



세계 노사정 소식

미국

미국 : 워싱턴 D.C. 시의회, 월마트에 법정 최저임금보다 높은 최저임금 책정 요구

워싱턴 D.C. 시의회가 수익이 높은 소매점에 법정 최저임금보다 더 높은 임금을 책정할 것을 요구하자, 월마트는 이 지역에 6개에 달하는 점포 유치 계획을 철회하겠다고 반발하고 나섰다.

7월 10일, 시의회는 최저생활임금 법안을 통과시켰고, 이 법안에 따라 월마트는 근로자에게 법정 최저임금 시급 8.25달러보다 많은 최저시급 12.5달러를 지급해야 한다. 시의회는 이 것은 시의 높은 물가 때문에 고생하는 시민들을 보호하기 위한 싸움이라고 그 배경을 설명했다. 대규모 점포 책임법 (Large Retailer Accountability Act)이라 불리는 이 법안은 연간 매출 10억 달러 이상의 기업이 운영하는 7만 5천 평방피트 이상 규모의 점포들에게 근로자에게 시의 법정 최저임금보다 더 높은 임금을 지급할 것을 명하고 있다. 그러나 기존의 점포들과 노동조합이 있는 점포들은 이 규정에서 제외되기 때문에 사실상 이 법안은 앞으로 이 지역에 6개 점포를 열게 될 월마트를 주 타깃으로 삼고 있다고 보여진다.

지난 봄 하원 노동위원회 소속 민주당 의원들은

정부가 사실상 월마트를 원조해주고 있는 것과 다름없다는 내용의 보고서를 발표하였다. 이 보고서는 월마트가 근로자들에게 너무 적은 임금을 주고 있어서 근로자들이 일자리가 있음에도 불구하고 메디케이드(Medicaid), 푸드 스탬프(Food Stamp), 주택 보조금(housing assistance) 등 정부의 사회보장제도의 대상이 되고 있기 때문이라고 밝혔다.

이 법안의 지지자들은 2012년 4,690억 달러 상당의 매출을 올린 월마트가 사실 시급 12.5달러보다 더 많은 임금을 지급할 수도 있다고 주장한다. 이 법안에 찬성표를 던진 빈센트 오렌지 시의원은 “월마트의 순이익이 170억 달러나 되는데, 이 이익을 시민들과 조금도 나누지 않겠다는 것이 말이 되느냐?”고 반문한다. 또한 10년 전에는 소매 체인점들을 유치하기 위해 시에서 세제 혜택을 주곤 했지만, 이제는 이들 체인점들이 큰 이익을 누리고 있는 만큼 다른 조건의 협상을 할 수 있다고 말한다.

시의회가 이 법안을 통과시키기 전날, 월마트의 한 간부는 워싱턴포스트지에 기고문을 통해 만약 최저시급을 12.5달러로 인상할 경우 월마트는 워싱



턴 D.C. 지역에 현재 공사중인 3개 점포와 계획 중인 3개 점포에 대해 입점을 철회할 것이라고 경고했다.

월마트 유치를 위해 노력했던 빈센트 그레이 시장은 진퇴양난에 빠졌다. 결국 다음 단계는 법안에 대한 거부권 행사를 고려중인 그레이 시장의 선택에 달려있다. 공식적으로 그레이 시장은 특별한 입장을 가지고 있지 않지만, 시의회 결정에 반대하는 것으로 알려져 있다. 시의회는 통과된 법안을 서명을 위해 시장에게 넘기는 것 또한 공식적으로 유보하고 있다.

그레이 시장의 대변인인 페드로 리베이로는 최저 임금 일자리가 지속적으로 실업상태에 있는 사람들에게 일자리를 주는 첫 디딤돌 역할을 한다고 말한다. “월마트 일자리가 좋은 일자리가 아니라는 것은 맞다. 그러나 어떤 이들에게는 그 일 밖에는 할 수 있는 일이 없고, 그들에게 첫 번째 일자리가 될 것이다. 우리 워싱턴 D.C.에는 그런 초보적 일자리들이 필요하다.”

선벨트 지역에 버금가는 인구 증가율을 보이고 있

는 등 워싱턴 D.C.의 경기는 회복세에 있다. 하지만 그 경기회복의 혜택이 동등하게 배분되고 있지는 않다. 스카이랜드 지역을 포함해 두 개의 월마트 점포가 들어올 것으로 계획된 아나코스티아강 동쪽의 7구역 실업률은 13.9%에 이르고 있고, 근처 8구역 실업률은 20%에 가깝다.

도시개발부문 부시장인 빅터 호스킨스는 이 법안이 통과되면 매장 오픈을 철회하겠다는 월마트의 경고가 결코 허풍이 아니라고 주장한다. 그는 현재 진행중인 3개의 월마트 매장 오픈에 건설 및 판매직을 비롯해 약 4천여 개에 달하는 일자리가 달려 있다고 추산한다. 따라서 “문제는 최저시급 기준이 8.25달러인지 아니면 12.5달러인지가 아니다. 문제는 8.25달러 아니면 0달러라는 것이다. 일자리가 아예 없을 수 있다는 것이다”라며 시의회 결정에 반발했다.

- 출처: New York Times, 2013년 7월 21일자, 'Washington Push for Higher Minimum Wage for Workers Has Walmart Balking'

미국 : 뉴욕 대법원, 뉴욕 시의회가 통과시킨 “적정임금법” 무효 판결

지난 2012년 뉴욕 시의회는 시정부가 주인이거나 정부로부터 많은 보조를 받는 건물들에서 일하는 청소부, 경비원 등 빌딩 서비스 근로자의 임금을 인상하는 내용의 적정임금법(Prevailing Wage Law)안을 통과시켰으나, 지난 2013년 8월 5일 뉴욕 주 대법원

은 이에 대해 무효 판결을 내려, 이 법안에 거부권을 행사한 마이클 블룸버그 시장의 손을 들어주었다.

블룸버그 시장은 이 법안 때문에 많은 사업들이 뉴욕시를 떠나게 될 것이라며 이 법안에 대한 거부권을 행사하였지만, 시의회는 이를 다시 뒤엎어 시

장의 거부권을 무효화시켰다. 이로 인해 법안의 시행은 연기되었다. 시의회는 이 법안과 더불어, 소위 “생활임금법안(living wage bill)”에 대한 블룸버그 시장의 거부권 또한 무효화시켰는데, 이 법안은 정부로부터 지원을 받는 고용주 밑에서 일하는 근로자에게 복리후생을 지원할 경우 시급 10달러, 복리후생을 지원하지 않을 경우에는 시급 11.5달러를 지급할 것을 내용으로 한다. 현재 뉴욕 주 최저임금은 시간당 7.25달러이다.

