

간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2021 - 0011 - 01



터키 진출기업 인사노무관리 안내서

개정판

TURKEY



터키는 젊은 인구층을 기반으로 한 풍부한 내수시장과 對유럽 생산기지로서의 전략적 가치가 높아 우리기업을 비롯한 글로벌 기업의 진출이 활발한 국가입니다. 대한민국과는 FTA체결 이후, 활발한 교역관계를 보이고 있으며 최근에는 ICT, 그린산업, 스마트시티 프로젝트 등 정부 간 협력 사업을 통한 진출도 확대되고 있습니다.

미국, EU 등 주변국과의 갈등, 코로나19로 인한 유럽시장의 침체라는 대내외 약조건에도 불구하고 터키 정부가 고부가가치 산업을 육성하기 위해 적극 지원하는 가운데 터키 스타트업 생태계는 2021년 상반기에만 전년 대비 700%이상 성장하는 등 민간 분야의 투자 또한 확대되고 있습니다. 또한 온라인 전자상거래 확대로 인해 핀테크 산업에 대한 관심이 높아지고 있어 우리 스타트업 진출도 유망할 것으로 예상되고 있습니다.

터키는 2003년 노동법 개정 이후 큰 틀에서의 변화는 없으나 2017년 노동 법원 조직법 개정으로, 노동분쟁이 발생한 경우 중재절차를 거치지 않고서는 법원에 소송을 제기할 수 없는 강제적 중재조항을 적용하고 있으며 소송 시 법원의 재량이 한국보다 많아 법원 판결에 대한 예측가능성이 낮은 편입니다.

따라서 분쟁 발생 시 해결에 상당히 많은 비용과 시간이 발생하므로 인사노무 관리에 있어 사전에 면밀한 준비와 대응이 중요합니다.

한편, 최근 코로나 팬데믹 이후 ESG(환경·사회·지배구조) 중심 경영 기조가 전 세계적으로 새로운 기준으로 자리매김하면서 주요 수출국에서 공급망 인권 경영이 법제화되고 포괄적·점진적 환태평양경제동반자협정(CPTPP) 등 양·다자간 무역협정에서 엄격한 노동기준을 적용하면서 노동권 보호와 노동기준 준수가 기업 경영과 무역에서 중요한 조건으로 대두하고 있습니다.

코로나19 장기화로 인한 어려움과 대내외적 변화에 대응해야 하는 터키 진출 우리 기업들이 현지 정책과 제도를 정확하게 이해하고 잘 활용하고, 기업 운영과 관련한 인사노무관리 방향을 잘 수립하는 것이 그 어느 때 보다 중요해졌다고 하겠습니다.

노사발전재단은 한국기업의 해외진출을 돕고자 우리기업 주요 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해왔습니다. 국가별 진출기업 노무관리 안내서는 각종 노동관련 법률과 제도, 관행, 언어 등 현지적응에 필요한 전반적인 사항에 대해 자세히 기술함은 물론, 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화에 대응하기 위한 노무관리 전략을 소개함으로써 우리 기업의 성공적인 해외 진출에 크게 기여해 왔다고 자부합니다.

이번 노무관리 안내서는 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화 등 문제를 해소할 수 있도록 전체적으로 정치구조, 경제, 투자환경, 노동법 해설 및 사례를 바탕으로 하는 노무관리 전략 등 주요 내용의 기본구조는 유지하되, 최근 개정된 노동법 내용, 우리 진출기업의 노동분쟁 사례 및 시사점 등 실무에 활용할 수 있는 노무관리 및 인사기법 내용을 대폭 강화했습니다.

아무쪼록 이 개정판이 터키 진출 한국기업과 앞으로 현지에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 희망하며, 끝으로 책자 발간을 지원해주신 대한민국 고용노동부, 그리고 편집자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2021년 11월

노사발전재단

사무총장 정 형 우



CONTENTS

● 발간사

2

I

터키 외국인 투자현황

제1장. 터키 개관 및 투자환경

- | | |
|-------------|----|
| 1. 터키 일반 사항 | 12 |
| 2. 터키 경제 현황 | 14 |
| 3. 터키 최근 동향 | 19 |

제2장. 터키 투자현황 분석

- | | |
|-----------------------|----|
| 1. 터키 투자환경 분석 | 24 |
| 2. 국가별 투자 동향 | 31 |
| 3. 산업별 투자 동향 | 34 |
| 4. 한국의 투자 동향 | 37 |
| 5. 터키에 진출한 주요 한국기업 현황 | 40 |

II

터키 노동시장 현황분석

제1장. 터키 고용 현황분석

- | | |
|----------------------|----|
| 1. 터키 노동시장 환경 분석 | 44 |
| 2. 터키 노동 관련 주요 지표 동향 | 46 |

III

터키 노동법 개요 및 제도

제1장. 노동 관련 법률 체계

1. 터키 노동 관련 법률 체계 개관	50
2. 분야별 주요 법률 내용	51
3. 터키 노동법 체계	52

제2장. 터키 노동법 주요 내용

1. 근로계약	55
2. 근로계약의 종료	59
3. 장애인, 전과자 및 테러 피해자들의 고용 의무	71
4. 근로계약의 변경	71

제3장. 노동법의 구체적 내용

1. 기본원칙	73
2. 임금	75
3. 근로시간 및 휴가	80
4. 사업장 보건 및 안전	87
5. 근무환경에 대한 감독 및 검사(92조)	88
6. 행정벌 규정	89



CONTENTS

IV

기타 노동 관련 주요 법·제도

제1장. 노동조합

1. 노동조합법 법률체계	94
2. 노동조합설립	98
3. 노동조합의 운영 및 조직	101
4. 노동조합의 활동	101
5. 노동조합의 활동 정지 및 해산	103

제2장. 단체협약, 파업 및 직장폐쇄

1. 단체협약	104
2. 파업 및 직장폐쇄	109

제3장. 외국인 근로자 고용

1. 개괄	113
2. 근로 허가 및 근로 허가 면제, 제한	114

V

노사분쟁의 구체적인 사례 등

제1장. 외국인 근로자 고용 120

제2장. 구체적인 노사분쟁 사례 및 해결 122



터키 노무관리 주요 시사점 및 제언 128

● 참고문헌 130

부록 1. 인사 노무 실무양식



Table contents

표 1	터키 일반 현황	12
표 2	주요 거시경제지표(2021년 기준)	14
표 3	터키 경제구조와 성장률	17
표 4	터키 대외 거래	17
표 5	2021-2023 터키 신경제계획 전망 및 계획 거시경제지표	19
표 6	터키 일반투자 인센티브	26
표 7	터키 지역투자 인센티브	27
표 8	터키 대규모 투자 인센티브	28
표 9	터키 전략투자 인센티브	29
표 10	국가별 터키 FDI 동향(Flow 기준)	32
표 11	주요 업종별 터키 FDI 동향(Flow 기준)	34
표 12	한국의 對 터키 업종별 해외투자 동향	37
표 13	한국기업 터키 투자 통계	38
표 14	2018 업종별 투자현황	38
표 15	2019 업종별 투자현황	39
표 16	2020 업종별 투자현황	39
표 17	2020년 터키 고용정보	44
표 18	터키 임금-물가상승률 비교	47
표 19	2018년 터키 500대 기업 근로자 임금 현황	47
표 20	노동법 체계도	52

표 21	해고예고 기간 정리표	59
표 22	근무연수에 따른 구직기간 정리표	77
표 23	사회보장세 요율표	78
표 24	근무 중 휴게시간 정리표	83
표 25	근로 연수에 따른 연차유급휴가 기간 정리표	84
표 26	터키 노동조합법 법률체계 정리표	94



Figure contents

그림 1	터키 지도 및 위치	12
그림 2	전년 동기간 대비 업종별 FDI 현황 비교 그림	36
그림 3	터키 고용률 및 실업률 동향	46

주의사항: 본 자료는 교육 및 참고용으로 작성되었으며 법적 효력이 없습니다. 현지 법령 및 판례 등 법적 효력 판단을 위해서는 반드시 현지 법령(원문)을 확인하시기 바랍니다.

A stylized globe with a grid pattern, centered behind the main title.

I

터키 외국인 투자현황

A series of three white chevrons pointing to the right, located to the right of the main title.

제1장.
터키 개관 및 투자환경

제2장.
터키 투자현황 분석

제1장

터키 개관 및 투자환경



1. 터키 일반 사항

그림 1 터키 지도 및 위치



가. 터키 개괄 설명

표 1 터키 일반 현황

국명	터키 공화국(Türkiye Cumhuriyeti)
위치	서남아시아와 남유럽 사이에 위치 총 8개의 국가와 접경을 마주하고 있음 - 서부(그리스, 불가리아), 남부(이라크, 시리아), 동부(조지아, 아르메니아, 아제르바이잔의 나흐츠반, 이란)

면적	783,562km ² - 남한의 약 7.8배, 한반도의 3.5배
기후	온대성 기후(북부지방 최고 25℃, 최저 0℃, 남쪽은 20℃~10℃) - 지중해와 접하고 있는 해안 지방은 지중해성 기후를 보이지만, 터키 내륙은 계절 차가 큰 대륙성 기후가 나타남
수도	앙카라(Ankara) - 오스만 제국 시절 수도는 이스탄불이었으나, 터키 공화국 성립 이후 앙카라로 변경
인구	8,433만 9,067명(2020년 UN 통계 기준) - 세계 17위
주요 도시	이스탄불, 앙카라, 이즈미르, 부르사, 아다나, 가지엔테프 등 - 인구의 75.7%가 도시에서 거주함(2020년 63,803,445명) 인구 편차나 생활 수준 차이가 큰 편으로, 가장 인구가 많은 도시는 이스탄불(Istanbul)
민족	터키(76.0%), 쿠르드(15.7%), 기타 소수민족 ¹⁾
언어	터키어(Türkçe, 공식), 쿠르드어, 기타 소수 언어
종교	이슬람(99.8%, 대부분 수니파), 기타(0.2%, 대부분 기독교와 유대인)
건국일	1923년 10월 29일(오스만 제국 쇠퇴 및 제1차 대전 패전 후 케말 파샤를 중심으로 공화국 정권 수립)
정부 형태	대통령제

〈출처: 세계은행〉

1) 터키에서 '소수민족'이란 용어는 차별적인 단어로 받아들여져서, 터키의 인구 조사에서는 인종 관련 수치를 조사하지 않기 때문에 정확한 민족 분포에 대한 공식적인 자료는 없다.

2. 터키 경제 현황

표 2 주요 거시경제지표(2021년 기준)

*2020년은 추정치, 2021년은 전망치 기입

주요 지표	단위	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
인구	백만 명	79.8	80.8	81.9	82.6	83.7	84.9
명목 GDP	십억 달러	862.75	852.62	789.04	753.69	702	735
1인당 명목 GDP	달러	10,883	10,616	9,693	9,127	8,381	8,661
실질성장률	%	3.2	7.5	2.8	0.9	0.3	5.8
실업률	%	10.9	10.9	11	13.7	13.8	12.9
소비자물가 상승률	%	8.5	11.9	20.3	11.8	10.5	8
재정수지 (GDP 대비)	%	-3.1	-4.7	-2.6	1.2	-3.5	-1.9
총수출	백만 달러	149.2	164.4	177.1	180.8	165.9	184
(대한(對韓) 수출)	"	142,546	157,073	168,023	171,531	n/a	n/a
총수입	"	202.1	238.7	231.1	210.3	204	223.3
(대한(對韓) 수입)	"	362,090	233,909	233,039	202,705	n/a	n/a
무역수지	백만 달러	-52,942	-74,220	-53,983	-29,500	-38,100	-39,300
경상수지	"	-26,849	-40,584	-20,745	8,830	-24,400	-13,900
환율 (연평균)	현지국 /US\$	3.02	3.65	4.83	5.67	7.05	7.45
해외 직접투자	억 달러	28	26	36	28	n/a	n/a
외국인 직접투자	억 달러	137	115	130	84	n/a	n/a

가. 터키 거시경제 동향

2019년 연간 터키 GDP 성장률은 0.9%를 기록하였으며, 특히 2019년 하반기 이후 경제 회복세가 가속화되어 2019년 4분기의 GDP 성장률은 전년동기대비 6.0%까지 상승하였다. 터키 리라화 환율은 2019년 말 이후 달러당 0.5 내외 상승하여 6.2 수준에 이르렀으나 물가 안정세를 배경으로 터키 중앙은행은 기준금리를 지속 인하하였다.

2020년 코로나 상황에서 터키 GDP는 연간 약 0.3% 성장하였고, 터키 정부는 긴축적 통화정책과 함께 국내외 투자자들의 신뢰를 회복하기 위하여 경제개혁을 할 것을 발표하였다.

나. 주요 거시경제지표

터키 경제는 2018년 8월 환율 급등 이후 2019년 상반기까지 마이너스 성장을 하였으나, 하반기 들어 글로벌 유동성 조건 개선 등을 배경으로 예상보다 빠른 회복세를 보였다. 다만, 최근 들어 경기 회복에 따른 수입 증가, 코로나바이러스 영향에 따른 관광 수입 감소, 시리아 내 4번째 군사작전(2020. 3. 1. ‘봄의 방패’ 작전 개시) 및 난민 유입 등 주변국 정세 악화 등이 불안 요인으로 자리 잡고 있다.

2020년 10월 기준 실업률 12.7%로 작년 동기대비 0.7%p 하락하였으나, 경제활동 참가율 또한 50%로 전년동기대비 3%p 하락하였으며, 이는 구직 포기자가 더 많이 증가하였음을 의미한다.

2020년 기준 연간 소비자물가상승률 14.6%로 정부 목표치에 크게 상회함과 동시에 식음료 물가가 월간 4.2%로 가장 많이 상승하여 서민경제에 타격이 불가피하였고, 이에 터키 정부는 2021년 연간 물가상승률 목표를 9.4%로 제시하였으며, 나지 아으발(Naci Agball) 중앙은행장은 물가상승률이 5% 이내로 안정화 될 때까지 긴축적 통화정책을 계속 유지할 것을 선언한 바 있다.

다. GDP 성장

터키 GDP 성장률(전년동기대비)은 2018년 4분기부터 3분기 연속 마이너스 성장을 보이다가 2019년 3분기에 1% 회복세를 보였고, 2019년 4분기에는 기대치보다 높은 6.0% 성장률로 반등하였다. 2019년 연간 성장률은 0.9%로서 터키 경제는 2009년(-4.7%) 이후 가장 낮은 성장률이었으나 다만, 이 수치는 2019년 9월 터키 정부 중기경제계획(NEP)에서 제시한 목표치 0.5%보다 높은 결과이다. 2019년 터키 GDP 총액은 4.3조 리라(7,540억 불)로 환율 상승에 따라 달러화 기준 -4.5% 감소하였고, 1인당 GDP는 9,127불이다.

표 3 터키 경제구조와 성장률

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
GDP (백만 달러)	939.92	861.88	862.75	852.62	789.04	753.69	702
1차 산업 비중(%)	6.6	6.9	6.2	6.1	5.8	6.4	6.6
2차 산업 비중(%)	28.2	27.9	28.2	29.2	29.5	27.7	27.8
제조업(%)	16.8	16.7	16.6	17.6	19	19	19
3차 산업 비중(%)	53.7	53.3	53.8	53.3	54.3	55.9	54.6
1인당 GDP(\$)	12,178	11,019	10,883	10,616	9,693	9,127	8,381
GDP 성장률(%)	4.9	6.1	3.2	7.5	2.8	0.9	0.3
인플레이션(%)	8.85	7.67	7.78	11.14	16.33	15.18	12.28

〈출처: 터키통계연구원(Türkiye İstatistik Kurumu, tuik.gov.tr.)〉

표 4 터키 대외 거래

(단위: 백만 달러)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (9월 기준)
수출	150,982	149,246	164,494	177,168	180,832	118,243
수입	213,619	202,189	238,715	231,152	210,345	156,186
무역수지	-62,637	-52,943	-74,221	-53,984	-29,513	-37,943

〈출처: KOSIS 국가통계포털, kosis.kr〉

터키는 2019년 하반기 들어 경제활동이 회복됨에 따라 수입은 증가하였고 수출은 성장세를 멈추었으나, 다만, 2019년 전체로는 전년 대비 수출이 6.4% 증가하였고, 수입은 3.6% 감소하였다.

민간소비지출은 2019년 4분기에 전년동기대비 6.8% 증가하여 경기

회복에 기여하고 있으나, 총 고정 자본 투자는 2018년 3분기 이후 6분기 연속 감소하였고, 정부지출은 경기 진작을 위해 2019년 4.4% 증가하였다.

2019년도에는 각종 규제 정비와 더불어 낮은 이자율 때문에 민간 신용 대출은 약 10% 증가하였으며, 2020년 1분기에도 계속 5%대의 증가세를 기록하고 있다. 터키 정부는 “경제개혁 패키지 2021”을 통해 수출 역량을 갖춘 중소기업을 양성하고 강화하기 위해 대출 지원, 수출보험 지원, 운송비용 지원을 위한 설비 개설 등을 발표했다.

2020년 11월 재무장관 및 중앙은행장 교체 이후 긴축적 통화정책을 시행하고 있으며, 중앙은행 기준금리를 10.25%에서 17%로 6.75%p 인상하였고(2020년 12월 기준). 금리 인상의 효과로 리라화의 달러 및 유로화 대비 환율은 15% 내외 하락하여 리라화 가치가 상승했다.

2020년 코로나 영향으로 인해 무역수지는 299억 불 적자를 기록하였고, 총수출액 1,695불(전년 대비 -6.3%), 총 수입액 2,194억 불(전년 대비 +4.3%)이나, 다만, 월별 무역수지 동향은 2020년 말부터 수출이 다소 호조를 보이면서 적자 폭이 감소하는 추세이다.

장기적으로는 인플레이션과 실업률 유지, 기업 및 금융 부문의 취약성 관리 여부가 경제 성장률에 큰 영향을 미칠 것으로 예상된다. 코로나19로 인한 영향 이외에 지정학적인 위치에서 오는 사회 정치적인 요인들이 경제 성장률에 위협 요소이기는 하지만, 금융 위기 이후 대외무역 및 금융 개방과 각종 법률과 규정을 유럽 연합(EU)에 표준화시키고 공공 서비스 이용을 크게 확대해온 점은 성장의 기회로 보는 시각이 다수이며, 주요 제조업 경쟁력 강화 및 관광업의 활성화, 대외 무역수지 적자 폭 감소 시 장기적으로는 3~4% 내외의 성장세를 기록할 것으로 예상된다.

3. 터키 최근 동향

가. 터키 신경경제계획

표 5 2021~2023 터키 신경경제계획 전망 및 계획 거시경제지표

구분	2019	2020	2021	2022	2023
성장					
GDP(십억 리라)	4,320	4,851	5,644	6,310	7,021
GDP(십억 달러)	761	702	735	801	875
1인당 GDP(달러)	9,213	8,381	8,661	9,317	10,033
경제 성장률 (%)	0.9	0.3	5.8	5	5
전체 소비	2.1	1.1	4.5	4.4	4.1
- 공공	4.8	5.2	-2.2	2.3	1.2
- 민간	1.7	0.4	5.7	4.8	4.6
전체 고정 자본 투자	-12.4	-2.2	6.2	7	7.1
- 공공	-27.9	-0.2	14.2	-7.2	8.4
- 민간	-10	-2.4	5.1	9	6.9
고용					
인구(천 명)	82,579	83,710	84,856	86,017	87,195
노동 참여율 (%)	53	49.6	51.2	51.7	52.4
노동 인구(천 명)	28,080	26,733	28,331	29,496	30,742
실업률 (%)	13.7	13.8	12.9	11.8	10.9
대외무역					
수출(십억 달러)	180.8	165.9	184	198	214
수입(십억 달러)	210.3	204	223.3	240	256
원유 가격(달러)	64	42.4	52	56.2	57.6

구분	2019	2020	2021	2022	2023
에너지 수입 (십억 달러)	41.7	29.6	36.9	40.5	40.8
무역 수지 (십억 달러)	-29.5	-38.1	-39.3	-42	-42
무역 수지 (GDP 대비, %)	51.4	52.7	55.4	54.7	53.7
재정 수지					
관광 수익 (십억 달러)	29.8	10.3	19.8	29.8	35
재정 수지 (십억 달러)	8.8	-24.4	-13.9	-5.4	1.3
재정 수지 (GDP 대비, %)	1.2	-3.5	-1.9	-0.7	0.1
물가상승률					
GDP 디플레이션 (%)	13.9	11.9	9.9	6.4	5.9
물가상승률 (%)	11.8	10.5	8	6	4.9

〈출처 : KOTRA 홈페이지〉

터키 재무부에서는 신경제계획(2021~2023)을 발표하였고, 이는 지난 2019년에 발표한 제11차 개발계획과도 밀접한 연관성이 있으며 코로나19의 영향하의 터키 경제 상황을 고려하여, 기존의 정책 방향성을 유지하되 일부 내용을 추가하는 방향으로 정했다. 신경제계획 2021~2023의 슬로건은 ‘New Balance, New normal, New Economy’로 신경제계획을 통해 2021-2023 거시경제 지표의 균형을 이루고 양질의 경제성장을 이루는 포괄적인 개혁 전략을 통해 안정된 재정을 확보하고 터키 경제의 새로운 균형을 구축하는 것을 목표로 하고 있다.

