

바우처 근로*

Eurofound (삶과 근로조건 개선을 위한 유럽재단)

■ 국가별 바우처 근로 사례

바우처 근로(voucher-based work)는, 사용자가 제3자(대체로 정부기관)로부터 바우처를 구입하여 근로자의 노동에 대해 현금이 아니라 바우처를 지급하는 고용형태이다. 이러한 방식으로 제공되는 서비스는 특정 업무나 기간제 업무로서, 임시근로 및 포트폴리오 근로(portfolio work)와 관련되어 있다.

이 글에서는, 오스트리아, 벨기에, 프랑스, 그리스, 이탈리아의 가사서비스 바우처제도와 그리스, 이탈리아, 리투아니아의 농업 바우처제도를 소개한다. 이 두 부문에 집중되어 있는 이유는 바우처제도가 이 두 부문의 높은 비공식 취업을 합법화하는 수단으로 바우처제도가 활용되고 있기 때문이다. 바우처제도를 사용하면 고용계약을 체결하고 종료하는 데 필요한 행정적 비용이 적고, 특히 농업의 경우에는 이용자가 인력 수요에 따라 유연하게 계약을 체결하고 종료할 수 있게 된다. 농업부문의 일자리의 특성상 근로자를 즉각 구할 수 없는 경우 생산 손실 가능성이 크다는 점을 감안할 때, 이러한 유연성은 중요한 의미가 있다.

* 이 글은 Eurofound(2015), *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg의 “7. Voucher-based 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.

벨기에와 프랑스는 중개기구를 이용하여 바우처 근로자를 고용한 뒤 이용자들에게 배정하고 있다. 중개기구의 채용 및 관리 절차는 기획특집① 비정기적 근로에서 설명한 접근 방식과 매우 유사하다. 즉 중개기구들이 활용 가능한 근로자의 데이터베이스를 작성, 유지한다. 다른 국가들의 경우에는 이용자와 근로자가 직접적인 관계를 맺는 일부 국가에서 이론적으로는 공공고용서비스기관을 통해 바우처 근로의 수요와 공급을 연계할 수 있지만, 실제로 그러한 개입은 제한적인 것으로 보인다. 이용자와 근로자를 연계하는 기관이 없기 때문에, 주로 입소문, 개인적 인맥 또는 이전의 관계를 통해 이용자와 근로자가 연계되는 경우가 많다.

벨기에

벨기에의 가사서비스 바우처제도(*dienstencheque/titres-services*)는 2001년 7월 20일 법을 제정하고 2001년 12월 12일 칙령을 발표하면서 도입되었고, 2004년부터 실시되었다. 이 제도는 청소, 다림질과 같은 한정된 가사지원 서비스에 적용된다. 이러한 제한을 두는 이유는 가사 서비스 중 돌봄의 경우에는 정부 지원을 받는 서비스이며, 또 원예나 가사 수리업 등의 경우에는 정규 노동시장을 통해 서비스가 제공되고 있기 때문이다.

이 제도는 근로자, 사용자, 고객 간의 3자 관계를 전제로 하며, 이에 따라 이용자는 바우처 발행업체(2014년은 Sodexho)로부터 9유로로 서비스 바우처를 구입한 뒤, 바우처 근로자를 고용하는 공식 바우처사업자를 선택한다(Politique Scientifique Federale, 2009).¹⁾ 고객 1인이 구입 가능한 바우처 수는 1년(1~12월)당 최대 500개이다. 하지만 한부모 가정, 장애인, 장애인 미성년자 자녀를 둔 부모, 고령자 지원급여를 수령하는 고령자는 1년(1~12월)당 최대 2,000개의 서비스 바우처를 9유로로 구입할 수 있다.

바우처사업자와 이용자 사이에 체결된 서면 계약에는 해당 바우처 근로자가 매주 수행해야 할 근로시간이 명시된다. 바우처사업자는 해당 근로자를 이용자의 집으로 파견하며, 이용자는 바우처로 보수를 지급한다. 근로자는 바우처를 바우처사업자에게 전달하고, 바우처사업자는 그 바우처를 발행업체에 보내 현금으로 환불받는다. 환불액은 바우처 1개당 22.04유로로서,

1) 9유로는 구입한 처음 400개 바우처의 단가다. 이후 100개에 대해서는 10유로로 단가가 인상된다.

여기에는 임금 비용과 훈련, 감독 등의 추가 비용을 충당하기 위한 국가 지원금 13.04유로(10유로 바우처의 경우 12.04유로)가 포함되어 있다. 바우처 근로자는 근로시간당 급여를 지급받는다. 가사서비스 업종의 단체협약에 따라 2013년 2월 1일부터 근무 경력이 1년 미만인 바우처 근로자의 최저시급은 10.28유로이며, 1년 이상의 경력자는 10.69유로, 2년 이상 경력자는 10.82유로, 3년 이상 경력자는 10.93유로의 최저시급이 보장된다. 일반 최저시급인 8.94유로와 비교할 때 높은 시급이며, 특히 이 업무의 유연한 성격, 높은 수준의 자격을 필요로 하지 않는다는 점, 집에서 가까운 곳에서 업무가 이루어질 가능성이 높다는 점 등을 고려할 때 양호한 수준이다.

공식 바우처사업자의 조건 다음과 같다.

- 공공기관(지역의 사회복지 및 사회지원 단체), 사회적 경제단체(고용센터, 이주민 교육센터 등), 지역별 활동지원서비스기관(서비스 바우처 기관의 약 24%)
- 민간기업(서비스 바우처 기관의 46% 차지), 자영업자(약 16% 차지)
- 파견업체(약 1% 차지)
- 주로 가계 서비스를 제공하는 민간비영리기관(약 12% 차지)

바우처사업자는 연방 노동부의 인가를 받아야 하며 연방 실업급여청(*Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening* : RVA)의 감독을 받는다. 바우처사업자는 실질적으로 국가의 지원을 받으며, 국가 당국은 법규에 의거하여 바우처사업 시행을 바우처사업자에게 위임한다. 하지만 실제로 법규 이행 여부는 검증하기가 쉽지 않다(Politique Scientifique Federale, 2009).

공식 바우처사업자는 상용직, 기간제, 전일제 또는 시간제로 근로자를 채용할 수 있다. 근로자를 채용하고 처음 3개월이 지나면 주당 근로시간이 최소 13시간인 시간제 일자리를 제공해야 할 의무가 있으며, 해당 계약은 상용직으로 전환되어야 한다.

2009년에 실시된 한 조사에 의하면, 바우처 가사서비스 제도는 많이 알려져 응답자의 75% 이상이 바우처를 통해 공식적으로 신고된 가사 도우미를 이용할 수 있다는 사실을 알고 있었고, 응답자의 33%는 바우처제도를 이용해 가사 도우미 채용한 적이 있다고 답하였다(Haigner et al., 2010).

〈표 1〉 벨기에의 바우처제도

명 칭	가사서비스 바우처제도(Dienstencheque/Titres-services)
서비스 유형	청소, 다림질
최대 범위	1인당 1년(1~12월)에 바우처 500개. 단, 한부모 가정, 장애인, 장애인 미성년자 자녀를 둔 부모, 고령자 지원급여를 수령하는 고령자는 1년(1~12월)에 최대 2,000개의 바우처 구입 가능
서비스 이용자	제한 없음 (단, 실제로는 개인 또는 가게)
서비스 제공이 가능한 근로자	제한 없음
중개업체 유무	가사서비스 바우처 근로자를 고용하는 공식 바우처기관 있음
최저임금 적용 여부	단체협약에 근거한 최저시급

자료 : Eurofound.

프랑스

프랑스에는 2006년 보편적 서비스고용수표(*Chèque Emploi Service Universel* : CESU)가 도입되어, 이전 서비스고용수표(*Chèque Emploi Service* : CES)와 서비스고용바우처(*Titre Emploi Service* : TES)를 대체하였다. 벨기에의 경우와 마찬가지로 공식 사업자나 협회를 통해 근로자를 채용할 수 있지만, 의무 조항은 없다.

