접고용의 직접고용 전환은 미미 - 시중노임단가 적용 등 보호기준 마련	- 노무현 정부의 간접고용 정책을 토대로 용역근로자 보호지침 마련 - 직접고용 전환은 배제 - 간접고용 축소 정책 부재로 간접고용은 계속 확대됨	- 용역근로자 보호지침 준수 여부 점검 - 직접고용 전환은 배제 - 간접고용 축소 정책 부재로 간접고용은 계속 확대됨	- 정규직 전환대상에 간접고용 포함 - 자회사, 민간위탁 등 간접고용 사각지대의 정규직화 추진 - 간접고용의 실질적 축소가 예상되나, 자회사 논란이 존재함

자료 : 조돈문 외(2017), <표 2.1> 수정보완

2) 자회사 방식을 둘러싼 갈등

간접고용에 대한 현 정부의 정책은 이전 정부와는 다른 전향적 접근을 하고 있다는 긍정적 평가와 함께 여전히 쟁점도 존재하고 있다. 대표적으로 정규직 전환 방식의 하나로 자회사를 포함하고 있다는 것이고, 이로 인해 노동현장에서는 여러 갈등이 발생하고 있으며 향후에도 지속적으로 문제가 될 것이다.

○ 기준이 모호한 가이드라인 내용

작년 7월 정규직화 가이드라인이 발표된 이후 가장 많은 비판을 받은 내용이 간접고용 정규직화 방식 중 하나로 자회사 방안을 포함한 것이다. 기존의 자회사들은 구조조정 과정에서 만들어진 ‘고용의 원거리화’ 방안의 하나였기 때문에 자회사나 용역회사나 다를 것이 없다는 것이 비판의 주 내용이었다. 그런데도 정부는 자회사 방식을

정규직화 방식의 하나로 포함시킴으로써 갈등을 촉발시켰다.

자회사 방식에 대해 설명하고 있는 ‘공공부문 정규직화 가이드라인’의 내용을 살펴보면, 크게 세 가지를 얘기하고 있다. ① 공공기관(모회사)과 안정적으로 수의계약을 체결할 수 있는 법적 근거 필요, ② 조직형태(주식회사, 재단 등)는 여러 사정을 고려하여 결정, ③ 용역계약 형태 운영을 지양하고, 보다 나은 서비스 제공 및 전문적 업무 수행 조직으로 실질적 기능을 하도록 경영·인사관리체계를 운영할 필요.

세 가지 내용 중에서 ①의 안정적 수의계약 체결은 너무나 당연한 것이어서 재론의 필요가 없고, ②의 조직형태는 고용문제와 직접적인 연관성이 없기 때문에, 결국 ③에서 얘기하고 있는 경영·인사관리체계를 어떻게 할 것인가가 자회사 형태를 선택하는 것이 가능한지, 아니면 선택해서는 안 되는지를 가늠하는 기준이 된다. 그런데 가이드라인에서는 이에 대해 추가적인 설명이 없어서 실무적으로는 혼선이 빚어질 수밖에 없다. 개별 기관에서는 자회사 방식을 적용하는데 있어서 특별한 기준이 없고 기관 일방적으로 자회사를 추진함으로써 노사 갈등이 발생하고 있다.

고용노동부가 공식적으로 밝히고 있지는 않아서 몇 개 공공기관이 몇 명의 비정규직을 자회사 방식으로 전환했는지 전체적으로 확인하기는 어렵지만 정규직 전환 대상 간접고용 중 상당수가 자회사 방식으로 전환된 것으로 보인다.²⁹⁾

29) 한국일보(2018. 10. 11.), “공공부문 정규직 전환 2명 중 1명은 자회사로” 기사에 의하면, 10일 국회 환경노동위원회 소속 이용득 더불어민주당 의원이 각 공공기관으로부터 제출 받은 자료에 따르면 공기업과 준정부기관 334곳에서 원청 소속이 아닌 자회사 소속 정규직으로 전환된 비정규직 숫자는 33개 기관 3만2,514명이었다. 이는 공기업·준정부기관의 파견·용역 비정규직 중 정규직 전환이 확정된 5만9,470명의 절반이 넘는(54.7%) 비율이다. 지방공기업 149곳 역시 전체 파견용역 전환결정 대상 1,674명 중 약 41%인 640명(4곳)이 자회사 소속으로 전환됐다.

<표 2.18> 자회사 전환 인원 상위 10개 기관(2018년 9월말 기준)

순위	기관명	전환 결정 인원(명)	자회사 전환 인원(명)	자회사 전환비율
1	인천국제공항공사	9,785	6,845	70%
2	한국철도공사	6,769	5,256	78%
3	한국전력공사	5,434	5,200	96%
4	한국공항공사	4,167	3,848	92%
5	강원랜드	1,745	1,646	94%
6	기업은행	2,101	1,623	77%
7	한국토지주택공사	2,976	1,222	41%
8	국민체육진흥공단	979	863	88%
9	한국수자원공사	1,225	768	63%
10	자산관리공사	850	652	77%

* 이통통신위원회 발표 자료(2018. 10. 11.)

자회사방식으로 전환하는 인원 규모나 업무 성격을 볼 때 자회사 방식은 정부의 정규직 전환 취지와 달리 직접고용을 회피하는 수단으로 활용되고 있다고 평가된다. 인천국제공항공사의 사례에서 보여지듯이 자회사 방식은 노사 간에 커다란 갈등을 불러올 수밖에 없고, 본질적으로는 간접고용의 특성을 그대로 갖고 있는 것이기에 엄격한 조건 하에 최소화해야 한다. 인천국제공항공사가 간접고용 1만 명 중 7천 명을 자회사로 전환하는 것에 노사가 합의한 것 역시 자회사의 본질적 필요성과는 무관하게 노사 각각의 이해관계가 절충되었기 때문에 만들어진 결과이다. 노사합의서에는 왜 자회사를 해야 하는지에 대해서는 전혀 언급이 없고 어떤 방식으로 자회사를 만들 것인지에 대해서만 합의하고 있다.

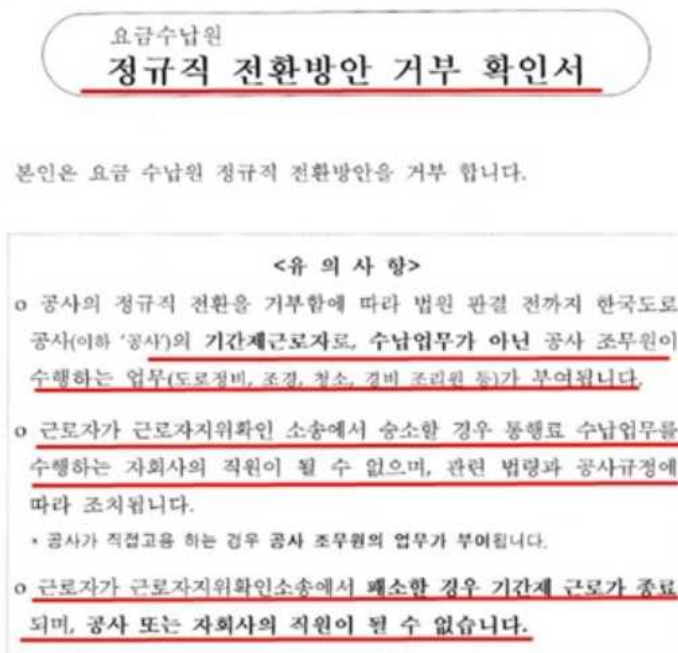
■ 인천국제공항공사 자회사 설립관련 합의 내용

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 모회사(인천국제공항공사)에서 자본금 전액 출자 ② 인천국제공항공사법 개정을 통한 자회사 설립·위탁 근거 마련 ③ 자회사를 공공기관으로 지정 건의 추진 ④ 모회사 직접고용 근로자와 동등한 수준의 임금 및 복리후생 보장 ⑤ 모회사 및 자회사 노·사가 함께 참여하는 노사공동협의회 구성 |
|--|

인천국제공항공사만이 아니라 한국도로공사, 강원랜드 등도 자회사 전환을 둘러싼 노사갈등이 극심한 대표적인 기관이다. 그 중 한국도로공사는 이미 불법파견 판결을 받은 톨게이트 요금수납원을 대상으로 자회사 방식을 추진하고 있어서 갈등을 심화시

키고 있다. 요금수납원 6,700여 명 중 6천 여명이 불법파견에 기반한 근로자지위확인 소송을 진행 중에 있고, 이 중 700여 명이 대법원 판결을 기다리고 있는 중이다. 그러나 한국도로공사는 자회사 방식의 정규직 전환을 통해 불법파견 문제를 해결하려고 있어서 노동자들의 반발을 사고 있다. 자회사 전환을 거부하는 노동자들에게는 기존의 수납업무가 아닌 청소원, 조리원 등 다른 업무를 부여하겠다는 내용의 확인서 까지 받고 있는 상황이다. 정부의 정규직화 정책이 도로공사에서는 불법파견으로 인한 직접고용 의무를 우회해서 해결하는 식으로 활용되고 있는 것이다.³⁰⁾

<그림 2.7> 한국도로공사 정규직 전환거부 확인서



* 자료 : 오마이뉴스(2018. 9. 28.) 기사 내용 중.

3) 자회사 전환의 최소 요건³¹⁾

자회사 상용직은 간접고용 비정규직의 특성을 그대로 가지고 있다는 점에서 정규직 전환으로 간주할 수 없다. 자회사 방식은 기본적으로 본사(원청기관) 직접고용이 아닌 원거리 고용의 한 형태이며, 이로 인해 원청기관의 법적 책임을 요구할 수 없는 구조이다. 원청이 임금, 인원 등의 결정에 실질적인 지배력을 행사하지만 법적 책임은 부

30) 뉴스1, "도로공사는 요금수납원 자회사 추진을 중단하라", 2018. 9. 5.일자 기사, 오마이뉴스, "'승소해도 자회사 직원' 도로공사의 황당 동의서', 2018. 9. 28.일자 기사 참조.

31) 남우근(2017). "공공부문 간접고용 정규직화의 쟁점과 과제." 공공부문 자회사, 쟁점과 해법 - '공공부문 좋은 일자리 만들기'의 남은 과제 토론회 발제문, 2017. 8. 30.

담하지 않는 간접고용의 한계를 가지고 있는 구조이다. 자회사 직원에 대해 원청이 직접 업무지시를 하게 되면 불법파견 문제가 발생하게 된다. 따라서 원청 정규직과 유사하거나 밀접한 업무를 담당하게 되면 불법파견 시비에서 자유롭지 못하다. 궁극적으로는 직접고용 정규직으로 전환되어야 하나 자회사 상용직 방식을 고용안정 강화의 방안으로 과도기적 고용형태로 사용하되 최소화하고 일정 요건을 충족시켜야 하며 직접고용 정규직 전환 방안을 제시해야 한다.

<표 2.19> 고용형태별 특징 비교

구분	원청기관 직접고용	자회사 고용	기존 위탁, 용역
임금	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 인상 효과 - 기존 정규직제 편입, 하위 직제 신설, 별도 직제 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 용역회사의 임금 관련 탈법, 편법 문제 제거에 따른 개선효과 - 임금체계 신설에 따른 임금 인상 효과 	<ul style="list-style-type: none"> - 기존 저임금 문제 상존
고용	<ul style="list-style-type: none"> - 상용직화로 고용 안정 	<ul style="list-style-type: none"> - 상용직화로 고용 안정 - 원청 경영 여건에 따라 인원 축소 등 구조조정 가능성 있음 - 증원시 원청 승인 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 기간제 고용, 용역계약 갱신 등 상시적 고용 불안
노동과정	<ul style="list-style-type: none"> - 동일 회사 소속으로 동질감 형성, 의사소통 원활 	<ul style="list-style-type: none"> - 소속 회사의 상이함으로 이질적 정서 존재 - 정규직 밀접 업무의 경우 불법파견 논란 존재 	<ul style="list-style-type: none"> - 소속 회사의 상이함으로 이질적 정서 존재 - 정규직 밀접 업무의 경우 불법파견 논란 존재
비용구조	<ul style="list-style-type: none"> - 부가세, 관리비 등 도급비 20% 가량 절감 	<ul style="list-style-type: none"> - 부가세, 관리비 등 용역과 동일한 비용구조 - 다수 용역 사업의 통합으로 관리비 절감 효과 일부 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 부가세, 관리비, 업체이윤 등 비효율적 비용구조 - 다수 용역회사의 관리비 중복 문제
원청책임	<ul style="list-style-type: none"> - 직접고용으로 원청이 사용자 역할 	<ul style="list-style-type: none"> - 운영 예산 결정, 임원 선임 등 원청이 실질적 권한 행사 - 원청의 법적 책임 없음 - 단체교섭권의 형해화 가능성 	<ul style="list-style-type: none"> - 도급비, 인원수 결정 등 원청이 실질적 권한 행사 - 원청의 법적 책임 없음 - 노동기본권 배제됨
계약요소	<ul style="list-style-type: none"> - 직접고용 시 총인건비제, 정원관리 등 압박요인 있음 	<ul style="list-style-type: none"> - 자회사 설립에 제도적 제약 없음 - 자회사 설립 시간 소요 	<ul style="list-style-type: none"> - 해당 사항 없음

간접고용 정규직화 방식으로 자회사를 검토하기 위해서는 최소한 다음의 세 가지 요건이 충족되어야 한다고 본다.³²⁾

첫째, 간접고용 문제에 대한 해법의 하나로서 자회사를 검토하더라도 자회사 형태를 적용할 수 있는 업무의 성격, 자회사 운영 형태에 대한 기준은 당연히 필요하다. 왜냐하면 앞서 언급했듯이 자회사라 하더라도 별도의 회사이기 때문에 정규직 업무와의 관련성, 원청 기관과의 관계에서 불법파견 시비가 발생할 수밖에 없기 때문이다. 따라서 ① 자회사 운영의 독립성, ② 자회사 업무의 독자성이 확보되는 경우에만 자회사 형태가 가능할 것이다.

둘째, 자회사 운영이 경영효율성 측면에서 부합하는가도 검토되어야 한다. 여기서 얘기하는 경영효율성이란 이전에 그랬듯이 간접고용 노동자의 저임금에 기반한 총비용 절감을 의미하는 것이 아니라, 특정 사업부문의 전문성을 살리고, 전체적인 기업조직의 자원배분에 있어서의 효율성이 높아지는지를 살펴봐야 한다는 의미이다. 전문성을 위해서는 자회사 기능과 연계되어 있는 모회사 사업부서의 분사를 포함한 자회사가 되어야 한다.

셋째, 불법파견 시비, 사용자성 시비를 벗어나기 위해서 갖춰야 할 법적 요건도 있고, 경영효율성을 높이기 위한 검토도 필요하지만, 무엇보다도 간접고용 해법의 하나로서 자회사를 검토하게 된 직접적인 이유인 “정규직화”의 취지가 제대로 담겨있는지도 살펴봐야 한다. 당장의 소나기는 피할 수 있다고 해도 두고두고 문제가 불거질 수밖에 없는 방식라면 결과적으로는 소모적인 노력에 불과한 것이다. 따라서 ① 임금(임금 수준, 임금체계, 근속보상), 복지에 있어서 적정 수준 보장, ② 동종유사업무 정규직(자회사 정규직뿐만 아니라 원청 정규직 포함)과의 차별이 없는 노동조건 보장, ③ 안정적인 고용 보장, ④ 노동조합 활동 보장, 노동자 경영참여 등 친노동적 기업 문화 조성 등의 조건을 어떻게 만들 것인가가 고민되어야 한다.

32) 남우근(2017). “공공부문 간접고용 정규직화의 쟁점과 과제.” 공공부문 자회사, 쟁점과 해법 - ‘공공부문 좋은 일자리 만들기’의 남은 과제 토론회(2017.8.30.) 발제문.

6. 차별시정제도의 문제

1) 차별시정제도 현황

간접고용 노동자에게 해당되는 차별시정제도는 2006년 12월 21일 파견법 개정을 통해 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)³³⁾가 신설되면서 적용되기 시작했다. 2006년 기간제법이 제정되면서 차별시정제도 규정을 두게 되고, 파견법도 이를 준용해서 적용하도록 한 것이다. 차별시정제도는 비정규직(기간제, 파견)이라는 이유로 동종 유사업무를 수행하는 정규직에 비해 차별적 처우를 하면 안 된다는 것으로, 비정규직의 차별문제를 해결할 수 있는 수단으로 기대되었다.

하지만 차별시정신청 건수가 제도가 시행된 2007년의 786건(7월 부터임)과 2008년 1966건을 제외하면 매년 100여 건에 머물러 있다는 점에서도 알 수 있듯이 실질적인 차별시정기능을 수행하지 못하고 있다고 할 수 있다. 이는 차별시정신청권자를 당사자로 한정해놓았고, 차별 유무를 판단하기 위한 비교대상자를 '당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'라고 규정함으로써 비교대상 여부를 협소하게 판단하도록 하고 있으며, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 차별시정신청을 해야 하기 때문에 재계약에 영향을 미칠 수 있다는 이유로 제도 이용이 현실적으로 어려운 사정 등이 작용했기 때문이다.³⁴⁾

33) 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

③제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 "기간제근로자 또는 단시간근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용사업주"로 본다.

④제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

34) 이성희(2012), 「비정규직 차별시정제도의 운영실태 및 개선방안」, 한국노동연구원, 2012. 10.

- 차별적 처우가 성립되기 위한 요건
- ① 당사자 요건을 충족할 것(시정신청인-기간제·단시간·파견근로자, 피신청인 적격성)
 - ② 제척기간 내에서 신청하였을 것
 - ③ 처우가 ‘임금·상여금·성과금 등과 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등’에 해당할 것
 - ④ 비교대상자가 존재할 것
 - ⑤ 처우가 신청인에게 불리할 것
 - ⑥ 불리한 것에 합리적 이유가 존재하지 않을 것

<표 2.20> 차별시정사건 접수, 처리 현황(단위: 건)

연도	접수 건수	처리내역								진행
		계	전부 시정	일부 시정	기각	각하	조정 성립	중재 결정	취하	
2017	182	155	12	53	13	13	18	0	46	27
2016	137	115	8	27	17	10	12	0	41	22
2015	175	138	19	18	26	3	18	0	54	37
2014	184	161	4	2	33	10	11	0	101	23
2013	103	99	8	15	13	6	20	0	37	4
2012	101	78	3	4	13	14	17	0	27	23
2011	93	88	37	4	8	4	20	0	15	5
2010	199	152	3	21	26	55	19	2	26	47
2009	100	95	0	18	5	10	11	0	51	5
2008	1966	1948	35	6	577	81	477	0	772	18
2007	786	145	31	24	15	1	1	0	73	641

* 자료 : 중앙노동위원회 홈페이지. 2007년 자료는 7월 이후만 포함됨.

2) 간접고용 차별시정 사례

간접고용 노동자의 경우는 차별시정제도를 이용하기가 더욱 어렵다. 우선 파견법상 파견에 해당되어야 차별시정신청을 할 수 있는데 도급, 용역 등의 계약형식으로 일하고 있는 노동자의 경우 파견법상 파견에 해당되어야 차별시정 당사자 적격을 인정받을 수 있다. 파견법에 의한 차별시정 신청건수는 파악이 어려운데 매우 미미할 것으로 생각된다. 중앙노동위원회가 집계한 차별시정 신청건수는 기간제법과 파견법에 의한 신청건수가 합쳐진 것인데,³⁵⁾ 통계청 경제활동인구조사에 따르면 2017년 8월 기

35) 중앙노동위원회에 정보공개청구를 해서 기간제법과 파견법에 의한 차별시정 신청건수를 구분해서 알려달라고 요청했는데 내부적으로 구분해서 갖고 있는 자료가 없다는 이유로 비공개처리되었다.

준 기간제는 204만 명, 파견은 20만 명으로 고용형태에 따른 인원 차이를 감안 할 때 단순비례로 보더라도 파견법상 차별시정 신청건수는 연간 10여 건 정도로 추정된다.

파견법에 의한 차별시정 신청사건에 대한 사례를 살펴보면, 용역계약에 의해 운전업무를 수행한 노동자에 대해 당사자 적격을 인정하면서, 정규직 운전원과 달리 휴일근무가산수당, 성과상여금 등을 지급하지 않은 것은 차별적 처우에 해당한다는 판정례가 있다. 주요 내용은 다음과 같다.

【중앙2015차별26, 27 병합】

가. 파견근로자로서 차별시정 신청의 당사자 적격이 있는지 여부

사용사업주가 근로자들의 업무수행에 대해 직·간접적으로 지휘·명령을 하였고 근로자들이 사용사업주 소속 근로자들과 혼재되어 운전업무를 수행한 점, 파견사업주가 근로자들의 근로조건을 독립·자율적으로 정하지 못하고 인력운영권도 제한받았던 점 등을 종합해 볼 때, 사용자들 간에 체결된 용역계약은 근로자파견계약이고, 근로자들은 당사자 적격을 갖는다.

나. 합리적 이유 없는 차별적 처우 존재 여부 등

이동지원센터에서 근무하는 사용사업주의 운전원 2명은 주된 업무가 운전업무로서 근로자들의 업무와 본질적인 차이가 없어 비교대상근로자로 적정하고, 사용자들이 근로자들에게 합리적인 이유 없이 휴일근무가산수당, 성과상여금 등을 지급하지 않은 것은 차별적 처우에 해당한다. 다만, 파견사업주는 2015. 1월부터 운전업무를 위탁받았으므로 2014년의 성과에 대해 지급되는 성과상여금에 대한 차별적 처우 시정의 책임이 없다.

또한 휴대폰부품제조업에 파견된 노동자가 신청한 차별시정 신청에 대해 사용사업주와 파견사업주의 연대책임을 인정한 판정례도 있다. 이 경우에는 이미 파견법 위반(직접생산공정 파견 금지 조항)으로 고용노동부로부터 시정명령을 받은 상태였다. 주요 판정 내용은 다음과 같다.

【중앙2015차별3~11 병합】

① 「파견법」 제21조가 사용사업주와 파견사업주 모두에게 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지 및 시정 의무를 부여하고 있는 점, ② 사용사업주가 차별행위가 있음을 충분히 알 수 있었던 점, ③ 파견근로조건에 대해 파견사업주들이 단독·자율적으로 정할 수 없었던 점 등 고려 시 사용사업주와 파견사업주가 연대하여 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지·시정 의무를 부담한다.

○ 파견근로자들이 비교대상근로자들과 같은 생산라인에서 함께 근무하면서 업무대체가 가능하여 동종·유사업무에 종사하고 있음에도 불구하고 사용사업주와 파견사업주가 합의하여 파견근로자들의 상여금을 적게 지급하고 연차유급휴가수당을 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 없는 차별적 처우에 해당한다.

3) 간접고용 차별시정 사건의 신청인, 피신청인 적격³⁶⁾

- 사내하도급근로자·용역근로자가 파견근로자임을 주장하여 차별시정신청을 하는 경우
 - 실질은 근로자파견이나 계약의 형식을 도급(노무도급 등)으로 한 경우. 이는 본질에 있어 근로자파견에 해당. 이러한 위장도급도 실질에 있어 근로자파견이라면 도급근로자도 파견근로자로서 차별시정을 신청할 수 있는 주체가 됨.
 - 차별시정위원회(노동위원회)가 차별여부를 심사하기 전에 일차적으로 불법파견의 여부를 심사하여야 함.

○ 고용의제·고용의무가 적용되는 파견근로자의 신청인 적격성

- 구 파견법(제정법, 2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것) 제6조 제1항 ‘고용의제 조항’의 적용되는 경우(불법파견의 경우도 동일하게 적용)

→ 파견근로자의 지위가 아니라 사용사업주에 직접고용된 근로자로 간주되므로 신청인 적격성은 부인됨.

- 2006년 개정 파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되어 2007. 7. 1. 시행) 제6조의2의 ‘2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우’에 사용사업주가 당해 파견근로자를 직접고용하여야 한다는 ‘고용의무 조항’이 적용되거나(불법파견의 경우도 동일하게 적용), 2012년 개정 파견법(2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되어 같은 해 8. 2. 시행) 제6조의2 제1항의 직접고용의무가 적용되는 경우(불법파견의 유형에 따라 직접고용의무 시점이 다름. 즉, 불법파견 즉시 고용의무 발생)

→ 직접고용의무는 사용사업주에게 고용할 의무를 부여할 뿐 고용의제와 같이 근로계약의 성립이 의제되지 않음. 즉 사용사업주의 고용행위(고용의 의사표시 내지 승낙의 의사표시)가 있을 때 비로소 사용사업주의 직접고용근로자 지위를 가지게 됨. 따라서 사용사업주가 고용의무를 이행하지 않는 기간 동안은 여전히 파견근로자의 지위에 있으므로 신청인 적격성이 인정됨.

○ 피신청인 : 파견근로자의 피신청인의 문제인가? 구제명령 대상자의 문제인가?

- 차별시정사건에서 파견근로자는 사용사업주와 파견사업주 모두를 피신청인으로 하여 신청하고 있음.
- 그런데 파견법 제34조 사용자책임과 관련하여 임금차별과 관련된 부분은 파견사업주이며, 근로시간 등과 관련된 부분은 사용사업주가 차별시정 대상 사업주라 하여, 임

36) 강선희 (2016), ‘비정규직 차별시정 판정 및 판례 분석’, 노사정위 고용차별개선연구회 워크숍 발표 자료, 2016. 9. 3.

금차별이 문제되는 사안에서 사용사업주에 대해서 차별시정 대상 사업주가 아니라는 점을 들어 모두 각하하고, 파견사업주에 대해 임금차별 시정명령이 내려지는데 그치고 있었음.³⁷⁾

- 최근의 금호타이어·성원티피 사건에서 보듯이 사내하청업체가 임금지불을 이행하도록 하는 판결이 대법원에서 확정된바 있으나, 그즈음 사내하청업체인 성원티피는 폐업해버림으로써 확정된 시정명령이 이행될 가능성이 사라져 버렸다는 사실에서 문제점이 있음을 드러내는 사례임.

- 이에 대해 학계에서 줄기차게 차별시정신청의 상대방은 파견사업주와 사용사업주 모두라는 입장을 제시하였고, 최근 이 견해를 수용한 판정과 하급심 판결이 나오기 시작함.³⁸⁾

4) 차별시정제도 개선

○ 간접고용에 대한 당사자적격의 확대

간접고용 노동자가 차별시정을 받기 위해서는 차별시정신청 당사자 적격을 얻는 것이 우선되어야 한다. 합법파견의 경우는 당사자적격 문제가 없겠지만 불법파견을 주장하는 신청인의 경우는 우선적으로 불법파견 판단을 받아야지 만이 당사자적격이 인정되기 때문에 간접고용 노동자들에게 차별시정제도가 활성화 되기 힘든 구조이다. 따라서 합법 또는 불법파견이든, 아니면 파견과 구분되지 않더라도 공간적으로 사용기업의 지배적 구조에 종속되는 사내하도급의 경우는 차별시정신청 당사자적격을 인정하는 것으로 제도개선이 필요하다. 합법파견을 전제로 설계된 파견법 상 불법파견으로 인한 원하청사용자에 대한 엄격한 규율이 제대로 이루어지지 않는 구조 속에서 불법파견에 따른 간접고용 근로자의 임금 기타 근로조건 등의 차별적 처우가 시정되도록 하려면 파견과 구별됨 없이 사용기업의 지배적 구조에 종속되는 사내하도급에 대해서도 차별시정신청권을 인정할 필요가 있으며, 간접고용의 차별적 구조로부터 근로자의 균등대우원칙이 현실적으로 이행될 수 있게 하고, 실질적인 이윤을 취한 사용기업이 책임을 면피하지 못하도록 차별시정의무에 대한 원하청 사용자의 공동책임을 명문화하는 것이 바람직하다.³⁹⁾

37) 파견법 제34조를 근거로 차별적 처우의 영역에 따라 피신청인 적격성을 부인하여 각하한 사례【중노위 2012. 6. 26. 판정 2012차별5-6】

38) 차별시정명령을 파견사업주와 사용사업주 모두에게 한 사례【서울중앙지방법원 2014. 9. 18. 선고 2010가합112481 판결 등】, 【중노위 2015. 6. 30. 중앙2015차별3~11 병합】(주식회사 모베이스 등), 【경기지노위 2015. 9. 17. 경기2015차별7】과 이의 재심 【중노위 2016. 1. 7. 판정 2015차별26, 27 병합】고양도시관리공사/(주)엠앤비

39) 박주영(2010), 「비정규직 차별시정제도 법제도 개선 연구-비정규직 차별 사례 검토 및 정책과제」,

○ 일반적인 개선 과제

간접고용 노동자가 당사자 적격을 확보한다고 하더라도 기간제 노동자들이 차별시정 제도를 제대로 이용하기 어려운 문제들을 동일하게 마주하게 된다. 차별시정제도의 개선에 대해서 그 동안 많이 언급되었던 것은 다음과 같다. 첫째, 차별시정 신청시 대표신청제도(동일 사용자에게 고용되어 있는 비정규직 노동자들을 대표해서 특정 비정규직 노동자 또는 노동조합)를 도입하는 방안⁴⁰⁾, 둘째 근로감독관 또는 노동위원회 조사관에게 비정규직에 대한 불합리한 차별이 확인되었을 경우 직권으로 비정규직 차별시정 신청을 할 수 있도록 하는 방안, 셋째 비교대상 정규직 근로자의 범위를 확대해서 '주된 업무'를 기준으로 비교대상 근로자 여부를 판단하거나 '동종 유사업무'를 '동일가치노동'으로 확대하는 방안, 더 나아가 동일사업장이 아닌 산업 내 동종 유사 업무로 확대할 것 등을 제안하고 있다.⁴¹⁾ 차별시정제도의 입법취지를 살리기 위해서 제도개선이 절실하다.

민주노총, 2010. 10.

40) 차별시정 신청권자의 확대를 위해서 국가인권위원회법을 참고할 필요가 있다. 법 제30조에서는 인권 침해나 차별행위를 당한 사람(피해자)만이 아니라 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체에게도 진정권을 인정하고 있다.

제30조(위원회의 조사대상) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다

41) 박주영(2010), 이성희(2012) 앞의 글 참조.

참고문헌

- 강문대 (2015), '간접고용 비정규직 주요 판례 분석 및 법·제도 개선과제', 「노동시장 양극화의 주범, 간접고용 비정규직 문제와 대안」 토론회 발제문, 2015. 4. 9.
- 강선희 (2016), '비정규직 차별시정 판정 및 판례 분석', 노사정위 고용차별개선연구회 워크숍 발표 자료, 2016. 9. 3.
- 강성태, '사내하도급 삼부작 판결의 의의', 노동법학 제35호, 2010. 9.
- 김유선, 박관성 (2018), '대기업 비정규직 규모 - 고용형태 공시제 결과(2018년 3월 현재)', 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 제97호, 2018. 8. 23.
- 김종진 외 (2011), 「간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 근로실태 조사·분석」, 국회입법조사처
- 김철·남우근·엄진령·이상훈. (2017). 「공공부문 비정규직 정책 평가 연구」, 사회공공연구원.
- 남우근 (2017). “공공부문 간접고용 정규직화의 쟁점과 과제.” 공공부문 자회사, 쟁점과 해법 - ‘공공부문 좋은 일자리 만들기’의 남은 과제 토론회 발제문, 2017. 8. 30.
- 남우근 (2018), '공공부문 비정규직 정규직 전환 발표 1년의 현황과 과제', 공공연대노조 토론회 발제문, 2018. 7. 21.
- 민주노총 (2008), 『간접고용 실태 및 법·제도 개선 과제』, 정책토론회 자료집(2008. 11.)
- 박주영(2010), 「비정규직 차별시정제도 법제도 개선 연구-비정규직 차별 사례 검토 및 정책과제」, 민주노총, 2010. 10.
- 신권철 (2013), '법정근로관계 설정의 법리', 노동법연구 제34권, 서울대학교 노동법연구회, 2013.
- 신권철 (2015), '하청노동관계의 법적 구성- 판례분석을 중심으로', 한국노동법학회 노동법학, (56), 2015.12.
- 이성희 (2012), 「비정규직 차별시정제도의 운영실태 및 개선방안」, 한국노동연구원, 2012. 10.
- 조돈문 외 (2017), 「공공부문 무기계약직 근로자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 한국비정규노동센터 (2006), 「청소 용역 노동자의 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.
- 한국비정규노동센터 (2010), '사내하청 불법파견, 문제해결의 핵심은 무엇이고, 어디서부터 시작해야 하는가?', 이슈페이퍼, 2010. 1.

한국비정규노동센터 (2012), 「간접고용 노동자 인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.

제3장 간접고용 노동자 실태 설문조사 분석

1. 자료 소개

설문지는 2018년 8월 20일부터 배포 시작되어 10월 23일까지 자동차, 조선, 철강, 유통, 통신 등 5개 업종을 중심으로 정규직과 간접고용 비정규직을 대상으로 배포되었다. 본 연구는 간접고용 비정규직을 중심으로 분석하되 정규직과의 비교 분석을 위해 정규직 사례도 업종별로 비정규직의 절반 정도로 할애했다.

업종별·고용형태별 설문지 배포 부수는 <표 3.1>처럼 정규직 449부, 간접고용 비정규직 850부 등 총 1299부다.

<표 3.1> 설문지 배포: 업종별·고용형태별 분포

업종	정규직	비정규직	합계
1 자동차	99	130	329
2 조선	100	200	300
3 철강	100	200	300
4 유통	100	130	230
5 통신	50	190	240
합계	449	850	1299

배포된 설문지 가운데 총 918부가 수거되어 회수율은 70.7%였다. 본 연구의 핵심 변수인 고용형태(V1)와 업종(V3) 확인된 사례들 가운데 업종이 “기타”로 분류된 사례를 제외하고 5개 업종으로 분류된 914 사례를 중심으로 통계분석을 실시했다(<표 3.2> 참조).

<표 3.2> 업종별 고용형태별 사례 수

업종		비정규		전체
		0.00 정규직	1.00 비정규직	
1.00 자동차	빈도	37	97	134
	업종 중 %	27.6%	72.4%	100.0%
2.00 조선	빈도	100	71	171
	업종 중 %	58.5%	41.5%	100.0%
3.00 철강	빈도	74	162	236
	업종 중 %	31.4%	68.6%	100.0%
4.00 유통	빈도	93	129	222
	업종 중 %	41.9%	58.1%	100.0%
5.00 통신	빈도	21	130	151
	업종 중 %	13.9%	86.1%	100.0%
합계	빈도	325	589	914
	업종 중 %	35.6%	64.4%	100.0%

고용형태는 간접고용 비정규직을 사내하청업체의 직원, 용역·위탁업체의 직원, 파견업체의 직원으로 세분화하여 질의했으나 피조사자 응답의 측정오차가 확인되었고, 여타 변인들을 포함한 다변인 분석을 위해서는 간접고용 비정규직의 고용형태별 사례수가 부족하여 간접고용 범주들은 간접고용 비정규직 범주로 통합하여 분석한다.

간접고용 비정규직은 사업체별 규모를 망라한 표본틀(sampling frame)을 확보하는 것이 불가능하기 때문에, 본 연구는 동등표집확률법(EPSEM)을 따르지 않고 간접고용 비정규직의 대표 업종 5개 업종을 선정하여 설문조사 방법과 심층면접 방법을 실시했다. 그 결과 표본의 업종별·고용형태별 분포는 모집단의 비율과 동일하지 않다. 따라서 본 연구는 비비례표집 방법을 의제하여 고용형태별로 업종별 규모를 동등하게 산정하여 분석하는 전략을 선택했다.

이처럼 모집단의 모수보다 5개 업종을 상호 비교하고 그런 다음 업종 평균의 평균값으로 정규직과 비정규직을 비교하고자 한다. 이러한 분석 전략에 부합하도록 본 연구는 표본에 가중치를 부여하여 고용형태별로 5개 업종의 규모가 동등하도록 했다. 그래서 고용형태별로 산정되는 업종별 평균값은 모집단의 분포를 반영하지만 고용형태별 평균값은 모집단의 분포가 아니라 업종 평균의 평균값을 의미한다.

가중치는 각 고용형태별로 업종별 사례수가 동일하게 만들도록 산정했다. 따라서 정규직의 경우 5개 업종 사례수 합계가 325사례이기 때문에 각 업종의 가중치는 65 사례를 해당 업종 정규직의 사례수로 나누어 산정했고, 비정규직의 경우 5개 업종 사례

수 합계가 589사례이기 때문에 각 업종의 가중치는 117.8사례를 해당 업종 비정규직의 사례수로 나누어 산정했다.

간접고용 비정규직을 포착하는 어려움으로 인해 본 연구는 표본 추출 과정에서 노동조합 조직의 협력을 적극 활용한 결과 조직노동자들이 과대표집되는 결과를 가져왔다. 정규직 노조조직율 98%도 실제 정규직 조직율 20% 수준보다 월등히 높고, 간접고용 비정규직의 노조조직율도 70%로서 실제 비정규직 조직율 2%보다 월등히 높다. 따라서 본 연구에서 확인되는 노동자들의 노동조건은 노동자들의 평균적 노동조건보다 월등히 양호하며 이러한 경향성은 정규직보다 비정규직의 경우 더 크다는 점에서 연구결과 해석에 신중함이 요구된다.

2. 간접고용 비정규직의 노동조건과 노동과정 경험

1) 업종별 간접고용 노동자 노동조건

월 평균 임금을 세금 공제 전 기본급, 수당, 상여금 등을 모두 포함한 급여명세서 금액 기준으로 산정하면, 정규직은 353만원, 비정규직은 254만원이다(<표 3.3> 참조). 정규직과 비정규직의 임금격차는 100만원으로서 정규직 임금의 27%에 해당한다. 경제활동부가조사 자료의 분석에서 비정규직의 임금이 정규직 임금의 절반 수준에 불과한데, 본 연구에서 임금격차가 29%에 불과하게 나타난 것은 비정규직 가운데 상대적으로 노조조직 부문이 많이 포함되어 있기 때문이다.⁴²⁾

<표 3.3> 고용형태별·업종별 노동조건 비교

	V10 월평균임금(만원)	V12 주당 노동시간	시간당 임금* (원)
<고용형태>			
정규직	353.21	46.23	19100.69
비정규직	253.69	49.08	12922.27
전체	288.71	48.07	15015.08
정규직-비정규직	99.52	-2.85	6178.42
<비정규직: 업종>			
1 자동차	301.01	44.62	16865.19
2 조선	255.26	60.54	10540.96
3 철강	289.30	47.25	15306.88
4 유통	180.61	43.96	10271.27
5 통신	240.16	49.36	12163.7
전체	253.69	49.08	12922.27

* 시간당 임금 = 월평균임금(원) / 4주 노동시간.

간접고용 비정규직 가운데 업종별 월평균 임금을 보면, 가장 임금수준이 높은 자동차 업종이 평균 301만원이고 가장 임금수준이 낮은 유통 업종이 180만원으로 자동차 업종 비정규직의 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이는 자동차 업종 평균임금의 60%에 불과하다.

주말 포함 주당 노동시간은 정규직이 46.23시간이고 비정규직은 49.08시간으로 비

42) 한편, 간접고용 비정규직 노동자들은 업무내용과 근무경력 등이 유사한 조건의 원청 정규직 임금과 비교하면(V33), 자신의 임금이 정규직 임금의 40~60% 정도가 된다는 응답이 44.8%로 가장 많고, 다음은 60~80%로 16.2%, 나머지는 모두 5% 미만에 불과하다. 이러한 비정규직 노동자들의 주관적 평가가 경제활동부가조사 자료 분석결과와도 상응한다.

정규직이 정규직보다 2.85시간 노동시간이 더 긴 것으로 나타났다. 간접고용 비정규직 가운데 업종별 노동시간을 비교해 보면, 조선업종이 주당 60.5시간으로 가장 길게 나타난 반면, 유통 업종과 자동차 업종이 각각 44.0시간과 44.6시간으로 가장 짧은 것으로 나타났다.

이처럼 비정규직은 정규직보다 더 많은 노동시간을 일하고 있음에도 임금수준은 낮아서 정규직-비정규직 간 불평등 상황을 보여준다. 시간당 임금을 월 4주 노동을 기준으로 산정하면 정규직은 1만 9101원, 비정규직은 1만 2799원으로 정규직 시간당 임금의 2/3수준으로 6178원의 격차를 보여준다. 간접고용 비정규직의 시간당 임금은 자동차 업종이 1만 6865원으로 가장 높은 반면, 유통 업종이 1만 271원으로 가장 낮는데 자동차 업종의 61%에 불과하다.

복리후생비 항목들 가운데 현재 지급받고 있는 항목 숫자는 정규직 8.3개, 비정규직 6.0개로 차이는 2.3개로 나타났다(<표 3.4> 참조). 이를 4대 사회보험과 여타 복리후생비 항목으로 나눠보면, 사회보험 수급건수가 정규직과 비정규직 모두 평균 3.3-3.4항목으로 비슷하게 나타난 반면, 기타 비보험 11개 항목들에서는 정규직 5.0개, 비정규직 2.6개로 정규직은 비정규직의 두 배 수준에 달한다. 이처럼 4대 사회보험의 경우 간접고용 비정규직의 적용율이 정규직과 동일한 수준으로 나타나는 것은 간접고용 비정규직 가운데 조직 부문의 비중이 높게 과대표집되었기 때문이다.

기타 복리후생비 항목 11개 가운데 간접고용 비정규직의 적용율이 가장 높은 것은 여름철 정기휴가(V13_10) 48.7%, 명절 상여금(V13_1) 46.9%, 각종 경조사비(V13_9) 39.4%, 휴가비(V13_11) 37.2% 순으로 나타났고, 그 다음은 급식보조비(V13_4) 23.8%, 의료비(V13_8) 20.7%, 자녀 대학학자금(V13_6) 19.0%, 교통비(V13_3) 17.5%가 뒤를 잇고 있다.

<표 3.4> 복리후생비 수혜 항목 건수

고용형태	V13 복리후생비 15항목	4대 사회보험	비보험 11항목
정규직	8.2967	3.3350	4.9617
비정규직	6.0041	3.3765	2.6276
전체	6.8193	3.3618	3.4575
정규직-비정규직	2.2926	-0.0415	2.3341

2) 수행 업무 자격요건 및 산재사고

수행 업무의 난이도를 업무 수행을 위해 필요한 업무경험 정도로 측정하여 1년 이상, 3개월 이상 1년 미만, 3개월 미만으로 3분하면, 정규직과 비정규직 사이의 수행 업무 난이도 차이가 드러난다(<표 3.5> 참조). 중간 수준의 난이도 업무는 정규직의 29.9%와 비정규직의 31.6%로 비슷하게 나타난다. 그러나 1년 미만의 업무경험으로 충분한 하급 수준 난이도의 업무는 정규직의 32.7%에 비해 비정규직의 52.8%로 비정규직 업무들이 상대적으로 하급 난이도 업무에 더 많이 분포되어 있음을 알 수 있다. 반면, 1년 이상의 업무경험을 필요로 하는 상급 수준 난이도 업무는 정규직 37.4%, 비정규직 15.7%로 정규직에 많이 집중되어 있다.

간접고용 비정규직 가운데, 업무수행을 위해 요구되는 업무경험이 가장 긴 업종은 조선 업종으로서 평균 6개월 이상 1년 미만의 업무경험을 요구하는 반면, 자격요건이 가장 덜 요구되는 업종은 자동차업종으로서 요구되는 업무경험이 1개월 미만이다(<표 3.6> 참조).

<표 3.5> 수행 업무의 자격요건

자격요건(V14)	정규직	비정규직	전체
3개월 미만	32.70%	52.80%	45.20%
3개월 이상 1년 미만	29.90%	31.60%	30.90%
1년 이상	37.40%	15.70%	23.80%
합계	100.0%	100.0%	100.0%

지난 1년 동안 직업능력 개발을 위한 교육훈련을 받은 경험이 있는 사람의 비율은 정규직이 21.6%, 비정규직이 20.9%로 정규직과 비정규직의 차이는 1.2%로 경미한 수준에 그친다(<표 3.6> 참조). 간접고용 비정규직 가운데 교육훈련을 가장 많이 받는 업종은 조선업종으로 36.6%가 지난 1년간 교육훈련을 받은 경험을 지닌 반면, 교육훈련을 가장 적게 받는 업종은 자동차업종으로서 5.2%에 불과하다.

<표 3.6> 직무수행 자격요건 및 산업재해

	업무자격요건 (V14: 1-6)	교육 훈련 (V15: 0,1)	산재 경험 (V16: 0,1)	산재 치료 방식 (V17: 1-4)
<고용형태>				
정규직	3.57	.2163	.2058	1.72
비정규직	2.82	.2046	.3777	2.46
전체	3.08	.2087	.3165	2.19
정규직-비정규직	0.75	0.0117	-0.1719	-0.74
<업종>				
1 자동차	1.60	.0515	.3814	1.78
2 조선	4.08	.3662	.3662	2.32
3 철강	3.21	.1728	.3457	2.03
4 유통	2.63	.2016	.3488	3.03
5 통신	2.66	.2308	.4462	3.08
전체	2.82	.2046	.3777	2.46

지난 1년 동안 업무 수행 과정에서 산재 사고로 다친 경험을 보면, 비정규직의 38%가 산재사고 피해를 경험하여 정규직의 산재 경험 21%의 거의 두 배에 가깝다 (<표 3.6> 참조). 이처럼 정규직과 비정규직 사이의 산재 경험의 양극화는 위험의 외주화 메커니즘과 외주화에 의한 위험의 생산 메커니즘이 동시에 작동한 결과라 할 수 있다. 한편, 간접고용 비정규직의 업종별 산재 사고 경험 비율을 비교하면, 산재경험 비율이 가장 높은 통신업종과 가장 낮은 유통 업종의 격차가 9.7%로서 업종간 편차는 크지 않으며 간접고용 비정규직 업무는 모든 업종에서 산재사고 위험이 높다고 할 수 있다.

업무 수행중 발생한 산재 사고의 처리 방식을 보면 정규직은 산재보험을 신청하여 치료하는 비중이 66%인 반면 노동자 본인이 치료비를 전담하는 비율은 18%에 불과하여, 산재보험의 보호를 잘 받고 있음을 확인할 수 있다(<표 3.7> 참조). 한편, 간접고용 비정규직의 경우 산재보험을 신청하여 치료받는 비율은 34.4%로 정규직의 절반 수준에 불과한 반면, 노동자 본인이 치료비를 전담하는 비율은 38.2%로서 정규직 18.3%의 두 배가 넘는다. 간접고용 비정규직 가운데 산재보험 치료 방식의 비중이 가장 높은 업종은 자동차 업종이며 그다음은 조선 업종으로 나타났다.

이처럼 간접고용 비정규직의 경우 산재사고를 당하더라도 산재보험의 보호를 받는 경우는 1/3에 불과하고 나머지는 주로 산재보험을 신청하지 않고 본인이 전담하거나 회사와 반분하여 분담하는 방식으로 처리되고 있다. 비정규직이 정규직에 비해 산재사고를 당하는 비율이 월등히 높은 가운데 산업재해 사고 발생시 산재보험 처리 방식보다 산재보험을 신청하지 않고 본인이 치료비의 전부 혹은 절반을 분담하는 방식이

보편적이라는 점에서 비정규직의 위험 업무는 사고와 비용의 이중 부담을 비정규직에게 부과하고 있다.

<표 3.7> 산업재해 처리 방식

산재처리 방식(V17)	정규직	비정규직	전체
산재보험 처리	66.1%	34.4%	45.8%
회사 치료비 전담	14.6%	23.1%	20.0%
본인-회사 반분	1.0%	4.3%	3.2%
본인 부담	18.3%	38.2%	31.1%
합계	100.0%	100.0%	100.0%

3) 부당한 노동과정 경험과 고충처리

일을 하면서 겪는 부당한 경험을 보면 -2(전혀 경험 없음)에서 +2(자주 경험) 사이의 4점 범위의 척도에서 전체 평균은 -0.96으로서 “별로 경험하지 않음”에 해당한다. 정규직과 비정규직의 차이도 0.27로서 비정규직이 좀 더 많이 경험하지만 그 차이는 크지 않다(<표 3.8> 참조). 정규직과 비정규직의 부당한 노동과정 경험의 차이가 가장 큰 항목은 고객을 위한 과도한 친절 요구, 임금체불과 위험업무 요구로서 각각 0.47, 0.46, 0.43으로 나타났다.

<표 3.8> 부당한 노동과정 경험과 고충처리 (-2, 2)

범주화	부당한 노동과정 경험								V18 고충처리
	부 당 경 험(종합 지수)	V19_1 임금체 불	V19_2 성희롱	V19_3 언어폭 력	V19_4 부 당 질 책	V19_5 과 도 친 절요구	V19_6 예 고 없 는 초과 근무	V19_7 위험업 무 요구	
<고용형태>									
정규직	-1.1294	-1.77	-1.74	-0.89	-0.90	-0.96	-0.63	-0.88	-0.07
비정규직	-0.8640	-1.31	-1.70	-0.70	-0.70	-0.49	-0.55	-0.45	-0.79
전체	-0.9648	-1.48	-1.72	-0.77	-0.78	-0.67	-0.58	-0.60	-0.53
정규직- 비정규직	-0.2654	-0.46	-0.04	-0.19	-0.2	-0.47	-0.08	-0.43	0.72
<비정규직: 업종>									
1 자동차	-1.4762	-1.54	-1.63	-1.09	-1.26	-1.55	-1.38	-1.45	-0.78
2 조선	-0.8852	-1.26	-1.88	-0.73	-0.57	-0.91	-0.31	-0.22	-0.80
3 철강	-0.8571	-1.61	-1.77	-0.68	-0.73	-0.73	-0.45	0.01	-0.75
4 유통	-1.0623	-1.60	-1.82	-0.92	-0.77	-0.18	-0.95	-0.92	-0.61
5 통신	-0.1726	-0.59	-1.47	-0.15	-0.19	0.76	0.23	0.19	-1.00
전체	-0.8640	-1.31	-1.70	-0.70	-0.70	-0.49	-0.55	-0.45	-0.79

간접고용 비정규직 가운데 업종별 편차를 보면 부당한 경험이 가장 많은 업종이 통신 업종으로 -0.17에 달한 반면, 부당한 경험이 가장 적은 업종은 자동차 업종으로 -1.47로서 업종간 편차가 매우 큰 것으로 나타났다. 통신 업종의 경우 부당한 경험이 전체 평균보다 0.69만큼 더 높는데, 전체 평균과의 차이가 가장 큰 부분은 과도한 친절요구로 1.25에 달하며, 그 다음은 예고 없는 초과·야간근무, 임금체불, 부당한 질책, 위험업무 요구가 그 뒤를 잇고 있다.

고용업체 혹은 원청업체가 간접고용 비정규직의 고충을 해결하기 위해 노력한다는 응답은 비정규직의 경우 -.79로 고용·사용업체가 노력하지 않는다고 평가하는 반면, 정규직은 -.07로 긍정도 부정도 아닌 보통 수준으로 평가하고 있다(<표 3.8> 참조). 간접고용 비정규직 가운데 업종별 편차를 보면 통신 업종이 -1.00로 고용·사용업체의 노력이 가장 저조한 반면 유통이 -.61로서 업종별 차이는 .39로 그리 크지 않은 것으로 나타났다.

이처럼 회사의 고충처리 노력이 정규직과 비정규직 사이에 유의미한 차이를 보이는 것은 간접고용 비정규직의 경우 고용업체와 사용업체가 사용자의 책임을 회피하며 서로에게 전가하고 있음을 의미한다. 정규직에 비해 간접고용 비정규직 노동자들이 부당한 노동과정 경험은 월등히 더 많이 당하고 있음에도, 회사측의 고충처리는 정규직 중심으로 진행되고 있어, 간접고용 비정규직의 고충들이 처리되기 어려워 노동과정과 직무수행에 관련한 불만은 더 커질 수밖에 없다.

4) 비정규직 차별 처우

간접고용 비정규직 노동자들이 원청의 정규직 노동자들에 비해 차별받고 있는지에 대한 의견은 -2(전혀 아니다)와 +2(매우 그렇다)의 4점 범위 척도에서 정규직은 0.51로 조금 동의하는 편인데 비해 비정규직은 1.44로 그렇다와 매우 그렇다의 중간 수준으로 적극적으로 동의하는 편이다(<표 3.9> 참조). 원청 정규직과 간접고용 비정규직의 차별처우를 인정하는 비율로 보면 간접고용 비정규직이 87.2%로 정규직의 59.7%에 비해 월등히 많다. 비정규직의 동의 정도는 정규직의 0.51에 비해 0.93이나 더 높게 나타났는데, 이는 비정규직이 정규직에 비해 차별처우를 많이 받고 있을 뿐만 아니라 차별처우에 대한 감수성도 더 높음을 의미한다.

<표 3.9> 차별처우 여부 및 원인 (-2, 2) [2 매우 그렇다]

	V29 차별처우 (-2,2)	차별처우 사유(-2,2)		
		V30_1 숙련기술 부족	V30_2 하청업체 협상력 부족	V30_3 노동조합 보호 부재
<고용형태>				
정규직	0.51	-0.72	0.79	0.8
비정규직	1.44	-1.44	1.06	.40
전체	1.11	-1.19	.97	.54
비정규-정규직	0.93	-0.72	0.27	-0.4
<비정규직: 업종>				
1 자동차	1.65	-1.61	1.3	0.28
2 조선	1.41	-1.31	1.08	0.85
3 철강	1.62	-1.6	1.19	0.11
4 유통	0.95	-1.08	0.5	0.35
5 통신	1.57	-1.55	1.18	.42
전체	1.44	-1.44	1.06	.40

간접고용 비정규직 내 차별처우가 가장 심각한 업종은 자동차와 철강으로 나타난 반면, 유통 업종이 가장 낮은 것으로 나타났다. 유통 업종의 경우 하청업체 협상력 부족이 덜 심각한 것으로 지적되고 있어, 입점업체들이 나름 협상력을 지니고 있음을 의미한다.

간접고용 비정규직 노동자들이 원청의 정규직 노동자들에 비해 차별처우를 받는 경우, 그 원인에 대해 비정규직은 정규직보다 하청업체의 원청업체 상대 협상력 부족을 더 중요하게 지적하는 반면, 정규직은 비정규직에 비해 비정규직의 숙련 기술 부족을 더 중요하게 지적하고 있다. 정규직 노동자들이 차별처우의 원인을 비정규직 노동자의 자격요건에서 찾는 것은 차별처우를 상대적으로 정당화할 수 있는 것으로 판단하고 있음을 의미한다. 반면 비정규직 노동자들은 원·하청업체간 상대적 협상력 열위로 간접고용 비정규직들이 원청 정규직에 비해 열악한 노동조건으로 차별처우받기 때문에 차별처우의 궁극적 원인은 원청업체에 있고 고용업체는 간접고용 비정규직 노동자와 함께 원·하청간 불공정 거래관계의 또다른 피해자가 될 수 있는 것으로 판단하고 있다.

5) 이직 의향 및 직무 만족도

향후 1년 이내에 다른 직장으로 이직할 의향을 갖고 있는지에 대해, -2(전혀 아니다)와 +2(매우 그렇다)의 범위 4점 척도에서 정규직은 -1.2로 현직장을 이직하기보다 잔류할 의향이 훨씬더 강함을 의미하다(<표 3.10> 참조). 반면 비정규직은 -0.5로 이직 의향보다 잔류 의향이 조금 더 높은 수준이며, 정규직보다 이직의향이 0.7만큼 더 높게 나타났다.

<표 3.10> 이직의향 및 이직 희망 사유(-2, 2)

	이직의향 (V20)	V21_1 적은임금	V21_2 경력도움안 됨	V21_3 고된노동	V21_4 조직문화	V21_5 개인적 이 유
<고용형태>						
정규직	-1.1915	-.33	-.42	-.38	-.42	-.83
비정규직	-.5069	.60	.05	.36	-.24	-.84
전체	-.7452	.32	-.10	.13	-.30	-.84
비정규직-정규직	0.6846	0.93	0.47	0.74	0.18	-0.01
<비정규직: 업종>						
1 자동차	-1.2581	-.62	-.83	-.78	-1.00	-1.15
2 조선	-.0455	1.00	.05	.66	.02	-.92
3 철강	-.5192	.66	-.02	.42	-.28	-.74
4 유통	-.2627	.69	.27	.36	.01	-.82
5 통신	-.4252	.70	.43	.64	-.25	-.69
전체	-.5069	.60	.05	.36	-.24	-.84

간접고용 비정규직이 이직을 희망하는 사유는 저임금이 가장 크고, 다음은 고된 노동 순서로 나타났고, 정규직과의 이직 희망 사유 편차가 가장 큰 사유들도 적은 임금과 고된 노동 순서로 나타났다. 이는 정규직 노동자들이 기피하는 강도 높은 직무를 간접고용 비정규직 노동자들이 수행함에도 낮은 임금을 받고 있는데 대한 불만이 핵심적 이직 사유임을 의미한다.⁴³⁾

현재 수행하고 있는 업무에 대한 만족도를 현재의 직업에 대한 만족도, 보상에 대한 만족도, 일에서 얻는 성취감의 세 항목으로 측정하여 -2(높은 불만족)과 +2(높은 만족)의 범위 4점 척도로 값을 매겼다. 이 세 지표들의 산술평균으로 산정된 종합지수 “직무만족”은 정규직이 .29로서 상대적으로 만족감을 보인 반면 비정규직은 -.36으로서 상대적으로 불만족하고 있음을 확인해 주었다(<표 3.11> 참조). 정규직과 비정

43) 이는 본 연구의 심층면접에서도 확인되고 있다.

규직의 직무만족도 격차는 .65 수준으로 비정규직이 정규직보다 직무만족도가 낮음을 보여준다.

<표 3.11> 직무만족도: 종합지수와 3지표들(-2, 2)

	직무만족 (V28종합)	V28_1 직업만족	V28_2 보상만족	V28_3 일성취감
<고용형태>				
정규직	.2918	.62	-.02	.29
비정규직	-.3604	-.02	-.79	-.26
전체	-.1275	.21	-.51	-.06
정규직-비정규직	0.6522	0.64	0.77	0.55
<비정규직: 업종>				
1 자동차	-.1273	.26	-.49	-.11
2 조선	-.5385	-.27	-1.03	-.31
3 철강	-.4495	.02	-.91	-.44
4 유통	-.3008	-.06	-.70	-.12
5 통신	-.3836	-.04	-.80	-.30
전체	-.3604	-.02	-.79	-.26

비정규직의 불만이 가장 큰 것은 보상에 대한 불만족이고, 세 지표들 가운데 비정규직과 정규직의 만족도 차이가 가장 큰 것도 보상 부분으로 나타났다. 간접고용 비정규직 가운데 직무만족도가 가장 높은 업종은 자동차 업종로 나타났는데, 이는 자동차산업의 상대적으로 높은 임금수준 때문이라 할 수 있다. 한편, 불만이 가장 높은 업종은 조선 업종이고, 다음은 철강으로 나타났는데, 조선의 높은 불만족도는 상대적으로 낮은 보상 수준에 대한 높은 불만에 더하여 산업재해와 고용불안정 관련 불만족에서 비롯된 것으로 해석할 수 있다.

3. 간접고용 비정규직의 원청 사용자성과 정규직 전환

1) 원청의 노동조건 결정력

임금 결정 방식이 사용자의 일방적 결정 방식인지 노사 교섭에 의한 결정 방식인지를 보면, 정규직은 84%가 노사교섭에 의해 임금이 결정되는 반면, 간접고용 비정규직은 노사교섭 방식이 50% 밖에 안 되고, 사용자의 일방적 결정 방식이 37%로 나타났다(<표 3.12> 참조). 간접고용 비정규직의 임금결정 방식에서 노사교섭 방식이 절반이나 나온 것은 본 표본에서 간접고용 비정규직 가운데 노동조합으로 조직된 부분들의 비중이 높기 때문이다. 실제 비정규직 조직율이 2%에 불과하다는 점을 고려하면 실제 노사교섭에 의해 결정되는 비율도 그 수준을 크게 넘어서지 못할 것이기 때문에 사용자의 일방적 결정 방식이 훨씬 더 높게 나왔을 것으로 추정할 수 있다.

간접고용 비정규직 가운데 업종별로 임금결정 방식을 비교해보면, 조선 업종에서 사용자의 일방적 결정 비율이 73%로 가장 높은 반면, 자동차 업종이 노사간 교섭 방식의 비율이 90%로 가장 높게 나타났는데, 이는 노동조합의 영향력을 반영한다(<표 3.13> 참조).

간접고용 비정규직 가운데 고용업체 유형별로 사용자의 일방적 결정 비율을 보면, 파견업체 노동자가 39.4%, 사내하청 노동자 36.9%, 용역·위탁 노동자 31.9% 순서로 나타났다. 이 순서는 는 원청업체의 노동자에 대한 지시·영향력 크기의 순서를 반영하는데, 그 차이는 크지 않다(<표 3.14> 참조).

<표 3.12> 고용형태별 임금결정 방식

임금결정 방식(V11)	정규직	비정규직	전체
사용자 일방적 결정	10.5%	35.3%	26.4%
노사간 교섭	84.0%	52.2%	63.6%
모른다	5.4%	12.5%	10.0%
합계	100.0%	100.0%	100.0%

<표 3.13> 간접고용 비정규직의 업종별 임금결정 방식

임금결정 방식(V11)	1 자동차	2 조선	3 철강	4 유통	5 통신	전체
사용자 일방적 결정	5.2%	72.7%	32.4%	55.1%	14.5%	35.3%
노사간 교섭	89.7%	10.9%	56.8%	25.2%	74.4%	52.2%
모른다	5.2%	16.4%	10.8%	19.6%	11.1%	12.5%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<표 3.14> 간접고용 비정규직의 고용업체 유형별 임금결정 방식

임금결정 방식(V11)	사내하청	용역위탁	파견업체	전체
사용자 일방적 결정	37.9%	20.4%	40.8%	35.2%
노사간 교섭	50.9%	64.3%	42.3%	52.1%
모른다	11.2%	15.3%	16.9%	12.6%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

간접고용 비정규직 노동자들의 업무 및 근로조건과 관련하여 영향력을 행사하는 주체들 가운데, 원청사장의 영향력이 55%로 가장 높게 나타났다(<표 3.15> 참조). 업종별로 보면, 원청사장 영향력의 크기는 철강 업종이 70%로 가장 높게 나타났고, 그 다음은 자동차 55%, 통신 54%, 유통 52%로 비슷한 수준으로 뒤를 이었다. 한편 조선 업종은 원청사장 영향력 크기가 41%로 가장 낮게 나타난 반면, 하청·용역·도급·파견 등 고용업체 사장 영향력이 54%로 원청 사장 영향력보다 더 높게 나타났다.

한편, 간접고용 비정규직의 고용업체 유형별 원청사장 영향력을 보면 사내하청 업체 노동자 57%, 용역·위탁업체 노동자 52%, 파견업체 노동자 50%의 순서로 나타났으며, 고용업체 유형간 차이는 크지 않았다(<표 3.16> 참조).

<표 3.15> 간접고용 비정규직의 업종별 근로조건 영향력 주체

근로조건 영향력 (V40)	1 자동차	2 조선	3 철강	4 유통	5 통신	전체
원청 사장	55.0%	41.4%	70.2%	51.6%	54.3%	54.7%
하청용역파견도급 사장	17.0%	53.5%	18.3%	25.3%	26.7%	28.0%
원청 노조	21.0%	3.0%	1.0%	11.0%	3.4%	7.6%
하청용역파견도급 노조	7.0%	2.0%	10.6%	12.1%	15.5%	9.6%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**<표 3.16> 간접고용 비정규직의 고용업체 유형별 근로조건 영향력
주체**

근로조건 영향력 (V40)	사내하청	용역위탁	파견업체	전체
원청 사장	55.9%	57.1%	44.4%	54.7%
하청용역파견도급 사장	27.8%	27.5%	30.2%	28.0%
원청 노조	7.9%	3.3%	12.7%	7.6%
하청용역파견도급 노조	8.4%	12.1%	12.7%	9.6%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

2) 간접고용 비정규직의 업무 성격과 정규직 전환

간접고용 비정규직 노동자들이 원청업체에서 상시·지속 업무를 수행하고 있는지를 묻는 질문에서 간접고용 비정규직들이 모두 혹은 대부분 상시·지속 업무를 수행하고 있다는 응답이 76.2%로 나타났다(<표 3.17> 참조). 업종별로 보면 통신 업종과 철강 업종이 각각 84.8%와 84.1%로 매우 높게 나타났고, 상시·지속 업무 비중이 가장 낮은 유통 업종도 64.8%로서 절반을 훨씬 넘어서는 것으로 나타났다. 이는 원청업체에서 간접고용 비정규직 노동자들이 수행하는 업무는 거의 대부분 상시·지속 업무에 해당함을 의미한다.

<표 3.17> 업종별 상시업무 및 정규직-간접고용 동일업무 비율(%)

업종	상시업무(V7)	동일업무(V6)	상시-동일 차이
1 자동차	.7643	.7593	0.005
2 조선	.7079	.6219	0.086
3 철강	.8412	.6795	0.1617
4 유통	.6479	.5873	0.0606
5 통신	.8480	.2994	0.5486
전체	.7618	.5895	0.1723

간접고용 비정규직이 원청 정규직과 동일업무를 수행하는 사례는 전체 응답자의 59.0%에 달했다. 업종별 편차를 보면, 동일업무 비율이 가장 높은 업종은 자동차 업종으로서 75.9%에 달한 반면, 동일업무 비율이 가장 낮은 업종은 통신 업종으로서 29.9%에 불과했다. 이러한 낮은 정규직과의 동일업무 비율로 인해 통신 업종은 상시·지속 업무 비율과 동일업무 비율의 격차가 54.9%로서 가장 큰 업종이 되었다.

간접고용 비정규직의 상시·지속 업무 비율 76.2%에 비해 정규직과의 동일업무 비율은 59.0%로서 17.2%의 큰 차이를 보이지만, 정규직과의 동일업무 비율 역시 절반

을 훨씬 더 넘어서는 수치다.

간접고용 비정규직 노동자들이 현재의 원청회사와 일하는 동안 근로계약을 체결한 업체가 바뀐 빈도는 5개 업종 평균 2.4회로 나타났다(<표 3.18> 참조). 근로계약 체결 고용업체의 변경 빈도는 자동차 업종 3.2회, 조선 업종 3.0회로 높은 반면, 유통과 철강은 1.6회 안팎으로 낮게 나타났다.

동일 원청업체에 노무 서비스를 제공하는 동안 간접고용 비정규직 노동자와 근로계약을 체결한 고용업체가 2-3회 변경된 것은 원청업체와 사업계약을 체결한 하청업체가 바뀌어도 고용승계를 함으로써 해당 간접고용 비정규직 노동자는 동일 업무를 수행하는 경우가 많다. 특히 고용업체 변경 빈도가 높은 자동차 업종과 조선 업종의 경우 간접고용 비정규직을 고용한 업체가 사업 실체가 없는 경우도 많고 불법파견의 소지가 큰 경우도 많다.

이처럼 동일 원청업체에서 일하는 동안 근로계약 체결 고용업체가 2회 이상 변경된 것은 담당 업무가 상시지속적 업무임을 의미하며, 이는 직접고용 정규직 채용이 바람직함에도 사용자로서의 책임과 의무를 기피하기 위해 원청업체가 간접고용 비정규직을 사용하고 있다고 하겠다.

<표 3.18> 동일 원청업체 근무중 고용업체 변경 빈도

업종	계약변경 빈도(V32)
1 자동차	3.19
2 조선	2.97
3 철강	1.66
4 유통	1.56
5 통신	2.66
전체	2.44

실제 간접고용 비정규직 노동자들이 현재의 원청 사용업체에 근속한 기간은 평균 90.3개월로 나타났는데, 이렇게 7년 반이란 긴 기간은 간접고용 비정규직 노동자들이 원청 사용업체를 위해 수행하고 있는 업무가 상시지속적 업무임을 의미한다(<표 3.19> 참조). 함; 평균 고용업체 교체 빈도를 2.4회로 하면 평균 고용업체별 고용기간은 37개월로 기간제 사용기간 제한 2년도 초과하는 긴 시간이다. 간접고용 노동자들의 해당 업종 경력월은 127.9월로서 근속월보다 평균 27.6개월 더 긴 것으로 나타났

다. 업종 경력월과 원청업체 근속월 차이가 정규직은 15개월, 비정규직은 38개월인데, 이처럼 간접고용 비정규직 노동자들이 동일 업종에 근무하면서 원청 사용업체가 정규직보다 더 자주 변경되는 것은 간접고용 비정규직 노동자들의 높은 고용불안정 수준을 반영한다.

<표 3.19> 고용형태별·업종별 업종 경력월 및 원청 사용업체 근속월(단위: 월)

	경력월	근속월	경력월-근속월
정규직	175.8	161.1	14.7
비정규직	127.9	90.3	37.6
전체	144.6	117.0	27.6
정규직-비정규직			
<비정규직: 업종>			
1 자동차	154.4	128.0	26.4
2 조선	158.7	91.6	67.1
3 철강	120.2	99.1	21.1
4 유통	105.9	86.8	19.1
5 통신	100.7	53.7	47
전체	127.9	90.3	37.6

3) 정규직 전환 현황

원청회사에서 간접고용 비정규직이 원청의 정규직으로 전환된 사업장 비율은 전체 평균 45.7%로 절반에 근접한 높은 전환 비율을 보여준다. 업종별로 비교해 보면, 자동차 업종이 84%로 가장 높은 반면, 통신과 유통이 각각 19%와 25%로서 가장 낮은 비율을 보여준다(<표 3.20> 참조).

정규직 전환 비율은 상시지속 업무 비율보다 정규직과의 동일업무 비율에 더 상응하고 있다. 이는 상시지속 업무 여부가 정규직 전환을 법적으로 강제하지 못하는 반면, 정규직과의 동일업무는 혼재 업무에 해당되며 불법파견 판정 가능성이 상대적으로 더 높기 때문인 것으로 추정된다.

<표 3.20> 간접고용노동자 정규직 전환 사업장 비율(%)

전환사례(V8)	1 자동차	2 조선	3 철강	4 유통	5 통신	전체
전환	83.8%	55.4%	44.6%	24.7%	18.8%	45.7%
모르겠다	6.1%	18.3%	10.9%	34.1%	22.2%	18.2%
비전환	10.1%	26.3%	44.6%	41.2%	59.1%	36.1%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

원청회사가 간접고용 비정규직을 정규직으로 전환할 때 주로 사용하는 방식을 세 유형으로 범주화하여 정규직 전환 방식의 분포를 분석했다. 정규직 전환 사업체들이 간접고용 비정규직 노동자들을 첫째, 원청 정규직 전환 79%, 둘째, 원청 무기계약직 전환 14%, 셋째, 자회사 정규직 전환 7%로 나타났다(<표 3.21> 참조).

업종별로 정규직 전환 방식을 보면, 자동차, 조선, 철강 업종은 원청 정규직으로 전환한 비율 90%를 상회하여 거의 모두 원청 정규직 전환했음을 의미한다. 한편, 유통 업종과 통신 업종은 원청 정규직 전환 비율이 각각 36%와 62%로 낮으며 무기계약직으로 전환한 사례는 유통 업종 56%, 통신 23%로 높게 나타났다. 이처럼 유통과 통신 업종은 정규직 전환 비율도 낮을뿐만 아니라, 전환되더라도 무기계약직 전환 사례가 많음을 의미한다.

<표 3.21> 정규직 전환 유형

전환 유형(V9)	1 자동차	2 조선	3 철강	4 유통	5 통신	전체
원청 정규직	92.1%	91.0%	90.8%	36.3%	61.7%	79.1%
원청 무기계약직	2.4%	.9%	4.6%	56.3%	23.3%	13.5%
자회사 정규직	5.5%	8.1%	4.6%	7.5%	15.0%	7.4%
합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

4) 정규직 전환 필요성과 가능성

<표 3.22> 공공부문 간접고용 정규직 전환 정책의 민간부문 추진 필요성(-2, 2)

	정규직	비정규직	전체	비정규직-정규직 격차
V22 민간부문 정규직화 추진 필요성	1.06	1.43	1.30	0.37
<정규직화 시행 사유>				
V23_1 정규직과 유사업무	1.02	1.41	1.27	0.39
V23_2 상시지속적 업무	1.08	1.42	1.30	0.34
V23_3 업무 수행 능력 보유	0.91	1.43	1.24	0.52
V23_4 차별처우 부당함	1.09	1.46	1.33	0.37

* (-2, 2) 동의 +, 동의 없음 -, 중립 0.

현재 추진중인 공공부문 간접고용 비정규직의 정규직 전환 방식이 민간부문에서도 추진되어야 하는가라는 질문에 정규직의 80%, 비정규직의 88%, 전체 85%가 찬성의 견을 표명했는데, 업종간 차이는 거의 없었다. 이를 최저값 -2와 최고값 +2의 4점 범위 지수로 환산하면 전체 평균은 1.30으로 ‘그렇다’보다 좀더 강한 찬성에 해당하는데, 고용형태별로 보면 간접고용 비정규직은 1.43으로 정규직의 1.06에 비해 0.37만큼 찬성 성향이 더 강한 것으로 나타났다(<표 3.22> 참조).

민간부문 파견·용역 등 간접고용 비정규직의 정규직화를 시행해야 하는 이유를 묻는 질문에 대해 정규직 전환 사유 4가지는 1.24-1.33의 범위 0.1 이내의 편차로 비슷한 수준을 보여주었다(<표 3.22> 참조). 정규직 전환 사유에서 정규직과 비정규직 사이의 차이는 크지 않으나, 정규직과 비정규직의 의견 차이가 가장 크게 나타나는 사유는 비정규직의 업무수행 능력 보유 평가에서 정규직이 비정규직보다 다소 인색한 평가를 내리고 있는 항목이었다.

간접고용 비정규직 노동자들이 자신이 수행하는 업무 등을 종합적으로 고려할 때 정규직으로 전환할 필요성이 있는가라는 질문에 대해 자신의 정규직 전환 당위성을 -2(전혀 아니다)와 +2(매우 그렇다)의 4점 범위 척도에서 1.56으로 평가했다(<표 3.23> 참조). 이는 ‘매우 그렇다’는 적극적 동의 입장으로서 5개 업종 모두 1.28-1.78로 높게 나타났다.

<표 3.23> 본인의 정규직 전환 당위성 및 가능성 (-2, 2)

업종	V34 본인 업무 고려 정규직 전 환 당위성	정규직 전환 가능성				전환 당위성 - 가능성
		전환가능성 (종합지수)	V35_1 언젠가는 정규직으로 전환될 것	V35_2 좋은 업무 성과 낸다 면 정규직 전환 가능 함	V35_3 업무 성격 상 정규직 전환 가능 성 많음	
1 자동차	1.51	.4563	.84	-.25	.80	1.0537
2 조선	1.43	-1.1364	-1.01	-1.24	-1.15	2.5664
3 철강	1.77	.3969	.88	-.32	.67	1.3731
4 유통	1.28	-.6875	-.51	-.73	-.81	1.9675
5 통신	1.78	.5302	1.07	-.05	.58	1.2498
전체	1.56	-.0803	.27	-.51	.03	1.6403

* (-2, 2) 동의 +, 동의 않음 -, 중립 0.

한편 본인의 정규직 전환 가능성을 묻는 질문 세 가지를 기초로 만든 종합지수 ‘전환가능성’은 -.08로 전환 가능성을 긍정도 부정도 하지 않는 중립적 응답에서 조금 부정적인 편으로 기울어져 있다. 이는 간접고용 비정규직들이 자신은 당연히 정규직으로 전환되어야 하지만 현실적 가능성을 기준으로 평가하면 정규직으로 전환되기 어렵다는 비관적 판단을 하는 것을 의미한다.

본인의 정규직 전환 당위성과 가능성의 격차는 1.64로서 범위 4점 척도의 41%에 달하는 크기이며, 그만큼 정규직 전환이 어려운 현실에 대한 높은 수준의 불만을 표현하고 있다. 정규직 전환의 당위성과 가능성의 격차가 가장 큰 직종은 조선 업종이고, 그 다음은 유통 업종의 순서이며 자동차 업종은 가장 작았다. 이러한 업종별 편차는 주로 본인이 체감하는 정규직 전환 가능성 크기의 역순으로 나타났다. 자동차 업종은 간접고용 비정규직의 불법파견 판정으로 특별채용 방식의 정규직 전환 절차가 진행되고 있거나 예상되는 사업장이 많은 반면, 조선 업종의 경우 정규직 전환 혹은 발탁채용의 비율이 낮고 현재 구조조정 시기로서 정규직 전환을 기대하기 어려운 여건을 반영하고 있다. 한편, 유통업종은 입점업체 판촉사원들의 경우 백화점과 대형마트 등 유통업체가 아니라 입점한 제조업체에 고용되어 있으면서 유통업체의 지시감독 하에 고용업체 제품 판매 이외의 업무, 즉 타 입점업체 제품 진열·판매 혹은 유통업체 매장 관리 업무 등을 수행하고 있어 불법파견의 소지 있는 경우 이미 정규직 전환이 상당정도 이루어졌기 때문으로 해석된다.

본인의 정규직 전환 가능성을 지표별로 보면, ‘언젠가는 정규직으로 전환될 것’

0.27, '업무특성상 전환 가능성 많음' 0.03, '업무성과를 낸다면 전환 가능' -0.51 순서로 나타났다. 정규직 전환 가능성이 본인의 업무 수행 성과보다는 업무의 성격 자체에 의해 좌우된다는 판단을 하고 있으며, 이는 정규직 전환 정책이 업무의 특성과 관련하여 불법파견 혹은 상시적 업무 여부에 따라 정규직 전환 대상자를 선별하기 때문이라 할 수 있다.

4. 간접고용 비정규직의 이해대변: 노동조합과 대안

1) 노동조합의 역할과 가입-비가입 사유

노동자들을 위한 노동조합의 기여도를 묻는 5개 항목의 질문에 대한 답변들을 -2 (전혀 아니다)의 부정적 평가와 +2(매우 그렇다)의 긍정적 평가의 4점 범위 척도를 만든 다음, 5개 지표들을 기초로 종합지수 “노조기여”를 만들었다. 종합지수 노조기여에서 정규직 노동자들의 평가 1.43에 비해 비정규직의 평가는 1.29로 조금 더 부정적이지만, 그 차이는 0.14로 경미한 수준에 불과하다(<표 3.24> 참조). 이는 노동조합에 대한 원론적 입장을 보여주는 것이며, 해당 사업장의 노조에 대한 평가와는 다르다.

노동조합이 기여하는 부분들에 대한 항목별 대부분 1.37-1.43으로 비슷한 긍정적 평가 수준을 보여주었는데, 노동조합의 사용자 견제 역할은 1.10으로 상대적으로 좀 더 취약한 것으로 평가되고 있다. 정규직과 비정규직의 항목별 평가에서 가장 차이가 큰 항목도 사용자 견제 역할로 나타났는데, 이는 노동조합의 사용자 견제 역할이 상대적으로 다른 활동 영역보다 취약한 가운데, 특히 비정규직 노동자들을 위한 사용자 견제 역할이 매우 미흡하다는 현실을 반영한다.

간접고용 비정규직의 노동조합 기여도 평가를 업종별로 보면, 가장 긍정적으로 평가하는 업종은 철강이고, 그 다음은 통신, 자동차, 유통 업종들이 비슷한 수준으로 뒤를 잇는 가운데, 조선 업종이 상대적으로 가장 부정적인 평가를 보여주었다. 이는 간접고용 비정규직의 노조조직율과 그에 따른 노동조합의 개입 역량을 반영한다.

<표 3.24> 노동조합의 기여도 평가

	노조기여 (V27 종합지수)	V27_1 임금복지 향상	V27_2 고용안정 기여	V27_3 작업환경 개선	V27_4 고충대변	V27_5 사 용 자 견제
정규직	1.4276	1.49	1.51	1.43	1.44	1.27
비정규직	1.2892	1.34	1.38	1.35	1.34	1.01
전체	1.3397	1.39	1.43	1.38	1.37	1.10
정규직-비정규직	0.1384	0.15	0.13	0.08	0.1	0.26
<비정규직: 업종>						
1 자동차	1.2977	1.30	1.39	1.24	1.20	1.25
2 조선	.9935	.89	.98	1.06	1.06	.78
3 철강	1.5457	1.58	1.60	1.57	1.58	1.41
4 유통	1.1574	1.34	1.30	1.35	1.34	.56
5 통신	1.4179	1.55	1.57	1.52	1.50	.98
전체	1.2892	1.34	1.38	1.35	1.34	1.01

간접고용 비정규직 노동자들이 노동조합이 없거나 가입대상이 아니라서 노조에 가입하지 않은 경우, 노동조합이 있다면 노조에 가입할 의사가 있는가를 묻는 질문에 대한 답변을 -2(부정적 가입의사)와 +2(긍정적 가입의사)의 4점 범위로 측정했다. 노동조합 가입의사는 평균 0.84로 나타나서 가입 의향이 상대적으로 높다는 사실을 보여준다(<표 3.25> 참조). 노동조합 가입 의향은 자동차 업종, 철강 업종, 유통 업종의 순서로 높게 나타났는데 이들 사이의 차이는 크지 않았다. 반면, 조선 업종은 0.32로 가장 낮은 가입의사를 보여주었는데, 이는 업종 평균치의 절반 수준에 불과하다. 조선 업종의 낮은 가입의사는 노동조합의 기여도에 대한 부정적 평가에서 비롯되고 있다.

<표 3.25> 노동조합의 가입의사와 비가입 사유

업종	노조가입 의사 V25	비 노 조 사유(종 합지수)	조 합 비 부담 V26_1	실 익 부재 V26_2	회 사 압력 V26_3	회 사 불이익 V26_4	가 입 권 유 부 재 V26_5	개 인 적 부동의 V26_6
1 자동차	1.20	-1.0926	-1.20	-1.16	-1.00	-1.00	-.94	-1.06
2 조선	.32	-.6754	-1.23	-.38	-.49	.00	-.95	-1.00
3 철강	1.10	-.7278	-1.46	-1.34	.36	.16	-.82	-1.30
4 유통	1.00	-.5513	-.55	-.18	-.92	-.62	-.47	-.54
5 통신	.95	-.5952	-.58	-.32	-.30	-.27	-.79	-1.03
전체	.84	-.6981	-1.02	-.57	-.50	-.28	-.80	-.96

한편 노조가 존재하고 가입대상이지만 가입하지 않은 간접고용 비정규직 노동자들의 경우 노조에 가입하지 않은 사유들 가운데 노조가입하면 회사로부터 불이익을 받을 것에 대한 우려가 가장 컸고, 다음은 노조 가입 시도에 대한 회사의 압력 경험이

뒤를 이었다. 이처럼 사측에 의한 압력과 불이익이 헌법에 보장된 노동자들의 노동조합 가입권, 즉 단결권을 제약하고 있음을 의미한다. 노동조합 비가입 사유 6개 항목 응답(-2, 2)의 평균치로 만든 종합지수 '비노조사유'는 -0.70으로서 노동조합 가입을 어렵게 하는 사유들의 실질적 영향력이 크지 않으며 이는 간접고용 비정규직의 강력한 노동조합 가입 의지의 결과라 할 수 있다. 노동조합 비가입 사유는 유통 업종에서 가장 강하게 나타난 반면이고, 가장 약한 업종은 자동차 업종으로 나타났다.

노동조합의 기여도 평가는 일반적인 노동조합 활동에 대한 추상적이고 원론적인 평가인 반면, 노조 비가입 사유는 본인의 구체적 조건에 대한 종합적 판단이기 때문에 서로 상응하지 않을 수 있다.

2) 간접고용 노동조합 활동 여건

간접고용 비정규직 노동자들은 자신의 사업장내 간접고용 노동조합의 활동 조건을 부정적으로 평가하고 있다. 활동조건을 항목별로 보면, 간접고용 비정규직은 원청회사의 단체교섭 태도는 협력업체의 교섭태도보다 더 부정적인 것으로 평가했고, 원청회사의 일상적 노동조합 활동에 대한 방해와 파업 등 노조의 집단행동에 대한 원청-협력업체 계약 중단의 실체를 인정했다(<표 3.26> 참조).

<표 3.26> 간접고용 노동조합의 활동 조건(-2, 2 매우 그렇다)

업종	V37_1 원청회사 방해	V37_2 원청회사 성실 교섭	V37_3 협력업체 성실 교섭	V37_4 파업시 계약중 단 위협
1 자동차	.71	-1.06	-.49	.46
2 조선	.29	-1.10	-1.08	.71
3 철강	.76	-1.18	-.66	.70
4 유통	.02	-.47	-.41	.31
5 통신	.83	-.89	-.72	.48
전체	.53	-.95	-.68	.53

원청회사의 간접고용 노동조합 활동 방해는 0.53으로 조금 방해하는 편으로 나타났는데, 통신 업종, 철강 업종, 자동차 업종이 각각 .83, .76, .71로 가장 방해가 심한 반면, 유통 업종이 .02로 가장 방해가 약한 업종으로 나타났다. 파업시 원청과 협력업체 사이의 계약을 중단하거나 중단하겠다고 위협한다는 평가는 조선 업종, 철강 업종

등 주로 제조업 부문에서 높은 반면, 통신 업종에서 가장 낮게 나타났다. 한편, 원청 회사의 불성실 교섭은 철강 업종, 조선 업종, 자동차 업종 등 제조업 업종들에서 매우 높게 나타났다. 이처럼 전반적으로 제조업 업종들이 간접고용 노동조합들이 적대적인 활동 조건에 처해 있는 것은 서비스 업종들에 비해 불법파견 판정을 둘러싼 노동자 동원과 그로 인한 노사갈등이 금속노조의 적극적 활동으로 촉발된 측면이 크다고 할 수 있다.

간접고용 노동자 노조활동에 대한 외적 요인들의 지원 여부에 대한 평가를 보면 정규직 노동자, 정규직 노동조합 등 외적 요인들은 긍정적 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(<표 3.27> 참조).

<표 3.27> 간접고용 노동자 노조활동에 대한 외적 요인들의 지원 여부 평가(-2, 2)

업종	V38_1 정규직 노동자	V38_2 정규직 노조	V38_3 산별 노조·연맹
1 자동차	-.66	-.83	-.09
2 조선	-.51	-.67	.17
3 철강	-1.14	-.98	.15
4 유통	-.81	-.85	-.03
5 통신	-1.11	-.90	-.05
전체	-.85	-.85	.03

간접고용 노동자 노조활동에 대한 정규직 노동자들의 지원 여부와 정규직 노동조합의 지원 여부에 대한 평가는 모두 -.85로 매우 부정적으로 나타났고, 이 점에서는 제조업과 서비스업 등 업종별 차이는 두드러지지 않았다. 반면, 산별노조·연맹의 간접고용 노동자 노조활동 지원에 대한 평가는 .03으로 중립적으로 나타났는데 정규직 노동자와 정규직 노동조합에 대한 평가보다는 월등히 우호적이라 할 수 있다.

산별노조·연맹에 대한 평가와 정규직 노조에 대한 평가를 비교하면, 간접고용 비정규직 노동자들이 정규직 노조보다 산별 조식을 더 긍정적으로 평가하고 있음을 확인할 수 있다. 이는 사업장 단위에서 간접고용 비정규직 노동자들이 생산현장의 차별처우가 주로 정규직 노동자·노동조합의 적극적 혹은 소극적 방임 속에서 진행되고 있으며, 불법파견 투쟁에서처럼 정규직 노동자·노동조합이 간접고용 비정규직을 고용안정의 완충재로 간주하면서 형성된 적대적 이해관계에서 비롯된 것이라 할 수 있다.

3) 비정규직 이해대변 방식

비정규직의 노동조건 개선에 도움이 되는 조직형태에 대한 질문에서 -2(전혀 도움 안됨)와 +2(큰 도움이 됨) 사이의 범위 4점 척도로 간접고용 비정규직 노동자들의 선호도를 측정했다(<표 3.28> 참조). 노동조합 형태 3가지 가운데, 간접고용 비정규직 노동자들이 가장 선호하는 조직형태는 사업장내 별도의 비정규 노동조합으로서 선호도 .42로 나타난 반면, 가장 혐오하는 조직형태는 사업장의 정규직 노동조합으로서 선호도 -.25으로 나타났다. 한편, 산별노조는 선호도 .19로 정규직 노조에 비해 높은 선호도를 보이지만 사업장내 비정규직 노조보다는 선호도가 낮았다.

<표 3.28> 비정규직 노동조건 개선 위한 바람직한 조직형태
(-2, 2)

업종	V39_1 사업장 정규직 노조	V39_2 별도의 비정규노조	V39_3 산별노조	V39_4 노사협의회
1 자동차	-.51	.71	-.28	.06
2 조선	-.57	.08	.22	-.48
3 철강	-.10	.87	.77	.22
4 유통	-.05	-.01	.39	-.26
5 통신	-.02	.40	-.15	-.11
전체	-.25	.42	.19	-.11

정규직 노조의 선호도를 보면 통신 업종이 가장 높은 반면, 조선 업종과 자동차 업종이 가장 부정적인 것으로 나타났다. 반면 비정규직 독자 노조에 대한 선호도는 철강 업종과 자동차 업종이 가장 높은 반면, 유통과 조선은 매우 낮게 나타났다. 한편 산별노조에 대한 선호도는 철강 업종에서 가장 높은 반면, 통신과 자동차 업종에서 낮게 나타났다. 노동조합 조직형태들 가운데 각 업종별 가장 높은 선호도를 보인 조직형태를 보면, 자동차 업종과 통신 업종에서는 별도의 비정규직 노조 선호도가 높은 반면, 조선 업종, 철강 업종, 유통 업종에서는 산별노조의 선호도가 높게 나타났다. 정규직 노조에 대한 혐오도가 자동차 업종과 조선 업종에서 높게 나타난 것은 정규직과 비정규직들 사이의 축적된 노노갈등 경험 때문이라 할 수 있다. 한편, 통신 업종이 산별 조직에 대한 선호도가 가장 낮고 정규직 노조에 대한 선호도가 상대적으로 높은 것은 산별조직의 선택하지 않고 지역본부를 선택했듯이 산별노조에 대한 기대수준이 낮고 실질적 혜택도 받지 못한 반면, 정규직 노동자들과 비정규직 노동자들의 통합노조 결성 혹은 정규직 노조의 비정규직 노조에 대한 적극적 연대의 경험에서 비

못되었다고 할 수 있다.

한편, 노사협의회에 대한 선호도는 -.11로 사업장 정규직 노조에 비해서는 선호도가 높지만 비정규직 독자노조나 산별 조직에 비해서는 선호도가 낮게 나타났다. 노사협의회가 유의미한 대안적 조직형태로 평가받지 못하는 것은 노동조합 수준의 교섭력을 지니고 있지 못하기 때문이라 할 수 있다. 하지만 노동조합이 조직되어 있지 않은 상황을 상정했다면 노사협의회에 대한 선호도는 좀더 높게 나왔을 수 있다. 자동차업종의 경우 간접고용 비정규직 노동자들은 압도적으로 별도의 비정규직 노조를 선호했지만, 사업장 정규직 노조는 물론 산별 노조에 대해서도 불신을 보이면서 노사협의회에 대해 더 높은 선호도를 보여 주었다. 이처럼 산별노조가 정규직 노조의 역할을 통제하지 못하면서 정규직 노조와 함께 불신받는 상황은 노동조합이 존재하지 않는 상황과 마찬가지로 노사협의회가 대안적 조직형태가 될 수 있음을 확인할 수 있다.

5. 소결

1) 간접고용 비정규직의 차별처우로 인한 높은 직무불만족

간접고용 비정규직은 정규직에 비해 산재 사고를 당하는 비율이 17%나 더 높지만 산재사고 발생시 정규직이 주로 산재보험으로 처리하는데 비해 간접고용 비정규직은 본인부담으로 처리하는 비율이 더 높다. 간접고용 비정규직이 정규직보다 직무수행 관련하여 부당한 경험을 더 많이 하지만 고충처리는 주로 원청 정규직 중심으로 진행되고 간접고용 비정규직은 배제된다. 따라서 간접고용 비정규직 노동자들이 원청 정규직에 비해 차별처우를 받고 있다고 평가하는 비율이 87%에 달한다. 이러한 열악한 노동조건과 차별처우로 인해 간접고용 비정규직은 정규직에 비해 직무불만족 정도가 월등히 더 높다.

간접고용 비정규직 가운데 차별처우 존재를 인정하는가 여부에 따라 이직의향과 직무만족도에서 차이를 보여준다. 차별처우 존재를 인정하는 집단은 부정하는 집단에 비해 이직의향은 0.75만큼 더 높고 직무불만족 수준은 0.70만큼 더 높다(<표 3.29> 참조).

차별처우 존재 인정 수준이 차별처우의 존재 정도를 반영한다고 할 때, 이처럼 생산현장에서 간접고용 비정규직과 원청 정규직 사이의 차별처우 수준은 간접고용 비정규직 노동자들의 직무수행 과정의 불만족을 유발하여 근로 의욕을 떨어뜨림으로써 생산성 향상과 인력 활용 효율성에 부정적 영향을 미치게 된다.

<표 3.29> 간접고용 비정규직의 차별처우 인식 수준별 이직의향과 직무만족도

차별처우	이직의향 (-2,2)	직무만족 (-2,2)
① 차별처우 존재 부정 (-1)	-1.2703	.2850
② 보통 (0)	-.0081	-.0650
③ 차별처우 존재 인정 (+1)	-.5197	-.4183
전체	-.5148	-.3595
③ - ①	0.7506	-0.7033

2) 간접고용 비정규직의 상시지속업무와 정규직 전환 당위성

간접고용 비정규직 노동자들 가운데 상시지속업무를 담당하는 비율은 75%에 달하고 정규직과 동일한 업무를 담당하는 비율도 60%에 이른다. 간접고용 비정규직 노동자들이 현재의 원청 사용업체와 일하는 동안 근로계약은 평균 2.44회나 변경했으며 현재의 원청 사용업체와 일한 기간이 평균 90개월에 달한다는 사실은 담당 업무가 상시지속업무임을 확인해 준다.

현재 추진중인 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책이 민간부문에도 추진되어야 한다는 의견이 간접고용 비정규직의 경우 88%였고 정규직의 경우도 80%에 달한다. 이는 상시적업무 직접고용 정규직 채용 원칙이 공공부문을 넘어 민간부문에 적용된다면 간접고용 비정규직의 3/4에 달하는 상시지속업무 담당 비정규직은 정규직 되어야 함을 의미한다.

간접고용 비정규직 노동자들이 상시지속 업무를 수행하는 사업장의 경우 40.8%가 정규직 전환을 실시한 반면, 그렇지 않은 사업장의 경우 17.3%만이 정규직 전환을 실시하여, 그 차이는 23.6%였다(<표 3.30> 참조). 한편, 원청 정규직과 간접고용 비정규직 노동자들이 동일 업무를 수행하는 사업장의 경우 46.9%가 정규직 전환을 실시한 반면, 그렇지 않은 사업장의 경우 24.3%만이 정규직 전환을 실시하여, 그 차이는 22.6%에 달했다. 이처럼 상시지속 업무와 원청 정규직과의 동일 업무가 존재하는 사업장은 그렇지 않은 사업장에 비해 정규직 전환 실시 비율이 높다. 또한 상시지속 업무 여부보다 원청 정규직과의 동일업무 수행 여부가 사업장의 간접고용 비정규직 노동자들을 정규직으로 전환하도록 하는 효과가 더 크게 나타났다.

<표 3.30> 간접고용 비정규직 노동자의 정규직 전환 실적과 전망 평가

간접고용 비정규직	정규 전환 [사업장] (0,1)	전환 가능성 [본인] (-2..2)	전환 가능성 [본인] (0,1)	전환가능성- 정규전환
<상시지속업무 여부>				
비상시지속 업무	.1727	-.3969	0.400775	0.228075
상시지속 업무	.4082	-.0074	0.49815	0.08995
전체	.3601	-.0803	0.479925	0.119825
상시업무-비상시업무	0.2355	0.3895	0.097375	-0.13813
<정규직 동일업무 여부>				
비동일 업무	.2428	-.0328	0.4918	0.249
동일 업무	.4689	-.1249	0.468775	-0.00012
전체	.3601	-.0803	0.479925	0.119825
동일업무-비동일업무	0.2261	-0.0921	-0.023025	-0.24913

간접고용 비정규직 노동자들의 정규직 전환 가능성을 보면 정규직과의 동일업무 여부에 따른 차이는 2%밖에 안되지만 비상시적 업무와 상시적 업무의 차이는 10%에 달하여 상시적 업무 여부가 더 큰 영향력을 행사하고 있다. 이는 원청회사 정규직이 간접고용 비정규직과 동일 업무를 수행할 경우 이미 정규직으로 전환했거나 전환하지 않은 경우 불법파견의 시비를 피하기 위해 직무분리 등의 조치를 취해둔 결과로 해석된다. 이는 잔여 간접고용 비정규직 노동자들에 대해 원청 사용업체가 정규직 전환을 거부한다는 확고한 의지를 보여주기도 하기 때문에 간접고용 비정규직 노동자들이 자신들의 정규직 전환 가능성을 상대적으로 더 낮게 전망하게 한다.

