

정책자료
2015-01

영시간 계약

이정희

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
제1절 문제의식과 연구 목적	1
제2절 연구 질문 및 연구 방법	4
제3절 글의 구성	5
제2장 영시간 계약의 실제	8
제1절 정 의	9
제2절 종사자 특징	14
1. 종사자 규모	14
2. 종사자 특징	16
3. 산업·기업규모별 특징	18
제3절 임금 및 근로조건	25
1. 임 금	25
2. 근로시간	28
3. 근속기간	31
4. 교육훈련	34
5. 통계의 한계	34
제4절 근로계약	36
1. 영시간 계약의 내용	37
2. 근로 제공 및 취소 공지	39

3. 제공된 근로 수락 의무	41
4. 근로계약의 전속성(exclusivity)	42
5. 소 결	43
제5절 종사상 지위	45
1. 종사상 지위 분류	47
2. 법적 권리	53
3. 소 결	57
제6절 기업별 사례	58
1. 허츠사	58
2. 프로듀스 월드	59
3. 무어필즈 아이 NHS 병원	60
4. 홀리데이 인	61
제3장 영시간 계약 종사자 규모 및 증가 원인	63
제1절 규 모	63
제2절 증가 원인	66
제3절 전 망	75
제4장 노동시장 및 종사자에 미친 영향	77
제5장 영시간 계약을 둘러싼 쟁점	81
제1절 근로계약 vs. 무효인 계약	81
제2절 규제 vs. 금지	84
제3절 개인의 선호 vs. 극도의 불안정성	86
제4절 종업원 vs. 근로자	91
제5절 정책과제 제언	95

제6장 연구결과 및 시사점	98
제1절 연구결과 요약	98
제2절 시사점	100
참고문헌	104
[부록] 종사상 지위에 관한 몇 가지 판례	107

포 목 차

<표 2- 1> 산업별 영시간 계약 활용 비율	23
<표 2- 2> 영시간 계약 종사자와 전체 근로자 평균 임금 비교	26
<표 2- 3> 영시간 계약 종사자의 임금수준(같은 일을 하는 정규직과의 비교)	27
<표 2- 4> 영시간 계약 종사자들의 평균 근로시간	28
<표 2- 5> 영시간 계약을 맺은 근로자들의 특성	32
<표 2- 6> 근로제공 및 취소 공지 시점	40
<표 2- 7> 근로계약에 포함되어야 할 여덟 가지 조건	44
<표 2- 8> 종업원 요건	49
<표 2- 9> 근로자 요건	50
<표 2-10> 독립자영업자 요건	51
<표 2-11> 권리와 보호의 일반 범주	55
<표 2-12> 영시간 계약 종사자들의 답변-아래 혜택을 받을 수 있나요?	56
<표 2-13> 사용자들의 답변-아래 혜택이 영시간 계약 종사자들에게 부여되나요?	57
<표 5- 1> 산업적 시민권에 입각한 노동안정성의 형태들	87

그림목차

[그림 2- 1] 성별, 교육수준별, 파트타임 고용별 비중	17
[그림 2- 2] 연령별 비중	17
[그림 2- 3] 기업 규모별 비중	18
[그림 2- 4] NGHCs 사용 기업의 산업별 비중	19
[그림 2- 5] NGHCs 및 ZHCs 근로자들의 산업별 비중	20
[그림 2- 6] 영시간 계약 종사자들의 업무(job roles)	22
[그림 2- 7] 실근로시간과 통상근로시간과의 차이(ZHC과 일반 근로자 간 비교)	29
[그림 2- 8] 다른 일자리나 더 많은 근로시간 원하는 비중	30
[그림 2- 9] 현재 사용자와 일한 기간에 따른 영시간 계약 종사자 규모	33
[그림 2-10] 구인구직 사이트에서 확인된 영시간 계약 일자리	38
[그림 2-11] 노동법과 조세 및 사회보험법상의 적용 대상	52
[그림 3- 1] 영시간 계약 종사자 추이(2000~2015)	65
[그림 3- 2] 영시간 계약, 파견근로, 임시직 근로 추이(1997~2013)	69
[그림 3- 3] 사용자의 영시간 계약 활용 이유	73
[그림 6- 1] 패스트푸드점 알바의 메시지	101

요 약

본 연구는 영국에서 최근 확산되고 있는 영시간 계약(zero-hours contracts)의 실체를 규명하는 것을 목적으로 한다. 영시간 계약은 미리 정해둔 근로시간 없이 사용자의 필요에 따라 근로자가 호출에 응해 근로를 제공하고, 그 시간만큼의 임금을 받는 것을 내용으로 하는 계약이다. 영시간 계약에 주목하는 이유는 크게 세 가지이다. 첫째, 극심한 유연성(extreme flexibility)을 내재한 계약형태이고, 둘째, 2008년 금융위기 이후 급증하고 있으며, 셋째, 이들 종사자들에 대한 보호 장치가 미흡하기 때문이다.

영시간 계약하에서 사용자는 소정의 근로시간을 제공해야 할 의무를 지지 않고, 필요에 따라 종사자를 호출하여 일을 제공하고 일한 시간만큼 임금을 지급한다. 반면 종사자는 임금을 목적으로 근로를 제공하지만 사용자로부터 언제, 어느 정도의 일거리를 제공받을 수 있는지 알 수 없다. 이 계약은 대기시간의 길이와 보수가 정해져 있지 않다는 점에서 호출근로(on-call)와 다르고, 아무 때나 마음대로 근로계약을 해지할 수 있는 재량권을 사용자에게 부여하고 있지 않다는 점에서 미국의 임의고용(at-will employment)과도 다르다.

영국에서 영시간 계약의 증가세는 뚜렷하다. 과소추계 되었다는 지적을 받고 있는 정부 공식 통계상으로도 영시간 계약 종사자는 2000년대 10만 명대 중후반 수준에서 2015년 2분기 전체 고용인구의 2.4%인 74만 4천 명으로 늘었다.

이 같은 증가의 원인으로 금융위기 이후 사용자의 인력운용전략의 변화가 꼽힌다. 2011년부터 시행된 파견근로자보호규정상의 동등대우 적용 의무를 피하기 위해 파견근로자를 영시간 계약으로 대체했기 때문이라는 분석도 제기되지만 파견근로자 수 역시 증가 추세

이고, 적용예외 계약(Swedish derogation)을 통해 동등대우 적용 예외를 허용하고 있기 때문에 파견근로자보호규정 시행에 따른 ‘풍선 효과’로 보기에는 근거가 충분치 못한 것으로 분석된다.

사용자들은 수요 변동성(fluctuation in demand)에 대처하기 위해 영시간 계약을 활용하고 있다고 한다. 하지만 필요한 경우에만 근로 제공을 요청하고 미리 정해진 근로의 제공이 이뤄지지 않는 것에 대한 위험을 종사자 스스로가 부담하게 하는 한편, 사용자는 휴업수당과 같은 고용에 따른 경제적 부담을 덜 수 있기 때문에 결국 인건비 절감과 노동법상 사용자 책임을 회피하기 위한 계약형태에 불과하다는 지적도 있다.

영시간 계약에 종사하는 사람들은 특정 계층, 즉 남성보다는 여성, 중장년층보다는 청년층(16~24세)과 노년층(65세 이상)에 집중되어 있다. 노동시장에서 풀타임으로 일하기 어려운 개인의 조건이 영시간 계약 같은 유연근로 선호로 이어진다는 분석도 있다. 하지만 자신을 불완전고용상태(underemployment)에 있다고 보고한 경우도 적지 않기 때문에 자발적 선택에 의한 것이 아니라는 반박도 제기된다.

노동법상의 권리는 이들의 종사상 지위에 따라 다르다. 종업원(employee)으로 분류될 경우 노동법상 권리를 부여받을 수 있는 반면, 한국의 특수형태근로자와 같은 근로자(worker)로 분류될 경우 노동법상 권리를 제한적으로 부여받는다. 예컨대 부당해고, 서면근로계약서, 해고보상금 등의 혜택을 받을 수 없다.

통계상으로 확인되는 영시간 계약 종사자들의 임금수준은 정규직보다 낮다. 근로시간의 길이를 따지지 않고 시급으로 따져도 낮다. 일부 설문조사에서는 정규직과 같거나 오히려 높은 임금을 받는다고 답변한 비율이 낮지 않은 것으로 확인되는데, 이는 직종분리 효과를 따지지 않았거나 주로 저임금 부문에 영시간 계약 종사자들이 활용되기 때문에 비교대상인 정규직 역시 저임금 계층으로 분류되기 때문인 것으로 해석된다.

노동력 구성의 다양화에 따라 이 같은 계약 형태를 필요로 하는

근로자층이 있다는 것은 부정할 수 없다. 하지만 문제는 이 계약의 ‘본질’이 무엇인지, 또한 이 계약에 따라 노동시장 내 불안정성이 얼마나 확산되고 있는가 하는 점이다. 영시간 계약은 유연성을 목적으로 고용관계를 불안정하게 만드는 유형이 매우 다양하다는 점뿐 아니라 기존 정규직 중심의 노동시장을 상정한 노동법이 영시간 계약 같은 불안정한 고용관계를 규율하는 데 한계가 있다는 점 역시 보여 주고 있다(구미영, 2011).

좀 더 본질적으로는 알랭 쉬피오(2015)가 지적한 것처럼 영시간 계약의 등장과 확산은 고용관계가 ‘근로계약관계(contract of employment)’에서 ‘충성관계(allegiance link)’로 변모하고 있는 징후적 개념이라고 볼 수도 있다. 근로자가 사용자의 처분에 ‘동원 가능한 상태’에 임할 것을 내포한 계약이기 때문이다.

영국은 자율주의(voluntarism) 전통을 가진 나라이기 때문에 영시간 계약을 금지하자는 제안은 받아들여지지 않을 가능성이 높다. 그러나 영국에서도 영시간 계약이 초래할 수 있는 사회적 문제들에 대해서는 많은 우려가 제기되고 있다. ‘21세기에 맞는 자유롭고 유연한 고용형태’라는 식으로만 받아들여지는 것은 아니며, 적절한 보호 장치가 필요하다는 공감대가 확산되고 있다. 영시간 계약에 대한 시장의 요구(needs)를 억제하거나, 영시간 계약에 대한 시장의 남용을 규제하면서 반응성을 약화시키는 방안 등을 모색할 필요가 있다.

제 1 장 서 론

제1절 문제의식과 연구 목적

본 연구의 일차적 목적은 영국에서 최근 확산되고 있는 영시간 계약(zero-hours contracts)의 실체를 규명하는 것이다. 영시간 계약은 사용자의 필요에 따라 근로자를 호출하여 일을 제공하고, 일을 한 시간만큼 임금을 지급한다는 내용을 담고 있다.

한국에서도 몇몇 연구를 통해 영시간 계약이 소개되었는데, 이들 연구는 소정근로시간 없이 사용자의 요구에 그때그때 응하는 호출 방식의 근로계약이라는 점에 초점을 두면서 주로 ‘계약’의 성격과 종사상의 지위 등에 노동법적 쟁점으로 접근하거나(구미영, 2011 ; 김기선, 2015), 이를 단시간 근로 확산과 연관시켜 분석하였다(김근주, 2013). 한국에서 영국의 영시간 계약에 대한 관심은 오히려 후자의 관점에 입각해 있는 것으로 보인다. 이는 정부가 고용률 증대 목표로 단시간 근로 확대 정책을 펴고 있는 가운데 영시간 계약을 호출형 초단시간 근로를 가능하게 하는 계약형태라고 여기고 있기 때문인 것으로 짐작된다.

현 정부는 ‘고용률 70% 달성’을 국정과제로 제시하고, 이를 달성하기 위한 방안의 하나로 단시간 근로 일자리 창출을 추진하고 있다. 단시간 근로 확대 정책은 비단 현 정부의 정책과제만이 아니다. 이미 2008년 이후 단시간 근로 공무원 도입, 민간기업의 단시간 촉진 컨설팅 지원, 단시

간 일자리 창출지원금 등 단시간 근로 확대를 통한 고용률 제고정책이 시행되어 왔다. 현 정부는 지난 정부에서 추진한 정책의 효과가 미비했다는 점을 고려하여 초단시간 근로자 또는 초유연근로 형태 등도 적극적으로 활용하고자 한다(김근주, 2014a).

단시간 근로는 고용률, 특히 여성 고용률을 높일 수 있는 주요한, 또한 효과적인 정책수단으로 평가된다. 하지만 유럽 국가들의 경험을 볼 때 단시간 근로 종사자 활용이 일자리 창출에 미치는 영향 및 창출된(혹은 전환된) 일자리의 질에 대한 논란이 있는 만큼 앞선 경험들을 면밀히 검토할 필요가 있다. 현재 한국에서 전체 임금 근로자의 10%를 차지하는 단시간 근로자들의 임금과 근로조건, 사회복지 혜택 등은 근로시간 비례원칙을 감안하더라도 낮은 수준이라는 지적이 많이 제기된다. 특히 주당 15시간 미만을 일하는 초단시간 근로자는 휴일, 연차휴가, 퇴직금, 기간제 근로 등 적용범위에서 제외되어 있는 경우가 많다. 차별금지원칙도 그렇다. 초등학교 돌봄 교사들에 대한 ‘10분 근로계약서’¹⁾ 등에서 확인되듯이 공공부문에서도 초단시간 근로 규정을 악용한 사례가 나타나고 있다.

단시간 근로자의 활용이 고용정책 측면에서 근로자, 사용자 모두에게 긍정적인 효과를 줄 수 있도록 법제도 정비 및 정책 대안 마련이 시급하다. 물론 단시간 근로 일자리 그 자체가 ‘나쁜’ 일자리라고 할 수는 없다. 하지만 현재 제도하에서의 단시간 근로를 좋은 일자리라고 보긴 어렵다는 주장도 있다(이승욱, 2014). 문제는 어떤 환경과 조건, 제도적 보호 아래 있느냐, 하는 것이기 때문이다.

한국보다 앞서 단시간 근로 활용 정책을 펴온 유럽 국가들의 사례를 보면, 이 정책이 일자리 창출에 미치는 영향에 대한 논란은 여전히 진행 중임을 확인할 수 있다. 또한 단시간 근로자들의 임금과 근로조건의 열악함, 고용의 불안정성 등이 사회적 문제로 제기되고 있다.

하지만 본 연구는 영시간 계약의 실체는 단시간 근로의 확산과 같은

1) 주당 근로시간을 15시간이 넘지 않도록 10분 단위로 출근 혹은 퇴근 시간을 줄이는 것을 말한다. 근로기준법상 주당 15시간 이상 일을 할 경우 퇴직금 등을 받을 수 있고, 2년 계속 근로를 할 경우 무기계약직으로 전환될 수 있다.

근로시간의 유연성 측면만 들여다봐서는 확인하기 어렵다고 주장한다. 본문에서 살펴보겠지만 영국의 영시간 계약 종사자 가운데 주 25시간 이상, 심지어 주 52시간 이상을 근무하는 비율도 낮지 않다. 대다수의 영시간 계약 종사자가 단시간 근로를 하고 있지 않다는 뜻이다. 근로시간의 길이뿐 아니라 제공되는 근로시간의 불확실성, 이에 따른 임금(소득)의 불안정성 등의 문제도 야기하고 있고, 특히 의무의 상호성(mutuality of obligation)을 전제로 하는 근로계약의 본질에 대한 논란으로까지 확산되어 있기 때문이다.

본 연구가 영시간 계약에 주목하는 이유는 세 가지로 요약할 수 있다. 우선 영시간 계약은 극심한 유연성(extreme flexibility)을 내재한 계약형태이다. 이 계약하에서 사용자는 근로자에 대해 근로를 제공해야 할 최소시간을 부여하지 않아도 된다. 이것이 ‘영시간(zero-hours)’이란 말이 붙은 이유다. 사용자의 필요에 따라 근로자를 ‘호출’하여 일을 제공하고 일을 한 시간만큼 임금을 지급하면 된다. 이를 일반 근로계약과 유사한 형태의 계약으로 볼 수 있는지에 대한 논란도 있다. 근로자는 일반적인 근로계약처럼 임금을 목적으로 근로를 제공하는 것을 목적으로 하고 있는 데 반해 사용자는 언제, 어느 정도의 일거리를 제공할 것인지 의무를 지지 않는 계약이기 때문이다. 이 계약하에서 일을 하고 있는 근로자들에게 부여되는 근로시간, 공지되는 방식, 공지된 특정 시간대의 일자리를 수락할지 여부, 이 계약을 맺은 종사자들에게 부여되는 법적 권리 등은 계약내용에 따라 상이하다.

둘째, 규모 측면이다. 영시간 계약 종사자는 2010년대 초반 20만 명 수준이었다가 2014년 4분기에 70만 명으로 확산된 데 이어 2015년 2분기에 74만 4천 명으로 늘었다(ONS, 2015a; 2015b). 이는 영국 전체 고용인구의 2.4%에 해당한다. 그럼에도 정부 통계가 과소 추계되어 있다는 지적도 있다. 공인인력개발연구소(CIPD, 2013a)는 근로자 스스로가 자신이 영시간 계약을 맺었다는 것을 인지하지 못하는 경우도 있는 만큼 그 수가 100만 명 이상에 달할 것이라고 주장하고 있다. 이처럼 정확한 규모에 대해서는 논란이 있지만 증가 추세라는 점에는 이견이 없다.

셋째, 영시간 계약에 대한 법적 규율이 미비하다는 측면에서다. 영시간

계약이 어떤 계약을 말하는 것인지에 관한 정의 규정도 미비하고 이 계약하에서 근로를 제공하는 자들에 대한 보호 규정도 계약의 내용, 법적 해석에 따라 다양하다. 규제 부재의 일차적인 이유는 이러한 계약형태가 법제도에 기반한 것이 아니기 때문이다. 제도가 아니라 하나의 ‘현상’인 셈이다. 또한 영시간 계약 종사자들이 많은 경우 유급휴가, 병가 등에서 배제되는 것은 물론 최저임금 이하의 임금을 받는 경우도 있는 것으로 보고된다. 미니잡(mini-job)이라는 ‘제도’를 통해 단시간 근로를 활성화 시켜 오고 있는 독일에서는 미니잡 종사자들에 대한 사회보험법 및 세법상의 특례를 인정할 뿐 아니라 근로법상 규정의 배제를 정하고 있지 않는다(김기선, 2015) 반면, 영국은 영시간 계약에 관한 보호 규정이 일률적으로 정의되어 있지 않다. 2008년 금융위기 이후 경기침체기와 맞물려 영시간 계약이 늘어나면서 사용자들이 노동법에서 명시된 사용자로서의 의무를 피하기 위해 이 계약을 악용하는 사례가 많다는 비판도 제기된다. 때문에 2015년 5월 총선 캠페인에서는 노동당은 물론 보수당 역시 영시간 계약을 규제하겠다는 방침을 밝힐 정도로 사회·정치적 이슈로도 부각되어 있다.

따라서 영국의 영시간 계약 실체를 규명해내고 한국형 유연근로 활용 정책에 대한 시사점을 얻기 위해서 본 연구가 시급히 요청되고 있다.

제2절 연구 질문 및 연구 방법

본 연구가 답하고자 하는 연구 질문은 크게 다섯 가지 영역이다. 첫째, 영시간 계약의 실체에 관한 것이다: 법에서도 ‘정의’되지 않은 영시간 계약은 대체 무엇인가? 어떤 사람들이 영시간 계약을 맺고 있는가, 또한 어떤 산업·업종에서 종사하고 있는가? 이들은 어떤 내용의 근로계약을 맺고 있으며, 어떻게 근로를 제공받는가? 임금수준과 근로시간, 근무기간 등에서는 어떤 특징을 보이는가? 그리고 영시간 계약 종사자들의 종사상 지위는 어떻게 분류되는가? 종업원(employee)인가, 아니면 독립자영업자

(self-employed)인가? 이도 아니면 그 중간에 있는 근로자(worker)인가?

둘째, 규모에 관한 것이다: 얼마나 많은 사람들이 이 계약하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있는가? 영시간 계약이, 특히 2008년 금융위기 이후, 영국에서 증가하는 것은 무슨 이유 때문인가? 사용자들은 왜 이러한 계약방식을 선호하는가? 이 계약을 통해 근로자 혹은 사용자가 얻는 이득은 무엇인가?

셋째, 영시간 계약이 미치는 효과에 관한 것이다: 영시간 계약의 증가가 노동시장 및 종사자에게 어떤 영향을 주고 있는가?

넷째, 법제도적 규율에 관한 질문이다: 하나의 ‘현상’으로 존재하는 영시간 계약을 법제도로 규율하여야 하는가? 그렇다면 어떤 이유에서인가? 어떤 방식의 규율이 필요한가?

다섯째, 영시간 계약이 한국 노동시장 및 노사관계에 주는 시사점에 관한 것이다: 유연화를 넘어 초유연한 형태의 근로시간, 근로계약이 증가추세에 있는 영국의 경험에서 우리는 무엇을 배울 것인가?

이에 대한 답을 찾기 위해 이 연구는 1차적으로 문헌조사를 했다. 각종 통계와 정부, 사용자(단체), 노동조합, 각종 전문가 그룹에서 제출한 자료들을 통해 영시간 계약의 실태를 파악하고, 법제도 규제 현황을 살펴보았다. 이 문헌조사를 바탕으로 2015년 9월 13~18일 동안 영국 현지에서 사례조사를 실시했다. 영국노총(TUC), 영국산업연맹(CBI), 정부(BIS), 공인인력개발연구소(CIPD), 고용문제연구소(IES), 그리고 학계 전문가들을 만나 인터뷰를 했고, 실제 영시간 계약 종사자들과 노동조합 관계자들을 심층 면접했다. 본 연구는 문헌조사와 영국 사례조사 분석을 통해 도출된 쟁점을 바탕으로 한국에 주는 시사점을 모색하여 보았다.

제3절 글의 구성

제1장 서론에 이어 제2장에서는 영시간 계약의 실체를 분석한다. 이 계약이 법적 근거를 갖고 있지 않다는 점을 감안하여 정부와 학계에서

주장하는 영시간 계약에 관한 정의를 살펴보고자 한다. 이를 구체적으로 살펴 보기 위해 영국 영시간 계약의 실태를 분석한다. 산업/업종별, 연령별, 성별 등으로 나눠 영시간 계약을 맺고 노동력을 제공하는 사람들의 규모를 살펴보고 임금과 근로조건, 법률적 권리를 따져본다. 또한 이들이 주로 종사하는 업무의 성격과 근로제공 방식, 근로통제 등을 살펴보고, 이들의 실제 근로시간과 그 근로시간이 부여되는 방식을 살펴본다. 자발성 여부 역시 관심사다. 왜 이들이 영시간 계약을 체결하게 되었는지를 살펴본다. 제3장에서는 이러한 영시간 계약 종사자의 규모를 살펴보고 증가 원인을 분석한다. 여기에서 두 가지 측면에 주목했다. 하나는 고용유연성 규제효과이다. 이는 2010년 제정되어 2011년 10월부터 시행되기 시작한 파견근로자보호에 관한 규정의 영향이라는 주장이다. 이 규정에 따라 사용자가 12주 이상 파견근로자를 사용할 경우 동일한 근로를 수행하는 다른 근로자들과 동등한 대우를 해야 한다는 것에 사용자들이 부담을 느껴 이를 대체하는 영시간 계약에 대한 선호를 확산시켰다는 것이다. 두 번째는 경기침체에 따른 사용자의 고용전략 변화로 파악하는 쪽이다. 이 외에도 정치적 선동(propaganda)에 따른 것이라는 분석도 있는 만큼 영시간 계약의 증가를 둘러싼 사회정치적인 분석도 살펴본다.

영시간 계약 종사자 증가의 사회경제적 영향은 제4장에서 분석하였다. 첫째, 고용의 양 측면이다. 즉 실업해소 효과 여부이다. 수치상 고용률은 회복세를 보이고 있을 뿐 아니라 2014년 4분기 고용률은 1971년 통계를 작성한 이래 최고치(73.2%)를 기록했다. 다음으로 고용의 질 측면에서 분석한다. 정규직 신규채용이 축소되고 비정규직 일자리 확대로 이어졌는지 여부, 고용구조 변화(정규직 신규채용 축소 및 비정규 일자리 확대) 여부, 근로유연성 확보(일·가정 양립, 자발/비자발성) 및 고용안정성 확보 여부, 근로빈곤(working poor) 및 불완전고용(under-employment) 여부, 노동권, 공적연금, 사회보험 등 확보 여부 등에 초점을 두고 있다.

영시간 계약을 둘러싼 쟁점은 제5장에서 논의한다. 계약 그 자체에 대한 접근을 하자면, 이 계약이 불공정한 것인지, 노동권을 침해하는지 여부²⁾, 이러한 계약을 규제할 필요가 있는지, 있다면 어떤 규제의 내용이

2) 영시간 계약은 무권리를 말하는가?(Zero-hours contracts mean zero rights?)

필요한지가 주된 논의내용이다. 이 장에서는 좀 더 근본적인 질문도 던진다. 이러한 형태의 계약을 과연 ‘근로계약’으로 볼 수 있는가?

제6장에서는 연구 결과를 요약하고 영시간 계약과 이 계약의 증가추세가 한국에 주는 시사점을 모색한다. 극심한 형태의 유연노동력 활용에 관한 수요 및 공급자의 이해(interests), 기업의 고용 및 인사노무관리 전략, 법제도적 측면, 노사관계, 노동정치 등의 측면에서 정리한다. 이 같은 요약은 영국의 영시간 계약이 한국의 노동시장 및 노사관계에 어떤 시사점을 줄 것인지에 대한 답을 찾는 과정이다. 유연화를 넘어 초유연한 형태의 근로시간, 근로계약이 증가추세에 있는 영국의 경험에서 우리는 무엇을 배울 것인가?

제 2 장

영시간 계약의 실제

지난 2012년 런던올림픽에서 화제가 됐던 많은 이슈들 가운데 보안업무를 맡았던 G4S라는 다국적 기업을 빼놓을 수 없다. 계약대로 보안요원을 충원하지 못해 결국 군과 경찰이 대체 투입됐던 일말이다. 당시 한국에는 이 사건이 런던올림픽조직위원회가 무리하게 민간위탁을 했기 때문에 발생한 것이라며 공공부문 민영화에 따른 폐해의 한 사례로 소개되었는데, 이 사건의 또 다른 핵심에 바로 영시간 계약이 숨어 있다.

당시 G4S가 고용한 보안요원들과 맺은 계약에 따르면, 사용자의 근로 제공 의무 및 근로자의 수락 의무를 명시한 의무의 상호성(mutuality of obligation)이 없고, 요원들은 아무런 고용 관련 권리를 가질 수 없다(UNISON, 2014). 실제 이 회사는 보안요원으로 지원한 인력들에게 수천 파운드를 지출하며 훈련을 시키기는 했는데, 이 훈련기간과 올림픽 개막식이 열리는 그 사이에는 아무런 업무를 부여하지 않았다. 따라서 그 기간 동안 임금도 없었고, 언제 어느 정도의 업무가 부여될 것이라는 회사의 약속(commitment)도 없었다. 훈련을 받은 요원들은 그저 기다리고 또 기다렸다. 그러다 떠나기 시작했다.³⁾ 결과는 G4S의 낭패로 이어졌다. 훈련만 시키고 올림픽 개막식 때까지 그저 기다려야 한다는 조건은 필요 인력 유지를 불가능하게 했다. 결국 G4S는 올림픽조직위원회와 약속한 만큼의 보안요원을 투입하지 못했다. 이에 따라 계약 불이행에 따른 위

3) 가디언(2013. 7. 30), “Army of workers trapped in insecure, badly-paid ‘jobs’.”

약금과 대체인력으로 동원된 군과 경찰에 대한 용역비 등으로 5천만 파운드(약 876억 원)를 지급해야 했다.

이 장에서는 영시간 계약 종사자의 규모와 증가추이, 이들의 법적 권리 등을 논의하기에 앞서 영시간 계약의 실체를 분석한다. G4S가 보안요원들과 ‘의무의 상호성’도 없는 계약을 맺었다는 게 무슨 말인가? 훈련만 시키고 실제 개막식 때까지 아무런 일도 부여하지 않고, 따라서 임금도 지급하지 않았다는데, 이것이 근로계약이긴 한 것인가?

이 계약이 법적 근거를 갖고 있지 않다는 점을 감안해 먼저 정부와 학계에서 주장하는 영시간 계약에 관한 정의를 살펴보겠다. 이어 영시간 계약을 맺고 노동력을 제공하는 자들의 특성을 성별, 연령별로 살펴보고 이들이 주로 일하고 있는 곳을 산업/업종별, 기업규모별로 살펴본다. 근로계약의 내용도 분석한다. 어떻게 일을 부여받고 어떤 방식으로 일하는지 등을 통계자료와 인터뷰를 통해 분석한다. 이런 근로계약을 맺고 노동력을 제공하는 대가로 이들은 얼마의 임금을 받는가, 또한 언제, 얼마만큼의 시간 동안 일을 하는가가 이어지는 질문이다. 영시간 계약 종사자들이 향유할 수 있는 법률적 권리는 무엇인지도 함께 살핀다.

제1절 정 의

영시간 계약(zero-hours contracts)은 ‘미리 정해둔 근로시간 없이 사용자의 필요에 따라 근로자가 호출에 응해 근로를 제공하고, 그 시간만큼의 임금을 받는 것을 내용으로 하는 계약이다. 이해를 돕기 위해 다른 계약형태와 비교를 통해 설명하겠다. Pennycook et al.(2013)은 단시간 근로계약(small-hours contracts) 및 임시파견(agency tempting)과의 비교를 통해 영시간 계약의 특징을 설명하고 있다. 이에 따르면, 첫째 단시간 근로계약은 사용자가 정해진 짧은 시간—예컨대 주당 6시간 혹은 8시간—을 보장하는 것을 전제로 사용자가 필요로 할 때 추가로 더 많은 시간을 일할 수 있다는 여지(scope)를 부여한 계약이다. 적어도 주당 ‘소정’근

로시간을 부여한다는 점에서 근로자에게 어느 정도의 확실성(certainty)을 주고 있다. 종사자가 아무런 확실성을 갖기 어려운 영시간 계약과는 다르다. 둘째, 임시파견(agency tempting)과 유사성이 있다고 할 수도 있다. 이 계약 역시 근로시간에 관한 불확실성을 수반하고 있다는 점에서 그렇다. 실제 임시파견 근로자의 대다수가 영시간 계약을 맺고 고용되어 있기도 하다. 하지만 영시간 계약은 주로 직접 고용관계를 전제로 하고 있지만 임시파견은 제3의 당사자(third party)가 관련된 간접고용형태의 관계이기 때문에 영시간 계약보다 더 불안정한 계약형태라고 볼 수 있다.

영시간 계약은 법적 용어가 아니다. 하나의 단일한 정의가 있는 것도 아니다(ONS, 2015a). 영국의 자율주의(voluntarism) 전통 때문이기도 하겠지만 그만큼 노동시장의 필요에 의해 전형적인 비정규직 범주⁴⁾를 뛰어넘는 계약형태를 늘려온 것이다.

영시간 계약에 대한 정의도 상이하다. 영국 정부부처 가운데 영시간 계약 관련 업무를 총괄하고 있는 기업혁신기술부(Department for Business, Innovation & Skills, BIS)는 “사용자는 개별 근로자의 일거리를 보장하지 않고, 개별 근로자는 (사용자로부터) 제공되는 일거리를 수용할 의무가 없는 계약형태”(BIS, 2013: 7)라고 정의하고 있다. 정부부처 중 하나인 외무부(Foreign & Commonwealth Office)가 정보공개법에 의해 제출한 문서에서는 좀 더 구체적으로 정의규정을 담고 있다. 원문을 그대로 옮기면 다음과 같다.

“주당 고정된 근로시간(fixed number of hours per week)이 정해지지 않고, 최소한의 시간을 부여하고 있지 않은(no guaranteed minimum number of hours) 근로계약이다. 이 계약은 계약서에 분명히 명시되어 있지 않더라도 종업원(employee)은 자신을 고용한 사용자(hiring manager)와의 동의 아래 근로할 일 수 및 시간만큼을 일을 하게 될 것이라는 합의(agreement)에 기반하고 있다. 이 계약은 종업원이 (이 계약 외에) 다른 근로계약을 맺지 못하도록 하는 것은 아니다.”(FCO, 2015: 2)

4) 그동안 비정규직은 주당 근로시간이 정규직보다 짧은 경우(파트타임), 계약기간의 정함이 있는 경우(기간제), 사용자가 복수인 경우(파견 등) 등으로 분류되었다.

하지만 Adams and Deakin(2014:6)은 이 같은 해석은 “아무리 좋게 봐도 불완전(incomplete)한 정의”이고, “최악의 경우 ‘(사용자는) 미래에 일을 제공할 의무가 없고, (근로자는) 제공된 일자리를 수용해야 할 의무가 없는 계약’이 근로계약이 될 수 있다는 식의 오해를 불러일으킬 소지가 다분하다”고 비판한다. 따라서 이들은 근로자 지위에 관한 더 이상의 질문을 불필요하게 하면서도 영시간 계약의 핵심을 담아내는 좀 더 중립적인 정의를 아래와 같이 제시한다.

