

SW업계 인력파견 문제점과 개선방안

2018.10.30.

이종주 연구원(변호사)
lj@spri.kr

I. 검토배경

II. SW 인력파견의 개요

III. SW업계 인력파견업 문제점

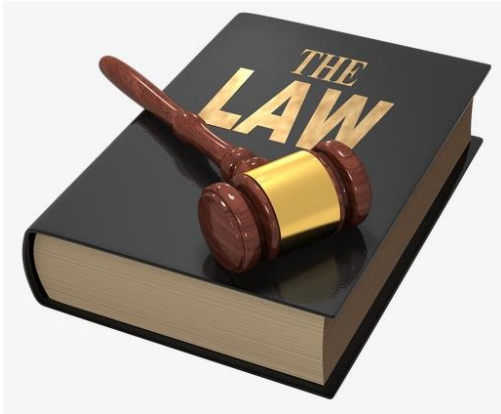
1. 위장도급과 불법파견 요소
2. 계약유형의 혼재
3. 저숙련 개발자의 SW인력파견업 의존

IV. SW업계 인력파견 개선방안

1. 도급계약과 파견계약의 명확한 분리
2. 위장도급과 불법파견 근로감독 강화
3. SW개발자 표준계약서 정비
4. SW업계 정보비대칭 완화

1. 검토배경

인력파견업 관련 용어 정리



파견근로자보호 등에 관한 법률 -> '파견법'
제2조 근로자파견 -> 인력파견
파견사업주 -> 인력파견업자
사용사업주 -> 사용자



파견법 제5조 : 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 ...
파견법 제7조~제10조 : 고용노동부 허가요건
① 1억원 이상 자본금,
② 20평 이상 사무실,
③ 5인 이상 정규직

1. 검토배경

인력파견 관련 언론보도

갑질에 멍드는 SW 개발자들

[중앙일보] 입력 2018.09.17 00:02 | 경제 4면 지면보기 ▶

인건비 떼어먹는 '보도방'까지... 대한민국 IT산업의 민
낫

[에스티유니타스 웹디자이너는 왜 힘들어했는가 ⑥] IT 노동자의 그림자

디지털타임스

실습앓고 허드렛일.. 악덕 인력 파견업체 국민청원

허우영 입력 2018.06.19. 18:06 수정 2018.06.20. 00:47 댓글 경향신문

[간접고용의 눈물]정규직과 일한 IT '특수고용' 6개월 "현장대 리인 한번도 못 봐"

박권도(가명) | 노무사

입력 : 2014.01.19 21:38:25 | 수정 : 2014.01.20 11:32:21



컴퓨팅 | IT人是 왜 늘 약자 입장에 처하게 될까

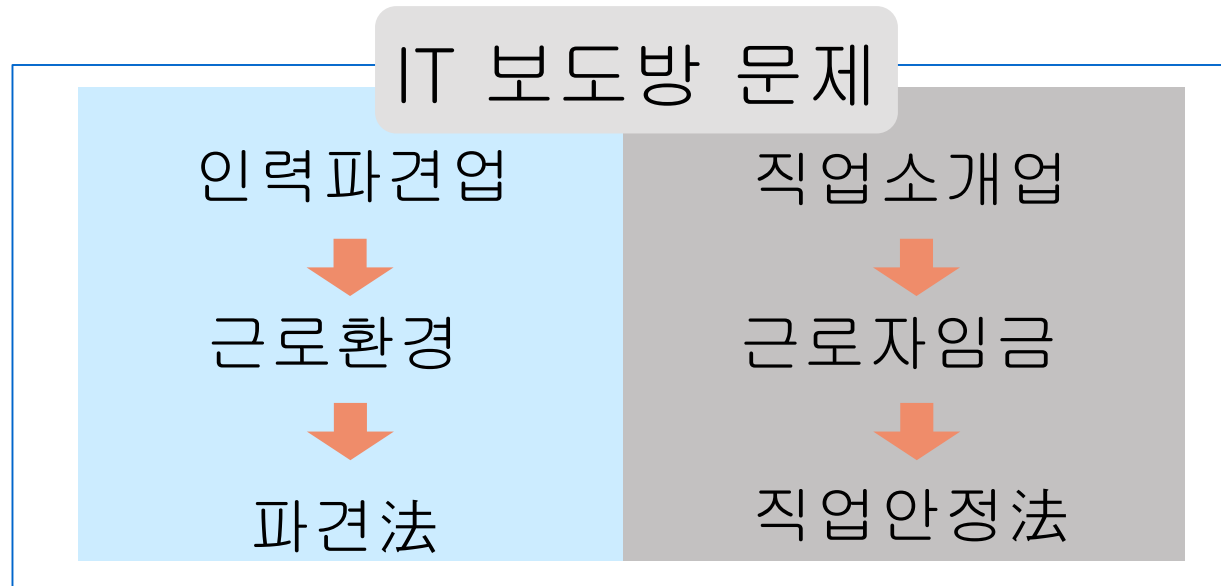
[리셋 IT 코리아 1-2] 한국 개발자는 부품?