지난 2019년 터키 대통령실에서 발표한 제11차 개발계획에 따르면 터키는 재정, 소득, 대외 무역정책을 강화해 수출 지향 성장을 통해 자주적이고 강력한 경제 모델을 수립하겠다고 밝히고, 또한 수입 의존도를 줄이며, 관광 수입을 늘려 경상수지를 줄임으로써 지속 가능한 수출 성장을 이루는 것을 목표로

기술 이전 위주의 외국인 직접투자를 유치하고 제조업 위주로 우선 육성 산업을 선정해 투자, 효과적인 경기 부양 프로그램을 통한 생산 구조 강화, 비즈니스 및 투자환경을 개선해 경쟁력과 생산 효율 증대에 힘쓰겠다고 발표한 바 있다.

신경제계획 2021~2023주요 목표를 살펴보면 다음과 같다.

1) 재무 시스템

- 투자 수단의 다양화 및 투자자 저변 확대를 위해 다양한 임대증서 발행 및 투자시장 개선
- 참여금융기관과 관련 수립된 정책에 대한 보고·감사 실시, 규제·감독 기관과 분야별 기관 간 협력이 강화되며, 중앙자문단의 효율성 증대
- 수출업체들을 위한 터키 수출입은행의 펀드 인프라 구축 및 은행의 자원 구조 다양화
- 터키 수출입은행의 수출자 지원 중 중소기업 비중 강화

2) 비즈니스 투자환경

- 인센티브와 국가 지원 프로그램의 실효성 확보를 위해 종합적인 데이터 분석 환경을 제공하는 인센티브 국가 지원 프로그램 시행 예정
- 터키 국부펀드는 국내외 투자자들을 유치해 금융시장을 안정시킬 수 있는 고정 자본 투자를 확대
- 터키 제품의 해외 경쟁력 향상을 위해 해외 물류센터를 설립해 도착지까지 수출상품의 보관·취급·유통 절차를 지원하고 대외무역 비용 절감

- 경제 관계를 한 단계 더 높이고 기존 관계를 더욱 개선하기 위해 관련 국가와 현재 협상 중인 특혜 무역협정 및 자유무역협정은 경상수지의 지속 가능성을 고려해 추진
- 브렉시트 이후 영국과의 무역, 비즈니스 환경을 위한 새로운 특혜무역시스템 협의
- 아프리카 대륙 국가들과 터키의 무역, 비즈니스 환경 조성
- 스타트업의 빠르고 안전한 사업환경 구축을 위해 기업 설립 절차 전면 온라인화 추진
- 터키 및 해외 할랄인증 사업 모니터링이 가능한 시스템 구축

3) 공공 재정

- 정부 재정의 효율적 사용을 위해 해외 의약품은 전면 사회보장기관(SGK)을 통해 구입
- 의약품, 백신, 의료기기 등 의료보건 분야와 국가 개발에 일조하는 하이테크놀로지 산업의 투자 부분은 공공조달청(DMO) 구매 보장
- 공공부문 차량대관리 시스템을 구축해 정부 소유 운송 수단 및 연관 시설 설립 시 조달·이용·청산의 효율성과 성과 증대

4) 산업

- 보건 서비스의 온라인화 및 원격 의료 서비스를 제공할 수 있는 인프라 구축

- 5-10월에 국한돼 있던 터키 관광 시즌을 확대시켜 12개월 내내 관광객이 방문할 수 있도록 사업 확대 및 관광객 유치, 터키 스포츠 관광 인벤토리 발행, 터키의 스포츠 관광 홍보
- 한국, 중국, 일본, 인도 등 아시아 국가 대상으로 터키 안전 여행 증명서를 홍보 및 시행해 항공편 정상 운행
- 외국인 의료관광객이 분야별 의료기관 및 의료진 정보를 쉽게 확인, 예약할 수 있는 의료관광 포털 개설
- 무비자협정이 체결되지 않은 국가를 대상으로 의료관광 목적 방문 시 입국 절차 간소화 검토, 의료관광객 케어 서비스 국가 차원에서 검토 및 실시
- 에너지자원 탐사 작업을 가속화해 흑해 지역에 위치한 사카리아 천연가스 매립지를 개발할 예정

5) 국산화

- 의료기기 산업 부문 고용 및 생산 장려, 수출과 내수시장을 중점으로 혁신 사업 모델 구축
- 발전용 소프트웨어, IT 기술, 자동화 등의 기술 사용 시 국산 사용 비율 상향 조정
- 원자력 기술 분야 R&D 활동 추진해 기술의 국산화 추진
- 머신 러닝과 데이터 분석을 활용해 수출 중단 가능성이 있는 기업을 사전 확인하고 수출기업으로 잔류할 수 있도록 지원

제2장

터키 투자현황 분석



1. 터키 투자환경 분석

가. 외국인 투자법 개관

터키 정부는 외국인 직접투자 촉진, 투자가들의 권리 보호, 국제 기준에 따른 투자 및 투자자의 의미 정의, 승인제가 아닌 신고제 구축을 위한 정책의 일환으로 2003년 외국인 투자법(Law No. 4875)을 발표했으며, 2012년 7월에 인센티브 제도를 비롯해 55년 만에 대폭 개정된 터키 외국인 투자법이 발효되었다.

터키에서의 외국인 직접투자란, 외국인 투자자에 의한 새로운 법인의 설립이나 지사 설립 또는 터키의 설립된 회사의 지분 매입 등으로 구분되는데, 구체적인 방법으로는 터키 중앙은행에서 취급하는 외화 현금, 국채를 제외한 외국의 주식이나 채권, 기계나 장비 등으로 이루어져야 한다.

터키 외국인 직접투자 법의 기본원칙은 내외국인을 동등하게 대우한다는 것이며, 터키 상법하에서 외국 자본으로 설립된 회사들은 외국 회사가 아닌 터키 회사로 간주하며, 수출 의무, 국산 원자재 사용 의무 등 제한이 없고 자본금의 외화 계좌 납입도 가능하다. 관련 법에 의한 투자자들은 이익, 배당금, 투자의 전부 또는 부분의 청산이나 경영계약 등을 할 수 있으며 이 때문에 얻게 되는 수익 등을 해외로 자유롭게 송금할 수 있다.

또한, 회사설립 사전 승인제를 폐지하여 신고제로 운영하고, 이에 회사설립 후 재무부에 신고하는 제도를 운영 중에 있다. 다만 특정 기간의 사업 활동, 자본 변화 및 주식의 이동 등을 보고하는 것이 원칙이다.

터키는 일부 산업에 대한 제한 또는 장려책을 두고 있다. 일부 산업은 국가 독점으로 지정돼 있어 외국 기업의 진출이 제한돼 있으며, 또 다른 일부 산업은 투자 장려산업으로 분류돼 외국인 투자를 적극적으로 장려하고 있다.

터키는 외국인 투자법 개정을 통하여 EU 법령과의 일치시키려는 노력을 해왔으며, 이를 통해 터키 정부는 외국인 투자유치를 적극적으로 장려하는 정책을 취하고 있다. 2020년 11월, 대통령은 외국인 투자를 지속적으로 유치시키기 위한 방안을 마련하겠다고 발표한 데 이어, 이와 관련한 투자 인센티브 강화 및 각종 경제활동과 관련한 제한 조치를 완화하겠다고 밝혀, 향후 외국인 투자법의 개정사항 등에 대해서 지속적인 모니터링을 할 필요가 있다.

나. 외국인 투자 인센티브 정책

터키 정부는 투자 인센티브 정책을 통해 외국인 투자를 장려하고 있는데, 외국인 투자자들은 FDI 법의 동등한 대우 원칙하에 터키 투자자들과 같은 투자 인센티브를 받을 수 있으며, 주로 세금감면의 혜택이 주어지는 일반적인 인센티브 외에도 R&D 활동을 촉진하기 위한 연구개발 활동촉진법 하의 장려정책 등이 있다.

현행 터키의 투자 관련 인센티브 제도는 크게 일반투자 인센티브, 지역투자 인센티브, 대규모 투자 인센티브, 전략투자 인센티브, 최우선 투자 인센티브로 구분되며, 그 구체적인 내용은 아래의 표와 같다.

» 일반투자 인센티브

표 6 터키 일반투자 인센티브

일반적인 인센티브는 주로 세금감면 혜택을 통해 주어짐. 인센티브 제도의 이행은 장소, 규모, 투자 대상에 따라 달라지며 주된 인센티브는 인센티브 자격이 부여된 프로젝트를 수행할 목적으로 수입된 기계와 장비에 대한 관세 면제 또는 터키 내에서 구매했거나 수입한 기계나 장비에 대한 부가가치세 면제 등이 있음.

- 부가세 면제: 국내 구매 또는 수입한 기계류와 장비에 대하여 부가세 면제
- 관세 면제: 수입한 기계류와 장비에 대한 관세 면제
- 세금 공제: 소득세 및 법인세는 감세액이 일정 한도(투자 기여율)에 도달하기 전까지 경감세율을 근거로 계산
- 사회보장세(고용주분): 법정 최저임금 기준 사회보장세의 고용주 부담금 정부 부담
- 사회보장세(근로자분): 법정 최저임금 기준 사회보장세의 근로자 부담금 정부 부담
- 소득세 원천징수: 투자로 창출된 추가 고용에 대한 소득세는 일정 지역만 원천징수 면제
- 이자 비용 지원: 최소 1년 이상 대출을 받을 경우 이자 비용 지원
- 토지 할당: 재무부 규정에 따라 투자용 토지 할당 가능

» 지역투자 인센티브

표 7 터키 지역투자 인센티브

2004년부터 터키 정부는 지역 간 균형 발전을 도모하기 위해 투자 분야보다 투자지역에 따라 인센티브를 제공하고 있으며, 2012년 투자 인센티브 법 개정을 통해 터키 전 지역을 기존의 4개에서 6개로 확대 구분해 개발 정도에 따라 차등적인 인센티브를 제공하고 있음.

- 지역 1: 앙카라, 안탈리아, 부르사, 에스키셰히르, 이스탄불, 이즈미르, 코젤리, 무글라
- 지역 2: 아다나, 아이든, 볼루, 차나칼레(보즈자다 및 고크세아다는 제외), 데니즐리, 에디르네, 이스파르타, 카이세리, 키르클라렐리, 콘야, 사카르야, 테키르다그, 알로와
- 지역 3: 발리케시르, 빌레직, 부르두르, 가지안텃, 카라뷔크, 카라만, 마니사, 메르신, 삼순, 트라브존, 우샤크, 존굴닥
- 지역 4: 아피온 카라히사르, 아마샤, 아르트윈, 바르튼, 초룸, 듀즈제, 엘라즈그, 에르잔잔, 하타이, 카스타모누, 크룩칼레, 키르세히르, 쿠타하, 말라티아, 네브셰히르, 리제, 시바스
- 지역 5: 아드야만, 아크사라이, 바이부르트, 찬크르, 예르주룸, 기레순, 규무쉬하네, 카흐라만 마라쉬, 킬리스, 니데, 오르두, 오스마니예, 시놉, 토카트, 툰젤리, 요즈가트
- 지역 6: 아그리, 아르다한, 바트만, Bingöl, 비틀리스, 디야르베키르, 하카리, 으그드르, 카르스, 마르딘, 무쉬, 시이르트, 산르우르파, 시르낙, 완, 보즈자다 및 고크세아다

이러한 지역 지정의 의도는 낙후지역에 노동집약적 산업을 유치해 실업 문제를 해소하려는 것으로, 가장 개발이 많이 된 1 지역(이스탄불 포함)에 대한 인센티브는 축소되고 가장 낙후된 6 지역에 대한 인센티브는 늘어나게 됨. 2012년 7월 1일부터 적용되고 있는 투자 인센티브 제도는 제조 서비스, 에너지 부문 및 수출 관련 투자를 장려하기 위해 지속적으로 수정되고 있으며, 이 제도는 국내외 투자자들 모두에게 차별 없이 적용되고 있음.

» 대규모 투자 인센티브

표 8 터키 대규모 투자 인센티브

잠재적으로 터키의 기술, R&D 자본 및 경쟁력을 신장시키는 12개 투자업종에 대해 대규모 투자 인센티브가 지원됨.

- 정유 제품 생산(최소 10억 TL 이상 투자 시)
- 화학제품 생산(최소 2억 TL 이상 투자 시)
- 항구 및 항만용역(최소 2억 TL 이상 투자 시)
- 자동차 OEM(최소 2억 TL 이상 투자 시)
- 자동차부품 생산(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 노면 기관차와 철로, 노면전차와 철로 생산(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 통과 파이프라인 수송업(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 전자 산업(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 의료, 고정밀, 광학기기 생산(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 의약품 생산(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 우주 항공기 및 관련 부품 생산(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 기계류 생산(최소 5,000만 TL 이상 투자 시)
- 광산업(최소 5,000만 TL 이상 투자 시) 다

» 전략투자 인센티브

표 9 터키 전략투자 인센티브

아래의 기준을 충족하는 투자는 전략투자 인센티브의 지원대상이며, 부가세 및 관세 면제, 총 투자액 대비 최대 50%의 세금감면, 7년간의 사회보장세 고용주 부담분 지원, 토지지원, 이자 비용 지원 등의 혜택이 지원됨.

- 투자로 생산되는 품목의 터키 내 생산량이 수입보다 더 적을 것
- 투자액 5,000만 TL 이상
- 투자가 최소 40% 이상의 부가가치를 창출(정유 및 석유화학 투자에는 미적용)
- 투자로 터키 내에서 생산될 품목의 총 수입액이 전년 기준으로 최소 5,000만 달러 이상

다. 외국인 투자 제한 및 금지 업종

터키의 외국인 직접 투자법은 모든 산업에 대해 외국인 투자를 허용하고 있으나, 아래와 같은 특정 분야에 대해서는 여러 요건을 통해 외국인 투자에 제한을 두고 있다.

- 라디오 TV 방송(방송법 Law No: 3984): 라디오 및 TV 방송국 관련, 외국인 지분은 49% 이하로 제한 중
- 국내 민간항공(항공법 Law No: 2920): 터키 내에서의 승객, 화물 및 우편의 수송은 터키 국적의 항공사에 의해서만 가능

- 국내 해운(해운법 Law No: 815): 터키 내에서의 승객 및 화물 수송은 터키 국적의 선박을 통해서만 가능하며, 해운업(선박 견인, 항만 서비스 등)과 관련된 모든 서비스 및 해상 무역, 수산업 관련 업무 또한 터키 국민만 수행이 가능 (*예외적으로 터키 국적 선박에 없는 특수 목적 선박의 경우 외국 선사들이 최소 2년간 운영할 수 있는 허가 취득이 가능)
- 선박 소유(무역법 Law No: 6732): 터키 기업으로 분류된 기업 중 선박을 소유하고자 하는 기업은 이사회와 과반수가 터키 국민이어야 가능
- 전화 및 전보 서비스(통신법 Law No: 406): 외국인도 통신 분야의 지분을 제한 없이 소유할 수 있으나, 다만 이사회 구성원 중 1명은 터키 정부에서 추천하는 인물이 반드시 포함 필요(지분은 보유하지 않고 투표권만 보유)
- 정부 조달(정부 조달법 Law No: 4734): 정부 조달 관련 입찰 시 외국 제품 및 용역을 제공하는 기업보다 터키산 제품 및 용역을 제공하는 기업이 유리
- 수산업(수산물법 Law No: 1380): 수산물 채집, 낚시 등의 권한은 터키 국민에게만 부여
- 요트 선착장(관광 촉진법 Law No: 2634): 요트 선착장을 소유 또는 운영하고자 하는 기업은 터키 국민 또는 터키 기업과 파트너십 체결 필요
- 인력 알선회사(고용법 Law No: 4904): 터키 국민만 인력 알선회사를 설립 가능
- 민간 경호 서비스 회사(사설 경호 서비스법: Law No: 5188): 터키 국민만 민간 경호 서비스 회사를 설립 가능
- 광산, 석유, 전력, 천연가스의 경우 특별조항에 따라 투자 가능 여부 확인 요망

2. 국가별 투자 동향

가. 터키 외국인 직접투자(FDI) 현황

세계은행(World Bank)에서 발행하는 국가별 사업환경에 관한 보고서(Doing Business 2020)에서 터키는 총 190개의 국가 중 76.8점으로 33위를 기록했다. 이는 중동지역에서는 UAE(16위, 80.9점)에 이어 2위의 순위인데, 주요 투자 인센티브 요인으로는 각종 부가가치세 면세 및 자산(부동산 등)등록 관련 비용 및 세금 절감효과라고 밝히고 있다.

터키 중앙은행의 FDI 자료(Foreign Direct Investments in Turkey)에 따르면, 2016년 이후 최근 5년간 유럽(65%)의 터키 투자액이 가장 높게 나타났으며, 2위인 아시아(15%) 대비 4배 이상의 투자액을 기록해왔다. 그중 네덜란드는 유니레버, 필립스와 같은 다국적 기업의 진출 외에도 금융 및 부동산 분야에 높은 투자를 하며, 57억8000만 달러로 가장 많은 투자를 했으며, 그 뒤로 스페인(약 45억 달러), 아제르바이잔(약 35억 달러)이 터키에 대한 투자를 진행해왔다.

특히 아제르바이잔은 국영 석유회사 Socar에서 Star Refinery가 정유 공장(약 63억 달러 규모) 설립을 하는 등 높은 투자관심도를 보이며, 2017년 이후 네덜란드의 투자 규모는 50% 이상 감소한 것에 반하여 영국의 투자액이 100% 이상 늘어나고 있는데, 이는 터키 테크노파크(85여 개) 내의 소프트웨어 등 기술집약적 산업에 대한 영국기업들의 적극적인 투자 움직임과 밀접하게 관련 있다.

아시아에서는 일본(14억 달러), 중국(9억4000만 달러), 홍콩(4억 달러) 등으로부터 투자가 이루어졌다.

표 10 국가별 터키 FDI 동향(Flow 기준)		(단위 : 백만 달러)				
국가명	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년 7월
유럽	8,807	4,847	4,927	4,326	3,305	2,441
네덜란드	1,183	1,016	1,727	885	845	184
독일	355	440	312	298	436	192
이탈리아	180	87	128	523	133	976
아제르바이잔	839	661	1,005	510	565	1
영국	588	974	328	445	825	408
중국	451	301	115	43	26	14
한국	39	35	19	213	51	31
일본	314	454	193	88	317	47
러시아	747	723	5	5	15	1
미국	1,620	340	180	435	342	742
총계	12,181	7,527	7,401	6,774	5,611	3,617

〈출처 : 터키 중앙은행, 무역관〉

나. 외국인 직접투자 관련 주요 현황

업종별 세부 투자액 비교 시, 서비스업에 대한 비중이 62.1%로 가장 높게 나타났으나 투자금액은 연도별로 감소세를 기록했다. 그중 금융보험업이 연평균 13억 달러씩 이루어지며 가장 높은 비중을 보였다. 서비스업과 달리 제조업은 연평균 18억 달러의 외국인 직접투자액을 기록하며, 2017년 이후 지속적으로 증가세를 보이며, 제조업 중에서는 식자재 및 음료업(23.2%), 화학 및 의약 제품(16.4%), 코크스, 석유 정제공업(12.6%) 순으로 많은 투자가 이루어졌다. 코로나 19로 인한 세계 경제의 침체 여파 등으로 확진자 수가

급증하기 시작한 3월에 59% 이상 큰 감소 폭을 기록했음에도 불구하고 전년 동 기간 대비 전체 투자 유입액은 오히려 증가(9.2%)했으며, 특히 이탈리아의 경우, 유럽 전체 투자액의 50% 이상의 규모인 9억3000만 달러를 2월에 투자했으며, 영국, 룩셈부르크, 네덜란드가 각각 1억 달러 이상의 투자액을 기록했다.

I
타키외국인
투자현황

II
타키 노동시장
현황분석

III
타키 노동법
개요 및 제도

IV
기타 노동관련
주요 법 제도

V
노사분쟁의
구체적인 사례 등

VI
타키 노동관리
주요 시사점 및 제언

3. 산업별 투자 동향

업종별 세부 투자액을 비교해 볼 때, 서비스업에 대한 비중이 62.1%로 가장 높게 나타났으나 투자금액은 연도별로 감소세를 기록했다. 그중 금융보험업이 연평균 13억 달러씩 이루어지며 가장 높은 비중을 보였다. 서비스업과 달리 제조업은 연평균 18억 달러의 외국인 직접 투자액을 기록하며, 2017년 이후 지속적으로 증가세를 보인다. 제조업 중에서는 식자재 및 음료업(23.2%), 화학 및 의약 제품(16.4%), 코크스, 석유 정제공업(12.6%) 순으로 많은 투자가 이루어졌다.