3) 간접고용 비정규직의 이해대변 조직형태

간접고용 비정규직도 정규직과 마찬가지로 노동조합의 기여도를 매우 긍정적으로 평가하며, 그래서 노동조합 가입의사도 매우 높게 나타나고 있다. 간접고용 비정규직 노동자들은 이해대변 조직형태로 비정규직 독자노조를 가장 선호하며, 다음으로 산별노조를 차선책으로 간주한다. 반면 간접고용 비정규직들에게 정규직 노동조합과 정규직 노동자들은 상당한 불신의 대상이 되고 있다.

한편, 노사협의회는 비정규직 독자노조나 산별노조에 비해서는 선호도가 낮지만 정규직 노조보다는 선호도가 높다. 노사협의회의 선호도가 높은 사업장은 노동조합이 조직되어 있지 않거나 노동조합이 큰 불신을 받고 있는 경우다. 자동차업종의 간접고용 비정규직은 노조원이 절대 다수를 구성하고 있지만 노사협의회 선호도가 높은 것으로 나타난 반면, 자동차업종을 제외한 여타 업종들은 노조원의 노사협의회 선호도

가 상대적으로 더 낮은 것으로 나타난다(<표 3.31> 참조).

자동차 업종의 높은 노사협의회 선호도는 노조에 대한 불신에서 비롯되었는데, 정규직노조는 물론 산별노조의 행태에 대해서도 높은 실망과 불신을 보여준다. 따라서 자동차업종의 간접고용 비정규직 노동자들은 비정규직 독자노조가 어렵다면 산별노조나 정규직노조보다 노사협의회가 낫다는 판단을 하게 되었다.⁴⁴⁾

이처럼 노조가 조직되지 않았거나 노조가 조직되어 있더라도 자동차 업종처럼 산별노조가 정규직 노조와 함께 불신을 받고 있는 상황에서는 노사협의회가 차선택으로 고려될 수 있음을 의미한다.

<표 3.31> 간접고용 비정규직의 노사협의회 선호도 (V39_4) (-2,2)

V24	전체	기타업종	자동차
노조 없음	-.09	-.10	-
노조 있으나, 가입대상 아님	-.43	-.41	-
노조 있고, 가입대상이나, 가입 안했음	-.26	-.26	-
노조 가입되어 있음	-.12	-.16	.00
전체	-.13	-.16	.00

44) 사업장에 노조가 있으나 가입대상이 아닌 범주는 사례숫자가 13명에 불과하여 유의미한 비교 분석이 어렵고, 자동차업종의 노조 없음 및 가입대상 아님 범주들은 각각 2명씩 분포하여 비교 분석이 어렵다고 할 수 있다.

제4장 간접고용 노동자의 인권침해 실태 업종별 심층분석

1. 업종별 사례조사 요약

1) 들어가며

파견, 용역, 호출노동 등 간접고용 노동자들의 노동기본권이 위협받고 있는 가운데 그 배경에 간접고용 노동자들의 사용자업주, 고용사업주 간의 삼각 고용관계(Triangular Employment Relationships)가 주목을 받고 있다. 간접고용 노동자들은 주로 파견업체, 용역업체에 고용되어 있지만 사용자업주가 따로 있어 실질적으로는 사용자업주의 영향하에 일을 한다. 그러나 고용계약은 파견업체 또는 용역업체와 맺고 있어 법적 사용자는 파견업체 대표와 용역업체 대표이며 사용자업주는 고용관련 법적 책임이 없다. 이러한 다중 고용관계 구조는 크게 두 가지 문제점을 가진다.

첫째, 전통적인 고용관계에서 사용자들은 노동자들의 고충 및 노동조건 개선에 대해 책임을 가지고 있지만 간접고용관계에서는 고용사용자(Agency)와 사용자업주(Use Firm) 간에 서로 고용관계의 책임을 회피하는 결과를 낳고 있다. 단순 인력중개업자에 불과한 고용사용자는 사용자업주와의 계약조건이 상향되지 않는 한 노동조건을 개선하기 어렵다는 입장이며 사용자업주는 간접고용 노동자들의 노동조건을 개선할 직접적인 법적 책임이 없다는 입장이다.

둘째, 사용자업주가 간접고용 노동자의 노동기본권을 침해하더라도 부당노동행위의 책임을 묻기가 어려운 구조를 가지고 있다. 예를 들어 용역업체 노동자들이 노동조합을 조직하게 되면 대부분의 사용자업주는 노조화된 용역업체를 부담스러워 하며 이후 원청이 부담해야 할 책임 등을 차단하기 위해 용역업체와의 계약을 종료하게 된다. 이는 용역업체의 사업폐쇄로 이어지고 간접고용 노동자들은 직장을 잃게 된다. 이러한 구조는 간접고용 노동자들의 노동자로서의 이해대변을 침해하는 결과를 보이지만 명백한 증거가 없는 한 처벌은 어렵고 결국 노조활동은 간접고용노동자의 고용불안으로 이어져 노동기본권을 위축시키고 있다.

이러한 이유에서 간접고용 노동자들은 법으로 보장된 노동기본권을 제대로 행사하기가 어려운 현실이며 정상적인 노사관계를 유지하기도 쉽지 않다. 본 사례연구는 자동차, 조선, 철강, 통신, 유통산업에서 다양한 유형의 간접고용 노동자 중 노동자의 수가 가장 많으며 노동기본권의 침해사례가 종종 제기되고 있는 사내하청 노동자들의 노동과정, 노동조건, 노동권침해, 부당노동행위 및 차별 등을 살펴본다.

2) 연구방법 및 면접조사 대상자

본 사례연구는 제조업, 유통서비스업, 통신업의 사내하청 노동자들에 초점을 두었다. 이들을 사례연구의 대상으로 한 이유는 자동차, 조선, 판매유통, 통신업에서 사내하청 노동이 광범위하게 활용되고 있기 때문이었으며 노동조합 설립과 유지를 위한 노동자들의 노력도 지속되고 시도되고 있어 그 구체적인 실태를 살펴 볼 필요가 있었다. 본 사례연구의 각 업종별 면접대상자는 총 30명으로 면접대상은 노동조합 간부, 정규직 조합원, 비정규직 노동자 등을 포함하였으며 각 업종별 최소 5명 이상 면접조사를 진행하였다.

<표 4.1> 사례연구 면접조사 대상자

연번	업종	소속	구분	성별
1	자동차	금속노조 미조직비정규실	노조 상근활동가	남성
2	자동차	A사 1차 하청업체	비정규직 지회 대의원	남성
3	자동차	B사 정규직	정규직 지부 조합원	남성
4	자동차	B사 1차 하청업체	비정규직 지회 대의원	남성
5	자동차	B사 정규직	정규직 노동자	
6	자동차	B사 2차 하청업체	비정규직 비조합원	남성
7	자동차	C사 1차 하청업체	비정규직 조합원	여성
8	조선	금속노조 사내하청노조	금속노조 노조간부	남성
9	조선	D사 정규직	정규직 노동자	남성
10	조선	D사 사내하청 노동조합	사내하청 노동자	남성
11	조선	물량팀	물량팀 노동자	남성
12	조선	E사 사내하청 업체	업체 대표	남성
13	조선	E사 인사팀	정규직 인사담당자	남성
14	철강	금속노조	금속노조 상근 활동가	남성
15	철강	F사 협력업체	비정규노동조합 지회장	남성

16	철강	E사 협력업체	비정규노동조합 지회장	남성
17	철강	F사 협력업체	비정규노동조합 수석부지회장	남성
18	철강	F사 협력업체	조합원	남성
19	철강	F사 협력업체	미조직 노동자	남성
20	유통	마트산업노동조합	정규직 간부	여성
21	유통	마트산업노동조합	비정규직 간부	여성
22	유통	F대형할인점 협력업체	관측판매직 시간제, 비조합원	여성
23	유통	F대형할인점 중간관리직	정규직 조합원	여성
24	유통	F대형할인점 계산직	무기계약직, 비조합원	여성
25	통신	G통신사 마포서비스센터	비정규직지부 간부	남성
26	통신	G통신사 서초서비스센터	비정규직지부 간부	남성
27	통신	G통신사 H하청업체	비정규직지부 조합원	남성
28	통신	G통신사	정규직 노조 조합원	남성
29	통신	G통신사	정규직 노조 간부	남성
30	통신	희망연대노조	노조간부	남성

2) 간접고용 노동자의 노동기본권 침해실태

<표 4.2> 각 부문별 간접고용 노동자의 노동기본권 침해실태 비교

	자동차	조선	철강	유통	통신
다단계하도급	○	○	×	×	△
불법파견	○	△	○	○	△
업체변경에 따른 고용불안	○	○	○	○	○
원청정규직과의 노동조건 차별	○	○	○	○	○
노동조합의 활성화 정도	△	×	○	×	○
원청과 노사협의회를 통한 논의	×	×	×	×	×
노조활동 관련 계약해지 경험	○	○	○	노조없음	○
노조활동 관련 불이익 혹은 블랙리스트 존재	○	○	○	노조없음	○
원청과의 단체교섭	×	×	×	×	×
정규직노조와의 연대수준	△	×	△	△	○

○: 명백함, △: 간헐적으로 나타남, ×: 하지 않음

(1) 다단계 사내하도급에 가로 막힌 노동기본권

제조업 가운데 조선과 자동차산업, 그리고 통신업에서는 다단계 하도급 구조가 정도의 차이는 있지만 여전히 존재하는 것으로 나타났다. 사례조사 가운데 조선업은 물량팀 위주로 2, 3차가 사내하도급이 활용되고 있었는데 대형조선소는 모두 물량팀을 활용하고 있다가 최근 일감이 줄어들면서 활용도가 다소 낮아졌다. 그럼에도 A조선소의 경우 2017년도에 물량팀을 20%가량 활용되고 있었다. 자동차는 특정회사에서 다단계 하도급이 상당했는데 B공장의 전체 사내하청 중 절반 가량이 2, 3차 사내하청에 해당되었다.

“업무지시는 B사에서 받고, 1차에서도 받고, 2차에서도 받고 그래요.... 주로 2차업체인 ‘OO테크’ 관리자한테 받는데, 1차 업체인 ‘OO화물’이 직·간접적으로 업무 지시하는 경우도 있고요.” (자동차공장 3차 사내하청 노동자)

2, 3차 다단계 하도급의 문제점은 누구도 2,3차 하청업체 노동자의 노동기본권에 대해 관심을 갖지 않는다는 것이다. 원청회사는 1차 사내하청 업체가 얼마만큼 다단계 하도급을 활용하고 있는지보다 하청업체가 물량을 제대로 소화하고 있는지에 관심이 있으며 1차 협력업체 또한 일감을 맡기고 관리, 감독만 할 뿐 누가 와서 어떻게 일을 하고 있는지 혹은 고충이나 안전에 이상이 없는지 등은 거의 고려하지 않는다. 또한 2, 3차 사내하청 노동자들은 영세한 소규모 업체에 소속되어 있거나 물량팀처럼 사업자등록증을 가진 팀장과 함께 일을 하기 때문에 임금, 노동시간, 산업안전 등 중요한 이슈를 제기할 수 있는 노동조합 등 이해대변 조직을 갖기가 어렵다. 따라서 2차, 3차 하청 노동자들은 같은 공장에서 일을 하고 있지만 노동기본권 측면에서는 사각지대에 놓여 있다.

(2) 불법파견

불법파견은 자동차, 철강 등 제조업만이 아니라 유통서비스업에서도 정도의 차이만 존재하지 광범위하게 나타나고 있었다. 사례연구에 따르면, 자동차 산업은 연속흐름작업을 특징으로 하고 있기 때문에 1대의 자동차를 만드는 과정에 참여하는 노동자들의 업무지시 등의 지휘-통제는 일반적으로 도급업체가 독립적으로 수행하기 어렵다고 지적한다. 이러한 이유에서 법원들은 현대, 기아자동차, 한국지엠 자동차 사내하청 대부분에 대해 불법파견 판정을 내린 상태이다.

자동차만이 아니라 철강산업에서도 불법파견 이슈는 존재한다. 본 연구의 사례조사에 따르면 원청의 업무지시는 일반적이었으나 사내하청 노동조합이 근로자지위확인소송을 하면서 다소 줄어든 것으로 나타났다.

“저희가 근로자지위확인소송을 2016년 2월달에 들어갔거든요. 그거 들어가기 전까지만 해도 지금 말씀하신 부분(불법파견 부분)들을 다 했었죠. 근데 근지위소송이 들어가고 나니까 몇 개월만에 그런 부분들을 안 하려고 하더라고요. 현장에 있는 직책자들한테만 이야기하고. 예전에는 일반 비정규직 노동자 누구에게나 지시를 했었는데, 근지위소송 들어가자마자 그 해 지날 쯤 되니까 현장에 있는 하청 노동자들 중에 반장이나 계장이나 주임이나 그렇게만 지시하고.”

제조업만이 아니라 또한 이마트, 롯데마트 등 대형마트에서도 계산원을 용역업체와 계약하여 공급받았는데 이 역시 불법파견이란 판결이 있었다. 최근에는 롯데하이마트에서 판매사원 3,800명이 직접고용되어 있는 것이 아니라 협력업체 직원들로 알려져 불법파견 의혹을 받고 있다. 본 연구의 사례조사에서도 마트에 진열된 상품을 판매하는 직원들이 주로 납품회사 직원들이거나 납품회사에서 공급하는 노동자들인데 이들에 대해 마트의 업무지시 등이 일부 있는 것으로 나타났다.

“위에서는 협력직원들한테 상품진열 같은 거 시키지 말라고 말은 하죠. 근데 그래도 안 보이는 데서 다 할 걸요? 그럴 수밖에 없는 게 인력이 부족해서 안 그럼 일이 안 돼요. 관리자들도 알아요 그거. 그냥 말로만 하지 말라고 하는 거지.” (대형마트 노동자)

(3) 노동조합 설립 및 유지의 어려움

대부분의 사례조사에서 사내하청 노동자들의 이해를 대변할 수 있는 노동조합의 설립 및 유지는 원청사업주의 반대와 무력화시도에 의해 좌절되는 경우가 많았으며 노동기본권의 침해가 심각하게 우려되는 상황이었다. 노조설립이나 노조가입 시 불이익의 주체는 원청 사업주와 하청 사용자 모두였다. 그러나 이들의 역할은 달랐는데, 원청 사업주는 재계약해지, 재취업방해 등이었으며 하청 사용자는 회유와 협박 등 개인적인 괴롭힘이었다.

우선 원청의 방해사례로 자동차산업 사례조사에 따르면, 비정규직의 노조 결성에 대

한 사측의 대응은 크게 두 가지였다. 하나는 비정규직 노조 결성을 주도한 노조 간부에 대한 개별적인 해고 방식이고, 다른 하나는 특정 하청업체 소속 노동자들이 노조에 많이 가입한 경우, 해당 업체를 폐업시키고 해당 업체가 맡고 있던 업무를 새로운 하청업체와 계약하는 방식이었다. 이 경우 비정규직 지회에 가입한 노동자들은 고용 승계를 거절하는 방식을 사용하여 노동권의 확보는커녕 일자리를 잃어버리게 되었다.

“어떤 협력업체가 비정규직지회에 많이 가입했다면 그러면, 그 다음에 그 업체는 도급 재계약 못하죠. 이렇게 되면, 하청업체 노동자가 비정규직 지회 가입했다 그러면 업체 사장들이 그 노동자를 불러서 회유하고 협박하는 거예요. ‘네가 노조 가입한 것 때문에 업체 계약 해지되면 나 포함해서 업체 직원들 다 밥줄 끊기는데, 그래도 노조 해야겠냐?’ 이렇게 회유하죠. 그럼 노조 못하죠.” (금속노조 간부)

비슷한 상황이 조선업에서도 나타나고 있었다. 현대중공업사내하청노동조합 지회장은 사내하청 간접고용 노동자의 수는 몇 만 명에 이르지만 사내하청 노동조합에 가입된 수는 100여명에 불과한 실정에 대해 아래와 같이 설명하였다.

“블랙리스트죠. 뭐 있습니까? (노조에) 가입하면 두 번 다시 다른 업체에 이직(취직)을 못하니까, 출입증이 안 나와요. 2004년도부터 우리노조가 그 때는 한창 뜰 때인데 그 때 무너진 이유가 그거예요. 원청에서 업체를 폐업시켜버리고 해고시켜버리고. 부당해고로 고소하거나 근로자지위확인 소송을 하면 대법원까지 7~8년 기다려야 하는데. 누가 기다리면서 올 사람이 누가 있겠어요?” (조선 사내하청 노조 간부)

하청업체의 회유 협박도 적지 않았다. 철강산업의 사례조사에서도 2013년에는 노조에 가입한 노동자 2,300명 가량에 대해서 재계약을 하지 않아서 공장 내에서 노동자들이 천막농성을 하기도 하였다고 소개하였다. 철강에서도 자동차나 조선업처럼 노조가 조직된 하청업체 대해 재계약 시 불이익을 주는 것으로 나타났으며 이러한 이유에서 사내하청 업체들은 노조에 가입한 조합원들의 노조탈퇴를 종용하고 있음을 확인할 수 있었다.

“잘해줄테니까 탈퇴해라. 나중에 사람들 정서가 그러니까 노조가입은 필요하다. 근데 기껏 해봐야 너 손해다. 나중에 다 안정되고 그때 돼서 가입해도 늦지 않다. 뭐 이런 식으로 이제 니가 미리 가입해서 불이익받을 필요가 있냐 이런식으로 했던거고.” (철강 사내하청 노동자)

통신업에서도 하청업체가 노조활동을 방해하는 사례가 다수 확인되었다. 본 연구의 사례조사에 따르면 노조탈퇴 시 인센티브(금품제공, 승진 등)를 약속하는 경우도 있고 이를 거부하고 노조활동을 계속하면 책상 자리를 다른 데로 바꾼다든지 업무에 있어 차별을 주는 등의 방식을 활용하였다. 이러한 일련의 행위들은 부당노동행위에 직,간접적으로 관련되어 있는 것이며 이와 같은 원청 사업주와 하청 사용자의 행위와 지속된다면 사내하청 노동자들의 노조를 통한 이해대변의 실현은 매우 어려울 것으로 예상되었다.

(4) 단체교섭

사내하청 형태의 간접고용 노동자가 어렵게 노동조합을 만들거나 유지한다고 하더라도 사내하청 노동자의 이해대변이 실현되는 것은 아니었다. 사내하청 노조가 조직되어 있다고 할지라도 원청사업주는 교섭의무를 가지지 않으며 하청회사와 교섭을 해야 하는데, 하청회사와 교섭을 한다고 할지라도 실질적인 처우개선은 기대하기 어려웠다. 하청사용자는 사내하청 노동자의 고충처리 해 주거나 근로조건을 개선할 수 있는 권한과 여력을 거의 갖지 못하기 때문이었다.

“협력업체에서 교섭에 나오긴 하는데요.. 나와서 뭐 그냥... ‘다 알지 않느냐? 우리가 결정할 수 있는 게 아무것도 없다. 다 알면서 왜 그러냐?’ 이런 말 밖에 안하죠. 그럼 지회에서, ‘원청이 모든 결정권을 가지고 있냐?’고 물어보면, 이거에 대해서는 또 아무 말도 안 해요. ‘에이, 다 알면서 왜 그러냐?’ 이 소리만 하는 거죠. 이런 데 무슨 교섭이 되겠어요?” (자동차 하청업체 노조 대의원)

조선이나 철강업도 비슷했다. 그나마 철강업의 경우 협력업체 사장단이 참여하는 집단교섭의 시스템을 갖추고 있지만 거의 기능을 발휘하지 못하는 것으로 나타났다. 사례조사에 따르면, 사장단협의체의 교섭 시 멘트는 매번 정해져 있다고 한다.

“원청에서 무엇을 내놓아야 한다. 우리는 능력이 없다. 재원은 국한되어 있는데 무엇을 할 수 있느냐. 여기서 올려달라면 우리는 한강 가야한다 이 얘기 밖에 안합니다.” (철강업 사내하청 노동자)

임금 및 노동시간 그리고 교대제와 같은 근무제도를 결정하는 교섭에서 하청사용자

의 권한이나 지불능력은 크지 않은 것이 사실이다. 따라서 사내하청 노동조합이 이들과 교섭을 한다고 해서 협상결과 달라질 수 있는 것이 많지 않다. 지금까지는 관행상 사내하청 협력회사 수준에서 교섭을 하고 그 교섭과정에 원청 사업자가 사내하청 협력회사의 고충을 감안해 수급단가 등을 올려주게 되면 그 결과로 임금 등이 인상되거나 고충이 처리되는 방식이었다. 그러나 이러한 방식은 원청 사업주의 도의적 처분에 기댄 것으로 원청 사업주의 책임을 요구하기엔 매우 제한적이다.

(5) 노사협의회

조사결과, 원청과의 노사협의회는 전혀 존재하지 않았다. 사내하청회사와의 노사협의회는 형식적으로만 존재하거나 개최된다고 할지라도 실질적인 성과가 거의 없는 것을 확인하였다. 노사협의회는 비록 법적으로 30인 이상의 사업장은 노사협의회를 분기별로 개최해야 하나 지켜지지 않는 경우가 많았다. 따라서 대부분의 사내하청 노동자들은 사업장의 노사협의회 개최 여부에 대해 인지하지 못하고 있었다. 다만, 사용자들은 법적인 책임을 면하기 위해 서류상으로만 노사협의회를 개최한 것으로 하거나 임의로 근로자대표를 선임한 후 개인면담과 같이 의견을 듣고 있었다. 본 연구의 통신업에 대한 사례조사 결과도 비슷했다.

“노사협의회 하라고 하면 노측과 사측의 간사가 있어서 안건에 대해서 협의가 된 상태에서 해야 하는데 이런 구조가 아니라 사측 관리자가 그냥 노측 대표에게 회사 사정이 이렇다 도와 달라 뭐 이런 식이라서...” (통신업 비정규직 노조 간부)

근로자참여및증진에관한법률(근참법)에 따르면 노조가 조직되지 못한 경우에 노사협의회를 활용하여 노동자의 개별적인 고충을 해소할 수 있도록 제도화하고 있으나 이러한 법의 의도와는 달리 현실에서 사내하청 비정규직 노동자들에게는 노사협의회가 제대로 활용되지 못하고 있는 상황이었다. 예를 들어 이번 연구의 철강사례에서 보면 노동환경 개선 요구 등에 대해서는 설비 자체가 사내하청업체의 설비가 아니라 원청업체의 설비이기 때문에 원하청간 책임공방을 하면서 개선 시키지 않는 모습을 확인할 수 있었다.

“이제 그게 진행을 해도 진행이 안돼요. 무슨 말이나면, 자 이 공장이 되게 위험하다 이걸 개선하자 이래서 뭐 A업체 협력업체하고 전기 노사협의회를 해요. 이거 원청 시설이라 이거 우리 손 못대요 라고 하면 그럼 이거 말고 이 밑에 다리라도 좀 균형을

맞춰주면 안되냐 원청시설이라 할 수 있는게 없어요.. 원청한테 물어보고 해줄게 라고 하는데 원청에서 안된대 뭐 이러면 더 할 게 없는거고.” (철강업 사내하청 노동자)

(6) 고용불안, 산업안전 및 차별적인 노동조건

사내하청 노동자의 가장 큰 고충이면서 정규직 노동자들과의 차별은 고용불안이었다. 거의 모든 사례에서 사내하청 노동자들은 일감이 부족해 지거나 물량이 떨어지면 계약해지 → 해고가 발생하고 있었다. 자동차, 조선, 철강 등 제조업이 특히 이러한 구조를 가지고 있었다. 철강의 사례에서 사내하청 비정규직 노동자들의 가장 불안한 문제는 고용안정성이라고 지적한다. 사내하청업체가 바뀔 때 별도의 공지가 없이 바뀌는 것을 통보하는 식으로 노동자들에게 전달되고 있었다.

“저는 9년 동안 6번 협력업체가 바뀌었어요. 이번에도 1년 정도 밖에 안됐는데 올 3월에 어떤 이유때문인지, 사유도 없고. 원청에서 나가라고 해서...(중략)... 저희 업체가 켈 많이 바뀌어요. 1년, 1년반마다. 어떤 설명도 없고. 그냥 통보만...” (철강 사내하청 노동자)

조선업에서는 조선소를 떠나게 될 때 문제는 직장을 잃게 되는 것만이 아니다. 다수의 간접고용 노동자들이 겪고 있는 어려움 중 하나는 임금체불이다. 해고 외에 임금체불도 걱정해야 하는 상황인 셈이다. 사내하청 업체들이 2~3달 후 재계약이 안되는 것을 알게 되면 의도적 1-2개월 치 임금을 미루고 퇴직금 정산도 하지 않은 채 문을 닫아버리는 경우가 있기 때문이다.

“나가라면 나가는 게 끝이에요. 한 달 전에 공고? 그런 것 없어요. 오늘 아침에 딱 가면은 출입증 반납해라 그래요. 왜요? 그러면, 폐업이다, 말하고 끝이에요. 임금, 퇴직금 전혀 못 받는 경우 수도룩 해요. 전부 체불임금으로 해서 국민세금으로 받고 있다는 거 아닙니까.” (조선 사내하청 노동자)

사내하청 노동자들이 고용불안 다음으로 걱정하는 것은 안전에 관한 문제이다. 일부 언론에서도 밝혀졌듯이, 중대재해 희생자의 대부분이 사내하청 노동자들이다. 본 연구의 사례에서도 조선 중대재해의 희생자들이 경력이 짧은 물량팀 소속 노동자들로 확인되었으며 통신업에도 산업안전이 취약한 것으로 나타났다. 예를 들어 설치 업무의 경우, 전봇대에 올라가서 작업을 하거나, 옥상 난간에 매달려서 작업하는 경우가 많아

언제나 위험이 따르며 승주 작업 중 감전 또는 낙상 사고가 발생하기도 하며, 이동 중 교통사고로 골절상을 입는 경우도 적지 않았다.

이 외에도 사내하청 노동자들은 정규직 노동자들과 유사하거나 동일한 일을 하면서도 불합리한 차별을 많이 받고 있었다. 이 중 몇 가지만 소개하면, 노동강도의 차이였다. 정규직 노동자들은 노사합의에 의해 시간당 정해진 일의 양(시간당 공수)이 있으나 간접고용 노동자들은 정해진 시간안에 주어진 일을 해내야만 하는 구조로 노동의 양이 달랐다. 예를 들어 자동차업에서 정규직 노동자들은 맨아워 규정에 따라 일을 하면 되지만 사내하청 노동자들은 정해진 일을 완수해야만 하는 구조로 이는 정규직 노동자와 비교하여 노동강도, 휴식시간 등의 차이를 만들고 있었다.

사내하청 노동자들은 업체가 바뀔때마다 고용불안을 걱정해야 하지만 고용이 된다고 할지라도 새로 계약을 하는 방식이어서 근속이나 숙련에 대한 인정이 거의 반영되지 않고 있었다. 철강업의 경우 노동조합이 사내하청 업체가 변경되더라도 고용승계가 이루어지도록 바뀌었지만 고용승계만 이루어졌을 뿐 근속의 인정 등은 인정되지 않고 있다. 이러한 이유에서 정규직 노동자들은 매년 임금이 인상되는 구조를 가지고 있지만 사내하청은 일당제에 가까운 임금체계에서 벗어나지 못하고 거의 매년 동일한 임금을 받고 있었다.

차별은 제조업만이 아니라 통신업에서도 쉽게 확인할 수 있었다. 면접조사에 참여한 비정규직 노동자들은 임금 뿐 아니라 노동시간, 휴게시설 등 근로환경 전반에 대한 강한 불만을 드러냈다. 이들에게는 별도의 휴식 시간이나, 휴식 공간이 주어지지 않는다. 설치 기사들은 성과 압박에 따라 상당한 스트레스와 다양한 역할갈등을 경험하기도 한다. 이와 같은 근로환경은 통신 노동자들의 직무불만족도를 높이고, 결국 서비스의 질적 저하를 유발하는 것으로 나타났다.

유통서비스업의 경우 사생활침해성 관리도 커다란 문제로 보였다. 사례조사에 따르면, 마트에서 근무하는 간접고용 노동자들의 경우 인력배치의 특성상 한 명의 납품회사 소속 관리자가 여러 지점을 묶어 권역별로 근태 및 업무 스케줄을 관리하고 있다. 이때 넓은 권역을 효율적으로 관리하기 위해 근태관리용 스마트폰 어플리케이션을 이용하는 사례가 점차 증가하고 있는데, 어플리케이션을 통해 노동자의 위치를 추적하거나 작업장에서 일하는 모습을 사진으로 찍어 업로드하게 하는 방식으로 근태관리를 하고 있다. 심한 경우 상시적인 위치추적을 통해 일정 거리를 벗어나는지 여부를 실

시간으로 감시함으로써 근무지 이탈을 점검하기도 하고 그 외에도 일상적으로 작업 스케줄이나 월급명세서를 확인하기 위해 어플리케이션을 쓰도록 하고 있다. 이에 대해 노동자들은 일부 편리함이 증진된 점을 긍정적으로 평가하기도 하지만, 지나친 생활 침해와 상시적인 디지털 감시로 인한 정신적인 스트레스를 호소하기도 하였다.

3) 소결

5개 업종을 대상으로 사내하청 신분의 간접고용 노동자들의 노동실태를 살펴본 대부분의 사례에서 불법파견이 발견되었다. 또한 간접고용노동자들은 정규직노동자와 마찬가지로 사용사업자를 위해 일하고 있으나 다단계하도급 구조, 사용사업자의 사용자 지위 불인정 등으로 인해 고용불안과 차별을 경험하고 있었다. 이를 극복할 수 있는 노동조합을 통한 이해대변은 원청 및 하청회사에 의해 거의 봉쇄되어 있었다. 그 결과 고용불안과 생명안전을 위협받는 산업안전이 매우 취약한 것으로 나타났으며 근속 불인정에 따른 임금정체, 임금체불, 사생활침해성 관리로 인해 높은 스트레스와 낮은 직무만족을 보였다.

2. 자동차산업 면접조사 분석

1) 면접개요

자동차 산업 간접고용 노동자들의 노동인권 실태를 조사하기 위해 면접조사를 실시하였다. 면접조사는 2018년 7월 말부터 10월 초까지 진행되었으며, 자동차 산업에서 종사하는 간접고용 노동자를 포함하여, 자동차 산업 정규직 노동자 및 간접고용 실태를 잘 알고 있는 노동조합 상근 활동가가 면접에 참여하였다. 면접조사는 모두 개별 면접 방식으로 이루어졌으며, 면접은 대략 1시간에서 1시간 30분 사이로 진행되었다. 면접 조사에 참여한 참여자의 정보는 아래 표와 같다.

<표 4.3> 자동차 직종 면접 조사 참여자 기본 정보

연번	소속	구분	성별
1-A	금속노조 미조직비정규직	노조 상근활동가	남성
1-B	A사 1차 하청업체	비정규직 지회 대의원	남성
1-C	B사 정규직	정규직 지부 조합원	남성
1-D	B사 1차 하청업체	비정규직 지회 대의원	남성
1-E	B사 2차 하청업체	비정규직 비조합원	남성
1-F	C사 1차 하청업체	비정규직 조합원	여성

2) 자동차산업 간접고용현황

자동차 산업은 부품의 생산부터 부품의 조립을 통한 완성차의 생산에 이르기까지 다 단계의 공급 구조로 이어져있다는 것이 산업의 특징이라고 볼 수 있다. 한국자동차산업협동조합에 따르면, 2018년 7월 기준 국내 자동차 산업은 완성차 업체 5곳에서 약 13만명의 직접고용 노동자가 존재하며, 1차 협력사 800여 곳에서 18만 4000여명, 2차 협력사 5000여곳, 3차 협력사 3000여곳에서 9만 여명의 인원이 고용되어있다. 이외에도 자동차와 관련된 주유, 운송, 정비, 판매, 생산자재 등 전후방 산업의 일자리를 포함하면 총 177만여명의 노동자가 자동차 산업에 종사하고 있다.

자동차 산업의 생산 구조의 특징 중 주목할 것은 “사내 하청업체” 또는 “사내 협력업체”의 존재이다. 사내 하청업체는 자동차 생산 공장 내에서 존재하는 하청업체로서 자동차 생산에 직접 참여하고 있는 노동자를 고용한 기업으로서 사내하청 업체의 존재는 자동차 산업에서 불법 파견의 문제의 중심이라고 볼 수 있다.

3) 간접고용의 실태

(1) 사내 하청업체

자동차 산업에서 완성차 회사 내에서 특정 공정을 도급 받아 일하는 것으로 주장하는 사내 하청업체는 어떠한 법적 규율 속에서 존재하는가? 민법 제664조에 따르면, “‘도급’은 당사자 일방(수급인)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방(도급인)은 그 일(유·무형)의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약”에 해당한다. 이 때 수급인은 스스로의 재량과 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성시키는 것이 도급의 원칙이다. 노동부의【‘근로자파견’의 판단 기준에 관한 지침】에 따르면, 근로자 파견과 도급의 판단 기준은 크게 가. 파견사업주등에 대한 사업주로서의 실제 판단, 나. 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단으로 나뉜다.

<표 4.4> 합법적 도급 판단 기준

가. 파견사업주등에 대한 사업주로서의 실제 판단	나. 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단
1) 채용·해고 등의 결정권 2) 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 3) 법령상 사업주로서의 책임 4) 기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담 5) 전문적 기술·경험과 관련된 기획 책임과 권한	1) 작업배치·변경 결정권 2) 업무 지시·감독권 3) 휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권 4) 업무수행에 대한 평가권 5) 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권

합법적인 도급의 경우 원청업체는 하청업체와 근로계약을 맺은 노동자에 대해 지휘 및 명령의 권한을 갖고 있지 않다. 고용노동부의 2012년 「위장도급점검지침」에 따르면, “하도급근로자의 전부 또는 일부가 원도급의 작업지시를 받아 원도급근로자와 동일 장소에서 혼재되어 하는 작업”은 불법파견에 해당한다.

그렇다면, 자동차 공장 울타리 안에서 사내 하청업체를 통한 자동차 생산 업무는 이러한 법적 원칙이 지켜지고 있는가? 먼저, 인사노무관리의 독립성 측면에서 살펴보면 현재 자동차 공장에서 발견되는 도급 구조가 인사노무관리의 독립성에 기반하고 있다고 판단하기는 어렵다고 볼 수 있다. 자동차 산업은 연속흐름작업을 특징으로 하고 있기 때문에 1대의 자동차를 만드는 과정에 참여하는 노동자들의 업무지시 등의 지휘-통제는 일반적으로 도급업체가 독립적으로 수행하기 어렵다.

“자동차 산업의 특성상 하청업체가 하는 일이 독립된 작업일 수가 없죠. 자동차 제조 과정이 연속흐름작업인데.... 자동차 산업 사내하청은 자동차 제조와 관련된 건 다 불법 위장도급이 분명하죠. 원칙상 도급사업은 독립적인 공정, 별도의 작업이어야 하는 것이 원칙인데, 자동차 산업은 그런 것이 가능하지 않죠.” (면접자 1-C)

자동차 공장에서 자동차 조립 메인라인에 들어가는 부품을 운반하는 업무를 맡고 있는 2차 사내 하청업체 노동자는 자신에게 주어지는 업무 지시가 원청, 1차 및 2차 업체 모두로부터 내려오고, 1차 업체 주관으로 아침 조회를 하는 등 불법파견의 소지가 다분하다고 말했다.

“업무지시는 B사에서도 받고, 1차에서도 받고, 2차에서도 받고 그래요.... 주로 (2차업체) ‘OO테크’ 관리자에게 받는데, (1차 업체)‘OO화물’이 직·간접적으로 업무 지시하는 경우도 있고요. 그리고 OO화물 밑에 물류 운반 담당하는 2차 업체들이 있는데, OO화물 관리자가 2차 업체 소속 작업자들 모아놓고 아침조회 하고 있죠.” (면접자 1-E)

자동차 산업 간접고용 노동자들은 자신들의 법적 고용주인 하청업체가 실제로는 어떤 특정 업무를 위탁받아서 일을 완성하는 형태가 아니라, 단순히 “인력파견업체”에 불과하다고 말한다.

“협력업체 사장들은 실제로 일은 하지 않고 인력만 모집해서 파견하는 것이고, 모든 지시는 다 원청에서 하나까요. 그래서 불법파견인 거죠.” (면접자 1-B)

자동차 산업에서 도급의 합법성 판단의 또 하나의 중요한 쟁점은 혼재작업 여부이다.

“1개 직(반)이 20명이라고 가정해보면요... 정규직 10명, 비정규직 5명, 직업훈련생 3명, 이주노동자 2명. 이런 비율로 운영을 해오다가, 자동차 산업 불법파견 문제가 대두되면서, 특별근로감독 요청하고 이런 게 난리가 나니까 회사가 꼼수를 부린 게 블록화작업이거든요. 아예 1개 반을 비정규직 공정으로 만들어버린 거죠. 도장부, 차체 이런 작업을.... 혼재작업 할 때는 모든 작업지시 이런 것은 원청이 다 했었죠.” (면접자 1-C)

자동차 산업 불법파견 확정판결 이전까지 자동차 산업에서는 정규직과 비정규직이 혼재되어 작업하는 경우가 일반적이었다가 불법파견 문제가 불거진 후 기존의 혼재작업은 현재 거의 이루어지고 있지 않은 상황이라고 한다. 정규직-비정규직 혼재작업을 정리하면서, 간접고용 노동자들의 경우 직접고용 정규직의 경우보다 열악한 노동 환경에 처해있는 것이 일반적인 것으로 보인다.

“법원에서 자동차 공장 불법파견 판정 이후에 자동차 회사들이 혼재작업을 이제 정리하면서, 이런 과정 속에서 정규직들이 힘들어했던, 환경이 좋지 않았던 작업 공정들을 비정규직에게 떼어주는 거죠. 공간 측면에서, 정규직들이 일하기 싫어했던 곳, 힘들었던 곳, 위험했던 곳 이런 곳들이 다 비정규직화 되는 거죠.” (면접자 1-C)

혼재작업의 불법파견 시뮬거리를 만들지 않기 위해 자동차 회사는 여러 가지 대응을 하게 되었는데, 그 중 대표적인 것이 ‘블록화’이다. ‘블록화’를 시행하였지만, 정규직과 간접고용 비정규직이 함께 모여서 일하지 않는 다뿐이지, 직접고용 정규직과 간접고용 비정규직이 동일한 업무를 하는 것은 여전히 일부 존재한다고 한다.

“혼재작업 불법파견 소지를 없애려고.. 블록화를 했거든요... 똑같은 엔진을 만드는데, 정규직이 만드는 엔진, 비정규직이 만드는 엔진.. 라인을 분리해놓는 거예요..”(면접자 1-E)

2) 간접고용 노동자의 노동조건

자동차를 만드는 공장에서 일하는 노동자들은 자신을 고용한 사업주가 자동차 공장의 원청이냐 아니냐에 따라서 상당히 큰 수준의 임금 격차를 보인다. 자동차 공장 노동자들은 연봉을 기준으로 했을 때, 원청이 직접고용한 정규직 노동자가 1차 하청업체에 고용된 비정규직 노동자보다 약 2배 정도 높은 임금을 받는다. 간접고용 비정규직 노동자들과 정규직 노동자들 사이의 임금 차이는 크게는 각종 제 수당의 차이, 상여금의 차이, 특근수당의 차이에서 비롯된다. 사내 하청업체에 고용된 간접고용 비정규직의 경우 정규직이 수령하는 가족 수당 등의 혜택이 없으며, 정규직 노동자의 경우 자동차 회사가 정규직 노동자의 자녀의 대학 학자금을 지급해주는 방식인데 비해 간접고용 비정규직 노동자의 경우 이러한 혜택이 없다. 상여금의 경우 정규직노동자가 받는 상여금을 100이라고 할 경우, 1차 사내 하청업체 노동자는 70%, 2차 사내 하청업체는 3-40%를 수령하는데, 사내 하청업체 소속 노동자에게 상여금 지급은 정해진 '규칙'이 아니라 언제 바뀔지 모르는 '관행'일 뿐이다.

자동차 산업의 다단계 하청구조에서는 단계가 아래로 내려갈수록 더 적은 임금을 수령하는 것이 일반적이다.

“월급의 경우 원청에서 1차 하청업체로, 2차 하청업체로.. 비율로 따지자면..B사가 1차 사내 하청업체랑 맺는 계약이 천원이라고 한다면, 2차 사내 하청업체 소속 노동자가 받는 금액은 5-600원 수준에 불과한 거죠. 제가 작년에.. 연봉으로 따지면 세전 기준 2100만원 정도 받았어요. ‘아.... 1년 동안 일해도, 내가 다니는 공장에서 만드는 차 한 대 못사는 구나’ 이런 생각 들죠..” (면접자 1-E)

자동차 산업 간접고용 노동자들은 다단계 하청구조가 아래로 내려갈수록 임금이 하락하는 현상을 업체들의 ‘칼질’ 때문이라고 말한다.

“제가 소속되어있는 업체가 ‘OO테크’라고 하는데, 여기 위에는 ‘OO화물’이라고 1차 업체가 있어요. B사가 공장 내 물류 운반 업무를 ‘OO화물’에 하청 준 거고, ‘OO화물’은 다시 ‘OO테크’ 나 ‘OO개발’ 이런 2차 업체들에게 재하청준건데... B사가 도급비용으로 얼마를 책정했다고 한다면, 그 금액이 1차 업체에서 ‘칼질’되서 2차 업체로 내려오고, 2차 업체에서는 또 ‘칼질’해서 노동자들에게 오는 거죠. 이걸 아주 잘못된 구조라고 봅니다.”(면접자 1-E)

간접고용 노동자들과 정규직 노동자들 간에는 수당의 차이가 존재한다. 아래 그림에서 보듯이 2차 사내 하청업체 소속 노동자에게 주어지는 각종 수당은 직책/장비수당, O/T 수당, 휴일수당, 휴일연장수당, 심야수당, 연차수당, 휴업수당 등에 한정되어 있다.

<그림 4.1> B사 2차 하청업체 소속 노동자 급여명세서(18년 6월분)
(18년 6월분) 급여명세서

			귀하
	항 목	금 액	비 고
월 급 여	조정급	963,840	
	직책/장비수당	50,000	
	O/T수당	-	
	휴일수당	180,720	
	휴일연장	-	
	심야수당	43,862	
	연차수당	-	
	휴업수당	379,512	
	상여금	229,700	
	귀성비	-	
	기타지급	-	
	총지급액	1,847,634	
공 제 액	국민연금	74,430	
	건강보험	57,646	
	장기요양보험	4,254	
	고용보험	12,009	
	소득세	15,940	
	주민세	1,590	
	기타공제	-	
	소계	165,869	
	차감지급액	1,681,765	

그간 노고에 진심으로 감사드립니다.

(주) 테크

그러나 자동차 회사 정규직 노동자의 경우 수당은 T/C수당⁴⁵⁾, 주휴근로수당, 복지후생수당, 근속수당, 교대제생산장려수당, 라인수당⁴⁶⁾, 근태향상장려금, 가족수당, 연장근로수당, 보건수당, 자가운전보조금, SIC수당⁴⁷⁾, 휴업수당 등 간접고용 노동자보다 더 많은 명목의 수당을 지급받고 있다.

45) 컨베이어 라인 작업 중 가장 힘든 조립라인에 근무하는 노동자에게만 주는 수당

46) 컨베이어 라인 작업을 하는 모든 노동자에게 주는 수당.

47) 컨베이어 라인 작업의 강도에 따라 등급을 매겨 수당을 주는 방식.

<그림 4.2> B사 정규직 노동자 급여명세서(2018년 6월분)

3. 지급사항							
지급항목	금액	지급항목	금액	지급항목	금액	지급항목	금액
기본급	1,319,020	근속수당	80,000	가족수당	25,000	SIC수당 A	18,667
T/C수당	28,667	교대제생산장려수!	120,000	연장근로수당	51,020	심야수당 일급	39,626
주휴근로수당	204,080	라인수당 직A	59,000	보건수당	19,200	휴업수당	670,352
복지후생수당	13,334	근태형상장려금	25,510	자가운전보조금(유)	68,900	개인연금(회사)	40,000
개인연금(개인)	20,000	참여환입	23,001				
						지급계	2,779,375

4. 세금 공제사항		
소득세	주민세	계
15,070	1,500	16,570

5. 공제사항							
공제항목	금액	공제항목	금액	공제항목	금액	공제항목	금액
고용보험료	17,935	노동조합비	24,310	조합비(기타)	70,510	신개년연금(20만원)	200,000
국민연금료	202,050	건강보험료	162,790	신협공제금(부흥)	120,000		
						공제계	797,595

자동차 공장 노동자들이 경험하는 금전의 차별은 실질 임금의 차이뿐만이 아니다. 노동자들이 정규직이나 간접고용 비정규직이나에 따라 자신들이 생산한 생산품에 접근 가능한 기회도 차별적으로 부여받고 있다. 자동차 공장에서 일하는 모든 노동자들이 자동차 만드는 일에 참여하고 있지만, 자동차를 구입할 때 자동차 회사가 적용하는 할인율은 정규직의 경우 최대 26%할인율이 적용되지만, 사내 하청업체 소속 노동자들은 기껏해야 7-8%할인율이 적용된다. 인터뷰에 참여한 B사 2차 사내 하청업체 소속 노동자는 자동차 구매 시 적용되는 할인율에 대하여 “(하청업체 소속 노동자에게 적용되는) 7-8% 할인은 영업사원도 재량으로 해줄 수 있는 범위죠. 정규직은 최대 26% 할인 받으니까, 차 자주 바꾸는 사람도 많아요.” 라고 말했다.

시간 외 근무와 관련한 수당은 자동차 산업 간접고용 노동자들이 경험하는 대표적인 금전적 차별이라고 볼 수 있다. 휴일에 나와서 일한다는 똑같은 조건에서, 똑같은 일을 하는데, 노동자가 소속된 회사가 어디인지에 따라 지급받는 특근수당이 다르다. 잔업수당의 경우 통상 시급의 150%를 지급해야하는 법적 규정이 존재한다. 정규직 노동자의 경우 따로 잔업수당이 존재하지만, 사내 하청업체 소속 노동자의 경우 기본

급이 대개 법정 최저시급으로 적용되기 때문에 특근수당은 기본시급의 1.5배로 딱 정해져있다. 이에 따라 특근수당(잔업수당)이 따로 정해져있는 정규직과 법정 최저시급의 1.5배로 규정된 간접고용 비정규직의 하루치 특근수당은 매우 큰 차이를 보인다.

“일요일에 나와서 같이 일하고 있으면 열 받을 때가 있어요. 예를 들어 똑같이 페인트 칠 하고 있는데 이 사람(정규직)은 20만원 넘게 받고, 우리(비정규직)는 7-8만원 받고... 화가 나죠...” (면접자 1-D)

자동차 산업 정규직 노동자의 경우, 근속년수가 올라갈수록 근속수당 등을 통해 경력이 인정되고 있는 반면에, 비정규직 노동자의 경우 이러한 시스템이 적용되지 않는 것도 불만 사항이다.

“제가 2001년부터 자동차 공장 다녔는데요.. 18년 다닌 사람이나 1년 다닌 사람이나 월급이 거의 비슷해요. 정규직들은 근속년수 올라갈수록 월급이 올라가는데, 우리 하청업체 소속들은 그런 것이 없죠.” (면접자 1-F)

자동차 산업 간접고용 노동자들은 세계 경제의 위축으로 인한 자동차 산업의 물량 축소 국면에서 자신의 일터인 자동차 공장을 떠나는 과정에서도 차별받고 있었다. 자동차 산업에서 물량 축소 국면에서 정규직 노동자들은 희망퇴직을 이유로 2-3년 치 연봉을 위로금 형태로 받을 수 있지만, 간접고용 노동자들에게는 그림의 떡일 뿐이다.

“‘8월말까지 사표를 제출하면, 한 달 치 월급을 주겠다. 그 이후에는 인원 정리하겠다.’ 라고 통보하는 업체도 있어요. 올해 초에 정규직 희망퇴직 모집했는데, 정규직 희망퇴직 한다고 한다면, 2억~3억씩 주는 거예요. 2-3년 치 연봉을 위로금으로 주는데, 우리는 그냥 한 달 월급만 받고 나가라는 거예요.” (면접자 1-E)

간접고용 노동자들의 경우 법으로 보장된 연차와 월차 등에 있어서도 정규직 노동자가 원래부터 보장받아왔던 권리를 누리는 데 비해 비정규직들은 당연한 권리를 요구조차 못하고 있는 사례가 많이 존재한다. 법으로 규정된 권리를 요구하면 작업장에서 이른바 ‘찍히는 경우’가 많고, 업체에게 찍힐 경우 작업장에서의 지속 가능한 노동은 가능하지 않게 되는 경우도 많다고 한다. 또한 업체의 불법적 행동에 대해 법적인 절차에 따라 노동청 등에 신고하여 문제 해결을 시도할 경우 업체는 이를 무마하기 위해 각종 회유를 전개하기도 한다고 한다.

“비조합원 한 분이 월차 못 쓰게 한다고 찾아왔어요. 아파서 병원 가야하는데, 월차를 쓰려고 했더니 못쓰게 했다는 거죠. 그래서 제가 노동청에 진정 넣고 이런 방법들을 알려드렸어요. 그랬더니 이제 업체에서 난리가 난 거죠. 업체 사장이 리모컨 집어던지면서 ‘너 회사 오지마!’ 이렇게 이야기했대요. 이게 노동청 조사 나오면 문제가 커질 것을 아니까, 업체에서 회유를 한 거죠. ‘이거 고소 취하해라, 그럼 정규직 보내줄게.’ ... 그 분이 고소 취하하고 결국은 정규직으로 갔어요.” (면접자 1-B)

자동차 산업 간접고용 노동자들은 정규직 노동자들보다 더욱 강한 노동 강도를 경험하는 것이 일반적이다. 사내 하청업체 소속 노동자들은 주로 “정규직들이 안 하려는 일을 몸으로 때우는 일”을 맡게 되며, 더욱 힘들고, 위험하고, 어려운 일을 하고 있다는 것이 현장의 목소리다.

“물량 축소 국면에서는 인소싱의 형태로 비정규직을 해고하고 그 자리에 정규직을 넣게 되는 거죠. 물량이 축소되기 때문에 정규직 인원이 남게 되잖아요. 정규직 인원을 그냥 둘 수 없으니까, 이전에 비정규직들이 하는 일에 정규직을 투입하는 거죠. 비정규직 2,3명이 했던 일에 정규직 5명, 아니면 6명을 투입하는 거죠” (면접자 1-C)

자동차 공장에서 정규직 노동자보다 더 힘든 일을 하면서도 불안한 고용상태에 처해있는 것은 간접고용 노동자들에게는 당연한 일상이 되어버렸다.

“‘힘든 일 할수록 월급이 적고, 편한 일 할수록 월급이 높다.’ 이게 바로 자동차 산업이예요. 월급은 저 같은 2차 업체 소속이랑 정규직이랑은 대략 3배 정도 차이가 나죠.” (면접자 1-E)

자동차 산업 간접고용 노동자들이 정규직 보다 더 어렵고 힘들고 위험한 일을 한다는 것이 일반적인 상황이라고 할 때, 간접고용 노동자들은 산업재해보상으로부터 배제당하는 것이 일상적인 모습인 것으로 보인다. 면접 조사에 참여한 노동자들 모두는 자동차 산업 간접고용 노동자들의 산재보험 처리 여부에 대해 “비정규직 노동자는 산재처리 거의 못 받는다고 보는 게 정확할거예요.”라고 대답했다.

자동차 공장에서 더 어렵고, 힘들고, 위험한 일을 하는 간접고용 노동자들이 업무상 부상을 당하거나, 질병이 발생할 경우 산재로 처리하는 일은 매우 드물고, 대부분

‘자체 공상 처리’ 방식으로 치료를 진행하는 것이 일반적이다. 자체 공상 처리는 치료비를 노동자 개인이 건강보험으로 지불하고, 치료비 영수증을 업체에 제출하면, 그 비용을 업체가 내주고, 다쳐서 쉰 기간은 근무한 걸로 인정해주는 방식이다. 간접 고용 노동자들을 법적으로 고용하고 있는 사내 하청업체들이 자체 공상 처리 방식을 선호하는 이유는 산재처리가 금전적 문제와 곧바로 연결되기 때문이다. 이런 점에서 자동차 산업에서 공식적인 산재사고율은 1% 미만이다. 사측의 산재보험요율 산정에 사고율이 중요한 기준이기 때문에 산재를 은폐하는 경우가 많고, 산재발생에 따라 원청이 하청과 재계약 여부를 결정하는 경우가 매우 많기 때문에, 하청업체로서는 산재 발생을 은폐하고자 하는 유인이 존재한다.

“업체가 산재를 2-3번 먹어버리면 특별관리대상이 되어버리거든요. 회사가 먼저 산재를 이야기하지 않고 공상을 이야기하죠. 산재 이야기를 노동자가 먼저 못 꺼내요. 지금 정규직 전환 채용에 마이너스 요인을 만들지 않기 위해서 작업자들도 그냥 그렇게 만족하는 거예요.” (면접자 1-E)

“우리가 비정규직 실태조사 했을 때, 비정규직들은 산재로 처리하는 경우는 정말 크게 다치는 경우.. 숨기려 해도 숨길 수 없는 경우.. 그런 경우에만 산재처리하고요.. 나머지는 다 개인 부담으로... 업무상 질환이라고 할 수 있는 근골격계 질환 같은 경우 아마도 비정규직은 대부분 개인 부담으로 할 거예요.. 자기 돈 내고 한의원 가서 침 맞고.. 이런 식으로..”(면접자 1-C)

산재발생 은폐가 미치는 사회적 영향은 결코 가볍지 않다. 산재보험의 당초 목적은 업무 과정에서 발생하는 부상 및 질병을 산재보험으로 처리한다는 것이지만, 일하다가 다치는 것을 산재보험이 아니라 건강보험으로 처리할 경우 건강보험의 재정악화로 이어지게 되는 구조이다. 사회보장제도의 당초 목적과는 다르게, 자동차 산업의 간접 고용 구조는 국민건강보험의 재정에도 악영향을 미치고 있는 것이다.

3) 간접고용 노동자의 노동3권

(1) 노사협의회

「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따르면, 상시 30명 이상의 근로자를 사용

하는 사업 또는 사업장은 근로자와 사용자가 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하려는 목적으로 '노사협의회'를 구성해야한다. 자동차 산업에서 사내 하청업체의 경우 노사협의회가 이름만 존재하는 기구이거나, 30인 이상 사업장임에도 노사협의회가 존재하지 않는 경우도 존재한다. 금속노조 상근 활동가에 따르면, “자동차 산업에서 사내 하청업체의 경우 노사협의회는 유명무실한 것이 현실이며, 제대로 운영되는 곳은 찾아보기 힘들다.”고 한다. 실제 현장의 노동자들의 목소리도 이와 같다.

노사협의회 설치 및 운영의 경우에도 자동차 산업의 하청구조가 아래로 내려갈수록 노사협의회 존재 및 실효성의 정도가 계속해서 떨어진다. 1차 업체의 경우 노사협의회가 유명무실하긴 해도 존재하는 경우가 많지만, 2차 업체 이하의 경우 2차 업체 소속 노동자가 노사협의회가 존재하는지의 여부조차 모르는 경우도 많다.

“노사협의회. 업체가 독자적으로 운영해요. 형태만 존재하죠. 듣기로는 업체 소장이 데.. 뭐 실효성이 거의 없고요. 업체에 조합원 몇 명 없거나 아예 없으면 그건 뭐... 그리고 저희 공장 같은 경우에는 노동자들이 노사협의회 하자는 요구도 하기 힘들죠. 정규직 특별 채용이 예정되어있으니까, 말 잘 들어야 하니까.. 못해요. 괜히 짝해서 정규직 특별 채용 떨어질까 봐...” 노측 도장, 사측 도장 그거 사무실에 끄꿍 숨겨놓고 도장 꺾꺾 하고 그런다고 하더라고요. 업체에 과반수가 조합원이면 그래도 좀 노사협의회를 진행 하긴 하는 것 같은..”(면접자 1-B)

“노사협의회요? 없어요. 그런 거 한다는 말을 지금까지 한 번도 들어본 적 없어요. (업체) 사장 얼굴도 모르는데요. 뭘..”(면접자 1-E)

(2) 비정규직 노동조합 설립 및 활동의 어려움

자동차 산업 간접고용 노동자들은 여타 다른 비정규직 노동자와 마찬가지로 노조를 설립하는 것 자체도 어려울 뿐더러, 노조를 설립했다 하더라도 지속적인 활동을 전개하기는 매우 어려운 상태에 처해있다. 같은 자동차 생산 공장 울타리 내에서 일하는 노동자들이지만, 정규직 노동자들의 노동조합이 “전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합 OO자동차지부”의 형태로 구성되어있는 반면, 자동차 산업 비정규직 노조의 경우 “전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합 △△지역지부 OO자동차비정규직지회”의 형태로 구성되어있다. 자동차 산업 내에서 유일하게 정규직-비정규직 통합 노

조 형태로 운영되던 C사의 경우, 2017년 5월 정규직 지부와 비정규직지회가 분리된 상태이다.

자동차 산업 간접고용 노동자들의 노동조합은 노조 설립 초창기부터 시련의 연속이었다고 볼 수 있다. B사에서는 2007년 9월 처음으로 비정규직 지회가 건설되었으나, 비정규직 지회 건설에 참여한 간접고용 노동자들은 대부분 노조 설립 이후 표적해고를 당하거나, 업체 폐업 등을 통해 공장을 떠나게 되었다. 자동차 산업 비정규직 노조의 상급단체인 금속노조의 상근활동가는 “자동차 회사들이 비정규직들이 노조를 만들면 각종 방법을 동원해서 노조를 무력화시키기 때문에 노조 조직화 및 활동이 쉽지 않다.”라고 말했다.

자동차 산업 간접고용 노동자들이 노조를 결성한다는 것은 해고의 위험을 무릅쓰고 용기 있는 결단이 있어야만 가능한 것이었다. B사 1차 업체 소속 간접고용 노동자로서 비정규직 지회 건설에 참여했던 면접 조사 참여자는 다음과 같이 말했다.

“2006년 3월에 1차 업체로 입사했고, 2007년 9월에 노조 설립했죠, 이 당시 B사 OO 공장에만 2500여명 비정규직노동자 있었는데요.. 초창기에 100명 정도 가입했죠. 이 때 제가 지회 설립 후 사무장을 맡았는데.. 노조 간부를 중심으로 8명이 징계 해고를 당했죠. 징계 해고뿐만 아니라, 업체 폐업으로 잘리는 정리해고 방식도 있었고.... 노동조합 설립 초기에는 선전전 하면 사측의 물리적 탄압이 있었어요. 밀치고 밟히고...이러니까 순식간에 많이 떨어져나갔죠. 50여명 정도 남았는데.. 나중에는 대부분 쫓겨났죠. 여러 가지 방식이 동원됐는데요. .. 징계 해고나 정리 해고.. 공정을 다른 데로 빼는 거죠. 그럼 사람을 줄이는데, 그 과정에서 조합원 인사고과를 최하위로 해서 최우선 정리 대상으로 하는 거죠. 조합원들이 많은 업체는 업체 자체를 아예 폐업시키고.. 업체 잘라내고 새 업체 넣으면서 다른 인원으로 충원하는 거죠.” (면접자 1-D)

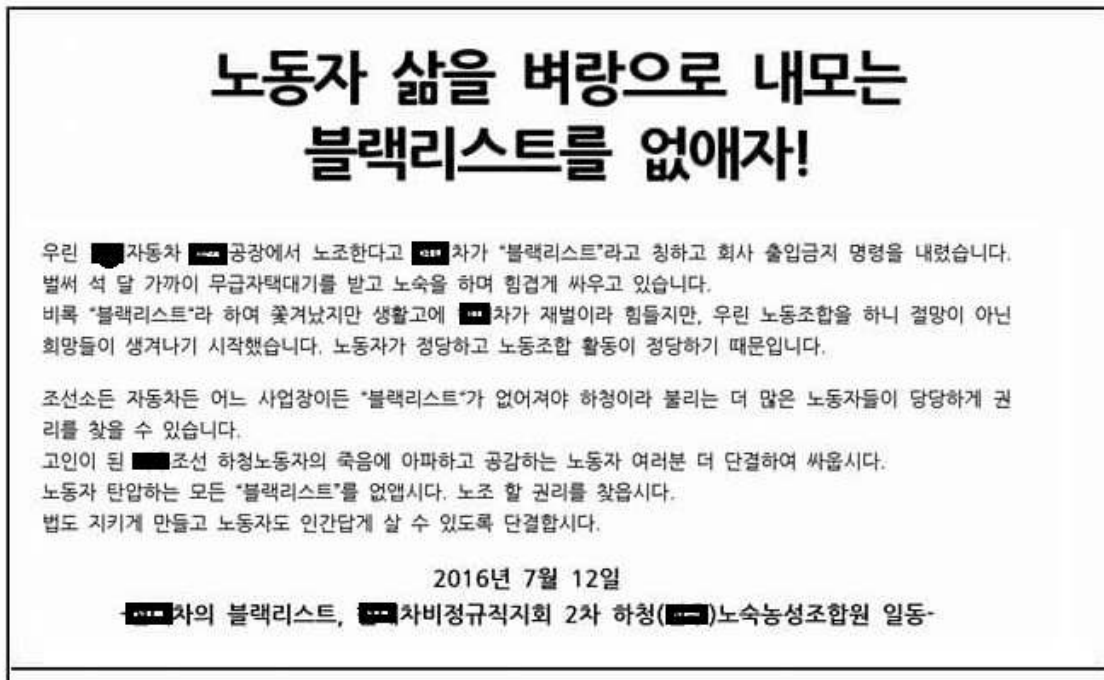
비정규직의 노조 결성에 대한 사측의 대응은 크게 두 가지로 정리해볼 수 있다. 먼저, 비정규직 노조 결성을 주도한 노조 간부에 대한 개별적인 해고 방식이고, 두 번째는 특정 하청업체 소속 노동자들이 노조에 많이 가입한 경우, 해당 업체를 폐업시키고 해당 업체가 맡고 있던 업무를 새로운 하청업체와 계약하는 방식이다. 이 경우 비정규직 지회에 가입한 노동자들은 고용승계를 거절하는 방식을 사용한다. 이 경우 간접고용 비정규직 노동자가 노동권의 확보를 위해 선택한 노동조합은 노동권의 확보

는커녕 일자리의 상실로 이어지는 위험한 행동이 되어버린다.

“어떤 협력업체가 비정규직지회에 많이 가입했다면 그러면, 그 다음에 그 업체는 도급 재계약 못하죠. 이렇게 되면, 하청업체 노동자가 비정규직 지회 가입했다 그러면 업체 사장들이 그 노동자를 불러서 회유하고 협박하는 거예요. ‘네가 노조 가입한 것 때문에 업체 계약 해지되면 나 포함해서 업체 직원들 다 밥줄 끊기는데, 그래도 노조 해야겠냐?’ 이렇게 회유하죠. 그럼 노조 못하죠..” (면접자 1-A)

자동차 산업 비정규직 노동조합 활동을 전개하고 있는 노동자에 대한 블랙리스트도 존재한다. A사 2차 하청업체 소속 비정규직 지회 조합원들의 경우 노조활동을 이유로 블랙리스트에 올라 회사 출입금지 명령을 받고 노숙농성을 진행하기도 했다.

<그림 4.3> A사 비정규직 지회 블랙리스트 관련 선전물



“블랙리스트 같은 경우는 비조합원들은 물론이고 기존 조합원들한테도 위협을 느끼게 하죠. 물론 지금은 예전처럼 자동차 회사에서 노조 한다고 조합원 납치하고 식칼 테러하고 이런 시대는 아니지만, 블랙리스트 올라서 회사 출입 정지당하고 이런 것 보면 아무래도 좀 위축되겠죠.” (면접자 1-B)

전반적으로 자동차 산업 간접고용 비정규직 지회의 노조 조직률은 매우 낮은 수준

이다. 원청 정규직의 경우 사실상의 유니온 샐리로 노조 의무가입이 이루어지고 있는 반면, 간접고용 비정규직의 경우 노조 가입 인원은 매우 적다. A사 OO공장의 경우는 2018년 7월 기준으로 조직대상에 해당하는 간접고용 노동자 총 4500여명(1차업체 3500명, 2차 업체 750명, 총무성-청소,경비,식당 약 200명)중 약 450여명, B사 OO공장은 조직대상 1000여명 중 50여명 수준에 불과하다. 예외적으로 C사 OO공장의 경우만 간접고용 비정규직의 노조 조직률이 상당히 높은 수준이다. 간접고용 비정규직 조직대상이 2300여명 중 비정규직 지회 조합원은 1900여명 수준이다.

비정규직 노조의 조직률이 낮은 이유는 크게 사측의 탄압이라는 외부적 위협과 함께 간접고용 노동자들의 복잡한 심리상태라는 내부적 요인으로 나누어볼 수 있다. 사측의 탄압을 목격하거나 전해 듣게 될 경우 간접고용 비정규직 노동자들 사이에서는 “노조 가입하면 잘린다.”라는 인식들이 만연한 현실을 만들어 낸다.

비조합원이 노조에 가입하지 않는 이유에 대해서는 1차 업체 소속 노동자의 경우 정규직 추천채용의 기대감이 존재하기 때문인 경우가 많다고 한다. 이따금씩 1차 업체 소속 노동자가 추천 채용되어 정규직이 되는 경우가 있는데, 이 경우 ‘회사와 척을 지면 추천 채용은 불가능하기 때문에’ 노조에 가입할 생각을 하지 않는다고 한다. 정규직 채용에 대한 기대감 때문에 노조에 가입하지 않는 현실은 최근 법원의 자동차 산업 사내 하청업체 불법파견 판정 이후 노사 합의를 통해 기존 간접고용 비정규직 노동자를 단계적으로 정규직 특별채용하고 있는 A사에서 흔히 발견되는 정서이다.

“조금만 기다리면 정규직 특별채용 될 것 같은데, 구태여 노조 가입해서 회사에 밍보일 필요 없다. 이런 생각 가지신 분 많죠. 그런 분들은 그냥 오로지 정규직만 되면 되니까요.”(면접자 1-B)

현재 자동차 산업 간접고용 비정규직 노동조합의 가장 큰 문제 중 하나는 조합원이 1차 업체 중심으로 구성되어있다는 점이다. 자동차 산업의 하도급 구조가 아래로 내려갈수록 노동조건이 더 악화되는 현실 속에서 노동조합이 더욱 필요한 2-3차 업체 소속 노동자에게 노동조합은 결코 가깝지 않은 현실이다. 특히 자동차 제조 과정에서 부수적 업무로 취급되는 이른바 ‘총무성 업무’에 해당하는 청소, 경비, 식당 업무를 담당하는 노동자들의 경우 노동조합의 조합원인 경우는 없다.

“저희 같은 경우에는 A사 OO공장에서 일하는 모든 비정규직 노동자가 조직대상이거

든요. 자동차 공장 안에는 저희 같이 생산 업무하는 비정규직도 있지만 '총무성' 업무라고.. 청소, 경비, 식당 이런 분야 노동자들도 있거든요. 이분들도 다 간접고용이고, 비정규직이에요.. 그런데 이 분들은 지금 비정규직 지회에 한 분도 없어요. 저희가 조직을 못하고 있는 것도 있지만, 그 분들이 안 하려고 하시는 것도 있어요. 총무성 업무 하시는 분들은 자기업무에 대한 자존감이 낮은 것 같아요. 평생 직장 개념보다는 그냥 잠깐 일하는 걸로..... 그래서 처우 개선을 요구하다가 지금의 일자리를 잃게 될 우려가 크기 때문에 노조 가입을 망설이는 것 같아요." (면접자 1-B)

2차 및 3차 하청업체의 경우 노조 가입 및 활동에 대한 사측의 외부적 위협뿐만 아니라 노동자들 스스로 노조에 대한 기대 수준이 낮고, 노조를 통한 노동조건 개선을 원하기 보다는 현재의 일자리가 일종의 스톱지나가는 '정류장'처럼 여겨지기 때문에 2차 업체 소속 조합원은 매우 소수인 현실이다. 면접 조사에 참여한 B사 2차 업체 소속 노동자는 자신이 노동조합에 가입하지 않는 이유는 '비정규직 지회가 힘이 없기 때문'이라는 이유를 들었다.

"우리 같은 사람들에게 노조가 필요하다는 것은 저도 잘 알고 있는데요... 비정규직지회가 나를 지켜줄 수 없고, 나의 버팀목이 되기 어려울 것이라는 생각이 들죠. 땅을 판다는 걸 예로 들면 정규직 지부는 포클레인으로 땅을 파고, 비정규직 지회는 삽으로 파는 거예요. 그렇게 힘이 없는데, 나를 지켜줄 것이라고 기대하기가 어렵죠." (면접자 1-E)

비정규직 지회가 힘이 약해서 노조에 가입할 의향이 없다고 말한 면접 조사 참여자의 경우, 만약 자동차 공장 내 노조가 현재의 정규직-비정규직 분리형 노조가 아니라, 정규직-비정규직 통합 노조라면 가입할 의향이 있음을 밝히기도 했다. 그는 "정규직 노조는 공장 내에서 영향력이 강하기 때문에 통합 노조라면 비정규직 처우 개선에 훨씬 더 효과적일 것"이라면서 자신의 경험을 털어놓았다.

"하청업체 같은 경우는 정규직 노조 무서워하죠. 전에 정규직 노조 집행부가 비정규직 연대활동 제대로 전개하던 집행부였는데... 하청업체한테 '이런 거 하지 마라. 제대로 해라.' 이렇게 하니깐 꼼짝 못하죠. 그걸 제가 봤어요. 그런데, 하청업체 사장들도 비정규직 지회는 별 신경도 안 쓰죠. 힘이 없으니까..." (면접자 1-E)

노동자들이 단결권을 행사하여, 단체교섭의 권리를 행사하고, 단체교섭이 결렬될 경

우 단체행동권을 사용하여 노동자의 권리를 주장할 수 있는 노동자들의 대표기구가 바로 노동조합이라는 관점에서 봤을 때, 간접고용 노동자들은 헌법에서 규정하고 있는 노동 3권을 거의 누리지 못하고 있다고 볼 수 있다. 자동차 산업 간접고용노동자들을 법적으로 고용하고 있는 사내하청 업체는 비정규직 지회가 교섭 요구를 하면, 교섭 자리에 나오기는 하지만, 비정규직 지회와 하청업체의 교섭은 거의 실효성이 없다.

“협력업체에서 교섭에 나오긴 하는데요.. 나와서 뭐 그냥... ‘다 알지 않느냐? 우리가 결정할 수 있는 게 아무것도 없다. 다 알면서 왜 그러냐?’ 이런 말 밖에 안하죠. 그럼 지회에서, ‘원청이 모든 결정권을 가지고 있냐?’고 물어보면, 이거에 대해서는 또 아무 말도 안 해요. ‘에이, 다 알면서 왜 그러냐?’ 이 소리만 하는 거죠. 이런 데 무슨 교섭이 되겠어요?” (면접자 1-D)

비정규직 지회의 교섭은 협력업체대표자회의와 진행하는 것이 그간의 관례로 여겨져 왔지만 실제로는 제대로 운영되고 있지는 않다는 것이 현장의 목소리이다. 실제로 교섭을 진행해도, 실효성이 없는 경우가 많고, 형식적인 교섭만으로는 간접고용 노동자들의 노동 권익을 대변하기가 매우 어려운 상황이다.

그렇다면, 스스로의 이해를 대변하기 매우 어려운 상황에 놓여있는 자동차 산업 비정규직 노동조합은 자동차 공장에서 함께 일하고 있는 정규직 노동조합과는 어떤 관계를 형성하고 있을까? 면접 조사에 참여한 노동자들의 의견에 따르면, 정규직 지부와 비정규직 지회의 소통은 전체 노동자의 동일한 이해관계를 추구하기 위한 계급적 관점은 거의 존재하지 않으며, 정규직 지부의 집행부를 어떤 현장조직이 장악하느냐에 따라 비정규직 지회 또는 비정규직 노동자와의 소통에 큰 차이가 발생하는 것으로 보인다.

자동차 산업 정규직 노조는 현재 한국사회에서 ‘귀족노조’라는 비난을 받고 있는 대표적인 노조이다. 면접 조사 참여자들 중 A사 비정규직 지회 대의원은 정규직 노조와 비정규직 노조와의 관계에서 정규직 노조가 보이는 행동에 대해서 “정규직 노조가 비정규직 관련해서 아무것도 안 하면 외부에서 귀족노조라고 하도 욕을 하니깐 욕 들 어먹지 않을 정도로 딱 그 수준만큼만 하는 정도” 라고 말한다. 정규직 노조의 비정규직 문제 관련 대외적 선전과 실제 행동이 달랐던 경험에 대해 A사 비정규직 지회 간부가 들려준 일화는 정규직 노조가 비정규직 조합원을 대하는 태도를 잘 보여준다.

“(정규직)지부 쪽에서는 정규직-비정규직 같이 하자. 연대 사업 하자 이런 것 중에 법률상담 이라고 있어요. 정규직 지부가 노조신문을 내는데, 법률 상담 광고가 있었어요. 거기에 법률상담 대상은 정규직 조합원 플러스 비정규직 조합원..... 정규직들이 파업하거나 그러면, 협력업체 소속 작업자들에게 휴업수당 70프로 지급이 되는데, 한 업체만 지급이 안 되고 있는 상황이었어요. 그래서 저한테 이야기를 하더라고요. 그래서 정규직 지부 가서 법률 상담 받아보라고 했어요. 그래서 이분들이 갔는데, 정규직 지부에서 ‘지회장 통해서 이야기해라’ 라고 그랬다는 거예요. 그래서 제가 지부 사무실 올라갔더니 지부장실에 지부장이 있더라고요. 그래서 제가 이야기를 했는데, 지부장이 ‘상집들이랑 이야기해라. 체계를 거쳐야지’ 그러는 거예요. 그래서 제가 그건 맞는데, 그래도 이런 현안문제를 좀 이야기 해야겠다 하고 말하고 있는데, 정규직 지부 중에 비정규직 담당하는 상집들이 막 뛰어오는 거예요. 저를 끌어내면서, ‘지부장님 데리고 나가겠습니다.’ 하더라고요. 나와서 정규직 상집들이 ‘우리도 지부장실 함부로 안 들어가는데, 네가 뭘데 지부장실에 들어 가냐?’ 고 하더라고요... 아무튼 그래서 제가 ‘법률 상담 받으러온 비정규직 조합원들한테는 왜 지회장 데려오라고 했냐? 지회장 없으면 상담도 못 받냐? 이럴 거면 지부 신문에 비정규직도 상담 가능하다는 걸 왜 썼냐? 지부 신문에 비정규직 문구 빼라’. 이렇게 말했더니, 아무 말 못하다가 ‘예의가 없네. 내가 네 아버지 뻔인데 너는 예의도 없냐?’ 라고 그러더라고요.... (면접자 1-B)

정규직 노조 집행부의 태도는 어떤 현장 조직이 집행부를 맡느냐에 따라 달라지는 것이 일반적이라고 한다. 비정규직 문제에 관심을 갖는 현장 조직이 정규직 지부 집행부를 장악할 경우 비정규직 지회의 투쟁 및 활동이 활발해지지만, 그렇지 않은 집행부가 들어설 경우 비정규직 지회의 투쟁은 약화되는 것이 일반적이라고 한다.

“이전 정규직 집행부는 물량축소 국면에서 고용 문제에 직면할 때, 장기간의 휴업은 받아드릴 수 있지만 (비정규직) 해고는 안 된다는 입장을 가졌는데.. 지금 집행부는 그런 생각이 없는 것 같아요. ” (면접자 1-D)

정규직 노조 집행부의 성향 및 태도 이외에 또 중요한 것이 정규직 노동자의 태도이다. “대부분의 정규직 노동자들은 비정규직 노동자를 자신의 동료라고 생각하지 않는다.”라는 것이 면접 조사 참여자들의 공통된 의견이었다. 노조 의무 가입이 일반적인 자동차 산업의 정규직 노동자들은 대개 비정규직 문제에 대해 무관심하며, “나만 아니면 돼”라는 인식이 매우 광범위하게 퍼져있다고 한다. 자동차 공장에서 함께 일하

는 비정규직 노동자 문제에 관심을 보이는 정규직 노동자에게 “우리”는 정규직-비정규직 노동자 모두를 의미하지만, 비정규직 문제에 별 관심이 없는 정규직 노동자에게 “우리”는 “정규직 노동자”만을 의미한다.

“저희도 정규직-비정규직 구별 없이 통합노조하자는 금속노조 방침대로 1사 1노조 추진하려고 했는데, 부결되었죠. 1대 1로 이야기하면 정규직 조합원들이 이해를 하고 공감을 하는데....잘 안되더라고요... 대공장 노조는 일상적 담합구조가 정말 심해요. 노조와 사측이 주고받는 게 상상 이상이죠. 비정규직을 고용의 안전판으로 삼는 그런 담합구조가..... 비정규직 처우 개선이나, 비정규직 정규직화를 이야기하면 정규직 조합원들이 이렇게 말해요. ‘그 사람들이 우리랑 똑같이 대우 받고 똑같이 임금 받으면 회사는 어떻게 운영해?’ 이런 말 하는 사람들이 꽤 많아요. 그럴 때 마다 제가 ‘아니 그걸 왜 우리(노동자)가 걱정해? 그건 사장이 걱정하고 경영진이 고민해야하는 문제지..’ 라고 말하거든요.. 이런 말 들을 때마다 안타깝죠...” (면접자 1-C)

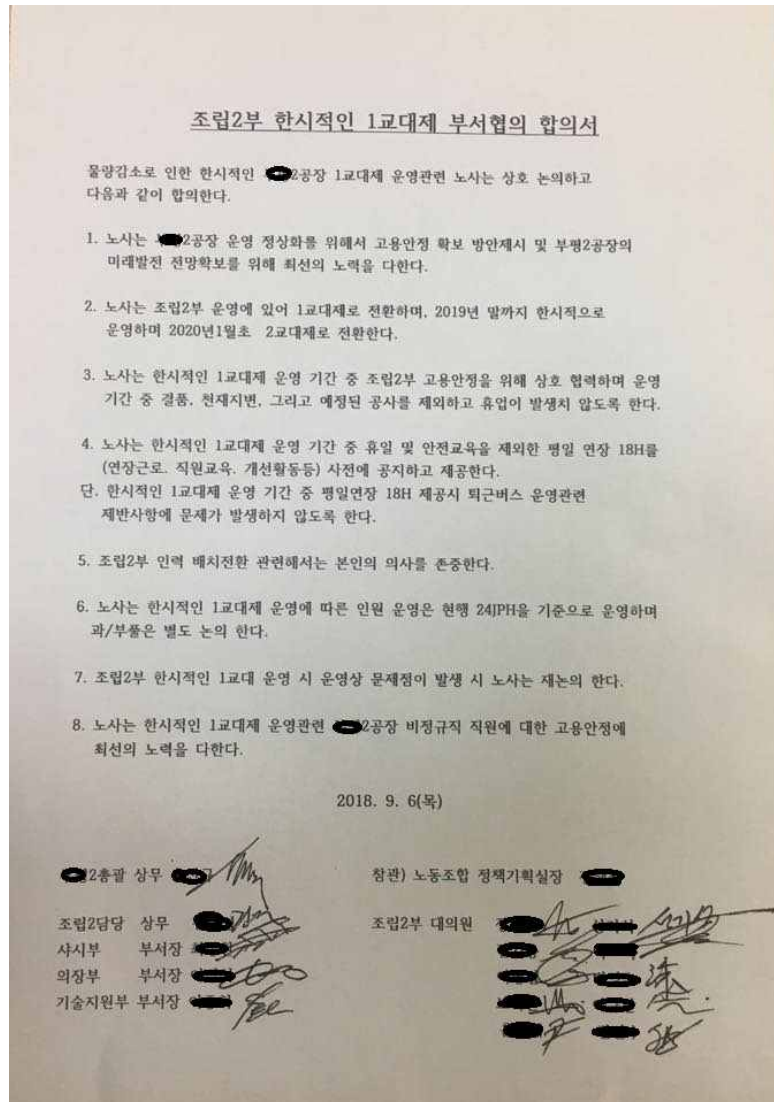
자동차 산업 정규직 조합원들이 생각하는 간접고용 비정규직 노동자 처우 개선에는 일정 정도 한계선이 존재하는 것도 현장의 분위기라고 한다.

“정규직 조합원들이 ‘정규직-비정규직이 통근버스 같이 타자.’, ‘작업복 동일 재질로 하자.’ ‘복지시설 같이 이용하자.’ 까지는 할 수 있어도 그 이상의 것.. 예를 들어 동일 노동 동일임금.. 그런 것은 못하는 상황이죠.” (면접자 1-A)

“정규직 단협이나 무슨 합의문에 보면 비정규직 처우 개선 관련 문구가 항상 있는데... 내용은 다 똑같죠. ‘최선을 다한다.’ ‘노력 한다.’ 이 정도 밖에... 실질적인 게 아무것도 없어요.” (면접자 1-D)

이와 관련하여, 자동차 산업에서 가장 최근에 이루어진 노사합의문을 보면, 자동차 산업 정규직 노동조합과 사측은 합의서에 “비정규직 직원에 대한 고용안정에 최선의 노력을 다한다.” 라고 선언적인 문구만을 삽입하였다.

<그림 4.4> B사 1교대제 전환 합의서



자동차 산업에서 가장 효과적인 노조 조직화 방식에 대해서는 현재 비정규직 지회의 조합원과 비조합원의 의견이 동일하지 않았다. 앞서 인용한 것처럼, B사의 2차 하청업체 소속 노동자의 경우 B사 OO공장의 노조가 정규직-비정규직 통합형 노조라면 간접고용 비정규직 노동자들의 노동 권익 개선에 효과적일 것이며, 통합형 노조가 출범한다면, 노조에 가입할 의향이 있음을 밝혔다. 그러나 비정규직 지회 활동을 전개하고 있는 면접 조사 참여자들은 정규직-비정규직 통합 노조가 반드시 바람직한 것은 아니라는 입장을 피력했다.

“정규직이 해결해주겠지’라는 마인드보다는 자주적으로 비정규직들이 스스로 하는 게 중요하다고 생각해요. 만약 1사 1노조라면 노동조합 가입하는 문턱이 낮아지겠죠. 그

런 장점은 있겠죠.” (면접자 1-D)

“지금까지의 제 경험은 정규직 지부가 비정규직 지회를 통제하려고 한다는 것이에요. 우리가 우리 상황을 뚫고 나가야 해요. 1사 1조직으로 가면, 비정규직 처우에 대해서 정규직이 다 결정해버릴 수 있는 구조가 될 수 있어서 아주 위험하다고 생각해요. 그게 대표적인 게 뭐냐면, 대법원에서 자동차 산업 불법파견 판결 이후 A사가 비정규직 특별 신규채용을 제안했거든요. 우리는 그거 특별 신규채용 반대했어요. ‘왜 특별 신규채용이냐? 정규직 전환으로 해야 한다. 불법파견 판결 내린 시점이랑 이런 거 계산해서 근속 경력 전부 인정해야한다.’ 이런 입장이었는데... 2017년 12월, A사가 3500명 특별 신규채용 발표했고, 정규직 지부가 합의 한 거죠. 이런 상황에서 1사 1노조 되면, 비정규직은 스스로 뭘 못하겠죠.”(면접자 1-B)

한국의 완성차 업체 중에서 정규직 노동자와 비정규직 노동자가 함께 하는 통합형 노조를 경험했던 C사 1차 하청업체 소속 노동자는 정규직과 비정규직이 함께 했던 노조에 대해 부정적인 경험을 이야기하였다. C사의 경우 2007년 정규직 노조와 비정규직 노조가 통합하여 자동차 완성차 업체 중 유일하게 ‘1사 1노조’ 형태를 유지하다가, 2017년 정규직과 비정규직 노조가 다시 분리되었다. C사의 비정규직 노조 분리는 오늘날 한국 사회에서 ‘정규직 이기주의’의 대표적 사례로 언급되기도 했다.

“비정규직을 통제하려고 1사 1노조 했던 것 같아요. 1사 1노조 하기 전에 우리(비정규직 노조)가 파업을 많이 했는데, 우리 파업 못하게 하려고 노조 합치자고 한 것 같아요. 그런데, 1사 1노조 할 때.. 정규직들이 임단협 할 때, 자기네만 유리하게 가져가고 우리 비정규직 요구가 반영이 안 되니까 독자파업 이런 걸 좀 많이 했어요. 그러니까 정규직들이 ‘너희 왜 독자파업하냐?’ ‘왜 우리 말 안 듣냐?’ 이러면서 우리를 내쫓은 거죠....정규직의 배신이죠.. 자기네들이 우리보다 우월하다고 생각하나봐요.. 우리 같은 비정규직은 그냥 갔다 쓰고 버리는 존재라고.. 솔직히 회사보다 정규직 노조가 더 미워요.”(면접자 1-F)

3) 부당한 차별, 부당한 대우, 인격모독 및 어려움

자동차 산업 간접고용 노동자는 출근하면서 태그 하는 출입증에서부터 공장에서 일하면서 마주하는 공장 내 시설 이용에 이르기까지 다양한 차별을 경험하고 있었다.

“내가 B사 정식 직원이 아니잖아요... 출입증에도.. ‘B사에서 고용한 것이 아님’ 이라고 적혀있어요.. 공장 내에 사내 복지 시설 있잖아요. 내가 거기 들어가 본 적이 없어요. 들어갈 수 있다고는 하는데.. 이용하는 비정규직이 없어요. 그리고...세탁소를 이용해도 정규직은 10원, 우리 비정규직은 100원..”(면접자 1-D)

면접 조사에 참여한 B사 1차 하청업체 소속 노동자는 작업장에서 느끼는 정규직-비정규직 차별 중 가장 심각한 것으로 작업환경의 차이를 꼽았다.

“가장 큰 것은... 정규직 작업장은 대체로 깨끗해요.. 에어컨도 잘 나오고.. 에어컨 고장 나서 안 나오면 정규직들이 노조에 연락해서 ‘왜 에어컨 안 나오는데 어떻게 일하라는 거냐’...빨리 처리하라고 해요. 그러면 노조에서 관리자들한테 ‘왜 빨리 처리 안 해주냐, 빨리 처리해줘’라고 이야기하면 금방 고쳐서 잘 되고... 비정규직은 아무리 이야기해도 그런 것 안 되고.. 작업 시설도 정말 열악하고요...” (면접자 1-D)

“얼마 전에... ‘추워서 못 살겠다. 난방 장치 설치하라’ 라는 현수막을 달았어요. 대공장이라고 하는 곳에서 비정규직이 일하는 작업장에 냉-난방 장치가 없어요.. 정규직들이 일하는 장소는 환기장치, 배기장치 이런 게 되어있어요. 비정규직들이 일하는 데는 그런 게 없어요. 그걸 협력업체에서 할 이유도 없고.. 원청이 해줘야 하는데, 원청은 돈 아끼려고 사내하청 쓰는데, 구태여 돈 들여서 그런 장치 해줄 생각이 있겠어요?” (면접자 1-C)

자동차 산업 다단계 도급 구조에서 단계가 아래로 내려갈수록 자신의 삶을 결정하는 문제에 참여할 수 있는 기회가 상실되는 것 역시 매우 중요한 문제이다. 이는 곧 작업장 민주주의의 문제와 연결된다. 간접고용 노동자들은 작업장 내 의사결정과정에서 전혀 참여할 수 없는 환경에 있다. 대표적인 것이, 자신의 일자리의 미래를 스스로 결정할 수 없다는 현실이다. 특히, 인원 감축과 관련하여 간접고용 비정규직노동자들의 의견이 반영될 통로가 전혀 존재하지 않았다. 가장 대표적인 것은 교대제 변경 문제였다. B사의 경우 기존 2교대에서 주간 1교대제 변경 과정은 오로지 사측과 정규직 노조 사이의 합의에 의해서만 이루어졌다. 이른바, ‘고용안정특별위원회’로 이름 붙여진 회의체는 오로지 사측과 정규직 노조만 참여했고, 비정규직들은 고용안정특별위원회에 참여는 봉쇄된 채로 자신들의 운명을 타인의 손에 맡길 수밖에 없었다.

“비정규직 문제와 관련해서 가장 큰 문제죠.. 우리의 생존과 직결된 문제와 관련해

서, 직접적인 책임이 있는 사람들이랑 공식적으로 이야기할 법적 근거가 아무것도 없는 거죠. 회사는 회사대로 나는 당신의 사용자가 아니다. 이렇게 말하고, 정규직 노조는 자기네를 통해서 이야기하라 이렇게 말하는데.. ” (면접자 1-D)

간접고용 노동자들이 경험하는 것 중에 또 하나 중요한 것은 노동자들이 느끼는 심리적 박탈감이다. 그 중 대표적인 것이 바로 간접고용 노동자들이 자신의 노동을 통해 만들어지는 상품이 어떻게 쓰이는지를 알 기회가 차단되어있다는 점이다. 이런 가운데, 간접고용 노동자들은 자신들의 노동의 의미를 어디서 찾아야 하는지를 고민하게 된다.

“우리가 아무리 비정규직이라도, 우리가 만드는 이 게 어느 엔진에 들어가고, 어느 차에 들어가고 이야기도 좀 해주면서 일을 시켜야하는데, 그런 것은 없이 그냥 ‘만들어라’ 하면 만드는거예요. 물론 자동차 만드는 일 하는 사람이라고 해서 전체적으로 모든 걸 다 알 수는 없겠지만, 자기가 만드는 게 어떻게 해서 수출되고 어디로 가는지.. 이런 걸 아는 사람이 공장 안에 없어요. 우리가 만드는 엔진이 어느 차에 들어가서 돌아다니는지를 모르는 사람이 수두룩해요... 정규직들은 접하는 정보가 더 많으니까 잘 알겠지만...” (면접자 1-D)

간접고용 노동자들은 불법파견과 관련된 법원의 판결을 무시하는 자동차 회사의 태도에 대해서도 상당히 많은 불만을 제기하고 있었다. 자동차 회사들이 간접고용 노동자를 통해 자동차 생산 공정을 운영하는 것은 불법 파견에 해당한다는 대법원 확정판결을 통해 자동차 회사는 별다른 처벌을 받지도 않았고 정규직 전환을 제대로 시행하고 있지 않은 현실에 대해 간접고용 노동자들은 분개해했다.

A사의 경우, 기존 간접고용 노동자를 정규직으로 특별 신규 채용하는 방식의 우회로를 선택하였는데, 이 방식을 통해 정규직으로 특별 채용되기 위해서는 근로자지위 확인 소송 등을 취하할 것을 전제로 해야 한다. 이는 자동차 산업에서 ‘존재의 불법성’이 증명된 간접고용 노동자들에게 단순히 ‘정규직이 되면 모든 일이 해결된다.’라는 결과론을 강요하고 있는 현실인 것이다. 이에 대해 면접 조사에 참여한 A사 비정규직 지회 대의원은 다음과 같이 말했다.

“무조건 정규직 되는 게 중요한 게 아니라, 그 과정이 중요한 거죠. 저는 사측이 불법 파견 사용에 대해 사과하고, 제대로 된 정규직 전환을 해야 한다고 생각합니다. 지금처럼 특별 신규 채용은 정규직이 된다는 결과는 같을지라도, 그 과정에서 기존에 간

접고용으로 불법 파견되었던 노동자들의 자존심을 깎아내리는 거라고 생각해요. 불법 파견으로 일해 온 세월이 얼마데.. 그거 인정도 못 받고.. 그냥 사측이 대충 근속 인정해주는 걸로 하는데... 그렇게 사측이 비정규직들 갈라치기 해서 무조건 정규직만 되면 된다. 이런 인식 심어주는 거 .. 그건 아니라고 봅니다.” (면접자 1-B)

4) 소결: 자동차 산업 간접고용 노동자 처우 개선 방안

자동차 산업 간접고용 문제와 관련하여 최근 불법파견 판결과 관련하여 현장의 목소리는 간접고용 불법파견이라는 ‘존재의 불법성’을 제거할 것인가, 아니면 존재의 불법성을 묵인하고 처우 개선을 추구할 것인가? 라는 두 가지 입장이 대립되고 있다고 볼 수 있다. 면접 조사에 참여한 노동자들은 모두 현재의 다단계 하도급 구조에서 중간 착취 구조를 개선해야 한다는 입장을 피력하였다. 면접 조사 내용을 바탕으로 자동차 산업에서 중간 착취 구조 개선을 위해서는 다음과 같은 정책 방안이 필요하다.

첫째, 노동조합법 상의 사용자 개념을 현재의 법적고용주에서 실제 사용사업주까지 포함하는 방식으로 개정해야한다. 자동차 산업 간접고용 노동자들은 자신들의 노동조합을 조직하고, 사용자와 교섭을 진행하려고 해도 법적 고용주인 사내 하청업체는 어떠한 결정권도 지니고 있지 않은 현실이다. 다른 산업에서 발견되는 것과 마찬가지로, 간접고용 구조에서 간접고용 노동자들의 실질적인 노동조건 개선은 원청회사의 결정이 없으면 하청업체로서는 스스로의 정책을 추진하기가 매우 어려운 실정이다. 이러한 배경 속에서 노동조합법 상 사용자 개념을 실제 사용사업주까지 확대한다면, 간접고용 비정규직 노동자들의 노동조합이 실제 노동조건을 결정하는 원청회사와 교섭을 진행함으로써 하청업체 소속 노동자들의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권이 실효성을 가질 수 있을 것이다.

둘째, 원청회사의 노사협의회 및 산업안전보건위원회에 하청 노동자가 참여할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요하다. 면접 조사 참여자들은 하청업체의 경우 노사협의회가 존재하지 않거나 존재하더라도 유명무실한 존재인 경우가 많음을 이야기하였다. 하청업체의 노사협의회가 제대로 돌아가지 않는 중요한 이유는 하청업체 노사협의회에서 어떠한 사항을 결정하거나 논의하더라도 그것이 실현가능하지 않는 현실이라는 점이다. 자동차 산업에서 노사협의회를 통한 노동자 이해 대변을 위해서는 원·하청 공동 노사협의회 개최 등을 통해 하청 노동자의 목소리를 직접 원청회사에 전달

할 수 있는 창구가 필요하다. 노사협의회와 마찬가지로 원청의 산업안전보건위원회에 하청 노동자의 참여를 보장한다면, 산업재해와 관련한 제도의 원활한 작동을 기대할 수 있을 것이다.

셋째, 자동차 산업 간접고용 노동자들이 스스로의 권익을 보장받기 위해 결성한 노동조합은 원청회사의 탄압으로 제대로 기능하지 못하는 경우가 많다. 법률 상 사용자가 아님을 주장하며 사용자 책임을 거부하는 원청회사가 하청업체 소속 노동자들의 노동조합 활동에 부당하게 개입하는 현실을 개선해야한다. 이를 위해서는 원청회사의 간접고용 비정규직 노조 탄압 등의 행위를 부당노동행위로 강력하게 처벌하는 제도 개선이 필요하다.

3. 조선산업 면접조사 분석

1) 면접개요

<표 4.5> 조선 직종 면접 조사 참여자 기본 정보

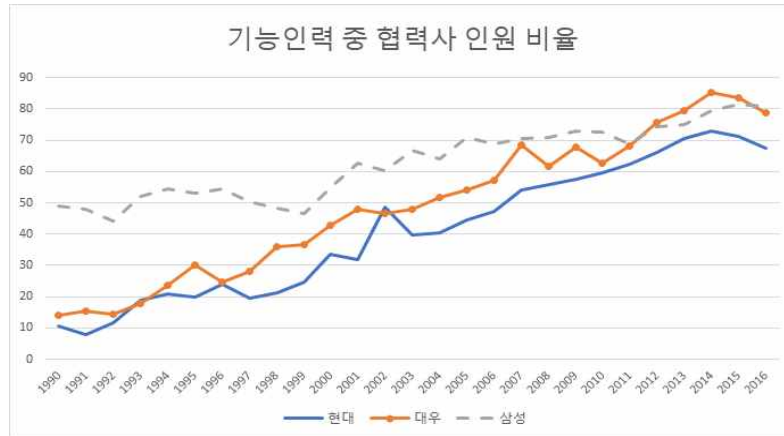
연번	소속	구분	성별
2-A	금속노조 사내하청노조	금속노조 노조간부	남성
2-B	A사 정규직	정규직 노동자	남성
2-C	A사 사내하청 노동조합	사내하청 노동자	남성
2-D	물량팀	물량팀 노동자	남성
2-E	B사 사내하청 업체	업체 대표	남성
2-F	B사 인사팀	정규직 인사담당자	남성

2) 간접고용 현황

조선산업은 산업 태동기에서부터 사내하청 형태의 간접고용을 활용해 왔다. 이는 조선업의 특징과 관련되어 있는데, 선박을 건조하는 동안엔 많은 인력이 한꺼번에 필요하지만 선박건조가 끝난 후 이어서 다른 선박을 건조하지 않는다면 많은 인력이 필요가 없어져 인력의 유연성이 어느 정도 필요했기 때문이었다. 조선업의 산업특성 상 일정수준의 간접고용 노동자들이 어느 정도 활용되어 왔으나 2000년대 중반까지 조선업 생산현장의 다수는 정규직 노동자들이었고, 사내하청 노동자들의 수가 압도적인 수준은 아니었다.

