

태국의 노동관계 법·제도

박영범

목 차

요 약	i
I. 서	1
II. 노동동향	3
1. 경 제	3
2. 노동시장	7
3. 노사관계	15
III. 노동관계법 체계	21
1. 민·상법	21
2. 노동보호법	21
3. 노사관계법	22
4. 노동법원행정절차법	22
5. 사회보장법	22
6. 근로자보상법	22
IV. 고 용	23
1. 고용계약의 의미	23
2. 정 직	24
3. 고용계약의 종료	24
4. 퇴직금	27

5. 여성근로자의 고용	30
6. 청소년근로자의 고용	31
V. 임금 및 근로조건	37
1. 급여의 지급	37
2. 각종수당	40
3. 통상근로시간	42
4. 초과근로와 휴일근로	43
5. 휴식시간	43
6. 휴 일	44
7. 휴 가	45
8. 취업규칙 등 노동보호법에 의해 요구되는 행정적 의무	47
9. 복 지	49
VI. 집단적 노사관계	53
1. 근로자 위원회	53
2. 노동조합	54
3. 고용주협회	58
4. 단체교섭	62
5. 집단적 분쟁의 조정절차	65
6. 노동위원회와 노동법원	68
VII. 기 타	71
1. 재해보상	71
2. 사회보장	73

VIII. 노동보호법과 노사관계법의 위반에 대한 고발의 처리절차	77
1. 노동보호법의 위반과 관련된 절차	77
2. 부당행위와 고발의 처리절차	78

표 목 차

<표 1> 주요 경제지표 추이(1995-2001)	5
<표 2> 금융위기를 전후한 취업자 추이(1994-1999, 2월 기준)	8
<표 3> 금융위기 전후의 고용구조(종사상 지위) 변화 (1996-1999, 2월 기준)	9
<표 4> 제조업의 주요 변수 연간변화율 추이(1971~94)	12
<표 5> 태국의 일부 직종의 월급여(2000)	14
<표 6> 노조 수 및 노조원 수 추이(1972-2000)	17
<표 7> 노사분규 및 요구사항 유형(1998-2000)	20

요약

본 보고서는 태국의 노동관계 법과 제도를 소개하기 위한 목적으로 쓰여졌다. 특히 본 보고서에 수록된 내용은 태국에 진출하고자 하는 혹은 이미 투자한 우리나라 기업의 노무관리에 유용한 자료가 될 것이다. 태국의 노무관리 법제 및 관행을 우리나라와의 차이를 고려하여 소개하고자 하였다.

태국의 노동시장 및 노사관계 현황과 함께 고용, 임금 및 근로조건, 노사관계 법적 측면에서 분석하였다. 이와 함께 우리나라 투자 기업들이 태국 근로자들을 관리하는데 있어서 유의할 점들이 제시되었다.

I. 서

본보고서는 태국의 노동관계 법제도를 소개하기 위한 목적으로 쓰여졌다. 특히 본보고서에 수록된 내용은 태국에 진출하고자 하는 혹은 이미 투자한 우리 나라 기업의 노무관리에 유용한 자료로 될 것이다. 태국의 노무관리 법제 및 관행을 우리 나라와의 차이를 고려하여 소개하고자 하였다.

태국의 노동법 및 고용관리에 대한 자료는 Office of Board of Investment의 *Legal, Socio-Cultural Problems in the Management of Human Resource in Thai Industries*(1996) 및 태국 노동보호복지국(Department of Labour Protection and Welfare)의 website homepage (<http://www.dlpw.go.th>)를 주로 참조하였다. 태국의 전반적인 노동시장 및 고용관계에 대한 자료는 *Decent Work for All: Targeting Full Employment in Thailand*(ILO Bangkok; 2000), Nimfa B. Ogena & Kreiengsak Rojnukreesatien의 ‘국제화와 태국의 고용관계’(박영범편저 한국노동연구원간 **국제화와 노동관계**; 1998)를 참조하였다. 그 밖에 태국투자청(Thailand Board of Investment)의 태국 투자안내 책자, 대한무역투자진흥공사 태국 한국무역관의 자료, 진출 한국기업의 내부자료 등이 많은 도움이 되었다. 앞에서 언급한 자료의 많은 부분이 본 보고서의 작성을 위해 인용되었으나 본문에 인용사실은 별도로 밝히지 않았다. 태국 노동보호복지국의 website homepage인 <http://www.dlpw.go.th>도 많은 도움이 되었다.

본 보고서는 필자가 2001년 노동부 용역과제로 수행한 ‘태국의 노무관리 법제 및 관행’을 기초로 하여 작성되었다. 많은 분들이 도움을 주셨다. 노동부의 김환공사무관, 대한무역투자진흥공사의 방콕 한국무역관의 강영중과장, 신우용차장, 신승훈과장, 대한무역투자진흥공사의 우기훈부장과 신남식과장, 한라공조의 권오식과장, 한솔전자의 김재열과

2 태국의 노동관계 법·제도

장, 아시아강남의 고경환사장, 한화석유화학의 이상봉차장, 삼성전기의 노승환차장, ILO 아태지역본부의 이창희박사와 태국 노동보호복지국의 Sophot Phongsophat과장, 태국 산업부의 Decha Akkararisawad님께 특히 감사드립니다.

II. 노동동향

1. 경 제

1950년대까지 태국은 농업국 혹은 관광국으로 알려져 있는 빈국이였다. 60년대 이후 대외지향적인 경제개발을 지속적으로 추진하면서 80년대에 들어 저유가, 환율안정 등의 요인으로 급속한 경제성장을 하였고 새로운 신흥공업국의 하나로 부상하였다.

전통적으로 식량이 풍부하여 기본적인 의식주는 많은 노력이 없이 해결가능한 상황에서 연속되는 쿠데타로 인하여 경제정책은 일관성을 가질 수 없었다. 단명한 정권들의 경제정책은 실행되기도 전에 사장되는 경우도 많았고 정권유지를 위해 인기에 영합하는 비현실적인 정책이 추진되기도 하였다. 그러나 80년대쁘렘총리 집권후 정치가 어느 정도 안정되기 시작하였고 정부의 건실한 경제정책 운영으로 공업국으로 도약하는 계기를 마련하였다.

지난 30년간 경제는 농업위주에서 섬유, 신발, 의류, 장난감 및 보석 등 경공업위주 그리고 전자부품, 석유화학, 제지, 운수, 철과 같은 고부가가치 산업위주의 구조로 전환되었다.

1997년 경제위기 발생 전까지 태국 경제의 지속적인 성장을 의심하는 사람은 거의 없었다. 그러나 1997년 baht화의 가치하락, 금융시장의 붕괴 등으로 IMF로부터 구제금융을 받는 상황에 이르렀고 1999년부터 경제가 회복되는 추세에 있다.

경제사회발전원(National Economic and Social Development Board)이 1959년 설립되면서 태국은 정부주도의 본격적인 산업화의 길로 들어섰다. 60년대의 정책기조는 수입대체였다. 1차 산업의 생산과 수출에 의존하는 농업국가에서 산업국가로 전환하기 위한 정책들이 시행되었다. 이와 함께 베트남전쟁으로 태국의 해안도시들이 미국 군인들의 휴

4 태국의 노동관계 법·제도

양지화함으로써 태국이 동남아시아의 관광대국으로 발전하는 계기가 되었다. 민주화가 시작된 70년대 소비재중심의 제조업이 발전하기 시작하였다. 80년대에 태국은 국민소득이 지속적으로 올라가면서 내수시장이 진작되기 시작하였고 산업기반도 보다 다양화되었다. 특히 일본자본의 대거 유입은 경제성장의 견인차 역할을 하였다.

80년대 이후 경제위기가 발생하기 전까지 태국경제는 괄목할 만한 성장을 하였다. 1987년부터 1997년까지 GDP는 연평균 8.7%로 성장하였다. 농업이 총GDP에서 차지하는 비중이 1980년 23%, 1990년 13%, 1996년 11%로 줄어든 반면 제조업의 비중은 1980년 29%에서 1996년 40%로 늘어났다. 한편 성장의 과실이 공평하게 분배되지 못하여 소득 불평등이 심화되었으나 빈곤계층은 줄어들었다. 괄목할 만한 경제의 성장은 제조업에 기반을 둔 수출에 있었다. 1987년부터 1997년까지 제조업은 연평균은 11.3%로 성장하였고 같은 기간 수출도 연평균 13.5%로 늘어났다. 제조업의 구조도 자원집약적에서 기술집약적인 구조로 변화하였다.

그러나 90년대에 들어 태국경제는 구조적인 한계에 봉착하고 있었다. 중국, 베트남, 방글라데시와 같은 주변국들도 태국과 같이 산업화가 시동되었으며 이들 경쟁국은 태국에 비해 낮은 노동비용을 가지고 있었다. 태국의 노동집약적인 수출산업의 주력이라고 할 수 있는 섬유, 신발, 의류와 같은 부분에서 태국 상품은 경쟁력을 잃어 가고 있었다. 뿐만 아니라 세계 시장에서의 태국 상품의 경쟁력은 다른 신흥공업국가의 그것에 비해 떨어지는 것으로 인식되고 있었다.

태국이 외국자본의 적극적인 유치에 의해 높은 경제성장을 이룩할 수 있었지만 이와 같은 해외자본에의 과도한 의존이 경제위기를 가져온 주요요인이었다. 급속한 경제성장, 보수적인 거시경제정책, 고정적 외환제도 등은 태국을 매력적인 자본투자시장으로 만들었고 대거 유입된 해외자본의 대부분은 단기 외채였다. 1996년 수출증가세가 둔화되었으며 비용의 증가로 기업의 생산은 타격을 받게 되었다.

1997년 외환위기가 시작되면서 그 해 7월 태국중앙은행은 관리적 변동환율제도를 채택하였고 이어서 baht화가 급락함으로써 외채부담비율

이 급증하였다. 태국 경제에 대한 국제신인도가 급락하면서 외환조달이 어려워지고 오히려 외국으로 자본이 대거 유출되면서 태국경제는 1997년 8월 IMF에 구제금융을 요청하였다.

1997년 GDP 성장률은 -0.4%였고 1998년에는 -9.4%로 경제가 급속히 위축되었다. 소비자물가상승률도 1997년 5.7%에서 1998년 8.1%로 올라갔다(표 1).

우리 나라와 같이 IMF의 경제위기 처방을 준수한 태국경제는 1999년부터 회복되기 시작하여 그 해 실질 GDP성장률은 4.2%였고 2000년에도 성장이 지속되어 실질GDP 성장률은 4.3%였다. 성장은 주로 수출 증가에 기인한 것으로 수출이 20%나 증가하였다. 2000년 상반기에는 수출증가와 투자회복으로 GDP 성장률이 5.7%로 높았으나 하반기부터 수출도 둔화되고 투자도 위축되어 성장세가 크게 둔화되었다. 특히 4/4 분기에는 성장률이 3.1%까지 하락하였다.

<표 1> 주요 경제지표 추이(1995-2001)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
실질GDP성장률 (%)	8.8	5.5	-0.4	-9.4	4.2	4.3	1.8
소비자물가상승률 (%)	5.8	5.9	5.7	8.1	0.3	1.6	1.7
수출 (US\$ 억)	554	454	567	529	568	679	632
수입 (US\$ 억)	634	639	551	349	478	624	607
총외채대비 이자 지급률(%)	11.1	1.6	14.8	19.3	-	-	-
외채 (US\$ 억)	-	-	-	-	884	904	950
외환보유고 (US\$ 억)	-	-	-	-	341	326	326
환율 (US\$ 1대 baht)	24.92	25.34	31.36	41.36	37.8	43.1	44.5
실업률 (%)	-	-	-	4.4	4.1	3.7	3.8

자료: The Economist Intelligence Unit, Thailand, 각호.

6 태국의 노동관계 법·제도

태국 경제 성장의 원동력이 되고 있는 산업은 수출업종인 제조업이며 특히 자동차, 전자, 가전산업 등이 강세를 보이고 있다. 2000년 제조업은 5.6% 성장하였으나 농업은 0.3%의 성장에 그치고 건설업의 성장률은 -4.2%로 마이너스성장을 하였다.

2001년 초 태국정부의 경제성장률 목표는 4~4.5%였으나 태국의 2001년 경제성장률은 1.8%에 불과하였다. 선진국 시장의 침체에 따른 수출감소뿐만 아니라 국내 소비의 감소도 태국경제를 어렵게 하고 있다. 3%대의 성장으로 경제회복은 커녕 외채상환도 어렵다는 것이 태국 경제가 안고 있는 최대 고민이다. 2001년 말 현재 태국의 외환보유고는 US\$326억인 반면 총외채는 US\$905억이다.

2002년 들어 태국경기가 호전되고 있어 태국 중앙은행은 경제성장률을 3%정도로 보고 있다. 국내의 소비와 생산이 살아나고 있기 때문이다. 그러나 대외경제여건이 좋아지고 있으나 수출은 증가하고 있지 않다.

개발도상국 경제의 일반적인 특징이기도 하지만 태국경제도 모든 면에서 다양한 격차를 보이고 있다. 공업 및 서비스부문과 농업, 도시와 지방, 지역간에 격차가 있으며 수도 방콕에서도 격차가 심하다. 이중구조가 역사적 과정을 통해 나타난 것이기 때문에 요인을 명확하게 제시하기는 힘이 드나 자원의 이동성을 제약하고 있는 것은 분명하다. 정치적으로 권력은 국왕을 포함한 일부 엘리트들에게 세습되는 경향이 있고 사회적으로는 기존의 가치관습을 유지하려는 보수성이 있다. 경제력 혹은 자본이 소수에 집중되어 있어 이중구조 해결에 방해요소의 하나이다. 정부 주도의 경제발전도 이와 같은 이중구조를 심화 내지 고착화시켰다.

동남아시아의 다른 국가와 마찬가지로 중국계의 경제활동에서의 역할은 크다. 인구의 14%인 중국계가 GDP의 50%가 거래되는 5대 은행 중 4개를 소유하고 있다. 금융부문 투자의 50%, 제조업과 상업부문 투자의 90%가 중국계에 의해 이루어지고 있다고 추정된다.

그러나 태국의 경우 중국계의 역할이 다른 동남아 국가인 말레이시아나 인도네시아와는 약간 다르다. 1932년 입헌혁명 이후 국영기업의 창설과정에서 현지인을 우대하는 등 중국계의 자본력을 억제하는 노력

을 일시적으로 하였으나 말레이시아의 'Bumiputra'와 같은 현지인 우대 정책은 없다. 태국정부는 중국계 및 동남아시아의 화교와 협조하여 태국 경제를 발전시키는 것이 이들과 대립하는 것보다는 현실적인 대안이며 태국에도 이롭다는 정책기조를 유지하여 왔다.

2. 노동시장

가. 고용

금융위기전 태국은 완전고용 상황이었다. 1996년 공식적인 실업률은 1%대였다. 많은 태국 근로자들이 해외에 취업하고 있지만 외국인 인력들도 태국에 상당 수 있어 1997년 현재 외국인 근로자의 수는 약 1백7십만명으로 추정되었다. 외국인 근로자의 대부분은 미얀마출신이었다.

경제활동참가율은 90년대 이후 지속적으로 줄어들었다. 1990년(8월 기준) 79.2%였던 참가율은 1994년 73.9%, 1998년 70.6%로 감소하고 있는데 사망률이 감소하여 노인인구가 늘어나고 교육기회가 확대된 것을 반영하고 있다.

수출주도형 경제성장의 결과 제조업 취업자는 1990년 3백1십만명에서 1996년 4백1십만명, 2000년 5백만명으로 늘어났다. 총고용에서 차지하는 비중은 1990년 10.1%, 1996년 11.9%, 2000년 15.9%로 증가하였다. 그러나 농업이 고용에서 차지하는 비중은 여전히 절대적이었다. 2000년 현재 전체 취업자의 47%가 농업에 종사하고 있다. 산업화의 결과 임금노동자가 늘어나고 무급가족 종사자는 줄어들고 있다. 금융위기 발생 전 10년간 피용자의 비중은 2배 가까이 늘어난 반면 무급가족 종사자의 비중은 39%에서 30%로 줄어들었다.