“영시간 계약은 사용자가 완료된 일에 대해 임금 지급을 동의하는, 그러나 1일, 1주, 혹은 1개월 동안 어느 정도의 근로시간을 제공하여야 하는지에 대한 책임을 지지 않는 계약을 말한다.”(Ibid.)

이처럼 영시간 계약에 대한 해석이 차이가 나는 이유는 영국 법령에 영시간 계약에 관한 정의규정이 없(었)기 때문이다. 물론 아예 없다고 할 수는 없다. 2015년에 정의 규정이 만들어지기는 했다. 중소기업고용법(Small Business, Enterprise and Employment Act 2015) 제153조 신설에 따라 개정된 고용권법(Employment Rights Act 1996) 제27조는 영시간 계약의 정의 규정(제27조A)과 전속성 약정 금지 규정(제27조B)을 담았다. 이 법에서 정의되는 영시간 계약은 1) 사용자의 재량에 따라 조건부로 일을 하거나 서비스를 제공하는 경우, 그리고 2) 어떤 업무와 서비스를 언제 제공해야 하는지에 대한 확실성(certainty)이 근로자에게 없는 경우이다. 이러한 정의에 따라 사용자는 자신의 필요에 따라 영시간 계약 종사자에게 특정 업무와 서비스 제공을 요청한다.

하지만 이 조항의 신설을 영시간 계약에 대한 ‘법적 정의 규정의 신설’로 보긴 어렵다는 해석이 지배적이다. 이 조항은 그동안 정치적 문제로까지 불거졌던⁵⁾ 영시간 계약의 전속성(exclusivity) 문제를 해소하기 위해 만들어진 것이기 때문이다(인터뷰, 학계). 정부(BIS) 쪽 관계자도 유

5) 2015년 총선에서 보수당과 노동당 모두 영시간 계약의 문제점을 지적했다. 물론 내용에서는 차이가 있다. 노동당은 ‘영시간 계약하에서 12주간 정규직으로 일을 했다면 일반 근로자와 같은 근로법적 권리를 부여하겠다’는 공약을 내건 반면 보수당은 영시간 계약을 맺는 근로자가 사업주와 전속적인 계약을 맺도록 되어 있는 전속성 조항(exclusivity clause) 수정을 공약했다.

사한 의미로 이렇게 말했다.

“(고용권법 개정으로) 이제 영시간 계약에 관한 법적 정의규정은 마련되었다. 하지만 이것은 유일하게(solely) 전속성 조항(exclusivity clauses)을 금지시키기 위해 고안된 것이다. 만약 영시간 계약 종사자이더라도 전속성 조항의 적용을 받지 않는다면 이 영시간 계약 정의에 의해 포괄되지 않을 것이다.”(인터뷰, BIS)

실제 고용권법 해당 조항의 제목도 ‘영시간 계약에서의 전속성 조항의 구속력 배제(exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts)’이다. 영시간 계약을 체결한 사용자의 근로제공 요청을 거부할 수 없도록 한 계약서상 전속성(exclusivity) 조항이 해당 근로자의 노동권뿐 아니라 넓게는 인권을 제한하는 만큼 이를 없애자는 차원이다. 제27조A는 전속성이 있는 형태의 영시간 계약을 활용하지 못하게 한 것인데, 1) (해당 영시간 계약이 아닌) 다른 계약이나 여타의 형태로 일을 하는 것을 금지하고 있거나 2) 계약 당사자인 사용자의 동의(consent) 없이 다른 사용자를 위해 일을 하고 있는 것을 금지하고 있는 조항에 대해 ‘법적 구속력이 없다(unenforceable)’고 명시했다. 이는 당해 근로자가 특정 기간 동안 복수의 사용자와 근로계약을 체결할 수 있도록 하는 한편 사용자의 근로제공 요청에 대한 근로자의 거부권을 보장한 것이다.

그렇다면 어떤 내용을 담고 있어야 영시간 계약으로 분류되는가? 영국 통계청(ONS 2015a: 2)에 따르면, 어떤 계약을 영시간 계약으로 볼 것인지에 관한 단일한 정의(single agreed definition)는 없다. 특정 근로계약은 명백하게 영시간 계약이라고 부를 수 있지만 그렇지 않은 다른 경우도 있다.

한국 정부는 영국의 영시간 계약에 대해 “사업주가 필요할 때 근로자를 호출해 근로를 제공하도록 하는 계약인데, 사용자는 늘 업무를 제공할 의무가 없고 반대로 근로자도 호출될 때 반드시 일을 해야 할 의무가 있는 것은 아닌 계약”으로 소개했다(외교부, 2013: 33). 하지만 실제 운영되는 사례를 보면 사용자의 업무 제공 의무, 근로제공 요청을 받은 종사자의 거부권 행사 여부, 근로시간 부여 방식 등은 개별 계약에 따라 다른 것

으로 확인된다. 이 가운데 특히 사용자의 근로제공 의무, 종사자의 근로 제공 요청 수락 의무는 노동법상의 중요 쟁점을 형성한다(김기선, 2015; 구미영, 2011).

영시간 계약을 맺었더라도 어떤 종사자는 사용자로부터 일이 제공될 때 의무적으로 받아들여야 하지만, 어떤 종사자는 거부할 수 있다(CIPD, 2013a). 계약의 실질에 따른 차이다. 또한 어떤 계약에서는 사용자가 일을 제공하지 않는 기간(및 시간) 동안 다른 사용자를 위해 일하는 것을 금지하기도 한다. 물론 허용하는 계약도 있다. 임금 체계와 각종 혜택도 계약 내용에 따라 각기 다르다. CIPD는 영시간 계약을 “최저 근로시간을 정해 놓지 않은 사용자와 근로자 간의 근로계약에 관한 합의”라고 규정하고 있다(2013a: 3).

그렇다면 통계상으로는 영시간 계약 종사자가 어떻게 잡힐까? 영국 내 4만 가구를 상대로 한 노동력조사(Labour Force Survey, LFS)에는 종사상 지위에 관한 문항이 있는데, 응답자들이 선택할 수 있는 8개의 항목 중에 영시간 계약은 “특정 시간만큼을 일을 한다는 계약을 맺지 않고 실제 일한 시간만큼의 임금을 받는 계약”이라고 명시되어 있다(ONS, 2015a: 3). 노동력조사(LFS)에서 영시간 계약 종사자로 분류되는 경우는 다음을 말한다: 1) 고용된 자 가운데 인터뷰하기 전 1주일 동안 적어도 1 시간 유급근로를 했거나 그들의 일자리에서 잠시 떨어져 있다고 보고한 경우, 2) 그들의 주된 일자리에서 고용방식이 일정한 정도의 유연성을 포함하고 있다고 보고한 경우, 3) 그들 고용방식의 유연함이 영시간 계약을 맺었기 때문이라고 인식하는 경우이다(Ibid.).

정리하면, 노동력조사(LFS)에서 영시간 계약 종사자로 분류되는 사람은 계약이 소정근로시간을 보장하지 않는다는 것을 인지하고 있는 고용 상태에 있는 사람들이다(Ibid.). 하지만 영시간 계약 종사자임에도 응답할 때 ‘영시간 계약을 선택하지 않고 단지 호출근로 종사(on-call working)’라고만 보고한 경우는 영시간 계약 종사자 규모에 포함되지 않을 수 있다.

제2절 종사자 특징

이 절에서는 영시간 계약이 어느 정도 규모로 확산되어 있는지, 어떤 사람들이, 어떤 산업/업종에 종사하는지 그 특징을 살펴보겠다. 주로 영국 정부 공식 통계인 노동력조사(LFS)와 사업장고용관계조사(WERS) 등에 기반하되 영시간 계약 종사자의 특성을 좀 더 구체적으로 보여주기 위해 공인인력개발연구소(CIPD)가 각각 영시간 계약 종사자와 이들을 고용하고 있는 기업들을 상대로 설문조사한 내용 등을 활용한다.

미리 밝혀둘 것은, 통계청(ONS) 자료에서는 본 연구가 주목하는 영시간 계약을 ‘ZHCs(zero-hour contracts)’라고 표기하기도 하고, 최소한의 근로시간을 정하지 않은 계약(contracts that do not guarantee a minimum number of hours)이라는 의미에서 ‘NGHCs’라고 표기하기도 한다는 점이다. 이 둘은 맥락상 비슷한 의미로 사용되고 있지만 ONS는 이 둘을 구별하고 있다. 그 이유는 조사 내용에 따라 명시적으로 영시간 계약을 사용했는지 여부에 차이가 있기 때문이다. 노동력조사(LFS)에서는 근로자 개인에게 영시간 계약(ZHCs)을 맺었는지 여부를 명시적으로 물어보는 반면 기업설문조사(Business survey)에서는 최소한의 근로시간을 정하지 않은 계약(NGHCs)을 체결했는지를 물어보고 있다. 본 연구에서는 엄밀하게 구별할 필요가 있을 때를 제외하고는 최소한의 근로시간을 정하지 않은 계약(NGHCs)도 영시간 계약이라고 해석하면서 영문을 병기하겠다.

1. 종사자 규모

개인을 상대로 한 노동력조사(LFS)에서 자신이 영시간 계약을 맺고 있다고 답한 사람은 2015년 2분기 동안 74만 4천 명으로 집계되었다. 이는 전체 고용상태에 있는 사람들의 2.4%를 차지한다. 하지만 이 답변은 응답자 개인이 영시간 계약을 어떻게 인지하고 있는지 여부에 영향을 많

이 받는다. 예컨대 영시간 계약 종사자는 전년 같은 기간(62만 4천 명, 2.0%)과 견줄 때 12만 명(19%)이나 늘었고 전체 노동력 구성에서 차지하는 비중이 높아졌는데, 이를 새로운 영시간 계약의 증가 때문이라고 분석할지, 영시간 계약에 대한 종사자들의 인지가 더 높아져 자신이 영시간 계약 종사자라고 답한 비율이 높아졌기 때문이라고 분석할지는 모호하다(ONS, 2015a). 또한 영국공인인력개발연구소(CIPD)는 이미 2013년 영시간 계약 종사자 규모가 100만 명을 넘는다는 조사 결과를 발표한 바 있다(CIPD, 2013a). CIPD는 1천 명의 사용자들을 상대로 한 2013년 여름 및 가을 노동시장 전망(CIPD's summer and autumn 2013 Labour Market Outlook) 자료를 통합하여 재분석한 결과, 영시간 계약 종사자는 100만 명이 조금 넘고, 전체 영국 노동력의 3.1%를 차지한다고 밝혔다.

기업을 상대로 한 조사에서는 영시간 계약 규모가 더 높게 집계되었다. 영국 통계청(ONS, 2015a)이 5천 개 기업을 상대로 2015년 1월 19일부터 2주 동안 조사한 기업설문조사(ONS business survey)에 따르면, 최소한의 근로시간을 명시하지 않은 계약(NGHCs)의 총합은 150만 개에 달하는 것으로 추산되었다.⁶⁾ 이는 전체 근로계약의 4%를 차지한다. 2014년 1월에 실시된 ONS 기업설문조사 당시(140만 개)와 견줘 보면 1년새 9만 1천 개가 늘어난 것이다. 증가율은 6%였다. 하지만 통계청은 5천 개 기업 가운데 설문에 답한 기업이 2,700개(55%)를 갓 넘는 수준이기 때문에 이 같은 증가는 통계상으로 유의미하지 않다고 밝혔다. 이보다 앞선 2015년 2월에는 2014년 8월에 실시된 기업설문조사 결과가 발표됐는데, 당시 조사에서는 최소한의 근로시간을 명시하지 않은 계약이 180만 개로 추산되었다. 하지만 이는 계절적 요인을 조정하지 않은 수치여서 2015년 1월 조사에서 추정된 최소한의 근로시간을 명시하지 않은 계약 규모와 직접 비교하기는 어렵다.

이처럼 기업을 상대로 한 통계청 기업설문조사(ONS business survey)와 근로자 개인을 상대로 한 노동력조사(LFS) 간의 차이는 거의 2

6) 이 150만 개는 조사기간 2주 동안 일이 수행된 계약(contracts where work was carried out)의 개수를 말한다. 일이 제공되지 않은 계약(contracts where no work was carried out, 190만 개)까지 포함하면 그 규모는 340만 개로 집계된다.

배에 가깝다.

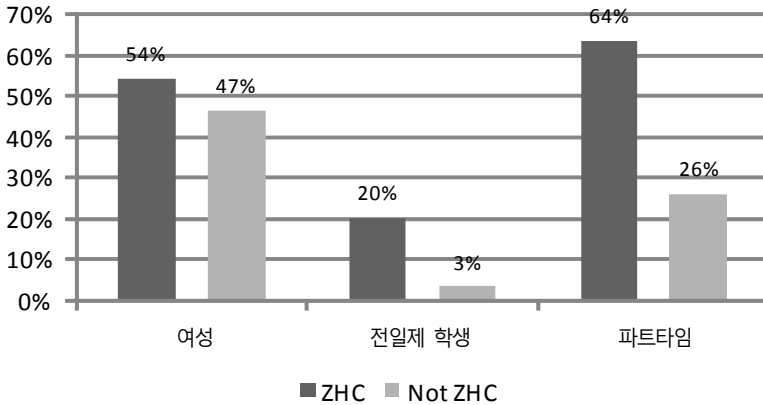
이 같은 차이에 대해 ONS(2015a)는 다음과 같은 이유를 제시하고 있다. 첫째, 사용자를 상대로 한 기업설문조사에서는 사람이 아닌 계약(contracts not people)을 집계하고 있고, 한 개인이 2개 이상의 계약을 갖고 있을 수 있기 때문에 더 높게 집계된다는 것이다. 둘째, 사용자는 공식적인 계약상의 합의(contractual agreement)에 좀 더 무게를 싣고 있기 때문이다. 종사자들은 영시간 계약을 맺었더라도 그들의 근로시간이 상대적으로 안정적이라고 느끼거나, 혹은 근로시간의 차이가 자신의 개인적인 선택에 의해 발생한 것이라면 자신을 영시간 계약 종사자라고 여기지 않는 사례가 많기 때문이다. 셋째, 기업설문조사에서 특정 직무가 여러 개의 계약으로 집계될 여지가 있기 때문이다.

2. 종사자 특징

그렇다면 영시간 계약에 종사하는 사람들은 누구인가? 성별, 연령별, 교육수준별 특성은 어떠하며 대체 한 주에 몇 시간을 근로하고 있는가? 이를 살펴보기 위해 노동력조사(LFS) 및 CIPD가 자체 설문조사를 실시한 결과를 살펴본다.

ONS(2015a)는 자신이 영시간 계약 종사자라고 밝힌 사람들이 누구인지, 그 유형에 관한 정보를 제공하고 있는 노동력조사(LFS) 결과를 아래와 같이 밝히고 있다. 성별로는 여성이 많다. 영시간 계약 종사자 가운데 여성의 비율은 54%로, 일반 근로계약을 맺은 근로자 가운데 여성의 비율(47%)보다 많았다. 학생들의 영시간 계약 종사 비율도 높았다. 영시간 계약 종사자 가운데 자신을 풀타임으로 학업을 하는 학생이라고 답한 비율이 20%를 차지하고 있다. 이는 영시간 계약이 아닌 일반적인 고용형태에 있는 사람 가운데 그 비중이 3%에 불과한 것과 대비된다. 이 때문에 영시간 계약의 긍정성을 주장하는 쪽에서는 근로제공 시간의 유연성이 학생과 같이 자신의 삶과 일을 병행하려는 사람들에게 유리한 계약형태라고 주장하기도 한다.

[그림 2-1] 성별, 교육수준별, 파트타임 고용별 비중

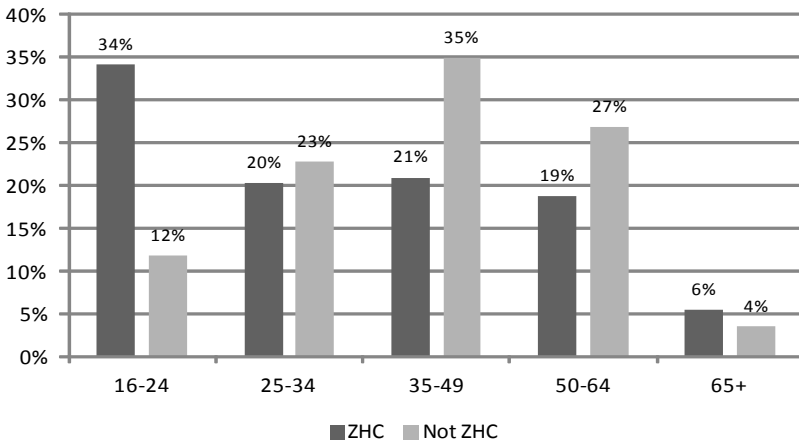


자료: ONS(2015a), p.11.

영시간 계약 종사자 3명 중 2명꼴(64%)로 자신을 파트타임 근로자라고 답변했다. 일반 근로계약하의 근로자 가운데 파트타임 비율(26%)보다 2.5배가량 높다.

[그림 2-2] 연령별 비중

(단위: 세, %)



자료: ONS(2015a), p.12.

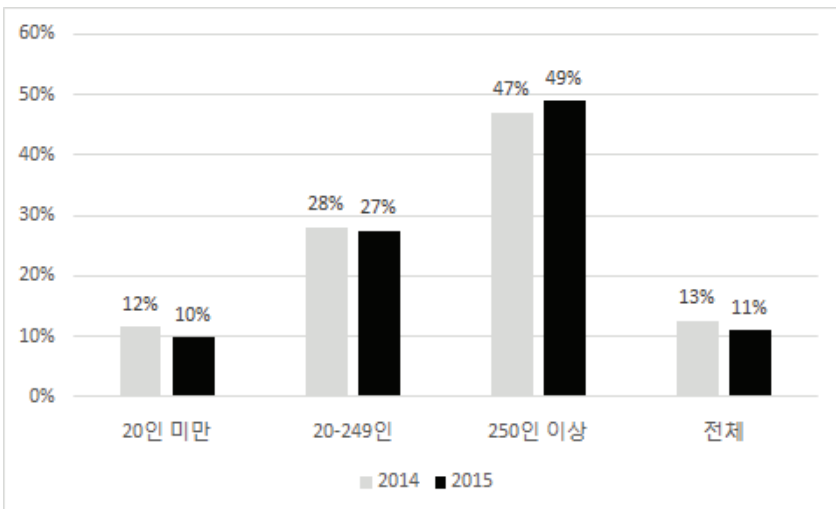
연령별로는 아주 어리거나 아주 나이가 많은 사람 가운데 영시간 계약 종사자 비율이 높았다(그림 2-2 참조). 영시간 계약 종사자의 16~24세 비중은 34%, 65세 이상은 6%였다. 일반 근로계약을 맺은 근로자 가운데 전자가 12%, 후자가 4%인 것을 감안하면 노동시장 첫 진입자이거나 정규 근로연령대를 넘긴 고령자들이 영시간 계약을 맺는 경우가 많다는 것을 의미한다.

ONS(2015a)는 이 같은 패턴은 학업과 병행하기 위해 유연한 근로형태를 필요로 하는 젊은 층과 국가연금(state pension) 수령 연령대 이상의 고령자들이 영시간 계약의 유연성이라는 장점을 취하고 있음을 보여주고 있다고 밝혔다.

3. 산업·기업 규모별 특징

영시간 계약(NGHCs)을 활용하고 있는 기업들의 비중은 산업마다, 기업의 규모마다 차이가 있다. 우선 2015년 조사에서 드러난 기업 규모별

(그림 2-3) 기업 규모별 비중



자료: ONS(2015a), p.6.

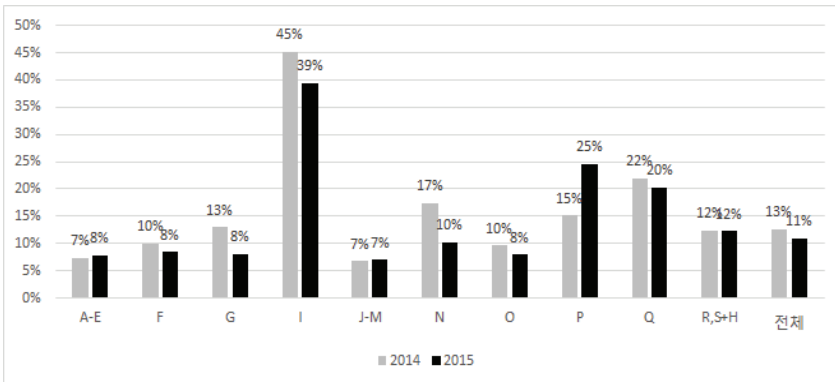
비중을 먼저 살펴보면, 종업원 250명 이상 기업의 거의 절반(49%)은 영시간 계약(NGHCs)을 활용하고 있었고, 20인 미만 기업에서는 10% 수준이었다. 2014년과 비교하면 기업 규모별 활용비율은 거의 같았다.

영시간 계약(NGHCs)을 활용하고 있는 기업들의 산업별 분포를 보면 음식숙박서비스업에서의 비중이 도드라진다. 2015년 조사 당시, 이 산업 내 기업의 39%가 영시간 계약(NGHCs)을 활용하고 있었고, 이어 교육(25%), 보건 및 사회복지(20%), 교통, 예술 및 여타 서비스(12%) 등이 차지했다. 전년도(2014) 통계와 비교하면 음식숙박서비스업에서 영시간 계약(NGHCs)을 활용하는 기업의 비중(45%)이 줄었고, 교육부문(15%)에서 증가한 것으로 확인된다.

CIPD(2013a) 조사에 따르면, 영시간 계약 종사자를 활용한다고 답한 사용자들의 비율은 교육부문에서 특히 높았고(38%), 다음으로 보건의료(29%), 민간부문 서비스(19%) 등의 순이었다. 교육과 보건의료 등 전문 기술이 필요한 산업에서 영시간 계약 종사자를 많이 활용하고 있다는 점이 흥미롭다. 제조업과 생산직종에서는 12%에 그쳤다.

부문별로 보면, 민간부문의 경우 영시간 계약 종사자를 사용하고 있다

(그림 2-4) NGHCs 사용 기업의 산업별 비중



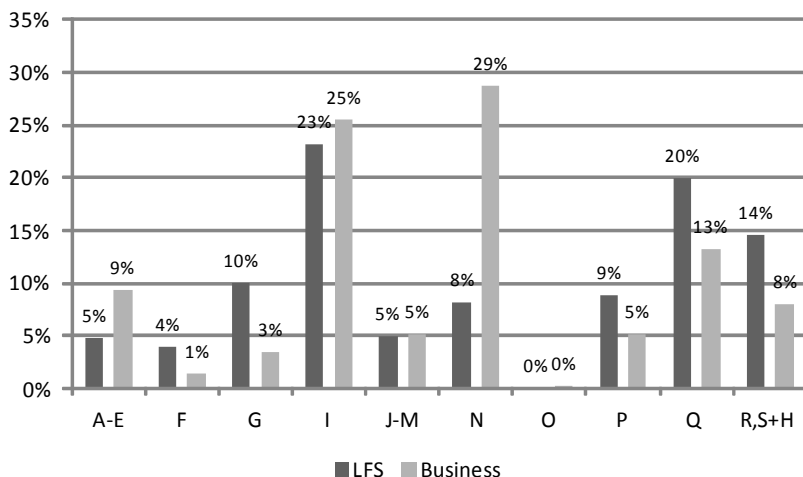
주: A-E: 농업 포함한 생산, F: 건설, G: 도소매, I: 음식숙박,
 J-M: 정보, 금융, 전문직, N: 행정 및 지원서비스, O: 공공행정,
 P: 교육, Q: 보건 및 사회복지, R,S+H: 교통, 예술 및 여타 서비스.
 자료: ONS(2015a).

고 답한 사용자들은 그들이 고용한 인력의 24%가 영시간 계약을 체결했다고 답했다. 공공부문은 12%, 비영리부문은 14%로 민간부문과 비교할 때 상대적으로 낮았다. 호텔, 케이터링, 레저 부문에서 영시간 계약 종사자를 활용하는 비율은 36%로 가장 높았다.

[그림 2-5]는 기업설문조사 결과에서 확인된 영시간 계약 종사자(NGHCs)의 산업별 분포와 노동력조사(LFS)에서 확인된 영시간 계약의 산업별 분포이다. 기업설문조사에서는 행정 및 지원서비스(29%), 음식숙박업(25), 보건 및 사회복지(13%), 농업을 포함한 생산(9%) 등의 순으로 영시간 계약 종사자가 활용되고 있는 반면 노동력조사에서는 음식숙박업이 23%로 가장 많고 다음으로 보건 및 사회복지(20%), 교통, 예술 및 여타 서비스(14%), 도소매(10%), 교육(9%) 등의 순이었다.

같은 산업에서도 NGHCs와 ZHCs 간 차이가 발생하는 것은 이 두 가지 조사에서 사람들이 산업별 분류를 하는 방식에 차이가 있기 때문이다.

(그림 2-5) NGHCs 및 ZHCs 근로자들의 산업별 비중



주: 1. A-E: 농업 포함한 생산, F: 건설, G: 도소매, I: 음식숙박,
J-M: 정보, 금융, 전문직, N: 행정 및 지원서비스, O: 공공행정,
P: 교육, Q: 보건 및 사회복지, R,S+H: 교통, 예술 및 여타 서비스

2. LFS(2015년 4~6월), Business survey(2015년 1월).

자료: ONS(2015a).

ONG(2015a: 8)의 설명은 이렇다. 노동력조사(LFS)에서는 사람들이 그들의 사업장에서 자신의 주된 활동이 기술되는 방식에 따라 산업을 분류하는 반면 기업설문조사에서는 기업들이 고용한 근로자들의 다수가 근무하는 산업을 꼽고 있기 때문이다. 예컨대 지방정부는 주로 교육산업(section P)으로 분류되는데, 실제 지방정부에서 일하는 종업원들의 업무는 사회복지(section Q), 공공행정(section O), 레크리에이션(section R) 등을 모두 포괄하고 있다. 또한 인력알선업(employment agencies)은 기업설문조사에서는 행정과 지원서비스(section N)로 분류되지만 인력알선 업체에 고용되어 다른 사용자를 위해 일하는 근로자들은 노동력조사에서 다른 대답을 할 가능성이 있다. 이와 함께 기업설문조사에서는 근로자의 두 번째, 혹은 세 번째, 네 번째 등 뒤이은 직무들을 포괄하여 답을 할 수 있지만 노동력조사(LFS)는 주된 일자리를 대상으로 삼기 때문에 산업별 분포에서 차이가 발생할 수 있다.

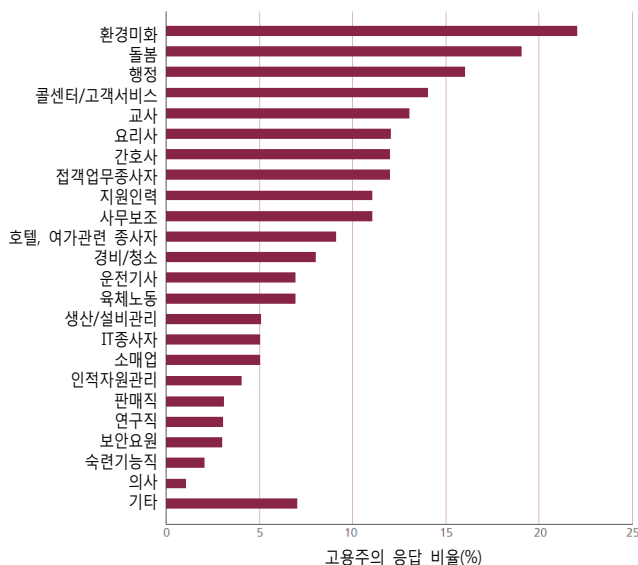
이들 영시간 계약 종사자들은 어떤 업무에 종사하고 있을까? [그림 2-6]은 영시간 계약 종사자를 활용하는 다수의 사용자들이 주로 저숙련 일자리(lower-skilled roles)에 이들을 활용하고 있음을 보여준다.

CIPD(2013a)가 사용자를 상대로 설문조사한 내용에 따르면, 5분의 1 이 넘는 사용자들(22%)은 청소근로자들을 영시간 계약으로 활용하고 있다고 말했다. 이어 돌봄 근로(19%), 행정업무(16%), 콜센터 및 고객센터 업무(14%) 등이 차지했다. 이같이 저숙련 일자리에 영시간 계약 종사자를 활용하고 있다는 것은 다른 연구(Brinkley, 2013)와도 일맥상통하는 결과이다.

이와 함께 영시간 계약은 저숙련 일자리뿐 아니라 전문인력에도 활용되고 있다. CIPD의 사용자 상대 설문조사 결과 사용자들의 12%가량이 간호사와 교사 등을 활용하는 데 영시간 계약을 사용하고 있었다. Brinkley (2013)의 연구 결과에서도 비슷한 결과가 나왔다. 영시간 계약 종사자의 11%가량이 전문인력인 것으로 집계되었다.

Wanrooy et al.(2013)은 사업장고용관계조사(Workplace Employment Relations Surveys, WERS) 결과를 바탕으로 영시간 계약 종사자를 많이 활용하고 있는 사업장을 산업별로 분류했는데, 접객업무(hospitality)

〔그림 2-6〕 영시간 계약 종사자들의 업무(job roles)



자료: CIPD(2013a), p.11.

에서는 민간서비스를 제공하는 사업체가 가장 많은 영시간 계약 종사자를 활용하고 있는 것으로 나타났다. 이들 사업체 5곳 중 1곳 꼴(19%)로 영시간 계약을 활용한다고 답했다. 공공서비스, 즉 보건이나 교육, 다른 공동체 서비스 영역에서도 10~13%가량의 사업체가 영시간 계약을 활용하고 있었다. 이는 평균(8%)을 웃도는 규모이다.

반면 민간서비스 부문인 소매, 사업서비스 영역과 공공서비스 부문인 공공행정 영역에서는 활용비율이 4~6% 정도였다. 제조업(2%)과 통신(2%), 에너지와 물(1%), 건설(1%), 금융(1% 미만) 부문에서는 활용도가 더욱 낮았다.

LFS는 WERS를 보완할 수 있는 좀 더 구체적인 정보를 제공한다. 2012년 4분기 LFS 조사를 보면, 영시간 계약 종사자의 30%가량이 교육, 보건, 공공행정 분야에, 27%가 접객업무(hospitality)와 소매업에 종사하고 있는 것으로 조사되었다. 이 외에도 16%는 은행과 사업서비스, 11%는 기타 서비스, 9%는 통신 및 운송, 15%는 다른 산업에 종사하는 것으로 나타났다.

〈표 2-1〉 산업별 영시간 계약 활용 비율

사용 범주	영역	2011년 전체 사업체 중 사용비율
민간서비스 중 활용도 높음	접객업무	19%
공공서비스 중 비교적 활용도 높음	보건	13%
	교육	10%
	지역사회서비스	10%
민간서비스 중 비교적 활용도 낮음	소매 사업서비스	6% 6%
공공서비스 중 비교적 활용도 낮음	공공행정	4%
활용도 낮음	제조	2%
	통신	2%
	에너지와 수자원	1%
	건설	1%
	금융서비스	<1%
평균	전 사업	8%

자료: Wanrooy et al.(2013).

제한된 자료만으로 많은 결론을 이야기할 수는 없으나 민간 분야보다 공공서비스 분야에서 ZHCs의 사용이 늘어났다고 보인다. 이는 돌봄과 공공서비스 분야에서도 영시간 계약이 보편화되고 있다는 WERS의 연구와 맥을 같이한다. 또한 NHS를 비롯한 공공부문 서비스, 국회와 왕실, 정부부처 등 공공부문에서 영시간 계약을 활용한 사례는 이미 언론보도에서도 많이 지적되었다.

구체적인 사례를 보면, 영국을 상징하는 버킹엄 궁전은 물론 국회에서도 영시간 계약 종사자를 활용하고 있는 것으로 확인되었다. 전 재무부 대변인이었던 자유민주당 상원의원 오크숍의 서면질의에 대한 통계청의 답변서에 따르면, 2013년 당시 영국 상원은 26명의 식당 근로자와 의회 의사록 기록 등에 종사하는 19명의 근로자를 영시간 계약 형태로 사용하고 있었다.⁷⁾ 국회뿐만이 아니다. 정부부처에서도 영시간 계약을 사용하고

있는 것으로 확인된다. 외무부(Foreign & Commonwealth Office)가 정보공개법에 의해 제출한 부처 내 영시간 계약 종사자 사용에 관한 문서(FCO, 2015)에 따르면, 외무부가 고용하여 런던에서 근무하고 있는 영시간 계약 종사자는 모두 44명이다. 런던에서 근무하는 외무부 전체 직원이 2,461명인 점을 감안하면 그 규모가 크지는 않지만 국회는 물론 정부 부처에서도 영시간 계약을 사용하고 있음을 보여준다. 이 문서에서 외무부는 특별한 경우에 한해 이 계약을 활용하고 있다고 밝혔다. 외무부는 전문적 지식과 기술이 요구되는 업무이지만 근로수요가 변동이 심한 경우에 이 계약을 활용한다는 것이다. 예컨대 NATO 정상회담을 준비하거나 일반에 공개하기 위해 역사적인 자료를 검토해야 하는 등 일회적 행사(one-off event)를 준비하는 경우에 제한된다고 설명했다. 덧붙여 외무부는 매우 제한적인 역할에 한해서 영시간 계약을 활용하고 있고, 이들의 근로조건은 종사자와 외무부 간의 동의에 기반한다고 밝혔다.

