

# 유럽의 파견노동

필자: 프랑수아 미송 (François Michen) IRES 연구원

번역: 홍주환 한국노동사회연구소 연구위원

이 글은 유럽노사관계관측소(EIRO)에 투고된 각국 노사관계 보고자료에 기초하여 작성된 비교연구자료인 「Temporary agency work in Europe」을 번역한 것이다. 글의 출처는 다음과 같다. <http://www.eiro.eurofound.ie/1999/01/study/tn9901201s.html>

파견노동 고용모델은 매우 빠르게 증가하고 있으며, 유럽 수준의 사회적 파트너들은 2000년에 그에 대한 규제를 의제로 삼아 협의를 진행하고 있다. 이 비교 연구는 파견노동의 범위에 대해 간략하게 소개하고, 이러한 고용형태가 법률이나 단체협약에 의해서 규제되는 정도에 대해 검토하며, 규제의 핵심 내용들을 정리하고, 사회적 파트너들의 시각을 살펴본다. 우리는 각국별 상황 및 (파견노동에 대한) 정의에 있어서의 다양성에 주목하지만, 또한 몇 가지 공통된 경향을 탐색하고자 한다. 빠르게 증가하고 있음에도 불구하고 파견노동이 확산되는 범위는 대체적으로 아직까지는 그렇게 넓은 편은 아니며, 몇몇 나라들에서는 산업부문에, 다른 나라들에서는 서비스 부문에 집중되어 있다. 파견노동이 규제되는 방식은, 법률에 의해서든 아니면 협상에 의해서든, 나라마다 다르며, 몇몇 경우에 있어서는 각국의 전통적인 노사관계 관행과는 매우 분명하게 차이를 보이고 있다. 기업에 대한 규제적인 강제와 종업원에 대한 보호는, 사회적 파트너들이 채택한 전략과 조직 형태와 마찬가지로, 또한 상당한 편차를 보이고 있다.

파견노동(temporary agency work, TAW)은 노동자, 파견업체, 사용업체를 포괄하고 있는 “3방향” 또는 “삼각” 관계를 이루는데, 파견업체는 노동자를 고용하고 그/그녀를 사용업체가 활용하도록 하는 것이다. 이러한 기본적인 정의를 넘어서, 각각의 상황들은 나라마다 매우 다르며, 또한 유럽연합의 모든 회원국들에서 이 관계가 “공식적으로” 인정되지 않고 있는 상태이다. (물론 최근 공식적으로 인정하는 방향으로 분명한 진전이 있기는 하다.) “임시 노동(temporary work)”과 “파견 노동”(이 용어들은 명확하지 않게 사용되곤 한다)이 같은 용어(temporary-역자)를 사용하고 있음에도 불구하고, 각국마다 많은 측면에서 다른 것이 현실이다. 또한, 여기에서 우리의 초점인 파견노동은 종업원, 그와 고용계약을 체결한 사용자, 피고용인에게 일을 시키는 또다른 사용자 사이의 삼각관계의 형태를 띠는 것만은 아닌 경우도 있다. 지불고용(paid employment)의 주변 영역에는 또다른 잘 알려지지 않거나 인식되지 않은 수많은 삼각 고용관계가 존재한다. 비록 단순히 규제를 받지 않는 것이 아니라 규제를 덜 침해하는 것일 뿐 일지라도, 때로는 이러한 관계가 아무런 법적 표현이나 정의를 가지고 있지 않기도 하다.

정의, 법적 지위와 관행에 있어서 이런 차이들이 있음에도 불구하고, 분명한 것

은 파견노동이 최근 거의 모든 유럽 국가에서 고용 유연성을 증대하는 방향으로의 일반적인 흐름 중 한 부분으로서 급속하게 증가하고 있다는 것이다. 그에 따라서 유럽 수준에서 이러한 고용관계 형태를 규제하고자 하는 관심이 대두되고 있다. 유럽연합 집행위원회는, 파견노동과 유기계약을 같이 포괄하는, 임시노동에 대한 지침 초안을 이미 오래 전인 1982년에, 그리고 1984년에는 수정된 형태로 발표한 바 있다. 그것은 파견업체와 파견노동자 사용을 규제하고, 관련 노동자들을 보호하고 동등하게 처우하도록 되어 있었다. 그 제안은 채택되지 않았으며, 이 영역에서의 다음 단계 조치는 1990년, 즉 1989년 “노동자의 사회적 기본권에 대한 유럽공동체 헌장”(the Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers)이 생활·노동조건의 “상향 조화”(upward harmonisation)는 특히 임시 노동(temporary work)을 포괄하여야만 한다고 언명한 이후에야 이루어졌다. 집행위원회는 “비전형적 노동”(atypical work)에 대한 세계의 지침을 제안하였는데, 그것은 다른 고용형태들 중에서도 특히 유기계약 및 파견노동을 포괄하는 것이었다. 두 개의 지침 초안은 관련 노동자들을 위한 동등한 대우와 특별한 보호에 대한 광범위한 권리를 규정하도록 하는 것이었고, 특히 임시 노동자와 관련된 세 번째 것은 그들의 보건·안전 조건을 다른 노동자들과 동

일하게 보장하는 것을 목적으로 하고 있었다.