태국 노동시장의 특징 중의 하나는 많은 계절적 근로자의 존재이다. 수백만 명의 사람들이 우기와 건기에 한 산업에서 다른 산업으로, 주로 농업부문에서 서비스 및 제조업 부문으로 그리고 무급가족종사원에서 개인기업이나 자영업자로, 특히 비도시지역으로 이주하고 있다. 농업의 계절적 속성에 적응하는 이와 같은 노동력의 이동은 노동력을 효율적

8 태국의 노동관계 법·제도

으로 배분하는 역할을 한다.

금융위기이후 고용상황이 악화되었다. 취업자는 1997년 2월 3천3십만 명에서 1998년 2월 2천9백4십만명으로 줄어들었다. 실업자는 1997년 7 십만명에서 1999년 1백7십만명으로 2배이상 증가하였고 실업률(일자리는 없으나 적극적으로 구직활동을 하지 않는 실직자 포함)은 같은 기간 동안 2.2%에서 5.2%로 늘어났다(표 2).

<표 2> 금융위기를 전후한 취업자 추이(1994-1999, 2월 기준)

(단위: 천명)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
총인구	59,034.0	59,112.9	59,750.4	60,350.7	60,949.9	61,551.2
경제활동인구	31,049.9	31,347.9	31,898.4	32,000.2	32,143.1	32,810.2
취업자	28,233.5	29,055.1	30,099.2	30,266.4	29,412.9	30,024.5
실업자	1,244.3	723.5	641.3	697.9	1,479.3	1,715.6
- 구직중	200.1	167.8	119.6	179.6	402.8	475.8
- 구직활동 안함	1,044.2	555.7	521.7	518.3	1,076.5	1,239.8
계절적으로 비경제활동 상태	1,571.9	1,569.2	1,157.8	1,035.9	1,250.8	1,069.8
실업률(%)	4.0	2.3	2.0	2.2	4.6	5.2

자료: *Decent Work for All: Targeting Full Employment in Thailand* (ILO Bangkok; 2000)의 <Table 1.8>에서 재인용

경제사회발전원(National Economic and Social Development Board)에 의하면 금융위기전 여성의 연간 고용증가율(0.4%)은 남성(1.0%)의 그것보다 낮았다. 그러나 금융위기이후는 상황이 역전되어 여성의 취업자 감소가 남자보다 적었다. 경제사회발전원이 추정 한 위기지수(crisis index)에 의하면 1998년 여성취업자는 1.4% 감소한 반면 남성취업자는 2.7% 줄어들었다.

중사상의 지위구조도 변화하였다. 민간부문의 피고용인은 1997년 12.2%에서 1999년 9.1%로 줄어든 반면 공공부문 피고용인은 9.1% 늘어났다. 한편 고용주와 자영업자는 각각 21.1%와 8.5%로 늘어났다(표 3).

<표 3> 금융위기 전후의 고용구조(종사상 지위) 변화 (1996-1999, 2월 기준)

(단위: 백만명)

	1996	1997	1998	1999
고용주	0.84	0.77	0.78	0.94
공공부문피용자	2.31	2.42	2.67	2.64
민간부문피용자	11.68	11.64	10.68	10.22
자영업자	9.37	9.3	9.48	10.09
무급가족종사자	5.9	6.14	5.8	6.13
전 체	3.1	30.27	29.41	30.02

자료: *Decent Work for All: Targeting Full Employment in Thailand* (ILO Bangkok; 2000)의 <Table 1.9>에서 재인용

고용주, 자영업자, 무급가족 종사자가 늘어난 것은 비공식부문의 확대와 연관지어 볼 수 있다. 80년대 후반이후 국제경쟁이 치열하여짐에 따라 대부분의 근로자가 여성인 노동집약적 제조업은 비용절감에 고심하게 되었다. 임시직이나 계약직 근로자를 보다 많이 고용하거나 특정의 혹은 전 생산과정을 가내공업자나 과거 그 회사에 고용되어 있던 근로자에게 하청을 주는 기업들이 많아졌다. 금융위기 전에는 고용주의 수가 급속히 증가하는 것은 이와 같은 비공식부문의 확대로 해석되었는데 금융위기이후에는 그 경향이 더욱 가속화된 듯하다.

비공식 부문의 근로자에 대한 연구나 자료는 부족하나 하청생산제도의 하의 가내 근로자들은 태국 전역에 걸쳐 퍼져 있다. 이들의 대부분은 여성이며, 기혼이고, 자식이 있고, 초등학교만을 마쳤고 그리고 기능이 낮다. 공식부문에서 같은 일을 하는 근로자에 비해 급여는 30-40% 정도 낮을 뿐 아니라 각종 사회보장 혜택으로부터도 제외된다.

태국의 실업률 수치는 통상적으로 매우 낮다. 적극적으로 구직활동을 하는 실업자만을 포함하면 통상적으로 1%이하이다. 국제노동기구의 실업률 정의를 따르고 있으므로 일급제 근로자는 포함되지 않는다. 구직활동을 하지 않은 실업자까지 포함하면 1999년 2월 기준으로 실업률은 5.2%까지 올라간다.

여성의 실업률은 남성보다 높는데 위기이후 그 차이는 줄어들었다. 30~50세 연령층이 금융위기로 가장 큰 고통을 받았다. 3·40대의 실업자는 1998년 3/4분기에 80% 이상 증가하였다.

불완전취업자가 크게 늘어난 것도 금융위기이후 새로운 현상이다. 많은 공장에서 퇴직금을 지급하지 않기 위해 근무시간을 줄였다. 한주에 35시간 미만 일하는 근로자의 수는 금융위기 전에 줄어드는 추세였는데 금융위기 이후 늘어났다. 주 35시간 미만 취업자의 수는 1997년 1월 2백4십3만명(경제활동인구의 7.6%)에서 1년만에 4백4십1만명(경제활동인구의 13.7%)으로 2백만명이상이 늘어났다. 불완전취업자가 가장 많이 늘어난 부문은 제조업과 도시지역이다. 도시지역의 불완전취업자중 남성의 반, 여성의 3분의 2가 제조업에 취업하고 있다.

정부의 공식통계에 의하면 정리해고된 근로자는 1996년 5,015명에서 1997년 41,927명, 1998년 51,960명으로 늘어났다. 전체적으로 보면 남녀의 수가 비슷하나 의류(95%), 장난감(88%), 편직(80%), 전기제품(80%), 보석(73%) 등과 같은 노동집약적인 산업에서는 정리해고 근로자의 대부분이 여성이었다. 1998년 상반기 baht의 가치하락에도 불구하고 수출이 급격히 감소하였기 때문이다.

금융위기 초기에는 많은 사람들이 도시에서 농촌으로 이주하면 일자리가 있으리라 생각하였다. 그러나 기대와는 달리 농촌지역이 도시의 실직자들을 흡수할 여유가 없었다. 1998년 8월 실업률이 가장 높은 계층은 도시에서 농촌으로 이주한 도시의 실직자였다.

90년대 이후 태국이 고부가가치화 산업전략을 추구하고 있음에도 불구하고 금융위기 발생 이전인 90년대 중반에도 비숙련근로자가 부족하였다. 정부도 중장기적으로 예상되는 노동력 감소 전망에 따라 노동력의 수입이 필요하다는 것을 인식하고 있었다. 그러나 확실한 정책방향의 부재와 철저하지 못한 정책의 집행으로 예상하지 못한 결과가 발생하였다. 즉 주변국가로부터 유입된 불법취업자가 늘어난 것이다.

3-D 일자리나 일부 지역에서는 태국인 근로자를 구하기 어려우므로, 미얀마, 라오스, 캄보디아와 같은 주변국가로부터 많은 비숙련 근로자가 밀려들어 왔으며 대부분 불법 취업자가 되었다. 이들은 소위 3-D직

중에 취업하며 건설업, 고무농장 등에서 일한다. 금융위기 발생전 고용주들은 이들을 공식적으로 허용하여 고용허가제를 도입할 것을 주장하였다. 또한 정부는 미얀마, 라오스, 캄보디아 출신으로 1996년 5월 이전에 입국하여 43개성에서 11개 직종(농업, 수산업, 건설, 운수, 제조업종 등)에서 일하고 있는 외국인 불법취업자들에게 1996년 9월에서 11월에 고용국에 등록하면 2년간의 고용허가를 주는 조치를 취하였다.

금융위기이후 국내 근로자에 일자리를 마련해 주기 위해 외국인근로자들을 본국으로 돌려보내는 정책을 취하였으며 약 25만명의 외국인근로자가 경제위기이후 태국을 떠난 것으로 추정되고 있다. 그러나 불법취업자를 강제추방하는 데 필요한 실질적인 조치의 미흡 등으로 아직도 상당수의 외국인 근로자가 국내에 취업하고 있다. 정부는 현재 불법취업 외국인 근로자의 수를 1백만명 정도로 추정하고 있다.

태국의 외국인 근로자는 외국인 근로자를 규제하는 법이 시행되기 전에 입국한 대부분이 중국인과 인도인인 영구노동허가 소지자, 주로 전문직과 관리직인 투자진흥법에 의한 취업허가 소지자, 투자청을 통하지 않고 노동허가를 받은 숙련직 및 불법취업자로 분류된다. 합법적으로 입국하여 노동허가를 받은 경우 내국인과 동일하게 보호된다. 한편 정부는 국경을 통한 불법이주가 용이하므로 불법취업자의 수조차 정확히 파악하지 못하고 있는 실정이다.

국내에서의 인력난에도 불구하고 지난 20년간 외국으로 취업하는 태국근로자는 증가하였다. 1989년에 가장 많았는데 전체 노동력의 4%가 해외에 취업하고 있었다. 외국에 취업한 태국 근로자는 남성은 건설업, 여성은 서비스산업에 종사하고 있다. 상대적으로 높은 보수에도 불구하고 해외에서의 근무환경이 열악하기 때문에 주연령층은 남자 21-40세, 여자 17-30세이다.

현재 약 45만명의 태국인이 해외에서 취업하고 있다고 추정된다. 그러나 이들 중 상당수는 불법취업자이며 법의 보호를 받지 못하고 있다. 내부 노동시장의 불균형, 외국에서의 취업기회의 지속적인 증가, 태국 내의 소득불균형 심화로 노동력의 해외 취업은 향후에도 지속될 전망이다.

나. 임금추이 및 임금정책

금융위기 전의 임금, 생산성, 비용추이를 보면 태국의 저비용에 기초한 제조업의 경쟁력이 쇠퇴하고 있다는 것을 알 수 있다¹⁾(보다 자세한 내용은 ILO의 *Decent Work for All: Targeting Full Employment in Thailand* (표 1.5) 참조). 70년대와 80년대 후반에는 부가가치가 대폭적으로 늘어났으나 80년대 초에는 구조조정의 여파로 부가가치 증가율이 낮았다. 90년대 전반기에는 80년대 후반과 비교하여 제조업 부가가치 증가율이 급속히 떨어졌다. 생산량의 증가는 생산성의 상승과 함께 이루어졌다. 결과적으로 70년대와 80년대 후반에는 생산성 증가가 임금상승률보다 높았고 금융위기전인 90년대 초반에는 임금상승률이 생산성 증가율보다 높았다(표 4).

<표 4> 제조업의 주요 변수 연간변화율 추이(1971~94)

	임금	부가가치	고용	생산성	임금-생산성차이
1971~80	0.16	10.28	6.87	3.41	-3.25
1981~85	6.05	4.89	5.20	-0.31	1.16
1986~90	3.91	15.02	7.37	7.65	-3.74
1991~94	4.53	5.52	4.47	1.05	3.48

주: ILO의 *Decent Work for All: Targeting Full Employment in Thailand* (표 1.5)에서 인용.

임금상승은 국내노동시장의 변화의 결과이다. 제조업과 서비스산업의 발달로 많은 불완전취업자들이 농업부문이나 비공식부문으로부터 근대 부문으로 이동하였으나 인력부족현상이 나타났다. 인력부족 현상의 하나는 앞에서 설명한 외국인 근로자의 증가이다. 결과적으로 태국의 단위노동비용은 주변국들, 인도네시아, 중국 혹은 필리핀보다 빠르게 증가

1) 부가가치는 소비자가격에 대비한 생산자지수를 고려한 경상가격으로, 생산성은 근로자 1인당 부가가치로, 임금-생산성차이는 임금의 %변화에서 생산성의 %변화를 차감한 수치이다.

하였다. 즉 태국은 위기 발생이전에 이미 저비용에 기초한 수출위주의 산업발전 전략으로서 국제시장에서 경쟁할 수 없는 상황에 이르렀다.

최저임금이 노동시장에서 차지하는 비중이 높다. 최저임금제도는 실질임금에 영향을 주고 소득분배를 개선하는 역할을 한다. 최저임금은 연례적으로 인상되는데 초기에는 조정의 기준이 물가상승률이었다. 1990년 경제성장을 고려하도록 최저임금 조정의 기준이 바뀌었고 최저임금은 평균임금보다 높게 인상되었다. 1990년에서 1996년의 기간동안 최저임금은 30% 인상된 반면 평균임금은 27% 증가하였다. 최저임금 수준의 급속한 인상으로 많은 근로자들이 최저임금을 받는 계층이 되었고 임금분배도 개선되었다. 평균임금대비 최저임금 수준도 상대적으로 높다. 1997년 방콕의 최저임금은 평균임금의 47%였다. 최저임금은 노동의 배분을 왜곡하게 하고 기업이 근로자의 훈련에 투자할 의욕을 떨어뜨린다는 우려가 있다. 노동사회복지부 장관이 정하는 최저임금이 단체교섭을 대체하는 역할을 한다는 우려의 목소리도 있다.

방콕외의 지역의 최저임금은 더욱 높다. 북부의 평균임금대비 최저임금은 1997년 69%였다. 북부의 최저임금은 방콕의 최저임금이나 평균임금에 비해 상대적으로 높으므로 북부에 투자유치가 부진한 원인의 하나이다.

금융위기직후 임금이 떨어졌다. 노동력조사에 의하면 1997년 2월부터 1998년 2월까지 명목임금이 6% 감소하였다. 실질임금의 하락폭은 농촌(4.7%)보다는 도시지역(8.3%)이 더 컸다. 도시는 여성의 임금하락이 남성보다 컸으나 농촌은 그 반대였다.

도시에서는 여성의 명목임금이 1.6% 감소하여 실질임금은 10.5% 떨어졌다. 임금의 하락은 제조업에서 특히 두드러졌는데 명목임금은 4%, 실질임금은 13% 감소하였다. 건설업의 도시 남자의 경우 명목임금은 15%, 실질임금은 24% 떨어졌다. 1999년 경기 회복과 함께 임금도 다시 상승하고 있으나 아직도 많은 기업에서 임금은 동결된 상황이다.

공식부문의 사업체 조사에 의하면 1997년과 1998년사이에 명목임금은 3.8% 증가하여 실질임금은 4.0% 감소하였다. 100인 이상 기업(-4.5%)의 감소율이 1~4인 기업(-2.7%)보다 높았다. 일급제 근로자의

14 태국의 노동관계 법·제도

임금이 월급제보다 더 떨어졌다.

다. 노동비용

투자청의 website homepage에 수록된 직종의 월급여를 보면 Human Resource Development Director는 51,000baht(US\$1,304)이며 영어를 구사하는 비서는 29,000baht(US\$742)이다. 상여금 지급률은 다양하나 보통 1개월의 급여가 상여금으로 지급된다(표 5).

투자청이 제시한 무경력자의 초임을 보면 Economist는 월 40,000 baht(US\$1,023)부터 Auditor는 8,000baht(US\$205)이다.

최저임금은 지역별로 차이가 나는데 2001년 1월 1일 기준 최저임금은 방콕 등 7개 지역이 일 165baht(US\$4.22), Phangnga 등 6개지역이 일 143baht(US\$3.66), 기타 지역이 일 133baht(US\$3.40)이다. 앞에서 언급된 대로 최저임금이 근로자 전체의 임금에 주는 영향이 크다.

지속적인 임금인상으로 태국의 임금은 주변 동남아시아 국가와 대비하여 높으나 세계기준으로는 아직도 낮다.