김우용·임민철·임유경 기자 | 입력 : 2017.03.20.13:17 | 수정 : 2017.03.20.13:53

SW개발자의 열악한 처우 : 인력파견

1. 검토배경

연구범위 : 'IT보도방' 문제 중 인력파견의 문제에 집중

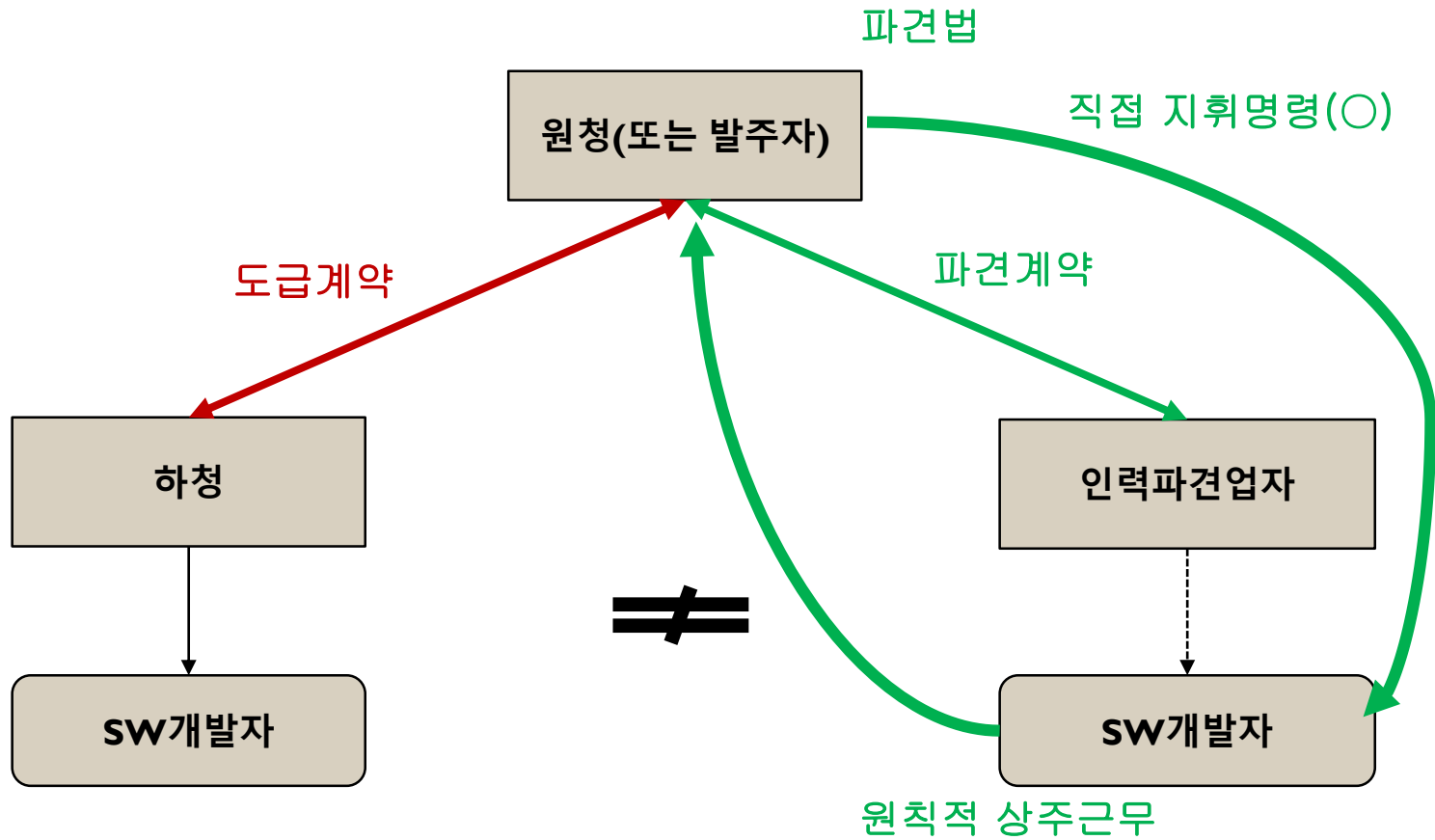


IT보도방: 직업안정법의 직업소개*사업자와 인력파견업자 중에서 **불법적으로 인력을 소개 또는 고용하는 업자를 통칭**하는 것으로 파악됨

* 직업안정법 제2조의2 제2호에 따르면 "직업소개"란 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말한다.

