

# 러시아의 노동법 개혁과 노사관계 현황

Vadim Borisov (러시아 비교노사관계연구소(ISITO) 수석연구원)

## ■ 러시아의 노동법 개혁

소련의 붕괴<sup>1)</sup> 이후 과도기가 시작되면서 그 과정에서 러시아의 하원(State Duma)은 러시아 기업의 노사관계를 규제하는 여러 새로운 법을 통과시켰다.

1991년 열린 대통령은 사회적 파트너십에 관한 법령을 공포하였다. 1992년에는 러시아 노사정위원회(Russian Tripartite Commission, RTK)가 발족되어, 모든 사회법안은 반드시 노사정 위원회의 심의를 거친 후에 의회에서 통과되도록 하였다.<sup>2)</sup>

1995년에는 ‘집단노동쟁의해결법(Law on the Resolution of Collective Labour Disputes)’, 그리고 1996년에는 ‘노동조합법(Law on Trade Unions)’이 도입되었다. 1971년의 노동법(Labour Code, KzoT)은 여전히 효력을 유지하였으나, 1990년대에 정부의 주도하에 여러 개정안이 채택되었다. 러시아는 모든 ILO 기본 협약을 포함하여 58개의 ILO 협약을 비준하였다.

따라서 현재 러시아의 노조활동은 국내법과 국제규범의 규제를 받는다. 문건으로만 본다면,

1) 소련은 1991년 12월 러시아, 우크라이나, 벨라루스의 대통령이 벨로베시츠키 협약(Belovezhsky agreement)을 체결하면서 종말을 고했다.

2) 이는 법적 요건이었다. 그러나 실제로 2004년 제정된 연금수급자의 사회적급여 재정안정화에 관한 법은 이 법의 제정에 대한 노조들의 강력한 반대에도 불구하고 노사정위원회를 우회하여 채택되었고, 이 법이 제정된 후에는 전국적으로 연금수급자들의 대규모 시위가 발발하였다.

러시아의 상황은 전적으로 양호하게 생각될 것이다. 그러나 실제로 법의 내용과 실제 적용에는 상당한 괴리가 존재한다.

1994년부터 세계은행, 국제통화기금과 같은 국제금융기관들은 러시아 노동법 개혁을 위해 러시아 정부와 긴밀한 협력관계에 있었다. 전문가들의 견해에 따르면, 이 기관들은 노사관계 자유화를 요구하였다. 이는 1998년 7월에 국제통화기금, 러시아 정부, 러시아연방중앙은행(Central Bank of the Russian Federation) 사이에 체결된 신용제공합의서에 반영되어 있다. 이 합의서의 한 조항은 노동시장 개방과 그에 따른 노동법 개정의 필요성을 제기하였는데, 이는 근로자 해고가 용이하도록 하는 것이다. 국제통화기금 전문가의 견해로 보면, 이는 기업을 과도한 사회적 지출로부터 자유롭게 하고 러시아에 매력적인 투자 환경을 조성하기 위해 필요하다.

1990년대 중반부터 러시아 노조는 꽤 성공적으로 정부의 개방적 개혁을 저지하였다. 1998년 8월에 부도사태가 발발하여 IT가 경제위기를 야기하고 뒤이어 정부의 개편이 불가피해지면서, 이미 체결된 협약들의 이행이 불가능해졌다. 그러나 블라디미르 푸틴의 집권 이후, 러시아 정부는 노동법 개혁 작업을 지속하였고 2001년 12월에는 새로운 노동법이 채택되었다.<sup>3)</sup>

신규 노동법의 발효는 다음과 같은 결과를 낳았다.

- 1980년대 말과 1990년대 초에 전통적인 조합을 대체하여 설립된 노동조합들은 여전히 기업 내에서 소수의 지위에 있었기 때문에 실제로는 단체교섭에 참여하거나 단체협약을 체결할 가능성이 낮았다(기존 노동법에서는 기업 내에 노조가 복수로 존재하는 경우 복수의 단체협약 체결이 가능하였다). 신규 노동법에 따르면, 노조는 전체 근로자의 50%를 초과하는 근로자가 가입되어 있는 경우에 한하여 단체협약을 체결할 수 있다. 2002년, 전통적인 '러시아독립노조연합(Federation of Independent Trade Unions of Russia, FNPR)' 산하 업종별노조의 노조조직률은 70~80%에 달했다. 2012년에는 상당수의 기업에서 사용자의 압력에 의해 노조가입률이 50% 미만으로 떨어졌으며, 이로써 해당 기업에서는 단체협약의 체결이 불투명해졌다.

