

# 러시아의 근로자대표제도

Elena Gerasimova (러시아 국립연구고등경제대학 노동·사회보장법학부 부교수)

## ■ 러시아의 결사의 자유 및 근로자대표제도

러시아는 국제노동기구(ILO)의 가입국으로서 현재까지 ILO의 결사의 자유에 관한 기본협약 제87호와 98호, 1981년 단체교섭협약(제154호), 1971년 근로자대표협약(제135호)을 비준하였다. 또한 1966년 ‘경제적, 사회적, 문화적 권리에 관한 국제 규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)’, 1966년 ‘시민적, 정치적 권리에 관한 국제 규약(International Covenant on Civil and Political Rights)’, 결사의 자유를 선언한 인권 관련 지역별 조약인 ‘유럽사회헌장(European Social Charter, 1996년 개정)’과 ‘유럽인권협약(European Convention on Human Rights)’, 독립국가연합(Commonwealth of Independent States)과 기타 지역 기구에서 채택한 일부 인권조약의 체결국이기도 하다.

러시아 국내법의 근간은 1993년의 러시아 헌법<sup>1)</sup>으로, 근로자의 권익 보호를 위한 단결권을 포함하여 결사의 자유를 선포하고 있다.<sup>2)</sup>

근로자대표에 관한 러시아의 주요 법령으로는 2001년 「러시아연방노동법(Labour Code

1) Konstituziya Rossiyskoy Federatsii [Constitution of the Russian Federation]. Rossiyskaya Gazeta, No. 237, December 25th, 1993. English text of the Russian Constitution is available from internet: <http://www.constitution.ru/en/10003000-01.htm>.

2) Article 30 of the Constitution of RF.

of the Russian Federation: 이하 연방노동법)], 1996년 「노동조합, 노조의 권리 및 노조 활동 보장에 관한 법(Law on Trade Unions, their Rights and the Guarantees of their Activities: 이하 노동조합법)」을 들 수 있다.<sup>3)</sup> 연방노동법은 노사관계의 핵심 기반 및 원칙의 하나로서 선언된 사회적 파트너십 개념을 바탕으로 한다.

연방노동법에 따라, 사회적 파트너십을 통해 근로자는 노동조합, 노조연합 및 기타 노조단체, 기타 근로자가 선출한 대표에 의해 대변된다.<sup>4)</sup>

기업별 근로자의 권익은 단위 노조 또는 기타 대표기구가 대변할 수 있다.<sup>5)</sup> 사회적 파트너십의 기타(상위) 부문에서는 노조, 지역별(territorial-level) 노조, 노조연맹이 근로자의 권익을 대변한다.<sup>6)</sup>

소비에트 시기 및 이후의 역사적 특성에 의해, 오늘날 노조는 기업 단위에서 주된 근로자대표제도로, 기타(상위) 단위에서는 유일한 근로자대표제도로 기능하고 있다.

비공식 부문에는 노조가 조직되어 있지 않으며 그들의 이해를 대변할 수 있는 방안이 거의 없는 상태다.

## ■ 노동조합

연방노동법에 의하면,<sup>7)</sup> 현재 사업장 단위 근로자의 권익은 이른바 ‘단위 노조(기업별 노조)’를 통해 대변될 수 있다. 노동조합법에서는 단위 노조를 “일반적으로 동일한 사업장 또는 단체에서 근무하는 조합원들이 ... 자체 규약에 의한 규정 또는 해당 노조에 의해 설립된 단위 노조 조직에 관한 일반 규정에 의거하여 활동하는 자발적 조합”으로 정의한다. ILO 결사의

3) Federalniy Zakon o professionalnih Soyuzah, ih pravah i garantiyah deyatelnosti [Federal Act on Trade Unions, their Rights and the Guarantees of their Activity], January 12th, 1996. Sobraniye Zakonodatelstva Rossiyskoy Federazii, January 15th, 1996, No. 3, art. 148.