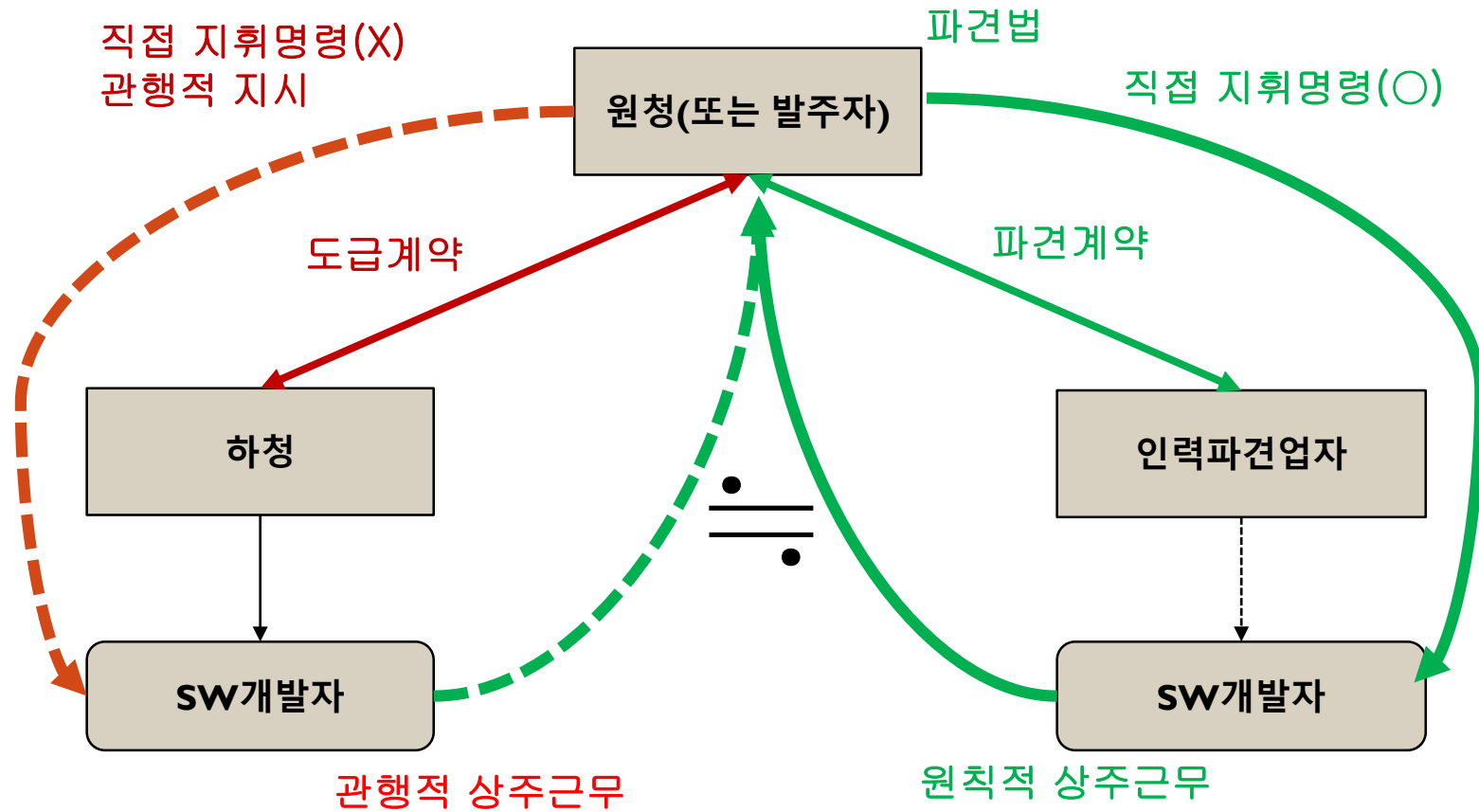
2. SW 인력파견의 개요

도급계약과 파견계약의 구분



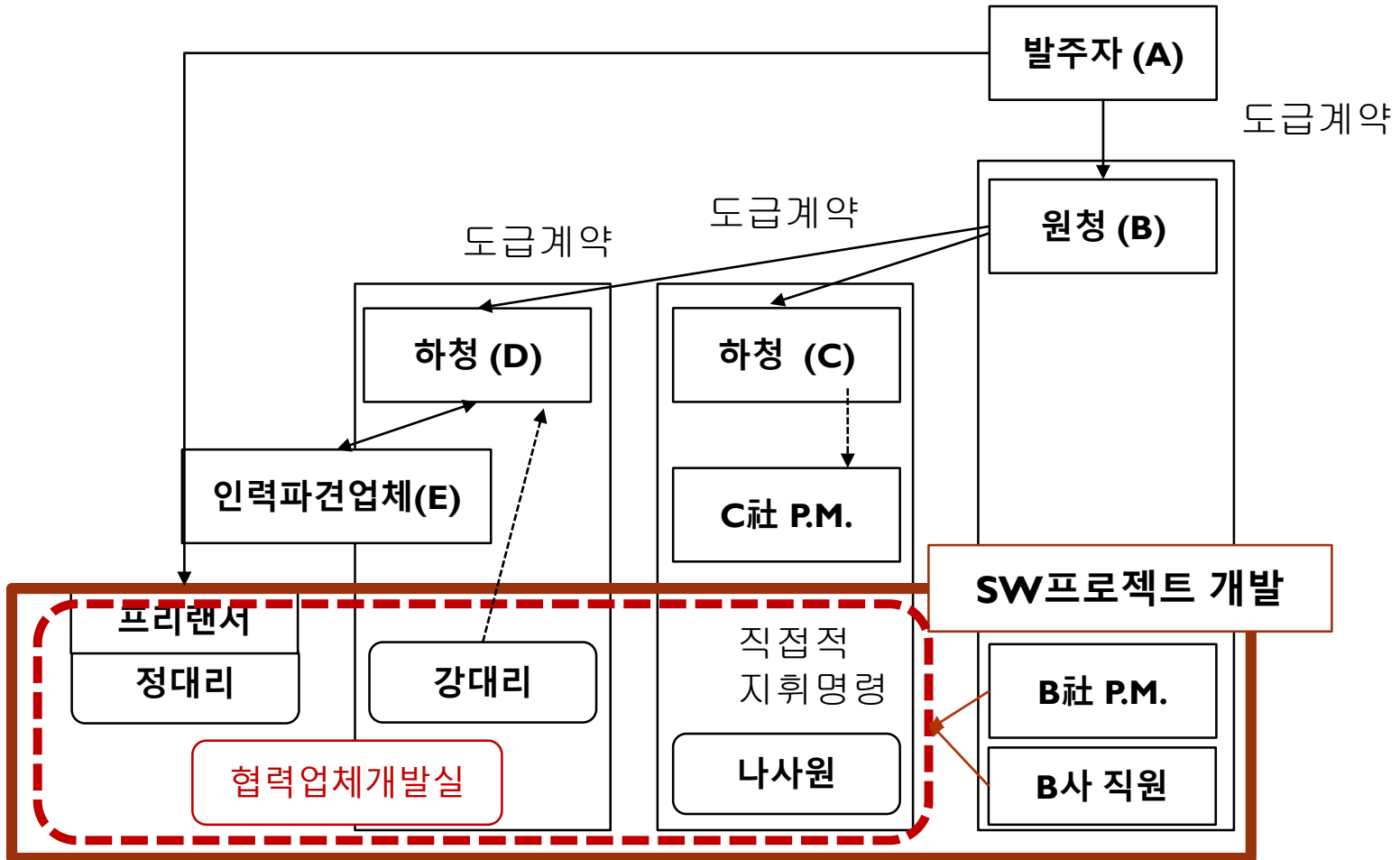
2. SW 인력파견의 개요

도급계약과 파견계약의 구분



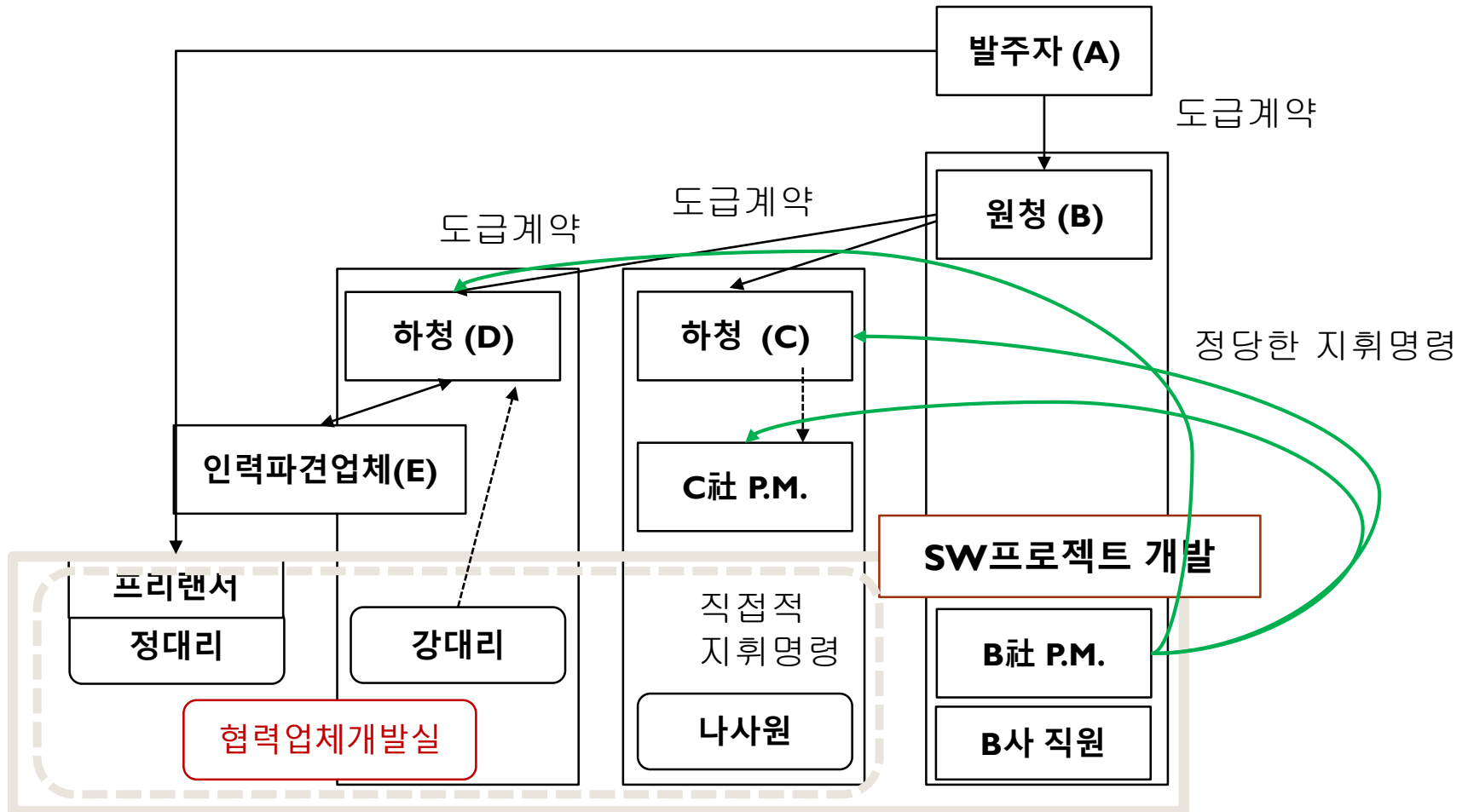
2. SW 인력파견의 개요

SW 프로젝트의 가상사례



2. SW 인력파견의 개요

SW 프로젝트의 가상사례



3. SW인력파견업의 문제점

SW개발자에 불리한 계약관행 조성

- 포괄적 업무 내용으로 계약체결
- 용역계약에 근태감독, 업무지시관계 등을 포함하여 근로계약 혼재
 - 산업재해 시, 근로계약임에도 용역계약주장 -> 근로자성 성립 시 악용
- 근로계약에 지체상금 조항을 포함하여 용역계약 혼재
 - 근로계약임에도 지체상금 부과 -> 과업변경 등의 지연책임 회피가능

OOO 제품홍보사이트 & OO 구축 계약서

주식회사 OOO(이하“갑”이라 한다)과 OOOO(이하“을”이라 한다)은 다음과 같이 하도급계약을 체결한다.

【제1조】 목 적