CESU 제도를 통해 개인은 지역 은행에서 수표를 구입하여 개인이나 단체가 제공하는 가사업무뿐 아니라 집 밖에서의 돌봄서비스에도 이를 사용할 수 있다. 수표는 주당 8시간 미만 또는 연간 1개월(연장 불가)을 간헐적으로도 사용할 수 있고, 정기적인 소규모 서비스(가령, 주당 2시간씩 매주)에 대해서도 사용할 수 있지만, 반드시 서면으로 근로계약을 체결해야 한다. CESU에서는 두 가지 유형의 수표를 이용할 수 있다.

- 금융 CESU(*CESU bancaire*)는 개인이 가정에서 일하는 가사 근로자나 중개기관에 지불하는 데 사용할 수 있다. 20장의 고용신고서(*volet social*)가 한 묶음으로 발행되며, 사용자는 이 양식에 급여를 받을 사람의 이름, 주소, 사회보장번호, 날짜, 근로시간, 급여를 기입하여야 한다. 이 양식을 이 제도를 관할하는 중앙 센터인 “Urssaf(Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d’allocations familiales)”에 송부하면, Urssaf는 해당 근로자에게 고용증명서를 발급하고, 급여를 산정하며, 그에 상응하는 사회보장기여금을 징수한

다. 사회보장기여금에는 병가 및 출산휴가, 실업급여, 가족수당, 연금이 포함된다.

- 선불 CESU(*CESU préfinancé*)는 일반 사업주가 구입하여 자신의 근로자에게 가사 및 육아 비용을 충당할 수 있는 보상으로 지급함으로써 근로자들의 일·생활 조화를 도모하는 데 목적이 있다. 이는 사용자가 제공하는 부가급여로 이 글의 취지인 바우처 근로에는 들어맞지 않는다.

변형된 형태의 CESU인 ‘기업 서비스고용바우처(*Titre Emploi Service Entreprise : TESE*)’는 2008년 8월 4일의 법 제2008-776호에 의해 도입되어 근로자 9인 이하의 소기업이 서비스 바우처제도를 활용하여 임시근로자를 채용하고 임금을 지급할 수 있도록 하고 있다. TESE는 1년당 최대 100일 또는 700시간에 대해 사용할 수 있다. TESE는 예술가, 공연예술산업 종사자, 언론인 또는 특정 부류의 의사에 대해서는 사용할 수 없다. CESU와 마찬가지로 TESE의 경우에도 사용자는 채용 신고서, 고용계약, 급여내역서를 작성하거나 사회보장기여금을 산정해야 할 의무가 없다.

〈표 2〉 프랑스의 바우처제도

명 칭	서비스고용수표(<i>Chèque Emploi Service Universel: CESU</i>)
서비스 유형	가사, 육아
최대 범위	주당 최대 8시간 또는 1년당 최대 1개월
서비스 이용자	민간 개인
서비스 제공이 가능한 근로자	제한 없음
중개업체 유무	공식 사업자 또는 협회가 중개할 수 있음(단, 필수 요건은 아님)
최저임금 적용 여부	없음

자료 : Eurofound.

이탈리아

이탈리아에서는 2003년 간헐적 보조 근로(*lavoro occasionale accessorio*)에 바우처(*buoni lavoro per prestazioni di lavoro accessorio*)제도가 도입되었다(법령 제276/2003호). 이후 2013년까지 여러 차례의 개정을 거쳐 이제는 어느 유형의 활동이든지 보수 지급에 사용할 수 있게

되었다.

다음에 해당하는 이들은 바우처 근로자가 될 수 있다.

- 퇴직자
- 고등학교에 정규 등록되어 있는 16~25세 학생으로 휴일에 근무가 가능한 자, 또는 1년 내 근무하는 대학생
- 임금보장기금(Wage Guarantee Fund) 수당, 실업급여 등의 수혜자를 포함한 정부 소득지원이나 소득통합급여 수혜자, 그리고 정리해고된 근로자
- 파트타임 근로자. 단, 주된 고용주가 아닌 다른 사용자에게 제공하는 서비스에 한함.
- 공기업 및 민간기업의 자영업 근로자를 포함한 기타 집단. 단, 자신을 고용한 고용주가 아닌 다른 사용자에게 제공하는 서비스에 한함.
- 정규 허가증이 있는 EU 외 국적의 근로자

바우처 근로자의 연간 최대 소득은 개인 근로자의 경우 5,050유로(세전 6,740유로)(국가 소득지원을 받는 경우에는 3,000유로), 전문가와 프리랜서는 2,020유로(세전 2,690유로)이며, 사용자 1인으로부터 최대 2,000유로(실업급여 수혜자의 경우에는 3,000유로)까지 급여를 지급받도록 제한을 두고 있다. 이러한 제한을 두는 목적은 바우처가 다른 고용 유형을 대체하지 못하게 하는 데 있다. 서비스 바우처는 가족, 비영리단체, 가족 기업, 농업종사자,²⁾ 공공기관(지방당국, 학교, 대학 포함)이 사용할 수 있다.

사용자는 공식 발행업체(은행, 우체국, 담배판매처 또는 온라인)에서 바우처 복을 구입하여, 서비스 완료 시 해당 근로자에게 지급한다.

노동부가 결정한 바우처 1장의 시간당 명목 가치는 10유로이며(20유로나 50유로 가치의 복합 바우처도 있음), 근로자는 사회보장기여금을 공제하고 시간당 7.50유로를 받는다. 그렇지만 사용자와 근로자는 특정 업무 완수에 필요한 근로시간을 합의하고 지급될 금액을 결정할 수도 있다.

2) 전년의 매출액이 7,000유로 미만인 농업 기업은 누구든지 바우처로 고용할 수 있지만, 전년 매출액이 7,000유로 이상인 농업 기업은 학생과 퇴직자만을 바우처 근로자로 고용할 수 있다.

근로자는 이용자와 계약서를 체결하는 대신, 국가사회보장청(INPS) 사무소를 비롯해 허가된 발행업체를 통해 현금화할 수 있는 여러 바우처를 받는다. 이러한 기관들은 해당 근로자를 INPS에 등록하고 사회보장기여금을 해당 당국에 납부한다. 사용자는 바우처 수, 근로시간, 지급액 등 근로자와의 고용관계를 구성하는 내용을 통보하는 서식을 작성하여 근로자에게 보낼 수 있다.

〈표 3〉 이탈리아의 바우처제도

명 칭	서비스 바우처(Buoni lavoro per prestazioni di lavoro accessorio)
서비스 유형	제한 없음
최대 범위	개인 근로자에게는 연간 최대 순액 5,050유로(국가소득지원 수급자는 3,000유로), 전문가 및 프리랜서는 2,020유로이며, 각 이용자에 대해서는 최대 순액 2,000유로(실업급여 수혜자는 3,000유로)
서비스 이용자	제한 없음. 단, 작년 매출이 7,000유로를 초과하는 농민은 학생과 퇴직자에 한하여 바우처를 사용할 수 있음.
서비스 제공이 가능한 근로자	제한 없음
중계업체 유무	없음
최저임금 적용 여부	7,50유로, 또는 노동부가 정한 요율*

주 : * 공식적으로 '최저임금'으로 간주되지는 않지만, 바우처 근로자가 받는 시급은 노동부가 정한 바우처 가액에서 사회보장기여금을 제외한 금액을 기준으로 함.

자료 : Eurofound.