조선업 간접고용은 조선3사에서 크게 활용되어 왔는데, 아래의 <그림 1>에서 보는 바와 같이 가장 먼저 삼성중공업이 2000년도부터 사내하청 노동자의 비율이 생산직의 절반을 넘어섰으며 뒤를 이어 대우조선해양의 사내하청 비율이 2004년에 생산직의 절반을 넘고, 마지막으로 현대중공업의 사내하청 비율이 2007년 이후 50%를 넘게 되었다.

<그림 4.5> 생산직 기능인력 중 사내협력사 형태의
간접고용노동자 비율



자료: 한국조선해양플랜트협회(각년도)

조선3사에서 시간차를 두고 사내하청 간접고용 노동자의 비율이 절반 이상을 차지하게 된 이유는 여러 가지이지만 사업구조 측면과 노사관계 측면을 살펴볼 필요가 있다. 우선, 사업구조측면에서 사내하청 간접고용의 증가는 해양플랜트의 수주와 관련이 깊다. 2000년대 초·중반부터 조선3사는 기존의 선박건조 외에 해양플랜트 수주를 통해 사업확장 및 조선업의 위기를 극복하려고 하였다. 이때 조선3사가 서로 저가의 수주경쟁을 하게 되었고, 이는 결과적으로 인건비를 줄일 수 있는 사내하청의 활용으로 이어졌다. 실제, 해양플랜트 건조가 최고조에 이르렀던 2014년 조선업 전체 사내하청 간접고용노동자의 수가 130,975명까지 이르렀다가 해양플랜트 건조가 거의 마무리된 2017년 그 수가 61,465명으로 절반 이상 줄어든 상태이다. 2017년 현재 조선업의 인력구조는 사무기술직 20,536명, 직영정규직 27,900명, 사내하청 61,465명으로 나타났다.

또 다른 측면에서 조선업 정규직 노사관계도 사내하청의 활용에 영향을 미쳤다. 예를 들어 무노조기업인 삼성중공업에서 가장 먼저 사내하청의 비율이 절반을 넘어섰던 것도 노동조합의 내부 견제가 상대적으로 적었기 때문으로 해석되었다. 한편, 사내하청이 광범위하게 활용되기 시작하면서 정규직 노동자들의 왜곡된 인식과 행동이 커져 갔는데, 하나는 어렵고 힘든 일에 대한 기피현상이 커져 정규직은 운전이나 현장지원 업무로 점점 이동하고 사내하청 노동자들이 용접, 도장, 취부, 사상, 배관 등 실제 현장업무를 도맡아서 하게 된 것이다. 또 다른 것은 경기변동의 영향을 많이 받는 조선업의 특징 상 사내하청 노동자들을 고용안정의 버팀목으로 인식한 점이다. 이러한 이유에서 간접고용 사내하청의 활용이 조선현장에서 급격하게 늘어나게 되었다.

사내하청 간접고용이 조선업에서 광범위하게 활용됨에 따라 이와 관련된 여러 가지 쟁점들이 제기되어 왔다. 첫째, 물량팀을 활용한 다단계 재하도급의 남용이다. 면접조사 결과, 조선소와 사내협력사간의 계약에 따르면, 재하도급은 금지되어 있거나 재하도급을 줄 경우 원청인 조선소의 승인을 받도록 되어 있지만 현실에서는 재하도급이 거의 무제한으로 활용되고 있어 이에 대한 이를 둘러싼 논의가 계속 이어지고 있다. 둘째, 조선업의 중대재해로 이 역시 사내하청 간접노동자와 밀접하게 관련되어 있다. 사망에 이르는 중대재해의 대부분이 사내하청 노동자에게 집중되어 왔기 때문이다. 이 때문에 조선업의 산업안전을 어떻게 확보할 것인가에 대한 논의가 이어지고 있다. 셋째, 사내하청 노동자들의 노동인권을 둘러싼 이슈이다. 조선업 생산직의 다수가 사내하청 간접고용노동자들임에도 불구하고 이들의 노동권리를 집단적으로 대변할 수 있는 구조가 거의 마련되어 있지 못한 상태이다. 예를 들어 삼성중공업 사내하청노동자들의 대부분은 가입할 노동조합이 없다. 대우조선해양의 사내하청 노동자들 역시 별도의 노동조합이 존재하지 않는다. 다만, 현대중공업의 경우 노동조합이 1사 1노조를 지향하면서 기존의 사내하청노동조합 노동자들도 정규직 노동조합에 가입할 수 있도록 제도를 정비하였으나 면접조사에 따르면, 실제 추진은 이루어지지 않고 있다.

2) 간접고용의 실태

(1) 사내하청 실태

먼저 원청회사와 사내하청 업체의 계약관계 및 사내하청 업체의 독립성을 살펴보았다. 원청인 조선소와 사내하청 업체 간에는 주로 물량단위의 계약이 이루어진다. 즉, 주어진 작업에 공수를 계산하여 기성을 책정하는 형태이다. 이러한 계약에 의하면, 사내하청은 주어진 일을 하고 정해진 기성금을 받으면 된다. 그러나 이에 대해 사내협력사 대표는 다른 문제가 있음을 설명한다.

우선, 선업무 후계약 관행이 빈발하다고 설명한다. 후계약 관행은 조선소 원청이 업무를 설명하고 일을 하게 한다면 실제 계약은 나중에 하는 방식이다. 이러한 관행의 문제점은 최초 원청인 설명한 업무보다 일이 늘어날 때가 많다는 것이다. 이때 협력사들은 계약도 체결하지 않고 일을 하는 상태여서 기성금을 받기 위해서는 부당하다고 생각하면서도 어쩔 수 없이 요구하는 일을 할 수 밖에 없다고 설명한다.

단가인하도 문제점 중 하나로 지적되고 있다. 보통 조선소들은 같은 사내하청 업체와 계약을 할 때 단가인하를 하게 되는데 주요 근거는 기술생산성 향상이다. 즉, 생산성이 향상된 만큼 같은 물량을 처리하는데 드는 비용이 줄어들었으니 단가를 어느 정도 인하해야 한다는 논리이다. 이에 대해 사내하청 대표들은 생산성 향상을 명확하게 측정하기가 어렵고, 인건비 인상도 고려해야 해서 무조건 단가를 인하하는 것은 문제가 있다고 지적한다. 다음은 사내협력사 대표의 진술이다.

“2015년 협력사 단가를 후려치기가 시작 됐는데. 특히나 **조선소가 생산성 향상 30% 이렇게 주장을 하면서 그때부터 단가가 까지기 시작했죠. 떨어졌죠. 그런데 생산성 향상 30%라는 거는 천문학적인 숫자라서 그렇게 나올 수 가 없죠. 보통 어떤 회사가 제시할 때 1년에 생산성 향상이 7%다 8%다 이렇게 하는데 그렇게 해서 뭐 분기에 적용해서 2%씩 깎다든지 그렇게 관례상 그렇게 해 왔는데 **조선소는 이제 뭐, 생산성 30% 향상이다 이렇게 주장을 하니깐 현업에서 간부들은 과잉충성을 하다 보니까 그것보다 더 많은 삭감에 들어갔죠. 물론 한 20년 가까이 이상은 어려워도 잘 버텨 왔는데 협력사에 어려움은 가중되기 시작했습니다.”

이러한 이유에서 사내협력사들은 수익을 남기기 위해 어쩔 수 없이 상대적으로 인건비가 저렴한 물량팀을 활용할 수 밖에 없다고 설명하였다. 조선소 원청은 저가 수주를 하더라도 일정한 수익이 남아야 하므로 생산을 사내하청에 외주화하게 되는 것이고, 다시 사내하청은 기성금 삭감 등의 상황에서도 일정한 수익을 남겨야 하므로 물량팀 등 재하도급을 활용하는 형태인 셈이다.

한편, 조선업의 사내하청 노동자들은 업무를 살펴보았다. 조선소의 정규직(직영 정규직)도 취부나 용접 등 작업장에서 생산과 관련된 일을 하지만 대부분의 생산업무는 사내협력사에서 도맡아서 하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 생산의 경우 외주화된 형태의 사내하청 간접고용이 오히려 주도적으로 일을 하는 셈이다.

정규직과 비정규직인 사내하청 간접고용의 업무는 일의 내용보다는 일의 강도와 관련이 깊다. 사상이나 도장, 그리고 족장(비계)과 같은 힘든 업무는 보통 사내하청 간접고용이 많이 하고 있다. 또한 일은 단순하지만 힘든 보온보냉, 도장 같은 업무는 재하도급의 물량팀이 처리하는 경우가 많다. 또한 조선소는 보통 선박을 건조하는 조선부문과 해양플랜트부문으로 구분되는데, 일반적으로 해양플랜트에서 일을 하는 것이 구조물의 복잡성이나 규모 등의 측면에서 좀 더 힘들다고 할 수 있다. 이 경우에도 직영정규직은 조선부문에 집중되어 있고 사내하청 간접고용은 해양부문에 집중되

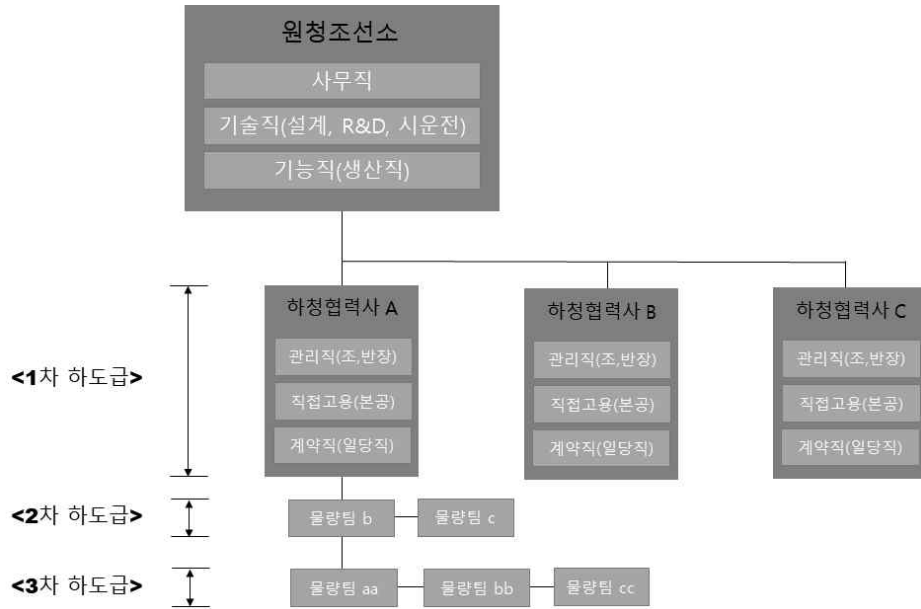
어 있는 편이다. 따라서 비정규직인 사내하청 간접고용은 용접, 도장, 사상, 배관 등 직영정규직이 수행하는 일을 하지만 더 힘든 일과 더 힘든 장소에서 일을 한다고 할 수 있다.

사내 하청회사는 1차 협력업체로만 구성되어 있는 것은 아니다. 우선, 사내하청 업체의 인력구성을 살펴보면, 사내하청 업체의 인력구성은 사내하청에 직접고용된 본공(사내하청의 정규직)이 있고 일당제인 비정규직(보통은 기간을 정해 일당으로 임금을 지급하는 형태)이 있다. 문제는 사내하청과 재하도급 계약을 맺는 2차 회사, 3차 회사가 광범위하게 존재하고 있다는 점이다.

면접조사결과, 2, 3차 재하도급의 실태를 확인할 수 있었다. 사례는 지난 삼성중공업의 중대재해관련 업체였다. 원청 조선소인 삼성중공업은 1차 하청업체인 (주)강호와 계약관계에 있으며 (주)강호는 다시 티아이(TI)라는 회사와 재하도급을 맺고 있으며 티아이는 다시 에스코라는 회사와 재하도급을 맺고 있었다. 문제는 고용된 당사자인 노동자들도 본인이 어디 업체에 정확하게 소속되어 있는지조차 모르는 것이었다. 면접조사에 임한 한 노동자는 자신이 (주)강호와 근로계약이 되어 있는 줄 알았으나 산업 안전 사고 이후 조사과정에서 자신이 재하도급 업체인 에스코에 소속되어 있는 사실을 알게 되었다고 진술하였다.

“저는 저희 하청 티아이라는 업체가 있어요. 예. 강호 밑에. 강호 밑에 사람 넣어주는 업체 티아이라는 업체가 있어요. 그쪽에서 (임금을) 넣어주는 줄 알았는데 딱 보니까 또 몇 달 전에 티아이 밑에 에스코라는 업체가 또 있었어요. 그쪽에서 (임금을) 준다고 하더라고요.”

<그림 4.6> 조선업 다단계 재하도급 구조



(2) 간접고용노동자의 노동조건

간접고용되어 있는 사내하청 노동자들의 근로시간, 임금수준, 임금체계 등을 살펴보았다. 사내하청 간접고용노동자(본공)들의 주당 노동시간은 상황에 따라 다르지만 물량이 많던 과거에 비해 시간외근무가 많이 줄어들었으며 휴일근무도 월 2회 정도로 줄어들었다고 설명하였다. 이들의 임금은 시급으로 계산되며 시급은 대략 9,000원에서 10,000원으로 이를 월 노동시간(보통 230시간)으로 계산하면 220~230만원 수준이다. 임금인상에 따라 시급이 오르긴 하지만 최근과 같은 불황기에는 기대하기 어려운 상황이며 직영정규직과 달리 근속년수에 따라 임금이 인상되는 형태는 아니었다.

사내하청노동자들의 임금 관련 또 다른 특징 중 하나는 기존의 상여금을 기본급으로 전환한 것인데, 이는 최저임금과 관련되어 있었다. 최저임금이 오르면서 업체에서는 별도의 상여금 제도를 없애고 이를 기본급에 편입함으로써 최저임금을 미리 맞추고자 했다 이에 대해 노동자들은 회사가 기본급 중심의 최저임금을 올리지 않기 위해 상여금을 기본급화했다고 설명하였다.

사내하청 본공 이외에 일당제 형태의 기간제나 물량팀이 경우 일당 14~15만원선의 임금이 형성되어 있었다. 이중 1~2만원을 제외한 금액을 실제 노동자들이 받게 되며 일당은 약간의 변동이 존재한다. 일당이 올라가는 경우는 갑자기 일을 해야 하는 상

황에서 인력이 부족한 경우이거나 업체간 인력경쟁을 할 때 정도이다. 복리후생과 관련하여 사내하청 간접고용노동자들이 누리는 복리후생은 거의 없지만 대우조선해양은 사내하청 본공에게 원청인 조선소 차원에서 학자금 등을 일부 지원하고 의료비 등 복리후생비를 제공하고 있다.

사내하청 노동자들의 가장 큰 고충은 고용불안이었다. 면접조사 결과, 사내하청노동자들은 일상적인 고용불안을 가지고 있다. 조선소 물량이 떨어질 경우 조선소는 사내하청회사와 계약을 중단하게 되고 이는 곧 해고로 이어지는 구조이다. 실제 2014년부터 현재까지 7~8만 명 가까운 간접고용 노동자들이 조선소 현장을 떠난 상황이다. 일이 많은 경우 물량팀을 하다가 사내하청 본공이 되기도 하며 사내하청 본공이 정규직인 직영 본공이 되는 구조도 가지고 있었다. 그러나 최근 인력구조조정의 상황에서는 정규직 전환을 기대하기가 어려운 실정이다. 다음은 사내하청 노동자의 진술이다.

“나가라면 나가는 게 끝이에요. 한 달 전에 공고? 그런 것 없어요. 오늘 아침에 딱 가면은 출입증 반납해라 그래요. 왜요? 그러면, 폐업이다, 말하고 끝이에요. 임금, 퇴직금 전혀 못 받는 경우 수도룩 해요. 전부 체불임금으로 해서 국민세금으로 받고 있다는 거 아닙니까.”

사내하청노동자들의 조선소를 떠나게 될 때 문제는 직장을 잃게 되는 것만이 아니다. 다수의 간접고용 노동자들이 겪고 있는 어려움 중 하나는 임금체불이다. 임금체불이 원인은 원청인 조선소가 기성금을 제대로 주지 않거나 기성금을 주더라도 사내하청업체가 개별 노동자들에게 지불하지 않기 때문에 발생한다. 실제 구조조정이 본격화 된 후 다수의 사내하청 노동자들이 임금체불을 경험했는데, 당시 조사에 따르면 삼성중공업 사내하청 노동자들은 25.2%(1,297명 중 327명)가 임금체불을 경험하고 STX조선해양 사내하청 노동자들은 43.4%(518명 중 225명)가 임금체불을 경험한 것으로 조사되었다(조선업 중대재해 보고서, p.136).

사내하청노동자들을 위한 체계적인 경력개발은 거의 없다고 평가할 수 있다. 이는 직영 정규직도 비슷하다. 특히 조선소가 사내하청노동자들을 인적자원으로 인식하지 않으며 사내하청 업체 또한 스스로 사내하청 본공에 대해 경력개발을 할 수 있는 자원이 없다. 200~300명 수준을 고용하고 있는 업체하고 할지라도 대부분 물량도급업체이기 때문에 독립적인 인사정책은 마련하기가 매우 어려운 실정이다.

숙련형성도 비슷한데, 조선소에서 일을 하려면 도장, 사상, 용접, 배관 등 나름의

기술을 가지고 있어야 하지만 조선소나 업체는 노동자들에 대한 숙련에 대한 체계적인 교육훈련 프로그램을 가지고 있지 않다. 과거 조선소의 경우 직업훈련원을 통해 직영 정규직이나 사내하청 본공을 양성하기도 했으나 대부분의 경우 기술이나 숙련은 선배나 동료와 함께 일 하면서 쌓고 있다.

조선소에서 사내하청 노동자들이나 물량팀 노동자들이 정규직 관리자로부터 일상적으로 관리감독, 업무지시 등을 받는 일은 흔하지 않다. 원청인 조선소 정규직 관리자들이 사내하청이 불법파견으로 간주되지 않도록 많은 주의를 기울이고 있기 때문이다. 따라서 정규직 관리자들은 주로 협력사대표들이나 소장들을 통해 업무전달이 이루어지고 소장들은 다시 사내하청 반장, 물량팀장에게 업무를 전달하는 시스템이다. 이는 원청인 조선소가 불법파견 논란에 휩쓸리지 않기 위함이었는데, 면접조사 결과 원청 인사담당자는 이 부분에 대해 강조해서 진술하였다.

(3) 간접고용 노동자의 노동3권

조선소 사내하청의 경우 법적으로 노동3권이 보장되어 있지만 실제, 노동3권을 온전히 누리기는 어렵다. 그 이유는 첫째 사내하청 노동자들의 고용불안은 노조로의 유인을 고용이 불안하여 언제 계약이 해지될지 모르는 상황이므로 노조가입이 수월하지 않은 객관적인 조건이다. 조선업 현장에는 1차 사내하청업체에 소속된 본공(사내하청의 정규직)외에도 다수의 계약직, 물량팀 노동자들이 존재한다. 이들은 일당방식으로 일이 있을때만 조선소에 들어와 작업을 하기 때문에 상대적으로 열악한 노동조건에도 불구하고 노동조합에 대한 관심이나 가입의지가 높지 않다.

둘째, 사내하청 본공의 경우 노조가입을 하고 싶어도 노조가입이 못하는 상황도 존재한다. 그 이유는 여러 가지인데, 우선 원청조선소의 적극적인 노조설립 방해로 주로 노조가 설립된 업체를 폐업시키는 방식이다. 확인된 사례로는 현대중공업이 2003년 사내하청 노동자들이 노동조합을 설립한 것에 대해 업체를 폐업시킨 사례로 대법원은 2010년 3월 25일 부당노동행위로 판결하였다(2007두8881). 이 사건을 자세히 살펴보면, 당시 사내하청노동조합 위원장 등 노조간부들은 사내하청 업체 영진, 동아, 명호, 성원, 원광 등에 소속되어 있었는데 현대중공업은 2003년 8월 20일 사내하청 노동조합을 설립하자 업체들과의 계약을 해지하게 되고 결국 업체는 폐업에 이르게 된다. 대법원이 이에 대해 부당노동행위로 본 이유는 원청이 작업시간을 관리할 수 있으며 원청관리자의 실질적인 지휘, 감독을 받기 때문에 원청사용자의 사용자성을 인정했기

때문이다. 특히 대법원은 노조설립 외에 계약을 해지할 이유가 없다고 근거를 제시하였으며 폐업의 결정이 사내하청 업체의 독자적인 결정으로 보기 힘들다고 판시하였다. 이 사건을 통해 사내하청노동조합의 설립에 대해 원청 조선소의 적극적인 개입을 확인할 수 있었다. 면접조사에 따르면, 이 사건 이후 조선소에서는 노조활동을 하게 되면 해당업체와의 계약은 취소될 것이라는 인식이 팽배하여 선뜻 노조가입을 하지 못하는 상황이다.

셋째, 원청의 대응은 노조가 설립된 업체와 계약을 취소하는데 그치지 않으며 노조에 가입되어 있는 노동자들에 대해 일을 주지 않는 방식도 있었다. 이른 바 블랙리스트라는 것이다. 금속노조 간부에 따르면, 목포, 울산, 통영, 거제, 창원 등 조선소가 밀집해 있는 지역에서 노조관련 블랙리스트가 존재하고 있는데 주로 노조관련 폐업한 업체의 노동자들을 잠재적인 대상으로 간주하고 있다고 설명하였다. 비단 노조활동만이 아니라 회사에 적극적으로 처우개선을 요구하는 등의 행동만으로도 이후 재취업하는데 어려움이 있을 정도라고 설명하였다. 2017년 금속노조의 설문조사 결과 926명 중 146명(15.8%)이 블랙리스트를 직, 간접적으로 경험한 것으로 나타나기도 하였다. 언론자료에 따르면 블랙리스트의 폐해는 심각한 결과를 초래하고 있었다. 매일노동뉴스 2017년 9월 8일자 는 아래와 같은 기사를 소개한 바 있다.

“지난해 7월 대우조선해양 사내하청업체에서 물량팀으로 일하던 김아무개씨가 목을 매 숨진 채 발견됐다. 물량팀장이던 그는 임금체불에 항의한 후 석연치 않은 이유로 삼성중공업·대우조선해양 하청업체 재취업이 가로막혔다. 같이 일하던 동료·후배들이 일을 하지 못하게 되자 자책했다. 신분을 숨긴 채 대우조선해양 현장에서 다시 일을 시작한 그는 근무가 없는 날 목숨을 끊었다.”

이러한 이유에서 사내하청노동조합은 거의 조직되어 있지 못하며 유일하게 사내하청노동조합이 있는 현대중공업사내하청노동조합 지회장은 사내하청 간접고용 노동자의 수는 몇 만 명에 이르지만 사내하청 노동조합에 가입된 수는 100여명에 불과한 실정에 대해 아래와 같이 설명하였다. 또한 조합원명단을 공개할 수 없는 것 자체가 원청으로부터의 불이익이 적지 않음을 설명하는 것이라고 진술하였다.

“블랙리스트죠. 뭐 있습니까? (노조에) 가입하면 두 번 다시 다른 업체에 이직(취직)을 못하니까, 출입증이 안 나와요. 2004년도부터 우리노조가 그 때는 한창 뜰 때인데 그때 무너진 이유가 그거예요. 원청에서 업체를 폐업시켜버리고 해고시켜버리고. 부당해고로 고소하거나 근로자지위확인 소송을 하면 대법원까지 7~8년 기다려야 하는데. 누

가 기다리면서 올 사람이 누가 있겠어요? 그래서 다 없어졌고, 2011년도부터 다시 현장 조합원들이 조직되기 시작한 것이고 지금 그나마 100단위가 넘어선 것.”

사내하청 노동조합이 노동3권의 실질적 확보와 관련하여 현장에서 연대할 수 있는 조직은 사용자와 상대적으로 대등한 관계를 갖고 있는 정규직 노동조합이지만 정규직노동조합과의 연대도 쉽지는 않은 상황이다. 가장 큰 문제는 정규직들이 사내하청 노동자를 정규직노동자를 위한 고용안정 수단으로 인식하는 경향이 크기 때문이다. 특히 2014년 이후 조선업의 수주물량이 줄어들면서 인력구조조정이 이루어지고 있는 상황에서 사내하청 노동자의 조직화에 정규직 노동조합이 적극적으로 나서기가 쉽지 않다. 실제 현대중공업노동조합은 비정규직의 적극적인 조직화와 고용안정을 위해 1사1노조를 결의하였으나 실제 추진은 안되고 있는 상황이다. 이런 상황에 대해 비정규직노동자는 다음과 같이 설명하였다.

“개와 닭과의 관계? (정규직은) 사내하청 노동자의 문제를 자기 일로 받아들이질 않는다. 저희도 많이 싸우고 사업꺼리를 제안하는데 (정규직들이) 뭔가 불쌍하니까 도와줘야 한다는 자세를 보여서는 안 된다. 자기 현안에 자꾸 밀릴 수밖에 없다. 여유가 있을 때 도와준다는 것과 똑같은 것이고. 당신네들을 위해서라도 하청을 조직해야 당신네들이 산다. 그래서 2014년 가입 캠페인도 한 적이 있었고 그랬는데 한계들은 있었죠. 그것을 극복해서 이번에는 더 잘하자고 이야기를 하는데 답답하죠.”

(4) 부당한 차별, 부당한 대우, 인격모독 및 어려움

사내하청노동자들은 고용, 임금, 복리후생 모든 측면에서 정규직 노동자들과 비교하면 차별을 받고 있다. 사내하청의 고용불안은 매우 심각한 수준이어서 물량이 줄어들면 바로 조선소 원청과 업체와의 계약이 해지되고 그렇게 되면 바로 해고를 의미하는 것이었다. 사내하청 간접고용 노동자들은 원청인 조선소와는 아무런 고용관계를 갖고 있지 않기 때문에 해고를 당하더라도 하소연을 할 수 있는 데가 없었다. 이러한 까닭에 조선소의 사내하청 간접고용노동자들은 일감을 찾아 울산의 현대중공업, 거제의 삼성중공업과 대우조선해양, 그리고 중소조선소 등으로 일자리를 옮기고 있었다.

임금이나 복리후생도 정규직과는 비교하기가 어려운 상황이다. 무엇보다 임금이 고정되어 있기 때문에 정규직 노동자처럼 경력이 쌓인다고 해서 임금이 더 올라가는 구조가 아니었다. 회사에서 제공하는 복리후생은 거의 전무한 수준이다.

정규직노동자와 비정규직인 간접고용 사내하청 노동자 간의 또 다른 차별은 업무량이다. 정규직의 경우 정해진 업무량이 명확하지 않지만 하청노동자들의 경우 조선소와 업체가 일을 양에 대해 계약을 하고 조선소가 공정에 대한 관리를 타이트하게 하기 때문에 정해진 업무량을 완료해야만 한다. 용접을 하더라도 차이가 난다고 하청노동자는 다음과 같이 진술한다.

“그런데 우리 용접하시는 분 같은 경우는 직영이 하는 용접하고, 하청이 하는 용접하고 차이가 많이 난대요. 같은 용접인데 하청이 30미터 할 때 정규직은 10미터나 할까요. 정규직은 뭐 꼭 정해진만큼 일을 할 필요가 없으니까, 우린 달라요. 정해진 일을 해야해요.”

조선소 간접고용인 사내하청 노동자들이 차별 중 가장 심각한 것은 산업안전 부분이다. 면접조사결과, 직영 정규직은 오랜 경험을 통해 안전의식을 가지고 있고 위험한 작업을 피할 수 있는 능력과 노하우를 가지고 있다. 또 작업 중 다치게 되면 대부분 산재로 치료를 받는 시스템을 갖추고 있다. 그리고 가장 중요한 것은 정규직이 간접지원업무가 많아 사고의 위험성이 적었다. 이에 비해 간접고용 비정규직은 산업안전에 매우 취약한 구조였다. 조선소에서 주로 사고를 당하는 노동자들은 사내하청 노동자이거나 물량팀과 같은 간접고용 노동자들인데 이들은 경력이 짧아 안전에 대한 경험이 부족한 경우가 많았다. 또한 고용불안으로 여기 저기 다른 조선소의 작업장을 옮겨 다니기 때문에 작업장에 대한 이해도가 낮은 경우가 많았다. 그만큼 위험한 작업현장에 노출될 때 이를 인지할 수 있는 능력이 떨어져 사고가능성이 많아지는 것이었다. 마지막으로 사내하청 노동자들은 조선소의 생산업무 중 힘들고 어려운 일들을 수행하고 있어 낙하, 추락, 전도 등 안전사고에 취약했다.

3) 소결: 처우개선 방향

본 사례는 조선업의 대표적인 간접고용인 사내하청 노동자들의 실태를 다루고 있다. 크게 계약 및 업무실태, 노동조건 실태, 노동3권, 부당한 차별 등을 살펴보았다. 조선소 계약관계의 가장 큰 문제점은 사내하청이 1차 하청만 있는 것이 아니라 2, 3차 다단계의 하청구조를 갖고 있는 것이었다. 따라서 고용안정이나 노동조건 등 모든 면에서 고용형태 및 인적 속성에 따라 정규직(직영) > 1차 사내하청(본공) > 계약직, 물량팀 > 외국인노동자 순으로 수직적 관계를 보이고 있었다.

노동조건 관련 간접고용 노동자들은 오래 일해서 경력이 쌓이거나 더 높은 수준의 숙련 및 기술을 가지고 있다고 해서 더 많은 임금을 받는 구조가 아니었다. 시급제 형태의 임금에 직무역량이나 숙련 등은 반영되어 있지 않았다. 정규직처럼 근속에 따른 임금상승분도 없었다. 여기에 더해 최근 조선업이 어려워지면서 임금인상은커녕 일당이 떨어지기도 하며 업체가 최저임금 인상에 따른 임금인상을 피하기 위해 기존에 받던 상여금이 기본급으로 전환하여 최저임금 효과의 거의 적용받지 못하고 있었다.

사내하청 노동자들의 노동3권 관련, 법적으로 노동3권을 가지고 있지만 실제 노동조합을 조직하기가 매우 어려운 현실을 확인할 수 있었다. 무엇보다 원청이 노조가 조직된 업체를 꺼리는 것과 노동조합 조합원들의 취업을 선호하지 않기 때문에 ‘노조=불이익’이란 인식이 팽배하였다. 마지막으로 차별관련 간접고용 비정규직 노동자들은 정해진 일량에 따라 더 많이 일하고 더 어려운 일을 하기 때문에 노동강도가 상당히 높고 산업안전에도 취약한 것으로 나타났다.

이상으로 조선소 간접고용노동자들의 노동실태를 고려해 보았을 때 시급히 개선되어야 할 처우개선의 방향은 다음과 같다. 첫째, 다단계 사내하청 방식에 대한 개선이다. 다단계 사내하청 방식은 간접고용 노동자간의 차별을 심화시키는 것인데, 동일한 일을 하면서도 임금 등 노동조건이나 고용 등의 측면에서 차별이 존재한다. 실제 조선소에서는 원칙적으로는 다단계 하도급을 금지하고 있으며 1차 하청이 재하청을 줄 경우 이에 대해 원청인 조선소와 협의하도록 되어 있지만 이는 거의 지켜지지 않고 있다. 따라서 법, 제도적인 측면에서 다단계하도급에 대한 제한이 필요하다.

둘째, 간접고용노동자들의 노동3권을 실질적으로 무력화하는 불법행위에 대한 전면적인 조사와 근절방안을 찾아야 한다. 2010년 대법원이 현대중공업의 부당노동행위를 결정했지만 그 이후에도 현장에서는 노조가 조직된 업체는 재계약이 어려운 것으로 인식하고 있다. 또한 2017년 금속노조의 실태조사에서도 확인되었듯이 노동조합에 가입했거나 활동 경험이 있는 노동자들에 대한 취업제한이 적지 않은 것으로 나타났다. 이러한 일련의 행위들은 부당노동행위로 이에 대한 전면적인 실태조사와 재발방지 약속 및 노동조합 보장 등이 이루어져야 한다. 이러한 조치들에 있어서는 정규직 노동조합의 역할도 중요하므로 노사정 3주체의 사회적 합의가 적절한 방법이 될 수 있다.

셋째, 조선소 사내하청 간접고용 노동자들은 처우개선을 위해선 사내 원청 조선소

의 책임이 강화될 필요가 있다. 특히, 더 어렵고 힘든 일을 수행하는 하청노동자들은 조선소의 정규직에 비해 고용, 임금, 산업안전, 복리후생 등 지나치게 차별적인 대우를 받고 있었다. 조선업에서는 1차 하청 노동자들이 생산의 측면에서 중요한 역할을 하고 있기 때문에 현재와 같은 차별이 해소되어야 하며 따라서 원청의 공동사용자성에 대한 제도적인 보완이 요구된다.

4. 철강산업 면접조사 분석

1) 면접개요

철강 산업 간접고용 노동자들의 노동인권실태를 조사하기 위하여 면접조사를 실시하였다. 면접조사를 실시한 기간은 2018년 9월부터 10월까지이며 총 6명의 철강산업에 종사하고 있는 비정규노동자와 산별노동조합 간부를 조사하였다. 모두 개별면접 형태로 이루어졌으며 면접시간은 1~2시간으로 이루어졌다. 반구조화된 질문지를 통하여 면접조사가 진행되었으며 주요 내용은 고용구조, 임금, 계약 등의 노동조건, 간접고용 노동자의 차별 및 인권침해, 노동조합 활동 등을 알아볼 수 있었다.

면접조사에 참여한 노동자들의 대략적인 인적정보는 다음과 같다.

<표 4.6> 철강 직종 면접조사 참여자 정보

노동자	소속	구분
3-A	금속노조	금속노조 상근 활동가
3-B	Γ사 협력업체	비정규노동조합 지회장
3-C	Λ사 협력업체	비정규노동조합 지회장
3-D	Γ사 협력업체	비정규노동조합 수석부지회장
3-E	Γ사 협력업체	조합원
3-F	Γ사 협력업체	미조직 노동자

2) 간접고용 현황

철강산업은 자동차·조선·기계·전자·건설 산업 등을 비롯한 거의 모든 산업에 기초소재를 배급하는 역할을 하고 있다. 다른 산업과 밀접한 관련이 있는 소재산업이므로 철강의 생산과 배급에 따라서 다른 산업에 막대한 영향을 주는 형태이다. 그로 인해서 철강산업은 국가보호조치를 통해서 기간산업으로 육성되어왔다.

철강산업은 노동력 또는 생산량에 비해서 대량의 자본설비가 필요하므로 자본집약적 산업으로 분류가 되나 철강공장의 규모가 매우 크고 직접적으로 인력이 관리해야할 장비가 많으므로 많은 수의 노동자들을 고용하게 된다. 철강공장을 중심으로 많은 노동자들이 몰려들기 때문에 도시가 생성되고 발전하는 모습이 나타난다.

자본집약적 산업이기 때문에 자본의 조달이 용이하고 기술이 발전한 선진국가에서 주로 발전하는 산업이다. 그러므로 20세기 중반까지 미국과 유럽 등의 선진자본국가에서 주로 발전하였고 생산량을 독차지하였으나 1970년대부터는 일본과 한국 등 동아시아 국가들의 철강산업이 급속하게 발달하므로써 철강산업구조가 재편되었다. 한국에서는 포항제철(현 포스코), 인천제철(현 현대제철) 등의 기업을 중심으로 국가주도로 발전이 되었으며 포항, 인천, 당진, 광양, 순천, 창원 등과 같은 바다와 가까운 곳에 철강산업이 발달되어 있다.

철강산업 자체가 자본집약적 산업이라고 하더라도 철강공장을 중심으로 도시가 형성이 될 만큼 많은 노동자들이 필요하다. 2017년 사업체노동력 조사에 의하면 1차 금속에 종사하는 철강노동자는 152,137명에 이른다. 하지만 이 인원을 철강기업에서 고용하는 것이 아니라 협력업체를 통해서 대부분 공급하고 있었다. 한국철강협회(2018)에 의하면 철강산업 업종별 소속 외 근로자 비율은 38.6%로 조선산업의 뒤를 잇고 있었다. 2000년대 후반 철강기업들은 대규모 설비증설을 하였기 때문에 대규모 신규채용이 필요하였으나 글로벌 금융위기 이후에 철강의 지원을 받는 자동차·조선 등의 전방산업이 수요의 둔화가 일어나면서 원청의 직접고용 대신에 고용변동이 쉽게 가능한 협력업체 중심의 채용이 일어났다.

이른바 협력업체는 철강기업 내에 존재하는 하청업체로써 철강산업에 직접적으로 참여하고 있는 기업을 말하며 이른바 사내하청업체라고 할 수 있다. 한국철강협회(2018)에 의하면 회원사 설문 결과 전체 회원사의 91.5%가 1개 이상의 협력업체를 활용하였고 자사 직원 대비 협력업체 직원의 비중은 82.6%를 차지하고 있었다. 대부분 철강업체에서의 절반의 가까운 노동자들이 협력업체의 노동자라는 이유로 낮은 임금과 복리 후생 그리고 고용불안에 시달리고 있는 모습을 알 수 있으며 불법파견의 문제도 안고 있다고 볼 수 있다.

3) 간접고용의 실태

(1) 사내하청 회사

앞서 언급했다시피 대다수의 철강기업은 설비는 크게 증설하였지만 전방산업들이 침체하고 있다는 이유로 고용변동이 쉽게 가능한 협력업체를 이용하여 사내의 협력업체를 두어 이를 통해서 노동자들을 간접고용 하였다. 노동자에 대한 직접적인 책임을

지지 않으면서도 싼 가격으로 노동자들을 일하게 하기 위하여 철강기업들은 사내하청 회사를 적극적으로 이용하기 시작한 것이다.

사내하청 회사와 사내하청 회사에 속한 노동자들이 많아지면 당연히 불법파견 또는 위장도급이 늘어날 수 밖에 없다. 민법 제664조에 의하면 도급이란 당사자 일방이 되는 하청업체가 어느 일을 할 것을 약정하고 원청업체가 그 일의 결과에 대해 보수를 지급하는 것을 약정하는 계약을 말하는 것이다. 하지만 형식적으로는 이러한 도급계약을 체결하고 있는 하청업체가 독립적인 사업능력이 없이 노동자를 고용해 도급비를 받아서 임금을 지급하는 역할만 하고 근로조건 및 업무지휘 감독 등은 원청업체가 하면서 불법파견의 모습이 나타난다. 대부분 사내에 있는 하청업체들은 제대로 된 자본이 마련되어 있지 않고 노동자들의 노동조건을 현실적으로 바꿀 능력이 되지 않은데 비해 원청업체의 사내하청업체 노동자들의 감독 등이 이루어짐으로써 불법파견을 야기하고 있는 것이다.

“거기에 있는 협력업체는, 아무런, 자본이라고 해봐야 5천만원. 주식회사 낼 수 있는. 그리고 공장에서 움직이는 1.5톤 트럭 몇 대. 이거 말고는 자산이라고 할 것도, 기술도 없고. 대표라고 하는 사람도 다 OB들이 내려오는 거지. 지역에서 유능한 사람들이나 동종업자에서 유능한 사람이 오는 게 아니라. 원청업체에서 퇴직한 사람 이런 사람이 와서. 어떻게 보면 협력업체 운영권을 획득하는거죠. 이런 사람이 관리하는데 독자적으로 할 수 있는 게 아무것도 없다는 거죠. 협력업체가 쉬겠다고 하면 공정 핑크 나는거죠. 안되는거예요...(중략)... 협력업체 일 안하면 못 돌아가요. 근데 그렇게 못하는거죠.”(면접자 3-E)

또한 원청업체의 퇴직자들이 사내하청 업체의 사장으로 내려오는 관행은 원청업체에 대한 하청업체의 종속성을 더욱 강화시키고 있는 것으로 나타났다. 앞서 언급했다시피 정규직 노동자 대비 82.6%가 사내하청업체의 노동자이며 각 공정에 이들이 넓게 포진되어 있어 작업의 일정이나 성과도에도 영향을 끼칠 수 있으나 원청퇴직자 출신의 사장은 언제나 원청업체의 지시를 우선으로 하여 노동자들에 대한 원청업체의 지배력을 키우고 있음을 알 수 있었다.

노조 구성 이전에는 사내하청업체는 그저 이름만 존재하는 형태였기 때문에 원청업체에서 직접적으로 업무지시를 하고 근태관리를 하는 등의 모습을 보였으나 노조 결성 이후 근로자지위확인소송에 들어가자 원청업체는 불법파견에 준하지 않는 모습을 보이기도 하였다.

“저희가 근로자지위확인소송을 2016년 2월달에 들어갔거든요. 그거 들어가기 전까지만 해도 지금 말씀하신 부분(불법파견 부분)들을 다 했었죠. 근데 근로자소송이 들어가고 나니까 몇 개월만에 그런 부분들을 안 하려고 하더라고요. 현장에 있는 직책자들한테만 이야기하고. 예전에는 일반 비정규직 노동자 누구에게나 지시를 했었는데, 근로자소송 들어가자마자 그 해 지날 쯤 되니까 현장에 있는 하청 노동자들 중에 반장이나 계장이나 주임이나 그렇게만 지시하고...”(면접자 3-B)

2010년대 초반까지는 정규직 노동자와 동일한 업무를 하는 공정이 존재하였으나 불법파견이 문제가 되면서 이에 위반하지 않기 위해서 정규직 노동자와 사내하청 비정규직 노동자가 혼재되어 있던 공정을 없애고 정규직으로 채우거나 공정을 분리 시키는 등의 모습이 나타났다고 하였다.

“동일 작업을 하느냐 하면, 2010년 전후까지 있었어요. 동일 작업이. 근데 불법파견 관련해서 원청에서 혼재 작업으로 이야기되는 공정을 원청에서 다 정규직으로 전환하거나 없애버렸어요. 그래서 정규직과 혼재공정은 없고, 정규직 관리 감독 하에 일을 하죠.”(면접자 3-E)

그러나 정규직 노동자가 사내하청 비정규직을 감독하는 모습이 지속되고 있었다. 사내하청 비정규직 노동자가 공정을 마치면 그것을 확인하는 사람들은 정규직 노동자들이기 때문에 이로 인해서 근본적으로 사내하청업체의 권한은 최소화 되고 원청업체의 지시와 감독은 지속적으로 유지가 되는 모습을 알 수 있었다.

(2) 간접고용노동자의 노동조건

같은 사업체 내에서도 정규직 노동자와 사내하청 비정규직 노동자간의 임금 격차는 2배 이다. 정규직 노동자 대비 사내하청 비정규직 노동자는 50~55%의 임금을 받고 있는 것이다. 기본급 뿐만 아니라 성과급, 복리후생비 등을 정규직 노동자의 50~60% 수준에서 지급받았다. 또한 도시에서 어느정도 떨어져 있는 공장 특성상 독신자 숙소 등이 확보가 되어야 하는데 정규직 노동자들은 이를 확보하고 있는 반면, 사내하청 비정규직 노동자들은 공장에서 떨어진 지역에서 숙소를 따로 구해야하는 모습을 볼 수 있었다. 정규직 노동자들이 더 많은 월급과 더 많은 혜택을 받으면서 저렴한 가격에 숙소까지 이용을 하고 있었지만 사내하청 비정규직노동자들은 정규직 노동자에 비

해 적은 월급과 혜택을 받으면서도 숙소와 교통비에 대한 이중 부담을 지고 있었다.

“임금은 정규직 대비 절반수준. 근속과 상관없이. 저희들은 업체 바뀌면 5년 다니다가 업체가 바뀌면 법인상으로 신입이니까. 그리고 정규직은 근속을 계속 가져가는 구조. 기본급은 정규직 절반 수준. 복리후생은 정규직은 적용이지만 우린 아예 없었고. 지금도 없어요. 그리고 복리후생이라고 하면은 예를 들면 큰 틀에서 보면 임금은 성과급도 그 정도 차이가 나는 거고 귀향비, 체력단련비 같은 비용도 절반에서 60%정도 지급. 학자금, 주택 이런 건 아예 없고. 그리고 공장에 혼자 살면 숙소랑 아파트가 있는데 정규직은. 비정규직은 따로 아파트나 숙소가 없어요. 자기가 월세를 내고 일해야 하고. 주택자금 지원이나 학자금 지원도 없는 거고.”(면접자 3-E)

정규직 노동자의 경우에는 임금체계가 호봉제이기 때문에 근속년수가 증가하면 더욱 많은 급여를 받을 수 있었지만 사내하청 비정규직 노동자들은 낮은 수준의 근속수당을 받고 있었다. 하지만 사내하청 업체가 수시로 교체가 되고 고용승계가 된다고 하더라도 새로운 업체의 신입사원의 취급을 받고 있었기 때문에 그 근속을 인정받기가 어려웠다.

“전에는 안됐어요. 협력업체 변경 시에는 인정이..근데 3년 전부터는 인정이 되고 있어요. 그러니까 2017년 업체까지는 자료가 있어서 인정을 해주는데, 그전 입사자들은 자료가 없어서 인정을 안해서..”(면접자 3-F)

철강산업의 경우 그 특성상 24시간 공장을 운영을 해야한다. 그러므로 교대근무가 어떻게 이루어지느냐에 따라서 노동시간과 휴식시간의 차이가 많이 나는 구조였다. 현재는 정규직 노동자와 같은 4조 3교대로 운영이 되고 있었지만 1년 전까지만 해도 정규직 노동자는 4조 3교대, 사내하청 비정규직 노동자는 3조 3교대로 원천적으로 사내하청 비정규직 노동자들의 휴일을 주지 않는 구조로 운영이 되었다.

“3조 3교대 근무하고 4조 3교대 근무하면, 4조 3교대는 월 7.5일 쉬고, 3조 3교대는 원래 하루도 안 쉬는 구조죠. 그래서 저희가 올해 3월달부터 4조 3교대로 전환을 했거든요. 7사는 1년 전부터 시행을 했고..”(면접자 3-C)

기본급이 낮아서 초과근무로 급여를 늘리는 사내하청 비정규직 노동자들은 이러한 근무에 대해 어쩔 수 없이 용인하고 있었지만 휴일을 자유롭게 쓸 수 없는 구조와 휴

식을 취하지 않아서 일어나는 산업재해 등으로 인해서 교대근무에 대한 변경요구를 지속적으로 요구했고 이것이 받아들여진 것이다.

하지만 연차나 병가 등의 휴가에 있어서는 아직까지도 다른 노동자들과 사내하청업체, 원청업체의 눈치를 봐야 하는 상황이다. 만일 사내하청업체의 노동자 하나가 휴가를 이용하게 될 경우에는 사내하청업체 관리자가 대체인력이 되어서 작업을 대신하던지 아니면 다른 동료 노동자가 조기출근, 연장근무 등을 하여서 작업량을 맞춰야 하는 모습이 나타난다. 이러한 모습은 노동자들에게 무언의 압박으로 작용하여 연차나 병가를 쓸 수 없는 모습으로 나타난다.

정규직 노동자와 비슷한 업무를 한다고 하더라도 급여 자체가 낮아서 초과근무에 의존할 수 밖에 없는 사내하청 비정규직 노동자들은 평균 섭씨 60도가 넘어가는 열악한 노동환경과 장시간 노동으로 인하여 산업재해를 더욱 많이 겪는 것이 일반적이다. 또한 불과 직접적으로 맞닿아서 일하는 사내하청 비정규직 노동자들은 산업재해가 일어나면 가벼운 정도보다는 심각한 정도의 부상이거나 심지어는 사망까지 자주 일어나는 모습을 볼 수 있었다. 하지만 이러한 부상 속에서도 면접조사에 참여한 노동자들의 공통된 의견은 산업재해 처리를 하려고 하지만 공상 처리의 유혹이 많이 들어온다는 것이었다. 이러한 사측의 공상처리의 유혹에 대해서 사내하청 간접고용 노동자들이 이기지 못하는 것은 제도의 미비성이 가장 큰 문제로 보였다.

“협력업체가 산재건수가 많으면 불이익을 줘요. 도급계약을 연장을 안해준다거나 도급계약에서 저점을 매기거나 그렇기 때문에 산재를 많이 은폐하는 거고. 현장에서 일하는 사람들은 본인이 일하다 다치면 산재(보험에 따라) (임금의) 70%를 받잖아요. 그니까 엄청 심각한 산재가 아닌 이상은, 그냥 본인이 나와서 대충 일하든 병상으로 하든 대충 그렇게 되는 거고.”(면접자 3-E)

사내하청업체가 산재건수가 많으면 다음 도급계약 연장 시에 불이익이 돌아오기 때문에 업체에서는 산업재해를 직접적으로 은폐하는 모습을 보였다. 사내하청업체의 도급계약 연장은 결국 자신의 고용안정성에도 문제가 되는 부분이기 때문에 노동자들은 당연히 공상처리를 하는 방향으로 움직이게 되는 것이다. 또한 산재보험은 임금의 70%에 불과하여 만일 부상을 당한다면 저임금 노동자인 사내하청 비정규직 노동자들은 생활고에 시달릴 수 밖에 없는 조건이기 때문에 공상처리를 하는 경우가 많다고 하였다.

“현장에서 일하는 사람들은 본인이 일하다 다치면 산재(보험에 따라) (임금의) 70%를 받잖아요. 그니까 엄청 심각한 산재가 아닌 이상은, 그냥 본인이 나와서 대충 일하던 병상으로 하든 대충 그렇게 되는 거고. 산재는 구조가 그래요...(중략)... 예를 들어 일할 때 100만원 가지고 가족 생계를 꾸렸는데 산재로 100만원이 아니라 70만원만 받는거잖아요. 그게 당장, 당장 여유가 있으면 되는데, 여유가 없는 사람은 그 30만원이 덜 나오니까, 산재를 신청하는게 불편한 거죠. 불이익을 받는다고 생각하는거죠. 임금적으로.” (면접자 3-E)

(3) 간접고용노동자의 노동3권

인터뷰 대상인 ㄱ사와 ㄴ사 모두 2000년대 말부터 2010년 초까지 대대적 설비증설로 인해서 인력확보가 필요하였고 그 인력의 대부분을 사내하청업체를 통하여 충당하였다. ㄱ사의 경우 현재 정규직이 약 4,000명, 사내하청 비정규직이 약 8,000명 수준이며 사내하청 비정규직 노동자 가운데 약 3,000명이 노조에 가입한 상태였다. 2011년 노조가 처음 창립됐을 때는 내부적 불일치, 외부적 압박이라는 이중고를 지고 가는 상태였기 때문에 노동자들이 노조에 대해 필요성을 느껴도 가입하지 못하는 모습을 볼 수 있었다.

내부적 불일치는 사내하청업체들이 한 공장에 70~80개가 존재하는데, 이들의 공정과 요구조건이 각기 다르고 공통점은 ‘공장 내에서 일하는 협력업체’라는 점 밖에 없어서 이를 규합하는 과정이 상당히 힘들었다고 말했다.

“근데 문제는 비정규 업체, 공장 안에 협력업체가 7,80개가 있는데, 어느 업체는 뭐가 있고 다른 데는 없고. 이렇게 차이가 있다보니까. 이게 노동조합이 한 회사 한 노조가 아니라 한 공장 단위 노조다 보니까 이 공장안에는 70개의 협력업체가 있는 거고. 이 70개 협력업체의 공통점은 ㄱ사의 협력업체라는 것만. 그러다보니 조직이 이게 어려운...”(면접자 3-D)

외부적 압박은 협력업체가 자주 바뀌는 점을 이용하여 사내하청 노동자들에게 고용불안정을 초래하여 노조가입을 막는 모습을 보였다. 2013년에는 노조에 가입한 노동자 2,300명 가량에 대해서 재계약을 하지 않아서 공장 내에서 노동자들이 천막농성을 하기도 하였다. 재계약이라는 ‘인사권’을 통해서 노조가입을 막는 사내하청업체에 대

해서 원청업체는 노동자들의 노조가입에 대해서 수시로 보고를 받고 사내하청업체에 압박을 가하는 모습도 나타났다.

“얼마 전에 문건, 그런식으로 주로 원청은 운영 부서에서, 각 공정에서 열연, 고로, 제강 등 각 운영부서에서 정규직 관리자들, 현장직 말고 관리자들이 조합원 가입, 예를 들면 제가 운영부서장인데 제 공정 안에 협력업체가 8개 있다 하면 여긴 노조 가입 별로 없는데, 여긴 노조 가입 집단가입 하고 있다 하면 제재를 하거나 관리를 하는거죠.”(면접자 3-E)

결국에는 노조원의 증가를 막기 위해서 원청업체는 사내하청업체에 많은 압박을 가했고 결국 노조탈퇴서를 노동자들에게 종용하여 받아내었으며 그것마저 여의치 않으면 원청업체는 사내하청업체와의 재계약 과정에서 불이익을 주는 모습이 나타났다.

“예를 들면 잘해줄테니까 탈퇴해라. 나중에 사람들 정서가 그러니까 노조가입은 필요하다. 근데 기껏 해봐야 너 손해다. 나중에 다 안정되고 그때 돼서 가입해도 늦지 않다. 뭐 이런식으로 이제 니가 미리 가입해서 불이익받을 필요가 있냐 이런식으로 했던거고. 일차적으로는 업체를 제재를 시키는 거죠. 그래서 업체가 눈이 뒤집혀서 하는 거고. 하는 방식은 회유를 해서 개별 탈퇴시키거나 노조 가입을 지연시키거나.”(면접자 3-E)

“이게 거의 원청에서 회유가 들어오는 게 맞다고 보면 될 거 같고요. 애네는 단체가입하면 너네 뭐 부서 단체가입하는거 움직임 보인다며 라고 접근해서.. 협력업체 사측 관계자들이 얘기 듣고 와서 이제 거기서 사람들 사무실에 모아놓고 자기들이 회유를 하죠. 가입을 하면 뭐가 있고 지금 가입하면 안 된다 뭐 그런 식으로.”(면접자 3-F)

“이제 그 사람들을 모아놓고 얘기해요. 뭐가 문제냐, 회사랑 풀어보자, 그럼 이거 해줄게, 하면서 회유도 많이 하고. 뭐 개인적으로 뭐 중심으로 서서 움직이는 분들께서는 과거에 실제로 그런 일이 있었습니다. 관리자가 부모님이랑 같이 거주하지도 않는데 그 사람 부모님한테까지 찾아가서 이사람 이렇게 하면 위험하다고 하면서..”(면접자 3-D)

노사협의회는 노동자와 사용자의 협력 관계를 높이기 위해서 각 사업자별로 설치하도록 규정된 기구이다. 1980년에 ‘노사협의회법’이 통과가 되면서 처음으로 개념이

정립이 됐고 1996년 노사협의회법이 ‘근로자 참여 및 협력증진에 대한 법률(근참법)’으로 개정되어 제도가 운영이 되고 있다. 원래의 취지는 단체교섭을 중심으로 대립적인 노사관계를 지양하고 협력적 노사관계를 이끌어 내기 위해서 만들어진 법이었으며 단체교섭과는 별도로 적어도 3개월에 한번 이상 정기적으로 만나서 생산성 향상, 인사 및 노무관리에 대한 사항, 업무 환경 개선 뿐만 아니라 노사 공동위원회, 사내 복지금 설치 등의 논의를 할 수 있다.

하지만 이러한 법의 의도와는 달리 현실적으로 사내하청 비정규직 노동자들에게는 노사협의회가 제대로 활용되지 못한 것으로 보인다. 하나의 공장 안에 수십개의 업체가 존재하는 것이 되기 때문에 노사협의회 역시 한 공장에 수십개가 존재하는 것이 되므로 노동자들의 단일적인 사항에 대해서는 각 업체의 이해관계에 따라 진행상황이 달라진다. 또한 노동환경 개선 요구 등에 대해서는 설비 자체가 사내하청업체의 설비가 아니라 원청업체의 설비이기 때문에 원하청간 책임공방을 하면서 개선 시키지 않는 모습이 나타난다.

“이제 그게 진행을 해도 진행이 안돼요. 무슨 말이나면, 자 이 공장이 되게 위험하다 이걸 개선하자 이래서 뭐 A업체 협력업체하고 전기 노사협의회를 해요. 이거 원청 시설이라 이거 우리 손 못대요 라고 하면 그럼 이거 말고 이 밑에 다리라도 좀 균형을 맞춰주면 안되냐 원청시설이라 할 수 있는게 없어요.. 원청한테 물어보고 해줄게 라고 하는데 원청에서 안된대 뭐 이러면 더 할 게 없는거고. 뭐 근로조건과 관련해서 노동 조합하고 교섭해야지 왜 나한테 따지냐 뭐 이런식. 협력업체는 뭐 논의하라고 법상에서 했지만 실질적으로 할 수 있는게 없어요. 뭐 예를 들면 진짜 뭐 사소한 거? 피복 빨리 주세요 안테나 안들어와요 뭐 이런거만.”(면접자 3-E)

“에어컨 바꿔 달라하면 에어컨 원청에 물어봐야하니까 좀만 기다려줘요. 뭐 이런식” (면접자 3-F)

“조업에서는 실제로 설비를 가동시키고, 조업지원은 물량이나 원자재를 공급해주는 역할을 하는데, 그것들이 전부 다 원청 설비에요. 안전상의 문제라든지 근무상의 문제 뭐 이런 것들에 대해서 개선을 요청을 하면 개선이 정말 시급한데도 뭐 1년이 지나고 .. 안그럼 개선이 안되고 그럼 원청에 가서 다시 회의를 하고 그러다가 또 승인이 받고 그러는 동안 도 사람은 다쳐나간다는 거예요.” (면접자 3-D)

이렇게 노사협의회가 노동환경 및 조건의 개선에 대하여 협의할 수 있는 공간이 되어야 하는데 원청이나 하청업체의 책임을 떠넘기면서 노동환경이나 조건의 개선이 아예 이루어지지 않고 오히려 노동자들을 위협으로 몰아넣는 모습도 볼 수 있었다.

노사협의회에 대해서 조금의 개선은 보이고 있는데, 노사협의회 내부의 구성의 변화이다. 노사협의회에 참여하는 노동자 위원들에 대해서 이전에는 노조 조합원이 아닌 사람들이 추천되어 들어와 대부분 회사의 의도대로 노사협의회에 올라온 안건들이 처리가 되는 모습을 보였으나 노조 조직률이 상승함으로써 노사협의회에 노조조합원이 참여하고 노조의 요구를 관철시키는 모습도 보였다.

“현장에서는 저희 같은 경우에는 노사협의회가 조합원들이 적었을 때는 조합원이 아닌 사람들이 들어와서 회사 측 입장을 대변하고 그랬었는데 지금은 거의가 조합원으로 구성되다보니까 노사협의회 근로자측 대표들이 거의 다 조합원들이예요. 그래서 현장에서 조합원들이 원하는 수준을 가지고 회사와 협상을 합니다.” (면접자 3-C)

정규직 노조와의 연대는 노동조합 간부와 조합원의 인식이 약간은 다른 것을 알 수 있었다. 노동조합 간부는 이전보다는 많이 관계가 나아졌다고 생각하는 반면, 조합원의 경우에는 이전에 비해서 관계가 소원해졌다고 말하고 있었다. 한쪽에서 쟁의행위가 일어나면 사측의 방해에 넘어가지 않고 상대방 노조의 쟁의행위에 될 수 있으면 동참하려는 모습은 보이지만 노조의 요구에 있어서는 정규직 노조와 비정규직 노조간의 요구가 다르기 때문에 나타나는 현상으로 보인다.

“갈수록 좋아지고 있다고 봅니다. 저희가 올라오면서 확인한 건데, 내일 저희가 전면 파업을 해요. 정규직 지회장이 자체 조합원들에게 문자 발송으로 업무에 대체하지 말라고 몇 가지 지침을 내린 것 같더라고요. 사측 방해에 동참하지 말라는 내용으로 문자를 보내서...” (면접자 3-C)

정규직 노조와 비정규직 노조가 쟁의행위를 같이 하거나 협력하는 모습은 노조간의 신뢰감의 형성이나 정규직 노조가 비정규직 문제에 관심을 갖는다는 의미에서 의미가 있어보이지만 이것이 더욱 깊은 신뢰감을 나타내기 위해서는 각 노조의 요구가 비슷해야 한다. 하지만 정규직 노조는 정규직 노동자들의 이익을 우선으로 하기 때문에 비정규직 노동자들의 문제에 대해서는 뜻은 같이 하지만 우선 해결과제가 아닌 것이 되어버리는 사례가 허다하다.

“초창기는 정규직노조가 좀 신경을 썼어요. 근데 가면 갈수록 이게 집단의 특징이 있는데. 정규직 노조는 이제 정규직 중심의 자기 요구안이 있고 요구안 중심으로 싸우는 거고. 비정규는 또 그 안의 자기 요구가 있어서 이게 큰 틀로 보면 현장에서 충돌하는 것. 영업 이익은 100원인데 이걸 이제 n분의 1로 가져 갈 거냐, 정규직 중심으로 분배를 할 거냐. 과거에는 정규직이 가져가고 비정규직은 이제 일부 떼어주는 이런 식으로 했는데...”(면접자 3-E)

“일단 정규직 노조는 자기들끼리 관련해서는 그것만 하는 거 같고요. 별로 이제는 신경을 거의 안 쓴다고 보면 되고. 비정규직 노동조합에서는 현장을 많이 신경 쓰죠. 와가지고 자기들은 노동자와 같은 비정규직 조합원으로 같이 있으니까 비조합원도 같이 챙겨서 가는 형태로 비정규직 노동자에 대해서 많이 신경을 쓰고 있고. 정규직은 뭐 자기들 역할에서만 그렇게 하고.”(면접자 3-F)

지금과 같이 정규직 노조와 비정규직 노조가 별도로 존재하는 형태에서 1사 1노조로 바꾸는 것에 대해서는 조합원과 조합 간부가 필요하다는 공통된 인식을 보였으나 이루어지기는 힘들 것이라는 공통적인 생각이 저변에 깔려 있었다. 특히 정규직이 사내하청 비정규직을 관리하는 형태로써는 1사 1노조가 된다고 하면 제대로 된 노조활동이 힘들 것이라고 생각하고 있었으며 사내하청 비정규직 노동자들이 독립적으로 의사를 개진할 수 있는 별도의 비정규직 위원회가 설치되어야 한다고 보았다. 이를 적극적으로 주장하기 위해서는 1사 1노조를 하기 전에 비정규직 노조의 자생력 향상이 우선이라고 보았다.

또한 자동차 산업과는 달리 철강산업의 경우에는 정규직 조합원의 숫자보다 사내하청 비정규직의 숫자가 많아 만일 1사 1노조를 하게 될 경우 비정규직 노동자의 영향이 정규직 노동자의 영향보다 세지기 때문에 정규직 노동자들이 1사 1노조를 받을 수 있겠는가 하는 의심도 있었다.

“정규직과 비정규직이 하나의 노조로 갔을 경우엔 정규직이 비정규직을 통제 관리하는 방식의 노조 형태는 안 맞고 비정규직의 특수성을 인정하는 형태, 조직체계를 가져가야 맞는 거 아니냐. 예를 들어 비정규위원회를 만들든 아니면 지회 안에 비정규 본부를 만들든. 뭐 어쨌든 어느 정도 독자성을 유지하는.. 제가 볼 땐 자동차는 1사 1노조를 받아도 어차피 총회를 하면 정규직이 판단하면 비정규직은 뭐 쟁위 안될 수도 있거든요. 어차피 소수라는 개념이고. 문제는 이제 철강, 조선 같은 경우 정규직보다

비정규가 훨씬 많은데 1사 1노조가 가능하냐. 큰 틀로는 가야되는데, 제가 볼 때 정규직이 안 따라줄 거예요.”(면접자 3-E)

“원청 노조에서 자본이 노동자들을 갈라놓고 있는 데 대한 근본적인 물음 아닙니까. 엇그제 평가하는 것을 보니까 너무 불법파견으로 인한 정규직 쟁취, 원청 노조에 너무 기대심리가 커서 이런 부분들에도 비판 지점이 있더라고요. 그래서 비정규직 노조들은 어쨌든 자생력을 키워야 한다. 자생력을 키우는 속에서 정규직하고 대등한 관계에서. 지금 또다른 행태로는 정규직 노조가, 아마 거의 마찬가지일 거예요. 제가 생각할 때 사측에서 자기 일자리 뺏긴다고 현장에 파고들면, 아무리 강성노조라 하더라도 힘들어질 거란 말입니다. 그렇기 때문에 비정규 노조 자체가 자생력이 필요한 것이고..”(면접자 3-C)

4) 부당한 차별, 부당한 대우, 인격 모독 및 어려움

사내하청 비정규직 노동자들의 가장 불안한 문제는 고용안정성이었다. 지금은 투쟁으로 사내하청업체가 변경이 일어나도 고용승계를 하도록 바뀌었다고 하지만 고용승계만 이루어졌을 뿐 근속의 인정 등은 인정되지 않고 있었다. 더욱 이들을 불안하게 하는 것은 사내하청업체가 바뀔 때 별도의 공지가 없이 바뀌는 것을 통보하는 식으로 노동자들에게 전달된다는 것이었다.

“저는 9년 동안 6번 협력업체가 바뀌었어요. 이번에도 1년 정도 밖에 안됐는데 올 3월에 어떤 이유때문인지, 사유도 없고. 원청에서 나가라고 해서...(중략)... 저희 업체가 쯤 많이 바뀌어요. 1년, 1년반마다. 어떤 설명도 없고. 그냥 통보만...”(면접자 3-F)

이러한 식의 사내하청업체의 변경은 고용승계가 인정이 된다고 하더라도 본질적으로 노동자들에게 불안감을 느끼게 할 수 밖에 없는 조건을 만들고 있었다.

이밖에도 사내하청 비정규직 노동자들의 노동환경에서도 많은 차이를 두고 있었다. 통근버스는 정규직 노동자와 사내하청 비정규직 노동자들이 전부 이용할 수 있었지만 주차공간의 경우에는 정규직 노동자들에게는 확보해주면서 사내하청 비정규직 노동자들에게는 확보해주지 않아 공장에서 먼 곳에 자가용을 세우고 들어가던가 아예 자동차 사용을 하지 않는 모습도 보였다. 노조가 생기기 전에는 노동조건 차별이 더욱 심각했다. 연장근무 중에 식사를 제공하지 않는다거나 식사시간을 제한하여 식사 자체

를 하지 못하게 만들고 있었으며, 일회용 작업복을 한 달에 두 번 지급하는 등 안전 보호구에 관하여 지급을 하지 않는 모습을 보였다. 하지만 노조의 지속적인 요구로 인해서 식사 및 안전보호 장비는 정규직과 똑같은 수준으로 지급이 되고 있다고 말하였다.

“저희가 출근해가지고 일을 하다보면은, 아침에 일찍 출근하게 되면 아침을 먹고 들어가고, 가서 점심을 제공해주는데, 어디 가서 먹을 시간이 안돼요. 그래서 도시락을 제공해주는데. 그걸 하루에 한끼 이상 먹을 때도 있어요. 그리고 작업복을 동일하게 지급하지 않고, 장갑 이런걸 한달에 수량 2개. 현실적으로 불가능한 수량 제한. 온몸에 구리스를 감고 작업을 하는데도 작업복을 일회용 작업복을 주고. 분진을 피할 수 없는, 한 달에 2개. 빨아써라. 이런. 말도 안되는. 일회용을 주면서. 기본적인 것도 지켜지지 않았고 현장에서 일을 하다가 물을 먹으러 가는 것도 힘든 조건이었어요. 그렇게 실제적으로 필요한 것들, 안전보호구 같은 것들이 현재는 정규직과 동일하게 지급이 되고 있고, 안전 보호 용품들 같은 경우에도 품질이 뛰어난 것들을 노조에서 계속해서 요구했으니까 개선이 많이 됐고, 식사 같은 경우에는 본인이 원하면 제철에 밥을 먹으러 갈 수 있는 수준까지 열어놨습니다.”(면접자 3-D)

“통근버스를 운영을 해요. 근데 정규직은 자차를 이용, 차량 출입이 가능해요. 근데 비정규직은 업체별 일부 TO만 줘요. 대표, 관리자, 주임 등. 아니면 공정 상 통근버스 이용이 어려운 일부 공정 인원. 이런 인원에 대해서만 차량 출입을 허가를 해주고 나머지는 출입이 안되니까 통근버스 타거나 아니면 회사 앞에 주차해서 들어가야 되는 상황.” (면접자 3-E)

교육의 기회도 차이가 많았다. 노동자의 노동력 향상과 생산력의 향상을 위해서는 직무교육이 반드시 필요한데, 사내하청업체 비정규직 노동자들은 이러한 직무교육마저 받을 기회가 없었다. 그들이 받는 교육은 안전교육이 전부이며, 사내하청업체의 관리자에게만 직무교육이 전수가 되고 있었다.

“교육과 관련해서는 우리가 받는 교육은 안전교육이 다인거고 직무교육은 없어요. 존재하지 않고. 일부 있는 건 관련 업체 소장, 주요 관리자들은 교육을 하는 것 같은데, 소위 말하는 사원들, 비정규 대다수는 안전교육 말고는 교육 하지 않고요.” (면접자 3-E)

(5) 비정규직 노조의 요구와 향후 전망

면접에 참여한 노동자의 대부분이 사내하청 비정규직 노동자이기 때문에 가장 우선적으로 해결해야하는 것은 간접고용이라는 고용형태가 없어져서 평등하게 일할 수 있는 조건을 만들어야 한다는데에 동의하였다. 그 다음으로는 열악한 노동조건 개선이었다. 철강 공장은 기본적으로 섭씨 60도가 넘는 공간에서 위험한 작업을 수행하기 때문에 원천적으로 산업재해의 비율이 높고 그 정도 역시 심각하다고 볼 수 있다. 회사 내의 산업안전보건위원회나 노사협의회에서 이 점이 중점적으로 논의가 되어야 하고 또한 사내하청 비정규직 노동자들의 발언이 많이 반영이 되어야 하지만 2~3년 전의 고용노동부의 권고에도 불구하고 하나도 지켜지지 않고 있고 개선되지 않고 있다고 말하였다.

“제일 근본적인 것은 간접고용 노동자들이 없어져야 하는 게 제일 근본적. 그 다음에 당장의 현실적인 거라고 하면, 고용노동부도 원청에 산재사고가 많이 나가지고 원청에 산업안전보건위원회, 노사협의회, 비정규직근로자 대표도 참여를 적극권장 하겠다라는 정책을 한 번 낸 적이 있어요. 2~3년 된 것 같은데. 그런데 단 한 번도 그렇게 돼본 적이 없고 의견을 반영할 통로도 없고. 그러다보니까 할 수 있는게 산재란 문제가 언제 터질지 모르는 화약고인거죠. 터지면 이제 또 산재가 터진거고. 시설권과 시설개선권이 전혀 없다보니 뭐 어떻게 할 수 있는 방법이 없는거죠.”(면접자 3-E)

3) 소결

만일 1사 1노조가 생긴다면 간접고용 비정규직 노동자가 많기에 정규직 노동자들이 받을 수 있을지 모르겠다는 면접자의 이야기처럼 현재 철강업계에서는 간접고용 비정규직 노동자의 비율이 매우 높은 편에 속한다. 중소기업의 경우 관리직 직원만 제외하고 현장에서 일하는 직원들은 전부 간접고용 비정규직 노동자라고 할 정도로 심각한 상황이다. 2000년대 후반부터 2010년 초반까지 철강공장의 시설 및 장비 확대가 이루어졌지만 충원되어야 할 노동력은 사내하청업체를 이용하여 이루어졌으므로 이들의 전반적인 노동환경은 열악함에도 불구하고 원청업체는 이들에 대해 책임을 지지 않으려고 하고 있었다.

이렇게 열악한 조건을 타개하기 위한 노동자들의 선택은 노동조합이었다. 노동조합이 형성되자 간접고용 비정규직 노동자들은 두 가지의 고난에 부딪혔는데, 첫 번째는

외부적인 압박이고 두 번째는 내부적 불일치였다. 원청회사는 직접적으로 노조가입을 방해하거나 사내하청업체를 압박하여 간접적으로 노조를 탄압하는 방법을 이용하였다. 그리고 70~80개의 사내하청업체의 노동자들이 각자 이해관계가 달랐기 때문에 이를 통합하는 과정 또한 시간이 걸렸다. 노동조합 결성 이후에 임금 및 노동환경조건에서 이전보다는 나아졌다고 하는 면접자들이 많았다.

하지만 여전히 노동조합에 가입하지 못한 노동자들도 많았는데 사내하청회사의 압박도 여전히 존재하지만 대부분의 간접고용 비정규직 노동자들이 지인소개로 들어왔기 때문에 노조에 대한 압박을 받으면 자신만 받는 것이 아니라 자신을 소개해 준 지인이나 친척까지 같은 압박을 받을 수 있기 때문이다. 인적네트워크로 연결된 관계는 오히려 노조를 탄압하는데 있어서 더욱 효과적인 수단으로 나타나고 있었다.

또한 비정규직 노조와 정규직 노조 모두 금속노조 또는 금속노련이라는 산별노조에 가입되어 있는 상황인데, 정규직 노조는 하나의 회사지부로 만들어진 반면 비정규직 노조는 지역본부에 속한 개별지부로 되어 있었다. 개별 지역본부에 속한 지부로 활동을 하는 것은 같은 회사 소속이면서도 비정규직 노조의 연대성이 떨어지는 모습이 나타날 수 있다. 불법파견문제에 대하여 모 철강회사의 경우에는 비정규직 노조가 조직적으로 대응하고 있지만 각 공장 마다 요건이나 상태가 다르기 때문에 하나의 연대체가 만들어지기가 힘든 구조를 가지고 있다. 그러므로 한 공장 소속의 비정규직 노조를 아우를 수 있는 통합 노조가 필요하며 통합 노조가 만들어지기가 힘들다면 비정규직 연대조직을 구성하여 효과적으로 비정규직 이해대변에 나서야 할 것이다.

노사협의회는 노조간부와 조합원이 다른 의견을 가지고 있었다. 노조간부는 '원청업체'와의 노사협의회를, 조합원은 '사내하청업체'와의 노사협의회를 상정하여 말하였기 때문에 이러한 차이점이 나온 것으로 보인다. 시설, 장비 등이 원청업체에 귀속되어 있는 환경에서 사내하청업체가 노사협의회를 통해서 해줄 수 있는 것은 작업복이나 작업화 같은 가장 기본적인 것 밖에 해줄 수 없는 환경이다. 원청업체와의 직접적인 노사협의회가 없이 사내하청업체와의 노사협의회는 한 공장에서 70~80개의 서로 다른 노사협의회가 이루어지는 것과 같으며 노동자들의 요구조건을 흐트러트릴 수 있는 모습으로 나타날 수 있다. 그러므로 간접고용 비정규직 노동자들의 직접적인 요구조건이 받아들여질 수 있도록 원청업체와의 직접적인 협상테이블이 마련될 수 있도록 해야 할 것이다.

5. 유통산업 면접조사 분석

1) 면접개요

<표 4.7> 유통 직종 면접조사 참여자 정보

	면접 날짜	면접대상자 직위
면접자 A	2018년 8월 17일	마트산업노동조합 정규직 간부
면접자 B	2018년 8월 17일	마트산업노동조합 비정규직 간부
면접자 C	2018년 8월 20일	A 대형할인점 협력업체 판촉판매직 (시간제, 비조합원)
면접자 D	2018년 8월 30일	A 대형할인점 중간관리직 (정규직, 조합원)
면접자 E	2018년 9월 20일	A 대형할인점 계산직 (무기계약직, 비조합원)

2) 유통부문 간접고용 현황⁴⁸⁾

(1) 유통산업의 고용현황

유통산업은 크게 도매업과 소매업으로 구분되며, 유통산업 종사자 가운데 60% 이상이 소매업 종사자가 차지하고 있다. 소매업 가운데에서도 업태 혹은 판매채널에 따라 다시 세분화하여 백화점, 대형할인점, 홈쇼핑, 면세점, 온라인쇼핑, 기업형 슈퍼마켓(SSM), 편의점, 드럭스토어 등으로 나뉜다. 경찰인구조사에 의하면 전체 취업자 중 유통산업에 종사하는 취업자의 비중은 2003년 17.5%에서 2008년 15.4%로 빠르게 감소하였고 2016년 14.2%까지 감소하고 있다. 그러나 이는 소매업에 종사하는 소규모 자영업자가 꾸준히 줄어들고 있는 것과 관련이 깊다. 유통업에 종사하는 전체 취업자 수가 감소하는 가운데에도 임금근로자의 수는 오히려 지속적으로 증가하는 추세이다. 유통산업 임금근로자 수는 2003년 187만 명에서 2016년 221만 명으로 증가하였으며, 이중 소매업에 종사하는 임금근로자 수는 108만 명에서 2016년 129만 명으

48) 유통업의 각 업태별로 매출규모, 판매전략, 고용관행 등에 이르기까지 큰 차이를 보이고 있다. 본 연구는 유통업 가운데에서도 종합소매업의 대형할인점을 중심으로 서술한다.

로 증가하였다. 이는 유통산업이 발달하면서 영세한 자영업이 줄어들고 그 자리를 임금근로가 대체하고 있음을 의미한다. 이처럼 유통산업이 임금노동화 하는 가운데 종사자 중 대형종합소매업 종사자의 수 역시 지속적으로 증가하고 있다. 도소매업조사에 의하면, 2006년 440개였던 대형종합소매업 사업체 수는 2016년 658개로 증가하였고, 종사자 수 역시 증가하여, 2006년 7만 4천명에서 2016년 91,523명으로 증가하였다.

우리나라에서 대형종합소매업은 1980년대 후반 국내 유통시장이 해외에 개방되면서 발달하기 시작하였다. 1990년대 이르러 유통산업 제도변화 및 규제완화 등으로 인해 대형유통점이 출현하였으며, 1996년 유통시장 전면 개방 이후 월마트나 까르푸와 같은 다국적 유통기업들이 국내에 진출하였다. 그러나 산업 초기에 진출했던 다국적 유통기업들이 철수하고, IMF 금융위기로 중소 유통업체들이 대거 도산하게 되면서, 현재 국내 유통업은 재벌기업들에 의한 독과점 상태로 변화하여 현재에 이르고 있다 (김종진, 2011). 예를 들어 백화점의 경우 롯데, 신세계, 현대의 시장점유율이 80%에 이르고, 대형할인점의 경우 이마트, 홈플러스, 롯데마트의 시장점유율이 70%에 이르는 상황이다.

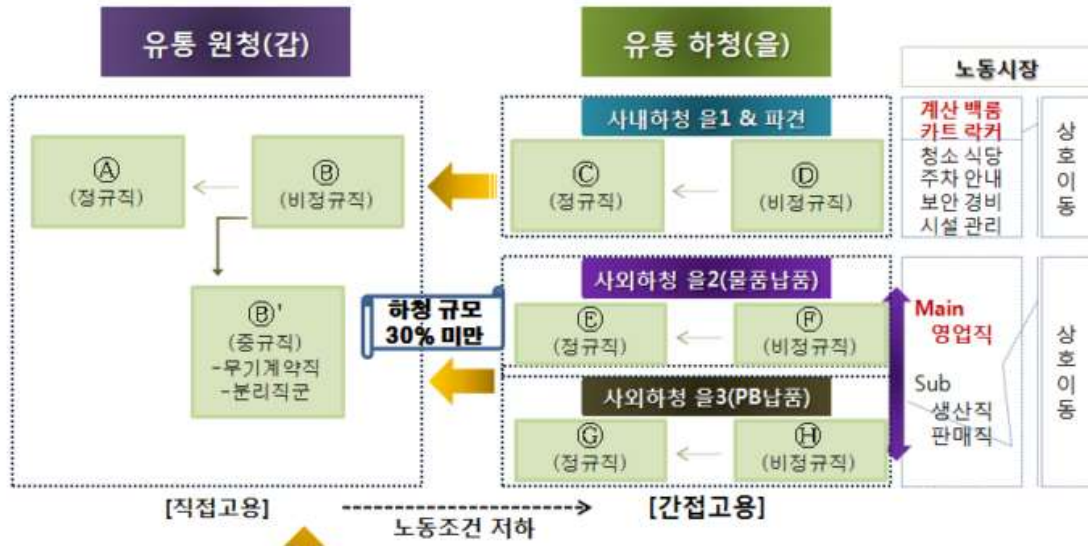
(2) 유통부문 간접고용의 특징

<표 4.8> 대형할인점 매장의 판매유형

거래유형	개념
직매입	유통매장에서 특정 상품을 상품제조업체 및 거래처에서 매입하여 판매하고 재고품을 책임지는 형태
특정매입	유통매장에서 상품을 외상으로 매입하여 판매하고 재고상품은 반품하는 위수탁거래
임대매장 갑 (위탁매입)	점포주, 납세자, 점포운영책임 등을 모두 임차인이 짐. 그러나 임대갑은 일정액의 임차료를 지급하는 대신, 판매 대금은 임차인이 직접 관리함.
임대매장 을	점포주, 납세자, 점포운영책임을 모두 임차인이 지면서 매출액의 일정 비율을 임대수수료로 지급하는 형태임. 판매대금은 유통업체가 관리함.

자료: 이정희 외(2009, p. 48) 재구성, 김민재(2012) 재인용

<그림 4.7> 유통산업의 원하청 구조



출처: 김종진 (2011)

유통부문의 하도급 구조는 크게 상품의 유통과 판매와 관련된 영역과 매장의 관리 및 유지와 관련된 영역으로 나눌 수 있다. 먼저, 상품의 유통 및 판매와 관련된 하청은 유통업체의 거래방식과 관계되어 있으며, 유통업의 절대적인 부분을 차지하고 있다(김종진, 2011). 대표적으로 대형할인점과 같은 종합소매업의 거래유형은 크게 4가지로 나뉜다(<표 4.6>참고). 먼저 직매입은 유통업체가 상품제조업체나 거래처에서 상품을 매입하여 판매하고 재고에 대한 책임까지 지는 형태를 가리키고, 특정매입은 외상으로 매입하여 이후 재고를 거래처에 다시 반품하는 형태를 가리킨다. 한편 임대매장은 대형할인점이나 백화점 등에 샵 인 샵(shop in shop)의 형태로 상품제조업체가 물건을 팔기 위해 입주한 형태를 말하는데, 임대료 지불 방식에 따라 갑과 을로 그 지위가 나뉜다. 많은 유통업체들이 재고부담이 있는 직매입보다는 특정매입이나 임대매장 운영을 선호하는 추세이다(김민재, 2012). 최근에는 브랜드 이미지 제고와 영업이익률 향상시키기 위해 직매입이나 특정매입의 형태로 자체 개발한 브랜드(Private Brand)를 출시하는 기업들이 늘고 있지만, 여전히 보편적인 거래형태는 임대매장 형태이다. 이와 별도로 유통업체 매장의 관리 및 유지와 관련된 청소, 주차, 보안경비 등을 담당하는 사내하청이 별도로 존재한다.

위 내용을 기초로 유통업 내 하청의 유형을 구분 하면 세 가지 형태로 구분할 수 있다. 청소, 주차, 시설 관리 등 원청의 업무 완성을 목적으로 하는 사내하청(1유형)

과 유통업의 하도급 구조 속에서 직매입과 특정매입의 형태로 물품을 공급받는 사외 하청(2유형, 3유형)이다(그림 4.8 참고). 물품을 납품하는 하청업체(유형 2와 3)는 사외하청이지만 재고를 줄이기 위해 판촉과 물품진열 등의 업무를 맡는 인력을 유통업체에 보내고 있는데, 이 같은 하청 비율은 시장 지배력이 높은 재벌 대기업일수록 더욱 높은 경향을 보인다(김종진, 2011).

이처럼 유통업은 수직적인 원하청 구조를 갖고 있는 제조업과 달리 수직적이면서도 수평적인 다양한 하도급 형태(하청 1, 2, 3 형태)가 존재하고 있기 때문에 고용의 구조 역시 다층적이고 상당히 복잡한 형태를 취하고 있다(김민재, 2012; 김종진, 2011). 심지어 같은 매장에서 동일한 직무를 수행함에도 고용관계가 달라지기도 한다. <표 4-2>는 이처럼 다층적인 유통업의 고용형태를 4가지 형태로 구분하고 있다. 직접고용(A 유형)은 유통업체에 직접고용 되어 일하는 정규직으로 주로 중간관리 및 매장관리 업무와 계산, 판매, 고객응대 등의 업무를 주로 맡는다. 직접고용(B 유형)은 직접고용 비정규직으로 계약직, 시간제, 아르바이트로 나뉘며 계산, 판매, 판촉 등의 업무를 맡는다. 한편 간접고용은 납품업체에 소속된 직접고용 정규직과 비정규직 사원(C 유형)이 있고, 그 외 납품업체에서 파견한 판매·판촉 노동자와 용역업체에 소속되어 청소, 보안, 계산 등의 특정 업무를 담당하는 노동자(D 유형)가 있다.

유통업의 특성상 고용형태가 다양하고 복잡하기 때문에 어디까지 간접고용의 범위에 포함시킬 것인지에 따라서 유통부문 간접고용의 규모는 크게 달라질 수 있다. 또한 고용형태의 복잡성으로 인해 기존의 조사방법으로는 그 규모를 정확히 추정하기 어려운 문제도 있다. 이 같은 한계에도 불구하고 개별 매장에 대한 조사를 실시한 선행 연구에 따르면 유통업 매장에서 약 70~90%가 외부노동력이고 정규직 비정규직을 포함하여 직접고용된 경우는 10~25%수준으로 조사되고 있다(권순원, 2013; 김민재, 2012). 물론 이 같은 수치에는 유통업체에 임대형태로 입점해 있는 업체 소속 인력을 포함한 수치이고, 이 중 유통업체의 통제와 관리를 받고 있는 사외하청 소속 인력으로 한정할 경우 그 수치는 낮아질 수 있다.

<표 4.9> 유통업 정규직/비정규직의 일반적인 고용형태별 직무 구분

고용형태		기업	백화점	대형할인점
직접 고용 (A)	정규직	중간관리, 매장관리		
	무기 계약직	계산, 판매, 고객만족 응대, 사무, 시설 등		
직접 고용 (B)	계약직	계산, 판매·관측, 식품(농수산물 작업장), 문화 센터, 안전시설, 배달·운전, 간호사, 사무직	계산, 판매·관측, 식품(농수산물 작업장), 안 전시설, 배달·운전, 사무직	
	시간제 (파트타임)	계산, 판매·관측, 식품, 상담·고객서비스, 락카 관리, 사은품 행사 등	계산, 판매·관측, 식품, 상담고 객서비스, 물 품도우미 등	
	아르바이트	계산, 판매·관측, 팀 사무, 파킹텍, 식품, 문화 센터, 회원서비스, 주차 정산 등	계산, 판매·관측 등	
간접 고용 (A)	정규직	용역업체 인력관리 총괄		
	무기 계약직	용역업체 인력 중간 관리 판매·관측		
간접 고용 (B)	파견	판매·관측 등	판매·관측, 잡화, 경리, 문화센터 등	
	용역	검품업무, 교환, 계산, 보안·경비, 주차·안내, 안내·방송, 청소, 식당, 배송접수, 식품, 파킹텍, 락카관리 등	계산, 보안·경비, 주차·안내, 안내·방송, 청소, 식당 등	

출처: 김민재(2012) 재인용

고용형태공시제에 의하여 공개된 300인 이상 사업체들의 고용현황자료를 토대로 간접고용(소속 외 근로자)의 규모를 파악할 수도 있다. 유통산업(도소매업)의 300인 이상 사업체의 전체 근로자 수는 2018년 3월 기준 약 39만 6천 명이고, 이중 직접고용을 의미하는 소속 내 근로자는 32만 2천여 명으로 전체의 81.1%를, 파견, 용역, 하도급 등의 소속 외 근로자는 7만 4천여 명으로 전체의 18.9%를 차지하고 있다(입점협력업체 미포함). 2016년 소속 외 근로자 규모가 9만 2천여 명으로 전체의 22.6%를 차지했다는 점과 비교하면, 절대적인 규모면에서도 4.8). 개별 업체별로 살펴보면 이랜드리테일처럼 파견/용역 등을 전혀 활용하지 않는 업체도 있으나, 한무쇼핑처럼 거

의 대부분(70%)이 파견과 용역 등의 간접고용으로 구성된 사례도 있었다. 그러나 이마트, 신세계, 홈플러스, 롯데 등의 주요 유통대기업으로 한정할 경우 대체로 20~30% 내외로 파견/용역 등을 활용하고 있음을 알 수 있다.

<표 4.10> 종합소매점 업체별 고용형태별 근로자 수

		전체	소속 근로자		소속 외 (%)	
			기간없음	기간제		
백 화 점	롯데쇼핑(주)	45,757	32,936	27,542	5,394	12,821 (28.0)
	(주)현대그린푸드	9,578	5,511	5,311	200	4,067 (42.5)
	(주)현대백화점	6,333	2,574	2,200	374	3,759 (59.4)
	(주)이랜드리테일	6,185	3,739	3,414	325	2,446 (39.5)
	(주)신세계	6,072	3,679	3,180	499	2,393 (39.4)
	(주)한화갤러리아	1,683	1,090	1,023	67	593 (35.2)
	(주)신세계인터내셔널	1,649	1,208	1,186	22	441 (26.7)
	(주)한화갤러리아타임월드	817	390	390	0	427 (52.3)
	(주)대구백화점	658	282	259	23	376 (57.1)
	(주)광주신세계	589	363	340	23	226 (38.4)
	소 계	79,321	51,772	44,845	6,927	27,549 (34.7)
대 형 활 인 점	(주)이마트	39,869	30,816	27,503	3,313	9,053 (22.7)
	홈플러스(주)	23,501	19,872	17,767	2,105	3,629 (15.4)
	(주)이랜드월드	9,869	3,671	1,971	1,700	6,198 (62.8)
	(주)코스트코코리아	6,174	5,240	5,136	104	934 (15.1)
	홈플러스스토어즈(주)	5,106	4,011	3,783	228	1,095 (21.4)
	(주)농협하나로유통	4,246	2,456	841	1,615	1,790 (42.2)
	(주)농협유통	2,302	1,634	1,111	523	668 (29)
	한무쇼핑(주)	2,061	605	505	100	1,456 (70.6)
	(주)메가마트	1,966	1,534	1,494	40	432 (22)
	(주)농협부산경남유통	353	320	153	167	33 (9.3)
	(주)농협충북유통	317	315	139	176	2 (0.6)
소 계	95,764	70,474	60,403	10,071	25,290 (26.4)	

자료: 고용노동부, 고용형태공시제 홈페이지 (2018년 3월 기준)

* 업체 명단은 김근주 외(2017)

2년간 1만 8천 명 정도가 줄었고 간접고용이 비중 역시 3.7%가 줄어들었다. 종합소

매업의 백화점과 대형할인점으로 한정하여 업체별로 살펴본 결과, 소속 외 근로자는 백화점과 대형할인점이 각각 약 2만 6천명, 2만 명이었으며, 전체 근로자 수에서 차지하는 비중은 백화점의 경우 35.8%, 대형할인점의 경우에는 22.8%으로 나타났다(표

직종별로 살펴보면, 전체 유통산업에서 파견용역이 가장 많이 활용되는 직종은 주차/미화/시설/경비이다. 종합소매업으로 한정하였을 때에도 청소 및 환경미화원과 주차 관련 종업원은 거의 80%를 파견용역이 차지하였으며, 매장판매직이나 판매 관련 단순종사자들의 경우에는 기간제나 단시간 등의 활용도가 높으나, 이들 중에도 6~7% 수준은 파견용역으로 나타났다(김근주 외, 2017).

유통업에서 간접고용이 증가하고 고용형태가 다양해진 것은 납품업체의 상품을 판매하거나 또는 매장 임대를 통해 수익을 올리는 유통업 매출의 특성, 고용유연화 전략, 낮은 노동조합 조직률 등이 여러 요인들이 복합적으로 작용하여 발생한 결과이다(김민재, 2012). 1997년 외환위기 이후 유통업계는 기존 인력을 외주·용역·분사 등을 통해 노동시장을 유연화 하였으며, 당시 노조 조직률이 낮았던 유통업계의 특성으로 인해 유연 경영전략이 저항 없이 매장에 반영되어 비정규직과 간접고용이 도입되었다. 또한 2007년 시행된 비정규직법은 유통업에서 간접고용이 증가하는 데 큰 영향을 미쳤다. 2년 이상 근무한 비정규직의 정규직 전환 의무를 회피하기 위해 유통업체들은 계산직과 일부 지원업무 등에서 장기 근속한 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하고 나머지 판매직, 진열직 등은 대부분 간접고용으로 전환하였다.

그러나 유통업계의 이러한 관행도 최근 조금씩 변화하는 중이다. 지난 4~5년 간 매장 내에서 간접고용으로 일하고 있는 인력에 대해 불법파견 판정이 이어지면서 이들을 무기계약직으로 전환하는 사례들도 이어지고 있는 것이다. 2013년 고용노동부가 이마트 매장에서 상품 진열 및 이동 업무를 맡아온 하청업체 소속 노동자에 대하여 불법파견 판정을 내리자 이마트는 이들 1만 789명을 직접고용 무기계약직으로 전환하였다(한겨레, 2013년 3월 4일). 또 최근에는 간접고용으로 전환된 계산직에 대해서도 유통업체가 직접고용하지 않고 용역업체에서 공급받아 사용했다면 불법파견에 해당한다는 판결이 나왔다. 법원은 정규직과 혼재 작업을 수행하지 않더라도 유통업체가 정한 표준화된 영업규칙에 따라 업무를 처리하였으며, 유통업체(세이브존)가 정식 파견계약 없이 직접 지휘명령하여 노무를 제공받았다며 파견법 위반에 해당한다고 판단하였다(경향신문, 2017년 7월 27일). 잇따른 불법파견 판정으로 앞으로 원청인 유통업체는 시설관리, 보안, 미화, 주차 업무를 제외하고 직간접적인 업무통제와 지시를

내리는 매장 내 인력은 직접고용해야 할 가능성이 높아진 상황에 있다.

2) 간접고용의 실태

(1) 사내하청 회사

최근 몇 년간 주요 대형할인점에서는 불법파견 판정 등으로 매장 내에서 직접적인 지휘감독을 받으며 일하는 간접고용 노동자 다수를 무기계약직 등으로 전환하였다. 그 결과 현재 대형할인점 내 간접고용은 청소, 미화, 시설관리, 주차 등의 용역이 주를 이루는 사내하청과, 해당 유통업체에 납품하는 납품업체 소속의 노동자들이 중심을 이루고 있다. 현장에서는 직접고용 노동자와 간접고용 노동자를 구분하여, 직영사원과 협력직원으로 칭하고 있는데, 협력직원 내부에도 다양한 고용형태가 발견되고 있다. 이들은 판매 및 판촉 업무, 납품 상품의 진열 등을 담당하고 있으며, 다수가 파견으로 근무하고 있다.

CJ, 동원, 대상과 같은 식품가공부문 대기업의 경우 자사의 상품을 판매하기 위하여 직접 판매사원을 고용하거나 파견업체 대신 자회사를 통해 고용계약을 맺기도 한다. 직접 고용되는 경우에도 정규직, 계약직(기간제), 시간제, 아르바이트 등 다양한 고용형태가 존재한다. 그러나 협력업체에 직접고용된 비정규직 판매 및 판촉직의 경우, 협력업체 소속이 아닌 간접고용 비정규직과 하나의 노동시장을 형성하고 있기 때문에, 일시적으로는 협력업체에 직접고용 되어 일하더라도 이후 업체를 바꾸는 과정에서 간접고용 형태로 바뀌기도 하며, 간접고용 노동자의 경우도 아르바이트나 시간제로 재취업하여 일하기도 한다.

(2) 간접고용노동자의 노동조건

직접고용 정규직의 임금수준은 무기계약직이나 간접고용 노동자보다 높다. 정규직의 임금은 직급과 근속연수에 따라 크게 달라지지만 대부분의 간접고용노동자들은 연령, 성별, 근속에 상관없이 최저임금 수준의 임금을 받고 있다. 때문에 고용형태 간 임금격차를 단순 비교를 통해 구하기는 어렵다. 단, 비슷한 연령대의 면접대상자를 놓고 비교할 때, 정규직의 경우 월 300만 원 정도 받는다고 응답한 반면 간접고용 노동자의 경우 월급 기준 약 200만 원을 받는다고 응답하였다. 이러한 임금 차이는 정규

직이 승진사다리를 통해 임금 수준을 끌어올릴수록 커진다. 경제활동인구조사 부가조사에 따르면, 30인 이상 소매업 사업체에서 정규직의 평균 월급은 244만원, 시급 기준 1만 3천원 선으로 조사된 반면, 파견의 경우 160만원으로 정규직 대비 66% 수준에 불과했으며 시간당 임금으로 비교할 경우 시급 기준 1만 천오백원 선으로 정규직의 87% 수준이었다(김근주 외, 2017).

