

비정기적 근로: 단속적 근로와 호출근로를 중심으로*

Eurofound (삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단)

■ 비정기적 근로 유형 중 단속적 근로와 호출근로

비정기적 근로(casual work)¹⁾는 고용이 안정적이거나 지속적이지 않은 근로 유형으로, 고용주는 해당 근로자에게 정기적으로 업무를 제공할 의무가 없고 수요에 따라 탄력적으로 근로자를 근무하도록 할 수 있다. 유럽의회(European parliament, 2000)는 비정기적 근로를 ‘지속적 고용을 기대할 수 없는 비정규적 또는 단속적 근로’로 정의하고 있다. 근로자가 이 일자리를 얻을 수 있는 가능성은 고용주의 업무량 변동에 좌우된다.

2001년 EU노동력조사의 자료를 바탕으로, 국제노동기구(ILO)는 EU 4개국(핀란드, 네덜란드, 스페인, 영국)과 스위스에서 면담에 응한 취업자의 약 7%가 비정기적 고용계약을 체결한 상태라고 보고하였다(ILO, 2004). 최근 유럽이사회(European Commission, 2014)와 유로파운데이션(Eurofound, 2015)은 2007년 말부터 2014년 초까지 전일제 일자리가 감소하고 새로이 EU

* 이 글은 Eurofound(2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg의 “5. Casual Work”를 번역하여 정리한 것이다. 글의 저작권은 European Foundation for Living and Working Conditions이 가지고 있으며 한국노동연구원은 이 글의 번역출판을 허가받았다. “New forms of employment” © European Foundation for Living and Working Conditions, 2015.

1) 편집자 주: 이 글에서 casual work는 비정형 근로 유형 중에서 단속적 근로(intermittent work)와 호출근로(on-call work)를 지칭하는 용어로 사용되었기 때문에, casual work를 비정형 근로 대신 비정기적 근로로 번역하여 그 의미를 제한한다.

회원국으로 가입한 국가보다 기존 가입국의 시간제 일자리 비중이 높다는 점에 주목하고 있다. 경기침체의 영향이 적었던 회원국에서는 시간제 고용이 크게 증가하지 않았던 점을 감안하면, 경제위기 이후의 시간제 고용 증가는 비자발적인 현상으로 보인다. 경제적으로 불확실한 시기에는 고용주들이 고용에 소극적인 태도를 취하며, 따라서 상용직 채용이 감소한다는 것은 분명하다.

이에 따라 임시직 고용 비중은 2008년과 2012년 사이에 계속 증가하여 2012년에는 단순노동자의 71%를 차지하기에 이르렀을 뿐만 아니라 기술자, 전문가와 같은 고숙련직에서도 점차 보편화되었다. 이 글에서 다루고 있는 비정기적 근로는 표준적인 시간제나 표준적인 기간제 일자리와는 다르지만, 두 가지 요소들을 모두 가지고 있다. 따라서 위 자료는 유럽에서 비정기적 근로의 중요성이 점차 커지고 있다는 것을 상당히 시사한다.

이 글에서는 비정기적 근로 유형 중 다음 두 가지를 살펴본다.

- 단속적 근로(intermittent work)는 고용주가 종종 개별 프로젝트나 계절적으로 발생하는 일자리와 관련된 특정 업무를 수행하기 위해 정기적 또는 비정기적으로 근로자에게 접근하는 고용형태다. 이러한 고용의 특징은, 특정 업무 달성 또는 특정 일수 근무를 정한 기간제 고용이라는 점에 있다. 이러한 고용 유형은 벨기에, 크로아티아, 프랑스, 헝가리, 이탈리아, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아에서 발견되었다.
- 호출근로(on-call work)는 고용주와 근로자 사이에 지속적인 고용 관계가 유지되지만, 고용주가 근로자에게 지속적으로 업무를 제공하지는 않는 고용 유형이다. 고용주는 필요시에 근로자가 근무하도록 호출할 수 있는 선택권이 있다. 최저 근로시간을 명시하지 않는 이른바 제로시간 근로계약(zero-hours contract)뿐만 아니라 최저 및 최대 근로시간을 표기한 고용계약도 있으며, 고용주는 해당 근로자를 반드시 호출해야 할 의무는 없다. 이러한 고용 유형은 지난 10년 동안 아일랜드, 이탈리아, 네덜란드, 스웨덴, 영국 등에서 새로 등장하거나 그 비중이 점차 높아지고 있다.

비정기적 근로는 기획특집②에서 다루는 바우처 근로와 같은 고용 유형과 중복되는 특성도 있다.

■ 비정기적 근로 활용 방식

비정기적 근로는 고용주가 직접 관리하거나 파견업체와 같은 중개조직을 통해서 관리되는 비정기적 근로자의 풀과 온라인 크라우드 고용 플랫폼(crowd employment platform)을 통한 비정기적 근로자 풀을 활용하는 경우가 적지 않다.

비정기적 근로 인력풀은 신문의 구인 광고나 공공 고용서비스, 사회적 매체 또는 구전 방식을 활용하여 모집하는데, 대부분의 경우 사전에 정해진 선정 기준을 활용함으로써 대체로 일반적인 구인과 동일한 방법으로 이루어진다.

추가로 인력이 필요한 일선 관리자들은, 해당 기업의 관행에 따라 직접 또는 HR 부서를 통해 이러한 풀에 접근한다. 그 다음에 회사는 필요한 기능과 능력 및 표기된 시간 가용성을 고려하여 선정한 인력풀 내 일부 근로자들에게 접근한다.

근무 요청을 받은 시점과 실제 근무 개시 사이의 간격은 해당 기업의 관행과 인력 수요의 발생에 따라 다양하게 나타난다. 사례조사에 의하면, 고용주가 비정기적 근로자에게 교대근무 시작 겨우 1시간 전에 작업 명령을 내리는 경우도 있고 무려 4주 전에 명령하는 경우도 있다. 영국의 한 조사에 따르면, 제로시간 근로계약을 체결하는 조직의 33%는 근로자에게 근무를 요청할 때 사전통보 기간을 의무화하는 정책이 있다. 반면 40%는 그러한 정책이 없었고 나머지는 그러한 정책의 존재 여부를 알지 못했다. 제로시간 근로자의 거의 절반은 사전 통보를 받지 않는다고 답했으며, 심지어는 교대 근무가 시작될 즈음에서야 자신의 근무가 취소되었다는 것을 알게 되기도 한다고 답했다(CIPD, 2013b).

근무 제안을 받은 근로자는 이를 거절할 수 있으며, 이 경우에는 다음 후보에게 연락이 간다. 하지만 여러 사례조사에서 응답자들은 반복적으로 거절하면 근무 요청을 받을 가능성이 점차 줄어든다고 답하였다. 영국의 한 조사에 의하면, 호출을 받고 거절하는 경우 제로시간 근로자들의 17%가 때로 제재를 받기도 한다고 답하였으며, 3%는 거절 시 항상 제재를 받는다고 답하였다(CIPD, 2013b).

고용주는 비정기적 근로자에게 할당된 업무에 대해 지시를 내리고, 필요한 장비를 제공하며 근로자의 활동을 감독한다. 사례조사에 의하면, 핵심 인력과 비정기적 근로자 간에 이러한 절차는 차이가 거의 없다.

위에서 설명한 비정기적 고용형태는 법적 근거가 있다. 기업들은 자체 특유의 수요에 대처하기 위해, 단체협약의 틀 내에서 새로운 근로시간 제도를 활용하기도 한다. 조만간 이러한 제도들을 바탕으로 새로이 등장하는 고용형태들을 규제하는 신설 법의 기반이 마련될 것이다.

■ 국가별 단속적 근로 사례

벨기에

벨기에에서 단속적 근로(*gelegenhedsarbeid/travail occasionel*)는 관광업 성수기에 대상 업무를 명확하게 규정한 특정 단기 고용계약(연속 2일)을 의미한다. 벨기에의 관광 단속적 근로 제도는 정부의 2007년 관광업 재활성화 계획의 일환으로, 예상되는 행정적 부담의 증가를 보완하기 위해 수립되었으며 2013년에 개정되었다. 고용주는 연간 최대 100일간 단속적 근로계약을 활용할 수 있으며, 사회보장기여금을 실제 임금에 연동하는 대신 시간당 7.50유로(1일 최대 45유로)를 사회보장기여 일시금으로 지급해야 한다. 근로자들은 완전한 사회보장 혜택을 적용받는데, 이는 단속적 근로 형태에 대한 정부 지원금이 상당하다는 것을 시사한다. 또한 단속적 근로자들은 관광업에 대한 표준 노동규정의 혜택도 누린다. 각 근로자는 이러한 제도하에서

〈표 1〉 벨기에의 단속적 근로 현황

(단위 : 개)

	일자리 수	전일제 환산
2009년 2사분기	14,054	2,420
2009년 3사분기	13,195	2,241
2009년 4사분기	11,612	2,274
2010년 1사분기	13,433	2,000
2010년 2사분기	14,157	2,477
2010년 3사분기	12,843	2,185
2010년 4사분기	9,897	2,228
2011년 1사분기	11,357	2,077
2011년 2사분기	12,698	2,639

자료 : Office national de sécurité sociale, calculation by Guidea.

연간 최장 50일을 근무할 수 있다. 이 근로 형태는 관광업에서 약 10,000~13,000개에 이르는 보편적인 유형으로, 이를 전일제 일자리로 환산하면 2,000~2,600개에 해당한다(표 1).

〈표 2〉 벨기에의 단속적 근로 제도

명 칭	단속적 근로 제도(Gelegenheidsarbeit/travail occasionel)
기 간	연속 2일, 고용주별 연간 최대 100일, 근로자별 연간 최대 50일
적용범위	관광업
임 금	시간당 7,50유로, 1일 최대 45유로
사회보장	전면 적용

자료 : Eurofound.

헝가리

헝가리에서는 2010년 고용간소화법(Act 85)에 의해 ‘간소화 고용(egyszerűsített foglalkoztatás)’으로 알려진 단속적 근로 형태가 도입되었으며, 이는 공식 고용을 늘리는 동시에 ‘비정규직 근로자 수첩(Alkalmi Munkavállalói Könyv : AMK)’²⁾ 제도의 남용 가능성이 제기되면서 이를 대체하는 데 목적이 있었다(Eurofound, 2013a). 간소화 고용은 법적 강제성이 전혀 없다. 당사자들은 해당 계약 기간이 단지 며칠일지라도 자유롭게 표준 고용관계를 선택할 수 있다. 그러나 해당 고용주와 근로자 간에 이미 다른 고용관계가 존재하는 경우에는 간소화 고용을 활용할 수 없다. 간소화 고용에는 다음과 같은 두 가지 근로 형태가 포함된다.

