

파견근로에 관한 유럽연합지침

김기선 (독일 라이프치히대학교 법과대학 노동법 박사과정)

■ 머리말

2008년 11월 19일 유럽연합의회와 유럽연합이사회는 파견근로에 관한 유럽연합지침(이하, 파견근로지침이라 함)을 의결했고, 이 지침은 2008년 12월 5일 관보에 공포되었다¹⁾. 이로써 유럽 차원에서 파견근로에 대한 논의가 시작된 지 거의 30년 만에 유럽연합 내에 파견근로에 관한 통일적인 규정이 마련되었다²⁾. 또한 파견근로지침의 제정을 계기로 단시간근로 및 기간제근로를 포함한 유럽연합 차원의 비정규 고용에 대한 보호의 큰 틀이 마련되었다.

파견근로에 대한 유럽연합 내의 합의를 이끌어내기까지 수십 년의 세월이 소요되었다라고 하는 것은 유럽연합 내 개별 회원국의 파견근로에 대한 규정이 그만큼 매우 다양하다는 반증이기도 하다³⁾. 그럼에도 불구하고 파견근로지침이 제정되었다는 사실은 유럽연합 내 모든 회원국들이

1) Richtlinie 2008/104/EG über Leiharbeit, ABI EU Nr. L 327, S. 9.

2) 파견근로에 대한 통일적 규정을 마련하기 위한 최초의 논의는 1980년 이전에 이미 시작되었다. 1979년 12월 18일 유럽공동체이사회 결의 EntschlieÙung des Rats über die Anpassung der Arbeitszeit, ABI EG 1980 C 2, S. 1.

3) 유럽연합회원국의 파견근로에 관한 법률 규정의 대략적 내용에 관하여는 European Foundation for the Umprovement of Living and Working Conditions, Temporary Work in an enlarged European Union, 2006, S. 13 ff.

파견근로를 고용의 한 형태로서 인정하고 있다는 것과 밀접한 관계가 있다. 적어도 유럽연합 내에 고용과 사용의 분리에서 비롯된 파견근로에 대한 부정적 인식에 바탕을 두고 파견근로를 전면적으로 금지하던 시대는 지났다는 의미이기도 하다.

아무튼 파견근로지침의 제정으로 모든 유럽연합회원국은 지침 공포(公布) 후 3년이 되는 2011년 12월 5일까지 이를 국내법에 반영하지 않으면 안 되게 되었다(파견근로지침 제11조)⁴⁾. 이 점에서 파견근로지침의 내용과 이에 대한 유럽연합회원국의 이행 상황에 대해 살펴볼 필요가 있다고 생각된다. 이 글에서는 우선 파견근로지침이 제정되기까지의 과정을 살펴보고, 이후 파견근로지침의 주요 내용을 전반적으로 소개하는 기회를 갖고자 한다. 그리고 끝으로 파견근로지침에 대한 유럽연합회원국의 대응에 관해 살펴보기로 한다.

■ 파견근로지침이 제정되기까지의 과정

이미 오래 전인 1982년에 집행위원회는 파견근로에 대한 최초의 안을 제출하였다⁵⁾. 그리고 그 후 2년이 지난 1984년 이에 대한 수정안⁶⁾이 제출되었으나 이사회는 이를 심의하지 않았다. 그러다가 집행위원회는 1990년에 단시간근로, 기간제근로 및 파견근로를 규율하기 위한 비정규근로관계에 대한 세 가지의 지침안을 제출하였다. 이 가운데 파견근로자의 산업안전보호의 개선을 위한 조치의 보완을 위한 지침안⁷⁾만이 유럽지침 91/383/EWG⁸⁾로 제정되었다.

4) 유럽연합집행위원회는 유럽연합회원국 및 유럽연합 내 노사단체와의 합의로 필요한 경우 지침의 개정을 제안하기 위해 2013년 12월 5일까지 파견근로지침의 적용을 심사한다(파견근로지침 제13조).

5) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Zeitarbeit vom 7. 5. 1982, ABI EG Nr. C 128, S. 2.