오스트리아

오스트리아 정부는 2005년 법제정을 통해 가사서비스 수표(Dienstleistungsscheck : DLS)를 도입하여 2006년부터 실시하였다(Dienstleistungsscheckgesetz: DLSSG; BGBl I Nr. 45/2005 i.d.F.d. BGBl I Nr. 114/2005). 각 가구는 관리기관으로 선정된 철도 및 광산 근로자 보험협회(Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau : VAEB)가 발행한 바우처를, 약 300곳의 우체국과 3,000곳이 넘는 담배판매처 및 인터넷에서 구입할 수 있다. 이 바우처는 법에서 정한 가사서비스에 대해 사용할 수 있으며 유효기간은 없다. 구매자가 사용하지 않은 바우처는 VAEB에 반환하면 전액 환불이 가능하다. 매 근무일 종료 시점에 사용자는 근로자에게 1장 이상의 바우처를 지급해야 한다. 바우처를 지급하지 않아 해당 근로자에게 어떠한 비용이 발생

한다면, 이용자는 그 비용을 변상해야 한다. 이용자와 근로자가 모두 인터넷 사용이 가능하다면 전자바우처를 이용할 수 있다. 근로자는 바우처를 받으면 즉시 사회보장국에 제출하고 현금으로 지급받는다.

오스트리아의 바우처 근로 대상은 아래와 같다(WKO, 2014).

- 2005년 12월 31일 이후 합의된 고용관계
- 오스트리아 내에서 그리고 민간 가구에서 합법적 고용이 허가된 근로자³⁾
- 청소, 육아, 일반적 가계 장보기 또는 기초적인 원예 작업 등과 같은 단순한 가사 서비스를 제공하기로 되어 있는 고용관계. 노인이나 환자를 돌보는 일과 같이 특정한 교육이나 훈련을 요하는 업무, 기업을 위한 업무, 3자 고용관계, 일반적으로 전문 업체가 수행하는 업무에는 사용 불가
- 1개월 이하 지속되는 고용관계. 단, 기간제 계약은 무제한 연속 갱신이 가능하며 갱신되더라도 해당 고용관계가 자동적으로 무기계약으로 전환되지 않음⁴⁾
- 근로자의 급여를 한계고용⁵⁾의 급여 상한선(2014년 기준 월 541.52유로)까지로 정한 경우 (단, 근로자는 1인 이상의 고용주를 위해 일할 수 있음). 한계고용 최대임금 초과하는 경우, 해당 일자리는 자동으로 정규직으로 전환됨.

이용자와 근로자를 연결해주는 공식적인 중개 창구가 없기 때문에, 이용자와 근로자는 각자가 주도적으로 접촉해야 한다. 과거에는 중개 창구가 있었지만, 효율적으로 활용되지 못해 폐지되었다.

한 가구가 구입할 수 있는 수표의 수는 제한이 없지만, 한 가구가 가사서비스 바우처 근로자

3) 결과적으로, 크로아티아를 제외한 모든 EU 회원국 국민과 오스트리아 고용허가증을 보유한 기타 모든 사람들은 바우처 근로자로 일할 수 있다.

4) 일반적으로, 오스트리아 법에 의하면, 기간제 계약이 객관적인 이유 없이 연속적으로 반복해서 갱신된다면 해당 고용관계는 무기계약으로 간주된다.

5) 한계고용(geringfügige Beschäftigung)은 일정한 소득 상한선을 초과하지 않는 특수한 형태의 파트타임 고용이다. 한계근로자는 산재보험은 적용되지만, 요양, 연금 및 실업보험이 적용되지 않는다. 또한 요양 및 연금보험에는 자발적으로 가입할 수 있지만 실업보험은 가입할 수 없다.

를 여러 명 채용함으로써 한계고용에 지급할 수 있는 수표액의 상한선을 1.5배(2014년 기준 월 812.29유로) 초과하면, 그 가구는 16.4%의 이용자 세금을 납부해야 한다.

근로자는 서비스가 제공된 달의 말일까지 수표를 온라인으로 전송하거나 사회보험협회 사무실에 제출할 수 있다. 그리고 나면 우편환 수표로 지급받거나 은행 계좌로 송금받게 되는데, 그 기간은 85~90%의 경우 최대 10일이 소요된다(Korunka et al., 2007).

가사서비스 수표 금액에는 근로자 임금, 임금의 1.3%에 해당하는 산재보험료, 관리비용기여금(0.7%)이 포함되어 있다. 담배판매처에서 바우처를 구입하는 경우, 사용자는 5유로나 10유로에서 최대 100유로까지 선택하여 구입할 수 있다. 바우처 근로로 얻는 소득이 연간 12,000유로 이하인 바우처 근로자는 소득세가 면제된다. 그러나 다른 고용관계나 다른 수입원(임대 수입 또는 수공예 사업으로 인한 소득)에 의한 일시소득이 연간 730유로가 넘는 근로자에게는 소득세가 부과된다.

이용자와 근로자는 제공되는 서비스에 대한 임금을 상호합의하여 결정한다. 하지만 가사노동자에 대한 최저임금이 적용되어야 하며, 최저임금은 연방주별, 업종별로 차이가 있어서 2014년 기준으로 9.67~14.80유로이다. 이는 바우처 근로를 통한 임금 덩핑을 방지하는 데 목적이 있다. 우체국에서 구입 가능한 바우처 가액이 5 또는 10유로인 점을 감안하면, 실제로 이용자와 바우처 근로자가 합의하는 임금은 최저임금보다 높을 가능성이 크다고 할 수 있다.

이용자와 근로자는 근무일과 업무에 대해서도 상호 합의한다. 사용자가 더 이상 서비스를 필

〈표 4〉 오스트리아의 바우처제도

명칭	가사서비스 수표(Dienstleistungsscheck: DLS)
서비스 유형	특별한 훈련이 필요치 않은 업무: 육아, 노인 돌보기, 단순한 원예 작업, 집안 청소, 집 유지보수
최대 범위	고객과 근로자에 대한 제한은 없으나, 기준선을 초과하는 경우 세금과 사회보장기여금을 의무적으로 납부해야 함.
서비스 이용자	가계 (민간 개인)
서비스 제공이 가능한 근로자	오스트리아에서 고용허가증을 소지한 자는 누구나 가능
중개업체 유무	없음
최저임금 적용 여부	가사도우미법에 근거한 최저임금

자료 : Eurofound.

요로 하지 않으면, 고용관계는 관할 당국에 해지 절차를 거칠 필요 없이 종료된다. 즉 바우처 근로에 사전 해고통보 기간이나 퇴직금이 없다는 것을 의미한다.

그리스

그리스는 2010년 법으로 서비스바우처제도(εργόσημο)를 채택하여(법 3863/2010호 제 20~24조), 2011년부터 실시하였다(2011년 9월 Circular 68, 2011년 12월 29일 Document A21/449/18). 그 이후로 제도 개선을 위한 규제가 추가 발표되었다(가령, 2013년 Circular 43, 법 4225/2014호).

다음과 같은 경우에 바우처 근로를 통한 서비스를 제공할 수 있다.

- 가사, 원예, 소규모 유지보수, 학교 과제 도우미, 육아, 고령자 및 장애인 지원, 다양한 형태의 정신장애인을 지원하는 비영리단체나 시설이 운영하는 재활 프로그램, 미용서비스, 환자나 병상에 누워 지내는 이들을 위한 간병서비스, 이동에 어려움이 있는 개인 지원 등과 같은 업무에 대해 특정 기간 동안 1명 또는 2명 이상의 사용자에게 고용되어 있는 가내 근로자
- 공공장소나 건물의 청소 및 원예. 단, 단체나 기관에 고용되어 있는 사람들은 제외
- 특정 주소 없이 인쇄된 광고지를 배포하는 일
- 장소에 관계 없이 2개 이상의 기업을 위해 미용관리 제품을 홍보하는 일
- 슈퍼마켓, 식료품점, 백화점에서 물품을 홍보하는 일
- 프로 및 아마추어 체육 단체나 기타 법인이 개인들을 고용한 체육 행사

이용자는 개인이나 민간단체로서, 공공부문 기관은 바우처 사용이 불가능하다. 실직한 친척을 지원하고자 하는 사람들에 의한 제도 남용을 막기 위해, 가족 구성원에게는 바우처를 지급할 수 없다.

