

중국의 파견노동과 동일노동 동일임금 현황 및 과제

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 중국

박석진 (중국 칭화대학교 역사학 박사과정)

■ 머리말

최근 개최된 2019 국제축구연맹(FIFA) 프랑스 여자월드컵을 계기로 전 세계적으로 ‘동일(가치)노동 동일임금’ 문제가 새롭게 부각되었다. 중국에서도 많은 매체들이 관련 소식을 전하며 노동 및 임금에 있어서의 성차별 문제를 지적했다. 다른 나라와 마찬가지로 중국에서도 동일노동 동일임금 문제는 전통적으로 성차별 영역에서 다루어진 문제지만, 신자유주의 정책으로 인한 노동유연화 이후 고용형태에 따른 차별 혹은 권익침해 문제로도 부각되어 왔다. 동일노동 동일임금을 위반한 행위는 분명하게 불평등한 현상으로 인식되기 때문에 사회 불안정의 주요한 잠재적 요인으로 거론되고 있다. 보다 근본적으로는, 동일노동 동일임금이라는 표면적 현상보다 동일노동 동일임금 원칙을 본질적으로 위협하는 핵심기제 중 하나로서 파견노동이라는 고용형태에 대해서도 검토가 필요할 듯하다. 이를 위해 파견노동의 기능과 효용, 혹은 문제점을 원칙적 수준에서 재론하기보다는 역사적 과정을 통해 살펴보는 것도 문제점을 파악하는 데 유용할 것이다.

■ 중국에서 파견노동의 역사적 맥락과 관련 법의 시행

중국에서 파견노동은 다소 독특한 역사적 맥락을 가지고 있다. 이는 크게 3단계로 설명되는데,¹⁾ 첫 번째 단계는 1970년대 말이다. 당시 개혁개방 정책의 실시에 따라 외자기업이 중국 내에 설립되었고, 이러한 외자기업에 노동력을 공급하기 위해 당시로서는 특수한 고용형태로서 파견노동과 이를 주관하는 파견업체가 생기게 되었다. 두 번째 단계는 1990년대 중후반기이다. 이 시기에 중국이 계획경제 체제에서 시장경제 체제로 본격적으로 전환하는 과정에서 ‘국유기업 개혁’을 통해 하강(下崗)²⁾ 노동자가 대량으로 발생했다. 하강 노동자의 재취업 문제를 해결하기 위해 정부가 주도해서 파견업체를 설립해 파견노동으로 하강 노동자들을 노동시장으로 다시 흡수했다. 이러한 상황은 중국의 독특한 역사적 맥락에서 기인한 것으로, 일정 정도 합리성이 있는 것으로 평가되기도 한다.³⁾ 이때까지 파견노동은 일부 특수한 상황에 국한된 것으로서 전면적으로 시행된 고용형태라고 보기는 힘들다. 하지만 세 번째 단계에 이르면 상황이 전변한다. 세 번째 단계는 ‘노동계약법(勞動合同法)⁴⁾’이 시행된 2008년 이후이다. 이 시기에 파견노동은 폭발적으로 성장했는데, 이는 중국만의 독특한 현상이라기보다는 다른 나라에서도와 마찬가지로 신자유주의적 노동유연화 정책의 결과라고 볼 수 있다. 노동계약법의 시행은 정책적 전환의 계기라기보다는 개혁개방 이후 중국 시장화 정책의 연장으로 이해할 수 있다. 1980년대 이후 중국에서는 시장화 정책을 적극적으로 추진하면서 점차적으로 기존의 계획경제하 정규직 고용모델에서 시장화된 계약직 고용모델로 전환해

1) 니우링·황경진(2013), 「중국 ‘파견노동 약간규정(勞務派遣若干規定)(의견수렴안)’ : 입법배경 및 주요 내용을 중심으로」, 『국제노동브리프』 11(12), 한국노동연구원.

2) ‘하강’이란 중국의 독특한 개념으로 ‘임시 면직’과 유사한데, 기업이 경영상의 필요에 의해 노동자를 ‘해고’할 때 이는 임시적인 상황이라는 것을 전제한다. 하강 노동자는 기업의 경영상황이 개선되면 원래의 기업에 재고용될 수도 있고, 아니면 국가의 주선으로 다른 기업에 재취업되어 ‘임시적인 상황’을 벗어나게 된다. 하지만 이러한 원래의 취지와는 달리 시간이 지날수록 ‘하강’은 실질적으로 ‘해고’를 의미하게 되었다.