6) Geänderte Fassung vom 6. 4. 1984, ABI EG Nr. C 133, S. 1.

7) Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Zeitarbeitnehmern.

8) Richtlinie des Rates zur Ergänzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom ABI EG Nr. L 206, S. 19.

이후 단시간근로와 기간제근로에 대한 유럽연합 내 노사단체 간의 논의가 보다 활발해졌고 이에 대한 결실이 이루어졌다. 1997년에는 단시간근로에 대한 지침⁹⁾이, 1999년에는 기간제근로에 대한 지침¹⁰⁾이 제정된 것이다. 파견근로에 대한 노사단체의 협의는 2000년 5월에 시작하여 1년간이나 계속되었지만 합의를 도출하지는 못하였다. 파견근로자의 평등대우원칙을 적용함에 있어서 비교 대상 근로자를 누구로 할 것인지에 대한 노사단체 간의 의견 대립이 합의를 이끌어내지 못한 주된 이유였다. 노동조합 측은 사용기업 내에 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자를 기준으로 해야 한다는 입장이었던 반면, 사용자 측은 파견사업 내 근로자가 비교 대상이 되어야 한다는 입장이었다.¹¹⁾

유럽연합 내 노사단체 간의 합의 실패는 유럽연합집행위원회가 독자적인 안을 마련하는 계기가 되었다. 집행위원회는 2002년 3월 20일 파견근로자의 근로조건에 대한 지침안¹²⁾을 제출하였다. 2002년 11월 21일 유럽연합의회의 수정결의 권고가 있는 후 집행위원회는 2002년 11월 28일 수정된 안¹³⁾을 제출하였다. 이 지침안에 대하여 2003년과 2004년에 걸쳐 유럽연합이사회에서 여러 번의 합의가 시도되었지만 결국은 무위로 끝나고 말았다.

이 후에도 파견근로지침에 대한 정치적 합의를 이끌어내기 위한 유럽연합이사회의 노력은 지속되었지만, 파견근로자의 평등대우원칙에 대한 예외를 어느 정도의 범위에서 인정할 것인지를 두고 입장 차는 계속되었다. 그러다가 2007년 12월 5일의 이사회에서 고착화되었던 입장에 변화가 일었고, 2008년 6월 9일과 10일 브뤼셀에서의 회의에서는 파견근로지침안에 대한 공동

9) Richtlinie 97/81/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl EG Nr. L 14, S. 9.

10) Richtlinie 1999/70 EG des Rates v. 28. 6. 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl EG Nr. L 175, S. 43.

11) Fuchs, "Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie", NZA 2009, 57(58).

12) Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, KOM(2002) 149 endg.

13) Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern, KOM(2002) 701 endg.

성명이 채택되기에 이르렀다¹⁴⁾. 이후 2008년 9월 12일에 파견근로지침의 공포(公布)와 관련한 공동성명이 공식적으로 확정되었고, 2008년 10월 22일에는 유럽의회에 의해 수정 없이 의결되기에 이르렀다¹⁵⁾.

■ 파견근로지침의 주요 내용

파견근로지침의 목적

파견근로지침은 크게 두 가지의 목적을 추구하고 있다. 파견근로자에 대한 평등대우원칙의 준수를 통해 파견근로자의 보호 및 파견근로의 질적 향상을 도모하는 한편, 유연한 인력운용에 대한 기업들의 욕구에 부합하도록 함으로써 파견근로가 일자리창출 및 유연한 근로형태의 발전에 효과적으로 기여할 수 있도록 하겠다는 것이다(파견근로지침 제2조). 이는 유럽연합 차원에서 전개되고 있는 유연성과 안정성의 조화, 즉 유연안정성(flexicurity)과 일맥상통하는 것이라 할 수 있다¹⁶⁾.