이후 블룸버그 시장실은 적정임금법에 대해서는 주 법원에, 생활임금법에 대해서는 연방법원에 시의회를 대상으로 소송을 제기하였다. 연방법원은 시장실이 법적 지위가 부족하다며 지난 7월 생활임금법에 대한 소송을 기각하였다. 이에 대해 시장실은 주 법원에 다시 소송을 제기하겠다고 밝혔다.

적정임금은 공공사업에 참여하는 근로에 대해 뉴욕 시의 감사관이 결정한다. 직업에 따라 적정임금은 달라지며, 노동조합 기준 급여를 반영할 것으로 예상된다. 그러나 적정임금법에 영향을 받게 될 대부분의 근로자들이 이미 그 수준에 달하는 임금을 받고 있기 때문에 적정임금법 도입이 큰 영향을 미치지 못할 것으로 예상되었다.

적정임금법 무효 판결을 담당한 제프리 라이트 판사는 현존하는 주 최저임금법이 적정임금법에 우선하기 때문에 이 법안이 무효라고 판결 이유를 밝혔다.

이에 대해 시장실 대변인 줄리 우드는 “이 잘못된 안된 법안은 뉴욕 시의 일자리를 창출하는 가장 중요한 사업들을 위협했다. 이 같은 법안은 기업이 뉴욕 시에 투자하는 것을 더욱 쉽게 만들어야 하는 상

황에, 반대로 투자를 더욱 힘들게 만든다”며 무효 판결에 대한 환영을 표명했다.

이와 반대로, 시의회 대변인 제임스 맥쉐인은 “우리는 이번 판결에 대해 동의하지 않으며, 이번 판결을 무효화하기 위해 적절한 법적 절차를 밟을 것”이라고 밝혔다.

시의회는 지난 2012년 크리스틴 퀸 시의회 의장이 뉴욕시장 선거 출마를 준비하는 과정에서 블룸버그 시장과 차별화를 시도, 진보진영 유권자들로부터 지지를 유도하기 위해 이 법안을 통과시켰다. 빌딩 서비스 근로자 노동조합(Local 32BJ of the Service Employees International Union)은 이 법안을 전적으로 지지했으며, 지난 2013년 6월 크리스틴 퀸 뉴욕시장 후보에 대해 전폭적 지지를 선언했다.

또 다른 시장 후보인 빌 드 블라시오는 “이번 판결이 블룸버그 시장에게는 큰 승리일지도 모르지만, 뉴욕 시의 저소득층과 노동계층에게는 큰 좌절임에 틀림없다”고 논평했다. 그는 시장에 당선되면 이처럼 법적인 마찰이 없을 법안을 입안하겠다고 공약했다.

라이트 판사도 이 같은 무효 판결을 내릴 수밖에 없었던 것에 대해 유감을 표명했다. 그는 판결문에서 “본 법정은 적정임금법이 뉴욕시민에 이익을 줄 것으로 믿는다. 그리고 빌딩 서비스 근로자들에게 적정임금보다 낮은 임금을 지급할 것이 분명하고 고용주들의 뉴욕 유치 가능성에 대한 블룸버그 시장의 열정 안에서 지혜로움을 볼 수가 없다”고 적었다.

- 출처: New York Times, 2013년 8월 6일자, ‘Court Strikes Down New York City’s ‘Prevailing Wage’ Law’



유럽

독일 : 온라인 쇼핑몰 아마존의 독일 지사 파업

세계에서 가장 큰 규모를 자랑하는 온라인 쇼핑몰인 아마존(Amazon) 소속 근로자들이 파업에 돌입하였다. 3,300명이 근무하고 있는 아마존의 독일 내 가장 큰 지사가 위치한 바트헤르스펠트에서 지난 7월 20일 파업에 돌입하였다. 현재 아마존의 독일 내 지점 및 물류창고는 총 9군데에 위치하고 있으며, 소속 근로자는 모두 9,000명에 이르는 것으로 알려져 있다. 아직은 단체행동이 시작단계에 있어 이번 파업이 온라인 거래에 지장을 초래하지는 않은 것으로 확인되었다.

독일서비스노조(Ver.di)는 이번 파업에 참여한 근로자의 규모를 300명 수준이라고 발표하였으나 실제로 파업에 참가한 아마존 소속 근로자는 약 170명인 것으로 확인되었다.

Ver.di가 이번 아마존의 단체협약에 관심을 갖는 이유는 그동안 아마존 소속 근로자들에게 적용된 단체협약이 본사가 위치한 미국 아마존을 사용자로 하여 단지 물류지점 소속 근로자들에게 적용되는 협약인 관계로, 독일 내 동일업종 근로자들에 비해 상대적인 차별을 받아왔기 때문인 것으로 밝히고 있다.

즉 독일 내 아마존 근로자들은 독일에서 별도로

체결된 단체협약이 아닌 미국 본사를 사용자로 하여 미국에서 체결된 단체협약의 적용을 받고 있었으며, 따라서 미국의 단체협약을 기초로 독일 근로자들의 근로조건이 결정되었던 것이다. 독일에서 근무하고 있음에도 독일의 단체협약이 적용되지 못해 상대적인 차별을 받았던 독일 내 아마존 근로자들이 독일의 물류서비스산업 근로자들에게 적용되는 산별단체협약의 적용을 받도록 요구하는 것이다.

독일 사민당의 대변인인 미하엘 로트는 이번 아마존 근로자들의 파업은 정당하다고 말하며 공개적으로 이번 파업에 대한 지지의사를 나타내었다. 그는 Ver.di가 발표한 내용과 마찬가지로 아마존 근로자들이 동일업종에 종사하는 근로자들에 비해 상대적으로 차별적인 내용으로 체결된 단체협약을 적용받아서 안 된다고 주장하였다.

만약 아마존 근로자들이 독일에서 체결된 단체협약의 적용을 받게되면 휴가비를 비롯하여 급여액도 인상될 것으로 보인다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2013년 7월 20일자, 'Bad Hersfeld: Amazon-Mitarbeiter streiken erstmals an einem Samstag'

독일 : 전체 근로자의 약 25%, 저임금 근로자에 해당

독일 노동시장 및 직업연구소(IAB)가 최근 저임금 근로자 비율에 대한 유럽 16개 국가들의 비교분석결과를 발표한 바 있다. 독일의 경우 2010년을 기준으로 고용된 근로자의 약 4분의 1에 해당하는 24.1%가 시간당 9.54유로보다 적은 임금을 받고 있는 것으로 나타났으며, 이는 약 700만 명 이상에 해당하는 수치이다.