산업부문별 영시간 계약 종사자 활용 현황에 이어 영시간 계약 종사자들이 어떤 직업군에서 많이 발견되는지를 살펴보겠다. 일반적으로는 영시간 계약 종사자들이 저임금, 저숙련 근로자들일 것이라는 견해가 지배적이다. 하지만 Brinkley(2013)가 2012년 4분기 노동력조사(LFS)를 분석한 결과, 영시간 계약 종사자의 20%를 약간 웃도는 규모가 지식집약적 일자리(more knowledge intensive jobs)에서 일하고 있고, 58%는 세 가지 대표적인 저임금서비스 일자리, 즉 돌봄 및 레저, 판매 및 고객서비스, 그리고 비숙련 일자리에서 종사하고 있는 것으로 조사되었다. 육체노동과 비서 및 행정인력은 영시간 계약 종사자 규모에서 과소 추계된 것으로 확인된다.

7) 일간 인디펜던트 인터넷판(2013. 5. 24), “Pressure grows on Government to outlaw ‘zero hours’ contracts as it is revealed Parliament uses them too.”

제3절 임금 및 근로조건

1. 임 금

2012년 10~12월 기간을 대상으로 한 노동력조사(LFS) 결과를 분석한 Pennycook et al.(2013)에 따르면, 영시간 계약 종사자들은 주당 236파운드를 받고 있었는데, 다른 형태의 근로계약을 맺은 근로자들 평균(482파운드)의 절반에도 미치지 못했다. 공인인력개발연구소(CIPD) 조사 결과도 크게 다르지 않았다. CIPD(2013a)⁸⁾에 따르면, 영시간 계약 종사자들은 소득수준 하위범주에 속할 가능성이 높았다(표 2-2 참조). 이들 가운데 9%가 주당 216파운드 이하를 받고 있었는데, 이는 전체 근로자 가운데 216파운드 미만 소득자 비율(6%)보다 높다. 연간 15,000파운드 이하를 받고 있는 근로자는 전체에서는 28%를 차지한 반면 영시간 계약 종사자 가운데에서는 절반(50%)이었다.

이 같은 임금 격차는 실근로시간의 차이에서 발생할 수도 있다. 노동력조사(LFS) 2012년 4분기 조사에서는 시간당 임금으로 다시 따졌는데, 이 경우에도 영시간 계약 종사자들은 시간당 평균 9파운드로 그렇지 않은 근로자들(15파운드)보다 낮은 것으로 확인되었다. 대학 졸업자들의 경우 시간당 임금은 각각 10파운드, 20파운드로 격차가 더 컸다. 연구진은 “높은 고용률과 유례없는 실질 임금에 대한 압박이 결합된 노동시장의 현실이 저임금을 받는 영시간 계약 종사자들의 증가를 부분적으로 설명하고 있다”고 분석했다(Pennycook et al., 2013: 9).

2011년 사업장고용관계조사(WERS, 2011)에서도 영시간 계약을 사용

8) 이 조사 결과는 영국 내 1천 명의 사용자를 상대로 실시한 조사와 2천 명이 넘는 근로자들(이 가운데 453명이 영시간 계약 종사자)을 상대로 실시한 2013년 가을 CIPD 근로자 조사(Employee Outlook survey) 결과를 토대로 한 2013년 여름/가을 CIPD 노동시장 전망 조사(Labour Market Outlook surveys)에서 확인된 내용이다.

〈표 2-2〉 영시간 계약 종사자와 전체 근로자 평균 임금 비교

(단위: %)

	전체 근로자	영시간 계약 종사자
주당 216파운드 이하	6	9
연봉 15,000파운드 미만	28	50
연봉 15,000~24,999파운드	28	25
연봉 25,000~34,999파운드	17	9
연봉 35,000~44,999파운드	11	6
연봉 45,000~59,999파운드	8	5
연봉 60,000파운드 이상	6	5
모름	1	1

주: 표본집단은 CIPD 설문조사에 응한 2천 명의 근로자들임.

자료: CIPD(2013a), p.24.

하는 사업체에서 전국 최저임금과 시간당 7.50파운드 사이의 임금을 받는 근로자들의 비중이 이들을 사용하지 않는 사업체에 비해 높은 것으로 나타났다(TUC, 2014: 4).

하지만 흥미로운 것은 실제 사용자와 근로자를 상대로 한 실태조사에서는 영시간 계약 종사자이더라도 정규직과 같은 일(same job)을 한다면 같거나 비슷한 임금을 받는 경우가 적지 않다고 답을 했다는 점이다. CIPD 조사(2013a: 24-25)가 이를 보여주고 있는데(표 2-3 참조), 먼저 영시간 계약 사용자를 상대로 한 조사를 보면, 같은 직무를 수행하는 정규직과 견주어 볼 때 낮은 수준의 시간당 임금(hourly rate)을 지급한다는 답변은 11%에 그쳤다. 약 3분의 2(64%)가 정규직과 같은 일을 한다면 영시간 계약 종사자들에게도 거의 같은 임금을 지급한다고 답했다. 심지어 정규직보다 더 높은 임금을 지급한다는 대답도 18%에 달했다. 정규직보다 높은 시간당 임금을 책정하고 있다는 답변은 민간부문(22%)이 공공부문(4%)보다 높았고, 거의 비슷하다는 답변도 민간부문(68%)이 공공부문(64%)보다 높았다. 정리하면 민간부문에서는 90%의 사용자가 근로계약의 형태와 관계없이 영시간 계약 종사자이더라도 같은 일을 하는 정규직과 임금에서의 차별은 없다고 답했다. 공공부문은 이보다 낮은 68%였다.

하지만 영시간 계약 종사자들을 대상으로 한 조사에서는 유사한 업무(similar job)를 하는 정규직과 같은 임금을 받는다는 답변이 37%였다. 더 높은 임금을 받는다(11%)는 답변까지 포함하면 적어도 영시간 계약 종사자들의 절반가량(48%)이 동일 업무에 종사하는 정규직과 같거나 더 높은 임금을 받고 있다고 답한 것이다. 하지만, 낮은 수준의 임금을 받는다(21%), 모르겠다(31%)는 답변이 절반 이상을 차지하고 있다는 점을 감안하면 이 설문조사가 ‘실제’를 얼마나 반영하고 있는지 검토할 필요가 있다. 또한 영시간 계약 종사자들과 같거나 비슷한 업무를 하는 비교 가능한 정규직들이 없을 가능성도 있고, 있더라도 주로는 저임금 부문이어서 비교가 별 의미가 없을 가능성도 있다. 따라서 영시간 계약 종사자들의 임금이 정규직과 비슷하거나 높은 경우가 많다고 해석하는 것은 무리가 있다.

정리하면, 노동력조사(LFS)와 CIPD 조사에서 확인되는 영시간 계약 종사자들의 임금수준 차이는 다음 두 가지 이유로 설명할 수 있다. 첫째, 통계 중 하나가 편향되었다는 점이다. 특히 CIPD 조사는 사용자와 근로자 개인을 상대로 진행되었기 때문에 표본의 제한 때문에 전체 현황을 보여주기에 적합하지 않다는 점을 지적할 수 있다. 둘째, 직종분리 때문인 것으로 해석할 수 있다. 노동력조사(LFS)는 산업/업종, 직종 구분 없이 평균을 보여주고 있는 반면 CIPD 조사에서는 특정 직종 내, 특정 사업장 내에서 비교한 것이다. Brinkley(2013) 연구에서 확인된 것처럼

〈표 2-3〉 영시간 계약 종사자의 임금수준(같은 일을 하는 정규직과의 비교)

(단위: %)

	사용자 답변	근로자 답변
정규직보다 높음	18	11
거의 비슷	64	37
정규직보다 낮음	11	21
모름	4	31
비교대상 없음	3	-

자료: CIPD(2013a), p.25.

럼 영시간 계약 종사자들이 주로 저임금서비스 일자리에 집중되어 있는 점을 감안하면 비록 정규직과 균등대우가 이뤄진다고 해도 평균적으로 보면 영시간 계약 종사자의 임금이 낮을 것으로 추정할 수 있다.

2. 근로시간

영시간 계약 종사자들의 평균 주당 근로시간은 전체 근로자 평균과 비교할 때 10시간가량 짧은 것으로 조사되었다. CIPD(2013a)에 따르면, 이들의 주당 근로시간은 24시간으로 전체 근로자 평균(주당 34시간)보다 10시간가량 짧았다. 주당 근로시간대별 분포를 살펴보면, 영시간 계약 종사자들의 경우, 주당 24시간 미만을 일한다는 답변(1~8시간 18%, 9~16시간 19%, 17~24시간 13%)이 절반(50%)을 차지했다. 일반 근로자의 경우 주당 24시간 미만이 23%인 것과 비교하면 영시간 계약 종사자들이 주로 단시간 근로에 종사하고 있는 것을 확인할 수 있다.

하지만 이는 한편으로 주당 24시간 이상을 일하는 영시간 계약 종사자

〈표 2-4〉 영시간 계약 종사자들의 평균 근로시간

주당 근로시간	전체 근로자* (설문조사 평균)	영시간 계약 종사자
1~8시간	4	18
9~16시간	8	19
17~24시간	11	13
25~32시간	11	17
33~40시간	31	15
41~48시간	23	6
49~56시간	7	4
56시간 이상	3	2
모른다	2	7
평균	34.15	23.73

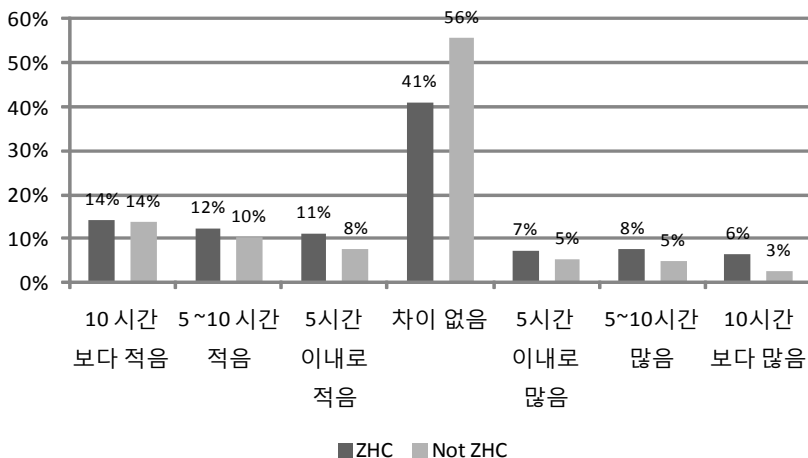
주: *는 독립자영업자를 제외한 전체 근로자(조사대상 2,580명).
자료: CIPD(2013a), p.19.

도 나머지 절반가량을 차지한다는 말이기도 하다. 조사 결과를 보면, 25~32시간(17%), 33~40시간(15%) 등 주당 25~40시간을 일하는 영시간 계약 종사자는 32%였고, 심지어 41~48시간(6%), 49~56시간(4%), 56시간 이상(2%) 등 41시간 이상 일을 한다는 비율도 12%를 차지했다.

일반 근로자들의 경우, 주당 33~40시간과 41~48시간 근로한다는 답변이 각각 31%, 23%를 차지해 주당 33~48시간 근로자들이 절반 이상인 것으로 확인된다. 물론 49시간 이상(49~56시간 7%, 56시간 이상 3%) 일한다는 답변도 10%가 되었다.

ONS(2015a : 12-13)에 따르면, 영시간 계약 종사자들의 64%는 파트타임 근로를 하고 있다고 답했다. 일반 근로계약을 맺고 있는 근로자들의 경우 그 비율이 26%인 것과 비교된다. 이는 영시간 계약 종사자가 그들의 주된 직무에서 실제로 일한 주당 근로시간의 평균이 주당 22.2시간으로 일반 근로계약 종사자(주당 32.3시간)보다 낮다는 것을 의미한다. 이는 통상근로시간(usual hours worked)에서도 마찬가지로 패턴을 보여주고 있는데, 영시간 계약 종사자의 통상근로시간은 25.1시간으로 일반 근로계약 종사자(36.6시간)와 견줘 11.5시간 적었다.

(그림 2-7) 실근로시간과 통상근로시간의 차이(ZHC와 일반 근로자 간 비교)

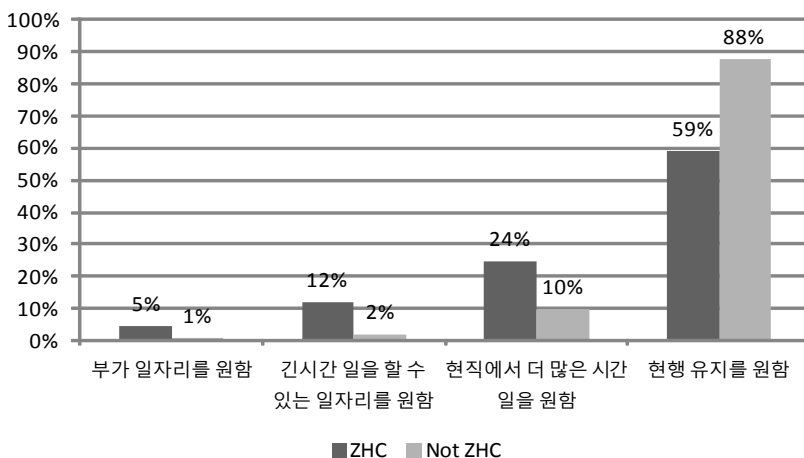


자료 : ONS(2015a).

[그림 2-7]은 영시간 계약 종사자와 일반 근로계약 종사자 간의 실근로시간과 통상근로시간의 차이를 보여주는데, 영시간 계약 종사자의 경우 차이가 없다는 답변이 41%로, 일반 근로계약 종사자(56%)보다 15%p 낮았다. 통상근로시간보다 더 적게 일했다는 답변은 영시간 계약 종사자(38%)가 일반 근로계약 종사자(32%)보다 많았고, 통상근로시간보다 더 많이 일했다는 답변 역시 각각 21%와 13%로 영시간 계약 종사자의 실근로시간과 통상근로시간의 차이가 크다는 점이 확인되었다.

현재보다 더 많은 시간을 일하기를 원하는 사람은 영시간 계약 종사자가 일반 근로계약 종사자보다 많았다. [그림 2-8]에서 보듯이 영시간 계약 종사자의 41%는 다른 추가적인 일자리(5%), 근로시간이 긴 일자리로의 전환(12%), 또는 현재의 일자리에서 더 많은 시간 근무(24%) 등을 통해 지금보다 더 많은 시간 동안 일하기를 원한다고 답했다. 영시간 계약 종사자들이 불완전고용(underemployment) 상태에 있음을 보여주는 근거가 된다. 하지만 ‘현행 유지를 원한다’는 답변(59%)이 ‘더 많은 시간을 일하길 원한다’는 답변(41%)보다 많다는 점도 눈에 띈다. 물론 이를 두고 일자리에 대한 만족도가 높다고 선불리 판단하기도 어렵다.

[그림 2-8] 다른 일자리나 더 많은 근로시간을 원하는 비중



자료: ONS(2015a), p.14.

CIPD(2013a) 조사에서도 비슷한 결과가 나왔다. 영시간 계약 종사자의 52%는 현재 주당 평균 요구되는 근로시간보다 더 많은 시간을 일하기를 원치 않는다고 답했다. 하지만 지금보다 더 많은 시간을 일하기를 원한다는 답변도 10명 중 4명꼴인 38%로 집계되었다. 더 많은 시간을 일하길 원하는 영시간 계약 종사자들은 부문별로 차이가 있었는데, 민간부문에서는 31%만 그렇다고 답변한 반면 공공부문에서는 절반이 넘는 52%인 것으로 조사되었다. 이를 두고 영국노총은 불충분한 임금을 받고 있음에도 영시간 계약 종사자들은 사용자가—어떤 경우 충분한 예고도 없이—근무를 요구할 때 응할 필요가 있다는 현실이 추가적인 다른 고용을 선택하기 어렵게 만들고 있다고 지적했다(TUC, 2014: 5). 노동력조사(LFS)에서 영시간 계약 종사자 가운데 현재의 일자리 외에 다른 일자리를 찾고 있는 비율은 18%였다. 이는 일반 근로계약을 맺은 근로자들 가운데 그 비율이 7%인 것과 비교하면 2배 이상이다(Brinkley, 2013).

그렇다면 이와 같은 근로시간은 누구에 의해 주로 결정되는 것일까? 이는 근로시간 선택권이 영시간 계약 종사자들에게 어느 정도 부여되어 있는지 살펴보는 척도가 된다. CIPD(2013a) 조사 결과에 따르면, 많은 수의 영시간 계약 종사자들은 그들의 근로시간에 대해 상당한 정도의 선택권이 있다고 느끼고 있었다. 응답자의 42%는 매우 많은 선택권(a lot of choice)을, 30%는 어느 정도 선택권(some choice)을 갖고 있다고 답했다. 그럼에도 아주 조금의 선택권을 갖고 있거나, 아예 선택권이 없다는 답변도 각각 18%, 10%를 차지했다. 전체 근로시간 양의 문제뿐 아니라 들쭉날쭉 부여되는 근로시간도 문제로 지적된다. LFS 결과를 분석한 Brinkley(2013: 20)는 영시간 계약 종사자의 75%가 주당 근로시간이 각각 다르다고 답한 것은 이들이 전통적인 근로계약하에 있는 근로자들과 견줘 더욱 더 불안정한 상태에 놓여 있음을 보여준다고 주장했다.

3. 근속기간

영시간 계약이라고 하면 흔히 일정 기간만을 일하는 임시직(temporary)을 떠올리기 쉽다. 하지만 2012년 4분기 노동력조사(LFS)에 따르면, 영시

간 계약 종사자의 3분의 2가량이 상시 일자리(permanent job)에서 근무한다고 답했다. 영국 노동계는 이를 두고 영시간 계약이 남용되고 있다고 지적한다.

“스포츠 다이렉트(Sport Direct) 같은 회사에서는 근로자의 90% 이상이 영시간 계약을 맺은 상태에서 정규직이 해야 할 판매, 매장관리 등의 상시 업무(permanent job)를 담당하고 있다. 사용자들은 급격한 수요의 변동에 대처하기 위해 영시간 계약을 쓴다고 하는데 상시적으로 이뤄져야 할 일과 수요의 변동성이 무슨 관계가 있나? 사용자로서의 책임을 회피하기 위해 이 계약을 선호하는 것뿐이다.” (인터뷰, USDAW⁹⁾)

물론 영시간 계약 종사자들의 일자리가 임시직이라는 답변은 32%로, 일반 근로계약을 맺고 있는 근로자들 중에서 임시직 비율(5%)과 견줄 때 매우 높다. 또한 다른 형태의 유연근로종사자 가운데 임시직 비율보다도 높다. 예를 들어 유연근무, 연간단위 근로시간제(annualised hours), 일자리 나누기, 호출근로를 하는 사람들 가운데 임시직 비율은 10%에 미치지 못했다(Brinkley, 2013).

〈표 2-5〉 영시간 계약을 맺은 근로자들의 특성

특 성	ZHCs	Non-ZHCs
상시 근무	71%	93%
2년 이상 근무	44%	75%
6개월 미만 근무	21%	8%
주마다 근로시간 다름	75%	40%
다른 일자리 찾고 있음	18%	7%
더 많은 근로시간 원함	26%	11%
전일제 학생	26%	11%.

주: ‘2년 이상’과 ‘6개월 미만’ 근무는 현 고용주와의 관계를 말함.

자료: Labour Force Survey, 2012Q4 analysis from the Work Foundation.

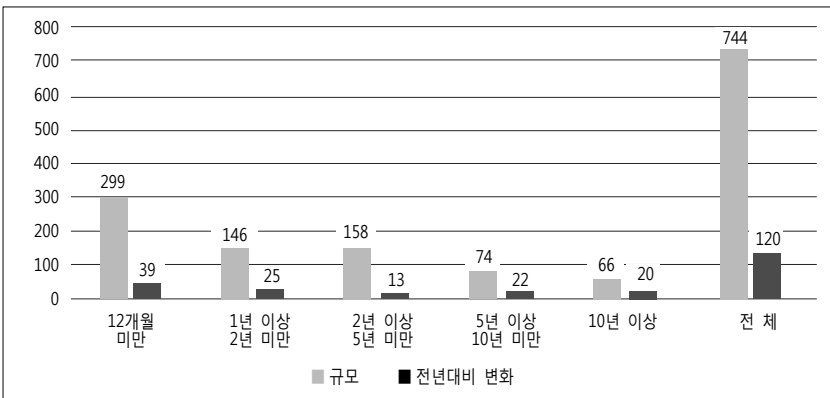
영시간 계약 종사자는 상대적으로 단기로 근무할 것이라는 가정도 빛나갔다. 현재 사용자와의 근로계약하에서 2년 이상 근로를 제공하고 있다는 영시간 계약 종사자는 44%나 되었다. 5년 이상이라는 답변도 25%나 되었다. 하지만 6개월 미만인 사람은 21%였다. 이는 영시간 계약 종사자가 사용자 한 명과 안정된 관계를 장시간 갖고 있다는 점을 확인시켜준다(Ibid.).

ONS(2015a)에 따르면, 2015년 2분기 동안 현재 사용자와 계약을 맺고 일한 기간을 보면(그림 2-9 참조) 12개월 미만이 29만 9천 명(전체 영시간 계약 종사자의 40%)으로 가장 많긴 했지만 1~2년(14만 6천 명), 2~5년(15만 8천 명)도 큰 비중을 차지했다. 흥미로운 점은 5~10년간 현재의 사용자와 계약을 맺고 영시간 근로에 종사해 왔다는 사람도 7만 4천 명이 나 됐고, 심지어 10년 이상 종사자도 6만 6천 명을 차지했다는 것이다.

전년 같은 기간과 비교할 때에는 12개월 미만 종사자가 3만 9천 명으로 증가폭이 가장 컸다. 이는 영시간 계약에 대한 인지도가 높아져서 조사 당시에 자신을 영시간 근로 종사자로 답한 규모가 커졌거나, 실제 같은 사용자와의 계약이 영시간 계약 형태로 바뀐 사람들의 비중이 늘었기 때문인 것으로 분석된다.

(그림 2-9) 현재 사용자와 일한 기간에 따른 영시간 계약 종사자 규모

(단위: 천 명)



자료: ONS(2015a).

CIPD(2013a)도 영시간 계약 종사자(독립자영업자로 분류되는 자는 제외됨) 456명을 상대로 같은 질문을 던졌는데, 이 조사에서는 계약의 장기성이 더욱 두드러졌다. 이 조사에 따르면, 현재의 사용자에게 노동력을 제공하고 있는 기간이 1년 이하인 경우가 25%(1개월 이하 1%, 1~3개월 5%, 3~6개월 9%, 6개월~1년 10%)였고, 모른다는 답변(2%)을 제외하면 영시간 계약 종사자의 73%가 현재 사용자에게 1년 이상의 기간 동안 노동력을 제공하고 있었다. 10년이 넘는다는 답변은 21%를 차지했고, 5~10년도 18%로 5년 이상인 종사자가 10명 중 4명꼴(39%)이었다. 영시간 계약을 맺고 있는 상당수가 단기 혹은 임시적으로만 근로를 제공하고 있지 않음을 확인할 수 있다.

하지만 근속기간이 길다는 것과 이 기간 동안 실제 근로를 하지 않은 기간이 모두 근속기간으로 포함되는지 여부는 별개의 문제다. 이는 제5장 영시간 계약을 둘러싼 쟁점에서 다루겠다.

4. 교육훈련

다음으로 살펴볼 것은 계약을 맺고 있는 사용주가 제공하는 교육훈련의 기회를 누릴 수 있는가 여부이다. 사용자를 상대로 한 설문조사만 제시되어 있는데, CIPD(2013a)에 따르면, 사용자의 4분의 3(76%)이 영시간 계약 종사자이더라도 기업이 제공하는 교육훈련과 자기계발활동에 참여할 자격을 갖는다고 답했다. 참여자격이 없다고 답한 경우는 13%였다. 모른다는 답변도 12%를 차지했다. 실제 제6절에서 소개할 기업별 사례를 보면, 영시간 계약 종사자에게 종업원(employee) 지위를 부여한 렌트카 회사 허츠사나 전문기술이 요구되는 의료 및 의료지원인력들을 활용하고 있는 NHS 병원 등에서는 일정한 훈련의 기회를 부여하고 있다.

5. 통계의 한계

이상에서 살펴본 각종 통계와 설문조사에 따르면, 영시간 계약 종사자들이 임금과 근로조건, 제공된 근로 수락 의무, 근속기간, 교육훈련 등에

서 심각하게 낮은 대우를 받고 있지만은 않다. 하지만 실제 제공된 근로 시간, 근무기간, 사용자로부터 제공되는 각종 혜택 등과 같은 통계상의 수치가 영시간 계약의 본질을 온전히 보여주지는 못한다는 점에서 이를 통계치 그대로만 이해해서는 곤란하다. 영국에서는 이미 영시간 계약과 유사한 형태인 고용관행(clock-off staff), 즉 비수기에는 근로자들을 퇴근한 것으로 처리하는 한편 계속 기업이 보유하고 있으면서 필요가 발생할 때 언제든지 근로자들이 유급노동으로 복귀할 수 있도록 하는 관행이 있었다. 최근 들어 이러한 고용관행은 축소되었지만, 이제는 ‘영시간 계약’이라는 이름의 고용관행이 존재하고 있고, 이 계약 자체가 근로계약의 불안정성을 본질로 하고 있다는 점에서 그렇다(Pennycook et al., 2013).

물론 모든 영시간 계약이 본원적으로 허용되어서는 안 된다는 말을 하는 것은 아니다. 어떤 영시간 계약은 유연근로를 원하는 개인들에게 더 많은 선택지와 유연성을 제공할 수 있고, 가족 부양과 학업 등을 위해 시간을 정해놓고 일하기를 원치 않는 사람들에게는 유리한 계약일 수도 있다. 하지만 대다수 영시간 계약 종사자들이 놓인 환경을 감안하면 자유롭게 근로제공 여부를 선택할 수 있다는 것은 상상일 뿐 실제 하지 않는 것(more apparent than real)일 수 있다(Ibid.: 6). 최소한의 근로시간, 이에 따른 최소한의 안정적인 수입을 보장받기를 원하는 사람들에게, 혹은 제공된 근로를 거부하면 앞으로 더 이상 근로제공을 받기 어려울 것(zeroed-down)이라고 우려하는 사람들에게 그 불안정성은 클 수밖에 없다. 특히 사용자와의 관계에서 권력의 불균형을 감안하면 더욱 그렇다.

이처럼 ‘통계’로 영국 영시간 계약 종사자들의 특징을 보여주기에는 애초부터 한계가 많다. 이유를 정리하면 다음과 같다. 우선 샘플 자체의 한계뿐 아니라 보고상의 오류, 즉 실제 이 계약 종사자임에도 분명하게 자신을 그렇게 분류하여 보고하지 않는 경우가 상당한 수준일 가능성이 높고, 또한 자신의 정확한 종사상 지위에 관해 무지한 경우가 많기 때문이다. Pennycook et al.(2013)의 영시간 계약에 관한 조사 과정에서 인터뷰에 응한 한 대학 강사는 이렇게 말했다.

“내가 체결한 계약이 ‘영시간 계약’인지 모르겠다. 이 일자리에 지원했을 때 공고문에는 주당 3시간에서 21시간 근무한다고 되어 있었다. 나는

일을 시작하게 되면 소정근로시간에 대해 논의하게 될 것이라고 기대했지만 현실은 달랐다. 난 어떠한 공식적인 소개나 지원도 없이 주당 오직 3시간만 근무하고 있다.”(Ibid. : 12)

때문에 영시간 계약 종사자들의 특징을 살피기 위한 질적 조사가 요구되고 있지만, 질적 조사 역시 인터뷰 대상자 선정 및 수에서 제한이 있는 만큼 일반적인 특징을 보여주기에는 한계가 있다. 그럼에도 본 연구에서는 영국 현지에서 만났던 노조 관계자 및 영시간 계약 종사자들¹⁰⁾은 영시간 계약의 부정적 영향이 더 크다고 말했다.

이들은 영시간 계약이 종사자들 자신은 물론 가족들을 부양하기 위해 필요로 되는 최소한의 수입을 얻기 위한 최소한의 근로시간마저 보장하지 않는 계약이기 때문에 일에서는 물론 삶을 영위하는 과정에서도 불확실성이 너무 크다고 토로했다. 또한 근로시간에 대한 개인의 선택권에 대해서도 영시간 계약은 사용자의 관리 수단의 하나이기 때문에 개인의 ‘자발적’인 선택권을 행사하기는 쉽지 않다고 말했다. 일단 영시간 계약을 맺고 일을 시작하면 근로제공 과정에서 라인 매니저들과의 관계가 형성되고, 이들이 누구에게 어느 정도의 근로제공을 요청할지 결정할 권한이 있기 때문에 쉽사리 제공된 근로를 수락하지 않기는 어렵다는 것이다. 만약 거부했다가 이에 대한 문책의 일환으로 추후에 자신에게 근로제공 요청이 오지 않을 상황에 대한 두려움이 있기 때문이라고 했다.

제4절 근로계약

어떤 내용의 계약을 할 것인가는 사용자가 어떤 방식으로 근로를 제공받기를 원하는지 등에 따라 차이가 있다. CIPD 보고서(2013a : 10-13)를 주로 참조하여 근로계약에 관한 내용을 살펴보겠다.

10) 이들은 영국노총(TUC) 대의원대회 장 앞에서 영시간 계약 금지를 위해 영국노총 차원에서 좀 더 공식적이고 구체적인 투쟁에 나서야 한다고 주장하는 사람들인 만큼 인터뷰 대상자 선정에서 일정한 제한이 있다는 점을 밝혀둔다.

계약의 내용은 사용자가 해당 계약의 당사자와 어떤 관계를 맺기를 원하는지에 달려 있다. 만약 사용자가 사업에 완전히 통합된 직무를 수행하면서 각종 혜택을 보장받는 사람을 찾는다면, 또한 일이 완성되는 과정과 방법을 통제하면서 장기간 지속적인 근로제공이 가능한 사람을 원한다면 계약의 상대방인 개인은 종업원(employee)¹¹⁾일 가능성이 높다. 계약 기간 동안 종사상 지위가 변할 수도 있다. 당초 근로자(worker)로서 계약을 맺었더라도 시간이 지남에 따라 해당 직무가 주된 사업에 통합되어 종업원(employee)의 지위를 확보할 수도 있기 때문이다. 이때 그 개인은 근로자라기보다는 종업원으로서 더 많은 특징을 갖게 된다. 지위가 변한다면 새로운 지위에 대한 새로운 계약을 하는 게 좋다고 CIPD는 조언하고 있다. 계약 당사자 간 권리와 의무를 분명히 해야 나중에 발생할 문제를 피할 수 있기 때문이다.

1. 영시간 계약의 내용

영시간 계약의 내용은 기업마다, 해당 직무의 특성에 따라 각기 다르다. [그림 2-10]은 한 구인구직 사이트(Indeed)에서 쉽게 찾을 수 있는 구인광고인데, 수많은 직업군이 영시간 계약(zero-hours contracts)을 전제로 하고 있음을 확인할 수 있다.

영시간 계약이 활용되는 주요 일자리는 영국 최대 규모 전시장인 NEC의 카페와 레스토랑 등에서 케이터링 서비스와 안내 등을 담당할 다기능 숙련공부터 병원의 통역사와 의료서비스 보조원, 대학의 이벤트 보조원 등으로 다양하다. NEC에서 모집 중인 다기능공(multi skilled operative)의 경우 영시간 계약이라는 소개 앞에 ‘상시’, ‘영구’를 뜻하는 ‘permanent’가 명시되어 있는데, 이 일자리가 상시적인 일자리라는 것인지 일시적인 영시간 계약이 아니라 상시적인 영시간 계약이라는 뜻인지는 분명치 않다.

이 가운데 한 구인광고를 조사해 보았다. 시각과 청각 장애를 갖고 있는 사람들을 지원하는 조직인 About Me Care & Support Limited에서

11) 본 보고서에서는 employee를 종업원으로, worker를 근로자로 번역한다. 자세한 설명은 제2장 제5절 ‘종사상 지위’ 참조.

지원인력을 모집하고 있었다. 시간당 임금은 8.24파운드로 2015년 10월부터 적용되고 있는 최저임금(6.70파운드)보다 높다. 연간 28일 동안의 유급휴가(뱅크홀리데이 포함)도 받을 수 있고, 이 조직의 훈련프로그램에도 무료로 참가할 수 있으며, 연금 혜택도 받을 수 있다.