<표 5> 태국의 일부 직종의 월급여(2000)

	Baht	US\$
Executive secretary(good English skills)	29,000	742
Office staff(Computer literate in English)	14,000	358
Research(Thai)	29,000	742
Marketing staff	29,000	742
Sales	21,000	537
HRD director	51,000	1,304
Office manager	44,000	1,125
Public relations officer	16,000	409
Administrative staff	14,000	358
Driver(including overtime)	11,000	291
Housekeeper	6,000	159
Messenger	7,000	185

3. 노사관계

산업화의 초기 단계에는 근로조건과 복지의 개선을 요구하는 중국노동자와 태국 노동자의 제한된 범위내에서의 파업이 간헐적으로 발생하였다. 제2차 세계대전후에는 보다 전투적이고 조직화된 파업이 제조업과 서비스산업으로 확산되었다.

전후 노동조합이 법적으로 인정받지 못하는 상황에서 대표적인 노동운동 세력인 General Trade Union Association은 1949년 지하로 숨어들었다가 정치적 분위기가 개선된 1955년 16그룹(Group of Sixteen: GS)으로 다시 등장하였다. GS로 대표되는 노동운동세력은 노조의 법적 지위 확보와 근대적인 노동법의 제정을 위해 노력하였으나 1957년과 1958년의 군사쿠데타로 그 활동이 위축되었다.

1958년의 군사쿠데타 이후 제정된 혁명당령 제19호에 의해 결사의 자유와 파업권이 금지되었으며 분규 발생시 내무부 장관이 제1차적인 조정권을, 공공복지부 장관이 최종적인 효력을 가지는 재심의 결정권을 가지게 되었다. 1965년의 노동분규법은 1958년 이후 늘어난 분규를 줄이고자 하는 목적으로 제정되었는데, 의사소통, 공동협약, 단체교섭의 수단과 분규조정 절차를 명시하고 있었다. 그러나 이와 같은 법들은 분규예방에 그다지 성공적이지 못하였는데 노조의 존재를 인정하지 않았고 대표성이 취약한 근로자 대표에 대한 근로자들의 신뢰가 낮았기 때문이다.

70년대에 들어 새로이 집권한 군사정부는 노동분규가 급증하자 지속적인 경제의 발전을 위해서는 좋은 노사관계 분위기를 만들 필요를 인식하였고 1972년 국가평의회령 103호를 제정하였다. 과거의 노동관계법을 대체한 이 법에 의해 내무부 장관이 근로조건에 관한 결정을 하여 당사자에게 통보할 수 있도록 하였으며 피고용인단체의 지위이긴 하지만 노동자조직이 허용되었다(노동조합으로서는 인정받지 못함). 노동운동의 허용에 따라 두 개의 전국적인 노동운동 조직이 등장하였다. 급진적이고 혁명적인 성향의 labour Coordinating Centre of Thailand와 근로자들의 사회적인 지위와 물질적인 혜택의 개선에 주력한 공기업 근

로자가 주축이 된 Federation of labour Unions of Thailand인데 두 단체는 노동운동의 주도권을 잡기 위해 경쟁하였다.

새로운 민간정부에 의해 1975년 노동관계법으로 명칭된 가장 포괄적인 노동법이 제정되었다. 이 법으로 사용자 및 근로자단체의 설립, 대표권, 분규의 조정과 단체교섭의 법적 기초가 마련되었다. 이 법은 태국 중앙은행, 공기업, 그리고 정부기구를 제외한 모든 종류의 고용관계에 적용된다. 노동관계법의 제정으로 45개의 근로자단체가 노조로 전환되었고 조합원수는 급증하였다.

1979년 노동법원의 설립 및 노동법원 절차법이 제정되어 노동법원제도가 도입되었고 법원이 권리분쟁 및 노동보호법, 노사관계법 그리고 공공기관 및 상법에 의해 설립된 조직의 분쟁에 대해 심의하고 결정하여 명령할 권한을 가지게 되었다.

또 한번의 군사혁명으로 노조활동이 잠시 중단되고 파업과 직장폐쇄가 금지되었다. 그러나 민주정부의 부활로 이와 같은 조치는 1981년 철폐되고 노동운동도 부활하였다.

80년대에는 공기업노조의 활동이 두드러졌다. 공기업 노조는 민간부문을 선도하여 상당한 영향력을 행사하였다. 그러나 공기업 노조의 막강한 영향력이 정부나 일반 국민에게 과도한 것으로 인식되게 되었다. 실질적인 사용자라 할 수 있는 정부로부터 높은 임금인상을 얻어내기 위하여 혹은 민영화를 저지하기 위하여 파괴적이고 위협적인 전략에 의존하였고 대중들은 고통을 당하였다. 개인적인 이해관계에 의해 일부 노조 지도자는 일부 정치인과 함께 중요한 공기업을 완전 통제함으로써 정부를 불안정하게 만들었다. 노동조합의 책임감 부족을 인식한 정부에 의해 1991년 공기업노동관계법이 제정되었을 때 기업인들과 일반 대중은 환영하였다. 이 법에 의해 공기업의 근로자조직은 인정되나 노조의 조직이나 직장폐쇄나 파업은 불법으로 간주되었다. 뿐만 아니라 경영층의 대표와 근로자조직대표 혹은 근로자대표로 구성된 노동관계위원회가 각 공기업에 구성되어 근로조건에 대해 협의하는 공동기구로 기능하게 되었다. 2000년 법이 개정되어 공기업 노동조합의 결성은 허용되게 되었으나 파업은 여전히 허용되지 않고 있다(표 6).

<표 6> 노조 수 및 노조원 수 추이(1972-2000)

	노 조 수	노조원수
1972	9	자료 없음
1973	22	자료 없음
1974	45	자료 없음
1975	111	50,000
1976	184	70,483
1977	164	N.A.
1978	174	95,951
1979	206	114,349
1980	255	150,193
1981	334	153,960
1982	376	214,636
1983	414	221,739
1984	430	212,343
1985	436	214,359
1986	469	241,709
1987	514	272,608
1988	562	295,901
1989	593	309,041
1990	713	336,061
1991	657	169,424
1992	749	190,142
1993	839	231,480
1994	888	242,730
1995	971	261,348
1996	1,015	280,963
1997	968	270,276
1998	999	254,982
1999	1,056	자료 없음
2000	1,084	자료 없음

자료: Department of Labour Protection and Welfare & Ministry of Labour and Social Welfare, Thailand, Yearbook of Labour Statistics, 각년도.

90년대 초 공기업의 노조가 협회로 강제 전환됨에 따라 노조원의 수가 반으로 줄어들었다. 그 이후 정치적 민주화와 경제의 지속적인 성장으로 노조와 노조원수가 꾸준히 늘어났다. 지역적으로 노조가 분산되어 결성되어 있는 듯 보이나 방콕과 방콕 주변의 다섯 개 지역에 노조가 집중되어 있다.

1997년 노조수가 90년대에 들어 처음으로 줄어들었는데 금융위기의 영향인 듯하다. 특히 Pathum Thani 지역의 경우 노조수가 148개에서 87개로 줄어들었다.

노조는 기업별로 혹은 산업별로 조직될 수 있다. 90년대에 들어 산업노조의 비중이 점차적으로 늘어나고 있다. 산업노조의 비중이 90년대 전반기의 43~44%에서 1996년 48%, 2000년 54.2%로 증가하였다. 경제위기의 영향의 하나는 기업노조의 수가 줄어든 것이다. 1997년 기업노조의 수가 9% 감소하였다.

노사관계법에 의해 50인 이상의 사업장에는 근로자위원회가 구성될 수 있으며 근로자위원회는 단체교섭과 함께 기업단위 집단적 노사관계의 기본틀이다. 2000년 현재 688개의 근로자위원회가 구성되어 있다.

노조와 사용자가 단체협약을 체결하면 등록하여야 한다. 2000년 현재 304개의 단체협약이 등록되어 있다. 경제위기이후 단체협약의 수가 급감하였다. 단체협약의 수가 1996년 381개에서 1997년 271개로 줄어들었는데 아직 그 이전의 수준으로 회복되지 못하고 있다.

태국의 주요한 사용자협회총연맹(개별 기업은 준회원임)은 Employers' Confederation of Thailand(ECOT)와 Employers' Confederation of Thai Trade and Industry(ECONTHAI)이다. 사용자단체의 분열로 태국의 사용자단체는 주요한 국가적 결정에서 큰 역할을 하지는 못하고 있다.

Labour Congress of Thailand(LCT), Thai Trade Union Congress(TTUC), National Congress of Thai Labour(NCTL) 등 3개의 주요한 노동조합총연맹(개별 노조도 회원이 될 수 있음)이 있다. LCT와 TTUC는 우리나라의 한국노총이 속해 있는 International Confederation of Free Trade Unions에 속하여 있는 반면 NCTL은 World Council of Labour와 연관되어 있다. 공공부문에는 공기업 근로자단체의 연합체인

State Enterprise Workers' Relations Confederation(SERC)이 있다. 2000년 현재 44개의 공기업에 근로자협회가 조직되어 있다.

태국의 노조조직률은 약 3%정도인데 이는 주변 아시아국가 중 가장 낮은 수치이다. 이와 같이 매우 낮은 조직률의 원인은 매우 복합적인데, 우선 다른 아시아 국가와 마찬가지로 노조활동에 대한 불리한 과거의 정치적 환경을 들 수 있다. 특히 태국 노조의 주요 기반이었던 공기업 노조의 금지는 태국의 노동운동이 쇠퇴하는데 결정적인 역할을 하였다. 노사관계에 있어 국가의 역할이 크다는 것도 노동운동이 취약한 이유로 들 수 있다. 특히 분쟁조정제에 있어 노동사회복지부 장관의 역할이 자율적인 분규해결의 여지를 줄여 왔다. 노사관계법에 의해 노조활동이 법적으로 인정되고 있으나 사용자들이 노조결성을 저지하는 것을 막는 역할을 하지 못하고 있다. 단체교섭의 대상이 법적으로 제한되어 있는 것은 아니지만 국가가 국가경제의 위해 등을 이유로 개입할 수 있는 여지가 많다는 것도 이유의 하나이다. 지속적인 경제성장으로 일자리가 꾸준히 창출되어 불만이 있는 근로자가 쉽사리 새로운 직장을 찾을 수 있었던 상황이나 저비용에 기초한 수출위주의 경제구조에서 사용자들의 노조에 대한 거부감이 강한 것도 이유 중의 하나로 지적되고 있다. 끝으로 태국의 문화나 종교적 전통이 대립을 기본으로 하는 노동운동의 성장의 저해요소라고 지적된다. 불교적 전통에서는 중용이 강조되고 직접적인 대결이나 투쟁은 자제된다. 보다 협력적이고 평화적인 관계가 작업장뿐만 아니라 다른 사회관계에서도 강조된다.

2000년 현재 태국에는 1,084개의 노동조합과 44개의 공기업근로자협회가 있다.

매년 400건 이하의 단체교섭 요구(꼭 노조만이 단체교섭 요구를 하는 것이 아님)가 노조나 근로자들에 의해 요구되어 진다. 2000년에는 350건(320개 사업체)의 단체교섭 요구가 있었다. 관련된 근로자의 수는 145,321명이었다.

350건의 단체교섭 중 140건이 분규로 발전하였는데, 분규는 대부분 조정으로 해결되었으나 3건이 파업, 10건이 직장폐쇄로 발전하였다. 제조업의 분규 수가 125건으로 대다수이고 파업과 직장폐쇄도 모두 제조

20 태국의 노동관계 법·제도

업에서 발생하였다.

분류로 발전된 경우 요구사항을 보면 복지관련이 1,247건으로 제일 많고 임금(756건), 고용조건(427건)의 순이다(표 7).

<표 7> 노사분규 및 요구사항 유형(1998-2000)

		1998	1999	2000
분 규 건 수		121	183	140
총요구사항		830	844	3,113
유 형	고용조건	129	138	427
	근로시간	49	56	252
	임 금	197	234	756
	복 지	288	293	1,247
	정리해고	18	15	81
	고 충	93	53	230
	기 타	56	55	120

자료: Department of Labour Protection and Welfare & Ministry of Labour and Social Welfare, Thailand, *Yearbook of Labour Statistics*, 각년도.

법적으로 분규(dispute)로 인정이 안 된 노사간의 다툼은 고용주와 근로자간의 분쟁(conflict)으로 분류된다. 분쟁에는 노동조합이 관여 안 될 수도 있으며 단체교섭과 꼭 연관이 되는 것은 아니다. 2000년 252건의 분쟁이 있었으며 78,977명의 근로자가 관여되었다. 이중 136건의 분쟁이 작업중단을 초래하였으며 49,556명의 근로자가 참여하였다.

2000년 노사관계위원회는 6건의 노사분규에 대해 강제중재하였으며 1,494건의 부당노동행위를 심의하여 결정하였다. 노사관계위원회보다 광범위한 범위의 노동관련 문제를 관할하는 노동법원제도의 최종결정 기관인 중앙노동법원에는 2000년 16,640건의 사건의 심의되었다(노동법원과 노사관계위원회의 차이는 후에 자세히 설명됨). 심의된 사건을 유형별로 보면 고용계약이나 단체협약의 위반이 13,520건으로 가장 많고 노사분규나 작업의 수행과 관련된 불법행위 1,509건, 노동보호법이나 노사관계법에 의한 권리의 행사 1,007건 등이다.

Ⅲ. 노동관계법 체계

노동에 관련된 규제는 일련의 법과 정부의 시행령 등에 산재되어 있는데 다음의 6가지의 법은 이해하여야 한다.

특히 1998년 제정된 노동보호법(Labour Protection Act B.E.2541)은 기존의 혁명당령(Announcement of the Revolutionary Party) 103호와 노동보호에 관한 내무장관령(Announcements of the Ministry of Interior on labour Protection)을 대체하는 가장 중요한 법이다.

1. 민·상법(Civil and Commercial Code)

민·상법상에 규정되어 있는 고용주와 피고용인의 권리는 기본적으로 개별적 고용계약과 관련된 것이다.

2. 노동보호법(Labour Protection Act B.E. 2541)

1998년에 제정된 이 법은 노동의 고용, 급여, 복지 및 작업장의 안전 보건에 관해 규정하고 있다.

그러나 다음의 근로자는 적용대상에서 제외된다.

- 사립학교의 교원은 사립학교법의 적용을 받는다.
- 집의 관리인, 가정부, 고용주의 사업과 관련이 없는 일을 하는 피고용인은 임금, 연휴가 및 성적희롱과 관련된 조항만이 적용된다.
- 비영리법인의 피고용인은 임금관련 조항만 적용된다.
- 농업과 가내영업의 피고용인에게는 법이 적용되지 않는다.

3. 노사관계법(Labour Relations Act B.E. 2518)

단체교섭과 관련된 고용주와 피고용인의 권리와 의무에 대해 규정하고 있다. 분쟁조정, 법적 절차, 파업과 작업중단, 근로자위원회, 노동조합, 고용주협회와 그 연맹의 설립 및 이들 단체들의 권한과 의무 등이 규정되어 있다.

4. 노동법원행정절차법(labour Court and Court Procedure Act B.E. 2522)

노사분규의 관리, 고발 및 처리 절차에 대해 규정하고 있다.

5. 사회보장법(Social Security Act B.E. 2533)

이 법에 의해 피고용인, 고용주 및 정부의 분담금에 의해 조성되는 사회보장기금이 설립되었다. 기금은 피고용인의 재해, 질병, 장애, 사망(작업과 관련이 없는), 임신, 노후 및 실업(현재 실업급여는 유보상태임)에 대한 보상비로 쓰여진다. 피고용인의 자녀들도 수혜대상이다.

6. 근로자보상법(Workmen Compensation B.E. 2537)

작업중 사망한 피고용인에 대한 고용주의 책임을 규정하고 있다. 고용주의 분담금에 의해 조성된 기금에서 보상금이 지급된다. 보상의 기준과 금액은 업종별 재해발생 위험도에 따라 다르다.

IV. 고용

1. 고용계약의 의미

가. 고용주의 의미

고용주는 임금을 지불함으로써 피고용인을 고용하기로 동의한 사람을 의미하며 다음의 사람도 포함한다.

- 고용주에 의해 그를 대신하도록 지정된 사람
- 고용주가 법에서 정한 사람인 경우 고용주를 대신하도록 승인된 사람과 승인된 사람을 대신하도록 지정된 사람
- 사업의 운영자(business operator)가 일괄지급제(lump sum payment)로 고용하여 어떤 사람으로 하여금 업무를 감독하고 피고용인에게 임금을 지급하는 책임을 지운 경우나 피고용인에게 일을 시키도록 어떤 사람에게 지시하고 그와 같은 일이 사업운영자의 책임하의 생산과정이나 사업의 전부 혹은 일부인 경우 사업운영자도 그들 피고용인의 고용주로 간주된다.