이번 발표된 연구에서 사용된 저임금 근로자의 기준임금은 각 국가의 임금수준이 고려된 것으로 전체 근로자 평균임금의 3분의 2를 기준으로 하였으며, 독일의 경우 9.54유로가 기준임금이 되었다. 이러한 기준임금의 경우 가장 낮은 국가는 불가리아로 1.08유로였으며, 덴마크의 경우는 15.80유로로 조사대상국 중에서 가장 높은 것으로 나타났다.

이러한 저임금 근로자의 기준에 각 국가의 임금수준을 고려한 결과 저임금 근로자의 비율이 24.1%인 독일보다 낮은 비율을 보인 국가들은 키프로스,

불가리아, 영국 그리고 폴란드 등으로 이 국가들의 저임금 근로자 비율은 약 18%에서 21.5% 사이로 조사되었다. 또한 벨기에, 프랑스, 이탈리아 및 스칸디나비아 반도의 국가들은 이보다 더 낮은 비율들을 보인 것으로 나타났다.

독일의 경우 전일제 근로자들 중 저임금 근로자 비율은 약 20%였으며, 독일 내 저임금 근로자 중 80% 이상이 직업교육과정에 있는 근로자들로 조사되었다.

저임금 근로자의 분포에 대한 분석결과에 따르면 국가에 관계없이 청년층과 직업교육을 받지 못한 경우, 외국인, 임시직, 기업규모가 작을수록 그리고 여성들이 저임금 근로자에 해당하는 비율이 높은 것으로 나타났다.

- 출처: 슈피겔(Spiegel)지, 2013년 7월 25일자, 'EU-Vergleich: Jeder vierte Deutsche muss für Niedriglohn arbeiten'

영국 : 우체국 민영화를 둘러싼 정부와 노조 간의 갈등 심화

긴축재정을 위하여 대형 공기업인 우체국(Royal Mail)의 민영화 방침이 발표된 가운데, 빈스 케이블 산업경제부 장관은 민영화 과정에서 주식의 10%를 현재 근로자들에게 분배한 후 절반 이상의 지분을 민간에 이양하겠다고 발표하였다. 빈스 케이블 장관은 우체국의 민영화는 전반적인 국가재정의 건전

화를 위해서뿐만 아니라 우체국의 장기적인 경쟁력 관점에서 볼 때도 타당한 방식이라고 설명하면서, 이번 민영화 과정에서는 근로자들에게 상당한 인센티브로 작용할 수 있는 주식분배가 병행되는 등 모든 당사자들이 납득할 수 있는 방식으로 진행될 것이라고 밝혔다. 특히 그는 이번의 주식 분배를 “최근



30년 동안 공공·민간부문을 불문하고 근로자에 대한 최대 규모의 주식분배 계획”이라고 말하면서, 근로자들에 대한 특별한 고려가 있었음을 강조하였다.

그러나 이러한 주식분배 계획에도 불구하고 우체국 근로자들이 가입되어 있는 공공노조(CWU)는 “공공의 이익과 우체국 고객들의 관점은 물론, 근로자들의 관점에서든 고려의 가치가 없는 제안”이라고 평가하며 파업 등의 실행행사를 통해 민영화에 반대할 것임을 분명히 하였다. 공공노조의 데이브 워드 사무총장은 우체국은 재정 적자 문제가 없으며, 수익을 창출하고 있는 공기업이기 때문에 민영화가 불필요하다는 입장을 밝히면서, 민영화를 통해 영국 전역에 제공되는 보편적인 우편 서비스의 축소로 인하여 향후 국민들의 불편함이 가중될 것이라고 설명하였다. 또한 공공노조는 우체국은 노조의 동의하에 작년 2012년부터 인력조정 프로그램을 실시하고 있으며 독일, 오스트리아, 벨기에 등의 민영화 우정사업체들과 비교할 때 충분한 경쟁력을 가지고 있다는 점을 강조하였다.

공공노조의 입장표명 후 빈스 케이블 장관은 BBC와의 인터뷰에서 ‘공공노조가 추구하는 것은 일반 국민들의 이익이 아니라 노조의 이익’이라고 하면서, 1980년대 영국 가스공사가 민영화될 당시

공공노조는 서비스의 질 저하를 이유로 대대적인 파업을 감행했지만 그들의 진정한 목적은 노동조합의 힘을 과시하기 위함이었다고 말하면서 공공노조의 민영화 반대를 비판하였다. 또한 그는 주6일 배송제와 같이 다른 민간부문의 우정사업체와 달리 우체국이 실시하고 있는 보편적인 서비스들은 민영화 이후에도 유지될 것이라는 점을 강조하였다.

우체국의 자산 가치는 약 2억 파운드에서 3억 파운드(한화 약 3조 5천억 원에서 5조 원)로 추산되고 있으며, 15만 근로자에게 배분될 주식 총액은 2천만 파운드에서 3천만 파운드(한화 약 3천5백억 원에서 5천억 원)이다. 일각에서는 민영화에 반대하는 노동조합을 무마시키기 위해 정부가 무리하게 근로자에 대한 주식 배분을 추진하고 있다고 보는 견해도 있지만, 근로자에게 주식을 배분하는 경우에 고용상 권리, 특히 해고에 대한 보호가 배제되는 것을 내용으로 하는 ‘근로자 주주제도’가 빠르면 올 가을부터 실시된다는 점에 비추어 볼 때, 주식 배분을 통해 우체국 근로자들의 대량해고 후 민영화를 추진할 수 있다는 가능성도 제기되고 있다.

- 출처: BBC뉴스 인터넷판, 2013년 7월 10일자, ‘Royal Mail workers to get free shares in planned sale’

영국 : 경제위기 이후 창출된 일자리 대부분 저임금 업종에 집중

경제위기 이후 창출된 일자리의 대부분이 저임금 업종에 집중되어 있는 것으로 조사되었다. 영국노동

(TUC)은 7월 15일 내놓은 보고서를 통해 지난 2010년 6월 이후 만들어진 새로운 일자리 58만 7천 개

가운데 약 80%가 평균 시급이 7.95파운드(한화 약 1만 3,400원) 혹은 그 이하인 업종의 일자리라고 밝혔다. TUC는 이들이 기존 직장에서 정리해고를 당한 뒤 이러한 저임금 일자리를 선택할 수밖에 없는 상황이라고 강조했다.