- 고용주-근로자 관계가 최장 연속 5일, 월 15일 및 연 90일 지속되는, 모든 분야의 비정기적 근로(단, 공공부문의 핵심 업종은 제외)
- 고용주-근로자 관계가 연간 최장 120일 지속되는, 농업과 관광업의 계절적 근로

2) 당초 이 계약 유형은 가사서비스 부문의 미신고 비공식 근로를 줄이기 위한 의도로 시작되었으며, 독일의 ‘미니잡’ 모형을 본뜬 것이다. 그러나 요즘 이 계약 유형은 임시근로자나 계절근로자를 고용하는 농업, 건설업 및 기타 산업에서 더욱 보편적으로 활용하게 되었다.

제3국 국민들은 계절적 근로의 방식으로만 고용될 수 있으며, 유효한 고용허가증을 소지한 경우에 한한다. 미납 또는 체납 세액이 30만 포린트(HUF)(2014년 12월 기준 약 950유로) 이상인 고용주는 간소화 고용을 이용할 수 없으며, 한 기업에서 고용할 수 있는 최대 근로자 수는 해당 기업이 이전 6개월 동안 고용했던 평균 전일제 근로자 수에 따라 제한된다(표 3 참조).

〈표 3〉 헝가리에서 허용되는 최대 간소화 고용 근로자 수

전일제 근로자 수(이전 6개월간 평균)	1일 최대 간소화 고용 근로자 수
0명	1명
1~5명	2명
6~20명	4명
21명 이상	이전 6개월간 전일제 근로자 수의 20%

자료 : 2010년 고용간소화법(Act 85).

고용관계가 반드시 서면 고용계약에 의해서 성립되지는 않지만, 고용주가 근무 개시 전에 국세청에 신고를 하여야만 고용관계가 성립된다. 그럼에도 불구하고, 당사자들은 고용간소화법에 별첨되어 있는 양식으로 서면 계약을 체결할 수 있다. 비정기적 고용 근로자의 경우, 전체 고용관계가 길어야 연속 5일 지속되기 때문에 서면 계약이 체결되는 경우는 드물다. 반면에 계절 근로자의 경우에는 고용이 해당 계절 전반에 걸쳐 지속되면서 합의된 임금과 기타 근로조건을 서면으로 입증하는 것이 양 당사자 모두에게 유리하기 때문에, 서면 계약이 상대적으로 보편적이다. 일단 체결된 서면 계약은 철회할 수 없다. 세금 당국에 송부된 신고서는 제출한 시점으로부터 2시간 이내에만 고용주가 철회 또는 변경할 수 있다.

고용주는 근로자에게 근무 일정에 대해 통보할 의무가 없으며, 근로시간은 근무일별로 균등하게 배정되지 않을 수 있다(가령, 하루는 2시간, 다른 날은 6시간). 근로자는 일반적인 근무일 뿐만 아니라 일요일과 공휴일에도 근무할 수 있다. 일요일에 근무할 경우 근로자는 법으로 정한 일요일 할증 임금에 대한 권리는 없지만, 공휴일에 근무할 경우 법정 할증 임금을 100% 더 받게 된다. 고용주는 근로자에게 국가 최저임금의 85%, 2급 자격 근로자의 경우 국가 최저임금의 87%만 지급하면 된다. 근로자는 1일 최저임금을 초과하는 모든 급여분에 대해서 개인소득세(16%)를 납부할 책임이 있다.

간소화 고용 근로자에 대하여 차별금지, 고용관계의 변경 및 종료, 배상책임 또는 노사분규에 관한 규범은 다른 근로자와 차이가 없다. 하지만 고용의 한시적 성격으로 인해 간소화 고용 근로자들에게는 퇴직금, 사전 해고통보 또는 상용직 핵심 근로자와 동일한 수준의 훈련이나 상여금 수혜 자격은 부여되지 않는다.

간소화 고용계약으로 근로자를 채용하는 경우, 고용주는 개인소득세, 사회보장기여금, 직업훈련기여금, 재할기여금 등의 모든 일반 비용을 포괄하는 세금(계절근로자는 1.60유로, 단속적 근로자는 3.25유로)을 1일 단위로 납부해야 한다. 하지만 간소화 고용 기간 동안 근로자는 완전한 사회보장 적용을 받지 못한다. 즉 연금, 응급 의료 및 실업급여에 대한 권리만 있을 뿐, 건강보험은 적용받지 못한다. 또한 병가, 출산휴가, 육아휴가 및 기타 법정 유급휴가에 대한 권리도 없다.

헝가리 국세청에 따르면, 2011년 헝가리의 간소화 고용계약은 443,700건이었고 해당 고용주 수는 86,400명이었다. 2012년에는 간소화 고용계약이 533,4000건(고용주 수는 102,900명), 2013년에는 약 630,000건(고용주 수는 119,600명)으로 더욱 증가하면서, 간소화 고용이 점차 확대되고 있음을 분명히 보여주고 있다.

〈표 4〉 헝가리의 단속적 근로 제도

명 칭	간소화 고용(Egyszerűsített foglalkoztatás)
기 간	단속적 근로: 최대 연속 5일, 월 15일, 연 90일 농업과 관광업의 계절근로: 각 고용주-근로자 관계에서 연간 최대 120일
적용범위	계절적 농업 및 관광업, 모든 임시근로
임 금	최저임금의 85% 이상 (2급 자격 근로자의 경우에는 87% 이상)
사회보장	연금, 응급의료, 실업급여

자료: Eurofound.

루마니아

루마니아에서 일용근로자들이 수행하는 비정기적 근로(*activități cu caracter ocazional desfășurate de zilierii*)는 2011년 이후로 일용근로자법(Day Labourer Act, 법률 제52/2011호)으로 규제되며, 이 법은 2013년에 개정되었다(법률 제277/2013호). 이 법은 정규 고용계약 외의 일용

직 고용 기회를 제공함으로써, 비도시 지역 등에서 상용직 구직에 어려움이 있는 미숙련 근로자들에게 적은 액수나마 소득을 마련해 주는 것을 목적으로 한다. 정부는 비공식 경제 활동의 합법화에 맞추어, 비정기적 근로자의 근로조건에 관한 법적 최저 요건을 수립하고자 하였다.

법에 의하면, 이러한 계약 유형은 법인 사업주, 자영업자 및 가족 사업체가 활용할 수 있다. 개인이나 공공부문 기관들(단, 공공 녹지, 온실 및 동물원 작업과 같이, 지방의회의 직접 관리 하에 지역의 특수한 공공서비스를 수행하는 경우는 제외)은 일용근로자를 채용할 수 없다.

일용근로자를 채용할 수 있는 업종은 한정되어 있으며, 여기에는 농업(관련 소매업 포함), 수산업 및 임업, 폐기물 수거 및 처리, 전시회/박람회/대회 조직, 광고업, 예술 및 연예업, 사회인문학 연구, 온실/동물원/식물원 내 업무가 포함된다.

고용주는 동일한 근로자를 연간 90일(또는 1일 12시간)을 초과하여 고용할 수 없다. 일용근로자는 주당 최대 30시간 일할 수 있다.

고용관계는 개별 근로계약서를 작성하지 않고 의사 합의를 통해 성립된다. 고용주는 근로자의 이름, 근무지, 근로시간, 총급여 등의 정보를 포함한 모든 일용근로자들의 기록이나 등기부를 보관하여야 하며, 그 사본을 매월 해당 지역의 근로감독기관에 제출하여야 한다. 해당 근로자들이 서명을 하면 이 문서는 임금 지급의 증거로도 사용된다.

일급 총액은 해당 고용주와 근로자가 직접 합의하되, 1일 최저임금은 법으로 정하고 있다. 고용주는 실제 근로시간이 1일 8시간에 미치지 못하더라도 1일 8시간 이상에 대한 임금을 지급해야 한다. 임금은 매주 말, 또는 당사자 간에 서면 합의가 있는 경우라면 업무 종료 시에 지급된다. 일용근로자들에게 지급되는 총임금에 대해서는 16%의 소득세율이 일률적으로 적용되며 그 외 세금은 부과되지 않는다. 이러한 근로자나 고용주는 사회보장기여금 납부 의무가 없음을 법으로 분명히 하고 있으므로, 일용근로자에게는 사회보험이 적용되지 않는다. 노동부가 이 계약 유형에 대해 사회보장기여금을 면제한 주된 이유는 급여 수준이 낮기 때문이다.

2013년 말 근로감독국의 보고에 의하면, 2011년 5월 이후로 고용주들이 작성한 일용직 등기부는 총 18,649건이었으며, 이 중 14,071건의 등기부 사본이 근로감독국 지역사무소에 제출되었다. 이 수치는 2011년 이후로 감소하여, 2011년에는 8,324건, 2012년에는 7,762건, 2013년에는 4,563건을 기록하였다.

등기부에 의하면, 2011년 5월 이후 2013년까지 일용직 일자리는 총 10,874,942개였다. 이

는 임금이 지급된 비정기적 근로의 총일수를 가리키는 것으로, 여기에는 동일한 근로자가 같은 해에 동일한 고용주나 기타 고용주를 위해 일한 모든 일수가 포함된다. 일용직 일자리의 규모는 시간의 경과에 따른 뚜렷한 경향이 나타나고 있는데 2011년에는 234만 개, 2012년에는 400만 개, 2013년에는 450만 개로 증가하여 왔다. 이 일자리는 2011년에는 15만 명이 조금 넘는 비정기적 근로자들로 채워졌으며, 2012년에는 그 수가 34만 명 이상, 2013년에는 51만 6,000명으로 늘어나면서, 등록된 일용근로자의 수가 증가하고 있음을 보여준다.

한편으로 등기부 작성 고용주의 수는 감소하고(근로감독국에 제출되는 사본의 수는 더욱 줄어들음) 다른 한편으로는 임금이 지급되는 비정기적 근로 총일수가 늘어나는 현상은, 동일한 기업에서 새로운 일용직 일자리가 추가로 제공되었음을 시사한다.

