



영국의 호출형 근로계약의 실태와 쟁점 및 논의

정민아 (영국 셰필드대학교 사회정책학 박사과정)

■ 머리말

영국은 최근 노동자에게 최소 근로시간을 보장하지 않고 재정불안정을 초래하는 호출형 근로계약(zero hours contracts)을 금지시켜야 한다는 여론에 직면해 있다. 호출형 근로계약이란 근로시간을 사전에 정하지 않고 사용자의 필요에 따라 부정기적으로 근로를 제공하고 수행한 근로에 대해서만 보수를 받는 것을 내용으로 하는 계약을 의미한다. ‘초단기 계약’ 혹은 ‘영시간 계약’으로 번역되기도 하는 호출형 근로를 부르는 명칭은 다양한데, ‘as and when workers’, ‘regular casuals’, ‘key time workers’, ‘reservist’, 그리고 ‘min-max workers’ 등이 대표적인 예이며, 노동법 관련 문헌에서는 통상 casual worker, on-call worker라는 용어를 사용한다.¹⁾

호출형 근로계약의 급증과 여론의 압력에 직면한 영국정부는 2013년 여름에 호출형 근로계약에 대해 집중적으로 검토하고, 12월에 협의를 위한 문서를 발간했으며, 2014년 3월 중반까지 협의 기간을 열어 놓고 있다. 이 글에서는 호출형 근로계약의 영국 내 최근 실태와 주요 법적 쟁점 및 다양한 이해관계자들의 논의들에 대해 호출형 근로계약에 대한 영국 하원 문서(House of Commons Note on Zero Hours Contracts)²⁾를 통해 살펴본다. 이 문서는 그간의 정

1) 구미영(2011), 「호출형 근로를 둘러싼 영국 노동법의 쟁점」, 『국제 노동브리프』 9월호, p.66.

2) Pyper, D. & F. McGuinness(2013), House of Commons Note on Zero Hours Contracts. <http://www.parliament.uk/business/publications/research/briefing-papers/SN06553/zerohours-contracts>에서 2014년 1월 10일 내려받음.

부의 조치 추이 및 관련 정보들을 포괄적으로 다루고 있을 뿐만 아니라 다양한 이해관계자들의 논의를 소개하는 마지막 논평 부분에서 호출형 근로계약에 대한 정부의 차후 입장을 간접적으로 시사하고 있는 것으로 보이는 바 살펴볼 가치가 있다.

■ 호출형 계약근로자 실태

영국 통계청(Office for National Statistics: ONS)이 노동력실태조사(Labour Force Survey)의 일환으로 수집한 호출형 근로계약에 관한 통계에 따르면, 2012년 4사분기 호출형 근로계약 근로자 수는 25만 명으로, 전체 노동인구의 0.8%를 차지하는 것으로 추정된다.³⁾ 하지만 이 수치는 조사 응답자의 일부가 자신의 고용계약 내용에 대해 잘 알지 못하거나 호출형 근로계약이라는 용어를 정확하게 인식하지 못했을 가능성 때문에 호출형 근로계약자의 규모를 과소평가하고 있는 것으로 평가된다. 영국 공인인력개발연구소(Chartered Institute of Personnel and Development: CIPD)는 사용자들을 대상으로 한 2013년 조사에서 영국의 호출형 근로계약자는 약 100만 명에 이르며 전체 노동자의 약 3~4%를 차지하는 것으로 추정했다.⁴⁾ 이에 영국 통계청(ONS)은 사용자들로부터 정확한 자료를 얻기 위해 2013년 가을부터 대규모 월별 기업 조사를 통해 호출형 근로계약에 관한 새로운 데이터를 수집할 것이며 2014년 초에 첫 결과를 얻을 수 있을 것이라고 발표했다.

정부의 기업조사의 하나인 사업장 노사관계 실태조사(Workplace Employment Relations Survey)에 따르면, 호출형 근로계약자를 가진 사업장의 비율 역시 2004년 4%에서 2011년 8%

3) 영국 내 호출형 근로계약자 수는 2006년에 13만 4천여 명, 2009년에 15만여 명에 견주어 꾸준히 증가해 왔다. (퍼스벌투데이닷컴, 2013년 5월 24일자, "The controversy around zero hours contracts"; 인디펜던트 인터넛판, 2013년 5월 24일자, "Pressure grows on government to outlaw zero hours contracts as it is revealed parliament uses them too")

4) 원문은 CIPD 웹사이트 대언론 공식발표, 2013년 8월 5일자, "Zero hours contracts more widespread than thought—but only minority of zero hours workers want to work more hours", <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.asp>를 참조할 것.