하지만 TUC는 고임금 업종에서도 새로운 일자리가 만들어졌다고 밝혔다. 실제 일자리 증가를 기록한 부문으로 컴퓨터 관련 직종이 포함되었는데, 이 부문은 시간당 평균 18.40파운드(한화 약 3만 1천 원)를 지급하는 것으로 조사되었다. 하지만 중간 소득층(7.95~17.40파운드)의 직업군에서 일자리 창출은 평균적으로 봤을 때 2010년 이후 여전히 침체기인 것으로 조사되었다. 보고서는 각 업종의 평균 시급을 기반으로 조사되었다.

프란시스 오그레디 TUC 위원장은 “최근 보고되지 않은 어려움 중 하나는 근로자들이 중간 소득층 일자리에서 해고된 뒤 저임금, 저숙련 일자리를 택하고 있다는 점”이라며 이는 “그렇게 하는 것이 이들에게 주어진 유일한 선택지이기 때문”이라고 말했다. 그는 “저임금 일자리를 택하도록 강제받고 있는 많은 사람들은 단지 거대한 금융위기의 피해를 감내해야 할 뿐 아니라 스스로의 경력 개발조차 보류시켜야 한다”고 말했다.

이 보고서는 저임금 업종에서의 고용이 2008~09

〈영국 임금수준별 고용규모(2010년 6월~2012년 12월)〉

(단위 : 천 명)

	2010년 6월	2012년 12월	증감
저임금 산업	5,950	6,400	+461
중간임금 산업	20,496	20,496	0
고임금 산업	783	920	+137
미분류	55	43	-11
전체	27,284	27,870	+587

년 불경기 동안 가장 심각하게 타격을 받은 반면, 이 업종에서의 일자리는 640만 개로 사상 최고치를 기록하고 있다고 분석했다. 경제위기를 그나마 잘 헤쳐나가고 있는 고임금 업종에서 역시 일자리 수는 늘어 약 90만 개로 사상 최고치를 기록했다. 중간 소득층 업종에서는 무시해도 될 정도의 일자리 증가가 있었지만 몇몇 산업부문에서는 엄청난 변화를 겪고 있다. 법률과 회계 업종의 고용은 13만 5천 개 증가한 반면, 공공부문의 일자리는 급속히 사라지고 있다. 공공행정부문에서는 16만 개, 사회(복지)사업에서는 6만 8천 개의 일자리가 없어졌다.

- 출처: BBC 인터넷판, 2013년 7월 15일자, ‘TUC says most jobs growth is in low-pay sectors’ 영국노동총(TUC) 보도자료, 2013년 7월 12일자, ‘Four in five jobs created since June 2010 have been in low-paid industries’

영국 : 폭염 시 실외근로 제한에 관한 산업안전지침 필요성 제기

7년 만에 찾아온 무더위로 인하여 영국 전역에 폭

염주의보가 발효되고 있는 가운데, 데이비드 캐머론



총리는 수은주가 30도가 넘는 경우에는 실외근로를 제한할 것을 권고하는 한편, 실외근로에 관한 산업 안전지침을 조속히 마련하겠다고 발표했다.

현행 산업안전지침들에서는 기온을 비롯한 실내 근로에 관한 최소한의 규제들이 규정되어 있는 반면, 실외온도에 대한 규제는 별도로 정해진 바 없기 때문에 실외작업을 하는 근로자들의 근로여건은 사용자에 따라 큰 차이가 나는 실정이다. 영국의 날씨는 기본적으로 여름철에도 30도가 넘는 경우가 매우 드물고 겨울철에도 날씨가 비교적 온화하기 때문에 이제까지 기온에 따라 실외근로를 제한하는 산업안전지침의 필요성이 크게 대두되지 않았다. 그러나 최근 30도를 넘는 날씨가 2주 넘게 이어지고 있고, 남부지방에는 34도가 넘는 폭염이 일주일 넘게 이어지고 있는 등 무더위가 지속되고 있기 때문에 노사 당사자들은 무더위 속에서 일하는 근로자들의 건강을 보호하기 위한 최소한의 산업안전 가이드라인이 필요하다는 의견을 제기하여 왔다.

캐머론 총리는 현재 근로자들이 다양한 작업환경에서 근로하고 있지만 현행 산업안전지침들은 다양한 작업환경에서 발생하는 다양한 문제들을 모두 포괄하고 있지 않다고 말하면서, 현재와 같은 폭염은 노동생산성뿐만 아니라 근로자의 건강에 직접적인 악영향을 미칠 수 있기 때문에 수은주가 30도를 넘는 경우에는 실외근로를 제한하거나 노동강도가

높은 직종의 경우 27도가 넘는 경우에는 근로를 제한하는 등의 구체적인 가이드라인이 필요하다고 주장하였다.

이에 대하여 TUC는 현재 실외근로에 관해 별도의 규제를 하지 않는 산업안전 가이드라인의 문제점에 공감한다는 입장을 밝히면서도, 실내근로에 관한 온도 규제 역시 자의로 해석할 수 있는 여지가 많기 때문에 모든 사업주들이 인지할 수 있도록 명확하게 규정되어야 한다는 입장을 표명하였다. TUC의 프란시스 오그레디 사무총장은 최근의 폭염이나 지난 겨울의 혹한과 같은 기상 이변은 최근에는 일반적인 것이 되었다고 하면서, 이는 근로자 개인의 어려움이 아닌 산업 전체의 생산성에 영향을 미치는 요인이기 때문에 “근로와 온도에 관한 법적 기준”이 명확하게 수립되어야 한다고 주장하였다. TUC는 24도 이상의 더위가 지속되는 경우, 복장 기준 및 냉방 등의 조치를 통하여 건강한 근로환경을 조성할 의무를 사용자에게 부과하는 것을 기본적인 가이드라인으로 제시하는 한편, 사무실, 공장, 병원 등 사업장의 특성에 맞는 구체적인 가이드라인이 조속히 제정될 수 있도록 정부 및 사용자단체의 협조를 요청하였다.

- 출처: 가디언뉴스 인터넷판, 2013년 7월 19일자, 'MPs call for upper temperature limit at work as heatwave spreads'

영국 : ‘임시직 0시간 파트타임’ 법률 논쟁으로 확산

노예계약이라는 논란을 불러일으키고 있는 ‘임시직 0시간 파트타임’ 계약이 법적 문제로 확산되고 있다. ‘스포츠 다이렉트’라는 영국 내 가장 큰 스포츠용품 업체가 전체 고용인원 약 2만 3천 명 중 2만여 명을 임시직 0시간 파트타임 계약을 맺고 판매보조원으로 채용한 것으로 확인되어 파장이 일고 있는 가운데, 이 회사 소속 한 근로자가 고용심판소(Employment tribunal)에 이 계약의 법적 정당성을 따지는 사건을 접수했다.