3) 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用功模式的法律規制-基於2014年至2016年的100個案件判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期.

4) ‘勞動合同法’은 보통 ‘노동계약법’ 혹은 ‘노동합동법’으로 번역하는데, 중국에서 ‘勞動合同’을 보통 ‘노동계약’의 의미로 사용하고 있고, 이 법의 영문명 또한 ‘Law of the People’s Republic of China on Employment Contracts’이므로 이 글에서는 ‘노동계약법’으로 번역했다.

왔고 고용형태를 다양화했다. 바로 이러한 현실을 반영해 2007년에 노동계약법을 반포하고 2008년부터 이를 시행한 것이다.

1990년대 ‘국유기업 개혁’과 2008년 노동계약법 시행은 이러한 흐름에서 이미 시작된 시장화 논리의 피해갈 수 없는 결과라고 볼 수 있다. 노동계약법 시행 이후 불안정한 일자리가 대량으로 양산되었는데 그 대표적 고용형태가 파견노동이다. 국유기업 개혁과 같은 일련의 ‘개혁’ 혹은 시장화 정책의 핵심 중 하나인 고용형태의 변화는 고용과 노동의 유연화, 즉 불안정한 일자리와 비정규적인 노동으로의 전환을 통한 인건비 삭감이 핵심이었던 것이다. 따라서 두 번째와 세 번째 단계는 질적인 변화라기보다는 양적인 변화로 볼 수 있을 것이다.

다만 이 양적 변화가 너무 급속하고 심각해서 파견노동이 지나치게 폭발적으로 확산되자 중국 정부는 법을 시행한 지 5년 만인 2013년에 「노동계약법 수정안(勞動合同法〈修正案〉)」을 발표해 파견노동을 통제하고자 했다. 그리고 뒤이어 2014년에는 「파견노동 잠행규정(勞務派遣暫行規定)(이하 잠행규정)」을 발표했다. 이 잠행규정에서 가장 주목을 받은 부분은 사용업체에서 파견노동자의 수를 전체 노동자의 10% 이하로 제한하도록 한 것이었다. 그리고 2년의 과도적 시행기간을 설정한 후 2년 내에 이 문제를 해결하지 못하면 10%를 초과한 노동자에 대해서는 정규직으로 간주한다는 규정도 있었다. 이 규정은 노동자를 보호하기 위한 규정이었지만, 결과적으로는 계획했던 효과를 낳지 못하고 대량의 불법해고와 불법파견, 그리고 법을 피하기 위한 기형적인 고용관계를 양산했다.⁵⁾ 파견노동을 둘러싼 법적 분쟁과 관련된 최고법원의 자료를 보면, 2011년 22건, 2012년 59건, 2013년 248건, 2014년 1,255건, 2015년 1,119건으로 잠행규정이 과도기간으로 설정한 2014년과 2015년에 분쟁이 집중적으로 증가한 것을 알 수 있다.⁶⁾

5) 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用工模式的法律規制-基於2014年至2016年的100個案件判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期.

6) 黃宗智(2017), 「中國的勞務派遣: 從訴訟檔案出發的研究(之一)」, 『開放時代』 2017年03期.