로 증가되었다고 발표했다.⁵⁾ 규모가 큰 기업일수록 호출형 근로계약을 사용할 가능성이 높았는데, 50~99인 사업장의 11%와 50인 미만 사업장의 6%가 2011년에 호출형 근로계약을 사용한 데 비해 100인 이상 사업장의 해당 비율은 23%였다. 호텔과 외식 산업부문 사업장의 19%가 2011년 호출형 근로계약을 사용하여 해당 근로계약을 이용할 가능성이 가장 높았고, 다음으로 보건(13%)과 교육(10%) 등 공공서비스 부문 순이었다. 보건 및 사회적 돌봄 분야에서는 가정방문 돌봄 서비스 노동자들(domiciliary care workers) 사이에서 특히 호출형 근로계약의 비율이 높았는데, 사용자 주도의 성인돌봄인력개발 비영리단체인 돌봄기술(Skills for Care)에 따르면 2011년 9월 현재 61%의 가정방문 돌봄서비스 근로자들이 호출형 근로계약으로 일했다.⁶⁾ 또한 2013년 4월 파이낸셜 타임즈(the Financial Times)는 약 10만 명의 호출형 근로계약자들이 NHS 병원에서 일하고 있으며, 이 수치는 2년 사이 24%가 증가한 것이라고 보도하였다.⁷⁾ 교육 분야에서도 2013년 7월에 제출된 정보공개(Freedom of Information) 요청을 통해 종합대 및 단과대 노조(University and College Union: UCU)가 획득한 정보에 의하면, 종합대의 53%, 직업전문학교(FE Colleges)의 61%가 호출형 근로계약을 사용하고 있다고 응답했다. 영국 공인인력개발연구소(CIPD)의 2013년 여름 사용자 조사에 따르면, 응답기업의 19%가 최소 1명의 호출형 근로계약자를 쓴다고 대답했다.⁸⁾

5) 2011 사업장 노사관계 실태조사는 2013년 1월에 발표되었고, 그 이전에는 2004년에 조사되었다.

6) 원문은 Skills for Care(2012), The state of the adult social care sector and workforce in England, http://socialwelfare.bl.uk/subject-areas/services-activity/social-work-care-services/skillsforcare/142647Projections_of_the_future_adult_social_care_workforce_Statistical_Summary_2012.pdf를 참조할 것.

7) 파이낸셜 타임즈, 2013년 4월 7일자, “Employers increase zero hours contracts”, <http://www.ft.com/cms/s/0/04a86a6c-9f8a-11e2-b4b6-00144feabdc0.html#axzz2qCd6KqEN>를 참조할 것.

8) UCU 웹사이트, 2013년 9월 5일자, “Over half of universities and colleges use lecturers on zero-hour contracts”, <http://www.ucu.org.uk/6749>를 참조할 것.

■ 법적 쟁점

영국에서 호출형 근로계약의 가장 논쟁적인 부분은 두 가지로 요약될 수 있다. 첫째는 근로자(employees) 혹은 노무제공자(workers)의 지위를 호출형 근로계약자에게 부여할 수 있는가⁹⁾이고, 다른 하나는 호출형 노동자의 대기 시간에 대해서 사용자가 최저임금을 지급해야 하는가이다.

첫째 사안에 대해서는 구미영(2011)¹⁰⁾이 관련된 법적 쟁점과 판례의 변화에 대해 잘 정리하고 있다. 여기서는 핵심 쟁점에 대해 간략히 살펴본다. 영국에서는 근로자나 노무제공자로서의 지위를 부여받지 못하면 고용의 한 형태로 인정받지 못하고 따라서 어떠한 고용 권리도 보장받지 못하게 됨을 의미한다. 어떤 계약이 고용인지 아닌지를 결정하는 요소들은 수없이 많지만, 고용계약의 가장 핵심 요소는 ① 해당 계약이 한 개인에게 노동력을 제공할 의무를 부과해야 할 것, ② 사용자와 고용인 간에 의무의 상호성이 있어야 할 것, ③ 사용자의 지휘 통제를 ‘충분히’ 받는 것에 대해 노동자가 명시적 혹은 암묵적으로 동의할 것, 세 가지이다. 이들 가운데 호출형 근로계약에 대해 판례법이 주목해 왔던 요소는 의무의 상호성이었다. 일반적으로 고용계약서에 명시되어 있는 사용자의 일거리 제공 의무와 이에 대한 노동자의 수락 의무가 호출형 근로계약에서는 분명하게 나타나 있지 않기 때문이다. 그러나 의무의 상호성은 추론될 수 있다. 계약서 내용에 전적으로 의지하기보다는 사용자와 노동자 사이에 실제로 동의된 바에 초점을 맞추는 것이다. 2012년 고용재판소(Employment Appeals Tribunal: EAT)는 Pulse Healthcare로부터 호출형 근로계약을 맺었음에도 불구하고 1996년 고용권리법(Employment Rights Act 1996) 230항에 의거하여 문제를 제기한 Carewatch Care Services Ltd & Ors의 전 근로자였던 청구자들이 근로자인지를 판단해 달라

