



- What are your agency workers entitled to from their first day with you?
- What will you need to do now?
- What you must not do based on the Agency Workers Regulations?

3HR focus

The Agency Workers Regulations (AWR) – Day 1 Rights

파견직원을 고용하는 고용주에게 2011년 10월 1일부터 적용되는 신규 의무조항

2011년 10월 1일부로 the UK Agency Workers Regulations (AWR) 이 발효되어 파견직원 (temporary workers: agency 를 통해 고용하는 임시인력) 을 고용하는 고용주를 대상으로 신규 의무조항이 적용됩니다. 고용주는 의무조항 준수를 위해 내부적으로 적합한 절차를 도입하고 해당 에이전시에 법령이 요구하는 정보를 전달해야 합니다. 고용주가 의무조항을 위반하여 불이익을 받게되는 해당 파견직원이 고용법원에 소송을 제기할 경우 고용법원은 해당 직원에게 보상금을 지불하도록 판정할 수 있습니다. AWR 도입으로 인해 파견직원에게 주어지는 권리는 크게 두가지로 나누어집니다:

Day 1 Rights – 해당 고용주에서의 첫 근무시작일부터 파견직원에게 주어지는 권리

Week 12 Rights – 첫 근무시작일부터 12주간 동일하거나 유사한 업무를 담당할 시점에서 파견직원에게 주어지는 권리

2011년 10월 1일 이전부터 파견직원을 고용하고 있는 경우 본 신규법령은 10월 1일부터 적용됩니다. 따라서 10월 1일 이전부터 근무해 온 파견직원의 경우 Week 12 Rights 이 적용되는 첫날은 2011년 12월 25일로 계산됩니다. 해당 파견직원이 여러곳의 채용 에이전시를 통해 한 고용주에서 지속적으로 근무한 경우, 또는 파견기간 사이에 최대 6주까지의 갭이 있는 경우에도 12주의 기간이 누적되어 계산됩니다.

Day 1 Rights 근무시작일부터 파견직원에게 부여되는 권리는 다음과 같습니다:

- 공유 편의시설 이용 (Access to shared facilities and amenities): 파견직원은 유사한 업무를 담당하는 정규직원이 이용할 수 있는 직장편의시설을 동일한 조건으로 제한없이 이용할 권리가 있습니다. 편의시설에는 직원식당, 직장내 헬스클럽, 음료 자판기, 직원 휴식 공간, 주차장, 출퇴근용 셔틀버스 등 해당사항이 포함됩니다.
- 해당 고용주의 채용정보 (Access to information about relevant vacancies at the hirer): 고용주는 정규직원에게 제공되는 사내 채용 정보를 파견직원에게도 동일하게 제공해야 합니다. 파견직원이 근무를 시작하는 시점에서 사내 게시판, 인트라넷 등 어떠한 수단을 통해 채용정보를 접할 수 있는지 공지해야 합니다.
- 불법 차별로부터 보호받을 권리 (Protection against unlawful discrimination): 정규직원과 마찬가지로 파견직원 역시 불법 차별로부터 보호받을 권리가 있으며, AWR 법령이 부여하는 파견직원의 권리를 주장함으로써 불이익을 받지 않을 권리가 있습니다.

파견직원을 고용하는 고용주는 기본적인 근로 조건 (basic working conditions) 과 관련하여 정규직과 파견직에 적용되는 차이점을 해당 에이전시에 알릴 의무가 있으며, 파견직 채용시 에이전시에 특정 연령대/성별/인종의 파견직 직원을 요청함으로써 차별행위를 종용할 수 없습니다.

PART 2



The Agency Workers Regulations (AWR) - Week 12 rights

MONTH | October 2011



- What are your Agency Workers entitled to following the end of the qualifying 12 week period?
- What will you need to do now?
- What other aspects should you be aware of?



3HR focus

The Agency Workers Regulations (AWR) – Week 12 Rights

12주 이상 근무한 파견직원에게 주어지는 신규 권리조항과 고용주의 의무조항

2011년 10월 1일부로 발효된 AWR의 영향으로 인해 고용주는 현재 고용하는 파견직원을 대상으로 앞서 살펴본 Day 1 Rights에서 규정하는 의무조항을 준수해야 합니다. Day 1 Rights과는 별도로 고용주는 향후 수주내에 해당 파견직원을 대상으로 Week 12 Rights에서 규정하는 의무조항 역시 준수해야 합니다.



Week 12 Rights 12주 이상 근무한 파견직원에게 주어지는 신규 권리조항

파견직원이 12주 이상 동일 또는 유사한 업무를 담당했을 경우 동일 또는 유사한 업무를 담당하는 정규직원과 동등한 처우 (equal treatment) 를 적용받을 권리가 주어집니다. 동등한 처우에는 다음과 같은 기본적인 근로조건이 포함되나, 해당 상황에 따라 다양한 사항이 추가될 수 있습니다:

- 급여 (pay), 근무시간 (working hours), 오버타임 (overtime), 휴식시간 (breaks), 휴가 (holidays), 트레이닝 기회 (access to training)

Day 1 Rights 과 마찬가지로 Week 12 Rights 에도 불법 차별로부터 보호받을 권리가 포함되어 있습니다. 또한 AWR 법령이 부여하는 파견직원의 권리를 주장함으로써 인해 불이익을 받지 않을 권리가 있습니다.

고용주가 의무조항 준수를 위해 해야 할 일과 기타 주지사항

에이전시에 관련 사항 통보: 현재 파견직원을 고용하고 있다면 해당 에이전시에 상기 언급한 기본 근로조건 및 기타 해당 사항을 통보하여 근무중인 파견직원이 불이익을 받지 않도록 해야 합니다.

12주 기간은 누적되어 산정: PART 1에서 간략히 언급되었듯이 파견직원이 여러곳의 채용 에이전시를 통해 한 고용주에서 근무한 경우, 또는 파견기간 사이에 최대 6주까지의 갭이 있는 경우에도 12주 기간은 누적되어 계산됩니다. 예를 들어 해당 파견직원이 한 고용주에서 9주간 근무한 후 4주간의 휴식기를 거쳐 다시 동일한 고용주에서 3주간 근무하는 경우 총 12주 근무로 산정됩니다.

파견직원에게 높은 급여 지급 가능: 프로젝트 수행 등의 이유로 단기간 특정 기술이나 자격이 있는 파견직 직원을 채용할 경우 동일 또는 유사한 업무를 담당하는 정규직원보다 높은 급여를 지급하는 경우가 있는데, 이는 AWR 위반에 해당하지 않습니다.

문의사항이 있으시면 3HR 담당자에게 연락주시기 바랍니다.

This flyer is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice. No person should act or refrain from acting on the information contained without first seeking legal or other professional advice. Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. You are welcome to contact a member of our staff if you require such advice.