나. 피고용인의 의미

피고용인은 명칭여하에 관계없이 임금을 대가로 하여 고용주를 위해 일을 할 것을 동의한 사람을 의미한다.

다. 고용계약의 의미

서면 혹은 구두로 아주 명시적으로 혹은 묵시적으로 피고용인이라고 불리는 사람이 고용주라고 지칭되는 일하는 기간동안 임금을 지급하기로 동의한 다른 사람을 위해 일하는 것을 동의한 계약을 의미한다.

라. 고용주의 변동

고용주의 변동이 있는 경우 전의 고용주 아래서 가졌던 모든 권리를 가지며 새로운 고용주는 모든 측면에서 피고용인과 관련된 의무와 권리를 계승한다.

2. 정 직

가. 원 칙

취업규칙의 위반 등 부적절한 행위를 한 혐의가 있는 피고용인에 대한 조사가 이루어지는 기간 동안 취업규칙이나 다른 합의가 없는 한 해당 피고용인의 업무를 정지시킬 수 없다. 그럼에도 불구하고 고용주가 사전에 피고용인에게 통지하고 서면으로 혐의를 설명한 후 7일을 넘지 않는 기간동안 해당피고용인을 정직시킬 수 있다.

나. 정직기간중의 임금

정직기간 동안 해당피고용인은 취업규칙이나 사전의 합의에 의해 정해진 급여를 지급받는데 급여액은 정직전에 받았던 정상근로일의 기본급여의 50%를 넘을 수는 없다.

조사후 정직된 피고용인이 무죄로 밝혀지면 정직된 기간동안 일하였다면 추가로 받을 수 있었던 급여와 연 15%의 이자를 합한 금액을 기본급여로 지급하여야 한다.

3. 고용계약 종료

가. 사전통보

고용계약상에 고용계약기간이 명시되어 있다면 계약이 종료되는 시

점을 사전에 통보할 필요가 없다.

고용계약기간이 정해져 있지 않으면 계약의 종료를 사전에 통보하여야 하며 통보일 직후의 급여지급예정일 전에 통보하면 그 직후 급여예정일부터 고용계약이 종료된다. 고용계약 종료 3개월전 이후의 시점에 계약 종료가 통보되어야 한다. 사전통보를 하지 않은 경우 이에 상응하는 기본급여를 지급하고 즉시 고용계약을 종료할 수 있다.

사전 통보는 피고용인 귀책사유에 의한 고용계약의 종료의 경우에는 해당되지 않는다.

고용주가 고용계약의 종료를 통보시 그 이유를 첨부하지 않은 경우 그 이후 퇴직금 미지급 사유에 해당되는 이유(노동보호법 119조)에 해당되는 이유를 계약종료의 이유로 할 수 없다. 즉 퇴직금을 지급하여야 한다.

나. 단체교섭중의 고용계약 종료

단체교섭에 대한 요구가 발생하여 교섭이 이루어지는 중이거나 조정이나 중재가 진행중인 경우 고용주는 다음의 경우를 제외하고는 관계되는 피고용인의 고용계약을 종료할 수 없다.

- 부정직하게(dishonestly) 의무를 수행한 경우
- 고용주에게 의도적으로 심각한 범죄적 행위를 한 경우
- 의도적으로 고용주에게 손해를 입힌 경우
- 서면으로 경고를 한(아주 심각한 경우는 예외로 함) 적법하고 공평한 취업규칙이나 명령을 위반한 경우; 서면 경고는 피고용인이 규칙을 위반한 날로부터 1년간 유효함
- 적절한 이유 없이 3일 이상(중간에 휴일이 있는 경우는 휴일을 포함함) 결근을 한 경우
- 사업장 이전이나 고용조정으로 인한 고용계약의 종료

다. 단체협약이나 중재의 유효기간 중의 고용계약의 종료

단체협약의 유효기간중이거나 중재결정의 효력기간 중에는 고용주는

다음의 경우를 제외하고는 관련 근로자의 고용계약을 종료할 수 없다.

- 부정직하게(dishonestly) 의무를 수행한 경우
- 고용주에게 의도적으로 심각한 범죄적 행위를 한 경우
- 의도적으로 고용주에게 손해를 입힌 경우
- 서면으로 경고를 한(아주 심각한 경우는 예외로 함) 적법하고 공평한 취업규칙이나 명령을 위반한 경우; 서면 경고는 피고용인이 규칙을 위반한 날로부터 1년간 유효함
- 적절한 이유 없이 3일 이상(중간에 휴일이 있는 경우는 휴일을 포함함) 결근을 한 경우
- 협약이나 고용의 성격에 대한 결정을 위반하도록 다른 피고용인을 위협하거나 선동하는 경우
- 사업장 이전이나 고용계약으로 인한 고용계약의 종료

라. 법률적 권리를 행사하는 중의 피고용인에 대한 고용계약의 종료

회합을 조직하거나 요구를 제출하거나 재판을 청구하거나 노동보호법의 위반을 조사중인 공무원에게 증거를 제시하거나 증인으로 활동하는 것과 같은 이유로 고용계약을 종료하거나 일을 할 수 없는 상황으로 만드는 행위를 할 수 없다.

노조원이라는 이유로 고용계약을 종료하거나 일을 할 수 없게 하는 행동을 할 수 없다.

마. 정당한 이유가 없는 고용계약의 종료

정당한 이유가 없이 해고를 당한 경우 해당 피고용인은 노동법원에 제소할 수 있다.

법원은 부당 해고라고 판단되는 경우 복직과 임금의 보상을 명령할 수 있다. 그러나 양자가 다시 함께 일한다는 것이 불가능하다고 판단되는 경우 보상금의 지급을 명령할 수 있다.

바. 취업확인서

고용계약이 종료되는 경우 고용주는 다음이 포함된 취업확인서를 발부하여야 한다.

- 취업기간
- 일의 성격

4. 퇴직금

가. 지급기준

고용주는 다음과 같이 퇴직금을 지급하여야 한다.

- 피고용인의 근속기간이 120일 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 1년 미만인 경우 고용계약 종료 직전에 적용되던 30일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 30일간의 임금 이상의 퇴직금
- 근속기간이 1년 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 3년 미만인 경우 고용계약 종료 직전에 적용되던 90일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 90일간의 임금 이상의 퇴직금
- 근속기간이 3년 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 6년 미만인 경우 고용계약 종료 직전에 적용되던 180일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 180일간의 임금 이상의 퇴직금
- 근속기간이 6년 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 10년 미만인 경우 고용계약 종료 직전에 적용되던 240일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 240일간의 임금 이상의 퇴직금
- 근속기간이 10년 이상(휴일 및 휴가 포함)인 경우 고용계약 종료 직전에 적용되던 300일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도

급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 300일간의 임금 이상의 퇴직금

나. 퇴직금 지급대상이 아닌 고용계약

고용계약기간이 정해져있고 계약 종료일에 계약이 종료된 경우 퇴직금을 지급하지 않는다. 그와 같은 범주의 고용계약은 다음과 같다.

- 사업의 시작과 끝이 정해져 있는 사업,
- 임시적인 일자리,
- 계절적 일자리인데

계약기간은 2년을 넘지 않아야 하며 고용주와 피고용인 모두 서면으로 동의하여야 한다.

다. 퇴직금지급의 예외

다음의 이유로 해고된 경우 퇴직금을 지급하지 않는다.

- 자발적 퇴직
- 부정직하게(dishonestly) 의무를 수행한 경우
- 고용주에게 의도적으로 심각한 범죄적 행위를 한 경우
- 의도적으로 고용주에게 손해를 입힌 경우
- 서면으로 경고를 한(아주 심각한 경우는 예외로 함) 적법하고 공평한 취업규칙이나 명령을 위반한 경우; 서면 경고는 피고용인이 규칙을 위반한 날로부터 1년간 유효함
- 적절한 이유 없이 3일 이상(중간에 휴일이 있는 경우는 휴일을 포함함) 결근을 한 경우
- 최종심에 의해 감옥에 수감된 경우(사소한 사고로 인한 경우는 예외임)

라. 사업장의 이전으로 인한 퇴직금 지급

사업장을 이전하고 사업장의 이전이 피고용인이나 그 가족의 일상생활에 영향을 주는 경우 고용주는 사업장 이전 적어도 30일 전에 피고용인에게 통보하여야 한다. 피고용인이 새로운 사업장에서 일하고자 원하지 않는 경우 고용계약을 종료할 수 있으며 통상적인 퇴직금(5.1항에서 언급된)의 적어도 50% 이상인 특별퇴직금이 지급되어야 한다.

고용주가 사업장의 이전을 통보하지 않은 경우 고용계약 종료 직전에 적용되던 30일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 30일간의 임금 이상의 특별퇴직금을 사전미통보의 대가로 피고용인에게 지급하여야 한다.

고용주가 사업장을 이전한 후 30일 이내에 피고용인은 사업장 이전과 관련되어 사전통보 및 특별퇴직금을 지급받을 권리가 있는지의 여부의 판정을 노동복지위원회(Labour Welfare Committee)에 의뢰할 수 있다. 위원회의 결정에 대해 판정 통보일로부터 30일 이내에 고용주나 피고용인이 법원에 항소하지 않는 한 위원회의 판정은 최종적이 된다. 고용주가 위원회의 결정에 불복하여 항소하는 경우 패소하는 경우에 피고용인에게 지급되어야 하는 금액을 예치하고 법적인 절차를 진행하여야 한다.

마. 경영상의 이유로 인한 고용조정에 대한 퇴직금의 지급

사업단위, 생산, 배분이나 서비스과정의 개선 및 기계의 사용이나 기계나 기술의 변화로 인해 피고용인의 인원을 삭감하는 경우 고용주는 고용계약 종료 60일 전에 근로감독관과 해당피고용인에게 고용계약 종료일, 고용계약 종료의 이유 및 대상피고용인의 이름을 통보하여야 한다.

사전통보를 하지 않은 경우 통상적인 퇴직금 외에 고용계약 종료 직전에 적용되던 60일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 60일간의 임금 이상의 특별퇴직금을 사전미통보의 대가로 피고용인에게 지급하여야 한다.

30 태국의 노동관계 법·제도

고용조정으로 퇴직하는 근속연수가 6년 이상인 피고용인의 경우 고용주는 통상적인 퇴직금 외에 근속연수 1년에 대해 고용계약 종료 직전에 적용되던 15일분 이상의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 지난 15일간의 임금 이상의 특별퇴직금을 피고용인에게 지급하여야 한다. 그러나 고용조정으로 인한 특별퇴직금의 총액은 고용계약 종료 직전에 적용되던 360일분의 기본급(basic pay) 이상 혹은 도급 피고용인(rewarded on the basis of output)은 360일간의 임금을 초과할 수 없다.

퇴직금 산정시 고용기간이 1년 미만이나 180일보다 긴 경우 1년으로 간주한다.

5. 여성근로자의 고용

가. 차별의 금지

업무의 환경이나 성격이 그러한 경우를 제외하면 여성피고용인은 남성피고용인과 고용에 있어서 차별이 되어서는 안된다.

나. 업무의 제한

여성피고용인은 다음과 같은 일을 하는 것이 금지된다.

- 피고용인의 건강이나 신체에 위해하지 않은 경우를 제외한 지하, 수면밀, 동굴, 산의 분화구에서 이루어지는 광업이나 건설업의 일
- 지상으로부터 10m 이상의 발판에서의 작업
- 폭발성 혹은 가연성 물질의 생산이나 운반(여성학자나 엔지니어는 석유화학공장에서 일하는 것이 허용된다)
- 기타 장관령에 의해 지정된 작업

다. 임신중의 업무의 제한

임신중의 여성 피고용인은 저녁 10시부터 아침 10시까지의 야간근무,

초과근무, 휴일근무 및 다음과 같은 일을 하는 것이 금지된다.

- 진동이 있는 공장이나 기계에서의 작업
- 기계적으로 추진되는 운반구를 작동시키거나 연관되는 일
- 15kg 이상의 물건을 머리카나 어깨위로 들어 올리거나 끌거나 미는 것
- 물위에서 움직이는 운반구에서의 작업
- 기타 장관령에 의해 지정된 다른 작업

라. 근로감독관의 권한

근로감독관이 여성 피고용인이 밤 12시부터 오전 6시까지 일하는 것이 여성피고용인의 건강이나 신체에 위해하다고 판단하는 경우 노동보호복지국에서 근무시간을 변경하도록 하는 보고서를 제출토록 할 수 있으며 고용주는 이 지시를 준수하여야 한다.

마. 임신 피고용인의 보호

임신중의 피고용인이 정상적으로 근무할 수 없다는 일종 면허소지 의사의 소견서를 제출하는 경우 고용주는 출산을 진후하여 임시적으로 적절한 조치를 취하여야 한다.

임신을 이유로 여성 피고용인을 해고할 수 없다.

바. 출산휴가에 관련된 사항은 14.3항 참조

6. 청소년근로자의 고용

가. 채용연령의 제한

15세 미만의 어린이를 고용하는 것은 불법이다.

나. 행정적 의무

18세 미만의 피고용인(청소년근로자)을 고용하는 경우 고용주는 다음과 같이 하여야 한다.

- 채용 후 15일 이내에 채용사실을 근로조건과 함께 근로감독관에게 통보
- 고용조건의 변화가 있는 경우 새로운 고용계약내용을 서면으로 작성하여 근무시간중 근로감독관의 근로감독을 받을 수 있도록 사무실내에 비치
- 고용계약이 종료된 후 7일 이내에 근로감독관에 통보

다. 휴식시간

청소년근로자를 고용하는 경우 매 4시간의 근로 이후 1시간 이상의 휴식시간을 주어야 한다.

라. 근무시간의 제한

청소년근로자는 노동보호복지국장의 허가에 의하지 않고는 저녁 10시부터 오전 6시까지 일하는 것이 금지된다. 영화나 연극 혹은 유사 업종의 경우 청소년 피고용인은 앞에서 언급된 적절한 휴식시간을 가져야 한다.

18세 미만의 피고용인은 초과근무나 휴일 근무를 할 수 없다.

마. 작업의 제한

18세 미만의 피고용인은 다음과 같은 일을 할 수 없다.

- 금속의 제련이나 주조 등
- 금속의 압단(stamp)
- 장관령(섭씨 45도이상 혹은 냉장고에서의 작업, 음식의 냉동과 연

관된 작업, 진동드릴기구의 사용, 85A 데시벨 이상의 소음이 있는 작업장소에 의해 위험하다고 규정된 열, 한기, 진동 소리, 비정상적 빛과 관련된 작업

- 장관령에 의해 규정된 위험한 화학물질과 연관된 작업
- 독성의 미생물과 연관된 작업(분석실험실, 법정 전염병 환자의 간호와 연관된 작업, 병원의 침구의 세탁, 병원쓰레기의 수거, 운반, 처리)
- 주유소를 제외한 독극물, 인화성 내지 폭발성 물질과 연관된 작업 (폭죽이나 폭발물의 운반, 기름이나 가스의 조사, 탐사, 정제, 운반)
- 장관령에 의해 규정된 기중기를 운전하거나 통제하는 작업
- 전기 혹은 기계작동 톱과 연관된 작업
- 지하, 수면밑, 동굴, 산의 분화구에서 이루어지는 작업
- 장관령에 의해 규정된 방사선과 연관된 작업
- 기계나 엔진이 작동하는 중의 기계나 엔진의 청소
- 지상으로부터 10m 이상의 발판에서의 작업
- 기타 장관령에 의해 규정된 작업

바. 취업이 제한되는 사업장

18세 미만 피고용인은 다음과 같은 사업장에서 일하는 것이 금지된다.

- 도살장
- 도박장
- 댄스홀, 타이 혹은 말레이시안 스타일 춤
- 음식이나 술, 차 등이 판매되고 매춘, 숙박시설, 혹은 안마가 제공 되는 사업장
- 기타 장관령에 의한 다른 사업장

사. 급여지급의 원칙

고용주는 청소년근로자 이외의 다른 사람에게 청소년 피고용인의 급

여를 지급하는 것을 금지한다.