파견근로지침의 적용 범위

파견근로지침의 적용 대상은 파견근로자이다(파견근로지침 제1조 제1항). 파견근로자란, 사용 기업에 파견되어 그 감독·지휘 하에 일시적으로 근로를 제공하기 위해 파견사업주와 근로계약을 체결하였거나 고용관계를 맺은 자를 말한다(파견근로지침 제3조 제1항 c)호).

14) 2008년 6월 9/10일 언론보도, “Kommission begrüßt die heutige politische Einigung über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter”, IP/08/912.

15) 2008년 10월 22일의 언론보도, “Gleichbehandlung für alle Leiharbeiter”, IP/08/1561.

16) 파견근로지침의 Erwägungsgründe Nr. 1, 2, 9, 14; Waas, “Die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über Leiharbeit, ZESAR 2009, 206(207).

파견근로지침이 적용 대상으로 하는 파견사업주는 공기업인지를 민간기업인지 불문한다. 경제적 활동을 수행하는 파견사업주이기만 하면 되지 파견근로를 통해 영리를 취득할 목적이 있는지는 중요하지 않다(파견근로지침 제1조 제2항).

이 점에서 근로자를 파견하기 위해 근로계약을 체결한 모든 사용자는 파견근로지침의 적용 대상에 포함된다. 따라서 파견근로지침상의 평등대우원칙은 영리를 목적으로 하는 근로자 파견뿐만 아니라 비영리 근로자 파견에 대하여도 적용되게 된다¹⁷⁾.

한편, 파견근로지침 제1조 제3항에 의하면 유럽연합회원국은 노사단체의 의견을 수렴하여 공공기관에 의해 지원된 직업훈련, 재취업훈련 및 직업전환 교육프로그램의 일환으로 체결된 근로계약 또는 고용관계에 대하여는 예외적으로 파견근로지침이 적용되지 않는 것으로 정할 수 있다.

파견근로의 금지 또는 제한에 대한 검토

파견근로지침에 의하면 공익적 사유에 의하여만 파견근로를 금지 또는 제한할 수 있다. 파견근로자를 보호하기 위한 경우, 산업안전보호 및 일자리 안전에 대한 요구가 있는 경우, 노동시장의 원활한 기능을 보장하고 파견근로의 악용을 방지해야 할 필요성이 있는 경우 등이 공익적 사유가 인정되는 경우에 해당한다(파견근로지침 제4조 제1항). 이에 따라 유럽연합회원국은 2011년 12월 5일까지 노사단체의 의견을 수렴하여 법령, 단체협약 및 관습에 따라 파견근로의 제한 또는 금지가 이들 사유에 의한 것인지를 검토하여야 한다(파견근로지침 제4조 제2항).

단체협약으로 파견근로의 금지 또는 제한하고 있는 경우에는 노사 당사자가 이를 검토할 수 있다(파견근로지침 제4조 제3항). 유럽연합회원국은 2011년 12월 5일까지 검토 결과를 유럽연합집행위원회에 보고한다(파견근로지침 제4조 제5항).

물론 이와는 별개로, 근로자 파견업을 등록제 또는 허가제로 하거나, 파견사업주에 대한 재정적 요건을 정하거나 파견기업에 대한 감독 제도를 두는 것은 허용된다(파견근로지침 제4조 제4항).

17) Ulber, “Die Richtlinie zur Leiharbeit”, AuR 2010, 10(12).