3) 2002년 2월 1일에 발효되었다.

- 현실적으로 근로자들은 장기간(42일)의 복잡한 절차를 거쳐야 하는 상황에서 파업권을 상실하였다. 결과적으로 이후 수년간 파업건수는 공식통계에 의하면 연 2~3건에 불과하였지만, 실제로는 매월 생산이 중단되는 대규모 노사분규가 수십 건씩 발생하였다. 이러한 노사분규는 법에서 정한 파업절차를 따르지 않았다는 이유로 공식 집계에는 포함되지 않았다. 이러한 현상은 근로자와 노조의 파업 조직 능력이 전무함을 보여주는 증거라고 보기는 힘들며, 오히려 노동법이 근로자의 파업권을 부인하기 위해 채택된 것임을 의미한다.
- 근로자들은 연대파업을 실시할 권리가 없다. 정부는 노사관계 당사자가 아니기 때문에 정부에 반대하는 파업은 금지된다(그러나 실제로 국가는 일단 공공부문 근로자들만 고려하더라도 가장 큰 규모의 사용자에게 해당한다).

이후의 노동법 개정안은 근로자와 노조의 권리에 대한 지속적인 집착을 드러내고 있다.

2011년 12월, 노조임원으로 선출된 근로자를 상급노조단체의 동의 없이 해고하지 못하도록 하는 해고보호 규정인 노동법 제374조가 폐지되었다. 헌법재판소는 그러한 보호조치가 선출된 노조임원에게 일반 근로자보다 나은 지위상 특혜를 부여하는 것이므로 명시적인 불평등에 해당한다는 이유를 들어 위 조항의 폐지 결정을 인정하였다.

2011년에는 근로시간을 주 41시간에서 60시간으로 늘리자는 러시아 과두재벌 미하일 프로호로프(Mikhail Prokhorov)의 제안이 언론을 떠들석하게 했다. 프로호로프는 많은 근로자들이 추가 수입을 위해 부업을 할 수밖에 없는 상황이라고 주장하였다. 따라서 근로자들이 그들의 원래 직장에서 더 많은 시간 일할 수 있도록 허용해야 한다는 것이다. 처음에 노조들은 이러한 제안을 한 백만장자의 어리석은 생각으로 치부하였다. 그러나 러시아산업기업인동맹(Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs)이 지지를 표하고 나서자, 이 제안이 잘 준비된 작전의 시작이었음이 분명해졌다.<sup>4)</sup>

최대 상급노조단체인 FNPR의 산하 노조들<sup>5)</sup>은 강력한 성명서를 채택하고, 1905년과 1917년

4) 한편 사용자들은 근로자들이 부업을 찾을 수밖에 없는 이유로 원래 직장의 저임금 때문이라는 노조의 주장에는 귀를 기울이지 않았다.

5) 약 2천3백만 명의 근로자가 가입되어 있다.

의 혁명을 통해 러시아 근로자들이 지지했던 것은 바로 1일 8근로시간의 도입 슬로건이었음을 상기시켰다.

## ■ 노동시장 유연성

과건근로를 금지하는 ‘이자에프-타라센코(Isaev-Tarasenko) 법안’은 러시아 하원의 노조 대표들이 발의한 법안으로, 의회의 제1차 독회에서 바로 채택된 후에는 하원에서 진행이 지연되었다. 사용자들은 과건근로를 합법화하는 변경 내용을 도입하기 위해 로비를 벌였는데, 이는 1차 독회와 이후 독회 중간에 법안의 개념 변경을 금지하는 절차 요건에 위배되는 행위였다.

2012년은 노조운동가와 전문가들로부터 부정적인 평가를 받은 일련의 신설 법과 구상안이 채택된 해였다.

2012년 5월, 푸틴 대통령은 기업 내 생산협의회(production council) 설치의 필요성에 관한 구상안을 발표하였다. 표면적으로, 이 구상안은 산업민주주의의 발달과 근로자의 기업경영 참여 확대에 목적을 두었다. 그러나 실제로 이 구상안은 러시아의 노사관계를 1990년대 말로 되돌릴 가능성이 컸는데, 당시에 ‘노동단체협의회법(Law on Labour Collective Councils)’이 채택되었고 이 법의 시행은 기업내 노동조합의 입지를 약화시켰다.