〈표 5〉 루마니아의 단속적 근로 제도

명 칭	일용근로자들의 비정기적 근로(Activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri)
기 간	근로자 1인당 고용주별 연간 최대 90일 (1일 최대 12시간)
적용범위	농업, 수산업 및 임업, 폐기물 수거 및 처리, 전시회/박람회/대회 조직, 광고, 예술/연예, 사회인문학 연구 개발, 온실/동물원/식물원 종사 업무
임 금	1일 최소 8시간에 대해 최저임금으로 보장된 최소 총액
사회보장	없음

자료: Eurofound.

슬로바키아

슬로바키아의 근로자들은, 고용관계 외에서 수행되는 업무에 대한 ‘합의계약(dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)’을 통해, 자신의 정규 고용계약에 추가해서 범위나 성격에 있어 제한적인 일자리를 가질 수 있다. 노동법(Sections 223–228a)에서는 이러한 합의 계약을 다음의 세 유형으로 구분하고 있다.

- ‘업무 수행 합의(work performance agreement)’는 특정 결과를 가져오는 업무(가령, 1주일 내 10페이지를 번역하는 일)로서 연간 350일을 초과하지 않는 업무를 대상으로 한다. 해당 업무는 합의된 기간 내에 완수해야 하며, 근로자는 합의된 업무의 완료 및 제출한 이후에야 보수를 지급받는다. 업무 수행 합의는 서면으로 이루어져야 하며, 구체적인 업무 내용, 급여, 근무기간 및 업무 범위를 명시해야 한다.
- ‘업무 활동 합의(agreement on work activities)’는 어느 부문이든지 주당 최장 10시간, 정해진 기간 또는 무기한 수행되는 활동에 대해 사용할 수 있다. 이러한 합의는 상대적으로 긴 기간 동안 수행되는 반복적인 업무(가령, 주당 2시간 동안 매장 근무 또는 주 1회 청소)를 위해 고안되었다(Kahancová and Martišková, 2010; Bellan and Olšovská, 2012; Eurofound, 2010b).
- ‘학생 대상 한시적 근로 합의(agreement on temporary work for students)’는 26세 이하의 중고등학교 학생 및 대학생을 대상으로 주당 20시간 이하의 근무에 대해 체결될 수 있다. 기간을 정할 수도 있고 무기한으로 할 수도 있다(Eurofound, 2013b).

합의계약은 법정 사회보험 및 건강보험 기여금 납부 대상이지만, 계약 유형과 소득의 정기적 성격 정도에 따라 차이가 있다(표 6 참조). 월 정기 소득을 정한 합의 계약에 의해 일하는 근로자는 정규직 전일제 근로자와 동일한 사회보장 혜택을 누리지만, 기타 비정기적 근로자의 경우에는 사회보장 혜택 수준이 낮다.

합의계약은 근로시간, 최저임금, 노동보호에 관한 노동법의 적용 대상이기도 하다(Mihál, 2012). 하지만, 근로자들은 퇴직금 수혜 자격이 없고, 사전 해고통보 기간은 상대적으로 짧은 15일이며(표준 계약의 경우에는 최소 1개월), 식대 지급이 보장되지 않는다.

〈표 6〉 슬로바키아의 합의계약 유형별 사회보장기여금 부담 비율

(단위 : %)

	학생 대상 한시적 근로 합의	합의계약		정규직 전일제 고용계약
		월 정기소득	부정기적 소득	
근로자	7.0	13.4	11.0	13.4
고용주	22.8	35.2	32.28	35.2

자료 : MójPlat.sk, 슬로바키아 사회보장청(Slovak Social Security Authority).

사회보장청 통계에 의하면, 2014년 3월 현재, 슬로바키아에서는 416,046건의 합의계약이 체결되었으며, 그중 '업무 활동 합의'가 가장 큰 비중(177,699건)을 차지하였다. 합의계약의 수는 2013년 신설법에 의해 고용주들에게 사회보장기여금 의무가 부과되면서 급감하였다 (2011년과 2012년의 월 평균 합의계약 건수는 각각 50만 건, 70만 건이었음).

〈표 7〉 슬로바키아의 단속적 근로 제도

명칭	합의계약(Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru)
기간	업무 수행 합의 시 1년(1~12월) 최대 350시간 업무 활동 합의 시 주당 최대 10시간 학생들의 한시적 근로 합의 시 주당 최대 20시간
적용범위	업무 수행 합의: 특정 결과를 목표로 하는 업무 업무 활동 합의: 제한 없음 학생들의 한시적 근로 합의: 26세 이하 학생
임금	관련 정보 없음
사회보장	정기적 월 소득의 경우 전면 적용, 기타는 낮은 수준

자료: Eurofound.

슬로베니아

슬로베니아에서 비정기적 근로 계약은 특히 젊은이들의 노동시장 진입과 근로 경험을 지원하는데 목적을 두고 있다. 예를 들어, 고용관계법에 의해 규제되는 학생 근로(*študentsko delo*)의 경우에는 15~26세 학생들이 한시적 또는 간헐적으로 일할 수 있다. 원하는 학생들은 허가 받은 학생 고용알선기관들로 구성된 체계적인 네트워크를 이용하여 그러한 일자리를 찾을 수 있다. 이러한 근로자들을 필요로 하는 사업주는 구인광고를 올리고 관심 있는 학생들을 해당 사업주에게 소개하는 학생 고용알선기관에 접촉한다. 사업주는 고용알선기관을 통해 학생에게 임금을 지급한다. 슬로베니아의 노동력조사에 의하면, 전체 취업자 중 학생 근로의 비중은 2000년 1%에서 2010년 4%(약 37,000명)로 증가하였다.

〈표 8〉 슬로베니아의 단속적 근로 제도

명 칭	학생 근로(Študentsko delo)
기 간	관련 정보 없음
적용범위	학생 (15~26세)
임 금	관련 정보 없음
사회보장	관련 정보 없음

자료 : Eurofound.

프랑스

프랑스의 공연예술분야에 종사하는 단속근로자들(*intermittents du spectacle*)도 비정기적 근로의 범주에 속한다. 공연예술분야 근로자들은, 대체로 매우 짧은 기간을 정하고 있지만 수년에 걸쳐 갱신될 수 있는 ‘관례적 단기계약(CDD d’usage)’을 체결한다. 이 근로자들에게는 유리한 복지 혜택이 제공된다. 가령, 4개월간 고용된 후에는 8개월간 실업급여 수급 자격이 주어진다. 이러한 특별 제도의 취지는 공연영상예술분야 일자리의 산발적, 계절적 성격을 보상하는데 있다. 2003년 무대장치, 조명 등 예술분야 전문가가 10개월 동안 507시간 일한 경우, 배우와 연기자는 10.5개월 동안 507시간 일한 경우, 1년간 실업급여를 수령할 수 있는 자격이 있었다. 2014년 현재, 특별제도로 지급하는 실업급여 제도에 대한 검토가 진행되고 있다.³⁾

〈표 9〉 프랑스의 단속적 근로 제도

명 칭	공연예술분야 단속 근로자(Intermittents du spectacle)
기 간	초단기
적용범위	공연영상예술산업
임 금	관련 정보 없음
사회보장	유리한 조건 : 4개월 근무 후 8개월치 실업급여 수령

자료 : Eurofound.

3) 편집자 주: 2014년 3월 22일 이에 관한 노사합의문이 채택되어 5월 초에 비준되었다. 주요 내용은 ① 실업보험료 납입금액 인상(고용주 부담은 기존 7%에서 8%, 근로자 부담은 기존 3.8%에서 4.8%로 인상), ② 실업급여 지급유예 기준 하향(노동계약 기간 동안 기준금액 9천 유로 이상의 임금소득을 얻은 경우(기존에는 2만 유로) 실업급여 지급을 75~180일 유예함), 지급유예 기간의 적용 대상의 비중은 9%에서 47%로 늘어날 전망), ③ 실업수당 한도액 도입(임금소득과 실업급여를 합한 금액이 월 4,283유로를 넘지 못함)이다.

■ 국가별 호출근로 사례

스웨덴

1974년 스웨덴 고용보호법은 일정한 형태의 한시적 계약을 합법화함으로써, 구체적으로 호출계약(*behovsanställning*)이라는 용어를 사용하지는 않았지만, 호출근로 계약의 발판이 마련되었다. 호출근로는 2000년대에 비중이 증가하였는데, 보장된 소득이 없으며 상시직 또는 기간제로 가능하고, 고용주는 비활동 기간에 대해 급여를 지급해야 할 의무가 없다. 훈련 기회 및 기타 급여는 개별 계약을 통해 규제한다.

〈표 10〉 스웨덴의 호출근로 제도

명 칭	호출계약(Behovsanställning)
기 간	무제한
보장된 소득 유무	없음
비활동기간 임금 지급	미지급
사회보장	관련 정보 없음

자료 : Eurofound.

네덜란드

네덜란드에서 호출근로는 1980년대부터 1990년대 말까지 특히 많이 사용되었다. 1999년에 고용주의 유연성에 대한 요구와 근로자의 안정성에 대한 요구를 절충함으로써 근로자를 보호하는 데 목적을 둔 ‘유연안정성법(Flexibility and Security Act)’이 발효된 이후로, 호출고용은 감소하여 왔다(Knegt et al., 2007). 이 법은 ‘제로시간 계약(zero-hour contract)’과 ‘최소-최대 계약(min-max contract, 이하에서 설명)’의 사용에 제한을 두고 호출근로자의 입지를 강화하였다. 하지만 유연안정성법에는 노사가 단체협약을 통해 특정 부분의 어떤 요소들을 구체화하거나, 때로는 변경할 수 있는 여지가 있다.

네덜란드 법은 다음과 같은 세 가지 유형의 호출근로를 인정한다.