파견근로자의 평등대우원칙

평등대우원칙

유럽연합지침 제정 과정에 있어 가장 걸림돌이 되었던 부분이자 파견근로자의 보호를 위한 가장 핵심적인 내용이 바로 평등대우원칙이다. 파견근로지침은 제5조 제1항에서 파견근로자의 평등대우원칙을 정하고 있다. 이에 따르면 파견기간 중 파견근로자의 중요 근로조건은 최소한 파견근로자가 사용기업에 의해 동일한 일자리에 직접 채용되었더라면 적용받았을 근로조건에 상응하는 것이어야 한다. 여기에서 눈에 띄는 부분은, 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자와 비교하는 방법을 통해 파견근로자의 평등대우원칙을 실현하는 방식이 아닌, 파견근로자가 사용기업에 직접 채용되었을 경우를 가정하는 방식에 의한 평등대우원칙을 채택하고 있다는 점이다¹⁸⁾. 어떠한 근로조건이 중요 근로조건에 포함되는지는 각 국가의 법에 따라 판단되어야 할 사항이지만, 원칙적으로 사용기업 내 근로자에게 적용되는 모든 근로조건은 중요 근로조건에 해당한다¹⁹⁾. 최소한 파견근로지침 제3조 제1항 f)호에 열거된 근로시간, 연장근로, 휴게·휴식, 야간근로, 휴가·휴일 그리고 임금이 중요 근로조건에 포함된다. 뿐만 아니라 사용기업 내에 적용되는 임신한 여성근로자, 수유 중인 여성근로자 및 연소자에 대한 보호규정, 양성평등규정 그리고 성별, 인종, 종교 또는 세계관, 장애, 연령 또는 성적 정체성을 이유로 한 차별을 철폐하기 위한 모든 조치 또한 준수되어야 한다 (파견근로지침 제5조 제1항 제2문).

예외

파견근로지침은 파견근로자의 평등대우원칙이 적용되지 않을 수 있는 예외적인 경우에 대하여도 규정하고 있다. 첫째, 파견근로지침은 파견근로자가 파견기업과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 파견이 없는 기간 중에도 임금을 지급받는 경우 유럽연합회원국은 노사단체의 의견을

18) Fuchs, "Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie", NZA 2009, 57(60).

19) Boemke, "Die EG-Leiharbeitsrichtlinie und ihre Einflüsse auf das deutsche Recht", RIW 2009, 177(179).

수렴하여 임금과 관련하여 평등대우원칙의 예외를 정할 수 있도록 하고 있다(파견근로지침 제5조 제2항). 파견근로자가 파견되지 않는 기간 중에도 파견사업주로부터 임금을 받을 수 있는 경우에는 그 특별한 보호로 인해 파견근로자의 평등대우원칙을 관철시킬 필요성이 현저히 감소된다. 따라서 이 규정은, 임금에 있어 평등대우원칙의 예외를 인정함으로써 비파견기간 중에도 임금지급 책임을 부담하는 파견사업주에 대한 비용 보전을 고려한 것이라 할 수 있다²⁰. 다만 평등대우원칙의 예외가 인정되는 근로조건은 임금에 한정된다.

둘째, 유럽연합회원국은 파견근로자의 전체적 보호수준이 보장되는 한 노사 당사자가 단체협약으로 평등대우원칙과 다른 내용을 정하는 것을 허용할 수 있다(파견근로지침 제5조 제3항). 노동 시장 및 근로관계의 다양성에 유연하게 대처하기 위해서는 일률적으로 평등대우원칙을 적용하기 보다는 노사당사자가 단체협약으로 근로자 파견 분야만의 특수성을 반영하도록 하는 것이 타당할 수 있다는 것이다²¹. 여기서 간과하지 말아야 할 것은, 단체협약이 파견근로자의 전체적 보호수준이 유지되는 한도 내에서만 체결·유지될 수 있도록 하여야 한다는 것이다(따라서 파견근로자의 평등대우원칙에 크게 하회하는 파견근로자에게 불리한 단체협약의 체결을 허용하는 것은 이러한 취지에 배치되는 것으로서 허용되지 않는다).

마지막으로, 단체협약에 의한 일반적 효력이 인정되는 법률적 시스템이 존재하지 않거나 또는 특정 분야나 지역 내에 있는 유사한 기업에 단체협약을 확대할 법률적 시스템이나 관습이 존재하지 않는 유럽회원국은 -파견근로자의 전체적 보호수준이 보장되는 한- 국가 차원의 노사단체에 의해 합의된 내용에 근거하여 평등대우원칙과 다른 내용을 파견근로자에 대한 규정으로 정할 수 있다(파견근로지침 제5조 제4항). 이 규정은 영국과 아일랜드를 위해 도입된 파견근로자의 평등대우원칙에 대한 예외 규정이다. 영국이 파견근로지침 제5조 제3항의 단체협약에 의한 평등대우원칙의 예외를 인정할 수 있는 조건을 충족하고 있는지가 불확실하였기 때문이다²².