(그림 2-10) 구인구직 사이트에서 확인된 영시간 계약 일자리

Multi Skilled Operative, NEC
 The NEC Group - Birmingham B40
 £7.20 an hour
 Permanent Zero Hour contract – £7.20 per hour (monthly paid). In order to drive this growth we are now looking to recruit zero hours in the roles of Multi...
 2 days ago - [save job](#) - [email](#) - [more...](#)

Bilingual Bank Staff (Zero hours)
 The Pennine Acute Hospitals NHS Trust - United Kingdom
 £8.50 an hour
 Zero Hours Contract. £8.50 per hour min 2 hours. £23.60 per hour approx min 1 hour. Out of Office Hours (8pm to 6am) and weekend hourly rate:....
 NHS Jobs - 14 days ago - [save job](#) - [email](#) - [more...](#)

Events Operations Assistant x 4 (Zero Hour Contracts)
 Imperial College London ★★★★★ [30 reviews](#) - London
 £9.74 an hour
 These posts are for current Imperial College employees and College casual and agency staff only.
 The College cannot normally apply for a Certificate of
 8 days ago - [save job](#) - [email](#) - [more...](#)

Bank Healthcare Assistant, Mansfield
 St Andrew's Healthcare ★★★★★ [3 reviews](#) - Northampton
 £7.09 an hour
 Zero hours contract. £7.09 per hour plus enhanced pay rates for unsocial hours. Are you looking for a flexible approach to working hours, paid induction and an...
 2 days ago - [save job](#) - [email](#) - [more...](#)

Independent Living Officer (Standby)
 Yorkshire Housing Limited - North Yorkshire
 £10.10 an hour
 The roles are on zero hours contracts and paid shifts will be covered on a rota basis. As a Standby Independent Living Officer you will provide evening, night...
 1 day ago - [save job](#) - [email](#) - [more...](#)

Guest Relations Assistant
 AEG Europe - London
 £9.25 an hour - Permanent
 The successful candidates would be offered a Zero Hour contract, and shifts would be based on events in the arena....
 TotalJobs.com - 14 days ago - [save job](#) - [email](#) - [more...](#)

Careworker / Playworker for Children's Disability Playscheme
 Leeds Weekend Care Association - Leeds LS7
 £8.19 an hour
 Zero hours contract. Hours of work are 9.30am to 5pm. Pay is £8.19 per hour + holiday pay at the

자료 : 구인구직업체(Indeed) 웹사이트(<http://www.indeed.co.uk>).

하지만 구인인력의 주당 근로시간은 정해져 있지 않다. 즉 소정근로시간이 없는 영시간 계약(zero-hours contract)이다. 부재 중인 직원들을 대체하고 휴일에 할당된 업무를 처리해야 하는 것이 주된 업무(role)이다. 특정 주의 매일, 또한 주말과 저녁시간을 포함하는 다양한 시간대에서 일을 해야 하는 높은 유연성이 요구된다고 적혀 있다. 특정일의 근로시간도 상황에 따라 다르다(vary)고 쓰여 있다. 2시간에서 6시간 사이에 교대하게 된다고 한다. 또한 응시자는 휴가 중이거나 병가 중인 직원들을 대체하는 것 또한 요구받는다. 이는 구직 사이트에 올라온 직무기술서(job description)일 뿐 실제 계약을 맺는 과정에서 상호간 합의되는 내용과는 차이가 있다.

아래에서는 이러한 근로계약 내용 가운데 핵심적으로 논쟁이 일고 있는 근로 제공 및 취소 공지 의무, 제공된 근로 수락 의무, 근로계약의 전속성에 초점을 두고 근로계약의 내용을 좀 더 자세히 살펴보겠다.

2. 근로 제공 및 취소 공지

영시간 계약을 둘러싼 핵심 논쟁 지점 중 하나가 근로 제공 및 취소의 공지에 관한 것이다. 이 계약을 맺은 근로자가 자신이 특정 날짜와 시점에, 얼마 동안의 근로를 제공해야 하는지를 언제 통지받는가, 또한 수락한 일을 할 필요가 없다는 사실을 언제 통지받는가의 문제 말이다. CIPD(2013a: 20-22) 조사 결과, 사용자와 근로자의 답변에 큰 차이가 있음을 확인할 수 있다.

먼저 기업 203곳을 대상으로 실시한 CIPD(2013a) 조사결과를 보자. 영시간 계약을 활용하고 있는 기업들은 영시간 계약 종사자들에게 어떻게 일을 제공하든지, 혹은 이미 제공된 일을 어떻게 취소하는지에 관한 계약상 조항 혹은 정책을 갖고 있는지 여부에 대한 질문에 다양한 답변을 내놓았다. 3분의 1가량만이 이미 제공된 일을 취소하는 것(34%)과 일을 제공하는 것(32%)과 관련된 계약상 조항 혹은 정책을 갖고 있다고 답했다. 하지만 10개 기업 중 4개꼴로 아무런 조항과 정책을 갖고 있지 않다(각각 40%, 43%)고 답했다. 모르겠다는 답변도 4분의 1(각각 26%,

25%)을 차지했다. 그나마 영시간 계약 종사자와 근로계약을 해지하는 것과 관련된 계약상 조항 혹은 정책을 갖고 있다는 답변은 절반을 조금 넘었는데(55%), 여전히 없다(21%), 혹은 모른다(24%)는 답변 역시 절반 가까이 차지했다.

이 같은 계약조항이나 방침 유무와 관계없이 다수의 영시간 계약 종사자들은 이미 제공하기로 한 근로가 취소될 때 거의 통지를 받지 못하는 것으로 조사되었다. CIPD(2013a)가 영시간 계약 종사자(독립자영업자로 분류된 종사자들은 제외) 456명을 상대로 조사한 결과(표 2-6 참조)에 따르면, 절반가량(46%)은 일이 취소됐음에도 아무런 연락을 받지 못했거나(40%), 예정된 일이 시작되는 시점(at the start of shift)에 자신이 해야 할 일이 없다는 사실을 알게 된(6%) 것으로 조사되었다. 제공하기로 한 업무가 시작되기 불과 12시간 전(9%), 혹은 12~24시간 전(10%)에 일이 취소되었음을 통보받았다는 답변도 5명 중 1명꼴이었다.

자신이 제공해야 할 업무가 있다는 사실을 통보받는 시간도 대개 해당 업무시작 12시간 전이었다. 절반에 가까운 영시간 계약 종사자(42%)가 최대 12시간 이내에 일거리가 있다는 사실을 사용자로부터 통보받는

〈표 2-6〉 근로제공 및 취소 공지 시점

(단위: %)

	근로제공 공지	예정된 근로제공 취소 공지
없음	-	40
근무시간 시작 시점에	-	6
12시간 전까지	42	9
12~24시간 전까지	10	10
24~48시간 전까지	9	5
48~72시간 전까지	4	5
3~7일 전까지	13	8
7일~2주일 전까지	7	4
2~4주일 전까지	5	4
4주일 이상	9	9

자료: CIPD(2013a), p.21.

다고 답했다. 12~24시간 내(10%)를 포함하면 절반이 넘는 영시간 계약 종사자가 하루 전에야 다음날 자신이 할 업무가 있다는 사실을 알게 된다.

3. 제공된 근로 수락 의무

근로 제공 및 취소 공지와 더불어 가장 쟁점이 되는 사항이 일이 부여됐을 때 이를 영시간 계약 종사자가 거부할 수 있는지 여부이다. 이는 의무의 상호성(mutuality of obligation)에 관한 사항인데, 일반 근로계약과 달리 영시간 계약에서는 사용자가 언제, 어떤 방식으로 일을 부여할 지에 대한 의무를 부여하고 있지 않기 때문에 근로자에게도 제공된 일을 거부할 의무가 있는지 여부에 관한 질문이다. 이는 뒤에서 살펴볼 영시간 계약을 근로계약으로 볼 수 있는지 여부를 판단하는 주요 근거로 활용되기도 한다.

CIPD(2013a) 조사에서는 영시간 계약 종사자를 고용하고 있는 203개 기업을 대상으로 이렇게 물었다: 당신의 기업에서 영시간 계약 종사자들은 일이 제공되었을 때 이를 수용해야 하는 의무를 지니는가?

‘계약상으로는(contractually)’ 그런 의무가 없다는 답변이 61%를 차지했다. 거절하는 것은 영시간 계약 종사자 개인의 자유라는 것이다. 하지만 수용해야 할 ‘의무’를 지닌다는 기업도 15%를 차지했고, 상황에 따라 의무를 지닌다는 답변(17%)까지 포함하면 제공된 근로를 수용해야 하는 의무를 부여한 기업도 32%를 차지했다.

문제는 고용관계가 계약서상에 문서로 명시된 것만을 의미하지는 않는다는 점이다. 따라서 CIPD(2013a)는 계약내용과 별개로 실제 고용관계가 형성, 유지되어 온 관행상 제공된 일을 영시간 계약 종사자가 수용할 의무가 있는지 여부를 다시 물었다. 답변은 예상한 대로다. 영시간 계약 종사자가 제공된 일을 수용하든지, 거부하든지 자유라는 답변은 61%에서 50%로 낮아졌다. 응답한 기업의 23%는 해당 기업의 영시간 계약 종사자들은 일이 제공되었을 때 수용할 것으로 기대된다고 답했다. 이 비율은 계약상 수용 의무(15%)보다 8%p 증가한 것으로 조사되었다. 상황에 따라 의무가 부여된다는 답변 역시 17%에서 21%로 4%p

증가했다.

같은 CIPD(2013a) 조사에서 영시간 계약 종사자 456명(독립자영업자로 분류된 종사자들은 제외됨)들을 상대로 한 질문도 포함되었다: 당신들은 사용자로부터 제공된 일을 수용해야 할 의무가 있다고 느끼는가?

답변자의 절대다수인 80%는 제공된 일을 수용하지 않았을 때 어떠한 불이익도 없었다고 답했다. 즉 의무가 없다고 느낀다는 것이다. 사용자들이 계약상 혹은 실고용관계상 제공된 근로를 종사자들이 수용할 의무가 없다고 답변한 비율(각각 61%, 50%)을 크게 웃도는 비율이다. 여기서 불이익은 이후에 일거리를 제공받지 못하거나 그들의 원하는 근로시간대에 관한 선택권이 제한되는 것 등을 의미한다. 제공된 일을 수락하지 않았을 때 불이익을 받는다는 답변도 20%(항상 3%, 가끔 17%)를 차지하긴 했지만 CIPD(2013a) 조사 결과에만 따를 때 근로제공 여부에 대한 근로자의 선택권이 일정하게는 있는 것으로 확인된다.

4. 근로계약의 전속성(exclusivity)

영시간 계약을 둘러싸고 가장 논쟁이 많이 진행됐던 대목이 바로 전속성 여부이다. 이는 특정 사용자(A)와 영시간 계약을 맺고 있는 종사자가 이 계약 기간 동안 다른 사용자(B)를 위해 근로제공을 할 수 있는지 여부에 관한 논쟁이다. 이는 해당 종사자의 고용상태와도 관련되어 있다. 만약 사용자가 해당 종사자로부터 근로를 제공받지 않는 시간에 다른 사용자를 위한 근로제공을 금지한다면 이는 곧 해당 근로자에게 ‘근로자성(employee status)’과 이와 연관된 노동권(associated employment rights)이 부여될 가능성이 높다는 것을 뜻한다(CIPD, 2013a: 23).

앞서 살펴본 것처럼 전속성 조항은 금지되었다. 2015년 법 개정으로 고용권법 제27조 이하에서는 사용자A와 영시간 계약을 맺은 종사자에게 해당 계약이 아닌 다른 계약이나 여타의 형태로 일을 하고 있는 것을 금지하고 있거나, 계약 당사자인 사용자A의 동의 없이 다른 사용자B를 위해 일을 하는 것을 금지하는 조항의 구속력이 없다(unenforceable)고 명시했다. CIPD(2013a) 조사는 이 법 개정 전에 시행된 것이긴 하지만 영

시간 계약을 활용하는 기업보다는 종사자들이 전속성에 대한 부담을 더 느끼고 있다는 점을 보여준다. 영시간 계약 활용 기업을 상대로 한 조사에서는 사용자의 3분의 2(67%)가 종사자들이 다른 조직을 위해 일할 수 있다고 답했다. 하지만 영시간 계약 종사자를 상대로 한 설문에서는 59%가 사용자A로부터 근로를 제공받지 못했을 때 다른 사용자B를 위해 근로를 하는 것이 늘 허용된다(yes-always)고 답했다. 상황에 따라 허용된다(yes-sometimes)는 답변(사용자 12%, 종사자 15%)까지 포함하면 그 비율은 엇비슷해지지만 전속성에 대한 부담은 종사자들이 조금 더 느끼고 있음을 알 수 있다. 다른 사용자를 위해 근로하는 것은 절대 허용되지 않는다는 답변은 사용자(9%)가 종사자(8%)보다 조금 높았다. 전속성 여부에 대해 인지하고 있지 못한 사용자(14%)와 종사자(17%) 비율도 낮지 않았다.

5. 소 결

앞에서 살펴본 것처럼 근로계약에 담기는 영시간 계약의 내용은 상이하다. 사용자와 영시간 계약 종사자 각각이 계약의 내용을 인지하고 있는 방식도 상이하다. 따라서 CIPD는 영시간 계약 내용으로 다음의 여덟가지 조건(표 2-7 참조)이 반드시 포함되어야 한다고 강조한다(CIPD, 2013a).

첫째, 종업원(employee)인지 근로자(workers)인지 여부이다. 이는 다음 절에서 자세히 살펴보겠다. 둘째, 영시간 계약이 행해져야 하는 이유이다. 왜 근로시간을 특정하지 않은 영시간 계약을 활용해야 하는지 사유를 계약서에 명시하자는 것이다. 셋째 급여 수준과 지급방식이다. 앞서 살펴본 구인구직업체(Indeed) 사이트에 올라온 구인광고를 보면 대개는 시급만 명시되어 있고 언제 지급하는지, 예컨대 월 단위인지 주 단위인지 등은 언급되어 있지 않은 경우가 많다. 넷째, 휴일의 개수와 휴일에 대한 급여이다. 전일제 근로자인 경우 연간 최소 28일의 휴일을 부여받도록 법적으로 보장되어 있다. 하지만 주로 시간제로 분류되는 영시간 계약 종사자의 경우 휴일 수는 비례적으로 계산된다.¹²⁾ 다섯째, 계약 연

〈표 2-7〉 근로계약에 포함되어야 할 여덟 가지 조건

- 종업원인지 근로자인지 여부
- 영시간 계약이 행해져야 하는 사유
- 급여 수준과 지급방식
- 휴일의 개수와 휴일에 대한 급여산정 여부
- 계약 연장 여부
- 특정 업무와 업무 사이에 다른 사람을 위한 근무 허용 여부
- 일의 고지 방법과 제공된 근무 수락 의무
- 고용관계 종료 방식

자료: CIPD(2013a).

장 여부이다. 영시간 계약은 포괄계약(overarching or umbrella contracts)처럼 조직되어 있기 때문에 이런 계약하에서는 당시 일을 하고 있었는지 여부와 관계없이 고용주와 개인 간의 지속적인 계약 관계를 연장할 수 있다. 고용기간이 지속된다는 것은 유급 연차휴가수당 등과 같은 법률적 권리의 증대를 뜻하기 때문에 피고용인에게 중요하다.

여섯째, 특정 업무와 업무 사이에 다른 사람을 위한 근무를 허용할지 여부이다. 업무와 업무 사이에 이루어지는 타인을 위한 근무는 포괄적(overarching) 고용 또는 업무 사이 기간에 근로계약 관계의 문제를 야기할 수 있다. CIPD(2013a) 조사 결과에서는 대다수의 사용자가 이를 허용(67%)하거나 상황에 따라 허용(12%)한다고 답했는데 이런 경우에 해당 사용자와 근속기간 산정 등을 어떻게 할 것인지는 분명히 할 필요가 있다. 일곱 번째는 일의 고지 방법이다. 근로제공을 고지하는 방법은 사용자마다 다르다. 사용자가 영시간 계약 종사자 개인에게 연락을 할 수도 있고, 개인이 사용자에게 문의를 할 수도 있다. 방법이 무엇이든간에 고지 방식과 절차는 분명해야 한다. 여덟 번째는 고용관계의 종료이다. 계약이 자동으로 끝나는지, 별도의 통보에 의해 종료되는지 언급되어야 한다.

12) working out holiday accrual: 계약 시 정확한 휴일 수를 계산하는 것은 중요함. 근무시간이 불규칙한 근로자 또는 피고용인들에게 근무 시간을 기반으로 한 휴일 계산법이 있음. 이 계산법에 따르면 피고용인과 근로자들은 근무시간당 12.07%의 비율로 휴일이 늘어나게 됨. 이 비율은 법정 휴일 5.6주를 46.4주로 나눈 것임(1년 52주-법정 휴일 4.6주).

종사상 지위가 종업원(employee)인 경우, 법정 최소 통보기간(minimum notice)의 적용을 받는다. 한 달 이상 연속적으로 고용된 경우 최소 1주 이상의 통보기간을 뒤야 하고, 2년 이상 연속적으로 고용되었다면 1년당 1주로 계산하여 통보기간을 뒤야 한다. 예컨대 10년 근무한 종업원이라면 10주 이상의 통보기간을 보장받을 수 있다. CIPD(2013a) 조사에서는 사용자의 55%만이 최소통보기간 조항을 두고 있다고 답했다. 조항을 두고 있지 않다는 답변은 21%를 차지했고, 모르겠다는 답변도 24%나 되었다.

제5절 종사상 지위¹³⁾

이 절에서는 영시간 계약 종사자들의 종사상 지위(employment status)를 살펴본다. 영시간 계약 종사자들은 종업원(employee)인가, 자영업자인가(self-employed), 아니면 그 중간에 있는 또 다른 근로자(worker) 범주의 법적 지위를 갖는가? 이 질문에 답하는 것이 이 절의 목적이다.

논의에 앞서 본 연구에서는 ‘employee’를 종업원으로, ‘worker’를 근로자로 번역해서 소개하고 있다는 점을 먼저 밝혀둔다. 이는 기존 연구(구미영, 2011; 김근주, 2013; 2014b)에서 ‘employee’를 ‘근로자’로, ‘worker’를 ‘노무제공자’로 번역하여 소개하는 것과 차이가 있다. 하지만 이는 영어를 우리말로 옮기는 방식이 다르다는 의미이지 영문으로 소개된 개념을 달리

13) 본 연구에서는 ‘employment status’를 ‘종사상 지위’라고 번역한다. 고용상의 지위, 고용지위 등의 표현도 가능하겠지만 한국에서는 ‘종사상 지위’가 일반적으로 통용되기 때문이다. 통계청 경제활동인구조사에서 종사상 지위는 크게 임금근로자와 비임금근로자로 나뉘는데, 임금근로자는 자신의 근로에 대해 임금, 봉급, 일당 등 어떠한 형태로든 일한 대가를 지급받는 근로자로서 통상 상용, 임시, 일용근로자로 구분된다. 상용근로자는 근로계약기간이 1년 이상이거나, 근로계약을 체결하지 않은 경우에는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정의 적용을 받는 자를 말한다. 임시근로자는 근로계약기간이 1개월 이상 1년 미만이거나 근로계약을 체결하지 않은 경우에는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우를 말한다. 비임금근로자는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 세분화된다. 자료: 통계청 홈페이지.

이해하고 있다는 말은 아니다. 영국 노동관계법령상의 ‘employee’는 한국의 근로기준법상의 근로자를, ‘worker’는 한국에서 근로자성을 다두고 있는 특수고용형태 근로자와 유사한 종사상 지위를 의미한다는 점에서는 기존 연구와 다르지 않다. 독자들의 혼선을 염려하면서도 왜 ‘employee’를 ‘종업원’으로, ‘worker’를 ‘근로자’로 번역했는지 설명하기 위해서는 종사자 지위 분류에 대한 설명이 우선되어야 할 것으로 판단된다. 따라서 이 절에서 종사자 지위 분류 및 이 분류에 따른 법적 권리에 대해 상세히 소개하고 이 절의 소결에서 그 이유를 정리하고자 한다.

영시간 계약 종사자를 활용하고 있는 기업에서 이들의 종사상 지위를 분류하는 방식은 다양한 것으로 조사된다. 232개 기업을 상대로 한 CIPD(2013a) 조사에서 사용자의 64%는 자신들이 고용하고 있는 영시간 계약 종사자를 종업원(employees)으로 분류하고 있다고 답했다. 18%는 근로자(workers)로, 3%는 자영업자(self-employed)로 분류하고 있었다. 종업원과 근로자를 결합시킨 형태의 지위를 부여하고 있다는 사용자도 6%나 되었다. 이는 한 기업 내에서 일하는 영시간 계약 종사자들이 다양한 형태의 계약을 맺고 있기 때문에 그 다양성을 감안한 답변인 것으로 해석된다. 종사상 지위를 부여하지 않거나(7%) 아예 모르겠다고 답한 경우(7%)도 있었다. 그만큼 영시간 계약 종사자들의 종사상 지위를 둘러싼 혼동이 있다는 점을 반증한다.

종사상 지위가 중요한 이유는 어떻게 분류되는지에 따라 보호받을 수 있는 법적 권리에 차이가 있기 때문이다. 따라서 “(종사상 지위에 관한) 판단은 영국에서도 노동관계법의 인적 적용범위를 확정하는 기준이 되고 있다”(이승욱, 2005: 214).

CIPD(2013b) 설명에 따르면, 영시간 계약 종사자가 근로자 지위로 분류되면 그들이 종업원 지위로 분류될 때와 견줄 때 더 적은 고용권리를 갖게 된다. 예컨대 오직 종업원들만이 가족 관련 수당(모성/부성/입양 수당), 부당하게 해고되지 않을 권리(2년 근속 이후), 해고보상금¹⁴⁾(redundancy pay) 수령 자격 등을 부여받는다. 서면근로계약서도 마찬가지다. 종업원들은 고용된 지 적어도 8주가 지나면 그들의 근로조건이 명시된 서면계약서

14) 혹은 고용조정보상금으로 번역될 수도 있다.

를 제공받을 권리를 갖는다. 아래에서 영국의 전통적인 종사상 지위 분류 방식과 이에 따른 법적 보호 권리의 범주를 자세히 살펴보겠다.

1. 종사상 지위 분류

영국에서 종사상 지위(employment status)는 크게 여섯 가지로 분류되는데, 이 가운데 종업원(employee), 근로자(worker), 독립자영업자(self-employed and contractor) 세 가지¹⁵⁾가 본 연구에서 주목하는 영시간 계약 종사자들이 주로 분류되는 유형이다.

영국에서는 고용권법(Employment Rights Act 1996)과 노동조합및노사관계(통합)법(Trade Union and Labour Relations(Consolidation) Act 1992) 등에서 종사상의 지위와 이에 따른 보호의 범위를 명시하고 있다. 물론 종사상 지위에 대한 최종 판단은 고용심판소(employment tribunal)와 법원의 몫이다.¹⁶⁾

영시간 계약을 맺고 있는 개인을 종업원 혹은 근로자, 아주 드문 경우이지만¹⁷⁾ 독립자영업자로 분류할지 여부는 그들의 계약서에 종사상 지위와 근로조건 등이 어떻게 기술되어 있는지뿐 아니라 고용관계의 ‘실질(reality of the employment relationship)’에 따라 판단된다. 이때 기준은 크게 네 가지이다(이승욱, 2005: 213~217). 첫째 지휘감독이다. 근로의 대상과 방법, 행해지는 수단, 행해지는 그 시기를 누가 결정하는지 여부이다. 둘째, 해당 작업이 사업에 어느 정도로 통합되어 있는지 여부이다. 근로계약이라면 사람이 사업의 일부로 이해되고 해당 작업은 사업의 통합적 부분으로 행해지지만 단순 노무도급인 경우에는 단지 사업에 부수하는 것에 불과하다. 셋째, 경제적 의존성이다. 이때 기준은 재정 위험이

15) 이 외의 세 가지 다른 종사상 지위에는 근로계약을 맺고 일을 하면서 2천 파운드에 상당하는 소속 회사(모회사 포함)의 주식을 소유한 종업원주주(employee shareholders), 주식회사의 주주를 대신하여 회사를 운영하는 이사(directors), 그리고 회사로부터 정기적인 급여를 수령하지는 않지만 회사에 의해 임명된 임원(office holder) 등이 포함된다.

16) 법원과 고용심판소는 한 개인과 기업 간의 고용관계를 그 ‘실질’에 중심으로 두고 판단한다.

17) 현실에서 독립자영업자로 분류되는 경우는 거의 없다(CIPD, 2013b).

누구에게 있는지, 자신의 근로제공에 따라 이윤을 얻을 기회가 있는지 여부 등을 고려한다. 넷째, 의무의 상호성(mutuality of obligation)이다. 근로를 제공하고, 제공된 근로를 수락하는 계약 당사자 상호간의 의무가 존재하는지 여부를 따진다.

최종 판단은 법원에 맡겨두고 다만 정부는 자문·알선·중재위원회(ACAS)를 통해 종사상 지위, 종업원의 권리, 또는 사용자의 책임 등에 관해 법률적 분쟁 전에 상담을 지원하는 서비스를 제공하고 있다. 영국 정부가 밝히고 있듯이 고용 관련 법률(employment law)에서 개인의 종사상 지위는 그들의 권리와 그들의 사용자의 책임을 결정하는 것을 돕는다. 하지만 고용 관련 법률에서 특정 종사상 지위로 분류된 개인이 조세에 관한 법률(tax law)이나 사회보장법 등에서는 다른 형태의 종사상 지위로 분류될 수 있다는 것이 영국 법의 특징이다. 예컨대 국세청(HM Revenue and Customs)이 세금 징수를 이유로 특정 개인의 지위를 독립자영업자로 분류했다라도 고용심판소나 법원은 고용 관련 권리를 이유로 종업원이나 근로자로 분류할 수도 있다. 다음에서는 종업원, 근로자, 독립자영업자 등 세 가지 유형의 종사상 지위에 초점을 두고 어떻게 이들이 분류되는지 살펴보겠다.

가. 종업원(employee)

종업원은 근로계약을 맺고 일을 하는 개인을 말한다.¹⁸⁾ 영국 노동법¹⁹⁾에 따르면, 종업원은 “근로계약(contract of employment)을 체결한 자 또는 근로계약에 근거하여 근로를 제공하는 자(또는 고용이 종료된 경우는 근로계약에 근거하여 근로를 제공했던 자)”를 말한다. 여기서 말하는 근로계약은 명시적 혹은 묵시적, 구두 혹은 서면으로 체결된 고용계약

18) 노동법상에서 종업원으로 분류된 개인은 세금을 목적으로 다른 지위를 가질 수도 있다. 따라서 사용자들은 개별 종업원들의 지위를 조세 관련법과 고용 관련법 모두에서 살펴봐야 한다.

19) 1992년 노동조합및노사관계(통합)법(Trade Union and Labour Relations(Consolidation) Act 1992: 이하 노동조합법) 제295조 제1항; 1996년 고용권법(Employment Rights Act 1996: 이하 고용권법) 제230조 제1항.

(contract of service) 또는 도제계약(apprenticeship)으로 정의된다.

모든 종업원은 근로자이다. 하지만 종업원은 종업원이 아닌 근로자에게는 적용되지 않는 추가적인 종사상의 권리와 책임을 갖는다. 다음의 요건(표 2-8 참조)을 대부분 충족한다면 특정 기업(사용자)을 위해 일을 하는 자는 종업원으로 분류된다.

이를 정리하면 종업원이 갖는 특징은 크게 세 가지로 요약될 수 있다. 우선 자신이 직접, 대체인력을 쓰지 않고 개인 서비스(personal service)를 제공하는 경우, 둘째 사용자는 일을 제공할 의무, 개인은 이를 수락할 의무, 즉 의무의 상호성(mutuality of obligation)이 합의된 경우, 셋째 작업방식과 작업의 양을 사용자가 통제(controls)하고, 해당 작업을 위해 생산수단을 제공하는 경우 등이다.

〈표 2-8〉 종업원 요건

- 휴가상태에 있지 않은 이상 그들은 정기적으로 근로를 제공할 것을 요구받는다.
- 최소한의 정해진 시간을 일할 것을 요구받고 일한 시간만큼 임금 지급이 기대된다.
- 매니저는 그들이 어떻게 일을 하고, 언제 끝내야 하는지 등 업무량을 감독할 책임을 진다.
- 그들은 다른 사람을 그들의 업무를 (대신) 수행하기 위해 보내지 않는다.
- 기업은 그들의 임금에서 세금과 국가보험(National Insurance) 기여분을 공제한다.
- 그들은 유급휴가를 부여받는다.
- 그들은 계약상 혹은 법정 병가수당, 모성 혹은 부성수당을 받을 자격이 있다.
- 그들은 기업의 연금제도에 가입할 수 있다.
- 기업의 징계와 고충처리 절차가 그들에게 적용된다.
- 그들은 기업의 관할하에, 혹은 기업에 의해 특정된 주소지에서 근로를 제공한다.
- 그들의 계약에는 정리해고 절차가 명시되어 있다.
- 기업(사용자)은 그들의 일에 필요한 생산수단(재료, 도구, 장비 등)을 제공한다.
- 그들은 오직 해당 기업(사용자)만을 위해 일을 한다.
- 그들의 계약, 근로조건에 관한 서류에서는 ‘사용자’와 ‘종업원’이라는 용어를 쓴다.

자료: 영국 정부 웹사이트(<http://www.gov.uk>).

나. 근로자(worker)

근로자는 1) 근로계약을 체결했거나 근로계약에 따라 근로를 제공하는 자와 2) 명시적 혹은 묵시적, 구두 혹은 서면으로 체결된 다른 형태의 계약에 따라 계약의 상대방(another party)을 위해 근로 또는 용역을 수행하는 자를 말하는데, 2)에서 규정한 계약의 상대방은 의뢰인이나 고객의 지위를 갖지 않아야 한다.²⁰⁾ 즉 개인이 개인 서비스를 제공할 의무가 있고, 개인이 기업을 운영하고 있지 않으며, 또한 계약의 상대방도 고객이 아니며, 종업원의 지위를 충족하지 못하는 경우에 해당한다면 근로자의 지위로 분류할 수 있다. 한국에서 말하는 특수형태 근로자와 비슷한 유형인 것으로 해석된다. 영국 법제에서 근로자는 “종업원(employee)보다 더 포괄적인 개념으로 노동관계법령상 최소한의 보호를 제공하기 위하여 고안된 법정(法定) 개념이다”(김근주, 2014b: 73~74). 개인이 다음의 요건에 충족할 때 일반적으로 근로자로 분류된다.

하지만 이 근로자는 규명하기 힘든 범주이다. 종업원과 독립자영업자의 특징을 모두 보여주고 있기 때문이다. 따라서 CIPD(2013b)는 ‘sweep up’이라는 범주로서 근로자를 정의해 볼 것을 제안한다. 이는, 그렇지

〈표 2-9〉 근로자 요건

- 그들은 보상을 위해 개인적으로 근로 또는 서비스를 제공한다는 계약(contract) 또는 다른 방식의 협정(other arrangement)을 갖고 있다. 물론 계약이 서면이어야 한다는 것은 아니다.
- 그들의 보상은 금전적인 것이거나 다른 종류의 혜택을 말한다.
- 그들은 일을 수행하기 위해 다른 사람을 보내는 데 대해서는 제한된 권리를 갖는다.
- 그들은 스스로 원하지 않는 경우에도 일을 위해 나타나야 한다(turn up).
- 계약이나 협정이 유지되는 한 그들의 사용자는 그들이 수행할 일을 갖고 있어야 한다.
- 그들은 그들 소유의 주식회사 운영의 일부로서 특정 일을 수행하지 않는다.

자료: 영국 정부 웹사이트(<http://www.gov.uk>).

20) 1998년 최저임금법(National Minimum Wage Act 1998) 제54조 제3항; 1998년 근로시간법령(Working Time Regulations 1998) 제1조; 고용권법 제230조 제3항.

않으면 독립자영업자로 분류될 개인이 예컨대 통제(control)와 같이 종업원들에게 보이는 어떤 특성을 갖고 있다면 그 개인은 의미 있는 법적 권리를 갖는다는 것을 보증한다는 것이다. 다 쓸어내고 봤더니(sweep up) 종업원(employee)으로 볼 만한 특성이 일부 발견되었기 때문에 이와 같은 유형을 독립자영업자가 아닌 근로자(worker)로 분류한다는 의미로 해석된다. 만약 일부 종업원의 특성이 발견되지 않았더라면 독립자영업자로 분류될 것임은 분명하다.

다. 독립자영업자(self-employed)

독립자영업자는 그들 스스로가 그들 자신을 위해 기업을 운영하고, 그것의 성공이든 실패든 결과에 대한 책임을 지는 자를 말한다. 독립자영업자는 세금원천징수(pay as you earn, PAYE)를 통하지 않으며 고용권이나 종업원의 책임을 지지 않는다. 다음과 같은 요건을 대부분 충족한다면 개인은 독립자영업자로 분류된다.