표 11 주요 업종별 터키 FDI 동향(Flow 기준)

(단위 : 백만 달러)

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년 7월
가. 농업	38	29	34	23	2
나. 일반 산업	3,068	2,022	2,706	2,195	774
광업	148	448	81	91	112
제조업	2,241	1,202	1,934	2,004	618
전기, 가스 공급	677	371	687	99	40
수도·환경정화	2	1	4	1	1
다. 서비스	4,421	5,350	4,034	3,393	2,844
건설업	293	626	215	451	37
도매 및 소매업	688	1,077	1,125	870	253
운수 및 창고업	635	1,333	629	305	184
숙박 및 음식점업	250	82	271	83	57
정보통신업	92	565	208	281	1,018
금융 및 보험업	1,765	1,464	1,229	863	1,098
부동산업	284	21	60	241	19

구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년 7월
전문, 과학 및 기술업	73	52	60	73	37
공공행정, 국방 및 사회 보장업	0	0	0	0	0
교육업	13	0	0	0	6
의료 서비스업	274	65	103	98	58
예술, 스포츠 및 여가 서비스업	18	9	20	2	13
기타	13	29	93	56	24
총계(가+나+다)	7,527	7,401	6,774	5,611	3,617

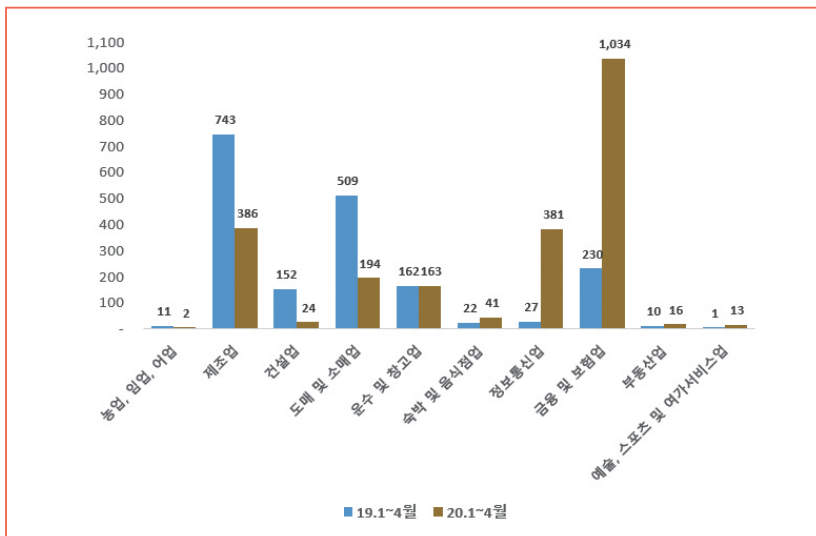
〈출처 : 터키 중앙은행, 무역관〉

해외직접투자 유입액은 전년 동기간 대비 금융 및 보험업 분야에서 가장 많은 상승 폭을 기록했으며, 특히 은행업(Banking)은 전년도에 2천만 달러에 그쳤던 것에 반해, 2020년도에는 약 50배 이상 증가한 10억 달러를 기록하며, 보험업(Insurance) 분야의 투자감소분을 만회했다.

이 외 벤처캐피털 및 엔젤 투자자로부터의 모바일 서비스 분야에 대한 투자가 증가하면서, 정보통신업의 해외직접투자 유입액도 대폭 증가했는데, 이는 전년 대비 정보통신 분야에 대한 터키 전체의 투자액이 37% 이상 증가한 것과 관련이 있다. 현지 언론(Analulu Agency)은 5G 기술의 상용화 및 M2M 기술의 일상 생활화를 목표로 하는 국가 차원의 투자 모멘텀이 해외 투자자들의 자본 유입을 증가시켰다고 평가하고 있다. 반면, 코로나19의 영향으로 도매 및 소매업, 제조업의 투자유치가 각각 48%, 62%씩 감소했으며, 제조업 중에서 코크스 및 석유 정제공업(△4억2000만 달러)에서 감소 폭이 가장 높게 나타났다.

그림 2 전년 동기간 대비 업종별 FDI 현황 비교 그림

(단위 : 백만 달러)



4. 한국의 투자 동향

한국은 터키 시장의 도매 및 소매업(가전제품 및 부품 도매업), 제조업(합성수지 및 기타 플라스틱 물질 제조업), 건설업에 대한 투자가 중점적으로 이루어지고 있다. 대표적으로 2016년 CGV의 터키 엔터테인먼트 최대기업인 MARS 인수를 위한 정보통신업 분야 투자, 2018년 CS윈드의 풍력 타워 제조업체(EGE TOWERS) 인수, 2019년 롯데케미칼의 인조대리석 제조업체(엔지니어드스톤) 해외인수합병 등이 있었다.

표 12 한국의 對 터키 업종별 해외투자 동향

(단위 : 백만 달러)

구분	2016		2017		2018		2019		2020(*)	
	신규	투자액	신규	투자액	신규	투자액	신규	투자액	신규	투자액
농업, 임업, 어업	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0
제조업	3	7	0	11	3	32	6	132	0	0
전기, 가스 등	0	10	0	5	1	2	1	56	0	18
건설업	0	31	2	32	1	69	2	11	0	0
도매 및 소매업	2	24	3	18	3	185	0	0	0	0
운수 및 창고업	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
정보통신업	1	681	1	10	0	4	0	0	0	0
금융 및 보험업	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
전문, 과학 및 기술 서비스업	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0
사업 지원 및 임대서비스업 등	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
보건·사회복지 서비스업	0	0	1	65	0	0	0	0	0	0
기타	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
합계	9	756	9	144	9	294	9	202	0	18

*2020년 1~4월 데이터 <출처: 한국수출입은행 해외직접투자 통계>

» 한국기업 투자 통계

표 13 한국기업 터키 투자 통계

(단위 : 천 달러)

연도	신고 건수	신규법인 수	신고금액	송금 횟수	투자금액
2018	70	9	569,385	89	293,761
2019	62	9	196,242	88	201,577
2020	64	4	71,219	78	106,536

〈출처 : 한국수출입은행〉 2021년 3월 기준

» 2018년부터 2020년까지 업종별 투자현황

표 14 2018년 업종별 투자현황

(단위 : 천 달러)

업종대분류	신고 건수	신규법인 수	신고 금액	송금 횟수	투자 금액
농업, 임업 및 어업	1	0	2,000	1	1,000
제조업	17	3	65,403	33	32,059
전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1	1	3,225	3	1,639
건설업	6	1	235,636	10	68,758
도매 및 소매업	27	4	187,081	25	185,080
운수 및 창고업	1	0	100	2	100
정보통신업	2	0	3,765	1	3,755
전문, 과학 및 기술 서비스업	14	0	1,397	14	1,370
보건업 및 사회복지 서비스업	1	0	70,778	0	0

〈출처 : 한국수출입은행〉

표 15 2019년 업종별 투자현황

(단위 : 천 달러)

업종대분류	신고 건수	신규법인 수	신고 금액	송금 횟수	투자 금액
농업, 임업 및 어업	1	0	1,000	1	1,000
제조업	18	6	174,544	30	131,587
건설업	7	1	7,564	21	56,455
도매 및 소매업	19	2	11,953	19	11,352
운수 및 창고업	2	0	381	3	381
정보통신업	1	0	0	0	0
전문, 과학 및 기술 서비스업	13	0	481	13	483
보건업 및 사회복지 서비스업	1	0	319	1	319

〈출처 : 한국수출입은행〉

표 16 2020년 업종별 투자현황

(단위 : 천 달러)

업종대분류	신고 건수	신규법인 수	신고 금액	송금 횟수	투자 금액
농업, 임업 및 어업	2	0	334	2	334
제조업	17	4	41,109	30	33,631
건설업	18	0	25,428	20	68,446
도매 및 소매업	9	0	3,577	9	3,579
운수 및 창고업	1	0	200	1	200
정보통신업	1	0	0	0	0
전문, 과학 및 기술 서비스업	16	0	571	16	346

〈출처 : 한국수출입은행〉

5. 터키에 진출한 주요 한국기업 현황

연번	회사명	투자 시기	투자 내역	신고 금액 (\$천)	투자 금액 (\$천)
1	(주)카스	1992	이스탄불, 전자저울 판매법인	1,500	1,500
2	현대자동차	1997	이즈미르, 자동차공장 합작 투자	600,000	500,000
		2002	공장증설 증액투자		
		2012	공장증설 증액투자		
3	LG전자	2000	게브제, 에어컨생산 합작 투자	12,435	12,435
4	CJ	2004	부르사, 사료공장 단독투자	2,140	2,124
5	(주)일진	2005	게브제, 에어컨 부품	1,000	500
6	KCC	2006	이즈미르, 도로 단독투자	32,000	32,000
7	현대로템(주)	2006	아다파자르, 전동차량	2,040	2,040
8	SK 플래닛	2013	온라인 쇼핑(조인트 벤처)	-	-
9	KT&G	2006	이즈미르, 담배	78,900	15,541
10	효성	2007	체르케즈코이, 스판덱스	160,000	160,000
11	OCI	2015	유럽 법인 연락 사무소	-	-
12	롯데케미칼	2014	연락 사무소	-	-
13	셀트리온	2012	의약품 수입, 제조 판매 법인	-	-
14	TK케미칼	2006	연락 사무소	-	-
15	호원	2007	이즈미르, 자동차 차체 프레스	20000	20,000
16	SK건설	2009	토목 엔지니어링 및 건설	-	-
17	포스코	2010	부르사, 철강재 가공 서비스	23,500	23,500
		2013	이즈미르, 스테인레스 스틸 냉연공장	350,000	350,000
18	서일	2011	이즈미르, 음료용 발대 공장	18,000	6,000

연번	회사명	투자 시기	투자 내역	신고 금액 (\$천)	투자 금액 (\$천)
19	남동발전	2012	발전프로젝트	450,000	-
20	수출입은행	2013	이스탄불 사무소 설립	-	-
21	삼성SDS	2014	이스탄불 법인 설립	-	-
22	CJ 엔터테인먼트	2017	터키 영화엔터테인먼트 사업	-	-

〈출처 : KOTRA 홈페이지〉



TURKEY

Ⅱ

터키 노동시장 현황분석

제1장.

터키 고용 현황분석

제1장

터키 고용 현황분석



1. 터키 노동시장 환경 분석

표 17 2020년 터키 고용정보

터키 고용정보	최근	최고	최저	단위
실업률	13.9	14.4	8	%
고용자	28056	28965	19349	천
비 고용자	4511	4591	1909	천
노동 참여 비율	51.3	53.7	43.9	%
장기실업률	3.3	3.6	1.6	%
청년실업률	25.6	28.6	11	%
노무비	256.18	256.5	56.26	points
급여	3960	3960	1103	TL/월
제조업 급여	275.03	275.03	25.97	points
최저임금	3577.5	3577.5	1.5	TL/월
인구	83.61	83.61	28.23	백만
여성 퇴직 연령	58	58	58	
남성 퇴직 연령	60	60	60	
시간제 노동자	3297.3	3297.3	1309.6	천
고용률	44.2	47.7	38.9	%
정규직	23012	25938.1	16911.5	천

〈출처 : 터키통계청, <https://tradingeconomics.com/turkey/employment-rate>〉

터키의 2020년 5월 실업률은 12.9%로 전월(12.8%) 대비 소폭 상승하였으나, 2019년 평균 수준에서 크게 벗어나지 않는 수준에서 유지되고 있으며, 2018년 경제 위기 이전 실업률은 한 자릿수(18.6월 기준 9.7%)였으나 경제 위기 이후 실업률이 상승하여 2019년 이후 현 수준의 실업률 지속되고 있다. 2020년 5월 말 기준 실업자 수는 총 3,800만 명으로 전월 대비 약 5만 1천 명 증가하였으며, 고용자 수 역시 2천590만 명으로 약 24만 4천 명 증가하였다.

I
터키 외국인
투자 현황

II
터키 노동시장
현황 분석

III
터키 노동법
개요 및 제도

IV
기타 노동 관련
주요 법 제도

V
노사 분쟁의
구체적인 사례 등

VI
터키 노동권리
주요 시사점 및 제언

2. 터키 노동 관련 주요 지표 동향

터키의 실업률은 10% 이상을 지속 상회 중으로 2018년 8월 기준 11.1%를 기록하여, 2017년 12월~2018년 2월 중 9.9%의 실업률 기록 후 지속 증가 중이다. 특히, 청년층(15~24세) 실업률은 20.8%이며 여성 실업률은 15.1% 수준으로 연령 및 성별에 따른 실업률 격차가 큰 편에 속한다.

15세 이상 전체 노동 가능 인구 6,000만 명 중 2,889만 명이 취업된 상태이며 고용률은 48% 수준에 머물러서, OECD 국가 평균 고용률인 68% 대비 크게 낮은 편이며, 전체 OECD 국가 중 남아프리카 공화국만이 터키보다 낮은 고용률을 기록 중에 있다.

그림 3 터키 고용률 및 실업률 동향



〈출처 : 터키통계청, <https://tradingeconomics.com/turkey/employment-rate>〉

» 한국기업 투자 통계

터키 내 근로자 평균 급여는 약 6,000 TL(약 USD 1,150) 수준으로 급여상승률은 연평균 10% 이상을 기록 중에 있으며, 현지 임금상승률은 통상 물가상승률보다 5~10% 높은 편에 속한다. 급여는 매년 큰 폭으로 상승했으나

최근 5년간 터키 리라화 가치가 연평균 15% 내외 하락해, 달러화 기준 급여는 큰 변동이 없는 상황이다.

표 18 터키 임금 - 물가상승률 비교

(단위: %)

연도	2013	2014	2015	2016	2017	평균
임금상승률	12.3	11.4	13.4	19.8	13.9	14.2
물가상승률	7.4	8.2	8.8	8.5	11.1	8.9

(출처: 터키통계청)

4년제 대학 졸업자 기준 초봉은 월 3,000~4,000 TL 수준이며, 직급이 올라갈수록 급여가 크게 상승하는 편이다.

표 19 2018년 터키 500대 기업 근로자 임금 현황

(단위: TL)

직급	최저급여	최고급여	직급	최저급여	최고급여
IT산업			재무		
IT Director	14,500	34,000	Finance Director	16,500	39,000
IT Manager	11,500	29,000	Fiscal Manager	11,000	24,500
Systems programmer	9,500	19,000	Accountant Manager	7,700	17,500
Network Engineer	5,250	10,500	Budget Control Man	7,500	11,500
System Operator	3,250	6,700	Financial Analyst	5,000	11,500

직급	최저급여	최고급여	직급	최저급여	최고급여
영업			마케팅		
Sales Director	15,000	39,000	Marketing Director	17,500	38,000
Sales Manager	10,000	28,500	Product Group Manager	10,500	25,500
Area Sales Manager	7,500	20,000	Product Manager	6,250	16,500
Sales Representative	4,250	10,000	Customer Relation Man	6,000	10,000
Telesales Operator	2,750	4,800	Marketing Executive	4,500	9,500
생산관리			구매/물류		
Production Director	13,500	34,000	Purchasing Director	15,000	33,500
Factory Manager	12,500	26,000	Purchasing Manager	9,000	23,500
Production Manager	8,250	22,000	Purchasing Executive	5,250	12,000
Quality Manager	6,500	17,000	Logistics Executive	3,850	9,500
Production Chief	5,850	11,500	Import Specialist	3,850	8,000

〈출처 : Economist 터키판〉

Ⅲ

터키 노동법 개요 및 제도

제1장.

노동 관련 법률 체계

제2장.

터키 노동법 주요 내용

제3장.

터키 노동법 주요 내용

제1장

터키 고용 현황분석



1. 터키 노동 관련 법률 체계 개관

터키의 노동 관련 법령은 노동법(제4857호), 노동조합법(제2821호), 노동쟁의조정법(제2822호), 노동법원조직법(제7036호)이 주요 법령이며, 휴일 및 국경일 등을 정하거나 사회보장을 규율하는 주중 휴일법(제394호), 국경일 및 공휴일법(제2429호), 건강 보호법(제1593호) 등이 있다.

터키 노동법의 주요한 특징은 2003년에 노동법이 개정된 이후에 노동법 자체의 큰 틀에서의 변화는 없는 상황이며, 상황변화에 따라 조문 일부를 변경하는 형식을 취하고 있다. 또한, 코로나 사태 이후로 근로자의 해고를 제한하는 법령을 제정하여 해고를 제한하는 조치를 취하고 있으며, 이러한 조치는 3개월마다 연장되어 오고 있다.

노동분쟁이 발생하는 경우 법원에 의한 해결보다는 중재 기관에 의한 임의적인 해결방안을 선호하는 경향이 있었으나, 2017년에 ‘노동법원조직법’이 전면개정되어 “노동사건 중재 전치주의”를 도입하여 노동분쟁이 발생한 경우 중재절차를 거치지 않고서는 법원에 소송할 수 없도록 강제적 중재조항을 적용하고 있다.

2. 분야별 주요 법률 내용

노동법은 고용계약 체결, 임금 지급, 휴가 기준, 퇴직에 이르는 제반 사항 전반 규정하고 있으며, 노동조합법은 노동조합 활동, 노동쟁의조정법은 단체협상, 파업, 직장폐쇄 관련 내용을 다루고 있으며, 특히 교사, 군무원, 경찰은 노동조합을 결성할 수 없도록 하고 있다.

터키 노동조합법 및 노동쟁의조정법은 회사들이 자체 조직보다는 전국조합의 지도부와 협상을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 경영자협회의 회원가입은 협회가 단체협상에서 고용주를 대표하거나 고용주의 이익 증진을 위해 여러 활동을 하는 것이기에 일반적으로 가입하는 것을 추천하나 강제가입 조건은 없다.

사무직 근로자는 노조 가입 대상자에 포함되어 있지 않지만, 일반 근로자는 노동조합 가입이 자유롭다. 다만, 근로자의 노동조합 가입률이 높지는 않은 편이다.

- 노조 체계는 사업장 단위노조-산업별노조-전국노조연합으로 구성되어 있으며, 전국노조연합은 TURK-IS(터키노동조합연맹), HAK-IS(이슬람노조), DISK(혁명노조연합)으로 구성되어 있다.

3. 터키 노동법 체계

가. 노동법 체계표

표 20 노동법 체계도

장	조 항	내 용
1	제1조 ~ 제7조	총칙
2	제8조 ~ 제31조	근로계약, 유형 및 종료
3	제32조 ~ 제62조	임금
4	제63조 ~ 제76조	근로시간 등
5	제77조 ~ 제89조	사업장 보건 및 안전업무
6	제90조	고용 서비스
7	제91조 ~ 제97조	근로환경에 대한 감독
8	제98조 ~ 제108조	행정벌 등
9	제109조 ~ 제122조	보충조항, 기타, 경과조항

나. 노동법의 적용 범위

터키 노동법이 적용되지 않는 직종 및 근로관계(제4조)는 다음과 같다.

- 해상 및 항공운송 활동
- 농업 및 임업 관련 분야에서 50인 이하의 종업원을 고용하는 기업
- 가족 단위 경제 차원에서 이루어지는 농업과 관련된 건축업무
- 다른 근로자 없이 가족 구성원 및 3촌 이내의 친족으로만 수행되는 가내 수공업

- 가사도우미
- 직장 보건 및 안전의 적용을 침해하지 않는 수습직원
- 운동선수
- 재할 중인 사람
- 3명 이하의 직원을 고용하고 있는 기업체

이에 반하여 앞의 직종과 유사하나, 노동법이 적용되는 경우는 아래와 같다 (제4조 후단).

- 항만 및 육지에서의 하역작업
- 항공운송과 관련된 모든 지상 근무
- 농업 관련 제품, 기계 및 부품 제조 공장에서 농업 기술 및 활동
- 농업 관련 시설의 건설공사
- 공원 및 정원에서 수행되는 작업
- 해양노동법의 적용을 받지 않고 농업작업으로 간주하지 않는 해산물 생산자의 작업

다. 노동법의 기본 원칙(제5조)

터키 노동법은 제5조에서 언어, 인종, 성별, 정치적 신조, 철학적 신념, 종교 등을 이유로 차별대우를 받지 않는 원칙을 선언하고 있으며, 사용자는 정규직 근로자와 기간제 근로자, 유기계약 근로자와 무기계약 근로자를

차별하지 말 것, 직업의 특성과 관련된 생물학적 이유를 제외하고는 직원의 성별 또는 출산으로 인하여 고용계약의 체결, 조건, 이행, 종료에 있어서 직간접적으로 차별을 금지하고 있다. 또한, 동일 근무에 동일 임금원칙을 규정하고, 근로자의 성별에 따른 특별보호조치에 따른 임금을 차별하지 못하도록 규정하고 있다.

이러한 원칙을 위반하는 경우에는 사용자는 4개월 치에 해당하는 임금 및 이로 인하여 발생한 손해를 근로자에게 배상하도록 규정하고 있다.

라. 영업양도 등에 따른 고용 승계(제6조)

터키 노동법은 영업양도 혹은 회사 인수·합병에 따른 이전 회사와의 고용 관계는 새로운 회사로 그대로 이전되도록 하고 있으며, 근속연수는 이전 회사에서의 근속연수도 포함하여 계산되며, 양도인과 양수인은 이에 대하여 연대책임을 부담하도록 규정하고 있다(다만, 양도인의 책임은 양도일로부터 2년간으로 제한됨). 다만, 인수합병으로 인하여 법인격이 소멸하거나, 법인격이 변경되는 경우에는 연대책임 규정은 적용 배제하고 있다.

사용자나 근로자 모두 영업양도 등에 따라 고용계약을 해지할 권한이 없으며, 다만, 경제적·기술적·조직변화에 따라 필요한 경우에는 영업양도인 또는 양수인, 사용자와 근로자도 근로계약을 파기할 권한을 보유하도록 하고 있다. 사용자의 부실경영에 따른 회사 청산 절차에 따라 사업장이 이전되는 경우에는 본 조항이 적용되지 않는다.

