

영국의 근로자파견 사용실태와 전망

하세정 (영국 London School of Economics 박사과정)

■ 파견 업종의 범위

고용증개법이나 증개규정에는 업종의 범위를 제한하는 규정은 없기 때문에, 영국에는 파견근로 대상 업종 범위에 대한 제한은 전무하다. 이러한 느슨한 규제 때문에 파견근로자가 종사하는 산업과 직종도 거의 전 분야를 아우르고 있다. 단, 간호업무와 같이 특별한 기술이 필요한 업무에는 제한적이라고 하지만, 이런 규제도 개인의 관련 자격 및 기술 취득 여부에 기초한 판단이지, 근본적으로 이 분야의 파견근로 자체를 막고 있는 것은 아니다. 실제로 직종이 간호사인지는 분명치 않지만, 의료분야에 종사하는 파견근로직이 2005년 전체의 11%에 이른다. 또한, 법률의 예외조항 중 일부로서 전직 군인이나 경찰 출신의 근로자만을 집중적으로 고용하는 행위를 금지하고 있으나 이 역시 특별 업종에 대한 파견제도를 금지한다는 의미와는 거리가 멀다. 업종 범위에 대한 규제가 전무한 것도 전반적으로 규제가 느슨한 영국 파견제도의 한 부분으로 이해하는 것이 옳을 것이다.

■ 파견근로자 이용실태와 추이

산업별·직종별 파견근로자수와 추이에 대한 통계 역시 조사자에 따라 큰 차이를 보이곤 한다. 2003년 통상산업부가 여러 조사 결과를 토대로 파악한 파견근로자수는 약 60만 명으로 전체 근로자의 2.6%에 해당한다. 하지만, 2000년 노동력조사 결과를 바탕으로 추정한 결과로는 약 27만 명으로 전체 근로자의 1% 정도에 해당한다. 아무리 급격한 성장의 결과라 하더라도 3년 사이의 차이

〈표 1〉 파견근로자수 동향

(단위 :%)

	파견근로자	총근로자	파견근로자 비율
1993	109,400	25,365,259	0.431
1994	145,800	25,494,041	0.572
1995	163,700	25,699,184	0.637
1996	207,700	25,441,109	0.817
1997	226,000	25,815,696	0.876
1998	247,400	26,126,585	0.947
1999	264,600	26,202,585	1.010
2000	253,100	26,239,646	0.965
2001	263,600	26,589,252	0.99
2002	258,500	26,718,494	0.968
2003	246,400	26,817,076	0.92
2004	234,400	27,763,440	0.845
2005	233,800	28,091,697	0.832

자료 : 노동력조사(1992~2005).

치고는 과해 보이며, 파견근로에 대한 정의나 시각 차에서 생긴 것으로 짐작된다. 여기에서는 일관성 있는 추이를 파악하기 위해 1993년부터 2005년의 노동력조사 결과를 토대로 파견근로자수 추정을 시도했다. 이어서, 근무형태별 · 직종별 · 산업별 실태 등을 같이 정리해 보았다.

노동력조사의 자료를 근거로 한 추정에 의하면 2000년에 약 25만 명의 파견근로자가 있었으며, 전체 근로자의 1% 정도를 차지하는 것으로 나타났다. 1997년의 파견근로자수가 1993년의 두 배를 넘는 것으로 볼 때, 1994~96년 사이 가장 급속한 성장이 있었다는 업계의 경험과도 일치되는 결과가 나타났다. 급속한 성장의 배경에는 1992년 검은 수요일로 촉발된 급격한 경기후퇴가 영향을 미쳤을 것으로 추측된다. 당시 실업률은 최고점(약 11%)에 도달한 후 아직까지 경신되고 있지 않는데, 이 효과로 급속히 냉각된 노동시장이 노동자들로 하여금 근로상태가 상대적으로 열악한 파견근로직을 받아들일게 했을 것이라는 추측을 하게 한다. 이를 뒷받침할 수 있는 근거로 1999년까지 완만한 성장세를 유지하던 파견근로직이 경기와 고용사정이 좋아진 2000년대에 완만한 하향세를 그리고 있는 것을 들 수 있다.