임시 노동자의 보건 및 안전에 대한 지침은 1991년에 채택되었다. 그러나 두 개의 더 일반적인 비전형 노동에 대한 제안은 법률적 승인을 획득하는데 실패하였으며, 또한 1993-4년의 제시도도 실패하고 말았다. 그러나 1995년 집행위원회는 마스트리히트 조약 부속 사회정책 협약에 따라서 비전형 노동 문제("노동시간 유연성과 노동자의 안전")에 대한 유럽연합 수준 사회적 파트너들의 폭넓은 합의에 착수하였다. 사회적 파트너들 - 유럽 공공부문 기업 센터(the European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest, CEEP), 유럽 민간부문 사용자 단체 연맹(the Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, UNICE), 그리고 유럽 노동조합총연맹(the European Trade Union Confederation, ETUC) - 은 교섭을하기로 결정하고, UNICE가 그 이슈들이 너무 이질적이어서 모든 형태의 비전형 노동을 한번에 다루기 힘들다고 판단함에 따라, 우선적으로 시간제 노동만을 다루기로 하였다. 시간제 노동에 대한 교섭은 1997년 6월의 유럽 기본협약의 체결로 이어졌고, 사회적 파트너들의 협약을 실행하기 위한 지침이 1997년 12월 유럽 각료이사회에서

채택되었다. 계속해서 유기근로계약에 대한 교섭이 1998년 3월에 착수하여 1999년 2월 협약으로 이어졌으며, 그해 3월 공식 서명이 이루어지고 1999년 6월에 지침이 마련되어 실행에 옮겨지게 되었다. 이 협약은 "(협약) 파견업체에 의해 사용업체의 처분에 맡겨지는 노동자들을 제외한 유기 노동자들에 적용"된다고 하고 있다. 그렇지만, "그것은 파견 노동자와 관련된 유사한 협약이 필요함을 협약 당사자들이 고려하였기 때문이다". 그러한 협약에 대한 교섭은 2000년 5월 UNICE가 교섭에 참여하기로 결정함에 따라서 2000년도에 이루어질 예정이다.

개별 국가 및 유럽연합에서 파견노동이 중요한 주제로 부각되고 있는 상황에서, EIRO의 각국 센터의 협조를 토대로 이루어진 이 비교 연구는 다음의 몇 가지를 다루도록 한다 : 파견노동의 범위에 대한 간략한 정보의 제공; 파견노동이 법 또는 단체교섭에 의해 규제되는 정도의 검토; 규제의 핵심 내용의 개괄; 사회적 파트너들의 견해 검토.

## 정의

파견노동이 법으로 규정되는 방식은 나라들마다 매우 다양하다. 그렇지만, 매우 포괄적으로 보면, 세 개의 발전 형태를 확인할 수 있다.

● 파견노동이 고용 관계의 별개 유형으로서 분명하고 특별하게 정의되거나 규제되지 않음 - 덴마크, 핀란드, 아일랜드, 영국의 경우

● 파견노동이 주로 파견업체, 사용업체, 노동자 사이의 관계에 초점을 두고 특별히 법적으로 정의되고 규제됨 - 오스트리아, 독일, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 스페인, 스웨덴의 경우

● 파견노동이 파견업체, 사용업체, 노동자 사이의 관계를 포괄하여 특별히 법적으로 정의되고 규제되며, 또한 파견노동자의 특수한 지위를 규정하고 있음 - 벨기에, 프랑스, 이태리, 포르투갈

파견노동은 그리스에도 존재한다. 그러나 예외적으로 실질적으로 규제되지 않고 있다. 파견업체들이 존재하고, 허가 없이 운영되고 있으나, 법에 의해 금지되어 있지 않다. 이러한 형태의 고용에 대한 특별한 정보가 거의 없다.

## 파견노동의 증가

파견노동의 범위, 증가 및 특징에 대한 정보는 모든 나라에서 가능하지 않고, 또한 가용한 자료도 모두 비교 가능한 것은 아니다. 그렇지만, 이러한 위험을 고려하여, 일반적인 윤곽을 그려본다면, <표 1>은 총고용에서 파견노동이 차지하는 비

중, 증가의 정도, 그것이 사용되는 주요 경제부문 등에 대한 정보를 제시하고 있다. 비교를 위해, 다른 형태의 임시 노동 - 유기 계약 - 이 고용에서 차지하는 비중이 함께 제시되고 있다. 세 개의 주요 결론은 다음과 같다.