은행과 우체국에서 액면가가 최소 5유로 이상의 바우처를 발행한다. 이용자는 주로 온라인 시스템을 이용하여 허가받은 은행에서 바우처를 구입하며(인쇄물 형태의 바우처도 판매된다),

은행은 근로자의 은행계좌에 해당 금액을 입금하고 사회보험기관에 사회보장기여금을 이체한다. 바우처는 두 장으로 한 장은 이용자가 임금 지급 증거로 보관하며, 다른 한 장은 제공된 서비스에 대한 지급 수단이자 고용의 증거로서 근로자에게 제공된다. 이용자가 사용하지 않은 바우처는 발행일로부터 3개월 내에 전액 환불되며, 발행일로부터 4개월이 경과하면 효력이 만료된다. 서비스 바우처가 이용자에 의해 취소되지 않거나 근로자에 의해 현금화되지 않은 경우, 발행기관은 해당 바우처의 명목금액을 관련 보험기관에 지급하고 해당 이용자는 사회보험기관으로부터 바우처 금액 전액을 환불받을 수 있다. 현금화되지 않은 바우처가 분실되거나 훼손된 경우, 해당 이용자만이 관련 발행기관에 바우처 재발행을 요구할 수 있는 권리가 있다.

바우처 이용자는 업무의 시작과 종료일을 명시하여 고용계약서를 작성하고, 이를 공공고용서비스기관 또는 근로감독국에 등록해야 한다. 이로 인한 행정적 부담은 정규직 고용 시와 유사하다. 바우처 근로자의 임금은 전국 단위의 단체협약을 적용하고 최저임금을 준수해야 한다.

〈표 5〉 그리스의 바우처제도

명 칭	서비스바우처제도(Εργόσημο)
서비스 유형	가사, 공공장소 및 건물의 청소와 원예, 특정한 주소 없는 인쇄 광고물의 배포, 미용관리 제품의 홍보, 슈퍼마켓/식품점/백화점에서 물품 홍보, 체육 행사와 관련된 특정 활동
최대 범위	제한은 없으나, 암묵적으로 월 최대 25일 또는 연 최대 300일
서비스 이용자	민간 개인이나 민간 단체
서비스 제공이 가능한 근로자	가사 근로자, 농업 근로자, 광고물 배포 및 홍보 활동을 위해 민간 기업이 고용한 임시근로자, 체육 행사에 고용된 개인
중계업체 유무	없음
최저임금 적용 여부	전국 단위 단체협약에 근거한 최저시급

자료 : Eurofound.

리투아니아

리투아니아에서는 2013년부터 농민, 임업 단체 또는 농업 및 임업에 종사하는 사람들이나 단체가 개인의 서비스 제공에 대해 농업 및 임업서비스 바우처(*Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų kvitų sistema*)로 임금을 지급할 수 있다. 이를 관할하는 법은 ‘농업과 임업의 서비스

바우처를 사용하는 서비스 제공에 관한 법(*Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų teikimo pagal paslaugų kvitą įstatymas*)’으로 바우처 근로는 노동법이 아니라 민법의 규제를 받는다. 바우처는 서비스의 증거가 되는 동시에, 급여 지급의 근거가 된다. 사용자는 국가사회보험위원회(State Social Insurance Board)의 지역 사무소에서 5.75리타스(LTL)(1.67유로)에 바우처 북을 구입할 수 있다. 각 바우처 북은 고유번호가 적힌 바우처 50세트로 구성되며 상세한 사용 방법이 설명되어 있다. 한 세트는 두 장의 바우처로 구성되며, 한 장은 바우처 이용자용, 다른 한 장은 근로자용이다. 하나의 바우처는 한 주 동안 중단 없이 최대 6일간 근무할 수 있도록 되어 있다. 근무가 (가령, 우천으로) 중단되거나 근무 기간이 종료되면, 사용자는 그 바우처를 끝내고 업무가 재개될 때 새로운 바우처로 시작해야 한다. 사용자는 (근무일 기준으로 5일을 넘지 않는) 합의된 기한 내에 근로자에게 현금이나 은행 송금으로 보수를 지급하여야 한다.

리투아니아에 합법적으로 거주하는 사람은 누구든지 바우처 근로자가 될 수 있으며, 부모의 동의가 있다면 미성년자도 가능하다. 사용자는 민간 또는 공공단체, 또는 개인이 될 수 있다. 바우처는 농업과 임업에서 기계를 사용하지 않는 수작업에 사용할 수 있다. 해당 작업을 모두 열거한 목록이 법령에 제시되어 있으며, 예를 들자면 묘목 심기, 가지 치기, 숲 관리 등이다.

각 근로자는 동일한 고객에게 연간 최대 60일 동안 바우처 근로를 제공할 수 있다. 여러 고객에게 바우처 근로를 제공하는 경우에는 연간 90일 동안 일할 수 있다. 연간 60일을 초과한 경우 사용자는 그 근로자를 그만두도록 하거나 정규직 계약으로 전환해 주어야 한다. 최대 기간을 초과한 바우처 기반 근로는 어떠한 경우이든지 비공식 취업으로 간주된다. 바우처 최대 기

〈표 6〉 리투아니아의 바우처제도

명 칭	농업 및 임업 서비스 바우처(<i>Žemės ūkio ir miškininkystės paslaugų kvitų sistema</i>)
서비스 유형	법에 구체적으로 명시되어 있는 농업 및 임업 활동
최대 범위	각 근로자는 동일한 고객에게 연간 최대 60일 동안 서비스 제공 가능하며, 여러 고객들에게 서비스 제공시 연간 90일을 초과할 수 없음.
서비스 이용자	제한 없음 (사용 가능한 유형 내에서)
서비스 제공이 가능한 근로자	리투아니아에 합법적으로 거주하는 자는 누구든지 가능
중개업체 유무	없음
최저임금 적용 여부	없음

자료 : Eurofound.

간 초과에 대한 별도의 규제는 없고, 비공식 고용에 대한 일반적 규제가 적용된다.

바우처 근로자는 소득이 연간 6,000리타스(LTL)(1,737.69유로)를 초과하면 15%의 소득세를 납부해야 한다. 하지만 엄격한 기간 제한과 업무의 성격상 그러한 가능성은 매우 낮다.

■ 바우처 근로자에 대한 사회보장

바우처 근로자에게도 사회보장 혜택이 적용되는 것으로 나타난다. 벨기에의 서비스 바우처와 프랑스의 CESU 제도에서는 바우처 근로자가 가사서비스 부문의 다른 근로자와 동일한 사회적 보호를 받을 권리를 지닌다. CESU 제도에서는 민간 개인에 의한 직접 고용의 경우, 사회보장기여금은 실제로 지급된 임금(실질 신고, real declaration) 또는 실제 보수가 더 많더라도 최저지급(정액 신고, flat-rate declaration)을 기준으로 산정할 수 있다. 사용자가 명확하게 산정 기준을 선택하지 않으면, 사회보장기여금은 기본적으로 실제 임금 기준으로 산출된다.

이탈리아에서 각 바우처의 명목 가액에는 순소득(소득세 면제 대상), 13%의 국가사회보장청(INPS) 사회보장기여금, 7%의 산재보험공사(INAIL) 산재보험료, INPS의 관리비용 5%가 포함되어 있다. 바우처 근로자는 실업보험에는 가입하지 못하지만 퇴직연금에는 가입된다. 실업자가 바우처 근로자로 일한다고 해도 실업자의 지위는 유지된다. 리투아니아의 제도에서 바우처 근로자의 혜택을 정규직 근로자의 수준으로 맞추기 위해 사용자는 바우처 근로자의 건강보험료(월 급여의 9%, 정규직의 경우 6%)를 납부해야 한다.

리투아니아에서 바우처제도는 근로자의 산재 위험이 상대적으로 높은 농업 부문에서 사용된다. 산재보험은 바우처제도를 관할하는 민법이 아니라 노동법에서 다루고 있기 때문에, 바우처 근로자 이용자의 민사책임보험 가입을 의무화하는 방안이 제안되었으나 이 제안은 받아들여지지 않았으며, 이용자는 산재보험 제공 여부를 선택할 수 있다. 바우처 근로자들은 실업급여에 신규 가입하지 못하지만, 바우처 근로자들은 실업자 지위를 유지하고 있기 때문에 계속 실업급여를 수령할 수 있다.

