

영국 파견근로자 평등대우법을 둘러싼 논쟁

하세정 (영국 LSE 경제지리학 박사과정)

■ 머리말

2000년대 초부터 재계와 노동계 간의 지리한 싸움을 벌여온 파견근로자의 대우 문제가 관련법 제정 움직임이 탄력을 받으면서 다시 논란의 수면 위로 떠오르고 있다. 한 여당 의원이 발의한 파견근로자 평등대우법이 2차 국회 토론회를 통과해, 영국 정치권 내 변화 기류가 감지되고 있고, 유럽연합 차원에서도 아직 관련 지시사항이 통과하지 못했지만, 반대 회원국의 수가 점차 줄어들고 있는 추세이다. 오랜 논쟁의 시간 동안, 양측은 각자의 입장을 옹호할 만한 주장들과 증거들을 내놓았다. 본문에서는 법안 통과가 지연되고 있는 배경을 이해하기 위해 재계, 노동계, 정부의 이해관계와 상호간의 파견근로직에 대한 시각차와 상반되는 주장들을 정리해 보고자 한다. 논쟁의 대상들에 대한 소개에 앞서, 배경 지식으로서 파견근로자 현황과 파견근로 관련법 변화 추이를 정리해 본다.

■ 파견근로자 현황

재계, 노동계 간의 끊임없는 논쟁은 각자의 이익을 지키고자 하는 양측의 힘겨루기가 직접적인 원인이지만, 양측의 주장을 객관적으로 평가하기 위한 파견근로자들에 대한 현황 파악이 부족한

점도 원인 중 하나로 꼽힌다. 지금까지는 노동계, 재계 가릴 것 없이 자체 조사에 근거하여 본인들에게만 유리한 주장만을 펼쳐 왔다. 여기에 정부가 실시하는 ‘노동력 통계 조사 (LFS)’마저도 노동계는 새롭게 부상하고 있는 노동계층에 대해 충분히 파악할 수 있을 만큼 정비되어 있지 않아 파견근로에 대한 부정확한 현황과 편향된 정보를 제공한다고 폄하하고 있다.¹⁾ 그럼에도 불구하고, 현재로서는 노동력 조사보다 조사 규모가 크고 객관적일 수 있는 데이터가 없기 때문에, 여기서는 노동력 조사와 기타 보고서 및 문서 등에서 찾아볼 수 있는 정보를 바탕으로 파견근로 현황에 대해 간략히 소개한다.²⁾

파견근로자 관련 통계가 부정확하다는 것은 일단 각종 조사에서 파악되는 근로자 수부터 너무 제각기라는 점에서 알 수 있다. 노동력 통계 조사를 바탕으로 추정되는 파견근로자의 수는 영국 전체 근로자의 1%에 해당하는 25만 명 안팎이다. 하지만, 노동력 조사의 경우 조사 방법상의 문제로 인해 파견근로자에 대한 파악이 미흡하다는 의심을 받고 있다. 영국 통상산업부가 2003년에 조사한 결과만으로도 약 60만 명에 달하고 있었고, 2004년 이후 80만 명의 이상의 동유럽권 인력들이 유입된 점을 고려하면, 100만 명 이상을 주장하는 의견들에 고개가 끄덕여진다. 현재 노동계는 정확한 통계는 없다면서도 120만 명 정도로 추정하고 있고, 유럽 내 파견근로업체들의 조직체인 CIETT의 국가별 비교에서 미국의 250만 명에 이어 120만 명을 기록한 것으로 보고됐다. 약 60만 명의 프랑스, 35만 명의 독일을 제치고 유럽 내 가장 큰 파견근로 시장을 형성하고 있다. 법률적 규제 정도 평가에서도 CIETT는 영국을 미국, 아일랜드와 함께 파견근로제 운영이 가장 자유로운 나라로 분류했다. 각종 통계들 사이에 정확한 규모에 대한 의견 일치는 찾기 힘들지만, 한 가지 분명한 점은 절대적인 면에서, 그리고 경제 규모 등을 감안한 상대적인 면에서도 영국의 파견근로 시장은 매우 크다는 것이다.