제2장

터키 노동법 주요 내용

1. 근로계약

가. 근로계약 체결

1) 근로계약의 일반 내용

터키 노동법상 근로계약은 법에서 특별히 규정하고 있는 경우를 제외하고는 특정한 형식을 요구하지 않고 있으며(제8조), 계약 기간이 1년을 넘는 근로계약의 경우에는 인지세와 각종 수수료가 면제된다. 근로계약서에는 일반적으로 근무 형태, 근무 기간, 근무 종류, 임금, 근무시간, 계약종료 등 근로계약의 주된 내용을 포함하고 있다. 특히, 1년 이상의 근로계약은 반드시 서면으로 근로계약을 체결해야 한다.

2) 근로계약의 체결과 형태

근로계약은 근무가 시작될 당시에 서면으로 작성되어야 한다. 그러나, 만약 근로계약이 서면으로 이루어지지 않은 경우 사용자는 근로 개시일로부터 2개월 이내에 근로자에게 근로조건, 작업 시간, 임금, 상여 등의 내용이 들어 있는 서면으로 된 계약서를 교부하여야 하며, 기간제 근로의 경우에는 계약 기간, 계약해지조건 등도 포함되어야 한다. 다만, 1개월 미만의 단기 근로계약에는 본 조항은 적용되지 않는다.

가) 임시직(transitory work)은 그 기간이 30일을 초과할 수 없으며(제10조), 노동법 제3조, 제8조, 제12조 또는 제15조, 제17조, 제23조 또는 제31조, 제34조, 제53조 또는 제59조, 제75조, 제80조는 적용되지 않는다.

나) 기간제 근로(제11조)계약의 경우 사용자와 근로자가 서면으로 근무 기간(예를 들면, 사업 완료에 필요한 기간)을 명시해야 하며(제11조), 기간제 근로계약의 경우 2회 이상 이루어질 수 없다. 다만 기간제로 고용되어야 하는 것이 필수적인 경우에는 제외되며, 이러한 경우를 제외하고는 원칙적으로 기간의 제한이 없는 근로계약으로 간주된다.

기간제 근로자의 경우에도 차별금지원칙이 적용된다. 이에 따라, 기간제 근로자는 무기 근로계약의 근로자들에 비해 임금 및 기타 금전적 혜택에 있어서 차별적 처우를 받아서는 안 되며, 기간제 근로계약 하의 근로자에 대한 임금 및 수당은 무기 근로계약의 근로자와 같은 기준이 적용되어야 하며, 임금 및 기타 금전적 보상은 유기 근로계약 근로자의 근무 일수에 비례하여 지급되어야 한다. 또한, 같은 기업 및 단체에 고용된 근로자에게 부여되는 혜택의 기준이 근무 기간인 경우, 특정 이유가 없는 한 유기 근로계약 및 무기 근로계약에서의 기준은 동일해야 하고, 비교 대상자로서 상응하는 무기 근로계약 근로자가 없는 경우, 유사한 작업환경에서 유사한 업무를 하는 무기 근로계약 근로자가 고려되어야 한다.

다) 전일제 근로 및 단시간 근로(제13조)

단시간 근로(part-time)란 전일제 근로(full-time)와 비교하여 주중 근무시간이 상당히 짧은(considerably shorter) 경우를 의미하며, 단시간 근로에 종사하는 근로자는 전일제 근로자보다 임금 근로조건 등 대우에 관하여 정당한 이유 없는 차별을 금지하고 있다. 사업장 내에서 결원이 발생한 경우,

같은 사업장 내에서 근무하고 있는 단시간 근로자에게 우선적인 기회를 주어야 하며, 그러한 결원이 발생한 경우에는 즉시 공고해야 한다.

라) 시용(trial clause) 계약(15조)

근로계약에서 시용기간이 포함되는 경우, 시용기간은 총 2개월을 초과하지 못하도록 하는 것이 원칙이나, 시용기간은 양 당사자의 합의에 따라 4개월까지 연장될 수 있다. 시용 기간 중에 양 당사자는 통지 기간 혹은 보상금을 지불하지 않고도 계약을 해지할 수 있다.

마) 집단 근로계약(Gang Contract)(제16조)

집단 근로계약이란 한 명의 사용자가 다수의 근로자를 대표하는 자(일명 gang leader)와 근로계약을 체결한 근로계약을 칭한다. 집단 근로계약은 근로계약 기간에 상관없이 반드시 서면으로 작성되어야 하며, 동 계약은 그 집단에 속하는 개별근로자 모두의 이름과 각각의 임금을 규정해야 합니다. 또한, 사용자 또는 사용자를 대표하는 자는 집단 근로계약서에 명시되어 있는 근로자에 각각 임금을 지급해야 하며, 이 제도의 악용을 방지하고 근로자의 이익을 보호하기 위하여 사용자는 근로자의 임금에서 근로자를 대표하는 자의 보수를 공제해서는 안 되도록 하는 의무를 부과하고 있다.

바) 하도급 관계

사용자의 경영상 이유 또는 기술적 전문지식을 이유로 재화 및 용역의 생산과 관련된 보조 업무 또는 업무의 일정 부분에서 작업을 수행하는 하도급 계약을 체결할 수 있으며, 이러한 경우 원청업체는 하도급업체의 근로자에 대하여 공동으로 책임을 부담한다. 원청업체는 하도급업체 직원의 고용계약

또는 단체협약에 구속되며, 하도급업체의 직원은 원청업체의 종업원으로 취급된다.

터키 하급심 판례

A 회사는 2014년 B 회사를 통하여 주택의 유지보수 및 수리업무를 하도급하였고, B 회사가 고용한 인부가 지붕에서 일이 없음에도 지붕에 올라가서 있다가 떨어져서 큰 사고를 당했고, 사고 후 15개월 후에 사망한 사건에서,

법원은 A 회사가 B 회사의 원청업체로 B 회사와 연대책임을 인정하면서, B 회사가 인부에 대한 산업 안전 교육을 제대로 하지 않았고, 인부가 작업 안전장비도 사용하지 않은 점을 근거로 회사의 안전의무 소홀에 대한 책임을 물어서 인부의 사망에 따른 책임의 90%를 A 회사도 부담하도록 하는 판결을 내린 바 있다.

2. 근로계약의 종료

기간의 약정이 없는 근로계약(indefinite period)을 종료하고자 하는 경우 일방 당사자는 상대방에게 계약 해지를 통고하여야 한다(제17조).

1) 해고예고 기간

근무 기간에 따라 사용자는 다음의 최소기간을 두고 근로자에게 해고를 예고하여야 하며, 다만 이 기간은 양 당사자 간 합의에 따라 연장할 수 있다.

표 21 해고예고 기간 정리표

근속기간	효력발생일(해고통지 후)	비고
6개월 미만	2주일 후	
6개월 ~ 1년 6개월 미만	4주일 후	
1년 6개월 ~ 3년 미만	6주일 후	
3년 이상~	8주일 후	

근로관계는 해고통지를 받은 후 위의 기간을 경과할 경우 종료하게 됨이 원칙이다. 최소 해고예고 기간을 충족하지 않은 경우 예고기간에 해당하는 해고예고 수당을 지급하여야 하며, 사용자는 해고통지 기간에 따른 임금을 사전에 지급함으로써 근로계약을 종료할 방법도 있다.

해고예고 절차에 따라 해고를 하더라도 노동법 제18조 또는 제21조 규정이 적용되어 정당한 해고 사유가 있어야 하고, 적법한 절차를 밟아야 함. 이를 어길 경우에는 해고예고 기간 임금의 3배에 해당하는 보상금을 근로자에게 지급해야 한다.

2) 근로계약 종료 통지 절차

사용자는 근로계약 종료 및 종료 사유에 대해 구체적으로 기재하여 근로자에게 통지해야 한다.

가) 기간의 정함이 없는 근로계약 종료를 위한 정당한 이유(제18조)

: '30인 이상 사업장'에서 최소 '6개월 이상 근무'한 기간의 정함이 없는 근로자의 근로관계를 종료(해고)하고자 할 경우, 사용자는 정당한 이유를 갖추어야 한다. 6개월 근무 기간은 동일한 사용자의 하나 또는 다른 사업장의 고용 기간을 합하여 계산하며, 30인 이상의 사업장도 사용자가 하나 또는 다른 사업장을 보유한 경우 이를 합한 직원 수를 기초하여 산정하도록 하고 있다.

노동법은 아래와 같은 행위 혹은 이유로 근로자를 해고하는 경우 이는 부당해고로 보고 있다.

- (1) 근로자가 노조에 가입하거나, 근로시간 이외 또는 사용자의 동의 시 근로시간 내에 노조 활동에 참여하는 행위
- (2) 노조 대표로서의 활동
- (3) 이 법률 및 규정을 위반한 사용자에게 대하여 행정당국 및 사법당국에 신고하거나 절차에 참가
- (4) 인종, 피부색, 성별, 결혼 여부, 임신, 종교, 정치적 신조, 국적, 사회 계층
- (5) 여성 근로자가 제74조에 따른 출산 휴가를 사용
- (6) 질병 또는 사고로 인해 일시적으로 근무를 할 수 없는 경우

나) 정당한 이유 없이 이루어진 해고의 결과(제21조)

사용자가 해고하면서 정당한 이유를 제시하지 못했거나, 법원 또는 중재인이 정당한 이유가 없는 경우로 판단할 때에는 사용자는 한 달 이내에 해당 근로자를 복직시켜야 한다.

만약 사용자는 한 달 이내에 해당 근로자를 복직시키지 않을 경우 해당 근로자에게 최소 4개월, 최대 8개월에 해당하는 임금을 지급해야 하며, 이에 더하여 법원 및 특별 중재인이 근로자에 대한 사용자의 배상금을 결정할 수 있다. 이 경우 최종 판결이 있을 때까지 최대 4개월에 해당하는 임금 및 금전적 보상이 우선 근로자에게 지급되며, 그러나, 복직된 직원이 이미 사전 급여 혹은 퇴직금을 지급받은 경우에 위 보상금에서 공제하도록 하고 있다.

근로자의 경우에도 법원 및 중재인의 최종 판결이 난 후 해당 근로자는 판결통지일로부터 근무일 기준 10일 이내에 사업장으로 복귀해야 한다. 만약 근로자가 동 기간에 사업장으로 복귀하지 않으면 사용자의 해고는 정당한 것으로 간주된다.

3) 대량 정리해고(제29조)

가) 대량 정리해고를 하려는 사용자는 노동조합 대표, 지방노동청 및 공공고용청(the Public Employment Office)에 서면으로 해고일 기준 최소 30일 전까지 경제, 기술적, 기업의 구조적 및 유사한 원인 등의 이유로 대량 정리해고를 한다는 내용으로 통보해야 할 의무가 있다.

나) 대량 정리해고 요건은 다음과 같다.

***인적 요건으로,**

- 20~100명 사이의 종업원을 고용하고 있는 기업의 경우, 최소 10명 이상의 근로자를 해고하는 경우
- 101~300명 사이의 종업원을 고용하고 있는 기업의 경우, 최소 총 종업원의 10% 이상을 정리해고하는 경우
- 301명 이상의 종업원을 고용하고 있는 기업의 경우, 최소 30명 이상의 근로자를 정리해고하는 경우

*절차적 요건으로, 대량 정리해고 통지서에는 해고의 이유, 해고의 영향을 받는 인원 및 그룹, 해고 절차에 소요되는 등이 명시되어야 한다.

또한, 대량 정리해고는 노동법의 제18조 또는 제21조의 적용을 배제할 목적으로 사용되는 경우에는 적용되지 않는다. 이러한 규정을 위반하는 경우 근로자들은 동 조항에 따라 사용자를 상대로 소송을 제기할 수 있다.

4) 코로나 사태로 인한 특별법에 의한 해고제한

COVID-19가 발생한 이후에 터키 정부는 2020. 4. 17. 코로나가 고용에 미치는 부정적인 영향을 최소화하고 고용 관계를 유지하기 위하여 근로계약 해지를 제한하는 법률을 제정(COVID-19의 경제 및 사회생활에 미치는 영향 최소화에 관한 법률, 제7244호)하였다.

위 법의 주요 특징은 고용계약의 해지가 3개월 동안 원칙적으로 금지되며, 위 조치는 대통령이 3개월마다 연장할 수 있도록 되어 있으며, 위 조치는 계속

해서 연장되어 2021. 6. 30.까지도 위 효력이 유지된 상태이다. 이를 추가적으로 더 연장할지 여부는 아직 결정되지 않은 상황이다.

다만, 위 법률에도 불구하고 아래와 같은 경우에는 해고가 가능하다.

- (1) 도덕적, 선의 및 유사한 상황과 양립 할 수 없는 사건으로 인해 발생하는 정당한 사유에 대한 해고
- (2) 기간제 고용계약 만료
- (3) 직장폐쇄 및 영업 종료
- (3) 관련 법규에 따라 수행된 서비스 조달 및 건설과 관련하여 수행된 작업 종료

사용자가 이에 위반하는 경우에는 사용자는 1개월 최저임금액에 해당하는 금액을 벌금으로 지급해야 한다.

Q : 현재 시점에 근로자와 사용자가 합의하여 고용 관계를 종료하고자 한다. 이러한 경우에도 코로나 사태로 인한 특별법률(제7244호)에 위반되어 효력이 없는가?

A : 위 법률에는 기본적으로 코로나로 인하여 불안정해진 근로자를 보호하기 위하여 해고를 금지하고 있다. 그런데, 해고와 달리 근로자와 사용자가 임의로 합의하여 고용 관계를 종료하는 것에 관하여는 규정하고 있지 않다. 따라서, 이와 관련하여 여러 가지 견해가 나올 수 있으나, 이에 관하여 노동법에 정하고 있는 근로자를 위한 기준에 합치되는 내용으로 합의하여 고용 관계를 종료하는 경우에는 이러한 합의의 효력을 인정하는 것으로 보는 것이 일반적인 견해이다. 위 법률은 근로자의 의사와 관계없이 근로자가 부당하게 해고되는 경우를 막고, 근로자의 기본적인 삶을 보장하기 위한 것이므로, 이러한 견해가 타당해 보인다.

5) 정당한 사유에 의한 사용자의 즉시 계약종료 권리(제25조)

: 사용자는 다음의 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우이거나
유기 근로계약인 경우 기간만료일 이전이라도 근로관계를 종료할 수 있다.

가) 건강상의 이유

- 근로자의 고의 또는 알코올 중독 등에 의한 질병 및 장애로 인해 한 달
동안 근무일 기준 3일 연속 또는 매월 5일 이상 결근을 한 경우. 이 이외의
사유로 인한 질병이나 사고의 경우에는 사용자는 질병 또는 부상의 회복이
제17조의 통지 기간을 초과하여 6주 이상 지속되는 경우.

- 근로자의 질병이 치료되지 않거나 사업장에서의 근로가 용이하지 않은
경우

근로자가 계약 중지로 인하여 출근하지 않는 경우에는 임금을 지급하지
않아도 된다.

나) 부도덕, 불명예, 악의적 행위 또는 기타 유사한 행위를 하는 경우

- 근로자가 거짓된 정보를 제공하여 사용자와 근로계약을 체결한 경우

- 근로자가 사용자 혹은 사용자의 가족 구성원의 명예를 훼손하는 언행을
하거나, 사용자 및 가족 구성원에게 그런 방식으로 행동을 한 경우

- 근로자가 기타 근로자를 대상으로 성희롱을 한 경우

- 근로자가 주류 및 향정신성 의약품 금지요건을 위반한 경우

- 근로자가 사용자에게 배임, 절도 또는 업무상 기밀을 유출한 경우

- 근로자가 사업장 내에서 7일 이상의 구금에 해당하는 범죄를 저지른 경우
- 근로자가 2일 연속으로 결근하거나, 한 달에 두 번 이상 휴일에 연이은 근무일에 결근하거나 혹은 한 달 동안 3일 무단으로 결근, 1개월에 2회 결근한 경우
- 근로자가 경고를 받은 후 직무수행을 거부한 경우
- 근로자가 고의 또는 중과실로 작업장의 안전에 위험을 주는 경우 또는 작업 장 관련 시설물, 기계 등에 손해를 입힌 경우

관련 터키대법원 판례

회사가 운전기사로 일하던 원고를 근로계약 및 노동법 제25조 상의 금지행위에 해당하는 행위를 하여 13회 경고를 받고, 직장 감독관의 지시에 반하는 행위를 하고, 이에 따른 직무수행을 거부한 것을 이유로 근로자를 해고하고 근로자의 귀책 사유로 인하여 퇴직금 등의 지급을 거부하여 원고가 회사의 이러한 처분은 부당하다고 하면서 퇴직금 및 연차수당 등을 청구한 사건에서,

대법원은 근로자가 회사의 근로계약을 위반하고, 노동법 제25조에 따른 의무를 위반한 점에 대하여 증명 책임은 회사에 있는 점을 명확히 하여 피고의 항변을 기각하고 원고의 청구를 인용하는 판결을 내렸으나, 다만, 형평의 관점에서 원고의 청구 중에 연차수당을 제외한 나머지 청구를 인용하는 판결을 내렸다.

위와 같은 판결은 우리나라 근로기준법이나 판례에 비추어 상당히 궤가 다른 판결로, 근로기준법상 임금청구에 있어서 ‘형평성’의 기준으로 근로자의 수당청구를 배척한 것으로 이러한 판례가 주는 시사점이 있다고 할 것이다.

다) 불가항력

- 불가항력으로 인해 사업장에서 근로자를 1주일 이상 고용하는 것이 불가능한 경우

6) 정당한 사유에 의한 근로자의 즉시 계약종료 권리(제24조)

: 근로자는 다음의 경우에는 기간의 정함이 없는 근로관계 혹은 기간의 정함이 있는 근로계약으로써 계약종료일 이전이라도 통지 기간을 준수하지 않더라도 근로관계를 종료할 수 있다.

7) 근로관계 종료 및 불복절차

: 근로관계의 종료 통보는 반드시 사용자가 종료 이유를 명시한 문서를 통해 이루어져야 한다(제19조). 이는 근로자에게 소명 기회를 주어 불이익을 당하지 않게 하려는 취지로, 당해 근로자의 소명 기회 없이 그 근로자의 행위나 실적을 이유로 하여 근로관계를 종료할 수 없다.

그러나 근로자의 부도덕, 불명예, 악의적 행위 또는 기타 유사한 행위를 하는 경우 이에 근거한 사용자의 계약종료는 가능하다. 노동법 제24조 및 제25조에 따라 당사자는 관련 해당 행위가 발생한 것을 인지한 날로부터 근무일 기준 6일 또는 발생한 날로부터 1년이 초과한 경우 동 사유로 근로관계를 종료할 수 없다. 이는 불안정한 상태를 지속시키는 것을 방지하기 위함이다. 다만, 근로자가 해당 행위로부터 중요한 이익을 취득한 경우에는 1년을 초과할 수 있다.

또한, 근로관계의 종료와 관련하여 합당한 이유가 제시되지 않았다고 생각하거나 또는 명시된 이유가 근로관계를 종료시키는데 정당하지 않다고 여기는 근로자는 근로관계 종료 통보를 받은 날로부터 한 달 내에 지방 노동법원에 근로관계 종료에 대한 이의를 제기할 수 있다. 이와 관련하여 단체협약상의 중재조항에 근거하거나 당사자들이 그렇게 합의한 경우에는 계약종료와 관련한 분쟁을 특별 중재인(special arbitrator)에게 맡길 수도 있다.

이와 관련하여 2017년에 ‘노동법원조직법’(제7036호)이 전면 개정되어 노동 사건의 경우 필수적 중재 신청 전치(前置)주의가 도입되었다.

이에 따라, 근로자는 직장을 그만두거나, 해고된 후 5년 이내에 관할 법원이 있는 중재원(중재원이 없는 경우에는 담당 공무원에게 신청)에 중재 신청을 해야 한다. 이 절차는 소송요건으로 이 절차를 밟지 않고 법원에 소송을 제기하는 경우에는 바로 기각(각하)처리 된다.

다만, 근로자가 해고된 이후에 다시 원래의 직장으로 복귀하고자 할 경우에는 해고를 당한 날로부터 1개월 이내에 중재 신청을 해야 한다. 중재 신청을 하면, 중재인이 상대방에게 중재 신청 사실을 알리고, 중재 날짜를 지정하여, 두 차례에 걸쳐서 중재 회의를 한다. 만약, 첫 번째 중재 날짜에 합의가 이루어지는 경우에는 중재절차가 종료되며, 중재 합의가 이루어지는 경우에는 중재 결정은 판결문과 동일한 효력을 가지게 된다.

어느 일방이 중재절차에 참여하지 않거나 중재 합의가 되지 않는 경우에는 중재 합의가 결렬되고, 양 당사자 중 일방은 법원에 소송을 제기하여야 한다.

중재에 대한 비용은 양 당사자가 부담하여 지불하는 것이 원칙이나, 일반적으로 사용자 측에서 부담하는 것이 관행이다.

