

조사보고 94-09

러시아의 雇傭 · 賃金制度

徐承源

1994. 12.



對外經濟政策研究院
地域情報센터

러시아의 雇傭 · 賃金制度

徐承源

1994. 12.



對外經濟政策研究院
地域情報센터



序 言

러시아는 지난 3년간 體制轉換에 따른 陣痛을 겪으면서도 인플레이 억제, 國有部門의 私有化 등에 있어서는 어느 정도의 可視的인 成果를 거두었으나, 生産部門에서의 沈滯를 극복하지 못하고 있습니다. 이에 따라 러시아 政府는 95년 經濟政策의 主要 目標을 기업의 生産性 提高를 통한 實物經濟의 活性化로 설정하고, 이를 위해 다소 伸縮的인 財政政策을 運用해 나갈 방침임을 밝힌 바 있습니다. 同 目標의 실현을 위해 政府는 産業構造 조정, 企業間 債務의 해결, 投資活性化와 아울러 雇傭安定, 失業防止, 勤勞意慾 鼓吹, 滯拂賃金 해결 등에 대해 有效適切한 政策手段을 강구해 나갈 계획으로 있습니다.

한편 러시아 政府는 經濟改革에 따른 勞動市場의 不安을 최소화하고 市場經濟로의 순조로운 移行을 돕기 위해 勞動關聯法의 整備를 추진해 오고 있습니다. 政府는 92년 9월 러시아의 獨立國家 出帆과 市場經濟 導入이라는 상황에 부합하기 위하여 獨自的인 러시아 勞動法을 제정한 바 있으며, 94년 11월에는 이를 다시 修正·補完하여 러시아 勞動基本法과 勞動法典이라는 새로운 勞動法案을 마련하여 현재 議會에 제출해 놓고 있습니다.

최근까지 러시아는 失業率을 6%臺(ILO 기준)로 유지하고 賃金增加率과 消費者物價上昇率간의 均衡을 유지하는 등 비교적 安定的인 勞動環境을 조성해 왔으나, 不遠 본격 추진될 예정인 破産法 適用을 통한 不實 國有企業의 整理와 中·大型 國有企業을 대상으로 하는 2段階 私有化措置로 大量 失業事態가 예상되는 등 不安定한 側面도 없지 않습니다.

그러나 러시아 勞動市場에는 尖端科學技術分野를 위시한 良質의 高級人力 뿐만 아니라 單純 勞動人力도 비교적 低廉한 勞賃으로 활용할 수 있다는 點, 전반적인 勞組의 權限 弱화로 勞務管理를 용이하게 할 수 있

다는點 등도 있어 이는 外國企業에게 對러 直接投資上의 利點으로 작용하고 있습니다.

따라서 러시아에 既진출해 있거나 對러 投資進出에 관심을 가지고 있는 우리 企業은 이러한 러시아의 勞動環境 및 制度 變化에 대해 계속 注視해야 할 것으로 思料됩니다. 그러나 아직 國內에서는 이에 대한 實質的인 調査·研究가 이루어진 바 없어 우리 企業들이 활용할 수 있는 最新情報 및 資料가 상당히 부족한 實情입니다.

이러한 상황에서 本 「러시아의 雇傭·賃金制度」가 러시아 經濟에 관한 全般的인 理解의 幅을 넓힘은 물론 對러 經協을 담당하는 政府當局이나 對러 投資進出에 관심있는 企業에게 有用한 參考資料로 활용될 수 있기를 기대해마지 않습니다. 아울러 本 보고서의 內容上 未備點에 대해서는 추후 修正·補完해 나갈 것을 약속드립니다.

끝으로 本 보고서는 當 센터 지역3실의 徐承源 研究員에 의해 작성되었으며, 崔惠蘭 研究助員이 資料整理를 위해 수고하였음을 밝혀드립니다.

1994年 12月
對外經濟政策研究院
地域情報센터
所長 姜 興 求

目 次

I. 序 論	9
II. 러시아의 勞動市場	12
1. 經濟概況	12
2. 勞動市場의 構造 및 現況	15
가. 勞動供給構造	15
나. 雇傭構造	17
다. 失 業	21
라. 賃 金	25
마. 勞組組織	30
III. 러시아의 雇傭·賃金政策	33
1. 勞動政策의 基本方向	33
2. 雇傭政策	34
가. 計劃經濟下에서의 雇傭政策 및 特徵	34
나. 最近 雇傭·失業問題와 政策的 考慮要素	36
다. 雇傭促進政策	40
3. 賃金政策	44
가. 計劃經濟下에서의 賃金政策의 變化	44
나. 賃金政策上의 考慮要素	48
다. 賃金政策의 實現 및 課題	50
IV. 러시아의 勞動關聯法 改革	54
1. 市場經濟로의 移行과 勞動法 改正	54
가. 勞動法 改正의 現段階	54
나. 新勞動法案의 特性	58

다. 勞使關係上的 問題點	60
2. 個別的 勞動關係	64
가. 勤勞契約 締結의 法的 保護	64
나. 解雇規制의 緩和	66
다. 勞動自由의 擴大	69
라. 紛爭處理節次의 變化	70
3. 集團的 勞動關係	72
가. 企業管理類型의 變化	72
나. 團體協約·協定과 集團的 勞使關係上的 勞動紛爭	74
다. 勞·使·政 關係와 勞動組合의 多元化	76
V. 러시아의 雇傭·賃金制度	80
1. 雇傭 및 解雇	80
가. 勤勞契約의 締結	80
나. 人事配置	81
다. 勤勞契約의 解止	82
2. 勤勞時間	86
가. 法定 勤勞時間	86
나. 時間外勤務	88
3. 休日 및 休暇	89
가. 休日 및 休息	89
나. 休暇	91
4. 賃金	92
가. 一般 賃金決定 및 支拂	92
나. 特殊 賃金決定 및 支拂	94
5. 勞動紛爭의 解決	96
가. 個別的 勞使關係上的 勞動紛爭	96
나. 集團的 勞使關係上的 勞動紛爭	98

6. 러시아內 外國人勞動力의 雇傭	99
가. 法律關係	99
나. 外國人勞働者의 勞働權	100
다. 外國人勞働者의 雇傭許可	101
VI. 結論 및 示唆點	104
1. 雇傭·賃金制度 改革에의 評價	104
2. 우리 企業에 대한 示唆	107
參考文獻	111
〈附錄 1〉 러시아聯邦 外國人勞働者의 募集 및 雇傭에 관한 大統領 布告令	117
〈附錄 2〉 러시아聯邦 外國人勞働者의 募集 및 雇傭에 관한 規程	119
〈附錄 3〉 勞動力 大量放出에 따른 雇傭促進方案	123
〈附錄 4〉 러시아聯邦 個人의 勞働權 侵害관련 責任에 관한 大統領 布告令	130
〈附錄 5〉 러시아聯邦 勞動法 및 勞動保護法 遵守관련 國家監督에 관한 大統領 布告令	132
〈附錄 6〉 러시아聯邦 最低賃金 引上에 관한 大統領 布告令	134

表 目 次

〈表 Ⅱ-1〉 主要 經濟指標	14
〈表 Ⅱ-2〉 經濟活動人口 現況	16
〈表 Ⅱ-3〉 年齡別 經濟活動人口의 分布現況	17
〈表 Ⅱ-4〉 私有化實績과 民營部門 雇傭人口의 變化	17
〈表 Ⅱ-5〉 部門別 雇傭變化	19
〈表 Ⅱ-6〉 教育水準別 人口分布現況	20
〈表 Ⅱ-7〉 性別 教育水準現況	21
〈表 Ⅱ-8〉 失業人口現況	24
〈表 Ⅱ-9〉 工業部門 離職率	24
〈表 Ⅱ-10〉 平均賃金 以上 및 以下 企業의 離職率	25
〈表 Ⅱ-11〉 家計所得 및 支出構造	26
〈表 Ⅱ-12〉 賃金變化 推移	27
〈表 Ⅱ-13〉 部門別 月平均賃金	28
〈表 Ⅱ-14〉 滯拂賃金現況	29
〈表 Ⅲ-1〉 地域別 賃金 및 現金特惠現況	50
〈表 V-1〉 勤勞契約의 中止 및 取消	85

圖 目 次

〈圖 Ⅱ-1〉 雇傭構造	18
〈圖 Ⅳ-1〉 勞動關聯 基本法律 改革過程	57

I. 序 論

러시아의 勞動市場은 92년 市場經濟體制로의 이행을 선언한 이후 계속되고 있는 전반적인 經濟惡化에도 불구하고 아직까지는 비교적 안정된 모습을 보이고 있다. 즉, 러시아의 公式失業率은 92년 이후 계속적으로 1%대를 유지해 오고 있으며, ILO의 基準을 적용하더라도 6%대에 머물고 있는 것으로 평가되고 있다. 또한 賃金도 93년말까지는 엄청난 高인플레 現狀에 따라 계속적인 減少趨勢를 보여 왔으나, 94년에 접어들면서 消費者物價 上昇率이 10% 이내로 안정되자 상황이 反轉되기 시작, 현재 名目賃金 增加率과 消費者物價 上昇率이 어느 정도의 均衡狀態를 이루고 있다.

그러나 러시아 勞動市場에는 아직 많은 不安要素들이 잠재되어 있다. 즉, 94년 하반기부터 본격 추진될 예정인 破産法 적용을 통한 不實 國有企業의 정리, 지속되고 있는 工業生産의 감소, 中·大型企業을 대상으로 하는 2段階 私有化 추진 등으로 인해 大量 失業事態가 예견되고 있으며, 최근 들어 파트타임 勤勞나 無給 強制休暇狀態에 처해 있는 勤勞者가 450만 명에 이를 정도로 급증하는 추세를 보이고 있어 이들과 같이 準실업상태에 있는 勤勞者를 포함한 실질적인 失業率은 약 10%대에 이를 것으로 추산되고 있다. 또한 정부가 아직 효율적인 賃金規制手段을 마련하지 못하고 있어 賃金政策上的 混線이 빚어질 것으로 예상되고 있다. 그러나 전반적인 인플레의 안정과 失業規模의 확대로 賃金上昇趨勢는 다소 누그러질 것으로 전망되고 있다.

러시아 政府는 92년 9월 과거 蘇聯 勞動法을 대체하는 러시아 勞動法을 제정함으로써 雇傭·賃金과 관련한 제도적 틀을 마련하고자 하였다. 그러나 勞動法 改正에 따른 제도적 발전은 크게 미흡하였고, 오히려 兩 勞動法이 실제로 作業場에서 혼용됨으로써 실무상의 혼란만 가중시키는 결과를 초래하고 말았다. 그 이후 大統領 布告令, 政府決定, 勞動部 指

針 등을 통한 부분적인 제도보완작업이 진행되었으나, 아직도 雇傭·賃金制度上的 虛點은 常存하고 있다. 러시아 政府는 이상과 같은 制度上的 未備點을 보완하기 위하여 94년 11월 새로운 勞動法案을 마련하였고, 현재 同 法案은 의회의 승인을 위해 繫留중에 있다.

本 報告서는 現行 러시아의 雇傭·賃金制度, 雇傭·賃金政策 및 勞動市場 등을 조사·분석하여 러시아 경제에 대한 전반적인 理解의 幅을 넓히고, 나아가 對러시아 經協을 위한 자료로 활용될 수 있도록 하기 위한 목적하에서 작성되었다. 더우기 아직 국내에서는 러시아 雇傭·賃金制度에 대한 體系的 研究 및 調查가 이루어진 바 없어 同 분야에 대한 資料 및 情報가 상당히 부족한 실정이라는 점도 本 報告서를 준비하게 된 契機가 되었다.

本 報告서는 다음과 같은 體系로 구성되었다. 우선 제Ⅱ장에서는 體制轉換을 전후한 時點에서부터 최근까지의 勞動供給構造, 雇傭構造, 失業, 賃金 등에 관한 統計資料를 바탕으로 現行 勞動市場을 분석·정리하였고, 제Ⅲ장에서는 제Ⅱ장과 같은 期間을 대상으로 하여 계획경제하에서의 雇傭 및 賃金政策의 特徵, 現行 雇傭 및 賃金政策의 內容 및 그 決定메카니즘, 그리고 向後 推進課題 등을 중심으로 서술하였다.

그리고 제Ⅳ장에서는 勞動法을 위시한 노동관련법의 改革過程을 러시아의 市場經濟化라는 過渡期的 狀況에 맞춰 살펴보았다. 따라서 市場經濟로의 이행에 따른 勞動法의 개정, 그리고 勞動關聯法의 變化內容을 個別的 勞動關係와 集團的 勞動關係로 양분하여 조사하였다.

이어 제Ⅴ장에서는 92년 9월의 러시아 勞動法, 91년 1월의 蘇聯 雇傭法, 94년 4월의 러시아聯邦 外國人勞動者의 募集 및 雇傭에 관한 規程 등을 중심으로 雇傭·賃金制度의 핵심적인 내용들인 雇傭 및 解雇, 勤勞時間, 休暇, 給與, 勞動紛爭의 解決, 外國人勞動力の 雇傭 등에 관련된 내용을 정리하였다. 물론 여기에서 논의되는 내용들은 현재 法的 效力을 가지고 있는 것들이다.

끝으로 제Ⅵ장에서는 本 報告서에서 논의된 核心的인 雇傭·賃金制度

를 勞動環境, 雇傭 및 賃金이라는 세가지 측면에서 評價한 후 우리 企業의 對러시아 투자진출 時 고려해야 할 事項들을 肯定的인 面과 否定的인 面으로 구분하여 논의하였다.

II. 러시아의 勞動市場

1. 經濟概況

러시아 政府는 92년초부터 計劃經濟體制를 탈피하여 市場經濟體制로 전환한다는 목표하에 大規模 價格自由化와 緊縮政策을 축으로 하는 經濟改革政策을 추진해 오고 있다. 이와 함께 國有企業의 私有化를 통한 러시아 경제의 構造調整作業도 병행, 추진하였다. 그러나 러시아의 經濟改革이 당초 목표와는 달리 순조롭게 추진되지 못함으로써 經濟改革의 速度가 완만해지고 일부정책은 방향마저 바뀌는 등 러시아 經濟는 陣痛을 겪게 되었고, 이는 政局昏亂으로 이어졌다.

94년 들어 러시아 정부는 緊縮財政政策을 통한 物價安定에 역점을 둬으로써 高인플레이 추세를 누그러뜨리는 데에는 성공하였으나 生産側面에서의 부진이 계속됨으로써 러시아의 經濟改革政策은 生産領域, 즉 企業次元으로 전환되어야 한다는 輿論이 높게 일었다. 이에 따라 러시아 정부는 이미 經濟改革政策의 방향을 기업의 生産性 提高와 競爭力 強化를 위한 기반구축으로 설정, 推進作業을 본격화할 계획으로 있다.

러시아는 私有化證書를 통한 國有企業의 株式購買方式으로 추진된 大衆的 私有化를 계획대로 94년 6월말에 종결하였다. 94년 6월 현재 러시아의 私有化實績을 보면, 28,000개의 中·大型 國有企業 중 80%인 2만여 개가 공식적으로 사유화를 완료하였고, 商店 및 小企業의 경우는 전체의 80%인 9만여 개가 競賣를 통해 매각되었다. 이 과정에서 사유화 증서는 전국민에게 배포된 1억 4,800만 株의 96%인 1억 3,900만 株가 國有企業의 株式購入에 사용되었다.¹⁾

또한 러시아 政府는 産業構造 調整의 일환으로 비효율적인 國有企業

1) EIU, *Country Reports : Russia*, 3rd Quarter, 94.

의 破産을 위한 준비작업에 착수하였다. 94년 상반기 破産法의 집행으로 6개의 국유기업이 破産宣告를 받고 清算節次를 밟고 있으며, 60개의 國有企業은 법원에서 破産審査를 받고 있다. 그러나 破産法의 집행은 아직 미미한 실적을 보이고 있는데, 이는 본격적인 破産法 적용을 위한 準備作業으로서 파산법의 정비, 關聯機構의 정비 및 破産對象 國有企業 심사 등이 중점적으로 추진되었기 때문이며, 특히 社會의 波及效果를 우려하여 부실기업이 많은 軍需産業體를 破産法 適用對象에서 제외시킨 것은 파산법의 적용을 크게 제한시키는 조치로 평가되었다.

최근까지 러시아의 經濟實績을 주요 부문별로 略述해 보면, 國內總生産(GDP)은 94년 상반기 동안 234.3조 루블로서 不變價格 기준으로 前年同期對比 17% 하락하였으며, 工業生産은 전년동기대비 25.8%나 감소함으로써 전년에 비해 生産與件이 더욱 취약해 졌음을 알 수 있다. 이처럼 공업생산이 큰 폭으로 하락한 主要原因은 中央銀行의 대출규제, 政府補助金의 삭감, 기업의 自社商品 販賣率 저조에 따른 在庫 累積으로 生産목표의 하향조정, 脫稅를 목적으로 한 生産實績 過少報告에 따른 통계상 누락 등으로 나타났다.

消費者物價는 1월의 22% 상승을 제외하고 나머지 기간동안 月平均 消費者物價 上昇率은 한자리 수에 머물렀다. 이는 93년의 월평균 소비자물가 상승율이 19.9%였던 것과 비교하면 상당히 안정된 것으로 평가되고 있으며, 94년 6월의 消費者物價 上昇率은 4.8%로서 91년 10월 이후 가장 낮은 수치를 기록하였다.

CIS 국가와의 交易을 제외한 94년 상반기 러시아의 對外交易은 전년 동기대비 7.8% 증가한 345억 달러를 기록하였으며, 이중 輸出은 213억 달러, 輸入은 132억 달러를 각각 기록하여 81억 달러의 貿易黑字를 시현하였다. 이러한 러시아의 貿易黑字 趨勢는 최근 3년 동안 계속 이어지고 있는데, 이는 輸出增大에 기인한다기 보다는 舊蘇聯 붕괴 이후 계속되고 있는 經濟惡化, 硬貨不足 및 루블貨의 平價切下 등에 따른 상대적인 輸入減少에 기인하고 있어 또다른 문제를 안고 있다.

〈表 II- 1〉 主要 經濟指標¹⁾

(단위 : 전년동기대비 증감율, %)

區 分	91	92	93	94
國內總生産	-12.9	-18.5	-12	-17
工業生産	-8.0	-18	-16.2	-25.8
소비재생산	-0.8	-15.4	-11.1	-28
농업생산	-4.5	-9.4	-4	-
投資	-15.5	-39.7	-15	-28
有料서비스	-20.8	-41.3	-30	-47
주택공급	-19.1	-16.0	0.7	-8
消費者物價(연말기준)	2.6배	26.1배	9.4배	1.72배 ²⁾
공산품도매물가	3.4배	33.8배	10배	1.9배 ²⁾
국민의 화폐소득	2.2배	7.5배	11배	7.3배
貿易(\$)				
－ 수출	-28.4	-16.7	1.4	10.4
－ 수입	-45.6	-16.9	-27.0	3.9
月平均 賃金(Rouble)	552	6,127	58,000	166,000

註 : 1) 物價, 所得 및 貿易은 對比價格임.

2) 前年末對比임.

資料 : 러시아·東歐經濟研究所, 「經濟速報」, No.965, 94. 9, p.5.

러시아 政府는 이상과 같은 經濟改革過程을 토대로 經濟政策 推進方向과 課題를 설정하였다. 우선 企業의 生産性 提高에 초점을 맞춘 經濟構造 개혁을 추진해 나가기 위해 제2단계 私有化 추진과 不實 國有企業에 대한 破産法 적용을 강화해 나갈 방침을 세우고 있다. 不實 國有企業의 整理는 企業간 未지불금 문제를 해결하고 企業 스스로의 資金調達 能力과 經營能力을 강화하기 위한 本질적인 과제로 대두되고 있으며, 러시아 政府는 이 문제의 해결을 위해 企業에 대한 無償支援이 아닌 企業 스스로의 自救策을 마련해 나가도록 권장할 계획으로 있다.

동시에 企業 投資資本의 조성을 위해 金融産業을 활성화하고, 유망한 산업과 投資 프로젝트에 대해서는 선별적으로 지원할 계획을 가지고 있

다. 이와 아울러 러시아 政府는 이후로도 緊縮財政政策을 지속 추진해 나갈 방침이나 政策的 必要에 따라 다소 신축적으로 운용할 것으로 알려져 있다.²⁾

러시아는 94년 7월 政府와 議會가 공동 참여하는 擴大會議을 개최하여 94년 上半期 經濟成果를 분석하고 94년 하반기 이후 經濟政策 運用上의 基本方向과 課題에 대해 논의하였다.³⁾ 이 자리에서 政府 및 議會 代表들은 94년 상반기 物價安定을 이룩한 경험과 底力을 바탕으로 94년 하반기 이후에는 95~97년 동안 實質生産을 회복, 플러스 成長을 달성하기 위한 構造改革作業을 본격화할 방침임을 확인하였고, 經濟政策 운용상에 있어 最優先的 解決課題로 ① 投資環境을 개선하기 위한 제반여건의 정비, ② 정부 주도의 構造改革, ③ 不實 國有企業의 재편 및 해체, ④ 기업의 生産機能과 社會的 機能의 분리, ⑤ 제2단계 私有化의 착수, ⑥ 國有企業의 개혁과 새로운 유형의 國營부문 형성, ⑦ 破産 및 構造改革에 의한 社會的 影響 최소화 등을 설정하였다.

2. 勞動市場의 構造 및 現況

가. 勞動供給構造

1) 經濟活動人口

러시아의 總人口는 93년말 현재 1억 4,870만 명으로 舊蘇聯 總人口의 51.2%를 차지하고 있으며, 이 중 經濟活動人口⁴⁾는 93년 10월말 기준 총

2) 崔秉熙, "94년 하반기 이후 러시아 經濟政策과 展望", 「月刊 地域經濟」, 94년 10월호, p.72.

3) 라디오프레스, 「ロシア政策動向(No.217)」중 러시아聯邦政府의 會議におけるチエルノムイルシン首相의報告, 「94年 下半期における政府の活動方針—經濟の構造改革について」.

인구의 65.9%인 9,660만 명으로 집계되었다.⁴⁾ 총인구 중 女性은 남성에 비해 더 많은 比重을 차지하고 있으나 經濟活動人口에서의 男女比率은 각각 51.6%와 48.4%로 男性의 비중이 더 높게 나타났다. 또한 都市와 農村간의 人口分布를 살펴보면, 經濟活動人口 중 都農間 人口比率은 각각 76.5%와 23.5%로 나타나 경제활동인구가 都市地域에 집중되고 있음을 알 수 있다.

〈表 II-2〉 經濟活動人口 現況(93.10 기준)

(단위 : %)

區 分	總 人 口	經濟活動人口	非經濟活動人口
全 體	100	100	100
남 성	45.7	51.6	34.3
여 성	54.3	48.4	65.7
도 시	74.7	76.5	71.2
농 촌	25.3	23.5	28.8

資料 : Goskomstat, СТАТИСТИЧЕСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ 1/94, 94. 9, p.62.

年齡別 經濟活動人口의 分布現況을 살펴보면, 21~49세는 총인구의 54.9%를 차지하나 經濟活動人口의 74.5%나 차지함으로써 經濟活動의 주축을 이루는 연령층임을 알 수 있다. 반면 총인구의 37.1%를 차지하고 있는 50세 이상의 年齡層에서 非경제활동인구는 66.6%나 차지하고 있어 經濟活動으로부터 서서히 은퇴하는 年齡層이라는 것을 알 수 있다.

4) 經濟活動人口는 男性의 경우 16~60세, 女性의 경우 16~55세로 분류됨.

5) 94년 9월 러시아 國家統計委員會(Goskomstat)가 발표한 統計를 기준으로 함.

〈表 II-3〉 年齡別 經濟活動人口의 分布現況(93.10 기준)

(단위 : %)

區 分	總人口	經濟活動人口	非經濟活動人口
全 體	100	100	100
20세 미만	8.0	3.5	16.6
21~29세	15.1	18.9	7.5
30~49세	39.8	55.6	9.3
50세 이상	37.1	22.0	66.6

資料 : *Ibid.*, p.63.

나. 雇傭構造

1) 雇傭人口

러시아의 雇傭人口는 92년 7,230만 명으로 前年對比 2.1% 가량 감소한 바 있으며, 이러한 추세는 계속 이어져 93년 현재 全體人口의 48%

〈表 II-4〉 私有化實績과 民營部門 雇傭人口의 變化

期 間	企業數	勤勞者數 (천 명)	全 體 雇傭人口중 比率(%)	期 間	企業數	勤勞者數 (천 명)	全 體 雇傭人口중 比率(%)
93. 3	761	971	4.5	11	935	1,162	5.4
4	615	825	3.8	12	1,021	1,096	5.1
5	585	648	3.0	94. 1	656	628	2.9
6	905	812	3.8	2	630	1,286	6.0
7	915	776	3.6	3	648	2,345	10.9
8	894	931	4.3	4	431	1,573	7.3
9	793	871	4.1				
10	962	925	4.3	累 計	10,751	14,848	69.1

資料 : *Russian Economic Trends*, 94, p.75.

趙元鎬, “轉換期的 러시아 經濟”, 「月刊 地域經濟」, Vol.3, No.11에서 재인용.

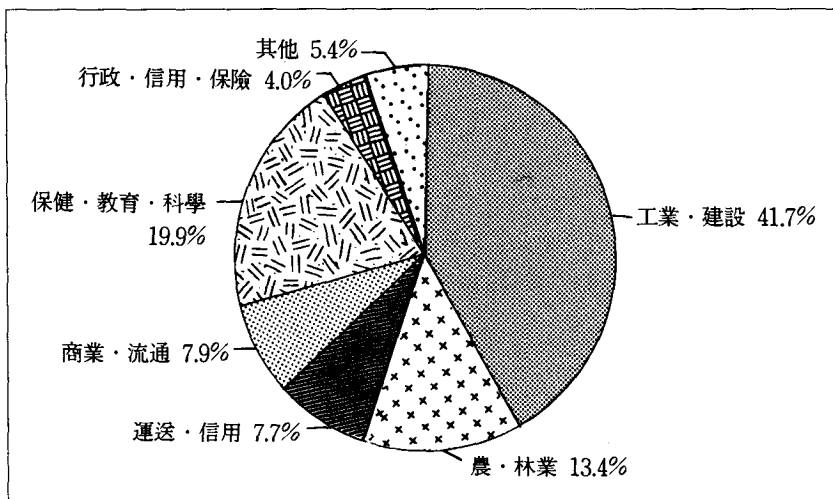
수준인 7,100만 명을 기록하고 있다.

그리고 러시아 政府가 중점 추진하고 있는 사유화의 진행에 따라 국유 및 민영부문에서의 雇傭人口의 比重도 변화하고 있다. 92년말 全體 雇傭人口 중 國有部門에 고용된 인구는 67%, 民營部門에 고용된 인구는 14%로 나타났으나, 私有化가 순조롭게 추진됨에 따라 94년 4월말 현재 民營部門에 종사하게 된 雇傭人口는 전체 고용인구의 69.1%인 1,485만 명으로 급속히 증가하였다.

2) 雇傭構造 및 變化

産業別 雇傭人口를 살펴보면, 92년말 현재 工業·建設部門이 全體 雇傭人口의 41.7%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음으로는 보건·교육·과학부문이 19.9%를 차지하고 있다. 이밖에도 農林業部門이 13.4%, 상업·유통부문이 7.9%, 運送·通信部門이 7.7%, 행정·신용·

〈圖 II-1〉 雇傭構造



資料：ロシア東歐經濟研究所, 『エコノミック トレゾド』, 93年報, p.2.

보험부문이 4%를 차지하고 있다. 이상을 통해 볼 때, 제3차 산업부문에 종사하고 있는 雇傭人口가 아직도 상대적으로 적은 比重을 점하고 있음을 알 수 있다.

雇傭構造의 年度別 變化를 살펴보면, 아직도 경제개혁에 따른 雇傭構造의 變化는 눈에 띄만하게 이루어지지 않고 있는 것으로 보인다. 그러나 전반적으로 工業, 농림업, 건설업, 수송·통신 등 生産部門의 雇傭比重이 다소 감소되어온 반면 교육, 문화, 행정 등 서비스部門의 雇傭比重이 상대적으로 증가되어 왔다. 특히, 工業·建設部門에 종사하는 雇傭人

〈表 II-5〉 部門別 雇傭變化

(단위 : 천 명)

區 分	80	85	90	91	92
工業·建設	30,821 (42.1)	31,258 (41.7)	31,829 (42.3)	30,895 (41.9)	30,100 (41.6)
農業·林業	11,003 (15.0)	10,687 (14.3)	9,965 (13.2)	9,970 (13.5)	9,700 (13.4)
輸送·通信	7,041 (9.6)	7,335 (9.8)	5,818 (7.7)	5,750 (7.8)	5,600 (7.7)
商業·流通	6,060 (8.3)	6,222 (8.3)	5,869 (7.8)	5,626 (7.6)	5,700 (7.9)
보건·체육·사회보장· 교육·문화·예술·과학	12,857 (17.5)	13,547 (18.1)	14,599 (19.4)	14,653 (19.9)	14,400 (19.9)
행정·신용·보험	1,719 (2.3)	1,809 (2.4)	2,169 (2.9)	2,479 (3.4)	2,900 (4.0)
其 他	3,774 (5.2)	4,079 (5.4)	5,037 (6.7)	4,436 (5.9)	3,900 (5.5)
總 計	73,275 (100)	74,937 (100)	75,286 (100)	73,809 (100)	72,300 (100)

註 : 괄호안의 數値는 全體人口에서 차지하는 비중(%)임.

資料 : 러시아東歐經濟研究所, 『エコノミックトレンド』, 93年報, p.176.

口가 80년 3,082만 명에서 92년에는 3,010만 명으로 완만히 감소되어 오는 가운데 農林業 및 運送·通信部門의 雇傭減少趨勢가 두드러졌다. 즉, 農林業의 雇傭比重은 80년 15%에서 92년 13.4%로, 운송·통신부문의 雇傭比重은 80년 9.6%에서 92년 7.7%로 감소하였다. 반면 보건·교육·과학부문과 행정·신용·보험부문에서의 雇傭比重은 92년을 기준으로 80년에 비해 약 2% 내외로 증가하였다.

3) 教育水準

러시아의 教育水準은 일반적으로 상당히 높은 것으로 평가되고 있다. 그러나 최근의 教育關聯 資料를 보면, 러시아의 교육수준은 90년 이후 質的 低下를 보이고 있는 것으로 나타나고 있으며, 이는 최근의 經濟惡化에 간접적인 影響을 받은 것으로 생각된다.

러시아의 教育水準別 人口分布現況을 보면, 93년 10월말 현재 總人口 중 大學教育課程 13%를 포함하여 高等教育課程 이상을 수료한 人口는 68% 이상을 차지하고 있어 러시아의 教育水準이 전반적으로 높음을 알 수 있다. 그리고 經濟活動人口 중 高等教育課程 이상을 수료한 인구는 82% 이상을 차지하고 있으며, 이중 高等專門教育課程과 高等教育課程

〈表 II-6〉 教育水準別 人口分布現況(93.10 기준)

(단위 : %)

區 分	總 人 口	經濟活動人口	非經濟活動人口
全 體	100	100	100
大學教育과정 이상	13.0	16.8	13.1
準大學教育과정	2.1	1.7	1.6
고등전문교육과정	25.4	31.8	33.5
고등교육과정	27.7	31.9	34.7
중등교육과정	21.6	14.8	15.6
초등교육과정, 未교육	10.2	3.0	1.5

資料 : Goskomstat, *op.cit.*, p.64.

을 이수한 인구는 각각 31.8%와 31.9%로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 반면 非경제활동인구 중 大學教育課程 이상을 이수한 인구가 13.1%, 高等專門教育課程과 高等教育課程을 이수한 인구도 각각 33.5%와 34.7%나 차지하고 있어 勞動力의 分配가 효율적으로 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다.

男女間의 教育水準을 비교해 보면, 女性의 教育水準이 전반적으로 남성보다 優位에 있는 것으로 나타났다. 89년 실시한 人口센서스 결과를 통해 볼 때, 中等教育課程 이상을 수료한 인구는 남성이 91%, 여성이 93%로 나타났으며, 大學教育課程 이상을 수료한 高級人力의 경우도 남성이 14%인 데 반해 여성은 이보다 2% 높은 16%로 나타났다. 그리고 初等 또는 未교육과정 상태에 있는 인구도 남성이 9%로 여성보다 2% 많은 비중을 점유하고 있다.

〈表 II-7〉 性別 教育水準現況

(단위 : %)

區 分	男 性	女 性
全 體	100	100
大學교육과정	14	16
準大學교육과정	1	1
고등전문교육과정	19	30
고등교육과정	37	30
중등교육과정	20	16
초등교육과정, 未교육	9	7

資料 : Goskomstat, *Socio-Demographic Characteristics of the Russian Federation*, 91.