- 1) 예를 들어, 2004년 이래로 급격히 유입된 동유럽권 출신 근로자들이 파견근로 노동력의 상당 부분을 차지하고 있지만, 전화 인터뷰로 이루어지는 노동력 조사의 조사 방식상 이들을 대표할 만한 샘플 수를 조사 대상에 포함하기는 어려울 것이라고 주장한다.
- 2) 지면관계상 간략히 파견근로자의 규모와 임금수준을 중심으로 현황 파악을 해보았다. 좀 더 자세한 통계들은 관련 내용들이 소개될 때마다 추가하기로 한다.

영국의 파견근로 시장의 급격한 성장세에는 최소 두 가지 요인이 꼽힐 수 있다. 노동력 통계 조사에 따르면 파견근로자가 1993년에는 대략 총 경제활동인구의 0.4%를 차지하고 있었으나, 불과 6년 만에 두 배가 넘는 1%를 차지하게 됐다. 노동력 통계 조사가 파견근로 시장의 규모를 대체적으로 낮게 어렵하고 있다는 비판이 있으나, 일관적인 조사방식 때문에 적어도 짧은 기간 동안 급격히 성장하였다는 것은 분명해 보인다. 이는 1994년 이후 면허제가 폐기되면서, 파견근로 기업들이 갑자기 늘어난 탓으로 해석된다. 두 번째 부흥기는 상대적으로 최근의 일로서, 2004년 동유럽 8개국이 추가적으로 가입할 당시 이들에게 노동시장을 개방한 3개국 중 하나였기 때문에 또 한 번의 도약 기회를 가졌을 것으로 보인다.

대체적으로 정보산업(IT) 분야와 같은 극소수의 분야를 제외하고는 파견근로직의 임금이 낮다는 것이 통념이다. 노동력 조사에서의 단순 비교시 세후 평균 주급을 기준으로 2005년 현재 파견근로직의 임금은 정규직의 31%밖에 되지 않는다. 1993년의 7%대에서 1999년 최저임금의 도입과 함께 급격히 성장해 2000년대에 30%대에 안착했다. 하지만, 동일 근로자를 비교한 것이 아니고, 파견근로직이 대체적으로 임금이 낮은 직종에 집중되어 있는 것을 생각하면, 이 수치는 다소 과장된 측면이 강할 것이다. 2002년 통상산업부는 파견근로직의 기준 임금이 동일 조건의 정규직 노동자 임금의 68% 수준이라고 발표한 바 있다. Forde & Slater(2005)의 연구에서는 남성의 경우 11%, 여성의 경우 6%의 차이가 발생한다고 한다. 소스에 따라 큰 차이를 보이고는 있지만, 파견근로자가 적게 받는다는 사실에는 의견을 같이하고 있다.

■ 파견근로제 관련법 변천사

영국의 파견근로는 1900년대 초부터 연예매니지먼트 분야에서 연예인들을 극장에 파견하면서 생겨나 그 역사가 깊다 할 수 있으나, 실제로 법에 의해 규제되기 시작한 것은 1973년에 ‘파견 및 고용중개업에 관한 법률 (Employment Agencies Act 1973)’이 제정되면서부터였다. 이 법률의 핵심은 고용중개업에 대한 면허 제도에 있다. 즉 중개업을 시작하기 위해서는 정부가 발급하는 면허를 사전

취득해야 하며, 취득을 위해서는 중개수수료, 광고 및 정보 제공 등의 면에서 정부가 제시하는 기준에 따라야 했다. 물론 이를 어길때 정부는 영업정지나 면허를 취소할 수 있는 권리를 가졌다.