그리스 제도에서 사회보장기여금을 보면, 가사노동자는 바우처 금액의 25%이며, 농업 근로자는 10%이다(정규직의 사회보장기여금 비율은 약 35%). 사회보장기여금은 연금 보험료

14.45%, 현물 요양급여 (가령, 입원 및 의료 비용) 4.65%, 현금 요양급여 0.86%, 부가적 사회보험 4.32%, 사회적 주거 부담금 0.72%로 나뉜다. 사회적 주거 조치는 2012년에 해체되었지만, 사용자와 근로자는 계속 부담금을 납부하고 있다. 현금 요양급여는 지난 2년 동안 최저 120보험일을 일한 바우처 근로자에게 지급한다. 출산휴가 급여 수혜자격을 얻으려면 1년에 200보험일에 해당하는 일을 해야 한다. 현물 요양급여는 작년 또는 최근 3개월을 제외한 이전 15개월 중 해당되는 기간 동안 100보험일에 해당하는 근무를 완수한 바우처 근로자에게 제공된다. 따라서 바우처 근로자는 자신의 사회보장기여금을 부담하더라도 최저 필요 근무일을 채우지 못하면 그에 상응하는 사회보장 혜택을 받을 수 없다.

보험일 산정에는 ‘보험일=기납부한 사회보장기여금(유로화로 20% 또는 10%)/11.63’이라는 공식이 적용된다. 바우처 근로자에게 보험이 적용되는 일수는 월 25일 또는 연 300일을 초과할 수 없고, 이는 근로자 1인이 1개월당 최대 지급받을 수 있는 바우처 금액에 해당하는 최대 급여(1,163유로에 해당)가 정해져 있음을 의미한다.

오스트리아의 바우처제도에는 산재보험이 적용되며, 근로자가 단일 사용자로부터 바우처를 통해 일정 금액(2014년 기준으로 월 541.52유로)을 초과하는 소득을 얻는 경우, 자동적으로 건강보험 및 연금보험이 적용되며 이를 위해 바우처 근로자는 임금의 14.7%를 사회보장기여금으로 납부해야 한다. 이는 근로자가 바우처 근로와 기타 한계고용 또는 정규직 일자리를 병행하여 지급받은 총임금이 소득 기준선을 초과하는 경우에도 동일하게 적용된다. 소득기준선 미만의 근로자는 2014년 기준으로 매달 55.79유로를 정액 납부하면 건강보험 및 연금보험에 임의가입할 수 있다. 따라서 바우처 근로자들에게도 연금보험이 적용된다고 볼 수 있다.

〈표 7〉 바우처 근로에 대한 국가별 사회보장

오스트리아	산재보험 적용. 건강보험과 연금보험은 임의가입 가능
벨기에	전면 적용
프랑스	전면 적용
그리스	일정한 최저 근무일수 기준에 도달하는 경우, 퇴직연금, 현물 및 현금 요양급여, 실업보험 적용
이탈리아	실업보험을 제외한 전면 적용
리투아니아	건강보험

자료 : Eurofound, 각국 제공 자료에 근거함.

■ 바우처 근로의 규모

벨기에의 서비스 바우처는 보편적으로 이용되고 있고 잘 알려져 있다. 2006년에는 약 6만 2,000명의 바우처 근로자, 1,200개의 인가된 바우처사업자, 약 31만 6,000명의 이용자가 있었지만, 2013년에는 약 13만 명의 근로자, 2,400개의 인가된 바우처사업자, 94만 7,000명의 이용자가 있어서 규모가 크게 증가하였다(표 8). 2009년 자료에 의하면, 벨기에의 20세 이상 인구의 8%가 바우처를 적극 사용한 것으로 나타났는데, 2011년에 이 수치는 10%로 증가하였다(IDEA Consult, 2012).

서비스로 교환된 바우처의 약 50%는 플랑드르 지방에서 사용되었는데, 바우처 근로자의 플랑드르 집중(60~70%)은 훨씬 더 심하다. 이는 플랑드르 지역에서 바우처로 고용된 근로자가 다른 지역(예를 들면 브뤼셀)보다 상대적으로 많지만, 바우처 노동의 강도는 상대적으로 낮은 것을 의미한다. 2006년부터 2011년 사이 브뤼셀 지역에서는 바우처 근로가 꾸준히 증가한 것으로 나타나지만, 같은 시기 왈로니아 지역에서는 바우처 근로자의 수가 늘어나지 않았다(Gerard et al., 2012).

〈표 8〉 벨기에의 바우처제도 관련 통계(2006~2013년)

	2006년	2008년	2010년	2011년	2012년	2013년*
구입한 바우처 수 (백만 개)	35.9	65.2	94.8	105.3	114.4	122.1
적극적 사용자 수	316,101	557,482	760,702	834,959	899,558	946,601
공식 서비스 bauer 사업자 수	1,163	1,892	2,576	2,708	2,753	2,448
서비스 바우처를 통해 고용된 사람의 수	61,759	103,437	136,915	149,827	151,137	130,314

주: * 2013년 자료는 약간 다른 산정 방법에 의한.

자료: 2012년까지 수치는 IDEA Consult; 2013년의 수치는 '연방실업급여청(Federal Unemployment Benefit Agency)'이 온라인으로 제공하고 있는 자료에 근거함.

프랑스에서 주로 CESU를 통해 근로자가 개인에게 서비스를 제공한 시간은 2003년 6억 2천만 시간에서 2008년 8억 시간으로 늘어났으며, 바우처 근로자의 수도 2003년 96만 명에서

2008년 132만 명(육아서비스 제공자를 포함하면 160만 명)으로 증가하였다. 좀 더 최근의 자료에 의하면, 민간 개인 이용자의 CESU 사용 정도는 2009년 중반에 76%였지만 2010년 중반에는 78%로 증가하였다(Dares, 2012).

이탈리아의 경우, 노동부 산하 기관인 'Italia Lavoro'에 의하면, 2008년 8월에서 2012년 말 사이에 총 약 5억 2,130만 유로에 해당하는 바우처가 판매되었으며, 판매된 바우처의 95%가 실제로 사용되었다.

오스트리아에서는 2006년 바우처제도가 도입된 이후로 판매된 바우처 수는 지속적으로 증가하여 2006년에는 약 6만 개였던 것이 2013년에는 20만 3,000개를 기록하였으며, 총금액도 2006년에 약 1백만 유로에서 2013년에 약 5백만 유로로 늘어났다. 바우처의 96~99%가 환급되고 있다.

따라서 오스트리아에서는 바우처 근로자와 이용자의 수도 지속적으로 증가하고 있다. 2006년에는 약 2,300명의 이용자와 2,100명의 근로자가 기록되었으나, 2013년에는 이용자는 약 7,800명, 근로자는 6,600명으로 늘어났다. 이 기간 동안 이용자 1인당 평균 바우처 수(약 25개)와 근로자 1인당 평균 바우처 수(약 30개)는 비교적 안정적인 수준을 유지하고 있다.

그리스 국영 사회보장기관인 IKA의 자료에 따르면, 2012년 9월에 바우처 근로자는 약 3만 5,800명에서 2013년 11월에 약 7만 명으로 늘어났다.

리투아니아에서는 2013년 4월부터 12월까지 약 2만 2,900명의 근로자가 바우처제도에 의해 고용되었는데, 2013년 4월에 도입된 제도임을 감안하면 빠르게 확산된 것이라 할 수 있다. 이 수치에는 사용자가 2인 이상인 바우처 근로자들이 포함되기 때문에, 이를 감안하여 수정된 근로자 수는 약 1만 5,000명으로 추산된다.

■ 바우처 이용자와 근로자의 특성

바우처 이용자

오스트리아와 벨기에의 바우처제도는 실제로 가사서비스에, 리투아니아 제도는 농업에 한

정되어 있으며, 반면에 그리스와 이탈리아의 바우처 제도는 두 부문 모두에서 사용할 수 있다.