Q : 근로자가 연장근로에 따른 임금 미지급 사유로 중재 신청을 하였으나, 중재 합의에 이르지 못한 상황에서 근로자가 법원에 소송을 하면서 퇴직금을 지급해 줄 것을 요청하는 소송을 제기하는 경우 이는 적법한 소 제기에 해당되는가?

A : 중재 신청전치주의상 중재에서 다루지 않은 사건은 법원에서 이를 소송물로 다룰 수 없도록 하는 것이 위 법의 취지이다. 이러한 중재 과정을 법원에 앞서서 거치도록 한 이유는 법원보다 자유로운 중재절차를 통하여 당사자 간의 분쟁을 좀 더 유연하게 처리하는 한편, 당사자 간의 쟁점을 미리 정리하여 이를 법원에 제공한다는 취지도 포함되어 있다고 보인다.

그래서, 근로자가 연장근로에 따른 수당청구만 중재 신청을 하여 중재절차를 밟았다가 퇴직금 미지급에 대하여 중재 신청을 하지 않은 상황에서 법원에 퇴직금 미지급 신청을 하게 되는 경우 이는 기각되며, 근로자는 퇴직금 미지급과 관련한 중재 신청을 거친 후에 다시 소송을 제기해야 한다.

따라서, 근로자는 중재 과정에서 주장할 수 있는 모든 사유를 충분히게 쟁점화하여 이를 다룰 필요가 있으며, 사용자의 경우에는 법원에 소가 제기된 경우에 법원에서의 소가 중재 과정에서 다루어지지 않은 부분에 관한 청구가 이루어진 것인지 여부를 우선 체크하는 것이 요구된다.

관련 터키대법원 판례

근로자가 회사를 상대로 퇴직금 및 통지 절차의 미이행을 근거로 회사를 상대로 300,000 리라를 퇴직금 등으로 지급해달라는 소송을 제기하였고, 회사에서는 근로계약이 아직 유효하다는 전제하에 위 청구를 다투고 있는 사건에서,

근로자가 소송절차에서 구하는 금액은 30만 리라이나, 소송 과정에서 미지급금액은 40만 리라로 밝혀졌다. 이에 원심은 근로자의 청구 취지를 40만 리라로 확장하지 않은 상태에서 원고의 청구를 인용하는 판결을 하였으나, 대법원은 2014. 5. 26. 근로계약의 유효 여부에 대한 심리 및 청구금액의 증액에 대한 심리가 다 이루어지지 않은 상황에서 내린 원심은 부당하다는 이유로 이를 원심으로 돌려보낸 판결이다.

터키에서는 임금과 관련한 소송이 이루어지는 경우 근로자는 처음에는 소액으로 청구하였다가 후에 청구를 확장하는 형태로 진행한다. 소송이 제기되면, 조사가관이 양 당사자를 조사하여 퇴직금이나 미지급 임금 등의 구체적인 금액 등을 작성한 조사보고서를 작성하고, 회계사가 그 금액을 계산한 내용을 양 당사자에게 보내면, 이에 따라 원고 측에서 청구금액을 확장하거나 축소하는 절차를 밟게 된다.

그런데, 위 사안에서는 원고인 근로자가 청구금액을 확장하지 않았으나, 원심이 조사보고서 등을 기초로 근로자가 청구하지 않은 10만 리라를 추가로 인정하는 판결을 내렸고, 이에 대법원이 심리미진 및 절차위반으로 원심을 파기하고 환송시킨 판결이다.

즉, 터키에서 재판을 하는 경우에도 한국법원에서와같이 처분권주의가 적용되어 소를 제기한 측에서 자신이 원하는 청구내용을 구체적으로 정하여 청구를 진행하여야 하며, 이를 위반하는 경우에는 절차위반으로 판결 파기 사유가 된다고 할 것이다.

해고에 대한 정당한 이유가 있음에 대한 증명은 사용자가 부담해야 한다. 그러나 근로관계 종료를 통보하는 문서상의 종료 이유가 아닌 다른 이유에

기인하여 종료가 이루어졌다고 주장하는 경우에는 근로자가 이를 증명해야 한다.

관련 대법원 판례, Whatsapp 사건(2019년 559호 사건)

근로자가 왓챗에서 친구들과 그룹 채팅을 하였는데, 이 채팅 내용에 사용자를 헐담하고, 모욕적인 언사를 하였다는 것을 이유로 사용자가 근로자를 해고한 사건에서,

대법원은 2019. 10. 1. 왓챗의 대화 내용이 회사의 업무 내용과 전혀 관련이 없고, 업무를 방해하지도 않으며, 그곳에서 이루어진 대화가 사적인 대화로써 이는 개인정보에 해당하여 이를 회사 측에서 불법적인 방법으로 열람하여 대화 내용을 확인한 것이므로, 이는 해고 사유로 삼을 수 없다고 하여 회사의 해고가 부당하다고 판결하였다.

터키의 근로기준법은 사용자의 명예를 훼손하는 것도 해고 사유에 해당한다. 본 사안은 근로자가 친구들과의 채팅방에서 소위 사용자의 뒷말을 한 것이 밝혀진 사안으로 이를 근거로 회사가 해고할 수 있는지 여부가 문제 된 것으로, 대법원이 사적인 공간에서 하는 헐담을 해고의 사유로 충분하다고 보지 않으면서 적법하지 않은 증거수집으로 인한 증거를 채택하지 않은 점에서 상당히 의미가 있는 판결이라고 할 것이다.

법원은 계약종료 관련 분쟁에 대한 결정은 두 달 이내에 완료해야 하며, 법원의 결정에 대하여 항소하는 경우 항소법원은 한 달 이내에 최종 판결을 내려야 한다.

3. 장애인, 전과자 및 테러 피해자들의 고용 의무

50명 이상의 종업원을 고용하고 있는 기업체의 사용자는 장애인, 전과자, Struggle Against Terror Act No. 3713의 부속서 Article (B)에 규정되어 있는 테러 피해자들을 고용해야 할 의무를 부담한다(제30조).

각료회의(the Council of Ministers)에서 결정된 의무 고용 비율은 매년 1월 발표되며, 의무 고용 비율은 동법의 적용을 받는 근로계약상의 전체 근로자의 6%에 해당한다. 그러나 장애인에 대한 고용은 전체 의무고용 비율의 절반 이상을 상회하여야 하며, 지역 내(the boundaries of a province)에서 하나 이상의 기업체를 소유한 사용자에게 대한 의무 고용 비율은 사용자가 소유한 모든 기업의 전체 근로자를 기준으로 산정한다.

4. 근로계약의 변경

1) 신규 사용자의 책임(제23조)

기간의 정함이 없는 또는 기간의 정함이 있는 근로계약을 맺은 근로자가 계약 종료일 이전에 통지 기간의 준수 없이 직장을 그만두거나 근로계약 만료 이전에 새로운 고용주를 위해 업무를 시작한 경우에 신규 사용자는 다음과 같은 경우에는 근로자와 연대책임을 부담한다.

- 신규 사용자가 근로자로 하여금 위와 같은 상황을 유도한 경우
- 신규 사용자가 이런 사실을 인지하고 근로자와 근로계약을 맺은 경우
- 신규 사용자가 관련 사실을 인지한 이후에도 근로자와의 근로계약을 유지하는 경우

2) 근로자의 새로운 구직활동의 허용(제27조)

새로운 구직활동은 근로자가 사용자에게 관련 사실을 통보하고 직장을 그만두기 바로 직전의 날짜가 기준이다. 사용자는 근로자가 근무시간에 새로운 직장을 구할 수 있도록 허용해야 하며, 이 경우 근무시간 기준 2시간을 초과할 수 없으며, 만약 사용자가 신규 구직활동을 허용하지 않은 경우 해당 시간의 임금을 근로자에게 지급해야 한다.

제3장

노동법의 구체적 내용

1. 기본원칙

: 임금은 사용자 및 제삼자에 의해 근로자가 행한 업무에 대해 현금으로 지급된다(제32조).

가. 터키 화폐로 지급

임금은 터키 화폐로 지급되거나 특정 은행의 은행 계좌로 입금되어야 하며, 임금을 외국 화폐로 지급하기로 한 경우에도, 임금 지급일 기준 환율을 적용해 터키 화폐로 지급하여야 한다. 또한, 채권, 쿠폰 등 현금 이외의 형태로는 임금이 지급되어서는 안 된다.

임금을 지급한 경우 사용자는 근로자에게 임금명세서(wage account slip)를 반드시 제공해야 하며, 명세서에는 임금 지급일, 임금 지급 산정 기간, 기본임금 이외의 추가 수당, 조세 부과 금액, 임금 가불지급, 부양비 등의 내용이 포함되어야 한다.

근로자에 대한 임금 지급은 술집이나 기타 유사한 유락 시설, 그리고 주류가 판매되는 곳 등에서는 이루어져서는 안 되나, 다만, 근로자의 업무상 상기 장소에서 근무해야 하는 경우는 제외하고 있다.

근로관계가 종료되는 경우에도 근로자의 임금 및 근로계약에 따른 보상은 반드시 현금으로 지급되어야 한다. 임금을 청구할 수 있는 기간은 청구일로부터 5년 이내이다.

나. 사용자의 임금 지급불능

사용자의 임금 지급불능 선언 또는 도산과 같은 지급불능에 해당하는 경우를 대비하여, 개별임금보장 펀드가 실업보험 펀드 내에 설치되어야 한다(33조).

동 펀드는 근로관계에서 발생하는 최근 3개월 치 월급을 지급할 수 있는 규모이어야 하며, 펀드는 사용자가 지불하는 총 실업보험기여액의 1%로 구성되며, 노동사회안전부의 규정에 따라야 한다.

임금 지급일을 기준으로 20일 이내에 임금을 지급받지 못한 근로자는 합법적으로 근로 제공을 거부할 수 있으며(제34조), 이러한 경우 근로자의 근로 제공거부는 파업(strike)에 해당하지 않는다. 임금 지급일에 지급되지 않은 임금에 대해서는 미지급 기간 동안 은행의 최고예금이자율이 적용된다.

2. 임금

가. 터키 노동법은 최저임금을 규정하고 있으며, 최저임금은 최소 2년마다 최저임금 결정위원회를 통해 노동사회안전부에 의해 결정되는 구조이다. 최저임금 결정위원회의 회의와 관련된 일반 사항 및 규칙은 노동사회안전부와 재정부(Ministry of Finance)가 함께 정한다.

나. 최저임금 결정위원회는 다음 인사들로 구성되며, 이중 노동사회안전부가 지명하는 자가 회의를 주재한다.

- 노동부 국장 또는 부국장
- 직업보건안전국 국장 또는 부국장
- 사회보장기구의 경제통계연구소장 또는 부소장
- 재무부 제1차관
- 국가기획조직의 관련부처 국장 또는 대표
- 근로자를 대표하는 최상위 노동조합 단위에서 선출된, 다양한 산업 분야와 활동 분야를 대표하는 5명의 근로자대표 위원
- 대부분 사용자를 대변하는 사용자단체에 의해 선정된 5명의 사용자를 대표하는 위원

다. 최저임금결정위원회는 최소 10명 이상이 참석해야 하며, 결정은 다수결에 따라 이루어지며, 약 가부동수인 경우에는 의장이 최종결정권을 행사한다.

최저임금결정위원회의 결정은 최종적이며, 관보에 게재되는 날로부터 즉시 효력이 발생한다.

라. 일급의 절반(Half wage) 및 시간외근로 수당(Overtime wage)

: 노동법 제24조 및 제25조의 불가항력으로 인해 근로자가 근무할 수 없는 경우 최대 1주일에 한해 매일 일급의 절반이 지급되도록 하여 근로자의 최저생계를 보장하고 있다(제40조).

마. 시간외근무 수당(제41조)

시간외근무에 따른 임금은 정상 근로의 시간당 임금의 1.5배이며, 주당 45시간을 초과하는 근로시간은 시간외근로에 해당한다. 근로자의 주당 정상 근무시간을 초과하지 않는 한, 주 45시간을 초과하는 근무는 초과근무로 간주하지 않는다. 근로자는 시간외근로에 대한 수당 대신 시간외근로의 1.5배에 해당하는 자유 시간을 선택할 수 있으며, 이는 6개월 이내에 사용해야 한다. 시간외근로를 하기 위해서는 근로자의 동의(approval)가 선행되어야 한다.

바. 휴일 근무에 대한 임금(제47조)

휴일 근무에 따른 임금은 사용자가 반드시 지급해야 하며, 쉬지 않고 근무를 하는 경우에는 일당 1일의 추가 임금을 지급해야 한다. 근로자의 휴일 급여는 해당 근로자가 근무한 일수의 총합에 비례한 일당으로 계산되며, 급여 기간 내 총수입을 해당 기간 동안 근무한 일수로 나누어 급여 또는 백분율로 근무한 직원의 휴일 급여를 계산하는 방식을 취한다. 시급제 휴일 근무에 따른 임금은 시간당 급여의 7.5배로 계산한다.

사. 퇴직금

퇴직 직전 30일(근속연수 × 1개월 치 임금 + 구직기간 동안 급여)의 임금(보험료, 보너스 포함)을 기준으로 측정되며 단, 퇴직금의 기준이 되는 월 임금액의 법정 한도액은 반기별로 정부가 발표한다. 구직기간은 근무연수에 비례하게 되는데 근무연수에 따른 구직기간은 다음과 같다.

표 22 근무연수에 따른 구직기간 정리표

근무연수	구직기간
0~6개월	2주
6~18개월	4주
18~36개월	6주
36개월 이상	8주

실제 임금이 이 금액을 넘는 경우에는 퇴직수당 계산 시 정부 고시 금액이 기준이 된다. 고용주와 근로자 간 상호 합의(계약서, 취업규칙 등)에 따라 한도액 이상으로 지급할 수 있으나, 법정 한도액 퇴직금에 대해서만 소득세가 미적용된다. 근로계약의 정함이 있는 단기 근로자의 경우에도 1년을 초과하게 되면 퇴직금 지급 의무가 발생하게 된다.

퇴직금 지급 사유로는 사용자의 부당 해고, 근로자의 정당한 퇴직, 병역이행, 여성 직원의 결혼, 은퇴(고령연금, 퇴직연금을 받기 위한 은퇴 포함), 직원의 사망 등이 있으며 미지급 사유로는 근로자의 자발적인 퇴직, 정당한 해고 사유 중 신의성실의 원칙에 위배된 경우(위조 서류 제출, 업무상 기밀 유출 등) 등이 있어서 실제로 소송에서 이 사유가 많이 쟁점이 된다.

하급심 판례

공공기관의 청소작업을 담당하는 A 회사가 2017년에 입찰을 통해 공공기관의 청소작업을 낙찰받아서 청소업무를 수행하였는데, A 회사에서 청소업무를 담당하는 근로자가 공공기관 업무를 담당한 것을 근거로 A 회사에 퇴직금, 초과근무수당 등을 청구한 사건에서,

법원은 A 회사가 입찰을 통해 근로자를 고용하는 것은 입찰을 준 다른 회사 업무의 근무시간에 따라 퇴직금에 대한 책임을 부과하고 있으므로, A 회사가 공공기관으로부터 낙찰받은 청소용역 업무시간이 20시간에 불과하여 근로자에게 이러한 근무에 따른 퇴직금을 지급할 의무가 없다고 판시하였다.

아. 사회보장제

터키에서 근무하는 모든 근로자는 사회보장법에 의하여 사회보장 체계 적용을 받는다. 실업보험과 관련하여 근로자는 급여의 1%, 사용자는 급여의 2%를 실업 보험료로 납부해야 한다. 이에 따라 근로자가 실직하는 경우 터키 정부는 근로자가 실직하기 전 4개월 동안 1일 평균 급여의 50%를 실업 보험료 납부 기간에 따라 최장 300일 동안 지급한다.

표 23 터키 사회보장제 요율표

(단위: %)

구분	고용주 부담	근로자 부담	전체
국민연금 (장애, 고령, 사망)	11	9	20
고용보험(산재, 질병, 임신 및 출산)	2	-	2
건강보험	7.5	5	12.5
실업급여	2	1	3
합계	22.5	15	37.5

출처: 터키 사회보장청(SGK)

위 사회보장세 요율은 2008. 1. 1. 이후에 현재까지 개정되지 않고 적용 중이다. 사용자는 기준 급여의 22.5%, 근로자가 15%에 해당하는 사회보장세를 매달 말일까지 납부해야 하나, 현장에서는 대부분 고용주가 27.5%를 일괄 납부하고 근로자의 급여에서 위 지급분을 차감하고 나머지를 급여로 지급하고 있다. 외국인이 터키 내에서 3개월 이상 근무할 경우 3개월이 지난 시점부터 사회보장세를 납부해야 할 의무가 발생한다.

I
터키 외국인
투자환경

II
터키 노동시장
현황분석

III
터키 노동법
개요 및 제도

IV
기타 노동관련
주요 법 제도

V
노사관계의
구체적인 사례 등

VI
터키 노동관리
주요 시사점 및 제언

3. 근로시간 및 휴가

가. 근로시간

1) 일반 사항

일반적으로 근로시간은 일주일에 최대 45시간이며, 근무시간은 사업장에서 일하는 요일을 균등하게 나눠서 적용된다. 사용자와 근로자의 합의가 있더라도 하루 최대 근로시간은 11시간을 초과할 수 없으며, 당사자가 동의하는 경우에는 하루 근로시간이 11시간을 넘지 않는 조건으로 근무시간을 다르게 정할 수 있다. 이 경우에도 2개월 평균 근로시간은 정상 근무시간을 초과할 수 없다. 다만, 단체협약으로 이를 4개월까지 증가할 수 있다.

아래와 같은 경우에는 근로자들의 근로시간으로 인정된다.

- 광산, 채석장 또는 지하 및 물밑에서 일하는 근로자가 일을 위해 내려가거나 일을 마치고 지상으로 올라오는 데 필요한 시간
- 사용자의 지시에 따라 근로자가 사업장 밖의 어느 곳으로 이동하는 시간
- 근로자가 다음 일의 순서가 다가올 때까지 사용자가 지배하고 있으면서 대기하는 시간
- 수유를 위해 여성 근로자에게 허용된 시간
- 철도, 도로 및 교각의 건설·유지·보수 등을 위해 정상적으로 정기적으로 이동하는 시간

2) 보충근로(제64조)

사용자는 아래와 같은 상황이 발생하는 경우 2개월에 한해 근로자에게 보충적인 근로를 요구할 수 있다.

- 정상적인 근로시간에 훨씬 못 미치는 시간을 근무했거나,
- 불가항력 등으로 인해 업무가 지연되었거나
- 공휴일 전후,
- 전날에 근로자의 요구로 인해 일시적인 작업 중지가 있었을 경우

보충근로에 해당하는 경우에는 이는 시간외근로로 보지 않으며, 보충근로는 하루에 3시간을 초과하거나, 어떤 경우라도 하루 최장 근로시간을 초과할 수 없다. 보충근로는 휴일에는 인정되지 않는다.

3) 야간근로(69조)

가) 노동법상 야간근로라 함은, 당일 20:00부터 익일 06:00까지를 의미하며, 어떠한 경우에도 야간근로시간은 11시간을 초과할 수 없으며, 근로자의 야간근로시간대 근로는 7시간 30분을 초과해서는 안 된다. 또한, 일일 근무시간 종료, 특정 야간근로에 추가 임금을 지급하거나, 야간근로의 경제적 필요성이 없는 시설에서는 야간근로가 전면적으로 금지된다.

근로자가 야간근무에 적합한지 여부는 근로 시작 전 행해진 건강검진 보고서로 인증을 받아야 하며, 근로자는 야간근무 시 사용자에게 적어도 2년에 한 번 정기건강검진보고서를 제출하고 건강검진 비용의 일체는 사용자가 지급해야 한다.

나) 야간근로의 제한

18세 미만 청소년들은 야간근로가 제한된다. 또한, 야간근무를 하는 여성에 대한 법적 원칙 및 규정 등은 보건부(Ministry of Health)의 의견을 반영하여 노동사회안전부가 마련해야 한다.

다) 야간근무에 따른 사용자의 의무

사용자는 야간근무로 인해 건강을 해쳤다는 진단서를 제시한 근로자를 가능한 한 주간 근무로 이동시켜야 하며, 사용자는 지방 노동당국에 야간근무 근로자 명단 및 이들의 근로 시작 전의 건강검진보고서 사본을 제출해야 한다.

라) 교대제 근로의 경우 야간근무자는 1주일 후 주간 근무로 교대되어야 하며, 교대제 근로에 있어서 사용자는 최소 11시간 이상의 휴식이 허용되지 않는 한 근로 시간대를 변경하여서는 안 된다.

4) 아동 고용에 대한 법적 규제(제71조 및 제73조)

가) 15세 미만의 아동의 근로는 원칙적으로 금지되어 있으나, 만 14세이면서 초등교육을 마친 아동으로서 신체적·정신적·도덕적 성장을 침해하지 않는 범위 내에서는 고용할 수 있다. 아동 및 청소년을 고용하는 경우에는 신체적·정신적·심리적 성장 등이 고려되어야 하며, 아동 및 청소년을 고용하는 경우에는 그들이 학교에 다니거나 직업교육을 받을 수 있도록 해야 한다.

초등교육을 마치고 학교에 가지 않는 아동의 근로시간은 하루 7시간, 주간 35시간을 초과할 수 없으며, 18세 미만의 아동 및 청소년은 지하 및 수중 근로 현장에서 근로가 금지된다. 지하 및 수중 근로 현장에는 광산, 상하수도, 터널 공사 현장 등이 포함된다.