하지만, 보수당 정권이 들어서고, 탈규제화의 물결 속에서 정부의 지출과 관료주의의 영향력을 줄인다는 구호 아래 1994년 ‘탈규제 및 외부위탁에 관한 법률(Deregulation and Contracting Out Act 1994)’을 통해 면허제를 폐지했다. 현재는 파견근로회사 설립은 신고제이며, 관리 및 감독은 ‘기업 및 규제개혁부(Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform) 산하의 ‘파견근로 감독원 (Employment Agency Standards Inspectorate)’이 맡고 있다. 하지만, 면허제가 폐지된 상황에서 세계 2위의 파견근로 시장을 형성하고 있는 국가로서는 말하기 부끄러운 수준의 감독기관을 운영하고 있다. 2004-05 회계연도의 감독원 예산은 약 56만 6,000파운드로 한화 10여억 원 정도이며, 12개 지역에 상주하는 감독관들과 3명의 최고 관리자, 4명의 상담 및 고발 접수요원이 100만 명이 넘는다는 파견직 근로자와 전국 17,000여 개의 파견근로 회사를 관리하고 있다. 감독원은 2004년 1,054건의 조사를 실시해, 8명을 검찰에 고발하는 실적을 올렸다. 허술한 정부의 관리·감독과 규제없이 무분별하게 성장하던 파견근로 산업이 결국 2004년 조개 채취를 하던 불법 이민 파견근로자 21명이 밀물에 갇혀 익사하는 인재가 만들어 졌다. 이 참사를 계기로 농수산업 분야에 다시 면허제를 도입하는 ‘갱마스터(면허)법(Gangmasters (Licensing) Act 2004)’을 제정하여 1973년 법을 보조하게 됐다.³⁾

파견근로자들은 사용자가 직접 고용하지 않기 때문에, 1996년에 제정된 ‘고용권리법 (Employment Rights Act 1996)’에 명시된 대로 임금, 고용보장, 퇴직, 휴가, 교육 훈련 등에 관련된 권리를 보장받을 수 있는 피고용인(employee)으로 간주되지 않는다. 기본적으로 1973년의 법과 간간히 재판을 통해 나온 판례들에 의해 보호받을 뿐이기 때문에 정규직과 비교할 때, 여러 가지 불이익을 받을 수 있는 상황에 쉽게 노출되어 있다. 국제적으로도 파견근로자들의 애매한 법적 위치와 적절한 보호장치 부재 때문에 그 존재 자체가 부정적인 시각을 받아왔고, 국제노동기구(ILO)에서도 오래 전부터 각국에 그 폐지를 요구한 상태이다. 유럽연합 역시 2002년부터 ‘파견근로자

3) ‘갱마스터(Gangmasters)’는 농수산업 분야에서 노동력 파견회사를 가리키는 은어라고 한다.

지시사항'을 통해 파견근로자들에게도 일정 기간(현재 6주) 후 동일 업무를 맡은 정규직과 동일한 권리를 부여하려고 시도했으나 영국, 독일, 덴마크 등의 반대로 아직까지 성공하지 못하고 있다.

영국 내에서는 노조들의 적극적인 활동과 2005년의 총선을 앞둔 상황 덕에 정부로부터 유럽연합의 '파견근로직 지시사항' 통과를 지지하겠다는 워릭 협정(Warwick Agreement)을 2004년에 이끌어냈지만, 정부는 경제적인 이유를 들어 평등 대우 실현에 소극적인 태도를 취해 왔고, 노동계와 재계 및 정부 사이의 공방만이 더욱 거세져 왔다. 정부의 소극적 입장에도 불구하고, 여당인 노동당 내에서는 변화에 대한 요구를 수용하고자 하는 움직임이 있어 왔고, 최근에 여당의 앤드류 밀러 의원이 제안한 '임시 및 파견근로자(평등대우)법(Temporary and Agency Workers(Equal Treatment) Bill)'이 의회 제2독회(parliamentary reading)까지 통과해, 관련 위원회에서 법안으로서 다듬어지는 과정을 거치고 있다. 이전에도 유사한 법안이 상정됐으나, 정부의 반대와 의원들 사이의 공감대 부족으로 표결까지도 가지 못했던 것과 비교하면 진일보한 결과라 할 수 있다. 하지만 법률화되기까지 넘어야 할 산이 많아, 한 동안은 힘겨루기가 계속될 것으로 보인다.

■ 파견근로자 평등대우를 둘러싼 논쟁

동등대우 정당화에 대한 논란

재계와 노동계는 파견근로자 대우에 대한 근거부터 달리 보고 있다. 재계는 상당수의 파견근로자들을 단순노무직에 종사하는 미숙련 근로자로 간주하고, 파견근로자들의 임금이 낮은 이유를 기술과 경험의 부재에서 찾고 있다.⁴⁾ 또한, 파견직은 한정된 업무에만 짧은 계약 기간 동안 종사하기 때문에, 정규직 근로자들이 조직 내에서의 쌓게 되는 경험과 소속감과 동료애 형성 면에서 차이

4) 노동력 통계 조사에서도 2005년 현재 일반행정(28%), 단순노무직(21%), 공장기계 운전(13%) 등에 파견근로자들이 몰려 있는 것으로 나타났다.