9) 노무제공자는 근로자보다 적은 고용 권리를 가진다. 영국의 노동법 체계에서는 근로자 지위를 가진 개인만이 부당해고 금지규정이나 경영상 해고 시 보상규정, 기업양도 및 고용보장에 관한 2006년 규정(Transfer of Undertakings(Protection of Employment) Regulations 2006: TUPE) 등의 수많은 주요 법적권리들을 적용받을 수 있다. 근로자와 노무제공자의 차이에 대해서는 <https://www.gov.uk/employment-status>를 참조할 것.

10) 구미영, 앞의 글.

는 요청을 받고, 계약서 내용과 달리 양자 간에는 의무의 상호성이 존재하기 때문에 권리 청구자들은 근로자라고 결론을 내렸다.¹¹⁾ 호출형 계약의 경우 계약서의 내용이 실제적인 의무의 상호성 여부를 확실히 드러낼 수 없는데, 정기적으로 수락되고 제공된 노동의 패턴이 실제로 존재한다면 그 계약을 고용의 한 형태로 봐야 한다는 점을 고용재판소가 분명히 보여준 것이다.

호출형 근로계약의 또 다른 주요 쟁점은 대기 시간에 대해서 해당 근로계약자에게 최저임금을 제공해야 하는가에 관한 문제이다. 영국의 최저임금법은 노동력을 제공하는 시간뿐만 아니라 노동력 제공을 위해 대기하도록 요구되는 모든 시간에 대해 설사 그 시간 동안 어떠한 노동 서비스를 실제로 제공하지 않았다 하더라도 보수를 지불하도록 규정하고 있다. 1999년 최저임금 규정에 따르면, 호출형 근로계약자는 “시간 노동자(time workers)”로 규정된다. 시간 노동자는 다음 세 가지 경우에 대해서 최소한 최저임금을 지급받아야 한다.

- ① 노동력을 제공하고 있고 제공하도록 요구되었을 때(휴식시간은 제외): 요청대로 나타나서 노동력 제공을 수락한 노동자에게는 그 시간 동안 최저임금을 지급해야 한다. 실제로 노동력이 제공되었는가는 상관이 없다. 그러나 휴식시간이나 차를 마시는 시간, 점심시간과 같이 노동자가 자리를 비우는 경우는 근로시간에서 제외된다.
- ② 시간제 노동을 하기 위해 작업장이나 그 근처에서 대기하고 있으면서 노동력 제공이 가능하도록 요구되었을 때: 노동자가 일이 주어지기를 기다린다면 그 시간에 대해 최저임금이 지급될 수 있다. 그러나 집에서 대기 중이거나 집에 있을 권리가 있는 노동자에 대해서는 어디서 일하는가와 상관없이 해당 시간에 대해 최저임금을 지급할 필요는 없다.
- ③ 노동자가 작업장에 계속 있지만 시설이나 기계가 고장이 나서 일할 수 없을 때는 최저임금을 지급해야 한다.

위에서 논의한 핵심적인 이슈 이외에, 호출형 근로 제공 거부가 구직자 수당에 미치는 영향

11) 판례 원문은 UKEAT 0123_12_0608, http://www.bailii.org/cgi-bin/markup.cgi?doc=/uk/cases/UKEAT/2012/0123_12_0608.html&query=pulse+and+health&method=boolean을 참조할 것.

에 대해서도 우려의 목소리가 있다. 이에 대해 Vince Cable 기업혁신기술부 장관은 호출형 근로계약에 대한 야당 안건의 날(Opposition Day) 논의에서 호출형 근로를 거절하는 것이 각종 수당을 받는 자격에 어떠한 영향도 미치지 않을 것임을 분명히 했다.