- ‘합의에 의한 호출계약’은, 해당 근로자가 제안된 업무를 수락하기로 결정하면 효력을 갖는 기간제 계약이다. 근로자는 일한 시간에 따라 보수를 받고 근무를 거부할 수 있으며 이로 인한 어떠한 결과에도 책임이 없다. 합의된 새로운 근무기간이 시작될 때마다 새로운 근로 계약이 이루어진다. 이러한 기간제 계약을 동일한 고용주와 3회 체결하였고, 기간제 계약 사이의 간격이 3개월 미만인 경우 이후 4번째 계약은 상용계약으로 체결되어야 한다. 4번째 계약을 하게 되면 고용주는 합의된 근로시간에 대해 임금을 지급하여야 하며, 이는 근로시간 중에 할 일이 없는 경우에도 적용된다. 노사간 단체협약을 통해서 법 조항은 유예될 수 있는데, 예를 들어, 의료부문의 단체협약은 이러한 유형의 계약을 전면 금지하고 있다.
- ‘제로시간 계약’은 기간제 계약과 상용직 계약 모두 체결할 수 있지만, 최저 근로시간은 보장되지 않는다. 즉 근로자가 근무 호출을 전혀 받지 않을 수도 있다는 뜻이다. 그러나 근로자는 호출을 받으면 출근하도록 되어 있다. 고용관계의 첫 6개월 동안, 고용주는 실제 근무한 시간에 대해서만 임금을 지급할 의무가 있지만, 6개월 이후에는 남은 계약기간 동안 직전 3개월 평균 근로시간만큼의 임금을 지급해야 하며, 이는 이후에 해당 근로자의 호출근무가 전무한 경우에도 마찬가지다. 다만 이러한 규정은 호출근로자가 주 1회 이상 또는 월 최저 20시간을 근무한 경우에만 적용된다. 업종별 단체협약을 통해서 위의 처음 6개월 기간을 무기한 연장하고 추가 요소들을 더할 수 있다. 가령, 의료부문의 단체협약에서는 예상치 못한 고객 증가나 근로자 결근 등과 같이 계획하지 못했던 상황에서만, 즉 정규 근로자로 교대조를 총당하는 것이 근로자의 근무 일정에 용인 불가한 변화를 가져온다거나 그러한 교대조를 다른 유형의 계약직 근로자로 총당할 수 없을 때에만 제로시간 계약 사용이 허용된다.
- ‘최소-최대 계약’은 기간제 계약과 상용직 계약 모두 체결할 수 있다. 이 계약에서는 1주, 1개월 또는 1년 단위로 최소 근로시간을 제시하며, 고용주는 그 기간 동안 전혀 업무가 없는 경우라도 최소 근로시간에 대한 임금을 지급해야 한다. 또한 고용주가 근로자에게 근무를 요청할 수 있는 최대 근로시간도 명시된다. 근로자는 계약에 명시된 최대 근로시간에 도달할 때까지는 언제든지 근무할 수 있어야 한다. 고용주가 근로자에게 최대 근로시간을 초과하여 근무할 것을 요구하는 경우, 추가 시간에 대해서는 시간당 급여가 지

급되어야 한다. 근로자가 지속적으로 계약에 보장된 시간을 초과하여 근무한다면, 최소 계약시간을 상향 조정하도록 요청할 수 있다. 근로자가 새로 요청할 수 있는 최소 시간은 최근 3개월간 실근로시간 평균에 따라 결정된다. 부문별 단체협약을 통해서 법 규정이 대체될 수 있는데, 예를 들어, 보육부문의 단체협약에서는 최소-최대 계약의 최소 시간과 최대 시간의 차이가 월 60시간을 초과할 수 없도록 하고 있으며, 의료부문 단체협약에는 최소-최대 계약에서 정한 최대 근로시간은 해당 근로자의 합의가 없는 한 최소 근로시간의 200%를 넘을 수 없고, 근로자는 자신의 최대 근로시간을 연 최저 근로시간의 200%까지 줄일 수 있는 권리가 있다.

위의 세 종류의 상이한 호출계약 모두에서, 제로시간 계약을 포함하여 15시간 미만으로 계약된 호출 근로자는 매 호출 시 최소 3시간의 근로시간이 보장되어야 한다. 네덜란드의 호출근로자는 정규직 근로자와 동일한 노동법 및 사회보험 수급자격(최저임금, 실업보험, 건강보험, 휴일급여 및 연금수급권, 계약기간 중 부당해고 보호)이 있다. 그러나 실제 혜택의 수준은 실제 근로시간에 따라 달라진다.

네덜란드에서 호출근로는 2002년부터 2009년까지 민간부문 고용의 6~7%를 차지했다. 이는 호출근로가 더 보편적이었던 1997년의 13%에 비하면 상당히 감소한 수치다(De Graaf-Zijl, 2012a). 네덜란드 통계청의 최근 추산에 따르면, 2013년 주 12시간 이상을 일한 호출근로자의 수는 378,000명이었다. 주당 근로시간이 12시간 미만인 호출근로자를 포함하면, 2013년 호출근로자는 총 777,000명에 이르며, 이는 2003년의 560,000명에 비해 크게 증가한 수치이다(FNV, 2013). 12시간 미만 일자리를 포함한 전체 네덜란드의 일자리 중에서 5%가 호출근로이

〈표 11〉 네덜란드의 호출근로 제도

명 칭	합의에 의한 호출계약(on-call contracts by agreement) 제로시간 계약(zero-hour contract) 최소-최대 계약(min-max contract)
기 간	무제한
보장된 소득 유무	각 호출일 최소 3시간
비활동기간 임금지급	미지급
사회보장	전면 적용

자료 : Eurofound.

며, 4%는 근로시간이 정해지지 않은 계약직이다. 따라서 전체 고용에서 9%가 호출근로에 해당한다고 볼 수 있다.

이탈리아

이탈리아에서는 법률 30/2003, 법령 제276/2003호(Law 30/2003, Legislative Decree No. 276/2003) 제33~40조에 의해 호출계약(*lavoro a chiamata or lavoro intermittente*)이 도입되었다. 소위 ‘비아기(Biagi)’ 노동시장 개혁으로 알려진 이 법령은 2006년 시급에 관한 회람(2006년 2월 8일의 Ministerial Circular No. 17)이 발간된 후에 제정되었다. 정부가 이 새로운 고용 유형을 도입한 목적은 실업자들의 노동시장 진입 또는 재진입을 촉진하고 비공식 고용 비중을 줄이기 위해서이다.

계약에는 호출수당(on-call allowance)이 포함될 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다. 만일 호출수당이 지급된다면 (해당 기업에 적용되는 전국 단위 단체협약이 정한 임금의 20%),⁴⁾ 해당 근로자는 고용주가 제안한 업무를 수락해야만 하며, 계약은 상용직 계약 또는 기간제 계약으로 체결할 수 있다. 시급과 사회보험은 해당 산업의 다른 근로자와 동일하게 적용된다.

법에 따라, 고용주는 적어도 1일 전에 근로자에게 근무를 통보해야 한다. 근무를 거부할 경우 계약 종료로 이어질 수 있다. 호출계약은 공공행정을 제외한 모든 부문에서 사용할 수 있다. 그러나 일정한 상황하에서는 호출근로자의 고용이 허용되지 않는다. 즉 기업이 최근 6개월 내에 집단해고를 한 적이 있거나, 임금보장기금의 지원을 받았다거나, 법에서 정한 위험평가를 이행하지 않은 경우에는 호출근로자를 고용할 수 없다. 또한 파업 중인 근로자를 대체할 목적으로도 활용할 수 없다.

2012년에 실시된 가장 최근의 노동시장 개혁인 ‘포르네로 개혁(Fomero Refom)’에서는, 호출계약의 오남용을 막기 위해 호출계약 사용에 대한 규제를 강화하는 새로운 조항들을 도입하였다. 2012년 현재, 호출계약을 이용하고자 하는 고용주는 노동부 지역노동사무국(Direzione

4) 수당 금액은 전국 단체협약으로 결정된다. 하지만 사용자단체 및 노조와 협의를 거쳐 노동부가 확정하고 주기적으로 조정하는 금액보다 낮아서는 안 된다.

territoriale del lavoro)에 이를 통보하여야 한다. 고용주가 이를 어길 시에는 400~2,400유로의 벌금이 부과될 수 있다. 기타 관련 변화로는 수혜자격 조건의 변동을 들 수 있다. 25세 미만 또는 55세 초과(이전에는 45세 초과) 근로자만이 호출계약직에 고용될 수 있으며, 고용주는 주말, 휴일 및 은행 휴일 근무에는 더 이상 호출근로를 사용할 수 없게 되었다. 2013년에는 호출 계약의 이용을 근로자 1인당 3년 동안 400일로 제한하는 새로운 규제가 도입되었다(Legislative Decree No. 99/2013, Ministerial Circular No. 35/2013). 이 제한을 초과하는 경우, 해당 계약은 자동으로 전일제 무기계약으로 전환된다.

이탈리아 국립통계원(Istat)의 2010년 자료에 의하면, 호출근로계약은 2007~2009년에 75% 증가하였다. 추세를 보면, 2007년에 증가하기 시작하여 같은 해 12월에 8만 건으로 급격히 증가하였고 2008년에는 증가세가 다소 완화되었는데, 이는 2007년 7월의 ‘복지 의정서(Welfare Protocol)’에 의해 도입된 신설 조항(호출계약을 특정 부문으로 제한)으로 인한 것이다. 2008년 중반에 이전의 법제로 복귀하면서 호출계약 이용건은 다시 증가하였고, 이러한 증가세는 2009년에도 계속되어 동년 12월에는 14만 건이 넘는 사상 최고치를 기록하였다.

‘근로자직업훈련개발원(Isfol)’의 발표에 따르면 2009년 중반부터 2012년 중반까지 신규 호출계약이 꾸준히 증가했다. 이 기간 동안, 신규 호출계약의 수는 2009년 초반 10만 건에서 시작하여 2012년 1사분기 및 2사분기에는 약 22만 건으로 증가하였다. 그러나 2012년 2사분기 이후로는 급감하여, 2013년 1사분기에는 약 12만 건의 신규 호출계약이 등록되었다(Isfol, 2013). 이렇게 신규 호출이 감소한 이유는 가장 최근의 노동시장 개혁을 통해 더욱 호출근로 사용 규제가 강화되었기 때문인 것으로 보인다.

〈표 12〉 이탈리아의 호출근로 제도

명 칭	호출계약(Lavoro a chiamata or lavoro intermittente)
기 간	근로자당 3년간 최대 400근무일
보장된 소득 유무	없음
비활동기간 임금지급	합의 내용에 따름
사회보장	전면 보장

자료 : Eurofound.