그러나 유통산업 자체가 다른 산업에 비하여 전반적으로 임금 수준이 낮기 때문에 직접고용 노동자라고 하여도 절대적인 임금 수준이 높은 편은 아니다. 때문에 고용형태에 따른 임금격차 문제와 별도로 임금 수준 자체도 문제가 되고 있다. 물론 관리직 군에 속해있는 원청 정규직의 경우 승진을 통하여 임금을 상승시킬 가능성이 있으나, 무기계약직인 현장직의 경우는 간접고용 노동자와 임금 격차가 크지 않은 편이며, 모두 다 최저임금보다 조금 높은 수준에서 결정되고 있다. 단, 무기계약직의 경우 여러 부가수당이나 퇴직금, 복리후생의 형태로 파견 노동자보다는 조금 더 높은 수준의 임금을 받고 있다고 한다. 한편 최근의 최저임금 상승의 결과로 파견노동자의 경우도 약간의 임금 상승은 있었던 것으로 확인된다. 단, 면접과정에서 노동시간 단축으로 인하여 임금의 절대적인 상승분은 노동자들의 기대에 미치지 못한다는 불만이 제기되기도 했다.

“최저임금이 올라서 월급이 좀 오르나 싶었는데 실제로 받는 돈은 별로 오른 게 없어요. 일하는 일수를 줄여버리니까. 받고 보니 전이랑 똑같더라고요. 다들 좀 실망했지.” (면접자 4-C)

최저임금 인상 이후 근로시간에 있어서 원청 노동자들의 경우 최저임금 인상과 노동시간 단축 정책에 의해 노동시간이 많이 줄었다. A사의 경우 일률적으로 하루 7시간 근무하고 있다. 하지만 노동시간이 줄어도 업무량은 유지되면서 노동강도가 강화되고 소득은 줄어들어 들었다는 비판이 제기되었다. 간접고용 노동자의 경우에는 최저임금과 노동시간의 뚜렷한 상관성을 찾기 어려웠다. 일부에서는 근무일수를 줄여서 주당 근무시간은 줄어든 사례가 있었지만, 일일 노동시간을 줄이기보다는 근무일수를 조정하는 방식을 취하고 있었고, 노동시간은 물론 근무일수도 변화하지 않은 경우도 있다.

“요즘 근무시간 단축해서 하루에 7시간만 일해요. 너무 힘들어. 한 번에 몰아서 일하고 일찍 끝난다고 좋아하는 사람이 있을지도 모르겠는데 나는 별로야. 예전에

는 쉬는 시간이 있어서 화장실도 가고 휴게실에 가서 좀 누워서 쉬고 그랬거든요. 계속 서있어야 하니까 쉬는 시간이 필요한데 그런 것까지 다 체크하고 늦으면 뭐라고 하니까 제대로 못 쉬는 게 너무 힘들어요.” (면접자 4-E)

마트 업종 특성상 휴일근무가 많아 노동자들의 불만이 높다. 그러나 직접고용 노동자들의 경우 동료들 간 조정을 통해서 업무 공백을 최소화 할 수 있기 때문에 휴일에 쉬는 것이 아주 불가능한 것은 아니지만, 간접고용의 경우에는 업무 공백을 메울 수 있는 대체 인력을 찾기 어렵기 때문에 휴일에 쉬는 것이 직접고용 노동자보다 훨씬 더 어렵다. 때문에 주로 주중에 쉬고 주말이나 휴일에 일을 하는 방식으로 근무일정이 짜여있다.

파견업체를 통하여 계약을 맺은 경우 계약기간은 보통 1년 혹은 2년 미만의 단기계약으로 고용불안이 심한 편이다. 또한 일하고 있는 중에도 납품업체가 매장에서 퇴출되거나 철수하게 되면 함께 해고되기 때문에 이들이 느끼는 고용 불안은 더욱 크다. 다만 계약기간이 만료되거나 납품업체가 갑자기 매장에서 철수하더라도 업체를 바꾸어 다시 일하는 방식으로 고용을 유지할 수는 있다고 한다. 때문에 단기 고용계약에도 불구하고 한 매장 내에서 근속연수가 오래된 경우가 많다. 이는 노동자들 대부분이 근무하는 거주지 근처의 매장에서 일하기를 원하기 때문이기도 하다. 이 과정에서 협력업체 직원들 간의 사회적 연결망은 구직 활동에서 핵심적인 역할을 한다. 고용계약 종료 이후 같은 매장 내 다른 업체에 소속된 직원들의 소개나 추천으로 다른 업체와 새로 계약을 맺고 일하는 경우가 흔하다고 한다.

한편, 불법파견 문제와 관련하여 과거에는 원청인 유통업체에서 파견 노동자의 근태를 관리하고 원청 정규직들이 업무지시를 하는 사례가 빈번했다. 유통업체의 업무지시를 불응하는 경우 회사제품과 함께 퇴출되어 사실상 해고가 되는 경우도 있었기 때문에(김민재, 2012), 유통업체에서 일하는 납품업체 판매직 노동자들은 본인의 업무 외에도 타사 제품을 진열하는 등의 업무를 추가로 수행하고 있었다. 그러나 최근 4~5년 간 정부와 법원에 의해 불법파견 판정이 지속적으로 내려지면서 유통산업 내에 간접고용 문제에서 많은 개선이 이루어지고 있다. 예를 들어 불법파견 문제가 제기된 이마트의 경우 매장 내 근무하고 있던 용역업체 소속 판매사원 대부분을 무기계약직으로 전환하여 직접 고용하고 있고, 그 결과 현재 남아있는 사내하청은 청소, 경비, 주차, 시설관리 등의 용역이 대부분인 상황이다. 이 같은 흐름은 백화점 업계로도 확산되어, 2017년 현대백화점그룹은 계열사 소속 파견과 도급직 등 비정규직 2300명을

무기계약직으로 전환하였다. 이 외에도 대형할인점은 불법파견의 소지를 없애기 위하여 공식적으로 소속 직원들에게 협력업체 소속 판매직원들에게 업무지시나 근태관리 등을 하지 못하도록 지침을 내리고 있다. 다만 이 같은 지침의 효력은 지점마다 큰 차이를 보이는데, 인력이 부족한 경우에 업무 수행을 위해 드러나지 않게 원청의 업무를 시키는 사례들이 계속해서 발생하고는 있다고 한다.

“요즘은 그래도 일할만 해요. 옛날에는 우리 제품 아닌 것도 진열해 달라고 하면 해주고 그랬거든. 근데 지금은 마트 직원들이 다 해요. 우리는 안 해. 위에서 일체 못하게 하나봐. 우리한테 이래라 저래라 간섭도 안하니까 옛날만큼 눈치도 안보고 좋아졌어요.” (면접자 4-C)

“위에서는 협력직원들한테 상품진열 같은 거 시키지 말라고 말은 하죠. 근데 그래도 안 보이는 데서 다 할 걸요? 그럴 수밖에 없는 게 인력이 부족해서 안 그럼 일이 안돼요. 관리자들도 알아요 그거. 그냥 말로만 하지 말라고 하는 거지. 그래서 매장 진열하는 무기계약직들하고 협력직원들끼리 사이가 안 좋아지기도 하고 그래요. 진짜 문제는 위에서 사람을 안 뽑는 건데 밑에서 일하는 사람들끼리만 서로 싸우게 되는 거죠.” (면접자 4-A)

전반적으로 대형할인점에서 불법파견 문제는 무기계약직으로의 전환과 업무지시 근절 노력 등으로 점진적으로 개선되고 있는 추세이다. 그러나 이러한 경향이 아직은 유통업계 전반의 경향이라고 할 수는 없고 업태에 따른 편차가 존재한다. 최근 정의당 이정미 의원실은 롯데하이마트가 전국 400여 개 매장에서 입점업체 판매사원으로 일하고 있는 약 4천여 명의 노동자들(SA직원)에게 타사의 제품까지 판매하도록 강제하거나 본사 직원의 업무를 대신 수행하게 하도록 하는 등의 불법적인 업무 지시와 함께 근태관리와 매출독려를 위한 교육까지 관장함으로써 불법파견과 대규모유통법 위반의 소지가 있다고 발표하였다. 정의당을 통해 접수된 제보에 의하면 협력업체 직원들은 롯데하이마트 직영사원의 업무지휘·감독 하에 상품 하차, 검열, 진열, 판매, 홍보, 재고관리 등 모든 업무를 수행하였으며, 롯데하이마트는 협력업체 직원의 채용이나 근태관리에까지 개입하였다고 한다.

(3) 간접고용 노동자의 노동3권

대형마트 인력의 상당 부분을 있는 간접고용 노동자들의 경우 노사관계가 발달하지

않은 상황이다(김근주 외, 2017). 거의 대부분이 노동조합에 가입하지 않은 상태이며, 간접고용 노동자들의 고용형태와 노동조건을 개선하기 위해 집단적인 목소리를 낸 사례도 드물다. 노동조합 조직화가 어려운 데에는 여러 요인들이 복합적으로 작용하고 있는 것으로 보인다.

우선 산업전반에 걸쳐 직접고용 노동자들의 노조 조직화가 충분히 이루어지고 있지 않다. 유통업은 전통적으로 노동조합 조직률이 매우 낮은 산업으로, 정규직과 비정규직을 막론하고 거의 대부분의 노동자들이 노동조합에 가입해 있지 않다. 유통업의 노조조직률은 2016년 기준으로 소매업 2.4%로 평균적인 조직률인 10%에 크게 미치지 못한다. 백화점이나 대형할인점 등 종합소매업의 경우에는 5.7% 다소 높은 편이고, 소형점포의 경우는 거의 0%에 가까운 현실이다. 게다가 유노조 사업장의 경우 관리자 개입과 복수노조에 의해 효과적으로 통제되고 있다. 이처럼 직접고용 노동자들의 노동조합 조직력과 협상력도 크지 않은 상황에서 노동조합이 있어도 직접고용 노동자들의 이해를 대변하는 것부터 쉽지 않다. 대표적으로 A사의 경우 회사에서 전환배치를 통해 노동조합 가입한 사람에게 불이익을 주거나 관리자들이 특정 노조에 대한 허위사실을 퍼뜨리는 등의 방식으로 노동조합에 가입했던 무기계약직들이 노동조합에서 대거 탈퇴한 바 있다. 게다가 복수노조 등으로 조직 내 갈등이 심화하는 등 노동조합 활동에 큰 어려움을 겪고 있다.

“노동조합 활동하려면 승진은 포기해야 되요. 동료들하고 관계도 끊기고요. 심리상담까지 받아야 한다니까요. 노동조합 활동 좀 마음 놓고 할 수 있으면 좋겠어요. 우리도 이렇게 노조하는 게 힘드니까 협력회사 그 쪽은 뭐 어떻게 못하는 거죠. 우리도 여력이 안 되니까요.” (면접자 4-D)

“한국노총 민주노총 갈라져서 노조가 여러 개 있고 하니까 중립을 지키고 싶어서 가입 안했어요. 나는 그런 갈등이 싫거든요. 노조 말을 들어보면 맞는 게 많고 실제로 좋아진 것도 많아요. 그런데 어쩔 때는 너무 일보다 자기 권리만 찾는달까 그런 느낌도 있고요. 그런데 다른 것보다도 회사에서 너무 노조를 인정 안 하려고 하니까 고생하는 동료들 보면 마음이 아파요. 안타깝고.” (면접자 4-E)

판매 및 판촉 업무를 하는 인력의 상당수가 40~50대 이상의 여성들이 많다는 것 역시 간접고용 노동자들의 조직이 어려운 이유 중 하나이다. 이들 중 다수는 노동조건에 대한 큰 기대가 형성되어 있지 않고 자기의 권리를 보호하는 데 소극적인 태도

를 취하고 있다. 자신의 노동소득을 가계의 부수입으로 여기기 때문에 낮은 임금수준이나 열악한 노동조건을 개선하기 위해서 적극적인 문제해결 방법을 고려하지 않는 경향을 보였다.

“나는 지금 하는 일에 만족해요. 옛날에는 많이 힘들었지. 그래도 요즘은 좋아졌어. 돈이야 더 주면 좋지 안 그래? 그런데 이 나이에 내가 어디서 이렇게 일을 하겠어. 일할 때 하고 쉬고 싶을 때 쉬고 그러니까 힘도 많이 안 들고. 나는 크게 바라는 거 없거든. 회사에서 그만 나오라고 할 때까지만 나가다 말려고 그러지 이제 와서 무슨 노조야. (노조가 없기도 하지만) 있어도 안 할 거 같아.” (면접자 4-C)

노동조합 조직률이 현저하게 낮은 가운데 사내 노사협의회를 통한 이해대변 역시 제대로 이루어지고 있지 않다. 노사협의회 자체가 형식적으로 구성되어 실질적 기능을 수행하지 않는 사례가 많아 원청 정규직들의 이해도 대변하지 못해왔다. 일부 매장에서는 노동조합이 조직되면서 노사협의회의 기능을 재활성화 하려는 움직임도 일어나고 있으나, 여전히 간접고용 노동자의 참여는 보장되고 있지 않으며 이들의 문제가 주요 안건으로 다루어지고 있지도 않다.

“내가 예전에 노사협의회 대표를 한 적이 있어요. 뭐하는 건지도 모르고 그냥 회사에서 하라고 하니깐 했지. 그거 하니깐 회사에서 돈도 한 10만원씩 주고 그러더라고요. 근데 뭐 하는 건 아무 것도 없었어요. 형식적이었지. ... 요즘 노동조합 생기고 나서는 얼마 전에 보니까 노조하는 친구가 많았어요. 그래서 우리한테 불만사항 같은 거 있으면 자기한테 말하라고 그러더라고. 좀 잘 돌아가는 거죠 이제. ... (그래도) 협력업체 사람들하고 같이 뭐 하고 그러는 건 없지.” (면접자 4-E)

최근 민주노총 서비스연맹은 빅3 대형할인점 노조인 이마트·홈플러스·롯데마트노조를 합하여 소산별노조로 전환하였다. 해당 빅3 대형할인점의 시장점유율이 70%에 육박하는 상황에서 노동조합의 공동대응을 통해 산업 전체에 영향력을 미칠 수 있을 것으로 기대하고 있다. 유통산업의 다단계 고용구조 하에서 직접고용된 노동자 외에도 마트 내에서 다양한 형태로 일하는 하청·파견·용역 노동자까지 포괄할 수 있어야 하는데 이를 위해서는 기업노조의 형태로는 한계를 느낀다고 밝혔다. 특히 원청인 마트 소속 노동자들의 조직력이 취약한 상황이기 때문에 간접고용 노동자들의 처우 개선까지 꺾이지 못하였다고 평가하고 있다.

“마트 쪽에서 일하는 협력직원들 조직화하려고 하는데 쉽지가 않아요. 이게 고용 형태도 다 다르고 너무 복잡하니까요. 한 매장에서 일하지만 계약 맺은 회사가 다 다른거 아니에요. 그러니까 마트만 놓고 이 모든 간접고용 문제를 다 다루는 게 힘든 거예요. 얼마 전에 저희가 소산별로 전환하고 그런 것도 다 연관이 되어 있어요. 이 간접고용 문제는 유통산업 차원에서 접근해야 할 일이라고 보는 거거든요. 마트도 들어오고 다른 협력업체도 들어오고 해서 같이 해야지 안 그럼 안돼요.” (면접자 4-B)

이 같은 문제의식 속에서 새롭게 출범한 마트노조는 마트에서 근무하는 노동자면 누구나 고용형태와 상관없이 노조에 가입할 수 있도록 하고 있다. 간접고용 조합원들은 소속 업체나 일하는 유통업체를 떠나 소산별 노조 내 별도의 지회로 조직화되고 있다. 그러나 간접고용 조직화 사업이 본격적으로 시작된 지 오래되지 않아 아직 가시적인 성과로 이어지고 있지는 못한 상황이다.

(4) 부당한 차별, 부당한 대우, 인격모독 및 어려움

유통업에서는 대규모유통업체와 납품회사 사이의 거래 속에서 발생하는 불공정한 행위가 간접고용 노동자들에게까지 전가되는 사례들이 많다. 특히 납품업체가 중소기업이거나, 파견형태로 일하고 있는 노동자에 대한 부당 대우가 심하게 나타난다. 최근 불법파견 논란이 일고 있는 롯데하이마트에서는 월청 관리자가 협력업체에 파견된 판매직원들에 대하여 매출 책임을 전가하고 이 과정에서 인격 모독적인 발언을 일삼고 있다는 제보가 이어지고 있다.

“지점장 본인의 마음에 안 든다며 직원에게 멍청하게 생겼다, 죽여버리고 싶다는 등 폭언(을 하고), 도급사 인력담당에게 전달하여 마음에 안 든다며 지점이동 및 퇴사를 시킵니다. 또한 월1회 재고조사를 한다며 출근시간보다 2시간 일찍 출근과 늦은 시간까지의 재고조사로 무급으로 근로시간에 어긋나는 행위를 합니다. ... 출퇴근 시간 및 휴게시간은 지켜지지 않으며 ... 하이마트 홈케어 판매를 못한 직원들에게는 본인카드로 결제하고 받으라며 강요합니다. ... SA직원(협력업체 판매 직원)들이 열심히 해서 법인카드 비용을 받으면 지점장 개인의 장보기, 업무 후 술자리 등 법인카드를 SM직원(원청직원)들만 사용하고 있습니다.” (롯데하이마트 협력업체 판매사원의 청와대 국민청원의 내용 중 일부)

“박찬주 육군 대장의 갑질은 갑질도 아닙니다. ... 하이마트 윗분이 매장에 오기라도하면 장사는 하지도 못하고 온종일 청소하고 매장정리만 해요.” (롯데하이마트 협력업체 판매사원의 제보 내용 재구성)

산업재해와 관련하여 일반적으로 대형할인점의 협력업체 소속 간접고용 노동자들이 맡는 업무는 시식, 상품 진열인데, 이 같은 업무의 특성상 식품조리, 카트 이동 과정, 물건 배치 과정에서 산업재해가 많이 발생하고 있다. 협력업체 노동자는 산재 발생 시 회사에서 공상으로 처리하는 경우가 흔하다. 그나마도 크지 않은 부상이면 노동자들의 개인비용으로 처리하는 경우도 많으며, 산재보험으로 처리하는 경우는 거의 없다고 한다. 또한 대체 인력이 부족해 상해를 입은 상황에서도 제대로 휴식을 취하지 못한 채 일터로 나올 수밖에 없다고 한다.

산재보험으로 처리하지 않는 이유로 면접대상자는 재계약 과정에서 불이익을 받게 될 것이 두렵기 때문이라고 밝혔다. 또한 많은 파견노동자들이 산업재해 일하는 도중 다치거나 질병에 걸리더라도 이를 산재처리 할 수 있다는 사실 자체를 모르는 경우도 흔하다. 이는 간접고용 노동자만의 문제가 아니고 원청 노동자들 중에도 산재 처리 절차에 대한 이해가 부족하여 회사 관리자의 지시에 따라 공상처리하는 경우들이 있었다. 단 노동조합이 잘 조직화되어 있는 사업장에서는 노동조합의 개입으로 재해 발생시 산업재해 보험으로 처리하고 있다.

간접고용 노동자들의 경우 인력배치의 특성상 한 명의 납품회사 소속 관리자가 여러 지점을 묶어 권역별로 근태 및 업무 스케줄을 관리하고 있다. 이때 넓은 권역을 효율적으로 관리하기 위해 근태관리용 스마트폰 어플리케이션을 이용하는 사례가 점차 증가하고 있는데, 어플리케이션을 통해 노동자의 위치를 추적하거나 작업장에서 일하는 모습을 사진으로 찍어 업로드하게 하는 방식으로 근태관리를 하고 있다. 심한 경우 상시적인 위치추적을 통해 일정 거리를 벗어나는지 여부를 실시간으로 감시함으로써 근무지 이탈을 점검하기도 하고 그 외에도 일상적으로 작업 스케줄이나 월급명세서를 확인하기 위해 어플리케이션을 쓰도록 하고 있다. 이에 대해 노동자들은 일부 편리함이 증진된 점을 긍정적으로 평가하기도 하지만, 지나친 사생활 침해와 상시적인 디지털 감시로 인한 정신적인 스트레스를 호소하기도 하였다.

3) 소결: 처우개선 방향

제품의 유통단계와 거래방식에 의해 유통산업에서는 전통적으로 복잡한 원하청 관계와 다양한 고용형태가 형성되어 왔다. 다만 최근 몇 년간 대형할인점들을 중심으로 매장 내 업무를 수행하는 비정규직들을 무기계약직으로 전환함으로써 고용관계의 복잡성이 조금씩 완화되고 있는 추세에 있다. 과거 대형할인점들은 매장 내 근무하는 간접고용 노동자들의 인력배치, 업무지시, 관리 감독 등을 직접 개입해왔으나, 이와 같은 관리방식이 불법파견 판정을 받게 되면서 현재는 이들 중 상당 부분을 직접고용으로 전환하고 있다. 아직까지 계산처럼 정규직과 간접고용 비정규직이 함께 일하는 사례들도 존재하지만 이들 업무에 대해서도 최근 불법파견 판정이 내려지고 있기 때문에 향후 다른 매장 내 업무처럼 점진적으로 직접고용 형태로 전환되어 갈 것으로 예상된다. 그 결과 현재 유통업체의 원하청 관계는 주로 청소, 경비, 시설관리 등의 일반적인 사내하청과 유통업체에 제품을 납품하는 사외하청으로 재편되어가는 과정에 있다고 볼 수 있다. 그러나 사외하청의 경우에도 경영의 독립성을 갖추지 못한 채 유통업체의 직간접적 지휘와 통제를 받으며 대형할인점 고유의 업무의 동원되거나 대형할인점 관리자의 지시와 명령을 받는 사례가 여전히 남아있어 향후 불법파견의 소지는 여전히 남아 있는 상태이다. 나아가 사회적으로 문제가 되었던 대형할인점 이외 다른 유통업에서는 여전히 불법파견 관행이 근절되지 않고 있다.

유통업계 내에서 간접고용 비중이 줄고 점차 직접고용하는 추세로 바뀌고는 있다고 하지만, 간접고용 노동자들이 처해있는 저임금과 열악한 노동조건은 크게 변화하지 않고 있다. 최저임금이 상승에도 불구하고 노동시간 단축과 노동강도 강화로 인해 소득 변화는 크지 않고, 그 외 근무환경, 차별, 고용불안정성 등에 있어서는 변화가 크지 않다. 한편, 고용형태에 따른 차별의 문제의 경우 유통산업이 전통적으로 노동조합 조직률이 낮은 데다 간접고용 노동자들과 유사 업무를 수행하는 현장직은 정규직 혹은 무기계약직이라도 임금 수준이 낮기 때문에 아직까지 심각한 편은 아니다. 간접고용 문제도 개선되어야 하지만 일차적으로는 유통부문 전반의 임금 향상과 노동조건 개선이 필요한 상황이라고 볼 수 있다.

이해대변 구조와 관련해서는 그동안 노동조합이 없던 대형할인점에서도 노동조합이 새로 생기는 등 몇 년 간 노동조합 조직화에 일정한 성과가 있었다. 그러나 이 같은 성과에도 불구하고 대부분 직접고용 노동자들이 중심을 이루고 있고 간접고용 노동자

들의 조직화는 시작단계에 있으며 그 성과도 아직 미미한 상황이다. 간접고용 노동자들의 조직화가 어려움을 겪고 있는 것은 직접고용 노동자들의 이해대변구조도 안정화되지 않은 상황인 점도 문제이지만, 무엇보다 유통산업의 특유의 복잡한 거래구조와 고용관계에서 비롯한 구조적인 이유도 존재한다. 때문에 최근 대형할인점 노동조합의 소산별 노조로의 전환은 개별 기업차원에서의 대응을 넘어선다는 점에서 간접고용 노동자들의 이해대변에 유효한 접근법이 될 것으로 기대된다.

최근 대형 유통업체를 중심으로 간접고용 노동자들을 직접고용으로 전환하고 있는 배경에는 잇다른 불법파견 판정이 큰 영향을 미친 것으로 보인다. 따라서 제도적인 차원에서 유통부문의 불법적인 간접고용 비정규직 활용을 줄이기 위해서는 지속적인 근로감독이 이루어지는 것이 매우 중요하다 하겠다. 관련하여 최근 공정거래위원회는 유통분야 불공정거래 근절대책을 마련하고 있으며 그 일환으로 납품업체 종업원을 사용하게 되면 유통업체도 인건비를 함께 부담하게 하는 방식으로 사용자로서의 책임성을 부여하고 있다. 유통업계의 불공정한 거래 관행이 노동자들에게도 전가되는 상황에서 이러한 개선 노력은 간접고용 노동자들의 처우 개선에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다.

참고문헌

- 김근주 외 (2017). 유통업 파견근로 개선을 통한 고용개선 효과, 한국노동연구원
- 김재민(2012). 유통업 여성근로자 노동환경 현황 및 개선방안, 서울시여성가족재단
- 김종진 (2011). 간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 근로실태 조사·분석, 국회입법조사처
- 이정희 외 (2009). 대형유통업체의 판매수수료 현황 및 정책대응 방안, 공정거래위원회.
- 이주희 외 (2007). 유통업 여성비정규직 차별 및 노동권 실태조사, 국가인권위원회
통계청, 경제활동인구조사
통계청, 도소매업조사
고용노동부, 고용형태공시제
고용노동부, 고용형태별 근로실태조사
- 경향신문, 2017년 7월 27일, 법원 “대형마트 계산원 불법파견” 첫 인정…유통업체 매장 내 ‘간접고용’ 제동 걸렸다,
http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?art_id=201707270600065#csidxe42a87f0e7b369594322bfb120b3bde
- 매일노동뉴스, 2017년 11월 13일, 빅3 대형마트 합친 ‘마트산업노조’ 출범,
<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=147932>
- 한겨레신문, 2013년 3월 4일, 이마트, 불법파견 1만여명 정규직 전환,
<http://www.hani.co.kr/arti/economy/consumer/576517.html#csidxe5eda767ad9755bbe3028f6b156cc47>

6. 통신산업 면접조사 분석

1) 면접개요

본장에서는 면접조사에 기반 하여 통신업에 종사하는 간접고용 노동자의 노동인권 실태를 파악하고자 했다. 면접조사는 2018년 8월 10일, 8월 23일, 그리고 9월 21일 총 3회에 걸쳐, 반 구조화된 질문지에 기반 한 심층인터뷰 형식으로 진행되었다. 면접 조사의 주요 내용으로는 고용구조, 계약관계, 노동과정 등 간접고용 현황, 간접고용 노동자의 노동조건, 간접고용 노동자의 차별 및 인권침해 실태, 노동조합 활동, 기타 논의 사항 등이 포함되었다.

심층 분석을 위한 인터뷰 대상자는 4가지 유형으로, 통신업에 속한 상급단체 노동조합 간부, 비정규직 지부 노동조합 간부, 비정규직 조합원, 원청의 정규직 조합원 등으로 구분된다. 비정규직 비조합원의 경우, 수차례 접촉을 시도했지만 끝내 면담이 성사되지 않았다. 면접조사 참여자들은 통신업 하청업체 근무 경력 10년 이상의 비정규직 노조 간부 2인, 비정규직지부 조합원 1인, A통신사 정규직노조 조합원 1인, 희망연대 노동조합 간부 1인 등으로 구성되어 있다.

<표 4.11> 통신 직종 면접조사 참여자 기본 정보

연번	성별	소속	현직장 경력 (업계 총 경력)	업무	비고
5-A	남성	마포서비스센터	10년(25년)	현장기사(설치)	A통신사 비정규직지부 간부
5-B	남성	서초서비스센터	11년(11년)	현장기사(멀티)	A통신사 비정규직지부 간부
5-C	남성	유주컴퍼니 (수원)	6년(20년)	현장기사(AS)	A통신사 비정규직지부 조합원
5-D	남성	A통신사	28년(28년)	네트워크 엔지니어	정규직 노조 조합원
5-E	남성	희망연대노조	11년(11년)	비정규직지부 지원	노조간부

심층 분석 조사대상 기업은 이동통신사업체인 'A통신사'다. A통신사는 2010년 A텔

레콤, A데이콤, A파워콤의 합병으로 설립된 통신 후발업체로, 유·무선통신서비스와 인터넷서비스를 모두 제공한다. 현재 통신서비스 시장은 S사(브로드밴드, 텔레콤), K사, A통신사로 이루어진 과점 체제를 형성하고 있다. 한국기업평가 보고서⁴⁹⁾에 따르면, A통신사는 후발사업자이지만 과점시장 구조 하에서 우수한 사업안정성을 보유하고 있다. A통신사는 이동전화, 초고속인터넷, IPTV 등 주요 통신서비스시장에서 2~3위의 시장지위를 유지하고 있으며, 가입자 확대에 기반 하여 양호한 성장세를 유지하고 있다. 업계 관계자들은 성숙기에 진입한 국내 통신시장의 경쟁구도 고착화 등을 감안해 볼 때, 향후 A통신사의 통신업 내 시장지위 및 사업역량의 유의미한 변화 가능성은 낮은 수준이라고 판단하고 있다. A통신사의 기본 현황은 <표 2>와 같다.

<표 4.12> A통신사 기업 현황

사업 범위	이동통신사업, 전화(국내, 국제, 부가전화 등), Triple Play Service (초고속 인터넷, VoIP, IPTV 서비스), e-Biz, IDC, 회선입대 및 솔루션 등	
조직	본사 : 서울특별시 용산구 한강대로 32 A통신사빌딩 / 상암사옥 : 서울특별시 마포구 월드컵북로 416 A통신사빌딩 / 전국 12개 IDC센터	
대주주	(주)A : 36.05% / 국민연금공단 : 7.72% / The Capital Group* : 5.16%	
경영진	대표이사 부회장 권○○ (前 A디스플레이 대표이사, A화학 전지사업본부장) 사내이사 부사장 이○○ (前 A파워콤 경영기획담당, A 재경팀장)	
매출	12조 402억원(2016년)	
영업이익	8,220억원(2016년)	
순이익	5,428억원(2016년)	
자본금	2조 5,740억원	
고용현황	총 8,797명(정규직 6,787명, 기간제 2,010명)	
가입자 수**	유선전화	501만명(17.6%, 2위)
	이동통신	1,149만명(21.7%, 3위)
	초고속인터넷	355만명(17.5%, 2위)
	IPTV	273만명(23.2%, 3위***)

* 미국 자산운용사. 삼성전자 3대 주주.

** 유선전화, 이동통신, 초고속인터넷은 2016년 6월 기준. IPTV는 2016년 3월 기준.

*** 유료방송 기준으로는 9.5%, 6위.

49) 한국기업평가(2017), “2018년 산업전망”

2) A통신사 간접고용 현황

A통신사를 포함한 국내 주요 통신 3사는 기본적으로 전문인력은 내부화, 비전문인력은 외부화하는 기조를 비교적 최근까지 유지해 왔다. 연구개발과 마케팅, 사무관리, 프로그래밍 및 기술직 등의 직무가 전문직으로 분류되며, 고객서비스, 상담, 수리설치 기사 등의 업무 등 서비스직은 비전문직으로 분류된다. 통신업에서 서비스직은 인적자원의 가치와 보유기술의 희소성이 비교적 낮다고 간주되는 것이다. 통신서비스 회사들은 창의적 아이디어를 요구하는 기획업무, 연구개발 업무, 전문 업무, 관리업무 등을 핵심 업무로 인식하고 내부적으로 통합된 고용전략을 수행하지만, 단순·정형화된 비핵심 업무는 외부화 전략이라는 차별화된 인사 및 고용전략이 사용되었다고 본다(이정희 외, 2015).

이와 같은 고용전략은 통신서비스 시장 환경의 변화와 경쟁 체제의 확산, 그리고 통신업체 고유의 특성과 같은 내·외부 요인이 종합적으로 반영된 산물로 볼 수 있다. 통신 산업 내 경쟁 가속화와 시장 성장의 정체, 정부 정책 변화에 따른 불확실성의 증가, 기술발전 등에 따라 통신업 사용자들은 지속적으로 인건비 절감을 위해 노력하고 있다. 배규식 외(2003)는 기업의 위계적 조직구조가 이동통신서비스 산업처럼 기술과 시장이 빨리 변화하는 환경에서는 적응력이 떨어지거나 몰입도가 낮아 기존 인력의 기능과 숙련이 점차 쓸모없어진다고 판단하여 비핵심 부문을 감축 혹은 외주화할 수 있다고 주장하였다. 통신 산업을 이끌어온 3대 기업들이 그동안 노동의 외부화를 통해 양적성장과 수익을 추구했던 과정이 현재는 과잉투자와 수익성 저하 등의 조건에 처함에 따라 재구조화를 선택할 수밖에 없는 조건 속에서 노동의 불안정은 심화될 가능성이 더욱 커지고 있다(송유나 외, 2017).

한편, 불법파견 문제가 노사관계 영역에서 쟁점화(파견근로 2년, 2001년 3월)되면서, 통신업 내 각 기업들 또한 기존의 계약직과 파견노동자가 담당하던 업무를 규제회피, 지배구조 유지(기존 임직원 탈출구), 노사관계 담합구조 등의 복합적 요인과 맞물려 외주화 했으며, 1990년대 후반부터 기업 간 경쟁과 차별화 전략으로 전화상담, 고객서비스, 설치 및 개통, A/S 등의 업무 수요가 많아지면서 내부 직원이 담당하던 업무들을 비용편익과 노사관계 문제 등을 고려하여 외주화 전략을 택한 것이다(이정희 외, 2015).

간접고용 확산에 따라 통신업 노동시장 내 이중구조가 확대 재생산되고 있다. 사례

연구의 대상인 A통신사의 외주화 규모 또한 지속적으로 증가해 왔다. A통신사의 하도급 구조는 크게 두 가지 부문으로 구분된다. 첫 번째 유형은 망 유지·보수 부문 외주업체(이하 수탁사)다⁵⁰⁾. 수탁사는 A통신사의 망을 유지·보수하고 관련 장비를 고치거나 환경 정리를 하는 등 지역별 망을 책임지는 부문을 총칭한다.

두 번째 하도급 유형은 인터넷, IPTV, 집 전화 등의 설치, A/S 등 가정 방문 서비스를 제공하는 홈서비스센터 부문이다. 현재, A통신사 하도급 형태의 홈서비스센터는 전국에 54개 업체, 72개가 있다. 한 업체가 다수의 센터를 운영하는 경우가 있기 때문에 업체수와 센터수에 차이가 있다. 협력업체는 대체로 원청으로부터 비전문직 분야로 간주되는 분야의 과업들을 수행하고 있다. 현장기사로 불리는 노동자들의 대부분은 협력업체에 소속된 간접고용 노동자들이다. 본 조사는 홈서비스센터 부문 간접고용 노동자들을 대상으로 한다.

3) 간접고용의 실태

(1) 사내하청 회사

A통신사는 2018년 상반기 기준, 전국 72개 홈서비스센터(고객센터) 운영을 협력업체에 맡겨 운영하고 있다. A통신사의 PS본부 홈사업부가 각 홈서비스센터 관리를 총괄한다. 각 홈서비스센터는 법인의 형식을 취하고 있으며, 대체로 행정구역상 구 단위에 한 개씩 설치되어 있다. 모점이나 분점의 형태로 한 개 구에 두 개 이상의 대리점이 존재하는 경우도 있다. 홈서비스센터의 관할구역을 보다 작게 분할하여 별도의 하도급 소사장을 두고 관리하게 한 조치는 하도급 구조에서 하위 사업자들의 경쟁을 격화시켜 수수료를 인하시키고 이를 통한 원청의 수익을 확보하고자 하는 시도였다고 볼 수 있다⁵¹⁾. 이와 같은 구조는 하도급 사업자에 대한 재계약기간을 단축하는 조치도 수반하게 된다. A통신사와 각 협력업체는 일반적으로 1년 단위 계약을 맺어 왔지만,

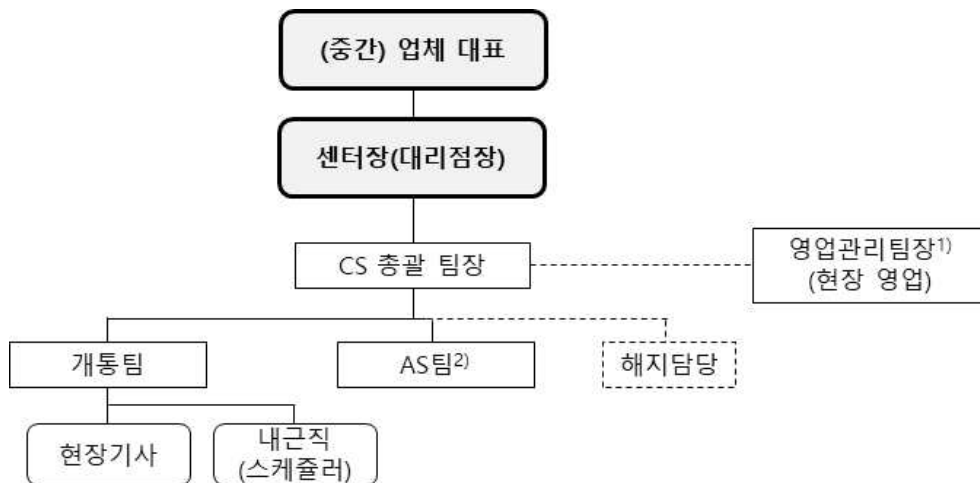
50) 수탁사는 A통신사에서 통신서비스의 품질을 향상시킴으로써 고객을 만족시키겠다는 취지로 2010년에 출범하게 되었다. 2017년 기준, A통신사는 전국적으로 33개 팀(28개 업체)을 운영하였다. 수탁사와 A통신사는 1년 단위로 도급계약을 체결하였다. 수탁사는 별도 법인으로 등록되어 있기는 하지만 A통신사가 수탁사의 채용인원, 운영방식 등 전반적인 부분에 100% 관여하였으며, 다수는 A통신사와 직접 계약을 맺는 1차 협력업체 형태(1개 업체가 1개 ENG팀 운영)를 취하고 있으나, 일부는 1개 업체가 산하에 2~4개 ENG팀을 운영하는 다단계 하도급 형태를 띠고 있었다(더불어민주당 환경노동위원회 송옥주의원실). 2018년 상반기 고용노동부 실태조사 결과, A통신사의 수탁사 운영이 불법파견 소지가 있다는 판정이 내려졌다. 이에 따라 A통신사는 수탁사 간접고용 비정규직 노동자 1,800여 명을 2018년 9월 1일부터 정규직으로 직접 고용하기로 했다고 밝혔다.

51) 송유나, 김수현, 류승민, 박재범, 송민정, 이상훈(2017), 「한국 통신산업의 변화와 통신공공성」., p.131.

개중에는 3개월, 6개월 단위의 단기 계약도 존재했던 것으로 나타났다. A통신사는 매년 심사를 통해 협력업체와의 위.수탁계약 연장 또는 해지를 결정해 왔다. 관할구역의 분할, 변칙적 재계약기간 운용은 협력업체 간 경쟁 격화, 해당 사업장 노동자들의 노동 강도 강화로 연결되어 왔다고 전해진다.⁵²⁾ 계약은 형식적으로 도급계약 방식으로 이루어지지만, 그럼에도 불구하고 A통신사가 협력업체 노동자들을 직접 지휘·감독했다는 정황들이 드러나기도 했다.

각 홈서비스센터의 규모는 고객 규모에 따라 결정된다. 고객 3만 명을 확보한 센터의 경우 대략 30~40여명의 인력으로 구성되어 있다. 홈서비스센터 협력업체가 담당하는 직무 분야는 주요 활동 공간에 따라 내근직과 외근직으로 구분될 수 있다. 총무, 인바운드, 스케줄러, 영업 등의 직무는 내근직, 설치(개통), A/S, 멀티, 철거, 공사 등의 직무는 외근직으로 분류된다. 한편, S사나 K사와 달리, A통신사의 경우 홈서비스센터에 할당된 영업 비율이 매우 높다. 즉, A통신사는 각 홈서비스센터가 직접 해당 지역 내 영업 업무를 수행하도록 위탁업무 범위를 넓혀 강제하고 있는 것이다. A통신사 홈서비스센터는 전체 신규영업의 30%를 담당하고 있다.⁵³⁾ A통신사는 신규고객 유치와 고객 만족도로 각 홈서비스센터를 평가하는데, 이는 각 홈서비스센터 뿐 아니라 현장직 노동자 개개인에 큰 압박 요인으로 작용한다.

<그림 4.8> 홈서비스센터의 조직체계



주1) 현장 영업 담당 여부에 따라 종합대리점과 전문대리점으로 구분됨.

2) 개통팀과 달리 AS업무의 스케줄링은 원청의 자회사인 별도 콜센터를 통해 이루어짐.

52) SK브로드밴드, LG유플러스 서비스센터 비정규직 노동실태 발표 및 증언대회(2014.4.16.) 자료집.

53) 현장营业을 담당하는 영업 관리팀이 존재하는 경우 종합대리점, 개통 및 AS만을 담당하는 경우 전문대리점으로 불린다.

각 홈서비스센터에서 설치(개통), A/S, 멀티 등을 담당하는 노동자는 ‘현장 기사’로 불린다. 설치기사 중에는 유선 인터넷(광랜) 설치만을 담당하는 경우도, 무선 설치만을 담당하는 경우도 있다. 주택의 유형에 따라 구분되기도 하는데, 아파트가 아닌 소규모 단독주택의 설치만을 전담하는 현장 기사도 존재한다. 주말에도 고객 요구가 빈번히 발생하기 때문에 주말 전담 도급 설치기사를 채용하는 경우도 있는 것으로 나타났다. 멀티는 한 노동자가 설치와 수리 등 A/S 업무 모두를 수행함을 뜻한다. 설치와 A/S가 홈서비스센터 협력업체의 가장 주된 과업이라 할 수 있다. A통신사의 경우 개통팀 현장기사의 스케줄을 관리하는 내근직 스케줄러가 각 고객센터마다 존재하고 있다.

설치와 A/S 업무의 주요 흐름은 다음과 같이 구성된다. A통신사 대표번호를 통해 고객 요청이 접수되면, 회사(콜센터)에서 해당 지역의 기사를 배정한다. 설치의 경우 각 홈서비스센터로 직접 요청이 오기도 한다. 이 경우, 홈서비스센터 내근직이 온라인 전산 시스템에 신청 고객의 정보를 입력하게 된다. 원청은 해당 고객의 신용상태를 점검하고, 설치 승인 여부를 결정한다. 승인 정보는 홈서비스센터로 연결되고, 센터의 스케줄러는 본 정보를 바탕으로 업무를 배정하게 된다. 각 지역의 기사들은 온라인 또는 모바일 전산시스템(PDA 등)을 통해 할당된 업무를 확인하고, 고객 요청 장소를 방문하여 업무를 처리한 후, 그 결과를 보고하게 된다. 작업 중 문제가 발생하면 홈서비스센터 해당 팀장에게 보고하거나, 원청의 기술 상담센터, 헬프 데스크에 문의하여 해결한다. 설치와 A/S 업무의 일과 시작과 마무리 시간은 대체로 표준화되어 있다.

홈서비스센터의 직무 가운데 내근직이나 A/S 부문 노동자들은 대부분 홈서비스센터 협력업체와 직접 고용관계를 맺는다. 반면에 설치, 개통 등 신규가입을 담당하는 근로자들의 경우, 일부 협력업체와 직접 고용관계를 맺기도 하지만, 건당 수수료 방식으로 개인 계약을 맺거나, 지역별 소사장제와 같은 형식으로 계약하는 경우도 있다고 전해진다.

홈서비스센터 내에서 소사장은 보통 ‘팀장’으로 불렸다. 팀장은 일반적으로 4~5명 규모의 자기 사람들(개인 도급자)과 함께 해당 지역의 개통 업무를 수행하거나 직접 영업 활동을 수행해 왔던 것으로 나타났다. 협력업체와 팀장, 또는 팀장과 개인 도급

자들 사이에 공식적인 서면 고용계약서나 근로계약서, 재하도급 계약서 등은 존재하지 않았다. 과거에 협력업체는 대부분 구두 상으로 각 팀장들에게 건당 수수료를 제시해 왔다.

노조가 설립되기 전, 개인 도급자들의 사용자 문제가 쟁점이 된 바 있다. 개인 도급자들의 사용자가 소사장인지, 아니면 홈서비스센터 협력업체인지의 여부가 논란이 된 것이다. 노조가 설립된 후, 희망연대 노동조합은 원청 및 협력업체들과의 수차례 협의를 통해 홈서비스센터 내 개인 하도급, 또는 소사장제 중심의 다단계 하도급 구조를 모두 없애고 해당 노동자들이 모두 홈서비스센터 협력업체와 공식적 근로계약을 체결하도록 합의하였다. 그 이후로 홈서비스센터 내 재하도급은 원천적으로 금지되었다.

(2) 간접고용노동자의 노동조건

2018년 9월 정규직으로 전환된 수탁사 소속 인력과 본 사례 연구의 주요 대상인 홈서비스센터 소속 인력의 노동조건 간에는 상당한 차이가 존재한다. 수탁사 근로자들의 임금체계는 정규직 전환 이전부터 정규직과 유사한 방식으로 운용되었다. 즉 이들의 임금체계는 높은 고정급 비율에 몇 가지 수당이 추가된 형태로, 실적급 개념은 포함되지 않은 것이었다. 2017년 기준, 수탁사 소속 인력의 평균 연봉은 2,500만원 수준이었다. 올해 정규직 전환 이후 A통신사의 별도 직군을 형성한 이들은 현재 임금협상중에 있다.

홈서비스센터 소속 간접고용 노동자들의 노동조건은 수탁사와 다르다. 2018년 상반기 기준, 설치 직군의 임금은 월 250만원, 내근직 월 180~190만원, 고졸신입의 경우 월 150만원 수준인 것으로 나타났다. 상기 금액은 실적급과 시간외수당이 모두 포함된 것이다. 임금 총액의 경우, 수탁사 노동자들과 홈서비스센터 소속 노동자 간 큰 차이가 있다고 보긴 어렵다. 하지만 문제는 임금 체계에 있다. 홈서비스센터 설치 직군 임금 구성에서 실적급의 비중은 35~40%, 시간외수당은 월 17~35만원 수준인 것으로 나타났다.

이와 같은 노동조건은 설치 직군 노동자들의 장시간 근로를 유발하는 주요 요인으로 작동해 왔다. 면접 조사 결과, 설치 직군 노동자들은 평균적으로 주당 6.2일, 하루 8.7시간을 일하고 있는 것으로 나타났다. A/S, 멀티 직군의 노동조건도 설치 직군과 대체로 유사하다. 노조 설립 전까지 홈서비스센터 소속 간접고용 노동자들의 임금인

상은 거의 이루어지지 않았다. 노조설립 이후, 매년 월10만원 전후의 임금 인상이 이루어지고 있다.

“회사가 굉장히 쉽게 저희를 컨트롤 할 수 있는 임금체계가 있는데 수리직군은 8건 정도 방문을 하고, 설치직군의 경우는 실적급이 임금의 35%정도 차지를 합니다. 35~40%를 차지하는데....아침 9시부터 저녁 8시까지 점심시간 없이 한 시간에 하나씩 (오더를) 받았어요. 그러면 12개를 받은 거죠. 지금은 10시, 11시, 1시, 2시, 3시, 4시, 5시. 7개를 받죠...장비수급하고 회사 회의 있으면 회의 참석하고 그렇게 되죠. 평균적으로 설치직군은 7개 정도 받는다 보시면 되고, A/S는 8개 받는다고 보시면 되고, 내근직은 내근직 방에서 나오는 얘기로는 화장실 갈 시간도 없다는 얘기가 있어요. 계속 콜하고 관리자 책상이 거의 뒤에 있는데 뒤통수를 보고 일을 하는지 뭐 노동인권을 무시하는 시스템입니다. 장난 아닙니다.” (면접자 5-A)

“개통 직군은 기본적으로 실적급제 방식이고요. 한 달 내내 나와서 근무를 해도 일거리가 없으면 백만 원을 벌지 못할 때가 허다했구요.” (면접자 5-C)

홈서비스센터 소속 간접고용 노동자들은 개별적 경력개발이나 교육훈련을 받을 수 있는 기회가 매우 부족한 것으로 나타났다. 노조 설립 이전에는 신기술이나 새로운 상품이 도입되었을 때, 또는 기기가 변경될 때마다 원청인 A통신사가 간접고용 노동자들을 대상으로 직접교육을 시켰다. 노조 설립 이전 A통신사는 매년 A연수원에서 정기적으로 협력업체 노동자들을 대상으로 한 숙련교육과정을 주관해 왔으며, 부정기적으로 원청 간부를 통한 직접 교육을 실시해 왔다. 그러나 노조 설립 이후 직접 사용자성 이슈가 제기됨에 따라 간접고용 노동자들을 대상으로 한 일체의 교육이 모두 중단되었다.⁵⁴⁾ 급변하는 기술 환경에 직면한 원청과 협력업체 모두의 고민이 깊어지고 있다고 전해진다.

“인터넷 한 가지만 하는 게 아니잖아요. IOT(사물인터넷), CCTV 뭐 이런 것들 가전제품과 페어링 시키고 세상이 첨단화 되고 반경 1KM내에 오면 집안 온도도 맞춰주는데....세상은 발전하는데 해야 할 일들이 너무 많아요.” (면접자 5-A)

“AI(인공지능)나 IOT(사물인터넷)같은 신산업으로 넓혀가기 시작하는데 사실은 예전처

54) 노조 설립 이후, 원청은 원청사용자성에 대한 법적 부담으로 인해 이전까지 원청에서 직접 담당했던 일체의 직무교육을 전파진흥원에 위탁하여 진행한 바 있다. 2016년 이후, 원청에 의한 직접 교육이 일부 복원되기도 했지만, 과거 원청의 차장이나 부장 등 QM이 내려와서 현장기사들에게 부정기적으로 실시했던 직접 교육은 현재 거의 사라졌다고 전해 진다.

럼 기술 교육도 못 시키니까 원청 입장에서는 답답한 것이고, 저희는 저희 입장에서 그럴수록 직고용 해야 한다고 주장하는 것이고. 지금은 예전처럼 인터넷이나 집 전화 정도 간단하게 선 끌어다가 TV에 연결하는 차원을 넘어서 스마트 홈이나 이런 AI나 유선망 기술도 확대되는데 이런 문제와 관련해서 새로운 기술에 대한 숙련과 교육이 필요한데 못하는 것이죠. 직접사용자가 되니까...시스템도 바뀌고 기기도 바뀌고 이제는 집에다가 집 전화 연결 하고 TV연결을 떠나서 가전에도 연결하거나 전기를 만져야 해요. 인터넷 선은 원래 있는 거니까 꽂아서 연결하는데 이걸 전기 배전에 연결을 해야 해요. 그래서 전기만지는 것을 한동안 저희가 거부를 했어요. 전기만지는 기술도 알려주지 않으면서 잘 못 건드리면 아파트 전체 전기가 나가거나 그런 것에 대한 배상이나 책임이 불명확 했죠.” (면접자 5-E)

한편, 면접조사 참가자 중 비정규직지부 관계자들은 원청인 A통신사가 일상적으로 협력업체 근로자들을 관리·감독하고 있다고 한 목소리로 주장하였다. 그들은 홈서비스센터 업무 중 상당수가 중간 하청센터를 거치지 않고 원청의 전산시스템에 의해 할당되고 있다고 주장했다. 비정규직지부 관계자들에 의하면, 원청의 전산시스템에 의해 각 지역별, 기사별 업무가 할당될 뿐 아니라, 건별 작업시간, 고객만족도, 대기율, 처리율 등과 같은 세부적 정보가 입력되고 관리되고 있다. 원청은 각 고객이 서비스를 제공 받기까지의 대기시간, 가구당 문제해결에 소요된 시간, 서비스에 대한 고객만족도 등 매우 구체적 정보를 확보하고 관리한 바 있다. 노조 설립 이후 원청의 관여·개입 증거가 모두 삭제되었다는 주장도 있었다.

희망연대 노조 관계자는 원청의 협력업체 교육 관여, 구체적 업무와 행동지침의 규정, 원청의 근무평가지표에 따른 인센티브 지급, 사무실 보증금 지원, 협력업체 노조 동향 관리 등을 근거로 제시하며, A통신사와 홈서비스센터가 합법적 도급관계가 아닌 실적을 공유하는 하나의 조직이라고 주장하였다.

“실질적으로 우리를 평가하고 인센티브 지급하는 것은 원청이 다 하고 있어요. 하청센터 사장들은 중간에 남는 마진 먹기를 하고 있죠...원청이 각 지표별로 달마다 평가하고 인센티브도 줘요...기사들 일본 연수도 보내주고...” (면접자 5-A)

“원청에서 온 낙하산이 센터를 운영하는 경우도 꽤 있어요...A통신사 차·부장급, 아니면 상무 이런 사람들이 퇴직하고 한 지역 센터를 맡고...원청에서 보증금도 내주고 인테리어도 해주고 월세도 주는 곳도 있고...” (면접자 5-A)

“노조원이 몇 명인지 보고해라. 한 달에 몇 명이 가입하고 몇 명이 탈퇴했는지 보고 해라 뭐 이렇게 각 센터마다 지침을 내려서 보고를 하고 그런다고 하더라고요.” (면접자 5-C)

간접고용의 가장 큰 피해는 그것이 해당 노동자들의 고용불안을 야기한다는 점이다. 간접고용은 합당한 사유가 없는 경우에도 손쉽게 고용관계 종단을 야기한다. A통신사 홈서비스센터 노조 설립 이전에는 업체변경 과정에서 협력업체 노동자들이 재고용되지 않는 사례가 매우 빈번히 발생했다. 저성과, 정치적 성향 등을 이유로 재고용되지 않는 사례가 많았으며, 노조 설립 초기에는 노조 가입을 이유로 재고용되지 않는 사례도 존재하였다.

“저희를 HSD(홈솔루션디자이너)라고 불러요. HSD지표를 만들어 놓고 지표에 못 미치면 임금차감도 있었어요. 원청에서 강매하는 거죠...회의시간에 누구 몇 개 했는데 대 놓고 나래비 세워놓고 그렇게 하는데 버틸 수 있는 사람 별로 없죠. 지가 영업 잘해서 하는 사람 말고는. 지금도 지표압박은 계속 하죠. 몇 개 했네. 못하면 저성과자네 그러구...” (면접자 5-A)

“어제 사장이 회의를 두시간 하면서 정치조직에 가입한 자 불허한다. 내가 너희를 괴롭힐 수 있다. 관리 팀장이 괴롭힐 수 있다. 이런 얘기를 어제도 하고 앞으로도 할거고...”(면접자 5-C)

“(고용승계가) 대부분이 안되죠. 지금은 그런 경우가 별로 없는데 아직도 있기는 하죠. 조합 만들어지기 전에 예전 업체에서 이직하게 되는 계기들이 거의 그 때는 회사 센터 규모가 그리 크지 않았어요. 업체사장이 바뀌면 새로 오는 사장이 자기 직원들을 데리고 와요. 밀어내기 알까기를 당해서 어쩔 수 없이 회사를 나가는 그런 경우가 다 반수여서.”(면접자 5-C)

(3) 간접고용 노동자의 노동3권

희망연대 A통신사노조 비정규직지부는 2014년 3월 30일 설립되었다. A통신사 노조 수탁사 지부 또한 희망연대노조 산하에 있다. 비정규직지부의 설립 당시 노조 가입율은 약 30%였다. 이후 증감을 반복하여 2018년 현재도 30% 정도의 조직률을 유지하

고 있다. 조합원 평균 연령은 42.3세, 전체 조합원 가운데 여성 조합원의 비율은 약 4%다. 조합원은 대부분 설치, 수리, 내근직, 장비관리직 등 네 개 직군에 속한 노동자들이다. 설치와 수리 직군이 전체의 85%를 차지한다. 멀티 업무를 수행하는 조합원은 10여명이 있다.

비정규직지부 설립 당시, 설치 직군이 홈서비스센터 직원으로 인정되지 않음에 따라 노동조합이 이들의 이해를 대변하는데 어려움을 겪기도 했다. 노조 설립 초기, 설치 직군이 교섭 대상에 포함되거나, 직접 교섭에 참여하게 되면 사측(경총)은 교섭 자체를 거부하기도 했다. 희망연대에 따르면, 당시 사측은 ‘노동자 개인이 개인 도급과 정규직원 사이의 선택권을 가져야 한다’는 논리를 들어 정규직화를 반대했으며, 단협 체결 이후에는 사용자의 우월적 지위를 이용하여 개인 도급화를 강제했다.

“설치직군은 회사입장에서는 자기네 직원 아니라고 도급사장님이다 해서 설치직군이 교섭에 들어가면 교섭 자리에서 나갔어요.” (면접자 5-A)

2015년 임단협 체결 이후, 사측의 교섭회피전략에 따른 개인 도급의 확대, 그리고 이에 따른 연이은 재외주화는 당초의 임단협의 취지를 정면으로 거스르는 것이었다. 당초 노조와 사측은 단체협약 체결을 통해 “회사의 인원 총원이나 보강시 현행의 개인도급 형태를 인정하며, 향후 점진적인 정규직 채용을 지향한다(협약 제21조(하도급) 2항)”고 합의한 바 있다. 적어도 이 문구가 의미하는 바는 정규직 채용의 확대를 지향한다는 것이었으나, 단협 체결 이후 정규직 채용이 이루어진 곳은 거의 없는 것으로 나타났다(송유나 외, 2017).

비정규직지부 관계자들에 의하면, 2014년 노동조합 설립 시기부터 2016년까지 사측의 노조 탄압이 공공연하게 이루어 졌다. 당시, 설치 기사들의 임금은 기본급 138만원, 식대 10만원 수준이었다. 나머지는 전부 실적급이었다. 노조 설립 후 약 1년간 대부분의 조합원들에게 일감이 주어지지 않았다. 노조 설립 후 2016년까지 A통신사 노조 비정규직 조합원은 700명에서 400명까지 감소하였다.

현재 간접고용 노동자 가운데 상당수(70%)는 비조합원이다. 면접 조사 결과, 노조 탈퇴 또는 노동조합 미가입의 주요 원인으로는 노조활동에 대한 부담, 노조에 대한 개인적 편견 등의 요인들이 존재하였다. 노조 탈퇴 또는 미가입의 또 다른 요인은 사용자의 비노조 인센티브다. 임단협 체결 이후 사용자의 물량 통제로 인해 상당수의

조합원이 노조를 탈퇴하고 도급기사로 복원된 바 있다. 조합원에 대한 차별과 직간접적인 노조탄압이 성행하는 상황에서 스케줄러나 내근직의 존재는 조합원과 비조합원 양자 간 차별을 보다 쉽게 할 수 있는 원인이 된다. A통신사의 경쟁업체인 S사의 경우, 개통업무를 별도의 콜센터에서 전담하므로, 개통업무를 특정 고객센터의 특정 현장기사에게 하달할 때, 현장기사의 조합원 여부가 크게 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있다. 반면, A통신사의 경우, 현장기사의 스케줄링을 담당하는 내근직원이 센터에 배치되어 있기 때문에 업무 할당과 관련한 원청 또는 센터장의 영향력이 더욱 커질 가능성이 있다. 이와 같은 구조적 차이는 통신 산업 내 원하청 간 임단협 체결 이후 A사 하청과 S사 하청이 임금협상 요구안을 서로 다르게 가져가는 한 가지 요인이 되기도 했다(송유나 외, 2017). 비노조 인센티브의 확산은 노조활동의 위축, 노조조직률의 급격한 하락으로 이어졌다.

“그런 이유가 가장 많죠. 회유 들어오는 것이 노조탈퇴하면 400만원 500만원 준다고 해서 나가시고 팀장 시켜준다고 해서 나가시고...일시불로 준다고 해서 실제로 회유당한 사람들도 있고...” (면접자 5-C)

“센터에서 일하는 노동자들은 더 힘들어지고. 지금도 노동조합 가입했다고 그 다음날 책상 자리배치 바꿔버리고 CCTV 3개가 있는 곳으로 여성조합원들 모아놓고 관리자는 뒤에서 모니터링 할 수 있고 이런 식으로 만들고 날마다 회의시간 2시간 동안 사장하고 싶은 말 다하고.” (면접자 5-A)

“개통이 장난질이 많은 것이...AS는 기본급제이고 하루에 몇 건을 하건 상관없어요. 근데 개통은 정해져있는 기본 포인트가 있고 포인트를 오버 해야 기존에 받았던 수익이 창출되는데 회사에서 업무를 할당하다보니 내근직 직원이 조합원이 아닌 경우 조합원과 비조합원의 차이를 둡니다. 영업을 한다고 했는데 영업이 될 만한 것은 비조합원에게 몰아주고, 돈이 안되는 것은 조합원에게 주고 이런 식으로 합니다.” (면접자 5-A)

A통신사의 사용자 구조는 원청 사용자, 경총, 협력업체 사장단 협의체 등 중층적으로 구성되어 있다. 면담자들의 증언에 의하면, 원청인 A통신사를 비롯한 사용자 집단은 노사관계와 인적자원관리 역량이 현저히 부족했다. 노사관계와 인적자원관리에 있어 사용자는 지식과 스킬 뿐 아니라, 타인의 관점을 존중하는 태도를 갖추어야 비로소 역량을 발휘할 수 있으며, 상대방부터 신뢰를 얻을 수 있다. A통신사의 사용자들

은 비정규직 노조를 전혀 인정하지 않았고, 간접고용 노동자들의 노조 가입, 노조 활동을 직·간접적으로 방해하기도 했다. 사용자에 대한 간접고용 노동자들의 불신은 깊어져 갔다.

“노동조합을 인정하지도 않고요. 하청 사장들은. 원청이 하라니까. 안그러면 센터 날리겠다고 하니까 무서워할지는 모르겠습니다. 언론에 노출 되는 것도 싫고. 파업기사보다 A사 경조사 기사가 훨씬 많은 것처럼. 계속 원청에서는 노동조합과 문제 일으키지 말라고 센터 입장에서는 두렵죠. 여태 투자한 돈이 수억인데. 무슨 문제 있으면 해결하는 척 보이기는 하지만 절대 아니죠.” (면접자 5-A)

“삼성 잡혀간 경총 그 사람이 저희 교섭대표 이기도 합니다. 그 당시에 ○○○이라는 경총 그 놈이 저희 교섭대표이기도 하거든요. 삼성에서는 나쁜 짓하고 A사에서는 FM대로 했다고 말할 수 있을까요? 상식적으로 증거유무를 떠나서 불가능하지 않을까요? (면접자 5-A)

일반적으로 대리교섭은 교섭효율성을 저해하고, 당사자 간 갈등을 지속시키는 요인으로 작용한다. 그리고 교섭효율성의 저하는 불필요한 거래비용을 수반한다. 노조 관계자들은 교섭상대인 경총이 단순히 역할을 잘 못하고 있는 정도가 아니라 적극적으로 나쁜 행동을 일삼아 왔다고 전한다.

“경총 오고 나서 노동자 인정받는 싸움하고, 임단협 체결하는데 1년을 싸웠습니다.” (면접자 5-A)

협력업체 사장단 협의체 또한 교섭에서 제 목소리 조차 내지 못하는 유명무실한 존재로 전락하였다. 노사관계에서 이들은 한없이 무기력하다. 사장단협의체의 교섭 시멘트는 매번 정해져 있다고 한다.

“원청에서 무엇을 내놓아야 한다. 우리는 능력이 없다. 재원은 국한되어 있는데 무엇을 할 수 있느냐. 여기서 올려달라면 우리는 한강 가야한다 이 얘기 밖에 안합니다.” (면접자 5-A)

희망연대노조 A통신사노조 비정규직 지부는 2018년 8월 한 달간 직접고용을 요구하며 단체행동에 돌입한 바 있다. 비정규직 지부는 임금체불과 안전사고 등 홈서비스센터

터 노동자들이 겪는 문제들이 외주화 때문에 발생하고 있다고 주장하고, 원청인 A통신사가 상시지속업무를 하며 고객과 직접 대면하는 홈서비스센터 노동자들을 직접 고용하기 위한 대화에 나서라고 촉구하였다.

이에 A통신사는 지난 5월 17일부터 7월 13일까지 일곱 차례에 걸쳐 노조와 면담하고 △원청.하청.노조 3자 협의체 구성 및 분기별 개최 △원청이 참여하는 협력업체 고용안정협약 체결 △업체교체 과정에서 발생하는 경력.연차.근속 문제 불이익 해소 노력 △자회사 수준의 복지 및 연말 성과급 지급 △실적급 위주의 임금체계 개편 고민 등을 개선안으로 제시하였다. 비정규직 지부는 7월 30일부터 8월 5일까지 쟁의행위 찬반투표를 진행했고, 조합원 91.1%가 파업에 찬성표를 던졌다. 비정규직 지부가 집단 행동에 돌입함에 따라 A통신사는 협력사 근로자들의 어려움을 조금이나마 줄이기 위해 원청으로서 할 수 있는 역할과 정책을 검토할 것이라고 밝힌 바 있다.

앞서 언급한 바와 같이 A통신사 비정규직 노조의 조직률은 현재 30%에 머물러 있다. 바꿔 말하면, 70% 비조합원들의 이해대변 장치는 부재한 상태다. 센터별로 노사협의회가 존재하는 경우도 있지만, 노사협의회가 사용자 편향적으로 기능하거나 유명무실한 경우가 대다수다. 노사협의회가 존재하더라도 의사소통이 제대로 이루어지지 않으며, 근로자들의 이익대변 활동을 기대하기 어려운 구조인 것이다. 면접 참여자 중 다수는 노사협의회에 대한 부정적 인식이 강한 것으로 나타났다.

“센터별로 조합원 힘이 강하면 노사협의회가 필요가 없어요. 힘으로 누르면 되는데 그게 원만하지 않으면 노사협의회가 있는데 30인 미만 사업장이나 조합원이 과반수가 되지 않으면 뭐 지네 맘대로입니다...지네가 결정한 부분을 똑같이 자기들도 피해를 받게 되는데 그냥 관리자들끼리 쿵썩 쿵썩 하는 애들이...대부분 비조합원들이...” (면접자 5-C)

“사측이 노사협의회 하라고 하면 노측과 사측의 간사가 있어서 안건에 대해서 협의가 된 상태에서 해야 하는데 이런 구조가 아니라 사측 관리자가 그냥 노측 대표에게 회사 사정이 이렇다 도와 달라 뭐 이런 식이라서...” (면접자 5-B)

결국 사측 친화적 성향을 가지고 있지 않지만, 노동조합에도 가입하지 않은 노동자들은 생존하기 어려운 구조에 직면해 있다. 이들은 고충이 있더라도 공식적으로 문제 제기를 할 수 없고, 대부분의 경우 혼자 참고 넘어가야 하는 상황에 처해 있다. 발언

권이 취약한 이들의 이해가 대변되거나 고충이 처리 될 리 만무하다.

(4) 부당한 차별, 부당한 대우, 인격모독 및 어려움

간접고용 노동자들은 노동과정 중 다양한 차별을 경험한다. 면접조사 결과, A통신사 홈서비스센터 소속 노동자 뿐 아니라, 이번에 정규직으로 전환된 수탁사 소속 노동자들도 예외가 아니었다. 유사한 직무를 수행함에도 불구하고 기존 원청 직원들과 수탁사 직원들의 임금 격차는 두 배 이상 벌어져 있었다. 노동자들은 자신의 임금 수준을 유사한 직무를 수행하는 동료 직원의 임금 수준과 비교하여 임금의 공정성 여부를 평가한다. 그리고 그 결과는 노동자들의 태도와 행동에 막대한 영향을 미친다. 면접에 참여한 원청 소속의 정규직 노동자가 A통신사 보상체계의 부당함을 지적하기도 했다.

“말만 정규직이에요. 요번에 들어오는 친구들은 직군을 달리해서 업무도 다르다. 업무의 질과 양으로 인해 임금차이가 나는 것이다 그런 식으로. 사실 하는 일은 똑같거든요. 별반 다를 것이 없어요. 원청 연봉 8000, 수탁사 연봉 3000...(직무를) 다르다고 표현하는 게 그렇죠. 오히려 현장에서 더 힘들죠.”(면접자 5-D)

면접조사에 참여한 비정규직 노동자들은 임금 뿐 아니라 노동시간, 휴게시설 등 근로환경 전반에 대한 강한 불만을 드러냈다. 이들에게는 별도의 휴식 시간이나, 휴식 공간이 주어지지 않는다. 설치 기사들은 성과 압박에 따라 상당한 스트레스와 다양한 역할갈등을 경험하기도 한다. 이와 같은 근로환경은 통신 노동자들의 직무불만족도를 높이고, 결국 서비스의 질적 저하를 유발한다.

“차안에서 쉬거나, 길에서 쉽니다...근데 별로 쉬는 시간도 없고요.” (면접자 5-C)

“TV나 인터넷 전화를 설치하는데 이동시간 포함해서 1시간입니다. 그 고객한테 주어진 시간이. 나한테 주어진 시간도 1시간이고. 얼마나 고객한테 품질 좋은 서비스를 해야 하는 것인지. 내가 얼마나 운전을 과격하게 해야 하는 것인지. 법규위반을 해야 하는 것인지 말아야 하는 것인지. 신호위반을 해야 하는 것인지 말아야 하는 것인지 딜레마에 빠집니다. 고객한테도 내가 여기까지 이동하는데 20분을 쓰고 40분동안 설치하고 설명해야 한다면 그럼 대충하는 것이죠....많이 하려면 드라이하게 설명하고 대충 선 깔고 렌선 대충해놓고 장롱 뒤로 넘겨놓고 TV 다이 뒤에 선 정리 잘 안하고 나오고...” (면접자 5-C)

A통신사 간접고용 노동자들의 가장 큰 불만 중 하나는 업체 변경과 관련된 것이다. 면접조사 결과, 업체 변경 시 기존의 근속과 연차가 인계되지 않는 문제는 특히 심각한 것으로 나타났다. 희망연대에 따르면, 2016년 기준, ‘업체교체율’로 불리는 원청과 고객센터간의 재계약 실패율이 62%였다. 바꿔 말하면, 재계약 성공률은 38%에 불과했다. 잦은 업체 변경은 노동자의 근속인정을 아예 불가능하게 만들고 있다. 연차도 사실상 업체 변경에 따라 승계가 안 되기 때문에 근속의 증가가 연차의 증가로 연결되지 못한다.

“해마다 30여개 업체가 변경이 됩니다....근속, 연차 다 날라 가는 거죠. 해마다 30여개 정도 되었고. 17년도에는 약 25개 업체가 변경되었고 올해는 올해 1월 1일부로 변경된 업체가 6개 업체? 8월에 한군데 해서 올해 7개 업체가 변경되었습니다.” (면접자 5-A)

산업재해 관련 문제도 공통적으로 제기되었다. 특히, 설치 업무의 경우, 전봇대에 올라가서 작업을 하거나, 옥상 난간에 매달려서 작업하는 경우가 많아 언제나 위험이 따른다. 승주 작업 중 감전 또는 낙상 사고가 발생하기도 하며, 이동 중 교통사고로 골절상을 입기도 한다.

“전봇대 작업, 옥상 난간 작업이 많아서. 최근에도 두 명이 승주작업을 하다가 땀에 젖어서 감전 사고를 당했고. 시간에 쫓기고, 항상 이동해야 해서 교통사고도 많습다.” (면접자 5-A)

노조 설립 이전에는 이와 같은 사고가 발생해도 산재처리가 되지 않고 공상으로 처리하는 경우가 많았다. 즉, 노동자 부상 시 회사가 근로자에게 직접 일정 금액을 보상해주고 보상을 받은 근로자는 산재보험의 처리, 민사상 손해배상 등의 책임을 사업주에게 묻지 않겠다는 것을 합의하는 경우가 많았던 것이다. 이는 업무 수행 중 발생한 사고 때문에 근로자가 다치게 될 경우 사업주는 손해배상책임, 산재 보험료를 상승, 특별 근로감독 등 여러 가지 문제에 직면하기 때문에 이러한 문제를 회피하기 위해 산재를 은폐해 왔던 것이다. 사고 발생 시 피해자가 직접 산재를 신청해야 한다는 점도 부조리한 문제로 제기되었다.

“산재법도 잘못된 것 같은데. 당사자가 신청해야 한하는데 다친 사람이 어떻게 하나

요. 회사에서는 특별근로감독이 나올 수 있다는 두려움 때문에 회사입장에서 보면 산재처리하기가 기피대상이 되는 거죠. 산재가 여러 번 발생하면 특별근로감독 발생할 수 있다고 옵션이 걸려있다 보니. 그 법이 사실이든 아니든 현장 사장들이나 노동자들은 그렇게 알고 있는 겁니다. 그리고 정말로 문제 있는 사업장이잖아요. 산재가 자주 발생한다는 것은. 산재로 처리하는 경우가 뽁뽁 우겨서 싸워서 회사한테 저희한테 조합원 교육할 때 다치면 119불러야 한다. 네가 자차로 병원 가면 절대로 안 된다. 고객한테도 나 다쳤다고 말하고 사진 찍어라. 네가 죽기 전에 원청 전산에 작업 중에 떨어졌다고 적으라는, 이런 슬픈 현실들이 있는 것이죠.” (면접자 5-A)

이처럼 통신업 설치 및 개통기사의 업무상 사고나 재해가 발생할 경우 사용자성 문제가 고용구조를 둘러싸고 갈등이 발생한다(이정희 외, 2015). 통신업 설치기사의 작업과정 자체가 일정한 위험성을 내포하고 있지만, 협력업체 소속이거나 개인사업자 형태로 고용관계를 형성하다보니 설치개통 기사들에게 적절한 안전장비나 교육 등 보호가 제대로 마련되지 않은 사례가 많았다. 하지만, 노동조합 설립 후 많은 긍정적 변화가 이루어진 것으로 판단된다.

“예전에는 장비도 다 개인들이 샀으니까. 외주업체의 지불능력은 한계가 있어요...노조가 생기기 전에는 안전장비에 대한 지급은 없었고, 심지어는 케이블선 조차도 기사들이 자기돈 주고 케이블선 사서 다니고....이게 불과 몇 년 안 된 이야기인데...” (면접자 5-E)

한편, 설치 및 개통기사의 업무 특성상 고객에 의한 업무 스트레스와 그로 인한 직무 소진 또한 상당한 수준인 것으로 나타났다. 설치 및 개통 기사들은 고객으로부터의 민원 발생 시 건별로 상당한 금액의 급여 차감을 감수해야 한다. 이러한 이유로 설치 및 개통 기사들은 소비자의 부당한 요구사항이나 갑질에도 순응하는 경우가 많다. 그럴 때마다 노동자들은 심각한 모멸감을 느끼게 된다.

“고객한테 민원 걸리는 부분을 한 건당 50만원씩 차감을 뒀어요.” (면접자 5-C)

“잘 사는 사람일수록 또 까칠해요. 집에 들어갔는데 십자가 있으면 무서워요. 제가 상암동 담당했는데 거기 잘사는 분들도 많은데 집에 십자가 걸려있으면 한숨이 나와요. 저한테는 이게 개인 트라우마인데요. 깔끔하고 저한테 뭔가 더 요구하고 제가 뭔가 하나 어긋나면 민원이 발생하고 그런 경우를 많이 당해서 집안에 그 사람이 천주교인

지 기독교인지 모르겠지만 십자가 있는 집은 조심해야 한다고 생각했습니다.” (면접자 5-A)

“숫하게 다치고 고객한테 위협당하고, 칼로 찔리고 경찰서간 사례도 있어요. 그래도 문제제기 못하고...결국 노조가 그 고객을 고소했어요.” (면접자 5-B)

앞서 언급한 바와 같이, 노조 설립 이전, 영업 강제 할당 문제는 심각한 수준이었다. 대다수의 응답자들은 원청의 영업 강제와 임금차감에 의해 심각한 수준의 스트레스를 상시적으로 경험했다고 증언했다. 노조 설립 이후 원청에 의한 영업 강제 관행은 대부분 없어졌다고 한다.

“저희가 원래 서비스업이 아니라 기술직인데 한 달에 센터마다 차이는 있는데 할당을 줘요. 야가 못하는 애한테 임금을 착취당한 것처럼 한 달에 3건씩 영업을 하라고 시킵니다. 근데 그것을 못하면 한 달에 10만원씩 차감이 들어왔죠. 급여에서...그런 각종 차감이나 휴일에도 회사에서 무조건 나가라고 하면 나가야 하는 부당함, 산재도 안 해 주는 그런 부당함으로 인해 노동조합을 하게 되었습니다.” (면접자 5-C)

“(원청) 스스로 (영업 강제를) 안 합니다. 거부하고 부당하게 업무지시가 내려오면 안 하고, 그런 경우도 상당히 없어졌어요. 저희가 방통위에 문제 제기를 할 것을 알기 때 문에.” (면접자 5-E)

(5) 비정규직 노조의 요구와 향후 전망

현재 A통신사 비정규직 노조는 원청의 직접고용을 요구하고 있다. 통신3사 가운데 현재까지 설치, 수리기사들을 협력업체를 통한 간접 고용으로 유지하는 곳은 A통신사 뿐이다. K사는 2015년, S사는 2017년 각각 자회사 설립을 통해 간접고용 노동자들을 고용한 바 있다. 한편, A통신사 비정규직지부 조합원들 사이에서 자회사 방식에 대한 상당한 의구심과 거부반응이 존재하는 것으로 파악되었다.

“저희가 원청에 요구하는 것은 직접고용을 요구하는 것이고 자회사가 되었던 직접고 용이 되었던 원청에서 메시지가 오면 저희는 조합원과 같이 결정해서 가야한다는 것 이 기본적인 생각입니다....개인적으로도 자회사여도 100% 원청이 갖고 있는 자회사라 면 직고용이나 다름없어요. 근데 S사 동지들 선례가 너무 안 좋다 보니 이런 것에 대

한 거부반응이 있죠.” (면접자 5-B)

통신시장의 과점구조 고착화로 단시일 내 통신업체들의 시장지위 및 사업역량의 변동가능성은 낮은 편이다. 향후, 정부 정책 변화와 더불어, A통신사 경영진의 의지, 간접고용 노동자들의 주체적 문제의식, 희망연대 노조의 지원, 원청 노조의 연대, 그리고 소비자와 NGO 등 제3자에 의한 사회적 압력 등이 A통신사 홈서비스센터 노동자들의 정규직 전환에 주요한 동인으로 작용할 것으로 판단된다.

“CEO에 따라 우리 삶이 달라질 수 있구나 하는 원청 대표가 누구인가에 따라 왔다 갔다 한다는 것을 느꼈는데 이번 사람이 노동조합 깨겠다고 덤벼들면 기조가 하청업체 일이라고 선을 긋는 순간 그걸로 끝난 겁니다.” (면접자 5-A)

“(원청 노조의 연대에 대해) 깊이 생각하지는 않았습시다. 이 분들이 실질적으로 투쟁하는 사업장이 아니다 보니 현안에 대해 공감대를 갖거나 이런 것은 아니어서 가끔 연락이 오거나 이런 것을 들어보면 저희가 요구하는 것에 지지는 해주시는 것 같더라고요. 투쟁지원금도 주시기는 하는데 조합원들이 직접적으로 원청 노조가 도와주고 있다는 느낌은 받기 힘들죠. 명목상 지지는 한다고 하는데 활동에 대해서는 물음표가 있습니다.” (면접자 5-B)

“의지만으로 되지 않는 것 같아요. 당사자들의 주체의 문제의식이 분명해야 하고... 케이블과 통신은 다 이미지를 먹고 살잖아요. 투쟁 할 때 가장 큰 힘이 되는 것은 일상적 지역연대를 했던 시민 사회 단체들이, 지역의 주민들이 나서서 함께 우리의 투쟁을 지지하고 실제로 이것을 가입자의 위치에서 집단적으로 탈퇴운동도 해요. 통신사에 대해서. 이런 것들이 실제로 힘이 되요....원청을 이끌어내기 위해서 이것을 단순 노사관계가 아닌 기업의 사회적 책임의 측면에서 보고 통신대기업이 가져야 할 공익성 측면에서 접근하죠....시민들에게 공감을 받고 정치권에서 그런 문제와 관련한 통신대기업의 사회적 책임과 공익성 측면에서 그리고 비정규직 문제에 대해 함께 적극적으로 제기를 하죠....파업만 가지고는 문제가 해결되지 않으니깐요. 사회정책 연대와 지역시민단체와 일상적인 나눔과 소통을 하는 것이 힘이죠. 내부조직은 기본이고요.” (면접자 5-A)

A통신사 정규직 노동조합 및 정규직 노동자들의 태도 또한 향후 홈서비스센터 간접고용 노동자의 정규직 전환에 직·간접적 영향을 미칠 것으로 보인다. 원청에서는 상대

적으로 젊은 정규직 노동자들의 부정적 태도가 드러나는데, 이러한 태도는 개인의 물질적 이해관계에 따른 것으로 보인다. 정규직과 비정규직 간 연대의 문제는 앞으로 민주노조가 극복해 나가야 할 주요 과제 중 하나다.

“그때 당시 수탁사 직고용 해야 한다 그런 얘기 하다 보니 그 친구가 선배님 ‘저는 반대입니다.’ ‘제가 A통신사 들어오기 위해 얼마나 고생하고 들어왔는데, 수탁사 과장님 오래되셨고, 일 잘하시는 것은 알지만, 저와 똑같은 월급 받는 것은 저는 반대입니다.’ 라고 하더라고요. 수탁사 친구들을 얘기하면서. 아 현장분위기는 이렇구나 하는 느낌을 받았고, 노동조합이 좀 더 열심히 해야겠다는 생각이 들었습니다. 노동조합이 활동을 제대로 안 해서 사측논리가 적용된 거니까.”(면접자 5-D)

3) 소결

본장에서는 면접조사를 통해 A통신사 간접고용 노동자의 실태를 구체적으로 살펴본다. 치열한 시장경쟁과 기술환경 변화에 직면한 통신후발업체 A통신사는 최근 들어 ‘수탁사’로 불리는 망유지·보수 부문을 내부화한 반면, 인터넷, IPTV, 집 전화 등의 설치, A/S 등 가정 방문 서비스를 제공하는 홈서비스센터 부문에 대해서는 외부화 기조를 유지하고 있다.

A통신사는 전국 72개 홈서비스센터 운영을 협력업체에 맡기고 있으며, 매년 심사를 통해 협력업체와의 위·수탁계약 연장 또는 해지를 결정하고 있다. 홈서비스센터의 주된 업무는 설치와 A/S다. 이들은 협력업체와 직접 고용관계를 맺기도 하지만, 건당 수수료 방식으로 개인 도급 계약을 맺거나, 지역별 소사장제와 같은 형식으로 계약하기도 해 왔다. 노조 설립 이후, 홈서비스센터의 재하도급은 노사 합의를 통해 전면 금지되었다.

최근 정규직으로 전환된 수탁사 소속 인력과 홈서비스센터 인력의 노동조건에는 상당한 차이가 존재했다. 금년도 설치 직군의 임금은 실적급과 시간외수당을 모두 포함하여 월 250만원, 내근직 월 180~190만원, 고졸신입의 경우 월 150만원 수준인 것으로 나타났다. 설치 직군의 경우 실적급이 전체 임금의 35~40%, 시간외수당은 월 17~35만원 수준인 것으로 나타났다. 설치, A/S, 멀티 직군 노동자들은 평균 주당 6.2일, 하루 8.7시간을 일하는 것으로 나타났다. 노조 설립 전까지 홈서비스센터 소속 간접고용 노동자들의 임금은 거의 인상되지 않았다.

아울러 홈서비스센터 노동자들의 경력개발과 교육훈련 기회가 매우 부족한 것으로 나타났는데, 이러한 경향은 노조 설립 이후 직접 사용자성 이슈가 제기됨에 따라 더욱 강화되고 있었다. 기술 환경 변화 등을 고려해 볼 때, 홈서비스센터 부문 간접고용의 유지는 장기적으로 원청인 A통신사의 기업성과에 상당한 부정적 영향을 미칠 수 있을 것으로 판단된다.

간접고용의 가장 큰 피해는 고용 문제와 결부되어 있다. 면접 조사 결과, 노조 설립 이전 업체변경 과정에서 재고용되지 않는 경우가 빈번히 발생했다. 부당한 사유로 재고용되지 않는 사례, 노조 가입을 이유로 재고용되지 않는 사례도 존재했다.

2014년 3월, 희망연대노조 A통신사노조 비정규직지부가 설립되었다. 설립 당시 가입율은 30%였으며, 이후 증감을 반복하여 현재도 30%대 조직률을 유지하고 있다. 조합원 대부분은 설치, 수리, 내근직, 장비관리직 등 네 개 직군에 속한 노동자들이다. 지부 설립 당시, 설치 직군의 근로자성 이슈로 이해 대변에 문제가 발생하기도 했다. 2014년 노동조합 설립 시기부터 2016년까지는 노조 탄압이 공공연하게 이루어 졌다. 노조 설립 후 약 1년간 대부분의 조합원들에게 일감이 주어지지 않았다. 비노조 인센티브의 확산은 노조활동의 위축, 노조조직률의 급격한 하락으로 이어졌다.

사용자에 해당하는 A통신사의 경영진, 경총, 협력업체 사장단 협의체 등은 노사관계와 인적자원관리 역량이 현저히 부족했다. 이들은 비정규직 노조를 인정하지 않아 왔을 뿐 아니라, 간접고용 노동자들의 노조 가입과 노조 활동을 직·간접적으로 방해해 온 것으로 드러났다. 교섭상대인 경총과 협력업체 사장단 협의체는 교섭에서 무기력한 모습을 보여 왔으며, 결과적으로 사용자에 대한 간접고용 노동자들의 불신을 초래했다.

희망연대노조 A통신사노조 비정규직 지부는 2018년 8월 한 달간 직접고용을 요구하며 단체행동에 돌입하였다. 이들은 임금체불과 안전사고 등 문제의 근원이 외주화라고 주장하고, 원청의 직접 고용을 촉구하였다. A통신사는 최근 협력사 문제 해결을 위해 원청으로서 할 수 있는 역할과 정책을 검토할 것이라고 밝혔다.

현재 70% 비조합원들의 이해대변 장치는 부재한 상태다. 노사협의회가 존재하는 센터도 있었지만, 그 중 대다수는 사용자 편향적으로 기능하거나 유명무실한 것으로 드러났다.

홈서비스센터 노동자들의 임금, 노동시간, 휴게시설 등 근로환경 전반에 대한 불만 수준이 매우 높은 것으로 나타났다. 업체 변경 시 근속과 연차가 인계되지 않는 문제, 산업재해 발생과 처리 방식의 문제는 특히 심각한 것으로 나타났다. 많은 노동자들이 성과압박에 따른 역할갈등, 고객에 의한 업무 스트레스, 높은 수준의 직무 소진을 경험하고 있었다. 이와 같은 근로환경은 통신 노동자들의 직무불만족도를 높이고, 결국 서비스의 질적 저하를 유발하는 것으로 판단된다.

통신 산업의 정체, 수익성 하락에 따라 사용자들의 인건비 절감 노력이 계속되고 있다. 통신업 사용자들은 현장직 등 비핵심으로 간주되는 영역의 직무분리 기조를 유지하고 있다. 기존의 간접고용이 자회사와 특수고용 등으로 세분화되는 등 사업체별 고용형태의 분화도 확산되고 있다. 한편, 노동존중을 표방하는 정부가 들어서고, 기업의 사회적 책임을 강조하는 사회적 분위기도 강화되고 있다. 소비자단체 등 지역사회와 희망연대노조와의 연대 강화, 비정규직지부의 압박 수위도 높아지고 있다. 그럼에도 불구하고 통신업 사용자들의 노동배제적 전략, 직무분리 전략은 기본 골격을 유지하고 있다. 사용자들은 여전히 직접고용을 최소화하고자 하며, 불가피한 경우에 한해 간접고용 노동자들을 무기계약직으로 전환하거나, 자회사의 상용직으로 전환하고 있다.

현재 비정규직 노조는 원청의 직접고용을 요구하고 있다. S사의 선례에 따라 조합원들 사이에서 자회사 방식에 대한 상당한 의구심과 거부반응이 존재하는 것으로 파악되었다. 정부 정책의 변화, 원청 경영진의 의지, 노조의 역량, 소비자와 NGO 등 제3자에 의한 사회적 압력 등이 향후 간접고용 노동자들의 직접고용 여부에 주요한 동인으로 작용할 것으로 보인다. 정규직 노동조합 및 정규직 노동자들의 태도 또한 향후 홈서비스센터 간접고용 노동자의 정규직 전환에 직·간접적 영향을 미칠 것으로 보인다.

현재 A통신사는 중대한 귀로에 직면해 있다. 역동적 경쟁 환경 하에서 A통신사가 지속적으로 성장하고 발전하기 위해서는 점차 높아지고 있는 기업의 사회적 책임 요구에 부합하고, 기업 특수적 숙련 형성에 적합한 고용 전략이 요구된다. 이를 위해 A통신사는 간접고용 노동자들을 포함한 이해관계자들의 요구에 보다 진정성을 가지고 대응해 나아가야 할 것으로 판단된다. 무엇보다도 홈서비스센터의 업무 대부분이 상시·지속적으로 이루어지는 만큼 이들에 대한 직접고용 전환이 조속히 추진되어야 한다. 간접고용 노동자들의 고용안정성과 소득안정성 제고를 위한 방안 마련과 더불어, 현재 사각지대에 놓여 있는 사측 편향적이지 않은 비조합원 비정규직 노동자들의 이

해 대변을 위한 방안에 대해서도 진지한 검토가 필요한 시점이다.

제5장 간접고용 노동자의 노동조건 개선 : 쟁점과 과제

1. 간접고용 노동자의 임금제도: 쟁점과 과제

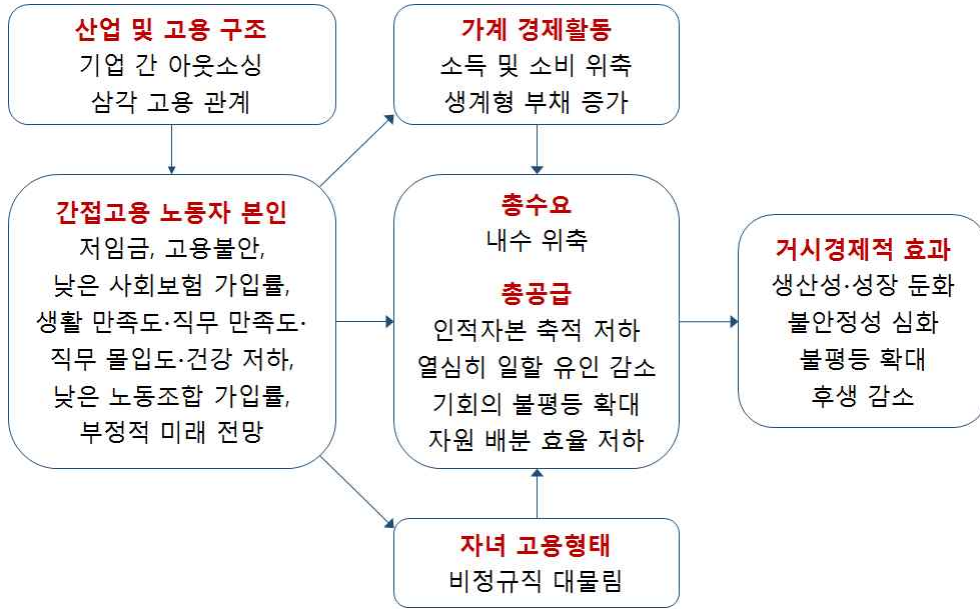
1) 간접고용 노동자 임금 실태

(1) 임금 수준과 구성

이 보고서에서는 통계청의 2017년 8월 『경제활동인구조사』 근로형태별 부가조사 결과를 이용해 파견용역 노동자의 임금이 정규직의 51~57% 수준에 불과하다는 점을 보였다. 제3장에서는 간접고용 노동자 설문조사를 통해 간접고용 노동자의 저임금이 사용자, 특히 원청기업에 의해 일방적으로 결정되는 경우가 많고, 간접고용 노동자의 이직 의향을 증대시키며, 직무 만족도에 부정적 영향을 미친다는 점을 살펴보고, 제4장에서는 그러한 간접고용 노동자의 저임금 실태를 당사자의 목소리로 생생하게 확인할 수 있었다.

간접고용 노동자의 열악한 임금 실태는 국내 다른 통계조사에서도 공통적으로 확인된다. 황선웅(2017a)은 한국노동연구원 『한국노동패널조사』 2002~2015년 자료를 이용해, 노동자 인적 특성과 일자리 특성, 미관측 고정효과 등을 통제할 경우에도, 간접고용 노동자의 임금이 정규직에 비해 유의하게 낮다는 회귀분석 결과를 제시했다. 황선웅(2017a)은 저임금 목적 아웃소싱 확대가 간접고용 노동자 본인의 삶의 질과 직무 만족도에 부정적 영향을 미칠 뿐 아니라 총수요 측면에서는 가계 소득 저하, 생계형 부채 증가, 소비 위축을 초래하고, 총공급 측면에서는 노동 의욕 감소, 비정규직 대물림으로 인한 기회의 불평등 확대, 자원배분 효율 저하를 초래함으로써 경제 전체 성장 잠재력에도 부정적 영향을 미칠 수 있다고 주장했다. <그림 1>은 황선웅(2017a)이 추정한 아웃소싱의 다양한 사회경제적 효과를 요약해 보여준다.

<그림 5.1> 아웃소싱의 사회경제적 효과 요약



출처: 황선웅(2017a).

통계청 『경제활동인구조사』는 가구 조사이기 때문에 임금액이 부정확하게 조사될 가능성이 높고 임금 구성항목별 세부 내역 정보를 제공하지 않는다는 한계가 있다. <표 5.1> ~ <표 5.3>은 사업체 조사인 고용노동부의 2017년 『고용형태별 근로실태조사』를 이용해 간접고용 노동자의 임금 수준과 구성을 정규직과 비교한 결과를 보여준다.

파견용역 노동자의 월임금 총액은 정규직(339.3만원)의 60.0% 수준인 203.6만원이며, 시간당 임금은 정규직(18,792원)의 56.8%인 10,668원이다. 이러한 파견용역 노동자의 임금은 또 다른 비정규직 유형인 기간제의 월임금 총액(239.7만원) 및 시간당 임금(12,864원)과 비교해도 상당히 낮다. <그림 5.2>에서 볼 수 있듯이, 파견용역 노동자의 시간당 정액급여는 최저임금 주변에 매우 좁게 분포해 있다.

정규직과 간접고용 노동자 간 월 135.7만원의 임금격차 중 90.5만원(66.7%)은 정액급여 격차, 6.3만원(6.3%)은 초과급여 격차, 36.7만원(27.0%)은 특별급여 격차에 기인한다. <표 3>에서 볼 수 있듯이, 정규직은 월임금 총액에서 특별급여가 차지하는 비중이 12.3%이 반면, 파견용역 노동자는 그러한 비중이 2.5%에 불과하다.

<표 5.4>에서 볼 수 있듯이, 월평균 총노동시간은 파견용역 노동자(195.1시간)가 정

규직(185.0시간)보다 10시간, 기간제(191.1시간)보다 4시간 길고, 그러한 총노동시간 격차의 대부분은 소정근로시간 격차에서 발생한다. 간접고용 노동자들이 상대적으로 낮은 시간당 임금을 만회하기 위해 장시간 노동에 의존하고 있음을 의미한다.