■ 정부 검토 결과와 협의 내용

2013년 5월 30일 영국 공인인력개발연구소(CIPD)가 호출형 근로계약의 사용에 대한 정부의 검토 계획에 대해 Cable 장관이 밝혔다고 발표한 이후, 9월 16일 기업혁신기술부는 검토 결과를 발표하면서 우려되는 네 가지 주요 사항을 강조하였다. 첫째는 최소의 근로시간을 보장하지 않으면서 다른 회사에서도 일하지 못하게 막는 것을 의미하는 독점성이다. 이것은 ‘독점 조항(exclusivity clause)’으로 서술되며, 특히 사람들이 근로소득을 올리기 위해 더 많은 근로시간을 필요로 할 때 다른 곳에서 일을 찾지 못하도록 막는 것을 의미한다. 사용자로부터 얻은 피드백은 유연성을 제한하는 남용이 있을 수 있다는 점을 시사한다. 둘째는 명료성(transparency)인데, 호출형 근로계약에 대한 명확한 법적 정의가 없고 다양한 근로약정형태를 포함하게 될 수 있다. 이것은 혼란을 야기하게 되며, 계약 내용 및 개인에게 의미하는 바에 대한 이해 부족을 초래한다. 어떤 경우에는 정기적으로 노동력을 제공받지 못할 수 있는 가능성이 있다는 사실을 인식하지 못했다. 셋째는 불확실한 근로소득(uncertainty of earnings)인데, 호출형 근로계약으로 일하는 사람이 벌 수 있는 돈의 액수는 근로시간에 따라 다르다. 이것은 호출형 근로계약자들이 근로소득을 추정하기 어렵다는 것을 의미하며, 각종 수당들이 어떻게 영향을 받을까 하는 우려를 낳을 수 있다. 넷째는 고용관계에서의 힘의 균형(balance of power in the employment relationship)이다. 검토 결과에 따르면, 사람들은 급하게 제공되어 받아들이기엔 사정이 여의치 않은 일거리조차도 받아들이지 않으면 불리해질 것이라고 생각했다. 이것은 제공된 일거리를 거부하면 다음부터는 정기적으로 일거리를 제공받기 어려울 것이라는 분위기를 초래할 가능성을 의미한다.

2013년 12월 19일부터 2014년 3월 13일까지 호출형 근로계약에 관한 협의를 진행될 것이다.

기업혁신기술부가 출간한 협의 문서¹²⁾는 앞에서 언급한 네 가지 우려 사항들 가운데 독점성과 명료성에 대해 밝히고 있다. 다른 사용자를 위해 일하는 것을 막는 독점 조항에 대해, 정부는 일거리를 보장하지 않는 계약에서는 이 조항들을 금지하는 것이 적절한지에 대한 의견을 구하고 있다. 명료성과 관련해서 정부는 호출형 근로계약자들이 종종 자신의 고용권리에 대해 확신하지 못하는 증거에 주목하면서 이 문제를 어떻게 제기할 수 있을지에 대한 견해를 구하고 있다. 협의 문서에서 제시한 한 가지 가능한 방법은 사용자 주도의 직업규약(employer-led code of practice)이다.

■ 논 평

호출형 근로계약에 대한 의견은 엇갈린다. 노동계와 사용자, 비영리단체, 학계, 언론계, 그리고 제1야당의 의견을 차례로 살펴보기로 한다.

노조 단체들은 일부 직원들이 근로유연성과 부업을 할 기회를 가치 있게 생각한다는 점을 인정한다 하더라도 호출형 근로계약은 주요 고용권리가 부족한 노동자들의 재정불안정을 초래한다고 주장한다. 반면 사용자 조직들은 변동이 심한 수요를 맞추고자 할 때 유용하다는 점을 강조하면서 호출형 근로계약이 사용자가 계속해서 사람들을 채용하는 데 중요한 역할을 한다고 주장한다. 관리자 협회장(Director General of the Institute of Directors)인 Simon Walker는 텔레그래프(The Telegraph)에서 호출형 근로계약이 증가하는 이유가 현재의 고용법이 제한적이고 풀타임 근로자를 채용하는 것이 위험하기 때문이라고 주장했다.¹³⁾

영국의 비영리 연구단체인 조정재단(Resolution Foundation)이 2013년 6월에 발표한 보고서¹⁴⁾는 호출형 근로계약이 노동자와 그들 가족의 재정불안정을 초래한다고 지적하면서도 이

12) BIS(2013), *Zero hours employment contracts: Consultation*, <https://www.gov.uk/government/consultations/zero-hours-employment-contracts>

13) 원문은 텔레그래프(the Telegraph) 온라인판, 2013년 8월 10일자, “Zero hours are bad? Don’t talk such nonsense”, <http://www.telegraph.co.uk/finance/comment/10235346/Zero-hours-are-bad-Dont-talk-such-nonsense.html>를 참조할 것.

