

남아프리카공화국의 고용관계에 서의 평등 확립을 위한 법제

- '고용평등법' 을 중심으로 -

I. 들어가며

II. 고용평등법

1. 고용평등법의 목적
2. 고용평등법의 적용
3. 불공정 차별대우 금지
4. 고용시 각종 검사
5. 소외계층 우대정책
6. 급여 차등
7. 처벌
8. 평가

III. 고용관계상 여성 근로자 보호

1. 고용 차별
2. 출산 휴가
3. 성희롱

IV. 고용관계상 외국 근로자의 법적 지위

1. 외국 근로자에 대한 법적용
2. 국적 제한

V. 고용관계상 임시직 또는 계약직 근로자 보호

1. 부당 해고로부터의 보호
2. 고용관계상의 보호

VI. 맺는 말

서 광 옥

(해외입법조사위원, 남아프리카공화국 현지 변호사)

[특집]

2012년도 Global Legal Issue는 최근 사회적 의제의 중심이 되고 있는 '공생발전'에 관한 다양한 국가의 법제를 주제별로 다룰 계획입니다. '공생발전'은 '자본의 책임'과 '상생번영'이 중시되는 시장경제모델의 밑바탕이 될 것입니다.

[연재순서]

- 고용관계에서의 평등확립을 위한 법제
- 독일, 프랑스, 남아프리카공화국
- 노인복지 관련법제
- 재창업, 재취업의 기회보장을 위한 법제
- 청년실업 해결을 위한 법제
- 영세자영업자 보호를 위한 법제
- 기업의 사회적 책임 제도화
- 대·중소기업 상생협력 관련법제
- 대기업의 중소기업 기술유출 방지를 위한 법제

I. 들어가며

남아프리카공화국만큼 불평등 또는 차별이 만연하였던 나라도 없을 것이다. 반대급부로 과거의 인종 차별정책(Apartheid)으로 인한 피해 보상 및 차별 금지를 통한 평등 보장 및 보호를 위한 법제를 만들어 시행하고 있다. 평등 확립을 위한 여러 법제들이 존재하지만, 본문은 고용 또는 노사관계에서 있어서 평등 확립을 위해 제정된 법제들로 한정하여 다루고자 한다.

남아공의 고용관계에서 평등 확립을 위한 법제는 먼저 헌법을 들 수 있다. 헌법 제 9조의 평등 조항¹⁾은 다음과 같이 규정하고 있다.

- (1) 모든 사람은 법 앞에 평등하며, 법의 동등한 보호와 이익에 대한 권리를 갖는다.
- (2) 평등이라 함은 모든 권리와 자유에 대한 온전하고 동등한 향유를 포함한다. 이러한 평등 증진을 위해 법 제정 또는 그동안 불평등하게 차별대우를 받았던 사람이나 해당 집단의 사람들을 보호하고 이들을 그러한 불평등에서 끌어올리기 위한 수단을 채택할 수 있다.
- (3) 국가는 다음을 근거로 특정 사람이나 특정 집단의 사람들을 직간접적으로 불평등하게 차별해서는 안된다: 인종, 성별, 임신, 결혼여부, 인종적 또는 사회배경, 피부색, 성적 성향, 나이, 신체적 장애, 종교, 양심, 신념, 문화, 언어 및 출생.
- (4) 어떤 사람도 다른 사람이나 특정 집단을 제3항에 나열된 근거로 직간접적으로 불평등하게 차별해서는 안된다. 국가는 이러한 불평등 차별을 금지 또는 예방할 법률을 제정해야 한다.
- (5) 제3항에 열거한 하나 또는 그 이상의 근거로 행해진 차별대우는 그러한 차별이 정당하다는 것을 증명하지 않는 한 공정치 못하다.

또한 헌법 제23조는 ‘모든 사람은 정당한 노동 행위에 대한 권리는 갖는다’라고 규정하고 있다.

헌법 9조 제2항에 근거하여 제정된 고용 관련 법제가 ‘고용평등법’²⁾이다. 고용평등법은 백인 중심의 고용에 대하여 그동안 차별대우를 받았던 역사적으로 부당한

1) Section 9 “Equality”, Constitution of South Africa 1996.

