



스웨덴 인력파견업체의 성장과 스웨덴 모델

손혜경 (스웨덴 옉살라대학교 유라시아학과 연구원)

■ 머리말

스웨덴 노동시장은 최근 10여 년간 노동 그 자체의 성격과 조직의 형태상 상당한 변화를 경험하였다. 또한 노동시장 주변 환경의 변화에 따라 근로자 및 기업경영자들의 다양한 형태의 노동에 대한 관심도 증가하였다. 스웨덴의 인력파견업체(bemanningsföretag)¹⁾는 노동력의 유동적인 공급을 원하는 노동시장의 요구에 부응하여 지난 십 수년간 급격한 성장을 보였다. 상품과 서비스시장의 급격한 수요 변화는 노동 및 생산 환경의 급격한 변화를 필요로 한다. 전통적으로 스웨덴의 노동시장에서 중요한 역할을 해온 노동조합 측에서는 인력파견업체의 성장은 근로자의 권리를 약화시키는 역할을 한다며 계속 비판의 목소리를 높여 왔다. 특히 2010년 단체교섭에서는 인력파견업체 노동시장에서의 역할이 중요한 교섭 안건으로 등장하였다. 이 글은 이러한 배경을 바탕으로 우선 스웨덴의 인력파견업체의 역사와 인력파견업체와 노동조합과의 관계 및 스웨덴 모델과의 관계 등을 다루려 한다. 마지막으로 스웨덴의 인력파견업체가 당면한 문제에 대해 간단히 언급한다.

1) 스웨덴의 경우 노동시장위원회 산하 공공직업알선소(statlig arbetsformledning)와 민간이 운영하는 직업알선소가 있다. 민간직업알선소(privat arbetsformledning)는 현재 보통 인력파견업체(Bemanningsforetag)로 부르고 있다. 그런데 인력파견업체는 단순히 인력 중개뿐만 아니라 실업자를 적극적으로 채용, 교육 그리고 자체 고용을 하고 있다.

■ 스웨덴 내 민간인력파견업체의 역사

스웨덴 노동시장에 있어 인력파견업체의 설립과 확장은 스웨덴 1990년대 노동의 성격과 기업 조직형태의 심오한 변화 과정을 통해 이루어진 것이다. 하지만 실제로 인력파견업체의 역사 그 자체는 길며 또한 스웨덴 내에서 인력파견업체의 활동 범위가 오랜 동안 제한적이었다는 것도 사실이다. 국제노동기구(ILO)는 일찍이 1933년에 인력파견업체에 관한 협약(Konventionen om avgiftskrävande arbetsförmedlingsbyråer)을 채택하였고 스웨덴은 이 협약을 1935년에 비준하였으며 또 이 협약은 스웨덴 노동력중개법(arbetsförmedlingslag)의 기본이 되었다. 스웨덴이 협약을 비준한 것은 민간직업알선소가 인력파견 및 인력중개 시 수수료를 받지 않을 의무를 갖도록 규정했다는 것을 의미한다. 하지만 현실적으로 민간직업알선소가 영리를 추구하지는 않지만 일정한 보수를 받고 인력중개를 할 수 있는 가능성이 존재하기는 하였다. 이런 가능성이 존재하였음에도 불구하고 스웨덴의 경우 1990년대 초까지 공공직업알선소가 노동력 중개에서 거의 독점적인 역할을 하였다.²⁾ 하지만 이미 1980년대에 공공직업알선소의 역할에 도전을 한 민간직업알선소가 서서히 성장하고 있었다. 이는 공공직업알선소가 충족시키지 못하는 노동시장의 수요가 존재했다는 것을 의미한다. 노동시장의 이런 변화된 상황을 주시하고 있던 정부는 1990년에 노동부 내에 당시 인력중개법의 문제점을 조사할 특별위원회를 설치한다. 이 특별위원회 활동의 가장 중요한 결과는 스웨덴 노동시장에서 노동력 중개에 있어 민간직업알선소의 설립금지 조항 폐기라고 할 수 있다. 1990년 정부는 법률 개정을 통해 민간직업알선소를 통한 노동력 중개를 허용했고, 이는 다시 말하면 그동안 스웨덴 노동시장위원회 산하 공공직업알선소의 노동인력 중개 독점에 종지부를 찍게 되었다는 것을 의미한다. 스웨덴 정부의 새로운 노동시장 법안은 노동시장의 유연성을 확대하고 또한 노동시장에서 인력공급을 증가시키려는 의도가 포함되어 있으며 또한 기준에 미달하는 민간 직업알선소에 대한 법률적 제재 조치를 가능하게 하였다. 이것이 1992년 1월 1일에 효력을 발휘하게 된 새로운 노동력 중개법의 근간이 된 내용이다.³⁾ 노동력 중개시장에서 정부 독점 해제에도