5) 근로시간 중 휴게

출근 시간과 퇴근 시간 그리고 휴게 시간은 사업장의 근로자에게 공지되어야 하며, 근무상황 및 종류에 따라 근로자에 따라 다르게 조정될 수 있다(제67조).

근무 중 휴게 시간의 경우 다음과 같은 기준이 적용된다.

표 24 근무 중 휴게 시간 정리표

(단위: %)

근로시간	최소휴게 시간	비고
매 4시간	15분	
매 4시간~7시간 30분	30분	
7시간 30분 이상	1시간	

근무 중 휴게 시간은 날씨, 계절, 지역 관습 및 업무 특성에 따라 근로계약에 정한 바에 따라 분할하여 사용될 수 있으며, 근로자별로 다르게 취할 수 있다.

I
타기 외국인
투자현황

II
타기 노동시간
현황분석

III
타기 노동법
개정 제도

IV
타기 노동관련
주요 법 제도

V
타기 노동법
개정 제도
구체적인 사례 등

VI
타기 노동관련
주요 시사점 및 제언

나. 휴가

터키 노동법은 연차휴가로 매년 5일의 국정 공휴일(1월 1일, 4월 23일, 5월 19일, 8월 30일, 10월 29일)과 두 가지의 유급 종교 휴가(연 8일)가 존재한다.

수습 기간을 포함하여 최소 1년 이상 근로한 근로자에 대해서는 다음과 같은 유급휴가가 보장된다(제53조).

표 25 근로 연수에 따른 연차유급휴가 기간 정리표		(단위: %)
근로 연수	최소 연차 유급휴가	
1~5년	14일	
5~15년	20일	
15년 이상	26일	

이는 법정 최소 수준이며 근로자와 사용자 간 단체협약 및 상호합의에 따라 늘어날 수 있다. 다만, 18세 미만 및 50세 이상 근로자의 경우 연차 기간이 20일 이상이어야 한다. 연차 기간을 계산하기 위한 사업장의 경우 동일한 사용자에게 속하는 하나 이상의 사업장에 고용된 총 기간 및 동일한 사용자가 운영하는 동 노동법이 적용되지 않는 시설과 적용되는 시설에 함께 근무한 경우의 기간을 모두 합산하여 계산한다.

연차휴가를 산정하기 위한 근로시간에 다음과 같은 사유가 포함된다(제55조).

- 사고나 질병으로 직장에 출근하지 못한 기간(단, 동법 제25조 제1항 나목에서 규정하고 있는 기간을 초과하는 일수는 포함되지 않음.)

- 동법 제74조에 따른 산전후 휴가 및 수유 시간
- 직원이 군사훈련 또는 의무 병역 외 법적 의무 이행을 위한 소집 기간(1년에 90일 초과 금지)
- 근로자가 일시적이지만 불가항력으로 인해 1주일 이상 근무를 중단한 기간(15일에 한정하며, 그 이후 업무를 다시 하는 것이 전제임)
- 동법 제66조에 의해 근로기간으로 산정되는 기간
- 주일, 국가행사 및 일반 휴일
- 법 제3153호에 의거한 X-ray 검사를 받기 위한 일요일이 아닌 다른 요일의 반나절(half day)
- 조정 및 중재 위원회 회의에 참석해야 하거나, 중재원 또는 노동법원에서 직원 대리인 역할을 하거나, 관련 법률에 따라 조직된 이사회, 위원회 또는 회의에 직원 또는 노조 대리인으로 근무해야 하므로 직원이 출근할 수 없는 날. 노동 문제를 다루는 국제기구의 협약, 회의 또는 위원회 회의
- 결혼을 위한 휴가 중 3일의 기간 및 부모·배우자·형제·자녀의 사망으로 인한 2일의 기간
- 법에 의해 인정된 유급 연차휴가일

연차휴가 및 유급휴가는 사용자가 임의로 나눌 수 없으며, 위 기간은 근로자가 자유로이 사용할 수 있다. 연차휴가에는 사용자가 1년 동안 허락한 요양 또는 병가는 포함되지 아니하며, 연차휴가 기간에 해당하는 공휴일, 주일 등은 연차휴가 기간에 포함되지 아니하며, 사용자는 유급 연차휴가 명부를 작성해야 한다.

사용자는 휴가 기간에 해당하는 보수를 휴가가 시작되기 전에 일시금 또는 가불금으로 지급해야 하며, 전년도에 급여가 인상된 경우 연차보수는 해당 직원이 휴가를 사용한 달과 급여 인상일 해당 기간 내에 근무일로 나눠서 산정한다. 주일, 공휴일 및 연차휴가와 동시에 지급되는 급여는 연차휴가 급여 외에 지급되어야 한다.

또한, 근로자가 지급받아야 할 연차수당이지만 받지 못한 수당은 근로계약이 종료되는 즉시 지급되어야 하며, 시효는 근로계약 종료일을 기준으로 계산된다. 법률 또는 사용자가 법적 의무를 이행하거나 이 법의 규정에 의해 사용자에게 부과된 의무로 인해 모든 유형의 작업에 적용되는 일별 또는 주별 근로시간이 단축되었다는 이유로 근로자의 임금에서 어떠한 종류의 공제도 할 수 없다.

4. 사업장 보건 및 안전

가. 사업장 내 보건 및 안전을 위해 사용자는 필요한 모든 조치를 취해야 하며, 근로자는 보건 및 안전을 위해 취해진 조치를 준수해야 할 의무를 부담한다(제77조).

사업장 내 보건 및 안전을 위해 취해진 조치의 준수 여부 및 이에 대한 감독을 위해 사용자는 근로자에게 직업상의 위험을 통보해야 하며, 사용자는 사업장 내 보건 및 안전을 위해 필요한 교육을 근로자에게 제공해야 한다.

교육원칙 및 방법과 관련해서는 노동사회안전부가 마련한 규정에 명시되어 있으며, 동법에 따라 사업장 내 보건 및 안전 조치는 동일 사업장 내 도제 및 교육훈련생에게도 적용된다.

나. 사용자는 사업장 내에서 업무상 사고 및 질병이 발생한 경우 발생일 기준 2일 이내에 문서로 지방노동당국에 통보해야 하며, 최소 50인 이상을 고용하면서 6개월 이상 상시 운영 중인 사업장의 경우, 사용자는 반드시 사업장 보건 및 안전을 위한 위원회를 설치하고 사업장의 안전 조치를 위하여 기술자를 고용해야 할 의무를 가지며, 50인 이상의 사업장에는 의사를 1명 이상 고용해서 직원의 건강과 안전 조치, 응급처치, 긴급치료 및 예방 보건 서비스를 제공해야 한다.

사용자는 사업장 보건 및 안전을 위한 위원회의 결정사항을 이행해야 하는 의무를 부담하며, 동 위원회의 구성, 운영 방법, 업무, 권한 등은 노동사회안전부가 규정한다.

다. 유해·위험 작업(제86조)

사용자는 유해하거나 위험한 작업을 시키는 경우 근로자에게 적어도 1년에 한 번 사업장 작업 안전에 대한 사업장에 소속된 의사 나 직장 의무국, 가까운 사회보험기구 소속 의사, 혹은 공공보건소로부터의 진단서를 발급받아야 하며, 이러한 진단서가 없는 경우에는 그 작업장에 근로자를 고용하는 것은 금지된다.

5. 근무환경에 대한 감독 및 검사(제92조)

가. 근무환경에 대한 감독, 감사 및 통제를 책임지는 근로감독관(labour inspector)은 근로 현장 및 부속 시설을 조사하는 권한을 보유하며, 작업 환경과 관련된 사용자, 근로자 및 기타 관계자들은 근로감독관의 요구가 있으면 성실히 대응해야 할 의무를 부담한다.

나. 작업환경에 대한 검열관의 조사 시 사용자와 근로자의 의무(제96조).

사용자는 근로자들의 직장생활을 조정하고 조사하는 직책을 가진 근로 감독관에게 증언한 근로자들에게 직접적 혹은 간접적으로 영향을 미치거나 그들이 사실을 은폐 혹은 조작하게 강요하거나, 해당 당국에 신청, 요청 혹은 진술한 이들에게 잘못된 행동을 하도록 강요해서는 안 된다.

6. 행정벌 규정

가. 벌금의 종류

1) 사업 설립·변경·폐쇄 통보 의무 위반(제98조)

- 사용자 또는 사용자 대표가 동법 제3조에서 언급된 사업 설립·변경·폐쇄와 관련된 내용을 지방 노동 당국에 통보해야 하는 의무를 준수하지 않은 경우 근로자 한 명당 5,000만 TL의 벌금이 부과되며, 상기 의무 위반이 계속되는 경우, 벌금은 매 익월마다 부과된다.

2) 사용자 또는 사용자 대표의 일반규정 의무 위반(제99조) : 직원별로 5,000만 TL

- 동법 5조(차별대우 금지) 및 제7조 위반(근로자의 단기 파견)
- 동법 제8조(근로자 서면 근로계약서) 및 제14조(대기 상태에 있으면서 요청이 있을 시 근로를 제공하는 근로계약) 위반
- 동법 제28조(근로계약서 발급) 위반

3) 대량 정리해고 규정 위반(제100조)

- 동법 제29조에서의 대량 정리해고와 관련한 사용자의 의무 위반 시, 해고된 근로자 한 명당 2억 TL의 벌금이 부과된다.

4) 장애인 및 전과자의 고용에 관한 의무 위반(제101조)

- 동법 제30조에 의거한 장애인 및 전과자에 대한 의무 고용 비중을

지키지 않은 사용자 및 사용자를 대표하는 자는 부족한 근로자 한 명당 7억 5천만 TL의 벌금이 부과되며, 공공기관도 동 의무 위반에 따른 벌금으로부터 면제되지 않는다.

5) 사용자 또는 사용자를 대표하는 자의 임금과 관련한 규정 위반(제102조)

- 고의로 기간 내에 임금을 지급하지 않거나, 부분 지급한 경우, 근로자 한 명당 1억 TL의 벌금

6) 동법 제38조 임금 공제를 위반한 경우 또는 임금 삭감의 이유를 명시하지 않은 경우에는 2억 TL의 벌금

7) 동법 제41조(시간외근로)에 대한 수당을 지급하지 않은 경우, 또는 시간외근로에 대해 근로자의 동의를 구하지 않은 경우, 근로자 한 명에 대한 위반에 1억 TL의 벌금

8) 유급 연차휴가 관련 규정 위반(제103조)

- 근로자 한 명에 대한 위반에 1억 TL의 벌금

9) 직장 보건 및 안전에 관한 규정 위반(제105조)

- 동법 제78조에 규정된 직장 보건 및 안전에 관한 규정을 위반한 경우 위반한 규정 하나당 5억 TL의 벌금. 동 벌금은 해당 조치가 취해질 때까지 계속해서 부과된다.

10) 다음의 위반에 대해서는 사용자 또는 사용자를 대표하는 자가 각각의 위반에 대해서 5억 TL이 부과된다.

- 사업장 설립 및 운영과 관련한 정부 당국의 허가 없이 사업장을 운영한 경우(제78조 위반)
- 폐쇄한 사업장을 허가 없이 다시 운영하는 경우(제79조 위반)
- 사업장 내 보건 및 안전을 담당하는 위원회를 설치하지 않은 경우(제80조 위반) 또는 이 위원회의 결정사항을 이행하지 않은 경우
- 사업장 내에 의료 행위 가능한 사람을 고용하지 않았거나 보건기관을 설치하지 않은 경우(제81조 위반)
- 사업장 내 안전을 위한 엔지니어 및 기술자를 채용하지 않은 경우(제82조 위반)
- 16세 미만의 아이를 위험 직종에 채용한 경우 또는 근로 가능 연령을 위반한 경우(제85조 위반)

11) 노동 환경에 대한 감독 및 검열 의무 위반(제107조) : 50억 TL 벌금

- 제92조에 명시된 의무(근로감독관 또는 노동조사관의 요청 응대) 위반
- 제96조에 명시된 금지 의무(근로감독관 또는 노동조사관의 활동 관련하여 사용자가 근로자에게 직·간접적으로 지시해서는 안 됨) 위반
- 근로감독관 또는 노동검열관의 업무를 방해한 자에 대해서도 50억 TL의 벌금이 부과된다.

나. 벌금 집행

노동사회부의 지방국에서 동법에 명시된 행정상의 벌금을 집행한다 (제108조). 행정벌에 대한 결정은 반드시 관련 당사자에게 통보되어야 하며, 관련 벌금 결정에 대한 이의는 7일 이내에 행정법원에 제기되어야 하며, 벌금에 대한 이의가 벌금의 집행을 중단시키지 않으며, 이의에 대한 결정은 최종적인 것으로 가능한 빠른 시일 내에 결정되어야 한다.

IV

기타 노동 관련 주요 법·제도

제1장.
노동조합

제2장.
단체협약, 파업 및 직장폐쇄

제3장.
외국인 근로자 고용

제1장

노동조합



1. 노동조합법 법률체계

터키 노동조합에 관한 법률(제2821호)로 총 6장 68조로 구성되어 있으며, 그 구체적인 내용은 아래의 표와 같다.

표 26 터키 노동조합법 법률체계 정리표

(단위: %)

장	조항	내용
1	제1조 ~ 제19조	일반규정
2	제20조 ~ 제31조	조합원
3	제32조 ~ 제39조	노동조합의 활동
4	제40조 ~ 제46조	노동조합 및 연합단체의 수입 및 지출
5	제52조 ~ 제59조	회계 및 벌금
6	제60조 ~ 제68조	잠정 및 최종조항

가. 터키 노동조합법에서는 노동조합(Trade Union)은 근로자들이 그들의 공통된 경제적·사회적 지위의 유지·향상을 위하여 단체를 조직하였을 때 이를 노동조합이라 정의하고 있다.

이에 따라 다음과 같은 내용이 노동조합의 주요한 요소가 된다.

- 1) 헌법 제51조 및 노동조합법 제2조에 따라 노조는 고용 관계에 있어 노조원들의 경제적·사회적 권리 및 이해관계를 보호하고 개선하기 위한 공동의 목적하에 설립되며,
- 2) 1982년 헌법 제51조 및 노동조합법 제6조에 따라, 노조 및 노동조합총연맹은 사전허가 없이 자유롭게 설립될 수 있으며, 복수노조도 설립도 허용된다.
- 3) 노동조합법은 노조의 자율을 인정하고 있으며, 노조 및 사용자단체는 상호 독립적임을 명시하고 있고,
- 4) 노동조합 및 사용자단체, 공공근로자 조직은 민법의 적용을 받으며,
- 5) 헌법 51조에 명시된 바와 같이, 노조의 구성, 운영 및 기능은 공화주의 및 민주주의 원칙에 위배되어서는 안 된다.

나. 노동조합법은 노동조합의 자율성을 위하여 다음과 같은 제한을 부과하고 있다.

- 1) 근로자 및 노동조합, 노동조합총연맹은 사용자단체의 하부조직 (affiliate)이 될 수 없으며, 또한 사용자는 노동조합 및 노동조합총연맹에 가입할 수 없으며(제38조),
- 2) 노동조합 및 사용자단체는 상호 관리, 운영, 구성에 있어서 어떠한 간섭도 할 수 없고(제38조),
- 3) 노동조합 및 노동조합총연맹은 사용자 또는 사용자단체로부터 일체의 금전적 지원을 받아서는 안 되며,

- 4) 노동조합 및 노동조합총연맹이 정부 및 공공기관으로부터 재정적 지원 및 기부금을 받는 것도 금지되고(제40조),
- 5) 노동조합 및 노동조합총연맹은 설립목적 이외의 활동이 금지되어, 정치조직 또는 정당의 이름, 엠블럼, 상징물을 사용해서는 안 된다.

다. 노동조합의 자유는 크게 개별적 단결(individual union)의 자유와 단체 자체 단결(collective union)의 자유로 구성되며, 단결의 자유는 다시 적극적 단결의 자유와 소극적 단결의 자유로 구분된다.

단결의 자유는 개인의 노조설립 및 노조 가입의 자유를 의미하고, 이는 노조설립을 허가제로 운영해서는 안 되며, 자유로운 노조 가입, 노조 탈퇴 강제 불허, 노조 가입이 근로계약에서의 조건이 될 수 없다는 것을 의미한다.

이와 관련하여 터키의 형법전(Penal code of Turkey) 제118조에 따르면, 단결의 자유를 위협 또는 방해하거나 노조 활동에 참여하거나 하지 못하도록 강제하거나, 노조 운영에서의 특정 직위에서의 사임을 요구하는 등의 행위자에 대해서는 6개월에서 2년 이하의 징역에 처할 수 있도록 규정하여 이를 보장하고 있다.

노동조합법은 노조 가입 자격에 있어서 국적에 대해서는 특별히 제한하는 규정을 두고 있지 않아 외국인도 노조에 가입할 수 있다는 것을 의미한다. 노동조합법은 근로자가 동일 사업장 내에 하나를 초과하는 노조에 가입하는 것을 금지하고 있으며, 다만, 근로자가 각기 다른 산업 소속의 사업장에서 활동하고 있다면 복수노조 가입이 가능하다.

라. 노조원 차별금지

노동조합법은 노조원과 비노조원 간의 차별을 금지하고 있는데, 사용자가 다음의 사항에 대해 노조원과 비노조원 간 차별을 가하는 것은 위법한 행위가 된다.

- 1) 채용, 업무 배치, 업무 분담, 승진, 임금, 보너스, 보험료, 해고와 관련된 기타 원칙 등에서 차별
- 2) 근로자는 노조 가입 여부 및 업무 외 또는 사용자의 허가에 따른 업무 내 시간의 노조 활동에 대해서 차별

만약 사용자가 위에서 언급한 분야에서 차별을 가한 경우 근로자의 연간 임금보다 적지 않은 금액을 보상금으로 지급해야 하며, 사용자가 근로자의 노조 활동 및 노조 가입으로 인해 근로계약을 파기한 경우, 복직과 함께 동 사유로 인해 근로하지 못한 기간에 대해 최대 4개월 치 월급을 지급해야 하며, 복직이 이루어지지 않으면 근로자의 연간 임금보다 낮지 않은 금액의 보상금이 지급되어야 한다.

2. 노동조합설립

가. 노동조합법은 노동조합의 설립에 있어 사업장이 아닌 산업 (by industry)

별 원칙을 규정하여, 사업장별, 직종별 단위뿐만 아니라 기업별 단위로 노동조합의 설립을 금지하고 있다. 따라서, 노동조합법은 아래와 같은 28개 산업군을 규정하고 동 산업군에 대해서 노조 설립을 허용하고 있다.

농업·임업·수렵·어업, 2) 광업, 3) 석유, 화학 및 고무, 4) 식품, 5) 설탕, 6) 섬유, 7) 가죽, 8) 목재, 9) 종이, 10) 인쇄 및 출판, 11) 은행 및 보험, 12) 시멘트, 토양, 유리, 13) 금속, 14) 조선업, 15) 건설업, 16) 에너지, 17) 상업, 오피스, 교육, 18) 고속도로 교통, 19) 철도 교통, 20) 해양 교통, 21) 항공, 22) 창고업, 23) 통신, 24) 보건, 25) 숙박 및 엔터테인먼트, 26) 국방, 27) 언론, 28) 일반 서비스 등

노동조합법 동 규칙(1983년 12월 6일 시행)을 통해 어떤 활동이 어떤 산업군에 해당하는지에 대한 결정이 이루어지며, 동 규칙의 제5조에 따르면 산업별 근로자, 노조원 및 비노조원의 수가 매년 1월과 7월에 고용노동사회안전부에 의하여 보고된다. 이러한 산업별 근로자, 노조원 및 비노조원의 수는 단체협약 시 당사자 요건 판단에서 활용되곤 한다.

나. 노조 설립을 위한 조건

노동조합을 설립하기 위해서는 1) 근로자이어야 하며, 2) 터키 시민권 보유자이어야 한다. 부연하면, 터키 국민이어야 하고, 터키어를 읽고 쓸 줄

알아야 하며, 외국 국적을 가진 근로자는 노동조합을 설립할 수 없고, 3) 노조설립을 위한 설립 인원 최소 7명이어야 하며, 4) 과거 범죄(1년 이상의 징역, 국가, 헌법 질서, 국방, 국가보안 및 스파이 관련 범죄, 횡령, 사기, 사기파산 등의 중죄)로 인해 유죄판결을 받은 전력이 없어야 한다.

다. 조합원 자격

1) 자격의 취득

노동조합법 제20조에 따르면, 만 16세 이상의 근로자는 누구나 노조에 가입할 수 있으며, 16세 미만의 근로자의 경우는 법정대리인의 서면 허가가 있어야 한다. 노동조합의 가입은 근로자가 작성하고 공증인의 공증을 마친 신청서 5부를 노동조합에 제출함으로써 이루어지고, 제출된 가입 신청서에 대해 30일 이내에 노동조합이 별도의 거부를 하지 않는다면 노동조합 가입 신청은 승인된 것으로 본다. 만약 특별한 이유 없이 노동조합 신청이 거부된 근로자는 거부된 날로부터 30일 이내에 지방 노동법원에 이의신청을 제기할 수 있다.