다. 失業

1) 失業率 算定上의 特徵

러시아의 公式失業率은 92년 이후 계속되고 있는 國內總生産(GDP)

의 감소에도 불구하고 1%라는 매우 낮은 數値를 보이고 있다. 이러한 공식失業率은 러시아만의 특수한 計算方式에 따라 國家雇傭廳에 의해 발표된다. 그러나 최근에 이르러 國家統計委員會는 ILO의 국제적인 기준에 의한 별도의 失業率을 집계해 오고 있는데, 93년말 기준으로 그 數値는 6%線으로 나타났다. 이러한 러시아 國內의 실업을 산출과 달리 西方에서는 潛在的 失業人口까지 포함할 경우, 러시아의 失業率은 12%대에 이를 것으로 예상하고 있다.

이와 같은 공식失業率과 實際失業率의 差異는 그릇된 데이터의 해석, 공식적인 統計產出에 관한 方法上的 문제 및 雇傭主의 減員忌避傾向 등에 기인하고 있다. 이는 러시아의 失業率 計算方式이 보편적으로 다른 국가에서 적용되고 있는 失業率 計算方式과 다르다는 데 기초하고 있다.⁶⁾

첫째, 러시아의 공식失業率은 勞動力(Labor Force)⁷⁾보다는 生産可能人口(Population Capable of Working)에 대한 관계로부터 계산된다. 또한 自發的 失業者와 國家雇傭廳에 수당을 신청한 者 등은 실업자로 계산되지 않는다.

둘째, 러시아에서의 失業者 數는 대부분의 국가에서 적용되고 있는 人口調査 데이터에 기초하기 보다는 國家雇傭廳이 발표하는 데이터에만 기초하고 있다. 대체로 前者의 방법은 失業狀態에 있지만 勞動市場에 失業者로서 등록되지 않은 사람도 포함되므로 失業率이 높게 나타나게 된다. 특히, 러시아에 있어 國家雇傭廳이나 國家機關에 대한 不信은 이들 기관이 발표하는 통계의 信賴性 問題와도 직결되고 있다.

셋째, 給料이 없는 또는 給料의 一部分만을 받는 特別休暇狀態에 있는 노동자는 失業者로서 공식 계산되지 않는다. 國家統計委員會의 집계에 따르면, 93년 상반기 280만 명의 勞動者가 이러한 特別休暇狀態에 처

6) Sergei, *The Russian Labor Market in 1993*, Jul.22, 94, p.26.

7) 일반적으로 勤勞者와 失業者의 合計로 정의됨.

해 있었음을 알 수 있다.⁸⁾

넷째, 法定 勤勞時間 미만의 파트타임 勞働者 또한 失業者로 분류되지 않고 있다. 이 範疇에는 러시아 勞働力의 1.3~1.4%에 해당하는 924,000명이 속해 있다.

2) 失業現況

러시아의 失業人口는 92년 들어 급속히 증가하였으나 大規模 國有企業의 民營化가 본격적으로 추진되지 않았기 때문에 민영화 이후 經營合理化에 따른 大量 人員減縮은 아직 발생하지 않고 있다. 또한 企業倒産과 이로 인한 大量 解雇事態도 발생하지 않았기 때문에 失業者 數의 지속적인 증가에도 불구하고 失業問題가 社會安定을 저해할 정도에는 이르지 않고 있다.

94년 2/4분기 현재 러시아의 總失業者 數는 454만 명으로 全體 經濟活動人口의 6%를 차지하고 있다. 이 중 정부에 失業者로서 공식 등록된 사람은 약 126만 명으로 總失業者의 27.8%를 점유하고 있다. 그리고 파트타임으로 근무하거나 장기적 強制休暇狀態에 있는 不完全雇傭 勤勞者의 수는 94년 들어서면서 급격히 증가하기 시작하여 94년 2/4분기 현재 434만 8천 명으로 總失業者 數에 육박하고 있다. 總失業者 數가 經濟活動人口에서 차지하는 비중은 93년 1/4분기 5.2%에서 94년 2/4분기 6.0%로 서서히 증가되어온 반면 不完全雇傭 勤勞者의 數는 93년 1/4분기 1.3%에서 94년 2/4분기 5.7%로 크게 확대되었다. 그리고 94년 8월 國際勞動機構(ILO)의 기준에 따라 측정한 러시아의 失業人口는 全體 經濟活動人口의 6%인 460만 명으로 집계되었으며, 不完全雇傭人口를 포함한 潛在 失業人口는 전체 경제활동인구의 12%인 920만 명으로 집계되었다.

이와 같은 실업의 增加趨勢 이외에도 國家雇傭廳에 就業斡旋을 신청한 求職者는 92년말 현재 982,200명으로 꾸준히 증가해오고 있어 離職

8) *Sotsialno-ekonomicheskyyobzor*, No.17, Sep.13, 93.

〈表 II-8〉失業人口現況

(단위 : 천 명)

區 分	93.2/4	93.3/4	93.4/4	94.1/4	94.2/4
總失業者 數	3,880.7 (5.2)	3,931.8 (5.2)	4,120.0 (5.5)	4,442.7 (5.9)	4,540.0 (6.0)
公式失業登錄者 數	717.0 (0.9)	705.8 (0.9)	835.5 (1.1)	1,083.4 (1.3)	1,260.3 (1.7)
不完全雇傭 勤勞者 數	924.3 (1.3)	1,073.7 (1.5)	1,567.4 (2.0)	3,274.3 (4.3)	4,347.9 (5.7)

註 : ()안은 經濟活動人口에서 차지하는 占有率로 %임.

資料 : Goskomstat, *Ibid.*, p.61.

및 退職現狀이 심화되고 있음을 반증하고 있다. 85~93년까지의 工業部門 離職率을 보면, 85년 13%를 기록한 이래 지속적인 增加趨勢를 보이기 시작하여 93년에는 21%까지 증가하였다. 또한 平均賃金 이상 및 이하 기업의 勤勞者 移動現況을 비교해 보면, 平均賃金 이상을 지급하는 기업의 離職率 및 退職率이 평균임금 이하의 기업에 비해 상당히 낮음을 알 수 있으며, 반대로 雇傭率은 평균임금 이하의 기업이 2% 낮은 數値를 기록하고 있다.

〈表 II-9〉工業部門 離職率(85~93)

(단위 : %)

年 度	離 職 率
1985	13
1990	14
1991	15
1992	19
1993	21

資料 : *The Russian Federation in 1992 : Statistical Yearbook(85~92)*, p.390.*Russian Economic Barometer*, Spring 94.

〈表 II-10〉 平均賃金 以上 및 以下 企業의 離職率(93)

(단위 : %)

年 度	平均賃金 以下 企業	平均賃金 以上 企業
退職率	28	18
辭職	16	8
解雇	12	10
雇傭率	18	20
離職率 ¹⁾	23	19
月平均賃金(천 루블)	36	78

註 : 1) (退職率 + 雇傭率) / 2.

資料 : *Russian Economic Barometer, Spring 94.*

라. 賃金

1) 所得 및 支出現況

家計의 所得規模는 90년 3,770억 루블을 기록한 이후 급속히 증가하기 시작하여 91년에는 前年對比 2.2배 증가한 8,305억 루블을 기록하였고, 92년에는 6조 2,424억 루블에 이르렀다. 所得規模의 絶對額 增加에 따라 可處分所得은 물론 貯蓄도 큰 폭으로 증가하였으며, 92년부터는 저축에서 現金保有額이 예금 및 채권을 초과하는 현상이 이어져 오고 있다. 이러한 현상은 所得增加보다 더 큰 폭으로 진행된 物價上昇에 기인한 바가 컸다.

94년 8월 현재 家計所得 規模는 34조 루블로 93년 12월 17조 3천억 루블에 비해 2배 가까이 증가하였으며, 貯蓄規模 또한 꾸준히 증가하여 94년 8월 현재 8조 5천억 루블에 달하고 있다. 그러나 家計收支는 소득 규모의 팽창에 따라 支出規模 또한 유사한 비율로 증가함으로써 1~2조 루블대의 거의 일정한 水準을 유지하여 오고 있다.

러시아의 月平均 名目賃金은 92년 전년대비 11.2배 인상되었고, 93년에도 전년대비 8.1배 인상되어 94년 8월 현재 23만 3천 루블을 기록하고 있다. 이에 따라 最低賃金도 여러 차례에 걸쳐 인상되어 오고 있는

〈表 II-11〉 家計所得 및 支出構造

(단위 : 1조 루블)

區 分	93.12	94.1	2	3	4	5	6	7	8
所得規模	17.3	14.1	18.2	21.6	23.9	23.5	27.7	30.4	34.0
支出規模	15.8	14.2	17.0	20.7	21.5	22.5	25.4	28.1	33.2
[商品購買·서비스]	10.8	10.3	12.4	14.8	14.7	15.2	16.9	19.1	21.0
[稅金·納付金]	1.4	1.2	1.6	2.1	2.4	2.5	3.0	3.3	3.7
[貯蓄]	3.6	2.7	3.0	3.8	4.4	4.8	5.5	5.7	8.5
家計收支	1.5	-0.1	1.2	0.9	2.4	1.0	2.3	2.3	0.8

資料 : Goskomstat, *Ibid.*, p.60.

나, 賃金增加 幅에는 미치지 못하고 있다. 92년 동안 最低賃金은 전년대비 6.6배 인상되었으며, 93년에는 6.5배 인상되었다. 따라서 同 기간동안 平均賃金과 最低賃金の 隔差는 더욱 확대되었으며, 高인플레로 인해 最低賃金 所得者 및 年金生活者의 소득수준이 특히 악화되었음을 알 수 있다. 94년 6월 30일 러시아 政府는 最低賃金を 93년 12월 이후 계속 적용되어온 14,620루블보다 1.4배 인상된 20,500루블로 인상하는 것을 골자로 하는 '最低賃金 引上에 관한 法律'을 공포하고, 94년 7월 1일부터 적용하기로 결정한 바 있다.

러시아의 名目賃金과 實質賃金を 비교해 보면, 92년부터 93년 10월까지 消費者物價 上昇率이 명목임금 인상율에 비해 계속 높은 수준을 유지해 오며 따라 實質賃金은 계속해서 감소하여 왔다. 그러나 93년 11월부터 소비자물가가 다소 안정되는 모습을 보이면서 상황은 反轉되어 實質賃金이 점차 인상되기 시작하였다.

94년 상반기 月平均 消費者物價가 10% 이내로 억제되면서 이러한 추세는 계속 이어져 消費者物價 上昇率과 名目賃金 增加率간의 均衡狀態가 유지되고 있다.

〈表 II-12〉 賃金變化 推移

(단위 : 전월대비 증가율, %)

區 分	93.12	94.1	2	3	4	5	6	7	8
名目賃金	147.6	81.7	128.5	119.0	110.6	98.4	117.7	110.0	111.6
實質賃金	131.2	69.3	116.0	110.0	101.9	92.0	111.0	104.5	106.7
消費者物價	113.0	117.9	110.8	107.4	106.9	106.9	106.0	105.3	104.6

資料 : Goskomstat, *Ibid.*, p.56.

2) 部門別 賃金構造 및 現況

러시아 근로자의 月平均 賃金은 90년 이후 전년에 비해 每年 2배 이상 상승하여 왔으며, 일반적으로 協同組合 및 株式會社의 임금은 國有企業의 1.5배, 私營部門의 임금은 국유기업의 2배 수준인 것으로 알려져 있다. 94년 8월 현재 러시아의 月平均 賃金은 232, 800루블로 이는 전년 동기대비 3.5배, 전월대비 5.4% 증가한 수치이며, 同 기간중 消費者物價는 각각 3.7배, 4.2%로 각각 상승하였다.

92년 8월 현재 部門別 月平均 賃金의 構造를 살펴보면, 천연가스부문이 829,400루블, 석유부문이 592,900루블, 석탄부문이 480,000루블을 각각 기록하여 燃料·에너지部門에 종사하고 있는 勤勞者의 月平均 賃金이 전체 월평균 임금보다 2~4배나 높은 수준임을 알 수 있다. 이밖에도 金融·保險部門이 419,400루블, 수송부문이 370,000루블, 건설부문이 335,800루블로 上位그룹을 형성하고 있다. 반면, 輕工業部門은 119,100루블로 전체 월평균 임금의 절반에도 못미치는 最下의 水準을 보이고 있으며, 그 다음으로는 農業部門이 121,200루블, 문화·예술부문이 130,800루블, 교육부문이 144,300루블로 下位그룹을 형성하고 있다. 그리고 前年同期對比 月平均 賃金 上昇率은 행정부문이 4.7배로 最高를 기록하였으며, R&D 부문 4.6배, 교육부문 4.5배, 문화·예술부문 4.3배 등으로 비교적 낮은 수준의 賃金構造를 가진 부문에서의 上昇幅이 큰 것으로 나타났다.

이와 같은 部門別 月平均 賃金水準은 대체로 92년의 순위가 94년 들

〈表 II-13〉 部門別 月平均賃金(94. 8 기준)

區 分	金額(천 루블)	前年同期對比 增加率(%)	前月對比 增加率(%)
러시아 全體	232.8	3.5	105
製造業	245.0	3.3	107
에너지부문	441.3	3.5	104
燃料産業	514.8	3.4	105
[석 유]	592.9	3.1	113
[가 스]	839.4	3.9	97
[석 탄]	480.0	3.4	105
非鐵金屬	270.9	2.7	103
철금속	434.1	3.4	108
화 학	205.6	3.1	105
기 계	183.4	3.3	107
木材·펄프	197.7	3.0	107
建資材	262.5	3.3	109
輕工業	119.1	2.5	103
식품공업	-292.4	3.3	106
인쇄공업	237.7	3.8	107
농 업	121.2	2.7	110
建設業	335.8	3.4	108
수 송	370.0	3.7	106
공공서비스	266.2	4.0	108
보건·체육	185.1	4.3	106
교 육	144.3	4.5	96
문화·예술	130.8	4.3	102
R & D	177.5	4.6	102
金融·保險	419.4	3.3	102
행 정	315.7	4.7	94

資料 : Mikhail Delyagin, *Salaries and Wages in National Economy*, 94. 9, p.21.

어서도 계속 유지되고 있는 것으로 보이며, 燃料·에너지부문은 제외한 공업부문의 賃金水準은 여타 부문에 비해 비교적 낮은 것으로 나타났다. 또한 金融·保險部門을 비롯한 제3차 산업의 賃金은 꾸준히 높은 수준을 유지하여 오고 있다.

3) 滯拂賃金

94년 7월 1일 현재 러시아의 總滯拂賃金 規模는 전월대비 16% 증가한 3조 9천억 루블을 초과하고 있다. 특히 製造業 部門은 同 기간중 18%의 滯拂賃金 增加現狀을 보여 賃金滯拂問題가 가장 심각한 부문이라는 사실을 알 수 있다. 근로자들에게 임금을 지불하지 못하는 企業 중 44%는 國有企業이며, 31%는 混合企業, 25%는 民營企業으로 나타났으며, 市 소유 기업 및 조직은 단지 1%만을 차지하고 있어 財政狀態가 비교적 양호한 것으로 평가되고 있다.

그리고 産業部門別 滯拂賃金現況을 보면, 重工業部門이 28%로 가장 많은 비중을 차지하고 있고, 그 다음으로 燃料産業部門이 25%, 금속공

〈表 II-14〉 滯拂賃金現況

區 分	93. 7	94. 6	94.7
賃金滯拂企業의 數	15,500	32,900	33,200
[공 업]	3,900	7,400	7,200
[건설업]	2,900	6,300	6,100
[농 업]	8,700	19,200	19,900
賃金滯拂額(10억 루블)			
[전 체]	183	2,941	3,940
[공 업]	119	1,774	2,092
[건설업]	25	519	565
[농 업]	39	648	763

資料 : Business World Weekly, No.30/123, 92. 9, p.7.

업이 12%, 목재·펄프·제지공업이 9%를 차지하고 있는 것으로 나타나 최근 몇년 사이 계속되고 있는 工業生産 減少에 따른 영향으로 공업부문에서의 滯拂賃金이 점점 심각해지고 있음을 알 수 있다.

마. 勞組組織

89년까지 全聯邦 勞動組合中央評議會는 공산당이 지배하는 공식화된 기관으로서 소련내에서 유일하게 勞動組合의 機能을 수행하였다. 그러나 舊蘇聯이 붕괴되면서 러시아 獨立勞組聯盟(The Federation of Independent Trade Unions of Russia, FNPR⁹⁾)은 全蘇聯邦 勞組中央評議會의 權力, 資産 및 構成員 등을 그대로 물려받아 共產黨 系列의 조직으로서 활동하고 있다. FNPR은 7,250만 명의 러시아 全體勞動力 중 5,000만 명이상을 자신의 조직에 참여시키는 것을 목표로 하고 있다. 러시아 勞動者들은 FNPR이 과거 공산당의 조직이었음을 이유로 이를 不信任하고 있지만 대부분의 노동자들은 同 조직에 의해 통제되는 政府出捐 社會保障基金의 지급금을 받을 수 있는 자격이 상실될 지도 모른다는 우려에서 FNPR에 給與의 1%를 組合費로 납입하며, 同 조직에 가입하고 있다.

FNPR은 실질적으로 러시아에 있는 모든 作業場을 대표하고 있다. 공산당과 그의 청년조직인 콤포물이 붕괴된 후 FNPR은 러시아 전역에 걸친 組織網을 구비하고 있는 유일한 機關이다. 실제로 많은 政黨들은 95년과 96년에 있을 總選 및 大選에서 국민적 합의를 가장 잘 도출할 수 있는 조직으로서 FNPR을 꼽고 있다.

92년 러시아 政府는 三者間 經濟協力 메카니즘을 결성하기로 방침을 세우고 三者委員會(政府, 勞動組合, 使用者協議會)의 활성화를 시도하였다. 그러나 三者委員會는 현재 유명무실한 기구로 전락하고 말았다. 따라서 정부와 노동조합간의 協力關係에는 균열이 생기고 있으며, 이는 당

9) 러시아語로 된 略語를 英語化하여 일반적으로 사용하고 있는 略語임.

분간 지속될 것으로 보인다.¹⁰⁾ 대신에 FNPR은 92년 6월 출범한 政治政黨으로서 國有企業 代表들의 입장을 대변하고 있는 市民同盟의 후원을 받고 있다.¹¹⁾

92년 가이다르 政府는 FNPR이 資本主義 體制에 적합한 구조와 기능을 구비하도록 하기 위해 스탈린 統治時節부터 유지되어온 FNPR의 社會保障基金에 관한 管理權을 박탈하려 하였다. 즉, 이는 FNPR이 社會保障基金의 자금을 不法 流用하고 있으며, FNPR 산하 勞動組合의 勞動者들이 FNPR을 탈퇴, 非公式勞組에 가입하고 있다는 지적이 제기됨에 따라 社會保障基金 管理權의 國家歸屬을 선언한 것이었다. 이와 함께 러시아 政府는 FNPR의 影響力을 약화시키기 위하여 勞動者들의 급여에서 원천적으로 징수되는 組合費를 FNPR의 官吏들이 직접 수금하도록 조치하였다. 결국 러시아 政府는 이상의 조치를 통하여 종국적으로 僱傭主들이 FNPR의 사전 승인없이도 過剩 勞動力을 해고할 수 있도록 勞動法을 개정하고자 하였다. 즉, 러시아 정부는 産業構造의 조정을 위해서는 勞動者 解雇에 대한 FNPR의 承認權을 박탈하는 것이 필수적이라고 인식하고 있었다.¹²⁾

92년 봄 FNPR의 최대 산하조직인 모스크바 勞組聯合(MOSCOW Trade Union Federation)은 FNPR에 대하여 가이다르 정부에 대한 좀 더 강력한 대응을 촉구하였고, 전국적인 罷業을 요구하였다. 이에 대해 FNPR은 노동자들의 罷業同參이 불확실하다는 이유를 들어 이를 거절하였다. 그러자 金屬勞組는 가이다르 정부의 정책에 대한 FNPR의 미온적인 대응에 불만을 품고 FNPR로부터의 脫退를 선언하였다.

10) Elizabeth Teague, "Russian Government Seeks Social Partnership", RFE/RL Research Report, No.25, Jun.19, 92.

11) Elizabeth Teague and Vela Tolz, "The Civic Union: The Birth of a New Opposition in Russia", RFE/RL Research Report, No.30, Jul.24, 92.

12) RFE/RL Research Report, "Organized Labor in Russia in 1992", Vol.2, No.5, Jan.29, 93, p.39.

이상과 같은 정부의 FNPR 약화 노력과 FNPR의 분열, 複數勞組의 제도화 등 대대적인 노동환경의 변화가 일자 소수의 산업부문과 규모가 작은 조직을 중심으로 非公式勞組¹³⁾가 나타나기 시작하였다. 이에 대표적인 노조그룹으로서는 FNPR에 비판적 입장을 취하는 ‘代替勞組 (Alternative Trade Union)’라고 불리는 노조그룹과 신설기업에 설립된 노조그룹을 들 수 있다.¹⁴⁾

이러한 노조조직의 변화에도 불구하고 FNPR은 러시아 全體勞動力의 70%에 해당하는 勞動者들을 가입시키고 있어 러시아내 최대의 勞組組織으로 군림하고 있다. 현재 FNPR의 主軸은 주로 勞動者의 加入費 납부를 의무화하고 있는 國有企業이며, 이밖에도 과거에는 國有企業이었으나 이후 私有化되었거나 株式會社化된 企業들이 대부분 중심적인 역할을 수행하고 있다.¹⁵⁾

13) 이는 FNPR에 소속되지 않은 勞組를 통칭함.

14) 이와 관련해서는 제Ⅳ장 3절(p.76)을 參照할 것.

15) 이는 94. 11월 러시아 勞動大學 學長인 미하이로브나 (Р.Е. Михайровна)와의 面談을 통해 확인한 내용임.

Ⅲ. 러시아의 雇傭·賃金政策

1. 勞動政策의 基本方向

모든 국가에 있어 국민들의 社會保障을 확립시키는 최선의 방법은 最適의 일자리를 長期的으로 보장하는 것이다. 다른 국가와 달리 러시아의 경우, 효율적인 勞動市場이 형성되기 위해서는 市場經濟로의 성공적 이행이라는 점이 전제되어야 한다는 중요한 측면을 지니고 있다. 러시아의 勞動市場이 좀 더 효과적으로 機能하기 위해서는 雇傭 및 賃金決定의 自由化 이외에도 경쟁적인 商品市場構造, 자유로운 勞動力의 移動 보장 등 장기적인 構造改革이 요구되고 있다.

과거 계획경제체제하에서 러시아 국민의 貨幣所得은 낮은 수준에 머물렀고, 국민간의 賃金隔差는 크게 심화되지 않았으며, 기업의 人的資源에 대한 投資效用도 상대적으로 낮은 수준에 머물렀다. 그리고 대부분의 기업은 노동력의 過剩 雇傭狀態를 보이고 있었으며, 이에 따라 勞動生産性 또한 전반적으로 낮은 수준을 벗어나지 못하였다. 이에 더하여 기업들은 노동력의 購買機能 뿐만 아니라 社會서비스의 제공기능도 수행해야 하는 다양한 역할을 부여받고 있었다. 이와 같은 계획경제하의 諸특성들은 정부의 政策決定에 있어 중요한 變數로 작용하였다.

국가경제에서의 賃金 및 雇傭構造는 93년 들어서조차도 예상과 달리 비교적 安定된 모습을 유지해 왔으나, 내부적으로는 임금 및 고용결정의 자유화가 효율적인 勞動市場을 창출하는 데 실패함에 따라 勞動生産性은 더 떨어지는 등 不安要因들은 계속 누적되고 있었다. 이에 따라 정부는 動勞市場의 不安要素를 경감시키기 위해 勞動時間의 축소를 비롯한 다양한 緩和措置를 강구하기 시작하였다.

러시아의 失業은 폭넓은 企業의 分權化와 經濟安定化 정책이 추진되는 것과 함께 상당히 확대되고 있는 것으로 조사되고 있다. 이에 中·

東部 유럽에서 나타났던 높은 수준의 失業事態와 같이 러시아의 실업문제 또한 經濟力의 소모, 사회적 고통 및 심각한 個人的 被害를 유발할 것이 확실시되고 있다. 이에 따라 러시아 정부는 勞動政策 수립 時 가능한 한 巨視經濟的 目標들을 중시하면서 노동시장의 主要 障礙要因을 最小化하는 데 焦點을 맞춘다는 基本方向을 설정해 놓고 있는데, 그 內容은 다음과 같다.

첫째는 실업에 따른 貧困狀態로 인해 초래될 격심한 波高를 극복하기 위해 失業者를 위한 財政的 支援體制를 마련하는 것이다. 둘째는 賃金 引上 요구 등에 대처할 수 있도록 임금정책을 긴축적인 通貨·財政政策에 바탕을 두고 추진하는 것이다. 셋째는 실업의 증가를 억제하고 순조로운 體制轉換을 돕기 위하여 그 규모와 기간이 명백하게 고정된 失業補助金이 심각한 실업상태를 보이고 있는 지역내에 있는 기업으로 擴大·適用되도록 하는 것이다. 마지막으로 國家雇傭廳으로 하여금 상담, 재교육 및 公共事業에의 알선 등을 통해 능동적으로 失業者를 지원할 수 있는 능력을 강화하도록 유도하는 것이다.

아울러 정부는 勞動市場이 효율적으로 기능하도록 하기 위하여 長期的인 構造改革 프로그램을 마련할 방침이다. 이를 통하여 정부는 기업들로 하여금 費用을 최소화하고 勞動力의 사용을 효율화하는 데 역점을 두도록 유도하고, 市場原理에 의한 임금결정을 통하여 노동자들에게 근로, 기술습득, 직장이동 등에 대한 적절한 誘因을 제공하도록 할 계획이다.

2. 雇傭政策

가. 計劃經濟下에서의 雇傭政策 및 特徵

舊蘇聯 시절 정부는 經濟活動이 가능한 국민이 勤勞하지 않는 경우에

대해 法的 規制를 제도화함으로써 전체노동력의 經濟活動에의 참여정도는 상당히 높게 나타났다. 이와 함께 정부는 年金生活者의 노동참여를 勞働法으로 보장하였고, 年金受惠 權限도 풀타임 또는 파트타임 근무에 관계없이 유효한 것으로 인정함으로써 계획경제하에서의 雇傭은 크게 문제될 것이 없는 상황에 놓여 있었다. 이는 87년 16~54세의 女性人口 중 85%가 노동에 참여하였으며, 80년대초 年金生活者의 노동참여정도도 30~35% 수준을 유지한 사실을 통해 쉽게 알 수 있다. 이에 따라 정부의 雇傭政策은 노동력의 適材適所 배치, 社會保障制度의 강화, 국민의 勞働權 보호 등에 한정되었을 뿐 특별한 制度的 裝置나 政策프로그램은 제시되지 않았다.

계획경제하에서의 雇傭은 다음과 같은 몇가지 特徵을 지니고 있다. 첫째, 높은 集中化의 정도와 나약한 競爭體制는 고용과잉상태의 巨大企業을 양산하였다. 둘째, 중공업 및 군수산업에 대한 經濟力 集中은 불균형적인 노동력 배분형태를 낳았다. 셋째, 여타 계획경제체제에서와 같이 서비스 부문의 畸形的인 발달을 초래하였다. 예를 들어, 85년 무역 및 통신부문의 고용은 全體雇傭 중 고작 9%에도 못미친 것으로 집계되었다. 넷째, 公式失業率은 1%대의 매우 낮은 수준을 유지하였고, 摩擦的 失業率도 80년대초 전체노동력의 0.6~2.7%를 유지하였다.

이상의 것과 아울러 특히 熟練技術部門에서 두드러지게 나타난 높은 離職率에 주목할 필요가 있다.¹⁶⁾ 이는 부분적으로 特定 産業部門의 발달과 함께 階層間 賃金構造의 변화를 유발하였다. 이에 따라 정부는 離職을 방지하고자 기업의 주택융자 등과 같은 조치를 추진하여 離職率을 전반적으로 감소시키는 효과를 보았으나, 오히려 활발한 地域內 勞動力 移動을 유도하는 결과를 낳기도 하였다.

16) 88~89년 工業部門의 離職率은 약 14% 수준이었음.

나. 最近 雇傭·失業問題와 政策的 考慮要素

1) 雇傭側面

85~87년부터 전반적인 體制改革이 진행되는 91년 이전까지 雇傭人口는 주요 부문에 걸쳐 계속적으로 감소하였다. 특히 공업부문에서의 雇傭鈍化現狀이 두드러졌는데, 91년의 雇傭人口는 86년에 비해 거의 8% 정도 감소하였고, 이러한 경향은 建設部門을 제외한 모든 주요 공업부문에서 나타났다. 이러한 현상은 일반적으로 企業法(The Enterprise Law)의 개정과 이에 따른 賃金決定構造의 변화와 관련되어 나타났다. 즉, 賃金稅의 원천징수와 함께 賃金協商에 대한 폭넓은 分權化는 고용인구 감소에 직접적인 動因으로 작용하였다.

그리고 91년 이후 고용의 제한적인 減少現狀은 국유부문과 공업부문을 비롯한 生産部門에도 영향을 미친 것으로 분석되었다. 91년 1월에서 92년 1월 사이 전체 國有部門의 雇傭人口는 3.5% 가량 감소하였고, 92년 1~8월에는 1.3% 이상이 감소하였다. 同 기간중 國內總生産(GDP)은 약 30%나 감소한 것으로 평가되었다. 공업부문에서의 雇傭人口는 91년 1월~92년 1월 3%, 92년 1~6월 0.5% 정도가 감소하여 국유부문보다는 감소추세가 완만하였다.

工業部門에서 파트타임 근무가 풀타임 근무를 대체하고 있다는 직접적인 증거는 발견되지 않았지만 파트타임 勤務制는 러시아 노동시장에서 이미 公式化되어 가고 있다. 92년 6월 이후 러시아 勞動市場에서는 의미있는 변화가 나타나기 시작하였는데, 이는 파트타임 근로자와 無給 強制休暇를 받는 근로자의 數가 크게 증가하였다는 점이다. 國家統計委員會는 92년 10월 실시한 조사보고를 통해 러시아 중소기업의 25% 이상이 노동자에게 無給休暇 또는 파트타임 근무를 강요함으로써 勞使紛爭을 유발하고 있으며, 92년 6월 이후 이러한 경향은 2배 가까이로 漸增하였다고 밝힌 바 있다.

현재까지도 지속되고 있는 無給 強制休暇 또는 파트타임 근무는 오히

러 근로자로 하여금 本業을 통해 받는 임금과 本業에 투여해야 하는 시간을 감소시키는 대신 적극적인 求職活動 및 副業에 관심을 갖도록 유도하였다. 92년중 強制休暇와 파트타임 근무를 경험한 근로자는 상당히 증가한 것으로 알려져 있으며, 러시아 기업의 35%가 強制休暇를, 17%가 파트타임 근무를 근로자에게 적용했던 것으로 집계되었다. 이를 전체적으로 보면, 러시아 勞動力의 5%가 장기적인 強制休暇狀態에 놓여 있으며, 이중 90%에 가까운 勞働人口가 기계 및 경공업부문에 집중되어 있는 것으로 나타났다.

雇傭環境의 변화를 시사하는 내용들은 러시아연방내 地域水準에서도 다양하게 나타나고 있다. 92년 상트 페테르부르크를 포함한 北西地域과 軍産複合體가 집중되어 있는 칼리닌그라드와 같은 지역에서는 4~5% 고용감소가 발생하였다. 軍事部門에서의 고용감소는 러시아 北西地域에서의 두드러진 고용변화에 직접적인 요인이 되었다. 그러나 ‘軍事部門 = 雇傭減少’라는 等式은 어디에서나 적용되는 것은 아니었다. 예를 들어, 노보시비르스크와 사라토프와 같이 全體 雇傭人口 중 43~51%가 군사 부문에 종사하고 있는 지역에서는 주목할 만한 雇傭減少現狀은 발견되지 않았다.

2) 失業側面

최근 러시아에서는 大量失業事態가 발생할 가능성이 높다는 시각에서 정부의 失業對策에 대한 요구가 증대되고 있다. 이와 같은 우려는 전반적인 생산감소와 함께 새로운 有望職種의 탄생으로 인한 既存職種의 폐쇄 등과 같은 구조적 변화가 일어나고 있다는 점에서 점점 증폭되고 있다. 그러나 아직도 절대적인 失業者 數는 증가하고 있는 상황이지만 失業率은 비교적 낮은 수준에 머무르고 있다. 91년 이후 失業問題에 대한 기업측의 전략은 大量解雇를 방지하는 데에 焦點이 맞춰지고 있다. 한편, 離職率은 최근 증가하는 경향을 보이고 있으며, 解雇를 당하는 근로자의 數도 증가추세를 보이고 있다. 이상과 같은 흐름은 賃金構造 변화

에 영향을 받은 바 크며, 적어도 당분간은 계속되리라는 분석이 지배적이다.