2) Employment Equity Act, 55 of 1998.

대우를 받은 인종(historically disadvantaged group)에 대하여 고용주 또는 회사가 일정 비율만큼 채용하도록 강제하고 있다. 이것은 남아공 인구의 80% 이상에 해당하는 흑인, 흑백 혼혈인(colored) 및 유색 인종에 대한 고용평등을 통해 경제적 평등 및 헌법이 보장한 평등한 권리를 누릴 수 있도록 실제적 실행 지침 및 적용에 해당하는 법제라고 할 수 있다.

II. 고용평등법

1. 고용평등법의 목적

고용평등법(Employment Equity Act) 제2조가 규정하고 있는 고용평등법의 목적은 고용에 있어서 불공정 차별대우(unfair discrimination)를 없애으로써 공정한 대우 및 동등한 고용기회 제공 증진 및 차별정책으로 인해 부당한 대우를 받은 그룹에 대하여 모든 고용분야뿐만 아니라 각 고용 지위에 있어서 해당 그룹이 인구수에 비례하여 일정 비율로 고용될 수 있도록 ‘소외계층 우대정책 또는 차별 철폐 조치(affirmative action)’를 실행함으로써, 고용평등을 이루는 데 있다.

2. 고용평등법의 적용

동법의 제2장은 모든 고용주와 고용인에게 적용이 되며, 제3장(12조-27조)은 ‘지명된 고용주(designated employer)’에 적용이 된다. 또한 고용평등법은 남아공 군인, 국가 정보요원이나 특수 첩보에 종사하는 종사자들에게는 적용이 되지 않는다. 동법의 지명된 고용주란 50명 이상의 고용인을 채용하거나 연간 매출액이 특정한 액수를 초과할 경우에 해당한다. 연간 매출액은 각 산업분야별로 다르며 산자부에서 이를 조정하고 있다. 2011년 현재를 기점으로 연간 매출액이 농업 분야에 종사하는 경우 2백만 란드 이상이며, 도매상이나 비즈니스 에이전트 등에 종사하는 사업주의 경우 2천 5백만 란드 이상인 경우 ‘지명된 고용주’로서 고용평등법 제3장의 요건을 충족해야 한다.

고용평등법의 혜택을 받는 집단(designated group)은 흑인, 여성, 장애인에 해당한다. 고용 우선 순위는 흑인 여자 - 흑인 남자 - 백인 여자 - 백인 남자순이다. 따라서 흑인 여성이면서 장애인인 경우에 가장 높은 점수를 받게 되며, 반대로 고용시 가산점이 가장 적은 경우는 건강한 백인 남성인 경우이다. 동법의 규정으로 취업난

을 겪은 프리토리아 대학 졸업 예정자들인 백인 남학생들이 대통령궁(Union Building) 앞에서 얼굴과 팔을 검은 색으로 칠하고 자신들을 흑인과 동일하게 취급해 달라고 시위를 한 경우도 있었다. 뿐만 아니라 동법의 규정 시행으로 백인 전문 인력이 해외로 빠져나가는 두뇌유출(brain drain) 현상이 생겨나기도 하였다.

동법상 흑인(black people)에는 통상적인 흑인뿐만 아니라 흑백 혼혈인 및 남아공 태생의 인도인(Indian)을 포함하고 있다.

재미있는 사실은 2008년 6월 18일 프리토리아 고등법원은 중국계 남아공인을 동법의 ‘흑인’ 개념에 포함한다고 판결한 것이다. 이는 중국계 남아공인들의 수년간의 법정 투쟁을 통해 얻어낸 결과물이다. 다만 요건은 모든 중국인에게 적용되지 않고, 백인 정권시절 흑인차별정책 시행하에 태어난 중국인 후손인 경우에 해당한다. 따라서 중국계 남아공인은 고용평등법이 부여한 취업, 승진 등에 있어서 혜택을 누릴 수 있게 되었다.