2) Tove Ahlqvist (2009) Direktivet om uthyrda arbetstagar: Hur påverkas den svenska bemanningsbranschen?, p.13ff

3) SOU 1992:116 Privat förmedling och uthyrning av arbetskraft

불구하고 영리를 목적으로 하는 민간직업알선소의 운영은 계속 금지되었다. 또한 민간직업알선소가 한 근로자를 4개월 이상 한 기업체에 파견하는 것도 금지되었다. 하지만 이러한 금지 조항 들은 노동력 중개시장의 정부 독점 해제 후 1년이 채 못 되어 노동력 중개법의 개정으로 폐기되었다. 새로운 법안은 영리를 추구하는 민간직업알선소를 허용하였으며 한 근로자를 4개월 이상 한 기업체에 파견하는 금지 조항도 폐기되었다.⁴⁾ 새로운 노동력 중개법이 효력을 발생한 이후 민간직업알선소는 급속한 성장을 거듭하여 2001년에 정점에 달했는데 그 당시 인력파견업체에 직원형태로 고용된 인원은 4만 2,000명에 달하게 된다. 스웨덴에는 2009년 현재 약 380개의 인력파견업체가 운영되고 있으며 이들의 업무는 채용대행업무, 개인창업지원, 인력파견 및 송출 등 4개 분야로 세분화되어 있다. 현재는 인력파견이 가장 큰 업무 분야이며 민간인력파견업체 전체 수익의 4분의 3을 차지한다.⁵⁾

노동시장 및 개발연구소의 위탁으로 실시된 연구 조사에 의하면 특별히 세 부류의 근로자가 민간인력파견업체에 많이 고용되어 있는 것으로 나타난다. 이 세 부류의 근로자는 여성근로자, 청년층 근로자, 이주근로자이다. 특히 인력파견업체에 고용된 인원의 58%가 여성 근로자로 조사되었는데, 그 주된 이유는 민간인력파견업체와 이들의 서비스를 이용하는 기업들이 여성들이 주로 일하는 서비스업종의 기업이기 때문이다. 부차적인 이유로는 여성 근로자들이 남성 근로자들보다 가사일을 주로 담당하고 있고 그런 이유로 노동시간에 유연성이 있는 파트타임으로 일을 원하기 때문일 수도 있다.⁶⁾

■ 인력파견업체와 노동시장 유연성

인력파견업체가 최근 수년 동안 급속히 성장하여 스웨덴의 노동시장에서 중요한 역할을 하고

4) SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag.

5) Andersson, P. et al. (2006), Hur kan arbetsförmedlingen förnyas? Svenskt Näringsliv, p. 29 ff.

6) Wadensj & Andersson (2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen?* Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, p. 32 ff.