스포츠 다이렉트에서 지난 2012년 10월부터 파트타임 판매보조원으로 일해 온 자흐라 가브리엘 아브라함(30)은 영국 내 가장 큰 캠페인 단체 중 하나인 38 Degrees와 함께 이 계약의 부당성에 대한 법적 판단을 요구했다. 그녀는 자신에게 부여된 ‘임시직’이라는 라벨과 관계없이 그녀가 일을 해야 하는 방식은 풀타임 스태프들과 전혀 차이가 없다고 주장했다.

지난 7월, 스포츠 다이렉트는 직원들이 평균 1만 2천주의 자사 주식을 보유하고 있다고 발표했는데, 모든 파트타임 근로자들, 대다수의 직원들은 이 주식소유제도의 혜택을 받을 수 없었다. 가브리엘 사건을 담당하고 있는 법률 회사(Leigh Day)에 따르면, 이들 파트타임 근로자들은 연차휴가와 병가휴가에 관한 권리도 없다. 엘리자베스 조지 변호사는 “우리는 사용자들이 유연한 계약을 맺어서는 안 된다는 점을 얘기하고 있는 것이 아니”라며 “하지만 가브리

엘과 같은 2만여 명의 파트타임 근로자들은 전혀 유연한 방식으로 자신의 노동을 관리할 수가 없다”고 지적했다.

전통적으로 임시직 근로자들은 누군가의 업무를 대신해야 하거나 노동력 수요가 높을 때 사용자의 요구에 의해 노동력을 보충하기 위해 활용되어 왔다. 언제 일을 해야 하는지에 대한 정보의 안정성을 보장받지 못하는 대가로 임시직 근로자들은 그들이 언제 일을 할 것인지 선택할 수 있는 권리를 갖는다. 하지만 이러한 선택권이 없다면, 더 이상 그들은 임시직 근로자가 아니다. 다만 고용보장을 확보하지 못한 근로자일 뿐이다. 이러한 상황에서 임시직 파트타임 근로자들은 전통적인 의미에서 근로자들이고, 이들에 대해 유급휴가, 병가, 보너스 등에 대한 혜택을 부여하지 않는 것은 불법이며 노동력 착취의 한 형태일 뿐이라는 것이 이 사건 당사자들의 주장이다.

캠페인 단체인 38 Degrees 사무총장 데이빗 밥스는 “이른바 임시직 ‘0시간’ 파트타임 계약은 명백히 사용자의 요구에 의해 일을 하지만 근로자로서의 권리를 제한당하는 노동력 착취에 다름 아니”라며 “사용자들이 이러한 계약을 남용하는 것을 중단시키기 위해 우리는 회원들에게 이 소송을 위해 모금을 하자고 제안했다”고 말했다.

- 출처: 퍼스널투데이, 2013년 8월 7일자, ‘Sports Direct’s zero-hours contracts face legal challenge’



영국 : 영국의 임금하락률, 유럽에서 가장 심각한 수준

유럽연합의 경제위기 이후, 영국의 임금하락률이 유럽에서 가장 심각한 수준인 것으로 나타났다. 노동당의 요청으로 상원 도서관에서 수집한 공식 자료에 따르면, 인플레이션이 나타나기 시작한 2010년 중반부터 영국의 시간당 평균임금은 5.5% 낮은 것으로 나타났다.

이러한 임금감소율은 유럽연합 27개국 가운데 4번째로 큰 폭이고, 경제위기의 발원지인 그리스가 11.3% 감소하여 최대 하락폭을 보였으며, 포르투갈과 네덜란드가 영국보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 심각한 경제위기를 겪고 있는 스페인(-3.3%)이나 키프로스(-3%)는 영국보다 임금 하락폭이 크지 않았으며, 유럽의 경제강국인 독일(2.7%)과 프랑스(0.4%)는 동일한 기간 동안 임금이 상승한 것으로 나타나 영국과 대조를 이루었다. 2010년 중반부터 유럽연합 회원국 전체의 임금은 0.7% 하락했으며, 유로화를 사용하는 유로존(17개국)은 0.1% 후퇴한 것으로 집계되었다.

이처럼 2010년 5월 수립된 보수-자민 연립정부 이후, 영국의 임금감소율이 심각한 것으로 나타나자 노동당은 이를 강하게 비판하고 있는데, 캐시 재미슨 예비내각 장관(노동당)은 “물가 상승에도 불구하고 임금은 줄어들고 있어서 가계의 생활고가 심각한 수준에 이르렀다”고 하면서 “정부는 근로자들의 궁핍한 생활이 유럽의 경제위기 때문으로 보고 있지만, 보수당의 잘못된 정책으로 인한 것임이 이번 조사로 명확해졌다”고 주장하였다. 이에 정부는 임

금하락률은 경제회복 단계에서 나타나는 일시적인 현상일 뿐이라고 하면서, 세금 동결과 소득세 공제 범위의 확대 등으로 연립정부 이후 270만 명 이상이 추가적인 혜택을 받는 등 민생을 위하여 노력하여 왔으며, 2013년부터 영국 경제는 본격적인 회복 단계에 진입했기 때문에 향후 임금은 상승할 것이라고 예측하였다.

그러나 영국의 제3노조인 GMB는 2010년 중반부터의 임금하락은 경제위기에 의한 것이 아니라 정부의 긴축재정에 따른 임금 삭감으로 인한 것으로, 이에 대한 직접적인 책임은 정부에 있다고 비판하였다. 지난 6월 국가재정연구소(IFS)는 2009년 공공부문의 시간당 평균임금은 16.60파운드였지만, 2011년에는 15.80파운드로 하락했으며, 민간부문의 시간당 평균임금 역시 15.10파운드(2009년)에서 13.60(2011년)으로 하락했다고 발표하면서, 경제위기 동안 민간부문의 임금 하락은 일반적인 것이지만 공공부문의 긴축재정으로 인한 임금 하락은 전례가 없는 것이라고 분석한 바 있다. 특히 오지 오스본 장관은 지난 6월 공공부문 근로자의 임금 자동인상을 폐지하면서, 2015/16년 회계까지 정부의 긴축재정 방안의 주요한 수단으로 공공부문 근로자의 임금인상을 억제하겠다는 계획을 발표하였기 때문에 공공부문이 임금감소를 주도했다는 주장들은 향후에도 지속될 것으로 보인다.