3. 불공정 차별대우 금지

불공정 차별대우 금지와 관련하여 제2장(5조-11조)에 규정하고 있다. 불공정 차별대우의 근거는 위에서 열거한 헌법 제9조 3항에 있는 목록을 그대로 채택했는데, 특이한 사항은 에이즈균 보균여부(HIV status)를 근거로 차별 대우할 수 없도록 이를 추가적으로 규정한 것이다.

Hoffman v South African Airways³⁾라는 판례에서 호프만은 비행기 기내 남자 승무원 채용에 응시를 하였고, SAA 항공사는 그에게 에이즈균 보균 검사(HIV test)를 실시한 결과 보균자로 판명이 나자 호프만의 채용을 거부하였다. 호프만은 항공사를 상대로 소송을 제기하여 헌법재판소까지 가게 되었는데, 헌법재판소는 에이즈 보균자가 아니어야 하는 것이 직업이 지닌 고유 특성(inherent requirement)에 해당하지 않으며, 해당 항공사는 호프만을 채용하는 것이 기내 승객에 위험을 가져다줄 수 있다는 것을 증명하는 데 실패하였다고 판결하였다. 따라서 법원은 에이즈균 보균이라는 이유만으로 채용에 있어서 차별대우하는 것은 불공정한 차별이라고 판결하였다.

동법은 ‘소외계층 우대정책(affirmative action)’으로 인한 차별은 불공정 차별대우에 해당하지 않으며, 또한 직업이 지니고 있는 고유 특성상 고용에 있어서 차별대

3) (2000) 21 ILJ 2357 (CC).

우를 하는 경우는 불공정한 차별이 아니라고 규정하고 있다(고용평등법 제6조).

소외계층 우대정책은 채용시 우대하는 것으로 인원감축과 같은 상황에서 흑인이면서 여성이라는 이유만으로 인원 감축 대상에서 제외되는 법적인 권한을 갖는 것은 아니라고 결정한 판례⁴⁾가 있다.

4. 고용시 각종 검사

동법 제7조는 의료 검사(medical testing)에 대해 규정하고 있는데, 의료검사는 특정 법률이 규정한 경우 또는 의료 검사 시행을 정당화할 수 있을 경우에만 허용한다고 규정하고 있다. 에이즈 보균 유무와 관련된 검사(HIV testing)는 노동 법원의 허가를 받은 경우만 시행할 수 있다고 제한하고 있다.

동법 제8조는 심리학적 검사(psychological testing)를 시행할 경우 모든 고용인에게 동등하게 시행해야 하며, 특정한 고용이나 특정 인종에게만 시행하는 것을 금지하고 있다.

5. 소외계층 우대정책

소외계층 우대정책(affirmative action)과 관련하여 위에서 서술한 ‘지명된 고용주(employer)’는 우대정책 시행과 관련하여 기존의 고용인(employee)들과 해당 정책에 대해 의논하도록 되어 있으며, 이러한 의논과 분석을 통해 각 사업장에 맞는 ‘고용평등 시행 계획(Employment Equity Plan)’을 작성하여 노동부에 제출하도록 되어 있다(고용평등법 제13조).

고용평등 시행결과에 대한 보고를 의무화하고 있는데, 50명 이상에서 150명 이하의 고용인을 둔 경우 동법 시행일로부터 1년 안에 고용평등 시행 결과에 대한 보고서를 제출해야 하며, 그 이후 매 2년마다 10월 1일에 보고하도록 되어 있다. 150명 이상을 채용한 기업이나 사업주의 경우 동법 시행일로부터 6개월 안에 결과를 보고해야 하며, 이후 매년 10월 1일 보고서를 제출해야 한다(고용평등법 제21조).

뿐만 아니라 ‘지명된 고용주’는 동법의 목적을 실현시키기 위해 반드시 한 명 이상의 매니저를 두도록 되어 있다(고용평등법 제24조).

노동부는 동법의 시행을 감독 및 관리하기 위해 ‘노동 검사관(labour inspector)’을 두도록 규정하고 있으며, 노동 검사관에게 동법의 시행을 강제하기 위한 일정한

4) *Thekiso v IMB South Africa (Pty) Ltd* (JS415/05) [2006] ZALC 91.