失業人口의 높은 教育水準 또한 러시아 실업문제가 갖는 특징중의 하나이다. 숙련된 노동자들이 실업을 경험하고, 失業者로 등록된 노동자 중 절반 이상이 高等教育이나 專門教育, 또는 대학교육 이상을 이수하였다는 사실이 러시아 실업의 不調和問題를 반증하고 있다. 또한 失業人口 중 여성인구가 거의 2/3 정도를 차지하고 있다는 점과 함께 러시아 全體勞動力의 15%를 차지하고 있는 대학교육 이상을 수료한 노동자가 公式失業者 중 30%나 점하고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 그리고 엔지니어나 科學者와 같은 화이트칼라 계층의 勞動人口도 전체 실업인구의 많은 부분을 점하고 있다.

다른 한편으로 새로운 직업에 대한 베이컨시가 機械組立이나 機械製作과 같이 남성이 先占하고 있거나 남성에게 주어지는 것이 유리한 블루칼라 부문에 집중되는 경향을 보이고 있다. 職場閉鎖로 인한 실업이 빈번할 것으로 예상됨에 따라 重工業 및 軍需産業部門이 크게 영향을 받을 것으로 보이며, 失業構造 또한 블루칼라 계층으로 확산될 것으로 예상되고 있다. 그럼에도 불구하고 高學力 失業者의 비중은 어느 나라보다도 높은 것으로 나타나고 있다.

그리고 工業構造가 전국적으로 다양하게 분포되기 시작한 이래 失業率의 地域的 偏差도 다양하게 나타나고 있다. 地域別 失業分布에 관한 통계를 보면, 總失業者 중 상당한 부분(22%)이 모스크바지역을 포함한 中部地域에 집중되고 있음을 알 수 있으며, 北部地域도 높은 실업율을 기록하고 있다. 이와 같은 地域別 失業率 偏差는 92년 6월 이래 조금씩 확대되는 경향을 보이고 있으며, 앞으로 기업의 構造調整, 에너지 가격의 世界水準으로의 인상 등이 可視化되면 그 偏差는 더욱 심화될 것으로 예상되고 있다.

失業人口의 失業期間 또한 점차로 증가되고 있음을 알 수 있다. 93년 초까지 失業人口의 1/10 이상이 1년 이상 失業狀態에 머물러 있었으며,

北部地域이나 中部地域과 같이 실업율이 상대적으로 높은 지역에서의 平均 失業期間은 상당히 길은 것으로 나타났다. 92년 모스크바지역에서는 公式失業者의 20% 정도가 8개월에서 12개월까지 실업상태에 있어야 했다.

이와 관련하여 失業人口에서 높은 비중을 점하고 있는 女性人口들의 실업기간이 계속 늘어나고 있다는 점도 러시아 실업의 또다른 특징이다. 92년 女性 失業人口는 전체에서 72%를 점하였는데, 이는 女性勞動者들의 주요 직종인 秘書 및 行政職에서의 실업현상이 두드러졌기 때문으로 분석되고 있다. 이와 함께 노동력에 새로 편입되는 青年層의 실업도 상당 부분을 점하고 있다. 93년초 公式失業者의 19%가 22세 이하, 20% 이상이 22~30세 사이에 青年들인 것으로 나타났다.

大量解雇는 실업의 흐름에서 분명히 충격적인 變化를 초래할 것으로 예상되고 있다. 93년 退職人口 중 단지 8%만이 大量解雇에 기인한 것으로 집계되어 大量解雇事態는 아직 본격화되고 있지 않음을 알 수 있다. 大量解雇에 있어 상당히 높은 解雇水準을 기록하고 있는 中部地域을 제외하고 여타 지역의 大量解雇 分布는 큰 편차없이 일정한 수준을 유지하고 있는 것으로 나타났다.

베이컨시는 91년 9월까지 높은 증가세를 보였으나 그 이후 점차 감소한 바 있고, 최근 들어 다시 증가하여 러시아 勞動市場에 또다른 문제로 등장하고 있다. 특히, 建設部門 專門技術者의 베이컨시가 매우 심각하게 대두됨에 따라 러시아 정부는 技術水準이 비교적 높은 중국, 이탈리아, 터키 등 외국으로부터 勞動力을 수입하고 있고, 이러한 추세는 최근 1~2년 사이에 급격히 증가하고 있다.¹⁷⁾

17) 94년 11월 러시아연방 雇傭廳 國際協力局 局長인 질키나(T.V.ZHILKINA)와의 면담에서 그녀는 外國勞動力 輸入에 있어 벨로루시, 우크라이나 등 舊蘇聯 共和國 근로자들의 러시아 入國이 증가하고 있는데, 이는 러시아의 賃金水準이 舊蘇聯 共和國보다 높은 데 기인하고 있다고 밝힘.

다. 雇傭促進政策

1) 雇傭政策에 관한 基本原則

러시아 政府는 인종, 性別, 종교, 연령, 政治的 性向, 민족 등에 관계 없이 全國民에게 勞動權과 자유로운 職業選擇權의 실현을 위해 평등한 기회를 보장하는 것을 國民의 雇傭促進을 위한 國家정책의 最優先 原則으로 설정하였다. 또한 國家는 國民들에게 취업, 노동 및 생활에 적합한 조건을 제공하며, 생산적이고도 창조적인 勞動에 종사할 수 있게끔 國民의 資質 및 能力向上을 촉진함과 동시에 國民이 자율적인 意思決定에 따라 취업할 수 있는 勞動의 自主性을 보장하여야 한다고 91년 제정된 '國民就業에 관한 蘇聯社會主義共和國 및 共和國 法規의 原則'에 명시되어 있다.

이밖에도 러시아 政府는 國家 雇傭政策에 관한 基本原則으로 다음과 같은 내용들을 설정하고 있다.

- 國民의 就業을 적극적으로 도모하고 失業을 방지한다.
- 고용분야에 관한 社會保障策을 강화하고 求職이 곤란한 國民의 취업을 돕기 위한 特別施策을 마련, 실시한다.
- 國民의 雇傭促進에 관한 러시아연방내 各 地方自治體의 자율적 정책 추진을 촉진하고, 聯邦政府의 정책과의 조화를 추구한다.
- 고용분야에서의 제반 활동, 社會保障, 所得增大와 분배, 인플레이 억제 등을 포함한 기타 經濟政策 및 社會政策의 방향을 조정한다.
- 勞動組合, 使用者協會 등과의 협의를 통해 雇傭促進策 및 失業防止策을 작성·실현하고, 履行過程을 감독한다.

이상을 통해 볼 때, 러시아 政府는 市場經濟化의 부응하기 위해 國民 雇傭分野에 관해서도 政策的 轉換을 꾀하고 있음을 알 수 있다. 즉, 國民의 자유로운 勞動權 및 職業選擇權 보장, 聯邦內 地方自治體의 자율적 고용정책 추진 유도, 勞·使·政 協議體制의 구축, 失業防止對策의 강화 등이 舊계획경제체제하에서의 雇傭政策과 差別性을 갖는 政府의

주요 政策方向이라 할 수 있다.

이와 더불어 러시아 政府는 94년 7월 15일 '94년도 國民雇傭促進프로그램에 관한 政府決定 제683호'를 발표하였는데, 여기에는 94년도 雇傭維持 및 擴大와 관련한 政府政策의 기본 방향이 명시되어 있다. 그 主要 內容은 생산감소, 투자활동 저하, 인플레 및 勞動環境의 불안정을 초래하고 있는 巨視經濟的 어려움을 극복하고, 民間經濟部門에서 고용확대를 진작시킬 수 있는 여건을 창출하며, 長期失業者의 문제를 해소함은 물론 都市地域에 위치하고 있는 기업에서의 大量解雇를 억제하는 것 등이다.

2) 國家의 雇傭促進프로그램

러시아 정부는 국민의 就業를 촉진하고 실업을 방지하며 실업에 따른 社會的 影響을 최소화할 목적으로 聯邦 및 各 地方自治體로 하여금 독자적인 雇傭促進프로그램을 마련하도록 의무화하고 있다.

그리고 同 프로그램은 다음과 같은 內容을 포함하도록 하고 있다.

- 생산적이고도 탄력적인 國民就業를 도모함으로써 국민의 經濟的 利益을 보장함은 물론 국가의 經濟力을 증진한다.
- 農村地域에 거주하는 국민의 취업을 촉진한다.
- 社會保護를 필요로 하는 국민과 年金受惠對象 國民에 대한 취업을 보장한다.
- 직장내 교육 및 국민의 자질향상을 위한 再教育 강화, 직업 오리엔테이션의 실시 등을 통해 勞動力의 再生産을 제도화하고 효율적인 勞動資源의 활용을 추구한다.
- 국민의 고용촉진을 위한 物質的·財政的 支援體系를 확립한다.

러시아 정부는 93년 2월 이상과 같은 취지하에서 雇傭促進方案을 마련하였다. 이 방안의 主要 骨子を 보면, 기업으로 하여금 가급적 노동자에 대한 數的 減員措置 대신 勤勞時間의 단축을 유도하도록 하며, 해고에 대비하여 노동자들에 대한 職業訓練이나 技術教育 프로그램을 실현

하고, 만일 노동자의 해고가 발생할 경우 법률에 규정된 것 이상의 補助金を 지급하도록 한다는 것 등이다. 또한 정부는 기업이 雇傭促進措置의 실행을 위해 비용을 필요로 할 경우 그 費用을 지원하도록 하고 있다.

3) 國家雇傭廳

國家雇傭廳은 러시아 經濟改革이 진행되면서 失業問題가 불가피하게 부각됨에 따라 이에 대처하기 위하여 91년에 總理 직속의 조직으로 설립되었다. 國家雇傭廳은 국민의 고용촉진을 실현한다는 목표하에 失業者의 등록, 일자리 斡旋, 실업자 재교육 등을 주로 담당하며, 聯邦雇傭廳을 중심으로 하여 각 지방자치체 수준에서도 雇傭廳이 설립되었다.

國家雇傭廳은 아래와 같은 權限을 행사한다. 즉, 國家雇傭廳은 국민의 就業斡旋을 위하여 모든 기업이나 기관에 대해 실업을 발생시킬 조치, 構造調整에 관련된 계획 및 기타 시책에 관한 情報을 요구할 수 있고, 缺員이 생긴 직장에 대해서도 諸般 事項을 요구할 수 있다. 이러한 정보에 기초하여 취업을 의뢰한 국민들을 그들의 才能이나 教育水準 등을 고려하여 充員을 필요로 하는 모든 기업이나 기관에 취업시키며, 모든 기업이나 기관으로 하여금 社會保護를 필요로 하는 人力의 最低 採用人數에 대한 제안서를 제출토록 하여 該當人을 제안서에 따라 취업시킬 수도 있다. 또한 未就勞 國民을 그들의 의뢰가 있을 時 임금이 지불되는 公共事業에 ㅍ견시킬 수 있다.

이밖에도 國家雇傭廳은 러시아연방 법률에 따라 雇傭基金¹⁸⁾을 운영하

18) 러시아 勞動大學의 미하일로브나 學長에 따르면, 雇傭基金은 國家雇傭廳의 활동을 재정적으로 지원하기 위해 설립되었으며, 資金源은 기업이나 기관의 義務의 納入金, 근로자의 給與로부터의 원천징수, 國家豫算으로부터의 지원, 외국기업이나 社會組織 또는 시민의 獻金 등임. 그러나 현실적으로는 모든 기업, 기관, 협동조합 등의 納付金(總給與規模의 2%)으로 운영되고 있으며, 기타의 資金源은 아직 이행되지 않고 있는 실정임. 참고로 雇傭基金은 설립 이

고, 同 기금을 통해 실업자로 등록된 국민들의 職業教育 및 再教育 비용을 지불하고, 全 教育기간에 대한 金錢的 支援을 위해 獎學金을 설치할 수 있다. 그리고 소정의 절차에 따라 실업자로 등록된 국민에게 失業手當을 지급하며, 반대로 실업수당의 支拂을 정지 또는 취소시킬 수도 있다.

이와는 반대로 國家雇傭廳은 다음과 같은 義務를 이행해야 한다. 즉, 노동력의 수요와 공급을 분석·예측하고 勞動市場의 현황에 관한 정보를 수집·제공하며, 근로자 및 실업자의 諸般 問議에 대해 조언·지도한다. 그리고 실업자를 등록하며 실업자에 대해 手當의 지급을 포함한 재반 財政的 支援을 강구하고, 求職者로 하여금 적합한 직업을 선택하도록 지원함은 물론 노동력의 充員을 필요로 하는 기업이나 기관에 대하여 적절한 勞動資源을 공급한다. 또한 國家雇傭廳內 또는 기타 教育施設을 설립하여 국민의 직업교육, 재교육 및 기능향상을 도모하며, 剩餘勞動力 및 自發的 失業者에 대해 취업알선 및 직업 오리엔테이션 등에 관한 서비스를 제공하기도 한다.

4) 失業對策

러시아 정부가 추진하고 있는 失業對策은 크게 3가지로 분류될 수 있다. 첫째는 실업이 발생하기 이전에 취하는 失業防止策이고, 둘째는 실업자의 求職을 위한 諸般 教育 및 雇傭創出 프로그램의 실시이며, 셋째는 실업자의 生計를 돕기 위한 財政的 支援策이다.

러시아 정부는 失業防止策으로서 國家雇傭廳으로 하여금 노동시장에 관한 情報을 지속적으로 수집·분석하게 하는 한편 減員이나 大量解雇을 유발시킬 가능성이 있는 모든 企業 및 機關의 조치를 事前에 보고받아 적절히 조절하게 함으로써 社會的 波及效果를 최소화하도록 하고 있다. 또한 정부는 93년 2월에 발표한 雇傭促進方案을 통하여 기업에 대

후 매년 黑字運營을 해오고 있음.

해 노동자의 減員 또는 解雇措置를 연기하거나 중지시킬 수 있도록 하였으며, 減員이나 解雇措置가 예상되는 기업에 대해 財務狀態를 파악하고 減員이나 해고조치에 따른 對策을 입안하기 위하여 專門調査團의 설립을 명시하였다.

失業者의 求職을 돕기 위해 정부는 제반 教育 프로그램을 마련하고, 더 많은 雇傭機會를 창출할 방침이다. 이를 위해 國家雇傭廳內 또는 기타 教育施設을 설치하여 실업자의 자질 및 기능향상을 위한 再教育 프로그램을 제도화하고, 특히 국민이 취업을 희망하는 職種이 있을 경우 해당 직종에 대한 職業 오리엔테이션을 실시한다. 이와 같은 教育 프로그램의 실시를 위해 정부는 雇傭基金으로 하여금 재정적 지원을 하도록 하였으며, 全教育期間 동안에는 教育對象者들에 대한 獎學金 제공을 제도화하였다. 이외에도 정부는 보다 많은 雇傭機會를 창출하기 위하여 公共事業의 개발을 추진하며, 기업의 構造調整도 병행할 계획을 가지고 있다.

마지막으로 실업자에 대한 財政的 支援策과 관련하여 정부는 失業手當과 退職手當, 그리고 기타 補助金을 지급하고 있다. 失業手當은 失職을 당한 국민이 國家雇傭廳에 신청서를 제출한 시점부터 유효하며, 이는 就業이 해결되는 순간까지 지급된다.

3. 賃金政策

가. 計劃經濟下에서의 賃金政策의 變化

일반적으로 賃金政策은 賃金上昇의 부정적인 측면을 반영시키는 통합된 賃金構造 또는 罰課金의 결합형태를 띠게 된다는 특징을 가지고 있다. 이는 賃金上昇이 인플레이에 부정적인 영향을 미치고 왜곡된 賃金構造를 유발시킨다는 점에 論據를 두고 있다. 즉, 경제가 다양한 産業部門

으로 구성되어 있는 국가에서 어느 한 특정 산업부문의 賃金上昇은 전반적인 價格水準에 의미있는 영향을 미치지 못하지만 대부분의 産業部門에 걸친 임금상승은 인플레이에 커다란 영향을 미치게 된다.

그리고 대부분의 기업이 완전한 國有企業이거나 적어도 국가통제하에 놓여 있는 計劃經濟體制下에서 적용되는 賃金政策은 또다른 특징을 지니고 있다. 국가는 때때로 광범위하고도 장기적인 意思決定을 해야 하고 緊縮豫算을 실행해야 한다는 점에서 기업의 성장을 추구하는 유능한 企業所有主가 될 수 없다. 이러한 경우 기업의 管理者나 勞動者는 기업의 미래에 대해 확신을 가질 수 없게 되며, 따라서 그들은 더 많은 短期的 賃金上昇을 추구하게 되고 투자를 소홀히 하게 된다. 이러한 상황에서 賃金政策은 국유기업 노동자들에 대한 賃金規制를 중요한 문제로 다루게 된다.

결국 계획경제하에서 經濟安定化에 초점을 맞춘 賃金政策은 高인플레이라는 慢性的인 問題로 인해 임금규제로 특징지어진다. 그러므로 賃金規制는 인플레이를 억제하고 생산감소에 따른 인플레이의 期待心理를 위축시키는 수단으로서 이용되어 왔다.

舊蘇聯 政府가 추진해온 賃金政策 또한 이러한 특색을 띠고 있다. 즉, 舊蘇聯 政府는 근로자들의 임금을 一律적으로 통제하려는 노력을 계속해 왔으며, 이에 따라 근로자들에 대한 動機賦與 手段이라는 임금의 본來 機能도 계속 퇴색되어 왔다. 그 결과 근로자 각자의 技術熟練度, 勤務年限 및 기타 특성에 따라 임금을 差等的으로 지급하는 방식은 중앙 통제식의 賃金支拂體系로 인해 제한되었다. 그리고 연방정부에 의해 작성된 몇가지의 地域別 賃金支拂體系가 해당 지역의 물가 및 노동조건에 따라 약간의 地域的 偏差를 두고 聯邦內 全地域에 적용되었고, 이는 勞動力이 좀 더 나은 조건의 급여를 보장해주는 부문으로 이동하는 하나의 계기로 작용하였다.

舊蘇聯 당시 임금은 聯邦政府에 의해 계속 규제되었으나, 賞與金은 계속 증가되어온 것으로 나타났다. 상여금의 규모도 물론 聯邦政府에 의

해 결정되었지만 기업에 따라 차등적으로 분배되었다. 80년대 중반까지 企業總支出의 40% 이상을 차지해 오던 賃金規模 중에서 賞與金은 17%를 차지하였는데, 그 數値는 공업부문에서 21%로 가장 높게 나타났다. 舊蘇聯 時節 임금체계는 중앙집중적인 통제하에 있었지만 실질적인 임금은 賞與金을 통하여 개인이나 기업의 실적과 관련하여 差等支給되었음을 알 수 있다.

이와 같이 계획경제하에서의 賃金政策이 임금규제에 焦點을 맞추었음에도 불구하고 80년대말 이래 러시아에서는 企業部門의 임금이 生産性を 크게 초과하여 상승하는 현상이 나타났다. 이는 87년 7월에 제정된 國有企業法과 88년에 제정된 企業法이 계기가 되었다.

즉, 기업들은 國有企業法이 제정됨에 따라 내부에 基金을 설치하여 많은 이윤을 축적할 수 있게 되었으며, 이 基金을 임금, 투자자금, 物質的 賞與金, 사회·문화적 활동 및 住宅資金 등으로 더욱 자유롭게 할당할 수 있게 되었다. 國有企業法이 채택되기 이전, 기업내부에 설치된 基金은 임금으로서만 사용되도록 철저히 통제되었음은 물론 예상보다 높은 收益을 올린 기업들은 그 수익이 賃金上昇으로 쉽게 전환되지 않도록 하려는 聯邦政府의 방침으로 인해 超過收益을 聯邦豫算에 귀속시켜야만 하였다.

88년 제정된 企業法 또한 차등적인 상여금의 지불, 最大賃金限度의 폐지 등을 규정함으로써 노동자의 賃金格差를 심화시키는 계기로 작용하였다. 同法은 임금 및 상여금을 財政的 結果, 즉 임금의 경우는 企業總收益, 상여금의 경우는 기업의 殘餘賃金에 기초하여 기업이 직접 지급 가능한 자금규모를 설정하도록 하고 있다. 同法의 제정을 계기로 기업은 賃金 뿐만 아니라 고용에 관한 규모 및 구조도 스스로 결정할 수 있게 되었고, 勞動者들은 기업의 長의 선출을 포함하여 使用者側에 대해 대등한 관계를 가질 수 있게 되었다.

전반적으로 볼 때, 80년대 후반부터 나타나기 시작한 賃金決定의 分權化와 私企業의 活動增加現狀은 기술숙련도나 기타 특성에 따라 賃金

分布의 폭이 더욱 크게 확대될 수 있는 가능성을 높였다. 이러한 변화는 企業의 成果와 근로자의 임금을 더욱 밀접하게 연결시킴으로써 勞動者의 努力倍加 및 관리자의 능동적인 행동을 유도하고자 하는 목적에 따른 결과라고 볼 수 있다. 賃金格差의 정도가 지나치게 심각해지지 않는 한 이러한 변화는 임금격차를 억제하기 위한 정책을 추진하였던 80년대 중반 이전까지와는 전혀 다른 逆方向으로의 政策轉換이 이루어지고 있음을 시사하고 있다.¹⁹⁾

그러나 賃金政策에 대한 연방정부의 思考轉換 움직임 속에서도 舊蘇聯 당시의 賃金構造는 그나름대로의 특징을 지니고 있었다. 우선 하나는 기술이나 등급에 대한 金錢的인 補償이 이루어졌지만 그 수준은 상대적으로 낮았다는 점이다. 91년 모스크바와 상트 페테르부르크에 있는 500개의 企業을 대상으로 한 說問調査에서 經營者의 임금은 非숙련 노동자의 임금에 비해 2.5배 수준을 넘지 못하였으며, World Bank가 같은 시기에 실시한 說問調査에서는 91년 3/4분기 經營者의 임금이 專門職業人이나 숙련노동자의 임금이 비해 고작 35% 정도 많은 것으로 밝혀졌다.

또다른 하나의 特徵은 임금구조상 工業勞動者들의 임금이 他부문에 비해 우위를 점하였다는 것이다. 에너지부문이나 軍事部門에 종사하는 노동자들은 그중에서도 최고의 대우를 받았고, 賞與金의 지불은 이러한 賃金格差를 더욱 심화시켰다. 그럼에도 불구하고 部門別 賃金格差는 여타 국가와 비교해 볼 때, 비교적 그리 심하지 않은 수준을 유지한 것으로 볼 수 있다.

19) World Bank, *Russia : Social Protection During Transition and Beyond*, Vol.1, Feb.2, 94, p.97.

나. 賃金政策上的의 考慮要素

1) 最近 賃金政策의 變化

舊蘇聯 시절의 賃金政策과는 달리 페레스트로이카 이후 러시아의 賃金政策은 시장경제화에 부응하기 위해 몇가지 變化를 필요로 하였다.

첫째는 賃金政策의 適用範圍이다. 계획경제하에서의 임금정책은 대부분 獨占的 權限을 갖는 기업을 포함하여 노동자의 높은 임금이 보장되는 國有企業 등에 있어서의 임금상승을 규제하는 데에 焦點을 두었다. 그러나 페레스트로이카 이후 賃金規制를 받지 않는 私有企業들이 짐중하였고, 그들의 經濟活動領域도 계속 확대됨에 따라 사유기업들에 대해 賃金規制를 실행할 수 있는가? 하는 점이다.

둘째는 賃金政策의 一時性이다. 만일 임금정책이 오로지 국영기업에만 적용된다면 賃金政策은 일시적인 것이 되어야만 한다는 점이다. 왜냐하면 私營部門의 급속한 성장이 예상되고 있고, 이에 따라 모든 국유기업의 소유자인 국가도 效率性을 추구할 것으로 예상되기 때문에 시의 적절한 임금정책의 추진이 불가피한 상황을 맞고 있다.

셋째는 규제되어야 할 內容을 결정할 時 고려되는 기준이다. 이에 일반적으로 職業別 特殊賃金率과 平均賃金 등 2가지 基準이 제시되고 있다. 먼저 직업별 특수임금율의 경우 이의 上下限線 規制는 대개 국가 예산측면에서 公務員들에게 적용되고 있다.

企業側에서 일반화되어 있는 平均賃金에 대한 규제는 국유기업으로 하여금 勤勞者의 평균임금을 높여주기 위해 낮은 임금을 받는 파트타임 勤勞者들을 고용하도록 유도하는 弊害를 낳았다. 특히, 이는 過大雇傭을 확산시킴으로써 또다른 문제를 야기시켰다. 다른 측면에서 平均賃金에 대한 규제는 국영기업이 超過賃金稅를 피하기 위해 임금을 편법으로 分割支給하는 방식을 불가능하게 하였다. 여하튼 계획경제하에서 平均賃金에 대한 규제는 의도대로 활용되지 못한 것으로 분석되었다.

2) 非賃金的 特惠의 重要性

아직도 기업에 의해 제공되는 特惠(Benefits)의 價値는 명확하게 집계되고 있지 않지만 이것이 소득을 구성하는 중요한 요소라는 사실은 오래전부터 알려져 왔다. 러시아의 所得關聯 統計를 보면, 기업에 의해 제공되는 特惠는 적어도 勞働者 總所得의 6.3%를 점하고 있다.²⁰⁾ 地域水準에서는 現金特惠가 소득에서 차지하는 비중이 다소 낮은 것으로 나타나 있다.

또한 賃金水準과 特惠水準과는 밀접한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 예를 들어, 工業部門은 임금수준에 있어서는 여타 부문보다 높은 수준을 유지하였음에도 불구하고 특혜수준은 平均值를 기록하고 있음을 알 수 있다. 그리고 91~92년 사이에 産業部門別 特惠隔差는 더 심화되었으며, 1인당 총소득에서 特惠가 차지하는 비중은 일반적으로 增加趨勢를 보여오고 있다.

92년말 러시아 연방내 지역 중 中部地域과 北西地域은 총소득에서 기업에 의해 제공되는 特惠의 비중이 각각 7.8%로 동등하게 나타나 最高를 기록하였다. 그러나 추가적으로 地方政府에 의해 제공되는 特惠를 감안할 때, 北西地域이 15.6%로 월등히 높게 나타나고 있다. 이에 비해 北部地域, 東시베리아지역 및 極東地域은 총소득에서 기업에 의해 제공되는 特惠의 비중이 6% 이하로 나타나 非임금적 특혜의 인센티브가 最低水準에 머물러 있음을 알 수 있다.

20) 總所得은 임금 및 상여금, 補助金, 配當金, 기업의 現金特惠, 지방정부의 現金特惠 등으로 구성됨.

〈表 Ⅲ-1〉 地域別 賃金 및 現金特惠現況(92년말)

(단위: %)¹⁾

地 域	賃 金	特惠(企業)	特惠(地方政府)	總特惠
러시아 全體	91.1	6.3	2.6	8.9
북부지역	93.2	4.2	2.6	6.8
북서지역	84.4	7.8	7.8	15.6
중부지역	88.7	7.8	3.5	11.3
北코카서스지역	89.7	6.5	3.8	10.3
우랄지역	92.8	6.1	1.1	7.2
西시베리아지역	92.5	6.1	1.4	7.5
東시베리아지역	93.8	5.0	1.2	6.2
극동지역	90.3	5.3	4.4	9.7
칼리닌그라드	89.7	7.6	2.7	10.3

註: 1) 總賃金에서 차지하는 비중임.

資料: World Bank, *Russia: Social Protection During Transition and Beyond*,
Vol. II, Feb. 2, 94, p.53.

다. 賃金政策의 實現 및 課題

1) 超過賃金稅

러시아 정부는 經濟體制轉換過程에서 가격 및 무역자유화, 私有化 및 法律體制의 정비 등의 構造改革 추진과 短期的 巨視經濟 성과의 실현을 목적으로 한 經濟安定化 프로그램을 아직 완전히 이행하지 못하고 있는 상황이다. 이러한 상황하에서 정부는 뚜렷한 임금정책을 제시하고 있지 못한 채, 다만 정부의 예상보다 상승폭이 컸던 賃金を 규제하기 위해 별도의 조세수단을 마련, 운용해 오고 있다. 이것이 바로 賃金規制를 목적으로 하는 超過賃金稅(Excessive Wage Tax)의 부과이다.

러시아 정부는 91~92년 동안 最低賃金の 4배와 노동자의 數를 곱한 금액의 초과분으로 정의되는 賃金明細書上의 超過分에 대해서는 세금공제를 해주지 않는 소극적인 정책을 실시하였다.

그러나 93년 超過賃金에 대한 課稅는 좀더 발전적으로 변화되었다. 즉, 總賃金이 최저임금의 4배에 노동자의 數를 곱한 금액내에 속할 경우에는 모두 費用으로 처리되어 과세되지 않았으나, 總賃金이 노동자의 數에 최저임금의 4배부터 8배까지를 곱한 금액내에 해당될 경우에는 利潤으로 처리되어 超過賃金 上昇分에 대해 32%의 세금이 과세되었다. 또한 總賃金이 노동자의 數에 최저임금의 8배를 곱한 금액 이상일 경우에는 超過賃金 上昇分에 대해 50%의 세금이 과세되었다.²¹⁾

그러나 超過賃金稅가 課稅收入의 많은 부분을 차지하게 되었고,²²⁾ 超過賃金稅의 적용에도 불구하고 임금상승이 급격하게 진행된 점은 超過賃金稅가 전체적인 賃金上昇을 억제시키는 데 별로 효과적이지 못하였음을 암시하고 있다.

2) 賃金政策上的 課題

體制轉換期에 있어 러시아의 임금정책은 經濟的 效用을 감소시킬 수도 있다는 점으로 인해 批判의 對象이 되기도 한다.

舊蘇聯 시절 賃金體系는 기술숙련도나 학력, 직급 등에 대한 待遇를 크게 고려하지 않는 중앙집중적인 체계를 根幹으로 하여 왔다. 이에 따라 기술이나 지역에 따른 賃金水準의 분포가 부적절한 구조를 띠고 있었고, 현존하는 賃金格差도 個人的 生産性和 크게 관련되지 않았다.

러시아 정부는 勞動市場이 효율적으로 기능하는 데 있어 差等的 賃金支拂體系는 필수적임을 인식하고 있다. 따라서 러시아 정부는 이상과 같은 구소련 시절의 부적합한 賃金構造가 체제개혁에 도움이 되지 않는다

21) 이러한 課稅體系는 지역에 따라 좀더 복잡하게 나타나고 있을 뿐만 아니라 94년에는 稅金控除를 받는 임금의 상한선이 最低賃金의 4배에서 6배로 증가하였고, 企業活動의 70% 이상이 농업과 관련되는 농업기업의 경우는 稅金免除 혜택을 받게 되었음.

22) 러시아 政府는 93년 超過賃金稅가 總利潤稅 규모의 25%까지 차지한 것으로 추정된 바 있음.

는 판단하에 政策的 手段을 강구하려 하고 있다. 그러나 러시아의 勞動 環境은 아직 경쟁, 노동력 이동 등 市場經濟原理에 충실한 人的資源의 배분 및 이에 따른 임금의 결정을 효과적으로 추진하기 위한 力量을 갖추지 못한 것으로 분석되고 있다. 즉, 賃金決定에 대한 기업의 自律權이 신장되었다 하더라도 아직 임금결정은 효과적으로 이루어지지 못하고 있다. 실질적으로 賃金決定의 分權化는 러시아에서의 部門別 賃金格差의 폭을 크게 확대시키지 못하고 있는 것으로 평가되고 있다.

러시아의 賃金政策이 효과를 거두기 위해서는 다음과 같은 前提條件이 충족되어야 할 것이다. 첫째, 긴축적인 通貨·財政政策의 실행이다. 이와 함께 기업측면에서도 긴축적인 豫算執行이 필요하고, 破産 및 清算과 관련된 규칙도 마련되어야 한다. 둘째, 임금결정에 대한 기업의 認識轉換이다. 러시아 기업들은 임금결정에 있어 많은 영향을 미치지 않는 罰課金을 지불하는 것에 대해 별다른 부담을 느끼지 않고 있다. 실제로 90년대초 폴란드에서는 膨脹豫算에 직면한 많은 기업들이 러시아 보다 많은 200~500%에 이르는 超過賃金稅를 기꺼이 지불한 사례도 있다.

현재 러시아 勞動市場에 건주어 볼 때, 러시아 정부는 賃金政策을 수립 또는 집행할 時에 다음과 같은 점을 고려해야 할 것이다.