가 나고, 이는 업무능력으로도 이어질 수 있으므로 보상에 있어서 차이를 뒤야 한다고 주장하고 있다.⁵⁾ 따라서 현재 노동계가 주장하는 것처럼 정규직에 비해 임금이 낮다고 해도 이는 차별이 아닌 노동력의 질적인 차이를 정당하게 반영하고 있다는 얘기이다. 또한, 적어도 근무시간에 바탕을 둔 보상 면에서는 동일한 업무를 맡은 정규직과의 차별은 두고 있지 않고 있다는 입장이다. 이에 비해 노동계는 파견근로가 노동력 공급과 수요의 유연성 측면에서 기업과 근로자 모두 득을 볼 수 있는 제도라는 데에는 동의하지만, 동일한 업무를 함으로써, 회사 조직에 똑같은 기여를 하는 이상 파견직이라 하여 대우에 차별을 둘 이유가 없고, 두어서도 안 된다는 주장을 내세우고 있다.

파견근로자의 자발성에 대한 논란

재계는 파견근로를 탄력적인 노동력 공급과 수요에 의해 생겨난 자연스런 결과로 보고 있다. 즉 파견직을 통해 필요 노동력을 신속적으로 조정해 득을 보는 것은 기업뿐만 아니라 출산 등과 같은 개인 신상의 이유로 일시 퇴직해야 하는 근로자들에게도 자발적이고 자유로운 노동시장 진출의 기회를 제공한다는 주장이다. 파견직이 근로자에게도 긍정적으로 인식되고 있음을 피력하기 위해, 재계는 자체 설문조사의 결과를 제시하고 있다. 고용산업협회(REC)의 파견직 근로에 관한 설문조사에 따르면, 응답자의 52%가 탄력적인 근무기간 등 파견근로직의 긍정적인 면 때문에 선택했다고 답했으며, 약 20%는 정규직 진출의 교두보로 삼았다는 결과를 발표해, 파견직을 자발적인 선택과 보다 나은 기회를 약속하는 일자리임을 강조하고 있다. 따라서, 재계의 시각에서 파견 근로직은 근로자 착취와 부당 대우의 상징이 아닌 그 유연성을 통해 기업과 근로자가 모두 번영할 수 있는 바람직한 제도인 것이다.

하지만, 노동계는 파견직 종사가 근로자들의 자발적인 선택이었다는 점을 정면으로 반박하고 있다. 기업들이 값싼 노동력 확보의 일환으로 의도적으로 정규직 일자리를 축소하고, 파견직으로 이

5) 노동력 조사에 따르면 파견직 근로자의 약 27%가 3개월 미만, 70%가 1년 미만의 근무기간을 보이고 있다.

를 대체하고 있기 때문에, 어쩔 수 없이 파견직으로 취업할 수밖에 없는 현실이라는 주장이다. 결국 기업들이 값싼 노동력을 이용할 수 있는 이유는 정규직과 동일 업무를 수행함에도 급여, 휴가, 직업교육, 연금 등에서 파견근로자가 당하고 있는 차별이기 때문에, 파견근로는 착취와 부당대우와 동격일 수밖에 없다고 주장한다. 노동계도 자체적인 설문조사를 통해 파견근로자들이 현장에서 느끼는 부당한 대우를 폭로하고, 정부와 재계의 설문방식에 의문을 던져 이들의 주장이 허황됨을 꼬집었다. 노동총연맹(TUC)은 REC의 설문조사 결과에 대해 조사 대상의 규모와 선별 방식에 의문을 던지며, 결과에 대한 의심을 거두지 않고 있다.⁶⁾ 대신, 2,500여 명을 조사한 영국노총 자체 설문에서는 상당수의 파견근로자들이 차별대우에 불만을 갖고 있는 것으로 나타났다. 64%의 응답자가 동일 업무를 하는 정규직과 파견직의 임금 차별을 불법화시켜야 한다고 답했고, 56%는 휴가에서, 61%는 병가수당 면에서 불평등한 대우를 받고 있다는 답변을 했다고 밝혔다.