1. 파견노동의 증가는 광범위하게 확산되고 있는 현상이며, 가끔씩은 과거 몇 년 동안 급속하게 증가하였다. 몇몇 나라들에서는, 1990년대 중반(몇몇 경우에는 좀 더 일찍)부터 이러한 현상이 발생하였는데, 몇몇 나라들에서는 매우 최근의 일이다. 예를 들어 이태리에서는 파견노동이 1998년 2월에 공식적으로 인정되었다.

2. 이러한 노동형태는 여전히 총 고용에서 매우 작은 부분만을 차지하고 있으며, 드물게 2%를 넘는 경우도 있다. 인구의 고용 유입에 있어서 파견노동의 중요성을 살펴볼 수 있는 자료는 그것이 중요한 역할을 하고 있을 수 있는 곳에서도 쉽게 구해지지 않는 것이 일반적이지만 스페인과 같이 매우 특별한 경우 파견노동은 전체 신규고용계약의 12.5%를 차지하고 있다. 또한,

3. 각국에서, 이러한 형태의 고용은 대체적으로 어떤 특정한 부문, 직업 그리고 자격수준이 (일반적으로) 낮은 곳에 집중되어 있는 것으로 보인다. 두 가지 시

나리오가 분명히 파악될 수 있는데, 하나는 산업부문의 파견노동(industrial temporary agency work)에 대한 것으로, 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 독일 및 스페인과 같이 주로 육체노동 및 남성 노동력(스페인의 경우 여성과 남성의 비율이 동일한 것으로 나타남)으로 구성되어 있다. 두 번째는 제3부문(서비스, 공공서비스 및 소매업)의 파견노동으로 주로 여성 노동력으로 구성되어 있는데, 여기에는 덴마크, 핀란드, 아일랜드, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스웨덴 및 영국이 해당된다. 그렇지만, 특정한 부문에 그리고 특정한 집단에 파견노동이 이렇게 집중되어 있는 것은 파견노

동의 제반 형태와 특정한 국가적 특성이 라는 전반적인 맥락에서 접근되어야 하는데, 예를 들어 프랑스에서 파견노동이 산업 및 남성에 집중되는 현상은 제3부문에서 주로 유기계약(fixed-term contracts)이 사용되는 것과 병행하여 나타나고 있다.

#### 규제체제 : 법률 및 단체교섭

대다수의 나라들은 현재 다음과 같은 문제들의 전체 또는 일부를 관장하는 상대적으로 포괄적인 특별법을 최소한 갖추고 있다: 파견사업체의 활동(허가제를 포함하기도 함); 파견노동 사용 조건; 파

[표 1] 유럽의 파견노동

나라	파견노동/총고용 (%)	성장률	주요 부문	유기계약/총고용 (%) (197)*
오스트리아	1.0	++ (1993 이후)	산업부문	7.8
벨기에	1.4	++	산업부문	6.3
덴마크	0.2	+	제3부문	11.1
핀란드	0.4	++ (매년 15%)	제3부문	17.1
프랑스	1.9 (전일제)	++ (1997~8, 35.7%)	산업부문	13.1
독일	0.6	+	산업부문	11.7
그리스	nd	nd	nd	10.9
아일랜드	nd	nd	nd	9.4
이탈리	nd	++ (1998 이후)	산업 및 제3부문	8.2
룩셈부르크	3.0	nd	nd	2.1
네덜란드	2.5	++ (1993~7, 매년 20%)	제3부문	11.4
노르웨이	0.5	+	제3부문	11.0
포르투갈	0.5	+	산업 및 제3부문	12.2
스페인	0.56	++ (1994~1999 6월)	산업부문	33.6
스웨덴	0.44	++ (매년 50%)	제3부문	12.1
영국	1.0	++	제3부문	7.4

주: nd - 자료없음(no data)

\* 자료 - 『Employment in Europe 1998』, European Commission(1999)

자료: EIRO

견업체, 노동자, 사용자업체 사이의 계약 체계 및 책임; 파견업체와 노동자 사이의 계약 내용; 파견노동자의 임금 및 고용조건; 파견노동자의 권리. 이러한 규제들의 더 구체적인 사항들은 다음절에 제시되어 있다. 여기에는 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 독일, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 그리고 스웨덴의 사례가 포함된다. 스웨덴에서는, 특별법이 존재하지만 파견노동 사용 조건에 대한 몇 가지 기본적인 규칙을 제정하고 있을 뿐이다. 덴마크, 핀란드, 아일랜드와 영국에서는 파견노동을 규제하는 특별법이 거의 또는 전혀 존재하지 않는 데, 예외적으로 아일랜드와 영국에서는 파견업체의 활동에 대한 법률이 제정되어 있으며, (핀란드와 아일랜드에서처럼) 다른 고용관련 법률에서 파견사업의 제 측면들을 포괄하는 특별한 장치를 마련하고 있다. 파견노동은 그리스에도 존재하지만, 실질적으로 규제를 받지 않고 있다. 파견업체들은 면허 없이 활동하고 있으며 법률에 의해 금지되어 있지 않다. 이러한 고용형태에 대한 특별한 정보가 거의 없는 형편이다.