첫째, 임금은 非임금적 특혜를 포함하는 것으로 정의되어야 한다. 많은 다른 工業國家에서와 마찬가지로 러시아의 임금에서 非임금적 특혜는 상당히 중요한 부분으로 부각되고 있다. 이미 러시아 기업들은 정부의 賃金統制를 회피하기 위하여 社會基金을 통한 보상을 증대시키는 방법을 모색하고 있는 것으로 알려지고 있다. 따라서 러시아 정부는 非임금적 특혜를 賃金決定 時에 포함시킴으로써 임금에 대한 統制力을 조절할 수 있어야 한다.

둘째, 行政上의 效率을 위해 정부계획을 單純化해야 한다. 일차적으로 전반적인 賃金上昇에 대한 기준이 설정되어야 한다. 그리고 이를 기초로 하여 超過賃金稅가 왜곡된 임금구조를 초래하지 않고 雇傭增大와 전

반적인 賃金水準의 향상을 가져오는 방향으로 시행되도록 하여야 할 것이다.

셋째, 임금정책과 관련된 規則은 一時的인 것이어야 한다. 만일 임금정책의 施行期間이 제한되어 있지 않을 경우 상대적인 價格의 歪曲 및 勞動生産性에 대한 逆效果를 초래함으로써 계속적인 급격한 임금상승을 초래할 위험이 있다. 이러한 점은 몇몇 라틴 아메리카 국가들의 예를 통해서도 알 수 있다.

이상을 통해 볼 때, 러시아 정부의 賃金政策에 있어 優先順位는 통화·재정의 緊縮과 기업부문에 대한 대규모의 무분별한 補助金 지원 폐지를 통한 經濟安定化에 두어져야 할 것이다. 이와 더불어 賃金引上 요구에 따른 인플레이 상승요인을 억제시키고, 심각한 失業事態를 방지하기 위하여 一時的이며 彈力的인 임금정책이 적절히 마련되어야 할 것이다. 또한 賃金決定에 대한 협조적인 분위기를 유도하여 러시아 全域에서의 충분한 共感帶를 형성하여야 하며, 이를 위해 임금정책은 더욱 分權化되고 租稅手段을 통하여 조절될 수 있도록 하여야 한다.

Ⅳ. 러시아의 勞動關聯法 改革²³⁾

1. 市場經濟로의 移行과 勞動法 改正

가. 勞動法 改正의 現段階

러시아는 92년 9월 25일 舊蘇聯의 붕괴와 市場經濟로의 체제이행이라는 時代的 潮流에 부합하기 위한 새로운 내용의 러시아연방 勞動法을 공표하였다. 舊蘇聯 및 러시아 政府는 市場經濟化에 부응한 노동관계에 대한 법적 규제방법의 전환, 所有形態의 다양화에 따른 勞動法 規制對象의 재설정, 勞動者團體(노동조합 등)의 複數化 및 使用者團體의 창설,

23) 本章에서는 <圖 IV-1>에 제시된 바와 같이, 러시아 僱傭·賃金制度의 根幹이 되는 勞動法의 개혁내용을 통하여 體制轉換을 진후한 러시아 勞動關聯制度 및 環境의 변화를 중점적으로 다루고 있음. 本章에 명시되어 있는 내용 중 計劃經濟體制에 관련된 것은 70년 제정된 蘇聯邦 및 聯邦 構成共和國의 勞動法, 體制轉換 過渡期에 관련된 것은 91년 蘇聯邦 노동법과 舊소련하에서의 러시아共和國 노동법, 러시아의 獨立國家 출범 이후에 관련된 것은 92년 러시아聯邦 노동법, 그리고 92년 러시아聯邦 노동법의 修正·補完에 관련된 것은 94년 11월 현재 議會의 승인을 위해 繫留중에 있는 러시아연방 勞動基本法과 러시아연방 勞動法典을 法的 根據로 하였음. 다만, 러시아연방 노동기본법과 노동법전에 관해서는 同 法案이 아직 議會의 심의를 통과하지 못해 發效되지 않고 있을 뿐만 아니라 法律 全文을 입수하지 못한 관계로 同 法律의 提案書에 관해 언급한 日語資料(小森田 秋夫, 「ロシアにおける勞動法改革の動向」)를 참고로 하여 작성하였음. 따라서 本章에 언급된 制度關聯 內容은 주로 92년 러시아연방 노동법을 근간으로 하고 있으며, 최근 勞動關聯制度의 修正·補完을 언급할 경우에는 94년 11월 현재 議會 계류중인 勞動基本法과 勞動法典에 관한 提案書를 근간으로 하고 있음. 後者の 경우에는 混線을 피하기 위하여 勞動基本法과 勞動法典에 관한 提案書를 근간으로 한 것임을 명시하였음.

이러한 새로운 상황에 적절한 국가 또는 정부의 역할 변경 등과 같은 광범위한 勞動環境 變化에 대응하여야 한다는 필요성이 제기됨에 따라 舊蘇聯 勞動法을 새로운 構成原理에 의거하여 새로 만드는 작업을 蘇聯邦 時節부터 조금씩 추진시켜 왔다.

87년에 발효된 國有企業法을 근거로 하여 88년 2월에 제정된 ‘經濟管理의 페레스트로이카와 관련 勞動立法의 개정에 관하여’라는 蘇聯邦 最高會議 幹部會議令은 이러한 상황변화에 따라 새로운 勞動立法의 개정이 추진되어야 한다는 當爲性을 알리는 출발점이 되었고, 이에 부응하여 同月 러시아 勞動法에 있어서도 부분적인 개정이 추가로 이루어졌다.

그러나 이후에도 蘇聯邦 수준에서는 勞動紛爭 解決節次를 마련하기 위한 작업에 착수하는 등 부분적인 立法改革이 진척된 반면 러시아에서는 눈에 띠 만한 勞動法 改正作業이 이루어지지 않았다. 이와 같이 勞動立法의 개정문제에 대한 蘇聯邦과 러시아간의 차이점이 부각됨에 따라 蘇聯邦 勞動法과 러시아共和國 勞動法과의 相互 矛盾이 초래되었고, 이는 실제로 노동현장에서 많은 昏亂을 야기시켰다.

92년 2월 러시아 獨立勞動組合聯合이 주최한 회의에 참석한 120명에 이르는 러시아 각지의 勞動監督官을 대상으로 실시한 앙케이트 조사에 따르면, 예컨대 管理部의 발의에 따른 解雇問題에 있어 勞組의 동의요건을 완화하는 蘇聯邦 勞動法(91년 5월 12일 제정)이 적용될 수 있다고 응답한 사람은 전체의 34.2%이었고, 勞組의 동의를 의무화하는 러시아共和國 勞動法이 적용될 수 있다 라고 응답한 사람은 39.0%로 집계되었다. 또한 앙케이트 결과를 종합해 볼 때, 勞動監督官들의 전반적인 견해는 러시아共和國 勞動法이 근거가 되어야 한다 라는 사람이 77.5%이었고, 蘇聯邦 勞動法이 근거가 되어야 한다 라는 사람이 22.5%로 집계되어 舊來의 勞動規程을 그대로 유지하고 있는 러시아共和國 勞動法의 現實適用度가 더 높은 것으로 나타났다.

蘇聯邦 소멸에 따라 蘇聯邦 법률과 러시아 법률과의 관계를 어떻게

설정하느냐 하는 문제는 '러시아 共和國의 적당한 법령이 채택될 때까지 蘇聯邦의 規範은 러시아 공화국의 憲法, 러시아 공화국의 법령 및 獨立國家聯合 결성에 관한 협정에 위반되지 않는 부분에 한해 적용된다'라는 러시아 共和國 最高會議 決定(92년 12월 12일 공포)이 러시아 전역에 걸친 一般原則으로 설정됨에 따라 蘇聯邦 법률과 러시아 법률간의 關係調整이 이루어졌다. 그러나 이러한 원칙이 기계적으로 적용될 경우 러시아 法律의 제정 및 개정작업이 진척될수록 蘇聯邦 法律이 적용될 수 있는 幅은 계속 축소되어 갈 것이다.

이와 같은 문제를 해결하기 위한 方法은 오래된 러시아 법률을 새롭게 개정된 蘇聯邦 法律에 기초하여 개정하는 것이라 할 수 있다. 그러나 새로운 勞動立法의 改正作業은 고용의 탄력화라는 企業側의 입장과 고용의 안정이라는 勞動者側의 입장을 모두 충족시켜야 하는 부담을 안고 있는 민감한 事案²⁴⁾이었다. 따라서 러시아의 立法關係者들은 개혁의 흐름을 반영하면서 기업측과 노동자측의 利害關係를 적절히 절충시킬 수 있는 적절한 法律案을 마련해야 하는 時代的 要求에 봉착하게 되었다.

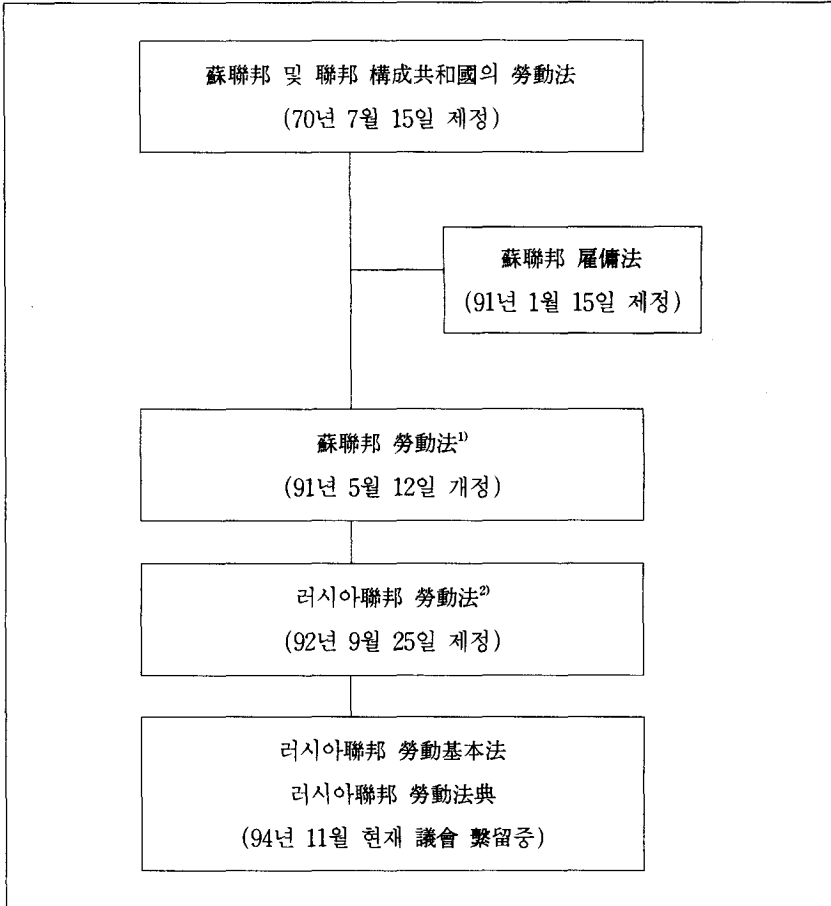
이러한 蘇聯邦 소멸에 따라 발생된 蘇聯邦 법률과 러시아 법률간의 法源上 問題를 정리하면서 勞動法의 새로운 構成原理를 확립하고자 했던 것이 92년 9월 25일 제정된 러시아聯邦 勞動法(이하, 92년 改正版)이다. 그러나 92년 勞動法 改正은 당초의 취지와는 달리 現行法의 부분적 개정이라는 한계를 벗어나지 못하였고, 이에 따라 現行 러시아 勞動法은 法概念의 사용방법을 포함하여 아직 首尾一貫한 改革立法의 형식을 갖추었다고 판단할 수 없는 상황에 놓여 있다.²⁵⁾

이런 까닭에 러시아에서는 93년초부터 市場經濟體制에 적합한 완전히 새로운 勞動法을 제정하려는 움직임이 진행되어 오고 있다. 즉, 最高會

24) 說問調査의 결과, 勞動監督官 사이에는 노동자측의 입장을 취하는 사람이 많은 것으로 나타났다.

25) 日本 國際問題研究所, 「エリツインと 市場化政策」, 93.10, p.138.

〈圖 IV-1〉 勞動關聯 基本法律 改革過程



註：1) 市場經濟化에 따른 개혁작업의 일환으로 개정된 法律로서 러시아내에서 舊계획경제적 要素를 그대로 유지하고 있던 러시아共和國 勞動法과 법률 적용상 混線을 초래한 바 있음.

2) 92년 1월 1일 러시아연방의 獨立國家 출범에 따라 91년 蘇聯邦 勞動法의 改革要素를 반영하여 제정한 법률임.

資料：筆者 작성.

議 산하의 立法·比較法研究所에 설치된 臨時作業班²⁶⁾은 이를 위한 기초적인 작업을 계속해 왔고, 그 결과 러시아聯邦 勞動基本法(Основы законодательства о труде) 및 勞動法典(Трудовой кодекс)의 초안을 마련하였다.²⁷⁾ 이 법률들은 94년 11월 현재 議會의 심의를 위해 繫留 중에 있다.²⁸⁾

러시아聯邦 勞動基本法이 러시아聯邦 全域을 대상으로 하는 포괄적인 규정을 정하고 있는 데에 비하여 勞動法典은 러시아聯邦 구성공화국을 제외한 지방, 주, 자치주, 자치구, 모스크바市, 상트 페테르부르크市에 직접 적용되는 구체적인 규범들을 담고 있다. 러시아聯邦內 각 구성공화국들은 勞動基本法에 준거하여 각각의 법적인 권한을 행사하게 되지만 勞動基本法과 일체되는 것으로서 별도로 마련한 독자적인 법률을 통해 法的 權限을 행사할 수 있도록 되어 있다.²⁹⁾

나. 新勞動法案의 特性

新勞動法案에 관한 제안서를 보면, 92년 改正版을 修正·補完한 새로운 勞動法은 다음과 같은 방식에 기초하여 제정되었음을 알 수 있다.

1) 勞動法의 構造

페레스트로이카 이전 中央集權的 計劃經濟시스템하에서의 임금 및 노동조건은 中央政府에 의해 철저히 통제되어 왔다. 따라서 勞動法典을 중심으로 하는 下位 勞動法規를 제정할 時의 기준들은 全國에 걸쳐 千篇

26) 國家·法研究所의 리프시츠 教授를 책임자로 하여 20명의 학자들로 구성됨.

27) 以下 러시아聯邦 勞動基本法과 勞動法典을 新노동법안이라 통칭함.

28) 이는 94년 11월 前勞動部 諮問官을 역임한 바 있는 이글 카레슬리찬(И. Кареличан)과의 面談을 통해 확인한 것임.

29) 대다수의 러시아연방內 共和國들은 자신의 領內에서의 勞動法典의 적용을 인정하고 있음.

일률적으로 적용되었으며, 다만 特例를 인정하는 경우에 별도의 기준이 적용되었다. 이에 대해 市場經濟에 부응하기 위해 새로이 마련된 勞動法の 構原理에 따르면, 勞動法規가 설정하는 기준들은 最低水準의 것이고, 이를 기초로 해서 團體協約이나 勤勞契約에 따라 노동자에게 보다 유리한 기준 및 조건이 부여되도록 하였다.

換言하면, 새로운 勞動關係 설정에 있어 중요한 原則으로 제시된 것은 이전의 勞動法이 규정하고 있던 중앙정부의 過剩規制로부터 대폭적으로 탈피하여 당사자간의 자치적인 合意 또는 規制로 위임되는 부분을 대폭적으로 확대하고자 하는 것이었다. 이렇게해서 勞動法の 기본적인 틀은 自治的 決定의 主體로서 노동자, 사용자 및 국가라는 三者間 構成原理로서 나타나게 되었다.

이 때 國家에 의한 規制는 다음과 같은 3가지 영역으로 한정되었다. 첫째는 당사자간의 自治的 合意 및 規制의 한계를 설정하고 法的 最低基準을 설정하는 것, 둘째는 자치적 합의 및 규제에 관한 規則을 정하는 것, 즉 團體協約이나 勤勞契約 체결에 관한 법적인 틀을 제시하는 것, 셋째는 個別的·集團의 勞動紛爭의 해결절차를 마련하는 것이다.

2) 勞動者와 使用者의 概念 定義

舊蘇聯의 노동법에서는 勞動關係의 當事者에 관해 다음과 같은 방식으로 규정하였다. 勤勞契約을 체결하는 주체는 勤勞者와 企業이고, 근로자가 계약체결에 따라 기업조직에 편입하게 되면 勤勞者 또는 職員으로서 企業 管理部의 통제에 따르도록 하였다. 이 경우 기업이란 國有企業이고, 企業經營權者에 의해 통솔되는 관리부의 구성원도 所有者로서 국가와의 관계에 있어서는 근로자가 된다. 그러나 페레스트로이카 과정에서 다양한 所有·管理形態가 출현하게 되자 이에 따라 다양한 범주의 用語가 등장하게 되었는데, 所有者, 設立人, 企業家, 僱傭勞動者 등이 그것이다.

여기서 新노동법안은 勞動關係의 當事者로 「勤勞者」³⁰⁾와 「使用者」라는 개념에 따라 통일적으로 접근해야 한다는 입장을 취하고 있다.³¹⁾ 각

각의 勞働者는 근로계약을 통해 使用者와 個別的 勞働關係를 형성함과 동시에 勞働者 集團으로서 團體協約 등을 통해서 集團의 勞働關係를 형성하게 된다. 이 때 勞働關係의 자치적 합의 및 규제라는 原則이 중요시됨에 따라 누가 勞働者 集團을 대표할 것인가? 라는 문제가 중요하게 부각되었다. 이에 대한 대답은 勞働組合으로 바로 귀결되지만 현재 노동조합을 둘러싸고 있는 상황이 다소 복잡하게 나타나고 있어 또다른 현실적인 問題를 내포하고 있다.

다. 勞使關係上的 問題點

이상에서 열거한 조건에 따라 마련된 新勞働法案은 그 나름대로 명쾌한 構造를 띠고 있다. 그러나 현실의 勞使關係가 이러한 노동법 구조에 照應할 수 있는 여건을 갖추고 있다 라고 볼 수 없는 상황이다. 현재 러시아 勞使關係에서 나타나고 있는 주요한 問題點으로는 다음과 같은 점을 지적할 수 있다.

첫째로 現實의 勞使關係는 기업의 소유·관리형태에 따라 다양하게 나타나고 있다. 즉, 새로운 勞働法은 다양한 내용들을 통일적으로 규정하려는 데에 기본 목표를 두고 있지만 러시아 勞働現場에서 나타나고 있는 多樣性은 오히려 혼동을 초래하고 있다. 예를 들면, 새로운 勞働法은 賃率等級表 등의 중앙집권적 규제수단을 사용하여 임금을 조정하던 종래의 방식을 폐기하고 企業 單位의 團體協約에 따라 결정하는 것을 원칙으로 하고 있다. 國有企業의 경우에도 물론 이러한 조건을 충족시켜야 한다. 그러나 92년 10월 러시아 정부는 國家豫算에 의해 유지되고

-
- 30) 狹義의 勞働者인 블루칼라계층과 함께 화이트칼라계층도 포함하는 廣義의 勞働者를 일컫음.
- 31) 92년 改訂版도 이미 이러한 用語概念의 통일을 시도하고 있지만, 한편으로는 舊用語의 사용도 잔존하고 있어 전체적으로 볼 때 用語上的 統一性이 결여되어 있음.

있는 부문(國有部門)에 대해 18등급으로 이루어진 일률적인 賃率等級表를 준거로 하여 임금을 결정하도록 의무화함으로써 勞動法의 賃金決定方式과 矛盾을 초래하였다.

또한 정부는 기업관리상 기업의 유형을 國有企業·自主企業 및 이에 준하는 기업(국가 또는 지방 의회의 出資가 50%를 초과하는 기업)과 기타의 기업으로 분류하고, 前者의 경우 勞動集團의 特別權限을 인정하고 있다. 한편, 러시아 전체기업에서 차츰 비중을 높여가고 있는 私企業의 경우 국유기업의 사유화 결과로 탄생된 私企業과 신규로 설립된 私企業 간에는 勞動組合의 有無 등 私企業의 勞使關係를 좌우할 수 있는 실질적인 차이점들이 내재되어 있다.

國有企業이나 私企業과 관련하여 또다른 하나의 부문으로 볼 수 있는 協同組合企業의 경우는 독자적인 문제를 안고 있다. 國有企業의 노동자와 協同組合에 있는 콜호즈 노동자의 勞動關係를 어떻게 설정할 것인가? 하는 문제는 舊蘇聯 勞動法學者들간에서도 오랜 세월동안 논쟁의 대상이 되어 왔고, 입법상 국유기업의 노동자만을 勞動法의 對象으로 한다 라는 입장이 大勢를 이루어 왔다.

이에 대해 新노동입법안은 勤勞契約을 기초로 노동하는 雇傭勞動者全部를 노동법의 대상으로 한다 라는 입장으로 전환함으로써 協同組合 勞動者들도 이에 포함되게 되었다. 리프시츠 教授는 협동조합에 있어서 使用者는 理事會이며, 조합원은 이사회와 勤勞契約을 체결한다고 밝히고 있다.

한편 조합원과 이사회와의 사이에는 일반적인 勞動關係와는 구별되는 組合員關係라는 것이 존재하고 있다. 노동관계와 조합원관계는 별개의 근거에 기초하여 병렬적으로 존재한다. 이러한 관계가 성립되는 背景에는 協同組合에는 組合員인 근로자와 단지 조합에 고용된 것에 지나지 않는(조합원이 아닌) 근로자가 실제로 동일한 作業場에서 함께 근무하고 있다 라는 特殊性이 내재되어 있다. 이전에 콜호즈에서도 이와 같은 현상은 나타났지만 콜호즈의 경우, 前者는 기본적으로 農業勞動을 행하

고 있었음에 반하여 後者는 교원·의사 등 특별한 노동을 행하고 있었다.

이에 대해 페레스트로이카 시기에 만들어진 協同組合의 경우에는 조합원의 노동과 非조합원의 노동이 업무의 성격상 구별되지 않는 경우가 나타나게 되었다. 따라서 兩者를 勞動關係에 있는 것으로서 동등하게 취급해야 한다 라는 입장과 組合員關係의 有無(조합운영에의 參加權 및 임금 이외의 所得源의 有無)에 따라 구별해야 한다 라는 입장으로 양분되어 왔다. 리프시츠 教授는 노동자와 기업의 관계가 勞動關係와 出資를 근간으로 하는 관계로 二元化되는 현상은 국유기업의 사유화 결과로서 노동자가 株式保有者가 되는 경우, 즉 從業員 持株制가 실시되는 경우에도 나타나고 있음을 볼 때 조합원과 非조합원의 勞動關係를 동등하게 취급해야 한다 라는 자신의 견해에 대해 理論的 妥當性을 주장하고 있다.

둘째로는 기업의 所有·管理形態가 대규모의 變動過程을 겪고 있다 라는 점을 들 수 있다. 이와 같은 所有·管理形態의 변화를 초래하는 것은 말할 것도 없이 私有化政策이지만 여기에는 勞動者의 관점에서 보아 ① 私有化 推進過程에서 該當企業 從業員의 참가를 어떠한 형태로 인정할 것인가? ② 私有化 이후 該當企業의 소유·경영에 대한 從業員의 특별한 권리를 어느 정도 인정할 것인가?³²⁾ ③ 사유화에 의한 所有主體의 변경은 勞動關係의 持續性에 어떠한 영향을 미칠 것인가? 등과 같은 勞動法 改正過程과 밀접히 연관되어 있으면서도 독자적인 分析對象이 되어야 할 問題群이 존재하고 있다. 이와 같은 문제는 현실의 勞使關係에서 실제로 발생하고 있으며, 국가나 기업은 일관된 원칙없이 그때그때의 狀況에 따라 대처하고 있는 것으로 알려져 있다.

셋째는 독립적인 利害當事者인 노동자와 사용자 그리고 그 사이에 있는 政府라는 圖式과 현실과의 사이에는 커다란 乖離가 존재하고 있다

32) 例를 들어, 自社株式 취득의 優遇條件 설정을 들 수 있음.

라는 점이다. 현재까지 압도적인 비중을 점하고 있는 國有企業의 경우 獨立採算的 單位로서의 企業과 國庫와의 분리라는 방향으로 진전되어 가고 있다. 고는 하지만 대부분의 국유기업은 아직 완전히 독립적으로 財產權을 행사할 수 있는 능력을 구비하지 못하고 있다.

勞動組合도 현실적 이해관계를 반영하여 使用者와 엄격히 구별되는 雇傭勞動者의 이익을 옹호하는 단체로 탈바꿈하려는 轉換期를 맞고 있다. 게다가 政府는 노동조건에 관한 自治的 決定의 主體로서 노사와의 관계에 있어 「第3者」 이상의 역할과 勞動條件 및 經營條件에 직접적인 영향을 미치는 經濟政策의 主體로서의 역할을 효과적으로 행사해야 한다 라는 勞使 兩側의 요구에 직면해 있다.

이러한 구조하에서 勞動紛爭은 정부로 하여금 특정한 정책의 실행이나 변경을 요구하게 된다 라는 측면에서 政治的 性格을 띠게 된다. 또한 여러 勞動組織들 사이에는 열친 정권이 추진하고 있는 經濟改革政策에 대한 정치적 태도를 둘러싸고 다양한 分派가 존재하고 있으며, 이것 또한 勞·使·政의 관계를 복잡하게 만드는 하나의 요인으로 작용하고 있다. 이상에서 살펴본 바와 같이 현실에서 나타나는 勞動關係는 매우 다양하고 유동적이며, 한편으로는 未성숙한 段階에 머물러 있음을 알 수 있다.

2. 個別的 勞動關係³³⁾

가. 勤勞契約 締結의 法的 保護

이상에서 언급한 바와 같이 勞動法 改正의 기본적인 방향은 賃金 및 勞動條件의 결정을 分權化하는 데에 맞추어져 있었다. 이러한 改正方向은 임금 및 노동조건에 관한 결정을 더욱더 個別化 내지는 彈力化하는 형태로서 勤勞契約(Labor Contract)이라고 하는 契約形態와 관련된 內容을 수정·보완함으로써 더욱 具體化되었다.

92년 새로 개정된 勤勞契約 規程은 勞使當事者간에 결정될 사항이 勞動機能, 勞動場所, 就業開始日 등으로 한정될 뿐만 아니라 다른 諸노동조건은 일반적인 규정에 따른다는 것을 전제로 하는 통상적으로 적용되는 定形的인 舊蘇聯邦 시절의 勤勞契約과는 엄연한 差別性을 두고 있으며, 諸노동조건이 많은 부분이 실질적으로 勞使當事者간에 결정된다고 하는 점을 큰 特徵으로 하고 있다. 즉, 개정된 勤勞契約 規程은 勤勞期間³⁴⁾을 정하고, 管理職에 부여되는 특수한 의무를 설정하며, 使用者에 의해 무시될 가능성이 있는 諸노동조건³⁵⁾의 보장을 명기하며, 독자적인 賃金決定方式의 운용을 인정하는 한편 특별한 解雇事由³⁶⁾를 명확히 하는 것 등을 포함하고 있다.

또한 이와 같은 내용을 勞動法에 명문화함으로써 企業生産性 향상을 기하기 위한 誘因을 제공하며, 노동자의 임금향상을 꾀함은 물론 不當

33) 個別的 勞動關係는 勞動者와 使用者간의 형성되는 勞動關係를 말하며, 일반적으로 勤勞契約이라는 형태를 통해 이루어짐.

34) 蘇聯邦 時節 勞動·社會問題國家委員會은 5년을 적절한 勤勞契約期間으로 권고한 바 있음.

35) 諸勞動條件으로는 退職手當의 증액, 追加休暇, 자질향상을 위한 教育訓練 프로그램의 마련, 住宅費에 대한 기업의 보조, 채소밭 공급, 자가용 공급 등을 들 수 있음.

36) 出張拒否, 企業機密의 누설, 1개월 이상의 勞動不能狀態 등이 이에 포함됨.

解雇를 방지하려고 하는 데에 목적을 두고 있다. 지금까지 이러한 勤勞契約의 형태는 창조적 문화활동, 스포츠, 학술, 合併企業, 外國人 등에 한해서만 적용되어 왔다.

과거의 기업들은 일단 勤勞契約을 ‘서면으로 체결되는 時限附契約’으로 평가절하시키고, 이를 從業員 管理를 용이하게 하는 수단으로서 이용하려는 경향을 보여 왔다. 즉, 본래 勤勞契約 체결의 目的은 노동자의 재능이나 실무적 자질에 기초하여 勞動生産性을 증대시키고자 하는 데에 있었음에도 불구하고 노동자로 하여금 使用者의 명령에 불평없이 복종하도록 하는 手段으로서 勤勞契約이 誤用되곤 하였다. 이에 따라 勤勞契約은 사용자들이 마음에 들지 않는 노동자들을 期間滿了 후에 아무런 이유없이 해고할 수 있는 명분이 되었으며, 대부분의 기업들은 기간이 정해지지 않은 勤勞契約을 거부하고 時限附契約을 체결하려는 움직임이 보여 왔다.

92년 改正版은 ① 지금까지와는 달리 모든 勤勞契約을 書面으로 체결하도록 함으로써 契約條件의 多樣性을 인정하고, 각각의 경우 추가적 조항을 규정할 수 있는 蓋然性을 높였으며, ② 勤勞契約期間을 기간이 정해지지 않는 것, 기간이 정해지는 것,³⁷⁾ 일정의 업무를 수행하기 위하여 特定の 期間을 정하는 것 등으로 구분하고, ③ 기간이 정해져 있는 勤勞契約의 체결은 업무의 성질 및 遂行條件, 勞動者의 利益 등의 관점에서 보아 기간을 정할 수 없는 경우에 限한다 라고 규정하였다.

이에 따라 恒常的인 性質을 갖는 업무를 수행하는 노동자에 대해 時限附 勤勞契約을 체결할 수 있는 방법이 법률적으로 불가능하게 되었고, 과거 勤勞契約의 本來 目的을 왜곡시켰던 기간을 정하는 契約方式은 管理職 從事者에 한해 제한적으로 적용되게 되었다.

37) 勤勞契約期間을 명시할 時 最長期間은 3년에서 5년으로 연장되었음.

나. 解雇規制의 緩和

종래의 解雇法制는 管理部가 자체발의를 통하여 해고할 수 있는 前提條件으로 法定 解雇事由에 해당됨은 물론 企業 勞組委員會의 사전동의 를 畢해야 한다는 점을 명시하고 있었다. 勞組委員會는 법정 해고사유에 해당된다 하더라도 동의하지 않을 수 있고, 勞組委員會의 事前同意 없이 이루어진 해고는 규정위반으로 解雇無效, 原職復歸를 주장할 수 있는 근거가 되었다. 이처럼 노조의 解雇規制 權限은 상당히 강력한 법적 효력을 구비하고 있었기 때문에 노조의 태도 여하에 따라서는 解雇가 거의 불가능한 상태에 있었다. 물론 현실적으로는 노조의 동의에 의해 이루어진 解雇決定이 裁判所로부터 不當判決을 받는 경우도 적지않게 발생하였다.³⁸⁾

그러나 러시아의 改革·開放물결에 부응하여 기업이 勞動力의 합리적 이용을 추구해야 한다는 여론이 높아가고, 勞組가 과거 共產黨의 입장을 대변하는 역할을 지양하고 勞動者 利益擁護團體로서의 자세를 재정립하려는 움직임이 활발해지자 앞서 서술한 解雇法制는 새롭게 손질되어야 하는 상황을 맞게 되었다.

88년 2월 蘇聯邦 最高會議 幹部會議은 우선 노동자의 배치 및 전환과 관련하여 勞動者의 동의없이도 배치를 결정할 수 있는 여지를 넓히고, 완전한 老齡年金 受惠資格을 갖추고 있는 年金年齡에 해당되는 노동자에 대한 管理部의 발의에 의한 해고를 法定 解雇事由에 추가하며, 관리부가 勞組委員會의 동의없이 해고한 경우에도 勞組委員會가 사후에 이를 심의해서 동의하면 해고가 正當化된다는 것을 骨子로 하는 결정을 공포하였다.

이에 대해 90년 蘇聯邦 勞動組合法은 관리부의 발의에 의해 解雇가

38) 90년 舊蘇聯 全域에서 裁判所에 의해 심리된 復職請求事件은 29,000건으로 이 중 15,000건에 대해 소송이 허용된 바 있음.

결정된 경우, 勞組委員會의 事前同意 義務化를 재차 규정하였다. 이는 앞에서 서술한 解雇規制의 완화라는 흐름과 상충하는 것이었다. 이러한 상호간의 矛盾은 91년 5월 勞動法 개정이 추진되는 과정에서 논란의 대상으로 대두되었고, 蘇聯 勞動組合 總聯盟이 最高會議에 의해 채택된 결정에 대해 공식항의하자 大統領은 일단 최고회의 결정에 대한 拒否權 行使라는 방식으로 意見 調律을 시도하여 결국 다음과 같은 형태의 規程을 마련하였다.