4) Part 1 of the article 29 of the LC.

5) Part 2 of the article 29 of the LC.

6) Part 3 of the article 29 of the LC.

7) Article 30 of the LC RF.

자유 위원회(ILO Committee on Freedom of Association: CFA)는 이 조항을 비판하고<sup>8)</sup> “근로자는 사업장 단위에서 노조를 설립할지 아니면 작업장 조합(workshop union)과 같은 다른 형태의 기본적 조직을 설립할지를 자유롭게 결정할 수 있어야 한다면서 단위 노조와 기타 유형의 노조를 구분한 점을 지적”하였으나, 연방노동법의 관련 조항은 바뀌지 않았다.

노조 설립 절차는 비교적 간단하다. 러시아에서 일한 지 14년이 넘는 근로자 3명 이상이면 노조를 설립할 수 있다. 노조 등록은 의무가 아니며, 법인으로 등록하지 않고도 활동할 수도 있고, 신고 등록 절차를 통해 법무부나 산하 지역사무소에 등록할 수도 있다. 실제로는 여전히 많은 지역노조들이 법인으로 등록하여 독립재정으로 운영하는 방안을 선택하고 있다.

기업 상위 단위에서는 노조, 지역노조, 노조연맹, 노조연맹 산하 지역단체 등이 근로자들을 대표한다.

노조는 오늘날 러시아에서 가장 큰 규모의 사회적 조직(social membership organization)이다. 공식적으로 발표된 러시아의 경제활동인구는 2017년 초반을 기준으로 7,610만 명이며, ILO 통계에 의하면 노조 조직률은 2015년 현재 30.5%이다<sup>9)</sup>(다른 ILO 자료에 의하면 2013년 조직률은 28%<sup>10)</sup>). 러시아 연방법무부의 보고에 따르면, 러시아에는 여러 단위에서 21,648개의 노조가 등록되어 있다.<sup>11)</sup>

8) ILO Committee on Freedom of Association Case No. 2251. Normlex Database: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:2897350](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897350).

9) ILOSTAT. Industrial relations. <[http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI\\_ID=9&\\_afrLoop=371624788175210&\\_afrWindowMode=0&\\_afrWindowId=4vb5y55pf\\_1#!%40%40%3F\\_afrWindowId%3D4vb5y55pf\\_1%26\\_afrLoop%3D371624788175210%26MBI\\_ID%3D9%26\\_afrWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3D4vb5y55pf\\_45](http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx?MBI_ID=9&_afrLoop=371624788175210&_afrWindowMode=0&_afrWindowId=4vb5y55pf_1#!%40%40%3F_afrWindowId%3D4vb5y55pf_1%26_afrLoop%3D371624788175210%26MBI_ID%3D9%26_afrWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D4vb5y55pf_45)> Accessed 27 February 2018.

10) Issue Brief no. 1 - Labour Relations and Collective Bargaining. Trends in collective bargaining coverage: stability, erosion or decline? P.5. <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_409422.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_409422.pdf)>

11) Ministry of Justice website, Information on non-governmental organisations registered in Russia. <http://unro.minjust.ru/NKOs.aspx>