청소년근로자의 채용전 혹은 채용과 함께 혹은 급여일 전에 고용주, 청소년 피고용인, 부모와의 사이에 이루어진 지급이나 수령은 해당 청소년 피고용인에 의한 기본급여의 수령으로 간주되지 않는다. 미리 지급된 금액을 청소년 피고용인의 기본급여로부터 공제할 수 없다.

아. 훈련휴가

청소년근로자는 인적자원 개발을 위해 교육기관에서 제공하는 각종 세미나나 훈련 등에 참여할 권리가 있으며 연간 30일 한도로 기본급이 지급된다.

<IV장에 대한 부록>

우리나라 투자기업을 위한 태국근로자 인사관리 유의사항

부적격자를 채용하는 경우 향후 노사문제로 발전될 소지가 크므로 채용관리에 신중하여야 한다. 일반 생산직의 경우 타사 무경험자를 채용하는 것이 바람직하다.

근로자의 성과가 부진한 경우 해고할 수 있다. 그러나 해고 전에 그의 성과를 개선하기 위한 구체적인 노력을 고용주가 하여야 하며 구체적인 노력을 하였다는 객관적인 증거가 있어야 한다.

임금인상률 결정 시 국내에 비해 근로자들의 태도, 성과 등이 고려되고 있다. 특히 출근율이 중시되어 성과측정이나 상여금 결정 시 출근율이 매우 중요하게 고려되는 요소이다.

태국인들은 그들의 진짜 감정을 억제하고 감추는 경향이 있으므로 침묵을 동의의 뜻으로 해석하여서는 안된다. ‘괜찮다’라는 의미로 자주 쓰이는 Mai Pen Rai는 같은 일이 수없이 반복되어도 좋다는 것이 아니라 이번 만은 괜찮다는 것으로 이해되어야 한다. 불만이 수년 간 누적되어 조그만 사건으로 폭발하는 경우가 많다.

태국인들은 같은 고장 출신인 경우 그들이 서로 친인척간인 듯 행동하는 경우가 많으므로 같은 지역에서 너무 많은 근로자들을 고용하여서는 아니 된다. 정기적으로 회사관련 정보를 근로자들과 공유하는 것이 소수 불만세력이 근로자들에게 잘못된 정보를 주어 회사에 반하는 행동을 하도록 유도하는 것을 방지할 수 있다.

태국인들은 사실보다는 의견(opinion)을 중요시하므로 관리자는 의견의 제시에 조심하여야 한다. 특히 근로자들의 혜택과 관련된 의견이 관리자에 의해 제시되는 경우 약속으로 받아들이는 경향이 있다.

태국인 근로자들의 자세는 매우 수동적이므로 현지인들이 성과보고를 하기 전에 일의 진행상황을 수시로 점검하는 것이 필요하다.

현지인 중간관리자들이 일정 역할을 하도록 하는 것이 중요하다. 그러나 한국인 관리자와의 대화소통도 중요하지만 태국인 근로자와 의사

36 태국의 노동관계 법·제도

소통이 잘 되는 사람을 선정하여야 한다. 건설적인 비판은 태국에서는 통하지 않으므로 중간관리자를 현지인 근로자 면전에서 창피를 주는 행동은 삼가야 한다.

V. 임금 및 근로조건

1. 급여의 지급

가. 차별의 금지

같은 성격, 질, 양의 작업이 수행되는 경우 급여는 성의 구별없이 동등하게 지급되어야 한다.

나. 급여지급 통화

피고용인이 다른 방법이나 외국환으로 지급되는 것을 동의하지 않은 이상 모든 급여는 태국통화인 baht로 현찰 지급되어야 한다.

다. 급여지급의 장소

피고용인이 동의하지 않는 한 모든 급여와 혜택은 근무장소에서 지급되어야 한다.

라. 급여지급의 시기

기본급여가 월, 주, 시간 혹은 1개월 미만의 기간이나 도급으로 산정되는 경우 급여의 지급은 고용주와 피고용인이 달리 합의하지 않은 이상 적어도 1달에 1번씩 이루어져야 한다.

위의 경우를 제외하면 급여는 고용주와 피고용인이 합의한 일시에 지급되어야 한다.

초과근무수당과 휴일근무수당은 적어도 1달에 한번 지급되어야 한다.

고용계약이 종료되는 경우 모든 급여는 계약종료일로부터 3일 이내에 지급되어야 한다.

마. 급여로부터 사전적으로 공제될 수 있는 항목

고용주는 다음의 경우를 제외하고는 급여를 공제하는 것이 금지된다.

- 소득세나 다른 법에 의해 정해진 공제
- 노동조합 규약에 의한 노조비
- 저축조합 및 유사한 성격의 조합에 대한 부채의 상환이나 피고용인의 편익을 위한 복지혜택을 위하여; 이 경우 피고용인의 사전동의를 필요하다.
- 업무의 성격상 필요한 보증금이나 피고용인의 의도적인 혹은 부주의로 인해 발생한 고용주에 대한 피해; 이 경우 피고용인의 사전동의를 필요하다.
- 피고용인복지기금의 피고용인분담금
위의 공제 금액도 피고용인의 동의가 없는 한 건당 총급여의 10% 이하, 전체적으로 총급여의 20% 이하이어야 한다.
- 피고용인의 사전동의란 피고용인의 서명이 포함된 문서를 의미한다.

바. 체불임금에 대한 이자

고용주가 보증금이나 각종 급여나 수당, 퇴직금을 정해진 날짜에 지급하지 못할 경우 연 15%의 이자를 지급하여야 한다. 정당한 사유 없이 지급을 거절하는 경우 매 7일 마다 미지급금의 15%에 해당되는 금액을 추가로 지불하여야 한다.

사. 보증금(guarantee money)

업무의 성격이 고용주의 금전이나 재산에 대해 책임을 지는 경우 보증금을 고용주는 피고용인에게 요구할 수 있으며 장관령에 의해 이와

같은 성격의 업무를 규정한다.

보증금을 요구할 수 있는 업무는 다음을 포함한다.

- 회계직종
- 금전의 수금과 지급과 관련된 업무
- 고용주의 재산의 경비와 관련된 업무
- 부채의 독촉이나 환수와 관련된 업무
- 자동차의 운전과 관련된 업무
- 금전의 취급과 관련된 업무; 단 금전이나 재산의 보관을 책임진 피고용인에게만 해당

보증금의 액수는 보증금을 받은 날의 일당의 60배를 초과할 수 없다.

보증금은 해당 피고용인의 이름으로 금융기관에 예치되어야 하며 이를 구좌번호, 금융기관주소와 함께 구좌개설 후 1주일 이내에 피고용인에게 통보하여야 한다.

고용계약이 종료되면 연15%의 이자와 함께 피고용인에게 보증금은 환불되어야 한다.

아. 임금우선변제의 원칙

급여, 각종 수당, 퇴직금, 고용주의 사회보장분담금의 미지급으로 발생하는 부채는 상법상의 세금 및 의무와 같은 방법 및 정도로 고용주의 다른 모든 부채에 우선하여 변제되어야 한다.

자. 원청자의 의무

고용주가 하청자인 경우 원청자는 하청자가 지급하여야 할 급여, 각종 수당, 퇴직금, 고용주의 사회보장분담금에 공동으로 책임지며 원청자가 하청자를 대신하여 지급한 경우 그 금액을 하청자로부터 환수할 권리가 있다.

2. 각종 수당의 지급기준

가. 기본급여의 의미

기본급여(basic pay)란 정상적인 근로시간 중에 이루어진 일에 대해 시급, 일급, 주급, 월급 혹은 다른 정기적인 기준으로 지급하거나 정상적인 근로시간의 생산량에 기준하여 지급하기로 고용주와 피고용인간에 합의한 금전이다. 기본급여에는 실제로는 일하지 않았으나 노동보호법에 의해 피고용인에게 지급되는 유급휴가를 포함한다.

나. 월급제 피고용인의 시간당 임금

월급제 피고용인의 초과근무수당과 휴일수당을 산정하는데 있어 기준 시간당 임금은 월임금을 정상근로일의 평균근로시간에 30을 곱한 수로 나눈 금액이다.

다. 주급피고용인의 정상근로일(normal working days)

정상근로시간을 주당기준으로 하는 경우 초과근무시간 산정시 전통적 휴일, 연차휴가 그리고 휴가는 정상근로일로 간주된다.

라. 초과근무수당

고용주가 정상근로일에 초과근무를 시키는 경우 정상근로의 시간당 급여의 150% 혹은 도급피고용인의 경우 일간 단위생산량의 150% 이상의 효율로 시간당 초과급여를 지급하여야 한다.

고용주가 휴일에 초과근무를 시키는 경우 정상근로의 시간당 급여의 300% 혹은 도급피고용인의 경우 일간 단위생산량의 300% 이상의 효율로 시간당 초과급여를 지급하여야 한다.

고용주를 대신하여 고용조건, 사례금(gratuities)의 지급, 기본급여의

삭감, 고용의 종료와 관련된 권한과 의무를 가진 피고용인은 초과근무수당을 지급받을 자격이 없다.

다음의 작업을 수행하는 피고용인의 초과근무수당은 기본급여의 100%이다.

- 철도업 종사자
- 수문의 개폐를 담당하는 피고용인
- 수위와 물의 양을 측정하고 기록하는 자
- 소방피고용인과 공공위험의 방지를 위해 일하는 자
- 일의 성격상 작업장으로부터 떨어져 일이 수행되고 사전적으로 확정된 근무시간을 정할수 없는 경우
- 피고용인의 정상적 업무와 의무 범위가 아닌 장소나 재산을 지키거나 돌보는 자
- 기타 장관령에 의해 규정된 다른 작업

통상적인 근무장소 이외의 장소에서 근무하기 위해 여행하는데 소요된 시간에 대해서는 초과근무수당이 지급되지 않는다.

판매액의 일정부분을 수수료로 지급받는 피고용인은 초과근무수당을 지급받을 자격이 없다.

경비원의 경우 초과근무수당을 지급받을 자격이 없으나 정상적 임금에 의해 시간당 보상을 받는다.

마. 휴일근무수당

휴일에 기본급여를 지급 받는 피고용인의 경우 고용주가 휴일에 초과근무를 시키면 정상근로의 시간당 급여의 100% 이상 혹은 도급피고용인의 경우 일간 단위생산량기준 100% 이상의 효율로 시간당 초과급여를 지급하여야 한다.

휴일에 기본급여를 지급받지 못하는 피고용인의 경우 고용주가 휴일에 초과근무를 시키는 경우 정상근로의 시간당 급여의 200% 혹은 도급피고용인의 경우 일간 단위생산량의 200% 이상의 효율로 시간당 초과

급여를 지급하여야 한다.

경비원의 휴일수당은 정상급여의 200%이다.

노동보호법에 규정된 휴일을 준수하지 않는 경우 고용주는 피고용인에게 이에 상응하는 휴일근무수당을 위의 기준에 의해 지급하여야 한다.

고용주를 대신하여 고용조건, 사례금(gratuities)의 지급, 기본급여의 삭감, 고용의 종료와 관련된 권한과 의무를 가진 피고용인에게는 휴일근무수당을 지급받을 자격이 없다.

휴일급여를 지급받을 자격이 없는 피고용인이 통상적인 근무장소 이외의 장소에서 휴일에 근무하는 경우 정상근로시간의 기본급여에 해당되는 수당을 지급하여야 한다. 이 경우 여행하는데 소요된 시간에 대해서는 초과근무수당이 지급되지 않는다.

판매액의 일정부분을 수수료로 지급받는 피고용인은 휴일근무수당을 지급받을 자격이 없다.

바. 휴업수당

고용주가 본인의 통제범위 밖의 이유로 운영을 전체적으로 혹은 부분적으로 중단하는 것이 필요한 경우 기본급여의 적어도 50%를 휴업수당으로 지급하여야 한다.

3. 통상근로시간

통상적으로 1일 근로시간은 8시간, 1주 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

전문직(career work), 서비스직, 관리직, 사무직, 상업 및 앞에서 언급된 것과 관련된 제조업체 피고용인은 1일 통상 근로시간은 8시간 이상 일 수 있으나(피고용인의 동의하에) 주당 통상근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

안전이나 보건상에 위해한 것으로 장관령에 의해 정해진 경우 1일 통상근로시간은 7시간, 1주 근로시간은 42시간을 초과할 수 없다. 보건이

나 안전상 위해한 업무는 위험한 화학물질의 생산, 금속주조, 지하, 수면밑, 동굴, 터널, 혹은 환기가 부족한 곳에서의 작업, 위험한 진동기구를 사용하는 작업, 아주 높은 온도나 낮은 온도에서의 작업을 포함한다.

아주 오지에서 작업이 이루어지고 작업의 성격상 교대근무가 일의 진행을 어렵게 하는 석유산업의 경우 고용주와 피고용인은 1일 12시간, 1달 28일 이내에서 통상적으로 계속 근무하는 것을 합의할 수 있다. 이 경우 14일 이상 연속적으로 근무한다면 적어도 근무일수의 반이상의 휴일을 주어야 한다.

식음료를 파는 영업장으로서 업무의 성격상 하루중 작업간의 영업시간이 2시간 이상인 경우 영업시간간(between working hours)의 시간은 통상근로시간으로 간주하지 않는다.

4. 초과근로와 휴일근로

고용주는 피고용인의 사전동의 없이 통상적인 근로일에 피고용인으로 하여금 초과근무나 휴일 근무를 하도록 강요할 수 없다. 작업의 성격상 지속적으로 작업이 이루어지거나 중단되는 경우 손실이 발생하거나 긴급한 경우 초과근무나 휴일근무를 하도록 요구할 수 있다.

호텔, 극장, 운수, 식당, 카페, 클럽, 사회나 의료시설 혹은 장관령에 의해 정해진 사업장의 경우 고용주는 피고용인에게 휴일 근무를 하도록 할 수 있다.

초과근무와 휴일근무의 시간은 1주일 당 36시간을 초과할 수 없다.

호텔, 식당, 클럽, 관광업소, 숲속에서의 작업, 오지에서의 작업, 동시에 이루어져야 하는 운송과 관련된 작업의 경우 국경일에 근무하고 다른 날을 휴일로 대체하거나 금전적으로 보상할 수 있다.

5. 휴식시간

하루의 근로일 중 작업이 시작된 후 5시간 계속근무시 1시간 이상의 휴식시간을 피고용인에게 주어야 한다.

44 태국의 노동관계 법·제도

고용주와 피고용인이 사전에 동의하면 일회의 휴식시간은 1시간 미만일 수 있으나 20분 이상이어야 한다. 단 하루의 근로일 중 총 휴식시간은 1시간 이상이어야 한다.

작업의 성격상 지속적으로 작업이 이루어지거나 중단되는 경우 손실이 발생하거나 긴급한 경우 고용주는 피고용인의 동의하에 휴식시간을 가지지 않을 것을 요구할 수 있다.

초과근무가 2시간 이상 지속되면 초과근무를 시작하기 전에 피고용인은 20분 이상의 휴식시간을 가져야 한다.

운수업의 경우 운전수의 통상적인 근로시간은 8시간을 초과할 수 없다. 운수업 피고용인은 근무 후 적어도 4시간을 휴식하여야 하며 다음 날의 작업까지 적어도 12시간 휴식하여야 한다.

6. 휴 일

가. 주 휴

일주일에 적어도 하루는 주휴일이 되어야 하며 주휴일간의 간격은 6일보다 길 수는 없으며 주휴일에 피고용인에게는 기본급(일용직, 시급 및 도급제 피고용인 제외)이 지급된다.

호텔, 운수, 임업 혹은 격리된 지역에서의 작업(수산업, 소방작업 등)이나 장관령에 의해 규정된 작업의 경우 고용주와 피고용인은 사전적으로 주휴를 묶어서 사용할 것을 합의할 수 있다. 그러나 4주 안에는 사용하여야 한다.

주휴가 사전적으로 명시되어 있지 않은 경우 고용주는 적어도 3일 전에 주휴의 시기를 피고용인에게 통보하고 통보 후 7일 이내에 근로감독관에게 보고하여야 한다.

나. 전통적 휴일

고용주는 사전에 노동절을 포함하는 적어도 13일의 전통적 휴일을

통보하여야 한다. 전통적 휴일이 주휴와 겹치는 경우 주휴 다음일을 전통적 휴일로 한다.

피고용인은 전통적 휴일에 기본급을 지급받는다. 피고용인이 일의 성격상 혹은 장관령에 의해 전통적 휴일에 근무한다면 다른 날짜를 전통적 휴일로 하거나 휴일근무수당을 지급받는다.