파견노동을 규제하는 기본법은 (프랑스와 독일과 같은) 몇몇 사례에서 이미 1970년대 초에 제정된 바 있는데(그 이후로 수정되었지만), 거의 모든 경우 현행 법률들은 매우 최근에 만들어졌다: 오스트리아, 벨기에, 포르투갈에서는

1980년대 후반; 룩셈부르크, 스페인, 스웨덴에서는 1990년대 중반; 이태리, 네덜란드, 노르웨이에서는 최근 몇 년간. 최근 몇 년 동안 상당한 정도의 규제완화가 파견노동 영역에서 이루어졌으며, 이태리에서는 1998년에, 노르웨이에서는 1999년에 (일반 조항에서), 스웨덴에서는 1991년에 처음으로 공식적인 허가가 이루어졌다. (보통 파견업체의 활동과 관련된) 기존 장치들에 대한 규제가 1990년 덴마크, 1994년 핀란드, 1999년 네덜란드, 1993년 스웨덴, 1994년 영국에서 다양한 정도로 완화되었다. 최근 몇 년 동안 벨기에, 독일, 네덜란드와 같은 나라들에서 파견노동의 사용에 유연성이 훨씬 더 확대 도입되었다. 그렇지만, 네덜란드(다른 사안들의 규제완화와 동시에), 포르투갈, 스페인과 같은 나라들에서는 파견노동에 대한 규칙이 훨씬 강화되고, 최근에는 파견노동자의 더 많은 권리가 도입된 한편, 영국 정부는 1999년 이 문제에 대한 논의를 시작하면서 파견 노동자에 대해 고용보호권 확대를 시도하고 있다. 1990년대 법률 개정의 돌풍은 위에서 언급된 파견노동의 증가와 긴밀하게 관련되어 있다.

부문횡단적인(intersectoral) 전국 수준의 단체교섭은 몇몇 나라들에서 파견노동의 전반적인 규제에 일정한 역할을 하였으며, 종종 입법화와 복잡하게 연관

되어 있다. 벨기에에서는 임시고용의 절차나 기간과 같은 문제에 대한 부문협단적인 전국수준 단체교섭이 동일한 사안에 대한 입법화와 동시에 이루어졌다. 프랑스에서는 파견노동에 대한 상당한 입법화가 이루어진 후에 교섭이 타결되었으며, 이 주제에 대한 1990년도 부문협단 협약이 입법화 이후에 계속적으로 보완되었다. 이태리에서는 1998년도 부문협단 협약이 (파견노동 계약의 기간 및 갱신과 같이) 법에 의해 포괄되지 않는 파견노동의 여러 측면을 규제하였다. 핀란드에서는 “외부 인력”(external personnel)의 정보 및 활용에 대해서 사용자연맹(IT)과 노총(SAK)간의 일반협약이 체결되었다.

부문 수준에서는, 단체협약이 여러 가지 역할을 수행하는데, 그것은 특정한 국가의 시스템과 상황에 따라 다르게 나타난다. 벨기에(이 경우 파견노동은 노사공동위원회에서 “공식적인” 부분으로 인정된다), 프랑스, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드, 스페인에는 노동조합과 파견업체 사용자연합체가 체결하는 특별 부문협약이 있으며, 이들 나라에서 그것은 때로 포괄적인 법률적 장치들을 기반으로 하고 있다(또는 이태리의 1999년 협약의 경우 이러한 장치들의 수정 제안에 성공하였다). 노르웨이에서는 가까운 미래에 파견노동 부문협약이 체결될 전망이다.

파견노동에 대한 부문-특수적인 교섭의 가능성은 교섭권을 위임받고 있는 특정한 사용자 연합체가 존재하느냐에 달려 있다. 벨기에, 프랑스, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드(이 경우 두 개의 조직이 존재), 스페인의 경우가 여기에 해당한다. 다른 나라들의 경우, 별도의 조직이 존재하지 않거나, 핀란드, 독일, 노르웨이, 포르투갈, 스웨덴, 영국과 같이 좀더 많은 경우, 현재까지 교섭 역할을 하지 못하고 있다. 노동조합 측에서는 파견노동자들의 별도의 조직이 드물다. 유일하게 이태리에서 이러한 방향으로 움직임이 존재하는데, “비전형” 노동자 일반을 위한 조직이 건설되었으며, 부문-특수적인 교섭이 이루어지는 경우에 그것은 “전형적인”(normal) 노동조합에 의해 수행된다.