<표 5.1> 고용형태별 임금 수준

단위: 만원, 원

	월 임금(만원)				시간당 임금(원)	
	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	임금총액	정액급여
전체	322.0	269.1	17.7	35.2	17,856	15,666
정규직	339.3	278.4	19.2	41.7	18,792	16,236
기간제	239.7	208.6	20.8	10.3	12,864	12,027
파견용역	203.6	187.9	10.7	5.0	10,668	10,212

주: 월임금총액 = 정액급여 + 초과급여 + 전년도 특별급여/12

시간당 임금총액 = 월임금총액 / 총노동시간

시간당 정액급여 = 정액급여 / 소정노동시간

출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

<표 5.2> 정규직 대비 상대임금 비율

단위: %

	월 임금(만원)				시간당 임금(원)	
	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	임금총액	정액급여
정규직	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
기간제	70.6	74.9	108.3	24.7	68.5	74.1
파견용역	60.0	67.5	55.7	12.0	56.8	62.9

출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

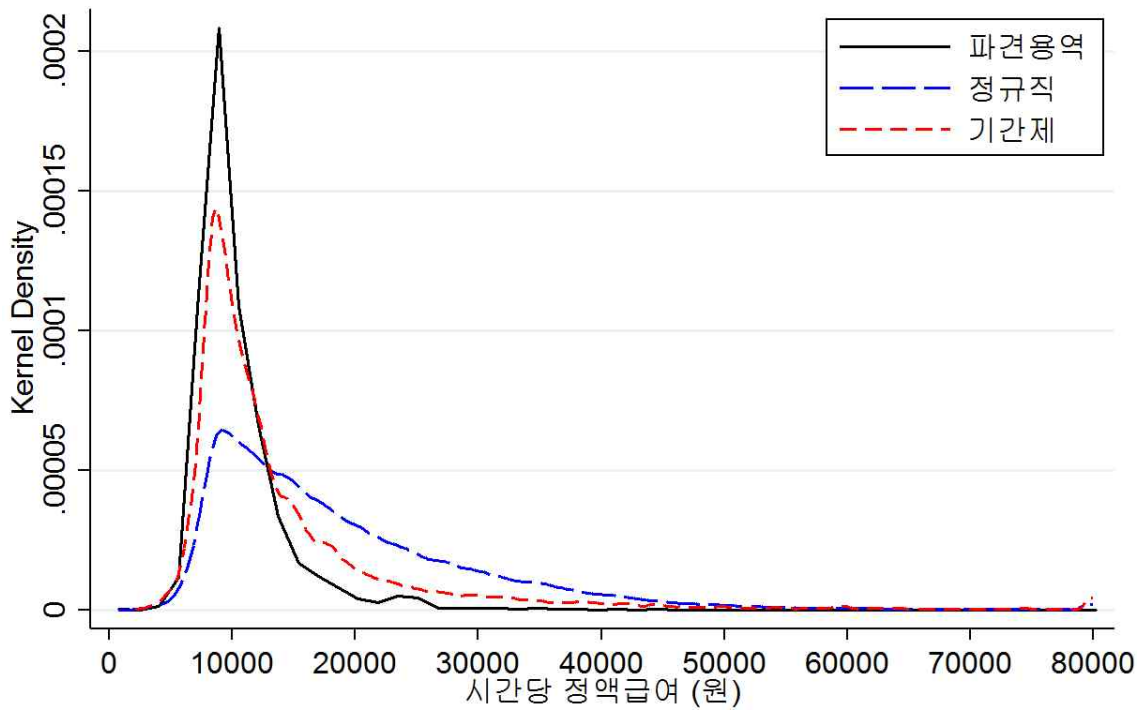
<표 5.3> 고용형태별 임금 구성

단위: %

	월 임금(%)			
	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여
전체	100.0	83.6	5.5	10.9
정규직	100.0	82.1	5.7	12.3
기간제	100.0	87.0	8.7	4.3
파견용역	100.0	92.3	5.3	2.5

출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

<그림 5.2> 고용형태별 시간당 정액 급여 분포



출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

<표 5.4> 고용형태별 노동시간

단위: 시간/월

	총노동시간	소정	초과	
				휴일
전체	184.9	174.6	10.3	3.3
정규직	185.0	174.2	10.8	3.5
기간제	191.1	175.7	15.4	4.9
파견용역	195.1	187.8	7.3	2.1

출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

(2) 고용안정성과 임금연공성

<표 5.5>에서 볼 수 있듯이, 파견용역 노동자의 평균 근속년수는 2.4년으로 정규직(6.4년)의 절반에도 못 미친다. 2년 미만 단기 근속자 비율은 58.2%로 정규직(27.4%)의 두 배가 넘지만, 5년 이상 장기 근속자 비율은 15.5%로 정규직(44.0%)의 1/3 수준에 불과하다.

<표 5.5> 고용형태별 평균 근속년수와 근속기간 분포

단위: 년, %

	평균 근속년수	1년 미만	1-2년	2-3년	3-5년	5-10년	10년 이상
전체	5.7	15.8	17.3	12.4	15.5	18.9	20.2
정규직	6.4	11.4	16.0	12.3	16.3	20.8	23.2
기간제	1.9	33.2	30.3	13.9	12.0	7.5	3.0
파견용역	2.4	32.2	26.0	13.2	13.1	10.6	4.9

출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

<표 5.6>에서 볼 수 있듯이, 파견용역 노동자와 정규직 노동자 간 경력기간 분포 차이는 근속년수의 경우만큼 크지 않다. 파견용역 노동자도 5년 이상 장기 경력자 비율이 31.9%에 달한다. 이는 업체를 바꾸면서 유사한 업무를 계속 수행하는 파견용역 노동자 비율이 상당히 높다는 것을 의미한다.

<표 5.6> 고용형태별 경력기간 분포

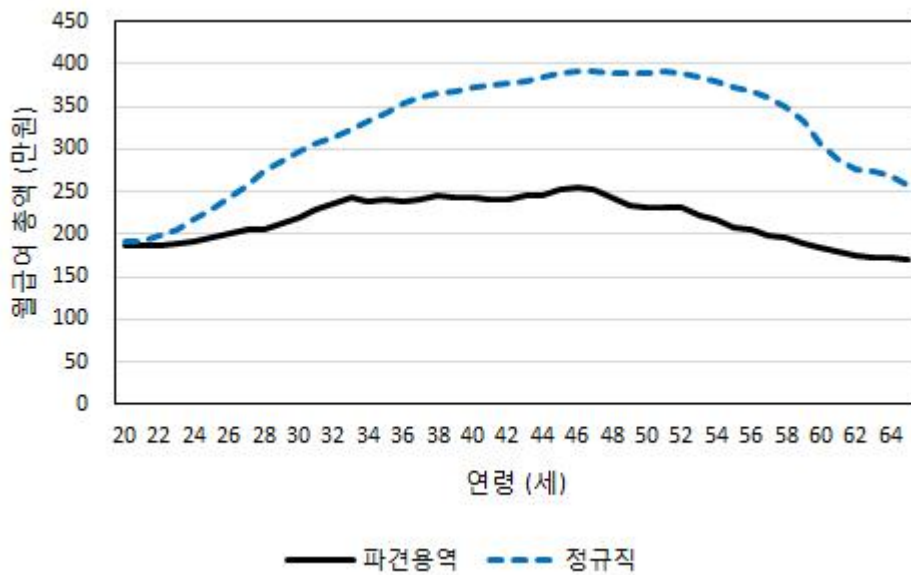
단위: %

	1년 미만	1-2년	2-3년	3-5년	5-10년	10년 이상
전체	13.7	11.1	9.1	14.9	18.2	33.1
정규직	10.5	10.0	8.8	15.1	19.4	36.3
기간제	34.1	20.5	10.4	13.3	9.5	12.2
파견용역	25.9	17.0	10.6	14.6	14.4	17.5

출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

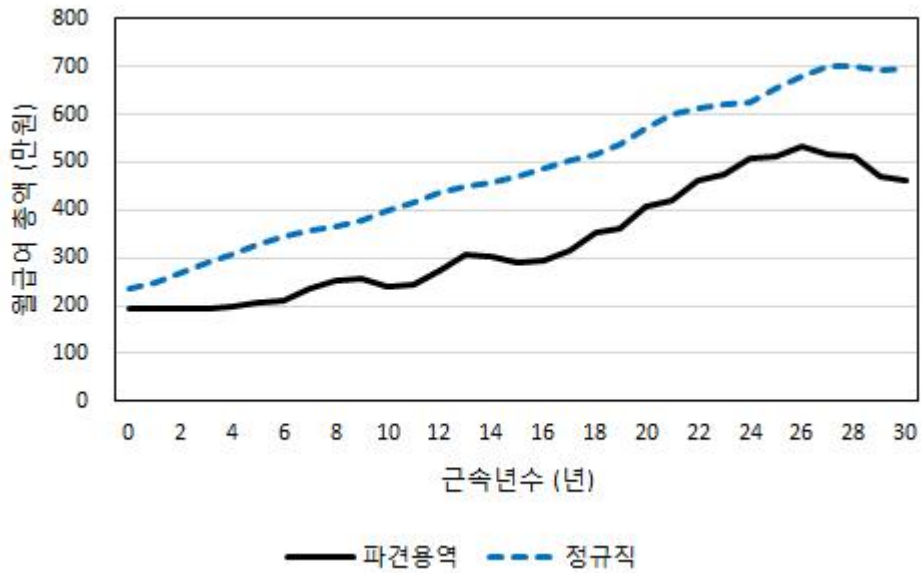
<그림 5.3>에서 볼 수 있듯이, 정규직의 연령별 평균임금은 50대 초반까지 급격히 증가해 20대 초반보다 두 배 이상 높아진 후 빠른 속도로 감소하지만, 파견용역 노동자의 경우에는 연령에 따른 임금 변화폭이 정규직의 경우만큼 크지 않다. 40대 후반 까지 서서히 증가한 후 50대부터 서서히 감소한다. 이러한 임금연공성 차이의 한 가지 원인은, <그림 4>에서 볼 수 있듯이, 근속에 따른 임금 상승이 파견용역 노동자보다 정규직에서 더 가파른 기울기로 진행되기 때문이다. 하지만, 더욱 중요한 이유는, <그림 5>에서 볼 수 있듯이, 연령과 근속년수의 관계가 정규직과 파견용역 노동자 간에 현저히 다르기 때문이다. 정규직의 경우에는 같은 직장에서 계속 근무하면서 연령과 근속년수가 함께 증가하는 비율이 높지만, 파견용역 노동자의 경우에는 잦은 업체 변경으로 인해 연령이 늘어도 근속년수는 늘지 않는 비율이 높다. 이는 간접고용 노동자의 저임금과 고용불안정성이 서로 긴밀히 연관된 문제임을 의미한다.

<그림 5.3> 고용형태별 연령과 임금 간 관계



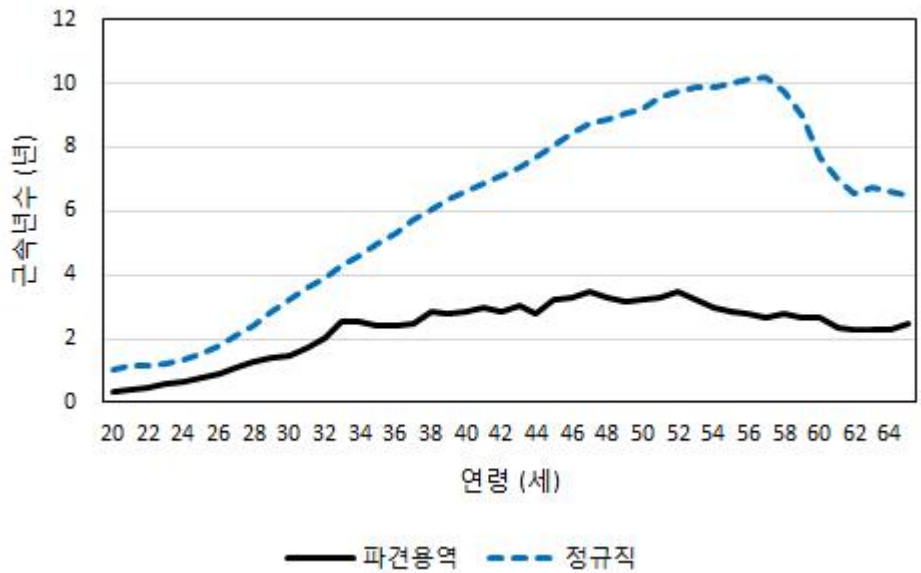
출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

<그림 5.4> 고용형태별 근속년수와 임금 간 관계



출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

<그림 5.5> 고용형태별 연령과 근속년수 간 관계



출처: 고용노동부 2017년 고용형태별 근로실태조사 원자료

2) 간접고용 노동자 임금제도 개선 방안

앞서 살펴본 대로 간접고용 확대는 저임금 노동자 증가, 기업 및 고용형태 간 임금 격차 확대, 빈번한 소득 단절 등의 부정적 사회경제적 효과를 발생시키고 있다. 아래에서는 그러한 저임금·불평등 문제를 개선하고 간접고용 노동자들의 소득안정성을 강화하기 위한 정책 및 제도 개선 방향을 간략히 논의한다.

중장기적 정책 목표로는, 예컨대, 정규직 임금 대비 간접고용 노동자 임금 비율을 현재의 60% 수준에서 80% 이상으로 점진적으로 상향 조정하는 목표 등이 제시되어야 한다.⁵⁵⁾ 물론, 이는 하나일 예일 뿐이며 구체적 목표는 노사정의 충분한 조사와 협의를 거쳐 설정되어야 한다.

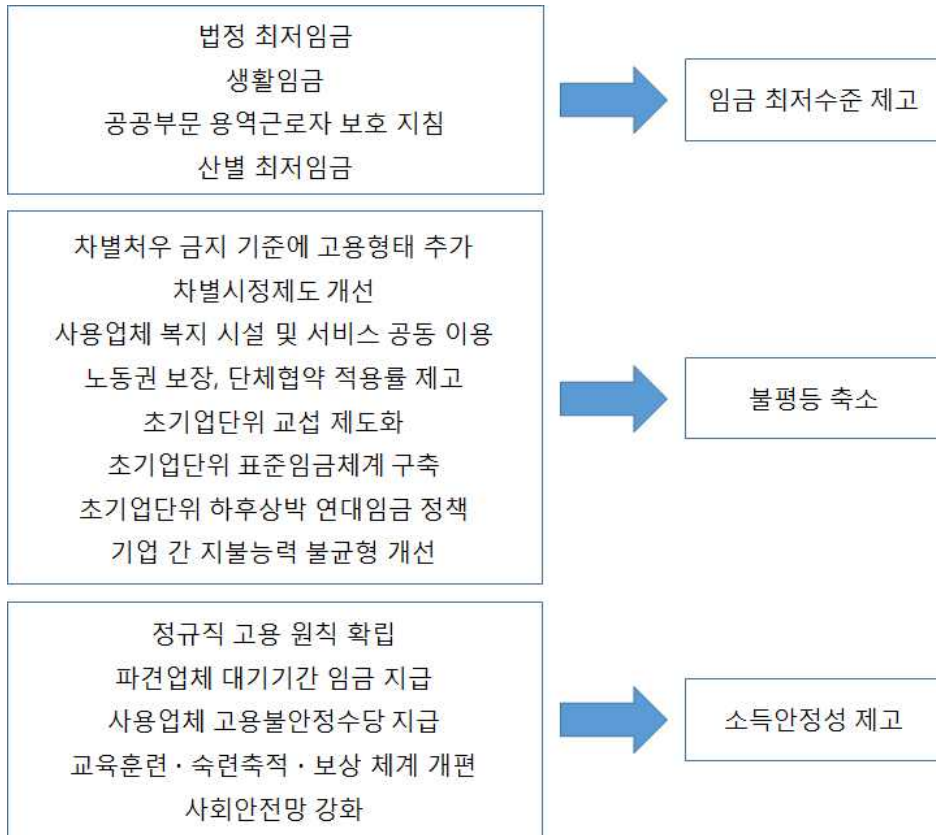
기본 원칙은 정부 정책의 실효성과 공공부문 모범사용자 역할을 제고하면서 사용업체와 고용업체의 공동 책임을 강화해야 한다는 것이다. 정책 추진 방향은 다음과 같이 정리할 수 있다.

- 정규직 직접고용 원칙 확립 및 차별 금지
- 임금 최저수준 제고
- 초기업단위 교섭 제도화와 하도급 구조 개선을 통한 불평등 축소
- 소득안정성 제고

<그림 5.6>은 간접고용 노동자 임금제도 개선 목표와 정책 방향을 정리해 보여준다.

55) 정규직 대비 비정규직 임금 비율 80% 목표는 대통령의 공약 사항이기도 하다.

<그림 5.6> 간접고용 노동자 임금제도 개편 목표와 정책 방향



(1) 정규직 직접고용 원칙 확립 및 차별 금지

간접고용 저임금·불평등 문제 해결을 위한 근본 대책은 상시적 업무에 대한 직접고용 정규직 채용 원칙을 확립하고 임금절감 목적 간접고용 사용을 최소화하는 것이다. 이를 위해 현행 파견법은 폐지 또는 전면 개편이 불가피하다. 일시적 결원 대체, 한시적 업무, 고도의 전문적 기술 활용 같은 예외적 경우로 사용사유가 제한되어야 한다.

이러한 상시적 업무 정규직 직접고용 원칙 확립과 사용사유 제한 도입은 대통령 공약 사항이지만 아직까지 구체적 이행 조치가 제시되지 못하고 있다. 간접고용 규모 축소를 위한 또 다른 공약사항들, 즉 도급과 파견 구분 기준 마련, 노무 도급 금지, 불법 파견 또는 위장도급 판정 즉시 정규직 직접 고용(고용의제), 비정규직 고용 상한 비율 초과 대기업에 대한 “비정규직 고용 부담금” 부과 등도 마찬가지이다. 대통령 공약 이행 의지를 분명히 하고 정책 추진 속도를 높일 필요가 있다.

더욱 근본적으로는 차별받지 않을 권리가 고용형태 등에 관계없이 보편적으로 보장되어야 한다. 이를 위해 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”는 현행 근로기준법 제6조(균등한 처우)에 고용형태도 차별처우 금지 기준으로 추가할 필요가 있다.

유명무실해진 차별시정제도의 개선도 시급하다. 현재 비정규직 차별시정 신청 건수는 연간 100건 정도에 불과하며 특히 간접고용 노동자가 차별시정을 신청하는 경우는 극히 드문 상황이다(이성희, 2012). 계약 해지와 일자리 상실 등 차별시정 신청에 따른 보복 우려는 큰 반면 비교대상 선정 및 차별 입증의 어려움, 원청기업의 시정 명령 무시 등으로 인해 실제로 시정 조치가 이뤄질 확률은 매우 낮기 때문이다. 피해 당사자 소속 노동조합의 차별시정 신청권 허용, 비교대상 범위 확대, 고의적·반복적 차별처우 사업주에 대한 징벌적 금전보상제도 도입 등을 통해 비정규직 차별시정제도의 실효성을 높여야 한다.

현재 개별 기업 수준 직무 가치 중심으로 논의되고 있는 동일가치노동 동일임금 정책은 같은 기업에서 동일 직무를 수행하는 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간 임금 격차를 해소하는 데는 도움이 될 수 있지만, 고용형태별 직종 분리 전략과 노동집약적 직무의 아웃소싱으로 인한 기업 간, 직종 간 임금격차를 해소하는 데는 한계가 있다. 아래와 같은 조치들을 통해 저임금·불평등 문제에 직접적으로 개입할 필요가 있다.

(2) 임금 최저수준 제고

a) 법정 최저임금

법정 최저임금은 간접고용 노동자의 임금 최저선에 직접적인 영향을 미치는 매우 중요한 정책수단이다. <표 5.7>의 A와 <그림 5.7>은 통계청 『경제활동인구조사』 8월 근로형태별 부가조사 자료를 이용해 정규직, 기간제, 파견용역 노동자의 최저임금 영향률을 계산한 결과를 보여준다. 최저임금 영향률은 시간당 임금이 다음 해 법정 최저시급에 미달하는 노동자 비율로 정의했다. 파견용역 등 간접고용 노동자의 최저임금 영향률은 지난 15년 간 빠른 속도로 증가해 2000년대 초반보다 두 배 이상 높아

졌다. 2017년 파견용역 노동자의 최저임금 영향률은 40.3%이며, 이는 정규직의 12.7%, 기간제의 21.6%보다 2~3배 가량 높다. 이처럼 간접고용 노동자의 최저임금 영향률이 매우 높은 이유는 미조직, 고령 노동자 비율이 높고, 용역대가가 최저임금 수준으로 결정되는 경우가 많기 때문이다.

한동안은 소득분배구조 개선을 위해 “경제성장률 + 물가상승률”을 상회하는 속도로 법정 최저시급을 인상하고 예컨대 평균임금 50% 목표 등에 도달한 후에는 그러한 비율을 지속적으로 유지할 수 있도록 인상률을 조정할 필요가 있다. 평균임금 50% 이상 최저임금 인상 목표는 2012년 대선 문재인 후보의 공약이기도 하다. 기준 임금은 김유선(2018)이 설명하는 것처럼 고용노동부 『사업체노동력조사』 5인 이상 상용직 통상임금 이용하는 것이 타당하며, 대통령 공약으로 제시된 것처럼 최저임금 결정기준에 가구생계비를 포함할 필요도 있다.

<표 5.7> 고용형태별 최저임금 영향률과 미만을

단위: %

	A. 영향률			B. 미만을		
	파견용역	정규직	기간제	파견용역	정규직	기간제
2001	14.6	3.4	12.0	7.2	2.0	8.2
2002	15.2	3.1	10.6	11.1	2.5	9.1
2003	18.4	3.6	12.7	12.9	2.2	8.7
2004	24.5	5.0	11.5	14.0	2.7	8.3
2005	24.6	7.1	13.8	17.6	4.6	9.9
2006	35.7	8.8	16.2	25.3	5.2	11.2
2007	35.2	9.4	15.6	28.9	7.7	12.5
2008	32.6	9.6	12.5	27.8	7.0	10.1
2009	29.5	8.7	12.0	25.3	7.8	9.6
2010	28.0	8.5	12.7	23.7	6.9	9.9
2011	26.0	6.8	9.1	23.4	6.2	8.5
2012	27.8	7.9	11.4	21.0	5.3	7.6
2013	26.3	7.9	12.4	23.0	6.1	9.1
2014	26.9	7.9	12.9	23.9	6.4	10.9
2015	29.4	9.1	13.7	21.3	6.2	8.7
2016	30.5	9.5	13.6	24.6	7.1	10.8
2017	40.3	12.7	21.6	24.0	7.0	11.2

주: 최저임금 영향률은 시간당 임금이 다음 해 법정 최저시급 미만인 노동자 비율을 의미한다. 최저임금 미만율은 시간당 임금이 같은 해 법정 최저시급 미만인 노동자 비율을 의미한다.

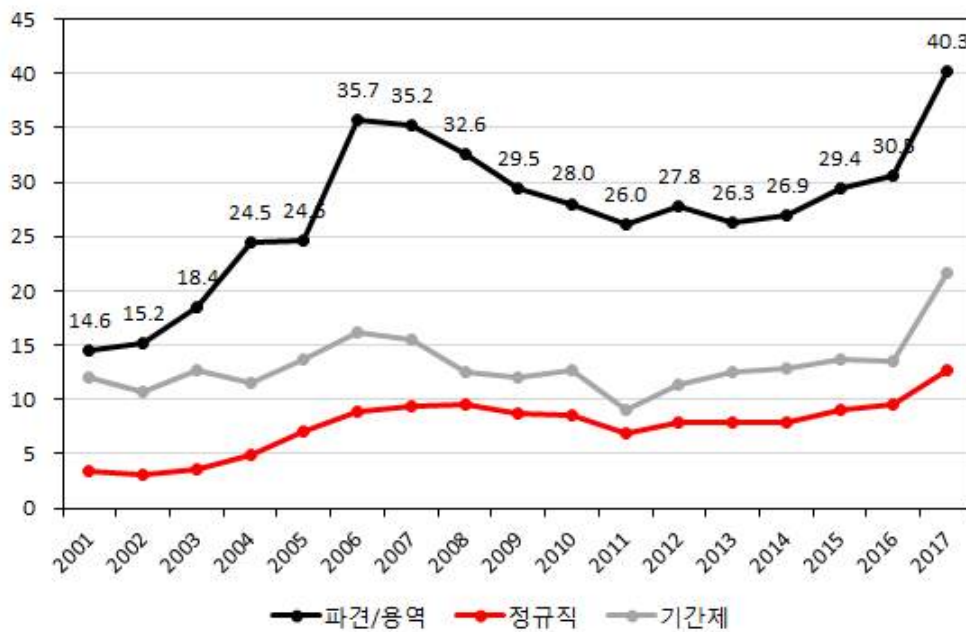
자료: 『경제활동인구조사』 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 원자료

최저임금 인상 뿐 아니라 준수율 제고를 위한 정책도 시급하다. <표 7>의 B는 각 고용형태별 최저임금 미만율을 계산한 결과를 보여준다. 최저임금 미만율은 각 연도 시간당 임금이 같은 해 법정 최저시급 미만인 노동자 비율로 정의했다. 2017년 파견용역 노동자의 최저임금 미만율은 24.0%이며, 이 역시 정규직 7.0%의 3배, 기간제 11.2%의 2배 이상 높은 수준이다. 이처럼 간접고용 노동자의 최저임금 미만율이 높은 이유는 소홀한 근로감독과 약한 처벌 때문이다. 근로감독 인원을 대폭 확대해야 하며, 최저임금위반 적발 즉시 과태료 부과, 징벌적 손해배상제도 도입, 명단 공개 등을 통해 처벌 수위도 강화해야 한다.

특히, 간접고용의 경우에는 사용업체의 책임 강화를 위한 추가적 조치도 필요하다. 최저임금 준수 의무를 사용업체에게도 부과하고 위반 시 공동 처벌하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 최저임금 인상에 따른 하도급업체 납품단가 조정요구권 도입, 프랜차이즈 가맹계약 또는 하도급 계약 최저임금 보장제도 같은 대통령 공약 이행을 위한 실질적 조치도 필요하다.

<그림 5.7> 고용형태별 최저임금 영향률 추이

단위: %



자료: 『경제활동인구조사』 8월 근로형태별 부가조사, 각 연도 월자료

b) 공공부문 모범사용자 역할 확립 및 생활임금제 확산

간접고용 문제 해결을 위한 공공부문 모범사용자 역할을 강화해야 한다. <표 8>에서 볼 수 있듯이, 공공부문 간접고용 노동자수는 2003년 3.9만 명에서 2017년 17만 명으로 약 5배 증가했고, 공공부문 전체 노동자 구성에서 차지하는 비율도 같은 기간 3.1%에서 7.8%로 두 배 이상 증가했다. 2017년 공공부문 간접고용 노동자 비율 7.8%는 같은 해 민간부문의 간접고용 비율 4.5%보다 높다. <표 5.9>에서 볼 수 있듯이, 공공기관 파견용역 노동자의 임금은 정규직의 35.1%에 불과하며, 이러한 격차는 민간 대기업과 유사한 수준이다.

<표 5.8> 공공부문 비정규직 규모 추이

단위: 만 명, 괄호 안은 %

	2003	2006	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
총인원	124.9	155.4	169.1	175.4	176.1	183.1	183.9	184.9	217.0
정규직	101.5	124.2	135.0	139.4	140.9	149.9	152.3	153.7	175.4
비정규직	23.4	31.2	34.1	36.0	35.2	33.2	31.6	31.2	41.6
	(18.8)	(20.1)	(20.1)	(20.5)	(20.0)	(18.1)	(17.2)	(16.9)	(19.2)
직접고용	19.5	24.7	24.1	25.0	24.0	21.8	20.1	19.1	24.6
	(15.6)	(15.9)	(14.3)	(14.2)	(13.6)	(11.9)	(10.9)	(10.3)	(11.3)
간접고용	3.9	6.5	10.0	11.1	11.2	11.4	11.5	12.1	17.0
	(3.1)	(4.2)	(5.9)	(6.3)	(6.4)	(6.2)	(6.3)	(6.5)	(7.8)

주: 정규직은 무기계약직 포함. 괄호 안의 값은 총인원 대비 %.

출처: 황선웅(2018a)

<표 5.9> 공공기관과 민간부문의 고용형태별 평균 보수(2016년)

단위: 만 원, 괄호 안은 %

	정규직	무기계약직	기간제	파견용역
공공기관	7,335 (100.0)	3,559 (48.5)	3,654 (49.8)	2,572 (35.1)
민간 (전체)	3,940 (100.0)		2,598 (65.9)	2,044 (51.9)
민간 (300인 이상)	6,521 (100.0)		3,497 (53.6)	2,342 (35.9)

출처: 황선웅(2018b)

생활임금 적용 확대 및 민간 확산은 공공부문의 모범사용자 역할을 강화하는 데 큰 도움이 될 수 있다. 이 역시 다른 무엇보다 대통령 공약부터 조속히 이행되어야 한다. 생활임금제 활성화 근거법 마련, 공공조달업체 생활임금 적용을 위한 구체적 조치가 이루어져야 한다.

c) 공공부문 용역근로자 보호 지침

<공공부문 용역근로자 보호 지침>을 개선해 간접고용 노동자의 실제 급여와 시중노임 간 격차를 줄여야 한다. 예컨대, 인천국제공항공사 용역노동자의 경우에는 <표 5.10>에 제시된 것처럼 산출내역서의 기본급이 시중노임의 74.7% 수준에서 책정되고 있다. 산출내역서 기본급이 “시중노임 × 조정계수 × 낙찰률”로 정해지기 때문이다.

더욱이, <표 5.11>에서 볼 수 있듯이, 개별 노동자에게 실제 지급되는 급여는 이러한 산출계약서 기본급에도 못 미치는 경우가 많다. 원청 공공기관이 용역업체의 인건비 총액 집행 실적만 관리하고 개인별 세부 지급 내역은 관리하지 않기 때문이다. 특히, 하위 직급의 임금을 낮춰 상위 직급의 임금을 올리는 편법도 널리 이용되고 있다.

용역단가 산정 시 시중노임의 과거값이 아니라 계약기간 동안의 예측치를 적용해야 하며, 조정계수 적용 등 기관별 자의적 행위를 엄격히 규제해야 한다. 공공용역사업에 대한 낙찰률은 폐지를 목표로 점진적으로 조정될 필요가 있다. 대규모 토목·건설 사업 등과 달리 노무 중심 용역사업의 경우에는 인건비를 시중노임 이하로 과소 지급하는 것 외에 별다른 비용 절감 수단이 없기 때문이다. 산출내역서 기본급과 실제 급여 간 격차를 줄이기 위해서는 용역업체의 인건비 총액 집행 실적 뿐 아니라 개인별 세부 지급 내역에 대한 사용업체의 관리·감독 의무를 강화할 필요가 있다.

<표 5.10> 용역노동자 시중노임과 산출내역서 기본급: 인천국제공항공사의 경우

단위: 만원

용역분야	운영	보안	청소	시설관리	사무	평균
적용시중노임(A)	191	173	153	236	242	196
산출내역서 기본급(B)	141	125	124	178	183	146
비율 (B/A, %)	(73.7)	(72.2)	(81.0)	(75.6)	(75.6)	(74.7)

출처: 황선웅(2017b)

<표 5.11> 용역노동자 산출내역서 기본급과 실제 급여: 인천국제공항공사 A 용역업체의 경우

	1급	2급	3급	4급	5급	7급
인원(명)	1	4	10	4	29	21
산출내역서 기본급(A, 만원)	397	351	334	254	243	263
급여명세서 실지금액(B, 만원)	919	781	402	287	268	229
배율(B/A, 배)	2.31	2.22	1.20	1.13	1.10	0.87

출처: 황선웅(2017b)

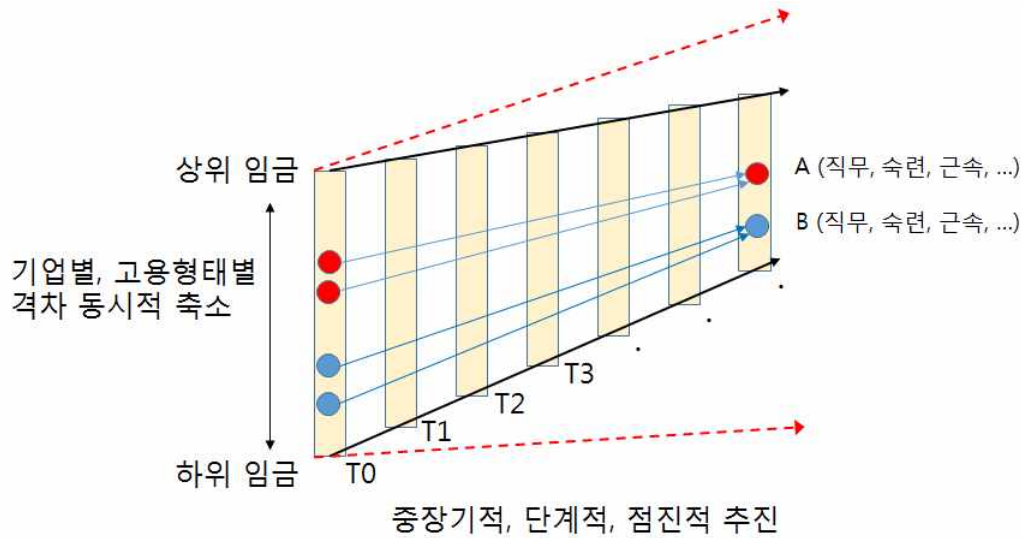
(3) 초기업단위 교섭 제도화와 하도급 구조 개선을 통한 불평등 축소

임금 최저선 제고를 위한 정부 정책만으로는 불평등 축소 효과가 제한적이다. 사용업체 또는 원청기업의 임금이 더 큰 폭으로 증가하면 불평등은 계속 확대되기 때문이다. 간접고용을 매개로 집단 간 임금 불평등을 확산시키는 메커니즘 자체에 개입해야 한다.

우선, 노사관계 측면에서는 ILO 핵심협약(87호, 98호) 비준 및 국내법 제정을 통한 노동3권의 온전한 보장, 초기업단위 공동 교섭 제도화, 간접고용 노조 요구 시 사용업체의 성실 교섭 의무 부과 등의 조치가 필요하며, 이를 위해 근로기준법과 노동조합법의 사용자 개념이 확대되어야 한다. 파견용역 기간에는 사용업체의 단체협약을 적용하고 대기 기간에는 고용업체의 단체협약을 적용하는 방안도 고려해 볼 수 있다. 현재 사실상 유명무실해진 일반적 구속력, 지역적 구속력 조항의 실효성을 제고하는 방안도 고민해야 한다.

이러한 초기업단위 공동 교섭 구조 위에서 <그림 5.8>에 제시한 것처럼 기업 간, 고용형태 간 임금 격차를 동시적, 점진적으로 축소하는 전략이 필요하다. 구체적 정책 수단으로는 산업횡단적 표준임금체계와 하후상박형 연대임금 정책을 활용할 수 있다.

<그림 5.8> 기업별, 고용형태별 임금 격차의 동시적, 점진적 축소



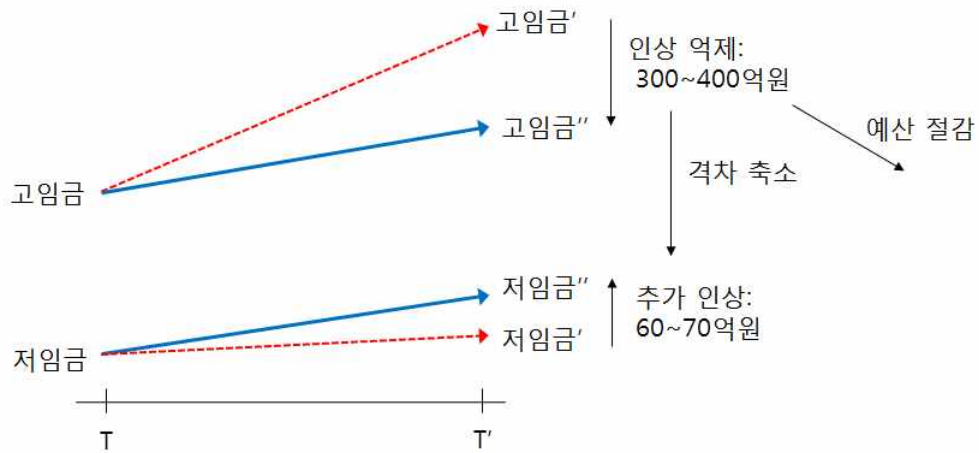
출처: 황선웅(2018b)의 그림 8 수정

파견용역 노동자와 사내하청 노동자의 경우에는 특별한 임금표 없이 매해 최저임금 수준에 따라 기본급이 결정되는 경우가 일반적이다. 용역계약과 고용계약이 반복적으로 다시 체결되고 숙련 축적에 대한 보상이 충분히 이루어지지 않기 때문에 시간이 지날수록 정규직과의 임금격차가 확대된다. 직무의 시장가치 뿐 아니라 노력, 숙련, 근속, 작업환경, 노동강도 등도 종합적으로 고려한 초기업단위 임금체계가 필요하며, 이는 간접고용 등 모든 비정규직 노동자에 대해서도 공통적으로 적용되어야 한다. 과도한 임금격차는 임금체계 통합도 저해하므로 <그림 5.8>과 같이 전체 임금불평등 수준을 단계별 목표에 따라 축소하면서 기업별, 고용형태별로 파편화되어 있는 현재의 임금체계와 수준을 산업횡단적 표준으로 점진적으로 수렴시켜야 한다. 이러한 산업횡단적 표준임금체계 구축은 충분한 실태조사와 기대효과 분석, 노사정 협의와 교섭을 거쳐 점진적, 단계적으로 추진되어야 한다.

간접고용 비정규직 노동자의 처우 개선을 위한 초기업단위 하후상박형 연대임금 정책을 제도적으로 지원할 필요가 있다. 이를 위해 우선 공공기관부터 기관 간 차등 인상률 적용 제도를 전면적으로 개편할 필요가 있다(황선웅, 2018b). <그림 5.9>는 현행 공공기관 총인건비 인상률 차등 적용 제도의 작동 방식을 보여준다. 공공기관 임금 인상률은 기획재정부 예산편성지침상의 총인건비 인상률에 의해 결정되며, 기관 간 격차 해소를 위해 고임금 기관과 저임금 기관에 대해 서로 다른 인상률이 적용되고 있다. 황선웅(2018b)의 추정에 따르면, 저임금 부문의 추가 인상 총액은 연간 6

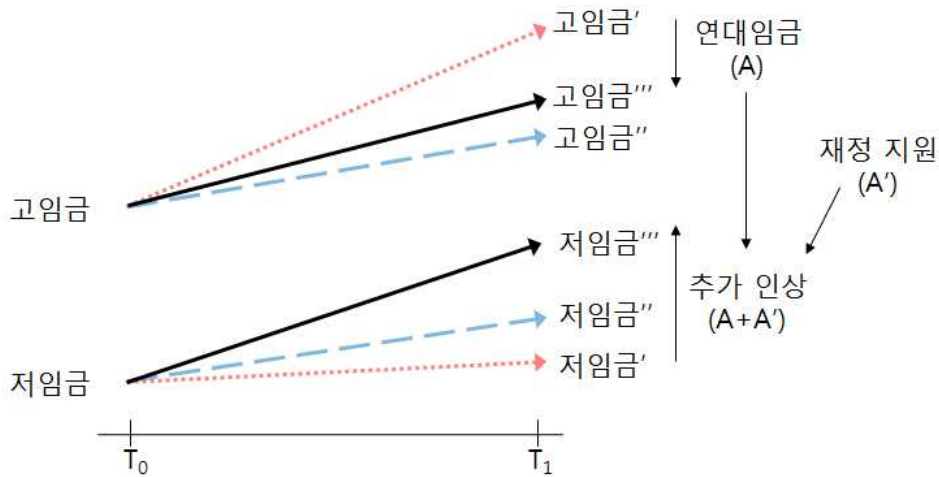
0~70억원인 데 비해 고임금 부문의 인상 억제 총액은 연간 300~400억원에 달한다. 이러한 총임금 억제형 격차 축소 정책은 불평등 축소 효과도 제한적이고 고임금 정규직 노동자의 반발을 초래해 연대임금 정책의 확산도 어렵게 한다. <그림 5.10>에 제시된 것처럼 고임금 부문의 인상 억제를 저임금 부문 추가 인상 재원으로 온전히 환류시키고 정부 역시 그에 비례해 재정 지원을 확대하는 대안적 연대임금 정책이 추진되어야 한다. 인건비 차등 인상률 적용 기준으로 저임금 기관의 평균 인상률을 상대적으로 높이는 방안 뿐 아니라 무기계약직, 기간제, 간접고용 노동자에 대해 한동안 상대적으로 높은 인상률을 적용하는 방안도 도입할 필요가 있다.

**<그림 5.9> 임금 억제형 격차 축소:
현행 공공기관 총인건비 인상률 차등 적용 제도**



출처: 황선웅(2018b)

<그림 5.10> 대안적 연대임금 정책:
연대임금의 온전한 환류와 재정지원 확대



출처: 황선웅(2018b)

하도급 구조 개선을 통해 원하청 기업 간 지불능력 격차도 축소해야 한다. <표 5.12>에서 볼 수 있듯이 원청기업의 임금을 100으로 할 때 하청기업의 임금은 1차 하청이 52.0%, 2차 하청이 49.9%, 3차 이상은 42.2%에 불과하다. 이러한 하청기업의 상당 비율은 사내하청 기업이 차지하고 있다. 원청기업의 불공정 거래 행위에 대한 처벌 강화, 하청기업의 납품단가 조정 신청 및 공동 협의권 강화, 협력이익공유제 도입 등을 통해 하청기업의 경쟁력과 임금 지불능력을 개선해야 한다(지민웅, 2018).

<표 5.12> 원하청 단계별 상대임금 비율

단위: 원청 = 100%

	전산업	자동차	조선	소프트웨어
원청기업	100	100	100	100
1차 하청기업	52.0	55.8	52.3	51.4
2차 하청기업	49.9	48.8	46.0	53.4
3차 이상 하청기업	42.2	32.1	47.4	34.9

출처: 안주엽(2015)

(4) 소득안정성 제고

끝으로, 간접고용 노동자의 임금 수준을 높이는 정책 뿐 아니라 기업 간 계약 종료 및 임금 체불 등으로 인해 간접고용 노동자의 소득이 주기적으로 단절되는 문제에 대한 적극적 대책도 필요하다. 이를 위해 파견업체에게는 정규직 고용 의무와 대기기간 임금 지급 의무를 부과하고, 사용업체에게는 계약 종료 시 고용불안정수당 지급 의무를 부과할 필요가 있다. 임금 입금 전용 계좌 개설 의무화 등을 통해 간접고용 노동자의 임금체불 문제에 대한 사용업체 공동 책임을 강화해야 한다. 교육훈련·숙련축적 기회를 확대해 간접고용 노동자의 재취업 및 소득 제고 기회를 높여야 하며, 이를 위해 파견업체의 교육훈련 의무 제도 도입, 숙련 축적을 반영한 보상 체계 개편 등이 필요하다. 1년 미만 비정규직에 대한 퇴직급 도입, 실업급여 수급요건 완화, 수급기간 연장 등 사회안전망 강화 조치도 필요하다.

참고문헌

- 김유선, 2018, 최저임금 적정수준, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 93호 (2018-8호).
- 안주엽, 2015, 원하청구조와 근로조건, 조성재 외, 산업과 고용구조 정상화를 위한 정책과제-원하청관계를 중심으로, 고용노동부 연구용역보고서.
- 이성희, 2012, 비정규직 차별시정제도 운영실태 및 개선방안, 한국노동연구원 연구보고서.
- 지민웅, 2018, 하도급 정책 실효성 제고방안, 조성재 외, 소득불평등과 임금격차 해소를 위한 전방위적 제도개선 방안, 고용노동부 용역연구보고서.
- 황선웅, 2017a, 아웃소싱의 사회경제적 효과, 정흥준 외, 『아웃소싱의 메커니즘과 기업 내외에 미치는 영향』, 한국노동연구원, 31-47.
- , 2017b, 인천공항 간접고용 비정규직 임금 실태와 개선방안, 정의당 이정미 의원실·더불어민주당 을지로위원회·민주노총 공공운수노조 주최 “인천공항 비정규직의 정규직 전환 방안” 토론회 발표문.
- , 2018a, 문재인 정부 1년 공공부문 비정규직 정책 평가: 정책 패러다임의 전환? 『산업노동연구』, 24(2): 29-59.
- , 2018b, 공공기관 임금제도 현황과 문제점, 김철 외, 공공기관 노동조합운동의 임금정책과 임금체계 개편 대응전략 방향, 6-30.
- Judge, L. and D. Tomlinson, 2016, Secret Agents, Agency Workers in the New World of Work, Resolution Foundation, Report.

2. 간접고용 노동자의 이해대변 조직형태 : 쟁점과 과제

1) 간접고용 비정규직의 이해대변 현황

한국비정규노동센터의 2017년 8월 경제활동인구 부가조사 분석에 따르면, 간접고용 노동자(파견, 용역, 호출노동)의 수는 1,569,209명으로 전체 임금노동자의 7.9%에 해당하는 것으로 조사되었다. 한국의 간접고용노동자 규모는 2004년 7.4%에서 2009~2011년 사이 9.3%에서 10.0%까지 증가했다 다시 점점 줄어들어 2017년 전체 임금노동자의 7.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났다(<그림 4-1>). 그러나 이러한 통계적 규모는 과소추정된 것일 수 있는데 고용노동부가 조사하고 있는 300인 이상 사업장의 고용공시데이터에 따르면 2017년 300인 이상 사업장의 파견, 사내하청 규모만 하더라도 거의 100만 명에 달하기 때문이다(자세한 내용은 본 연구보고서의 2장을 참조).

그런데 파견이나 사내하청 노동자와 관련된 이슈는 사실 간접고용된 노동자의 규모가 얼마인지보다 간접고용노동자들의 이해대변 측면이다. 파견노동자들의 경우 파견업체가 고용사업주이지만 근로조건 등에 대한 책임을 지지 않으며 인력중개업체처럼 인력을 소개하고, 수수료를 받는 역할을 하고 있다. 심지어 파견노동자들은 본인이 파견업체의 수수료가 얼마인지조차 정확히 알지 못하는 경우가 많다. 이런 상황에서 파견업체를 상대로 파견노동자의 노동조건이나 고충에 대해 협의하기란 쉽지 않다. 그렇다고해서 고용사업주인 일하고 있는 곳의 업체를 상대로 근로조건을 개선할 수 없거나 고충처리를 할 수도 없는 구조이다. 고용사업주는 아무런 법적 책임이 없기 때문이다.

간접고용 노동의 또 다른 형태인 용역노동 역시 이해대변의 측면에서 취약한 상황이다. 특히, 용역노동의 대표적인 형태인 사내하청 노동은 파견노동과 마찬가지로 고용사업주와 고용사업주가 존재하며 사내하청노동자들은 고용사업주인 사내협력업체를 상대로 근로조건을 개선하고 고충처리를 해야 하지만 고용사업주는 그만큼의 여력을 가지고 있지 않는 경우가 흔하다. 주로 원청사업주로부터 노무도급형태로 일감을 받아오기 때문에 근로조건 개선을 위한 자원은 원청사업주에게 달려 있기 때문이다. 다만, 사내하청노동자는 파견노동자와 달리 같은 공간에서 고용사업주 및 원청사업주와 함께 일하고 있기 때문에 노동조합 등 노동자의 자발적인 이해대변 조직을 만들어 고용

사용자와 교섭을 할 수 있지만 이 역시 녹록치 못한 상황이다. 원청사업주의 사내하청 노동조합에 대한 견제가 상당하기 때문이다(자세한 사례는 본 연구보고서의 제10장을 참조할 것).

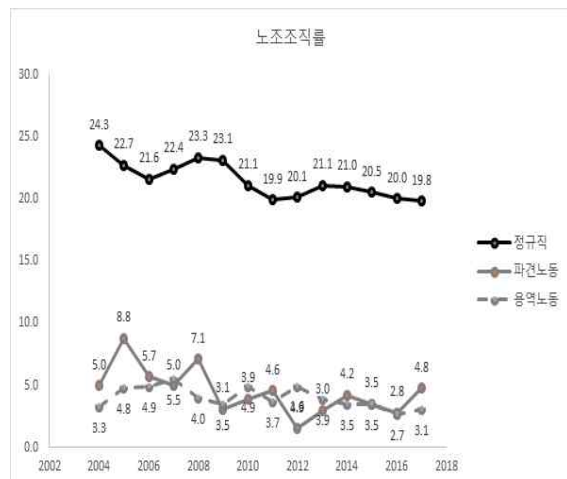
(1) 노동조합을 통한 이해대변

이러한 이유에서 간접고용노동자들의 노동조합 조직률은 상당히 낮은 것으로 나타났다. <그림 5.11>는 간접고용노동자의 노조조직률을 나타낸 것으로 노조조직률이 3~4%수준에 불과한 것으로 나타났다. 우리나라의 평균 노동조합 조직률이 10.3%임을 감안하면 절반도 안되는 낮은 수준이다. 2017년 현재 정규직의 노동조합 조직률은 19.8%였으나 파견노동자의 노조조직률은 4.8%로 나타났으며 용역노동자의 노조조직률은 이보다 낮은 3.1%에 불과한 것으로 나타났다.

<그림 5.11> 간접고용노동자의 규모(%)



<그림 5.12> 간접고용노동자의 노조조직률(%)

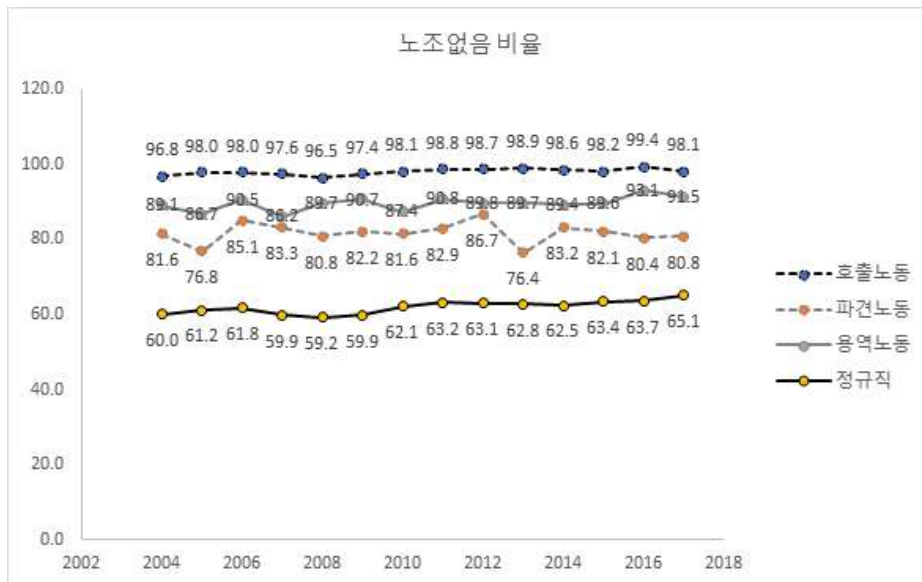


출처: 한국비정규노동센터(2017)

한편 간접고용노동자들의 낮은 노조조직률은 간접고용노동자들이 노조가입을 원치 않아서라기보다 가입할 노동조합이 없기 때문으로 나타났다(<그림 4-3>참조). 구체적으로 간접고용노동자들의 ‘노조 없음’비율이 상당히 높았는데, 2017년 조사에 따르면, 정규직노동자의 노조없음 비율은 65.1%인데 비해 호출노동자는 98.1%가 노조 없음에 응답하였으며 용역노동자의 경우도 91.5%가 노조 없음으로 응답하였다. 파견노동자도 80.8%가 노조가 없다고 응답하여 정규직노동자와는 상당히 다른 상황임을 보여

주었다. 특히, 간접고용노동자 중 가장 수가 많은 용역노동자의 경우 가입할 노동조합이 없다는 응답의 비율이 91.5%라는 결과는 다양한 의미를 제공한다. 우선, 가입 희망 여부와 무관하게 가입할 노동조합이 없다는 것은 노조가입이 원천적으로 가로 막혀 있음을 의미한다. 따라서 간접고용된 노동자의 이해대변이 현장수준에서 이루어지지 않고 있는 이유가 노동조합의 의지부족 때문인지, 사용자들의 강력한 견제 때문인지, 아니면 제도적 허점에 근거한 것인지 원인을 자세하게 살펴볼 필요가 있다.

<그림 5.13> 고용형태별 가입할 노조가 없는 비율(%)



(2) 노사협의회를 통한 이해대변

노동자의 이해대변과 관련하여 노사협의회도 중요한 역할을 할 수 있다. 노사협의회법에 따르면 30인 이상 사업장의 경우 의무적으로 노사협의회를 설치하게 되어 있으며 보고안건, 협의안건, 합의안건 등이 구분되어 있다. 근로자참여및협력증진에관한 법률(근참법)에 따르면, 보고사항은 총 4개이며 경영전반 및 실적보고, 분기별 생산계획 및 실적 보고, 인력계획에 관한 보고, 기업의 경제적, 재정적 상황보고 등이다.

<표 5.13> 노사협의회의 보고사항

보고사항	
1	경영계획의 전반 및 실적에 관한 사항
2	분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
3	인력계획에 관한 사항
4	기업의 경제적, 재정적 상황

<표 5.14>는 노사협의회의 협의사항으로 상당히 구체적인 내용들을 협의할 수 있도록 규정되어 있다. 성과배분, 교육훈련, 고충처리, 산업안전, 제도개선, 휴게시간, 임금의 지불방법, 작업공정 개선, 종업원 지주제, 작업공정 개선, 근로자의 보상, 근로자 복지, 모성보호 방안 등 광범위하다.

<표 5.14> 노사협의회의 협의사항

협의사항	
1	생산성 향상과 성과배분
2	근로자의 채용, 배치 및 교육훈련
3	근로자의 고충처리
4	안전·보건 등 작업환경과 근로자 건강증진
5	인사노무관리의 제도개선
6	경영/기술상 사정에 따른 고용조정일반원칙
7	작업 및 휴게시간의 운용
8	임금의 지불방법·체계·구조 등의 개선
9	신기계·기술의 도입 또는 작업공정 개선
10	작업수칙의 제정 또는 개정
11	종업원 지주제 등 근로자 재산형성 지원
12	직무발명 등과 관련한 해당 근로자의 보상
13	근로자의 복지증진
14	사업장내 근로자 감시설비의 설치
15	여성근로자 모성보호 및 일가정 양립지원

<표 5.15>은 노사협의회의 협의사항으로 교육훈련 계획수립, 복지시설의 설치와 관리, 사내복지기금의 설치, 고충처리위원회에서 의결되지 않은 사항, 각종 노사공동위원회의 설치에 대해선 합의하도록 규정하고 있다.

<표 5.15> 노사협의회 합의사항

합의사항	
1	근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립
2	복지시설의 설치와 관리
3	사내복지기금의 설치
4	고충처리위원회에서 의결되지 않은 사항
5	각종 노사공동위원회의 설치

이렇듯 노사협의회는 취지는 노동조합이 없는 경우라도 노사협의회를 통해 노동자들의 고충을 해소하기 위함이었다. 그러나 장흥근(2016)외의 연구에 따르면, 노사협의회는 유노조기업에서 활성화되어 있는 반면, 무노조기업에서도 노사협의회도 유명무실한 경우가 적지 않은 것으로 나타났다. 애초의 도입취지와 달리 노조가 조직된 사업장에서 노사협의회가 단체교섭의 보완재로 활용되고 있는 모양새였다. 또 다른 하나는 사업장에 비정규노동자들이 고용되어 있다고 할지라도 비정규직 노동자들이 근로자위원으로 참여하는 경우는 매우 적었다. 예를 들어 노사협의회가 존재할 경우 노동자위원은 전체 위원의 51.6%로 나타났으며 비정규노동자의 이해를 대변할 수 있는 비정규직노동자 위원의 비율은 1.3%로 매우 낮았다(<표 5.16>참조).

<표 5.16> 비정규직노동자의 노사협의회 근로자위원 비율

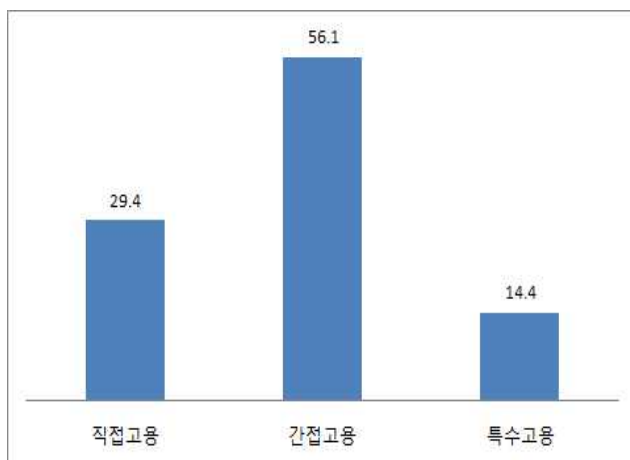
	표본	평균	표준편차
사용자위원비율	335	48.36	6.47
근로자위원비율	335	51.64	6.47
비정규직근로자위원비율	335	1.31	6.64

이에 더해 간접고용노동자들은 사업장의 정규직 노사협회에 가입할 권리가 배제되어 있었다. 간접고용 노동자들의 노동조건은 원청사업주에 의해 좌우되는 경우가 많지만 현행법에 따르면 원청사업주는 간접고용 노동자의 사용자가 아니기 때문이다. 따라서 30인 이상 용역회사라 할지라도 법적 의무인 노사협회의 설치가 유명무실한 경우가 많거나 설치되어 있다고 할지라도 실질적인 이해대변은 어려운 상황이다.

2) 간접고용 비정규직 노동조합

이번 장에서는 간접고용 노동자의 이해대변관련 주목할 만한 선행연구들을 살펴본다. 우선, 이정훈 외(2015)의 연구는 비정규직의 자발적 보호기제로서의 비정규노동조합의 실태를 다루고 있다. 연구 결과, 2006년도 연구에서는 조사대상 비정규직 노동조합 중에서 직접고용(계약직/단시간) 비정규노조가 37.7%로 가장 많았으나, 2015년 조사에서는 간접고용 노동조합이 56.1%로 가장 많은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 2006년도에 비해 간접고용노동자들이 고용불안과 저임금, 차별 등의 노동조건 개선에 대한 요구가 적지 않음을 보여준다.

<그림 5.14> 고용형태별 비정규노조
(N=181 단위: %)



<표 5.17>는 2015년 조사 당시의 간접고용 노동조합의 현황을 나타낸 것이다. 총 99개의 사업장에 간접고용 노동조합이 별도로 조직되어 있었으며 주로 민주노총을 상급단체로 하는 노동조합이 많았다. 그 중에서도 공공부문에 가장 많은 간접고용 노동조합이 분포해 있음을 확인할 수 있다. 공공부문 다음으로는 제조업 사내하청 형태의 금속노조 사업장들이었다. 다만, 이 조사는 민주노총과 한국노총에 소속된 간접고용 노동조합만을 조사한 것으로 미가맹 형태의 독립노조까지 포함하면 실제 간접고용 노동조합의 수는 조사된 99개보다 더 많을 것으로 판단된다.

<표 5.17> 간접고용 비정규노동조합

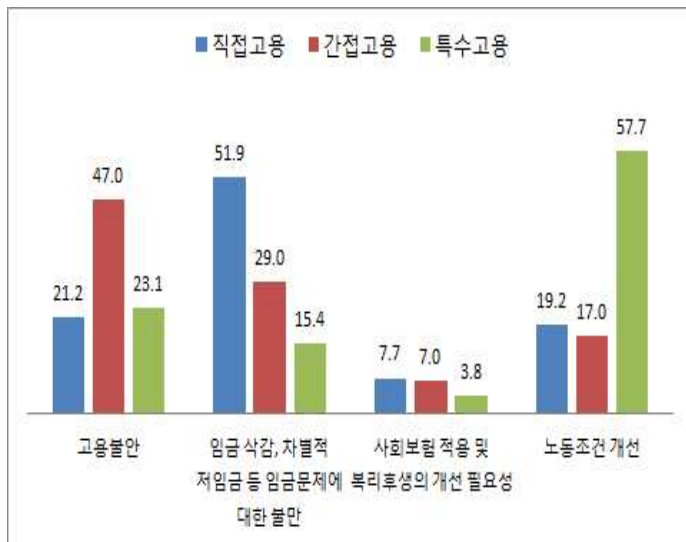
상급단체	노조명	설립 연도
전국공공운수노동조합(41개)	서경지부 광운대분회	2013
	서경지부 한예총분회	2012
	서울지하철비정규지부	2011
	전국교육공무직본부 충남지부	2011
	서경지부 고대분회	2004
	서경지부 서울여대	2013
	서경지부 카이스트 분회	2013
	서경지부 한성대분회	2014
	의료연대	2008
	충북지역 평등지부 청주대지회	2003
	경기지사체지부 과천시지회	1998
	대구경북지역지부	2003
	대전지역일반지부	2003
	부산지역지부	2005
	서경지부 고대안암병원분회	2005
	서경지부 광교테크노밸리분회	2007
	서경지부 국가인권위분회	2013
	서경지부 덕성여대분회	2009
	서경지부 동덕여대분회	2009
	서경지부 홍익대분회	2010
	서울경인서비스지부 경희대분회	2011
	의료연대본부 대구지역지부 경북대병원 민들레분회	2007
	의료연대본부 대구지역지부 동산병원 영양실분회	2007
	인천공항지역지부	2008
	전북평등지부	2006
	주한미군CSG지부	2012
	충북지역평등지부	2011
	경기도지사체지부의왕시지회	2000
	월성원자력지회	2015
	충주환경지회	2012
	청주시공무직지부	2003
	충북평등지부청주대지회	2002
	영천지회	2015
	의료연대본부민들레분회	2010
	전국우편지부	2011
	전국자치단체노동조합 김해시지부	2009
	경기지사체지부 구리시지회	1998
	한국과학기술정보연구원 비정규지부	2010
	서울지역 시설환경관리 지부	1997
	서울지역공무직지부	1999

	공공연구노조 키스티비정규지부	2010
전국금속노동조합(18개)	경기지부 현대위아비정규직평택지회	2013
	경남지부 한국지엠창원비정규직지회	2005
	광전지부 포스코사내하청지회	1989
	기아자동차지부 화성지회 사내하청분회	2005
	기아차지부 광주지회 사내하청분회	2008
	삼성전자서비스지회	2013
	서울지부 남부지역지회 기룡전자분회	2005
	쌍용차지부 비정규직지회	2008
	인천지부 한국지엠부평비정규직지회	2007
	전북지부 한국지엠군산 비정규직지회	2015
	충남지부 동희오토사내하청지회	2005
	충남지부 현대제철비정규직지회	2012
	충남지부 현대차 아산 사내하청지회	2003
	현대자동차 전주비정규직지회	2005
	현대자동차비정규직지회	2003
	울산지부한라공조울산공장사내하청지회	2008
	기아자동차 지부 소하지회 소하분회	2008
	광주전남지부 광주자동차부품사비정규지회	2015
전국대학노동조합(1개)	연세대지부	2013
전국사무금융노동조합연맹(1개))	농협중앙회지부	2001
전국민주화섬노동조합연맹(1개))	오비사내하청지회	2014
전국보건의료산업노동조합(2개))	광주전남지역본부 광주전남지역지부	1987
	경기지역비정규지부	2014
전국민주연합노동조합(17개)	전국민주연합	2002
	가평지부	2012
	강원도청지부	2011
	전국민주연합노동조합	2012
	서안성지회	2014
	인천서구지부	2011
	태백지부	2008
	포천지부	2001
	화성지부	2011
	강릉지부	2006
	부천지부	2000
	속초지부	2006
	영월지부	2008
	음성지부	2008
	동해지부	2007
	포천지부	2002
	단양지부	2009
전국서비스산업노동조합연맹(2)	전국학교비정규직 노동조합 강원지부	2012

개)	전국학교비정규직노동조합 대전지부	2011
일반노동조합(8개)	유한대학시설지부	2007
	중부경남지부 칠서톨게이트지회	2015
	광주지역일반노동조합 전남대청소용역지회	2002
	광주지역일반노동조합 조선대이공대청소용역지회	2014
	광주지역일반노동조합 조선대청소용역지회	2013
	광주지역일반노동조합 전남대여수캠청소용역지회	2013
	전북지역일반노동조합 전북대병원시설관리지회	2002
	부산지역일반노동조합 신라대현장위원회	2012
	기타 노동조합(4개)	희망연대노조 엘지유플러스비정규직지부
희망연대노조 다산콜센터지부		2012
전국사회복지유니온		2014
아사히사내하청노동조합		2015
한국노동조합총연맹(4개)	강원영동지역노동조합 동양시멘트지부	2014
	한국도로공사 현장직원노동조합	2007
	전국공공노동조합연맹 SH공사통합노동조합	2000
	서울고속도로톨게이트노동조합	2014

당시의 조사결과, 직접고용 노동조합의 설립 배경 1순위는 임금불만족인데 비해 간접고용노동자의 노조설립 배경 1순위는 고용불안으로 나타나 노동조합의 설립배경에 있어서 차이를 보였다.

<그림 5.15> 고용형태별 노조설립배경
(N=181, 단위: %)

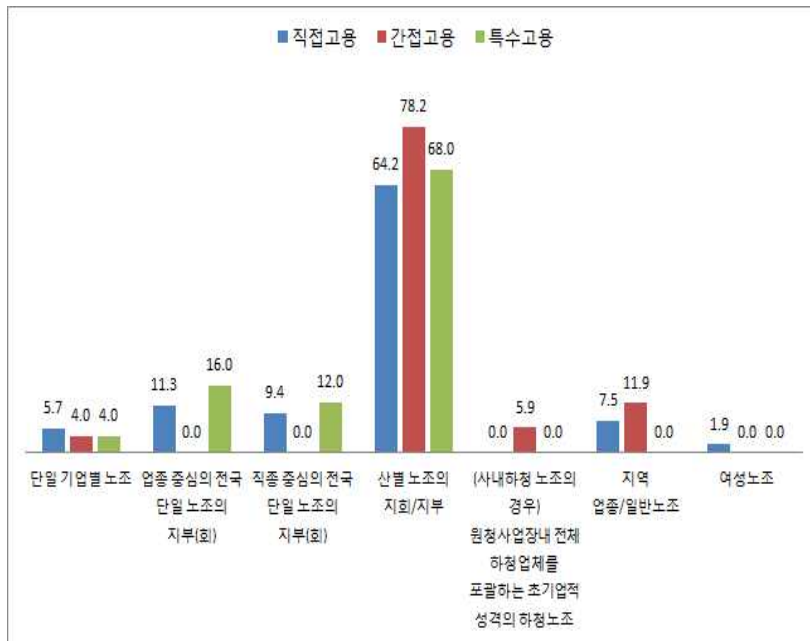


한편, 간접고용 노동조합 설립의 주요 세력은 자발적인 현장의 비정규직 대중(57%)이 절반이상으로 가장 높았으며 다음으로 비정규직 내부의 의식적 활동가(26%), 기타

상급단체의 지원인력(12%)순이었다. 정규직 노조활동가(3%)와 외부단체활동가(2%)는 합쳐서 5%에 불과한 것으로 나타났다. 이와 관련하여 안정화(2014)는 지하철 청소용역 간접고용 노동자들의 다양한 성과(노조조직, 교섭결과 등)에 있어 가장 중요한 것은 비정규노동자들의 주체 형성임을 지적한 바 있다.

간접고용 노동조합의 조직형태는 산별노조가 압도적으로 많았다(78.2%). 특히 직접고용 노동조합이나 특수고용 노동조합에 비해서도 산별노조 형태가 많았다. 그러나 교섭형태를 보면 간접고용 노동조합의 68.2%가 기업별 교섭을 하고 있어 정규직 노조와 비슷하게 조직형태와 교섭구조와 불일치하고 있음을 보여주었다.

<그림 5.16> 고용형태_조직형태(N=181, 단위: %)



상급단체의 비정규직 지원과 관련하여 간접고용 노동조합의 긍정적인 응답은 38.9%이었고 부정적인 응답도 31.6%도 낮지 않았다. 상급단체가 비정규직관련 활동을 잘 못하는 원인으로 정규직 노조에 대한 편향성 때문이라는 응답이 37.7%로 가장 높게 나타났는데 이러한 응답은 2015년 조사와 비교하면 5.5%p상승한 것이었다. 상급단체의 확동이 실질적이 도움이 되지 않는다는 응답도 12.6%에서 20.8%로 크게 늘어나 정규직 노동조합과 상급단체의 역할에 대한 제고가 필요한 것으로 해석되었다.

간접고용 노동자의 이해대변 관련 이정희 외(2016)의 연구도 주목할만하다. 저자들은 산업별로 간접고용 노동자들의 이해대변을 분석하였다. 자동차산업의 사내하청 간

접고용의 이해대변 동학은 정규직의 대리교섭, 사내하청 비정규직의 주체형성, 불법파견 등 외부적 환경용인 등이 복합적으로 작용하여 정규직화라는 결과를 달성한다고 설명한다. 자동차와 달리 조선업의 경우 사내하청이 2차, 3차로 다단계, 세분화되면서 하청신분을 지속적으로 유지하고 있다고 설명하였다. 마지막으로 보건의료업의 경우 산별노조가 외주화를 견제하고 비정규직을 조직하면서 간접고용 비정규직의 조직화 성과가 나타났다고 서술하였다.

3) 간접고용 노동자의 이해대변 관련 쟁점

(1) 사용자의 개념을 둘러싼 쟁점

노동존중사회를 실현하기 위한 세부과제가 노동자의 이해대변제도의 확충이고 이를 위해서는 근로자 대표제도 기능 강화, 중소·영세 미조직 노동자 권익 보호를 위한 지원체계 구축하는 것이지만 현행법 체계하에서는 간접고용 노동자의 이해대변이 쉽지 않다. 근로기준법 제4조는 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.”고 규정하고 있음. 그러나 간접고용 노동자와 같은 근로관계에서 노동자가 사용자와 근로조건을 결정한다는 것은 사실상 불가능한데, 그 원천적인 이유는 원청사업주가 실질적인 권한을 가지고 있기 때문이다. 그러나 원청사업주는 법적으로 간접고용노동자의 사용자가 아니다. 이러한 이유에서 간접고용노동자의 노동조합 조직률이 3%에 머물러 있는 상황이다.

우리나라의 경우 간접고용근로자의 보호와 관련하여 첫째, 고용기업의 실체가 없는 경우 묵시적 근로계약관계를 법리를 이용하여 사용기업에게 직접 노동법상 사용자 책임을 묻거나, 둘째, 불법파견으로 사용사업주에게 직접고용의무 등 노동법상의 책임을 부과하거나, 셋째, 실질적 지배력이 있는 사용기업에 지배·개입의 부당노동행위에 있어서 사용자로 보는 등의 판례가 형성되어 왔으나 불법파견으로 인한 정규직 전환을 제외한 첫째와 셋째의 법리를 통한 간접고용노동자의 보호가 사실상 용이하지 않다는 것이 법학자들의 견해이다.

이러한 이유에서 조경배(2008)는 집단적 노동관계에서 사용자의 범위는 반드시 근로계약관계 또는 근로관계가 존재하는 것을 전제로 인정되어서는 안 되며 노조법이 설정하는 각종 제도의 취지와 목적에 따라 탄력적으로 해석해야 한다고 주장한다. 예를 들어 원청회사와 이에 전속된 하청회사 간에도 지배종속 관계가 나타나고 있으며

하청회사의 경영 존립과 근로조건의 유지, 개선에 있어서 원청회사는 거의 절대적인 권한을 행사하고 있기 때문에 원청회사의 사용자 개념이 필요하다는 논리이다. 실제, 많은 경우 하청회사는 독자적으로 개업적인 창의력을 발휘할 여지가 없을 정도로 원청회사에 경제적으로 종속되어 있다. 따라서 고용, 근로조건, 단결활동 등 노동자의 모든 노동법상 지위에 실질적인 결정권 또는 영향력을 가진 원청회사에 단체교섭 등 노동법 상의 책임을 부담시켜야 하는 이유라고 저자는 설명한다.

(2) 현행 노사협의회제도를 둘러싼 쟁점

노사협의회의 의무적 설치 기준이 30인이상으로 30인 이상 영세사업장 노동자들도 집단적인 보호를 받을 수 있는 구조가 마련되어 있으나 노사협의회의 설치 단위가 사업장으로 제한되어 있어 파견, 간접고용 노동자들의 노사협의회를 통한 고충처리가 제대로 이루어지지 않고 있다. 노사협의회의 노동자 위원을 선출할 때, 노동자위원의 자격에 대한 별다른 제한이 없다는 점도 한계적이다. 예를 들어 과반수 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자와 그 노동조합이 위촉하는 자가 노동자위원이 되고 있는데 간접고용 노동자들의 참여가 보장되지 않고 있다.

집단적 의사결정시스템으로서 노동자대표제도는 과반수 노동조합에 노동자대표성을 강하게 부여하고 있는데, 노동자대표라고 했을 때에는 정규직/비정규직 근로자, 남성/여성 근로자 등 전체 노동자를 포괄적으로 대표할 수 있어야 하는데 과반수 노동조합에게 대표성을 부여했을 때에는 비조합원인 노동자, 그리고 노동조합에 가입할 수 없는 노동자에 대한 대표성에 의문이 제기될 수 있다. 이는 노조, 노사협의회를 제외한 노동자 대표제도는 거의 없는 상황에서 중요한 개선과제이다. 따라서 노동자 대표제도 개선방안을 논의하기 위한 전제는 현재 노동조합에 의하여 대표되지 못하고 있는 노동자들, 특히 영세·미조직 사업장 노동자들의 이해대변을 위한 대표조직의 취약함을 개선하는데에서 출발해야 한다. 기존의 연구를 보더라도 현행 법상의 근로자대표제도가 대표성을 제대로 발휘하지 못하고 있다는 것에 공감하고 있으며 간접고용 노동자들의 대표성 보장을 위한 장치가 필요하다는 것에 인식을 같이 하고 있다.

실제 이러한 문제점을 극복하기 위해 2003년 노사정위원회에서 노사협의회 관련 논의가 이루어졌다. 당시 노동계는 노사협의회를 5인 이상 사업장으로 확대할 것, 근로자위원의 수에 대한 10인 상한선을 폐지할 것, 노조가 조직되어 있는 경우 조직물에 관계없이 노조에서 위촉토록 할 것, 전임근로자위원 제도 신설, 근로자위원회의 설

치 및 운영과 관련된 제반비용을 사용자가 부담하도록 할 것, 협의사항 중 임금, 고용 및 근로조건에 밀접하게 영향을 미치는 사항을 의결사항으로 변경할 것, 기업의 이사회나 주주총회에 노조대표자 또는 노사협의회 근로자대표의 참여 및 발언권을 보장하고 사외이사에 대한 노조의 추천권을 보장하는 등 근로자의 경영참여 보장할 것 등을 주장한 바 있다. 이에 대해 사용자는 노동계의 주장에 대하여 반대하면서 근로자위원 수의 유지, 근로자위원을 모두 선거에 의해 선출할 것, 독일의 종업원평의회 및 공동결정제도 반대 등 다른 입장을 보여 논의가 합의에 이르지 못했다.

(3) 원청 사업주의 부당노동행위를 둘러싼 쟁점

전형적인 고용관계와 구별되는 간접고용관계는 노동자, 고용사업주, 사용사업주 간 삼자관계 혹은 그 이상의 다면적 근로관계가 특징인데, 우리나라의 경우 사용사업주가 해당 노동자와 직접적 고용계약을 맺고 있지 않다는 이유로 노동관계법상 사용자 의무를 부담하지 않아 이해대변의 한계를 낳고 있다. 이와 관련하여 조규식(2010)은 간접고용하의 부당노동행위 사례와 보호방안을 연구한 바 있다. 저자는 간접고용을 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 체결하지 않고 제3자에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태로 정의하고 이러한 법제도적 이유에서 원청은 사내하청노동조합의 교섭요청에 대해 교섭을 거부하고 있다고 설명하였다. 따라서 사내하청 노동자들은 이해대변과 고충처리를 위한 기본적인 교섭을 거부하고 있기 때문에 사용자의 정의에 직접고용만이 아니라 근로관계에 영향력 내지 지배력을 미치는 자까지도 사용자의 지위에 포함해야 한다고 주장하였다.

간접고용의 가장 큰 문제점은 사용사업주들이 노동법 또는 사회보장법상의 사용자 책임을 합법적으로 회피하기 위해 간접고용을 이용할 수 있는 것인데, 이러한 원인이 기존의 법체계가 형식적인 고용관계만 우선적으로 보고, 실질적인 지배구조를 외면하고 있기 때문이라는 설명이다. 즉, 사용사업주들은 부당노동행위의 사용자 개념에서 제외되어 있으므로 노조설립을 이유로 불이익 대우(예: 사내하청에서 노조설립을 주도하다 해고된 노동자들의 공장 내 출입을 금지하는 행위 등)가 있다고 할지라도 처벌하기가 곤란한 상황이다.

따라서 대안적인 논의로 조경배(2008)는 부당노동행위법상의 사용자개념은 노동3권의 실질적이고 효과적인 보장이라는 관점에서 목적론적으로 파악되어야 하며 이러한

맥락에서 파견노동자의 사용사업주도 단체교섭의무를 포함하여 부당노동행위법의 적용대상이 되어야 한다고 주장한다. 최근 사용기업의 사용자성 및 교섭단위 등의 쟁점에 관하여 미국의 공동사용자 법리를 활용하여 원청 사업주를 노동조합법상 사용자 개념에 포섭하는 방안을 고려할 필요가 있다는 학계의 주장이 강하게 대두되고 있는 현실이다.

(4) 대안적 논의들

지금까지 검토한 사용자 개념, 교섭주체, 그리고 부당노동행위관련 대안적 논의들이 노동조합, 국회의원, 판례를 통해 제시되어 왔다.

○ 민주노총의 입법요구안

<p>노조법 제2조(정의)</p> <p>2. "사용자"라함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.</u></p>

○ 윤후덕 의원안(2016. 7. 4, 의안번호: 655)

현 행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. ----- 다만, 근로계약의 당사자는 아니지만 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</p>
<p>제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.</p>	<p>제29조의3(교섭단위 결정) ①----- 다만, 제2조제2호 단서에 따른 사용자와 그 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적인 영향력을 받는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합의 교섭에 있어서는 하나의 사업 또는 사업장이 별도로 있는 것으로 본다.</p>

○ 송옥주 의원안(2016. 8. 9, 의안번호: 1498)

현 행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. ----- 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 그 범위에서 사용자로 본다.</p> <p>가. 근로자의 임금 및 그 밖의 금품, 근로시간과 휴식, 교육·훈련, 근무태도 및 작업성과의 점검, 사업장 출입, 사업장 내외의 시설 및 장비의 이용 등 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자</p> <p>나. 근로자의 작업방식(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망을 통하여 이루어지는 경우를 포함한다) 결정, 작업환경 및 안전보전에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자</p> <p>다. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)</p>
<p>제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.</p>	<p>제29조의3(교섭단위 결정) ①----- 다만, 제2조제2호 후단에 해당하는 사용자와 그 사용자가 사실상 영향력 또는 지배력을 행사하는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합 사이의 교섭에 있어서는 하나의 사업 또는 사업장이 별도로 존재하는 것으로 본다.</p>

○ 대구고등법원 2007. 4. 5, 2006노595 판결 (지역건설노조 사건)

- 현행 근로기준법은 도급사업 즉, 사업이 순차의 도급에 의하여 행하여지는 경우에 하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 노동자에게 임금을 지급하지 못한 때에는 그 직상수급인이 당해 수급인과 연대하여 책임을 지고(제43조 제1항), 재해보상에 대하여는 원수급인을 사용자로 본다(제93조 제1항)고 규정하고 있고, 산업안전보건법 제29조 제1항은 도급사업의 사업주에 대하여 그가 사용하는 노동자와 그의 수급인이 사용하는 노동자가 동일한 장소에서 작업을 할 때 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 안

전·보건관리 등의 조치를 취할 의무를 규정하고 있으며, 건설노동자의 고용개선 등에 관한 법률 제10조 제1항은 도급사업의 경우에 원수급인이 그 건설공사의 사업개시일로부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입하도록 규정하고 있다.

위와 같은 법규정에다가, 노동조합 및 노동관계조정법이 노동자의 단결권 등을 보호하기 위하여 근로기준법보다 노동자개념을 더욱 확대하고 있는 점, 단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정되지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대하여 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자도 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 할 것인 점, 현장을 중심으로 이루어지는 건설근로의 경우 그 특성상 원청업체와 건설일용노동자들과의 사이에 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만 통상 원청업체는 이러한 노동자들의 노무 제공의 모습, 작업 환경, 근무시간의 배정 등을 실질적으로 결정하는 등으로 노동자들의 기본적인 근로조건 등에 관하여 고용주인 하도급업자, 재하도급업자 등과 동일시할 수 있을 정도로 현실적이고 구체적인 지배를 하는 지위에 있다고 볼 수 있는 점 등의 법리에 비추어 원심이 적법하게 채택하여 조사한 여러 증거들을 종합하여 보면, 대구·경북 지역에서 건설일용노동자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용노동자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치 의무와 산재보험의 적용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이다.

4) 간접고용 노동자의 이해대변 개선 방향

간접고용 노동자들의 고용불안을 해소하고 고충을 처리하며 이해를 대변하기 위한 가장 유력한 방안은 노동조합을 통한 이해대변이다. 따라서 간접고용노동자들의 노조 설립의 자율성 보장, 노동조합을 통한 근로조건 개선이 가능하도록 하는 법, 제도적 개선이 일차적으로 필요하다. 또한 노동조합의 조직이 어렵다고 한다면 최소한 노사협의회를 통해 실질적인 고충처리가 이루어지도록 해야 한다. 제도적 보완 외에도 노동조합의 주체적인 노력이나 지역수준에서의 이해대변을 위한 주체형성도 중요한 과제이다. 이를 위해 다음과 같은 방안들을 검토해 볼 수 있다.

(1) 법, 제도적 측면

사내하청 등 간접고용 노동자의 이해대변을 강화하기 위해서는 사용자 개념을 확대하여 사용사업주를 노조법 상 공동사용자로 규정할 필요가 있다. 원·하청관계에서 단체교섭당사자로서 사용자는 근로계약 내용의 결정권자이므로 원청을 사용자로 인정하기 어렵다는 일부의 견해가 있으나, 현재 간접고용 노동자의 이해대변이 구조적으로 어려운 현실을 감안하면 노조법상 사용자 개념을 확장하여 간접고용 노동자의 노동조건에 절대적으로 영향력을 미치고 있는 원청의 사용기업을 공동사용자로 포함시키는 방안을 적극적으로 고려할 필요가 있기 때문이다. 특히, 원청사용자가 공동사용자로 규정될 경우 원청 사업주가 단체교섭의 당사자가 되면서 동시에 부당노동행위의 당사자가 되므로 사내하청 노동조합의 활동보장 및 실질적인 영향력 확보에 기여할 수 있을 것이다. 다음으로 간접고용 노동자들의 노사협의회 참여를 개선할 필요가 있다. 현재 사업장의 직접 고용관계를 가진 노동자만이 노사협의회에 참여할 수 있으나 근로자참여및협력에관한증진법을 개정하여 간접적인 고용관계에 있는 노동자들도 노사협의회에 참여할 수 있도록 포함하여 노동자대표 선출하는 방안을 모색할 필요가 있다.

(2) 노동조합 주체의 측면

간접고용 노동조합이 설립되었다고 할지라도 이해대변체로서 역할을 수행하기 위해서는 노동조합의 활동이 중요하다. 특히, 산별노조와 정규직 노조의 역할이 중요한데, 대부분의 간접고용 노동조합들이 산별노조의 지회, 분회로 조직되어 있으며 정규직 노동조합이 어떤 연대전략을 취하는지에 따라 비정규직 노동조합의 성과에 많은 영향을 미치기 때문이다. 따라서 다음의 같은 노동조합의 전략적 고민들이 필요하다. 첫째, 산별노조는 지역본부에 편재되어 있는 간접고용 노동자들을 지원하는 역할에 머물러 있는데 이를 뛰어 넘어 아직은 낮은 수준에 머물러 있는 간접고용 노동자들을 조직할 수 있는 구체적인 프로그램 방안을 수립해야 한다. 또한 법,제도개선에도 조직적인 역량을 모아 대응함으로써 간접고용 노동조합이 실질적인 이해대변을 할 수 있는 기회를 획득하도록 해야 하며 법개정 이전에라도 원청 사용사업주의 부당노동행위에 대한 산별노조 차원의 대응을 체계화할 필요가 있다.

둘째, 정규직 노동조합은 간접고용 노동자들의 차별을 줄이고 함께 할 수 있는 방안을 지속적으로 강구해야한다. 아직까지 정규직 노동조합은 사내하청 노동조합과 하나의 노동조합으로 나아가지 못하는 상태이다. 비록 각 사업장의 상황으로 인해 무

리하게 1사1노조를 지향할 수 없다고 할지라도 사내하청 노동조합과 함께 간접고용 노동자의 이해대변을 위한 전략적 연대를 어떻게 실현할지 더 많은 고민이 필요하다. 일부의 사례이긴 하지만 정규직 노동조합이 사내하청 등 간접고용 노동자들을 배제하고 고용안정의 희생양으로 삼는 사례도 있는데 이는 장기적으로 정규직 노동자들에게 바람직하지 않을뿐더러 노동운동의 정당성을 훼손할 수도 있다. 정규직 노사가 일단 협 결과로 간접고용 노동자들에 대한 호혜적 차원의 복리후생이나 인금인상도 의미가 있지만 제도적이고 지속가능한 측면에서 이해대변방안을 마련할 필요가 있다.

(3) 지역수준의 이해대변 방안

간접고용 노동자들의 이해대변의 방안으로 이해수준에서의 활동도 대안으로 제기되고 있다. 현재 간접고용을 포함한 미조직 중소·영세사업장 노동자들의 이해를 대변할 수 있는 지역조직으로 노동회의소와 비정규노동센터 등이 제안되고 있기도 하다. 노동회의소는 쉽게 말하면 상공회의소에 대응하는 노동기구로서, 오스트리아에서 발전된 노동자 이익대변기구이다. 다만 노동회의소는 미조직 중소·영세사업장 근로자들의 이익을 대변할 수 있는 방법이 제한적일 수 있는데, 오스트리아 노동회의소의 가장 중요한 기능은 주요 법률의 제·개정 과정에 참여해 입장을 표명하고 개선방안을 제시하는 것이지 조직화 기능은 중심적인 영역이 아니기 때문이다. 따라서 오스트리아를 모방한 형태의 노동회의소가 우리나라에 설립된다면 전국수준에서 미조직, 영세노동자, 간접고용노동자의 이해대변 관련 방향성을 제시할 수 있어도 노동자의 이해대변 조직체로서의 역할을 직접 담당하기는 어렵다는 의견이 존재한다.

다음으로 지역의 비정규노동센터를 활용한 이해대변 방식이다. 지역 비정규노동센터는 지자체의 위탁을 받아 노동상담 및 권리보호, 이해대변의 사업을 하기도 하고 지자체와 별도로 독립기구로 존재하면서 지역의 미조직, 비정규직 노동자들을 조직하기도 한다. 앞의 노동회의소가 미조직, 영세사업장 노동자들의 권리와 관련된 제도개선에 유용한 조직체계라면 비정규노동센터는 지역의 다양한 이해대변체의 허브 역할을 할 수 있을 것으로 기대된다. 다만, 비정규센터 역시 노동회의소와 마찬가지로 직접 간접고용 노동자들을 조직하기는 어렵지만 수 년 동안 지역에서 간접고용 노동자 및 미조직 비정규직 노동자들과 접촉면을 넓히고 노동조합 및 시민사회단체의 허브역할을 해 오고 있기 때문에 간접고용 노동자의 이해대변을 위한 지역조직체 역할을 할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 장흥근·정흥준·류성민·장진나(2016), 노사협의회 운영상황 실태조사, 고용노동부.
- 이정훈·정흥준·이상호·송용한·박종식(2015), 비정규직 자발적 보호기제 현황과 정책과제, 한국노동권익센터.
- 한국비정규노동센터(2017), 통계로 본 한국의 비정규노동자, 한국비정규노동센터.

제6장 주요 선진국의 간접고용 현황

간접고용은 구체적 정의, 포괄범위(상용/임시, 파견/용역 등), 조사방식 등의 차이로 인해 국가별 규모와 추세를 직접 비교하기가 어렵다. 아래에서는 주요 선진국의 대표적 통계와 실증연구 결과들을 중심으로 해외 간접고용 현황과 노동조건 실태를 개별 국가별로 간략히 살펴본다.

1. 미국

미국은 노동통계국(BLS) 『상시인구조사』(Current Population Survey: CPS)의 부가조사인 『한시적 노동자 부가조사』(Contingent Worker Supplement: CWS)를 통해 비전형 고용(alternative employment arrangements) 규모와 노동조건을 부정기적으로 조사하고 있다. 세부 고용형태는 다음과 같이 네 가지로 구분된다.

- 파견 노동자(temporary help agency workers): 임금을 파견업체로부터 받는 노동자
- 용역 노동자(workers provided by contract firms): 기업 간 노동자 또는 용역 공급 계약에 의해 자신의 고용주와 계약한 다른 기업을 위해 일하며 일반적으로 하나의 고객 기업만을 위해 해당 고객 기업의 사업장에서 일하는 노동자 (보안, 조경, 컴퓨터 프로그래밍 등)
- 독립도급 노동자(independent contractors): 독립도급, 컨설턴트, 프리랜서 등. 자영업자와 임금노동자 모두 포함.
- 호출 노동자(on-call workers): 기업의 필요로 호출될 때만 일하는 노동자

<표 6.1>은 1995년, 2005년, 2017년의 고용형태 비율 조사결과를 보여준다. 2017년 전체 취업자 대비 파견 노동자 비율은 0.9%, 용역 노동자 비율은 0.6%이며, 이 둘을 더한 파견·용역 노동자 비율은 1.5%이다. 비전형 노동자의 또 다른 세부 유형인 독립도급 노동자와 호출 노동자 비율은 6.9%와 1.7%이며, 이상의 모든 비전형 고용형태 비율을 더한 값은 10.1%이다.

1995년과 2017년의 결과를 비교해 보면, 각 세부 고용형태별 비율 모두 지난 20여

년 간 거의 일정하게 유지되었다. 특히, 2005년과 2017년의 조사결과를 비교해 보면, 파견, 용역, 호출 노동자 비율은 거의 변하지 않았고, 독립도급 노동자 비율은 7.4%에서 6.9%로 감소해, 전체 비전형 노동자 비율이 10.7%에서 10.1%로 0.6%p 감소했다.

하지만, CPS 이외의 다른 조사에서는 미국의 간접고용 노동자 비율이 과거 1990년대 이후 큰 폭으로 증가했다는 결과가 제시되기도 한다. 예컨대, Katz and Krueger(2016)는 미국의 파견용역 노동자 비율과 비전형 노동자 비율이 2015년 각각 4.7%와 15.8%로 증가했다는 가구 조사 결과를 제시했다. 세부 고용형태별로는 파견 노동자 비율이 0.6%에서 3.1%로 가장 큰 폭으로 증가했고, 용역 노동자 비율도 0.9%로 1.6%로 증가한 것으로 조사되었다.

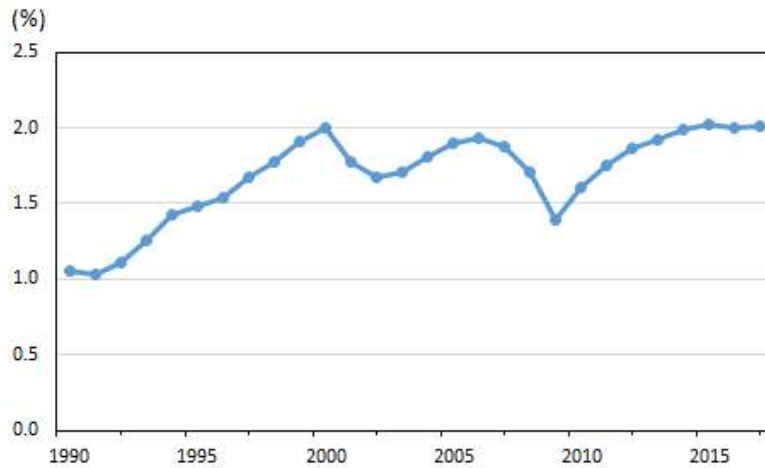
사업체 조사인 상시고용통계(Current Employment Statistics: CES)에서도 가구 조사인 상시인구조사(CPS)의 결과와 다른 추세가 관찰된다. <그림 1>에 제시된 것처럼 이 조사의 결과를 보면 비농가 전체 고용 대비 파견업 고용 비율이 1990년 1.1%에서 2000년 약 2%로 빠른 속도로 증가한 후 2017년에 이를 때까지 유사한 수준을 유지하고 있는 것으로 관찰된다.

<표 6.1> 미국 비전형 노동자 비율

	1995	2005	2017
비전형 노동자 전체	9.9	10.7	10.1
독립도급	6.7	7.4	6.9
호출	1.7	1.8	1.7
파견	1.0	0.9	0.9
용역	0.5	0.6	0.6

출처: US Bureau of Labor Statistics (2018)

<그림 6.1> 미국 파견업 고용 비율 추이: 사업체조사 결과, 1990-2017



주: 비농가 전체 대비 파견업(temporary help services industry) 고용 비율(%)을 나타냄

출처: US Bureau of Labor Statistics , Current Employment Statistics (CES), <https://www.bls.gov/data/>

<표 6.2>에서 볼 수 있듯이, 미국 비전형 노동자의 중위 임금 수준은 세부 고용형태 간에 상당한 차이가 있다. 용역 노동자의 중위 주당 소득(median weekly earnings)은 1,077 달러로 전형적 노동자의 884달러보다 20% 이상 높다. 반면, 파견 노동자의 중위 주당 소득은 521달러로 전형적 노동자의 58.9%에 불과하다. 독립도급 노동자와 호출 노동자의 중위 주당 소득은 각각 851달러와 797달러로 전형적 노동자의 96.3%와 90.2% 수준이다.

<표 6.2> 미국 비전형 노동자 주당 소득

단위: 달러, 괄호 안은 %

전형적 노동자	비전형 노동자			
	독립도급	호출	파견	용역
884	851	797	521	1,077
(100.0)	(96.3)	(90.2)	(58.9)	(121.8)

주: 전일제 노동자 중위값 기준

출처: US Bureau of Labor Statistics (2018)

<표 6.3>은 비전형 노동자의 고용형태별 선호도를 조사한 결과를 보여준다. 파견 노동자는 전형적 고용형태를 선호하는 비율이 46.4%로 비전형 고용형태를 선호하는 비율 38.5%보다 높다. 호출 노동자는 두 비율이 각각 43% 내외로 비슷하며, 독립도

급 노동자는 비전형 고용형태를 선호하는 비율이 79.1%로 전형적 고용형태 선호 비율 8.8%를 크게 상회한다.

<표 6.3> 미국 비전형 노동자의 고용형태 선호도

	단위: %		
	독립도급	호출	파견
전체	100.0	100.0	100.0
전형적 고용형태 선호	8.8	43.0	46.4
비전형 고용형태 선호	79.1	43.8	38.5
조건에 따라 달라짐	7.5	12.2	12.1
무응답 등	4.5	1.0	3.0

출처: US Bureau of Labor Statistics (2018)

<표 6.4>에서 볼 수 있듯이, 비전형 노동자는 건강보험과 퇴직연금 등의 사회보험 가입률이 전형적 노동자보다 낮다. 특히, 이러한 격차는 고용주 제공 사회보험 가입률에서 더욱 크게 나타난다. 고용주 제공 건강보험 가입률이 전형적 노동자는 53.4%이지만, 용역 노동자는 41.3%, 호출 노동자는 28.2%, 파견 노동자는 12.8%에 불과하다. 고용주 제공 퇴직연금 가입률 역시 전형적 노동자는 46.3%이지만, 용역 노동자는 38.3%, 호출 노동자는 30.1%, 파견 노동자는 6.6%에 불과하다.

<표 6.4> 미국 비전형 노동자 사회보험 가입률

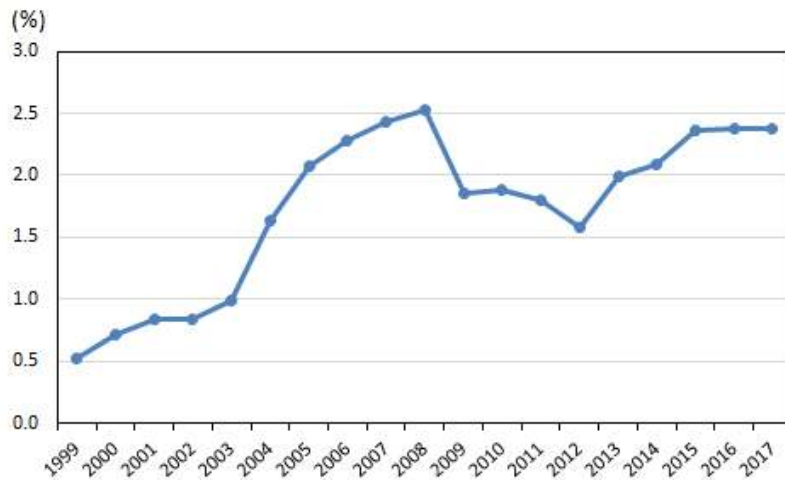
	건강보험		퇴직연금	
	합계	고용주 제공	합계	고용주 제공
전형적 노동자	84.0	53.4	50.8	46.3
비전형 노동자				
독립도급	75.4	-	-	-
호출	77.0	28.2	35.4	30.1
파견	67.3	12.8	12.7	6.6
용역	85.3	41.3	48.1	38.3

출처: US Bureau of Labor Statistics (2018)

2. 일본

일본은 총무성 통계국 『노동력조사』(Labor Force Survey)에서 파견 노동자 (dispatched worker from temporary labour agency) 규모를 조사하고 있다. <그림 6.2>에서 볼 수 있듯이, 일본 전체 임금 노동자 중에서 파견 노동자가 차지하는 비율은 1999년 0.5%에서 2008년 2.5%로 급속히 증가했고, 2008-2013년 1.5%까지 감소했다가 최근 다시 2.5% 수준으로 증가했다.