즉, 지금까지 勞組委員會의 동의를 必須條件으로 하였던 管理部의 발의에 의한 解雇는 ① 勞組委員會의 事前同意를 반드시 거쳐야 하는 경우(例, 인원감축, 연금연령 및 직무의 부적합 판정, 一時的 勞動不能에 따른 연속 4개월간 缺勤 등 노동자측에 대해 일방적으로 책임을 물을 수 없는 경우), ② 勞組委員會의 의견이 고려되지만 그 의견이 拘束力을 갖지 않는 경우(例, 정당한 이유없이 결근하는 경우), ③ 勞組委員會의 동의도 의견도 고려할 필요가 없는 경우(例, 기업의 清算, 示範的 採用結果의 불만족, 채용시 兼職을 갖지 않았으나 이후 兼職을 가진 노동자의 해고, 이전에 해당업무를 담당하던 노동자의 復職, 非노동조합원인 노동자의 해고 등) 등 3가지로 구분되었다.

결국 기업의 解雇決定에 관한 勞組委員會의 規制權限은 이와 같이 약화되는 추세에 놓이게 된 가운데 88년 2월의 幹部會議 決定은 解雇勞動者의 처리에 관해서도 새로운 방향을 제시하였다. 지금까지 기업은 불필요한 過剩勞動力을 自社內에 배치할 수 없는 경우 他기업에라도 일자리를 알선해 주어야 하는 부담을 갖고 있었고, 이는 勞動力 放出에 대한 제약요건으로 작용하였다. 이에 대해 上記의 幹部會議 決定은 自社內에 과잉노동력의 배치가 불가능할 경우 就業 斡旋機關에 위임하고, 그 기관을 통해 다른 직장에 취직하거나 새로운 職能을 습득할 수 있도록 방향을 제시하였다. 이러한 방향은 91년 1월에 제정된 國民就業에 관한 基本法에 의해 체계화되기에 이르렀다.

이러한 蘇聯邦 時節의 노동법 개정흐름은 法定 解雇事由의 충족과 노

조의 동의를 일반적 요건으로 하는 解雇規制에 관한 규정을 완화시키고자 하는 방향으로 추진되었으며, 92년 改正版은 이러한 방향을 한층 더 가속화하였다. 예를 들어 92년 改正版은 해고에 대한 노조의 事前同意가 필요한 사유를 인원삭감, 직무부적합 판정, 一時的 勞動不能에 의해 연속 4개월간 출근하지 못한 경우 등으로 한정하고, 정당한 이유없는 缺勤과 같은 노조의 '意見考慮'가 요구되는 사유에 대해서도 勞組의 關與를 일체 배제하였다.

이러한 사항에 관하여 94년 11월 현재 의회에 계류중인 新노동법안은 근본적인 法的 構造의 전환을 시사하고 있다. 즉, 法定 解雇事由의 충족과 노조의 事前同意라고 하는 전통적인 解雇規制의 틀은 어느 것도 현대적인 요구에 부합될 수 없는 것이라는 입장을 취하고 있다.

法定 解雇事由의 충족이라는 조건은 노동자의 이익을 대변할 수 있는 것처럼 보이지만 실제로는 기업으로 하여금 解雇事由의 조작 내지는 해석상의 왜곡 등을 통하여 法定 解雇事由의 適用 幅을 크게 확대할 수 있는 여지를 줄 수 있다. 더우기 裁判所에서 해고의 근거가 되는 법정 해고사유에 해당하는 사실의 유무(缺勤 여부, 特定條項에 대한 위반 여부 등)를 확인하는 것만으로는 해고의 必要性이나 合目的性에 맞는 결정을 기대하기 어렵다는 側面을 고려하고 있다.

勞組의 事前同意라는 조건은 '國家的 勞動組合'下에서나 가능하였던 것으로 진정으로 노동자의 이익을 대변하는 現代的 意味의 노동조합에 있어서는 고려될 수 없는 것이다. 따라서 노동자의 이익을 지키는 當事者로서 勞動組合에 事前同意權을 부여하는 것은 解雇를 실질적으로는 불가능하게 한다는 것을 의미한다. 92년 改正版이 解雇規制를 대폭 완화한 것은 이러한 문제점을 반영하겠다는 취지로 해석되고 있다.

이러한 상황에서 新노동법안이 제시하고 있는 것은 다음과 같은 내용을 근거로 하는 새로운 틀이라 할 수 있다. ① 解雇는 반드시 그 必要性和 妥當性을 구비해야 한다. ② 妥當性의 기준으로는 이제까지 논의된 구체적인 事由의 형식이 아닌 3가지 종류의 複合的 要因이 제시된

다.³⁹⁾ ③ 재판소에서 必要性和 妥當性에 대한 證據提示의 책임은 使用者側이 지며, 재판소는 해고의 適法性 뿐만 아니라 合目的性도 심사한다. ④ 團體協約에 의해 노동자의 利益代表機關과의 事前協議制를 도입할 수 있다. 이 경우 재판소는 일반적인 審査基準 이외에 協議의 有無와 협의에 즈음한 노동자 이익대표기관의 의견도 고려한다.

다. 勞動自由의 擴大

이와 같은 解雇規制의 緩和는 분명히 사용자측에 대한 경영상의 自由裁量權을 부여하려는 의도이지만, 다른 한편으로는 ‘勞動의 自由’ 보장 혹은 ‘自己勞動에 대한 處分權’ 확대라는 측면에서 노동자측에 대해서도 인센티브를 제공하려는 의도도 내재되어 있는 것으로 볼 수 있다.

예를 들어, 리프시츠 教授는 노동자에 대한 社會的 保障은 모든 시민에게 동등하게 공여되는 最低水準의 보장과 勞動者 個個人的 노동실적이나 직장의 生産性에 따라 差別化되는 經濟的 福利로 구분되어지며, 前者는 노동법규에 규정되어 있는 데 비해 後者는 노동자 자신의 ‘자율적인 선택’에 따라 결정된다고 주장한다. 즉, 집단이나 개인에게 勞動生産性에 따른 사회적 보장이 부여되는 경우에는 國家的 次元에서 보장되는 경우보다도 높은 수준의 임금을 기대할 수 있으며, 이에 따라 사회적 리스크(위험)의 정도, 勞動分野의 선택 등에 대해서는 自己勞動에 대해 處分權을 갖고 있는 노동자 자신이 자율적으로 결정할 수 있다는 것이다. 이러한 觀點에서 논란의 대상이 되어온 것 중의 하나가 ‘時間外勞動’이다.

92년 改正版은 時間外勞動에 관해 다음과 같이 부분적인 변화를 꾀했

39) 첫째는 업무의 축소 또는 업무의 性格變化를 수반하는 生産 및 勞動의 조직이나 기술상의 변화, 둘째는 勞動者側에 책임을 물을 수 있는 행위의 存在與否에 관계없이 계속적으로 그 노동을 이용하는 것이 불가능할 경우, 셋째는 勞動者에 의한 一回의이지만 중대한 義務違反 또는 계통적인 의무위반 등임.

다. 즉, 時間外勞動을 강제할 수 없는 임신중인 女性의 범위를 확대하고, 時間外勞動에 대한 最低 手當割増率⁴⁰⁾을 명확히 한 것 이외에 시간 외노동은 러시아 법률이 규정하고 있는 예외적인 경우에만 勞動組合의 許可를 얻어 시행할 수 있다는 조항을 삽입하고, 나머지는 蘇聯邦 勞動法의 틀을 그대로 유지하였다. 그러나 新노동법안은 이러한 전통적인 틀 자체의 변경을 시도하고 있다. 단, 아직 통일된 형태를 갖추는 데에는 이르지 못하고 2가지의 案이 모두 고려되고 있다.

第1案은 時間外勞動은 러시아 법률이 정하고 있는 예외적인 경우에만 허가되며, 이때 노동자 개개인의 동의는 필요하지 않다 라는 입장이다. 第2案은 러시아 법률에 언급되어 있는 法定事由와 관계없이 時間外勞動은 시행될 수 있지만 노동자 개개인의 동의가 필요하다 라는 입장이다.

리프시츠 教授가 주장하는 것과 같이 2가지 案은 모두 一長一短⁴¹⁾을 가지고 있어 어느 案이 채택되더라도 ‘勞動의 自由’ 보장이라고 하는 현실적인 문제, 즉 노동자 개개인은 법률의 적용을 받지 않고도 자신의 이익을 最大化시키기 위해 독자적인 自律權을 행사할 수 있다 라고 假定하는 것이 오늘날 러시아 實情에 비추어 볼 때 얼마나 現實性이 있는가? 하는 점에 있어서는 많은 異見이 존재하고 있다.

라. 紛爭處理節次의 變化

이상에서 살펴보았듯이 個別的 勞動關係에서 총체적으로 나타난 勞動組合의 權限 弱화는 勞動紛爭의 처리에 관한 개정에서도 찾아볼 수 있다.

40) 最初 2시간에 대해서는 1.5배, 이후 時間에 대해서는 2배가 적용됨.

41) 예를 들어, 第1案의 경우 時間外勞動에 대한 勞使合意가 이루어져도 時間外 勞動이 법적으로 허용되지 않는 경우가 발생하게 되어 終局에는 법률이 준수되지 않을 可能性이 있고, 第2案의 경우에는 ‘勞動者의 同意’라는 규정의 악용으로 時間外勞動이 濫用될 우려가 있음.

91년 3월에 제정된 바 있는 蘇聯邦의 個別的 勞動紛爭의 解決節次에 관한 법률은 紛爭處理機關에 關係 勞動紛爭委員會→勞動組合委員會→人民裁判所라고 하는 종래의 골격을 그대로 유지하는 線에서 노동분쟁위원회의 性格變化를 시도하였다. 즉, 同 法은 노동분쟁위원회를 管理部와 勞組 同數의 원칙으로 구성하고, 여기에서의 결정도 雙方의 合意에 의해 채택되도록 하였던 종래의 규정에 대해 勞動紛爭委員會에 대한 노조의 관여를 배제하면서 결정은 多數決의 원칙에 따라 채택하도록 규정하였던 것이다.

노동분쟁위원회에서 노조의 관여를 배제시키면서 企業內 紛爭解決을 위한 제2심급으로 勞組委員會의 설치를 규정한 것은 勞動組合의 位相을 노동자의 利益擁護團體로 정립시키려는 페레스트로이카 시기의 勞動法 개정흐름과는 부합되지 않는 측면이 있다.

여기에 더하여 92년 改正版은 勞動紛爭委員會의 성격 및 기능에 關係 蘇聯邦 勞動法の 입장을 이어받으면서 紛爭解決節次로부터 노조위원회를 배제하고, 그 절차를 勞動紛爭委員會→人民裁判所라고 하는 2단계로 정리하는 것과 동시에 勞動紛爭委員會를 거치지 않고 직접 人民裁判所에서 심리할 수 있는 勞動紛爭事件의 영역도 확대하였다. 또한 92년 5월 民事訴訟法の 개정으로 인하여 復職請求事件을 제외한 모든 勞動事件에 관한 재판소에서의 심리는 單獨裁判官에 의해서도 가능하게 되었다.⁴²⁾

新노동법안은 이상에서 논의된 裁判所에 의한 個別的 勞動紛爭의 해결이라고 하는 흐름을 한층 강화하고, 個別的 勞動紛爭의 해결은 재판소에 의해 이루어져야 한다는 것을 원칙으로 하고 있다. 단, 오랜 傳統과 대부분의 근로자가 아직 裁判過程에 익숙하지 않다는 점을 고려하여 裁判 前에 團體協約에 의해 企業水準의 紛爭解決節次를 마련해 두는 것

42) 復職請求事件을 심리할 경우 當事者가 이의를 제기하면 單獨裁判官에 의한 審理가 불가능함.

도 허용하고 있다. 個別的 勞動關係에 있어 노조의 裁量權을 축소하고 勤勞契約 當事者の 자율적인 선택의지를 강조하는 한편, 이로부터 발생할 수 있는 勞動紛爭의 처리를 裁判所로 위임하는 이상의 改革方向은 실질적으로 노동자를 불이익으로부터 보호하는 데 기여할 수 있을지 주목되고 있다.⁴³⁾

3. 集團의 勞動關係⁴⁴⁾

가. 企業管理類型的 變化

이상에서 살펴본 바와 같이 個別的 勞動關係에서 勞動組合의 권한과 기능이 약화되고 있다 라는 사실이 새로운 勞動法案의 틀을 마련함에 있어 노동조합의 존재가 중요하게 고려되고 있지 않다 라는 것을 의미하는 것은 아니다. 集團의 勞動關係에 있어 노동조합은 해고에 대한 事前同意權처럼 法으로 보장되는 權限이 아닌 勞動者 團結體로서 행사할 수 있는 社會的 實力을 근간으로 해야 한다.

集團의 勞動關係에서 설정되고 있는 企業管理類型은 勞動者 代表團體인 노동조합이 使用者와 대등한 당사자로서 勞動條件의 집단적 결정을 실행하는 對等當事者類型이지만, 이와 동시에 염두해 두어야 할 것은 自主管理類型的 요소들이다.

87년 蘇聯邦 政府는 國有企業法의 제정을 통하여 노동집단에게 총회에서 競爭選拔을 통해 기업의 長을 선출할 수 있는 권한을 부여함은 물론 총회를 통해 ‘勞動集團評議會’를 구성할 수 있도록 함으로써 企業

43) 이와 관련하여 리프시츠 教授는 장기적인 과제로서 勞動裁判所의 설치를 제안한 바 있음.

44) 集團의 勞動關係는 勞動者 集團과 使用者간의 형성되는 勞動關係이며, 일반적으로 團體協約이라는 형태로 이루어짐.

管理에 있어서 自主管理類型이 제도화될 수 있는 토대를 만들어 주었다.

그러나 國有企業에서 自主管理類型의 요소가 아직 정착되지 않은 사이 90년 6월 제정된 蘇聯邦 企業法은 기업관리 구조의 개정을 통하여 自主管理的 要素를 약화시켰다. 90년 3월의 蘇聯邦 所有法을 계승한 同法은 87년의 國有企業法과는 달리 노동집단의 自主管理的 要素와 所有者의 권리를 상호 결합한다는 원칙을 바탕으로 各種 所有形態에 기초하여 모든 기업을 통일적으로 규정하고자 하는 데 目的이 있었다.

同法에 따르면, 기업관리에 참여할 수 있는 공식적인 勞動集團의 組織形態는 ‘企業評議會’이고, 同 評의회는 上記의 원칙에 따라 소유자에 의해 임명되는 代表와 勞動集團에 의해 선출된 대표가 同數로 구성된다. 또한 企業 長의 雇傭(임명 또는 선출)을 所有者의 독자적인 권한으로 규정함으로써 적어도 國有企業에 있어서는 87년 국유기업법보다 勞動集團의 自主管理的 要素가 상당 부분 배제되었고, 所有者인 국가 및 지방정부의 권한이 또다시 강화되었다.

이후 國有企業 등에 대한 特例를 규정한 90년 12월의 ‘蘇聯邦의 기업 및 기업활동에 관한 법률’과 노동집단의 企業私有化 참여를 규정한 91년 7월의 ‘國有企業 및 地方自治體企業의 私有化에 관한 법률’이 제정됨으로써 노동집단의 企業活動에의 參與問題가 점차 제도화되기 시작하였다.

92년 改正版은 上記한 두가지 법률을 기초로 勞動法內에 노동집단에 관한 章을 전면적으로 개정하였다. 이에 의하면, 勞動集團의 權限은 기업의 組織的·法的 形態에 관계없이 적용되는 것과 國有企業, 地方自治體企業 및 이에 준하는 기업⁴⁵⁾내의 勞動集團에 대해 특수하게 적용되는 것으로 구분된다.

45) 國家 및 地方自治體, 聯邦 最高會議 또는 지방 인민대표회의의 出資가 50%를 넘는 기업을 말함.

勞動集團의 權限에 있어 前者에 속하는 것은 ① 단체협약 체결 필요성에 관한 결정, 團體協約案의 심의 및 승인, ② 企業定款에 기초하여 노동집단의 자주관리에 있어 발생하는 諸문제의 심의 및 결정, ③ 勞動集團 펀드로부터의 社會的·福利厚生上的 特典 리스트 및 노동자에 대한 供與節次 결정, ④ 기업내에서의 社會團體의 활동형태 및 조건의 결정과 이에 관한 규제, ⑤ 團體協約이 정하는 기타 문제 등이며, 後者에 속하는 것은 ① 設立인과 공동으로 企業定款의 수정 및 보완에 관한 심의 또는 승인, ② 설립인과 공동으로 企業 長의 고용 時 契約條件 결정, ③ 새로운 기업을 설립하기 위한 下部組織의 분리에 관한 결정, ④ 기업의 所有形態 變更에의 참여 등이다. 後者의 경우, 勞動集團이 권한을 행사할 수 있는 窓口은 87년 國有企業法에 규정되어 있는 대로 勞動集團總會 또는 代表者會議과 총회에서 선출된 勞動集團評議會로 되어 있다.

이와 같이 92년 改正版은 勞動集團에 관한 개정을 통해 적어도 법률적으로는 勞動組合이 使用者와 대등한 관계를 갖는 對等當事者類型과 국유기업에서 勞動集團評議會를 매개로 노동집단이 自體權限을 행사할 수 있는 自主管理類型의 병존을 추구하였다고 할 수 있다.

나. 團體協約·協定과 集團의 勞使關係上的 勞動紛爭

勞動法 改革에 있어서 상당히 중요시되는 부문중에 하나가 團體協約 및 協定에 관한 규정인데, 同 규정은 92년 改正版에 비교적 간단하게 명시되어 있고, 보다 상세한 내용은 92년 3월에 제정된 ‘團體協約 및 協定에 관한 法律’에 언급되어 있다.

同 法에 의하면, 團體協約은 기업에 있어서 使用者와 勞動者간의 법적, 사회·경제적, 직업적 관계를 규율하는 法律用語이고, 協定은 특정한 직업이나 부문 또는 지역의 노동자를 위한 노동, 취업, 社會保障條件 설정에 관한 의무를 내용으로 하는 法律用語라고 규정되어 있다. 法的

效力을 기준으로 한 序列은 法令 > 團體協約·協定 > 勤勞契約의 順이고, 법령보다도 노동자의 지위를 악화시키는 團體協約·協定の 조건은 무효로 처리되며, 法令 및 團體協約·協定보다 노동자의 지위를 악화시키는 조건을 勤勞契約에 포함시키는 것 또한 금지된다.

團體交渉은 勞使 어느 側도 발의할 수 있고, 단체교섭의 상대측은 7日 이내에 교섭에 임해야 하는 의무를 진다. 勞動者側의 交渉主體는 노동조합 또는 ‘其他 全權代表機關’이다. 其他 全權代表機關으로 상정될 수 있는 기관으로는 同盟罷業委員會, 勞動者委員會, 勞動集團評議會 등을 들 수 있다. 이와 같은 기타 전권대표기관이 법적으로 인정된 데에는 노동조합이 勞動者 代表機關으로서의 권위를 상실함에 따라 이를 대체하거나 기존의 노동조합과 對立關係에 있는 기업 또는 地域別 勞動者組織이 실력을 행사하기 시작한 89년 이후의 狀況이 背景으로 작용한 것으로 볼 수 있다.

複數勞組가 존재할 경우에는 각 노조에 自己 組合員의 이름으로 교섭할 권리가 인정되어 있지만 실제로는 單一 交渉機關의 설치를 통해 교섭이 진행되도록 하고 있다. 그러나 同 交渉기관에서 協約案에 관한 의견일치가 이루어지지 않을 경우에는 勞動集團總會가 가장 타당한 最適案을 채택해서 이를 작성한 노조에 交渉權을 위임하는 절차를 마련해 놓고 있다. 또한 기업의 소유자가 바뀌었을 경우 團體協約의 효력은 3개월간 유지되고, 그 기간동안 새로운 團體協約을 체결할 것이 아니면 現行 단체협약을 유지 또는 수정할 것인지에 관한 決定이 도출되어야 한다.

集團의 勞動紛爭에 관해서는 아직 러시아의 독자적인 法律은 제정되어 있지 않은 상황이며, 團體協約 및 協定에 관한 법률이나 기타의 법령 또는 91년 5월 제정된 ‘蘇聯邦의 集團的 勞動紛爭 解決節次에 관한 법률’이 복합적으로 적용되고 있다.

團體協約 및 協定에 관한 법률에 의하면, 團體交渉過程에서 상호간의 견해차이가 발생할 경우에는 이에 관한 議事錄이 작성되고, 當事者는 이

때부터 3日 이내에 상호 협의를 거쳐 ‘調整委員會’를 설치한다. 同 위원회에서도 합의가 도출되지 않을 경우에는 당사자간의 합의를 통해 선정된 仲裁人에게 紛爭解決을 위임한다. 調整委員會 또는 仲裁人은 7日 이내에 의사록을 검토해서 권고를 한다. 同 勸告에 대해 당사자간에 합의가 도출되지 않을 경우에는 ‘蘇聯邦의 集團的 勞動紛爭 解決節次에 관한 법률’에 反하지 않는 절차로 罷業을 조직할 수 있다.

다. 勞·使·政 關係와 勞動組合의 多元化

러시아가 목표로 하고 있는 시장경제가 ‘社會指向的 經濟(Social-Oriented Economy)’라는 요소를 다분히 내포하고 있는 만큼 勞動者·使用者·政府간의 ‘社會的 파트너쉽’이 중요하게 부각되고 있다. 91년 11월 열린 政權은 급진적 경제개혁을 추진하면서 ‘社會的 파트너쉽 및 勞動紛爭 解決에 관한 대통령 포고령’을 선포하였고, 이에 따라 92년 1월에 정부측, 노조측 및 기업가단체측의 각 14명으로 구성되는 ‘社會·勞動關係 調整을 위한 러시아 三者委員會의 설치에 관한 大統領 布告令’이 발표되었다.

三者委員會의 과제로는 ① 三者間 一般協定을 작성·체결하고, 이의 이행을 감독하는 것, ② 합의에 도달하지 못한 部門別 賃金引상에 관한 문제를 조정하는 것, ③ 勞動關係에 있어서 紛爭狀況의 원인을 명확히 하고, 집단적 노동관계를 조정하는 것, ④ 經濟問題 및 社會·勞動問題에 관한 法案을 심의하는 것 등이 설정되었다. 그러나 현실의 政·勞·使 關係를 볼 때, 이와 같이 三者委員會를 頂点으로 하는 집단적 노동관계의 법적인 틀이 제대로 기능하기 위해서는 아직 諸般與件이 미성숙한 것으로 평가되고 있다.

이와 관련하여 오늘날 러시아의 勞動組合運動은 과거 소연방 노동조합중앙평의회를 정점으로 하는 계층적인 구조에서 탈피하여 극히 복잡한 양상을 띠고 있는데, 몇가지 주요한 特徵들은 다음과 같다.

첫째로 주요 勞動組合 組織의 系譜를 ① 全연방 노동조합중앙평의회 → 노동조합총연맹으로 이어져온 조직을 계승한 러시아 獨立勞動組合聯合 山하의 노조,⁴⁶⁾ ② 러시아 독립노동조합연합을 ‘國家的 勞動組合’이라고 비판하고, 이에 대항하기 위해 설립된 ‘代替勞組(Alternative Trade Union)’라고 불리는 노조그룹, ③ 非국가적 부문을 기반으로 새롭게 탄생한 노조그룹 등으로 구분할 수 있다.

둘째로 組合員 數에서는 현재의 러시아 독립노동조합연합이 압도적인 비중을 차지하고 있다는 점이다. 단, 이와 같이 러시아 독립노동조합연합이 數的 優位를 점할 수 있는 배경에는 同 조직이 관리하는 다양한 福利厚生施設을 이용할 수 있다는 점과 組合費를 공제받을 수 있다는 점이 작용하였다. 이러한 제도는 과거 全연방 노동조합중앙평의회 시절로부터 이어진 共產主義的 殘滓라는 요소가 다분히 내재되어 있어 改革 흐름과 함께 많은 變化 可能性을 내포하고 있다.

셋째로 全연방 노동조합중앙평의회 산하의 노조들은 管理者 階層도 조합원으로 포함하고 있어 勞動者의 利益擁護라는 관점에서 볼 때, 노동조합의 성격상 애매모호한 측면을 지니고 있다는 점이다. 이에 따라 雇傭勞動者의 이익을 우선시하는 조직으로의 탈피를 꾀하는 러시아 獨立勞動組合聯合은 관리자 계층을 자신의 조직으로부터 제외시킬 必要性을 인식하고 있다. 그러나 이 문제는 實行上의 難点으로 인해 踏步狀態에 머물러 있다. 이 점이 代替勞組그룹으로부터 ‘國家的 勞動組合’이라는 비판을 받아야 하는 하나의 원인이 되고 있다.

한편, 非국가적 부문의 노조그룹에는 新興 協同組合, 小規模企業, 合併企業 등의 고용노동자만이 아닌 協同組合의 조합원이나 企業家도 노조의 이름하에 결집하는 경향이 나타나고 있어 러시아 獨立勞動組合聯合과는 또다른 의미에서 勞動組合의 성격상 애매함을 지니고 있다.

46) 93년말 현재 러시아 獨立勞動組合聯合 山하에는 37개의 部門別 勞組와 79개의 地域別 勞組가 있음.

넷째로 이들 勞動組合과 옐친 政權과의 관계가 매우 다양하게 나타나고 있다는 점이다. 러시아 독립노동조합연합은 91년 大統領選舉를 前後하여 옐친 政府를 지지하는 태도를 취하였다. 그러나 옐친 政府가 急進的 經濟改革을 도입하기 시작하자 다시 비판적인 자세로 돌아섰고, 92년 6월에는 議會內 一個 系派인 ‘러시아의 統一’과 結託해서 政府의 經濟政策에 대한 전반적인 수정을 요구하기 위해 결성된 ‘소러시아 勞動會議(BTC)’에 참가하기도 하였다. 또한 同年 7월에는 ‘러시아 工業家·企業家同盟’과 함께 ‘러시아의 社會的 파트너쉽會議(PACII)’라는 조직의 結성을 추진하였으며, 그 이후에도 國家部門의 利益擁護라는 관점에서 使用者側 組織들과 협력하는 모습을 보여주었다.

代替勞組그룹은 정치적 성향으로 볼 때 전반적으로 옐친 政權을 지지하는 입장을 견지하고 있으나, ‘獨立鑛山勞組(HPP)’나 ‘航空管制士勞組(ФРАДР)’와 같이 罷業을 통하여 政府로부터 經濟的 讓步를 이끌어 내려는 자세를 보이고 있는 노조들도 있다. 또한 非국가부문 노조들의 代表格인 ‘러시아 自由勞動組合聯盟(КСПП)’은 西歐型的 정치, 經濟시스템을 지향하면서도 옐친 政權에는 비판적인 性向을 보이고 있다.⁴⁷⁾

이처럼 諸노조계열의 政治的 性向은 각기 다르게 나타나고 있다. 그러나 전체적으로 볼 때, 勞組指導部와 勞動者 大衆과의 結속력이 미약하고, 勞動者 大衆은 아직도 社會적으로 수동적인 상태에 놓여 있다 라는 것이 問題點으로 지적되고 있다.⁴⁸⁾ 이러한 상황이 개선되고 勞動組合

47) 93년말 현재 러시아 三者委員會에 勞組側代表로 참여하고 있는 각 勞組系列의 人員은 러시아 독립노동조합연합 산하의 노조그룹 9명, 代替勞組그룹 3명, 獨立鑛山勞組 및 民間航空乘務員勞組 각 1명으로 나타나고 있음.

48) 러시아 獨立勞動組合聯合의 第1議長 代理인 유르겐스(См. И. Юргенс)는 勞動組合運動이 직면하고 있는 問題로 ① 雇傭勞動者 大衆의 社會的 受動性, ② 근로자의 대부분으로부터 勞動組合運動의 指導者 및 活動家의 일부가 이탈하는 것, ③ 勞動現場에서 폭넓은 지지를 받는 이데올로기의 결여, ④ 대부분 ‘基幹勞動者’의 새로운 勞動組合 可能性에 대한 不信 및 전통적 노동조합의 受動的·待機的인 태도, ⑤ 多少의 影響力과 현실주의적 목적을 가지고 있는

이 아래로부터의 힘에 의해 活性化될 뿐만 아니라 多元化된 폴란드 勞動組合運動 事例가 보여주고 있는 것처럼 정치적인 성향에 관계없이 勞動者의 利益을 대변한다는 취지를 지향할 경우 諸노조계열의 協力 可能性도 점차지고 있다.

근로자의 政治運動의 결여 및 그 결과로 인한 勞動運動 諸系派의 細分化 내지는 斷片化, ⑥ 雇傭勞動者의 이익을 목적으로 본격적인 地域的·全國的 프로그램을 입안하여 실시하기 위해 필요한 資金의 不足 등을 들고 있음.

V. 러시아의 雇傭 · 賃金制度

1. 雇傭 및 解雇

가. 勤勞契約의 締結

勤勞契約은 雇傭主가 被雇傭人을 고용할 경우 가장 일반적으로 사용되는 法律的 行爲로서 기업 또는 조직과 勤勞者와의 合意라 할 수 있다. 근로자는 이를 근거로 하여 특정한 專門分野 또는 機能部門에 종사하게 되며, 기업내 一定 職務를 수행할 의무를 지게 된다. 기업 또는 조직도 勤勞契約에 기초하여 근로자의 職務 遂行에 대한 임금을 지불함은 물론 勤勞契約에 명시된 勞動條件의 창출을 보장할 책임이 있다.

勤勞契約期間은 無限定 期間, 5년 이하의 一定期間,⁴⁹⁾ 特定業務 遂行 期間 등 3가지로 구분되며, 勞動關係가 형성될 時에 作業的 特性, 作業 수행조건, 근로자의 관심 및 능력 등에 따라 적합한 期間이 선택될 수 있다. 勤勞契約은 반드시 文書의 형태로 이루어져야 하며, 기업 또는 조직내 行政部署의 공식적인 확인이 있는 경우에 한해 체결될 수 있다. 또한 勤勞契約을 체결할 경우 러시아연방 법률이 규정하고 있는 것 이외의 별도 要求事項을 勤勞契約書上에 포함시킬 수 없다.

勤勞契約을 체결함에 있어 勞使 兩側은 당사자간의 합의에 기초하여 근로자의 적성, 업무수행 능력, 자질 등을 평가하기 위하여 修習期間을 정할 수 있으며, 이를 勤勞契約書上에 명기할 수도 있다. 修習期間은 3개월을 원칙으로 하고 있으나, 특별한 경우 代表性을 갖는 勤勞者 組織의 요구가 있을 경우 6개월까지 연장될 수 있다. 實習期間중 근로자가

49) 蘇聯 勞動法은 특정한 契約期間에 한해 勤勞하는 경우 그 기간을 3년 이하로 명시하였으나 92년 改正版은 그 기간을 5년 이하로 延長하였음.

질병으로 인해 결근한 一定期間과 정당한 사유에 따라 결근한 경우 該當期間은 실습기간에 포함되지 않는다.

만일 수습중인 근로자가 修習期間이 완료되고 난 이후에도 계속 근로할 경우, 그 근로자는 수습을 自動通過한 것으로 인정된다. 그러나 修習結果가 만족스럽지 못할 경우, 기업 또는 조직은 代表性을 갖는 勤勞者組織과의 합의를 거치지 않고 解雇手當의 지불없이 근로자를 해고시킬 수 있다. 이 경우 勤勞者는 자신의 해고가 부당하다고 판단되면 法院에 訴訟을 제기할 권리가 있다.

나. 人力配置

企業 및 組織의 雇傭主는 근로자를 自社내에서 다른 직무로 轉換配置시키고자 할 경우 또는 他기업이나 조직으로 이동시키거나 職場의 移轉이 불가피한 他지방으로 이동시키고자 할 경우 등에 있어서는 該當勤勞者로부터 事前 同意를 받아야만 한다. 그러나 기업이나 조직의 雇傭主가 生産目的에 따라 他직무로의 轉換配置를 임시로 행할 경우와 操業中斷措置에 따라 부득불 他직무로 배치해야 할 경우는 예외로 한다.

雇傭主가 기업 및 조직의 生産目的에 따라 근로자를 임시로 轉換配置하고자 할 때에는 동일한 기업 및 조직내에서 또는 같은 지역내 다른 기업 및 조직으로 人事移動시킬 경우에 한해 가능하며, 이때 해당 근로자와의 勤勞契約은 無限定 期間에 해당되어야 한다. 그리고 生産目的에 따른 臨時 轉換配置期間은 1년 미만이어야 한다.