정리하면, 특정 개인이 개인 서비스(personal service)를 제공할 의무가 없거나, 의무의 상호성이 없거나, 또한 개인이 기업을 운영하고 있고 상대방이 고객(client)인 경우에는 주로 독립자영업자로 분류된다. 이때 개인이 실제 사업을 운영하고 있는지, 그리고 상대가 고용인이 아닌 고객인지 여부를 판단하는 기준은 다양한데, 예컨대 고용주는 개인에 대해

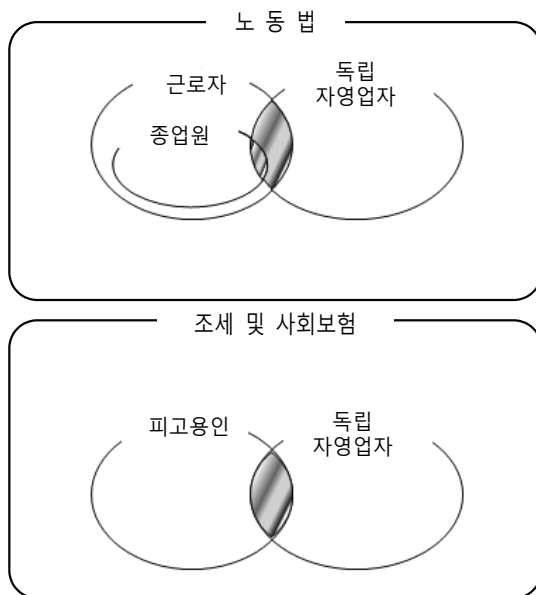
〈표 2-10〉 독립자영업자 요건

- 그들은 그들 자신을 위해 기업을 운영하고 있고, 성공과 실패에 대한 책임을 진다.
- 그들은 어떤 일을, 언제, 어디서, 어떻게 할 것인지 결정할 수 있다.
- 그들은 특정 일을 하기 위해 다른 사람을 고용할 수 있다.
- 그들은 만족스럽지 못한 일을 그들 스스로 해결할 책임을 진다.
- 그들의 사용자는 그들의 일에 대해 미리 정해진 가격 지불에 동의하며, 해당 일 처리를 위해 어느 정도의 시간이 소요됐는지는 관계없다.
- 그들은 기업 자산을 구입하고 운영자금을 충당하며 그들의 업무에 필요한 도구와 필요물품을 구입하기 위해 자신의 돈을 쓴다.
- 그들은 하나 이상의 의뢰인과 일을 할 수 있다.

자료: 영국 정부 웹사이트(<http://www.gov.uk>).

높은 수준의 통제력을 행사하지 않는 경우, 개인이 고용주의 사업에 포함되어 있지 않는 경우, 일반적으로 개인이 자신의 서비스를 적극적으로 홍보하는 경우, 계약(engagement) 주기가 상대적으로 짧은 경우, 개인이 전문적 서비스를 제공하는 경우, 개인이 비용(fees)을 청구하는 경우, 개인이 서비스를 수행하는 데 요구되는 장비를 직접 조달하는 경우, 개인이 예컨대 작업이 완료되지 않았을 때 보상을 받지 않는 방식으로 어느 정도의 위험을 감수하는 경우 등은 독립자영업자로 분류될 여지가 높다고 볼 수 있다(CIPD, 2013b). 이상의 종사상 지위 분류에 관한 설명은 [그림 2-11]로 요약될 수 있다.

(그림 2-11) 노동법과 조세 및 사회보험법상의 적용 대상



자료 : 김근주(2014b), p.75.

2. 법적 권리

종사상 지위에 따라 적용되는 노동관계법령에 차이가 있다. 종업원(employee)은 대부분의 권리를 보장받는 반면 독립자영업자는 사업장에서 보건과 안전에 관한 권리 등을 제외하고는 거의 보호받지 못한다. 예상하는 것처럼 근로자는 이 양자 사이쯤에서 권리를 보호받는다. 김근주(2014b)는 다음과 같이 정리하고 있다.

종업원(employee)은 거의 대부분의 노동보호법령이 적용되는 자로 전통적으로 사용종속관계가 유지되는 ‘노동법의 전통적 보호대상’임에 반하여, 근로자(worker)는 완전한 정도의 사용종속관계가 존재하지 않지만 ‘노동법상 보호의 필요성’이 완전하게 배제되지 않는 자를 말한다. 이에 따라 종업원에게는 노동관계법령이 전면적으로 적용되는 반면 근로자는 평등법(Equality Act, 2010), 최저임금법(National Minimum Act, 1999), 근로시간법령(Working Time Regulation, 1998)이 모두 적용되고, 고용권 법상의 일부 규정(내부고발로부터 보호받을 수 있는 권리 등)과 징계 및 고충처리 절차에서 동료로부터 지원받을 수 있는 권리, 불공정한 임금 공제를 받지 않을 권리 등이 적용된다(2014b: 74).²¹⁾

김근주(2014b)의 설명과 CIPD(2013b)와 정부 웹사이트(<http://www.gov.uk>)에서 확인한 종사상 지위별로 보장된 권리를 다음에서 설명한다. 법상 권리는 독립자영업자가 가장 제한적으로 보장받고 다음으로 근로자, 종업원 순으로 확대되기 때문에 서술은 이 순서에 따른다.

가. 독립자영업자(self-employed)

독립자영업자로 분류된 개인은 일반적으로 계약상의 권리를 갖는다. 고용 관련법은 독립자영업자들을 포괄하지 않는데, 그 이유는 대부분의 경우 그들 스스로가 그들 자신의 상사(their own boss)이기 때문이다. 그

21) 김근주(2014b)에서는 ‘employee’와 ‘worker’를 근로자와 노무제공자로 번역한 반면 본 연구는 이를 각각 종업원과 근로자로 재번역했음을 밝혀둔다.

럼에도 독립자영업자들은 사업장에서 보건과 안전에 관한 보호는 받을 수 있고, 정보보호법에 따른 권리도 보장받는다. 일부의 경우 차별에 대한 권리도 보호받을 수 있다. 독립자영업자들의 권리와 책임은 그들이 그들의 고객과 맺은 계약에서 정해진 조건에 의해 명시된다.

나. 근로자(worker)

근로자는 비록 종업원이 아니지만 그들이 근로를 제공하는 자로부터 종속적인 지위에 있기 때문에 몇 가지 기본적인 보호가 필요하다. 근로자는 독립자영업자에게 보장되는 사업장에서 보건과 안전에 관한 보호 등은 물론, 법정 최저임금, 임금의 불법공제(unlawful deduction)로부터의 보호, 유급휴일에 관한 법정 최저수준 보장, 휴식시간에 대한 법정 최저시간, 주당 평균 48시간 이상을 일하지 않을 권리, 불법적 차별로부터 보호, 사업장에서 공익적 목적의 제보에 대한 보호, 그들이 파트타임으로 일할 경우 불리하게 처우받지 않을 권리 등을 보장받을 자격이 있다.

다. 종업원(employee)

종업원은 근로자에게 부여된 권리 모두를 부여받는다. 이에 덧붙여 부당해고를 당하지 않을 권리, 근로계약 해지에 관한 법정 최소통보(minimum notice), 해고보상금(redundancy pay), 법정 병가수당, 법정 모성, 부성, 입양 휴가 및 수당²²⁾, 유연근로를 요청할 권리, 비상상황에서 근로시간 면제(time off), 차별과 공익 제보로부터 보호 등을 포함한 대부분의 혜택을 받을 수 있다.

이상의 논의는 <표 2-11>로 정리될 수 있다. 종업원(employee)은 명시된 모든 권리와 보호규정의 적용을 받는 반면 근로자(worker)는 종업원에게 부여되는 권리 가운데 부당해고, 서면근로계약 등의 적용을 받을 수 없다. 독립자영업자에게는 차별과 공익제보자 보호 등 극히 일부만 적용될 수 있다.

22) 근로자(worker)는 오직 수당만 받을 수 있다. 휴가는 보장받지 못한다.

〈표 2-11〉 권리와 보호의 일반 범주

권리/보호	종업원	근로자	독립자영업자
부당한 해고를 당하지 않을 권리	○	×	×
계약 조건과 상태에 대해 서면으로 받을 권리	○	×	×
항목별로 표기된 급여명세서(itemised payslip)	○	×	×
법정 최소통보	○	×	×
해고보상금(2년 근속 이후)	○	×	×
작업장 내 차별로부터 보호	○	○	Possibly
유급 연차 휴가(paid annual leave)	○	○	×
일간/주간 휴식에 대한 권리	○	○	×
연금 자동등록	○	○	×
징계 또는 고충 공청회에 참여할 수 있는 권리	○	○	×
정보보호법에 따른 권리	○	○	○
공익제보자 보호(whistleblower protection)	○	○	Possibly
법정 병가	○	Possibly	×
법정 육아, 입양 관련 휴직 및 급여	○	○	×
부양가족을 위한 급여미지급 휴직	○	○	×
유연근로를 요구할 수 있는 권리	○	○	×
산전 관리(ante-natal care)를 위한 휴식	○	○	×
노조활동을 위한 휴식	○	○	×
사업장 이전 시(transfer of undertakings) 보호	○	○	×
작업장 건강과 안전	○	○	○

자료: CIPD(2013b), p.7.

이상에서 살펴본 것은 종사상 지위별 고용 관련 법(employment law)상의 권리이다. 하지만 CIPD(2013a)가 영시간 계약 종사자 456명을 상대로 한 조사에서는 이들에게 부여된 권리와 혜택의 불확실성이 매우 높은 것으로 확인된다. 물론 조사에 응한 영시간 계약 종사자들이 종업원인지, 근로자인지 여부, 근속요건(qualifying period)을 충족하는지 여부 등이 함께 분석되지 않았기 때문에 애초부터 해당 권리를 보장받을 수 있는 자격이 부여되지 않은 경우도 있다는 점은 미리 밝혀둔다. 그럼에도 이들이 실제 근로를 제공하는 동안 누릴 수 있는 노동법상의 권리가 매우 제한적이라는 점은 분명하다. 특히 같은 CIPD(2013a) 자료에서 사용자

를 상대로 한 조사 결과와 견줘 볼 때, 실제 영시간 계약 종사자들이答한 권리의 보장 정도는 현저히 낮다는 점 역시 확인된다.

영시간 계약 종사자들의 16%만 가족과 관련된 수당, 즉 법정 모성/부성/입양 수당을 받을 수 있다고 답했고, 보너스와 수당, 민간의료보험 등과 같은 혜택(11%), 2년 근속 이후 해고보상금을 받을 수 있는 권리(10%), 2년 근속 후 부당하게 해고되었을 때 법적인 행동을 할 수 있는 권리(18%) 등을 보장받는다는 답변은 10%대에 그쳤다. 각종 혜택을 받을 수 없다는 답변은 항목마다 차이가 있었지만 많게는 73%(보너스, 수당, 민간의료보험 등과 같은 혜택), 적게는 31%(서면근로계약서 청구권)가 해당 권리를 보장받을 수 없다고 밝혔다. 특히 주목할 것은 노동법상의 권리를 누릴 수 있는지를 모른다는 답변이 많았다는 점이다. 유급휴가처럼 당장 지급한 권리로 여겨지는 항목을 제외하고는 대개 모른다는 답변이 20%대였고, 부당하게 해고를 당했을 때 법적 행동을 할 수 있는 권리에 대해서는 42%가 모른다고 답했다.

영시간 계약 종사자들에 대한 낮은 노동법상 권리 부여는 사용자들의 답변에서도 확인된다. 하지만 앞서 살펴본 종사자들의 응답과는 차이가 크다는 점을 확인할 수 있다. 예컨대 부당한 해고로부터 보호 권리에 대해 사용자들의 55%는 해당 권리를 종사자들에게 부여했다고 답했지만 종사자들은 오직 10%만이 그러한 혜택을 받을 수 있다고 답했다. 2년

〈표 2-12〉 영시간 계약 종사자들의 답변-아래 혜택을 받을 수 있나요?

	예	아니오	모른다
법정 모성/부성/입양 수당	16	57	27
유급 휴가	46	45	9
보너스, 수당, 보험(민간의료보험) 같은 혜택	11	73	15
해고보상금(2년 근속 이후)	10	61	28
부당해고 시 법적 행동권(2년 근속 이후)	18	40	42
직업상 평가수당	13	68	20
서면근로계약서 청구권	45	31	24

자료 : CIPD(2013a), p.30.

〈표 2-13〉 사용자들의 답변-아래 혜택이 영시간 계약 종사자들에게 부여되나요?

구 분	비율(%)
직업상 병가수당	17
법정 병가수당	49
연차휴가	59
연금자동가입	38
법정 최소통보	52
법정 모성/부성/입양휴가 및 수당	41
부당해고 당하지 않을 권리(2년 근속 이후)	55
서면근로계약서 청구권	60
해고보상금(2년 근속 이후)	31
아무 혜택 없음	21

자료 : CIPD(2013a), p.29.

근속 이후 해고보상금을 지급하는지 여부에 대해서도 사용자의 31%가 그렇다고 답했는데, 종사자들의 답변은 3분의 1 수준인 10%에 그쳤다. 가족 관련 수당도 마찬가지다. 수당 혜택을 부여하고 있다는 사용자 답변(41%)과 그런 혜택을 누릴 수 있다는 종사자 답변(16%)이 크게 엇갈렸다.

이 외에 사용자 답변에서 인상적인 것은 아무 혜택이 없다는 답변도 21%를 차지했다는 점이다. 영국 정부가 근로빈곤층에 대해 기본적인 사회보장 혜택, 예컨대 소득 지원, 보충급여, 세액공제, 양육보조비, 임대주택 지원 등을 부여하고 있어 종사자들의 권리 보호 정도를 한국과 직접적으로 비교하기 어렵다 하더라도 근로를 제공하고 있는 종사자들에 대해서도 아무런 종사상의 권리를 부여하고 있지 않다는 사용자가 5명 중 1명꼴이라는 사실은 특기할 만하다.

3. 소 결

이상에서 살펴본 것처럼 영국에서 ‘employee’는 특정 사용자와 사용종속관계를 분명히 하는 자를 말하고, ‘worker’는 한국에서도 논란이 되고

있는 특수형태근로종사자를 말한다. 한국 근로기준법에서 ‘근로자’는 영국의 ‘employee’만을 지칭하는 것으로 해석될 수도 있다. 하지만 영국 법제에서 ‘worker’가 “employee보다 더 포괄적인 개념으로 노동관계법령상 최소한의 보호를 제공하기 위하여 고안된 법정(法定) 개념”(김근주, 2014b: 73~74)임을 감안할 때 근로기준법상의 ‘근로자’ 범주의 확장이라고 이해된다. 일정한 종속성하에서—그것이 지휘종속이든, 지배종속이든—임금을 목적으로 근로를 제공하고 있는 모든 개인을 근로자로 봐야 한다는 측면에서 ‘worker’를 ‘근로자’로 번역하는 것이 합당하다고 본다.²³⁾ 이 같은 개념 정의에 따라 ‘employee’는 특정 기업(사용자)과 고용관계를 전제로 한 개념이라는 점에서 ‘종업원’으로 번역하였다.

제6절 기업별 사례

영시간 계약에 따른 근로제공이 한국에서 흔히 발견되는 형태가 아니기 때문에 영시간 계약의 정의와 종사자들의 특징, 근로계약, 임금 및 근로조건, 종사상 지위 등을 살펴보았음에도 이 계약의 실체가 명확히 이해되지 않을 수 있다는 점을 감안, 기업별로 영시간 계약이 활용되고 있는 사례를 소개하겠다. 기업 사례는 모두 CIPD(2013a) 자료에 소개되어 있는 내용이다.

1. 허츠사

렌터카 회사인 허츠사(Hertz UK)는 크리스마스나 여름 휴가철에 사업이 집중되는 등의 수요변동에 대응하기 위해 영시간 계약 근로자를 활용하고 있다고 했는데, 이들의 종사상 지위는 모두 종업원(employee)이라고 밝혔다. 영시간 계약 종사자들은 모두 서면 계약을 체결하고 있고, 이 계

23) 영문으로 번역된 한국의 근로기준법(Labor Standards Act)에서도 근로자를 ‘worker’라고 번역하고 있다(제2조 정의).

약에는 임금과 근로조건, 각종 수당 등이 명시되어 있다. 시간당 임금은 같은 일을 하는 정규직과 비슷한 수준이라고 회사는 밝혔다. 또한 병가수당까지 포함해 종업원이 받을 수 있는 모든 법적 수당 혜택을 받을 수 있다. 회사는 또한 법정 최소 기준보다 높은 수준의 해고보상금(redundancy pay)을 지급하고 있으며 영시간 계약 종사자들에게도 4개월 이상 일을 한 경우, 회사 주식저축제도(company's share save scheme)에 참여할 것을 독려하고 있다.

만약 해당 종사자가 한 달 이상 일을 할 수 없는 상황일 때 계약은 종료되고, 만약 그 개인이 장래에 다시 고용되길 원할 때에는 재지원해야 한다는 것을 명시하고 있다고 했다. 근로제공 수락 의무는 없다. 하지만 한 달 동안 ‘계속해서’ 일이 제공되었는데 사전 합의 없이 수락하지 않은 경우에는 허츠사가 해당 계약을 무효로 할 수 있다고 했다. 만약 제공된 업무가 예고 없이 아주 촉박하게 취소된 경우, 영시간 계약 종사자는 해당 업무에 대한 최소 3시간분의 임금을 받을 수 있다. 또한 영시간 계약 종사자가 또 다른 사용자를 위해 일하는 것에 대한 제한은 없다.

2. 프로듀스 월드

식품품 판매회사인 프로듀스 월드(Produce World Group)는 총 735명을 고용하고 있는데, 이 가운데 약 40명이 영시간 계약을 맺고 농업이나 식품제조 파트에서 일하고 있다. 여기에 더해 250여 명의 파견근로자들도 있다. 회사 측은 이 두 가지 형태의 계약이 수요변동에 대한 대처의 필요성 때문에 도입된 것이라고 했다. 또한 종사자들에게 최대한의 유연성을 부여할 목적도 있다고 했다. 예컨대 감자영업(potato business)의 최고 수요기인 크리스마스 시즌이나, 고객의 요구가 갑자기 늘어 당장 일손이 필요할 때 영시간 계약을 활용한다는 것이다.

이 회사의 영시간 계약 활용의 특징 중 하나는 근로자들의 선택권을 보장한다는 점이다. 근로자들은 자신이 일하기 원하는 시간을 선택한다. 예컨대 회사가 어떤 생산 영역에 언제 사람이 필요한지 공고를 하면 그 공고에 대해 영시간 계약 종사자들이 스스로 자신의 이름을 기입함으로써

써 근로제공을 약정하는 방식이다. 물론 촉박하게 업무 수행이 요구될 경우에는 매니저가 대기자 명단에 올라와 있는 사람들에게 전화를 하여 근로제공을 요청한다. 영시간 계약 종사자의 다수는 학생이라고 했다. 학업과 근로를 병행할 목적이다. 또 다른 특징은 계약 양 당사자 모두에게, 즉 회사에게도, 영시간 계약 종사자 개인에게도 ‘24시간 전 통보 의무’를 부여한 점이다. 만약 종사자 개인이 다른 일로 약정된 근로를 수행하기 어렵게 된 경우 24시간 전에 통보해야 하고, 회사 역시 그 업무가 더 이상 필요없다고 판단된 경우 24시간 전에 종사자에게 알려야 한다.

이 회사의 영시간 계약 종사자들은 종업원(employee) 지위를 갖고 있다. 정규직과 비슷한 수준의 임금과 근로조건 등을 부여받을 권리가 있다.

3. 무어필즈 아이 NHS 병원

전국민의료서비스(NHS) 병원 중 하나인 무어필즈 아이 병원(Moorfields Eye Hospital NHS Foundation Trust)에서는 간호 인력을 영시간 계약을 통해 활용하고 있다. 이유는 역시 수요변동에 대처하고 파견근로자와 연장근로에 대한 비용을 줄이며, 휴가와 병가로 결원이 된 일자리를 대체하기 위함이다. 전체 병원 고용인력 1,800명 가운데 1,500명이 정규직이고, 275명의 간호사가 영시간 계약 종사자이다. 물론 일부 파견근로자도 있다. 이 병원의 영시간 계약 종사자들은 펄스(Pulse)라 불리는 외주화된 인력은행(outsourced staff bank)을 통해 고용된다. 이 인력은행은 유연근로를 원하는 사람들로부터 등록을 받아 필요 업무가 생길 때마다 공지를 하여 인력을 공급받는 하나의 임시인력 관리시스템이다. 이 병원은 2010년에 이 인력은행을 설립했는데, 파견업체에 대한 비용을 줄이고 연장근로 수준을 낮추는 것을 목적으로 하고 있다. 병원 측은 인력은행을 통해 병원에서 필요로 하는 인력을 그때그때 공급받을 수 있어 양자의 유연성을 동시에 획득할 수 있을 뿐 아니라 인력은행을 통해 등록하는 개인들의 기술수준 등을 관리할 수 있기 때문에 서비스의 질을 통제하는 데에도 유리하다고 밝혔다.

이 병원의 영시간 계약 종사자들은 병원과 직접 계약을 맺지 않는다.

인력은행(Pulse)이 계약 당사자이다. 인력은행이 임금을 지급하고, 병원에게 해당 근로시간만큼의 임금을 비용으로 청구하는 방식이다. 이 계약 하에서 병원은 근로를 제공해야 할 어떤 의무도 지지 않는다. 또한 영시간 계약 종사자도 제공된 일을 수락해야 할 의무는 없다. 만약 근로를 제공하기로 약정한 시간에 해당 종사자가 나타나지 않을 경우 병원 측은 인력은행에 이유를 물을 수 있고, 그 이유가 납득하기 어렵거나 한 번 이상 같은 일이 반복되는 경우 병원은 해당자를 다시 활용하지 않을 수 있다. 반대로 영시간 계약 종사자가 근로제공을 요청받고 출근을 했는데 필요로 된 업무가 취소된 경우는 거의 없다고 병원 측은 밝혔고, 만에 하나 그런 일이 발생했다면 해당 업무시간만큼 다른 일을 할 수 있도록 배치하고 있다고 했다.

4. 홀리데이 인

홀리데이 인 호텔(Holiday Inn) 리버풀 지점은 전체 96명의 고용인원 가운데 15명을 영시간 계약으로 활용하고 있다. 호텔 측은 수요변동에 대응하고 인력과견업체에 대한 비용을 줄이기 위함이라고 밝혔다. 이들 영시간 계약 종사자들은 계절적으로 수요변동에 대처하고, 컨퍼런스나 결혼식 같이 예측할 수 없는 수요 급증 상황에서 기존 직원들을 지원하는 업무를 담당하고 있다. 주로 시설관리(housekeeping)나 바(bar)에서 일을 한다. 호텔 측은 이들을 인력과견업체를 통하지 않고 직접 영시간 계약으로 채용함에 따라 연간 11,000파운드(약 1,928만 원)를 절감할 수 있었다고 밝혔다. 호텔은 영시간 계약이 사용자의 이해뿐 아니라 종사자 자신들의 이해, 즉 근로시간의 유연성을 함께 고려한 형태라고 강조한다. 실제 영시간 계약 종사자의 다수가 학생이기도 하다.

이 호텔 역시 영시간 계약 종사자들의 법적 지위를 종업원(employee)으로 분류하고 있다. 또한 영시간 계약 종사자들이 주당 특정 시간만큼 계속 일하였다면 5~6개월 후에 정규계약으로 전환할 기회도 부여하고 있다. 승진 기회도 부여된다. 호텔 측은 이 영시간 계약 형태가 현재 영시간 계약으로 종사하고 있는 다수, 특히 학생과 자녀를 가진 여성들의

요구에도 부합하는 것이라고 여기고 있다.

제공된 근로를 해당 종사자가 수락하지 않았다고 해서 불이익을 주지는 않는다. 다만 연속적으로 5번 혹은 6번 수락을 거부할 경우에만 불이익을 주고 있다. 만약 영시간 계약 같은 형태가 없었더라면 이 호텔은 단시간 근로, 즉 4시간 계약 같은 형태를 활용했을 것이라고 답했다. 하지만 업무 수요의 특성상 4시간을 초과하는 연장근로를 해야 할 경우가 있기 때문에 4시간 계약 같은 것은 시행하기 어려웠을 것이라고 덧붙였다. 또 하나 중요한 점은 더 이상 파견근로자는 쓰지 않는다는 것이다. 호텔 측은 파견근로자를 더 이상 활용하지 않는 이유에 대해 파견업체에 지불해야 하는 수수료 등 주로 비용문제 때문이라고 밝혔다.

제 3 장

영시간 계약 종사자 규모 및 증가 원인

이 장에서는 영시간 계약 종사자가 증가하는 원인을 분석해 본다. 크게 두 가지 측면에 주목했다. 하나는 고용유연성에 대한 규제효과이다. 즉 영국에서 2010년 제정되어 2011년부터 시행된 파견근로자보호에 관한 규정 영향이라는 주장이다. 이 규정에 따라 사용자가 12주 이상 파견 근로자를 사용할 경우 동일한 근로를 수행하는 사용사업주에게 직접 고용된 근로자들과 동등한 대우를 해야 한다는 것이 사용자들에게 부담을 줘 영시간 계약에 대한 선호를 확산시켰다는 것이다. 두 번째는 경기침체에 따른 사용자의 고용전략 변화로 파악하는 쪽이다. 이 논의를 위해 먼저 영시간 계약 종사자들의 규모와 증가 추이를 살펴본다.

제1절 규 모

영시간 계약 증가와 이들에 대한 낮은 처우가 문제로 부각된 것은 1990년대 중반이지만 본격적인 논란과 제도개선 필요성이 제기되기 시작한 것은 2000년대 중반 이후다. 2008년 금융위기 이후 다른 유럽 국가들과 달리 영국이 상대적으로 낮은 실업률과 높은 고용률을 기록하고 있는 가운데 그 요인 중 하나로 영시간 계약의 증가가 지목되면서 관심이 높아지기 시작했다. 특히 이 계약을 맺고 있는 종사자들이 들쭉날쭉한 근로일과 근로

시간 때문에 안정적인 수입을 확보하지 못하는 것은 물론, 각종 사회보장 혜택에서도 일부 배제되어 있다는 사실이 알려지면서 사회적 문제가 부각되었다. 그렇다면 왜, 영국에서 영시간 계약이 확산되고 있는 것일까?

앞서 제2장에서 살펴본 것처럼 영시간 계약의 증가는 2000년대 중반에 새롭게 나타난 현상이 아니다. 이미 1997년에 영시간 계약 종사자가 17만 명이 넘는다는 통계(Brinkley, 2013)도 있다. 정치적으로도 이슈였던 것으로 확인된다. 1995년 노동당 전당대회(Labour Party Conference)에서 토니 블레어 당시 영국 총리는 노동당 정부가 파트타임, 청년층 등 불안정 고용상태에 있는 노동자들이 노동시장에서 제대로 보호받을 수 있도록 하겠다는 약속과 함께 “영시간 계약을 종식시키겠다”고 밝혔다.²⁴⁾

1990년대 중반과 건뽀 볼 때 노동시장 상황과 영시간 계약에 대한 이해가 20년이 지난 지금과 같다고 할 수는 없다는 점에서 Brinkley(2013)는 2000년 이전과 이후를 직접 비교하기는 어렵다고 주장한다. 그럼에도 영시간 계약이 영국에서 지속적으로 논란이 되어 왔던 계약형태임에는 분명해 보인다.

그런 영시간 계약은 2000년에 22만 5천 명을 기록한 이후 2004년에 10만 8천 명까지 줄었다가 그 이후 다시 증가세를 보이고 있다. 2000~04년 동안의 감소세에 대해서는 해석이 분분한데, Brinkley(2013: 24)는 “명확한 답(wholly convincing story)을 갖고 있지 못하다”면서도 “이 기간 동안 실업률이 낮았던 데다 1999년 최저임금²⁵⁾이 도입되어 영시간 계약 종사자 활용의 유인이 낮아졌기 때문”이라고 분석했다.

유연노동 관행의 변화도 한 원인으로 지적할 수 있다. 1998년 근로시간규정²⁶⁾과 1999년 법정 최저임금이 도입되기 전에는 영시간 계약이 제공하는 유연성은 주로 비수기에는 근로자들을 퇴근한 것으로 처리하는(‘clock-off’ staff) 한편, 계속 기업이 보유하고 있으면서 필요가 발생할

24) 연설내용 원문은 “(...) Part-time employees will no longer be treated as second class citizens. There will be an end to zero-hours contracts.(...)”
<http://www.britishpoliticalspeech.org/speech-archive.htm?speech=201>.

25) National Minimum Wage Regulations 1999.

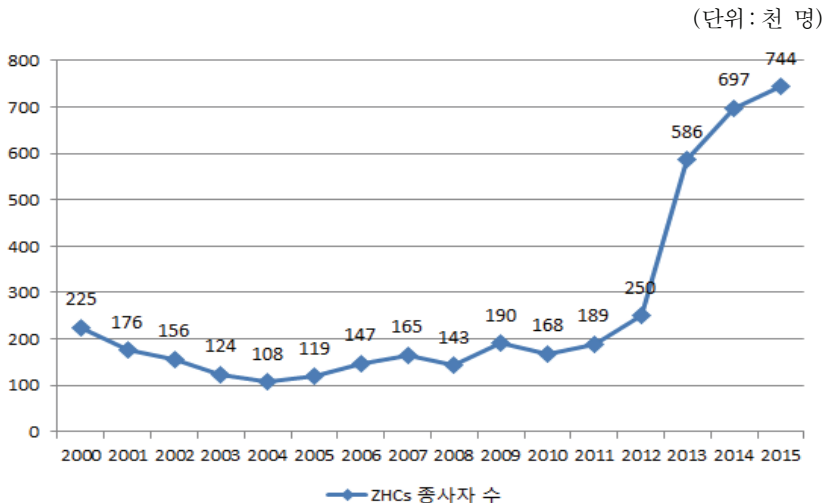
26) Working Time Regulations 1998.

때 언제든지 근로자들이 유급노동으로 복귀할 수 있도록 하는 방식으로 활용되었다(Pennycook et al., 2013). 하지만 각종 규정이나 몇몇 판례에서 온전한 휴식을 부여하지 않았다면 사업장 현장에 머물렀던 근로자의 시간은 유급으로 계산되어야 한다고 명시하자 이러한 방식이 더 이상 확산되지 않았다(Ibid.).

하지만 2004년 이후 다시 영시간 계약 종사자 규모는 증가세를 보이고 있다. 실업률이 높아졌고, 기업들이 증가하는 불확실성에 대응해야 한다는 부담을 더 크게 느꼈기 때문이라는 것이 주요 원인으로 거론된다. 그렇다면 2008년 금융위기 이후, 특히 2012년 이후 급격하게 증가하고 있는 영시간 계약 종사자 수는 어떤 이유로 설명할 수 있을까?

[그림 3-1]에서 보듯이 2012년을 기점으로 영시간 계약 종사자는 급격히 증가했다. 2012년 4분기 25만 명에서 1년 뒤인 2013년 같은 기간 동안 58만 6천 명으로 2배 이상 증가했다. 증가세는 지속되었다. 2014년 4분기 동안 70만 명으로 늘었다가 가장 최근 통계인 2015년 2분기 동안에는 74만 4천 명으로 늘었다(ONS, 2015a; 2015b).

(그림 3-1) 영시간 계약 종사자 추이(2000~15년)



자료: ONS Labour Force Survey, 각 연도.

비고: 2014년까지는 매년 4/4분기. 2015년도는 2/4분기 기준.

각 연도 2분기를 기준으로 보면 2014년과 2015년 1년 동안 영시간 계약 종사자는 62만 4천 명에서 74만 4천 명으로 12만 명이 증가했고, 전체 고용 인구에서 차지하는 비중도 같은 기간 2.0%에서 2.4%로 증가했다.

정부 통계가 과소 추산되어 있다는 지적도 있다. 내각에서 발표한 수치와 비교할 때에도 과소추산 가능성은 확인된다. 2013년 7월, 자유민주당 의원인 노만 램(Norman Lamb)은 사회서비스(social care) 영역에서만 30만 명이 넘는 사람들—적어도 이 분야 근로자 5분의 1—이 영시간 계약을 맺고 일하고 있다고 밝혔다(TUC, 2014: 2). 2012년 당시 영국 전역에서 영시간 계약 종사자가 25만 명이라는 영국 통계청(ONS)의 추계를 초과하는 것이다. 공인인력개발연구소(CIPD)는 스스로가 영시간 계약을 맺었다는 것을 인지하지 못하는 경우도 있는 만큼 그 수는 100만명 이상에 달할 것이라고 주장하고 있다(CIPD, 2013a). 실제 정부 공식통계인 통계청 자료로도 2015년 8월 11일부터 2주간 이 영시간 계약의 개수는 180만 개로 집계되었다(BBC, 2015). 물론 이는 영시간 계약 종사자가 아닌 계약의 수를 집계한 것이고, 계절적 요인이 크게 작용한 것으로 보여 직접적인 비교는 어렵다. 그럼에도 영시간 계약 종사자가 증가 추세라는 점에서 이견은 없다(인터뷰, 학계).

제2절 증가 원인

본 연구는 두 가지 측면에 주목해서 답을 찾고자 한다. 첫째는 고용유연성 규제 효과의 결과라고 보는 시각이다. 2011년 10월 파견근로자 보호에 관한 규정 시행으로 사용자들이 다른 형태의 유연노동력 활용을 꾀했기 때문이라는 것이다. 둘째는 이 규정과 별개로 사용자들의 인력관리 방식 변화가 영시간 계약의 증가를 가져왔다는 분석이다. 이를 검증하기 위해 본 연구는 기존 문헌과 영국 노동계(TUC와 그 가맹노조), 사용자(CBI), 정부(BIS) 관계자들을 상대로 한 인터뷰 내용을 주로 참고하였다.