기존 보호 법률 활용에 대한 논란

평등대우 보장법안의 필요성에 대한 논쟁은 기존 법률 활용방안 여부를 두고 발생한다. 물론 노동계가 주장하는 대로, 제도적인 문제로는 인정하지 않지만, 재계도 일부 악덕 기업에 의해 파견근로자들이 착취당하는 사례가 있음을 시인하고 있다. 하지만, 이들에 대한 조치로서, 평등대우 법안을 만드는 것은 과하다고 주장한다. 악덕 기업들이 생겨나는 이유는 결코 관련 보호법이 없어서가 아니라 기존 보호 장치들을 정부가 충분히 활용하지 못한 데서 비롯됐다고 생각한다. 하지만, 노동계의 입장에서는 파견근로직의 차별대우 자체가 문제이므로 기존 보호 법률을 강도 높게 시행하는 것과는 별도로 구조적인 차별 폐지를 강제할 법이 필요하다는 논리를 내세운다. 앞에서 살펴본 바와 같이 감독기구의 인적 규모와 예산이 빈약하고 법 집행능력이 떨어지는 상황에서 기존

6) 노총 측은 REC가 매월 100명에 대상으로 서한 설문조사를 했지만, 서한 조사의 경우 응답률이 낮고, REC에 가입한 파견회사들이 관리하는 파견근로자는 상대적으로 근로조건이 좋은 편이라 표본의 크기와 조건 등에서 대표성이 떨어진다고 주장한다.

보호 장치의 정상적인 작동이 의심스러워 보인다. 실질적인 단속 능력이 떨어지기 때문에, 근로자들의 직접적인 고발에 기대야 하는 상황이지만, 제도에 대한 이해나 인식이 깊지 않은 탓에 현재까지 근로자에 의한 고발은 전무한 상태라고 한다. 2004년에 고발 조치된 8건도 전부 연예산업에 국한되어 있었고, 이 중 2개의 파견기업만이 10년간 사업권을 박탈당하는 형을 받았다.

고용에 끼치는 영향에 대한 논쟁

재계는 평등대우 법안이 불필요하다는 입장에서 한 걸음 더 나아가 관련법 제정시 경제와 고용에 악영향을 끼칠 것이라는 한 단계 높은 수위의 주장으로 노동계의 요구에 맞서고 있다. 평등대우법 저지를 위한 재계의 가장 핵심적인 주장이자 실질적인 위협이라 할 수 있다. 재계는 파견근로자와 정규직 근로자를 동등하게 대우할 경우, 파견근로가 기업에게 주는 노동비 절감 면에서의 매력 이 떨어지기 때문에, 파견근로의 자리가 사라질 것이라고 주장하고 있다. 노동계는 재계의 이같은 주장을 두고 기업들이 파견근로자들의 노동력 가치에 비해 비용이 싸다는 점을 인정하고 있음을 간접적으로 암시하는 것으로 해석하고 있다. 500개 회원을 대상으로 한 영국경총의 자체 설문 조사 결과를 바탕으로 25만 개의 일자리가 사라질 것이라고 꾸준히 경고해 왔다. 이에 대해 노동계는 인력에 대한 기업들의 전반적인 수요가 사라지지 않는 이상, 파견직이 사라지는 자리를 정규직이 메울 것이라고 받아치고 있지만, 재계는 파견근로직이 없어지는 일자리를 기존 정규직의 초과근무로 대체하겠다고 공언하고 있다. REC의 설문조사 결과 파견근로자가 정규직과 동일한 대우를 받게 되어 달리 매력이 없어질 경우, 14%만이 신규 정규직 일자리를 창출해 이를 메울 계획이며, 86%는 기존 인력의 근무시간을 늘림으로써 해결하겠다는 답변을 해, 파견직 일자리를 정규직 일자리로 전환할 의지가 없음을 노동계에 전달했다.⁷⁾

재계의 위협 섞인 주장에 대해서도 노동계는 실제로 고용이 줄어들지 않을 것이라는 자신감을

7) CIETT의 조사에서도 전 세계 파견근로직의 17% 가량은 파견근로제도 없었다면, 생겨나지 않았을 것이라고 주장한다.