아일랜드

아일랜드는 법으로 제로시간 계약 근로자들을 상당히 보호하고 있다. 1997년 ‘근로시간조직원법(Organisation of Working Time Act 1997)’ 제18조에서는 호출계약을 ‘근로자에게 근로시간에 대한 보장은 전혀 없지만 사전에 정해진 주당 근로시간만큼 또는 정해진 주에 고용주가 요구할 경우(또는 두 요건을 모두 충족하여) 근무할 수 있어야 하는 계약’으로 정의한다. 법에 따르면, 만일 제로시간 계약 근로자가 어떤 주에 할당된 근로시간의 25% 미만을 근무했는데 그 시간 수가 15시간 미만일 경우, 반드시 15시간에 대해 임금을 지급해야 한다. 근로자가 전혀 근무 호출을 받지 않은 주에는 계약시간의 25%, 또는 유사 업무를 수행하는 다른 근로자들에게 배당된 시간의 25% 또는 15시간 근로에 대한 임금 중 가장 적은 금액을 보상받을 수 있다(Citizens Information, 2014).

‘근로시간조직원법’에는 제로시간 계약의 최저임금에 대해서는 별도로 규제하지 않고 있다. 법 위반 시 보상금 문제는 어떻게 처리해야 하는지, 또는 제로시간 계약직 근로자에게 사회보장이 제공되는지 여부 등은 기술되어 있지 않다. 업무 조직에 관한 규정(고용주와 근로자의 협의, 호출근로 개시 전에 승인을 받아야 하는 고용주의 의무, 호출근로자와 핵심근로자 간 적절한 업무 배분을 명시한 규정 등)은 없다.

경제사회연구소(Economic and Social Research Institute : ESRI)가 실시한 전국근로자조사(National Employee Survey)에 의하면 2009년 조사 대상 근로자의 4%가 비정기적 근로자로 채용되었는데, 이는 2003년의 3%보다 증가한 수치다(ESRI, 2010).

아일랜드에는 ‘요구 시 근무(if and when required)’ 계약과 ‘대기근무(stand-by work)’와 같

〈표 13〉 아일랜드의 호출근로 제도

명칭	제로시간 계약(Zero-hours contract)
기간	무제한
보장된 소득 유무	업무가 없는 경우, 근로자는 15시간 또는 계약 시간의 25%에 해당하는 금액 중 적은 금액을 보상받을 권리가 있음.
비활동기간 임금지급	미지급
사회보장	없음

자료 : Eurofound.

은 다른 형태의 호출근로도 존재하지만, 이에 대한 법 규정은 더욱 미미한 실정이다.

영국

영국에서 제로시간 계약 근로자의 수는 최근에 크게 증가하였다. ‘제로시간 계약’은 법적 용어가 아니며 구체적인 법적 지위도 갖고 있지 않기 때문에 고용주에 따라서 구체적 내용이 달라질 수 있다. 아일랜드의 경우와는 달리, 영국에서는 고용주가 어떠한 일거리도 제공하지 않으면 제로시간 계약 근로자들은 임금을 받을 권리가 없다. 고용주의 사업체에서 실제 근무한 시간과 대기한 시간에 대해서는 보수를 받지만, 사업장에서 벗어난 비활동 시간에 대해서는 보수가 지급되지 않는다. 실근로시간에 대해서는 시간당 최저임금 이상이 지급되어야 한다. 모든 사회보장급여는 실근로소득을 기준으로 하며, 근로시간이 줄어들면 국가보험의 지급액도 낮아진다. 그 이유는 비록 근로자의 소득 상한선인 187유로보다는 낮지만 고용주의 소득 상한선이 135유로로 높은 편이기 때문이다. 제로시간 계약의 특성상 주당 소득 변동성이 크기 때문에 이러한 요건을 충족하기는 어렵다.

영국에서 제로시간 계약은 판례법에 바탕을 두고 있으며, 다음의 조건들이 충족되는 경우에만 고용계약으로 간주된다.

- 계약에서 한 사람에게 개인적으로 업무를 제공할 의무가 부여되어야 한다.
- 고용주와 근로자 사이에 의무의 상호성이 존재하여야 한다.
- 근로자는 자신을 고용한 사람의 통제를 ‘충분한’ 정도로 받는다는 점에 명시적 또는 암묵적으로 동의하여야 한다.

제로시간 계약 논의의 주요 쟁점은 이러한 계약으로 고용된 사람들의 종사상 지위에 관한 것으로, 근로자성을 인정받지 못할 경우 이들은 종속적인 자영업자가 된다. 영국에서는 근로자성 인정여부에 따라 노동법의 보호 정도가 달라진다. 독립 계약자로서의 자영업자는 제로시간 계약을 체결할 가능성이 낮다는 게 일반적인 견해다. 제로시간 계약 근로자의 종사상 지위와 관련하여 어려운 점은, 이들의 종사상 지위는 변동될 수 있으며 실제로 변동될 확률이 높다는 데

에 있다.⁵⁾ 즉 교대 근무를 하는 경우에는 근로자가 되지만, 일단 그 교대 근무가 끝나면 고용관계가 없는 종속적인 자영업자가 될 수 있다. 영국에서 노동권의 상당 부분이 고용관계의 지속성에 좌우되기 때문이다. 이러한 특성은 노동권에 상당한 영향을 미칠 수 있는데 그 이유는 근로자에게 고용계약서를 제공하도록 법으로 의무화하고 있지만, 이 의무는 1개월간 고용이 지속된 후에야 적용되며, 따라서 제로시간 계약 근로자의 경우에는 해당되지 않을 수도 있다. 계약에서 채용된 사람을 근로자로 볼 것인지 독립 자영업자로 볼 것인지에 대해서 표기할 수도 있고 아닐 수도 있지만, 계약이 실질적으로 근로자성에 대해서 규정하는 것은 아니다.

영국 노동력조사에 의하면, 2012년 3사분기의 제로시간 계약 근로자의 수는 25만 명(전체 노동력의 1% 미만)이었으며, 이에 비해 이전에는 연 평균 20만 명 미만이었다. 주당 실제 근로시간은 평균 21시간으로, 전년도보다 조금 낮았다(표 14).

〈표 14〉 영국의 제로시간 계약건수 및 실제 근로시간(2001~2012년 10~12월)

(단위 : 천 명, 시간)

	제로시간계약직	주당 평균 실제 근로시간
2000	225	28
2001	176	26
2002	156	28
2003	124	22
2004	108	23
2005	119	24
2006	147	23
2007	165	25
2008	143	24
2009	190	24
2010	168	22
2011	189	22
2012	250	21

주: 계절적 조정은 하지 않음.

자료: Office for National Statistics, Labour Force Survey.

5) 제로시간 계약 채용자들의 고용상 지위 및 고용권을 둘러싼 복잡성에 대한 이러한 해석은 시몬 디킨(Simon Deakin) 교수와의 면담 내용에 근거한 것으로, 이 면담에서 시몬 디킨 교수는 자신의 노동법 전문에 대한 분석을 부연 설명하였다(Deakin and Morris, 2012).

제로시간 계약을 이용하는 영국 기업의 비중은 2004년 4%에서 2011년 8%로 늘어났다(Van Wanrooy et al., 2013).

그러나 다른 자료들에 의하면 위의 수치들은 과소평가된 것으로 보인다.

- 인력개발연구소(Chartered Institute of Personnel and Development)가 실시한 고용주 대상 조사에 의하면, 약 1백만 명의 근로자들이 제로시간 계약으로 일하고 있으며 이는 영국 전체 노동력의 3~4%에 해당한다. 또한 2013년 7월 현재 응답자의 19%가 제로시간 계약으로 1명 이상 고용하고 있는 것으로 조사되었다(CIPD, 2013a).
- 국가통계청(Office for National Statistics)의 추산에 의하면, 2주 동안 140만 건의 제로시간 계약이 사용되었으며, 최대 130만 건은 이 기간 동안 업무가 없었던 것으로 나타났다(ONS, 2014).
- 영국의 노동조합인 유나이티드(Unite)의 조합원 5,000명을 대상으로 실시한 한 조사에 의하면, 민간부문 근로자의 22%가 주당 근로시간이나 소득에 대한 보장이 제한적이거나 전무한 계약을 체결한 상태다(The Guardian, 2013).
- 국가보건서비스(National Health Service : NHS)에 대한 최근 연구 결과에 의하면, 30만 명의 사회복지사들이 제로시간 계약으로 일하고 있으며, 이는 이 부문 전체 노동력의 20%에 해당한다(ITV, 2013a). 노동당의 최신 'NHS Check Report'에 따르면, 67,000명 이상이 NHS에 제로시간 계약으로 고용되어 있다고 한다. 2009~2010년의 해당 수치는 57,000명이었다(ITV, 2013b).
- 잉글랜드에서 사회복지 업무를 위탁하는 지역 당국의 한 조사에 의하면, 제로시간 계약은 민간 재가복지서비스기관들에서 지배적인 계약 형태다(Rubery et al., 2011). 약 69%는 직원들과 제로시간 계약만을 체결하고 있는 데 비해, 12%는 모든 직원에게 어느 정도의 보장된 시간을 제공하며, 나머지 20%는 제로시간과 시간보장 계약을 혼용하고 있다. 이와는 대조적으로, 지자체의 재가복지서비스기관들은 보호사들에게 보장된 근로시간을 제공함으로써, 표준적인 고용관계 방식을 따르는 경향이 크다.

〈표 15〉 영국의 호출근로 제도

명 칭	제로시간 계약(Zero-hours contract)
기 간	무제한
보장된 소득 유무	없음
비활동기간 임금지급	고용주의 사업체에서 대기한 시간에 대해 지급
사회보장	근로소득이 일정 기준에 도달한 경우에 한함

자료: Eurofound.

■ 비정기적 근로자의 노동관련 특성 및 사회인구학적 특성

업종(산업)

비정기적 근로는 계절적 업종 또는 접대나 가사 업무와 같이 수요가 변동적인 업종들에 한정되어 있는 경우가 많다.

벨기에의 경우, 비정기적 근로 규제로 인해 단속근로는 관광업에서 일반적으로 사용되며, 소규모 주점과 음식점에서도 활용되는 경우가 많다. 스웨덴의 호출계약도 숙박, 관광 및 요식업종에서 가장 널리 이용되고(산업 내 총고용의 35%) 다음은 고령자 돌봄과 무역 부문에서 많이 이용된다(Håkansson, 2001).