영시간 계약의 증가 원인으로 거론되는 첫 번째 이유는 파견근로자 보

호에 관한 규정 시행에 따른 고용유연성 규제 효과이다. 이른바 ‘풍선 효과’라는 주장이다. 파견근로자에 대한 보호 강화가 사용자의 파견근로자 사용 유인을 떨어뜨리고 대신 별다른 규제가 없는 영시간 계약 활용을 촉진시켰다는 것이다. 영국은 파견근로자에 대한 EU 지침(directive)에 따라 2010년 파견근로자보호에 관한 규정을 마련하고 이듬해인 2011년 10월부터 시행하고 있다. 보호의 핵심은 파견근로자가 12주 이상 사용사업주가 고용한 정규직과 같은 일을 해왔다면 동등한 대우를 받을 수 있도록 한 것이다.

파견근로자 보호에 관한 규정(Agency Workers Regulations 2010)상의 파견근로자는 파견업체(temporary work agency)에 의해 파견되어, 사용사업주(hirer)의 지휘 감독 아래에서 특정 업무를 일시적으로 혹은 임시로 수행하는 자를 말한다. 이 파견근로자는 파견업체와 근로계약(contract of employment)을 체결할 수도 있고, 파견업체에 특정 업무와 서비스를 제공하는 다른 형태의 계약을 체결할 수도 있다.²⁷⁾

이들 파견근로자들이 12주 이상 정규직과 같은 일을 해왔다면 사용사업주가 직접 고용한 정규직과 동등한 대우를 받을 자격이 있다.²⁸⁾ 동등한 대우에는 임금, 근로시간, 야간근로, 휴식주기 및 시간, 병가, 연차휴가, 모성휴가,²⁹⁾ 입양휴가 등이 포함되고, 이때 ‘임금’에는 정규직 근로자에게 부여되는 다양한 이름의 임금, 즉 보너스, 커미션, 휴일수당 등이 포함된다.³⁰⁾ 사용사업주는 이 규정들을 준수하기 위해 시간외활동과 교대·시간외 근무 수당 또는 위험수당 산정의 기준이 되는 기본임금(basic pay, 파견근로자가 직접 사용사업주에게 고용된 것과 같은 수준의 연봉에 기반한), 사용사업주가 운영하는 각종 보너스 제도, 연차휴가 제도 등에 대한 세부 정보를 파견사업주에게 제공하여야 한다(BIS, 2011: 43).

27) Agency Workers Regulations 2010, 제3조. 굳이 계약형태를 언급하는 이유는 뒤에서 설명할 파견근로자보호규정 적용제외(Swedish derogation) 계약과도 관련이 있기 때문이다.

28) Agency Workers Regulations 2010, 제5조 및 제7조.

29) 여성만 해당된다. 규정에서는 maternity leave만을 규정하고 있다.

30) Agency Workers Regulations 2010, 제6조 및 제7조.

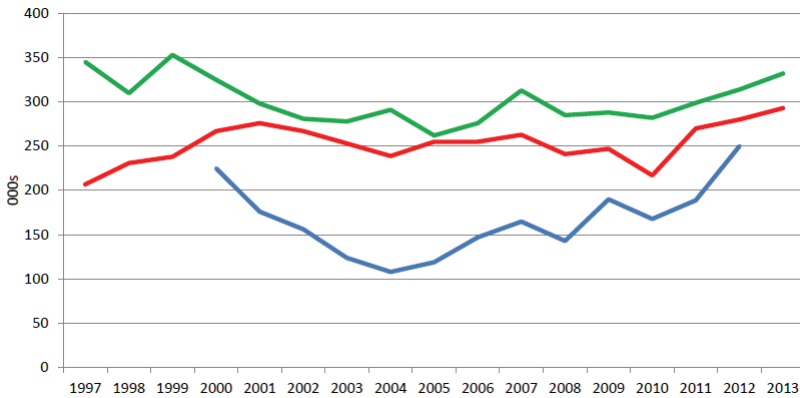
12주 이상 한 명의 사용자를 위해 일한 파견근로자에 대한 권리만 부여한 것은 아니다. 모든 파견근로자는 사용업체에서 일하기 시작한 첫 날부터 직원식당이나 육아보육실, 주차장, 샤워실, 대기실, 기도실 등을 정규직과 함께 사용할 수 있고 정규직에게 제공되는 출퇴근 등 교통 서비스도 동등하게 제공받을 수 있다. 또한 사용업체의 구인정보를 즉시 확보할 권리도 갖는다. 이 경우 사업주는 국민보험 기여금 및 법정 병가급여를 포함한 대가를 파견회사에 지급하며 파견회사가 근로시간 규제와 관련한 근로자 권리를 유지할 책무를 진다. 이에 따라 사업주는 동 기간 이후 해당 근로자가 동일한 처우를 받고 있음을 확인할 수 있도록 사업체 내의 관련 근로조건에 대한 정보를 파견회사에 제공하여야 한다. 또한 사업주는 파견 직원이 직원식당이나 육아실과 같은 공유시설을 사용할 수 있도록 하여야 하며 첫 근무일부터 결원정보를 제공하여야 한다. 파견 직원의 직장 내 보건과 안전에 대한 책임도 사업주가 진다(외교부, 2013).

이 같은 파견근로자보호규정이 사용자의 부담을 증가시켜 이를 대체하기 위해 영시간 계약 활용이 확산되었다는 것이 증가 원인 중 하나로 거론된다. 하지만 Brinkley(2013)는 파견근로자보호규정의 시행이 영시간 계약 활용을 늘렸다는, 이른바 풍선효과 주장을 지지하기 어렵다고 한다. 그 이유는 다음과 같다. 영시간 계약 종사자가 급증한 기간은 파견근로자 규정 시행보다 몇 년(several years) 이를 뿐 아니라 파견근로자 규정이 시행된 2011년 이후 파견근로자 수가 오히려 늘었다. 실제 2013년 1분기에는 그 규모가 1997년 이후 최고치를 기록했다.

적어도 이 분석에 따르면 2011년부터 시행된 파견근로자 규정이 사용자의 부담을 증가시키기 때문에 파견근로를 대체하기 위해 영시간 계약을 활용하는 방식으로 사용자의 고용전략이 ‘선회’했다는 뚜렷한 증거를 찾기는 어렵다.

그렇다면 파견근로가 아닌 다른 임시직 근로(casual work)를 대체했을 가능성은 없을까? 이 역시 상관관계가 그리 높지 않다는 것이 Brinkley의 주장이다. [그림 3-2]에서 보듯, 임시직 근로, 파견근로, 영시간 계약 종사자 수는 2008년부터 모두 증가세를 보이고 있다는 점 외에 엄밀한 상관관계를 보이고 있지 않다(Brinkley, 2013).

(그림 3-2) 영시간 계약, 파견근로, 임시직 근로 추이(1997~2013년)



주: 1) 그래프 위에서부터 임시직 근로, 파견근로, 영시간 계약 순.

2) 임시직 근로와 파견근로는 노동력조사(LFS) 1분기, 영시간 계약은 4분기 자료임.

자료: Brinkley(2013), p.24.

이는 영시간 계약이 법상 정의된 용어가 아니기 때문에 조사에 응한 사람들마다 스스로의 고용형태를 규정하는 방식이 다르기 때문이기도 하다. 영시간 계약을 맺었다더라도 자신이 거의 풀타임에 가깝게 많은 시간을 정기적으로 일하고 있는 사람들은 자신을 정규직이라고 분류하기도 하고, 유연한 근로시간과 들쭉날쭉한 근무 일 때문에 자신을 임시직 혹은 호출근로(on-call)라고 분류하는 경우도 있다.

이와 관련, Pennycook et al.(2013)은 특정 계약이 다른 계약을 대체했다고 보기보다는 경기침체가 파견근로자는 물론 영시간 계약 종사자를 포함한 모든 형태의 취약고용을 증가시키고 있다고 주장한다.

물론 파견업체에 대한 수수료 부담이나 파견근로자보호규정상의 부담을 지지 않으려고 영시간 계약으로 전환하고 있다는 사례는 확인된다. Pennycook과 연구진이 인터뷰를 한 노사 대표자들의 증언에 따르면, 파견근로자보호규정이 시행된 이후 일부 사용자들이 동등대우 규정 적용을 피하고 인력파견업체에 대한 수수료를 절감할 목적으로 파견근로자를 더 활용하기보다는 영시간 계약 종사자를 직접 채용하는 방향으로 전환하고 있다. 실제 앞서 살펴본 기업 사례 가운데 홀리데이 인 리버풀 지점은 더

이상 파견근로자를 쓰지 않고 영시간 계약 종사자를 활용함으로써 (그렇지 않았으면 파견업체에 수수료 명목으로 지급해야 했을) 연간 2천만 원 가량을 절감할 수 있었다고 밝혔다(CIPD, 2013a).

하지만 기업들이 주로 파견근로 대신 영시간 계약 종사자를 활용한다고 답변한 이유를 보면 파견업체에 대한 수수료 절감, 수요 변동에 대한 더 많은 인력운용의 유연성 확보 등이 대부분이어서 2010년 파견근로자 보호규정 시행이 더 많은 영시간 계약 종사자를 양산했는지 인과관계를 따지기에는 한계가 있다. 파견근로자보호규정의 어떤 경직성을 피하기 위해 영시간 계약을 선호하는지에 대한 분석은 아직 명쾌하게 제출되고 있지 않다. 다만 파견근로자보호규정 시행 이후 1년 동안 파견직, 임시직, 영시간 계약이 모두 증가세를 보이고 있기 때문에 대체효과 여부를 따지기에는 아직 이르다는 평이다.

이와 관련하여 파견근로자보호규정상의 동등대우 조항의 적용예외 계약(Swedish derogation)³¹⁾을 살펴볼 필요가 있다. 이 계약이 곧바로 영시간 계약(zero hours contract)으로 간주되는 것은 아니지만(ACAS, 2013) 파견근로자보호규정상의 동등대우에 관한 사용자 의무를 일정하게 면제해준 것이기 때문이다.

적용예외 계약은 파견업체가 해당 파견근로자(agency worker)와의 계약 사이(between agency assignments)에 일정 수준의 임금을 지급하면 파견근로자보호규정상의 동등임금 지급 의무로부터 면제받을 수 있음을 규정한 것이다(ACAS, 2013).³²⁾ 이 적용예외 계약하에서 파견근로자는 파견근로자(agency worker)가 아닌 파견업체의 종업원(employee) 지위를 갖는다. 이 계약하의 파견근로자(agency employee)는 12주 이상 일했다라도 정규직과 동등한 임금을 받을 수는 없다. 영국 정부 관계자는 “이는 각각의 파견계약 사이에 임금을 지급하기로 한 계약, 즉 ‘pay between assignments’”라며 “파견근로자가 파견업체와 계약기간의 정함이 없는 근로계약(permanent contract of employment)을 체결하면 파견근

31) 동등대우 제외규정의 이름에 스웨덴이 들어간 것은 스웨덴 정부의 요청에 의한 조항이기 때문이다.

32) ‘Understanding Swedish derogation’, <http://www.acas.org.uk/?articleid=4162>.

정상의 동등 임금지급 규정에서 적용예외를 받을 수 있다”(인터뷰, BIS).

조정·알선·중재위원회(ACAS, 2013)에 따르면, 계약 사이에 지급해야 할 임금은 지난 12주 동안 가장 높았던 임금률을 기준으로 적어도 절반은 되어야 하고, 법정 최저임금보다 낮아서는 안 된다. 또한 해당 계약이 종료되기 전에 계약 사이의 임금(payment between assignments)은 최소 4주 동안 지속적으로 지급되어야 한다. 본 연구 인터뷰에 응한 한 학계 전문가는 이렇게 설명했다.

“(Swedish derogation 계약하에서는) 파견계약상의 특정 업무 수행이 종료되고 새로운 계약이 시작되기 전의 기간 동안 해당 근로자는 하루 3~4시간분의 최저임금수준의 임금을 받으면서 파견업체와 고용관계를 지속한다는 것이다. 해당 근로자는 새로운 계약을 체결할 때까지는 - 물론 근로를 제공하지는 않지만 - 하루 3~4시간분의 임금을 받는다는 이유로 12주 이상 근로한 이후에도 정규직과 동등대우를 받을 수 없다.”(인터뷰, 학계)

당초 유럽연합 차원에서 이 조항이 동의된 것은 만약 정규직과 동등 임금, 동등대우의 적용을 받는다면 오히려 임금수준이 더 떨어질 가능성이 있는 특별한 유형의 파견근로자-예컨대 급여수준이 높은 언론인이나 컴퓨터 소프트웨어 디자이너-들을 염두에 둔 것인데 영국에서는 파견근로자보호규정상의 동등대우 의무를 피하기 위해 사용되고 있다는 지적이다(Unite, 2013). 이 적용예외(Swedish derogation) 계약하에서 파견근로자들은 동등대우도 받지 못한 채 고용이 유지된다는 이유로 주당 1~4시간분의 최저임금밖에 지급받지 못하고 있다고 영국 노동계는 지적하고 있다. 조합원 140만 명의 영국 최대 노조인 유나이티트(Unite, 2013)는 약 30%의 파견근로자들이 적용예외 계약을 맺고 있는데, 특히 물류업과 제조업에 이 같은 계약이 많다고 밝혔다.

하지만 정부 측은 임금수준과 관계없이 적용예외 계약은 근로자들에 게도 유리한 계약이라고 판단하고 있다. 고임금군의 파견근로자들³³⁾은 비교대상군인 정규직보다 높은 임금을 받고 있기 때문에 파견근로자보호

33) 본 연구가 인터뷰한 BIS 관계자는 비교대상인 정규직보다 더 높은 임금을 받는 파견근로자가 전체의 3분의 1 수준에 육박한다고 말했다(인터뷰, BIS).

규정상 동등대우 규정을 적용받기보다 적용예외(opt-out) 상태에서 고용의 연속성(continuity of employment)을 확보하는 것이 더 유리하다고 판단할 수 있다는 것이다. 또한 저임금 부분의 파견근로자들은 비교대상군의 정규직 역시 저임금을 받는 경우가 많기 때문에 동등대우가 그렇게 매력적인 보호 장치가 되지 못한다는 것이다.³⁴⁾

이처럼 평가는 엇갈리지만 동등대우 조항의 적용예외 여지가 있는 만큼 파견근로자보호규정이 기존의(혹은 필요로 되는) 파견근로자를 영시간 계약 종사자로 대체할 유인으로 작용하지 않는다는 논지의 근거가 된다.

또 다른 영시간 계약 종사자 증가 원인은 사용자 고용전략의 변화이다. CIPD(2013a) 조사에 따르면, 2013년 여름과 가을 노동시장 전망 조사에서 사용자(1,432명)의 25%가 지난 3년 사이에 영시간 계약 종사자들을 활용하기 시작했다고 답했다. 물론 2010년 이전에 이미 영시간 계약을 도입했다는 답변이 거의 절반(47%)을 차지하긴 했지만 최근 들어 활용하기 시작한 사용자들의 비율이 4분의 1로 집계된 것은 최근의 영시간 근로 종사자 증가 추이를 반영한다.

Pennycook et al.(2013) 역시 장기적인 경기침체가 영시간 계약 활용 증가의 주요 원인이라고 분석한다. 수요는 불확실하고 경기회복세는 분명치 않은 상황에서 많은 민간부문의 기업들은 그들의 사업운영을 위해 더 많이 영시간 계약에 의존하고 있고, 공공부문에서도 재정지출에 대한 압박 때문에 비용절감의 일환으로 영시간 계약을 활용하고 있다는 것이다. 긴축정책의 영향을 가장 많이 받은 곳 중 하나가 사회적 돌봄 영역인데, 특히 가정방문 돌봄 서비스를 담당하는 근로자의 56%가 영시간 계약 종사자인 것으로 확인되었다(Bessa et al., 2013).

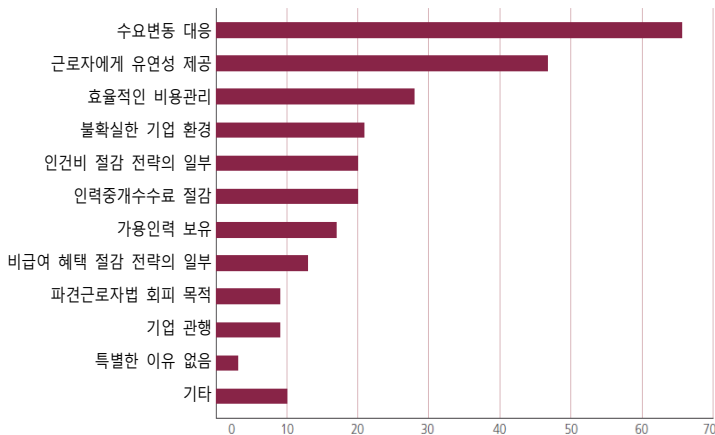
그렇다면 사용자들은 왜 영시간 계약을 선호하는 것일까? CIPD(2013a)는 단연코 유연성(flexibility)을 강조한다. 유연성이 사용자의 영시간 계약 활용 근거(rationale)의 핵심이라는 것이다. [그림 3-3]에서 보듯이 사

34) 인터뷰 원문은 다음과 같다. “If you are an agency worker in a minimum wage sector, everyone around you is getting minimum wage as well, so you don’t benefit from having equal pay.”(인터뷰, BIS)

용자들이 제시한 영시간 계약 활용 이유 중 가장 많은 응답(66%)은 수요의 변동성(fluctuation in demand)이었다. 일이 예상 밖으로 변동이 심하여 불확실성에 대비하기 위해 활용하고 있다는 것이다. 실제 사용자의 대부분은 수요의 변동에 대응하기 위해 영시간 계약을 체결하고 이를 통해 유연성(flexibility)을 확보하고 있다고 답했다(CIPD, 2013b).³⁵⁾

효율적인 비용관리(cost efficiency)를 위해서라는 응답(28%)이 뒤를 이었다. 영시간 계약이 실제 제공된 근로시간에 대해서만 보수를 지급하고, 근로가 제공되지 않은 시간 동안에는 일반 근로계약처럼 휴업수당 지급 등 기업이 노동법상의 사용자로서 책임을 지지 않아도 되기 때문에 인력의 탄력적 활용에 따른 인건비 절감이 가능한 계약인 것이다(김기선, 2015). 기업이 영시간 계약을 활용하는 다음 이유로는 불확실한 기업 환경 때문(21%), 채용과 인력알선업체 비용을 피하기 위해서(20%), 임금비용을 낮추기 위한 전략 차원(20%) 등이 꼽혔다. 그런데 흥미로운 것은

[그림 3-3] 사용자의 영시간 계약 활용 이유



대상 : 영시간 계약을 체결하는 모든 기관(n=203)

자료 : CIPD(2013a), p.12.

35) 사용자는 또한 영시간 계약을 계약 상대방인 개인에게 유연성을 제공하기 위한 수단이라고 여기고 있다(CIPD, 2013b). 기업과 개인 모두의 유연성 요구에 부합하는 계약이라는 것인데, 실제 그런 계약으로 기능하는지 여부는 별개 문제다.

그들의 직원들에게 유연성을 제공하는 수단으로 이 계약을 활용하고 있다는 사용자들도 응답자의 절반(47%)을 차지했다는 점이다. 뒤에서 논의하겠지만 CIPD는 이 응답결과를 근거로 영시간 계약이 수요변동 등에 대처하기 위한 사용자의 요구뿐 아니라 일과 삶의 양립(work-life balance) 등을 위한 근로자들의 요구에도 충실한 계약형태라는 점을 강조하고 있다.

이 같은 영시간 계약 활용 사유는 기업 사례조사에서도 비슷한 경향을 띠고 있음이 확인된다. 전체 고용인원 1천 명 가운데 약 300명과 영시간 계약을 맺고 있는 렌트카 회사 허츠사(Hertz UK)는 영시간 계약을 활용하고 있는 것과 관련, 세 가지 이유를 들고 있다(CIPD, 2013a). 첫째, 이 계약이 수요 변동성(fluctuation in demand)에 효과적으로 대응할 수 있는 형태이기 때문이다. 이 회사는 자신의 사업이 크리스마스, 이스터(Easter), 여름 휴가철 등 성수기에 사업이 피크를 이루기 때문에 계절적 사업(seasonal business)이라고 기술하고 있다. 둘째, 해당 사업의 경쟁이 매우 치열하기 때문에 인력활용에서도 더 많은 유연성이 필요하기 때문이다. 셋째, 정규직 일자리에 인력을 충원하는 수단으로 활용하고 있다고 했다. 실제 정규직의 10~20%가 영시간 계약 종사자 출신이고, 심지어 현재 이 회사의 국제파트 담당 대표도 영시간 계약 종사자로 일을 시작했다고 한다.

수요변동에 대한 대응과 위험 관리 외에도 Pennycook et al.(2013)은 기업들이 영시간 계약을 활용하는 두 가지 이유를 더 제시하고 있다. 하나는 인력에 대한 초기 비용을 줄이기 위함이다. 언제든 호출할 수 있는 훈련된 근로자들을 보유하고 있다는 것은 노동수요가 증가할 때 추가적인 채용 및 훈련 비용이나 인력파견업체에 대한 비용 지불 없이 바로 인력을 활용할 수 있다는 것을 말한다. 대학 등 고등교육기관에서 영시간 계약 종사자가 많이 확인되는 것도 이러한 이유 때문인 것으로 해석된다. 또 다른 이유는 사용자의 의무를 회피하기 위한 수단으로 영시간 계약을 활용한다는 점이다. 이는 영시간 계약 종사자가 모두 종업원(employee) 지위를 갖는 것이 아니라는 점에서 확인된다. 일부 사용자는 종업원에게 부여되는 권리, 즉 모성/부성휴가, 유연근로 신청 권한, 해고보상금 등과

같은 사용자 의무를 피하기 위해 영시간 계약을 활용하고 있다는 것이다. 심지어 정규직이었다가 영시간 계약으로 전환할 것을 요구받는 사례도 있었다(Ibid.).

CIPD(2013a) 조사에서는 영시간 계약 활용 이유와 유사한 또 다른 질문을 던졌는데, 영시간 계약 종사자들의 전형적인 근로시간을 기술하는 가장 합당한 표현이 무엇인가, 하는 것이다. 앞선 질문에 대한 답과 비슷하게 절반이 조금 넘는 사용자들은 영시간 계약 종사자들의 근로시간은 수요의 변동성에 따라 결정된다고 답했다. 매주 영시간 계약 종사자들의 근로시간이 크게 차이가 난다는 답변도 10%를 차지했다.

하지만 응답 사용자의 20%는 매주 근로시간이 거의 비슷하다고 답했는데, 이는 수요 변동성 혹은 기업 환경의 불확실성과는 정반대의 견해다. 또한 특징적인 것은 영시간 계약 종사자들의 근로시간이 개인의 요구와 필요에 의해 결정된다는 답변도 8%를 차지했다는 점이다. 이 역시 후술할 경제활동참가 인구의 다양성에 따라 요구되는 근로시간의 유연성과 탄력성이 영시간 계약의 증가에 반영되었다는 점을 웅변하는 것이어서 추후 논의가 필요한 대목이다.

제3절 전 망

기업을 둘러싼 환경이 점점 더 불확실해지고 경쟁이 치열해질 것이라는 전망이 달라지지 않는 한 영시간 계약은 기업의 노동력 활용 장기 전략의 주요 축을 이룰 전망이다. CIPD(2013a) 조사 결과, 45%의 사용자가 영시간 계약 종사자들을 활용하는 것은 기업의 장기, 예컨대 앞으로 4년 혹은 그 이상의 기간 동안 노동력 활용 전략의 특징이 될 것이라고 답했다. 앞으로 2년 혹은 3년간 중기 특징이 될 것이라는 답변은 24%였고, 앞으로 12개월 동안만 인력운용 전략의 주요 축이 될 것이라는 답변은 15%에 그쳤다. 부문별로는 민간부문에 비해 시장경쟁 압박을 덜 받는 공공부문 사용자 가운데 영시간 계약을 앞으로도 지속적으로 활용할

것이라는 답변이 58%를 차지했다는 점이다. 오히려 민간부문은 40%였다. 이는 2008년 금융위기 이후 영국 정부가 긴축재정정책을 펴면서 공공부문의 기관들이 예산압박을 받고 있기 때문인 것으로 해석된다.

하지만 영시간 계약 종사자의 현재까지 증가세와 관련해 정부(BIS) 관계자와 전문가들은 일정한 선에서 정점을 기록한 뒤에 증가세가 주춤할 것이라고 전망했다. 본 연구 과정에서 인터뷰에 응한 공인인력개발연구소(CIPD) 관계자는 이렇게 말했다.

“우리(CIPD)는 영시간 계약 종사자가 앞으로도 최근 2~3년 동안 확인됐던 만큼의 증가세를 보일 것이라고 생각하지는 않는다. 최근의 증가세는 실제 종사자들이 늘어난 것도 있겠지만 사회·정치적으로 문제가 확산되면서 영시간 계약에 대한 인지도가 높아졌기 때문이기도 하다. 영시간 계약을 앞으로 활용하겠다는 사용자들은 그리 많지 않다. 이는 기업의 이미지에 미치는 효과도 있기 때문이다. 경기 변동 요인도 감안해야 한다. 따라서 앞으로도 지금과 같은 증가세를 보일 것이라고 전망하지는 않는다. 다만 약간의 증가(small upward trend)가 예상된다.”(인터뷰, CIPD)

이와 관련, Brinkley(2013)는 영시간 계약 종사자의 증가로 영국 노동시장 내에서의 유연근로 확대 또는 고용구조의 장기변화를 설명하기는 어렵다고 했다. 그는 독립자영업자의 성장과 같은 최근의 추이가 지속된다면 이는 변화의 조짐으로 여겨야 하나 현재 이를 근본적인 구조변화로 보는 것은 무리가 있다는 분석을 내놨다. 당분간 영시간 계약 종사자의 비율이 높아지더라도 이는 전체 노동시장에서 작은 부분을 차지하는 데 그칠 것이라는 전망이다. 따라서 그는 영시간 계약이 민간부문의 고용 성장을 주도하는 데 역할을 해야 한다거나, 영국 노동시장에서 고용관계 구조를 재편하는 일부로 봐야 한다거나 하는 견해에 대해서는 회의적이라고 말했다.

제 4 장

노동시장 및 종사자에 미친 영향

이 장에서는 영시간 계약 종사자 증가가 노동시장과 종사자에게 어떤 영향을 미쳤는지를 분석한다. 영시간 계약 증가가 근로자 개인은 물론 사회, 경제적으로 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 판단은 엇갈린다. 유일하게 동의되는 부분은 영시간 계약의 증가가 2008년 금융위기 이후 상황에서도 영국이 예상보다 낮은 수준의 실업률, 높은 수준의 고용률을 달성할 수 있었던 주요한 요인 중 하나라는 점이다(Brinkley, 2013). 하지만 ‘고용률’로 측정되는 영국의 노동시장 상황이 긍정적이라는 것이 영시간 계약 종사자 증가가 노동시장에 미치는 긍정적 영향이라는 점을 그대로 보여주진 않는다. 일자리의 양 증가가 일자리의 질이 향상되고 근로자 개인의 만족도가 증가했다는 것을 의미하지는 않기 때문이다.

사용자들은 사용자와 근로자 모두에게 유익하다고 주장한다. 사용자들에게는 보다 나은 유연성을 제공하고 있고, 근로자들에게는 정규직 고용으로 이전해 갈 수 있는 디딤돌(steppping stone)로서 기능할 뿐 아니라 일과 가사 및 육아 사이에서 균형을 이루는 기회를 부여한다는 점에서다. 하지만 노동계는 워킹푸어(working poor)를 양산하고 더 많은 사람들을 푸드뱅크(food bank)와 페이데이론(pay-day loan)³⁶⁾에 의지하게 만드는 등 근로대중을 착취하는 수단으로 기능하고 있다고 비판하고 있다(TUC, 2014: 2). 이 장에서는 영시간 계약이 고용의 양과 질에, 또한 사회적으

36) 푸드뱅크는 저소득층에 대한 식량지원기관을, 페이데이론은 급여일에 갚는 조건의 소액대출제도를 말한다.

로 어떤 영향을 미쳤는지 살펴보겠다.

두 가지 측면에 주목했다. 첫째, 고용의 양에 미친 영향이다. 다시 말하면 실업 해소에 긍정적으로 기여했는지 여부이다. 수치상의 고용률은 회복세를 보이고 있을 뿐 아니라 1971년 고용률 통계를 작성한 이래 최고치(73.2%)를 기록했다. 경제성장이 뚜렷하지 않은 상황에서 이처럼 고용률이 늘어 최고치에 이른 것은 영시간 계약 같은 유연근로 종사자 급증과 무관하지 않다. 재론의 여지는 없어 보인다. 그렇다면 질문은 고용의 질에는 어떤 영향을 미쳤는지로 이어진다. 본 장의 핵심 질문이다. 영시간 계약의 증가가 정규직 신규채용 축소와 비정규직 일자리 확대로 이어졌는지, 일과 삶의 균형이라는 측면에서 개인의 유연성 확보에 기여했는지 여부 등에 초점을 두고 살펴보겠다.

영국노총은 2014년 기업협신부(BIS)가 실시한 영시간 계약 현황 검토 과정(review)에 자신들의 입장을 담은 보고서를 내고 현재 관행이 갖고 있는 문제점을 지적했다(TUC, 2014: 4-6).³⁷⁾ 이 보고서에 따르면, 앞서 2장에서 지적한 낮은 임금과 불완전고용이라는 점 외에 우선, 영시간 계약이 초래하는 임금의 불안정성이 문제로 지적된다. 영시간 계약 종사자들의 4분의 3이 자신들의 근로시간이 주마다 다르다(vary each week)고 답했다(Brinkley, 2013).

노동력조사(LFS) 질문 중 하나는 주간 근로시간이 변하는지(vary) 여부인데, 이에 대해 대부분이 ‘그렇다’라고 응답했다. 영시간 계약 종사자의 75%는 매주 근로시간이 바뀐다고 답했다. 영시간 계약이 갖는 특징 중 하나가 단기 시간 변동이 가능하다는 점인데 일반 근로계약하의 근로자들 가운데 40%만 주당 근로시간이 변한다고 답변했다는 점을 감안하면 영시간 계약 종사자들이 근로시간의 변동을 경험하는 폭이 2배가량 크다는 점을 알 수 있다(Brinkley, 2013). 변동성이 강한 근로시간은 제 공한 근로시간에 따라 임금도 들쭉날쭉해진다는 것을 의미한다.³⁸⁾ 때문

37) 보고서 제목은 “영시간 계약 남용 중단(Ending the abuse of zero-hours contracts : TUC response to BIS consultation)”이다.

38) 이에 대한 더 자세한 논의는 영시간 계약을 둘러싼 쟁점 가운데 개인의 선호에 따른 유용한 계약인지, 극심한 불확실성과 불안정성을 내재한 계약인지를 다룬 제5장 제3절 참조.

에 다달이 내야 하는 월세나 모기지(mortgage) 상환금, 다른 생활비를 충당하는 것은 물론 미래를 위한 재정 계획을 세우는 것을 어렵게 한다. 둘째, 자신의 삶과 가족에 대한 영향이다. 유연성을 극대화하는 방식의 이 근로계약에 따라 매주 근무일 및 근무시간을 미리 알 수 없기 때문에 안정적으로 개인 생활을 하기 어렵고, 특히 자녀나 가족 내 고령자 돌봄 시간을 조직하는 것을 어렵게 한다. 셋째, 법에 보장된 각종 권리를 누리 기 어렵다는 점이다.³⁹⁾ 넷째, 법적 권리와도 연관되는 사항인데, 영시간 계약 종사자들이 정규직보다 부당한 대우를 받거나 일자리에서 착취받을 가능성이 더 높다는 점이다. 또한 특정 시간 이상 일을 해야만 자격이 부여되는 각종 사회보장 혜택을 받기 어렵다는 점도 지적될 수 있다.

영시간 계약 종사자들이 사회보장법 관련 혜택에서 배제될 가능성이 높다고 주장하는 Adams and Deakin(2014)의 설명을 들어보자. 2013~14년 동안 국민보험(National insurance)을 내야 하는 소득의 하한선(lower threshold)은 주당 109파운드인데, 노동력조사(LFS) 결과 영시간 계약 종사자들의 주당 평균 임금은 236파운드로 하한선을 웃도는 것으로 조사되었다. 하지만 근로시간 변동에 따라 주당 임금도 달라지기 때문에 특정 주의 임금이 109파운드가 되지 않는 경우가 발생할 수 있고, 이는 기여기간(contributory record)에도 부정적인 영향을 미친다. 일자리를 잃었을 때 구직수당(jobseekers' allowance)을 수령하기 위한 최소 기여 기간에도 영향을 미친다. 또한 신청 전 8주 동안의 평균임금이 하한선(lower earning limit)보다 높아야 수령 가능한 법정 병가수당이나 모성 보호휴가수당 등의 혜택에서도 적용 배제될 가능성이 있다. 실업기간 동안 사회보장 혜택을 받기 위해 확보해야 하는 사회보장 크레딧(social security credits)도 영시간 계약하에서 사용자의 근로제공 요청(call)을 기다리는 기간에는 적용되지 않을 수 있다는 점도 지적된다.