합법적 파업을 실시할 수가 없게 된 근로자들은 집회나 피케팅과 같은 시위 형태를 활용하곤 했다. 2012년 여름에 채택된 ‘집회법(Law on Meetings)’은 집회나 피케팅 형태의 시위 가능성을 심각하게 제한하였는데, 당국의 허가를 받지 않은 무단집회의 경우 주최자나 참가자에 대해 자연인은 20,000루블(약 670달러) 이하, 법인은 1백만 루블(약 33,000달러) 이하의 벌금이 부과되었다.

실제로 법원에서 근로자 권리를 옹호하는 일은 점점 더 힘들어지고 있다. 과거에는 노동쟁의 관련 법원 판결의 약 90%가 근로자에게 유리하게 내려졌지만, 현재 이 수치는 약 60%에 그치고 있다.

관행적으로 극단주의 저지에 관한 법률(laws on the fight against extremism)은 노조 활동에 대해 적용범위가 확대되는 경향이 있다. 따라서 ‘지역 간 자동차노조(Interregional Trade Union

of Auto Workers)’의 활동가들은 반복적으로 “Center E(극단주의 저지 센터)”와 그들에게 극단주의적 위반 혐의를 전가하려는 검사들에게 소환되고 있다. 2011년 여름 야로슬라브스카야 탄광 회사(Yaroslavskaya Mining Company)에서 BelAZ 기사들이 임금인상을 요구하며 조업을 중단했던 사건에도 검찰이 개입하였는데, 검찰은 해당 사업장에서 근로자들을 직접 만나 급진주의 및 극단주의 혐의로 그들을 위협하였다.<sup>6)</sup>

전문가들의 견해에 의하면, 원재료 추출 및 야금 사업을 제외한 모든 산업분야가 축소되면서 산업근로자의 수가 감소할 뿐 아니라, 노조 조합원 수도 연평균 1백만 명씩 감소할 것이라고 한다. 무엇보다도 러시아의 WTO 가입<sup>7)</sup>은 산업부문의 수적 감소를 가속화할 것이며 노조 수에도 부정적인 영향을 미칠 것이다.

## ■ 맺음말

러시아는 헌법에 따르면 사회적 파트너십이 지속적으로 강조되고 있는 사회주의 국가이지만, 사용자들은 정부의 무위와 때로는 지원을 통해 러시아의 사회적 파트너십을 해체하고 있다. 또한, 사회주의 국가의 해체는 근로자 및 노조의 권리와 그들의 노사관계 규율 역량을 제한하는 법률의 채택을 통해, 그리고 현행 노동법에 위반되는 일상적인 관행을 통해 여전히 진행되고 있다.

사용자의 활동과 행정부 및 사법당국의 활동은 노동조합을 노사관계 규제 영역에서, 기업 내 사회적 폭발의 방지를 겨냥한 사회서비스 제공의 영역으로 밀어내고 있다. 사용자들이 단행한 개혁과 그들이 제안한 개혁은 기업지향적으로, 모든 부정적 결과와 리스크를 근로자가 부담하게 한다.

러시아의 사회적 파트너들은 서로를 불신한다. 기업은 국가의 지원을 확신하지 못하는데, 2008~2010년의 세계적 경제위기를 통해 국가지원의 분배에 관한 결정 권한을 지닌 정부관료

6) 결국 근로자들의 임금은 월 17,000루블(550달러)에서 30,000루블(900달러)로 인상되었다.

7) 2012년 10월 1일부터, WTO 규제표준이 러시아에 적용되기 시작했다.

들과 좋은 관계를 유지하는 경영주들만이 국가의 지원을 받는다는 점을 알게 되었기 때문이다. 이와 같이 심각한 수준의 부패는 사회적 파트너십과 사회적 대화의 매커니즘 발달을 불가능하게 한다. 기업가들은 오로지 자신들의 안위만을 걱정하면서, 또 다른 위기에 대비하기 위해 그러한 위기가 닥친 경우 잠재적 리스크를 줄이고 그 리스크를 일반 근로자에게 넘길 수 있는 새로운 법의 제정을 위해 로비를 하고 있다. 이 모든 것은 현재의 신자유주의 모형이 또 다시 이 사회를 전 세계적인 위기로 몰아넣을 것이라는 예측과 관련이 있다.<sup>8)</sup> **KLI**

8) 2012년 9월 초, 사용자 단체인 RSPP의 공식사이트에는 향후 노동시장 유연성을 강화하고 파견근로의 광범위한 사용을 허용하는 취지의 새로운 노동법 구상안이 등장하였다. 이와 같이 러시아 사회주의 국가를 해체하려는 작업은 지속되고 있다.