〈표 2〉에서는 파견근로의 주수요처가 사기업임을 보여준다. 비사기업의 형태에는 공기업, 대학교, 병원 등이 포함되어 있다. 이는 이윤추구와 효율성이 가장 큰 미덕인 사기업들이 저렴한 고용



〈표 2〉 기업 형태별 파견근로자 비율

(단위 :%)

	사기업	비(非)사기업
1993	76.14	23.86
1994	79.62	20.38
1995	78.84	21.16
1996	74.86	25.14
1997	78.16	21.84
1998	76.40	23.60
1999	80.49	19.51
2000	74.51	25.49
2001	73.05	26.95
2002	74.66	25.34
2003	72.98	27.02
2004	72.98	27.02
2005	74.41	25.59

자료 : 노동력조사(1992~2005).

〈표 3〉 근무 형태별 파견근로자 비율

(단위 :%)

	전일제	시간제
1993	76.49	23.16
1994	72.39	27.61
1995	69.53	30.47
1996	73.58	26.42
1997	73.31	26.69
1998	73.35	26.48
1999	76.04	23.96
2000	73.37	26.47
2001	73.21	26.79
2002	71.45	28.55
2003	70.40	29.04
2004	73.06	26.94
2005	74.79	25.21

자료 : 노동력조사(1992~2005).

〈표 4〉 근속기간별 파견근로자 비율

(단위 :%)

	3개월 미만	6개월 미만	1년 미만	1년 이상
1993	41.40	21.40	12.28	24.91
1994	42.36	18.77	14.75	24.13
1995	39.30	18.84	16.05	25.81
1996	38.35	18.72	17.25	25.69
1997	40.03	24.61	13.69	21.66
1998	42.70	19.90	13.96	23.43
1999	38.56	21.20	16.44	23.81
2000	39.38	19.28	16.67	24.67
2001	33.01	18.66	17.07	31.26
2002	34.29	19.59	16.22	29.90
2003	38.05	18.75	15.63	27.57
2004	35.66	16.80	18.24	29.30
2005	27.35	21.58	16.67	34.40

자료 : 노동력조사(1992~2005).

형태로서 파견근로직을 선호하고 있음을 보여주는 증거라 할 수 있다. <표 3>에서는 대부분의 파견근로자가 임시직이라 하더라도, 전일제(full time)로 일하고 있음을 알 수 있다. 즉 근무시간 등에 있어서 유연한 근무 형태로서 파견근로직을 고른 것이 아니라, 정규직 등 일반적으로 선호되는 직무 형태를 통해 전일제 근무직을 구할 수 없었기 때문으로 풀이된다.

<표 4>에서는 예상대로 파견근로직이 임시직의 하나로 근속기간이 상당히 짧은 편임을 알 수 있다. 대체적으로 70%를 넘는 파견근로자들이 1년 미만으로 근무하고 있으며, 정규직의 경우 같은 수치가 20% 미만인 것을 고려하면, 매우 높은 편으로 평가된다.

직종별 조사에서도 파견근로직의 단순업무 집중화가 잘 나타나고 있다. 노동조합총연맹측의 주장과 일치되게, 고위경영진이나 전문직 등의 고급 직종의 비율이 현저히 낮은 것에 비해, 일반행정이나 비서직과 단순노무 등 특별한 기술을 필요로 하지 않는 단순 일상업무에 파견근로가 집중되어 있음을 알 수 있다. (표 5참조)

2005년을 기준으로 파견근로직 중 가장 큰 비중을 차지하는 직종은 일반행정·비서직(28.45%), 단순노무직(21.44%), 가공·공장기계직(13.38%), 개인서비스직(10.83%)의 순서로 나타난다. 1993년 당시에는 일반행정·비서직(44.21%), 가공·공장기계직(18.95%), 준전문·기술직



〈표 5〉 직종별 파견근로자 비율

(단위 :%)