본 계약은 원사업자인 “갑”이 발주자인 OOOO 부터 받은 OOOO 관련 업무 중 제2조에서 정한 업무를 수급자인 “을”에게 용역위탁 함에 있어 각각의 구체적 권리와 의무를 정함에 그 목적이 있다.

【제2조】 용역의 범위

1. 본 계약에 따라 “을”이 “갑”에게 제공해야 하는 용역의 범위는 웹사이트 OOOO 구축을 포함한 내용으로 한다.
2. “갑”은 “을”이 동의를 있는 경우에 한하여 전항의 범위에 포함되지 않는 용역의 수행을 요청할 수 있으며, 이에 소요되는 비용 및 대가는 별도의 합의로 정한다.

용역계약서(프리랜서)

☞ _____ (이하 “갑”)과 아무개 (이하 “을”)은 “갑” 혹은 “갑”의 고객의 소프트웨어 개발 업무 수행을 위한 계약을 다음과 같이 체결하고 이를 증명하기 위하여 계약서 2 부를 작성, 쌍방이 기명날인한 후 각각 1 부씩 보관한다.

제 1 조 (원칙)

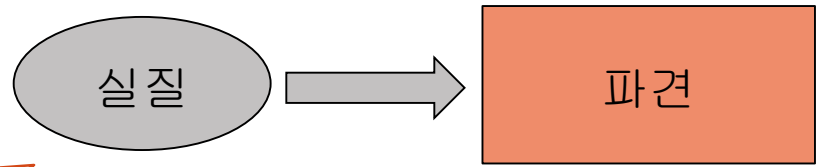
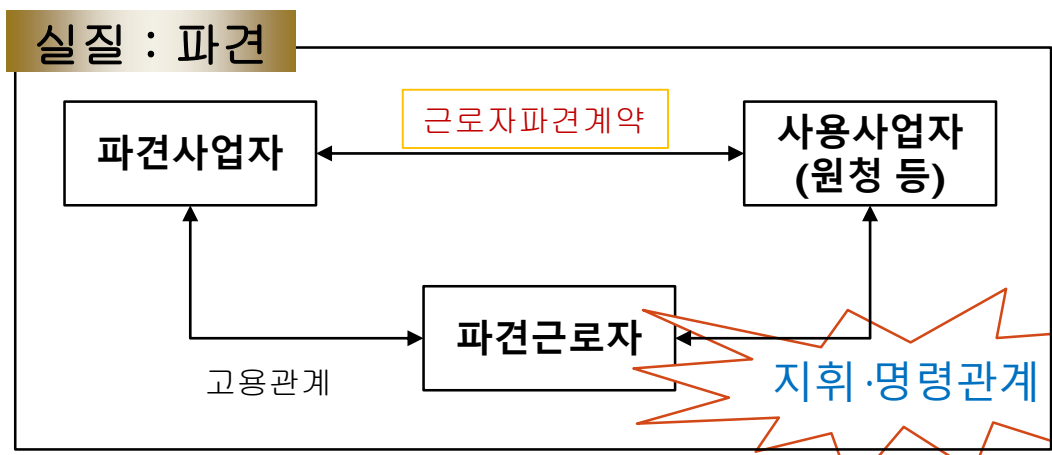
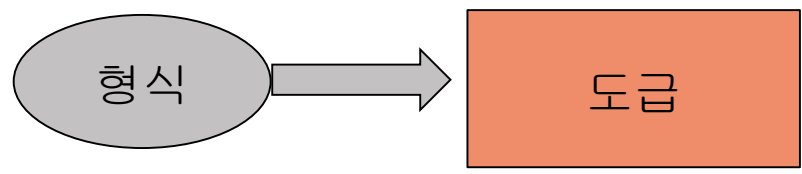
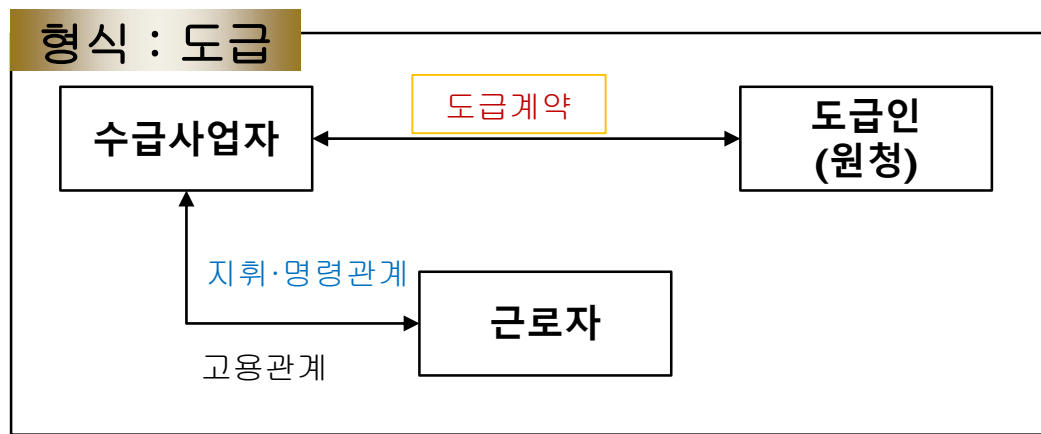
“갑”과 “을”은 본 계약의 내용 및 취지에 따라 신의로써 성실히 이행한다.