이와 마찬가지로, 이탈리아에서도 호출계약은 숙박 및 요식업종에서 비교적 일반적이다(2009년 기준 총고용의 60%). 다른 업종을 보면 교육/보건/사회 및 개인 서비스(13%), 상업(11%), 부동산/기타 전문적 상업 활동(7%), 공업(5%), 건설(2%), 운송/창고/통신업(3%)의 6개 부문에 분포되어 있다(Istat, 2010).

아일랜드에서 비정기적 근로는 주로 소매업, 케이터링과 같은 저임금 업종에서 사용된다(The Irish Times, 2013). 영국의 경우, 노동력조사에 의하면 2012년 4사분기에는 제로시간 계약 근로자 중 약 20%는 보건/사회복지 부문에서, 19%는 숙박, 관광 및 요식업종, 12%는 행정, 11%는 소매업, 8%는 예술/연예/여가 업종에서 일한 것으로 나타났다(Pennycook et al., 2013). 영국의 언론들은 저임금 업종에서 제로시간 계약이 확산되는 현상에 대해서 다루고

있다.

네덜란드의 경우, De Graaf-Zijl(2012a)에 의하면 호출근무가 상업, 숙박/케이터링, 보건의료, 문화/테크리에이션 등의 서비스 직종 및 업종에 지나치게 집중되어 있음을 알 수 있다. 특히 휴가 중인 직원을 대체하거나 예상치 못한 직원 수요를 총당하는 등의 인력 부족을 메우기 위해 주로 사용되고 있다.

슬로베니아 노동력조사에서 2010년 슬로베니아 학생 고용 현황을 보면 대부분의 학생들이 서비스부문에 고용되어 있고(전체 학생 근로자의 86%), 공업과 농업에는 각각 12%, 2%만이 고용되어 있었다.

루마니아에서는 일용근로자들의 단속적 근로가 한정된 업종에서만 가능하도록 법으로 정하고 있다. 근로감독국의 2012년 자료에 의하면, 단속적 근로의 비중은 농업에서 가장 높았고(전체 단속적 근로 일자리의 29%), 다음으로 과수 재배/포도 재배(17%), 임업(13%)이 그 뒤를 이어 높은 비중을 보인 반면에, 연예/광고업은 등록된 모든 단속적 일자리 중에서 4%를 차지하였다.

헝가리에서는 ‘고용간소화법’에 의해 간소화 고용은 계절적 농업 근로(계절적 관광 서비스 포함), 가사서비스, 공공기관에서 특정 업무를 맡은 직원이 쉴 경우 이를 대체하기 위한 단속적 근로에 한정되어 있다.

직종 및 숙련

많은 EU 국가에서 비정기적 근로는 저숙련 직종에 집중되어 있다. 이탈리아 기업들은 호출 근로자들을 거의 전적으로 생산직 총당에 활용한다(전체 호출근로의 90%)(Istat, 2010).

아일랜드에서는 제로시간 계약이 소매업과 가사서비스 부문의 상대적 저숙련 직종에 특히 보편화되어 있는 것으로 보인다(Eurofound, 2010a).

루마니아의 일용근로자들이 수행하는 임시근로는, 그 성격상 특히 비도시 지역의 미숙련 또는 저학력 근로자들이 맡고 있다.

슬로베니아 노동력조사에 의하면, 2010년 현재, 슬로베니아의 임시근로직 학생들의 상당 부분(42%)은 서비스와 판매직에 종사하였으며, 18%는 기술자 및 준전문가, 16%는 사무보조직

에 채용된 것으로 나타났다. 대체로 학생들은 저숙련 직종에서 근무한다.

반면에 영국의 제로시간 계약은 관리자, 전문가, 준전문가, 기술자 직종에 가장 보편적으로 사용되고 있는데, 2012년 4사분기에 전체 제로시간 계약의 43%가 이 직종에서 체결되었다. 나머지 제로근로 계약 근로자들은 숙련 및 반숙련 노무직종(17%), 보호/여가/판매직(17%), 미숙련직(11%), 행정직(11%)에 분포되어 있다(Brinkley, 2013). 일부 사례조사를 보면 비정기적 근로자가 핵심직원과 동일한 업무를 하고 있음을 알 수 있다.

사회인구학적 특성

비정기적 근로자는 젊고 상대적으로 학력이 낮으며, 여성이 압도적인 비중을 차지하는 경향을 보인다.

스웨덴에서는 호출계약직의 3분의 2가 여성이며, 젊은 근로자와 외국 국적자인 경우가 보통이다(Håkansson, 2001). 이탈리아의 호출계약도 청년층(15~29세)과 여성에서 더 확산되어 있는 경향을 보여, 전체 고용에서 호출계약이 차지하는 비중이 각각 1.3%와 1.2%이다. 이에 비해 전체 노동시장에서 호출계약의 비중은 0.9%이다(Mandrone and Radicchia, 2010). 이와 마찬가지로, 네덜란드에서도 호출근로는 여성(호출근로자의 56%), 청년(15~24세, 호출근로자의 약 67%), 저학력 근로자(호출근로자의 약 40%) 등의 집단에서 더 보편화되어 있다(De Graaf-Zijl, 2012a; Flexbarometer, 2014).

영국의 경우, 제로시간 계약 근로자의 37%가 16~24세이다. 이 근로자들은 고졸자가 많고 대졸자의 비율은 상대적으로 낮다. 여성 근로자의 호출계약직 비율(53%)이 남성 근로자(47%)에 비해 높은 이유는 제로시간 계약이 여성이 대부분을 차지하는 업종(사회복지)에 집중되어 있기 때문인 것으로도 부분적으로는 설명된다(Pennycook et al., 2013). 2010년 슬로베니아의 학생 근로는 여성이 59%로 약간 우세하였고, 남성은 41%를 차지하였다.

사례조사에서도 임시근로의 대부분이 여성인 것으로 드러났다. 그러나 이는 사례조사 대상 업종(보건의료서비스와 마케팅)이 여성친화적 업종에 편중된 것이 원인일 수 있다. 조사대상 기업들 중 하나는 플라스틱 포장용기 업체였고, 이 경우에는 비정기적 근로자들이 남성이었다. 게다가 사례조사에 따르면 비정기적 근로자들은 대부분 20~50세의 연령대였는데, 이는 네

덜란드의 육아업체에 대한 사례조사에 의하면, 나이가 더 많은 근로자들은 일자리의 안정성을 더 중요하게 여겨 보다 안정적인 고용을 선호하기 때문인 것으로 보인다. 그러나 영국의 사례 조사에서는 정년에 근접하거나 심지어 법정 정년을 넘긴 비정기적 근로자들의 비중이 상당히 높은 것으로 나타났다.

■ 고용주와 근로자의 비정기적 근로 선택 이유

고용주 측면

ILO(2004)에 의하면, 고용주는 갑자기 필요한 추가 인력을 충당할 수 있는 유연성(계절적 수요에 대한 신속한 대응, 가장 바쁜 시간대나 시기의 보조 인력, 부재 중 정규직의 대체 등) 때문에 호출 및 제로시간 계약을 이용하고 있다. Rubery et al.(2014)는 영국 내 제로시간 계약 사용의 주된 이유로 다음과 같은 비정기적 인력 수요를 들고 있다.

- 정규직 계약 형태를 취하지 않는 인력 수요로서 고용기간 사이의 간격이 상당히 길지만 고용주가 이미 알고 있거나 훈련된 근로자를 활용하길 원하는 경우. 가령, 회의, 결혼식, 콘서트, 페스티벌과 같이 이따금 치러지는 행사를 위한 인력 수요
- 때때로 필요한 전문가 인력(기술적, 법률적, 전문적 업무를 위해 필요한 인력 수요)
- 관광업, 농업, 소매업 및 교육 등과 같은 업종의 계절적 수요
- 관광, 숙박 및 요식업이나 소매업에서와 같이, 일주일 동안에도 수요 변동이 극심하여 변동 패턴에 따라 교대 근무조를 구성해야 하는 경우
- 호텔 청소업 등에서 일반적으로 나타나는 바와 같이 한 근무일 내 수요 변동이 극심한 경우

흥미롭게도, 네덜란드와 영국의 사례조사에서는 최근의 예산 삭감으로 인건비를 절감해야 하는 상황에 처한 공공부문 고용주나 그 용역업체들이 숙련된 직원을 일부라도 유지하면서 그들에게 일거리와 소득을 제공할 수 있는 방법으로 비정기적 근로를 활용하고 있는 상황이 포

착되고 있다. 이와는 대조적으로, 슬로바키아에서는 공공 보건의료 부문에서 숙련된 근로자가 부족하기 때문에 고용주들이 적정 서비스를 제공하기 위해서는 근로자에게 전일제가 아닌 다른 형태의 일자리를 제안할 수밖에 없는 처지에 있다. 아일랜드의 경우, 공공보건서비스 기관의 신규 직원 채용을 금하는 국가 채용 규약서(state recruitment memorandum) 때문에 돌봄서비스의 일부를 민간부문에 외주화하는 현상이 두드러진다. 그렇지만 민간부문 돌봄산업은 호출근로의 사용이 가능했기 때문에 탄생될 수 있었다고 볼 수 있다.

비정기적 근로자 측면

호출계약과 제로시간 계약은 학생이나 일·가정 양립을 위해 변동적인 단기 근무를 희망하는 사람들과 같이 일부 유형의 근로자들에게 유리한 선택지가 될 수 있으며, 노동시장 진입을 상대적으로 용이하게 할 수 있다(ILO, 2004).

이번 연구를 위해 실시한 사례조사에 의하면, 일부 비정기적 근로자들은 이러한 고용형태를 추가 소득 확보 또는 자신의 전문기술 향상과 경험 습득을 위한 수단으로 여기는 것으로 나타났다. 또한 비정기적 일자리를 정규직으로 이어지는 잠재적 가교로 보기도 한다.

그럼에도 불구하고, 면담에 응한 비정기적 근로자들 중 일부는 이러한 고용형태에 종사하는 이유가 의도적이라기보다는 불가피한 선택이라고 하였다. 즉 고실업의 시대에 실업을 피하기 위해서 주어진 일이라면 무엇이든지 시작해야 했던 것이다.