권한을 부여하고 있다(고용평등법 제35조).

6. 급여 차등

과거 같은 직종에 근무하거나 같은 지위에 있을지라도 백인과 흑인 사이, 그리고 남녀 사이의 급여 및 수당(remuneration and benefits) 지급에 있어서 차등이 존재하였다. 이러한 급여 차등에 대해 고용평등법은 같은 직종 및 같은 직위에 있어서 위에 열거한 인종, 성별, 나이 등으로 인한 급여 차등이 있는 경우, '지명된 고용주'는 반드시 '근로조건기본법(Basic Condition of Employment Act)'에 의거 설립된 노동조건위원회(Employment Conditions Commissions)에 각 직군, 지위 및 직업별 임금 상황에 대해 보고해야 하고, 아울러 같은 직종이나 같은 직위에 있어서 급여 차등이 있는 경우 이러한 차등을 점차적으로 줄이는 방안을 채택해야 한다고 규정하고 있다(고용평등법 제27조).

7. 처벌

고용평등법 규정을 위반한 경우 해당 기업이나 사업주는 국가에서 발주하는 입찰에 참여할 수 없도록 하고, 기존에 수주를 한 경우 이를 취소하도록 함으로써 동 법률의 규정을 준수하도록 하고 있다. 또한 일정 금액의 벌금형이 부과될 수도 있다.

8. 평가

소외계층 우대정책은 단지 흑인이라는 이유만으로 보수가 좋은 직장에 취업되는 무료 패스와 같지 않다는 것을 보여준 판결이 있는데, 이 사건에서 법원은 단지 과거 특혜를 받지 못한 흑인이라는 이유만으로 취업이 보장되는 것은 아니며, 개인의 학력 및 업무 수행 능력 등이 지원하는 해당 직장의 직위에 부합해야 한다고 판결하였다.⁵⁾

불공정의 시정, 평등 대우를 위해 시행되는 소외 계층 우대 정책(affirmative action)은 어느 정도 한계가 있는 것으로 드러나고 있다. 예를 들어 인구 비율로 배분하다 보니 산업분야별, 특히 국가 정부 기관의 고위직이나 중요 직책이 해당 직위를 수행할 만한 자격을 갖춘 후보가 없는 관계로 아직도 공식으로 남아 있는 것이 많

5) *PSA of SA obo of Louw v Department of Roads, Transport and Public Works* [2004] 13 GPSSBC 6.9.11.

고, 상대적으로 백인들의 일자리가 없어진 것은 사실이다. 그러나 고용평등정책만으로는 현존하는 경제적 불평등이 사라지지 않고 있다. 또한 소외 계층, 즉 흑인의 업무 능력 향상은 단시간 내에 이루어지는 것이 아니다.

그러나 고용평등을 이루기 위한 우대정책 시행 및 법제 확립으로 사실 흑인으로서는 학위를 갖추고 일정한 업무 능력 경험만 갖추면 얼마든지 좋은 직장을 얻을 수 있는 기회가 열린 것은 사실이다. 또한 고용에 있어서 그동안의 불평등 또한 어느 정도 시정되었다고 볼 수 있다.

III. 고용관계상 여성 근로자 보호

1. 고용 차별

위에서 언급한 고용평등법상 여성은 남성보다 고용시 우선권을 갖기 때문에 고용차별로부터 보호를 받고 있다. 현재 국회의원의 48%가 여성일 정도로 근로 관계에서 여성의 지위는 많이 향상되었다.

2. 출산 휴가

임신 및 출산과 관련하여 여성 근로자에 대해 ‘근로조건기본법(Basic Conditions of Employment Act 75 of 1997 as amended by Act 11 of 2002.)’ 제25조는 여성 근로자의 출산 휴가를 최소한 4개월 받을 수 있도록 규정하고 있다. 4개월 출산 휴가는 무급이다. 대신 여성 근로자는 이 기간에 실업 수당을 받게 된다.⁶⁾ 또한 출산 후 의사의 소견서 없이는 6주 안에 근무를 재개할 수 없도록 규정하고 있다. 또한 유산이나 조산을 한 경우에도 6주간의 출산 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있다.