보이고 있다. 대다수의 고용주가 파견직을 대신해 기존 인력의 초과근무를 대안으로 내세우고 있지만, 장기간 지속가능한 방안이 아니기 때문에, 신뢰할 만한 위협으로 보고 있지 않은 탓이다. 과거의 경험들 또한 노동계의 예상에 확신을 주고 있다. 1997년 최저임금제 도입 시에도 재계는 한 목소리로 일자리 감소를 주장했지만, 실제로 지난 10여 년 동안 250만 개 이상의 일자리가 창출되었고, 취업률이 연일 최고치를 기록하는 등 고용시장은 호황을 맞이했음을 상기시키고 있다. 그 외에도 고용주들을 대표하는 협회나 기관들이 근로자들의 권익을 신장시키는 개혁이 있을 때마다 고용감소 카드를 내세웠으나, 대부분의 경우 미미하거나 전혀 영향없음으로 종결됐다고 주장했다. 게다가 파견근로자가 차지하는 전체 근로자에서 비중은 약 1~2.6%로 평등 법안이 등장한다고 해서, 재계와 정부가 염려하는 것만큼 경제나 고용 면에서 엄청난 파장을 불러오지는 않을 것이라고 주장했다.

정규직 전환에 필요한 최소 근속기간에 대한 논쟁

파견직 최소 근속기간 설정 논란은 일견 작아 보이지만 가장 실질적인 논쟁거리이다. 현재의 판단을 본다면, 노동계가 법안 통과를 밀어붙이고, 재계가 저지하는 입장이다. 하지만 재계도 국내의 노동계의 압박과 국외에서 유럽연합 차원의 움직임으로 더이상 평등 대우에 대한 거부를 마냥 고집할 수는 없는 입장이 되어가고 있다. 따라서, 나온 절충안이 조직 내에서 일정기간 근속한 근로자에 대해서는 정규직과 동등한 대우를 약속하겠다는 것이다. 앞에서 논의한 바와 같이, 파견근로자의 짧은 계약기간으로 인해 조직에 대한 충성도와 애사심이 아무래도 떨어질 수밖에 없고, 이는 업무능력 등으로 이어질 수 있기 때문에, 임금이나 대우 면에서 차별을 두는 것이 정당하다는 것이 재계의 입장이었다. 다만, 근속기간이 길어짐에 따라 충성심이나 조직 적응도 등에서 정규직과의 차이가 줄어들기 때문에, 정규직과 평등한 대우를 제공할 여지가 있을 수 있다. 따라서, 파견근로자가 정규직과의 동등한 대우를 받기 위해서는 최소한의 근속기간을 충족시켜야 한다는 주장이다. 근속기간을 최대한 늦추는 것이 재계의 의도이기 때문에, 다른 단기 고용 근로자들과의 형평성을 이유로 재계는 현재 전환 전 최소 12개월의 근속기간을 두자고 주장하고 있다. 노동계에서는

출근 첫 날부터 임시·파견직과 정규직 간의 동등한 대우를 주장하고 있는데, 이는 임시직 근로자와 정규직을 어떻게 구분해야 하는지에 대한 규정상의 혼란을 가져오고, 사용자, 파견회사, 파견근로자 사이의 관계를 혼란스럽게 만드는 등, 노동유연성 등의 필요에 의해 도입된 제도 자체의 의미를 퇴색시켜, 결국 사용자와 근로자 모두에게 피해를 끼친다고 주장한다.

이에 대한 노동계의 반론은 역시 동일 업무 수행에 대한 동일 대우라는 기본 원칙에 입각한다. 따라서, 노동계는 근무 첫 날부터 평등한 대우를 해줄 것을 요구하고 있다. 유럽연합 지시사항안에는 6주를 최소 근속기간으로 정하고 있으며, 영국 국내법을 추진하고 있는 앤드류 밀러 의원도 언론 인터뷰에서 6주 정도가 적당하다는 의견을 밝혀, 두 세력 사이의 절충적인 안을 내놓고 있다. 기업들 사이에서도 12개월보다 짧은 기간을 최저 근속기간으로 두어도 좋다는 여론이 일고 있다. 공인인사연구소(CIPD)의 설문조사에서 35%의 응답 기업이 근속기간을 6개월 미만으로 정해도 좋다는 응답을 했고, 21%는 노동계의 주장처럼 고용 당일부터도 괜찮다는 응답을 해 재계를 대표하는 영국산업연맹과 일반 기업들 사이에 의견상 괴리가 엮보였다.