Italia Lavoro가 제공한 이탈리아 자료에 의하면, 2008년과 2012년 사이에 바우처가 가장 많이 사용된 활동은 농업(15%)과 운동/문화/자선 행사(14%) 부문 등의 계절적 작업이었다. 상업 부문에서는, 바우처 근로자의 비중이 2010년 15%에서 2012년 24%로 증가하였다. 최근의 INPS 자료(Isof, 미발간)에 따르면, 공공부문의 바우처 사용 비중은 전체 바우처 판매액의 6%, 지방단체는 4%를 차지했다.

오스트리아 이용자의 약 67%는 여성이며, 고객의 28%는 대학 졸업자인데 이 비중은 대학 졸업자가 전체 인구에서 차지하는 비중(10%)의 약 세 배 수준이다(Korunka et al., 2007). 프랑스의 CESU는 주로 상대적으로 부유한 계층에서 사용된다.

오스트리아 공공고용서비스기관(AMS)의 자료에 의하면, 2006년 기준으로 오스트리아 바우처 이용자의 약 63%가 45세 초과자였고 이 비중은 2013년에 68%로 늘어났는데, 이는 상대적으로 높은 연령대 이용자들의 바우처 사용이 증가하고 있음을 의미한다. 벨기에에서는 가장 비중이 큰 이용자 집단(45%)은 35~55세이며, 65세 이상의 비중은 25%가 약간 넘는다. 오스트리아의 경우와 마찬가지로, 2008~2011년의 기간에 서비스 바우처 이용자의 평균 연령은 높아졌다.

바우처 근로자

벨기에의 경우, 거의 모든 근로자는 여성이며(97%), 오스트리아와 마찬가지로 약 50%는 40세 미만이고 약 20%는 50세이다(표 9). 저학력자인 경우가 많고, 약 75%는 벨기에 국적자이다(IDEA Consult, 2012).

오스트리아 바우처 근로자의 대다수는 한계근로자이거나 노동시장 밖에 있는 사람들로 여성 바우처 근로자의 61%와 남성 바우처 근로자의 16%가 이에 해당한다(Korunka et al., 2007). 바우처 근로와 함께 다른 고용상 지위도 가진 사람을 보면, 약 16%는 임금근로자, 1.3%는 자영업자, 약 18%는 실업자이다. 리투아니아에서 바우처 근로자는 연금수혜자, 실업자, 학생, 정규직으로 채용된 근로자, 그리고 다른 곳에서 일하고 있지 않기 때문에 바우처제도에 합류하기 전에는 건강보험이 적용되지 않았던 사람들로 구성되어 있다. 2013년의 경우 바우처 근로자에서 가장 큰 비중을 차지한 집단은 실업자로서 23%에 해당한다.

〈표 9〉 벨기에 바우처 근로자의 주요 사회인구학적 특징(2011년)

(단위 : %)

성별	남성	3
	여성	97
연령	30세 미만	22
	30~39세	30
	40~49세	30
	50세 이상	19
학력	저	56
	중	39
	고	5
국적	벨기에 국적	73
	EU-27 국적(벨기에 제외)	19
	EU-27 외 국적	8

자료 : IDEA Consult(2012).

리투아니아의 바우처 근로자는 성비 균형이 양호한 편이다. 이와는 대조적으로, 오스트리아와 프랑스의 바우처 근로자는 75~80%가 여성이다. 상대적으로 젊은 층(약 33%가 40세 미만)과 고연령층(약 25~33%는 50세 초과)이 다수를 차지하는 경향을 보인다.

이와는 대조적으로, 이탈리아의 서비스 바우처 근로자는 남성이 대부분(70% 이상)으로, 바우처 근로가 농업 부문에 집중되어 있는 데 그 원인이 있는 것으로 보인다. 약 7%는 이주근로자이다. 2008년의 경우, 바우처 근로자의 44%가 65세 이상이었는데, 당시 농업이 바우처를 사용할 수 있는 유일한 업종이었다. 바우처가 다른 업종과 부문으로 확대되면서 결과적으로 65세 이상 연령그룹이 바우처 근로에서 차지하는 비중은 감소하였다. 소득지원 제도의 적용을 받는 근로자와 시간제 근로자의 비중이 증가하면서, 65세 이상의 비중은 2010년 19%에서 2010년 11%로 줄었다. 여성 바우처 근로자의 연령대는 남성의 경우와 다르다. 25세 이하(34%)의 비중이 가장 크며, 25~29세(26%)와 60세 이상(29%)이 그 뒤를 잇고 있다.

직종과 관련하여, 오스트리아의 가사서비스 수표(DLS)는 직업훈련이나 학위를 필요로 하지 않는 단순한 직업에 한정되어 있기 때문에, 전문적인 육아나 수공예 직종과 같이 인가가 필요한 직종은 포함되지 않는다. 결과적으로, 2007년 DLS 평가에 의하면, 가장 빈번하게 제공된 가

사서서비스는 청소와 다림질이며, 그 다음이 원예였다(Korunka et al., 2007). 이와 마찬가지로, 리투아니아 제도도 특별한 기술, 자격, 면허, 훈련 또는 과정 이수를 요하지 않는 업무에 적용된다. 따라서 두 국가의 바우처제도는 모두 비숙련직을 대상으로 한다. 벨기에와 프랑스에서는 바우처서비스가 모든 숙련단계에 개방되어 있기는 하지만, 벨기에 가사서비스 바우처의 약 56%는 저숙련 근로자 채용에 사용되고 있으며(IDEA Consult, 2012), 프랑스의 CESU 바우처의 대부분도 마찬가지다(INSEE, 2008).

■ 이용자 및 근로자의 바우처 근로 선택 이유

이용자가 바우처 근로를 사용하는 주된 이유는 다양한 서비스에 대한 수요를 공식 고용으로 충당하면서도 행정적 의무는 최소화하기를 희망하기 때문이다. 사고 발생 시 책임 소재와 같은 윤리적이면서도 실질적인 고려 사항들이 작용할 수 있는데, 가령, 바우처 근로자가 상해를 입거나 무언가를 파손했을 때, 그로 인한 피해는 공식적으로 사회보험을 통해 보상받을 수 있지만, 비공식고용이었다면 보상은 이루어지지 않을 것이다.

이와 동시에, 이용자가 특정 업무에 대해서는 바우처 근로를 사용하도록 법으로 규제하는 경우도 있다. 그리스의 경우 그간 주로 비공식 부문에서 고용이 이루어졌던 가사서비스, 공공장소 및 건물청소와 원예 등의 업무가 이에 해당된다. 이 경우에는 바우처 근로가 이용자가 불법 고용을 피할 수 있는 유일한 방법이 된다. 바우처 근로의 선택 여부가 개인이나 가게의 경우에는 중요한 사항이 아닐 수 있겠지만, 다양한 비정기적 근로 유형과 포트폴리오 근로로 이어질 수 있는 하도급 중에서 폭넓은 선택을 할 수 있는 기업 사용자에게는 중요한 문제다. 일부 국가에서는 바우처 근로 이용자에게 인센티브를 제공하는데(사회보장기여금 인하, 세금 우대),⁶⁾ 이는

6) 오스트리아에서는 바우처를 이용해 16~21세의 학생들에게 주 16시간 이상, 또는 22세 이상의 학생들에게 주 8시간 이상 아이돌봄서비스를 맡기는 가구의 바우처 비용에 대해 세금공제 혜택을 준다. 벨기에에서는 바우처 이용자들에게 바우처 비용의 30%(최대 1,380유로)에 대해 세금감면 혜택을 준다. 프랑스에서는 바우처 구입 비용의 50%에 대해 세금감면 혜택이 있다. 그리고 벨기에의 여성 자영업자들은 모성 혜택의 일부로 70개의 가사서비스 바우처를 지급받는다.

비용절감 전략으로서 바우처 근로 유형을 택하도록 유도하는 중요한 촉진제가 될 수 있다.