20) Ulber, "Die Richtlinie zur Leiharbeit", AuR 2010, 10(13).

21) 파견근로지침의 Erwägungsgründe Nr. 16.

22) Blanke, Welche Änderungen des deutschen Gesetzes erfordert die Umsetzung der EU-Richtlinie Leiharbeit - mit dem Schwerpunkt Gleichbehandlungsgrundsatz und Abweichung gem. Art. 5 der EU-RI, 2010, S. 101.

파견근로자의 보호를 위한 특별규정

파견근로지침 제6조 내지 제8조에는 유럽연합회원국이 파견근로자의 보호를 위해 마련해야 할 특별한 규정을 담고 있다.

파견근로지침 제6조 제1항에 의하면, 사용사업주는 파견근로자가 그 밖의 근로자와 동일하게 기간의 정함이 없는 일자리에 대한 기회를 얻을 수 있도록 기업 내에 공식 중인 일자리에 대한 정보를 파견근로자에게 제공하여야 한다. 제6조 제2항과 제3항도 사용사업주에 의한 파견근로자의 직접고용을 용이하게 하기 위한 규정이다. 이에 따르면 유럽연합회원국은 파견 종료 후 파견근로자와 사용기업 간에 근로계약의 체결 또는 고용관계의 성립을 금지하거나 방해하는 합의를 체결하는 것은 금지된다. 또한 파견근로자가 파견 종료 후 사용기업과 근로계약을 체결하는 경우 파견기업은 파견근로자에게 소개수수료를 요구할 수 없다. 한편, 파견근로지침 제6조 제4항은 파견근로자의 평등대우원칙의 연장선상에 있는 규정이다. 이에 의하면 파견근로자는 사용기업 내에서 직접 채용된 근로자와 동일한 조건으로 복리후생시설 및 제도, 특히 식당, 직장 내 보육시설 및 지원 자금을 이용할 수 있다. 다만, 객관적인 사유가 있는 경우에는 파견근로자와 직접 채용된 근로자를 달리 대우하는 것이 허용될 수 있다. 또한 파견근로지침 제6조 제5항에 의하면, 유럽연합회원국은 파견기업뿐만 아니라 사용기업 내에서도 파견근로자가 직업능력향상 교육에 참여할 수 있는 기회를 개선하기 위해 적절한 조치를 취하거나 노사단체 간의 대화를 촉진하여야 한다. 파견근로지침 제7조는 파견근로자가 근로자대표의 설치에 필요한 근로자 수의 산정에 있어 어느 쪽 근로자에 포함되어야 하는가에 대해 규정한다.

파견근로지침 제7조 제1항은 파견근로자는 파견기업 내 근로자에 포함된다는 것을 원칙으로 하면서, 제7조 제2항에서는 유럽연합회원국이 파견근로자를 사용기업 내 근로자에 포함하도록 정하는 것도 가능하도록 규정하고 있다. 근로자 수의 산정에 있어서 파견근로자를 사용사업 내 근로자에 포함하도록 정한 유럽연합회원국은 파견근로자를 파견기업 내의 근로자에 포함시키지 않아도 된다(파견근로지침 제7조 제3항). 파견근로지침 제8조는 사용기업으로 하여금 근로자대표에게 기업 내 파견근로자의 사용에 관한 적절한 정보를 제공할 것을 정하고 있다. 따라서 근로자대표에게는 최소한 어떤 분야에서 그리고 어느 정도의 범위에서 파견근로자의 사용이 계획되어 있는지에 대한 정보가 제공되어야 한다²³⁾.