많은 나라들에서 파견노동과 관련된 이슈들은 노동조합과 파견노동자를 사용하는 부문의 사용자 조직 사이의 부문별 단체협약에서 다루어진다. 예를 들어 파견노동에 대한 규제가 거의 없는 덴마크에서는 많은 협약들(예를 들어 상업 및 사무직 부문, 보건 및 사회복지서비스부문, 제조업부문)이 있어서, 파견노동이 임금과 관련하여 이들 부문의 현존 단체협약을 필수적으로 적용되도록 하고 있다. 이와 유사하게, 스웨덴의 경우 서비스, 운송, 간호부문에서 파견노동에 대한 협약이 점차 중요해지고 있고, 또한 핀란드에

도 몇몇 사례가 존재한다. 게다가, 포괄적인 입법, (몇몇 경우의) 부문횡단적인 협약, 특정 부문의 협약을 갖추고 있는 나라들에서조차, 다른 부문에서의 단체 교섭이 파견노동의 제반 측면들을 또한 포괄하고 있으며, 여기에는 프랑스, 이태리(점차 그 영역이 확대되고 있음), 스페인이 해당된다.

흥미로운 것은, 부문교섭을 기준(norm)으로 하고 있는 오스트리아와 독일에서, 파견노동이 아직 포괄되지 않고 있다는 점이다(또는 오스트리아의 경우 완전히 포괄하지 못하고 있다). 오스트리아에서 화이트칼라 파견노동자들은 사용업체에 고용되지 않는 경우(그 동안 그들은 파견업체에 적용되는 단체교섭에 포괄된다) 관련 직종의 화이트칼라 노동자들에 적용되는 협약 기준에 따라서 임금이 지급된다. 블루칼라 노동자들을 위한 유사한 협약 체결을 위한 교섭은 아직 이루어지지 못하고 있다. 독일에는 파견노동 산업에 대한 부문 협약이 없다(독일사무직노동조합DAG에 소속된 사무노동자들을 포괄하는 기존의 협약은 1989년 만료되었다). 유사하게 포르투갈의 파견노동자에 대한 유일한 협약은 1989년 법률의 채택에 의해서 실현되지 않았다.

파견노동에 대한 기업수준의 협약 또한 파견업체와의 협약과 다른 회사에서의 파견노동 사용에 대한 협약의 형태를

띠고 있다. 영국에서는 수많은 노동조합 인정 협약이 파견업체와의 사이에 체결되었다. 전형적인 것은 상용 직원("permanent" staff)의 노동조합 가입 수준이 높은 조직에 정기적으로 파견 노동자를 공급하는 대규모 파견업체와의 협약이다(예를 들어 Adecco Alfred Marks사와 통신노조 사이의 협약. 통신노조의 조합원들은 주로 영국통신과 우체국에서 근무). 노동조합 및 종업원평의회와 개별 파견업체 사이의 협약은 덴마크, 독일, 네덜란드에서도 보고되고 있다. 예를 들어 1999년에는 6개의 노동조합으로 이루어진 교섭 카르텔과 파견업체 Adecco사 사이의 매우 혁신적인 협약이 체결되었는데, 그것은 엑스포 2000 세계박람회에 파견되기로 한 파견업체 종업원들을 포괄하는 것이었다(당사자들은 이 협약이 파견노동에 대한 복수사용자 협약의 가능성을 보여주는 것이라고 믿고 있다). 파견노동의 사용을 의제로 하는 다양한 종류의 기업수준의 협약은 오스트리아, 이태리, 스페인과 같은 나라들에서도 보고되고 있다.

### 파견노동에 대한 특별 규칙

입법(또는 광범위한 효력을 갖는 단체교섭)을 통한 파견노동 사용의 규제에 관점에서 볼 때, 두 개의 나라군 사이에 매우 큰 차이가 있다. 첫째, 파견노동의 여러 측면들에 대한 다소간의 폭넓은 규제



가 이루어지는 나라들로, 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 독일, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드, 노르웨이, 포르투갈, 스페인이 있다. 둘째, 규제가, 몇몇 경우에는 최근의 규제완화의 결과로, 최소한이거나 또는 존재하지 않는 나라들로, 덴마크, 핀란드, 아일랜드, 스웨덴, 영국이 있다. 앞서 언급하였듯이, 그리스에서는 파견노동 영역의 전반이 규제를 받지 않고 있다. 첫 번째 나라군 중에서 오스트리아, 네덜란드, 노르웨이는 다른 7개 나라들보다 현저하게 규제가 약하다.

(표 2)는 네 가지 핵심적인 측면에서 국가별 규제를 간략하게 보여준다: 파견계약의 기간 및 갱신에 대한 규칙들; 사용자업체가 파견노동을 활용할 수 있는 조건에 대한 규칙들; 임금 및 기타 고용조건과 관련된 파견노동자와 사용자업체의 유사한 상용노동자 사이의 분리룰 보충하는 규칙들; 노동조합의 권리 또는 파견노동자들의 대표권을 관장하는 규칙들.

파견계약의 기간 및 갱신에 대한 규칙들은 10개의 규제적인 나라들 중 오스트리아, 네덜란드, 노르웨이를 제외한 나머지 7개 나라에서 발견된다. 이 규칙들은 파견노동이 사용되는 조건에 따라서 다양하게 나타난다. 규정된 기간 제한은 벨기에의 15일(상용 노동자가 노동조합의 동의 없이 일시적으로 교체되는 경우)에서부터, 일정한 조건에서 (갱신을 포함하

여) 24개월까지 가능한 프랑스와 이태리의 경우까지 다양하다.