제 2 조 (계약유효기간)

2-1. 본 계약의 유효기간은 201 년 00 월 00 일부터 201 년 00 월 00 일 까지로 한다.

3. SW인력파견업의 문제점

위장도급으로 인한 불법파견



위장도급 **불법파견 (파견법 위반)**

대부분의 위장도급은 불법파견으로 연결

3. SW인력파견업의 문제점

위장도급으로 인한 불법파견

1. 파견대상 업무 위반
 - 컴퓨터전문가(SW)는 파견허용업무에 해당
2. 파견 기간 위반
 - 2년을 초과하여 계속적으로 사용할 경우 직접고용의무 발생
 - 직접고용의무가 정규직 채용 만을 의미하지는 않음(판례)
3. 무허가 파견
 - 허가를 받지 않은 업체가 인력을 채용하여 파견하는 것은 불법

SW개발자는 주로 무허가 파견의 위험에 노출

3. SW인력파견업의 문제점

위장도급과 불법파견이 지속되는 이유

	도급	파견
장점	<ul style="list-style-type: none"> 고정금액으로 도급 가능 프로젝트 지연 시 지체상금 부과 가능 직접적 관리감독 부담 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 직접적인 지휘명령이 가능 파견허용 업무 범위 내의 변경 가능 및 추가비용 미발생
단점	<ul style="list-style-type: none"> 사전에 도급업무의 범위와 기간을 명확히 해야함 업무의 추가, 변경 시 수급업체에 정당한 비용 지급 재하청업체에 대한 직접 지휘 명령은 원칙적 불가 	<ul style="list-style-type: none"> 파견법 제21조 차별금지 규정 준수 시 인건비 상승 2년 초과 시 직접고용의무 발생

위장도급은 도급의 장점을 취하고 파견의 단점을 회피

3. SW인력파견업의 문제점

위장도급이 SW업계에서 근절되기 어려운 이유

1. SW업계의 관행

- 모호한 업무범위 -> 잦은 과업변경 -> 구두 업무지시
- 프로젝트 효율성을 위한 On-Site 근무 -> 구두 업무지시
- 서면에 의한 지휘명령 적어 -> 위장도급에 대한 증명이 어려움

2. 위장도급 여부에 대한 판단이 어려움

- 고용노동부 지침 -> 1) 파견업체 허가여부 검증, 2) 실질적인 지휘명령
- 대법원 판례 -> 계약의 형식이 아닌 '근로관계의 실질에 따라 판단'
- '실질'에 대한 법적 판단을 받아야 하는데, SW 관련 판례는 없음