있음에는 의문의 여지가 없다. 그러면 인력파견회사의 고객들, 즉 일반 기업들이 직접 채용을 하는 대신 민간인력파견업체에 고용된 인원을 간접 채용을 하는 데 어떤 요소가 가장 중요한가? 한 연구조사에 의하면 다양한 요소가 복합되어 있다고 한다. 기업이 민간인력파견업체를 이용하는 중요한 이유는 기업들이 종종 노동력을 추가로 필요로 하는데 이는 보통 일주일에 몇 시간에 한정되어 있다는 것이다. 이런 상황에서 인력파견업체는 여러 명의 파트타임 근로자를 잘 조합해 궁극적으로 정규근로자의 노동력으로 환산할 수 있고 고객인 기업은 정확히 필요한 시간만큼 노동력을 고용할 수 있다는 것이다. 한 근로자가 보통 여러 종류의 파트타임을 하기 어려운데 민간인력파견업체를 통해서 일하게 되면 거의 정규노동을 하는 것과 비슷한 효과를 달성할 수 있다. 고객인 기업이 민간인력파견업체를 이용하는 또 한 가지 이유는 기업의 생산량이 감소했을 경우 바로 인력감축을 할 필요가 없고, 생산량이 증가했을 경우에도 민간인력파견업체를 이용해 필요한 인력을 쉽게 충원할 수 있다는 사실이다. 또 한 가지 이유는 민간기업이 인력채용을 할 경우 그에 드는 비용이 상당한데 그때 민간인력파견업체를 이용하면 업무에 합당한 인력을 쉽게 찾을 수 있고 또 필요한 인력을 쉽게 충원할 수 있다는 것이다. 사실상 고객인 기업이 민간인력파견업체를 이용하는 가장 중요한 이유는 정규 직원이 사정이 생겨 업무를 수행할 수 없을 경우 쉽게 인력을 충원할 수 있고 또한 기업의 생산량을 일정 기간 동안 급히 증가시켜야 할 경우 쉽게 필요한 인력을 충원할 수 있다는 것이다.

종합하면 고객인 기업이 인력파견업체를 통해 인력 충원을 하는데 두 가지 중요한 의도가 있다. 그 하나는 인력의 안정성과 유동성이다. 안정성은 인력 증원을 의미하기보다는 일반적으로 필요한 수준의 인력을 유지한다는 의미한다. 고객인 기업은 정규 직원이 부재 중일 경우 또는 정규 직원 채용이 진행 중일 경우 인력파견업체의 파견 직원을 차용하여 필요한 업무를 수행하게 하는 것이다. 고객인 기업이 인력파견업체를 이용하는 데 또 다른 한 가지 이유는 예측이 가능하거나 또는 예측이 어려울 때 발생하는 추가인력의 필요성을 일정 기간 동안 충족할 수 있다는 것이다. 이런 두 가지 중요한 이유 이외에 또 한 가지 이유는 노동력 감소가 필요할 경우를 대비해서 인력파견업체를 이용하는 것이다. 노동력 감소의 대비는 바로 노동력의 유연성으로 간주할 수 있다. 고객인 기업은 생산량 감소시 정규 직원에 대해 감원 예고를 할 필요가 없고 대신 인력파견업체에서 파견된 직원을 쉽게 감원할 수 있다는 것이다. 한 연구 조사에 의하면 인력파견업체를 이용하는 기업의 약 54%가 그 이유가 노동력의 유연성을 달성하기 위해서라고 한다. 달리 말하면 노동력의 유연성

유지를 위해 인력파견업체를 이용한다는 것이다.⁷⁾ 기업조직학자 앳킨슨(Atkinson)이 1980년대에 기업들이 주변 환경변화에 따라 기업조직의 유연성을 추구하는 것을 주목하여 기업 유연성에 대한 이론을 제시하였는데 기업의 유연성은 주로 세 분야로 표현되는바 이는 질적 유연성, 양적 유연성, 임금의 유연성 등으로 구분된다.⁸⁾ 스웨덴의 경우 최근 수년간 인력파견업체의 급속한 성장은 주로 노동인력의 양적 유연성에 해당된다고 할 수 있다.