한편 근로자들은 바우처 근로가 지역에서 일자리를 제공하고 근로시간과 업무 구성이 유연하기 때문에 이를 선택한다. 일반적으로, 근로자들은 비공식 근로보다는 공식 근로를 선호하는데, 최소한의 사회보장이 제공되고 급여 지급이 보장되는 등 안정성이 더 높기 때문이다. 또한 국가별로 차이가 있지만, 공식 근로가 고용 안정성이 더 높은 편이다. 그럼에도 불구하고 사례 조사결과에 의하면, 일부 바우처 근로자들은 정규직 일자리를 구할 수 없는 경우, 실업이나 다른 유형의 비정기적 근로에 대한 대안으로 불가피하게 바우처 근로를 택한다.

■ 바우처 근로자의 근로조건, 산업안전보건, 교육훈련

일반적으로, 바우처 근로자의 고용은 불안하고 유연성이 과도하며 고용 보장이 미흡하다. 바우처 근로자가 상용직이나 기간제 계약으로 고용될 수 있는 벨기에의 경우, 2011년 바우처 근로 계약의 약 60%가 기간제였다. 2010년에는, 바우처 근로자의 64%가 반일제로 근무했으며, 약 25%는 그보다 근로시간이 적었다. 전일제 근로자는 12%에 불과했다. 하지만 한 조사에서, 바우처 근로자의 86%는 자신이 희망하는 근로시간을 선택했으며 시간제 근로를 상당히 선호한다고 답하였다. 따라서 바우처 근로자들은 자신의 필요에 맞추어 사업주 및 이용자와 자신의 근로시간을 협의하여 결정하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 또한 특히 육아를 책임지고 있는 바우처 근로자들에게는 집 근처에서 일한다는 것이 유리한 요소로 간주된다(Walqing, 2014). 오스트리아의 바우처 근로는 일회성의 소규모 잡일 또는 사용자와 근로자의 느슨한 고용관계에 사용되는 것으로 보인다(Korunka et al., 2007).

프랑스, 이탈리아, 리투아니아의 경우 바우처 근로의 기본 법제는 고용관계의 개별적 측면들을 규제하지 않고 사용자와 근로자 간 합의에 맡겨 두고 있다. 하지만 결과적으로 보면 합의를 통해 항상 적절한 근로조건이 마련되는 것은 아니다.

하지만 이 국가들의 경우 이용자는 바우처 근로자의 건강보험료를 납부해야 하며, 이로써 바우처 근로자는 정규직 근로자와 동일한 건강보험 혜택을 누릴 수 있게 된다. 오스트리아의 바우처 근로자는 산재보험만 적용받는데, 바우처 근로자가 임의가입하여 연금보험과 건강

보험 적용을 적용받을 수 있으며, 2006년 1월부터 2007년 3월까지 바우처 근로자의 약 40%가 임의가입을 통해 연금보험과 건강보험을 적용받고 있는 것으로 나타났다(Korunka et al., 2007).

오스트리아와 벨기에에서는 바우처 근로자에게 최저임금이 보장된다. 최저임금 수준은 양호한 것으로 평가되지만, 바우처 근로자의 근로시간이 제한되어 있어서 이들의 소득은 전반적으로 낮은 편이다. 이와 동시에, 이번 연구에서 실시된 일부 조사 결과에 의하면, 최저임금이나 보장된 근로시간이 없는 경우에도 소득과 관련한 긍정적인 측면이 발견되었는데, 바로 바우처 근로자에게는 임금 지급이 비교적 신속하게 이루어지고 있다는 점이다. 대부분의 일반 근로자들과는 달리 바우처 근로자는 보수를 받기 위해 해당 월말까지 기다리지 않아도 되는데, 이는 특히 저소득층에게 중요한 이점이 될 수 있다.

그리스의 바우처 근로자는 노동법의 규제를 받으며, 정규직 근로자와 비교하여 어떠한 차별도 금지되며, 산업안전보건 및 복리후생 등을 포함한 모든 표준 근로조건을 적용받는다. 벨기에에서 바우처 근로자의 근로조건은 해당 업종(주로 청소 서비스 공급, 과견근로 또는 서비스 바우처 업종)의 단체협약을 적용받는데, 조사 자료에 의하면 일자리의 질과 근로자 만족도는 매년 높아지고 있다. 2011년 바우처 근로자의 84%는 바우처 일자리에 대해 '만족' 또는 '매우 만족'한다고 답하였고, 89%는 자신이 소속된 바우처사업자에 '만족' 또는 '매우 만족'한다고 답했다. 벨기에 바우처 근로자에게 가장 만족도가 낮은 항목은 보수, 작업의 육체적 긴장, 업무 스트레스였다.

바우처 근로자의 근로조건이 법이나 단체협약의 적용을 받지 않는 국가에서는, 이용자와 근로자 간 합의에 따른다. 따라서 산업안전보건 수준은 경우에 따라 차이를 보이며, 통상적인 규정에서라면 허용되지 않거나 일반적인 노동법 기준을 충족하지 못하는 작업 환경에서 이루어지는 업무들이 바우처 근로에 포함될 수도 있다. 바우처 근로가 종종 육체적으로 힘든 활동임을 감안하면, 장기적으로 근로자의 건강에 미칠 수 있는 잠재적 위험에도 주의를 기울여야 한다.

2011년 벨기에의 한 조사에 의하면, 교육훈련 기회와 관련하여 바우처 근로자의 약 38%는 근무 기간 중에 어느 정도의 훈련을 받았으며, 6%는 바우처제도에 편입된 직후에 훈련을 받았다. 그러나 응답자의 과반수(56%)는 아무런 훈련도 받지 못했다고 답했다(Gerard et al., 2012).

벨기에 바우처제도에 대한 평가와 연구에 의하면, 일부 바우처사업자, 특히 영리업체들은 근로자에게 필요한 훈련을 제공하지 않고 안정적인 일자리를 제공하지 않으며 근로자와 이용자에 대한 충분한 감독도 하지 않는다. 이는 결과적으로 바우처 근로자가 제공하는 서비스의 질에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(Politique Scientifique Federale, 2009). 마찬가지로 오스트리아의 전문가들은 어느 정도 조직 및 자기관리 역량을 개발할 수 있는 가능성은 있지만, 바우처 근로자들의 경력개발 가능성은 거의 없으며 고용가능성이 촉진되는 경우도 드물다고 강조한다(Kreimer and Hartl, 2004).

한 사례에 의하면, 바우처 근로자들, 특히 가사서비스를 제공하는 바우처 근로자들의 업무자율성이 높은 것으로 보인다. 바우처 근로자들이 일하는 동안 이용자가 같은 자리에 없는 경우가 많다. 다른 한편으로, 바우처 근로자가 팀으로 일하는 경우가 거의 없는 점을 감안하면 이러한 경향은 사회적 고립으로 이어질 수도 있다. 벨기에 제도에서와 같이 근로자와 이용자를 연결해주는 중개기구가 있는 경우, 중개기구에서 바우처 근로자들 사이에 일정한 네트워킹 기회를 마련해 준다면 이러한 관계 부족의 문제를 잘 해결할 수 있다.

■ 바우처 근로의 노동시장에 대한 함의

노동시장의 관점에서 바우처 근로를 옹호하는 주된 논리는, 바우처 근로가 제한된 범위의 활동에 대해 간소하면서도 절차가 복잡하지 않은 고용형태를 제공한다는 데에 있다. 바우처 근로는 민간 개인을 포함한 사용자들에게 비공식 근로를 합법화함으로써 근로자들에게 더 높은 수준의 안정성을 부여하도록 인센티브(정규직에 비해 비용과 시간이 절감됨)를 제공한다.

하지만 오스트리아에서는 바우처 근로가 고용허가증이 없는 불법 고용된 외국인 가사 근로자를 제도 내에 포괄하지 못하고 있다. 바우처가 비공식 고용을 방지하는 데 어느 정도 기여하고 있기는 하지만, 개선의 여지는 분명 존재한다. 이와 유사하게, 이탈리아에서는 바우처제도 도입 이후로 비공식 고용이 눈에 띄게 감소하지는 않았다.