러시아에서 가장 규모가 큰 대표적 노조연맹은 ‘러시아독립노조연맹(Federation of Independent Trade Unions of Russia: FNPR)’으로, 소비에트 노조연합(AUCCTU)의 후신이다. FNPR 산하에 120개의 노조(업종별 노조 40개, 지역별 노조 80개)가 가입되어 있으며 전체 조합원의 수는 2015년 현재 약 2,000만 명이다.<sup>12)13)</sup> 주요 산업과 지역의 대기업과 공공부문에서 조직된 노조들이 대부분으로, 덕분에 FNPR은 러시아 정부의 주요 파트너로 활동하고 있다. 소비에트 시기부터 이어져 온 전형적인 노조조직 구조에 의해 FNPR은 특정 산업 및 경제 부문의 노동조합에 단위 노조(기업별 노조)가 산하 단체로 가입되어 있는 형태를 띤다. 그러나 산하에 가입된 단위 노조가 없는 조직체로서의 노동조합과 같이 별도의 노선으로 조직되어 있는 노조들도 있다. 두 번째로 큰 노조 총연맹은 1995년에 설립된 ‘러시아노동총연맹(Confederation of Labour of Russia: KTR)’이며, 1980년과 1990년 사이에 설립된 이른바 ‘새로운’ 일반 근로자들의 노조들을 통합하여 설립된 총연맹이다(Ashwin & Clarke, 2002). 현재 러시아의 노조 캠페인 중 다수가 KTR에 의해 조직된 것이다. FNPR과 KTR 모두 국제노동조합총연맹(ITUC)에 가입되어 있다. 기타 노조들의 수는 추산하기 어렵다.<sup>14)</sup>

비교적 높은 노조 조직률에도 불구하고, 러시아 사회에서 노조에 대한 평판은 좋지 않다. 노조 신뢰도는 약 3%로 낮은 수준이다.<sup>15)</sup> 노조 가입이 의무화되어 있던 과거 소비에트 시기의 ‘수동적’ 가입 성향 때문에 지금도 계속 조합원인 근로자들이 많다. 오늘날 많은 사람들이 이러한 전통 때문에, 또는 노조가 제공하는 서비스를 높이 평가하거나 노조에 가입하는 것이 직장에서의 갈등을 피하는 데 유용하다고 생각하기 때문에 조합원으로 남아 있다.

12) <[http://www.gks.ru/bgd/free/b04\\_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/b04_03/isswww.exe/stg/d01/36.htm)> accessed August 10, 2018, <<http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html>> Accessed August 10, 2018.

13) Information on Federation of Independent Trade union organizations of Russia, dated March 5, 2015. <<http://www.fnpr.ru/n/252/4890.html>> Accessed August 10, 2018.

14) 노조 조직률에 관한 국가 통계는 없으며, 여기에 제시된 숫자는 각 노조의 자료를 바탕으로 한 것이다.

15) Morgunova A. *Trade Unions: Trust as a Basis and Factor of Success*. [Profsoyuzy: doverie kak osnova faktor uspeshnosti]. 2012. Available from: <http://trudprava.ru/expert/article/651>. Accessed August 10, 2018.

## ■ 기타 근로자대표제도

연방노동법에 따라<sup>16)</sup>, 기업 내에 단위 노조가 설립되어 있지 않거나 기업 내 설립되어 있는 여러 단위 노조 중에 전체 근로자 과반수를 대표하는 노조가 없어서 전체 근로자의 이해를 대변할 수 있는 권한이 없는 경우, 근로자의 권익은 ‘기타 대표자’ 또는 ‘기타 대표기구’를 통해 대변될 수 있다. 기타 대표자 또는 기타 대표기구는 근로자 전체 회의 또는 총회에서 비밀 투표로 선출할 수 있다. 기타 대표기구는 등록이 필요하지 않으며, 이 기구의 지위에 관한 어떠한 법적 규정도 없다. 기타 대표기구의 구성원에게는 선출된 노조 지도자나 보건안전위원회 근로자대표의 경우와 같은 보장이 제공되지 않는다.

실제로 이러한 기타 대표기구들이 일부 설립되어 있긴 하지만, 러시아에서 기타 대표기구의 수와 실질적 역할을 이해하는 데 도움이 되는 관련 통계나 분석자료는 없다.

## ■ 단체교섭

1992년 최초의 「러시아 단체협약법(Russian Law on Collective Agreements)」<sup>17)</sup>에 의해 모든 기업별 노조에 조합원을 대신하여 단체협약을 체결할 수 있는 권리가 주어졌다.<sup>18)</sup> 이는 긍정적인 조치로서, 많은 신생 노조들 입장에서 조직을 강화하고 세력을 확보할 수 있는 기회가 되었다.