• 출처: BBC뉴스 인터넷판, 2013년 8월 11일자, 'UK wages decline among worst in Europe'

프랑스 : 실업자 3만 명 구제 긴급조치에 1억 8천5백만 유로 투입

지난 2013년 7월 10일 정부와 노사당사자들은 몇 달 안에 3만 명의 실업자를 대상으로 직업훈련을 실시하기 위한 긴급조치에 1억 8천5백만 유로를 투입하기로 결정하였다. 이 자금은 정부뿐 아니라 지자체 및 노사당사자들이 운영하고 있는 기금에서 출자될 예정이다. 먼저 정부는 고용센터에서 실시하는 직업훈련에 5천만 유로의 자금을 새로 투입하기로 하였다. 또한 사용자단체와 노조에 의해 공동 운영되고 있는 '직업이동의 안정화를 위한 노사 기금(FPSPP)', 직업훈련을 위한 '노사 공인 모금기관(OPCA)', '장애인 고용기금협회(AGefiph)' 등에서 1억 5백만 유로가 출자되어 긴급조치를 위한 자금으로 투입될 예정이다. 이 중에는 유럽사회기금(ESF)에서 출자되는 2천만 유로가 포함되어 있는데, 유럽사회기금은 이외에도 추가로 3천만 유로를 더 출자할 것이다.

이 긴급조치는 장 마르크 에로 총리에 의해 지난 6월 21일 개최된 사회토론회에서 처음 공표되었다. 구체적인 시행계획을 살펴보면 국가, 지자체 그리고 노사당사자들은 오는 2013년 9월부터 3만 명의 실업자를 대상으로 직업훈련을 시행할 예정이다. 특히 중·단기 고용을 필요로 하는 직종, 분야의 연수가 시행될 것이라고 노동부장관은 밝혔다.

구직난이 심한 가운데도 반대로 인력난을 겪고 있

는 분야의 20~30만 개의 일자리를 대상으로 정부는 기존의 직업훈련제도를 활용하여 연수를 시행할 예정이다. 인력을 필요로 하는 분야에서의 실습을 통해 업무를 익히는 '실무훈련과정(POE)'과 고용센터와 지자체에서 실행하는 일반적인 단체연수과정이 실시될 것이다.

장 마르크 에로 총리는 특히 장기실업자들이 우선적으로 이 긴급계획의 적용 대상이 되기를 바란다고 밝혔으며 직업훈련에 바로 참여할 수 있도록 신속한 조치를 취할 것을 관계자들에게 당부했다.

이러한 긴급조치와 별개로 노동부장관은 올해 말까지 직업훈련제도 개혁 법안을 상정할 예정이며, 이를 위해 그 바탕이 될 노사협정을 체결해 줄 것을 노사당사자들에게 촉구했다. 직업훈련제도는 2009년 이미 한 차례 개혁되었지만 실업자보다는 기존 근로자들을 주 대상으로 한다. 실제로 2011년에는 56만 6,000명의 구직자들이 2009년 개혁된 직업훈련제도에 따라 연수를 받았는데, 이는 연평균 실업자 수의 20%에 그치는 수치이다. 이 때문에 새로운 개혁의 필요성이 대두되고 있다.

- 출처: Le monde, 2013년 7월 10일자, '185 millions d'euros dans un plan d'urgence pour former 30 000 chômeurs'



프랑스 : 간접고용 분야, 정규직 창출을 위한 노사 합의

지난 2013년 7월 11일, Prism'emploi로 대표되는 간접고용알선업체들과 세 노동조합(CFDT, CFTC, CFE-CGC)은 소수의 파견직 근로자들을 대상으로 정규직 계약의 가능성을 제공하기로 합의했다. 이 협약에 따르면, 해당 업체는 앞으로 3년 동안 간접고용 계약을 체결한 2백만여 명 중에 가장 적극적인 활동을 한 2만 명을 대상으로 정규직 계약을 맺기로 결정했다. 하지만 CGT와 FO는 서명을 거부했다.

고용안정화 협약이 지난 7월 1일부터 시행됨에 따라 단기계약직에 대한 사용자들의 실업보상금이 증가되었고, 간접고용알선업체들은 최소한 2억 유로를 부담할 것으로 예상된다. 따라서 이번 합의로 간접고용알선업체의 부담금이 다소 경감될 것으로 보인다. 또한 파견업체에 정규직으로 고용될 경우, 근로자들은 빠른 시일 내에 새로운 업무에 투입될 수 있으며, 대출과 주택 마련에 대한 접근성이 보다 용이해질 것으로 예상된다.

정규직 고용창출과는 별도로, 이번 합의로 인해 기존 계약방식의 간접고용 근로자들의 고용기간이 증가될 것으로 전망된다. 간접고용알선업체들은 1년에 800시간(4개월)을 일하는 8만여 명의 근로자들에게 40시간의 추가 근로를 제공하기로 했으며, 이를 위해 6천만 유로에서 8천만 유로에 달하는 재정적 노력이 필요할 것으로 보인다.

서명에 동참한 노동조합 CFDT는 “고용안정화 목

적이 달성되었다”며, “이는 힘든 협상의 성과”라고 이번 합의의 중요성을 강조했다. 2007년 이후 간접고용(파견) 부문에서 전일제 기준 20만 개의 일자리가 사라졌다. 이에 대해 CFTC는 정규직 전환이 “수천 명”에게 제공하게 될 “고용안정”을 강조하며, 이번 합의는 “수용가능한 것”이라는 입장을 밝혔다.

반면, CGT는 “현재 2만 명 이상의 간접고용 근로자들은 이미 전일제 수준의 노동을 하고 있는 점”을 감안할 때, 이번 합의는 “기만”이라고 비난했다. 또한 간접고용 근로자 50% 이상이 한 해 1.6개월 미만의 업무에 종사하고 있는데, “지극히 불안정한 이들”에게 이번 합의가 해줄 수 있는 것은 아무것도 없다고 평가절하했다. FO 관계자는 정규직 전환에 대해 “저렴”하고, “불안정”한 계약이라고 평가하며, “이를 받아들인 근로자들은 오히려 금전적인 손해를 볼 것”으로 전망했다. 또한 합의문에 서명을 거부한 두 노동조합은 이번 합의가 간접고용알선업체의 재정적인 측면에 유리한 것이라고 강조했다.