■ 비정기적 근로자의 근로조건

일반적으로, 비정기적 근로는 고용주에게 높은 수준의 유연성을 제공하지만, 근로자에게는 낮은 수준의 안정성을 제공하는 것을 의미한다. 일거리(와 소득, 때로는 사회보장)는 한정된 기간에 낮은 수준으로 근로자에게 제공된다. 결과적으로 고용안정은 기대할 수 없으며, 근로시간은 예측 가능하지도 정기적이지도 않고, 임금은 낮고 복지 혜택은 전무하거나 거의 없으며, 업무 만족도도 상대적으로 낮다(ILO, 2004).

예를 들어, 아일랜드의 비정기적 근로의 특징은 고용 불안정성, 저임금, 열악한 근로조건, 채용 및 해고절차의 용이성 등이다. 비정기적 계약 근로자들은 상용직 근로자들에 비해 지난 2년간 직업훈련을 받을 가능성이 47% 낮았고, 업무 자율성도 훨씬 낮았다(Layte et al., 2008). 업무 만족도의 경우, 네덜란드의 호출근로자들, 특히 남성 고학력자들은 근로조건, 보수 및 고용안정성에 대한 만족 수준이 정규직 근로자에 비해 상대적으로 낮았다(De Graaf-Zijl, 2012b). 호출근로자들에 대한 온라인 조사 결과를 바탕으로 한 네덜란드노총(Federation of Dutch Trade Unions : FNV)의 보도에 의하면, 대부분의 응답자들이 자신들의 다음 주 근로시간과 예상 급여 수준을 잘 알지 못했다(FNV, 2011). FNV에 의하면, 근무 일정을 예측할 수 없다는 사실은 이런 형태의 고용에 종사하는 근로자들에게 또 다른 부담으로 작용하면서, 절박함과 착취되고 있다는 느낌을 갖게 한다. 2008년 네덜란드 근로조건조사의 2차 분석 결과, 호출근로자는 상용직 근로자에 비해 자율성도 낮고 업무상 요구도 적은 것으로 나타났다(Wagenaar et al., 2012).

비정기적 근로가 근로자에게도 유연성을 가져다 주며 가정에서 돌봄을 책임지거나 교육과 직장 생활을 병행할 수 있는 기회를 높이는 반면, 이후 업무에 대한 불안정성은 정신적 스트레스를 야기할 수 있다. 더 나아가, 업무를 예측할 수 없다는 점은 많은 경우에 일·생활을 병행하는데 어려움을 초래할 수 있다. 사례조사에 의하면, 비정기적 근로자들은(소득 기회를 극대화하는 동시에, 일자리 제안을 늘 거부한다는 이미지를 주거나 더 이상 호출되지 않을 수 있는 위험을 피하려고) 자신에게 제시된 일을 무조건 수락하는 경향을 보이며, 심지어는 이를 위해 사적인 계획을 취소하기도 한다. 실제로 근로시간에 상한선이 없는 모형에서는, 여러 개의 비정기적 일자리(또는 비정기적 일자리와 정규 일자리)가 결합되면서, 장시간 근무와 이로 인한 일·생활의 불균형 가능성이 발생한다.

사례조사에 의하면, 면담에 응한 근로자들이 해당 비정기적 일자리 외에도 다른 일을 하고 있다는 것을 알 수 있었다. 다른 일자리(마찬가지로 비정기적 일자리일 수도 있음)를 가진 사람들도 있고, 돌봄이나 교육과 병행하여 비정기적 근로를 하는 사람들도 있다. 하지만 비정기적 일자리가 주 소득원인 근로자들도 또한 있었다.

이탈리아 통계는 상용직과 비상용직 호출근로자의 유급 근로시간 차이를 잘 보여준다. 전반적으로, 상용직 호출근로자들의 근로시간(월 26.6시간)은 비상용직 호출근로자(월 35.7시간)

보다 훨씬 적다. 하지만 업종별로 차이가 있다. 비상용직 호출근로자의 경우, 월 근로시간이 가장 긴 산업은 운송/통신업(57.4시간)이고, 가장 짧은 산업은 교육/사회 및 개인서비스(31시간)이다. 상용직 호출근로자들의 월 근로시간은 운송/통신업에서 가장 길고(51.6시간), 숙박/요식업에서 가장 짧았다(21.7시간). 사무직과 생산직 근로자의 월 근로시간은 각각 38.3시간과 30시간으로 사무직이 생산직보다 근로시간이 길다.

영국의 경우, 제로시간 계약은 노동법의 보호가 명확하게 보장되어 있지 않으며, 소득 안정성이 낮고, 일·생활의 균형이 불안하다는 특징을 보인다. 근무 호출은 갑작스럽게 발생할 수 있고 결과적으로 근로시간은 불규칙하다. 제로시간 계약직 근로자들은 저임금일 가능성이 높다는 증거 자료가 있다. 노동력조사에 의하면, 제로시간 계약직 근로자의 평균 시급은 9.12파운드(11.01유로)로 추산된다. 제로시간 계약을 이용하는 기업들은 그렇지 않은 기업들에 비해, 2012년 국가 최저임금인 시간당 6.19파운드(7.47유로)와 7.50파운드(9.05유로) 사이의 보수를 지급받는 직원들의 비중이 더 높다(Pennycook et al., 2013). 제로시간 계약직 근로자의 약 18%는 대체 일자리나 추가 근로를 적극 구하고 있지만, 다른 유형의 계약직 근로자 중에서 대체 고용이나 추가 근무를 원하는 사람의 비중은 7%에 불과하다. 스웨덴의 호출계약직에서도 저임금 경향이 발견된다. 호출근로자의 임금은 상용직에 비해 평균 10% 낮다(Konjunkturinstitutet, 2005). 또한 사례조사에 따르면, 비정기적 근로자의 경우 상여금이나 부가 급여에 대한 기회가 제한되어 있으며, 때로는 보상이 지급되지 않는 업무 관련 활동에 시간과 금전(이동시간 및 비용)을 할애해야 하는 경우도 있다.

그러나 이와 동시에, 사례조사를 보면 일부 임시근로자의 경우 세금 우대 및 고용주의 공정 임금 노력 덕분에 안정된 소득 수준을 올리고 있음을 보여주기도 한다.

스웨덴에서 호출근로자는 자신의 업무와 관련하여 받는 교육훈련도 적고 업무에 대한 영향력도 낮은 것으로 보인다(Håkansson, 2001). 그러나 사례조사에 의하면, 비정기적 근로자들에게 ‘신규훈련(induction training)’이란 형태로 교육훈련 기회가 주어지고 있다고 한다. 다른 사례에서는 비정기적 근로자들에게도 핵심 근로자에게 제공되는 교육훈련제도에 참여할 수 있는 선택권이 주어지기도 하지만, 교육훈련에 사용된 시간에 대해서는 임금이 지급되지 않는다고 한다. 또한 면담에 응한 한 임시근로자는 불안정하고 단편적인 업무 패턴 때문에 업무를 배우는 데 상대적으로 더 오랜 시간이 걸렸다고 하였다.

Aronsson et al.(2005)는 호출근로가 위장, 허리 및 목 질환, 두통, 피로, 무기력감 등과 같은 건강상 문제와 관련이 있음을 밝혀 내었다. 이 연구를 통해서 분석된 규제 중 일부는 고용주에게 임시근로자에 대해서도 정규 근로자와 동일한 산업안전보건 책임을 의무화하고 있다.

루마니아의 일용근로자들은 공적 사회보험제도나 공공 건강보험서비스의 적용을 받지 않으며, 자발적으로 보험금을 납부하지 않는 한 실업급여 수혜 자격이 없다. 슬로베니아의 학생 근로도 마찬가지여서, 학생 근로의 경우에는 대다수의 일자리가 근로자의 학업 분야와 관련이 없기 때문에 일반적으로 근로자의 경력개발기여금이 납부되지 않는다. 헝가리의 고용간소화 제도에 의한 간소화 근로자들은 사회보장 혜택을 모두 적용받을 수는 없다(건강보험 미적용). 슬로바키아에서는 2013년에 고용주의 법정 사회보장기여금 납부를 의무화함으로써 비정기적 근로자의 사회복지가 개선되었다. 그럼에도 불구하고, 비정기적 근로자는 퇴직금 같은 정규 근로자의 권리들 중 일부는 여전히 누리지 못하고 있으며 사전 해고통보 기간도 상대적으로 짧다.

특히 문제가 되고 있는 비정기적 근로 모형은, 근로자가 항상 고용주의 결정을 기다리고 따라야 하기 때문에 자신이 필요하지 않을 때 자신이 할 수 있는 다른 일을 찾는 것이 불가능한 경우이다. 또한 핵심 근로자보다는 비정기적 근로자에게 더 불편하고 지루하며 스트레스 심하고, 위험한 업무가 우선적으로 배정되기도 한다.

하지만 어느 정도의 보호와 기본적 혜택의 기회를 제공하는 법률 사례도 있다. 가령, 벨기에의 비정기적 근로 규정은 비정기적 근로자에게 동일 업종 내 다른 근로자와 동일한 노동규정을 적용함으로써 동일한 근로조건을 누릴 수 있도록 보장하고 있다. 비정기적 근로 계약의 단속적 성격에도 불구하고, 이 규정은 고용주의 기여금이 줄어들더라도 비정기적 근로자가 완전한 적용을 받도록 함으로써 이들에 대한 사회보호를 개선하고 있다. 이탈리아의 경우, 호출근로자는 완수한 업무를 기준으로 임금을 지급받으며 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자보다 적게 지급받아서 안 된다고 법으로 정하고 있다.

종합적으로 고려하면, 비정기적 근로 계약은 취약성이 증가하고 근로조건이 악화되며 정규직과 상용직 고용과 비교해서 낮은 임금을 적용받는다라는 것을 알 수 있다.

여기에서 대표성의 문제가 제기된다. 강력한 증거가 확보되지는 않았지만 사례 연구를 통해 얻은 정보에 의하면, 이론적으로 비정기적 근로자는 핵심 직원과 동일한 집단적 권리를 갖는

다. 그러나 실제로는 단기간 고용된 근로자들을 조직화하기는 어려워 보인다. 예를 들어, 헝가리의 경우, 노조 간부들은 곧 직장을 떠날 근로자들의 노조 가입을 그다지 열심히 권유하고 있지 않는 듯하며, 단체협약에서도 비정기적 근로자를 명시적으로 다루고 있지 않는 경향을 보인다.