<그림 6.2> 일본의 파견노동자 비율 추이, 1999-2017



출처: 일본 통계국, 노동력조사(LFS), 각 연도 자료를 이용해 계산.

다른 나라들과 마찬가지로 일본 역시 간접고용 노동자의 열악한 노동조건 실태가 심각한 사회 문제로 제기되고 있다. 일본 파견 노동자들의 노동조건 실태는 일본 후생노동성이 부정기적으로 실시하는 “General Survey on Diversified Types of Employment”에서 조사되고 있다. <표 6.5>는 2018년 현재 가장 최근에 수행된 2014년 조사 결과를 이용해 일본 기업들이 파견노동 사용사유를 응답 비율이 높은 순서대로 정리한 것이다. 여기서 볼 수 있듯이, 응답 비율이 가장 높은 사용 목적은 ‘경험 많고 유능한 노동자가 필요해서(32.9%)’, ‘전문적 작업 필요에 대처하기 위해서 (28.7%)’라는 전문성 활용 목적이며, ‘정규직 채용이 어려워서(32.5%)’라는 인력 부족 해소 목적도 높은 비율을 차지하고 있다. 하지만, 고용유연성 제고 목적, 즉 ‘일시적 또는 계절적 요구로 인한 작업량 변화에 대처하기 위해서’와 ‘경기변동으로 인한 고용 규모 조정을 위해서’ 라는 항목에 대한 응답 비율도 각각 28.0%와 25.7%에 달하며, 비용 절감 목적, 즉 ‘임금’ 또는 ‘임금 이외 노동비용을 절감하기 위해서’라는 항목에

대한 응답 비율도 각각 14.3%와 16.5%의 높은 비율을 차지하고 있다.

<표 6.6>에서 볼 수 있듯이, 일본의 파견 노동자들은 그러한 고용형태를 선택한 이유에 대한 질문에 “정규직 일자리를 구하지 못해서”라고 응답하는 비율(37.7%)이 가장 높다. 이는 파견 노동이 파견 노동자가 원하는 결과가 아니라 그들 자신은 정규직으로 일하고 싶지만 그러지 못해 어쩔 수 없이 선택했음을 보여주는 결과로 고용주들이 전문적 기술과 숙련 활용을 파견 노동 이용의 주된 이유로 드는 것과 대조된다. <표 7>에서 볼 수 있듯이, 일본 파견 노동자의 85.2%는 현재 기업에서 계속 일할 의향이 있지만 그 중 절반 이상은 현재의 고용형태가 아니라 정규적으로 전환되기를 원하고 있다.

<그림 6.3>은 월급여 총액 구간별 정규직 노동자 비율과 파견 노동자 비율을 나타낸 것이다. 정규직은 월급여 30만엔 이상 노동자 비율이 50.0%이며, 20만엔 미만 노동자 비율이 15.1%이다. 반면, 파견 노동자는 30만엔 이상 비율이 11.0%에 불과하고, 20만엔 미만 비율이 53.5%로 절반 이상을 차지하고 있다.

<표 6.5> 일본 기업들의 파견 노동자 고용 사유

단위: %	
사유	비율
경험 많고 유능한 노동자가 필요해서	33.9
정규직 채용의 어려움	32.5
전문적 작업 필요에 대처하기 위해	28.7
일시적 또는 계절적 요구로 인한 작업량 변화에 대처하기 위해	28.0
경기변동으로 인한 고용 규모 조정을 위해	25.7
육아·간병 휴직 인원 대체를 위해	21.6
정규직 노동자가 핵심 업무에 특화할 수 있도록	19.9
임금 이외 노동비용 절감을 위해	16.5
임금 절감을 위해	14.3
일 또는 주 단위 작업량 변화에 대처하기 위해	11.4
늘어난 영업시간에 대처하기 위해	6.4
기타	2.9
고령 노동자 재고용을 위해서	2.8

출처 : Japan Ministry of Health, Labour and Welfare (2014)

<표 6.6> 일본 파견 노동자의 현재 고용형태 선택 이유

단위: %

사유	비율
정규직 일자리를 구하지 못해서	37.7
전문적 숙련과 자격 활용을 위해	23.7
더 많은 소득을 벌기 위해	18.5
노동시간 유연성 때문	18.4
통근거리가 짧아서	16.8
교육비 마련 또는 가게 소득 보충을 위해	15.1
가정생활과의 균형을 맞추기 위해 (가사, 양육, 간병 등)	14.7
자유롭게 쓸 수 있는 돈을 벌기 위해	13.3
일은 쉽고 책임은 적어서	12.1
다른 활동과의 균형을 맞추기 위해 (취미와 공부 등)	11.9
조직에 구속되는 것을 원치 않아서	9.5
노동시간 또는 노동일수를 줄이기 위해	8.4
기타	7.6
육체적 이유로 정규직으로 일할 수 없어서	2.4
노동조건 조정을 위해 (연간소득 또는 작업시간)	1.8

출처 : Japan Ministry of Health, Labour and Welfare (2014)

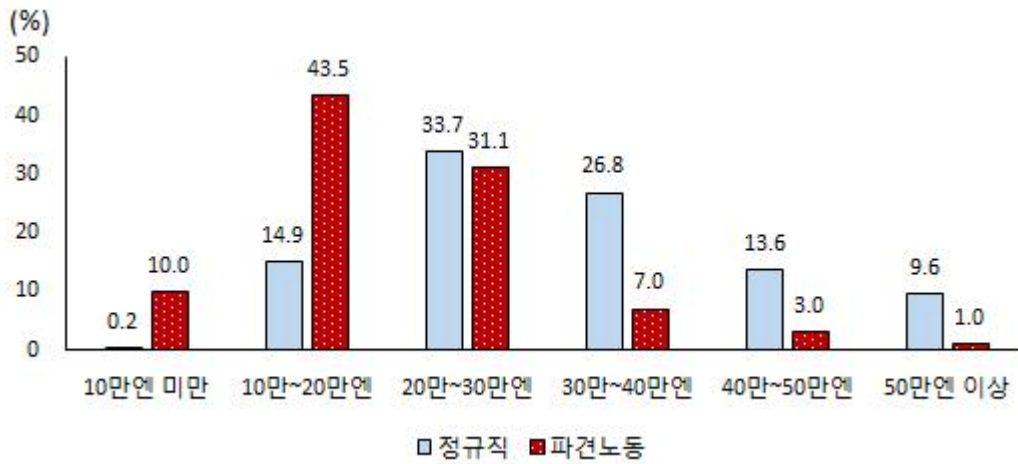
<표 6.7> 일본 파견 노동자의 현재 기업 계속 근무 희망 비율과 희망 고용형태

단위: %

사유	비율
현재 기업 계속 근무 희망	[85.2]
	100.0
현재 고용형태로 계속 근무 희망	43.7
고용형태 변경 희망	55.5
정규직으로 변경 희망	48.2
정규직 이외의 고용형태로 변경 희망	7.3
무응답	0.8

주: 꺾은 괄호 안의 값 85.2%는 전체 파견 노동자 중 비율을 나타내고, 나머지 수치는 현재 기업 계속 근무 희망자 중 각 항목에 대한 응답 비율을 나타냄.

<그림 6.3> 일본의 고용형태별, 월급여 총액 구간별 노동자 비율



출처 : Japan Ministry of Health, Labour and Welfare (2014)

3. 유럽 국가들: 독일과 영국을 중심으로

<표 6.8>은 유럽위원회 통계국(Eurostat)이 각 국가의 노동력조사(Labour Force Survey)를 이용해 집계한 전체 임금노동자 대비 파견노동자(Temporary employment agency work) 비율을 보여준다. 2017년 EU-15 국가 평균 파견노동자 비율은 2.2%, 전체 28개 가입국 평균 파견노동자 비율은 1.9%이다. 국가별로는 슬로베니아가 5.7%로 가장 높고, 네덜란드(3.9%), 스페인(3.4%), 프랑스(3.3%), 독일(2.6%), 아일랜드(2.4%), 오스트리아(2.3%), 벨기에(2.3%), 포르투갈(2.0%) 등도 높은 편이다. 반면, 마케도니아(0.2%), 헝가리(0.3%), 그리스(0.3%), 노르웨이(0.4%), 영국(0.5%) 등은 파견노동자 비율이 낮은 편이다. 추세적 변화를 보면, 전체 28개 가입국 중 19개 국가에서 2007년 또는 2012년 대비 2017년 파견노동자 비율이 증가했다. 유럽연합 전체 평균 파견노동자 비율 역시 2007년 1.7%에서 2017년 1.9%로 0.2%p 증가했다.

<표 6.8> 유럽 국가들의 파견 노동자 비율 비교

국가명	2007	2012	2017	증감
Austria	1.8	2.1	2.3	0.5
Belgium	1.8	1.8	2.3	0.5
Croatia	0.9	0.9	0.7	-0.2
Czech Republic	1.0	1.6	1.5	0.5
Denmark	1.9	1.0	0.9	-1.0
Estonia		0.3		
Finland		1.1	1.7	0.6
France	2.6	2.3	3.3	0.7
Germany	1.9	2.1	2.6	0.7
Greece	0.3	0.4	0.3	0.0
Hungary	0.7	1.0	0.3	-0.4
Ireland	0.8	1.0	2.4	1.6
Italy	0.4	0.6	0.9	0.5
Latvia	1.0	1.9	1.2	0.2
Lithuania		0.7	1.9	1.2
Luxembourg	0.4	1.6	1.7	1.3
Macedonia	0.5	0.3	0.2	-0.3
Malta	7.1			
Montenegro		1.7	4.5	4.5
Netherlands	3.6	2.9	3.9	0.3
Norway	0.2	0.1	0.4	0.2
Poland	0.6	0.6	0.8	0.2
Portugal	2.4	1.9	2.0	-0.4
Romania	1.0	0.8	1.0	0.0
Slovakia	1.6	2.6	0.9	-0.7
Slovenia	5.8	5.2	5.7	-0.1
Spain	4.2	2.7	3.4	-0.8
Sweden	1.1	1.2	1.4	0.3
Switzerland	0.8	0.9	1.3	0.5
United Kingdom	0.7	0.4	0.5	-0.2
European Union (15개국)	1.9	1.7	2.2	0.3
European Union (모든 가입국)	1.7	1.5	1.9	0.2

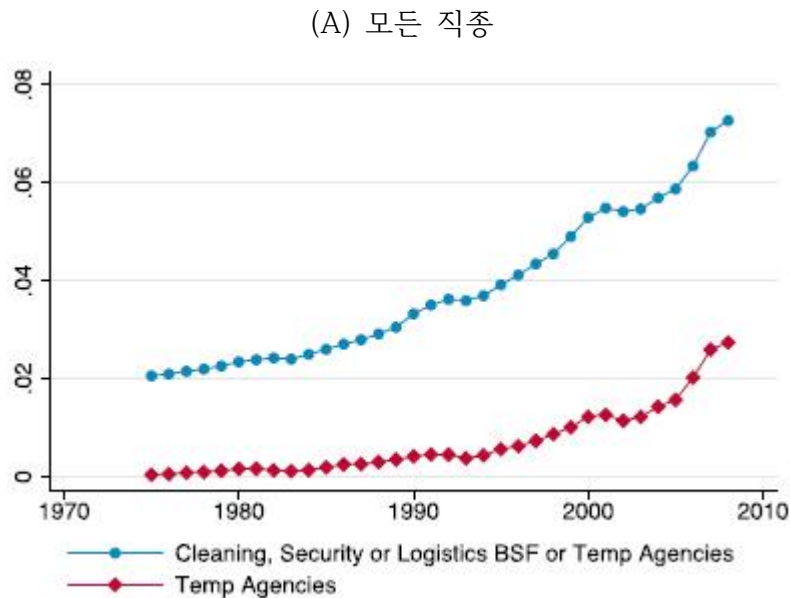
주: 2007년 자료는 NACE Rev. 1.1 기준 (lfsa_qoe_4a6r1). 기간 간 증감은 2017년 값에서 2007년 값을 차감한 수치임. 2007년 자료가 없는 국가는 2012년 기준.

출처: Eurostat, Quality of employment, Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity (lfsa_qoe_4a6r2), http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en

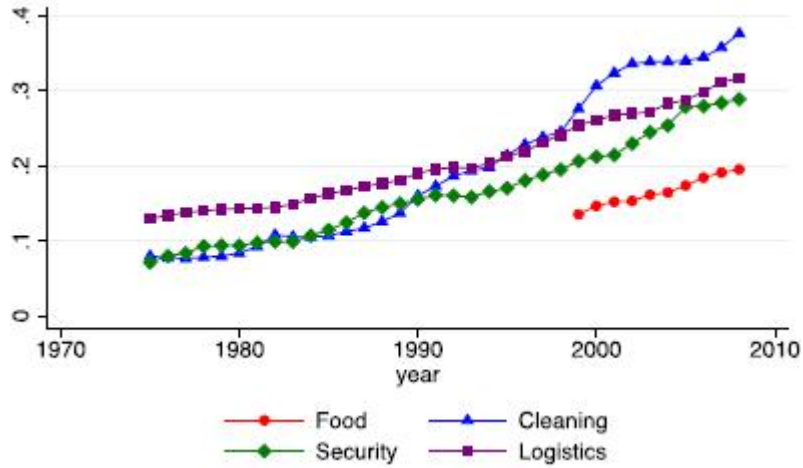
1) 독일

<그림 6.4>의 A는 Goldschmidt and Schmieler(2017)가 서부 독일 사업체 자료를 이용해 전체 전일제 노동자 중에서 청소, 보안, 물류 사업서비스업과 노동자 파견업에 속한 노동자 비율을 계산한 결과를 보여준다. 이 그림에서 볼 수 있듯이, 그러한 파견·용역 고용 비율은 1975년 2%에서 2008년 약 8%로 4배 가량 증가했다. 노동자 파견업체의 고용 비율만 보더라도 1990년대 초반 0.5% 미만에서 2008년 2.5% 수준까지 상승했다. 같은 그림의 B는 음식 공급·급식, 청소, 보안, 물류 직종 노동자 중에서 용역업체나 파견업체에 고용된 비율을 보여주는데, 이 비율 역시 1975년 10% 내외에서 2008년 30~40% 수준으로 빠른 속도로 증가했다.

<그림 6.4> 독일 사업서비스업과 노동자 파견업의 고용 비율 추이



(B) 음식/청소/보안/물류 직종



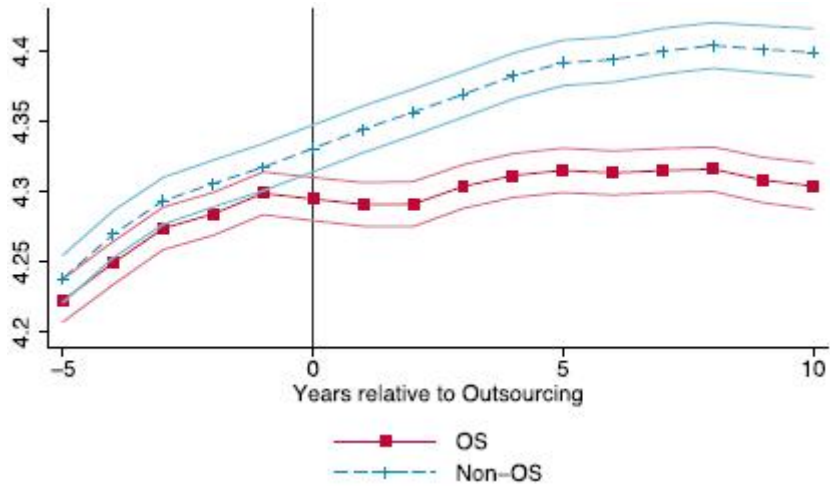
주: A는 청소, 보안, 물류 사업서비스업과 노동자 파견업의 전일제 노동자 고용 비율을 나타냄. B는 음식 공급,급식, 청소, 보안, 물류 직종 노동자 중에서 사업서비스업체와 노동자 파견업체에 고용된 비율을 나타냄. 서부 독일 사업체 자료 이용.

출처: Goldschmidt and Schmieder(2017), Figure II. 원자료는 독일연방고용청 고용연구소(IAB)의 Integrated Employment Biographies data (IEB).

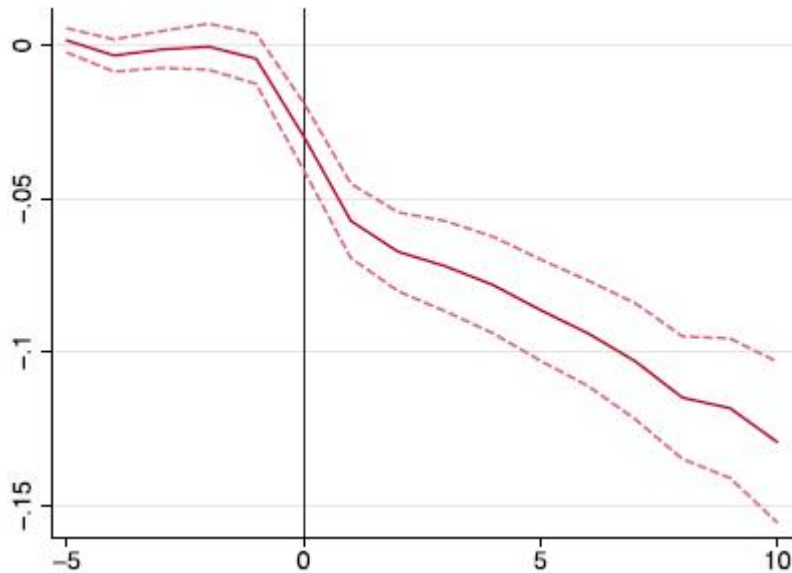
<그림 6.5>는 독일 내 일자리 아웃소싱이 임금에 미치는 효과에 관한 Goldschmidt and Schmieder(2017)의 추정결과를 보여준다. 이 그림의 A는 사업서비스 업체 소속 용역 노동자로 고용형태가 변경되지 않고 원청기업 직접고용 노동자로 계속 일할 경우에는 임금이 지속적으로 상승하지만, 그러한 외주업체 소속 용역 노동자로 고용형태가 변경될 경우에는 임금 상승 기울기가 매우 완만하게 바뀐다는 것을 보여준다. 같은 그림의 B는 그러한 고용형태 변경으로 인해 10년 후에는 약 15%의 임금 손실이 발생한다는 것을 보여준다. Goldschmidt and Schmieder(2017)는 이러한 청소, 보안, 물류 서비스업의 아웃소싱 확대만으로 1980년대 독일 임금 불평등 상승의 약 9%를 설명할 수 있다는 추정결과도 제시했다.

<그림 6.5> 아웃소싱이 임금에 미치는 효과: 독일의 경우

A. 아웃소싱 전후 로그 임금 수준 추이



B. 아웃소싱으로 인한 로그 임금 손실



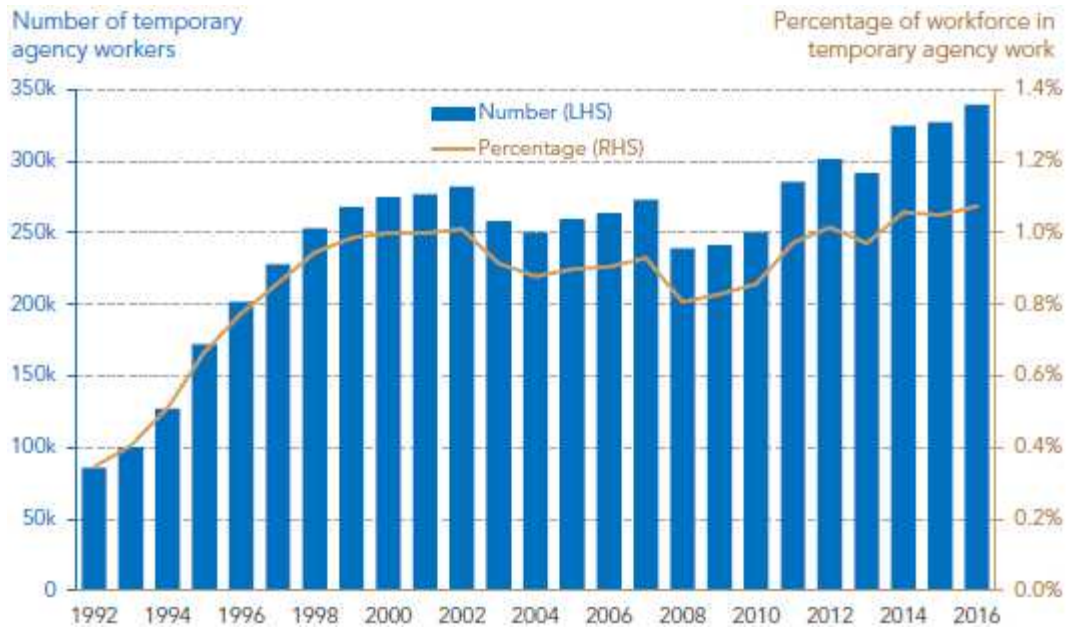
주: OS: $t = -1$ 시점까지는 원청기업 직접고용 노동자로 일하다가 $t = 0$ 시점에 외주업체 용역 노동자로 고용형태가 변경돼 동일한 사업장에서 동일한 일을 하는 노동자. Non-OS: 그러한 고용형태 변화가 없는 노동자. 아웃소싱 후 같은 일자리 남아 있는 노동자 표본의 결과임. 자세한 내용은 Goldschmidt and Schmieder(2017) 참고.

출처: Goldschmidt and Schmieder(2017), Figure IV의 (B)와 V의 (B)

2) 영국

영국 통계청(ONS)이 실시하는 노동력설문조사(LFS)는 다양한 간접고용 형태 중에서 임시파견노동에 대한 정보만 공식적으로 발표한다. <그림 6>은 Judge and Tomlinson(2016)이 집계한 영국의 임시파견노동자 규모와 총고용 대비 비율 추이를 보여준다. 이를 보면 영국의 임시파견노동자 수가 1990년대 초반에는 10만명에 못 미쳤지만 2016년에는 34만명으로 증가했음을 확인할 수 있다. 전체 노동자에서 차지하는 비율 역시 1990년대 초반 0.4% 이하에서 2000년대 초반 1%대로 상승한 후 현재까지 유사한 수준을 유지하고 있다. Judge and Tomlinson(2016)는 이러한 공식 통계도 영국의 실제 간접고용 규모를 상당히 과소추정하고 있다고 주장한다. 그들의 분석 결과에 의하면 상용파견노동자(permanent agency worker) 44만명과 기타 간접고용 노동자 8.6만명을 추가적으로 합한 전체 간접고용 노동자 수는 총 86.5만명에 달하며 이는 전체 고용인원의 3%를 상회한다.

<그림 6.6> 영국 임시파견노동 규모와 비율 추이, 1992-2016



출처: Judge and Tomlinson(2016) Figure 1을 인용. 원자료는 ONS, LFS.

Judge and Tomlinson(2016)의 추정결과를 정리한 <표 9>에서 볼 수 있듯이, 영국의 파견 노동자는 직접고용 노동자에 비해 시간당 약 2.57 파운드(18.9%)의 임금불이익을 겪고 있고, 그러한 임금격차의 크기는 여성보다 남성에서 더욱 크게 추정된다.

이러한 임금격차 추정결과는 학력, 경력 등의 인적 특성을 통제할 경우에도 여전히 크고 1% 수준에서 유의하다. <그림 6.7>에서 볼 수 있듯이, 영국의 임시파견 노동자들도 현재의 고용형태를 선택한 이유를 묻는 질문에 ‘상용직(permanent job)을 찾을 수 없어서’라고 응답하는 비율이 59%로 절반 이상을 차지하고 있다.

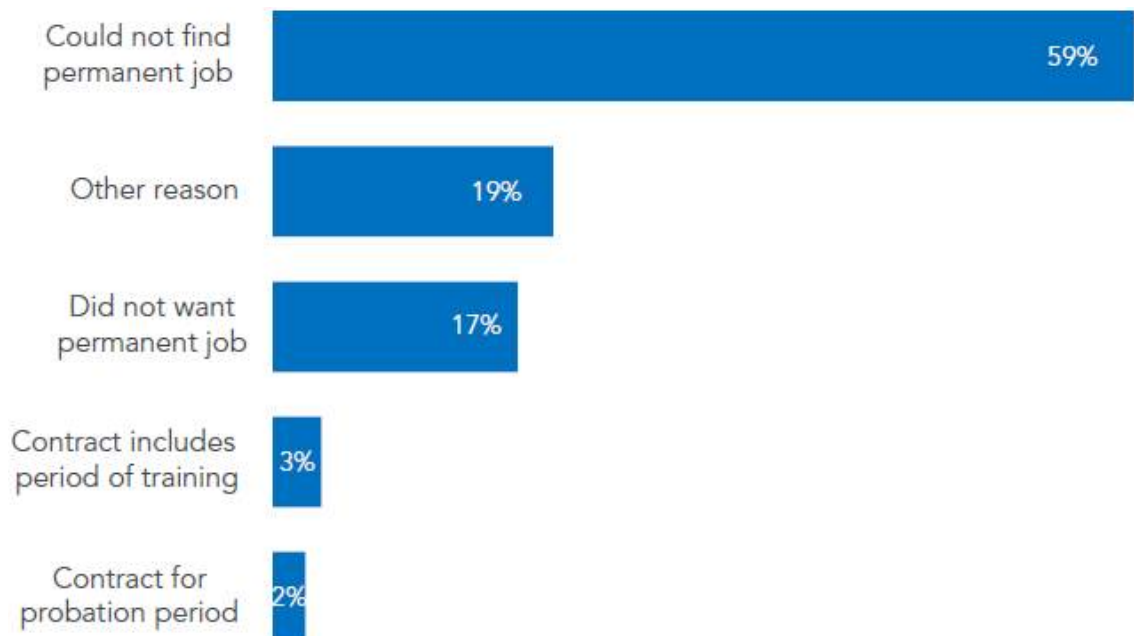
<표 6.9> 영국 파견 노동자와 직접고용 노동자 간 시간당 임금 격차 추정 결과

	전체	남성	여성
A. 단순 평균 비교			
격차 비율 (%)	-18.9% ***	-25.0% ***	-12.3% ***
격차 크기 (파운드)	-£2.57 ***	-£3.83 ***	-£1.49 ***
B. 인적 특성 통제			
격차 비율 (%)	-8.0% ***	-11.1% ***	-3.8% ***
격차 크기 (파운드)	-£1.09 ***	-£1.70 ***	-£0.47 ***

주: 통제된 인적 특성: 나이, 나이 제곱, 지역, 학력, 경력, 출생국가, 민족. ***는 1% 수준에서 유의함을 의미.

출처: Judge and Tomlinson(2016), Table 2.

<그림 6.7> 영국 임시파견노동자의 현재 고용형태 선택 이유



출처: Judge and Tomlinson(2016), Figure 24.

참고문헌

- BLS, Current Employment Statistics (CES), <https://www.bls.gov/data/>.
- US Bureau of Labor Statistics. 2018. "Contingent and Alternative Employment Arrangements - May 2017." US Department of Labor. June 7. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/conemp.pdf>.
- Eurostat, Quality of employment, Temporary employment agency workers by sex, age and NACE Rev. 2 activity (lfsa_qoe_4a6r2), http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en
- Goldschmidt, D. and Schmieder, J.F., 2017, The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure, *Quarterly Journal of Economics*, 132(3), 1165-1217.
- Katz, L.F. and Krueger, A.B., 2016, The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015, NBER Working Paper No. 22667.
- Japan Ministry of Health, Labour and Welfare, 2014, General Survey on Diversified Types of Employment (2014), <https://www.mhlw.go.jp/english/database/db-yl/2014/02.html>.
- Judge, L. and D. Tomlinson, 2016, Secret Agents, Agency Workers in the New World of Work, Resolution Foundation, Report.

제7장 간접고용 노동자 보호 국제기준

1. 논의의 범위

제7장 간접고용 관련 외국의 법·제도에서는 간접고용에 대한 국제기준과 주요국의 사례를 검토한다. 1990년대 이후로 고용형태의 다양화 및 노동시장의 유연화 현상으로 인하여 비전형근로(atypical work)의 한 유형인 간접고용이 점차 확대되고 있다. 다만 간접고용이라고 하는 정의가, 비법적(非法的) 정의이며, 각 국가마다 현실에 차이가 있기 때문에, 우선적으로 간접고용의 범위를 설정하고, 이에 대응하는 국제 기준을 찾는 것이 필요하다.

2000년대 전반의 선행연구에서는 근로자공급, 파견, 하도급, 용역 등에 대하여 간접고용의 유형으로 보았다.⁵⁶⁾ 그러나 2010년대에 들어서면서 ‘종속노동의 도급노동화’ 현상이 보다 다양한 형태로서 확대되었다. 이에 간접고용을 ‘특수형태근로’와 같은 개별적 도급노동화와 ‘사내하도급’과 같은 집단적 도급노동화로 유형화하는 견해까지 나타나고 있다.⁵⁷⁾ 유형별 도급노동의 종류에는 개별적 도급노동의 경우 소사장제, 호출노동 등이 있으며, 집단적 도급노동에는 기존의 간접고용 형태인 근로자공급, 파견, 하도급, 용역, 아웃소싱 등이 있다.

하지만 국제적으로 볼 때, 근로자 개념론으로부터 출발하는 ‘특수형태근로’나 ‘소사장제’, ‘호출 노동’과 같은 반종속적 근로자(semi-dependent worker)나 노무제공자(worker) 문제는 간접고용과 일정한 차이가 있다. 순수한 의미에서 간접고용이라고 할 수 있는 ‘사내하청’은 우리나라에서 발생하는 특유의 문제이며, 유럽 국가들에서는 주로 파견사업체 상용형 파견만이 문제되고 있다. 그러므로 유럽기준에서는 ‘사내하청’을 규율하고자 하는 시도들이 없었으며, 동일한 사업장에서 고용상 지위를 달리하는 ‘사내하청’을 법적 측면은 물론, 노동실태상 인정하고 있지 않다. 한편 간접고용의

56) 문무기(2005), 「간접고용의 합리적 규율을 위한 법리」, 『노동정책연구』제5권 제1호, 158면.

57) 은수미·김기선·박제성(2012), 『간접고용 국제비교-파견/도급 기준 및 보호방안을 중심으로』, 한국노동연구원, 115면.

원인이 되는 ‘아웃소싱’ 문제는 단지 우리나라에서만 발생하는 문제가 아닌, 전세계적 공통의 문제이다. 이에 관해서는 유럽연합 지침이 형성되어 있다. 이하에서는 필자의 이전 논문들을 정리하면서 파견관계와 아웃소싱에 관한 유럽연합 지침을 살펴보도록 한다.⁵⁸⁾

2. 파견에 관한 국제기준 : 파견근로 유럽연합지침을 중심으로

1) 파견근로유럽연합지침의 제정 배경

간접고용에 관한 국제기준으로 대표적인 것이 파견에 관한 유럽연합지침이다. 노동에 관한 규율이 일찍이 나타난 유럽에서도 파견에 대한 종합적인 규율을 하기 시작한 것은 최근의 일이다. 유럽연합에서는 파견근로에 대한 논의가 시작된 지 거의 30년 만인 2008년 12월 5일 파견근로에 관한 유럽연합지침(이하, “파견근로유럽연합지침”이라 함)이 제정되었다.⁵⁹⁾ 파견근로유럽연합지침의 제정된 이후, 유럽연합의 모든 회원국은 지침 공포 후 3년이 되는 2011년 12월 5일을 기점으로 국내법적 수용을 완료하였다.(파견근로유럽연합지침 제11조).⁶⁰⁾

유럽 차원에서 파견근로의 규율에 관한 논의가 시작된 것은 1980년대 초반부터이다. 1982년에 이미 유럽집행위원회는 파견근로에 대한 지침안을 제출한 바 있었다.⁶¹⁾ 그리고 2년이 지난 1984년 유럽집행위원회는 수정안을 제출하였으나, 유럽이사회는 이를 심의하지 않았다. 그 이후 1990년에 이르러 유럽집행위원회는 비정규근로를 규율하기 위해 단시간근로, 기간제근로 그리고 파견근로에 대한 세 가지의 지침안을 제출하였다. 이 중 파견근로자의 산업안전보건 개선을 위한 조치의 보완하기 위한 지침안⁶²⁾만이 유럽지침 91/383/EWG⁶³⁾로 제정되었다.

58) 파견에 관한 유럽연합지침과 네덜란드 사례는 김기선·김근주(2012), “파견근로유럽연합지침의 제정과 그 영향”, 노동법포럼 제8호, 노동법이론실무학회의 내용을 수정·변경한 것이다. 그리고 아웃소싱에 관한 유럽연합지침과 영구 사례는 김근주(2018), “아웃소싱을 둘러싼 법적 문제”, 월간 노동리뷰 2018년 11월호의 내용을 수정·변경한 것이다. 참고를 위하여 각주는 논문 등의 각주를 그대로 활용하였다.

59) Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABl EU Nr. L 327, 9면. 파견근로에 대한 통일적 규정을 마련하기 위한 최초의 논의는 1980년 이전에 이미 시작되었다. 1979년 12월 18일 유럽공동체이사회의 EntschlieÙung des Rates über die Anpassung der Arbeitszeit, ABl EG 1980 C 2, S. 1.

60) 유럽연합집행위원회는 유럽연합회원국 및 유럽연합 내 노사단체와의 합의로 필요한 경우 지침의 개정을 제안하기 위해 2013년 12월 5일까지 파견근로유럽연합지침의 적용을 심사한다(파견근로유럽연합지침 제12조).

61) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Zeitarbeit vom 7. 5. 1982, ABl EG Nr. C 128, S. 2.

62) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur

유럽연합 차원에서 파견근로를 규율하기 위한 노사단체 간의 협의는 2000년 5월에 시작되어 1년간 계속되었지만 합의에 이르지 못하는 못하였다. 합의가 도출되지 못한 가장 결정적인 원인은 파견근로자에 대한 평등대우원칙을 적용함에 있어 그 비교 대상 근로자를 누구로 할 것인가에 관해 노사의 견해차가 있었기 때문이다. 즉, 경영계는 파견사업 내 근로자가 비교 대상이 되어야 한다는 입장이었던 반면, 노동계는 사용기업 내에 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자를 기준으로 해야 한다는 입장이었다.⁶⁴⁾

유럽 노사단체의 합의도출 실패는 유럽연합집행위원회가 직접 독자적 안을 마련하게 하는 계기가 되었다. 유럽연합집행위원회는 2002년 3월 20일 파견근로자의 근로조건에 대한 지침안⁶⁵⁾을 유럽연합의회에 제출하였다. 그리고 2002년 11월 21일 유럽연합 의회의 수정 결의권고가 있는 후, 유럽연합집행위원회는 2002년 11월 28일 수정된 안⁶⁶⁾을 제출하였다. 2003년과 2004년에 걸쳐 유럽연합이사회가 이 지침안에 대해 수차례 합의를 시도하였지만, 이도 결국은 무위로 그치고 말았다.

이 후에도 파견근로유럽연합지침에 대한 정치적 합의를 이끌어내기 위한 유럽연합이 사회의 노력은 지속적으로 이루어졌지만, 어떠한 경우에 파견근로자에 대한 평등대우 원칙의 예외를 인정할 것인지를 두고 각국의 입장 차가 계속되었다. 그러던 중 2007년 12월 5일 유럽이사회에서 이와 같은 고착상태에 변화가 일어났고, 2008년 6월 9일과 10일 브뤼셀에서의 회의에서는 파견근로의 유럽연합지침안에 대한 공동성명이 채택되기에 이르렀다. 이후 2008년 9월 12일에 파견근로유럽연합지침의 공포와 관련한 공동성명이 공식적으로 확정되었다. 그리고 2008년 11월 19일 유럽연합의회와 유럽연합이사회는 파견근로유럽연합지침을 의결했고, 이 지침은 2008년 12월 5일 관보에 공포되었다.⁶⁷⁾

Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern.

63) Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheits- schutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom ABl EG Nr. L 206, S. 19.

64) Fuchs, "Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie", NZA 2009, S. 58.

65) Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, KOM(2002) 149 endg.

66) Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, KOM(2002) 701 endg.

67) Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABl EU Nr. L 327, S. 9.

2) 파견근로유럽연합지침의 주요 내용

(1) 파견근로유럽연합지침의 목적

파견근로유럽연합지침은 크게 두 가지의 목적을 추구하고 있다. 파견근로자에 대한 평등대우원칙의 준수를 통해 파견근로자의 보호 및 파견근로의 질적 향상을 도모하는 한편, 유연한 인력운용에 대한 기업들의 욕구에 부합하도록 함으로써 파견근로가 일 자리창출 및 유연한 근로형태의 발전에 효과적으로 기여할 수 있도록 하겠다는 것이다(파견근로유럽연합지침 제2조). 이는 유럽연합차원에서 전개되고 있는 유연성과 안정성의 조화, 즉 유연안정성(Flexicurity)과 일맥상통하는 것이라 할 수 있다.⁶⁸⁾

(2) 적용범위

파견근로유럽연합지침이 적용대상으로 하고 있는 파견근로자란, 사용기업에 파견되어 그 감독·지휘 하에 일시적으로 근로를 제공하기 위해 파견사업주와 근로계약을 체결하였거나 고용관계를 맺은 자를 말한다(파견근로유럽연합지침 제3조 제1항 c)호). 그리고 파견근로유럽연합지침에 의하면, “파견기업”이란, 사용기업에 그 감독·지휘 하에 일시적으로 근로를 제공할 자를 파견하기 위해 개별 회원국의 법률에 따라 파견근로자와 근로계약을 체결하거나 또는 고용관계를 맺은 자연인 또는 법인을 뜻하고(파견근로유럽연합지침 제3조 제1항 (b)), “사용기업”이란, 그 감독·지휘 하에 파견근로자를 일시적으로 사용하는 자연인 또는 법인을 말한다(파견근로유럽연합지침 제3조 제1항 (d)).

파견근로유럽연합지침은, 영리목적은 추구하는지 여부와 관계없이, 경제적 활동을 수행하는 공기업 또는 민간기업 형태의 파견기업 또는 사용기업에 대하여 적용된다(파견근로유럽연합지침 제1조 제2항). 경제적 활동을 수행하는 파견기업 또는 사용기업이면 족하고, 파견근로유럽연합의 적용에 있어서는 영리를 취할 목적이 있는지는 중요하지 않다. 따라서 파견근로유럽연합지침은 그 적용범위가 영리를 목적으로 하는 근로자파견에 제한되지 않으며, 비영리목적의 근로자파견도 파견근로유럽연합지침의 적용대상에 포함된다. 그렇기 때문에, 이하에서 살펴볼 파견근로유럽연합지침의 핵심

68) 파견근로유럽연합지침의 Erwägungsgründe Nr. 1, 2, 9, 14; Waas, “Die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit, ZESAR 2009, S. 207.

적 내용이라 할 수 있는 파견근로자에 대한 평등대우원칙은 영리를 목적으로 하는 근로자파견뿐만 아니라 비영리 근로자파견에 대하여도 적용되게 된다.⁶⁹⁾

한편, 파견근로유럽연합지침 제1조 제3항에 의하면 유럽연합회원국은 노사단체의 의견을 수렴하여 공공기관에 의해 지원된 직업훈련, 재취업훈련 및 직업전환교육프로그램의 일환으로 체결된 근로계약 또는 고용관계에 대하여는 예외적으로 파견근로유럽연합지침이 적용되지 않는 것으로 정할 수 있다.

(3) 파견근로의 금지 또는 제한에 대한 검토

파견근로유럽연합지침에 의하면 공익적 사유에 의하여만 파견근로를 금지 또는 제한할 수 있다. 파견근로자를 보호하기 위한 경우, 산업안전보호 및 일자리안전에 대한 요구가 있는 경우, 노동시장의 원활한 기능을 보장하고 파견근로의 악용을 방지해야 할 필요성이 있는 경우 등이 공익적 사유로 인정되는 경우에 해당한다(파견근로유럽연합지침 제4조 제1항).

이에 따라 유럽연합회원국은 2011년 12월 5일까지 노사단체의 의견을 수렴하여 법령, 단체협약 및 관습에 따라 파견근로의 제한 또는 금지가 이들 사유에 의한 것인지를 검토하여야 한다(파견근로유럽연합지침 제4조 제2항). 단체협약으로 파견근로를 금지 또는 제한하고 있는 경우에는 노사당사자가 이를 검토할 수 있다(파견근로유럽연합지침 제4조 제3항). 유럽연합회원국은 2011년 12월 5일까지 검토결과를 유럽연합 집행위원회에 보고한다(파견근로유럽연합지침 제4조 제5항). 물론 이와는 별개로, 파견업을 등록제 또는 허가제로 하거나, 파견사업주에 대한 재정적 요건을 정하거나 파견기업에 대한 감독 제도를 두는 것은 허용된다(파견근로유럽연합지침 제4조 제4항).

(4) 파견근로자의 평등대우원칙

유럽연합지침 제정과정에서 가장 걸림돌이 되었던 부분이자 파견근로자의 보호를 위한 가장 핵심적인 내용이 바로 평등대우이다. 파견근로유럽연합지침은 제5조 제1항에서 파견근로자의 평등대우원칙을 정하고 있다. 이에 따르면 파견기간 중 파견근로자의 중요 근로조건은 최소한 파견근로자가 사용기업에 의해 동일한 일자리에 직접 채용되었더라면 적용받았을 근로조건에 상응하는 것이어야 한다. 여기에서 눈에 띄는

69) Ulber, "Die Richtlinie zur Leiharbeit", AuR 2010, S. 12.

부분은, 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자와 비교하는 방법을 통해 파견근로자의 평등대우원칙을 실현하는 방식이 아닌, 파견근로자가 사용기업에 직접 채용되었을 경우를 가정하는 방식에 의한 평등대우원칙을 채택하고 있다는 점이다.⁷⁰⁾ 어떠한 근로조건이 중요 근로조건에 포함되는지는 각 국가의 법에 따라 판단되어야 할 사항이지만, 원칙적으로 사용기업 내 근로자에게 적용되는 모든 근로조건은 중요 근로조건에 해당한다.⁷¹⁾ 최소한 파견근로유럽연합지침 제3조 제1항 f)호에 열거된 근로시간, 연장근로, 휴게, 휴식, 야간근로, 휴가, 휴일 그리고 임금이 중요 근로조건에 포함된다. 뿐만 아니라, 사용기업 내에 적용되는 임신한 여성근로자, 수유중인 여성근로자 및 연소자에 대한 보호규정, 양성평등규정 그리고 성별, 인종, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 또는 성적 정체성을 이유로 한 차별을 철폐하기 위한 모든 조치 또한 준수되어야 한다(파견근로유럽연합지침 제5조 제1항 제2문).

(5) 파견근로자의 평등대우원칙의 예외

파견근로유럽연합지침은 파견근로자의 평등대우원칙이 적용되지 않을 수 있는 예외적인 경우에 대하여도 규정하고 있다.

첫째, 파견근로자가 파견기업과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 파견이 없는 기간 중에도 임금을 지급받는 경우 유럽연합회원국은 노사단체의 의견을 수렴하여 임금과 관련하여 평등대우원칙의 예외를 정할 수 있도록 하고 있다(파견근로유럽연합지침 제5조 제2항). 파견근로자가 파견되지 않는 기간 중에도 파견사업주로부터 임금을 받을 수 있는 경우에는 그 특별한 보호로 인해 파견근로자의 평등대우원칙을 관철시킬 필요성이 현저히 감소된다. 따라서 이 규정은, 임금에 있어 평등대우원칙의 예외를 인정함으로써 비파견기간 중에도 임금지급책임을 부담하는 파견사업주에 대한 비용보전을 고려한 것이라 할 수 있다.⁷²⁾ 다만 평등대우원칙의 예외가 인정되는 근로조건은 임금에 한정된다.

둘째, 유럽연합회원국은 파견근로자의 전체적 보호수준이 보장되는 한 노사당사자가 단체협약으로 평등대우원칙과 다른 내용을 정하는 것을 허용할 수 있다(파견근로유럽

70) Fuchs, "Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie", NZA 2009, S. 60.

71) Boemke, "Die EG-Leiharbeitsrichtlinie und ihre Einflüsse auf das deutsche Recht", RIW 2009, S. 179.

72) Ulber, "Die Richtlinie zur Leiharbeit", AuR 2010, S. 13.

연합지침 제5조 제3항). 노동시장 및 근로관계의 다양성에 유연하게 대처하기 위해서는 일률적으로 평등대우원칙을 적용하기 보다는 노사당사자가 단체협약으로 근로자파견분야만의 특수성을 반영하도록 하는 것이 타당할 수 있다는 것이다.⁷³⁾ 여기서 간과하지 말아야 할 것은, 파견근로자의 전체적 보호수준이 유지되는 한도 내에서만 단체협약이 체결·유지될 수 있도록 하여야 한다는 점이다. 따라서 파견근로자의 평등대우원칙에 크게 하회하는 파견근로자에게 불리한 단체협약의 체결을 허용하는 것은 이러한 취지에 배치되는 것으로 허용되지 않는다.

마지막으로, 단체협약에 의한 일반적 효력이 인정되는 법률적 시스템이 존재하지 않거나 또는 특정 분야나 지역 내에 있는 유사한 기업에 단체협약을 확대할 법률적 시스템이나 관습이 존재하지 않는 유럽회원국은, - 파견근로자의 전체적 보호수준이 보장되는 한 - 국가차원의 노사단체에 의해 합의된 내용에 근거하여 평등대우원칙과 다른 내용을 파견근로자에 대한 규정으로 정할 수 있다(파견근로유럽연합지침 제5조 제4항 제1문). 무엇보다도, 여기에는 평등대우원칙이 적용되기 위한 최저기간에 관한 규정이 포함된다(파견근로유럽연합지침 제5조 제4항 제2문). 영국이 파견근로유럽연합지침 제5조 제3항의 단체협약에 의한 평등대우원칙의 예외를 인정할 수 있는 조건을 충족하고 있는지가 불확실하였기 때문이다.⁷⁴⁾

(6) 파견근로자 보호를 위한 특별규정

파견근로유럽연합지침 제6조 내지 제8조에서는 유럽연합회원국이 파견근로자의 보호를 위해 마련해야 할 특별한 규정을 담고 있다.

① 사용사업 내 기간의 정함이 없는 일자리에 대한 정보제공

파견근로유럽연합지침 제6조 제1항은 파견근로자가 사용기업 내 기간의 정함이 없는 일자리에 대한 기회를 얻을 수 있도록 하기 위해 사용사업주에게 정보제공의무를 부과하고 있다. 이에 따르면, 사용사업주는 파견근로자가 그 밖의 근로자와 동일하게 기간의 정함이 없는 일자리에 대한 기회를 얻을 수 있도록 기업 내에 공석중인 일자리에 대한 정보를 파견근로자에게 제공하여야 한다. 그리고 정보제공은, 파견근로자가 감독 하에 근로를 제공하는 기업 내의 적당한 장소에 일반적인 공고를 함으로써 행해질 수 있다.

73) 파견근로유럽연합지침의 Erwägungsgründe Nr. 16.

74) Blanke, Welche Änderungen des deutschen Gesetzes erfordert die Umsetzung der EU-Richtlinie Leiharbeit, 2010, S. 101.

② 사용사업주에 의한 직접고용의 촉진

파견근로유럽연합지침 제6조 제2항과 제3항은 사용사업주에 의한 파견근로자의 직접 고용을 용이하게 하기 위한 규정이다.

파견근로유럽연합지침 제6조 제2항에 따르면, 회원국은 파견종료 후 파견근로자와 사용기업 간에 근로계약의 체결 또는 고용관계의 성립을 금지하거나 이를 방해하는 조항을 무효로 하거나 무효로 선언될 수 있도록 필요한 조치를 취하여 한다. 물론, 파견기업이 파견근로자의 파견, 채용 및 직업훈련과 관련하여 사용기업에 제공된 서비스에 대하여 적정한 금액의 보수를 받는 것은 허용된다. 이 점에서 파견근로유럽연합지침 제6조 제2항은, 사용사업주에 의한 파견근로자의 직접 고용을 어렵게 하거나 방해하는 것을 금지하기 위한 규정이다.

또한 파견근로유럽연합지침 제6조 제3항에 의하면, 파견근로자가 파견종료 후 사용기업과 근로계약을 체결하는 경우, 파견기업은 파견근로자에게 소개수수료를 요구할 수 없다.

③ 사용기업 내 복리후생시설 및 제도의 이용

파견근로유럽연합지침은, 파견근로자에 대한 평등대우원칙(파견근로유럽연합지침 제5조 제1항)과는 별도로, 제6조 제4항에서 파견근로자는 사용기업 내에서 직접 채용된 근로자와 동일한 조건으로 복리후생시설 및 제도, 특히 식당, 직장 내 보육시설 및 지원 자금을 이용할 수 있고, 다만 객관적인 사유가 있는 경우에는 파견근로자와 직접 채용된 근로자를 달리 대우하는 것이 허용된다고 규정하고 있다.

즉, 파견근로유럽연합지침 제6조 제4항은 파견근로자의 평등대우원칙을 제3조 제1항 f)에 열거되지 않은 근로조건에까지 확대하고 있다. 또한 사용기업 내 복리후생시설 및 제도의 이용과 관련해서는, 파견근로유럽연합지침상의 파견근로자에 대한 평등대우원칙과 달리, 사용기업 내 복리후생시설 및 제도를 이용할 파견근로자의 권리는 단체협약에 의해 달리 정하는 것이 허용되지 않는다.⁷⁵⁾

④ 직업능력향상교육 참여기회의 개선

파견근로유럽연합지침 제6조 제5항에 의하면, 유럽연합회원국은 파견기업뿐만 아니라 사용기업 내에서도 파견근로자가 직업능력향상교육에 참여할 수 있는 기회를 개선하기 위해 적절한 조치를 취하거나 노사단체간의 대화를 촉진하여야 한다.

75) Lembke, "Die geplanten Änderungen im Recht der Arbeitnehmerüberlassung", DB 2011, S. 418.

⑤ 파견근로자와 근로자대표

파견근로유럽연합지침 제7조는 파견근로자가 근로자대표의 설치에 필요한 근로자 수의 산정에 있어 어느 쪽 근로자에 포함되어야 하는가에 대해 규정한다. 제7조 제1항은 파견근로자는 파견기업 내 근로자에 포함된다는 것을 원칙으로 하면서, 제7조 제2항에서는 유럽연합회원국이 파견근로자를 사용기업 내 근로자에 포함하도록 정하는 것도 가능하도록 규정하고 있다. 근로자 수의 산정에 있어서 파견근로자를 사용기업 내 근로자에 포함하도록 정한 유럽연합회원국은 파견근로자를 파견기업 내의 근로자에 포함시키지 않아도 된다(파견근로유럽연합지침 제7조 제3항).

⑥ 근로자대표에 대한 정보제공

파견근로유럽연합지침 제8조는 사용기업으로 하여금 근로자대표에게 기업 내의 고용 상황에 대한 정보제공과 함께 기업 내 파견근로자의 사용에 관한 적절한 정보를 제공할 것을 정하고 있다. 따라서 근로자대표에게는 최소한 어떤 분야에서 그리고 어느 정도의 범위에서 파견근로자의 사용이 계획되어 있는지에 대한 정보가 제공되어야 한다.⁷⁶⁾

3. 파견근로유럽연합지침 이외의 유럽의 규율 방식 : 네덜란드 사례

1) 네덜란드 근로자파견법제의 특징

네덜란드는 제2차 세계대전 이후부터 근로자파견업이 성행하였으며, 파견규제에 관하여 선구적인 역할을 하여 왔다. 파견에 관한 최초의 법률은 1965년에 제정된 인력공급의규율에관한법률(Wet op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten)이다. 동법은 파견근로자의 동등처우를 규정함과 동시에 사회보험법의 개정을 통하여 파견근로자를 사회보험의 적용대상으로 하는 등 파견근로자의 보호를 위한 제도적 장치를 마련하였다. 이후 1991년 노동력공급법(Arbeidswoorzieningswet)에서는 ① 파견업의 허가제 ② 업종별 최장파견기간의 제한(6개월 또는 1000시간) ③ 파업사업장에 파견근로자 배치금지 ④ 파견업종 제한(건설업 파견 금지) 등의 파견규제 방안이

76) Boemke, Boemke, "Die EG-Leiharbeitsrichtlinie und ihre Einflüsse auf das deutsche Recht", RIW 2009, S. 188.

마련되었고, 이에 따라 파견은 엄격하게 제한되었다.

현재 파견에 관한 법률은 크게 ① 파견사업주와 파견근로자의 관계에 관해 규정하고 있는 중개인에의한노동력배치에관한법(Wet Alloctie Arbeidskrachten door Intermediairs⁷⁷⁾ : 이하 노동력중개법)과 ② 파견근로자에 대한 (사용자업주의) 정규직근로자 전환을 규정하고 있는 유연성과안정에관한법(Wet Flexibiliteit en Zekerheid⁷⁸⁾ : 이하 유연안정법)이 시행되고 있다.

그러나 파견근로자의 직접적인 근로조건은 법령보다 단체협약의 영향을 받는다. 1971년 이래로 파견사용자단체와 노동조합 사이에 체결한 단체협약들은 실질적으로 파견근로관계를 규율하여 왔다.⁷⁹⁾ 파견근로관계에 적용되는 단체협약은 대표적으로 ABU-단체협약⁸⁰⁾이 있는데, 동 협약은 노동사회부장관에 의하여 일반적 구속력이 인정되어 90% 이상의 파견근로자에게 적용되고 있다.⁸¹⁾

이하에서는 파견에 관한 현행법인 노동력중개법과 유연안정법의 내용을 중심으로 파견근로자에 관한 법적 규정을 개관하면서, ABU-단체협약의 규정도 함께 살펴보도록 한다.

2) 네덜란드 근로자파견법제의 주요 내용

(1) 파견 제한과 기간

과거 네덜란드에서의 파견업은 견업은 허가제(1991년~1998년) 내지 신고제(1998년~2008년⁸²⁾)로 운영되어 왔었지만, 현행 노동력중개법에서는 파견업 등록제도를 규

77) 1998년 제정(1998년 7월1일부터 시행). 원문은 <http://www.st-ab.nl/1-98306-waadi.htm>.

78) 1998년 제정(1999년 1월1일부터 시행). 원문은 <http://www.st-ab.nl/1-98300.htm>(유연안정법은 민법의 근로관계법령 및 노동관계에관한비상조치법(Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945), 사회보험법 등의 내용 중 유연안정화를 위한 개정 사항을 규정한 법이다).

79) 파견근로관계에 관한 법령들이 단체협약에 의한 광범위한 예외를 규정하여 왔기 때문이다. 또한 단체협약법(Wet op de Collective Arbeidsovereenkomst)과 단체협약의일반적용과구속력선포에관한법(Wet op het Algemeen Verbindend en Onverbindend Verklaren van Bepalingen van kollektive Arbeidsovereenkomst : 이하 일반적구속력법)에서는 노사의 신청뿐만 아니라 노동사회부장관에 의한 단체협약의 일반적 적용도 인정하는 등 단체협약의 효력확장을 널리 인정하고 있어서, 단체협약으로 인한 예외는 파견근로자 일반에게 적용되어 왔다.

80) ABU-단체협약은 400개 이상의 파견단체가 등록되어 있는 파견사업자연합(Algemene Bond Uitzen- dondernemingen)과 4개 산별노조가 체결한 협약으로 일반적구속력 확장에 의하여 90% 이상의 파견근로자에게 적용된다.

81) 네덜란드의 노동조합 조직율은 25% 내외에 불과하지만, 단체협약법 제14조와 일반적구속력법에 의하여 협약 적용 근로자는 85%에 달한다(조용만·박지순, 「노사관계 변화에 따른 단체협약 효력확장 제도 연구」(노동부수탁연구보고서) 2006년, 64면 이하 참조).

82) 신고제 하에서도 공적 영역의 파견에 관해서는 허가제로 규정되어 왔다.

정하고 있으며(동법 제2조), 중앙(노동)위원회(Centraal Bestuur)가 일정한 사유를⁸³⁾ 위반하는 파견사업주에 대해서는 등록취소를 할 수 있도록 규정하고 있다. 한편, 1991년 노동력공급법에서는 건설업 파견에 관한 금지규정이 있었지만, 현행 법령상 파견업종에 대한 제한은 존재하지 않는다. 민법에서는 2년 이상의 연속된 기간제 계약 이후에는 기간의 정함이 없는 계약을 청구할 수 있는 권리를 규정하고 있다(민법 제668조a) 그러나 유연안정법에서는 파견업에 관한 근본적인 사항에 관하여 단체협약으로 규정할 수 있도록 예외를 인정하고 있다(유연안정법 제20조 2항). 이러한 예외 규정에 따라 ABU-단체협약은 근로기간에 따른 단계별 근로관계에 따라 법적 효과를 달리 정하고 있는데, 파견근로자가 3년 6개월 동안 동일한 파견사업주에게 고용된 경우에는 파견사업주의 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된다고 규정하고 있다.

(2) 파견근로계약의 근로조건

① 26주 미만의 근로자

네덜란드에서 파견근로계약의 기간에 관한 제한은 없지만, 26주(6개월) 미만의 파견에 대해서는 파견사업주와 파견근로자 모두에게 해지권을 인정하는 등 불확정기간부 계약으로 보고 있기 때문에(유연안정법 제2조 C), 통상적으로 파견근로계약은 6개월 단위로 체결된다.⁸⁴⁾ 26주 미만의 파견근로자에게는 전문직 근로자 등의 예외를 제외하고 동등처우 규정의 적용이 제외된다(노동력중개법 제10조 2항 및 3항). 이에 따라 26주 미만의 파견근로자는 단체협약에 따른 임금이 적용되는데, ABU-단체협약은 직군을 총 9개 등급으로 구분하여 최저임금과 최고임금을 규정하고 있다. 이러한 임금 기준은 26주 미만의 파견근로자 뿐만 아니라, 사용자사업장에 비교대상 근로자가 존재하지 않는 경우에도 적용된다(동 협약 제22조 1항).

② A단계 : 26주(전문직의 경우에는 최초 고용) ~ 78주(1년 6개월)

A단계 파견근로자의 법적 지위는 26주 미만의 경우와 크게 다르지 않다. 파견근로자는 사용자사업주의 변경시마다 파견근로계약을 새로 체결하여야 하며(ABU-단체협약 제13조 1항 b 및 c 참조), 파견근로계약 사이에 공백기가 26주 이상인 경우에는 고용관계의 단절로 보아 연속근로를 인정받지 못한다(동 협약 제13조 1항 c). 파견근로자

83) 파견사업주가 ① 연간 보고서의 미제출 등 중앙(노동)위원회의 규정에 위반하거나(노동력중개법 제5조 2항 및 3항), ② 파견근로자의 이익을 해하거나 노동시장의 선량한 질서에 위배되는 행위를 한 경우(동법 제6조)에는 중앙(노동)위원회가 기존의 등록을 취소하여 파견업을 수행하지 못하도록 할 수 있다고 규정하고 있다(노동력중개법 제7조).

84) 다만, ABU-단체협약 제14조 2항에서는 파견사업주가 12주 이상 26주 미만의 파견근로자에게 계약의 해지를 통지하기 위해서는 5일의 예고기간을 두도록 규정하고 있다.

가 파견기간에 질병 등으로 인하여 근로를 수행할 수 없으면 파견사업주와 사용사업주 간의 파견계약은 자동적으로 해지되는 등 파견근로자의 지위가 불안정적이다.

다만 사용사업주의 근로자 중 비교대상 근로자가 존재하는 경우에는 임금에서의 동등처우 규정이 적용되며(노동력중개법 제10조 1항), 파견사업주가 파견근로자의 근로불능 이외의 사유로 파견근로계약을 해지하지 못하므로 파견근로계약 시 체결된 기간이 보장된다. 또한 파견근로자의 근로불능으로 파견계약을 해지하고자 하는 경우에도 26주에서 51주의 경우에는 10일, 52주에서 78주의 경우에는 14주 전에 미리 계약의 해지를 통지하여야 한다(ABU-단체협약 제14조 제2항 하단 표 참조).

③ B단계 : A단계 경과시부터 2년까지(1년 6개월 ~ 3년 6개월)

B단계는 최초 파견근로계약을 체결한지 78주간의 근로기간에 이어서 26주(6개월) 이내에 동일 파견사업주와 근로계약을 체결함으로써 시작되고, 그 후 최장 2년간의 근로기간(기간제 근로계약관계)이 경과함으로써 또는 2년 이내에 근로계약을 8차례 갱신함으로써 종료된다. 개별근로계약을 통해 최장기간(2년)은 단축될 수 있으며 파견근로계약 사이의 공백기(근로관계 중단기간)가 3개월(13주) 미만이면 공백기도 근로기간으로 인정되어 2년의 기간에 합산된다(ABU-단체협약 제13조 2항 a).

B단계에서는 한 사용사업장에서 파견기간이 경과하였다는 것을 이유로 파견근로자와 파견사업주의 근로관계를 종료할 수 없으며, 파견사업주에게는 기존의 업무와 유사한 근로에 파견근로자를 배치할 의무가 있으며(동 협약 제13조 2항 b~d), 근로공백기가 발생한 경우에는 파견사업주가 파견근로자에게 일정한 임금을 지급하여야 한다.⁸⁵⁾ 파견사업주는 근로자에게 “적정한 근로(het aangewezen werk)”을 제안할 수 있는데, “적정한 근로”란 근로자가 속한 직급에서 두 직급 이내의 직급이면서 기존 파견근로계약에 정해진 근로시간과 일치하는 파견근로이다(동협약 제30조 1항 및 2항). 파견사업주가 제안한 적정한 근로를 거부하는 파견근로자는 공백기에 대한 임금청구권을 상실한다(동 협약 제30조 3항).

④ C단계 : 최초 파견계약 체결 후 3년 6개월 이후

B단계가 종료된 후, 즉 동일파견사업주에게서 총 3년 6개월간 근로한 후, 13주 이내에 파견사업주에게서 계속 근로한다면 이때부터 파견사업주와 파견근로자 사이의 근로계약은 기간의 정함이 없는 근로관계가 성립한다. C단계에서는 파견되지 못한 기간에 대해서는 B단계에 적용되는 규정 - 일정수준의 임금 지급, 적정 근로 제공 - 등이 적용되며, 파견사업주가 근로자를 해고하려면, 근로기간의 정함이 없는 근로자에 대한

85) 일정한 임금이란 사회초년생에게 지급되는 시간당 8.22유로 이상의 임금을 말한다.

해고와 마찬가지로, 노동사무소 내지 법원의 결정에 의하여야 한다.

(3) 파견사업주와 파견근로자의 관계

관련 법령에서는 파견사업주 및 사용사업주의 개념을 별도로 규정하고 있지 않지만, ABU-단체협약은 파견사업주를 “파견근로자를 사용기업에 배치한 자연인 내지 법인” (제1조t)으로, 사용사업주를 “파견사업주에 의하여 파견근로자를 사용가능하도록 배치 받은 민법 제690조의 제3자”로 규정하고 있다. 또한 파견근로계약을 “민법 제690조에 의하여, 제3자의 처분에 따라, 제3자의 지배나 관리 하에서 노무에 종사하도록 하는, 사실상 제3자를 사용자로 의제하는 전문적 노무제공 계약을 체결한 (파견)사용자와 근로자 사이의 근로계약”으로 정의하고(제1조u), 파견근로계약에는 파견규정, 즉 “사용사업주의 요청에 의하여 사용기업에서의 고용이 종료할 때 파견근로자에 대한 파견업체의 직업알선도 법령에 의하여 종료할 수 있다고 하는 규정”이 반드시 포함되어야 한다고 명시하고 있다(제1조r).

(4) 사용사업주와 파견근로자의 관계

노동력공급법에서는 파견근로자가 사용사업장에 고용되는 것을 금지하는 등⁸⁶⁾ 파견근로자와 파견사업주의 관계를 중심으로 발달하여 왔으며, 사용사업주에 대한 책임 규정은 제한적이었다. 다만 사용사업주는 파견근로자가 수행해야 할 업무에 대한 지시권과 통제권을 행사하기 위한 사업장의 규율, 산업안전보건, 업무와 관련된 위험 등의 안전조치, 특별한 위험 등과 관련된 정보를 제공해야 할 의무를 부담한다(노동력중개법 제11조). 또한 분쟁 중인 사업장에 대체근로자로 근로자를 파견하는 것은 금지된다(노동력중개법 제10조). 1971년 파견에 관한 최초의 단체협약 체결 이후로 분쟁 사업장에 근로자를 파견하는 것은 금지되었으며, 1991년 노동력공급법에서 입법화한 이후로 노동력중개법 역시 이를 유지하고 있다.

3) 파견근로유럽연합지침 이후의 네덜란드 파견법제 변화

2008년 11월 19일 파견근로유럽연합지침이 의결된 후, 네덜란드에서는 파견법제를 둘러싸고, 크게 2가지의 논의가 있어 왔다.

86) 파견근로자를 사용사업주의 근로자로 전환하는 것에 관해서는 사용사업주와 사용사업주의 근로자들 사이에 체결한 단체협약에 따른다.

첫째로, 파견근로유럽연합지침 제10조 제1항(위반에 대한 제재)과 관련하여 파견업 신고제를 파견업 등록제로 개정하고 악의의 파견업자에 대한 제재를 강화하는 것이다. 파견업 등록제에 관해서는 사용자단체와 노동조합 사이에 공감대가 형성되어 있으며, 과거 허가제를 실시한 경험도 있었으므로, 노동력중개법 개정(2009년 7월 1일부터 시행)을 통하여 등록제 실시(동법 제3조) 및 등록취소제도(동법 제7조)를 도입하여 문제를 해결하였다. 더 나아가 ABU와 NBBU는 파견에 관한 단체협약의 준수 실태 점검을 목적으로 하는 “파견근로 단체협약 준수 감시기관(Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten : SNCU)”을 2009년 설립하고 SNCU에 단체협약 위반 파견사업주에 대한 제재로서 회원 제명조치를 규정하였다(ABU-단체협약 제53조 참조).

둘째로, 평등대우의 적용문제이다. 파견근로유럽연합지침은 제5조 제1항에서 평등대우원칙을 정하고 있는데, 이에 따르면 중요 근로조건을 “파견근로자가 사용기업에 직접 채용되었을 경우를 가정하는 방식”에 의한 평등대우를 할 것을 요구하고 있다. 이에 반하여 네덜란드의 근로자파견 관련법령 및 단체협약은 26주 이상의 경우에 평등대우를 할 것을 규정하고 있으며, ABU-단체협약은 제22조 1항에서 사용사업장에 비교대상 근로자가 존재하지 않는 경우에는 단체협약의 직무분류에 따른 별도의 임금을 지급하도록 규정하는 방식으로 이를 해결하였다. 2009년 단체협약 전문에서 ABU는 동 단체협약은 파견근로유럽연합지침 제5조 제3항에 따른 예외이므로, 3단계 분류에 따른 차등적 평등대우를 고수한다고 규정하였다. 다만 이러한 경우에도 사용사업주의 근로자와 형평성을 고려하여야 하므로, 단체협약에 연령별 본인 연금 부담액 및 직업 훈련에 관한 권리 등을 일괄적으로 규정함과 동시에 단체협약의 유효기간과 별도로 물가상승률을 고려하여 임금 기준표를 2~3년 단위로 별도로 체결하도록 하였다.

4. 유럽연합의 아웃소싱 규율 방식

아웃소싱에 관한 선행연구들에서는 제도적 해결방안 모색을 위하여 아웃소싱에 따른 사업이전과 고용승계에 대한 입법과 판례가 축적된 유럽연합 및 영국의 사례를 중심으로 소개하고 있다.⁸⁷⁾

유럽공동체의 형성에 따라 유럽 내 국가들은 무역장벽을 제거하고 공동체적인 시장

87) 조경배(2011), 「아웃소싱과 고용승계에 관한 유럽공동체의 법과 판례」, 『법제연구』제40호, 한국법제연구원; 김기선·전형배·최석환(2012), 『아웃소싱과 고용관계의 법제도 개선방안』, 한국노동연구원; 심재진(2012), 「사업의 외주화에 따른 고용관계의 법해석론-유럽연합 및 영국 사례와의 비교」, 『노동법연구』제33호, 서울대 노동법학회.

이 형성되기 시작하였다. 이에 따라 시장 내 경쟁이 격화되면서 경쟁력을 확보를 위하여 합병이나 인수, 아웃소싱 등의 경영방식의 변화가 일어나기 시작하였다.⁸⁸⁾ 이러한 상황에서 근로자들의 고용불안과 근로조건의 저하라는 문제가 발생하였고, 유럽연합은 1977년, 1998년, 2001년 입법지침을 통하여 사업이전과 근로관계 승계에 관한 입법지침을 마련하였다.⁸⁹⁾

1977년 입법지침에서는⁹⁰⁾ 사업이전에 따라 원칙적으로 근로관계가 승계되는 것을 명시하면서 근로자대표에 대하여 정보접근권과 협의권을 인정함으로써 근로자들이 예상치 못한 불이익을 받지 않도록 하는 내용을 규정하였다. 입법지침의 구체적인 내용에는 근로자(집단)와의 성실한 협의 및 정보 제공, 불이익 취급 금지, 임금 등에 대한 연대책임, 고용 및 단체협약의 승계 등을 법적으로 규율 등이 있다.

1998년 입법지침을 통해⁹¹⁾ 1977년 입법지침을 좀 더 명확하게 규정되었다. 1998년 입법지침에서는 기업 도산 및 영업의 일부 이전에 따른 근로관계를 추가하였다. 또한 사업의 이전과 관련하여 근로자의 알권리를 더욱 강화하기 위하여 근로자대표에 대한 사전 정보 제공의 예정일의 포함, 근로자대표가 선임되지 않은 경우에 대하여 개별 근로자에 대한 정보제공의 의무를 포함, 사용자를 지배하는 배후기업이 있는 경우 배후기업으로부터 근로자대표에 대한 정보제공 및 협의의무의 이행을 규정하였다.

2001년 입법지침은⁹²⁾ 유럽연합 회원국의 입법적 조치 및 지침의 효력 발생 시기의 절차적 규정을 명시하고 있다. 유럽연합 회원국들은 현재 2001년 입법지침의 영향을 받고 있는데, 그 주요 내용은 크게 근로자 권리의 보호와 근로자대표의 정보 제공 및 협의권으로 구성된다. 2001년 입법지침 제2장(근로자 권리의 보호)에서는 “기업 양도일에 존재하는 고용계약 또는 고용관계로부터 발생하는 양도인의 권리와 의무는 그 양도로 인하여 양수인에게 이전된다”는 점을 명시하고 있다(Article 3.). 특히 Article 4.(1)을 통해 “기업, 사업 또는 기업이나 사업의 일부 양도는 그 자체로는 양도인 또는 양수인이 해고할 수 있는 근거가 되지 않는다. 이 규정은 노동력의 변화를

88) 조경배(2011), 「아웃소싱과 고용승계에 관한 유럽공동체의 법과 판례」, 『법제연구』제40호, 한국법제연구원, 307면.

89) 김기선·전형배·최석환(2012), 『아웃소싱과 고용관계의 법제도 개선방안』, 한국노동연구원, 22-29면.

90) Council Directive 77/187/EEC of 14 February 1977 on the approximation of the laws of the OJ 1977 L61/26.

91) Council Directive 98/50/EC of 29 June 1998 amending Directive 77/187/EEC on the OJ 1998 L201/88.

92) Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the OJ 2001 L82/16.

초래하는 경제적·기술적 또는 조직적인 이유로 발생할 수 있는 해고를 방해하지 아니한다.”라고 규정하면서 근로자를 해고로부터 보호하는 규정을 두고 있다. 그리고 2001년 입법지침 제3장(정보의 제공 및 협의)에서는 “양도인과 양수인은 양도로 인하여 영향을 받는 각 근로자대표에게 양도와 관련된 사항에 대한 정보를 제공”하도록 요구하고 있다(Article 7.(1)).

유럽연합의 입법적 노력과 더불어, 유럽법원에서는 판례를 통하여 사업이전의 목적을 성취하는 데 일조한 것으로 평가받고 있다. 특히, 사업이전의 개념을 유연하게 해석함으로써 개별 사안의 사업이전 방식에 따라 아웃소싱 사업체 근로자의 고용불안 및 근로조건에 불이익이 없도록 해석론으로서 입법지침의 법률 효과를 부각시켰기 때문이다.⁹³⁾

5. 영국의 사업이전 보호 법리

영국에서는 유럽공동체의 1977년 입법지침에 따라 1981년 사업이전(고용보호) 명령⁹⁴⁾을 마련하였다. 영국은 2006년까지 1981년 사업이전(고용보호)명령을 통하여 사업이전에 따른 고용승계 문제를 해결해 오면서 총 4차례의 개정 절차를 거쳤다. 이후 2006년 개정을 통해 아웃소싱의 여러가지 형태를 모두 ‘사업이전’으로 포섭하여 ‘용역 제공자의 변경’이라는 개념으로 입법화하였다. 여기서 ‘용역 제공자의 변경’이란 아웃소싱, 아웃소싱 업체의 변경, 인소싱 등 대부분의 아웃소싱을 사업이전으로 포함하여 사업이전(고용보호)명령의 사업이전의 관련 규정, 즉 근로관계의 자동적 승계 규정의 적용을 의미한다. 그 밖의 구체적인 개정 내용에는 사업이전(고용보호)명령의 적용 사항의 명확화, 이전인의 통지의무 규정(이전인이 인수인에 대하여 이전시 승계되는 근로자 및 권리와 책임에 대하여 통지하는 규정)하였다. 특히 민간영역의 사업이전 문제에 대한 유연한 해석론은 2007년 공공부문의 행정인력 이전에 대한 행위 지침⁹⁵⁾을 통하여 좀 더 ‘사업’의 범위를 확대할 수 있게 되었다.

영국의 2006년 사업이전(고용보호)명령은 총 21개의 조항으로 구성되어 있다. 이 명령 제2조에서는 ‘사업이전’을 일컫는 ‘법적이전’에 대하여 “이전 또는 제3조에 따라 본 명령이 적용되는 용역 제공자 변경을 의미하며, ‘이전인’과 ‘인수인’은 그에 따라

93) 김기선·전형배·최석환(2012), 『아웃소싱과 고용관계의 법제도 개선방안』, 한국노동연구원, iii면.

94) The Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations(TUPE) 1981

95) Statement of Practice on Staff Transfers in the Public Sector

해석되며, 제3조(1)(b)에 해당하는 용역 제공자 변경의 경우 ‘이전인’이란 용역 제공자 변경 전에 해당 활동을 수행한 자를 말하며, ‘인수인’이란 용역 제공자 변경에의 결과 그 활동을 수행하게 된 자를 말한다.”고 규정하고 있다. 그 밖의 주요한 사업이전(고용보호)명령 규정에는 법적이전(제3조), 근로계약에 관한 법적 이전의 효과(제4조), 단체협약에 관한 법적 이전의 효과(제5조), 법적 이전의 노동조합 승인에 관한 효력(제6조), 이전인의 법적 도산절차에 따른 계약의 변경(제9조), 근로자책임정보의 고지(제11조), 근로자책임정보 고지 불이행에 대한 구제(제12조), 근로자대표에 대한 정보제공 및 협의 의무(제13조), 정보제공 혹은 협의의 불이행(제15조) 등을 규정하고 있다.

6. 유럽적 접근 방식의 시사점

1) 유럽의 파견 규율

파견근로유럽연합지침은 노동시장의 유연성과 파견근로자의 안정성의 균형이라는 논의에서 시작되었다고 할 수 있다. 하지만 유럽에서의 파견 논의는 우리나라와 같이 차별적인 사내하청이 존재하지 않았고, 주로 파견사업체의 상용형 파견이 주를 이룬다는 점에서, 파견근로가 발생시키는 사회적 문제가 우리에게 비하여 훨씬 적다고 할 수 있다. 이러한 배경 하에서 소위 ‘유연안정성’을 추구하면서 동등 대우를 추구하는, 균형적 접근법이 가능하게 되었다.

논의의 핵심적인 내용은 고용형태를 선택할 수 있는 유연성과 ‘파견근로’를 선택하더라도 다른 근로자와 평등한 대우가 보장되어 기본수준이상의 생활을 할 수 있는 형평성의 균형이다. 이러한 점에서 파견근로유럽연합지침이 우리 사회에 주는 시사점은 크게 ‘파견근로자에 대한 평등대우원칙의 준수’, ‘일자리 창출 및 유연한 근로형태의 발전’, ‘위반에 대한 제재’로 볼 수 있다.

먼저, 파견유럽연합지침 제5조 제1항에 규정되어 있는 평등대우원칙 중 가장 눈에 띄는 부분은 ‘동일한 일자리에 채용되었더라면 적용받았을 근로조건’이라는 부분이다. 여기서 근로조건이란 최소한 파견근로유럽연합지침 제3조 제1항 f)호에 열거된 근로시간, 연장근로, 휴게, 휴식, 야간근로, 휴가, 휴일 임금이라고 할 수 있다. ‘채용되었더라면 적용받았을’이라는 가정의 전제조건은 파견근로자가 사용기업의 동일일자리에 대한 정보에 접근할 수 있다는 것을 의미한다. 평등을 위해서는 차별을 시정해야하며,

차별을 확인하기 위해서는 해당 정보에 자유로운 접근이 가능해야 한다. 이러한 점은 사용사업주에게 정보제공의무를 부과하고 있는 파견근로유럽연합지침 제6조 제1항에서도 확인할 수 있다. 평등대우원칙은 파견근로자가 사용기업 내 복리후생시설 및 제도를 이용(제6조 제4항)할 수 있으며, 파견기업 뿐만 아니라 사용기업 내에서도 직업능력향상교육에 참여할 수 있는 기회를 개선(제6조 제5항)에 까지 확장 될 수 있다. 우리나라는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제21조 제1항에서 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지를 규정하고 있다. 하지만 차별은 발생된 후에 확인할 수 있는 것이며, 차별을 확인할 수 있는 사용사업주의 정보제공의무도 없다. 따라서 차별금지보다는 평등대우원칙의 도입이 파견근로자의 보호에 더 효과적일 수 있다.

둘째, 일자리 창출 및 유연한 근로형태의 발전에 기여한다는 점이다. 파견유럽연합지침 제 6조 제2항에 따르면, 사용사업주에 의한 파견근로자의 직접고용을 용이하게 하는 규정이 존재한다. 파견근로자 직접고용에 관한 규정을 통해, 파견근로자는 보다 안정적으로 근로를 할 수 있게 되었다. 그 동안 부정적으로 인식되었던 파견근로의 정상화를 통해, 파견근로자는 안전하고 안정적인 환경에서 근로를 제공할 수 있게 되며, 사용사업주는 유연한 인력운용에 대한 욕구를 충족할 수 있게 된다. 이 점을 유연안정성(Flexicurity)이라고 하며, 네덜란드가 일반적으로 유럽연합 내에서 파견근로자에 대한 ‘유연안정성’을 성공적으로 구축했다는 평가를 받고 있다. 하지만 네덜란드는 26주 미만 근로자에 대한 평등대우 적용제외(「중개인에의한노동력배치에관한법」(Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs) 제10조 2항 및 3항)나 ABU-단체협약에 따른 78주 미만(A단계)파견근로자의 불안정한 법적지위 등의 고용안정성보다 유연성에 초점을 맞춰왔다는 점을 잘 보여주고 있다. 따라서 파견근로에 관한 논의를 할 때에는 파견근로자와 노동시장의 균형이 가장 우선적으로 고려되어야 한다.

마지막으로, 파견근로유럽연합지침은 제10조에서 ‘위반에 대한 제제’를 규정함으로써 지침상의 의무이행을 관철할 수 있는 행정·사법상의 절차를 마련하도록 하고 있다. 하지만, 우리나라의 근로자파견법은 단지 파견근로자에 대한 차별금지 원칙을 명시하고, 노동위원회를 통한 시정조치만 규정되어 있을 뿐이다. 차별시정을 개별분쟁에 맡겨놓은 경우에는 효과적인 구제가 이루어지기 어렵다는 점에서, 차별시정과 관련하여 노동조합 또는 근로자대표에게 일정 권한을 부여하는 방안에 대해 검토할 필요가 있다.

2) 유럽의 아웃소싱 규율

유럽연합과 영국의 사례에서는 ‘사업이전’ 및 ‘용역 제공자’라는 개념을 마련하였다. 그리고 지속적인 입법을 통하여, ‘사업’의 개념을 공공부문 및 인소싱의 영역으로 확대하였다. 특히 1977년 입법지침에서 사업이전의 이전에 따라 이전 사업주와 아웃소싱 근로자 간의 단체협약의 승계를 규정하고 있으며, 유럽법원에서도 이를 인정하고 있다.⁹⁶⁾ 또한 근로자대표에 대하여 사전적으로 사업이전에 대하여 통보하는 등 사업주 의무를 강화함으로써 사업이전으로 인한 고용불안 및 근로조건 문제를 해결하고 있다.

그러나 우리나라에서는 아웃소싱에 대한 법적 개념이 부재한 상황에서, 아웃소싱 문제를 영업양도의 법리를 통해 아웃소싱 당사자 간의 의사의 합치라는 계약법리에 따르고 있어 근로관계의 승계가 부인되고 있다. 따라서 유럽연합과 영국의 사업이전에 대한 입법적, 해석적 대응 사례를 통하여, 사업이전에 대한 개념과 범위를 설정하고, 사업의 동일성 판단기준을 완화하여 아웃소싱으로 인한 근로관계의 승계 및 근로조건 보호 문제의 해결이 필요하다.

96) 유럽법원에서 사업의 이전을 이유로 기존의 근로조건을 포기하는 것은 입법지침의 취지에 반한다는 것을 이유로 그러한 합의의 효과는 무효라고 판단하고 있어 단체협약의 승계를 인정하고 있다 (Foreningen af Arbejdsledere I Danmark v Daddy's Dance Hall A/S (1988)IRLR 315;김기선·전형배·최석환(2012), 『아웃소싱과 고용관계의 법제도 개선방안』, 한국노동연구원, 67면 참조).

**<별첨> 파견근로에 관한 2008년 11월 19일의 『유럽의회』 및
『유럽이사회』 지침 (2008/104/EC)**

- EU 노동법전(2013), 한국노동연구원에서 발췌 -

(파견근로지침)

『유럽의회』 및 『유럽이사회』는, 「유럽공동체 설립에 관한 조약」, 특히 제137조 제2항에 근거하여, 『유럽집행위원회』의 안에 대하여 『유럽경제·사회위원회』⁹⁷⁾의 의견 및 『지역위원회』와의 협의 후 조약 제252조의 절차⁹⁸⁾에 따라 다음과 같은 이유를 고려하여 다음의 지침을 제정한다.

(1) 이 지침은 기본권을 존중하며, 「유럽연합기본권헌장」에서 인정한 원칙⁹⁹⁾을 준수한다. 특히 이 지침은 헌장 제31조의 무조건적 준수를 보장하기 위한 것으로, 헌장 제31조에 의하면 모든 근로자는 건강, 안전, 존엄성이 존중되는 근로조건 및 최대근로시간의 제한, 일 휴게시간 및 주휴일, 유급 연차휴가에 대한 권리를 가진다.

(2) 특히 「근로자의 사회적 기본권 공동체헌장」제7호는, 유럽공동체시장의 완성은 유럽공동체 내에 있는 근로자의 생활·근로조건 개선이라는 결과를 가져와야 한다고 규정하고 있다. 이 과정은 이러한 생활·근로조건, 특히 기간제 근로관계, 단시간근로, 파견근로 및 계절적 근로와 같은 근로형태와 관련한 생활·근로조건을 조화롭게 하는 절차에 의해 달성된다.

(3) 『유럽집행위원회』는 「근로시간 및 근로자의 산업안전과 관련한 유럽연합 차원의 활동에 관한 1995년 9월 27일 조약」제138조 제2항에 따라 유럽연합 노사당사자와 협의하였다.

(4) 유럽연합 차원의 노사당사자와의 협의 후, 『유럽집행위원회』는 공동행동이 바람직하다고 판단하고, 1996년 4월 9일 유럽연합 노사당사자와 다시금 조약 제138조 제3항에 따라 예정된 안의 내용에 대해 유럽연합 노사당사자와 협의하였다.

97) OJ C 61, 14. 3. 2003, p. 124.

98) 2002년 11월 21일 『유럽의회』의 의견(OJ C 25 E, 29.1.2004, p. 368), 2008년 9월 15일 『유럽이사회』의 공동 입장 및 2008년 10월 22일 『유럽의회』의 입장.

99) OJ C 303, 14. 12. 2007, p. 1.

(5) 1999년 3월 18일 결의된 기간제 근로에 대한 기본합의의 전문(全文)에서, 서명권자는 파견근로에 대한 유사한 합의의 필요성을 검토할 의사를 표명하였고, 기간제 근로에 대한 지침에 파견근로자를 포함시키지 않을 것을 결정하였다.

(6) 분야를 초월한 일반적 경제단체, 즉 『유럽산업·사용자단체연합』,¹⁰⁰⁾ 『유럽공공부문기업중앙회』, 『유럽노동조합총연맹』은, 『유럽집행위원회』에 2000년 5월 29일 공동서한에서 조약 제139조에 따른 절차를 개시할 것임을 통지하였다. 2000년 2월 28일 또 하나의 공동서한에서 이들은 집행위원회에 제138조 제4항에 열거된 기간을 1개월 연장해 줄 것을 요청하였다. 집행위원회는 이러한 요청에 부응하여 협의기간을 2001년 3월 15일까지 연장하였다.

(7) 2001년 5월 21일 노사당사자는 파견근로에 대한 협이가 합의를 도출하지 못하였음을 인정하였다.

(8) 2005년 3월 『유럽이사회』는 리스본(Lisbon) 전략을 재추진하는 것이 성장과 고용에 우선적으로 재초점을 맞출 중요하다고 판단하였다. 이사회는, 노사당사자의 역할을 고려하여 특히 고용안정과 유연성을 촉진하고 노동시장의 단절을 축소시키는데 기여할 「2005-2008 성장과 고용을 위한 통합 가이드라인」을 승인하였다.

(9) 『유럽이사회』가 2005년 3월 유럽 사회모델의 강화에 의한 리스본(Lisbon) 전략의 목적을 달성하기 위한 기여라고 환영하였던, 활동기간이 2010년까지인 「사회정책 아젠다에 관한 위원회」의 보고와 일치하여, 『유럽이사회』는 노동 조직의 새로운 형태 및 유연성과 안정성이 보다 조화된 근로계약의 큰 다양성이 근로자와 기업에 적응가능성에 기여할 것이라는 하였다. 뿐만 아니라 2007년 12월 『유럽이사회』는, 유연성과 안정성 간의 균형관계 및 노동시장에서의 안정에 초점을 맞추고 있고 세계화에 의해 제공된 기회를 활용하는데 근로자뿐만 아니라 사용자에게 도움이 되는, 합의된 유연안정성의 공동원칙을 승인하였다.

(10) 파견근로의 활용 및 파견근로자의 법적 상황, 지위 및 근로조건과 관련해서는, 유럽연합 내 상당한 차이가 있음이 확인된다.

100) 2007년 1월 『유럽산업·사용자단체연합(UNICE)』은 그 명칭이 BUSSINESSEUROPE로 변경되었다.

(11) 파견근로는 기업의 유연성요청에 부합할 뿐만 아니라 일과 가정의 양립이라는 근로자의 요구에도 부합한다. 따라서 파견근로자는 일자리 창출 및 노동시장에의 참여 및 통합에 기여한다.

(12) 이 지침은, 차별 없고 투명하며 적정한 파견근로자 보호를 위한 체계를 확정하고, 동시에 노동시장 및 노동관계의 다양성을 유지한다.

(13) 「기간제 근로자 및 파견근로자의 산업안전보건의 개선을 위한 조치의 보완을 위한 1991년 6월 25일 이사회 지침 91/383/EEC」¹⁰¹⁾는, 파견근로자에게 적용되는 산업안전보건에 대한 규정을 담고 있다.

(14) 파견근로자에 적용될 중요 근로·취업조건은 적어도 파견근로자가 사용사업주에 의해 동일한 일자리에 고용되었더라면 이러한 근로자에게 적용되었을 근로·고용조건이어야 한다.

(15) 기간의 정함이 없는 근로계약이 고용관계의 일반적인 형태이다. 파견사업주와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자의 경우, 이에 의해 있을 수 있는 특별한 보호를 고려하여 사용기업에 적용될 규정을 달리할 수 있는 가능성이 규정되어야 할 것이다.

(16) 노동시장 및 노동관계의 다양성을 유연한 방법으로 충족하기 위해, 파견근로자에 대한 전체적 보호수준이 보장되는 한, 개별 회원국은 근로·고용조건의 확정을 노사당사자에 허용할 수 있다.

(17) 뿐만 아니라 정확히 확정된 특정한 상황의 경우, 적정한 보호수준이 보장되는 한, 개별 회원국은 각 국가수준 노사당사자 간에 체결된 합의에 근거하여 제한적으로 평등대우원칙을 적용되지 않도록 해야 할 것이다.

(18) 파견근로자에 대한 최소보호의 개선은 파견근로에 대해 부과될 수 있는 제한 및 금지에 대한 검토가 동반되어야 할 것이다. 파견근로에 대한 제한 및 금지는, 공공의 이익, 특히 근로자보호, 산업안전보건의 필요성, 노동시장의 기능을 적정히 보장하고 남용을 방지할 필요성에 의해서만 정당화될 수 있다.

101) OJ L 206, 29. 7. 1991, p. 19.

(19) 이 지침은 노사당사자의 자치를 침해하지 않으며, 또한 현행 유럽연합법을 준수하면서 각 국가의 법규정 및 관습에 따라 단체협약을 교섭하고 체결할 권리를 포함한 노사당사자 간의 관계를 침해하지 않는다.

(20) 파견근로자 사용의 제한 및 금지에 관한 이 지침의 규정은 파업 중인 근로자를 파견근로자로 대체하는 것을 금지하는 각 국가의 법규정 및 관습에 영향을 미치지 않는다.

(21) 개별 회원국은 이 지침상의 의무위반에 대하여 파견근로자의 권리보장을 위한 행정·사법절차 및 효과적이며 강력한 경고적 기능이 있는 적절한 제재를 규정하여야 한다.

(22) 이 지침은 서비스 및 정주의 자유에 관한 조약의 규정에 맞게 국내법으로 수용되어야 하며, 「노무공급에 있어 근로자의 파견에 관한 1996년 12월 16일의 『유럽의회』 및 『유럽이사회』 지침」¹⁰²⁾과는 별개로 국내법으로 수용되어야 한다.

(23) 이 지침의 목적, 특히 유럽연합 차원에서의 파견근로자의 보호를 위한 조화된 체계의 마련은 각 회원국에서 충분히 실현될 수 없고, 따라서 조치의 범위와 효력으로 인해 유럽연합 전체에 적용되는 최저규정의 도입에 의해 유럽연합 차원에서 보다 높게 실현될 수 있으므로, 조약 제5조에서 정한 보충성원칙에 따라 활동할 수 있다. 동조에 규정된 균형성의 원칙에 맞게 이 지침은 이 목적을 달성하기 위해 필요한 범위를 넘어서지 않는다.

제1장 총칙

제1조 적용범위

(1) 이 지침은 파견사업주와 근로계약을 체결하거나 고용관계를 맺고 사용사업주의 감독 및 지시 하에서 일시적으로 근로를 제공하기 위해 사용사업주에게 제공된 근로자에 대하여 적용된다.

(2) 이 지침은, 영리목적을 추구하는지 여부와 관계없이, 경제적 활동을 수행하는 공기업 또는 민간기업 형태의 파견기업 또는 사용기업에 대하여 적용된다.

102) OJ L. 18, 21. 1. 1997, p. 1.

(3) 회원국은 노사당사자의 의견을 수렴하여 공공기관에 의해 지원된 직업훈련, 재취업훈련 및 직업전환교육프로그램의 일환으로 체결된 근로계약 또는 고용관계에 대하여는 예외적으로 파견근로지침이 적용되지 않는 것으로 정할 수 있다.

제2조 목적

이 지침의 목적은, 제5조에 따른 파견근로자에 대한 평등대우원칙의 준수를 확보하고 파견기업을 사용자로 인정함으로써 파견근로자의 보호 및 파견근로의 질적 향상을 도모하는데 있고, 이에 있어서는 일자리의 창출 및 유연한 근로형태의 발전에 효과적으로 기여할 수 있도록 파견근로자의 사용에 대한 적절한 체계를 정하는 것이 고려되어야 한다.

제3조 정의규정

(1) 이 지침상의 정의는 다음과 같다.

- a) “근로자”란, 해당 회원국의 노동법에 따라 근로자로서 보호를 받는 자;
- (b) “파견기업”이란, 사용기업에 그 감독·지휘 하에 일시적으로 근로를 제공할 자를 파견하기 위해 개별 회원국의 법률에 따라 파견근로자와 근로계약을 체결하거나 또는 고용관계를 맺은 자연인 또는 법인;
- (c) “파견근로자”란, 사용기업에 파견되어 그 감독·지휘 하에 일시적으로 근로를 제공하기 위해 파견사업주와 근로계약을 체결하였거나 고용관계를 맺은 자;
- (d) “사용기업”은, 그 감독·지휘 하에 파견근로자를 일시적으로 사용하는 자연인 또는 법인;
- (e) “파견”은, 파견근로자가 사용사업주의 감독 및 지시 하에 일시적으로 근로를 제공하기 위해 사용사업주에게 제공된 기간;
- (f) “중요 근로·고용조건”이란, 사용기업 내에 적용되는 법률, 법규명령, 행정규칙, 단체협약 및/또는 일반적 형태의 구속적 효력이 있는 기타의 규정에 의해 정해지고 다음과 같은 사항과 관련된 근로·고용조건
 - i) 근로시간, 연장근로, 휴게, 휴식, 야간근로, 휴가, 휴일,
 - ii) 임금

(2) 이 지침은, “임금”, “근로계약”, “고용관계” 또는 근로자의 정의와 관련하여 각 회원국의 법률에 영향을 미치지 않는다. 회원국은 단시간 근로자, 기간제 근로자 또는 파견기업과 근로계약을 체결한 자 또는 고용관계를 맺은 자에 해당한다는 이유만으로 근로자, 근로계약 또는 고용관계를 이 지침의 적용범위에서 제외하여서는 아니된다.

제4조 파견근로의 제한 및 금지에 대한 검토

- (1) 파견근로의 사용에 대한 금지 및 제한은 공익적 사유에 의해서만 정당화된다. 특히, 파견근로자를 보호하기 위한 경우, 직장 내 산업안전보호의 필요성이 있는 경우, 노동시장의 원활한 기능을 보장하고 파견근로의 악용을 방지해야 할 필요성이 있는 경우 특히 이에 포함된다.
- (2) 회원국은 2011년 12월 5일까지 노사당사자의 의견을 수렴하여 법령, 단체협약 및 관습에 따라 파견근로의 제한 또는 금지가 이들 사유에 의한 것인지를 검토하여야 한다.
- (3) 이와 같은 파견근로의 제한 또는 금지가 단체협약에 의해 정해진 경우에는, 해당 합의를 교섭한 노사당사자가 제2항에 따른 검토를 행할 수 있다.
- (4) 국내법상의 요건과는 관계없이, 제1항, 제2항 및 제3항은 파견기업의 등록, 허가, 재정보증 및 감독과 관련하여 적용된다.
- (5) 회원국은 2011년 12월 5일까지 검토결과를 『유럽집행위원회』에 보고한다.

제2장 근로·취업조건

제5조 평등대우원칙

- (1) 사용기업에 대한 파견기간 중 파견근로자의 중요 근로·취업조건은 최소한 파견근로자가 사용기업에 의해 동일한 일자리에 직접 채용되었다면 적용받았을 근로조건에 상응하는 것이어야 한다. 제1항을 적용함에 있어서, 사용기업 내에 적용되는 다음 각 호와 관련된 규정은 법률, 법규명령, 행정규칙, 단체협약 및/또는 기타 일반적 형태의 규정에 의해 정해진 것과 마찬가지로 준수되어야 한다.
 - a) 임신한 여성근로자, 수유중인 여성근로자 및 연소자에 대한 보호,
 - b) 양성평등 및 성별, 인종, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 또는 성적 정체성을 이유로 한 차별을 철폐하기 위한 모든 조치.
- (2) 파견근로자가 파견기업과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 파견이 없는 기간 중에도 임금을 지급받는 경우, 회원국은 임금과 관련하여 노사당사자의 의견을 수렴하여 제1항에 따른 평등대우원칙과는 다른 내용을 정할 수 있는 가능성을 규정할 수 있다.
- (3) 회원국은 노사당사자의 의견수렴 후 노사당사자에게 각 회원국에 의해 정해진 조건에 따라 파견근로자의 전체적 보호가 준수되는 한도 내에서 파견근로자의 중요 근로·고용조건과 관련하여 제1항에 열거된 규정과 다른 내용을 포함하는 단체협약을 유지 또는 체결할 수 있는 가능성을 인정할 수 있다

(4) 단체협약에 의한 일반적 효력이 인정되는 법률적 시스템이 존재하지 않거나 또는 특정 분야나 지역 내에 있는 유사한 기업에 단체협약을 확대할 법률적 시스템이나 관습이 존재하지 않는 유럽회원국은, 파견근로자의 전체적 보호수준이 보장되는 한, 국가차원의 노사당사자의 의견수렴 및 이에 의해 합의된 내용에 근거하여 파견근로자의 중요 근로고용조건과 관련하여 제1항에 따른 원칙과 다른 규정을 정할 수 있다. 이 규정에는 특히 평등대우원칙이 적용되기 위한 최저기간에 관한 규정도 포함된다.