기업들이 파견노동을 사용할 수 있는 조건과 관련하여, 10개의 “규제”적인 나라들 중에서 (오스트리아, 독일, 네덜란드를 제외한) 7개 나라는 보통 다음을 포함하는 일련의 경우를 정하고 있다: 일정한 사유로 결원이 발생한 상용직원의 일시적인 대체, 또는 그 자리가 다시 채워질 때까지의 보충; 작업부담이나 생산의 일시적인 증가에 대한 대응; 특수한 업무의 수행; 또는 (계절적 노동과 같이) 본래적으로 일시적인 일의 수행. 특히 벨기에, 프랑스, 이태리, 스페인과 같은 몇몇 나라들도 파견노동이 사용될 수 없는 상황의 목록을 다음과 같이 정하고 있다: 파업 중인 노동자의 대체; 사용자업체에서 최근에 과잉인원이 발생한 경우; 또는 특히 위험한 작업. 오스트리아, 네덜란드, 그리고 “규제가 없는” 영국에서는 파업이 발생한 경우의 파견노동자 사용 금지가 유일한 제한사항이다.

파견노동자와 사용자업체의 유사업무 중 사용자 노동자 사이의 임금 및 기타 고용조건에 있어서의 동등한 지위는 규제적인 나라들 중에서 (독일과 노르웨이를 제외한) 나머지 8개 나라에서 법(또는 단체협약)으로 보장되어 있다. 그러한 규칙들은 덴마크와 같은 다른 나라들의 경우 개별 부문의 단체협약에서 발견된다.

[표2] 파견노동의 중요 사안에 대한 규제

나라	최장 파견기간 규제	파견노동 사용의 제한	상용노동자와 균등대우	파견노동자의 노조/ 대의제도 권리행사
오스트리아	없음	거의 없음	예	특별한 장치 없음
벨기에	15일-12개월 (갱신 포함), 상황에 따라 다름	상당한 제한 (종업원 대체, 작업량의 일시적 증가, 특수 업무)	예	주로 파견업체에서
덴마크	없음	없음	아니오(몇 부문에서 단협에 의해 균등 대우)	특별한 장치 없음
핀란드	없음	없음	아니오	특별한 장치 없음
프랑스	보통 18개월(갱신 포함). 일정 조건에서는 9개월 또는 24개월	상당한 제한 (작업량의 일시적 증가, 본래적인 임시노동)	예	주로 파견업체에서
독일	12개월	일정한 제한	아니오	분리됨. 그러나 주로 파견업체에서
그리스	없음	없음	아니오	특별한 장치 없음
아일랜드	없음	없음	아니오	특별한 장치 없음
이태리	단협에 의해 24개월 (4번의 갱신 포함)	상당한 제한(대체, 특수 숙련, 또는 단협에 의해 업무량 증가시, 특수한 업무/숙련)	아니오	분리됨. 그러나 주로 파견업체에서
룩셈부르크	12개월(갱신 포함)	상당한 제한(기업의 정상 활동의 부분이 아닌, 특정한, 비상용 직무)	예	분리됨. 그러나 주로 파견업체에서
네덜란드	없음	거의 없음	예	파견업체에서 (2년 이후는 사용업체에서)
노르웨이	없음	상당한 제한(대체, 계절 노동, 단협에 저촉되는 경우를 제외한 예기치 않은 단기적인 기업활동 변동시)	아니오	파견업체에서
포르투갈	6-12개월	상당한 제한(대체, 업무량의 일시적 증가, 단기/계절적 업무)	예	특별한 장치 없음
스페인	몇몇 경우에는 무제한, 기타 경우 6개월 (단협에 의해 18개월까지)	임시노동과 같음 (대체, 특정 업무, 시장상황, 작업량의 일시적 증가)	예	주로 사용업체에서
스웨덴	없음	없음	아니오	파견업체에서
영국	없음	거의 없음	아니오	특별한 장치 없음

자료 : EIRO

파견노동자에 대한 노동조합의 권리 및 (종업원평의회와 같은 것을 통한) 대표권, 또한 종업원평의회와 성립 조건과 같은 경우에 파견노동자가 노동력 규모에 계상되는 정도 등에 대한 문제에 있어서는 매우 다양한 양상을 보이고 있다. 오스트리아, 덴마크, 핀란드, 아일랜드, 포르투갈, 스웨덴 및 영국에서는 이 주제에 대한 특별한 또는 특정한 규칙이 없다. 벨기에와 프랑스에서는, 비록 어떤 경우 사용업체의 노동력 규모 계산에 포함되기도 하지만, 파견노동자가 파견업체에서의 노동조합 및 대표의 권리를 행사하고 있다. 독일, 이태리, 룩셈부르크에서는, 노동자의 권리가 주로 파견업체에서 행사되지만, 사용업체에 대해서도 몇 가지 권리가 주어진다. 예를 들면:

독일의 경우, 파견 노동자는 사용업체의 종업원평의회 선거에 대한 투표권 및 참가권이 없지만, 종업원평의회 상담 시간을 활용하고, 종업원 회의에 참석하며, 개인적 권리를 행사할 수 있다.