2) 조합원의 권리 중지

다음과 같이 법에서 정하고 있는 노동조합원 자격요건을 상실한 경우 해당 근로자의 노동조합원 권리는 중지된다.

- 근로자가 해당 사업장을 떠났거나, 근로자의 죽음 또는 해당 사업장의 법인이 해산 또는 청산된 경우

- 정년퇴임 또는 장애 급부(disability) 또는 일시금(lump-sum payment), 연금을 받기 위해 근로자가 사업장을 떠난 경우, 또는 다른 사업장에서 새로이 근로계약을 체결한 경우
- 조합원인 근로자가 공증인을 통해 노동조합 탈퇴 의사를 밝힌 경우. 이때 탈퇴효력은 공증인에게 관련 서류가 접수된 날로부터 한 달이다.
- 노동조합 총회(general congress)의 결정에 따라 해당 근로자에게 제재를 가한 경우에는 그에 따라 조합원의 권리는 중지된다.

라. 조합원의 권리 보호

노동조합에서 임원으로 선출된 노동조합원이 사퇴 의사를 밝히고 이전 사업장으로 복귀를 원하는 경우, 사용자는 한 달 이내에 해당 근로자를 복직시켜야 하며, 이 경우 우선적으로 근로자가 기존의 업무에 복귀하도록 해야 한다. 만약 사용자가 해당 근로자를 복직시키지 않으면, 제59조에 따라 벌금이 부과된다.

노조 대표자 및 노조 임원은 근로자들의 불만 고지 및 고충 처리 조정, 사업장에서의 협력 개선 및 유지, 근로자의 권리 및 이해관계 보호, 노동관련법 및 단체협약에 다른 근로조건의 감독 등의 업무를 이행하며(제35조), 교섭권한을 갖는 노동조합은 설립 시 해당 조합원 중 대표자를 지명해야 한다.

3. 노동조합의 운영 및 조직

노동조합법에 따르면, 노동조합은 조합원총회, 집행위원회, 감사위원회 및 징계위원회를 갖추어야 하며, 이 중에서 조합원총회는 노조의 최고의 정책 결정조직이다.

조합원총회는 4년에 한 번씩 열리는 것이 원칙이나, 조합원의 내규에 따라 정기총회는 더 자주 개최가 가능하다. 조합원총회는 조직원 선출, 노동조합 내규개정, 예산 승인 등 주요 권한을 행사한다. 노동조합 및 산하 노동조합의 집행위원회는 최소 3명 내지 최대 9명의 조합원으로 구성되며, 노동조합총연맹은 최소 5명, 최대 29명으로 구성된다(제15조). 감사위원회는 조합원총회에서 선출된 3명의 감사로 구성되나, 각각 사업장에서는 한 명의 감사만 있어도 된다. 징계위원회는 최소 3명, 최대 5명으로 구성된다.

4. 노동조합의 활동

가. 터키 노동조합법 제32조는 노사관계에 관련된 노조의 활동을, 제33조는 노조의 사회적 활동에 관해 규정하고 있다.

노사관계 관련 노동조합의 활동은 다음과 같다.

- 단체협약 체결 관련 활동
- 집단적 노동분쟁이 발생하였을 경우 이를 조정(mediation)이나 중재위원회에 회부 혹은 노동법원이나 기타 법률기관에 회부하게 하는 활동

- 파업 또는 직장폐쇄행위 이행 여부 결정 및 그와 같은 집단적 노사관계 관련 행동의 관리

또한, 노조는 결혼, 출생, 질병, 죽음, 실업 등에 대한 지원 및 상호부조 기금 설립, 조합원들의 직업 기술능력 향상을 위한 훈련제도 운영과 같은 사항에 대하여 노조원들을 지원하는 활동도 한다.

사회적 활동과 관련하여 노조는 조합원의 요구가 없을지라도 화재·홍수·지진과 같은 국가재난 지역에 대한 지원 활동을 할 수 있으나, 단 재정적 지원의 경우 노조 보유현금(their cash on hand)의 25%를 초과할 수 없으며, 같은 목적으로 설립된 공공조직 및 기구에 대한 재정지원은 불가능하다.

나. 금지되는 활동

- 헌법 제14조에 규정된 공화주의 및 민주주의 원칙 위반
- 노동조합 및 노동조합총연맹은 설립목적 이외의 활동 즉 정치조직 또는 정당의 이름, 엠블럼, 상징물을 사용해서는 안 된다.
- 노동조합 및 노동조합총연맹에 대해서는 일체의 상업적 활동이 금지됨. 그러나 노동조합이 보유현금의 40%를 초과하지 않는 범위 내에서는 경제 및 사회적 벤처투자(economic and social ventures) 활동하는 것이 가능하다.

5. 노동조합의 활동 정지(suspend) 및 해산(dissolution)

가. 노동조합의 활동 정지(제54조 또는 제56조, 제58조)

- 조직의 설립 단계에서 헌법 및 기타 법률 위반
- 조직의 변경과 관련하여 절차법을 위반하거나 하자가 있는 경우
- 필요한 허가를 획득함이 없이 외부로부터 재정적 지원을 받은 경우
- 동법의 제5조에 해당하는 사람이 노동조합의 업무를 행사하고 있는 경우
- 동법의 제58조와 관련하여 법원의 결정이 있는 경우

나. 노동조합의 해산 및 청산(liquidation)

- 부채를 갚지 못한 경우
- 집행위원회의 구성이 불가능한 경우
- 조합원총회가 2회기 연속 소집되지 않은 경우
- 법률 위반에 대해 법원의 활동 정지 결정에도 불구하고 해당 위반사항이 시정되지 않은 경우

제2장

단체협약, 파업 및 직장폐쇄

단체협약, 파업 및 직장폐쇄에 관한 법(제2822호)은 총 5장 84조로 구성되어 있으며, 단체협약과 파업, 직장폐쇄와 평화적 노동쟁의 해결에 관하여 규정하고 있다.

1. 단체협약

가. 개괄

단체협약법은 경제적·사회적 및 근로조건 등을 규정하는 단체협약을 위한 원칙 및 절차를 제공하고 있으며, 이 법에 따르면 단체협약은 근로계약의 결정, 근로조건인 내용, 근로관계의 종료를 규제하기 위한 노동조합과 사용자단체 간에 합의한 서면을 의미한다고 규정하고 있다.

동 법은 당사자의 상호 권리 및 의무, 협약의 적용 및 감독, 노동쟁의 해결방안 등의 내용을 규정하고 있으며, 단체협약은 합의가 이루어지는 경우에는 서면으로 작성되지 않은 경우 법적으로 효력이 발생하지 않는다.

단체협약은 크게 규범적 부분과 권리관계 부분으로 구분되며, 규범적 부분은 법적 강제성을 지닌다. 이에 해당하는 부분으로는 근로조건의 결정,

근로관계의 내용, 근로관계의 종료와 관련된 단체협약 부분은 규범적 부분을 구성하고 있다. 이를 좀 더 상세하면, 근로계약의 결정과 관련한 규범적 부분은 근로계약의 형태, 근로계약과 관련한 제약요인 등을 내용을 담고 있으며, 근로계약의 내용과 관련한 규범적 부분은 첫 번째는 임금, 시간외근로 수당, 보험금(premium) 및 보너스, 근로시간 조정, 휴가 등의 중요한 내용을 담고 있고,

두 번째는 노무관리와 관련된 내용으로 노동조합 대표의 대표성, 근로 제공의 방법 및 대상 업무, 노무관리에 있어서 노동자 참여, 평화적인 노사관계 유지 등이 있다. 근로계약의 종료와 관련된 규범적 부분은 근로계약 종료에 대한 사용자의 권리에 대한 제한 또는 입법 과정에서의 통보 기간의 확대 등의 내용으로 이루어진다.

단체협약의 권리관계 부분은 협약 당사자 상호 간의 권리·의무를 규율하는 사항들로 노동쟁의 해결 및 단체협약의 적용과 이에 대한 감독 등의 내용을 담고 있다.

나. 단체협약에 관한 주요 내용

1) 단체협약의 일반 내용

단체협약은 특정 기간에 한해 하나의 협약에만 인정되며, 동일 사업장에서 동일 기간에 두 개 이상의 단체협약은 인정되지 않는다. 단체협약상의 유효기간은 1년에서 3년 사이의 기간 내에서 인정되나, 단 단체협약이 1년 미만의 업무에 해당하는 경우에는 예외로 하고 있다.

단체협약이 최종 체결된 이후 어느 당사자도 동 협약의 유효기간을 변경하거나 만료일 이전에 이를 종료해서는 안 된다.

2) 기업별 단체협약

단체협약은 동일한 산업 내의 하나 혹은 그 이상의 기업을 적용 단위로 할 수 있다(제3조). 기업별 단체협약이 성립되기 위한 조건과 관련한 분쟁은 15일 이내에 해당 사업장의 본사가 위치한 지역의 노동 관련 법원에서 판단한다(제3조).

3) 단체협약의 당사자는 오직 노동조합 및 사용자단체만 인정되며, 노동사회안전부는 당사자 요건에 대한 사용자 측의 소송이 제기되지 않은 경우 또는 법원이 이를 기각한 경우에 대해서는 근로일 기준 6일 이내에 해당 노동조합에 권리증을 발행해야 한다(제16조). 만약 해당 권리증이 없는 노동조합에 의한 단체협약은 노동사회안전부가 관련 사실을 인지한 날로부터 45일 이내에 법원에 이의를 제기해야 한다.

노동조합이 단체협약 당사자 요건을 갖추기 위해서는, 첫 번째는 노동조합에 해당 산업(industry branch)에서 일하고 있는 근로자의 최소 10% 이상을 조합원으로 확보하고 있어야 하며(단 농업·임업·수렵·어업의 경우는 제외), 두 번째는 해당 노동조합이 단일 사업장 또는 해당 사업장 근로자의 절반을 대표해야 한다.

사용자 측에서는 사용자단체가 단체협약의 당사자가 될 수 있으며, 사용자단체의 회원이 아닌 사용자라도 자신의 사업장을 대표하여 단체협약을 체결할 수 있다.

단체협약 당사자인 노동조합이 해산되거나 활동을 중지하거나 관련 권한이 소멸 또는 단체협약상의 사용자가 변경되더라도 단체협약의 효력은 정지되지 않는다(제8조). 단체협약의 유효기간이 연장되기 위해서도 위에서 언급된 조건들이 충족되어야 하며, 이 경우 최종 결정은 노동사회안전부가 결정 권한을 가진다(제11조). 또한, 단체협약 유효기간을 연장하고자 하는 경우 노동사회안전부가 연장 명령을 내리는 경우에 연장된다.

4) 단체협약에 따른 혜택(제9조)

단체교섭의 당사자인 노동조합의 조합원은 해당 단체협약상의 혜택을 인정받고, 근로자가 단체협약 체결일 기준으로 단체교섭 당사자인 노동조합의 조합원이거나 혹은 해당 노동조합에 가입하지 않았거나 이후 해당 노동조합에서 축출된 경우라 하더라도 월 연대금을 납부하는 경우에는 단체협약상의 혜택을 받을 수 있다. 연대금은 조합원의 조합비 2/3에 해당하여야 한다. 혹은, 단체협약의 당사자인 노동조합과 사용자단체는 단체협약상의 혜택을 받는 범위를 규정할 수 있다.

5) 단체협약을 위한 단체교섭

사용자단체, 단체교섭을 위한 제안을 받은 사용자단체의 회원이 아닌 사용자, 또는 단체교섭 권한을 인정받은 노동조합은 타방 당사자에게 단체교섭을 위한 제안을 할 수 있다(제17조).

단체교섭에 대해서는 해당 사업장이 등록되어 있는 지역의 노동사회안전부의 지역국이 관할 당국으로서 결정 권한을 가지며, 기업별 단체협약의 경우에는 해당 사업장의 본사가 위치한 지방 노동사회안전부가, 여러 지역을 포괄하는 사업장에 대해서는 고용사회안전부가 관할 당국의 권한을 갖는다. 단체교섭의

시작과 관련하여 교섭을 위한 시기·장소·기간 등은 단체교섭을 위한 제안서 통보 날을 기준으로 근로일 기준 6일 이내에 당사자 간 합의에 따라 확정되어야 하며(제19조), 합의가 안되는 경우 근로일 기준 3일 이내에 일방 당사자의 요구가 있는 경우, 관할 당국은 근로일 기준 6일 이내에 단체교섭의 시기·장소·기간 등을 확정하여 양 당사자에게 통보해야 한다.

6) 노동쟁의의 평화적 해결(제21조 또는 제23조)

단체교섭법은 노동쟁의를 평화적으로 해결하기 위해 파업이나 직장폐쇄 결정 이전에 조정(mediation)제도의 활용을 규정하고 있으며, 다음의 경우에는 반드시 파업이나 직장폐쇄 결정 이전에 조정을 요구해야 한다.

- 일방 당사자가 교섭을 위한 자리에 나오지 않은 경우,
- 단체교섭을 위하여 자리에 나왔으나 단체교섭이 시작되지 못한 경우

단체교섭을 시작한 이후 60일이 경과했음에도 불구하고 당사자가 합의에 실패한 경우, 관할 당국은 조정을 시도할 수 있으며, 이 경우에 조정자(mediator)는 당사자 간 분쟁의 평화적 해결을 위해 노력을 해야 하며, 일반적으로 조정자는 공공기관에 소속된 자가 맡고, 조정 기간은 15일이며 최대 근로일 기준 6일 이상 연장될 수 있다.

2. 파업 및 직장폐쇄

가. 파업과 직장폐쇄의 합법성

파업은 합법적인 파업과 불법적인 파업으로 구분되며(제25조), 합법적인 파업은 동 법의 규정을 준수하면서 사회적·경제적 지위 및 근로 여건을 보호하고 개선하기 위한 목적으로 행해지는 것이고, 정치적인 목적으로 이루어진 파업 또는 사회적·경제적 지위 및 근로 여건과 관련이 없는 파업의 경우 불법 파업에 해당되어 이는 처벌의 대상이 된다.

또한, 파업은 어떠한 경우라도 국가의 통합, 주권, 공화국 및 국가의 안보를 위해 해서는 안 된다. 직장폐쇄의 경우도 파업과 동일하게 합법적인 직장폐쇄와 불법적인 직장폐쇄로 구분된다.

나. 파업 및 직장폐쇄 결정

1) 이해관계의 충돌에 따라 파업을 하는 경우, 그 결정은 단체교섭의 당사자인 노동조합에 전적으로 달려 있으며, 파업 결정은 조정자의 보고서가 양 당사자에게 통보된 후 근로일 기준 6일이 지난 뒤에 이루어질 수 있다(제27조).

이에 맞서서 사용자 또는 사용자단체는 파업 결정이 전달된 날로부터 6일 이내에 직장폐쇄를 결정할 수 있고, 직장폐쇄의 경우 해당 사업장의 일부 공장에서 파업이 결정되었다 하더라도 다른 공장을 모두 포함하여 이루어질 수 있다.

파업 및 직장폐쇄 결정은 공증인에게 제출되어 결정일로부터 근로일 기준 6일 이내에 상대방에게 전달되어야 하며, 사본은 관할 당국에 제출되어야 한다(제28조). 타방 당사자에게 파업 및 직장폐쇄 결정 사실을 통보하는 데는 특정한 시간적 제약이 없으며, 파업 및 직장폐쇄 결정이 공증인에게 제출되면 그 것으로서 충족되게 된다.

2) 파업 결정을 위한 찬반투표(strike ballot)

사업장의 근로자 중 1/4 이상이 파업이 예정된 날에 대한 파업찬반투표를 요구하는 경우, 그러한 공고가 있던 날로부터 근로일 기준 6일 이내에 찬반투표가 이루어져야 하며(제35조), 파업찬반투표 결과는 보고서로 4부가 작성되어 사용자, 노동조합, 노동 사회안전부의 지역 담당, 지역 최고 민정 당국에 각각 전달되어야 한다(제36조).

만약 파업찬반투표의 결과에 따라 파업에 반대하는 것으로 결정 난 경우, 노동조합은 찬반투표 결과 일로부터 15일 이내에 사용자 측과 단체협약을 체결하거나 해당 분쟁을 최고중재위원회에 넘겨야 한다.

3) 파업 및 직장폐쇄 금지 또는 유보(제29조 또는 제34조)

생명 및 재산 보호 관련 사업에 대해서는 파업 및 직장폐쇄가 허용되지 않는다.

가) 장례식 및 영안실

나) 수도·전기·가스, 열병합발전의 연료생산, 천연가스 및 석유의 생산, 공정, 분배, 나프타 및 천연가스를 이용한 석유화학 작업

다) 은행 및 공증

라) 소방 활동, 근해·육상·철도 및 기타 대중교통수단

또한, 아래와 같은 사업장에서도 파업 및 직장폐쇄가 허용되지 않는다.

- 병원, 클리닉, 요양원, 건강센터, 진료소, 약국, 백신 및 세럼 생산
- 교육 및 훈련기관, 아기방
- 묘지
- 국방부, 경찰서, 국경수비대가 직접 운영하는 곳

다음과 같은 경우에는 한시적으로 파업 및 직장폐쇄가 허용되지 않는다.

- 전시 또는 국가총동원
- 화재, 홍수, 산사태, 지진 등의 자연재해로 시민사회가 마비된 경우 필요한 지역 및 활동 분야(사업)

다만, 합법적인 파업 및 직장폐쇄일지라도, 공공보건 및 국가안보에 위해하다는 판단이 있는 경우 정부 당국의 요구에 따라 60일 동안 유예될 수 있으며, 유예 결정은 발표된 날로부터 유효하고, 유예기간 동안 노동 사회안전부 또는 위임을 받은 조정자는 노동쟁의의 평화적 해결을 위해 노력해야 한다. 유예기간이 만료된 시점에서 여전히 분쟁이 해결되지 않은 경우, 노동사회안전부는 해당 분쟁을 최고중재재판소(the High Court of Arbitration)로 넘겨서 해결방안을 모색할 수 있다.

다. 파업 및 직장폐쇄 이행

일방 당사자에게 파업 및 직장폐쇄에 대한 의사를 전달한 날로부터 60일 이내의 파업 및 직장폐쇄가 이루어질 수 있다(제37조).

파업 예정일은 공증인을 통해 타방 당사자에게 사전에 전달되며, 이런 조건이 충족되지 않으면 파업 및 직장폐쇄는 유효하지 않은 것으로 된다. 파업 및 직장폐쇄가 유효하게 이루어지는 경우에는 그 즉시 모든 근로자는 사업장을 떠나야 하며, 파업 및 직장폐쇄에 참여하기로 한 근로자가 사업장의 입구 및 출구를 가로막는 행위는 금지되며, 사업장 정면 및 주변에서 단체를 형성하는 것 또한 금지된다. 다만, 파업 참여를 유도하기 위해 4명 이하의 인원이 비폭력적인 방식으로 피켓을 들고 사업장 입구에 있는 것은 허용된다(제48조).

파업에 참여하지 않거나 참여를 거절한 근로자의 경우 파업 및 직장폐쇄에 참여하지 않거나 파업 등에서의 참여를 거절한 근로자가 사업장에서 근로할 수 있는 자유는 어떤 방식으로든 제한될 수 없으며, 파업 기간 중 단체협약이 체결된 경우에는 동 단체협약은 파업에 참여하지 않은 근로자에게는 적용되지 않는다(제38조).

라. 파업 및 직장폐쇄의 종료

파업 종료 결정과 직장폐쇄 종료 결정은 상호 영향을 미치지 않으며, 파업의 영향을 받은 사업장에 속해 있는 조합원 중 3/4 이상이 파업을 개시한 노동조합을 탈퇴하는 경우 이해당사자는 관련 법원에 파업 종료를 요청할 수 있다.

제3장

외국인 근로자 고용



1. 개괄

외국인 근로자 고용에 관한 법률(제4817호)은 총 7장 37조로 구성되어 있으며, 주요 규정 내용은 외국인 근로자의 근로 허가 및 제한, 외국인 근로자의 근로 허가 인정, 연장, 거절 등으로 구성되어 있다.

동 법의 대상은 터키에서 근로를 희망하는 외국인이며, 외국인 근로자의 근로 형태가 터키 회사에 고용되어 있는가 혹은 독립적으로 근무하는가 하는 것과는 관련이 없다.

다만 아래와 같은 외국인은 제외된다.

- 터키 시민권에 관한 법(No. 403)의 제29조 2번째 문장, 언론의 조직 및 의무에 관한 법규(Decree-Law No. 231), 출판 및 정보 관련 일반규정 (Publication and Information General Directorate)의 제13조에 규정되어 있는 외국인
- 터키 정부(노동사회보장부)의 법률에 근거한 권한
- 상호호혜주의 원칙, 국제법 및 EU법에 근거한 근로 허가 요구가 면제되는 외국인

2. 근로 허가 및 근로 허가 면제, 제한

가. 터키가 당사자로 포함되어 있는 양자 및 다자계약에서 특별히 규정되어 있지 않는 한 외국인인은 터키 국내에서의 근로를 시작하기 이전에 고용허가를 받아야 하며, 다만 국익 또는 불가항력에 의한 경우, 근무 기간이 한 달을 초과하지 않으며 정부 부처의 승인 또는 관련 당사자의 제안에 따른 근로 허가는 근무 시작 후 획득할 수 있다.