■ 최근 중국의 파견노동 혹은 비정규직 현황

그렇다면 최근 중국의 파견노동 현황은 어떻게 될까. 이에 대해서는 몇몇 논문에서 간단히 언급한 수치나 추정 수치가 있을 뿐이다. 黃佳佳(2018)는 현재 중국 국유기업에서 파견노동자의 수는 전체 노동자의 16.2%에 달하고, 일부 중앙기업⁷⁾은 파견노동자가 전체 노동자의 2/3를 넘기도 한다고 밝혔다.⁸⁾ 그리고 陳步雷·王健(2017)은 2011년 전국총공회의 ‘국내 파견노동 조사연구 보고’를 인용해 당시에 이미 6천만 명의 파견노동자들이 국유기업과 관련 사업기관에 종사하고 있었다고 밝혔다.⁹⁾ 黃宗智(2017b)는 현재 중국의 파견노동뿐만 아니라 비정규직 전체의 규모를 농민공, 하강 노동자, 파견노동자로 집단을 구분해 다음과 같이 추정했다. 우선 농민공은 2015년에 2억 7천7백만 명에 이르렀는데, 이 중 의료보험과 양로보험을 적용받고 있는 17%를 정규직으로 보고 이를 제외한 2억 3천만 명의 농민공을 비정규직으로 파악했다. 그리고 1990년대 후반의 국유기업 개혁으로 4천만~5천만 명의 노동자가 ‘하강’한 것으로 파악되는데, 이 중 현재 일하고 있는 사람을 1/3 정도로 추정하고 그에 해당하는 1천5백만 명 정도를 비정규직으로 추산했다. 마지막으로 최근 10년 동안 파견노동이 급증해서 2012년에 이미 3천7백만 명에 달했고 2017년 당시에는 6천만 명 이상일 것으로 추측했다. 이에 따라 비정규직 농민공 2억 3천만 명에 재취업한 하강 노동자 1천5백만 명, 그리고 파견노동자 6천만 명을 더해서, 현재 중국의 총 비정규직 규모를 대략 3억 5백만 명 정도로 추산할 수 있다는 것이다. 즉 현재 중국의 3억 9천3백만 도시노동자 중 약 3/4이 비정규직으로 볼 수 있다고 주장했다. 그는 개혁개방 이후 40여 년의 역사는 도시노동자의 ‘탈정규직화’와 ‘비정규직화’의 거대한 변화 과정이었다고 주장했다.¹⁰⁾

7) 중국의 국유기업은 중앙정부에서 관리하는 중앙기업과 지방정부에서 관리하는 지방기업으로 나뉜다.

8) 黃佳佳(2018), 「關於國有企業勞務派遣用功方式現狀的研究與思考」, 『中外企業家』 2018年28期.

9) 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用功模式的法律規制—基於2014年至2016年的100個案件判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期.

10) 黃宗智(2017), 「中國的勞務派遣: 從訴訟檔案出發的研究(之二)」, 『開放時代』 2017年04期.

■ 파견노동의 문제점

陳步雷·王健(2017)은 국유기업에서의 파견노동 문제를 주요하게 불법 계약해지, 고용주 책임 문제, 불법파견, 동일노동 동일임금 위반 등과 같이 네 범주로 분류했다.¹¹⁾

불법 계약해지

2014년부터 2016년 사이의 국유기업 파견노동 관련한 노동분쟁 법원 판결 중 가장 많은 안건이 불법 계약해지에 관한 건이었다. 이 분쟁이 가장 많았던 직접적인 이유는 바로 파견노동의 비율을 10% 이하로 유지하도록 한 잠행규정 때문이었던 것으로 파악되었다.

고용주 책임 문제

파견노동에서 고용주의 노동보호 의무와 책임을 어떻게 파견업체와 사용업체에 분배할 것인가는 파견노동 관련 법률의 가장 핵심적인 문제이다. 고용주의 책임을 확정하기 위한 전제는 누가 노동자와 노동관계를 맺고 있는지를 확정하는 것이다. 하지만 잠행규정의 10% 규정 때문에 많은 업체에서는 파견노동을 외주화하기 시작했고, 엄격해진 노동계약법을 피하기 위해 기형적인 고용관계를 많이 만들어내게 되었다. 이렇게 한 측면으로는 고용관계가 더 복잡해졌고, 다른 한 측면으로는 파견노동자들이 더 큰 피해를 입게 되었다. 사용업체와 파견업체의 책임을 규정하는 과정에서 중국은 '단일고용주' 모델을 채용해 파견업체를 고용 주체로 해서 고용 주체가 노동자에 대한 의무를 이행하도록 규정하고 있다. 이와 동시에 노동자에게 손해가 발생했을 때에는 사용업체가 파견업체와 연대책임을 지도록 하고 있으나, 법원은 파견노동 중의 법률적 책임을 주로 파견업체가 지도록 하고 있다.

11) 아래 내용은 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用工模式的法律規制-基於2014年至2016年的100個案判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期 참조.

불법파견

불법파견 문제는 주로 임시성, 보조성, 대체성이라는 파견노동의 세 원칙 위반과 역파견 문제와 관련이 있다. 국유기업 파견노동에서 가장 곤란한 점은 이 세 가지 원칙을 어떻게 이해할 것인가 하는 데에 있다. 법률에서는 이 세 가지 원칙에 대해 단지 개괄적으로만 규정하고 있기 때문에 구체적인 적용과정에서 통일적인 기준의 적용이 어렵다. 그리고 역파견이란 기업이 원래 자신이 고용한 정규직 노동자를 파견노동자로 전환해서 파견업체와 고용계약을 맺게 하고 파견업체가 해당 노동자를 이 기업에 다시 파견하는 형식으로 해서 기업이 노동자에 대한 책임과 의무를 회피하고자 하는 것을 의미한다.