이태리의 경우, 파견노동자는 사용업체의 노동조합 활동에 참여하고 작업장 회의에 참석할 수 있으며, (종업원평의회와 같은 기구는 아니지만) 산업안전위원회의 노동력 규모 계산에 포함된다.

룩셈부르크의 경우, 작업장 선거에서 투표하고 참석할 수는 없지만, 작업장 노

동자 대표와 상담을 할 수 있으며, 자신의 개인 기록을 열람할 수 있다.

네덜란드에서는, 파견노동자들의 권리가 파견업체에서 행사되지만, 2년 동안 동일한 사용업체에 고용되어 있는 노동자들은 노동자 대표제도와 관련하여 사용업체의 피고용자로 간주된다. 스페인에서는, 사용업체에서 일하고 있는 동안 파견노동자들은 그 기업의 노동자위원회(workers' committee) 또는 노동자 대의원에 의해 대표된다.

프랑스, 독일, 이태리, 룩셈부르크, 네덜란드(특정한 조건에서만), 포르투갈, 스페인에서는 종업원 또는 노동조합 대표가 파견노동의 사용에 관련된 정보 및 협의권을 확보하고 있다. 게다가, 벨기에(몇몇 경우에서)와 스웨덴에서는 파견노동의 사용에 대해 종업원 대표 또는 노동조합 대표의 동의가 필요하다.

### 사회적 파트너들의 견해

사회적 파트너들의 견해와 입장, 그리고 서로 이견을 보이거나 의견을 같이하는 정도는 나라마다 상당히 다르며, 서로 다른 국가적 상황을 반영하는 것이다.

일반적으로 사용자들은 파견노동을 노동유연성의 필수적인 요소이자 고용 촉진의 훌륭한 수단으로 간주한다. 물론 몇

몇 경우 사용자들은 이에 대해 회의적이기도 한데, 예를 들어 덴마크의 산업부문 사용자단체인 Dan나 Industri는 파견노동의 사용을 촉진하지도 단념하지도 않고 있다. 독일, 노르웨이, 포르투갈 같이 몇몇 나라들에서는 사용자들이 더 많은 규제완화를 주장하고 있지만, 프랑스와 같은 다른 나라들에서는 사용자들이 파견노동 부문에 더 적합한 규제가 도입될 것을 주장하기도 하였다.

일반적으로 노동조합은 전통적으로 파견노동을 최소한의 고용기준에 대한 위협으로 그리고 남용될 가능성이 있는 것으로 간주하였고, 또한 고용수준에 미치는 긍정적인 효과에 대해 의문을 제기하여 왔다. 노동조합은 열악한 임금 및 고용조건과 고용 불안정, 또는 각종 급부, 교육훈련 및 경력 개발로부터의 배제를 지적하였다. 많은 노동조합들이 계속해서 파견노동의 제반 측면들에 대해 비판하였지만, 이제는 (모든 경우에 해당되는 것은 아니지만) 기정사실로 받아들이는 경향이 종종 나타나고 있으며, 더욱 적절한 규제와 단체교섭에 의한 포괄을 위한 압력 행사에 집중하고 있다. 다소 훨씬 적극적인 접근방식이 이태리와 덴마크 노동조합에 의해 취해졌는데, 이들은 부정적인 측면을 인정하고 한층 더 개선된 규제를 추구하는 한편, 파견노동이 노동자(특히 노동시장 진입을 수월하게 한다는 측면에서)와 기업 모두에게 기회를 제

공할 수 있을 것으로 본다. 최근의 "종업원에 호의적인" 입법으로 룩셈부르크의 노동조합들은 기존의 반대를 누그러뜨린 것으로 보인다. 스웨덴 노동조합들은 파견노동을 받아들이는 정도에 있어서 양분된 것으로 보인다. 일반적으로 이 현상을 받아들이는 것이 우세함에도 불구하고, 예를 들어 덴마크, 독일, 아일랜드, 네덜란드, 노르웨이 같은 나라의 노동조합들 사이에는 파견노동자들을 조직하는 문제와 관련하여 폭넓은 관심이 존재한다. 몇몇 나라들에서 노동조합들이 이제 파견노동 및 파견노동자들의 보호에 대한 관심을 더 기울이고 있는 것으로 보이며, 이것은 벨기에, 네덜란드, 노르웨이, 스페인, 영국 같은 나라들에서 보고되고 있다.