14) 원문은 Alakeson, V. Cory & M. Pennycook(2013), *A matter of time: The rise of zero-hours contracts*,

것을 금지하기에는 시기상조일 수 있다고 언급하고 있다. 또 다른 비영리 연구단체인 직무재단(Work Foundation) 역시 2013년 8월에 발표한 보고서¹⁵⁾에서 호출형 근로계약을 금지하라는 요청은 부적절하다고 말했다.

한편 영국 공인인력개발연구소(CIPD)가 2013년 8월에 발표한 조사¹⁶⁾에 따르면, 응답한 호출형 근로계약자 가운데 14%가 기본적인 생활수준을 영위할 만큼의 충분한 근로시간을 사용자로부터 자주 혹은 매우 자주 제공받지 못한다고 대답했다. 하지만 18%는 이런 일이 자주 발생하지 않는다고 말했고, 52%는 전혀 자주 발생하지 않는다고 응답해 호출형 근로계약이 나쁠 것이라는 추정에 의문이 든다고 CIPD 대표인 Peter Cheese는 말했다. 또한 1,000명의 사용자와 2,500명 이상의 근로자를 대상으로 하고 479명의 호출형 근로계약자를 포함하고 있는 공인인력개발연구소(CIPD)의 더욱 최근 연구¹⁷⁾에 따르면, ① 호출형 근로계약자는 영국의 일반 근로자와 비슷한 정도의 직무 만족도를 나타내고, 일-생활 균형에 대해서는 오히려 일반 근로자들보다 높은 만족도를 보일 뿐만 아니라 일거리를 제공하는 조직으로부터 부당한 대우를 받았다고 생각하는 비율이 더 낮았다. ② 최소 근로시간을 명시하지 않는 것에 대해서는 만족하는 호출형 근로계약자가 불만족하는 근로자보다 거의 두 배 많았는데, 가장 큰 이유는 근로 유연성이 근로자의 사정과 잘 맞기 때문이다. ③ 38%에 해당하는 호출형 근로계약자가 더 많은 시간을 일하고 싶다고 응답한 반면, 52%의 호출형 근로자들은 현재의 근로시간 이상으로 일하고 싶어 하지 않는 것으로 나타났다. ④ 17%의 호출형 근로계약자는 가끔, 그리고 3%의 근로자는 언제나 일거리를 수락하지 않은 것에 대해 불리한 처우를 받았다고 응답한 데 비

http://www.resolutionfoundation.org/media/media/downloads/A_Matter_of_Time_-_The_rise_of_zero-hours_contracts_final_1.pdf를 참조할 것.

15) 원문은 Brinkley, Ian(2013), *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*, http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/339_Flexibility%20or%20Insecurity%20-%20final.pdf를 참조할 것.

16) 원문은 CIPD 웹사이트 대언론 공식발표, 2013년 8월 5일자, “Zero hours contracts more widespread than thought—but only minority of zero hours workers want to work more hours”, <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/press-releases/zero-hours-contracts-more-widespread-thought-050813.asp>를 참조할 것.

17) 원문은 CIPD(2013), *Zero-hours contracts: Myth and reality*, [http://www.cipd.co.uk/binaries/6395%20Zero-Hours%20\(WEB\).pdf](http://www.cipd.co.uk/binaries/6395%20Zero-Hours%20(WEB).pdf)를 참조할 것.