동일노동 동일임금 위반

동일노동 동일임금 문제는 현실에서 매우 엄중한 문제이지만 다른 한편으로 아주 복잡한 문제이기도 하다. 법률에서는 동일노동 동일임금을 명확히 규정하고 있기는 하지만 이는 원칙적인 규정일 뿐이기 때문에 현실에서 적용할 때에는 간단하지 않다. 나이, 경험, 기술수준, 직책, 작업능력 등과 같이 노동자 간에 존재하는 수많은 차이들을 무시할 수 없을 뿐만 아니라 노동의 정도를 단순하게 계량화하기도 어렵다. 현재 국유기업은 대체로 정규직, 계약직, 임시직, 파견직 등과 같은 다양한 고용관계를 맺고 있다. 이러한 고용관계는 크게 '체제 내'와 '체제 외' 두 가지로 분류해 '쌍궤제(雙軌制)'라고도 불린다. '체제 내(정규직)'와 '체제 외(계약직, 임시직, 파견직 등)'의 차이는 노동자들 사이에 고용관계에 따른 큰 범주의 결정적 차이를 의미하는데, 이러한 이원론적 차이 외에도 '체제 외'에 속한 파견노동자의 임금과 복지 등은 같이 '체제 외'에 속한 임시직 노동자보다도 더 열악하다.

■ 파견노동에서의 동일노동 동일임금 문제

노동계약법은 파견노동에서의 동일노동 동일임금 문제에 대해 실질적인 규범을 제공하지 못하고 있기 때문에 동일노동 동일임금 문제는 현실에서 매우 큰 문제가 되고 있다. 한 연구 조사에 따르면 전력, 금융, 전신, 담배 등과 같은 국유기업에서 일하는 정규직의 평균수입은 파견직보다 5배에서 15배나 더 많다고 한다.¹²⁾ 그리고 다른 한 연구에서도 몇몇 업종에서 파견노동자의 임금은 정규직의 38% 수준이고, 허난성(河南省) 총공회의 조사를 인용해 업무와 실적이 동일하거나 유사한 파견노동자와 정규직 노동자의 임금격차는 최소 30%이고 대부분 4~5배이며, 정규직 노동자에게만 연말성과급, 주택보조금 등 각종 복지수당이 지급되고 있다고 밝혔다.¹³⁾ 黃宗智(2017a)에서도 법원의 한 판례를 들어 동일노동 동일임금 적용의 어려움을 설명하고 있다. 옌타이(煙臺) 지역의 한 파견노동자는 정규직 노동자와 동일한 업무를 하는데도 정규직 노동자의 월급은 6,000위안이고 자신의 월급은 1,500위안에 불과하다고 소송을 제기했다. 하지만 법원은 동일노동 동일임금은 중국 노동법의 첫 번째 기본 원칙이지만, ‘동일노동’은 다양한 의미를 포함하고, 이는 인민법원이 처리해야 할 노동분쟁의 범위에 속하지 않는다고 판단해 버렸다. 黃宗智는 이에 대해 노동계약법상의 동일노동 동일임금 관련한 조항은 현실에서는 적용이 불가능하다는 것을 법원이 인정한 꼴이라고 했다.¹⁴⁾

張帆·衛學芝·蔡鋒(2016)는 파견노동 중의 동일노동 동일임금 문제에 대한 사법적 판단의 어려움을 다음과 같은 세 가지로 설명하고 있다.¹⁵⁾

동일노동 동일임금 인정 기준의 불명확

입법 측면에서 동일노동 동일임금 규정은 지나치게 모호하고 추상적이기 때문에 기준이 명

12) 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用功模式的法律規制-基於2014年至2016年的100個案件判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期.

13) 니우링·황경진(2013), 「중국 ‘파견노동 약간규정(勞務派遣若干規定)(의견수렴안)’ : 입법배경 및 주요 내용을 중심으로」, 『국제노동브리프』 11(12), 한국노동연구원.

14) 黃宗智(2017), 「中國的勞務派遣: 從訴訟檔案出發的研究(之一)」, 『開放時代』 2017年03期.

15) 張帆·衛學芝·蔡鋒(2016), 「勞務派遣同工同酬的司法檢視與完善路徑」, 『河北法學』 2016年08期.