이 경우 지불되는 賃金은 수행하고 있는 職務를 기준으로 하는데, 그 額數는 종전 직무의 平均賃金을 유지하거나 그 이상이어야 한다. 生産目的에 따른 轉換配置는 自然災害나 産業災害의 방지 및 제거, 災害結果의 긴급한 처리, 사고나 操業停止 또는 國家財産의 손실 방지, 결근중인 근로자의 보충 등을 목적으로 할 경우에 가능하다.

그리고 雇傭主는 操業停止에 따라 부득이 근로자를 다른 직무로 臨時

轉換配置하여야 할 경우 근로자의 專門性, 機能 등을 고려하여 동일한 기업 및 조직내 다른 업무로 또는 같은 지역내 다른 기업이나 조직으로 人事移動시킬 수 있다. 이때 臨時 轉換配置期間은 前者의 경우 조업정지 소기간, 後者の 경우 1개월 미만이어야 한다. 이 경우 지불되는 賃金은 해당 업무에 종사하는 근로자가 받는 平均賃金이 적용되지만 一定 作業水準을 달성하지 못하거나 時間給 職務로 전환배치되었을 경우에는 賃金等級表에 따른다.

그리고 人事移動에 따라 발생하게 되는 賃金支拂體系 및 基準, 特惠, 근로시간, 직무 등의 勞動條件의 변경이 있을 경우 雇傭主는 2개월을 넘기지 말고 勤勞者에게 통보해야 한다. 만일 근로자가 기존의 勞動條件의 變更이 불가피한 상황에서 새로운 勞動條件을 受容하는 데 동의하지 않을 경우 勤勞契約은 中止된 것으로 인정된다.

다. 勤勞契約 解止

勤勞契約의 解止는 다음과 같은 경우에 이행될 수 있다.

- ① 勞使 當事者간의 합의
- ② 勤勞契約期間의 만료⁵⁰⁾
- ③ 勤勞者의 徵兵 또는 軍 入隊
- ④ 근로자의 自律的 意思, 사용자측의 발의 또는 勞動組合의 청구
- ⑤ 근로자의 承諾에 따른 他기업 및 조직으로의 轉換配置 또는 선거에 의한 職務移動
- ⑥ 기업 및 조직의 移轉에 따른 他지역 근무를 근로자가 거부할 경우
- ⑦ 法院이 근로자에 대해 有罪判決⁵¹⁾함으로써 자유를 박탈당하거나 해

50) 勤勞契約期間이 만료되었을 지라도 사실상 勞動關係가 계속되고 勞使 어느측 당사자도 勤勞契約의 중지를 요구하지 않을 경우에는 契約期間이 연장된 것으로 간주함.

51) 執行猶豫 판결 때는 제외됨.

당 업무를 계속할 수 없는 그밖의 刑을 宣告한 경우

그러나 기업 및 조직이 他기업 및 조직에 의해 인수될 경우 勤勞契約의 效力은 그대로 유지되며, 기업 및 조직의 所有主가 대체되거나 企業合併, 企業合同 등의 방법으로 기업 및 조직이 재편될 경우에는 근로자의 동의하에 勞動關係은 그대로 유지된다. 이러한 상황하에서의 勤勞契約의 解止는 사용자측의 發意에 의해 근로자의 數를 감축시키게 되는 경우에 한해 적용될 수 있다.

근로자가 자신의 發意로 無限定 期間을 갖는 勤勞契約을 해지하려 할 경우, 근로자는 2주내에 使用者側에 대해 이를 書面으로 통보하고⁵²⁾ 勞動關係을 중지할 수 있다. 또한 근로자가 教育機關에 등록하는 등 계속적으로 노동을 제공할 수 없어 勤勞契約의 解止를 요구할 경우에도 使用者側은 근로자가 요구하는 시점에서 勤勞契約을 解止해야 한다. 근로자가 적법한 절차에 따라 요구한 契約期間이 경과한 경우, 勤勞者는 노동을 중단할 수 있으며, 이 때 使用者側은 근로자에게 給與를 結算해 주어야 한다.

일정한 기간을 전제로 한 勤勞契約에 있어 근로자가 疾病 또는 身體障礙로 인해 勤勞契約上的 업무를 수행할 수 없을 경우 및 使用者側이 노동법, 團體協約이나 勤勞契約을 위반한 경우, 근로자는 자신의 청구에 의해 勤勞契約을 解止할 수 있다. 後者에 의해 勤勞契約이 解止될 경우, 雇傭主는 2주간 平均賃金 이상의 解雇手當을 근로자에게 지급하여야 한다. 이 경우 근로자의 勤勞契約 解止에 관한 통보기간은 따라 정해져 있지 않다.

雇傭主는 다음과 같은 경우에 한해 無限定 期間의 勤勞契約은 물론 일정기간이 정해져 있는 勤勞契約에 대해서도 期間滿了 이전에 勤勞契約을 해지할 수 있다.

① 기업 및 조직의 清算 또는 減員

52) 蘇聯 勞動法은 근로자의 事前 通報期間을 2개월로 정하고 있었음.

② 근로자가 資質不足이나 건강상의 장애로 인하여 勤勞契約상의 직무를 수행할 수 없을 경우

③ 이미 懲戒處分이나 社會的 處分을 받은 경험을 가진 근로자가 정당한 이유없이 勤勞契約이나 就業規程에 명시된 의무를 이행하지 아니할 경우

④ 근로자가 정당한 이유없이 缺勤하거나 3시간 이상 직장을 이탈할 경우

⑤ 근로자가 일시적인 勞動能力의 상실로 4개월 이상 결근할 경우⁵³⁾

⑥ 이전에 該當 職務에 근무하던 근로자가 同 직무에 복귀할 경우

⑦ 근로자가 알콜중독상태 또는 催眠狀態로 출근할 경우

⑧ 근로자가 직무상의 竊盜나 橫領을 저지른 경우

雇傭主의 발의에 따른 勤勞契約의 解止가 ①, ②, ⑤항에 해당되는 경우에는 勞動組合의 事前 同意가 필요하며, ②, ⑥항에 해당되는 경우에 雇傭主는 근로자에게 2주간 平均賃金 이상의 解雇手當을 지급하여야 한다.⁵⁴⁾ 雇傭主는 근로자 해고에 대해 勞動組合의 事前同意를 얻을 경우, 동의를 통보받은 시점부터 1개월 이내에 勤勞契約을 解止할 수 있다.

이와 함께 勞動組合委員會의 請求에 의해 勤勞契約이 해지되는 경우가 있다. 즉, 노동조합의 운영에 관여하는 幹部 組合員이 노동관련 법규를 위반하고 團體協約이 정하는 義務를 수행하지 않거나 업무의 지체를 초래하는 데에 대해 單位 勞動組合委員會가 해당 조합원의 勤勞契約 해

53) 다만 産前産後 休暇는 제외되며, 特定疾病에 대해 러시아연방 법률에 4개월보다 더 오랜 期間의 보장이 명시되어 있지 않을 경우에 한함. 또한 근로자가 勞動災害 또는 職業病으로 인하여 勞動能力을 상실하였을 경우에 그 職務는 노동능력이 회복되는 시점 또는 身體障礙로 확정되는 시점까지 보장되어야 함.

54) 解雇手當에 대해서는 러시아 勞動法 제36조에 규정되어 있는 바, 雇傭主가 解雇勤勞者에게 해고수당을 지급하여야 하는 경우는 이외에도 근로자의 入隊 및 企業 管理部の 노동관련 법규, 團體協約 혹은 勤勞契約의 위반에 따른 勤勞契約의 해지 등이 해당됨.

〈表 V-1〉 勤勞契約의 中止 및 取消

<p>契約의 取消</p>	<p>一定期間을 조건으로 하는 契約</p>	<p>一定期間이 명시되어 있지 않은 契約</p>
<p>勤勞者가 발의하는 경우</p>	<p>勤勞者는 자신의 질병이나 無能力 및 雇傭主의 노동법 위반에 따라 契約取消을 요구할 수 있음. 後者의 경우 雇傭主는 2주간 평균급여 이상의 解雇手當을 지급하여야 함. 通告期間은 법에 명시되어 있지 않음.</p>	<p>勤勞者는 2주전 書面樣式의 雇傭主의 事前通告와 함께 契約를 取消할 권리가 있음.</p>
<p>雇傭主가 발의하는 경우</p>	<p>雇傭主는 다음 경우에 한해 독자적으로 契約取消 決定을 내릴 수 있음.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 企業의 破産 및 減員 2. 근로자가 자질 부족과 건강상의 문제로 인해 職務遂行에 차질을 빚을 경우 3. 근로자의 노동계약상의 義務 위반 4. 근로자의 타당한 사유없는 缺勤 5. 근로자가 疾病으로 인해 4개월 이상 결근할 경우 6. 이전에 該當 職位에 있었던 다른 근로자에 의한 직무수행 재개 7. 알콜중독 상태에서의 직무수행 8. 직무상의 竊盜 또는 橫領 <ul style="list-style-type: none"> · 1, 2, 5항에 해당하는 해고는 勞動組合의 동의를 요구됨. · 2, 6항에 따라 근로자가 해고될 경우, 근로자가 入隊하는 경우 및 기타의 경우에 있어 雇傭主는 근로자에게 2주간 平均 給與 이상의 解雇手當을 지급하여야 함. · 通告期間은 법에 의해 명시되어 있지 않음. 	

資料 : 筆者 작성.

지를 청구하는 경우, 企業 管理部는 同 위원회의 청구를 수용하여 該當 組合員을 解雇措置하여야 한다. 이 경우 기업 관리부나 해당 조합원은

上級 勞動組合委員會에 不服 申請을 할 수 있으며, 이 때 上級 勞動組合委員會는 최종적인 결정을 내리게 된다.

이와는 별도로 러시아 勞動法 제34조는 기업의 減員措置 時 減員對象으로부터 우선적으로 제외되는 特權을 갖는 勤勞者들을 명시하고 있다. 이에 해당되는 근로자들로서는 2명 또는 2명 이상의 被扶養者를 부양하고 있는 근로자, 가족내에 독립적인 收入源이 없는 근로자, 해당 기업내에서 지속적인 業務에 종사하는 근로자, 해당 기업에서 노동에 의한 不具 또는 職業病을 얻은 근로자, 高級專門教育機關 및 中等專門教育機關에서 자신의 업무와 관련하여 계속적으로 能力向上을 도모해 온 근로자, 傷痍軍人이나 軍복무자 가족의 일원인 근로자, 軍복무기간을 초과한 豫備役과 退役軍人 출신의 근로자, 해당 기업이 軍제대 이후 최초의 職場인 근로자, 체르노빌 原電事故로 인해 피해를 입은 근로자, 체르노빌 지역에서 原電事故 이후 移住한 근로자 등을 들 수 있다.

2. 勤勞時間

가. 法定 勤勞時間

러시아 근로자의 適當 標準 勤勞時間은 점차 줄어드는 추세에 있으며, 앞으로도 이러한 추세는 당분간 유지될 것으로 보인다.⁵⁵⁾ 현재 一般 勤勞者의 適當 勤勞時間은 40시간을 원칙으로 하고 있지만 예외의 경우도 존재하고 있다. 즉, 16세 이상 18세 미만인 근로자의 適當 勤勞時間은 36시간이고, 15세 이상 16세 미만인 근로자의 경우는 24시간이다. 또한 有害한 勞動條件을 수반하는 업무에 종사하는 근로자의 경우도 週

55) 러시아 勞動法 제42조에는 '經濟的 與件 및 기타 필요조건들이 정비됨에 따라 勤勞者의 適當 표준 勤勞時間은 점차 단축되어야 한다'라고 규정되어 있음.

36시간을 초과하지 못하도록 하고 있다. 이외에도 敎員, 의사, 지방에 근무하는 여성근로자 등 一部 範疇에 속하는 근로자의 경우에는 관련된 러시아연방 법규에 따라 별도의 短縮勤勞時間이 설정될 수 있다.

러시아 근로자의 適當 勤勞日은 週 5일 근무, 2일 휴일을 원칙으로 한다. 週 5일 勤務制의 경우, 1일 平均 勤勞時間은 취업규칙 또는 企業 管理部가 노동조합위원회와의 합의를 통해 勤勞時間 規程에 기초하여 작성한 交代時間表에 따라 결정된다. 同 交代시간표는 發效時點을 기준으로 1개월 이전에 근로자에게 통보되는 것을 원칙으로 한다. 그리고 기업이 自社의 生産品 種類, 業務條件 등을 고려하여 週 5일 근무가 적절하지 않다 라고 판단할 경우, 週 6일 근무, 1일 휴일제를 채택할 수 있다. 週 6일 근무제의 경우, 1일 平均 勤勞時間은 週 40시간 노동이면 7시간, 週 36시간 노동이면 6시간, 週 24시간 노동이면 4시간을 초과할 수 없다.

그리고 新年(1월 1일), 社會主義 革命記念日(11월 7~8일) 등 祝日 前日의 근로시간은 週 5일 근무제나 週 6일 근무제에 상관없이 1시간 단축된다. 다만, 前述한 바와 같이 適當 標準 勤勞時間인 40시간 보다 적은 시간을 근무하는 근로자의 경우는 이에 해당되지 않는다. 또한 週 6일 근무제의 경우 休日 前日의 勤勞時間은 6시간을 초과할 수 없다.

통상적으로 오후 10시부터 오전 6시까지의 근무를 지칭하는 深夜勤勞의 경우, 勤勞時間은 통상 적용되는 시간보다 1시간이 단축된다. 이는 이미 短縮 勤勞時間에 따라 근무하고 있는 근로자에게는 적용되지 않는다. 그러나 기업의 생산 및 업무조건에 따라 深夜 勤勞時間을 晝間 勤勞時間과 동일하게 계산하는 경우도 있다. 특히, 작업특성상 交代勤勞가 필요한 경우 행해지는 深夜勤勞에 대해서는 晝間勤勞와 동등하게 취급된다.

그러나 妊産婦와 3세 이하의 자녀를 두고 있는 여성근로자, 18세 미만의 젊은 근로자, 관련 법규에 정해져 있는 특정한 範疇의 근로자에 대해서는 深夜勤勞를 강요할 수 없고 本人의 동의를 있을 경우에 한해서

만 深夜勤勞가 가능하다. 그리고 관련법규가 정하고 있는 障礙者의 경우는 병원의 허가증과 本人의 동의를 있어야 深夜勤勞를 할 수 있다.

기업은 人力採用 時 또는 그 이후에라도 근로자와의 합의를 통해 時間制 勤務⁵⁶⁾를 실시할 수 있다. 이와 함께 企業 管理部는 임산부, 4세 이하의 자녀를 두고 있는 女性勤勞者, 장애인, 가족 중 患者가 있어 간호를 필요로 하는 근로자⁵⁷⁾ 등에 대해 勞動日數 또는 勤勞時間을 法定 노동일수 또는 근로시간보다 적게 책정할 의무를 갖는다. 이 경우 賃金은 실제 근로시간이나 生産高에 따라 지급되며, 企業 管理部는 시간제 근무를 하고 있는 근로자에 대해 勞動經歷의 산정, 휴가의 제한, 기타 勞動權의 제한 등을 강제할 수 없다.

나. 時間外勤務

러시아 정부는 時間外勤務를 원칙적으로 禁止시키고 있다. 다만, 러시아 勞動法 제54조에는 '時間外勤務는 기업 및 기관의 勞動組合委員會의 허가가 있는 경우에 한해 실시될 수 있다'라고 규정되어 있다.

時間外勤務는 러시아 勞動法 제55조와 소정의 관련법규가 정하고 있는 바에 따라 다음과 같은 경우에 한해 적용될 수 있다.

- － 국가 및 사회의 수호 또는 自然發生的인 災害의 예방을 위해 불가피할 경우
- － 給水, 가스공급, 난방, 전력공급, 下水管施設, 운송, 통신 등 사회적으로 중요한 의미를 갖는 業務가 예기치 못한 상황에 대처하기 위해 필요한 경우
- － 生産技術條件上 예측할 수 없는 성격을 갖는 업무가 標準 勞動日數내에 완료될 수 없는 경우

56) 法定 勤勞時間보다 적게 근무하는 경우를 일컫음.

57) 이 경우에는 醫療機關이 발행하는 證明書가 요구됨.

- 業務의 中止가 國家적·社會적 資産의 손상을 초래할 경우
- 일부 근로자의 怠慢이 근로자 다수의 業務麻痺를 초래하는 경우
- 업무의 성격상 休息이 허용되지 않는 상태에서 交代 勤勞者가 불명확한 경우

그리고 妊産婦와 3세 이하의 자녀를 두고 있는 여성근로자, 18세 이하의 젊은 노동자, 생산에 종사하면서 一般教育機關 또는 專門技術教育機關에서 학습하고 있는 근로자 및 관련 법규가 정하고 있는 기타 근로자 등에 대해서는 時間外勤務가 적용될 수 없다. 또한 3~14세의 자녀를 두고 있는 女性勤勞者⁵⁸⁾와 障礙者의 경우에는 本人의 동의를 전제되어야만 時間外勤務를 실시할 수 있다.

근로자의 時間外勤務는 2일 연속 4시간 또는 1년간 120시간 이상을 초과할 수 없으며, 企業 管理部는 근로자가 행한 時間外勤務에 대해 정확한 시간, 補償手段 등을 통보할 의무를 갖는다. 時間外勤務에 대해서는 최초 2시간의 경우 1.5시간 倍率, 이후 시간의 경우 2시간 倍率로 補償手段이 강구되어야 한다.⁵⁹⁾ 補償手段으로 手當, 追加的 休暇 등이 현실적으로 적용되고 있다.

3. 休日 및 休暇

가. 休日 및 休息

근로자에게 부여되는 休息時間은 勤勞時間에 포함되지 않으며, 연속해서 2시간이 넘지 않아야 한다. 근로자는 자신에게 부여된 休息時間을 재량껏 활용할 수 있을 뿐만 아니라 同 시간동안에는 業務遂行場所로부

58) 女性勤勞者의 자녀가 障礙者일 경우에는 16세 이하까지 포함됨.

59) 前者는 1시간을 1.5시간으로 간주하는 것이고, 後者는 1시간을 2시간으로 간주하는 것임.

터 이탈할 수도 있다. 통상적으로 休息 또는 食事時間의 始作時點과 終了時點은 기업 내규에 의해 규정되는데, 始作時點은 업무시작 이후 4시간이 경과한 시점부터 적용되는 것을 原則으로 한다.

그리고 특정한 業務條件에 따라 休息 또는 食事時間을 별도로 정할 수 없는 업무에 종사하는 근로자에게는 企業側이 勤勞時間중이라도 별도의 食事時間을 마련해 주어야 한다. 이에 해당되는 업무의 종류 또는 食事順序 및 場所에 대해서는 企業 管理部가 勞組委員會의 동의를 얻어 결정한다.

근로자에게 부여되는 休日是 週 5일 勤務制의 경우 週當 2일, 週 6일 勤務制의 경우 週當 1일로 한다. 그러나 기업의 生産條件, 중단없는 對 국민 서비스의 제공, 불가피한 休日 生産 등에 따라 作業의 中止가 불가능한 기업의 경우, 企業 管理部는 勞組委員會의 동의를 얻어 作業 交代時間表를 참고로 하여 교대로 休日을 제공하여야 한다. 아울러 상점, 일반용품 매점, 서비스 기업, 극장, 영화관 등 國民의 便宜 및 文化生活과 관련되어 휴일에 업무를 계속해야 하는 경우, 근로자에게 부여되는 休日是 각 地方自治體의 議會에 의해 별도로 정해진다.

근로자의 休日 勤務는 원칙적으로 금지되지만 勞組委員會의 동의가 있고 러시아聯邦 勞動法이 규정하고 있는 다음과 같은 예외적인 경우에 해당될 경우에는 許容될 수 있다.

- 社會的·自然的 災害, 生産施設의 파손 및 이의 신속한 復原이 요구될 경우
- 國家的·社會的 資産의 손상 및 파괴를 未然에 예방할 필요가 있을 경우
- 해당 업무가 企業內部的 사정상 期限內 완료되어야 하거나 이를 遲滯할 수 없을 경우

기업은 祝日에는 업무를 수행하지 않는 것을 原則으로 한다. 이에 해당되는 祝日로는 ① 新年(1월 1~2일), ② 聖誕節(1월 7일), ③ 국제여성 날(3월 8일), ④ 青年勞動의 날(5월 1~2일), ⑤ 勝利의 날(5월 9일),

⑥ 러시아공화국 공표일(6월 12일), ⑦ 社會主義 大革命 記念日(11월 7~8일) 등이 있다. 그러나 생산 및 기술조건에 따라 中斷할 수 없는 업무, 계속적인 對국민 서비스가 필요한 업무, 緊急修理·貨物積載 및 荷役に 관련된 업무 등에 종사하는 근로자에게는 祝日에도 업무의 수행이 요구될 수 있다.

나. 休暇

모든 근로자에게는 年次休暇가 부여되고 있는데, 그 期間은 週 6일 근무제일 경우 每年 24일 이상으로 한다. 年次休暇에 대한 期間算定은 러시아연방 법률에 따라 결정되며, 休暇期間 동안에는 근로자의 平均賃金이 그대로 유지되어야 한다. 그리고 18세 미만의 근로자에 대해서는 1개월의 年次休暇가 부여되어야 한다. 또한 所定の 規程에 의해 정해진 勞動不可能 또는 임신 및 출산에 따라 제공되는 休暇는 年次休暇期間에 포함되지 않는다.

이와 별도로 다음과 같은 경우에 해당하는 근로자에게는 추가적인 年次休暇가 제공될 수 있다.

- 有害한 勞動條件에서 근무하는 근로자
- 同一企業의 업무에 長期 勤續하고 있는 근로자
- 法定 勤勞時間이 따로 정해져 있지 않은 근로자
- 北極地域 또는 이에 준하는 지역에서 근무하고 있는 근로자
- 기타 법령이나 團體協約에 별도로 규정되어 있는 근로자

근로자에게 부여되는 最初の 休暇는 해당 근로자가 11개월 이상 계속적으로 勤勞해야 한다는 것을 前提條件으로 하고 있다. 근로자는 11개월 이상 끊임없이 근무했을 경우에 한해 自身の 休暇를 企業側에 요청할 수 있다. 그러나 一般 勤勞者와는 달리 임신 및 출산직전에 있는 女性勤勞者, 18세 이하의 근로자, 軍복무자 등에 한해서는 3개월 이상 근무時 休暇가 제공될 수도 있다.

休暇는 每年 정해진 기한대로 제공되며, 年次休暇는 사정에 따라 근로자가 勤務할 수 없는 기간에 제공되거나 연장될 수 있다. 근로자가 國家的·社會的 義務를 수반하는 업무를 수행할 경우에는 러시아聯邦 法律이 정하는 바에 따라 休暇가 연장될 수 있다. 또한 기업이 自社의 業務特性上 해당 년도내에 근로자에게 휴가를 제공하는 것이 불가능할 경우, 該當 勤勞者 및 勞組委員會의 동의를 얻어 次期 年度로 휴가의 제공을 延期할 수도 있다. 그리고 근로자는 該當 年度에 사용하지 못한 殘餘休暇分에 대해 次期 年度의 휴가에 이를 포함하여 사용할 수 있다.

그리고 기업은 근로자에게 제공되어야 하는 休暇를 任意的 決定에 의해 金錢的 手段으로 보상할 수 없다. 다만, 휴가를 이용하지 않은 근로자에 대해서는 殘餘休暇分에 대한 금전적 보상이 가능하다. 또한 企業 管理部는 家事 事情 및 기타 정당한 사유에 따른 근로자의 申請이 있을 時 短期間의 無給休暇를 부여할 수 있다.

4. 賃金

가. 一般 賃金決定 및 支拂

러시아의 賃金制度和 관련한 改革은 임금결정에 관한 勞使 當事者간의 自治的 合意와 賃金上限線 철폐에 역점을 두고 추진되었다. 그 결과 모든 근로자의 賃金은 개인적인 勞動實績과 勞動特性에 따라 차등 지급될 수 있게 되었으며, 그 上限線은 제한받지 않게 되었다. 또한 기업은 性, 年齡, 인종, 민족, 종교 및 社會團體 所屬與否 등에 따라 근로자의 임금을 임의로 引下할 수 없게 되었다.

이에 반해 賃金の 下限線, 즉 最低賃金은 명백하게 규정되어 있다. 현재 法定 最低賃金은 20,500루블이며, 最低賃金에는 未지불잔액, 追加支給金, 諸般 獎勵金 등은 포함되지 않는다. 근로자가 규정된 勤勞時間 동

안 근무하고 자신에게 부여된 勞動義務를 이행할 경우에 지급되는 月
임금은 法定 最低賃金을 下廻할 수 없다.

그리고 賃金率, 급여액, 賞與金, 기타 장려금 및 賃金支拂方式 등을 결
정할 경우에는 기업과 근로자가 독자적인 權限을 가지고 勤勞契約 또는
團體協約에 기초하여 이를 결정할 수 있다. 기업은 임금지불 時 근로자
와의 합의하에 일반적으로 적용되는 賃金率 이외에도 별도의 방식을 채
택할 수 있는데, 이 경우 別途의 方式은 合目的性에 부합하는 것이라야
한다.

主任, 專門家 등 특정한 職位를 부여받고 있는 근로자의 임금은 통상
적으로 企業 管理部가 職務 및 勞動熟練度 등에 기초하여 책정한 給與
額에 따라 지불되며, 이와 별도로 기업은 特定職位에 있는 근로자를 위
하여 다른 임금형태, 즉 利益配當金이나 영업실적에 따른 手當 등을 책
정할 수 있다.

기업은 生産計劃과 勞動義務의 완전한 이행, 勞動生産性 제고와 품질
개선, 資源의 효율적 이용 등에 대한 근로자의 意慾을 고취시킬 목적으
로 勤勞時間, 生産高 등 여타 기준을 고려하여 賞與性 時間給賃金制度
및 賞與性 生産高給賃金制度 등을 도입할 수 있다. 企業 管理部는 이와
같은 임금제도를 적용하기 위해 勞組委員會의 동의를 얻어야 한다.

기업은 以上の 賃金制度를 보완하기 위하여 年間業績에 기초한 보상
체계를 마련할 수 있다. 즉, 기업은 自社 收益을 財源으로 하여 형성되
는 기금으로부터 근로자의 年間業績에 따라 보상금을 지급할 수 있다.
이 경우 補償金 支給基準으로는 해당 근로자의 年間 勞動成果 이외에
勤續期間이 고려될 수 있다. 기업은 이러한 성격의 補償金を 지불하는
절차 및 규모 등을 결정할 時 勞組委員會의 동의를 얻어야 한다.

만일 기업이 새로운 賃金支拂條件을 마련하거나 既存의 것을 수정할
경우, 2개월 이전에 근로자에게 통보하여야 한다. 그리고 임금은 적어도
1개월 1회를 기준으로 지급되는 것을 原則으로 하지만 勞使 當事者간의
합의에 따라 별도의 賃金支給時期를 책정할 수 있다. 그리고 休暇 時에

지급되는 임금은 휴가가 시작되는 날을 기준으로 그 이전에 지급되어야 한다.

나. 特殊 賃金決定 및 支拂

기업은 별도의 熟練勞動 수행, 兼職 수행, 時間外勤務, 야간근무, 휴일 근무 등 정해진 勞動條件에서 벗어난 작업을 근로자에게 요구할 경우, 이에 상응하는 追加補償金을 지불할 의무를 진다. 追加補償金の 규모 및 지불조건 또한 勞使 當事者가 독자적 권한을 가지고 勤勞契約 또는 團體協約에 기초하여 결정한다. 이 경우 追加補償金の 규모는 러시아연방 법률에 규정된 것을 下廻할 수 없다.

그리고 파트타임 근로자가 여러 종류의 熟練된 勞動을 수행하는 경우에는 作業特性에 따라 보다 높은 수준의 賃金이 지불되어야 하며, 근로자가 동일 기업내에서 勤勞契約에 명시된 자신의 基本的 業務와는 별도의 노동력을 제공하거나 일시적으로 缺勤 勤勞者의 업무를 대체하기 위하여 자신의 업무와 다른 업무에 종사하게 될 경우에는 追加補償金이 지불되어야 한다. 이 경우 追加補償金の 규모는 企業 管理部가 해당 근로자의 동의를 얻어 책정한다.

통상적으로 근로자가 祝日에 근로하게 될 경우에는 2배의 임금이 지급되며, 이러한 祝日에 대한 賃金支給基準은 分量·個數制에 종사하는 근로자, 파트타임 근로자나 日當制 근로자에게도 동일하게 적용된다. 그러나 每月 定額의 임금을 받는 근로자가 祝日 勤務를 했을 경우, 기업은 해당 근무가 규정된 勞動日數내에서 이루어진 것이라면 給與額 산정時 적용된 시간당 임금보다 높은 補償金을 보장해 주어야 하며, 해당 근무가 규정된 勞動日數를 초과한 것이라면 2배의 임금을 지불하여야 한다. 이밖에도 기업은 祝日에 근로한 근로자가 희망하는 경우 1일의 代替休暇를 부여하여야 한다.

그리고 근로자가 자신의 責任과 무관하게 勞動義務를 이행하지 못했

을 경우, 賃金은 실질적으로 수행된 업무에 기초하여 지급되지만 그 額數는 해당 근로자에게 책정된 임금의 2/3線을 下廻할 수 없다. 그러나 근로자가 자신의 失手로 인해 勞動義務를 이행하지 못했을 경우, 임금은 下限線 없이 실질적으로 수행된 업무에 기초하여 지급된다.

근로자가 不良品을 제조하는 경우, 賃金은 다음과 같이 구분되어 지불된다. 不良品의 제조가 근로자의 책임과 無關하게 발생된 경우, 해당 근로자에 대한 임금은 不良 生産品의 再生與否 등에 따라 하향 지급되는데, 이 경우 賃金規模는 해당 근로자의 임금에 비해 2/3線을 下廻할 수 없다. 그러나 근로자가 자신의 실수로 인해 不良品을 제조하거나 操業을 중단시키는 경우, 해당 근로자는 賃金受惠資格을 상실하게 된다. 이 경우 해당 제품이 部分的인 缺陷을 가지고 있다면 임금은 해당 제품의 使用可能性 程度에 따라 하향조정되어 지급될 수도 있다.

作業의 停止와 관련된 임금의 지불은 근로자의 失手에 의한 경우와 그렇지 않은 경우로 구분되어 이루어진다. 前者의 경우 근로자는 임금을 지급받을 수 없으나, 後者의 경우 근로자는 자신에게 적용되는 賃金率의 2/3 이상의 임금을 보장받는다.

그리고 근로자 해고 時 기업은 해당 근로자에게 책정된 殘餘 賃金總額을 解雇日에 지급하여야 하며, 만일 解雇 當日 근로자가 출근하지 않을 경우에 殘餘 賃金總額은 해고 근로자가 辭職을 요구한 날을 기준으로 그 이전에 지급되어야 한다.

또한 근로자가 자신이 받는 賃金보다 낮은 임금을 받는 업무로 轉換配置되는 경우에는 轉換配置日로부터 2주일간 從來 業務의 평균임금과 동일한 수준의 임금이 보장되며, 이러한 조건은 근무자가 更迭 당할 경우에도 동일하게 적용된다.

5. 勞動紛爭의 解決

기업과 근로자간의 발생하는 個別的 勞使關係上的 勞動紛爭은 勞動紛爭委員會→裁判所를 통하는 방식과 勞動紛爭委員會를 거치지 않고 直接 裁判所에 의해 審理되는 방식을 통해 해결되도록 하고 있으며, 최근에 들어서면서 裁判所를 통한 勞動紛爭의 解決方式이 일반화되고 있다. 그리고 기업과 노동자 집단간의 발생하는 集團的 勞使關係上的 勞動紛爭에 관한 해결절차는 아직 제도화되어 있지 않다.

가. 個別的 勞使關係上的 勞動紛爭

1) 勞動紛爭委員會를 통한 紛爭 解決

勞動紛爭委員會는 최소 15명 이상의 勞動者側 代表와 使用者側 代表로 각각 구성되며, 勞動者側 代表는 과반수 이상이 출석한 勞動組合總會에서 多數決 原則에 의해 선출된다. 勞動紛爭委員會는 노동자의 독자적인 행동에 의해 또는 노동조합을 매개로 한 企業 管理部와의 交渉過程에서 의견조정에 실패하게 될 경우, 이를 심의할 수 있는 최초의 紛爭解決機構라 할 수 있다.