	고위 경영진	전문직	준전문 · 기술직	일반행정 · 비서직	통상	개인 서비스	판매·고객 서비스	가공 · 공장기계	단순노무
1993	2.81	3.51	11.93	44.21	4.56	5.61	0.70	18.95	7.37
1994	2.68	5.63	7.77	43.16	3.49	5.36	0.80	18.50	12.06
1995	3.02	4.42	6.51	48.37	2.09	8.14	0.00	20.70	6.74
1996	2.75	4.22	5.50	43.67	4.04	9.54	1.83	20.92	7.52
1997	2.95	4.68	6.93	40.73	3.29	8.32	2.95	20.62	9.36
1998	1.77	5.46	8.35	40.77	5.14	9.63	2.25	17.98	8.67
1999	2.92	4.92	8.29	37.79	4.45	8.29	2.61	22.58	8.14
2000	1.96	6.37	9.97	41.34	3.76	7.03	2.45	19.44	7.68
2001	0.48	7.18	9.25	35.41	4.47	8.77	4.31	14.04	16.11
2002	1.86	5.91	11.49	28.89	4.73	7.09	4.90	14.19	20.95
2003	1.10	6.25	9.38	30.88	5.33	8.82	5.15	12.87	20.22
2004	1.22	8.96	7.94	26.27	4.48	6.52	5.09	16.09	23.42
2005	1.06	8.49	5.52	28.45	6.16	10.83	4.67	13.38	21.44

자료 : 노동력조사(1992~2005).

(11.93%), 단순노무직(7.37%)로 집중되었던 비중이 시간이 흐르면서 여러 직종으로 확산되는 모습을 발견할 수 있으며, 준전문·기술직과 같이 상당 수준의 지식이나 기술을 필요로 하던 파견근로직은 비중이 감소하는 한편, 단순노무직이나 개인서비스직과 같은 직종에서 비중이 증가하고 있는 것을 발견할 수 있다.

산업별 분포로도, 직종별의 결과와 대체적으로 일치하는 경향을 보이고 있다. 2005년을 기준으로 직종에서 일반행정·비서직과 단순노무직, 가공·공장기계직 등에서 많은 파견근로자가 근무한 것처럼 산업별로는 사업지원서비스업(19.57%)과 제조업(18.30%) 종사자가 파견근로직의 40%에 가까운 비중을 차지하는 것으로 나타난다. 그 뒤를 이어서 교통·통신업(12.98%), 의료·사회복지업(11.91%)으로 분포되어 있다. 시계열로 보았을 때 1993년에 사업지원서비스업(25.96%), 의료·사회복지업(16.14%), 제조업(15.79%), 교통·통신업(14.04%) 종사자의 순서대로 파견근로직의 비중이 나타났던 것을 보면 파견근로자를 사용하는 산업의 종류는 여전히 계속되고 있고 그 비중에 있어서는 변화가 나타나는 것을 볼 수 있다. (표6 참조)

〈표 6〉 산업별 파견근로자 비율

(단위 :%)