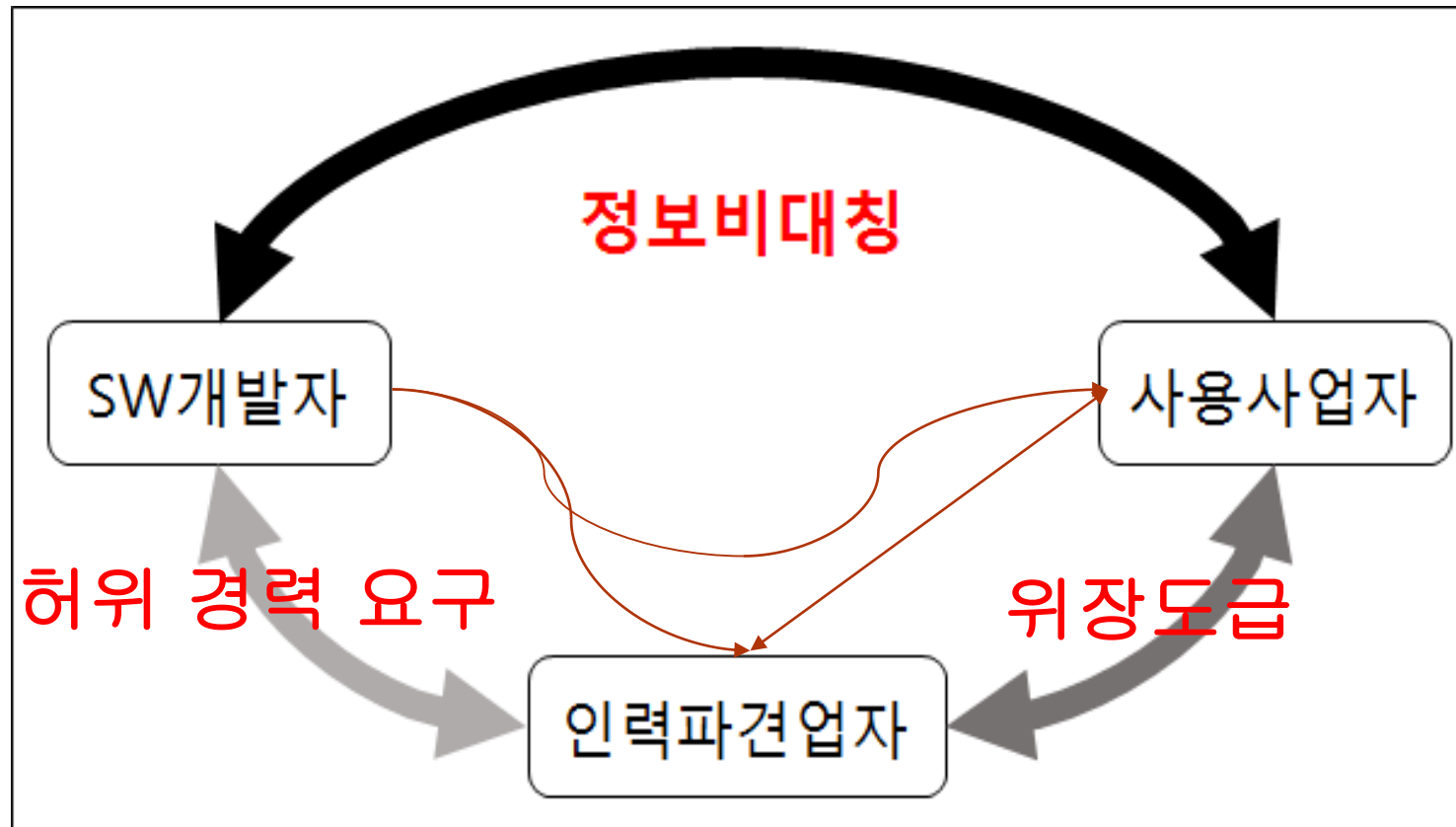
3. 고용노동부의 근로감독이 상시적으로 이뤄지기 어려움

- 실질을 판단하기 위해서는 많은 시간과 비용 필요
- 형식만을 판단하기에는 SW업계 전반이 노동관련 법 인식이 낮음

3. SW인력파견업의 문제점

인력파견업체의 경력위조와 위장도급 매개

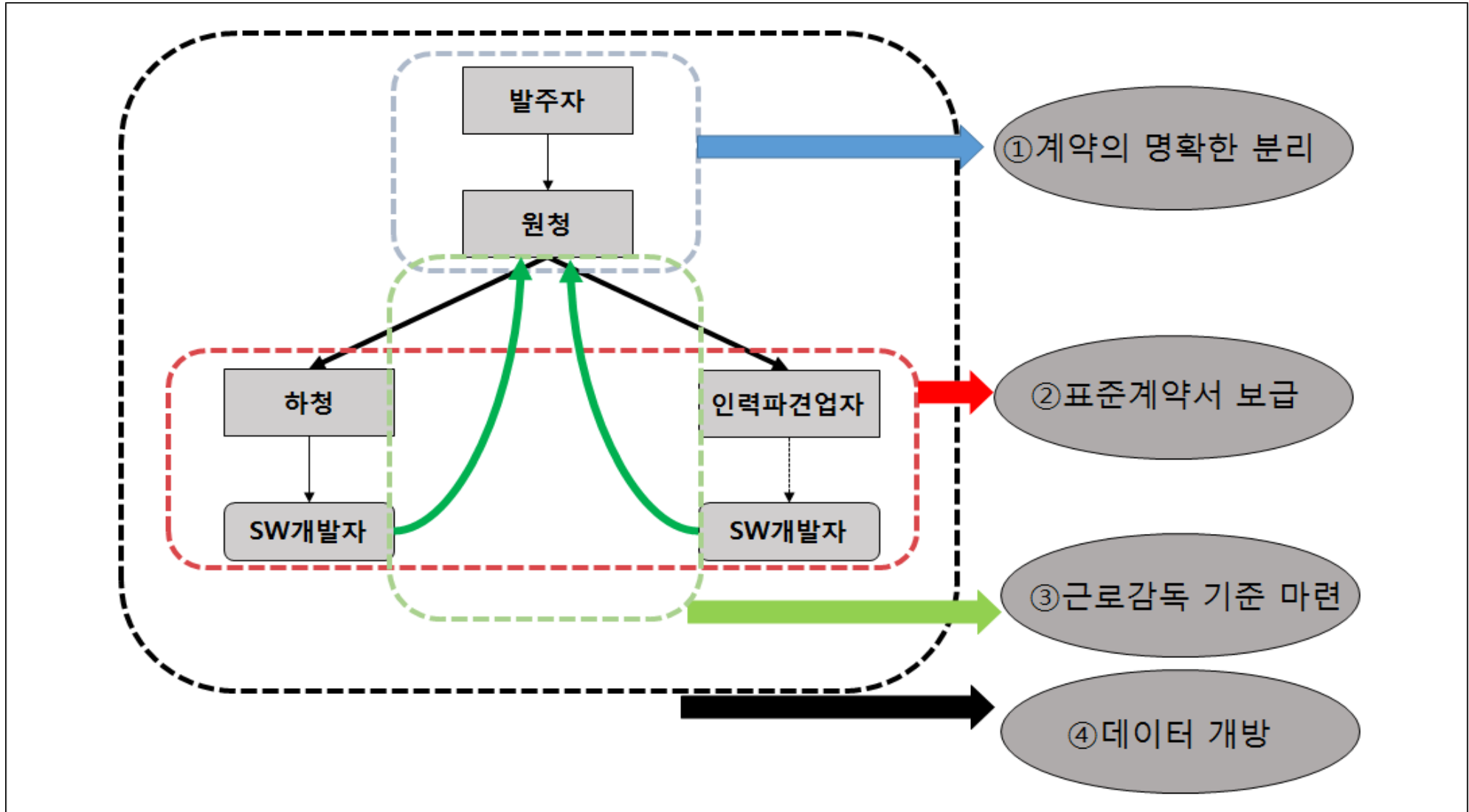
- 수요처는 능력 있는 개발자의 구인정보가 부족
- 개발자는 자신의 보유기술을 필요하는 수요처에 대해 정보 부족