벨기에의 경우, 서비스 바우처제도가 출범한 지 7년이 경과하면서 전체 비공식 고용의 약 10~20%가 합법화된 것으로 추산되었다(IDEA Consult, 2010). 바우처제도는 지역 고용서비스

기관의 장기 실업자 노동시장 재편입 제도를 대체할 만한 제도를 제공하려는 목적도 있었다(Eurofound, 2013). 2005년 말, 약 2만 8,933명이 바우처 기반 근로에 고용되었으며, 이는 전일제로 환산하면 1만 7,360개의 일자리에 해당한다(Peeters and Gevers, 2006). 서비스 바우처 근로자의 약 33%는 이전에 5년 넘게 실업 상태에 있었다(IDEA Consult, 2012; 2013). 2009년 한 조사에 따르면, 응답자의 75% 이상이 바우처제도를 이용하기 전에 가사일을 직접 했다고 답했으며, 이는 바우처제도가 실제로 신규 일자리 창출에 기여했음을 의미한다. 또한 응답자의 6%는 이 제도가 도입되기 전에 비공식적으로 다른 사람을 고용한 적이 있음을 인정하였다.

또한 임금이 낮고 업무 내용이 만족스럽지 못하여 바우처 근로를 하려는 벨기에인이 점차 줄면서 벨기에의 바우처 근로자 중에서 이주 노동자의 비중이 커지게 되었다. 2009년의 경우, 바우처 근로자의 78%가 벨기에 국적자이고 15%는 다른 EU 회원국 출신이었다(Kamer Van Volksvertegenwoordigers, 2011). 현재 입수 가능한 가장 최신 자료인 2011년 자료에 의하면, 바우처 근로자 중 벨기에 자국민의 비중은 73%로 줄었고, EU 회원국 외 국가 출신자의 비중이 증가하고 있다(IDEA Consult, 2012). 국가지원이 이루어지는 부문에 이주 노동자를 유치하는 것이 당초 목적이 아니었기 때문에, 이러한 동향은 우려를 불러일으켰다. 결과적으로, 신규 바우처 일자리의 60%를 실업급여 수령자 또는 (실업급여 수혜 자격이 없는) 통합소득(integration income) 수령자에 한정하는 칙령이 2012년 8월 3일 공포되었다. 이러한 사회보장급여는 벨기에에 불법체류하는 EU 외 국적자에게는 지급되지 않는다. 이 칙령이 합법적 서류를 갖추지 못한 이주민들의 바우처제도 유입 수준을 낮출 것이라는 기대가 있었지만, 2012년 중반부터 실시된 터라 아직까지 그 영향은 알려져 있지 않다. 일부 학자들은 효과적이지 못한 것으로 보고 있다(Vandenbulcke, 2012).

이탈리아에서는 바우처 근로자가 공식부문으로 통합되어 합법적 지위를 가지게 되면서 고용안정성이 커졌다는 점에서 바우처제도를 성공적인 것으로 평가한다. 다른 한편으로는 바우처제도로 인해 농작물 수확시기에 농업에서 비정규직 사용이 많이 줄었다는 보고도 있었다.

오스트리아(Kreimer and Hartl, 2004), 그리스, 이탈리아, 리투아니아에서 제기된 또 다른 주장에 의하면, 바우처 기반 근로는 특정 근로자 집단(여성, 기본자격만 갖춘 근로자, 유효하지 않은 자격 소지자, 이주 노동자, 청년)에게 고용 기회를 열어 주어 노동시장과 통합 경로 접근, 근로경험 획득, 기술과 근로 의욕의 유지 및 향상, 잠재적 이용자와의 접촉이 가능케 하였다. 하지만 2014

〈표 10〉 2011년 벨기에 서비스 바우처제도의 총비용 및 순비용

(단위 : 유로)

총비용	수익		순비용
1,655,312,535	655,978,364		999,334,170
	실업급여 감소	200,727,706	
	사회보장기여금 증가	307,299,481	
	개인소득세 증가	147,951,177	

년 현재 바우처제도가 상대적으로 최근에 도입된 리투아니아나 경제적 위기로 결과적으로 비공식 고용이 줄어들기는커녕 오히려 늘어난 그리스에서는 그러한 증거가 발견되지 않는다.

벨기에 서비스 바우처제도의 2011년 총비용은 16억 5천만 유로로 추산된다. 이 금액에는 바우처에 대한 정부지원금, 제도 운영을 위한 인건비, 세금공제 비용이 포함된다. 신규 일자리가 창출되면서 실업급여 감소, 사회보장기여금 증가, 개인소득세 납부를 통해 정부에 어느 정도 수익이 발생한 것으로 평가된다. 이러한 수익을 감안하면, 서비스 바우처제도의 순비용은 9억 9,930만 유로로 추산된다(표 10 참조). 비공식 가사 노동을 정규 노동시장에 통합시킴으로써 얻게 되는 이익은 포함되지 않았다. **KLI**

참고문헌

- Dares(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)(2012), *Les services à la personne en 2010 : stabilité de l'activité globale, après le ralentissement de 2008–2009* [Personal services in 2010: Stability of overall activity after the 2008–2009 slowdown], Dares Analyses, No. 060, Paris.
- Eurofound(2013), *Tackling undeclared work in 27 EU Member States and Norway: Approaches and measures since 2008*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Gerard, M., Neyens, I. and Valsamis, D.(2012), *Evaluation du régime des titres–services pour les services et emplois de proximité 2011* [Evaluation of service voucher scheme for

services and local jobs in 2011], IDEA Consult, Brussels.

- Haigner, S. D., Jenewein, S., Schneider, F. and Wakolbinger, F.(2010), *Acceptance and perceived prevalence of the Belgium service voucher system*, Gesellschaft für Angewandte Wirtschaftsforschung, Innsbruck, Austria.
- IDEA Consult(2010), *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2009* [Evaluation of the system of service vouchers for neighborhood services and jobs 2009], Brussels.
- _____(2012), *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2011* [Evaluation of the system of service voucher for neighborhood services and jobs 2011], Brussels.
- _____(2013), *Evaluatie van het stelsel van de dienstencheques voor buurtdiensten en -banen 2012* [Evaluation of the service voucher system for neighbourhood services and jobs 2012], Brussels.
- INSEE(Institut national de la statistique et des études économiques)(2008), *Les salariés des particuliers-employeurs en 2006* [The employees of private employers in 2006], INSEE Première, No. 1173, web page, accessed 7 January 2015.
- Isfol(Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori)(unpublished), *Come valutare il lavoro occasionale di tipo accessorio? Alcune proposte metodologiche* [How to evaluate the type of casual work accessory? Some methodological proposals].
- Kamer Van Volksvertegenwoordigers(2011), Parliamentary request nr. 3816 from M. Van Eetvelde addressed to the Federal Minister of Work.
- Korunka, C., Scharitzer, D. and Sonne, A.(2007), *Der Dienstleistungsscheck. Evaluationsbericht* [The service voucher: Evaluation report], Sozial Ministerium, Vienna.
- Kreimer, M. and Hartl, K.(2004), 'Am Rande des Arbeitsmarktes. Zur Qualität der Arbeit im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen' [In the margins of the labour market: Quality of work in the field of household services], *Wirtschaft und Gesellschaft* 30(3), pp.393-420.
- Peeters, A. and Gevers, A.(2006), *The service voucher in Belgium*, IDEA Consult, Brussels.

-
- Politique Scientifique Federale(2009), *Economie sociale et libéralisation des services: le cas des services de proximité* [Social economy and liberalisation of services: The case of proximity services], Society and the Future programme, Politique Scientifique Federale, Brussels.
 - Vandenbulcke, M.(2012), *Nieuwe regel bij dienstencheques werkt niet* [New rule for service vouchers is not working], web page, accessed 7 January 2014.
 - WKO(Wirtschaftskammer Österreich)(2014), *Dienstleistungsscheck*, web page, accessed 7 January 2015.