위반에 대한 제재

파견근로지침 제10조 제1항에 의하면, 유럽연합회원국은 파견기업 또는 사용기업이 지침을 준수하지 않는 경우에 대하여 적절한 조치를 규정하여야 한다. 특히 회원국들은 지침상의 의무이행을 관철시킬 수 있는 행정·사법상의 절차를 마련하도록 하여야 한다. 또한 파견근로지침 제10조 제2항에 따르면, 유럽연합회원국은 파견근로지침을 국내법으로 수용한 규정의 실행을 담보하기 위해 이에 대한 위반에 대하여 제재를 정하고, 그 실행을 담보할 수 있는 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 특히 각 유럽연합회원국은 근로자 및(또는) 근로자대표가 지침상의 의무이행을 위해 적절한 수단을 이용할 수 있도록 하여야 한다. 유럽연합회원국은 이들 규정에 대해 2011년 12월 5일까지 유럽연합집행위원회에 통지하여야 하고, 변동 사항이 있을 때에는 적시에 알려야 한다.

■ 파견근로지침 제정 이후 유럽연합회원국의 대응

파견근로지침의 제정 이후 현재까지 이를 국내법으로 이행하기 위한 구체적인 움직임이 있었던 국가로는 독일과 영국을 들 수 있다.

독일의 경우에는 2002년 말 소위 ‘하르츠개혁’²⁴⁾에 의해 당시 유럽연합집행위원회가 제출하였던 파견근로지침안의 내용, 특히 파견근로자에 대한 평등대우원칙이 독일 근로자 파견법에 명문화되었다²⁵⁾. 그렇기 때문에 근로자 파견법에 대한 근본적인 개정은 필요치 않다는 것이 독일 연방노동·사회부의 입장이다. 이 같은 판단에서 연방노동·사회부는 파견근로지침이 제정된 지 얼마

23) Boemke, “Die EG-Leiharbeitsrichtlinie und ihre Einflüsse auf das Deutsche Recht”, RIW 2009, 177(188).

24) Das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002, BGBl I 4607. 이에 대한 소개로는 박지순, “독일의 노동시장 및 노동법 개혁”, 『노동법학』, 제18호, 2004 참조.

25) 2002년 말 독일 근로자 파견법 개정 내용에 관하여는 유성재, “독일 근로자 파견법의 개정과 시사점”, 『노동법학』, 제19호, 2004 참조.

되지 않은 2009년 3월 24일 파견근로지침의 내용에 맞게 현행 근로자 파견법에 몇 개의 규정을 추가하는 데 국한된 소폭의 근로자 파견법 개정안을 내놓았다²⁶⁾. 이에 대해 학계에서는 파견근로지침의 취지상 독일 근로자 파견법상의 파견근로자의 평등대우 규정을 개정해야 할 필요성이 있다는 비판이 커지고 있다²⁷⁾.

독일 근로자 파견법은 파견근로지침과 마찬가지로 파견근로자의 평등대우를 원칙으로 하면서, 다만 단체협약에 의한 정함이 있는 경우 평등대우원칙의 예외를 인정하고 있다(파견근로지침 제5조 제3항 참조). 그러나 실제에 있어서 파견근로자의 평등대우원칙이 적용되는 경우는 오히려 극히 드물고, 대부분의 파견근로자는 단체협약에 정해진 근로조건에 따라 고용되어 있다. 문제는 단체협약으로 정한 파견근로자의 임금수준이 정규직 근로자와 비교할 때 낮은 수준이어서 임금격차가 상당히 벌어져 있다는 점이다. 따라서 이를 시정하기 위해서는 파견근로자의 평등대우원칙을 크게 하회하지 않는 범위에서 체결된 단체협약의 경우에만 평등대우원칙의 예외를 인정하는 규정을 들 필요가 있다는 것이다. 이것이 파견근로자의 전체적 보호수준이 유지되는 것을 전제로 단체협약에 의한 평등대우원칙의 예외를 인정한 파견근로지침 제5조 제3항의 취지에 부합한다는 것이다. 현재까지 연방노동·사회부가 제출한 근로자 파견법 개정안은 의결되지 않은 상황이다.