터키가 당사자로 포함되어 있는 양자 및 다자 계약에서 특별히 규정되어 있지 않는 한, 특정 근로 지역에서의 근로 허가 기간은 제한될 수 있다(최장 1년)(5조).

다만, 이 경우에 비즈니스 시장의 상황, 근무환경의 개선, 부문별 및 경제적 국가비상사태 등을 고려하여 결정하며, 1년의 근로 이후 최장 3년까지 연장이 가능하다. 단, 같은 사업장 및 직종으로 근무해야 한다.

3년의 근로가 끝난 후, 고용허가의 유효기간은 6년까지 연장될 수 있으며, 외국인 근로자의 배우자 및 자녀들도 터키 국내에서 근로를 할 수 있으며, 이 경우 근로계약 기간에는 제한이 있다. 다만 배우자와 자녀들은 최소 5년간 합법적이고 계속해서 터키에 거주했을 경우에 가능하다.

터키가 당사자로 포함되어 있는 양자 및 다자 계약에서 특별히 규정되어 있지 않는 한 기한이 명시되지 않은 고용 허가는 최소 8년간 합법적이고, 이는 계속해서 터키에 거주했거나 총 6년간 근로를 한 외국인에게 가능하며, 독립적으로 근로하고자 하는 외국인의 경우 적어도 5년간 터키에서 합법적이고 계속해서 거주했다는 조건으로 고용 허가가 가능하다.

나. 다음의 외국인은 고용 허가가 인정됩니다(제8조).

- 터키 국적을 가진 이와 결혼한 지 최소 3년이 된 외국인이 그 배우자와 함께 터키에 거주하고 있을 경우
- 터키에서 태어났거나, 다른 나라 국적법에 의거 성인이 되기 이전에 터키로 온 외국인, 또는 터키 교육기관을 졸업한 시민권이 없는 외국인
- 이민법(No. 2510)에 따라 이민자, 난민으로 판명된 외국인
- EU 회원국의 시민권을 가진 자 및 EU 시민권을 갖고 있지 않은 그의 배우자와 자녀
- 과학 및 문화 활동을 위해 1개월 이상 또는 스포츠 관련 활동을 위해 4개월 이상 체류 일정으로 터키에 입국한 외국인
- 공공기관 및 터키 정부의 승인에 따른 계약 및 입찰을 위해 터키에 입국한 외국인

근로 허가를 받은 외국인은 근무 기간 중 총 6개월 미만에 한해 터키 국외에서 체류할 수 있으나, 그 기간은 근로기간 안에 포함된다.

다. 근로 허가의 승인·연장·거절·취소

터키에서 근로를 희망하는 외국인은 거주국 터키대표부에 고용허가 신청서를 제출해야 하며, 대표부는 터키 정부에 직접 이 신청서를 보내야 하며, 고용허가를 받은 외국인은 고용허가를 받은 날로부터 적어도 90일 이내에 입국비자(an entry visa)를 신청해야 한다. 또한, 터키에 입국한 날로부터 30일 이내에 내무부에 거주 허가를 신청해야 한다.

고용 허가를 받은 외국인인은 외국인 및 사용자의 서면 요청에 따라 고용 허가가 연장될 수 있으며, 전문 직종, 예술과 관련된 고용 허가는 반드시 관련 단체의 자문을 구한 후 터키 정부의 승인이 요구되며, 고용 허가가 신청 및 고용허가 연장은 다음의 경우 거부될 수 있다(제14조).

- 고용과 관련된 비즈니스 마켓 및 해당 산업의 경제 상황이 고용 허가에 알맞지 않은 경우,
- 터키 국내에서 4주 이내에 그 근로를 수행할 같은 수준의 업무를 어떤 근로자라도 찾고 있었던 경우
- 해당 근로자가 터키 국가안보, 공공질서, 공공선, 일반윤리를 위해 하는 경우

라. 근로 허가 취소(제15조) 및 통보 등

- 외국인 근로자가 제11조 및 제13조에서 언급된 제약사항에 반하여 일하는 경우, 또는 제14조에서 언급된 사태가 발생한 경우, 또는 외국인 근로자 및 그 사용자가 근로 허가 요건에 대한 불충분한 또는 잘못된 정보를 제공한 경우 터키 정부는 고용 허가를 취소하거나 관련 상황을 재조정한다.

다음의 사항은 발생한 날로부터 15일 이내에 터키 정부에 통지해야 한다. (제18조).

- 외국인 근로자가 일을 시작하고 마무리하는 시점
- 외국인 근로자를 고용한 사용자는 외국인 근로자의 근무 시점, 고용 허가가 발급된 날로부터 30일 이내에 외국인에 대한 근로계약이 발효되지 않은 경우, 근로계약상의 근로 시점과 종료 시점

터키 정부의 근로감독관(work inspectors) 및 사회안전조직(Social Security Institutions)의 보험감독관(insurance inspectors)은 외국인 근로자 및 사용자가 현행법 하의 의무를 충실히 이행하고 있는지를 감독해야 할 의무가 있다(제20조).

I
터키 외국인
투자환경

II
터키 노동시장
현황분석

III
터키 노동법
개요 및 제도

IV
기타 노동관련
주요 법·제도

V
노사관계의
구체적인 사례 등

VI
터키 노동관리
주요 시사점 및 제언



TURKEY

V

노사분쟁의 구체적인 사례 등

제1장.

진출기업 애로사항

제2장.

구체적인 노사분쟁
사례 및 해결

제1장

진출기업 애로사항



첫 번째로, 터키는 기본적으로 영어 문화권이 아니어서 진출기업이 현지 근로자를 고용하였을 때 가장 먼저 부딪히는 문제는 언어의 차이에서 오는 의사소통의 어려움이 있다. 업무지시를 할 경우에도 현지 터키 관리인력을 사용해야 하는데, 지시사항이 정확하게 전달되었는지를 확인하기가 쉽지 않고, 맥락을 이해하지 못한 일 처리로 인한 문제도 종종 터진다.

두 번째로, 터키는 진출기업이 현지에 있는 기업과 협력하여 업무를 추진하고자 할 때, 그 기업에 대한 신뢰도를 확인할 수 있는 객관적인 기관 또는 정보를 알 수 있는 곳이 현실적으로 매우 희박하다. 그리고, 통계자료나 해당 현지 기업 등이 제공하는 자료도 그 출처의 신빙성을 확인하기 어렵다. 그래서, 사고를 미연에 방지하기 위해서는 현지에 믿을만한 사람을 복수로 고용하거나 접촉하여 기존의 자료들과 종합적으로 분석하고 확인하는 작업이 필요하다.

세 번째로, 또한, 업무를 추진하고자 약속을 하거나, 심지어 계약을 체결한 경우에도 이를 어기는 경우도 상당히 있으며, 일의 진척도가 한국보다 상당히 느린 편이고, 구체적인 업무의 진행과정이나 진행내용을 전달받는 것에 어려움이 따른다. 근로자의 경우에도 아무런 연락 없이 출근하지 않거나, 애초에 채용 당시에 약속했던 기술이나 능력이 부족한 경우로 판명되는 경우도 많이 있다. 따라서, 이러한 상황을 피하기 위하여서는 근로자와 꼼꼼하게

근로계약서를 작성해야 한다. 그러나, 근로계약서를 작성하는 경우에도 이를 터키어로 작성을 해야 하고, 발생 가능한 사항을 꼼꼼하게 근로계약서에 기재한다는 것은 현실적으로 어려움이 있으며, 후에 노사분쟁이 발생하는 경우에 근로계약서가 부실하게 되어 있지 않은 관계로 사용자인 진출 기업이 받게 되는 불이익이 종종 발생한다.

네 번째로, 분쟁이 발생하는 경우 근로자와 해결이 되지 않는 경우에 소송절차로 진행해야 하는데, 이러한 경우 현지에 있는 법률사무소를 고용해서 문제를 해결하는 방법을 취할 수밖에 없다. 그런데, 터키법원은 판결에 있어서 재량이 한국보다 많은 편이어서 그 결과의 예측 가능성이 한국보다는 더 떨어지는 경향이 있다. 이러한 이유로 인하여 이를 악용하는 일부 법률사무소가 존재하기도 하여, 분쟁 해결에 상당히 큰 비용과 시간이 소요되는 경우도 종종 있다. 따라서, 이러한 사태를 막기 위하여 좀 더 면밀한 준비와 대응이 필요하다.

제2장

구체적인 노사분쟁 사례 및 해결

터키에서는 노사분쟁이 발생하는 경우 소송에 이르지 않고 해결되는 경우가 상당히 많이 존재한다. 그러므로, 그에 따라 법적으로 타당한 결론보다 그 상황 등에 따른 구체적인 다양한 해결방안으로 해결되기도 한다. 특히, 최근에는 소송에 앞서 조정 절차가 도입됨으로 인하여 이러한 경향이 더욱 강해진 것으로 판단된다. 이에 아래의 사례들도 구체적인 분쟁이 발생한 경우의 참고사항으로 참작할 만하다.

사례1

한국 내 회사를 퇴직하고 터키 현지설립 회사에 취직한 형태를 취하여 근무한 한국인 근로자가 한국 노동법에 따른 수당 등을 요구한 사례.

토목업을 영위하는 A 회사는 현지의 전문적인 업무를 관리하고 관련 업무를 수행하기 위하여 국내에서 현지에 근로자를 파견하였다. 관련 직원은 국내의 회사 소속 신분이었고, 형식상 국내 회사에서 사직하고 해외에 설립한 법인에 근무하는 형태로 현지 법인에서 근무하고 있었다. 그런데, 해당 직원이 자신의 실질적으로 국내 회사 직원 신분이라는 점을 내세워서 한국 노동법에 따른 한국 내의 명절 등의 공휴일과 초과근무수당, 상여 체계에 따라 임금을 산정하여 줄 것을 주장하였다. 이에 관련한 규정을 검토한 결과 형식적으로는 해외 법인에 취직한 것으로 되어 있으나, 국내 법인의 지휘 감독을 받는 지위가

인정되어 한국 노동법의 적용을 받을 수 있다는 검토에 따라 국내법에 따라 상여와 초과근무수당 등의 조치를 해주기로 하였다. 다만, 명절을 제외한 공휴일은 현지 사정에 맞추어 계산하는 것으로 합의하였다.

사례2

현지 법인 내에서 민족 간의 갈등이 발생하여 이를 방치한 회사를 상대로 손해배상 등을 요구한 사례.

B 회사는 쿠르드족 기사를 채용하여 사용하였다. 그런데, 회사 내에서 절도 사건이 발생하면서 다른 터키 민족 기사들이 쿠르드족 기사를 의심하게 되어 기사들 간에 싸움이 발생하였다. 이에 쿠르드족 기사가 다른 근로자가 자신을 괴롭히는 것을 회사가 막지 않고 방치하였다는 것을 이유로 문제를 제기하였고, 그 과정에서 민족 간의 갈등 양상으로까지 문제가 커지게 되자, 변호사의 중재로 2개월 치의 월급을 주고 그만두는 형태로 문제를 해결하였다.

사례3

근로자가 회사의 영업 정보를 친척에게 누설하여 이를 근거로 사업 활동을 하는 것을 발견하여 이에 대한 조치를 한 사례

무역을 하는 C 회사는 근로자가 자신의 회사 내의 정보를 이용하여 근로자가 다른 친척에게 개인적인 사업을 하게 하고 있다는 정황을 포착하여 그러한 부분을 추궁하였다. 그러나, 근로자를 이를 극구 부인하였다. 그런데, 다른 친척이 영위하고 있는 거래처와 단가 등을 고려해 봤을 때, C 회사의 내부 정보를 이용한 것이 상당히 분명해 보이는 정황이 있었다. 그런데, 거래처와 단가만을 가지고 영업 비밀을 유출하였다고 입증할 수 없었고, 회사는 해당

근로자를 해고하지 못하는 결과에 이르렀고, 회사는 거래처와 단가 등을 비밀로 관리하는 시스템을 도입하고 해당 근로자를 그 업무에서 배제하는 조치를 단행하였다.

사례4

회사의 손해를 보전하기 위하여 현지 로펌을 고용하여 업무를 처리하게 하였으나, 현지 로펌의 부실한 대응으로 인하여 손해를 보전하지 못한 사례

기증기 설치, 판매업을 하는 D 회사는 근로자들의 규율위반 등으로 인하여 회사에 큰 손해가 발생하게 되어서 이를 해결하기 위하여 현지 로펌을 고용하여 이를 해결하기로 하였다. 그런데, 현지 로펌에서는 자신들의 능력을 과하게 홍보하면서 사건처리를 약속하였으나, 막상 사건이 진행되자, 계속해서 기다리는 말만 하였으며, 구체적인 사건 진행 과정 등에 관하여 이를 알려주거나 이를 비밀로 하는 식으로 일 처리를 하면서 사건처리를 하지 않았다. 결국, D 회사는 사건 처리를 중간에 포기하게 되었다.

사례5

근로계약서상 COVID-19 사태 악화에 대한 조항을 삽입하지 않아서 인부들에게 계속해서 일당을 지급해야 했던 사례

건설업을 하는 E 회사는 건설공사를 위하여 근로자를 채용하였으나, 터키의 급속한 코로나 사태의 악화로 인하여 현장에 나가지도 못하고 공사를 진행하지 못하였다. 그런데, 근로자와의 계약이 체결되어 있는 상황에서 갑자기 발생한 코로나 사태로 인하여 일을 하지 못하게 되었으나, 계약서상 이러한 점이 명확하게 되어 있지 않아서 결국은 E 회사는 일 하지 않고

있는 현장 인부들에게도 월급을 계속해서 지급하는 상황이 초래되어 많은 경비손실이 발생하게 되었다.

사례6

선 공정의 지연으로 인하여 발생한 초과근무로 인하여 발생한 수당 지급과 관련된 사례

F 회사는 토목 현장에서 인부를 고용하여 공사를 진행 중이었는데 앞선 공정으로 인하여 대기를 하고 있다가 공사가 지연되어 진행되었다. 이에 인부 중에 일부가 자신들이 초과근무를 하였다는 점을 주장하면서 추가수당을 지급할 것을 요청하였다. 이에 회사는 앞선 공정에 따른 불가피하다는 점을 내세워서 이를 거절하였다. 그러나, 근로계약서 등에 앞선 공정에 따른 대기시간을 근로시간에서 공제하거나 이러한 점이 있을 수 있다는 점을 명확히 하지 않았고, 대기시간도 근로시간으로 간주될 가능성이 크다는 검토와 인부들이 집단적으로 행동하고 나서서 인부들이 요구하는 수당의 80% 정도를 지급하기로 합의하였다.

사례7

선 공정의 지연으로 인하여 발생한 초과근무로 인하여 발생한 수당 지급과 관련된 사례

G 회사는 현지 근로자를 고용하면서 성과급을 지급하기로 하였고, 현지 업체에서 지급받는 액수의 5%를 성과급으로 지급하기로 하였다. 이에 현지 업체와 협상을 하면서 처음과는 달리 현지 업체로부터 지급받는 액수에서 해당 거래에서 소요되는 비용을 G 회사가 부담하기로 하는 방식으로 최종

합의되었다. 이에 G 회사는 근로자에 대한 성과급을 해당 거래에 소요되는 비용을 공제한 금액을 기준으로 하여 5%를 지급하자, 현지 근로자는 자신은 현지 업체에서 지급받는 액수를 기준으로 5%를 지급받기로 한 것이므로, 해당 거래에 소요되는 비용을 공제한 금액을 기준으로 하면 안 된다고 주장했다. 이에 G 회사는 성과급의 속성상 거래에서 발생하는 비용은 당연히 매출에서 공제되는 것이므로, 이 금액을 공제한 금액을 기준으로 하여야 한다고 항변하였다. 그런데, G 회사와 현지 근로자와의 성과급의 기준에 관하여 ‘현지 업체에서 지급받는 액수’를 기준으로 하였고, 이에 비용 등을 별도로 부담해야 하는 내용이 구체적으로 기재되어 있지 않아서 G 회사는 현지 근로자의 요구대로 성과급을 지급하였다.

VI

터키 노무관리 주요 시사점 및 제언

근로자가 작업을 시작하는 즉시 사용자는 산업 안전 교육을 근로자에게 제공해야 하며 이러한 교육을 받았다는 것은 문서로 입증되어야 한다. 이러한 경우에 이를 입증하기 위하여 사용자가 직업 보안 교육 후 간단한 테스트 시험을 통해 이러한 교육과정을 충실히 제공하였다는 점에 관한 입증책임을 준비해두곤 한다. 또한, 사용자는 산업 안전과 관련된 모든 장비를 제공해야 하며 산업 안전 전문가로부터 위험한 작업장에 관한 지속적인 검사를 받아야 한다. 그렇지 않으면 산재 사고가 발생하면 사용자는 막대한 보상금을 근로자에게 지불해야 한다.

근로자는 계약 체결 후 작업을 수행하는 데 필요한 모든 도구와 장비를 제공 받아야 한다. 예를 들어, 사무실에서 컴퓨터로 작업해야 하는 근로자에게 컴퓨터, 테이블 및 의자를 제공해야 한다. 근로자가 환경이 제공되지 않아 일할 수 없더라도 임금을 받을 자격이 부여되므로, 근로자에게 근로환경을 제공했다는 점은 필수적인 준비사항이다.

기본적으로 터키의 법원은 노사 간의 분쟁이 발생하는 경우에 근로자의 처지에서 문제를 해결하는 경향이 강하다. 특히, 외국 기업과 터키 자국 내 근로자 간의 분쟁이 발생하는 경우에는 자국민을 조금 더 보호하려는 경향이 더 강해지는 것은 필연적이다. 다만, 노동법 자체 규정은 사용자에게 비교적 유리하게 되어 있어서 한국보다는 노무관리를 하는 것이 수월한 부분도 있다. 다만, 터키인들은 자존심이 강한 편이고, 이를 건드리는 경우에는 정당한 해고를 하였음에도 보복적으로 직장의 위법사례를 신고하는 사례도 종종 있다. 이에 이러한 부분은 항상 고려해서 조심해야 한다. 특히, 최근에 법원으로 가기 전에 분쟁을 사전에 중재를 통하여 해결하도록 강제하고 있기 때문에 사전에 노무관리를 체계적으로 해놓고, 법원으로 가기 전에 중재 과정에서 적극적으로 소명하여 해결하는 것이 매우 좋다. 이에 근태관리나 근로자의 업무 내용, 규칙 등에 관하여 매뉴얼을 정해두고, 이를 위반하는 경우에 관한 자료를

미리 준비해두는 것이 여러모로 좋으며, 관련 법령이 전면적인 개정이 자주 일어나지는 않으나, 소폭의 개정은 수시로 일어나고 있으므로, 이를 체크하는 것을 소홀히 하지 않는 것도 중요한 노무관리의 한 부분이라고 할 것이다.

*터키의 주요 법령은,

터키법령정보시스템(<https://www.mevzuat.gov.tr>) 사이트에서 검색이 가능하며,

*터키의 주요 판결은,

터키 판례 검색 사이트(<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>)에서 확인이 가능하다.

참고문헌

[일반 문헌]

- 한국무역협회(KITA). 2020. 한-터키 최근 5년간 무역 동향 보고서.
- 주 이스탄불 대한민국 총영사관. 2020. 터키 경제 동향(외국인 직접투자) 보고서.
- 국제연합무역개발협의회(UNCTAD). 2020. World Investment Report 2020.
- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. 2016-2020. Foreign Direct Investments in Turkey.
- World Bank. Doing Business Report 2020.

[인터넷 사이트]

- KOTRA (<http://www.kotra.or.kr>).
- KOSIS 국가통계포털(<https://kosis.kr>).
- World Bank(<https://databank.worldbank.org>).
- The Economist(<https://www.economist.com>).
- 터키통계청(Türkiye İstatistik Kurumu, tuik.gov.tr)
- 터키사회보장청(<http://www.sgk.gov.tr>)
- 터키중앙은행(www.tcmb.gov.tr).
- 터키투자청(www.invest.gov.tr).
- 주터키 대한민국대사관(www.overseas.mofa.go.kr).
- 한국수출입은행([https://www.koreaexim.go.kr](http://www.koreaexim.go.kr)).

- 한국무역협회(<https://www.kita.net>).
- 터키 판례 검색 사이트(<https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasistemciWeb/>)
- 터키 법령 정보 시스템(<https://www.mevzuat.gov.tr>)

[판례]

- 터키대법원 2019. 1. 10. 선고, 2018년 10718호 판결
- 터키대법원 2021. 1. 27. 선고, 2020년 2390호 판결
- 터키대법원 2020. 12. 14. 선고, 2017년 25172호 판결
- 터키대법원 2014. 5. 26. 선고, 2014년 6960호 판결

터키 진출기업 TURKEY 인사노무관리 안내서(개정판)

개정판 인쇄 2021년 11월 30일

개정판 발행 2021년 11월 30일

발 행 처 노사발전재단

발 행 인 정형우

디자인·인쇄 빛크리에이션 Tel. 02-2266-6208

주 소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리공단빌딩 6,7,8,10층

전 화 02-6021-1000

팩 스 02-6021-1483

홈 페이지 www.nosa.or.kr

I S B N 978-89-89583-41-7 / 비매품

· 본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

· 이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다. 내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.