해, 80%는 해당 사항과 관련하여 불리한 처우를 받은 적이 없다고 대답했다. ⑤ 사용자들은 이러한 근로계약을 사용하는 이유로 양측의 유연적 상황을 꼽았는데, 66%에 해당하는 사용자들이 수요변동에 대응할 필요성을 강조했지만, 47%의 사용자들은 그들의 접근방식을 알릴 목적의 하나로 근로자에게 유연성을 제공할 필요가 있다고 설명했다. ⑥ 40%의 호출형 근로계약자들이 일거리가 취소되었다는 통보를 받은 적이 없다고 응답했고, 6%는 예상되는 근무교대 초반에 일거리 취소에 대한 통보를 받았다고 대답했으며, 약 1/3에 해당하는 사용자가 호출형 근로계약자의 일거리 제공과 취소에 대한 사용자의 접근방식의 개요를 알리는 계약상의 준비나 공식적인 정책을 마련한다고 응답했다. ⑦ 21%의 호출형 근로계약자들은 그들의 보수가 비슷한 일을 하는 정규직에 비해 낮다고 믿고 있는 반면, 11%의 사용자만이 그렇다고 응답했다. 실제로, 호출형 근로계약을 사용하는 64%의 사용자들은 해당 근로자의 시간당 임금이 같은 일을 하는 정규직과 거의 비슷하다고 보고하고 있으며, 사용자의 18%는 오히려 더 높은 시간당 임금을 지급한다고 응답했다. ⑧ 일부 사용자와 호출형 근로계약자 사이에 고용 지위와 권리에 대한 혼란이 있다. 예를 들어, 42%의 호출형 근로계약자들은 2년간 노동력을 제공한 후 부당 해고되었을 때 법적 조치를 취할 권리가 있는지에 대해 모르고 있었다.

Len Shackleton 교수는 경제문제연구소(Institute of Economic Affairs: IEA)의 블로그 포스트¹⁸⁾에서 호출형 근로계약은 학생이나 편부모와 같이 정기적으로 고정 근로시간에 일하기 어려운 사람들에게 기회를 제공하면서 노동시장 내에서 자리를 잡아가고 있다고 주장했다.

파이낸셜 타임즈의 한 논평¹⁹⁾은 호출형 근로계약을 전면적으로 금지시키는 대신 노동자가 다른 사용자를 위해서는 일할 수 없는 독점성이 요구되는 부문에 대해 특히 해당 계약의 사용을 규제해야 한다고 주장했다. 한편 텔레그래프의 한 논평²⁰⁾은 호출형 근로계약이 소매업이나 접대

18) 원문은 2013년 8월 6일, IEA 블로그에 게재된 “Zero hours contracts have their place in the labour market”, <http://www.iea.org.uk/blog/zero-hours-contracts-have-their-place-in-the-labour-market>을 참조할 것.

19) 원문은 파이낸셜 타임즈 인터넷판, 2013년 8월 1일자 “Zero-hours workers”, <http://www.ft.com/cms/s/0/f987d194-faac-11e2-a7aa-00144feabdc0.html#axzz2qCd6KqEN>을 참조할 것.

20) 원문은 텔레그래프 온라인판, 2013년 8월 5일자, “A misguided crusade against flexible labour”, <http://www.telegraph.co.uk/comment/telegraph-view/10223392/A-misguided-crusade-against-flexible-labour.html>을 참조할 것.

업과 같이 일거리가 계절을 타거나 간헐적인 분야 혹은 돈의 여유가 없는 분야에서는 이치에 맞다고 언급한 반면, 가디언(The Guardian)²¹⁾은 호출형 근로계약이 경제가 병들고 노동시장이 오작동하고 있음을 보여주는 가장 두드러진 징후라고 논평했다.

소위 그림자 내각²²⁾의 Chuka Umanna 기업혁신기술부 담당 비서는 가디언의 한 기사에서 호출형 근로계약이 초래하는 재정불안정은 ‘두려움의 분위기’를 조장하여 소비자 심리와 수요에 영향을 미칠 것이라고 주장했다.

■ 맺음말

이상에서 살펴본 호출형 근로계약에 대한 영국 하원의 문서 내용의 흐름은 차후 영국정부가 호출형 근로계약의 전면 금지를 지향하지는 않을 것이라는 점을 시사하고 있는 것으로 보인다. 호출형 근로계약을 보다 긍정적으로 보는 의견들은 이 같은 계약 형태가 실제로는 우려만큼 노동자들의 노동 여건을 심각하게 만들고 있지 않다는 점을 강조하고 있다. 그러나 앞에서 논의한 바와 같이, 해당 계약 형태 자체가 영국의 고용법 내에서 많은 문제와 위험들을 내포하고 있는 것 또한 사실이다. 영국정부가 이러한 위험들을 앞으로 어떻게 다루면서 호출형 근로계약의 사용을 계속해서 허용할지 귀추가 주목된다. **KLI**

21) 원문은 가디언 온라인판, 2013년 8월 9일자, “Zero-hours contracts: nil points”, <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/aug/09/zero-hours-nil-points>를 참조할 것.

22) 영국은 여당이 정부를 구성하고 제1야당이 그림자 내각(Official Royal Opposition Shadow Cabinet)을 구성하여 각 부서별 조치들을 면밀히 검토하고 정책 대안을 개발하는 역할을 한다.