■ 민간인력파견업체의 단체협약

스웨덴 노동시장위원회 산하 공공직업알선소의 노동력 중개 독점 해제는 곧 민간인력파견업체와 이들 업체에서 기업에 파견되어 일하는 파견직원의 노동조건에 대한 논의로 이어졌다. 노동조합은 민간인력파견업체의 성장은 근로자의 권리 약화를 가져올 우려가 있다고 보는 것이다. 구체적으로 노동조합은 인력파견업체의 성장은 근로자의 불안정성 증가 그리고 임금 덩핑을 포함하는 노동조건을 악화할 수 있다고 본다. 노동조합은 인력파견업체가 실업자의 악화된 근로조건을 미끼로 영리를 추구한다는 사실에 거부감을 표시한다. 하지만 실제로 노동조합의 인력파견업체에 대한 의견은 노동조합의 중앙기구에 따라 약간의 차이가 있다. 블루칼라 노동조합 중앙조직인 LO는 민간인력파견업체와 아예 대화를 하지 않겠다는 입장을 취하며 민간인력파견업체는 스웨덴 노동시장 모델에 합당하지 않다는 의견이다. 이와 달리 TCO 산하 민간업체 사무직 노동조합(HTF)은 인력파견업체와의 대화를 추구하며 또한 실제로 인력파견업체 대표와 교섭을 진행하였다. 일찍이 1998년에 민간업체 사무직 노동조합은 인력파견업체 소속 근로자들을 위한 단체협약을 체결하였다. 이 단체협약은 민간인력파견업체 소속 근로자들의 기업에 파견되지 않고 대기중일 경우 정규 임금의 50%를 보장임금으로 할 것이라는 조항을 포함하고 있다. 민간업체 사무직 노동조합의 인력파견업체 소속 근로자들을 위한 단체협약은 1990년대에 지속적으로 재교섭이

7) Anderson, P. et al.(2006), *Hur kan arbetsförmedlingen förnyas?* Svenskt Näringsliv, p. 45f.

8) Berg (2008), *Bemanningsarbete, flexibilitet och likabehandling. En studie av svensk rätt och kollektivavtalsreglering med komparativa inslag.* Juristförlaget, p. 31.

이루어졌다. 1997년에 들어오면서 인력파견업체는 급속한 성장을 해 새로운 직업군과 기업군이 인력파견회사의 고객으로 등장하게 된다. 단체협약도 갱신되어 정규 임금의 50%가 아닌 75%를 보장임금으로 할 것으로 결정되었다. 이로부터 3년이 지난 후 최초로 블루칼라 노동조합과 민간 인력파견업체와의 단체협약이 체결된다. 이때 LO가 인력파견업체에 대한 태도를 바꾸게 된 것은 사실 LO를 제외한 모든 노동조합이 인력파견업체와 단체협약을 체결한 사실을 주목한 것이며, 또한 인력파견업체와 스웨덴 노동시장에 중요한 파트너로 성장한 사실을 더 이상 부인할 수 없었기 때문이다. LO가 인력파견업체를 단체협약의 파트너로 인정하게 된 또 다른 중요한 이유는 지역수준의 단체협약이 증가하게 되어 전반적으로 LO의 단결력에 대한 위협이 증가했기 때문이다. LO는 결국 2000년 9월 1일에 최초로 민간인력파견업체와 단체협약을 체결하였는데 이는 수 차례에 걸친 교섭과 대화의 결과로 이루어진 것이다. 스웨덴에서 인력파견업체의 활동이 합법성을 취하게 된 역사가 짧음에도 불구하고 현재는 인력파견업체 소속 근로자들의 대부분이 단체협약의 보호를 받고 있다. 결국 인력파견업체는 오늘날 스웨덴 노동시장에 있어 중요한 파트너이며 민간 인력파견업체 소속 근로자들은 스웨덴 모델에서 중요시하는 단체협약을 통해 임금과 노동조건을 보호받고 있다. 이런 이유로 인해 스웨덴의 인력파견업체는 국제적으로 예외적인 존재에 속한다. 단체협약의 보호로 인해 인력파견업체 소속 근로자가 업무 대기 중일 경우에도 어느 정도의 임금이 보장된다는 것이다.⁹⁾