반면, 영국의 경우는 이미 유럽연합지침을 국내법으로 수용하는 작업이 마무리되었다. 파견근로지침이 제정되기 전인 2008년 5월 영국노동총(TUC)과 영국산업연맹(CBI)은 파견근로자를 정규직 근로자와 동등하게 대우하기로 하는 데 합의하는 협정을 맺은 바 있다²⁸⁾. 이에 영국 정부는 파견근로지침 제5조 제4항에 따라 이 합의를 기초로 2010년 1월 20일 파견근로자에 대한 법률을 공포하였고²⁹⁾, 이 법률은 2011년 10월 1일부터 시행에 들어가게 된다³⁰⁾. 전체 25개 조항으로 구성된 이

26) 개정안에 대하여는 Düwell/Dahl, "Aktuelle Gesetzes- und Tariflage in der Arbeitnehmerüberlassung" DB 2009, 1070(1073).

27) Fuchs, "Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie", NZA 2009, 57(61 ff.); Ulber, "Die Richtlinie zur Leiharbeit", AuR 2010, 10(14); Waltermann, "Fehlenentwicklung in der Leiharbeit", NZA 2010, 482(485 ff.).

28) EU-Kommission, Press release "Statement by Commissioner Vladimir Spidla on the agreement of the TUC and the CBI UK Regarding Agency Workers".

29) Terms and Conditions of Employment. The Agency Workers Regulations, 2010, No. 93.

법률의 제정에 의해 그동안 파견근로에 대한 상세한 규정이 없었던 영국은 파견근로에 대한 포괄적이고 광범위한 규정을 갖게 되었다. 이 법률에서는 노사단체가 합의한 대로 파견근로자에게 동일한 ‘기본적 근로·고용조건(basic working and employment conditions)’을 보장할 것을 규정하고 있다. 그러나 이 규정은 파견근로자가 기간의 중단 없이 동일한 사용사업주에게 최소 12주 이상 동일한 업무에서 종사하는 경우에만 적용된다(qualifying period).

이상의 독일과 영국의 상황은 다른 유럽연합회원국에서도 파견근로자의 평등대우원칙이 파견근로지침을 국내법으로 이행하는 과정에서 중요한 문제가 될 수 있다는 점을 보여준다³¹⁾. 특히, 파견근로자에 대한 평등대우와 관련된 규정이 없거나 규정이 있다 하더라도 실제로는 제대로 적용되지 못하고 있는 유럽연합회원국에서는 이에 대한 논의가 보다 활발해질 것으로 보인다. 파견근로지침은 유럽연합 내 파견근로자의 보호를 위한 최저수준(파견근로지침 제9조)이기 때문에, 이들 국가에서는 어떠한 방식으로든 파견근로자의 평등대우에 관한 파견근로지침상의 내용(파견근로지침 제5조)을 충족시켜야 할 필요성이 있기 때문이다.

■ 맺음말

파견근로지침의 제정으로 유럽연합이 추구하는 유연안정성은 적어도 파견근로에 대해서만큼은 그 윤곽을 갖추게 되었다. 파견근로가 노동시장정책의 일환으로 기능할 수 있도록 유연화하는 동시에 파견근로자의 보호를 통해 파견근로의 질을 향상시키겠다는 것이 파견근로지침이 달성하고자 하는 핵심적인 목표에 해당한다. 이제 유럽연합회원국은 파견근로지침의 이행기간이 만료되는 2011년 12월 5일까지 파견근로에 관한 규정을 이에 맞게 변모시켜야 한다. 유럽연합회원국이 각국의 사정에 맞게 어떠한 해법을 모색할지 관심을 갖고 지켜볼 일이다. **KLI**

30) 이 법률에 대한 내용은 TUC, “Equal Treatment for Agency Workers: Overview of the Agency Workers Regulation 2010”, 2010년 3월 참조.

31) 스웨덴의 경우에 대하여 손혜경, “스웨덴 인력파견업체의 성장과 스웨덴모델”, 『국제노동브리프』, 2010년 4월호, p.64 이하 참조.