이와 함께 TUC 보고서는 주당 16시간을 일해야 자격이 부여되는 소득공제혜택을 예로 들었는데, 영시간 계약 종사자의 근로시간이 주마다 차이가 나기 때문에 특정 주에 16시간 이상 일했어도 혜택이 미뤄지거나, 혜택을 받을 수 있는지 여부를 몰라 불확실성만 증가시키는 상황으로 내

39) 이들의 종사상 지위와 법적 권리에 대해서는 제3장과 제5장 논의 참조.

몰 수 있다는 것이다.

하지만 모든 영시간 계약을 부정적으로 볼 수만은 없다는 주장도 있다. 종사자 개인이 그러한 유연성, 그러한 변동성을 원하는 경우도 있기 때문이다. 영국산업연맹(CBI)의 고용 및 기술부서 디렉터이기도 한 Matthew(2014)는 유연성 확보가 자신들에게 유리하기 때문에 영시간 계약을 선택하는 근로자들이 있다고 강조한다. 물론 그는 모든 영시간 계약 종사자들이 자발적으로 이 계약을 선호하여 택한 것이라고 말할 수는 없지만, 이 계약 종사자의 수를 줄이는 것이 아니라 나쁜 관행(bad practices)을 없애는 규제를 도입함으로써 기업과 근로자 모두에게 이러한 유연성이 도움이 될 수 있도록 해야 한다는 주장을 편다.

제 5 장

영시간 계약을 둘러싼 쟁점

앞서 살펴본 영시간 계약 종사자의 규모와 증가 추이, 고용의 양과 질 및 사회적으로 미친 영향에 대한 분석을 중심으로 이 장에서는 영시간 계약을 둘러싼 쟁점을 살펴본다. 계약 그 자체에 대한 접근을 하자면, 이 계약을 근로계약으로 볼 수 있는지 여부, 이러한 계약이 불공정한 것인지, 또한 노동권을 침해하는지, 이러한 근로계약을 규제할 필요가 있는지, 있다면 어떤 규제의 내용이 필요한 것인지가 주된 논의내용이다. 이 장에서는 좀 더 근본적인 질문도 던진다. 이러한 형태의 근로계약이 ‘산업적 시민권’의 관점에서 노동안정성(labour security)과 어떤 상관관계를 갖는가 하는 점이다.

제1절 근로계약 vs. 무효인 계약

먼저 영시간 계약을 ‘근로계약’으로 볼 수 있는지 여부를 살펴본다. 결론부터 말하면 단일한 답을 찾기 어렵다는 것이다. 영시간 계약의 실체에 따라, 예컨대 종사자의 노무제공 거부권 여부에 따라 달리 판단해야 한다는 주장도 있고, 아예 계약 자체를 ‘무효’로 봐야 한다는 주장도 있다. 또한 의무의 상호성 요건을 재검토해야 한다는 지적도 있다.

김기선(2015)은 영시간 계약이 사용자의 근로제공 요구가 있을 때 요

청을 받은 종사자가 응해야 하는 경우와 이를 거부할 수 있는 경우로 나뉘는 만큼 각각에 대한 법적 판단도 달라야 한다고 주장한다. 한국의 근로기준법에서 ‘근로계약’은 “근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약”을 말한다.⁴⁰⁾ 근로자의 근로제공 의무와 (이에 대한 대가로서) 사용자의 임금지급 의무를 규정하고 있다. 또한 같은 법에서 ‘근로자’는 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”를 말한다.⁴¹⁾ 이 역시 근로자의 근로제공 의무를 전제로 하고 있다. 이 같은 조항에 근거해 김기선(2015)은 한국 근로기준법을 근거로 할 때, 영시간 계약의 두 가지 유형 가운데 전자, 즉 근로제공 요청을 받은 종사자가 이에 응해야 하는 경우(거부할 수 없는 경우)만을 근로계약으로 볼 수 있다고 주장한다. 이 경우, 최소 범위만 정해지지 않았을 뿐 종사자의 근로제공 ‘의무’는 여전히 존재하기 때문이다.

하지만 종사자에게 근로제공 요청을 거부할 권리를 인정하는 계약인 경우, 즉 후자의 경우에는 근로자의 근로제공 의무가 존재하지 않는 것으로 해석한다. 근로계약이 되기 위해서는 근로제공의 의무성이 필수적인데, 이 경우에는 근로제공 의무가 존재하지 않는 것으로 보기 때문이다. 따라서 김기선(2015: 76~77)은 “이와 같은 ‘0시간 계약’은 근로조건을 정한 포괄적 합의에 해당하기는 하지만, 그 자체로 근로계약은 아니라고 봐야 할 것”이라며 “각 근로제공 시에 별도의 근로계약이 성립되는 것으로 보는 것이 적절할 것”이라고 주장한다. 근로제공 의무가 종사자에게 부여된 경우에만 근로계약으로 볼 수 있다는 것은 영국과 독일의 판례 경향이기도 하다(김기선, 2015; 구미영, 2011).⁴²⁾

프랑스 노동법학자 알랭 쉬피오(Supiot, 2015: 355-364)⁴³⁾는 좀 더 원론적인 입장을 제시한다. 그는 『La Gouvernance par les nombres⁴⁴⁾』에

40) 근로기준법 제2조 제1항 제4호.

41) 근로기준법 제2조 제2항 제1호.

42) 영국 판례에서 다룬 구체적인 사례는 구미영(2011) 참조.

43) 쉬피오(Supiot)의 글 가운데 영시간 계약에 관한 내용은 한국노동연구원 박제성 연구위원이 번역해 주었다.

44) 숫자에 의한 협치(Governance by numbers).

서 만약 프랑스라면 영시간 계약은 그 자체로 ‘무효’라고 주장한다. 그 이유는 다음과 같다. 영시간 계약하에서 사용자는 자신이 필요로 할 때에만 근로제공을 요청하기 때문에 어떠한 채무도 부담하지 않는다. 이에 반해 근로자는 사용자의 처분에 ‘동원 가능한 상태’에 임해 있을 의무를 진다. 때문에 근로자의 채무는 실재이다. 하지만 일체의 대가가 결여되어 있어 법적인 의미에서 ‘원인’이 없고 따라서 효력이 없다는 것이다. 쉬피오는 채무를 부담하는 쪽의 수의(隨意) 조건으로 체결된 계약은 모두 무효로 보는 프랑스 민법전에서는 물론 커먼로(Common law) 체계인 영국에서도 이러한 형태의 계약은 무효라고 해야 한다고 강조한다. 예컨대 커먼로 체계에서도 계약은 일종의 거래(bargaining)이고, 이 거래는 청약과 승낙 외에도 그에 상응하는 경제적 가치를 갖는 대가로서 약인(約因, consideration)⁴⁵⁾을 요건으로 하는데, 약인이 결여된 계약 형태라는 것이다. 따라서 쉬피오는 영시간 계약은 진정한 의미의 계약으로 볼 수 없다고 주장하면서, 영시간 계약의 등장과 확산은 ‘근로계약관계’를 봉건제적 ‘충성관계(lien d'allegeance; allegiance link)’로 변모시키고 있다고 지적하고 있다.

또 하나 의미 있는 지적은 영시간 계약의 개념에 관한 것이다. 쉬피오(2015)는 영시간 계약이 호출근로(on-call)도 아니고, 임의고용(at-will employment)도 아닌, 사용자의 처분에 따르는 상태에 있기로 약정하는 계약들의 총칭이라고 설명한다. 근로자가 사용자의 동원명령에 응답할 준비를 하고 있어야 한다는 점에서 양 계약이 유사하지만 호출근로에서는 대기시간의 길이와 보수에 대해 사전에 규정한다는 점에서 영시간 계약과 차이가 있다. 임의고용이 아닌 이유는 사용자가 아무때고 마음대로 근로계약을 해지할 수 있는 재량권을 갖고 있음을 원칙으로 하는 미국법

45) 약인(約因, consideration)은 청약자와 승낙자가 계약을 체결할 때 서로 주고받는 것—달리 표현하면, 거래상의 손실—이 원칙적으로 존재하여야 한다는 것을 말한다. 약인은 영미법계에서 독특한 계약의 구성요소이다. 약인의 요소가 계약의 성립 및 구속력 여부를 구분하는 결정적인 기준으로 정착되기까지는 많은 논쟁을 거쳤다. 그리고 오늘날에도 여전히 약인의 원칙이 새롭게 이해되고 있고, 경우에 따라서는 새로운 대안을 모색하는 것이 중요한 과제가 되고 있다. 영미법계와 달리, 한국은 독일과 프랑스 및 일본 계약법의 영향을 받아 인간과 인간의 말, 즉 의사표시만으로 당사자 간의 계약이 유효하게 성립한다(위키백과).

이 영국 사용자들에게는 적용될 수 없기 때문이다.

이처럼 영시간 계약을 ‘근로계약’으로 볼 수 있는지에 대한 판단은 다양하다. 하지만 분명한 것은 계약 당사자 어느 일방, 혹은 쌍방의 의무가 결여된 형태의 영시간 계약이 일반 근로계약과는 다른 특징을 갖고 있고, 이에 따라 각종 노동 법률의 보호조항이 적용되는 근거인 근속요건(qualifying period) 등에서 별도의 논의와 기준 마련이 필요하다는 점이다.

제2절 규제 vs. 금지

영국의 영시간 계약은 특히 2008년 금융위기 이후 실질임금이 감소하고 고용유연성 확보에 대한 사용자들의 요구가 급증하며, 또한 정부 차원에서도 긴축재정 정책의 일환으로 각종 사회보장 혜택이 축소되고 있는 가운데 증가하고 있다. 공공기관에서는 효율성 달성이라는 압력 속에서 이러한 계약 형태 활용을 늘려오고 있다. 따라서 영시간 계약이 특수하게 착취적인 고용형태를 상징하며, 이를 금지시켜야 한다는 목소리가 나오는 것은 놀랍지 않다(Brinkley, 2013).

영시간 계약에 관한 국회 논의에서도 불법화 주장이 제기되기도 했다. 상원의원 오크숏은 영시간 계약 같은 근로형태를 불법화시켜야 한다(outlaw)고 주장했다. 그는 “호출형 근로계약은 부두에서 임시직들을 고용하던 평가가 좋지 않은 과거의 낡은 시스템으로 되돌아가는 것”이라며 “근로자들이 근로시간, 임금 등에서 아무 것도 보장되지 않은 상황에서 사용자의 호출을 기다려야 한다는 것은 최저임금 자체를 경멸하는 행위”라고 비난했다. 또한 오크숏 상원의원은 상원 내에서도 이러한 호출형 근로를 쓰고 있다는 사실에 또 한번 놀랐다고 했다. 그는 “국회 안에서 일하는 근로자들을 호출형 근로로 사용한 것에 대해서는 엄중 처벌이 있어야 할 것”이라고 강조했다.⁴⁶⁾

그럼에도 이 계약 자체를 금지할 필요는 없다는 시각들이 있다. 노동

시장이 점점 더 다양하고 유연한 근로형태를 원하고 있다는 이유에서다. 영국 정부와 영국산업연맹(CBI), 공인인력개발연구소(CIPD)도 비슷한 의견을 내놓고 있다. 나쁜 고용관행은 모든 고용형태, 모든 계약관계에서 나타날 수 있는 것인 만큼 영시간 계약 그 자체를 금지하기보다는 필요하고 적절한 조치들을 취하면서 영시간 계약에서 나타나는 부정적 요인들을 걷어낼 필요가 있다는 것이다.

게다가 다음 절에서 논의하게 될 근로자 개인의 선호에 따른 영시간 계약도 있기 때문에 오히려 영시간 계약은 근로제공이 불규칙한 환경에 놓여 있는 개인에게 적합할 수 있다는 것이다. 이런 시각을 갖고 있는 쪽에서는 영시간 계약을 금지하는 것은 새로운 일자리와 기회를 막는 것이라고 주장하고 있다. 따라서 대학원생이나 NHS 인력은행의 간호사 같은 사람들의 유연근로를 금지해서는 안 된다고 강조한다.

또 다른 이유는 금지(ban)를 한다고 해서 금지가 될 것인지에 대한 부정적 견해 때문이다. 학계 전문가는 이렇게 말했다.

“영시간 계약을 불법화하겠다(outlaw)는 것은 그야말로 정치적인 수사이다. 금지시켰다고 해보자. 그렇다면 사용자들은 영시간에서 영(0) 대신에 일(1) 혹은 이(2)라는 숫자를 넣은 계약을 체결하려 할 것이다. 한 시간 고용계약, 두 시간 고용계약이 만들어질 수도 있다. 중요한 것은 더 이상의 확산을 막고, 또한 영시간 계약 종사자들의 임금과 근로조건 개선을 위한 제도개선책을 마련하는 것이다.”(인터뷰, 학계)

사용자의 강한 저항과 함께 영국 노동시장이 형성, 발전되어온 역사를 감안할 때 영시간 계약의 금지는 노동시장의 유연성에도 손상을 입힐 가능성이 있기 때문에 금지는 현실적이지 못하다(unrealistic)는 견해도 있다. 따라서 금지보다는 최소한의 근로시간을 부여하는 방식 등을 통한 규제가 오히려 현실적일 것이라는 주장이다(인터뷰, IES).

46) 일간 인디펜던트 인터넛판(2013. 5. 24), “Pressure grows on Government to outlaw ‘zero hours’ contracts as it is revealed Parliament uses them too.”

제3절 개인의 선호 vs. 극도의 불안정성

영시간 계약이 근로시간과 임금의 불안정성을 극대화하는 방식이라는 주장도 있지만, 그렇지 않았으면 노동시장에서 배제됐을 계층들이 경제 활동을 하는 데 유리한 계약의 형태라는 주장도 있다. 이 절에서는 이처럼 극도의 불안정성을 내재한 착취적인 고용계약방식이라는 주장과 노동력 구성의 다양화에 따른 개인의 선호를 반영한 계약방식이라는 주장을 각각 살펴본다.

‘프레카리아트(precariat)’라는 용어를 사용해 노동시장에서 급속한 유연화가 양산하고 있는 새로운 불안정한 계층을 파악하고 있는 가이 스탠딩은 『프레카리아트(The Precariat)』에서 산업적 시민권에 입각, 일급 가지 형태의 노동안정성을 얘기한다(Standing, 2011). 스탠딩에 따르면, 노동안정성(labour security)은 충분한 소득 기회를 의미하는 노동시장 안정성, 임의적 해고로부터 보호를 뜻하는 고용안정성, 고용 상태에서 적합한 직무를 유지할 수 있는 능력과 기회를 보장받는 일자리의 안정성, 업무를 수행하는 중에 안전과 건강, 근로시간 등에서 보호를 뜻하는 업무에서 안정성, 직업훈련 등을 통한 기술 확보의 기회 측면에서 기술재 생산의 안정성, 최저임금과 포괄적 사회보장 등을 통한 소득 안정성, 자주적이고 독립적인 노동조합을 통한 이해대변의 안정성 등 일급 가치를 의미한다(표 3-1 참조).

프레카리아트는 “불안정한 직업을 가진 사람들, 안정적인 고용 전망을 갖지 못한 사람들, 별다른 직업 경력을 갖지 못한 사람들 등으로 구성된 집단”으로 정의되는데 가이 스탠딩은 이 개념을 “단순히 고용형태나 임금수준 등 사업장 차원에서의 안정성의 측면을 넘어 사회와 공동체, 삶의 안정과 불안 등의 측면에서 폭넓게 근로자 집단을 파악하고 있다.”⁴⁷⁾

47) 이코노미인사이트(2010. 9. 1), ‘21세기 위험계급 ‘프레카리아트’-가이 스탠딩 교수 인터뷰’, <http://www.economyinsight.co.kr/news/articleView.html?idxno=289>.

〈표 5-1〉 산업적 시민권에 입각한 노동안정성의 형태들

구 분	내 용
노동시장 안정성 (labour market security)	충분한 소득 기회. 이는 거시적으로 정부의 완전고용 정책에 의해 전형적으로 보여짐
고용안정성 (employment security)	임의적인 해고로부터 보호, 채용과 해고에 관한 규정(regulations), 그러한 규정들을 어겼을 때 사용자에 대한 비용 부과(imposition of costs on employers) 등
일자리의 안정성 (job security)	고용에서 적합한 직무(niche in employment)를 유지할 수 있는 능력과 기회, 플러스 기술의 가치 저하를 막는 장벽(barriers to skill dilution), 고용상태와 임금의 측면에서 상향 이동할 수 있는 기회
업무에서 안정성 (work security)	안전과 건강에 관한 규정, 근로시간, 비사회적 시간 근무, 여성의 야간근무, 또한 경미한 사고에 대한 보상(compensation for mishaps) 등을 통한 근무지에서의 사고와 질병으로부터 보호
기술재생산 안정성 (skill reproduction security)	견습, 직업훈련 등은 물론 역량 활용의 기회 등을 통한 기술 확보의 기회
소득 안정성 (income security)	최저임금제도, 임금연동(wage indexation), 포괄적인 사회보장, 불평등을 완화하고 저소득자 임금보전을 위한 누진세제 등을 통해 보호되는 적정수준의 안정된 소득의 보장
이해대변 안정성 (representation security)	파업권을 가진 자주적이고 독립적인 노동조합을 통한 노동시장에서의 집단적인 목소리(collective voice) 보유

자료 : Standing(2011), p.10.

나아가 스탠딩은 “이 새로운 근로자 집단은 고용과 소득의 불안정성 때문에 삶의 방식도 극도로 불안정해지고 있으며, 창의적이고 안정적 삶을 가져다주는 윤리규범을 결여하고 있다”⁴⁸⁾고 진단한다.

전 세계적으로 노동시장 유연화는 계속 추진되고 있기 때문에 이들 집단은 점점 더 확대될 것으로 전망된다. 본 연구에서 살펴본 영시간 계약 종사자들의 고용형태, 근로제공 방식, 소득 수준 및 소득의 안정성 확보

48) 위와 같은 글.

방식 등을 상기할 때 이들 역시 프레카리아트 범주에 포함된다고 해도 과언이 아닐 것이다. 스탠딩이 제시한 일곱 가지 형태의 노동안정성 가운데 영시간 계약 종사자들이 확보하고 있는 안정성은 거의 없다시피 하다. 때문에 스탠딩은 영시간 계약이 노동력 재상품화라는 극단적 형태의 유연성 확보의 한 묘책(wheeze)처럼 쓰이고 있다고 지적한다. 그가 이해하는 영시간 계약은 얼마나 많은 시간을 일할 것을 요구받는지, 그 결과로 얼마의 임금을 받을 수 있는지 알 수 없는(left unsure) 계약이다 (Standing, 2011 : 36).

이처럼 영시간 계약은 극도의 불안정성을 내재한 계약으로 이해되는데, 또 한편에서는 근로자 개인이 이 영시간 계약을 선호하고 있다는 주장도 제기된다. 특히 영국 정부(BIS)와 영국경총(CBI)은 경제활동에 참가하는 인구가 다양해짐에 따라 근로자들의 영시간 계약 선호도 이어지고 있다고 주장하고 있다.

“영국노총(TUC) 등이 주장하는 것처럼 영시간 계약 종사자들의 고용과 임금 불안정성은 그 자체로 해결책을 찾아야 하는 문제임에 틀림없다. 하지만 이 영시간 계약을 금지시켜야 한다는 주장은 있을 수도 없고, 해서도 안 되는 주장이다. 노동력 인구의 구성은 점차 다양해지고 있다. 학생, 고령층, 장애인, 특히 여성의 경제활동인구 참가 비중은 증가해 왔고 앞으로도 그럴 것이다. 다양한 삶의 조건을 갖고 있는 사람들에게 언제까지 전일제 풀타임 고용을 택하라고 말하겠는가. 다양한 노동력 인구의 상태만큼 다양한 형태의 근로계약이 존재해야 한다고 본다.”(인터뷰, BIS)

CIPD(2013c)도 비슷한 주장을 펴고 있다. 영시간 계약은 좀 더 유연하고 다양한 형태의 근로를 원하는 사용자와 근로자 개인의 요구를 충족하기 위한 계약의 형태라고 주장한다. 예컨대 더욱 치열해진 시장 경쟁과 긴축 예산을 편성해야 하는 상황에 직면한 사용자는 기업 운영의 불확실성에 대응하기 위해 좀 더 다양하고 비정규적인 형태의 근로형태를 찾고 있고, 근로자 개인은 가사 일과 교육, 여타 개인과 가족, 공동체의 이해증진을 위한 활동이 유급 일자리와 병행될 수 있기를 바라기 때문에 영시간 계약이 이 둘의 이해에 부합한다는 것이다.

CIPD(2013a) 조사 결과에서도 이런 주장을 뒷받침하는 대목들이 있다.

예컨대 이런 질문들에 대한 답변에서다. 영시간 계약 종사자들은 왜 최소 근로시간이 명시되지 않은 계약(no minimum contracted hours)을 선택하고 있는가? 또한 어떤 이유로 영시간 계약에 만족하고 있는가?

우선 첫 번째 질문에 대한 답을 살펴보자. CIPD(2013a) 조사 결과에서 영시간 계약 종사자⁴⁹⁾ 456명 가운데 최소 근로시간이 명시되지 않은 계약에 대해 만족한다는 답변이 절반에 가까운 47%(매우 만족 28%, 만족 19%)로 집계되었다. 부정적인 답변(만족하지 않는다 11%, 매우 만족하지 않는다 16%)은 27%에 불과했다. 물론 만족하지도, 불만족하지도 않는다는 답변이 23%를 차지하긴 했지만 CIPD 자료로만 보면 근로자 개인의 만족도는 꽤나 높은 것으로 보인다.

그렇다면 왜, 만족한다고 답을 했을까? CIPD(2013a)는 만족한다고 답변한 213명을 상대로 다시 그 이유를 물었는데, 가장 많은 답변(44명)은 유연한 형태의 근로가 현재 내 상황에 가장 적합하기 때문이라는 것이었다. 나는 퇴직을 했고, 연금액을 높이기 위해 간간히 일하기를 원한다(16%), 괜찮은 생활수준을 유지하기 위해 일하는 것에 의존하지 않는다(11%), 퇴직할 시기가 다가오기 때문에 좀 더 유연한 방식으로 일하는 것을 찾고 있다(7%), 사용자로부터 임금과 각종 수당, 다른 근로조건 등에서 어느 정도 대우받고 있다(7%)는 등의 답변이 뒤를 이었다. 건강에 문제가 있어 일할 수 있는 시간에 제약이 있다(3%), 돌봄 책임이 있다(3%), 나는 학생이다(1%)는 등의 답변도 있었다. 이는 앞서 BIS 관계자가 말한 고령층, 학생 등에게 영시간 계약이 유연근로 제공의 기회를 부여한다는 점을 입증하기도 한다. 샘플 수가 200명을 갓 넘기 때문에 대표성 있는 통계로 보기 어려운 측면도 있지만 눈에 띄는 것은 ‘유연한 형태의 근로가 현재 나의 상황에 가장 적합하기 때문에’ 최소 근로시간이 명시되지 않은 계약을 선호한다는 답변이 성별에 관계없이 가장 많았고, 남성(39%)보다는 여성(48%)에게서 더 높게 나타났다는 점이다.

실제 Pennycook et al.(2013)의 연구에는 자신이 영시간 계약을 선호하고 있다는 종사자의 인터뷰가 실려 있다.

49) 독립자영업자로 분류되는 종사자는 제외됨.

“나는 영시간 계약이 부여하는 유연성에 가치를 둔다. 만약 이번 주에 충분히 일을 하지 못했다면 다음 주에 항상 더 많은 시간을 일할 수 있다. 정기적으로 모기지(mortgage)를 상환해야 하는 경우에는 (들쭉날쭉한 근로시간과 이에 따른 부정기적인 수입을 확보하는) 상황이 좀 심각할 수도 있겠지만 나는 필요할 때 라인매니저가 더 많은 근로를 제공할 것이라고 믿는다. 적어도 현재까지는 영시간 계약이 나에게 적합하다.”(Ibid. : 16)

사용자들 역시 특정한 사람들에게는 영시간 계약이 유리하다고 증언하고 있다. 한 주택업자의 말이다.

“요즈음 우리는 소수의 행정인력을 영시간 계약으로 활용하고 있는데, 이는 이전에 파견업체를 통해 임시직을 소개받아 사용하던 직무이다. 우리는 수수료를 아낄 수 있고, 근로자들은 이전보다 더 많은 유연성을 확보할 수 있다. 얼마 전에 한 영시간 계약 종사자가 아들이 아파서 간호해야 한다는 이유로 상당한 수준의 유연성이 필요하다고 요구했다. 그가 맺고 있던 영시간 계약은 그의 요구를 쉽게 반영할 수 있었다.”(Ibid. : 16)

영시간 계약을 선호하는 개인이 있다는 점을 충분히 감안하더라도 여전히 문제는 남는다. 앞서 살펴본 것처럼 사용자는 필요할 때 근로제공을 요청하고, 종사자가 이에 응하는 방식의 영시간 계약은 근로제공이 이뤄지지 않는 데 대한 위험 부담을 고스란히 종사자들이 져야 하기 때문이다. 물론 2015년 법 개정으로 종사자들이 제공된 근로를 수락하지 않을 수 있게 되어 사용자 역시 (요청된 근로제공 거부권이 부여된 계약 하에서) 필요할 때 필요한 인력을 제공받지 못할 위험을 부담할 수 있다. 하지만 시장에서 힘의 불균형을 감안하면 누구의 위험부담이 더 치명적인 것일지는 분명해 보인다. Collins(2000)는 사용자들은 비용 부담과 근로자들에게 부여해야 할 노동법상의 책임을 피하고 채용과 해고에 드는 비용과 시간을 줄이면서 폭넓은 인력 풀을 제공받겠다는 점에서, 종사자들은 근로시간이 고정되어 있는 것을 원치 않지만 매번 새로운 일자리를 찾는 것에 대한 부담을 느낀다는 점에서 영시간 계약이 활용되고 있다고 설명한다. 하지만 문제는 영시간 계약 종사자들 모두가 자발적으로 그 계약하에서 근로를 하고 있지 않다는 점이다.

영국 정부 관계자의 말처럼 여성(특히 second earner인 경우)이나 청

년, 고령층, 장애인 등과 같이 노동시장에 완전히 진입하지 않고 자신의 시간 가운데 일부를 일하는 데 투자하려는 사람들에게는 유용한 계약형태가 될 수도 있겠다. 하지만 수요의 불안정성을 영시간 계약의 가장 큰 이유라고 꼽는 사용자들 가운데는 이 계약을 남용하여 거의 정규직 근로자처럼 이들을 활용하면서도 법상 권리부여 책임을 회피하고자 하는 사례가 많다.

영국의 대표 언론인 가디언이나 BBC에서 스포츠다이렉트(Sports Direct)만 검색해 보아도 금방 확인된다. 가디언 기사⁵⁰⁾에 따르면, 영국에서 가장 큰 스포츠용품 판매업체인 스포츠다이렉트는 전 고용인원의 90%를 영시간 계약으로 활용하고 있다. 규모만도 2만 명이다. 정규직은 2천 명에 불과하다. 영시간 계약 종사자들은 매주 자신이 얼마의 시간만큼을 일하게 될지 모른다. 병가수당이나 유급연차휴가수당 등을 받지 못하는 것은 물론 소정근로시간에 대한 보장도 받지 못한 채 일하고 있다. 전 직원의 90%를 수요의 변동성 대처를 위해 활용한다는 것은 선뜻 납득하기 어렵다. 때문에 Leighton & Painter(2001)는 사용자의 변칙적 인력운용 방식이라고 비판하고 있다. Pennycook et al.(2013:6)은 “일부 근로자 그룹에게 적합한 계약형태라고 주장하는 쪽도 있지만 이 계약을 맺고 있는 절대다수에게 (영시간 계약이 부여한다는) 선택의 자유는 그야말로 상상이지 실재하지는 않는 것”이라고 주장한다.

제4절 종업원 vs. 근로자

앞서 살펴본 것처럼 영시간 계약 종사자들의 종사상 지위는 저마다 다르다. 계약서를 서면 혹은 구두로 작성한 경우에도 그 고용관계의 실질에 따라 이들의 지위는 다르게 유형화될 수 있다. 지위가 다르게 유형화된다는 말은 근로조건과 법적 권리에 영향을 미친다는 의미이다. 이 절

50) 가디언(2013. 7. 28), “Sports Direct: 90% of staff on zero-hour contracts.”

에서는 영시간 계약 종사자들의 지위와 이 분류에 따른 각각의 법적 권리에 대해 분석한다.

종사상 지위에 대한 판단에서 영국 판례는 다양한 지표를 고려하는데, 이 가운데 영시간 계약에서 주로 문제가 되는 것은 의무의 상호성 요건이다. 이를 처음으로 적용한 것이 오켈리(O'Kelly) 사건 판결인데, 구미영(2011)의 연구에 기반해 판례의 논지를 간략하게 살펴보겠다.

호텔에서 서빙을 하는 웨이터들이 노조 결성을 도모하다가 호텔 측에 노출되면서 호텔이 이들에게 더 이상의 일거리를 제공하지 않아 근로자 측이 노조 활동을 이유로 한 부당해고라고 소송을 제기한 사건이다. 이 사건에서는 지휘 통제, 경제적 종속성, 대체인력 고용 여부 등 다른 지표들에서는 근로자성이 인정되었다. 문제가 된 것은 근로계약에 호텔이 일거리를 제공할 의무, 근로자가 이를 수락할 의무가 서로에게 존재하지 않는다는 조항이었다. 고용심판소와 항소법원은 다른 지표들에서 근로자성이 인정되더라도 근로계약상 의무의 상호성이 결여되어 있기 때문에 이를 근로계약으로 볼 수 없고, 따라서 웨이터들의 근로자성을 인정할 수 없다고 판결했다.⁵¹⁾

물론 의무의 상호성이 근로자성의 요건으로 꼭 필요한 것인지에 대한 비판도 제기된다. 구미영(2011)에 따르면, Collins(2000)는 계약 양 당사자가 자유롭게 계약을 형성할 수 있다는 계약법의 일반 원리가 노동법 영역에서 적용되지 않을 이유가 없다며 근로계약이라고 해서 꼭 의무의 상호성이 있어야 하는 것은 아니라고 주장한다. 의무의 상호성이 없더라도 이들의 근로제공 실태를 보면 종업원(employee)에 해당하는 것은 당연하고, 오히려 의무의 상호성 요건을 따지기보다 각종 보호규정 적용의 전제조건인 근속요건(qualifying period)에 대한 논의를 해야 한다고 강조한다.

그렇다면 종사상 지위는 실제 영시간 계약 종사자와 사용자에게 어떤 의미를 갖는 것일까? 특정 개인의 종사상 지위를 종업원(employee) 혹은 근로자(worker)로 유형화하는 것이 각각 어떤 장점과 단점을 갖고 있는지에 대한 판단은 사용자와 종사자 개인의 관점에서 각각 다를 것이다.

51) 영시간 계약 종사자들의 종사상 지위에 관한 법원 판례는 <부록> 참조.

우선 사용자의 관점에서 살펴본다. 종업원의 지위를 부여하는 데에는 장점도 있지만 단점도 있을 것이다. 장점으로는 우선, 인력 운용의 안정성을 꼽을 수 있다. 주요 사업을 원만히 수행할 수 있는 안정된 인력을 확보하여 좀 더 지속적인 관계를 형성할 수 있기 때문이다. 종업원이 언제, 어떻게 일을 수행해야 하는지에 대한 통제권을 더 발휘할 수도 있다. 이는 영시간 계약 종사자에게 종업원이 아닌 근로자 지위를 부여했을 때 발생할 수 있는 부정적인 상황, 즉 이직률이 높고 장기적인 경력개발에 대한 전망과 이를 이끌기 위한 유인책(혜택 및 급여)이 부족할 수 있기 때문에 안정적인 인력으로 활용하기 어렵다는 점과도 일맥상통한다.

하지만 이들을 종업원으로 고용하는 것은 비용 측면에서 사용자에게 부담을 준다는 부정적 의견도 있다. 종업원은 근로자에게는 부여되지 않는 노동법상의 혜택, 즉 부당해고를 당하지 않을 권리, 해고보상금(2년 근속 후), 법정 병가수당, 가족 관련 수당과 휴가 등을 누릴 수 있는 권리가 있는데 이는 사용자의 비용부담으로 이해될 것이라는 점에서다. 또한 인원조정이 필요하다고 판단된 경우, 종업원을 해고하는 것이 근로자를 해고하는 것보다 절차적으로 어렵고 비용도 많이 들 것이라는 점을 사용자들은 우려한다. 이는 종업원이 아닌 근로자 지위를 부여하는 것이 사용자에게 유리하다는 판단과도 맞닿아 있다. 근로자인 경우, 종업원에 비해서 급여와 각종 혜택이 낮은 수준이기 때문에 좀 더 값싸게 활용할 수 있고, 경력개발과 직업훈련 등에 시간과 자원을 덜 투자하게 될 것이며, 수요 변동에 따른 인력조정이 필요한 경우에 좀 더 효과적으로 대응할 수 있다. 징계절차 등이 종업원보다는 근로자들에게 유연하기 때문이다.