출산 휴가 중인 여성 근로자에 대한 보호는 ‘노사관계법(Labour Relations Act, 66 of 1995)’ 제187조 (1)항 (e)에서 보호하고 있는데, 동 규정은 여성 근로자의 임신이나 임신과 관련하여 어떤 이유로든지 해고를 한 경우 자동적으로 불공정한 해고(automatically unfair dismissal)에 해당한다고 규정하고 있다.

6) 실업 보험법(Unemployment Insurance Act 63 of 2001) 제24조 근거.

3. 성희롱

고용평등법 제3조는 성희롱(Sexual harassment)을 불공정한 차별대우로 규정하고 이를 금지하고 있다. 또한 노사관계법 별첨 8에 ‘성희롱 사건 조사시 실제 지침서(Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases)’에서 성희롱 사건을 어떻게 다룰 것인가 상세히 서술하고 있다. 동 지침서에 따르면 성희롱은 그 범위가 다양하며, 원하지 않는 어떤 형태의 성적인 행동(unwanted conduct of a sexual nature)으로 포괄적으로 규정하고 있다. 따라서 신체 접촉뿐만 아니라 성적인 농담 등 구두상의 성희롱, 성생활에 대한 질문, 원하지 않는 행동, 신체 일부 노출, 원치 않는 포르노 그래픽 등의 전시나 전송, 신체 일부를 그림을 통해 타인의 면전에서 모욕하는 행위 등의 모든 경우를 포함하고 있다.

성희롱 요건으로는 첫째로 지속적이어야 하며, 둘째로 피해자가 분명히 불쾌함을 표현해야 하며, 셋째 가해자가 자신의 행동이 용납되기 어려운 것이라는 것을 알고 있어야 한다.

지침서 제5항은 모든 사업자에 성희롱과 관련된 정책(policy)를 채택하도록 하고 있다. 이를 통해 성희롱시 어떤 처벌을 받고, 성희롱 피해자에게 어떤 해결책이 있는지를 제시하도록 하고 있다.

중요한 것은 성희롱 사건이 보고되었는데도 회사나 사업자가 해당 고용인을 성희롱으로부터 보호하는 수단을 채택하지 않을 경우 고용인은 회사를 상대로 손해 배상을 청구할 수 있다는 것이다.

고용평등법에 규정된 성희롱과 관련된 첫 판례⁷⁾에서 여성 경비요원은 자신의 상관에 의한 성희롱을 견디지 못하고 사직하였는데, 회사가 성희롱으로부터 자신을 보호하는 아무런 조치를 취하지 않았고, 이로 인해 발생한 상황을 견디기 어려워 어쩔 수 없이 사직을 하였으므로 준해고(constructive dismissal)에 해당한다고 주장하였다. 노동법원은 이는 고용평등법에 규정된 성희롱으로서 자동적으로 부당한 준해고에 해당한다며 회사에 1년치 월급에 해당하는 배상을 선고하였다. 뿐만 아니라 성희롱으로 인한 정신적, 감정적 고통 등에 대해 추가적 배상을 선고하였다. 또한 가해자의 신분이 누구인지 파악이 되지 않는 경우도 회사나 사업주는 성희롱의 피해자인 여성 근로자 보호에 필요한 조치를 취해야 한다는 것이 법원의 입장이다.⁸⁾

회사나 사업자가 가해자에 대한 대리적 책임(vicarious liability)을 면하기 위해서

7) *Ntsabo v Real Security CC* (2003) 24 ILJ 2341 (LC).

8) *Piliso v Old Mutual Life Assurance Co (SA) Ltd & Others* (2007) 28 ILJ 897 (LC).

는 가해자에 대한 징계 조치, 피해자나 가해자를 다른 부서로 이동, 기타 보호 조치 등을 취해야 한다.