확하지 않다. 먼저 ‘동일노동’에 대한 이해가 분명하지 않다. 많은 기업에서 ‘동일노동’ 문제를 피하기 위해 유사한 노동에 다른 이름을 붙이고 있다. 그리고 ‘동일임금’에서 ‘임금’에 대한 이해도 기준이 모호하다. 임금을 광의의 의미로 이해하면 노동자가 받는 모든 보수를 포함하는 개념이 된다. 하지만 협의의 의미로 이해하면 노동보수, 경제적 보상, 수당 등을 모두 구분하게 된다.

입증책임 문제

법적 규정이 분명하지 않기 때문에 입증책임 분배에 있어서도 법원과 법관에 따라 단일한 기준을 가지고 있지 않다. 그런데 대부분의 법관은 노동자에게 좀 더 큰 입증책임을 지우는 경향이 있다. 노동자가 소송에서 승소하지 못하는 가장 큰 이유는 증거가 부족하기 때문인데, 노동자가 증거를 확보하기는 쉽지 않은 일이다.

법률적 구제 제도의 부족

‘노동계약법 수정안’은 파견노동자와 정규직 노동자 사이의 동일노동 동일임금 권리에 대해 보충해서 추가 설명하고 더 자세하게 규정하고 있지만, 법률적 구제 제도는 여전히 부족하다.

■ 동일노동 동일임금 위반 문제 개선을 위한 제안들

동일노동 동일임금 원칙과 현실 사이의 괴리를 해결하기 위해 중국에서는 사법적 분야를 중심으로 해결책이 모색되고 있다. 그중 張帆·衛學芝·蔡鋒(2016)는 위의 세 가지 주요 문제점에 대응해 개선방안을 제시하고 있다.¹⁶⁾ 우선 동일노동 동일임금 개념을 명확히 할 것을 제안하고 있다. ‘동일노동’ 개념의 명확화를 위해서 구인 시 기업에서 제시한 업무에 대한 설

16) 張帆·衛學芝·蔡鋒(2016), 「勞務派遣同工同酬的司法檢視與完善路徑」, 『河北法學』 2016年08期.

명을 기준으로 판단하거나 노동생산량을 기준으로 판단하자고 제안한다. 하지만 문제는 이 두 기준 모두를 적용할 수 없는 노동도 존재한다는 것이다. 그리고 ‘동일임금’ 개념을 명확하게 하기 위해 임금을 노동자가 받는 모든 보수를 포함하는 광의의 의미로 통일해서 이해하자고 제안한다. ‘잡행규정’에서도 임금을 광의의 의미로 해석하고 있기 때문에 이러한 이해가 합리적이라는 주장이다. 그리고 동일노동 동일임금의 적용을 피할 수 있는 면책사유도 명확히 규정하자고 제안하고 있다. 이러한 면책사유로는 작업 지역이 다른 경우, 연공급에 따른 호봉의 차이, 수습기간에 따른 임금 차이를 합리적인 면책사유로 규정할 것을 주장했다. 그리고 입증책임에 있어서는 고용주가 주요한 입증책임을 져야 한다고 주장했다. 왜냐하면 동일노동에 따른 동일임금은 원래 고용주의 의무이고, 또한 고용주가 입증하기도 상대적으로 용이하기 때문이라는 것이다. 노동자는 동일노동 동일임금 위반 사실만 입증하면 된다.

이 외에 陳步雷·王健(2017)은 국유기업 파견노동 문제에 대해 두 가지 방향으로 개선책을 모색하고 있다.¹⁷⁾ 먼저, 파견노동과 관련한 법제를 개선하기 위해 파견노동자와 파견업체, 그리고 사용업체의 권리와 의무를 법적으로 명확히 해야 한다고 주장하고 있다. 이를 통해 사용업체가 노동자에 대한 자신의 책임과 의무를 회피하기 위한 수단으로 파견노동을 악용하게 해서는 안 된다는 것이다. 그리고 동일노동 동일임금 원칙을 더욱 세분화해서 임금과 복지의 범위를 명확히 함으로써 정규직과 파견직 사이의 차별 대우를 축소해야 한다고 주장한다. 그 다음으로는, 파견노동의 직접고용 전환 및 파견노동의 외주화에 대한 법적 규정 명확화를 주장하고 있다. 이 연구에 따르면, 중국은행은 2014년부터 약 20억 위안의 예산을 투입해서 파견노동을 직접고용으로 전환한 결과 파견노동 비율을 20%에서 2%로 줄였다. 그리고 파견노동의 ‘가짜 외주화’도 점점 문제가 되고 있는데, 2014년의 조사에 따르면 중앙기업의 파견노동 비율이 17%까지 감소한 반면, 외주화는 23%로 비중이 증가했다. 파견노동이 외주화로 전환된 것이다. 이에 따라 실질적으로는 파견노동이지만 ‘외주’라고 부르는 불법적인 상황도 자주 출현하고 있다. 이에 따라 외주화에 따른 국유기업의 책임과 외주 기업의 자격기준, 외주화의 적용범위 등을 법률적으로 더욱 명확히 규정해야 한다고 주장한다.