7. 휴 가

가. 연차휴가

피고용인이 1년간 지속적으로 근무하였다면 적어도 6일 이상의 유급 휴가가 주어져야 한다.

피고용인이 1년 미만 근무한 경우에도 연차휴가를 줄 수 있다.

고용주는 연차휴가 시행시기를 마련하여 사전에 피고용인에게 통보 하거나 피고용인과 합의하여야 한다.

고용주와 피고용인은 사전에 합의하여 당해연도의 연차휴가의 시행 시기를 다음연도로 미룰 수 있다.

나. 병 가

피고용인은 1년에 30일까지 유급 병가를 가질 수 있다. 산재로 인한 병가나 산전후휴가는 병가일수에 포함되지 않는다.

피고용인이 3일이상 연속해서 병가를 가지고자 한다면 1등급 의원이 나 보건소로부터 발급된 진단서를 제출하여야 하며 그렇게 하지 못한 경우 합당한 이유를 제시하여야 한다.

다. 출산휴가

임신한 여성피고용인은 90일의 휴가를 가질 수 있으며 90일에는 산 전산후 휴가기간중의 휴일도 포함된다.

기본급이 지급되는 유급산전산후의 일수는 45일을 초과할 수 없다.

라. 불임휴가

피고용인은 불임을 목적으로 하거나 불임의 결과와 연관된 휴가를 가질 권리가 있으며 그 기간 중에는 통상적인 근무일에 지급되는 기본급이 지급된다.

1종 면허의원이나 정부 보건소로부터의 진단서가 첨부되어야 불임휴가를 받을 수 있다.

마. 개인적 용무로 인한 휴가

피고용인은 개인적 용무로 인한 휴가를 가질 권리가 있으며 이 휴가의 경우 무급이다.

바. 병역의무로 인한 휴가

정부가 개인적 조사나 군사훈련 혹은 전투능력 검증을 위해 소집하는 경우 관련법에 의해 해당 기간은 유급휴가로 처리된다. 단 유급휴가의 기간은 60일을 초과할 수 없다.

사. 훈련을 위한 휴가

피고용인은 장관령에 의해 규정된 바에 의해 훈련이나 교육(피고용인의 복지증진이나 업무의 효율성을 제고시키는 훈련이나 공인기관이 주관하는 시험의 응시)을 위해 휴가를 가질 수 있으나 그 기간동안에 임금은 지급되지 않는다.

훈련휴가 신청시 신청의 이유와 관련된 증거를 제시하여야 하며 휴가에정일 7일 전에 통보하여야 한다.

고용주는 다음의 경우 훈련휴가를 허가하지 않을 수 있다.

- 당해연도의 훈련휴가 일수가 30일을 초과하였거나 3번을 초과한 경우
- 피고용인의 부재가 업무에 부정적인 결과를 가져오는 것을 증명할 수 있는 경우

8. 취업규칙 등 노동보호법에 의해 요구되는 행정적 의무

가. 취업규칙

10인 이상의 피고용인을 고용한 고용주는 아래의 사항을 포함한 취업규칙을 작성하여 피고용인들에게 통보하고 작업장의 잘 보이는 장소에 게시하고 취업규칙 효력 발생이나 그 내용의 개정이후 7일 이내에 그 사본을 노동보호복지국장에게 제출하여야 한다.

취업규칙이 일단 만들어지면 피고용인의 수가 10인 미만으로 줄어드는 경우에도 그 효력은 여전하다.

취업규칙에 반드시 포함되어야 하는 사항은 다음과 같다.

- 근로일수, 정상근로시간, 휴식시간
- 휴일 및 휴일관련 규칙
- 초과근무와 휴일근무관련 규칙
- 기본급여, 초과근무수당, 휴일근무수당, 휴일초과근무수당의 지급 일자와 장소
- 휴가와 휴가관련 규칙
- 징계
- 고충(complaint)
- 고용의 종료, 퇴직금 및 특별퇴직금

취업규칙의 내용이 관련법에 부합되지 않으면 노동보호복지국장은 이의 개정을 고용주에게 명령할 수 있다.

취업규칙의 고충관련 사항은 다음의 사항을 포함하여야 한다.

- 고충의 범위와 본질

48 태국의 노동관계 법·제도

- 고충 제출의 방법과 절차
- 고충의 조사와 심사
- 고충해결의 절차
- 고충을 제출한 사람 및 관련당사자의 보호

나. 피고용인명부

10인 이상의 피고용인을 고용한 고용주는 아래의 사항을 포함한 피고용인명부를 태국어로 작성하여 해당 피고용인이 일을 시작한 15일 이내에 작업장의 잘 보이는 장소에 게시하고 근로감독관이 필요시 조사할 수 있도록 하여야 한다.

피고용인명부에 반드시 포함되어야 하는 사항은 다음과 같다.

- 성명
- 성
- 국적
- 출생지와 나이
- 채용일자
- 지위나 의무
- 기본급여나 다른 급여
- 퇴직일시

피고용인명부는 해당 피고용인이 퇴직한 날로부터 2년 이상 보관하여야 한다.

다. 급여대장

10인 이상의 피고용인을 고용한 고용주는 아래의 사항을 포함한 급여대장을 작성하여 보관하여야 한다.

급여대장에 포함되어야 하는 사항은 다음과 같다.

- 근로일수와 근로시간

- 도급피고용인의 경우 피고용인의 생산성
- 기본급여, 초과근무수당, 휴일근무수당의 금액과 율
- 급여대장은 해당피고용인이 서명하여야 하며 급여이체가 되는 경우에는 그 기록을 보관하여야 한다.
- 급여대장은 급여지급일로부터 2년 이상 보관하여야 한다.

라. 법적 분쟁시 관련서류 보관의 의무

노동보호법이나 관련법에 의해 피고용인이 고발을 하여 법적인 절차가 개시되었다면 법적 절차가 완료될 때까지 고용주는 모든 관련서류를 보관하여야 한다.

9. 복 지

가. 의무복지시설

고용주는 작업장에 다음과 같은 복지시설을 의무적으로 설치하여야 한다.

- 깨끗한 음료수
 - 목욕시설
 - 충분한 화장지와 물이 비치되어 있는 화장실
 - 법에 정한 23개 품목이 포함된 구급장비
- 필요한 의무복지시설은 피고용인의 수에 따라 다음의 표와 같다.

나. 복지위원회

50인 이상의 피고용인을 고용한 사업장에는 복지위원회가 설립되어야 하며 적어도 5인 이상의 피고용인 대표가 포함되어야 한다. 위원장은 노동보호복지국장이 정한 규정에 의해 선출되어야 한다. 노사관계법에 의한 근로자위원회가 설치되어 있는 경우 복지위원회의 기능을 대신한다.

<의무복지시설>

	1-14명	15-39명	40-79명	80명이상	200명이상	1,000명이상
음 료 수	1	1	2	50명이 늘어날 때마다 1씩 증가 나머지수가 25인이상이면 1추가		
목 욕 실	1	1	1			
화 장 실	1	2	3			
구급장비	1	1	1	1	1	1
양 호 실					1	1
병 원						1
간 호 사					1	2
의 사					1	1
운 반 구						1

복지위원회의 권한과 의무는 다음과 같다.

- 피고용인 복지제공과 관련하여 고용주와의 공동협의
- 피고용인 복지제공과 관련하여 고용주에 대한 자문과 권고
- 고용주가 피고용인에게 제공한 복지조항의 조사, 통제 및 관장
- 피고용인의 이익을 위한 복지제공과 관련하여 노동복지위원회에 의견의 제시
- 고용주는 복지위원회와 적어도 3달에 한번 혹은 복지위원회의 위원의 반수이상의 요청이나 노동조합이 적절한 이유로 요청한 경우 회합을 가져야 한다.
- 복지관련 사항을 피고용인들에게 알리기 위해 고용주는 관련사항을 작업장의 잘 보이는 장소에 게시하여야 한다.

<V장에 대한 부록>

우리나라의 근로기준법과 비교한 태국의 노동보호법

계약기간이 정해져 있지 않은 경우 계약종료를 사전에 통보하여야 하며 고용계약 종료를 사전통보한 직후의 급여지급일부터 고용계약이 종료된다. 우리 나라는 고용계약 종료 30일 전에 통보하여야 한다.

각종 수당의 지급기준은 기본급이다. 우리 나라는 통상임금내지 평균 임금이다.

근속연수별로 차등화하여 기본급을 기준으로 아래와 같이 퇴직금을 지급한다. 단 고용계약기간이 2년을 넘지 않는 임시직 등의 경우 근로자의 동의하에 퇴직금을 지급하지 않을 수 있다. 우리 나라는 근속연수가 1년 이상인 경우 근속연수 1년당 최소 1개월의 평균임금을 지급하도록 하고 있다.

- 피고용인의 근속기간이 120일 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 1년 미만인 경우 30일분 이상의 기본급
- 근속기간이 1년 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 3년 미만인 경우 90일분 이상의 기본급
- 근속기간이 3년 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 6년 미만인 경우 180일분 이상의 기본급
- 근속기간이 6년 이상(휴일 및 휴가 포함)이고 10년 미만인 경우 240일분 이상의 기본급
- 근속기간이 10년 이상(휴일 및 휴가 포함)인 경우 300일분 이상의 기본급
- 사업장을 이전하는 경우 고용주는 적어도 사업장 이전 30일 전에 피고용인에게 통보하여야 한다. 피고용인이 새로운 사업장에서 일하고자 원하지 않는 경우 고용계약을 종료할 수 있으며 위의 통상적인 퇴직금의 적어도 50% 이상인 특별퇴직금이 지급되어야 한다.
- 고용조정으로 퇴직하는 근속연수가 6년 이상인 피고용인의 경우 고용주는 통상적인 퇴직금 외에 근속연수 1년에 대해 고용계약 종

료 직전에 적용되던 15일분 이상의 기본급에 해당되는 특별퇴직금을 피고용인에게 지급하여야 한다. 그러나 고용조정으로 인한 특별퇴직금의 총액은 고용계약 종료 직전에 적용되던 360일분의 기본급을 초과할 수 없다.

- 자발적 퇴직, 취업규칙을 위반한 정당한 절차에 의한 해고 등에 대해서는 퇴직금이 지급되지 않는다.

휴일근무와 초과근무의 할증률은 다음과 같다. 우리 나라는 휴일 근무나 초과근무 할증률이 차이가 없으나 태국은 휴일 근무의 할증률이 높다.

- 초과근무 할증률의 경우 정상근로일은 50%이나 휴일은 200%
- 휴일근무 정상근로시간의 할증률은 100%

통상근로시간은 1일 8시간, 1주 48시간이다. 우리 나라는 주 44시간이다.

초과근무와 휴일근무의 시간은 1주일당 36시간을 초과할 수 없다. 우리 나라의 경우 연장근로의 한계는 주 12시간이다.

우리 나라와 같이 1주일에 하루의 유급주휴일(일용직, 시급 및 도급제 피고용인 제외)이 주어진다.

월차휴가는 없으며 연차휴가는 1년 지속적으로 근무한 경우 6일 이상이다. 우리 나라는 월1회의 월차휴가와 근속연수에 따라 차등화되는 10~20일의 연차휴가가 주어진다.

유급산전산후 휴가일수는 45일이다. 우리 나라는 90일이다.

기타 각종 유급휴가는 다음과 같다.

- 병역의무로 인한 휴가: 60일
- 훈련을 위한 휴가: 30일
- 병가 : 30일
- 노동절을 포함하는 전통적 휴일(traditional holidays)

VI. 집단적 노사관계

1. 근로자위원회

50인 이상의 피고용인을 고용한 조직체는 근로자위원회를 설립할 수 있으며 설립되면 3년간 유효하다. 사업장 규모별 근로자위원회의 위원 수 및 노조가 있는 경우 노조가 임명하는 근로자위원의 수는 아래와 같다.

작업장의 피고용인의 수	법에 의한 근로자위원의 수	노조가 있는 작업장	
		20%조직률	50%조직률
		노조임명 근로자위원수	
50-100	5	3	5
101-200	7	4	7
201-400	9	5	9
401-800	11	6	11
801-1,500	13	7	13
1,501-2,500	15	8	15
2,501인 이상	17-21	9-11	17-21

고용주는 적어도 3개월에 한번씩 혹은 위원회의 위원의 과반수 요청이나 다음에 열거한 목적으로 요청이 있는 경우 위원회와 회합을 가져야 한다. 근로자위원회와의 회합이 정당화되는 목적은 다음과 같다.

- 피고용인에 대한 복지 제공
- 작업규약에 관한 논의
- 고충처리
- 분쟁의 해결

고용주의 행동이 부당하거나 위해나 어려움을 일으키는 경우 근로자 위원회, 피고용인, 노동조합은 노동법원에 제소할 수 있다.

2. 노동조합

가. 목 적

노조는 고용조건 개선, 고용주와 피고용인과의 관계 및 피고용인간의 관계개선을 목적으로 하여야 한다.

나. 설립자격 및 등록요건

다수를 점한 태국국적의 피고용인만이 설립자격이 있으며 관계당국에 규약과 함께 등록을 하여야만 법적인 지위를 인정받는다. 같은 종류의 일을 하는 10인 이상의 피고용인의 가입이 등록요건이다.

다. 규 약

규약에는 명칭, 목적, 주소, 조합원의 가입 및 탈퇴절차, 조합원의 권리와 의무, 가입비와 조합비의 금액 및 징수방법, 금전거래관련 사항, 회계 및 감사관련 사항, 파업의 절차, 단체협약의 승인, 총회, 집행위원회, 간부의 선출 및 임기, 간부의 해임과 집행위원회의 회의에 관한 사항이 포함되어야 한다.

라. 권 한

노조는 다음과 같은 권리가 있다.

- 교섭의 요구와 진행 및 협약의 체결
- 목적에 부합되게 조합원의 이익을 위한 활동
- 조합원에게 정보의 제공

- 관리 및 작업방법에 있어서의 문제 및 갈등해결을 위한 조언
- 조합원이나 공공의 이익을 위해 기금의 배분
- 조합비의 징수

마. 조합원

같은 고용주 밑에서 일하거나 같은 성격의 일을 하는 15세 이상의 피고용인이 조합원의 자격이 있다. 조합원은 조합원등록상황, 문서 및 회계를 근무시간에 검사할 권한이 있다. 조합은 조합원명부를 작성하여 비치하여 근무시간중에 검사받을 수 있도록 하여야 한다.

바. 총 회

등록일로부터 120일 이내에 첫 번째 총회가 개최되어 다음과 같은 일이 이루어져야 한다.

- 집행위원회 대의원 선출
- 집행위원회의 업무성격 규정
- 규약의 초안승인 및 제출
- 14일 안에 규약의 사본과 집행위원회 위원의 이름을 등록관청에 제출

총회의 기능은 다음을 포함한다.

- 집행위원회 대의원의 선출
- 결산, 연례보고서 및 예산의 승인
- 기금이나 재산의 배분
- 조합원의 이익에 영향을 주는 활동의 수행
- 규약의 개정
- 노조연맹의 설립이나 가입
- 조합의 해체
- 파업의 결의; 파업의 경우 조합원의 과반수가 참여하는 비밀투표가

선행되어야 함

사. 집행위원회 대의원

적어도 20세 이상의 태국국적인으로서 조합원이어야 한다.
외부인과 관련된 활동을 담당하는 법적인 위원회나 대표자가 있어야 한다.

아. 감 사

연간 1회 회계감사의 보고서와 함께 결산서를 작성하여 총회 승인후 등록관청에 제출하여야 한다.

등록관청은 다음의 경우 대의원의 사직을 명할 수 있다.

- 노사분규조정관, 노자분규중재자, 노사관계위원회의 의무를 방해하는 불법적인 행동을 한 경우
- 설립목적에 위배하거나, 법을 위반하거나 국가경제나 안보를 해칠 수 있는 공공질서에 반하는 행동을 한 경우
- 노조활동에 대의원이 아닌 자를 개입시킨 경우

자. 노조의 해체

노조는 다음의 경우 해체될 수 있다.

- 규약에 의한 절차
- 총회의 해체 결정
- 등록관청의 명령
- 파산

차. 등록관청에 의한 노조의 해체

등록관청에 의한 노조의 해체는 다음의 경우에 가능하다.