IV. 고용관계상 외국 근로자의 법적 지위

1. 외국 근로자에 대한 법적용

남아공에서 근무하는 외국 근로자에 대해서는 노동법제가 동일하게 적용이 된다. 노동법원의 판례에 따르면 심지어 불법 근로자인 경우에도 동일하게 노동법이 적용이 된다고 판시하였다. 고용관계상 외국 근로자에게 적용되는 주요 법제는 노사 관계법과 근로조건기본법이다. 불공정 해고, 부당 노동행위, 노사 분쟁 해결 및 노동조합 문제 등 노사 관계법의 규정이 그대로 외국 근로자에게 적용된다.

또한 근로조건기본법에 명시된 최저 요건들이 적용되므로 노동 시간, 휴가, 초과 근무 등 내국인과 똑같은 보호를 받게 된다.

외국 근로자로서 회사의 이사나 매니저로 임명되는 데 아무런 제한이 없다. 외국 근로자로서 적법하게 일을 하기 위해서는 노동비자(work permit)를 받아야 한다. 외국 근로자로서 수익에 대해 내국인과 동등한 세율로 세금을 납입할 의무가 있다.

2. 국적 제한

외국 근로자는 실업 보험의 대상자가 되지 않는다. 따라서 외국 근로자가 실직하게 된 경우 원칙적으로 본국으로 돌아가도록 되어 있다. 그러나 문제는 여성 근로자가 출산을 하게 될 경우 출산 휴가를 받게 되는데, 이때는 무급이므로 해당 여성 근로자는 실업 보험 대상자가 되지 않으므로 출산 기간 동안 실업 보험을 받을 수 없는 문제가 발생한다.

외국 근로자이기 때문에 비정규직이나 계약직으로 근무해야 할 필요는 없다. 정규직으로 임명된 경우 5년 연속 근무하게 되면 영주권을 신청할 자격이 주어지기 때문이다.

V. 고용관계상 임시직 또는 계약직 근로자 보호

1. 부당 해고로부터의 보호

고용관계상 계약직(fixed term contract of employment)의 보호는 해고와 관련된 노사관계법 규정이다. 계약직은 정규직과 달리 계약 기간이 종료되면 자동적으로 고용 관계가 종료된다. 따라서, 계약직이 해고되었다고 주장할 수 있는 경우가 어떤 것인지를 다루고 있다. 노사관계법 제186조 (1)항 (b)에 의하면, 계약직자가 자신의 계약이 합리적인 관점에서 보았을 때 연장될 것이라는 기대를 가질 수 있었는데, 이를 갱신하지 않았거나 계약 연장을 하되 근무조건이나 처우 조건이 그전보다 열등한(less favourable) 경우에 해고되었다고 주장할 수 있다는 것이다.

고용주 입장에서 보면 다소 까다로운 노동법 규정과 절차로 인해 정규직 근로자보다 임시직 근로자를 사용하므로 정규직 근로자에게 제공되는 연가, 의료보험, 퇴직금 지급 등을 피할 수 있다는 점이다. 또한 단기간으로 채용하여 마음에 들지 않으면 계약 기간 종료시 계약 갱신을 하지 않으면 된다. 법은 이러한 고용주의 경제적 강자로서의 입장을 견제하기 위해 계약직 근로자가 자신의 계약이 합리적인 관점에서 갱신될 수 있다는 기대를 가질 수 있을 경우, 정규직으로 간주하고 있다.

그러면 어떤 경우 계약직 근로자가 합리적 기대를 가졌다고 볼 수 있는지 또는 정규직으로 간주될 수 있는지 하는 것이다.

프로젝트와 같이 일정 기간 임시로 고용하는 것 이외에 항상 존재하는 일자리에 몇 년간 동일하게 근무하고 있음에도 불구하고 정규직으로 임명하지 않고 상습적으로 계약을 갱신하는 경우 정규직으로 보고 있다. *Macholo v Nice*⁹⁾라는 판례에서 고용인의 계약기간은 3개월이었는데, 이를 계속 갱신하여 3년간 근무하였다. 그러나 마지막 계약기간이 종료하였을 때 재연장이 되지 않자 해고된 고용인은 CCMA에 제소하였다. 법원은 고용인이 '재계약의 기대(reasonable expectation)'를 가질 수 있는 정황이었다고 판단하고 부당해고 판결을 하고 배상명령을 내렸다.