勞動者는 사용자측에 의해 자신의 勞動權이 침해당했음을 認知한 時點을 기준으로 3개월 이내에 勞動紛爭委員會에 제안서를 제출함으로써 權利侵害에 대한 해결을 요청할 수 있다. 勞動紛爭委員會는 노동자로부터 提案書를 받은 시점에서 10일 이내에 해당 勞動紛爭을 심의해야 하며, 審議時 해당 노동자와 사용자측 대표의 同席이 요구된다. 勞動者가 부득이한 사정에 의해 심의에 참석할 수 없을 경우에는 노동자가 제출한 提案書를 근거로 심의해야 한다. 그러나 노동자가 故意로 심의에 불참할 경우에는 審議 自體가 연기되며, 노동자가 정당한 이유없이 2회 연속 審議에 불참할 경우에는 提案書에 대한 勞動紛爭委員會의 심의는 自動 取消된 것으로 인정된다.

勞動紛爭委員會는 심의에 필요하다고 판단될 경우 證人의 출석을 요구할 수 있고, 이밖에 勞動專門家 또는 기업내 關聯團體의 代表者 등을 소집할 권리가 있다. 또한 同 위원회는 심의에 필요한 인사기록부, 회계장부 등 諸般資料의 제출을 企業 管理部에 요청할 수 있고, 企業 管理部는 이와 같은 위원회의 요구에 따라야 할 義務를 갖는다.

勞動紛爭委員會는 위원 과반수 이상이 참석할 경우에 有效한 것으로 간주되며, 의결은 多數決 原則에 따른다. 이와 같은 절차에 따라 결정된 同 위원회의 決議案은 3일 이내에 해당 노동자와 기업 관리부에 통보되며, 本 결의안에 대해 異意가 없을 경우에는 10일의 公訴期間이 경과한 이후 3일내에 실행에 옮겨져야 한다. 만일 本 결의안에 대해 異意가 있으면, 裁判所에 심의를 요청할 수 있다. 그러나 企業 管理部側이 재판소에 異意 提起를 하지 않고 지정된 기간내에 勞動紛爭委員會의 결의안을 이행하지 않을 경우, 勞動紛爭委員會는 法的 效力을 갖는 證明書를 발급하여 소정의 法的 節次를 밟을 수 있다.

2) 裁判所를 통한 紛爭 解決

裁判所의 審議對象은 크게 2가지 유형으로 구분된다. 첫째는 勞動紛爭委員會를 거쳐 상정된 案件이고, 둘째는 勞動紛爭委員會를 거치지 않고 바로 상정된 案件이다.

勞動紛爭委員會를 거쳐 상정되는 안건은 노동자나 기업 관리부가 同 위원회의 決議案에 대해 異意를 제기하는 경우와 同 위원회의 결정이 러시아연방 법률에 위배되는 경우로 구분될 수 있으며, 前者는 해당 노동자가 소속한 勞動組合 또는 管理部 職員의 제안서에 따라, 後者는 檢事의 제안서에 따라 審議案件으로 공식 상정된다.

그리고 다음의 경우에는 勞動紛爭委員會를 거치지 않고 곧바로 裁判所에서 심의될 수 있다.

— 勞動紛爭委員會의 소집이 불가능하거나 同 위원회가 설립되지 않은 기업의 노동자들이 勞動爭議를 신청할 경우

－ 解雇勞動者が復職을 신청할 경우 및 解雇原因의 확인과 해고날짜 계산에 대해 異意를 제기할 경우 또는 노동자가 기업측의 強制休暇 措置에 대해 반발할 경우

－ 企業 管理部가 노동자에 의해 초래된 物質的 損害에 대해 법정의 판정을 요청하는 경우

노동자 및 사용자측은 자신의 권리가 침해된 것을 인정한 時點으로부터 3일 이내에 裁判所에 勞動爭議의 해결을 신청할 수 있다. 단, 解雇의 경우 신청은 解雇帳이 발부된 시점으로부터 1개월 이내에 이루어져야 한다. 그리고 노동자가 사용자측에 대해 物質的 損害를 초래하여 이에 대한 賠償問題가 청구되는 경우, 企業 管理部는 物質的 損害를 발견한 시점으로부터 1년 이내에 法廷 判決을 신청할 수 있다. 그러나 裁判所는 소정의 期限이 초과한 것에 대한 正當한 이유가 있다고 판단되는 경우, 그 期間을 연장할 수도 있다.

이상의 경우 노동자가 사용하는 裁判上의 經費는 國家豫算을 통해 지원된다.

나. 集團的 勞使關係上의 勞動紛爭

集團的 勞使關係上의 勞動紛爭에 대해서는 아직 독자적인 法律의 제정이 이루어지지 못한 상태이며, 다만 러시아연방 勞動法 제220조⁶⁰⁾와 ‘團體協約 및 協定에 관한 법률’에 일부 규정되어 있다. ‘團體協約 및 協定에 관한 법률’에 따르면, 使用者側과 勞動者 集團간의 團體交涉 時의 紛爭들이 발생할 경우에는 勞使 當事者가 3일 이내에 調整委員會를 구

60) 러시아연방 勞動法 제220조(集團的 勞使關係上의 勞動紛爭의 審議)에는 ‘기업 및 기관의 管理部와 勞動者 集團간에 새로운 勞動條件의 제정 또는 현존 노동조건의 적용을 둘러싼 勞動紛爭이 발생할 경우 또는 兩者간에 체결된 團體協約 및 協定에 관해 이견이 제기될 경우에는 集團的 勞使關係上의 勞動紛爭 節次에 대한 관련 법규에 따라 심의된다’라고 규정되어 있음.

성, 또는 당사자의 합의로 선정된 仲裁人을 통해 합의를 도출하도록 규정하고 있다.⁶¹⁾

6. 러시아內 外國人勞動力의 雇傭

가. 法律關係

舊蘇聯 政府는 81년 ‘소련에 거주하는 外國市民의 法的 地位에 관한 法律’을 제정하여 蘇聯 領內에서 근로하는 외국인에 대한 기본적인 法律關係를 명시한 바 있다. 同 法은 이후 外國人勞動力의 고용에 있어 基本法으로 기능하였으며, 舊蘇聯 政府는 이와 함께 각 국가간 또는 정부간 협정을 체결함으로써 국가간의 勞動力 移動에 대해 좀더 구체적으로 규정하기도 하였다. 당시 舊蘇聯과 勞動力 交流가 활발히 이루어진 國家로는 불가리아, 舊동독, 루마니아, 舊체코슬로바키아, 몽골 등 社會主義圈 國家들을 들 수 있다.

舊蘇聯의 붕괴 이후 法的 承繼國인 러시아는 外國人勞動力의 고용에 관한 法律關係를 새로이 마련하기 위하여 몇몇 大統領 布告令과 政府決定을 발표하기도 하였다. 그러나 그 骨格은 크게 달라지지 않은 상태이며, 다만 94년 4월 29일 공포된 ‘러시아聯邦 外國人勞働者의 募集 및 雇傭에 관한 規程’ 제847호가 外國人勞働者의 雇傭關係를 설명하는 주요한 법규가 되고 있다. 그리고 92년 9월 25일 개정된 ‘러시아聯邦 勞働法’은 외국인노동력의 고용에 관한 法律關係를 취급하지 않고 있다.

61) 제IV장 3절 다. 團體協約·協定과 集團의 勞使關係上的 勞働紛爭 참조.

나. 外國人勞動者의 勞動權

러시아 영내에 거주하는 모든 外國人은 근로자 또는 기업, 기관 또는 조직의 雇傭人으로서 노동할 수 있는 權利를 가지며, 러시아 국민들에게 적용되는 基準이나 方法에 따라 고용될 수 있다. 또한 러시아내에 일시적으로 거주하는 外國人은 러시아내에서의 滯留目的과 부합하는 경우에 고용될 수 있다.

그리고 外國人이 러시아 영내에서 雇傭關係를 체결한 경우에는 러시아 국민인 餘他 勤勞者와 동등한 法的 地位가 부여된다. 즉, '外國市民의 法的 地位에 관한 法律' 제7조에는 外國人의 雇傭과 관련한 법률관계에 있어 외국인은 內國人과 동등한 권리를 향유하고 義務를 부담한다고 규정되어 있다.

이러한 사실로 미루어 볼 때, 러시아에 거주하는 外國人과 러시아의 기업, 기관 및 조직과의 法律關係에 있어서는 러시아의 법률이 그대로 적용되고 있음을 알 수 있다. 이는 性, 國籍 또는 人種을 기초로 하는 임금상의 어떠한 差別도 있을 수 없으며, 외국인의 母國法에 규정되어 있거나 母國法에 의해서 규정된 어떠한 형태의 制限條項도 러시아 영내에서는 적용될 수 없다는 것을 의미한다. 따라서 러시아 勞動法을 비롯한 모든 勞動關聯 法規는 외국인의 노동 時 차별없이 적용된다.

또한 러시아의 기업, 기관 또는 조직에 근무하고 있는 外國人勞動者들은 러시아 국민이 준수하는 것과 동일한 勞動規範을 준수해야 한다. 이들에게는 勞動規範의 遵守義務 및 雇傭主와 雇傭人이 동등한 조건으로 맺은 勤勞契約에 대한 책임을 져야 할 의무가 부과된다. 동시에 러시아 法律이 러시아의 市民權과 직접적으로 연계되어 있는 특별한 職位에서의 고용에 대해 규정하고 있는 경우, 외국인은 이러한 特定職에 임명될 수 없으며 고용될 수도 없다. 즉, 外國人은 檢事나 搜查官과 같은 러시아의 시민권과 직접 연계되는 직위에 임명될 수 없다.

다. 外國人勞動者의 雇傭許可

1) 許可發給

러시아聯邦에서의 外國人勞動者의 雇傭을 위한 허가 및 外國人勞動者의 職務許可를 발급하는 條件 및 節次는 94년 4월 29일 발표된 '러시아聯邦 外國人勞動者의 募集 및 雇傭에 관한 規程'에 명시되어 있다. 同 규정에서 따르면, 러시아聯邦 移民局(Federal Migration Service of the Russian Federation)은 러시아聯邦 構成共和國, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시의 行政機關과의 협의를 거쳐 外國人勞動者의 雇傭에 관한 허가의 발급 및 허가사용에 관한 통제를 담당한다. 그리고 러시아聯邦內 각 지역의 雇傭主들로 구성되는 專門家 그룹은 外國人의 募集規模에 관한 쿼타를 설정하고, 許可는 이 쿼타의 범위내에서 발급된다.

外國人勞動者의 雇傭許可는 러시아 法人, 러시아聯邦내에서 활동중인 外國人投資 企業, 러시아인 및 外國人 등에게 발급되는데, 외국인노동자의 고용을 원하는 雇傭主는 다음과 같은 서류를 聯邦 移民局에 제출하여야 한다.

- 申請書
- 雇傭主의 外國人勞動者의 모집 및 고용방법을 입증하는 러시아聯邦 構成 公和國, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시의 關聯 行政機關의 同意書
- 外國人勞動者의 雇傭目的 및 條件에 대해 외국인과의 잠정적인 합의를 증명하는 契約書 草案 또는 기타의 서류

이중 外國人勞動者의 모집을 위해 러시아聯邦 構成公和國, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시의 行政機關에 의해 제출된 同意書는 베이컨 시 充員에 있어 러시아聯邦 國民의 優先權 賦與原則을 담고 있고, 소정의 지역에서의 동등한 勞動力의 존재, 국가내 다른 지역으로부터 勞動資源의 再配置 不可, 러시아聯邦 國民과 비교하여 外國國民의 동등한 조건 및 임금 제공, 外國人勞動者의 모집에 있어 러시아聯邦 國民에 대한

부정적인 영향 방지 등을 명기하고 있다.

聯邦 移民局은 雇傭主가 해당 서류를 제출하고 난 이후 30일 이내에 許可發給에 관한 결정을 내려야 하며, 만약 許可發給을 거부할 경우에는 거부결정 이후 5일 이내에 雇傭主에게 書面 通知하여야 한다. 허가의 有效期間은 일반적으로 1년으로 하며, 허가의 유효기간 연장은 雇傭主의 요구가 있을 時 가능하지만 그 기간은 1년 이상을 초과할 수 없다. 만약 雇傭主가 이 이상의 許可期間을 원할 경우에는 허가발급에 관련한 모든 節次를 다시 밟아야 한다. 또한 許可는 다른 고용주에게 양도될 수 없으며, 허가를 통해 채용된 外國人勞働者도 다른 고용주에게 양도될 수 없다.

일반적으로 外國人勞働者에 대한 雇傭許可는 허가 발급자, 雇傭主의 성명과 주소, 雇傭主의 국가등록관련 정보, 허가의 有效地域 및 期間, 허가의 발급조건 등의 내용을 포함하고 있어야 하며, 聯邦 移民局 擔當官의 署名이 있을 경우에 한해 效力을 갖는다.

그리고 就業을 목적으로 러시아聯邦으로 입국한 外國人勞働者는 본인에게 허용된 職務에 대한 허가를 취득하고 있는 雇傭主에 의해 채용될 수 있으며, 外國人이 職務許可에 기초하여 外國人投資 企業에 의해 채용될 경우 또는 기업의 經營者 및 部署長으로서 채용될 경우 등에 한해 허가의 발급을 거치지 않고 러시아聯邦내에서의 就業이 허용될 수 있다.

러시아聯邦內 外國人勞働者의 雇傭許可에 관한 發給節次는 러시아聯邦 법률에 따라 다음과 같은 外國人들에게는 적용되지 않는다.

- 공식적으로 인정된 難民
- 러시아聯邦內 永久居住者
- 러시아聯邦內 保護施設에 수용되어 있는 者
- 일시적인 居住許可를 부여받은 者
- 정부간 협정에 의해 설립된 법인을 위하여 科學 및 文化分野에 종사하는 者

- 러시아聯邦內에 있는 外交公館 및 領事處에 근무하는 者 또는 이와 상응하는 外交的 地位를 가진 者
- 러시아聯邦內에 공식 등록된 宗教組織 및 社會團體에서의 전문적 활동에 종사하는 者
- 러시아 선적의 船員
- 러시아의 특별교육 프로그램에 따라 방학기간 동안 現場學習을 하는 학생
- 러시아에 파견된 駐在員 및 言論從事者
- 러시아 아카데미 및 특수 고등교육기관에서 講義나 여타 활동을 위해 초청된 教授 및 講士
- 외국과 러시아聯邦의 국가간 조약이나 정부간 협정에 언급되어 있는 選擇的 雇傭節次에 해당되는 者

2) 許可中止 및 取消

外國人勞動者를 고용하고 있는 雇傭主가 허가에 규정되어 있는 조건이나 러시아聯邦 법률을 위반함으로써 外國人勞動者의 權利를 침해하는 경우, 聯邦 移民局은 위반내용이 개선되거나 雇傭主가 소정의 기간내에 위반내용 개선을 약속할 때까지 許可를 中止시킬 수 있다. 만약 雇傭主가 약속한 위반내용의 개선이 소정의 기간내에 이루어지지 않을 경우, 聯邦 移民局은 허가를 취소할 수 있다.

그리고 聯邦 移民局은 고용주가 外國人勞動者의 생명이나 건강을 위태롭게 하고 있다고 판단되는 경우, 허가에 대한 使用權利를 박탈할 수 있다. 또한 雇傭主가 操業中斷措置를 내리거나 외국인노동자의 減員措置를 감행할 경우에 許可는 有效期間에 관계없이 무효화된 것으로 간주된다.

Ⅵ. 結論 및 示唆點

1. 雇傭·賃金制度 改革에의 評價

本 보고서는 體制轉換期를 거치면서 러시아의 勞動市場이 어떻게 변화되어 왔으며, 이와 같은 勞動市場의 변화에 따라 雇傭·賃金政策은 어떠한 모습으로 造形되었는가? 그리고 市場經濟化에 따라 고용·임금과 관련된 法的 體系에 어떠한 構造的 變革이 시도되었으며, 그 결과 現行 雇傭·賃金制度는 어떠한 모습을 하고 있고, 그 內容들은 무엇인가? 등에 대해 분석·정리해 보았다.

러시아 雇傭·賃金制度 및 그 改革에 관한 以上の 論議를 통하여 다음과 같은 結論을 도출할 수 있다.

첫째, 전반적인 勞動環境의 변화라는 側面에서 볼 때 가장 커다란 特徵은 국가에 의해 통제되어 오던 雇傭·賃金에 관한 決定權이 勞使 當事者에게 양도되었고, 國家는 다만 兩者를 조정하는 기능을 담당하게 되었다는 점이다.

이러한 勞動環境의 變化는 기업으로 하여금 人力採用 규모, 선발기준 및 방법, 解雇의 결정, 賃金支給 기준 및 규모 등을 自律的으로 결정할 수 있는 裁量權을 행사할 수 있게 하였으며, 勞動者에게는 자신의 노동을 자율적으로 처분할 수 있는 權限과 자신의 特質이나 能力을 인정받을 수 있는 機會를 부여하였다. 그러나 現實的으로 볼 때, 러시아가 體制移行 過渡期에 처해 있는 관계로 雇傭·賃金에 관한 勞使 當事者의 決定權이 국가에 의해 간섭받는 경우가 종종 발생하고 있다. 예를 들어, 국가는 國有企業에 대하여 計劃經濟體制의 遺産인 賃率等級表의 적용을 강제하는가 하면 國家雇傭廳으로 하여금 기업의 大量解雇 조치 등을 조절하도록 하고 있다.

勞動環境의 변화에 있어 또하나의 주목할 점은 勞動組合의 權限이 약

화되고 있다는 것이다. 과거 計劃經濟下에서는 勤勞者 解雇 時 노동조합의 事前同意를 義務化하였으나, 현재는 이러한 勞動組合의 事前同意 權限을 크게 제한하고 있다는 점이 노동조합의 권한을 약화시키는 결정적인 契機로 작용하였다. 이에 따라 기업과 노동조합간의 관계로 특징되던 勞動關係는 점차 기업과 근로자 개개인과의 관계, 즉 個別的 勞動關係를 중시하는 방향으로 轉換되기 시작하였고, 노사간의 自治的 合意와 規制에 바탕을 둔 勞動關係의 형성이 커다란 흐름으로 인식되었다.

그리고 勞動政策의 不在 또는 混線과 노동관계의 流動性 및 未熟性으로 말미암아 러시아 勞動市場의 不安이 가중되고 있다는 점도 간과할 수 없다. 러시아 정부는 勞動市場의 급격한 변화에 대응할 수 있는 시의적절한 勞動政策을 마련하는 데 限界를 보이고 있으며, 이의 집행 또한 많은 變則과 現實適用의 문제를 야기시키고 있다. 또한 私有化에 따른 勞使關係의 재정립, 破産法의 적용범위 및 시기, 국가와 獨立採算單位로서의 국유기업간의 관계, 勞動組合의 기능 변화 등 애매모호한 성격의 豫測하기 어려운 문제들은 러시아 勞動市場의 격심한 波高를 예상케 하고 있다.

둘째, 雇傭側面에서의 가장 큰 變化는 국민들의 不就勞가 合法化되었다는 점이다. 즉, 국민들은 計劃經濟下에서 勞動力을 제공하지 않을 경우 이에 대해 法的인 制裁를 받아야 했지만 市場經濟化에 따른 勞動關聯 法規의 개정이 이루어지면서 자신의 勞動力 使用與否를 자율적으로 결정할 수 있는 勞動의 自由를 얻게 되었다.

이는 러시아의 失業率이 증가하는 직접적인 原因이 되기도 하였지만 국민들이 자신의 能力과 適性에 맞는 직업을 선택할 수 있는 機會를 넓혀 주었을 뿐만 아니라 좀더 유리한 勞動條件을 찾아 직장을 이동할 수 있는 社會的 雰圍氣를 만들어 주었다.

그리고 정부의 雇傭政策이 雇傭創出策 보다는 失業防止策에 더 큰 비중을 두고 있다는 점도 하나의 特徵으로 꼽을 수 있다. 러시아 政府는 市場經濟로의 轉換 이후 계속되는 經濟惡化와 工業生産의 감소 등으로

失業人口가 계속 증가하자 失業의 社會問題化를 우려해 왔으며, 더우기 94년말부터 破産法 적용을 통한 構造調整政策의 본격적인 추진으로 大量失業事態가 불가피할 것으로 예상됨에 따라 이에 대한 對策 마련에 腐心하고 있다. 이에 따라 러시아 정부가 발표한 一連의 措置들은 대부분 최대한의 大量解雇 억제, 減員措置 보다는 勤勞時間의 단축 유도, 失業者의 生計維持를 위한 보조금 지급 등 失業防止 및 支援問題에 집중되고 있다. 반면에 雇傭創出을 위한 조치들은 失業者 또는 求職者를 위한 再教育 프로그램 마련, 國家雇傭廳을 통한 就業斡旋 등 소극적인 雇傭創出施策에 국한되어 있을 뿐 民間部門의 투자활성화, 外國人投資의 유치, 대규모 公共 프로젝트의 개발 등 적극적인 雇傭創出提案을 제시하지 못하고 있다.

이러한 大量失業事態와 함께 經濟活動人口의 5% 수준인 450만 명에 이르는 準실업인구, 즉 強制 無給休暇나 파트타임 勤勞狀態에 놓여 있는 근로자에 관한 문제는 러시아 勞動市場을 불안하게 만드는 主因으로 인식되고 있으며, 이는 러시아 정부가 시급히 해결해야 할 難題로 꼽히고 있다는 점에도 留意할 필요가 있다.

셋째, 賃金側面에서의 가장 큰 變化는 賃金決定의 分權化로 賃金隔差의 幅이 확대되고 있다는 점이다. 과거 계획경제하에서의 賃金決定은 18 등급으로 이루어진 賃率等級表를 통해 中央에 의해 통제되어 왔으나, 市場經濟體制에 부합하기 위한 勞動關聯法의 개정이 추진되면서 企業單位의 團體協約에 의하여 자율적으로 이루어지도록 制度化되었다. 이러한 賃金決定의 分權化는 근로자의 능력이나 실적에 따른 賃金の 差等 支給을 통하여 勞動生産性을 제고시키는 肯定的인 效果를 유도하고 있다. 반면에 賃金決定의 分權化는 민영부문의 활동 증가추세와 맞물려 賃金隔差를 심화시킴으로써 현재 커다란 社會문제로 부각되고 있는 階層間 貧富隔差問題에 영향을 미치는 하나의 要因이 되기도 하였다.

그리고 賃金政策上的의 또다른 特徵으로는 効果적인 賃金規制 手段의 미비를 들 수 있다. 緊縮財政政策을 한 축으로 하는 經濟安定化 政策은

급격한 근로자의 賃金上昇 抑制을 요구하게 되었고, 이에 따라 러시아 정부는 超過賃金稅의 신설 및 인상, 最低賃金의 동결 또는 소폭 인상 등을 통하여 賃金規制를 추진해 왔다. 그러나 이와 같은 措置는 별다른 효과를 보지 못한 것으로 평가되고 있으며, 러시아 정부는 아직도 적절한 賃金規制 手段을 마련하지 못하고 있는 실정이다.

2. 우리 企業에 대한 示唆

이상의 내용을 통해 볼 때, 우리 企業이 얻을 수 있는 示唆點은 다음과 같이 요약될 수 있다. 우선 러시아의 勞動環境은 體制轉換 過渡期라는 어려움을 겪고 있지만 러시아에 투자진출해 있는 우리 企業에게 다음과 같이 肯定的 側面도 제공하고 있다는 사실을 알 수 있다.

첫째, 巨視的·未來의 觀點에서 보면 러시아 政府는 94년을 轉機로 하여 經濟安定化 政策基調를 지속시켜 나가되 시장경제로의 전환 이후 급격하게 침체되어 온 實物經濟部門의 活性化를 위해 다소 伸縮的인 財政政策을 추진해 나갈 방침이며, 96~97년중에 플러스 成長을 이룩한다는 목표를 설정한 바 있다. 이러한 政策方向은 企業의 生産性을 제고시키기 위한 企業環境 및 體質의 개선을 요구하고 있으며, 이에 부응하여 국가에 의한 雇傭·賃金規制 緩和趨勢가 더욱 가속화됨으로써 企業 스스로의 자율적인 雇傭·賃金決定 霧圍氣가 가까운 시일내에 定着될 것이 확실시되고 있다. 이와 같은 雇傭·賃金決定을 둘러싼 企業環境의 변화는 對러시아 투자진출에 있어 하나의 靑信號로 받아들여지고 있다.

둘째, 러시아는 他國에 비해 教育水準 및 技術熟練도가 높은 良質의 노동력을 풍부히 보유하고 있다는 점이다. 이러한 良質의 高級勞動力은 軍産複合體를 비롯한 대규모 國有企業의 私有化와 不實企業의 清算作業이 본격 추진되는 과정에서 상당수가 勞動市場에 放出될 것으로 점쳐지고 있다. 이에 따라 우리 企業의 입장에서는 충분한 人力供給 및 賃金

引上壓力的 低下라는 효과를 볼 수 있을 것으로 보이며, 특히 尖端 科學技術分野나 軍需産業分野에 진출하고자 하는 우리 기업에게 있어 러시아의 高級人力은 상당한 效用價値를 제공할 것으로 판단된다.

셋째, 市場經濟化에 부응하는 制度整備過程에서 勞動組合의 권한이 약화되고, 그 機能 또한 축소되고 있다는 점이다. 이는 상대적으로 企業經營權者의 裁量權을 확대시킴으로써 기업내 건전한 勞動條件의 창출을 통한 目標實現 可能性을 높여 주었다. 특히 러시아에 진출해 있는 外資企業에 있어서는 現地 勤勞者의 무관심과 기업의 福祉政策 실시로 勞動組合이 거의 존재하지 않는 데에다 빈번히 발생하고 있는 罷業도 體制轉換過程을 거치면서 과거에 누렸던 特權을 상실하게 된 國有部門에 집중되고 있기 때문에 노동조합의 존재가 버거운 부담이 되지 않고 있다. 단, 이는 外資企業이 적절한 雇傭·賃金施策의 실현, 福利厚生措置의 추진 등 합리적인 勞務管理戰略을 현실화시켜야 한다는 것을 전제로 해야 한다.

그러나 아직까지 러시아의 勞動環境에는 前述한 肯定的 側面과 함께 다음과 같은 否定的 側面이 混在되어 있다.

첫째, 러시아의 賃金水準은 선진국이나 개발도상국보다는 낮은 수준이지만 低賃만을 겨냥한 對러시아 투자진출은 그리 큰 誘因을 갖지 못한 것으로 평가된다. 즉, 과거 賃金決定은 국가에 의해 규제되어 왔으나 市場經濟改革 이후 그 權限이 企業單位로 이전되고 있을 뿐만 아니라 최근까지도 러시아 정부가 효과적인 賃金規制手段을 마련하지 못하고 있어 이제껏 억제되어 왔던 賃금이 크게 인상될 可能性이 내재되어 있다.

또한 러시아 정부는 企業活動分野에 관계없이 現地人을 고용하고 있는 모든 外資企業에 대해 임금규모의 36% 수준인 社會保障稅⁶²⁾라는 특

62) 러시아에 있어 社會保障稅는 年金基金, 失業基金, 의료보험기금 및 사회보장기금으로 구성되어 있음.

수한 勞動費用을 부과하고 있어 이것 또한 外資企業이 부담하는 勞動費用에 加算되어야 한다.⁶³⁾ 게다가 러시아의 진출해 있는 外資企業의 경우 國有企業에 비해 거의 3~4배에 가까운 임금을 지급하는 事例가 一般化되어 있어 外資기업의 勞動費用은 공식적으로 발표되는 統計値를 훨씬 上廻하고 있는 것으로 알려져 있다.

둘째, 市場經濟에 적합한 勞動關聯 法制가 미비되어 있거나 마련되어 있다손 치더라도 現實適用과의 乖離가 있다는 점이다. 러시아는 市場經濟로의 전환 이후 舊蘇聯 勞動法을 근간으로 하는 勞動法만을 제정하였고, 大統領 布告令이나 政府決定 등을 통하여 기타 부수적인 조치들만 발표하였을 뿐 아직도 勤勞基準法, 團體協約法, 雇傭促進法 등 주요 법률을 마련하지 못하고 있다.

그리고 제Ⅳ장 1절에서 살펴본 바와 같이, 勞動現場에서는 아직도 舊蘇聯 法律과 러시아 법률이 混用되고 있어 勞務管理上의 混線을 초래하고 있을 뿐만 아니라 大統領이나 政府가 새롭게 공표하는 노동관련 조치들이 바로바로 현실에 반영되지 못하고 있다. 아울러 러시아 政府의 일관성 없는 勞動政策의 추진도 勞動發展을 저해하는 하나의 要因으로 분석되고 있다.

이밖에도 舊체제에 길들여져 있는 근로자의 懦弱한 勤勞意識으로 인해 勞動生産性이 저하될 우려가 있다는 점, 失業率 증가에 민감한 반응을 보여온 러시아 政府가 기업의 자율적인 勤勞者 解雇에 대해 규제수단을 강구할 가능성도 예상되고 있다는 점 등을 들 수 있다.

終局的으로 볼 때, 對러시아 투자진출과 관련되어 있는 우리 企業들은 以上에서 살펴본 바대로 러시아 勞動環境이 안고 있는 肯定的인 側面과 否定的인 側面을 균형된 視覺으로 바라보아야 할 것이다. 우리 企業들은 이러한 자세를 堅持하면서 長短期 高級人力 充員計劃 마련, 給

63) 鄭余泉, 「轉換期 러시아연방의 租稅制度 研究」, 對外經濟政策研究院 地域情報 센터, 93. 12, pp.70~71.

與 인센티브보다는 相互交換 및 見學 프로그램 등 기타 인센티브 手段의 강구, 政府를 중심으로 하는 既存의 人的交流 프로그램을 民間次元에서 적극 추진, 러시아의 勞動關聯 法律 및 勞動市場 現況에 대한 신속·정확한 情報蒐集體系 구축 등을 爲主로 하는 러시아 勞動環境에 적합한 勞務管理戰略을 마련하는 것이 對러시아 투자진출의 成功與否를 좌우하는 중요한 열쇠가 될 것으로 보인다.

參考文獻

〈國內〉

- 金奎坂, 「東歐 主要國의 雇傭 · 賃金制度 分析」, KIEP 地域情報센터, 1993. 12
- 裴遜根, 「蘇聯 社會主義의 意思決定構造와 勞動組合」, 漢陽大學校 中蘇問題研究所, Vol.Ⅶ, No.3, 1983 가을호.
- 徐承源 · 李聖揆, 「韓 · 러시아 經協關聯 主要 制度 解說」, KIEP 地域情報센터, 1994. 7
- 李昌在, 「러시아 經濟改革의 進行狀況과 評價」. 對外經濟政策研究院, 1993. 12
- 鄭余泉, 「轉換期 러시아聯邦의 租稅制度 研究」, KIEP 地域情報센터, 1993. 12
- 趙顯垸, 「中國 國營企業의 雇傭 · 賃金制度 改革」, KIEP 地域情報센터, 1992. 12
- KIEP 地域情報센터, 「러시아聯邦 便覽(1994년 증보판)」, 1994. 5.
- KIEP 地域情報센터, 「月刊 地域經濟」, 제3권 11호. 1994. 11.
- 韓國經營者總協會, 「페레스트로이카의 蘇聯 그 經濟와 勞動」, 1990. 12.

〈國外〉

單行本

- American Association for the Advancement of Slavic Studies, *The Current Digest of the Soviet Press : The Principles of Labor Legislation*, Vol. XXII, No.34, Sep.22, 1970.

- ・ Centre of Economic Analysis, *Russia-1993 Economic Situation*, 1994.
- ・ CONSECO, *The ABC of Russian Business Law*, July 1994.
- ・ D.Granick, *Job Rights in the Soviet Union: Their Consequences*, Cambridge University Press, 1987.
- ・ D.Lane, *Labour & Employment in the USSR*, New York University Press, 1986.
- ・ East Consult, *SBIB: The Russian Federation Special Report*, 1992.
- ・ Efim Manevich, *Labour in the USSR: Problems and Solutions*, Progress Publishers, 1985.
- ・ Goskomstat, *Socio-Demographic Characteristics of the Russian Federation*, 1991.
- ・ ILO, *In Search of Flexibility: The New Soviet Labor Market*, 1991.
- ・ IMF, *An Incomes Policy for Russia?*, February 1994.
- ・ J.L.Porket, *Work, Employment and Unemployment in the Soviet Union*, MACMILLAN, 1989.
- ・ M.Delyagin, *Salaries and Wages in National Economy*, September 1994.
- ・ PlanEcon, *PlanEcon Review and Outlook for the Former Soviet Union*, August 1994.
- ・ S.Malle, *Employment Planning in the Soviet Union: Continuity and Change*, 1991.
- ・ S.Marnie, *Labour Market Reform in the USSR: Fact or Fiction?*, European University Institute, January 1990.
- ・ World Bank, *Russia Social Protection During Transition and Beyond*, Vol. I, Feb. 2, 1994.
- ・ World Bank, *Russia Social Protection During Transition and Beyond*, Vol. II, Feb. 2, 1994.
- ・ 大津定美, 「現代ソ連の労働市場」, 日本評論社, 1988. 4. 25.
- ・ 小森田 秋夫, 「ロシアにおける労働法改革の動向」, 日本国際問題研究

所, 1993. 10.