그렇다면 영시간 계약 종사자 개인의 입장에서 어떤 장단점이 거론될까? 이는 제3절에서 살펴본 영시간 계약에 대한 개인의 선호와 맞물려 이해할 필요가 있다. CIPD(2013b) 자료에 근거해 쟁점을 살펴본다. 우선 종업원 지위에 대한 찬성의견부터 보겠다. 종사자 개인에게 종업원의 지위는 안정성(security)뿐 아니라 사용자가 제공하는 경력개발과 교육훈련에 참여함으로써 자기개발을 도모할 기회를 제공한다. 또한 조직에 완전히 통합되어 사용자의 정책과 각종 절차로부터 혜택을 얻을 수 있고, 보너스나 보험, 병가수당 등의 혜택도 누릴 수 있다. 이 같은 종업원 지

위에 대한 찬성의견은 근로자 지위에 대한 반대의견과 맥을 같이한다. 근로자 지위에 대한 가장 큰 반대의견은 언제, 얼마만큼 일할 수 있는지에 대한 불확실성이 크고 각종 노동법상의 혜택 범위도 제한되어 있다는 것이다.

반면 종업원 지위에 대한 반대의견도 있다. 가장 큰 이유는 유연성(flexibility)의 문제다. 근로시간을 조정하거나 근무형태를 바꾸는 등의 유연성을 확보하고자 하는 종사자는 자신을 고용한 조직과 긴밀한 통합력을 갖는 종업원보다는 근로자 지위를 선호할 수도 있다. 종업원 지위에서는 사용자와 근로계약을 해지하고자 할 때 적어도 한 달 이상의 통보기간을 부여해야 하는데, 이 역시도 개인의 유연성을 제한하는 것으로 느낄 수 있기 때문이다. 때문에 종업원에 비해 더 많은 유연성을 지닌 근로자로서 지위를 유지하면서 자신이 원하는 대로 근로일과 시간을 조정하면서 일과 삶의 균형을 조율할 수 있다는 점에서 근로자 지위가 선호되기도 한다.

종업원으로 인정되더라도 남는 문제는 계약기간 동안 실제 근로를 제공하지 않은 기간을 근속기간으로 산정할 것인지 여부이다. 근속기간 산정에 관한 조항인 영국의 고용권법 제212(3)조에서는 질병/부상으로 업무가 불가능한 경우, 업무가 일시적으로 중단된 경우 등은 근속기간에 포함하여 산정된다. 하지만 영시간 계약처럼 근로제공이 지속적으로 이뤄지지 않아 발생하는 업무의 중단을 이 법에서 규정하는 ‘업무가 일시적으로 중단된 경우’로 볼 수 있는지는 논란이다. 구미영(2011)은 이와 관련된 쟁점이 여러 판례들에서 다뤄졌는데 대개는 영시간 계약 종업원에게 우호적인 방향으로 해석하는 경향을 띤다고 소개했다. 실제 Davies(2006, 구미영, 2011 재인용)는 고용권법 제212조의 입법 취지는 계속적으로 노무를 제공하고 있음에도 이를 계약적 측면에서 엄밀하게 입증할 수 없는 자들을 보호하기 위함이고, 이 취지를 고려했을 때 영시간 계약 종업원의 휴지기를 근속기간에 포함하는 방식으로 해석하는 것이 타당하다고 주장한다. 판례의 경향도 그렇다는 것이 구미영(2011)의 설명이다. 영시간 계약을 맺은 방문교사의 근속기간 계산 문제를 다룬 프라터(Prater) 사건에서 항소법원은 이 법 제212조에 근거하여 영시간

계약을 맺고 근무하던 기간 중의 휴지기는 일시적인 업무 중지기간에 해당되기 때문에 근속기간에 포함될 수 있다고 판시했다. 알랭 쉬피오(2015)도 항소법원의 2012년 판결을 예로 들어 실제 근로한 시간이 규칙적이라는 사정은 “포괄적 혹은 ‘상위’ 고용계약(global or ‘umbrella’ contract of employment)의 범위 안에서 의무의 상호성이 존재한다고 인정하기에 충분하다고 설명한다.

제5절 정책과제 제언

이상에서 살펴본 것처럼 영국의 영시간 계약은 2008년 이후 특히 증가추세에 있고 청년 및 노년층, 그리고 여성들이 이 계약을 상대적으로 많이 활용하고 있으며, 저임금산업뿐 아니라 지식산업에서도 활용되고 있다.

하지만 본문에서 밝힌 것처럼 현재까지 확인된 ‘통계’는 영시간 계약의 실재를 보여주기에 한계가 있다. 표본의 크기도 작고, 계절적 편차도 고려되어야 한다. 전체 조사대상에서 영시간 계약 종사자를 분류하기 위한 문항의 정비도 필요하다. 특히 정책 입안자들에게 닥친 시급한 과제는 왜 이런 형태의 계약이 증가하고 있는지에 대한 답을 찾는 것이다(Brinkley, 2013). 얼마나 많은 사람들이, 어떤 이유로 영시간 계약을 맺는지, 사용자는 왜 이러한 계약형태를 사용하는지에 대한 보다 구체적이고 엄밀한 조사가 필요하다.

이와 함께 영시간 계약을 둘러싼 부정적 효과를 줄이기 위한 정책과제 모색이 시급하다. 이 과정에서 독일 사례를 참고할 만하다. 김기선(2015)에 따르면, 독일의 단시간·기간제 근로에 관한 법률에서는 영국의 영시간 계약과 비슷한 형태의 계약, 즉 사용자와 근로자는 그 업무가 있는 경우에만 근로를 제공할 것을 합의할 가능성을 부여하고 있다.⁵²⁾ 이는 영

52) 독일 단시간·기간제법 제12조 제1항 제1문 ‘호출근로’.

국 영시간 계약의 총체적인 특징을 반영한다기보다는 그중 일부의 특징으로 해석될 수 있는 호출근로에 관한 규정으로 볼 수 있다. 이 법에는 근로제공이 고지되어야 할 시점이 명시되어 있다. 호출근로의 경우 근로자에게 근로제공 의무가 부여되는 것은 사용자가 최소 4일 전에 해당 근로의 시작과 종료시간을 통지한 경우로 제한된다.⁵³⁾ 또한 같은 법⁵⁴⁾에서는 당사자 간에 주당 근로시간에 대한 합의가 없는 경우에 10시간으로 합의한 것으로 간주하며, 1일 근로시간에 대한 합의가 없는 경우에는 사용자가 근로자에게 최소 3시간 연속해서 근로를 제공할 수 있도록 해야 한다고 규정하고 있다(김기선, 2015).

종사상 지위에 따라 달리 부여되는 노동법상의 보호 범위와 관련, 어떤 유형으로 분류되더라도 근로계약은 서면으로 작성되도록 해야 한다는 주장도 있다. 현재는 법상 종업원(employee)에게 부여되는 권리이다. 종사상 지위에 대한 최종 판단이 법원에 있다 하더라도 종사자들이 임금, 근로조건, 근로제공 방식, 제공된 근로 수락 혹은 거절 여부 등에 대한 기본 권리가 명시적으로 부여되어야 한다는 것이다(CIPD, 2013a: 3)

이와 관련, 영국노총(TUC, 2014: 5-6)은 다음과 같은 정책대안 마련의 필요성을 강조하고 있다. 영시간 계약의 남용을 막고 이들 종사자의 처우를 개선하자는 취지이다.

첫째, 모든 근로자(workers)는 그들이 일할 것으로 예상되는 시간(the hours workers are expected to work)이 명시된 서면계약을 맺을 권리를 가져야 한다. 둘째, 사용자는 영시간 계약자들이 언제 일을 할 것인지, 언제 취소될 것인지에 대한 사전고지를 하여야 한다. 셋째, 영시간 계약 종사자와 다른 임시직 근로자들은 (축박한 통보 등에 따라) 그들에게 추가된 유연성과 증가한 금전적 위험에 대해 재보상을 받아야 한다. 또한 축박한 통보에 따라 발생한 교통비에 대해서도 배상받을 권리를 가져야 한다. 넷째, 만약 영시간 계약자의 근로가 일정 시간 동안 정기적으로 제공되었다면 사용자는 그러한 근무형태가 앞으로도 지속될 것임을 보증하는 서면계약을 발행해야 하는 법적 의무를 져야 한다. 다섯째, 고용지속

53) 독일 단시간·기간제법 제12조 제2항.

54) 독일 단시간·기간제법 제12조 제1항 제3문과 제4문.

성에 대한 고용상태의 법과 규정은 모든 근로자들이 동일한 선상의 노동권으로부터 혜택을 받을 수 있도록 보장해야 한다. 여섯째, 정부는 고용심판소(Employment Tribunal) 이용 시 부과하는 비용을 없애고 모든 영시간 계약 종사자들에게 법정 최저임금을 적용하는 등의 방법으로 노동권을 강화하는 시스템을 구축해야 한다. 일곱째, 정부는 사용자로서 좀 더 안정적이고 충분히 임금보상을 받을 수 있는 고용을 증진시키기 위해 영향력을 행사해야 한다. 예컨대 중앙정부나 지방정부가 사업의 일부를 외주화할 때 외주업체가 충분한 재정구조를 갖추었는지, 임시직이나 유연노동력을 활용하지 않도록 설계된 기본 틀을 갖추었는지 확인하는 방법을 통해 외주업체가 영시간 계약을 활용하기 어렵도록 만들어야 한다. 여덟째, 최근 노동조합의 단체교섭을 통해 취약계층 근로자들의 임금과 근로조건을 개선하기로 합의한 사례가 있는 만큼 정부는 모든 근로자가 노동조합에 가입하고 대표권을 행사할 수 있도록 노조에 대한 접근성을 개선해야 한다.

제 6 장

연구결과 및 시사점

제1절 연구결과 요약

본 연구는 영국에서 최근 확산되고 있는 영시간 계약(zero-hours contracts)의 실체를 규명하고자 했다. 영시간 계약에 주목하는 이유는 크게 세 가지이다. 극심한 유연성(extreme flexibility)을 내재한 계약형태이고, 2008년 금융위기 이후 급증하고 있으며, 이들 종사자들에 대한 보호장치가 미흡하기 때문이다.

영시간 계약하에서 사용자는 필요에 따라 종사자를 호출하여 일을 제공하고 일한 시간만큼 임금을 지급한다. 종사자는 임금을 목적으로 근로를 제공하지만 사용자는 언제, 어느 정도의 일거리를 제공할 것인지 의무를 지지 않는다. 이 계약은 대기시간의 길이와 보수가 정해져 있지 않다는 점에서 호출근로(on-call)와 다르고, 미국법에서 정한 것처럼 사용자에게 아무 때나 마음대로 근로계약을 해지할 수 있는 재량권을 부여하고 있지 않다는 점에서 임의고용(at-will employment)과도 다르다. 영시간 계약 종사자들은 언제든지 동원 가능한 자원(industrial reserve army)이 되어가고 있는 셈이다. ‘근로계약관계(contract of employment)’가 일종의 ‘충성관계(allegiance link)’로 바뀌고 있다는 지적도 제기된다.

증가세는 뚜렷하다. 과소추계 되었다는 지적을 받고 있는 정부 공식 통계상으로도 영시간 계약 종사자는 2015년 2분기 74만 4천 명을 기록했

고, 이는 전체 고용인구의 2.4%이다. 이 같은 증가세의 원인으로는 금융 위기 이후 사용자의 인력운용 전략 변화가 꼽힌다. 2011년부터 시행된 파견근로자보호규정상의 사용자 의무를 피하기 위해 파견근로자를 영시간 계약으로 대체했기 때문이라는 분석도 제기되지만 파견근로자 역시 증가 추세이고, 적용예외 계약(Swedish derogation)을 통해 동등대우 적용예외를 허용하고 있기 때문에 파견근로자보호규정 시행에 따른 풍선효과로 보기에는 근거가 충분하지 못하다.

사용자들은 수요 변동성에 대처하기 위해(manage fluctuation in demand) 이 계약을 활용하고 있다고 한다. 하지만 필요한 경우에만 근로제공을 요청하면서 근로제공이 이뤄지지 않는 것에 대한 위험을 종사자 스스로가 부담하게 하는 한편 사용자는 휴업수당과 같은 고용에 따른 경제적 부담을 덜 수 있기 때문에 결국 인건비 절감과 노동법상 사용자 책임 회피를 위한 계약형태에 불과하다는 지적도 있다.

영시간 계약에 종사하는 사람들은 남성보다는 여성, 중장년층보다는 청년(16~24세), 노년층(65세 이상)에 집중되어 있다. 노동시장에서 풀타임으로 일하기 어려운 개인의 조건이 영시간 계약 같은 유연근로 선택으로 이어진다는 분석도 있지만 자신을 불완전고용상태(underemployment)에 있다고 보고한 경우도 적지 않아 자발적 선택에 의한 것이 아니라는 반박도 제기된다.

노동법상의 권리는 이들의 종사상 지위에 따라 다른데 종업원(employee)으로 분류될 경우 대부분의 노동법상 권리를 부여받을 수 있는 반면 한국의 특수형태근로자와 같은 근로자(worker)로 분류될 경우 부당해고, 서면근로계약서, 해고보상금 등의 혜택을 받을 수 없다.

통계상으로 확인되는 이들의 임금수준은 정규직보다는 낮다. 근로시간의 길이를 따지지 않고 시급만으로 따져도 낮다. 일부 설문조사에서 정규직과 같거나 오히려 높은 임금을 받는다고 답변한 비율이 적지 않은 것은 직종분리 효과를 함께 따지지 않았거나 주로 저임금 부문에 영시간 계약 종사자들이 활용되기 때문에 비교대상인 정규직 역시 저임금 계층으로 분류되기 때문인 것으로 해석된다.

제2절 시사점

이러한 영시간 계약이 한국에 낫설기만 한 것은 아니다. 이미 패스트푸드점이나 영화관에서 시행되고 있는 ‘끼기 관행’도 영시간 계약과 유사하다고 볼 여지가 있다. 끼기 관행은 매장별로 매출 대비 인건비 비율을 정해놓고 매출이 낮으면 인건비를 낮추도록 하는 시스템하에서 매장 매니저들이 근로자들을 일찍 퇴근시키거나 근로시간에 포함되지 않는 휴식을 부여해 같은 시간을 매장에 있어도 시급을 덜 계산하는 방식 등으로 인건비를 깎는 것을 말한다(구교현, 2015년 4월 노사관계현안회의 발표). 실제 알바노조의 맥도날드 근로실태 조사 결과를 보면, ‘끼기 요구 사례를 경험한 적이 있는가’라는 질문에 조사대상 알바 1,625명(이 가운데 현직 981명) 가운데 64%가 있다고 답했고, 다른 알바가 요구받은 것을 안다는 답변도 27%를 차지했다. 이 같은 관행이 영화관에도 이식되었고, 이는 흡사 영국의 영시간 계약과 같은 양상을 띠는 것처럼 보이기도 한다.

“관객 수가 적은 날이면 점장은 직원들에게 “○명 퇴근시키세요.”라는 지시를 무전기로 내려 보냈고, 직원들은 알바들에게 퇴근을 종용했다. “퇴근할래요?”라고 묻는 경우도 가끔 있었지만, 많은 경우 듣는 말은 “퇴근하세요.”였다. 심지어, 당일에 영화가 잘 안 된다면서 근무 스케줄이 있는 이에게 “출근하지 마라.”고 전화하는 경우도 더러 있었다.”⁵⁵⁾

[그림 6-1]은 패스트푸드점 알바가 매니저로부터 받은 SNS 메시지를 캡처한 것이다. 당일 오전 10시 15분에 매니저가 이미 요청된 근로제공을 취소하겠다고 일방적으로 전달하고 있다. 해당 근로자는 다행히 출근길에 나서지는 않은 상황이었는데, 그 이유를 묻자 매니저는 아무런 답변도 주고 있지 않다.

55) Twenties Timeline, 같은 글.

〔그림 6-1〕 패스트푸드점 알바의 메시지⁵⁶⁾

하지만 이 꺾기 관행은 이미 계약상 ‘정해진’ 근로시간을 사용자가 일방적으로 위반하는 것이기 때문에 근로시간이 특정되지 않은 영시간 계약의 본질과는 조금 다르다. 영시간 계약의 핵심은 근로시간 등 근로조건인 ‘불특정(uncertainty)’이다. 오히려 아래에서 보듯 영화관 매표 업무, 음료판매 등의 업무에 종사하는 근로자들의 처지와 더 유사하다고 할 수 있다. 자신의 경험을 바탕으로 영화관 알바 업무에 대해 묘사한 다음 글⁵⁷⁾을 보자.

“나의 월급을 좌우하는 것은 근무태도보다 ‘영화의 흥행’이었다. 몇 개월에 한 번씩 희망근무시간표를 제출하지만, 그것대로 된 적은 없었다. 영

56) 오마이뉴스(2014. 5. 14), “‘세계 1위’ 맥도날드의 ‘꺾기’를 아시나요: 약속된 근로시간 매출에 따라 변경 ... 비정규직 판치는 패스트푸드 노동시장”, http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001990954.

57) Twenties Timeline(2015. 4. 6), “영화관 알바, 내가 해봐서 아는데 ...”, <http://20timeline.com/2116>.

화가 잘 되면 일주일에 6일씩. 영화가 안 되면 일주일에 3일씩 출근했다. 덕분에 월급은 들쭉날쭉했다. 게다가 근무일정은 한 주가 시작되기 직전이 되어야 나왔다. 그 말은 곧 일정이 나오기 전까지 친구와 약속을 잡을 수도 없고, 다음 주의 계획을 세울 수도 없으며, 이번 달 월급이 얼마나 나올지조차 가늠하기 힘들다는 것을 의미한다. ‘가족행사’ 등의 개인적인 일로는 당연히 일정표를 변경하기 힘들었다.”

이 사례에서 확인되는 것은 단지 근로시간과 임금의 불안정성, 개인 생활의 불안정성이 초래된다는 정도만이 아니다. 핵심은 이 계약하에서 사용자의 ‘필요에 따라’ 이뤄지는 근로제공 요청에 대해 근로자 개인은 언제든지 사용자의 처분에 따르는 상태로 임해야 한다는 것이다. 대기시간의 길이와 보수는 사전에 규정되어 있지 않다. 바우처사업 종사자나 가사도우미처럼 사용자가 개인이나 가구인 경우에 영시간 계약 종사자와 유사한 방식으로 근로를 제공하는 사례가 적지 않다. 대개 근로계약서도 작성되지 않는다. 대리기사도 이와 비슷한 유형이라고 분류할 수 있다.

노동력 구성의 다양화에 따라 이 같은 계약 형태를 필요로 하는 근로 자층이 있다는 것은 부정할 수 없다. 하지만 문제의 핵심은 이 계약의 ‘본질’이 무엇인지, 또한 이 계약에 따라 노동시장 내 불안정성이 얼마나 확산되고 있는가, 하는 점이다. 영시간 계약은 유연성을 목적으로 고용관계를 불안정하게 만드는 유형이 매우 다양하다는 점뿐 아니라 기존 정규직 중심의 노동시장을 상정한 노동법이 영시간 계약 같은 불안정한 고용관계를 규율하는 데 한계가 있다는 점 역시 보여주고 있다(구미영, 2011).

좀 더 본질적으로는 알랭 쉬피오(2015)가 지적한 것처럼 영시간 계약의 등장과 확산은 노동관계가 ‘근로계약관계’에서 ‘충성관계’로 변모하고 있는 징후적 개념이라고 볼 수도 있다. 근로자는 사용자의 처분에 ‘동원 가능한 상태’에 임할 것을 내포한 계약이기 때문이다.

영국은 시장에서의 자율계약을 중시하는 전통을 가진 나라이기 때문에 영시간 계약을 금지하자는 제안은 받아들여지지 않을 가능성이 높다. 그러나 영국에서도 영시간 계약이 초래할 수 있는 사회적 문제들에 대해 많은 우려가 제기되고 있다. ‘21세기에 맞는 자유롭고 유연한 고용형태’

라는 식으로만 받아들여지는 것은 아니며, 적절한 보호장치가 필요하다는 공감대가 확산되고 있다. 영시간 계약에 대한 시장의 욕구를 억제하거나, 영시간 계약에 대한 시장의 남용을 규제하면서 반응성을 약화시키는 방안 등을 모색할 필요가 있다.

참고문헌

- 구미영(2011), 「호출형 근로를 둘러싼 영국 노동법의 쟁점」, 『국제노동브리프』 9월호.
- 김근주(2013), 「영국의 단시간 근로 현황과 문제점」, 『국제노동브리프』 8월호, pp.44~52.
- _____(2014a), 「최근 정부의 단시간 근로 확대 정책에 대한 검토」, 민주노총 정책토론회, 『15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법제도적 보호방안—학교비정규노동자 사례를 중심으로』 발표문.
- _____(2014b), 「영국에서의 탈법고용에 대한 법률시스템」, 김기선·강선희·김근주·조임영·황수옥, 『비공식고용의 해결을 위한 법률시스템 국제비교—‘탈법고용’을 중심으로』, 한국노동연구원 연구보고서 2014-05.
- 김기선(2015), 「0시간 계약(Zero-Hour Contract)」, 『월간 노동법률』 3월호, pp.74~77.
- 외교부(2013), 「알기 쉬운 유럽 노동법 해설」, 서울: 외교부.
- 이승욱(2005), 「특수형태근로종사자의 법적 규율을 위한 입법적 모색」, 『노동법연구』 제19호.
- _____(2014), 「초단시간 근로자의 실태와 법제도적 보호방안」, 민주노총 정책토론회, 『15시간미만 초단시간 노동자의 실태와 법제도적 보호방안—학교비정규노동자 사례를 중심으로』 토론문.
- ACAS(2013), Understanding Swedish derogation, [Online]. Available at: <http://www.acas.org.uk/?articleid=4162> [Accessed 20 November 2015].
- Adams, Z. and Deakin, S.(2014), “Re-Regulating Zero Hours Contracts,” London: Institute of Employment Rights, London.
- BBC(2015), UK firms used 1.8m zero-hours contract, says ONS [Online], Available at : <http://www.bbc.com/news/business->

- 31619639 [Accessed 6 September 2015].
- Bessa, I., Forde, C., Moore, S. & Stuart, M.(2013), *The National Minimum Wage, earnings and hours in the domiciliary care sector*, Leeds : University of Leeds.
- BIS(2011), *Agency Workers Regulations: Guidance*, London: Department for Business, Innovation and Skills
- BIS(2013), *Consultation : Zero Hours Contracts*, London : Department for Business, Innovation and Skills.
- Brinkley, I.(2013), *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*, London : The Work Foundation (Lancaster University).
- CIPD(2013a), *Zero-hours contracts : Myth and reality*, Research report.
- _____(2013b), *Zero-hours contracts : understanding the law*, Guide November 2013.
- _____(2013c), *Megatrends : the trends shaping work and working lives*, London : CIPD, [Online] Available at : <http://www.cipd.co.uk/hr-resources/research/megatrends-trends-shaping-work-lives.aspx> [Accessed 26 December 2015].
- Collins, H.(2000), Rights of Casual Workers, *Industrial Law Journal*, 29(1), pp.73~78.
- Davies, A. C. L.(2007), The Contract for Intermittent Employment, *Industrial Law Journal* 36(1).
- FCO(2015), *Freedom of Information Act 2000 Request REF : 0032-15*, Foreign & Commonwealth Office.
- Leighton, P. & Painter, R. W.(2001), Casual Workers : Still marginal after all these years?, *Employee Relations*, 23(1), pp.75~93.
- Matthew, P.(2014), *Zero Hours Contracts : Encouraging flexibility that benefits employers and employees*, Confederation of British Industry.

- ONS(2015a), Employee contracts that do not guarantee a minimum number of hours : 2015 update, London : Office for National Statistics.
- _____(2015b), Supplementary LFS data on zero hours contracts - October to December 2014 .
- _____(2015c), News Release : Zero-hours contract in main job now reported by 744,000 people.
- Pennycook, M., Cory, G. & Alakeson V.(2013), A Matter of Time : The rise of zero-hours contracts, London: The Resolution Foundation.
- Standing, G.(2011), *The Precariat : The New Dangerous Class*, London and New York : Bloomsbury Academic.
- Supiot, A.(2010), L'esprit de Philadelphie : la justice sociale face au marché total, Paris : Editions du Seuil(박제성 옮김(2012), 『필라델피아 정신 : 시장 전체주의를 넘어 사회적 정의로』, 한국노동연구원).
- _____(2015), *La Gouvernance par les nombres*, Fayard.
- TUC(2014), Ending the abuse of zero-hours contracts, London : TUC Equality and Employment Rights Department.
- UNISON(2014), Zero Hours Contract, Bargaining Support.
- UNITE(2013), Brief on zero hours contracts.
- Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L. & Wood, S.(2013), The 2011 Workplace Employment Relations Survey : First Findings.

[부록] 종사상 지위에 관한 몇 가지 판례¹⁾

1. 독립자영업자로 여겨지는 개인이 법원에 의해 근로자(workers)로 판결난 사건들

가. Byrne Brothers (Formwork) Ltd v Baird & Ors[2002] IRLR 96

이 사례는 건설회사의 하도급자로서 표면적으로는 독립자영업자로 분류되었던 목수들에 관한 것. 목수들은 계약서에서 명시적으로 독립자영업자로 표기됨. 예를 들어 계약에서는 작업이라는 것이 독립자영업자에 근간해 제공되었고 독립자영업자의 자격으로 세금을 냄. 또한 목수들이 위험을 짊어져야 할 뿐 아니라 연장 역시 그들의 것을 사용해야 한다고 명시했음. 그럼에도 불구하고 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal, EAT)는 목수들은 worker가 되어야 한다고 판결을 내림. 그 이유는 다음과 같음.

목수가 일을 할 수 없을 경우 대체인력을 투입하기 위해서는 회사로부터 승인을 얻어야 함. 그러나 승인을 얻기 위한 요구조건이 까다로워 목수는 대체인력을 공급할 수 있는 권한(blanket license)이 결여되었고 이로 인해 대체인력을 제대로 공급할 수 없었음. 왜냐하면, 대체인력의 활용은 오직 제한된 환경에서만 이루어질 수 있었기 때문. EAT의 견해를 따르면 퍼스널 서비스(personal service)²⁾가 존재했음.

또한 EAT는 목수들이 그들의 사업을 수행하지는 않았다고 주장했음.

1) 이 판례는 CIPD(2013b)에서 소개한 내용을 그대로 번역한 것이다. 영국에서 종사상 지위를 둘러싼 판단이 어떤 기준에 의해 내려지는지를 파악하는 데 유용하다는 판단에서다. 번역은 연구조교 박시영씨가 맡았다.

2) 퍼스널 서비스(personal service)라 함은 개인이 근로와 서비스 제공을 직접 하는 것을 의미함. 만약 개인이 자유롭게 대체인력을 보낼 수 있다면, 이는 worker 또는 employee가 맺는 관계와 다름. 그러나 이러한 대체인력에 관한 권리는 반드시 진의에 기반해야 하고(genuine) 제한을 받아서도 안 됨.

왜냐하면 그들은 기간의 정함 없이 전속적으로 회사를 위해 일을 했고, 회사의 밀접한 지휘하에서 시간 기반으로 급여가 지급되었기 때문.

나. Yorkshire Window Company Ltd v Parkes UKEAT/0484/09

이 사건은 세금 때문에 자영업자로 등록한 이중유리창 판매원에 관한 것. 회사는 고객과 판매원이 후일에 방문할 것이란 약속을 잡고, 판매원은 고객과의 약속에서 정한 것 외에 이루어진 계약에 대한 수수료를 받음. 판매원의 계약 사항에는 판매원은 독립적인 계약 당사자이며, 약속을 반드시 받아들여야 하는 어떤 의무도 없다고 명시함. 만약 판매원이 고객과의 약속에 갈 수 없는 경우, 그의 사업구역 내에 있는 대체인력을 보낼 수 있음. 또한 판매원은 12개월간 호객행위 금지(non-solicit restriction: 계약 종료 후 판매원이 그 회사가 공급하는 서비스 또는 물품에 대한 주문을 받아들이는 것을 막아놓음)에 묶여 있음.

EAT는 판매원이 worker라고 판결을 내림. 왜냐하면, (대체인력풀이 한정적이었을 뿐 아니라 약속을 받아들이기 ‘불가능’했다는 점에서) 대체인력에 대한 권리가 제약되어 있어 판매원이 개별적으로 업무를 수행해야 했기 때문임.

EAT는 또한 판매원이 맡고 있는 사업을 직접 운영한 것이 아니라고 판결을 내림. 사실 판매원은 이윤을 위한 상업상의 기업(commercial venture)을 운영하지 않았음. 판매원은 독자적으로 그들의 서비스를 시장화하지 않았음. 대신 회사로부터 모집되어 회사의 일부분에 대한 일을 수행함.

다. The Hospital Medical Group Ltd v Westwood [2012] EWCA Civ 1005

주 1회 모발 복원 수술을 하는 의사와 관련된 사건. 이번 사건은 퍼스널 서비스(personal service)가 중요 이슈는 아니었음. 고용주와 개인이 의사의 서비스에 대한 합의를 했고 대체인력을 사용하지 않기로 합의했

기 때문임. 핵심 사안은 의사가 독자적인 사업을 수행하는지와 수술(surgery)이 의사의 의뢰인(client)이었는지 손님(customer)이었는지 그 여부에 있었음.

항소법원(Court of Appeal)에서는 그 의사가 독자적인 사업에 몸을 담고 있었더라도 그 의사는 여러 외과 의사들 중 하나로 보는 것이 적절하다고 여김에 따라 수술 사업의 통합된 일부로 보는 것이 합당하다고 판결을 내림. 그 의사는 경쟁자에 대한 서비스 제공과 환자모집이 제한되었고, 독점적으로 수술기관의 장비를 이용하여 수술을 제공하는 것으로 계약함. 따라서 그 의사는 worker임.

2. 종업원(employee)으로 여겨졌던 개인이 종업원으로 인정되지 못했던 법원의 판결

가. Stringfellow Restaurants Ltd v Quashie(2012) EWCA Civ 1735

이 사건은 스트링펠로우 레스토랑에서 일했던 랩댄서(lap dancer)에 관한 것임. 이 댄서는 스트링펠로우가 정해주는 근무표에 따라 일했고 클럽의 미팅에 참여해야 했음. 만약 미팅에 늦거나 그녀의 근무에 늦는다면 벌금을 물어야 했음. 댄서는 퍼스널 서비스(personal service)를 제공했고 스트링펠로우 역시 댄서의 근무에 대한 통제를 행사한 것은 명백함. 그러나 고용관계에서 충분한 의무의 상호성(mutuality of obligation)이 있었느냐가 관건이었음. 법정에서는 그렇지 않았다고 판결을 내림.

레스토랑 측은 댄서에 대해 급여를 지불할 의무가 없었음. 댄서는 자신의 요금(fee)을 고객과 협상했고 그날의 수입변동에 대한 위험을 감수했음. 법원의 견해를 따르면 개인이 제3자에 의해 급여를 받고 위험을 감수하는 것은 통상적인 고용관계로 볼 수 없다는 것임. 그리고 댄서의 계약에서는 자영업자로, 세금 역시 자영업자로 지불하는 것으로 되어 있었음. 따라서 댄서는 종업원(employee)이 아님. 이 판결은 대법원으로 상고될 예정임.

3. 근로자(worker)인 것 같았지만 종업원(employee)으로 판결 난 사건

가. Withe & Troutbeck SA(2013) UKEAT 0177/12

이 사건은 농장을 운영하면서 그날그날 할 일을 결정하는 자율성을 가진 두 명의 housekeeper에 관한 것임. 이들의 고용주는 대부분의 시간에 자리를 비우고 자주 방문하지 못하는 경향이 있었음. 이 사건의 중요 이슈는 그날그날 개인들의 감독을 할 수 없는 상황에서 개인들에 대한 통제가 있었는지에 관한 것이었음.

EAT는 통제 문제를 결정짓기 위해 고용주의 개인에 대한 감독행사 및 통제에 대한 계약적 권리를 지녔는가에 대한 분석을 실시하였음. 일반적인 경우라면 많은 근로자(worker)가 일하는 방식에 대한 자율성을 갖고 있지만 종업원(employee)은 그렇지 않음. 이 사례에서 EAT는 고용주가 통제에 대한 계약상의 권리를 갖고 있기 때문에 개인들은 종업원(employee)이 되어야 한다고 판결을 내림.

항소법원(Court of Appeal) 역시 양자 사이에 고용관계가 성립했음에 동의. 또한 고용심판소(Employment Tribunal)는 전반적인 환경과 고용 관계의 누적된 효과를 고려하기보다 그날그날 통제(day to day control)에서 결핍된 요소들을 찾았던 것이 실수의 결정적 요소였음을 확인시켰음.

◆ 執筆者

- 이정희(한국노동연구원 부연구위원)

영시간 계약

- | | |
|-----------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2015년 12월 24일 인쇄
2015년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 방 하 남 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
310147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 천세 (02) 2272-2727 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2015

정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0036-4