- 집행부가 설립목적에 위배하거나, 법을 위반하거나 국가경제나 안보를 해칠수 있는 공공질서에 반하는 행동을 한 경우
- 새로운 집행위원회의 선출을 명령하였으나 정해진 기간 내에 선출되지 아니한 경우
- 집행부의 활동이 2년 이상 없었던 경우

해체시 남겨진 재산의 처분을 위해 재산처분인이 임명되어야 한다. 규약에 정해진대로 혹은 총회의 결의에 의해 재산이 처분된다. 이와 같은 결의가 규약에 없으면 남은 재산은 노동보호복지국의 재산이 된다.

카. 노동조합연맹(Labour Federation)

두 개 이상의 노동조합이 노동조합연맹을 설립하여 하나의 법적인 지위를 가질 수 있는데 각 노동조합은 다음의 요건을 만족시켜야 한다.

- 각 노조의 조합원이 고용주의 사업 성격 여부는 별개로 하고 같은 고용주에게 고용된 경우나
- 고용주는 다르나 같은 종류의 업무에 종사하는 경우

연맹의 설립을 위해서는 각 노조의 노조원 과반수의 찬성이 있어야 한다. 연맹의 집행위원회는 각 노조의 대표자 중에서 선출된다.

타. 노동조합총연맹(Congress of Employees' Federation)

16개 이상의 노조는 선도적 노사관계(educational labour relations)를 증진시키기 위해 노동조합총연맹을 설립할 수 있다.

노동조합총연맹은 규약과 함께 등록관청에 등록을 하여야 법적인 지위를 부여받는다.

파. 등록당국에 의해 해임이 권고된 자의 복권

등록관청에 의해 해임이 권고된 근로자위원회, 노조 및 노조연맹의 집행위원회 위원은 명령후 2년이 지나야 위원회 위원이 다시 될 수 있는 자격이 생긴다.

3. 고용주협회(Employers' Association)

가. 목 적

고용주협회는 고용조건의 개선, 고용주협회간의 관계, 고용주와 피고용인과의 관계 및 피고용인간의 관계개선을 목적으로 하여야 한다.

나. 설립자격 및 등록요건

다수를 점한 태국국적을 가진 자만이 설립자격이 있으며 관계당국에 규약과 함께 등록을 하여야만 법적인 지위를 인정받는다. 같은 종류의 사업에 종사하는 3인 이상의 가입이 등록요건이다.

다. 규 약

규약에는 명칭, 목적, 주소, 회원의 가입 및 탈퇴절차, 회원의 권리와 의무, 가입비와 회비의 금액 및 징수방법, 금전거래관련 사항, 회계 및 감사관련 사항, 직장폐쇄의 절차, 단체협약의 승인, 총회, 집행위원회, 간부의 선출 및 임기, 간부의 해임과 집행위원회의 회의에 관한 사항이 포함되어야 한다.

라. 권 리

고용주협회는 다음과 같은 권리가 있다.

- 교섭의 요구와 진행 및 협약의 체결
- 목적에 부합되게 회원의 이익을 위한 활동
- 회원에게 정보 제공
- 관리 및 작업방법에 있어서의 문제 및 갈등해결을 위한 조언
- 회원이나 공공의 이익을 위해 기금의 배분
- 회비의 징수

마. 회 원

같은 성격의 사업에 종사하는 고용주만이 회원의 자격이 있다

회원은 협회의 회원등록상황, 문서 및 회계를 근무시간에 검사할 권한이 있다.

협회는 회원명부를 작성하여 비치하여 근무시간중에 검사받을 수 있도록 하여야 한다.

바. 총 회

등록일로부터 120일 이내에 첫 번째 총회가 개최되어 다음과 같은 일이 이루어져야 한다.

- 집행위원회 대의원 선출
- 집행위원회의 업무성격 규정
- 규약의 초안승인 및 제출
- 14일 안에 규약의 사본과 집행위원회 위원의 이름을 등록관청에 제출

총회의 기능은 다음을 포함한다.

- 집행위원회 대의원의 선출
- 결산, 연례보고서 및 예산의 승인
- 기금이나 재산의 배분
- 조합원의 이익에 영향을 주는 활동의 수행

60 태국의 노동관계 법·제도

- 규약의 개정
- 고용주협회연맹의 설립이나 가입
- 협회의 해체

사. 집행위원회 대의원

태국국적인으로 회원이어야 한다.

외부에 대해 조직을 대표하는 법적인 대표자나 위원회가 있어야 한다.

아. 감 사

연간 1회 회계감사의 보고서와 함께 결산서를 작성하여 총회 승인후 등록관청에 제출하여야 한다.

등록관청은 다음의 경우 대의원의 사직을 명할 수 있다.

- 노사분규조정관, 노사분규중재자, 노사관계위원회의 의무를 방해하는 불법적인 행동을 한 경우
- 설립목적에 위배하거나, 법을 위반하거나 국가경제나 안보를 해칠 수 있는 공공질서에 반하는 행동을 한 경우
- 협회활동에 대의원이 아닌 자를 개입시킨 경우

자. 협회의 해체

협회는 다음의 경우 해체될 수 있다.

- 규약의 의한 절차
- 총회의 해체 결정
- 등록관청의 명령
- 파산

차. 등록관청에 의한 협회의 해체

등록관청에 의한 협회의 해체는 다음의 경우에 가능하다.

- 집행부가 설립목적에 위배하거나, 법을 위반하거나 국가경제나 안보를 해칠수 있는 공공질서에 반하는 행동을 한 경우
- 새로운 집행위원회의 선출을 명령하였으나 정해진 기간 내에 선출되지 아니한 경우
- 집행부의 활동이 2년 이상 없었던 경우

카. 해체시의 재산 처분

해체시 남겨진 재산의 처분을 위해 재산처분인이 임명되어야 한다. 규약에 정해진대로 혹은 총회의 결의에 의해 재산이 처분된다. 이와 같은 결의가 규약에 없으면 남은 재산은 노동보호복지국의 재산이 된다.

타. 고용주협회연맹(Employers' Federation)

동일한 성격의 사업에 종사하는 두 개 이상의 고용주협회가 연맹을 설립하여 하나의 법적인 지위를 가질 수 있다.

연맹의 설립을 위해서는 각 협회의 회원 과반수의 찬성이 있어야 한다.

연맹의 집행위원회는 각 협회의 대표자 중에서 선출된다.

파. 고용주협회총연맹(Congress of Employers' Organization)

6개 이상의 고용주협회나 연맹은 선도적 노사관계를 증진시키기 위해 총연맹을 설립할 수 있다.

총연맹은 규약과 함께 등록관청에 등록을 하여야 법적인 지위를 부여받는다.

하. 등록당국에 의해 해임이 권고된 자의 복권

등록관청에 의해 해임이 권고된 고용주협회 회원, 협회 및 연맹의 집행위원회 위원은 명령후 2년이 지나야 위원회 위원이 될 자격이 다시 생긴다.

4. 단체교섭

노조만이 단체교섭을 요구하는 당사자가 아니라는 점이 우리나라와 가장 큰 차이이다.

가. 단체협약이 체결될 수 있는 사업장

20인 이상의 피고용인이 있는 조직에서는 근로조건과 관련된 협약이 체결될 수 있다. 즉 노조가 없는 사업장에서도 피고용인들의 요구에 의해 단체협약이 체결될 수 있다.

나. 단체협약의 범위

단체협약의 의미를 고용조건에 대한 규제라고 정의하고 있다.²⁾

다. 단체협약에 포함되어야 하는 필수사항

단체협약에 적어도 다음의 사항이 포함되어야 한다.

- 근로일과 근로시간
- 임금
- 복지

2) 노사관계법 1조는 ‘... In case of doubt, it shall be held that the working regulation is the agreement on terms and conditions of the employment.’라고 단체교섭의 범위를 규정하고 있다.

- 고충처리
- 고용계약의 종료
- 고용계약의 연장과 조건의 변경

라. 단체협약의 유효기간

단체협약의 유효기간에는 다음과 같은 원칙이 적용된다.

- 단체협약의 유효기간은 3년을 넘을 수 없다.
- 유효기간이 명시되어 있지 않다면 협약의 유효일은 체결일로부터 1년간이다.
- 협약의 유효기간이 명시되어 있으나 협상이 없이 협약이 만료되었다면 협약의 유효기간은 1년간 자동연장된다.

마. 단체교섭의 요구

협약 조건의 재결정내지 변경을 원하는 경우 고용주 혹은 피고용인은 상대방에 그 의사를 서면으로 통보하여야 한다.

피고용인들이 직접 요구하는 경우 참여하는 피고용인 15%의 이름과 서명이 포함되어 있어야 한다.

노동조합도 요구할 수 있는데 전체 피고용인의 5분의 1 이상이 노조원일 때 단체교섭을 요구할 수 있다.

바. 사용자대표

이사, 주주, 고용주의 파트너 혹은 상용직 피고용인, 고용주협회(employers' association)나 고용주연맹(employers' federation)의 대표이어야 한다.

사용자대표는 7인을 넘을 수 없다.

단체교섭의 요구시 대표의 이름이 포함되어야 한다.

사. 피고용인대표

피고용인대표는 교섭을 요구한 피고용인 당사자, 노조 혹은 노조연맹의 대표이어야 한다.

피고용인대표도 7인을 넘을 수 없다.

대표자의 선정은 피고용인들 혹은 분규조정자에 의해 이루어질 수 있다.

대표자가 다른 노조에 소속되어 있으면 피고용인의 대표는 근로감독관에 의해 임명되어야 한다.

아. 교섭의 시작

단체교섭의 요구를 받으면 요구를 받은 측은 서면으로 대표자의 이름을 통보하여야 하며 교섭요구를 받은 3일 이내에 교섭을 개시하여야 한다.

자. 단체교섭의 자문역

고용주와 피고용인측 모두 2명을 넘지 않은 자문역을 둘 수 있으며 그들의 이름이 요구시 포함되어야 한다. 자문역의 임기는 임명일로부터 2년이다.

차. 단체협약의 체결 및 효력

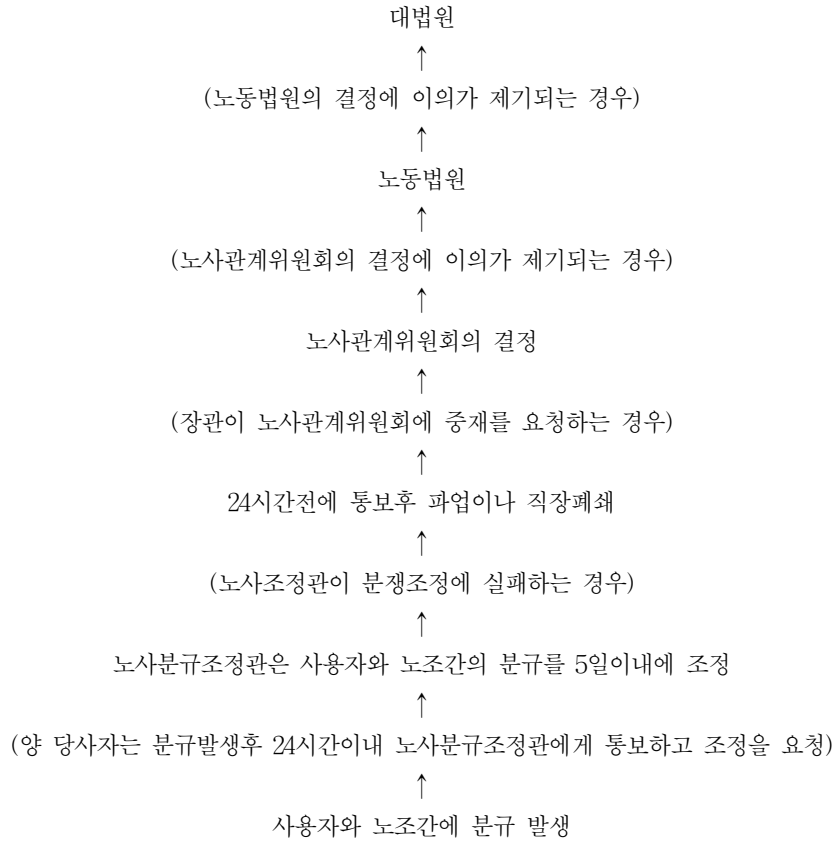
양자가 고용조건에 합의하면 협약을 서면으로 작성하여 서명하여야 한다.

협약의 고용주와 협약에 서명한 피고용인 및 협약에서 피고용인대표를 선임한 피고용인들 모두에게 적용된다.

고용주는 단체협약을 작업장에 적어도 30일간 공고하여야 하며 협약 체결후 15일 이내에 노동보호복지국에 등록하여야 한다.

고용주는 협약의 내용에 반하는 고용계약을 체결할 수 없다.

[그림 1] 분쟁조정절차



주: 필수공익사업은 강제중재의 대상임.

5. 집단적 분쟁(노사분규)의 조정절차

태국의 법은 권리분쟁과 이익분쟁을 구별하지 않는다. 즉 기존 협약이 유효한 중에도 한 측이 고용조건의 변경을 원하면 교섭이 개시되어야 하고 합의에 이르지 못할 경우 분규가 법적으로 인정된다. 그러나 우리나라에 비해 행정당국이 강제중재에 회부할 수 있는 권한이 강하다.

가. 노사분규의 성립

교섭을 요구한지 3일 이내에 개시되지 않거나 합의가 되지 않으면 분쟁이 법적으로 성립된다.

나. 파업이나 직장폐쇄의 전단계로 조정

노사분규가 법적으로 성립되면 교섭을 요구한 측이 24시간 내에 노사분규조정관에게 통보하여야 한다.

노사분규조정관은 통보를 받은 후 5일 이내에 조정을 하여야 하며 성공하지 못하는 경우 양측은 분규의 다음단계(양측이 중재자를 공동으로 임명하거나 파업 혹은 직장폐쇄)로 가는 것이 법적으로 보장된다.

다. 강제중재

강제중재의 대상이 되는 공익사업장은 다음과 같다.

- 철도
- 항구
- 전화 및 통신
- 에너지 및 전기
- 수도
- 정유
- 병원

노사관계위원회에 의한 강제중재의 결정은 30일 이내에 이루어져야 한다. 중재결정에 이의가 있는 경우 7일 이내에 노동사회복지부장관에게 항소하여야 하며 장관은 10일 이내에 그의 결정을 양측에 통보하여야 한다.

노동사회복지부장관은 강제중재의 대상이 되는 사업장 이외에서의 분규도 해결가능성이 없는 경우 노사관계위원회에 중재를 의뢰할 권한이 있다.

라. 제3자 개입의 금지

고용주, 피고용인 및 노사 양측의 간부, 자문역, 노사관계위원회 위원 등을 제외한 제3자는 교섭의 어느 과정에도 참여하거나 개입할 수 없다.

마. 파업이나 직장폐쇄의 금지

다음의 경우 파업과 직장폐쇄가 금지된다.

- 단체교섭의 요구가 상대방에게 전달되지 아니 한 경우
- 분규가 노사관계위원회에 회부된 경우
- 당사자들이 협약을 준수하여야 하는 경우
- 노사관계위원회의 결정이 아직 내려지지 않은 경우
- 분규조정자와 상대측에 적어도 24시간 전에 통보하지 않은 경우
- 계엄령이 내려진 경우 노동사회복지부장관은 파업과 직장폐쇄를 금지할 권한을 가진다.

바. 긴급조정

파업이나 직장폐쇄가 국가경제나 공공 혹은 국가안보나 공공질서에 위해가 된다고 판단하면 노동사회복지부 장관은 다음과 같은 권한을 가진다.

- 직장폐쇄중인 고용주가 직장폐쇄를 풀고 피고용인들을 재고용하여 바로 전의 임금을 지급하도록 명령할 권한
- 파업중인 피고용인의 복귀를 명령할 권한
- 직장에 복귀하지 않은 피고용인을 대체고용하도록 할 권한
- 노사관계위원회가 이 분규에 대해 결정할 것을 명령할 권한

6. 노사관계위원회와 노동법원

가. 노사관계위원회

노동사회복지부에 소속된 정부, 사용자, 근로자대표 동수로 구성된 삼자기구이다. 위원회 위원은 관련된 단체에 의해 공식적으로 임명되어 노동복지부에 제출된다.

노사관계위원회의 권한은 다음과 같다.