2001년 연방노동법에 의하면, 2개 이상의 기업별 노조가 전체 근로자의 과반수를 대표하는 경우, 이 노조들은 각 노조 내 선출된 기구의 결정에 따라 단체교섭을 위한 공동 대표기구를 구성할 수 있는 권리를 지니게 된다. 모든 노조의 대표들이 공동 대표기구에 참여하되, 참여하는 대표의 수는 해당 노조의 조합원 수에 비례하도록 한다. 근로자의 과반수를 대표하는 단일 노조의 경우에는 이러한 공동기구를 사전에 설립하지 않고도 단체교섭을 실시할 수 있

16) Article 31 of the LC RF

17) Rossiyskaya Gazeta, No. 98, 1992.

18) Para. 4 of the Article 6 of the Law “On Collective Contracts and Agreements”.

는 권리가 있다.

위와 같은 공동 대표기구나 과반수 노조가 없는 경우, 근로자들은 자신의 권익을 대변할 소수 기업별 노조를 선출할 수 있으며, 그와 같이 선출된 소수 기업별 노조가 없는 경우, 단체교섭 시 근로자를 대표할 기타 대표기구/대표자를 선출할 수 있다.

공동 대표기구, 과반수 단일 노조 또는 선출된 소수 노조(기타 대표기구/대표)는 전체 노조에 단체교섭 개시 계획을 통보하고, 5일 내에 공동 대표기구의 구성원으로 참여할 것을 요청하여야 한다. 요청을 받은 노조들은 1개월 내에 이 기구에 참여할 수 있는 권리가 있다.<sup>19)</sup>

공식적으로는 소수 노조의 권리가 보장되어 있지만, 현실적으로는 과반수 노조들이 소수 노조들의 단체교섭 참여에 관심을 두지 않는 경우가 많다. 실제로 연방노동법 절차 위반 사례가 상당수에 이르는데도, 법원은 대체로 이를 단체협약 체결에 관한 집단적 노사분쟁으로 인식하고 이 사건들에 대한 검토를 거부하고 있다. 그러한 절차 위반에 대해서는 어떠한 행정적 또는 기타 책임도 부과되지 않는다. 이러한 문제는 KTRI가 ILO 결사의 자유 위원회에 진정을 제출한 여러 이유 중 하나다(case No 2758).<sup>20)</sup> 이러한 사실은, 과거 소비에트 시기의 노조들이 지배적인 상황에서 러시아의 현재 단체교섭 제도가 신생 노조들의 잠재력을 크게 저해하고 그들의 발전을 방해하고 있음을 잘 보여준다.

19) Article 37 of the LC.

20) Lyutov N., Gerasimova E. Non-trade union employees' representation in Russia in "Workers' Representation in Central and Eastern Europe. Challenges and Opportunities for the Works Councils' System". Ed. by R. Blainpain, N. L. Lyutov. Alphen aan den Rijn : Wolters Kluwer, 2013. P.; Lyutov N., Gerasimova E. International labor standards and Russian labor legislation [Mezhdunarodnyie trudovyye standarty i rossiyskoe trudovoe zakonodatelstvo]. M.: Center for Social and Labour Rights, 2015. P. <http://trudprava.ru/books/unionbook/1473>;

## ■ 사업장 단위 노조 및 기타 근로자대표제도

연방노동법과 노동조합법은 한 사업장 내에 노조와 ‘기타 대표기구’의 공존을 허용하고 있다. 이 경우 노조와 ‘기타 대표기구’의 관계는 협력을 기반으로 하여야 하며, 노조는 ‘기타 대표기구’에 후보를 낼 수 있다.<sup>21)</sup>

공식적으로는 한 사업장에 ‘기타 대표기구’가 존재한다는 점이 노조 활동에 장애물이 되어서는 안되지만,<sup>22)</sup> 실제 이러한 금지 규정을 이행하기 위한 제도는 마련되어 있지 않다. 실제로, ‘기타 대표기구’는 대체로 노조가 없거나 소수 노조들만 있는 기업에서 선출되며, ‘기타 대표기구’가 설립되고 난 후 사용자의 불법적 압력으로 인해 노조의 운영이 중단되는 경우도 있다.