그럼에도 불구하고 일부 증거 자료에 의하면, 노조들은 비정기적 근로자에게 자신의 권리를 인지시키는 등의 활동을 하는 등 비정기적 근로자들의 특수한 상황을 고려하고 있는 것으로 보인다. 네덜란드의 노조들도 이러한 활동을 하고 있지만, 일반적으로 호출근로자들은 직장협의회를 통해서 대변되지 못하고 있다. 이는 호출근로자들의 불안정한 지위가 직장협의회와의 지속성을 유지해야 할 필요성과 상충하기 때문이다. 헝가리, 네덜란드, 아일랜드에서는 노동조합이 고용주에게 비정기적 근로 사용 시 합당한 이유를 제시할 것을 요구하고 있다.

■ 비정기적 근로의 노동시장에 대한 함의

비정기적 근로 계약은 청년층이나 실직자 등과 같은 특정 근로자 집단의 노동시장 진입 및 유용한 근로경험 습득에 도움이 된다고 평가되며, 비공식 및 불법 고용을 감소시킨다고 알려져 있다(Andersson and Wadensjö, 2004; Karlsson, 2009; 벨기에, 아일랜드, 이탈리아의 전문가 의견). 하지만 벨기에의 경우에서 보듯이, 청년층 또는 실직자들의 노동시장 진입 또는 재진입을 활성화하는 목적이 달성되었다는 강력한 증거는 아직까지 없다.

노동조합들은 너무나 많은 정규직이 이러한 새로운 형태의 계약직으로 대체되었다고 우려한다. 스웨덴에서는 호출계약직의 증가로 불안정한 고용 유형에 대한 용인 정도가 더욱 커지는 방향으로 노동시장이 개혁될 가능성이 있다는 우려가 있다(Håkansson, 2001). 이탈리아의 경우, 2006년 Isfol 보고서에 의하면, 호출계약직은 - 기간제 및 프리랜서 계약직과 마찬가지로 - 오남용되는 경향이 있으며 심지어 정규직으로 채용하는 것이 더 적합한 경우에조차 사용되고 있다(Eurofound, 2008).

그러나 사례조사에 의하면 비정기적 고용이 정규 고용을 대체하는 현상은 보이지 않는다. 오히려 비정규직이 디딤돌 역할을 하여 비정기적 근로자가 핵심 직원으로 통합될 수 있도록 함

으로써 비정기적 근로 기간이 일종의 수습기간이었다는 증거들이 발견된다.

노조는 고용안정성을 저해한다는 이유로 비정기적 고용에 반대한다. 영국을 포함한 일부 국가의 노조들은 비정기적 근로가 노동권 약화, 고용불안정, 근로자 착취를 초래한다는 이유로 전면 금지를 요구하고 있다(Unite, 2013).

슬로베니아의 전문가들은 청년들이 이와 같은 불안정한 고용형태에 채용되는 경향이 큰 반면에 상대적으로 나이가 많은 사람들은 비교적 안정적인 전일제 및 상용직 일자리에 고용되기 때문에, 학생 근로가 노동시장 분화의 한 원인이라고 말한다.

그럼에도 불구하고, 최근 몇 년간, 비정기적 근로는 (업무량과 소득은 줄었지만) 일자리 유지에 기여하였으며 부분적으로 고용창출을 촉진한 것으로도 볼 수 있다. 예를 들어, 루마니아의 일용근로자들이 수행한 임시근로는 지역산업에 새로운 일자리를 위한 기반을 형성하였으며 유연성은 증대하고 복잡한 절차는 줄어들면서 노동법규 위반 및 탈세가 감소한 것으로 평가된다. 노동부는 법률 제정으로 약 15만~20만 개의 일자리가 규제된 노동시장에 나타난 것으로 추산하고 있다. 이와 유사하게, 아일랜드의 한 고용주단체 대표는 면담을 통해, 호출근로가 (재가돌봄과 같은) 유연한 근로에 의존하는 환경에서 일자리를 창출하였다고 보고하였다. 또한 호출근로는 유연한 노동력이 없다면 존재할 수 없는 기업들을 지원한다고 주장하였다. 하지만 사례조사에 의하면 비정기적 근로의 고용창출 효과는 제한적이며, 창출된 일자리는 짧은 기간 또는 해당 업무의 유형 때문에 그다지 매력적인 것이 아님을 알 수 있었다. **KLI**

참고문헌

- Andersson, P. and Wadensjö, E.(2004), *Hur fungerar bemanningsbranschen* [How does industry staff itself?], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.
- Aronsson, G., Dallner, M., Lindh, T. and Göransson, S.(2005), “Flexible pay but fixed expenses: Personal financial strain among on-call employees”, *International Journal of Health Services* 35(3), pp. 499–528.
- Bellan, P. and Olšovská, A.(2012), *Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej únie –*

možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike [Flexible forms of employment within the European Union – Opportunities and risks for their application in the Slovak Republic], Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava.

- Brinkley, I.(2013), *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hours contracts*, The Work Foundation, London.
- CIPD(Chartered Institute of Personnel and Development)(2013a), *Zero hours contracts more widespread than thought – but only a minority of zero hours workers want to work more hours*, press release, 5 August.
- CIPD(2013b), *Zero hours contracts: Myth and reality*, CIPD, London.
- Citizens Information(2014), *Contracts without specific working hours(zero-hours contracts)*, web page, accessed 7 January 2014.
- De Graaf-Zijl, M.(2012a), “Compensation of on-call and fixed-term employment: The role of uncertainty”, *The Manchester School*, Special issue: *Low pay, low skill and low income* 80(1), pp. 6–27.
- _____(2012b), “Job satisfaction and contingent employment”, *De Economist* 160(2), pp. 197–218.
- ESRI(Economic and Social Research Institute)(2010), *The changing workplace: A survey of employees’ views and experiences*, National Centre for Partnership and Performance, Dublin.
- Eurofound(2008), *Use and abuse of non-standard employment contracts*, Dublin.
- _____(2010a), *Ireland: Flexible forms of work: ‘Very atypical’ contractual arrangements*, Dublin.
- _____(2010b), *Slovakia: Flexible forms of work: ‘Very atypical’ contractual arrangements*, Dublin.
- _____(2013a), *Tackling undeclared work in 27 EU Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- _____(2013b), *Slovakia: Young people and temporary employment in Europe*, Dublin.

-
- _____(2015), *ERM annual report 2014: Restructuring in the public sector*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
 - European Commission(2014), *European Vacancy and Recruitment Report 2014*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
 - European Parliament(2000), *Atypical work in the EU*, SOCI 106–EN, European Parliament, Luxembourg.
 - Flexbarometer(2014), *Aantal werkenden per contracttype* [Number of workers per contract type], web page, accessed 7 January 2015.
 - FNV(Federatie Nederlandse Vakbeweging)(2011), *Onzeker werk* [Insecure work], FNV Press, Amsterdam.
 - _____(2013), *De bezem door de kruimelcontracten* [Tidying up tiny contracts], FNV Press, Amsterdam.
 - The Guardian(2013), *Zero–hours contracts: 5.5m Britons ‘are on deals offering little guaranteed work’*, 8 September.
 - Håkansson, K.(2001), *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* [Springboard or segmentation? A longitudinal study of temporary employees], IFAU (Institutet för Arbetmarknadspolitisk Utvärdering), Uppsala.
 - ILO(International Labour Organization)(2004), *On–call work and ‘zero hours’ contracts*, Information sheet No. WT–15, ILO, Geneva.
 - Isfol(2013), *La dinamica degli avviamenti dei contratti di lavoro* [The dynamics of goodwill in employment contracts], Isfol, Rome.
 - ITV(2013a), *20% of social care workers ‘on zero hour contract’*, 12 July.
 - _____(2013b), *Well known companies who use ‘zero hours’ contracts*, 2 April.
 - The Irish Times(2013), *Up to 90% of staff ineligible for scheme that saw retailer hailed as ‘model employer’*, 7 August.
 - Istat(Istituto nazionale di statistica)(2010), *L’utilizzo del lavoro a chiamata da parte delle imprese italiane* [The use of on–call work by Italian companies], Istat, Rome.

- Kahancová, M. and Martišková, M.(2010), *Bargaining for social rights: Reducing precariousness and labour market segmentation through collective bargaining and social dialogue*, Central European Labour Studies Institute(CELSI), Bratislava.
- Karlsson, K.(2009), *Bemanningsföretag & Arbetsmarknad – Bemanningsföretagens uppkomst och utveckling i Sverige* [Employment agencies and labour: Emergence and development of staffing companies in Sweden], Master’s thesis, Luleå University, Luleå, Sweden.
- Konjunkturinstitutet(2005), *Svensk arbetsmarknad*, Stockholm.
- Layte, R., O’Connell, P. J. and Russell, H.(2008), “Temporary jobs in Ireland: Does class influence job quality?”, *Economic and Social Review* 39(2), pp. 81–104.
- Mandrone, E. and Radicchia, D.(eds.)(2010), *Indagine Plus. Il mondo del lavoro: tra forma e sostanza* [Survey Plus. The world of work: Between form and substance], Isfol, Rome.
- Mihál, J.(2012), *Sociálne a zdravotné poistenie (zmeny v odvodoch) od 1.1.2013* [Social and health insurance (changes in contributions) from 1 January 2013], web page, accessed on 7 January 2015.
- ONS(2014), *ONS reveals first business estimates of employee contracts without guaranteed hours*, press release, 30 April.
- Pennycook, M., Cory, G. and Alakeson, V.(2013), *A matter of time: The rise of zero-hours contracts*, Resolution Foundation, London.
- Rubery, J., Hebson, G., Grimshaw, D., Carroll, M., Smith, L., Marchington, L. et al(2011), *The recruitment and retention of a care workforce for older people*, European Work and Employment Research Centre (EWERC), University of Manchester, Manchester.
- Rubery, J., Grimshaw, D. and Hebson, G.(2014), *Zero hours contracts in social care: FairWRC research briefing*, Manchester Fairness at Work Research Centre, Manchester.
- Van Wanrooy, B., Bewley, H., Bryson, A., Forth, J., Freeth, S., Stokes, L. et al(2013), *The 2011 Workplace Employment Relations Study(WERS)*, Economic and Social Research Council/Advisory, Conciliation and Arbitration Service/National Institute of Economic and Social Research, London.

-
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., van den Bossch, S., Smulders, P. and Taris, T. W.(2012), “Can labour contract differences in health and work–related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?”, *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85, pp.763–773.
 - Unite(2013), *Zero hours contracts brief*, Unite, London.