4. SW업계 인력파견 개선방안

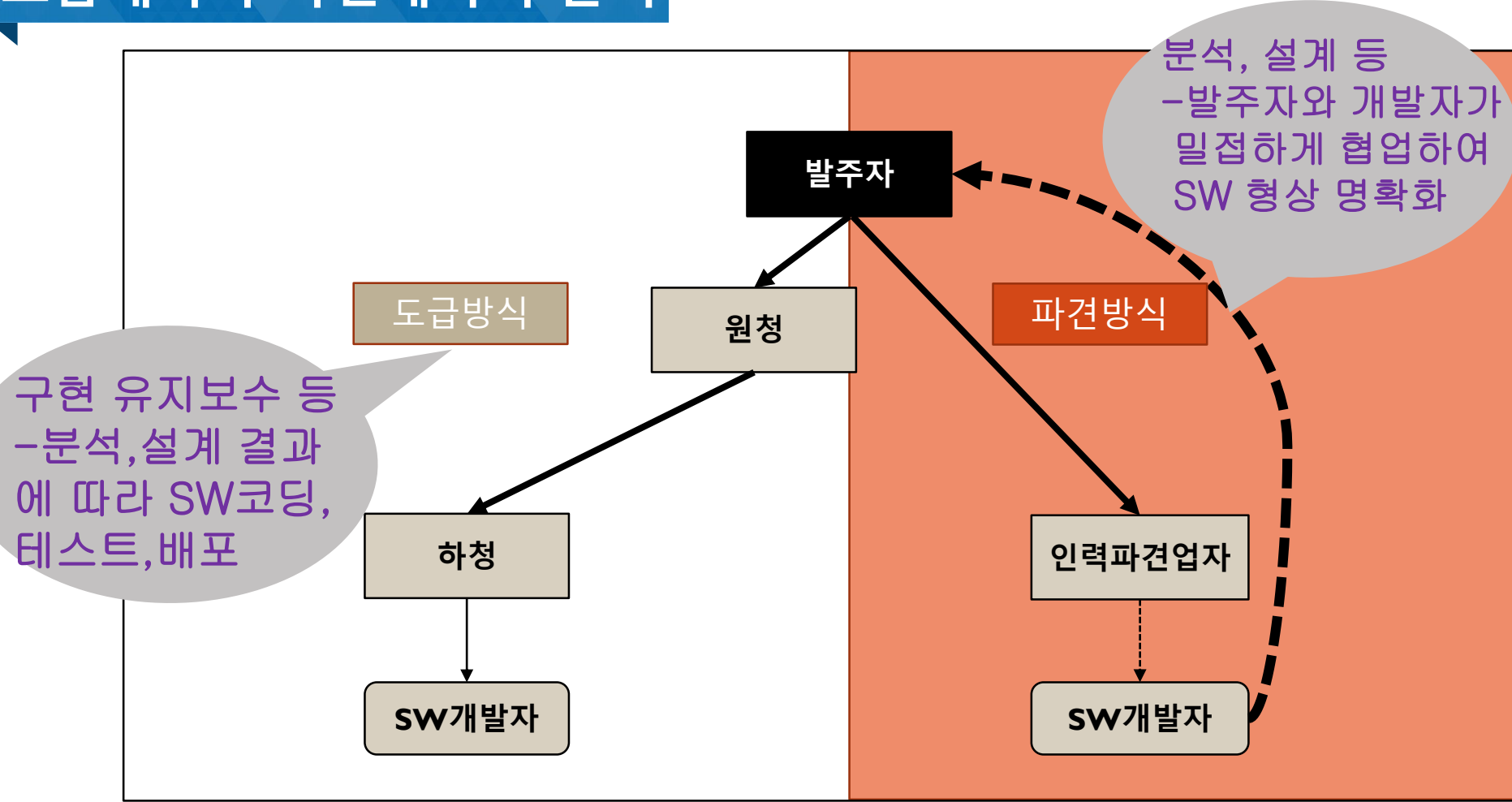
문제점		개선방향
SW개발자에 불리한 계약관행	⇒	도급과 파견 계약의 분리, 인력파견업 전문화
	⇒	표준계약서 개발 및 보급
위장도급, 불법파견에 대한 상시 근로감독 어려움	⇒	인력파견 정식허가 유도 및 파견감독 강화
인력파견업체의 경력위조	⇒	SW개발자 프로젝트 경력 데이터 개방

4. SW업계 인력파견 개선방안



4. SW업계 인력파견 개선방안

도급계약과 파견계약의 분리



- 1. 업무범위 명확
- 2. 과업기간 고정

- 1. 분석, 설계 결과물 품질 제고
- 2. 발주자의 역량 향상

3. SW업계 인력파견 개선방안

인력파견업의 전문화

SW업무&인력파견
겸업가능

부업 또는 악용

인력파견 전문화

취지

파견법 제5조 : 전문지식·기술·경험
또는 업무의 성질 등을 고려(대상업무)

요건
강화

- 고급 인력 보유 필수
- 인증 제도 등과 연계

2-Track

고직능 개발자 → SW프리랜서 (인력파견업체)

저직능 개발자 → 근로자로 성장 (SW업체 근로자)

3. SW업계 인력파견 개선방안

프리랜서 개발자 표준계약서 정비

계약관계	계약서 조항	계약 내용
하도급사업 - 프리랜서	- 업무 범위	- 원청 등과 하청이 체결한 업무범위를 명확하게 명시 - 과업지시서, 요구명세서(SRS) 기준
	- 업무 지휘·명령 관계	- 원청 등의 부당한 업무지시에 하도급사업자의 대응 의무 - 원청의 지속적인 부당 업무지시는 계약해지 사유
	- 근태 등 감독	- 하청업체만이 근태감독을 할 수 있다는 내용
	- 휴무, 휴게 등	- 보고 상대방을 하청 업체 소속 인사담당자로 제한
인력파견업 - 프리랜서	- 차별처우 금지	- 사용사업자 소속 근로자와 차별처우 금지 - 임금, 근로조건, 복리후생 등에 관한 사항
	- 업무 지휘·명령 관계	- 사용사업자 아닌자의 지휘·명령 금지
	- 퇴직금	- 법령에 따른 퇴직금 지급기준 명시
	- 파견기간, 파견업무 등	- 파견법에 따라 최대 2년 이내 기간 동안 파견 근로를 한다는 내용 - 파견업무의 내용

3. SW업계 인력파견 개선방안

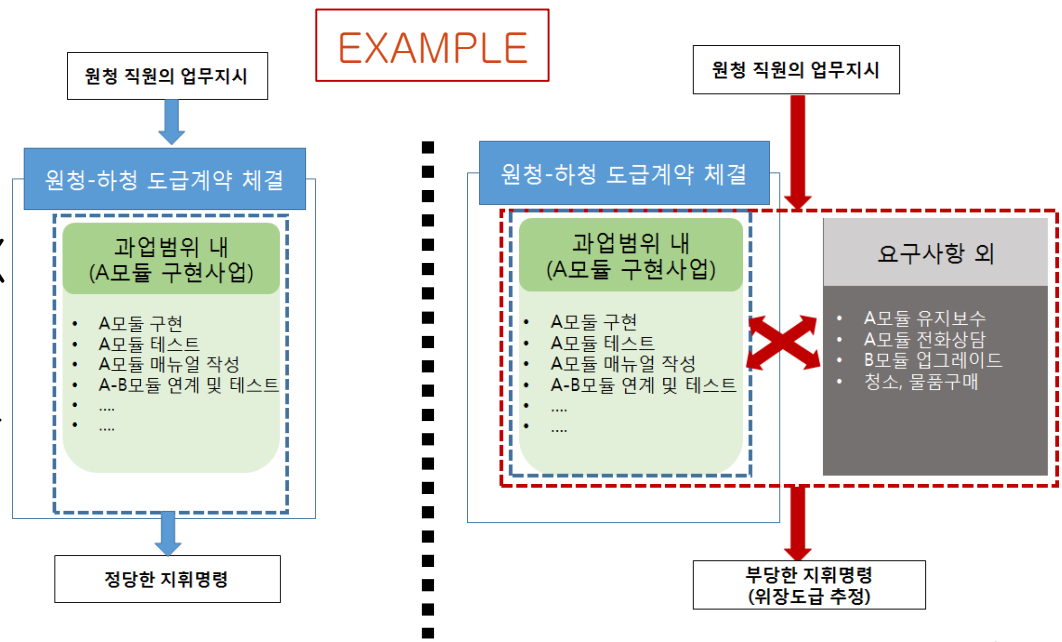
인력파견 정식허가 유도 및 감독 강화

허가유도

- 1. 인센티브-> 정식 인력파견업체로 전환 유도 (사업 참여시 가점 부여)
- 2. 단속강화-> 무허가 인력파견업자 근로감독 집중단속 (업무 성수기)