■ LO 및 인력파견업체와의 단체협약

오늘날에는 LO 산하 모든 노동조합과 민간인력파견업체 사이에 단체협약이 체결되어 있다. 이 단체협약은 2007년 5월 23일 체결된 것이며 그 유효기간은 2010년 4월 30일까지이다. 이 단체협약은 일반적으로 생산직 근로자협약(arbetaravtalet)이라고 명명되었는데 이 협약은 LO 산하 모든 노동조합과 관련된 인력파견업체에 적용된다. 생산직 근로자협약은 모든 근로자들을 동등하게 처

9) Bergström, O. et al.(2007), *Den nya arbetsmarknaden. Bemanningsbranschens etablering i Sverige*. Academia Adacta AB, Lund.

우한다는 면에서 특이하다. 생산직 근로자협약은 최저임금을 보장하며 추가로 근로자 개인이 개별 임금교섭을 통해 임금을 인상할 수 있는 가능성을 열어두었다. 하지만 한 가지 추가사항이 있는데 이는 근로자가 특정 기업에 파견되어 일할 경우 임금과 노동조건에 있어 고객인 기업이 체결한 중앙수준 단체협약을 적용할 수 있게 되어 있다는 것이다. 이런 점에 있어 정규 직원과 파견 직원 간 차별 대우를 할 수 없게 되어 있다. 시간당 또는 월별 임금은 기업에서 비슷한 업무에 종사하는 근로자 그룹의 평균 임금과 비등하게 하도록 되어 있다. 기업 내에 비슷한 업무에 종사하는 근로자 그룹의 평균 임금은 기업의 조직 구성과 근로자의 직무 능력에 따라 결정된다. 파견 직원은 보통 3개월 이상 근무하지 못하도록 되어 있고 보통 3개월간 정규 직원 임금의 약 90%를 보장임금으로 받게 되어 있다.¹⁰⁾

■ TCO, SACO 및 민간인력파견업체와의 단체협약

TCO, SACO와 민간인력파견업체와의 단체협약은 사무직 근로자협약(Tjänstemannaavtalet)으로 명명되었다. 이 협약은 2007년 5월 23에 체결되었으며 2010년 4월 말일로 종료되게 되어 있다. 이 단체협약은 민간인력파견업체와 TCO, SACO 소속 근로자에게 적용되게 되어 있다. TCO, SACO와 단체협약을 맺고 있는 인력파견업체 소속 근로자는 세 분류로 나누어지는데 구체적으로 한 고정 화이트칼라 근로자, 기업가식 화이트칼라 근로자 그리고 이동 화이트칼라 근로자로 나누어져 있다.¹¹⁾ 이들 중 가장 평범한 근로자는 이동 화이트칼라 근로자인데 이는 근로자가 인력파견업체에서 고객인 기업에 일정 기간 동안 파견되는 형태이다. 생산직 근로자협약(Arbetaravtalet)과 화이트칼라 근로자협약(Tjänstemannaavtalet)은 파견 근로자에 한정되어 있고 기업가식 화이트

10) Arbetare. Avtal för bemanningsföretag.

11) 고정 화이트칼라 근로자(stationar tjänsteman)는 인력파견회사 내에서 행정업무를 수행하는자, 기업가식 화이트칼라 근로자(entreprenadtjänsteman)는 인력파견회사의 고객인 기업에 파견되어 고정된 장소에서 일하는 화이트칼라 근로자를 말한다. 이동 화이트칼라 근로자(ambulerande tjänsteman)는 특정한 업무를 수행할 목적으로 고객인 기업에 고용되어 일하는데 그의 근로장소, 근로시간 및 근로의 내용이 특정한 업무 분야 내에서 변동될 수 있는 화이트칼라 근로자를 말한다.