(5) 회원국은, 이 조항의 악용을 막고, 특히 연쇄적 파견에 의해 이 지침의 규정을 회피하는 것을 막기 위해, 각 국의 법률규정 및/또는 관습에 따라 필요한 조치를 취한다. 회원국은 이 조치에 관해 『유럽집행위원회』에 보고한다.

제6조 기간의 정함이 없는 일자리, 복리후생시설 및 직업훈련에 대한 접근

(1) 사용사업주는 파견근로자가 그 밖의 근로자와 동일하게 기간의 정함이 없는 일자리에 대한 기회를 얻을 수 있도록 기업 내에 공식중인 일자리에 대한 정보를 파견근로자에게 제공하여야 한다. 정보제공은, 파견근로자가 감독 하에 근로를 제공하는 기업 내의 적당한 장소에 일반적인 공고를 함으로써 행해질 수 있다.

(2) 회원국은 파견종료 후 파견근로자와 사용기업 간에 근로계약의 체결 또는 고용관계의 성립을 금지하거나 이를 방해하는 조항을 무효로 하거나 무효로 선언될 수 있도록 필요한 조치를 취하여 한다.

제2항은, 파견기업이 파견근로자의 파견, 채용 및 직업훈련과 관련하여 사용기업에 제공된 서비스에 대하여 적정한 금액의 보수를 받는 규정에 대하여는 영향을 미치지 않는다.

(3) 파견기업은 사용기업에 대한 파견의 대가 또는 근로자가 파견종료 후 해당 사용기업과 근로계약을 체결하거나 고용관계를 맺는 경우에 근로자에게 보수를 요구할 수 없다.

(4) 제5조 제1항과는 별개로, 파견근로자는 사용기업 내에서 직접 채용된 근로자와 동일한 조건으로 복리후생시설 및 제도, 특히 식당, 직장 내 보육시설 및 지원자금을 이용할 수 있다. 다만 객관적인 사유가 있는 경우에는 파견근로자와 직접 채용된 근로자를 달리 대우하는 것이 허용될 수 있다.

(5) 회원국은 다음과 같은 목적으로 가지고 적절한 조치를 취하거나 노사당사자간의 대화를 촉진한다.

a) 파견근로자의 경력향상 및 취업능력을 촉진하기 위해, 파견근로자가 - 비파견기간 중에도 - 파견기업 내 직업능력향상교육 및 보육시설을 이용할 수 있도록 하는 것.

b) 파견근로자가 사용기업 내 근로자를 위한 직업능력향상교육을 이용할 기회를 개선

하는 것.

제7조 파견근로자의 이익대표

- (1) 파견근로자는, 각 회원국이 정한 조건 하에서, 유럽연합법, 국내법 또는 단체협약에서 정한 근로자대표의 설치에 필요한 근로자 수의 산정에 있어 파견기업에 포함된다
- (2) 회원국은 각 국가가 정한 조건 하에서, 파견근로자가 유럽연합법, 국내법 또는 단체협약에서 정한 근로자대표의 설치에 필요한 근로자 수의 산정에 있어 사용기업에 동일한 기간 동안 직접 고용된 근로자와 동일하게 사용사업에 포함되는 것으로 정할 수 있다.
- (3) 제2항의 방법을 채택한 회원국은 제1항을 국내법으로 수용할 의무를 부담하지 않는다.

제8조 근로자대표에 대한 정보제공

근로자대표에 대한 정보제공 및 의견청취에 관하여 이 지침보다 강력하고/거나 특별한 각 회원국 또는 유럽연합공동체의 규정, 특히 「유럽공동체 내 근로자에 대한 정보제공 및 의견청취의 일반적 틀에 관한 2002년 3월 11일의『유럽의회』 및 『유럽이사회』 지침 (2002/14/EC)」¹⁰³⁾과는 별개로, 사용기업은 각 회원국 또는 유럽연합법에 의해 설치된 근로자대표에게 기업 내의 고용상황에 대한 정보제공과 함께 기업 내 파견근로자의 사용에 관한 적절한 정보를 제공하여야 한다.

제3장 종결규정

제9조 최저규정

- (1) 이 지침은, 근로자에게 보다 유리한 법률규정 및 행정규칙을 적용 또는 공포하거나 또는 근로자에게 보다 유리한 노사당사자간의 단체협약 또는 합의의 체결을 촉진 내지 허용할 회원국의 권리에 영향을 미치지 않는다.
- (2) 이 지침의 실행은 어떠한 경우에도 이 지침에 포함된 범위 내의 근로자에 대한 일반적 보호수준의 하락을 정당화 할 충분한 사유가 되지 않는다. 이는, 변화된 조건을 고려하여 이 지침의 최저규정을 준수하는 한 이 지침의 공포시점에 적용되는 것과 다른 법률규정 및 행정규칙 또는 계약상의 규정을 정할 회원국 그리고/또는 노사당사자의 권한과는 관계없이, 적용된다.

103) OJ L 80, 23. 3. 2002, p. 29.

제10조 위반에 대한 제재

(1) 회원국은 파견기업 또는 사용기업이 지침을 준수하지 않는 경우에 대하여 적절한 조치를 규정하여야 한다. 특히 회원국은 지침상의 의무이행을 관철시킬 수 있는 행정·사법상의 절차를 마련하도록 하여야 한다.

(2) 회원국은 파견근로지침을 국내법으로 수용한 규정의 실행을 담보하기 위해 이에 대한 위반에 대하여 제재를 정하고, 그 실행을 담보할 수 있는 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 제재는 효과적이고, 적정하며 충격적인 것이어야 한다. 회원국은 이들 규정에 대해 2011년 12월 5일까지 『유럽집행위원회』에 통지하여야 한다. 회원국은 변동사항이 있는 모든 경우에 이를 적시에 『유럽집행위원회』에 알려야 한다. 특히 각 회원국은 근로자 그리고/또는 근로자대표가 지침상의 의무이행을 위해 적절한 수단을 이용할 수 있도록 하여야 한다.

제11조 국내법으로의 수용

회원국은 2011년 12월 15일까지 이 지침을 이행하기 위해 필요한 법률규정 및 행정규칙을 발효 및 공포하거나 노사당사자가 합의의 방법으로 필요한 규정을 정할 수 있도록 한다. 이 경우 회원국은, 이 지침의 목적이 언제든 달성될 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다. 회원국은 이를 즉시 『유럽집행위원회』에 알려야 한다.

제12조 유럽집행위원회에 의한 검토

『유럽집행위원회』는 회원국 및 유럽연합 내 노사당사자와의 합의로 필요한 경우 지침의 개정을 제안하기 위해 2013년 12월 5일까지 파견근로지침의 적용을 심사한다.

제13조 발효

이 지침은 유럽연합관보에 공포된 날 발효된다.

제14조 수급자

이 지침은 회원국을 대상으로 한다.

스트라스부르, 2008년 11월 19일

유럽의회 유럽이사회
의장 H.-G. Pöttering 의장 J.-P. Jouyet

제8장 간접고용 관련 주요선진국의 고용현황 및 보호방식: 독일사례

1. 독일의 간접고용의 범위

독일에서는 간접고용이란 개념이 존재하지 않는다. 독일에서는 비정규직의 유형을 정규고용과의 형태 상의 차이 또는 상태 상의 차이에 따라 비정규고용(Atypische Beschäftigung)과 불안정고용(Prekäre Beschäftigung)으로 구분하고 있다. 비정규고용과 불안정고용은 고용형태의 다변화를 상이하게 유형화하는 개념이지만, 구분의 기준과 강조하는 의미가 다르다. 비정규고용은 정규고용형태와의 차이점을 강조하는 반면, 불안정고용은 현저하게 낮은 소득이나 사회안전망으로부터 배제되는 고용관계를 강조한다.

비정규고용과 불안정고용은 개념적으로 구분되지만, 양자가 개념적으로 배타적이지는 않다. 비정규고용의 대부분이 불안정고용에 해당된다고 할 수 있지만, 모든 비정규고용을 불안정고용으로 간주하지는 않는다. 독일에서 비정규고용이 개념적으로 불안정고용과 구분되는 이유는 비정규고용에 대해 법제도 및 산별 단체협약에 의해 포괄되고 규제되는 정도가 다르기 때문이다. 법제도 및 산별 단체협약에 의한 규제 및 적용 정도가 높은 비정규 고용형태는 정규직과의 차별 또는 임금 및 근로조건에 있어서의 차이가 상대적으로 적게 나타난다. 또한 독일에서는 일부 비정규 고용형태에 대해 법제도 및 산별 단체협약에서 정규직으로의 전환요구권을 부분적으로 인정해주고 있다. 이러한 이유에서 비정규 고용형태임에도 불구하고, 법제도적 규제 및 산별 단체협약의 적용을 받는 경우에는 임금 및 근로조건이 동일노동 동일임금 원칙에 따라 정규직과 크게 다르지 않으며, 따라서 이 경우, 비정규 고용형태이지만 불안정고용을 간주되지 않는다.

독일에서 비정규고용과 불안정고용의 대상으로 간주되는 고용형태는 대략 8가지 정도이며, 이들 대부분은 슈뢰더 사민당 정부의 하르츠 노동개혁의 과정에서 제도화되었다. 비정규고용과 불안정고용의 대상이 되는 8가지 고용형태는 다음과 같다:

- 파견노동(Leiharbeit, Zeitarbeit)
- 기간제(Befristete Beschäftigung)
- 일인 창업기업(Ich-AGs)
- 경미고용, 미디 및 미니잡(Geringfügige Beschäftigung, Mini- und Midi-Jobs)
- 시간제(Teilzeitarbeit)
- 일 유로근로(Ein-Euro-Jobs)
- 저임금부문(Niedriglohnbereich)
- 저숙련노동(Gering-Qualifizierte)

이와 같은 독일의 비정규고용 형태 중 간접고용에 해당되는 고용형태는 파견과 도급의 2가지가 존재한다. 파견과 도급은 독일에서도 법제도적으로 그 구분이 명확히 정리되지 않고 있으며, 특히 도급은 사적 계약관계적인 성격으로 인해 법제도적 규제가 거의 이루어지지 않고 있다.

파견은 독일에서 임대근로 (Leiharbeit), Zeitarbeit (임차근로), 노동자파견 (Arbeitnehmerüberlassung) 등 다양한 형태의 개념으로 표기되고 있으며, 법적으로는 노동자파견법 (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)에 근거해 노동자파견 (Arbeitnehmerüberlassung)이라는 개념이 공식적으로 사용되고 있다. 도급은 Werkvertrag으로 불리우며, 유사도급(Scheinwerkvertrag)의 형태로 파견노동자를 사용하는 문제가 쟁점이 되고 있다. 도급 중에서 원청 사업장 내에서 직접 노무를 제공하는 형태를 사내하도급(On-Site Werkvertrag)으로 구분하고 있다.

2. 독일의 간접고용의 현황

대부분의 비정규직 통계는 독일 통계청 및 독일 고용청에서 추계하고 있다. 그러나 도급 및 사내하도급과 관련된 통계는 양 기관 모두 별도로 집계하고 있지 않다. 파견 노동에 대한 통계 역시 공식적으로는 2013년부터 집계되고 있으며, 도급에 대한 공식 통계는 현재 존재하지 않는다. 도급은 민법 상 기업간 계약에 의거해 이루어지기 때문에, 고용관계로 파악되지 않으며, 도급노동자는 도급업체의 정규직 노동자로 간주되기 때문에 실태 파악에 어려움이 있기 때문이다. 이러한 이유에서 독일 간접고용의 현황은 공식통계가 존재하는 파견에 대해서만 파악가능하다.

독일에서 파견사업체는 노동자파견법 17조에 따라 관할 노동청 등록 및 허가를 받도

록 규정되어 있기 때문에, 파견사업체 및 파견업종 종사자 현황 파악이 가능하다. 그러나 민법 상 규율관계인 도급 및 사내하도급은 관련 규정이 존재하지 않으며, 통계상 일반 사업체의 노동자 유형으로 구분됨으로써 별도의 통계가 존재하지 않는다. 이러한 문제로 인해 통계청 및 연구기관, 개별 조사연구에서도 도급 및 사내하도급 현황과 관련된 조사통계가 작성되지 못하고 있다.

도급과 관련된 조사통계로는 독일 금속노조에서 직장평의회를 대상으로 한 실태조사에서 일부 도급 및 사내하도급 관련 항목을 조사하고 있다. 독일에서 도급과 관련된 조사연구는 대부분 사례조사의 형태를 띠고 있다. 이러한 도급에 관한 조사연구는 전체 산업이 아닌 일부 산업 또는 일부 사업장에 대해서만 실시되었기 때문에 대표성이나 추정치로 사용하기 힘들다(Haipeter, 2017; Sperber et al., 2016).

공식통계상 파악가능한 간접고용 범주는 파견노동이며, 사회보험 가입 노동자 대비 파견노동의 비중은 약 2.6%로 그 비중이 높지 않은 편이다. 2016년 현재 사회보험가입 노동자 3,137만명 중 정규직이 2,282만명이며, 시간제가 840만명, 파견노동자가 약 93만명으로 파견노동의 절대적 비중은 적은 편이나, 최근 파견노동의 비중은 근소하게 증가하는 추세로 나타나고 있다. 파견노동의 비중이 적게 나타나는 이유는 통계방법론적인 문제도 일부 존재한다. 독일 통계청에서 비정규 고용형태를 집계할 때, 파견노동자 중 저임노동자(저임금 및 단기파견)는 파견노동자로 집계되지 않고, 저임노동자로 집계되고 있다. 이로 인해 파견노동의 비중이 부분적으로 과소추정되고 있다고 할 수 있다.

<표 8.1> 비정규직 및 파견노동자 현황

구분	2008 ¹	2009	2010	2011	2012 ²	2013	2014	2015	2016
사회보험가입 노동자									
총계	27.695.398	27.603.281	27.966.601	28.643.583	29.280.034	29.615.680	30.174.505	30.771.297	31.373.691
정규직	22.030.201	21.721.485	21.773.598	22.683.279	21.770.920	21.841.101	22.090.825	22.577.749	22.825.336
시간제 (파견 제외)	5.284.439	5.485.902	5.775.126	5.669.748	7.357.960	7.281.373	7.616.593	8.050.212	8.400.291
	16%	16,6 %	17,3 %	16,7 %	21,3 %	20,8 %	21,4 %	22,4 %	23%
파견 ⁴ (저임근로 제외)	706.522	526.435	701.467	816.279	790.154	800.882	844.232	888.438	931.789
	2,1 %	1,6 %	2,1 %	2,4 %	2,3 %	2,3 %	2,4 %	2,5 %	2,6 %
저임금근로 (저임금로 및 단기직) ⁵									
총계	7.245.478	7.359.609	7.450.194	7.536.790	7.591.384	7.716.104	7.811.376	7.704.750	7.756.094
전업	5.331.190	5.384.552	5.389.151	5.367.231	5.321.600	5.345.590	5.349.851	5.187.590	5.141.164
부업	1.914.288	1.975.057	2.061.043	2.169.559	2.269.784	2.370.514	2.461.525	2.517.160	2.614.930

출처: Die regionale Datenbank "Atypische Beschäftigung" des WSI, 2018.

자료: Statistischen Bundesamtes und der Bundesanstalt für Arbeit

* 단시간노동은 독일고용청에서 2012년부터 별도로 정확히 추계되기 시작했음.

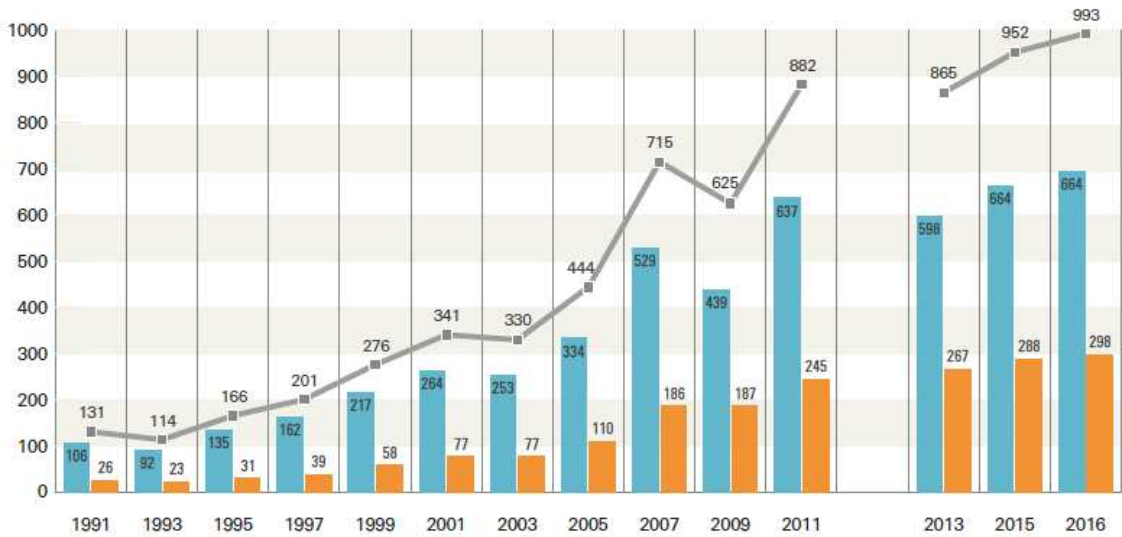
** 파견노동은 2013년부터 독일고용청 신고양식이 변경되었으며, 2016년부터 추계방식이 변경되었음.

*** 저임노동자는 저임금노동자(450유로 미만)과 단기직을 포함함.

파견노동은 하르츠 개혁 이후인 2003년을 기점으로 급격하게 확대되다가, 2010년 이후 증가세는 유지되고 있으나 증가폭은 줄어들고 있다. 2003년 33만명 정도이던 파견노동자 수는 하르츠개혁 이후 2005년 44만 명, 2007년 71만 명, 2011년 88만 명 등 급격히 증가하였으나, 그 이후 증가폭이 줄어든 것으로 나타나고 있다.

파견노동자의 성별 구성을 살펴보면, 남성이 여성의 2배 정도로 높게 나타나고 있다. 전체 파견노동자 99만명 중 남성이 66만명, 여성이 약 30만명 정도이며, 남성과 여성의 성비는 각각 70%와 30%로 나타나고 있다.

<그림 8.1> 파견노동자 추이 및 성별 구성



출처: WSI Gender Daten Portal, 2018(Hobler, 2018에서 재인용).

자료: Bundesanstalt für Arbeit, 2018.

* 파란색: 남성, 주황색: 여성.

3. 독일 간접고용 쟁점 및 정책 변화

1) 파견노동에 대한 규제 재강화

파견노동에 대한 제도는 하르츠 노동개혁에 이르기까지 대폭적인 규제 완화의 방향으로 진행되어 왔다. 1982년 건설업에 대한 파견노동 금지 이후 1985년부터 점차적으로 파견노동에 대한 규제가 완화되어 왔다. 1985년 파견노동에 대한 최대허용기간이 3개월에서 6개월로 확대된 이후, 2002년까지 최대허용기간이 점차 늘어나 최대 24개월까지 확대되었다.

신중도노선으로 사민당의 보수주의화를 이끈 슈뢰더 정부의 하르츠개혁은 파견노동에 대한 규제 완화의 마지막 장애물인 재고용금지 규정을 폐지함으로써 그 정점을 찍었다. 이로 인해 파견노동에 대한 규제는 거의 존재하지 않게 되었다.

<표 8.2> 파견노동자에 대한 규제 변화 추이

년도	규제내용
1982	건설업 파견노동 금지
1985	파견노동 최대허용기간 연장 3개월 -> 6개월
1994	파견노동 최대허용기간 연장 6개월 -> 9개월
1997	파견노동 최대허용기간 연장 9개월 -> 12개월
2002	파견노동 최대허용기간 연장 12개월 -> 24개월
2003	파견노동자 재고용금지 폐지, 파견기간제한 폐지, 파견기간제 허용

2003년 하르츠 노동개혁으로 인해 파견노동에 대한 규제가 완화됨에 따라 독일 노조는 2004년부터 파견노동에 대한 산별교섭 및 산별협약을 체결하기 시작했다(베나 씨, 2018, 33). 파견노동에 대한 노동계의 대응, 특히 독일 노동계를 대변하는 독일노총 및 산하 산별노조의 대응은 상당히 늦게 이루어졌다.

우선 하르츠 노동개혁은 파견노동자 재고용금지의 폐지 외에도 파견노동자의 기간제 채용을 허용, 파견기간 제한의 폐지, 파견업체의 파견기간제 채용 허용 등을 내용을 담고 있었다. 이로 인해 파견노동에 대한 법제도적 규제는 거의 무력화되었다. 원청사업체가 파견노동자를 지속적으로 반복해서 고용하는 것이 가능해졌을 뿐 아니라, 파견사업체가 파견을 위해 파견노동자를 파견사업체의 정규직이 아닌 기간제 계약직으로 채용하는 것도 가능해졌다. 이와 같이, 파견노동에 대한 법제도적 규제가 거의 규제 완화가 아닌 철폐 수준으로 낮아짐에 따라 노동조합이 산별협약을 통한 개입 필요성이 높아졌다.

특히, 하르츠 개혁으로 인해 파견산업에서 별도의 단체협약을 맺는다면 원청사업체가 속한 산업별 산별협약에 따른 동등임금원칙을 적용하지 않는 것도 가능해졌다. 이러한 상황에서 독일노총 및 독일노총 산하 산별노조는 파견산업 사용자단체와 파견노동자를 위한 산별공동협약을 체결하려고 시도했다.

그러나 독일 내 소수노조이자 보수적 성향의 기독교노총이 파견사용자단체와 먼저 매우 낮은 수준의 산별단체협약을 체결함으로써, 독일노총 역시 일반적 산별협약을 훨씬 하회하는 낮은 수준의 임금협약을 체결하게 되었다. 기독교노총과의 산별협약보다 높은 수준의 산별협약을 체결할 경우, 협약간 경쟁으로 인해 기독교노총 중심으로 파견근로 단체교섭이 이루어질 것을 염려하여, 다른 산업분야보다 매우 낮은 수준에서 산별협약이 체결된 것이다. 이로 인해, 파견노동부문의 독일노총 산별협약에 대한

비판이 제기되었다.

이와 같은 이유로 인해 파견노동은 비정규형태 중에서도 대표적인 불안정고용형태로 간주되었다. 법제도적 규제완화와 노조 간 경쟁으로 인해 산별협약의 보호정도가 매우 낮았기 때문이다. 그러나 독일노총 및 산하 산별노조들은 기독교노총이 파견산업 사용자단체와 맺은 산별협약에 대한 무효소송을 제기하였고, 2010년 연방법원의 무효화 판결을 얻어내었다. 이 판결은 독일 파견노동에 있어서 중요한 전환점이 되었다. 파견노동에 대한 규제정책의 전환은 2010년 연방노동법원의 기독교노조(CGZP) 단체협약 무효화 판결로부터 시작되었다고 할 수 있다. 독일노총은 기독교노총이 파견노동 조합원이 거의 없는 상황에서 파견사업주단체와 단체협약을 체결했기 때문에 기독교노총과 파견사용자단체 사이에서 체결된 단체협약은 무효라고 주장하며 소송을 제기하였다.

실제로 연방노동법원은 판결에서 기독교노총의 단체협약이 무효이며, 기존협약의 무효화 상태에서 파견노동자들은 파견된 사업체의 정규직 노동자들과 동일임금을 받아야 하며, 이는 소급적용될 수 있다는 내용을 제시한다. 기독교노총의 협약 무효화 판결로 파견노동자에 대한 협약독점권을 확보한 독일노총 및 산하 산별노조, 특히 금속노조는 파견노동에 대한 규제강화를 위해 노조 차원의 다양한 정책적 노력을 시도하였다. 그러나 실제로는 독일노총과 파견사용자단체 사이에서 체결된 파견임금협약의 임금수준도 높지 않았기 때문에 파견노동자의 임금은 여전히 낮은 상태에 머물렀다.

다만 파견산업부문에서의 단체협약 주도권을 확보한 독일노총 및 산하 산별노조는 노동조합 차원에서 다양한 형태로 파견노동자를 보호하고, 파견노동의 확산을 억제하기 위한 정책을 지속적으로 추구하였다. 대표적으로 독일의 대표적 노동자 경영참여제도인 직장평의회를 활용한 파견노동 규제정책을 들 수 있다.

독일노총 및 산하 산별노조들은 산별협약을 통한 임금수준의 향상과 더불어 직장평의회를 통한 파견노동에 대한 노조 차원의 제도적 규제정책을 성공적으로 실시하였으며, 이러한 노력이 2016년 파견법 개정으로 이어졌다.

사업장공동결정법에 따른 직장평의회 제도적 권한을 적극적으로 활용하였으며, 제도적 권한 활용의 정당성을 연방노동법원으로부터 인정받았다. 독일연방노동법원은 사용자가 파견노동자를 사용하기 위해서는 종업원평의회 승인을 받아야 하며 파견

노동자의 특성, 업무상 지위, 업무기간 등에 대한 정보를 제공해야 한다고 판결하였다. 이와 같은 방식으로 종업원평의회는 공동결정권을 원청 정규직뿐만 아니라 파견 노동자에게 확대되도록 하였다. 직장평의회는 사용자가 파견노동자를 사용하면서 정규직 근로자를 해고하는 경우에 공식적으로 이의를 제기할 수 있는 권한을 갖게 되었다. 그러나 다른 한편으로 이와 같은 독일노조의 성공적인 파견노동자의 보호활동으로 인해, 파견 활용 사업주들이 파견노동을 도급 및 사내하도급으로 전환하는 경향이 본격화되었다.

이와 같은 노동조합의 노력과 사회적으로 불안정노동인 파견노동에 대한 쟁점화로 인해, 2012년을 정점으로 점차 파견노동에 대한 규제를 재강화하고 간접고용 노동자를 보호하는 방향으로 국가의 노동정책도 전환되기 시작했다.

2012년에 파견노동에 대한 임금 최저하한제가 도입되었다. 기존의 파견노동에 대한 규제완화정책이 규제재강화정책으로 전환되는 기점이라고 할 수 있다. 2019년에 파견노동에 대한 임금 최저하한은 약 10유로 수준까지 하한을 인상하도록 되어 있다. 2016년부터 도입된 독일의 법정 최저임금이 8.5유로이며, 2019년부터 9.19유로로 예정되어 있다. 양자를 비교하면, 파견노동에 대한 최저임금은 법정 최저임금보다 약 10% 높은 수준으로 책정되어 있다고 할 수 있다.

<표 8.3> 파견노동자에 대한 재규제 강화 내용

년도	규제재강화 내용
2012	파견노동에 대한 임금 최저하한제 도입 * 9,23 Euro (서독지역) / 8,91 Euro (동독지역) * 2019년까지 9,96 / 9,66 Euro로 임금최저 하한 인상
2017	노동자파견법 개정: * 노사합의 * 파견노동 및 사내하청 악용 방지 * 파견노동자의 재파견 금지 ¹⁰⁴⁾ * 최대 파견 18개월 제한 * 파견 후 9개월 이후 정규직과 동일임금(equal pay) 원칙 적용 * 파견 후 6주 후부터 협약임금 외에 별도수당으로 임금보전 시 15개월 이후 동일임금 적용 * 파업파괴자로 파견노동자 활용금지 * 직장평의회법 적용 시에 파견노동자 고려

2017년에 노사합의로 개정된 파견법은 파견노동에 대한 새로운 규제내용을 많이 포함하고 있다. 대표적으로 파견노동자의 재파견을 금지하고, 파견기간에 대한 규제를 재도입하여 최대 사용기간을 18개월로 제한하고 있다. 또한 파견근로자에 대한 차별적 대우를 규제하기 위해, 파견 후 9개월 이후부터 원청 정규직과 동일임금 원칙을 적용하도록 하였다. 동시에 직장평의회법에 파견노동자를 대변하여 직장평의회가 활동할 수 있는 제도적 근거를 강화하였다. 직장평의회법 적용 시 파견노동자를 고려해야 할 핵심 사항은 다음과 같다:

- 직장평의회 구성 최소 규모 (§ 1 Abs. 1 S. 1 BetrVG: Mindestgröße des Betriebs)
- 직장평의회 평의원 수 (§ 9 BetrVG: Zahl der Betriebsratsmitglieder)
- 상근 평의원 수 (§ 38 Abs. 1 BetrVG: Zahl der freigestellten Betriebsratsmitglieder)

104) 2017년 개정 노동자파견법에서 규정하고 있는 파견노동자의 재파견 금지규정은 파견기간을 반복적으로 갱신하는 행위를 금지하는 것이 아니라, 파견노동자를 사용하는 사용사업주가 파견노동자를 다른 사업장이나 사업체에 또 다시 파견하는 행위를 말한다. 독일에서는 이러한 파견노동자의 재파견을 연쇄파견(Kettenüberlassung)이라고 부른다(BKK, 2017: 5).

- 사업장 운영규칙의 중대한 변경 (§ 111 Abs. 1 BetrVG: Schwellenwert für Betriebsänderungen)
- 단 구조조정에 따른 인력감축에는 해당되지 않음(nicht jedoch § 112a BetrVG: Sozialplan bei Personalabbau)

2017년 개정된 노동자파견법이 간접고용 노동자에 갖는 보호효과에 대해서는 다양한 의견이 제시되고 있다. 노조는 상당한 정도로 간접고용, 특히 파견노동자 보호에 도움이 될 것이라고 보고, 노동자파견법 개정에서의 노조의 역할을 홍보하고 있다. 반면, 사용자는 파견노동에 대한 규제강화가 경쟁력에 부정적 역할을 미칠 것이라고 주장하면서, 일부 불법적인 유사도급이 문제이지 파견노동 자체에 대해서는 규제를 완화해야한다고 주장하고 있다. 학계 및 일부 노동계는 파견기간 제한(18개월) 및 동일 임금 적용 시점(사용 후 9개월 이후)이 현재의 파견노동 활용 현실(18개월 미만 활용 및 평균 근속 9개월 미만 파견자 비중)을 고려하면 크게 실효성이 없는 것으로 판단하고 있다.

실효성 여부는 2017년 개정된 노동자파견법의 효과가 실제로 어떻게 나타나는가를 보고 판단할 문제이지만, 보다 중요한 점은 고용형태의 유연화에 대한 사회적 합의가 파견노동에 대한 재규제로 모아지고 있다는 사실이다. 2017년 노동자파견법은 노사합의에 의해 추진되었으며, 이로 인해 노사 모두 일정부분 타협할 수밖에 없었다. 그러나 파견노동의 확대가 가져오는 사회적 부작용에 대한 인식이 공유되었고, 사용자가 파견노동에 대한 재규제를 받아들일 수밖에 없었다는 점은 한국에도 중요한 시사점을 준다고 할 수 있다.

파견노동자의 임금 및 근로조건은 기본적으로 적용되는 단체협약의 종류에 따라 상이하게 적용된다. 파견사업체는 금속노조와의 단체협약의 적용을 받거나, 인력공급업체가 관련 산별노조연합과 맺은 단체협약의 적용을 받거나, 기타 독일노총 가맹노조가 아닌 노조(기독교노총 또는 독립노조)의 단체협약 적용을 받거나, 아예 단체협약의 적용을 받지 않는 경우로 구분될 수 있다.

기독교노총의 협약은 법원판결에 의해 무효화되었기 때문에 제외하면, 원청 사업체가 적용받는 산별협약의 적용을 받거나, 파견산업에 적용되는 산별협약의 적용을 받는 경우로 크게 나누어 볼 수 있다. 현실에서는 대부분 인력공급업체 사용자단체와 산별노조연합 사이에서 단체교섭을 통해 체결된 단체협약의 적용을 받는 경우가 일반

적이라고 할 수 있다. 물론 소규모 사업장의 경우에는 단체협약의 적용을 받지 못하는 경우가 많다. 특히 독일노총 가맹노조가 아닌 다른 노조의 협약을 적용받거나, 협약 미적용 파견노동자의 임금 및 근로조건은 매우 열악한 것으로 추정되고 있다.

파견노동자의 협약임금 수준은 인력공급업체 사용자단체와 산별노조연합 사이에서 단체교섭을 통해 체결될 단체협약의 적용을 받는 경우에도, 독일노총 산하 산별노조 단체협약보다는 매우 낮은 수준에서 임금 및 근로조건이 결정되고 있다. 2010년 기독교노총의 파견노동자 협약이 무효화된 이후, 현재는 독일노총과 파견산업 사용자단체 사이에 2 개의 산별협약이 존재한다. 이는 파견산업 사용자단체가 2개로 나뉘어져 있기 때문이다. 파견산업 사용자단체는 현재 개인인력업체 연방사용자단체(Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V., BAP)와 독일파견기업협회(Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V., iGZ)가 존재한다. 이 두 개의 사용자단체가 독일노총 및 산하 산별노조와 공동산별교섭을 통해 임금 및 근로조건을 결정하고 있다.

<표 8.4> 2017년 파견노동자 협약임금표

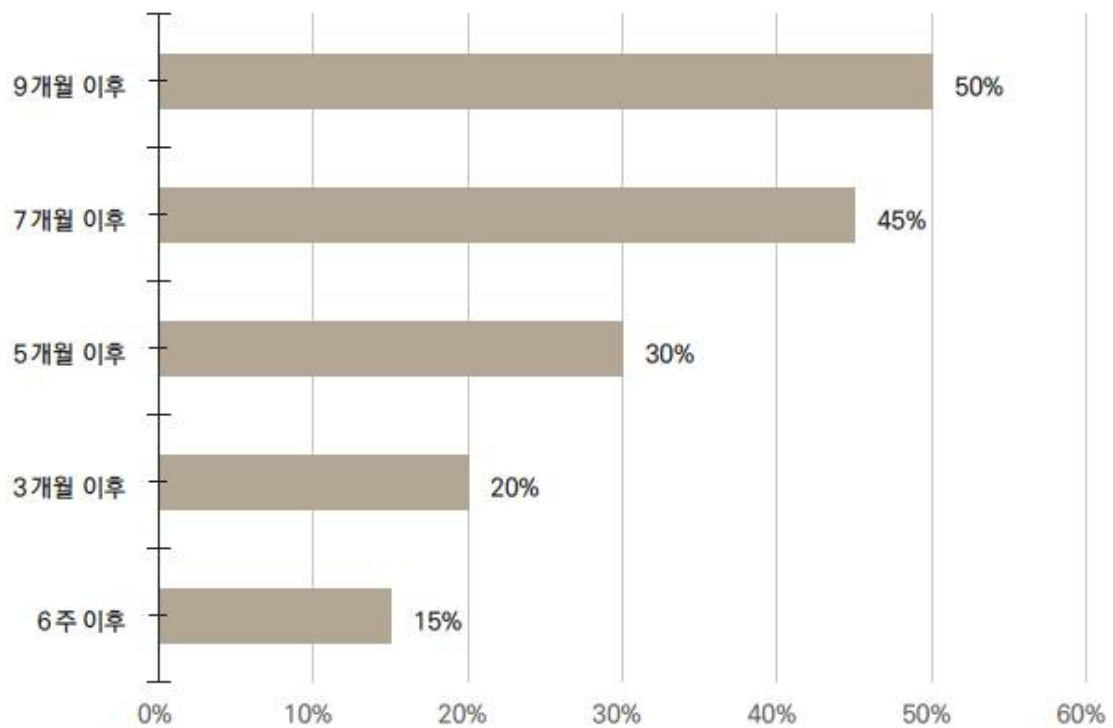
Leiharbeit – Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen e. V. (BAP) Bundesrepublik Deutschland Entgelte (in Euro) - gültig ab 01.03.2017 ²⁾						
	Entgelte Westdeutschland			Entgelte Ostdeutschland		
	Stundensatz	Zulagen ¹⁾		Stundensatz	Zulagen ¹⁾	
		1,5 % (> 9 Monate)	3 % (> 12 Monate)		1,5 % (> 9 Monate)	3 % (> 12 Monate)
1	9,23	9,37	9,51	8,91	9,04	9,18
2	9,85	10,00	10,15	9,01	9,15	9,28
3	11,51	11,68	11,86	10,52	10,68	10,84
4	12,18	12,36	12,55	11,14	11,31	11,47
5	13,75	13,96	14,16	12,58	12,77	12,96
6	15,47	15,70	15,93	14,15	14,36	14,57
7	18,06	18,33	18,60	16,52	16,77	17,02
8	19,43	19,72	20,01	17,76	18,03	18,29
9	20,50	20,81	21,12	18,75	19,03	19,31

2017년 독일노총 및 산하 산별노조와 파견산업 사용자단체 중 개인인력업체 연방사용자단체(BAP) 사이에서 체결되어 적용되고 있는 협약임금표를 보면, 전체 파견노동자의 임금은 9개의 등급으로 구분되고, 기본급과 추가수당으로 임금이 구분되어 있다. 또한 동독과 서독의 파견노동자의 임금이 구분되어 적용되고 있다. 추가수당은 9개월 미만은 월 기본급의 1.5%, 9개월 이상 근무자는 월 기본급의 3.0%가 고정적으

로 주어지고 있다. 파견산업 노동자의 최저하한 임금은 직무 1등급을 기준으로 시급 9.23유로(서독기준)으로 책정되어 있다.

이와 같은 독일노총 및 산하 산별노조와의 공동산별교섭을 통해 적용되는 기본임금 외에, 금속노조 및 화학노조 등 개별 산별노조 일부는 2012년부터 파견사업 사용자단체와 산업업종별 추가수당에 관한 별도의 협약을 체결하고 있다. 따라서 금속 및 화학산업 파견노동자들은 다른 산업 파견노동자들에 비해 더 높은 임금을 추가수당의 형태로 받고 있다.

<그림 8.2> 파견노동자에 대한 금속산업 추가수당



출처: 하이페터, 2017.

파견노동자의 임금수준은 전체 노동자 평균 및 숙련수준별 임금수준이 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 2016년 현재 전체 노동자 월 평균임금은 3,133유로이나, 파견노동자 평균은 1,816유로에 불과하다.

독일노동시장의 특성이 숙련과 직무별 임금수준이 유사하기 때문에, 파견노동자의 숙련수준별 임금수준을 전체 노동자의 숙련수준별 평균임금과 비교해도 역시 전체 노동자 평균보다 낮은 수준으로 나타나고 있다.

<그림 8.3> 파견노동자 임금수준 비교

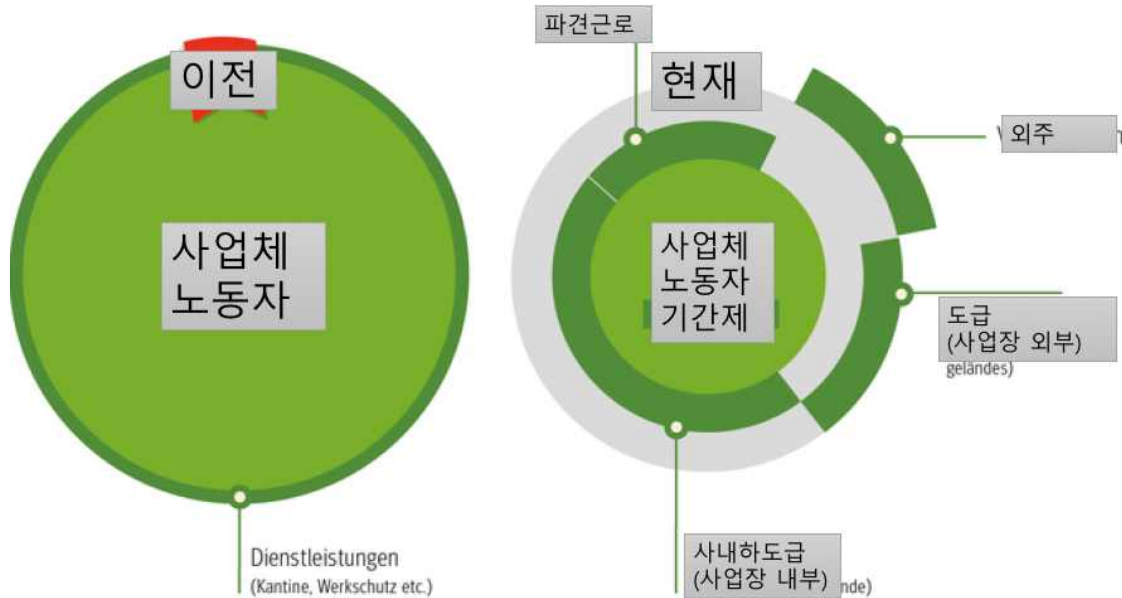


자료: Bundesanstalt für Arbeit, 2018.

2) 도급 및 사내하도급에 대한 논의

도급 및 사내하도급은 현재 공식적인 통계가 존재하지 않기 때문에, 현황보다는 독일 내에서의 논의를 중심으로 살펴보기로 하겠다. 독일 도급 및 사내하도급 등 사업장 비정규고용 유형은 이전에는 비핵심업무를 중심으로 경비 및 식당과 같은 서비스에 대한 외주화 중심으로 존재했다.

<그림 8.4> 현재 독일의 파견 노동자 분포



자료: IG Metall, 2018.

특히, 도급은 산업화 초기부터 존재했으나, 주로 비핵심업무, 특히 청소, 경비, 식당 등을 외주화하는 형태로만 존재했다. 그러나 독일에서 1973년 오일쇼크로 인한 이주 노동자의 유입금지 정책이 본격화 된 이후 주로 건설 부문의 사용자들이 독일 협약임금과 이주노동자 본국 임금 사이의 차이를 활용하기 위해 해외도급의 형태로 도급이 확대되었다. 이러한 경향은 동유럽국가로의 유럽통합이 확대되면서 더욱 강화되어 왔다.

동시에 2000년대 이후 고용형태의 다변화가 두드러지면서 사업장 내 기간제 외에 간접고용 형태의 다변화가 본격화되었다. 특히 간접고용은 기존의 비핵심업무인 청소, 경비, 식당 등의 외주와 더불어 핵심업무의 사업장 외부 도급 및 사업장 내부 사내하도급의 형태로 급격히 증가하고 있다.

또한 2010년 연방노동법원의 기독교노총 협약 무효화 판결 이후 파견노동의 우회로로 도급계약이 활용되고 있다. 파견노동 대신에 도급계약을 통한 외주화 경향이 확대되고 있으며, 비핵심업무가 아닌 핵심업무에 대한 도급 및 사내하도급 활용이 확대되어 가고 있다.

파견과 도급은 공간적으로 명확히 구분되나, 파견과 사내하도급은 공간적으로나 작

업형태에 있어서 구분되지 않아 유사도급의 불법적 형태일 가능성이 높은 것으로 판단되고 있다. 사내하도급은 파견노동을 대체할 가능성이 있고 무엇보다 원청의 정규직을 대체할 가능성이 높은 것으로 노동계는 판단하고 있다.

도급 및 사내하도급에 대한 현황은 IAB 사업체조사 패널자료를 활용한 분석 결과를 통해 부분적으로 추정할 수 있다. 일부 분석에 따르면, 현재 독일에는 약 26,000개의 사내하도급 사업체 및 21만 명의 노동자가 존재하는 것으로 추정되고 있다.

사내하도급 노동자가 가장 많이 종사하는 업종은 음식업, 섬유, 가구업종(15%), 건설업종(12%), 정보통신(10%) 등의 순이며, 기계, 전자 및 자동차업종은 약 6% 정도의 비중을 갖는 것으로 조사되고 있다. 조사사업체는 2004년, 즉 하르츠 노동개혁 이후 본격적으로 사내하도급을 활용해온 것으로 응답하고 있다.

특히 사내하도급은 그 자체로도 문제이지만, 파견노동에 대한 규제와 더불어 불법파견의 문제가 주된 논의의 대상이 되어 왔다. 이 경우, 사내하도급과 파견노동의 구분기준이 중요하나, 현재 법제도적으로 명확한 구분기준이 존재하지는 않는다. 사내하도급과 파견노동은 작업공간의 측면과 사내하도급이 노무도급일 경우에는 구분되지 쉽지 않기 때문이다.

이로 인해 독일 내에서 사내하도급과 파견노동을 구분하는 다양한 기준이 법리적으로 제시되고 있다. 일반적으로 사내하도급과 파견노동은 파견의 대상, 결과에 대한 정산, 업무지시권의 보유 여부, 사내하도급 업체의 독립성, 직무 상의 분리 정도 등을 통해 구분되고 있다.

<표 8.5> 사내하도급과 파견노동의 구분기준

사내하도급	파견노동
구체적 직무/성과	노무
결과에 대한 정산	근로시간에 대한 정산
원청이 업무지시권 행사 못함	원청이 업무지시권 행사
독립적이고 자기책임 하에 작업	종속적이고 타율적 작업
불량에 대한 자체 책임	불량에 대한 책임 없음
작업과정의 분리	혼재작업

자료: Lorig, 2012.

독일에서 사내하도급이 활용되는 주된 이유를 노사는 다르게 판단하고 있다. 노동계에서는 사내하도급의 활용이유를 주로 인건비 절감으로 판단하고 있다. 그러나 동시

에 소규모 사업체에서는 인력부족 문제의 해결, 물량부족에 대한 고용유연성 확보 등 역시 중요한 활용이유로 제시되고 있다.

사내하도급업체와의 계약기간은 기본적으로 1년이며, 다년계약의 경우에도 매년 단가 및 물량에 대한 협의를 진행하고 있다. 일부 사업체 인터뷰 결과에 따르면, 인력부족을 겪은 중소기업의 약 35%가 사내하도급을 활용하고 있어, 인력확보 역시 중요한 활용이유라고 볼 수 있다.

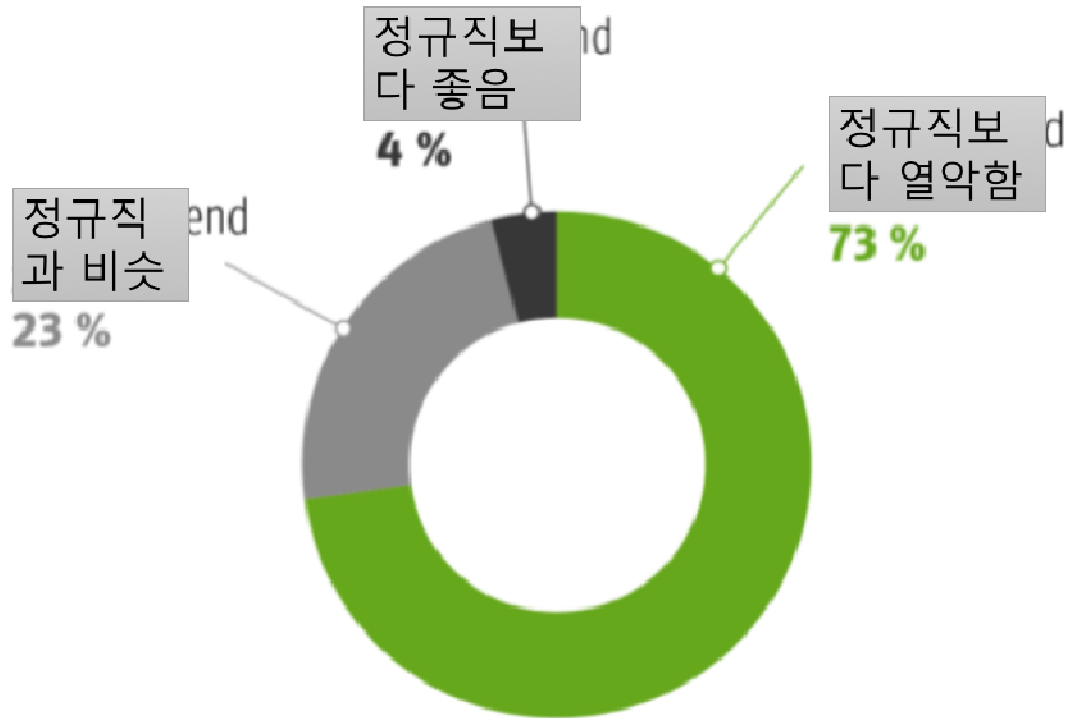
독일 금속노조 직장평의회 조사에 따르면, 도급 및 사내하도급 노동자의 임금 및 근로조건은 약 2/3가 원청 노동자에 비해 현저하게 열악한 것으로 나타나고 있다. 원청은 사내하도급 업체 종사 노동자의 임금 및 근로조건에 대해 관여할 수 없기 때문에, 구체적인 임금 및 근로조건에 대한 정보는 파악되지 않으며, 사내하도급 노동자의 임금 및 근로조건에 대한 조사자료 역시 존재하지 않는다.

사내하도급 사업체는 독립적 사업체로 간주되기 때문에, 사내하도급 사업체가 사용자단체에 가입하여 특정한 단체협약의 적용을 받는 경우가 아니면 단체협약의 적용을 받지 않은 경우가 많은 것으로 추정된다. 일정한 규모 이상의 사내하도급 사업체는 단체협약의 적용을 받을 가능성이 높지만, 소규모 하도급 사업체는 단체협약의 적용을 받을 가능성이 매우 낮은 것이 현실이다.

실제로, 사례조사에 따르면, 조사된 사업장 중 일부에서는 사내하도급업체가 임금 및 근로조건에 대한 협상을 요구하여, 도급계약을 종료시킨 경우도 존재한다(Sperber, 2016). 대부분 원청사업장이 하도급사업체에 대해 원청사업장이 적용하는 단체협약의 임률을 적용하지 않고, 별도의 기준임률을 적용하여 하도급 단가를 결정하는 것으로 추정하고 있다.

독일 금속노조 직장평의회 조사항목에서 사내하도급 노동자의 임금 및 근로조건에 대한 주관적 평가결과를 보면 유사한 결과가 제시되고 있다. 독일 금속노조가 직장평의회를 대상으로 사내하도급 노동자의 임금이 유사동종업무의 정규직과 비교해서 어느 정도의 수준인지를 물어본 결과, 정규직보다 좋거나 비슷하다는 응답은 전체 응답자의 4% 및 23%정도였다. 반면, 정규직보다 열악하다는 응답은 약 73%에 달하는 것으로 조사되었다.

<그림 8.5> 독일 파견 노동자의 처우에 대한 여론조사



자료: 독일 금속노조 직장평의회 조사, 2015

4. 독일 사례의 함의

파견노동에 대해서는 2012년을 기준으로 파견노동자에 대한 보호를 중심으로 정책 기조가 변화되고 있다. 사업체의 고용유연성 확보를 위한 파견노동의 활용 확대가 노동자의 노동기본권, 특히 임금 및 근로조건의 최저선을 지나치게 하향시키는 문제가 발생함에 따라 이를 정책적으로 교정할 필요성이 제기되어 왔다.

동시에 파견노동자의 확대에 의해 저임금근로자 비중이 확대되고, 결과적으로 독일 노동시장의 노동자 내부격차가 심각해짐에 따라 제도적 및 정책적 전환에 대한 사회적 요구가 높아져 왔다. 2012년 이후 대연정 하에서 보수당정권과 사민당 정권은 이러한 사회적 요구에 부응하여 적극적으로 파견노동에 대한 보호조치를 마련해가고 있다.

다만 정책적 전환의 효과가 실질적으로 파견노동자의 보호에 효과가 있는지에 대해

서는 여전히 논란이 되고 있으며, 추후 파견노동자에 대한 규제가 더욱 강화될 가능성 역시 매우 높다고 볼 수 있다.

도급과 사내하도급에 대해서는 최근 사례 중심으로 문제제기가 되고 있을 뿐, 여전히 제도적으로 방치되어 있다. 도급과 사내하도급은 기본적으로 다양한 업종과 다양한 규모의 원청사업체가 활용하고 있지만, 도급과 사내하도급이 주로 문제가 되는 것은 서비스 및 건설업종 및 중소기업 사업체이다.

전통적으로 노조조직률이 낮고, 영세한 사업체이며, 도급과 사내하도급의 제조업 비중이 상대적으로 낮기 때문에 아직은 현안으로 제기되지 않은 측면이 크다고 할 수 있다. 2016년 파견법 개정 이후 도급 및 사내하도급에 대한 규제필요성을 독일노조가 강력하게 주장하고 있다.

노동조합 주장의 핵심은 사내하도급의 유사도급 판별을 위한 기준을 강화하고, 유사도급에 대한 법적 제재를 강화하고, 도급사업체에 대한 지휘감독권을 강화할 것 등이다. 동시에 직장평의회에게 원청 사용자가 도급 및 사내하도급에 대한 정보제공을 의무화하여, 직장평의회 및 노조가 도급 및 사내하도급 노동자 보호에 제도적으로 개입할 수 있도록 할 것을 요구하고 있다.

결국 독일 사례에서 나타난 바와 같이, 파견과 사내하도급과 같이 사용자성이 명확하지 않은 근로관계에 있어서는 시장에 맡기는 경우, 그 부작용이 더 크게 나타나기 때문에 규제완화의 과정을 거쳐 결국에는 사용자성을 법제도적으로 명확히 하는 방향으로 회귀할 수밖에 없었다. 따라서 한국에서도 간접고용 근로관계의 사용자성을 법제도적으로 명확히 함으로써 노동자의 기본권을 보장할 필요성이 높아졌다고 할 수 있다.

또한 독일 사례의 중요한 함의는 간접고용 노동자의 차별개선에 있어서 동일노동 동일임금과 같은 원칙이 보다 중요하게 적용되어가기 시작했다는 점이다. 특히 파견근로자에 대해 파견법은 일정 파견 기간 이후 유사동종업무 수행 정규직과의 임금격차를 인정하지 않는 방식으로 제도가 개선되었다. 간접고용의 직접고용으로의 전환을 촉진시키기 위해서라도 한국의 간접고용 관련 개선도 임금격차와 관련된 차별적 행위를 규제하는 내용이 보완될 필요가 있다.

참고문헌

- 토마스 하이페터. 2017. 하도급, 외주화와 노동: 독일 제조업과 자동차산업의 사례. 국제노동브리프. 2017-6. 한국노동연구원.
- 베나씨, 치이아라. 2018. 이탈리아와 독일 파견노동의 정치경제학 : 양국의 서로 다른 단체교섭 성과에 대한 해설. 국제노동브리프. 2018-6. 한국노동연구원.
- Absenger, Nadine. 2016. Leiharbeit und Werkverträge: Das aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung. WSI.
- Arntz, Melanie. 2017. Verbreitung, Nutzung und mögliche Probleme von Werkverträgen. Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Barlen, Vivien. 2015. Herausforderung Leiharbeit und Werkverträge. Strategien der Mitbestimmung auf gewerkschaftlicher und betrieblicher Ebene im Organisationsbereich der IG Metall. Schriftenreihe Institut Arbeit und Wirtschaft, No. 17.
- BDA. 2017. Werk- und Dienstverträge. BDA-Kompakt.
- BKK. 2017. Neue Regeln für die Leiharbeit. BKK Service: Informationen für Arbeitgeber.
- Deutscher Bundestag. 2015. Abgrenzungsmerkmale zwischen Werkvertrag und Leiharbeit. WD 6 - 3000 - 035/15.
- Deutscher Bundestag. 2018. Einzelfragen zur Leiharbeit in Deutschland. WD 6 - 3000 - 079/17.
- HBS. 2016. Überblick Regionale Datenbank., Atypische Beschäftigung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.
- Hertwig, Markus et. al. Werkverträge im Betrieb. Eine empirische Untersuchung. HBS.
- Hobler, Dietmar. 2018. Leiharbeit: 1991- 2016. WSI.
- IG-Metall. 2018. Fokus Werkverträge.
- RWI. 2017. Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen. Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- Sperber, Carina et. al. 2016. Warum Betriebe On-Site-Werkverträge nutzen: Werkverträge aus Sicht der Auftraggeber. IAB Kurzbericht. No. 16.
- VBW-Bayern. 2017. Position: Mythen und Fakten zur Zeitarbeit.

제9장 영국 간접고용 근로의 실태와 법적 규제: 노동3권을 중심으로

1. 머리말

OECD 국가 중 미국과 캐나다 다음으로 노동시장 관련 규제가 약한 국가로 평가받고 있는 영국은¹⁰⁵⁾ 보다 유연하고 효율적인 노동시장과 고용창출을 위한 경제성장을 위해 고용법을 더욱 유연하게 수정하는 작업을 진행해왔다. 비정규직 규제에 대한 영국 정부의 효력 있는 법·제도의 미비함은 불안정한(insecure) 고용형태의 증가를 가져왔으며, 2008년부터 2015년 사이에 영국의 임시직 고용은 유럽연합(EU) 국가들 중 3번째로 큰 증가율을 보였다.¹⁰⁶⁾ 현재 3백만이 넘는 노동자들이 불안정 노동에 종사하고 있으며 이는 영국 전체 노동력의 10분의 1을 차지하고 있다.¹⁰⁷⁾ 이들은 노동 시간의 불안정성뿐만 아니라 연금, 유급 휴가, 질병 수당 등 노동자로서 전반적인 권리를 보장받지 못하고 있어 노동기본권 보호 체계의 확대가 요구되는 실정이다. 이 중에서도 간접고용에 대한 노동계의 평가는 매우 부정적이며, 주로 간접고용이 최근 이민자의 장시간, 저임금 노동의 주원인이 되고 있다는 점에서 비판받고 있다.

영국에서 원사업주(도급인)로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 수탁한 사업주(수급인)가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 사내하도급의 개념은 그 자체로 실제적 법률관계를 갖는 법률적 개념이라기보다는 노동력을 사용하는 각각의 상황에서 어떤 개념으로 사용하고 있는지, 즉 해당 사안의 문맥을 고려하여야 한다. 영국에서 우리나라의 사내하도급 이슈와 비견될 수 있는 고용상의 쟁점은 서브콘트랙터(subcontractor), 아웃소싱(outsourcing) 또는 에이전시 워크(agency work)를 들 수 있는데, 이들 개념에 대한 구분이 명확하지 않아 간접고용 근로자들의 현황 파악이 부족한 상태이다. 현재 공식적으로 집계되는 통계보다 월

105) OECD Employment Protection Indicator: 영국의 2013년 임시직 고용보호수준은 0.38로, 미국과 캐나다(0.25) 다음으로 낮게 나타났다.

106) TUC (2017). The gig is up: trade unions tackling insecure work.

107) TUC (2017). The gig is up: trade unions tackling insecure work.

씬 큰, 유럽 내 가장 큰 규모의 간접고용 시장을 형성하고 있다고 추정되고 있어 정확한 실태 파악이 요구된다.

비정규고용 형태 중 간접고용 관련 법적 규제의 쟁점은 평등대우원칙을 중심으로 전개되었고, 사내하도급 사용 사유 제한 등의 규제는 미비한 실정이다. 2010년 이후 유럽연합의 입법지침과 압력에 따라 차별금지와 평등대우(equal treatment) 원칙을 주된 내용으로 하는 파견근로지침 시행령(The Agency workers Regulation)이 제정·시행되었으나, 간접고용의 특성 상 고용관계 자체가 명확하지 않고 단체교섭권이 보장되지 않는 상황에서 노동법적 보호를 받기란 기대하기 어려운 실정이다. 한편 2000년대 이후 임금과 노동조건을 개선하기 위한 간접고용 근로자들의 노조 결성 노력이 있어 왔으며, 최근에는 영국독립노동자조합(IWGB) 등이 결성되어 전통적으로 조합화되지 않았거나 덜 대변된 분야에 종사하는 근로자들의 보수와 근로 조건을 개선하기 위한 여러 캠페인을 진행하고 있다. 특히 간접고용 근로자들과 관련하여 사용자업주와 고용사업주와의 단체교섭권을 획득하기 위한 노력이 진행 중에 있다.

여기서는 영국의 간접고용 관련 현황을 파악하고 간접고용 사용에 관한 법적 규제를 검토하며, 간접고용 근로자들의 노동조합 결성·가입에 관한 실태와 쟁점을 다룬다. 이를 통해 영국의 사례가 한국 간접고용 노동자들의 노동3권 실태에 어떤 시사점이 될 수 있을지를 고찰하고자 한다.

2. 영국 간접고용 근로의 현황과 실태

1) 영국의 비정규직 구분

영국에서 비정규직은 비정규고용(casual work 또는 irregular work)과 불안정고용(insecure work)이라는 용어를 주로 사용하고 있다. 비정규고용은 정규고용과 달리 근무 시간이 불규칙한 형태의 근로 계약이며, 계약상으로는 주로 ‘캐주얼(casual)’, ‘프리랜스(freelance)’, ‘제로아워(zero hours)’, ‘필요에 따라(as required)’ 등의 단어를 사용하고 있다.¹⁰⁸⁾ 반면 불안정고용은 노동 시간, 임금, 복리후생 등에서 매우 취약한 노동 형태(vulnerable work)을 말한다. 여기에 해당되는 고용형태로는 기간제 근로(fixed period work), 제로아워 계약(zero-hour contracts), 파견노동(agency

108) <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

work), 아웃소싱(outsourcing), 캐주얼(casual work), 계절노동(seasonal work), 저임금 자영업(low-paid self employment) 등이 있다. 영국노총(TUC)의 보고서에 따르면 현재 영국의 불안정고용 근로자의 규모는 3.2백만 명으로 추정되고 있으며 이는 영국 전체 노동력의 10분의 1을 차지할 정도로 그 규모가 크다. 특히 이들은 2008년부터 2015년 사이에 영국의 임시직 고용이 유럽연합 국가들 중 3번째로 큰 증가율을 보였다는 것에 집중하며, 비정규직 규제에 대한 영국 정부의 효력 있는 법·제도의 미비함이 불안정 고용을 급격하게 증가시켰다고 지적했다.

영국 내 노사분쟁을 조정하고 노사관계 및 입법 관련 자문과 상담 등을 담당하는 자문·알선·중재위원회(Advisory Conciliation and Arbitration Services, ACAS)는 전통적인 9-5 job(근로 시간이 규칙적으로 정해져 있는 직업)과는 다른 다양한 고용 형태의 노동자 분류를 제시하고 있는데 각각의 정의는 다음과 같다.

- Agency workers (파견노동자): 파견업체(agency)와 계약을 맺고 사용회사의 과제나 업무를 담당하는 고용 형태로, 파견노동자들은 과제를 담당하는 동안 일시적으로 사용회사의 관리와 감독을 받지만 여전히 파견업체에게 고용된 상태이다.
- Apprentices (견습생): 견습(Apprenticeships)은 전국적으로 인정되는 자격 취득으로 이어질 작업 기반 교육 프로그램으로, 견습 과정의 수준에 따라 완료까지 1~4년이 걸릴 수 있으며 견습생의 연령에 따라 최저임금 지급 기준이 다르다.
- Fixed term work (기간제 근로): 기간제 근로는 정해진 기간 동안 지속되거나 지정된 업무가 완료될 때 종료되는 계약이며, 계절노동이나 바쁜 기간을 커버하기 위한 임시직원, 또는 출산 휴가 등으로 인해 결원이 생겼을 경우 등을 포함한다.
- Peripatetic workers (고정된 작업 기반이 없는 노동): 여러 위치에서 일하는 노동자로 정상적 업무 기반을 벗어나거나 고정된 작업 기반이 없는 것이 특징이다.
- Piece work: 근로자가 자신이 하는 업무에 대해 돈을 지급받을 때, 작업 프로세스에 따라 작업 당 임금을 지급받는 경우를 말한다.
- Self-employed (자영업자): 스스로 사업을 운영하고 고객에게 서비스를 제공하는 형태의 노동으로, 최저임금법이 적용되지 않는 등 노동자로서의 권리가 거의 없다.

만 고객과의 계약 조건에 명시된 권리와 의무를 갖는다.

- Umbrella companies: 대개 에이전시를 통한 계약자(agency contractors)에 대한 고용주의 역할을 수행하는 회사를 말한다. 사용회사로부터 근로자의 근무시간과 급여 내역을 전달받고 청구서를 발행, 급여를 수령해서 수수료와 소득세를 공제한 순액을 근로자에게 지급하는 역할을 하며, 급여뿐만 아니라 각종 세금 및 사회보험을 계산하여 납부하는 역할도 담당하고 있다.
- Volunteers, work experience and internship (자원봉사자, 인턴십): 인턴십이나 자원봉사 형태로 인적 자원을 제공하는 것은 보통은 노동자로서의 권리가 없다고 가정하지만, 계약 조건이나 업무의 유형에 따라 노동자의 지위를 가질 수 있다.
- Zero hours contracts (제로아워 계약): 정해진 노동시간 없이 임시직 계약을 한 뒤 일한 만큼 시급을 받는 계약 형태로, 사용자가 최저 근무시간을 제공할 의무가 없으며 근로자 또한 제공되는 모든 업무를 수락할 의무가 없다는 것이 주된 특징이다. 특히 노동 현장에서 예기치 못한 상황 발생 시 일시적이고 변경 가능한 요구를 충족시킬 수 있는 유연한 인력을 제공하는 데 사용된다.

이 중 간접고용과 관련이 있는 고용형태로는 파견노동(agency work)과 umbrella company가 있다. 파견근로자는 파견회사와 계약을 맺으며, 사용회사가 임시적 업무를 위해 직원을 제공하도록 파견회사에 요청함에 따라 파견회사가 사용회사에 그들의 직원을 파견하는 근로형태이다. 따라서 근로자를 실질적으로 고용하는 사용회사의 사용자성 논쟁의 주요 대상이 되고 있다. 또, umbrella company가 개입된 계약에서 파견노동자는 자영자(self-employed)로 분류되는 경우가 많아 이들의 임금과 근로 조건, 복리후생에 직접적으로 영향을 끼친다. 이는 고용주가 세금을 회피하고 근로자에게 책임을 전가하는 방식으로, 근로자 파견 업체를 통해 일자리를 구하는 간접고용 노동자들의 상당수가 umbrella company와 계약하도록 강요받고 있어 문제가 되고 있다.

2) 간접고용의 개념과 구분

영국에서 원사업주(도급인)로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 수탁한 하도급 사업주(수급인)가 자신의 의무를 이행하기 위해 근로자(하도급 근로자)를 고용하여 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하도록 하는 사내하도급의 개념은 우리나라와 완전히 같은 맥락을 가지고 있지는 않다. 이는 법적으로 도급과 파견을 엄격하게 구분하는 우리나라와 달리 영국은 이들을 구분하는 핵심적 요소가 존재하지 않으며 근로자 공급이나 파견에 대해 엄격하게 제한하고 있지도 않기 때문이다. 따라서 영국에서 사내하도급은 그 자체로 실제적 법률관계를 갖는 법률적 개념이라기보다는 노동력을 사용하는 각각의 상황에서 어떤 개념으로 사용하고 있는지, 즉 해당 사안의 문맥과 배경을 고려하여야 한다.

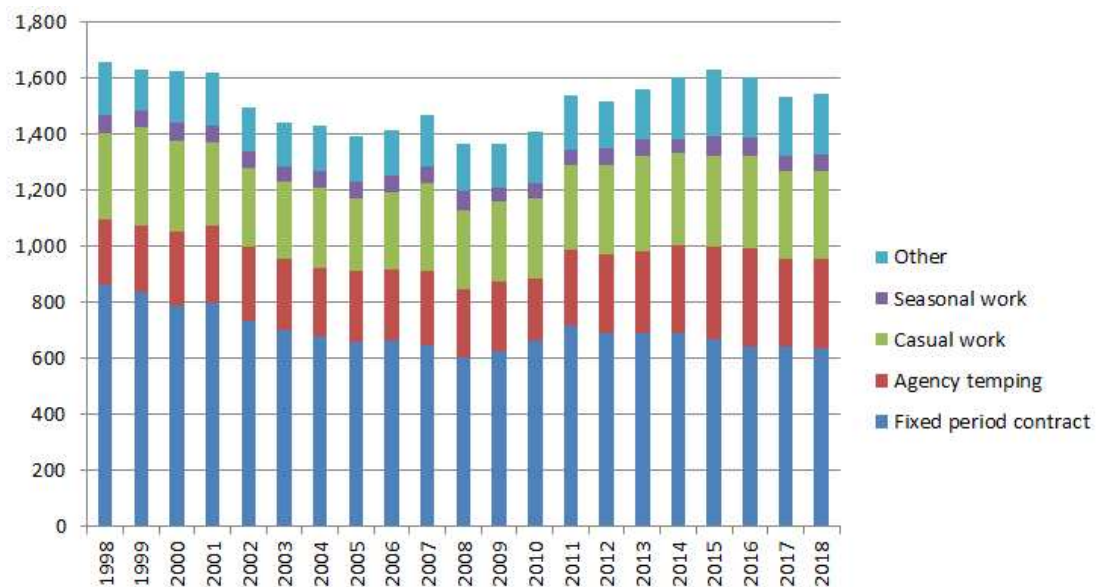
영국의 간접고용 형태 중 우리나라의 사내하도급 이슈와 비견될 수 있는 고용상의 쟁점은 서브컨트랙터(subcontractor), 에이전시 워크(agency work) 또는 아웃소싱(outsourcing)을 들 수 있다. 하청업체 또는 하도급 계약자로 번역할 수 있는 서브컨트랙터는 주로 건설업에서 임시직 근로자를 고용하는 방법이었지만, 정보 기술 및 비즈니스 정보 분야 등 다른 분야로 확대되고 있다. 하도급 근로자가 사용사업주가 아닌 고용업체와 계약을 맺고 협상을 하는 것이 특징이라는 점에서 한국의 사내하청과 가장 유사한 개념을 보인다. 에이전시 워커는 일반적으로 파견근로자를 나타내지만, 영국에서 employment agency는 근로자 파견업체, 근로자 공급업체 및 직업소개업체 등을 모두 포함한 것에 가까우며, 많은 경우 노동분쟁의 대상이 되는 에이전시 워크라고 하면 우리나라의 사내하청 또는 파견근로에 가깝다. 국제노동기구(ILO)의 정의에 따르면 에이전시 워크는 employment agency가 사용자 회사로부터 부탁받아 근로자를 고용한 후 그 근로자가 제한적이거나 불특정 기간 동안 사용자 회사의 감독하에 일을 수행하는 것을 나타낸다.¹⁰⁹⁾ 즉, 사용사업주가 에이전시에 수수료를 지불하고 에이전시가 근로자에게 임금을 지불하는 형태이다. 에이전시 워커와 사용사업주 간에는 고용관계가 없는 것으로 간주되지만, 보건 및 안전에 관한 사용주의 법적 의무가 있을 수 있다. 마지막으로 아웃소싱은 실제로 사내하청 근로자들을 나타낼 때 많이 사용하는 용어이다. 즉, 영국에서 사내하도급은 용어의 직접적 번역보다는 사용사업주 - 하도급 사업주 - 하도급 근로자간의 삼면적 노동관계에서 하도급 근로자에 대한 사용사업주의 지휘·명령권이 어떻게 나타나고 있는지를 고려해야 한다.

109) <https://www.ilo.org/sector/activities/topics/temporary-agency-work/lang--en/index.htm>

3) 간접고용의 규모

이렇듯 영국에서 간접고용의 개념에 대한 구분이 명확하지 않기 때문에 간접고용에 관한 공식 통계 또한 존재하지 않는다. 영국 통계청(ONS)에서 실시하는 노동력 통계 조사(Labour Force Survey, LFS)에서 도급 및 사내하도급은 별도로 집계되지 않고 있어 사내하청 근로자들의 현황 파악이 부족한 상태이다. 특히, 사내하도급의 경우 기업 간 계약에 의거해 이루어지고 하도급 노동자는 도급업체의 정규직 노동자나 자영업자(self-employed)로 간주되는 경우가 많기 때문에 실태파악이 어렵다. 간접고용형태 중 유일하게 노동력 통계 조사에서 집계되고 있는 것이 임시파견노동자(temporary agency workers)인데, 제조업과 서비스업에 널리 퍼져 있는 파견노동은 2018년 기준 31만 명이 넘는 근로자들이 에이전시를 통한 간접고용의 근로 제공 형태를 보이고 있어 1990년대 말 23만 명에 비해 크게 증가했다. 이 중 남성이 16만 명, 여성이 14만 명 정도를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 공공부문에서 파견근로자의 사용은 주로 보건(health)과 교육(education) 두 분야에서 두드러지게 나타나고 있다.¹¹⁰⁾

<그림 9.1> 영국의 임시직 고용(temporary employee) 현황



*단위: 천 명

*자료: Labour Force Survey (2018), Temporary employees (not seasonally adjusted)¹¹¹⁾

110) NIESR(2017) - Use of Agency Workers in the Public Sector

111) 연도별 비교를 위해 각 년도 1분기(1~3월)의 자료를 사용함.

그러나 이러한 통계가 임시파견노동자에 한정되어 있기 때문에 상용파견노동자(permanent agency worker)까지 고려한다면 현재 영국의 파견근로자는 약 865,000명으로 추정되며, 이는 2020년까지 100만 명으로 증가할 것으로 예측하고 있다.¹¹²⁾ 이렇듯 간접고용 관련 통계가 미흡하고, 많은 경우 파견업체가 근로자와 근로계약이 아닌 서비스 공급 계약을 체결한다는 점, 법률적으로도 간접고용의 제한이 없고 운영이 자유로운 나라라는 점 등을 고려하면 영국의 실제 간접고용 규모는 상당히 과소평가 되어있다고 여겨진다. 실제로 영국노총(TUC) 등 노동계가 주장하는 간접고용 근로자 수는 약 3백만 명 정도이다. 이러한 이유로 영국은 유럽 내에서도 상당히 큰 규모의 간접고용 시장을 형성하고 있다고 추정된다.

4) 공공부문에서의 간접고용

1970년대 이후, 공공부문 간접고용의 한 유형인 민간위탁은 영국 중앙정부와 지방정부의 공공서비스 조달에 매우 중요한 역할을 담당해왔다. 영국 정부는 일 년에 2500억 파운드가 넘는 자금을 아웃소싱과 하청에 쓰고 있으며, 이는 GDP의 13.7% 정도로 덴마크(14.16%), 독일(15.05%)와 비슷한 수준이다.¹¹³⁾ 그러나 최근 영국의 공공서비스를 위탁 운영하는 민간 하청기업 카릴리언(Carillion)이 파산 절차에 들어가면서 공공부문에서의 아웃소싱에 대한 우려가 커지고 있다. 공공부문에서의 아웃소싱은 원래 공공부문에서 민간부문으로 리스크를 이전하는 방법으로, 경쟁과 이윤추구 동기로 인한 비용 절감 효과가 그 목적이다. 이에 대한 주된 비판으로는 이러한 비용절감이 노동자의 낮은 임금과 열악한 근로조건을 전제로 한다는 영국노총(TUC)의 비판이 있어왔다. 노동계는 민간 하청기업이 그들의 근로자에게 같은 일을 하는 공공부문 근로자들에 비해 열악한 조건을 제시한다고 비판해왔다. 또한, 영국 내 2위의 건설업체이자 공공서비스를 위탁 운영하는 시설관리업체였던 카릴리언의 파산 이후 1,600명의 노동자들이 정리해고 되었고 10,000명 정도가 다른 회사로 이전되었으며 7,000명 정도는 어디에도 소속되지 못한 채 공중에 떠있는 상태라는 점에서 영국 정부에서 공공부문의 하청 제도 수정이 요구되는 실정이다.

112) <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1873#understanding>

113) House of Commons (2018), After Carillion: Public sector outsourcing and contracting

5) 영국의 간접고용 사용 규제 방식

영국에서 간접고용 사용 규제에 관한 법률은 파견근로를 중심으로 발달하였으며, 법률 제정의 주된 배경 및 동기는 EU지침 시행에 있다. 파견근로 사용에 대한 규제 내용 변화를 요약하면 다음과 같다.

<표 9.1> 파견근로 사용에 관한 규제 변화

년도	규제 내용
1973	근로자 파견에 대한 면허제도 수립
1994	허가제를 폐지하고 신고제로 전환
2003	근로자 파견 사업에 대한 구체적인 규제 사항 제시
2004	농수산업 분야에 한해서만 면허제 도입
2010	평등대우원칙 구체화

영국에서 간접고용이 법적 규제의 대상으로 들어온 것은 1973년 파견 및 고용중개업에 관한 법률(Employment Agency Act 1973)이 제정되면서부터이다. 이 법률은 영국의 약 17,000개의 employment agency의 운영을 규제하는 토대가 되었으며 그 핵심은 고용중개업에 대한 면허제도에 있었다. 즉 근로자 파견 사업을 시작하기 위해서는 정부가 발급하는 면허를 사전에 취득해야하며, 취득 기준에는 선불 수수료를 청구하는 것과 존재하지 않는 직업에 대한 오도된(misleading) 광고를 내보내거나 직원의 경험을 평가하기 위한 기준을 설정하는 등의 행위가 금지되었고, 이를 어길 시에는 영업정지나 면허를 취소할 수 있다는 내용이었다. 그러나 탈규제를 내건 보수주의 정부가 들어서며 1994년 규제 완화 및 외주화에 관한 법률(Deregulation and Contracting Out Act 1994)을 통해 허가제를 폐지하고 신고제로 전환하였다. 따라서 현재 영국에서 employment agency 설립은 신고제이며, 기업 및 규제 개혁 부서(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform)에서 이를 관리·감독하고 있다.

2003년 고용소개 및 고용사업에 관한 시행령(The Conduct of Employment Agencies and Employment Business Regulation 2003)은 근로자 파견 사업에 대한 구체적인 규제 사항을 제시하고 있다. 시행령은 근로자 파견·공급 외에 다른 서비스를 제공하는 것, 존재하지 않는 광고를 내보내는 것, 근로자의 인적사항을 공유하는 것 근로자의 근로 제공에 직접적으로 비용을 청구하는 것 등을 제한하였다. 또한, 영

국의 간접고용 규제는 근로자 파견 업종에 아무런 제한을 두고 있지는 않고 있는데, 유일하게 쟁의행위 (파업 중인) 사업장에 대한 대체근로자의 파견만은 제한하고 있다. 그밖에도 고용주의 보건 및 안전 기준을 문서화할 것, 지불해야 할 급여와 근무 시간을 서면으로 기록하고 근로자의 계약 상태를 명시할 것을 제시하고 있다. 하지만 현실적으로 관리·감독이 소홀하여 무분별하게 성장하던 파견근로사업이 결국 2004년 조개 채취를 하던 불법 이민 파견근로자 21명이 밀물에 갇혀 익사하는 재해 (Morecambe Bay cockling disaster)를 초래했고, 이후 농수산업 분야에 한해서만 다시 면허제를 도입하는 갱마스터 면허법(Gangmasters Licensing Act 2004)이 제정되었다.

위의 법률들은 간접고용 사용에 대해 행정적으로 규율하는 정도의 내용만을 담고 있어 간접고용 근로자의 법적으로 보호할 수 있는 장치가 되지 못한다는 비판이 꾸준히 존재해왔다. 이와 더불어 간접고용 근로자가 동등하게 대우받을 수 있도록 하는 최초의 초국가적 법적 조치였던 유럽 연합의 파견근로자 지침(Temporary and Agency Workers Directive 2008)을 시행해야 하는 압력에 따라 2010년 차별금지와 평등대우(equal treatment) 원칙을 주된 내용으로 하는 파견근로지침 시행령(The Agency Workers Regulation 2010)이 제정·시행되었다. 이에 따라 근속기간이 12주 이상인 파견근로자는 동등 임금(equal pay), 연금 가입(pension enrolment), 유급 휴가(paid annual leave) 등에서 평등대우 규정을 적용받을 수 있게 되었다. 하지만 이 시행령은 영국 내에서 자발적으로 형성된 것이 아니라 유럽연합의 입법지침과 압력에 따라 제정되었으며, 현실적으로 관리·감독이 소홀해 잘 지켜지지 않고 있다고 평가되고 있다. 또한 간접고용 근로자들은 고용 자체가 명확하지 않은 상태에서 노동법적 보호를 받기란 기대하기 어려워, 실제로 임금, 노동조건, 복리후생 면에서 노동자로서 전반적인 권리를 보장받지 못하고 있는 실정이다.

특히 2010년 시행령의 주 내용인 12주 간의 근속기간이 끝나면 정규직 근로자와 동일한 기본임금 및 조건을 부여받을 수 있다는 규칙을 교묘하게 피해 임금에 한해서 평등대우의 면제를 제공하는 Swedish Derogation이 논쟁이 되어왔다. 이는 파견업체가 근로자와 정규직 계약을 체결하여 과제 사이사이에 임금을 지급하는 방식으로 이루어지는데, 이 계약은 근로자가 동일 임금의 자격을 포기한다는 것을 분명하게 하는 계약으로 작용한다. 근로자가 받는 임금은 이전 12주 동안의 가장 높은 비율에 따라 배정된 금액의 적어도 절반 이상을 지불해야 하는 동시에 최저임금보다 높아야 한다. 즉 Swedish Derogation은 근로자가 과제 사이에 받는 임금 때문에 정규직과 동

등임금을 받을 권리가 없어지는 것을 허용되는 것이다. 자문·알선·중재위원회(ACAS)는 2013년 Swedish Derogation에 관한 초기의 분쟁에서 고용심판소가 주로 고용주의 입장에 손을 들어주었다는 점에서 Swedish Derogation가 철폐되지 않을 것이라고 보고 있다.¹¹⁴⁾

한편, 공공부문의 간접고용과 관련하여 최근 카릴리언(Carillion)의 파산 이후 영국에서는 공공서비스를 민간에 위탁함으로써 생길 수 있는 문제들을 인지하게 되었고 영국 국회와 정부에서 공공부문 하청 제도를 어떻게 수정해야 하는지에 대한 논의가 이루어지고 있다. 영국의 법·제도 개선과 관련하여 최근 노르웨이 오슬로 도시의 정부 매상제도가 중요한 시사점이 되고 있는데 그 내용은 다음과 같다.

<노르웨이 오슬로 도시 정부 매상제도 수립>

노르웨이의 오슬로 시는 최근 정부 매상제도를 새롭게 수립해 정부에게 서비스(특히 건축)와 제품을 공급하는 회사들의 노동조건을 보다 엄격하게 규제할 수 있게 하였다. 이 제도를 도입한 목적은 사회적 투기와 노동 관련 범죄를 막기 위한 것이며, 건설 부문의 연수생 지원자 부족 문제를 해결하기 위한 목적과 공정한 경쟁을 보장, 글로벌 공급 체인에서 노동자의 인권 및 ILO 핵심 협약 위반을 방지하기 위한 목적 등을 두고 있다. 제도에 따르면 오슬로 시에 하청업체로 등록하기 위해서는 다음과 같은 조건을 맞춰야 한다.

- 하도급 업자가 최고 1개여야 함
- 회사에서 최소 10%의 견습생을 두어야 함
- 근로자들은 정규직 계약을 맺어야 함
- 근로자들의 최소 50%가 숙련공이어야 함
- 인권 침해와 ILO 핵심 협약 위반을 방지하기 위한 품질 관리 시스템을 사용해야 함

노르웨이 정부는 현재 이 제도를 오슬로가 아닌 전국 지침으로 확대할 방안을 강구하고 있다. 이 제도 전환은 정부 부처에서 사기업과의 보다 공정한 근로 계약을 촉진시키기 위한 제도로서 좋은 사례로 평가되고 있다.

자료: Espen D. Nicolaysen, «New Procurement Strategy City of Oslo», Presented at the The 15th ICLEI Procura+ Seminar in Oslo 21-22 of March 2018

114) <http://www.acas.org.uk/?articleid=4162>

6) 간접고용 근로자의 법적 지위

영국의 간접고용 관련 기존 분쟁 사례를 보면 근로자의 법적 지위가 가장 중요한 노동법적 쟁점이다. 자문·알선·중재위원회(ACAS)는 노동자의 고용 상태(employment status)에 따른 노동자의 권리와 고용주의 책임을 명시하고 있다. 따라서 영국 간접고용 노동자의 법적 지위에 대해 알아보려면 우선 피고용인(employee)과 노무제공자(worker), 그리고 자영업자(self-employed)의 3가지 고용 유형을 이해해야 한다.

<표 9.2> 노동자의 고용 상태(employment status) 구분

<p>피고용인(employee)</p>	<p>피고용인(employee)은 고용 계약상의 조건에 따라 일하고 개인적으로 업무를 수행한다. 임금, 연차 휴가 및 근무 시간과 같은 조건이 합의될 때 계약이 성립되며 주로 서면으로 고용의 주요 조건을 기록한다. 피고용인은 노무제공자(worker)에 비해 더 많은 권리를 가지며, 최저임금, 휴일 급여 및 각종 수당, 유연한 근무시간을 요구할 권리, 부당해고로부터 보호받을 권리 등이 이에 포함된다.</p>
<p>노무제공자(worker)</p>	<p>노무제공자(worker)는 피고용인과 마찬가지로 기본적으로 계약을 통해 개인적으로 업무를 수행하지만, 일부 노동자는 하도급업자(subcontract)와 같이 작업을 수행하기 위해 다른 사람을 보낼 수 있는 제한된 권리를 가지질 수 있다. 상당수의 캐주얼(casual work), 에이전시 워크(agency workers), 프리랜스(freelance work), 계절노동(seasonal work), 제로아워 계약(zero hours work) 노동자가 노무제공자로서의 권리를 갖는다. 이들은 최저임금과 법정 최저 수준의 유급 휴가 등 노동자로서의 최소한의 권리를 가지고 있지만 피고용인(employee)에 비해서는 보장되는 권리가 적다. 특히 해고와 관련하여 최소통보 기간¹¹⁵⁾을 적용받지 못하고, 부당해고로부터 보호받을 권리를 가질 수 없다.</p>
<p>자영업자(self-employed)</p>	<p>자영업자(self-employed)는 자신의 사업을 실행하는 사람이며 고객에게 서비스를 제공하기 위해 계약을 체결을 체결한다. 피고용인이나 노무제공자와 동일한 고용 권리와 의무가 존재하지 않지만 고객과의 계약 조건에 명시된 권리와 의무를 가진다. 특수한 경우 조세 목적 상 자영업자로 분류되었다고 해도 고용</p>

권리를 위해 근로자 또는 고용인으로 여겨질 수 있다.

여기에서 중요한 점은, 같은 종류의 간접고용 근로자라고 하더라도 계약에 따라 고용 상태가 다르게 나타날 수 있어 간접고용 근로자의 계약 형태뿐만 아니라 계약상의 관계가 실제로 어떻게 작용하는지를 보고 실제 고용 상태를 판단해야 한다는 것이다. 예를 들어, 파견노동자의 경우 피고용인의 고용 상태를 갖는 경우도 있지만 많은 경우 근로자와 파견업체 사이에 직접적인 계약을 맺지 않는 서비스 공급계약(contract of service)이나 umbrella company가 개입된 umbrella contract¹¹⁶⁾를 체결하는데, 이 때 파견노동자는 노무제공자나 자영업자로서의 지위를 갖게 된다. 사내하도급의 경우에도 주로 기업 간 계약에 의거해 이루어지기 때문에 하도급노동자는 도급업체의 정규직 노동자나 자영업자로 간주되는 경우가 많다. 가장 문제가 되는 것은 고용주가 간접고용 노동자를 의도적으로 자영업자로 분류하는 시도들인데, 이는 자영업자의 경우 피고용인이나 노무제공자에 비해 노동자로서 보장되는 권리가 훨씬 적으며 노동자로서의 기본 권리인 최저임금조차 적용받을 수 없기 때문이다.¹¹⁷⁾

이렇듯, 간접고용 근로자들은 고용권리법(Employment Rights Act 1996)에 따른 임금, 휴가, 퇴직, 고용보호, 교육 훈련 등의 권리를 보장 받을 수 있는 피고용인(employee)으로 간주되지 않는 경우가 많으며, 이들의 권리는 1973년 제정된 파견 및 고용중개업에 관한 법률(Employment Agency Act 1973) 등에 의해서만 보호받을 수 있는 실정이다. 하지만 이들 법률마저도 현실적으로 해결책을 제시하지 못하며 2010년 시행령 또한 여전히 간접고용 근로자의 고용법상 지위에 대하여 상세한 규정을 두고 있지 않아 사실상 간접고용 근로자들은 주요 노동법상의 보호를 받기 어렵다는 지적이다.

다시 말해 간접고용 근로자의 애매한 법적 위치와 적절한 보호 장치의 부재의 원인은 주로 계약 형태에 있으며 이는 근로자의 임금, 근로 조건, 복리후생에도 영향을 끼친다. 특히, umbrella company가 개입된 계약은 고용주가 국민보험기여금(National Insurance Contributions, NICs) 및 연금을 내야하는 책임을 회피하고 대신 근로자에게 책임을 전가하는 방법이 되었으며, 최근 영국의 50만 명의 비정규직 노동자들이 이러한 방식을 통해 근로자의 기본권을 박탈당하고 있다. 특히 근로자 파

115) 피고용인(employee)의 경우, 계약이 끝나거나 고용주가 고용인을 해고하기 전에 고용이 끝나는 최소한의 통보 기간을 지켜야 한다.

116) 영국 파견노동의 고용에서 많은 경우 umbrella contract를 체결하는데 이러한 계약에서는 근로자가 독립적으로 사용사업주의 사업장에 노무를 제공하는 관계라고 규정한다.

117) <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/who-gets-the-minimum-wage>

견 업체를 통해 일자리를 구하는 간접고용 노동자들의 상당수가 자신의 의지와 상관 없이 umbrella company와 계약하도록 강요된다. 이러한 계약을 통해 고용된 간접 노동 노동자들은 자영업자로 분류되기 때문에 최저임금법이 적용되지 않고, 근로자와 자영업자로서, 즉 이중으로 세금을 부과하게 되며 고용사업주에 관리수수료 또한 납부해야하는 상황이다.

이와 관련된 사례로는 영국의 임시교사(supply teacher)를 들 수 있는데, 평균적으로 umbrella contract 하에 고용된 임시직 교사는 임금으로 120파운드가 아닌 140 파운드를 지급받지만, 이 금액에는 휴일 수당 및 연금까지 포함되어있으며 관리수수료와 2중의 국민보험기여금(NICs)을 납부해야 해서 사실상 이들은 학교로부터 직접 고용된 교사들보다 훨씬 적은 임금을 받고 있다. 교사연합(NASUWT)에 따르면, 임시직 교사의 3분의 1이 파견 업체에서 일하기 위해 umbrella company에 가입해야 하며, 점점 더 많은 임시직 교사들이 선택의 여지없이 이를 강요받고 있다. Umbrella contract는 원래 건설업에서 만연한 관행이었지만 점점 다른 분야로 확대되고 있으며, 영국노총(TUC)은 이를 근로자의 기본 권리를 삭감하고 세금 의무를 회피한다며 비판해왔다. 건설업 노동자들을 대표하는 노동조합인 UCATT(Union of Construction, Allied Trades and Technicians) 또한 이러한 기업들을 “속임수 (con-trick)”라고 비판했다. 이 단체는 영국의 건설 노동자들의 대다수가 자영업자로 분류되기 때문에 병가와 유급 휴가를 받을 수 없고 불공정 해고로부터 보호받을 수 없으며 노조를 결성할 기회를 박탈하여 노동기본권을 부인당하고 있다고 주장하며 Employment Status Campaign을 펼쳐 성과를 얻기도 했다.

사내하도급 또는 파견근로와 같은 삼면적인 고용관계의 특성 상 근로자는 사용사업주와의 고용관계 뿐만 아니라 고용업체와의 관계조차도 불확실한 경우가 많다. 즉, 사용자의 권한이 분산되어 있기 때문에 노동법상의 사용자 책임을 누가 가지고 있는지 또한 판단하기 어려워 사용자성 논쟁의 주요 대상이 되어 왔다. 근로자가 사용사업주의 사업장에서 일하는 경우 사용주가 노동자의 근로조건에 실질적인 영향을 미침에도 불구하고 근로자와 직접적인 계약을 맺지 않기 때문에 사용자로서의 책임을 회피하기 쉬우며, 영국에는 사용사업주의 이러한 책임을 규정하는 법령이 거의 존재하지 않는 실정이다. 이에 따라 현재까지는 판례를 통해 간접고용 근로자가 체결한 계약의 내용과 업무의 실체를 중심으로 이들의 실질적 고용 관계와 사용자성을 판단하고 있다. 그동안의 분쟁 사례에서는 계약서의 문리적 해석을 중시하는 경향이 있어 근로자성과 사용자성을 부인하는 예가 많았으나, 최근 사용사업주와의 묵시적 근로계약관계를 인

정하는 예도 늘어나고 있다.

3. 간접고용 근로자의 노동조합 결성과 노조활동에 대한 쟁점

1) 간접고용 근로자의 노동조합 가입 실태

영국 간접고용 근로자들의 노동조합 가입은 법률상으로는 보장되어있다. 파견근로법에 따르면 파견근로자는 법률상 노동조합에 가입할 권리가 있으며, 노동조합을 통해 다양한 문제에 대한 지원과 조언을 제공받고, 징계 청문회에 파견근로자와 동반할 대표자를 제공받으며, 파견업체와 집단적으로 교섭할 수 있다. 더불어 조합의 구성원이라는 이유로, 또는 구성원이 아니라는 이유로 불공정한 대우를 받아서는 안된다고 명시하고 있다. 그러나 간접고용의 특성 상 근로자들은 불규칙한 근로 시간과 일률적이지 못한 업무 현장, 환경으로 인해 노동조합에 속해있기 어려운 경우가 많으며, 법률상 보장된 노동3권도 제대로 적용되기 어렵다. 특히 파견근로자의 경우 부당해고로부터 보호받을 권리가 없고 사전 통지 없이 근로 계약이 종료될 수 있어, 사용업체가 계약해지를 요구하면 노동자는 어떠한 보호도 받을 수 없는 상황이다. 그러나 법적으로 파견노동자의 노조 가입과 활동이 보장되어 있더라도 하더라도 사용업체는 근로 계약상의 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하는 경우가 많다.

영국 간접고용 근로자들의 노동조합 가입 여부에 관한 공식 통계는 제공되지 않고 있으나, 영국노총(TUC)의 최근의 보고서에 따르면 2016년 기준 약 13%의 불안정고용 근로자들¹¹⁸⁾만이 노동조합에 가입되어 있었으며, 이는 정규직 노동조합 가입률인 24.2% 보다 현저하게 낮게 나타났다. 불안정고용 노동자들이 노조를 형성하지 못하는 이유로 두 가지를 들고 있는데, 첫째는 불이익을 당하거나 미래에 일을 하지 못할 수도 있다는 두려움(fear) 때문이고, 둘째는 많은 간접고용 노동자들이 실제로 조합의 구성원들을 만나거나 조합원이 되는 것의 이익에 대해 접할 기회가 없었을 것이기 때문이라는 것이다. 그럼에도 영국노총은 모든 근로자들은 노동조합을 형성하여 조합으로부터 대표될 권리가 있으며 자문·알선·중재위원회(ACAS)는 이러한 간접고용 노동자들의 단체교섭력을 향상시키는 방향으로 나아가야 한다고 주장하고 있다.

118) 여기에서 불안정고용 노동자들은 제로아워 계약을 통한 근로자, 파견노동자, 자영업자 등을 포함한다.

2) 파견노동자의 노사분쟁 해결 지침

간접고용 근로자들의 노동3권 관련 쟁점을 알아보기 위해서는 우선 영국의 노사분쟁 조정 시스템을 이해해야 한다. 영국의 노사분쟁조정은 행정적 분쟁 해결 절차를 담당하는 자문·알선·중재위원회(Advisory Conciliation and Arbitration Services, ACAS), 개별 노사분쟁의 심판을 담당하는 고용심판소(Employment Tribunals), 그리고 중앙중재위원회(Central Arbitration Committee, CAC)의 세 조직에 의해 이루어지고 있다. 그 중에서도 자문·알선·중재위원회(ACAS)의 역할이 중요한데, 이는 근로자들이 문제를 제기할 시 고용심판소에 접수되지만, 심판 과정에 앞서 ACAS에서 조정(conciliation) 절차를 먼저 거치는 것을 원칙으로 하기 때문이다. 자문·알선·중재위원회(ACAS)는 개별적 노사분쟁과 집단적 노사분쟁을 모두 포함한 광범위한 노동분쟁을 조정의 대상으로 포함하는 것이 특징이며, 개별적 노사분쟁의 경우 부당해고를 포함하여 직장 내 차별, 계약위반, 최저임금위반 등을 포함한다.