- 노사분규의 심의
- 노사분규에 대한 결정
- 부당노동행위가 있는 경우 고용주에게 재고용이나 임금지급을 명하거나 적절한 행동을 할 것을 강제함
- 노동사회복지부장관에 의해 심의가 요청된 노사분규, 파업, 직장폐쇄에 대한 의견 제시

나. 노동법원

노동법원은 모든 노동법, 단체협약 혹은 고용조건의 결정과 관련된 모든 위반사항을 다루는 법적 권한이 있으며 결정이 집행력이 있기 때문에 노사관계위원회보다는 노사 모두에게 보다 큰 구속력을 가진다.

노동법원은 주법원과 중앙노동법원으로 구성된다.

재판부는 사법부의 업무를 담당할 수 있는 재판관과 사용자와 피용인조직에 의해 임명된 부재판관으로 구성된다.

법원의 결정은 다수결의 원칙에 의해 이루어진다.

법원의 결정에 이의가 있는 경우 양측은 대법원에 15일 이내에 항고하여야 하며 대법원은 결정후 그 결정문을 노동법원에 보내 당사자에게 통보하도록 한다.

<VI장에 대한 부록>

우리나라 투자기업을 위한 태국 근로자 노사관계 관리 유의사항

태국의 노조조직률은 약 3% 정도인데 이는 주변 아시아국가 중 가장 낮은 수치이다. 노조 조직률이 낮은 이유로 첫째, 군사정부에 의해 지배되었던 과거의 정치적 역사, 둘째, 자율적인 분규해결의 여지를 줄이는 분쟁조정에 있어 노동사회복지부 장관의 역할, 셋째, 지속적인 경제성장으로 일자리가 꾸준히 창출되어 불만이 있는 근로자가 쉽사리 새로운 직장을 찾을 수 있었던 상황, 넷째, 저비용에 기초한 수출위주의 경제구조에서 사용자들의 노조에 대한 거부감이 강한 것을 들 수 있다. 특히 태국의 문화나 종교적 전통이 대립을 기본으로 하는 노동운동의 성장의 저해요소라고 지적된다. 불교적 전통에서는 중용이 강조되고 직접적인 대결이나 투쟁이 자제된다. 보다 협력적이고 평화적인 관계가 작업장뿐만 아니라 다른 사회관계에서도 강조된다.

태국의 근로자들은 일반적으로 노조주의에 관심을 보이지 않는다. 법에 정한 기준을 잘 준수하고 그들에게 모욕감을 줄 수 있는 행동을 조심한다면 외국인 투자기업에서 노동조합은 경영에 장애요인이 되지 않는다.

한국문화와 태국문화의 차이에서 오는 갈등을 방지하기 위하여서는 한국인 관리자와 태국인 근로자의 의식이나 인식의 전환을 위한 조치가 필요하다.

외국계 기업으로서 우리 나라보다 발전이 덜된 개도국에서 기업활동을 하므로 사소한 문제가 노사분쟁으로 발전될 소지가 현저한 기업보다 크므로 외국인 회사의 이미지를 순화시키기 위한 노력이 필요하다.

- 다음은 우리 나라와 비교하여 차이가 나는 노사관계 관련 법규이다.
- 노동조합의 등록을 위해서는 10인 이상의 근로자가 조합원으로 가입하여야 한다.
 - 노조만이 단체교섭을 요구하는 당사자가 아니다. 20인 이상의 피고용인이 있는 조직에서는 노조가 없더라도 피용자들의 요구(전체

70 태국의 노동관계 법·제도

피고용인의 15% 이상)에 의해 단체협약이 체결될 수 있다.

- 노조가 단체교섭을 요구하는 경우 노조원이 전체 피고용인의 20% 이상이어야 한다.
- 태국의 법은 권리분쟁과 이익분쟁을 구별하지 않는다. 즉 기존 협약이 유효한 중에도 한 측이 고용조건의 변경을 원하면 교섭이 개시되어야 하고 합의에 이르지 못할 경우 분규가 법적으로 인정된다.
- 우리 나라에 비해 행정당국이 강제중재에 회부할 수 있는 권한이 강하다. 강제중재의 대상이 되는 공익사업장 이외에도 노동사회복지부 장관은 분규의 해결가능성이 없는 경우 노사관계위원회에 중재를 의뢰할 권한이 있다.
- 고용주, 피고용인 및 노사 양측의 간부, 자문역, 노사관계위원회 위원 등을 제외한 제3자는 교섭의 어느 과정에도 참여하거나 개입할 수 없다.

Ⅶ. 기 타

1. 근로자보상기금에 의한 재해보상

가. 고용주의 일반적 의무

피고용인이 근무중 재해를 입거나 질병에 걸린 경우 고용주는 치료하여 줄 의무가 있다.

피고용인이 작업중 사망하였으나 연고자가 없는 경우 고용주는 사체를 적어도 72시간 보존하여야 한다. 그 이후 적절한 절차에 따라 장례를 치를 수 있다.

재해나 질병의 발생 후 15일 이내에 고용주는 사회보장청의 보상기금담당자에게 보고하여야 한다.

나. 근로자보상기금의 법적 근거

근로자보상기금은 1972년 산업중 재해, 질병 및 사망에 대해 근로자들을 보상하기 위해 설립된 기금이다. 초기에는 장관령이었으나 1994년 근로자보상법(Workmen's Compensation Act, B.E.2537)으로 대체되었다.

다. 의무가입대상자

10인 이상의 피고용인을 고용하는 사업장의 고용주는 피고용인의 수가 10인을 넘은 30일 이내에 보험료를 납부하여야 한다.

다음의 사업주는 제외된다.

- 근로자들을 일년 내내 고용하지 않는 농업, 임업, 수산업, 가축업
- 정부의 공무원

72 태국의 노동관계 법·제도

- 비영리기관
- 공기업
- 사립학교의 교원과 교장

라. 보험요율

고용주만 보험료를 납부하는데 보험료는 사업장의 위험도에 따라 피고용인 임금의 일정비율(1% 내지 2%)로 정해진다.

마. 보상급여율

업무관련 질병이나 재해에 대해 다음과 같이 보상한다.

- 최고 35,000baht의 치료비; 추가로 50,000baht의 치료비가 지급될 수 있다.
- 월 최저 2,000baht, 최고 9,000baht를 한도로 월급의 최고 60%에 해당되는 급여
- 근로자가 3일 이상 입원하여 있는 경우 입원 첫날부터 보상금이 지급된다.

신체나 장기의 상실에 대해서는 다음과 같이 보상한다.

- 상실된 신체의 부위에 따라 최고 10년까지 월급의 60%에 해당되는 급여
- 20,000baht를 넘지 않는 치료 및 재활비용
- 20,000baht 한도의 재활수술비용

취업불능의 경우

- 최고 15년까지 월급의 60%에 해당되는 급여

사망이나 실종의 경우는 다음과 같이 보상한다.

- 최저일급의 100배에 해당되는 장례비
- 유족에게는 8년간 월급의 60%에 해당되는 급여

바. 보상급여 청구

근로자는 치료를 우선적으로 받고 비용을 지불한 후 90일 이내에 환급받거나 병원으로 직접 지불되도록 할 수 있다.

2. 사회보장법에 의한 사회보장

가. 사회보장법의 적용대상

사회보장법은 1990년 제정되어 20인 이상 고용 사업장에 적용되었으나 1993년 이후 10인 이상 사업장으로 확대되었다.

다음의 피고용인은 적용대상에서 제외된다.

- 공무원과 정부기관의 정규직원
- 외국정부나 국제기구의 피고용인
- 해외근무중인 피고용인
- 사립학교의 교원과 교장
- 학교, 대학, 병원의 학생이나 수련의사
- 적십자의 피고용인
- 공기업의 피고용인
- 근로자들을 일년 내내 고용하지 않는 농업, 임업, 수산업, 가축업
- 간헐적, 계절적으로 고용되는 근로자

나. 보상급여

일과 연관되지 않은 경우 다음의 6가지의 보상급여가 있다.

- 질병이나 재해
- 출산
- 취업불능
- 사망
- 자녀수당

74 태국의 노동관계 법·제도

- 연금

실업급여는 시행이 현재 유보되어 있다.

다. 보험요율

고용주와 피고용인이 각각 피고용인 임금의 4.5%에 해당되는 보험료를 납부한다.

정부는 피고용인 임금의 2%에 해당되는 보험료를 납부한다.

라. 고용주의 의무

사업장의 고용인이 10인 이상인 시점에서 15일 이내에 사회보장기금에 등록하여야 한다.

사안에 변화가 있으면 15일 이내에 사회보장청에 보고하여야 한다.

고용주 보험료와 함께 피고용인 보험료도 급여에서 공제하여 사회보장청에 납부하여야 한다.

피보험자관련 자료를 보관하여야 한다.

관련 규정을 지키지 않으면 6개월 미만의 징역이나 20,000baht 이하의 벌금형에 처해질 수 있다.

마. 보상급여의 내용 및 수급자격

재해 및 질병급여는

- 수급자격은 보험료 납부기간이 3개월 이상이어야 한다.
- 지정병원에서 적용대상 질병과 부상에 대해 무료로 치료를 받는다.
- 급여의 50%에 해당되는 급여를 한 번당 최장 90일간, 일년에 최장 180일까지 준다; 만성적 질병인 경우를 제외하면 동일한 질병에 대한 급여는 365일을 초과하여 지급되지 않는다.

출산급여는

- 보험료 납부기간이 임신시점에서 7개월 이상이어야 수급자격이 된다.
- 일회당 4,000baht의 출산비용과 최장 90일간 임금의 50%에 해당되는 급여를 받는다.
- 남편의 보험기간이 7개월 미만이면 배우자의 4,000baht의 출산비용만 지불된다.
- 출산급여는 피보험자당 2회만 지급되나 부부가 모두 피보험자인 경우 각각 2회 지급된다.

취업불능급여는

- 보험료 납부기간이 3개월 이상이어야 한다.
- 임금의 50%에 해당되는 급여가 일생동안 지급되며 월 2,000baht를 한도로 치료비도 지급된다.

사망급여는

- 보험료 납부기간이 1개월 이상이어야 한다.
- 30,000baht의 장례식 비용이 유족에게 지급된다.
- 유족수당은 사망자가 3년 이상 10년 이하 보험료를 납부하였다면 월급의 1.5배, 10년 이상 납부하였다면 월급의 5배이다.

자녀수당은

- 수당을 받은 시점에서 36개월 전의 기간에 12개월 이상 보험료를 납부하여야 수급자격이 된다.
- 6살 미만의 자녀당 월 150baht가 지급된다.
- 자녀는 2명으로 제한된다.

연금급여는

- 55세에 이르고 더 이상 보험료를 납부하지 않는 시점에서 180일 이상 보험료를 납부하여야 수급자격이 생긴다.

76 태국의 노동관계 법·제도

- 퇴직전 60개월의 월평균임금의 15%가 기본 연금급여이며 보험료 납부기간이 180일을 넘으면 초과하는 12개월당 급여가 1%씩 올라간다.
- 보험료를 12개월 이상 납부하였으나 연금 수급자격이 안되는 경우 해당 피용자와 고용주가 납부한 보험액에 이자를 추가하여 일시불로 지급한다. 12개월 미만인 경우 본인이 납부한 보험액만 지급한다.
- 수급자가 급여를 받기 시작한 후 60개월 이내에 사망한 경우 사망 직전 마지막 달의 급여의 10배에 해당되는 급여를 일시불로 지급하여야 한다.

VIII. 노동보호법과 노사관계법의 위반에 대한 고발의 처리 절차

1. 노동보호법의 위반과 관련된 고발

가. 고발의 당사자

고용주가 노동보호법의 조항을 준수하지 않고 피고용인이 이를 고발하는 경우 해당 피고용인의 근무장소나 고용주의 거주지의 근로감독관에게 고발할 수 있다.

해당피고용인이 사망한 경우 법적 상속인이 근로감독관에게 고발할 권리가 있다.

나. 고발의 처리시한

고발이 접수되면 근로감독관은 고발이 접수된 날로부터 60일 이내에 조사를 완료하여 처리하여야 한다.

60일 이내에 조사가 완료될 수 없는 경우 근로감독관은 노동보호복지국장에게 조사기간의 연장을 요청하고 국장은 30일 이내에서 처리기간을 연장하여 줄 수 있다.

다. 고발의 처리결과에 따른 행정적 절차

근로감독관의 조사로 피고용인이 법에 의해 정해진 급여나 수당을 받을 권리가 있다는 것이 판명되면 근로감독관은 해당피고용인이나 상속인에게 고용주가 인지한 날로부터 15일 이내에 급여를 지급할 것을 명령한다.

해당급여는 피고용인의 작업장에서 지급되어야 하나 피고용인의 요청으로 근로감독관의 사무실이나 고용주와 피고용인간에 합의한 장소에서 지급될 수 있다.

피고용인이나 피고용인의 상속인이 급여를 15일 이내에 수령하지 않은 경우 근로감독관은 피고용인복지기금에 일시 적립하고 이로 발생한 이자와 함께 추후 수령 요구시 피고용인이나 법적 상속인에게 지급한다.

라. 근로감독관의 조치에 대한 이의가 있는 경우 해결 절차

고용주, 피고용인, 법적 상속인이 근로감독관의 결정에 이의가 있으면 결정이 알려진 후 15일 이내에 법적인 절차를 개시하여야 한다. 이 기간동안 법적인 절차가 개시되지 않으면 근로감독관의 결정은 최종적이 된다.

소송이 고용주에 의해 제기되는 경우 근로감독관의 판정에 따라 지급하여야 하는 급여를 법원에 공탁하여야 한다. 고용주가 패소하는 경우 법원은 공탁금을 피고용인이나 그의 상속인에게 지급할 권한을 가진다.

2. 부당행위와 고발의 처리절차

가. 부당행위의 금지

고용주는 다음이 금지된다.

- 고발을 접수하거나, 교섭을 요구하거나, 교섭을 하거나, 관계당국의 법에 따른 조사에 증거를 제시하거나, 협조를 하거나 혹은 그러한 의도를 가지고 있다는 이유로 해고하거나 지속적으로 일을 할 수 없도록 하는 조치를 취하는 것
- 노조원이라는 이유로 해고하거나 지속적으로 일을 할 수 없도록 하는 조치를 취하는 것
- 노조원이 되는 것을 막거나 노조탈퇴를 종용하거나 노조탈퇴나 노

조가입을 거부하는 것을 이유로 금품을 제공하는 것

- 노조 및 노조연맹의 활동을 방해하거나 피고용인이 노조원의 권리를 행사하는 것을 막는 것

고용주는 다음의 경우를 제외하고는 단체교섭이 이루어지는 동안 단체교섭에 관여되는 피고용인을 해고하는 것이 금지된다. 해고가 허용되는 경우는 아래와 같다.

- 부정직하게(dishonestly) 의무를 수행한 경우
- 고용주에게 의도적으로 심각한 범죄 행위를 한 경우
- 의도적으로 고용주에게 손해를 입힌 경우
- 서면으로 경고를 한(아주 심각한 경우는 예외로 함) 적법하고 공평한 취업규칙이나 명령을 위반한 경우
- 적절한 이유가 없이 3일 이상(중간에 휴일이 있는 경우는 휴일을 포함함) 결근을 한 경우
- 단체협약이나 중재결정을 위반하도록 고무하거나 설득하는 경우

어떠한 사람도 다음의 행위를 하는 것이 금지된다.

- 직간접적으로 노조원이 되도록 혹은 노조를 탈퇴하도록 위협하는 것
- 고용주가 앞의 사항을 위반하도록 하는 행위를 하는 것

나. 부당행위의 구제절차

부당행위로 피해를 본 측이 부당행위 발생 60일 이내에 노사관계위원회에 고발하여야 한다. 고발 접수 후 90일 이내에 노사관계위원회는 사건을 심의하여 결정을 내려야 한다. 부당행위자가 위원회의 결정을 따르는 경우 사정당국에 고발하지 않는다. 부당행위자가 위원회의 결정을 따르지 않는 경우 사정당국에 고발하여야 한다.

다. 부당한 제3자 개입의 금지

제3자가 등록이 없이 고용주나 피고용인에 자문을 하는 경우 1년 이하의 징역이나 20,000baht 이상의 벌금형 혹은 두 가지 모두의 형을 받아야 한다.