칼라 근로자는 제외되어 있다는 점에서 차이가 있다. 화이트칼라 근로자협약은 모든 화이트칼라 근로자는 월급을 받도록 규정하고 있다. 예를 들어, 이동하는 화이트칼라 근로자는 월급 이외에 성과급을 받도록 되어 있다. 월급이라 하면 단체협약에서 정한 일정액의 현금 임금과 동시에 매월 정기적으로 지급되는 부가급여, 덧붙여 수수료, 성과급 및 기타 유동임금의 평균을 포함한다. 고객인 기업은 이동하는 화이트칼라 근로자에게 최초 18개월간 매월 133시간의 노동시간에 대해 월급을 지불하게 되어 있으며 18개월이 이후에는 매월 150시간의 노동시간에 대해 월급을 지불하도록 되어 있다. 고용계약은 무기계약을 원칙¹²⁾으로 하지만 경우에 따라 고용주와 화이트칼라 근로자 간에 기한이 결정된 고용계약을 통해 채용할 수도 있다. 예를 들어, 계절별 고용 또는 업무 자체의 성격상 제한된 계약 기간이 필요한 경우, 정규 직원이 부모 휴가 등으로 인해 일정 기간 직장을 떠나 있을 경우 그 일정 기간 동안 대리로 업무를 수행할 경우, 최대 6개월간 빈 자리가 생겨 신규 채용을 하는 경우, 임시적으로 노동이 중단되었을 경우, 학생과 인턴을 고용할 경우, 화이트칼라 근로자가 고령으로 퇴직할 경우, 추가 노동인력이 필요할 경우 등이다.¹³⁾

■ 인력파견업체의 단체협약과 스웨덴 모델

스웨덴의 노동시장은 스웨덴 모델(Swedish Model)로 알려져 있다. 스웨덴 모델의 한 가지 중요한 특징은 노동시장의 당사자(고용주 대표와 근로자 대표)가 임금과 노동조건에 대해 자율적으로 결정한다는 것이다. 스웨덴 모델은 노동시장 당사자의 높은 조직률을 전제로 하며, 또한 국가가 노동시장 문제에 관해 간섭을 하지 않는다는 것을 전제로 한다. 하지만 사실상 스웨덴 정부가 제정한 노동에 관한 법률은 상당수에 달하는데 또한 이런 법률 조항의 대부분은 단체협약에 잘 반영되어 있다. 임금 및 노동조건을 결정하는 중요한 조직적 기제는 단체협약이다. 단체협약은 고용주 대표 또는 고용주 그리고 근로자 대표 간에 체결되는 서면협약이다. 단체협약은 근로자를 위한 고용

12) 인력파견업체에 고용된 직원이 학생이거나 연금생활자 일 경우에만 기한이 있는 고용계약을 할 수 있도록하고 나머지는 기한이 없는 고용계약을 하도록 되어 있다.

13) Avtal för tjänstemän i bemanningsföretag.

조건과 또한 일반적으로 근로자와 고용자 간의 관계를 다루는 것이다.