근로감독 기준 마련

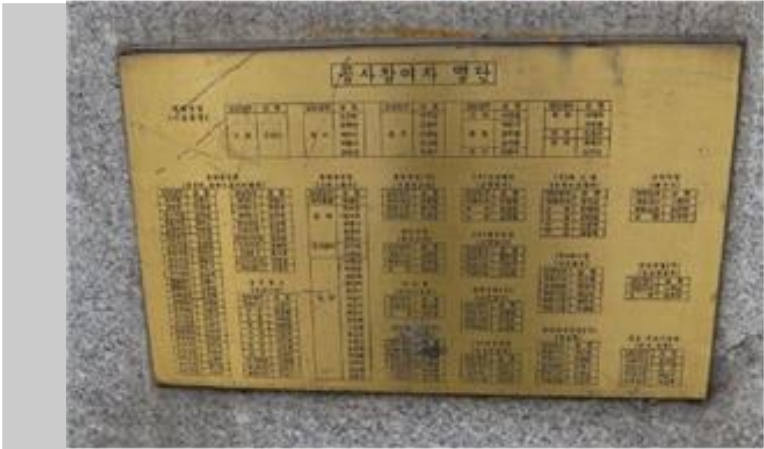
- 위장도급 판단 기준 필요
- 자동차 등 제조업 기준 바로 적용X
- SW산업에서 대법원 CASE 필요
- 과기정통부-고용노동부 협업 필요
- 예) 과업지시서, 요구명세등



3. SW업계 인력파견 개선방안

SW개발자 프로젝트 경력 데이터 개방

대교 머릿돌 (성수대교 공사참여자 명단)



수요자(원청/발주자)가 유사 사업에 참여한 개발자를 직접 탐색하고, 고용하여 양질의 일자리 창출

영화의 엔딩크레딧

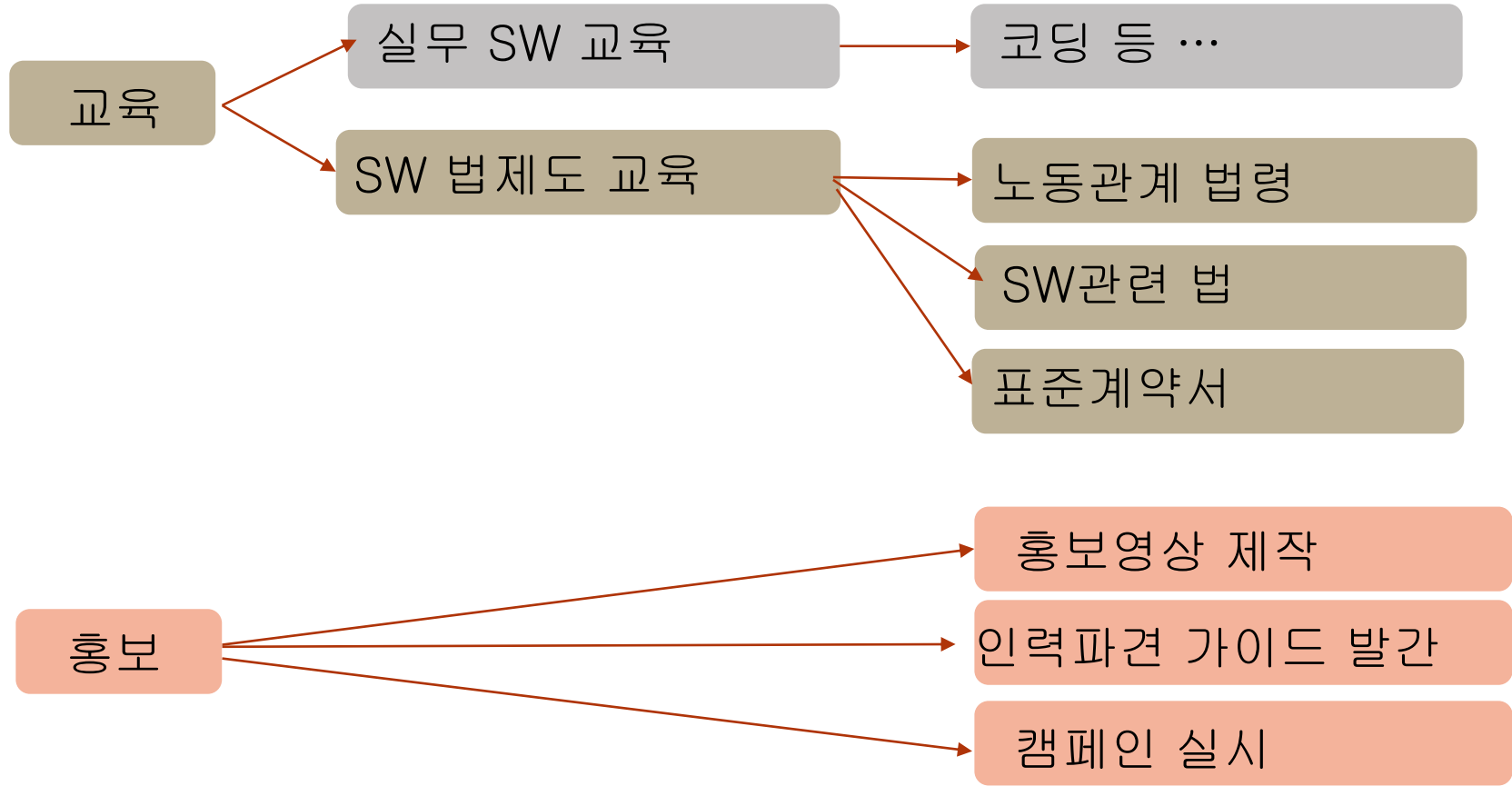


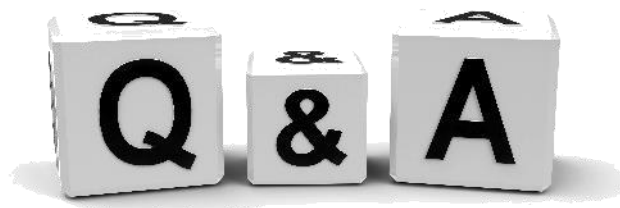
개발자 경력의 데이터화로 공신력 있는 정보로 활용
-SW기술자 경력관리시스템과 연동 필요

개발자 경력위조 방지

3. SW업계 인력파견 개선방안

교육 및 홍보 강화





소프트웨어 중심사회의 Think Tank

 **SPRI** 국가소프트웨어정책연구소
Software Policy & Research Institute