ILO 결사의 자유 위원회는 “근로자대표 조직이 존재하는 경우에 그러한 대표 조직을 거치지 않고 사용자와 근로자들이 직접 교섭하는 것은 사용자와 근로자 단체 간 교섭을 장려하고 촉진하여야 한다는 원칙을 저해할 수 있다”는 점에서 연방노동법이 국제노동기준에 부합하지 않는다고 본다. ILO 결사의 자유 위원회는 사업장 내 노조가 존재하지 않는 경우에 한하여 ‘기타 대표기구’에 권한이 부여될 수 있도록 연방노동법 제31조 개정을 러시아 정부에 여러 차례 요청하였으며,<sup>23)</sup> 2006년에 일부 법 개정이 이루어지긴 했으나<sup>24)</sup> ILO 결사의 자유 위원회의 권고는 여전히 실현되지 않고 있다.

21) Article 16 of the Law on Trade Unions.

22) Article 31 of Labour Code, article 16 of the Law on Trade Unions

23) ILO Committee on Freedom of Association Report No. 332, November 2003, case 2251, para.909. Normlex Database: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001\\_COMPLAINT\\_FILE\\_ID:2897350](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897350).

ILO 결사의 자유 위원회는 이후에 반복해서 동일한 입장을 취했다. See CFA report No. 333, para.977.

24) Federal Law No.90-FZ of 30.06.2006.

## 근로자 경영참여를 위한 근로자대표제도

2013년에는 연방노동법 개정<sup>25)</sup>을 통해 직장협의회 설립이 가능하게 되었다. 직장협의회 설치의 사용자의 '권리'에 해당한다. 직장협의회는 사용자가 설립하는 자문기구로서, 사용자는 자신이 선택한 근로자, 대체로 업무상 공로가 있는 자를 직장협의회 위원으로 임명할 권리가 있으며, 직장협의회는 생산성 증대, 기술 및 기타 생산공정 개선에 관한 의견을 제시하는데 목적이 있다.<sup>26)</sup> 명칭 때문에 혼동할 수 있지만, 러시아에서 직장협의회는 근로자대표기구 아니다.<sup>27)</sup> 현재 러시아에서 직장협의회는 수는 매우 적지만, 공식적인 통계는 없다.

이 밖에도 사업장 단위에서 근로자가 참여하며 특정 이슈에 대해 근로자의 권익을 대변하는 다른 유형의 위원회를 설립할 수 있다. 근로자 또는 사용자의 제안이 있는 경우에는 기업 또는 기업 부문별로 '개별노동분쟁 해결위원회'를 둘 수 있다.<sup>28)</sup> 이 위원회는 근로자대표와 사용자대표가 동수로 구성되며, 해고나 부당한 인사이동과 같은 매우 민감한 사안을 제외한 근로조건에 관한 근로자들의 불만을 처리하는 데에 목적이 있다.<sup>29)</sup> 대체로 노조가 조직되어 있는 기업에 설치되어 있으며 노조의 주도로 운영된다.

또 다른 공동기구로 보건안전위원회가 있다. 마찬가지로 근로자대표 및 사용자대표 동수로 구성되며, 안전보건 요건을 확인하고 근로자들에게 관련 정보를 제공하는 역할을 한다.<sup>30)</sup>

사용자와 근로자 간 교류와 협력을 바탕으로 하는 제도와 전통이 수립되어 있는 일부 대기업의 경우에는, 청년 문제, 여성 문제, 사회정책 등에 관한 다양한 위원회들이 구성되어 운영되고 있다. 일반적으로 단체협약에 의거하여 조직되며 노사 모두 이러한 위원회를 근로자의 경영참여로 보고 있다. 대부분의 경우, 위원회의 권한은 특정 사회적 이슈에 한정되어 있으며

25) May 7, 2013 the Federal Law amending article 22 of the Labour Code(No.95-FZ) in *Sobraniye Zakonodatelstva Rossiyskoy Federazii*, May 13, 2013. No 19, issue 2322.