자문·알선·중재위원회(ACAS)는 파견근로자의 노사 분쟁 조정 또한 담당하고 있으며 자발적인 작업장 노사관계 개선을 지원하고 각종 전화상담 서비스(Helpline)를 제공하여 고용심판소로 가기에 앞서 조기조정을 제공하는 역할을 하고 있다. ACAS는 에이전시를 통해 계약하는 파견근로자들이 문제에 처했을 때 해결하는 방법을 제시하고 있는데, 그 내용은 총 4단계이며 다음과 같다.

- 1단계: 비공식적인 문제 해결
- 2단계: 공식적인 불만 제기
- 3단계: 징계절차 진행
- 4단계: 추가적 절차 (법적 조치 취하기 등)

파견근로자는 문제가 생겼을 때 우선적으로 비공식적으로 문제를 해결하려고 노력해야 한다. 비공식적 대화를 강조하는 것은 영국의 노사분쟁조정시스템이 기본적으로 사법적 절차나 심판을 하기에 앞서 노사가 자율적으로 문제를 해결하는 것을 중시하는 것과도 연관이 있다고 할 수 있다. ACAS에 따르면 비공식 대화만을 통해서도 많은 문제를 신속하게 해결할 수 있으며, 초기 단계에서 문제를 해결하면 문제가 악화되는 것을 막을 수 있고 공식적인 불만을 제기할 필요가 없다. 사용자(주)-고용사업주(에이전시)-근로자의 삼면적 관계 상 어떤 문제를 어떤 상대와 해결해야 하는지도

명시하고 있는데, 주로 업무 현장에서의 업무 관련 지도와 도움, 고객의 불만, 동료들의 괴롭힘 등은 사용사업주와, 임금 지급, 근무 시간 변경, 과제 변경, 휴일 요청 등은 고용사업주(에이전시)와 해결해야 한다. 그러나 기본적으로 계약서를 확인하여 계약 상 필요한 대화 상대를 확인할 것 요구된다.

비공식적 대화로 문제가 해결되지 않을 때, 파견근로자는 공식적으로 불만 사항을 제기할 수 있다. 근로자는 불만 사항을 서면으로 작성하여야 하며 에이전시는 사실 수립을 위한 회의를 개최하고 파견근로자가 회의에서 직장 동료나 노동조합 대표를 동반하도록 허용하여야 하는 등 정식 불만 사항을 처리하기 위한 규칙과 절차를 마련하고 적극적으로 문제를 해결할 수 있는 방법을 찾아야 한다. 또한, 만약 근로자가 노동조합의 회원인 경우, 근로자는 기관에 대한 공식적인 이의 제기를 노조를 통해 제출할 수 있다.

공식적인 불만 제기 이후 징계절차 진행이 결정되면, 부적절한 운영으로 인해 해당 파견기관은 더 이상 관련 업무를 제공하지 못하게 된다. 이 때 파견근로자가 피고용인(employee)의 지위를 가지고 있는 경우 파견기관은 해당 행위 또는 운영에 대한 징계 청문회를 준비해야 할 수도 있다.

파견근로자는 다음과 같은 경우 파견근로감독원(Employment Agency Standards Inspectorate, EAS)에 보고할 수 있다. EAS는 이러한 문제에 대해 파견기관에 연락할 수 있으며, 심각한 경우에는 조사관에게 혐의를 조사하고 기소를 요청할 수 있다.

- 임금이 체불되거나 임금 지급이 거절된 경우
- 일자리를 제공하는 대가로 수수료가 부과되는 경우
- 유니폼 등 기타 비용을 지불하라는 압박을 받거나 에이전시가 근로자의 동의 없이 비용을 청구할 경우
- 에이전시를 통해 임금을 직접 받는 것이 아닌, 근로자의 동의 없이 umbrella company를 통해 임금을 지급받는 경우

파견근로자가 최저임금(National Minimum Wage 또는 National Living Wage)를 받지 못한 경우, 그들은 고용심판 청구를 하거나 최저임금 집행 팀이 있는 영국 세관(Her Majesty's Revenue and Customs, HMRC)에 연락할 수 있다. 이 밖에 파견근로자가 주어진 권리를 받지 못하거나 거부당했다고 생각하면 법적 조치를 취할 수 있

다. 법적 절차를 시작하면 고용 심판 청구를 제기하여 고용재판소에 참석할 수 있다. 고용심판 절차를 시작하려면 근로자는 고용심판 청구를 제기할 의사가 있음을 ACAS에 통보해야 한다. ACAS는 조기조정(Early Conciliation)을 제공하는데, 조기조정은 재판을 받지 않고 분쟁을 해결할 수 있는 기회를 제공한다.

3) 간접고용 근로자들의 노조 결성에 관한 쟁점

2000년대 초반 이후 임금과 근로 조건 개선, 단체적 협상력 향상 등을 위해 간접고용 근로자들의 노동조합을 결성하고자 하는 노력이 증가해왔으나, 사용자사업주의 반노조적 태도와 고용관계가 불명확한 간접고용의 특성 상 노동조합 결성이 용이하지 않았다. 이렇듯 부당해고가 규제되지 않고 집단적 단결을 통한 노사 간 교섭이 보장되지 않는 상황에서 2010년 평등대우 원칙을 기반으로 한 시행령 또한 충분한 효과를 발휘하기 어렵다는 비판을 받고 있다. 또한, 간접고용 근로자의 단체교섭권과 관련된 중요한 쟁점은 사용자사업주와 고용사업주에게 단체교섭의무가 있는지의 여부이다. 사내하청과 파견 등 간접고용 노동자의 이해대변을 위해서는 사용자의 개념을 확대하여 고용사업주와 사용자사업주를 법률상 공동사용자로 규정할 필요가 있다는 움직임과 관련하여 최근 영국에서는 “합동고용주(joint employer)” 테스트 케이스를 통해 간접고용 근로자를 보다 잘 보호하고 고용법의 변화를 이끌어내고자 한다.

영국 간접고용 근로자들의 노동조합 가입과 캠페인 성공사례로는 BT(British Telecom)을 들 수 있다. 1990년대 초반 BT는 에이전시 워커 고용을 대폭 증대시켰는데, 특히 50프로의 콜센터 직원이 에이전시 워커였다. 이들은 비슷한 일을 하면서도 정규직 근로자에 비해 임금과 근로 조건이 열악했으며 병가, 모성휴가 등을 받을 수 없었고 고용 안정성 또한 낮았다. BT는 본래 노동조합인 CWU(the Communication Workers Union)과 교섭하고 있었다. CWU는 2000년 회의에서 에이전시 워커들을 노조에 가입시키고, 이들을 정규직으로 전환하고 계약 조건을 개선하기 위한 "Justice for Agency Workers" 캠페인을 진행하였고 이는 성과가 있었다. BT와 CWU의 2006년 협약에 따르면, 2007년부터 10프로 이하의 계약직과 에이전시 워커를 고용하기로 명시되어 있다. (그러나 여기에는 회사가 정규직 사원들이 양질의 고객서비스를 제공한다고 믿었던 이유도 있었다.) 또, 2000년대 중반부터 에이전시 워커들의 동일임금과 근로조건의 입법화를 위한 캠페인을 진행하였고, 이러한 과정들을 거쳐 결국 2010년 유럽 연합 지침에 따른 시행령이 제정되었다. 시행령 이후 실제 많은 BT의 에이전시 워커가 임금 향상(대략 20%정도)을 겪었다. 또한 CWU는 2010

년 시행령에서 법률의 규칙을 교묘하게 피해 임금에 한해서 평등대우의 면제를 제공하는 Swedish Derogation을 철폐하기 위해 새로운 캠페인을 시작했으며, 그 목적은 시행령의 수정이었다. 이를 위해 CWU는 영국노총(TUC)나 국제 노조인 UNI(Union Network International)와 협업하기도 했으며 이 캠페인은 아직 진행 중에 있다. CWU의 사례는 노조의 교섭력의 중요성을 보여주는 대표적인 사례이며, 강력한 노조의 조직이 제도의 변화를 가지고 왔다고 평가받고 있다.

4) 영국독립노동자조합(IWGB)

영국독립노동자조합(The Independent Workers' Union of Great Britain, IWGB)은 저임금, 이민 노동자, 아웃소싱된(outsourced) 근로자 등 소위 “임시직 경제(gig economy)”에 종사하는 근로자들을 대표하는 조직으로, 2012년 설립되어 약 2,500명의 조합원을 보유하고 있다. 130만 명을 보유하고 있는 공공부문 서비스 노조인 유니슨(Unison)과 같은 거대한 노동조합과 비교해 볼 때 규모는 작지만, 그 규모에 비해 여러 캠페인을 성공적으로 가져와 많은 주목을 받고 있다. IWGB는 간접고용 노동자들만을 대표하는 단체는 아니지만, 전통적으로 조합화되지 않았거나 덜 대변된 분야에 종사하는 근로자들의 보수와 근로 조건을 개선하기 위한 캠페인을 진행해왔다. 최근에는 “근로자 지위(worker status)” 문제에 관한 여러 가지 법정 테스트 케이스를 성공적으로 가져왔다. 이들은 많은 간접고용 노동자들이 계약상 독립 계약자(independent contractors)로 분류되어 있으며 자영자(self-employed)에 해당되어 그들이 노동자로서 가질 수 있는 합법적인 권리를 박탈당하고 있다고 주장하며 산업 전반에 있어 이러한 근로자의 권리를 확보하는 것을 목적으로 한다. 그동안 Uber, CitySprint, Addison, The Doctors Laboratory 등의 소송을 담당하여 승리하였으며, 최근 아웃소싱 근로자들(outsourced workers)을 위한 캠페인도 진행하고 있다. 아웃소싱된 근로자들은 직접 고용된(directly employed) 직원보다 낮은 임금과 열악한 근로 조건을 가지고 있으며, 때때로 차별과 괴롭힘을 당하는데, IWGB는 이러한 점을 바로잡고 나아가 아웃소싱을 종식하여 근로자가 사용자를 위해 직접 노무를 제공할 수 있도록 노력한다. 최근에는 런던 대학(University of London)의 간접고용 근로자들의 캠페인을 진행하며 영국에서 “합동고용주(joint employer)” 테스트 케이스가 고용법의 변화를 이끌어낼 수 있을지 관심이 집중되고 있다.

5) 런던 대학(University of London) 캠페인 사례 - "joint employer"

런던 대학교는 청소부, 접수원, 수위 등의 업무에 많은 아웃소싱 회사를 고용하고 있다. 영국독립노동자연합(IWGB)은 2017년 9월부터 런던 대학에서 아웃소싱을 종식하기 위한 캠페인을 벌여왔으며, 2018년 4월 런던 대학에서의 파업을 선도하였는데 이는 고등교육에서 가장 큰 아웃소싱 근로자 파업이었다. 노조원들은 아웃소싱 근로자가 사내 동료들보다 직접 고용된 직원에 비해 훨씬 적은 연금, 유급휴가, 병가 급여, 모성 및 부성 급여를 받고 있으며, 임금 공제와 차별, 괴롭힘에 더 쉽게 직면하고 있다고 주장한다. 예를 들어 정규직 근로자는 13%의 고용주 연금 기여금을 받는 반면, 아웃소싱 근로자의 경우 1%인 것으로 나타났다. IWGB는 불법적인 임금 공제, 차별, 성명서 제출 실패 등의 문제를 포함해 2017년 아웃소싱 노동자들로부터 54건의 불만을 처리했다고 밝혔다. 이들은 "Back in House"라는 슬로건 아래 아웃소싱을 종식하고 아웃소싱 근로자들이 직접 고용된 직원들과 동등한 조건으로 고용되기를 주장하고 있다.

또, IWGB는 사실상 고용주인 대학이 아웃소싱 근로자들의 단체교섭권을 거부하는 것은 유럽인권협약(The European Convention on Human Right) 제 11조를 위반한 것이라고 주장하며 런던 대학 아웃소싱 근로자들의 노동자로서의 권리 보장과 단체 교섭의 목적으로 노동조합 인정을 요구하였다. 이에 고등법원은 영국독립노동자연합에 중앙중재위원회(CAC)의 노동조합 승인 신청 거부에 대해 위헌법률심사를 요청할 수 있도록 승인한 상태이며, 또한 IWGB는 사용사업주인 대학뿐만 아니라 고용사업주인 Cordant Security와의 노동조합 승인 신청을 거부한 CAC의 결정에 대한 위헌법률심사를 신청할 수 있는 권한도 부여받았다. 고등법원은 런던 대학, Cordant Security, 비즈니스·에너지·산업전략부처(Department for Business, Energy and Industrial Strategy, BEIS)가 이해관계자로서 개입하도록 허용했다. 이 획기적인 소송은 근로자들이 승리하여 영국 전역의 330만 명의 간접고용 근로자들이 사용사업주와 고용사업주를 "합동고용주(joint employer)"로 규정하여 이들과 직접 협상할 수 있는 법률상의 권한을 만들 수 있을지 귀추가 주목된다.

6) 공공 부문에서의 아웃소싱 - 카릴리언(Carillion)의 사례

2018년 1월 영국의 공공서비스를 위탁 운영하는 민간 하청기업 카릴리언(Carillion)이 파산 절차에 들어가면서 공공부문에서의 아웃소싱에 대한 우려가 커지고 있다. Carillion은 공공부문과의 계약을 통해 공공서비스를 제공하는 시설관리업체임과 동시에 영국의 주요 건설 프로젝트를 진행하는 영국 내 2위의 건설업체이며, 영국에 2만 명을 포함해 전 세계에 4만 3천명의 직원을 두고 있는 큰 규모의 회사였다. 그러나 파산 이후 이들 중 약 1,600명의 노동자들이 정리해고 되었으며 10,000명 정도가 새로운 회사에서 근무하게 되었으며 7,000명 정도가 원래의 직장과 Carillion 중 어디에도 소속되지 못한 채 공중에 떠있는 상태이다.¹¹⁹⁾ 이렇듯 Carillion 사태로 볼 수 있는 공공부문의 아웃소싱 문제는 공공서비스 부문에 오랫동안 종사해왔던 공무원들 또한 자신의 기관에서 쫓겨나거나 해고되거나 소외될 수도 있다는 것을 보여준다.

또한, 공공부문의 아웃소싱의 지나친 효율성 추구로 인한 직원 삭감, 임금 삭감과 그로 인한 아웃소싱 근로자들의 열악한 근무 환경이 문제가 되어왔다. 예를 들면 Carillion이 런던 교육 병원의 환자 이송 서비스, 청소 및 기타 서비스를 위탁 운영하면서 하청 계약을 하기 전에 16명의 환자 이송 담당자가 있었지만 11명으로 줄어들었으며, 이들이 받는 급여는 최저임금 수준이었다. 환자 수에 비해 월체어 수가 부족해 많은 병동과 수술실이 지연되었으며, 청소부들은 청소 장비의 부족으로 병동과 화장실에서 같은 청소 도구들을 사용해야 했다. 또, Carillion은 2013년 런던의 대영박물관에 시설관리 서비스를 제공하기 위해 5년 계약을 맺었는데, 이는 건물 및 부지 보수, 청소, 서비스 데스크, 우편 및 이벤트 지원 등의 서비스가 포함되었다. Carillion은 138명이 직원으로 계약을 맺고 있다고 시설 관리국에 알렸지만, 138명은 60명으로 줄어들었고 60명이 138명이 하던 같은 작업량을 맡아 일하고 있었다. 이들 60명의 아웃소싱 노동자는 카릴리언의 파산 후 과거의 박물관 직원으로 다시 복귀시켜달라는 시위를 진행 중이다.

최근 공공부문 중 특히 문화부문에서 아웃소싱에 대항한 투쟁이 있어왔지만 대부분 실패로 돌아갔다. 내셔널 갤러리에서 장기적으로 근무한 충성도가 높은 400명의 직원들이 하청기업 Securitas에게 아웃소싱을 중단할 것을 요구하며 파업에 돌입했지만,

119)

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/mar/26/carillion-outsourcing-public-services-jobs>

장기간에 거친 항의 시위에도 불구하고 내셔널 갤러리는 2015년 400명의 근로자를 Securitas에 전달하였고, 이는 공공 및 상업 서비스 조합(Public and Commercial Services Union, PCS)의 표창이 취소되는 결과를 낳았다. 또, Tate는 비용 절감을 위해 고객센터 중 일부를 제로아워 계약을 사용하는 회사에 아웃소싱하였으며 이들 역시 PCS 노조의 표창이 취소되었다. 이러한 사건들을 거치며 영국 국회와 정부에서 공공부문 하청 제도를 어떻게 수정해야 하는지에 대한 논의가 이루어지고 있고, 노르웨이 사례 등을 통하여 공공 서비스를 위탁하는 회사들의 노동 조건을 규제하고 노동자의 인권 및 ILO 핵심 협약 위반을 방지해야 한다는 목소리가 커지고 있어 귀추가 주목된다.

4. 맺음말

앞서 살펴본 영국의 간접고용 실태와 법적 규제, 노조 관련 쟁점 등이 한국 간접고용 실태와 관련하여 주는 함의는 다음과 같다. 우선 영국에서 간접고용 근로자를 포함한 전통적으로 조합화되지 않았거나 덜 대변된 분야에 종사하는 근로자들을 대변하는 영국독립노동자조합(IWGB)의 존재는 간접고용 노동자의 이해대변이 구조적으로 어려운 현실에서 중요한 역할을 하고 있다. 특히 규모에 비해 최근의 여러 법적 소송에서 노동자들의 승리를 이끌어 주목을 받고 있으며, 한국에도 IWGB와 같이 실질적으로 간접고용 근로자들의 이해대변을 도울 수 있는 기반이 필요한 상황이다. 또, IWGB의 최근의 중요한 캠페인인 합동고용주 케이스도 주목할 필요가 있는데, 이는 최근 한국에서도 사내하청과 파견 등 간접고용 노동자의 이해대변을 위해 사용자의 개념을 확대하여 고용사업주와 사용자사업주를 법률상 공동사용자로 규정할 필요가 있다는 목소리가 커지고 있기 때문이다. 사실상 노동자의 근로 조건에 절대적인 영향력을 미치는 것은 원청 사용자이기 때문에, 사용자사업주가 단체교섭의 당사자가 되면 간접고용 노동조합의 영향력 확보에 기여할 수 있다. 따라서 영국에서 사용자사업주를 공동사용자로 규정하여 법률상의 변화를 이끌어낼 수 있을지 주목해야 한다.

또, 영국의 간접고용 관련 캠페인 성공 사례를 보면 산별노조나 정규직 노동조합과의 연대가 중요하다는 것을 알 수 있다. BT의 사례에서 노동조합인 CWU(the Communication Workers Union)는 파견노동자들을 노조에 가입시키고 이들의 근로 조건을 개선하고 정규직으로 전환하기 위한 캠페인을 하는 등의 과정들을 거쳐 2010년 유럽 연합 지침에 따른 시행령이 제정에 기여했다. 한국의 정규직 노동조합이 아직 사내하청 노동조합과 함께 나아가지 못하는 상태라는 점으로 보아 영국의 사례

는 정규직 노동조합 등의 역할이 중요하며 간접고용 노동자들에 대한 차별을 줄이고 이들의 이해대변을 위한 연대 방안들을 강구해야 한다는 것을 보여준다. 더불어 영국의 노사분쟁해결시스템에서는 자문·알선·중재위원회(ACAS)를 통한 자체조율이 잘 되어있다는 점에서 간접고용 근로자의 노동조합의 결성이 어렵다고 하더라도 최소한 ACAS의 조정 절차 통한 간접고용 근로자들의 개별적이고 실질적인 고충처리가 이루어지고 있다.

그럼에도 불구하고 영국은 큰 규모의 간접고용 시장을 가지고 있음에 비해 그에 대한 법과 제도는 미비하며, 특히 간접고용 근로자의 노동법상 지위에 대해 포괄적이고 상세한 규정을 두고 있지 않아 고용보호의 측면에서 여전히 취약노동으로 남아 있다. 간접고용 근로자는 본질적으로 임시직 근로라는 한계를 가지고 있어 노동법상 보호를 받는 데 필요한 근속기간의 조건을 충족하지 못하는 경우가 많다. 또한 간접고용 근로자들의 노조 결성 노력이 증가해온 것은 사실이나, 사용자업주의 반노조적 태도와 고용관계가 불명확한 간접고용의 특성 상 매우 용이하지는 않았다. 이렇듯 여전히 간접고용 근로자들에 대한 부당해고가 규제되지 않고 집단적 단결을 통한 노사 간 교섭이 보장되지 않는 상황이기 때문에 간접고용 근로자 보호를 위한 앞으로의 적극적인 입법이 요구된다. 특히 합동고용주 관련 소송과 공공부문 하청에 대한 법·제도 도입이 간접고용 근로자의 노동기본권 확보와 영국 정부의 간접고용 규제 정책의 변화를 이끌어낼 수 있을지 주목된다.

참고문헌

Office for National Statistics (2018). Quarterly Labour Force Survey, Temporary Employees.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/temporaryemployeesemp07>

OECD Employment Protection Indicator (2013).

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV

Drahokoupil, J. (2015). The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks, *European Trade Union Institute (ETUI)*.

Doellgast, V., Sarmiento-Mirwaldt, K. and Benassi, C (2015). Union campaigns to organize across production networks in the European telecommunications industry: lessons from the UK, Italy, Sweden and Poland.

Runge, J., Hudson-Sharp, N. and Rolfe, H. (2017). Use of Agency Workers in the Public Sector, National Institute of Economic and Social Research.

House of Commons (2018). After Carillion: Public sector outsourcing and contracting. 7th Report of Session 2017-19.

<https://publications.parliament.uk/pa/cm201719/cmselect/cmpublicadm/748/748.pdf>

Espen D. Nicolaysen, «New Procurement Strategy City of Oslo», Presented at the The 15th ICLEI Procura+ Seminar in Oslo 21-22 of March 2018

TUC (2017). The gig is up: trade unions tackling insecure work.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/the-gig-is-up.pdf>

Roberts, Y. (2018). The tiny union beating the gig economy giants. *The Guardian*.

<https://www.theguardian.com/politics/2018/jul/01/union-beating-gig-economy-giants-iwgb-zero-hours-workers>

Chapman, B. (2018). Government to face IWGB union in landmark court case for outsourced workers' right. *Independent*.

<https://www.independent.co.uk/news/business/news/government-face-iwgb-union-landmark-court-case-outsourced-workers-rights-a8480461.html>

Toynbee, P. (2018). After Carillion, outsourcing looks like a dogma that's run out of road. *The Guardian*.

<https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/mar/26/carillion-outsourcing-public-servants-jobs>

제10장. 간접고용 노동자의 차별 시정 및 처우 개선을 위한 개선방안

1. 간접고용 비정규직의 실태 및 과제

간접고용 비정규직은 사용업체와 고용업체가 상이하여 사용자의 책임소재가 애매한 만큼 그 실태 파악도 용이하지 않다. 본 연구에서 확인한 간접고용 비정규직 규모는 346만 5239명으로서 경제활동부가조사자료 분석을 통해 확인되는 규모의 4배 수준에 달한다. 경제활동부가조사 자료는 300인 이상 사업체의 간접고용 비정규직의 규모가 2만 4361명에 불과한 것으로 추산하게 했지만, 고용형태공시제는 그 규모가 147만 3267명에 달하여 경제활동부가조사 분석 결과의 60배에 달했다.

이처럼 간접고용 비정규직은 그 규모조차 정확하게 파악하기 어렵다는 점에서 노동 조건 등 실태를 파악하기는 어렵다. 그런 점에서 경제활동부가조사는 간접고용 비정규직을 부분적으로밖에 포착하지 못하여 임금 등 노동조건에 대한 정보 자료를 활용할 수 없다. 그나마 고용형태공시제도로 인해 300인 이상 사업체의 간접고용 비정규직 규모는 파악할 수 있게 되었지만 사용사유, 사용기간 및 임금 등 노동조건은 파악할 수 없다는 한계를 지니고 있다. 따라서, 고용형태공시제도의 공시의무 대상 업체의 확대와 공시 내용 강화가 이루어지기까지는 본 연구처럼 소규모 표본의 비확률표집 설문조사와 심층면접 조사를 활용하는 방식에 의존하는 이외의 다른 대안은 없다.

본 연구에서 5대 업종 대상 설문조사와 심층면접을 통해 확인할 수 있었던 간접고용 비정규직 실태의 핵심적 내용은 네 가지로 축약될 수 있다.

첫째, 사용업체와 고용업체의 사용자 책임·의무 회피로 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권은 보호되지 않고 있다.

간접고용 비정규직은 사용업체가 노무제공자를 사용함에도 사용자 책임·의무를 회피하려는 의도로 직접고용하지 않음으로써 제3자에 의해 고용되는 고용형태다. 결국 고용업체는 물론 사용업체도 간접고용 비정규직에 대해 업무지시를 하고 노동과정을 감시·감독하며 제재행위까지 수행하지만, 사용자의 책임을 고용업체와 사용업체가 서로에게 전가하고 노동자는 어느 누구에게도 사용자의 책임을 묻기 어려운 경우가 많다.

실제 간접고용 노동자의 임금 등 노동조건에 대해 고용업체가 실질적 권한을 결여한 가운데 원청 사용업체가 절대적 권한을 행사하고 있지만 사용자의 책임을 회피한다. 따라서 간접고용 비정규직 노동자들이 노동조합을 조직하더라도 고용업체와 유의미한 단체교섭을 진행하기 어렵다. 원청 사용업체는 직접적인 고용주가 아니라는 이유로 간접고용 비정규직의 요청에도 단체교섭에 응하지 않지만, 간접고용 비정규직의 노동조합 활동에 대해서는 고용업체와의 사업계약을 해지하거나 고용업체로 하여금 노조활동을 탄압하도록 압박하는 등 부당노동행위도 서슴지 않는다. 특히 다단계 하도급처럼 원거리 고용으로 갈수록 간접고용 비정규직의 노동기본권은 보장되기 어렵고 노동조건도 더 열악해진다는 점에서, 간접고용 비정규직의 노동기본권 보장 과제는 더 큰 어려움에 직면하게 된다.

둘째, 원청 사용업체의 정규직과 고용업체의 간접고용 비정규직 사이의 차별처우로 간접고용 비정규직의 직무불만족 수준은 상대적으로 더 높게 나타난다.

간접고용 비정규직은 정규직보다 산업재해, 특히 중대재해를 월등히 더 많이 당하지만 정규직에 비해 산업재해보험보다는 본인부담 처리의 비율이 훨씬더 높다. 간접고용 비정규직은 정규직보다 부당한 노동과정의 경험을 더 많이 하고, 임금 등 노동조건도 훨씬더 열악하지만 고충처리제는 사용업체의 정규직 중심으로 운영되고 있어 간접고용 비정규직은 배제된다. 뿐만 아니라 간접고용 비정규직은 원청 사용업체와 고용업체 사이의 사업계약이 종료 혹은 갱신될 때마다 실직의 위험이 발생하고, 생산수요의 부침 과정에서 수요 하락 시 직접고용 정규직은 물론 직접고용 비정규직보다 계약해지와 그에 따른 해고의 위험이 더 높다는 점에서 고용불안정이 매우 심각하다.

간접고용 비정규직은 상대적으로 노동조건이 열악하고 정규직에 비해 심각한 차별처우를 받고 있으며 이러한 차별처우 상황을 정확하게 인식하고 있다. 따라서 간접고용 비정규직 노동자들의 직무불만족 수준은 원청 정규직에 비해 훨씬더 높게 나타난다. 하지만 간접고용 비정규직 노동자들은 높은 직무불만족 수준에 비해 이직의향은 낮게 나타나는데, 이는 구조적인 고용불안정성과 함께 다른 일자리 대안을 찾기 어려운 현실도 절실하게 체득한 결과이다.

간접고용 비정규직 노동자들은 직무불만족의 핵심 요인으로 고용불안정 뿐만 아니라 저임금을 지목하고 있고, 그 다음으로 높은 노동강도를 꼽고 있다. 이는 정규직 노동자들이 단체협약에 따라 주어진 노동시간 단위로 직무를 수행하면 되지만, 간접고용 비정규직은 소정근로시간을 초과하더라도 주어진 업무를 완수해야하기 때문에 물질적 보상 없는 초과근로는 물론 소정근로시간의 노동강도도 정규직보다 더 높게 된다.

현재의 기간제법과 파견법 등에서 규정하고 있는 차별처우 금지제도가 실효성이 떨어진다는 점에서 실질적인 동등처우를 보장하는 법제도 정비가 요구된다.

셋째, 간접고용 비정규직 노동자들은 높은 상시지속업무의 비율과 정규직 동일업무 비율로 인해 정규직 전환의 당위성은 높지만 정규직 전환 기대감은 상대적으로 더 낮다.

간접고용 비정규직 노동자들이 상시지속업무를 담당하는 비율은 75%에 달하고, 원청 정규직과 동일업무를 수행하는 비율은 절반이 넘는 60% 수준이다. 따라서 상시지속업무를 담당하는 비율이 높거나 정규직-비정규직 동일 업무 수행비율이 높은 사업장에서 비정규직 정규직 전환이 많이 이루어진 것은 사실이지만, 남아 있는 현재의 간접고용 비정규직 노동자들의 절대 다수도 직접고용 정규직으로 고용되었어야 했지만 아직 정규직 전환이 이루어지지 않은 경우라 할 수 있다.

현재의 원청 사용업체에 노무서비스를 제공하며 고용업체와의 계약을 변경한 횟수가 평균 2.4회이며 현재의 원청 사용업체에 노무서비스를 제공해 온 기간이 평균 90개월이 된다. 이는 원청 사용업체의 간접고용 비정규직 사용 기간이 기간제는 물론 파견노동의 사용기간 한도를 초과할뿐만 아니라 간접고용 비정규직 노동자들이 원청 사용업체가 필요로 하는 중요한 노무서비스를 제공한다는 점에서 원청 사용업체에 대한 조직적 종속성이 높기 때문에 사용자의 의무를 이행해야 함을 의미한다.

간접고용 비정규직 노동자들이 원청 정규직과 동일업무를 수행하는 비율이 60%에 달한다는 사실은 간접고용 비정규직 노동자들의 절반 이상이 불법파견에 해당될 수 있음을 의미한다. 실제 임금 등 노동조건에 대해 원청 사용업체가 절대적 권한을 행사하고 있을뿐만 아니라 일상적 직무 수행 과정에서 업무 지시와 감시·감독 기능을 원청 사용업체의 관리감독인 혹은 정규직 노동자들이 담당하고 있다는 점에서 불법파견의 소지가 크다. 본 연구의 업종별 심층면접 조사 연구 결과는 불법파견 상황을 제조업 뿐만 아니라 서비스업에서도 많이 발견되고 있으며 실제 불법파견 판결도 제조업은 물론 서비스업에서도 많이 내려지고 있음을 확인해 주었다.

상시지속업무 혹은 원청 정규직과 동일업무를 수행하는 간접고용 비정규직 노동자들을 정규직으로 전환해야 한다는 점에서 공공부문에서 진행되고 있는 상시적 업무담당 비정규직의 정규직 전환 정책이 민간부문에 확산되어야 하며, 불법파견에 대해서는 처벌 수위를 높여 엄중한 처벌을 내려야 한다.

넷째, 간접고용 비정규직 노동자들이 가장 선호하는 이해대변 조직형태는 독자적인 비정규직 노조인 반면 정규직 노조에 대해서는 매우 높은 불신을 보여주고 있다.

간접고용 비정규직 노동자들이 비정규직 독자노조를 가장 선호하지만 차선책으로 산별노조에 대한 선호도도 상대적으로 높게 나왔다. 하지만 정규직 노조에 대한 높은 불신은 원청 사용업체의 정규직 노동자·노동조합이 간접고용 비정규직에 대한 차별처우를 방관하거나 직·간접적으로 향유했고 간접고용 비정규직의 정규직 전환, 심지어는 불법파견 판결을 받은 경우에도 정규직 전환을 지지하지 않고 특별채용 방식을 압박했을 뿐만 아니라 1사 1조직을 거부한데서 비롯되었다. 그런 점에서 간접고용 비정규직 노동자들을 정규직 노동조합으로 통합하는 것은 정규직 노동자·노동조합과의 신뢰를 높이는 경험들이 축적되기까지는 바람직스런 대안이 될 수 없다.

한편, 노사협의회는 유명무실하거나 사측에 의해 근로자위원이 임명되는 등 간접고용 비정규직 노동자들에게 실질적 혜택을 준 사례는 거의 발견되지 않고 있다. 그럼에도 노사협의회에 대한 이해대변 조직형태 선호도에서 정규직 노조보다 월등히 더 높게 나타나고 있다. 특히 노동조합이 조직되어 있지 않은 사업장과 정규직 노조가 높은 불신을 받는 사업장에서 노사협의회에 대한 선호도는 높게 나타나고 있다.

간접고용 비정규직의 노조활동에 대해 원청 사용업체의 탄압이 가장 큰 걸림돌로 지적되고 있다는 점에서 간접고용 비정규직의 노동3권을 보호하고 원청 사용업체의 부당노동행위를 제재하고 사용자의 책임을 지도록 하는 법제도적 장치들이 마련되어야 한다.

2. 비정규직 권리입법

간접고용 비정규직을 포함한 전체 비정규직의 규모가 비정상적으로 비대하기 때문에 비정규직의 오·남용을 막고 비정규직 노동자를 보호하기 위해서는 2006년 같은 노사간 맞바꾸기가 아니라 비정규직 권리입법을 해야 한다. 여기서는 전체 비정규직에 대한 사용 규제 및 노동자 보호 방안을 먼저 논의한 다음 간접고용 비정규직에 특유한 추가적 규제 장치들과 보호 방안들을 논의한다.¹²⁰⁾

1) 비정규직 권리입법의 기본 원칙

(1) 상시적 업무의 직접고용 정규직 채용

비정규직 규모를 획기적으로 줄이기 위해서는 비정규직 전반에 걸친 오·남용 현상을 규제해야 하는데 그 기본 원칙은 상시적 업무의 직접고용 정규직 채용 원칙이다. 상시적 업무와 비상시적 업무를 구분하여 상시적 업무 담당자는 사용업체가 정규직으로 직접고용하는 것을 원칙으로 하고, 비상시적 업무에 한하여 비정규직 사용을 허용한다.

상시적 업무는 국민 생명·안전 담당 업무와 함께 사용업체가 정규직으로 직접 고용하여 기업의 내부 노동시장으로 통합하여 고용안정성과 소득안정성을 보장한다. 비상시적 업무는 비정규직 사용을 예외적으로 허용하여 외부노동시장을 활용할 수 있도록 한다. 개별 기업 차원에서 비상시적 업무의 수요 시점, 기간, 규모를 예측하기 어렵지만, 산업·업종별 광역 지역단위에서는 예측이 상대적으로 수월하다.

정부는 적극적 노동시장정책을 통해 비정규직의 총공급량과 사유제한 비상시적 업무의 총수요량을 관리하며 개별 수요와 공급의 매칭을 통해 효율적으로 배분함으로써 개별 비정규직 노동자들에게 고용안정성과 소득안정성을 보장한다.

(2) 동일가치노동 동일임금 실시

간접고용을 포함한 비정규직과 정규직의 임금 등 노동조건 격차를 축소하기 위해서는 정규직과 비정규직의 차별처우를 금지하고 고용형태 관계 없이 동일가치노동 동

120) 비정규직 권리입법 관련 내용은 조돈문(2012)와 조돈문, 손정순, 남우근(2013)의 정책 대안 부분을 축약 정리하고 수정·보완했음.

일임금을 초기업 수준에서 실현해야 한다. 그 결과 비정규직의 임금 등 노동조건도 실질적으로 개선되고 사용업체의 비정규직 사용 인건비절감 인센티브도 최소화될 수 있다.

정규직과 비정규직 임금격차가 축소되지 않는 것은 기간제법과 파견법 등의 차별처우 금지 제도들이 효율성을 결여하고 있다는 점에서 차별처우 금지 제도에서 동등처우 원칙으로 전환해야 한다. 동등처우 원칙은 동등처우 입증의 책임이 사용자에게 부과된다는 점에서 노동자에게 차별처우에 대한 입증의 책임을 부과하는 차별처우 금지 제도보다 더 실효성을 지닌다고 할 수 있다.

현재 근로기준법은 제6조에서 성별 등의 기준에 따른 노동자들의 차별처우를 금지하고 있는데, 고용형태를 차별처우 금지 기준에 추가하여 포괄적 방식으로 노동자들의 동등처우를 강제해야 한다. 임금과 관련해서는 근로기준법 제6조의 차별처우 금지에 더하여 “직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”이 같거나 유사한 동일가치노동에 대해서는 동일임금을 지급할 것을 명문화하여 고용형태를 넘어서는 동등처우가 구체적으로 실현될 수 있도록 한다. 또한 동등처우 원칙은 동일가치노동 동일임금 원칙에서부터 시작하되 유럽연합 파견노동지침처럼 임금 등 보수를 포함하는 노동·고용조건들로 확대하는 것이 바람직하다. 유럽연합 지침에 따라 파견업법을 개정된 스페인처럼 “보수, 노동시간, 초과 근로, 휴식 시간, 야간 근로, 휴가와 공휴일”로 명시할 수 있다(조돈문 2016: 289, 403; 김근주 2018).

차별처우 금지와 동일가치노동 동일임금 원칙의 실천 여부를 판단함에 있어 신설 업무와 같이 해당 사업(장) 내에서 가정적 비교대상도 설정하기 어려울 경우, 노동조합이 사업(장)을 넘어서 산업·업종 수준에서도 비교대상을 제시할 수 있도록 해야 한다. 또한 차별시정 신청권자를 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자로 제한하는 현재 기간제법 제9조와 파견법 제21조를 개정하여 차별시정 신청권을 피해 당사자가 소속된 노동조합과 그 상급단체까지 포함해야 한다. 그렇게 함으로써 현재 차별처우의 피해를 받고 있는 비정규직 노동자가 계약해지와 해고 등 사용업체 혹은 고용업체에 의한 보복이 두려워 차별시정을 신청하지 못하는 문제점이 극복되고 차별시정 신청권이 실질적으로 행사될 수 있을 것이다.

(3) 노조법과 근로기준법의 근로자 개념 확대

생산방식 변화와 노동시장 유연화로 인해 기존의 고용관계와는 다른 새로운 형태의 고용관계들이 등장하며 전통적인 노동자와는 다른 형태의 종속성을 지니는 노동자 유형들이 확산되고 있다. 이들은 특수고용 노동자로서 외양상 노동자와 자영업자의 속

성을 함께 지니기 때문에 전통적 유형의 노동자와 다르다는 이유로 노동법적 보호로부터 배제되는 경우가 많다.

근로기준법과 노조법의 근로자 개념 정의를 확대하여 특수고용 노동자들의 노동기본권을 포괄적으로 인정해야 한다. 이는 고용관계 존재의 전제 없이 노동3권을 보장되어야 한다는 ILO의 입장에도 충실한 것이다. 현행 근로자 개념 규정들을 사용종속성 중심으로 협애하게 해석하고 있어(1994년 대법판례) 관련 법조항의 개정이 필요하다.

노동조합법 제2조 제1호의 개정(안): “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 타인을 고용하지 않은 자로서 다음 각 목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다.

가. 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 (밑줄: 추가한 부분)

근로기준법 제2조 제1항 제1호의 개정(안): “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다. 다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 타인을 고용하지 않은 자로서 다른 사업주의 사업에 결합되어 있거나 그 사업에 상시적으로 필요한 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자는 근로자로 본다. (밑줄: 추가한 부분)

“[다른] 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활” 부분이 경제종속성을 지칭하며, “다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공”(노조법)과 “다른 사업주의 사업에 결합되어 있거나 그 사업에 상시적으로 필요한 업무를 위하여 노무를 제공”(근기법)이 조직종속성을 지칭한다.

광의의 노동자 개념을 전제로 하여 노동자성 판단지표는 사용종속성뿐만 아니라 경제종속성과 조직종속성 등 세 가지 유형의 종속성을 모두 적용하여 어느 하나에라도 해당되면 노동자로 인정하도록 한다.

2) 간접고용 비정규직 사용 규제 강화

(1) 도급-파견 구분 법제화와 불법파견 엄벌

도급과 파견은 도급의 대상이 일이나 노무냐로 구분되는데, 사내하도급의 경우 양자간의경계는 명약관화하지 않다. 현재 도급과 파견의 구분 기준으로 활용되는 기준은 법무부와 노동부가 공동으로 수립한 ‘근로자파견의 판단기준에 관한 지침’인데, 법적 구속력을 지니지 못하기 때문에 엄격한 기준으로 활용되지 못하고 있다.

도급-파견의 구분이 애매하기 때문에 법으로 규제하는 파견노동에 비해 용역노동은 별도의 규제 규정이 없기 때문에 사용업체들은 도급으로 위장한 파견노동이 널리 확산되고 있다. 2006년 파견법을 개정하며 파견노동 사용기간이 2년을 초과할 경우의 고용의제 규정을 고용의무로 개정하며 불법파견에 대해서도 고용의제 대신 고용의무로 규정했다. 이러한 고용의무 제재 방식은 불법행위 자체에 대한 별도의 엄중한 처벌을 수반하지 않기 때문에 실효성을 지니지 못한다.

도급과 파견의 구분 기준을 법제화하고, 불법파견 및 파견 기간 초과 행위 자체에 대해서도 엄중하게 제재하기 위해서는 최초 고용일자로부터 고용한 것으로 간주하고 법인세율의 징벌적 인상, 정부발주 사업 참여 자격 박탈, 고액의 벌금과 함께 사면 없는 금고 이상의 실형을 부과하도록 벌칙을 대폭 강화할 필요가 있다.

(2) 사용업체의 사용자 책임·의무 부과

사용업체는 간접고용 노동자들을 사용하되 사용자로서 책임과 의무를 회피하기 위해 고용하지 않음으로써 제3자인 고용업체를 통해 사용한다. 사용업체는 고용업체와의 사업계약을 통해 간접고용 노동자들의 임금 등 노동조건을 실질적으로 좌우할뿐만 아니라 생산과정의 작업 지시 혹은 감시·감독 역할까지 수행하기도 한다. 따라서 간접고용 비정규직의 노동조건에 대해 절대적 권한을 행사하는 사용업체에 사용자의 책임을 부과하는 것은 당연하다.

노조법과 근로기준법 상의 노동자 개념이 확대되면 그에 상응하는 사용자 개념도 확대된다. 현재 노조법 제2조는 사용자를 “사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”로, 근로기준법 제2조는 사용자를 “사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”로 규정하고 있다. 따라서 근로자 개념에 조직종속성과

경제종속성 기준을 추가하여 근로자 범위를 확대하면 그에 상응하여 사용자 개념도 확대된다. 그 결과 사용자-노동자 관계는 사용종속성 뿐만 아니라 조직종속성 혹은 경제종속성의 관계도 포괄하게 되어 사용업체가 다단계 원하청 관계에 있는 노동자들을 포함한 다양한 간접고용 비정규직 노동자들에 대해 사용자로서 책임과 의무를 져야 한다.

따라서 사용업체는 파견·용역업체 등 고용업체가 임금체불 혹은 부당노동행위 등으로 노동관계법을 위반할 때 연대책임을 져야한다. 뿐만 아니라 사용업체는 3자 교섭이건 4자 교섭이건 간접고용 비정규직 노동자들의 대표가 단체교섭을 요구할 때 성실히 응해야 한다.

(3) 파견·용역 업체의 책임·의무 부과

파견·용역 등 간접고용 비정규직 노동자들은 원청 사용업체와 고용업체 간 사업계약의 지속·갱신 여부에 고용안정성은 물론 소득안정성도 의존하게 되는 불안정성을 피할 수 없다. 따라서 간접고용 비정규직에게 고용안정성과 소득안정성을 보장하기 위해서는 고용관계가 원하청 사업계약과 무관하게 유지되며 일정 수준 이상의 소득을 제공해야 한다.

스웨덴의 파견업 단체협약들은 생산직 단협과 사무직 단협 모두 파견업체가 파견노동자를 정규직으로 고용하도록 규정하고 있다. 또한 파견업체가 비파견 대기기간에도 파견노동자에게 일정수준의 임금지급을 보장하고 있다. 생산직 노총의 단체협약은 직전 3개월 평균임금의 90%를 보장하는 한편, 파견기간의 임금은 직접고용 노동자들과의 동등처우 원칙에 따라 직접고용 노동자들의 평균임금으로 지급한다.

결국 사용업체는 파견기간 동안 파견노동자에게 직접고용 노동자들의 평균임금에 더하여 비파견 대기기간에 파견업체가 파견노동자의 인금을 지급할 수 있도록 추가적 인건비 부담도 지게 된다. 따라서 사용업체는 파견노동자를 사용하면서 직접고용 노동자들보다 더 많은 인건비 부담을 지게 되는데, 파견노동자 사용에 따른 인건비 부담은 직접고용 노동자 인건비보다 20% 정도 더 큰 것으로 알려져 있다. 이처럼 파견노동자 사용으로 인건비 절감은커녕 도리어 인건비 부담을 증대함으로써 인건비 절감이 아니라 순수한 노동력 사용 유연성 효과를 위해서만 아주 제한적으로 파견노동자를 사용한다고 할 수 있다.

3) 비정규직 권리입법에 대한 2017년 대선 후보 입장

<표 10.1> 2017년 대통령후보별 비정규직 문제 관련 입장

번호	질의항목	2017년 4월			2012	비고
		문재인	안철수	심상정	자유당	
고용원칙						
1	상시적인 업무는 직접 고용 정규직 채용을 의무화하여 비정규직 남용을 제한하는 법안의 입법화하는 것에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	X	비정규직 일반직
2	근로기준법 제6조의 균등처우조항에 '동일가치노동 동일임금'을 명문화하는 것에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	○	
3	고용형태에 따른 불합리한 차별을 금하는 규정을 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 포함하는 (안)에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	X	
비정규직						
4①	근로기준법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자에 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 후보의 입장	△	△	○	X	노동자개 념 & 특고 비정규직
4②	노조법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자에 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	X	
5①	위장도급 방지를 위한 도급과 파견(혹은 근로자공급)의 구분에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	X	간접고용 비정규직
5②	불법 파견(혹은 불법 근로자공급) 판정 시 최초 사용한 날부터 직접고용한 것으로 간주하는 방안에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	△	
6	원청 사용자의 사용자 책임 확대와 간접고용 노동자의 노동3권 보장에 대한 귀 후보의 입장	○(일부)	○(일부)	○	X	
7	차별시정 신청권을 피해 당사자가 속한 노동조합과 대표성을 갖는 상급조직체에 부여하는 방안에 대한 귀 후보의 입장	○	○(일부)	○	△	직접고용 & 간접고용
8	초단시간 노동자들에 대한 차별처우 법규정 철폐에 대한 귀 후보의 입장	△	△	○		초단시간
9	공공부문 비정규직의 '진짜' 정규직 전환에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○		공공부문
노동시장정책						
10	고용보험의 수급요건 완화, 수급기간 연장, 소득보전을 인상에 대한 귀 후보의 입장	○	○	○	○	노동시장 정책
11	최저임금 결정기준에 가구생계비를 산입하고 생활임금제도의 법률적 근거조항을 최저임금법에 신설하는 방안에 대한 귀 후보의 입장	○	○(일부)	○	X	비정규직 정책

자료: 한국비정규노동센터 외(2017). 자유한국당은 2012년 총선·대선 새누리당 입장.

자유당을 제외하면 2017년 대선 과정에서 문재인, 안철수, 심상정 등 주요 후보들은 상시적 업무 직접고용 정규직 채용 원칙, 동일가치노동 동일임금 원칙과 노조법상 근로자 개념 확대 등 비정규직 권리입법 일반 원칙들에 대해 모두 찬성했다. 뿐만 아니라 도급-파견 구분 법제화, 불법파견 고용의제, 원청 사용자의 사용자 책임 확대 등 간접고용 비정규직 사용에 대한 추가적 규제에 대해 찬성했다.

민주당과 정의당은 2017년 대선은 물론 2012년 총선·대선에서도 이와 같은 입장을 표명해준 바 있다. 이는 비정규직 권리입법에 대한 폭넓은 사회적 공감대가 형성되어 있음을 의미한다. 다만 박근혜 탄핵 통과를 압박했던 촛불항쟁은 비정규직 권리입법의 실현 가능성을 더 높였다고 할 수 있다.

문재인 후보는 비정규직 권리 입법에 대해 대부분 찬성 입장을 표명했으나 답변을 유보하거나 일부 찬성한 항목들도 있다. 근기법 근로자개념의 확대에 대해 “근로기준법을 비롯한 개별적 근로관계법은 상대적으로 노무급부과정에서의 인격적 종속성에 보다 중점을 두고 있어, 향후 근로관계의 변화에 따른 신중한 법개정이 필요함.”라는 유보 입장을 표명했다. 또한 원청 사용자 책임 강화 방안에 대해 “원·하청기업이 근로 조건결정 및 산업안전분야 등에 대한 공동사용주 책임을 부담하도록 법제화 할 것임. 다만, 그 처벌의 수위에 있어서는 사회적 공감대가 마련되어야 할 것임”이라며 일부 찬성 입장을 피력했다. 노조법상 근로자 개념 확대에 찬성하면서 근기법상 근로자 개념 확대에 대해서만 유보적 입장을 보였고, 원청 사용자 책임 강화에 찬성하면서 처벌 수위에 대해 사회적 공감대가 마련되어야 한다는 입장을 보였다는 점에서 비정규직 권리입법의 기본 원칙들에는 동의한다고 할 수 있다.

3. 상보적 노동시장 정책

1) 고용보험 제도의 확충: 비취업 기간 소득안정성 보장

2017년 8월 경찰부가조사 결과에 따르면 고용보험 적용율이 정규직은 84.5%에 달하는 반면 비정규직은 그 절반에도 못미치는 40.1%에 불과한 것으로 나타났다. 고용보험 수급자도 수급기간이 짧고 소득보전율이 낮아서 비취업 기간 소득안정성이 보장되지 않기 때문에 고용보험 수급율이 높은 정규직 노동자들도 정리해고에 결사반대하게 된다. 뿐만 아니라 정규직 노동자들은 자신들의 고용안정성을 확보하기 위해 비정규직을 고용안전판으로 활용하고자 하며, 그 결과 대법원에서 불법파견 판정을 받은 비정규직에 대해서도 정규직 전환에 연대하지 못하고 1사 1조직 조차도 거부하는 현상들이 발생하게 된다.

고용보험제는 비정규직뿐만 아니라 영세 자영업자 등 사각지대를 해소해야할 과제를 갖고 있다. 우선 실직 직전 18개월의 기준기간 가운데 총 180일 이상의 피보험 단위기간을 구직급여의 수급요건으로 포함하고 있어(고용보험법 제40조) 비정규직 노동자들을 포함한 고용불안정 집단들을 배제하게 되기 때문에 수급요건의 피보험 단위기간 조항을 삭제하거나 대폭 축소해야 한다.

고용보험 구직급여의 평균 수급기간 3-4개월, 소득보전율 30-40%로 퇴직후 1개월치 임금을 수령하는 수준에 그쳐 실질적인 소득안정성 효과가 없다. 따라서 고용보험 구직급여 수급기간을 12-24개월로 연장하고 소득보전율을 70% 수준으로 증액하여 비취업 기간 실질적으로 소득안정성을 보장할 수 있도록 해야 한다.

2) 적극적 노동시장정책 강화: 취업보장 방식의 고용안정성

현재 적극적 노동시장정책이 취약하여 고용주들은 양질의 일자리를 공적 고용서비스기관에 등록하지 않고, 공적 고용서비스기관에서 좋은 일자리를 찾을 수 없기 때문에 구직자들이 기피하고, 그 결과 양질의 일자리 중개 기능을 수행하지 못함으로써 고용주들과 구직자들이 더욱더 기피하게 된다. 이러한 “고용주 기피 ⇒ 좋은 일자리 부재 ⇒ 구직자 기피 ⇒ 양질의 일자리 중개 불가 ⇒ 고용주 기피 심화”의 악순환을 해소해야 하고 스웨덴 등 스칸디나비아국가들처럼 “고용주 양질의 일자리 등록 ⇒ 구직자 적극 이용 ⇒ 효율적 일자리 중개 ⇒ 고용주 양질의 일자리 등록”의 선순환 구

조를 형성해야 한다.

현재 한국의 적극적노동시장정책 예산은 2015년 기준 GDP 대비 0.36%로 OECD 평균 0.53%에 크게 미달하고 있는데, 예산을 집중적으로 투입하는 직접일자리창출사업은 적극적 노동시장정책 예산의 절반 이상을 점하는 GDP의 0.20%가 배정되고 있다. 직접일자리창출사업은 국내외적으로 비효율적이라는 평가를 받고 있어, OECD의 평균 예산배분규모도 GDP의 0.08%에 불과하고 전형적인 적극적 노동시장정책의 모델로 알려진 북유럽의 스웨덴과 덴마크의 예산 배정액은 0.00%다.

현재 국내 영리목적의 사설 일자리 중개 사업이 구직자 수수료 추가 부담과 불법파견의 문부작용이 만연함에도 구직자들이 사설 직업소개소를 찾는 것은 “일자리를 빨리 알아봐 주기 때문”이라는 이유가 57%에 달한다(조돈문 외 2013). 2015년 현재 한국의 공적 고용서비스기구는 전국 고용센터와 지자체 일로 자리센터를 합해서 총 337개 센터에 직원숫자는 6223명에 불과하다(KDI 2016: 501-507). 공적 고용서비스기구의 지원 1인당 담당 구직자 숫자는 2014년 기준 한국은 606명으로 스웨덴 54명의 열배가 넘는다. 한국 구직자의 공적·비영리 고용중개기구 이용율은 10%에 불과한 반면, 스웨덴의 공적 고용서비스기관 일자리중개청을 이용율은 118%에 달하고 있는데, 이러한 높은 이용율은 일자리중개청에 대한 사용업체들과 구직자들의 만족도가 80-90%에 달하기 때문이다.

적극적 노동시장정책 예산의 절대 규모를 증액함과 동시에 항목별 예산배정 비율을 조정함에 있어 비효율성이 확인된 직접일자리노동시장정책의 예산을 대폭 삭감하고 적극적 노동시장정책의 핵심인 취업알선·상담원인건비와 직업훈련 항목의 예산을 스웨덴과 덴마크처럼 GDP의 0.40-1.00% 수준까지 증액하지는 못하더라도 OECD 평균치인 0.26% 수준까지는 배정해야 한다.

3) 비정규직 정규직 전환과 좋은 일자리 정책

(1) 고용형태 공시제

경제활동부가조사와 고용형태공시제가 간접고용 비정규직의 실태를 파악하는데 가장 유효한 자료원임에도 불구하고 두 방식이 지닌 구조적 한계로 인해 간접고용 비정규직의 노동조건은 고사하고 규모조차 파악하기 어려운 것이 현실이다. 공공부문과 민간부문의 간접고용 비정규직 관련 통계치 산정을 위해 공통의 세부적 기준을 마련하는 등 노동통계 수집방식의 개선이 필요하다. 하지만 이러한 노동통계 체계 개선의 노력을 하는 동안 우선 간접고용 비정규직의 실태 파악을 위해 고용형태공시제를 강

화할 수 있다.

고용형태 공시제도는 공공기관은 2007년부터, 사적부문은 300인 이상 사업장을 대상으로 2014년부터 시행되었다. 공시 주체를 사적부문 300인 미만 중소기업체들로 단계적으로 확대하되, 공시 내용은 사용 비정규직의 유형, 사용 사유, 사용 기간, 대상 업무, 임금 및 노동조건, 고용보험 등 사회보험 적용, 퇴직금과 연월차휴가 등 후생복지 항목을 포함하는 포괄적 내용으로 확대하는 것이 필요하다.

(2) 비정규직 노동자에 대한 고용불안정수당

비정규직 노동자들은 임금 등 노동조건에서 차별처우를 받고 있는데, 정규직과 비정규직 사이의 가장 큰 차이는 고용불안정성이다. 비정규직 노동자들은 사용업체로부터 고용안정성을 보장받는 정규직과는 달리 고용관계가 불안정하고 잦은 이직과 이행과정의 불가피한 실직 등 고용불안정성으로 인해 많은 불편을 겪고 있다. 따라서 비정규직 노동자들을 한시적으로 사용하며 노동력 활용의 유연성 혜택을 누리는 사용업체가 비정규직 노동자들의 고용불안정성에 대해 물질적 보상을 제공하는 것이 타당하다.

퇴직금제가 제도화되어 있지 않은 유럽국가들에서도 비정규직 노동자들의 고용불안정성에 대해 사용업체가 수당을 지급하는 사례들을 참조할 필요가 있다. 프랑스는 기간제와 파견노동자를 사용한 다음 정규직으로 전환하지 않으면서 기간 연장을 하지 않을 경우 기간제 노동자에게는 계약종료수당을, 파견노동자에게는 파견종료수당을 지급하도록 하는데, 그 액수는 임금총액의 10%에 해당한다. 스페인 역시 비정규직 노동자들을 일정기간 사용한 다음 정규직으로 전환하지 않고 기간 연장을 하지 않을 경우 노동자에게 근로계약종료수당을 지급하도록 하는데, 근로계약종료수당은 근속년당 12일분의 임금에 해당한다.

(3) 비정규직 오·남용 기업들에 대한 고용부담금

비정규직을 오·남용하는 사용업체에 대해 고용부담금을 납입하도록 함으로써 비정규직 오·남용을 규제하는 부정적 제재를 도입할 필요가 있다. 문재인 대통령도 비정규직을 일정 비율 이상 과다하게 사용하는 대기업들에게 고용부담금을 부과하여, 비정규직 정규직 전환지원금과 사회보험료 지원제도의 재원으로 활용하겠다는 공약을 발표한 바 있다.

상시적 업무를 담당하는 노동자는 사용업체가 정규직으로 직접 고용하도록 하고 비

상시적 업무에 비정규직을 사용할 수 있도록 하되 비상시적 업무를 담당하는 비정규직의 고용안정과 소득안정성은 정부가 사회적으로 책임을 져야 한다. 따라서 우리 사회의 비상시적 업무의 총 수요량과 비정규직 노동자들의 총 공급량 사이에 균형을 잡으면서 개별 수요와 공급을 매칭시켜주는 적극적 노동시장 정책에 소요되는 재원에 대해서도 비정규직을 사용하는 사용업체들이 분담하도록 하되 간접고용 비정규직을 사용하는 경우 가중치를 적용하도록 해야 한다.

비정규직을 사용함에 있어서도 사용자로서의 책임과 의무를 기피하기 위해 악용되는 간접고용 비정규직의 경우 고용부담금 산정시 가중치를 부여하여 징벌적 성격을 지니도록 한다. 이 또한 고용형태 공시제처럼 공공부문 전체와 민간부문 300인 이상 사업장부터 실시하도록 하고 단계적으로 중소기업들로 확대할 필요가 있다.

4. 쟁점과 과제

간접고용 비정규직 문제를 해결하기 위해 비정규직 권리입법과 상보적 노동시장정책은 필수불가결하지만 충분하지는 않다. 현재 정부 비정규직 정책의 부정적 영향, 노동자들이 자율적 이해대변 과제, 노사간 단체교섭으로 해결해야 할 사안 등 쟁점과 과제들이 남아 있다.

1) 공공부문 정규직 전환 정책과 자회사 방식의 문제점

문재인 대통령은 후보시절 상시적 업무의 직접고용 정규직 전환 원칙을 국민들에게 약속했는데, 문재인 정부 출범 직후부터 비정규직 규모 감축 등 비정규직 문제 해결을 위한 적극적 정책 집행에 나섰다. 문재인 정부는 공공부문부터 상시적 업무 담당 비정규직의 정규직 전환 정책을 추진하며 모범사용자 역할을 보이면서 민간부문에도 확산한다는 전략을 선택했다.

문재인 정부는 비정규직 정규직 전환 정책을 추진하기 위해 ‘관계부처 합동’의 이름으로 2017년 7월 20일 “공공부문 비정규직 정규직전환 가이드라인”을 발표했다. 동 가이드라인은 몇 가지 심각한 문제점을 지니는 것으로 나타났다.

첫째, 가이드라인은 전환 정규직을 기존 정규직과 동등처우하는 것이 아니라 기존의 무기계약직과 동등처우한다는 것이다.

기존의 정규직과 무기계약직 사이의 임금 등 노동조건 격차를 유지하면서 동일·유사한 직무를 수행하더라도 기존 정규직, 무기계약직, 비정규직의 3집단을 차별처우는 체제를 지속하겠다는 선언이다. 결국 가이드라인은 대선공약으로 선언한 동일가치 노동 동일임금 원칙을 정면으로 부정하는 것이다.

둘째, 가이드라인은 개별 공공기관 단위로 노사협의 방식을 통해 비정규직 정규직 전환을 추진한다는 것이다.

공공부문은 공공부문 유형별, 기관별 임금 등 노동조건 격차가 상당함에도 기관 단위로 정규직 전환을 추진하게 되면 기존의 공공부문별, 기관별 격차는 축소할 수 없다. 뿐만 아니라 비정규직 노동자들의 노조조직율이 2%에 불과한 상황에서 기관별 노사협의를 추진하면 비정규직이 조직화되지 않은 기관들에서는 미조직 비정규직의 이해관계를 대변할 경로가 없고, 결국 정규직과 사용기관 사이의 담합으로 비정규직의 정규직 전환의 규모는 최소화되고 내용은 기존 정규직과 비정규직의 차별처우가 기존 정규직과 전환 정규직 사이에도 그대로 재생산될 수 있다.

셋째, 가이드라인은 파견·용역 등 간접고용 비정규직의 정규직 전환 방식으로 직접고용 정규직 전환 방식 외에도 자회사 상용직 방식을 한 유형으로 규정하고 있는데, 이 부분이 가이드라인의 가장 심각한 폐해다.

자회사 상용직 방식은 고용주체가 민간 협력업체에서 공공기관으로 바뀌었을뿐 사용사업주와 고용사업주가 일치하지 않는 전형적인 간접고용 비정규직 고용형태임에도, 가이드라인은 정규직의 한 유형으로 규정하고 있다. 대선공약에서 선언한 상시적 업무의 직접고용 정규직 채용 원칙에 따라 상시적 업무 담당 간접고용 비정규직 노동자들은 직접고용 정규직 전환을 기대했으나 고용계약 갱신되듯이 고용주만 바꾸고 여전히 간접고용 비정규직으로 사용하겠다는 정책에 반발하고 있다. 한국잡월드, 한국가스공사, 한국마사회, 한국도로공사, 한국과학기술정보연구원, 울산항만공사, 서울대병원, 경북대병원, 보라매병원, 강원랜드, aT농수산물유통공사, 발전5사 등 자회사 방식을 둘러싸고 노사갈등을 겪는 공공기관은 수를 헤아릴 수 없다.

이용득 의원실 공개 자료에 따르면 2018년 9월말 현재 중앙부처 산하 공공기관의 상시적 업무 담당 간접고용 비정규직 노동자들 가운데 정규직 전환 결정된 인원은 5만 9470명인데 그 가운데 자회사 상용직 방식이 3만 2514명으로 54.7%에 달한다. 한편 2018년 8월말 기준 공공기관 간접고용 비정규직 가운데 정규직 전환을 완료한 인원은 1만 4511명으로서 51.1%에 달한다.

자회사 상용직 방식은 상시적 업무 직접고용 정규직 채용 원칙을 거부하는 방식임에도 예외적으로 허용되는 것이 아니라 간접고용 비정규직의 정규직 전환의 대세로 고착되고 있는 것이다. 8월말 현재 자회사 상용직 방식의 정규직 전환 결정된 인원 가운데 전환을 완료한 비율은 절반에도 못미친다는 점에서 자회사 방식을 둘러싼 노사갈등은 더욱더 격화될 전망이다.

정부는 문재인대통령이 국민들과 약속한 비정규직 관련 대선공약의 핵심 원칙들, 즉 상시적 업무 직접고용 정규직채용 원칙과 동일가치노동 동일임금 원칙을 유린하는 가이드라인을 즉각 폐기하거나 대폭 수정해야 한다. 정규직 전환 절차는 초기업 수준으로 업종 단위의 노사협의를 통해 추진하고, 전환 정규직을 기존 정규직과 동일가치노동 동일임금 원칙에 입각하여 차별처우를 해소할 로드맵을 제시해야 한다. 또한 간접고용 비정규직의 자회사 상용직 방식의 전환은 즉각 중단하는 한편 관련 가이드라인 규정은 폐기하고 직접고용 정규직 전환을 추진하되, 즉각적인 정규직 전환이 어렵다면 일단 직접고용 무기계약직으로 전환한 다음 처우 개선을 통해 기존 정규직과 동등처우하는 온전한 정규직 전환 과정을 완성하는 두 단계의 단계적 접근을 추진할 수 있다. 그것이 정부가 약덕 사용자로서 민간 부문의 간접고용 비정규직 문제를 더욱더 악화시키지 않고 모범사용자의 역할을 되찾아 민간부문의 간접고용 비정규직 문제를

해결하는 계기를 제공하는 길이다.

2) 간접고용 비정규직의 이해대변 과제

비정규직의 노동조합 조직율은 2% 밖에 안되는데, 그 가운데서도 간접고용 비정규직은 사용업체와 고용업체의 사용자 책임 떠넘기기와 심각한 고용불안정성 수준으로 인해 노동조합을 조직하더라도 노동3권을 행사하는 것이 매우 어렵다. 게다가 원청 사용업체의 직간접적 노동조합 활동 탄압 행위는 간접고용 비정규직의 유의미한 노조 활동을 억압하는 큰 걸림돌로 작용하고 있다.

간접고용 비정규직은 정규직 노조에 대한 높은 불신과 반감으로 인해 1사 1조직 등 정규직-비정규직 통합 노조는 일반적인 대안으로 추진될 수 없다. 간접고용 비정규직이 가장 선호하는 이해대변 조직형태는 독자적인 비정규직 노조이며 차선책으로 산별노조·연맹 등 산별 수준의 조직형태이다. 따라서 현재로서는 독자적인 비정규직 노조를 결성하여 산별조직의 산하조직으로 편재하는 방식이 우선적인 전략이 되어야 한다.

한편, 간접고용 비정규직 노동자들이 차차선책으로 노사협의회를 꼽는 경우도 있다. 이러한 경향성은 단위 사업장 내 비정규직 노동조합 조직이 없거나 향후 조직화 전망이 어두운 경우와 자동차업종처럼 정규직 노조는 물론 산별노조·연맹에 대한 강한 불신이 형성되어 있는 사업장에서 확인되고 있다.

현재 유명무실하거나 사측의 노무관리 수단으로 악용되고 있는 노사협의회를 간접고용 비정규직 노동자들의 이해관계를 대변하는 조직형태로 활용될 수 있게 하기 위해서는 관련 법제도 정비가 우선되어야 한다. 노사협의회는 노동자 이해대변에서 노동조합의 대체재로 기능할 수 있기 때문에 조직노동부문의 협력이 요구된다. 독일의 DGB와 IG Metall 등 조직노동 부문의 주요 행위주체들이 직장평의회를 백안시하다가 적극 활용 전략으로 전환하면서 노동조합들이 직장평의회를 긍정적으로 활용하는 한편 직장평의회에 대한 영향력도 강화한 경험을 참조할 필요가 있다.

공동결정제의 두 축인 독일식 직장평의회 방식과 스웨덴식 노사교섭 방식 가운데 스웨덴 방식이 훨씬더 영향력이 강하고 부작용이 작다는 점에서 우리가 지향해야 할 바람직한 형태라 할 수 있다. 하지만 노동조합 조직율이 10% 수준에 불과하고 신법을 제정하는 것보다 기존 법령의 개정이 수월하다는 판단에서 우선 노사협의회와 정상화와 역할 강화를 위해 기존의 “근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(근참법)”을 대폭 개정해야 한다. 물론 노조조직율은 10%에도 못미치지만 단체협약 적용율이 98%에 달하는 프랑스처럼 단체협약을 산별 수준에서 체결하고 단체협약 적용율을 노동조

합 조직율을 넘어 미조직 부문에도 확대하는 방안도 병행 추진해야 한다.¹²¹⁾

현재 근참법 상의 근로자 개념과 사용자 개념이 너무 협애하게 설정되어 있어 근로자·사용자 개념을 확대하고, 적용범위도 확대해야 한다. 근참법의 근로자·사용자 개념을 근로기준법 2조가 아니라 노조법 2조의 근로자·사용자 개념으로 대체하고, 사용종속성을 넘어 조직종속성과 경제종속성 기준도 함께 채택하여 근로자는 직접고용은 물론 간접고용 노동자도 포괄하고, 사용자는 고용업체는 물론 사용업체도 포괄하도록 해야 한다. 또한 노사협의회 설치 대상과 관련하여 근로자 30명 이상 규정을 5인 이상으로 확대하고, 고용 노동자는 물론 사용하는 노동자도 합산해야 한다.

현재 근참법은 중요한 사안들을 합의 대상에서 제외하고 있고 상대적으로 예방조치들이 취약한데, 전반적으로 현재의 개입수준을 상향조정해야 한다.

우선 노동조건과 관련된 핵심 사안들은 합의 대상으로 설정해야 한다. 여기에는 기업의 합병·매각과 관련된 기본원칙들, 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기와 무급 휴직제 한시적 도입 등 고용조정 방식, 그리고 임금, 인사노무관리 제도, 노동시간, 노동강도, 산업안전, 하도급 및 기타 고용 및 근로조건에 영향을 미치는 사항들은 사안별로 합의하도록 한다. 이러한 핵심 사안들을 제외한 기타 사안들은 협의로 처리하도록 하되, “협의를” 개념에 대한 해석의 혼란을 없애기 위하여 “해당 사항이 결정·실행되기 이전의 성실한 협의”로 규정해야 한다.

노사협의회에 대한 현행 규정과 개정 방향을 독일 직장평의회 관련 법규와 비교하면 <표 10.2>처럼 정리될 수 있다.

121) 이하의 노사협의회 강화 방안 관련 내용은 조돈문(1999: 242-253)을 수정·보완한 것임.

<표 10.2> 독일 직장평의회와 한국 노사협의회 관련 법규의 비교 및 개정방향

영역	세부사항	독일	근참법	개정방향
임금·근로 조건	임금체계(지불방법, 체계, 구조) 변경	공동결정	협의	합의
	작업 및 휴게 시간 결정	공동결정	협의	합의
고용	설비감축, 사업장폐쇄·통합, 부서이전	협의	-	협의
	고용조정(배치전환·해고)원칙	동의	협의	합의
	감원보상계획	공동결정	-	합의
	인력계획	협의	보고	협의
산업안전	산재·직업병 예방, 건강보호	공동결정	협의	합의
	특별한 부담주는 직무, 공정, 작업환경 변화	공동결정	(협의)	합의
	안전관리·산재예방 조사	협의	-	협의
교육훈련	교육(직업)훈련	동의	협의	현행유지
	교육훈련 기본계획 수립	동의	합의	현행유지
기술체계· 작업조직	신기계·기술의 도입	협의	협의	현행유지
	작업절차와 공정	협의	협의	현행유지
	직무설계	협의	-	협의
	작업장·사무실의 신축·변경·확장	협의	-	협의
	새로운 작업방식 도입	협의	-	협의
	작업수칙 제정·개정	-	협의	현행유지
경영	경영계획, 경영·재정상황	정보	보고	협의
	간부사원의 채용과 이동	정보	-	협의

3) 임금차별 해소 및 동일가치노동 동일임금 원칙 실현 과제

한국 노동시장은 다양한 차원의 임금격차와 차별처우가 착종·구조화되어 있다. 정규직-비정규직, 대기업-중소기업, 남성-여성 임금 격차는 OECD 회원국들 가운데 최고 수준을 보여주고 있다. 이는 기간제, 단시간, 파견노동의 차별처우를 금지하고 성별 동일임금을 규정한 제도적 장치들이 효율적 작동에 실패했음을 의미한다.

이러한 노동시장에 만연한 임금차별과 차별처우 현황의 심각성으로 인해 2017년 주요 대선후보들이 동일가치노동 동일임금 원칙과 함께 차별처우 개선을 대선공약으로 제시하게 된 것이다. 문재인 대통령도 정규-비정규, 대기업-중소기업, 대졸-고졸간 임금격차를 80% 수준으로 축소하고, 성별 임금 격차를 전일제 기준 OECD 평균수준인 15%로 축소하겠다고 선언하고, 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 약속했다.

동일가치노동 동일임금 원칙은 선언만으로 관철되는 것 아니다. 문재인 대통령은 후보 시절 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위해 “비정규직 차별금지 특별법”을 제정하겠다고 국민들에게 약속했다. 또한 최저임금을 2017년 6470원에서 2020년까지 1만원으로 인상하는 한편, 공공부문 시중 노임단가 적용을 의무화하고 지방정부의 생활임금제 도입·확대를 지원하고 민간부문에도 확산하겠다고 공약했다.

동일가치노동 동일임금이 실현되기 위해서는 단위 사업장을 넘어 초기업 수준에서

적용되어야 하며, 동등처우 원칙에서 입증의 책임을 사용자에게 부과하고, 차별처우 금지 제도에서 차별처우 시정 신청권은 피해당사자에서 소속 노동조합과 상급단체에도 확대 부여해야 한다. 임금차별 해소와 동일가치노동 동일임금 실현은 법제도와 정부 정책만으로 달성될 수 있는 것은 아니다. 임금체계와 노사간 임금교섭에서도 동일가치노동 동일임금을 실현하기 위한 노력이 강구되어야 한다.

동일가치노동 내 임금격차가 만연함에도 각종 차별처우 금지제도와 성별 동일임금제가 효력을 발휘하지 못하는 상황에서 임금체계 개편의 요구가 대두되는 것은 자연스런 현상이다. 먼저 임금체계와 관련해서 정부는 공공부문 정규직 전환 직무부터 적용할 표준임금체계를 개발하여 전환 사업장들을 중심으로 도입 추진하고 있다. 정부의 표준임금체계가 직급간, 수준간, 직무간 임금격차를 축소시킬 수 있음은 분명하지만 임금수준을 최저임금 수준으로 설정함으로써 전체 임금수준을 하향평준화하는 효과를 수반하도록 설계되어 있기 때문에 노동계의 반발을 사며 또 다른 노사갈등의 요인이 되고 있다.

임금체계 개편을 위한 노사교섭 과정에서 고려해야 할 지점들이 있다.

첫째, 임금체계 개편이 동일가치노동 동일임금 실현을 목표로 한다는 취지에 입각하여 공공부문 내 전환 정규직, 기존 정규직, 무기계약직 그리고 민간부문의 동일가치노동에 대해서는 동일임금을 지급하는 방향으로 추진하되, 동일 직무의 임금 수준을 정부의 표준임금체계 방식처럼 최저임금 수준 하향평준화하지 않고 각 부문의 중위임금을 동등하게 설정할 필요가 있다.

둘째, 사업장 단위가 아니라 초기업 수준에서 표준임금체계를 수립·적용해야 사업장간 임금격차를 축소할 수 있다. 초기업 수준의 표준임금체계는 산별 수준의 단체교섭을 통해 산업업종별로 수립하는 것이 바람직하며 이 과정에서 산업업종별·광역지역별 임금체계를 수립하는 독일 사례를 참조할 수 있다.¹²²⁾ 다만 초기업 수준에서 적용할 경우 직군은 물론 직급과 수준의 숫자가 증가할 수 있다는 점을 고려하여 직군, 직급, 수준의 숫자와 임금격차를 최소화할 필요가 있다.

셋째, 경직된 호봉제의 임금체계가 동일가치노동 동일임금 원칙을 실현하는데 걸림돌이 될 수 있다는 점에서 직무급적 요소의 도입을 검토할 필요가 있다. 이때 정규직-비정규직 임금격차의 핵심적 요인이 되는 근속년수에 대한 보상의 격차를 고려하여 비정규직의 사업체 근속년수와 업종 근무 경력에 대한 적절한 보상 수준을 설정한 다음 정규직과의 임금격차를 단계적으로 축소해 간다. 노동자의 근속은 숙련형성의 과정이라는 점을 인정하여 일정 기간 근속년당 임금수준을 향상하는 것은 적절한 숙련향상을 반영하는 것이며, 볼보자동차의 경우 15년까지 근속년 당 임금증액을 실시하

122) 본 연구의 독일 사례 연구를 참조할 것.

고 있다는 점도 참조할 필요가 있다.

넷째, 간접고용 비정규직을 직접고용 정규직으로 전환하면서 임금체계와 승진체계 등 인사관리체계를 통합·운영해야 하는데, 서울산업진흥원 사례를 참조할 수 있다(조돈문·정흥준·남우근·김철, 2018). 서울산업진흥원은 간접고용 비정규직 노동자들을 직접고용 정규직화하면서 인사관리체계도 통합했는데, 무기계약직처럼 동일·유사 업무를 수행하는 기존 정규직이 있으면 해당 정규직과 동일한 인사관리체계로 통합하되, 청소·시설관리 담당처럼 동일·유사 업무를 수행하는 정규직이 없을 경우 별도의 시설서비스직군으로 편재하여, 직책수당, 자격수당, 장기근속수당, 시간외근무수당, 연차수당, 가족수당, 급식보조비, 교통보조비 등 각종 수당을 지급하도록 하여 정규직과의 임금격차를 줄여간다.

참고문헌

- * KDI(2016). 일자리사업 전면개편 심층평가 연구. 2016.8.16.
- * 관계부처 합동(2017). 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인. 2017.7.20.
- * 대통령 직속 일자리위원회(2017). “일자리 100일 계획”, 2017.6.1.
- * 더불어민주당(2017). 『제19대 대통령선거 정책공약집: 나라를 나라답게』. (더불어민주당).
- * 조돈문(1999), “‘수세’에서 ‘공세’로: 노동조합의 개입전략과 추진방식”, 조돈문 외 (1999), 『구조조정기 노동조합의 개입전략』, (서울: 전국민주노동조합총연맹). 212-258.
- * 조돈문(2012), 『비정규직 주체형성과 전략적 선택』, (매일노동뉴스).
- * 조돈문(2016). 『노동시장의 유연성-안정성 균형을 위한 유럽의 실험: 유럽연합의 유연 안정성 모델과 비정규직 지침』. (후마니타스).
- * 조돈문 외(1999). 『구조조정기 노동조합의 개입전략』. (서울: 전국민주노동조합총연맹).
- * 조돈문·손정순·남우근(편저)(2013). 『사라져버린 사용자 책임: 간접고용 비정규직 실태와 대안』. (매일노동뉴스).
- * 조돈문·정흥준·조경배(편저)(2016). 『노동자로 불리지 못하는 노동자 : 특수고용 비정규직 실태와 대안』, (매일노동뉴스).
- * 조돈문·정흥준·남우근·김철(편저). (2018). 『공공부문 비정규직 제로화의 길: 무기계약직 정책을 넘어』. 매일노동뉴스.
- * 조돈문·황선웅·이철(편저) (2018). 『해외사례를 중심으로 본 지역 일자리·노동시장 정책』. 매일노동뉴스
- * 한국비정규노동센터 외 8개 학술·사회단체(2017), “2017 대통령후보 비정규정책 질의·답변 분석”. 2017.4.25. (한국비정규노동센터).

< 부 록 >

ID:

민간부문 (간접고용)노동자 인권실태 설문조사지

안녕하십니까? 본 설문조사는 국가인권위원회와 한국비정규노동센터가 공동으로 주관하는 연구용 설문지입니다. 본 연구는 제조업과 서비스업 노동자의 노동조건과 차별실태를 파악하기 위해 기획된 연구사업입니다. 특히, 본 설문은 간접고용 노동자들의 노동조건 개선과 인권신장을 위한 정부정책을 수립하는데 활용될 수 있습니다.

여러분들께서 응답한 설문지는 설문참여자 전체의 집단적인 자료로만 활용되며 개인별로 어떤 생각을 가지고 있는지는 일체 분석하지 않습니다. 또 통계법 제8조에 의해 외부로 유출되지 않습니다. 따라서 본인의 생각을 솔직히 적어주시는 것이 중요합니다. 다소 시간이 걸리더라도 끝까지 성실하게 질문에 응해 주시면 간접고용 노동자들의 근로조건을 개선하는 소중한 기초자료로 활용될 것입니다. 감사합니다.

2018년 7~8월
(국가인권위원회, 한국비정규노동센터)

※ 특별한 요구가 없는 한 각 질문의 문항 중 하나만 선택하여 해당란 √나 ○표시를 해 주시기 바랍니다.

공통문항

1. 귀하는 다음의 항목중 어디에 해당되십니까? 해당항목에 체크(√) 바랍니다.

- ① 원청회사 정규직 직원 ② 사내하청 업체의 직원 ③ 용역·위탁업체의 직원 ④ 파견업체의 직원

2. 귀하가 현재 근무하고 있는 지역은 어디입니까? 해당항목에 체크(√) 바랍니다.

① 서울특별시	② 부산광역시	③ 인천광역시	④ 대구광역시
⑤ 광주광역시	⑥ 대전광역시	⑦ 울산광역시	⑧ 경기도
⑨ 강원도	⑩ 충청북도	⑪ 충청남도	⑫ 전라북도
⑬ 전라남도	⑭ 경상북도	⑮ 경상남도	⑯ 제주특별자치도
⑰ 세종특별자치시			

3. 귀하가 일하는 업종은 다음 중 어디에 속합니까? 해당항목에 체크(√) 하고 없으면 직접기입 바랍니다.

① 자동차업	② 조선업	③ 철강업	④ 서비스유통업
⑤ 통신서비스업	⑥ 기타업 (직접 작성: _____)		

4. 다음의 귀하의 경력에 관한 것입니다.

1) 귀하가 언제부터 현재의 업종에서 일하기 시작했습니까?	년	월
2) 귀하가 언제부터 현재의 일터(원청회사)에서 근무했습니까?	년	월

5. 귀하가 일하고 있는 일터(원청회사)의 전체 직원 수는 몇 명입니까?

약 (_____) 명

6. 귀하와 동일한 업무를 하고 있는 다른 노동자에 관한 질문입니다. 해당되는 항목을 체크해주세요

1) 귀하가 원청 정규직인 경우	① 정규직과 동일업무를 하는 사내하청, 파견, 용역, 위탁업체 직원들이 있다. ② 정규직과 동일업무를 하는 사내하청, 파견, 용역, 위탁업체 직원들이 없다.
2) 귀하가 사내하청, 파견, 용역, 위탁업체 직원인 경우	③ 사내하청, 파견, 용역, 위탁업체 직원들과 동일업무를 하는 원청의 정규직이 있다. ④ 사내하청, 파견, 용역, 위탁업체 직원들과 동일업무를 하는 원청의 정규직이 없다.

7. 귀하의 직장(귀하의 원청회사)에서 간접고용(사내하청, 파견·용역, 위탁회사에 소속된)노동자들은 상시·지속 업무를 수행하고 있습니까?

- ① 모두 상시·지속 업무 ② 대부분 상시·지속 업무 ③ 절반 정도 상시·지속 업무 ④ 상시·지속 업무 별로 없다 ⑤ 상시·지속 업무 전혀 없다

※ 상시·지속업무란 특정시기의 일시적인 업무가 아닌 연중 지속되는 업무를 의미함

8. 귀하의 회사(귀하의 원청회사)에서 간접고용(사내하청, 파견·용역, 외주, 위탁업체에 소속된 직원)노동자가 정규직으로 전환된 사례가 있습니까?

- ① 있다 -> 9번으로 ② 모른다 -> 10번으로 ③ 없다 -> 10번으로

9. 귀하의 회사(귀하의 원청회사)가 간접고용(사내하청, 파견·용역, 외주, 위탁 등 소속된)노동자를 정규직으로 전환했다면 다음 중 어떤 방식으로 전환했습니까?

- ① 원청의 정규직으로 전환 ② 원청의 무기계약직으로 전환 ③ 원청의 자회사 정규직으로 전환

10. 귀하의 한 달 급여 총액은 평균적으로 얼마나 되십니까?

* 기본급, 수당, 상여금 등을 모두 포함한 급여명세서로, 세금을 공제하기 전 금액

지난 달 급여총액 (세금을 공제하기 전)	약 ()만원
------------------------	---------

11. 귀하의 임금은 주로 어떻게 결정되고 있습니까?

- ① 사용자가 일방적으로 결정한다
- ② 노사간 교섭을 통해 결정된다
- ③ 어떻게 결정되는지 모른다

12. 귀하가 일주일 동안(주말포함) 일하는 근로시간은 대략 몇 시간이나 됩니까?

약()시간

13. 아래의 복리후생 항목 중 귀하에게 적용되는 항목은 무엇입니까? 지급받고 있는 항목의 번호를 모두 체크해 주시기 바랍니다.

① 명절 상여금	② 선택적 복지비	③ 교통비
④ 급식 보조비	⑤ 주택자금 금융지원	⑥ 자녀 대학학자금
⑦ 자기계발비	⑧ 의료비	⑨ 각종 경조사비
⑩ 여름철 정기휴가	⑪ 휴가비	⑫ 산재보험
⑬ 고용보험	⑭ 국민연금	⑮ 건강보험

14. 귀하의 업무를 수행하기 위해선 어느 정도의 업무경험이 필요합니까?

- ① 약간의 교육 후 바로 가능 ② 1개월 이상 3개월 미만 ③ 3개월 이상 6개월 미만
- ④ 6개월 이상 1년 미만 ⑤ 1년 이상 3년 미만 ⑥ 3년 이상 ⑦ 모르겠음

15. 귀하는 지난 1년 동안 직업능력개발을 위한 교육훈련을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

16. 귀하는 지난 1년 동안 업무를 수행하는 과정에서 다친 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

17. 귀하는 업무 중 다치게 되면 어떻게 치료합니까?

- ① 산재보험을 신청하여 치료함
- ② 산재보험을 신청하지 않고 회사가 전적으로 치료비를 지원해 줌
- ③ 산재보험을 신청하지 않고 귀하와 회사가 치료비를 반반씩 부담함
- ④ 스스로 치료비를 부담함

18. 귀하의 회사(또는 귀하의 원청회사)는 노동자들의 고충을 해결하기 위해 노력합니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

19. 귀하는 일을 하면서 아래와 같은 부당한 경험을 얼마나 자주 경험하십니까?

	전혀 경험하지 않음	별로 경험하지 않음	가끔 경험	종종 경험	자주 경험
1) 임금체불	①	②	③	④	⑤
2) 불필요한 신체접촉 등 직접적인 성희롱	①	②	③	④	⑤
3) 인격을 무시하는 언어폭력	①	②	③	④	⑤
4) 잘못된 것이 없음에도 나를 향한 부당한 질책	①	②	③	④	⑤
5) 고객을 위한 과도한 친절요구	①	②	③	④	⑤
6) 예고하지 않은 초과근무와 야간근무 경험	①	②	③	④	⑤
7) 위험한 업무 수행 요구	①	②	③	④	⑤

20. 귀하는 향후 1년 이내에 다른 직장으로 이직할 생각이 있습니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

21. 귀하가 이직하려고 한다면 그 이유는 다음 중 어디에 가장 가깝습니까?

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 현 직장의 임금이 너무 적기 때문에	①	②	③	④	⑤
2) 현 직장에서의 경력이 도움이 되지 않기 때문에	①	②	③	④	⑤
3) 현 직장에서의 고된 노동이 힘들기 때문에	①	②	③	④	⑤
4) 현 직장의 조직문화를 견디기 힘들기 때문에	①	②	③	④	⑤
5) 기타 개인적인 이유(예: 진학, 결혼 등) 때문에	①	②	③	④	⑤

22. 귀하는 현재 추진중인 공공부문의 파견·용역노동자 등 간접고용 비정규직의 정규직 전환이 민간부문에서도 추진되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

23. 민간부문 파견, 용역 등 간접고용 비정규직의 정규직화를 시행해야 하는 이유들에 대해 어떻게 생각하십니까?

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 간접고용 비정규직은 정규직과 유사한 업무를 하고 있기 때문에 정규직화 해야 한다.	①	②	③	④	⑤
2) 간접고용 비정규직은 정규직과 업무는 다르지만 상시·지속적 업무를 수행하기 때문에 정규직화 해야 한다.	①	②	③	④	⑤
3) 파견, 용역노동자들도 정규직의 업무를 충분히 수행할 능력이 있기 때문에 정규직화 해야 한다.	①	②	③	④	⑤
4) 모든 노동자는 차별을 받아서는 안되기 때문에 정규직화 해야 한다.	①	②	③	④	⑤
5) 민간부문의 파견, 용역 등 간접고용 비정규직은 정규직화할 필요없다.	①	②	③	④	⑤

24. 귀하는 현재 노동조합에 가입되어 있습니까?

- ① 노동조합이 없다 (25번으로 가세요)
 ② 노동조합이 있으나 가입대상이 아니어서 가입을 못한다 (25번으로 가세요)
 ③ 노동조합이 있고 가입대상이지만 가입하지 않았다 (26번으로 가세요)
 ④ 노동조합에 가입되어 있다 (27번으로 가세요)

25. 귀하가 가입할 수 있는 노조가 있다면 귀하는 노조가입 의사가 있습니까?

- ① 전혀 없다 ② 대체로 없는 편이다 ③ 보통이다 ④ 대체로 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

26. 귀하가 노조의 가입대상이지만 가입하지 않았다면 그 이유는 다음 중 무엇 때문입니까?

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 매월 내야 하는 조합비가 부담스러워서 가입하지 않았다	①	②	③	④	⑤
2) 노조에 가입하더라도 실익이 없을 것 같아 가입하지 않았다	①	②	③	④	⑤
3) 노조가입을 시도했다가 회사(또는 원청회사)의 압력으로 인해 가입을 포기했다	①	②	③	④	⑤
4) 노조에 가입하면 회사(또는 원청회사)로부터 불이익을 받기 때문에 가입하지 않았다	①	②	③	④	⑤
5) 노조로부터 가입 권유를 받지 않아서 가입하지 않고 있다	①	②	③	④	⑤
6) 개인적으로 노조활동에 동의하지 않아 가입하지 않고 있다	①	②	③	④	⑤

27. 평소 노조에 대한 귀하의 생각을 말씀해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 노조는 노동자의 임금인상과 복지향상에 기여한다.	①	②	③	④	⑤
2) 노조는 노동자의 고용안정에 기여한다.	①	②	③	④	⑤
3) 노조는 노동자의 작업환경을 개선하는데 기여한다.	①	②	③	④	⑤
4) 노조는 노동자의 고충을 대변한다.	①	②	③	④	⑤
5) 노조는 사용자들을 견제한다.	①	②	③	④	⑤

28. 평소 귀하의 업무에 대한 만족도입니다.

항 목	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 현재의 직업에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내가 받고 있는 보상에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 내가 하는 일에서 성취감을 얻는다.	①	②	③	④	⑤

29. 귀하는 간접고용 노동자들이 원청의 정규직 노동자에 비해 차별을 받고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다 ② 그렇다 ③ 보통이다 ④ 아니다 ⑤ 전혀 아니다

30. 간접고용 노동자들이 원청의 정규직 노동자에 비해 차별을 받고 있다면, 그 원인은 무엇인가요?

항 목	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 간접고용 노동자는 숙련(기술)이 부족하기 때문이다	①	②	③	④	⑤
2) 하청(도급, 용역)업체가 원청회사와 동등하게 협상을 할 수 없기 때문이다.	①	②	③	④	⑤
3) 간접고용 노동자는 노동조합의 보호를 받지 못하기 때문이다	①	②	③	④	⑤

31. 통계분석을 위해 꼭 필요한 부분입니다. 귀하가 해당되는 번호를 체크(√)해 주시기 바랍니다.

1) 성별	① 남성 ② 여성
2) 연령	만 () 세
3) 최종학력	① 고졸이하 ② 대학졸업 ③ 대학원졸업

이하의 간접고용노동자(사내하청, 용역, 위탁, 파견회사 직원)만 응답해 주시기 바랍니다

32. 귀하가 현재의 원청회사에서 일하는 동안 귀하와 근로계약을 맺은 (사내하청, 용역, 위탁, 파견 등) 업체는 몇 번이나 바뀌었습니까?
총 () 회

33. 귀하의 임금은 유사한 조건(업무내용과 근무경력 등)을 가진 원청 정규직의 임금과 비교하면 대략 몇 % 정도를 받고 있습니까?

- ① 0~20퍼센트(%) 정도 ② 20~40퍼센트(%)정도8 ③ 40~60퍼센트(%)정도
 ④ 60~80퍼센트(%) 정도 ⑤ 비슷한 임금 ⑥ 잘 모르겠다

34. 귀하의 업무 등을 종합적으로 고려할 때 귀하는 정규직으로 전환되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

35. 정규직으로의 전환 가능성에 대한 귀하의 생각은 어떻습니까?

항 목	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 언젠가는 정규직으로 전환될 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 계속해서 좋은 업무 성과를 낸다면 정규직으로 전환될 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무는 정규직으로 전환될 가능성이 많다.	①	②	③	④	⑤

36. 귀하의 일터에서 간접고용 노동조합의 활동은 활발한 편입니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아닌 편이다 ③ 보통이다 ④ 그런 편이다 ⑤ 매우 그렇다 ⑥ 간접고용 노조 없음

37. 귀하의 일터에서 간접고용 노동조합의 활동 조건은 어떻습니까?

항 목	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 원청회사는 간접고용 노동자의 노조활동을 방해한다	①	②	③	④	⑤
2) 원청회사는 간접고용 노동조합과 성실하게 단체교섭을 진행한다	①	②	③	④	⑤
3) 협력업체는 간접고용 노동조합과 성실하게 단체교섭을 진행한다	①	②	③	④	⑤
4) 파업 등 노조의 집단행동이 발생하면 원청회사가 (하청·도급 협력)업체와의 계약을 중단하거나 중단하겠다고 위협한다	①	②	③	④	⑤

38. 귀하의 일터에서 간접고용 노동자의 노조활동에 대한 질문입니다.

항 목	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 정규직 노동자들은 간접고용 노동자의 노조활동을 지원한다	①	②	③	④	⑤
2) 정규직 노조는 간접고용 노동자의 노조활동을 지원한다	①	②	③	④	⑤
3) 산별노조연맹은 간접고용 노동자의 노조활동을 지원한다	①	②	③	④	⑤

39. 귀하의 일터에서 어떤 노동조합 형태가 비정규직의 노동조건 개선에 도움이 된다고 생각하십니까?

항 목	전혀 도움 안됨	별로 도움 안됨	그저 그렇다	도움 되는 편	큰 도움이 됨
1) 사업장의 정규직 노동조합	①	②	③	④	⑤
2) 사업장내 별도의 비정규 노동조합	①	②	③	④	⑤
3) 기업노조가 아닌 산별노조	①	②	③	④	⑤
4) 비정규직 노동자가 참여하는 노사협의회	①	②	③	④	⑤

40. 귀하의 업무 및 근로조건과 관련하여 누가 가장 큰 영향력을 행사하는가요?

- ① 원청회사의 사장
- ② 하청·용역·파견·도급 업체 사장
- ③ 원청회사의 노동조합
- ④ 하청·용역·파견·도급 업체의 노동조합

41. 다음의 업무관련 귀하의 경험을 말씀해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 아니다	아닌편	그런편	매우 그렇다	잘모름
1) 원청 회사는 나의 채용, 승진, 해고 등 인사권에 개입하거나 영향력을 행사한다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 소속된 하청·파견·도급업체는 업무 수행을 위해 필요한 자금이나 관리능력을 충분히 보유하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 하청·파견·도급업체의 사무실과 작업장은 원청 회사와 구분되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 원청회사 정규직 관리자는 나의 작업배치 및 작업변경에 대한 권한을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 원청회사 정규직 관리자는 나의 업무 수행 방법, 수행 속도, 근로장소와 시간을 지시하고 감독하는 권한을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 원청의 정규직 관리자는 나에게 업무지시를 한다.	①	②	③	④	⑤
7) 원청회사 정규직 관리자는 나에게 업무관련 교육을 실시한다.	①	②	③	④	⑤
8) 원청회사는 하청·도급업체의 근로시간, 휴식시간, 휴일 등에 대해 개입하거나 지시한다.	①	②	③	④	⑤
9) 원청회사는 하청·도급업체의 연장·야간·휴일근로 등에 개입하여 지시한다.	①	②	③	④	⑤
10) 내가 사용하는 주요 작업도구는 원청회사의 소유이다.	①	②	③	④	⑤

- 장시간의 설문에 응답해 주셔서 감사드립니다.

간접고용노동자 노동인권 실태조사

| 인쇄일 | 2018년 11월 08일

| 발행일 | 2018년 11월 08일

| 발행처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동 1가)
나라키움 저동빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

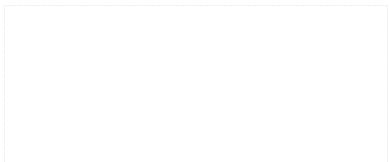
| 문의전화 | 사회인권과 02)2125-9841

| F A X | 02)2125-0933

| 제작 | 동광문화사 02)2273-6510

ISBN : 978-89-6114-645-6 93320

비매품



04551 서울시 중구 삼일대로 340(저동1가) 나라키움 저동빌딩
Tel. 02)2125-9942, Fax. 02)2125-0918.
<http://www.humanrights.go.kr>

ISBN : 978-89-6114-645-6 93320