몇몇 나라들의 경우, 노동조합과 사용자 사이의 공통의 이해관계의 정도가 상당히 분명하게 중대하고 있다. 특히 벨기에에서는 사회적 파트너들이 다음에 대해 동의하였다: 노동시장에 구직자를 재통합시키는데 있어서 파견노동이 수행하는 역할; 작업량이 증가하는 경우 파견노동이 다른 형태의 노동유연성보다 바람직하다는 점; 또한 일반적으로, 파견노동이 기업 진입의 타당한 방식이라는 점. 프랑스에서는 사회적 파트너들이 1990년 사용자와 종업원의 관계의 거의 모든 측면을 다루는 부문협단적인 협약을 성공적으로 체결하였고, 그 뒤에 입법에 의

해 보완되었으며, 이태리에서도 이와 유사한 발전이 있었다. 네덜란드의 경우, 2차협약체제인 노동재단(Labour Foundation) 내의 사회적 파트너들은 파견노동이 합법적인 역할을 수행한다는 것을 수용하였다. 노르웨이에서는 공공부문 위원회의 사용자 및 종업원 대표들이 파견노동에 대한 최근의 새로운 입법을 승인하였다. 스페인에서는 (특정한 이슈들에 대한 의견차이와는 별도로) 일시적인 채용의 남용과 그 부정적인 결과, 그리고 일시적 채용이 순수하게 일시적인 업무로 제한되어야 하고 기업의 정상적인 활동을 담당하게 하기 위해 활용되어서는 안 된다는 점 등에 대해 사회적 파트너들 사이의 일정한 합의가 이루어진 것으로 보고된다. 이것은 1997년에 체결된 부문 횡단적인 협약을 반영한 것이다. 그러나 1999년의 파견노동에 대한 입법에 대해서는 상당한 의견 차이가 존재했다.

## 논평

다양한 출처로부터 수집된 정보에 근거하여 유럽의 파견노동의 실태에 대한 분명하고 포괄적인 윤곽을 그려내고자 하는 경우 대당한 주의가 필요하다. 각국의 센터로부터의 보고들은 (개념-역사) 정의의 문제와 각국 규정들의 애매함을 반영하기도 한다. 그럼에도 불구하고, 다음의 몇 가지가 지적될 수 있다.

여기에 포괄된 나라들의 상황은 여전

히 매우 다양하며, 관련된 고용형태의 정의들이 서로 동일하지 않기 때문에 거의 비교가 불가능한 경우도 있다.

- 물론 몇몇 나라들은 여전히 그 영향을 받지 않고 있지만, 몇 가지 공통의 동향이 추적될 수 있다.

- 급속한 증가에도 불구하고, 파견노동의 사용 수준이 나라마다 분명한 차이를 보이는 하지만, 파견노동이 확산되는 정도는 여전히 대체적으로 그리 심하지 않은 상황이다.

- 파견노동은 어떤 나라들에서는 제조업 부문에, 다른 나라들에서는 서비스 부문에 집중되어 있다.

- 파견노동이 규제되는 방식은, 입법에 의한 것이든 단체교섭에 의한 것이든, 나라마다 다르고, 몇몇 경우에는 전통적인 노사관계 관행에 따라서 매우 분명한 차이를 보이고 있다.

- 사회적 파트너들이 채택하고 있는 전략과 조직형태 뿐만 아니라, 기업들에 대한 규제적인 제약, 종업원에게 부여되는 권리의 보호 등도 서로 매우 다르다.

유럽 국가들 사이의 유사점과 차이점에 대한 이와 같은 거친 개관에 대한 결론을 내리면, 가장 큰 인상은 상황이 너

무나도 이질적이어서 전형적인 유형을 도출하기가 쉽지 않다는 점이다. 파견노동은 아마도 대부분의 경우 너무 작은 분야이거나, 아니면 문제들을 분명히 확정하기에는 그 역사가 너무 짧다. 지금은 많은 나라들이 자신의 진로를 더듬어 가고 사용자와 종업원 사이의, 주변적으로

남거나 또는 중심적인 것이 될 수도 있는, 또 다른 형태의 관계를 채워나가는 시기이다. 어쨌든 분명한 것은 파견노동은 "실험중"에 있으며, 다음 몇 년 동안은 유럽의 단체교섭의 핵심을 차지할, 모든 가능성을 갖고 있는 이슈이다. ♦

## 새 날

문익환

서울 하늘에 무엄하게 솟아  
 시야를 가리는 흰 담 높은 담,  
 그 위에 둥글둥글 규칙적으로 처진  
 가시 쇠줄 거기도  
 무심히 노니는 자유가 있었구나  
 별로 서러울 것도 없는 참새들의  
 작은 자유가  
 어디선가 복음처럼 날아와  
 꼬리를 털며 날개를 털며  
 작은 부리를 가시 쇠줄에 부벼 닦는  
 하늘 푸른 자유가  
 여기도 있었구나  
 새 날 뼈격 열리는  
 자유의 분이