■ 맺음말

이상에서 정리한 바에서 보듯이, 파견근로직 평등대우 문제에 대한 재계와 노동계의 견해 차가 심하고, 문제를 장기간 끌어오면서 벌인 설전들과 상호간의 저지운동 때문에 감정의 골마저 깊어진 상태이다. 파견직 제도의 장점을 충분히 살리고, 현장에서 들려오는 불만에 대해 대처할 수 있는 합의점을 도출할 여지가 많았을 것으로 짐작되지만, 서로의 주장만 되풀해 왔을 뿐, 양측 모두가 수긍할 수 있도록 공동으로 파견근로직에 대한 현황 파악이나 해결책 모색 등에 대한 협력은 거의 눈에 띄지 않는다. 결국 양보나 협상을 통해 해결되기는 어려운 분위기 속에서 제3자인 정부의 입장과 정책이 추의 균형을 바꿀 수 있을 듯싶다. 정부는 장기적으로 파견근로에 대한 차별 폐지 주장을 무시하기는 어려워 보인다. 하지만, 당장 평등대우 실현시 경제에 대한 단기적인 악영향과 노동시장의 급격한 구조 변경에 대한 파장을 고려하면, 정부가 단시일 내에 태도를 바꾸는 것도 쉽

지 않을 것으로 보인다. 현재 추진 중인 법안은 아직도 의회 하원의 제3독회와 상원의 독회를 세 번이나 거쳐야 하기 때문에 그 통과가 다시 좌초될 가능성도 배제할 수 없다. 적어도 평등대우에 대한 긍정적인 방향으로의 인식 변화는 유럽연합에서 더 빠르게 진행되어 왔기 때문에 시간과 절차 상 오히려 유럽연합의 지시사항 통과가 빠를 수도 있다. 오는 7월에 프랑스가 의장국이 되면, 다시 한번 지시사항 통과를 추진할 것으로 예상되어, 안팎에서 영국 정부는 압박을 받을 것으로 예상된다. 유럽연합 지시사항이 영국 국내법보다 상위법이므로, 영국 정부나 재계에게는 앞으로 불리한 싸움이 될 것으로 보인다. □

참고문헌

신문기사

- Personneltoday.com, 2007년 9월 19일, 'Agency Workers Directive: A new push on the legislation controlling temporary worker's rights,' <http://www.personneltoday.com/articles/2007/09/17/42375/agency-workers-directive-a-new-push-on-the-legislation-controlling-temporary-workers-rights.html>
- Personneltoday.com, 2008년 3월 6일, 'Agency worker proposals lead to war of words between CBI and GMB,' <http://www.personneltoday.com/articles/2008/03/06/44770/agency-worker-proposals-lead-to-war-of-words-between-cbi-and.html>
- BBC, 2008년 2월 22일, 'Brown faces agency work rebellion,' http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/7258109.stm

웹사이트

- CBI, 2008년 2월 22일, 'Agency workers bill would bypass vulnerable staff and risk jobs instead,' <http://www.cbi.org.uk/ndbs/press.nsf/0363c1f07c6ca12a8025671c00381cc7/d6d6e007b3649b13802573f40037b617?OpenDocument>

- TUC, 2008년 2월 20일, 'Time for facts in agency worker debate,' <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-14342-f0.cfm>

통계자료

- Office for National Statistics(1993~2005) Quarterly Labour Force Survey, Autumn quarters. <http://www.data-archive.ac.uk/findingData/lfsTitles.asp>.
- CIETT(2007) European Condeferation of Private Employment Agencies: Profile, structure and mission, presentation slide.

문서 및 논문

- Chris Forde and Gary Slater(2005), Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation, *British Journal of Industrial Relations* 43(2), June.
- Department of Trade and Industry(DTI)(2002), *Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Working Conditions for Temporary Agency Workers—Regulatory Impact Assessment*, London: DTI.
- Department of Trade and Industry(DTI)(2003), *Guidance on the Conduct of Employment Agencies and Employment Businesses Regulations*, London: DTI.