지난 수년간 스웨덴의 노동시장이 급격한 변동을 경험하게 되면서 스웨덴 모델을 계속 유지할 수 있는지 여부에 대한 논의도 계속되었다. 일부에서는 스웨덴 모델에 대한 위협이 증가함에 따라 모델 개혁 및 현대화가 필요하다고 보고 있으며 또 다른 일각에서는 스웨덴 모델은 스웨덴 노동시장에 있어 정착이 되어 있으므로 노동시장의 변화의 영향을 받지 않는다고 보고 있다. 좀 더 자세히 말하면 노동시장 전문가인 칼손과 린드베리 두 학자는 스웨덴 모델이 변화기에 들어섰다는 의견이다. 임금수준 결정, 노동시장 당사자 간의 관계, 단체협약을 통한 노동시장 규율 등에는 역사적으로 여러 가지 요소의 영향을 받고 형성된 것이다. 칼손과 린드베리는 현재 스웨덴 모델에 변화를 가져오는 한 가지 중요한 요소는 노동조합 조직률의 지속적인 감소라고 보았다. 스웨덴 모델이 변화를 가져오는 또 한 가지 이유는 유럽연합의 노동시장에 관한 법률이다. 유럽연합은 유럽연합 소속 국가 간 노동력의 자유 이동을 추구하는데 이는 유럽 내 저임금 국가 근로자들이 고임금 국가에 들어와 임금 덩핑을 할 가능성을 높여준다. 다른 이유로는 유럽연합에서 정한 법률에 의하면 인력파견업체의 임금은 중앙수준에서 결정하도록 되어 있는데, 스웨덴이 이 법률을 따르게 된다면 노동시장 당사자가 협상을 통해 자발적으로 임금을 결정할 수 있는 가능성이 줄어들어 스웨덴 모델의 기능성을 감소시킨다는 점을 들 수 있다.¹⁴⁾ 칼손과 린드베리와는 달리 텔리에(Tegle)는 스웨덴 모델은 이미 하나의 무형적인 제도(Institution)으로 자리잡았다고 보았으며 그런 점에서 스웨덴 모델은 변동성이 거의 없고 또한 앞으로도 계속 지속될 것이라고 보았다. 단체협약 체결을 위한 교섭 및 협약 체결 등은 이런 전형적이고 무형적인 제도라고 보고 있으며, 스웨덴 모델은 노동시장 당사자와 역사적 전통이 강해 노동시장의 단기적 변화 및 스웨덴 모델 구성 요소의 변화에 영향을 받지 않는다고 보았다. 결론적으로 스웨덴 모델은 위협에 노출되어 있지 않다는 의견이다.¹⁵⁾

14) Karlsson, N. & Lindberg, H. (2008), Den svenska modellen kan knäckas av EG-rätt. *Dagens Nyheter*.

15) Tegle, S. (2000), *Har den svenska modellen överlevt krisen? Utvecklingstendenser inför arbetslivet inför 2000-talet*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.

■ 맺음말

스웨덴 인력파견업체는 최근 수년 동안 급속히 성장하여 현재 스웨덴의 노동시장에서 중요한 역할을 하였음은 의문의 여지가 없다. 스웨덴의 경우 인력파견업체 직원의 임금과 노동조건은 노동시장 당사자 간의 협상을 통해 결정된다. 이는 스웨덴 인력파견업체가 그동안 스웨덴 모델에 잘 적응해 온 결과이다. 문제는 현재 스웨덴 노동시장의 인력파견업체에 관련된 사항은 스웨덴 노동시장 당사자 스스로가 해결할 수 없도록 되어 가고 있다는 것이다. 스웨덴은 유럽연합의 회원국으로 유럽연합의 법률을 준수할 의무가 있다. 2008년 11월 유럽연합에서 결정한 인력파견회사에 대한 법률(Bemanningsdirektivet)은 2011년 12월 5일 이전에 스웨덴의 노동법으로 채택되어야 한다. 유럽 연합이 정한 법률은 노동시장 당사자의 협약보다는 중앙에서 임금 및 노동수준을 결정하게 되어 있는데 바로 이런 점에서 유럽연합의 법률이 스웨덴 모델과 충돌할 수 있다는 것이다. 스웨덴 정부는 스웨덴이 유럽의 법률을 따르면서도 어떻게 하면 스웨덴 모델에 영향을 최소화할 수 있을지에 대해 아직도 계속 고심 중이다. 노동시장 당사자들의 경우 정부가 과연 스웨덴의 독특한 모델을 근거로 스웨덴이 유럽 법률로부터 예외적용을 받을 수 있을 것인가 하는 것에 관심이 집중되어 있다. **KL**