26) Art. 22 of the LC.

27) See details in : Lyutov N., Gerasimova E. Non-trade union employees' representation in Russia.

28) Article 384 of the LC.

29) Article 385 of the LC.

30) Article 218 of the LC.

공동결정권이 없다.

## 사업장에서 근로자대표의 권리

사업장 단위에서 근로자대표는 다음과 같은 참여권을 지닌다.<sup>31)</sup>

- 사용자는 연방노동법 또는 단체협약에서 정한 경우에 대해 근로자대표가 제시한 의견을 적절히 고려한다.
- 근로자대표기구와 사용자는 사업장 규범 조례 채택에 관하여 협의하여야 한다.
- 근로자의 이익에 직접 영향을 미치는 사안에 대해 사용자로부터 정보를 받는다.
- 근로자대표기구는 사회경제적 개발 계획을 논의한다.
- 공장 단위 단체협약 작성 및 채택에 참여한다.
- 연방노동법, 기타 연방법, 해당 조직의 설립 문서, 단체협약, 지역의 규범적 조례에 명시된 기타 유형의 참여권을 갖는다.

러시아에서 사업장 단위 단체교섭 체결은 비교적 활발하게 이루어지고 있다. 2016년의 경우, FNPR 산하 단위 노조들은 134,745건<sup>32)</sup>의 단체협약을 체결하였으며, 이는 FNPR 산하 노조단체의 94.5%에 적용된다.<sup>33)</sup> 그 밖의 노조 및 기타 대표기구들에 의해 체결된 단체협약의 수는 알려져 있지 않다.

근로자대표의 중요한 권리 중 하나로, 사업장 규범 조례의 채택 및 일부 결정사항은 근로자 대표기구와 협의를 거쳐야 한다는 조항이 있다. 여기서 협의는 ‘근로자 과반수를 대표하는 노조가 선출한 기구의 의견을 고려’<sup>34)</sup>하는 형태를 띠며, 협의 대상은 연방노동법에 열거된 약

31) Article 53 of the LC.

32) Information note of FNPR “Results of the collective-bargaining campaign of 2016” [〈http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/14152.html〉](http://www.fnpr.ru/n/2/15/187/14152.html) Accessed August 22, 2018.

33) FNPR은 단체협약을 적용받는 산하 단체의 수만 확인하고 있을 뿐, 단체협약을 적용받는 근로자 수, 또는 적용받는 조합원 수에 대한 통계를 가지고 있지는 않다.

34) Article 372 of the LC.

30가지의 사항<sup>35)</sup>과 당사자 합의에 의해 정하는 기타사항이 된다.<sup>36)</sup>

연방노동법에 의하면, 근로자 증명 규정,<sup>37)</sup> 1일 근로시간 무제한 조건에서 근무하는 근로자의 명단,<sup>38)</sup> 임금제도,<sup>39)</sup> 급여명세서(임금통지서) 형태,<sup>40)</sup> 유해하거나 위험한 작업조건의 업무에 종사하는 근로자에 대한 추가수당,<sup>41)</sup> 주말 및 휴일 근무 수당,<sup>42)</sup> 야근 추가수당,<sup>43)</sup> 생산규범 체제,<sup>44)</sup> 내부 징계규정,<sup>45)</sup> 직업훈련 유형 및 필요한 업종 및 전문기술의 목록,<sup>46)</sup> 특수작업복, 신발 및 기타 보호장비의 추가지급 관련 규칙<sup>47)</sup>에 관한 지역의 규범적 조례를 채택하는 경우에는 의무적으로 근로자대표기구의 의견을 고려하여야 한다.