한편 5개월 간의 협상 끝에 도달한 이번 합의가 실행에 옮겨지기 위해서는 노동법의 개정 여부를 판단해야 하는 노동부의 행정명령이 있어야 한다.

• 출처: Le Monde, 2013년 7월 11일자, ‘Emploi: accord syndicats-patronat pour créer un CDI dans l'intérim’

아시아

일본 : 2013년 춘투 최종결과, 임금인상률 정기승급 포함 1.71%

일본 노동조합 최대전국조직인 렌고는 지난 2013년 7월 3일 올해 춘투의 최종 회담결과를 발표하였다. 이에 따르면 임금인상률은 1.71%로 지난 2012년의 1.72%보다 0.01%포인트 낮았고, 인상액도 4,866엔으로 지난해의 4,902엔보다 36엔 낮았다. 기업규모별로 보면 300인 이상 대기업은 1.75%(5,090엔)로 300인 미만 중소기업의 1.53%(3,642엔)보다 높았다. 임금인상률·액은 정기승급을 포함한 것으로 사실상 순수한 기본임금 인상인 베이스업은 거의 없었던 것으로 나타났다.

2009년부터 렌고는 5개의 부문별로 춘투(‘공투연락회의’라고 함)를 전개하고 있는데, 올해 임금인상률이 가장 높은 부문은 ‘금속’ 부문으로 1.84%, ‘화학·식품·제조’는 1.76%, ‘유통·서비스·금융’은 1.67%, ‘교통·운송’은 1.42%, 그리고 ‘인프라·공익’은 1.37% 순으로 나타났다.

보너스 타결액을 보면, 연간 월급여의 4.49개월로 전년의 4.37개월보다 0.12개월 많았고, 금액으로는 145만 1,397엔으로 전년의 142만 1,114엔보다 30,283엔 많았다.

비정규직의 임금인상은 시급 11.58엔으로 전년의 11.85엔보다 0.27엔 낮았는데, 임금인상 후 평균시

급은 918.42엔이다.

이상과 같이 일본 기업은 이익분배를 기본급 인상이 아닌 보너스를 통해 시행하고 있음을 알 수 있다.

한편 일본 최대경영자단체인 일본경단련도 7월 12일 올해 춘투 결과를 발표하였는데, 임금인상액은 5,830엔으로 1.83% 증가하였다. 이것은 전년의 5,752엔, 1.81%에 비해 78엔, 0.02% 증가한 수치이다. 일본경단련의 발표 결과는 렌고의 발표 내용(대기업)보다 인상액·율이 모두 높게 나타났는데, 이것은 일본경단련의 집계대상에 일본을 대표하는 대기업이 상대적으로 많이 포함되었기 때문인 것으로 분석된다. 즉, 대기업일수록 임금인상액·율이 높다고 추측할 수 있다. 또한 중소기업의 임금인상액도 4,085엔, 인상률도 1.63%로 지난해의 3,880엔, 1.55%에 비해 각각 205엔, 0.08% 증가하였다. 일본경단련에서 발표한 중소기업의 임금인상액 및 인상률도 렌고의 발표 내용보다 높게 나타났는데, 이것은 일본경단련의 집계대상이 500인 미만으로 렌고의 300인 미만보다 기업규모가 큰 것이 영향을 미친 것으로 평가된다.

- 출처: 렌고 홈페이지, 2013년 7월 3일자, ‘2013 春季生活闘争第7回(最終)回答集計結果について’ 일본경단련 홈페이지



일본 : 국가전략특구 설정으로 고용규제 완화

일본 정부는 잔업이나 해고 등 고용조건을 유연하게 설정할 수 있는 규제완화를 일정 지역에 한정하여 검토할 방침이다. 아베 신조 총리의 주도로 결정하는 국가전략특구를 활용하여 성장산업으로의 노동 이동 등 인재 유동화를 추진하여 일본 경제의 활력을 불어넣겠다는 생각이다. 참의원 선거 전에는 여론의 반발을 우려하여 노동개혁을 추진할 수 없었지만, 특구에 한정하여 근본적으로 규제를 개혁할 계획이다.

국가전략특구는 지역을 제한하고 대담한 규제완화와 세제혜택을 단행하는 구조로, 일본 정부는 8월 말에 도쿄, 오사카, 아이치 3대 도시권 등을 특구로 지정할 예정이다.

6월 성장전략에는 도심부에 아파트를 세우기 쉽게 하는 용적률의 완화나 공립학교 운영의 민간 개방 등 우선적으로 추진해야 할 완화책으로 6개 항목이 포함되어 있다. 일본 정부는 가을 임시국회에 관련 법안을 제출할 방침이며, 법안이 성립하면 연내

에 실현하게 된다.

일본 정부는 특구에서의 규제완화 항목을 10~20 항목 추가할 방침이다. 내각 관방이 고용, 의료, 농업, 에너지, 쿨 재팬(일본 문화 해외수출) 등의 분야에서 약 130개 검토 항목을 정리하여 각 부처와 협의에 들어갔으며, 두 번째 검토안에 대한 관련법안을 2014년 정기국회에 제출하여 내년 초 실현할 계획이다.

두 번째 검토안의 핵심인 고용분야에서는 우선 해고규제를 완화한다. 기업이 종업원에게 재취업 지원금을 지불하면 해고할 수 있는 「사전형 금전보상」의 도입에 대해 조정한다. 전국에 지점이 있는 대기업의 경우 특구 내에 본사가 있으면 지방지점도 적용대상으로 하는 방안도 검토 중이다. 고용불안이 확산되는 것을 억제하기 위해 중소기업에 적용하지 않는다는 점과 고용의 유동성이 높은 성장산업에 제한하는 안 등도 부상하고 있다.

유기고용계약기간을 연장하기 쉽게 하는 사항도

〈특구 실시로 추가 규제완화를 검토하는 주된 항목〉

고용	금전보상을 포함한 해고규제의 완화
	유기고용계약의 설정을 보다 유연하게
	조건부로 법정근로시간의 규제를 적용하지 않는 「사무직 근로자 근로시간규제 적용제외제도」 도입
의료 및 간호	간호사, 개호사, 보육사 분야의 외국인력 수용 범위 확대
	병상규제 수정
교육	교육에 한정된 이용권을 가정에 지급하여 학비부담을 경감하는 제도 마련
농업	주식회사의 농지 소유금지 폐지
도시재생	상업빌딩 등 주차장 설치 의무화 폐지

과제로 남아 있다. 같은 직장에서 5년 이상 근무한 계약사원 등은 본인이 희망하면 무기고용으로 전환해야 한다. 일본 정부는 이 규제를 완화하여 기업이 보다 쉽게 인재를 확보하게 하는 것을 고려하고 있다.