日本労働研究機構, 「海外労働白書 : 停滞の続く欧米主要国の雇用失業情勢」, 1993. 3.

—————, 「海外労働白書 : NIEs・アセアン諸国の経済発展と賃金変化」, 1994. 3.

ВОПРОСЫ СТАТИКИ 1/1994, 1994. 9.

ГОСКОМСТАТ РОССИИ, *СТАТИСТИЧЕСКОЕ ОБОЗРЕНИЕ СО 94*, 1994. 9.

СПАРК, *КОДЕКС ЗАКОНОВ О ТРУДЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*, МОСКВА 1994.

新聞・雑誌類

Business World Weekly, No.30/123, Sep. 1992.

Commerçant Daily, Jul. 2, 1994.

Delovoi Mir, Aug. 9, 1994.

—————, Aug. 12, 1994.

EIU, *Country Reports : Russia*, 3rd Quarter, 1994.

ILO, *International Labor Review*, Vol. 130, No.2, 1991.

—————, Vol. 130, No.3, 1991.

Izvestia, Jul. 22, 1994.

—————, Aug. 10, 1994.

—————, Sep. 28, 1994.

—————, Oct. 19, 1994.

Megapolis-Express, Aug. 11, 1994.

RFE/RL Research Report, Vol.1, No.37, Sep. 18, 1992.

—————, Vol.1, No.48, Dem. 4, 1992.

—————, Vol.2, No.2, Jan. 8, 1993.

- ・ *RFE/RL Research Report*, Vol.2, No.5, Jan. 29, 1993.
- ・ _____, Vol.3, No.29, Jul. 22, 1994.
- ・ *Rossiiskaya Gazeta*, Dem. 30, 1993.
- ・ *Rossiiskiye Vesti*, Nov. 2, 1993.
- ・ *Russian Economic Barometer*, Spring 1994.
- ・ *Russian Social Science Review*, May-Jun. 1992.
- ・ _____, Nov-Dec. 1992.
- ・ *The Soviet Review*, Vol.32, No.6, Nov-Dec. 1991.
- ・ ソ連東歐経済研究所, 「調査月報」, 1991. 6.
- ・ ラヂオプレス, 「ロシア政策動向」, No.217, 1994. 8. 31.
- ・ ロシア東歐経済研究所, 「エコノミック トレンド」, 1994. No.1
- ・ ロシア東歐経済研究所, 「エコノミック トレンド」, 1994. No.2
- ・ *ЭКОНОМИКА И ЖИЗНЬ*, No.31, 1994. 7.

附 録



〈附錄 1〉

러시아聯邦 外國人勞動者의 募集 및 雇傭에 관한
大統領 布告令

러시아聯邦 대통령인 나는 러시아聯邦내 外國人勞動者의 고용에 관한 國家政策을 확고히 하고, 고용에 있어 러시아聯邦 국민의 優先權을 보장하기 위하여 1993년 10월 7일 발표한 바 있는 '러시아聯邦 발전적 憲法改革期間 동안의 法的 規制에 관하여'라는 포고령 제1598호에 따라 同 포고령을 발표한다.

1. 同 포고령에 첨부된 '러시아聯邦 外國人勞動者의 모집 및 고용에 관한 규정'을 승인한다.

2. 雇傭主는 러시아聯邦 법률에 따라 外國人勞動者의 고용허가를 받기 위해서는 月最低賃金 이상을 지급하여야 한다. 許可手數料는 관련 예산에 수입으로 계상된다.

3. 雇傭許可에 의해 설정된 숫자내에서 고용된 外國人勞動者들은 무료로 재확인된 직무허가를 득해야 한다. 직무허가가 요구되지 않는 경우 雇傭主는 고용과 관련된 외국국민의 권리에 대하여 확신을 얻기 위하여 러시아聯邦 移民局과 러시아聯邦 재무부가 정한 소정의 수수료를 지불해야 한다.

4. 허가없이 外國人勞動者를 고용한 雇傭主는 러시아聯邦 법률이 정하고 있는 규정에 따라 기소된다. '러시아聯邦 外國人勞動者의 모집 및 고용에 관한 규정'을 위반하고 취업을 목적으로 러시아聯邦으로 입국한 외국국민은 러시아聯邦 내무부에 의해 추방된다.

5. 同 포고령의 발효 이전부터 러시아聯邦내에 일시적으로 거주하는 외국국민을 고용해온 雇傭主는 3개월 이내에 '러시아聯邦 外國人勞動者의 모집 및 고용에 관한 규정'에 언급되어 있는 고용조건을 충족시켜야

한다.

6. 同 포고령은 러시아聯邦 의회의 승인을 위해 제출된다.
7. 同 포고령은 서명과 동시에 발효된다.

모스크바, 크레믈린

1993. 12. 16

No. 2146

보리스 옐친

러시아聯邦 대통령

〈附錄 2〉

러시아聯邦 外國人勞動者의 募集 및 雇傭에 관한
規程

1. 同 규정은 러시아聯邦에서의 外國人勞動者의 모집을 위한 라이선스 및 外國人勞動者의 직무허가를 발급하는 조건 및 절차를 규정하고 있다.

2. 外國人勞動者의 모집에 관한 라이선스의 발급 및 라이선스 사용의 통제는 러시아聯邦 구성공화국, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시 행정기관의 권고를 받아 러시아聯邦 移民局에 위임된다.

3. 라이선스는 러시아聯邦 구성공화국, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시의 雇傭主에 의해 구성된 전문가그룹이 설정한 외국국민의 모집규모에 관한 쿼타내에서 발급된다.

4. 라이선스는 러시아 법인, 러시아聯邦에서 활동하는 외국인투자기업, 러시아인 및 외국의 자연인 뿐만 아니라 러시아聯邦내에 거주하며 外國人勞動者를 고용하고 있는 流民 등에게 발급된다. 外國人勞動者의 직업 활동기간은 라이선스상의 기간을 초과할 수 없다.

5. 라이선스를 획득하기 위하여 雇傭主는 러시아聯邦 移民局에 다음을 제출해야 한다.

- 신청서
- 雇傭主의 外國人勞動者의 모집 및 고용방법을 입증하는 러시아聯邦 구성공화국, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시의 관련 행정기관의 동의서
- 外國人勞動者 모집의 목적 및 조건에 대해 외국국민과의 잠정적인 합의를 증명하는 계약서 초안 또는 기타의 서류

외국국민의 업무조건, 급여 및 노동보호, 사회복지 및 보험 등은 러시아聯邦과 외국과의 국가간 협정 및 정부간 협정에 부응하는 러시아聯邦

규범내에서 이루어진다. 러시아聯邦 국방부 산하의 법인이나 자연인은 外國人勞動者의 모집에 관한 라이선스를 획득하기 위해서는 러시아聯邦 국방부의 동의를 얻어야 한다.

6. 外國人勞動者의 모집을 위해 러시아聯邦 구성공화국, 지방, 주, 자치주, 자치구 및 특별시의 행정기관에 의해 제출된 동의서는 베이컨시 充員에 있어 러시아聯邦 국민의 우선권 부여원칙을 담고 있고, 소정의 지역에서의 동등한 노동력의 존재, 국가내 다른 지역으로부터 노동자원의 재배치 不可, 러시아聯邦 국민과 비교하여 외국국민의 동등한 조건 및 임금 제공, 外國人勞動者의 모집에 있어 러시아聯邦 국민에 대한 부정적인 영향 방지 등을 언급하고 있다.

7. 라이선스의 발급결정은 僱傭主의 서류제출후 30일 이내에 연방 移民局에 의해 이루어진다. 라이선스의 발급거부는 거부결정 이후 5일 이내에 僱傭主에게 서면으로 통보되어야 한다.

8. 대체적으로 라이선스의 유효기간은 1년으로 한다. 僱傭主의 요구시 라이선스 유효기간의 연장은 가능하지만 연장기간은 1년을 초과할 수 없다. 라이선스를 이 이상의 기간까지 연장하고자 할 경우, 僱傭主는 라이선스 발급에 따르는 모든 절차를 거쳐야 한다.

9. 라이선스는 다른 僱傭主에게 양도될 수 없다. 라이선스 하에서 채용된 外國人勞動者 또한 다른 僱傭主에게 양도될 수 없다.

10. 라이선스는 다음을 규정하고 있어야 한다; 라이선스 발급자, 僱傭主의 성명과 주소, 僱傭主의 국가등록관련 데이터, 라이선스의 유효지역, 채용된 外國人勞動者의 수 및 직업, 외국인노동자의 국적 또는 영구 거주지, 라이선스 발급의 근거, 라이선스의 유효기간 등.

라이선스에는 러시아聯邦 移民局 담당관의 서명이 있어야 한다.

11. 라이선스에 규정된 사항들이나 러시아聯邦 법률에 대한 위반으로 인해 外國人勞動者의 권리가 침해되는 경우, 연방 移民局은 위반의 내용이 개선되거나 僱傭主가 소정의 기간내에 위반내용을 개선시키도록 지시할 때까지 라이선스를 중지시킬 수 있다. 만일 위반내용이 소정의

기간내에 개선되지 않을 경우 연방 移民局은 라이선스를 무효화시킬 수 있다.

만일 僱傭主가 노동자의 생명이나 건강을 위태롭게 할 경우 예고없이 라이선스 사용권을 박탈당할 수 있다.

12. 僱傭主가 조업을 중단하거나 고용한 노동자의 감원조치를 추진할 경우, 라이선스는 유효기간에 관계없이 무효화된다.

13. 취업을 목적으로 러시아聯邦으로 입국한 外國人勞働者는 그에게 허용된 직무에 한해 라이선스를 취득한 僱傭主에 의해 채용될 수 있다.

本 규정 제15조에 언급되어 있는 경우에 한해 외국국민은 라이선스 발급절차를 밟지 않고도 러시아聯邦내에서의 취업이 허용될 수 있다.

14. 外國人勞働者가 本 규정 제15조에 따라 취업을 하고자 할 경우, 이에 대한 허가는 僱傭主의 요구와 외국국민의 동의하에 연방 移民局 지역사무소에 의해 발급된다.

15. 취업허가에 기초한 외국인 전문가의 모집은 외국국민들이 외국인 투자기업에 의해 채용될 경우 또는 기업의 경영자 및 부서장으로서 채용될 경우에 한하여 관련 라이선스의 발급없이도 이루어질 수 있다.

16. 연방 移民局은 발급된 라이선스에 관한 정보를 해외에 주재하는 러시아聯邦 외교공관 및 영사처에 송부하여야 한다.

17. 本 규정에서 언급하고 있는 라이선스 및 취업허가의 발행절차는 러시아聯邦 법률에 따라 다음과 같은 외국국민에게는 적용되지 않는다.

- 공식적으로 인정된 난민
- 러시아聯邦내 영구거주자
- 러시아聯邦내 보호시설에 수용되어 있는 자
- 일시적인 거주허가를 부여받은 자
- 정부간 협정에 의해 설립된 법인을 위하여 과학 및 문화분야에 종사하는 자
- 러시아聯邦내에 있는 외교공관 및 영사처에 근무하는 자 또는 이와 상응하는 외교적 지위를 갖는 자

- 러시아聯邦내에 공식적으로 등록된 종교조직 및 사회단체에서 전문적 활동에 종사하는 자
- 러시아 선적의 선원
- 러시아의 특별교육 프로그램에 따라 방학기간 동안 현장학습을 하는 학생
- 러시아에 파견된 주재원 및 언론종사자
- 러시아 아카데미 및 특수 고등교육기관에서 강의나 여타 활동을 위해 초청된 교수 및 강사
- 외국과 러시아聯邦의 국가간 조약이나 정부간 협정에 언급되어 있는 선택적 고용절차에 해당하는 자

모스크바, 크레믈린

1994. 4. 29

NO. 847

보리스 옐친

러시아聯邦 대통령

〈附錄 3〉

勞動力 大量放出에 따른 雇傭促進方案

(러시아聯邦 閣議 決定 No.99에 의거, 1993. 2. 5)

本 규정은 勞動力 大量放出에 대한 기준을 제시함과 동시에 雇傭主와 러시아 聯邦政府, 地方自治體, 각 도시 行政部處간의 협의에 관한 원칙과 법령을 구체화한다.

I. 總 則

1. 勞動力 大量放出(失業 發生)의 기본적인 基準은 기업, 조직 및 기업 등의 清算 또는 減員을 대상으로 다음과 같이 설정된다.

- a) 기업과 법인의 清算에 따른 失業으로 그 數가 15인 이상일 경우
- b) 기업내 減員措置에 따른 失業으로 그 數가 30일 이내 50인 이상, 60일 이내 200인 이상, 90일 이내 500인 이상일 경우
- c) 企業清算이나 노동자 500인 이하 事業地區內의 減員 등에 따라 발생하는 失業이 전체 노동자의 1%에 달하는 경우

2. 각 지역별 經濟開發, 雇傭水準 구체화와 勞働者 福祉水準 向上 原則에 따라 勞働者 失業率이 결정된다.

3. 각 雇傭主와 政府는 노동조합 또는 노동자의 代表組織의 제안에 따라 雇傭問題를 협의할 수 있다. 협의의 결과는 雇傭促進과 失業者에 대한 재정적 지원책 등을 구체화하여야 한다.

4. 雇傭主는 3개월 이내에 부칙 No.1의 서식에 따라 가능성 있는 大量解雇에 관한 정보를 國家雇傭廳 지역사무소와 勞働組合에 통고해야 한다.

5. 雇傭主는 2개월 이내에 감원대상이 된 勞働者들의 履歷을 부칙 No.

2의 서식에 따라 國家雇傭廳 지역사무소에 제출해야 한다.

II. 雇傭促進方案

6. 노동자의 雇傭促進方案은 기업간 단체협의를 통해 雇傭主들에 의해 제시될 것이며, 다음과 같은 措置가 이에 포함될 수 있을 것이다.

- 勞働者에 대한 數的 減員措置 대신 근로시간을 단축함.
 - 雇傭主는 해고된 노동자에 대해 법률에 규정된 것 이상의 補償金을 지불함.
 - 勤勞契約 破棄 이전에 노동자들에 대해 職業訓練, 技術教育 등을 실시함.
 - 특정분야에 종사한 解雇勞働者에 대해 고용을 보장해 줌.
 - 國營 社會保護業體나 일반 보험회사는 노동자들의 실업에 대한 團體保險契約을 체결함.
 - 기타.
- 단기적인 生産量 減少에 따른 감원에 대해서는 다음과 같은 조치를 취할 수 있다.
- 기업내 베이컨시에 대한 새로운 勞働者 雇傭의 일시적인 중지.
 - 勞働者들에게 給與 대신 休暇 제공.
 - 기타.

7. 雇傭促進을 위한 團體協商이 결렬될 경우, 관련 기업들은 협상을 위해 노동조합 또는 노동자의 대표조직으로 委員會를 구성하여 협의하여야 하며, 委員會의 회원 및 協議內容 등은 자체적으로 결정한다.

8. 협상의 과정에서 委員會는 減員規模의 축소를 위해 企業活動의 대체방안을 입안한다. 입안된 사항은 團體協約의 부칙으로 공식화한다.

9. 雇傭促進과 解雇勞働者를 위한 財政支援策도 협상과정에서 논의한다.

10. 정부는 고용주가 대량해고 사태에 있어 고용촉진 조치를 실행하기 위해 비용을 소요할 경우 그 비용을 지원해 줄 의무를 지며, 解雇勞動者들에 대해서도 國家豫算을 통해 補償金을 지불할 의무가 있다. 보상금 지원에 대한 구체적인 사항은 지역적 특성과 勞動市場 狀態 등을 고려하여 정부에 의해 결정된다.

11. 企業解體로 인한 실업발생에 대한 지원은 국가, 은행 또는 기타 채권자보다는 해체된 企業의 資産으로 이루어질 것이다.

12. 國有企業의 장단기적 生産中止로 인해 해체된 기업에 대해서는 國家豫算으로 지원한다.

13. 解雇勞動者에 대한 支援方案의 일환으로 다음과 같은 조치를 취한다.

- 鑛夫나 核발전소 근무자와 같이 기술을 요하는 분야의 노동자를 대상으로 技術教育을 실시함.
- 解雇勞動者나 그 가족들이 거주지를 옮길 때 物質的 支援을 함.
- 기업의 構造調整을 통하여 雇傭機會를 창출함.
- 기업을 民營化함.
- 기타 雇傭促進을 위한 조치를 강구함.
- 각 지역의 협약에 雇傭促進을 위한 財政支援을 명시함.

Ⅲ. 大量失業 발생에 따른 雇傭人과 被雇傭人 및 政府의 관계

14. 大量失業 발생에 따른 고용인과 피고용인 및 정부의 관계는 단체협약 등을 포함한 現行法律로서 규정한다.

15. 大量解雇 事態와 관련하여 노동조합 또는 노동자의 대표조직으로부터 제안된 案과 政府와 雇傭主로부터 제출된 案은 정해진 규정에 따라 심의된다.

16. 정부는 所定の 地域에서 발생하는 대량해고 사태가 진행되는 동

안 다음과 같은 조치를 취한다.

- 大量失業이 勞動市場에 끼칠 영향을 분석함.
- 노동자에 대한 減員이나 解雇의 연기 또는 중지를 결정함.
- 기업의 재무상태 파악을 위한 專門調查團을 구성하고, 減員에 따르는 대책을 입안함.
- 解雇勞動者에 대한 再教育 프로그램을 마련함.
- 雇傭促進 支援政策으로의 대출, 信用供與, 보조금, 納稅日 연기 등에 대해 기업측과 노동조합측간의 중재를 담당함.
- 일시적인 雇傭策이나 公共事業 개발 등을 포함한 大量解雇 事態에 대한 雇傭促進策을 입안함.
- 기업의 構造調整이나 私有化를 위한 계획을 수립함.

17. 地方議會는 國家雇傭廳이나 勞動組合의 제안에 따라 노동자의 대량해고에 관한 결정을 6개월간 연기할 수 있다. 解雇決定 延期時限은 국가의 결정에 따르고, 이에는 다음과 같은 基準이 적용된다.

失業水準(지역별 고용에 대한 백분율)	延期時限
3~5(%)	1개월
5~7(%)	2개월
7~9(%)	3개월
9~11(%)	4개월
11% 이상	6개월

만일 실업율이 11%를 상회할 경우에는 다음과 같은 기준이 적용된다.

解雇勞動者의 數	延期時限
50인 이상	8개월
200인 이상	10개월
500인 이상	12개월

各 地域別 勞動市場의 상황에 따라 노동자의 해고는 중지될 수도 있고, 또는 勞動者들은 소정의 낮은 失業水準을 고려하여 解雇될 수도 있다.

18. 解雇決定 연기에 따르는 費用은 해당 國家豫算으로 지원하며, 僱傭主는 費用支拂問題에 대한 협의 時 참여할 수 있다.

19. 기업이 破産된 경우, 기업이 노동자에 대한 契約을 이행하도록 특별한 節次가 마련된다.

20. 團體協約의 개정 및 보완이나 僱傭促進策의 입안을 위한 會議 불참, 契約違反이나 不 이행, 上記問題에 대한 정보 未제출 등에 대한 責任은 소정의 규정에 명시된다.

大量失業에 대한 雇傭促進方案 마련에 대한 附則 No.1

Information on Mass Release of Empployees

(full name of enterprise, institution, organization ; for persons hiring individuals by contracts: surname, name, patronymic)

Address : _____

Telephone : _____

Roster of enterprise employees(number of workers) : _____

(as of date of notice)

Reasons for mass release of workers : _____

Number of workers to be released : _____

Date of start of mass release : _____

Date of end of mass release : _____

Information about employees to be discharged : _____

Profession	Number of persons	Date of dismissal
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
Total : _____		

Executive's signature

Seal

Surname, name and telephone
of executor

大量失業에 대한 雇傭促進方案 마련에 대한 附則
No.2

Information about Released Employees

(full name of enterprise, institution, organization; for persons hiring individuals by contracts: surname, name, patronymic)

Address : _____

Telephone : _____

Ord. Surname, name, Education Profession Qualification Average

Nos. Patronymic or Wage

Speciality

_____ 199

Executive's signature

Seal

Surname, name and telephone

of executor

〈附錄 4〉

러시아聯邦 大統領 布告令

(94. 3. 10 / No.458)

個人的 勞動權 侵害關聯 責任에 관하여

개인의 勞動權 侵害에 관한 수많은 지침과 러시아聯邦 憲法 80조에 의해 다음과 같이 포고한다.

1. 러시아聯邦 檢察은 다음과 같은 조치를 이행한다.
 - － 러시아聯邦 勞動法과 기업, 기관 및 조직에 의한 團體協約의 준수 여부에 대하여 特別監督을 강화함.
 - － 勞動者 및 그들의 代表組織의 합법적 권리에 대한 침해, 기업, 기관 및 조직의 勞動者에 대한 賃金滯拂 등을 철저히 감독하고 責任者를 소환함.
2. 러시아聯邦 法院은 다음과 같은 조치를 이행한다.
 - － 러시아聯邦 勞動法과 團體協約 위반에 대한 재판 時 노동권 침해의 원인과 조건을 철저히 가려 해결함.
 - － 賃金滯拂을 포함한 노동자 개인의 權利侵害에 관한 재판 時 法律執行에 대해 체계적으로 일반화함.
3. 러시아聯邦 政府는 國家두마(下院)에 현행 刑法과 行政法 改正案에 대한 제안서를 제출하고, 勞動法과 團體協約 위반 時 이에 대한 책임에 관해 보다 구체적인 명시하며, 勞動組合의 法的 權利에 대한 침해 時 이에 대한 책임에 관해서도 보다 구체적으로 정의한다.

4. 同 포고령은 서명과 동시에 발효된다.

러시아聯邦 대통령
모스크바, 크레믈린

보리스 옐친

〈附錄 5〉

러시아聯邦 大統領 布告令

(94. 5. 4 / No.850)

러시아聯邦 勞動法 및 勞動保護法 遵守關聯 國家監督에 관하여

러시아聯邦 勞動法の 준수와 안전과 위생 등 勞動環境에 대한 시민의 권리보장을 위해 다음과 같이 포고한다.

1. 勞動調査團에 관한 법령을 채택하기 前에 聯邦 勞動部 및 各 地方自治體 산하의 노동조사단은 러시아聯邦 勞動法과 노동보호법 준수에 관한 국가의 감독 및 통제를 실행한다.

2. 합법적으로 설립된 勞動調査團과 勞動者保護調査團은 기업이나 기구, 조직을 방문하여 勞動關聯法の 준수 여부를 조사하고, 이를 위반한 僱傭主나 政府官吏 또는 기업의 담당자에게 벌금을 부과한다. 勞動調査團은 국가의 어떤 기관에 대해서도 독립적이며 聯邦法에 따라 합법적으로 활동한다.

3. 러시아聯邦 勞動調査團 團長은 聯邦 大統領에 의해 임명 또는 해임될 수 있으며, 노동조사단 단장은 同 조직의 成員을 임명할 수 있다.

4. 러시아聯邦 政府는 1개월 이내에 다음과 같은 措置를 이행한다.

- － 勞動調査團에 대한 규정을 입안, 제출함.
- － 勞動調査團 中央本部에 배치된 政府人力에 대해 聯邦내 각 부처 수준에 준하여 봉급, 의료지원 등의 細部事項을 결정함.

- 1947년의 ILO회의에서 비준된 勞動調查團 결성에 관한 규정과 1978년 ILO회의에서 논의된 勞動規程에 관한 提案書를 이행하고, 러시아聯邦 行政規制關聯 法律, 勞動法 및 勞動保護法 改正案에 대한 제안서를 마련함.

러시아聯邦 대통령
모스크바, 크레믈린

보리스 옐친

〈附錄 6〉

러시아聯邦 大統領 布告令

(94. 6. 30 / No.8-FZ)

最低賃金 引上에 관하여

94. 6.22 國家두마 통과

94. 6.22 聯邦會議 승인

제 1 조 勞働者의 最低賃金을 1.4배 인상하여 1994. 1월부터 每月 20,500 루블로 확정한다.

제 2 조 最低賃金 引上에 따라 기업, 기구 및 조직에 대해 特別豫算에서 재정 지원한다. 여타 기업, 기구 및 조직들도 1994. 9월 이전까지 最低賃金 引上을 위한 資金을 확보해야 한다.

제 3 조 러시아聯邦 법률에 따라 初·中·高等 職業教育機關의 재학생들에 대한 獎學金과 대학원 과정의 학생에 대한 手當 역시 제1조에 준하여 인상한다.

제 4 조 同 法 제3조의 조치에 따른 費用은 自體 資金調達을 통해 확보한다.

러시아聯邦 大統領
모스크바, 크레믈린

보리스 옐친

地域情報센터 발간물 목록

■ 연구보고

92-01	韓·東歐 經濟協力 增進方案 ('92.12)	鄭重宰	250면
92-02	投資事例로 본 對中國 投資戰略 ('92.12)	白權鎬	216면
92-03	베트남의 資源開發 戰略 ('92.12)	李文植	136면
92-04	中國의 土地使用制度 分析 ('92.12)	崔秀雄	168면
93-01	中國의 物資流通制度 分析 ('93.12)	崔秀雄	162면
93-02	中國의 改革·開放에 관한 政治的 視角 ('93.12)	李輔根	126면
93-03	쿠바의 經濟現況과 韓·쿠바 協力可能性 ('93.12)	河泰鉉	160면
93-04	轉換期 러시아聯邦의 租稅制度 研究 ('93.12)	鄭余泉	148면
93-05	東歐諸國의 投資環境 比較分析 ('93.12)	鄭重宰	249면
93-06	中國 電子産業의 競爭力 要因分析과 우리의 對應 ('93.12)	白權鎬	232면
94-01	中國의 地域政策과 地域經濟 發展戰略 ('94.9)	崔秀雄	189면
94-02	中國 鄉鎮企業의 現況과 發展方向 ('94.10)	李輔根	115면

■ 조사보고

92-01	中國의 經濟實績과 展望 (1991-1992) ('92.5)	楊平燮/安鍾石	84면
92-02	러시아聯邦의 外國人投資關聯制度 ('92.7)	尹瓚赫	132면
92-03	中國 外國人直接投資誘致政策의 變化와 韓國의 對中投資 ('92.12)	安鍾石/楊平燮	142면
92-04	슬로베니아共和國의 經濟現況 ('92.12)	車相敏	196면
92-05	러시아 極東地域의 軍需産業 民需轉換 現況과 問題 ('92.12)	崔秉熙	156면
92-06	海南省의 經濟 및 投資概況 ('92.12)	盧浩鎭	134면

92-07	체코·슬로바키아 兩共和國 工業構造 分析 ('92.12)	朴相炫	128면
92-08	瀋陽市 投資環境 分析 ('92.12)	朴相守	200면
92-09	中國經濟의 地方分權化 現況과 問題點('92.12)	朴月羅	104면
92-10	中國 國營企業의 雇傭·賃金制度 改革 ('92.12)	趙顯竣	174면
92-11	天津市 投資環境 分析 ('92.12)	金京鎬	252면
92-12	中國의 證券市場 現況 ('92.12)	韓亨九	116면
92-13	러시아聯邦 石油·가스産業 ('92.12)	鄭珉旻	184면
92-14	러시아極東地域 經濟概況과 日本의 進出現況 ('92.12)	林虎祥	184면
92-15	폴란드 貿易制度 分析 ('92.12)	金奎坂	128면
93-01	韓國企業의 對中 投資 實態와 向後 課題 ('93.6)	安鍾石	144면
93-02	中國의 外換管理制度 ('93.7)	楊平燮	238면
93-03	러시아의 商品流通制度 改革 ('93.9)	尹瓚赫	176면
93-04	中國의 外資企業 租稅制度 ('93.9)	趙顯竣	256면
93-05	베트남의 外國人投資 誘致政策과 制度分析 ('93.10)	權 栗	158면
93-06	上海市 投資環境 ('93.11)	朴月羅	228면
93-07	러시아聯邦 輸送體系 ('93.12)	鄭鎔株	196면
93-08	베트남 輸出加工區 開發政策과 現況 ('93.12)	權 栗	105면
93-09	美·中 經濟協力の 現況과 展望 ('93.12)	安鍾石	144면
93-10	러시아聯邦 鑛物資源開發 制度 ('93.12)	崔聖基	164면
93-11	칠레 經濟現況 ('93.12)	張光翼	116면
93-12	東歐 主要國의 雇用·賃金 制度 分析 ('93.12)	金奎坂	134면
93-13	日本의 對中 經濟協力 實態 ('93.12)	金京鎬	168면
93-14	中國의 輸入管理制度 ('93.12)	朴相守	102면
93-15	멕시코 經濟現況 ('93.12)	金榮敦	132면
93-16	브라질의 資源開發現況 ('93.12)	朴英鎬	121면

93-17	中國의 建設業 現況과 進出 可能性('93.12)	趙顯俊	160면
94-01	東歐 主要國의 國有企業 私有化 政策 및 制度('94.9)	金奎坂	216면
94-02	中國의 自動車 産業 現況과 韓·中 協力方案('94.9)	安鍾石	162면
94-03	中國의 對外貿易管理制度 ('94.10)	朴相守	286면
94-04	主要國의 對베트남 經濟協力과 韓國의 ODA 支援方向('94.11)	權 栗	160면
94-05	主要 先進國의 對印度 經濟協力 現況과 우리나라의 經協方向('94.12)	趙忠濟	159면
94-06	러시아의 輸出入制度 ('94.12)	尹瓚赫	149면
94-07	아세안 自由貿易地帶의 形成과 우리의 對應方案 ('94.12)	楊平燮	127면
94-08	카자흐스탄과 우즈베키스탄의 外國人投資制度 ('94.12)	李哲元	157면

■ 國別편람

92-01	中國便覽 ('92.9)	562면
92-02	러시아聯邦便覽 ('92.9)	440면
92-03	베트남便覽 ('92.9)	456면
92-04	헝가리便覽 ('92.10)	248면
92-05	폴란드便覽 ('92.10)	324면
93-01	1993 러시아便覽 ('93.5)	522면
93-02	山東省便覽 ('93.8)	422면
93-03	遼寧省便覽 ('93.8)	402면
93-04	우크라이나便覽 ('93.8)	506면
93-05	카자흐스탄便覽 ('93.8)	354면
93-06	불가리아便覽 ('93.8)	356면
93-07	루마니아便覽 ('93.8)	406면
93-08	몽골便覽 ('93.8)	348면
93-09	臺灣便覽 ('93.9)	468면
93-10	멕시코便覽 ('93.9)	378면

93-11	吉林省便覽 ('93.10)	362면
93-12	1993 中國便覽 ('93.10)	638면
93-13	쿠바便覽 ('93.12)	334면
93-14	파키스탄便覽 ('93.12)	440면
93-15	인도便覽 ('93.12)	518면
93-16	黑龍江省便覽 ('93.12)	529면
94-01	체코공화국便覽 ('94.05)	630면
94-02	우즈베키스탄便覽 ('94.05)	620면
94-03	러시아便覽 ('94.05)	668면
94-04	러시아 極東地域 便覽 ('94.08)	428면
94-05	미얀마便覽 ('94.10)	564면
94-06	中國便覽(增補版) ('94.10)	762면
94-07	폴란드便覽 ('94.10)	488면
94-08	스리랑카便覽 ('94.12)	526면

■ 정책자료

92-01	獨立國家聯合의 '91年 經濟實績 ('92.4)	32면
92-02	러시아 政府의 經濟改革具體化프로그램 ('92.5)	40면
92-03	헝가리 輸出入 管理制度 ('92.12)	104면
93-01	主要 開途國 經濟指標 ('93.12)	44면
93-02	中國共產黨 第14期 3中全會 決定과 鄧小平의 南巡講話 ('93.12)	72면
94-01	韓·러시아 經濟關聯 主要 制度 解說 ('94.7)	135면
94-02	中國經濟發展의 理論的 思考와 政策選擇 ('94.11)	88면

■ 참고자료

92-01	러시아聯邦 議會·政府 人名錄 ('92.11)	278면
93-01	베트남 關稅率表 ('93.3)	248면

러시아의 雇傭 · 賃金制度

1994年 12月 26日 印刷

1994年 12月 29日 發行

發行人 柳 莊 熙

編輯人 姜 興 求

發 行 對 外 經 濟 政 策 研 究 院

地 域 情 報 中 心

서울特別市 江南區 大峙3洞 942-1

君子빌딩 14層

印 刷 오름시스템(주) 273-7011

ISBN 89-322-7009-0