따라서 계약기간이 3개월, 6개월, 2~3년의 장기 계약이든 계약 기간을 2번 연속 갱신한 경우 정규직으로 간주하고 있다. 따라서 고용주가 계약 기간이 종료하고 부득이 연장을 해야 할 경우 반드시 이번이 마지막 계약 연장임을 고용인에게 통보함으로써 재연장의 기대를 갖지 않도록 해야 한다.

9) (2010) 7 BALR 730 (CCMA).

Radebe v Whiraway Trading¹⁰⁾ 판례에서 계약서는 계약직 계약서(fixed term contract)라고 작성이 되었지만 그 고용계약서 안에 정규직에 해당하는 수습기간(probationary period), 연봉 협상(annual salary review), 연말 보너스(annual bonus) 조항을 삽입하였으므로, 내용상 정규직에 해당한다며 계약 기간이 만료되었다고 해고한 것은 부당해고에 해당한다며 배상 판결을 하였다.

기타 판례를 보면 고용주가 구두로 재연장을 약속한 경우, 동일한 자리가 있는데도 불구하고 계약직을 해고한 뒤 새로운 사람을 정규직으로 고용한 경우, 다수의 계약직자 중에서 만료된 인원 중 일부만 재계약한 경우 등 이러한 경우 모두 재계약에 대한 합리적 기대를 가질 수 있다고 결정을 내렸다.

2. 고용관계상의 보호

임시직을 해고의 경우 정규직과 동일한 법적 보호를 받는다. 따라서 계약 기간이 존속하는 경우 노동법이 제시한 보호를 받게 된다. 계약직의 성질상 연가를 보장받을 수 없지만 16일을 일한 경우 1일 유급 휴가를 사용할 수 있다. 초과 근무에 대한 보상도 받을 수 있다.

그러나 임시직도 정규직과 마찬가지로 업무 성적이 저조하거나 성과를 달성하지 못한 경우 노사관계법이 제시한 해고 절차에 따라 징계 조치 및 계약 기간 이전이라도 해고될 수 있다. 또한 절도, 음주, 폭행, 지시불이행 등의 경우 징계 절차에 따라 해고될 수 있다.

VI. 맺는 말

고용평등, 여성 근로자의 법적 보호, 외국 근로자에 대한 법적 보호 측면에서 남아공은 단연 선진국 수준의 노동 법제를 지니고 있다고 평가할 수 있다.

과거 인종 차별로부터 잘못을 시정하고 모든 사람들에게 동등한 고용 기회를 부여하며, 기존의 기득권자들로부터 부의 재분배를 위하여 흑인 우대정책을 시행한 지 벌써 14년이 되었다. 그동안 여성 근로자들의 지위 향상 및 흑인 근로자들(흑백 혼혈인과 인도인 포함)의 지위 향상이 이루어졌다. 그러나 흑인 근로자들이나 여성

10) (2010) 8 BALR 902 (CCMA).

근로자들의 업무 능력은 그다지 향상되지 않았다고 할 수 있다. 특히 정부 부처에 근무하는 흑인 근로자들의 비율이 엔트리 레벨(entry level)에 많아져서 국민에 대한 서비스 제공(service delivery)이 더디고 어설픈 경우가 많다.

또한 정부가 기존의 일자리에 대한 재분배에만 관심을 기울이다 보니 새로운 일자리 창출이라는 과제를 소홀히 하였다고 볼 수 있다. 이로 인해 남아공은 아직도 높은 실업률에서 벗어나지 못하고 백인 고급인력의 해외 이주로 인한 두뇌 유출 현상, 실업률로 인한 범죄, 정부 부처의 국민에 대한 서비스 제공이 만족할 만한 수준까지 향상되지 못함으로 인한 불편함이 산재하고 있다.