기업의 종업원은 원칙적으로 노동기준법 등이 정하고 있는 법정근로시간(1일 8시간, 주 40시간)의 제한이 있다. 일정한 조건을 충족한 종업원에게는 법정근로시간의 규정을 적용하지 않는 사무직 근로자 근로시간규제 적용제외제도의 도입도 논의한다.

일본 정부는 기업과 직원의 합의로 근로조건이 유

연하게 결정되면 인재의 이동이 활성화되고, 기업의 신규채용이 확대되며, 성장산업의 노동이동이 원활하게 진행될 것으로 내다보고 있다. 한편 고용 및 해고 규제의 완화는 임금 하락과 근로조건 악화로 이어질 것이라는 주장도 지속적으로 제기되고 있는 상황이다.

- 출처: 일본경제신문 전자판 뉴스, 2013년 7월 26일자, '雇用規制、特区で緩和 解雇・残業柔軟に－政府検討、成長産業へ人材移動促す'

중국 : 역사상 가장 심각한 취업난, 향후 5년간 지속 전망

2013년 6월 17일 인력자원과 사회보장부 인웨이민 부장은 베이징 외국어대학에서 10여 개 대학 1천여 명의 학생들과 취업, 특히 대졸자 취업문제에 대해 의견을 교환하였다. 올해 중국 대졸자의 규모는 유사 이래 가장 많은 699만 명으로 역사상 가장 어려운 취업난이 될 것이라고 말할 수 있다.

인웨이민 부장은 앞으로 5년 동안 대졸자의 규모는 연평균 700만 명 정도의 높은 수준을 유지할 것이고, 동시에 취업난을 해결하기 위해 올해 중국 정부는 졸업자가 특수한 직무를 담당하는 시범사업을 실시할 것이며, 지역 간의 구직등기 제한을 타파할 것이라고 밝혔다.

인웨이민 부장은 추산을 근거로 20~59세 취업연령대의 인구는 2020년 8억 3,100만 명으로 최고 수준에 도달할 것이고, 앞으로 일정기간 동안 중국은

매우 심각한 취업난에 직면할 것이라고 밝혔다. 또한 그는 중국의 대졸자 규모는 올해 699만 명까지 늘어나고, 앞으로 5년 동안 대졸자 취업규모는 연평균 700만 명 정도를 유지할 것이라고 했다. 이는 해마다 새롭게 노동시장에 진입하는 노동력의 절반에 해당하며, 이 비율은 앞으로 더욱 높아질 것이라고 밝혔다. 여기에 중등직업학교 졸업자, 도시지역에서 상급학교로의 진학을 포기한 중학교, 고등학교 졸업자 및 제대군인까지 합하면 총 약 1,600만 명에 근접하게 되어 중국의 청년취업의 어려움은 매우 심각하다고 소개했다.

인웨이민 부장은 경제성장이 취업난을 해결하는 근본적인 출구라고 강조했다. 그는 중국은 3차 산업, 특히 서비스업을 발전시켜야 하고, 서비스업은 노동력을 흡수하는 중요한 분야라고 밝혔다.



알려진 바에 의하면, 중국의 3차 산업이 1% 성장할 때마다 약 70만 개의 일자리가 창출된다고 한다. 현재 중국의 3차 산업 취업비중은 36%인데 이는 개발도상국의 평균 50~60% 수준보다 낮은 수준이고, 선진국의 80~90%의 수준과 비교해 크게 낮은 수준

이며, 현대 서비스업, 생산성 서비스업이 아직 낙후되어 있어 큰 성장잠재력을 가지고 있는 것으로 예상된다.

• 출처: 中国人力資源開發網, 2013년 6월 18일자, '史上最難就業季或再持續五年'

중국 : 파견근로 진입장벽 강화 - 노동계약서에 '동일노동 동일임금' 반드시 기재

지난 7월 1일부터 공식 시행된 '노동계약법(개정안)'은 파견근로를 한층 더 규범화했다. 전국총공회의 조사에 따르면, 중국의 파견근로자 수는 2011년 3,700만 명으로 중국 전체 근로자의 13.1%를 차지하였다.

인력자원과 사회보장부 법규사(法規司) 위밍친(余明勤) 부사장(副司長)은 개정된 '노동계약법'이 파견업체의 진입장벽을 강화했다고 설명했다. 기존의 '노동계약법'은 파견업체에 대해 자본금을 50만 위안으로 설정하는 것 이외에 아무런 제한을 두지 않았지만, 개정된 '노동계약법'은 파견업체가 노동 행정부문에 행정허가를 신청해야 하고, 회사등기를 해야 하며, 자본금은 200만 위안으로 규정하고 있다. 또한 개정된 '노동계약법'은 "파견업체는 업무에 상응하는 고정된 영업장소와 설비를 갖추고 있어야 하고, 법률법규에 규정에 부합하는 파견근로 관리제도가 있어야 한다"고 규정하고 있다.

개정법은 동시에 상시적 업무와 기업의 주요 고용방식으로 파견근로를 사용할 수 없다고 규정하여 파견근로의 남용을 미연에 방지하고자 하였고, 파

견근로 고용규모에 대해서도 일정한 비율의 통제를 규정하여 모든 기업은 파견근로의 범위와 비율을 임의로 확대할 수 없다고 규정하고 있다.

저임금, 저사회보험지역에서 고임금, 고사회보험 지역으로의 파견근로는 많은 업체에서 인건비를 절감하기 위해 사용하고 있는 방법이다. 개정법은 이에 대해 파견근로자의 임금은 사용업체의 동일 직무의 근로자와 동일해야 하고, 또한 당해 지역 기준에 따라 사회보험료를 납부해야 한다고 규정하고 있다. 또한 사용업체에 동일한 직무가 없는 경우, 파견근로자의 임금은 기업 소재지의 유사하거나 유사한 직무의 임금을 근거로 확정한다고 규정하고 있다. 그리고 개정법은 파견계약 및 노동계약 중 동일 노동 동일임금을 기재하거나 약정해야 하고, 파견업체는 인건비가 낮은 지역에서 허가를 받아야 하는 것 이외에도 파견지에서 행정부문의 허가를 받아야 하며, 파견지의 임금, 사회보험 수준에 따라 임금 및 사회보험 등을 보장해야 한다.

• 출처: 第一證券網, 2013년 7월 2일자, '勞務派遣准入門檻提高 同工同酬需写入劳动合同'