한편 기술적 또는 조직상 이유로 필요한 경우 1일 근무시간을 분할하는 경우,<sup>48)</sup> 휴일 보상,<sup>49)</sup> 추가 유급휴가 절차 및 조건,<sup>50)</sup> 근로자의 휴가 일정,<sup>51)</sup> 업무상 안전수칙 및 유의사항,<sup>52)</sup> 순환제 근무일정(이 근무방식의 적용 순서,<sup>53)</sup> 3개월을 초과하는 순환제의 근무기간,<sup>54)</sup> 근무

35) 사업장 규범 조례 채택 외에도 사용자들이 근로자대표기구의 의견을 고려해야만 하는 경우가 더 있다.

36) Part 2 of the article 8 of the LC.

37) Article 81 of the LC.

38) Article 103 of the LC.

39) Article 135 of the LC.

40) Article 136 of the LC.

41) Article 147 of the LC.

42) Article 153 of the LC.

43) Article 154 of the LC.

44) Articles 159, 162 of the LC

45) Article 190 of the LC.

46) Art. 196 of the LC.

47) Art. 221 of the LC.

48) Article 105 of the LC.

49) Article 112 of the LC.

50) Article 116 of the LC.

51) Article. 123 of the LC.

52) Article 212 of the LC.

53) Article 297 of the LC.

54) Article 301 of the LC.

일정,<sup>55)</sup> 순환제 근무 추가수당,<sup>56)</sup> 극동 지역 근무자 추가급여<sup>57)</sup>(일부 경우에는, 휴가 장소까지의 여객 및 화물 왕복 운임비용 지급금액, 조건 및 절차,<sup>58)</sup> 이주 보상<sup>59)</sup>), 운동선수 및 코치에게만 적용되는 특별 근무 규정<sup>60)</sup>에 대해서는, 노조가 선출한 기구의 의견을 의무적으로 고려하여야 한다.

근로자들은 근로자대표를 통해서 사용자로부터 사용자의 사업 개편 또는 청산, 근로조건에 변화를 가져올 수 있는 기술적 변화와, 그 밖에 법령, 사용자의 법정 문서 또는 단체협약에 명시된 기타 사안들에 대한 정보를 제공받을 권리가 있다.<sup>61)</sup> 또한 노조는 사용자 및 사용자연합, 국가 당국 및 지역 행정기관으로부터 무상으로 정보를 입수하고<sup>62)</sup> 근로자의 안전보건 상황에 대한 정보를 제공받을 권리가 있다.<sup>63)</sup> 정보를 제공받을 권리는 단체교섭 당사자<sup>64)</sup>와 작업위원회<sup>65)</sup>에도 부여된다.

기타 형태의 교류(기업의 운영에 관한 의견을 사용자와 논의, 기업운영 개선방안 제시, 기업의 사회경제적 개발계획 논의)에 대해서는 이를 이행하기 위한 절차가 법에 명시되어 있지 않다. 근로자대표는 정보가 제공되는 사안과 관련하여 사용자의 경영기구에 제안을 하고 이러한 사안들이 논의되는 경영기구 회의에 참여할 권리가 있다.<sup>66)</sup> 그러나 마찬가지로, 이러한 규정을 이행하기 위한 어떠한 절차도 법에 명시되어 있지 않으며, 실제로도 이행되는 경우가 없다. 법률, 기업의 설립 문서 또는 단체협약에서 정하고 있는 기타 유형의 근로자 참여방식도 양 당사자가 활용할 수 있지만, 실제로 그러한 ‘기타 유형’의 활용 사례는 거의 찾아볼 수 없다.

55) Article 299 of the LC.

56) Article 302 of the LC.

57) Articles 325 and 326 of the LC.

58) Article 325 of the LC.

59) Article 326 of the LC.

60) Article 348.1 of the LC.

61) Article 53 of the LC.