17) 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用功模式的法律規制-基於2014年至2016年的100個案件判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期.

그 밖에 馬紅光(2018)은 동일노동 동일임금 관련한 법제 개선, 정부의 관리감독 기능 강화, 기업의 인력자원관리 모형 개선 등의 방안과 함께 공회의 역할 강화를 제시했고,¹⁸⁾ 黃建(2018)은 동일노동 동일임금 기준 명확화, 파견노동의 적용범위와 기한 명시, 노동보수 분배 방법 세분화, 입증책임의 합리적 분배, 동일노동 동일임금 위반 시 법적 책임 강화, 법적 구제 제도 개선 등을 제안했다.¹⁹⁾

■ 맺음말

중국의 개혁개방 40년의 역사는 도시노동자의 ‘탈정규직화’와 ‘비정규직화’ 과정이었다는 黃宗智의 주장은 의미심장하다. 이는 개혁개방 이전의 사회주의 역사에서 이후의 시장화로의 전환이 단지 경제체제의 전환만이 아니라 전 사회적으로 인간과 노동에 대한 거대한 인식적 전환을 동반한 것임을 의미하는 것이기도 하다. 신자유주의 논리하에서는 인건비 삭감을 통한 기업이윤 확대라는 대명제를 벗어날 길이 없어 보인다. 이러한 논리에 따라 인간의 가치는 지속적으로 하락해왔다. 그렇다고 신자유주의 논리에서 현실적으로 벗어날 수 있을지도 의문이다. 파견노동의 급속한 확산 이후 동일노동 동일임금 원칙이 지켜질 수 있을지에 대해서 근본적인 질문이 필요할 것으로 보인다. 이러한 상황에 맞닥뜨려 중국 사회도 여러 방면으로 개선안을 모색하고 있다. 이는 법적 모색에만 국한되지 않는 일임이 분명하다. 비슷한 상황에 처한 한국 사회가 중국의 상황을 참고하여 어떠한 방안을 모색할 수 있을지, 앞으로 지속적인 연구가 필요할 것으로 보인다. **KLI**

18) 馬紅光(2018), 「社會公平視閔下勞務派遣同工同酬問題探析」, 『學術探索』 2018年08期.

19) 黃建(2018), 「我國勞務跑千種同工同酬的法律問題研究」, 『重慶廣播電視大學學報』 2018年04期.

참고문헌

- 니우링·황경진(2013), 「중국 ‘파견노동 약간규정(勞務派遣若干規定)(의견수렴안)’ 입법배경 및 주요 내용을 중심으로」, 『국제노동브리프』 11(12), 한국노동연구원.
- 陳步雷·王健(2017), 「國有企業勞務派遣用功模式的法律規制-基於2014年至2016年的100個案件判決分析」, 『中國人力資源開發』 2017年07期.
- 黃佳佳(2018), 「關於國有企業勞務派遣用功方式現狀的研究與思考」, 『中外企業家』 2018年28期.
- 黃建(2018), 「我國勞務跑千種同工同酬的法律問題研究」, 『重慶廣播電視大學學報』 2018年04期.
- 黃宗智(2017a), 「中國的勞務派遣: 從訴訟檔案出發的研究(之一)」, 『開放時代』 2017年03期.
- _____ (2017b), 「中國的勞務派遣: 從訴訟檔案出發的研究(之二)」, 『開放時代』 2017年04期.
- 馬紅光(2018), 「社會公平視閥下勞務派遣同工同酬問題探析」, 『學術探索』 2018年08期.
- 張帆·衛學芝·蔡鋒(2016), 「勞務派遣同工同酬的司法檢視與完善路徑」, 『河北法學』 2016年08期.