

## 남아공, 근로자파견법<sup>1)</sup> 개정 논의 동향

- 남아공정부는 지난 2월말 개최된 전국경제발전노동위원회(NEDLAC)<sup>2)</sup> 협상에서 △ 파견근로자의 파견기간 상한 단축(24개월→6개월) △ 동일노동·동일임금 원칙 도입 등을 주요골자로 하는 근로자파견법 개정안을 제시하였으나, 노사정 간 합의점을 도출하지 못한 채 협상이 종료됨.

- 이는 남아공 최대노조 남아공노총(COSATU)의 ‘근로자파견사업(labour broker) 금지’ 요구에 대한 정부 측의 타협안으로, 정부는 동 법률의 폐지가 기업의 고용 부담을 가중시켜 고용시장 전반에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다고 제언
- 한편, 파견근로자의 간접고용을 통해 높은 실업률(25%)을 해소하고자 한 남아공정부의 의도와 고용비용을 줄이기 위해 용역업체를 이용하는 기업들의 수요가 맞물림에 따라 2005년에서 2010년 사이 파견근로직의 수가 2배 가까이 증가함.

○ 2010년 파견근로직의 수는 약 98만개로 남아공 전체 고용의 7.6%를 차지

- 정부의 근로자파견법 개정안에 대해 노·사는 뚜렷한 입장 차이를 보이고 있음.

- 남아공 노동계는 3월 7일 전국 단위의 1일 총파업을 단행하였으며, 근로자파견 사업의 전면적 폐지를 거듭 요구함.
  - COSATU가 조직한 이번 파업에는 남아공공산당(SACP)과 집권여당 ANC의 청년동맹이 동참하였으며, 전국 32개의 도시에서 20만 명이상의 노동자가 결집함.
  - COSATU는 용역업체를 통한 간접고용은 비정규직을 양산하여 고용안정성을 악화시킬 뿐만 아니라 노동시장의 이중구조화 및 사회 양극화를 촉진하는 바, 용역업체의 업무 영역을 취업·인력 알선(matching)으로 제한할 것을 촉구
- 한편 남아공경제인연합(BUSA)과 기업 측은 근로자파견제도가 노동시장의 유연화를 통한 인건비 절감 및 기업경영의 효율성 증대에 도움이 된다는 이유를 들어 근로자 파견법 개정에 반대
  - 사측은 ‘동일노동·동일임금 원칙’이 기업들과 외국인투자자들의 투자확대 및 고용창출 유인을 저하시키는 제약요인으로 작용할 것이라고 제언

1) 1995년 제정된 근로자파견법은 용역업체 A사에 고용된 근로자가 다른 회사 B사에 파견되어 B사로부터 임금을 제공받는 고용형태로, 고용계약을 체결한 사용자와 근로제공에 대한 감독권을 가지는 사용자가 상이함. 이 때, A사는 주로 근로자의 임금, 재해 등을 책임지는 반면 B사는 근로시간, 휴일 및 안전보건상의 책임 등을 부담함.

2) 남아공의 노사정위원회 격인 전국경제발전노동위원회(National Economic Development and Labour Council)는 1995년 출범한 이래 노동정책 및 이와 관련한 경제·사회 정책을 협의하는 창구 역할을 수행하고 있음. 특히, NEDLAC법에 따라 노동정책에 관한 모든 법률안이 의회에 상정되기 전에 NEDLAC에서 다루어지고 있음.

- 남아공정부는 동 개정안을 의회에 상정하고 공청회 개최 등의 과정을 거쳐 다양한 이해관계자의 의견을 수렴·반영할 예정이라고 밝히고 있으나, 현재의 개정안과 큰 차이는 없을 것으로 보임.
- 그러나 남아공정부의 입장에서는 COSATU의 정치적 영향력을 무시할 수 없는 만큼 ‘근로자파견사업 금지’ 안건은 장기간 논의가 지속될 것으로 예상
- 한편, ‘동일노동·동일임금 원칙’을 적용함에 따라 기업들의 고용비용 증가는 불가피하나 여전히 정규직 고용에 비해 행정비용 및 법적·제도적 준수비용의 부담에서 자유로울 수 있는 바, 파견근로직 증가추세는 당분간 지속될 것으로 보임

*〈Oxford Analytica, ILO, 남아공현지저널〉*  
(전혜린 연구원)