62) Article 17 of the Trade Union Act.

63) Article 370 of the LC

64) Article 37 of the LC

65) Article 411 of the LC.

66) Section 3, Article 53 of the LC

근로자대표는 파업을 포함하여 개별 및 집단적 노사분쟁 해결 과정에 참여할 수 있지만, 이러한 권리는 매우 제한적이며 러시아에서 활용되는 경우가 드물다.

## ■ 기타 단계에서의 근로자대표제도

연방, 지역별, 산업별, 권역별 사회적 파트너십<sup>67)</sup>을 통해 해당 단위에서의 관련 노동조합(즉, 전국, 지역별, 산별, 권역별 노조)이 근로자를 대표한다.

이 노조들은 각 단위의 사회 및 노사관계를 규정하는 위원회에 참가할 권한이 있다(전국단위에서는 ‘사회 및 노사관계 규제를 위한 러시아 노사정위원회(이하 노사정위원회)’<sup>68)</sup> 연방, 지역, 지역 간 또는 권역 단위에서는 ‘산업별 위원회’<sup>69)</sup>), 노사정위원회는 러시아의 전국단위 노조연합, 전국단위 사용자연합 및 러시아 연방정부의 대표들로 구성되며, 위원회에 당사자로서 참여할 대표들을 독립적으로 결정한다. 노조 및 사용자연합과 러시아 연방정부 간 단체교섭을 실시하고 ‘일반협약(General Agreement)’의 초안을 작성하며, 노사관계 분야의 연방 법령 및 기타 규제 법률과, 노동, 고용, 노동 이민 및 사회보장에 영향을 미치는 연방 프로그램의 설계에 관하여 협의한다. 사회 및 노사관계에 관한 모든 법안은 러시아 연방 의회에 의해 채택되기 전에 이러한 노사정 3자의 승인을 거쳐야 한다.

여러 노조가 존재하는 경우에는 해당 단위에서의 단체교섭을 위해 조합원 수에 비례하여 공동 대표기구를 조직하여야 하며, 그러한 기구에 합의하지 않은 경우에는 과반수 노조가 전체 근로자를 대표한다.<sup>70)</sup> 전체적으로, 운송 부문의 극소수를 예외로 하고는, 모든 단체협약이 FNPR 산하 노조들에 의해 체결된다. 2016년의 경우, FNPR 산하 노조들은 연방 지구 협약(federal district agreement) 5건, 부문 연방 협약(branch federal agreement) 61

67) Article 26 of the LC.

68) 1999년 5월 1일 No. 92-FZ ‘사회 및 노사관계 규제를 위한 러시아 노사정위원회에 관한 연방법’에 기초하여 설립되었다.

69) Article 35 of the LC.

70) Part 6 of the article 37 of the LC.

---

건, 부문 지역 협약(branch regional agreement) 1,044건, 부문 권역 협약(branch territorial agreement) 3,596건, 지역 노사정 협약(regional tripartite agreement) 80건, 권역 노사정 협약(territorial tripartite agreement) 1,919건, 특정 사안 관련 협약 1,700건에 당사자로 참여하였다.<sup>71)</sup>

## ■ 결론

러시아에서 노동조합은 모든 단계의 노사관계에서 가장 주요한 근로자대표제도이다. 노조 조직률은 수 년간 감소하고 있지만, 여전히 노조는 사회적 대화에서 주된 사회적 파트너로서 참여하며 수많은 단체협약을 체결하고 있다. 또한 기업 및 전국 차원에서 비교적 광범위한 협의권을 행사하고 있다. 노조 활동의 실효성에 대해 사회적 논란이 있고 단체협약의 질적 수준에 대해서도 문제가 제기되고 있지만, 현재 러시아에서 노동조합은 근로자의 권익을 대변하는 가장 강력하면서도 유일한 대규모 대표제도라고 할 수 있다. **KL**

71) Information note of FNPR “Results of the collective-bargaining campaign of 2016”.