	농업·임업	수산업	광업	제조업	전기·가스·수도	건설업	도소매	요식업
1993	0.35	0.00	0.35	15.79	2.46	3.16	6.67	1.75
1994	0.00	0.00	0.27	21.72	1.88	3.75	8.58	1.07
1995	0.00	0.00	0.47	23.95	2.33	3.26	6.98	1.16
1996	0.37	0.00	0.18	23.85	2.39	2.75	6.97	2.75
1997	0.64	0.00	0.43	18.30	0.64	4.89	6.81	1.91
1998	0.00	0.00	1.12	19.42	1.93	3.85	6.74	1.61
1999	0.31	0.00	0.46	23.96	3.07	4.92	7.07	2.15
2000	0.16	0.00	0.49	19.77	1.31	2.78	7.35	1.63
2001	0.32	0.00	0.32	18.82	1.75	4.31	6.70	0.80
2002	0.34	0.00	0.51	20.10	2.20	4.22	4.05	1.18
2003	0.18	0.00	0.18	18.20	1.29	3.86	7.35	2.94
2004	0.00	0.00	0.00	18.85	1.43	4.51	6.56	1.02
2005	0.64	0.00	0.43	18.30	0.64	4.89	6.81	1.91
	교통·통신	금융	사업지원 서비스	공공행정·방위	교육	의료·사회복지	기타조직	가사업무
1993	14.04	6.67	25.96	3.51	1.40	16.14	1.40	0.00
1994	8.31	7.51	25.47	2.95	3.49	10.72	3.22	0.27
1995	10.00	8.60	23.72	2.56	2.56	10.93	2.79	0.70
1996	10.83	8.26	21.65	3.49	2.57	9.91	3.30	0.37
1997	12.98	5.96	19.57	1.91	3.29	10.57	3.12	0.17
1998	11.24	7.54	24.56	1.77	3.69	13.64	2.89	0.00
1999	10.60	7.53	21.51	2.92	3.69	8.91	2.61	0.31
2000	10.78	7.52	24.67	5.56	5.23	10.13	2.45	0.00
2001	10.05	8.77	22.97	4.94	5.58	11.80	2.39	0.16
2002	9.80	7.60	23.48	5.57	4.39	12.67	3.38	0.17
2003	10.85	7.72	18.57	6.07	6.07	14.52	2.21	0.00
2004	12.09	5.74	20.90	5.94	6.97	12.09	3.48	0.41
2005	12.98	5.96	19.57	6.17	8.51	11.91	1.28	0.00

자료 : 노동력조사(1992~2005).



■ 향후 전망과 과제

앞으로 파견근로 노동자의 추이는 적어도 노동시장 내에서의 수요와 공급의 변화와 더불어 규제강화 등의 외적 변수에 의해 좌우될 가능성이 보인다. 우선 수요와 공급 측면에서 볼 때, 파견근로직의 수와 노동시장에서의 비중이 커질 가능성이 있다. 아직 전체 파견근로자에서 큰 비중을 차지하고 있지는 않으나, 이주노동자들의 비율 증가는 두드러진다. 이 배경에는 영국이 유럽연합 회원국의 국민에게 자유로운 노동활동을 허락한 점과 영국의 임금수준이 상대적으로 높은 편이라는 점들이 작용한 것으로 보인다. 따라서 앞으로도 동유럽에서의 이주노동자들의 유입은 꾸준할 것으로 보이고 파견근로자의 공급도 함께 늘어날 것으로 예상된다. 기업들의 현 사정을 고려할 때, 수요 역시 증가세를 유지할 것으로 보인다. 정규직에 비해 비용 부담이 적고, 후생복지에 대한 기업들의 책임이 작기 때문에 기업로서는 당연히 파견근로자들을 선호할 수밖에 없을 것이다. 특히, 직업연금 때문에 대부분의 기업들이 장기간 재정적 어려움을 겪을 것으로 예상되기 때문에, 노동비용을 줄이는 수단으로서 파견근로가 인기를 얻을 것으로 보인다.

그러나 파견근로자들을 채용하려는 기업들의 의도를 볼 때, 파견근로직은 여전히 저임금, 단순 노동직에 한정되고, 변변한 법적인 보호 없는 열악한 조건의 근무환경을 만들어내는 제도로 전락할 가능성이 크다. 따라서 노동계는 파견근로직 보호와 지위 상승을 위한 파견업체 인가제 시행과 감독제도의 강화를 주장해 왔고, 이러한 움직임은 최저임금처럼 수요에 부정적인 영향을 미쳐 파견근로직의 감소를 부를 수도 있는 요소다. 비단 임시 파견근로직 보호의 필요성이 영국 내에서만 제기되는 것이 아니라, 노동자 권익보호 차원에서 유럽연합 전체의 관심거리가 되고 있기 때문에 회원국들에게 공통적으로 적용될 파견근로직 사용 및 보호를 위한 기준이 마련 중에 있다. 영국의 경우, 상대적으로 느슨하게 파견근로제를 규제해 왔으므로 유럽연합의 기준이 국내 규제를 강화시킬 것으로 전망되어, 어느 정도의 수요 감소가 예상되고 있다. **KLI**